

化解劳资矛盾首先要转变思维方式

申小军 尹凤婷

(石家庄信息工程职业学院, 石家庄 050035)

[摘要] 本文意在澄清劳资矛盾问题上的思维混乱, 提倡运用辩证思维方式看待当前我国劳资关系现状及存在问题, 从实际出发, 具体、客观地分析劳资矛盾产生的原因, 指出用辩证思维方法作指导, 制定化解劳资矛盾的政策法规, 才有利于劳资矛盾的解决。

[关键词] 劳资矛盾; 思维方式; 集体谈判; 双赢

[中图分类号] F246 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1002-3054 (2008) 01-0032-05

近年来, 不断上升的劳资矛盾与冲突, 已成为经济社会发展的一大难题。而目前我们解决劳资矛盾的方法, 总是自觉不自觉地受传统观念的影响, 用传统劳资理论指导目前的经济实践, 使得劳资矛盾的解决陷入两难困惑。随着产品经济时代的结束, 市场经济体制的建立, “苏联模式”的过时, 原有的理论和观念已不能说明和解决市场经济的现实问题。因此, 解决劳资矛盾首先要转变思维方式, 运用辩证思维方法去分析和解决问题。

一、当前我国劳资关系现状及存在问题

1. 正确分析和估价当前劳资关系现状

客观地讲, 目前我国现阶段市场经济的劳资关系, 从总体上已基本形成: ①劳资关系主体地位初步确立。劳资双方在市场中的主体地位基本明确, 劳动者有较大的择业自主权, 初步成为能够自主支配自身劳动力的独立主体。在劳动力市场中, 劳动者能够与用人单位通过双向选择来建立劳动关系。②劳资关系格局初步呈多元化。以公有制为主体、多种经济成分并存的局面已形成。多种所有制经济的劳动关系相互交错、制约, 劳资关系呈多样化、复杂化格局, 并处在不

断变化过程中。③契约化的劳资关系初步确立。随着劳动制度改革不断深化, 企业用工通过推行劳动合同制代替固定制, 使劳资关系由过去的行政隶属关系逐步向契约关系转变。④劳资关系的运行初步实现市场化。劳动就业逐渐从传统的分配制转向就业市场化和失业公开化, 劳资关系的变更与终止逐渐从传统的行政管理方式转向市场调节方式, 劳资关系主体的义务和权利主要由双方按市场规则自行决定, 市场对劳动力资源的调节作用已开始发挥。⑤劳资双方的利益逐步清晰。资方与劳方之间逐渐形成主体明晰、利益多元的新型劳资关系。

但同时, 劳资双方在根本利益一致的前提下, 局部利益的矛盾和冲突开始出现, 劳动争议逐渐增多。尤其在新旧经济体制的转换交替过程中, 社会结构变动的过渡性与不稳定性并存, 容易出现体制与各种机制的摩擦碰撞、相互交织状态。企业在追求利润最大化过程中, 很难把企业利益、工人利益与社会利益完美地结合到一起, 因此部分演变成劳资冲突。如果劳资失衡格局长期得不到修正, 最终利益受损的不仅是职工, 企业和社会也要为此付出沉重的代价。

[收稿日期] 2007-11-23

[作者简介] 申小军 (1955-), 女, 山东泰安人, 石家庄信息工程职业学院副教授; 尹凤婷 (1954-), 女, 河北廊坊人, 石家庄信息工程职业学院教授。

[基金项目] 河北省哲学社会科学规划项目课题组阶段成果 (200502052)。

2. 正视我国劳资关系中存在的问题

目前我国劳资关系中存在的主要问题是资强劳弱,突出表现在:①拖欠工资现象严重,大部分企业实行口头协议工资,并以各种名义克扣工资或低于当初承诺的工资标准。工资增长速度缓慢,800元以下的工资水平占到总数的将近72%。侵害了职工的劳动报酬权利。②企业劳动条件恶劣,不按规定配备安全设备,许多雇工在高温、粉尘、噪音、有毒有害气体条件下工作,火灾隐患严重,致使恶性工伤死亡事故频频发生,严重侵犯职工权益及人身权利。③用工制度不规范。许多企业欺诈劳动者,不少用人单位强行向职工收取押金、保证金、培训费、集资款、服装费等,把违法收费作为生财之道。④企业管理不规范,不落实基本劳动标准。任意延长劳动时间、随意开除解雇、体罚打骂雇工等。不依法为员工办理社会保险,雇工伤残、疾病、失业以及养老都难有稳定的保障。⑤集体谈判制度基本没有确立,目前集体谈判和集体合同普遍存在走形式、走过场的现象,集体合同作用没有得到充分发挥。在合法的劳动争议解决手段未被应用或不能有效发挥作用的情况下,就会导致劳资冲突,影响正常的生产和社会秩序。

二、为什么化解劳资矛盾 首先要转变思维方式

基于上述对劳资状况的基本认识和概括,目前我们对劳资关系的定位是:总体是健康强劲的。因为,与市场经济相适应的劳资关系已基本形成、劳资双方主体地位初步确立、劳资关系的确立初步实现了契约化、运行初步实现市场化、劳资双方的利益也逐步清晰化。但存在问题不容忽视,需要我们转变思维方式,辩证地、客观地、具体地看待具有中国特点的劳资关系。

1. 从实际出发,具体、客观地看待劳资矛盾

市场经济是我们进行社会主义现代化建设的必然选择,市场经济条件下劳动与资本的资源配置,使资本在劳动力市场买到了劳动力,建立起劳资关系。但同时也带来新的社会矛盾,在劳动力资源过剩的背景下,劳资之间的不平等加大,发展到一定程度势必引发冲突。但这种冲突是局

部的,可以通过社会主义制度及各种政策进行调解。不能拿我国现在的劳资矛盾与资本主义社会的劳资矛盾简单类比,传统理论对于资本主义社会劳动关系的描述,是为了揭示资本主义私有制条件下劳资关系不可调和。这与我们社会主义市场经济条件下的情况有很大不同,我们的劳动关系主体,无论资方还是劳方都是社会主义的劳动者和建设者,劳动目的都是为个人、社会创造财富。因此,面对这些新变化和新情况,我们要探索新的社会主义劳动理论来解释其存在的合理性。

我们所处的特定时代,要求我们用新的思维方式来回答现实问题,用新的理念实行变革,以市场经济现象本身的内在联系为根据,客观地、全面地反映劳资双方的对立统一关系。在承认劳动关系各方相互矛盾又相互依存的同时,承认劳动者的社会主体地位。劳资矛盾是市场经济发展的必然,否认矛盾的存在和夸大它的对立都是错误的。有人片面抓住马克思的劳资对立观点否认社会主义市场经济;也有人极力崇尚萨缪尔森的供需理论,认为劳资矛盾的形成完全由供需关系决定,我国资强劳弱的局面完全由于供大于求造成的,否认劳资矛盾存在多种客观因素,而非单一因素;还有人否认劳动创造价值等都是片面的,不符合我国国情。

其实,劳资关系的实质是冲突与合作。在资本追求剩余价值实现利益独立性过程中,有一种永无休止追求利润最大化的趋势,这就带来利弊两种结果:其利在于资本的生长和积累会成为市场经济发展的引擎,成为企业扩大再生产、不断发展的强劲动力。资本的这种精神,使得经济社会充满活力。其弊在于:实现企业经济效益,往往忽视社会效益;追求利润最大化,会千方百计降低劳动者应享有权益的支出,减少劳动环境的投入。追求利益独立性的综合效应导致社会和谐出现矛盾。

在社会主义市场经济条件下,资本追求利润最大化与劳动者追求收入最大化既有矛盾冲突的一面,也有其共同利益的一面。首先,企业与劳动者都在一个利益共同体之内,企业的经营状况直接影响每个劳动者的收益。其次,社会主义市场经济,追求公正会受到政府的肯定与支持,企

业也有追求社会效益的愿望。最后,社会主义市场经济的综合环境,是资本与劳动共损共荣。因此,劳资双方的利益、需求又是一致的,资本和劳动相互协作,才能最终创造财富。只要这个环境是稳定的,劳资矛盾的转化和解决就是有前途的。

2. 澄清在劳资矛盾问题上的思维混乱

当前,在对待劳资关系问题上,存在着一些片面的认识和做法,如有人认为我国劳动力绝对过剩,因而片面夸大劳动力成本低的竞争好处,忽视劳动者权益,造成劳资关系十分紧张。事实上,劳动力成本低是把“双刃剑”,可以使企业在短期获利,但从长远看,也会使企业整体发展受损害。因为,一方面会影响劳动者的积极性和创造性。另一方面,会导致众多企业尤其是中小企业不愿在科技投入、设备改造和加快技术进步上下功夫,靠低端产品参与竞争,不利于劳动者素质的提高,不利于企业核心竞争力的提高。也有人推崇“能人治企”,对经营者的利益给予充分考虑,对劳动者的关注不够。有人甚至认为我国处于市场经济初级阶段,牺牲一部分劳动者的利益是必然的,弱势群体是一个包袱。这种观点是极不负责任的,既不符合国家的政策目标,也会引起社会矛盾,加重劳资对立,影响社会稳定。事实上,没有和谐的劳资关系,就没有长远的经济发展。我们不能像资本主义原始积累那样,靠压低工人工资换来利益的一时发展,而必须在尊重和维护劳动者权益的基础上,努力建立合作共赢、和谐稳定的劳资关系。

另有一些人总是抱着教条主义观念,要么对劳资问题熟视无睹,要么用消灭私营经济、废除雇佣关系的办法来解决劳资之间的利益矛盾。我们不能认为凡是社会主义的东西都有优越性,会自发地促进生产力发展,而对私营经济采取歧视态度。新形势下的资本对劳动的雇佣关系,由于雇佣双方都是劳动者,实际上是劳动者之间的关系,是一种新型的互相依赖、互相影响的利益关系。正视劳资矛盾,维护劳资双方的合法权益,关键是要确立辩证思维。

3. 用辩证思维方式看待劳资矛盾产生的原因

首先,劳资矛盾产生于对市场经济规律认识的缺乏。改革开放初期,由于我们对市场经济缺乏了解,在资本极度短缺的情况下采取了多种措施吸引资金,关注投资环境而忽略劳动环境,日渐形成了资本所有者投资回报偏高而劳动者所得偏低的利益格局,这种资本单赢的格局损害了劳动者的利益,形成了一个供求极端不平衡的纯粹的买方市场。而我国经济发展的特殊性又在于,个体私营企业大部分起步于劳动密集型产业,对劳动力素质、技术要求不高,劳动力的可替代性很强,求职者并不具备讨价还价的条件。劳动者为了保住就业岗位,对资方的侵权行为只有忍耐,逐渐形成强资弱劳局面,矛盾由此而发。事实上,世界上真正有竞争力的国家劳动力成本都很高,这说明人力资本投资高,必然带来产品的技术含量高、国际竞争力强。劳工成本低恰恰不能提高核心竞争力,也不具备长期竞争力。因此,需要更新思维方式,对市场经济规律加深认识。

其次,劳资矛盾产生于利益失衡与定势思维。劳资矛盾形成于不同主体利益上的需要。企业对利润的追求和员工对福利工资的要求是劳资关系深层冲突的根本原因。资方要追求利润最大化,劳方则追求劳动收益最大化,高工资要求和稳定就业要求成为两难选择。我国特殊的地理分布、地区与城乡发展差距、劳力与资本的供求关系,使许多政策措施在调整平衡时面临很大阻力。其实,劳资关系作为利益的对立统一体,双方的生存与发展均取决于企业经济效益。在劳资双方力量对比及博弈状况不断变化之下,劳资关系应当有一个社会认同的底线,即必须保证劳动力的再生产和资本的合理赢利。重资轻劳或重劳轻资的思维都是错误的,是人为地把经济发展与保护劳动者正当权益对立起来,而不是统一起来。这种思维方式是对科学发展观的一种漠视。

再次,劳资矛盾产生于体制协调机制的缺失与断裂。为什么有些企业违反劳动法还能继续生存?当然有许多人为的复杂原因,包括权利寻租

等,但关键是劳资争议协调机制没有建立起来,工会作用得不到发挥,90%的纠纷发生后没有工会介入协调,很多企业根本就没有工会,即使有也听命于企业,缺乏固定的沟通机制。协调企业内部矛盾主要方式是集体协商制度,但目前尚未真正建立。不少集体合同在形式和内容上雷同,只有原则规定,没有具体条款,针对性和实效性差。这种状况使集体合同难以起到真正维护企业与职工双方合法权益的作用。

最后,劳动监察力度不够,劳动执法不严。目前我国地方劳动行政管理部门普遍力量不足,人财物严重缺乏,致使政府干预的有效性不强。加上许多人为的复杂因素,造成法律得不到执行。面对严重的劳动违法情况,政府的干预不能适应形势的需要。在劳资力量对比严重失衡的情况下,缺乏一种明确的劳资法律政策,并在很大程度上没有摆脱计划经济时期的观念和制度。

三、用辩证思维指导制定化解 劳资矛盾的政策法规

由上述分析可得劳资关系如下特点:1. 双方相互依存、相互制约。2. 既平等又不平等。平等指自愿协商订立劳动合同,各自遵守自己的权利义务。不平等指双方有隶属关系,劳动力市场力量偏弱。3. 既有经济利益一致性,又有差异性。双方通过劳动者的劳动都能获得各自的经济利益,而这种经济利益一开始就存在差异,差异越大爆发冲突的机率就越大。

但劳资矛盾绝不是不可化解的。劳资关系并不是绝对对立,而是一种既有冲突也有合作、既相互依赖又相互制约的关系。因此,我们要用辩证思维方法,从我国劳资关系的实际、我国市场经济的特殊性出发,制定符合我国国情的劳资双赢政策及法律法规。

首先,运用价值思维,平衡劳资双方的利益关系。劳资利益失衡的格局正在损害着我国经济社会的协调发展。既损害了社会的公平与分配公正,又使一些投资者丧失理性,形成单赢格局,导致劳资双损。

解决这个矛盾,唯一办法是进行合理的价值选择,找准劳资双赢的平衡点。为此,应选择建立集体协商谈判机制,把冲突转化为管理规则,通过双方谈判和相互妥协对劳资关系进行调解。集体谈判是已被西方发达国家几百年历史证明的有效调节手段,它使劳资关系由消极怠工、无序对抗和激烈斗争,转化为文明、有序、理性的对等谈判,有效化解了劳资矛盾,完全值得我们借鉴。

其次,从我国劳资矛盾的特殊性出发,建立政府协调、服务、监督机制。协调劳资关系必须建立在充分认识国情的基础上,我们所要建立的是中国特色的社会主义新型劳资关系,应立足双赢,即把调动劳动者的积极性与企业发展作为重要目标。因此,应该建立政府宏观协调机制。目前,我国整个劳动关系管理过程都处在劳动者权益与管理权的博弈之中,政府的介入应增加权利规范方面的引导、制约、惩戒等措施。如建立合理的工资增长和发放机制;制定供企业参考的行业劳动定额标准;通过税收和财政支付等手段,提高社会保障水平;通过深化改革,消除劳动领域存在的体制障碍,破除身份、行业等因素对就业的影响;通过就业指导和管理,建立平等有序的劳动力市场机制等。完善政府的服务、监督职能。许多国家在劳资双方协商签订集体合同后,要经政府有关部门依法予以确认方能生效。有些西方国家劳动部门还设立专门机构对劳资协商结果进行监督、控制,通过政府确认来监督和指导集体合同的订立,确保其内容的公平合法可行。政府确认的方式为登记、备案、审查或批准。随着劳动关系的规范化运作,政府监督的作用会越来越强,既包括日常对双方履行协议情况的检查,也包括履行协议争议的处理和对违反协议一方的处罚。

第三,用坚定性和灵活性统一的思维方式,建立法律调节机制。法律是社会关系和社会利益的调节器,立法必须在多元利益主体之间寻找结合点,寻求各利益主体之间的利益平衡。这个原则是不能动摇的,但对实施的不同地区不同复杂

个体使用的方法应是灵活的。就劳资关系而言,如果过分强调劳动者的权益,就会使企业用人自主权受限,难以实行优胜劣汰的灵活管理,影响人力资源的优化配置,最终影响企业的市场竞争力;反之,如果过分强调企业利益,劳动者权益得不到保护,对企业责任要求过少,就会影响劳动力供给,不利于高素质的职工队伍形成。因此对不同情况要灵活对待。政府监督要“一碗水端平”,做客观公正的“平衡器”,对企业实施灵活多样的监督,强化日常检查和集中检查、一般检查和重点检查相结合,保证《劳动法》的基本制度和基本标准得以落实。同时,鉴于劳资争议上升的趋势,政府应尽快制定《劳动争议处理法》、《欠薪保障金制度条例》等法规,改变调解权威和效力不足问题。完善劳动监察与仲裁制度,赋予执法机构有效的执法权力,如果劳动部门未履行法定职责,应承担相应的法律责任。鼓励地方劳动争议处理机构因地制宜,积极探索改进处理方式,如推行当事人选择仲裁员制度,增强仲裁

员责任感、竞争感。在有条件的地区公开审理案件,提高公开审理质量,宣传劳动法律法规。

第四,从我国工会实际出发,建立工会维权机制。我国基层工会处境尴尬,维权难,根本原因是工会依附于用人单位,缺乏应有的独立性、自主性,难以有效地代表劳动者与资方进行谈判和交涉,两难选择迫使工会干部最终不得不考虑自己,向资方妥协。其实,统一的工会在世界上不是没有,奥地利就是一例,维权作用很大。

尽快改革工会制度,让工会摆脱用人单位控制,成为独立工会是当务之急。如工会主席的产生可从社会招聘、民主选举的办法,基层工会接受上级工会垂直领导,工资通过上级工会发放,人事关系、工作考核等由上级工会管理,经费也直接由上级工会组织拨发等。政府通过设“保障基金”解决工会主席的后顾之忧。工会干部素质亟待提高,应有智慧有能力,懂经济懂法律,既能协助企业发展,又能维护职工利益,工会的地位才能得到承认。

The Change of Ways of Thinking: The First Step to Resolve Labor Conflicts

SHEN Xiao-jun YIN Feng-ting

(Shijiazhuang Information Engineering Vocational College, Shijiazhuang 050035, China)

Abstract: This article aims to clarify the confusing understanding of the labor conflicts. It advocates thinking the current status of China's labor relations and problems in a dialectical way. According to practice, it analyzes the causes of the labor conflicts, and points out that with the dialectical thinking as the guiding principle, and then formulating the policies and laws, can we resolve the labor conflicts.

Keywords: labor conflicts; way of thinking; collective negotiation; beneficial for both sides

(责任编辑:李婉莉)