

## On the Construction of Harmonious Labor Relations in Private Enterprises : Based on Confucius' View of Righteousness and Benefit

### 論民營企業和諧勞動關係的構建—基於孔子“義利觀”視角\*

朱建定 Zhu Jianding 史強 Shi Qiang

西南林業大學 馬克思主義學院

School of Marxism, Southwest Forestry University, China

---

**Abstract:** *In the period of social transformation, the construction of harmonious labor relations in private enterprises is faced with practice fields such as multiple interest propositions, diversified employment, and the game between employers and employees. Confucius' concept of "righteousness and benefit" provides an irrational social value evaluation standard for the construction of harmonious labor relations in private enterprises. Rational society is dominated by the value orientation of "efficiency first", forming an enterprise culture of "valuing profits over righteousness". The individual rationality of private enterprises cannot bring the collective rationality of the whole private enterprises.*

**Keywords:** *Harmonious, Labor Relations in private enterprises, Confucius' view of righteousness and benefit*

\*本文受西南林業大學教育科學研究課題“新時代大學教師教學能力綜合評價體系研究——基於系統論視角”(課題編號:YB20225)與雲南省教育廳科學研究基金專案“偉大建黨精神融入高校思政課教學路徑研究”(課題編號:2022J0540)資助。

和諧勞動關係構建是中國建設和諧社會的重要基礎。勞動關係是否和諧，關涉員工和企業之切身利益乃至經濟與社會發展。因民營企業和國有企業之間存在實質差異，因而，民營企業勞動關係與國有企業勞動關係的管理也存在區別。本文借鑒張惠忠(2001)對“民營企業”這一概念的理解，除國有國營企業之外的所有企業都屬民營企業之列<sup>38</sup>。由於民營企業的勞動關係受到用工形式的多樣化、勞動者來源的複雜化、用工方式的靈活化及市場狀況的不確定性影響，因而，民營企業勞動關係具有錯綜複雜的特點。在全球經濟不景氣的大背景下，中國民營企業勞動關係狀況惡化的情況比國有企業更突出、更嚴重。主要表現為：沒有充分發揮工會的作用、勞動爭議多、比重明顯高於國有企業；勞動報酬過低，拖欠工資嚴重；勞動者契約化程度低，勞動者權益缺乏保障；勞動條件差，工作強度大；職業培訓少，缺乏員工職業生涯規劃，社會保障差

等。一些勞動糾紛的極端事件，如2007年張海超的開胸驗肺事件、2012年4月格力集團員工集體罷工事件、2010年到2014年期間富士康員工共發生16起跳樓事故等，這些事件已經嚴重影響到員工的生活品質、企業的績效和聲譽，最終影響到社會的和諧。構建民營企業和諧勞動關係，有利於調動和激發勞動者的生產積極性、主動性和創造性，增進企業經營管理者和勞動者之間的溝通和認同，緩和與化解勞資矛盾，提高企業績效，促進社會和諧。民營企業和諧勞動關係的構建不僅要立足於當下的社會現實，也需要反思傳統文化中那些對社會具有規範作用的積極要素以及傳統優秀文化對現代社會的思維塑造。縱觀中國傳統文化中精髓，“義利觀”對於當前和諧勞動關係建設具有重要指導意義。傳統“義利觀”指出了“義”和“利”之間的關係，也彰顯了道德與利益之間的張力。在理性主義盛行的民營企業管理實踐中，“利益高於一切”、“金錢萬能”的價值觀統攝著企業行為。如何增強民營企業的社會責任感？民營企業社會責任的文化淵源在哪？本文試圖立足於孔子的“義利觀”來分析以上問題。

### I. 傳統文化視角下的勞動關係維度

目前，對企業和諧勞動關係研究的學者很多，論述的角度有所不同。從研究內容的焦點來看，主要集中於勞動者權益保障、勞動爭議、勞動關係衝突的調解、勞資雙贏、組織績效、勞動關係中的心理契約建設等方面。從研究內容來看，對於勞動關係的研究已經不再局限於法學和經濟學視角。管理學、社會學、心理學、政治學等學科視角紛紛引入到勞動關係的探討中，這些學科視角主要集中在試圖澄清和諧勞動關係的判定條件、和諧勞動關係建設的價值取向、勞動關係調節的體制機制等基本問題。從利益關係的角度探討勞動關係，說明利益的分配在勞動關係調整過程中的關鍵性。利益均衡、利益共享、利益表達這些勞動關係調整的價值取向，如果要在實踐場域確保其有效性則需要管理者觀念上的變革。從結構功能主義視角出發，管理者對勞動關係觀念的革新要認清不同時代下的結構性約束，如何突破結構性約束實現對組織邊界的認知，是勞動關係調整中的時代話題。利益分享型勞動關係需要在集體談判機制、工人工資定期增長機制、財政和產權參與型利益分享機制方面做出努力<sup>85</sup>。

文化視角下的和諧勞動關係建設是近年來該領域研究中的一個新興視角。文化在勞動關係的構建中處於基礎性地位，不同國家和地區的勞動關係，深受其區域文化的

---

<sup>85</sup>陳微波. (2012). 構建利益分享型勞動關係的理論基礎、實踐模式與路徑選擇. 現代經濟探討 (05), 9-13.

影響<sup>86</sup>。文化視角下的和諧勞動關係研究有兩種傾向：一是從當前時代背景下來探討社會主義文化對於和諧勞動關係構建的意義。不同的文化認同層面，勞動關係的行為準則是不一樣的。和諧勞動關係文化認同是由物質、制度和精神三個層面構成的結構體系<sup>87</sup>。勞動關係中三個層面上文化認同所依據的價值整合條件是存在差異的。物質層面上的勞動關係以利己和利他的平衡為文化認同的價值取向，制度層面的勞動關係以合理合法為價值取向，而精神層面的勞動關係則是以道德認同為價值考量。二是從傳統文化視角挖掘和諧勞動關係建設的文化根基及其“本土化”理論溯源。法家“法治”視角和儒家“仁治”視角代表了兩種勞動關係治理的路徑——剛性治理和軟性約束<sup>88</sup>。經濟倫理對勞動關係的建設有著重要的指導意義。以孔子為代表的儒家倡導之“義利之辯”、“重義輕利”德性經濟倫理，管子、墨子、司馬遷等為代表主張的“義利統一”、“富而義利附”的功利主義經濟倫理的思想都在一定程度上有助於和諧勞動關係的構建<sup>89</sup>。由此可見，雇主和勞動者在勞動關係互動過程中應遵循一定的倫理，或者要以某種倫理作為社會交往的價值媒介。從政府角度來規制民營企業行為的出發點，應考量其倫理道德，政府站在何種道德立場進行權利的主張，關係到雇主和勞動者之間誰是權利的受益者。對於民營企業來說，以什麼樣的經濟倫理作為行為標準制約著經濟行為的後果。

勞動關係作為一種生產關係，“人的本質不是單個人所固有的抽象物，在其現實性上，它是一切社會關係的總和。”<sup>90</sup>馬克思認為，人的本質不僅是客觀的、特定的，而且是歷史的，具體的，是變動的而不是凝固不變的。由於人的本質屬性是社會性，所以，光靠剛性的法律制度約束，並不能真正解決勞動關係中存在的問題與矛盾，還需要柔性的引導、溝通、內化，通過發揮倫理道德的自律作用，才能真正從根本上解決勞動關係的問題。勞動關係是指建立在雇傭關係之上的代表雇主利益的企業經營者及其組織與員工及其工會之間複雜的互動關係<sup>91</sup>。根據漢語詞典的解釋，“和諧”是指和好相處，和睦協調的意思。馮彥君(2013)從勞動法的視角提出，勞動法所追求的和諧應是一種“和而不同”的和諧、一種相對的和諧、一種矯正的和諧<sup>92</sup>。和諧勞動關係

<sup>86</sup>胡鋒. (2003). 企業勞動關係之文化因素影響分析—兼論跨國公司的跨文化管理. 蘭州學刊(01), 39-42.

<sup>87</sup>呂景春. 李永傑. (2008). 論和諧勞動關係的文化機制與路徑選擇. 經濟問題(04), 8-13.

<sup>88</sup>鄭志強. 劉善仕. (2017). 法儒文化視角下中國勞動關係治理的演進. 寧夏社會科學(03), 98-101.

<sup>89</sup>譚泓. (2013). 中國傳統經濟倫理思想與和諧勞動關係構建. 理論學刊(07), 76-80.

<sup>90</sup>中央編譯局編著. (1995). 馬克思恩格斯選集, 北京, 人民出版社.

<sup>91</sup>趙曙明. (2013). 構建和諧的勞動關係實現中國夢. 工會博覽(08), 37.

<sup>92</sup>馮彥君. (2013). 中國特色社會主義社會法學理論研究. 當代法學(03), 14-24.

是一種在言行上正確处理好主體間相互關係的狀態，主體間相互關係的處理需要秉持一定的道德倫理準則。民營企業的行為大多是經濟性行為，這種行為需要面對倫理道德和物質利益之間的關係，也就是我們所說的“義利觀”。在勞動關係中，“義利觀”所牽涉的維度主要有以下幾個方面：一是“義”和“利”孰輕孰重；二是個人和社會孰先孰後；三是“欲”和“責”誰主誰次；四是“外在強制”與“內在慎獨”誰優誰劣。以下將從這四個方面闡述孔子的“義利觀”中所反映出來的勞動關係調節規範。

## II. 孔子“義利觀”中的勞動關係準則

### 1. 個體利益與集體利益的調節

個人利益與集體利益之間的矛盾和衝突是普遍存在的。在勞動關係管理過程中，政府主導的價值取向是個人利益服從於集體利益。孔子不太主張把利放到首位。“嗟乎，利誠亂之始也！夫子罕言利者，常防其原也。故曰‘放於利而行，多怨’，自天子至於庶人，好利之弊何以異哉！”<sup>93</sup>他認為，謀利會帶來禍亂，並倡議杜絕這種禍亂的根源。民營企業作為中國社會主義經濟發展的重要組成部分，民營企業的發展成敗關係到中國的經濟命脈，謀利是民營企業得以生存和發展的根本前提。對於民營企業來說，企業利益與整個社會利益發生衝突的事例經常發生。面對衝突，企業如果只是一味地追求企業自身利益，其行為就會打破倫理道德的界限，擾亂社會秩序，甚至會因其逐利行為產生不可逆的負外部性，而且這種外部性需要整個社會來買單。孔子的“罕言利”在當下社會中，不能簡單地理解為不言利。而應該把其解讀為不以利作為行為的唯一主導。個人之利，企業之利不一定能夠帶來整個社會之利。民營企業如果只從自身利益出發，必然會在勞動關係中損害勞動者之利益，乃至整個社會之利益。因此，在處理個體利益與集體利益關係的過程中，不只言利，即使言利也應有一定的“禮”的約束。

### 2. “義”和“利”的平衡

“義”和“利”的平衡是勞動關係管理中一大難題。重利輕義或是重義輕利體現了勞動關係管理實踐中兩種截然不同的價值觀。孔子說：“富與貴，是人之所欲也；不以其道得之，不處也；貧與賤，是人之所惡也；不以其道得之，不去也。”<sup>94</sup>孔子認

<sup>93</sup>鄭傑文. (2005). 《史記·孟子荀卿列傳》載墨子傳記為殘篇說. 中國文化研究(01), 16-23.

<sup>94</sup>劉強編著. (2006). 論語. 北京, 藍天出版社, 2006: 63.

為，富裕和顯貴的獲得應該通過合理合法的渠道，而貧窮和低賤的去除也應該使用合理的方法。無論是富裕和顯貴，還是貧窮和低賤，都有各自運行之“道”。這個“道”應該是為社會各界所認可或推崇的，也是能夠促進社會進步的。民營企業在逐利過程中，也應該堅守一定的“道”。當企業取得良好的業績時，應該想想要承擔的“義”。如果民營企業採取危害勞動者利益的方式甚至是損害社會利益的方式去追求企業利益，從而實現企業經營管理者富裕與顯貴的目標，雖然近期可能獲利使其欲望得到滿足，但是從長遠來看，它會失去社會的信任與認可，以致于無法立足於社會。這種企業經營理念是以破壞雇主與勞動者、組織與社會之間的心理契約為代價來獲取企業短期利益。利益和道義之間並不總是處於平衡狀態。當利益和道義之間發生衝突時該怎麼辦呢？“君子喻于義，小人喻於利。”<sup>95</sup>君子更看中義，知曉義和追逐義，小人則看中利，偏愛利和追逐利。企業和勞動者都是社會系統中的主體，企業過度逐利會影響勞動者的利，讓企業失去義；勞動者過度逐利會影響企業的利，讓勞動者失去義。因此，無論是企業還是勞動者，都不能只為了一己之私利而放棄義，放棄“道”。

用道作為標準來平衡企業和勞動者的利益。子曰：“君子義以為上。君子有勇而無義為亂，小人有勇而無義為盜。”<sup>96</sup>孔子主張在“道”的約束下取利。通過一系列的禮(道德規範)來促使社會主體產生道義情懷，形成道德的約束力，通過道德規範來建構企業和勞動者之間的結構關係。所有的利益獲取都能尋求社會遵從的“道”。因此在勞動關係的管理實踐中，企業和勞動者都應當扮演“君子”的角色，取之有道，義利平衡。

儒家文化中的“己所不欲勿施于人”、“君子和而不同”都在一定程度上表達了“和”的意義和價值。勞動關係中的“和”不僅表現在規章制度、勞動關係模式上的“和”，而且需要尊重不同勞動者需求的“同”。“君子喻于義，小人喻于利”、“君子周而不比，小人比而不周”，表明了“義”和“利”的關係處理中的道德準則，這一準則不僅是人際關係準則，也是在二者發生衝突時對人的角色的一種期望。

### 3. 物質追求和精神追求的辯證關係

子適衛，冉有僕。子曰：“庶矣哉！”冉有曰：“既庶矣，又何加焉？”曰：“富之。”曰：“既富矣，又何加焉？”曰：“教之。”《論語子路》。孔子到衛國，

<sup>95</sup>劉強編著.(2006). 論語. 北京, 藍天出版社, 2006: 70.

<sup>96</sup>劉強編著.(2006). 論語. 北京, 藍天出版社, 2006: 362.

冉有給他駕車。孔子說：“好多人啊！”冉有問：“人多該怎麼辦呢？”孔子說：“讓他們富裕起來。”冉有又問：“富裕了又該怎麼辦呢？”孔子說：“教育他們。”在這裡，孔子提出，物質上的富有是社會和諧、人民幸福的基礎，只有當人們物質上富裕了，才能夠去追求精神上的滿足。在這裡，物質追求和精神追求兩者之間有邏輯上的先後關係和銜接關係，只有物質上有了一定的基礎之後，才有條件去追求精神上的需要和滿足。即所謂的“倉廩實而知禮節，衣食足而知榮辱。”儲存穀物的屋舍、糧倉殷實，人們就會懂得禮儀、禮貌；能吃飽飯，能有衣服穿，不愁饑餓寒冷，人們就有榮辱觀，知道榮譽和恥辱。人們的物質生活好了，才能提精神生活。物質需求是精神追求的前提和基礎，而精神追求是物質追求的必然趨勢和結果。

要想使社會達到安定和諧的狀態，必須要有相應的物質條件，豐富的物質條件，豐富多彩的社會生活，離不開人的自由，離不開人的民主，此外，社會政策的實施、執行和社會的物質發展水平、生產力水平是分不開的，同時也離不開人的道德素質的提高，庶、富、教三者之間是緊密聯繫的，相互影響、相互促進的。物質文明與精神文明、政治文明三者之間是相互影響、相互依存、相互統一的。對於企業而言，對員工進行物質激勵與企業文化建設，企業發展與職工個人發展、職業規劃的平衡是相互統一的，不能顧此失彼，只有平衡好社會、企業和員工的利益，才能實現企業的可持續發展，構建企業的和諧勞動關係。

#### 4. “欲”與“責”之間的整合

首先，孔子的義利思想是否考慮到了個人的私利？孔子認為利既然是存在的，人們就有求利的可能性，就有求利的正當性。“飲食男女，人之大欲存焉，死亡貧苦，人之大惡存焉。”（《周禮儀禮花記》）、“子曰：‘富與貴，是人之所欲也，不以其道得之，不處也；貧與賤，是人之所惡也，不以其道得之，不去也。君子去仁，惡乎成名？君子無終食之間違仁，造次必於是，顛沛必於是。’”（《裡仁》），孔子曰：“富而可求也，雖執鞭之士；吾亦為之。如不可求，從吾所好。”<sup>97</sup>孔子認為，物質財富和生理的需要是人的最基本的需要，只有滿足了基本的物質需要，才可能去追求道義。任何人都不會甘願過貧窮困頓、流離失所的生活，都希望得到富貴安逸。但這些需要必須通過正當的手段和途徑去獲取，否則寧守清貧而不去享受富貴。孔子在這裡闡述了追求榮華富貴與遵守社會倫理道德兩者之間的關係。孔子認為只要遵守社會的倫理道德，通過自己

<sup>97</sup>劉強編著. (2006). 論語. 北京, 藍天出版社, 2006: 132.

正當的勞動，不違背社會規則和倫理，可以光明正大地追求個人仕途和財富。君子愛財，取之有道。作為社會的一名成員，提倡通過自己正當、合法的勞動創造財富，不能夠為了利益不擇手段。

然而，孔子主張獲得正當物質利益的同時，還要考慮他人和社會利益。子貢曰：“如有博施於民而能濟眾，何如？可謂仁乎？”子曰：“何事於仁？必也聖乎！堯舜其猶病諸。夫仁者，己欲立而立人，己欲達而達人。能近取譬，可謂仁之方也已。”<sup>98</sup>孔子認為自己想要有所發展，馬上就想到也要讓別人有所發展；自己想要實現理想和抱負，馬上就要想到幫助別人實現理想和抱負，能夠從身邊的小事做起，推己及人，這就是實踐仁義的方法。這句話詮釋了孔子關於仁的理解：一種利他主義的基本原則和價值觀。社會中的每一個人不能自私自利，而是需要學會關心和維護他人利益。無論是在封建社會，還是在社會主義社會，這個原則始終是建構社會道德的基石和人與人和諧相處的基本準則，具有極其重要的普世價值。

### 5. “守則”與“慎獨”的融合

有監督時才“守則”，沒有監督時“不守則”，這不是“慎獨”，是不能自律的表現。民營企業的勞資衝突有的是顯現的，有的是潛在的，只有堅持“守則”與“慎獨”的融合，才能構建起和諧的勞動關係。顏淵問仁。子曰：“克己復禮為仁。一日克己復禮，天下歸仁焉。為仁由己，而由人乎哉？”<sup>99</sup>孔子認為：即使在沒有監督的條件下也能自覺地約束自己，使自己的言行舉止符合禮的要求和規定，跟禮的要求相衝突和相違背的事情，一律不要去做，如果能夠真正做到這一點，就可以達到很高的精神境界。由此看來，“克己復禮”是達到仁的境界的方法。因而，光有守則是不能達到仁的境界，只有將守則和慎獨有機地結合起來，才能真正達到仁的境界，只有每個個體達到仁的境界，才能使社會達到和諧狀態。

## III. 孔子“義利觀”對構建民營企業和諧勞動關係的啟示

勞動關係在本質上是一種社會關係。中國正處於社會轉型時期，勞動關係中的主體及其利益相關者的利益訴求越來越具有多元化和多樣化特點。轉型期的民營企業勞動關係管理中經常會遇到社會失範的問題。新舊勞動關係的制度之間不能有效地銜接，

<sup>98</sup>劉強編著. (2006). 論語. 北京，藍天出版社，2006：121.

<sup>99</sup>劉強編著. (2006). 論語. 北京，藍天出版社，2006：221.

制度效力就不能有效地發揮出來。當制度失效時，迫切需要道德規範能夠有效地調節勞動關係。因此，民營企業和諧勞動關係的構建需要依靠一種正確的“義利觀”，一種“義”和“利”、“欲”和“責”、“守則”與“慎獨”相平衡的企業價值觀來指導和調節勞動關係的管理活動。

### 1. 勞動關係中的道德問題

孔子的“義利觀”強調道德在社會關係調節中的重要意義。和諧勞動關係是多個行動主體之間的相互影響、互惠互利的社會關係，涉及民營企業、政府、雇主、工會、勞動者、及其他利益相關者等主體之間交互形成的關係網絡。各行動主體只有依靠道德約束自己的行為，才能實現和諧共贏。在勞動關係實踐中各主體在約束自身行為時會遇到一定的道德問題，它主要有兩種表現：一是道德約束問題；二是道德權利問題。無論是民營企業或是雇主，還是勞動者，和諧勞動關係的建設都離不開道德約束。雖然法理型權威在組織管理中的作用越來越突出，法理型權威作用的發揮則需要憑藉法律和權力兩種調節勞動關係的手段。而法律和權力的有效性又受到勞動者的權力距離現狀的影響。勞動者的權力距離就是勞動者對權力約束的感知和接納程度。當《勞動法》和《勞動合同法》等法律在實踐中的效力未能有效地發揮出來時，勞動者對法律和權力的距離感就會增強。實際上，民營企業中勞動者合法權益得不到法律保障的事例比比皆是，因此，在依託法律維護自身合法權益過程中，勞動者的挫敗感是比較明顯的。基於法律約束效力不高的場域下，道德約束的作用不容忽視。孔子“義利觀”在指導個人利益與社會責任、個體人際關係和諧方面有一定的可行性。“義”和“利”之間的平衡體現了道德約束不僅是人際道德約束，而且也是道德調節中的約束。

民營企業的雇主或是勞動者都有主張和實現自身道德權利的正當性。道德權利是一種與法律權利不同的權利，它是由道德體系所賦予並由相應義務所保障的主體應得的正當權利<sup>100</sup>。勞動關係主體的法律權利已有一系列的法律法規進行保障。特別是當雇主與勞動者在勞動關係產生和存續過程中發生社會交換行動時，雇主因其擁有信息主導權而享受到了優勢的法律權利。勞動者在與雇主進行社會互動過程中，其法律權利的主張機會和能力要弱勢得多。就道德權利而言，雖然從理論上雇主和勞動者都有獲得道德權利的自主權、知情權、評價權、收益權等。雇主和勞動者在勞動關係過程中，二者的道德權利的話語能力是有所差別的。孔子的“義利觀”假設互動雙方都是

<sup>100</sup>朱貽庭. (2002). 倫理大學詞典. 上海, 上海辭書出版社, 2002:130.



有道德修養的。而現實中，當勞動關係中的信息不對稱問題出現時，雇主在主張道德權利時就具備了優勢性和強勢性。勞動者的道德權利的主張還需要一系列的社會條件進行支持。

## 2. 勞動關係中的不確定性規避

隨著民營企業用工形式的多樣化和靈活化，勞動關係中的不確定性問題越來越突出。和諧勞動關係建設需要民營企業具備規避勞動關係管理中不確定性的能力。長期以來，以制度化、規範化為主的管理成為評價企業先進性的一個重要尺度。但是，制度化管理往往應對的是可測的、可預期的、標準的、可重複性、同質性的勞動關係風險。對於不確定風險，正式制度化的約束顯得力不從心。臨時性用工、人才流動、勞動力形式多樣化等因素造成了民營企業勞動關係的靈活性和不確定性特點。一定意義上來說，應對不確定性的能力決定了民營企業的經營能力。因此，不確定的風險規避需要一種軟性的心理契約，這種心理契約立足於勞動關係中各主體從道德出發的“慎獨”。一種“克己復禮”式的“守則”與“慎獨”的結合。在未知的或是不可控的風險來臨之際，民營企業中的各利益主體能夠先“義”後“利”，先“社會責任”後“個體利益”。因此，道德約束是一種規避不確定風險的有效形式。

## 3. 勞動關係中的制度化約束與非制度化約束

制度化的約束不能有效克服組織邊界模糊化帶來的勞動關係管理問題。制度化約束通過法律、法規、制度、規章等手段對勞動關係中的行為主體進行控制和約束。它是一種假定民營企業的組織邊界比較清晰和明確下的勞動關係管理。它認為民營企業是有邊界的，且管理者能夠確認組織成員的身份，以及測度雇主與勞動者之間的關係網絡。制度化約束設想能夠判斷雇主和勞動者的行為屬性，哪些是組織行為，哪些是個體行為，其界限是相對清晰的。事實上，在勞動關係的管理實踐中，雇主和勞動者之間的關係並不是十分清晰和明確。他們的行為屬性也很難判斷是組織行為，還是個人行為。因而，制度化約束在面對複雜的勞動關係時，會出現道德上的爭議與分歧。雇主的利益主張和勞動者的利益主張所依據的道德立場不同，各自會得出不同的道德評價。目前，中國眾多的勞動糾紛和爭議，在一定程度上是由勞動關係管理中的組織邊界模糊而引起的。

和諧勞動關係應是制度化約束與非制度化約束的有效統一。非制度化約束主要是

通過道德、習俗、禮儀、社會習慣等社會規範對人的行為進行約束。民營企業大量使用勞務派遣工已是當今勞動管理中一大特點。勞務派遣工在勞動過程中遭受了“權力喪失、規範喪失和社會隔絕”<sup>101</sup>的異化。一些民營企業運用不為社會接受的手段去實現其經濟目標，規範失去約束效力。民營企業青睞勞務派遣工不僅是基於短期用工的考慮，而且也是一種降低勞務用工風險的策略。隨著民營企業管理環境的變化，管理風險在增加。正式員工與企業之間形成的是一種穩定的有法律保障的勞動關係，這種組織身份迫使民營企業在應對風險中必須擔負其相關責任。而使用勞務派遣工，當風險來臨時可以隨時終止勞動關係，並因勞務派遣工的離職而使風險降低。勞務派遣工在用工單位和用人單位的博弈中，處於一種權力喪失和社會隔絕的狀態。道德在降低勞動異化中的作用是不容忽視的。雇主的道德觀念和道德水準影響到勞動者權利被剝奪的狀況。雇主在滿足自身的欲望同時，要履行其擔負的社會責任，除了依靠制度化的機制進行約束之外，還需要依靠非制度化的道德規範體系進行約束。

#### 4. 勞動關係調節中的相互性

勞動關係管理中的利益糾結主要表現在：維護誰的利益？民營企業中的雇主或組織的利益和勞動者的利益往往不是“和”或“同”的關係。維護雇主或企業的利益可能會造成勞動者利益的損害，反之，維護勞動者的利益會對雇主或企業的利益帶來影響，這一問題具有相互性。勞動關係的調節與利益的分配是緊密相連的，如何平衡雇主或企業的“利”與勞動者的“利”是和諧勞動關係構建的關鍵問題。共享利益旨在調和勞動關係主體之間的利益分歧，實現勞動權益和資本權益的統一。而這種利益共享的實現，不僅需要資方擁有更加寬容，更加負責任的道德基礎，而且需要勞動者擁有一定的公民雅量，具有較強的溝通談判能力。當資方和勞方力量對比相對均衡時，勞動者在利益共享中的“討價還價”能力還能幫助其實現勞動權益。一旦這種平衡被打破，勞動者利益被損害就會成為常態。如何在勞動關係調節中使“互害”轉變為“共享”、“共贏”，則需要勞資雙方都能夠做到“擔責”和“慎獨”。

對於企業而言，如果只是一味地考慮企業自身近期利益，處處考慮為企業節約成本、爭取更多經濟利潤，而不能設身處地的為員工著想，不去考慮員工自身的精神需求，只是理所當然地認為給員工加工資，加點獎金，就已經萬事大吉了，這種想法是

---

<sup>101</sup> 美 瓦·理查·斯科特，傑拉爾德·F·大衛斯著：組織理論—理性、自然與開放系統的視角 M. 北京：中國人民大學出版社，2011：197.

錯誤的，要真正尊重員工、多與員工溝通、交流，聽聽員工真實的想法，瞭解員工情況，為員工解決一些實際問題。要加強企業文化建設，為員工營造一種以人為本的氛圍，體現人文關懷，不僅僅把員工當成賺取利潤的工具和手段，而應該真正把員工當成是企業的最有價值的資本。要給員工以鍛煉、學習的機會，給員工做好人生職業規劃，鼓勵員工學習新技術、新技能。有些企業害怕員工學習了新技術後會跳槽，寧願不讓員工去學習，這種心理是錯誤的，如果員工不去學習，或者企業不鼓勵學習，員工缺乏技能、生產效率不高，將影響企業技術更新和創新，從而也會影響到企業的長遠發展。

#### IV. 結論

孔子的“義利觀”對於當今民營企業和諧勞動關係的建設有著重要的指導意義。勞資雙方只有具備正確的“義利觀”，才能實現資源共享、合作共贏。佔據優勢力量的資方更加“擔責”、“慎獨”，才能形成一種“義利”平衡的企業文化。民營企業只有正確處理好利益與道德之間的關係，才能有效規制企業行為的負外部性，在與勞動者互動過程中構建一種和諧的勞動關係結構。當然，孔子的“義利觀”是通過“君子”和“小人”的地位差異來說明道德水平的高低。在實際的勞動關係發生場域，資方和勞方的地位差異並不能簡單地用道德高低進行評判。雖然孔子那個時代的社會已然不再，而資方和勞方不論處在什麼樣的地位階梯，但雙方的修己和內在超越都在一定程度上規制著新型的勞動關係。

民營企業和諧勞動關係的構建也需要勞資雙方在互動過程中重塑勞動關係管理理念，批判地踐行孔子的“義利觀”，使其與社會主義核心價值體系相“和”相“同”。社會主義核心價值體系中的“自由”在一定意義上是道德權利的自由，不僅是企業，而且勞動者均有主張自身道德權利的自由。孔子“義利觀”也表明了道德主體擁有平等地主張權利的機會。勞動關係存續期間，企業或勞動者要獲利，必須符合一定的道德標準，做到公平、公正。要真正實現“義”和“利”的平衡，無論是民營企業還是勞動者，都必須能夠“愛國、敬業、誠信、友善”。只有具備基本的道德規範，才能在處理義利關係上堅守道德底線，建設和諧勞動關係，從而有利於構建社會主義和諧社會。

社會主義核心價值觀指導下的當代“義利觀”建設任重道遠。在建設社會主義核心價值觀的背景下，如何促進勞動者個人、企業和社會的價值整合是當下“義利觀”

建設的重要內容。孔子的“義利觀”反映的價值取向具有時代特徵，其所處時代的社會分工、社會分層均沒有當今時代複雜。同質性和階層同構是孔子時代的顯著特點，那時的“義利觀”的規範作用得到了眾多倫理規範的支持和影響。隨著社會變遷的速度越來越快，社會失範問題在當下比較突出，價值觀對社會主體的影響力也受到了更多因素的影響。社會分工越來越複雜，主體階層分化越來越多樣的情況下，孔子“義利觀”在當前社會體系中實踐的效力也會大打折扣。勞動者階層所表現出來的價值選擇千差萬別，民營企業因其行業特性和自身文化取向的差異性而出現了其價值取向的多樣化，這些異質性會影響勞動關係的狀態。因此，如何整合不同利益主體的價值取向，使其與中國社會主義的核心價值觀的價值取向相吻合，是當今時代下“義利觀”建設的主要內容。

如何對價值觀進行整合，需要通過對話、溝通、交流、互動來協調企業員工個體價值觀、企業核心價值觀和中國特色社會主義核心價值觀，不斷調適價值結構以順應社會價值規範的過程。首先，要提高文化軟實力，弘揚中華傳統美德，培育和踐行社會主義核心價值觀，讓社會主義核心價值觀的理念深入人心，用核心價值觀凝聚人心，為企業核心價值觀與員工個體價值觀樹立價值取向標杆。其次，企業的發展不僅要考慮企業目標和願景，而且要考慮社會對企業的角色期望，企業必須承擔相應的社會責任，只有承擔起相應的責任，才能享有相應的權利。企業應當以社會主義核心價值觀作為企業的標準，規範企業行為，當企業核心價值觀與社會核心價值觀存在分歧時，要主動調適企業核心價值觀，契合社會主義核心價值觀。將企業核心價值觀融入制度建設當中，在員工招聘、績效考核、薪酬管理等環節當中增加價值觀的考察環節。最後，企業員工要認真學習和踐行社會主義核心價值觀和企業核心價值觀，在日常工作和生活中，將其作為標準來規範自己的活動，並使之內化為自己自覺行為的價值取向。

### 參考文獻

#### 專著及論文

- 劉強編著. (2006). 論語. 北京, 藍天出版社.
- 中央編譯局編著. (1995). 馬克思恩格斯選集, 北京, 人民出版社.
- 朱貽庭. (2002). 倫理大學詞典. 上海, 上海辭書出版社.

陳微波. (2012). 構建利益分享型勞動關係的理論基礎、實踐模式與路徑選擇. 現代經濟探討 (05), 9-13.

馮彥君. (2013). 中國特色社會主義社會法學理論研究. 當代法學 (03), 14-24.

胡鋒. (2003). 企業勞動關係之文化因素影響分析—兼論跨國公司的跨文化管理. 蘭州學刊 (01), 39-42.

呂景春. 李永傑. (2008). 論和諧勞動關係的文化機制與路徑選擇. 經濟問題 (04), 8-13.

譚泓. (2013). 中國傳統經濟倫理思想與和諧勞動關係構建. 理論學刊 (07), 76-80.

瓦·理查·斯科特, 傑拉爾德·F·大衛斯著: 組織理論—理性、自然與開放系統的視角 M. 北京: 中國人民大學出版社, 2011: 197.

張惠忠. (2001). “民營企業” 概念辨析. 上海統計 (03), 25-27.

趙曙明. (2013). 構建和諧的勞動關係實現中國夢. 工會博覽 (08), 37.

鄭傑文. (2005). 《史記·孟子荀卿列傳》載墨子傳記為殘篇說. 中國文化研究 (01), 16-23.

鄭志強. 劉善仕. (2017). 法儒文化視角下中國勞動關係治理的演進. 寧夏社會科學 (03), 98-101.

Date of Submission: July 27, 2022

Date Review Completion: August 30, 2022

Date of Publication: October 30, 2022

### About the Authors



Zhu Jian Ding received a master's degree in Marxism Theory. He works in School of Marxism of Southwest Forestry University. He majors in human resource management.

朱建定獲馬克思主義理論碩士學位。現就任於西南林業大學馬克思主義學院。研究領域主要為人力資源管理。



Shi Qiang received a master's degree in Marxist Theory. He is currently working at the School of Marxism, Southwest Forestry University. The main research fields are philosophy and Marxist theory. 史強獲得馬克思主義理論碩士學位。現就職於西南林業大學馬克思主義學院。研究領域主要為哲學及馬克思主義理論。