



暨南大学 经济学文库

资本分化与 珠三角劳资关系的演进

——广东经济社会转型期劳资关系研究

Capital Differentiation and the Evolution of the Industrial Relations in the
Pearl River Delta

The Study of the Industrial Relations in the Period of Economic and Social Transformation in Guangdong

吴江 等著



经济管理出版社

ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE



暨南大学经济学文库

本书是广东省社科规划基金项目——“珠三角市场化进程中的资本分化与劳资关系演进”（编号：GD10CYJ003）与广东省普通高校人文社会科学重大攻关项目——“广东经济社会转型期的劳资关系研究”（编号：11ZGXM79002）两个课题的综合研究成果，受到暨南大学中国经济发展与创新战略研究中心经费资助

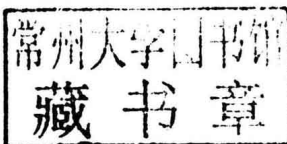
资本分化与 珠三角劳资关系的演进

——广东经济社会转型期劳资关系研究

Capital Differentiation and the Evolution of the Industrial Relations in the
Pearl River Delta

The Study of the Industrial Relations in the Period of Economic and Social Transformation in Guangdong

吴江 等著



经济管理出版社

ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

资本分化与珠三角劳资关系的演进：广东经济社会转型期劳资关系研究/吴江等著. —北京：经济管理出版社，2017. 6

ISBN 978 - 7 - 5096 - 5259 - 6

I. ①资… II. ①吴… III. ①劳资关系—研究—广东 IV. ①F249. 276. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 173535 号

组稿编辑：杨雅琳

责任编辑：杨雅琳

责任印制：司东翔

责任校对：赵天宇

出版发行：经济管理出版社

(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址：www.E-mp.com.cn

电 话：(010) 51915602

印 刷：三河市延风印装有限公司

经 销：新华书店

开 本：720mm × 1000mm/16

印 张：21.25

字 数：410 千字

版 次：2017 年 6 月第 1 版 2017 年 6 月第 1 次印刷

书 号：ISBN 978 - 7 - 5096 - 5259 - 6

定 价：69.00 元

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书，如有印装错误，由本社读者服务部负责调换。

联系地址：北京阜外月坛北小街 2 号

电话：(010) 68022974 邮编：100836

序 言

劳动和资本的关系是现代社会运行的最基本关系。恩格斯曾经指出：“资本和劳动的关系，是我们全部现代社会体系所围绕旋转的轴心。”自产业革命以来，西方市场经济国家的劳资关系伴随着工业化、市场化、全球化的进程，发生了深刻的变化。当代市场经济国家劳资关系的基本现状和格局，是经历了两个多世纪的历史演变而逐渐形成的。我们在新中国成立后很长一段时期内，选择了没有劳资关系的发展路径，没有资本所有者的“企业”制度，国家大工厂组织了全部城市的劳动大军。因此我们在工业化初期没有受到劳资矛盾的困扰。改革开放以后的经济体制改革加快了经济发展的速度，推进了市场经济体制的发育，劳资关系的魔盒才被重新打开，在短短的三十年里，中国现代化进程中的劳资关系经历了从无到有，从简单到复杂，迅速扩张成为社会经济主要关系的发展历程。当今中国，随着各种非公有制经济的发展以及国有企业改革的深入，公有制经济所占的比重已下降到50%以下，非公有制经济大量增加，已在企业户数和就业协调的对象发生了重大的变化。根据国家统计局数据显示，截至2010年，全国有私营企业845.5万户，就业人数9417.6万人，个体户数3452.9户，个体就业人员7077.6万人，两者相加吸纳的就业人数达到了16425.2万人，接近2010年国有企业就业人数6516.4万人的3倍。国有企业已经不是主要的用工主体，集体企业也已完全沦为补充用工主体，非公企业成为主要的用工主体。因此，私营企业在发展中也再生产和扩大再生产了与自身相适应的存在内在矛盾的劳资关系。劳资关系作为一种内容广泛的社会关系，从宏观上看，它是现代工业社会中最主要的一种社会经济关系；从微观上看，它贯穿于企业的生产、经营、分配的各个环节。

尽管当前劳资关系博弈、各方利益差别和效用函数不同而选择不合作战略和斗争性占主流，但在新形势下由于博弈各方共同利益的存在以及驱使，加之和谐社会对和谐劳资关系诉求的宏观社会背景和政府目标，劳资关系博弈各方可能走出“零和博弈”的狭隘空间，去寻求一种建立在合作和多赢基础上的真正的可持续劳资关系模式。本书试图从资本分化的角度，通过对多层次劳资关系的考察，解释虽然劳资双方既有矛盾和冲突的一面，但通过发挥政府作用调整资本结构，可以为合作和共赢带来新的机遇，并为这种合作和共赢的可持续发展的劳资



关系奠定理论基础。研究劳资关系对于构建社会主义和谐劳资关系，对于国民经济的健康发展，对于经济方式的转变具有战略意义；对于非公有制经济的健康发展，对于维护劳动者权益，特别显维护农民工、下岗职工等弱势群体的权益，对于规范企业的用工行为，对于建立规范的劳动力市场具有指导意义；有助于认识社会主义初级阶段劳资关系特征、存在的问题及其发展变化的规律，为制定规范劳资关系的科学政策提供理论依据。

本书将资本的多样化发展趋势概括为资本分化，从资本分化角度分析珠江三角洲地区（以下简称珠三角）劳资关系的演进轨迹和发展趋势，将劳资关系划分为基于物质资本支配地位的劳资关系、基于人力资本支配地位的劳资关系、基于社会资本支配地位的劳资关系三类，并从资本结构的角度分别对劳资关系进行考察，不仅提出了资本分化和相互制约关系决定了劳资关系从冲突走向合作的演进趋势，也提出了资本分化、资本形式、资本结构、第一资本、第二资本、第三资本、嵌入型劳资关系、内源型劳资关系等范畴，及资本本质的统一化与资本形式的多样化等命题，探讨了物质资本、人力资本、社会资本的演进及对劳资关系的影响。从资本分化的过程把握劳资关系有助于把握劳资关系的复杂性和多样性，避免将物质资本看作资本的唯一形式，把基于物质资本的支配地位形成的劳资关系看作劳资关系的唯一类型，把劳资对抗看作劳资作用的唯一形式，从而更深刻地认识各种类型的劳资关系及其运行规律，为劳资合作提出更有针对性的对策措施。研究珠三角市场化进程中劳资关系的演进，研究广东省经济社会转型期的劳资关系，可以弄清各类劳资关系的特点、发展趋势及存在的问题，揭示我国劳资关系的发展类型和规律，对现阶段我国非公有制经济中劳资合作的基础从理论上做出科学的说明，探索适合中国国情的劳资关系管理模式及其相应的政策、法律制度。

本书确定了市场化进程中资本分化的含义与实质，资本的本质及不同类型资本（物质资本、人力资本、非物质非人力资本）的相互关系，以此作为分析珠三角劳资关系的视角和出发点；从物质资本、人力资本、社会资本等方面考察珠三角市场化中资本的不同类型对劳资关系的影响及存在的问题，指出劳资关系演化的趋势；按照劳资关系演进的规律，提出构造和谐社会微观基础的劳资关系具体模式及政策建议。本书重点考察了资本分化的必然性，各种不同类型的资本的含义及相互关系，资本分化对劳资关系的影响，包括不同类型的资本在劳动力市场、财产权利、企业治理结构、分配结构等方面对劳资关系的影响，在现代劳资关系中，资本的内涵与资本主义早期有了很大的差别，资本不仅包含物质资本，而且包含人力资本，以及基于物质资本与人力资本之上的其他各类资本，包括社会资本、知识资本、智力资本等，它们既非物质资本也非人力资本。不同的资本

组合形成了不同的资本结构,相应形成了不同类型的劳资关系,不同类型的劳资关系都有自身的特点和演化轨迹。资本的分化决定了当代劳资关系的复杂性和多样性。资本的分化和相互制约决定了劳资关系从冲突走向合作的演进趋势,它是各类劳资关系演化的共同特征,是市场化进程中劳资关系的发展趋势;以利润分享为特征的劳资双边治理结构的最终形成,构成和谐劳资关系的核心及和谐社会的微观基础。

本书还把劳资关系置于广东经济社会转型的独特背景之下,分析了嵌入型劳资关系的形成、表现形式及存在的问题,揭示了中国劳资关系发展的独特规律。珠三角市场经济发育充分,资本分化的过程与作用比较明显,劳资关系的类型齐全,在全国有普遍性和典型性。珠三角还是劳资关系各种形式最集中的地方,也是近年来劳资冲突最集中的地区。从“民工潮”到“民工荒”,从农民工讨薪到富士康员工跳楼,乃至与劳资关系密切的转变经济发展方式等问题都在珠三角表现特别突出。广东作为我国沿海开放省份和市场经济最发达的省份,劳资关系具有时空压缩的性质,本书将广东省经济社会转型期的劳资关系概括为嵌入型的劳资关系。本书深入分析了嵌入型劳资关系的成因、表现形式及存在的问题,并针对其存在的问题,从工会、劳动合同、劳动条件、劳动力市场、最低工资、群体事件与罢工等方面提出了具体的完善对策。通过系统分析珠三角市场化进程中劳资关系的演进,揭示我国劳资关系的发展类型和规律;探索不同类型的劳资关系的不同特点,对现阶段我国非公有制经济中劳资合作的理论基础做出科学的说明;探索适合中国国情的劳资关系管理模式及其相应的政策、法律制度;探讨政府在协调劳资关系中的重要作用和具体措施,为有关政策、法律的制定提供依据。

在劳资关系的历史演进中,社会经济的发展状况、政治制度的民主化程度以及劳资双方博弈力量的对比,都影响和制约着劳资关系的状态和格局,决定着劳资关系不同阶段的内容和特征。对于中国经济社会转型时期的劳资关系这样一个复杂的命题,需要综合考察各方面的因素,全方位、多视角、多学科地加以分析研究。目前的研究涉及的学科已比较多,但还应进一步拓展和深入,才能深刻揭示问题的本质,才能对解决现实问题起到指导作用。广东作为中国改革开放的前沿省份,劳资关系集中,种类齐全,矛盾尖锐,有待深入研究。本书只是选取了比较少的厂家当作调查研究的对象,数据无法齐全,无法完全代表全部的非公有制厂家,希望以后进一步研究改善。

本书从资本与经济矛盾的矛盾运动中,突出分析了经济发展与资本本质、资本形式、资本结构、工业化进程、分享经济的内在联系及对劳资关系的影响。各部分内容归纳如下:



(1) 劳资关系及资本总论(第一章至第四章)。本部分概述了理论界劳资关系研究的现状、劳资关系的含义与分析维度、资本的本质与资本形式的多样化,考察了资本理论由物质资本到人力资本再到社会资本的发展过程。本部分提出,正确判断我国社会经济形态和经济社会发展阶段是正确分析劳资关系的前提;劳资关系有不同层次之别,社会主义市场经济的劳资关系是中国特色社会主义政治经济学的重要研究内容;劳资关系有四个分析维度,分别是一般与特殊、正式制度与非正式制度、生产与分配、冲突与合作,前两个维度也是其他问题的分析维度,后两个维度是劳资关系所特有的分析维度;马克思对资本的研究表明,资本是作为生产要素的资本与作为社会关系的资本的统一;资本理论的发展经历了从物质资本到人力资本,再到知识资本、社会资本的发展过程。

(2) 资本形式与劳资关系(第五章至第七章)。本部分根据资本形式将劳资关系划分为三种基本类型,分别是基于物质资本支配的劳资关系、基于人力资本支配的劳资关系和基于社会资本支配的劳资关系。本部分详细考察了这三种类型的劳资关系。每一种资本都可以从自然形态与社会关系两个方面去认识,物质资本的自然形态包括生产资料(劳动工具、劳动对象)、产品等的运动,包括物质资料的生产、再生产过程;物质资料的生产关系则包括物质资本的运动过程表现的生产关系。人力资本的自然形态是劳动力拥有的知识与技能,人力资本的生产关系则是知识与技能的生产与应用中体现的生产关系。社会资本的自然形态是组织与社会所拥有的网络关系、信用、规则等,社会资本的生产关系则是这些网络、信用、规则所体现的生产关系。

(3) 资本结构与劳资关系(第八章至第十章)。本部分将物质资本、人力资本、社会资本之间的相互关系定义为资本结构,从资本结构方面考察了广东省经济社会转型期劳资关系的演化,关注了新生代劳动力的新变化对劳资关系的影响。第八章提出,根据资本—劳动替代的“拐点论”,经济发展的初期总是伴随着物质资本的积累,物质资本将在相当长的时期占据经济增长的主导地位;由于资本劳动的边际替代率递减,当物质资本积累处于一定阶段,产生对人力资本更多需求,人力资本则成为这个时期的主要资本;只有在经济持续发展,政治文明发展到一定程度,信任、规范、网络和社会公德等社会资本才有可能成为推动经济发展的主导力量。第九章基于广东省21个地级市2001~2012年的面板数据,从资本分化的视角研究了物质资本、人力资本、社会资本对广东全省、珠三角、东西两翼及北部山区劳资关系的影响。研究表明,就物质资本对劳资关系的影响而言,广东省大部分城市的物质资本在各资本形式中占据主导地位,且存量处于上升阶段,其中,东西两翼及北部山区“资强劳弱”态势尤为明显,劳资关系趋于紧张;就人力资本对劳资关系的影响而言,珠三角物质资本与人力资本的地

位相当,相比其他地区劳资关系相对缓和,人力资本地位的提升显著改善了劳资关系;就社会资本对劳资关系影响而言,东西两翼及北部山区的社会资本对劳资关系呈负向影响,说明该地区社会资本存在着不利于改善劳资关系的方面。因此,大力提升人力资本及社会资本对劳资关系的改善及经济发展具有重要的意义。

第十章指出,尽管我国已经开始产业的转型与升级,物质资本的主导地位正在向人力资本过渡,但物质资本在劳资关系中仍然处于支配地位,“强资本、弱劳动”的格局仍没有发生根本变化,由此我国新生代劳动力在劳资关系中仍面临一些老问题,而又由于新生代劳动力自身的特点,这些问题冲突甚至变得更为激烈。伴随新生代劳动力大举进入劳动力市场的是我国经济产业转型升级所导致的资本结构的变化,这些资本结构的变化主要体现为人力资本的大幅度上升。资本结构的这些变化会在新生代劳动力的身上得到具体的体现,这些新生代劳动力与他们的上一辈相比,呈现出以下新的特点:知识文化水平有所提高;维权意识明显增强;信息传播效率大幅提高;法律意识有所提高但仍然不足;对媒体保障自己权益有所期待;工作稳定性下降;个性更加彰显;自我定位发生变化。与上一辈劳动力将自身定位为打工者和城市的过客不同,新生代劳动力认为自己也是城市发展的一部分,也可以成为城市的新主人。这一思想观念上的改变,导致了新一代劳动力对城市经济产业发展与劳资关系的新要求,新一代劳动力要求与城市人平等、和谐相处的意识已经觉醒。

(4) 嵌入型劳资关系的形成及具体形式(第十一章至第十三章)。嵌入型劳资关系是广东省经济社会转型期劳资关系的重要形式,与内源型劳资关系形成了明显的区别,本部分考察了劳动力市场的变化与嵌入型劳资关系的形成,归纳了在华欧美企业、日韩企业以及中国港台地区企业嵌入型劳资关系的特点。第十一章基于我国外资企业劳资关系外源性、嵌入性的特点,分析了劳动力市场与外资企业劳资关系的演进机理。在劳动力无限供给状态下,劳资双方在劳动力市场上的博弈力量严重失衡,政府对劳动力市场的社会性规制失灵,形成了外资企业“资强劳弱”的劳资关系。由于劳动力市场供给状况变动,外资企业劳动力资源约束趋紧,但“资强劳弱”的劳资关系并未发生根本转变,劳资双方矛盾和冲突不断凸显。第十二章指出,经济全球化的浪潮推动中国不断融入世界分工体系,纷至沓来的外资企业为中国带来了新的管理理念、企业文化和处事规则等,它们为中国创造出巨大物质财富的同时形成了新的劳资关系,本书称为嵌入型劳资关系,它是一种兼容并蓄的开放型的劳资关系,吸纳舶来企业文化和管理制度特点,应用于本土企业和员工,而这种劳资关系中表现出的文化、理念、处事的规则体现出本土特色。第十三章提出,不同国家的劳资关系因政治、文化、经



济和法律环境的不同而有所差异。跨国公司在华企业因其资金来源的不同,各企业的劳资关系状况也不尽相同。研究和比较发达国家及地区的劳资管理实践与在我国开设的跨国企业中形成的嵌入型劳资关系,对我国劳资关系的管理具有十分重要的启示意义。

(5) 工业化、市场化、经济全球化、城市化与嵌入型劳资关系(第十四章至第十七章)。本部分考察了工业化、市场化、经济全球化、城市化对嵌入型劳资关系的复杂影响,它们既为嵌入型劳资关系的形成提供了条件与机遇,也促进了劳资关系的多样化和复杂化。工业化对劳资关系有着深刻的影响。第一,就其对劳动者的影响而言,它造就了现代产业工人,造就了有组织、有纪律的劳动者,造就了资本主义制度的掘墓人。同时,它使劳动者隶属于资本,成为资本的附属品,经历了从形式隶属到实质隶属两个阶段。第二,就其对资本的影响而言,它造成了资本扩张和资本形式的多样化,使得资本的作用更为重要。第三,就其对就业的影响而言,它提供了新的就业岗位,扩大了就业的范围,改变了就业结构。第四,就其对收入分配的影响而言,它扩大了收入分配的范围和对象,对收入分配格局产生着重大的影响,往往加剧了两极分化。第五,就其对劳资双方力量对比的影响,它加剧了劳动的社会化与资本的社会化,劳资双方力量增强,加强了劳资双方力量对比与平衡的矛盾运动。

市场化对劳资关系产生深远的影响,主要表现在如下几个方面。一是对劳动者的影响,市场经济是一所伟大的学校,市场化也是教育化的过程,使劳动技能更加精益求精;同时产生对物的崇拜;使劳动者两极分化。二是对资本的影响,市场经济加快财富的创造,促进资本的积累。三是对就业的影响,市场经济的发展扩大就业范围,同时也对就业者的素质提出了更高要求,促进了就业技能分层。四是对收入分配的影响,市场经济的发展扩大了收入分配的对象,即做大了蛋糕;多劳多得是按劳分配的有效实现形式;收入分配上的两极分化,产生剥削;等量劳动互换与等价交换之间的关系。五是对劳资双方力量对比的影响;与工业化作用相同,即加剧了劳动的社会化与资本的社会化,劳资双方力量增强,力量对比与平衡发生了深刻的变化。

经济全球化是工业化与市场化相互作用、共同发展的必然产物,因而,它对劳资关系的影响既包括工业化作用,又包括市场化的作用,而且是以放大的形式和发展了的形式影响劳资关系。一是对劳动者的影响:扩大了劳动者的范围,使劳动者出现了地区分化,区分为工业化国家的劳动者与工业化进程国家的劳动者两部分;劳动者隶属于资本,成为资本的附属品,从形式隶属到实质隶属扩大到世界的范围;使劳动技能更加精益求精,同时出现分工的片面化;扩大了对物的崇拜;出现了劳动者整体之间的两极分化,使劳动者两极分化表现在发达国家劳

动者与发展中国家的劳动者之间。二是对资本的影响：资本扩张和资本形式的多样化扩大到了世界范围，使得资本的作用更为重要；加快财富的创造，促进资本的积累，途径通过跨国公司和对外直接投资。三是对就业的影响：提供了新的就业岗位，扩大了就业的范围，改变了就业结构，对就业者的素质提出了更高要求，促进就业技能分层。四是对收入分配的影响：扩大了收入分配的范围和对象，对收入分配格局的影响需要进一步分析；扩大了收入分配的对象，即做大了蛋糕；收入分配上的两极分化既表现在国内劳动者之间，也表现在资本输出国与输入国之间，加剧了发达国家对发展中国家的剥削。五是对劳资双方力量对比的影响：与工业化、市场化作用相同，即加剧了劳动的社会化与资本的社会化，劳资双方力量增强，力量对比与平衡更加复杂化，出现了劳—劳之间、资—资之间的力量对比。

(6) 分享经济与嵌入型劳资关系的总体评价（第十八章至第二十章）。和谐劳资关系的构建呼唤着分享经济，广东省经济社会转型期为利益分享解决劳资冲突提供了契机。本部分考察了建立分享经济的可能途径，以及嵌入型劳资关系的总体评价。

在我国当前劳资关系中，劳方利益受损严重，资方独享利益的现象较为突出，劳资冲突显性化。和谐劳资关系实际上是劳资双方利益分配问题，在一个对立的利益格局中，资方必须要有合理盈利；而劳方则要能体面地工作。资本相对短缺而劳动力无差别大量供给，加剧了劳资力量失衡。因此，加快建立利益分享机制，推动劳资关系和谐，成为当务之急。从利益分享的角度平衡劳资关系，促进双方互利共赢，政府可以发挥重要作用。

利益分享思想在劳资关系领域中的运用，显著改善了劳动关系，促进了西方发达国家由工业革命时期的劳资尖锐对立演变为当代劳资关系的相对和谐。要抓住劳资关系转型期的契机，加快建立利益分享机制，推动劳资关系和谐，倡导劳动者并非只是作为一个劳动力要素的所有者和被雇佣者的身份出现，而应该通过利益引导机制来发挥其主动性和积极性，实现双方的合作和“双赢”。

(7) 实证研究与规范嵌入劳资关系的政策建议（第二十一章至第二十四章）。对广东省民营企业劳资关系的预警研究、珠三角经济增长对劳资关系的影响以及区域劳资关系进行了实证分析，提出了规范劳资关系的政策建议。

第二十一章首先基于珠三角民营企业实际情况及劳资关系理论基础，确定了预警指标体系，并对指标进行筛选。其次通过主成分分析对指标数据进行降维，得到G1——“收入保障因子”、G2——“工作环境因子”及G3——“劳动合同—争议因子”三个主成分作为预警模型的输入层。再次计算劳资关系综合得分值G并对企业劳资关系进行分类为2（重警）、1（轻警）、0（无警）作为预警



模型的输出层。最后运用神经网络建立劳资关系预警模型，共选取珠三角地区9个城市32家民营企业为样本，以调查问卷的形式获得企业劳资关系满意度数据。结果表明，基于主成分—神经网络（PCA—ANN）的预警模型准确性较高，其中劳资关系重警企业6家，集中分布在佛山地区。

第二十二章利用珠三角的面板数据，采用混合估计模型、固定效应模型和广义矩估计实证检验了经济增长水平对劳资关系的影响，得到的结果是显著且稳健的，表明珠三角劳资关系变化趋势遵循发达国家的演化路径，即随着经济增长从冲突走向和解，且从2002年起已经越过拐点，进入缓和阶段。此外，工资增长率和对外开放水平对劳资关系也有一定影响，而物质资本水平对劳资关系的影响不显著。据此提出要严格推行最低工资制度、完善社会保险制度、加强对企业的监督等政策建议。

第二十三章从生物进化理论的自适应性角度出发，探究我国区域经济社会各个主要方面的逐步发展与劳资关系之间的联系，多角度、分层次、分区域对我国劳资关系的发展进程进行剖析，针对各地区经济发展与劳资关系的实证结果提出适应性的路径选择，从而为我国和谐劳资关系的构建提供有针对性、适应性的政策建议。

第二十四章从讨薪与规范劳动力市场、工资标准与最低工资、罢工与群体性事件三个方面来探讨规范嵌入型劳资关系的政策建议。本章认为“讨薪”现象的出现主要是由于劳动力市场发展扭曲所造成的，资方强势，劳方处于弱势地位。因此要从规范劳动力市场入手合法保障劳动者的正当权益。尽管各地的工资标准有所调升，但是工资水平却迟迟没有上升，这主要是由于工资标准算法不科学、执行不严格等造成的。本章认为，政府和企业应当充分认识到保障劳动者的合法权益是和自己的利益息息相关的。至于罢工和群体性事件则是与嵌入型企业的公司治理理念和排外的企业文化相关的，劳动者应当成立工会来保障自己的合法权益，同时政府也应该制定相关的法规和政策合法保障劳动者的正当权益。

本书是吴江主持的广东省社科规划基金项目——“珠三角市场化进程中的资本分化与劳资关系演进”（编号：GD10CYJ003）和广东省普通高校人文社会科学重大攻关项目——“广东经济社会转型期的劳资关系研究”（编号：11ZGXM79002）两个课题的综合研究成果。其中，第一部分至第三部分（第一章至第十章）主要属于第一个课题的内容，第四部分至第七部分（第十一章至第二十四章）主要属于第二个课题的内容。各章分工情况如下：第一章——吴江、孟凡强；第二章——吴江、张司平；第三章——吴江；第四章——黄晶；第五章——吴江、吴灏；第六章——梁辉、张东彪；第七章——刘恋、程元生；第八章——郑慧娟；第九章——陈运广；第十章——王景；第十一章——梁宏忠；



第十二章——孙妍；第十三章——王思桦；第十四章——陈运广；第十五章——
关国瑞；第十六章——程志群；第十七章——田涛、徐娟、李艳；第十八章——
易顺；第十九章——关国瑞；第二十章——彭婷接；第二十一章——李茜；第二
十二章——何意銮；第二十三章——张项；第二十四章——艾兴勇、李程飞。吴
江负责课题的设计、修改与本书的统稿、定稿等事宜。本书在出版过程中得到了
暨南大学中国经济发展与创新战略研究中心经费资助，经济管理出版社杨雅琳女
士承担了本书的编辑工作。在此，谨对为本书的写作和出版付出辛勤劳动的各位
同仁表示衷心的感谢！

吴 江

2017年6月23日

暨南园惜时轩

目 录

第一部分 劳资关系及资本总论

第一章 劳资关系研究概述	3
第一节 劳资关系系统理论综述	3
第二节 劳动与资本形态的变化及双方的博弈关系	8
第三节 劳资关系的研究框架	14
第二章 劳资关系的含义及分析维度	17
第一节 劳资关系含义	17
第二节 劳资关系的不同层次	19
第三节 劳资关系的分析维度	24
第三章 资本的本质与资本形式的多样化	37
第一节 关于资本本质的不同认识	37
第二节 马克思对资本本质的认识	38
第三节 资本形式的多样化	43
第四节 资本分化与劳资关系的不同类型	45
第四章 资本理论发展：从物质资本到社会资本	47
第一节 物质资本阶段的西方资本理论的建立和发展	47
第二节 人力资本理论的形成和发展	53
第三节 社会资本理论与经济发展	57



第二部分 资本形式与劳资关系

第五章 基于物质资本支配的劳资关系	63
第一节 物质资本的含义	63
第二节 物质资本的形成	64
第三节 物质资本的发展过程	65
第四节 物质资本与劳资关系	69
第五节 正确认识马克思的劳资关系理论	72
第六章 基于人力资本支配的劳资关系	73
第一节 人力资本的含义	73
第二节 人力资本形成	75
第三节 人力资本产权是研究劳资关系的重要视角	77
第四节 “双产权制度”下的劳资关系研究	81
第七章 基于社会资本支配的劳资关系	86
第一节 社会资本的含义	86
第二节 社会资本是研究劳资关系的新视角	88
第三节 社会资本在劳资关系中的嵌入	90
第四节 积累社会资本, 构建和谐劳资关系	93

第三部分 资本结构与劳资关系

第八章 珠三角地区资本结构与劳资关系的实证研究	99
第一节 文献回顾	99
第二节 研究方法	101
第三节 实证分析结果与结论	102
第四节 政策建议	106
第九章 资本演化视角下的劳资关系研究	108
第一节 文献回顾	108

第二节	研究假设与模型构建	110
第三节	实证分析	112
第四节	结论与政策建议	117
第十章	资本结构与新生代劳动力的和谐劳资关系构建	119
第一节	研究背景	119
第二节	文献综述	120
第三节	资本结构变化下新生代劳动力面临的劳资关系问题	123
第四节	资本结构变化下新生代劳动力的特点	126
第五节	构建和谐劳资关系的政策建议	127
 第四部分 嵌入型劳资关系的形成及具体形式 		
第十一章	劳动力市场演变与嵌入型劳资关系形成	133
第一节	我国外资企业劳资关系的特点	133
第二节	劳动力市场与外资企业劳资关系的演进机理	134
第三节	劳动力无限供给下的外资企业劳资关系	136
第四节	劳动力资源约束趋紧下的外资企业劳资关系	137
第五节	构建外资企业和谐劳资关系的对策	139
第十二章	嵌入型劳资关系的基本形式	142
第一节	嵌入型（外源型）劳资关系的含义	142
第二节	在华欧美企业嵌入型劳资关系	143
第三节	在华日韩企业嵌入型劳资关系	144
第四节	港台企业嵌入型劳资关系	146
第十三章	嵌入型与内源型劳资关系的具体形式	148
第一节	欧美企业嵌入型劳资关系	149
第二节	日韩企业嵌入型劳资关系	151
第三节	港台地区企业嵌入型劳资关系	153
第四节	民营企业自生型劳资关系	155



第五部分 工业化、市场化、经济全球化与嵌入型劳资关系

第十四章 工业化与嵌入型劳资关系	161
第一节 工业化是影响劳资关系的重要因素	161
第二节 生产过程是劳资关系的发生作用的第一现场	162
第三节 嵌入型劳资关系在生产过程中的表现	164
第四节 结论与政策建议	171
第十五章 市场化与嵌入型劳资关系	174
第一节 市场化是影响劳资关系的重要因素	174
第二节 嵌入型劳资关系在市场化过程中的表现	175
第三节 嵌入型劳资关系的影响	176
第四节 嵌入型劳资关系对产业升级影响的实证分析	179
第十六章 经济全球化与嵌入型劳资关系	183
第一节 经济全球化是世界经济发展的重要趋势	183
第二节 经济全球化对劳资关系发生深刻的影响	185
第三节 嵌入型劳资关系经济全球化的集中表现	186
第四节 外资企业劳资关系管理对策	192
第十七章 城市化、劳资冲突与劳资关系的社会管理	194
第一节 新型城市化发展中的劳资关系	194
第二节 劳资冲突产生的原因与化解	202
第三节 珠三角劳动关系变化及社会管理对策	207

第六部分 分享经济与嵌入型劳资关系的总体评价

第十八章 分享经济与和谐劳资关系构建	215
第一节 分享经济的内涵与发展	216
第二节 分享经济是和谐劳资关系的基础	217
第三节 分享经济的短缺与我国转型期劳资冲突	219

第四节	国外劳资关系演化的启示与借鉴	222
第五节	和谐劳资关系构建下的分享经济机制的总体原则	224
第十九章	利益分享视角下的和谐劳资关系构建研究	227
第一节	文献综述	227
第二节	利益分享和劳资关系	229
第三节	转型期劳资冲突与利益分享短缺问题	230
第四节	制约劳资利益分享的因素分析	233
第五节	中国转型期,利益分享解决劳资冲突的契机	234
第六节	和谐劳资关系构建下的利益分享机制设计原则	236
第二十章	嵌入型劳资关系的总体评价	239
第一节	劳资关系的评价指标	239
第二节	广东省经济转型时期劳资关系的特点	241
第三节	嵌入型和谐劳资关系的评价指标	242
第四节	嵌入型劳资关系与内源型劳资关系的异同	247
第五节	嵌入型劳资关系存在的问题	248
 第七部分 实证研究与规范嵌入劳资关系的政策建议		
第二十一章	基于主成分分析与神经网络方法的珠三角 民营企业劳资关系预警研究	253
第一节	文献综述	253
第二节	理论分析与指标构建	254
第三节	实证研究	259
第四节	研究结论与不足	268
第二十二章	珠三角地区经济增长对劳资关系影响的实证研究	269
第一节	研究背景	269
第二节	基本数据描述	270
第三节	实证分析	272
第四节	结论与政策建议	275