

中外合资企业中的劳资关系探讨

周长城 吴淑凤

随着改革开放逐步展开与不断深入,中国的劳动关系正经历着重要变化。作为中国对外开放政策的产物,中外合资企业从无到有,蓬勃发展,并因其独特的制度特征,自产生之日就与市场经济紧密相连,在相当长的时间里代表了新型所有制结构和先进的经营方式与管理手段。它触及到单一公有制以及工人阶级主人翁的地位,使“资本”以及与之相关的一系列概念重新为人们熟悉,产权变化使劳资关系主体明确化,导致工人在企业中地位发生改变,劳资冲突与协调在这一新型所有制经济结构表现尤为明显。中外合资企业劳资关系研究是中国劳动关系研究的前沿问题,有利于我们更好地把握中国劳资问题发展的动向,从一个侧面深入了解中国社会结构正在发生的变革。

一、中外合资企业劳资关系研究的基本问题

1 中外合资企业与劳资关系

目前,对于中外合资企业比较明确的定义是:经由中国政府批准,在中国境内建立,由一个或一个以上的境外(指大陆以外)企业与境内一个或一个以上企业联合投资兴办,取得中国法人地位并受中国法律管辖的国际性联合经营企业,中外投资各方在商定期限内按一定比例分享企业所得,并对营业亏损共同承担责任。改革开放以来到1994年,外商在中国的投资金额已突破1000亿美元。到1995年底,外商投资企业开业超过12万家,就业人数达1600多万人。可以说,改革开放20年就是中外合资企业发展的20年。

中外合资企业因其所有制结构特征使工人先赋地位的优越性不断弱化。新中国成立以来,社会结构的先进性表现为一统的同质性单位,产权单一化,公有制内部国有、集体所有的差别并不能影响工人在企业中的主导地位,与这种政治先赋性即“主人翁”相对应的是就业上的“铁饭碗”制度。改革以后,随着中外合资企业等其他经济形式的活跃,产权结构与产权控制形式日益多元化,人们对不同社会阶层的态度与价值评判逐步变化,工人先赋地位在中外合资企业中发生了动摇,旧的劳动关系被打破,雇佣概念,进而劳资冲突日显突出并为人们所接受。

劳资关系是生产活动中直接从事劳动生产的人(劳动力的拥有者—雇员)与雇佣这些劳动者的人(生产资料的拥有者—

雇主)之间的社会关系的总称。雇佣关系是劳资关系存在的前提和基础。国外对劳资关系的代表性定义认为劳资关系有狭义和广义之分。狭义的劳动关系有两个含义,一是劳资关系研究是对工作场所的工作规则之制度研究;二是认为劳资关系仅仅只是阶级冲突的一方面,必须定位于当代资本主义的综合分析之上。二者分别侧重于工作制度研究和产权结构与控制。广义的劳资关系研究个人、群体、组织以及机构是如何做出规范劳资双方雇佣关系的决定,包括以下三方面内容:对工人及其工会的研究,雇主及其雇主协会的研究以及规定劳资双方关系的制度研究;公共政策和法律框架在影响雇佣条件方面的作用;了解工作环境中雇主与工会的权力关系,另外,了解政治、经济和社会因素形成和制约关系的方法也不可忽视。

2 中外合资企业劳资关系的特征研究

中外合资企业劳动关系具有劳资关系的一般特征,即,劳资关系是由工业企业中“雇佣关系”而产生的关系。没有雇主和雇工的参与,就不可能有雇主与雇工的这种关系;劳资关系强调和解的过程,靠这种和解,参与双方学会了相互合作、相互适应的方法与技能;每一种劳资关系系统都形成了管理工厂的规则,同时通过集体谈判而达成的合同、集体协议等成文契约形式在劳动者和资方之间形成了以维护和谐关系为主要目的的工作共同体;政府或者国家借助于法律、规则、协定和奖励制度对劳资关系产生定位、导向等重大影响。同时,政府或国家也强调习惯、风俗、传统、政策的执行以及通过行政和司法机构的干涉来对劳资关系进行调节。

合资企业中劳资关系也是一种雇佣劳动关系。一种具有代表性的观点认为,广义上的劳动关系与生产资料所有制直接相关。公有制下,所有劳动者只是分工不同而没有阶级或其他等级差别,故此,劳资关系从形式上和实质上说均是相互依赖,相互交换的平等关系,工人具有先赋地位的优越性;而私有制下实质上的平等却很难达到。狭义的劳动关系是指劳动者与用人单位在运用劳动能力、实现劳动过程中所形成的关系。在私有制下,这种关系表现为雇主与雇工之间的关系,其实质就是劳动与资本的关系即劳资关系。所以,所有制的差别构成了中外合资企业劳资关系与公有制下劳动关系的差别,它在特定所有制范围内调整产权结构的分配与控制,将工人从既是企业的劳

动者又是企业名义上的所有者转变为单纯的雇佣劳动者,不再具有先赋地位。虽然这种劳资关系也体现了一种互惠,但人与人之间的物质利益关系是劳资关系的实质。中外合资企业劳资关系是一种以非公有制为基础的雇佣关系,从所有制性质出发观察其产权结构变化及由此导致的利益分化与重组,将是深入研究的出发点。

3 中外合资企业劳资关系的环境研究

劳资关系结构由三个子系统构成,即技术子系统、经济子系统和政治子系统。与之相对应,影响劳资关系的因素包括技术因素、经济因素和制度因素。这些子系统和影响因素共同构成了劳资关系的内外环境。技术因素包括:生产技术、现代化、理性体制和资本结构等等。经济因素包括:经济组织(社会主义、资本主义、共产主义、个人所有制、公司所有制、政府所有制)、劳工的权力和雇主的权力、劳动力的组成与特征和市场上劳动力的供给与需求。制度因素包括:国家政策、劳动法、自愿规则、集体协议、劳动者工会和雇主组织以及社区、种姓、组合家庭、纲领、信仰系统等社会制度;工作态度、权力地位系统、动机和劳资关系。

劳资关系环境是一个由政府、商界和劳动者组成的“规则网”,它受现有的和潜在的经济制度和技术因素影响。一个国家的劳资关系绝不是突变或偏见的结果,劳资关系依赖于产生它的社会。劳资关系不仅仅是工业变化的结果,而且是先前社会变迁的综合反映。劳资关系的发展和形成取决于既定社会的主要制度。就中外合资企业劳资关系而言,它是中国改革开放特定环境的产物,伴随中国经济体制改革深化而成长,并已获得法律保证,即“在法律规定范围内的个体经济、私营经济等非公有制经济,是社会主义市场经济的主要组成部分。”国家保护个体经济、私营经济的合法权利和利益,国家对个体经济、私营经济实行引导、监督和管理。”

二、中外合资企业劳资关系现状

1 影响中外合资企业劳资关系的结构变迁

中外合资企业是中国改革中所有制变迁的一个特例,产权变化使劳资关系主体明确化,表现为:有明确的资产所有关系;有适应市场经济的管理体制;职工与企业两大主体已经形成鲜明的利益关系,并导致利益分化;职工对权益保护要求强烈,劳资冲突外显化且趋强。佟新在描述中外合资企业劳资关系现状时,对产权制度和利益分化给予特别强调,认为产权制度和利益分化是中外合资企业劳资关系的前提条件。国家和政府对中外合资企业不再拥有完全产权,只能以出资者身份享有部分产权。佟新认为:产权关系变化使工人在企业中的地位发生了本质改变。中外合资企业中工人与企业所有者、工人与管理者利益发生了明显分化,首先表现为可比利益上的分化,其次表现为工人自身对地位变化的自觉。

可比利益分化。在可比利益上,工人利益与企业利益同质性趋于分化。工人与代表雇主将管理程序操作化的管理层,尤

其是外方管理人员在劳动报酬、奖金和各种福利待遇上分化明显。中外合资企业由于其独特的制度特征,劳动管理与国际接轨程度较深,外方投资者通常基于在全球范围内最大限度地获得比较利益目的做出投资决定,而要提高效率、降低成本,就必须首先降低劳动力成本,在劳动密集型产业中尤其如此。利益分享的分化具体表现为:高薪聘用外国人担任高级职务,以远远低于国外工资标准却明显高于中国平均工资水准的工资吸引高质量的中方管理人员,同时利用中国是人均国民收入最低的国家之一的优势,以低廉的价格大量吸纳本地工人进行生产。一项调查表明,珠海市在香港的外派人员工资大体每月2 000~3 000港元,而企业雇佣香港一般雇员(打字)的月工资为7 000~8 000港元。资方充分利用中国廉价劳动力获取丰厚利润。

工人对自身地位角色有明确认识。中外合资企业工人普遍认为企业内等级分明,企业不同类别人员之间收入差别大,心理差别也大。这种认识首先以个人与企业的契约化关系为基础,其次是对个人与老板关系的认识。一方面,资方以支付少数人高薪为代价,达到稳定长久获取高额利润目的,人为扩大了企业内部的等级分化,造成管理层与工人对立。另一方面,企业劳动合同有效期短,一般是一二年,使职工在心理上具有较重的不安全感和危机意识,只能将自我定位为打工者,为老板干活,容易导致失落与不平衡心态。工人对自身地位认识变化的自觉性增强了他们的自我权益保护意识,潜在的劳资紧张不断积累就会在一定时期以不同的方式表现出来,形成劳资冲突。

2 中外合资企业劳资关系静态结构

(1)行动者:中外合资企业劳动过程中的角色分化。

现阶段研究中,学者们一致认为中外合资企业劳动过程存在十分明显的角色分化,即中外合资企业产权制度特征带来利益分化形成不同的利益关系群体。归纳起来劳资关系中代表各种利益群体的角色有:

工人。中外合资企业职工作为中国整个工人阶级的组成部分,其地位已经发生了某种微妙变化。一方面,他们通过一定的方式进入合资企业工作,与企业形成相应的劳动关系,依法享有作为一名企业劳动者应该享有的各种具体权益,即工人地位本身没有更大变化,甚至待遇较之传统国有企业有所提高,但不再具有主导地位。另一方面,工人在企业中的地位确实又在下降,这种降低是相对的,相对于其他社会阶层结构的上升。社会主义制度赋予工人和广大劳动人民行使管理国家的民主权利,工人是国家和企业的主人。长期以来,虽然这种传统的社会角色并未在政治和经济上给广大工人带来多少与众不同的利益,却给他们以极大的精神力量和情感满足。但是改革开放20年里,企业工人的传统地位发生了前所未有的变化,使工人的地位相对发生了改变,在企业内部处于被动的、受支配地位,在劳资关系中是需要保护但又未完全学会如何有效争取自身权利和权益的一方。

工会。中外合资企业劳资关系明确化和相互冲突促成工会利益主体的形成。工会是代表工人利益的群体组织,中外合资

企业工会的法定身份就是职工利益的代表,工会与企业是独立法人间的关系,具有平等的地位。工会组织通过参与企业事务,签订集体合同和参与劳动争议的处理,促进稳定和谐的企业劳资关系建立,主动帮助外商和企业克服困难,共谋企业发展。

外资代表。实证研究表明,中外合资企业中,中外双方股权比例虽然不尽相同,但绝大多数企业都是外方人员任总经理,他们是劳资关系中用人单位的主要代表,对劳资关系起着决定性影响。一般而言,外资代表受西方市场经济的制约和训练,绝大部分都有较强的法制观念,对有关中国法律法规十分注意。但也有部分人利用中国立法尚不完善和有关法律法规中的灵活规定,尽量避重就轻,达到不承担或者少承担义务的目的。

中资代表。在中外双方股权相等或接近的企业里,中资代表(一般为董事长、副总经理)只要能够坚持原则,一般都能在促进关系协调和维护职工合法权益方面发挥较为重要的作用,但也存在盲目迁就外方现象。

外地工。在中外合资企业劳动者中还存在一个特殊群体,即外地工,具体而言包括农民工和劳务工。一些地区,中外合资企业招聘了相当数量的外地工,有的多达职工总数的一半。这些具有农民身份的工人形成介于城市工人阶级与纯粹农民阶级之间的边缘阶层,可视为工人阶级的特殊阶层。他们在工资上与正式合同工同工同酬,但却被排除在社会保障之外,不能享受养老保险、个人与家属的医疗保险等等,而他们却是从事苦、累、脏、险工作,加班加点尤其多的工人,在劳动安全和个人健康上隐忧甚多,也是劳资关系链条上最为薄弱的一环。

(2) 劳动合同: 中外合资企业劳资关系中的制度安排

职工个人与合资企业间关系的一般状况表现在劳动合同中。目前,绝大多数企业都已与职工个人签订了劳动合同。中外合资企业的劳动关系表现为雇佣关系,雇佣性质要求雇员必须为他人工作,必须得到报酬;必须服从雇主。个人劳动合同就是雇佣合同,规定了雇主、雇员双方的义务: 雇主提供工作、支付报酬,确保雇员人身安全; 雇员完成工作、对雇主忠诚。劳动合同还应就其他具体事项做出明文规定,包括考勤制度,工作量要求,不竞争协议,病假权,雇主如何支付养老金及其他福利计划,以及如何终止合同,由于雇佣关系属于私人关系范畴,政府需要通过立法进行宏观调控和积极干预。《劳动法》中所涉及职工各种具体权益包括: 职工有依法组建和参加工会的权利; 有订立劳动合同的权利; 在企业效益增长的基础上不断增加经济收入的权力; 要求改善工作、劳动、生活环境的权利; 接受职业培训的权利; 参与社会保险和福利的权利。

《劳动法》中规定,合同期满后企业有权终止合同并不给被辞退者以任何补偿。虽然用工自由最符合企业利益,但鉴于目前中外合资企业劳动合同有效期只有一二年,职工尤其中老年职工因此缺乏就业安全感到不安。有的在职代会上公开表示强烈不满,有的职工为此拒签劳动合同,要求先签集体合同并在集体合同中依照《劳动法》订明关于无固定期限劳动合同的条款(即职工连续工龄满十年者,在续订劳动合同时,企业应当按职工要求,与之订立无固定期限即长期劳动合同)。现在,由于多数

合资企业职工平均年龄较低,工人正值手脑灵活、动作高效的“黄金年龄段”,一二年合同期满后续签的概率大;企业本身开业十年以上的还不多,适用无固定期限劳动合同条款的职工也还不多,所以这个问题的实际冲突尚不明显。但是应该看到,合资企业明里、暗里拒不执行或规避实行上述关于无固定期限劳动合同条款的现象相当普遍,问题还在于有些中方代表也持同样的态度。

(3) 工会: 一个倍受关注的组织

由于集体谈判的双方是职工组织和用人单位,在中外合资企业劳资关系中即为工会和资方,对此问题,国内学者研究成果颇丰。据统计,截止1993年底,中国共有62.7万个基层单位建立了工会组织,比上年增加近1万,其中三资企业组建工会增长幅度较大,已从1992年的4.274万个基层工会发展到8.260万个,增长近1倍。1993年底中国共有合资企业职工1.366.555人,其中工会会员1.145.846人,占83.3%。中外合资企业职工入会率一直在80%左右,比国有企业低10%左右,又比独资企业高10~20%。

《宪法》《工会法》《劳动法》是中外合资企业工会的最基本法律依据。《中外合资经营法》《中外合作经营法》和《外资企业法》既是中外合资企业开展经营活动的基本法律依据,也是该类企业工会的主要活动依据。此外,《中外合资经营法实施条例》《外商投资企业管理规定》和《关于外商投资企业用人自主权和职工工资、保险福利费用的规定》因其极强的操作性,成为中外合资企业工会的有力武器。根据《工会法》,中外合资企业工会具有中国法人资格,是中华全国总工会的一个组成部分。全国总工会对“三资”企业的工会建设提出“三同时”,即洽谈投资办企业与洽谈组建工会同时;筹建企业与筹建工会组织同时;企业投产营业与企业工会正式成立同时。在中外合资企业中,工会与企业具有平等地位,是独立法人间的关系。

工会组织发展的动力在于工会利益主体的形成。中外合资企业工人利益与企业利益的分化使工人认识到要维护自身利益仅仅依靠个体力量是不够的,只有集体力量才能形成压力,工人对工会的要求是合资企业工会产生与组织重组的最直接、最主要的动力。在群体利益要求下,工会自身会对利益主体的要求作出适应性反映,并形成积极的制度体系。

工会功能。《合资企业法实施条例》对中外合资企业工会的地位、作用和具体的权利、职责做了原则规定,任务是“依法维护职工的民主权利和物质利益”与“教育职工遵守劳动纪律,努力完成企业的各项经济任务。”前一任务与职工利益相一致,反映了职工的要求,后一任务则具有“企业管理”性质,代表了合资企业职工利益与企业利益相一致的方面。具体而言,现阶段中外合资企业工会基本上有四项功能:一是维护工人权益,保护工人利益;二是协助管理层进行管理,教育职工遵守劳动纪律,完成企业的各项经济任务;三是协调劳资关系;四是工会自身的建设。而工会权力的实现主要表现在通过群体压力维护工人权利及协调劳资关系上。

(4) 集体行为: 不可忽视的行为方式

集体谈判与集体合同是目前中国劳资关系研究,特别是中外合资企业劳资关系研究的热点问题,众学者分别从不同角度对此进行了论述:

工会权力的体现除了通过参与企业管理形成制衡力量,其次就是作为集体利益的代表者参与集体谈判,签订集体合同。集体谈判是工会与管理层之间就有关工作制度规则进行的谈判,包括两个方面内容,一是有关福利、赔偿、休假等问题;二是有关劳方与资方的工作权利与义务的规定。外方经营者和管理者都十分重视集体合同,但其心态各不相同。集体合同是签订个人劳动合同的直接依据,规定了劳动者最基本的权益,《劳动法》第三十五条明确规定,“依法签订的集体合同对企业和企业集体职工具有约束力。职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。”

实际操作中,在中外合资企业推行集体谈判和集体合同存在较大困难,究其原因,王家宠等人做出如下分析:第一是资方态度。外方对签订集体合同一般均持慎重态度,须经由跨国公司总部或地区分部批准,费时甚长,对于合同条款条条必争。有些外商甚至抵制集体合同,认为就业条件是用人单位与劳动者个人之间的事,雇主应有决定权,不愿承认并害怕工会享有代表职工集体与资方进行平等协商的地位与权利。第二,由于中国《劳动法》对签订集体合同的规定具有灵活性,即“可以”签订,且目前尚处于开始执行阶段,外方宁愿等待并观望。第三,个别地方和部门的个别领导人为了引进外资而漠视职工权益,一旦外方对集体合同表现困难即以“不要影响投资环境”为理由,要求工会放弃或推迟签订集体合同。这一阻力在有些地方甚至大于外商抵制所起的消极作用。

集体谈判已被大多市场经济国家的实践证明是协调劳资纠纷,解决劳资争议的有效方式。对于中国的合资企业来说,其意义还在于突破政府被动使用行政手段调整劳资关系的格局,鼓励劳方团结起来争取、维护自身的合法权益。徐亚萍对建立集体谈判签订集体合同制度提出以下建议:与世界接轨先行试点,逐步推开;制定集体谈判、集体合同审查管理、集体争议处理等规范,注意吸收国外集体谈判的经验和教训。¹⁰普遍的情况是,凡签订了集体合同的中外合资企业,企业劳资关系都趋向更加协调和稳定,劳资争议显著减少,只有极少数合资企业在签订集体合同后劳资关系反而恶化。

3 中外合资企业劳资关系的动态过程

刘晰对于新形势下劳动关系调整基本思路的总体把握有助于深入理解和分析中外合资企业劳资关系的动态发展过程。中外合资企业中,劳方与资方之间所存在的实际上是一种契约关系,即以经济利益为纽带,以互惠为基础的权利义务关系,这也是规范的市场经济必然要求。劳资关系的确立、延续以及解除或终止,都是双方从各自经济利益出发,在法律允许的范围内进行相互选择的结果。劳资关系涉及劳资双方当事人各方面的利益,存在大量不稳定因素,不可避免地导致个人性的和集体性的劳动纠纷与争议。只有承认两个不同行为主体之间在目

标的差距,才能认可劳资关系调整的必然性与可行性。现实社会中合作型、冲突或对立型以及其他各种形态的劳动关系无处不在,同时并存,这些不同质量的劳动关系是企业理性选择的结果,而且只要不违反法律规定,政府尽管可以设法引导,但也不能横加干涉,因为保持一种灵活的劳动管理手段和富有弹性的劳资关系,对于众多合资企业来说是管理的先进性所在,也是它们能够在激烈的市场中生存所必需的一个重要条件。但是对于劳动争议,劳资纠纷乃至劳资冲突亦不能够完全听之任之,而应遵照理性效率原则,按照法定程序和手段进行引导、调节、控制、化解,最终保证职工合法权益不受侵害,企业正常经营得以顺利进行。

(1) 劳资冲突

除了具有劳资冲突的一般特性,中外合资企业劳资冲突还因其产权特征具有个性。据此,佟新认为合资企业劳资冲突可以从其规模、表现形式和起因三个方面进行分类:从劳资冲突的规模看,合资企业的劳资冲突偏于个体化,这一方面是因为合资企业毕竟有着中方的股权,中方雇工的利益由此得到必要的保障,另一方面,无论是政府相关部门还是企业的所有者都对集体冲突十分敏感,因此工人与管理者或所有者的冲突常常在个体化阶段得以解决,难于酿成大范围的集体冲突。实践中,合资企业外方代表通常对于处理个人劳资关系比较自信,对于处理与集体的关系却往往犹豫保留,持漠视乃至厌恶的态度。从劳资冲突的表现形式看,冲突均以潜在的形式表现出来。所谓的潜在冲突是指引起冲突的根源存在,而冲突得以排解的渠道也在一定范围内存在,因此冲突不是以白热化的方式表现,而是以发牢骚或不断反映问题的方式表现出来。但是如果此时企业的所有者或经营者过于专横或不拿工人利益当回事,工人就容易出现过激的行为,如举行集体罢工。

从劳资冲突的起因看,一般普遍认为源于劳资双方利益的冲突,如具体的权益和要求未被满足,但实践中源于不同文化的冲突却占到相当大比例。在多数情况下工人与外方代表或者管理者的利益冲突常常以文化冲突的形式表现出来。这种文化冲突因而在合资企业中具有特殊意义,工人常常借文化冲突表达自己在实际利益上的不满。

(2) 劳资冲突的解决机制

平等协商。平等协商又叫劳资协调,即合资企业中劳方与资方就有关导致冲突的企业生产经营和职工利益等事项,平等地进行交涉、对话和商讨,以实现相互理解和合作,并在可能的条件下达成协议的活动。它早在19世纪末就已出现,并在两次世界大战期间和以后得到较快发展,当今已遍及西方国家和某些发展中国家。我国《劳动法》第8条将平等协商规定为与职代会并列的一种职工参与形式。劳动部《关于〈劳动法〉若干条文的说明》则进一步说明,职代会主要适用于国有企业,平等协商主要适用于非国有企业。中外合资企业中,平等协商是解决劳资冲突的基本形式,也是进行集体谈判的准备步骤。即可以在协商机构进行,也可以通过其他形式初步拟订集体谈判的内容、时间、地点等事项。

集体谈判。集体谈判与集体合同已在前文论及,这里不再重复,只对集体谈判和协商做一简要区分。劳资关系理论和实践中常常将集体谈判和协商相混淆,两者对于合资企业劳资冲突解决都十分重要,混同会给具体操作带来不必要的麻烦和误解,翟中翰对此做出专门论述。作为职工参与形式的平等协商和作为集体合同订立程序的集体谈判是两种不同的制度和行为:平等协商的职工方代表一般经民主选举产生;集体合同谈判则由工会出面并由工会选派代表;平等协商并不一定以达成协议为目的,集体谈判则是为了签订集体合同;平等协商中如有争议,只能由双方自行协商解决,不能采取罢工、闭厂等活动;集体谈判中的争议可能表现为以上激烈形式并由第三人协调处理;平等协商中双方可以就因企业经营决策等表现出的劳资关系问题交换意见;集体谈判只限于劳动条件。正因为上述区别,《劳动法》并未将平等协商规定为集体合同制度的内容。

劳动争议调解委员会。工会内部一般设有劳动争议调解委员会作为调解企业日常劳动争议的专门机构。原则上调解委员会并不是工会,只是常设在工会,由工会干部、工人和行政管理人员共同组织而成。据统计,1993年中国各种经济类型企业中已建立劳动争议调解委员会29.1万个,比上年增长1.1倍。其中三资企业建立劳动争议调解委员会的工作有较大发展。在8260个已建工会的三资企业中建立该调解委员会的有2548个,比上年增加1836个,增长2.9倍。在劳动争议调解委员会各类人员组成中,职工代表占44%,企业代表占28%,工会代表占27.9%,职工代表和工会代表所占比例较上年略有增加。

三、结论

目前研究中外合资企业劳资关系必须注意以下问题:

(1)“三方原则”是劳资关系协调机制的关键,用人单位缺位意味着“三方原则”名不副实,不利于劳资关系协调;(2)合资企业如果要求企业主管部门作为资方代表参与劳资协调,则工会作为社会力量较之作为行政机关的企业主管部门处于弱势地位,不利于劳方利益公正保护;(3)现代市场经济是全球化经济,要求实行国际上通行的制度。中外合资企业的外方代表大多具有丰富的国际经验,熟知国际上通行的劳工制度,而国内用人单位团体缺位则与此相悖,不利于合资企业正常运行,也不利于同国际通行的劳动关系协调制度接轨。因此,中外合资企业急待在雇主单位团体制度创新方面先行一步,从而规范合资企业劳资关系运行,实现劳资关系协调发展。

中外合资企业的工会是劳资关系协调中至关重要的一环,工会只有适时转变功能才能适应经济制度变迁。对于工会功能转换而言,计划经济体制下,工人是企业的主人,工会作为企业职工互助组织,主要功能是教育职工并协助企业进行日常管理。但在市场经济体制下,工会的主要功能需要发生变化,工会成为劳动力供给方的代表,作为一种特殊的利益群体,其主要功能必然是反映群体的利益,因此维护工人权利,协调劳资关系

是工会新的功能,唯其如此方能适应经济制度的变迁。对于合资企业工会尤其如此,必须严格遵照《合资企业法实施条例》,完成好“维权”与“教育”两项任务。

实施工会权力是发挥工会功能的主要途径,虽然本质上工会的权力是政府通过法律或规章的形式所赋予的,但在实施过程中工会权力的实现存在明显差别,需要深入研究。中外合资企业存在中方控股,外方控股,中外合资方各占一半三种产权结构类型。不同的产权关系下,工会权力发挥的状况不同。中方控股企业,工会的权力相对较大;外方控股企业,工会权利受到限制。外方控股使工会失去了集体讨价的强硬基础,使资方的不良行为,甚至非法行为难以控制。

中外合资企业工会的整体活动有待加强,工会地位也有待巩固,工会干部的观念亟待改变。工会能否体现或实现自己的权力,不仅取决于其在企业中的位置,还取决于工会干部对工会职能的理解。对于一种新的制度形式来说,工会干部的价值观、思想意识、工作态度等等都会影响到工会工作的质量。合资企业工会干部普遍面临如何适应合资性质工会工作的问题。如果完全照搬原来国有企业经验,不加强专业知识学习,不但不能适应现有市场经济,更谈不上适应合资企业工作。

外籍雇工权利保护。中外合资企业也应是社会主义企业的组成部分。根据《劳动法》及现行的《工会法》,只要是在中国境内企业工作的雇工都可享有以上两法规定的权利,对外籍雇工入会,两法并无禁止性规定。因此,只要是以工资收入作为主要生活来源的外籍脑力劳动者和体力劳动者,其本人自愿申请加入中国工会,都可以成为会员。但外商投资者和外商投资者的代理人不能加入中国工会。据此,中外合资企业工会还应研究外籍雇工加入中国工会后的劳资关系协调和保护问题。

注释:

- 周长城:《西方劳资关系研究的基本问题》,载《学术研究》,1997(5)。
- 周长城:《加拿大劳资关系系统分析》,载《国外社会科学》,2000(2)。
- 佟新:《新时期有关劳动关系的社会学分析》,载《浙江学刊》,1997(1)。
- 周长城等:《关于中外合资企业中劳资关系的调查》,载《社会科学研究》,2000(2)。
- 刘殿君:《跨国公司的人才当地化策略及其对中国的影响》,载《理论导刊》,1997(12)。
- 荀方杰、张希宁:《外商投资企业的工会工作》,载《当代世界与社会主义》,1998(2)。
- 王家宠等:《关于外国跨国公司在华投资企业劳资关系的若干情况》,载《当代思潮》,1998(2)。
- 10 徐亚萍:《劳动争议日趋理性化:一个不可忽视的社会问题》,载《南京大学学报》,1997(4)。

(作者单位:武汉大学社会学系 武汉 430072)

(责任编辑:刘传江)