

# 合作与共赢:通往和谐劳动关系的必由之路\*

丁为民

(天津师范大学 经济学院,天津 300387)

**[关键词]** 劳资关系;合作劳动关系;经济绩效;劳资共赢

**[摘要]** 劳资关系已成为我国企业劳动关系的重要组成部分,这种劳动关系可分为合作劳动关系与非合作劳动关系两种类型。经验和理论分析表明,合作的劳动关系更有利于生产率的提高,在此基础上实现具有特定含义的劳资共赢。上世纪末以来,我国劳动收入占国民收入比重持续下降,劳动关系趋于紧张,它有可能成为影响我国经济可持续发展的重要因素。在“十二五”期间,应把实现劳资合作与共赢作为重要主线,从多方面展开工作。

**[中图分类号]**F246 **[文献标识码]**A **[文章编号]**0257-2826(2012)04-0032-08

构建社会主义和谐社会是我国长期的重大的战略任务,而劳动关系的和谐则是社会和谐的重要基础与具体体现。改革开放以来,我国劳动关系发生了重大变化。据有关资料,截止到2007年3月,我国在城镇非公企业从业的人员已占到城镇从业总人数的65.8%<sup>①</sup>;2010年,新生代农民工在非公有制企业中的集聚度更是高达84.3%<sup>②</sup>。这说明,劳资关系已成为我国企业劳动关系的重要组成部分;正确认识和处理这一关系,对构建和谐社会,实现经济可持续发展有重要意义。

## 一、劳资关系与合作的劳资关系

多种所有制共同发展是我国现阶段的基本经济制度,也是实现我国经济可持续发展的一个重要条件和基本经验。我国劳动关系的重大变化和劳资关系的逐渐凸显,就是这种所有制结构变动的必然结果和在经济关系上的具体表现。我们承认这种所有制结构及其变动趋势,就应该肯定企业劳动关系的重大变化,看到劳资关系已成为我国现阶段整个经济社会关系框架中一个非常重要的环节,并在这一认识的基础上做好构建和谐劳

\* 本文是天津滨海综合发展研究院的课题“滨海新区构建和谐劳动关系的经验分析”的阶段成果。天津滨海新区总工会常务副主席吴寅秋、滨海新区开发区商会秘书长吕颖虹,中国人民大学经济学院的孟捷、邱海平教授和谢富胜副教授,南开大学经济学院的张彤玉、张俊山教授和刘凤义副教授,天津师范大学经济学院的吕景春教授,对本文观点的形成提出了宝贵建议。在此一并表示感谢。

**[收稿日期]** 2011-11-09

**[作者简介]** 丁为民,天津师范大学教授,经济学博士,主要研究方向为政治经济学。

① 参见《瞭望》新闻周刊2007年第40期的有关资料。这里所说的非公企业是指私营企业、外资企业和港澳台企业。

② 参见中华全国总工会新生代农民工问题课题组关于“2010年企业新生代农民工状况调查及对策建议”。

动关系的工作。

劳资关系的形成、发展和演变是人类近代以来社会发展的主线。马克思、恩格斯对资本主义的研究主要是围绕着这一主线完成的。他们对这一关系的研究成果丰富、精深、博大。但是,我们仍可以按照他们的研究方法,首先从资本主义生产过程把握这一关系的“各种简单规定”<sup>①</sup>:第一,生产过程中的必要劳动和剩余劳动是劳动和资本存在的依据;第二,缩小必要劳动、增加剩余劳动是资本的趋势;第三,只有不断推动和增加必要劳动才能创造和增加剩余劳动;第四,剩余劳动增加的程度取决于必要劳动部分占整个工作日的比例,这个比例缩小的结果是资本自行增殖的困难;第五,资本作为剩余劳动的肯定,同样并且同时是必要劳动的肯定又是必要劳动的否定;资本所以存在,只是由于必要劳动既存在而同时又不存在。<sup>[1](P304-306,378-381)</sup>马克思所概括的这些简单规定,在他的进一步研究特别是《资本论》中得到了展开。如果我们对这些简单规定再作抽象,就可以进一步把这种关系概括为对立统一关系。

王兆国同志在全总十四届十一次主席团(扩大)会议上的讲话中指出,在社会主义市场经济条件下,我国劳动关系矛盾本质上是非对抗的,属于人民内部矛盾,矛盾双方是对立统一体和利益共同体,具有根本利益的高度一致性和具体利益的相对差异性。这是对我国现阶段劳资关系性质和状况的准确概括,也是马克思主义中国化的具体表现。

劳资之间的矛盾是对立统一关系,这是马克思主义的基本观点,也是国内外劳资关系状况的真实写照。但是,历史和现实表明,从微观即从企业角度看,在这种对立统一关系中,仍有一个强调

和突出哪一方面的问题。多位西方左派学者的研究表明,即使在资本主义国家,企业劳动关系的本质是劳资关系,也存在有着较大差别的两类劳动关系。前者有着相对较长的员工岗位任期、较少的劳动监督和较小的收入差别,因而较多带有合作的性质,可以称之为合作的劳动关系;后者则有着较短的岗位任期、较多的监督和较大的收入差别,因而有着较少的合作性质,可以称之为非合作的劳动关系<sup>②</sup>。从历史维度看,一些资本主义国家也存在着较多带有合作性质的劳资关系与较少带有合作性质的劳资关系的交替。<sup>[2]</sup>在调研中,我们看到,我国也存在着合作的劳资关系企业与非合作的劳资关系企业之别。在那些劳资较为合作的企业,劳资双方能够做到真诚相待,企业注意提升员工对企业文化的认知,鼓励员工自主参与管理,在相互关心实现共同发展<sup>③</sup>;而在那些劳资非合作的企业,数年不给一线员工涨工资,劳动条件恶劣,劳资双方缺乏正常的沟通渠道,员工得不到应有的关心和尊重,往往成为劳资纠纷的发源地。这些资料表明,从认识论和方法论的角度看,有一个如何认识和处理劳资之间的对立统一关系的问题。在人类历史的现阶段,在我国这种国情下,在看到劳资关系的存在具有必然性的情况下,更加强调劳资双方的统一性,积极创造条件,在加强这种统一性的过程中缓和、化解二者的矛盾,实现二者的共同发展,可能是处理二者矛盾的正确指导思想,也是贯彻落实科学发展观的重要表现。

新世纪初,法国左派学者托尼·安德烈阿尼在总结分析中国改革开放前后对待所有制结构和阶级关系的政策变化后指出,根据处理对立统一关系的态度,可把辩证法分为否定辩证法和肯定

<sup>①</sup> 劳动和资本的关系中包含的“各种简单规定”是马克思的提法,他为我们研究这些简单规定提供了依据。参见《马克思恩格斯全集》,第46卷上,第222页,北京,人民出版社,1979。

<sup>②</sup> 参见 Robert Buchele and Jens Christiansen, Labor Relations and Productivity Growth in Advanced Capitalist Economies, Review of Radical Political Economics, 1999, 31(1): 87—110; David M. Gordon, Fat and Mean, The Free Press, 1996, p. 148; 丁为民:《企业劳动关系与经济绩效变动》,载《福建论坛》2004年第3期。

<sup>③</sup> 参见天津保税区工会:《和舟共济,共同凝练以关爱生命为中心的企业文化——加铝(天津)铝合金产品有限公司多方营造企业文化侧记》,载《工会通讯》2010年第3期;梁晓文:《是帮手,不是对手——访天津富士通天电子有限公司总经理音羽良二》,载《和谐与跨越》(下卷),第565页,天津,天津人民出版社,2006。

辩证法两类,改革开放前的中国实行了否定的辩证法,改革开放以来实行了肯定的辩证法,即“矛盾的双方在相互作用下各自得到加强,从而使各自都得到充分发展”的辩证法。<sup>[3]</sup>这一观点,很值得深思。

## 二、合作的劳资关系与经济绩效

较多研究表明,合作的劳资关系不仅有利于社会和谐稳定,而且对以生产率为主要标志的经济绩效有积极影响,从而有利于实现劳资共赢和劳动关系的和谐。

在西方主流经济学中,生产率的变动主要是由技术和资本集约度的变动决定的;此外,员工的劳动努力对生产率的变动也有影响。其中,员工劳动努力程度又与劳动监督的程度、就业安全的状况和失业成本的大小直接相关。劳动监督的加强会减少工人偷懒的机会,可以增加工人的劳动努力;就业安全指工人是否具备稳定、有保障的工作,如果缺乏这种保障,工人在工作中就会小心翼翼,增加劳动努力,以保住自己的饭碗;失业成本则是指工人失业后的实际经济损失<sup>①</sup>,它与工人的劳动努力成正相关关系。由此,在西方主流经济学看来,如

果抽象技术变动和资本集约程度因素,生产率与劳动监督的程度和失业成本的大小成同一方向变动,而与就业安全成反方向变动;或者说,相对不合作的劳动关系更有利于经济绩效的提高。在现实经济活动中,一些企业不合作的劳动关系,在很大程度上就是在这个理论指导下形成的。

然而,一些西方左派学者通过对15个发达资本主义国家在20世纪70年代末到90年代中期的劳动关系与生产率增长关系的调研,却得出了相反的结论。他们发现,那些带有较多合作性质劳动关系的国家,从总体(平均)上看,要比那些带有较少合作性质劳动关系的国家,有着较高的生产率增长(见表1)。另一研究表明,企业劳动关系状况,不仅对劳动生产率,而且对资本生产率、滞胀和就业等宏观经济状况都有重要影响。研究发现,在生产率增长、资本生产率增长、投资绩效、滞胀、就业等方面,较多带有合作性质劳动关系的国家要比带有非合作性质劳动关系的国家更好<sup>②</sup>。我国的一些合作型劳资关系企业的经营状况,以及全总在金融危机期间组织的“共同约定行动”,也证明,相对合作的劳动关系对经济绩效有着积极的影响。究其原因,主要有:

表1 生产率增长、资本/劳动比率和劳动关系

国家	每小时产出变化 (%/年)	单位工人资本变化 (%/年)	岗位任期中位数 (年)	监督者与生产工人 的比例	最高收入与最低收入 的比例
芬兰	3.85	2.87	5.2	0.060	2.14
法国	2.99	2.21	7.5	0.056	3.27
德国	2.45	1.57	7.5	0.044	2.30
日本	2.95	5.44	8.2	0.063	2.74
奥地利	2.93	3.19	—	0.078	2.70
比利时	3.09	1.97	—	0.055	1.92
丹麦	2.52	1.59	—	0.063	2.20
意大利	2.26	2.51	—	0.037	2.08
荷兰	2.47	1.44	3.1	0.045	2.13
澳大利亚	1.49	1.82	3.5	0.100	2.15

① 失业成本(CJL)取决于工人的现岗收入(I)、预期失业时间(T)和失业后得到的救济金(B)及其他形式的收入(S),等于工人在失业期间的实际经济损失,即  $CJL = I \cdot T - (B + S)$ 。

② 参见 David M. Gordon, *Fat and Mean*, The Free Press, 1996, P. 148, 150, 159, 163, 170.

续前表

国家	每小时产出变化 (%/年)	单位工人资本变化 (%/年)	岗位任期中位数 (年)	监督者与生产工人 的比例	最高收入与最低收入 的比例
加拿大	1.45	3.66	4.1	0.126	3.8
挪威	1.97	1.00	6.5	0.085	2.16
瑞典	1.64	2.88	—	0.040	2.05
英国	2.35	2.58	4.4	0.154	3.05
美国	0.66	2.22	3.0	0.176	5.65
平均	2.34	2.46	5.3	0.079	2.69

资料来源: Robert Buchele and Jens Christiansen, Labor Relations and Productivity Growth in Advanced Capitalist Economies, Review of Radical Political Economics, 1999, 31(1): 87—110。其中,每小时产出变化为1979—1994年的平均值,单位工人资本变化为1979—1992年的平均值。

第一,合作的劳资关系不仅可以增加工人的劳动努力,而且可以使之得到更适当的组织和协调,成为“有效的努力”。在团队生产的条件下,企业劳动过程是由两个有机环节构成的,一是将工人的劳动能力转化为实际的劳动努力。二是经过合理的组织和协调,将工人的劳动努力转化为有效的劳动努力。如果缺少这一环节,工人的劳动努力就不会形成一种有效的合力,其中的一部分劳动努力就会成为“虚费”,不会形成产品或价值。在技术密集和知识密集为特征的现代劳动过程中,这一环节更重要,作用更突出了;企业要在竞争中取得优势,对劳动有效性的依赖更加强化了。显然,与非合作的劳动关系相比,合作的劳动关系更有利于劳动过程的组织和协调,从而更有利于有效劳动努力的形成和价值创造。

第二,合作的劳资关系使职工与技术创新有积极的利害关系,从而更有利于推动技术创新。生产过程中的技术创新可分为两类:一类是与过程结果有关的创新,即人们所说的产品创新;另一类是有关过程的条件的创新,即人们所说的工艺创新。在非公企业中,这两类创新主要是由投资引发并由资本主导的。但它们也要受到企业劳动关系状况的影响。这是因为,技术创新不仅是通过劳动者的努力完成的,而且对职工利益有重要的影响:前者有利于维护和扩大企业的市场份额,增加企业销售额,它为扩大职工就业、增加工人收入提供了可能,对职工利益的影响是积极的,至少不会产生消极影响。后者有利于提高企业单位时

间内的产出,通过减少劳动耗费降低单位产品的成本,这就使一部分工人失业成为可能,因而它对职工利益的影响往往是消极的。所以,只有当工人与技术创新和生产率的变动有更直接的、积极的利害关系时,他们才会主动参与上述创新。显然,合作的劳动关系有利于鼓励工人参与这一过程。反之,当工人缺乏工作保障或与技术创新没有积极的利益关系时,他们就会意识到单位时间内产出的提高有可能增加他们失业的机会,或者看到创新不会给自己带来任何好处。在这种情况下,工人是不会积极主动参与技术创新的。

第三,合作的劳资关系对增加企业内部骨干员工的劳动努力更为重要。由于骨干员工在企业中的特殊作用和企业对他们的依赖,企业对这些人的管理面临着一个重大课题,即如何在调动他们的主动性去进行技术和管理创新的同时,又使他们最大限度地尊重企业权威。解决这一课题的途径,只能是为他们提供更多的薪酬、就业保障和升迁机会,从而形成合作的劳动关系。

第四,合作的劳资关系有利于增强企业的凝聚力和竞争力。在市场经济下,企业中资方和劳方是一个利益共同体。资方害怕由于经营失败而破产,员工则既害怕由于违反劳动纪律而受到解雇处罚,又害怕因企业竞争失败而裁员或破产。但是,员工所面临的这两种压力对企业的影响是不同的。资方可以利用第一种压力迫使员工紧张劳动,从而形成非合作的劳资关系;也可以利用第二种压力凝聚人心,形成合作的劳资关系。但分

析表明,更多地利用第二种压力,形成合作的劳动关系是明智的。这是因为,第一,在日常的企业管理中,由于工人违反劳动纪律而被解雇的案例是很少发生的,对于关键岗位的骨干工人更是如此;第二,相对于骨干工人,非关键岗位的工人会承受更大的违纪下岗威胁,但由于他们工资较低,失业成本也较低,根据失业成本与劳动努力从而生产率成正相关关系的观点,这种威胁对工人劳动态度的影响并不大。因此,“工人,特别是核心工人,更害怕经历由于经营失败、企业缩减规模、企业从外部获得资源而不再自己组织生产以及工厂关闭等集体威胁所造成的就业机会减少。”<sup>[4]</sup>这就为强调企业整体利益,建立合作性质的劳动关系提供了基础。形成合作的劳资关系,对于增强企业凝聚力,提高企业生产经营水平,有重要的意义。

第五,合作的劳动关系对宏观经济的健康运行也有积极的作用。首先,非合作的劳动关系具有降低实际工资与公众消费的倾向,因此,从长期看,它将导致总需求不足的问题。其次,非合作的劳动关系具有加剧阶级矛盾和降低劳动者向上流动的趋势,这将潜在降低投资者的投资欲望。再次,非合作的劳动关系所导致的激烈竞争,使得公司的职业经理人更倾向于注重短期效益的策略,这将不利于长期投资。研究表明,近年来发生的波及全球的金融危机,就是新自由主义体制造成的劳资关系恶化的结果<sup>①</sup>。

### 三、提高经济绩效与实现劳资共赢

合作的劳动关系更有利于提高经济绩效,是在一定条件下经济关系促进生产力发展的具体表现。美国左翼经济学家大卫·戈登等人曾把以劳资关系为核心的资本主义企业生产过程和劳动市场中的关系概括为社会积累结构(SSA),研究了社会积累结构的变动对投资、效率和经济波动的影响,并把它看做是唯物史观的具体运用。他们

的研究也表明,能够实现劳资协议(labor-capital accord)的社会积累结构,更有利于积累和经济增长,而经济绩效的提高和经济增长,又为劳资共赢奠定了基础。

所谓劳资共赢,是指劳资共享企业发展成果。它主要表现在以下方面:

第一,资方保住企业,劳方保住岗位。

在金融危机的冲击下,有些企业破产,资方失去了资本,劳方失去了岗位,工人再次经历了下岗的痛苦,这种劳资俱损的局面是由多种原因造成的,劳资关系紧张显然是重要原因。而在实际中也有很多企业,由于劳资合作,坚持民主管理,确定正确的经营方针,调动了各方面的积极性,实现了节能降耗、产品创新,使资方保住企业,劳方保住岗位。在国内外实践已经证明劳资关系的存在和发展是人类社会难以逾越的阶段这一大背景下,在外部经济环境重大变动的过程中,这是劳资共赢的最重要表现,也是我们下面要研究的劳资共赢的起点和基础。

第二,资方获得了更多的利润,劳方提高了实际工资。

马克思指出,生产率的变动和工作日的长度、劳动强度是影响资本主义生产过程中劳资关系的三个主要变量。在此基础上,马克思揭示了“劳动生产率的提高会降低劳动力的价值,从而提高剩余价值”的规律。同时,马克思又明确指出,“即使在情况允许这个规律发生作用的条件下,也会发生各种中间的变动。”<sup>[5](P569-570)</sup>只要劳动力价格下降的程度小于由于生产率的提高而引起的劳动力价值的下降程度,或者简言之,只要劳动力价格下降的程度小于生产率提高的程度,资本获得更多的利润与工人提高实际工资就可以并行不悖。而劳动力价格下降程度(从而实际工资提高的程度)则“取决于资本的压力同工人的反抗这二者的力量对比”。<sup>[5](P571)</sup>

<sup>①</sup> 参见 Kotz, D. M. (2006), *Contradictions of Economic Growth in the Neoliberal Era: Accumulation and Crisis in the Contemporary U. S. Economy*, 该文中文版权交《国外理论动态》,由丁为民等摘译,以“新自由主义进入危机和终结阶段”为题发表于该刊 2007 年第 12 期;丁为民:《新自由主义体制下经济增长的矛盾与危机》,载《经济学动态》2009 年第 3 期。

笔者收集了20世纪美国可以统计的79年中制造业的劳动生产率与工人的实际工资变动的有关资料<sup>①</sup>。在这79年中,有31年实际工资增长低于劳动生产率增长速度,劳资双方分享了劳动生产率提高带来的利益(占可统计年份的39.2%);有25年劳动生产率增长而实际工资不变或(相对)下降,资方单独获得了劳动生产率变动带来的利益(占可统计年份的31.6%);有23年实际工资增长高于劳动生产率增长速度(占可统计年份的29.1%),可能劳方单独获得了劳动生产率变动带来的利益,也可能劳资双方分享了劳动生产率提高带来的利益。但是,由于资方在企业中处于优势,这种状况更可能是劳资双方分享劳动生产率提高带来成果的表现。由此我们初步得出结论,在美国20世纪发展的历史中,可能有较多的年份(39.2%+29.1%)劳资分享了生产率提高带来的利益。在劳资合作的背景下,生产率提高而劳动力价值下降的规律通常是以企业利润和工人实际工资双增加(尽管比例不同)的形式表现出来的;而在劳资关系紧张(如新自由主义体制)的条件下,则往往表现为企业利润的上升和工人实际工资的下降。我们认为,这两种不同的表现形式,很有可能是两类不同性质的劳动关系作用的必然结果;进一步说,在合作的劳动关系下,企业利润和工人实际工资双增加,可能是在合作的劳动关系下劳资共赢的主要表现形式。

第三,劳资共享有效劳动增加带来的新价值。

但是,我们必须看到,在上述情况下,工人实际工资上升可能会掩盖劳动力价值的下降。从新价值分配的角度看,这是由于劳动力价值的下降引起了企业利润量的增加,因而,它还不是真正意义上的帕累托改进和正和博弈。我们认为,真正的正和博弈存在于由于合作劳动关系和有效劳动增加而带来的新价值的分配中<sup>②</sup>。正是这种由合作劳动关系形成的价值增值和由此形成的劳资分

享新增价值的局面,形成了劳资共赢的最高境界。

由于合作劳动关系而增加的有效劳动投入是新增价值的源泉。在社会化生产条件下,一个企业的工人是作为“总体工人”创造价值和使用价值的,而市场则根据全社会生产商品的平均有效劳动量确定商品的价值量。一个企业的总体工人投入的有效劳动越多,其创造的使用价值和价值就越多;反之,无效劳动越多,其创造的使用价值和价值就越少。在价值形成与创造过程中,这种劳动本来就是较多(或较少)的劳动量,现在也作为较多(或较少)的价值量对待;而与个别企业改进技术后,单位商品中的较少劳动由于社会关系的作用而被算作较多劳动和较多价值对待,有着根本的区别。同时,正因为这种有效劳动带来的价值增值是合作劳动的结果,所以,劳资共享这种新价值也是合作劳动关系的应有之义和必然结果。

#### 四、实现劳资合作与共赢的主要途径

从总体看,我国目前的劳资关系状况是较好的。但是,也存在潜在问题。近年来劳动收入占国民收入比重的持续下降和非公企业劳动纠纷的增长就是证明。它有可能成为影响我国经济可持续发展的重要原因。通过劳资合作和劳资共赢,最终构建和谐劳动关系,还需做大量工作。

第一,切实加强宣传、教育,使有关各方真正认识到通过合作、共赢实现劳动关系和谐的必然性和重大意义。历史表明,一部分资本主义国家和企业之所以能够形成相对合作的劳资关系,首先是工人长期斗争的结果。这种斗争使投资方及其代理人认识到:“用强制的方法阻止(劳动)运动只是暂时的,从长期看这些方法会刺激和加强这些运动……导致劳动大军的力量逐渐增加这一成本”。<sup>[6]</sup>因此,重视和调整劳资关系,给予劳动者一定的权利,就成为一些资本主义企业出资者的理

<sup>①</sup> 参见J.W.科德利克:《美国的生产率趋势》,第465—466页,1961年版;《基本经济统计手册》,1981年1月,第13卷,第72—73页;《美国历史统计,从英领殖民地时期至1970年》;《美国统计摘要》,1982—1983年,第461页;Lawronce Mishel, Jared Bernstein, John Schmitt, The State of Working America, 2000—2001, 115, ILR Press, 2001.

<sup>②</sup> 我们同意在劳资博弈中可能存在正和博弈的观点,但不同意孟捷教授从技术角度解释新价值创造的论述。参见孟捷:《劳动与资本在价值创造中的正和关系研究》,载《经济研究》2011年第4期。

性选择。在我国这样的社会主义国家,在科学发展观的指导下,没有必要重复资本主义国家曾走过的老路,完全可以避免它们曾经历的痛苦和损失。通过宣传和教育,逐渐形成各方合作、协商、妥协、共赢的理念,就是重要途径。这一过程,实质上是劳资之间模拟博弈(斗争)的过程。这说明,实现劳资之间的合作与共赢,是以两者之间的博弈为前提的。

在调研中我们发现,在实施劳资合作和协商的过程中,有一个谁主动的问题。有的资方说劳方首先要提高效率,我才能提高工资;而劳方则说工资太低,我没法有效率。如解决不了这一分歧,就会形成僵局。我们认为,工资与效率可能是互为函数的。为了打破僵局,走进工资与效率的正反馈通道,双方都要做工作<sup>①</sup>。但由于其处于优势地位,资方应首先做出承诺,迈出第一步,再通过双方后续的长期努力和呵护,发展和巩固这一合作关系。

第二,从实际出发,渐进地推进工资集体协商工作。积极推进以工资集体协商为主要内容的收入分配制度改革,是“十二五”期间调整和理顺劳资关系的重要途径,已得到各方面的广泛拥护和好评。为了更好地推动这一工作,我们一定要把它放在构建合作与和谐劳动关系的框架中进行。一方面,要看到我国一线企业员工的收入水平确实较低(这是主要方面);另一方面,也要看到我国众多中小企业的经营确实存在诸多困难,他们往往受到国内垄断企业特别是国际资本的挤压。因此,在收入调整的过程中,我们不求一步到位,贵在从实际出发和长期推进。只要长期坚持,就一定会积小胜为大胜,取得更好的、劳资双方都满意的效果。

第三,在劳资合作的框架内处理和解决集体劳动争议问题。近年来,我国企业劳动争议迅速增加。各级工会、政府部门和司法机构积极化解矛盾,通过调解、仲裁、诉讼等环节和预警、调处等

机制,使我国劳动争议的结案率保持在较高水平。但资料也表明,结案率有下降的态势;与此同时,劳动关系群体事件却明显增加<sup>②</sup>。如何认识和处理以停工、怠工等方式表达的集体劳动纠纷已突出摆在我们面前。我们建议加强对此类问题的作用、处理方式、后果的研究,在综合配套改革试验区探索研究制定处理劳动纠纷群体事件(如停工)的条例,使有关当事人行为规范化、法制化,确保在合法停工期间企业生产资料、产品、半成品不受损失,工人的合法利益(工资和岗位)不受影响,在合作的框架内处理和解决劳资争议问题。

第四,积极利用行政手段促进劳资合作与共赢。行政手段是影响劳动关系的重要外部条件。历史表明,某些资本主义国家每次劳资关系的重大调整,都与政府的作用有着或大或小的联系。<sup>[7]</sup>因此,我国各级政府肩负着构建合作劳资关系的重任。我们不仅要热心维护投资环境,而且要积极推动改进就业环境和劳动条件;不仅要着力服务企业,而且要切实提高劳动行政执法力度;不仅要加强有关宣传、教育,而且要及时坚决制止影响劳资合作的各种行为;不仅要关注和解决劳动者面临的经济困境,而且要关注和逐步解决劳动者面临的社会困境,增加他们向上流动的机会。

在政府应关注解决的问题中,我们特别想讨论一下地方政府的行为目标问题。在我国现阶段,地方政府受到多方面的激励与约束,其目标是多重的。但是,发展地方经济显然处于中心地位。因为,不论是为了提高政绩而增加财政收入,还是为了扩大就业机会而鼓励企业发展、个人创业,抑或是为了实现稳定而化解矛盾、付出社会稳定成本,都需要发展经济。不论人们承认与否,增加GDP事实上已成为地方政府行为的核心目标。而在现阶段,引进资本则是增加GDP的重要手段。因此,各地追求GDP的行为,客观上起到弱化对劳动关系问题的关注、影响劳动者利益的作用。为了构建和谐的劳动关系,实现经济增长与

① 如工会应该把组织劳动竞赛与保住劳动岗位、提高员工收入水平紧密结合起来。

② 经验资料参见丁为民,漆志平:《中国企业劳动关系:转型,紧张,迈向和谐》,载《当代世界与社会主义》2008年第1期。

实现劳动关系和谐的统一,我们不仅要重视 GDP 指标,而且要关注以劳动者实际工资变动系数为核心(实际工资增长与劳动生产率提高之比)的劳动者经济状况指标。在“十二五”期间,要特别把做好后者的工作放在重要地位,彻底转变“维稳维权,势必两难;劳资对立,天经地义”的片面认识,开创构建和谐劳动关系的新局面。

**参考文献:**

[1] 马克思恩格斯全集[M]. 第46卷上. 北京:人民出版社,1979.  
 [2] Kotz, D. M. Neoliberalism and the Social Structure of Accumulation Theory of Long-Run Capital Accumulation[J]. Review of Radical Political Economics, 2003, 35(3).

[3] [法]托尼·安德烈阿尼. 作为肯定辩证法的社会主义[J]. 国外理论动态, 2003, (2).  
 [4] Robert Buchele and Jens Christiansen. Labor Relations and Productivity Growth in Advanced Capitalist Economies[J]. Review of Radical Political Economics, 1999, 31(1).  
 [5] 马克思恩格斯全集[M]. 第23卷. 北京:人民出版社, 1972.  
 [6] Slicher, Sumner H. The Turnover of Factory Labor[M]. New York: D. Appleton, 1919.  
 [7] Gordon, David M. and Richard Edwards and Michael Reich. Segmented Work, Divided Workers[M]. Cambridge: Cambridge University Press, 1988.

## Cooperation and Win-win: An Inevitable Approach to Establishing Harmonious Labor Relations

DING Wei-min

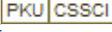
(School of Economics, Tianjin Normal University, Tianjin 300387, China)

**[Key words]** labor-capital relations; cooperative labor relations; economic performance; labor-capital win-win

**[Abstract]** The author observes that labor-capital relations have become an important component of the labor relations in the Chinese enterprises. The labor relations can be classified into two types, the cooperative labor relations and the non-cooperative labor relations. Both empirical and theoretical analysis have proved that cooperative labor relations are more conducive to raising productivity, based on which specific mutual benefits of both the employer and the employee can be realized. Since the end of the last century, the proportion of labor income in national income has been steadily declining, and labor relations tend to become tensions. This probably will become a major factor that negatively affects sustainable development of the Chinese economy. The paper concludes that in the period of the twelfth five-year plan, much has to be done to achieve labor cooperation for a win-win situation.

[责任编辑 陈翔云]

## 合作与共赢:通往和谐劳动关系的必由之路

作者: [丁为民, DING Wei-min](#)  
作者单位: [天津师范大学经济学院, 天津, 300387](#)  
刊名: [教学与研究](#)   
英文刊名: [Teaching and Research](#)  
年, 卷(期): 2012(4)

本文链接: [http://d.g.wanfangdata.com.cn/Periodical\\_jxyj201204004.aspx](http://d.g.wanfangdata.com.cn/Periodical_jxyj201204004.aspx)