

TITLE : Human resource and social partnership: “harmonious society” and the practice of mainland China

Social partnership is a paradigm used in many western countries to modulate the relationships of interest groups. Social partnership and human resource management are different types of corporate democracy. Our paper tries to compare social partnership with human resource at enterprise level to distinguish the behaviors of employers and employees. Then, we discuss at the national level to find something we can learn from social partnership for “building harmonious society” in mainland China.

Part1: Social partnership and human resource: a theoretical view

Social partnership is a mechanism of improving the relationship of employee and employer. There are three level of social partnership method. First, value and principle, it is the most important aspect that distinguish social partnership from other labor relations. Second, policy and practice, it reveals the daily behaviors between employers and employees by holding the principle above. Third, result and outcome, it means what will be different if the social partnership method is taken.

Value and principle: according to the value judgment, the building of partnership is based on the equality of statue and personality between employer and employee, but in the system of human resource management, manager can decide the depth and extent of employees’ participation. In principle, the social partnership has persistent standpoint and IPA (1992) consider that enterprise partnership should conclude three basic principles: promising to build trust and enlarge employees’ participation, accepting the rightful status and reasonable interests of each side and taking on the responsibility of making enterprise more successful. However , the human resource looks more contingent and there is no persistent standpoint. The general principle is vertical match between human resource management and corporate strategy as well as the match between human resource practices.

Policy and behavior: partnership is stable in principle, policy and method. But there are always some changes in the policy and practice of HRM because of its contingent principle. The social partnership and the high performance working system (HPWS) in human resource management have some consistency in practice. The employee ability, employee participation and job motivation emphasized in HPWS are similar to the high-quality training and development, taking part in the problem solving at all

level, sharing the enterprise's success in social partnership. Otherwise, we must pay attention that the social partnership emphasizes the negotiation during the whole process, but the human resource management is pushed from top to bottom.

Result and outcome: The two are consistent at the point of seeking management performance. Valid HRM and social partnership can both help to achieving corporate strategies. However, we must realize that the distribution of fruit is different.

Part2: Harmonious society and labor relation: the practice of mainland China

Mainland China put forward building harmonious society as a national strategy for the first time in September 2004. It immediately becomes the precondition to deal with social problems in China. This is similar to social partnership used in western countries to coordinate the relationship between interest groups. We want using the method of social partnership to give a perspective on the labor relation in enterprise level and the functions which Chinese government plays in the process of building harmonious society.

Part2-1: The practice of labor relation and social partnership in Chinese company

State-owned enterprise

SOEs in mainland China usually have labor union and important decisions won't be made unless they are supported by the employee congress. It looks like those SOEs consist with the values of social partnership but the independency of the labor union is always suspected in this kind of firm. Employers and employees are not equal in practice. Employees have little opportunities to involve into the problem solving. The enterprise doesn't give employees a share in the success of business. As a result, employees lose their loyalty to the enterprise. For the reasons above, SOEs can hardly form competitive advantages by the method of social partnership.

Foreign investment enterprise

According to the method of social partnership, foreign investment enterprises don't hold the value of equality between employers and employees. The capital is stronger than labor. Many foreign investment enterprises refuse to set up labor union. But it is noticeable that foreign investment enterprises usually have outstanding human resource management system in which employees can involve into some operating practice. The culture of foreign investment enterprises often emphasize on

performance and efficiency which make employees more professional. Because of this employees in foreign investment enterprises are more endeavored than in SOEs.

Private enterprise

Private enterprises in mainland China are not that normal. Many of them don't form the management system of modern enterprise so they are far away from the values of social partnership.

Part2-2: using international experience for reference, Chinese government should take an active part in building harmonious society.

There are two functions of the government in social partnership: enacting, pushing and arbitrating the policies.

Mainland China put forward building harmonious society as a national strategy for the first time in September 2004. We should use the experience and method of building social partnership for reference to form the security system of building harmonious society. In this system there are mechanisms of dialogue and negotiation as well as executive institutions to push the policies in practice and monitor the effects of them.

Legislation and policies enactment: after putting forward the strategy of building harmonious society Chinese government has taken a lot of actions in the field of labor law and labor relation. For example, <the law of labor contract> came into the procedure of legislation in 2005. Labor departments propose to build harmonious enterprises for the first time and give the national standards of how to do in July 2006.

Implement and arbitration: Chinese government should use international experience for reference to enforce the building of the implementing institutions and bring national system of labor relation coordination into play in the process of building harmonious enterprise. We should establish a valid system that can deliver the national policies into enterprise level and form a mechanism of sharing experience that works well. Finally the arbitration of law is indispensability and we should pay more attention to improve the competency of the staffs who execute the law.

Conclusion

Social partnership is a valuable paradigm worth using for reference in the process of building harmonious society in mainland China. It is an integration system of value

and institution which can be used in building a new relationship at national level and enterprise level. After theoretical analysis and summarizing of practice, the paper comes to some conclusions as follow:

First, using the concept of social partnership at enterprise level needs to emphasize the equally status between employers and employees. Call for the concepts and paradigms of modern human resource management such as mutual gains, flexibility, communication and employment security.

Second, the practices of Chinese companies still have a long distance to the essence of social partnership. From the Chinese reform to now, there takes on a situation that “strong capital and weak labor”. But Chinese government began to change this situation by building harmonious society in 2004. The nation tries to protect the right of employee by the intervention of public power. There are some measurements such as the draft of <the law of labor contract> in 2005 and the proposal of “building harmonious labor relation enterprise” in 2006.

Third, we should pay more attention to exploit the functions of Chinese government in building harmonious society. This because the government plays a more important role in mainland China than other countries, especially in enacting the policies, laws, statutes of labor. Further more, Chinese government takes on an unavoidable responsibility in implementing the policies, laws, statutes of labor. We may take advantage of international experience to make more progress in improving the efficiency of institutions and the ability of officials.

人力资源与社会伙伴关系

——兼论“和谐社会”与大陆实践

曾湘泉 王剑¹

引言

社会伙伴关系是西方国家用于协调社会利益集团之间关系所采用的一个较为新颖的概念或范畴。从劳动关系的角度看，社会伙伴关系与人力资源管理分布于企业民主系谱的不同地带之上。两者有区别、有交叉，并且具有实践与行为上的一致性。如果将社会伙伴关系视为对人力资源管理的进化，那么对比两者在微观层面，即企业内部的运行特征就具备了实际意义。本文尝试以社会伙伴关系为主线，从企业层面着眼，检视在伙伴关系协议的框架内，雇主与雇员的行为特征并考察其与人力资源管理的联系及区别，在此基础上进一步将分析视角拓展至国家层面，讨论当前在“和谐社会”的语境下，社会伙伴关系对大陆的借鉴意义。

一、社会伙伴关系与人力资源：理论视角

社会伙伴关系作为企业内部雇主与雇员两股力量的整合机制，在制度安排上包括三方面的内容。首先是将社会伙伴关系区别于其它雇佣关系类型的价值与原则，这也是标明其精神气质的最重要一点；其次是秉持价值与原则的前提下，在日常经营活动中雇佣双方所展现的行为特征，也即政策与实践；最后是这种制度安排所期望的结果和产出。表1描述了社会伙伴关系三个方面的构成要素：

价值与原则	政策和实践	结果与产出
■ 善待员工，无论现在还是未来 例如：	■ 分享工作决策权 ■ 分享与员工相关的议题	■ 对员工的结果，例如： 更高水平的信任、更积极的参与

¹ 曾湘泉，中国人民大学劳动人事学院院长、教授。王剑，中国人民大学劳动人事学院博士研究生。

<p>分享财务成果</p> <p>寻求反馈</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 授权：为员工的奉献创造条件 <p>例如：</p> <p>能力开发</p> <p>掌控工作</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 员工权利与利益 <p>例如：</p> <p>更好的长期职业安全</p> <p>更加认可集体谈判并让渡权利</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 员工责任 <p>例如：</p> <p>根据需要的就业弹性</p> <p>员工忠于企业目标</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 分享组织的重要议题 ■ 设计弹性工作以及关注质量 ■ 绩效管理 ■ 员工分享所有权 ■ 双向沟通 ■ 和谐一致 ■ 承诺职业安全 	<p>更有质量的意见</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 对管理方的结果 <p>1、员工责任；例如： 更加忠于伙伴关系 更多的承诺和贡献</p> <p>2、雇佣关系，例如： 更好的员工保留 低水平的缺勤和冲突</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 组织绩效；例如： <p>更高的生产率、质量和创新 更高额销售额和利润</p>
<p>Source: Derived from Guest and Peccei (2001)</p>		

显然，要分析人力资源管理与社会伙伴关系在企业层面的联系和区别，也需要在这三个方面展开分析和探讨。

价值与原则层次：就价值判断而言，伙伴关系是建立在雇主与雇员地位和人格平等的前提下的，而人力资源管理的概念体系中管理方是权利的仲裁者，他们根据自己的意志决定员工参与的深度与广度。这种区别在根源上标志着两者其实是雇佣关系的两种不同类型，社会伙伴关系更多的靠向企业民主一端，而最好的人力资源管理体系也不过是雇主的开明专制。在原则上，社会伙伴关系有一贯的主张，IPA（1992）认为企业的伙伴关系应该包含三项基本原则：承诺建立信任并扩大员工参与，认可各方的合法地位和合理利益，承担推进企业成功的义务。可以说这三条原则是对伙伴关系的价值立场的保障，更重要的是这三项原则使得伙伴关系不是单纯的追求员工与雇主分享权利，而是将权利分享与实现企业成功牢固结合在一起。人力资源管理则显得权变的多，他并没有一贯的主张，要说笼统的原则那就是强调人力资源管理与企业战略的垂直匹配，以及人力资源实践之间的水平匹配。

政策与行为层面：可以看出，伙伴关系从原则到政策到方法上是一以贯之的，上表所列出的政策和实践都是对原则的解析和细化。而人力资源管理由于原则的

权变性使得其政策和实践上也体现出多样的变化。Arthur (1994) 根据企业人力资源管理实践活动的特征采用聚类分析法将人力资源管理划分为两种类型,即承诺型和控制型; Delery 和Doty (1996) 则从各种人力资源管理实践中归纳出两种人力资源管理模式,它们分别是内部发展型和市场导向型; Dyer (1988) 根据组织特色与人力资源管理相对应的做法,将人力资源管理模式分为三大类:利诱型、投资型和参与型。这些不同的人力资源管理模式所对应的管理政策和管理实践截然不同,甚至完全相反。不过,通过细致的比较可以发现,社会伙伴关系的方法和人力资源管理的某种类型是有交叉之处的,我们以近年来在人力资源领域引起广泛研究兴趣的高绩效工作系统(HPWS)为例说明。表2是对高绩效工作系统的实践活动类型的描述:

高绩效工作系统的实践类型及相关活动			
第一,旨在吸引员工和开发员工潜质的技能发展类实践	第二,旨在诱发高积极性的员工激励类实践	第三,旨在发挥员工影响和作用的授权与参与类实践	第四,与正式人力资源系统有关的工作组织与沟通类实践
<ul style="list-style-type: none"> ■ 严格选拔制度 ■ 内部提拔 ■ 技能多元化 ■ 跨职能培训 ■ 工作轮换等 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 就业安全 ■ 员工满意度调查 ■ 基于贡献的报酬制度 ■ 多样化的薪酬制度 ■ 工作的多样化等 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 工作团队 ■ 员工参与 ■ 合理化建议 ■ 问题解决小组等 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 信息共享 ■ 申诉机制 ■ 沟通机制 ■ 工会制度等
注:根据相关资料整理			

经过对比可以看出,高绩效工作系统所强调的员工能力、员工参与、工作动机就分别与社会伙伴关系政策中的高质量的培训与开发、任何层次的员工参与问题解决、以及分享企业成功果实等方面是同质的。但是值得注意的是社会伙伴关系强调整个实践过程中的协商一致,而人力资源管理则是自上而下推行的。

结果与产出层面:在追求公司经营绩效在这一点上双方是一致的,有效的人力资源管理和运行良好的社会伙伴机制,都能为企业整体上带来良好的战略目标的实现。但必须注意的是,在经营成果的归属和分配上两者是不一样的。

通过上述分析可以看出,社会伙伴关系在原则、政策和结果产出上要求高度的一致性,而人力资源管理由于其对企业战略的跟随性,所以表现出较为权变的

内涵。但两者在政策和实践上存在相似和交叉之处，他们都追求相同的结果指标。应该认为人力资源管理与社会伙伴关系本质是不同的雇佣关系类型，社会伙伴关系是雇员与雇主在地位对等条件下的合作，是比人力资源管理更为进化的企业民主形式。

二、和谐社会与劳动关系：中国的实践

严格来讲，社会伙伴关系（Social Partnership）这个概念多用于西方，中国社会并未形成以“社会伙伴”为语境的概念系统。但是真实社会的发展和演变无论东西方都有其规律可循，社会发展到一定阶段，所面临的社会问题可能也是相似的。西方发达国家自二次世界大战结束以来，为缓和社会矛盾，促进社会发展，往往通过构建社会伙伴关系来达到社会的平衡与稳定。中国的改革开放引致了经济的高速增长，人民生活水平不断提高。到 2003 年，中国的人均 GDP 已经达到 1000 美元。根据国际社会经验，当一个国家人均 GDP 进入 1000 美元到 3000 美元的时期，既是经济的黄金发展期，也是社会矛盾的凸显期。在这种背景下，2004 年 9 月中国共产党的第十六届四中全会上第一次明确提出将构建社会主义和谐社会的国家战略目标。“和谐社会（Harmonious Society）”迅速成为处理中国社会问题的前提氛围，这与西方国家运用“社会伙伴”概念协调各利益群体的关系时有一定程度的相似。因此本文尝试以社会伙伴关系的视角来透视构建和谐社会的目标下，中国企业的内部劳动关系以及政府在此过程中所发挥的作用。

1、中国企业的劳动关系实践与社会伙伴关系

伴随着多种所有制经济在中国的发展，劳动关系问题日益变得复杂和多样化。其中国有企业、私营企业和外资企业是劳动关系比较典型的企业类型，按照社会伙伴关系在企业内部的实施原则、方法来评价这几类企业在中国的运行状况，会发现在不同层次上的差距。

下文将分别拿中国的三种类型企业的劳动关系特征和社会伙伴关系的实施

框架做比较，并指出中国企业与社会伙伴关系的距离。

国有企业：由于其公有制属性，按照推理本不存在资方，高层管理者代替国家行使企业的经营管理权，因此在劳动关系上并没有突出的矛盾特征。以社会伙伴关系的方法来看待国有企业，如果仅就形式上的机构建制而言，是符合“承认员工合法地位与合理利益”、“扩大员工参与”等社会伙伴关系原则的。国有企业普遍建有工会，重要经营决策需要得到职工代表大会的通过方可实行。但这些很多情况下只是表象，工会往往依赖于最高决策者，甚至由高层管理人员任工会领导。而这种机构和程序也仅仅是为了完成形式上的民主和过程上的公正性，并没有将这个过程的明确目标与企业绩效成功联系起来，致使国有企业的效率和决策质量低下成为人们诟病的目标。

在行为层面上国有企业的管理方与员工方在问题解决上并不享有对等权力，这更多的是文化因素所造成，一种家长制的作风使得国有企业的员工参与和平等地位上的对话难以取得实质效果。更为最为重要的是，由于体制的制约，大多数国有企业难以做到员工与企业共享成果果实，甚至管理人员也因受到上级主管政府部门的控制而无法实现与其责任对等的回报，往往年收入上百亿甚至上千亿元的上市公司，其高管的每年薪酬总额仅为一二十万元人民币。中国石化，2004年主营业务收入 5906 亿元，同比增长 41.57%。在这样一间业务发展迅速的巨无霸企业中，包括基本薪金和业绩奖金、退休金计划供款在内，前三名高管的薪酬总合也仅近 101 万元。调查显示，我国国企普遍存在不同程度的优秀人才流失问题，流失人员中科技人员占 71.2%，40 岁以下的占 75%，有的国企中层管理人员和技术骨干流失率高达 60%，有些外资企业、民营企业中 70%以上的高级管理人员和技术骨干都来自国企。这说明在社会伙伴关系实践层面类似于“员工分享企业成果、员工的高度参与、员工对企业的忠诚”等行为要求在企业内部捆绑实施。而在国有企业雇主不能够将员工置于平等地位，共同参与各层次的企业问题解决；员工也因为无法分享企业的成功果实而逐渐丧失了忠诚。因此国有企业即使具备了社会伙伴关系的基本原则，但由于在政策和方法上缺乏落实手段，以致难以形成

社会伙伴关系所能带来的企业竞争力。

外资企业：按照社会伙伴关系的方法，外资企业直接缺失的是机制层面，现实状况是“强资本、弱劳动”的，很多外资企业没有工会、甚至拒建工会，在制度上没有对员工平等地位的认可。据了解，2005年在中国投资的外资企业有48万家，其中16万家外企建立了工会，占33%。这意味着，高达67%的外企还没有建立工会，其中一些大型跨国公司未建工会的问题格外突出，至今依然没有实质性改观。但是外资企业普遍人力资源管理水平较高，且允许员工在操作层面有一定的参与，同时报酬制定上以劳动力市场水平为准，相对较为规范。并且外资企业强调效率和业绩的文化，熏陶出员工良好的敬业精神，因此工作努力程度也较国有企业为高。可以认为，外资企业在雇佣关系的处理上普遍采用人力资源管理的方法，在技术层面上解决了员工的效率问题，从而能够获得相对较好的市场竞争力和企业绩效。但是并没有在企业内建立社会伙伴关系为原则的劳动关系处理机制。

私营企业：就劳动关系而言，私营企业的规范程度最低。大多数私营企业尚且没有建立现代企业管理机制，离社会伙伴方法的采用就相去更远。1989年~1998年，中国私营企业户数从9.1万户增加到120.1万户，平均每年增长33.27%；同期私营企业户均注册资金由9.27万元增加到59.93万元，年均增长速度为23.04%；同期私营企业从业人员从164万人增加到1710万人，年均增长速度为29.76%（张厚义·明立志，2000）。在私营企业力量逐渐壮大的过程中，劳动关系问题逐渐凸现出来。目前，仍有相当数量的中小私营企业尚未建立工会，企业内尚未建立完善的雇佣关系调整机制。部分私营企业为了挽留核心员工虽然采用了股权激励等分享所有权的措施，但是员工并不享有对企业的实际控制权，雇主和管理方仍然是企业决策的最后下决心者。此外，大部分私营企业本身就是家族企业，靠血缘关系而凝结在一起的家族成员占据着企业重要管理岗位，使得一般员工在企业中处于弱势地位。很明显在机构建设上私营企业不符合社会伙伴关系的方法。至于行为层面，私营企业就更加偏离社会伙伴关系的要求。从雇主这方面

来看：第一、许多私营企业不与雇工签订劳动合同；有的即使签订书面合同，合同的格式、内容也极不规范；有的私营企业不依法履行合同，存在随意辞退、解雇员工的现象；第二、许多私营企业劳动条件差，经常需要员工加班，缺乏必要劳动保护设施。许多员工在高温、粉尘、噪音、有毒有害气体条件下工作，致使恶性工伤死亡事故频频发生，例如近年来频繁发生的小煤窑矿难事件；第三、拖欠工资现象严重，雇工正常的经济利益得不到保障，很多私营企业不为雇工办理各项社会保险。第四、一些企业管理人员以体罚、殴打等方式侵犯雇工人身权益。这些行为都与社会伙伴关系的要求背道而驰，于是员工也以相应的行为进行回敬，怠工、罢工、暴力攻击、游行示威、阻碍公共交通等行为层出不穷。雇主没有诚信，员工自然也无法对企业忠诚，不辞而别、随意离职、散播公司机密等现象也时时可见。社会伙伴关系在私营企业中的建立似乎还很遥远。

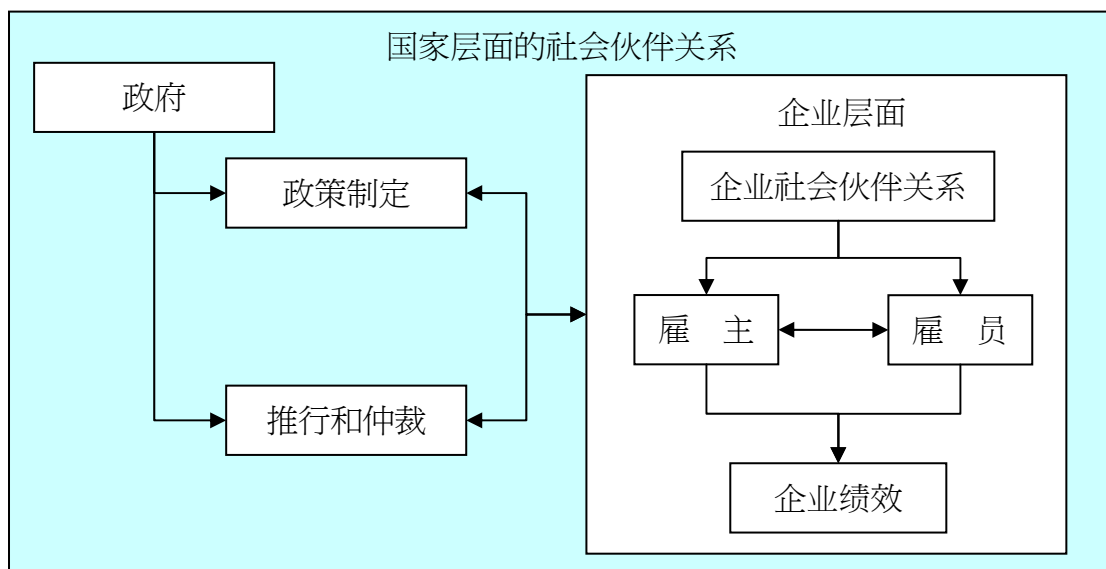
总体来看，社会伙伴关系这个概念在中国并不普及，人们听到更多的是“三方协调机制”以及最近由政府主导的“和谐”概念。但是，我们认为社会伙伴关系提出了一套很好的理念以及贯彻理念的方法、程序，可以为中国企业乃至政府在构建和谐社会的进程中提供良好参考。爱尔兰自 1987 年始，由国家推动全面导入社会伙伴关系以解决经济停滞和社会矛盾突出等问题，在社会伙伴关系的建立方面有丰富的经验值得借鉴。他们将企业层面社会伙伴关系的成功因素归结为以下一些方面，本文将其列示如下，相信无论是在中国的国有企业、外资企业和私营企业都可从中受益：

目标与收益
<ul style="list-style-type: none"> ■ 制定明确的企业目标，并强调这些目标实现能为雇主、雇员和工会带来什么收益； ■ 建立信任，这应该是一个从较低信任水平向较高的信任水平过渡的运动； ■ 尽快出成效，实现双方都能感知到的实惠，例如健康和安全措施等； ■ 实现收益的过程应该包括所有的人，而不单单是那些直接参与者。
支持与承诺
<ul style="list-style-type: none"> ■ 明确的高层管理者的支持，以及兑现了的组织承诺； ■ 工会在所有层次的支持； ■ 双方都要有一个带头人，能够在困难时刻维持这个过程的动力； ■ 保证足够的资源投入。

结构与过程
<ul style="list-style-type: none"> ■ 认可文化的转变是这个过程的核心，并且证明这个转变如何让组织和员工获得看得见的实惠； ■ 承认建立社会伙伴关系的征程没有终点； ■ 采用何种结构是根据资源的限制以及组织的氛围而定的； ■ 监督、自我评价、相互评价以及反馈。
资料来源：Lucy Fallon-Byrne (2002)

2、借鉴国际经验，发挥政府在构建和谐社会中的积极作用

企业是国家竞争力的微观基础。在推动企业构建社会伙伴关系的过程中政府的作用不可或缺。具体来说政府的作用体现在两个方面：社会伙伴关系相关政策的制定以及政策执行中的推行和仲裁，如表 3 所示：



还是先看看国际经验，爱尔兰在 1987-2000 年凭借社会伙伴关系推行的经济与社会政策被欧盟国家认为是一次重要的实践。政府在整个过程中体现出上图所示的两个层次功能。其中在政策制定方面，爱尔兰政府联合雇主组织、工会组织、农业部门、社团和志愿组织等出台了四个协定，分别是（Donnell，2000）：

- The Programme for National Recovery, 1987-1990 (PNR) ,
- The Programme for Economic and Social Progress (PESP) 1990-1993,
- The Programme for Competitiveness and Work (PCW) 1994-1996, and
- Partnership 2000, 1997-2000.

这些协定是社会伙伴就工资水平、税制改革、福利支付的进展、健康支出的

趋势、结构调整、爱尔兰与汇率机制的松散挂钩、公共部门的现代化等方面达成的一致意见。它们充分兼顾了社会伙伴的利益。

为了保证社会伙伴所达成的协定，爱尔兰建立了社会伙伴关系推行机构，作用正是我们上表所说的第二个层次，即推行与仲裁，这几个主要的机构是：

- The National Economic and Social Council (NESC)
- The Central Review Committee (CRC)
- The National Economic and Social Forum (NESF)
- The Partnership 2000 Monitoring Process

这些国家层面的机构带动地方层面、企业层面、社区层面的各类相关组织，形成了一个社会伙伴关系构建的有机体，并且将成功的社会伙伴关系经验推广到这些机构能够辐射到的范围，有效的促进了各社会领域的互动。

爱尔兰的社会伙伴关系实践为国家带来了良好的经济和社会效应。

1986-1996 年间，爱尔兰的 GDP 平均每年增长 4.9%，而同期 OECD 国家平均仅为 2.4%；自 1987 年总就业平均每年增长 1.8%，而 OECD 国家平均为 1.0%，欧盟为 0.3%。可以说是社会伙伴关系的方法带来了爱尔兰的复兴，并奠定了今后的可持续发展的基础。这种在社会实践领域的成功经验，是中国构建和谐社会过程中的有益借鉴。

2004 年 9 月，中国共产党第十六届四中全会首次提出构建和谐社会的发展战略，随后出版的《2005 年社会蓝皮书》中以《构建和谐社会：科学发展观指导下的中国》为题，提出了构建和谐社会的总体目标和 7 大措施，其中总目标里包含了“努力改善社会关系和劳动关系”这一项。可以认为“和谐社会”与“社会伙伴关系”在精神内核上有一定程度的一致，都强调不同利益主体之间的平衡、对话与合作。“构建和谐社会”作为一个国家理想和目标，应当借鉴“社会伙伴关系”的构建方法和实践经验，形成一套构建“和谐社会”的制度保障体系，在这个体系内既有社会各层次的对话和协议形成机制，又有将政策推进并监测实施状况的执行机构。

中国政府在社会改革中发挥着主导作用。“和谐社会”提出的一两年间，政府已经在劳动法和劳动关系领域展开了相应的行动，特别是在立法和政策制定层面。2005年，《劳动合同法》进入立法程序，劳动合同制度是建立和规范劳动关系的极其重要的基本制度，劳动合同法对法律的适用范围、劳动合同的期限形式、试用期、补偿金、违约金、非全日制用工、劳务派遣等都将作出具体的规定。该法被视为推动和谐劳动关系的重要举措，是对国家“效率优先、兼顾公平”的指导原则的一次修正，国家由对资本的优待转向以公权介入来平衡双方利益。《劳动法》和未来的《劳动合同法》为中国政府、雇主、雇员搭建了行为框架，虽然在雇佣双方力量尚不对等的情况下，法律本身并不能孕育出社会伙伴关系，但它的确有助于和谐。除了通过立法手段推动和谐劳动关系，最近政府又制定了劳动关系和谐企业的国家标准，2006年7月国家协调劳动关系三方会议下发了《关于开展创建劳动关系和谐企业与工业园区活动的通知》，第一次提出了创建和谐企业的任务目标和明确标准。根据文件的要求劳动关系和谐企业的创建标准有10条，主要包括：

1. 全面执行劳动合同制度，劳动合同签订率达到100%，签订、变更、续签、解除、终止劳动合同程序合法，依法履行劳动合同。
2. 企业规章制度符合法律、法规和国家政策规定。
3. 严格执行国家工时、休假制度以及女职工和未成年工特殊劳动保护规定，没有违法使用童工。
4. 按时足额支付职工工资，依法参加社会保险。
5. 劳动保护措施和劳动安全卫生条件符合国家规定的标准，无重大伤亡和职业病危害事故发生。
6. 依法建立工会组织，支持工会开展工作，保证工会依法履行维权的基本职责。
7. 建立集体协商和集体合同制度，在充分协商的基础上签订内容具体、标准量化、操作性强的集体合同；开展工资集体协商，保证职工工资收入随企业经济效益同步增长。

8. 建立职工代表大会制度，实行厂务公开或与企业相适应的其他民主管理制度。
9. 工会教育职工遵守企业规章制度，保障企业正常运营秩序；引导职工爱岗敬业，积极参与企业文化建设并认同企业文化。通过组织职工开展劳动竞赛、合理化建议等经济技术创新活动，为促进企业发展献技出力。
10. 建立健全企业劳动争议调解组织，有效预防和调解劳动争议，没有发生因劳动保障问题引发的群体性事件。

该通知是“和谐社会”在企业层面的细化指导原则，并且其中的很多条目诸如“依法建立工会”、“建立职工代表大会制度”、“引导职工爱岗敬业”等都与社会伙伴关系在企业层面的要求相一致。只是这些政策层面的规定往往缺乏责任机构进行有效的推行。中国政府应该借鉴国际经验，在推行与仲裁方面加强机构建设，充分发挥“国家协调劳动关系三方会议制度”在构建和谐企业过程中的作用；建立有效的传导机制，保证在国家政策能够层层传达直至企业内部，并形成有效的反馈和良好经验的推广机制。当然作为最后保障，法律仲裁机构必不可少，而这方面最应该强调的是执法部门的中立和执法人员的素质提高。

结 语

社会伙伴关系是中国构建和谐社会过程中值得借鉴的理论范畴，它本身是一套价值体系和制度体系的综合，可运用于建立国家层面以及企业层面的新型关系。经过理论分析和实践总结之后，本文得出以下结论性的认识：

第一，在企业内部提出社会伙伴关系的概念，似应更强调雇用双方地位的平等关系，强调共赢、弹性、沟通、安全等具有现代人力资源管理的理念和范畴，并以企业发展和成功为目标导向。

第二，中国大陆企业距离社会伙伴关系的的要求还有较大差距。改革开放至今，出现了“强资本、弱劳动”的不良发展态势，自 2004 年以来，中国政府提出了建立“和谐社会”，开始关注扭转这个格局。2005 年《劳动合同法》的起草以及

2006年中国政府推动建设“劳动关系和谐企业”，都是国家以公权介入维护劳动者权益的积极措施。尽管如此，社会伙伴关系作为一种理念在中国企业仍须不断强化。

第三，政府在推动构建和谐社会中的作用应当更加重视。这一方面是因为，在大陆，政府在有关劳工政策和法律、法规的制定方面，发挥着较之其他国家和政府更大的作用，另外一方面，也是更为重要的是，政府对有关政策、法律和法规的实施，具有不可推卸责任。对机构建制、运作效率以及人员素质高度的关注，需要我们借鉴国际经验，获得更大的进步。

参考文献

1. Guest, D. and R. Peccei (2001). Partnership at Work: Mutuality and the Balance of Advantage. *British Journal of Industrial Relations* 39(2): 207-236.
2. IPA. (1992). 'Towards industrial partnership: a new approach to management-union relations - a consultative document'. IPA: London
3. O'Donnell, R. and C. O'Reardon, (2000) 'Social partnership in Ireland's Economic Transformation', in Giuseppe Fajertag and Philippe Pochet (eds.) *Social Pacts in Europe—New Dynamics*, Brussels: European Trade Union Institute.
4. Arthur, J B Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover [J] *Academy of Management Journal*, 1994, 37: 670 - 687
5. Delery, J E, Doty, D H Modes of theorizing in strategic human resource

management : tests of universalistic ,contingency ,and
configurational perspectives[J] Academy of Management
Journal ,1996 ,39 : 802 – 8051

6. Dyer ,L A strategic perspective human resource management : evolving
role and responsibility[J] ASPA ,BNA Series ,1988 : 20 – 211
 7. NCPP.(2002).Working Together for Change and a Modern Workplace-
Partnership Guidance for the Unionised Commercial Sector, National
Centre for Partnership and Performance
 8. Paul Teague , The Irish Experiment in Social Partnership ,working
paper ,2002
 9. 国家协调劳动关系三方会议，《关于开展创建劳动关系和谐企业与工业园区
活动的通知》，2006年7月25日
 10. 谢丽华，“社会伙伴关系”：内容、后果与启示，南昌大学学报(人社版) ，
2002年4月第33卷第2期
- 张厚义.明立志主编.中国私营企业发展报告(1999)[M].社会科学文献出版
社.2000，32-36.