



湖南省哲学社会科学成果出版资助作品

WORKS FUNDED BY SOCIAL SCIENCE FUNDS
OF HUNAN PROVINCE

中外企业劳动关系 比较研究

袁 凌 黄新萍 肖石英 著

湖南省哲学社会科学成果出版资助作品

WORKS FUNDED BY SOCIAL SCIENCE FUNDS
OF HUNAN PROVINCE

中外企业劳动关系 比较研究

袁 凌 黄新萍 肖石英 著

本作品中文简体版权由湖南人民出版社所有。

未经许可，不得翻印。

图书在版编目（CIP）数据

中外企业劳动关系比较研究 / 袁凌，黄新萍，肖石英著. —长沙：湖南人民出版社，2014.10

ISBN 978-7-5561-0429-1

I. ①中… II. ①袁… ②黄… ③肖… III. ①企业—劳动关系—对比研究—中国、国外 IV. ①F279.23 ②F279.1

中国版本图书馆CIP数据核字（2014）第209406号

中外企业劳动关系比较研究

著 者 袁 凌 黄新萍 肖石英

责任编辑 彭富强

装帧设计 杨发凯

出版发行 湖南人民出版社 [<http://www.hnppp.com>]

地 址 长沙市营盘东路3号

邮 编 410005

印 刷 长沙宇航印刷有限公司

版 次 2015年2月第1版

2015年2月第1次印刷

开 本 710 × 1000 1/16

印 张 23

字 数 350千字

书 号 ISBN 978-7-5561-0429-1

定 价 54.00元

营销电话：0731-82683348 （如发现印装质量问题请与出版社调换）

内 | 容 | 简 | 介

近年来,企业劳动关系对于中国企业和社会经济发展的影响日益显著,吸引了中国许多理论研究者,尤其是经济学和管理学的研究者对其理论进行研究,并取得了大量研究成果。尽管如此,中国企业劳动关系理论研究总体上仍处于起步阶段,而国外的企业劳动关系理论研究已经有一百多年的发展历史,其理论体系相对比较成熟。为了客观地了解国外企业劳动关系理论研究与管理实践,科学地借鉴国外学者对企业劳动关系理论研究的最新成果,从而推动中国企业劳动关系理论的研究,《中外企业劳动关系比较研究》应运而生。该书运用比较分析的方法,在劳动关系理论研究的一般框架下,从企业劳动关系的本质与形式、企业劳动关系的演变与发展、企业劳动关系的理论与模式、企业劳动关系建立、企业劳动关系运行、企业劳动关系评价、企业劳动关系协调、企业劳动关系管理以及企业劳动关系研究的最新进展等方面进行了深入、系统的研究和比较分析,探讨中外企业劳动关系理论与管理实践的差异,并结合中国企业劳动关系管理的实践,提出了构建企业和谐劳动关系的政策建议和管理措施。

目 录

第 1 章 企业劳动关系研究概述 / 001

1.1 劳动问题与劳动关系 / 001

1.1.1 劳动问题的出现 / 001

1.1.2 劳动关系的发展 / 003

1.2 企业劳动关系的研究内容 / 005

1.2.1 研究对象的界定 / 005

1.2.2 研究内容的构成 / 009

1.3 企业劳动关系的学科基础 / 012

1.3.1 劳动关系学科的形成 / 012

1.3.2 劳动关系学科在中国 / 018

1.3.3 企业劳动关系研究的相关学科 / 022

1.4 企业劳动关系的研究方法 / 025

1.4.1 理论方法 / 025

1.4.2 学术方法 / 028

1.4.3 技术方法 / 029

1.5 框架体系与研究特色 / 030

1.5.1 框架体系 / 030

1.5.2 研究特色 / 031

第2章 企业劳动关系本质与形式 / 033

2.1 企业劳动关系内涵 / 033

2.1.1 外国学者对企业劳动关系的认识 / 033

2.1.2 中国学者对企业劳动关系的认识 / 038

2.1.3 中外学者对企业劳动关系认识的

比较分析 / 040

2.2 企业劳动关系本质 / 042

2.2.1 外国学者对企业劳动关系本质的认识 / 042

2.2.2 中国学者对企业劳动关系本质的认识 / 044

2.2.3 中外学者对企业劳动关系本质认识的

比较分析 / 046

2.3 企业劳动关系表现形式 / 047

2.3.1 外国企业劳动关系的表现形式 / 047

2.3.2 中国企业劳动关系的表现形式 / 054

2.3.3 中外企业劳动关系表现形式的

比较分析 / 057

第3章 企业劳动关系演变与发展 / 059

3.1 企业劳动关系的历史变迁 / 059

3.1.1 外国企业劳动关系的历史变迁 / 059

3.1.2 中国企业劳动关系的历史变迁 / 066

3.1.3 中外企业劳动关系历史变迁的

比较分析 / 073

3.2 企业劳动关系的基本特征 / 075

3.2.1 外国企业劳动关系的基本特征 / 075

3.2.2 中国企业劳动关系的基本特征 / 081

3.2.3 中外企业劳动关系基本特征的

比较分析 / 087

3.3 企业劳动关系的发展趋势 / 089

3.3.1 外国企业劳动关系的发展趋势 / 089

3.3.2 中国企业劳动关系的发展趋势 / 093

3.3.3 中外企业劳动关系发展趋势的

比较分析 / 096

第4章 企业劳动关系理论与模式 / 99

4.1 企业劳动关系理论 / 99

4.1.1 外国企业劳动关系理论 / 100

4.1.2 中国企业劳动关系理论 / 110

4.1.3 中外企业劳动关系理论的

比较分析 / 116

4.2 企业劳动关系模式 / 118

4.2.1 外国企业劳动关系模式 / 118

- 4.2.2 中国企业劳动关系模式 / 129
- 4.2.3 中外企业劳动关系模式的比较分析 / 135

第5章 企业劳动关系建立 / 139

- 5.1 企业劳动关系建立主体 / 139
 - 5.1.1 外国企业劳动关系建立主体 / 140
 - 5.1.2 中国企业劳动关系建立主体 / 146
 - 5.1.3 中外企业劳动关系建立主体的比较分析 / 151
- 5.2 企业劳动关系建立方式 / 155
 - 5.2.1 外国企业劳动关系建立方式 / 155
 - 5.2.2 中国企业劳动关系建立方式 / 161
 - 5.2.3 中外企业劳动关系建立方式的比较分析 / 167
- 5.3 企业劳动关系建立时间确定 / 170
 - 5.3.1 外国企业劳动关系建立时间的确定 / 170
 - 5.3.2 中国企业劳动关系建立时间的确定 / 170
 - 5.3.3 中外企业劳动关系建立时间确定的比较分析 / 171

第6章 企业劳动关系运行 / 173

- 6.1 企业劳动关系运行环境 / 173
 - 6.1.1 外国企业劳动关系运行的环境 / 174
 - 6.1.2 中国企业劳动关系运行的环境 / 183

6.1.3 中外企业劳动关系运行环境的比较分析 / 188

6.2 企业劳动关系运行形态 / 191

6.2.1 外国企业劳动关系的运行形态 / 191

6.2.2 中国企业劳动关系的运行形态 / 197

6.2.3 中外企业劳动关系运行形态的
比较分析 / 203

第7章 企业劳动关系评价 / 206

7.1 企业劳动关系评价方法 / 206

7.1.1 外国企业劳动关系评价方法 / 207

7.1.2 中国企业劳动关系评价方法 / 210

7.1.3 中外企业劳动关系评价方法的比较分析 / 214

7.2 企业劳动关系评价指标 / 216

7.2.1 外国企业劳动关系评价指标 / 216

7.2.2 中国企业劳动关系评价指标 / 222

7.2.3 中外企业劳动关系评价指标的
比较分析 / 228

7.3 企业劳动关系评价结果应用 / 229

7.3.1 外国企业劳动关系评价结果的应用 / 229

7.3.2 中国企业劳动关系评价结果的应用 / 233

7.3.3 中外企业劳动关系评价结果应用的比较
分析 / 236

第8章 企业劳动关系协调 / 238

8.1 企业劳动关系协调手段 / 238

8.1.1 外国企业劳动关系协调手段 / 239

8.1.2 中国企业劳动关系协调手段 / 251

8.1.3 中外企业劳动关系协调手段的
比较分析 / 260

8.2 企业劳动关系协调机制 / 262

8.2.1 外国企业劳动关系协调机制 / 263

8.2.2 中国企业劳动关系协调机制 / 269

8.2.3 中外企业劳动关系协调机制的
比较分析 / 273

第9章 企业劳动关系管理 / 275

9.1 企业用工管理 / 275

9.1.1 外国企业用工管理 / 275

9.1.2 中国企业用工管理 / 280

9.1.3 中外企业用工管理的比较分析 / 282

9.2 劳动标准管理 / 284

9.2.1 外国企业劳动标准管理 / 285

9.2.2 中国企业劳动标准管理 / 288

9.2.3 中外企业劳动标准管理的
比较分析 / 289

- 9.3 社会保险管理 / 292
 - 9.3.1 外国企业社会保险管理 / 293
 - 9.3.2 中国企业社会保险管理 / 299
 - 9.3.3 中外企业社会保险管理的比较分析 / 304
- 9.4 劳动争议管理 / 306
 - 9.4.1 外国企业劳动争议管理 / 306
 - 9.4.2 中国企业劳动争议管理 / 309
 - 9.4.3 中外企业劳动争议管理的比较分析 / 316

第10章 企业劳动关系研究的新进展 / 318

- 10.1 研究内容与方法的新进展 / 318
 - 10.1.1 研究内容的扩展 / 318
 - 10.1.2 研究方法的延伸 / 334
- 10.2 研究视角与范式的新进展 / 337
 - 10.2.1 研究视角的转移 / 338
 - 10.2.2 研究范式的变化 / 340
- 10.3 现代企业劳动关系研究的新话题 / 342
 - 10.3.1 员工参与 / 342
 - 10.3.2 个体谈判 / 343
 - 10.3.3 召唤中 / 344
 - 10.3.4 企业社会责任 / 344
 - 10.3.5 民间社会组织和社会活动组织 / 345
 - 10.3.6 非标准劳动关系 / 346

10.3.7 特殊类型企业劳动关系 / 347

10.3.8 职场欺凌 / 349

10.3.9 医疗保健不公 / 349

后记 / 351

第 1 章

企业劳动关系研究概述

劳动关系，在不同的国别制度和文化背景下，又称产业关系、雇佣关系、劳资关系、劳使关系、员工关系等等。这些概念的侧重点不一，但本质上都是指劳动力所有者与劳动力使用者在劳动过程中的经济利益关系，因而在本书中统一称作劳动关系。作为绪论，本章就劳动问题的出现，劳动关系的发展，劳动关系研究的对象，企业劳动关系的内涵、研究对象和研究内容，企业劳动关系的学科基础，企业劳动关系的研究方法和本书的框架体系与特色作一概述。

1.1 劳动问题与劳动关系

1.1.1 劳动问题的出现

19 世纪后半期到 20 世纪初叶，尤其是第一次世界大战以后，伴随着资本主义经济的早期发展，产业工人和资本家之间的矛盾日益深化。这个时期，劳资矛盾尖锐，劳动问题成为影响经济生活的一个重大因素。劳动制度、工资制度是否合理，以及劳动条件是否人道等等，成为学者们研究的重要课题。美国劳动经济学家摩尔根（Morgan，1984）指出，伴随工业化进程，先是出现了若干劳动关系问题（工资、工时、工作条件），后来

甚至出现了劳动者生活无保障现象^①。所谓劳动问题是指在这种时代背景下劳资双方就生产控制权和收入分配权展开的斗争以及这种斗争所引起的冲突。劳动问题产生的原因可以归纳为以下三个方面^②：

第一，大规模的、资本密集型的、官僚机构式的企业组织的出现。从1870年到1920年，美国工业部门发生了重大变化，表现在大多数产业里从事制造业的工厂的平均雇工人数成倍增长。与此同时，生产过程也发生了重大变化，表现在机器取代了手工工具，半熟练和非熟练的操作工及流水线工人代替了有技艺的工匠，标准件和相互替换件取代了特制件。最后，经济组织中的公司形式越来越普遍，出现了工薪管理层。这些变化和发展拉大了雇主和工人之间在物质条件和社会地位上的差距，从而使各种劳动问题与劳资冲突发生的概率大大增加。

第二，货币工资的下调压力加大和劳动条件的不断恶化。这与19世纪后30年里劳动力市场上的周期性的失业浪潮紧密相关。劳工的大量失业与当时劳动力市场供给需求的状况有关。一方面因为经济本身的不景气导致劳动力市场对劳工需求不足；另一方面各国兴起了移民潮，特别是从欧陆各国移往新大陆美国的移民更是数量惊人，造成劳动供给量增加。特别是这些新移民有许多是无技术的工人，他们在规模生产结构下被更进一步地压低工资水平，雇主总是千方百计地削减工资，加速生产节奏，取消劳保和安全措施。由此引起的社会对立更因两极分化和收入、财富分配不均而加剧，社会秩序更加混乱，劳动问题成为影响整个问题。

第三，来自企业内管理者或雇主对于劳工随心所欲的制裁、非系统化的而且独断专行的人事管理手段。这也就是马克思等人在19世纪对于企业内的管理结构的观察，雇主通常将员工视为资产的一部分，如同雇主投资的机器生产设备、厂房、土地一般，是可以随时丢弃的。而雇主的生产要素的重心在于如何以最少的成本创造出最大的产出。在这样的心态下，所

① [美] 摩尔根 C A. 劳动经济学. 北京：工人出版社，1984.

② 王一江，孔繁敏. 现代企业中的人力资源管理. 上海：上海人民出版社，1998.

谓的人事部门或管理规章在当时的企业内是不存在的,管理者将所有雇佣、薪资、解雇、升迁及工作量之决定的任务授权给现场的工头,他的工作并非协助劳工如何熟悉工作环境进而熟练其技术,而是想尽方法如何快速地淘汰员工,找到新的更廉价的替代者。

1.1.2 劳动关系的发展

就马克思主义经典理论而言,劳动关系是指生产关系中直接与劳动相关的那部分社会关系,是建立在人与物(自然)的关系的基础上的,人们在社会劳动过程中相互之间必然产生的社会生产关系。按照这一观点,自从人类社会有了物质生产过程,就存在劳动关系。人类社会经历了不同的社会制度和历史阶段,与之相适应的劳动关系也经历了不同的发展阶段。而现代劳动关系,主要是指工业化大生产以后劳动者与劳动力使用者在实现劳动过程中所结成的社会经济利益关系,其实质是劳动与资本的关系。这种关系发展到资本主义社会才成为一种普遍现象。

资本主义社会的劳动关系是指提供“劳动力商品”的雇佣工人与“生产手段的所有者”资本家以及经营者之间的关系。劳动关系的具体表现形式,因劳动关系在不同的发展阶段时劳资双方在劳动力市场上的力量对比关系不同而不同。从劳资冲突与斗争的角度分析,英美等西方国家的劳动关系在其二百多年的发展历程大致可归纳为以下四个阶段^①:

第一个阶段,劳动关系表现为单个的资本家和单个工人之间的关系,即原始的从属的劳动关系。在这一阶段,历史性地产生了大批的、经常的“产业后备军”。在劳动力市场上,由于劳动力供给过剩,工人处于极其不利的地位。相反,资本家则取得了社会的“统治阶级”的地位,以专制、蛮横的态度对待工人。这就是劳动从属于资本的原始劳动关系。工人不仅分散而且互相竞争,拥挤在资本家的指挥棒下,在极其恶劣的条件下劳动,这时的工人反抗,仅是采取怠工、离职等个人的非正式的形式。

① [日] 万成博, 杉正孝. 产业社会学. 杭州: 浙江人民出版社, 1986.

第二个阶段，劳动关系表现为单个的资本家与组织起来的工人之间的关系，即从个别到集体的劳动关系。工人们组织的工会，制止了工人在劳动力市场上的相互竞争，也就是说，它垄断了劳动力商品的供给，并希望由此而增加工人的收入。工人通过由工会发起的有组织的罢工等一系列手段，加强了同资本家的斗争。相应的，资本家也通过制定“团结禁止法”、对单个工会的瓦解破坏以及后来的“温情主义”管理等措施，来对抗工人组织。

第三个阶段，劳动关系表现为资本家的组织和工人组织之间的关系，即从集体到社会的劳动关系。在孤立的资本家对抗组织起来的工人的时候，工会的要求和各种政策一般都能得以实现，但随着资本家组织的发展，就变得不那么容易了。资本家组织的发展，一方面是为了对付工人组织，另一方面也是由于产业结构的变化、资本积累和垄断发展的需要。由于资本家组织和个人组织的发展，他们之间的对立和斗争渐渐具有普遍的重大的社会意义和政治意义。

第四个阶段，劳动关系表现为劳动者及其组织（就业群体）、雇主及其组织（用工群体）和政府及其组织（劳动关系的协调者）三方之间的关系，即社会劳动关系。社会劳动关系最重要的特征，就是政府作为一个主体介入其中，形成以工会为代表的劳方、以雇主组织为代表的资方以及政府的三方关系，也就是所谓的产业关系（Industrial Relations）。社会劳动关系涵盖整个社会层面，通常是指一个组织或产业（Organizational Context）、一个国家或地区（National Context）、甚至国际范围内（Global Context）的劳动关系，所涉及的不仅仅是劳资双方的经济利益，而且涉及更广泛的社会关系和社会利益。

从相对狭义的观点，按照构成形态，劳动关系可以简单地划分为个别劳动关系和集体劳动关系两种类型。国外劳动关系的发展经历了从“个别劳动关系——集体劳动关系——个别劳动关系”三个阶段。与初始阶段劳动者个人与其雇佣者（个人或组织）以劳动合同约定双方的权利和义务的

个别劳动关系不同,现阶段的个别劳动关系是源于经济全球化发展,劳动关系趋于个体化和弹性化,越来越多的学者开始关注工作场所、员工参与、非标准劳动关系、移民工、人力资源管理等话题。这种变化背后反映的是劳动关系的转型,即国外资本主义国家正在逐渐从集体劳动关系转向个别劳动关系。

新中国成立以来,中国的劳动关系,可以简单地划分为计划经济时期的劳动行政关系和市场经济时期的劳动关系。现阶段,中国仍然以初始阶段的个别劳动关系为主。然而,近年来,在经济全球化背景下,中国面临着与国外发达资本主义国家同步发展个别劳动关系的任务。同时,伴随集体停工事情的出现和增长,中国又面临着充分发展集体劳动关系的任务。

总之,在劳动关系发展的不同阶段,劳动关系的表现形式和劳动关系主体双方矛盾的主要解决手段各不相同。劳资双方总是随着具体情况的变化而不断改变自己的策略,以尽量争取在劳动力市场上处于有利的地位。在当今经济全球化的时代下,劳动问题已经从国内问题演变成为跨国性的问题。劳动问题不加以解决,不但影响劳资双方、家属、社区和一个国家,也会波及全球政治、社会的安定与经济的发展,所以劳动关系的问题日益引起全世界的普遍重视。

1.2 企业劳动关系的研究内容

1.2.1 研究对象的界定

劳动关系的研究对象是劳动关系的存在及其运行,这是学界普遍认同的观点^①。以往有关劳动关系问题的研究,着眼点多集中在有关劳动关系的主体、劳动关系的运行与协调机制、引发劳动关系变化的社会条件等方面。近年来,一些专家和学者对劳动关系的研究日趋深入,并注重理论的

① 常凯. 劳动关系学. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2005.