



刘凤义：社会主义制度内生和谐劳动关系

和谐劳动关系是社会主义和谐社会的重要基础。然而，对于什么是和谐劳动关系，人们的认识并不一致。一种较为普遍的观点认为：构建和谐劳动关系就是化解矛盾、避免纠纷、保持合作，并认为西方发达国家有比较成熟的经验可供借鉴。如果仅仅停留在这个层面上，会使问题表面化。解决劳动关系中的不和谐问题与构建和谐劳动关系是两个不同层次的问题，前者是针对劳动关系中已经出现的不和谐现象，提出具体对策和方案；后者则是从社会制度层面研究如何通过制度构建和完善，避免和减少不和谐问题的出现。

社会制度结构和体系决定劳动关系性质

在一定社会制度体系中，劳动关系作为最基本的经济关系处于核心地位。因此，马克思主义经济学把反映劳动关系的社会主义生产关系作为研究对象，并将其中的经济关系区分为不同层面。在现代市场经济中，可将一般意义上的生产、交换、分配和消费四个方面的关系，深化为由生产关系（狭义）和交换关系这两个基本层面构成的社会经济关系，恩格斯称之为“经济曲线的横坐标和纵坐标”。这两个层面反映不同层次的经济关系：生产关系（狭义）中的生产资料所有制性质，决定一个社会基本经济制度、分配制度和消费制度的性质，因此属于“深层经济关系”。交换关系是生产关系（狭义）的实现形式，也是生产、分配和消费等环节的中介，它反映市场经济体制和运行层面的经济关系，属于“表层经济关系”。

在市场经济的体制和运行层面，不同性质的劳动关系都可以借助市场经济中的商品货币关系，实现不同经济主体的利益。因此，在生产资料所有制完全不同的经济关系中，劳动关系的表现形式和存在状态可能是相似的。但这种相似性仅仅反映市场经济中的表层关系，我们还不能由此认清劳动关系的根本性质。正如马克思曾经指出的：“商品生产和商品流通是极不相同的生产方式都具有的现象，尽管它们在范围和作用方面各不相同。因此，只知道这些生产方式所共有的、抽象的商品流通的范畴，还是根本不能了解这些生产方式的本质区别，也不能对这些生产方式作出判断。”（《资本论》第一卷，人民出版社2004年版，第136页注释73）可见，要全面认识社会主义和谐劳动关系的性质，仅仅停留在市场经济体制和运行层面是远远不够的。我们既要把市场经济体制和运行中的表层关系与基本经济制度中的深层关系区分清楚，又要把二者有机结合来展开具体分析。

和谐劳动关系是社会主义劳动关系的本质属性

“构建社会主义和谐劳动关系”，不仅是针对我国劳动关系中出现的紧张和矛盾而言的，更体现了中国特色社会主义劳动关系的根本性质。社会主义和谐性质的劳动关系是与资本主义对抗性质的劳动关系相对应的范畴。劳动关系是制度结构和制度体系的产物。在我国社会主义制度结构中，公有制和按劳分配居于主体地位，这一基本经济制度消除了生产资料和劳动者之间的对立关系，自主联合劳动、共享劳动成果成为劳动关系的基本特征。这一制度的核心是“以人为本”，目标是保护最广大人民群众的根本利益。因此，社会主义制度结构和制度体系，内生出和谐性质的劳动关系。

从基本经济制度层面看，社会主义劳动关系和资本主义劳动关系在性质上根本不同，但这并不否定在市场经济体制和运行层面，两种劳动关系有相似的表现。在市场经济中，无论什么性质的劳动关系，各利益主体之间的利益实现形式都是通过商品

货币关系来实现的，市场经济运行的一般规律即价值规律，对不同性质的劳动关系都会产生相似的影响。如在经济发展平稳时期，劳动关系往往呈合作状态，而经济发展动荡时期，劳动关系往往呈冲突状态。当然，在合作和冲突这两种状态之间，还存在劳动关系的紧张或缓和这两种过渡状态。所以，从动态角度看，无论什么性质的劳动关系，在市场经济的运行中都可能遵循“合作—紧张—冲突—缓和—新合作”的循环模式。这种循环模式不是由社会制度结构中的基本经济制度决定的，而是由市场经济运行过程中具体的经济、社会条件决定的。

在这里，区别“和谐”性质的劳动关系与“合作”性质的劳动关系十分必要。“和谐”是从劳动关系的性质上说的，它对应的是“对抗”性质的劳动关系。而“合作”是从劳动关系的存在状态上说的，它对应的范畴是“冲突”。通常所说的劳动关系中的合作或冲突，是两个反映劳动关系在市场经济运行状况层面的浅层次范畴。

由于社会有机体是一个复杂的制度结构，劳动关系的性质和状态处于动态的变化之中，因此对劳动关系的认识要坚持逻辑和历史统一的方法。我国社会主义初级阶段进入改革开放时期以来，经济体制从传统计划经济转向市场经济，与之相适应的上层建筑的有关具体制度也做了相应的调整。这些变化并没有改变社会主义劳动关系的和谐性质，但使劳动关系复杂化、多样化。因此我们构建和谐劳动关系，对不同性质的企业有不同目标要求。对于私有制企业来说，构建和谐劳动关系的着力点是健全健全各种市场制度及法律法规，规范企业行为，维护劳动者的合法权益。对于社会主义公有制企业来说，其劳动关系的根本性质是和谐的。但由于公有制企业内部还存在旧的社会分工，劳动者之间的利益有差别，加之各种利益要通过市场经济的中间环节来实现，这会使得原本和谐的劳动关系产生不和谐因素。因此其构建和谐劳动关系的着力点，既要通过完善各种市场制度实现“表层关系和谐”，更要通过建立利益共享机制，发挥公有制的制度优势，实现“深层关系和谐”。在公有制范围内实现劳动关系的表层和谐与深层和谐的有机统一，不断扩大再生产出社会主义性质的劳动关系，这对构建社会主义和谐劳动关系具有重要的导向性作用。

利益共享是社会主义和谐劳动关系的物质内容

社会主义和谐劳动关系在物质利益的内容上，体现为“利益共享”。关于利益共享，人们的理解并不一致，一种最普遍的理解认为，利益共享是在劳动成果分配上的共享。这是一种狭义的利益共享观念。社会主义经济制度中的利益共享，不仅包括对劳动成果分配的共享，还包括对劳动过程的共享，即在生产领域实现民主管理，普遍提高劳动者技能，充分发挥劳动者主人翁的积极性、创造性，促进人的全面发展。一些人认为，在劳动过程中促进人的自由而全面发展，是未来社会的事情，在社会主义初级阶段，劳动还仅仅是谋生手段，谈不上人的全面发展问题。这是一种错误的认识，人的解放和自我发展是一个历史过程，如果单纯从劳动过程看，劳动过程本身就是不断促进人的自我发展的过程。但由于劳动过程总是在特定经济关系中进行，不同的社会制度对人的自我发展会产生不同影响。

在社会主义初级阶段，利益共享的实现要借助市场机制，因此还比较曲折和复杂。受市场经济规律的影响，利益共享在很大程度上表现为利益协调关系，一些人也因此混淆了二者的区别。利益共享在性质上与利益协调是不同的范畴。利益协调是反映经济运行层面利益关系的范畴。不同性质下的劳动关系，存在具体的利益协调问题。资本主义在其发展过程中，为保证资本利益的实现，利益协调机制也在不断发展，从最初劳资之间的谈判机制，发展为以政府为中介的三方谈判机制，以及社会领域的保障制度和福利制度等。这些利益协调机制，对完善社会主义市场经济制度有一定的借鉴意义。然而，我们需要进一步深入研究的则是，与社会主义和谐劳动关系相适应的利益共享机制和实现形式，不能仅仅停留在与资本主义市场经济相似的利益协调层次上。我们要在坚持社会主义制度体系的前提下，发挥、扩大和创新我们的制度优势，形成真正以人为本尤其是以劳动者为本的社会主义新型劳动关系。