

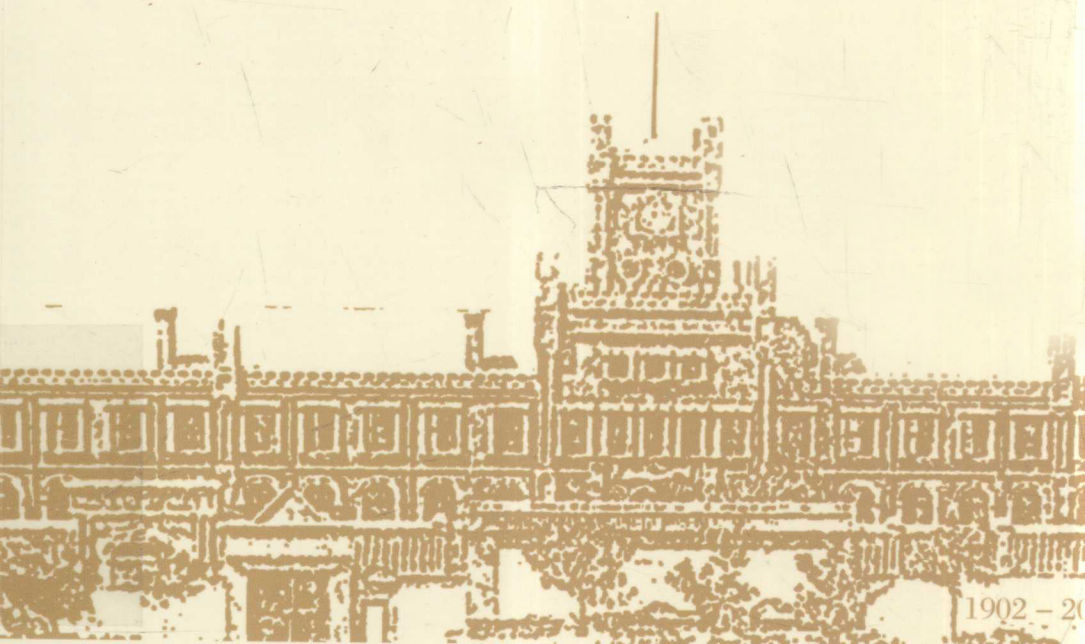


山西大学建校110周年学术文库

非公有制企业劳资合作研究

FEI GONGYOUZHI QIYE LAOZI HEZUO YANJIU

邸敏学 著



1902 - 20

中国社会科学出版社

山西大学建校 110 周年学术文库

非公有制企业劳资合作研究

FEI GONGYOUZHI QIYE LAOZI HEZUO YANJIU

邸敏学 著

中国社会科学出版社

图书在版编目(CIP)数据

非公有制企业劳资合作研究 / 邸敏学著. —北京:
中国社会科学出版社, 2012. 5

ISBN 978 - 7 - 5161 - 0666 - 2

I. ①非… II. ①邸… III. ①私营企业—劳资
合作—研究—中国 IV. ①F279.245

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 053233 号

出 版 人 赵剑英
责任编辑 刘 艳
责任校对 周 昊
责任印制 戴 宽

出 版 中国社会科学出版社
社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 (邮编 100720)
网 址 <http://www.csspw.com.cn>
中文域名:中国社科网 010-64070619
发 行 部 010-84083685
门 市 部 010-84029450
经 销 新华书店及其他书店

印 装 三河市君旺印装厂
版 次 2012 年 5 月第 1 版
印 次 2012 年 5 月第 1 次印刷

开 本 710 × 1000 1/16
印 张 17.75
插 页 2
字 数 282 千字
定 价 46.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书,如有质量问题请与本社联系调换

电话:010-64009791

版权所有 侵权必究

本书是山西省高等学校哲学社会科学资助项目
(20083007)的最终成果

《山西大学建校 110 周年学术文库》

序 言

2012 年 5 月 8 日，山西大学将迎来 110 年校庆。为了隆重纪念母校 110 年华诞，系统展现近年来山西大学创造的优秀学术成果，我们决定出版这套《山西大学建校 110 周年学术文库》。

山西大学诞生于“三千年未有之变局”的晚清时代，在“西学东渐，革故鼎新”中应运而生，开创了近代山西乃至中国高等教育的先河。百年沧桑，历史巨变，山西大学始终与时代同呼吸，与祖国共命运，进行了可歌可泣的学术实践，创造了令人瞩目的办学业绩。百年校庆以来，学校顺应高等教育发展潮流，以科学的发展理念引领改革创新，实现了新的跨越和腾飞，逐步成长为一所学科门类齐全、科研实力雄厚的具有地方示范作用的研究型大学，谱写了兴学育人的崭新篇章，赢得社会各界的广泛赞誉。

大学因学术而兴，因文化而繁荣。山西大学素有“中西会通”的文化传统，始终流淌着“求真至善”的学术血脉。不论是草创之初的中西两斋，还是新时期的多学科并行交融，无不展现着山大人特有的文化风格和学术气派。今天，我们出版这套丛书，正是传承山大百年文脉，弘扬不朽学术精神的身体力行之举。

《山西大学建校 110 周年学术文库》的编撰由科技处、社科处组织，将我校近 10 年来的优秀科研成果辑以成书，予以出版。我们相信，

《山西大学建校 110 周年学术文库》对于继承与发扬山西大学学术精神，对于深化相关学科领域的研究，对于促进山西高校的学术繁荣，必将起到积极的推动作用。

谨以此丛书献给历经岁月沧桑，培育桃李芬芳的山大母校，祝愿母校在新的征程中继往开来，永续鸿猷。

2011 年 11 月 10 日

序

自从资本主义社会产生以来，各个国家的劳资关系总体上都处于对抗、冲突之中，和谐劳动关系至今仍然是美好的愿望和追求的目标。处于社会主义初级阶段、社会主义市场经济条件下的我国非公有制企业的劳资关系的状况，也不如我们想象的那样乐观，已经从 20 世纪八九十年代的“蜜月期”进入“矛盾期”，以至于共和国总理亲自出面“干预”劳资关系，维护劳动者的合法权益，中共中央明确提出“构建和谐劳动关系”。

究竟如何破解这个“难题”，构建和谐劳动关系？二百多年来，一代又一代的思想家、经济学家、社会学家对此进行了艰辛的探索，开出了种种医治的良方。归纳起来，主要有两种办法或者说路径。一条是按照“零和逻辑”处理劳资关系。这是包括马克思主义经典作家在内的绝大多数中外思想家、经济学家、社会学家的主张，在劳动关系领域属于主流思想；另一条是按照“双赢思维”即劳资合作的路径，处理劳资关系，这是国内外极少数人的主张。在劳资关系领域属于非主流思想。第一条路径是绝大多数学者、政要、企业家的主张及其实践。马克思主义经典作家主张通过极端的、“革命”的办法，即“剥夺剥夺者”的办法，消灭生产资料私有制，消灭劳资关系，建立生产资料公有制为基础的新的社会制度。遗憾的是这一主张在资本主义国家遭到普遍“禁止”，无法“实行”；在共产党执政的社会主义国家如苏联、中国，这一主张第一次变成实践，工人阶级的政治地位提高了，但是，生活水平并没有得到大的改善，福利待遇长期在低水平徘徊，没有达到既定目

标。资产阶级学者及其政要则主张用“改良”的办法，即在维护生产资料私有制的前提下，劳资双方相互妥协、让步，化解劳资冲突。应该说，这是一种进步，也有一定的成效。与资本主义原始积累时期相比，工人有了自己的合法组织——工会，可以与资方进行平等谈判。一般情况下，工人的经济利益、福利待遇，在一定程度上得到了改善、提高。但是，在企业经营不善、经济不景气的情况下，工人的经济利益、福利待遇，就很难得到满足，甚至还会出现降低的情况，故而引起矛盾、冲突，乃至爆发大规模的罢工。至于第二种主张，赞成者寥寥，反对者众多。马克思主义经典作家认为在资本主义国家搞劳资合作就是主张“阶级调和”，因而，拒绝劳资合作。在这一点上，资产阶级思想家、经济学家和社会学家的绝大多数，与马克思主义经典作家的主张是相似的，他们也不赞成劳资合作。更为重要的是，资本主义各国政要也不赞成劳资合作，因而，劳资合作作为处理劳资关系的基本路径，在两种社会制度下都没有在较大范围、较长时间内实行过。

现在的问题是，多数人赞成的按照“零和逻辑”处理劳资关系的主张，频频陷入困境，更不能从根本上解决劳资关系问题。另辟蹊径，按照“双赢思维”即劳资合作的路径，处理劳资关系，却遭到包括马克思主义经典作家在内的两种制度下的几乎所有学者的反对。那么，从根本上解决劳资关系问题，构建和谐劳动关系的出路又在哪里？笔者以为，第一条路虽然赞成的人多、反对的人少，但是两百多年来的实践已经证明，它是走不通的“死路”，因此，我们没有理由执迷不悟，再继续走下去了。第二条路虽然是多数人反对、少数人赞成的一条路，但是，到目前为止还没有在一国范围内试行过，探索过。富于创新的中国共产党人能不能走、敢不敢走这一条路？笔者认为，中国共产党90年的奋斗历程，就是从前人没有走、不敢走的路中走出来的。在劳资合作的问题上，富于创造的马克思主义中国化主要奠基人毛泽东，在延安时期曾经明确提出劳资合作的主张，并且将其变为政策，在革命根据地进行了局部试验，尝试性地走过这条路。

1946年5月，在讨论著名的“五四指示”时，毛泽东明确指出：“对工商业政策和工人运动必须与土地改革和农民运动有原则区别，切忌工资及其他劳动条件订得太高，应该是劳资合作，并订出共同生产计

划（原料足，产品多，成本低，质量好，销路广），努力生产，使生产发展，经济繁荣，劳资两利，只有如此，才能与外国和本国的垄断资本作斗争，使解放区工业的发展立于不败之地。”^① 1946年秋季，刘少奇在与安娜·路易斯·斯特朗的谈话中，又对于“劳资合作”这一“毛对马克思主义的创造”，作了进一步的阐述。他说：“今天，我们允许资本主义，甚至通过政府贷款的方式给予鼓励。在一定条件下，我们甚至提倡劳资合作……在一些老牌资本主义国家，这样的合作对工人利益是一种背叛，而在像中国这样的半殖民地半封建国家，工人和本国的资本家在反对外国垄断资本方面却有着共同利益。在我国的民族工业中，工人应该增加生产，资本家应该改善工人的条件。只有这样，我国的民族工业才能够在同外国的竞争中生存。”^② 无独有偶，刚刚闭幕的中共中央十七届五中全会通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展的第十二个五年规划的建议》在谈到构建和谐劳动关系问题时，明确提出“发挥政府、工会和企业作用，努力形成企业和职工利益共享机制”。这里的“企业和职工利益共享机制”，对非公有制企业来说，蕴涵的基本内容就是劳资合作。因为，只有合作才能“形成企业和职工利益共享机制”，才能“共享”管理权、分配权。舍此，再没有什么方式可以让职工和企业“共享”了。

应当说，毛泽东、刘少奇的探索，侧重点在理论方面，是闪耀着马克思主义中国化真理光辉的重要思想。遗憾的是，这一思想没有作为中国共产党处理劳资关系基本的、长期的政策坚持下来。新中国成立后，特别是社会主义制度确立后的实践表明，这一思想仅仅是一个一闪而过的思想火花。中共中央十七届五中全会通过的《建议》，提到的“努力形成企业和职工利益共享机制”，我们可以将其看做这一思想的继续或者说延伸。从这个角度讲，本课题的研究还是具有创新意义的，具有一定的前瞻性。当然，它的基本内涵是什么？主要理论依据是什么？如何操作？如此等等的问题，都需要进一步研究及解决。

两年来，课题组成员以拓荒者的精神为支柱，以零和逻辑研究为参

① 《解放战争时期土地改革文件选编》，新华出版社1988年版，第268页。

② 《斯特朗文集》第3卷，新华出版社1988年版，第268页。

照，以现阶段我国非公有制企业劳资关系特殊性质为依据，比较深入地探索了劳资合作问题。其基本思路是：在现阶段的非公有制企业能不能实行劳资合作，要不要实行劳资合作，有没有条件实行劳资合作，如何实行劳资合作。在基本架构上，本书共分四篇，第一编是理论篇，主要是运用马克思主义中国化的理论成果——毛泽东思想，以及学界的研究成果，回答什么是劳资合作，在社会主义初级阶段的非公有制企业实行劳资合作的可能性。第二编是现实篇，主要是从实证的角度，分析了劳动者和企业主在国家、企业的现实地位和实际拥有的权力，我国劳资关系的基本态势，说明实行劳资合作的必要性。第三编是分析篇，主要是从非公有制企业劳资关系所处的文化环境、制度环境、世界环境的视角，论证劳资合作的现实可能性。第四编是操作篇，主要研究了劳资合作所需要的思想认识、国内外经验借鉴和劳资关系主体的愿望和行动等主客观条件。认为初步具备这些条件，就可以在自愿的基础上，选择劳资合作的试点，逐步推行劳资合作。

这样的架构安排有三个好处：一是具有较强的理论性，即从学理上研究了劳资合作的理论问题。如劳资合作的内涵、理论渊源、形成、演变、基本内容、特征，等等，学界对这些基本理论问题几乎没有涉及。二是具有较强的针对性，即依据现阶段劳资关系面临的特殊情况，探索非公有制企业实行劳资合作的必要性、可能性和操作性；三是具有较强的可读性。本书将理论与实践、定性与定量、历史与现实、系统性与专题性研究相结合，融教材、专著于一炉，适宜于从事劳动关系的研究人员及其大学生、研究生阅读。诚然，研究社会主义初级阶段劳资合作问题是一个前无古人的重大难题，我们对这一问题的研究，充其量只是一个有益的尝试。在一些方面，诸如劳资合作的可行性研究、条件的研究以及试点的选择与实施，等等，都有待于进一步的丰富、完善，更不敢奢望破解这个难题。摆在读者面前的这个本子，是作者几年来殚精竭虑，呕心沥血的结果。其目的在于拿出一个供学者评说的东西，以期抛砖引玉，吸引更多的学界同仁的兴趣，共同完成历史赋予我们的神圣职责。

作者

2011年9月于山西大学

目 录

序	(1)
---------	-----

第一编 非公有制企业劳资合作理论

第一章 非公有制经济的再生	(3)
第一节 非公有制经济的界定	(3)
一 非公有制经济的内涵	(3)
二 非公有制经济的性质	(7)
第二节 非公有制企业再生的条件	(10)
一 我国的生产力发展水平低	(11)
二 我国正处于社会主义初级阶段	(14)
三 党和政府鼓励、支持非公有制经济发展	(16)
四 推行市场取向改革	(19)
第三节 我国非公有制经济的发展	(24)
一 非公有制经济的曲折发展	(24)
二 非公有制经济的“再生”、发展	(28)
第二章 非公有制企业的劳资关系	(35)
第一节 劳资关系的概念	(35)
一 劳资关系的含义	(36)
二 劳资关系的特征	(37)

三 劳资关系的类型	(38)
第二节 资本主义劳资关系理论	(39)
一 劳资关系理论的历史渊源	(39)
二 当代劳资关系理论	(43)
第三节 中国特色社会主义劳资关系	(46)
一 中国特色社会主义劳资关系思想	(47)
二 我国劳资关系的曲折发展	(49)
第三章 我国实行劳资合作的基础	(56)
第一节 劳资合作的界定	(56)
一 学界关于劳资合作的争议	(56)
二 劳资合作的基本内涵	(58)
第二节 劳资合作的理论基础	(61)
一 毛泽东的劳资合作理论	(61)
二 威茨曼的分享经济理论	(63)
三 李炳炎的股份经济理论	(66)
第三节 劳资合作的制度基础	(68)
一 社会主义初级阶段存在劳资关系	(68)
二 社会主义初级阶段可以实行劳资合作	(70)
第四节 劳资合作的主体基础	(73)
一 非公有制企业劳资关系具有特殊属性	(73)
二 劳资合作是劳资关系主体的主张	(75)

第二编 非公有制企业劳资关系的状况

第四章 非公有制企业劳动者的地位和权利	(81)
第一节 非公有制企业的劳动者	(81)
一 我国学界关于劳动者的界定	(81)
二 企业主和高管不属于劳动者	(82)
第二节 我国非公有制企业劳动者的实际地位	(84)
一 非公有制企业劳动者在国家的地位	(84)

二 非公有制企业劳动者在企业的地位	(85)
第三节 我国非公有制企业劳动者合法权利的实现程度	(87)
一 劳动者权利的界定	(87)
二 非公有制企业劳动者的集体劳权尚未受到重视	(88)
三 非公有制企业劳动者的个人劳权受到侵害	(93)
第五章 非公有制企业主的地位和权利	(105)
第一节 非公有制企业主的界定	(105)
一 关于私营企业的界定	(105)
二 关于私营企业主的界定	(106)
第二节 非公有制企业主的地位和权利	(109)
一 非公有制企业主的经济地位和权利	(109)
二 非公有制企业主的政治地位和权利	(111)
三 非公有制企业主的社会地位和权利	(116)
第六章 非公有制企业劳资关系的基本态势	(121)
第一节 非公有制企业劳资关系双方的地位不对称	(121)
一 现实的劳资关系具有雇佣与被雇佣关系的性质	(122)
二 现实的劳资关系是被管理者与管理者的关系	(122)
三 现实的劳资关系是工资享有者与利润享有者的关系	(123)
四 非公有制企业劳资关系主体不成熟	(124)
五 政府在劳资关系中的角色尚不清晰	(131)
第二节 非公有制企业劳资关系进入矛盾“凸显期”	(135)
一 劳资关系不稳定隐患上升	(135)
二 劳资冲突日益严重	(137)

第三编 非公有制企业劳资合作的可能性

第七章 非公有制企业劳资关系面临的社会文化环境	(143)
第一节 儒家文化	(143)
一 整体主义	(143)

二 家族主义	(145)
第二节 中国特色社会主义文化	(148)
一 集体主义	(148)
二 共同富裕	(150)
三 和谐社会	(155)
第八章 非公有制企业劳资关系面临的社会制度环境	(157)
第一节 确立了社会主义初级阶段基本经济制度	(157)
一 基本经济制度为非公有制企业实行劳资合作 奠定了制度基础	(157)
二 基本经济制度为构建和谐劳动关系提供了政策依据 ...	(159)
第二节 建立了社会主义市场经济体制	(160)
一 社会主义市场经济体制具有双重属性	(160)
二 社会主义市场经济体制奠定了劳资关系的基础	(161)
第三节 非公有制企业劳资关系的特殊性质	(162)
一 “自觉”的劳资关系	(163)
二 “受控”的劳资关系	(165)
三 “资方主导”的劳资关系	(166)
第九章 非公有制企业劳资关系面临的世界经济环境	(169)
第一节 经济全球化	(169)
一 经济全球化的内涵	(169)
二 经济全球化对劳动关系的影响	(171)
第二节 统一国际劳工标准	(174)
一 国际劳工标准的内涵	(174)
二 统一国际劳工标准的趋势	(175)
第三节 推行社会责任标准	(178)
一 社会责任标准的内涵	(178)
二 推行社会责任标准	(179)

第四编 非公有制企业劳资合作试行的条件

第十章 充分认识非公有制企业劳资合作的意义	(183)
第一节 劳资合作是劳资关系的最高形态	(183)
一 劳资冲突与劳资合作的原因	(183)
二 劳资合作在劳资关系中的地位	(186)
第二节 劳资合作可以实现劳资关系的帕累托效应	(188)
一 帕累托效应	(188)
二 劳资合作有助于实现帕累托效应	(189)
第三节 现阶段我国非公有制企业劳资合作的现实意义	(191)
一 有利于维护劳资双方的合法权益	(191)
二 有利于提升劳动者的收入	(193)
三 有利于构建和谐劳动关系	(193)
第十一章 借鉴国内外处理劳资关系的先进经验	(197)
第一节 西方发达国家处理劳资关系的经验	(197)
一 德国	(197)
二 日本	(202)
三 美国	(205)
第二节 我国处理劳资关系的经验	(208)
一 新中国成立初期处理劳资关系的经验	(209)
二 改革开放以来处理劳资关系的经验	(216)
第十二章 非公有制企业劳资合作的试行	(218)
第一节 确立良好的劳资关系	(218)
一 消除非公有制企业劳资关系存在的不和谐因素	(218)
二 完善“三方协商机制”	(222)
三 逐步与国际劳工标准接轨	(227)
第二节 劳资双方自愿	(229)
一 企业自愿	(230)

二 工会配合	(231)
第三节 政府积极引导	(232)
一 舆论引导	(233)
二 法律引导	(234)
三 政策引导	(236)
 附录 有关劳资合作思想的论述	 (238)
 参考文献	 (261)
 后记	 (268)

