

doi:10.13582/j.cnki.1672-7835.2021.01.021

论和谐劳动关系的制度优势与调适机制

杜宁宁

(华南理工大学 马克思主义学院,广东 广州 510640)

摘要:和谐劳动关系是和谐社会的应有之义,是国家良政的基础和社会善治的目标。我国和谐劳动关系的实现有着中国特色社会主义的制度供给,较西方国家更具有达致和谐的制度优势。社会主义基本经济制度为和谐劳动关系奠定了所有制、分配制和体制上的基础,协商民主制为和谐劳动关系提供了理念指引和治理方略,传统文化则为新时代劳动伦理的建构注入了和合的基因。我国劳动关系治理上的制度优势最终通过具有中国特色的劳动关系调适机制实现向治理效能的转化。

关键词:中国特色社会主义制度;和谐劳动关系;制度优势;调适机制

中图分类号:D621 **文献标志码:**A **文章编号:**1672-7835(2021)01-0158-08

构建和谐劳动关系是我国新时代劳动关系改革的重要目标。劳动作为人的基本实践活动,是人的社会性的体现,是人的本质的投射,因而劳动关系构成了社会关系最为重要的组成部分,它的和谐有序是社会和谐的应有之义,是保障和改善民生的重要内容,是社会达致“善治”的重要标尺。2015年《中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见》(下文简称《意见》)将“推动中国特色和谐劳动关系的建设和发展”作为目标任务;十九大报告提出要“完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制,构建和谐劳动关系”;十九届四中全会进一步明确,“健全劳动协调机制,构建和谐劳动关系,促进广大劳动者实现体面劳动、全面发展”。这些制度从宏观和顶层视角,为劳动关系调整提出了和谐、有序、协调的总体要求和目标导向。

由于制度基础和性质的差异,社会主义中国的劳动关系具有更高的制度起点和达致和谐的制度优势。中国特色社会主义制度为我国劳动关系的和谐确立了总体框架,公有制、按劳分配和社会主义市场经济体制勾画了劳动关系理论与实践发展的经济基础,中华优秀传统文化赋予了劳动关系以

“和合”为旨趣的伦理内核,中国特色的民主政治为劳动关系协调提供了民主、协商、自治的制度机理。本文从制度阐释和比较优势的视角,寻求中国特色社会主义对和谐劳动关系的制度贡献,并探索提升劳动关系治理效能的特色调适机制。

一 “三位一体”的基本经济制度:劳动关系和谐的经济优势

十九届四中全会通过的《中共中央关于坚持和完善中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化若干重要问题的决定》,将公有制为主体、多种所有制经济共同发展,按劳分配为主体、多种分配方式并存,社会主义市场经济体制作为我国基本经济制度,呈现了“三位一体”的基本格局。它首先将公有制作为经济的基本面和压舱石,通过并存的其他所有制形式保持适应性和增进经济活力;其次,在分配方式上配套和适应上述所有制形式的是“以按劳分配为主、多种分配方式并存”,促进劳动者多劳多得、各尽其能;最后,“不同所有制和不同分配方式的内在协调是在社会主义市场经济体制内并通过市场经济的调节作用来实现的”^①。中国特色社会主义基

收稿日期:2020-08-22

基金项目:广州市哲学社会科学“十三五”规划课题(2017GZYB55);2019年度广东省高校思想政治教育课题(2019GXSZ001)。

作者简介:杜宁宁(1979—),女,吉林四平人,博士,副教授,广东省习近平新时代中国特色社会主义思想研究中心华南理工大学基地特约研究员,主要从事劳动法与劳动关系研究。

^①杨国斌:《将制度优势更好地转化为治理效能——访华中科技大学国家治理研究院院长欧阳康教授》,《马克思主义理论学科研究》2020年第1期。

本经济制度,既是我国劳动关系生成和演进的前提,也是新时代我国劳动关系未来发展的宏观制度背景。基本经济制度为我国劳动关系的和谐奠定了所有制、分配制和体制上的基础,具有西方以私有制为基础的经济制度无可比拟的优越性。

在资本主义生产条件下,以私有制为核心的生产方式内在包含着劳资对抗,这一体系内效率与公平是泾渭分明的目标系统,通过两种不同的机制来相互弥补:效率通过资本主义的生产体系来完成,最大限度的追求剩余价值的创造与实现;公平通过社会福利制度来体现,对那些无法紧跟效率要求的社会群体予以扶持。然而,对于生产的无限追逐,还是将负担沉重的国家福利远远抛在了后面,即使是西方学者也不能不重新审视,资本主义制度下的效率与福利似乎不仅无法兼容、甚至背道而驰。正如马克思所说,这是资本主义生产方式的“一直还隐蔽着的内在性质”,正是由于无限地追求和攫取剩余价值,导致资方的效益增长建立在劳方利益减损和剥夺的基础上,出现了“此涨彼消”效应,资本增殖通过劳动者的劳动并最终通过剥削劳动而实现,而劳动在资本主义条件下不断创造剩余价值同时,也不断生产“与自己对立的异己力量——资本”^①。劳资经济利益上的根本对立,成为资本主义生产方式蕴含的不可调和的内在矛盾,由此衍生出分配上的悬殊(人与人之间的冲突)、环境污染和资源匮乏(人与自然的冲突)以及对自身存在方式的否定(人与自身的冲突)。恩格斯在《反杜林论》中指出:“现代资本主义生产方式所造成的生产力和由它创立的财富分配制度,已经和这种生产方式本身发生激烈的矛盾,而且矛盾达到了这种程度,以至于如果要避免整个现代社会毁灭,就必须使生产方式和分配方式发生一个会消除一切阶级差别的变革。”^②马克思揭示了被资本主义生产方式下物与物等价交换表象长期掩盖的人对人的剥削和压迫,经济利益的根本对立奠定了劳资对抗的基础,只要这一基础未变,劳资对抗就不会消失,正如马克思所言,“任何依赖于竞争的而不是直接合作

的动机、依赖于不仅使利益冲突合法化而且还鼓励这种冲突的动机的体系,都不可能是社会合作的最有效率的或最人道的形式”,“任何社会如果必须把狭隘的、冲突的利益作为基本动机,它就是有缺陷和不发达的社会”^③。由此,“生产方式是一个社会发展的命脉和阿基米德点,要想根本改变资本主义社会人与物颠倒的社会关系和结构,必须从变革社会生产方式入手”^④。

冲破私有制约束的以工人联合生产的更高级的合作化生产方式,使得劳资和解以致和谐获得根本上的理由。生产资料公有制是社会主义的根本经济特征,是社会主义经济制度的基础。公有制确立了全体劳动者对生产资料的所有关系,在用人单位内部加入了私有制条件不能容纳的“劳动者控制”,从根本上终结了对生产资料的争夺,实现了所有者即生产者,生产者为自己的利益而从事劳动、创造价值、分配价值^⑤。通过在生产体系内部运用正义标准对劳动关系进行控制,弥补了资本主义条件下分而治之所带来的目标相左和制度互斥。同时,在对抗市场体系的否定性外差因素^⑥时,公有制也将因较少遇到私人利益的政治对抗而更为有效。我国各类企业近年来深化改革,逐步采取职工持股、职工所有权形式组织和管理企业,劳动者不仅作为用人单位的员工而贡献劳动力,也因其身份的变化使得其有权分享对企业的控制权和剩余收益索取权。企业所有权和经营权历经了单一所有制条件下的统一、多种所有制形式下的分离、现代企业制度下两权并重的创新尝试,所有制形式的改革始终没有动摇公有制作为基本面的核心地位,反而因各种改革创新而不断加强。

在分配制度上,“按劳分配”是以劳动者的有效劳动、劳动创造价值的多少来做基本的考量,同时兼顾弱势群体的体面生存需要,在再分配中实现价值分配的公平有序。按劳分配本身,尽管也存在因劳动能力先天差异而导致的分配不公现象,但是“权利决不能超出社会的经济结构以及由经济结构制约的社会的文化发展”^⑦,以“劳动

^①韩喜平,何况:《劳动社会关系分析与和谐劳动构建——马克思〈雇佣劳动与资本〉的方法论启示》,《马克思主义理论学科研究》2019年第6期。

^②《马克思恩格斯选集(第3卷)》,人民出版社1995年版,第527页。

^③艾伦·布坎南:《伦理学、效率与市场》,廖申白等译,中国社会科学出版社1990年版,第150页。

^④白刚:《〈资本论〉与人类文明新形态》,《四川大学学报(哲学社会科学版)》2017年第5期。

^⑤唐鑑,刘华:《新中国劳动关系70年:发展、变革和迭代》,《求索》2020年第3期。

^⑥外差因素,是指市场交换对毗邻或第三方的影响。有利的毗邻效应被称为肯定性的外差因素;有害的毗邻效应被称为否定性的外差因素。

^⑦《马克思恩格斯选集(第3卷)》,人民出版社2012年版,第364页。

者为尺度的平等”必经“以劳动为尺度的平等”阶段^①,就我国社会主义初级阶段而言,按劳分配就是对应生产资料公有制的、符合社会经济结构和发展状况的、我们能够达到的、公平的分配方式,按劳分配具有历史正当性。按照马克思的理解,生产资料所有制是生产关系的基础,它决定人们在生产中的地位 and 产品的分配关系。而分配关系又不能全然由价值创造决定,这是社会主义分配制度的典型特征。社会主义分配制度,本质上既不是纯粹的经济行为,也不是纯粹的公益行为,而是两者兼而有之,在分配中不排除福利因素,但也不会使福利因素覆盖对效率的判断和追求,而是在两者间寻求既能对社会形成有效激励,又能够实现弱势群体体面生存的平衡之道。就企业的功能看,作为经济生活的基本单位,它不仅是企业主获利的工具,也是一种产出社会关系的重要方式。因而无论是宏观经济还是微观企业,分配方式既要满足效率的目标,又要以符合正义标准的方式去追求效益,效率的经济目标与正义的社会目标在社会主义生产方式下融为一体。

社会主义市场经济体制将社会主义制度与市场经济有机结合,发挥市场在资源配置中的决定性作用,同时在重要决策、重大项目、重点工作和防范重大风险中,又保持着国家宏观调控的优势,这就为劳动力市场改革、劳动关系演进和劳动纠纷调处,奠定了体制优势。我国自1978年进行经济体制改革以来,统包统分的铁饭碗被打破,逐步建立了与中国特色社会主义市场经济体制相适应的用工模式。政府通过各种制度的设置和调整,适应变化的劳资关系,实现了劳动力资源调配的市场化,劳动关系缔结的契约化和劳动关系调整的法治化,劳动关系真正摆脱了行政隶属而进入市场契约化发展阶段,从源头上确立了建基在合意基础上的劳动关系缔结、演进和终止,弱化了公权和强制的色彩,这一外在体制的变化迎合了劳动者的主体意愿,外在体制与内在动力发生了

融合。

基本经济制度“三位一体”的格局,既推动了经济的快速增长,又保持了社会的稳定安全,大为减少私有制条件下的劳动异化,体现了社会主义条件下对市场的道德约束,也证明了社会主义市场关系能够满足道德正义的要求。我国基本经济制度之所以能够实现人与人之间的相互关照和共赢互利,并非因为这种制度组合消解了个体利益,而是因为个体利益与共同体利益在这种制度中达到了真正的统一,是马克思所说的“每个人的自由发展是一切人的自由发展的条件”^②。这一生产方式的变革,实际上是“把人从资本的统治中解放出来,把异化给‘资本’的人的独立性和个性归还给人”^③,公有制对劳动者主体地位的确认、按劳分配对公平正义的坚持以及市场体制对自主意愿的尊重,就是基本经济制度为劳动关系和谐提供的经济优势。

二 “和合”旨趣的伦理观念:劳动关系和谐的文化优势

社会由人构成,而人是文化的存在。“人从来都置身于一种文化之中,人从来没有离开过文化存在。社会本身就是一个文化有机体。”^④文化基因的迥异决定了和谐劳动中西有别的解读。私有制条件下的市场经济,在以效率为核心的同时,衍生出等价交换、私利至上、崇尚自由为表征的契约精神和个人主义。然而,自由主义与个人主义的全面贯彻和无限追求也使得人类生活的其他价值大大降低,这从无论是亚当·斯密、黑格尔,还是近代社会学者蒂特马斯的论著中,都表达了同样的担忧^⑤。私权的无限推崇,使得资本主义一方面鼓舞个人的利己主义本性,一方面又试图设计出防范这种追求的社会结构,在两极间摇摆而始终无法给出解决的答案,出现了不同程度的治理危机。“过度的个人主义产生了深远以及破坏

^①在产品分配上,以劳动者为尺度指的是共产主义社会的“按需分配”,而以劳动为尺度指的是社会主义社会的“按劳分配”。参见刘军:《马克思国家观的三大理论创新》,《河北法学》2006年第6期。

^②《马克思恩格斯文集(第2卷)》,人民出版社2009年版,第53页。

^③杨乔乔:《〈资本论〉现代性维度阐释及其时代意义》,《马克思主义理论学科研究》2020年第1期。

^④戚畅:《论和谐文化与和谐社会的关系》,《东北师大学报(哲学社会科学版)》2011年第3期。

^⑤亚当·斯密曾指出,商业的发展使得“勇敢精神”——推动人们为了祖国敢于牺牲其生命与财产的爱国主义精神——每况愈下(参见A·斯密:《正义、政策、复仇、军备讲演集》,商务印书馆2014年版,第258页);黑格尔认为,亲密关系的持久感情和爱国主义,它们都是与计算的、自私的或谋求个人最大功利的经济人或市场的动机格格不入的,市场交往的特征,使得人们把像婚姻与家庭这样亲密的人类关系理解为自私的、审慎计算的关系,是一个巨大的错误(参见黑格尔:《法哲学原理》,范扬等译,商务印书馆2010年版,第176—184页);蒂特马斯认为,社会政策应该“有助于实现所有公民的社会和道德潜能”,“允许并鼓励利他主义、互惠和社会责任之情的自我表达”,因为“减少社会不平等是创建共同文化以及在利他主义基础上建立社会关系的先决条件。”(参见艾伦·肯迪:《福利视角——思潮、意识形态及政策争论》,周薇等译,上海人民出版社2011年版,第14—17页)。

性的不均衡状态,过多的注意力集中在个体的权利上,却很少关注这些个体的社会责任,而对这种责任的认同可以维持社会秩序,并且有利于稳定他们所生活的社区”^①，“在一种自我中心、本位取向的情况下,如果人们都只关注自己,经济可能会发展,但没有一个社会可以良性运转”^②,完全的市场化排斥利他主义,出现了社会关系物质化、人的本质的异化等种种社会问题。反思资本主义制度带来的文化困境,自由成为了无所不包的许可,为了对个人利益和欲望做出妥协,社会付出了巨大代价,同时随着利己动机的正名和确认,也使得利他主义的召唤丧失了最后的吸引力。然而,抛开意识形态的差异,我们都不得不承认,人类的精神价值,包括对秩序、自由、正义的追求,一定建立在某种利他主义的确信上,没有对他人利益等视同观的信念,就没有这些价值的实现。

中国特色社会主义文化,源于中华民族五千年历史所孕育的优秀传统文化。古代儒家思想核心观念“仁、义、礼、智、信”中,就体现了对仁爱、信义的推崇,梁启超对儒家思想的精神实质概括为:“儒家哲学,范围广博。概括起来,其用功所在,可以《论语》‘修己安人’一语括之。”^③“修己安人”就是中华文明崇尚信任、奉献和推己及人的基因烙印。《中庸》“道并行而不相悖,万物并育而不相害”的观念,彰显着追求不偏不倚、平衡有度、求同存异的中国式和谐的解读。中华传统美德的核心价值理念传承至今,与新时代中国社会发展相结合,演变为“富强、民主、文明、和谐、自由、平等、公正、法治、爱国、敬业、诚信、友善”为基本内容的社会主义核心价值观,它所强调的国家层面的和谐、社会层面的平等、个人层面的友善,与传统文化推崇以“和”为贵的精神实质同出一辙。正如习近平所归纳:“培育和弘扬社会主义核心价值观必须立足于中华优秀传统文化。牢固的核心价值观,都有其固有的根本。抛弃传统、丢掉根本,就等于割断了自己的精神命脉。”^④正是传统文化的滋养,造就了中国特色社会主义文化制度中和谐的基因。

以“和合”为核心的中国传统文化,培育了中国人独特的思维理念和处事原则,直至在劳动关系协调上,无论是国家层面的立法和政策,还是企业层面的文化和职业伦理,以至个人层面的职场人际关系,都围绕和服务于劳动关系的“和谐”,以职业劳动的和谐和幸福为调整目标。传统和谐观念在现时代又接纳与融合了马克思主义的辩证观点,将人际关系的融洽、人与社会的协调、物质与精神的统一、回报与奉献的涵纳等融汇其中,形成了极富中华文化底蕴和新时代中国特色的劳动伦理。以这种伦理观审视今日之劳动关系,它被塑造为:

第一,强调合作共赢而非对抗互损。作为经营主体的企业必然以经济效益的追逐为目标,但是对效益的追求与劳动者权益的维护并不构成冲突的两面,恰恰相反,“就国民经济的整体而言,作为经营实体的企业的根本利益同时也就是一国全体劳动者的根本利益,如果企业不景气,国民经济萧条,劳动者连基本的就业都实现不了,任何权利都将失去依傍而无从保障”^⑤,劳动者经济权益和其他权益与企业命运有着密切关联。“由于劳动关系为‘利益共同体’的关系表征,劳资双方利益皆维系其中,合作则共赢,冲突则互损。”^⑥基于“利益共同体”的视角看待劳动关系,合作与共赢才能成为劳动关系的“主调”,实现“效益共创,利益共享”。以此主调为出发点,有利于纠正过去制度安排中过多的“对抗”视角和“弱者”预设,注重“倾斜保护”的工具价值而非目的价值^⑦,回归劳动制度客观和弹性的指导功能。

第二,注重劳动者全面发展而非单纯效益创造。按照马克思设想,只有摆脱了单纯以物质财富创造为目的的劳动后,劳动者才能开启自由和全面发展的新开端,这一历史进程必然在生产力高度发达、物质财富充分涌流的共产主义社会才能实现。当前,劳动固然是劳动者谋生的主要手段,但是在中国全面进入小康社会的发展阶段,劳动作为单纯谋生属性的社会活动的历史也将渐行渐远。一方面,企业的社会责任被一再提及与强

① 艾伦·肯迪:《福利视角——思潮、意识形态及政策争论》,周薇等译,上海人民出版社2011年版,第63页。

② Etzioni, A. *The Spirit of Community*. London: Fontana Books, 1995, p.24.

③ 梁启超:《清代学术概论·儒家哲学》,天津古籍出版社2004年版,第100页。

④ 郑杭生:《论“传统”的现代性变迁:一种社会学视野》,《学习与实践》2012年第1期。

⑤ 杜宁宁:《强者理念与弱者理念的对弈——论劳动法双重视角的碰撞》,《湖南大学学报(社会科学版)》2016年第3期。

⑥ 冯彦君:《“和谐劳动”的观念塑造与机制调适》,《社会科学战线》2016年第7期。

⑦ 这里的“弱者”预设和“倾斜保护”,是指根据劳资双方力量对比,尤其是根据劳动者经济上、组织上和人格上对资方的从属,我国劳动关系调整法律与政策将劳动者置于弱者地位,进而设计了诸多对劳动者进行倾斜保护和特殊扶持的制度,一般表现为通过增加资方义务和责任的方式对劳动者进行保护。

调,企业的社会责任首先体现为对员工的责任,即在物质福利满足之外,精神利益的赋予越来越成为社会普遍认同的社会责任维度;另一方面,新生代劳动者更为注重涵纳“发展权”的劳动关系。即在追求经济回报外,新生代劳动者更为注重就业的软环境,诸如“对劳动者身份的尊重、体面劳动与人本精神以及社会发展成果的共享”^①等具备发展权特征的精神利益实现与否,甚至能够超越物质回报成为青年一代择业的重要影响因素。由此,和谐劳动的衡量标准,亦不能停留于物质回报是否丰厚的单一视角,能否给予劳动者全面发展的机会和个人成长的舞台,越来越成为和谐劳动关系的重要考量。

第三,关注动态和相对的和谐而非绝对和静态的和谐。“和谐是一种‘和而不同’的和谐、一种相对的和谐、一种矫正的和谐”^②,劳动关系的和谐,不是将劳动关系放在静态的绝对的指标体系中去衡量,从其现实性上也无法追求劳资利益彻底走向一致。这就意味着劳动关系一定是在动态中逐步调整的,正如有学者所言,静态和谐的执着使得国家干预脱离了“底线控制”的逻辑,劳动关系的意定空间一再被挤压,大量外部权利义务成为了劳资关系不协调的新动因^③。动态和相对的和谐,更强调劳资关系内生力量而非外部干预,也就是将更多可以自由议定事项交由劳资双方协商解决,前置基于自由意志所设定的权利义务,更具备遵守和履行的心理基础,发挥外在强制无法起到的调控效果;动态和相对的和谐,更聚焦劳动关系演进与协调的全过程,而非单纯追求“签约率、解约率、纠纷发生率”等以结果呈现的指标;动态和相对的和谐,兼具个别劳动关系和谐和集体劳动关系和谐的相互增进,以及个案正义与普遍正义的相互连接,形成对劳动关系是否和谐的综合化、流动性、过程性的一体考量。

三 协商民主的治理方略:劳动关系和谐的政治优势

藉由2008年金融危机,西方所谓完善的制度构造面对新的世界经济政治形势,出现了集体失察、失声和失能现象,治理缺陷暴露无遗。以商品化为历史起点、以财产权为核心、以资本至上为意

识形态本质的西方民主政治,勾勒出一幅虚假的繁荣景象,越是创造财富越是积累贫困,越是追求公平越是造成失衡,越是保障私利越是践踏自由。这一人类历史从未有过的奇特制度现象,引起了东西方学者的关注和反思。西方民主政治制度以商品为逻辑起点,打通了资产阶级登上历史舞台的道路,进一步开启了以商品经济法则取代人性法则的过程,确立了自由、平等、正义等核心价值地位。然而以私有财产权为核心的制度不再仅仅局限在经济领域发挥作用,市场经济的持续发展要求建立一套与之相适应的全面制度体系,“社会契约就不再只与政治权力相关,在资本主义制度体系构建中,人性论最终被财产权以更隐蔽的、合法的方式所置换”^④,自由实质上演变为经济诉求的自由,平等权沦为资产阶级的特权,正义则成为了追求利润和占有最大财富的人性正当。当人类的全部生活都变成了商业生活,人类的所有关系都变成市场关系时,商业社会运作模式的伦理规范和行为规则使得人们生活的价值和人性的光辉都变得越来越黯淡,今日“西方世界普遍出现的权利制衡机制失灵与治理低效、选举制金钱化和民意的衰退、政党制度的游戏场与公共力量的消解等问题,都源于西方民主政治制度所坚守的自由秩序立场失效所导致”^⑤,西方政治制度的普世幻象彻底破灭。

“善制”才能“善治”,中国特色社会主义的民主政治集中体现人民意志,保障人民权益,激发人民创造活力,用制度体系保证人民当家作主。中国共产党早在十七大就将民主政治上升到前所未有的高度,提出“人民民主是社会主义的生命”的命题,民主成为党和国家政治生活的基本要求和重要基础。相较于西方的自由民主,有学者把中国特色社会主义政治制度的特性简要归结为“符合民意、适合国情、卓有成效”^⑥,充分体现了中国特色社会主义政治制度的强大生命力,它在改革中体现开放和包容、在创新中兼顾国情和民意、在进取中保持稳定和可控。十九大报告凝练的“道路自信、理论自信、制度自信、文化自信”,彰显着中国制度建设中逐渐增强的主体意识,也表明我们“从调整制度适应环境的阶段逐步过渡到了发

①谢德成:《新时代劳动法的功能拓展与制度调适》,《当代法学》2019年第4期。

②冯彦君:《中国特色社会主义社会学理论研究》,《当代法学》2013年第3期。

③董保华,李干:《构建和谐劳动关系的新定位》,《南京师大学报(社会科学版)》2016年第2期。

④张斌:《西方民主政治制度的普世幻象》,《当代世界与社会主义》2017年第6期。

⑤张斌:《西方民主政治制度的普世幻象》,《当代世界与社会主义》2017年第6期。

⑥辛向阳:《中国特色社会主义政治制度的五大优势》,《党建》2012年第5期。

挥制度优势来改善环境的阶段”^①。中国特色社会主义民主政治,采取了符合中国实际的协商民主制。习近平指出,协商民主是我国社会主义民主政治的特有形式和独特优势。十八届三中全会决议提到,协商民主要以“经济社会发展的重大问题和涉及群众切身利益的实际问题”为内容,确定了协商民主具有政治性事务协商和公共性事务协商的性质,有学者将后者称为“治理性的协商”^②,这其中自然涵纳劳动关系上的协商协调。在《关于加强社会主义协商民主建设的意见》中,人民团体协商、基层协商、社会组织协商等被确立为协商的实践形式,意味着劳动关系协调中的行业协会、基层劳动争议调解组织和劳动关系促进协会等劳动关系多元协商主体和多层次调解机制获得了角色上的确认和工作上的依据,在劳动关系协调领域发挥协商民主“促进参与者的合作互动、降低民主的社会成本、提高公共政策的民意支持、增强政治合法性”^③的功能。此外,劳动关系协调所需的以人权(劳动权)保障为核心、多元主体协同、共建共治、民主议事和代表机制等理论与实践要素,均建基和深嵌于协商民主制的运行机理之中。总之,协商民主为劳动关系协调提供了理念指引和实践方略,而劳动关系协调则是协商民主在基层、在实践领域的具体表达。

为贯彻民主协商、群众自治原则,国家逐步制定和完善了一系列法律、法规和政策,充分保障和发挥劳动者在企业中的民主权益,促进企业民主选举、民主决策、民主管理和民主监督,保障职工的知情权、参与权、表达权和监督权。《劳动法》第8条规定,劳动者依照法律规定,通过职工大会、职工代表大会或者其他形式,参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。《工会法》第6条规定,维护职工合法权益是工会的基本职责。工会通过平等协商和集体合同制度,协调劳动关系,维护企业职工劳动权益。工会依照法律规定通过职工代表大会或者其他形式,组织职工参与本单位的民主决策、民主管理和民主监督。劳动立法对于劳动者民主权利的规定,主要通过代表职工权益的工会发挥其职能来

实现,并逐步建立健全了三方协调机制(《劳动合同法》第5条)、集体协商机制(《劳动合同法》第6条)和监督代表机制(《劳动合同法》第78条),来确保用人单位职工参与本单位的民主决策、管理和监督。上文《意见》中又强调,要建立健全企业民主管理制度、推进厂务公开制度化和规范化、推行职工董事和职工监事制度等。此外,我国劳动立法规定,对于涉及劳动者切身利益的重大事项的讨论和实施,必须经职工代表大会或全体职工讨论、提出方案和意见,平等协商或者修改完善相关事宜,逐步推行劳动重大事项上的劳资共决等。

习近平指出,“人心是最大的政治,共识是奋进的动力”^④。劳动立法和政策作为劳动者权利保障和劳动关系调整的重要制度安排,明确了劳动关系协调上的主体权益、协商形式、监督模式和代表机制,处处体现理性参与、平等沟通、整合共识、互惠谅解等协商民主制的价值和目标,实现了对协商民主制的具体诠释^⑤。

四 制度优势向治理效能转化的媒介:劳动关系调适的特色机制

制度的生命力在于执行。十九届四中全会提出,要将社会主义协商民主在内的制度优势转化为国家治理效能。“治理路径的优化和治理方式的变革,是制度优势转化为治理效能不可缺少的条件”^⑥,探索应因现实发展需要的劳动关系特色调适机制,是制度优势最终转化为劳动关系治理效能的重要媒介。

(一) 法治调适机制与其他调适机制的协同

传统文化价值观“作为一种柔性的力量可以对当今的社会治理、国家治理提供有益启示,这种柔性力量运用得好的话,可以达到‘无为而治’的效果”^⑦。十九大报告更是明确指出,要深入挖掘中华优秀传统文化蕴含的思想观念、人文精神、道德规范,将传承了传统文化精髓的社会主义核心价值观融入社会发展各方面,转化为人们的情感认同和行为习惯,推动社会更加文明进步。一直以来,对于劳动关系的协调,多注重正式调整机制

①杨雪冬:《全球化背景下的中国制度优势》,《中国特色社会主义研究》2013年第4期。

②学者张敏认为,协商民主有政治性和治理性两种属性,治理性协商来源于政治性协商。参见张敏:《协商治理与美好生活实现:基层协商的归宿及其时代意义》,《党政研究》2020年第4期。

③贾绘泽:《国外学者政要论中国特色社会主义制度优势的根源综述》,《高校社科动态》2016年第2期。

④《习近平在全国政协新年茶话会上的讲话》,《中国政协》2019年第1期。

⑤李强彬,何思吉:《协商民主与公共价值的创造》,《理论探讨》2019年第1期。

⑥陈金龙,魏银立:《论我国制度优势的多维功能》,《马克思主义理论学科研究》2020年第1期。

⑦杨筱明,杨敏:《传统的“重构”与“新构”——试析习近平传统文化观》,《理论月刊》2017年第11期。

发挥作用,劳动纠纷的解决基本形成了从调解、协商,到仲裁和诉讼的单一法定途径。固然调解与协商也具有某些柔性色彩,但仍需由规定主体做出,遵循法定程序,制成效力文书,行政主导的刚性特征依然明显。毋庸置疑,劳动关系的人身属性使得忠诚、保护、和谐等柔性需求较为突出,因此法治之外的其他调适机制具有更宽的适用波段。基于灵活性、共情性、自愿性等特点,可以将劳动争议通过党建工作、企业文化、苦情诉说、人际关系等渠道增加价值认同和情感共振,也可以通过社会工作者、心理咨询师、劳动关系调解员和志愿者等主体增进沟通和凝练共识。值得关注的是,在上文提到的《意见》中,提出构建“党委领导、政府负责、社会协同、企业和职工参与、法治保障”的劳动关系调整机制,突出了劳资关系调解中党组织主导的基本格局。具体而言,企业和基层党组织,应该在劳动关系的总体布局、宏观规划和重大劳资问题上发挥作用,充分利用民主集中制原则,发挥劳动关系协调和纠纷处理上的决策能力。以上非法治调适机制的综合运用可以规避进入正式渠道的对抗透明化、矛盾公开化和难以转圜的弊端,更切合劳动关系的人身特征和人情社会的交往智慧。

(二) 内部调适机制与外部调适机制的互补

劳动关系的内部调适是指通过改进和完善现有工作机制和调整模式,在劳动关系的当事人间提供纠纷自我完善和调节的自治机制;劳动关系的外部调适则主要是指提供实行底线控制的法律强制机制。在内外部调适机制的运用上,需秉持内部程序先于外部程序、和解调解优于仲裁诉讼的原则,即,能够内部调适化解的,就不进入外部调整,能够在前一途径中化解的,就不进入后一程序的调整。质言之,劳动关系的协调,需遵循由内向外、由低到高、由隐入显地依次逐级调整路径。

内部调适机制可以在两方面做出努力。其一,注重劳动协议的自治效力。纵然劳动协议因关涉民生和人权的底线,公权色彩更为浓厚,但是底线之外的权利义务设置,应当赋予当事人更大的自主权,让更多的自由议定条款进入劳动协议之中。如果能够充分发挥劳动协议对劳动关系调整的主导作用,违背意愿的外在义务的强制遵守将大幅减少,遵从本心和承诺践履,将很大程度上引导劳动关系走向和谐。其二,内部化解机制的

适用。三方协调机制的运用、工会建设的完善、职工民主管理的深化等,都有利于劳资关系的沟通,这些现有机制的改进与完善,可以使得很多纠纷在显性暴露之前内部消化,避免进入外部调适机制。当然,如穷尽内部调适仍然失灵,劳动争议将进入外部调适机制,但即便如此仍要为外部调适回到内部调适留有出口,最大限度地尊重当事人意愿、最大程度地保存劳资合作的基础。

(三) 预警调适机制与救济调适机制的衔接

预警调适机制是将劳动纠纷调整关口前移,将不和谐因素以特定的方式识别并尽早介入干预,是一种将劳动争议化解于萌芽阶段的重要手段。它可以有效降低冲突的激烈性和调处的高成本。预警调适机制由预警指数、预警主体和运行模式等部分构成,根据不同的标准,指数、主体和模式又有着细致的分类。从预警指数的设置看,检视诱发争议的因素可以将预警指数分为契约指标和竞争指标^①;分析争议所属学科基础可以将预警指数分为管理学指数、行为学指数和心理学指数^②。从预警的多元主体看,可以是企业内设机构,如人力资源部门、决策机构、基层管理机构或者工会,也可以是第三方外部机构,如劳动监察部门及专业社会组织,他们的劳动监察活动和风险评估服务都执行了某种程度的外部预警功能。从预警的运行模式看,有学者勾画了“预警指标设置——预警信息系统——预警报警系统——预警排警系统”的动态反馈机制^③。

预警调适机制是在劳动纠纷正式化之前预置了一道屏障,它集合多元主体的参与和多调适渠道的运用,强调多维工作方向,对发生在职业场域内的,尤其是重大群体性劳资纠纷进行预估和研判,起到及时化解和避免矛盾升级的重要作用。当预警机制的充分适用仍不能有效阻挡冲突发生,就需要及时衔接法律给定的救济渠道,恢复失衡失序的社会关系、惩罚不法侵害行为和补偿受损权益,达到维护和实现劳动关系和谐的目的。

(四) 传统调适机制与新型调适机制的并重

当前,以互联网经济和共享经济为代表的新业态蓬勃发展,其劳动关系呈现与传统经济极大的差异。从劳动者变化看,80后和90后劳动者逐渐成为互联网经济的主力军,他们在教育背景、法律意识、新技术水平和信息能力上普遍提高;从

^①学者张军认为,契约指标可分为劳动合同、集体合同、劳动争议以及规章制度;竞争指标可分为员工满意度和员工流失度指标。参见张军:《构建劳动关系预警机制》,《企业管理》2010年第7期。

^②易江:《劳动关系预警机制研究》,《湖南科技大学学报(社会科学版)》2012年第3期。

^③周莉:《企业劳动关系预警机制研究》,《管理世界》2014年第5期。

劳动关系变化看,劳动形态层出不穷、劳动关系界定困难、用工管理灵活多变、监督监管滞后缺位。“劳动关系博弈中新主体、新技术不仅会影响到经济和产业层面,也会影响到社会管理层面”^①,新业态的诸多变化对传统调适机制提出了新的挑战,用单一视角和传统模式去调整劳动关系出现了适用性不足的情况。在新生代劳动者能够利用互联网技术迅速达成集体意见、推动集体行动的今天,新型调适机制应重点面向:增加新生代劳动者的公共服务供给,提高劳动者的自我效能感和职业价值感;疏通利益保障机制,提供重在实效的民生保障援助和法务援助;开拓诉求表达机制,创新基层工会的组织模式和职工代表大会工作模式;掌握正向舆论话语权,建成新型主流媒体和舆论平台,“塑造‘和谐劳动关系’主流价值观的影响力”^②,等等。新型调适机制能够应因新业态发展不成熟阶段的隐形需求,弥补传统调适的诸多力有不逮之处。

结语

制度优势是制度自信的来源。在衡量不同社会制度所取得的治理成效上,学界常采用“制度绩效”的标准,意指“制度运行所取得的社会、经济、政治、文化等综合效果,集中体现为人们物质精神生活水平的改善和提高”^③。制度绩效不仅要作单向度的横向比较,也要结合历史发展的纵向维度来衡量。一部改革开放史,是中国在政治、经济、文化等领域取得辉煌成就的历史,也是中国特色社会主义制度绩效叠加和累计的历史,这一成就经得起来自西方世界的比较,是制度优势转换成治理绩效的直接表达。中国特色社会主义的制度,从其经济基础、文化伦理和政治体制上,为和谐劳动关系的实现提供了宏观制度环境,而从这一宏观制度环境中汲取和提炼的利益共存、和谐共生、民主协商以及特色调适,也逐渐成为以“和谐”为目的的劳动关系治理上的独特中国方案。

National Institutional Advantages and Adjustment Mechanism on Building Harmonious Labor Relationship

DU Ning-ning

(School of Marxism Studies, South China University of Technology, Guangzhou 510640, China)

Abstract: Harmonious labor relations are the inherent meaning of a harmonious society. The harmony of labor relations is regarded as the basis of good government and the goal of good social governance. The socialism with Chinese characteristics supplies the institutional advantage that no Occident can provide. The basic socialist economic system lays the foundation of ownership, distribution and mechanism of harmonious labor relations. The consultative democracy system provides the management theory and strategy for harmonious labor relations. The traditional culture injects the gene of harmony into the construction of new era labor ethics. The institutional advantages of China's labor relationship governance are finally transformed into governance effectiveness through the adjustment mechanism of labor relationship with Chinese characteristics.

Key words: the socialist system with Chinese characteristics; harmonious labor relations; national institutional advantage; adjustment mechanism

(责任校对 游星雅)

①徐景一,于桂兰:《新时代民营企业劳动关系协调机制创新路径研究》,《社会科学辑刊》2019年第5期。

②徐景一,于桂兰:《新时代民营企业劳动关系协调机制创新路径研究》,《社会科学辑刊》2019年第5期。

③杨雪冬:《全球化背景下的中国制度优势》,《中国特色社会主义研究》2013年第4期。