



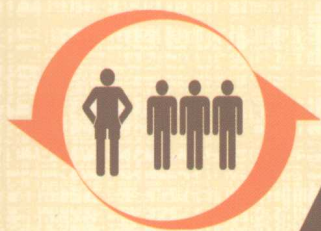
国家社会科学基金课题成果

劳资关系与

员工权益

——基于浙江私营企业的调查与分析

王祖强◎著



AOZI GUANXI YU
YUANGONG QUANYI



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

国家社会科学基金课题成果

劳资关系与员工权益

——基于浙江私营企业的调查与分析

王祖强 著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北京

图书在版编目 (CIP) 数据

劳资关系与员工权益：基于浙江私营企业的调查与分
析 / 王祖强著. —北京：中国经济出版社，2007. 10

ISBN 978 - 7 - 5017 - 8180 - 5

I. 劳… II. 王… III. ①私营企业—劳资关系—研究—
浙江省 ②劳动法—研究—中国 IV. F279.245 D922.54

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 122761 号

出版发行：中国经济出版社 (100037 · 北京市西城区百万庄北街 3 号)

网 址：www.economyph.com

责任编辑：刘一玲 (电话：010 - 68359417 13681590988)

责任印制：张江虹

封面设计：白长江

经 销：各地新华书店

承 印：三河市佳星印装有限公司

开 本：880mm × 1230mm 1/32 印张：8.625 字数：215 千字

版 次：2007 年 10 月第 1 版 印次：2007 年 10 月第 1 次印刷

印 数：1 - 3000 册

书 号：ISBN 978 - 7 - 5017 - 8180 - 5/F · 7178 定价：24.00 元

版权所有 盗版必究 举报电话：68359418 68319282

服务热线：68344225 68369586 68346406 68309176



作者简介

王祖强，男，1966年9月出生，浙江诸暨人，博士，教授。2005年毕业于上海社会科学院经济研究所，获经济学博士学位；2006年入选浙江省“151人才工程”第一层次，主要从事政治经济学和产业经济学研究。2000年以来，在《求是》、《中国工业经济》、《中国农村经济》、《改革》、《经济学家》等刊物发表论文40多篇，其中，人民大学报刊资料全文转载18篇；获浙江省政府优秀科研成果二等奖2项、三等奖2项，获中央党校一等奖1项、二等奖1项；主持完成《沿海发达地区私营企业劳资关系与员工权益保障》、《浙江模式的政治经济学考察》等国家社会科学基金、国家自然科学基金课题4项，省级规划课题5项；主要著作有：《社会主义所有制理论的创新与发展》、《市场义乌——从鸡毛换糖到国际商贸》、《集群式民营企业成长模式分析》、《邓小平经济理论与实践》等。

内 容 提 要

本书以发展时间长、市场化程度高的浙江私营企业劳资关系为研究对象，通过大量的问卷调查和典型案例研究，重新概括私营企业劳资关系的现状、特征和发展趋势，重新定位转型期私营企业劳资关系的性质。

本书提出，转型期私营企业劳资关系是一种自愿互利的新型合作关系，在促进私营经济发展的同时，要努力促进以合作、互利为宗旨的和谐劳资关系的形成；目前，我国劳资关系的发展水平总体上还比较低，鉴于转型期资方在劳动契约的形成和实施过程中明显处于优势地位，以及劳资争议和劳资冲突增多的趋势，协调与规范私营企业劳资关系的核心是增强劳方在劳动力市场的地位和谈判能力，保障劳动者的合法权益。

本书把劳资关系放在企业成长、产业升级、和谐社会的大背景下进行研究，视野比较开阔，避免了单纯从工人（工会）或业主（业主协会）角度思考问题的片面性，为研究转型期私营企业劳资关系提供了新的理论观点、分析框架和实证资料。

目 录

绪 论

- 一、本书的缘起与意义 (1)
- 二、本书的研究思路、方法和基本框架 (4)
- 三、本书的主要观点 (8)

第一章 私营企业劳资关系的理论综述

- 一、私营企业、劳资关系的概念与含义 (14)
- 二、劳资关系的主要原理 (20)
- 三、私营企业劳资关系的理论综述 (23)

第二章 私营企业劳资关系与员工权益的实证研究

- 一、问卷设计说明 (34)
- 二、私营企业的基本情况 (37)
- 三、私营企业劳动契约的形成与解除方式 (43)
- 四、私营企业的劳动时间与劳动报酬 (48)
- 五、私营企业员工的组织化程度 (55)

六、私营企业的劳动条件和安全生产状况 (58)

第三章 私营企业劳资争议、劳资冲突与员工权益保障

一、私营企业劳资争议和冲突的基本状况 (62)
二、私营企业劳资合作与冲突的主要表现 (69)
三、影响私营企业劳资合作和冲突的主要因素 (74)
四、私营企业劳资合作和冲突的总体评价 (81)
五、私营企业劳资争议和劳资冲突的调节与
 规范 (85)

第四章 私营企业工资水平与劳动生产率、产业竞争力

一、工资水平对产业结构调整的作用机制 (89)
二、工资水平与产业结构变动的基本趋势 (94)
三、工资水平对劳动密集型产业升级的影响 (101)
四、工资水平、劳动生产率变动的基本趋势 (108)
五、工资视角下推动产业升级的思路与对策
 建议 (118)

第五章 外来劳工劳动力市场与外来劳工的权益保障 ——以浙江上虞市为例

一、研究的目的和调研方案设计 (125)
二、外来劳动力市场的形成和发展 (127)
三、影响外来劳动力流动的主要因素 (131)
四、外来劳工劳动力市场的存在问题和原因 (139)
五、利用外来劳动力资源、保障外来劳工合法
 权益的建议 (142)

第六章 劳动力产权与和谐劳资关系的制度保障

- 一、劳动力产权的基本含义、表现形式和理论
 渊源 (150)
- 二、私营企业劳动力产权的现状、问题和根源 (167)
- 三、实现私营企业劳动力产权的路径与制度
 保障 (179)

第七章 私营企业劳资合作与劳资冲突的典型案例

- 案例1 义乌市总工会“社会化维权”
 制度的实践 (186)
- 案例2 诸暨市突发性群体劳资冲突中的
 地方政府行为
 ——以诸暨市李字蚊香“10·17”事件为例 ... (200)
- 案例3 温岭市劳资纠纷解决新机制：
 产业部门级工资集体协商
 ——以温岭羊毛衫行业工资集体协商为例 (211)

附录1 问卷调查表、样本企业名录和合同范本

- 一、问卷调查表样式 (219)
- 二、样本企业名录 (224)
- 三、集体与个人合同范本 (228)
- 四、职工岗位工资结算标准 (237)

附录2 2003 年浙江省检查劳动法执行情况报告

报告1 赴杭州市检查劳动法执行情况报告(节选) …	(238)
报告2 赴宁波、舟山两市检查劳动法执行情况 情况的报告	(243)
报告3 赴温州市检查劳动法执行情况报告(节选) …	(247)
报告4 赴绍兴市检查劳动法执行情况报告(节选) …	(252)

附录3 法院的劳动争议调解书、仲裁书和判决书

一、劳动争议仲裁裁决书	(256)
二、劳动争议民事调解书	(259)
三、劳动争议民事判决书	(261)
致 谢	(267)

绪 论

20 世纪 90 年代中后期以来,随着私营经济在国民经济中地位的不断提高和劳动就业人数的不断增长,私营企业劳资关系日渐成为沿海发达地区新的基础性、普遍性的重要经济关系,劳资矛盾成为新的重要的社会群体间矛盾。沿海发达地区私营企业劳资关系的市场化特征明显,资方在劳动契约的形成和实施过程中明显处于优势地位,劳资争议和劳资冲突有增多的趋势,劳资关系的发展水平总体上还比较低。因此,在实证研究的基础上,深化对转型期私营企业劳资关系的性质、现状、特征和发展趋势的认识,扩大劳资双方的利益共同点,促进以合作、互利为宗旨的和谐劳资关系的形成,是一项十分重要的研究课题。

一、本书的缘起与意义

改革开放初期,国内有关私营经济的研究比较宽泛,偏重于从宏观层面和制度层面对私营经济的产业分布、企业规模、区域特征、增长率贡献、劳动就业、员工收入、财政税收、投融资融资等进行实证研究,这对于鼓励、规范、引导私营经济健康发展起了巨大的促进作用,但是,专门研究私营企业劳动关系方面的学术成果较少。20 世纪 90 年代中后期以来,随着私营经济在国民经济中地位的不断提高和劳动就业人数的不断增长,私营企业的劳动关系成为新的重要经济关系,劳资矛盾成为新的重要社会群体间矛盾,国内出现了专门研究私营企业劳动关系(劳资关系、雇佣关系)的论文、调研报告和学术专

著；有的学者把现代劳动经济学的理论范畴、分析工具、数理模型和统计方法用于研究中国私营企业的劳动关系，在学术语言、研究方法上开始与现代劳动经济学接轨；有的学者注重实地调查和案例剖析，开始对私营企业劳动关系进行实证研究，为各级政府和学术界准确、全面、及时了解私营企业劳动关系的真实状况提供有价值的资料。

但是，总的说来，在我国经济学各分支学科中，劳动经济学还是极不成熟的学科，劳动就业和劳资冲突是当前中国的热门问题，但没成为热门学科；特别是有关私营企业劳动关系的理论研究和实证研究都很缺乏，很多研究报告无准确、充足、合适的数据支撑，不能提供深层次的、系统的科学分析。导致私营企业劳动关系研究滞后的现实原因是社会重视不够，由于劳动关系研究对象是弱势群体，研究成果是公益性产品，私营企业不关心、不资助，国家专项经费支持也不多，学术机构和研究人员因而缺乏动力。

在西方发达国家，劳动关系是经济学最重要的研究领域之一。劳动经济学在理论基础、技术手段、方法论，以及研究的资料积累、数据库等方面，都属于经济学中比较前沿、先进、成熟的学科，内容丰富，涉及领域非常广泛，内部有各种分支、理论流派和各种与政策相关的长期讨论的问题。对劳动关系的研究，主要有两大块：一块是社会团体如劳工组织、人权组织进行的研究；另一块是大学里的研究。其他经济研究机构中，也有很大一部分研究人员研究劳动经济问题。这些国家的政府对劳动关系研究非常重视，经常出资委托学术机构做专项研究，劳动关系的数据系统非常发达。随着中国私营经济的发展和国际竞争力的增强，中国私营企业的劳动关系引起了西方经济学界、社会学界的广泛关注。西方学术机构、劳工组织和人权组织把注意力主要集中在：①私营企业劳动关系形成机制的创新对中国经济转型和体制转轨的影响；②中国私营企业的

劳动标准、员工权益保障与工业经济效率和产业竞争力的关系，以及中国私营企业的劳动标准对世界劳动力市场的影响；③中国私营企业的劳动关系与中国的劳动标准和人权状况。限于资料等原因，除了 Byrd, William (1989、2000) 等少数学者以外，西方经济学界、社会学界对中国私营企业劳动关系的形成、结构、特征，劳动条件、劳动保护、工资标准、劳保福利，雇主和雇员的组织化程度、集体谈判和集体合同、劳资争端的协调途径和处理方式、工会的作用等，还缺乏系统研究。

总的来看，改革开放以来私营企业劳动关系研究，主要存在以下不足：①直接搬用马克思主义经典作家关于资本主义社会的劳动价值论、剩余价值论和资本积累论，教条式地套用于我国社会主义初级阶段私营企业的劳动关系，形成了一些不合时宜的观念、做法和体制；②未能全面、准确把握社会主义初级阶段私营企业劳动关系的实际情况，这方面的统计资料和调查研究十分零碎，难以进行系统的实证研究和理论概括；③在理论研究中，虽然学术界总的倾向是把马克思主义政治经济学、劳动经济学的基本原理与现代西方劳动经济学可资借鉴的理论成果和分析工具进行整合，争取在经济范畴、基本原理和分析工具上取得新的突破，发展出一套适合研究转型期私营企业劳动关系的新的分析工具和理论框架，但是，这方面的进展比较有限。

沿海发达地区特别是浙江私营经济发展的历史较长，私营企业的规模较大，劳资关系比较有代表性，劳资矛盾暴露得比较充分，问卷调查和案例剖析较具典型意义；同时，沿海发达地区各级地方政府在处理劳资矛盾和规范劳动关系方面出台了一系列地方性规章，积累了一定的资料和经验，要求学术界为准确认识私营企业劳动关系提供新的分析工具、研究框架并提供政策建议的需求很大。在做好调查研究、充分掌握材料的基础上，剖析沿海发达地区特别是浙江私营企业的劳动关系，可

为制定政策、法律和理论创新服务，也可供中西部地区乃至全国借鉴、参考。

二、本书的研究思路、方法和基本框架

（一）本书的研究思路

本书坚持以马克思主义经济学基本原理、邓小平经济理论和社会主义和谐社会理论为指导，把沿海发达地区私营企业劳动关系置于社会主义初级阶段广阔的经济社会变迁背景中进行整体考察和个体透视，从中把握私营企业劳动关系的主要内容和基本特征，在此基础上进行理论概括和创新。为此，主要从以下几方面切入：

1. 通过文献研究和理论综述，把握理论前沿。通过文献研究和理论综述，把握国内外劳资关系研究的前沿理论动态，为深化课题研究提供理论支撑。在此基础上，继承和发展马克思主义的劳资关系理论，特别是党的十五大、十六大报告中有关社会主义劳动和价值创造、社会主义和谐社会的重要论述，吸收和运用现代西方劳动经济学、产权经济学、分享经济理论、人力资本理论的成果，重新定位、重新观察转型期私营企业劳资关系的性质、特点和发展趋势，形成深化转型期劳资关系研究所必须的基本立场、主要观点和分析框架。

2. 问卷调查、实地考察和案例剖析。通过统计分析、问卷调查、案例剖析和小型座谈会，掌握私营企业资劳动关系的形成过程、主要内容、基本特征和发展趋势。这是整个课题的基础和重点，一定要在调研工作上有所建树，为学术界掌握私营企业劳动关系和继续研究提供有价值的资料。调查内容包括：私营企业的原始资本来源、资本规模、资本结构、资本构成、技术进步；私营企业员工来源、员工人数、劳动时间、劳动条件、工资形式、劳保福利；私营企业收入分配的总体状

况、员工收入、业主收入、积累和投资；私营企业劳动契约形成的方式、工资与生产率、劳动成本、解雇方式、教育与培训；雇主和雇员的组织化程度、集体谈判和集体合同与劳动关系质量、劳资争端的协调途径和处理方式、工会的作用等。

3. 在专题研究报告的基础上形成总书稿。在上述调查研究的基础上，形成系列专题研究报告，如：私营企业劳资关系与员工权益的实证研究，私营企业工资水平与劳动生产率、产业竞争力研究，私营企业劳动关系和劳资矛盾典型案例研究，私营企业劳资争议、劳资冲突与员工权益保障研究，外来劳工劳动力市场与外来劳工权益保障研究，等等。在系列专题研究报告的基础上，对私营企业劳动关系进行新的理论概括，经过综合和充实形成总书稿。

（二）本书的研究方法

本书运用马克思主义政治经济学和劳动经济学的原理和方法，借鉴现代西方劳动经济学的分析方法，研究转型期私营企业劳动关系的主要内容、基本特征和演变规律。在此基础上，采取整体分析与案例分析、规范分析与实证分析、逻辑演绎与数量分析、比较静态分析与长期动态分析相结合等研究方法。鉴于以往我国经济学界在私营企业劳动关系上偏重定性分析、规范分析和整体分析的倾向，因此，本书将更多地应用现代统计工具，采用数量分析、实证分析和案例分析方法，主要有：①充分利用改革开放以来沿海发达地区积累的丰富的劳动统计资料、各级劳动和社会保障部门的普查和抽样调查资料，进行统计分析；②根据课题的需要，在浙江私营经济发达的地市对私营企业劳动关系进行问卷调查和案例分析，从中把握沿海地区私营企业劳动关系形成、发展的过程、内容、特点和方向。

（三）本书的基本框架

本书由正文和附录组成。正文共分七章：

第一章，劳资关系的文献回顾与理论综述：主要阐述有关

劳资关系与员工权益

——基于浙江私营企业的调查与分析

劳资关系的基本概念和基本原理，系统地对国内外研究文献进行综述，提出课题研究的思路、方法和意义，并对课题报告的主要观点做了归纳和总结。

第二章，私营企业劳资关系与员工权益的实证研究：这是本书的重点和亮点，包含了转型期私营企业劳资的性质、性质、特点的一系列信息。笔者以私营经济比较发达、劳动力的市场化程度比较高、外来劳动力比较集中，以及劳资争议和劳资冲突爆发的比较早、比较多的浙江作为重点调研区域，对私营企业劳动关系进行问卷调查和案例分析，从中把握沿海地区私营企业劳动关系的内容、特点和发展趋势。

第三章，私营企业劳资争议、劳资冲突与员工权益保障：这也是本书的重点和亮点，包含了转型期私营企业劳资争议和劳资冲突的表现、成因趋势的一系列信息。笔者提出，在转型期，劳资双方尽管有冲突，但合作、互利是劳资关系的主流，就总体来看，它是一种新型的互利合作关系；在合作中谋求发展，在发展中实现各自的利益，这是劳资双方的共同选择。鉴于转型期劳动者所处的弱势地位，私营企业劳资关系的核心是如何保障劳动者的权益问题，因此，要确立劳资双方的主体地位、健全工会组织、促进集体谈判、加强政府对劳资关系的干预和协调，扩大劳资双方的利益共同点。

第四章，私营企业工资水平与劳动生产率、产业竞争力：研究工资水平与劳动生产率、产业竞争力的关系。笔者认为，沿海发达地区私营企业的产业层次和工资水平都较低，产业劳资关系比较紧张；构建和谐产业劳资关系，有利于提升劳动密集型产业在国际产品价值链分工中的位次，有利于避免陷入“悲惨式”的增长模式，走可持续发展的产业发展道路。

第五章，外来劳工劳动力市场与外来劳工的权益保障：研究劳动力市场的体制性分割，或称制度性歧视，对外来劳工特别是外来民工合法劳动权益的侵害。笔者以浙江省上虞市外来

劳工劳动力市场为例，分析影响外来劳动力流动的主要因素，并向政府和企业提出利用外来劳动力资源、保障外来劳工合法权益的建议。

第六章，劳动力产权与和谐劳资关系的制度保障：研究提出和实施劳动力产权对促进劳资互利、合作的影响。笔者认为，在私营企业中确立劳动力产权，弘扬劳动者的主体地位，把劳动者投入的劳动力作为劳动力资本并赋予相应的产权权益，对于维护劳动者的基本权益，形成和谐的产业劳资关系，推动私营企业健康成长具有重要的意义。

第七章，私营企业劳资合作与劳资冲突的典型案例研究：有三个案例都很有特色和代表性，即：2000年10月17日发生的诸暨市李字蚊香劳资事件，是转型期在浙江最早发生的具有全国性影响的突发性群体劳资冲突事件，观察、思考地方政府在协调、处理突发性群体劳资冲突中的行为，对于学术界研究地方政府的第三方角色有很大的参考价值；浙江省义乌市总工会“社会化维权”制度，是转型期工会维权的一大创举；温岭羊毛衫行业的工资集体协商制度，是一种“自然或自发状态”的工资集体协商，是一种产业部门级（行业）的工资集体协商，它提供了沿海产业集群地区工资集体协商的新途径。

附录共分三个部分：附录1 问卷调查表、样本企业名录和合同范本，是本书调研方案的原始记录。附录3 法院的劳动争议调解书、仲裁书和判决书，其中可能隐含着劳资争议和劳资冲突的鲜活信息。这里特别值得关注的是附录2——浙江省部分市（地）检查劳动法执行情况报告，这一附录包含着浙江各市（地）丰富的劳动法执行情况信息。限于篇幅，本书只选录了杭州、宁波—舟山、温州和绍兴的报告。

三、本书的主要观点

（一）转型期私营企业劳资关系是一种自愿互利的新型合作关系

它是一种自愿互利的新型合作关系，在促进私营经济发展的同时，要努力促进以合作、互利为宗旨的新型劳资关系的形成

转型期私营企业劳资关系是一种自愿互利的新型合作关系，合作与共同利益是主流，冲突与利益对立是支流；雇佣关系的形成和发展，不仅受到私营企业主的欢迎，而且受到外来务工者、农民工、城市下岗职工等劳方的广泛认同；目前，劳资关系在总体上是健康的、积极向上的，与经济发展的水平相适应，劳资双方“各尽其能、各得其所，和谐相处”。在私营企业中广泛存在的劳资争议和劳资冲突，其性质不是你死我活的对抗性关系，而是反映不同利益群体之间差异的非对抗性关系。因而，解决的方式也是非对抗性的，而是合作互利、共同发展的方式。这一定位，比较科学、合理地解释了私营企业主资产和收入的来源、性质及其经济地位。

在现阶段，劳资双方的共同利益比较明显和突出，处于比较稳定的运行状态。应从寻求和扩大劳资双方的共同利益出发，突出雇佣关系在整个经济社会关系中的非主流性、矛盾的非对抗性、根本利益的一致性和历史进步性。劳资双方要共同致力于企业的发展和产业的提升，在生产发展的基础上，增进劳资双方的利益。在调查中发现，只要私营企业主能够保障雇员的合法权益，主要是劳动报酬和劳动保护，雇员大多认同和接受雇主的利润目标和企业发展目标。在合作中谋求发展，在发展中实现各自的利益，这是劳资双方的共同选择。从总体上来看，私营企业劳资关系是朝合作、互利、契约和规范的方向