

构建和谐劳动关系的模式选择

□ 杨景越

[摘要]中国社会主义市场经济体制确立之后,劳动关系呈现出复杂性和多变性特点。构建中国特色和谐劳动关系,应当根据改革开放以来形成的新利益关系,借鉴国际上劳动关系构建的成功经验,选择社会保障与多元共建结合的模式。

[关键词]劳动关系;经验借鉴;构建模式

[中图分类号]C973 **[文献标识码]** **[文章编号]**1006-6470(2012)06-0069-03

[作者简介]杨景越,首都经济贸易大学副教授

进入“十二五”时期以来,科学发展与和谐劳动关系问题日益受到重视。研究表明,随着社会主义市场经济体制的确立,中国劳动关系开始呈现出复杂性和多变性特点,以往建立在阶级对立和阶级斗争基础上的劳动关系模式明显不再适合市场经济条件下中国社会发展的要求,与市场经济体制相适应的社会主义新型劳动关系正在形成,借鉴国际上的成功经验,进行新的劳动关系模式选择对我国和谐劳动关系构建的作用十分重要。

一、国际上劳动关系构建的类型归纳

归纳市场经济国家在法制建设和劳动关系处理方面的尝试与经验,有助于我们对和谐劳动关系构建模式方面的梳理和借鉴。

工业革命开始以来,美、英、瑞典、新加坡等市场经济国家在构建劳动关系方面进行了较多实践。其中,美国、瑞典、日本和新加坡的实践较有特点,形成了不同的类型模式。

(一) 以美国为代表的多元博弈型

美国通过颁布《劳动法》、《国家劳资关系法》,主张由工会、雇主和政府分别代表劳动关系各方发挥重要作用。其中,工会代表劳动供给方利益,雇主代表

资本利益,政府代表整个社会生产方式的根本利益和公众的长远利益。不同利益群体的代表在劳动力市场成“多元博弈”之势。

在《劳动法》支持下,雇主可以随时雇佣和解雇员工,集体合同主要由企业而不是由行业或地区部门主导签订,劳动力流动性强,劳动报酬分化大,但代表员工的工会势力强大。和欧洲国家强大的雇主组织结构相比,在美国,行业工会是美国社会中不可忽视的社会群体。除了不同的行业工会之外,还有代表全国性工会的联盟:如劳联—产联,它们是美国工人运动和公共关系的代言人,能够出面解决相关的司法争议,抵制可能来自于雇主或社会的歧视性做法。

通过颁布《国家劳资关系法》,美国确立的是立法主导的劳动关系调整体制。政府对于劳动关系的调整体现为制定一系列的程序和规则,劳资双方通过这些规则建立并形成他们之间的关系。各利益群体代表借助博弈关系构成基本的劳动关系格局。美国的类型被称为独特的“自由多元化劳动关系调整模式”。

(二) 以瑞典为代表的社会保障型

瑞典拥有相对完善的劳动法规体系,包括《工作环境保护法》、《就业保障法》、《平等机会法》、《工资担保法》、《公共部门就业法》、《禁止在职业生活中歧

收稿日期:2012-10-20

本文系北京市哲学社会科学规划研究项目(项目号:08BaZH099)的阶段性成果。

视残疾人员法》、《反对职业生活中的种族歧视措施法》等,对相关劳动关系问题作出的规定详细、明确。

瑞典的员工和雇主习惯于借助各自的组织共同解决劳动关系问题。其中工人队伍的组织程度较高,有三个较具代表性的工会组织:瑞典工人工会联盟(LO)、瑞典白领工人工会联盟(TCO)、瑞典高职雇主工会联盟(SACO)。这些组织在瑞典劳动关系结构中发挥着举足轻重的作用。

瑞典的雇主组织主要是瑞典企业联合会(SN, 2001年成立),由其代表所属企业与各类工会进行各种谈判,在与各级工会打交道中,通过处理各类专门事务的咨询代表,为企业提供服务,维护企业主利益。

在瑞典,长期占据政府位置的社会民主党非常重视劳资合作,主张劳资双方通过代表其利益的社会组织共同决定企业大事,解决劳资纠纷、建立劳资双方共同管理劳动力市场的制度,借助社会组织和相互合作形成良性劳动关系。由于劳动关系协调主要依靠社会组织发挥作用,因此,瑞典模式可归纳为社会保障型。

(三) 以日本为代表的企业负责型

日本的做法是政府负责立法,规制劳动关系。所制定的《工会法》、《劳动关系调整法》、《国营企业劳动关系法》和《地方营企业劳动关系调整法》、《劳动者派遣法》、《育儿休業法》等系列法律法规,既保护工会活动的进行,又明确提出不同地域、不同行业领域的劳动关系规则。

企业承担具体责任。企业内集体谈判发挥重大作用是日本构建劳动关系的特色。由于高度的所有权和经营权分离,企业经营者实际上是资本的使用者而非所有者,其自身的企业雇员地位和立场,使得他们与普通员工之间的关系存在高度一致性。作为内部规则制定的参与者和受益者,他们自然倾向于在企业内部解决关系构建问题。因此,企业的集体谈判在劳动关系构建中发挥着支柱性作用。

日本的劳动争议专指因雇主与雇工行为冲突导致矛盾激化引发的集体纠纷。在劳动争议处理方面,日本政府主要扮演协调者的角色,依据《工会法》、《劳动关系调整法》、《国营企业劳动关系法》和《地方营企业劳动关系调整法》等几部法律处理集体劳动争议。

20世纪末以后,随着外资企业的大量涌现,日本也出现了多种用工形式,如产生合同劳动者、派遣劳动者等

新雇工类型,调整劳动关系的新做法出现,但是传统的处理劳动关系的惯例继续存在。日本主张企业长期雇佣员工,通过企业内部劳资协商机制解决劳动关系问题。日本模式可归纳为企业负责型。

(四) 以新加坡为代表的政府主导型

新加坡拥有基本完备的劳动法律体系,其中调整劳资关系的法律框架由五部分构成,即《工业关系法》、《雇佣法》、《职工会法》、《工业纠纷法》和《工伤补偿法》。

在新加坡,成立雇主协会和工会都要经过政府劳工部劳工关系署的工会注册处审核、注册,未经批准不得成立。政府通过立法、允许其负责人参政等手段,把雇主协会及工会紧紧地控制在政府领导之下。在协调劳资关系中,无论是在企业、还是在工业仲裁庭,雇主协会和工会都要配合政府发挥作用,同时,借助其各自的培训中心,对雇主和雇员进行法律、法规的培训、宣传、教育。

由于政府基本控制雇主协会与职工工会,指导其发挥重大作用,包括让全国职工总会进入决策过程,由它来代表政府行使权力,并专门成立正式的全国职工总会与人民行动党联络委员会(NTUC/PAP Liaison Committee),加强与执政党的密切合作,因此,新加坡模式可以归纳为政府主导型。

二、我国构建和谐劳动关系的模式选择

以公有制经济组织为主的企业群体构成,决定了我国1979年以前构建劳动关系的做法实际属于政府主导型,具体表现则类似于日本的企业负责型。改革开放以来,鉴于缺乏代表性突出的雇主工会和员工工会,中国企业内部劳资双方自觉调整劳动关系的条件尚不具备,以往的劳动关系构建活动,基本上是法律搭台、政府唱戏,劳动关系中的其他各方接受安排。实际上是政府做了本应该由投资者、管理者和员工各自应该承担的事情。因此,应重新界定政府角色,选择适当的劳动关系模式,构建符合中国特色的和谐劳动关系。

(一) 明确政府角色,以社会保障型模式为基础

政府干预甚至主宰劳动关系构建的做法在我国较长一段时期内发挥主导作用。由于长期的计划经济模式,劳动关系的处理自然而然地由政府主导。改革开放初期,由于处于计划经济向市场经济演变过程中,投资者、管理者及员工的身份转换意识欠缺,利益各方相

互作用的条件尚不成熟,特别是还没有建立起一个比较健全完善的劳动法制体系,政府如果放松管理和干预,劳资力量的不对等和劳动关系的不规范现象可能会非常严重。因此,特殊的国情决定了政府主导对劳动力市场建立和劳动关系构建有明显的积极作用。

社会主义市场经济体制确立近二十年来,国内劳动关系开始呈现复杂性和多变性特点,原来基本表现为国家负责、企业出面的形式不再适应多种所有制企业并存、竞争条件下的劳动关系构建,劳动关系中原有的国家与个人的两方关系开始向投资者、管理者、一般员工、工会和政府有关部门的五方关系演变。为此,政府的角色定位也需要随之进行适应性转变。这对新形势下构建和谐劳动关系十分重要。

以某地区劳动部门统计的情况为例:进入新世纪以来,特别是近五年,尽管劳动主管部门不断加大劳动关系协调力度,劳动合同签订率已经由40%迅速提高到98%左右,但与此同时,劳动关系纠纷仍然呈爆炸式增长趋势。2008年,该地区劳动部门共受理劳动关系案件上万件,数量几乎与2003年至2007年五年受理总量持平(10467件),比2007年受理案件数量增加了208%。2009年受理劳动争议案件14000件,2010年共受理劳动争议案件10504件,分别是《劳动合同法》实施前2007年全年案件量(3357件)的3.08倍、4.17倍和3.13倍。而从案件处理的结果看,劳动者完全胜诉率偏低,2010年劳动争议案件中劳动者完全胜诉率仅占5.32%(数据来自于对政府部门内部资料的整理)。有关部门的同志在接受访谈时指出,这一方面有劳动者不熟悉法律,运用法律缺乏理性和准确性的可能,另一方面也在一定程度上显示出由于涉及多方利益的诉求,有关部门难以坚持以往单纯支持劳动者一方主张的立场。而根据对该地区企业员工的抽样调查,劳动关系出现问题之后选择提交有关部门或通过法律途径解决的选择还仅为三分之一左右。在这种情况下,支持劳动者主张的比例偏低问题极可能导致劳动关系矛盾集中爆发,甚至成为产生群体性事件的原因之一。

由此可见,政府主导的模式难以持续。市场经济条件下的劳动关系发展和传统劳动管理方式的延续,使得劳动争议案件急剧增加而处理滞后,政府对劳动关系的介入效率大幅度降低,成本不断增大。如果再不进行改革,原有的政府角色定位可能面临两难抉择,

即放松行政介入,劳动关系可能陷入无协调状态,导致社会不稳定;加强行政介入,可能使市场协调机制难以建立,阻碍市场自身发展。针对投资方多元化,管理者和员工身份转变的现状,必须对原有的政府主导型模式加以改革,即政府明确地从目前相对强大的行政干预中退出,恪守于制度设计和秩序维护的职责,致力于推动劳动关系各方借助相关组织逐步建立平等、合作关系。改革目标应当借鉴瑞典的社会保障型模式。

(二) 构建有中国特色的多元共建模式

中国特色和谐劳动关系构建应该注意发挥经济建设过程中所有参与者的积极性,使政府、行业协会、投资者、经营管理者、员工个人及工会分别以各自的角色定位为和谐劳动关系构建发挥助推作用,形成多元构建的模式。其中投资者承担认定企业和谐劳动关系设计下的利益分配职责;经营管理者与员工承担具体营造和谐劳动关系活动中的共建职责;中介组织发挥理念指导与风险分担作用,给予如管理专项外包、支撑型派遣、轮换式配置等专业支持;工会、行业协会、企业联合会等团体则可分别利用代言、引导与信息反馈的方式,完成各自的协调职责;政府部门则承担社会和谐劳动关系的模式设计与秩序维护职责。这种模式形成的必要条件是和谐劳动关系构建中的社会多方博弈与政府的秩序监管并存。

中国构建和谐劳动关系需要选择符合自身发展特点的新模式,应当尝试将多元共建的社会保障型模式作为今后国家和政府构建和谐劳动关系的努力方向。

参考文献:

1. 陈兰通. 中国企业劳动关系状况报告 [Z]. 北京: 企业管理出版社, 2010.
2. 徐大丰. 人力资本、趋同假说与经济增长的区域差异 [M]. 北京: 法律出版社, 2009.
3. 中国人力资源开发研究会. 中国人力资源开发报告 [Z]. 北京: 中国发展出版社, 2008.
4. 宋增伟. 制度公正与人的全面发展 [M]. 北京: 人民出版社, 2008.
5. 林兴发. 非公有制企业和谐劳动关系构建中的政府责任 [J]. 劳动制度, 2008.

责任编辑: 李瑞山