



完善劳资关系制衡机制的主要路径

刘金祥

2009-1-8 11:15:18

来源：马克思主义研究网

打印本页

关闭窗口

一、法律机制

劳资关系制衡机制的基石性问题是构建劳资关系双重法律架构。其关键在于改变公司主权资本单一化的状况，使与资本相结合的劳动力获得应有的法律地位，而不是仅仅让其作为资本的附庸存在。毕竟，公司运作要依靠货币资本和人力资本有效结合，无视劳动者的主权，一味只从公司的“三会一层”上进行治理，就和谐劳动关系的追求而言，只能是无源之水、无本之木。只有公司主权双重化才能根本改变公司法人治理结构，从而奠定劳资关系制衡机制和保护劳动权的法理宏观基础。其具体途径是：

第一，完善职工持股制度。坚持和完善职工持股制度有利于优化公司治理结构，也是一种现实的选择。因此，必须进一步进行完善我国现有的职工持股制度，为此，要做好以下几个方面：第一，加强职工持股制度的立法建设。建议修改我国《公司法》，增补有关职工持股的原则性规定，并对该法中不利于职工持股制度推行的条款进行删节、调整。第二，规范职工持股会，完善相关法规。第三，禁止职工股上市流通，真正形成“命运共同体”第四，政府应该为职工持股在资金上提供政策支持，并规范持股职工参与公司治理的行为。

第二，改进、强化董事会和职工监事制度。我国《公司法》中的董事会制度还需加以完善。

(1) 强化职工董事制度。其重点是：①职工董事资格。职工代表必须反映公司职工大多数人的利益，必须有一线干部和工人进入董事会，因为一线员工是公司的中坚力量，他们的利益与公司的管理息息相关。②职工董事的选任。职工董事可由职代会通过投票按多数决原则民主选举产生。③职工董事的比例。国外最高者德国达1/2，我国职工董事应不少于1/3，如比例过低，不利于职工参与民主管理。(2) 在董事会中加入劳资关系董事、福利董事等，督促企业决策时考虑对社会责任和劳动者责任的承担。(3) 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。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。

我国的职工监事制度仍需进一步完善，我国职工监事应不少于2/5，具体做法可参照董事会。职工监事比例偏低，不利于对董事会和经营者的监督；增设职工代表可促进双方的合作。

二、组织机制

劳资关系制衡机制的组织保障是强化工会职能和提升职代会的地位。

首先，要强化工会职能，充分发挥工会在集体谈判机制中的作用。

工会要发挥在“劳动基准的制定”、“集体合同制度”和“三方协调机制”中的集体谈判机制作用，充分凸显工会话语权，使集体谈判机制成为劳资关系制衡的主要手段。

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。我国《工会法》第二条第二款规定：“中华全国总工会及其各工会组织代表职工

的利益，依法维护职工的合法权益。”该法第六条第一款也强调：“维护职工的合法权益是工会的基本职责。工会在维护全国人民总体利益的同时，代表和维护职工的合法权益。因此，在劳资关系制衡机制中和劳动权保护方面，工会的作用不能忽视，工会的责任不容回避。第一，工会要参与劳动基准的制定。劳动基准涉及劳动报酬、劳动条件、劳动安全、劳动卫生等；从劳动关系的微观调整来看，劳动基准的建立非常重要，因而，要强化工会在劳动基准制定中的参与和决策功能。第二，要加强工会在订立集体合同中的作用。集体合同是介于劳动法劳动关系的宏观调控和劳动合同劳动关系的微观调控之间的一种劳动关系协调手段，可以称为劳动关系的中观调控。集体合同在协调劳动关系方面、尤其是在劳动基准的确定方面发挥着越来越重要的作用；而工会在集体合同的制定中又具有天然和法定的权利。因此，提高工会的地位，充分发挥工会的职能，就要强化集体合同的地位，这也为工会保护劳动者权利提供了重要渠道。第三，要继续建立和强化业已存在的“三方协调机制”。这是凸显工会话语权、维护劳动者合法权利的重要保障。通过集体谈判将企业发展和雇员本身的利益密切联系起来，才能实现劳资关系的和谐统一。

其次，要提升职代会的地位，使其地位和股东会相当。

现代公司应树立劳动主权和资本主权并重的理念，既然股东会是货币资本出资者的权力机构，职代会就可以作为人力资本出资者的权力机构。目前，职代会制度已经成为我国企业民主管理的基本形式，但我国《公司法》中没有明确职代会在公司中的地位及职能。笔者建议，《公司法》应规定职代会为职工的最高权力机关，与股东会是两个平行的机关，相互之间不存在依附关系。其具体职能包括：选任职工董事、监事；审议职工的工资奖金分配方案；福利基金使用方案、劳动保护措施、劳动保护方案及其他关系职工切身利益的事项。

三、合作机制

正常劳资关系的维护、劳资争议的解决都要建立于劳资平等参与的基础之上。没有劳资双方的共同努力和平等合作，现代企业就难以高效运转；没有劳资双方的平等协商，双方合作中出现的矛盾和争议就无法有效地解决。建立劳资合作是劳资关系制衡机制的基础，也是正常劳资关系的维护、解决劳资争议的有效途径。劳资合作是企业经营成败的关键，是人们追求的理想，也是企业劳资关系运作的基本方向。企业劳资合作的形式包括员工参与管理制度、双方协商制度、集体谈判制度等。其中，员工参与管理是企业劳资合作的主要形式。

（作者单位：华东理工大学法学院）

（摘自《政治与法律》2008年第4期）

转载务经授权并请刊出本网站名

Copyright © 2005 www.
All Rights Reserved

版权所有：马克思主义研究网 | 网站声明 | 联系我们

（浏览本网主页，建议将电脑显示屏的分辨率调为1024*768）