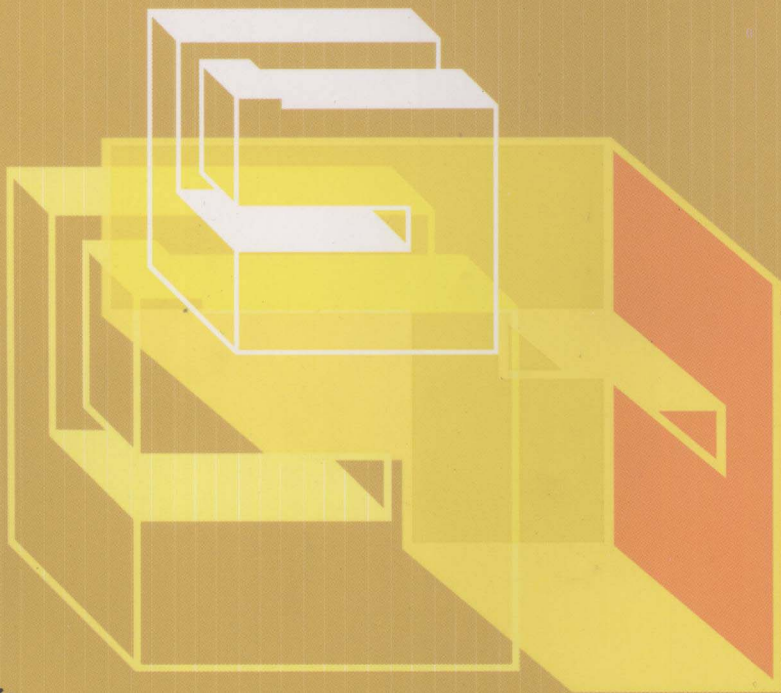


泉州市社科规划立项课题

和谐社会中的劳动关系

Hehehui zhong de Laodong Guanxi

王金水 黄天凭 主编



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

泉州市社科规划立项课题

和谐社会中的劳动关系

HEXIE SHEHUI ZHONG DE LAODONG GUANXI

王金水 黄天凭 主编



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

和谐社会中的劳动关系/王金水,黄天凭主编. —厦门:厦门大学出版社,
2008.9

ISBN 978-7-5615-3072-6

I. 和… II. ①王…②黄… III. 劳动-生产关系-研究-中国 IV. F249.26

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 128584 号

厦门大学出版社出版发行

(地址:厦门大学 邮编:361005)

<http://www.xmupress.com>

xmup @ public. xm. fj. cn

泉州新春印刷有限公司印刷

2008 年 9 月第 1 版 2008 年 9 月第 1 次印刷

开本:787×960 1/16 印张:13.25 插页:2

字数:250 千字 定价:30.00 元

如有印装质量问题请与承印厂调换

目 录

第一章 和谐社会与科学和谐劳动关系	(1)
一、劳动关系的概念、特征、基本类型	(1)
二、社会主义和谐社会要求发展以利益协调为目标的和谐 的新型劳动关系	(6)
三、发展科学和谐的新型劳动关系的意义	(10)
四、发展科学和谐的新型劳动关系需要注意的几个问题	(14)
第二章 协调劳动关系矛盾	(22)
一、市场经济条件下劳动关系的主要特点	(22)
二、当前劳动关系矛盾的具体表现及其特征	(25)
三、劳动关系矛盾和冲突产生的原因分析	(31)
四、协调、化解劳动关系矛盾的对策	(35)
第三章 劳动合同是和谐劳动关系确立的依据	(45)
一、劳动合同是和谐劳动关系确立的依据	(45)
二、劳动合同和集体合同的主要内容	(50)
三、劳动合同存在的主要问题	(57)
四、完善劳动合同制,奠定和谐劳动关系的基础	(61)
第四章 企业是构建和谐劳动关系的决定性主体	(69)
一、企业是构建和谐劳动关系的决定性主体	(69)

二、企业在构建和谐劳动关系中存在的问题·····	(72)
三、企业要树立良好形象,发挥决定性的主体作用·····	(78)
第五章 员工是构建和谐劳动关系的基础性主体 ·····	(89)
一、员工是构建和谐劳动关系的基础性主体·····	(89)
二、员工中存在影响劳动关系和谐的不规范行为分析·····	(92)
三、员工要努力提高自身素质,为构建和谐劳动关系发挥基础性 主体作用·····	(95)
四、企业党组织要加强教育与培训,为和谐劳动关系 建设高素质的员工队伍·····	(99)
第六章 政府是构建和谐劳动关系的主导 ·····	(104)
一、政府是构建和谐劳动关系的主导·····	(104)
二、政府治理劳动关系中存在的问题与原因分析·····	(110)
三、强化政府职能,充分发挥其协调劳动关系的主导作用·····	(116)
第七章 企业民主管理是构建和谐劳动关系的重要途径 ·····	(125)
一、企业民主管理是构建和谐劳动关系的重要途径·····	(125)
二、员工参与企业民主管理的主要形式·····	(129)
三、企业民主管理面临的问题与对策·····	(133)
第八章 工会是构建和谐劳动关系的重要力量 ·····	(141)
一、工会是构建和谐劳动关系的重要力量·····	(141)
二、当前,工会工作存在不适应构建和谐劳动关系的问题·····	(146)
三、大力加强工会工作,构建和谐劳动关系·····	(153)
第九章 正确处理劳动争议是维护和谐劳动关系的重要措施 ·····	(165)
一、劳动争议类型及处理程序·····	(165)
二、正确处理劳动争议是发展和谐劳动关系的重要途径·····	(167)
三、当前劳动争议处理工作面临的主要问题·····	(173)
四、正确处理劳动争议若干问题的思考·····	(179)

第十章 推行 SA 8000 促使企业承担构建和谐劳动关系	
的社会责任	(189)
一、SA 8000 产生的背景及主要内容	(190)
二、SA 8000 标准对我国企业劳动关系的影响	(194)
三、积极推行 SA 8000,推动企业履行构建和谐劳动关系	
的社会职责	(198)
后记	(205)

和谐社会与科学和谐劳动关系

劳动关系是劳动者与用人单位之间为实现劳动过程而建立和形成的并受劳动法律法规调整的一种社会经济关系,是生产关系的一种表现形式,本质上反映的是人与人的关系。构建和谐社会,实际上就是要使各种社会关系保持协调稳定,而劳动关系是最基本的社会关系,而且是一种与社会和谐有序发展直接相关并发生重大影响的经济关系。一个社会的劳动关系,不仅反映出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。因此,劳动关系的和谐是整个社会和谐的基石。

胡锦涛总书记在党的十七大报告中提出:“要正确认识和妥善处理中国特色社会主义事业中的重大关系”,“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”。这是我们党从推进中国特色社会主义事业、构建社会主义和谐社会、夺取全面建设小康社会新胜利的战略高度做出的重大部署,在我们党的代表大会政治报告中还是第一次,是党中央为改善民生做出的又一重大决策。在市场经济条件下,我国劳动关系发生了重大变化,劳资矛盾日益突出,迫切要求建立和谐的劳动关系,我认为建立和谐的劳动关系,关键是要以利益协调为目标。

一、劳动关系的概念、特征、基本类型

(一)劳动关系的概念

1. 广义的劳动关系

劳动是人类最基本的社会实践活动,生产劳动是社会存在与发展的基础。

从劳动过程来看,劳动是劳动者运用其劳动能力,使用劳动工具,作用于劳动对象以创造满足自身需要的产品的实践活动。从社会生产来看,生产过程则是生产诸要素,包括劳动、资本、土地、信息、管理的组合投入,并各自发挥效应的过程。任何现实的生产过程都必须使劳动者与生产资料结合起来才能实现。劳动过程在现象上反映人与自然的关系,但其背后却是人与人的关系。人们以一定的方式结合起来共同活动并交换其活动,才能进行生产,劳动也因此是一种社会现象。在劳动过程中人们必定发生相互之间的联系,此种关系就是劳动关系,它涉及最广泛最普遍的社会关系和经济关系。从这一意义上考察劳动关系,可以将劳动关系划分为三类:

(1)从业关系。反映劳动力与生产资料相结合的关系,即就业关系。

(2)组合关系。包括一般分工与特殊分工关系。一般分工是宏观的组合关系,也就是国民经济结构关系,反映的是国民经济各部门或产业劳动力分配的比例与结构。特殊分工是微观的组合关系,也就是生产过程中的分工协作关系。

(3)分配关系。反映劳动产品如何分配。上述劳动关系为广义的解释。

2. 狭义的劳动关系

劳动关系的狭义含义则是指在实现现实的生产过程中劳动者与劳动力使用者、企业、事业单位、国家机关、社会团体、个体经济组织之间所结成的一种社会经济关系。之所以存在此种关系,其前提是劳动力的所有者与实现劳动力的物质条件相分离,这种分离是以生产力长期发展为基础的。劳动关系是生产过程中资本与劳动力结合的表现形式,它通过人与人的关系解决人与物的关系,即解决劳动者与生产资料相结合的问题。劳动者与生产资料结合是通过劳动力的所有者与生产资料的代表者的关系来实现的。由此可见,劳动关系的一方当事人为劳动力产权的所有者即劳动者,另一方当事人为资本产权的代表者即经营者,如雇主与雇员或劳动者与用人单位。劳动关系中,劳动者向雇主让渡自己的劳动力,雇主向劳动者支付其劳动报酬。其中,工资及其他劳动条件是连接雇主与雇员的最基本的因素,即雇主提供一定的劳动条件并通过工资来雇用劳动者,劳动者则是为了获取工资才接受雇主的雇用为其付出劳动力。在市场经济条件下,工资就其性质而言,是市场所决定的劳动力作为生产要素的均衡价格。由此可见,劳动关系的本质是一种经济利益关系和交换关系。在前资本主义的各个历史阶段,不存在生产条件的分离,因此也不存在生产资料与劳动的结合问题;只有随着生产力的发展,出现生产条件的分离以及两者的结合问题,才出现这里所研究的劳动关系问题。劳动关系因

生产要素属于不同的所有者而产生,是产权关系的另一种表现形式,与劳动分工并无直接的联系。

在我国职工是一个数量庞大的社会群体,劳动关系和谐与否,涉及到数亿人的利益,决定了能否充分调动职工的劳动积极性。

(二)劳动关系的特征

在资本主义社会,劳动关系主要表现的是劳动者与资本所有者的关系;在社会主义初级阶段,它表现的是劳动者与劳动者之间、劳动者与其他社会主义建设者之间的关系;反映着劳动者与企业双方的利益。劳动关系在不同社会形态或同一社会形态不同发展阶段有共性与个性。

1. 劳动关系的存在以劳动为基础

劳动是劳动关系的实质与内容。

2. 劳动关系的当事人具有特定性

劳动关系当事人由其在生产过程中的地位所决定而具有特定性,一方是雇主(用人单位),另一方是雇员(劳动者);而其他与劳动者有着密切联系的社会经济关系的主体并不具有特定性。

3. 劳动关系具有平等关系、隶属关系属性

在市场经济条件下,双方当事人在确立、变更或终止劳动关系时,是依照平等、自愿、协商的原则进行的,因而具有平等关系的属性。但劳动关系一旦确立,劳动者一方就从属于用人单位一方,成为用人单位的职工,必须服从经营者的管理、命令与指挥,必须服从所有雇主的内部劳动规则,双方形成管理与被管理、支配与被支配的关系,因而它具有隶属关系的属性。

4. 劳动关系具有集体属性和财产属性

集体属性是指它通常与集体劳动相联系,财产属性是指劳动者有偿提供劳动力,用人单位向劳动者支付劳动报酬,由此缔结的社会关系具有财产关系发生属性。

(三)劳动关系的基本类型

劳动关系类型的划分与劳动关系的研究方法有密切的联系。因此,劳动关系可以从不同方面进行分类。

1. 按实现劳动过程的方式来划分,劳动关系分为两类。一类是直接实现劳动过程的劳动关系,即用人单位与劳动者建立劳动关系后,由用人单位直接

组织劳动者进行生产劳动的形式,当前这一类劳动关系居绝大多数;另一类是间接实现劳动过程的劳动关系,即劳动关系建立后,通过劳务输出或借调等方式由劳动者为其他单位服务实现劳动过程的形式,这一类劳动关系目前居少数,但今后会逐年增多。

2. 按劳动关系的具体形态划分,可分类为常规形式;即正常情况下的劳动关系;停薪留职形式;放长假的形式;待岗形式,下岗形式;提前退养形式,应征入伍形式等等。

3. 按用人单位性质分类,可分为国有企业劳动关系、集体企业劳动关系、三资企业劳动关系、私营企业劳动关系等等。

4. 按劳动关系规范程序划分,可分为规范的劳动关系(即依法通过订立劳动合同建立的劳动关系),事实劳动关系(是指未订立劳动合同,但劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员,并为其提供有偿劳动的情况)和非法劳动关系(如:招用童工和无合法证件人员;无合法证照的用人单位招用劳动者等情形)等。

5. 按对劳动关系双方利益关系的性质和利益关系处理原则的不同,劳动关系可分为:利益冲突型、利益一体型、利益一体化、利益协调型劳动关系。

首先,依据劳动关系赖以存在的基础和所体现的生产关系的性质的不同,劳动关系可以划分为利益冲突型的劳动关系和利益一体型的劳动关系。

(1)利益冲突型的劳动关系。这是一种传统型的劳动关系,劳动关系双方存在着根本的利益冲突。一方为雇佣劳动者,它仅有劳动力而不具有实现劳动力的物质条件,不得不出卖劳动力以获得生存;另一方是资本的所有者,追求利润最大化是它的唯一目的。两者经济利益的根本性差异导致两者之间的矛盾是一种对抗性矛盾,阶级斗争理论是指导劳动者斗争的基本原则。工会的出现与发展是雇佣劳动者与资本家之间的斗争,从而形成的一个具有共同利益的社会团体。劳动关系双方利益调整的途径分别是:第一,通过社会革命的形式彻底改变劳动关系的性质;第二,建立一种灵活控制结构,如“科学管理”方式,用“胡萝卜加大棒”的方法及各种形式的“责任自治”的方法以保障资本的利益。第二次世界大战以前资本主义各国的劳动关系属于此种类型。

(2)利益一体型的劳动关系。其基本精神是劳动关系双方的利益一体论,其基础是生产资料的公有制和计划经济。由于生产资料公有制的建立和计划经济体制的形成,劳动者个人的利益、企业的利益包含在国家的利益之中,劳动者的利益由企业来代表,企业的利益由国家来代表。在劳动关系的构成、运行和相互利益关系的处理中,劳动者和用人单位都没有成为独立的物质利益

主体,劳动主体与用工主体统一于国家,劳动者和企业并没有真正参与决定和处理有关劳动关系的事务。在某种意义上说,劳动关系是劳动者与国家之间的劳动行政关系,是全体劳动者受雇于国家。劳动关系双方的使命在于完成或超额完成国家计划,从而实现全体劳动者的利益。在这种劳动关系中,同样存在工会组织,由于在体制设计与运行中劳动关系双方不存在独立的物质利益,工会因此也就不是劳动者这一特定群体的利益的代表,因而企业中所有的人都是劳动者。在此种条件下,工会是企业和政府的助手,是为完成国家计划的一种群众组织形式。劳动关系双方利益的调整和处理由国家各项劳动行政管理制度的实施来保障。利益一体型的劳动关系是在计划经济体制下存在的劳动关系的主要形态。

其次,对企业组织内部群体间的矛盾状况和劳动关系进行不同的理论分析,将劳动关系概括为利益一体化和利益协调型两种类型。

(1)利益一体化的劳动关系。这种类型划分的理论基础在于生产要素的合作论。合作论认为,劳动关系存在于企业组织内部,企业虽然由不同的人组成,存在雇员与雇主之分,但他们都是生产要素的供给者,企业是一种整体。提供资本、从事管理的人和提供劳动力的人之间虽然存在一定的利益差别,但并没有利益冲突,他们有着共同的价值观、共同的利益和共同的目标,因此,企业是属于企业内所有人的。由于企业是一个合伙的组织,所以在生产、利润、报酬等各方面有着共同目标。雇主对企业管理和决策的权力是合法的、合理的,也是可以接受的。任何反对这种权力的活动都是不合情理的。显然这一类型的企业组织内部虽然存在一定程度的矛盾,但其利益一体化的劳动关系实际上体现了两方面内涵:一方面是对企业内部矛盾的态度。企业内的矛盾是一种摩擦,而不是实质性的利益冲突。摩擦的原因在于组织成员的个性差异、管理者的计划和决策信息传递不通畅所造成的信息偏误,以及决策方式的家长式风格。摩擦的解决,利益关系的调整完全可以通过各种人力资源管理方式加以解决,如通过改善决策机制、完善信息沟通系统、建立各种职业生涯规划、提高雇员对组织的忠诚度以及广泛的雇员参与计划等方式解决。另一方面是对工会组织的态度。生产要素合作论者认为,工会是来自企业外部的社会势力,是一种历史产物。在利益一体化的劳动关系中,不存在通过工会保护雇员利益的必要,因为在管理和经营决策、人力资源管理制度中,已经将雇员的利益与其他因素一并考虑了。尽管雇主可以接受工会在劳动力市场存在的事实,但在企业内部管理行使管理经营决策权的时候,则是排斥工会的影响。利益一体化的劳动关系,当前主要存在于亚洲一些国家,如日本、韩国等。

(2)利益协调型劳动关系。利益协调型劳动关系类型是多元化观点对劳动关系运行和利益调整的理论概括。多元化观点认为,在企业组织内部,存在着相对离散的权利和权威,存在着所有权与经营权的分离,从而在企业内部存在着种种矛盾。企业由不同的群体组成,每个群体都有自己的利益、目标和有影响的人物,因而企业组织并不是单一结构而是多元结构,其中占主导地位的是雇主与雇员的矛盾。两者之间的矛盾源于双方在企业组织中的不同价值追求。雇主群体的目标是利润、效率、企业与外部环境的关系;雇员的目标则是工资、工时、劳动条件以及职工的稳定性。因此,在同一问题上存在着相互对立的认识。多元化的观点认为,上述矛盾是合理的,同时也是可以协调的,协调的途径是集体协商或集体交涉,从而造成双方共同遵守的规则。集体协商的前提有两个:其一为不同群体在力量上维持均衡;其二为各群体都应将各自的利益追求限定在双方继续合作的程度之内。与此相联系,多元化观点认为,雇员有理由结成正式的团体以表达自己的意愿,寻求对雇主的影响。工会的存在根本不会造成企业内部的矛盾,工会只是有组织地、持续地并且是负责任地反映雇员的利益,即使没有工会组织,这些利益矛盾也会存在于企业之中。

利益协调型的劳动关系强调劳动关系双方在利益差别基础上的合作,主张通过规范双方的权利义务和双方的平等协商谈判机制来保障各自的合法权益并实现共同的利益。现在西方一些发达的市场经济国家劳动关系的主要特征就具有利益协调型劳动关系的特征:雇主团体和工会组织均能独立而健全地存在并发挥作用,通过集体谈判和集体合同来协调劳动关系双方的利益、劳动条件的决定,贯彻“三方性原则”已经成为基本的形式,产业民主制度、工人参与的权利得到法律的保证,劳动关系相对和谐稳定,社会经济也能稳定发展。

二、社会主义和谐社会要求发展以利益协调为目标的和谐的新型劳动关系

和谐社会是社会文明进步的体现,始终是人类孜孜以求的一个社会理想。我们党根据新世纪新阶段我国经济社会发展的新要求和我国社会出现的新趋势新特点,进一步提出了建设社会主义和谐社会。建设社会主义和谐社会必然要求把最基本的社会关系——劳动关系构建为科学和谐的新型劳动关系。

（一）科学和谐的新型劳动关系的内涵

劳动关系的内涵,通常包括相互联系的三个方面:人们参加社会劳动的方式;人们在劳动过程中的组织形式;人们因参加社会劳动所取得的劳动报酬和社会保障,即个人消费品分配形式。劳动方式和组织形式,实际上是指就业与劳动组织管理;个人消费品分配,是指劳动者获得收入和社会保障。劳动关系的这些内容,涉及人们利益和生存条件的最基本方面。

我们认为,科学和谐的新型劳动关系就是一种以利益协调为目标,体现社会主义和谐社会具体特征的崭新的劳动关系。它包含以下三层意思:

1. 它是劳动关系的一种新类型

科学和谐的劳动关系同其他各种类型的劳动关系一样具有劳动关系的一般性质和特征,又具有自身特殊性,而与其他类型的劳动关系相区别,是现代社会主义一种新的利益协调型的劳动关系。

2. 它具体体现社会主义和谐社会的基本特征

胡锦涛同志在党的十六届三中全会上指出,我们所要建设的社会主义和谐社会,应该是民主法治、公平正义、诚实友爱、充满活力、安定有序、人与自然和谐相处的社会。科学和谐的新型劳动关系具体体现了社会主义和谐社会的这些基本特征。民主法治在将劳动关系上不仅体现在发展和完善企业职工参与民主管理的制度,而且体现在劳动关系的确立、维系、终止都纳入法制化、规范化轨道,依法规范政府、企业、职工的行为,依法处理包括劳资关系在内的利益主体双方关系及各种矛盾与劳动争议,切实保护企业和职工的合法权益。公平正义在劳动关系上体现为双方利益关系比较协调。具体地说,劳动关系利益主体双方以国家的政策、法律法规和制度为依据,通过平等协商来实现自己的利益,使双方的利益得到妥善协调,其他矛盾得到正确处理。比如,在劳动力市场上,双方都具有平等的选择权。劳动者可以自由地选择自己满意的职业和工作单位,用人单位可以不受干预地选择应聘者。在工资福利上,贯彻效率优先、兼顾公平原则,在主要依据劳动力供求关系来确定工资福利水平时,同时考虑劳动贡献,使职工能分享企业的产值增加、利润提高等发展成果。在双方权利和义务上,通过平等协商,签订劳动合同,在合同中全面、公正地规定双方的权利和义务。诚实友爱在劳动关系上体现为双方诚实守信,在维护各自权利的同时切实履行各自在契约中承诺的义务,单位内部人际关系和睦相处,达到互利互惠、共荣共赢的预期效果。充满活力在劳动关系上体现为一切有利于用人单位(企业)进步与发展的创新活动和劳动都得到尊重,人的积

极性、创造性得以充分发挥。安定有序在劳动关系上体现为劳动关系制衡机制完善,管理科学,生产、生活秩序良好,劳动关系相对稳定。人与自然和谐相处在劳动关系上突出体现在创造企业良好的生态环境,改善劳动条件、卫生条件,确保职工劳动和生命安全。

3. 它必须以利益协调为目标取向

所谓利益协调,是指面对劳动关系主体双方客观上存在的利益矛盾、冲突,通过政府制定、实施利益兼顾的劳动政策、社会政策和法律,或者通过双方民主协商,把利益矛盾控制在适度范围之内,使双方的利益得到妥善协调,达到互惠互利、共荣共赢的目的。

科学和谐的劳动关系确立以利益协调为目标首先源于劳动关系主体双方存在对立统一的辩证关系。劳动关系主体各有各的利益,各有各的利益追求,这就不可避免地发生矛盾,甚至冲突,但是,双方又是统一的利益共同体。只有双方通力合作,把企业经营好,使企业产值增加,利润提升,双方的利益才有保障。因此,完全有可能通过政府运用政策、法律手段来整合利益,或通过双方平等协商来协调彼此的利益,实现互利共赢。其次,和谐的新型劳动关系以利益协调为目标取向还有其社会历史发展的必然性。在资本主义工业化时期,传统劳动关系的矛盾即劳资矛盾表现为激烈的对抗和冲突,劳动者往往通过社会革命形式,力图改变劳动关系的性质和自己的经济地位。

第二次世界大战以后,发达资本主义国家逐步步入后工业化时期,以经济地位为基础的劳资双方的利益差别和对立已发生重大变化,因而利益矛盾和冲突的结果不一定会产生社会革命以改变劳动关系的性质。相反的,劳资双方在市场竞争中都力求获得双赢的效果,于是在分歧中求协调,在差异中求一致,在对立冲突中求妥协、求共存,已成为现代资本主义和谐社会的重要价值观,进而在经济层面呈现出两种趋势:一是建立抑制利益独立性的制衡机制,二是确立自律和宽容共存的理性诉求。由此可见,劳资双方利益协调已成为当代国际性普遍潮流。在我国,社会主义基本经济制度确立后,经历了计划经济和市场经济两个不同的发展时期,劳动关系的状况也与之相应地发生了深刻变化,在计划经济时期,劳动关系类型比较单纯,基本上属于公有制类型的劳动关系,劳动者和劳动力使用单位都没有独立的主体身份,双方都没有形成独立的利益主体,一般难以形成直接的利益矛盾和冲突。改革开放以来,由于形成了多种经济成分和多种经济方式,计划经济逐步为市场经济所代替,劳动关系状况也随之发生了深刻变化。劳动关系性质类型多元化,劳动关系构成契约化、运行市场化,利益主体双方的矛盾复杂化,在转制企业、非公有制企业

中资强劳弱十分突出,劳资冲突频繁发生。如果听任其发展,势必严重影响社会主义和谐社会的建设。但是,在社会主义条件下,这些矛盾属于人民内部的劳动者之间、劳动者与其他社会主义建设者的矛盾,是根本利益一致基础上的非对抗性矛盾,必须而且能够依靠国家政策、法律来发展利益协调的和谐的劳动关系。

(二)建设社会主义和谐社会要求发展科学和谐的新型劳动关系

1. 和谐劳动关系是社会主义和谐社会最核心的价值和内容

科学发展观和构建社会主义和谐社会目标的提出,具有深刻的劳动关系政策意涵。发展观和发展战略的转变,给了劳动关系政策以深刻的启示:第一,劳动关系政策的选择,必须紧扣科学发展的主题,注重劳动关系的稳定与平衡。第二,必须坚持以人为本,变劳动者的被动选择为主动参与,提高劳动者自身抵御市场风险的能力。第三,经济和社会发展都是发展的目标,具有同等重要的意义。和谐劳动关系,是社会主义和谐社会题中应有之义和最基本、最核心的价值和内容。

2. 构建社会主义新型劳动关系是建设和谐社会的本质要求

社会主义和谐社会,实质上是以人为主体的社会和谐发展状态,包括人与自然之间的和谐、人与人之间的和谐,而人与人之间的和谐则是最基本的内容。人的一切行为皆根源于利益。正如马克思所指出的“人们奋斗所争取的一切,都同他们的利益有关”。建立和谐社会的过程,实际上就是不断地协调和解决人与人之间经济利益的过程,建设和谐社会的核心是要协调处理好人与人之间的利益关系。劳动关系是一种具有经济利益的社会关系,建设和谐社会,协调处理好劳动者与劳动者之间、劳动者与其他社会主义建设者之间在根本利益上一致的劳动关系,也就是要发展具有社会主义性质的新型的劳动关系。

3. 发展社会主义新型劳动关系是建设和谐社会的迫切需要

随着我国从计划经济体制向市场经济体制的转变、社会经济成分、组织形式、就业方式、利益关系和分配方式日趋多样化,劳动关系也变得多元化和复杂化。除公有制经济劳动关系外,还有股份合作制经济劳动关系、外商投资经济劳动关系、私营经济劳动关系、个体经济劳动关系等,在复杂的劳动关系中也不同程度地出现了背离和谐劳动关系的现象,尤其是资本追逐利润与人本要求提高职工劳动报酬的矛盾显得非常突出,一些企业中侵犯职工合法权益的现象相当严重,“霸王合同”、拖欠工资、拒发加班工资、忽视职工安全与健康

等现象不同程度地存在。一些企业为了降低生产成本,设备陈旧,无安全措施,工伤事故频发,职业病有增无减,使劳动者的身心受到伤害。据新华社报道:目前我国有毒有害企业超过 1600 万家,受到职业病危害的人数超过 2 亿。在全国报告的各类职业病中,尘肺病占到 80%,其他急慢性中毒约占 20%。据统计,20 世纪 50 年代以来,我国累计报告尘肺病例 58 万多人,这个数字相当于世界其他国家尘肺病人的总和,其中已经有 14 万多人死亡。职业病已成为我国一个重大的公共卫生和社会问题。由于我国劳动力资源总体上供大于求,雇主常常以“你不愿意干,有的是人干”相要挟,使得劳动者不得不做出让步,形成了弱势群体对强势群体的依附型关系,也导致劳动关系矛盾激化,给社会的和谐稳定带来压力。劳动关系矛盾已经成为影响社会稳定的因素,也阻碍着社会主义和谐社会的建设。因此,发展社会主义新型劳动关系,是建设和谐社会的迫切要求。

可见,利益关系是一切社会关系的基础。抓住了利益关系,就抓住了事物的根本,统筹协调好劳资利益关系,就把握住了劳动关系的关键。

三、发展科学和谐的新型劳动关系的意义

唯物史观认为,生产力决定生产关系,生产关系反作用于生产力,适合生产力发展要求的生产关系能够能动地反作用于生产力,有力的解放和促进生产力发展。科学和谐的新型劳动关系是社会主义和谐社会生产关系的重要组成部分,适合当代中国先进生产力发展的要求,将给予社会生产力和经济发展以有力的推动,同时,它作为社会主义和谐社会的重要的经济基础,将对我国的民主法制建设、执政党的先进性建设和执政能力建设以及社会发展产生积极的影响。

(一)科学和谐的新型劳动关系是企业和社会经济发展的重要推动力

1. 和谐的新型劳动关系能推动企业和社会经济发展

首先,和谐的新型劳动关系有利于调动劳动关系利益主体双方的积极性,增强企业创造力。在企业内部形成和谐的新型劳动关系,意味着劳动关系主体双方的权利都得到尊重和维护,义务得以切实履行,构成了利益共同体,从而有利于双方发挥各自的积极性和创造性。

其次,企业方面能够科学管理、科学决策,竭力保护和调动职工的生产劳

动和技术创新的积极性、主动性;职工方面能够以主人翁姿态,关心企业发展,严格遵守劳动纪律和生产操作规范,努力学习科学技术,提高自身素质,增强劳动能力和创新能力,为企业发展作贡献。这两方面的积极性的结合,必然会促使企业减少消耗,降低成本,提高劳动生产率 and 经济效益。企业是社会经济的细胞,企业的发展将有力地促进整个社会经济的健康持续发展。反之,如果不重视、不努力构建和谐的新型劳动关系,导致劳动关系严重失衡,势必严重影响劳动关系主体双方的积极性、创造性,窒息企业的生机活力,滞缓社会生产力的发展和科技进步。

2. 和谐的新型劳动关系能促进社会主义市场经济的发育和完善

首先,市场经济是一种法治经济。社会主义市场经济是严格按照反映社会主义市场经济规律的法律制度进行运作的法治经济。推进法制建设,逐步形成完备的法律制度,是社会主义市场经济进一步发育和完善的内在要求。和谐的新型劳动关系的重要特征是民主法治,要求切实贯彻依法治国方略,加快劳动力市场的法律法规建设,确保劳动者和用人单位(企业)的公平竞争、双向选择的平等权利;完善劳动法律法规,为保障劳动关系双方合同自由(即契约自由)及合同内容的公平性、维护劳动者的合法权益提供法律支撑,为公正调解、处理劳动争议提供更完备的法律依据。如此等等,将有力地推动社会主义市场经济的发育和完善。

其次,现代市场经济是建立在错综复杂的信用关系基础上的信用经济。整个经济社会活动被信用关系所联络,以信为本,无信不立。诚实守信的传统美德是建立健全社会信用制度的重要支撑。构建和谐的新型劳动关系,促使劳动关系主体双方诚实守信、平等友爱,是社会信用制度的组成部分,将在促进市场经济有序发展发挥积极作用。

3. 和谐的新型劳动关系对对外经济关系有着积极影响

一方面经济全球化以全球统一的包括以诚信为特征的和谐劳动关系在内的信用体系为支撑,信用环境对全球范围内资源配置影响越来越大。我国要积极参与国际经济竞争,必须建立和谐劳动关系和社会信用体系,使之与国际通行规则相适应。

另一方面,在国际经贸交流中,劳动关系问题往往为贸易摩擦的口实。