

和谐劳动关系建立的理论与实践

洪环环

(黎明职业大学 福建 泉州 362000)

【摘要】“两会”是近期国内外研究的热点,“和谐劳动关系”也再一次成为媒体热议的重要话题,“和谐劳动关系”的正式提出是在十六大之后。本文立足于和谐劳动关系建立的基本理论,阐述了和谐劳动关系的内涵和基本特征,分析我国和谐劳动关系的现状,提出了构建和谐劳动关系的路径,以期对和谐劳动关系的实践起到一定的借鉴意义。

【关键词】和谐社会; 和谐劳动关系; 就业歧视; 企业文化

【中图分类号】F246 【文献标识码】A 【文章编号】1003-4145[2012]专辑-0097-02

一、和谐劳动关系的内涵和特征

(一) 和谐劳动关系的内涵

探讨和谐劳动关系的本质和内涵,必须和“和谐社会”的界定联系在一起。建立与和谐社会相对应的和谐劳动关系是构建和谐社会的前提,也是构建我国和谐社会的实践基石。

劳动关系主要是指劳动力使用者和劳动者在实现劳动的过程中所形成的与劳动密切相关的经济利益关系,具体包括劳动合同、劳动条件、工会、集体合同和集体谈判的状况以及劳动纠纷的解决等。劳动关系始于订立劳动合同,终于劳动合同结束,期间主要表现为合作和冲突两种情境。合作则包括表面上的合作和意愿实际性的合作;冲突包括显性的冲突和非显性的冲突。显性的冲突是不和谐的劳动关系的极端形式,隐性的冲突是一种不和谐的劳动关系;被动的合作是一种隐形的和谐劳动关系,主动的合作就是本文探讨的和谐劳动关系。

(二) 和谐劳动关系的特征

和谐劳动关系的主要特征具体包括以下几点:

1. 规范有序。劳动关系法律法规必须健全,劳动关系调整体制和机制相对较完善,劳动关系建立和运行比较畅通,劳动关系主体双方利益诉求渠道很畅通,劳动纠纷能够得到依法及时处理。

2. 公平合理。劳动关系调整的法律、制度应当具备充分考虑劳动关系主体双方的特点,按照公平和公正的原则,双方的权利和义务有明确具体的规定,双方的利益关系在很大程度上处于平衡状态,用人单位的利益分配机制科学完善,劳动者的经济利益和民主权利也能够得到明确落实。

3. 合作互利。劳动关系主体双方在劳动合同基础上建

立起相互理解、信任、合作的关系,用人单位能够主动自觉履行相关的社会责任和义务,劳动者主观能动性和创造性有条件能够得到充分发挥和利用,在企业效益稳步提高的前提下,劳动者有机会合理共享企业发展成果,实现劳动关系主体双方互赢。

二、我国和谐劳动关系的现状

从总体上看,我国劳动关系的状况相对来说是协调稳定的,但这并不能说明劳动关系的不和谐现象就不存在。关于不和谐现象的探讨和争论,可以归结于下面几种情况:

(一) 必然性角度

认同这种角度的人认为劳动与资本的利益关系是社会最基本的利益关系,劳资矛盾是市场经济中不可避免矛盾,是一种必然性的结果。利益的对立和矛盾是劳动关系产生的前提和基础,因此竭力否定甚至消除劳动关系矛盾的观点和做法都是错误的,也是不可能实现的。

(二) 变化性角度

这种观点试图把生产方式理解为社会进步发展的关键性因素,基于我国目前正处在生产方式的大变革时期,因而劳动关系也必然随之发生相应变化。主要表现在两个方面,首先是非公有制经济正处于迅速发展期,导致我国的劳动关系呈现出复杂化、风格多样化的特点;其次是占国民经济主导地位的国有企业中的劳动关系正处于由计划体制向市场机制转变的过程中。

(三) 多元性角度

这种观点主要分析劳动关系不和谐的多元因素,认为劳动关系的不和谐因素是多元的:部分人把其概括为两个方面,即显性的冲突和隐性的冲突。也有部分人把其概括为三个方面,即劳动争议案件逐年大幅度的增加,集体上访次数

收稿日期:2012-05-18

作者简介:洪环环(1965—),女,福建泉州人,本科,黎明职业大学工会助理研究员,研究方向:高职高专工会管理方向。

增加、罢工事件越来越多,因为劳动条件恶劣而引发的群体性恶性事件发生频率广。还有人概括为四个方面、甚至五个以及更多方面的突出问题。

(四) 结构性角度

这种观点主要立足于国家层面来分析,认为劳动关系的不稳定、不协调,是导致类似“拉美陷阱”现象发生的一个深层次的原因。而从劳资层面分析,劳动关系的不均衡,主要集中在表现为权利(资本权利)的上升和劳动者权利水平的下降,并产生了恶劣的社会后果。当然,从操作层面来看,更是存在着一系列严重的问题。基于这几点原因,甚至有学者建议,必须把劳动关系的失衡放到削弱执政党阶级基础的高度加以认识。

(五) 重点性角度

持这种观点的人认为劳动关系的不和谐现象并不少,从哲学的角度分析,关键是要抓住主要矛盾。最主流的观点是“坚持把最广大公民的核心利益作为制定政策、执行政策的出发点和落脚点,客观现实反映和兼顾各方面利益。把维护广大人民群众最现实、最贴切、最直接的社会利益放在高度重视的地位,及时制止和纠正各种损害群众利益的行为”。坚持用“三个最”来予以强调,尤其说明要突出重点,关键要体现在劳动就业、医疗保障、收入再分配、教育培训、住房建设、社会治安等领域。

三、构建和谐劳动关系的途径

(一) 完善制度,明确权责

企事业单位的各项规章制度条例都应当让员工熟知,包括企事业单位的人力资源制度、晋升淘汰机制、激励机制等等,都应该做到透明化、阳光化,让员工明确职务工作的流程和意义。其次就是要做到合理配置资源、职责明确具体。企事业单位中的每一位员工,从高层领导到中层管理人员再到一线操作员工,都可以明确知道自己的具体职责所在,具体要做什么,采取何种方法去做,建立完善的职务工作说明书。在明确每个人职责的同时,还必须充分地考虑与权限、利益和能力的相关匹配关系。一般情况下,可以赋予员工的职责可以稍大于其能力,这样,就可以使得工作富有弹性挑战性,不至于枯燥无味,营造学习型的企业文化,进而促使员工能够自觉地学习新知识,注意发挥内外部智库的作用,获得利益时还会产生更大的动力,努力把自己的工作做得更精、更细、更好。

(二) 消除歧视,保护劳动者平等权益

关于就业歧视的研究有很多,就目前我国来说,存在的各种就业歧视基本上可以分为两种:制度性歧视和非制度性歧视。

制度性歧视。这方面多是伴随着先前的计划经济体制建立的,劳动关系调整的主要对象是国有和集体企业的职工,也称为体制内职工,与体制外职工之间。我国人口多,劳动力资源本身就非常丰富,随着市场经济的不断确立和完善,大量的体制外职工也相继出现,他们大多数是户口不在当地的人员,例如私营企业和外资投资创办的企业的职工以及大量涌入城市的外来务工人员,这些企业为了降低这部分员工

的用工成本,对体制内职工与体制外职工实行差别待遇。有些地方还为此制定了许多特别针对这些体制外职工的制度规定,从而在很大程度上强化了这种制度性的歧视。因此,建议最好形成一个企业可以普遍接受、统一的标准,这样企业就没有必要和意义再区分所谓体制内、体制外的职工,从而对劳动者做到平等对待。

另一类就业歧视也就是非制度性歧视。非制度性歧视的范围十分广泛,不仅仅体现在体制外职工中,也部分存在于原先的体制内职工中,具体包括地区歧视、年龄歧视、血型歧视、身高歧视、性别歧视、对传染病病毒携带者的歧视等,这些歧视现象的存在与我国劳动力市场供大于求以及长期以来人们的思想意识密切相关。这在很大层面上反映出我国反歧视立法的缺失,尽管《宪法》和《劳动法》中有相应的针对就业歧视的条款规定,但它们往往过于宏观过于原则,缺少细节的描述,并且缺少司法救济的途径,使得我国现有的反歧视规定操作性处于理论层面而执行性不强。

建立和谐劳动关系迫切需要解决的重要方面就是就业歧视。当前社会对于非制度性歧视已经有了重视,但是重视程度距离建立和谐劳动关系的目标还远远不够,特别是我国的立法机构应尽快制定完善反就业歧视方面的切实可行的专项法律法规,明确界定就业歧视的类型,对于法律责任问题做出明确规定,一旦违背法律规定予以严惩,同时还应当成立专门机构负责公平就业方面的管理和监督,并且应当授权可以代表受歧视的劳动者提出法律诉讼。作为人力资源部门,在具体招聘过程中应严格按照法律规定身体力行,反对就业歧视;在制定相关规定时应消除就业歧视观念,对所有员工做到一视同仁,享受同等待遇。

(三) 营建积极的企事业单位文化

企事业单位文化是企事业单位在适应内外部环境过程中形成的惯性的思维方式和行为方式。一个良性的企事业单位文化,特别是当企事业单位正在高速发展的时候,将会对企事业单位的绩效产生强大的推动作用:良好的企业文化可以推动员工树立与企业一致的目标信念,并在个人的实现自我提升的过程中与企业目标保持一致;通过共享的价值观念和相应的管理机制,为员工营造出一种创新性的工作环境,可以增强企事业单位的创造力和创新力,进而推动企事业单位的持续变革和业绩的提升。同样,通过企事业单位文化的不断推进,在微观上可以强化员工对企事业单位的认同感和归属感,最终促使员工自觉地投入到企业事的变革和发展中来。

最后,还必须明确两点:一是“和谐劳动关系”的构建过程不是短时间内就能完成的,也不是个别企业或地区的局部事情,它是构建“和谐社会”的必要的前提和实践基础,没有劳动关系的和谐,社会的和谐也只是口头上的吆喝;二是“和谐劳动关系”的研究也不是凭空架构、随口捏造起来的,它与传统的“和谐”思想研究以及现代的劳动关系研究与“和谐社会”研究均有着密切的联系,必须站在大背景下去研究。

(责任编辑:宋绪芬)