



处理好劳资关系促进和谐社会建设

安徽省“三个代表”重要思想研究中心

执笔:安徽大学经济学院荣兆梓、陈文府

劳资关系直接表现为资本所有者与雇佣劳动者之间的经济利益及权利义务关系。它不仅涉及工人、工会组织与雇主,也同作为企业资本所有者的政府和其他利益主体相关联。改革开放以来,由于三方面原因,劳资关系迅猛扩展,成为社会经济关系的重要组成部分。这三方面原因是:各种形式的非公有制经济和乡镇企业迅速发展;城市化进程中农民工的大规模迁移;国有经济改革朝着资产资本化的方向迈进。当前我国绝大多数企业是资本雇用劳动的“资本主权型”企业(公司制、合伙制、业主制),估计各类企业(不包括个体工商户)的就业人口已接近全社会就业总人口的50%,并有进一步增长之势。

市场经济中的劳资关系天生是不对称的,雇主以其资本权利处于主导地位。目前我国企业劳资关系中雇主与雇员之间力量对比也不均衡。一方面,我们的工业化、城市化水平较低;另一方面,我国城乡二元经济下,劳动力市场供过于求的情况将长期存在。雇主常利用交易中的买方主导地位,压低卖方(劳动者)价格和降低劳动条件。与此同时,雇工的组织化程度不高,缺乏与雇主谈判的有效渠道,这加剧了劳资双方的力量不均衡。并且,由于以下原因,政府对企业劳资关系的协调能力并不理想:第一,为追求经济发展,一些地方政府较少考虑甚至以牺牲劳动者利益的方法来满足投资者利益,这对于本来就失衡的劳资关系无疑是雪上加霜;第二,各级政府仍是大量国有资本的所有者代表,在国有及国有控股企业中充当劳资关系的直接当事人,在一系列劳资利益矛盾(如企业改制重组破产等)的处理中地位尴尬;第三,少数官员在国企改革中以权谋私,损害职工利益,进一步恶化了劳资关系。

Cooke(2002)在一项改制企业的案例研究中表明,国企产权的变化使得劳资双方的利益鸿沟正在扩大。一项对中外合资企业劳资关系的调查(周长城,2000)显示,中外合资企业劳资冲突日益表面化,劳方不得不屈服于资方的事情屡见不鲜。另一项对私营企业劳资关系的调查则表明,在劳资矛盾与冲突中,劳方基本处于劣势地位(戴建中,1996)。其中,问题最为突出的是农民工问题。

劳资矛盾的凸现严重影响了我国经济的协调、可持续发展。一方面,劳动力工资没有跟上GDP的增长,使消费需求的增长相对缓慢。结果是推动经济增长的总需求增长中,只能以投资需求和出口需求为主。另一方面,雇主不愿为技术进步投资,满足于利用低廉的劳工成本开展低水平竞争,结果是作为生产两大要素的资本和劳动在技术含量上都得不到提升。

西方发达国家劳资关系经历了一个历史嬗变的过程。二战以后在第三次科技革命和社会改革浪潮的推动下,劳资关系的总体态势由对抗逐渐趋于缓和。西方国家在重新认识和处理劳资矛盾、实现劳资和谐方面积累了较丰富的经验和教训。首先,劳资和解有助于提高生产率。一项针对美国、英国等15个发达资本主义国家的长期生产率增长的经验研究(Buchelean和Christlansen)表明,工人的权利(包括集体讨价还价的权利,就业保护和收入安全)会促进生产率的增长,合作性的劳资关系使工人对提高劳动生产率的技术和组织创新作出积极的贡献。另有研究表明,雇员参与式的管理能提高生产率。其次,在处理劳资关系方面,充分发挥市场作用的同时,政府应发挥更大作用。国家用于调整劳资关系的立法体系形成并趋于完备,使劳资双方的行为纳入了法制化轨道,进而使劳资关系的协调稳定具有相当程度的法律保障。另外,福利国家社会保障制度的完善及福利水平的提高,成为稳定劳资关系的新的的重要手段。第三,三方性原则的广泛推行和三方性格局的形成成为劳资关系的协调稳定创造了条件。所谓三方性原则,就是在制定劳动法律法规、调整劳动关系、处理劳动争议等方面,政府、劳工和雇主三方代表共同参与决定。政府规范劳资双方的行为,相对平衡双方实力,劳资双方的矛盾和问题更多是由当事者双方依法解决。“主体自主协商,政府适时调整”是多数国家奉行的原则。

发展中国家的正反两方面经验也说明了劳资和谐发展的重要性。许多发展中国家之所以未能通过提高物质资本积累获得普遍和长期的经济增长,原因在于它们在提高物质资本存量的同时,没有注重提高其人均人力资本水平。而东亚经济之所以创造了“奇迹”,很大程度上是由于它们非常重视人力资本积累。

在市场经济条件下,利用社会主义制度协调劳资关系实现社会和谐的优势,同时借鉴发达国家缓和劳资矛盾的经验,是中国经济社会可持续发展的必然选择。首先,利用社会公平和正义等社会主义原则实现劳资和谐。在中国目前的条件下,对劳动平等原则的追求体现在劳资关系上,必然有利于实现劳资和谐。为此采取的措施有:通过累进税对高收入者征税;利用行政和立法手段提高社会保障的覆盖率,逐步把社会保障体系推广到覆盖城乡全体居民;实行职工持股制度、企业内部管理实行劳资平等共决的企业组织制度等。其次,利用我国经济增长方式转变的契机,实现劳资和谐。转变经济增长方式的一个重要方面,是要实现由主要依靠资金和自然资源向主要依靠人力资本投入、技术进步支撑经济增长转变,这必然有助于实现劳资和谐。人力资本投入、提高劳动力素质还能避免劳动与资本双重过剩条件下出现低工资陷阱。第三,统一的劳动力市场正在形成中,这有利于实现劳资和谐。我国市场化改革的一个重要成果是劳动力市场已初步形成,但阻碍劳动力合理配置的制度性障碍仍然存在,还需进一步提高劳动力市场的发育水平。第四,充分利用行之有效的劳资关系协调机制。1990年,我国人大常委会批准《三方协商促进实施国际劳工标准公约》,1994年颁布《中华人民共和国劳动法》,2001年修改《中华人民共和国工会法》等举措表明我国市场化劳动关系向国际惯例衔接,我国已开始建立由政府的劳动行政部门、工会组织、雇主组织组成的三方协调机制;集体谈判和集体合同制度;劳动仲裁、劳动司法、劳动诉讼制度;等等。我们需要充分利用这些行之有效的协调机制,促进劳资关系和谐发展。

版权所有： 中国社会科学院社会学研究所

E-mail: ios@cass.org.cn

欢迎转载， 敬请注明： 转载自《中国社会学网》[<http://www.sociology.cass.cn>]