

# 劳动关系的现状、困境与影响因素分析

章辉美 洪沪敏

(中南大学 商学院, 湖南 长沙 410083)

**摘要:** 我国的劳动关系目前处于一种冲突加剧、资方单边获利、劳动者权益明显受损的严峻状态。造成这种局面的主要原因, 一是改革进程中对劳动者利益的忽视与侵占; 二是劳动关系各方主体没有为劳资博弈营造一个公平的格局, 特别是政府和工会没有切实履行相应的职责与功能来为劳动者提供支持, 这是导致劳动关系陷入困境的更深层次的原因。

**关键词:** 劳动关系; 利益冲突; 职能缺位

**中图分类号:** F246 **文献标识码:** A **文章编号:** 0257-0246 (2011) 07-0062-05

## 一、利益冲突下的劳动关系现状

劳动关系是雇员与雇主在劳动过程中形成的社会经济关系的统称。按照马克思的观点, “每一个社会的经济关系首先是作为利益表现出来。人们奋斗所争取的一切, 都同他们的利益有关”<sup>①</sup>。从本质上来说, 劳动关系体现的是劳资之间的利益关系。这种关系在亚当·斯密生活的年代就被认为是以劳动报酬为核心的, 表现为“劳动者希望多得到, 雇主们希望少付出”的经济冲突与对立。<sup>②</sup>到了马克思时代, 随着资方利益的迅速上升和劳方利益同等程度的快速下降, 劳动关系以尖锐的阶级矛盾与阶级斗争的形式表现出来。20世纪以来, 西方发达国家在政府、资方与劳方的相互积极协商与调整过程中, 确立了劳资利润分享、合作共赢的利益格局。那么, 目前我国的劳动关系处在什么状态?

总的来说, 我国当前劳动关系呈现利益冲突集中显现的局面。劳资双方在争取和维护自身利益的博弈中, 围绕劳动报酬与劳动保险展开的劳资冲突处于高发趋势。据统计, 1993—2009年, 全国各级劳动争议仲裁委员会立案受理的劳动争议案件由1.24万起激增至68.4万起, 涉及的劳动者由3.48万人增至101.7万人; 其中, 集体劳动争议案件由684起增至1.4万起, 涉及职工由1.95万人增至30万人。<sup>③</sup>劳动争议案件的大幅攀升, 折射出劳动关系日趋严峻的社会现实。仅从最基本的生命权和生存权的享有状况来看, 工人的劳动保护条件差、劳动报酬数量少、社会保障水平低等情形突出。

### 1. 劳动保护条件差

企业长期忽视劳动安全和生产卫生, 职工的生命健康受到威胁。目前我国接触职业病危害人数、

基金项目: 国家社会科学基金重点项目 (07ASH003)。

作者简介: 章辉美, 中南大学商学院教授, 博士生导师, 研究方向: 公共管理与社会政策; 洪沪敏, 中南大学商学院博士生, 江西财经大学人文学院教师, 研究方向: 公共管理与社会政策。

<sup>①</sup> 《马克思恩格斯全集》卷1, 北京: 人民出版社, 1972年, 第82页。

<sup>②</sup> 亚当·斯密《国富论》, 张兴、田要武等译, 北京: 北京出版社, 2007年, 第25页。

<sup>③</sup> 劳动部、国家统计局《关于1993年劳动事业发展的公报》, 中国知网·中国统计年鉴数据库, <http://tongji.cnki.net/Navi>, 2006年4月10日; 人力资源和社会保障部、国家统计局《2009年度劳动和社会保障事业发展统计公报》, 搜狐网·新闻中心, <http://news.sohu.com>, 2010年5月21日。

职业病累计数量、职业病死亡数量和职业病新发病人数 4 项指标均居世界第一。据不完全统计,涉及有毒有害作业的企业超过 1600 万家,接触职业危害的人数超过 2 亿,发达国家已基本解决的传统性职业危害,如尘肺病、急慢性职业中毒等,仍然严重威胁着我国劳动者的生命安全和健康。每年我国约 70 万人患上各种职业病,死亡人数约 1.5 万。<sup>①</sup> 据卫生部通报,2008 年新发各类职业病达 1.37 万例,职业病病例数位列前 3 位的煤炭、有色金属和建设行业企业<sup>②</sup> 均是劳动力密集的工作场所。

### 2. 劳动者收入偏低

从收入占比情况看,我国劳动者工资总额占 GDP 的比重长期处于 12—17% 的低水平,不仅与发达国家 54—65% 的通常比例有较大差距,而且多年来呈下降趋势,1980—2005 年,该比重由 17.1% 降至 11%。<sup>③</sup> 居民部门收入在国民收入分配中的占比也在不断下降,由 1996 年的 66.8% 降至 2007 年的 50.6%。<sup>④</sup> 再看工资水平,中国制造业雇员的工资约是英国的 1/27、美国的 1/21,韩国的 1/13、新加坡的 1/12,马来西亚的 1/4、巴西的 1/3。劳动者工资水平提升较慢,2002—2007 年间,尽管 CPI 连创新高,但全国 26.7% 的普通工人却从未涨过工资。珠三角农民工的工资近 12 年来仅增长了 68 元。<sup>⑤</sup> 显而易见,劳动者并未真正享有国家经济高速增长所带来的好处。

### 3. 社会保障水平低

截至 2008 年底,全国城镇就业人员 30 210 万人中,有 27.5% 没有享受基本养老保险,33.8% 没享受医疗保险,59% 没享受失业保险,54.4% 没享受工伤保险,69.4% 没享受生育保险。<sup>⑥</sup> 不少非公有制企业根本不给员工办理社会保险,使员工权益处于“裸露”状态,或是只允许核心层员工,而不是所有员工享有保障待遇。2006 年劳动与社会保障部在北京、郑州、成都、杭州和乌鲁木齐 5 城市进行的调查显示,私营企业员工参加一项以上社会保险的比例只有 27.6%,而农民工的比例更低,只有 12.3%。<sup>⑦</sup> 不仅覆盖面过窄,社会保障的待遇标准也偏低。以养老保险为例,尽管国家连续 6 年提高企业退休人员养老金标准,但与机关事业单位退休人员养老金相比,无疑还存在较大差距。

以上只分析了劳动者最基本的生命安全和生存权益,若考虑就业上岗、休息休假、参与管理、教育培训、组织集会等其他权益的保护情况,劳动关系的现状就更不理想。根据马斯洛的需求理论,只有在低层次需要满足的前提下,才可能顾及高层次的需求。在最起码的生命健康和生存延续都难以保证的情况下,劳动者的发展、提高、公平和民主诉求当然就是奢望。

总之,在我国经济增长的过程中,劳动者的权益基本上没有受到应有的保护,劳动者没有充分地享有经济发展带来的好处,从而给劳动关系增添了不和谐的因素。

## 二、劳动关系问题影响因素分析之一: 改革进程中对劳动者利益的忽视

在任何国家的任何发展阶段,劳动关系都是最普遍的一种社会关系。从西方历史来看,在 1880 年代的英国、1900 年代的法国以及 1920 年代的美国与德国,由于政府积极干预以及工人阶级不断成熟,资方的策略从暴力转向让步,这些国家相继出现了劳动关系由冲突趋向缓和的标志,迎来了米歇

① 罗云 《安全经济学》,北京: 化学工业出版社,2004 年,第 78 页。

② 卫生部 《2008 年全国职业卫生监督管理工作情况》,中华人民共和国中央人民政府门户网站·工作动态, <http://www.gov.cn/gzdt>, 2009 年 6 月 9 日。

③ 根据《中国统计年鉴(1980,2005)》(中国统计出版社,1980 年,2005 年)有关数据计算。

④ 白重恩、钱震杰 《谁在挤占居民的收入——中国国民收入分配格局分析》,《中国社会科学》2009 年第 5 期。

⑤ 江海洋 《劳资和谐是和谐社会建设中亟待解决的新课题》,《中共南京市委党校学报》2008 年第 1 期。

⑥ 人力资源社会保障部、国家统计局 《2008 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》,中华人民共和国中央人民政府门户网站·工作动态, <http://www.gov.cn/gzdt>, 2009 年 5 月 19 日。

⑦ 张彦宁、陈兰通 《2007 中国企业劳动关系状况报告》,北京: 企业管理出版社,2007 年,第 146 页。

尔·博德认为的劳动关系“拐点”。此后,在分歧中寻求统一,成为发达国家劳动关系普遍的发展趋势和目标模式,涌现出大批如美国的“员工持股计划”、德国的“劳资共决制度”等劳资合作的典型。相比之下,我国劳动关系却仍然类似于资本主义早期的冲突尖锐、矛盾激化的情形。

以往的研究常常把这种不和谐的原因归咎于生产力发展水平不高,认为是经济不发达造成劳资之间可供分配的“饼”太小,从而导致了大量矛盾。但是1998年,我国大陆的人均GDP为3117国际元,和1870年英国的水平(3191国际元)相当,<sup>①</sup>而英国在当时已进入劳动关系转型期,我国却还处于劳资矛盾多发期。当前,我国的经济总量更是跃居世界第二位,远在“拐点”时期的西方各国之上,因此该观点有待商榷。相反,从实际情况看,1990年代以来,我国经济增长最快的几年正是劳动争议最突出的时期:1993年与1994年,GDP增长率分别高达30%和35%,而劳动争议案件增长率也分别高达51.8%和54.4%;而GDP增长率最慢的1999年(增长率只有4.8%),劳动争议案件增长率也相对较低,为28.3%。<sup>②</sup>

还有的学者从劳动力素质不高、自我维权意识不足中寻找劳动关系失衡的根源。的确,受出身、文化程度、服从忍耐的民族性格等因素的影响,劳方博弈的能力薄弱与动力不足在一定程度上让资方有了可乘之机,但始于2003年沿海地区的“民工荒”现象恰恰说明随着自身权益日益被伤及底线,即使是最底层的劳动者也会觉醒,以拒绝提供劳动力的方式与资本对抗。

还有一种普遍的观点认为,经济全球化使资本获得了自由流动,从而降低了本国劳工对抗资本的能力。该观点有一定道理,但全球化这把“双刃剑”在加剧劳资矛盾的同时,也将我国企业卷入社会责任运动之中,其推行的“社会条款”和SA8000等标准无疑具有保障劳工权益的作用。面对发达国家的监督和国际贸易的压力,我国企业不得不改变以往忽视劳工权益的做法,而这对劳方来说是有利的。因此,还应该从其他方面来探讨劳动关系问题的成因。

笔者认为,改革进程中对劳动者利益的忽视以及劳资利益博弈中对劳动者缺乏支持才是导致劳动关系问题的真正原因。首先从改革进程中对劳动者利益忽视的角度开始分析。我们知道,改革从某种意义上说,是对原有利益格局的重新调整,计划经济中国家、企业、个人高度一致的利益体系被一种新的分散的利益格局所替代,在这一转变过程中,劳动者的利益没有得到应有的重视与保护。

#### 1. 公有制企业改革中劳动者利益被忽视

1980年代中期以后,应产权改革的要求,企业由政府的行政附属机构转变为独立的产权主体和自主用工、自负盈亏的法人,利润增长与生产效率要求企业必须追求劳动力成本最小化,此时劳动者也由“国家职工”转变为独立的行为主体和利益主体,注重个人利益的最大劳资之间的利益分歧由此产生。

在用工权力下放到企业的过程中,由于缺乏有效的约束与制衡机制,容易产生机会主义行为,对劳方权益造成侵害。1990年代初以来的股份制改革中,大量公有制企业要求职工平均持股和强制持股,否则就将其调至低薪的岗位、扣发停发工资甚至解除劳动关系,显然违背了契约自主的精神与投资自愿的原则,严重损害了职工的利益。中国社会调查事务所对640家职工持股企业的调查数据显示,强迫职工入股的企业占总数的62.7%。<sup>③</sup>改革中后期,从1997年国企的减员增效、下岗分流,到2002年大型国企的主辅分离、辅业改制和职工身份转换,先后将大约3000万职工剥离,几近国企职工总数的一半。这部分工人收入来源被直接切断,生存遭遇危机。

改革给国企工人带来了普遍的、强烈的挫折感。纵向比较,计划经济时代国家与企业包揽的福利保障已所剩无几,工人家庭面临日常支出、上学、购房及医疗费用带来的沉重压力。政治上“领导

① 荣兆梓《工业化、城市化与我国劳资关系社会转型》,《中国经济问题》2009年第5期。

② 根据《中国劳动统计年鉴(1993,1994,1999)》(中国统计出版社,1993年,1994年,1999年)有关数据计算。

③ 马艳、周扬波《劳资利益论》,上海:复旦大学出版社,2009年,第226页。

阶级”的光环对他们而言已无实际意义，曾经的主人翁角色塑造起来的极大荣耀感和自豪感已荡然无存。横向来看，工人属于城市的中、低收入群体，面对惨烈的劳动力市场竞争，还需为保住薪水微薄的饭碗提心吊胆。陆学艺曾对十大社会阶层进行过以组织资源、经济资源和文化资源的占有状况为标准的高低等级排序，产业工人名列倒数第三，仅高于农民和无业、失业人员。<sup>①</sup>

## 2. 非公有制企业利益分配的单边性

改革开放以后，非公有制企业快速发展，个体私营经济占 GDP 的比重由不足 1/1000 增长到超过 1/3，非公有制经济的投资额与创造的国内生产总值已占全国总量的一半以上。与巨大的经济成就并行不悖的是，劳资之间利益分配的单边性也表现突出。1989—2002 年，私营企业的总产值从 97 亿元增长到 15 338 亿元，工人的工资总额从 11.4 亿元增长到 204.5 亿元，前者增长了 157 倍，年均增长 47.6%，后者只增加了 19.8 倍，年均仅增长 3.9%。据浙江温州的一项调查研究，一般的私营企业主年收入为普通职工收入的 21 倍；在资产百万以上的私营企业中，这一比例达到 79 倍。<sup>②</sup>

资方凭借强势的经济权力，在交易中极力压低劳动力价格，在生产中延长劳动时间，降低劳动条件，且通过决策权、执行权、监督权的高度集中保证在利益分配中占尽优势，这已成为非公有制企业的普遍现象。与此相对应的是，劳方缺乏有力的利益表达和维护机制，除非辞职，否则只能听命于人，被动接受管理，服从资方单方制定的规章制度。

## 3. 保护劳动者利益的社会政策发展滞后

从 1873 年德国学者组织“社会政策学会”产生以来，社会政策概念关注的就是权利歧视与分配不均问题，其宗旨之一就是保护劳动者的基本权利和社会地位。但在我国社会政策发展的很长一段时间里，人们并没有找准它的定位，使其一直从属于经济政策，尤其在过去“发展是第一要务”的语境中，社会政策已迷失了自我，热衷于充当经济政策的附庸。诸多劳动改革的政策都着重追求 GDP 的增长，提高企业的经济效益，而对劳动者的权益则重视不够。直到 1990 年代末，因为发展中出现了贫富分化、失业严重、劳资争议凸显、社会矛盾激化等问题，真正意义上的、关注社会公正与和谐的、重视民生与以人为本的社会政策才开始起步，社会政策的本意与品格才开始回归。

在这场迟来的回归中，由于缺乏经验，在政策制定过程中并未吸收法权意义上的利益相关者来参与，导致社会政策对实际问题的回应能力仍然较弱，影响保护劳动者权益的及时性。通常都在劳动者的权益大面积受损，在社会上引起强烈反响之后，相应的政策才可能被提上议事日程。

# 三、劳动关系问题影响因素分析之二：利益博弈中缺乏对劳动者的支持

劳动关系的各方主体在分散的利益格局中具有不同的目标函数、行动边界和策略选择，在短期内没有为劳资博弈搭建起公平的框架是引发劳动关系失衡局面的原因之一。

## 1. 政府主体的管理职能错位、缺位

政府作为唯一能通过国家强制力量指导和规范劳动关系的主体，面对现阶段“强资本、弱劳动”的态势，本应在行政上和法律上加强对劳工的保护，防范、惩罚企业侵犯劳工权益的行为，然而，现实中却存在着管理职能明显错位、缺位的情况。

一些政府部门重资本、轻劳动，处理问题总是从政绩考核出发，以经济指标为主、财政主要依靠税收等因素出发，担心加强监管会引起资方转移资本、异地投资<sup>③</sup>，因此片面重视企业的利益，而把工人的权益维护和收入提高放在一边，甚至对资方恶意侵犯劳工利益的行为姑息纵容。

① 陆学艺《当代中国社会阶层研究报告》，北京：社会科学文献出版社，2002 年，第 9 页。

② 韩留富《我国居民收入差距的现状、成因及调控措施研究》，《经济体制改革》2001 年第 2 期。

③ 朱哲《我国私营企业劳资关系存在的问题与对策》，《经济纵横》2008 年第 9 期。

在监督劳动基准和检查劳动安全问题上,劳动保障监察力量不足,客观上影响到监察处罚的力度,造成政府管理职能缺位。截至2008年年底,全国劳动保障监察专职人员合计2.3万人,而全国用人单位约4208万户,涉及劳动者7.7亿人,平均每1名监察人员对应1830户用人单位和3.35万名劳动者。<sup>①</sup>如此薄弱的监察力量根本无法应对庞大的工作对象,因此,欠薪、过劳死、劳务派遣等事故层出不穷,劳动合同缺失、社会保险费用欠缴、最低工资标准虚设、非法作业等做法仍在大行其道。

在调停劳动争议方面,多数劳动争议仲裁委员会与劳动行政部门仲裁机构是“一套人马、两块牌子”,前者是一个没有独立经费、人员、办公机构、场所的“四无机构”,办案人员仅限于后者中的几个行政编制人员,很难应对《劳动合同法》与《劳动争议调解仲裁法》生效实施后,因劳动者权利的释放与维权的便捷而出现的案件井喷局面。司法机关还未设置专门的劳动法庭,相应的职能是由民事审判庭承担,而民事庭本身的业务繁杂,加上办案人员对劳动争议案件审判的专业性也不突出,在具体审理过程中难免会有所疏漏,影响到劳动争议处理的效能。

## 2. 工会主体没有切实为员工维权

我国工会的身份,受到列宁“古典二元论”的影响,一方面作为党政机关在企业的延伸,在协助企业办社会、维持企业生产秩序等事宜中履行着“准官方”的职责,另一方面又要作为职工权益的代表者,团结和组织企业员工,领导工人行动。由此衍生出的“多重代理”功能造成了一系列不良后果。其一,组织的独立性被淡化,采取行动时需要顾及他方意见。县级以上各级总工会的行动需要听从上级指挥,无法形成相对独立的行动策略。企业工会依附于所在企业,必须遵从企业主的意愿,听候其发号施令。其二,主要的维权功能被弱化,组织目标不明确。各级总工会是变相的政府组织,主要履行政府职能,工作难以聚焦于职工维权。企业工会出于现实需要和组织利益,常常向企业靠拢,而与职工远离,背离了工会的最初意义。

如果说多重代理造成了工会对员工的维权不能,工会受到的现实局限与约束则使其维权不力。其一,成长过程中“发育不良”造成工会维权职能退化。我国传统企业工会成型于国有经济一统天下,劳资利益完全一致的时代,当时不存在侵害劳方权益的问题,工会大多无为而治,维权能力与维权经验明显积累不足,在此后的发展过程中相关职能无法得到锻炼,几乎成为单位的福利部门。近年来,一些国企改革过程中,职工权益受到了很大侵害,却看不到工会站出来为其维权,传统的工会已几近形同虚设。<sup>②</sup>其二,工会的权力来源使其无法反映工人的权利诉求。各级总工会的权力来源主要在于其上层党组织,干部也是由上级任命或委派;基层工会中,公有制企业通行的是自上而下的工会组建方式和工会主席“委派”式的选任方式;非公有制企业中,工会一般为企业主所控制,由企业主安排亲戚朋友或性格内向、服从管理的人担任负责人。受权力来源的制约,工会极易远离工人群众,无法代表工人的心声。其三,工会的经费来源限制了其活动的力度。部分工会没有完整的财务支配权,经费的使用需要报批,客观上限制了工会活动的广度与深度。正是基于以上原因,我国工会无论是在国家、产业层次,还是在企业层次都被批评实际发挥的作用极其有限。

目前,我国正处于社会转型与社会矛盾多发期,和谐的劳动关系不可能自动产生,构建和谐的劳动关系也不可能一蹴而就,必须通过劳动关系的各方主体进行充分的协调,在利益矛盾中逐步寻找均衡,以保证劳资双方在平等的环境中合作共赢。

责任编辑:刘雅君

<sup>①</sup> 人力资源社会保障部、国家统计局《2008年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》,中华人民共和国中央人民政府门户网站·工作动态, <http://www.gov.cn/gzdt>, 2009年5月19日; 工人日报天讯在线《中小企业数已占全国企业总数的99.8%以上》,新浪网·财经, <http://finance.sina.com.cn/chanjing>, 2007年7月10日。

<sup>②</sup> 任小平、许晓军《国际金融危机下的中国劳动关系及工会应对》,《当代世界与社会主义》2009年第4期。