



河北省劳动关系和民主管理学会

Hebei Industrial Relations & Democratic Management Society

首页 | 学会简介 | 最新动态 | 学术成果 | 企业管理研究 | 专题集萃 | 公告栏 | 专家&特邀研究员

劳动关系研究 | 民主管理研究 | 内部交流 | 资料中心 | 会员之窗 | 电子杂志 | 会员单位巡礼

全站搜索

GO

公告栏

- 纪念厂务公开推行10周年
优秀论文获奖名单
- 关于表彰河北省推动劳动关系和谐企业创建活动先进单位和先进个人的决定
- 2007年度优秀论文及调研成果评选结果
- 关于发布河北省协调劳动关系和民主管理工作第二批创新项目的通知

学术成果

- 企业改制时期的劳动关系问题研究
- 构建和谐劳动关系
- 浅议构建和谐劳动关系是建设和谐社会的基础
- 企业主体双方在克制中实现和谐
- 合理调整企业改制中劳动关系主体的变更
- 构建和谐社会 创建和谐企业
- 构建和谐企业的关键在于以“人”为本

劳动关系研究

关于发展和谐劳动关系的思考

作者：张瑞书 来源：本网 时间：2008-3-18 13:50:33

关于发展和谐劳动关系的思考

河北省劳动和社会保障厅副厅长 学会副会长 张瑞书

摘要：劳动关系作为人们生存和发展基础的社会关系，在构建社会主义和谐社会中具有重要地位。随着经济体制改革的深入和多种所有制经济成份的发展，就业形式发生了深刻的变化，随之，劳动关系呈现出多元化、短期化、动态化的特点。在劳动关系中，企业处于相对强势地位，由于一些企业责任意识薄弱，劳动者权益受侵害问题日益突出。发展和谐劳动关系关键是平衡企业和职工双方的利益。本文分析了现阶段我国劳动关系的特点、问题，重点从健全相关法律制度、协调沟通机制、纠纷处理机制，以及引导企业切实履行社会责任等方面，对发展和谐劳动关系作了一些初步的探讨。

一、现阶段我国劳动关系的状况及特点

劳动关系是劳动力所有者（雇员）与劳动力使用者（雇主）之间，以实现劳动价值而形成的劳动力与生产资料相结合的一种社会关系。经过二十多年的改革发展，劳动关系领域的市场导向机制已基本形成，并逐步占据主导地位，劳动关系调节已由行政调节转变为市场调节，由行政化管理转变为市场化管。

计划经济体制下，经济运行高度统一，表现在就业领域，国家对劳动力实行统包统配，形成了劳动者就业对国家的依赖关系，其存在形式是劳动者对所在用人单位的终身隶属关系，这个时期劳动关系呈现出单一性的特点。随着经济改革的深入和多种所有制、多种经营方式的发展，新型的就业形式不断出现，劳动关系呈现出多元复杂、短期动态化特点，一是国有企业劳动关系基本格局由原来长期的、固化的劳动关系逐渐向相对松动的劳动关系转变。大多数国有企业通过公司制改革，对原来的劳动关系进行了调整，逐步解除、终止或变更原来的劳动合同，使职工从“企业人”变为“社会人”。二是劳动合同短期化趋势明显，职工流动性过大。一方面，一些高素质劳动者为便于重新选择就业岗位，希望与企业签订短期劳动合同；另一方面，由于普通劳动者供过于求，用人单位为便于管理及规避企业应履行的社会责任等多种原因，大多与劳动者签订短期合同。三是用工手续不规范，不签订劳动合同或者劳动合同不规范的问题普遍存在。特别是一些民营企业，偏重自身利益忽视职业权益，为劳动合同的法律约束，不与职工签订劳动合同；也有一些企业迫使劳动者签订不平等的劳动合同，放大劳动者的违约责任，导致职工不愿意签订劳动合同的问题，如按照最低工资设置工资报酬，而违约金却高达数千元，等等。四是大量劳动者以灵活方式就业，动态的不稳定的劳动关系大量出现。非全日制、季节性就业、多用人单位就业、弹性工作等各种灵活就业形式大幅度增加，企业（雇主）和劳动者双方只在提供劳务期限内存在简单的权利义务关系，劳动关系呈现出非正规、流动性和更加复杂的特点。

总体上看,现阶段我国劳动关系正处于动态的调整过程中,以是否签订劳动合同来判断就业的稳定性,河北省非国有企业合同签订率还不足80%;以是否为职工缴纳社会保险来判断就业的稳定性,河北省养老保险参保率大约在60%左右。进城务工人员就业、灵活就业等流动性就业还大量存在。职工就业流动性增强,成为影响发展和谐劳动关系和谐的重要方面。

二、当前我国劳动关系领域存在的主要问题

(一)劳动法体系建设滞后。现有的《劳动法》于1994年颁布,1995年实施,在过去的十多年中,多种所有制经济迅猛发展,劳动关系日益趋于多元化和复杂化,《劳动法》的一些条款过于原则和宽泛,有些只作了原则规定,没有相应的具体条款,对涉及保护劳动者收入、社会保险等方面规定不够具体和完善,规范和调整多样性的劳动关系已显得力不从心,也给劳动执法带来很多困难和压力。现行劳动争议处理制度的程序过多、时间过长、劳动者的诉讼成本过高、纠纷存续期间较长,也不利于保护职工的诉讼权益。

(二)劳动关系双方力量对比失衡。在劳动力市场总体上供过于求的市场经济条件下,劳动者处于弱势地位,没有与企业谈判、抗衡的力量和能力,很难在平等自愿基础上签订公平的劳动合同。在劳动合同履行过程中,由于劳动者的弱势地位,企业责任落实不到位、滥用用工自主权、制订违规的企业规章等问题也比较普遍地存在。在劳动关系调整方面,原有的一些行政性质的手段和方式已失去存续的条件,法制化、市场化的调整方式还没有形成体系。

(三)劳动者基本权益受侵害现象比较普遍。主要表现为以下几个方面:(1)在工资计酬和支付问题上,计件定额偏高,劳动者不得不超时加班,却又拿不到加班工资;企业违反最低工资规定、货币支付规定、按月支付规定等情况不同程度地存在。(2)侵害职工社会保险权益,如拒绝为职工缴纳或者少缴纳社会保险费,不支付或少支付工伤医疗费和赔偿费,收取各种形式的抵押金等等。少数企业实行限制人身自由的封闭式管理、强制劳动和暴力管理等,侵害了职工的人身权益。(3)生产生活条件恶,重大特大伤亡事故频发,职工生命安全受到侵害。

三、促进劳动关系和谐的对策

社会主义市场经济条件下的劳动关系应当是,既能够体现现代市场经济精神,又能够使广大劳动者能够分享经济发展和社会进步的成果,具有中国特色的新型劳动关系。针对当前我国劳动关系领域存在的问题,必须在转变观念、立法规范、促进沟通、强化监督等方面有新的突破和提高。

(一)在初次分配领域更加注重公平。从实践中看,在分配领域,“效率优先,兼顾公平”的原则,对促进经济发展发挥了积极作用,但也要看到,职工工资增长缓慢已成为影响劳动关系和谐的主要原因之一。据统计,改革开放二十多年来,全国工资总额与GDP的比例是一条不断下降的曲线,而近年来财政收入占GDP比例已由逐步下降转为回稳并开始上升。在国民收入分配中,税收是强制性的,资本与劳动相比是强势的一方,劳动所占比例持续下降必将影响生产与消费的平衡、影响劳动力的再生产,进而影响经济协调发展和社会进步。国民收入二次分配不能解决初次分配过程中不断扩大的分配失衡问题。因此,现阶段在收入分配的宏观调控上,在坚持效率优先的同时,要更加注重公平,适当向劳动倾斜,逐步使劳动在国民收入初次分配中的比例达到一个合理水平。

(二)加快健全和完善劳动法规体系。完善的劳动法规体系是发展和谐劳动关系的法制保障。正在深刻变化着的社会结构和就业方式多样化的趋势,对规范劳动关系不断提出新的要求。近几年,劳动保障立法进程明显加快,《劳动合同法》、《就业促进法》已经颁布,将于2008年元月1日实施,但劳动保障立法总体滞后的问题还是比较突出,特别是一些调整劳动关系、工资、处理劳动争议等相关法规规章还没有出台,还需要在总结实践的基础上,进一步加快立法步伐,完善法规体系。

(三)强力推行劳动合同制度。劳动合同是依法确定劳动关系和调解劳动争议的基础。《劳动合同法》颁布实施后,要运用法律和必要的法律手段,督促和监督企业与职工签订劳动合同,加大对企业因其主观原因不与劳动者签订劳动合同、制订违反劳动法规劳动合同等问题的处罚力度,切实做到有法必依、执法必严、违法必纠。同时,积极引导和鼓励劳动关系双方签订中长期劳动合同,提高稳定就业的比重。

(四)改进劳动争议处理制度。从实践中看,“一裁二审”劳动纠纷处理体制,不利于保护劳动关系双方特别是劳动者的合法权益,也不利于促进劳动关系双方发展和维护和谐的劳动关系。借鉴国外的经验,积极探索建立“裁审分离、各自终局”的双轨劳动争议处理程序,可考虑将仲裁程序和诉讼程序分别独立开来,变“一裁二审”程序为“可裁可审”。劳动关系当事人双方可以通过协议的方式,选择由仲裁或诉讼审判程序来处理劳动合同争

议。如果双方当事人选择仲裁途径解决争议的，实行“一裁终局”；对那些既没有订立劳动合同又达不成仲裁协议的劳动争议案件，则由人民法院管辖，实行“两审终审”制。

（五）建立政府主导的劳动关系三方协调机制。由于劳动者在劳动关系中处于相对弱势地位，在侵犯劳动者权益的现象比较普遍的情况下，政府部门有必要在一定时期内向处于弱势的一方倾斜，突出在劳动关系三方协调机制中的主导地位，把企业和职工之间发生的无序的冲突变为有序地、合法的协商行为，使各种劳动关系的矛盾解决在萌芽状态。同时，畅通职工与政府、工会的诉求渠道，加强政府部门的劳动监察职能、工会组织的监督和维权职能，努力维护劳动者的合法权益。

（六）引导企业树立平等意识、人本意识和责任意识。著名的古典经济学家斯密在写了一本赞美“看不见的手”的《国富论》后，又出版了一本《道德情操论》，强调了包括资本所有者、劳动者等市场主体具有高尚的道德对于社会和谐运行的重要作用。近几年来，西方国家大力推行的SA8000标准，也从多方面强调了企业的社会责任。在近年来的国际贸易中，企业履行社会责任的状况也逐步成为外商贸易伙伴考察的内容。同时，和谐的劳动关系也是企业的“软实力”，是提高企业竞争力的重要因素。引导企业全面履行其社会责任，既符合发展和谐劳动关系的要求，也符合企业长远的发展利益。因此，要通过多种形式，大力引导、激励企业履行社会责任，加强企业文化建设，实现劳动与资本和谐相处、双赢发展。

参考文献：

- 1、《2005年：中国社会形势分析与预测》 汝信、陆学艺、李培林主编，社会科学文献出版社2004年版；
- 2、《社会公正论》 吴忠民，山东人民出版社2004年版；
- 3、《中国弱势群体研究》 张敏杰，长春出版社2003年版；
- 4、《在中国建立和谐社会的可能性》 党国英，《中国新闻周刊》2005年第1期；
- 5、《中国人力资源开发与就业》 宋晓梧 中国劳动出版社。

版权所有：河北省劳动关系和民主管理学会

技术支持： 秘书处办公室

Email: hirdms@hebgh.org