

改革开放后中国劳资关系的形成与演进

易重华^{1 2}

(1.国防信息学院军队政治工作教研室,武汉 430010 2.武汉大学理论经济学博士后流动站,武汉 430070)

摘要:改革开放后中国劳资关系经历了三个发展阶段:第一阶段是劳资关系初步形成、劳资矛盾受到忽视的阶段,时间从十一届三中全会召开后至十四大召开前;第二阶段是劳资关系快速成长、劳动权益受损严重的阶段,时间从十四大召开后至十六届三中全会召开前;第三阶段是劳资关系稳定发展、开始构建和谐劳资关系的阶段,时间从十六届三中全会召开至今。改革开放后劳资关系失衡有一定的历史原因。在当前全面建成小康社会新阶段,构建和谐劳资关系是经济社会发展的必需。应以建立三方协商机制为核心,健全相关法律法规,积极培育协商主体,大力推进三方协商实践,不断发展和谐劳资关系。

关键词:劳资关系;劳动权益;三方协商机制;初次分配;工资集体协商

中图分类号: F260 **文献标志码:** A **文章编号:** 1673-291X(2013)19-0062-05

十八大报告指出,要“完善劳动、资本、技术、管理等要素按贡献参与分配的初次分配机制”。构建和谐劳资关系是完善的初次分配机制的关键。列宁在谈到社会科学研究时指出:“不要忘记基本的历史联系,考察每个问题都要看某种现象在历史上怎样产生,在发展中经历了哪些主要阶段,并根据它的这种发展去考察这一事物现在是怎样的。”^[1]回顾改革开放后中国劳资关系形成与演进的历程,分析劳资关系在每一个发展阶段上的基本特点及其成因,从而为推进和谐劳资关系的构建提供实践依据和立论基础。

一、第一阶段:劳资关系初步形成、劳资矛盾受到忽视的阶段(十一届三中全会召开后至十四大召开前)

1978年12月党的十一届三中全会开启了改革开放新时代,非公有制企业及其劳资关系重回中华大地。

(一)该阶段劳资关系发展的主要特点

1.在争议中顽强生长但比重轻

该阶段一直交织着“姓资姓社”的争论,人们思想上的顾虑较多,这在相当大的程度上抑制了非公有制经济的发展。尤其是在苏东剧变的国际大背景下,中国也爆发了“春夏之交的政治风波”,一时间“左”倾思想抬头,给非公有制经济带来了较大的冲击。1992年末,注册的三资企业为8.4万个,私营企业户数为13.96万户,从业人员282万人^[2],仅占当年全国职工总数14792万的1.9%。劳资关系在全社会劳动关系中的比重还比较低,但实现了零的突破,标志着劳资关系在

中国已经成为了一种新型的劳动关系。

2.劳资矛盾开始出现但被忽视

在该阶段,学术界关于劳动关系的学术论文只有20多篇,其中绝大多数是研究国外劳动关系或劳资关系的,分析中国劳资关系的论文只有两三篇。而实际上,劳资矛盾是与生俱来的,在该阶段劳资矛盾已经萌发、积聚,甚至在局部出现了比较严重的对峙和冲突。“1989年6月至1990年10月,仅深圳、珠海两市,发生工人罢工、停工、怠工事件达74起,参加职工近万人,这些事件绝大多数都发生在‘三资’和私营企业。”^[3]

(二)该阶段劳资矛盾被忽视的主要原因

1.非公有制企业在就业和工资上的吸引力掩盖了劳资矛盾

非公有制企业为社会提供了大量的就业岗位,极大地缓解了改革开放后户籍制松动所引发的大量农业剩余人口矛盾涌入城市的压力。农业剩余劳动力是非公有制企业职工的主要来源,而当时农业收入极其微薄,外出打工具有很强的吸引力,因而农民工承受恶劣工业生产环境的忍耐力较强。非公有制企业和农村剩余劳动力有着冲破计划经济体制的共同愿望,在这一点上他们是同盟者,从而使他们合作的倾向大于对立的倾向,在相当大的程度上掩盖了劳资矛盾。同时,由于当时公有制企业改革尚在探索之中,历史负担重,职工工资普遍低于非公有制企业。非公有制企业在就业上有着较强的社会吸引力,这也在一定程度上掩盖了其在劳动保护简陋、随意延长工时等方面的问题。

收稿日期:2013-05-19

基金项目:2012年度中国社会科学基金项目“全球化视阈下资本逻辑的政治经济学透视研究”(12BKS032)

作者简介:易重华(1970-),女,湖北武汉人,副教授,博士,从事马克思主义政治经济学研究。

2. 国有企业改革备受关注,使劳资矛盾受到忽视

当时国有企业改革正在如火如荼地展开,面临着许多攻坚克难的关隘,涉及面广,是最为牵动人心的改革,因此政府的主要精力和社会的主要关注都集中在国有企业改革上。颁布和实施的劳动法规也基本上围绕着国有企业改革,而对非公有制企业劳资关系的管理基本上处于空白期。1986年、1987年国务院连续颁布了一系列适应国有企业劳动关系改革需要的劳动规章,如1986年7月的《国营企业实行劳动合同制暂行规定》、《国营企业招用工人暂行规定》、《国营企业辞退违纪职工暂行规定》、《国营企业职工待业保险暂行规定》;1986年9月的《全民所有制工业企业职工代表大会条例》;1987年7月的《国营企业劳动争议处理暂行规定》。直到1988年6月,国务院才出台了《私营企业暂行条例》,而在劳动管理上只有原则性的寥寥数语,约束力较低。不仅如此,非公有企业的灵活用工制度成为国有企业劳动关系改革的学习榜样,市场竞争力较强的外资企业尤其成为效尤的对象,“外国投资部门为较难开展的、政治上敏感的改革充当了‘实验室’,特别是在国家与城市工人之间社会契约的变革方面。”^[4]当时非公有制企业劳资关系的市场优势受到较多的推崇,而其天然的矛盾性却没有引起政府和社会的足够重视。

二、第二阶段:劳资关系快速成长、劳动权益受损严重的阶段(十四大召开后至十六届三中全会召开前)

党的十四大打破了姓“资”姓“社”的传统思维方式,非公有经济获得了突飞猛进的增长,国有企业改革也大大提速,劳资关系从全社会劳动关系的边缘地带走进了中心地带,社会影响力和内在的矛盾性都开始显现出来。

(一)该阶段劳资关系发展的主要特点

1. 劳资关系在全社会劳动关系中的比重快速上升

一方面,非公有经济获得了突飞猛进的增长,劳资关系也迅速扩展;另一方面,1993年国有企业改革进入到建立现代企业制度的改革阶段,大量职工下岗现象随之而来。这些下岗职工和进城农民工一样,也加入到非公有企业的雇佣劳动大军之中来,使非公有制企业就业人数占全社会职工总人数的比重不断上升。2002年底,非公有制经济就业人数占全国总就业人数的比重由1992年底的1.9%上升到24.3%^[2]。实际上,中国非公有制企业数比国家统计局所公布的数据要多。“80%的乡镇企业实际上就是私营企业,即使是乡村集体企业,也具有不同于纯粹公有制的集体企业的混合经济特征,这些企业中个人投资占了相当的比例。”^[5]考虑到这个因素,2002年底劳资关系在全社会劳动关系中的比重估计在35%左右,在企业劳动关系中的比重在60%左右。

2. 劳动权益受损状况非常严重

随着劳资关系在全社会劳动关系以及企业劳动关系的比重快速上升,其社会关注度也随之上升,而关于劳动权益受损的相关报道也迅速增多。

一是任意延长工作时间。总体上看,非公有制企业任意延长工作时间的现象相当普遍,尤其以私营企业为甚。劳动

部规定,从1997年5月1日起所有企业应该实行每周40小时的工时制度。但是,几乎没有一家个体私营企业执行。许多企业“采用上不封顶的计件工资制度,或采用提高单件报酬,诱使职工加班加点。”^[6]据浙江省1999年私营企业调查显示:一个月加班30~50个小时的企业占调查数的40%左右,最多的达到180小时/月(相当于一个月几乎没有休息日,每天工作12个小时)^[7]。

二是伤亡事件频发。为了追逐最大化利润,私营企业竭力压缩安全生产投入,使中国生产事故一直高居不下。特别是在采矿业、纺织工业、机械加工业、化工、制鞋业等行业的私营企业,防护设施简陋,甚至防腐防毒的用具只有手套和口罩,成为肢体受伤、苯中毒、尘肺病高发和事故死亡的主要来源地,对职工的身心健康造成了严重的损害。据宁波市曙光手外科医院统计,在1999年7月的300余名患者中,80%~90%来自个体企业或私营企业^[8]。

三是劳动合同签订由企业决定。为了规避劳动合同中规定的相关责任,许多私营企业尽量不与劳动者签订劳动合同。据2003年浙江省人大劳动法执法检查报告,丽水市企业职工合同签订率只有20%~30%,台州市建筑业80%的民工没有签订劳动合同^[9]。企业还根据需要篡改劳动合同条款,如自行做出“出现工伤企业无责、不准串门、收取押金”等规定,或随意找理由解雇职工。

四是随意拖欠克扣工资。不少企业在年底结算工资,平时只给工人支付少量生活费,这样做一方面可以减轻资金周转的压力,另一方面有限制了工人中途离职。2002年12月至2003年1月,北京劳动监察大队已经为8630人追回了1665万多元的工资,但仍有大批拖欠工资的案例没有被发现,不少民工仍处在无钱回家的窘境中^[10]。有的企业肆意提高劳动定额,工人不加班就拿不到基本工资,其最低工资中有近1/3是靠加班挣来的,这是一种变相的克扣工资和违反最低工资制的行为。

五是欠缴漏缴少缴社会保险费。绝大多数企业没有为劳动者办理任何社会保险,一些转制的原公有制企业职工的社会保险也不再接续。为了应付社保机构,有的企业只给少数管理人员、技术人员、财务人员、销售人员等核心骨干人员缴纳保险,大量流动劳动力特别是农民工的社会保险权益得不到保障。北京市1999年调查,私营企业参加养老保险的占31.3%,参加失业保险的仅占13.4%,参加工伤保险的仅占7.5%,大部分企业没有医疗保险,只有少数企业根据职工在企业的工龄每月发放5元~10元的医疗费^[11]。

(二)劳动权益受损严重的主要原因

劳动权益受到严重损害的根本原因在于,缺乏对资本的制衡机制。劳资关系具有天生的不平等性:一是企业有资本而劳动者无资本;二是企业有组织而劳动者单枪匹马;三是企业拥有支配权而劳动者受支配;四是企业数目少而劳动者人数多。对资本强势的制衡主要来自三种力量:劳动者依法维权,劳动者组成工会,从组织上改变劳动者势单力薄的状态,实现与资本平等对话;政府出台保护劳动者权益的劳动法规,使天然失衡的劳资关系实现平衡。可是在该阶段,这三

种力量都没有发挥出应有的作用,在资本逐利的本性驱使下,在劳动力买方市场的环境下,劳动权益必然受到严重侵害。具体表现在:

第一,劳动者缺乏现代市场经济的洗礼。面对严峻的就业压力,他们大多数不会维权、不能维权、不敢维权。作为非公有制企业劳动者主体的农业剩余劳动力,他们刚刚从小农经济中走出来,农闲而出、农忙而归,把进城务工看作贴补家用的手段,远远没有意识到自己就是中国新兴产业工人中的一员。他们继续沿用农业社会投亲靠友的方式来缓解势单力薄的窘困,而把加入工会看作城里人的专利。他们中大多数人文化程度不高,当劳动权益受到损害时,要么浑然不知,要么逆来顺受,不知道什么是侵权,也不知道怎样维权。而从计划经济体制里走出来的城市下岗职工,虽然知识和见识高于农民工,但是长期的计划经济体制使他们习惯于依赖政府,法制意识、组织意识、斗争意识也不强。在严峻的就业形势面前,劳动者迫于生计,在遭遇侵权时常常无奈地选择忍气吞声、息事宁人。

第二,工会受长期计划经济体制的影响,行政倾向浓厚,不能适应市场经济条件为劳动者维权的需要。在计划经济体制下,任何社会资源的配置都要依靠行政命令,工会也成为行政组织,企业工会依附于企业行政,总工会依附于各级政府。同时,企业是国家的企业,职工是国家的职工,企业和职工的利益是一致的,工会的主要职责是协助生产、教育职工、文化娱乐等。可是,在市场经济体制下的非公有制企业,企业和职工的利益出现分化、对立和倾斜,需要工会承担起维护职工权益的责任来。然而在该阶段,工会的力量反而弱化了:一方面,不少国有企业的工会因为企业改制而解散、瘫痪;另一方面,非公有制企业从本性上是排斥工会的,他们以各种手段阻挠建立工会,即使建立了工会,也是由老板亲信把持工会;再一方面,各级总工会在体制机制、干部素质、工作方式上都远远不能胜任在市场经济条件下为劳动者维权的职责。失去了工会的支撑,劳动者根本无法改变自己弱势的地位和受资本压榨的命运。

第三,政府职能转变过程中出现一定程度的错位,对资本强势的制衡作用发挥不足。计划经济向市场经济转型,要求政府职能发生相应转变。可是,政府应该从哪些领域退出来,又该进入哪些领域,退出和进入的程度和方式各是什么,这些都是新课题,难免出现疏漏。在GDP挂帅的政绩考核体系下,地方政府投身于经济主战场,而把社会管理的职责过多地让渡给市场,以为劳资关系是市场关系,政府不应多加干涉,而没有看到平衡劳资关系正是政府不可推卸的职责。有的地方政府一味追求经济发展,营造为招商引资的“良好”环境,对劳动法规执法不严、违法不究,对工会工作漠不关心,甚至阻挠劳动监察部门执法,这种对资本的纵容使劳资关系更加失衡,劳动侵权行为层出不穷。

三、第三阶段:劳资关系稳定发展、开始构建和谐劳资关系的阶段(十六届三中全会召开后至今)

2003年10月党的十六届三中全会提出了“坚持以人为

本,树立全面、协调、可持续的发展观”,表明我们党清醒地认识到,改革开放二十五年来在物质财富快速增长的同时积累了许多发展失衡的问题,不解决这些问题就不可能实现持续发展。科学发展观是指导中国现代化建设的崭新的执政理论,也是纠正失衡的劳资关系、构建和谐劳动关系的根本指导思想。

(一)该阶段劳资关系发展的主要特点

1.劳资关系进入稳定发展状态

1998年中国国有经济布局进行了战略性调整。全国有6万余家中小型国有企业通过破产、拍卖、租赁、股份制改造等形式逐渐从国有经济部门中退出,实现了产权多元化或非国有化,下岗职工人数也呈现出“井喷”之势。1998年下岗职工为598.8万人,1999年为652.5万人,2000年为657.2万人。其后开始逐步下降,2001年为515.4万人,2002年为409.9万人,2003年为260.2万人,2004年锐减到34.3万人^[2]。这表明,到2004年国有经济布局战略性调整基本到位,国有企业下岗职工不再是劳资关系的重要来源。2003年开始出现并蔓延至全国的“民工荒”表明,农业剩余劳动力转移开始从无限供给向有限剩余转变。因此,过去那种由下岗职工和农业剩余劳动力大量涌入而导致劳资关系的数量和比重急剧升高的势头已经消退,城乡新增就业人口成为劳资关系的常态化来源,劳资关系进入到一个稳定发展的状态。

2.劳资关系的优势开始退却,问题开始暴露

直到2002年,非公有制企业职工平均工资一直超过公有制企业。该年国有单位职工年平均货币工资为12869元,非公有制单位为13212元。而2003年国有单位职工年平均货币工资为14577元,非公有制单位为14574元^[3],尽管只多出3元,这表明国有企业改革取得了基本成功,开始拥有超过非公有制企业的市场发展能力。由于大量职工下岗,2003年前劳动争议案件主要集中在下岗职工的安置补偿等方面,因而公有制企业劳动争议案件数量一直大于非公有制企业。2002年两者数量分别是72468件和69691件,分别占当年劳动争议总数的45.3%和32.3%。可是到了2003年,相应的劳动争议量分别是78989件和102802件,两者的比重发生逆转,分别占总数的34.9%和45.4%^[3]。这些数据表明,2003年是劳资关系的又一个转折点,非公有制企业的竞争优势、工资优势、就业优势相对下降,而曾一度在这些优势和国有企业改革浪潮掩盖之下的劳资矛盾开始越来越明显地暴露出来,也越来越受到社会的关注。

3.劳资关系开始朝着和谐方向推进

在科学发展观的指引下,党中央提出和实施了一系列扭转劳资关系失衡状况的政策和措施,推进劳资关系朝着和谐方向发展。2003年底因农妇熊德明向温家宝总理反映欠薪问题而在全国掀起了“清欠风暴”,经过两年治理,拖欠农民工工资问题基本得到解决。2006年10月党的十六届六中全会首次提出“发展和谐劳动关系”,2007年10月党的十七大报告提出:“初次分配和再分配都要处理好效率和公平的关系”,“逐步提高居民收入在国民收入分配中的比重,提高劳动报酬在初次分配中的比重。”2008年1月1日,在力排众议

的情况下,同时出台了《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》三部劳动法,力度之大前所未有的。2010年7月中华全国总工会提出“两个普遍”——依法推动企业普遍建立工会组织,依法推动企业普遍开展工资集体协商,并要求到2013年底全国企业法人建会率达到90%以上,已建工会组织的企业80%以上建立工资集体协商制度。2010年10月党的十七届五中全会提出“努力实现居民收入增长和经济发展同步、劳动报酬增长和劳动生产率提高同步”。新理念、新对策带动了实践创新,楼宇工会、联合工会等适应市场经济需要的新型工会开始兴起。2003年9月浙江温岭新河镇首创羊毛衫行业职工、工会、企业商会、政府四方工资集体协商制度。2004年3月余姚市总工会在全市逐步推行非公有制企业推行了工会主席直选制度。2011年5月武汉市总工会首推餐饮行业工资集体协商等等,这些实践的步伐都是朝着构建和谐劳资的方向迈进。

(二)当前构建和谐劳资关系进程中存在的问题

科学发展观提出以来,在中央和地方、理论和实践的共同推动下,劳资失衡的状况得到了一定程度改观,职工地位得到了一定程度改善,但是与和谐劳资关系还有相当大的距离。

1.工会的职工代表性不足

无论是企业工会还是各级总工会,计划经济体制遗留的行政依附性依然浓厚。企业工会干部既是雇佣劳动者,又是职工利益代言人,陷入“我为职工说话,谁为我说话”的尴尬境地。作为理性经济人,他们往往会做出“端谁饭碗,替谁干活”的选择,这样的工会是老板的工会,而不是职工的工会。有的企业,找几个职工填表就算组建了工会,没有推荐选举的过程,工会成立后即成为无场地、无经费、无活动的“空会”,职工甚至不知道工会的存在。各级总工会的不少干部习惯于计划经济体制下上传下达式的工作方式,把自己当作朝九晚五的公务员,体恤职工的情感、勇于创新的精神、熟谙法规的素养都还比较缺乏。职工代表性不足,工会就不能有效地履行维护职工权益的重任。

2.工资集体合同形式化较强

《劳动合同法》实施后,劳动监察部门加强了执法监督,

劳动合同签订率有了明显提升。但是,劳动合同趋同度高,不少是摘抄法律条文的制式文书,行业和工种的特殊性体现不足,这同样是对职工权益的忽视和侵害。更值得注意的是,这种制式的劳动集体合同不是劳资谈判的结果,职工只有签字的义务,没有发言的权利,老弱的状况并没有根除。这样的劳动合同形式大于实质,不能够充分保障职工权益。工资集体合同形式化较强的现象,反映出职工不敢和企业对话、企业不愿和职工对话、工会不会代表职工和企业对话的窘境。

3.三方协商机制还很不健全

工会、资方、政府三方协商机制是构建和谐劳资关系的基石,可是当前中国在构建三方协商机制上除了工会的群众代表性不足之外还存在着许多障碍。例如,三方协商需要企业公开相应的经营信息,但是哪些是企业必须公开的信息、如果企业不公开将受到怎样的处罚等等,都需要法律明确规定,可是目前相关的法律还处于空白,无法可依。再如,三方中的资方不是单个企业,而是相关众多企业的代表,可是目前中国非公有制企业之间的自组织化程度也不高,工商联的行政性和工会一样浓厚。又如,工资集体协商的劳方代表一般是行业工会,可是目前中国的工会体系是自上而下的垂直体系,缺乏横向联合的行业工会。这意味着不仅中国工会面临这历史性转折,而且真正代表企业的商会同样需要塑造。

四、结语

劳动关系是重要的社会关系。目前劳资关系已经成为劳动关系的主体,没有和谐的劳资关系,就没有和谐的社会关系。非公有制企业在提供就业、创造财富、推动改革上的作用是不可抹杀的,但是其带来的劳资关系天然的不平等性也是不容回避的。我们是社会主义国家,共同富裕是社会主义的本质。当前中国进入了全面建成小康社会的新阶段,扭正失衡的劳资关系不仅是经济发展的需要,也是社会发展的需要。我们要以建立三方协商机制的核心,健全相关法律法规,积极培育协商主体,大力推进三方协商实践,不断发展和谐劳资关系。

参考文献:

- [1] 列宁选集:第4卷[M].北京:人民出版社,1995:26.
- [2] 国家统计局.统计数据(1992年)[EB/OL].<http://219.235.129.58/reportYearQuery>.
- [3] 王文慧.中国劳资关系现状及其发展走势初探[J].上海企业,1995,(2).
- [4] [美]玛丽·E.加拉格尔.全球化与中国劳工政治[M].杭州:浙江出版联合集团,浙江人民出版社,2010:7-8.
- [5] 朱明方.私有经济在中国[M].北京:中国城市出版社,1998:239.
- [6] 王丽红.关于私营企业劳动关系状况的分析与思考[J].工运研究,1999,(7).
- [7] 浙江省工商联非公有制经济情况调研课题组.浙江省1999年私营企业抽样调查数据及分析[J].浙江学刊,2000,(5).
- [8] 张宗和.中国现阶段非公有制经济研究[M].北京:经济管理出版社,2000:135.
- [9] 徐小洪.冲突与协调——当代中国私营企业的劳资关系研究[M].北京:中国劳动社会保障出版社,2004:177.
- [10] 年关将近,北京劳动监察部门为工人讨拖欠工资[N].北京晚报,2003-01-08.
- [11] 北京市总工会研究室.北京市非公有制企业劳动关系研究[J].工运研究,1999,(13).
- [12] 国家统计局人口和就业统计司、劳动和社会保障部规划财务司.中国劳动统计年鉴(2004年、2005年)[EB/OL].<http://www.chinajob.gov.cn/gb/data/>.

(下转 83 页)

提高艺术设计创新能力。

4.改变传统思维模式,启发诱导学生的创意潜能。传统艺术设计常常出现重技巧思维。这严重阻碍了学生创意潜能的发挥。现代科技的发展为艺术设计创意思维提供了高效率 and 精确的表现手段,传统的手工绘画、单一的材料体验、简单的加工工艺、单纯的技艺传授,已不能成为我们现代艺术设计的唯一目的,而应把思维开发、创意培养作为重要的教学目的贯彻到每一门课程的教学,使学生在把握基本原理和方法的基础上,发挥个人的创意潜能。如室内设计课,在引导指示标志的设计中,将三大构成的形态研究与视觉心理学的研究结合起来,将视觉传播原理与图形设计创意联系起来,加强艺术设计学生对事物视觉化表现能力的训练,使之在想象与表达的有机结合中,逐步向更积极的创意思维迈进。

5.结合市场需求,开拓艺术设计视野。艺术设计不仅是一门边缘学科,更是一门结合市场需要的综合学科,艺术设计需要以相关学科为基础,以其他科学的知识来丰富设计者的

修养,艺术设计是培养设计师和艺术设计研究人员,而不是技术工人。在专业设计方面,要适当增加与艺术设计相关的工艺学、经济学、管理学、社会心理学等方面的教学内容,为学生提供视野开阔的知识空间。当然,设计师的广泛涉猎和专注是对立统一的,前者是灵感和表现方式的源泉,后者是工作的态度。好的设计并不只是图形的创作,而是艺术智慧的结晶,涉猎不同的领域,担当不同的角色,可以让自己保持开阔的视野,使设计带有更多的信息,触类旁通是学习设计的重要特点之一,艺术之间在本质上是共通的,文化与智慧的不断生长,是成为设计界常青树的法宝。艺术设计与市场关系十分密切。设计产品要直接投入市场并适应市场的选择。因而,在艺术设计教学中除了对学生进行艺术设计技能和思维的培养之外,更要将市场经营观念导入其中,是学生尽早了解市场,接触商家、厂家,直接参与设计实践以缩短学生对市场的认识过程,能尽快适应社会。只有了解艺术设计与市场的需求关系,才能进一步完善艺术设计思维,创造出最富创新的设计作品。

参考文献:

- [1] 湛红艳.关于高等艺术设计教育改革的思考[J].教育与职业,2006,(11).
- [2] 陈莹,李春晓,梁雪.艺术设计创造性思维训练[M].北京:中国纺织出版社,2010.
- [3] 普敏.对培养高师学生艺术能力的思考[J].陕西教育:理论版,2006,(Z1).
- [4] 沈柳霞.谈艺术教育与创新人才的培养[J].艺海,2009,(3).
- [5] 赵友芬.创新理念下的艺术教育[J].徐州师范大学学报:哲学社会科学版,2000,(4).

[责任编辑 陈丽敏]

(上接 65 页)

- [13] 李坤刚.个别劳动争议的现状及其处理[G]//常凯,乔健.中国劳动关系报告——当代中国劳动关系的特点和趋向.北京:中国劳动社会保障出版社,2009:155-170.

Formation and Evolution of the Labor-capital Relations in China After the Reform and Opening

YI Chong-hua^{1 2}

(1. Defense Information School of Political Work Department, Wuhan 430010, China;

2. Postdoctoral Theoretical Economics, Wuhan University, Wuhan 430070, China)

Abstract Labor relations after China's reform and opening has gone through three developmental stages: the first one is that labor-capital relations is initially formed and labor-capital conflicts are neglected, which is from the Third Plenary Session of the 11th Central Committee of the C.P.C. to the 14th National Congress of CCP; the second one is that labor-capital relations rapidly grew and labor rights are seriously impaired, which is from the 14th National Congress of CCP to the 16th National Congress of CCP; the third one is that labor-capital relations has stably developed and harmonious labor-capital relations start building, which is from the 16th National Congress of CCP until now. There are certain historical reasons in imbalances of labor-capital relations. In the new stage of the current build a well-off society, harmonious labor-capital relations are necessary for economic and social development. We should establish tripartite consultative mechanisms as the core, improving the relevant laws and regulations, actively cultivating consultation bodies, vigorously promoting the practice of tripartite consultations, continuing to develop harmonious labor-capital relations.

Key words labor-capital relations; labor rights; tripartite consultation mechanisms on labor-capital relations; primary distribution; collective consultation on wages

[责任编辑 陈丽敏]