

以私营经济为例

私营经济和谐劳动关系的研究对于促进社会主义和谐社会的建设意义重大。针对目前我国私营经济劳动关系存在的问题,该书认为,构建和谐劳动关系的构建必须是政府、企业、劳动者和工会组织四方的共同努力。



中央财经大学学术著作基金资助出版



A Study on Harmonious
in Non-Public Sector
—Private Sector of the Economy as an Example

韩金华 著

非公有制经济 和谐劳资关系研究

——以私营经济为例



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

非公有制经济和谐劳资关系研究：以私营经济为例/韩金华著.
—北京：经济科学出版社，2013.12

ISBN 978 - 7 - 5141 - 4075 - 0

I. ①非… II. ①韩… III. ①私营经济 - 劳资关系 - 研究 - 中国 IV. ①F121.23②F249.26

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 287413 号

责任编辑：王娟

责任校对：李淑梅

版式设计：齐杰

责任印制：李册



非公有制经济和谐劳资关系研究

——以私营经济为例

韩金华 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：100142

总编部电话：010 - 88191217 发行部电话：010 - 88191522

网址：www.esp.com.cn

电子邮件：esp@esp.com.cn

天猫网店：经济科学出版社旗舰店

网址：http://jjkxbs.tmall.com

汉德鼎印刷厂印刷

华玉装订厂装订

710 × 1000 16 开 11.75 印张 200000 字

2013 年 12 月第 1 版 2013 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 4075 - 0 定价：45.00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换。电话：010 - 88191502)

(版权所有 翻印必究)

前 言

改革开放尤其是把社会主义市场经济体制作为经济体制改革的目标以来，我国非公有制经济得到了迅速发展，已经成为社会主义市场经济的重要组成部分。但是其在劳资关系方面却频频出现问题，甚至引发了严重的劳资矛盾和劳资纠纷。在社会主义市场经济条件下尤其是在非公有制经济中，劳资关系是最基本的经济关系——劳资关系和谐的程度，将直接影响非公有制经济运行的良性程度，从而最终影响整个社会的和谐程度。中国共产党十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》中明确规定“坚持社会主义市场经济改革方向”、“紧紧围绕使市场在资源配置中起决定性作用深化经济体制改革”、“公有制经济和非公有制经济都是社会主义市场经济的重要组成部分，都是我国经济社会发展的重要基础……必须毫不动摇鼓励、支持、引导非公有制经济发展，激发非公有制经济活力和创造力”。这些决定肯定会进一步加强市场化改革的力度，进一步激发非公有制经济发展的活力，也使得进一步构建和谐劳资关系尤其是非公有制经济和谐劳资关系更为迫切。

笔者在借鉴前人优秀研究成果的基础上，以私营经济为例，对非公有制经济和谐劳资关系构建进行了研究。研究沿着如下的思路进行：界定相关概念，明确研究对象；评述相关理论，确定本课题的理论基础；梳理新中国成立后私营经济劳资关系的发展演变，归纳不同阶段私营经济劳资关系呈现出的特点；描述当前私营经济劳资关系不和谐的种种表现，探寻产生不和谐的原因，剖析劳资关系不和谐可能导致的严重影响；介绍国外典型国家的



劳资关系理论和实践,以便科学借鉴其合理成分;明确构建私营经济和谐劳资关系的目标和方向,并在此基础上勾勒构建私营经济和谐劳资关系的基本框架。

遵循上述研究思路,最终研究成果的主要内容由以下几部分组成。

第一章,私营经济和谐劳资关系相关概念界定和理论基础。本章主要有两部分组成:第一部分是相关概念界定部分,主要梳理和界定了私营经济、劳资关系、和谐劳资关系三个概念;第二部分是理论基础,在梳理马克思主义劳资关系理论和西方劳资关系理论的基础上,明确本课题的理论基础,即以马克思主义经典作家的劳资关系理论为基础和指导,科学借鉴和吸收西方劳资关系理论的合理成分,树立科学发展观,构建和谐劳资关系。

第二章,中国私营经济劳资关系总体描述。本章主要分为两部分:第一部分是中国私营经济劳资关系的历史演变及呈现出的特点,以改革为分水岭,重点分析了改革前和改革后中国共产党发展私营经济政策的变化,并以此为基础分析了不同阶段私营经济劳资关系呈现出的特点;第二部分是私营经济劳资关系不和谐的种种表现,分别介绍了私营经济形成过程中(以国有企业改制为例)和发展过程中私营经济劳资关系不和谐的种种表现,本部分引用了官方网站和相关调查的大量数据进行分析。

第三章,中国私营经济劳资关系不和谐的原因及危害。本章同样由两部分组成:第一部分是中国私营经济劳资关系不和谐的原因,本部分的分析分为四个层面:政府层面、企业层面、劳动者层面和工会层面,逐一分析了这四个层面导致劳资关系不和谐的原因,指出最根本的原因在于私营企业和劳动者之间利益的矛盾,而政府和工会的不作为或工作不力也是非常关键的原因;第二部分是中国私营经济劳资关系不和谐的危害,重点分析了经济、社会两方面的危害:就经济方面而言,不和谐的劳资关系会减缓经济增长速度、影响产业结构的优化、影响国际贸易的发展等;社会方面的危害主要表现为不和谐的劳资关系会进一步加剧



教育的不公平、会使一个社会的弱势群体失去向上流动的机会、会影响和谐社会目标的实现，等等。

第四章，国外典型国家劳资关系实践及其借鉴。本章主要选取了六个典型国家，其中美国、日本、德国、英国是发达国家的代表，俄罗斯是转型国家的代表，新加坡是新兴国家的代表。通过对上述六个国家劳资关系实践的介绍，结合中国国情，总结出几条可供借鉴的经验，如必须明确劳资关系的三方参与者及各自的利益代表、必须加强和完善劳动立法、必须全面推行集体谈判和集体合同制度、必须建立独立的真正代表工人的工会组织、必须加强政府的监督和协调作用、必须充分维护劳动者的各项权益，等等。

第五章，中国私营经济和谐劳资关系的构建。本章首先明确了中国私营经济和谐劳资关系构建的目标和思路，并在此基础上构建中国私营经济和谐劳资关系的主要框架，即国家和政府要坚持科学发展观，处理好各项关系；政府层面要完善三方谈判机制、推动劳资双方自主博弈和平等协商，建立畅通的利益表达机制、有效预防冲突能量的蓄积，进一步深化私营企业工资制度改革，进一步加强对私营企业的财税金融支持，进一步加强对劳动者素质提高的税收支持力度，积极在私营企业中开展创建劳动关系和谐企业活动、努力构建和谐稳定的劳动关系等；企业层面要努力提高自身的经济效益，进一步增强社会责任感、主动承担社会责任，努力营造保护劳动者合法权益的良好环境，建立健全企业内部各项制度；劳动者层面要努力提高自身素质，积极组织起来，参与工会组织；工会层面要进一步提高私营企业工会组建率，进一步强化维权职能，加强私营企业工会的独立性等。

目 录

导论	1
一、选题背景与意义	1
二、国内外研究现状	3
三、研究思路和研究框架	7
第一章 私营经济和谐劳资关系相关概念界定和理论基础	9
第一节 私营经济和谐劳资关系相关概念界定	9
一、私营经济	9
二、劳资关系	11
三、和谐劳资关系	15
第二节 国内外劳资关系理论综述	17
一、西方劳资关系理论	17
二、马克思主义经典作家的劳资关系理论	25
三、改革开放后中国共产党的劳资关系理论	37
第三节 本书的理论基础	46
一、以马克思主义经典作家的劳资关系理论为基础和指导	46
二、科学借鉴和吸收西方劳资关系理论的合理成分	53
三、树立科学发展观,构建和谐劳资关系	55
第二章 中国私营经济劳资关系总体描述	60
第一节 中国私营经济劳资关系的历史演变及呈现出的特点	60
一、改革开放前私营经济及其劳资关系的历史演变及呈现出的特点	60
二、改革开放后私营经济及其劳资关系的发展演变及呈现出的特点	69



第二节 中国私营经济劳资关系不和谐的表现	86
一、私营经济劳资关系形成过程中不和谐的表现	86
二、私营经济劳资关系形成后种种不和谐的表现	88
第三章 中国私营经济劳资关系不和谐的原因及危害	108
第一节 中国私营经济劳资关系不和谐的原因	108
一、国家和政府层面导致私营经济劳资关系不和谐的原因	108
二、企业层面导致私营经济劳资关系不和谐的原因	115
三、劳动者层面导致私营经济劳资关系不和谐的原因	117
四、工会层面导致私营经济劳资关系不和谐的原因	118
第二节 中国私营经济劳资关系不和谐的危害	119
一、私营经济劳资关系不和谐所导致的经济方面的危害	119
二、私营经济劳资关系不和谐所导致的社会方面的危害	124
第四章 国外典型国家劳资关系实践及其借鉴	127
第一节 国外典型国家劳资关系实践	127
一、美国劳资关系实践	127
二、日本劳资关系实践	131
三、德国劳资关系实践	134
四、英国劳资关系实践	137
五、俄罗斯劳资关系实践	139
六、新加坡劳资关系实践	141
第二节 国外典型国家劳资关系实践对中国的借鉴意义	143
一、强调和谐劳资关系是劳资双方的互利和双赢	143
二、重视三方协商机制和集体谈判机制	143
三、重视和完善劳资关系立法	143
四、强调工会组织的独立性,重视工会组织的发展	144
五、强调职工或劳动者应该通过多种方式参与到企业的 发展中来	144
六、强调完善的劳动争议处理机制的重要性	144
第五章 中国私营经济和谐劳资关系的构建	146
第一节 中国私营经济和谐劳资关系构建的目标和思路	146



第二节 中国私营经济和谐劳资关系构建的主要框架	147
一、国家和政府贯彻和落实科学发展观，处理好各项关系	147
二、中国私营经济和谐劳资关系构建的主要框架	149
参考文献	164
后记	177

一、选题背景与意义

“构建社会主义和谐社会”作为中国共产党全面提高执政能力的五大能力之一在中国共产党第十六次全国代表大会第四次全体会议的决定《中共中央关于加强党的执政能力建设的决定》中首次完整提出：“当前和今后一个时期，加强党的执政能力建设的主要任务是：按照推动社会主义物质文明、政治文明、精神文明协调发展的要求，不断提高驾驭社会主义市场经济的能力、发展社会主义民主政治的能力、建设社会主义先进文化的能力、构建社会主义和谐社会的能力、应对国际局势和处理国际事务的能力”^①；“形成全体人民各尽其能、各得其所而又和谐相处的社会，是巩固党执政的社会基础、实现党执政的历史任务的必然要求。要适应我国社会的深刻变化，把和谐社会建设摆在重要位置，注重激发社会活力，促进社会公平和正义，增强全社会的法律意识和诚信意识，维护社会安定团结”^②。中国共产党第十六次全国代表大会第六次全体会议通过的《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》对构建社会主义和谐社会的重要性和紧迫性以及构建社会主义和谐社会的指导思想、目标任务和原则等进行了界定，强调指出：“我们要构建的社会主义和谐社会，是在中国特色社会主义道路上，中国共产党领导全体人民共同建设、共同享有的和谐社会。必须坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和‘三个代表’重要思想为指导，坚持党的基本路线、基本纲领、基本经验，坚持以科学发展观统领经济社会发展全局，按照民主法治、公平正义、诚信友爱、充满活力、安定有序、人与自然和谐相处的总要求，以解决人民群众最关心、最直接、最现实的利益问题为重点，着力发展社会事

^{①②} 《中共中央关于加强党的执政能力建设的决定》（2004年9月19日中国共产党第十六届中央委员会第四次全体会议通过），中国共产党历次全国代表大会数据库，人民网。



业、促进社会公平正义、建设和谐文化、完善社会管理、增强社会创造活力,走共同富裕道路,推动社会建设与经济建设、政治建设、文化建设协调发展”^①。也就是说,构建社会主义和谐社会,应该是民主法治、公平正义、诚信友爱、充满活力、安定有序、人与自然和谐相处的社会。其中“民主法治就是社会主义民主得到充分发扬,依法治国基本方略得到切实落实,各方面积极因素得到广泛调动;公平正义就是社会各方面的利益关系得到妥善协调,人民内部矛盾和其他社会矛盾得到正确处理,社会公平和正义得到切实维护和实现;诚信友爱就是全社会互帮互助、诚实守信,全体人民平等友爱、融洽相处;充满活力就是能够使一切有利于社会进步的创造愿望得到尊重,创造活动得到支持,创造才能得到发挥,创造成果得到肯定;安定有序就是社会组织机制健全,社会管理完善,社会秩序良好,人民群众安居乐业,社会保持安定团结;人与自然和谐相处就是生产发展,生活富裕,生态良好”^②。“社会和谐是中国特色社会主义的本质属性。要把保障和改善民生放在更加突出的位置,加强和创新社会管理,正确处理改革发展稳定关系,团结一切可以团结的力量,最大限度增加和谐因素,增强社会创造活力,确保人民安居乐业、社会安定有序、国家长治久安”^③。“构建社会主义和谐社会”这一重要论断的提出,是对马克思主义理论的重要丰富和发展,是我们党对什么是社会主义、怎样建设社会主义的又一次理论升华,对我们全面落实科学发展观、促进经济社会协调发展全面进步、实现全面建设小康社会的宏伟目标有着非常重要的意义。

目前,我国社会总体上是和谐的,但也存在不少影响社会和谐的矛盾和问题,例如,《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》指出:“城乡、区域、经济社会发展很不平衡,人口资源环境压力加大;就业、社会保障、收入分配、教育、医疗、住房、安全生产、社会治安等方面关系群众切身利益的问题比较突出;体制机制尚不完善,民主法制还不健全;一些社会成员诚信缺失、道德失范,一些领导干部的素质、能力和作风与新形势新任务的要求还不适应;一些领域的腐败现象仍然比

① 《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》(2006年10月11日中国共产党第十六届中央委员会第六次全体会议通过),中国共产党历次全国代表大会数据库,人民网。

② 《和谐社会六大特征》,人民网。

③ 《坚定不移沿着中国特色社会主义道路前进 为全面建成小康社会而奋斗》,财新网,2012年11月8日。



较严重；敌对势力的渗透破坏活动危及国家和社会稳定”^①。再如，中国共产党的十八大报告《坚定不移沿着中国特色社会主义道路前进 为全面建成小康社会而奋斗》指出：“发展中不平衡、不协调、不可持续问题依然突出，科技创新能力不强，产业结构不合理，农业基础依然薄弱，资源环境约束加剧，制约科学发展的体制机制障碍较多，深化改革开放和转变经济发展方式任务艰巨；城乡区域发展差距和居民收入分配差距依然较大；社会矛盾明显增多，教育、就业、社会保障、医疗、住房、生态环境、食品药品安全、社会治安、执法司法等关系群众切身利益的问题较多，部分群众生活比较困难；一些领域道德失范、诚信缺失；一些干部领导科学发展能力不强，一些基层党组织软弱涣散，少数党员干部理想信念动摇、宗旨意识淡薄，形式主义、官僚主义问题突出，奢侈浪费现象严重；一些领域消极腐败现象易发多发，反腐败斗争形势依然严峻”^②。因此“构建社会主义和谐社会”不仅意义重大，而且十分紧迫。

笔者认为，劳资矛盾尤其是非公有制经济中的劳资矛盾就是影响我国社会和谐的重要矛盾之一。在社会主义市场经济条件下尤其是在非公有制经济中，劳资关系是最基本的经济关系，劳资关系和谐的程度，将直接影响非公有制经济运行的良性程度，从而最终影响整个社会的和谐程度。然而，我国目前非公有制经济中的劳资关系状况却不容乐观，虽然政府和企业也在想方设法改善劳资关系，并取得了不错的成绩，但劳资纠纷和冲突频频发生，劳资矛盾十分突出。因此，我们必须认真研究非公有制经济的劳资矛盾问题，想方设法去促进劳资关系和谐，从而不断促进社会和谐。

二、国内外研究现状

许多国内学者都对这一问题非常关注，并在以下几个方面进行了深入研究。

第一，对社会主义市场经济条件下劳资和谐的重要性或必要性进行了研究。如有的学者指出劳资关系的和谐程度，将直接影响着经济运行的良性程度，从而最终影响整个经济社会的和谐程度^③；有的学者认为当前的

① 《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》（2006年10月11日中国共产党第十六届中央委员会第六次全体会议通过），中国共产党历次全国代表大会数据库，人民网。

② 《坚定不移沿着中国特色社会主义道路前进 为全面建成小康社会而奋斗》，财新网，2012年11月8日。

③ 巫继学：《劳资和谐：“十一五”最大瓶颈》，载《中国社会导刊》2005年第22期，第36页。



劳资矛盾已经相当突出,已经到了不得不解决的地步^①;有的学者认为我国的社会主义性质决定了必须在促进经济发展的同时,积极调节各阶层之间的利益,促使劳资关系和谐发展^②;有的学者指出,劳资和谐是和谐社会的重要基石,是企业发展的内在要求,是劳动者发展的内在需求^③。

第二,对社会主义市场经济条件下劳资和谐的可能性进行了研究。如有的学者认为发达资本主义国家通过向劳动者倾斜的收入分配制度、利润参与分配制度、完善社会保障制度等,建立了比较和谐的劳资关系,大大缓解了劳资矛盾,这充分说明劳资关系是可以和谐的^④;有的学者认为我国现阶段劳资双方矛盾中是以统一性为主,这就决定了劳资关系和谐发展具有实现的可能性^⑤;有的学者认为私营经济从“体制外走向体制内”为构建和谐劳资关系提供了事实前提和逻辑前提,私营企业劳资矛盾中同一性居于主导地位为构建和谐劳资关系提供了基础,私营企业劳资关系主体逐渐成熟为构建和谐劳资关系提供了现实可能,中外私营企业劳资关系从对抗走向缓和为构建和谐劳资关系提供了可资借鉴的经验等^⑥。

第三,对社会主义市场经济条件下劳资关系的特征进行了分析。如有的学者认为我国劳资关系的特点为:不平等性、劳动和资本的不平衡性突出、不稳定性、契约的不完全性等^⑦;有的学者认为当前我国劳资关系的特点为市场化特征明显、构成复杂化、利益矛盾较突出、劳工的组织化程度不高等^⑧;有的学者认为我国的劳资关系是不成熟和不规范的劳动关系、是一种以资方为主导的不平衡的劳动关系、一种合作与冲突并存的劳动关系、一种边缘性的非主流的劳动关系等^⑨;有的学者认为我国劳资关系呈

① 赵堂高:《构筑资本下和谐的劳动关系》,载《当代经济》2006年第3期(上),第26~27页。

② 雷云、吴娅茹:《论非公有制企业和谐稳定劳资关系的必要性和可能性》,载《清华大学学报》(哲学社会科学版)2004年第6期,第34~38页。

③ 赵汇、吴涛:《构建和谐劳资关系促进中国特色社会主义发展》,载《求实》2011年第5期,第36~39页。

④ 赵堂高:《构筑资本下和谐的劳动关系》,载《当代经济》2006年第3期(上),第26~27页。

⑤ 雷云、吴娅茹:《论非公有制企业和谐稳定劳资关系的必要性和可能性》,载《清华大学学报》(哲学社会科学版)2004年第6期,第34~38页。

⑥ 邸敏学:《私营企业构建和谐劳资关系探讨》,载《理论探索》2009年第3期,第50~53页。

⑦ 卢现祥:《转轨时期我国非公有制企业劳资关系形成的特征》,载《经济问题》1999年第11期,第13~15页。

⑧ 杨军:《劳资关系的特点及其协调》,载《天津市工会管理干部学院学报》2004年第4期,第16~18页。

⑨ 杨云霞、秦晓静:《现阶段私营企业劳动关系矛盾特征界定》,载《经济问题探索》2005年第4期,第91~93页。



现出多元性和复杂性、快速国际化、泛市场化、强资弱劳等特点^①；有的学者概括我国劳资关系的特点为劳资双方的不平等性和无组织性，等等^②。

第四，对社会主义市场经济条件下引起劳资冲突的原因进行了分析。如有的学者认为工会权力未形成、雇主和雇工地位不平等、政府偏向雇主等造成了劳资力量不平衡^③；有的学者认为资本的相对稀缺性、劳动力市场的买方垄断、雇工整体素质的低下以及市场发育不良等原因造成了劳资地位的不对称^④；有的学者从伦理道德角度指出劳资关系不和谐的原因在于，部分私营企业主素质较低道德修养浅薄和缺乏守法经营和维持良好劳资关系的自觉性，缺乏系统、成熟、完善的企业文化建设，整个社会对劳资关系道德调整的认识，基本上还都处在酝酿和狭小范围内的实验阶段，劳资关系缺乏人情味和感染力，等等^⑤；有的学者认为劳资关系本身所存在的对立、排斥和冲突很大程度上导源于处于支配地位的业主，即业主对资本、用工、利润分配的支配权，而劳动力市场买方市场的性质、地方政府的理念偏差和角色错位、劳资双方政治地位悬殊、维护私营经济员工权益的制度和机制不健全等强化了私营企业主的强势地位^⑥；有的学者认为私营企业劳资之间的关系是一种利益矛盾关系、雇工方无组织或低组织化形成劳资双方力量不对等、制度安排的缺失等式导致劳资关系不和谐的重要原因^⑦；有的学者认为心理契约违背是引起私营企业劳资冲突的重要因素^⑧；有的学者认为导致私营经济劳资关系不和谐的主要原因在于三方主体缺失与三方协调机制失灵^⑨，等等。

第五，提出了社会主义市场经济条件下促进劳资和谐的对策。如有的

① 程连升：《新时期我国劳资关系演变的趋势和对策分析》，载《教学与研究》2009年第4期，第5～11页。

② 刘颖：《政府在化解私营企业劳资矛盾中的作用》，载《吉林工程技术师范学院学报》2008年第11期，第1～4页。

③ 周长城、陈群：《集体谈判：建立合作型劳资关系的有效战略》，载《社会科学研究》2004年第4期，第80～83页。

④ 李敏：《我国私营企业劳资地位不对称的经济分析》，载《青海大学学报（自然科学版）》2000年第2期，第59～63页。

⑤ 贺艳秋：《论私人企业中劳资关系的道德调整》，载《中州学刊》2002年第1期，第33～35页。

⑥ 朱林兴：《社会转型时期劳资关系的实质——正确对待私营经济的两面性》，载《探索与争鸣》2009年第10期，第22～23页。

⑦ 刘颖、庄锡福：《新时期私营企业劳资矛盾探因》，载《科学社会主义》2008年第2期，第121～124页。

⑧ 刘湘国：《心理契约与私营企业劳资关系的冲突和协调》，载《北京劳动保障职业学院学报》2008年第2期，第15～17页。

⑨ 李涛：《三方主体缺失与私营企业劳资关系协调机制的构建》，载《浙江树人大学学报》2008年第9期，第54～58页。



学者认为要完善法律、法规等监督部门的职能、转变劳动管理部门的职能、完善私营企业及社会劳动保障部门的职能^①；有的学者认为劳资和谐通常有两种方略：一是通过经济政策规范企业资方对待劳动者的行为、合理限制资本的本能张力；二是劳动者组织起来通过合力与资本博弈^②；有的学者认为要重视平衡双方利益，还要立法倾斜保护弱者^③；有的学者认为集体谈判制度是协调劳资关系的有效策略^④；有的学者认为应该提高劳动者素质以尽其所能、塑造企业文化以增强企业社会责任感、完善政府制度安排并实施有效监管等^⑤；有的学者认为发展和谐的私营企业劳资关系是一项涉及全社会的系统工程，既有赖于私营企业自身的不断发展壮大、政府各项制度法规的有效供给与真正实施、私营企业与政府及相关部门之间关系的真正协调、私营企业主与员工作用的综合发挥，又依存于企业内部劳资双方即私营企业主和所属员工之间关系的深度契合^⑥；有的学者认为：中国私营企业劳资关系整合的近期目标是建立和完善政府主导下的劳资关系协调机制，中长期目标是构建新合作主义为基础的劳资关系自主协调机制^⑦；有的学者认为私营企业应采取措施加强职工的心理契约管理来协调劳资关系，减少劳资冲突的发生^⑧，等等。

国外学者对劳资关系理论的分析也非常多，本书将在第一章的“理论基础部分”对之进行分析和评价。

笔者认为上述研究是非常重要的，但它们更多侧重的是实践方面，只有少数研究去关注理论问题，而在关注理论问题的研究中很少去关注马克思主义经济学尤其是《资本论》对解决劳资和谐问题的贡献。笔者不否认西方经济学诸多流派对劳资关系分析的重要作用，但马克思主义经济学中

① 秦璐：《私营企业劳资关系存在的问题与解决的途径》，载《经济问题探索》2005年第9期，第110～112页。

② 巫继学：《劳资和谐：“十一五”最大瓶颈》，载《中国社会导刊》2005年第22期，第36页。

③ 赵堂高：《构筑资本下和谐的劳动关系》，载《当代经济》2006年第3期（上），第26～27页。

④ 周长城、陈群：《集体谈判：建立合作型劳资关系的有效战略》，载《社会科学研究》2004年第4期，第80～83页。

⑤ 赵汇、吴涛：《构建和谐劳资关系促进中国特色社会主义发展》，载《求实》2011年第5期，第36～39页。

⑥ 齐平：《私营企业劳资利益博弈与和谐关系构建》，载《马克思主义研究》2007年第12期，第109～114页。

⑦ 陈少晖：《新合作主义：中国私营企业劳资关系整合的目标模式》，载《当代经济研究》2008年第1期，第24～28页。

⑧ 刘湘国：《心理契约与私营企业劳资关系的冲突和协调》，载《北京劳动保障职业学院学报》2008年第2期，第15～17页。



的劳资关系理论则更为重要。马克思主义经济学是我们研究社会主义市场经济问题的理论依据,我们应该通过对实践问题的研究去继承和发展马克思主义经济学。社会主义市场经济中的私营经济,是属于资本主义性质的,与马克思《资本论》的研究对象基本一致,因此笔者拟以马克思《资本论》中对劳资关系的分析作为主要理论依据,科学借鉴西方经济学诸流派劳资关系理论的合理成分,对我国私营经济劳资关系的发展演变以及呈现出的特点、劳资关系不和谐的表现、原因以及危害进行分析,并在借鉴国外有效经验的基础上提出促进我国私营经济劳资关系和谐发展的对策。笔者认为,通过该项研究,不仅可以继承和发展马克思主义经济学,而且还能为促进和谐社会提供一些有建设性的建议,因此,该项研究具有重要的理论意义和现实意义。

三、研究思路和研究框架

该项研究试图沿着如下的思路进行:界定相关概念,明确研究对象→评述相关理论,确定本课题的理论基础→梳理新中国成立后私营经济劳资关系的发展演变,归纳不同阶段私营经济劳资关系呈现出的特点→描述当前私营经济劳资关系不和谐的种种表现,探寻产生不和谐的原因,剖析劳资关系不和谐可能导致的严重影响→介绍国外典型国家的劳资关系理论和实践,以便科学借鉴其合理成分→明确构建私营经济和谐劳资关系的目标和方向,并在此基础上勾勒构建私营经济和谐劳资关系的基本框架。

遵循上述研究思路,该项研究的主要内容由以下几部分组成。

第一章,私营经济和谐劳资关系相关概念界定和理论基础。本章主要有两部分组成:第一部分是相关概念界定部分,主要梳理和界定了私营经济、劳资关系、和谐劳资关系三个概念;第二部分是理论基础,在梳理马克思主义劳资关系理论和西方劳资关系理论的基础上,明确本课题的理论基础,即以马克思主义经典作家的劳资关系理论为基础和指导,科学借鉴和吸收西方劳资关系理论的合理成分,树立科学发展观,构建和谐劳资关系。

第二章,中国私营经济劳资关系总体描述。本章主要分为两部分:第一部分是中国私营经济劳资关系的历史演变及呈现出的特点,以改革为分水岭,重点分析了改革前和改革后中国共产党发展私营经济政策的变化,并以此为基础分析了不同阶段私营经济劳资关系呈现出的特点;第二部分是私营经济劳资关系不和谐的种种表现,分别介绍了私营经济形成过程中



(以国有企业改制为例) 和发展过程中私营经济劳资关系不和谐的种种表现, 本部分引用了官方网站和相关调查的大量数据进行分析。

第三章, 中国私营经济劳资关系不和谐的原因及危害。本章同样由两部分组成: 第一部分是中国私营经济劳资关系不和谐的原因, 本部分的分析分为四个层面: 政府层面、企业层面、劳动者层面和工会层面, 逐一分析了这四个层面导致劳资关系不和谐的原因, 指出最根本的原因在于私营企业和劳动者之间利益的矛盾, 而政府和工会的不作为或工作不力也是非常关键的原因; 第二部分是中国私营经济劳资关系不和谐的危害, 重点分析了经济、社会两方面的危害: 就经济方面而言, 不和谐的劳资关系会减缓经济增长速度、影响产业结构的优化、影响国际贸易的发展等; 社会方面的危害主要表现为不和谐的劳资关系会进一步加剧教育的不公平、会使一个社会的弱势群体失去向上流动的机会、会影响和谐社会目标的实现, 等等。

第四章, 国外典型国家劳资关系实践及其借鉴。本章主要选取了六个典型国家, 其中美国、日本、德国、英国是发达国家的代表, 俄罗斯是转型国家的代表, 新加坡是新兴国家的代表。通过对上述六个国家劳资关系实践的介绍, 结合中国国情, 总结出几条可供借鉴的经验, 如必须明确劳资关系的三方参与者及各自的利益代表、必须加强和完善劳动立法、必须全面推行集体谈判和集体合同制度、必须建立独立的真正代表工人的工会组织、必须加强政府的监督和协调作用、必须充分维护劳动者的各项权益, 等等。

第五章, 中国私营经济和谐劳资关系的构建。本章首先明确了中国私营经济和谐劳资关系构建的目标和思路, 并在此基础上构建中国私营经济和谐劳资关系的主要框架, 即国家和政府要坚持科学发展观, 处理好各项关系; 政府层面要完善三方谈判机制、推动劳资双方自主博弈和平等协商, 建立畅通的利益表达机制、有效预防冲突能量的蓄积, 进一步深化私营企业工资制度改革, 进一步加强对私营企业的财税金融支持, 进一步加强对劳动者素质提高的税收支持力度, 积极在私营企业中开展创建劳动关系和谐企业活动、努力构建和谐稳定的劳动关系等; 企业层面要努力提高自身的经济效益, 转变观念, 进一步增强社会责任感、主动承担社会责任, 努力营造保护劳动者合法权益的良好环境, 建立健全企业内部各项制度; 劳动者层面要努力提高自身素质, 积极组织起来, 参与工会组织; 工会层面要进一步提高私营企业工会组建率, 进一步强化维权职能, 加强私营企业工会的独立性等。