

新时期民营企业 劳动关系调节机制研究

A Research on the Private Enterprises Adjustment Modes
for Labor Relations in the New Period

刘会新 著



南开大学出版社

新时期民营企业劳动关系 调节机制研究

刘会新 著

南开大学出版社
天 津

图书在版编目(CIP)数据

新时期民营企业劳动关系调节机制研究 / 刘会新著.
—天津: 南开大学出版社, 2014.8
ISBN 978-7-310-04539-6

I. ①新… II. ①刘… III. ①民营企业—劳动关系—
—研究—中国 IV. ①F279.245

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 149159 号

版权所有 侵权必究

南开大学出版社出版发行

出版人: 孙克强

地址: 天津市南开区卫津路 94 号 邮政编码: 300071

营销部电话: (022)23508339 23500755

营销部传真: (022)23508542 邮购部电话: (022)23502200

*

天津午阳印刷有限公司印刷

全国各地新华书店经销

*

2014 年 8 月第 1 版 2014 年 8 月第 1 次印刷

210×148 毫米 32 开本 4.5 印张 2 插页 104 千字

定价: 18.00 元

如遇图书印装质量问题, 请与本社营销部联系调换, 电话: (022)23507125

内容提要

本书以民营企业劳动关系作为研究对象，针对新时期（多元雇佣模式下）民营企业劳动关系的新变化、新型民营企业劳动关系的运行机制以及民营企业劳动关系的协调等问题进行了系统研究，为新时期民营企业劳动关系调节机制的构建提供了一个新思路。

本书共分六章，主要内容包括：绪论，企业劳动关系的基本理论及其国外实践，当前民营企业劳动关系的现状，新时期民营企业劳动关系的评价维度，新时期民营企业劳动关系与绩效相关性实证研究，以及新时期民营企业劳动关系协调机制研究。

本书可作为从事人力资源管理和企业管理的教学、研究人员及研究生的参考用书，也可供具体从事民营企业管理的经营者参考。

目 录

第1章 绪 论	1
1.1 研究背景与意义	1
1.2 国内外研究现状	4
1.3 主要研究内容	11
1.4 研究方法	12
第2章 企业劳动关系的基本理论及其国外实践	14
2.1 劳动关系的理论研究	14
2.2 劳动关系理论在西方各国的实践	33
2.3 启示与借鉴	43
第3章 当前民营企业劳动关系的现状	46
3.1 中国企业劳资关系的历史演变	46
3.2 中国企业劳动关系面临的问题和挑战	51
3.3 新时期民营企业的劳动关系现状	65
第4章 新时期民营企业劳动关系评价维度	80
4.1 民营企业劳动关系的影响因素分析	80
4.2 民营企业劳动关系评价指标体系设计	84
4.3 评价指标权重确定方法——AHP方法	90

第 5 章 新时期民营企业劳动关系与绩效相关性实证研究	92
5.1 民营企业绩效评价指标	92
5.2 劳动关系与绩效相关性分析	95
第 6 章 新时期民营企业劳动关系协调机制研究	99
6.1 三方主体调节机制的构建	100
6.2 三方主体调节机制的完善	108
参考文献	126

第1章 绪论

1.1 研究背景与意义

1.1.1 研究背景

20 世纪 80 年代以后, 由经济全球化所推动的企业管理革命和由新自由主义所带来的公共干预力量的缺失, 都给予了企业管理层最大限度的创新空间, 使企业雇佣模式日趋多元化。学术界对多元雇佣问题的研究取得了一些成果, 但对由此而引发的民营企业劳动关系变化等深层次问题的前瞻性研究较少。

国外在多元雇佣方面的研究主要集中在四个方面: (1) 多元雇佣的生成机制(Lepak & Snell, 2010; Dyer, 2009; Delery & Doty, 2007) ^[1]。(2) 多元雇佣的管理模式和组织形式(Rubery, 2002; Klaas, 2007; Gander, 2009) ^[2]。(3) 多元雇佣对民营企业劳动关系的影响(Pollert, 2006; Elizabeth George, 2009)。(4) 多元雇佣对管理效能的影响(Catherine E. Connelly, 2007) ^[3-4]。国外在该领域研究的新趋势: 突破学科壁垒, 强调宏微观多学科交融; 扩展研究对象和视角; 关注雇佣双方的行为变化和利益协调; 突出企业和管理者的角色和作用等。

国内企业尝试多元雇佣方式是 2000 年前后的事,现实经济中各种雇佣形式在迅速扩展和增加^[5],同一企业内部出现了基于不同雇佣形式的员工群体。国内对该领域的研究尚处于起步阶段,不仅对企业微观管理层面的研究较为缺乏,而且对由企业雇佣方式变化带来的宏观民营企业劳动关系变化的研究更是缺乏,这表明多元雇佣对构建和谐民营企业劳动关系的意义尚未引起足够的重视。当前的研究主要集中在三个方面^[6-10]:(1)从灵活就业和劳动力市场化的视角展开研究,其中涉及多元雇佣问题。(2)从完善劳动法的目的出发来研究劳动力市场规制和民营企业劳动关系时,涉及多元雇佣问题;(3)研究企业雇员或员工关系管理问题。

民营企业劳动关系是当代中国社会最基本的社会关系,是衡量社会和谐的重要指标,可以说构建和谐民营企业劳动关系是构建和谐社会的基础,同时和谐的民营企业劳动关系对于企业来说也是一种重要的竞争力来源^[11]。近年来,受全球经济危机以及国内环境新变化的影响,民营企业劳动关系的发展在整体上出现了不稳定趋势,民营企业劳动关系争议案件的数量日益增加,而民营企业劳动关系在整个社会劳动关系中占有举足轻重的地位。因此,如何构建和谐民营企业劳动关系成为当下亟需解决的问题。

本书将对新时期——(多元雇佣模式下)民营企业劳动关系的新变化、新型民营企业劳动关系的运行机制以及民营企业劳动关系的协调等问题进行系统研究。因此,进行“新时期民营企业劳动关系协调机制研究”具有很强的理论与现实意义。

1.1.2 研究意义

1) 实际意义

(1) 追踪发达国家企业雇佣方式和民营企业劳动关系的新变化^[7], 为中国企业探索多元雇佣模式及新型人力资源管理模式提供借鉴意义。

(2) 唤起社会各界对新型雇佣方式与民营企业劳动关系变化的重视, 使理论界、政府及企业越来越了解多元雇佣对构建和谐民营企业劳动关系的意义。

(3) 为探索有中国特色的多元雇佣模式, 构建和谐民营企业劳动关系提供政策建议, 包括政府职能、中介组织、社会保障及法律法规等。

2) 理论意义

(1) 从雇佣方式变化的视角研究民营企业劳动关系问题。特色是从宏观和微观两个层面展开: 宏观层面, 研究多元雇佣对构建社会和谐民营企业劳动关系的重要意义。多元雇佣使企业通过各种契约形式与各种类型的、大量的雇员形成民营企业劳动关系, 企业不再是封闭的组织体系, 而是开放的、动态的组织, 和谐的民营企业劳动关系对全社会宏观层面的和谐民营企业劳动关系的贡献度进一步加大; 微观层面, 研究多元雇佣对企业员工关系管理及人力资源管理模式变迁具有重要意义。

(2) 在已有理论成果基础上, 运用多学科理论与方法创新具有中国特色的民营企业劳动关系理论。中国特色的民营企业劳动关系理论既要研究转轨经济的特点, 更要研究知识经济和全球化所带来的民营企业劳动关系的新变化。本书作出了尝试

性探索。

1.2 国内外研究现状

1.2.1 多元雇佣模式研究现状

1) 国外研究现状

(1) 多元雇佣的生成机制

20 世纪 70 年代欧洲学者开始关注劳动力的柔性管理 (Treu, 1992), 开展对灵活就业和劳动力市场分割问题的研究 (Bercusson, 1988; Hakim, 1990) [12-13]。20 世纪 80 年代后期, 北美学者探讨传统的“典型工作安排”(standard work arrangement) 向“非典型工作安排”(non-standard work arrangement) 转变的企业微观机制 (Pfeffer & Baron, 1988) [14]。继而一些学者依据资源论、核心竞争论等来探讨多元雇佣与人力资源战略的关系 (Lepak & Snell, 2002; Dyer, 1995; Delery & Doty, 1996) [15]。

(2) 多元雇佣的管理模式和组织形式

20 世纪 80 年代中期, 英国学者 Atkinson 提出了柔性公司模型 [16], 将员工按照对企业的价值和契约关系分为核心、外围和外部人员, Handy 称之为“三叶草”组织 [17]。而后, 美国学者研究不同雇佣方式对组织战略和绩效的影响 (Wright & Snell, 1998) [18], 以及从人力资源联盟和网络组织角度探讨多元雇佣的组织特征 (Rubery, 2002; Klaas, 2003; Gander, 2005) [19]等。

(3) 多元雇佣对劳动关系的影响

可分为劳权派和管理学派。前者关注将不同雇佣方式引入同一企业,形成内部劳动力市场的二元格局,并通过制度和契约机制,将雇员固化为非职位关系的分层和隔离所引发的歧视行为(Pollert, 1988)。后者主张通过企业的管理行为,即有效的员工关系管理,避免劳资冲突,实现多元利益的协调。但是,一些研究证实,临时和外围员工与企业关系复杂,管理难度大(Elizabeth George, 2008)。

(4) 多元雇佣对管理效能的影响

组织行为学关注非典型雇佣对人力资源管理和组织绩效的影响,研究有关非典型雇佣与典型雇佣员工在组织承诺、工作满意度、工作与组织角色认知、组织公民行为、心理契约、知识分享及安全健康等方面的差异等(Catherine E. Connelly, 2010)^[20]。

国外在该领域研究的新趋势:突破学科壁垒,强调宏微观多学科交融;扩展研究对象和视角;关注雇佣双方的行为变化和利益协调;突出企业和管理者的角色和作用等。

2) 国内研究现状及趋势

21世纪前后,我国企业开始探索多元雇佣方式,随着现实中多重雇佣形式的迅速增加,企业内部对于员工的雇佣形式也出现了多元化。当前对于此问题的研究正处于起步阶段,不仅对企业微观管理层面的研究较为缺乏,对由企业雇佣方式变化所带来的宏观劳动关系变化的研究更是缺乏,多元雇佣对构建和谐劳动关系的意义尚未引起足够的重视。当前的研究主要集中在:

(1) 从灵活就业和劳动力市场化的视角展开研究,其中涉及多元雇佣问题。这些研究主要在经济学和公共政策研究领域,但

涉及企业内部员工关系层面的相关研究较少。

(2) 从完善劳动法的目的出发研究劳动力市场规制和劳动关系问题时,涉及多元雇佣问题。法学界近来对多元雇佣关系的法律规制比较关注(董保华,2006,2007;林嘉,2004;林海权,2010)^[21-23];劳动经济学界的研究重点也开始转向雇佣形式的变化及其对劳动关系的影响(常凯,2004,2006;李坤刚,2006;程延园,2004,2009)^[24-27]。

(3) 研究企业雇员或员工关系管理问题。我国管理学界一直关注组织类别和组织转型对员工行为、态度和价值观的影响(姚先国,2004;张一弛,2011)^[28-29],但缺乏对雇佣多元化趋势下企业员工关系变化等新问题的研究。

1.2.2 企业劳动关系研究现状

1) 国外研究现状

第二次大战以后,西方主要发达国家经济出现了快速增长,与此同时,各国政府在法律、政策上对劳动关系的全面干预使这些国家的劳动关系发生了重大转折,劳资之间大规模的激烈对抗和冲突相对减少,劳动关系基本处于时而紧张、时而缓和的交替状态^[30]。在此背景下,越来越多的西方学者开始从微观层面探讨企业的劳动关系。其研究主要集中在以下几个方面:

(1) 劳资双方的利益究竟是一致还是对立的理论争论

关于企业内部劳资的利益关系,西方学术界存在两种截然不同的理论假说^[31],一是利益一致性假说,认为雇主和雇员的利益是完全一致的;二是利益对立假说,认为劳资双方的利益是完全对立、不可调和的。根据利益一致性假说,一些学者认为企业劳

动关系是合作的,劳动关系的改善会导致企业绩效的提升。持利益对立假说观点的学者则认为,由于劳资双方根本利益的对立性,改善劳动关系的措施不仅难以实施,而且对企业绩效的提升无济于事。

(2) 影响企业劳动关系因素的研究

对影响企业劳动关系的因素,许多学者从不同的角度进行了研究。

工会组织在劳动关系中的作用。作为维护雇员权益的正式机构,工会组织在西方国家企业内部特别是机械、钢铁、石油、运输等传统制造和服务行业中占据举足轻重的地位。工会组织能够平衡雇主与雇员的利益关系,稳定劳动关系(Bok & Dunlop, 1970)^[32]。Slicher (1960)和 Freeman (1984)认为,工会组织的存在和工资水平的上升客观上给企业管理层施加了压力,促使他们更有效地使用资本、劳动力等企业资源。

员工参与对劳动关系的影响。近二三十年来,国外劳动关系变化的一个显著特点就是企业强调员工参与。Katz、Kochan & Gobbie (1983)^[33-34]认为,建立高度信任的工作氛围,员工参与操作性问题的解决,有助于迅速就集体合同问题达成协议,并减少不必要的繁琐的工作规程。传统的对抗性氛围会导致企业劳资双方摩擦、冲突和不信任情绪在企业内部长期存在,甚至渗透到日常的工作关系和合同谈判中。

企业的投资动机对劳动关系的影响。Enderwick (1985)发现投资动机对外资企业劳动关系有显著的影响。如果外资企业的投资动机仅仅是为了利用廉价劳动力,在管理上只注重成本控制,则不重视当地文化以及劳动关系制度的可能性就大。Marginson

(1992)^[35]、Rosenweig & Nohria (1994) 发现投资形式对外资企业劳动关系有明显的影响。他们将投资形式分为单独投资和兼并购并的投资两种类型,发现单独投资的形式更多采取移植母公司劳动关系的战略。

此外,Clark(1980)、Freeman 和 Medoff(1984)、Rowena Barrett (1999)^[36-37]等还对企业领导者的风格对劳动关系的影响进行了实证研究。

(3) 劳动关系状况对企业经营业绩的影响

从 20 世纪 80 年代开始,西方学者开始关注劳动关系状况对企业经营业绩的影响。研究表明劳动关系的质量差异很可能带来企业经营绩效水平的差别^[38]。

这方面的早期实证研究主要是围绕工会地位、集体谈判等问题展开的。大量的研究文献表明,工会化企业的生产效率普遍高于非工会化企业,工会组织、集体谈判对企业绩效产生显著的正面影响(Clark, 1980; Freeman & Medoff, 1984)。

从 20 世纪 80 年代中期以后,越来越多的学者开始探索其他特定劳动关系指标与企业绩效之间的相关性,如抱怨率、劳资双方领导人的谈判风格、员工参与等。最近十几年,学者们则更多地从反映劳动关系质量的冲突与合作的角度,来考察其对企业绩效的作用与影响。

Cutcher-Gershenfeld (1991)^[39]区分了冲突型和合作型两种劳资关系模式,分析了美国某大型企业 1984~1987 年间 25 家工厂的相关资料,并对工会、雇主和雇员开展了大量的走访调查。他的研究结论是:与和谐合作的劳资关系相比,对抗、冲突型劳资关系导致了较多的劳资摩擦和较高的企业成本,以及较低的劳动

生产率和较低的投资回报。Ichiowski^[40]等（1996）用钢铁行业的数据证实劳资关系的低信任度、高冲突状态对企业绩效产生了极大的负面影响。

Morris M. Kleiner, Jonathan S. Leonard & Adam M. Pilarski（2002）^[41-42]利用 1974~1991 年美国重要制造部门的数据研究发现，劳动关系能够显著地影响企业的劳动生产率。他们的研究表明，在劳动关系紧张时期，无论是以相对值还是以绝对值衡量的企业生产率都出现了大幅度的下降。Patrice Jalette & Jean Guy Bergeron（2002）^[43]研究发现劳动关系影响企业的劳动生产率、生产成本和盈利能力。

此外，从员工行为和态度的角度，Nicholson（1979）、Friedlander & Greenberg（1971）、Angle & Perry（1981）、Shere & Morishima（1989）、Beauvais et. al.（1991）等研究发现^[44-49]，组织内部的劳资关系氛围能够影响组织员工的工作满意度或组织承诺等态度的变量。

2) 国内研究现状

我国对劳动关系研究起步较晚，尚未形成较规范和完整的劳动关系理论和研究体系。国内学者借鉴国外研究成果，结合我国的实际提出了一些缓解劳资冲突的措施。张荣芳分析并发现了美国劳动争议处理制度对完善我国的劳动争议处理制度有很重要的意义^[50]。北京市总工会在 2005 年对加拿大稳定劳动关系的做法进行了考察，发现了加拿大工会对我国的借鉴之处。山东省“劳动关系与构建和谐社会问题研究”课题组分析了日本的劳资关系调节机制，从中也总结出很多对我国的启示。近年来，在构建和谐社会的背景下，我国提出要建立和谐的劳动关系。从总体上看，

构建和谐劳资关系包括四个层面：制度层面，即强调法律和制度约束的作用；组织层面，主张政府和工会在其中所应有的职责和义务；机制层面，主要指三方协调机制；道德或文化层面，认为可以通过道德自律和文化建设调节劳资关系。学者们大多都针对其中的一个层面进行了分析。李培林分析了劳动关系处理中文化调节的必要性。雷云认为，应该建立以政府为主导、以平衡劳资力量为中心、以建立和完善劳动关系调节体系为重点、以发挥工会作用为重要手段、效率与公平兼顾的模式。李炳安、向淑青认为，当前政府在劳资关系中应扮演如下九种角色：劳工政策的制定者、劳工权利的保护者、劳工就业的促进者、劳动法制的践行者、劳动安全的守护神、人力资源的开发管理者、劳动基准实施的监督者、劳动争议的调停者、劳资和谐的倡导人。马旭东通过博弈理论，从政府、企业、个人三者关系上透视劳资双方的进化博弈过程，提出政府应积极开展三方协调劳资关系工作交流会。在建立三方机制方面，政府应关注工会的发展动态，总结国际上“对立冲突—合作—制度化合作”的发展经验，从小企业入手积极培育工会。孙翊、李恩平针对目前我国三方协商机制的建设情况，提出在建设存在着三方的利益主体地位不平等、劳资双方主体代表性不强、集体合同的签订流于形式等问题。

也有学者从劳动契约与心理契约的视角探讨构建和谐劳动关系。石若坤、刘新华^[22]认为，和谐劳动关系的建构与发展离不开心理契约的动态平衡，在管理实践中应构建良好的心理契约，以促进和谐劳动关系的形成。刘子龙、姚莉莉从劳动契约的角度来看劳动关系调节机制。张玉峰、张玉翔认为，在劳动者与用人单位建立劳动关系时就产生了两种契约行为，即产生了法律意义

上的劳动契约和内隐的心理契约。从这个视角出发,构建和谐劳动关系一方面要通过法律手段进行调整以创造法制层面的和谐,另一方面要从企业管理层面以人力资源管理手段对心理契约进行管理,让双方达到利益与共、共同发展的一种“双赢”的和谐。显然,以上研究都是定性的分析,主要集中在制度方面和现状的分析,利用理论与实证分析相结合系统地分析企业劳动关系的研究较少。

1.3 主要研究内容

本书主要包括以下几个部分:

(1) 企业劳动关系的基本理论

本部分主要包括三方面内容,第一方面为企业劳动关系的理论研究,阐述了劳动关系理论的研究方法和分析框架以及劳动关系理论学派。第二方面为劳动关系理论在西方各国的实践,重点阐述了美国、德国、英国、日本和瑞典的劳动关系模式。第三方面为启示和借鉴。

(2) 当前民营企业劳动关系现状

本部分主要包括两方面内容。第一方面为中国企业劳资关系的历史演变,主要阐述了中国劳动关系在转型时期的根本性变化。第二方面为中国企业劳动劳资关系面临的主要问题和挑战,重点阐述了劳动关系的转型及其障碍、劳动纠纷增多的原因以及中国劳资关系现状分析等内容。

(3) 新时期民营企业劳动关系评价维度