

· 现代经济学与管理学文库 ·

LIBRARY OF MODERN ECONOMICS AND MANAGEMENT SCIENCE



商业银行劳资关系研究

INDUSTRIAL RELATIONS IN CHINESE COMMERCIAL BANKS

赵 薇 / 著



東南大學 出版社
SOUTHEAST UNIVERSITY PRESS

本书获得
教育部哲学社会科学创新基地
“南京大学经济转型和发展研究中心”子课题
《对外开放与中国经济转型及发展研究》的资助

商业银行劳资关系研究

Industrial Relations in Chinese Commercial Banks

赵 薇 著

东南大学出版社
· 南京 ·

内 容 提 要

20 世纪 90 年代以来,我国国有商业银行经历了从国有专业银行向国有独资商业银行、再向股份制商业银行的转变。从撤并支行网点、精简人员到股份制改造、引进境外战略投资者、上市,银行员工的地位发生了深刻的变化,像西方发达国家的银行员工一样经历了“从柜员到推销员”(From Tellers to Sellers)的转变。

本书的研究主题是我国商业银行劳资关系。所谓劳资关系,不是简单的劳资双方的冲突关系,而是一般意义上的代表雇主利益的经营者与员工的关系。本书首先在回顾西方劳资关系理论和实践的基础上提出适合我国商业银行劳资关系的分析框架,并对影响我国商业银行劳资关系的外部因素和内部因素进行分析;然后采用深度访谈和案例研究的方法,从工作组织、人员配备、技能培训、薪酬制度、企业治理等方面考察我国商业银行劳资关系的变迁,目的在于了解在社会主义市场经济条件下商业银行劳资关系的现状、存在问题及其成因;最后提出协调我国商业银行劳资关系的政策建议。

研究我国商业银行劳资关系不仅有益于商业银行劳资关系自身的和谐与稳定,而且对其行业乃至对整个社会的和谐与稳定有着重大的意义。

图书在版编目(CIP)数据

商业银行劳资关系研究/赵薇著. —南京:东南大学出版社,2008.6

ISBN 978-7-5641-1276-9

I. 商… II. 赵… III. 商业银行—劳资关系—研究—中国 IV. F832.33

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 096154 号

商业银行劳资关系研究

出版发行	东南大学出版社
出 版 人	江 汉
责任编辑	顾金亮
地 址	南京市四牌楼 2 号(210096)
电 话	025-83795801(发行科)/025-83362442(传真)
经 销	江苏省新华书店
印 刷	江苏兴化印刷厂印刷
开 本	700mm×1000mm 1/16
字 数	186 千字 8.5 印张
版 次	2008 年 6 月第 1 版 2008 年 6 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-5641-1276-9/F·138
定 价	25.00 元

* 若有印装质量问题,请直接向读者服务部调换。电话:025-83792328

序

赵薇的新著《商业银行劳资关系研究》交付出版了,我为此感到由衷的高兴。

和谐的劳资关系是和谐社会的基础,构建和谐的劳资关系已经成为我国经济和社会发展中的一个重大课题,也是人力资源开发和管理研究领域的一个重要的课题。改革开放以来,企业所有制结构得到调整,我国传统的劳动关系已经发生了变化,如国有经济和集体经济的劳动关系、私营经济和外商投资的劳资关系、联营经济和个体经济的劳资关系等。随着现代企业制度的建立,所有制形式对劳动关系或劳资关系性质的影响越来越弱,国有企业经营机制的转换和改变进一步使得企业在管理权限、经营方式上都接近非国有企业,劳资冲突问题也不再是外资企业和私营企业特有的问题。劳资冲突和纠纷不仅出现在不同所有制形式的企业,而且案件的数量呈不断增长趋势。据《2006 年劳动统计年鉴》,我国劳资争议案件数以每年 20% 的速度递增,劳资争议涉及的企业不仅包括港澳台及外资企业、私营企业,而且涉及国有企业和其他股份制企业。

目前,我国学者在研究劳资关系时主要集中研究私营企业和外商投资企业的劳资关系问题,尚没有对国有企业和国有控股的股份制企业的劳资关系进行系统的研究。在 1978 年改革开放后的近 30 年里,我国的银行体系发生了巨大的变化。在国有银行从国有专业银行到国有独资商业银行,再到股份制改革,引进战略投资者和上市的漫长改革过程中,银行员工的地位发生了变化,银行员工与代表雇主的银行经营者之间的关系也随之发生了变化。银行业在国民经济中的作用举足轻重,国有商业银行和股份制商业银行在银行业中占据主导地位,我国商业银行劳资关系的协调和稳定对我国银行业乃至全社会的和谐与稳定都起到重要的作用。

本书的作者赵薇是我指导的博士研究生。她在大病初愈身体欠佳的情况下,到澳大利亚悉尼大学商学院学习调研和访谈,对选中的两家案例银行的员工进行了深度访谈,为完成论文的写作付出了艰辛的劳动,这需要坚强的毅力,这种坚持不懈的科研精神是值得鼓励的。这本书是在她的博士论文的基础上撰写而成。在书中,作者没有拘泥于原先的博士论文,而是在博士论文的基础上,对案例银行的员工进行回访,查阅大量的文献资料,对课题进行深入研究,融入自己更多的思考。该书有以下四个特点:(1) 构建了适合我国企业的劳资关系分析框架,并从宏观环境和内部因素两个方面分析了我国商业银行劳资关系系统。(2) 采用历史分析、国际比较、半结构化访谈和案例分析的方法,从工作组织、技能培训、人事安排、薪酬以及企业治理等方面对两家案例银行的员工进行了深度访谈,获得了

大量的第一手资料。(3) 作者对商业银行劳资关系中存在的问题及其成因进行了深入的分析,进而从政府、银行业监管机构和商业银行自身提出了协调商业银行劳资关系的建议,有不少独到的见解,所提出的建议对商业银行建立和谐的劳资关系具有实践指导意义。(4) 本书的结构合理,行文规范,内容翔实,具有较强的可读性。

劳资关系系统是社会系统的一个子系统,会随着社会系统及其他子系统的变化而变化,企业的劳资关系也不例外。随着改革开放的深入,劳动力市场的演变,国有商业银行股份制改革的深化,以及股份制商业银行引进战略投资者和自身的不断改革和完善,我国商业银行劳资关系必将发生变化。该书是对我国商业银行劳资关系的一个尝试性的研究。我希望作者能够在这个领域中继续探索,不断推出新的成果,为我国劳资关系的理论和实践做出更多的贡献。

南京大学商学院院长、教授、博导

赵曙明 博士

2008年6月

中文摘要

劳资关系研究在中国尚处于起步阶段。尽管一些学者对私营企业或外资企业的劳资关系进行了研究,但是绝大部分都隐含着这样一种假设:劳资关系仅仅存在于民营企业或三资企业中,劳资关系是劳方与资方之间对立和冲突的关系。人们习惯把公有制企业代表雇主利益的经营者和员工之间的关系看作是一种合作和协调一致的关系,而把私有制企业雇主和员工的关系看成是对立和冲突的劳资关系。然而随着市场化改革进程的加快,许多国有企业已经改制成为混合所有制企业或者民营企业,尚未改制的国有企业也在加快股份制改造的步伐,现有的不同所有制企业的劳动关系或劳资关系最终将会转变成市场化的劳资关系。因此我们不能简单地把劳资关系定义为劳资双方冲突的关系,而应该视其为一般意义上的代表雇主利益的经营者与员工的关系。在我国经济体制从计划经济体制向社会主义市场经济体制转轨的过程中,企业经营者与员工的关系也在从计划经济体制下的劳动关系向市场经济体制下的劳资关系转变。本书正是在此背景下研究我国商业银行劳资关系的演变。

本研究在分析、比较和借鉴西方发达国家劳资关系理论和实践的基础上,以银行业为例,从工作组织、人员配备、技能培训、薪酬制度以及企业治理等五个方面,着重分析 20 世纪 90 年代以来我国商业银行劳资关系的变化及未来的发展前景。本书首先研究市场经济国家劳资关系的理论和实践并从中得出启示,然后在劳资关系系统模型、战略选择模型和国际比较劳资关系理论框架的基础上,结合我国转轨时期社会和经济的特点,构建出适合我国企业劳资关系的分析框架,并根据提出的劳资关系分析框架对选取的案例银行的劳资关系进行调查。本研究的主题是我国商业银行的劳资关系,因此分别选取了一家国有商业银行和一家股份制商业银行进行研究。前者在首次访问时是国有独资商业银行并正在进行股份制改革试点,后者是一家已经上市的股份制商业银行。在分析案例银行劳资关系现状之前,首先阐述劳资关系分析框架中影响企业劳资关系的外部 and 内部因素。外部因素包括经济全球化、我国经济转型、劳动力市场变化等,内部因素则是企业自身的工作组织、人员安排、技能培训、薪酬制度和企业治理等人力资源管理 and 劳资关系管理实践。在此基础上,我们采用半结构化的访谈提纲对案例银行的员工进行了详细的访谈和研究。

研究结果显示,不论是在国有商业银行还是在股份制商业银行,劳资关系系统总体趋于稳定,至少从表面上看是平衡的。但是随着试点银行股份制改造的完成及其改革的深入,员工感到自身的利益受到侵犯,导致不满情绪甚至静坐和集体上访事件的发生。我国商业银行劳资关系中已经出现了一些问题,如劳资关系系统的三方主体有待进一步明确,员工处于弱势地位,工会没有起到应有的作用,

尚未推行集体协议和集体合同制度,没有有效的保护员工利益的机制,以及没有完整的与银行发展战略相配套的人力资源管理战略。形成这些问题的原因可以归结于银行治理结构的缺陷、劳资关系的复杂性、政府的双重作用、没有建立有效的劳资纠纷解决机制等。对我国商业银行劳资关系现状的研究不仅有益于我国商业银行劳资关系的协调和稳定,而且对其他行业乃至对整个社会的和谐与稳定有着重大的意义。

英文摘要

Studies on industrial relations in Chinese enterprises are just at starting phase. Although some scholars have done much investigation into the industrial relations in private or foreign-funded enterprises, most of them hold an assumption that industrial relations, as a simple conflicting relationship between capital and labor, only exist in private or foreign-funded companies. It is also generally presumed that the relations between management and employees in state-owned enterprises are harmonious and cooperative while such relations in private or foreign-funded enterprises are conflicting and opposing. With the speeding up of the marketization, a great number of state-owned enterprises have been transformed into enterprises with both state and private ownership or even with mere private ownership. It is certain to say that, with the in-depth reform of state-owned enterprises, the different forms of industrial relations in enterprises with different ownership structure will eventually converge into a marketized industrial relations system. We should not perceive industrial relations in Chinese enterprises as conflicting or opposing relations between capital and labor, but as the relations between management and employees. It is true that, in the transition of Chinese economy from a centrally planned economy to a socialistic market economy, the relations between management and employees in enterprises with different ownership structure are developing towards marketization. It is under this background that the book studies the industrial relations in Chinese commercial banks.

Based on the theories and practices on industrial relations in western industrial countries, the book focuses on the industrial relations in Chinese banking industry, especially in Chinese commercial banks. Through investigating the changes of Chinese commercial banks in work organization, personnel arrangement, skills and training, compensation system, and enterprise governance, the book explores the evolution of industrial relations in Chinese commercial banks since early 1990s. Referring to the theories and practices of western industrial countries and based on models of the industrial relations system, strategic choice model, and international comparative analyzing framework, the book puts forth an analytical framework for the industrial relations in Chinese commercial banks. The framework consists of both external and internal influential factors. External factors include globalization, economic transition, changes in labor market,

etc., whereas internal factors are work organization, personnel arrangement, skills and training, compensation system and enterprise governance, etc. With the framework and based on the interviews with bank employees, the book systematically analyzes the industrial relations in two cases banks. Since the theme of the study is the industrial relations in Chinese commercial banks, two cases banks are chosen; one is a state-owned commercial bank and another one joint-stock commercial bank. In the first phase of this study, that is the period of June-August 2004, the former was under the joint-equity reform and expected to go listed on the stock market and the latter had already listed on the domestic stock market.

The research results indicate that, be it a state-owned commercial bank or a joint-stock commercial bank, the industrial relations have been stable since the 1990s and at this stage still tends to be stable or at least balanced superficially. With the progress of joint-stock reform in state-owned commercial banks and the further reform of those joint-stock commercial banks, employees have felt the pressure that their interests would be taken away. The dissatisfaction aroused by reform or management matters has led to such events as silent sitting or appealing to higher authorities for help. Problems relating to industrial relations have emerged in Chinese commercial banks, such as the unclear division of the three players of the industrial relations system, the weak position of employees, the inadequate role of bank union, no collective bargaining and contract, no effective mechanism for protecting the interests of employees, and the lack of strategic perspective in human resource management practices. The reasons for the emergence of these problems are the defects in bank governance, the complexity of the relationship between capital and labor, the dual roles of government, no effective mechanism for solving labor disputes, etc. Studying the current status of the industrial relations in Chinese commercial banks is not only beneficial to the healthy development of Chinese commercial banks but has significant implications to the harmony and stability of the banking industry and even the whole society.

目 录

第一章 导论	(1)
第一节 问题的提出	(1)
第二节 研究主题及意义	(2)
第三节 主要概念辨析	(3)
一、雇佣关系相关术语的演变	(3)
二、劳资关系概念的界定	(5)
三、相关概念辨析	(6)
第四节 我国劳资关系研究现状	(9)
第五节 研究思路和方法	(10)
一、研究思路	(10)
二、研究方法	(10)
第六节 本书的结构和主要内容	(13)
第二章 西方劳资关系理论与实践	(14)
第一节 西方劳资关系理论述评	(14)
一、西方劳资关系理论	(14)
二、西方劳资关系理论评述	(18)
第二节 劳资关系的相关理论分析	(20)
一、劳资双方的非对称信息经济学分析	(20)
二、劳动力资本理论与劳动力产权理论的分析	(21)
第三节 美、德、日劳资关系比较研究	(22)
一、劳资关系的特点和主要参与者	(22)
二、劳动立法	(24)
三、集体谈判	(25)
四、比较分析	(26)
第三章 劳资关系分析框架及主体	(28)
第一节 劳资关系系统模型	(28)
一、劳资关系系统模型	(28)
二、劳资关系系统模型的适用性	(29)
第二节 劳资关系系统模型的发展	(30)

一、战略选择分析框架	(30)
二、国际比较分析框架	(31)
三、适合我国企业的劳资关系分析框架	(32)
第三节 劳资关系主体分析	(33)
一、雇主及雇主组织	(33)
二、员工及工会	(35)
三、政府	(39)
第四章 劳资关系系统的影响因素	(41)
第一节 外部影响因素	(41)
一、经济全球化下的中国企业	(41)
二、经济全球化下的劳资关系	(42)
三、转轨时期的劳资关系	(44)
四、转轨时期的劳动力市场	(46)
五、劳动立法及协调机制	(47)
第二节 企业内部因素	(49)
一、工作组织	(49)
二、人员配备和管理	(50)
三、技能培训	(51)
四、薪酬制度	(51)
五、企业治理	(52)
第五章 商业银行劳资关系环境及主体分析	(54)
第一节 银行业劳资关系环境分析	(54)
一、金融全球化对银行业的冲击	(54)
二、银行业结构及竞争策略的变化	(57)
三、银行业监管环境的变化	(59)
四、技术进步对银行业的影响	(61)
五、银行业整体就业水平的发展	(63)
第二节 商业银行劳资关系主体及其作用分析	(65)
一、银行员工及工会	(65)
二、银行及银行协会	(66)
三、政府	(67)
第六章 关于商业银行劳资关系的调查	(69)
第一节 工作组织	(69)
一、组织结构	(69)

二、工作专业化程度和强度	(70)
三、工作时间和轮岗	(72)
四、工作任务指标和自主权	(73)
五、企业文化	(73)
六、技术变化	(74)
第二节 人员配备	(75)
一、人员调整和招聘	(75)
二、银行劳动力的变化	(76)
三、劳动合同与保障	(77)
四、平等就业机会	(78)
五、职业生涯发展	(78)
六、呼叫中心	(79)
七、家庭友好计划	(80)
第三节 技能培训和薪酬制度	(80)
一、培训机制	(80)
二、薪酬的构成	(82)
三、绩效考核	(83)
四、员工持股计划和优惠利率贷款	(84)
第四节 企业治理	(85)
一、人力资源战略	(85)
二、沟通渠道	(86)
三、工会的作用	(86)
四、劳资冲突	(87)
第七章 商业银行劳资关系存在的问题及成因	(88)
第一节 商业银行劳资关系系统中存在的问题	(88)
一、三方主体有待进一步明晰	(88)
二、普通员工处于弱势地位	(89)
三、工会的作用薄弱	(90)
四、缺乏有效的劳动争议解决机制	(90)
五、同工不同酬	(91)
六、人力资源管理上存在缺陷	(92)
第二节 问题成因分析	(93)
一、公司治理有待进一步完善	(93)
二、银行劳资双方主体逐渐明晰但代表模糊	(94)
三、劳资关系系统复杂	(95)

四、集体谈判制度和主体缺失	(95)
五、劳资纠纷解决机制的低效率	(97)
第八章 商业银行劳资关系协调的政策建议	(99)
第一节 劳资关系协调目标	(99)
第二节 充分发挥政府在劳资关系协调中的作用	(99)
一、在工作场所实行三方协调机制	(100)
二、加强劳动法规的制定及实施	(101)
三、全面推行集体谈判与集体合同制度	(103)
四、加大职工民主参与的力度	(104)
五、完善劳动争议处理机制和劳动监察制度	(105)
第三节 银监会对国有商业银行改革的指引	(106)
一、充分考虑到各项改革措施的可实施性	(106)
二、规范股东与经营者、经营者与员工的关系	(107)
第四节 国有商业银行的改革和完善	(107)
一、优化商业银行的组织结构	(108)
二、建立市场化的用人制度	(109)
三、提高商业银行的培训体系的科学性和有效性	(110)
四、改革商业银行的绩效考核管理制度	(111)
五、实行战略人力资源管理	(112)
第九章 结论与未来需要研究的问题	(113)
第一节 结论	(113)
第二节 未来有待研究的问题	(115)
参考文献	(116)
后记	(124)

第一章 导 论

第一节 问题的提出

2003年,面对中国在加入世界贸易组织时承诺全面开放金融市场期限的临近,国有独资商业银行启动了股份制改革试点,被国务院国有商业银行综合改革领导小组正式纳入重点研究之列的是中国银行和中国建设银行。两家试点银行根据中国银行业监督管理委员会(以下简称“银监会”)《关于国有商业银行股份制改革的指引》进行改革,改革措施涉及处置不良资产、发行次级债、完善决策机制、整合业务流程、改革组织结构、建立市场化的人力资源管理、考核和奖惩制度、推进财会制度、加强信息科技建设、加强员工培训、引入中介机构等。在众多改革措施中,最引人注目且与银行员工的利益密切相关的,是按照现代金融企业人力资源管理的要求,深化劳动用工人事制度改革,建立市场化的人事管理、考核和奖惩制度。

根据《关于国有商业银行股份制改革的指引》,试点银行将逐步建立市场化的人力资源管理体制和激励约束机制,彻底取消机关化的行政级别和干部管理制度,建立择优任用、优胜劣汰、能上能下、能进能出的用人制度。2003年8月,中国建设银行完成总行部门级领导的聘任工作,其中有6名原总行部门级领导被降级使用,9名处级领导晋升,全方位的人事改革在试点分行随之全面展开,改革的内容包括聘任制度、薪酬制度、用工制度等(王旭,2003)。同年,中国银行聘请美国翰威特公司作为人力资源改革顾问,与中国银行人力资源管理部门一起,明确总行的岗位和职责,制定市场化的考核、薪酬、激励体系,通过明确岗位职责、重组、优化资源配置以解决人员结构性矛盾,并取消行政级别,实行符合市场要求的职衔制(李峻岭,2004)。随后,这种地毯式的人事制度改革逐步在两家银行的各分支行展开,这无疑是对国有商业银行传统人事管理制度的颠覆。

建立市场化的人力资源管理制度首先要解决的是冗员问题。据统计,我国四大国有独资商业银行的员工总数是美国所有银行员工总数的3倍、日本的27倍、德国的9.5倍、英国的4.8倍(宋睿楠,2002)。早在1997年11月,全国金融工作会议就明确提出要用3年左右的时间,建立适应社会主义的现代金融组织体系、金融市场体系和金融调控体系,要求改变国有独资商业银行按行政区划设置分支机构的状况,按照“经济、高效、精简、合理”的原则,积极稳妥、有计划、有步骤地进行分支机构和营业网点的撤并工作(弘小金,2007)。国有独资商业银行从1998年就开始精简机构和人员。从1998年到2002年期间,四大国有独资商业银行精

简机构约 4.5 万个,其中县支行约 1 800 个,净减少人员约 25 万人(唐双宁,2003)。据统计,中国建设银行在 1998—2002 五年间减少机构近 5 000 个,减少储蓄网点 5 000 多个,职工人数从 37 万人下降到 31 万人,减员 6 万多人;中国工商银行 1996 年在职工人数为 57 万人,到 1999 年减至 52 万人,到 2004 年为 40 万人,8 年减员十几万人(调查:四大国有银行百亿成本裁员,2004)。据悉,银行主要针对一些效益较低、网点过密的外地机构精简人员,他们大多为学历低、年龄大的职工,减员的方式一般采用一次性买断工龄或提前退休(姜业庆,2004)。国有商业银行的股份制改革打破了银行的“金饭碗”,员工在股改中处于极大的心理压力之下,不知道自己会不会下岗。尽管银行裁员有其自身的理由,同时也为此付出巨大的成本,但是采取买断工龄的方式裁员不可避免地遇到来自员工的阻力,甚至引发静坐示威、闹事、集体上访等恶性事件,导致银行与员工之间长期以来和谐稳定的关系发生变化,从而使国有商业银行经营者与员工之间的利益冲突显现出来。

在我国从计划经济体制向社会主义市场经济体制转轨的过程中,劳资冲突问题首先出现在私营企业和外商投资企业,并且劳资纠纷案件逐年增多,涉及的问题包括拖欠工资、生活费、欠缴社会保险等关系到劳动者基本生存权的敏感问题。争议案件处理不当就会导致罢工、静坐、围堵交通、集体上访等严重扰乱社会秩序的突发事件(王玥,2006)。随着国有企业改革的深入,社会弱势群体问题进一步浮出水面,这既包括一般的弱势群体——老、弱、病、残,也包括改革过程中产生的弱势群体——国有企业失业和下岗的人员(谌新民,2003)。劳资纠纷不仅开始出现在国有企业而且越来越利益化,具体表现在企业强调自身的用人自主权,而劳动者在面临失业时要依法维护自己的权益,劳动者维权意识不断提高。在劳资纠纷日益增加的背景下,随着我国银行体制的变革,商业银行的经营者与员工的关系究竟发生了哪些变化,尤其是国有独资商业银行的股份改造、引进境外战略投资者、在境内外上市等一系列改革措施给银行员工带来哪些冲击,是本书主要研究的问题。

第二节 研究主题及意义

随着私营企业和外资企业数量的增加,部分企业出现劳资关系紧张、劳资纠纷频繁发生的状况,从而引发一些学者对私营企业或外资企业劳资关系的研究。许多学者在研究劳资关系时选取的对象是私营企业或外资企业,其中隐含的一个假设是劳资关系仅存于私营企业或外资企业之中,劳资关系是劳方与资方之间对立和冲突的关系。随着全球经济一体化程度不断加深和中国经济的发展,国有企业改制带来一种新型的所有制经济——混合所有制经济。混合所有制经济是指在同一经济组织中,不同的产权主体多元投资、相互渗透、相互融合而形成的新的

产权配置结构和经济形式(常修泽,2003)。混合所有制企业乃至国有企业的经营者与员工之间同样存在利益冲突的关系。因此,我们不能把劳资关系视为简单的劳资冲突关系,而应视其为一般意义上的代表雇主利益的经营者与员工之间的关系。

本书的研究主题是我国商业银行的劳资关系。研究劳资关系的目的是在雇主和员工之间建立健康、和谐的关系,研究我国商业银行劳资关系的目的是了解在社会主义市场经济条件下我国银行业劳资关系的现状,考察员工及工会、雇主及雇主组织和政府在劳资关系中的作用,从而减少劳资冲突,建立健康和谐的劳资关系,提高商业银行的竞争力。

20世纪80年代以来,我国经历了从计划经济到有计划的商品经济、再到社会主义市场经济的转变,至今仍处于经济转轨的过程之中。相应地,我国的银行体系从“大一统”的银行体制发展到以国有商业银行为主,股份制商业银行、城市商业银行以及其他非银行金融机构共存的中央银行制度。其中,国有商业银行经历了从国有专业银行向国有独资商业银行、再向股份制商业银行的转变。从1994年《商业银行法》明确工、农、中、建四大银行为“自主经营、自担风险、自负盈亏、自我约束”的国有独资商业银行,到1997年全国金融工作会议推出一系列包括针对国有商业银行分支机构重叠、管理层次多等问题的改革措施,再到2002年全国金融工作会议明确国有商业银行改革的方向是按照金融企业制度的要求进行股份制改造,最后到2003年底中国银行和中国建设银行成为二家股份制改革的试点银行,国有商业银行经历了十多年的改革和发展。从撤并支行网点、精简人员到股份制改造、引进境外战略投资者、在境内外上市,银行员工的地位发生了深刻的变化。我国商业银行的员工像西方发达国家的银行员工一样经历了“从柜员到推销员”(from teller to seller)的过程。对我国商业银行业劳资关系进行研究不仅有利于银行业劳资关系的和谐与稳定,而且对其他行业的劳资关系乃至全社会的协调和稳定都具有借鉴意义。

第三节 主要概念辨析

一、雇佣关系相关术语的演变

早在20世纪10年代,美国就出现许多关于雇佣关系的术语,如工业关系、劳动关系、劳资关系、雇佣关系等(Kaufman,2001)。劳资关系(Industrial Relations),也翻译成产业关系,包括劳动管理、集体谈判及工作场所管理等内容,但当时的劳资关系主要使用的是劳动管理这个内涵。20世纪20年代中期,美国许多学者开始使用人事管理(Personnel Management)这个术语,但是当时的劳资关系和人事管理都是从雇主的角度研究雇佣关系,关注雇主的目标,强调雇主如何吸

引、留住员工并激发、开发员工的劳动投入,员工被视为实现利润和组织效率的手段。20世纪30年代中期,劳动关系(Labor Relations)术语开始在美国盛行,与以往不同的是劳动关系开始从员工的角度研究工作和雇佣关系,强调员工的目标和需要,考察员工在工作中面临的问题,回答为什么单个员工与雇主相比处于弱势地位,并提倡通过工会以集体谈判的方式处理雇主与员工之间的问题。20世纪60年代以后,人力资源管理(Human Resource Management)逐渐代替人事管理。人力资源管理一词源于20世纪60年代初期美国著名人力经济学家舒尔茨(Theodore W. Schultz)提出的人力投资学说。该学说认为,美国国民生产总值的快速增长不仅依靠资本,人力资本的投入也是促进经济发展的重要因素。美国最早使用人力资源管理取代人事管理是在1964年,当时马耶斯(Myers)等人把其所著的人事管理阅读教程更名为《人力资源管理:人事管理阅读材料》;同年,温戴尔·弗里奇(Wendell French)出版《人事管理过程:人力资源管理》。20世纪70年代,人事管理和人力资源管理术语被交替使用,而从20世纪80年代开始,人力资源管理一词日益受到青睐,不仅专业协会开始更名,而且企业人事副总裁和劳资关系副总裁这两个在20世纪60年代最为盛行的用法也开始被人力资源管理副总裁所取代。到20世纪90年代中期,几乎美国所有的商学院都把专业课程设置中的人事管理更名为人力资源管理,几乎所有的教材都放弃人事管理而选择人力资源管理。

除了术语本身的变化,不同术语的内涵也发生了变化。人力资源强调人是组织的资产,是用前瞻性的方法对人力资源的功能进行整合,提高和扩展人力资源管理在组织内的地位和战略上的重要性(Dulebohn, Ferris & Stodd, 1995)。与此同时,劳资关系的内涵也发生了变化。20世纪50年代,劳资关系指工作的所有方面,之后的40年中其内涵变得越来越狭义,几乎等同于劳动关系,主要研究工会、集体谈判及相关的活动或职能,而且劳资关系和雇佣关系的说法似乎正在消失,人们更愿意用劳动关系代替劳资关系。随着美国有工会的组织越来越少,劳动关系也用得越来越少,人力资源管理在描述整个雇佣关系研究领域逐渐占据主导地位。即便如此,我们今天仍然可以看到Industrial Relations、Labor Relations、Employment Relations等术语。澳大利亚悉尼大学的Jim Kitay教授认为三者的意思非常相近,都是指代表雇主利益的管理者与员工及工会之间的关系,但是Employment Relations还包括人事管理的具体内容,如招聘和绩效评估,涵盖的内容广但不精确。本书中所说的劳资关系,对应的是Industrial Relations。

我国第一次引进西方意义的劳资关系(Industrial Relations)概念可以追溯到民国时期,当时被翻译成产业关系。产业关系不仅在当时的中国,甚至在韩国、日本也广泛使用,主要指由生产性的经济活动所产生的关系(Warner & Zhu, 2000)。自新中国成立到20世纪50—60年代,产业关系术语发生了变化,用以替代产业关系的词语是具有新中国时代气息的“社会主义劳动管理制度”。20世纪70年代末以来,随着中国经济的改革开放,该术语相应发生了变化,又有了一个新名词——