

劳动关系：

社会和谐发展的风向标

谭泓◎著

国家社科基金青年项目资助
山东省邓小平理论研究中心资助



人民出版社

劳动关系：

社会和谐发展的 风向标

谭泓
◎ 著

国家社科基金青年项目资助
山东省邓小平理论研究中心资助

人
民
出
版
社

责任编辑:柏裕江

装帧设计:徐 晖

责任校对:吕 飞

图书在版编目(CIP)数据

劳动关系:社会和谐发展的风向标/谭 泓 著. —北京:人民出版社,2011.4
ISBN 978-7-01-009725-1

I. ①劳… II. ①谭… III. ①劳动关系-研究-中国 IV. ①F249.26

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 034684 号

劳动关系:社会和谐发展的风向标

LAODONG GUANXI; SHEHUI HEXIE FAZHAN DE FENGXIANGBIAO

谭 泓 著

人民出版社 出版发行

(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京市文林印务有限公司印刷 新华书店经销

2011 年 4 月第 1 版 2011 年 4 月北京第 1 次印刷

开本:710 毫米×1000 毫米 1/16 印张:20.5

字数:320 千字 印数:0,001-3,000 册

ISBN 978-7-01-009725-1 定价:39.00 元

邮购地址 100706 北京朝阳门内大街 166 号

人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

序

劳动是最重要的社会现象,是社会存在和发展的前提。劳动关系是社会经济生活中最基本、最重要的关系,劳动关系问题涉及每个劳动者的切身利益,也涉及企业的稳定与发展。在现代社会中,劳动关系的和谐稳定是和谐社会发展的最根本的基础和前提。构建和谐劳动关系,对于保证整个社会的和谐稳定、对于调动广大职工群众参与社会主义和谐社会建设,对于提高企业的竞争力并促进社会经济的可持续发展,都具有十分重要的意义。

作者的这部论著,对于如何构建和谐的劳动关系,进行了较为系统深入的研究和探索。该研究将社会主义劳动关系的本质属性定位于以“共同富裕”为基础的“和谐”,进而努力探求解决“社会主义代表绝大多数劳动者的利益”与“市场经济中资本控制社会经济的权利”之间矛盾及其解决的方式与途径,并在此基础上提出构建和谐劳动关系的设想和建议。这种研究思路应该说是抓住了社会主义市场经济条件下和谐劳动关系构建的最主要的特点和矛盾。

资本和劳动是市场经济下劳动关系的基本要素,劳资矛盾是市场经济的主要矛盾,在劳动关系的运行过程中,劳方和资方都在努力争取自身利益最大化,但这一要求必须是对方可以接受方能实现。因而,冲突与合作贯穿了劳动关系的始终。劳动关系的和谐是以劳资力量的相对平衡为前提的,不平衡肯定不能建立和谐社会,而要实现平衡,就要扶助弱者限制强者。加强对于劳动者的法律保护,是构建和谐劳动关系的题中应有之义。但保护劳动者不是单纯目的,而是通过对劳动者的保护,构建企业和谐劳动关系,实现企业和劳动者的共同发展。以劳权保障为主旨和出发点,以劳资双赢为目的,是我国劳动关系调整的一个基本原则,也是笔者多年来一直提倡和主张的一个基本的学术观点。在这一点上,该书的作者与笔者观点契合,并以此理念为指导,

对于构建和谐劳动关系的相关问题分别进行了论述。

劳动关系研究是一门综合性交叉学科,涉及经济学、社会学、法学、政治学、管理学等多种学科。该论著在侧重于从社会学的角度分析劳动关系中存在的各类问题及解决的途径的同时,从经济学的角度分析市场经济中自由经济与宏观调控作用的协调发展,从政治学的角度分析政府、文化、道德对和谐劳动关系的作用,从法律学的角度分析各类劳动法律法规的制定与实施。论著体现了作者较为宽泛的学科基础与较为深厚的理论功底。这与作者在基层十余年艰辛复杂的工作中,认真观察、思考和研究中国的社会经济问题,并坚持有系统的和多学科的读书与阅读直接有关。学科的融合与交叉已经成为学术研究的发展方向。我们期待在劳动关系研究领域,有更多的交叉学科研究成果出现。

作者作为一名从基层社会实践中走出的理论工作者,在这一研究中,特别体现了她将社会实践作为自己研究的基础,将社会批判作为自己的社会责任的方法和情怀。在我国目前劳动关系的研究中,特别是作为一个党校教师,能做出这样的研究成果是很难得的。这一研究也为作者今后的学术发展提供了很好的基础,期望作者在今后的学术生涯中,能够取得更大的成绩。

常 凯

2010年5月10日

于北京西郊时雨园

目 录

第一章 绪论	1
一、研究的意义.....	1
二、国内外研究概况.....	3
(一)从国外研究状况看	4
(二)从国内研究状况看	5
三、研究思路与主要观点.....	8
四、研究的方法	13
(一)利用系统延伸与动态考察的研究方法	13
(二)利用学科交叉融合的研究方法	13
(三)利用实证案例调研的方法	14
(四)利用比较借鉴的研究方法	14
第二章 构建和谐社会中劳动关系面临的现状、问题及成因分析	15
一、劳动关系的特征与发展趋势	15
(一)计划经济体制下我国劳动关系的特征	15
(二)当前我国劳动关系的特征与发展趋势	17
二、影响劳动关系和谐稳定的突出问题	20
三、劳动关系紧张、劳资矛盾突出的成因分析.....	23
(一)劳资力量不对等,劳动者处于弱势地位是造成劳动 关系紧张的根本原因	24
(二)劳动法制建设、劳动关系协调机制体系尚待进一步 完善	25
(三)政府的干预不力,观念和体制难以适应劳动关系的 变化	26

(四) 社会文化道德对劳动关系调整不足, 经营者忽视社会 责任	28
(五) 对劳动关系问题的理论研究落后于现实的需要	29
四、构建和谐劳动关系的现实意义	31
(一) 构建和谐劳动关系是现实劳动关系的紧迫需要	32
(二) 构建和谐劳动关系是经济社会和谐发展的基础工作	32
(三) 构建和谐劳动关系是坚持以人为本、促进人的全面 发展的要求	33
五、构建和谐劳动关系的遵循原则	33
(一) 应坚持促进经营者、劳动者双方力量均衡的立法原则	34
(二) 应坚持政府宏观协调、加强干预的原则	34
(三) 应坚持平等协商、劳资两利、共同促进的原则	35
第三章 市场经济条件下社会主义劳动关系本质属性的探讨	37
一、市场经济条件下社会主义劳动关系面临的根本性问题	37
二、共同富裕与社会和谐是中国特色社会主义的本质与本质属 性, 社会主义劳动关系的本质属性理应以共同富裕为基 础的“和谐”	41
三、市场经济条件下构建社会主义和谐劳动关系的现实路径	45
第四章 世界各国构建和谐劳动关系理论与实践的借鉴	51
一、市场经济国家劳动关系的历史演变与劳动关系调节模式	51
(一) 西方市场经济国家劳动关系的历史演变	52
(二) 不同发展阶段的劳动关系的调节模式	54
(三) 不同国家特点的劳动关系调节模式	55
二、再读亚当·斯密: “经济人”、“道德人”、“制度人”假设的 反思	56
三、凯恩斯学派就业理论政策主张对我国就业问题的启示	59
(一) 凯恩斯学派就业理论的政策主张	60
(二) 凯恩斯学派就业理论对我国就业问题的借鉴	60
四、英、法政府对劳动关系干预策略的思考	63
(一) 政府的角色决定着对劳动关系的干预责任	63

(二) 政府的角色决定着政府对劳动关系的干预策略	65
(三) 英、法政府劳动关系干预责任、干预策略的借鉴思考	67
五、日本劳资关系调节机制对我国的启示	68
(一) 日本劳资关系调节机制的特点	69
(二) 日本劳资关系调节机制对我国的启示	71
六、韩国企业文化建设对和谐劳动关系的推动	74
(一) 韩国企业文化形成的背景与特征	74
(二) 韩国企业文化对和谐劳动关系形成的促进与制约	76
七、三方合作、劳资两利、效率公平兼顾:新加坡劳动关系协调 机制的启示	79
(一) 劳、资、政三方融洽的合作关系成为新加坡劳动关系 最为突出的特征	79
(二) 新加坡劳动关系协调机构组成与劳动关系协调机制 建设	80
(三) 新加坡劳动关系协调模式对我国的借鉴	83
第五章 充分发挥政府在构建和谐劳动关系中的主体作用	86
一、加强劳动法制建设是构建和谐劳动关系的基础性工作	89
(一) 从劳动关系立法主体角度,应更加重视劳、资、政三方 的法律主体职责	91
(二) 从劳动关系立法主旨角度,应更加重视劳动者的“权 利优位”原则	92
(三) 从劳动立法要素组成角度,应更加重视劳动法律法制 建设的规范性	94
(四) 从劳动立法体制建设角度,应加快制定并积极落实与 《劳动法》相配套的各项法律	95
(五) 从劳动立法的发展趋向角度,应重视逐步与国际劳工 标准的接轨	97
二、高度重视就业与再就业工作是构建和谐劳动关系的重要 内容	98
(一) 就业与再就业工作的成效与问题	99

(二)积极贯彻落实《就业促进法》及国务院《关于做好促进	
就业工作的通知》	103
(三)进一步加强公共就业服务机制建设	106
(四)鼓励民众创业是推动就业问题解决的重要举措	113
三、高度重视农民工问题是构建和谐劳动关系不容忽视的问题	118
(一)农民工合法权益受损影响着劳动关系的和谐稳定	119
(二)农民工权益受损制约着整个社会的和谐发展	121
(三)维护农民工合法权益促进劳动关系、经济社会和谐	
发展	123
四、建立更加公正的企业工资分配制度是构建和谐劳动关系的重要课题	127
(一)企业工资分配制度的不公正现状,影响着社会的和谐	
与公正	128
(二)造成企业工资分配不公,影响社会和谐的原因探悉	130
(三)建立更加公正的企业工资分配制度的对策建议	132
五、加强社会保障事业建设是构建和谐劳动关系的重要环节	134
(一)我国社会保障事业发展的回顾	135
(二)当前我国社会保障工作面临的困难和挑战	138
(三)进一步做好社会保障工作的对策建议	140
六、完善安全生产监管体系是构建和谐劳动关系的紧迫任务	144
(一)严峻的安全生产形势影响着劳动关系与社会的和谐	
稳定	145
(二)我国安全生产监督体制存在的问题分析	145
(三)完善安全生产监管体制,构建和谐劳动关系的对策	
建议	147
第六章 充分发挥各类企业在构建和谐劳动关系中的主体作用	150
一、重视国企改革中劳动者利益的保护是构建和谐劳动关系的重要内容	150
(一)企业社会责任的渊源与内涵	151

(二) 重视企业社会责任对于促进社会和谐、劳动关系和谐的意义	152
(三) 企业履行社会责任需要处理好的几个关系	154
二、高度重视企业社会责任,促进劳动关系和谐发展	156
(一) 计划经济向市场经济体制转轨过程中劳动关系的变化	156
(二) 市场经济体制下国有企业劳动关系的主要特征分析	159
(三) 对国企改革中劳动者利益问题进行客观分析	161
(四) 国企改革中维护职工合法权益的对策建议	162
三、强化私营企业劳动关系协调机制建设是构建和谐劳动关系的突出要求	164
(一) 私营企业劳动关系的总体状况与存在问题	165
(二) 私营企业劳动关系的属性特征分析	167
(三) 强化私营企业劳动关系协调机制建设的对策建议	169
四、尊重劳动者合法权益是外资企业构建和谐劳动关系的根本	173
(一) 外商投资企业劳动关系特征分析	174
(二) 外商投资企业劳动关系问题现状分析	175
(三) 外商投资企业劳动关系问题成因分析	177
(四) 外商投资企业构建和谐劳动关系的对策建议	178
第七章 充分发挥工会在构建和谐劳动关系中的主体作用	181
一、现代市场经济体制下的工会组织	181
(一) 工会组织的概念	181
(二) 工会组织的多元理论流派	182
二、伴随市场经济发展,我国工会组织改革过程的回顾	183
三、市场经济体制改革中,我国工会工作面临的问题与挑战	186
四、行政性工会向群众性工会的转变是工会改革的根本	189
(一) 工会行政化产生的渊源	190
(二) 工会行政化阻碍着工会维权职责的发挥	191
(三) 强化工会维权职责,弱化行政色彩,构建和谐劳动关系 的途径探析	192
五、加强工会维权机制建设,促进和谐劳动关系形成	194

(一) 建立健全劳动者生产生活状况调查与劳动关系矛盾 预警机制,使劳动关系非和谐因素防患于未然	195
(二) 建立健全三方协商机制和劳动合同、集体合同制度, 促使劳动关系规范化	196
(三) 加强劳动争议调解与劳动仲裁制度建设,使劳动关系 问题解决制度化、法制化	197
六、加强企业文化建设,促进和谐劳动关系形成	197
(一) 加强企业文化建设是增强企业凝聚力、向心力与核心 竞争力的重要手段	198
(二) 加强企业文化建设是促进和谐劳动关系形成的重要 措施	200
(三) 企业文化建设需要工会沟通、倡导、教育职能的发挥	201
第八章 不断提高劳动者的主体地位和综合素质	204
一、劳动者的概念与基本特征	204
二、社会转型期劳动者的主体地位变化与影响因素分析	205
三、当前劳动者综合素质现状与影响因素分析	208
四、不断提高劳动者的主体地位与综合素质	212
第九章 促进和谐劳动关系形成的具体手段与措施	217
一、完善三方协调机制是构建和谐劳动关系的基础措施	217
(一) 建立完善劳动关系三方协调机制	217
(二) 劳动关系三方协商机制的角色特征与作用发挥	218
(三) 当前我国三方协调机制存在的主要问题	221
(四) 加强劳动关系三方协调机制的对策建议	223
二、积极推进集体谈判制度落实,促进和谐劳动关系形成	225
(一) 集体谈判与集体合同的法律特征阐述	226
(二) 我国集体谈判和集体合同制度的历史回顾	227
(三) 集体谈判和集体合同制度的薄弱影响着劳动关系的 和谐稳定	228
(四) 促进集体谈判体制机制建设的对策建议	230
三、在多元化所有制形式中充分发挥职工民主参与作用	232

(一) 职工代表大会——职工民主参与的最重要途径	233
(二) 职工董事、监事制度——现代企业职工民主参与的 重要制度	237
(三) 厂务公开制度——职工民主参与的重要方式	239
(四) 职工持股会制度——职工民主参与的新模式	242
四、改善劳动争议处理体制,拓宽劳动纠纷调解与仲裁渠道	245
(一) 劳动争议的概念与劳动争议处理制度	245
(二) 我国劳动争议案件的特点	246
(三) 劳动争议处理制度中存在的主要问题	249
(四) 贯彻落实《劳动争议调解仲裁法》,促进劳动关系和谐 发展	251
附录 1: 青岛市劳动就业体制改革的成效、经验及前瞻	254
附录 2: 泰安市实施“就业困难人员就业援助工程”的调研	261
附录 3: 城市女农民工: 一个亟须社会关注和援助的困难群体	271
附录 4: 菏泽市农村劳动力转移就业问题的调研报告	279
附录 5: 济南市私营企业履行社会责任的调研	289
附录 6: 德棉集团构建和谐劳动关系的启示	302
主要参考文献	307
后 记	314

第一章 绪 论

一、研究的意义

劳动是最重要的社会现象,是社会存在和发展的基础。马克思曾说过:“任何一个民族,如果停止劳动,不用说一年,就是几个星期,也要灭亡,这是每一个小孩子都知道的。”^①马克思的鸿篇巨制《资本论》便是研究资本主义社会劳动关系的典范,他认为劳动是每个公民的基本权利与义务,社会有责任保障每个公民劳动的权利和尊严。马克思还认为劳动创造了人并决定了人的本质,劳动创造了社会财富,创造了世界,劳动造就着人并服务于人的个性发展。

劳动关系是指用人单位与劳动者在运用劳动能力实现劳动过程中形成的一种社会关系,是人类社会最基本的社会关系。其基本内容包括:劳动者与用人单位之间关于工作时间和休息时间、劳动报酬、劳动安全卫生、劳动纪律与奖惩、劳动保险、劳动培训等。劳动关系作为一种研究对象,是指现代社会中以工业化大生产为其社会背景的劳动关系。这是一种劳动者与劳动力使用者以及相关组织为实现劳动过程所构成的社会关系。^② 和谐劳动关系主要是指劳动关系各方,既能各自履行好自己的职责,发挥好自身的作用,又能相互了解、相互尊重,和谐相处,协调运作,稳定、健康、持续发展。

恩格斯在《资本论》第一卷书评中指出:“资本和劳动的关系,是我们全部

① 《马克思恩格斯选集》第4卷,人民出版社1995年版,第580页。

② 常凯主编:《劳动关系学》,中国劳动社会保障出版社2006年版,第219页。

现代社会体系所围绕旋转的轴心。”^①劳动关系是社会经济生活中最基本、最重要的关系,劳动关系问题涉及每个劳动者的切身利益,劳动关系的和谐稳定关系着整个社会的政治、经济、文化、社会各方面和谐稳定发展。在现代社会的发展过程中,劳动关系是否和谐已经成为社会是否和谐的晴雨表、风向标,劳动关系的稳定成为社会和谐的最根本的基础与前提,劳动关系动荡之日,往往就是社会不和谐之时。构建和谐社会最主要的是使各种社会关系稳定与协调,和谐的劳动关系是构建和谐社会的基石,也是经济发展的前提,劳动关系的和谐稳定对于保证社会的基本稳定,对于促进经济的可持续发展,对于调动广大职工群众参与社会主义和谐社会建设,都将发挥十分重要的作用。同时,一个社会的劳动关系不仅反映这个社会的生产关系性质、劳动者的利益和社会地位,而且关系着劳动的质量和效率。只有建立和谐稳定的劳动关系,劳动的质量和效率才能最大限度地提高,才能创造出和谐社会所需要的物质基础。

党的十六大特别是十六届四中全会以来提出了“构建社会主义和谐社会”。党的十六届四中全会《关于加强党的执政能力建设的决定》在谈到如何构建和谐社会时,第一条讲的是“全面贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针,不断增强全社会的创造活力”,第二条讲的是“妥善协调各方面的利益关系,正确处理人民内部矛盾”。党的十六届六中全会《关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》进一步将“实施积极的就业政策,发展和谐劳动关系”作为“坚持协调发展,加强社会事业建设”的七项重要内容之一。党的十七大进一步强调:“就业是民生之本。要坚持实施积极的就业政策,加强政府引导,完善市场就业机制,扩大就业规模,改善就业结构。完善支持自主创业、自谋职业政策,加强就业观念教育,使更多的劳动者成为创业者。健全面向全体劳动者的职业教育培训制度,加强农村富余劳动力转移就业培训。建立统一规范的人力资源市场,形成城乡劳动者平等就业的制度。完善面向所有困难群众的就业援助制度,及时帮助零就业家庭解决就业困难。积极做好高校毕业生就业工作。规范和协调劳动关系,完善和落实国家对农民工的政策,依法维护劳动者权益。”……这些都充分体现着党和国家对劳动关系问题的重视,并对劳动关系与社会和谐之间的内在联系予以深刻阐述和准

^① 《马克思恩格斯选集》第2卷,人民出版社1995年版,第589页。

确把握,同时对如何构建和谐劳动关系提出了明确要求。

构建社会主义和谐社会是对我们党执政能力的重大考验,也是我国进入攻坚阶段、发展处于关键时期面临的重大课题。构建社会主义和谐社会的能力首先应表现为协调稳定劳动关系的能力,如果劳动关系不稳定,职工的合法权益得不到有效保障,社会的和谐将是空中楼阁。目前我国正处于既充满机遇又面临各种风险的转型关键期,构建社会主义和谐社会显得极为重要,但劳动关系状况与和谐社会的要求差距还很大。随着我国经济体制、社会结构和利益格局的深刻变化,传统体制下的劳动关系受到了严重冲击和挑战,而新的与社会主义市场经济体制相适应的劳动关系尚未形成,社会上出现了一些不和谐因素,影响了我国经济社会的进一步发展。尤其随着经济结构的战略性调整、企业改革的深化以及非公有制经济的迅速发展,对于劳动关系的协调带来了诸多新课题,企业劳动关系从认识到实践也都产生了诸多新问题:有的企业贯彻劳动法的意识淡薄,不按法律规定用工;有的企业不依法与职工签订劳动合同,随意与职工解除劳动关系;有的企业随意延长职工劳动时间,不履行法定社会保险义务;有的企业忽视安全生产,重大伤亡事故不断发生;劳资之间的利益分化和利益矛盾越来越突出……由此产生的劳资冲突频繁不断,并成为影响经济社会协调发展的最严重的社会问题。进一步深入分析劳动关系的特征与规律,我们会发现劳动关系越来越呈现出非均衡化、非公有化、非正规化、非经济化、非国内化等特征,具体体现在:从所有制的形式上看,非公有制劳动关系的比重急剧上升;从劳动关系主体上看,农民工已融入现代劳动关系中;从劳动关系层次上看,双重、多重劳动关系已成为普遍现象;从劳动关系表现形式上看,事实劳动关系、试用期劳动关系、借调劳动关系、派遣劳动关系开始大量出现……但对以上诸多新问题《劳动法》中未作出规定,劳动关系的新特点和新规律如何准确把握,确实关系到社会的和谐稳定。因此,从现实的层面、从理论的高度加强对“构建社会主义和谐劳动关系问题”研究已显得极为重要而紧迫。

二、国内外研究概况

自资本主义制度确立以来的几百年间,对劳动关系的研究从未停止过,因

为劳动关系已成为现代社会最重要的社会关系之一。随着社会的发展,对于“构建和谐劳动关系问题”的研究也越来越得到国内外的广泛重视。

(一)从国外研究状况看

日本在协调劳动关系中,融入东方儒家传统文化思想,其“终身雇佣制度、年龄序列工资制度、企业利益共享制度”均体现了传统儒家文化“仁、义、礼、智、信”的思想;在企业管理中经营者实行“以人为本”的管理,并确立了提高劳动生产率的“三原则”——“维护和扩大就业原则”、“劳资协商协作原则”、“成果向经营者和工人公平分配原则”,并通过职工持股制度实现利益的共享。日本较为完善的劳动关系协调体系,“劳资协商会议制度、集体谈判制度、三方协调机制”对促进和谐劳动关系的形成发挥了重要的作用。这得到越来越多的专家学者的关注,更值得具有极为相似文化背景的中国借鉴。

韩国具海根所著的《韩国工人》(2003)从“阶级形成的文化与政治”的角度对20世纪60年代至20世纪末韩国的劳动关系的巨大变化予以研究,认为“在工人追求民主的过程中,国家逐步消除对劳动领域直接、明显的干预,而且采取比较间接的、法律上的方法,改变反工会的方法,对企业工会活动采取比较中立的立场;国家政策民主化转变与劳工富有进攻性的挑战迫使雇主家长制的专制管理作风缓慢地让位于更巧妙的控制方式。从而逐步达到劳动关系的和谐”。该研究引起各国的高度重视,被美国社会学学会评为“2001年至2003年亚洲问题最佳著作”。

沙诺什·库努维拉与C. S. 温卡塔拉图阿姆所著的《经济发展与劳动关系政治:南亚和东南亚的情况》(2002)对新加坡等国“重视效率和公平兼顾”的劳动关系协调模式予以研究。

德国李希霍芬所著的《劳动监察》(2004)分析了经济领域、劳动力市场、科学技术以及国家的、部门的和企业的社会结构的重大变化影响着劳动监察工作,并对21世纪之初的政策和实践问题进行了展望。

澳大利 Anita Chan 在《中国劳工的全球化及其对国际劳工的影响》中指出,自中国在20世纪80年代初进入国际市场以来,随着较大规模的出口导向型产业的出现,中国劳工成为全球化经济的一部分,面对国内和海外竞争的双重压力,中国劳工必须增加产出和提高效率。中国国有企业的职工人数大量

减少,非国有企业的人数急剧上升,工人的跨地域流动大幅度增加,弹性劳动制度的采用,职工健康和安全生产方面的问题不断增加。同时,这些问题也对其他贫穷国家的劳工产生不利影响。

(二)从国内研究状况看

改革开放后,对我国劳动关系比较深入系统集中的研究曾出现在三个时期:

1. 1995年前后,围绕《劳动法》颁布后的宣传贯彻落实而展开的研究(刘任武、王凤芝、常凯、房为廉等)。此时随着经济体制改革的深入,私营企业和外资企业增多、公有制企业也加快了经营机制的转换,劳动关系随之复杂化、多样化,危害劳动者的合法权益的事件不断发生。这一时期的研究加强了《劳动法》的宣传贯彻落实、推动了劳动关系的调整与改善、保护了劳动者的合法权益、促进了经济的发展和社会的稳定。

2. 2000年前后,围绕加入世贸组织对中国社会的劳动关系、劳工权益造成的影响和冲击中国政府该如何应对而展开的研究(常凯、乔健、周长征等)。此时国内产业结构调整 and 农村剩余劳动力的增加,入世后预计将加剧职工下岗失业的紧张状况,将促使劳动力价格“向下竞争”及收入分配的两极化。这一时期的劳动关系变化相对于人们的预想要小得多,但其研究依然促进了我国经济和社会的协调发展。

3. 2002年前后,围绕社会发展中失业问题越来越严重的现象而展开的研究(郭小聪、刘拥、杨宜勇等)。这些研究从人口总量、社会体制、经济结构、科学技术、思想观念等多角度对失业造成的原因予以分析,通过立足中国社会现实、借鉴国外失业治理政策对政府促进就业、社会协调就业、个人主动就业提出了针对性的措施。这一时期的研究对治理失业、协调劳动关系起到了很大的作用。

目前,对劳动关系问题的研究已引起了进一步的重视。在劳动关系紧张的成因分析方面,江苏省工运研究所朱超副教授认为:“转型期,我国劳动关系运行调节机制建设明显滞后于各项市场化的改革步伐,使劳动争议的应对已紧迫而又现实地摆在我们面前。”^①贺艳秋认为:“社会运用伦理道德对劳动

^① 朱超:《转型期群体性劳动争议的成因及思考》,《工会理论研究》2004年第5期。