

日本劳动关系模式下劳动者职业稳定权保护的 经验及启示

李岩

(山东管理学院,山东 济南 250100)

摘要:日本独特的长期雇佣模式、年功序列制度、劳动力供需调节机制等对稳定劳资关系起到了重要的作用。我国正处于市场经济的快速发展阶段,现代型劳动关系的基本框架已经形成,保护劳动者的职业稳定权关系到社会的稳定和经济的持续发展。日本对劳动者职业稳定权保护采取的措施,可以为我国所借鉴。

关键词:日本;劳动关系;职业稳定权;启示

中图分类号: D313.025 文献标识码: A 文章编号: 1004-941(2015)03-0088-04

DOI:10.13501/j.cnki.42-1328/c.2015.03.018

第二次世界大战后,稳定与合作的劳资关系构成了日本劳动关系的显著特点。雇佣安定化、通过联合协商促进合作沟通、增产利益公平分享的三项基本原则成为日本劳资关系走向合作的重要基石。20世纪80年代以来,受市场全球化、人口老龄化、劳动者独立化的影响,日本劳动关系发生了结构性改变,通过不断变革传统的以年功工资制为根基的劳动雇佣制度,灵活调整雇员的工作岗位与工作条件,不断探索灵活的用工模式,提高劳动力市场行为的吸引力。面对日本劳动者独立化、多元化的发展,传统调整个人劳动关系的法律法规也亟须变革,放松规制与制度重塑同时提及,新一轮的立法工作快速展开。此外,政府角色的调整在日本劳动关系变化进程中也起到了尤为关键的作用。间接引导、宏观调控的制度安排,平衡着内外劳动市场的自由与安定。

一、日本保护劳动者职业稳定权的主要做法:

(一) 长期雇佣模式——终身雇佣制

被称作“终身雇佣”的雇佣安定制度,是战后以来日本社会形成的惯例性的就业形式,被企业普遍采用。这种长期雇佣模式的特点是:劳动者在毕业后进入企业,即受到长期雇佣制度的保护,直到法定退休年龄。企业雇主受到了严格的解雇限制:除非由于雇员的个人责任(疾病、犯罪、自动辞职等情形),才可以单方面解除劳动关系。“终身雇佣制”在日本实行有着深厚的文化与社会背景,“大和文

化”、“集体主义”、“忠诚理念”等思想成为终身雇佣制度形成的精神基础。日本将儒家思想融入了企业经营管理的方 式之中,将日本民族勤勉、忠诚的个性特征与科学的管理模式相结合,形成独具特色的经营管理哲学,引导企业的发展。有学者称“日本的终身雇佣制度就是发展了的家族制度”,之所以在企业中运用并发挥着有效的作用,正是因为“它和日本的家族制度水乳交融”^[1]。也有学者认为:从幕府时代就已经根植在日本社会中的等级观念,也逐步渗透到日本企业的经营管理中来^[2]。带有浓厚家长意识的经营者,雇主如雇员的父母一般,从各个方面给予雇员关怀与便利,尊重雇员的人格,鼓励雇员充分发挥其主观能动性,提高他们的企业归属感。雇员则把工作作为生活的有力保证,受到激励的员工勤恳工作,注重企业利益,忠于职守,企业因此获得发展。在长期雇佣模式下,雇员接受系统的企业内部教育与训练,并贯穿于整个工作中。这种有效的企业内部培训作为学校教育的补充,在传授技能操作知识方面起到了关键的作用。终身雇佣制度使日本劳动者更富有勤奋刻苦、脚踏实地、忠诚温顺的精神,与公司共发展。从某种程度来说,终身雇佣制缓和了劳资矛盾。

终身雇佣制促进了劳动关系的和谐。主要表现在:首先,日本的大多数劳动者都受到对于任意解雇的保护。2001年8月的统计数据表明:87%的日本劳动力可以归类为享有无固定期限合同的终身雇佣劳

收稿日期:2015-03-21

作者简介:李岩(1983-),女,主要研究方向为劳动关系、劳动法。

劳动者。对于享有无固定期限劳动合同的劳动者来说,不论企业的规模大小,也不论劳动者是否是工会会员,企业不能对其任意解雇,并给予法律保护^[3]。其次,长期雇佣制度带来的职业安定感增强了雇员信心,他们把更大热情与精力投入到工作中,与企业共呼吸、同命运,将个人利益与企业利益紧密联系在一起,企业也因此提高了生产经营效率。另外,发达的企业内部训练系统使得日本企业走向“全员管理”的道路。系统的企业教育增强了员工的实践技能,对培养员工解决问题的综合能力有着十分有效的作用。面对企业竞争的激烈,终身雇佣制度背后的终身技能培养机制使日本获得了良好的经济与社会效益。

(二) 以年功序列为基础的工资制度

日本的终身雇佣制度影响着工资分配制度。年功序列制度是指将“年功”作为加薪与晋升的主要判定标准的人力资源管理制度,其中“年功”指劳动者的功绩与工作经验,其衡量维度是年龄、学历、工作年限、工作经验等与时间密切相关的事项^[4]。因此,年功序列制度与长期雇佣制度互为匹配。雇员随着年龄的增长与工作年限的增加,他的薪酬也呈正比例上升,直至退休。这样,员工与企业之间便产生了互为依赖性:员工在开始被雇佣时,其薪酬增长率较低,只有在本单位持续工作,才能获得更为丰厚的回报,作为前期对企业奉献的“交换”。企业在这种机制下,减少了人力资源成本,将更大精力投入生产经营。很多人称这种以年功为基础的工资为生活型工资,形象地说明了这种制度对于保障各年龄层段的生活所起到的作用。即使员工在企业内部被不断调动岗位,转换工作内容,但员工的工资依旧保持不变,员工的职业稳定权得到了保护。

年功序列制“以不变应万变”的特性,成为了长期雇佣制的配套机制和日本人事管理制度不可或缺的组成部分。尤其是在60年代初期,日本极速扩展的业务领域产生了大量的空缺职位。持续扩展的经营范围支撑着新老雇员的“金字塔”结构,企业通过年功序列机制来维系内部平衡,有学者把日本这一阶段的劳资关系称之为“利益一致型”劳资关系^[5]。但是,随着日本经济形势的变化,以年功为基础的工资制度也在发生着变化。为了更好地促进员工的工作积极性,日本逐步引入了反映员工个人综合技能水平与工作业绩的“能力工资级别体系”,在注重团队管理的同时,更加注重员工个人的能力表现。

(三) 劳动力供需调节制度

日本人口众多,劳动力比较丰富。在劳动力供

给远远大于劳动力需求时,日本采用劳动力需求管理政策,因地制宜,积极探索多种就业形式。日本就业政策的核心内容是:维护就业安定化。20世纪70年代中期,日本通过发展第三产业和扩展内需主导型经济,解决劳动力供需不平衡的问题。这一时期,政府颁布了《工资支付保障法》、《劳动安全卫生法》、《高龄者雇佣安定法》等法律法规,反映出日本政府就业政策的方向。20世纪80年代是日本的经济调整时期,政府采取“减量经营”的措施,经济恢复效果显著。积极扩大财政投资,加大基础设施的建设力度,从而扩大了就业机会。这一时期,日本政府修订了《劳动基准法》、《职业能力开发促进法》、《残疾人就业促进法》等一批法规,颁布了《雇佣机会均等法》、《劳动者派遣法》、《地方雇佣开发促进法》等方面的法规。这些法规一方面为就业结构调整提供了立法支持,另一方面,通过立法为劳动者创造多种形式的就业环境,加大弱势群体的就业机会,禁止就业歧视。20世纪90年代的日本经济曾一度低迷。全球化市场的激烈竞争使日本的企业行为发生了深刻的变化:外向型制造业由于日元升值面临挑战、信息技术革命促使公司的多层次管理模式转向扁平化、绩效工资制的运用相比起年功序列工资制更加有效。日本政府的就业制度受到了挑战。面对日本劳动者个体化发展的客观形势,政府不断探索改革并调整规范个人劳动关系的政策法规,不仅开始了放松规制行动,还进行了制度重建。例如,政府于1991年颁布实施了《育儿休假法》;1995年进一步修订为《育儿及家庭照顾休假法》,明确规定了“照顾家庭成员也可以休假,期限为三个月”。1993年,日本政府颁布了《非全日制工劳动法》,通过立法形式承认了“非正式工”的就业方式,并采取措施适应劳动市场的结构变化,扩大就业途径。回顾各个时期可以看出,日本政府在调节劳动力市场的微观与宏观层面采取了因时制宜的调控手段,适应了日本劳动关系的结构性变化。

二、日本劳动关系的新变化与劳动者职业稳定权的保护

(一) 日本劳动力市场雇佣形态的多样化

虽然日本雇佣制度的本质特点仍然是基于雇佣安定的“终身雇佣制”。但随着经济社会环境的深刻变化,一些企业为了降低劳动成本,通过积极雇佣临时工等手段,根据经营状况灵活调整雇佣员工,以补救终身雇佣制带来的僵化。自上世纪90年代日本经济泡沫破灭以来,日本的就业市场出现了非正式用工人数量骤增的现象。非正式就业涵盖各种类

型,从劳动关系层面可以分为三种:第一种为固定期限劳动合同。当企业发生经营困难需缩减劳动力时,雇主可以拒绝与员工续签,这使得固定期限合同制劳动者的雇佣安定保护程度降低。第二种为非全日制用工。非全日制用工指的是每周工作时间少于正式工的人。和普通员工相同,非全日制工也受到日本劳动法的保护,只是在雇佣保险、养老保险、所得税方面有特别规定。在薪酬方面,相比正式用工,其待遇差别很大。第三种为公司外部的劳动者。类似于劳务承包,即劳动者在企业工作,但不受企业的指挥与管理,劳动者与企业不产生劳动关系,而是由与之缔结合同的实际雇主管理。在整个非正式工群体中,小时工占到了非正式就业人数的46.8%,除此之外,青年人半工半读、劳务派遣用工、固定期限工等就业人数也在增加^[6]。在日本经济状况恶化、企业急需降低成本,调整人员的时期,通过积极雇佣临时工,在一定程度上压缩了人力资源成本,提高了工作效率,有利于企业竞争力的提高。尤其在2008年以后,随着非正规劳动者的日益增加,数量达到了劳动用工人数的34%,且现在非正规用工的主体不仅仅是家庭女性、退休返聘人员,涵盖范围更加广泛。日本学者荒木尚志指出“现在的非正规雇佣,无论从量还是从质来说,都是支持日本长期雇佣制度的一个重要政策话题。”

基于日本非正规就业规模扩大的背景,日本政府通过修改放松管制路线,弥补日本社会安全网的漏洞。日本内阁于2009年制定了《经济财政改革基本方针》,从制度层面解决因非正规就业人数的增加而引发的社会问题。例如,在修改的《雇佣保险法》中,进一步扩大企业人员参保范围,将一部分非正规人员列为雇佣保险的参保对象^[7]。另外,劳动标准制度、最低工资制度等也可以充分发挥其作用,改善非正规人员就业过程中的劳动报酬及工作条件差距问题。对稳定劳动者职业稳定权来说,完善的劳动力市场政策与完整的保障就业安全网络也是至关重要的。

(二) 日本集体协商的发展趋势——非正式化

日本调节劳动关系、保护劳动者职业稳定权的一个明显特征,就是将劳动者的集体谈判权作为其基本权利予以保障。日本工会的形态以企业内部工会为主,“企业工会主义”被称为日本产业关系中最明显的特征。工会在企业内部与企业雇主进行集体协商,在企业层级上达成集体协议。另外,企业内部可以成立多个工会,每个工会都享有集体谈判与罢工的权利。通过集体交涉所达成的集体协议虽然仅

限制在单个企业中,但更能适应灵活变化的社会环境,成为调节内部劳动力市场最有效的机制,保护了劳动者的职业稳定权。企业工会使日本集体协商具有灵活性、分散性的特点,但企业工会交涉力较弱,组织范围小。为了弥补以上缺点,1955年形成了由各个产业工会联合发起的“春季争取提高工资的斗争”制度,即“春斗”制度。“春斗”制度在一定程度上成为日本劳资对话协商的重要渠道,并弥补了企业工会在行业层面、全国层面普遍影响力不足的弱点。

然而近年来,随着各种因素的影响,日本劳资双方对春斗方式作出了新的调整,例如:劳动者的诉求内容从薪酬增长向就业、确保雇佣转化;除薪酬之外的劳动安全卫生、工作时间、休息休假、社会保障等与劳动者密切相关的政策与制度成为了“春斗”的主要内容;同时非正式工的劳动权益保护、就业稳定权保障、缩小与正式工的待遇差异等问题也被劳动者重点关注。劳动关系的发展变化使日本的工会参与人数与工会组织率都呈下降趋势,自愿成立的联合劳资磋商会广泛兴起,日本的集体协商呈现非正式化趋势。联合劳资磋商作为一种自发的非正式程序,其磋商结果并不产生法定的约束力。但这种协商方式改变了双方之前对立的性质,员工代表从被动状态转变为对企业有帮助的、能共同处理雇佣事务的合作伙伴。特别是在事先的联合磋商中,雇主可以充分吸收员工代表的意见,并纳入企业经营决策方针中。从劳资集体协商到联合磋商的转变表明,双方既存在斗争,也存在妥协与让步。从长远来看,非正式化的联合磋商对劳资双方确立长期目标、进一步加深影响与沟通起到了积极的作用。

三、对我国保护劳动者职业稳定权的借鉴与启示

(一) 灵活就业模式与劳动者职业稳定权保护的“双向兼顾”

随着日本产业结构的变化与服务经济化的发展,劳动形式日趋多样化。企业开始采用灵活的就业模式,通过雇佣大量的非全日制劳动者、契约劳动者、派遣劳动者等,补救长期雇佣制度带来的僵化。另外,日本也通过立法形式保障非正式工的职业稳定权。例如:日本通过制定《劳动者派遣法》,许可两类派遣业务:一类是专门劳动者派遣,主要针对企业长期雇佣派遣劳动者,且要通知厚生劳动大臣。一类是一般劳动者派遣,主要针对企业短期雇佣派遣劳动者,并要经过厚生劳动大臣的许可。这种分类管理合理规范了派遣行为。另外,由于涉及复杂

的三方关系,《劳动者派遣法》还明确规定了派遣劳动者的自由行使公民权、平等待遇权、劳动安全卫生权等,并加强了派遣机构与用工企业的责任。2008年,我国《劳动合同法》、《就业促进法》的实施对于提高劳动者就业稳定权起到了十分重要的作用,同时灵活就业的发展强化了中国劳动力市场的弹性,缓解了就业压力。2013年7月1日实施的《劳动合同法修正案》通过大量修改之前“劳动派遣”的规定,将“劳务派遣同工同酬、限定经营劳务派遣公司门槛、规范劳务派遣单位相应责任”等写进法条。此次修改体现了立法的进步,但如何真正把立法精神落到实处,还需劳动保障行政部门、各级工会的进一步努力。2014年3月1日实施的《劳务派遣暂行规定》通过明确劳务派遣用工比例,遏制劳务派遣滥用,确保职工合法权益。总之,既要着眼于促进灵活就业方式的发展,又要保持劳动者的职业稳定性,需要逐步健全相关法律法规,并加强服务体系的建设。

(二) 转变工会维权方式,增强独立性

工会是劳动者权益保护的“代言人”。日本通过企业层级的集体协商保护了雇员的合法权益,保障了雇员的职业稳定权。我国的集体协商普遍在企业层级展开,与日本相似。但是,我国的企业工会独立性不强,不能充分有效地为劳动者维权,特别是在非公有制企业,工会长期依附于企业行政方。在日本,通过立法加强了企业工会的独立性:管理人员不能参与工会,工会不能接受任何来自企业管理方的经济支持^[8]。所以,通过法律来规范工会的职能是十分必要的,工会也必须依法行事。事实上,《劳动合同法》中明确地规定了工会的权利与义务,这其中包括:签订劳动合同时,工会应帮助劳动者;企业制定规章制度时,工会有权介入;解除与员工的劳动关系时,企业应通知工会;企业经济性裁员时,工会要参与其中,并给出意见等。尤其是在辞退员工时,工会要发挥作用。工会有责任在整个劳动合同实施的过程中做好“劳动者代表”的角色。因此,加强对工会独立性的保障应体现在制度设计上。同时,工会作出适当的让步也是一种灵活维权的方式之一。实际上,作为利益共同体存在的劳动关系双方,在集体协商时一味追求其自身利益最大化并不是最佳选择,集体协商应从企业的实际情况出发,通过交流、

沟通,乃至妥协的方式调整劳动关系,平衡双方利益,实现双赢。

(三) 完善职工培训体系

劳动者素质的提高既是影响劳动者职业稳定权的一个重要因素,也是制约企业兴衰成败的命脉。随着市场经济的发展和产业结构的不断变化,我国的就业方式也发生了根本性的变化,除标准用工外,非全日制用工、劳务派遣工、劳务工、季节工等大量出现。在这种背景下,首先,劳动者必须转变就业观念:即不管哪种就业形式,只要进行合法劳动并获得劳动报酬,就称为就业。其次,企业应根据劳动力市场的变化与自身长期发展战略目标,不断完善企业内部的培训系统,健全职工技能开发机制。日本在劳动力教育和培训方面有着诸多鲜明的特色。例如,日本的很多企业教育是以“现代企业人的塑造”为出发点进行开展;企业注重对员工解决问题的综合素养的培养;对员工教育进行分层等。目前,我国很多企业并不重视职工培训,认为增加了用工成本,这是一种短视行为。强化职工培训,可以将员工个人发展目标与企业发展目标统一起来,实现“双赢”。有效培训体系的建立应该以“多层次、全方位”为视角,针对职工个人能力、实际情况与发展计划,制定多样化的训练计划。同时,也应该加强与社会培训机构、就业服务机构的联系,积极推行“订单式”定向培训模式,促进培训的针对性与实用性,实现短期培训与长期培训的双向结合。另外,政府也应在创新培训模式、加强发展规划方面承担相应的职能,并逐步完善就业援助服务行业标准,提供就业指导,建立健全信息发布制度,以保障劳动者的合法权益。

参考文献:

- [1] 高桥龟吉.战后日本经济跃进的根本原因[M].沈阳:辽宁人民出版社,1984:56.
- [2] 王默凡.日本终身雇佣制的历史变迁[J].首都经济贸易大学学报,2012(4).
- [3] 荒木尚志.日本劳动法[M].北京:北京大学出版社,2010:58.
- [4] 刘容.日本企业劳资关系的演进[J].财经问题研究,2012(5).
- [5] (日)阿部诚.经济危机下日本的劳动和社会保障[J].中国人民大学学报,2010(1).
- [6] 刘晓倩.日本劳动关系的调整变化与启示[J].生产力研究,2010(2).

责任编辑:胡晓