



学会简介

[更多](#)

- 学会简介
- 学会章程
- 领导机构名单
- 常务理事、特邀理事、理事...
- 团体会员名单

政策法规

[更多](#)

- 企业职工带新年休假实施办...
- 关于调整北京市2008年...
- 关于2008年调整北京市...
- 关于调整2008年失业保...
- 关于工伤保险工作若干问题...

社会主义和谐劳动关系理论概述-----高爱娣

发布时间：2008-1-3 8:52:49

社会主义和谐劳动关系理论概述

中国劳动关系学院 高爱娣

社会主义和谐劳动关系理论是建立在中国特色社会主义市场经济劳动关系基础之上的劳动关系理论。首先，它定义中国特色社会主义新型劳动关系是在国家、社会、企业、劳动者根本利益一致的基础上，劳动关系双方有着不同的具体利益要求但权利与义务相对均衡的劳动关系；是能够将劳动关系各主体的利益诉求纳入法律和制度框架范围内，依法予以实现和保障的劳动关系；是能够通过市场调节与国家干预相结合，自我化解和消除利益冲突，促进社会的公正与公平的劳动关系。基于以上对中国特色社会主义劳动关系的基本判断，该理论认为中国特色社会主义新型劳动关系是以稳定协调为基本要求，以公正公平为基本内容，以各方合作为重要特征；主张推动劳动关系的建立、运行、监督、调处等方面规范有序、公正合理、运转顺畅、稳定协调地和谐发展；强调工会作为劳动关系重要主体之一——劳动者一方的代表，在协调劳动关系和各种社会利益矛盾、建立中国特色社会主义新型劳动关系中具有不可替代的重要作用。

一、社会主义和谐劳动关系理论的形成和发展

1992年，以邓小平的南巡讲话和党的十四大为标志，中国的改革开放和社会主义现代化建设进入了一个崭新的时代。南巡讲话提出计划和市场都是国家调节经济的手段，不是社会主义和资本主义的本质区别。党的十四大确立了邓小平建设有中国特色的社会主义理论在全党的领导地位，明确了中国经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济体制。我国社会主义初期阶段的经济制度逐步形成了以公有制为主体，多种所有制经济共同发展的新格局，非公有制经济成为我国社会主义市场经济的重要组成部分。随着向社会主义市场经济的过渡，利益的多元

化和多元的利益冲突越来越突出，建立社会利益协调机制，增强中国经济可持续发展能力，成为关系中国特色社会主义经济社会发展的关键问题。党的十六大以来，中国特色社会主义的理论创新取得重要突破，邓小平理论、“三个代表”、科学发展观与和谐社会等一系列理论成果，都强调以人为本，以构建社会主义和谐社会为目标，实现经济社会全面、协调、可持续发展，为社会主义和谐劳动关系理论的形成和发展奠定了基础。

随着社会主义市场经济体制的建立和逐步走向完善，社会经济成分、组织形式、就业方式、利益关系和分配方式呈现出多样化格局，劳动关系的发展进入一个新阶段。市场化劳动关系逐步占据主导地位，社会保障体系逐步完善，劳动和社会保险制度初步建立，劳动争议调处工作不断加强，基层民主管理制度在探索中前进，劳动关系状况从总体上讲是稳定协调的。但是，由于劳动关系表现形式多元化、复杂化，适应市场化劳动关系的调节机制和制度还没有完全建立起来，劳动关系双方力量对比严重失衡，市场经济条件下强资本、弱劳工的现象日益明显，劳资矛盾日益激化，劳动争议和劳动纠纷凸显，这些问题的存在使劳动关系矛盾的激化成为可能，为中国社会的稳定和经济社会的可持续性发展埋下隐患。因此，建立稳定协调的中国特色社会主义新型劳动关系，不仅关系着企业和职工利益的共同发展，劳动者和建设者的和谐共赢，而且关系着实现经济快速增长、劳动关系稳定与社会发展平衡之间的关系，是构建社会主义和谐社会的重要社会基础。

改革开放20多年来，我国工会始终坚持以理论创新推动工作创新，特别是随着社会主义市场经济体制的建立和完善，逐步形成了具有中国特色的社会主义工会发展道路，并在中国特色社会主义工会工作理论体系、制度框架和运行模式逐步形成的过程中，开始形成并逐步发展成为社会主义和谐劳动关系的理论。1993年召开的工会十二大，面对建立社会主义市场经济体制这样一个新的历史性课题，做了初步的探索和回答，强调了工会要更好地发挥民主渠道和社会调节作用。1994年《劳动法》通过并决定于1995年1月1日起正式实施。在1994年底召开的全总十二届二次执委会议上，就及时提出了突出工会维护职能的工会工作总体思路。工会十三大进一步强调要坚持和发展工会工作的总体思路，并在全总十三届二次、三次、四次执委会议上，先后提出了贯彻这一总体思路的“五突破一加强”的基本工作框架、“三个最低限度”的工作目标和“抓机制、办实事、转作风、求实效、促发展”的工作思路，强调一手抓调整劳动关系的机制建设，一手抓为职工群众特别是困难职工办实事。

在2003年10月召开的中国工会十四大上，王兆国强调要把维护贯穿于推动改革、促进发展、积极参与、大力帮扶的全过程，大会把积极参与协调劳动关系和社会利益关系，使劳动关系调整机制的建设更加完善，作为今后五年工会工作的

目标任务之一。2004年12月召开的全总十四届二次执委会议，确定了“组织起来、切实维权”的工作方针。2005年7月，全总十四届六次主席团会议通过了《关于坚持走中国特色社会主义工会发展道路的决议》。2005年12月，全总十四届三次执委会议进一步提出“切实维护职工合法权益是协调劳动关系和社会利益、推动构建社会主义和谐社会的必然途径”，把工会维护职工合法权益放在了更加突出的位置。“组织起来、切实维权”的工作方针，是坚持走中国特色社会主义工会发展道路的具体内容和集中体现，为新形势下“建设什么样的工会、怎样建设工会”明确了重点，提出了要求。其中一个重要的目标，就是要从协调利益关系、解决利益矛盾、实现社会和谐的高度，不断完善工会组织领导下的维权机制，积极营造劳动者与建设者的和谐关系，经营管理者与劳动者的和谐关系，企业与社会和谐关系，职工与职工的和谐关系，及时化解劳动关系和各种社会利益矛盾，推动构建社会主义和谐社会。

二、中国特色社会主义新型劳动关系的性质内涵和基本特征

中国特色社会主义新型劳动关系的性质内涵和基本特征，是社会主义和谐劳动关系理论立论的基础。中国特色社会主义新型劳动关系是以公有制为基础的社会主义生产关系在劳动关系中的反映，是由中国特色的社会主义的性质决定的。中国改革开放的性质是社会主义制度的自我完善和发展，社会主义市场经济体制是和社会主义基本制度相结合的，是以公有制为基础引进市场机制来加快社会生产力的发展。它在经济上坚持以公有制经济为主体，多种经济成分共同发展，保证国有经济在整个国民经济中的主导地位；在政治上坚持中国共产党的领导，坚持人民民主专政和社会主义民主法制；在意识形态和社会文化上坚持以社会主义精神文明为主导。因此，中国特色社会主义新型劳动关系是在国家、社会、企业、劳动者根本利益一致的基础上，劳动关系双方有着不同的具体利益要求但权利与义务相对均衡的劳动关系。随着以《工会法》、《劳动法》为基础及其相关配套法律法规的颁布实施，适应社会主义市场经济体制劳动关系的劳动法律体系的初步建立，中国特色社会主义新型劳动关系，是能够将劳动关系主体双方的利益诉求纳入法律和制度框架范围内，依法予以实现和保障的劳动关系；是能够通过市场调节与国家干预相结合，自我化解和消除利益冲突，促进社会的公正与公平的劳动关系。中国特色社会主义新型劳动关系的这一性质的内涵主要体现在以下几个方面：

第一、劳动关系主体双方利益关系的一致性与合作性

利益的一致性和合作性主要体现在劳动关系主体双方在根本利益一致的基础上，尊重和承认利益差别，追求合作共赢。中国特色的社会主义建立在以公有制为主体、多种所有制共同发展的经济制度之上，党和国家是全体人民群众（包括

职工群众)的根本利益的代表者。因此,不同的社会阶级、阶层和群体虽然有着不同的具体利益,但其根本利益是一致的。职工是国家的主人,国家保障每个职工在社会和企业中的政治、经济和文化权利。工会作为职工利益的代表者和维护者,是党联系职工群众的桥梁和纽带,是劳动关系的调节者,也是企业的合作伙伴。而企业所有者和经营者也是中国特色社会主义事业的建设者。劳动关系主体双方根本利益的一致性,决定了劳动关系有合作的可能,同时,劳动关系主体双方具体利益的差异性,决定了劳动关系有合作的需求。根本利益一致与通过合作实现具体利益,是中国特色社会主义新型劳动关系的根本特点,是社会主义和谐劳动关系建立的基础。

第二、劳动关系运行机制的法制化与规范化

法制化和规范化主要体现在劳动关系的运行机制是在充分发挥市场调节作用的前提下,通过强大的国家力量来加强宏观调控,提高宏观和微观层面上的有关制度建设来完善各种法律制度和政策,规范劳动关系双方的权利与义务,提供依法实现利益诉求的手段和渠道,保证劳动关系主体双方能在法律和制度范围内,提出和实现自己的利益要求。劳动关系运行机制的法制化与规范化,承认了劳动者作为独立的利益主体的法律地位,避免了劳动关系的行政化,有利于处理好国家、企业与劳动者的权利和义务关系,同时促进了劳动关系双方地位的平等与力量的平衡,避免了劳动关系的过度失衡,有利于劳动者一方积极性的发挥。强调国家对劳动关系的积极干预,并非完全依靠市场来调节劳动关系,避免了劳动关系的无序化、非组织化和无政府状况,有利于实现劳动关系的公平与公正,消解各种利益矛盾,平衡不同社会利益关系,实现劳动关系的良性运转和循环。

第三、劳动关系协调方式的自主性和市场化

协调方式的自主性和市场化主要体现在,劳动关系的建立和调整是在法律和制度的框架范围内,通过充分发挥市场的资源配置作用和劳动关系主体双方的能动作用来实现的,并且主要通过市场调节手段来实现其主体合法权益。在社会主义市场经济条件下,劳动关系主体的双方是法律地位平等的利益主体,劳动关系的建立过程是法律和制度规范下的市场行为。由于劳动力的供求也受市场需求的影响,劳动关系双方在国家有关法律和制度的范围内,顺应市场对劳动力供需的调节,在自主自愿的基础上确立劳动法律关系和劳动利益关系。在国家法律和制度的规范下,通过劳动关系双方的自主选择、平等协商以及社会协商,消除和化解劳动关系中的利益冲突,实现劳动关系的稳定协调。这种利益协调方式的自主性和市场化的劳动关系,有别于传统计划经济体制下劳动关系,是适应了我国社会主义初级阶段基本国情要求的劳动关系。

三、社会主义和谐劳动关系理论的基本主张

研究中国特色社会主义劳动关系的性质内涵和基本特征，是为了在此基础上进一步明确建立社会主义新型劳动关系的指导思想、基本原则和主要任务。综合有关社会主义和谐劳动关系理论方面的研究成果，可以概括以下几点：

第一，关于建立中国特色社会主义新型劳动关系的指导思想

建立中国特色社会主义新型劳动关系，要以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观、社会主义和谐社会理论为指导；以坚持党的全心全意依靠工人阶级的指导方针，维护职工的合法权益、保持劳动关系的稳定协调为基本要求；以充分发挥市场机制作用和政府宏观调控作用、促进劳动关系的公正、公平为基本内容；以推动劳动关系的和谐、合作，保护、调动和发挥广大职工的积极性、创造性为基本目标；以加强协调劳动关系的机制建设、提高工会协调能力为重点，从国家宏观政治经济社会制度与微观企业制度两个层面，健全和创新我国劳动关系制度体系，建立中国特色社会主义的新型劳动关系。

第二，关于建立中国特色社会主义新型劳动关系的基本原则

建立中国特色社会主义新型劳动关系的基本原则包括：（1）党的领导原则。党的领导是推动建立中国特色社会主义新型劳动关系的政治优势，在党的领导下协调各方面关系，达成社会共识，有利于营造建立新型劳动关系的良好环境。

（2）依法推进原则。社会主义市场经济是建立在法制基础上的，中国特色社会主义新型劳动关系的建立，必须依法进行，并形成一系列的法律制度和工作机制。（3）协商自愿原则。社会主义市场经济是建立在社会主义民主基础上的，因此必须遵循平等、自愿、协商的原则，解决利益关系中的矛盾和冲突。（4）国家干预原则。处在社会主义初级阶段和社会主义市场经济建立和完善阶段，新型劳动关系的制度还在建设过程中，国家必须采取积极的干预政策，约束不规范的市场行为，避免劳动关系的过度失衡。（5）合作双赢原则。建立中国特色社会主义新型劳动关系是为实现社会主义初级阶段的根本任务服务的，必须以合作双赢为原则，预防和处理劳动关系中的矛盾冲突，调动劳动关系双方积极性，实现两个维护的统一。

第三，关于建立中国特色社会主义新型劳动关系的主要任务

当前推动建立中国特色社会主义新型劳动关系的主要面临的任务是：（1）培育和健全协调劳动关系的主体，推进劳动关系三方格局的进一步形成。在劳动关系的三方格局中，首先要进一步明晰政府在协调劳动关系中的作用。市场经济下劳动关系归属企业化，国家不再直接进入劳动关系，由劳动关系的直接参与者变成了协调者，其主要任务是制定有关劳动关系的法律、制度和政策，对劳动关系

进行宏观调控，从我国国情出发，政府目前还应该注重提升劳动者和工会的地位，重视发挥工会的作用。其次要进一步健全企业代表组织。计划经济时期国家就是企业的代表，企业代表组织事实上是不存在的。随着所有制形式的发展变化，必须大力促进企业代表组织的健全，使企业投资者、经营者和管理者能以组织的形式参与劳动关系的协调和新型劳动关系的建立。再次要进一步加强工会组织建设。工会是职工合法权益的表达者和维护者，是参与协调劳动关系的重要一方，工会要切实加强组织建设，扩大工作覆盖面，增加工会的凝聚力，提高表达和维护职工合法权益的能力，健全反映职工意愿的渠道，真正发挥利益表达的作用。（2）建立表达和维护职工合法权益的宏观调控机制。劳动关系的宏观调控机制是在国家制度的层面上，通过法律和制度建设，将劳动关系双方的利益诉求和表达纳入法律和制度的规范中。推动建立中国特色社会主义新型劳动关系体制，必须加强劳动关系立法，完善和规范劳动关系的基本法律法规；加强劳动关系三方协商机制建设，进一步发挥三方机制的作用；加强政府的政策指导，建立和健全劳动保障机制；加强劳动监察制度和社会监督机制的建设，维护劳动力市场的正常秩序；加强地方和区域性、行业性劳动争议处理机制和协调机制的建设；加强工会宏观参与的制度建设，畅通参与渠道，提升参与效力。（3）建立表达和维护职工合法权益的微观协调机制。微观劳动关系调整机制，主要指用人单位内部的劳动关系调整机制，直接关系劳动者最具体、最直观、最现实的利益。调整劳动关系的微观机制，包括：健全规范的劳动合同制度；健全平等协商和集体合同制度；健全职工民主管理民主监督民众参与制度；健全企业基层劳动争议调解制度和劳动法律监督制度。（4）培养与市场经济相适应的职工文化。在社会主义市场经济条件下，劳动关系作为一种社会关系，既是经济关系、契约关系，又是文化关系。建立稳定协调的劳动关系，不仅需要完善的经济手段、法律手段，更要达到劳动关系主体之间的文化认同，需要塑造与市场经济相适应的职工文化，为建立中国特色社会主义新型劳动关系提供精神动力。

四、充分发挥工会在建立中国特色社会主义新型劳动关系中的重要作用

工会是劳动关系重要主体之一——劳动者一方的代表，在协调劳动关系和各种社会利益矛盾、推动建立中国特色社会主义新型劳动关系中具有不可替代的重要作用。工会应该把维护职工合法权益放在更加突出的位置，通过参与协调劳动关系和社会利益关系，着力解决涉及职工群众切身利益的矛盾和问题，在协调的基础上促进劳动关系的和谐，防止矛盾激化，推动建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的社会主义新型劳动关系。党、国家、经营管理者，都必须高度重视工会的地位，充分认识发挥工会组织的作用是保持劳动关系稳定协调的前提条件，使工会在劳动关系制度中的法律地位进一步得到尊重和认可。

第一，工会在劳动关系中的基本身份

工会是在劳动关系矛盾的发展过程中产生和存在的，社会主义的工会仍然是劳动关系矛盾的产物。但是，在计划经济下，由于整个社会经济都是由国家来计划，并直接指挥企业来实行，职工的利益也在国家的“计划”之列，并通过企业实现的，工会只是协助国家和企业来实现这种利益的，因而工会的身份一直是一个无法明确的问题。工会是职工的代表，企业和国家更是职工的代表，工会只能以社会政治领域作为自己的主要活动领域，在更大的程度上是一个社会政治团体，主要作用是发挥“纽带”、“桥梁”、“学校”的作用。随着向市场经济过渡中劳动关系的变化，劳动关系主体日益明晰，以及利益分化后三方格局的形成，明确了国家、企业和劳动者都是独立的利益主体，工会的身份和地位就主要取决于其在劳动关系中的具体地位。在社会主义市场经济条件下，特别是在劳动者进入劳动力市场以后，劳动者直接和强烈地感受到，在劳动关系的处理中，必须要有自己的特定代表。因为在劳动关系中处于弱势和劣势的劳动者，单靠自己的个人力量，是很难有效地维护自己的利益。个别劳动者的利益，必须要由特定的组织来代表，才可能作为一种集体的和社会的利益得以表达和维护，这一特定的组织就是工会。因此，在社会主义市场经济条件下，工会主要是劳动者为维护自己利益的而产生和存在的，是职工合法权益的表达者和维护者。

第二，工会要以维护劳动者的利益作为自己的基本任务

在社会主义市场经济下，工会在劳动关系中的地位和作用，是工会存在的基本的社会依据。工会是作为劳动关系中劳动者的代表存在，并以此身份从事各项社会活动，必然以维护劳动者的利益作为自己的基本任务。这种维护是以劳动关系双方既有共同利益，又存在利益差别和利益矛盾为前提的。向市场经济转变使我国的经济关系、劳动关系发生了巨大的变化。由于多种经济成分并存和利益多元化的出现，多个利益群体在根本利益一致的同时，还表现出具体利益的差别和矛盾。工会仍然要坚持两个维护的原则，但作为职工具体利益代表者的工会，在坚持两个维护原则的时候，只能是以自己所代表的职工的具体利益作为处理社会利益关系的基本出发点，同时，这一维护应以不损害全国人民的总体利益为前提。因为在向市场经济的过渡中，利益的多元化和多元的利益冲突越来越突出，工会是职工群众利益的代表，而不是全国人民总体利益的代表。将工会维护的重点和出发点放在维护职工群众的具体利益上，既是职工群众对于工会的主观要求，也是市场经济对于工会的客观规定。工会只有依法维护了劳动者的利益，才能使劳动关系稳定，进而实现共同利益。工会也只有充分发挥自己的表达和维护作用，才能得到职工和社会的认可，才能在协调劳动关系中真正发挥重要作用。否则，工会便失去职工具体利益代表的资格，从而也无法履行其两个维护的职能。

第三，工会在协调和稳定劳动关系中具有不可替代的作用

工会的任务是由自身存在的特点和社会的客观需要决定的。在社会主义市场经济条件下，劳动关系的变化要求工会必须以协调和稳定劳动关系作为自己基本的社会任务。工会所具有的协调和稳定社会劳动关系的功能，这是其他组织所无法替代的。因为市场经济下劳动关系的调节是由劳动关系的双方通过市场机制来自行调节的，工会是劳动关系一方的代表，缺少了工会这一方，便无法构成一个完整的劳动关系。因此，在市场经济条件下，劳动关系的调节必须要求工会参与，如果没有工会的参与，劳动关系便不能正常运行。工会在劳动关系的调节中不是以中间人的面目出现的，而是作为劳动者一方的代表，不是居中调节，而是以劳动关系一方主体的身份直接进入。工会在劳动关系的调节中作为劳动者的代表者和维护者，是工会调节劳动关系的出发点，而不是目的，工会的目的是通过劳动者利益的保护以使劳动关系更加和谐稳定。由于劳动者利益的获得，最终要靠企业和社会经济的发展，因而，工会协调和稳定劳动关系，是以企业和社会经济的发展为最终目的。工会在代表劳动者处理劳动关系的过程中，应该始终以大局和全局为重，考虑企业的实际状况和承受能力，在保障劳动者利益、促进劳动者自身发展的同时，也要保障企业和国家的利益并促进企业、国家和社会的利益的共同发展。工会协调和稳定劳动关系，是以法律为准则和规范的，劳动关系的协调和稳定是通过法律的调整来实现的，工会协调和稳定劳动关系的过程，就是严格执行和贯彻国家劳动法律的过程。

[返回上页](#)

