

## 中国企业员工发言权的实现形式探析

○ 何发平

(深圳大学 管理学院, 广东 深圳 518000)

〔摘要〕员工发言权或称员工民主参与权,被看作是集体劳权之一,与团结权、集体谈判权和集体争议权共同构成了四项集体劳权。当前和未来中国企业员工发言权是采取集体的形式还是采取个体的形式来实现比较切实可行,这是中国员工民主参与的一个重要课题。本文研究发现,在目前中国,由于工会不具有独立性和代表性,也不具备集体谈判的条件,基于工会的集体发言权在中国不具备历史和现实条件,个体发言权是中国员工发言权实现形式未来的发展趋势,推行个体发言权实现形式的具体措施可以从三个方面考虑:让员工介入企业的信息沟通、让员工介入企业的工作层次以及让员工分享企业的价值利润。

〔关键词〕员工发言权;员工参与;员工介入;实现形式

员工发言权或称员工民主参与权,被看作是集体劳权之一,与团结权、集体谈判权和集体争议权共同构成了四项集体劳权。<sup>〔1〕</sup>目前在中国,员工发言权实现形式主要是基于工会的三种集体形式,即职工代表大会制度、职工董事监事制度和厂务公开制度。然而基于工会的这种集体参与权在目前中国不具备现实条件,中国员工的发言权的实现还停留在表面形式上,不能真正分享企业管理权。未来中国企业员工发言权是采取集体的形式还是采取个体的形式来实现比较切实可行,这是中国员工民主参与的一个重要课题。

通过对西方国家企业员工发言权实现形式的回顾和分析,我们发现,20世纪80年代以前,西方国家员工发言权的实现形式,主要表现为集体的、代表的、间接的和以工会为基础的员工参与(employee participation)形式,但从20世纪80年代

---

作者简介:何发平,深圳大学管理学院人力资源管理系副教授,留德博士,研究方向:员工关系管理。

以后,这种形式逐渐转变为个体的、直接的、非工会形式的员工介入(employee involvement),而且这种个体形式的发言权仍处于发展之中,成了当今企业员工发言权实现的主要形式。<sup>[2]</sup>西方国家企业员工发言权实现形式的转型对中国企业员工发言权的真正实现具有一定参考和借鉴价值。

基于以上认识,本文将通过对西方国家员工发言权实现形式转型的回顾、分析和借鉴,对中国企业员工发言权的实现形式进行探讨,研究结论将对国内企业更好地实现员工发言权起到启迪作用。

## 一、员工发言权的涵义及其实现形式

员工发言权是指员工参与组织决策制订或能够影响决策过程的机会。<sup>[3]</sup> Bud把发言权界定为一个内在性概念,是员工参与组织决策的内在标准,这一概念包含了两方面含义:一是员工言论自由权,即员工在免受不公平解雇和申诉程序的保护下的言论自由;二是员工参与决策权,即员工对决策制定的直接和间接参与。<sup>[4]</sup>这一概念也同时表明了发言权具有两大要素,即工业民主和雇员决策。对于民主社会的理性自然人而言,参与决策本身就是目的。发言权是基本的人权,不管它是否有利于经济行为的改善,也不管它是否改变经济报酬的分配。

员工发言权的实现形式是指员工发言权在企业具体的实施方式或渠道,它可以分为两种类型:一种是集体的、代表的、间接的和以工会为基础的形式,被称为员工参与(employee participation);另一种是个体的、直接的、非工会的形式,被称为员工介入(employee involvement)。

### 1. 员工参与(employee participation)

员工参与是20世纪80年代以前西方工业社会国家员工发言权实现的主要形式。员工参与是一个多元主义和以权力为中心的概念,由工会或立法推动的,Hyman和Mason把员工参与看作是员工集体权利在组织决策中的体现,是企业所有者、管理者和员工之间权利的分配和运用。<sup>[5]</sup>参与程度由弱增强排列为:有权利获得信息、提出反对意见、提出建议、提供咨询、暂时或长期拒绝一个提议、与管理层共同制订决策、对某一决策进行单独的控制。<sup>[6]</sup>它强调以“集体”而非“个人”的参与过程,如集体谈判、共同协商和工作委员会等制度,注重“雇员通过集体谈判和讨价还价来对企业、工作表现、雇佣条款等许多方面施加的影响”,是对决策权的一定程度的分享。员工参与有三种主要类型:派代表参加董事会;共同制定雇佣规则;共同协商。<sup>[7]</sup>

### 2. 员工介入(employee involvement)

员工介入也称员工卷入,它是一个一元主义和以经营为中心的概念,是管理层推行的以自愿为基础的活动,用以影响员工态度和工作场所行为。它主要由管理者发起的,旨在培育员工责任感和贡献的活动,含有“雇主掌握主动权”的含义。英国工业联合会把员工介入界定为设计一系列程序鼓励所有雇员对组织的支持、理解和最大贡献,以及他们对实现目标的责任感。<sup>[8]</sup>它将员工视为不同的

个体,强调管理者要直接面对面地与雇员打交道,而非通过雇员代表。员工介入的理念是自由的市场和政府不干预的立场,认为管理者知道怎么做是最好的,应该允许企业自由地建立符合其实际情况的劳动关系体系。员工介入是基于个体的人力资源策略的一部分,主要在企业层次上鼓励员工参加与其工作相关的事务,一般限于向员工直接传递信息而不涉及任何权力分享,其形式包括信息的传播、交流、提出建议或协商等。<sup>[9]</sup>

员工介入包括一系列针对员工的实践活动,可以划分为三种员工介入类型:沟通介入、工作介入和财务介入。<sup>[10]</sup>这三种类型及各自的主要体现形式见表1。

表1 员工介入的主要类别和形式

员工介入的主要类型	员工介入的主要形式
沟通介入, 沟通介入类型又分为三小类: 1. 自上而下的沟通; 2. 问题—解决式介入和自下而上的、双向沟通; 3. 协商式的沟通介入。	1. 信息提供: 自上而下的沟通
	2. 问题—解决式介入和自下而上的、双向沟通
	3. 沟通介入: 协商
工作介入	职务层次和工作组织层次的介入
财务介入	

资料来源:根据 marchington(1995)、kessler and bayliss(1998)、thornhill(2000)有关文献整理。

## 二、西方国家企业员工发言权实现形式及其转型

### (一)西方国家企业员工发言权实现的主要形式

西方国家在历史和现实中,出现过多种员工参与企业管理的方式,有些方式采用了员工直接参与的形式,有些采用了员工间接参与的形式,在实施过程中,有些是交叉使用的。

#### 1. 工人董事制度

员工参与首先需要雇员和工会在董事会中拥有发言权。工人董事制度是董事会层次代表权类型的主要形式。工人董事是指由雇员民主选举一定数量的员工代表进入公司董事会,代表员工参与决策、监督的制度。董事会中的员工代表称工人董事。

#### 2. 集体谈判制度

集体谈判是员工参与共同管理雇佣事务类型的最主要形式,它是二战后西方国家员工参与最主要和最广泛的形式。集体谈判是通过一定的谈判结构进行谈判、制定制度的过程,即通过员工的代表与雇主或其代表就工作条件和劳资关系等问题进行协商,确定具体的劳资关系规范的过程。

#### 3. 共同决策制

共同决策制是一种制度化的雇员发言权机制,雇员被赋予参与工作场所决

策的权利,德国的共决制最为著名,是德国员工参与的最典型代表。共决的含义是指企业的最高管理层、资方代表与员工代表对企业重大经营管理问题进行讨论磋商、共同决定。

#### 4.质量管理圈

质量管理圈是由一群雇员(通常为5—15人)组成一个小组,定期开会讨论在生产中遇到的质量问题和相关问题,寻找解决问题的方案,然后向管理方提出改进质量的建议。质量管理圈是在自愿的基础上组成的,属于一种正式的直接参与的形式,主要是对企业的中层决策具有影响。<sup>[11]</sup>

#### 5.收益分享计划

收益分享计划(gain sharing plan)是20世纪30年代兴起的一种激励薪酬计划,这种计划对提出改善生产力建议的雇员给予直接的报酬,是一种雇主和雇员共同分享企业生产力提高所获收益的方式,收益分享计划属于员工直接参与形式,参与的影响水平属于中等层次。<sup>[12]</sup>

#### 6.雇员持股计划

雇员持股计划是让雇员参与分享企业利润,20世纪90年代美国有1.1万家公司实行了雇员持股计划,约有1100万雇员成为自己企业的股东,他们的资本超过500亿美元。<sup>[13]</sup>

### (二)西方国家员工发言权实现形式的转型

二战后,西方国家员工发言权的实现形式主要是以基于工会的员工参与为主,集体谈判制度是最主要和最广泛的形式,是员工参与形式的典型代表。然而20世纪80年代以后,集体谈判的覆盖率急剧下降,使用越来越少,取而代之的是个体的、直接的、非工会形式的员工介入成了企业员工发言权实现的主要形式,比如收益分享计划、基于问题组建的质量管理圈以及基于项目组建的自我管理团队得到了广泛的发展。

西方国家员工发言权从集体发言权向个体发言权转型具有以下时代背景原因:工会力量的减弱、企业组织结构的扁平化发展、雇主实行积极进步的人力资源管理策略、劳资界限的日趋模糊以及雇主对工会组织和集体谈判的抵制和反对等。

#### 1.工会力量的减弱

自20世纪60年代以后,特别是20世纪90年代以来,工会密度,即工会会员在雇员队伍中的比例,在大多数西方国家中都有大幅下降,在美国,1955年工会密度是35%,但到2008年下降到约7.6%。<sup>[14]</sup>

工会密度在各国持续下降的主要原因有:一是产业结构的转型,传统的以制造业为主的第二产业向以服务业为主的第三产业转型,导致传统基础的“蓝领工人”锐减而“白领工人”增加;二是工会权利被削弱。在许多国家,社会保障和福利是由国家供给而不是工会,降低了工人参与工会的愿望;同时许多国家的劳动立法中存在对集体谈判的限制和约束,也限制了工会组织的发展。

工会密度的下降意味着工会组织力量和劳工运动影响力的减弱。集体谈判作为工会的斗争手段应用得也越来越少。同时,工会密度下降意味着越来越多的企业更重视与雇员的直接沟通,而非集体谈判。

## 2.企业组织结构的扁平化发展

在长期的工业社会,企业的组织结构是一种金字塔式的等级结构,在这种结构中,管理权利高度集中在上层,命令统一,逐层分级管理,员工要参与企业管理只能通过员工代表间接参与。

但20世纪80年代以后,企业组织结构逐渐向扁平化发展,高度集中的管理权利逐渐下放到各层级管理机构,企业的组织结构从金字塔式向扁平式转变,意味着管理方式由“权力型”向“参与型”转变。员工可以直接参与管理。

## 3.雇主实行积极进步的人力资源管理策略

在长期的劳资博弈中,企业管理方逐渐认识到缓和劳资冲突、让员工参加企业经营管理的积极作用,用人力资源管理手段来管理员工日益受到企业的重视。管理层和员工都越来越重视在个体层面上的互动。很多管理者为保证员工的忠诚度和工作认同,采取了进步的人力资源管理策略和高绩效的管理模式,以此达到减少劳资冲突、增加劳资合作的效果,比如高工资高福利、保证员工得到公平合理的待遇、工作程序的再设计(如工作丰富化和工作扩大化、各种岗位轮换制度)、缩小工人和管理方之间的地位差异、提供安全和愉快的工作环境、建立协商和信息共享计划、加强与员工沟通等。

这些积极进步的人力资源管理策略和高绩效工作系统具有取代会保护员工的作用,缓和了劳资关系,弱化了工人结社和参与工会、集体谈判的需求和积极性,员工对工会服务的需求下降了,而对个人代表制度的需求却上升了。<sup>[15]</sup>

## 4.劳资界限的模糊

20世纪80年代以来,越来越多的企业开始实施员工持股计划,员工持股现象成趋势,从资本意义上说,员工持股计划使员工成了企业的所有者,这使得企业的产权结构多样化,劳资界限和工人集体斗争的对象变得模糊了。

## 5.雇主对工会组织和集体谈判的抵制和反对

不同学派对工会和集体谈判的作用一直存在很大争议,新保守主义学派认为,工会实际形成的垄断制度,干扰了管理方与雇员个人之间的直接联系,阻碍了本来可以自由流动的劳动力市场关系,破坏了市场力量的平衡;工会是劳动者与管理方之间的人为障碍,是劳资冲突产生的不必要的原因,工会开展集体谈判只会对经济和社会起到负面作用,盛行新保守主义学派的美国,雇主普遍抵制和反对工会组织。人力资源管理学派也认为,有效的管理政策能够平衡雇员和雇主之间的利害关系,工会是没有必要的。正统多元学派认为,尽管工会加剧了双方的冲突,但工会和集体谈判也提供了一条解决冲突的渠道。工会既是问题的一部分,又是解决问题的方法的一部分。

## (三)西方国家员工发言权实现形式转型的启示

员工参与的减少和员工介入的增加表明了一种由管理者主导活动的趋势和雇佣双方合作关系的发展。员工发言权是采取集体的形式还是采取个体的形式来实现,是一个重要的和很有争议的课题。从工业民主层面来看,集体发言权是必要的,但从自决的层面来看,个人发言权机制也很重要。<sup>[16]</sup>持多元论价值观的劳动关系学者主张发言权的实现应该通过集体的形式,而持一元论价值观的人力资源管理学者却更主张发言权应该通过个体的形式实现。一个企业采取什么形式的员工发言权,要依据企业的具体情况选择最适合于实际的参与形式。一般而言,适合某一企业的参与形式取决于管理者和工会的态度和相对力量、该企业过去的谈判和磋商经验,以及当前员工关系的氛围。要对雇员参与管理进行规划,分析评估当前的参与、磋商、沟通和其他正式非正式的参加方法,找出影响员工关系的企业内部和外部的影响因素,实施适合企业的参加形式和参与计划。

### 三、中国企业员工发言权实现形式的探析

#### (一)目前中国员工发言权实现的主要形式及其主要问题

目前在中国,企业员工发言权实现的形式主要有三种,即职工代表大会制度、职工董事监事制度和厂务公开制度。

##### 1. 职工代表大会制度

职工代表大会制度是中国国有企业实行企业民主的最基本形式,是员工行使民主管理权力的机构,它由民主选举的员工代表组成。职工代表大会的工作机构是企业工会,具有审议权、同意权、否决权、决定权、监督权以及选举权等职权,具体包括:审议企业生产经营重大决策、审议通过企业重大改革方案、参与决定职工集体福利重大事项以及民主评议和推荐、选举企业领导干部等。

职工代表大会制度属于一种职工间接参与管理的形式,其参与的事项涉及企业经营管理的战略、策略、运行和福利等各个方面。

##### 2. 职工董事监事制度

中国的职工董事监事制度形成于20世纪90年代,目前正处于起步和建设阶段。董事会、监事会中的职工代表由公司职工通过职工代表大会民主选举产生,职工董事监事代表职工参加董事会监事会行使职权,享有与公司其他董事监事同等的权利,承担相应的义务。职工董事、职工监事要向公司职工代表大会负责,在董事会和监事会会议上,职工董事、职工监事按照职工代表大会的相关决定发表意见,定期向职工代表大会报告工作,接受职工代表大会的质询,同时,职工代表大会每年要对职工董事、职工监事履行职责情况进行民主评议,对民主评议不称职的予以罢免。

##### 3. 厂务公开制度

厂务公开制度是企业向本企业职工公开企业的重大决策、企业生产经营的重大事项、涉及职工切身利益和企业廉政建设的事项,接受职工监督的民众参与和民主管理制度。实行厂务公开制度的目的是给予职工知情权,职工知



情权是职工民主参与和民主管理的前提条件,没有知情权就没有参与权和管理权。

#### 4. 目前中国员工发言权实现形式的主要问题

目前中国员工发言权实现的形式都是集体的、间接参与的集体发言权形式,由于集体发言权实现的前提条件是工会具有独立于雇主和政府的独立地位,以及能代表员工利益权利的功能,然而在当今中国,工会不具有独立性和代表性,这是目前中国员工发言权实现形式的主要问题。没有独立性和代表性的工会,员工的发言权的实现就只能流于形式。

#### (二) 基于工会的集体发言权在中国不具备现实条件

当今中国企业员工发言权是采取集体的形式还是采取个体的形式来实现比较切实可行,这是中国员工民主参与的一个重要课题。当今中国员工发言权的实现形式不适合采取代表的间接的员工参与形式,基于工会的集体发言权在中国不具备现实条件,主要有三方面原因:

1. 集体发言权实现的前提条件是工会具有独立于雇主和政府的独立地位,以及能代表员工的利益和权利的功能,然而在当今中国,工会不具有独立性和代表性。

中国工会不具有独立性主要体现在两方面:一是工会不能独立于雇主,在很多企业,特别是国有企业,工会组织隶属于企业,是企业中的一个职能部门,工会的经费也是由企业提供,工会的领导者(工会主席)一般都是由企业管理者兼任的;二是工会不能独立于政府和党派,虽然中国工会按照《工会法》第四条规定“依照工会章程独立自主地开展工作的”,但在实际工作中,中国工会作为中国共产党领导下的群众组织,工会干部由党的组织部门考核推荐后选举产生,部分经费和地方专职工会干部的工资由财政补助,干部参照公务员待遇,工会工作的首要任务是严格执行党的方针路线。

中国工会不具有代表性表现在三个方面:一是中国员工没有自由结社权和自由团结权,不能自由组建工会,企业的工会只是企业的一个职能部门,代表的是企业的利益和政府党组织在企业的任务要求;二是工会的功能仍然是延续计划经济时期的政治职能和福利功能,其职能没有随着市场经济的深化而进行相应的变革;三是工会追求的目标不在于雇员方,工会不能真正代表雇员的利益,当企业目标和职工目标发生冲突时,工会组织往往偏向于企业的目标。同时,工会也倾向于通过内部协调雇员与管理方的利益分歧,而不是代表雇员与管理方进行谈判。

2. 目前中国不具备推行集体谈判的条件,集体发言权的基本形式是集体谈判,然而要在中国推行集体谈判(或集体协商),必须先解决两个前提条件:一是确立工会的独立主体地位。然而由于现行的体制原因,中国现有的工会缺乏主体地位,不能真正代表雇员与雇主进行集体谈判或集体协商,同时由于目前中国实行的是强制入会制、单一工会制(全国就一个工会,即中华工会,各级党政工会和各企业工会都是中华工会的会员),禁止雇员自由组建工会,在实务上政党力量介入较深,工会的自主性非常有限;二是确立员工的罢工权及其相应的罢工保

护权。然而目前中国还没有罢工立法,没有罢工法,也没有罢工保护法。缺乏这两个前提条件,集体谈判就无法推行,当今在中国开展集体谈判还不具备现实条件,个体直接参与的员工介入更适合当今中国企业员工发言权的实现方式。

3.从20世纪90年代以来,在经济全球化的影响下,世界雇佣形势发生了巨大的变化,劳动关系领域也出现了很多新问题。传统的劳动关系调整方式已经无法适应现实劳动关系调整的需要。在雇佣关系研究领域出现了用人力资源管理取代劳动关系的倾向,人力资源管理术语在描述整个雇佣关系研究的领域中已经占据了主导地位,员工介入取代员工参与也是这一变化的表现之一,因为员工介入的内容实质就是一系列基于个体的人力资源策略的一个组成部分,如绩效和薪酬管理。<sup>[17]</sup>

### (三)个体发言权是中国企业员工发言权实现方式的未来发展方向

集体发言权在中国不具备现实条件,那么个体发言权是否在中国目前和未来具备了实现的条件呢?回答只能是相对的,相对集体发言权来说,个体发言权更具有可行性,也是未来的中国员工发言权实现形式的发展趋势,主要理由有:

1.中国目前正在进行产业升级和产业结构转型,传统的以制造业为主的第二产业正向以服务业为主的第三产业转型,以农民工为主体的第二产业的员工队伍在锐减,而以第三产业为代表的知识性员工在增加,知识性员工为主体的员工队伍更注重与雇主的个体沟通,也更有能力通过个体参与企业的权利分享。

2.人力资源管理手段在处理员工关系问题正发挥主导地位。从20世纪90年代以来,人力资源管理在中国获得了巨大的发展,为了提高员工的忠诚度和工作绩效,管理方也在逐渐放弃传统的管理方法,逐渐采用进步的 and 人性化的管理策略,特别是在高科技企业,这些策略更为普遍,人力资源管理手段在处理员工关系问题上正发挥主导地位。

3.管理方也正在努力缓和劳资矛盾、让员工参加企业经营管理,比如企业广泛推行的员工持股计划,信息沟通分享计划。在企业层面的民主参与权,其实质是一种分享权,即分享信息、分享管理权、分享利润。<sup>[18]</sup>由于员工介入可以划分为三种类型:沟通介入、工作介入和财务介入,推行个体发言权实现形式的具体措施也可以从三个方面考虑:让员工介入企业的信息沟通、让员工介入企业的工作层次以及让员工分享企业的价值利润。

#### (1)让员工介入企业的信息沟通

知情权是员工实现发言权的前提条件之一,通过让员工介入企业的信息沟通中,可以让员工分享企业的信息和权力。

①开辟企业意见栏。企业可以在自己的内部网页上提供各部门各职位系列专门的电子意见栏,并且把意见栏设置在网页界面较明显的位置,供员工在上面发表个人意见及建议。

②开辟企业内部网论坛。设立自己的内部网论坛,每位员工可以根据论坛内不同的模块内容发表自己的意见和建议。



③设置企业内部网邮箱。企业可以设立自己的内部网邮箱,以每位员工的英文名和中文名首字母加“@.com”后缀组成电子邮件地址,只要知道任何一位同事的名字或者是工号,就可以对其进行搜索,获得其电子邮件地址向其发送邮件,这样直接无阻的通道,使得员工表达自己看法得到很大程度保障,在很大程度上也提高了工作效率,增进企业内部信息沟通和协同办公的能力。当员工离职后,该电子邮件地址会被系统自动删除,这保护了员工的联系资料的安全性。

④设立企业管理层沟通会。管理层可以不定时召开沟通会,及时了解员工的想法,同时也及时让员工了解企业的动态和发展策略,这有利于员工建言献策,为企业提供好的建议。

## (2)让员工介入企业工作层次

通过企业工作流程再设计让员工获得更多更广泛地参与企业的管理权,工作再设计可以采取工作丰富化、工作扩大化和工作轮换等措施。

①工作丰富化。工作丰富化是将组织中不属于同一纵向的工作合并成一个职位,赋予员工更多的工作自主权和自由度,同时承担更多的责任,通过让员工更加完整、更加有责任心的去进行工作,使员工得到工作本身的激励和成就感。

②工作扩大化。工作扩大化是将横向的(同一层次的)不同工作合并成一个职位,以提高工作的多样性,扩大了工作范围,增加了所设工作岗位的工作内容,给员工增加了工作种类和工作强度,提高员工的工作满意度和改善了工作质量,可以克服专业化过强,工作多样性不足的局限。

③工作轮换。工作轮换是指员工在组织中定期调换岗位,工作轮换可以丰富员工的工作活动内容,减少工作中的枯燥感,提高员工的积极性;同时扩大员工所掌握的技能范围,发展多方面的职业技能,使员工能更好地适应环境的变化。

④设计团队作为工作单元。在长期的工业社会,企业都是以部门作为工作单元,在当今,可以以项目或产品线为基础建立团队工作单元。团队工作单元可以丰富员工的工作内容,员工拥有更多的自主权,也同时承担更多的责任。

## (3)让员工分享企业的价值利润

分享企业的价值利润是员工直接参与管理形式之一。

### ①实施员工持股计划

员工持股计划(Employee Stock Ownership Plans, ESOP)是让雇员参与分享企业利润,按一定比例让员工持有企业的股份。让雇员参与分享企业利润,也是企业经济民主的一种形式,从资本意义上说,员工持有企业的股权股份,使企业的产权多样化了,也就意味着员工也是企业的资本所有者,是企业的股东,劳资的界限变得模糊,劳动异化的矛盾也就能得到一定的缓和。

### ②实施绩效工资计划

绩效工资计划就是将雇员所得报酬的一定比例与企业绩效相联系,每年根据企业的绩效,把企业的一部分利润作为员工的绩效工资按一定比例分配给员工。

### ③ 实施奖励计划

奖励计划就是在员工固定工资和绩效工资以外,根据每个员工的业绩差异进行额外的奖励,业绩高的员工奖励也越多。

## 四、结论与讨论

最近二三十年,由于中国劳资冲突和劳资矛盾成为一个突出和热点的社会问题,学者、政府和社会各界大多建议中国学习西方的集体谈判制、集体协商,诸如“建立集体协商制或完善职工代表大会制”的主题充斥文献,2015年3月21日中共中央国务院发布的《关于构建和谐劳动关系的意见》中,也明确提出“推行集体协商”和“完善以职工代表大会为基本形式的企业民主管理制度”。过去我们一直囿于学习西方的集体发言权,囿于如何根据中国的国情,建立适合中国国情的集体发言权(集体民主参与权)。

然而通过本文的研究,我们发现从二战后在西方国家企业发展和流行的员工集体发言权到20世纪80年代却逐渐衰落,也已经不适合当今的时代要求了,取而代之的是个体发言权得到发展,成了当今西方国家企业员工发言权实现的主要形式。中国企业员工的发言权是否要经历一个从集体发言权到个体发言权的转型过程,对这个问题我们的回答是否定的,中国企业员工的发言权所面临的时代背景和国情有异于西方国家,基于工会的集体发言权在中国不具备历史和现实条件,个体发言权才是中国企业员工发言权实现方式的未来发展方向。

如何建立中国情景下企业员工个体发言权的实现形式,诸如个体发言权实现的法律制度构建、机制建设等问题是未来中国员工个体发言权主题后续的重要课题。需要进行大量的理论和实证研究。

### 注释:

〔1〕〔18〕常凯:《劳权论》,中国社会劳动保障出版社,2005年,第307、308页。

〔2〕程延园:《员工关系管理》,复旦大学出版社,2008年,第137页。

〔3〕〔4〕〔14〕〔16〕约翰·W·巴德(John W. Budd):《人性化雇佣关系——效率、公平与发言权之间的平衡》,解格先、马振英译,北京大学出版社,2007年,第11、11、216、41页。

〔5〕Hyman, J. and Mason, B., *Managing employee involvement and participation*. London, Sage, 1995, p.21.

〔6〕〔7〕〔10〕〔17〕〔英〕菲利普·李维斯等:《雇员关系:解析雇佣关系》,高嘉勇等译,东北财经大学出版社,2005年,第197、210、202—203、201页。

〔8〕Kessler and Bayliss, *Contemporary british industrial relations*(3rd edn), Basingstoke, macmilan, 1998, p.125.

〔9〕程延园:《员工关系管理》,复旦大学出版社,2008年,第136—137页。

〔11〕〔12〕李琪编:《产业关系概论》,中国劳动社会保障出版社,2008年,第234、235页。

〔13〕刘军:《试论西方产业民主》,《国外社会科学》2007年第6期,第6页。

〔15〕Leo Troy, *Beyond unions and collective bargaining*, Armonk, N.Y.: M.E. Sharpe, 1999, p.135.

〔责任编辑:陶然〕