我国现阶段劳动关系中利益失衡问题的伦理思考

吴穹, 张志伟

(武汉理工大学文法学院, 湖北武汉, 430070)

摘要: 劳动关系双方利益失衡是现阶段实现和谐劳动关系的主要障碍。从伦理视角分析, 利益失衡的主要原因包括三个方面, 一是法律矫正力度不足, 这是造成利益失衡的外在约束缺失; 二是社会对于公平正义价值目标的忽视, 这是造成利益失衡的价值观缺陷; 三是企业伦理构建缺失, 这是造成利益失衡的企业内在约束缺陷。因此, 在充分认识《劳动合同法》对平衡劳动关系双方利益的作用的基础上; 政府作为社会利益协调方, 应注重从多个角度促进社会主流价值观的进步与完善; 企业作为劳动关系协调的自主方, 应通过企业伦理构建主动营造合作氛围。

关键词: 劳动关系; 利益失衡; 《劳动合同法》; 企业伦理构建

中图分类号: B82-053

文献标识码: A

文章编号: 1672-3104(2009)03-0334-06

作为市场经济体制中基本且重要的经济关系, 劳动关系和谐稳定与否直接影响到经济社会的和谐与稳定。因此, 构建和谐稳定的劳动关系已经成为我国当前建设社会主义和谐社会的重要一环, 具有重要的现实性价值。

一、现阶段实现和谐劳动关系的主要障碍

现阶段, 阻碍我国劳动关系和谐发展的主要问题是劳动关系双方利益失衡, 即用工主体获得较多利益的同时劳动者利益受到不同程度的损害。“据统计, 我国劳动者报酬占国内生产总值的比重从 1990 年的 53.4% 下降到 2005 年的 41.4%, 下滑了 12 个百分点, 而同期的营业余额却从 21.9% 上升到 29.6%, 增加了 7.7 个百分点, 出现了严重的“利润侵蚀工资”的现象; 劳动案件受理数量也从 2001 年的 154621 件跃升至 2006 年 317162 件, 增长了 105.12%。”^[1]

这个问题的解决有赖于我们对利益关系的正确认识。利益是主体在一定社会关系基础上, 通过社会实践活动克服主体与需要对象之间的矛盾的过程中已满足的需要以及还未得到满足的需要的总和。由于资源的有限性和人的需求的无限性, 利益始终是社会生活的敏感话题。人与人之间的先天差异和社会地位的差

别, 导致了人们在需要的满足程度上的差别与不平等, 即利益分配的不均衡, 于是产生了利益差别、利益矛盾与利益冲突, 这些都是利益分化的表现形式。我们必须认识到, 矛盾存在于一切事物之中, 作为不同利益主体的劳动关系双方之间存在某种程度的利益分化具有必然性与合理性, 而且利益分化能使各利益主体间产生竞争, 若能被控制在适度范围内, 则将为社会变革发展与进步提供一种内动力。

矛盾是一个中性概念, 对立性和统一性是矛盾双方所固有的两种属性, 它们的相互作用共同推动着事物的发展。在构建和谐劳动关系的过程中, 我们必须仔细观察这些矛盾及其发展状况, 着力控制矛盾双方的相互作用和相互制约, 使得双方在此过程中彼此增长竞高、在良性的秩序下互动、共存和共同发展——使劳动关系双方的利益达到一定程度上的平衡。

然而, 目前我国劳动关系当中出现了一系列明显的利益失衡现象, 这些利益失衡使矛盾被激化, 导致利益双方的对立性扩大, 甚至引发利益冲突。这种利益失衡, 从本质上讲, 是少数人通过其掌握的优势资源和无序利益行为获取利益, 抢占社会中较低阶层者利益, 导致利益流向不平衡的结果。这种过程和结果都有失公正的现象将使占社会人口数较大比例的劳动者阶层产生不满情绪, 威胁社会稳定与发展, 这既与共同富裕的目标背道而驰, 也与现代社会的伦理要求相悖。

收稿日期: 2009-03-06

作者简介: 吴穹(1984-), 女, 湖南长沙人, 武汉理工大学伦理学硕士研究生, 主要研究方向: 应用伦理学; 张志伟(1958-), 男, 湖北荆州人, 武汉理工大学教授, 主要研究方向: 应用伦理学。

现代社会的核心价值观是公平正义,这一价值观要求权利与义务的比例适当。目前这种劳动者承担其义务却丧失其某些权利、企业享受其权利却抛弃其义务的现象显然与公平正义的内涵相悖。近代美国的进步运动足以说明公平正义的制度对于社会健康发展的重要作用。19世纪后期,工业化给美国社会带来了丰富的物质财富,工业化城市迅速崛起,但繁华美景背后却掩藏着物质的丰富与社会的进步之间的尖锐对立,使得民众不满情绪日益加深,社会骚动不断,最终由所谓“扒粪运动”(意指将垄断资本家为谋求暴利而采取的某些阴暗、肮脏的行径暴露于阳光之下)为开端继而掀起了一场持续十七年的政治、经济和社会改革运动,目的在于消除垄断资本主义所引起的种种社会弊端,重现一个道德社会应有的机会、自由、和平、正义和秩序。争取妇女选举权、市政改革、反托拉斯运动、救济穷人、改善工人待遇等社会正义运动的开展,使改革深入到社会生活的各个方面,对美国社会价值观及社会制度建构产生了深远影响。正是这一波澜壮阔的改革大潮,体现了公平正义的社会欲求,使得社会各阶层的利益冲突得以缓和,发展得以巩固。可见,一个财富急剧增长但却忽视一部分人应得权益的社会决非健康发展的社会,在这样的社会中,本应是和谐的社会关系逐渐走向敌对化,本应是为互利共赢的利益主体的双方逐渐演变成为不可调和的利益对立和冲突的双方。唯有实现“给每一个人他(她)所应得的”这种基本形式所表现的公平正义,方能实现社会发展的效率提升。

“让更多劳动者分享改革发展的成果”是胡锦涛总书记在十七大报告中提出的代表执政党向全社会作出的郑重承诺。社会的发展不应以长期牺牲部分社会成员的正当权益为代价,只有建立多层次、全方位的有效机制,充分规范利益主体行为,实现利益共享,才能使社会良性发展,使全体公民得到在公正框架下的有序生存。正如罗尔斯在《作为公平的正义》一书中所言:“假如正义荡然无存,人类在这世界生存,又有什么价值?”

二、劳动关系双方利益失衡原因的伦理视角分析

目前,在我国造成劳动关系双方利益失衡的原因是多方面的。鉴于本文主要是从伦理学的角度研究我国的劳动关系中的利益冲突,故而仅就有关问题从伦理学的视角提出我们的分析和观点。我们认为在我国造成劳动关系双方利益失衡的原因主要包括以下三个

方面。

1. 法律矫正力度不足,造成利益失衡的外在约束缺失

针对劳动者处于弱者地位这一客观现实的法律矫正力度不足是造成失衡局面的外在约束缺失。在我国,劳动关系双方力量对比不平衡,劳动者在力量对比中处于弱势地位的现实在客观上造成了劳动关系双方利益失衡。两方面因素导致了这种力量的悬殊状况:

首先,我国人口基数大,劳动力资源充足而资本要素相对短缺,劳动力市场供大于求的状况在很长一段时间内难以扭转(虽然在某一个特定时期在某一些特殊的地区也会出现一些例外)。目前我国劳动力市场是一个供求极端不平衡的买方市场,而短时间内要彻底改变这一局面是不可能的。

第二,劳动者自身力量薄弱。劳动者争取实质性平等地位的力量包括个人力量和群体力量。劳动者个人力量主要取决于个人的工作能力、个人对于企业的绝对贡献。一般而言,个人的技术能力、管理能力等越强,其个人力量就越大。但是在我国很多企业、尤其是劳动密集型企业,大量基层劳动者的工作岗位的可替代性很大,其力量基础十分薄弱。这一点实质上是与劳动者的个人素质有关联的。群体力量主要取决于劳动者的凝聚程度。由于劳动力的供给呈分散、无组织状态,大量劳动者单个或小群体地寻找就业机会,不对称的劳动力市场信息和激烈的就业竞争使得劳动者之间的凝聚力很低,这种松散的状态导致劳动者难以在利益一致的基础上形成能够与用工主体争取实质性平等地位的群体力量。这一点实质上是与劳动者的组织程度有关联的。

如果说劳动者的个人素质和组织程度等因素是造成劳动者在劳动关系中处于弱势地位的自身原因的话,这也不应该被看成是理所当然的——劳动者就一定要吞食它所带来的苦果。且不说这种原因的形成从根本上说是源于我国几十年来在教育和技术培训方面对这部分群体的欠账和政府缺乏对劳动者为其实现自身利益而做一些有效的组织工作,等等。由于种种历史的和现实的原因导致了劳动者的弱势地位。法律本应当是矫正这种现实无法自主修复的缺陷、恢复劳动关系双方事实平等的有力手段。然而,我国目前的法制建设相对滞后,这表现在没有能及时的制定相关的法律法规,即使已制定的一些法律法规也是界定模糊,造成了劳动关系规范陷入窘境:一方面,一些企业用工单位利用监管漏洞,部分企业钻法律的空子,侵犯劳动者合法权益的事件屡见不鲜;另一方面,在劳动关系调节中,一些执法部门(劳动行政管理部门)存在

着较为严重的有法不依、监察力度不够、执法不严的现象,导致法律法规的矫正力度不足,劳动者的合法权益难以得到切实保护。一个本来就在劳动关系的架构中处于弱势地位的劳动者一方,由于缺少国家政府的法律的强有力的保护,在与企业用工单位发生利益冲突时所处的境遇是可想而知的。于是就产生了我们经常在各种媒体中所看到的现在已经不再是偶尔出现而且是愈演愈烈的那些使用极端的手段来维护自身利益的案例。

2. 对于公平正义价值目标的忽视,造成利益失衡的价值观缺陷

和谐社会应当是一个既能激发全社会的生产效率,又能维护公平正义的社会。然而很多人对于“效率优先、兼顾公平”的理解偏差导致了不和谐因素的产生。“效率优先、兼顾公平”这一大政方针强调的是公平要建立在效率提升的基础上,效率也要有公平的增进才能得以持续。但是在快节奏的经济建设过程中,一些人将其片面地理解为一种一元导向的价值指导方针,认为一切以效率为中心、经济建设的目标就是效率,而享受到效率提升所带来的经济建设成果的人当中,有相当一部分都忽视了成果共享这个问题。

这实质上体现了整个社会对于公平正义价值观的忽视。诚然,在经济发展中效率与公平的关系问题一直是很难厘清的价值关系。随着贫富差距的不断扩大,有人提出应该实行“公平优先,兼顾效率”的价值理念,还有一些人认为目前应该实现“公平与效率并重”。我们认为,不能以一种僵化的固定模式看待效率与公平的关系。然而发展是动态的,在动态中寻求一致的解决问题的模式是徒劳的。宏观上,效率应当与公平并重,因为效率的提高决定公平的产生和发展,而公平又能促进效率的进一步提高,二者犹如车之两轮、鸟之两翼,是两类相辅相成且具有辩证性的价值目标。也正是因为这一辩证性,具体到每个发展阶段,二者中总有一方是具有优先性的。在经济发展落后、人民温饱问题得不到根本解决的历史阶段,提倡效率优先是为实现公平提供必要的物质基础和条件。而在目前经济得到飞速发展、物质财富得到相当程度积累的情况下,过分偏重效率价值就会产生出消极影响。

因此我们需要具体问题具体分析。改革开放之初,我国提出了著名的口号:“时间就是金钱,效率就是生命”。这在当时的具体情况下是具有积极意义的。我们这个社会经历了长时间的强调社会成员之间几乎没有差别的平均主义,导致了人民生活长时间处于贫困状态,国家经济发展处于极其落后的水平。提高效率是那个年代的当务之急。打破大锅饭、引进竞争机制以

及让一部分人和一部分地区先富起来等举措极大地调动了人们的劳动积极性,促进了经济的飞速发展。同样,在今天,发展、效率仍然是我们的第一要务,我们的一切问题仍然需要在发展中才能得到解决。但是我们需要思考的是如何继续发展。现阶段,经济社会发展取得了一定成果,在这样的条件下要进一步调动全体社会成员的积极性去争取实现小康社会的全面建设,就必须面对如何解决贫富悬殊的问题,即在经济社会得到发展以后如何解决公平问题。这也是一个体现社会主义的根本价值目标的问题。因此我们认为现阶段,政府应该注重公平价值的弘扬,促进社会主流价值观的进一步完善。

那种持一切以效率为中心、经济建设的目标就是效率观点的人,其认识上的偏差体现在劳动关系中,就导致了对于劳动者合理需求的忽视,而更趋向于对低水平劳动力成本的维护,认为解决问题的途径不在于满足这些需求,而是提高经济效率,等到所谓条件成熟则一切水到渠成,任何对于劳动力市场的政策干预都有损效率。试问,所谓的条件成熟有具体衡量标准吗?人们对于经济发展期望是无限度的,何时水到渠成很难给与界定。我们认为目前我国经济得到了长时间发展并已取得显著成效,社会应该更为关注公平正义价值,以建立稳定和谐的劳动关系为着力点,实现好、维护好、发展好劳动者的切身利益,只有这样才能保护好、引导好、发展好劳动者的积极性,为进一步发展争取人力资源优势。

3. 企业伦理构建不完善,造成利益失衡的企业内在约束缺陷

我国在短短几十年时间里从计划经济体制转轨到市场经济体制,这一高效率的转型过程所取得的经济成效极为显著,它带给人们的思想和价值观的冲击也同样巨大。传统文化与现代文化、本土文化与外来文化相互撞击,价值观念呈现多元化趋势。在这一过程中,旧的伦理规范难以对新出现的事物进行有效规范,社会出现“伦理缺口”,于是,在市场行为已经渗透到社会的方方面面的过程中,而社会法律法制建设相对还不健全的条件,在暴利心态的驱使下,人们的行为开始浮躁起来,发生了“伦理失范”式的异动,拜金主义、极端利己主义逐渐在社会各个领域滋生、渗透。一些企业为求私利,不惜使用各种手段来达到竞争中取胜的。社会上假冒伪劣现象泛滥成灾,企业的三角债问题、不遵守合同、不守信用等问题层出不穷。在面对劳动关系问题时,部分企业主在利润最大化目标的驱动下不惜侵犯劳动者的合法权益。

这些事实表明,我国企业伦理建设明显滞后。分

析其原因,主要有两个方面:

第一,市场运行规则的不完善以及针对规则执行的监控不力是其外部原因。当违背企业伦理的企业获得较大利润而那些遵从伦理道德的企业却得不到应有的经济回报或面临成本过高的压力时,社会就会出现劣币驱逐良币的恶性循环,最终导致企业都不再注重甚至放弃企业伦理建设。

第二,企业管理者对企业伦理重视不足是其主观因素。现阶段我国构建企业伦理的意识淡薄,企业管理者忽视伦理的重要性,对企业伦理了解不多,对部分非道德行为采取容忍的态度,并把不道德行为归因于社会环境的影响。不少人认为企业作为以盈利为目的,而伦理属于道德范畴,不包含在利润最大化的经济目标当中,企业不应背负过多的道德包袱。这体现了人们对于伦理治理在企业发展中的认识不足,这就使得企业伦理构建的内动力丧失。

三、对相关对策的伦理思考

1. 《劳动合同法》对于平衡劳动关系双方利益的法律支撑作用应予以充分认识

从伦理角度探讨法律对于平衡劳动关系双方利益的法律支撑作用,实质上是想论证这部法律对于利益平衡过程中所应倡导的平等、正义等原则的体现和维护。

《劳动合同法》从以下两个方面充分体现了公平正义的伦理价值。

第一,《劳动合同法》对劳动者基本权利的有效保证突出体现了公正的保证原则。法律只有对社会成员的基本权利予以切实的保证,才能够从底线意义上体现出对个体人缔结社会的基本贡献的认同以及对人的种属尊严的肯定,才能够从本质上体现出社会以人为本位发展的基本理念,才能从实效意义上为社会的有序运转确立起必备的条件。

《劳动合同法》强制性要求用人单位与劳动建立劳动关系必须订立书面劳动合同,以契约形式明确劳资双方权利与义务,是保证劳动者基本权利的起点,有效防止了劳动者应得权益的丧失。《劳动合同法》还从保障劳动者生存需要的角度对用人单位的用工行为作出了一些限制。比如该法第四十二条规定用人单位不得解除劳动合同的情形时,同《劳动法》第二十九条的规定相比较,它从《劳动法》第二十九条第一项延伸出“从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查、或者疑似职业病病人在诊断或者

医学观察期间的”用人单位不得解除劳动合同的规定,并增加了“在本单位连续工作满十五年,且距法定退休年龄不足五年的”用人单位不得解除劳动合同的规定。这一以人为本的法律条款使用人单位无法逃避基本的道义责任,保证了劳动者的应得权益。窥斑见豹,体现保证原则的诸多条款在此不一一赘述。

第二,《劳动合同法》以同等情况一视同仁的方式贯彻了权利平等原则。当代正义理论集大成者约翰·罗尔斯认为,“每个人对一套充足的各种平等而基本的权利和自由权拥有平等的要求,它与适用于所有人的同样一套权利和自由权是兼容的;在这样一套权利和自由权之中,平等的政治自由权,并且只有那些自由权才能确保有其公平的价值”。^[2]这正是《劳动合同法》所包含的价值内容。

该法明确规定了劳动合同形式,禁止在法定的劳动合同之外的其他用工形式,这将结束劳动用工关系的混乱局面,实现不同劳动者之间的身份平等。同时还规定:“用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同,与劳动者约定的劳动报酬不明确的,新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行;没有集体合同或者集体合同未规定的,实行同工同酬。”这是对不同劳动者间同质同量劳动的同等尊重,是“得所当得”理念的实际体现。

第三,《劳动合同法》对劳动者的倾斜性保护体现了弱者补偿原则。中国国情决定了中国劳动力市场供大于求的局面,在这样的市场背景下,劳动者的弱者地位更为明显。依照约翰·罗尔斯的观点,“社会和经济的不平等要满足两个条件:第一,它们要隶属于在公平平等的机会的重重条件下向所有人开放的岗位或职位;第二,它们应当指向于社会那些极乏优势的成员的最大利益。”^[2]他强调以“弱者利益最大化”这样一种形式上的差别待遇,实现一种实质上的社会公正。

《劳动合同法》正是通过这一形式,用倾斜性保护的手段以期平衡“强资本弱劳工”的现实状况,以差别方式体现了社会的公正诉求。

针对用人单位违法行为的后果性规定是该法对劳方倾斜性保护最为明显的表现之一。比如,对于用人单位已与劳动者建立事实劳动关系但不与劳动者签订劳动合同的情况,该法规定用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。这就意味着用人单位一旦违法就将付出极高的违法成本,而劳动者则成为受益方。该法关于用人单位与劳动者签订无固定期限劳动合同的有关规定也是倾斜性保护的重要内容。该法第十四条在《劳动法》第二十条第二款的基

基础上,新增加了两种应当订立无固定期限劳动合同情形,这一规定强化了用人单位签订无固定期限合同的法定义务,对劳动者职业及生活稳定的保障程度更高。

无论如何,《劳动合同法》在立法精神上积极回应了实现社会实质公正的伦理欲求。而这一欲求的实现有助于促成劳动关系双方的利益正和博弈。

2. 政府作为社会利益协调方,应注重从多个角度促进社会主流价值观的进步与完善

政府是经济系统三大活动主体之一,作为社会利益关系协调方,面对问题时政府既要从经济发展角度进行决策,又要从社会发展角度进行定度。在市场经济的客观规律运行的基础上,为了实现社会公平,政府有责任通过政策机制在保证起点公平的基础上,对不同的收入群体进行再分配调节,也有责任引导失衡的社会主流价值观向较为全面的方向发展。

这就要求政府自身行为不能以追求经济效率为主要目标。一旦政府以追求经济效率为主要目标,就等同于放弃自己维护经济、社会秩序的职责,降低公共产品的服务质量,还可能加剧政府官员的腐败现象。更为消极的是,这样的行为将向社会传达出一种效率就是一切的价值观判断,使整个社会在价值目标的追求上出现严重偏差。政府的主要价值取向应该在尊重效率价值基础上追求一种能够促进经济效率或与经济效率相兼容的社会公平机制。当经济效率与社会公平发生对立和冲突时,政府协调行为应确立起在不损合理效率的基础上维护社会公平的价值取向。

在具体方式上,政府可以运用加强舆论宣传、完善法律法规、制定相关政策等一系列宏观手段。如建立健全经济发展的评价指标体系,实施以科学发展观为指导的绩效考核体系,从实效上引导价值观的转变;大力开展公平价值的宣传,为引导社会价值观的完善创造舆论氛围;运用公权力进行制度规范和政策引导,利用行政资源或立法资源,将公平价值观蕴含于制定的法律和公共政策中,规范并引导各社会主体的行为。

值得注意的是,现代社会是一个价值观多元化的社会,允许多元价值观的存在是政治文明的一种表现。本文强调的引导并非要求政府使用公权力强制性地统一社会价值观,而是可以通过一系列宏观手段弘扬公平、公正等价值观,在循序渐进中促成先进的、完善的价值体系的建立。在这一过程中,政府要注重价值观的稳定性与时代性的辩证关系,在摆脱思想僵化的同时要极力避免核心价值观的剧变;要注重本土价值观与外来价值观的有机结合,既要学习吸收外来文化中具有普适性的精华成分,也要反对民族虚无主义和

西方中心主义。

3. 企业作为劳动关系协调的自主方,应通过企业伦理构建主动营造合作氛围

在社会主义市场经济条件下,“经济人”与“道德人”并非完全冲突的两种人格。经济与道德这两种不同价值取向虽不可相互取代,但也决不可完全分离。它们的背道而驰将意味着经济发展的异化。因此,作为市场经济主体的企业,不仅承担着“经济人”的角色职责,还应显现“道德人”的主体内涵。这一内涵的显现,必然要通过企业伦理的构建而实现。

根据乔法容教授的观点,企业伦理是指逐渐从企业文化中分离出来的、“在长期的生产经营实践活动中,涵盖企业内外部道德关系而形成的企业伦理理念、道德意识、道德规范、道德精神、道德传统以及道德实践的总和”^[3]。在构建和谐劳动关系的过程中,需以企业伦理作为柔性机制,促使劳动关系双方在利益博弈中趋向双赢的博弈均衡。

这是因为人与人之间存在着普遍的伦理关系。如何处理投资者、经营者、劳动者三者间的关系问题是企业在经营管理过程中必须面对的,它包括一系列具体内容,其中最为突出的内容就是如何在分配过程中正确处理三者之间的利益关系问题。利益从来都是敏感话题,一旦处理不当必然不利于企业的生存和发展。然而,这三者的利益关系,并不能单纯依靠某些计算公式或者经济原则进行定量,这是一种粗糙的处理方式,因为三者之间的关系是人与人的关系,在生产中结合在一起的人不仅仅满足于依靠市场经济原则所进行的秩序安排,同时还保持着对于伦理秩序的依赖,企业在处理这三者关系的时候不可能避开对于伦理道德原则的考虑。在进行利益分配的过程中,既要从某些计算原则出发,根据各自的贡献比例分配其所得,又要使三者的所得差距符合伦理道德上的公正原则。

而企业伦理通过其伦理自律的特点,能够为企业正确处理与员工之间的关系提供伦理指导原则。而就这一点而言,企业实质上是能够得到丰厚回报的,因为通过伦理治理,员工们容易产生一种基于企业伦理之上的价值取向,并在无形中将内化为一种道德坐标用以进行自我评价与自我规范,这能企业降低管理成本,达到事半功倍的效果。

在劳动关系层面强调企业伦理,其实质就是营造一种尊重人的氛围以充分调动人的积极性和进一步挖掘人的潜力,通过满足企业员工合理的多层次需求,使员工产生一种心理上的认同感和归属感,为企业发展奠定良好的人力资源基础。

前面提到的劳动关系相关法律是对于劳动关系双方外在的约束条件, 在协调劳动关系过程中, 企业作为自主方应逐渐将他律内化, 形成企业自身应当具备的伦理价值观, 在这一价值观即企业伦理的引导下, 企业全体成员以自律方式共同实现劳动关系双方利益的互利共赢。

参考文献:

- [1] 葛伶俐, 张磊. 近年来国内劳动关系研究述评[J]. 当代社科视野, 2008, (12): 8.
- [2] 约翰·罗尔斯. 正义论[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1988: 56.
- [3] 乔法容, 朱金瑞. 经济伦理学[M]. 北京: 人民出版社, 2004: 286.

Thoughts on Imbalance of Interests in Labor Relations in Our Country at the Present Stage from Ethic Perspective

WU Qiong, ZHANG Zhiwei

(School of Arts and Law, Wu Han University of Technology, Wuhan 430070, China)

Abstract: The imbalance between the interests of both sides of labor relations is the main obstacle to realize a harmonious labor relationship at the present stage. From ethical perspective, the main reason for the imbalance of interests lies in three aspects. Firstly, the corrective functions of the relevant laws and regulations are not effective, which lacks external constraints; Secondly, the social negligence of the value of fairness and justice, which is the values of defects; Thirdly, enterprise ethics has not been built well, which lacks internal constraints. This article puts forward three suggestions: firstly, the Labor Contract Law's legal support for labor relations in positive-sum game should be fully realized. Secondly, the government, as the coordinator of social interests, should lay stress on promoting the social mainstream values' progress and improvement from multiple perspectives. Thirdly, enterprises, as autonomous side in the coordination of labor relations, should take the initiative to create an atmosphere of cooperation by building up enterprise ethics.

Key Words: labor relations; imbalance of interests; the Labor Contract Law; the building of enterprise ethics

[编辑: 汪晓]