

<<劳动与资本的共赢逻辑>>

图书基本信息

书名：<<劳动与资本的共赢逻辑>>

13位ISBN编号：9787208082199

10位ISBN编号：7208082197

出版时间：2008-11

出版时间：上海人民出版社

作者：权衡，杨鹏飞 著

页数：235

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<劳动与资本的共赢逻辑>>

前言

在隆重纪念改革开放30年之际，上海市委宣传部组织撰写的纪念改革开放30周年丛书同大家见面了，这是上海市理论界献给改革开放30周年的一份礼物。

30年前，我们党果断结束“文化大革命”，把工作重点从以阶级斗争为纲转到以经济建设为中心上来，作出改革开放的历史性决策，勇敢开辟中国特色社会主义道路，领导人民谱写中国改革发展的壮丽史诗。

从此，坚持改革开放，建设中国特色社会主义，成为中国人民历史活动的主 题，党的命运、国家的命运、中华民族的命运，紧紧同改革开放联系在一起。

30年来，党和人民高举改革开放的大旗，义无反顾地在建设中国特色社会主义的伟大历史征程中锐意创新，开拓前进。

经济体制改革、政治体制改革、文化体制改革、社会管理体制 改革等全面改革和不断扩大的对外开放，极大地调动了亿万人民的积极性，极大地解放和发展了社会生产力，极大地改善了广大人民群众物质文化生活，使中国成功地实现了从高度集中的计划经济体制到充满活力的社会主义市场经济体制、从封闭、半封闭到全方位开放的伟大历史转折。

中国人民的面貌、社会主义中国的面貌、中国共产党的面貌发生了历史性变化。

今天，一个面向现代化、面向世界、面向未来的社会主义中国巍然屹立在世界东方。

中国的发展不仅使中国人民走上了摆脱贫困、逐步富裕的广阔道路，而且为世界经济发展和人类进步作出了重大贡献。

在改革开放伟大实践中形成的邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观等重大战略思想，是中国共产党和中国人民最可宝贵的精神财富，是新的历史阶段全国各族人民团结奋斗的共同思想基础。

她使社会主义和马克思主义在中国大地焕发出勃勃生机，给中华民族的伟大复兴带来了光明前景，给当今世界社会主义运动带来了信心。

30年中国特色社会主义的伟大实践，不仅创造了中国社会主义现代化建设举世瞩目的伟大成就，而且开辟了中国特色社会主义道路，创立了中国特色社会主义理论体系，中国特色社会主义道路和中国特色社会主义理论体系，不仅是我国改革开放取得成功的根本原因，也是我们继续推进改革开放伟大事业的根本保证。

<<劳动与资本的共赢逻辑>>

内容概要

《劳动与资本的共赢逻辑》主要内容：在改革开放30周年之际，上海市委宣传部组织沪上理论界有关专家深入研究30年来我国经济、政治、文化、社会等若干领域的发展变化，撰写出纪念改革开放30周年丛书。

《劳动与资本的共赢逻辑》一书为其中一册。
该研究分析改革开放30年来资本和劳动双重解放，资本、劳动与财富创造、财富分享问题，资本与劳动和谐发展的阶段性特征、阶段性矛盾，资本与劳动和谐发展的制度基础等问题。

<<劳动与资本的共赢逻辑>>

书籍目录

总序导论 科学分配观下的收入分配、劳资共赢与和谐社会（一）和谐社会呼吁以公正公平发展为导向的科学分配观（二）创建科学分配观，推动收入分配制度创新（三）科学分配观与构建和谐的劳资关系（四）劳资共赢与和谐社会（五）劳资共赢需要具备制度基础和社会条件（六）本书的基本框架和主要内容一 劳资共赢：现代分析框架（一）马克思资本理论分析框架及其含义（二）社会主义市场经济体制：劳资共赢的制度保障（三）能力与自由发展：劳资共赢的内在激励（四）劳动和资本的共赢：和谐社会的微观基础（五）政府干预：劳资共赢的平衡器（六）效率工资：劳资共赢的理论基础（七）劳动力供求变化：劳资共赢的内生动力（八）工会制度：劳资共赢的保障专栏：利益须共享，劳资要双赢二 “劳动-资本”关系：从历史到现实（一）劳资关系的发端形态：源于马克思的评判（二）传统社会主义劳动关系：斯大林模式及其实践反思（三）计划体制内劳动关系的调整与探索：南斯拉夫工人自治管理模式（四）改革的实践需要理论的创新：经济转轨与劳资关系专栏：马克思的经典论述与刘少奇的“剥削有功论”三 收入分配制度改革与劳资关系博弈（一）实践是检验真理的唯一标准：启动分配制度改革与劳资关系解冻（二）“先富带动后富”：劳动致富占据主导，资本谋求合法空间（三）“效率优先、兼顾公平”：劳资地位趋向平等（四）科学发展与和谐社会：劳资双方走向动态均衡（五）收入分配制度改革对于劳资关系的影响专栏：社会主义条件下劳动力是商品吗？

四 30年制度变迁：劳动与资本的双重解放与回归理性（一）计划经济体制对劳动和资本的双重束缚（二）国有企业改革与传统劳动体制的松动（三）非公企业发展与市场型劳资关系的培育（四）制度变迁过程中的劳资双重解放与回归理性五 劳动与资本的互利共赢：30年的实践历程与成就（一）劳动者收入持续稳定上升（二）资本收益高速增长（三）政府收入显著提高（四）劳动与社会保障制度的积极探索专栏：中国城乡居民恩格尔系数变化与生活质量六 新形势下劳动与资本的博弈：问题与挑战（一）中国劳资共赢发展的现实机遇与内生动力（二）中国劳动力供求变化的长期趋势及其对劳资关系的影响（三）劳动-资本关系的错位与扭曲：转型时期的新挑战（四）劳动-资本收入差距的扩大：会出现两极化吗？

（五）中国当前以及未来劳动资本关系及其症结专栏：黑砖窑事件：现代版的包身工七 收益共享：走向劳资共赢（一）收益共享与劳资共赢的经验探索（二）劳资收益共享制：按劳分配与按要素分配要实现统一（三）劳资收益共享：初次分配与二次分配要实现统一专栏：按贡献分配与劳资双赢八 西方国家劳资关系：探索、修正与启示（一）劳资关系改革：现代市场经济国家制度创新的突破口（二）社会民主主义的劳资关系（三）新自由主义劳资关系（四）西方国家当前劳资关系的矛盾与挑战专栏：欧洲劳资关系矛盾为何可以走向缓和？

九 构建劳动-资本共赢与和谐发展的制度框架（一）政府职能转变：公共服务与劳资双赢（二）完善工会制度建设与集体谈判（三）完善国民收入分配制度：政府、企业与劳动者共赢（四）完善参与一民主型的现代企业制度：微观基础专栏：国外集体谈判的经验——法国十 营造劳动-资本共赢发展的政策与法制环境（一）完善劳动用工制度（二）就业促进的政策与法律（三）社会保障政策与法律（四）其他劳动与社会保障制度专栏：《劳动合同法》：双赢还是双输？

参考文献后记

<<劳动与资本的共赢逻辑>>

章节摘录

南斯拉夫的“自治社会主义”模式曾经使南斯拉夫从二战前欧洲最落后的国家之一在较短时期内迅速跃入世界中等发达工业国家的行列，这充分说明工人自治制度具有优越性。

对改善劳动关系，主要有以下好处：第一，企业经理和工人之间的对立关系消除了，企业成员变成了合作关系，因此工人自治企业的刺激作用更大。

企业管理实行“直接民主制”以后，经理的地位与作用有很大变化。

原来经理由国家任命，现改为企业公开登报招聘。

工人委员会下设招聘委员会，负责招聘企业经理等领导人，并确定应聘者的具体条件，如政治表现、专业知识、对自治的态度、政治历史等。

此外，招聘委员会还要征求区、市、自治省和共和国干部协调委员会的意见，最后由工人委员会作出招聘决定。

经理有权参加工人委员会的会议，有发言权，但无表决权。

经理的主要任务是组织生产，贯彻执行工人委员会的决定，检查工人委员会的决定是否符合国家有关法令。

经理有权拒绝执行他认为不符合国家法令的决定。

第二，收入分配制度有利于保障工人的经济利益。

南斯拉夫企业收入分配的一个重要特点是实行独立核算，自负盈亏的原则，与此有关的是，各经济组织的工人委员会有权决定本组织的收入分配。

按照规定，企业分配收入时，首先要从总收入中扣除生产费用和折旧费，所剩部分为基层组织可自由支配的收入。

根据企业的收入水平和职工本人的贡献来确定个人收入，必然使各部门的职工收入不相同。

为避免职工收入差距过于悬殊，特别是防止因企业亏损而降低职工个人收入，影响其本人及其家庭生活，《联合劳动法》规定：“在劳动基础上，每个工人得到的最低收入应能保证其物质保障及社会保障”，“如果基层组织不能保证最低个人收入，则可从基层组织的储备基金中加以弥补”。

为确保联合劳动职工在同一个劳动组织或联合劳动复合组织范围内所享有的权利和各种福利大体一致，各联合劳动基层组织和共同体，根据自由、平等、协商一致的原则，可在联合劳动复合组织或劳动组织范围内，共同商定统一解决诸如住房、午餐补助、年度休假和疗养补贴等问题。

第三，劳动者的工作机会均等，选择自由。

南斯拉夫《联合劳动法》规定，任何人都可以在平等的关系中，在平等的条件下，按照法律、自治协议或其他自治条例规定的方式，自由地与一个联合劳动基层组织建立劳动关系。

凡是符合条件的任何人，他们在建立劳动关系方面的地位和条件是平等的，机会是均等的；是否建立劳动关系以及同谁建立劳动关系是自由的，不存在强制或变相强制；建立劳动关系后，他们的权利、义务和责任也是相同的。

凡没有建立劳动关系的，不能在该组织或共同体中工作或劳动。

企业也可以采用公开招聘或根据法律规定和通过自治协议等规定的方式自主建立劳动关系。

第四，可以节约管理费用。

由于工人参与决策，可以充分掌握企业内部信息；减少了交涉费、干部费和管理费；工人自治企业的资本是社会资本，因而取得生产资料要容易得多；管理人员一般不脱产，讨论工作只能占用业余时间。

这样就起到了促进生产和改进于群关系两方面的作用。

3.工人自治管理的隐患与劳动关系中的矛盾再现 (1) 工人个人收入最大化目标与资本积累的冲突。

从生产资料社会所有者的角度出发，生产资料的运营和企业生产的目标应该是不断地增值生产资料的价值，维护社会的长远利益和整体利益。

然而联合劳动组织拥有自身组织的自治权，按照“经济人”理论假设，必然导致工人们把企业收入过分地用于个人收入，即工人们的目标是追求个人收入最大化，而不顾及社会的长远利益和整体利益。

<<劳动与资本的共赢逻辑>>

企业管理者也是劳动者选举产生的，所以他们与劳动者利益要求是一致的，何况他们的政绩是由企业劳动者评说的，因而他们并不能遏制这种个人收入最大化的倾向。

企业追求个人收入最大化，势必侵蚀剩余或利润，挤占或忽视积累，使企业发展缺乏后劲。

追求个人收入最大化实质上是一种短期行为，从长期来看，严重损害了经济发展，为了遏制个人收入分配的上述倾向，最初南斯拉夫作了各种努力来限制企业在分配收入方面的自治权，以确保企业留有充足的资金，后来的做法是实行有关方面（政府、工会、企业）达成的社会契约制度，以控制企业用于个人收入的资金比例，但收效不大。

大多数联合劳动组织缺乏长远的考虑，只顾眼前利益，在收入分配中尽可能提高消费基金的比率并相应压低积累率。

不少联合劳动组织和劳动组织甚至想方设法违反有关法令和条例，在亏损的情况下仍提高个人收入分配的数额和比率，搞“亏损社会化”，即把损公肥私的亏损摊给“社会承担”这种情况有增无减，时间一长，不仅造成了经济危机，而且后来成了痼疾，谁也无法收拾，最终酿成了社会主义自治经济体制本身的严重危机。

（2）收益分配权利没有得到充分实现。

在工人自治企业中，无论管理者还是普通工人都是以工资形式获得报酬。

虽然劳动者通过转让劳动产权获得了企业收益的分配权力，但是这种分配不是按照劳动者的劳动贡献的多少来进行的，这就无法激励劳动者生产劳动的积极性。

同时，劳动资本在没有剩余索取权与企业控制权的情况下，无法得到有效的利用和保护，也造成了工人自治企业的创造力不足。

而且，劳动者对于企业成果的股份是由于他在这个企业工作，一旦离开企业，他们分享该企业成果的权利也将随之丧失。

这种情况严重影响了人们对于把企业收入用于投资的积极性。

（3）企业管理机构的激励不足。

工人自治企业在法律上归国家所有，但国家并没有对企业的经营管理给予必要的监控，所以工人自治企业的经营管理人员就通过各种手段侵吞企业资财，损害资本所有者的利益。

作为工人来说，由于其行为目标与管理者一定程度上的一致性，所以没有动力去阻止这种贪污腐败行为，反而与管理者同流合污。

作为工人管理企业的最终代理人——工人管理委员会来说，其经营决策是不用承担风险的，因为企业的财产并非属于他自己所有，决策的失误所带来的损失由国家来承担，而企业盈利所得也同样不能归其所有。

这样，对工人管理委员会约束不足的同时也无法提供有效的激励，所以企业管理机构没有动力去努力经营企业，造成了企业运转的低效率。

4，南斯拉夫工人自治管理的启示：民主不是万能的 在正确协调劳动关系时，并不是单方面给予劳动者无限的自主权就能解决冲突。

劳动者的自由必须建立在合理的产权制度下和劳动者自身的高素质之上，并不是每个劳动者都是合格的管理人员，少数服从多数的民主集中制在复杂的经营管理中并不是有效的决策机制。

生产资料“无主”的社会所有制与产品、收入的企业占有制之间的矛盾必然导致企业“吃光分光”的严重后果。

在企业内部，收入分配差距过小，存在着平均主义倾向。

企业内部工人的最高收入和最低收入的差距通常不超过一倍，而厂长、经理的正式收入一般不超过工人平均收入的两倍。

这种平均主义倾向不利于调动广大劳动者的积极性。

不少职工上班磨洋工，养足精神下班后去搞“第二职业”。

事实上，过分强调工人的权利，而忽视了他们的义务和职责约束，助长了一些人的惰性，影响了资本的保值增值。

<<劳动与资本的共赢逻辑>>

编辑推荐

《劳动与资本的共赢逻辑》为“纪念改革开放30周年丛书”之一。本套丛书的研究撰写，高举中国特色社会主义伟大旗帜，坚持马克思主义立场、观点、方法，力求体现党的十七大精神、反映党的十七大和我们党多年来关于改革开放的思想、观点和论断，力求反映改革开放30年我国社会生活的新变化新面貌；坚持理论联系实际的马克思主义学风，力求理论性与实证性结合，既有理论概括又有案例分析，努力做到事实准确、观点鲜明、逻辑严谨、文笔生动、富有新意。

<<劳动与资本的共赢逻辑>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>