

# 和谐劳动关系的演进逻辑及发展方向

韩喜平 徐景一

(吉林大学 马克思主义学院, 吉林 长春 130012)

**摘要:** 通过对现阶段中国劳动关系现状进行深刻分析,同时对西方劳动关系理论适用度进行考核,文章认为中国特色和谐劳动关系的演进逻辑应当以个人经济自由为基础的劳动与资本的深度合作。这种演进逻辑既体现市场化劳动关系的本质,也符合社会主义制度的本质属性,即以“共同富裕”与“社会和谐”为基础的劳动权益与资本权益的统一。以此逻辑设计,和谐劳动关系发展方向应分为两个阶段:近期目标是针对“强资本、弱劳动”失衡格局,构建对劳动者倾斜保护的政府主导型劳资关系协调机制;长期目标是以此为基础促进劳资力量均衡,建立以个人经济自由为基础的劳动与资本深度合作机制。

**关键词:** 劳动关系; 和谐社会; 劳资冲突; 经济自由; 深度合作

**中图分类号:** F246 **文献标识码:** A **文章编号:** 0257-0246 (2011) 03-0059-06

劳动关系的本质是利益关系,其平衡根本上取决于劳资双方的力量博弈。针对目前非公有制经济中“强资本、弱劳动”的失衡格局,和谐劳动关系的建立应该通过国家适度限制资本力量以及对劳资关系建立规范和制衡机制来平衡双方实力,缓和劳资冲突。然而,计划经济体制下和完全市场调节的劳资关系协调机制无法有效化解转型时期日趋激烈的劳资对立和冲突。因此,归纳和谐劳动关系的演进逻辑,并以此为基础规范其发展方向,对于现阶段我国非公有制经济劳资矛盾的化解,有效化解劳资的对立与冲突,促进经济社会的稳定与持续发展具有重要的现实意义。

## 一、现阶段中国劳动关系解析

实事求是地讲,我国目前特别是在非国有经济中存在着明显的资本主导的“强资本、弱劳动”的分配格局,而这种格局的形成,从学理对比、制度供给、市场格局、组织需求中都能够一定程度上找到它存在的理由。

### 1. 学理对比: 资本雇佣劳动的“马太效应”

马克思在分析生产与流通过程中,资本同雇佣劳动的关系体现不同阶段性特征时,指出在生产过程中,资本的价值增值完全取决于资本作为对象化劳动同活劳动的关系,即资本同雇佣劳动的关系;作为商品,资本却取决于生产过程之外的流通。“但是,随着大工业的发展,现实财富的创造较少地取决于劳动时间和已耗费的劳动量,较多地取决于在劳动时间内所运用的作用物的力量,而这种作用物自身巨大效率又和生产它们所花费的直接劳动时间不成比例,而取决于科学的一般水平和技术进步,或者说取决于这种科学在生产上的应用。”因此,“劳动表现为不再像以前那样被包括在生产过程中,相反地,表现为人以生产过程的监督者和调节者的身份同生产过程本身发生关系”。整个社会

基金项目: 国家社会科学基金项目 (07BKS020); 教育部新世纪优秀人才资助计划。

作者简介: 韩喜平,吉林大学马克思主义学院院长,教授,博士生导师,研究方向: 社会主义经济理论; 徐景一,吉林大学马克思主义学院教师,博士生,研究方向: 社会主义经济理论。

的物质生产条件达到了这样的程度“这里已经不再是工人把改变了形态的自然物作为中间环节放在自己和对象之间：而是工人把他改变为工业过程的自然过程作为中介放在自己和被他支配的无机自然界之间。工人不再是生产过程的主要作用者，而是站在生产过程的旁边。”<sup>①</sup>

当前，经济全球化中技术进步导致的资本与劳动的性质分化、资本与消费者联盟的特点共同深化了强势资本与弱势劳动的“马太效应”。在全球化与信息化的电子时代，资本具备独立自主的增值能力，能够高速高效地自由流动；而劳动者受到迁移与信息搜寻成本的限制，只能停留在局部地域，这种背反关系使资本能够与劳动分离。同时资本为了获得竞争力、高效率、获利最大化，不再与劳动者签订任何固定的契约，转而依赖于消费者：资本的流动方向和规模都受消费者偏好与规模所决定，其结果必然导致劳动的影响已经成为次级考虑因素。劳动者的地位和劳动的性质发生了巨大变化的后果是不利于流动的劳动者愈发陷于无力对抗资本的绝对贫困之中。主要表现为灵活就业、短期合同、滚动合同或没有合同的劳资关系，致使就业不稳定性、高风险性增强，就业质量下降，短期雇佣取代长期雇佣。同时，随着劳动者的知识层次和技术含量要求不断提高，这种精英化与专业化的劳动方式使大部分劳动者无力参与社会劳动，被替代性增强；技术化的劳动方式不仅缩短劳动者的劳动寿命，而且使他们对生活预期充满不确定性。二者共同作用的后果已造成强势资本与弱势劳动的“马太效应”（Matthew Effect）：资本拥有者固化与加强目前已然强势的社会地位，控制社会变迁的话语权；劳动者愈发陷入贫穷从而丧失社会主人的地位，却又很难通过马克思意义上的“全世界无产阶级联合起来”的集体力量来争取自身权利。

### 2. 制度供给：领导集团和强势利益群体“资本”偏好主导

在劳动政策的设计层面：中央与地方分税制改革后，就各级政府而言，在现有政治体制和干部考核体制的安排下，地方政府作为理性“经济人”，具有强烈的经济动机即自我利益最大化。作为各级政府的代理人——各级官员则表现为赢得上级政府的赏识以获取更大的政治晋升机会和掌握更多的经济资源从而获取更多财政收入、获取高经济增长指标与发展地方经济，其实现途径多体现为吸引资本、争取投资。由于劳方利益并不与地方政府考核指标利益一致甚至有时相悖，这就使得在劳方与资方的力量博弈中各级政府不仅不能作为一个公正的第三方，反而在劳动政策的设计方面或是不作为，或是牺牲劳动者利益偏向资方。同时，在制度设计过程中，掌握经济力量的强势集团有着更多的表达机会和话语权。这样，资本具有优势，通过各种关系，借助各种强势部门的推动，很容易获得政治资源的支持。事实上，劳资力量在博弈的初始阶段，资本凭借制度支持就处于优于劳动的强势地位。

在劳动政策的执行层面：社会主义市场经济体制建立后，政府对劳动关系的管理由计划经济条件下行政指令式的直接管理转变为市场经济条件下宏观调控式的间接管理。劳动关系管理模式转变以后，虽然有利于劳资双方协商，但也导致当前劳动力市场的泛市场化的失控无序状态。其原因主要是政府在劳动关系中的定位不清、职能不明，面对牵涉多方利益的劳动关系问题，往往作为乏力；政府缺乏提供公共服务的经验体现在劳资关系方面，其实际协调与执行能力相当有限，二者共同作用导致在制度供给方面，劳资关系出现“强资本、弱劳动”的失衡格局。

### 3. 市场格局：个体劳动者面对整体企业

依据西方经济学原理分析，市场配置资源高效需要的前提条件是：市场充分竞争、信息完全对称、“经济人”完全理性及企业与劳动者经济活动无外部性。现实中我国劳动力市场是一个供求极端不平衡的买方市场，劳动力供给大大超过其需求，需要就业的大学生、转移出来的农村剩余劳动力与下岗职工增加使劳动力供给压力越来越大。吸纳劳动力的主力企业即非公有制企业大多数属于劳动密集型产业，对劳动力的素质、技术要求不高，劳动力的可替代性很强，作为个体劳动者并不具备多少讨价还价的能力；同时，由于劳动力市场信息传递机制不完善与劳动者素质局限，出现很多非理性行

<sup>①</sup> 《马克思恩格斯全集》第31卷，北京：人民出版社，1998年，第100-101页。

为即劳动力供给方自身恶性竞争,为雇主压低雇佣条件提供了可能性,导致工作条件和劳动者权益的“竞相逐底”(Race To Bottom)。劳动力市场出现的“市场失灵”特点导致劳动关系中以个体劳动关系为基本形态,无力制衡强势资本,从而显现出“强资本、弱劳动”的失衡格局。

#### 4. 组织需求: 工会目标扭曲、作为乏力

市场经济条件下的劳资关系,基本都是集体劳资关系为核心。劳资之间产生矛盾,通过工会或集体代表与资方谈判解决,从而使劳资关系相对平衡。而现实中工会由于历史的原因长期以来定位于政治团体,而不是职业团体,体现在以下两方面:其一,马克思认为“工人阶级不能自发地产生科学社会主义的意识,自觉地完成伟大的历史使命,需要被灌输,需要教育引导”,以此理念,中国工会是党领导下的工人阶级的团体,是党领导群众的联系与纽带。其二,工会作为党的一个管理分支机构,由于历史需要的原因,它与劳动者的关系的主要方面就体现在教育与管理,其次才是对劳动者的利益维护与服务。当然从总的方面来看,党与整个工人阶级利益是一致的,但具体的个人利益是千差万别的。对劳动者的定位不清与职能不明,得不到劳动者群体的支持,造成工会的定位是客体与依附,缺乏主体性与独立性;在管理层级中逐渐被冷落、漠视与边缘化。工会职能仅局限于“娱乐工会”、“福利工会”,而作为劳动者权利表达者和维护者的职能却没有很好地得到落实。工会与用人单位通过平等协商、签订集体合同这个最基本的手段却在实践中流于形式,发挥不了代表劳动者集体作用,导致劳动关系的构成和处理是整体企业面对个体的劳动者,结果容易导致劳动者的谈判地位太弱,无力制衡强势资本,从而显现出“强资本、弱劳动”的失衡格局。

## 二、西方劳动关系理论适用度考核

西方劳动关系理论对西方各国劳动关系制度的演变与劳动关系力量平衡发挥着重要影响和积极作用。西方劳动关系理论一般按照政治趋向上的保守与激进进行划分,可以分为新保守学派、管理主义学派、正统多元论学派、自由改革主义学派、激进学派。<sup>①</sup>新保守学派崇尚自由竞争,认为市场性供求竞争作用是形成劳动力市场运行结果的主要因素,主张不加干预的劳动力市场会提高经济效益,促进劳资利益和谐。其学派代表人物有阿尔弗雷德·马歇尔(Alfred Marshall)、米尔顿·弗里德曼(Milton Friedman)。管理主义学派从管理学角度研究劳动关系,其理论假设为劳资双方希望企业赢利与发展,虽有局部利益冲突、本质无固有矛盾,强调要以人力资源开发和管理、企业人事管理制度健全协调劳动关系。其理论溯源可以追溯到埃米尔·迪尔凯姆(Emile Durkheim)的工业主义劳动关系理论。正统多元论学派主张通过制度性因素与社会性因素解释劳动力市场运行的结果,重视国家、资方与劳方(工会)相互作用以达到劳资利益和谐。此学派起源于制度经济学,建立在德国历史经济学基础之上,索尔斯坦·邦德·凡勃伦(Thorsten Bunde Veblen)、康芒斯(John R. Commons)的著述对理论性基础构建有一定影响。此外1980年代以后学者弗里曼(Freeman)和詹姆斯·梅多夫(James Medoff)提出“辞退一言”模型,为该学派提供了基础性贡献,其核心观点为作为公开表达劳动者苦衷和不满的代表性组织,工会有利于减少辞职率,提高生产性,改善经营管理模式、提高经济效益等。<sup>②</sup>自由改革主义学派重点分析社会结构变迁中资方、劳方与工会的特征,形成多变量研究范式,考察劳动关系整个运行过程的发生原因、过程及其后果。激进学派也称为新马克思学派,主张建立生产资料工人所有制。因为,所有权是一切权利的基础,劳方如想获得公正合理利益,必须成为企业所有者即建立工人生产资料所有制为特征的新经济体制,不接受对现有经济体制的改良与修正。实践中有前南斯拉夫的工人自治制度、瑞典梅德计划(Meidner Plan)、西班牙孟作根体系(Mondragon System)。

<sup>①</sup> 程延园 《当代西方劳动关系研究学派及其观点评述》,《教学与研究》2003年第3期。

<sup>②</sup> 罗润东、徐萍 《美国劳动关系研究综述》,《产业经济评论》2009年第3期。

适当借鉴国外劳动关系理论学派的观点分析国内劳动关系问题是必要且有益的,但必须看到西方劳动关系理论本身所嵌入的社会制度、经济技术环境、资源禀赋、文化背景与价值取向是不同的,蕴涵着不同群体对劳动关系的价值评判。直接引用其理论,不足以解决转型时期中国劳动关系的问题:第一,西方国家没有中国巨大的人口压力。现阶段劳动力市场供大于求的特点长期存在决定了中国必须以高度现实的态度来平衡劳资关系。如果如新保守学派只重视市场作用,强悍的市场逻辑只会导致强势资本与弱势劳动的“马太效应”:固化与加强目前已然强势并且控制社会制度变迁的话语权的资方力量,而使劳动者愈发陷入贫穷弱势,丧失社会主人地位,变成受资本控制和奴役的雇佣工人。第二,由于中国现代企业是改革开放后出现的,比较西方几百年的现代企业制度,并未建立规范与成熟的现代企业制度,企业伦理文化与社会责任感未能走上正规,并且目前就业中出现的不稳定性、高风险性、短期雇佣取代长期雇佣的特点使劳动者很难对企业组织高度认同,仅凭借人力资源管理的技术手段不能从根本上改变劳资关系的失衡状态。第三,正统多元论学派强调的工会组织、集体谈判目前在中国实践中很难操作。中国工会现阶段更重要的作用是维护社会稳定与作为政治博弈的工具,其维护劳动者利益的经济职能被弱化,形成不了集体力量的个体劳动者也无法在集体谈判中制衡强势资本。第四,自由改革主义学派倡导的社会结构变迁进而导致政策改变的协调劳动关系,基于现阶段中国的整体经济结构、人口规模、资源禀赋决定了产业升级的难度极大,在相当长的时间内中国都会主要依靠国内不同区域之间产业依次升级的途径来进行劳动力的比例调整,城乡二元制结构将会长期存在,因此短期内该理论不能指导实践。第五,激进学派倡导的理论只在西班牙巴斯克地区的孟作根体系(Mondragon System)实现,其他国家并无成功案例,因此不具有实践操作性。

### 三、和谐劳动关系的演进逻辑

市场经济理论的核心强调在尊重个人经济自由基础上,实现自觉、高效的经济合作与最佳资源配置,进而达到帕累托最优状态。但市场不会自觉自发实现劳资力量平衡。在目前“强资本、弱劳动”的格局中,个体劳动者在同资本博弈中,如果仅仅凭借市场作用,得不到国家与制度支持,将很难有制衡资本、维护自身合法利益的能力。我们认为,中国特色和谐劳动关系的演进逻辑应当是以个人经济自由为基础的劳动与资本的深度合作,即以“共同富裕”与“社会和谐”为基础的劳动权益与资本权益的统一,体现效率与公平的统一。

#### 1. 市场化的劳动关系本质是劳资自治,其基础为实现劳动者个人经济自由

新自由主义经济学家米尔顿·弗里德曼(Milton Friedman)认为“经济安排在促进自由社会方面起着双重作用。一方面,经济安排中的自由本身在广泛意义上可以被理解是自由的一个组成部分,所以经济自由本身是一个目的。其次,经济自由也是达到政治自由的一个不可缺少的手段。”<sup>①</sup>同时指出实现经济自由的途径可以通过市场交换自愿完成,“从基本上说,仅有两种方法来协调千百万人的经济活动。一个方法是包括使用强制手段的中央指挥——军队和现代集权主义国家的方法。另一个是个人自愿的结合——市场的方法”,“通过自愿的结合进行协调的可能性来自一个基本的——然而经常被否定的——命题,即:进行交易的双方都可以从中获利,只要交易双方是自愿的而且是不带欺骗性的”<sup>②</sup>。

联系现实,应用弗里德曼的论述进行分析:一方面,劳动者的经济自由通过市场与资本结合形成社会劳动力。在商品交换以生产价格为基础的现代市场经济条件下,要使劳动关系健康有序地运行,必须有产权明晰的市场主体。其中劳动所有权的明晰是重要前提。确立和个人行为的独立化是建立在承认个人能力的差别和个人积极性差别(即个人运用自己能力的差别)基础上的,它是在一定意义

<sup>①</sup> 米尔顿·弗里德曼《资本主义与自由》,张瑞玉译,北京:商务印书馆,2004年,第11页。

<sup>②</sup> 米尔顿·弗里德曼《资本主义与自由》,张瑞玉译,北京:商务印书馆,2004年,第17页。

上成为创新和效率之源。市场制度之所以高效,就在于它承认个人能力与积极性的差别,并且适应这种差别,创造了一个能够较好利用这种差别和较好发挥个人能力、实现个人经济自由权利的制度和机制。劳动者的经济自由通过“市场的方法”,与资本交换、合作,并且“交易双方是自愿的而且是不带欺骗性的”,从而结合成社会劳动力,实现高效率的资源配置。另一方面,经济自由可以打破行政垄断从而实现劳资合作。行政垄断通过寻租获得大量租金,使大量社会财富向寻租者和创租者流去,贫富悬殊,而经济自由会消除租金来源,遏制收入的两极分化。因为行政垄断是收入两极分化的根源之一,如果大幅度消除和打破这种垄断,那么收入的不平等现象就会改变,阶层之间矛盾自然缓和。劳动关系领域的行政垄断则表现为就业的制度性歧视。在现行的城乡分治的二元户籍制度限制下,政府并不向农村劳动力提供与城市劳动力同等的工伤保险、医疗保险、失业保险、最低生活保障、职业技能培训等福利待遇;企业通过户籍制度对农村劳动力进行工资歧视,压低劳动力成本,完成了资本原始积累,牟取高额利润,其行为的直接后果是加深劳资双方之间的矛盾。如果政府能够开放户籍制度、消除城乡隔离体制、建立城乡劳动力市场一体化,从而实现劳动者经济自由、交易自由与流动自由,必然会缓和目前劳资关系紧张的态势,实现劳动与资本的深度合作。

## 2. 社会主义初级阶段的劳动关系本质是劳动与资本深度合作

按照马克思主义的劳动价值论理论,劳动与资本的结合是实现物质资料生产的前提,在价值的创造过程中,劳动者的劳动是价值的源泉,资本是价值创造的必要物质条件。劳动者的劳动只有凝结在对社会有用的产品上,他的劳动才能形成价值。但是,对劳动价值论的肯定,并不否认资本在价值创造过程中的作用。这一点连现代西方微观经济学的奠基人、剑桥学派创始人阿尔弗雷德·马歇尔(Alfred Marshall)也承认,他在《经济学原理》中指出“一般资本和一般劳动,在创造国民收益上是相互合作的,并按照它们各自的(边际)效率从国民收益中抽取报酬。它们的相互依存是极其密切的;没有劳动的资本,是僵死的资本;不借助于他自己或别人的资本,则劳动者势必不能久存。”<sup>①</sup>劳动关系作为社会关系的一部分,是社会生产过程中生产资料与劳动者结合的具体表现形式。因此,社会主义和谐劳动关系是社会主义生产关系在劳动关系中的反映,它的逻辑必然体现国家、资本、劳动根本利益一致的基础上,效率与公平统一的特征:第一,“共同富裕”的劳动权益与资本权益的统一是合作的基础条件。共同利益高于劳资双方各自利益是合作的基础。劳动与资本都有自己的特殊利益。劳资双方利益既可以相悖,也可能一致,即通过协调能够实现利益分配上的均衡,还可能表现出在各自的特殊利益之外,存在高于各自特殊利益的共同利益如企业的成长与发展。当出现第一种情况时,劳资之间的斗争不可避免;在第二三种情况下,尽管双方存在利益差别和利益矛盾,但由于共同利益一致,这种利益矛盾是可以调和的,即作为非对抗性矛盾加以解决。第二,“社会和谐”的劳动权益与资本权益的合理分配是合作的实现条件。在社会生产力明显提高的条件下,虽然可供分配的财富增加,但由于分配不公会造成员工经济、社会地位相对下降;而经济全球化中技术进步导致的资本与劳动的性质分化及资本与消费者联盟的特点深化了强势资本与弱势劳动的“马太效应”,这会造成劳动者地位的绝对下降。在此情况下,激烈的劳资之间的斗争就不可避免。因此建立公正合理的利益分配制度对于缓和劳资矛盾,实现劳动与资本的深度合作具有重要的现实性。

## 四、构建和谐劳动关系的基本思路

基于对现阶段“强资本、弱劳动”格局的经验研究与对和谐劳动关系演进逻辑的分析归纳,我们认为,应针对“强资本、弱劳动”失衡格局,建立对劳动者倾斜保护的国家指导型劳资关系协调机制;劳资力量均衡后,建立以个人经济自由为基础的劳动与资本深度合作机制。

<sup>①</sup> 阿尔弗雷德·马歇尔《经济学原理》下,朱志泰译,北京:商务印书馆,1965年,第215页。

第一阶段: 针对“强资本、弱劳动”失衡格局, 建立对劳动者倾斜保护的国家指导型劳资关系协调机制。一是国家通过公权力介入在制度供给层面对劳动者进行倾斜保护。政府作为制度供给者, 运用公权力介入劳资力量博弈格局, 节制资本权力、增强劳方力量, 对劳动者进行倾斜保护十分必要。二是提高劳动者组织化程度, 增强对抗资本的制衡力量。市场经济条件下的劳资关系, 都是以集体劳资关系为核心, 劳资之间产生矛盾, 通过工会或集体代表与资方谈判解决, 从而使劳资关系相对平衡。工会应当在作为维护社会稳定的有效组织的同时, 加强发挥维护劳动者利益的经济作用, 真正成为代表与维护劳动者权利的集体力量。当然, 从工会近年来的政策走向看, 国家不断通过立法修正等手段, 逐渐重视发挥工会组织在劳资关系中的经济职能, 强调工会在维护劳动者经济权利中的责任。1978年, 邓小平在工会九大中阐述生产与福利的辩证关系, 强调工会要督促和帮助行政机构努力保障工人福利, 探讨工会职能; 1992年, 《工会法》作出在维护全国人民总体利益的同时, 把维护职工群众合法权益作为工会工作的法定原则; 1994年, 《劳动法》明确规定“工会代表和维护劳动者合法权益”; 2001年, 修改后的《工会法》突出维护职工的合法权益是工会的基本职责, 并将平等协商集体合同制度和以职工代表大会为主要形式的民主决策、民主管理、民主监督作为基层工会维护职工合法权益的两个主要机制; 2004年, 工会十四大明确要求工会组织在新世纪新阶段, 准确把握自己的定位, 围绕中心, 服务大局, 全面履行各项社会职能, 突出维护职工合法权益职能, 切实履行好表达和维护职工群众合法权益的基本职责; 2006年, 全国总工会推出了“以职工为本, 主动依法科学维权”的“中国特色社会主义工会维权观”, 以此作为工会贯彻落实科学发展观, 为构建社会主义和谐社会服务的着力点。2010年5月29日, 面对职工群体性事件和个体极端事件多发的态势, 全国总工会在《关于进一步做好职工队伍和社会稳定工作的意见》中提出, 要进一步加大维护职工合法权益与发展和谐劳动关系的力度, 使广大职工有尊严地生活, 促进职工队伍和社会稳定。

第二阶段: 劳资力量格局均衡后, 建立以个人经济自由为基础的劳动与资本深度合作机制。这一机制的具体特征为: 劳资关系协调以劳资自治为主、工会代表劳方发挥集体作用、政府作为公正的第三方必要时协调劳资关系。然而在现有条件下, 建立这种机制难度极大: 这种机制对合作的达成(劳动与资本力量的均衡)、合作的共识(劳动与资本的利益共享观)、合作的基础(劳动与资本权益的统一)、合作的实现(劳动与资本权益的合理分配)、合作的保障(公平正义的社会政治经济制度与完善适用的法律规范)等方面都有要求。显然, 处于社会主义初级阶段的劳资关系协调机制难以在短时间内具备这些条件, 尤其是劳动关系自身特点决定其演进是一个自发性制度变迁过程, 一般为自下而上进行, 并且劳动关系本身所嵌入的社会制度、经济技术环境、资源禀赋、文化观念与价值取向的演变也需要经历长期过程。

通过对转型时期劳动关系的现实分析与对西方劳动关系理论的实用度考核, 我们认为, 中国特色和谐劳动关系的建立既要符合市场化劳动关系的本质, 更要体现社会主义制度的本质性特征。因此, 以个人经济自由为基础的劳动与资本深度合作的和谐劳动关系演进逻辑, 实质是在市场作用与社会主义制度结合条件下, 改变与调整劳资双方力量失衡状态、寻找劳资双方之间的共同利益, 进而通过国家、劳动与资本深度合作建立劳资关系运作机制, 以合作与协商的方式处理国家、资本与劳动之间的利益分配, 从而形成利益和谐、风险共担、正和博弈、均胜共赢的激励与约束机制。和谐劳动关系的演进逻辑作为一种发展共识, 可以看做是一种社会资本, 对政府来说它具有工具性和规范性的功能, 通过大众对现状的认同和增强各级政府机构的凝聚力而减少交易费用和协调成本。以此逻辑设计的和谐劳动关系协调机制对于构建公众参与机制引导下的公民社会、促进经济社会的稳定和持续发展都具有十分重要的意义。

责任编辑: 刘雅君