

无法找到该页

您正在搜索的页面可能已经删除、更名或暂时不可用

请尝试以下操作:



中国人事科学研究网
Chinese Academy of Personnel Science

www.rky.org.cn

| 首页 | 机构概况 | 研究课题 | 获奖总汇 | 信息平台 | 科研动态 | 学术跟踪 | 学术刊物 | 院刊投稿 | 交流合作 | 咨询项目 | 服务平台 | 联系我们



和谐发展

☰ 首页 >> 科研动态 >> 学术论坛

科研动态

科研动态

学术论坛

青年论坛

热点关注

学术论坛

当前我国劳资关系失衡问题探析

2009-10-26 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

2009-10-23

摘要:我国当前的劳资关系表现为强资本弱劳动的失衡格局,劳资关系的失衡影响了经济的发展及社会的稳定和谐。劳资关系失衡的原因较为复杂,既受经济全球化下强资本弱劳动的总体格局的影响,也与我国特定的政策制度有关。消除劳资关系失衡,要在改进制度、构建劳资两利的环境和强化企业的社会责任等方面下功夫。

关键词:劳资关系, 失衡, 原因, 对策

劳资关系是社会组织中雇佣者与被雇佣者之间关系的总称,是依存于雇佣劳动私有制的一种社会关系。它不同于计划经济下的劳动关系,计划经济体制下的劳动关系,是国家与国家职工之间的关系,而不是雇佣与被雇佣的关系。随着经济转型,市场经济取代计划经济,所有制结构的调整与变化,非公有制经济的比重不断上升,劳资关系日益成为我国最基本的社会关系。当前的劳资关系,由于形成的时间较短,劳资双方都不太成熟,存在着诸多的问题,表现为强资本弱劳动的劳资关系失衡总体格局。劳资关系失衡不仅影响到了效率,也影响了公平,甚至影响到整个社会的和谐与稳定。因此,探究转型期劳资关系失衡的表现与影响、劳资关系失衡的原因及解决对策具有十分重要的理论价值和实践价值。

一、当前劳资关系失衡的表现及影响

劳资关系失衡总体表现为强势的资方对弱势的劳方的利益的侵占,资方依赖其掌握资本的优势,加强对劳方的压榨,使劳方更多地承担了风险。具体表现为:一是资方以牺牲工人的安全来降低生产的成本。为了降低生产的成本,资方肆意减少各种非生产性的投入,导致工作环境恶劣,缺乏应有的劳动安全保护,致使工人的工伤事故频发,中毒现象和职业病成为普遍现象,给工人的身心健康带来极大的损害。二是通过各种手段降低工人的劳动力成本。以产品质量或其他条件为标准,任意克扣工人的工资,或通过提高劳动强度和延长劳动时间来最大限度地榨取剩余价值。三是逃避责任,拒签劳动合同或随意撕毁合同。资方为了最小化其成本,减轻自身负担,规避风险,拒绝和工人签订劳动合同,特别是普通的而未有技术优势的工人,即使有的企业和工人签订了劳动合同,也会根据自身的生产状况随时撕毁劳动合同,或使用其他手段迫使工人放弃劳动合同,使劳动合同流于形式。此次金融危机中许多工人特别是广大农民工的失业而未得到合理地补偿就是印证。四是不给劳动者上社会保险。资方为了减轻自身的负担,拒绝给劳动者上社会保险,致使工作环境恶劣的弱势工人无法抵御面临的社会风险。除此以外,打骂、体罚、限制工人人身自由的情况经常发生。

劳资关系的失衡给社会的发展带来诸多不利的影响。一是降低效率,损伤公平。劳资失衡的状态下,不可避免地会激起工人的各种形式的反抗,没有工作积极性,出现消极怠工、浪费原料等不利于企业发展的情形;而资方为了把损失降到最低,势必会加大监督的成本,从而导致高成本、低效率,造成效率的损失。另一方面,作为利益受损方的弱势群体的利益得不到保护,受损方承担过多的社会代价,造成对社会公平的评价过低,影响社会的公平。二是影响社会的安定和谐。一方面,劳资关系失衡会威胁到人身和财产的安全,不仅会影响到雇主及亲属的安全,也会造成对工人的伤害。劳资关系失衡的一种解决方式就是雇主与工人的直接正面冲突,工人的利益在谈判未果、矛盾激化到一定程度的情况下,工人可能会采取极端的方式解决问题,比如绑架雇主及亲属等方式,有些时候造成双方的流血冲突,危及到人身和财产安全。另一方面,会影响到整个社会的安定。为了维护自身的利益,工人会希望政府解决自己

的困难，而当政府不作为时，会出现在政府门前游行示威、上访等行为，堵塞交通，影响社会的正常秩序和安定，增加政府的治理成本，甚至造成民众对政府信任的丧失，从而影响整个社会的和谐安定。

二、当前我国劳资关系失衡的原因

1. 经济全球化背景下强资本弱劳动格局的影响

改革开放进程中中国社会的一个重要特点就是封闭半封闭社会向开放的社会转变，转型过程也就是不断融入全球化的过程。因此，全球化背景下的劳资关系格局不可避免地会影响到我国。全球化在很大程度上可以看成是资本的全球化，在全球范围内，资本走出国界，寻求最为有利的投资场所。在全球范围内，总体上讲是资本短缺，劳动力过剩，资本的自由度和劳动的束缚度形成了鲜明的对比。资本的自由度在全球范围达到了前所未有的水平，劳动的束缚度却由于多种因素（市场供求、产业结构、技术要求、政策倾向以及地理空间等等）而有增无减。资本处于强势主导地位，劳动处于弱势地位，形成了强资本弱劳动的整体格局。特别是我国仍然是一个资本短缺劳动力过剩的发展中大国，面临着增长的压力和动力，对资本的需求依然强烈，劳动对资本的依赖强于资本对劳动的需求，强资本弱劳动的矛盾将会在很长的一个时期内存在。

2. 以GDP为核心的政绩考核观下地方政府对资方的偏袒

改革开放以来，资本短缺、劳动力过剩是我国经济发展中的一个突出矛盾，吸引外资来加快经济发展成了一个必然选择。由于GDP的增速与干部的升迁有极强的相关性，并且GDP在政绩的衡量上更容易量化，地方政府的干部会为升迁而追求GDP的增长，招商引资成了地方政府的头等大事，当然也为了这一目标，地方政府不惜牺牲劳动者的利益来换取政绩。因此，政府在劳资关系中失去公正的立场，“官商合流”、“官商勾结”甚至“官商一体”便在许多地区发生。以牺牲劳工的利益来追求经济的增长，已是不少政府心照不宣的政策出发点。这样就造成了地方政府目标与中央政府目标背离的情况，造成了地方政府对资本的偏袒，形成了地方政府与资方的利益共同体。一方面地方政府通过对资方的偏袒提高经济增长速度、增加税收和捞取政绩；另一方面，资方在地方政府的保护伞下，侵害劳动者的利益赚取更多的利润，形成了地方政府与资方分享经济增长收益而劳动者承担代价的失衡局面。具体表现在：地方政府对国家颁布的相关保护劳动者利益的法律故意不去执行，对上面检查通风报信，放弃对生产安全的监管，甚至对受损劳动者向地方政府的申诉不予理睬、找理由推脱并无限期搁置，对劳动者的静坐、请愿等过激行为借助行政力量进行打击。可见，在劳资关系失衡中对资方偏袒的地方政府难辞其咎。

3. 商学官的精英联盟强化了劳资关系失衡

随着非公制经济的发展，私营企业主阶层被界定为中国特色社会主义的建设者，其政治地位得到了很大程度的提升，其话语能力也相应得以提高。虽然说在建设中国特色社会主义的过程中，社会各阶层的总体利益是一致的，但也不能抹杀不同阶层有自己的特殊利益，不能抹杀各阶层会通过不同的手段来实现自己利益的最大化。私营企业主阶层也会如此，他们会通过不同的手段实现自己利益的最大化。一是通过其自身的话语权不断提升自身的地位。通过进入人大和政协，影响决策，巩固资本的强势地位；二是依赖其拥有的经济资源形成了对知识精英的包养和政治精英的俘获，找到了自己的代言人，形成了商学官的精英联盟，使劳资关系失衡的天平进一步向资方倾斜。如果说官商一体主要的还是地方政府官员从政绩观角度来行事，那么商学官的精英联盟的形成，则更多地是从个人的经济利益来考虑。

4. 劳动者维权成本高而导致放弃维权

中国产业工人的整体文化素质偏低是不争的事实，特别是包含数量庞大的受教育程度低的农民工，他们中的绝大部分人有维权的动机，但一方面由于缺乏相关的知识找不到维权的合法有效途径，另一方面由于维权成本太高导致放弃维权。劳动者在面临利益受侵害时，也想通过合法的途径维护自己的合法权益，但是维权的渠道是不畅通的且成本较高。一是工会根本没有这种作用。工会被看成是维护劳动者利益的组织，但是在我国现行体制下却根本起不到这方面的作用。在西方的市场经济国家，工会基本上是行业性、职业性及全国性的，是能够与资方抗衡并能维护工人利益的组织，经过多年的发展已经成熟。而我国的工会是企业性的，工会是依赖于企业的下属组织，根本无法也无能力真正代表工人的利益，所起的作用主要是组织工人的休闲活动和发放少许福利。二是地方政府对资方的偏袒，会使地方政府面对劳资冲突而避重就轻，使资方满意而劳动者无奈。三是劳动者在依赖政府解决无果的情况下，在面临要工作还是要权益的抉择下，要么选择用脚投票，辞工作另寻岗位，要么接受现实忍气吞声，此外更为极端的方式表现为直接和资方对峙，被迫以激烈的形式与资方进行对抗，通过武力解决而造成流血冲突致使两败俱伤，这在我国屡见不鲜。正是由于以上这些原因，导致劳动者维权成本过高，致使劳资关系失衡的局面难以改善。

三、解决劳资关系失衡的对策

1. 改变政绩考核观，加强制度建设并保证落实

由于以GDP为核心的政绩考核观的作用，强化了资方的强势地位，因此必须改变目前的政绩考核标准。既要注重经济的增长，又要注重民生的改善，使经济增长为民生改善服务。由于其他指标相对于GDP而言不太容易量化，如何形成对地方政府官员的评价，如何使地方政府真正对地方民生负责，涉及到相应的政治体制的改革，需要进一步探索，关键是要形成对地方干部任期内的有效约束和激励。改革的方向是必须改变单以GDP论政绩的情况，只有这样的改变，地方政府才会改变在处理劳资关系中对资方的偏袒，使劳动者的利益得到有效地保障。政府在劳资关系中应扮演如下角色：一是劳工政策的制定者；二是劳工权利的保护者；三是劳工就业的促进者；四是劳动法制的践行者；五是劳动安全的守护神；六是人力资源的开发管理者；七是劳动基准实施的监督者；八是劳动争议的调停者；九是劳资和谐的倡导人。同时要通过法律制度建设来加强对劳动者利益的保护。尽管在与以GDP为核心的政绩考核观的较量中，相关的法律由于地方政府对资方的偏袒使其执行处于下风，或由于权大于法而根本得不到执行，但是没有相关的法律会使这种情况变得更糟。因此，必须加强对劳动者保护法律的完善与落实。《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《企业职工带薪休假实施办法》等法律法规条例的施行，使处于弱势的劳动者的利益得到了相应程度的保护，劳资关系失衡的局面得以一定程度的改善。但是由于一项新的法律的实施必然会造成原有局面的被打破，一些新问题会出现，必须对新出现的问题有清醒的认识，并根据不断发展变化的现实加强对相关法律的修正和完善及新的法律的制定。同时，要加强对法律执行的监督，避免有法不依。

2. 围绕“劳资两利”，构建和谐劳资关系

我国当前的劳资关系是劳资双方按零和逻辑进行的，资方和劳方成为对立的两极，由于把过多的精力放在如何对付对方上，造成双方皆输。我国新民主主义革命时期的“劳资两利”的思想及西方国家处理劳资关系的措施，对当前处理劳资关系失衡具有一定的借鉴意义。

“劳资两利”思想是建国初期中共处理私营经济中劳资关系的指导思想。所谓劳资两利是指既要维护工人的应得权益，又要维护资方在合理合法经济活动下的正当营利。正如毛泽东所说，“如果劳资双方不是两利而是一利，那就是不利。为什么呢？只有劳利而资不利，工厂就要关门；如果只有资利而劳不利，就不能发展生产。”虽然目前劳资双方面临的制度环境和新民主主义革命时期有所不同，但这一思想在当前仍有一定的积极意义。没有劳资双方的两利，就没有劳资双方的均衡与劳资关系的和谐及社会的发展。如果只有劳利而资不利，由于资本的充分的自由度会导致资本转移，就会使失业增加，经济增长放缓，国家财政收入减少，其他社会问题的解决面临资金瓶颈；如果资利而劳不利，就会降低效率，影响社会的公平乃至社会的安定与和谐。因此，劳资双方要化对抗为合作，实现利益共享，变零和博弈为正和博弈，在劳资两利中共享和谐。

3. 西方国家缓和劳资关系的措施对我国目前劳资关系失衡的解决有一定的启示意义

许多学者在论述劳资关系时，把劳动者弱势地位归因于工会，认为工会的作用太小，主张要建立工会并发挥工会在劳资谈判中的作用，其实这不是问题的主要方面。我国的工会和西方的工会所依存的体制和条件是不同的。西方国家工会的产生和发展有其特定的背景和条件；我国已经难以再采用西方国家早期的工人运动，通过强硬集体行动支撑下的“分享模式”和“国家调控模式”来实现劳资双方的和解。我们没有必要再通过建立工会对资方施压来达到西方国家已经出现的缓和劳资关系的措施，当然这里并不是说建立工会没有必要性，也不是抹杀工会在其他方面的作用，而是说我们完全可以根据国情借鉴西方国家工会与资方较量中迫使资方所施行的缓和劳资关系的措施。比如职工参股、职工参加企业管理等措施，这些措施的实施，工人感受到了自己的存在和被“尊重”，资方也增加了自己的利润。马克思主义反对改良主义，但从不反对通过改良来提高工人的地位，借鉴可以避免走许多弯路。

构建劳资两利的和谐劳资关系，在现阶段需要政府的适当介入，通过加强既保护劳动者的利益又保护资方利益的劳资关系均衡的法律制度建设，为劳资双方的自由协商和公平博弈提供健全的机制和良好的环境。此外，劳资双方要在博弈中达成共识，重点是作为强势一方的资方要认识到，以牺牲对方的利益来追求自己的利益最大化是难以长久的，只有双方利益实现均衡，才能实现长久的劳资两利。这就要求双方把对方看成是经济伙伴而不是敌人，通过合作，把蛋糕做大，共同分享，实现劳资双赢。

4. 强化企业的社会责任，提高劳动者的素质

当前的劳资关系失衡与企业过分强调利润最大化，忽视社会责任有很大的关系。企业的社会责任既包括内部责任，也包括外部责任。从内部责任看，主要是指保障员工：工的尊严，保障员工工资和福利待遇，为员工创造安全生产条件，构建各利益主体之间的和谐氛围等。劳资双方既具有经济理性，也具有社会理性，忽视社会理性而过度重视经济理性的自利行为未必能实现利益的最大化。当前我国的劳资关系中，由于资方片面强调利润最大化，在这单一的目标的驱使下，置社会其他方面的利益于不顾，践踏法律，不顾劳动者的利益，导致劳资关系失衡。如果资方在遵循经济理性的同时，重视社会理性，可能会收到更好的效果，实现劳资双赢。阿马蒂亚·森在谈到日本案例时指出，有大量的经验证据表明，责任感、忠诚和友善这些偏离自利行为的伦理考虑在其工业成功中发挥了十分重要的作用。因此，必须强化企业的社会责任，尊重劳动者的利益，有助于提高企业劳动者的向心力和凝聚力，培养员工的归属感和认同感，使劳资关系和谐，吸引和留住优秀的人才，从而提高企业的劳动生产率，提高企业的竞争力。强化企业的社会责任，既要靠政府制定相关的法律以规范、监督其实施，并加以引导和鼓励，同时也要依靠社会舆论的监督，更重要的是企业对承担社会责任有正确认识。

同时，还要不断加强劳动者自身素质的提高，不仅包括技能素质及竞争力的提高，还要加强法律方面的学习，使之维护自身权利的时候，遵循合法有效的途径。

作者：沙占华 来源：《现代经济探讨》2009年第9期

[>>返回](#)

相关新闻

- 就业扶持政策确保明年就业总体形势稳定 2009-10-26
- 专家：绩效工资改革肯定会使工资总水平上升 2009-10-26
- 我国前三季度城镇新增就业851万 完成全年目标94% 2009-10-26
- 事业单位绩效工资：短期保投入 长期改体制 2009-10-26
- 当前我国职业福利失序现象及其社会影响 2009-10-26
- 人力资源和社会保障部：研究鼓励企业吸纳失业人员税收减免政策 2009-10-26
- 事业单位工资改革：厘清绩效是关键 2009-10-26