

◆ 杨体仁 李丽林 编著

市场经济国家劳动关系

—— 理论·制度·政策

**INDUSTRIAL RELATIONS
OF MARKET ECONOMIES**

中国劳动社会保障出版社

市场经济国家劳动关系

——理论·制度·政策

杨体仁 李丽林 编著

中国劳动社会保障出版社

版权所有

翻印必究

图书在版编目(CIP)数据

市场经济国家劳动关系/杨体仁, 李丽林编著. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2000.9

ISBN 7-5045-2849-8

I. 市…

II. ①杨…②李…

III. 劳动经济—研究—世界

IV. F249.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 36971 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出 版 人 : 唐云岐

*

中国青年出版社印刷厂印刷 新华书店经销

850×1168 毫米 32 开本 15 印张 388 千字

2000 年 9 月第 1 版 2000 年 9 月第 1 次印刷

印数: 3000 册

定价: 30.00 元

读者服务部电话: 64929211

发行部电话: 64911190

编 者 的 话

劳动关系，在国外叫产业关系（Industrial Relations），又叫劳资关系或劳工关系，是就业组织中最基础的组织关系。劳动关系是管理方与员工个人及员工团体之间的权利与义务安排，以及由利益引起的合作与冲突的总和。从宏观层面来看，劳动关系也是工业社会中一个最基本的社会关系。因为工业社会的成员不是充当着雇主角色，就是充当着雇员角色，二者必居其一。雇主与雇员之间的利益冲突是社会冲突的最基本的内容。

在计划经济体制下，劳动关系被解释为国家——集体——个人三者利益关系，在就业组织内被解释为“干群”关系。这种建立在行政隶属关系上的劳动关系与市场经济体制下建立在雇佣契约基础上的劳动关系完全不同，所以，这几十年来，国内的劳动关系研究与国外的劳动关系研究完全脱轨。“劳动关系”一词在国内学术界都成了一个生僻的字眼，至于产业关系、劳资关系、劳工关系、雇佣关系等词，则更进一步被认为是资本主义经济中特有的关系而成为讨论的禁区。

社会主义市场经济的改革方向确立之后，市场经济中的劳动关系，即雇佣关系的研究已不可避免。因为在市场经济体制下，不管用人单位是什么所有制性质的单位，都将以“雇主”的身份到劳动力市场上去雇“雇员”，这是这一体制下配置劳动力资源的最基本的方式。用人单位，亦即我们现在统称的“就业组织”内的劳动人事管理工作的核心，就是如何在雇佣契约的基础上处理好管理方与员工之间的关系，而人力资源的开发也将有赖于双

方都能在合作中得到应有的满足。

如何调整好契约基础上的劳动关系，在市场经济国家已有几百年的经验了，这些经验凝结在产业关系学理论和各国的产业关系制度、立法和政策之中。这些经验是我们必须认真加以研究的，只有这样，才能使我们少走弯路，尽快地建成一个规范的市场经济体制。

当然，借鉴国外的经验必须与本国的国情相结合。但是，也只有正确地掌握了产业关系学的理论和方法，才能真正理解各国的经验，正确地把握本国的国情。

考虑到国内产业关系学理论的薄弱，中国人民大学劳动人事学院1994年开始，在国内首开了系统讲解产业关系学理论的课程，并与企业人力资源管理人员合作进行了多项科学研究。摆在读者面前的这本书，就是我们根据教学和科研的多年积累，在众多的国外和港台有关著述中选择了一些对我国市场经济劳动关系研究特别有参考价值的章节汇编成的。资料的主要来源摘自于以下几部著作：

(1) Salamen Micheal. Industrial Relations: Theory and Practice. New York: Prentice Hall. 1992.

(2) I·Fevner, Anthony, ed. Industrial Relations in the New Europe. Oxford: Blackwell. 1992.

(3) Chalmers, Norma J. Industrial Relations in Japan. London: Routledge. 1989.

(4) I·Adams, Roy J. Industrial Relations theory: its nature, scope and pedagogy. Rutgers University. 1993. (Institute of Management and Labor Relations series, No.4)

(5) 张天开. 各国劳资关系制度. 台湾: 中国文化大学出版社. 1988.

(6) 卫民. 劳资关系一问题与政策. 台湾: 环球经济社. 1990.

(7) 雷诺兹著, 周济译. 劳动经济学与产业关系. 台北: 台

湾银行，1990。

由于这本书主要是为普及产业关系学理论而用的，不是严格的译著，所以在编撰时，作者没有严格遵照原著的文字，而有所加工，因此，如有与原著原意不符之处，由本书编著者负责，与原著作者无关。我们只希望本书的出版能有益于产业关系理论在国内的传播和应用。

目 录

第一部分 观 念

第一章 劳动关系的内容与结构	(1)
第一节 定义	(1)
第二节 构成要素	(3)
第二章 就业组织的性质与劳动关系调节模式	(19)
第一节 关于就业组织性质的不同看法	(19)
第二节 劳动关系调节模式	(25)
第三节 日本的特点	(40)
第三章 劳动关系中的价值判断问题	(55)
第一节 公平与平等	(55)
第二节 力量与权力	(58)
第三节 权利与责任	(62)
第四节 个人主义与集体主义	(65)
第五节 诚实与信任	(69)
第六节 家庭意识	(70)

第二部分 主 体

第四章 工会的发展和功能	(80)
第一节 工会的定义	(80)
第二节 工会的发展	(82)
第三节 工会的功能	(105)

第五章 工会结构	(118)
第一节 多重工会主义.....	(119)
第二节 工会结构的分类.....	(123)
第六章 工会的组织与管理	(142)
第一节 工会的组织与管理的定义.....	(142)
第二节 工会的组织.....	(142)
第三节 工会的管理.....	(152)
第四节 工厂代表.....	(167)
第七章 白领工人工会化	(185)
第一节 白领的定义.....	(185)
第二节 白领工会的发展及其重要性.....	(187)
第三节 白领工会的特点.....	(191)
第八章 管理方及雇主协会	(196)
第一节 管理方的定义.....	(196)
第二节 管理方扮演的角色.....	(196)
第三节 管理战略.....	(213)
第四节 雇主协会.....	(219)
第九章 政府	(227)
第一节 政府的定义.....	(227)
第二节 政府的角色.....	(227)
第三节 政府的干预及其策略.....	(235)
第四节 法国政府.....	(247)
第五节 德国政府.....	(250)

第三部分 过 程

第十章 不满和劳资纠纷	(252)
第一节 定义.....	(252)
第二节 不满和劳资纠纷的处理程序.....	(254)
第三节 不满和劳资纠纷的处理.....	(263)

第十一章 沟通和共同协商	(275)
第一节 定义.....	(275)
第二节 沟通.....	(276)
第三节 共同协商.....	(287)
第十二章 集体谈判	(297)
第一节 集体谈判的定义.....	(297)
第二节 集体谈判的性质.....	(297)
第三节 集体谈判的结构.....	(308)
第四节 集体谈判的内容.....	(320)
第五节 谈判实务.....	(323)
第六节 雇主对工会的承认.....	(342)
第十三章 产业民主：雇员参与及雇员加盟	(368)
第一节 雇员参与及雇员加盟的定义.....	(368)
第二节 雇员参与和雇员加盟的方法.....	(369)
第三节 工作组织直接参与形式.....	(380)
第四节 工人董事和工作委员会.....	(385)
第十四章 产业行动	(393)
第一节 产业行动的定义.....	(393)
第二节 产业行动的功能和形式.....	(394)
第十五章 调解和仲裁	(428)
第一节 定义.....	(428)
第二节 调解和仲裁的特征.....	(430)
第三节 调解和仲裁的机构.....	(446)
第四节 日本的特点.....	(454)

第一部分 观 念

第一章 劳动关系的内容与结构

第一节 定 义

劳动关系（或称劳资关系、产业关系）是产业组织关系（或称工业组织关系）的核心部分。它研究企业组织，或更广泛地讲，研究任何一个就业组织中，经营管理方与雇员的关系、经营管理人员群体内部、雇员群体内部以及经营管理人员、雇员两群体之间的合作关系、矛盾关系及其解决方式，从中寻找出影响企业组织（就业组织）成果的因素。这些成果既包括产品（服务），又包括组织内各类人员自身需要的满足。例如，雇员个人或经理人员个人的报酬、荣誉、社会地位以及自身价值的实现等等。

劳动关系是以家庭为生产单位的生产方式在产业进步冲击下瓦解，生产中所使用的劳动者不再局限于家庭成员之后出现的一种社会关系。对它的研究从古典经济学家那里就开始了。起初，研究者们把工人看做是受供求规律支配的商品。后来，以F·W·泰勒为代表的工程师和工业心理学家把工人当做孤立的个人来考察。每个工人，在他们的研究中不过是被动的生产工具的一个部件。19世纪末、20世纪初崛起的劳动经济学家注意到了团体的作用，认为工人联合起来可以影响劳动力供给和劳动力购买条

件。1927年，在E·梅奥指导下进行的“霍桑试验”（Howthosne experiments）从社会学角度对劳动关系进行了别开生面的研究。他们发现，职工不单纯追求金钱收入，还有一种社会方面、心理方面的需求，因此，可以，并且必须从满足其社会、心理方面的需要入手来鼓励工人提高生产率；企业中除了正式组织之外，还存在非正式组织，这种因有共同的感情而形成的非正式组织同正式组织相互依存，对生产率的提高有很大的影响；工作团体中总是存在一个自然形成的“一日公平工作量”的定额，这一团体定额限制着每个工人的生产率，从而影响组织的劳动生产率；新的领导能力在于提高职工的满足度，以提高职工的士气，从而提高劳动生产率；这种新的领导能力必须同时具有经济技能和人际关系技能，在经济的逻辑和非逻辑的感情之间取得平衡，不断地提高劳动生产率。这种研究于20世纪50年代和60年代发展成为行为科学。关于经理人员的研究，20世纪30年代起也有新的突破，经济学家们发现大多数公司的股东不直接管理企业，而管理企业的经理人员只拥有微不足道的股票。因此，经理人员不是简单的资方代表，而有自己的目标，所以他们不再是仅需掌握会计、销售、生产、财务等专门知识的专业人员，而是既有专门知识，又有协商组织内外纵横关系能力的决策者。劳动关系问题并不仅仅局限在就业组织内，其影响也不仅仅涉及生产单位的劳动生产率。许多研究把焦点集中在失业、贫困、妇女和种族歧视、社会保障等社会问题上，这是就业组织必须承担的社会责任。工会、集体谈判、产业民主等问题也既涉及组织内的权利结构，又涉及社会政治结构。劳动关系问题的许多方面，仅靠当事人自行解决是有困难的，还需对政府在处理劳动关系中的责任和作用加以研究。传统的劳动关系的主要研究对象是工人，近来就业组织中的工程技术人员、管理人员、服务人员等“白领人员”的行为和关系成了主要的研究对象，这是工业化发展所带来的一个新特征。劳动关系的处理方式与历史形成的观念有关，把劳动关系简

单地称之为“劳资关系”，并以工会与资方的矛盾为主要内容是一种传统观念。劳动关系的现代处理方式已明显地离开了这种传统观念。劳动关系的处理方式还与各国的文化背景有关，所以东方国家与西方国家的有关政策和制度很不相同。

第二节 构成要素

劳动关系的演进史告诉我们，劳动关系决不是一种简单的，仅局限于一个生产单位内的双边关系，它是一个动态的，由处在一定社会环境下的心态、期望、人际关系、行为各不相同的个人及其群体组合成的复杂的社会体系。这一社会体系的外在表现是一个处理这种复杂关系的正式与非正式的制度体系。

一、主体要素

劳动关系体系是由心态、期望、人际关系和行为不同的个人组成的不同群体构成的，这些群体成系列地在不同层次上正式或非正式地存在着，并且在横向（同一层次的不同组织之间）上和纵向（不同层次的组织之间）上彼此发生着联系。这些群体各有其形成和消亡的原因。它们可能彼此渗透，并且随时可能重新组合。

这些群体在一个就业组织（例如一个企业）内的工作小组层次上构成一种最低层次的劳动关系。

而从一个就业组织，如一个企业层次上观察，人们就可以发现，劳动关系是由“资方（管理方）”系列和“劳方（雇员）”系列两系列群体构成的。

“资方”是这样—个概念：它是生产经营权和管理权的载体。在这一系列里有多个心态、期望和人际关系不同的群体。它们的政策主张和行为从总体上讲是体现雇主意愿的，但内中有异。例如，班组长阶层、工段长阶层、车间主任阶层、工厂（工场）厂长阶层的心态与公司人事部官员们的心态就不同。前三者更注意

生产效率，因为他们的办事能力要靠自己所管领域的生产率的提高来表现，将来的升迁与生产率关联；而人事部官员们则更注意在生产中从事劳动的人——职工的需要，因为他们的办事能力要靠员工潜力的发挥及员工的情绪好坏来反映，将来的升迁与人力资源利用状况关连。由于心态、期望和人际关系不同，这两个群体在处理员工不满和产业纠纷时的心态和行为也就有差异。如果观察得深入一些，我们还可以发现，前三者中的三个阶层的心态也不完全相同，越靠近基层者往往越多注意员工的情绪和需要。人事部官员内部不同级别官员之间心态也各有差异，人事部经理要更多地对总经理负责，而他手下的低层官员则与员工的利益更相通。因为从产权关系看，他们和从事生产劳动的员工一样，也是受雇者，所以在处理员工不满和产业纠纷时，他们常常表现出一种双重人格，对下说一种话，对上说另一种话。根据同样的道理我们必须如实地承认，人事部经理与其他部门经理、部门经理与总经理、总经理与董事们、董事们与股东们在处理员工不满和产业纠纷时，彼此在态度上、政策上、行为上都有差别。他们总的来讲都要代表“雇主”利益，但彼此又有自己特殊的地位和利益。研究厂商理论的经济学家们就发现，在现代企业中，只有股东的行为是典型的利润最大化行为，董事们和总经理们的行为往往会偏离利润最大化目标。他们在按社会平均利润水平满足股东们的利润需要之后，便去追求规模增长，或以更多地占领市场为目标。因为他们的权力大小、社会声望直接与企业规模和社会形象关连。股东们为利润，董事们和经理们为权力，二者对员工的态度就有了差异，后者可能比前者更关注员工的不满。所以，仅“资方”这一系列就是由许许多多心态、期望和人际关系不同的群体构成的。这些群体间，在人员上互相交错，在处理员工不满和产业纠纷时的态度、政策也互相交叉，最后再加上群体中头面人物和办事人员个人的特征不同，在处理同一问题时，常会出现“鸽派”“鹰派”“中间派”三种意见、三种对策、三

种行为。

“劳方”系列也是由心态、期望和人际关系不同的许许多多群体构成的。这些群体可以以工种相同、职业相同、工作环境相同、所处岗位在整个工程中的地位相同，或在同一车间、同一工序、同一班组工作为由而形成。因为不同工种、不同环境、不同地位、不同车间、不同作业组的职工可以在工资增长问题上利益一致、态度一致，但在相对工资水平问题上有矛盾；或者，不同工种、不同环境、不同地位、不同车间、不同作业组的职工各有他们特殊的问题，有的工伤风险特别大，有的工作时间特别长，有的工作特别单调，因而各自结成群体为各自的利益而奋斗。这些利益不同，因而心态不同的群体有的正式组成了工会，开展有组织的斗争；有的不组成工会，以推举代表的方式或以“各自为战”的方式维护自己的利益。由于群体多，心态各异，所以如果没有外来权力的干预，在结社自由得到法律保障的政治环境下，一个企业内往往有的职工参加工会，有的职工不参加工会，而且同时存在多个工会。参加工会与不参加工会的职工之间以及工会与工会之间，常常有矛盾，在发生产业纠纷时，它们之间的意见、政策和行为往往不统一。这些群体有些是以“纵向”的理由组成的，有些是以“横向”的理由组成的，所以它们之间在人员上也常有交错，这常常使关系变得更加复杂。

劳方系列中的群体，还可以依职工的年龄、性别、文化程度、工作能力、家庭背景、气质、兴趣、性格等个人特征来划分，因为个人特征不同的职工，他们的利益不完全相同。所以同一车间、同一班组、同一工种中还可以出现有的参加这个工会，有的参加那个工会，有的不参加任何工会组织的复杂现象。即便在同一工会内，态度激进的人与态度消极或持中庸之态的人之间，也会在内部形成三个不同的群体。所以，职工系列内的群体之多，关系之复杂可能胜过管理方系列。

问题更复杂的是，资方系列与劳方系列之间还会有群体和个

体的交叉。例如，资方中的某些成员可能会参加“白领工会”，于是他们实际上是在资方与劳方之间“脚踏两只船”；而劳方系列中有的成员也可能因为某种社会背景（例如家庭背景、政党背景等等）或因为收入已相当高，生活方式接近“中产阶级”，甚或因为资方的“收买”而“身在曹营心在汉”，在工会内为“资方”说话或工作，其中有些人被人称为“工人贵族”，有些组织被人称为“黄色工会”。“白领工会”与“工人贵族”“黄色工会”是性质完全不同的组织和概念。这些组织和概念惟一的共同点是它们都说明了劳动关系中的群体系列互相交叉的复杂程度。

在产业、行业、职业层面上观察，雇主们会因为所处产业、行业不同而分成不同群体。因为不同产业、行业会面临不同的劳动关系问题，例如不同的工作环境问题、不同的职业稳定问题、不同的生产率问题、不同的劳动组织问题、不同的工资水平和工资结构问题，等等。而同一产业、同一行业内虽有许多相同的劳动关系问题，但雇主们处在同一产品市场和劳动力市场上，彼此又有竞争关系，所以实力地位不同的雇主又可以正式、非正式地形成几个群体。产业、行业层面上的雇主们的正式组织常称为产业（行业）公会或产业（行业）协会等。

而以同样的理由，雇员们也会按产业、行业，还有职业系列分别组成群体，而且在同一产业、行业、职业内还会存在几个心态各异的群体。因为同一产业、行业、职业内的雇员们彼此也有竞争关系，并有因个人特征不同而造成的心态的差异。产业、行业、职业层面上的雇员们的正式组织常称为产业工会、行业工会、职业工会。这些组织超出了一个企业的范围，它们将与产业（行业）内的多雇主发展关系，还要处理同一产业（行业）、职业内各企业分支组织间的矛盾问题。

在国家层面上，同一产业、行业、职业的雇主和雇员还会以地域的自然条件、社会经济条件不同，而有不同的劳动关系问题。例如，经济发展水平不同的地区可接受的最低工资水平不会

一样，经济发展水平不同的地区，就业水平也不一样，劳动力市场紧张条件下的工会与劳动力市场宽松条件下的工会的实力地位也不相同，它们的心态和期望差异很大。

劳动关系体系中的最大规模的群体是全国产业（行业）、职业工会和全国产业（行业）雇主协会，以及工会和雇主协会的跨产业、跨地区的全国联盟。许多国家，一国之内有几个工会联盟或雇主协会联盟鼎立，因为彼此的立场、观点、政策不同。

劳动关系主体是构成劳动关系体系的核心要素，因为所有劳动关系现象和劳动关系制度的产生、发展、变化、终止，都不是毫无理由的，都是复杂的群体系列中的各群体的心态、期望、人际关系发生变化，从而他们的政策和行为也发生了变化的结果。分析群体心态、期望、人际关系以及他们的政策和行为，是劳动关系学贯穿始终的研究内容。

二、环境要素

劳动关系仅是社会关系的一个环节，它受社会关系的其他环节的影响，又反作用于这些环节。所以，这些环节便构成劳动关系存在和赖以变化的环境。

包括在劳动关系环境中的这些环节涉及经济、社会、政治等诸多方面。

（一）经济环境

市场的变化，技术的变化，就业结构和就业方式的变化，以及影响财富分配的社会经济政策的改变，都会通过失业率、工资水平及结构影响劳动关系，而劳动关系的变化又反过来影响市场、技术、就业结构等经济变量。

发达国家的经济环境近几十年来发生了显著的变化。制造业衰退，产业水平下降，就业量亦明显下降。第三产业，包括金融、保险、旅游、运输业的发展，以及海外投资等无形资产收益的增长提高了工资水平，部分地弥补了制造业衰退带来的就业总量的减少，但总的来讲没能改变就业总量下降的趋势。80年代

末，服务业也开始衰落，就业规模缩小。

整个世界市场从 20 世纪 70 年代末起，呈现出萎缩势态，而且发达国家产品（劳务）在世界市场上所占份额也在下降。造成这种局面的原因既有来自发展中国家的低工资优势的挑战，又有长期信奉凯恩斯理论所形成的管理方面的失误。根据凯恩斯的有效需求理论，发达国家长期以来一直以充分就业为社会目标，为了对付经济衰退所带来的失业，政府通过赤字预算、增加公共支出来刺激需求，用收入政策抑制通货膨胀，并为在困境中挣扎的公有或私有企业提供财政援助。这些措施严重地影响了竞争力和生产率的提高，削弱了对投资和劳动供给的激励。

70 年代末，英国保守党上台，美国里根总统入主白宫，经济政策发生变化，货币主义和供应学派的政策主张占据主导地位，把控制通货膨胀和在国际竞争中夺得一席之地作为政策中心。采用诸如私有化、降低税率和利率、削减福利等手段来刺激供给，推动生产率的提高，加强有利于经济增长的竞争。这些措施同时也创造出了符合环境需要的、有竞争绩效的、灵活的产业组织。

技术进步和非体力性就业增长，体力劳动者失业增加，则是近几十年来就业结构变化的主要特征。

非体力性就业的增长源于服务性行业的发展及技术的进步，特别是计算机与微电子技术的运用，机器人对工人的替代。在发达国家，目前约有 50% 的就业岗位是非体力型的。但是高技术创造的就业机会仅限于计算机、微电子技术，传统产业对劳动力的需求反而下降，这便导致这些行业的体力劳动者的失业。

随着信息传播技术的发展，人们可以在家中通过计算机通讯网络与企业管理部门保持联系，无须与同事们一起坐在办公室中工作。这就产生了另外一些方面的，对劳动关系有巨大影响的变化。例如分散作业使工会参与率下降，家庭工厂和被称之为“电脑通勤人员”的自由职业者的发展，使劳动关系又变成一种家庭