

哈佛大学教授作品集

劳工关系

原书第5版

(美) 丹尼尔·奎因·米尔斯 著

李丽林 李俊霞 等译

Labor- Management Relations

(5th Edition)

Daniel Quinn Mills



机械工业出版社
China Machine Press



McGraw-Hill

哈佛大学教授作品集

劳工关系

(原书第5版)

Labor-Management Relations

(5th Edition)

(美) 丹尼尔·奎因·米尔斯 著

李丽林 李俊霞 等译



机械工业出版社
China Machine Press

本书是美国哈佛大学商学院著名教授所著的一本教材，曾4次再版，是在国外被广泛采用的一本劳工关系教材。该书详细介绍了西方劳工关系的发展历史、现状，及其关系的处理原则，例如，协商、谈判、罢工、调解与仲裁，并以“劳工关系质量”及“合作”理念贯穿全书。每章都附有典型案例、小结和思考讨论题，是一本难得的组织严密、内容丰富的学习资料。

本书适合于人力资源管理专业或其他管理专业的师生阅读。

Daniel Quinn Mills: Labor-Management Relations, 5th ed.

Copyright © 1994 by McGraw-Hill, Inc.

All rights reserved. For sale in China only.

本书中文简体字版由McGraw-Hill 公司授权机械工业出版社在中国境内独家出版发行，未经出版者书面许可，不得以任何方式抄袭、复制或节录本书中的任何部分。

版权所有，侵权必究。

本书版权登记号：图字：01-1999-3105

图书在版编目（CIP）数据

劳工关系/（美）米尔斯（Mills, D.Q.）著；李丽林，李俊霞等译. —北京：机械工业出版社，2000

（哈佛大学教授作品集）

书名原文：Labor-Management Relations 5th ed.

ISBN 7-111-08202-8

I. 劳… II. ①米… ②李… ③李… III. 劳资关系-研究 IV. F246

中国版本图书馆CIP数据核字(2000)第45194号

机械工业出版社（北京市西城区百万庄大街22号 邮政编码 100037）

责任编辑：李文静 版式设计：张春婷

北京市密云县印刷厂印刷·新华书店北京发行所发行

2000年10月第1版第1次印刷

787mm×1092mm 1/16·27.75印张

印数：0 001-5 000册

定价：48.00元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社发行部调换

译者序

中国的劳工关系^[1]，从来没有像现在这样复杂多变。

长期以来，整个中国的劳动和雇佣关系极其简单划一，几乎所有的劳动者都为同一个大雇主工作，区别只在于具体的“单位”是政府机关、事业单位还是企业，工资调整差不多总是全国统行动，招工和“转正”算是最复杂的劳动关系。而现在，一个研究中国劳动关系的人，面对现实往往会无所适从：从跨国公司的现代雇佣关系到19世纪私人小作坊的雇佣方式，从传统的国有企业用工体系到新兴创业公司伙伴式关系，你可以在中国同时找到近代经济史上存在过的几乎所有类型的雇佣关系。在如此短的时段里积聚了如此复杂的劳工关系，各种劳工关系之间难免相互纠缠，大量的劳资纠纷和冲突每天都在发生，而公司、劳动者以及政府显然都没有完全适应，人们处理这些纠纷和冲突的知识和能力明显欠缺。在这种情况下，不断加剧的劳工纠纷和冲突，很有可能给社会带来无法控制的动荡和损失。劳工关系问题，已不再是一个单纯的学术问题，它可能影响到亿万普通中国人的命运，影响到中国经济社会的顺利转型。

但是，劳工关系问题并不是洪水猛兽，它不单是个需要从消极方面预防和消除的“大麻烦”，从积极的意义看，营造一种健康、理性的劳工关系，会给公司、劳动者以及整个社会经济带来意想不到的“收益”。在西方发达国家的经济现实中，我们经常可以看到有规则的、理性的劳资谈判带来的双赢结局。“临渊羡鱼，不如退而结网”，我们需要的只是虚心、务实、学习、借鉴。

与生动复杂的现实劳工关系相比，我们的劳工关系研究显得十分苍白。很多学者都不了解劳工关系的架构和价值，很多时候局限于劳动纠纷的解决。在中国，劳工关系作为一门课程出现并被承认，还是最近五六年的事。在此之前，有关的研究分散在劳动法、劳动经济和工会等各个领域，在学术上几乎是个空白。

在国外，劳工关系研究几乎与现实同步发展。从工业革命创造出一种新型雇佣关系起，西方学者就一直在跟踪劳工关系的每一点细微变化，形成了相对完整的劳工关系研究框架：研究公司、雇员、政府三个实体及其相互关系，例如协商、谈判、罢工、调解与仲裁。这些关系及其处理原则，已深深地扎根于西方国家基本的社会、经济和法律制度中。通过产业关系系统的程序形成了就业待遇和就业条件，形成了如何表达和控制劳资纠纷的规则。

《劳工关系》这本书，是美国哈佛大学商学院的一本MBA教材，作者丹尼尔·奎因·米尔斯是哈佛大学商学院的著名教授。他多年来一直从事劳工关系教学与研究，专著甚多。本书自1978年出版后，已4次再版，成为商学院广泛采用的劳工关系教材。

在众多的西方劳工关系著作中，本书最突出的特点，是提倡“合作精神”和“劳工关系的质量”。西方劳工关系的历史，很大程度上是冲突、痛苦、流血的历史，劳资之间根本的利益冲突看上去难以调和，但作者却在冲突中看到“合作”的价值，将“合作”理念作为贯穿全书的一条主线。可以预料，这一点，将在东方文化氛围浓厚的中国引起很大回应，对构建未来中国的劳工关系尤为重要。此外，读者将会看到，本书注重细节，提供了大量有借鉴意

[1] 在本书中劳工关系又称劳资关系或劳动关系。——译者注

IV

义的案例，有很强的操作性。

最后，让我们引用本书作者的一段话：

“让人迷惑不解的是，普通人已经认识到了学习劳工关系的重要性，许多经理人却没有。经理们经常借口忙于其他问题而无暇顾及劳工关系。但这很短视，因为，经理工作的一个重要部分就是与人打交道，并且，企业的雇员作为一个整体，有时是企业运营的一个最大的成本。不学习劳工关系，经理们难免会犯费钱的错误；没有准备，他们就会对这个领域产生恐惧。”

的确，中国现在和未来的经理人，比普通人更需要学习劳工关系。而且，不妨从这本书读起。

书中有不少涉及对不同政治环境下的共产主义或社会主义的言辞，其中有一些无疑是偏颇的，甚至是错误的。为了保持原著的完整性，使我国读者客观地了解国外学者的观点和看法，我们只对其进行了少量修改，希望读者阅读时加以辨别。

参加本书翻译的有：李丽林（前言、第1、7、8、9、13、14、15、16、20、21章）、李俊霞（第2、3、4、5、6、10、11、12、17章）、张路芳（第18、22章）、张蓉（第19章）。

另外，对于杨燕萍、蒋香仙、陆梦龙、张玲、牛文文、李琼琳等同志，在翻译工作中给予的帮助，我们在此一并表示感谢。

由于时间仓促、水平有限，错误与疏漏在所难免，敬请广大读者不吝赐教。

李丽林

2000年2月

前 言

美国社会在20世纪90年代发生了重大的变化。虽然工会会员的人数近10年来不断下降，但包含在劳资关系课程中的东西不仅对劳资双方，而且对我们这个社会也仍然十分重要。

工作场所是这个多变的社会中关键的一个领域。本书使读者有机会及时了解在劳工关系领域中发生的激动人心的事件。

这是本书的第5版，这一版包括了许多新材料，最重要的有以下几方面：

(1) 美国的劳动力越来越多样化，少数民族（根据年龄、性别、种族、受教育程度来区分）越来越重要。与此有关的内容被扩展为一章(第5章)，强调多样化带来了更多的机会。

(2) 美国的工作场所正在发生重大的变化。新的工作制度为雇员提供了更大的自由，他们现在通常在一个团队中工作且没有严密的监督。其他的革新包括雇员参与和授权给普通雇员。对这些加大雇员责任的变革措施，工会过去不太接受，现在却时常给予支持。本书描述了一个公司的成功范例。

(3) 来自海外的竞争向美国的公司和工会提出了挑战，使他们不得不提高质量，提高生产率，改善相互的关系。其结果是出现了各种新的工作方式。竞争及其结果在新工作场地一章中描述。

(4) 工会正在开始变化。他们开始招收非传统的会员并接受“联合”会员。

(5) 福利一章更新了一些内容，包括医疗计划的变革、提早退休的措施、日托，以及雇员持股计划等。

(6) 工资理论一章现在对非经济专业的人士来说更容易，减少了正式的模型，增加了行为科学的研究成果。

(7) 在本书的第4版已包括了许多对影响劳工关系的法律的解释，这一版还包括对法庭判决的解释。

(8) 最新的数据表明，美国1/3的雇主雇用永久性罢工替代者，结果，近年来工会的多次罢工失败。工会一直在游说修改法律，限制公司雇用罢工替代者。对此，本书提出了正反两方面意见。

(9) 近年来，研究人员分析了工会对经济和社会的作用。在他们看来，工会有两张面孔：它是一个垄断者也是一个为工人说话的机构。本书揭示了工会的不同作用。

本书从第1版到第4版都罗列了许多劳工关系方面的研究成果，第5版继续保持着这个特点。

根据读者的建议，本书的整体结构做了调整。在此，我对那些审阅本书草稿并提出了宝贵意见的人表示深深的谢意。我特别要感谢以下人员的帮助。他们是：衣阿华大学的Thomas P. Gilroy；得克萨斯大学的David A. Gray；东密执安大学的Denise T. Hoyer；美国大学的David Jacobs；俄勒冈州立大学的Ronald Miller；加利福尼亚州立大学的William L. Moore；中央密执安大学的Herman A. Theeke，以及锡拉丘兹大学的Elizabeth C. Wesman。

丹尼尔·奎因·米尔斯

目 录

译者序

前言

第一部分 当代劳工关系

第1章 产业关系系统	2
1.1 现代经济社会	2
1.2 本书的纲目	2
1.3 什么是产业关系系统	3
1.4 产业关系系统是如何运转的	4
1.5 产业关系系统的内容	6
1.6 美国产业关系系统最明显的特征	7
1.7 劳工关系与你	9
1.8 劳工关系与经理人	10
1.9 为什么研究工会	13
1.10 劳工关系模型	14
1.11 本章小结	16
思考讨论题	17
参考文献	17
注释	17

第二部分 历史和制度背景

第2章 美国工会的历史与哲学	20
2.1 美国劳工历史的主旋律	20
2.2 劳工工会化的开端(1794~1886年)	21
2.3 工会(1886~1905年)	23
2.4 美国激进的工会主义思想 (1905~1920年)	25
2.5 在喧嚣的20年代经受挫折 (1920~1932年)	26
2.6 产业工会的出现(1932~1939年)	27
2.7 扩张与竞争(1940~1955年)	28
2.8 联合(1955~1972年)	30
2.9 衰落与转变(1972~1993年)	30
2.10 美国劳工运动的特征	31
2.11 美国劳工的政治运动	35
2.12 劳工运动是不断发展变化的吗	39

2.13 本章小结	40
思考讨论题	41
参考文献	41
注释	42

第3章 美国劳工运动的会员与结构	45
3.1 劳工运动的会员	45
3.2 工会组织的地区分布	50
3.3 全国性工会	53
3.4 地方工会	57
3.5 总工会	60
3.6 劳工联合	65
3.7 本章小结	65
思考讨论题	66
参考文献	67
注释	67

第三部分 资方与雇员

第4章 工会、资方和新的工作场所	72
4.1 工作场所发生的变化及其原因	72
4.2 工作场所变化引起的劳工关系变化	78
4.3 从工作生活质量计划和雇员参与 计划到合作	82
4.4 合作的必要性	83
4.5 部分工会拒绝和资方合作的原因	85
4.6 本章小结	87
思考讨论题	87
参考文献	88
注释	88
第5章 劳动力的多样化及其影响	91
5.1 多样化的劳动力	91
5.2 平等就业意味着什么	94
5.3 机会平等和劳工关系	97
5.4 公平报酬	100
5.5 本章小结	103
思考讨论题	103
参考文献	103

注释	104
第6章 非工会化雇主	106
6.1 非工会化雇主的两个极端	106
6.2 较高标准雇主的运作	107
6.3 工会化公司中的非工会化部门	110
6.4 劳工关系的处理	112
6.5 劳工关系的运作过程	114
6.6 本章小结	114
思考讨论题	115
参考文献	115
注释	116

第四部分 劳工关系与法律

第7章 立法和司法管理	118
7.1 法与劳工关系	118
7.2 美国劳动法的特征	118
7.3 法的本质	120
7.4 劳动法的发展	121
7.5 主要的劳工法案	123
7.6 立法过程的理论	132
7.7 本章小结	134
思考讨论题	135
参考文献	135
注释	136
第8章 国家劳工关系委员会与不公正劳动行为	138
8.1 国家劳工关系委员会	138
8.2 NLRB的组织与结构	138
8.3 NLRB的运行	140
8.4 法庭行为	142
8.5 雇主的不公正劳动行为	143
8.6 工会的不公正劳动行为	144
8.7 雇主在选举中的作用	145
8.8 法规：这是一个时代错误吗	151
8.9 本章小结	151
思考讨论题	152
参考文献	153
注释	153
第9章 工会组织和代表选举	155

9.1 加入工会的决定	155
9.2 雇员为什么不加入工会	157
9.3 工会存在的意义	159
9.4 代表程序	161
9.5 谈判单位的决定	161
9.6 如何进行选举	163
9.7 本章小结	167
思考讨论题	167
参考文献	167
注释	168

第五部分 谈判结构

第10章 私人部门中劳工关系的不同模式	170
10.1 集中谈判和分散谈判	170
10.2 谈判模式的种类	173
10.3 制造业基本特征	174
10.4 汽车制造产业	176
10.5 采矿业	178
10.6 建筑业	181
10.7 医疗保健业	185
10.8 体育业	188
10.9 本章小结	191
思考讨论题	193
参考文献	193
注释	194
第11章 公共部门的劳工关系	196
11.1 州与地方政府	196
11.2 联邦政府	202
11.3 公共雇员的困境及其解决方法	204
11.4 公共雇员应该被允许罢工吗	206
11.5 处理公共部门中的劳资争议	207
11.6 最终出价仲裁	209
11.7 本章小结	210
思考讨论题	211
参考文献	212
注释	212
第12章 国外的产业关系	215
12.1 来自国外的影响	215

12.2 日本和欧洲的产业关系制度	215	思考讨论题	283
12.3 跨国公司	222	参考文献	283
12.4 北美的自由贸易协议	227	注释	283
12.5 本章小结	230	第16章 罢工和劳资纠纷的调停	285
思考讨论题	231	16.1 什么是罢工	285
参考文献	232	16.2 不同产业的罢工活动	286
注释	232	16.3 为什么会发生罢工	287
		16.4 罢工的处理	290
		16.5 纠纷的调停	292
		16.6 罢工以外的解决办法	296
		16.7 本章小结	298
		思考讨论题	299
		参考文献	299
		注释	300
第六部分 集体谈判过程		第七部分 集体谈判的主题	
第13章 谈判过程	236	第17章 资方、工会和雇员的权利	304
13.1 什么是集体谈判	236	17.1 资方的管理权	304
13.2 劳工关系的质量	238	17.2 对资方权利的限制	305
13.3 建设性谈判	241	17.3 工会的权利	309
13.4 如何进行谈判	245	17.4 雇员的权利	315
13.5 谈判模型	250	17.5 本章小结	323
13.6 本章小结	253	思考讨论题	324
思考讨论题	254	参考文献	325
参考文献	255	注释	325
注释	255	第18章 工资理论与实践	328
第14章 谈判的工会组织	258	18.1 报酬	328
14.1 工会及其与会员、资方的关系	258	18.2 影响工资决策的因素	336
14.2 工会挑选谈判队伍	258	18.3 工资报酬理论	337
14.3 提出要求	260	18.4 工资率的确定	343
14.4 罢工的决定	262	18.5 劳动报酬中的创新	348
14.5 举行罢工	264	18.6 本章小结	350
14.6 批准谈判协议	265	思考讨论题	351
14.7 谈判结果对谈判组织的影响	266	参考文献	352
14.8 谈判与工会领导	267	注释	352
14.9 本章小结	269	第19章 员工福利	356
思考讨论题	269	19.1 员工福利的发展	356
参考文献	270	19.2 养老金计划	357
注释	270	19.3 雇员退休收入保障法案	360
第15章 资方的谈判准备	271		
15.1 资方想要什么	271		
15.2 谁为资方谈判	273		
15.3 谈判准备	274		
15.4 多雇主谈判	278		
15.5 估算协议的成本	280		
15.6 本章小结	282		

19.4 医疗保险	360
19.5 补充性失业保险	361
19.6 加班津贴和奖金	362
19.7 带薪休假	363
19.8 员工福利中出现的问题	364
19.9 本章小结	365
思考讨论题	366
参考文献	367
注释	367
第20章 不满与仲裁	369
20.1 管理集体谈判协议	369
20.2 不满的处理	369
20.3 不满仲裁	380
20.4 本章小结	390
思考讨论题	390
参考文献	391
注释	391
第21章 质量、生产率与就业保障	395
21.1 质量与生产率	395
21.2 提高生产率	398

21.3 岗位保障与就业保障	407
21.4 本章小结	408
思考讨论题	408
参考文献	409
注释	409

第八部分 对劳工关系的评价

第22章 集体谈判的影响	414
22.1 集体谈判对个人的影响	414
22.2 集体谈判对资方的影响	414
22.3 集体谈判对整个经济的影响	417
22.4 集体谈判的公共效用	424
22.5 美国劳工关系的平衡被打破了吗	425
22.6 劳工关系的未来是什么	427
22.7 发展还是替代集体谈判	427
22.8 本章小结	428
思考讨论题	429
参考文献	429
注释	429

第1章

产业关系系统

1.1 现代经济社会

在现代经济社会中，许多人的经济和社会地位在很大程度上取决于他们的职业。在我们国家，许多成年人有工作。我们花费大量的时间在工作场所。通过工作，我们进行人事交往，形成各种看法。工作是大部分人的经济保障。通过工作，我们每个人为整个社会的经济生活贡献了一份力量。作为回报，工作为我们提供了一份收入。工作所提供的收入决定着一个人和一个家庭的生活标准，决定着他们所能消费的商品和服务量。收入还为人们提供各种机会，例如旅游，参加业余爱好和娱乐活动，或参加有关音乐、艺术和舞蹈等开发智力的活动。与许多工作有关的收入和福利还提供了免于生病、受伤和失业的保护。

我们知道，有些工作比另一些好。好工作有高工资、高福利和较好的工作条件。由于我们花费许多时间在工作上，工作场所的人际关系对我们所有人都很重要。但是，为什么有些工作比另一些好呢？衡量工作的标准是由谁确定的？又是如何确定的？

我们的社会是一个雇员和管理人员组成的社会。在过去，许多人为他们自己或他们的家庭成员工作，但这不再是工业化国家的现象了。相反，许多人为规模或大或小的组织工作¹。有些私营企业现在有几万名雇员，有些级别的政府部门，例如联邦政府，就有几百万雇员。当然，许多组织较小，但它们也有政策和程序，每个人的作用也只是其中的一个很小的部分。

1.2 本书的纲目

就业条件是通过雇主和工人的相互作用决定的。本书要讨论的正是这种相互作用。本书共分8个部分，描述劳工关系的各个方面，包括一些练习。通过这些练习，读者可以在处理劳资关系问题方面积累一些经验。

本书是这样组织的：

第一部分，检查美国产业关系系统。

第二部分，回顾美国劳资关系的历史，描述美国的工会。

第三部分，描述现代劳资关系的确定，包括美国劳动力的构成和工作场所的变化。对比工会企业与非工会企业。

第四部分，讨论美国政府为劳资关系制定的法律。

第五部分，描述劳资在经济的私营部门和公营部门是如何相互作用的。比较美国与其主要贸易伙伴的雇员关系实践。

第六部分，描述集体谈判过程。

第七部分，讨论集体谈判中出现的几个重要问题。

第八部分，评价美国劳资关系制度的现状，展望未来。

劳资力量不平等的主题贯穿全书，它是雇主与雇员关系的内在特征。这种力量的运用有各种限制，如法律的限制、工会的影响，或是资方的劳动纪律。

1.3 什么是产业关系系统

劳资关系是产业关系系统的一部分。产业关系系统是一个很广泛的概念。它可以指一个国家的产业关系系统，也可以指某个产业的产业关系系统。一个产业关系系统包括一些特定的机构，他们运作的前后关系，以及某个特定的产出。把产业关系看做是一个系统很重要，系统观强调系统各部分的相互关系。实际上，每个国家的产业关系系统都包括一整套处理本国劳资关系基本问题的方法，尽管这些问题可能以不同的方式出现。²

如何定义“产业关系系统”这个概念呢？首先，这个系统是在工业部门，不包括农业和畜牧部门。在许多国家，农业仍消耗着大量的劳动力。传统农业本身就是一个系统，有地主和佃户。农业组织和农业生产的进行是一个重要的话题，但不包括在产业关系系统的讨论中。然而在美国，从事农业的人数下降到只占全部劳动力的一个很小的比例——只有3%或4%。部分农业现在已按照产业的模式重组。当然，农业产品的分配、流通和销售都是工业活动，包括在我们定义的产业关系系统中。

另外，“产业”一词意味着劳资关系在服务业和公营部门也存在。在这个意义上，“industrial”不限指工业（特别是制造业），而应追溯到它的一个更古老的含义，指一个人挣取生活收入的方式。因此，产业关系系统中的“industrial”指工作场所——无论它是什么，无论它在那里。

“产业关系”可以定义为人们和他们的组织在工作场所和——更广泛地说——在整个社会的相互作用，以确定就业条件和就业待遇的一个过程。它强调的是人与组织之间的关系，而不是作用的结果。最后，把产业关系看成是一个系统，是为了强调人与组织，以及人与产业环境之间的相互作用。

可以说，每个国家在处理社会、经济和法律问题时都有自己特有的方式。如果每一个领域都构成一个系统，产业关系系统就是这些系统相互重叠的部分。因此，产业关系系统包括了社会、经济和法律系统的一些重要部分，一些与工作场所和雇主与雇员关系有关的重要部分。图1-1表明了产业关系系统与其他系统的关系。它表明，产业关系系统与其他更基本的系统的交叉部分，在产业关系系统之外，其他的系统也两两相交³。因此，在美国，经济和法律系统在产业关系之外的许多领域相交，例如经济法。同样，社会和经济系统也在产业关系之外广泛相交，例如社会保障和福利收入维持计划。因此，可以说，产业关系系统深深包藏在我们国家的基本结构中，并不是一个孤立的部分。实际上，许多从事产业关系的人曾受过商人、律师或经贸人员的训练，来自于法律或经济系统，把他们的态度和做法带到了产业关系系统。为了进一步说明这一点，举例说，在美国，联邦法院通常不设专门的法庭处理劳资关

系案件，而是处理全部的法律和活动。（国家劳资关系委员会并不是一个法庭，而是一个管理机构。它很像一个法庭。）因此，产业关系事务在美国并没有与其他法律活动分开，而是深深地混合在一起⁴。

邓洛普在50年代所描述的各工业化国家的产业关系系统正在发生变化。“技术变革和经济一体化瓦解了凯恩斯的经济思想（强调通过政府干预保持经济的稳定）和大生产体制，影响到产业关系系统。”⁵

虽然工会会员人数占劳动力的比例在许多国家明显下降，但也有些国家并非如此。总的来说，政府、工会与企业在经济和社会政策上越合作，工会就越能保存自己的力量。在工资集中决定的地方，工会强大；在有集中的全国性谈判的地方，工会也很强大。实际上，工会的成败据说与不同社会的总体政治结构有关。一个国家产业关系系统的关键方面与政治体制有关⁶。

20年前，我们可以谈论并比较每个国家的产业关系系统，但是，近年来各国的产业关系系统发生了很大变化，在一个国家内部的差异甚至比国家之间的差异还要大。例如，在美国，工会部门与非工会部门有时差别很大，而美国的工会部门与其他国家的工会部门很相似。劳资关系的复杂化并不意味着产业关系系统这个概念没什么用处了，它强调法律、社会 and 劳资关系实践每一部分的作用，但的确要小心地使用这个概念。今天，我们还是能比较不同国家的产业关系系统，但他们之间的差别比过去要小。这并不是各国产业关系系统一体化的结果，而是各国内部差别扩大的结果⁷。

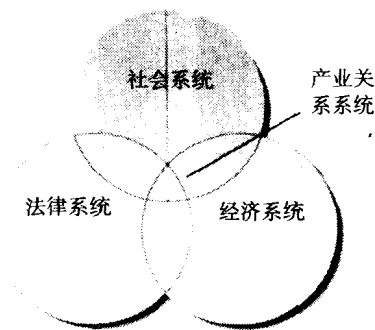


图1-1 产业关系系统的识别

1.4 产业关系系统是如何运转的

一个产业关系系统包括一些“主体”。在美国，主要的主体有三个：资方及其组织，雇员及其组织，以及起规范和裁决作用的政府。这些主体共同决定着系统的产出——我们可以把产出描绘成有关就业待遇和就业条件的一系列安排、协议或规则。这样描述，产业关系系统似乎很简单，但不幸的是，产业关系系统很复杂。例如，美国不是只有一个政府，而是有许多不同级别的政府（例如联邦政府，州政府和市政府），有许多政府机构（执法，立法和司法）。美国政府机构的特点是，不同级别和不同分支的政府机构比较分立。机构的分立是为了实现“权力平衡”或“分散权力”。鉴于这种情况，许多政府机构在一定程度上都是产业关系系统的一个独立的主体。（另外，政府也是美国的一个大雇主，因此，政府机构不仅是一个规范者，还属于资方及资方组织。）

图1-2是美国产业关系系统的图解。这个图解对多数西欧国家也适用⁸。在其他国家，产业关系系统的主体还可能包括其他一些机构，例如教会、某个政党或某个运动。系统的主体之间相互作用，决定了系统的基本产出，包括一系列有关工作条件和就业标准的规则或协议。雇员的报酬、培训、工作分配和工作转换的方式能同时被劳资双方所理解和接受。要决定如何采取行动，最正式的方法是要创建某种安排，它可以是正式的制度，也可以是劳资之间非正式的协议和工作关系，这也很重要。在本章的后面部分，我们将讨论各种不

1.5 产业关系系统的内容

作为产业关系系统产出的劳资双方，在其相互理解或安排有许多内容可以讨论。首先，它们包括各类问题，如报酬、歧视、雇佣和工人权利；其次，它们可以是实质性的也可以是程序性的。这种划分很重要，以后的章节还要讨论。

实质性的安排确定的问题有报酬数量、工作日长短，以及加班工资的多少（例如，加班工资是原工资标准的1.5倍）等等。

程序性规则是确定如何解决一些问题，例如，公司在建立一套规则或解雇一名雇员时应采取哪些步骤。程序性规则是描述如何确立或执行实质性规则。我们通常只注意实质性规则，但程序性规则也同等重要，甚至更重要。当劳资双方不能就实质性规则达成一致时（例如，一个雇员应当领取多少工资），他们通常能就如何决定规则达成一致（例如，让仲裁者决定雇员应当领取多少工资）。

产业关系系统确定的各种安排可以采取多种形式。在许多情况下，他们采取的是公司的人事政策、人事实践或程序的形式。在许多情况下，这些安排也存在于公司与工会签订的集体谈判协议中。这种协议有时是成文的，有时是不成文的，只是一种默契。

有些劳资协议很简短，只商定了很少的几个问题。有些协议则很长，有许多条款。许多协议有200多页。内容包括¹⁰：

- 本地的工作条件；
- 转包；
- 工会的确认与工会会员；
- 工资率；
- 工作划分与激励；
- 工时与加班；
- 节日；
- 假日；
- 资历；
- 抱怨与不满的调节；
- 雇员的解雇；
- 管理层的功能；
- 安全与卫生。

这种不成文的安排也来自于仲裁决定和法庭判决，以及适用于公司、雇员和工会的各种法律。由于政府、资方和工会都对工作场所的规则感兴趣，所以，政府通过立法来影响劳资双方建立的规则，而劳资双方则试图通过政治活动和院外游说来影响政府有关工作场所的立法。

在美国产业关系系统中，这些安排差别很大。集体谈判协议几乎没有同样的条款。同一产业的集体协议较相似，不同产业的协议则很不相同。例如资历条款在铁路和许多制造业的协议中很重要（特别是在钢铁业），但在建筑业的集体协议中却根本没有关于资历的规定。多数情况下，建筑业不考虑资历。再例如，在制造业的协议中也没有有关监督管理人员和经理人员的规定，因为这些人不由工会所代表。但在许多产业，监督管理人员已经工会化，在这

些产业的协议中就包括有关监督管理人员工作的条款（例如，超市的协议通常覆盖部门经理，建筑和公用事业的协议覆盖较高职位的人员，海事协议包括船上的官员）。

安排不同的例子可能显得啰嗦，为简短起见，这里只举出另外两个例子：

- 在集体谈判协议中，不满程序通常结束于第三方的裁决，但在有些产业（例如卡车运输和电气建筑业），最后的解决方案由一个劳资联合委员会提出，无须中立人士的参与（见第10章）。
- 奖励工资在有些产业很常见（例如：钢铁、纺织、成衣），但在有些产业则很少见（超市、汽车制造、建筑）。在设立激励工资的产业，激励工资（工资报酬中超过基本工资的部分）在钢铁业可能高达工资报酬的70%~80%，但在纺织和成衣业只有10%~15%。

美国的劳动法对不同的产业和不同工人有不同的规定。例如，次级杯葛行动，是指为了对与工会有纠纷的雇主B施加压力，工会发起的针对雇主A的罢工或其他行动。美国禁止次级杯葛行动，但成衣制造业例外。“雇前”协议指雇主确定某工会为工人的代表，而这些工人尚未受雇。美国禁止签订“雇前”协议，但建筑业例外。铁路和航空与其他私有公司所适用的法律不同。对公营部门的雇员又有其他的法律规定。

产生这种差别的原因是什么呢？哪些差别是适当的？哪些不是？差别应当更大些还是更小些？这些问题是分析产业关系系统及其产出的关键所在。分析的目的不仅要揭示相似之处，还要指出不同点，从而帮助人们解释和了解这些相似与不同之处。”

1.6 美国产业关系系统最明显的特征

美国产业关系系统区别于国外的产业关系系统有几个特征。这些特征在以后的章节中还要论述，为了读者能了解美国的产业关系系统的不同之处，这里简单地列举出几个特征：

(1) 排他性原则与单独代表制。指一群工人有且只有一个工会有权代表他们。这个原则起源于19世纪和20世纪早期劳联的排他性统治原则，一个职业或产业有且只有一个合法的工会（见第2章）。美国的法律中现在有类似的规定。

在实践中，这一原则意味着一个雇员只有一个工会代表他。有些欧洲国家不是这样，同样的工人有几个工会代表他们。美国的这种单独工会主义也是美国独有的多元化模式。美国有多个工会，每一个都单独代表一群工人。

1935年的国家劳工关系法（National Labor Relations Act）有类似的规定。此法案规定，由NLRB(National Labor Relations Board)所确定的代表一群工人的工会是这些工人的惟一代表。雇主不能与其他工会打交道，其他工会也不能干预这种谈判关系（除非在某些特定的时期和条件下），宣称有权代表这些工人。

排他性代表原则与劳联的排他性统治原则有所不同。排他性代表原则是建立在多数雇员自愿的基础上，雇员要通过政府机构所举行的无记名投票来表达自己的意愿。劳联过去所实行的排他性统治原则建立在劳联自己的决策基础上。另外，劳联的统治界线主要是职业，而排他性代表原则并不以职业为界线划分工会领域。

尽管有这些区别，但排他性代表原则还是来源于AFL(American Federation of Labor)的实践，并已经被美国劳工运动广泛接受。排他性原则与欧洲普遍的多重工会主义正相反。已经被美国法庭和美国工会联盟（劳联-产联）接受并执行的排他性代表原则为美国劳资关系的稳