

Human Resource Management

21世纪高等院校人力资源管理专业教材新系



企业劳动关系管理 Business Labour Relations Management

吴晓巍 主编

 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

Human Resource Management

21世纪高等院校 人力资源管理专业教材新系



企业劳动关系管理 Business Labour Relations Management

吴晓巍 主编

 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press
大连

© 吴晓巍 2009

图书在版编目 (CIP) 数据

企业劳动关系管理 / 吴晓巍主编. —大连: 东北财经大学出版社,
2009. 12

(21 世纪高等院校人力资源管理专业教材新系)

ISBN 978 - 7 - 81122 - 846 - 5

I. 企… II. 吴… III. 企业 - 劳动 - 生产关系 - 管理 - 高等学校
- 教材 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 219464 号

东北财经大学出版社出版
(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)
教学支持: (0411) 84710309
营 销 部: (0411) 84710711
总 编 室: (0411) 84710523
网 址: <http://www.dufep.cn>
读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连北方博信印刷包装有限公司印刷 东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 170mm × 240mm 字数: 493 千字 印张: 22 1/4
2009 年 12 月第 1 版 2009 年 12 月第 1 次印刷

责任编辑: 李 彬 龚小晖 责任校对: 尹秀英
封面设计: 张智波 版式设计: 钟福建

ISBN 978 - 7 - 81122 - 846 - 5

定价: 30.00 元

前 言

和谐社会是人类社会的物质文明、精神文明发展到一定阶段的必然要求。和谐的劳动关系是社会的微观基础，而企业劳动关系则是影响经济发展和社会稳定的重要因素。当前，受国际金融危机的影响，我国企业出现经营困难，部分企业停产、减产、关闭，劳动关系领域出现了一些新的变化。企业用工需求减少，规模裁员和职工待岗歇业现象逐步增多，欠薪、断保甚至欠薪逃匿问题不断发生，劳动关系的不稳定性增加，劳动争议和举报投诉案件数量上升，发展和谐劳动关系面临着新情况和新问题，这越来越成为政府和社会各界关注的焦点。企业劳动关系管理学是研究劳动关系理论、制度和历史发展的一门学科，其内容涉及劳动关系的理论、历史发展，劳动关系的主体以及运行制度，包括劳动合同制度、集体谈判和集体合同制度、三方协商机制和劳动争议处理制度等。

本书的主要内容包括中国劳动关系的主体、劳动关系的运行以及劳动关系矛盾处理三部分。在劳动关系主体的部分，本书探讨了工会、雇主组织、劳动者以及政府作为劳动关系主体的概念、历史发展、存在的问题以及如何转型等；在劳动关系运行机制的部分，本书探讨了有关集体谈判制度、三方协商制度；在劳动关系矛盾处理的部分，本书探讨了中国的劳动争议制度的完善。本书比较完整地论述了劳动关系的各个方面，为中国劳动关系的研究和管理实务提供了一定的参考。

作为大学企业管理专业尤其是人力资源管理专业的必备教材，在写作上做到了理论紧密联系现实问题，并结合新的劳动合同法进行论述，写作风格与版式安排新颖，文字表述通俗易懂，便于阅读理解。本书借鉴并吸收了国内外学者的大量研究成果，综合了理论性、实用性和可操作性的显著特点，在一定意义上说，又是企事业单位管理人员尤其是人力资源管理人士的必读书籍。

在本书的编写过程中，得到了东北财经大学出版社领导的具体指导，尤其是李彬编辑付出了很多努力，给予了诸多的鼓励和直接帮助，在此一并表示感谢。

本书由吴晓巍主编，负责全书的写作大纲和章节安排，并最后修改定稿。在具体章节编写中，第1章由王晓莉编写，第2章、第12章由吴晓巍和陈娜编写，第3章由吴晓巍和吴瑞兰编写，第4章由吴晓巍和廉培培编写，第5章由吴晓巍和张妮妮编写，第6章由吴晓巍和鲍燕敏编写，第7章由吴晓巍和廖明杰编写，第8章由吴晓巍和奕炜编写，第9章由吴晓巍和吴新国编写，第10章由吴晓巍和王冉冉编写，第11章由吴晓巍和张君利编写。

本书难免存在一些不足与疏漏之处，恳请同行与读者给予批评指正，以便今后进一步完善与修订。

吴晓巍

2009年10月于大连

目 录

第1章 导 论	1
□ 学习目标	1
1.1 劳动关系概述	1
1.2 劳动关系理论及系统运作	7
1.3 企业劳动关系管理	12
1.4 劳动关系的组织环境	15
1.5 劳动关系的外部环境	20
□ 个案分析	23
□ 本章小结	24
□ 关键概念	24
□ 课堂讨论题	24
□ 复习思考题	24
□ 自测题	25
第2章 劳动关系的历史演进	26
□ 学习目标	26
2.1 西方国家劳动关系的发展历史	26
2.2 中国企业劳动关系的转型	34
2.3 当前中国劳动关系的现状	44
□ 个案分析	47
□ 本章小结	48
□ 关键概念	48
□ 课堂讨论题	49
□ 复习思考题	49
□ 自测题	49
□ 补充阅读资料	49
第3章 劳动者和工会	51
□ 学习目标	51
3.1 劳动者	51
3.2 工会概述	64
3.3 我国的工会制度	68
□ 个案分析	78
□ 本章小结	79

<input type="checkbox"/> 关键概念	80
<input type="checkbox"/> 课堂讨论题	80
<input type="checkbox"/> 复习思考题	80
<input type="checkbox"/> 自测题	80
第4章 雇主与雇主组织	82
<input type="checkbox"/> 学习目标	82
4.1 雇主及雇主组织概述	82
4.2 中国雇主组织	92
4.3 雇主管理模式	98
<input type="checkbox"/> 个案分析	105
<input type="checkbox"/> 本章小结	106
<input type="checkbox"/> 关键概念	106
<input type="checkbox"/> 课堂讨论题	107
<input type="checkbox"/> 复习思考题	107
<input type="checkbox"/> 自测题	107
第5章 政府	108
<input type="checkbox"/> 学习目标	108
5.1 政府及其在劳动关系中的职能与角色	108
5.2 劳动法——规范劳动关系的法律	114
5.3 政府介入劳动关系实践	130
<input type="checkbox"/> 个案分析	136
<input type="checkbox"/> 本章小结	136
<input type="checkbox"/> 关键概念	137
<input type="checkbox"/> 课堂讨论题	137
<input type="checkbox"/> 复习思考题	137
<input type="checkbox"/> 自测题	137
第6章 劳动合同	139
<input type="checkbox"/> 学习目标	139
6.1 劳动合同概述	139
6.2 劳动合同的订立与履行	149
6.3 劳动合同的变更与解除	162
6.4 劳动合同的终止与续订	165
6.5 劳动合同的管理	169
<input type="checkbox"/> 个案分析	181
<input type="checkbox"/> 本章小结	182
<input type="checkbox"/> 关键概念	182
<input type="checkbox"/> 课堂讨论题	182
<input type="checkbox"/> 复习思考题	182

<input type="checkbox"/> 自测题	182
第7章 企业劳动规章制度	184
<input type="checkbox"/> 学习目标	184
7.1 企业劳动规章制度概述	185
7.2 企业劳动规章制度的内容	190
7.3 企业劳动规章制度的制定程序	200
7.4 企业劳动规章制度的执行	204
<input type="checkbox"/> 个案分析	207
<input type="checkbox"/> 本章小结	207
<input type="checkbox"/> 关键概念	208
<input type="checkbox"/> 课堂讨论题	208
<input type="checkbox"/> 复习思考题	208
<input type="checkbox"/> 自测题	208
<input type="checkbox"/> 补充阅读资料	209
第8章 员工参与管理	211
<input type="checkbox"/> 学习目标	211
8.1 员工参与管理概述	211
8.2 员工参与管理的内容与作用	219
8.3 员工参与管理的影响因素	224
8.4 员工参与管理的实现途径与形式	228
8.5 中国企业的员工参与管理	233
<input type="checkbox"/> 个案分析	237
<input type="checkbox"/> 本章小结	237
<input type="checkbox"/> 关键概念	238
<input type="checkbox"/> 课堂讨论题	238
<input type="checkbox"/> 复习思考题	238
<input type="checkbox"/> 自测题	239
第9章 集体谈判与集体协议	240
<input type="checkbox"/> 学习目标	240
9.1 集体谈判概述	240
9.2 集体谈判的主体、结构及内容	243
9.3 集体谈判的程序	249
9.4 集体协议	255
<input type="checkbox"/> 个案分析	261
本章小结	262
关键概念	262
课堂讨论题	262
复习思考题	263

第 10 章 劳动争议处理	264
<input type="checkbox"/> 学习目标	264
10.1 劳动争议概述	265
10.2 我国企业的劳动争议	267
10.3 劳动争议处理程序	274
10.4 劳动争议的预防	291
<input type="checkbox"/> 个案分析	295
<input type="checkbox"/> 本章小结	296
<input type="checkbox"/> 关键概念	297
<input type="checkbox"/> 课堂讨论题	297
<input type="checkbox"/> 复习思考题	297
<input type="checkbox"/> 自测题	297
第 11 章 三方协商机制	299
<input type="checkbox"/> 学习目标	299
11.1 三方协商机制概述	299
11.2 三方协商机制的内容及运行模式	308
11.3 三方协商机制在我国的实践	314
<input type="checkbox"/> 个案分析	321
<input type="checkbox"/> 本章小结	322
<input type="checkbox"/> 关键概念	323
<input type="checkbox"/> 讨论题	323
<input type="checkbox"/> 复习思考题	323
<input type="checkbox"/> 自测题	323
第 12 章 劳动关系的结束	324
<input type="checkbox"/> 学习目标	324
12.1 劳动合同的解除	324
12.2 劳动合同的终止	338
<input type="checkbox"/> 个案分析	343
<input type="checkbox"/> 本章小结	344
<input type="checkbox"/> 关键概念	344
<input type="checkbox"/> 课堂讨论题	344
<input type="checkbox"/> 复习思考题	344
<input type="checkbox"/> 自测题	344
主要参考文献	345

第1章 / 导论

学习目标

劳动关系是现代社会中最基本的社会经济关系之一，其规范、协调程度对于劳动者、企业以至于整个社会都有重大影响。本章旨在阐明劳动关系的基本概念、主体、特征和类型，介绍劳动关系理论的研究历程、主要学派观点和劳动关系运作及管理的内容，并介绍劳动关系的组织及外部环境的构成要素及相互关系等。

引导案例

美国西南航空公司的“人民部”

美国西南航空公司（Southwest Airlines）是世界航空服务业的一个神话，自从1973年它首次实现盈利以来就再没有赔过一分钱，其“以人为本”的企业价值、激发员工隐藏的能力成为竞争者无法模仿的优势。而建构并维系西南航空公司愉快的工作环境、高度的团队精神，激励员工在维持服务品质的基础上降低成本，为公司谋取最大利益的幕后舵手，则是西南航空公司的“人民部”（The People Department）。

西南航空公司内部有3项基本的企业价值观：第一，工作应该是愉快的，可以尽情享受；第二，工作是重要的，可别把它搞砸了；第三，人是很重要的，每个人都应受到尊重。这3项价值观使西南航空公司成为“以人为本”的企业。10年前，西南航空公司将传统的所谓的“人力资源部”更名为“人民部”，并网罗具有营销背景的人员作为部门员工。更名主要是为了摆脱老式的人力资源部门给人的“治安警察”的印象，而引进有营销经验的人员，则是要摆脱一般人力资源部门人员没有魄力、缺乏决策勇气、暮气沉沉的状况。在主事者大力变革的领导下，西南航空公司的“人民部”摇身一变成了“火炬的看守者”，主要任务就是要营造一个符合公司企业价值的工作环境，让员工能够愉快地为公司效力，为顾客提供高品质的服务。“员工第一，顾客第二”，和谐的劳动关系是西南航空公司保持人才优势和工作效率的法宝，而其总裁赫布·凯莱赫位居美国《财富》杂志评出的“最受员工欢迎的雇主”之首。

1.1

劳动关系概述

劳动关系是人们为实现劳动过程而形成的一种社会关系，是人类社会最基本的社会关系之一。在市场经济体制下，劳动关系是劳动者、企业和政府都密切关注的。一个企业内部的劳动关系状况如何直接关系到该企业的生产效率、生产质量、劳动力成本以至核心竞争力；对整个社会而言，劳动关系还会影响经济增长、就业和失业状况、社会财富的总量及分配，并进一步影响全体社会成员的生活质量。因此，和谐的劳动关系是劳动者、企业和社会孜孜以求的目标，劳动关系问题是包括劳动者、企业、工会、政府等在内的劳动关系各主体所必须面对的重大课题。

1.1.1 劳动关系的概念

劳动关系 (labor relations) 通常是指生产关系中直接与劳动有关的那部分社会关系, 或者说是整个社会关系系统中与劳动过程直接相关的社会关系系统。具体地说, 劳动关系是指劳动者与劳动力使用者以及相关组织为实现劳动过程所构成的社会经济关系。^①

劳动关系的这一概念包含以下几个方面的内容: 第一, 劳动关系的目的。劳动关系是与劳动过程相联系并在劳动过程中形成的, 实现劳动过程是劳动关系主体的直接目的。第二, 劳动关系的主体。劳动关系是以劳动者和劳动力使用者 (雇主) 为基本主体构成的, 但为实现劳动过程, 相关的社会组织——主要是作为社会生产过程组织协调者的政府、作为劳动者利益代表的工会组织以及作为劳动力使用者利益代表的雇主组织, 也是不可或缺的。第三, 劳动关系的性质。劳动关系的基本性质是社会经济关系, 或者说, 劳动关系是以经济关系作为基本构成的社会关系。

在不同国家或不同的体制下, 劳动关系又有不同的称谓, 如劳资关系、劳工关系、劳使关系、雇佣关系、员工关系、产业关系等。这些不同的称谓, 是从不同角度对于特定劳动关系性质和特点的把握和表述。对这些相关概念的比对和解释如下:

①劳资关系 (labor-capital relations), 这是一种最传统的称谓, 一般是指私有制企业中的劳动关系, 所体现的是雇佣工人和雇主 (企业主) 的关系。这一关系既包括劳动者个人与雇主的关系, 也包括工会与雇主或雇主团体的关系。这是在市场经济条件下使用最广泛的一个概念, 其特点是突出劳资的区别, 主体明确、关系清晰, 但具有阶级关系的性质和某种对抗的含义。

②劳工关系 (labor relations), 该称谓与劳动关系在英文中为同一词组, 但在中文上更强调劳工 (劳动者) 的地位特别是劳工团体, 突出劳动关系是以劳工为核心和重点的关系, 注重集体劳动关系、集体协商等工会与雇主之间的互动过程。我国台湾地区和海外华人学者更多使用这一概念。

③劳使关系 (labor-user relations), 这一称谓源于日本, 意为劳动者与劳动力使用者之间的关系。与劳资关系这一称谓所带有的对抗意味相比, 该概念显得中性、温和, 同时也能准确地表述出关系的内涵。

④雇佣关系 (employee-employer relations), 又称劳雇关系, 强调的是受雇者与雇主的关系, 主要是以就业关系为中心的个别劳动关系, 一般不包括集体劳动关系。一些不赞同工会的学者通常喜欢使用这一概念。

⑤员工关系 (employee relations), 是指企业管理方与员工及其团体之间产生的关系。这一关系包括双方基于雇佣合同的法律关系, 也包括双方之间的伦理关系。这一称谓源于西方的人力资源管理体系, 是从人力资源管理角度提出的取代劳资关系的概念。它强调以员工为主体和出发点的企业内部关系, 注重个体层面上的关系和交流,

^① 常凯:《劳动关系学》, 9页, 北京, 中国劳动社会保障出版社, 2005。

蕴含了注重和谐与合作的精神。

⑥产业关系 (industrial relations), 又译为工业关系, 原意为区别于前资本主义劳动关系的以社会化大生产为基本特征的工业生产过程中的劳动关系。狭义的产业关系等同于劳资关系, 主要指劳动者及工会与雇主之间的关系; 广义的产业关系则指产业及社会中管理者与受雇者之间的所有关系, 包括了雇佣关系的所有层面以及相关的机构和社会、经济环境。这一称谓源于美国, 在欧美国家使用比较广泛, 强调劳资双方及其组织、政府在工作场所和在整个社会的相互作用关系, 并将这种关系看成是一个系统。

相对以上各种不同称谓, 劳动关系则是一个最为宽泛和适应性最强的概念。作为一个更通用的概念, 劳动关系包容了上述不同概念表述的内涵, 不仅可以避免所有制不同所引起的概念差异, 而且可以避免从某种政治立场或经济利益出发引起的概念差异。这一概念具有概括性、客观性的特点, 更能反映这一社会关系所具有的一般特征。因此, 《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》) 明确使用“劳动关系”这一表述, 指出目前我国劳动关系的具体含义是指劳动者在运用劳动能力、实现劳动过程中与用人单位之间产生的经济社会关系。^①

1.1.2 劳动关系的主体

劳动关系的主体是指劳动关系的参加者, 是劳动关系构成的基本要素, 也是劳动关系研究的基本内容。狭义上讲, 劳动关系主体包括两方: 一方是雇员以及以工会为主要形式的雇员团体, 另一方是雇主以及雇主组织。广义上讲, 劳动关系的主体还包括政府。在劳动关系的发展过程中, 政府通过立法介入和影响劳动关系, 发挥其调整、监督和干预作用。下面分别对各劳动关系主体进行介绍 (如图 1—1 所示)。

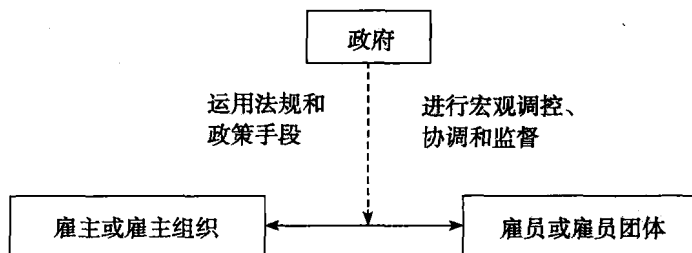


图 1—1 劳动关系主体

1) 雇员

雇员 (employee) 又称为员工、劳动者 (labor), 指具有劳动权利能力和行为能力, 由雇主雇佣并在其管理下从事劳动以获取工资收入的法定范围内的劳动者。雇员的范围非常广泛, 包括蓝领工人、医务人员、行政管理人員、教师、警察、社会工作者等, 不包括自由职业者、自雇佣者和农民。在就业组织中, 雇员本身不具有基本经营决策权力并从属于这种权力, 在劳动过程中处于被支配的地位。

^① 《中华人民共和国劳动法 (1994)》第一章。

2) 雇员团体

雇员团体是指因为共同利益、兴趣或目标而形成的雇员组织，包括工会（trade union）、类似于工会组织的雇员协会（labor union）和专门的职业协会。在我国和世界上的许多国家，工会是雇员团体的最主要形式，其主要目标是代表并为其成员争取利益和价值。非工会的雇员团体包括独立于工会的雇员协会，它往往是在一个就业组织内部形成的，如基于某一兴趣而组成的员工俱乐部、员工协会等，也包括员工组成的非正式组织。职业协会是由跨企业、跨行业从事某种特定职业的雇员组成的组织，如律师协会、会计师协会等，其主要目标是为其成员争取更多的在其特定职业方面的利益。

3) 雇主

雇主（employer）也称企业主（enterpriser/entrepreneur）或资方（capital），是指雇佣他人为其工作，并须支付工资或报酬的法人或自然人。雇主可以包括雇佣员工的业主、经营负责人或代表业主处理有关劳动事务的人，其最重要的特征在于拥有经营决策权，尤其是对雇员的劳动请求权和指示命令权。

4) 雇主组织

雇主组织是由雇主依法组成的组织，它们以行业或地区为纽带，一般不直接介入雇员与雇主的具体劳动关系事务中。其主要任务是同工会或工会代表进行集体谈判，在劳动争议处理程序中向其成员提供支持，通过参与同劳动关系有关的政治、社会活动以间接影响劳动关系的形成。常见的形式有行业协会、地区协会以及国家级雇主联合会。

5) 政府

政府（government）在劳动关系中的角色，是代表国家运用法规和政策手段对劳动关系的运行进行宏观调控、协调和监督，具体包括规制者（regulator）、监督者（inspector）、损害控制者（damage control）以及协调与仲裁者（mediator and arbitrator）。^①另外，政府作为公共部门的雇主，也以雇主身份直接参与和影响劳动关系。

1.1.3 劳动关系的特征

作为人类社会最基本社会经济关系之一，劳动关系的特征可以概括为以下几个方面：^②

1) 个别性与集体性

雇主向雇员支付劳动报酬，雇员向雇主让渡自己的劳动力而获得报酬，这种雇主与单个雇员之间形成的雇佣与被雇佣的关系，是劳动关系最本质、最一般的基本构成形态。为了维持和提高雇员群体的共同利益，雇员团体（主要是工会）作为与其抗衡和协调的力量，也与雇主及其组织间形成了互动关系。因此，从劳动关系的主体

^① Bill Taylor, Chang Kai, Li Qi, *Industrial Relations in China*, UK, Northampton, MA., USA, Edward Elgar Publishing, Inc. 2003: 32-38.

^② 程延园：《劳动关系学》，14~15页，北京，中国劳动社会保障出版社，2005。

看, 劳动关系具有个别性和集体性特征。

2) 平等性与隶属性

一方面, 在劳动力市场上, 劳资双方都是自由、独立的主体, 双方平等协商并签订书面协议完成劳动力的市场交换。另一方面, 劳动者以劳动换取报酬, 处于从属地位提供职业性劳动, 从这一点讲, 劳动关系具有隶属性的一面。

3) 对等性与非对等性

就劳动关系双方相互间的权利义务而言, 具有对等性和非对等性之别。所谓对等性义务, 是指一方没有履行义务之前, 他人可以免除另一相对义务的履行。所谓非对等性义务, 则是指一方即使没有履行某一相对义务, 他方仍不能免除履行另一义务, 如雇员提供劳动与雇主支付报酬之间具有对等性, 但雇员的忠实义务与雇主的照顾义务之间则无对等性。对等性义务属于双方的利益交换, 而非对等性义务则属于伦理道德上的要求。

4) 经济性、法律性与社会性

雇员通过提供劳动获取一定数量的报酬和福利, 体现了劳动关系的经济性。同时, 劳动关系在法律上是通过劳动契约形式表现的, 雇员在获取经济利益的同时, 还要从工作中获得作为人所拥有的尊严、归属感、成就感, 其经济要素和社会身份要素并存于同一法律关系中。劳动关系的特征属性如图 1—2 所示。

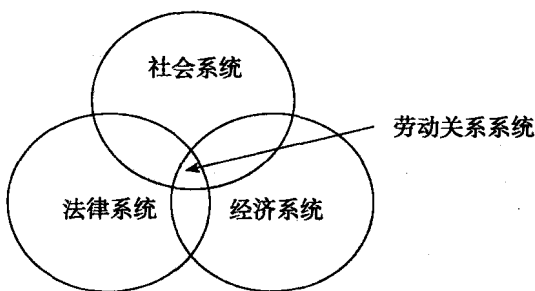


图 1—2 劳动关系的特征属性

资料来源 Daniel Quinn Mills, *Labor Management Relations*, 5th ed. McGraw-Hill, Inc. 1994.

1.1.4 劳动关系的层级结构与类型

1) 劳动关系的层级结构

劳动关系就其构成形态而言, 可以分为个别劳动关系、集体劳动关系和社会劳动关系。

个别劳动关系是单个劳动者与雇主分别形成的雇佣与被雇佣的关系。人们在日常生活中所感受和所指向的劳动关系, 通常都是这种个别的劳动关系。个别劳动关系是劳动关系最直接、最本质和最一般的构成形态, 主要涉及劳动行为的实现和劳动标准的保障, 体现了劳动关系的从属性和人身性。雇主追求的利润与劳动者追求的报酬之间存在此消彼长的关系, 因此, 个别劳动关系中包含了劳动关系构成的基本要素特点和矛盾冲突因素, 体现了劳动关系作为一种社会经济关系的基本特点。

集体劳动关系是指作为劳动者代表的工会与雇主及其组织间所形成的关系。集体劳动关系最重要的特点是工会等劳工组织作为代表介入劳动关系中，并针对众多劳动者个体的共同利益与资方进行平等协商，谋求力量与地位的平衡。在企业中，劳动关系首先是若干个个别劳动关系的集合，工会成立后即形成集体劳动关系。个别劳动关系和集体劳动关系都在企业这一组织形式的内部形成和运行，故而可以统称为企业劳动关系（如图 1—3 所示）。

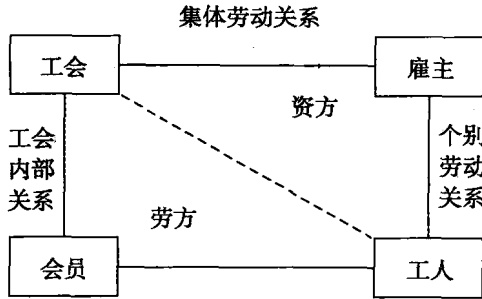


图 1—3 企业劳动关系结构

资料来源 常凯：《劳动关系学》，12 页，北京，中国劳动社会保障出版社，2005。

社会劳动关系是整个社会层面的劳动关系，它超越了企业劳动关系的层次，是一种宏观层面的劳动关系。社会劳动关系最重要的特征是政府作为一个直接主体介入其中，所涉及的不仅是劳资双方的具体利益，而且涉及公共利益和社会关系。社会劳动关系侧重解决劳工政策、经济政策和社会政策等层面的问题。

2) 劳动关系的类型

按照劳动关系主体之间的力量对比，可以把劳动关系划分为均衡型、不均衡型和政府主导型。均衡型劳动关系是指劳动关系双方的力量相差不大，能够相互制衡。具体表现为：在相关法律和制度的保障下，劳动者和工会代表有权了解组织内部信息，参与组织的基本生产决策与经营管理。而不均衡型劳动关系则是劳动关系双方力量悬殊，一方在组织运行中起主要作用并支配另一方的行为。该类型又可分为两种情况，即向雇主方倾斜或向雇员方倾斜，一般情况下以前者居多。所谓政府主导型劳动关系，是指政府控制劳动关系力量，并且决定劳动关系事务的情况。这种类型以计划经济国家、新加坡等较为典型。

按照雇主与员工在利益方面的相互关系划分，可将劳动关系划分为利益冲突型、利益协调型和利益一致型。所谓利益冲突型劳动关系，是以劳资双方矛盾和劳动阵营对峙为基础建立的劳动关系。在这种类型的劳动关系中，双方主体存在明显的矛盾和分歧，各自均有自己的利益，彼此的阶级（或阶层）立场也不同，发生劳资矛盾和劳资冲突是不可避免的，工会在其中往往代表着工人的利益。这种类型的劳动关系又称为“传统型”劳动关系。而利益协调型劳动关系是以劳资双方权利对等和地位平等为基础建立起来的劳动关系。在这种劳动关系中，双方主体在人格和法律上是平等的，双方相互享有权利和义务，在处理双方利益关系时，遵循对等协商的原则，以实现双方的共同目标。从法律上看，这种劳动关系是以近代劳动立法中的契约精神为依

据构建的，它不仅表现出劳资双方的关系比较和谐稳定，而且使得社会和经济也能够稳定发展，可称之为“西方型”的劳动关系。所谓利益一致型劳动关系，则是以管理者或雇主为中心建立起来的劳动关系。这种劳动关系的特点在于强调劳动关系双方利益的一致性。在这种类型关系中，劳动者的利益往往是由国家和企业来代表的，而人力资源开发与管理机制则相对重要并要求完善和健全。因为日本企业内部劳动关系多属于这种类型，因此该类型又被称作“亚洲型”的劳动关系。

1.2 劳动关系理论及系统运作

作为最基本的社会经济关系，如何调整劳动关系并使其与社会经济发展目标保持一致是政府、学术界和企业界共同关注的问题。发达国家为解决该问题已经经历了几个世纪的探索和改进，并在此基础上产生和发展了现代的劳动关系理论。这些理论对各国的劳动政策、产业政策、相关立法和制度都产生了重要影响，而企业内实际运作的劳动关系实践又进一步完善和丰富了各国的劳动关系理论。

1.2.1 劳动关系理论

在对劳动关系理论的研究中，西方学者从不同立场和对现象的认识出发，得出了互不相同的结论，形成了具有代表性的五个学派：新古典学派、人事管理学派、正统多元论学派、自由改革主义学派和激进派。这些学派观点的相似之处在于：都承认雇员和雇主之间存在目标和利益的差异。其主要区别表现在：第一，对雇员和雇主之间的目标和利益差异的重要程度认识不同；第二，在市场经济中对这些差异带来的问题提出了不同的解决方案；第三，对劳资双方的力量分布和冲突的作用持不同看法，尤其是对冲突在劳动关系中的重要程度以及雇员内在力量相对于雇主是否存在明显劣势这两个问题上存在分歧；第四，在工会的作用以及当前体系所需的改进等方面存在认识差异。

1) 新古典学派

新古典学派也称新保守派，基本上由保守主义经济学家组成。这一学派对劳动关系理论进行了卓有成效的研究，认为市场化是解决劳动力市场效率与公平问题的最佳途径。在理想的市场化经济中，市场的各主体将效用最大化作为最终目标，通过市场机制这只“看不见的手”将资源配置到最有效率的地方。该学派认为，所谓公平和公正是指劳动生产率高的员工将获得相应的、较高的工资报酬，而市场竞争机制恰能保障员工获得这种“公平和公正”的待遇。

新古典学派认为，具有经济理性的雇员与雇主有着不同的利益和目标，但是同时他们又能相互协调这些目标。假若市场运行和雇主策略不受任何其他因素的干扰，那么劳动关系的双方都会履行自己的权利和义务，从而实现公平。同时，该学派认为工会的作用是负面的，工会并不是劳动力市场所需要的，其垄断力量破坏了本来可以自由流动的劳动力市场关系，使得市场力量失衡，长期看来对雇员和雇主都没有好处。

在奉行新古典学派思想的国家中，以美国模式最为典型，加拿大和爱尔兰的主流

思想也是新古典主义。近年来,该学派也开始关注劳动关系系统内部各要素之间的作用和特征,开始对工会的组织化水平、集体谈判的结构和性质以及工人罢工行为等进行考察和研究。

2) 人事管理学派

人事管理学派多由组织行为学者和人力资源管理专家组成,该学派主要是从人力资源管理的角度来研究劳动关系问题。该学派的基本理论假设是,雇员与雇主的利益是基本一致的,劳资双方都希望自己的企业有更好的发展。双方产生冲突的原因在于雇员认识到自身始终处于管理权力的从属地位,服从与被服从的关系是员工不满的根源。如果雇主能够采用高绩效模式下的“高认同感”的管理策略,冲突就可以避免,并且会使双方保持和谐的关系。

该学派对工会的态度是模糊的。大多数该学派的倡导者认为工会的存在威胁到资方的管理权力,不仅不能解决本质问题,而且还常常给企业与员工带来负担。在已经建立起工会的企业,雇主应该将工会的存在当成既定的事实,同工会领导建立合作关系,发挥工会的“伙伴角色”而不是“对立角色”。与新古典学派相比,人事管理学派对“纯市场”经济的局限性认识的更多一些,主张采用更加人性化的管理方式和工作组织形式,强调雇员与雇主之间的相互信任和合作。

自20世纪70年代后期起,日本的劳动关系模式成为该学派主张的典范。近年来,英国的劳动关系改革也在向该学派方向发展。在人事管理学派“效率与公平完全和谐”的假设基础上,其管理实践旨在建立工作场所的新型伙伴关系,鼓励劳资双方的信任和合作以实现“共赢”。

3) 正统多元论学派

正统多元论学派由传统上采用制度主义方法的经济学家和劳动关系学者组成,该学派的观点是第二次世界大战以来发达市场经济国家一直奉行的传统理念的延续。该学派主要关注经济体系中对效率的需求与雇佣关系中对公平的需求之间的平衡,主要研究劳动法律、工会和集体谈判制度。该学派认为,雇员对公平和公正待遇的关心,同管理方对经济效率和组织效率的关心是相互冲突的,同时也认为,这种冲突仅限于诸如收入和工作保障等具体问题,而且这种冲突是可以通过双方之间存在的共同、根本利益加以解决的。解决的方法是将冲突通过各种渠道转化为可以控制的双方共同遵守的规则。

正统多元论学派的核心假设是,通过劳动法和集体谈判确保公平与效率的和谐发展是建立最有效的劳动关系的途径,这也是第二次世界大战以后许多国家所奉行的劳动关系制度。该学派强调弱势群体的工会化,强调更为集中的、在产业层次上的集体谈判,提出用工人代表制度等形式来保证劳动标准的推行,形成“工业民主”的氛围。

德国是实施正统多元论学派政策最典型的国家,德国模式也是该学派最为推崇的现实模式。德国模式的特点是强势劳动法、雇员参与制度、工作委员会制度、政府为工会提供信息、咨询和共同决策权等制度。工会成为社会经济结构的组成部分,在产业层面上进行集体谈判和协商,具有相当大的调整劳动关系的能力。

4) 自由改革主义学派

自由改革主义学派更具有批判精神，积极主张变革。该学派的观点在五种学派中最为松散，包括了对歧视、不公平、大量裁员与关闭工厂、拖欠工资与福利、危险工作环境以及劳动法和集体谈判体系中的缺陷等问题的分析。该学派十分关注如何减少或消灭雇员受到的不平等和不公正待遇，认为劳动关系是一种不均衡关系，雇主凭借其特殊权力处于主导地位。从双方地位差异这个角度看，该学派与正统多元学派、人事管理学派并没有很大的分歧。但该学派认为现存的劳动法和就业法不能为雇员提供足够的权利保护，因为公正、平等地对待雇员往往会影响雇主的利益，因此为了确保雇员受到公正、平等的待遇就必须加大政府对经济以及劳动力市场的干预。

自由改革主义学派的最大特点是提出了“结构不公平”理论。该理论将经济部门划分为“核心部门”和“周边部门”。“核心部门”是指规模较大、资本密集且在产品市场上居于主导地位的厂商；“周边部门”则是规模较小、劳动密集且处于竞争性较强的市场上的厂商。该学派认为，核心部门由于经济实力强，更能消化和转移附加成本，并且在核心部门工作的雇员具有更多的关系力量，所以与周边部门相比核心部门能够为雇员提供更优厚的劳动条件，采用更进步的管理方式。自由改革主义学派支持强有力的劳动法和各种形式的工人代表制度，关注更广泛的经济社会政策，反对市场化尤其是自由贸易协议，主张强势工会，认为工会应该比以往更加关心更为广泛的社会问题和事务。

瑞典模式是自由改革主义学派观点最具代表性的实例。瑞典是世界上最著名的社会福利国家之一，在传统上遵循“积极的劳动力市场”政策。任何工人团体都可以自由组成工会，其协议自动覆盖该工会所在的产业，瑞典工会在国家政策和管理方面的影响力很大，在社会保险、福利方面承担管理责任。

5) 激进派

激进派主要由西方的马克思主义者组成，所关注的问题同自由改革主义学派有许多相同，但它更关注劳动关系中双方的冲突以及对冲突过程的控制。该学派认为自由改革主义所指出的问题是资本主义经济体系本身固有的问题，因而其提出的政策主张的作用也十分有限。激进派认为，在经济中代表工人的“劳动”利益与代表雇主与管理者的“资本”利益是完全对立的。“资本”希望用尽可能少的成本获得尽可能多的收益，而工人由于机会有限处于一种内在的劣势地位，由此，这种对立在劳动关系中比在其他地方都表现得更明显。冲突不仅表现在工作场所的工资收入、工作保障等具体问题的分歧，而且还扩大到“劳动”和“资本”之间在宏观经济中的冲突。进而，激进派认为，其他学派所提出的“和谐的劳动关系”只是一种假象。

激进派认为，只要资本主义经济体系不发生变化，工会的作用就非常有限，尽管工会可能使工人的待遇得到某些改善，但这些改善是微不足道的，要使工会真正发挥作用，必须提高工人对自身劳动权和报酬索取权的认识，了解劳动关系对立的本质，进而开展广泛的与“资本”斗争的运动。在实践模式上，激进派面临的问题主要是用何种社会制度来代替资本主义制度，以及如何完善这种制度的问题，该学派的主要倾向是建立雇员集体所有制。