

暨南经济学文库

Series of Jinan Economics

非公有制企业 劳资关系研究

——以广东为例

A Study on Industrial Relations of
the Nonpublic-owned Enterprises
——Analysis Based on Guangdong Province

● 吴江 / 等著



经济科学出版社
Economic Science Press

暨南经济学文库

非公有制企业劳资关系研究

——以广东为例

A Study on Industrial Relations of the
Nonpublic-owned Enterprises
——Analysis Based on Guangdong Province

吴 江/等著

经济科学出版社

责任编辑：张和群 夏 红

责任校对：杨 海

版式设计：代小卫

技术编辑：董永亭

非公有制企业劳资关系研究

——以广东为例

吴 江/等著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编：100036

总编室电话：88191217 发行部电话：88191540

网址：[www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件：[esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

汉德鼎印刷厂印刷

华丰装订厂装订

880 × 1230 32 开 10.25 印张 280000 字

2008 年 1 月第一版 2008 年 1 月第一次印刷

ISBN 978 - 7 - 5058 - 6718 - 5/F · 5979 定价：22.00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

图书在版编目 (CIP) 数据

非公有制企业劳资关系研究：以广东为例 / 吴江等著.
—北京：经济科学出版社，2008. 1
(暨南经济学文库)
ISBN 978 - 7 - 5058 - 6718 - 5

I. 非… II. 吴… III. 私营企业 - 劳资关系 - 研究 -
广东省 IV. F279. 245

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 175594 号

国家社会科学基金项目课题
广东省非公有制企业劳资关系研究
(项目批号: 02CKS002)

项目负责人: 吴 江

课题组成员: 吕景春 陈雪梅 陈 谊
刘金山 刘景章 舒建玲
黄 晶 刘行前 蔡 彤
王 兵 张林海

暨南经济学文库

总 序

经济学是一门古老的艺术，新颖的科学。自亚当·斯密开创大学教授研究与讲授经济学的时代以来，经济学作为社会科学皇冠上明珠的地位便日益凸显。更有学者宣称，经济学是所有社会科学必须效法的模范，经济学研究方法是富有成效的人类行为研究方法。

且不论诺贝尔经济学奖得主加里·S·贝克尔所称的“经济学帝国主义”态势是否呈现，经济学作为一门致用科学，考察经济系统的运行，已经成为上至国家领袖下至平民百姓的必修课程。无论是鲜衣华盖之辈，还是引车贩浆之流，都要面对经济学真理的作用。

中国在迈向市场经济的进程中，面临着经济体制的转轨，面临着发展模式的转型。这既需要认识并顺应经济系统的演进理性，又需要决策者调控与规制的建构理性。全方位、多层次的问题摆在我们面前，其广度，其深度，其复杂性，远比发达经济体成长过程中所经历的要深刻。

这对经济学产生了巨大的需求，需要经济学者提供科学的经济学产品。改革开放以来，国内外经济学

者在这个充满竞争的市场上,不断地形成有效供给,为中国经济问题的求解提供了巨大的智力支持。

暨南大学的经济学者,一直在为这种经济学产品的有效供给,做出着突出的贡献。这种贡献既有经济学理论的阐释与创新,又有经济现实问题的深刻洞察与政策求解。这一切源自暨南园所拥有的悠久而积累深厚的经济学底蕴。

成立于1906年的暨南大学是中国最高华侨学府。始有暨大,便有商科。1918年,应南洋华侨的需要,开设商科。马寅初、王亚南等经济学家曾先后执教于此。1958年暨大在广州重建,汇集蔡馥生、赵元浩、黄德鸿等一批在经济学界颇有名望的专家学者。1980年成立经济学院,是改革开放后全国最早成立的经济学院之一。伴随着中国的改革开放,依托地缘优势和侨校优势,暨南大学的经济学科不断成长,不断壮大。目前,拥有应用经济学一级学科博士学位授予权、应用经济学博士后流动站和理论经济学二级学科政治经济学博士点,硕士点覆盖了所有的理论经济与应用经济学科;拥有两个国家级重点学科:产业经济学和金融学。在2004年教育部学科评估中,暨大位列应用经济学第12位。按照2006年中国大学研究生院应用经济学二级学科排名,暨大国民经济学排名第3位,产业经济学排名第4位,金融学排名第12位,劳动经济学排名第12位,统计学排名第12位,区域经济学排名第13位,数量经济学排名第15位,国际贸易排名第17位。

面对经济的市场化、工业化、全球化、区域化,暨南经济学者做出了精彩的回答,产生了广泛的影响。

暨南人致力于珠江三角洲工业化模式的理论提升和发展探索,为政府决策提供了科学依据。广东省政府重大委托课题《广东产业竞争力研究总报告》得到省委省政府的高度评价,在港澳地区引起强烈反响,成为广东省制定“十一五”规划的重要依据。该报告荣获第四届中国高校人文社会科学研究优秀成果二等奖、广东省哲学社会科学优秀成果一等奖。

暨南人致力于宏观金融与微观金融研究,提出了广东金融改革的系统方案,为广东金融改革与风险化解做出了显著贡献,为中国资本市场的发展做出了理论支持。《我国证券市场交易成本制度研究——关于中国证券市场的SCP分析框架》获全国百篇优秀博士论文称号;《中国证券市场佣金制度研究》获第四届中国高校人文社会科学研究优秀成果二等奖。

暨南人致力于港澳台地区经济及其对内地经济发展的借鉴与影响研究,承担了广东省政府委托项目“建立粤港澳更紧密经贸关系与广东对策研究”等一系列重要课题。《香港华资财团(1841~1997)》获第三届中国高校人文社会科学研究优秀成果三等奖。《澳门概论》获澳门首届人文社会科学优秀成果一等奖。

暨南人致力于中小企业和民营经济研究,承担了国家自然科学基金重点项目“我国中小企业发展与支持系统研究”、广东省重大决策咨询研究招标项目“推动广东民营经济发展上水平研究”与广东省社科规划重大委托招标项目“广东民营经济发展研究”。《结构转型期的中小企业金融研究》获安子介国际贸易研究成果三等奖。

暨南人致力于东亚工业化发展模式和区际产业分工研究,国家社会科学基金项目成果《奇迹与危机——东亚工业化的结构转型与制度变迁》被国家社科规划办整理为《成果要报》呈报国家领导人参阅。

暨南人致力于加工贸易转型升级与结构优化研究,承担的国家社会科学基金项目研究成果为我国发达地区和欠发达地区的经济开放与结构转型提供了借鉴。

暨南人致力于转型期政府行为与政府规制研究,承担了国家自然科学基金项目“政府行为外部性的经济学分析”,《体制转轨时期的政府微观规制行为研究》获福建省优秀博士论文二等奖、广东省哲学社会科学优秀成果三等奖。

暨南经济学人全方位、多层次的研究与探索,难以一一列举。

为了记录暨南人把握时代机遇、迎接现实挑战的努力与汗水，为了反映暨南园经济学科的建设水平，为了记录暨南人面对改革与发展所展现的经济学智慧、创新意识与开拓精神，为了反映暨南园对我国经济发展、粤港澳经济繁荣所做的贡献，我们特此设立了《暨南经济学文库》。希望本文库专著的出版，不断形成经济学产品的有效供给。

是为序。

暨南大学校长

国家级重点学科产业经济学带头人

胡军

序 言

改革开放以来，随着计划经济向市场经济的转变，特别是随着国有制经济和集体所有制经济占绝对地位的单一公有制经济向公有制经济为主体、多种所有制成分并存的混合所有制经济的转变，我国的劳动关系发生了翻天覆地的变化。随着市场经济的深入发展，我国劳动关系正在不断趋向多样化和复杂化，既有小作坊传统雇佣关系，也有跨国公司现代雇佣关系；既有新兴创业公司的伙伴式用工关系，也有非公有制企业灵活多样的劳资关系，等等。在如此短的时段里积聚了这么复杂的劳动关系，不仅理论界对此研究不足，而且作为劳资关系重要协调者的政府部门也缺乏必要的准备。由于各种劳动关系之间相互纠缠，以致出现大量劳资纠纷和冲突。不断加剧的劳资纠纷和劳资冲突，不仅对社会安定造成了一定程度的影响，而且影响到中国经济社会的顺利转型。劳资关系已不再是一个单纯的学术问题，它可能影响到亿万普通中国人的命运。非公有制企业劳资关系因其存在的剥削问题以及劳资双方表现出来的激烈冲突，更是引起人们的普遍关注。

在国外,劳资关系或产业关系(industrial relations)^①是学术界长期关注的一个重要理论问题。国外对劳资关系的研究几乎与现实发展是同步的,从工业革命创造出一种新兴的雇佣关系起,西方学者就一直跟踪劳资关系的每一点细微变化,形成了相对完整的劳资关系研究框架:研究公司、雇员、政府三个实体及相互关系,例如协商、谈判、罢工、调节与仲裁。这些关系及其处理原则,已深深扎根于西方国家的各种基本的政治、经济和法律制度之中。通过产业关系系统的程序形成了就业待遇和就业条件,形成了如何表达和控制劳资纠纷的原则。西方学者还从不同的立场和对现象的认识出发,得出了互不相同的结论,形成了五个具有代表性的不同学派,他们是:以古典经济学的自由竞争理论为基础的“新保守派”、以后工业社会理论为基础的“管理主义学派”、以工业社会理论为基础的“正统多元论学派”、以工业资本主义劳资关系理论为基础的“自由改革主义学派”和以马克思的资本主义劳资关系理论为基础的“激进派”。^②这些学派都承认雇员和管理方之间存在目标和利益的差异,但他们对员工和管理方之间的目标和利益差异的重要程度认识各不相同,对解决这些差异带来的问题提出了不同的方案。“新保守派”信奉市场效率,“管理主义学派”强调劳资关系和谐与员工的认同和忠诚,“正统多元论学派”追求以市场代表的效率和以工会、劳动立法等制度代表的公平之间的均衡,“自由改革主义学派”强调产业民主和工人自治,“激进派”以建立雇员所有制为目标。各学派对双方的力量分布和冲突的作用持不同看法,尤其对冲突在劳资关系中的重要程度,以及员工内在力

① 在西方的文献中,劳资关系又被称做产业关系(industrial relations),为“产业中劳动力和资本之间的关系”的缩略语,亦即产业经济中的雇佣关系,其涵盖的中心内容涉及与雇佣相关的所有方面:个人、企业和社会。它不仅包括从社会角度而言的人力资源策略,也包括从企业和社会角度而言的劳资关系和集体谈判,同时还包括从企业角度而言的员工管理等。显然,产业关系所涵盖的内容十分宽广。相关内容参见 Marcus H. Sandver, *Labor Relations: Process and Outcomes*, Boston. Little, Brown and Company, 1987, P. 21。

② 程延园主编:《劳动关系》,中国人民大学出版社2002年版,第24~30页。

量相对于管理方是否存在明显劣势这两个问题存在明显分歧；在工会的作用，以及当前体系中所需要的改进等方面各执一词。国外的研究对我们处理我国劳资关系面临的问题提供了一定的借鉴，但毕竟不是以我国的社会文化为背景的，因此在许多方面不一定适合我国的情况。

对于劳资关系问题，革命导师马克思、恩格斯也进行了深入研究。马克思主义从本质上强调社会组织的基础，强调由经济利益引发的阶级和阶级冲突，同时强调意识形态对维护和稳定社会秩序的重要性。马克思的《资本论》和恩格斯的《英国工人阶级的状况》两部经典著作认为，资本主义制度下的劳资关系是一种剥削与被剥削的关系，雇主和工人之间有着不可调和的阶级矛盾，其本质是雇佣劳动与剩余价值。“即使我们单只在资本和雇佣劳动的关系这个范围内观察问题，也可以知道资本的利润和雇佣劳动的利益是截然对立的”^①。马克思对劳资关系的研究构成其以剩余价值学说为基础的政治经济学的基础。马克思的结论无疑是符合他所研究的19世纪的劳资关系的实际的，当时的劳资关系只不过是整个劳资关系发展的一个阶段。在现阶段，资本与劳动的内涵与资本主义早期有了很大的差别，资本不仅包含单纯物质资本，而且包含着可以转化为物质资本的人力资本和社会资本。与此同时，劳动的内涵超出了马克思当时的定义，大批的管理人才、高科技人才是劳动者，但又不是马克思所论述意义上的雇佣工人，他们既受资本的雇佣，同时又是支配资本的力量。劳动者的构成也发生了变化，反映在劳动力市场上就是高科技人才与管理人才供不应求与大量传统意义上的劳动者供过于求形成了鲜明的对照，并反映在收入分配领域的两极分化上，这种两极分化不再是传统意义上的资本所有者与劳动者的对立。马克思当时的结论未必完全适合现阶段我国劳资关系的情况。

^① 《马克思恩格斯选集》第一卷，人民出版社1972年版，第371页。

在我国,人们对劳资关系的研究尚处于起步阶段,研究还不深刻,不能满足我国非公有制经济健康发展的需要。劳资关系问题引起理论界的广泛重视,还是最近几年的事情,在此之前,有关研究分散在劳动法、劳动经济和工会理论等各个领域,在学术上几乎是个空白。近年来,随着非公有制经济的发展,劳资矛盾和劳资冲突日益凸显出来,劳资关系也引起了人们的重视。但从研究成果看,与我国生动复杂的现实情况相比,我国理论界对劳资关系的研究还显得相当薄弱,不能满足现实的需要。由于对劳资关系缺乏系统的研究,理论界不仅尚未形成公认的、有影响的研究劳资关系的理论框架,而且也没形成有影响的解决我国劳资关系问题的理论见解,许多研究往往停留于劳动纠纷的一般描述和对策研究上,缺乏深刻的理论分析。鉴于劳资冲突日益凸显,非公有制企业又是劳资冲突集中反映的地方,因而,非公有制企业的劳资关系问题也就成为需要深入研究的重大问题。因此,研究非公有制企业劳资关系,具有重大的理论意义和现实意义。

广东省是我国改革开放的前沿地带,是全国经济发展的大省,非公有制经济发展充分,在整个经济中占较大的份额。同时,广东省非公有制企业类型和劳资关系的类型齐全,劳资关系固有的矛盾和存在的问题暴露比较充分,迫切需要从理论上对其进行认真总结。广东省有关部门对劳资关系存在的问题关注也比较充分,颁发过一系列有关文件,为劳资关系的研究提供了有利条件。广东省非公有制企业劳资关系中存在的问题不只是广东才有的问题,在全国有普遍意义和典型意义。因此,以广东省非公有制企业劳资关系为对象,可以加深理解我国社会主义初级阶段非公有制经济存在的客观必然性及其对生产力和生产关系所起的不同作用,还可以起到“解剖麻雀”的作用。这不仅对于正确认识非公有制经济的一系列问题有着重要的理论意义,而且对于全国非公有制经济的健康发展有着重要的现实意义。

大力发展生产力,构建社会主义和谐社会是我们面临的两项重

大任务。^①在社会主义初级阶段，非公有制经济对于社会生产力的发展有着巨大促进作用，大力发展非公有制经济是我国的一项基本经济政策；构建和谐劳资关系也是建设社会主义和谐社会的重要方面。但是，在非公有制经济发展过程中，非公有制企业劳资关系中存在着激烈的劳资冲突和尖锐的劳资纠纷也是我们必须面对的现实问题。劳动关系是一切关系的轴心，没有和谐的劳动关系，就不可能有社会主义和谐社会。和谐劳资关系是构筑和谐社会和增进社会整体福利的核心内容，劳资关系作为人们在生产劳动过程中所形成的社会经济关系，反映着社会基本经济矛盾的存在、运行及其解决的方式、特点和要求。劳动关系和谐稳定，是社会和谐稳定的最根本的因素。从一般意义上说，转型期的经济变革，要解决的是如何更加合理有效地配置和使用经济资源；但从本质意义上说，它主要是要解决如何更好地实现劳动者与企业所有者，包括生产资料本身的具体结合与协调运行等相关问题。和谐社会的基本内涵，应当是各种社会关系的和谐。劳资关系作为经济社会中生产关系最基本的组成部分，深刻影响着经济结构的形成与发展，而经济结构的稳定决定了社会结构的稳定。因此，劳资关系的状况成为经济社会是否和谐的晴雨表、风向标。劳资关系不和谐，则社会不可能臻于和谐，经济社会整体福利水平也难以提高。从这个意义上说，和谐的劳资关系是构筑和谐社会、增进社会整体福利的核心内容，而经济社会的全面和谐又是劳资关系和谐的体现与保证。从理论上探寻劳资冲突和劳资纠纷背后的根源，寻找建立适合中国国情的和谐劳资关系的制度安排，是本书力图解决的问题。

本书运用马克思主义的基本观点和基本方法，以广东省非公有制企业劳资关系为分析对象，将劳资关系置于我国社会主义初级阶段经济发展的大环境和经济全球化的大背景下，从理论和实践两个

^① 2007年4月12日，温家宝总理在日本国会发表演讲时也指出：“我们面临着两大任务，一是集中精力发展社会生产力，一是推进社会公平正义。”

方面对我国现阶段非公有制企业劳资关系存在的问题进行了深入分析,探索了劳资关系方面存在的问题及其深刻的经济、社会根源,从构建社会主义和谐社会的高度对和谐劳资关系的构建提出了对策。本书提出,必须从经济发展的过程中把握社会主义初级阶段的劳资关系,必须正视社会主义初级阶段劳资关系中存在的剥削问题;雇主效率需求与雇员公平需求之间的利益平衡是劳动关系和谐的基点,应在此基础上建立规范劳资关系的利益制衡机制;资本单边治理是劳资双方对立与冲突的直接根源,劳资双方的共同利益是劳资双方合作的基础;劳动力市场是影响劳资关系的重要因素,劳动力供需结构矛盾尖锐是劳动力市场面临的主要问题;加强劳动者的人力资本与社会资本建设是提高劳动者在劳动合同中要价能力的根本;剩余价值不是资本主义的经济范畴,而是商品经济的范畴,它是促进经济发展的重要利益机制,剩余价值的生产与分配既可以反映资本主义的生产与分配关系,也可以反映社会主义的生产与分配关系;剩余价值在历史上对经济发展起过重要促进作用,对现代经济发展也有重要促进作用;绝对剩余价值的生产仍然是部分非公有制企业生产剩余价值的主要方法;马克思的工资理论对分析非公有制企业的工资与报酬有重要指导意义;工资增长缓慢和拖欠工资是非公有制企业收入分配中存在的主要问题,其原因主要由雇主决定的工资制度造成,因而,需建立工人参与决策的工资制度(谈判工资);建立工会并完善工会的职能是改善劳资关系的重要方面;政府的角色和功能定位是建立和谐关系的关键;构建“为己利他”的企业社会责任是走出劳资双方“零和博弈”的迷局的现实路径和基本方略,等等。这些观点都是作者在试图分析劳资关系现象背后的问题及其力图设计构建和谐劳资关系的相关制度方面所做出的努力。

本书由14章和2个附录构成,具体内容是:

第1章“劳资关系研究概述”,介绍了劳资关系的研究概况,分析了劳资关系的不同层次、劳动与资本形态的变化、劳资双方的

博弈关系等基本问题，考察了劳资关系的“投入—产出”模型、产业关系系统模型、克雷格模型等分析模型，提出了本书的研究分析框架。

第2章“经济发展与劳资关系的变化”，考察了经济发展对劳资关系的影响，探索了劳资关系与经济发展之间的关系，提出应从经济发展的过程中把握社会主义初级阶段的劳资关系，正视劳资关系中存在的剥削问题，并对非公有制企业劳资关系的状况进行基本判断。

第3章“影响劳资关系的因素分析”，分析了制度因素、经济因素和技术因素对非公有制企业劳资关系的影响。

第4章“和谐劳动关系的制度分析”，从福利经济学的视角，分析了劳动关系和谐的帕累托最优标准，认为雇主效率需求与雇员公平需求之间的利益平衡是劳动关系和谐的基点，为此进一步探讨了和谐劳动关系的一般性制度安排并提出了创新利益制衡机制以实现劳动关系和谐的基本方略。

第5章“劳资双方的对立与冲突”，指出了劳资关系的对立与冲突是基于“资本雇佣劳动”的企业制度安排，其直接根源是资本单边治理及其剥削。广东省非公有制企业劳资关系的对立与冲突的特征是：工资增长滞后于经济发展；工作日的长度未随经济的发展而缩短；福利保障的不确定性。

第6章“劳资双方的统一与协调”，从理论上分析了非公有制企业劳资关系合作的一般基础，考察了和谐劳资关系可资借鉴的已有模式——现代日本的成功经验和有效制度。

第7章“劳动力市场”，考察了广东省劳动力供给情况和非公有制企业对劳动力的需求现状，分析了劳动力供求之间的矛盾，探讨了广东省劳动力市场的独特结构对非公有制企业劳资关系的深刻影响。

第8章“劳动合同与劳动者权益”，分析了广东省非公有制企业劳动合同签订及劳动者权益保护中存在的问题，提出了劳动合同的

选择和劳动者权益保护的具体措施。劳动合同反映着劳资双方之间的博弈关系。

第9章“劳动条件和劳动时间”，考察了劳动条件和劳动时间在价值和剩余价值生产中的作用，认为劳动条件和劳动时间是考察劳资关系的重要指标，绝对剩余价值的生产仍然是部分非公有制企业生产剩余价值的主要方法。

第10章“工资报酬与福利”，分析了广东省非公有制企业的工资制度及福利方面存在的问题，探讨了工资制度对当前劳资关系形成的影响，提出了解决由工资引发的劳资纠纷问题的对策取向。

第11章“工会在协调劳资关系中的作用”，分析了广东省工会发展的现状及存在的问题，探讨了非公有制企业组建工会困难的原因，提出了工会协调劳资关系的途径和措施。

第12章“政府在协调劳资关系中的作用”，分析了政府协调劳资关系的必要性，探讨了政府在协调劳资关系中所扮演的角色，指出了目前政府协调劳资关系工作的重点。

第13章“社区在协调劳资关系中的作用”，分析了社区的社会学理论基础和社区调解劳动争议的经济学意义，探讨了社区的执行机构的第三域特征。

第14章“企业社会责任运动与和谐劳资关系的构建”，立足于中国的现实，以全球性的企业社会责任运动为背景，通过对企业社会责任思想演进及其行动实践的探讨，提出了基于企业社会责任的和谐劳资关系构建的相关策略。

附录1 打造“和谐广东”，构建和谐劳资关系，是对构建和谐广东、和谐劳资关系的具体构想。

附录2 和谐劳资关系与劳动争议调解制度的创新，是对广东省中山市劳资关系的调查报告。

本书的创新之处是：

1. 对劳资关系的一些基础理论进行了重新认识，提出了独到的见解。第一，对劳资关系含义的认识，认为劳资关系是企业运行过