

多元化路径: 我国劳资关系调整模式的反思和重构

刘金祥

〔摘要〕 在劳动关系的转型中, 以我国目前以“强政府”为主导的单一依赖国家立法和规制来干预、平衡劳资关系的调整模式已经难以应对我国劳动关系的多样性和复杂性, 已无法满足当前的需要。因此, 我国劳资关系调整模式多元化路径的制度创新需求显得越来越紧迫, 这种制度创新可以简略概括为: 以政府调整劳资关系模式为主导; 以充分发挥工会作用, 建构中国化的集体谈判调整模式为主要手段; 以通过公司治理, 从根本上改变劳动者的弱者地位来实现劳动权的保护的调整模式为基础条件, 三者共同构成我国劳资关系调整多元化模式。

〔关键词〕 劳资关系; 强资本弱劳工; 集体谈判制度; 工会

〔中图分类号〕 DF471 〔文献标识码〕 A 〔文章编号〕 1000-4769(2011)01-0055-07

一、问题的提出

劳资关系的一般性特点就是“强资本、弱劳工”。劳资关系天生内在的特征是劳资双方的不平衡, 劳资关系的运行就是法律、工会影响、资方自我约束等形成各种制度来制约这种不平衡、不对等力量的行使, 进而促使劳资关系和谐运行。目前, 经济全球化已经成为世界经济格局的基本趋势。“强资本、弱劳工”已经成为劳资关系的基本态势。在资本地位不断飙升的形势下, 如何借助政策和法律的制度设计来寻求劳动与资本的平衡, 使劳动与资本和谐、达到双赢是世界各国劳资关系调整模式追求的目标。当今世界劳资关系调整三种代表性模式是, 社会民主主义(通过劳动者自我团结和劳资自主博弈, 政府从中协调)、新自由主义(政府不予干预, 靠市场自发调整)、依赖国家立法和规制(例如我国的

劳动立法)。

当前中国社会转型的一个重要方面是社会阶级阶层结构的深刻变动, 而在影响阶级阶层关系的诸多因素中, 劳动关系是最重要的因素。劳动关系已经成为中国当前最突出的社会问题, 劳动关系的研究也应该成为当代社会科学研究的中心问题之一。由于我国市场经济是政府主导下的转型性的市场经济, 劳动关系更具有历史传承的复杂性。因此, 研究当代中国劳动关系问题, 必须具有宽广的历史视野, 需要将劳动关系问题置于社会转型的大背景下, 综合运用哲学社会科学的方法进行跨学科的研究, 分析不同因素对劳动关系产生的影响, 从而形成对劳动关系问题的多维透视。^{〔1〕}

二、社会民主主义的劳资关系调整模式

社会民主主义是 100 多年来西方社会主义的主要形态, 这是一种温和的、议会制的社会改良

〔基金项目〕 国家社会科学基金项目“公司治理视野下的劳资关系制衡机制及劳动权保护法律问题研究”(07BFX051)

〔作者简介〕 刘金祥, 华东理工大学法学院教授, 上海 200237。

主义，其思想渊源可以上溯到 19 世纪初的空想社会主义，以及后来的英国宪章派、法国的小资产阶级社会主义、德国的拉萨尔主义等形形色色的社会主义流派。民主与改良是社会民主主义的基本理念，1951 年的《法兰克福宣言》将民主社会主义确立为社会党国际的纲领目标。这一目标经过曲折发展的过程最终形成自由、公正、互助的基本价值观。这种价值观对劳资关系调整模式的改革具有重要的指导作用。^[1] 社会民主主义市场经济模式中，公司与银行之间联系紧密，证券市场的作用相对较小，经理人注重长期的公司业绩，并为公司利益相关人服务，劳动者被看作是公司的所有者之一，劳动者和资本方更多是合作关系而不是对立关系。在这样的经济模式下，劳动者的利益获得了更多的保护，政府制定了一整套严格的劳工权利和福利制度，劳动者工作相对稳定，往往形成了企业内部劳动力市场。社会民主主义劳资关系的特点是：

1 劳工和雇主的组织化

社会民主主义国家在政治体制上主张议会民主体制，其法律制度都重视保障劳动者和企业的结社权利。从长期的实践看，在大多数社会民主主义国家，劳动者与企业的组织化程度明显较高。这种组织化为劳资双方的合作与博弈，为维护广大普通劳动者的合法利益，打下了良好的基础。

2 集体谈判制度

在市场经济体制下，政府一般并不直接干涉劳动力的定价或者说是劳动者的工资收入问题。工资等问题主要是由劳资集体谈判或者劳资双方之间单独谈判决定。坚持集体谈判，特别是工资设定上的集体谈判，是社会民主主义劳资关系的重要特点。

集体谈判可以发生在各个层次。例如，劳资双方组织机构的顶层或者中央部门之间开展的全国性谈判。行业性的劳资组织机构，比如行业性工会联合会与雇主联合会之间的谈判，以及在公司或者工厂层次，劳资之间开展的谈判。关于集体谈判协议覆盖范围，有的国家是专门适用于工会会员。也有不少国家，集体谈判协议的覆盖范围要比工会化的比率大得多。这些国家一般是通过法律规定或者惯例，将某些集体谈判的成果适用于非工会会员和非工会化的企业。

3 建立劳方、资方、政府三方伙伴关系

建立劳方、资方、政府三方伙伴关系是社会民主主义劳资关系的重要特色。在大多数奉行社会民主主义的国家，不仅有劳资双方之间的密切合作，

而且政府也常常介入劳资关系的调整当中。政府介入的主要方式就是组织和参与三方伙伴关系。劳、资、政三方伙伴关系机制不仅讨论和决定劳资关系方面的一些大问题，例如工资升幅、劳动保护标准，而且在与劳动有关的社会经济政策方面，甚至包括劳动立法，也能发挥重要作用。在三方协商机制中，工会组织的作用一般比较突出。^[3]

三、新自由主义的劳资关系调整模式

自由主义是西方资产阶级的主流意识形态，私有产权与宪政自由是其核心理念，强调个人的自由、平等、政府干涉的有限性。新自由主义将公司看作是一系列合同的集合体，即公司是由股东、经理人、债权人、职工、供应商等相互之间的一系列合同组成的集合体，劳动者的权利保护通过合约谈判足矣。新自由主义经济模式表现为奉行竞争至上，以高度流动的资本市场为中心，公司股权结构为高度分散型，公司更加容易受到敌意收购的威胁，投资者关注股价变化，经理人的决策主要受到短期金融指标的影响，公司的经营目标是股东利益最大化。这样的经济模式要求弹性的劳动者管理制度以及高流动性的劳动力市场，劳动者只能享受有限的社会福利。为了平衡劳资双方的力量，集体谈判被大量使用。政府主张法律规范下的劳资双方自我调节，强化市场的功能，尽量减少对劳动力价格和供求的干预，使之服从于效率的要求。政府主要通过法律来规范双方的行为，一方面政府颁布了一些关于最低工资和工作时间的各种标准性规定，另一方面制定了有关集体谈判以及劳资纠纷处理的法律。^[4] 新自由主义劳资关系的特点是：

1 否定政府的充分就业政策，反对政府对失业问题的干预

反对政府干预失业的最权威的理由，来自新自由主义经济学的代表理论家——美国经济学家弗里德曼提出的“自然失业率”理论。根据这一理论，资本主义社会不会出现“非自愿失业”，如果有失业的话，那也是“自愿失业”和“摩擦失业”。对于自愿失业与摩擦失业，其原因在于工人要求的工资待遇过高，以及缺乏相应的劳动技能。因此，政府需要做的就是改进劳动力市场，使劳动力市场具有更大的灵活性，那么一切有劳动能力的人一定能够找到就业岗位，而无需政府特别干预。

2 反对工会组织

新自由主义理论认为，工会也是一种垄断组

织，即垄断劳动力的供给。工会的这种垄断行为，提高了劳动力的价格，造成了成本推动型通货膨胀；认为工会是市场经济中有害的成分，应当加以抑制。正是基于这种理论，撒切尔夫人和里根上台以后，敢于直接与工会进行对抗，最后导致了工会势力的让步和失败，并且致使工会运动不断走向衰落。

3 反对社会保障和社会福利

新自由主义者反对加强社会保障和提高福利水平，主张一种涓滴理论。这种理论认为，中下阶层的就业机会应当通过中上阶层的投资消费行为，促进经济发展，从而提高中下阶层的福利和保障水平。不应该通过普遍的社会保障和福利，因为这种普遍性的保障和福利，将会降低中下阶层的积极性，影响经济活力。例如，有些工人宁愿依靠社会保障过日子，而不愿意接受工资水平较低的就业。^[5]

四、我国劳资关系调整模式的反思：

我国劳资关系调整模式缺陷的法理分析

在中国当代，“强资本、弱劳工”这一劳资关系特点也得到体现，对此，如何解决劳资关系矛盾，现在理论和实务界基本上有两种思路：其一，政府“强介入”；其二，形成“强劳动”（强集体权利、强工会）。有学者认为，在中国当代这一政治社会环境中，政府“强介入”，形成“强劳工”的思路不可行，理由如下：

（一）政府“强介入”的结果使劳动者沦为“依附者”

政府强介入的思路是一种短期行为，并不能从根本上解决劳资关系矛盾，确立稳定协调的劳资关系。政府“强介入”的思路在中国这种“官本位”社会、“强政治”环境、具有亚细亚生产方式特征的社会中非常有市场、有吸引力，也非常容易为精英和大众所接受。在某些方面，短期也能取得立竿见影的效果。但长期和全面分析，劳动者的结果将不会更好。如果政府强介入干预劳资关系，全力帮助劳动者，那么，最终的结果是劳动者完全丧失自主性，丧失权利，成为等待政府恩赐的依附群体，劳动者将越来越弱小，劳动者成为等待政府给予利益，而不是自己争取权利，运用权利争取、追求利益的自主独立的群体。

（二）政府强介入的结果也并不一定会帮助劳动者

原因有三：其一，政府公共决策的过程是各阶层权利博弈的过程，政府要能形成协调、平衡

各阶层利益的公共决策，其前提是各阶层的代表人物能进入政府决策过程，各阶层的利益诉求能到达政府决策过程，各阶层利益能在政府决策中得到体现。但在中国现实中，劳动者群体没有强大的组织，他们的利益诉求没有畅通的表达渠道，利益诉求很难全面、真实地进入政府决策过程，而且，在利益受到政府侵犯时，也没有规范的有效渠道进行救济。相反，资方有着这些渠道。其二，“政府”并不是中性的，其自身也是利益群体，他们也要追求政治利益和经济利益，在中国现实中，最可能出现的就是官商勾结。以上两点就决定了政府强介入的结果很可能是政、商、学三者合谋，愚弄劳动者。其三，政府强介入的效果并不一定会理想。政府强介入是对市场运行的直接干预，而直接干预的效果往往是适得其反。如，实行强化就业保护政策的结果往往会导致劳动力市场二元化：内部人（享有很高的就业保障的正规工作岗位上的职工）与外部人（非正规就业人员）及失业者和未被就业保护立法覆盖的人群之间的差距加大、硬化，造成正规岗位就业减少，非正规就业增加，造成更高的失业率，特别是长期失业，结果是社会不公平、社会排斥和社会歧视加剧。^[6]

五、我国劳资关系调整模式重构的主要路径

（一）政府在劳动关系中的定位：从直接干预到间接干预，避免政府强介入

2008年1月实施的新劳动合同法增加了若干旨在保护劳动者权利的条款，意味着长期失衡的劳资关系开始朝着平衡的方向发展。但是，由于新劳动合同法中强制性地规定了一些在市场经济国家中通常由劳资双方谈判确定的内容，而被批评为“政府干涉劳动力市场的合约自由，过度保护劳动者”。事实上，劳动关系是一种特殊的民事关系，自由谈判的劳动合同并不能充分保护劳动者的权利，也不是调整劳资关系的唯一途径，各国不同的经济模式下的劳动者权利保护模式是不同的，政府的干预程度和方式也有所不同，而新劳动合同法无疑是我国现阶段基于路径依赖的现实选择，相信随着我国市场经济模式的成熟，政府在劳资关系中的定位会逐步转向间接干预。

中国的劳动违法已成为一个长期的普遍现象，劳动者权益受侵害已成为一个相当严重的社会问题，劳资力量对比严重失衡，“强资本、弱劳工”的局面越来越严重，劳动关系失衡以及劳动合同失范已是社会公认的事实，如果任由这种现象发

展下去，无疑会对社会和经济安全带来重大隐患。新劳动合同法体现了政府力图将劳动合同法作为平衡利器来构建平等的劳资关系的决心，但是，政府采取的方式是直接干涉劳动合同内容的方式，这显然与新自由市场经济中的劳动者保护模式相去甚远。合作市场经济中虽然存在着诸多的政府干预，但是方式和中国有所不同。社会民主主义市场经济中，政府主要是采取间接方式，即通过法律政策等来平衡劳资双方的力量和利益，使得劳资双方在谈判时尽量处于平等地位，而不是直接干涉劳动合同的内容。但是，中国政府直接干预劳动合同法的做法显然是基于中国政治、经济、文化和历史的路径依赖的结果，是与中国目前政府主导的经济模式相适应的。中国市场经济是由计划经济转变而来的，至今经济中仍然是政府主导。政府主导的经济模式导致中国企业中的集体谈判难以实现，同时，劳动者难以参加公司治理结构。

在劳资双方力量严重不对等，公司治理结构以股东利益最大化为目标的情况下，政府直接干预劳动合同法，从某种程度上担当劳动者的代言人，成了现阶段唯一可行的方法。其实，政府直接干预劳动合同法的做法在别的国家也有发生。比如法国，劳资关系中国家干预占有极大比重，当劳资之间很难达成协议时，政府常常强制性实施劳动法规。当然，这种方法的弊端是显而易见的。新劳动合同法针对所有类型和规模的企业组织，这种法律的刚性化、统一化，使得劳动合同的内容不能随着劳动力市场以及企业的变化而变化，往往导致实践中无法实施。这也是一些学者质疑新劳动法的可实施性的原因。

我们认为，政府直接干预劳动合同法的做法只是一种暂时的手段，随着中国经济改革进一步深入，有中国特色的社会主义市场经济模式逐步成熟，法律制度体系进一步完善，政府会更多地减少直接干预。建议中国政府向社会民主主义经济国家的政府学习，将重点放在用法律政策乃至多种手段来均衡劳动者与资本方的力量，而不是直接干预劳动合同法。^[7]

政府对劳动关系的干预力和影响力，主要体现在运用行政、经济和法律的手段，通过立法、执法和法律监督，以及制定政策，依法行政，发挥其各种职能，对劳动关系的确立和运行进行必要的指导、监督和调整。就劳动行政行为而言，从目前我国现实的情况来看，必须尽快建立劳动行政调控机制。

一是切实转变政府职能。处在转型期内的劳动关系同样面临着剧烈的变化与转型。这种变化和转型首先要求政府切实转变职能，从资产的所有者、经营者与行政的管理者、宏观的调控者中分离出来。政府不再凭借资产所有权，通过层层隶属的行政机构对企业的经营活动实施行政控制，而应作为经济的宏观调控者，通过市场杠杆和中介间接地体现社会偏好，把握全局，统筹各方，为企业创造平等竞争的市场环境和运行环境，为劳资双方在企业中的有效合作提供保证并创造有利条件。

二是政府角色的重新定位。政府从转型中的劳动关系里逐渐淡出，并不意味着政府不能干预劳动关系或在劳动关系中无所作为，而是要求政府重新确定在劳动关系中的角色定位，从原先的通过行政控制的手段来处理劳动关系双方主体的管理者角色，转向主要依靠法律的、经济的手段来规范劳动关系双方行为的调控者角色。这种角色的转换与重新定位，有利于政府保护劳动者的合法权益；也有利于政府有效监督有关劳动法律法规在企业中的落实与实施情况，促进劳资双方进行平等的谈判以实现各自的利益均衡，为员工积极参与企业管理和分享利润提供必要的保障；更有利于政府作为独立的、公正的、公平的第三方参与劳动争议的处置与协调，缓解劳资关系的冲突和矛盾。

三是合理确定政府的责任边界。政府责任边界的确定首先要以保证市场经济秩序良性运行和各种经济主体利益得到基本保障为前提，继而从实践已经证明政府在其中的作用无效或低效的领域中退出，通过制度再造来规范雇主与雇员双方的行为，实现各自的利益要求。在重塑微观经济组织的基础上，对劳动关系的变化进行宏观调控，制定劳动关系政策，增强企业与员工对政府的认同感，减少劳动争议与劳资冲突，尽量创造平等的就业机会，降低经济变迁所带来的社会交易。^[8]

(二) 通过公司治理，从根本上改变劳动者的弱者地位

改变劳动者的弱者地位必须改变保护劳动者权益仅依据劳动法的思维模式，突破劳动法的传统范畴，借鉴德国的相关理论和实践经验，在我国公司治理中确立劳动权与资本权并重的双重架构，明确劳动者在公司中的法律地位，强化公司治理中的职工参与和权力的行使，从根本上改变劳动者的弱势地位。

同时，完善公司治理结构不能仅仅从传统的

公司治理理论入手，而应当建立与现代公司治理结构相吻合的理论基础和法制理念，其关键在于改变公司权力资本一元化的状况，使与资本相结合的劳动力获得应有的法律地位，而不仅仅是作为资本的附庸。毕竟公司运作要依靠货币资本和人力资本的有效结合，因此，必须承认公司权力来源的二元化，才能从根本上改变公司治理结构的基础。无视劳动者的权力，一味只从公司的“三会一层”上进行治理结构的调整，就和谐劳动关系的追求而言，只能是无源之水、无本之木。

要明确企业劳资关系中的劳动权利和股东权利，平衡劳资关系，在公司治理方面，要改变“强资本弱劳工”的局面，平衡劳动和资本的力量对比。德国公司法中实行的共同治理制度值得我们借鉴。这种理念认为，公司中的劳动和资本是一种伙伴关系；德国公司的最高权力机关被认为是劳动要素所有者和资本要素所有者对公司进行共同治理的场所，它应由劳动要素所有者与资本要素所有者的代表组成。德国法律规定，依法建立的监事会为公司的最高权力机关，其成员分别由职工委员会和股东大会推选的代表对等组成，即，职工在公司最高权力机关中拥有的代表比例与股东相同；同时，职工代表与股东代表享有同等的权利。

这种共同治理的理念同我国职工参与的传统比较接近，因而，可在我国的公司法律制度中予以改造和运用。首先，必须在法律上明确职工董事、监事的职权，使其真正发挥作用，而不是摆设。其次，要健全职工董事、监事工作制度。建立诸如信息沟通制度、参政议事制度、评议监督制度等，保证其充分行使权利。再次，要保证职工董事、监事的比例。董事会职工代表不少于 $1/3$ ，监事会中的职工代表不少于 $2/5$ 并充分赋予职工决策与监督的权利。比例过低，不利于职工参与民主管理。而且，必须有一线干部和工人进入，因为一线员工是公司的中坚力量，能反映公司职工大多数人的利益。第四，改进目前股东会全权决策的现状，将部分权力分配给董事会、监事会。由于股东会由股东组成，维护股东自身利益是股东会的唯一价值取向，因此难免在决策中忽视劳资关系的协调和员工福利、社会责任的承担。而董事会、监事会由于其组成人员的特殊性和人员素质等因素，易于做出更加合理的决策。最后，要继续发挥职工代表大会（职工大会）制度的作用。董事会在讨论公司重大事项和有关职工福利问题时，应听取职工代表大会（职工大

会）的意见。在董事会、经理的决定、行为损害公司利益时，职工代表大会有权提出异议，并向国家授权投资的机构或者国家授权的部门反映，责令其纠正；非国有企业的职工大会有权向股东会提出，并要求股东会否决其决定，并追究相关人员的责任。

（三）鼓励职工持股

我国目前在国企产权改革中有截然不同的两种观点和做法，即职工持股和管理层收购（MBO）。我国实行的职工持股制度形成于对公有制企业实行股份制、股份合作制的过程中，它是指依照法定程序，通过有偿认购或无偿配送的方式，使职工持有有一定数量公司股份的制度；管理层收购则是指由公司的管理层购买公司多数股份的制度。比较而言，在我国，职工持股比管理层收购具有更多优势：

首先，有助于促进企业民主。职工持股可以优化劳动者与生产性资源的结合方式，能够保证劳动者在企业中的主人翁地位，有利于调动劳动者的积极性。其次，保证职工获得剩余索取权。持股使他们能够拥有参与企业利润分配的权利，享有工资之外的经济收益。再次，有助于优化公司治理结构。职工持股可导致公司股权的多元化，进而形成良好的公司法人治理结构，有助于促进公司决策的科学化、民主化，防止和遏制少数企业经营者恶意经营、以权谋私等腐败现象。最后，有利于维护公司权益和社会公平。国企产权是卖给全体企业职工，不太可能形成卖方（所有者代表）和买方之间“少数人勾结”、故意压低价格、坑害国家以自肥的现象。这样，既防止了国有资产流失，也减少了腐败现象。同时，由于是全体职工持股，难以造成少数人（管理层）得利、多数人（职工）被剥夺的现状，这对于维护社会公平和社会稳定具有重大意义。

（四）完善工会的组织和职能

工会因工人维权运动的兴起而出现，并随着维权运动的发展而壮大，可以说工会为劳动者维权的使命是“天然”的。在协调劳动关系方面，工会的作用是多方面的。工会既可在事前发挥协调劳资关系的功能，也可在事后参与处理劳资纠纷；它不但能在微观上帮助个别职工维护合法权益，而且也可通过参与企业的制度建设保障职工利益；当然，工会还可以依托制定集体合同、影响劳动立法来维护职工的权益。但无论工会如何发挥作用，都首先需要增强自身的维权能力。“当劳资双方力量均衡，各方能充分代表各自利

益时，才有利于调整劳资关系。西方资本主义国家劳资关系发展的过程说明，独立的、作用强大的工会组织是协调劳资关系所必需的。”^[9]为此，必须改变现行体制，形成“强劳工”（强集体权利、强工会）。

1 独立的、作用强大的工会组织是平衡劳资关系的组织基础

西方发达国家的工会是自发性的群众组织，由劳工自愿组成，成员进退自由，工会领导人也是劳工的一部分。工会只代表劳工的利益，而不听命于任何其他组织或机构。工会的出现改变了单个劳工在劳资关系中处于明显不利地位的局面，工会使劳方在与资方交涉与谈判中处于相对平衡的地位，为争取劳工的利益发挥强大的作用。工会的目标主要是提高工资和增加工会成员的就业，工资和就业是工会同雇主之间集体谈判的结果。集体谈判是代表雇主和雇员利益的团体之间的博弈或决策过程，它应用一系列经过双方或社会认同的规则来约束工资、就业关系。工会在社会政治生活中也发挥重要的作用，对政府制定有关政策和法律产生重要的影响，使一些对劳工不利的政策和法律不能出台。^[10]

因此要改变我国工会职能，发挥工会的作用。发挥工会作用是为了平衡劳资双方的力量，形成劳资双方的制衡机制。首先，充分发挥工会的作用能增强劳方的力量，形成劳资双方力量的制衡，有效保护劳动者的权益。当劳动者权益受到侵犯时，与企业主谈判的不再是劳动者个人，而是整个劳动者的组织，从而增强劳方的谈判力量。其次，充分发挥工会作用，能够在劳方与资方之间形成劳资关系的自行调整机制，有效协调劳资矛盾，避免矛盾激化。当发生劳资矛盾时，能通过谈判及时、妥善地在企业内部自行解决。^[11]

2 通过立法保护工会的代表性和独立性

由于劳动者相对于雇主处于劣势，所以为了使劳动者的组织——工会能够具有与雇主平等谈判的能力，在集体谈判的立法中，保护工会代表性与独立性的内容十分重要。如美国的《国家劳资关系法》第1条用了相当篇幅阐明了立法宗旨，如其在结尾部分所说：本法宣布，美国的政策，是通过鼓励集体谈判的做法和程序，保护工人行使其充分的结社自由、自己组织起来的自由及指定他们自己选择的代表的自由，以便对他们就业的条件进行谈判或就其他问题进行互助或互相保护，以便当发生对商业的自由流通造成某种重大妨碍现象时，消除其根源并减轻和消除这种

阻挠现象。《国家劳资关系法》也是美国劳动法的重要组成部分，从中我们可以看到，美国并没有通过国家建立“标准”的方法来保护劳动者的权利（至少不是主要方式），美国是通过“平等武装”劳资双方的方法，国家设立结社、谈判规则等，由劳资双方通过集体谈判等形式谋求各自利益，从而达到平衡，缓和劳资矛盾。

当然，由于劳资双方力量天然的不平衡，如该法第1条中所说：在不拥有充分的结社自由或真正的合同自由的雇员与已经组成法人或其他所有权联合的雇主之间，谈判权力的不平等大大妨碍和影响了商业流通。所以，从内容上说，该法更多的是保证劳动者结社和谈判的权力。^[12]

建立以工会为代表的工资集体协商等集体谈判制度，健全相关的利益协调机制、诉求表达机制、矛盾调处机制和权益保障机制。在一个国家经济转型过程中，要采用市场化的方式解决劳工权益保障问题。首先，政府要允许劳动者组织和团结起来并保证其组织的独立性；其次，要保障劳动者和雇主博弈过程的公平公正；最后，要保证劳动者作为弱势群体对于雇主这样的强势群体的抵抗权不被剥夺，即从宪法和相关劳动法规中赋予劳动者基本的人的自由的自由化。至于具体的博弈和制衡的结果，只要不违背国家基本法律规范、遵守国家的各项基本标准、劳资双方相互能够接受即可。

我国目前的情况是，劳动合同法、公司法等规定了劳动者有集体谈判权，也规定了工会应当代表劳动者与雇主进行集体谈判，但是问题在于我国的工会不是独立的劳动者组织，行政依附和官僚化色彩太过浓厚。劳动力市场化意味着工会必须是个人自己独立的利益代表，工会必须从国家政权组成部分转变成工人阶级的利益组织化机构，工会真正成为工人利益的聚合组织必须经过长期而曲折的发展过程。

要解决这样的争议只有继续推进改革深入，向社会的纵深即政治体制改革的层面推进。目前集体谈判主要在企业一级进行，关于区域和行业、产业层面的集体谈判还缺乏相应的法律依据。相当多的企业中存在着集体谈判和集体合同严重流于形式的现象，一些工会和企业重签订轻协商，集体合同部分照抄法律法规的规定且不符合企业实际。由于在多数非公有制企业中工会的谈判能力有限，以及国家对一些国有企业的工资总额仍保持相对的控制权，因而在这些企业中工资谈判还难以真正开展。^[13]“现有工会组织体制和传统

的工作运行方式难以适应改革的实践，迫切需要真正代表工人利益，能够站出来与企业谈判并制约企业违规行为的独立的工会组织。在现阶段，由于建立真正的集体谈判制度涉及政治体制、意识形态等方面的问题，理论探讨障碍较多，实际操作难度极大。”^[14]

3 承认罢工权使工会拥有在集体谈判中制衡雇主的手段

集体谈判的结果有两种，当集体谈判取得成功的时候，则谈判双方签订集体合同，确定集体谈判的成果，并使之具有法律效力。还有一种可能就是集体谈判失败，即谈判双方没有达成一致或妥协。在这种情况下，工会为了迫使雇主重新考虑工会的条件，达成妥协，可以使用或威胁使用罢工手段来使雇主就范。因此，在集体谈判的立法中，规定罢工权的行使非常重要。没有罢工权的集体谈判，无异于集体行乞。各国法律一般都对罢工进行了限制性的规定。主要对罢工的主体、规模、目的做了限制。罢工的主体是工会领导下的劳动者。劳动者没有工会的领导和组织而自行组织的罢工叫“野猫罢工”，是非法的。一般来说，公务人员不可以罢工，有关公共利益的职业，比如医生、公共交通部门不允许罢工。罢工的规模应该限制在一定范围内，不应该超出合理的限度而给公共利益和社会安定带来过大的不利影响。罢工的目的在于集体谈判中签订集体合同。^[15]

4 尽快制定和出台集体合同法

集体合同实施是保护劳动者的最重要的核心环节。目前，我国劳动法、工会法和劳动合同法中都有集体合同条款，其立法已经在主题、协商、程序等问题上建立了一整套较为完善的制度，全国各地也相应出台集体合同条例，但在实践中效果仍不明显。其主要原因，一是仍然在于劳方力量较弱，无法形成与资方平等对话协商的局面。二是现行的法律存在规定分散、过于原则、缺乏操作性且法律之间规定不相一致；而规章的立法层次低，缺乏法律的权威性；没有明确平等协商和签订集体合同的法律责任等问题。要根本摆脱这一局面，必须提高集体合同立法的层次，专门制定集体合同法，以解决好上述相关问题，并力争早制定、早出台。

六、结语

我国劳资关系调整模式应该构建多元化模式，形成政府主导型的劳资关系调整模式，再逐步向以非政府组织多元化调整劳资关系模式过渡。不同的调整模式，特点和适用范围不一样。单独凭借其中一种不可能达到很好效果。我国的劳资关系调整很难模仿国外的模式，解决劳资关系紧张的根本途径在于建立适合中国国情的劳资关系多元化调整模式，从而实现我国劳动维权真正的全方位、立体化，最终建立与市场经济相适应的稳定和谐的劳动关系。

〔参考文献〕

- [1] 向德行. 当代中国劳动关系问题研究——从工会的视角看劳动关系调整 [J]. 工运研究, 2007, (14): 24-31
- [2] 蔡宇宏. 社会民主主义与自由主义的比较 [J]. 学术研究, 2006 (12): 31-34
- [3] [5] 权衡, 杨鹏飞. 劳动与资本共赢逻辑 [M]. 上海人民出版社, 2008 167-168 172-173
- [4] [7] 施晓红. 政府在劳动关系中的定位: 从直接干预到间接干预 [N]. 中国经济时报, 2008-08-08
- [6] 徐小洪. 浙江模式劳动关系——自行协调、走向两利 [J]. 浙江社会科学, 2008 (11): 9-15
- [8] 吕景春. 和谐劳动关系的“合作因素”及其实现机制——基于“合作主义”的视角 [J]. 南京社会科学, 2007 (9): 31-41
- [9] 孙祖芳. 构建和谐劳动关系中的政府职能 [J]. 上海大学学报, 2008 (4), 23-29
- [10] 王大庆, 焦建国. 劳资关系理论与西方发达国家的实践 [J]. 经济研究参考, 2004, (43): 2-3
- [11] 雷云. 建立适合中国国情的劳资关系调节模式 [J]. 云南民族大学学报(哲社版), 2007, (3): 59-62
- [12] [15] 罗天虎, 丁宁. 劳动关系模式对集体谈判立法的影响 [J]. 生产力研究, 2007, (5): 55-57
- [13] 郭明. 我国社会劳资关系的演变及趋势 [J]. 行政论坛, 2008, (5): 10-14
- [14] 郭悦. 转型时期中国劳动关系研究 [N]. 工人日报, 2005-01-07