

构建和谐劳动关系的中国探索及其内在逻辑

胡 磊

(南京政治学院 博士后科研流动站, 江苏 南京 210003)

摘要:党的十六届六中全会提出发展和谐劳动关系以来,我国在推动工会改革和构建中国式集体协商制度、推动企业实行民主管理、完善协调劳动关系三方机制、完善劳动法律和劳动争议调处机制、推进基本公共服务一体化、支持企业健康发展、推行企业经营者政治安排与履行社会责任挂钩、推动劳动关系状况纳入党政考核目标体系等方面进行了许多有益探索,释放出了构建和谐劳动关系的正能量。中国探索和谐劳动关系构建的内在逻辑,可概括为完善和谐劳动关系构建的制度基础、夯实和谐劳动关系构建的物质基础、建立和谐劳动关系构建的良好动力机制等三个方面。构建和谐劳动关系的中国探索还“在路上”,需要在完善制度基础、夯实物质基础、健全动力机制等方面做出新的探索。

关键词:劳动关系;和谐劳动关系;中国探索;内在逻辑

中图分类号:D035;F091.91

文献标识码:A

文章编号:1004-0544(2013)02-0151-04

构建和谐劳动关系是建设社会主义和谐社会、增强党的执政基础的重要基础和必然要求。2006 年党的十六届六中全会通过的《关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》提出“发展和谐劳动关系”以来,我国在推动工会改革和构建中国式集体协商制度、推行企业经营者政治安排与履行社会责任挂钩等方面进行了许多有益探索,释放出了促进和谐劳动关系构建的正能量。梳理我国构建和谐劳动关系的实践探索,探讨其内在逻辑和发展方向,有利于深刻把握和谐劳动关系构建的内在机理和具体路径,以和谐劳动关系促进科学发展与社会和谐。

一、构建和谐劳动关系的中国探索

(一)推动工会改革和构建中国式集体协商制度

市场经济条件下,劳动关系主体均有看似平等的自由选择权利,但事实上资方在劳动力市场上和劳动过程中通常居于强势地位,个别劳动关系呈现资强劳弱格局。与个别劳动关系的从属性相比,集体劳动关系具有对等性的特点。劳动者可凭借劳动合同主张国家劳动标准范围内的权利、争取底线型利益,却无法依据劳动合同提出新的利益诉求、争取增长型利益。集体协商制度将社会平等和公正的理念引入劳动关系领域,是调节劳资利益分配和管理权力支配的关键手段。但是,我国工会的慢速发展与非公有制企业的快速发展极不相称,许多企业的集体协商存在形式化弊病和资方不愿谈、工会不想谈、职工不会谈也不敢谈的“四不”现象,呈现企业不主动、劳动者不敢动、工会很被动的局面。对此,近年来各地高度重视工会组建和集体协商制度的普

及,突破了在世界 500 强在华投资企业组建工会的世界性难题,总结推广事前预防和事后维权并举的“义乌模式”与城际工会维权联动机制等社会化维权经验。2010 年 7 月,中华全国总工会发布《关于进一步加强企业工会工作充分发挥企业工会作用的决定》。“截至 2011 年 9 月,全国工会会员达 2.59 亿人,比 2002 年翻了一番,其中农民工会员 9656 万人;全国基层工会达 232 万个,全国工会基层组织覆盖单位近 530 万家,企业建会率为 69.8%。”^[1]不同于发达国家工会面临组织率下降、会员流失的现状,中国工会在扩大组织覆盖面和会员数量、丰富维权手段、协调劳动关系等方面取得显著成绩。在构建集体协商制度方面,发达国家构建集体谈判机制是经过劳动者团结行动和多次破坏性博弈后的选择。我国集体合同和集体协商制度是先立法再自上而下推进,呈现鲜明的中国特色。其方式包括下达文件、分派指标、制定集体合同参考文本、限期达标、引导劳资双方开展要约行动等,形成政府主导、工会力推、劳资互动的格局。这是我国在工会和集体合同的作用尚未被广泛认可的情况下,推进集体协商制度的务实之举。目前,“25 个省(区、市)将推进工资集体协商写入本地‘十二五’规划纲要,17 个省(区、市)写入政府工作报告,15 个省(区、市)将工资集体协商列入党政工作考核体系,25 个省(区、市)制订了集体合同规定或条例,31 个省级协调劳动关系三方都有工资集体协商的‘联合行动’。”^[2]在此过程中,集体协商结构逐渐由企业转向区域和行业、从分散趋向集中。同时,许多地方积极推行工会的公推直选或差额选举工会主席和工会组织亮牌子、工会主席亮身份活动,一些地方还推行了为非公企

作者简介:胡磊(1981—),男,湖南南县人,南京政治学院博士后,南京政治学院经济学教研室讲师。

业优秀工会主席发津贴等措施,努力提高工会的公信力、战斗力和中国式集体协商制度的影响力。

(二) 推动企业实行民主管理

我国所有企业都要以职工代表大会为基本形式实行民主管理,推进厂务公开和职工董事、监事制度,共同决定劳动报酬、劳动条件和企业管理方式等关系各自权益的重要问题。这是从社会主义国家人民当家做主的大背景出发,完善中国特色现代企业制度、提升企业民主管理质量和水平的需要,是增强劳动者主动性积极性创造性、增进劳资长期平等合作和促进经济社会平稳发展的需要,也是和谐劳动关系在生产领域的一个重要特征。2012 年中央纪委等六部门下发《企业民主管理规定》,要求各类企业推进职工代表大会制度和厂务公开制度的落实,职代会每年至少开一次会议,全会须有 2/3 以上职工代表出席,职代会选举和表决按少数服从多数和无记名投票方式分项表决等,着力减少劳动者对企业管理不满引起的劳动争议。

(三) 完善协调劳动关系三方机制

三方机制是指劳、资、政三方就劳动关系问题进行商议和协调的调整模式,是平衡各方实力、保持和谐统一的重要机制。2001 年,原劳动和社会保障部、中华全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会三方组成国家级协调劳动关系三方会议制度,三方协调模式正式建立。“截至 2011 年 9 月底,全国各级地方及产业工会参与建立劳动关系三方协调机制两万个,其中省级 32 个、地级 328 个、县级 2589 个;全国县及县级以上地方工会与同级政府召开联席会议的 2173 个”。^[3]但是,中国企联和企业家协会会员不多,小企业主参加工商联和企业家联合会的很少,出现由国资委、经贸委、工商联、个私协会作为雇主代表的情况。对此,2011 年国家协调劳动关系三方会议第 16 次会议通过《关于调整国家协调劳动关系三方会议成员及办公室组成人员的建议》,明确中国企业联合会/中国企业家协会和全国工商业联合会共同作为企业方代表,与人力资源社会保障部、中华全国总工会一起构成国家协调劳动关系三方会议成员。目前,绝大多数省(市、区)都已建立协调劳动关系三方机制,多数省(市、区)正向乡镇、街道、工业园区延伸,三方协调模式的作用日益得到各方主体的认可。

(四) 完善劳动法律和劳动争议调处机制

近年来,适应劳动关系市场化转型和发展的需要,我国相继颁布了《劳动法》、《工会法》、《劳动合同法》、《职业病防治法》、《劳动争议调解仲裁法》、《就业促进法》、《职业教育法》、《社会保险法》,加上配套的行政法规和部门规章等,调整劳动关系的法律框架基本形成。2011 年,《刑法修正案(八)》将部分拒不支付劳动报酬行为纳入刑法调整。2012 年 8 月施行的《对外劳务合作管理条例》则是我国对外劳务合作领域的首部专门立法,对保障劳务人员合法权益、促进对外劳务合作健康发展具有重要作用。当前,我国正修改《劳动合同法》的劳务派遣规定,努力解决劳务派遣岗位边界模糊和同工不同酬等问题,同时积极推进劳动保障监察责任网格化和监察信息网络化管理。此外,中国批准的国际劳工公约和人权公约也有国内法效力。总的看,我国基本形

成了由劳动合同、集体合同、劳动标准、三方协商、劳动监察、劳动争议处理、企业职工民主参与等制度构建而成的劳动法律和劳动争议调处机制,解决了构建和谐劳动关系中带有全局性和长期性的问题。

(五) 推进城乡居民基本公共服务一体化

我国不同地区和城乡之间存在劳动力市场分割,同一城市内部劳动者因是否有当地城镇户口而享有不同的公共服务。这导致许多农民工“不平则鸣”,成为影响我国劳动关系和谐稳定的重要因素。对此,2011 年国务院办公厅在《关于积极稳妥推进户籍管理制度改革的通知》中提出“今后出台有关就业、义务教育、技能培训等政策措施,不要与户口性质挂钩”,2012 年国务院印发了《国家基本公共服务“十二五”规划》。这些政策的出台,有利于促进外来务工人员在教育、就业、社保、医疗、计生、住房等方面与流入地城镇居民享有同城化待遇,享有同等的、无差别的基本公共服务,进而有利于促进农民工劳动关系的和谐稳定。

(六) 支持企业健康发展

企业盈利水平是决定劳动报酬、劳动条件等的现实基础,是影响企业劳动关系稳定性与和谐度的重要因素。近年来,受国际金融危机冲击、经济结构调整、人口红利减少等因素影响,企业面临生产成本增加和产能过剩的双重约束。同时,金融、能源、交通和国防工业等领域的准入管制等使民营小微企业经济机会不均等。一些企业要素禀赋差,技术和管理水平低,主要从事贴牌代工生产,利润空间“比刀片还薄”,往往靠尽量压低劳动者待遇来维持发展;其劳动关系“与其说是强资本、弱劳动,不如说是相对的弱资本与绝对的弱劳动”。^[4]对此,2008 年人社部等下发《关于采取积极措施减轻企业负担稳定就业局势有关问题的通知》,采取允许困难企业缓缴社保费、阶段性降低社保费率等措施减轻企业负担。2009 年和 2010 年,国务院先后颁布《关于进一步促进中小企业发展的若干意见》和《关于鼓励和引导民间投资健康发展的若干意见》,为消除对中小企业和民间投资的歧视提供了政策保障。2012 年 4 月,国务院出台《关于进一步支持小型微型企业健康发展的意见》,实施了加大财税支持、缓解融资难、推动创新发展和结构调整、加强公共服务等措施,帮助小微企业提高劳动生产率和盈利水平。9 月,国务院发布《关于促进企业技术改造的指导意见》,强化了促进企业技术改造、加快推进产业升级的保障措施。

(七) 推行企业经营者政治安排与履行社会责任挂钩

当前,部分企业人本理念淡薄甚至见利忘法,依靠不对称信息或资源优势掠夺性使用劳动力。部分劳动者连基本权益都无法保障,更不用说公平共享经济社会发展成果了。为了让企业更好地履行保障劳动者合法权益等社会责任,一些地区将劳动用工规范、依法缴纳社保、建立工会和集体协商制度等作为劳动关系和谐企业的评选标准,把劳动关系和谐作为评选劳动模范、五一劳动奖状(奖章)获得者、优秀企业家的必备条件,作为推荐企业经营者为党代表、人大代表、政协委员、工商联执委、青联委员、企联常务理事、侨联常委、科协委员的重要条件。例如,“上海各区县总工会深入企业调研,了解企业经营者政治安排(如各级党

代表、人大代表、政协委员、工商联执委人选)与工会工作的具体情况,形成了准确的基础数据。总的看,相对其他企业,党代表经营者所在企业普遍重视工会工作;其次是任人大代表、政协委员的经营者所在企业,其劳动关系总体比较和谐稳定。”^[5]

(八)推动劳动关系状况纳入党政干部政绩考核体系

受 GDP 锦标赛的政绩驱动,一些地方重招商引资、轻劳工保护,甚至“党政工团齐动员”为资本提供各种有利条件,而在劳工权益维护上缺乏对称的努力。一些地方以劳动者待遇竞赛策略招商引资,甚至把政府部门变成企业人力资源部、把公务员变成企业招聘员。一些地方轻视工会和劳动执法工作,在出现劳资冲突时捂、瞒、堵、压、拖甚至充当资方“保护伞”,使劳动法规在执行中被打折扣。针对这一情形,2011 年全国总工会、人社部等召开全国构建和谐劳动关系先进表彰暨经验交流会,强调各地把构建和谐劳动关系作为重要而紧迫的政治任务抓实抓好。近年来,一些地区积极将构建和谐劳动关系纳入经济社会发展规划,将工会组建、工资集体协商等情况纳入党政工作目标考核。江苏省还下发了《劳动关系和谐企业评价规范》,用科学合理的“量化标准”取代传统的“印象评价”。江苏扬州等地还设立“和谐劳动关系市长奖”,所有县(市、区)政府及相关主管局全部与市政府签订“构建和谐劳动关系推进工资集体协商目标责任书”^[6]等奖惩措施,促进和谐劳动关系的构建。

二、构建和谐劳动关系的中国探索的内在逻辑

和谐劳动关系的构建过程,是在企业可持续发展基础上,尊重劳动关系运行的内在规律,通过一系列制度安排协调劳动关系矛盾、激励各劳动关系主体推动劳动关系朝规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的方向发展的过程。近年来构建和谐劳动关系的中国探索的内在逻辑,可归纳为三个方面。

(一)完善和谐劳动关系构建的制度基础

劳动关系是社会制度、生产关系的一个部分与侧面,它不单纯是在一定劳动力供求条件和经济社会发展背景下劳资双方建构与博弈的结果,还与产权代理人的激励约束、企业内部劳动力市场、劳动关系法治化程度等有关。和谐劳动关系的构建,从生产过程看,要求企业实行文明管理,搭建劳动者提升素质和参与企业治理的平台,实现生产管理过程的和谐;从分配过程看,要求企业和社会实现公正合理分配,形成反映市场供求关系和企业效益的劳动力价格决定机制,实现利益分配的和谐;从流通过程看,要求劳动和资本要素都能充分自由流动。从劳动关系的运行基础和内在矛盾看,和谐劳动关系的构建是一连串事件,需要建立企业民主管理制度及劳动关系主体的诉求表达、利益调处和权益保障机制,为构建和谐劳动关系提供健全的制度基础。近年来,我国在推动工会改革和构建中国式集体协商制度、推动企业民主管理、完善三方机制、完善劳动法律和争议调处机制、推进基本公共服务一体化等方面的探索,可看作是在完善制度基础方面做出的努力。需要指出的是,国外关于劳动关系的理论研究,形成了强调自由市场契约的

新古典学派、强调劳动者组织的制度主义学派、强调企业管理的管理主义学派、强调部分调整生产关系的劳动关系系统理论等。它们较深入地探讨了市场化劳动关系调整的一般原则,对我国和谐劳动关系构建有借鉴价值。然而,由于制度背景、发展环境等不同,国外对中国劳动关系的特点和调整缺乏系统性研究,其理论和实践难以直接适用于我国和谐劳动关系构建。实践已经并将进一步表明,与西方发达国家的集体谈判制度等相比,中国式集体协商制度等更为可控,更容易取得积极成果,更切合中国国情。我国在完善和谐劳动关系构建的制度基础方面的探索,尽管还“在路上”,却是紧扣中国国情、在实践中探索出来的有价值的“中国经验”。

(二)夯实和谐劳动关系构建的物质基础

劳动关系受制于宏观经济周期和企业生命周期的盛衰变化,具有不稳定性。从宏观层面看,产权制度改革、经济社会发展阶段变化、劳动力供求变化、技术进步和产业结构调整等,都会使劳动关系状况发生变化。从微观层面看,劳动关系动态变化的首要因素是企业劳动关系不稳定。企业是劳资双方基于自身目标函数和偏好选择而合作、实现共同利益和利益交换的平台,负载着劳动、资本等生产要素所有者的现实利益和预期利益。维系劳资合作的是劳资双方一致的利益需求,即都有利可图;劳动关系维系要强调劳方利益诉求,也不能忽视企业满足劳方利益诉求的能力。因此,企业盈利能力和水平是决定劳动报酬、劳动条件等的现实基础,是影响企业劳动关系的重要因素。在劳资收益可能性边界扩大的情况下,劳资合作、互利共赢的物质基础扩大了,更能让资方获得合理利润和劳动者获得更佳的劳动待遇,有助于和谐劳动关系构建。而在盈利水平低、靠尽可能压低劳动力成本求生存的企业,劳动关系矛盾往往容易激化。如果企业严重亏损乃至破产,劳动关系无法继续,和谐劳动关系就无从谈起。从这个意义上说,企业可持续发展是和谐劳动关系生成的前提和物质基础。近年来,我国在支持企业特别是小微企业健康发展等方面的实践和探索,可以看作是在夯实和谐劳动关系构建的物质基础方面做出的努力。

(三)建立和谐劳动关系构建的良性动力机制

和谐劳动关系的构建并非来源于人的主观愿望,而是来源于一定经济社会条件下主体行为相互作用的某种必然性。和谐劳动关系构建的动力机制,可分为内部动力和外部动力两种。劳动关系不仅是经济利益关系,也蕴含着劳动关系主体的主观认知、道德伦理诉求和特殊的身份伦理关系。在社会主义社会中,尊重劳动、以人为本的劳动伦理,以导向、激励、调节和控制功能对和谐劳动关系构建起着重要作用,是和谐劳动关系构建的促进性动力。和谐劳动关系构建的内部动力是经济上的根源性动力,即构建和谐劳动关系的收益大于成本,从而各主体把构建和谐劳动关系作为内生性需求和自觉行动。现实中,劳动关系调整短期内可能对企业竞争力、GDP 增长和劳动者的就业产生影响,政府、企业和劳动者可能顾虑重重、动力不足。近年来,我国在推行企业经营者政治安排与履行社会责任挂钩、推动劳动关

系状况纳入党政干部政绩考核体系等方面进行的探索,可以看作是在建立和谐劳动关系构建的良性动力机制方面做出的积极努力。

三、构建和谐劳动关系的中国探索的未来走向

当前,我国劳动关系呈现出“总体和谐稳定、局部冲突增多,调整制度渐备、实际运行欠佳”的局面,因劳动就业、劳动报酬、劳动条件、保险福利等问题引发的劳动争议、冲突和停工事件仍大量存在,成为国民经济又好又快发展的绊脚石和影响社会和谐稳定的导火线。依据“制度基础——物质基础——动力机制”的内在逻辑,我国构建和谐劳动关系需要在完善制度基础、夯实物质基础、健全动力机制等方面做出新的探索。

(一)完善制度基础

从制度层面来看,我国劳动关系治理机制尚在探索之中。从企业治理来看,国企治理机制还不完善,尚未充分体现出示范和引领作用,民营企业中劳动者的权益实现程度还比较低。从社会治理来看,我国集体协商制度的构建面临劳动力分化、工会不给力、法律规制不到位等约束。从政府治理来看,调处劳动关系的认识不到位、经验不丰富、执法不得力,科学疏导劳动关系的有效手段还不够,容易陷入畸轻畸重、宽严皆误的“两难”境地。从法律治理来看,我国长期侧重个别劳动关系调整,集体劳动关系法律规范缺失、对集体协商的激励与制约能力不足,集体劳动争议和冲突难以在现有法律框架内找到解决办法。下一步,我国需要在完善企业民主管理制度、坚定走中国特色社会主义工会道路、推进由政府主导促成的自上而下的集体协商机制和由工人自发行动促成的自下而上的集体协商机制的融合、健全协调劳动关系三方机制、完善劳动法律及其执行机制、推进基本公共服务均等化等方面不断努力。

(二)夯实物质基础

一是鼓励企业自主创新。创新是企业生存发展、内需扩大、产业升级的重要引擎,是企业不断调整和改善劳动关系的重要基础条件。我国应完善鼓励企业自主创新、向产业链高端迈进的政策措施,帮助企业跨越“低技术扩张陷阱”,努力实现产业升级与劳动者素质升级的同步发展,在不断提高劳动生产率中促进劳资合作和劳动关系的和谐。二是减轻企业税费负担。通过完善结构性减税政策、积极稳妥扩大营业税改增值税试点范围、继续减免部分涉企收费等,让出空间给企业改善劳动关系。同时,对劳动密集型小微企业减免社保费率或进行政府补贴,探索小微企业税费减免优惠与普通职工工资增长的联动机制。三是完善企业

服务体系。逐步放开对社会资本投资的限制,打破垄断,扩大开放,公平准入,着力解决市场竞争不充分、不公平等问题。同时,支持金融组织创新、产品和服务模式创新。通过设立中小企业风险投资基金、加强对小微企业信贷支持、对劳动关系和谐的企业实行优惠利率等措施,引导和帮助企业稳健经营,增强盈利能力和发展后劲。

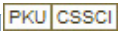
(三)健全动力机制

和谐劳动关系的构建,除了制度基础和物质基础外,关键是建立政府、企业和劳动者构建和谐劳动关系的动力机制,回答各方怎样才会主动构建和谐劳动关系。劳动关系调整短期内可能对企业竞争力、GDP增长和劳动者的就业产生影响,政府、企业和劳动者可能顾虑重重、动力不足。对此,要宣传构建和谐劳动关系的重大意义和工作经验,引导资方认识到和谐劳动关系构建与企业发展不是绝对对立的,引导各级政府转变“牺牲劳动者权益换取经济增长”的发展方式、在劳资利益平衡和共同发展推动下推动企业和社会健康发展,引导劳方主动科学依法维权,建立推动劳动关系和谐发展的良性动力机制。具体措施包括:制定适合国情的企业社会责任标准,推动企业经营者政治安排及政府扶持政策与劳动关系和谐度相挂钩;鼓励劳动者提高素质和学法知法用法;完善政府官员政绩考核体系,探索规范和购买劳工NGO服务的政策,探索建立地区和谐劳动关系指标评价体系与评比制度。此外,应完善积极的就业政策和提高农民收入的政策,不断改善城乡劳动力市场环境,为构建和谐劳动关系创造有利条件。

参考文献:

- [1][3] 中共中华全国总工会党组.坚定不移地走中国特色社会主义工会发展道路——党的十六大以来工会理论创新与实践发展[J].求是,2012,(11).
- [2] 陈梦阳,樊曦.我国工资集体合同覆盖职工首破亿[N/OL].http://news.xinhuanet.com/fortune/2012-07/18/c_112471288.htm, 2012-07-18.
- [4] 姚先国.民营经济发展与劳资关系调整[J].浙江社会科学,2005,(2).
- [5] 中华全国总工会研究室.为了让企业更好地履行社会责任——上海工会力推企业经营者政治安排与履行社会责任挂钩工作[J].红旗文稿,2012,(14).
- [6] 王槐艾.扬州设立全国首个“和谐劳动关系市长奖”[N].江苏工人报,2012-04-06.

责任编辑 杨小民

作者: [胡磊](#)
作者单位: [南京政治学院博士后科研流动站, 江苏南京, 210003](#)
刊名: [理论月刊](#) 
英文刊名: [Theory Monthly](#)
年, 卷(期): 2013(2)

参考文献(5条)

1. [中共中华全国总工会党组](#) [坚定不移地走中国特色社会主义工会发展道路——党的十六大以来工会理论创新与实践发展](#) 2012(11)
2. [陈梦阳;樊曦](#) [我国工资集体合同覆盖职工首破亿](#) 2012
3. [姚先国](#) [民营经济发展与劳资关系调整](#)[期刊论文]-[浙江社会科学](#) 2005(02)
4. [中华全国总工会研究室](#) [为了让企业更好地履行社会责任——上海工会力推企业经营者政治安排与履行社会责任挂钩工作](#)[期刊论文]-[红旗文稿](#) 2012(14)
5. [王槐艾](#) [扬州设立全国首个“和谐劳动关系市长奖”](#) 2012

本文链接: http://d.g.wanfangdata.com.cn/Periodical_llyk201302033.aspx