

世界视阈下的和谐劳动关系调整机制

程延园

[摘要] 劳动关系是现代经济社会中最重要的关系之一。从总体上讲,西方各国劳动关系的发展是从对立向对话、从冲突向合作、从无序向法制化方向逐渐推进。国家主导的立法干预机制、劳资双方集体协商机制、及时公正的劳动争议处理机制是保持劳动关系长期和谐稳定的重要制度条件。我国已经进入经济结构加速调整时期,建立健全顺畅、高效的劳动关系调整机制,维护社会稳定,是实现经济社会协调发展的重要制度保障。

[关键词] 调整机制; 劳动关系; 和谐

[作者简介] 程延园: 经济学博士, 中国人民大学劳动人事学院教授, 博士生导师(北京 100872)

2010年是我国社会主义市场经济劳动关系体制形成过程中,集体劳动关系体制得到高度重视的一年。在经历了以南海本田事件为代表的停工、罢工等集体行动事件后,人力资源和社会保障部、中华全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会于2010年5月联合下发了《关于深入推进集体合同制度实施彩虹计划的通知》,要求深入推进集体合同制度,实施“彩虹”计划,更好地搭建企业与职工沟通协调的虹桥。2011年1月,中华全国总工会下发了关于《2011—2013年深入推进工资集体协商工作规划》,提出将从2011年起,用三年时间,全面推进企业建立工资集体协商制度。全国总工会出台的《中华全国总工会关于推动世界500强在华企业建立工资集体协商制度的意见》也提出,要建立总部工资集体协商制度,签订覆盖全部在华企业的总部工资集体合同。2010年的罢工事件的一个直接后果是推进了集体协商制度建设,显示出我国的劳动关系正在由个别劳动关系向集体劳动关系转变。我国已经进入经济结构加速调整时期,经济

转型常常会影响到劳动关系的和谐发展,使得劳动者对能否保住工作感到焦虑,害怕自己的技能不再适用,担心工作强度会更高或者需要工作更长的时间,而保证劳动者在工作中的基本权利,对于解决转型时期必然出现的劳资冲突问题,是成本最低且非常有效的方式。构建和谐劳动关系,建立通过妥协化解潜在冲突的有效机制,对于我国社会和经济的协调发展具有重要意义。

一、西方各国劳动关系的发展演变

劳动关系问题是随着资本主义生产方式的产生而出现的。劳动关系的历史可以追溯到工业革命时期。从工业革命开始到19世纪中叶,生产方式发生了根本的变化,机器取代了手工工具,大机器生产取代了手工作坊。在早期工业化时代,劳动关系的表现形式是激烈的对抗,劳动关系处于不稳定和直接对立状态。雇主或资方通过压低工资、延长工时、威胁压迫工人以及对恶劣工作条件的漠不关心来获得更多的利润;工人或

劳动者则在争取工资、减少工时、就业和劳动条件的改善等方面进行了不懈的斗争。在这一时期的劳动关系中，资方占据绝对的优势地位。政府在表面上采取自由放任的态度，对于劳资纠纷采取不干预的方式，但实际上，政府的立法和政策倾向于雇主一方。从19世纪中期到20世纪初期，资本主义经济开始从自由竞争向垄断过渡。随着技术革命和以流水线作业为基础的现代化生产的发展，产生了新的劳动组织和现代管理体系，这就是泰勒制。以弗雷德里克·泰勒为主要代表人物的科学管理理论以提高生产率为目标，用科学管理方法代替传统的经验管理，通过建立各种明确的规定、条例、标准，使企业管理科学化、制度化；但同时，流水线式的生产和泰勒制也使工人进一步附着在工作岗位上，成为资本家提高劳动生产率、强化对工人的剥削的重要手段。在这一时期，工人运动有了进一步的发展。各国政府改变了工业化早期对工人运动和工会或放任或压制的政策，采取了所谓的“建设性”干预政策，开始对改善工人状况进行国家干预，力图建立稳定的劳资关系。建设性干预政策首先体现在立法上。各国相继通过了有关保护妇女和儿童就业、减少工时以及以社会援助的形式发放各种津贴和失业补助的一些法律和条例。到19世纪末20世纪初，各国的工厂法、劳动保护法、劳动保险法、工会法、劳动争议处理法等法律大量出台，相应的劳动行政管理机构也开始出现。这一时期劳动关系的特点主要表现为：工人运动继续发展，工会组织广泛建立；资方或雇主开始让步，从早期对工人的直接的剥削和压迫变为通过改进管理、增加在工作中科学的分析和对工人实行激励，来追求利润最大化的目标；劳资矛盾的目标没有变化，仍然是争取更好的工作和生活条件，但是其激烈程度有所弱化，表现形式趋向多元化，集体协商制度得到确认；政府的政策发生了变化，从不干预到出台大量的法律、建立相应的机构干预劳资关系，劳动关系向更加稳定、有序的方向发展。

20世纪二三十年代，西方资本主义国家发生了空前严重的经济危机，大量的企业破产和工人失业，使劳资关系重新紧张起来。面对劳资关系的再度紧张，各国政府加快了干预劳动关系的

步伐，从初期的国家干预向制度化、法制化过渡。这一方面表现在劳动部门的就业管理职能得到了扩大和加强，政府开始对劳动力市场进行宏观干预，这种干预以美国的“罗斯福新政”为主要代表。同时，政府在制定产业政策时主动征求劳资双方的意见，积极协调双方关系，使双方的矛盾能够被控制在一定范围内。另一方面，各国都进一步健全社会保障制度，提高了社会保障水平。这一时期劳动关系的特点主要表现为：大萧条使劳资矛盾在缓解和激化之间反复振荡；政府放弃了原来的不干预政策，不但加强了劳动保障方面的立法，而且对产业发展和劳动力市场等诸多领域进行了宏观调控；企业的管理方更加关注员工的社会性特征，如士气、满意度等，客观上缓和了劳动关系的紧张状态；劳动关系逐步制度化，产业民主化和三方性原则首次被提出，集体协商的范围进一步扩大，调整劳动关系的渠道更多，选择余地更大。

从第二次世界大战结束后直至20世纪八九十年代，劳动关系的发展进入成熟期。在科技快速发展的背景下，世界各国经历了一个经济快速增长的时期，出现了像英国、瑞典这样的福利国家。福利国家以社会保障制度完善、社会保障水平高而著称。在其他西方国家，社会保障制度也得到不同程度的完善。社会保障制度的发展对于改善劳动关系具有相当重要的意义。经济发展的新要求和持续不断的工人运动，使政府采取了更多的产业民主化政策，其中最重要的是工人参与企业管理，主要体现在三方原则的广泛推广上，即国家（政府）、企业和员工三方合作，共同制定产业政策和劳动政策。^[1]集体协商制度进一步完善，雇主与工会或工人代表通过相对公平的谈判来决定工资和工作条件等内容，所有员工都可以享受谈判带来的福利的增加。集体协商逐渐成为处理管理方与员工之间日常问题的主要手段。政府对劳动关系的影响方式也从不干涉、直接干预转变为通过立法规范间接干预。在这一时期，西方国家形成了一整套规范化、制度化的法律体系和调整机制。虽然员工中工会会员的比例有所上升，但是劳资冲突的形式却并不剧烈，劳动关系表现得更加稳定，因为双方找到了解决冲突的更有效的办法，这就是法律规范下的由劳资协议

制度、集体协商制度等组成的制度体系。这一时期劳动关系的特征主要表现为：政府不但认识到了调整劳动关系的重要性，而且调整手段也相当完备，立法体系完善，社会保障制度健全，保障水平随着经济的发展不断提高，为劳资双方有效沟通提供的各种服务也比较完备；在政府立法、服务体系的干预下，管理方与员工双方都更愿意通过相对缓和的形式来解决冲突，使双方都得到好处，从总体上看，冲突的激烈程度在不断下降，合作成为劳动关系的主流；“三方格局”形成，员工参与管理的产业民主制度、集体协商制度等都已相当完善，解决劳资矛盾、劳资争端的途径趋于法制化。

20世纪80年代以来，工作和雇佣关系领域发生了重大的变革，产品和劳务的全球化是影响和促成变革的主要因素，彻底形成了一种新型的劳动分工。不论是公营部门还是私营机构和组织，都开始采取新形态的雇用措施，劳动者的质与量都发生了变化，而资方的管理措施也在持续推陈出新。在发达市场经济国家，工会与雇主之间以集体协商为主要形式的传统性社会对话，逐渐被个别的劳动契约或雇佣关系所取代，而其他类别的社会对话形式也在不断调整和发展之中，这些都是为了适应新的就业和雇用形势。许多新兴工业化的国家也正逐渐发展出一些不同形式的员工代表制度，劳动力市场的规范机制也在改变。新技术的采用以及由此带来的新的组织制度的发展，全球经济一体化的影响，使得劳动关系发生了明显的变化。劳动关系的发展从总体上讲，是从对立向对话、从冲突向合作、从无序向制度化法制化的方向逐渐推进。

二、立法调整：国家主导的干预机制

对劳动关系进行调整和规范，是各国劳动法的重要任务。各国均通过立法来调整劳动关系。劳动关系是以劳动换取报酬的经济关系，劳资双方在经济上虽有相互依赖性，但在实践中，劳动者对雇主的依存度较高，而雇主对劳动者的依存度则较低。劳动者需要一个工作岗位以便能维持基本生活需要。而在任何情况下雇主都拥有较大的选择权，能挑选到合适的员工为其工作。即使

雇主提供较差的工作条件，但由于劳动者没有更好的选择，基于“差的工作总比没有工作好”的求职格言，劳动者往往不得不接受如此的工作条件。同样，由于劳动关系的隶属性，劳动关系一经确立，劳动者不仅要服从雇主的指挥和安排，完成一定的工作，而且要遵从已经由雇主所确定的组织体系的规则。比如，劳动者应该何时工作，必须穿什么衣服，对员工要实行哪些监督，这一切都是一种预先性的规定和既存事实，劳动者无法与雇主进行协商。如果听任这样一种劳动就业关系自由发展的话，将会导致不良的后果。各国普遍认识到，维护就业合同内容妥当性的重要机制之一，就是通过国家干预，尤其是以立法形式对工资、工时、休息等劳动条件和劳动基准做出明确规定。

对雇主优势加以限制的最古老的一种手段就是关于工作场所健康保护的规定。为了改善劳动条件，保护劳动者在生产过程中的安全和健康，我国先后颁布了《职业病防治法》、《安全生产法》、《女职工劳动保护规定》与《职工带薪年休假条例》等重要法律法规，通过规范工资、工时、最低就业年龄、安全与卫生等基本劳动标准，着眼于保障劳动者的基本权利。我国法律规定：用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。建立职业安全卫生标准与认证制度、安全卫生检查与监察制度、职业卫生与职业病防治制度以及伤亡事故和职业病调查处理制度。同时，对女职工和未成年工实施特殊劳动保护。明确了法定最长工作时间、加班工资待遇以及带薪年休假制度。这些劳动保护立法的目标是尽可能减少对劳动者健康的损害。因为劳动常常会伴随着一定的危险，随着工作场所机械化程度的提高，劳动灾害的危险性也增大了。劳动保护法具有极大的强制性，它是根据国家法律建立起来的，不是任意性规范，劳动关系双方必须照此执行，没有协商通融的余地。国家通过专门的行政监察手段，保证劳动保护法的执行，对违反劳动保护规范的当事人，有权追究其责任。目前，我国在劳动标准立法方面存在的主要问题，主要不在于没有法律规定，而是在于一些强

制性的劳动标准没有得到切实执行。劳动标准之所以难以执行，部分原因是一些标准超出了许多中小企业可承受的劳动力成本、管理成本范围，部分原因是一些法律规定与中国情景下的企业管理实践脱节。劳动标准过于“理想”，可能使得劳动者的一些法定权利，比如带薪休假权变成了一种“写在纸上的权利”。

国家干预的第二种形式是通过社会保险来保障劳动者在丧失劳动能力或劳动机会时的基本生活需求。改革开放以来，我国大力推动社会保障制度建设，经过多年努力，实现了从传统的家庭保障和计划经济时期的单位保障到社会保障的历史性跨越，以2010年10月通过的《中华人民共和国社会保险法》为标志，我国的社会保险从实验性阶段进入到规范发展的新阶段。社会保险法以立法形式确认了劳动者的社会保险权利，赋予劳动者享有基本养老、基本医疗、失业、工伤、生育保险的权利。明确了基本养老、基本医疗、失业保险由劳资双方分担缴费，工伤、生育保险则由企业缴纳社会保险费用。劳动者在工作过程中遭受工伤事故时，全部治疗及康复费用以及相关后续费用将由社会保险机构承担。劳动者在患疾病的情况下，医疗保险的费用部分由社会保险机构承担，被保险人自己也承担一定费用。养老金的高低取决于所缴纳保费的多少以及缴费年限等因素。社会保险在一定程度上将其所涵盖的风险从劳动关系中脱离出来。这样，在缔结劳动合同时，发生工伤事故等社会保险所覆盖的危险性就不再被谈及。劳动合同中可能出现的排除社会保险的约定是无效的。在法律方面，有关社会保险所涉及的法律法规是“社会法”的特殊领域，尽管它与劳动法有许多契合点，但是依照劳动法的传统，它被划归在劳动法范畴之外。目前，我国的社会保险制度还不完善，社会保险法只是一个基本法，更多的是原则性、原理性的框架，各项具体社会保险制度的建立健全，还需要由国务院制定行政法规来进一步完善。

国家干预的第三种形式是对劳动关系预先设置强制性的规定，而劳资双方签订的劳动合同不得偏离这些强制性规定，而且不得作出对劳动者不利的约定。我国2008年实施的《劳动合同法》就是有关劳动力市场雇佣和解雇的管理规定，尤

其是关于不公平解雇、经济性裁员、解除终止合同经济补偿、最短的预先通知期、解雇限制和与工会代表的事先磋商等管理制度，都是政府规制劳动力市场的制度性安排。劳动合同法主要是规定个别劳动关系标准的法律，包括劳动合同的订立、履行、变更标准，解除终止标准以及劳动者和用人单位在这一过程中的权利义务安排和设定。例如，对解除劳动合同的提前通知期，无论是用人单位还是劳动者，这一期限都是30天，但劳动者在试用期解除合同只需提前3天，如果用人单位出现违法情形的，劳动者解除合同无须提前通知。同时，劳动合同法对于解雇保护更加重要的规定是，用人单位只能依照劳动合同法规定的条件、程序，如劳动者严重违反规章制度、不胜任工作、患病不能工作或者企业处于经济危机等情形下，才能解除劳动合同。另外，劳动合同法的一个突出特点就是鼓励和引导用人单位签订无固定期限劳动合同。从法律规定签订无固定期限合同的条件和解除条件看，签订无固定期限合同对劳动者的保障程度更高。通常，对签订无固定期限合同的劳动者，企业的解雇权要受到限制，即没有正当理由不得解雇员工，其目的是维持持续稳定的就业关系，使劳动者能长期规划其生活、工作和职业。从总体上看，劳动合同法对劳动者和企业之间劳动合同的订立、履行、变更、解除、终止和续订，呈现出直接干预、严格规制的特点，合同双方自由协商的空间和余地已经不多。由于特定劳动者和企业所面对的市场稀缺程度、竞争能力差异很大，如果所有的劳动者和企业都适用同一套规则，势必造成不同劳动者、不同企业对法律具体规定的激烈争论、褒贬不一以及困惑和不满。

在构建和谐劳动关系的过程中，政府制定的劳动标准的作用变得越来越重要。随着竞争的日益激烈和集体协商的弱化，人们期望政府能够制定强制标准来防止企业压低劳动条件。有关最低工资标准、最长工作时间、带薪休假权利、产假保障等法律强制性规定，对于逐渐扩大劳动者的工作权利保障非常重要，因为它是企业提供体面工作条件进而构建和谐劳动关系的基础。强制性的法定劳动标准是否有效取决于两个因素：一是这些权利的构成，例如最低工资标准，是不是通

过与劳动力市场进行比较后得出的切实可行的标准；二是这些权利是不是得到切实的贯彻执行，即政府是否能够有效监督检查企业遵守法定最低标准。尽管法律对管理者的权力给予了很多限制，但劳动者获得的权利与法理上应该具有的权利之间仍有很大的距离，只能通过集体协商等产业民主制度来弥补。

三、协商沟通：集体利益代表的调整机制

通过劳资双方协商沟通实现和谐劳动关系的重要性不亚于直接的国家干预。在基于合作、信任而形成的和谐劳动关系中，劳动者能更积极地回应管理方的紧急需求，管理方也能更好地预防和改善那些可能导致劳动者不满的行为。相反，由于权益被忽视、没有表达权引发的劳动者不合作、不服从行为，例如工作松懈或低效率工作、不认真、浪费甚至罢工等，则会给企业带来损失。和谐劳动关系的建立依赖于劳资双方的充分信任，遵守承诺。劳资双方彼此越信任，就越能更好地应对挑战。

合作和信任需要建立在制度的基础之上。对于小企业来说，管理者与劳动者能够通过日常互动交流来构建良好的关系。但对于大企业来说，建立合作关系是非常困难的。那么，大企业该怎样建立合作关系呢？

（一）通过工会实现利益代表

集体协商是企业与劳动者利益的代表者工会一起对劳动条件和待遇进行磋商的制度安排。我国的集体协商制度自1994年《劳动法》颁布以来，就得到了自上而下的高度重视。我国法律规定，企业职工可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项，由工会代表或直接推荐职工代表与企业开展平等协商，签订集体合同。2010年的集体合同协商更具有现实性和针对性，工资增长成为最直接的内容。2010年7月，全国总工会下发的《关于进一步加强企业工会工作，充分发挥企业工会作用的决定》提出，要重点抓好以非公企业和中小企业为重点的工资集体协商，以劳动定额、工时工价的制定为突破口，推动建立工资共决机制；强调要形成工资正常增长机制，建立支付保障机制，科

学合理地确定工资水平。2011年1月，全国总工会下发的《2011—2013年深入推进工资集体协商工作规划》强调，将着重抓好区域性、行业性工资集体协商、非公有制企业工资集体协商建制、世界500强在华企业建制工作，用三年时间全面推进企业建立工资集体协商制度，努力实现2011年底全国已建工会组织的企业工资集体协商建制率达到60%，2012年底建制率达到70%，2013年底建制率达到80%，其中世界500强在华企业全部建立工资集体协商制度。为了普遍推行集体协商制度，相关政策文件强调，上级工会、地方政府对企业拒绝集体协商要约的违法行为应当干预和依法处理。同时强调，要尊重职工在集体协商制度中的主体地位，集体协商要赢得职工的信任、参与和认可。据全国总工会统计，至2010年9月，已有243.9万家企业签订了集体合同，有111.6万家企业签订了工资专项集体合同。签订工资集体合同的企业连续四年实现两位数增长。^[2]集体协商制度的推进，对维护劳动者权益、发展和谐劳动关系起到了一定作用，但其中存在的问题也很多，突出表现在：集体协商谈判对劳动条件的改善作用不明显，没有能够成为推动工资价格决定的有效机制；职工的协商意愿在集体合同中反映不清晰，参与度低，对集体合同制度的认同度不高；工会的代表性不强，难以凝聚员工，职工对集体合同的满意度不高，一些企业职工在已有的集体合同之外重新提出集体协商要求。尽管这些以自发的集体行动为特征的体制外的集体协商也在一些行业形成连续的工资增长效应，但自发的罢工和集体协商对劳动关系的和谐运行造成的冲击也是显而易见的。

完善集体协商制度，畅通沟通表达渠道，是实现我国劳动关系转型的必由之路。集体协商可能会伴随着一系列冲突和罢工事件，但并不常见。对于大多数工作场所和大部分时间来说，集体协商为信任和合作奠定了基础。集体协商制度作为市场经济条件下劳动关系协调运行的基本制度模式，其核心功能在于：一是作为劳动力市场上劳动力价格的决定机制；二是作为劳动关系运行中的沟通表达机制。^[3]集体协商制度的构建和完善必须围绕这两个核心功能展开，既要强调集体协商的覆盖率，更要强调其功能的实

现。工资集体协商的实质是通过集体协商和法定程序将企业工资决定纳入规范化的契约轨道,从而使劳动关系双方为实现不同的经济利益要求找到彼此兼顾的结合点。虽然很多重要的工资水平确实是由集体协商达成的,但是经济因素仍然起决定作用。有效的集体协商能够确定特定行业、区域的标杆职位的工资水平,从而推动标杆职位劳动力市场工资价格的形成。只有保证集体协商的有效性,才会形成集体合同的辐射效应,从而形成事实上的覆盖。而对企业来说,集体协商制度的目的也不只是单纯的工资福利增长,在更广泛的意义上,它所形成的是一个企业劳动关系的沟通协调平台,是增进劳资双方理解、信任、合作的重要管理工具,也是双方求同存异、逐步达成共识、解决矛盾和分歧的制度。^[4]引导、规范劳动者通过合法渠道表达利益诉求,关键是要尊重职工的表达权,增强工会对职工的代表性,充分赢得职工对工会的信任,真正体现工会作为劳动者利益代表者和维护者的社会地位和社会功能。

在集体协商制度的推行过程中,依然要强调劳资之间的共同利益,在强调工会对职工的代表性的同时,强调劳资之间的协商与合作。长期以来,困扰我国集体协商制度推行的主要问题之一是工会的代表性问题。在实践中,近年来,“地方工会行政化”和“企业工会老板化”的现象日益突出^[5],工会与劳动者脱离的问题日趋严重。出于对主体身份不清晰的反思与矫正,人们可能更多地期待建立一个真正能够代表工人利益的工会。但需要指出的是,强调工会对职工利益的代表性,并不意味着劳资之间利益的对抗,并不影响劳动关系本质上的合作特征,也不可能改变劳资双方利益的相互依存性。这从西方国家集体协商制度的发展中可以得到清楚说明。在过去二三十年间,在经济全球化背景下,西方国家所有私营企业都面临着严峻的竞争压力,集体协商已经受到很大威胁,工会成员数量大幅度下降,受到集体协议保护的工人数量也明显下降。工会衰弱造成的一个结果就是工会的行为发生了改变:过去那种持续性的罢工数量在不断减少,工会变得不那么具有对抗性了,管理层和工会之间的讨论越来越少地引入集体行动的威胁,双方形成了一

种针对大量问题进行协商的习惯,很多曾经拥有不良对峙劳动关系的企业都通过例行的、建设性的协商而发生了转变。中国传统劳动关系调整模式中有许多和谐、合作的元素,处理纠纷的传统就是以和为贵、以和为先,目前的劳动关系调整模式设计是否一定要像西方国家那样“通过对抗来最终寻求合作”值得研究。在实行集体协商制度的过程中,依然要强调劳资之间的共同利益,需要建立一种融洽的劳资关系,主张双方通过对话和沟通协商的形式来解决问题,而不是通过罢工。

(二) 通过职工代表实现利益代表

在很多没有工会代表机制的企业里,通过选举产生职工代表组成的协商委员会,同样发展出了类似的沟通机制。企业管理层与来自各部门的职工代表定期举行会议,就共同关心的问题进行沟通或者解决。这些协商和信息共享对于劳资合作关系的建立同样关键。工会虽然可以通过集体协商为员工争得利益,但在没有工会的企业,管理者也要对劳动者的共同意见保持关注。那些经常在一起工作的员工可能在无意识情况下就形成了有关公平、工资水平、工作方法、努力程度的共同看法,如果进行变革,管理者就需要与员工进行沟通,获得员工的认同。即使没有工会,多数大企业也都设置了专门的渠道与员工进行商讨,通常表现为咨询委员会的形式。因此,工会并不是获得与员工合作的唯一途径。我国一些企业建立的工厂管理委员会、工厂职工代表会议、民主议事制度等,都是类似制度化的沟通表达机制。劳资双方通过定期和不定期召开会议,就共同关注的问题进行讨论、表决,这种沟通方式运作灵活且成本低。通过这些方式,使企业决策在职工中能够获得认同。在实践中,浙江温岭的民营企业还发展出了民主恳谈会,即随机从企业员工中抽选一定比例的代表,就某一主题与企业管理方进行协商恳谈,达成共识,形成决策。^[6]

此外,近年来,管理者在劳动关系运行中扮演了比以前更加重要的角色,通过管理创新改善劳动关系正在成为一种趋势。管理者认识到,有效的劳资管理策略是影响企业发展的重要因素,能否形成企业和员工共创双赢的局面,是企业劳资关系和谐与否的重要标志。然而,企业能否创

造良好的劳动关系氛围，发展和谐的劳动关系，取决于管理方的角色定位以及管理模式的选择。通常，企业努力改善劳资关系的做法有：与工会签订伙伴协议，劳资共同提升企业竞争力并保障就业机会；增进工会员工参与经营管理及制订策略计划等事务；鼓励工会员工积极主动改善劳资关系；定期与工会员工沟通；征求工会员工对流程和产品改善的意见；建立申诉机制解决员工问题等。在具体管理方式上，采用先进的、高绩效的人力资源管理策略，重视员工与岗位的合理配置，采用灵活的工作方式，通过团队合作使工作变得有意思，加强员工入职培训和建议奖励计划等。^[7]另外，薪酬体系的选择也会影响劳资之间的合作关系。在 20 世纪八九十年代，随着工会力量的削弱，浮动工资作为一种激励手段被广泛应用，多数工人的工资水平取决于其绩效表现。然而，这种潮流目前在西方国家正在逐渐消退，雇主们认识到，与单个工人绩效挂钩的高浮动工资可能引发的强烈不公平感问题正在显现。近年来，基于团队绩效且浮动较为平缓的薪酬支付方式正在成为一种趋势。

四、冲突解决：劳动争议处理机制

完善冲突解决机制对于构建和谐劳动关系非常重要。为了公正及时地解决劳动争议，我国于 2007 年颁布了《劳动争议调解仲裁法》，针对原有劳动争议处理周期冗长、受案范围不统一、申请仲裁时效过短等突出问题，在制度设计上进行了改革和创新：部分劳动争议案件实行有条件的“一裁终局”；延长了申请仲裁时效；缩短了仲裁机构审理案件的时限；实行争议仲裁不收费；从法律体系上对劳动、人事争议调解仲裁两大系统进行资源整合。^[8]这部法律作为劳动争议处理的第一部专门性法律，在探索新时期调解仲裁制度上具有重要意义。

劳动关系原则上是一种不受国家权力直接干预的自治关系，但如果不能及时预防和有效解决劳资双方发生的各种纠纷，则可能给经济发展和社会稳定带来不利的后果。因此，事先预防和事后公正处理劳动纠纷具有重要的意义。这就需要建立解决纠纷的相应机构，通过法定程序解决纠

纷，使劳动关系在协调、稳定、有序的轨道上发展，以促进劳动关系双方的合作与共同发展。劳动争议调解仲裁法的突出特点，就是强调劳动争议调解功能，鼓励劳动关系双方在工作场所通过和解、协商、调解等可控方法解决纠纷，将矛盾化解在基层、化解在萌芽状态，并将以和为先的理念贯穿于纠纷处理的全过程。2010 年，我国约有 40% 的劳动争议案件和 70% 的人事争议案件通过调解方式解决。^[9]

劳动纠纷是劳动关系双方因为对薪酬、工作时间、福利、解雇及其他工作条件的主张不一致而产生的纠纷。它可能源于某个员工对管理行为的不满或者对管理方的处理决定不服。劳动纠纷也可能是一种集体争议事件，比如工会代表工人要求更多的报酬。不论具体争议是什么，成功解决纠纷的基础是要有明晰的纠纷处理程序。法律明确规定了个别劳动争议处理的程序，即“一调一裁二审”。发生争议后，双方可以采取协商形式达成和解协议，也可以向争议调解组织申请调解；调解不成或不愿意调解的，当事人可以向劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁；当事人对劳动人事争议仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

以工会为主体的集体冲突的解决程序更加复杂。我国法律规定，因履行集体合同而发生的劳动争议可以向劳动争议仲裁委员会提起申诉，对仲裁裁决不服的，可以向法院起诉，也即按个别劳动争议处理程序解决。但对于因为签订集体合同而发生的争议，法律规定由劳动保障行政部门会同同级工会代表、企业代表共同进行协调。也就是说，对集体协商过程中的争议，由政府主导、依托协调劳动关系三方机制及时介入和协调处理。至于政府应当如何积极有效介入，如何协调集体协商中的矛盾，避免罢工，目前还没有成熟的做法和明确的法律规定。如果协商不成，能否进行威胁罢工？罢工是否合法？法律则没有明确规定。及时、公正解决争议对于和谐劳动关系的维持非常重要。如果争议不能迅速解决，就可能发展成不信任和不满的主要来源。要使集体争议得到有效解决，要注意两点：一是管理层和工会双方应有明确的内部决策机制；二是双方进行协商的人员之间应有高度信任的、良好的谈判

关系。

综上所述，政府立法调整、劳资双方集体协商、及时公正的纠纷处理制度，是构建和发展和谐劳动关系、保障劳动关系双方权益的重要机制。不断发展和完善劳动关系调整机制，是实现劳动关系双方合作共赢、经济社会协调发展的有力制度保证。

谐劳动关系、保障劳动关系双方权益的重要机制。不断发展和完善劳动关系调整机制，是实现劳动关系双方合作共赢、经济社会协调发展的有力制度保证。

参考文献

- [1] Christopher L. Erickson and Sarosh Kuruvilla. “Industrial Relations System Transformation”. *Industrial and Labor Relations Review*, 1998, Vol. 52, No. 1.
- [2] 潘跃：《工资集体协商如何突破？》，载《人民日报》，2011-03-21。
- [3] Freeman, Richard B. “Union Wage Practices and Wage Dispersion within Establishments”. *Industrial and Labor Relations Review*, 1982, Vol. 36, No. 1.
- [4] Delaney, John T. “Workplace Cooperation: Current Problems, New Approaches”. *Journal of Labor Research*, 1996, Vol. 17, No. 1.
- [5] 李泽民：《政府不能在劳资纠纷中替老板埋单》，载《每日经济新闻》，2010-06-24。
- [6] 谢玉华、何包钢：《工业民主和员工参与：一个永恒的话题——中国工业民主和员工参与研究述评》，载《社会主义研究》，2008（3）。
- [7] Michael J. Piore and Sean Safford. “Changing Regimes of Workplace Governance, Shifting Axes of Social Mobilization, and the Challenge to Industrial Relations Theory”. *Industrial Relations*, 2006, Vol. 45, No. 3-4.
- [8] [9] 杨志明：《面对新形势 站在新起点 开创劳动人事争议调解仲裁工作新局面——在全国劳动人事争议调解仲裁工作座谈会上的讲话》，载《中国劳动保障报》，2011-05-10。

Harmonious Adjustment Mechanism of Labor Relations: A Global Perspective

CHENG Yan-yuan

(School of labor Relations and Human Resources, Renmin University of China, Beijing 100872)

Abstract: To guarantee labors' fundamental rights at work is an effective way with the lowest costs to resolve the inevitable conflicts and problems in a period of fundamental changes. China has entered into an era of scientific development, both socially and economically, relying more on institutions as a major competitive advantage, with adjustment of government legislation, collective bargaining between employers and employees and timely and fair dispute resolving system as important mechanisms to build and develop harmonious labor relations and to protect labors' rights and interests. Developing and improving labor relations adjustment mechanism is the institutional assurance to achieve corporative and win-win solutions between management and labor, and economic and social development.

Key words: adjustment mechanism; labor relations; harmonious

(责任编辑 李 理)