



经济管理学术新视角丛书

ENTERPRISE LABOR RELATIONS OF  
CHINA IN TRANSITION PERIOD  
—BASED ON THE ANALYSIS OF INTERNAL LABOR MARKET THEORY

# 转轨时期 中国企业劳动关系研究

——基于内部劳动力市场理论的分析



王力南◎著

 经济管理出版社  
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE



经济管理学术新视角丛书

ENTERPRISE LABOR RELATIONS OF  
CHINA IN TRANSITION PERIOD  
—BASED ON THE ANALYSIS OF INTERNAL LABOR MARKET THEORY

# 转轨时期 中国企业劳动关系研究

——基于内部劳动力市场理论的分析



王力南◎著



经济管理出版社  
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

转轨时期中国企业劳动关系研究：基于内部劳动力市场理论的分析/王力南著. —北京：经济管理出版社，2015.7

ISBN 978-7-5096-3809-5

I. ①转… II. ①王… III. ①企业—劳动关系—研究—中国 IV. ①F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 121707 号

组稿编辑：杨 雪  
责任编辑：杨 雪 张巧梅  
责任印制：黄章平  
责任校对：张 青

出版发行：经济管理出版社  
(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址：www. E-mp. com. cn  
电 话：(010) 51915602  
印 刷：北京九州迅驰传媒文化有限公司  
经 销：新华书店  
开 本：720mm × 1000mm/16  
印 张：12.25  
字 数：203 千字  
版 次：2015 年 7 月第 1 版 2015 年 7 月第 1 次印刷  
书 号：ISBN 978-7-5096-3809-5  
定 价：49.00 元

·版权所有 翻印必究·

凡购本社图书，如有印装错误，由本社读者服务部负责调换。

联系地址：北京阜外月坛北小街 2 号

电话：(010) 68022974 邮编：100836

# 前 言

计划经济向市场经济的转型，是20世纪后期全球最令人瞩目的大事，其中社会经济关系中最基础、最敏感的一个因素就是劳动关系，它不仅对一个国家的经济成长和发展有重要影响，而且对一个国家的政治格局和社会稳定都有重要的作用。劳动关系从20世纪90年代中期开始步入中国市场化轨道，其进程也逐渐加快，至此，劳动关系成为国内研究的热点。随着市场化改革的深入，中国劳动关系方面的矛盾乃至冲突日渐凸显，这引起了西方学者和中国学者的广泛关注。现有的理论研究虽然取得了不少成果，如从现代企业理论的视角，强调有效的企业内部人事管理制度，可以促进雇佣双方长期合作，弱化甚至解决了劳资双方利益冲突，但仍然存在着某些理论不能合理科学地解释劳动关系建立和发展运行的状况及其内在机理的现象，而且其研究方法和技术手段也较为浅显。笔者在大量阅读国内外相关理论研究和实证分析的基础上，对相关知识进行必要的整理归纳，从中吸取了精华和经验，并结合我国进入转轨时期社会劳动关系所呈现出的特点和状况，提出运用内部劳动力市场理论，对我国劳动关系的特征进行较为深入的研究，为构建和谐劳动关系奠定一定的基础。同时，笔者还选取杭芝机电有限公司这一典型的日资企业作为案例分析的对象，从内部劳动力市场理论的角度对其劳动关系状况进行研究，窥视中国现行企业尤其是合资企业和谐劳动关系构建的经验。

内部劳动力市场理论是一个新兴的经济理论，属于经济学领域最新的研究成果之一，也是劳动经济学领域一个新的内容。这一理论的建立和运用能够较好地促进劳动经济理论和企业相关问题的分析和探讨，并为我国劳动力市场的健全和企业管理中存在的一些问题提供了理论指导。内部劳动力市场主要遵循长期雇佣合约这一要素的约束，主要是为了保证雇佣关系能够在较长时间里都保持一定的稳定性，从而对企业人力资本投入的增加，劳动力素质的全面提升，参与国际市

场的竞争水平的提升,国内失业率的下降以及社会整体发展的和谐程度的提高都具有现实意义。在实际运行过程中,劳动力市场并没有和新古典经济理论中的相关理论保持一致,也就是说,客观世界中的劳动力市场并不是一种单一化的企业外部市场,而是更多地表现为一种企业内部市场和企业外部市场都同时存在的二元化的市场模式。一般来说,发达国家大多数的大型企业都已经逐步在企业内部形成了较高水平的劳动力制度,形成了自己独有的内部环境。以日本为例,长期雇佣、内部晋升和报酬后置共同构成了企业内部的劳动力市场,这成为日本企业最具有标志性的特点,并且这种内部劳动力市场的存在也是“二战”之后日本经济能够在废墟之上高速崛起的重要原因之一。现阶段,我国各种规模的企业都已经开始构建内部劳动力市场的尝试,但是大部分的试点工作主要是为了减少内部冗员现象,而不能算是真正意义上的构建内部劳动力市场的行为。所以,立足我国企业现状,全面探讨企业构建内部劳动力市场的问题,对于提升企业的发展能力,和谐企业内部的劳动关系以及为企业争取在市场上的优势竞争地位都有着特殊的意义。还需要注意的是,现阶段我国企业劳动关系中存在的问题主要在于只是对企业所需要的劳动力资源的外部市场调节有所认识和建设,但是在企业的内部劳动力市场方面的管理和发展却处于较为空白的状态,可以把这一方面看作是企业管理中的短板,因此,如果可以弥补这个空白,将能够大大有利于企业内部和谐的、稳定的劳动关系的形成,进而可以明显减少劳资冲突或矛盾的发生。

本书的研究按以下思路进行展开:第一章为导论。第二章为西方主要国家劳动关系发展演变及相关理论研究综述,笔者在西方劳动关系学派的观点基础上,对多个国家的劳动关系特征进行表述,并阐述劳动关系的相关理论基础。第三章为中国近年来的劳动关系实践发展与理论制度现状,对中国近年来的劳动关系实践发展与理论制度现状进行阐述,分析了我国劳动关系的现状,提出虽然国外和国内学者现有的理论成果比较丰富,但尚不完善。第四章为内部劳动力市场理论的建构,提出了用内部劳动力市场理论深入探讨的思路。第五章在上述研究的基础上,以杭芝机电有限公司为案例,通过调研、访谈和实证研究等方式,对其劳动关系进行综合分析并得出相关结论,为我国企业构建和谐劳动关系提供参考依据。

# 目 录

第一章 导 论 .....	1
第一节 选题背景 .....	1
第二节 研究意义 .....	2
第三节 研究方法和内容 .....	3
一、研究方法 .....	3
二、研究内容 .....	3
第四节 本书的创新点和不足 .....	5
一、创新点 .....	5
二、本书的不足 .....	6
第二章 西方主要国家劳动关系发展演变及相关理论研究综述 .....	7
第一节 劳动关系及相关概念概述 .....	7
一、劳动关系概念界定 .....	7
二、劳动关系主体概述 .....	8
第二节 西方国家劳动关系的演进和发展 .....	12
一、西方国家劳动关系的演进历程概述 .....	12
二、具有代表性的西方国家在劳动关系方面的现状 .....	19
第三节 西方国家关于劳动关系的理论分析 .....	22
一、新保守派 .....	23
二、管理主义学派 .....	25
三、正统多元论学派 .....	26
四、自由改革主义学派 .....	28
五、激进派 .....	29

六、小结 .....	31
<b>第三章 中国近年来的劳动关系实践发展与理论研究现状 .....</b>	<b>33</b>
<b>第一节 转轨时期中国劳动关系问题的主要表现 .....</b>	<b>33</b>
一、转轨时期中国劳动关系因体制不同而呈现的主要特征 .....	33
二、转轨时期中国劳动关系中呈现的主要矛盾 .....	43
三、转轨时期中国劳动关系的和谐表现 .....	49
<b>第二节 国内学者关于中国劳动关系问题研究的主要观点 .....</b>	<b>57</b>
一、对我国当前劳动关系的性质和冲突根源的探讨 .....	59
二、劳动关系主体功能型定位研究 .....	62
三、和谐劳动关系衡量指标的构建研究 .....	66
四、西方国家劳动关系理论的评述探讨 .....	68
<b>第三节 新的研究进展 .....</b>	<b>70</b>
<b>第四章 内部劳动力市场理论与实践：推动和谐劳动关系的微观基础 .....</b>	<b>75</b>
<b>第一节 内部劳动力市场的基础理论综述 .....</b>	<b>75</b>
一、内部劳动力市场的基本概念和主要理论的溯源 .....	75
二、内部劳动力市场的主要特征 .....	77
<b>第二节 国内外学者关于内部劳动力市场理论的研究 .....</b>	<b>85</b>
一、国外学者关于内部劳动力市场理论的回顾 .....	86
二、国外学者对内部劳动力市场研究的最新进展 .....	96
三、国内学者关于内部劳动力市场理论的研究 .....	98
<b>第三节 日本企业建立的内部劳动力市场运作模式 .....</b>	<b>102</b>
一、独特的企业文化 .....	103
二、员工的终身雇佣制 .....	107
三、年功序列制 .....	110
四、企业的“有限入口”和“通才型”的培训制度 .....	112
五、集体主义、协作精神以及强大的企业工会 .....	114
<b>第五章 转轨时期我国合资企业劳动关系的调整——以 HME 公司为例 .....</b>	<b>117</b>
<b>第一节 杭芝机电有限公司概况 .....</b>	<b>117</b>

第二节 转轨时期 HME 公司劳动关系的演变 .....	119
一、劳动关系争议发展趋势 .....	120
二、劳动争议的主要焦点 .....	121
三、劳动争议处理方式 .....	123
第三节 转型期 HME 公司劳动关系与其他类型企业的对比 .....	125
一、社会经济 .....	127
二、社会政治 .....	129
三、企业文化 .....	132
四、行业性质 .....	135
五、企业发展阶段 .....	137
六、企业社会责任 .....	137
七、员工工龄 .....	144
八、员工对企业的信心 .....	145
九、工会 .....	146
十、集体协商制度 .....	151
第四节 HME 公司和谐劳动关系的总结 .....	157
第五节 本章小结 .....	159
<b>第六章 结 论</b> .....	<b>163</b>
第一节 本书主要结论 .....	163
第二节 转轨时期中国劳动关系的重塑 .....	165
一、发展和谐的企业文化 .....	166
二、建立雇佣双方的合作博弈关系 .....	167
三、增强雇主对构建内部劳动力市场的信念 .....	168
四、推动员工的职业生涯规划 .....	169
<b>附 录</b> .....	<b>171</b>
<b>参考文献</b> .....	<b>175</b>
<b>后 记</b> .....	<b>187</b>



# 第一章 导论

## 第一节 选题背景

中国作为一个发展中国家，在与世界上发达国家的竞争中呈现出较为明显的劣势，为了对这一劣势进行弥补，我们就必须对中国的各种潜在资源进行不断地挖掘，尤其是那些能够为中国以及中国企业提供竞争优势的资源进行深入挖掘，从而使得中国和中国企业能够在竞争激烈的国际市场上获得一席之地。结合中国的国情，人力资源是中国经济市场上最具优势和潜力的资源之一。当前的国际环境下，全球化经济的不断发展，使得人力资源已经成为企业甚至是一个国家的首要资源，尤其是对于中国，人力资源更是有着不可言喻的价值和作用。中国在多年的经济体制改革中，极为重要的一点就是实现人的价值最大化，而要达到这一点，就势必要体现出劳动者在市场经济中的主体地位，承认劳动者在价值创造中的重要作用，并最终实现劳动者的各项利益，维护劳动者的合法权益。同时，随着中国经济体制改革进程的进一步推进，劳动力市场等都已经逐步形成并完善，而企业自身素质的增强和政府职能的转变已经成为中国提升其在国际市场上的竞争力的关键所在，这也就意味着我们必须处理好各种不同类型企业的劳动关系。如果这一关键问题得不到切实有效的解决，就会在很大程度上影响我国劳动力市场的建设和发展，同时，企业的生存和可持续发展甚至是整个社会主义市场经济体制的运行也会受到严重的影响。因此，如何在已有的劳动关系基础上，结合我国的基本国情，从根本上解决我国劳动关系中存在的各种问题，已经成为推动我国市场经济发展甚至整个国家发展的核心课题。

## 第二节 研究意义

本书的研究意义，我们将从理论角度和实践角度分别进行阐述。

从理论角度而言，对于我国转型期劳动关系的研究是基于发达市场经济条件下的劳动关系理论的前提，这是时代发展的必然趋势。同时，对比分析国际和国内的经济实际状况，取其精华，吸收西方发达国家有关劳动关系的理论研究成果，对发达市场经济条件下的劳动关系理论的深层含义进行深入的挖掘，并扩大发达市场经济条件下的劳动关系理论研究的范围，最终使得发达市场经济条件下的劳动关系理论得到更好的发展与完善。除此之外，本书还对内部劳动力市场理论和西方国家一些较为主流的劳动关系理论进行对比分析，并与我国转型期的基本国情相结合，对我国在该时期出现的各种劳动关系问题进行了分析，从而在理论支持上有所突破，最终为我国企业在实践过程中的劳动关系理论提供创建依据。

从实践角度而言，对转型期中国劳动关系的研究也具有极为深远的意义。首先，是否能够科学合理地处理我国在经济体制转型期的劳动关系问题，对于我国的社会主义政权基础即工农联盟的建设与发展具有极大的影响。当前，如何正确有效地处理好我国成千上万劳动者在不同企业中的各种劳动关系问题，是我国面临的一个关键性课题。其次，科学正确地对待我国在经济体制转型期的劳动关系问题，不但能够在最大程度上保护劳动者的合法权益，还能从根本上调动劳动者的生产积极性和创造性，提高社会生产效率，进而使社会主义生产力得到进一步发展。再次，转型期劳动关系问题的研究，能够为社会主义市场经济体系的建立与完善提供借鉴，从而使得社会主义市场经济能够形成良好的可持续发展状态。最后，和谐健康劳动关系的维护，不但有利于降低企业面临的劳动风险，减少劳动争议，还能够为企业节约成本，增加企业生产经营效益，提高企业的市场竞争力。

### 第三节 研究方法和内容

#### 一、研究方法

本书以内部劳动力市场理论为指导,以杭芝机电有限公司(以下简称 HME 公司)为实例对象,通过相关市场调研、访谈和实证研究,分析 HME 公司劳动关系状况,并在此基础上提出相应的建议。主要的研究方法如下:

##### (一) 抽象分析法

本书拟通过对我国在转型期劳动关系的分析来揭示其运行的内在规律,因此,本书从内部劳动力市场理论研究出发,对劳动关系相关理论的一般性应用进行分析。从劳动关系理论溯源到劳动关系基本概述,实事求是,一切从实际出发,从对立统一的角度对我国劳动关系进行了全面客观的剖析。

##### (二) 比较分析法

本书的比较分析法体现在以下两个方面:①对西方国家劳动关系的基本概况,包括演变规律进行总结,对其成功的经验进行借鉴,并将其与我国转型期劳动关系的具体实践进行比较,从而总结出适合我国转型期基本国情的劳动关系发展途径;②将本书的目标案例即 HME 公司劳动关系的各方面情况与杭州市乃至全国的其他企业进行对比,从全市或全国的水平上考察目标企业各指标上的水平。

##### (三) 案例分析法

本书以 HME 公司为研究案例,从一个案例中引申出许多问题,然后进行深入研究。运用内部劳动力市场理论对其进行剖析,从而得出发现问题、解决问题的方法。

#### 二、研究内容

本书通过对劳动关系相关理论研究的分析,结合具体公司的案例分析,对中

国转轨时期劳动关系的状况以及劳动者的地位进行表征，为我国构建和谐劳动关系奠定一定的基础。

本书的主要内容为：在我国经济体制改革和经济全球化的背景下，从内部劳动力市场理论研究出发，对其成长和运行机制进行深入的探讨，比较西方国家（主要是发达国家）的劳动关系演变情况，继而在内部劳动力市场理论基础上对我国转型期劳动关系的现状进行研究分析，并结合具体的案例——HME公司，通过对其劳动关系模式和格局的调研分析，来反映我国在转型期劳动关系的特性。最终对我国转型期劳动关系的研究进行总结和展望。全书的基本章节安排如下：

第一章为导论。第二章主要为西方主要国家劳动关系发展演变及相关理论研究综述，这里共分为三个问题，即劳动关系及相关概念、西方主要国家劳动关系的发展及演变和西方以劳动关系作为研究对象形成的理论探讨。第三章为中国近年来的劳动关系实践发展与理论制度现状，分为三个层次，即转轨时期中国劳动关系问题的主要表现、国内学者关于中国劳动关系问题研究的主要特点和新的研究进展。以中国在最近一个时期对于企业劳动关系的社会实践现状进行了总结，并从理论层面上进行了分析，并对当前的制度现状进行阐述，分析了我国劳动关系的现状，既有和谐的一面，也有有待解决的矛盾和问题，提出虽然国外和国内学者现有的理论成果比较丰富，但尚不完善。第四章为内部劳动力市场理论的建构，这一章共分为三个层次，首先是内部劳动力市场理论的概述，包括内部劳动力市场的概念、理论溯源以及特征；其次是国内外学者关于内部劳动力市场理论的研究，包括国外学者关于内部劳动力市场理论的回顾、国外学者对内部劳动力市场研究的最新进展、国内学者关于内部劳动力市场研究；最后是日本企业的内部劳动力市场运作模式，包括企业文化、终身雇佣制、年功序列制、企业的“有限入口”和“通才型”的培训制度和集体主义、协作精神与强大的企业内工会五个方面。第五章在上述研究的基础上，以HME公司为案例，通过调研、访谈和实证研究等方式，从内部劳动力市场理论的视角，对其劳动关系进行综合分析并得出相关结论，为我国企业构建和谐劳动关系提供参考依据。

## 第四节 本书的创新点和不足

### 一、创新点

本书的创新点主要集中体现在以下几方面：

(1) 定位了我国发展中一个相对属于微观层面的操作性领域作为研究区域，依据当代劳动经济学的基本理论和分析方法，以我国企业的内部劳动力市场问题作为主要的分析对象，为我国的劳动经济学理论做出了一些简单的补充，有利于这一方面的研究更加丰满。

(2) 展现了企业内部劳动力市场这一概念在优化劳动力资源配置、营造企业内部和谐而稳定的劳动关系等方面可以发挥的重要积极作用。针对现阶段我国在劳动力市场方面的建设还较为初级，经济领域中的劳动关系正呈现出一种局部恶化的不利局面，本书创新了解决问题的思路，以推进企业内部劳动力市场建设作为优化和改善我国在当前和今后一段时期内劳动关系的具有操作性的方法和途径；在此基础上，本书采取实证分析作为主要的分析手段，准确描述了我国现阶段在企业内部劳动力市场建设方面的状况和问题，并以企业内部的劳动力运转、长期激励机制的构建以及劳动关系优化等为切入点，对推进这一市场建设提出了系统性的发展思路和一些有益的建议。

(3) 现在国内大多数学者或研究都在强调要通过完善劳动关系的三方或几方调节机制，通过集体协议、对话或者谈判等正式的、法律的形式来达到保护劳动者利益、构建稳定和谐劳动关系的目的，而本书更强调通过加强与改进企业内部的管理、使企业的管理更加人性化，通过特有的企业文化来消除劳动者与资本方的冲突，寻求利益一致性，即要建立企业内部劳动力市场，而这也正是本书为什么要以内部劳动力市场理论来论证劳动关系问题的原因。

## 二、本书的不足

由于我国处在转型期的特殊时代，本书试图对我国该时期劳动关系进行全面深入的挖掘分析，存在一定的难度，如本书未能对我国在转型期的不同文化背景下的劳动关系进行研究等。这些问题有待其他学者更多地去关注和研究分析。

## 第二章 西方主要国家劳动关系发展 演变及相关理论研究综述

### 第一节 劳动关系及相关概念概述

#### 一、劳动关系概念界定

##### (一) 劳动关系内涵

劳动关系又称为劳资关系,《中华人民共和国劳动法》对劳动关系的概念做了明确的表述:劳动关系是指劳动者因为共同参与一定的劳动实践活动时,和自己所属的企业组织之间所形成关系的总和。实际上,劳动关系可以被看做是对传统雇佣关系继承后的一种丰富。传统的雇佣关系隶属于民法调整的范围,其强调劳务作为劳务合同的标的,假设劳务关系双方的地位是平等的。然而,随着雇佣关系的不断发展,人们开始渐渐认识到雇佣双方的社会地位的差异,并逐渐发现雇佣关系与国家和社会的长远发展、人权的保障等众多因素紧密相关,且雇佣关系并不是可以完全根据雇佣关系双方的意愿进行调整的,从此,雇佣关系作为社会性的劳动契约逐渐被立法者认识和接受。<sup>①</sup>

##### (二) 劳动关系特征

劳动关系作为社会生产的重要组成部分,它是社会分工的协作,是劳动者和

---

<sup>①</sup> 程延园:《劳动关系》,中国人民大学出版社 2002 年版。

企业之间就其劳动过程所形成的劳动交易关系。劳动关系的确立是劳动者和企业之间为了实现劳动过程而发生的一种关系,在这个关系中,劳动者提供有偿的劳动,企业则将劳动者的劳动与生产资料相结合,进行社会生产。

劳动关系的特征对于确定劳动者和企业之间的劳动关系具有极其重要的意义。从理论的角度出发,劳动关系具有以下三方面的特征:<sup>①</sup>

首先,劳动关系反映的是劳动者提供的劳动力与雇主提供的生产资料相结合。从劳动关系的主体出发,劳动者是劳动力的所有者和支出者,雇主是劳动力的使用者和生产资料的所有者。而劳动关系的本质就体现为劳动者提供其所有的劳动力与雇主所有的生产资料相结合。

其次,劳动关系具有极为显著的从属性。当劳动关系形成后,劳动者就会成为企业的一名成员,因此,虽然劳动关系的建立是基于双方的平等地位,但是当劳动关系形成后,双方在劳动职责上就具有了一定的从属关系。

最后,劳动关系体现为一种人身关系。劳动者是劳动力的所有者,且其对于劳动力的支出不能与劳动者的人身有须臾的分离,因此,当劳动者向企业提供其劳动力时,就是将其人身在一定程度上交给企业,也就表现为一种人身关系。

### (三) 劳动关系基本内容

(1) 劳动关系是指劳动者与用人单位之间在劳动时间、休息时间、劳动报酬、劳动卫生、劳动安全、劳动保护、劳动纪律、劳动奖惩以及职业培训等多方面形成的关系。

(2) 劳动行政部门与用人单位、劳动者在劳动就业、劳动争议以及社会保险等方面的关系也是劳动关系中不可缺少的一部分。

(3) 工会在履行工会的职责和职权,代表和维持劳动者合法权益时与用人单位、劳动者之间发生的关系等,也是劳动关系的一部分。

## 二、劳动关系主体概述

劳动关系主体包括雇员、工会、雇主、雇主组织以及政府,这在劳动关系主体的“三方论”和“四方论”中均有体现,而劳动关系稳定与和谐发展的基础就

<sup>①</sup> 杜小燕:《劳动关系三方机制的转型研究》,《西北工业大学》2007年第3期。



是这些主体之间的良性互动。与西方比较成熟的市场经济国家的劳动关系相比,由于我国处于社会制度转型期,同时又具有社会主义特色,要同时实现社会主义全体成员共同富裕、共享社会繁荣和企业利润最大化两大目标,由此构建的劳动主体关系具备了不同的特色,在本节内容中将简单介绍。

### (一) 雇员

一般来说,雇员可以分为自雇劳动者和受雇劳动者。与正在实行正式工制度的日本劳动力市场相比,我们的雇员可以分为主要劳动市场的雇员和次要劳动市场的雇员。主要劳动市场的特征是稳定的劳资关系和长期的雇佣关系,同时伴随一定的人力资源投入;在次要劳动市场上,合同主要以短期合同和口头契约为主,工作的环境和待遇也无法达到国家的最低标准,因此就形成了劳动合同关系动态化和雇佣关系非法制化等特点。由于劳动者在次要劳动市场上的人力资源储量比较低,所以只有通过自身不断地努力,才有机会在主要劳动市场上工作。在现实中,劳动力流动出现了“瓶颈”,导致次要劳动市场出现了不稳定的因素,这是我们实现社会整体和谐的一大隐患。<sup>①</sup>

### (二) 工会

《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国工会法》将工会定义为职工自愿结合的组织。新中国成立以来,我国政府对劳动关系做了理性的认识,通过多次修改,工会的主要职责也逐渐回归为维护劳动者合法权益。在美国,企业采用的是多元化工会模式,其主要形式是在同一个企业中允许存在多个工会,而该企业的任何一个职工都可以自主选择参加任何一个或多个工会,但具有集体谈判权的只能是通过民主选举而获得职工权利代表的人,这说明工会既存在竞争机制,又有一定的约束。在日本,单一工会制度是主要的形式,只允许一个工会组织代表职工利益。日本企业的管理模式主要以终身雇佣者和年功工资为主,这样一来,劳动力就无法在企业间自由流动。而在我国,企业主要实行的同样也是一元化的工会制度,这与美国的多元化肯定不同,但也不同于日本的单一模式。在我国,根据《中华人民共和国宪法》、《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国工会法》的规定,中华全国总工会是唯一一个受到法律保护的工会组织。总工会主要从事的就是维护劳动者合法的权益。

<sup>①</sup> 黄任民:《论劳动关系的劳动经济学研究视角》,《中国劳动关系学院学报》2007年第5期。