



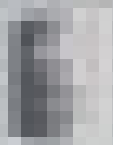
全国高等学校劳动与社会保障专业新编系列教材

产业关系概论

李琪 编著



中国劳动社会保障出版社



中国社会科学出版社

产业关系概论

王健 著

中国社会科学出版社

全国高等学校劳动与社会保障专业新编系列教材

产业关系概论

李琪 编著

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

产业关系概论/李琪编著. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2008

全国高等学校劳动与社会保障专业新编系列教材

ISBN 978-7-5045-7146-5

I. 产… II. 李… III. 产业-经济关系-高等学校-教材 IV. F062.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 099269 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: 张梦欣

*

世界知识印刷厂印刷装订 新华书店经销

787毫米×960毫米 16开本 20.75印张 356千字

2008年7月第1版 2008年7月第1次印刷

定价: 30.00元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

全国高等学校劳动与社会保障 专业新编系列教材编委会

主任 文 魁 首都经济贸易大学校长, 教授, 博士生导师
副主任 杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院院长, 教授, 博士生导师

编 委 (以姓氏笔画为序)

尹庆双 西南财经大学行政与公共管理学院院长, 教授, 博士生导师
邓大松 武汉大学社会保障研究中心主任, 教授, 博士生导师
石美遐 北京交通大学经济管理学院教授
刘家岷 北京物资学院劳动人事系主任, 教授
吕学静 首都经济贸易大学劳动经济学院教授, 博士生导师
宋奇成 重庆工学院经贸学院院长, 教授
杨俊青 山西财经大学工商管理学院院长, 教授
杨燕绥 清华大学公共管理学院教授, 博士
张 琪 首都经济贸易大学劳动经济学院副院长, 教授
李永杰 华南师范大学副校长, 教授, 博士生导师
沈琴琴 中国劳动关系学院副院长, 教授, 博士
郑功成 中国人民大学劳动人事学院教授, 博士生导师
赵 曼 中南财经政法大学公共管理学院院长, 教授, 博士生导师
侯晓虹 河南财经学院劳动人事系教授
姚先国 浙江大学公共管理学院院长, 教授, 博士生导师
袁志刚 复旦大学经济学院院长, 教授, 博士生导师
常 凯 中国人民大学劳动人事学院教授, 博士生导师
董克用 中国人民大学公共管理学院院长, 教授, 博士生导师
曾湘泉 中国人民大学劳动人事学院院长, 教授, 博士生导师
穆怀忠 辽宁大学副校长, 教授, 博士生导师

内 容 提 要

本书是一本系统介绍产业关系的教科书，读者对象主要为有关学科的本科生与研究生，也包括对产业关系有兴趣的各界人士。本书在引用大量中外文献的基础上，介绍了产业关系的基本概念、基本知识、基本研究方法和基本状况。本书用通俗的语言，简要描述了产业关系二百余年的发展历史，介绍了产业关系学领域的主要研究方式和理论，概括了产业关系系统的构成要素。全书共十章，涉及四个方面的内容：第一部分介绍产业关系的发展历史、基本研究方法和一些重要理论；第二部分介绍产业关系三个主体（雇员与工会、雇主与雇主组织、政府）的基本概念；第三部分介绍产业关系规范和调整机制，包括集体谈判、劳资争议与处理、雇员参与、雇佣合同与解雇；第四部分介绍世界经济一体化对产业关系的影响。为读者阅读便利和对产业关系的深入研究所需，本书正文之后附有参考文献。

序

自标志着中国劳动体制改革发轫的 1986 年劳动合同制度全面推行，至今中国劳动力市场建设已经走过了近二十年的历程。这期间，我国的劳动力配置制度、劳动关系体系、劳动者的激励模式等诸多方面发生了历史性的变革，与计划经济体制相匹配的单位制度、身份制度、粮食关系制度等逐步瓦解消融，规范劳动力市场秩序的制度体系逐渐建立。在劳动力市场建设进程中，市场主体自主选择权的加强和激励模式变革（带来的配置效率和劳动力市场效率的增加）为整体改革的推进提供了有力的人力和物质支撑。

同时，我们也发现，与其他产品和要素市场相比，劳动力市场化进程相对滞后。中央经济工作会议提出着力推进经济体制改革，建立健全全面协调可持续发展的制度保障，对劳动力市场的一体化建设和建立逐步改变城乡二元结构的机制提出了新的要求。在市场化进程中，劳动者在获取择业自主权的同时，也承受着市场所必然带来的风险和压力，从而经历了环境上、经济上、心理上多方面的变化历程。劳动力市场的一体化、规范化和市场化还有很长的路要走。更好地配置人力资源，对劳动者有效地激励，并使劳动者适应市场，需要我们以劳动学科体系为理论基础的各方面的队伍做大量的工作。

针对劳动者的工作体现在三个大方面，或者说，劳动学科体系的实践层面可以分化为三大系列的任务：企业通过吸纳、激励、使用劳动者，促进自身的发展；政府和社会促进劳动者在适当的规则中开展市场性平等竞争，规范企业行为，并通过各种直接和间接的方式来调节劳动者的适应性；政府对劳动力市场上的弱势群体加以保障，并帮助劳动者抵御风险。这就如同组织一场运动会，不但要有科学可行的游戏规则和公正的裁判，还要有对运动员足够的激励，以及有扶助受伤者、调解纠纷的人员和制度。

对我国现阶段的国情而言，这三方面的工作具有尤为重要的意义。随着经济全球化进程的加快和知识经济时代的到来，人力资源已逐渐超越物质资源、金融资源而成为核心资源，特别是在中国加入世贸组织后，人才争夺日趋激烈，这使得我国的人力资源开发与管理面临着越来越严峻的挑战。人力资源管理专业的建设和发展将在未来相当长的一段时间内对企业和社会发展发挥重要的作用；而在我国经济转轨的过程中要求社会保障在降低劳动力市场风险，保护弱势群体等方面发挥更加积极的作用；同时，劳动力市场上还要有专业的政府和非政府组织来帮助个人、家庭、群体和社会发挥潜能，调整关系或预防因人与人或人与环境所引起的各种社会问题，社会工作者成为社会进步的助推剂和劳动力市场顺利运行的润滑剂。

然而，这三个方面目前都面临着人员数量不足、总体水平不高的问题，制约着我国劳动力市场的建设。因而，为了我国市场经济体制的完善和各市场化进程的和谐发展，需要人数众多的高素质的人才队伍充实到各项工作中去。我们以劳动学科体系为中心的适用于经济管理类大学本科（部分教材也适用于研究生）教学的三个系列——劳动与社会保障系列、人力资源管理系列、社会工作系列——的教材就是在这样的背景下产生的，经过一年多的酝酿、筹备和策划，终于能够呈现在广大读者面前。

希望这三套系列教材能为我国大学人力资源管理、劳动与社会保障、社会工作等专业以及相关专业方向的发展，能为上述专业领域工作人员专业素质的提高，能为我国劳动科学的发展，尽绵薄之力。真诚欢迎各界人士提出宝贵意见。

文 魁

前 言

产业关系是集体雇佣关系，这种产生于工业革命时代的关系已经有二百多年的历史，延续至今，已经成为社会关系中的一个重要的组成部分。中国在1840年鸦片战争之后出现了第一批产业工人，20世纪初产生了第一批工会，此后中国的产业关系进入了发展时期。至1958年，中国的产业关系具备了现代产业关系的雏形，以中华全国总工会为主体的工会力量，始终是工人的代表，并通过各种工业行动，维护和争取工人的权益。遗憾的是，由于军阀政府的压制、战争时期的政府管制以及中国农业社会的环境限制，中国始终未能建立起产业关系的三方主体结构，也没有一个以集体谈判与劳动法律为核心的产业关系规范调整机制。1958年，在全国范围内进行了社会主义改造运动，消灭了私有制和与之相关的雇佣关系，工会转型为经济建设的“动员机构”、企业管理者的“行政助手”和教育与培训职工的“学校”，至此，中国的产业关系消失了。

中国从1979年开始进行经济体制的改革，从1992年开始建立市场经济体制。时至今日，市场经济体制已经基本建立，国有企业的改革接近完成，私营企业已经成为国民经济的主要组成部分，工会也将维护职工权益作为首要职能。伴随经济体制的转型，计划经济中的政治化和行政化的劳动关系转变为市场经济中的雇佣关系。在雇佣关系形成之后，基于现代雇佣组织对劳动力雇用的一般原理，即雇佣劳动者的集中化与组织化，产业关系必然发生，这一点，中外并无二致。因此，中国产业关系的发展、关系主体的形成、规范机制的构建、调整制度的完善、产业关系的矛盾及其影响等将成为政府、工会和雇主都必须面对的问题。尽管在中国特定的政治环境、经济环境和社会环境中，解决上述问题的路径可能不同于产业关系发达国家所经历的过程，但是产业关系的问题是不可避免和不容回避的。在寻求具有中国特色的产业关系发展路径之前，应当对产业关系的基本概念、基本知识、

基本研究方法和基本状况有一个感性的认识，这正是本书写作的主要目的。

基于上述目的，本书以“产业关系概论”冠名，以产业关系的基本概念为主线，以产业关系的主要构成部分为内容，在国内外有关产业关系研究文献的基础上，对产业关系的发展历史、产业关系主体的基本构成、产业关系的规范机制作一概括性的介绍。作者将本书的写作框架设计为两个层次：第一个层次是介绍国外产业关系的基本状况，特别关注产业关系发达国家现行的产业关系调整制度；第二个层次是介绍中国产业关系的现实情况，特别关注产业关系规范机制的发展现状。全书共十章，基本结构分为四个部分：第一部分（第一、二章）介绍产业关系的发展历史和基本研究方法；第二部分（第三、四、五章）介绍产业关系主体的基本概念；第三部分（第六、七、八、九章）介绍产业关系规范和调整机制的基本知识；第四部分（第十章）介绍世界经济一体化对产业关系的影响（有关本书结构的介绍见第一章）。

本书在写作中参考引用了一些中外文献，作者认为，尽管这些文献在产业关系学丰硕的研究成果中所占比重甚微，但是文献中所包含的信息量已可揭示产业关系的发展过程与基本知识。另外，作者要强调的是，本书并非一部产业关系学的研究著作，书中有作者本人的分析但无本人的观点；有产业关系学的理论但无学术争论。本书是作者利用一年的业余时间完成的，其写作之艰辛自不待言，但因能力有限，书中纰漏在所难免，尚祈读者不吝赐教。

本书从酝酿、计划、写作到出版的整个过程并非我个人可以完成的，在此向那些对我个人和本书写作提供了真诚帮助的朋友表达我的诚挚谢意。

首先要感谢首都经济贸易大学杨河清教授，是杨教授为我提供了本书写作和出版的机会。在写作全程中，得到了杨教授的指导、帮助和鼓励。在本书的写作过程中，还得到中国人民大学劳动关系研究所所长常凯教授的诸多帮助。我与常教授相识于十四年前，蒙其不弃，一直在研究方面保持合作关系。在本书写作之初，常教授曾就写作提纲提出宝贵的意见，在写作所需文献方面，除了提供重要的线索之外，还提供其所著文献的电子版，在此，对杨教授和常教授的支持表示感谢。

本书引用了大量的国外文献，在对文献的理解和翻译中，得到了香港城市大学比尔·泰勒（Taylor, Bill）教授和凯瑟琳·卡尔尼（Kearney, Kathleen）女士的帮助。在本书的写作中，比尔对写作提纲提供了宝贵的意见，详细解答了我提出的问题，提供其个人收集的文献并允许我长期使用。凯瑟琳是我的一位美国朋友，精通汉语。为理解和翻译本书引用的那些晦涩的外国法律条款，我曾多次求助于她，每次都得到她的热心帮助。这里，还要感谢唐军、张思红夫妇，他们帮助我完成了本书写作所需的统计数据的计算。

李 琪

2008年4月

目 录

第一章 导论	(1)
第一节 产业关系的概念	(2)
第二节 产业关系的起源	(8)
第三节 产业关系学概论	(20)
本章小结	(35)
复习思考题	(36)
第二章 产业关系的研究方式及理论	(37)
第一节 产业关系研究的三个视角	(38)
第二节 产业关系研究的方式	(44)
第三节 产业关系系统理论及其发展	(54)
本章小结	(64)
复习思考题	(65)
第三章 雇员与工会	(67)
第一节 雇员与工会的基本概念	(68)

第二节 工会的组织与法律保障·····	(82)
第三节 中华全国总工会·····	(88)
本章小结·····	(102)
复习思考题·····	(103)
第四章 雇主与雇主组织·····	(105)
第一节 雇主与雇佣组织的概念·····	(106)
第二节 雇佣组织的管理·····	(111)
第三节 雇主组织·····	(121)
本章小结·····	(127)
复习思考题·····	(128)
第五章 政府·····	(129)
第一节 政府的角色·····	(130)
第二节 中国政府在劳动关系中的角色转型 ·····	(142)
第三节 中国政府在产业关系中的角色·····	(151)
本章小结·····	(157)
复习思考题·····	(157)
第六章 集体谈判·····	(159)
第一节 集体谈判的基本概念·····	(160)
第二节 集体谈判与集体合同条款·····	(172)
第三节 中国的集体合同制度·····	(185)
本章小结·····	(192)
复习思考题·····	(192)
第七章 劳资争议与处理·····	(193)
第一节 劳资争议与工业行动·····	(194)
第二节 第三方介入的劳资争议解决途径·····	(202)
第三节 中国的劳动争议及其处理·····	(212)

本章小结·····	(220)
复习思考题·····	(221)
第八章 雇员参与·····	(223)
第一节 雇员参与的基本理论·····	(224)
第二节 几种雇员参与项目·····	(232)
第三节 中国企业的职工民主管理制度·····	(238)
本章小结·····	(246)
复习思考题·····	(246)
第九章 雇佣合同与解除·····	(247)
第一节 雇佣合同与解除的基本概念·····	(248)
第二节 解雇与裁员·····	(256)
第三节 中国的劳动合同解除与裁员·····	(266)
本章小结·····	(272)
复习思考题·····	(273)
第十章 一体化与产业关系·····	(275)
第一节 一体化的基本概念及其社会影响·····	(276)
第二节 核心劳工标准与社会条款·····	(283)
第三节 工会运动的衰退与复兴·····	(287)
本章小结·····	(296)
复习思考题·····	(297)
参考文献·····	(298)

第一章

导论^①

学习目标

了解产业关系和产业关系学产生与发展的过程。理解雇佣关系与产业关系的特征与性质、奠定产业关系的三个基础。掌握产业关系的基本概念、产业关系的主体构成、产业关系的外部环境、产业关系学的研究目的与研究内容。

^① 本章部分内容取材于布鲁斯·考夫曼 (Kaufman, Bruce) 所著 *The Global Evolution of Industrial Relations-Events, Ideas and the IIRA* (2004. Geneva; International Labour Office) 一书中的第 1、2 章。特此注明。

一、产业关系的定义

产业关系的英文一词是“industrial relations”，所谓“产业”，原是指一个国家的工业部门，特别是制造业，但并不包括农业和畜牧业。随着社会经济结构的发展和变动，“产业”从工业发展到了服务业和政府的公共服务部门。所谓“关系”，是指劳动者和他们的雇佣组织在工作地乃至整个社会中的相互作用，这种相互作用可以理解为确定劳动者在工作地和社会中的就业条件与就业待遇。^①

产业关系是以劳动力的所有者（劳动者）受雇于资本的所有者（雇主）为前提的。所以，英文的“industrial relations”一词也被译为“劳资关系”。这里的“劳资”是指劳动力与资本，两者是当代人类社会最重要的生产要素，它们之间形成的雇佣关系是市场经济体制中主要的经济关系。雇佣关系是由两类关系组合而成的，一种是市场关系，另一种是管理关系。^② 市场关系包括工资、工作时间、休假、退休金等与劳动力市场价格有关的事项，这种关系体现了劳动力的商品特征。但是，正如马克思指出的那样，劳动力不同于一般的商品，它是储藏在劳动者身体中的体力和脑力。^③ 雇主在劳动过程中，必须设法动员和组织劳动者运用他们的体力和脑力，于是，雇佣双方就出现了管理关系。两类关系可以概括为市场关系确定了一段工作时间的价格；管理关系则决定了在这段时间中劳动者如何运用他们的劳动力从事雇主安排的工作。

从广义上讲，产业关系就是雇佣关系，对产业关系的研究，是对源于雇佣关系或者与雇佣关系有密切联系的一切行为、结果、实践和制度的研究。从狭义上讲，产业关系是集体雇佣关系，或者说，它是雇员（劳动者）集体与雇主（资本所有者和管理者）之间发生的与劳动条件有关的关系，这种关系起源于社会出现了代表和维护雇员利益的团体，在这些团体与雇主之间发生了一系列的利益关

① [美] 丹尼尔·奎因·米尔斯著，劳工关系（第5版），李丽林、李俊霞，等译，北京：机械工业出版社，2000.3

② Flanders, Allan. 1974. The Tradition of Voluntarism. *British Journal of Industrial Relations*, 12 (3): 352-370.

③ [德] 马克思，资本论（第1卷），中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局译，北京：人民出版社，1975.189-200

系，为调整这些关系，需要在工作地和社会中建立起一套制度，进而对这些团体、关系和制度的研究发展为一门集社会科学和自然科学诸学科相关内容为一体的学科——产业关系学。

雇佣关系和产业关系的关系可以通过图 1—1 来理解。在图 1—1 中，雇佣关系是雇主与雇员之间的关系，这种关系可以由政府和工会（或者雇员的代表）予以调整，随着政府与工会的加入，雇佣双方的关系发展为产业关系。

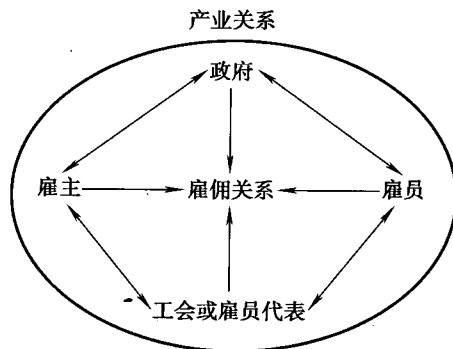


图 1—1 雇佣关系与产业关系

资料来源：Edwards, Paul. 2003. *The Employment Relationship and the Field of Industrial Relations*. In *Industrial Relations: Theory & Practice*, 2nd ed., edited by Edwards, Paul. Oxford: Blackwell. p. 9. 作者有修改。

从性质上说，雇佣关系是劳资之间利益相互矛盾且相互依存的关系，即劳资之间的冲突与合作关系，只有认识到双方之间存在着相互依存的关系，才能够在双方的利益矛盾中找到解决冲突的途径，建立调节矛盾的制度，而当代世界经济一体化的过程，也正是一个雇佣关系从冲突型到合作型转变的过程。

在雇佣关系的主体之间，存在着基本的利益冲突，这是劳动力和资本的性质所决定的。对雇员来说，他们参与劳动过程，在这个过程中，他们希望获得更好的劳动条件。在支付了脑力劳动和体力劳动之后，他们希望获得更高的劳动报酬。从雇主来说，他们在劳动过程中，提供了劳动所需的生产资料（机器、设备、工作场地）和原料，他们希望尽可能减少生产的成本，包括劳动成本，以获得更高的利润并在市场竞争中保持优势。

同时，在雇佣关系的主体之间，也存在着基本的利益依存关系。从理论上讲，在市场经济的社会中，雇主与雇员都具有强烈的独立性。雇主作为资本的所有者和管理者，有权处置自己的资本，可以将企业关闭，也可以将资本转移到其他地方或者投资于其他产业。雇员作为劳动力的所有者，也有受雇的自由，他们