

文章编号: 1005-0523(1999)02-0094-04

我国劳动关系新变化探微

杨剑波, 张震

(华东交通大学经济管理学院, 江西 南昌 330013)

摘要: 自改革开放以来,我国劳动关系发生了从性质、形成机制、稳定性,到复杂性等多方面的巨大变化¹⁹。本文将就这些变化进行阐释,并探讨我国劳动关系向契约化、自主化、法制化方向发展的¹⁹问题。

关键词: 劳动关系; 新变化; 整合方向

中图分类号: D 912.5 **文献标识码:** A

改革开放以来,我国劳动关系发生了一系列的新变化,呈现出许多新的特点¹⁹。

劳动关系性质日益趋向多元化、复杂化¹⁹。在社会主义市场经济体制下,所有制形式已由单一的公有制转变为以公有制为主体的多种所有制方式并存的局面,即国有企业、集体企业、私有企业、“三资”企业、合伙企业、股份制合作企业及各种各样的联合组织并存¹⁹。由于上述各类企业中存在的劳动关系因职工与生产资料的关系不同而表现出不同的性质¹⁹。国有企业劳动关系与其它企业劳动关系相比,最为明显的区别为其劳动关系当事人的“主体地位”上的差异¹⁹。国有企业所有制性质决定了职工应当享有充分的民主管理权¹⁹。在“三资”企业,外国企业及私营企业中的劳动关系则带有很明显的资本主义雇佣色彩;而股份制企业里,职工既是劳动者,又是股东¹⁹。另外,在劳动关系的建立、变更、终止方面,差异也不小¹⁹。如在劳动关系的方式上,国有企业里通常是劳动合同制与固定工制度并存,而在非国有企业里一般都要求采取劳动合同的方式确立劳动关系¹⁹。

但是,不同类型劳动关系会随着改革形式的发展,在许多方面又会逐渐趋于一致,一方面随着政府职能的进一步转变,客观上要求政府对各类企业的管理在某种程度上要统一化(管理手段上,统一强调经济与法律手段,弱化直接的行政手段;管理方法上,政府不具体干涉企业劳动关系事务,而是对劳动关系双方出现的纠纷和争执进行统一的调整),以便使各类企业在统一的起跑线上参与市场竞争¹⁹。另一方面,随着国有企业经营机制的进一步转换和自主权的进一步扩大,国有企业在管理权限上、经营方式上都会与非国有企业趋于接近,随着上述变化,劳动关系也会随之发生变化¹⁹。

1) 劳动关系建立机制由固定化向单一化、法律化方向发展¹⁹。在改革初期,劳动用工制度基本上沿用的还是计划经济体制下的固定工制度,企业职工都是通过国家行政分配形式与企业建立起劳动关系,“一次分配定终身,一进大门包终生”,少数人员流动也是靠包括政府在内的

收稿日期: 1998-10-14

中国知网 <http://www.cnki.net> 杨剑波(108717114@163.com) 华东交通大学经济管理学院在读硕士研究生¹⁹。

组织调动,这使得劳动者与用人单位之间的劳动关系显得太僵化,严重束缚了劳动者的生产积极性¹⁹。改革以后,形成了以国有企业为主体的多种所有制企业并存的新经济模式,于是各种用工制度并存成为一段时期的特殊现象,固定工、临时工、合同工等各式各样¹⁹。这些用工制度非常混乱无序,给管理上造成了极大的不便¹⁹。同时也出现了许多复杂的劳动关系的争议和纠纷¹⁹。然而,处理这些争议和纠纷的机构无论从政策上还是法律上都难以找到其解决和裁决的依据¹⁹。因此,全员劳动合同制运用而生¹⁹。在这一制度下,用人单位与劳动者均为劳动关系的主体,他们在平等、自愿、协商的基础上建立起劳动关系,明确双方的责权利¹⁹。这种建立劳动关系机制(即实现了由行政方式向法律方式的转变)的变化,彻底改变了“国家职工”的关系,是我国劳动关系发展史上的重大事件,具有深远的现实意义¹⁹。

2) 劳动关系的稳定性大为弱化,变动剧烈,但又动中趋静¹⁹。劳动制度的改革伴随着劳动合同制的全面实施,从根本上改变了计划经济体制下静态的劳动关系状态,它使企业具有了用工自主权,劳动者拥有了自主择业权¹⁹。同时从根本上打破了各种职工的省份界限,形成了一种“干部能上能下,职工能进能出”的动态劳动关系¹⁹。这种动态的劳动关系既来自于企业的追求,也来自职工的追求¹⁹。企业为了提高劳动生产率和经济效益,不断地寻求劳动力的最佳组合¹⁹。职工为了求得更好的物质利益、和谐的人际关系,也在不断的变换着岗位¹⁹。特别是在国有企业改组改造的今天,这种变化就更为剧烈和迅猛¹⁹。它打破了原有相对稳定的劳动关系,在组合、改组、破产、兼并的过程中,大量的职工下岗待业、转岗培训¹⁹。原有的劳动关系解除了而新的劳动关系却未形成¹⁹。这种不稳定的持续是当今劳动关系的重要特征¹⁹。

我们研究劳动关系发生变化并寻求与之相对的对策时,应大胆的借鉴发达国家的做法和经验¹⁹。我们认为,在我国劳动关系发生多种变化时应向契约化、自主化、法制化三个方向进行整合¹⁹。

1) 劳动关系契约化,即把所有的劳动关系纳入契约之运行轨道,使契约成为维系我国劳动关系的确定方式¹⁹。

简言之,劳动关系是一种“契约关系”,但人们长期忽视了这一观念,使劳动关系成了一种僵死的行政关系¹⁹。劳动关系契约化意味着要实行两种重要的契约制度:全员合同制及集体协议制¹⁹。前者的一些基本问题前文已述,这里只叙述在实践中应解决的几个问题¹⁹。如全员劳动合同与原劳动合同的衔接;企业法定代表人是否订立合同;职工的医疗期;特别是劳动合同的期限(有一定期限的合同和无一定期限的合同)等等,这些问题都需要适当的处理¹⁹。就无一定期限的合同而言,它有稳定性的一面(可保持合同直至退休),也有灵活性的一面(可按规定解除合同)¹⁹。但在目前就业形式严峻、企业自主权还未充分享用的情形下,要特别注意避免使这类合同演变成固定工制度的翻版,寻致所谓“铁合同”¹⁹。

劳动关系契约化的另一个要求是实行集体协议制度¹⁹。集体谈判自由已成为个市场经济国家普遍接受的调整劳动关系的一项重要制度¹⁹。人们普遍认为,在“三资”企业、私营企业中采纳是可行的必要的¹⁹。但在国有企业中许多人持怀疑和否定的看法¹⁹。其实,从我国市场经济的发展趋势看,是有必要在各类企业中实行集体协议制度¹⁹。就国有企业看,随着政府职能的进一步转变和企业经营自主权的进一步扩大,企业劳动条件将主要由劳动关系双方自主确立,而这种双方确立的机制,从市场经济国家的经验来看应当是集体谈判机制¹⁹。

2) 劳动关系自主化¹⁹。即指劳动关系双方及其各自的组织,享有充分的自主权,在法律规定

的范围内,不受任何其他组织及个人的干涉¹⁹。一方面,企业要成为享有充分民事权利、承担民事义务的法人实体和市场竞争主体¹⁹。政府对于企业劳动关系事务,除了通过法律法规作为必要的规定和对某些社会特殊群体(妇女、残疾人等)提供法律保护外,不宜插手具体事务¹⁹。政府主要为就业市场提供服务¹⁹。目前应重点落实企业经营自主权¹⁹。在用人方面和工资奖金分配方面,企业应享有完全的权限¹⁹。然而,这项权利的落实一直困难重重¹⁹。最近沈阳市总工会调查了42家国有大中型企业的厂长(经理)在回答“你认为目前政府放权情况如何”时,只有52.3%的厂长认为多数放下来了,在十四项自主权中劳动用工权、工资奖金分配权分别只有50%,57%的厂长认为已基本落实¹⁹。

另一方面,职工也应享受充分的权利,包括择业权、劳动权、休息权、民主管理权等¹⁹。就国有企业来讲¹⁹,企业民主管理权一直是我国产业民主制度的主体,在市场经济条件下,这一制度不应被削弱或取消,而应该根据形势变化,采取更有效的工人参与方式¹⁹。目前职代会发挥作用的只有20%,职代会事实则为“纸袋会”¹⁹。在市场经济国家中,工人参与制度实已受到广泛重视和运用,工人在理论上并不是企业的“主人”,但在企业管理上的参与权似乎不亚于我国企业里的“主人翁”¹⁹。

劳动关系自主化的另一重问题,是劳动关系双方各自代表组织——工会与企业协会的地位和作用¹⁹。我们认为,劳动关系各自组织要充分体现其“利益代表者”的角色,享有充分的自治权和独立的法人地位,它们不是政府机构的附属物,而应保持自己应有的“独立性”,依法参与劳动关系事务,不受非法干预¹⁹。特别要树立政府是合作共事的“社会伙伴”关系,而非纯粹支配与被支配关系这种新观念¹⁹。

3) 劳动关系法制化¹⁹。即指劳动关系的准则及其运行要与法律为基础,双方当事人之间的权利和义务受到法制的保障和约束¹⁹。

“市场经济是法制经济”,这个观念已日益为人们所接受¹⁹。几十年来,我国劳动关系立法已取得重大的成就¹⁹。但是在许多方面仍有缺陷¹⁹。现有的法律规章很不完善¹⁹。修改缓慢,跟不上实际的需要;各类法规条例政出多门,重复累赘;大量法规杂乱无章使执法者很难找到解决争议的依据;立法过于原则和笼统,操作性不强¹⁹。因此,应加快劳动立法的步伐,尽快建立起完善的劳动法体系¹⁹。当然,这并非说越快越好,因为法制也有个转轨问题¹⁹。目前,我国立法的重点是劳动监察法律制度和劳动争议法律制度¹⁹。

劳动监察法问题¹⁹。一项立法即使再好,但如未能贯彻执行,无疑只是纸上谈兵¹⁹。市场经济国家都建立了很完备的劳动监察制度¹⁹。同时更建立了严格的处罚制度(包括经济制裁和刑事制裁),如美国公平劳动标准法规定,如果雇主违反该法,支付给雇员的工资低于法定最低标准,则将被判处一万美元以下的罚款,或6个月以下的监禁,或两者并处¹⁹。这种“雇员被亏待,老板进班房”的例子在市场经济发达国家俯拾即是¹⁹。我国的劳动监察制度的范围要包括劳动安全卫生监察、用工监察和劳动标准监察等各方面¹⁹。要进一步健全监察机制,赋予监察员应有的权利,保证监察工作的顺利进行¹⁹。

劳动争议处理问题¹⁹。劳动争议处理问题是调整劳动关系十分重要的方面¹⁹。我国已经确立了仲裁委员会三方组成的原则¹⁹。但仍应颁布更完善的劳动争议处理法规,并扩大受案范围¹⁹。对于仲裁员,应提高他们的法律知识水平,加强其职业道德¹⁹。另处,随着市场经济的发展,劳动争议处理制度也应考虑一个重要的问题,即“利益争议”¹⁹。当集体谈判机制成熟以后,劳动关系双

方根据某种事实(不是法律上的权利)而提出的经济利益要求将会出现¹⁹即说除传统的“权利争议”处理机制外,我们还得研究处理利益的某些做法,这能使集体谈判制度得以顺利实施,保证劳动关系的稳定¹⁹。

上述劳动关系契约化、自主化和法制化相互联系,相互补充的契约化是自主化的表现形式,自主化是契约化的实质条件,而法制化是一种不可缺少的保障¹⁹因此,我国劳动关系的发展模式可以归结为:以契约为纽带,以法制为基础,由双方当事人自主决定其劳动条件的新型劳动关系¹⁹。

[参 考 文 献]

- [1] 杨邴芝¹⁹中国全员劳动合同制[M]¹⁹北京:今日中国出版社 1993 年版,3~23
[2] 杨体仁¹⁹劳动法[M]¹⁹北京:红旗出版社,1993 年版,35~47

· 简讯 ·

我校顺利通过国家教育部本科教学工作合格评价

5月31日,我校收到国家教育部文件《关于公布大连大学等二十二所高等学校本科教学工作评价结论的通知》(教高[1999]3号文),通知我校本科教学评价结论为合格(合格证书另发),这意味着我校已顺利通过了本科教学合格评价¹⁹。

从1996年开始,我校即着手迎评促建工作¹⁹几年来,学校认真遵循教育部“以评促改,以评促建,评建结合,重在建设”的评建精神,在大力加强学校硬件建设的同时,积极强化软件建设¹⁹。一方面学校外聘专家多次来校指导工作,一方面在校内开展“四评四建”以及教育部专家组实地考察后的整改活动¹⁹校系部(处)各级领导高度重视,广泛发动师生员工积极参与¹⁹通过以上措施,我校迅速克服了办学历史短,底子薄,经验不足等困难,经过全校师生的艰苦奋斗,在学校教学领域与教学管理领域取得了较大进展和良好的成效¹⁹。

本科教学工作合格评价的顺利通过,为我校今后的发展提供了一个良好开端,华东交通大学将以更昂扬的姿态,迈向21世纪的新明天¹⁹。

华东交通大学学报编辑部 张予