

基于市场经济视角的新型劳动关系研究述评^{*}

姜爱林¹, 陈海秋²

(1. 中华全国总工会研究所, 北京 100865; 2. 当代中国研究所第二研究室, 北京 100009)

[摘要]在广泛搜集近年来有关资料的基础上, 重点概述了新型劳动关系的研究背景、必要性与主要意义、内涵与特征、建立条件与机制建设、基本评价、发展思路与对策建议等问题, 勾画了新型劳动关系理论体系的初步框架。

[关键词]新型劳动关系; 内涵; 特征; 机制; 评价

[中图分类号]F24 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1672-0598(2007)05-0019-07

“新型劳动关系”一词较早出现于1989年。之后, 新型劳动关系研究逐渐引起人们的关注。2005年以来, “新型劳动关系”成为工会领域、劳动经济学界的一个热门研究课题。“新型劳动关系”研究范围较广, 主要包括与其有关的研究背景、含义与特征、成立条件、成效、问题、原因、评价、机制与对策等方面。“新型劳动关系”一般分为广义“新型劳动关系”与狭义“新型劳动关系”两种。

一、新型劳动关系: 研究背景、必要性与重要意义

1. 研究背景: 基于问题视角的研究背景

周琳与王宇认为, 新型劳动关系面临的现实困境, 要求加强新型劳动关系问题的研究。主要有六个方面: 一是劳动关系中政府“协调者角色”缺位; 二是劳动争议处理制度存在缺陷; 三是劳动关系三方机制固有模式落后; 四是劳动关系因素的不稳定; 五是劳动争议数量和劳动争议诉讼化、信访化呈上升趋势; 六是工会协调劳动关系的制度性难题。

孟祥俊认为, 当前影响社会和谐劳动关系矛盾问题突出, 所以要求加强新型劳动关系的研究。主要有四个方面: 一是分配不公, 收入差距扩大; 二是失业压力未减, 劳动用工争议增加; 三是企业改制忽视职工权益; 四是劳动安全状况堪忧, 工伤事故率居高不下。

2. 必要性与重要意义

新型劳动关系研究的必要性与重要意义主要

由四种观点:

一种观点认为, 建立新型劳动关系是企业改革的突破口。(1)明确职工身份、理顺劳动关系, 让职工真正成为独立的社会劳动者, 企业也卸下原先承担的大量社会职能, 真正成为自主经营、自负盈亏的市场经济主体。(2)在企业改制过程中把解决职工身份问题与企业产权明晰分离开来, 通过给予职工一定的经济补偿, 彻底打破原有国有、城镇集体企业职工身份, 实现劳动就业的市场化。

另一种观点认为, 建立社会主义新型劳动关系是坚持走中国特色社会主义工会发展道路的重要内容和内在要求。(1)坚持走中国特色社会主义工会发展道路是建设中国特色社会主义事业的内在要求, 是应对复杂多变国际局势的客观需要, 是中国工会长期奋斗得出的历史结论, 是新世纪新阶段开创工会工作新局面的必然选择。(2)坚持走这一道路, 必然要求工会要全力推动建立社会主义新型劳动关系, 切实履行职工合法权益表达者和维护者的职责, 真正发挥工会不可替代的独特作用。

第三种观点认为, 建立新型劳动关系是促进企业与社会协调发展的需要。随着社会主义市场经济的发展, 积极主动地建立一种和谐融洽的新型劳动关系是题中应有之义。这既是发展社会生产力的需要, 也是体现社会主义内在关系的本质要求。(1)社会主义市场经济的劳动关系, 应是一种相互依存、相互关爱的劳动关系, 在民营企业中这种关

* [收稿日期]2007-06-15

[作者简介]姜爱林(1964-), 男, 汉族, 湖北襄樊人, 博士后, 教授, 经济社会政策研究室主任, 北京工业大学硕士生导师, 研究领域: 企业管理学与公共政策学。

系也应得到充分的体现;(2)中国的工会和私营企业主的组织也是由不同的利益群体组成,但都是中国共产党领导下的人民团体;(3)共产党执政为民、立党为公的宗旨确定的以人为本的思想也是建立新型劳动关系的政治保障。

第四种观点认为,构建社会主义新型劳动关系有利于推动社会主义和谐社会建设。劳动关系作为基本的社会关系,作为和谐社会的重要内容,直接关系着和谐社会建设:(1)构建社会主义新型劳动关系是建设和谐社会的重要基石;(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;(3)构建社会主义新型劳动关系是建设和谐社会的迫切需要。

二、新型劳动关系研究概念、内涵与特征

1、新型劳动关系:概念与采用原委

新型劳动关系是相对于传统劳动关系而言的。之所以采用新型劳动关系的概念,一方面主要是区别于计划经济劳动关系;另一方面主要是基于劳动合同的签订与《劳动法》的颁布。对此,学者们进行了探讨。

2、新型劳动关系:内涵

有学者认为,新型劳动关系的内涵主要包括两个方面:一方面,承认劳动力是商品。市场经济条件下,劳动力具有商品的属性,应该将劳动力作为一种特殊商品来对待。一是劳动者与劳动力是两个决然不同的概念。劳动者是劳动力的载体,劳动力只不过是劳动者生产出来的一种“无形产品”罢了,在其内涵上与劳动者生产出来的其他有形产品没有本质的区别。二是劳动力具有商品的一切属性。首先,劳动力具有一般商品的特征。其次,劳动力是否是商品,马克思在《资本论》中曾经提出过两条标准,即要有人身自由与无生产资料。对于第一个标准没有讨论的必要,在社会主义条件下,劳动者有人身自由是毋庸置疑的。三是在社会主义市场经济条件下,只有承认劳动力是商品才符合其运行机制。四是在劳动力的买卖过程中转让的仅仅是劳动力的使用权,而劳动力的所有权仍然牢牢掌握在劳动者的手中。

这样劳动力的归属关系并未改变,劳动者在劳动中的主导地位也没有受到任何影响,劳动者的主人翁地位也不会发生任何动摇。

另一方面,企业是真正的社会劳动组织者。作为劳动关系的另一主体企业,在市场经济的条件下

其性质、地位、作用同样发生了根本性的转变。企业已由传统计划经济下国家的附属物转变为自主经营、自负盈亏的商品生产经营者,拥有经营自主权。这就使得传统的国家组织社会劳动的行为转变为企业的自觉行为,企业成为名符其实的社会劳动的组织者。在现实的经济生活中,企业必然会根据市场上商品的供求情况及自身的目标合理地组织企业内部生产力,使之与外部环境的变化同步。企业随时变化员工雇用人数,调整内部人员结构,使劳动力与企业其他生产要素的配置达到最佳状态,企业就成了劳动用工的主体、劳动组织的主体、劳动成果的分配主体。企业根据企业生产经营的状况,根据自身的利益机制来组织好企业劳动也就成为必然。

也有学者认为,新型劳动关系内涵包括六大方面:一是实行劳动合同制度;二是建立集体合同制度;三是建立三方协调机制;四是完善劳动标准体系;五是健全劳动争议处理体制;六是建立劳动保障监察制度。

3、新型劳动关系:基本特征

邢新民以1994年《劳动法》为参照物和分界线,概述了新型劳动关系的五大特征:一是建立统一适用的法律规范;二是订立劳动合同与建立劳动关系;三是用人单位实行集体合同制度;四是企业可以依照规定裁减人员;五是实行最低工资保障制度。

曾代富认为,新型劳动关系特征包括三大方面:一是新型劳动关系具有自主性。新型劳动关系具有自主性是它的一个显著特点,同时,也是新型劳动关系中占主导地位的特征。劳动关系的自主性表现在劳动关系的主体双方,在实现社会劳动过程中具有完全独立的自主权,任何一方均不能将自身的要求强加于另一方。二是新型劳动关系具有平等性。劳动关系的平等性体现在劳动主体双方在地位上的完全平等。不允许存在一方处于主导地位,另一方处于从属地位的情况。劳动关系的平等性在实际经济生活中体现在权利和义务的对等上,享受权利的同时,就必须履行义务,权利与义务是对等的。三是劳动关系具有效益性。劳动关系的效益性,为企业在日常劳动管理中加大劳动人事改革力度、优化劳动结构、降低劳动成本、提高劳动效益提供了理论依据,同时也使劳动者追求劳动收入最大化的行为得到了认同。在实际劳动中双方都应创造条件,使企业利益与劳动者个人利益均

得以实现,以保证企业的劳动得以顺利进行。

刘明珠认为,社会主义新型劳动关系应该具备四个特征:一是规范有序。必须建立一种规范有序的劳动关系,即劳动法律体系进一步健全,运行机制进一步完善,按照市场经济的规律,合理配置劳动力资源,劳动关系的构成、运行、处理等实现法制化、规范化、秩序化的新型劳动关系。二是公正合理。新型的劳动关系必须体现公平正义,即公正合理的劳动关系。表现在:就业上机会均等;分配上效率优先、兼顾公平;在个人劳动关系的建立上,以平等协商为基础、以劳动合同的签订为保证。构建以公平合理为特征的新型劳动关系,既是和谐社会的本质要求,也是推进和谐社会建设的关键环节。三是互利共赢。新型的劳动关系必然是互利共赢的劳动关系,也就是用人单位与劳动者之间所建立的劳动关系,既可以使劳动者的合法权益得到切实维护,又可以促进企业的全面发展,从而形成一种良性互动局面的劳动关系。四是和谐稳定。要建设和谐社会就必须建立和谐的劳动关系。和谐稳定的劳动关系既是和谐社会的具体体现,也是新型劳动关系的基础特征。

三、新型劳动关系:建立条件与机制建设

1、新型劳动关系:建立条件

秦春花认为,在建立现代企业制度的过程中,应该对作为生产关系的劳动关系进行相应的调整 and 改革,并建立起以市场机制调节为特征的完全市场化的稳定协调的劳动关系,以使之与现代企业制度的要求相一致。主要条件有三个方面:一是建立与现代企业制度相适应的市场化的、稳定协调的劳动关系的首要前提是更新劳动观念,树立适应现代企业制度客观要求的劳动观念,减少劳动关系改革过程中来自主观方面的阻力,在思想理论领域为劳动关系的进一步改革创造有利环境。二是劳动观念的更新仅仅是提供了新型劳动关系建立的思想基础,新的劳动关系的真正建立还有赖于对劳动关系和劳动用工制度进行相应的改革使其市场化、法制化、规范化。三是在建立新型的劳动关系的过程中,始终要坚持稳定协调的原则,这是现代企业制度和社会发展的必然要求。首先,现代企业制度除了要求劳动力合理流动以外,同时也需要劳动力的相对稳定;其次,社会的正常秩序和发展同样需要在劳动关系上保持其稳定协调。

肖芹以校办产业劳动关系为例,认为在校办产

业内部确立新型的劳动关系,必须要具备三个基本条件:一是校办产业实体具有独立的人事权力;二是学校或校办产业集团接收校办产业实体辞退原属事业编制的职工;三是应尽快建立和完善社会保障体系、医疗保障体系和劳动保障体系。

2、新型劳动关系:机制建设

一种观点认为,建立新型劳动关系,应构筑三种机制:一是依法规范人力资源管理,构筑劳动争议的防范机制。确立人力资源部门的定位;找准人力资源管理者的定位;依法建立人力资源管理制度。二是强化合同过程管理,构筑劳动合同履行的考核机制。加强职工劳动政策法规的宣传;加强制度制定和执行过程的透明度;加强劳动合同管理,强化劳动合同履行的考核。三是围绕工会四项职能,构筑劳动关系处理的协调机制。(1)突出维护职能,在增强维护能力上下工夫。(2)体现建设职能,在推行职工持股的计划上下工夫。(3)发挥参与职能,在坚持和完善职代会制度上下工夫。(4)强化教育职能,在分工负责上下工夫。

另一种观点认为,要逐步建立“运行实体化、资源社会化、工作长效化”的新型劳动关系协调机制。一是在三方机制总体框架下,建立集体合同和劳动合同工作委员会、劳动工资和社会保障工作委员会、劳动争议仲裁委员会和劳动保障法制宣传工作委员会,逐步推进三方机制工作机构实体化、长效化运作。二是充分利用三方机制的社会资源,将一些相关部门和组织吸纳到三方机制中来,形成现有三方组织与各相关方面组成的协调劳动关系“3+X”新模式。三是建立三方经常性的会议、协商制度,充分发挥三方协商会议在解决问题、化解矛盾、协调劳动关系上的主体作用。

第三种观点认为,构建和谐劳动关系,必须发展三大机制。一是合理的利益协调机制。应采用政府、工会、用人单位共同参与劳动关系调整的国际通行原则,建立和推行劳动关系三方协商机制,将其作为一种协调劳资双方利益的载体和平台,三方协商机制以劳动和社会保障部门、总工会、企业家协会为主体,采取联席会议的形式,对调整劳动关系的重大措施进行协商,并逐步在省一级以及街道、社区推广。二是健全的权益保障机制。要运用法律、行政、经济等手段,建立一种弱势群体的权益保障机制,帮助其实现自身的合法利益。三是有效的管理控制机制。要进一步加强管理控制体系的组织建设,制定突发性重大劳资纠纷处理办法,加

强劳动保障系统内部相关组织之间协调处理问题的能力;要不断提高控制体系的严密性和适应性,使劳动保障监察控制体系能够有效地覆盖各个企业,覆盖到有劳动关系的各用人单位。

第四种观点认为,建立和谐稳定的新型劳动关系就是在激励动力、利益表达、整合平衡和利益救济等方面形成健全的社会机制:一是政府的行政调解机制。政府在劳动关系协调机制中,完善外部协调机制,以中立的身份,提供调节、调停和仲裁的帮助,积极发挥斡旋调控作用,促进谈判双方当事人协商解决争端。二是完善的争议处理机制。实行自愿仲裁和“两审终审制”的制度模式,将劳动争议审判与普通民事案件的审判区别开来;将现有的仲裁体系与机构并入劳动法院,使审判实行的两审终审制与两级审判衔接。三是多方的利益协调机制。建立中国特色的多方协调机制——全国产业工会与有关部委、行业协会、企业的联席会议制度、地方工会与同级政府的联席会议制度以及劳动关系三方协调机制,并将这种机制向区、县、乡镇、街道延伸推进,以解决本地区本行业劳动关系中的突出问题。四是民主的权益保障机制。全方位协调劳动关系与社会利益关系,要畅通信息渠道,落实知情权,拓宽和疏通参与渠道,处理反映和表达的意见,赋予劳动者监督制约权力。五是协商的薪酬保障机制。建立和完善平等协商集体合同制度和工资集体协商制度,在协商过程中,由企业工会与企业代表共同确定职工工资水平增长最佳方案,建立起职工正常的工资增长机制和工资分配共决机制。六是疏导的矛盾化解机制。建立良好沟通渠道,避免和化解劳动争议,完善劳动关系;善待员工并尊重员工价值,以稳定劳动关系;充分发挥薪酬的激励功能和福利待遇优势,以巩固劳动关系;实施厂务公开,化解暗箱操作的负面效应和巨大风险,以维护劳动关系。七是预警的跟踪反馈机制。建立健全劳动关系预警跟踪和反馈信息报送机制以及劳动争议应急预防处理机制,及时将劳动争议化解在基层,预防制止具有规模性、反复性、组织性、破坏性的劳动争议突发事件。八是立法的劳动维权机制。建立企业劳动合同台账,对不规范的要及时清理和调整;建立健全集体合同履行监督保障机制、履约责任制和合同审核制,加强对执行情况的行政监察和劳动保障监察;通过民主法治将逐步建立起防止纠纷、解决纠纷、化解纠纷的动态的劳动关系协调机制。

四、新型劳动关系:基本评价、思路与对策建议

1、基本评价

一种评价认为:中国新型劳动关系协调机制的框架已初步建立。主要内容包括:随着国有企业改革的不断深化和市场经济体制的逐步建立,中国新型劳动关系协调机制的框架已初步建立。目前中国初步形成了以《劳动法》为主体、相关配套法规、规章为补充的劳动关系法律体系;在加强劳动保障监察执法工作的基础上,中国初步实现了劳动关系调整的法制化;建立起了企业自主调节劳动关系的内部协调机制;恢复和建立了劳动争议处理制度。新型劳动关系协调机制框架的建立,反映出中国劳动关系在经济体制转型中所发生的变化。劳动关系的运行正由国家的行政控制逐步转向双方自主协调;在劳动关系的立法程序上,更多采取了体现民主性、广泛性的做法,更多更直接地听取劳动关系当事人的意见;三方协调机制、劳动争议处理制度等调整劳动关系的机制正逐步和市场规则相适应。

另一种评价认为:一种与社会主义市场经济相适应的新型劳动关系已在中国基本形成。主要内容包括:(1)中国致力于维护和谐稳定的劳动关系,初步形成了以《中华人民共和国劳动法》为主体的调整劳动关系的法律法规体系,建立了劳动合同和集体合同制度、三方协调机制、劳动标准体系、劳动争议处理体制和劳动保障监察制度。(2)中国政府鼓励企业不断加强职工代表大会和工会的职能,完善职工民主参与制度。为形成企业劳动关系自我协调机制,中国开始探索通过平等协商建立集体合同制度,并加以推广。(3)中国积极建立符合本国国情的政府、工会和企业三方协调机制,对涉及劳动和社会保障法规以及涉及三方利益调整的重大改革方案和政策措施提出建议。目前,北京、天津、河北、山西、江苏等十多个省、直辖市以及深圳、大连等城市已建立了地区性劳动关系三方协调机制。(4)目前,中国已初步形成了以《中华人民共和国劳动法》为核心,内容涉及工时、休息休假、工资、禁止使用童工、女职工和未成年工特殊劳动保护、劳动定额、职业安全卫生等方面的劳动标准体系,并根据经济和社会的发展不断调整和完善。

2、发展思路

一种思路为:建立和谐稳定的新型劳动关系就是在激励动力、利益表达、整合平衡和利益救济等

方面形成健全的社会机制。在此前提下,建立起和谐稳定新型劳动关系的整体系统工程——政府的行政调解机制、完善的争议处理机制、多方的利益协调机制、民主的权益保障机制、协商的薪酬保障机制、疏导的矛盾化解机制、预警的跟踪反馈机制、立法的劳动维权机制。

另一种思路为:劳动关系只能是一种动态的平衡,不可希求毕其功于一役。中国劳动关系经历了由计划经济到市场经济的转变,并随着市场经济的深入发展,呈现出多样化、复杂化的格局。因此,劳动关系调整工作的手段、方法必须因地制宜、因时制宜、因势制宜,与时俱进,不断推出新的举措,完善劳动关系的协调机制。劳动关系的调整工作不能头疼医头,脚痛医脚,必须从整体上进行规划和设计,要在总结经验、分析问题、探讨规律、研究趋势的基础上,建立一系列的制度和措施,形成科学化、合理化、规范化、长效化的劳动关系协调工作体制。要坚持依法行政的原则,通过建立完善的法律法规体系,规范双方利益的调整标准,制止损害对方利益的行为,不断适应社会发展的需要。

3、对策建议

叶涛认为,建立新型劳动关系需不断加强劳动保障的综合管理。具体对策建议为:(1)加快社会保障体系建设,为建立新型劳动关系创造良好的保障环境。一是充分发挥养老保险作用;二是进一步完善失业保险制度;三是深化医疗保险制度改革。(2)建立健全市场就业机制,为建立新型劳动关系创造良好的社会环境。要着重抓好以下三方面工作:一是积极开展劳动力市场建设;二是净化劳动力市场秩序,依法保护用工双方合法权益;三是抓好城市就业困难群体的帮扶工作。(3)强化劳动行政执法工作,为建立新型劳动关系创造良好的法制环境。一是加大行政执法力度;二是依法实施劳动合同制度;三是强化劳动保障部门内部管理。

石光明认为,建立社会主义新型劳动关系,必须重视、研究和解决覆盖在经济利益表层下的劳动关系问题,在重点领域取得新突破,在关键环节取得新进展。具体对策建议为:(1)关键是增强党委、政府主导和谐劳动关系的能力;(2)前提是增加资本所有者和经营管理者营造和谐劳动关系的理性;(3)基础是提高广大职工追求和谐劳动关系的觉悟;(4)根本是形成有利于建设和谐劳动关系的机制。

刘明珠认为,在社会主义市场经济条件下,构建社会主义新型劳动关系,将有力推动社会主义和

谐社会建设。具体对策建议为:(1)抓住根本,牢固树立以人为本的科学理念;(2)扭住关键,健全完善劳动关系协调机制;(3)突出重点,着力解决影响劳动关系的主要问题;(4)积极介入,充分发挥工会组织的重要作用。

孟祥俊提出了四大对策。具体对策建议为:(1)增加与畅通职工群众利益表达的渠道;(2)增强职工正确保障与争取自身利益的意识与能力;(3)在法律上强化劳动者在企业利益协调中的权利;(4)提高低收入职工的基本社会保障水平。

马畅达认为,建立和谐的劳动关系是一项庞大的社会系统工程,必须从构建和谐社会的高度加以规划和实施。具体对策建议为:(1)坚持以人为本,构筑大维权体系。一方面,要善于“弹钢琴”,注重把握工作的整体性、全面性、协调性;另一方面要抓住“牛鼻子”。就业再就业、社会保险和维权在创建和谐劳动关系中,具有举足轻重的地位和作用,可谓“牵一发而动全身”。(2)加强依法行政,健全权益保障机制。(3)推进三方机制,形成工作合力。一是建立工会、劳动保障部门、企业方面代表三方机制,对企业发生的劳动争议案件及时进行调节;二是进一步规范仲裁庭办案程序和制度,依法及时处理劳动争议仲裁案件;三是加快推进劳动争议仲裁机构实体化进程,进一步强化仲裁机构和队伍建设。(4)完善劳动合同管理,规范劳动关系。(5)加强队伍建设,提高创建和谐劳动关系能力。

李凌云与姚岚秋提出了两大方面的对策。具体对策建议为:(1)就完善劳动关系协调的内部机制而言,应该从两个方面着手:一是企业内部建立完善的劳动管理制度,形成良好的沟通渠道;二是充分企业发挥工会的作用。(2)就劳动关系的外部协调机制而言,应该从两个方面着手:一是建立行政调解制度,实现调解方式的行政化、区域化,摆脱企业化,发挥政府在劳动关系协调中的调控作用;二是仲裁、法院进一步完善司法工作;三是加强各协调组织之间的合作,完善多方协调机制;四是劳动监察部门在监察的方法、手段可以大胆创新。

此外,有学者提出了三大对策。他们认为,目前,中国经济社会已步入新的发展阶段,工会工作面临着新的机遇和挑战。广大工会干部应当抢抓机遇,树立和落实科学发展观,努力实现工会理论创新和工作创新,为推动经济社会全面协调发展作出更大贡献。具体对策建议为:(1)统一思想,高度重视做好新形势下的工会理论研究工作。一是加

强工会理论研究,是适应新形势新任务,充分发挥工会在党和国家工作大局中重要作用的迫切需要;二是加强工会理论研究,是工会更好地履行自身职责,不断推进工作创新的内在需要;三是加强工会理论研究,是改进工会工作方式,转变工作作风的客观要求;四是加强工会理论研究,是提高工会干部综合素质和工作水平的有效措施。(2)结合实际,深入研究当前工会工作中的重要理论与实践问题。一是围绕经济社会发展目标,深入研究工会服务大局的途径和方式;二是针对农民工问题的经济社会背景,深入研究维护农民工合法权益问题;三是适应加强协调劳动关系的迫切需要,深入研究创建“劳动关系和谐企业”问题;四是针对企业工会组织体制的现状和特点,深入研究加强企业工会建设问题;五是适应工会维权工作的社会环境,深入研究建立完善社会化维权机制问题。(3)立足实践,努力以工会理论创新推动工会工作创新。一是工会工作创新必须以发展为中心;二是工会工作创新必须以职工为根本;三是工会工作创新必须以基层为重点;四是工会工作创新必须以和谐为目标。

五、几点结论

“新型劳动关系”一词出现于九十年代前后。之后,新型劳动关系研究逐渐引起人们的关注,2005年以来,“新型劳动关系”成为工会领域、劳动经济学界的一个热门研究课题。

“新型劳动关系”研究范围较广,主要包括与其有关的研究背景、含义与特征、成立条件、成效、问题、原因、评价、机制与对策等方面。

新型劳动关系是相对于传统劳动关系而言的。之所以采用新型劳动关系的概念,一方面主要是区别于计划经济劳动关系;另一方面主要是基于劳动合同的签订与《劳动法》的颁布。

“新型劳动关系”一般分为广义“新型劳动关系”与狭义“新型劳动关系”两种。新型劳动关系内涵,目前尚无定论。就一般意义而言,主要包括三大方面:一是新型劳动关系具有自主性。二是新型劳动关系具有平等性。三是劳动关系具有效益性。也有部分学者从立法与管理的角度,探讨了新型劳动关系的特征。

基于新型劳动关系面临的种种问题,学者们开始了新型劳动关系有关问题的研究。研究的重要意义在于:建立新型劳动关系是企业改革的突破口,是促进企业与社会协调发展的需要;建立社会

主义新型劳动关系是坚持走中国特色社会主义工会发展道路的重要内容和内在要求,同时,有利于推动社会主义和谐社会建设。

新型劳动关系的建立,应该具备一定的条件:首要前提是树立适应现代企业制度客观要求的劳动观念,减少劳动关系改革过程中来自主观方面的阻力;其次是有赖于对劳动关系和劳动用工制度进行相应的改革使其市场化、法制化、规范化;第三是要始终要坚持稳定协调的原则,这是现代企业制度和社会发展的必然要求。

与新型劳动关系相关的问题,主要是劳动力市场体系的完善途径问题、股份合作制问题与工会在新型劳动关系中的角色定位问题等。

新型劳动关系的评价有两种:2002年的评价为“一种与社会主义市场经济相适应的新型劳动关系已在中国基本形成。”2004年的评价为“中国新型劳动关系协调机制的框架已初步建立”。

新型劳动关系机制建设是其系统工程建设的重要内容。一些学者从不同的角度进行了探讨。归纳起来包括:劳动争议的防范机制、劳动合同履行的考核机制、劳动关系处理的协调机制、合理的利益协调机制、健全的权益保障机制、有效的管理控制机制、政府的行政调解机制、多方的利益协调机制、民主的权益保障机制、协商的薪酬保障机制、疏导的矛盾化解机制、预警的跟踪反馈机制、立法的劳动维权机制。

[参考文献]

- [1]翁新标.签订劳动集体合同 建立经营者和劳动者的新型关系[J].施工企业管理,1989,(1):30,38.
- [2]周琳,王宇.构建和谐稳定新型劳动关系探索[J].南方经济,2005,(11):13-15.
- [3]孟祥俊.建立新型劳动关系 构建和谐社会[J].兵团工运,2006,(6):11.
- [4]叶涛.浅谈新型劳动关系的建立[J].中国劳动,2003,(5):15-17.
- [5]石光明.推动建立社会主义新型劳动关系是坚持走中国特色社会主义工会发展道路的内在要求[J].文史博览,2005,(14):66-68.
- [6]胡德平.携手建立新型劳动关系 促进企业与社会协调发展[J].企业文明,2004,(6):27.
- [7]刘明珠.努力构建新型劳动关系,大力推进和谐社会建设[N].山西工人报,2006-06-20.
- [8]曾代富.正确认识新型劳动关系的内涵与特征[J].重庆工学院学报,1997,(4):47-48.
- [9]新型劳动关系[EB/OL]. http://www.sp169.com/z_

- laodong/read.asp?id=3356 2005-4-7.
- [10] 邢新民. 建立社会主义市场经济的新型劳动关系——写在劳动法颁布之际[J]. 中国市场, 1994, (10): 30-31.
- [11] 曾代富. 正确认识新型劳动关系的内涵与特征[J]. 重庆工学院学报, 1997, (4): 47-48.
- [12] 刘明珠. 努力构建新型劳动关系 大力推进和谐社会建设[J]. 山西工人报, 2006-06-20.
- [13] 秦春花. 建立与现代企业制度相适应的新型劳动关系[J]. 荆州师范学院学报, 1995, (3): 54-57.
- [14] 肖芹. 确立新型劳动关系是校办产业人事制度改革的关键[J]. 中国高校科技与产业化, 2006, (7): 72-73.
- [15] 袁学京. 在深化国企改革中建立新型的劳动关系[J]. 经济师, 2004, (7): 61-62.
- [16] 我市构建新型劳动关系协调机制[EB/OL]. <http://unn.people.com.cn/GB/22220/65698/65801/4526688.html>. 2006-06-24.
- [17] 张际信. 简论和谐社会构建中的新型劳动关系[J]. 新疆财经学院学报, 2005, (4): 52-55.
- [18] 周琳, 王宇. 构建和谐稳定新型劳动关系探索[J]. 南方经济, 2005, (11): 13-15.
- [19] 王宇. 中国新型劳动关系协调机制框架初步建立[EB/OL]. <http://myy.cass.cn/file/200512051980.html>.
- [20] 新型劳动关系已在中国基本形成[EB/OL]. <http://finance.sina.com.cn> 2002年04月29日.
- [21] 周琳, 王宇. 构建和谐稳定新型劳动关系探索[J]. 南方经济, 2005, (11): 13-15.
- [22] 张际信. 简论和谐社会构建中的新型劳动关系[J]. 新疆财经学院学报, 2005, (4): 52-55.
- [23] 叶涛. 浅谈新型劳动关系的建立[J]. 中国劳动, 2003, (5): 15-17.
- [24] 石光明. 推动建立社会主义新型劳动关系是坚持走中国特色社会主义工会发展道路的内在要求[J]. 文史博览, 2005, (14): 66-68.
- [25] 刘明珠. 努力构建新型劳动关系 大力推进和谐社会建设[J]. 山西工人报, 2006-06-20.
- [26] 孟祥俊. 建立新型劳动关系 构建和谐社会[J]. 兵团工运, 2006, (6): 11.
- [27] 马畅达. 创建新型劳动关系 筑牢和谐发展基石[J]. 中国劳动保障, 2005, (12): 9-10.
- [28] 李凌云, 姚岚秋. 浦东新区劳动关系的发展趋势及对策研究[EB/OL]. <http://www.law863.com/n215382c7p3.shtml>. 2006-08-13.

(责任编辑:杨 睿)

Review of researches on new-style labor relationship based on market economy viewpoint

JIANG Ai-lin¹, CHEN Hai-qiu²

(1. Research Institute, All-China Federation of Trade Unions, Beijing 100865;

2. The Second Research Section, Contemporary China Research Institute, Beijing 100009, China)

Abstract: Based on widely collecting the related materials, this paper briefly describes the research background, necessity, main significance, connotation, character, establishing condition, mechanism construction, basic evaluation, development idea, countermeasure and so on of new-style labor relationship and holds the initial framework of the theoretical system of new-style labor relationship.

Keywords: new-style labor relationship; connotation; character; mechanism; evaluation