

发达国家处理劳资关系的经验及启示

梅金平,郑双雨

(中南财经政法大学 经济学院,湖北 武汉 430074)

摘要 劳资关系是现代社会赖以旋转的中心,劳资关系的失衡不仅影响经济的发展,而且危及社会的和谐与稳定。文章简要分析了转轨时期我国劳资关系的现状、问题及成因,采用比较分析方法总结了发达国家处理劳资关系经验,结合我国劳资领域的实际情况,提出了现阶段协调劳资关系的治理模式:转变工会角色和行行为;建立健全劳资关系法律体系,健全相关劳动制度;明确劳资关系三方主体,建立三方协调机制;强化政府在协调企业劳资关系中的责任,加强监管力度。

关键词 劳资关系;经验;治理模式;三方协调机制;监管力度

中图分类号:D922.5 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-3456(2011)05-0102-05

劳资关系是市场经济的基础性体制关系,是我国社会生活中的一种重要关系。目前是我国加快经济发展方式转变的关键时期,社会结构正发生巨大的变化,劳资双方的矛盾和纠纷时有发生日趋尖锐和复杂。化解劳资矛盾,建立转型时期劳资关系治理新模式已经成为我国劳资关系领域甚至社会领域必须面对的重大现实问题。从我国劳资关系的现状出发,根据借鉴发达国家处理劳资关系的成功经验与我国劳资关系实际相结合的原则,确立我国治理劳资关系的新模式是现阶段我国正确处理劳资关系的必然选择。

一、转轨时期我国劳资关系的现状

改革开放 30 多年来,我国经济社会发展取得了辉煌成就,劳资关系在总体上处于和谐稳定的状态。但是,当前我国劳资关系有日趋多元化、复杂化倾向,由此引发劳资关系问题如拖欠工资、工资水平达不到政府规定的最低标准、超时加班等越来越多,个体以及群体性劳资纠纷案件呈上升的趋势,使得劳资关系的调整难度加大。据中国劳动保障报 2009 年 5 月 12 日统计,1998—2008 年,全国立案受理的劳资争议数量从 9.4 万件增至 69.3 万件,增长了 6.4 倍,其中集体劳资争议案件从 0.7 万件增至 2.2 万件。劳资争议案件涉及职工人数从 36 万人增至 121.4 万人,其中集体劳资争议案件涉及职工人数从 25 万人增至 50.3 万人。引发劳资纠纷的原因是

多方面的,但主要集中在体制和机制方面。

1. 劳资关系日趋多元化和复杂化

从 20 世纪 70 年代以来,我国经济体制经历了由计划经济向市场经济的转变,从所有制方面也经历了从过去单一的国家所有制和集体所有制,逐渐转化为以公有制为主体、多种所有制共存的经济体制,相应的劳资关系也经历了市场的变革,不同的所有制关系下存在着不同的劳资关系:国有经济和集体经济出资形成的劳资关系、股份制企业的劳资关系、私营经济的劳资关系、外资经济的劳资关系和个体经济的劳资关系等。另外,在同一所有制关系中也存在各种不同的劳资关系形式,劳资关系日益多元和复杂化。

2. 劳资关系的协调机制不完善

在我国加速经济体制转轨,社会结构和利益格局发生深刻调整的时期,劳资关系矛盾已进入多发期。然而,顺应市场经济发展需要的劳资关系协调机制尚不完善:一是我国劳动法律制度及机制建设,无论是从数量还是质量方面,都还落后于劳资关系现实发展的需要;二是劳资关系双方代表组织的自身建设尚不适应协调劳资关系的任务要求,我国《工会法》赋予工会的地位和作用没有完全落实到位,有时会发生职能扭曲或错位现象,进一步加剧了劳资关系的失衡;三是缺乏对不规范劳动合同的惩戒和较低的违约成本加剧了劳资双方的地位失衡;四是劳动法律的落实和执行及监督工作在一些地区、企

业仍显乏力等。

3. 政府监管乏力使劳资关系缺乏应有的外部约束

政府作为劳资关系独立的第三方,主要通过行政管理 and 法律手段来调整劳资关系。但是有些地方政府过分“偏袒”资方,导致劳资关系失衡^[1];有些地方政府对国家颁布的保护企业员工利益的相关法律和政策往往关注不够、执行不力,对生产安全监管不够;还有些地方政府对受损劳动者的申诉以及某些过激行为没有妥善处理。

4. 经济全球化对劳资关系带来的新挑战

我国的经济转型过程是不不断融入全球化的过程,全球化背景下的劳资关系格局不可避免地会影响到我国。具体影响表现在:进出口贸易结构的调整会加速我国国内经济结构和产业结构的调整和升级,势必带来企业生产经营方向的转变,客观上要求对生产资料的和劳动力等资源进行重新分配;进入中国的外资和外商日益增多,由此而产生的涉外劳资关系对中国的劳资关系产生了深远的影响,客观上要求中国劳资关系的调整机制符合国际劳动力市场运行的国际劳工标准,以及相关 WTO 成员国的劳工标准和劳动法律法规,这些无疑会使劳资关系

复杂化并增加了处理劳资纠纷的难度。

二、发达国家处理劳资关系的经验

在当代社会生产力发展尤其是知识经济和经济全球化的推动下,发达国家的生产关系和经济结构有了较大调整,劳资关系也随之发生了深刻变化。不同国家的劳资关系管理因政治、经济、文化以及法律环境的不同而有所差异,主要有以下几种模式:集体谈判与工会制度、双方协调制度、员工持股、员工援助计划、“高绩效”管理模式等。

1. 集体谈判与工会制度

“集体谈判(劳资谈判)”这一概念是英国学者、社会主义改革家比阿特里斯·韦布在 19 世纪末首次提出的。由于劳资双方对集体谈判的认识不同,对集体谈判定义的描述也有差异。能被接受的中立解释是:集体谈判有时意味着友好地解决共同面临的问题,以和平协议为结果;有时意味着一种相互猜疑的、不友好的谈判形式,只有采取怠工、罢工等威胁手段之后,才能恢复理智^[2]。在发达国家,集体谈判的形式取决于各国的经济和政治背景以及各国的劳资关系体系。目前发达国家主要存在着 4 种不同的集体谈判机制,见表 1。

表 1 发达国家的集体谈判机制

机制模式	西欧模式	中欧模式	北欧模式	南欧模式
国家	英国	德国、比利时、荷兰等	丹麦、瑞典等	法国、西班牙、希腊等
市场经济类型	市场主导型	政府和市场共同协调型	政府和市场共同协调型	政府主导型
雇主组织率	中	高	中	高/中
公会组织率	中	中	高	低
集体谈判覆盖率	低	高	高	高

注:资料来源于 Industrial Relation Europe 2008, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.

发达国家的集体谈判过程基本上是由工人和工会、雇主和雇主协会、政府三方协调协商、相互妥协的过程,而谈判所形成的集体协议是三方“共同意志”的体现。2005 年底,美国纽约公交工人工会与代表资方的纽约“大都会捷运局”的谈判,就比较典型地体现了三方的“共同意志”。

集体谈判中的谈判主体是工会,工会的发展是漫长的历史过程,反映着各国的政治发展情况以及劳资之间的力量关系,因此,Beatrice^[3]将工会定义为:“工会是由工人组成的旨在维护并改善其工作条件的连续性组织”。现今劳资双方的组织程度方面存在着显著差异,组织率最高的地方是北欧模式里的那些国家,那里至今仍有大约 75% 的雇员是工会

的会员,工会的高组织率也使得雇员获得更多的制度支持,这是北欧模式的一个主要优势所在。

这种协调劳资关系矛盾的模式之所以如此受欢迎的主要原因在于:采取协商和谈判的管理模式与制定政府法令相比,能提供更多的解决劳资利益冲突的灵活性。发达国家劳资关系的实践也表明:工会能够取得大多数人的支持,并且在组织过程中很少受雇主干涉,只要彼此之间讨价还价程序设计合理,工会的权力被适当的限制,那么工会对社会起到的积极作用是不可否认的。集体谈判制度不仅有利于协调雇主与雇员之间的利益冲突,提高企业劳动生产率,而且有利于规范劳资双方行为,能够在很大程度上防止劳资矛盾的激化^[4]。

2. 双方协议制度

双方协议制度,是指企业劳资关系的主体及其代表就双方关心的问题经过谈判和协议后作出决定的制度。目前,日本企业普遍使用这一制度,劳资协商机构也在日本大多数的企业内部建立。劳资协商机构由2~5个专门委员会组成,员工代表由工会组织的领导人担任,若没有工会,则由企业全体员工选举产生,少数企业则由企业经营者或管理者直接指定人选。劳资协商机构主要是针对企业内有关企业生产经营、人事管理和劳动工作条件等问题进行广泛沟通和协商,尤其在涉及企业员工个人利益和福利方面,双方的协商程度较高。在处理劳资争议方面,劳资协商机构普遍以协调和相互沟通与理解来进行解决,劳资双方将争议提交至公共争议程序的仲裁、诉讼很少。在生产经营方面的协商则主要是听取经营管理者对企业经营业务和管理方面的意见和说明。

3. 员工援助计划

员工援助计划是一项为工作场所中的员工和组织提供系统的、长期的咨询服务的援助项目,其具体内容包括个人生活水平、工作水平和组织发展水平3个方面^[5]。目前世界500强企业中,80%建立了员工援助计划,美国大约有3/4的企业员工享受员工援助计划服务。经过几十年的发展,员工援助计划的内容也在不断扩展,除上述3个方面外,近年新增的项目有职业困扰、突发事件、理财问题、减肥等,呈现出多方位的发展趋势。1994年美国达信集团公司对50家企业进行调查,在引进员工援助计划后,这些公司的员工缺勤率降低了21%,事故发生率降低了17%,而生产率却提高了14%。2002年,摩托罗拉的日本分公司同样在引进了员工援助计划之后,缺勤率平均降低了40%。另外,由于员工援助计划服务面向的主体是企业员工,为员工援助计划项目实施支付成本的是企业,这样员工援助计划是劳资关系的两个主体之间建立和谐劳资关系的途径之一,它对这种和谐劳资关系的维护和发展有着重要的作用。

4. 员工持股计划

在发达国家,工人们不满足于参与管理式的工业民主,对于企业的所有权也会提出要求,要求实施员工持股计划。员工持股计划是通过企业内部员工出资认购本公司的股份,获得公司的股权,并委托公司工会的持股会集中管理,员工变成企业的所有者,

提高企业员工工作时的主动性。1980年,美国通用汽车公司共有股东128万人,其中拥有100股以下的小股东占全部股东的78%;美国企业联合会下属公司的经理和其他职工占有公司30%以上的股票。1998年,美国实现员工持股计划的企业达到14000多家,涉及资产达到4000多亿美元。职工持股计划普遍推行的主要原因就在于能为员工创造更多的参与公司管理的机会,为多数员工提供更多的收入来源,增强员工的工作积极性,以此建立一种生产率更高的合作经济。

5. “高绩效”管理模式

高绩效管理模式是用高绩效做纽带,通过实施工作环境和技能培训的合理化、全面的质量和安全生产保证、灵活的生产方式等计划,把劳资关系连接起来,以此实现高绩效管理。该模式的支持者称这会给企业的生产效率得到提高,使雇主与工会形成“合作伙伴”的关系。“高绩效”模式最初是在美国发展起来的,但是即使在美国,它也并没有像支持者预期的那样获得普遍的认可和接受。因为对于大多数企业而言,它们一般都是倾向于按照管理需要或根据管理的计划来处理劳资关系问题的,这种模式对普通雇员和工会的影响却是不确定的,必然会影响到“高绩效”的效果。

三、对处理我国转型时期劳资关系的启示

转型时期我国面临的诸多劳资冲突,不仅是经济社会发展进程中的一个利益配置问题,而且是涉及政治、经济、文化、社会等多方面的综合性问题。如果这些劳资矛盾与冲突得不到有效的解决,不仅会影响企业的利润和长期发展,而且会极大影响社会的和谐发展。2010年出现iPhone核心供应商劳资纠纷事件、广东南海本田汽车零部件制造有限公司因员工集体加薪诉求引起的罢工事件,以及震惊国人和学术界的富士康员工“跳楼”事件等便是很好的例证。借鉴发达国家处理劳资关系的经验,结合我国劳资关系的实际情况来建立相应的劳资关系协调机制,实现劳资关系的相对均衡。

1. 转变工会角色和行为

发达国家处理劳资关系的实践经验表明,工会是维护劳动者利益的重要主体,工会通过协商谈判能提高员工的利益,这就要求加强企业工会组织建设,使工会真正担当起维护员工权益(包括代表员工

与企业(在劳动合同、工资福利待遇等方面进行谈判)的责任,从而大大降低诸如怠工、罢工等劳资冲突产生的概率。工会组织不仅是员工同企业进行斗争、谈判的组织,而且是贯彻企业经营目标、战略和策略的有力工具,如果两者能够得到统一,则既能够协调劳资双方的关系,也能使劳资双方的权益得以实现,达到“共赢”的理想效果。

改革开放以来,伴随企业工会组织的逐渐建立,我国工会组织的作用日益加强,但尚未完全顺应市场经济的要求及时转变自己的职能,并没有成为维护员工权益的集体组织。适应市场经济和体制转变的需要,工会需要完成以下转变:突出工会作为员工

利益代表者的地位;充分发挥工会在企业 and 员工之间的“调节”作用;更多地依靠法制而不是行政力量开展公会工作。

2. 建立健全劳资关系法律体系,健全相关劳动制度

发达国家经过多年的实践,在劳资关系方面已经建立了非常健全的法律制度和法律体系。这些法律制度和体系使劳资双方的行为纳入了法制化的轨道,为劳资机制的有效运行提供法律依据,为解决或者协调劳资矛盾起到一定的作用。发达国家协调劳资关系相关法律法规见表2。

2008年,新修订的《中华人民共和国劳动合同

表2 发达国家协调劳资关系相关法律法规

国家	法律法规	主要内容
美国	《美国国家劳资关系法》	法律鼓励集体谈判的做法和程序,保护员工充分的结社自由
英国	《产业关系法案》	承认工会的地位和作用,制定谈判机制
德国	《集体协议法》	明确规定集体协议当事人权利与义务、内容和法律后果
瑞典	《工作场所中的共决权》	瑞典集体谈判最重要的法律,规定劳资双方共同决定生产、投资等方面问题
澳大利亚	《工作场所关系法》	强调劳资矛盾应尽量在基层即企业解决,而不应由产业关系委员会大包大揽
日本	《劳动组合法》、《劳动基准法》、 《劳动关系调整法》	这3部法律统称为“劳动三法”,是日本调整劳资关系的基本法律

法》规定:“人民政府劳动行政部门应同同级工会和企业方面代表,建立劳动关系三方协商机制,共同研究解决劳动关系方面的重大问题”。虽然在法律中明确规定了建立劳资关系协调机制,但由于缺乏实际可操作性,不能有效协调劳资双方的矛盾。有必要学习和借鉴发达国家的成功经验,针对三方协调机制的有效运行制定特定的劳资关系法律法规。一方面,要建立健全企业劳资关系的有关法律,即对尚未出台或尚未实施的有关企业劳动法律,应尽快促其出台或实施;另一方面,要加强对现有企业劳资关系有关法律的宣传,让劳资双方明确各自的权利与义务。同时,要加快对外资企业劳资关系立法的脚步,为外资企业劳资关系的调整机制提供有力的法律支撑,只有这样才能为协调劳资关系机制的运行提供法律依据。

3. 明确劳资关系三方主体,建立三方协调机制

发达国家不管采用何种劳资关系管理模式,其劳资关系系统都包含政府的劳动部门、工会组织、雇主组织三方主体,他们互相制衡与协调,在法律法规的框架内实现劳资关系的相对均衡。这种“主体自主协商、政府适时调整”是目前多数国家处理劳资关系时所采取的方式^[6],三方协调机制是解决劳资关系的主要机制。目前,我国非公有制企业的劳资关系系统的三方主体基本明晰,资方是代表雇主利益

的经营者,劳方是企业的员工,第三方是政府劳动保障部门。然而,在国有企业中,雇主是国家,代表的是既是国家利益也是自身利益;政府部门是作为第三方的劳动和社会保障部门,在这种劳资关系三方主体中有两方是政府部门,不仅会使员工处于相对劣势的地位,还会产生内部人控制和道德风险等问题。建立我国劳资关系协调机制,对于政府而言,应该健全三方机制的相关法律法规,强化劳动执法和监督力度,加强劳动力市场的调节,健全社会保障制度;对于资方而言,必须保障其生存与发展的基本权益;对于劳动者而言,应该增强三方机制中工会与雇主组织的代表性,增强工会维护员工权益的能力。

4. 强化政府在协调企业劳资关系中的责任,加强监管力度

应该合理定位政府职能,充分发挥政府应有的功能与作用。发达国家政府在劳资关系中是作为独立的第三方对劳资关系进行协调和管理,其主要的手段是通过立法,只有在非常时期才会采取行政干预的手段。而我国政府在在处理劳资矛盾时,没有充分发挥其应尽的职责。因此,作为独立第三方的政府,需要进一步加强和完善劳动法律和法规的建设,同时还需要加大监察力度保证劳动法律和法规的有效实施,依法保障劳资双方的利益。重塑政府在劳资关系中的公共服务职能,重点应做好以下几

方面工作:一是积极完善劳资法律体系,优化和规范劳资共赢的环境;二是严格劳资执法,确保劳资双方平等和谐;三是推进劳资司法公正,维护劳资关系公平正义。

参 考 文 献

- [1] 常凯.劳动关系法制化是构建和谐劳资关系的关键[J]. 中国党政干部论坛,2007(5):13-16.
- [2] [美]丹尼尔·奎因·米尔斯.劳工关系[M]. 李丽林,李俊霞,译.北京:机械工业出版社,2001.
- [3] BEATRICE S W. The history of british trade unionism[M]. London: Longmans Green and Co,1920.
- [4] 李季山,孙丽君.现代化进程中企业和谐劳动关系影响因素实证研究[J]. 广州大学学报,2007(7):13-17.
- [5] 唐筱蓉.员工援助计划:提高企业绩效的新途径[J]. 商场现代化,2006(11):486-488.
- [6] 黄燕东,杨宜勇.解决我国中小企业劳资矛盾的对策[J]. 经济纵横,2006(10):54-56.

How Developed Countries Deal with Labor Relations: Experience and Revelation

MEI Jin-ping, ZHENG Shuang-yu

(School of Economics, Zhongnan University of Economics and Law, Wuhan, Hubei, 430074)

Abstract Labor relation is the center for the modern society to operate. Therefore, the imbalance of employee-employer relations not only affects the economic development, but also endangers social harmony and stability. Based on the brief analysis on status quo, problems and causes of labor relations of China in the transitional period, this paper adopts comparative analysis to summarize the experiences of dealing with labor relations in developed countries. Combined with the actual situation in the field of labor relations, this paper proposes several governance models on how to coordinate labor relations: change the role and behavior of the union; establish a sound legal system of labor relations and perfect the relevant labor system; define the tripartite subjects of labor relations and establish tripartite coordination mechanism; strengthen the responsibilities of government in coordinating labor relations and intensify supervision.

Key words labor relations; experience; governance model; tripartite coordination mechanism; supervision intensity

(责任编辑:金会平)