

文章编号:1005-0523(2000) 01-0097-04

面向 21 世纪我国劳动关系模式研究

胡小寒, 贾华忠, 陈 恒

(华东交通大学 经济管理学院, 江西 南昌 330013)

摘要: 我国劳动法确立了集体协商为我国劳动关系主要调节机制, 本文从我国现状出发, 指出今后将在一段很长时期, 我国劳动关系调节机制应该是政府主导型, 但最终发展趋势是集体协商¹⁹.

关 键 词: 劳动关系; 集体协商; 政府规范
中图分类号: F240 **文献标识码:** A

1 劳动关系系统中四个主要调节机制

美国学者登烙泊(John T Dunlop) 在其 1958 年的著作“工业关系系统”(Industrial Relations System) 中, 将系统研究法或称系统分析的方法引入了劳动关系领域, 为劳资关系的研究带来重大突破, 对劳动关系研究具有深远的影响¹⁹登烙泊的研究方法主要从行为主义、环境、意

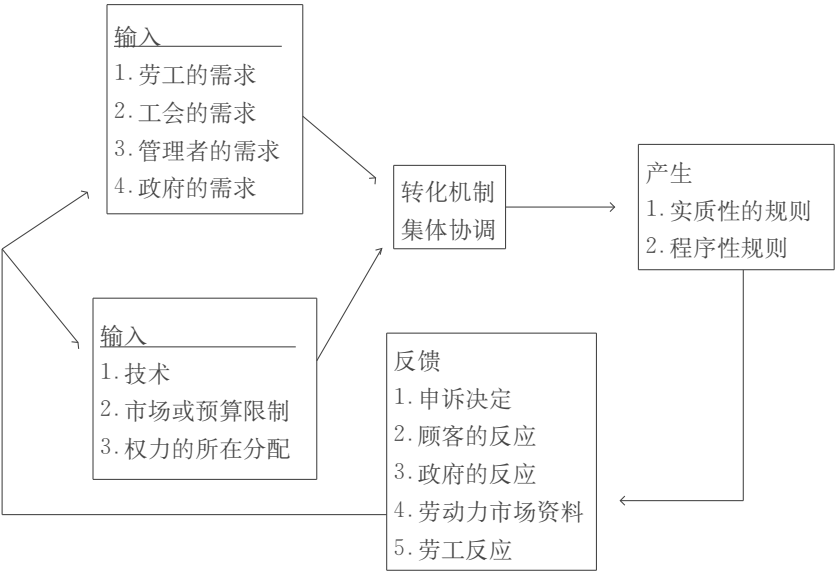


图1 工业关系系统

资料来源Robert Sancer and Keith Voelker, labor Relutions 1993.2nd

收稿日期:1999-04-27; 修订日期:1999-06-18

作者简介:胡小寒(1974-),男,湖南岳阳县人,华东交通大学在读硕士研究生

意识形态以及规则四个方面着手¹⁹。环境对行动主体产生影响,行动主体之间相互影响,再通过一系列博弈过程在工业关系系统中产生一些规则,这样系统达到均衡¹⁹。在这一系统分析的框架中有两个重要的步骤,第一是如何由输入转化为输出,也就是工业关系系统中的规则是如何产生的¹⁹。第二个步骤则是反馈如何形成¹⁹。系统中所输出的规则是怎样再通过各种机制重新回到输入项,然后进行修正或更新的工作¹⁹。登洛泊在1958年的著作中对于转化和反馈机制讨论不多¹⁹。后来美国学者 Robert Sauer 和 Keith Veether 针对系统分析中的转化作了更清晰的说明,他们称集体协商(Collective bargaining)是最重要的转化机制¹⁹。在一个劳资关系系统中行动主体有不同的需求,而环境也有不同的影响,此时在集体协商调节机制下,为维护系统稳定,制定一些实质性的规则,并据此规范劳动关系¹⁹。图1是他们两人对于工业关系系统的概念¹⁹。

集体协商是劳资关系中运作转化过程最重要的一个机制¹⁹。Robert Saucer 和 Keith Veolker 对集体协商有如下定义:集体协商是指一个共同制定决策的过程,通过这个过程劳工与雇主诚意地协商出一个有关工资、工时、工作条件和劳资关系的协议,并执行这一协议¹⁹。集体协商最重要的是希望劳资双方达成协议,签定一个团体协议,而后双方在协议有效期内共同执行¹⁹。

集体协商的机制一般而言,必须由工会去执行¹⁹。而各国对工会与工会活动认可的时间和程度有差异,因此集体协商在各国劳资关系系统中发展情况也有所不同¹⁹。以美国为例,1935年制定的“全国劳工关系法”保障了劳动者权利,美国的集体协商机制在40、50和60年代得到了普遍发展¹⁹。但是在对工业化程度和政治民主化不普遍国家制度中就没有得到普遍实施¹⁹。

除了集体协商,各国的劳动关系系统中还有员工参与、政府规范和市场三种重要的调节机制¹⁹。美国哈佛大学法学院教授 Paul Weiler 曾提出四个工作场所中的管理机制,即集体协商、市场、政府规范和员工直接参与,后三者是集体协商的制度性替代品¹⁹。

市场的转化机制主要指劳动市场的自由运作,政府法令规范和工会的干预降至最低程度¹⁹。这是新古典学派经济学者一贯的主张,认为如果雇主没有工会和其他外在管制,劳工通常会更为受益¹⁹。从市场运作的机制观察,劳资关系系统中的劳资之间相互作用、抗衡和妥协,最后会产生一些规则,维持这一系统平衡¹⁹。事实上,这一市场机制由来已久,本质上是一种雇主或管理者管理的模式¹⁹。劳工和雇主处于不平等地位,要想劳资之间自由运作而能保证劳工的权益,唯一的途径是有一个“好心”雇主¹⁹。但在目前国际化日趋剧烈的时候,产品市场和资本市场都在剧变,一般的雇主如果在没有工会和其他管制条件下,通常趋向于牺牲劳工权益以降低产品成本,增加竞争力¹⁹。因这一市场机制存在有缺陷,并非保护劳工良好制度¹⁹。

除了集体协商和市场两种调节机制之外,劳工参与是另外一种重要的调节机制¹⁹。劳工参与是一种组织管理哲学或风格¹⁹。它确认个别或集体劳工有其需求与权利参与企业的管理,通常是超越了由集体协商涵盖的范围¹⁹。劳工参与通常被认为是集体协商的替代品¹⁹。这种方式,使劳工有机会表示他们的意见,进而影响和决定公司政策¹⁹。通常劳工是通过与工会组织或其他机构和程序(如我国是通过职工代表大会)参与企业的决策¹⁹。集体协商主要指合法工会代表劳工与雇主定期协商或谈判,最后签定团体协议,协商或谈判失败则很可能发生罢工事情¹⁹。集体协商劳资双方是站在不同立场,而员工参与劳资双方站在同一阵线¹⁹。集体协商的过程与劳工直接参与不同,但最终目的却并非全然不同¹⁹。集体协商的目的是要达成共同协议而使企业成功运作,员工参与最终目标则使一个劳资双方都能接受管理决策,而此决策比经营者一方单独制定更为有效¹⁹。

集体协商的转化机制要有工会组织的存在,市场机制强调的是管理者一方具有较大权威,由管理者或雇主依据劳动力市场状况而作出最有利的决策,劳工参与则强调各种程度的民主参与,此时不一定有工会存在¹⁹除了这三种调节机制外政府规范是另外一种重要的制度¹⁹所谓政府规范指对于劳动关系的直接法律规范,即政府在劳资关系领域内订立不同的法令规章,监督雇主执行,同时也规范劳工和工会的行为¹⁹这种不同程度的政府干预对劳资关系发展有着深远的影响¹⁹有些国家政府规范愈少愈好,而有些国家政府规范扮演了主要角色,甚至取代了集体协商功能¹⁹。

2 政府规范模式仍将是我国劳动关系中主要的调节机制

集体协商制度是欧美劳资关系中最重要的一個制度,在谋求自由和民主的工业社会中代表劳工的工会角色至为重要¹⁹它的主要任务和功能就是代表劳工和雇主协商,签定团体协议并负责监督执行¹⁹在80年代中期,欧洲的西德、荷兰和英国等团体协商覆盖范围都在75%以上,西德高达90%¹⁹北美洲的加拿大在1984年集体协商的覆盖范围是41.8%¹⁹。

集体协商在我国劳动关系系统中重要性如何?这要观察我国的工会密度与集体协商的覆盖范围¹⁹新中国成立后,1950年就颁布了《中华人民共和国工会法》,1992年4月3日第七届全国人民代表大会第五次会议通过了新《工会法》¹⁹截止1996年,我国已有工会组织58.6万个,参加工会的人数为10211.9万人,但同时期我国就业人数为8.850万人,参加工会人数的比例约15%¹⁹工会覆盖率很低,集体协商覆盖率也不可能很高,据统计我国通过集体协商签订合同,覆盖的人数不到8%¹⁹原因在于两个方面:其一,我国长期以来形成的国有企业内的劳资关系基本上是利益一体型的劳资关系,劳动者是企业的主人,工会是劳动者的代表,劳资统一的身份使劳资利益一致,企业工会只是企业的附属机构¹⁹显然与集体协商中劳资双方处于对立的地位不同¹⁹其二,我国工会有虚假现象¹⁹许多企业的工会是在政府强制下形成的,不是真正意义上的工会¹⁹。

从前面的分析,可以看出集体协商制度在我国的劳动关系系统发挥作用不大¹⁹因此可以认为我国的劳动关系可归类为非集体协商型劳资模式¹⁹员工参与在我国劳资关系中的地位如何呢?我国于1994年颁布的《劳动法》在总则第八条规定,职工通过职工代表大会或者其他形式,参与民主管理¹⁹然而基于以下几个方面的原因,这项制度实施很差¹⁹一是,企业管理阶层为维护特权而拒绝员工参与;虽说劳动法有明文规定,但其中并无处罚规定,条文形同虚设¹⁹二是,员工自身的参与,民主管理的素质有待提高¹⁹那么市场调节的作用又如何呢?前面已经指出市场调节具有固有的缺陷¹⁹劳动者与资方事实上处于不平等地位,如果听由市场调节,劳动者权益肯定得不到保障,特别是在我国当前就业形式紧张情况下,更是如此¹⁹。

我国是社会主义国家,保护劳动者权益是国家应尽的职责和义务¹⁹从上面分析中,我们可以看出集体协商,员工参与和市场都不是我国劳资关系调节的主要机制¹⁹因此政府规范仍然是我国劳动关系调节中主要制度¹⁹在我国的劳动关系系统中,政府扮演了制定劳动条件和保护劳动者的责任,政府在许多方面都取代了工会的职能¹⁹劳动法的出台就是例证¹⁹工会根本不需要与雇主协商一些劳动条件、休息休假、加班费、请假等规定¹⁹这些都在劳动法中作了详细规定¹⁹至于考虑到劳动争议,不论是调解,仲裁还是诉讼,政府始终处于主角地位,劳动行政管理部门

就是政府代表¹⁹在我国非集体协商型劳动关系模式下,政府的积极介入,起到了很好的保护劳动者权益的作用¹⁹.

3 21 世纪我国劳动关系模式分析

政府规范模式或非集体协商劳动关系模式,可用图 2 模式加以说明¹⁹在这一模式中由三种关系相互作用,即劳动者和政府关系,政府和资方关系和劳动者和资方关系¹⁹通常劳动者和政府关系是非集体协商型劳动关系模式的主体,政府制定一些保护劳动者权益的法律,资方遵照执行¹⁹劳动争议也是通过政府来解决¹⁹作为企业的资方则是利用其经济力量影响政府行为¹⁹劳动者和资方的关系只在一些企业才存在¹⁹.

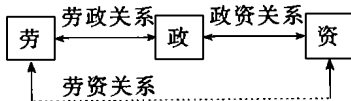


图2 劳政资模式
(注虚线表示次要关系)

集体协商型劳动关系模式可用图 3 来说明¹⁹这一模式劳资之间的直接交涉与协商是其主体,工会利用谈判力量取得更多的劳动福利和劳动条件,而政府只有在集体谈判不能达成协议时才介入,政府不会主动干预劳资之间可以自由协商的事项¹⁹.

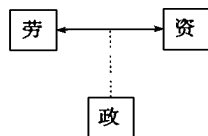


图3 劳资关系模式
(注虚线表示次要关系)

现今我国劳动关系系统中政府扮演了主要角色,面向 21 世纪,我国劳动关系调解模式基于以下几个方面原因将由政府规范型的模式转向集体协商型模式¹⁹.

第一,随着我国经济发展,教育水平居民生活标准的提高,需求标准将大幅度提高,政府制定法律标准已不符合劳动者的需求¹⁹劳动者将通过工会或者其他形式谋求更高劳动条件和劳动福利,此时劳资双方集体协商就成为自然¹⁹而且,随着劳动者素质的提高和民主思想发展,劳动者希望参与企业决策的制定以保障自身的权益¹⁹.

第二,为协调劳资关系,提高企业的管理效率,企业必将转向以人为本的管理¹⁹趋向于采取更为民主的管理方式,在某种程度上允许员工参与企业经营决策和对工会参与集体协商持比较善意态度¹⁹.

第三,政府对工会集体协商调节模式发展起了积极推进作用¹⁹我国政府为指导和规范集体协商,于 1994 年 12 月 5 日由劳动部制定了《集体合同规定》,对集体协商代表产生、任期等作了明确的规定¹⁹.

政府规范模式仍将是 21 世纪初我国劳动关系调整主要模式,但最终发展趋势将转向集体协商制调节模式¹⁹.

[参 考 文 献]

- [1] 李景森.劳动法学[M].北京大学出版社,1995¹⁹.
- [2] Robert Saucer & Keith Voelker, "Labor Relations" Business Publications, Inc, 1993, 2nd d.
- [3] 中国统计局, 1997 年统计年鉴. [M] 中国统计出版社, 1997¹⁹.