



Zhongguo  
Xietiao Laodongguanxi  
Sanfangjizhi  
Fazhanyanjiu

# 中国协调劳动关系 三方机制发展研究

《中国协调劳动关系三方机制发展研究》课题组



中国工人出版社

# 中国协调劳动关系 三方机制发展研究

《中国协调劳动关系三方机制发展研究》

课 题 组

中国工人出版社

## 图书在版编目 (CIP) 数据

中国协调劳动关系三方机制发展研究/《中国协调劳动关系三方机制发展研究》课题组. —北京: 中国工人出版社, 2009. 6

ISBN 978 - 7 - 5008 - 4455 - 6

I. 中… II. 中… III. 企业—劳动—生产关系—研究—中国 IV. F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 098223 号

---

出版发行: 中国工人出版社

地 址: 北京鼓楼外大街 45 号

邮 编: 100120

电 话: (010) 62350006(总编室) (010)82075935(编辑室)

发行热线: (010) 62045450 62005042 (传真)

网 址: <http://www.wp-china.com>

经 销: 新华书店

印 刷: 北京通天印刷有限责任公司

版 次: 2009 年 6 月第 1 版 2009 年 6 月第 1 次印刷

开 本: 880 × 1230 1/32

印 张: 5

定 价: 18.00 元

---

版权所有 侵权必究

印装错误可随时退换

# 前 言

## 一、选题的背景和意义

三方机制的产生、发展和成熟是人类劳动关系历史上一次伟大的革命。在三方机制确立以前，劳动者<sup>①</sup>个人就劳动条件等与劳动关系相关的问题，与雇主进行协商和谈判，以签订劳动合同、确立劳动条件。然而，由于个别劳动关系的隶属性质，个别劳动者与雇主相比，属于弱势群体，除了拥有特殊技能的个别劳动者外，绝大多数劳动者没有能力就劳动条件与雇主达成对自己有利的劳动合同，劳动者与雇主之

---

<sup>①</sup> 在本文中，劳方、工人、雇员、劳动者、劳工、职工、员工的含义相同；资方、企业、投资者、雇主、用人单位的含义也是相同的。

间难以实现实质的平等。为了保护自身的利益，劳动者组织工会，并通过工会与雇主就劳动条件等与劳动关系有关的问题进行集体谈判，以签订集体合同，确立较为公平、合理的劳动条件；政府则是以“裁判员”的身份对工会与雇主的谈判进行监督服务等，起到宏观调控的作用。发达市场经济国家近两百年的实践证明，三方机制是和谐劳动关系的保证，是劳动者利益的保证，是经济发展、社会稳定的保证。

自2001年8月我国正式成立国家级三方会议以来，劳动关系三方机制经历了一个人们从陌生到熟悉、从认识平淡到高度重视、从点到面再到全面铺开的过程。尤其是近些年来，从中央到地方，各级党政领导越来越关注劳动关系的和谐稳定，劳动关系三方机制的发展取得了重大突破，对缓解劳动关系矛盾发挥了一定作用。但是，由于劳动关系矛盾的复杂，三方机制的发展也面临着巨大的挑战，加之这一机制本身在组织构架上涵盖面较窄，在某种程度上存在着主体缺位、代表性不强等问题，以及在法律地位上还难以明确等困扰，致使三方机制的社会影响还不大，作用发挥仍受到局限。

目前,我国在总结多年来劳动合同制度实施经验、借鉴一些发达市场经济国家做法的基础上,将协调劳动关系三方机制纳入了《劳动合同法》,作为协调劳动关系矛盾的重要手段,以更好地保护处于弱势地位的劳动者的合法权益,促进劳动关系和谐稳定,体现了以人为本的立法宗旨。在这样的背景下,研究我国协调劳动关系三方机制的发展,对于建立和完善社会主义新型劳动关系,推动科学发展,促进社会和谐具有重要的理论和实践价值。

## 二、三方机制的研究现状

### (一)国外对三方机制研究的情况

当今国际社会,不仅西方市场经济国家普遍建立了三方机制,而且许多发展中国家也建立了三方机制。由于各国不同的历史背景、政治制度、文化传统和社会经济条件,三方机制付诸实践的程度和形式以及它所起到的作用也不尽相同。目前各国对劳动关系的研究基本形成了五大学派,即新保守学派、管理主义学派、正统多元论学派、自由改革主义学派和激进学派。

五大学派都承认劳动关系双方之间存在着目标和利益的差异,但对这些差异重要程度的认识、所带来的问题及解决方案、双方力量分布和冲突的作用等看法却不尽相同。<sup>①</sup>

新保守学派主要关注效用最大化,认为通过市场力量自救就可以消除劳动关系的紧张,调整劳动关系的主要方法是减少工会和政府对市场干扰。典型代表是美国。美国的劳动法律体系虽然较完整,但功能较弱。根据契约自由的传统,只要雇主不违反反歧视法或劳动立法,就可以在任何时候、以任何理由合法地解雇员工,而无须提前通知,也无须支付补偿费。在这种模式下,劳资双方的利益一致性很少,雇员对雇主没有归属感,仅仅是对经济激励做出反应。

管理主义学派主要关注员工忠诚度的最大化,认为要通过管理政策和实践,使雇主接受进步的管理方法。因此,调整劳动关系的主要方法是推进进步的管理实践并增强劳资双方的合作。20世纪90年代前,

---

<sup>①</sup> 程廷园:《当代西方劳动关系研究学派及其观点评述》,《教学与研究》,2003年第3期。

日本是该学派的典范。在日本，企业更像“家族”，雇员被当成企业终身的成员，雇主愿意对其进行投资，并提供长期的就业和工作保障。工会以企业为基础，与企业高度合作。每年3月举行的春季劳动攻势中，谈判双方相互之间没有直接对立，也不太容易引起罢工。尽管工会更多地趋于与管理方合作，但工会分布密度仍相对较低，大约只有1/4的劳动力是工会成员。

正统多元论主要关注均衡效用和公平，认为调整劳动关系应当采用保护工人集体谈判的权利、制定最低标准立法的手段。与管理主义学派相比，正统多元论学派尤其支持政府在经济机构调整和教育培训方面发挥更加积极的作用，主张由雇主、雇员和政府三方共同解决劳动关系的有关问题。典型国家是德国，模式是强势劳动法、雇员参与制度、工人委员会制度、政府为工会提供信息、三方共同决策等。德国的集体谈判覆盖率很高，主要在产业层面进行，雇主可以自愿地通过雇主协会同工会在产业层面上谈判，具体冲突不在工作岗位层面上解决。

自由改革主义学派认为：要关注不公平的现状和

来源，调整劳动关系要依靠增加政府的干预和增强劳动法律的改革。代表国家是瑞典，政府推行高福利政策和“积极的劳动力市场”政策。工会无须像北美那样要符合法定的条件和程序，行动更为自由。

激进学派着眼于劳资双方力量的不均衡，认为资本主义社会具有内在的局限性，因此，劳动关系的和谐是一种假象，只能通过激进的制度变化才能解决劳资对立的本质问题。其倾向是建立雇员集体所有制。前南斯拉夫的工人自治制度、西班牙巴斯克地区的孟作根体系是这种学派的实践模式。

西方国家劳动关系调整的实践证明，完全放任的自由市场和工人运动，对于增进一个社会的共同福利并无益处，因此，新保守学派和激进学派理论日渐式微。

## （二）我国对三方机制研究的情况

近年来，我国三方机制建设取得了较大进展，省级三方机制全部建立，大部分省、自治区、直辖市在市（地）一级普遍建立了三方机制，有的地方已延伸到县（市）、乡镇（街道）和村（社区），目前我国

已基本形成了三方机制的网络框架。

三方机制通过政府部门、工会组织、企业组织三方派出代表，对涉及就业、分配、工作时间、休息休假等劳动关系方面的问题进行协调，以求得公平合理解决，在协调劳动关系、促进改革发展中发挥了积极作用。从我国国情、社情、政情的实际看，这也是“社会利益协调机制”的一个重要组成部分。但这只是一个起点。三方机制在我国仍有许多问题有待解决和完善，如三方机制法制化、规范化、制度化建设问题，三方机制主体建设问题，政府在三方机制中的地位和作用发挥等问题，都是建立符合社会主义市场经济体制要求的劳动关系三方机制题中应有之义。但由于我国现在正处于市场经济发展期，影响劳动关系的不确定因素多，呈现出多样化特点。因此，发达国家三方机制的理念和模式难以直接运用于我国，但对我国建立和发展三方机制仍具有较强的借鉴作用。

劳动关系协调机制的建设和研究已引起国内众多学者的关注，较有代表性的是：

吴敬琏在《促进实施协调劳动关系三方机制》

一文中认为：协调劳动关系三方机制对于市场经济来说是一个非常重要的事情。因为市场经济是利益多元化的经济，协调各方之间关系最好的办法是把利益各方的诉求摆到桌面上，由政府以及各种组织发挥协调功能。如果没有一种机制来化解利益集团之间的矛盾冲突，那各方的利益就得不到保障和平衡，随之而来的各种矛盾纠纷就会引起社会的不安定。

陈兰通在《中国企联大力推动协调劳动关系“三方机制”写入“十一五”规划纲要》中认为：随着我国改革开放的深入发展，我国经济关系、劳动关系将更加复杂，矛盾也会更加突出，劳动关系协调工作面临许多新情况、新问题。劳动关系、社会利益的协调任务将越来越繁重。劳动关系是社会关系中最基本、最重要的关系之一，劳动关系的稳定可以带来职工队伍的稳定、企业的稳定、社会的稳定乃至政权的稳定。和谐必须稳定，稳定才能和谐。做好劳动关系协调工作，建立和完善协调劳动关系三方机制，关系改革发展稳定大局，关系亿万职工群众的切身利益。

郭悦在《衡劳动关系：立真正的集体谈判制度》

中认为：在市场经济条件下，公共与私营部门的劳动关系是不同的。这就要求我们区别公有和私营部门，在私营部门建立起与公有部门不同的劳动关系调节制度；政府在私营部门应实行一种扶弱抑强的政策，并建立一种能够平衡劳资力量的机制。在私营部门，应将罢工合法化和规范化。在公有部门，特别是国有企业实行不同于私营部门的劳动关系协调制度，不能将罢工合法化，避免政治矛盾和冲突，保证社会安定。<sup>①</sup>

穆随心在《试论我国劳动关系的新特点及其法律调整机制——从社会主义市场经济视角》中提出要建立和完善我国劳动关系的法律调整机制，劳动关系的劳动合同法律调整，劳动关系的平等协商、集体合同法律调整，劳动关系的三方机制法律调整，劳动关系的劳动争议处理的法律调整，劳动关系的法律监督调整。

董克用在《中国经济体制改革以来劳动关系的变化与调节机制》中认为：经济体制改革以来，我

---

<sup>①</sup> 郭悦：《衡劳动关系：立真正的集体谈判制度》，《中国劳动》，2005年第2期。

国的劳动关系处在激烈的转型时期，不同类型的企业中呈现出不同类型特点的劳动关系。过去 20 年，我们已实现了从传统计划经济体制的劳动关系转变为经济体制转型期的多样化劳动关系并存阶段。目前，调节劳动关系的主要方法和途径是：法律调节、政策调节、经济调节和道德调节。<sup>①</sup>

### 三、研究思路和框架结构

在研究思路，本文从三方机制的内涵、特征和作用等基本问题出发，结合当前我国劳动关系三方机制发展取得的成效、存在的问题以及面临的机遇和挑战，并借鉴西方发达国家三方机制构建和运行的成功经验，为我国劳动关系三方机制的构建和发展提供基本操作思路。

本书共分四部分，主要是对中国协调劳动关系三方机制发展趋势进行研究。第一部分论述了三方

---

<sup>①</sup> 董克用：《中国经济体制改革以来劳动关系的变化与调节机制》，《经济理论与经济管理》，2001 年第 4 期。

机制的内涵及其在我国的建立和发展；第二部分论述了我国协调劳动关系三方机制取得的主要成效和面临的机遇与挑战；第三部分从分析市场经济发达国家劳动关系三方机制发展出发，对比了中国与这些国家的异同及西方发达国家三方机制构建经验对我们的启示；第四部分从多个层面提出推进中国协调劳动关系三方机制发展的对策建议。

# 目录 CONTENTS

## 第一部分 三方机制的内涵及其在我国的 建立和发展

- 一、三方机制的内涵、特征和作用 ..... (2)
- 二、三方机制在我国的产生和发展  
    历程 ..... (11)
- 三、中国协调劳动关系三方机制的  
    定位 ..... (20)
- 四、推动中国协调劳动关系三方机制  
    发展的意义 ..... (32)

## 第二部分 中国协调劳动关系三方机制取 得的主要成效和面临的机遇与 挑战

- 一、中国协调劳动关系三方机制取得的

|                   |      |
|-------------------|------|
| 主要成效 .....        | (44) |
| 二、中国协调劳动关系三方机制存在的 |      |
| 主要问题 .....        | (50) |
| 三、中国协调劳动关系三方机制发展  |      |
| 面临的机遇 .....       | (60) |
| 四、中国协调劳动关系三方机制发展  |      |
| 面临的挑战 .....       | (66) |

### 第三部分 中国与市场经济发达国家三方 机制对比分析

|                     |      |
|---------------------|------|
| 一、市场经济发达国家劳动关系三方机制的 |      |
| 基本特征 .....          | (74) |
| 二、国际劳工组织推动劳动关系三方机制的 |      |
| 一贯主张对我们的影响 .....    | (84) |
| 三、市场经济发达国家三方机制构建的成功 |      |
| 经验及对我们的启示 .....     | (91) |

### 第四部分 推进中国协调劳动关系三方 机制发展的对策思考

|                   |       |
|-------------------|-------|
| 一、加强中国协调劳动关系三方机制的 |       |
| 组织建设 .....        | (111) |
| 二、加强中国协调劳动关系三方机制的 |       |
| 法制建设 .....        | (115) |

|                                 |       |
|---------------------------------|-------|
| 三、加强中国协调劳动关系三方机制的<br>制度建设 ..... | (119) |
| 四、加强中国协调劳动关系三方机制的<br>职能建设 ..... | (126) |
| 主要参考书目 .....                    | (132) |
| 后 记 .....                       | (134) |