

人力资源管理核心课系列教材

丛书主编 萧鸣政

劳动关系

程延园 编著



科学出版社



人力资源管理核心课系列教材

丛书主编 萧鸣政

劳动关系

程延园 编著

科学出版社

北京

内 容 简 介

从制度安排上建立劳动关系协调机制,以适应现代工作环境的变革,是世界范围内劳动关系调整面临的共同难题。本书以平衡劳动关系双方利益,追求劳资“双赢”为目标,全面概括了西方国家劳动关系的基本理论、理念观点、制度实践模式,总结了我国市场经济发展过程中劳动关系问题处理的经验做法。本书与时俱进,在法规、实务数据上力求与实际一致;在内容上关注劳资关系议题的全球化,力求符合接轨国际的要求;在体系结构上力求完整、规范,理论与实践均衡结合,反映了劳动关系理论和实践的最新进展。

本书适合用做工商管理、公共管理、劳动关系、人力资源管理等相关专业的教材,也适合广大企事业单位、政府和公共组织中的管理人员阅读参考。

图书在版编目(CIP)数据

劳动关系/程延园编著.—北京:科学出版社,2016.9

人力资源管理核心课系列教材

ISBN 978-7-03-049755-0

I. ①劳… II. ①程… III. ①劳动关系-教材 IV. ①F246

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 200296 号

责任编辑:方小丽/责任校对:赵桂芬

责任印制:张 伟/封面设计:蓝正设计

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

北京中石油彩色印刷有限责任公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2016 年 9 月第 一 版 开本:787×1092 1/16

2016 年 9 月第一次印刷 印张:16 3/4

字数:397 000

定价:38.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

作者简介

程延园，湖北襄阳人。中国人民大学劳动人事学院教授、博士研究生导师，劳动关系研究所副所长，中国人力资源开发研究会劳动关系分会副会长，中国劳动学会劳动人事争议处理专业委员会副会长、劳动保障监察专业委员会副会长。

1999 年作为中加高级访问学者在加拿大马尼托巴大学商学院从事劳动关系和人力资源管理研究。2003 年德国马普研究所高级访问学者。2005 年美国国际交流访问学者，赴康乃尔大学劳动和产业关系学院、明尼苏达大学、斯坦福大学、加利福尼亚大学洛杉矶分校、加利福尼亚大学伯克利分校等进行学术访问。主持 20 多家企业事业单位劳动关系和人力资源管理咨询工作，担任多家企业的劳动关系管理顾问。在国内外学术刊物上发表论文 100 余篇。出版《集体谈判制度研究》《产业关系研究方法》《员工关系管理》《劳动法》《人力资源管理》《〈劳动合同法〉对劳动力市场效率的影响研究》等各类著作 40 余部。2007 年入选教育部“新世纪优秀人才支持计划”。

“人力资源管理核心课系列教材” 编辑委员会

顾 问 赵履宽 潘金云 刘福垣

主 编 萧鸣政

策 划 马 跃

编 委 (按照作者姓氏笔画排列)

文跃然 中国人民大学劳动人事学院

方振邦 中国人民大学公共管理学院

石金涛 上海交通大学安泰经济与管理学院

关培兰 武汉大学经济管理学院

杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院

张文贤 复旦大学管理学院

陈国权 清华大学经济管理学院

郑功成 中国人民大学劳动人事学院

段兴民 西安交通大学管理学院

姚裕群 中国人民大学劳动人事学院

秦志华 中国人民大学商学院

萧鸣政 北京大学政府管理学院

程延园 中国人民大学劳动人事学院

总 序

组织管理，人事为本；创造财富，人才为先。任何社会的存在与发展，都离不开人口；任何组织的存在与发展，都离不开人员；任何经济的存在与发展，都离不开人力；任何技术的创造与发明，都离不开人才；任何社会组织的进步与改革，都离不开人物。人口、人员、人力、人才与人物，是人力资源形成与发展过程中的不同形态，是人力资源学科领域中研究的基本对象。人力资源是组织的生命源泉，是组织发展的第一资源。美国钢铁大王卡耐基说过，炸毁我工厂所有的财物不要紧，只要给我留下人力资源，我可以制造出比原来更好的企业。

然而，人力资源对于一个组织的贡献与作用不是自发产生的，需要通过科学的管理。同样的人才，在不同的组织中与管理方式下，其实际的价值与绩效大不一样，需要科学地开发。当今的时代，是知识经济的时代。人力资源在社会经济发展中的作用大幅度提高，而物力资源与财力资源的作用相对减小。土地、矿产等自然资源及物质资金等在经济中的首要性正逐渐让位于人力资源，因此，物资流的管理与资金流的管理逐渐让位于人力资源的管理。当今的时代，是后工业时代与人本时代。自然资源在被大量开采转化为财金资源后已日益短缺，而人力资源随着人口大幅度的增长与教育水平的提高却日益丰富。自然资源的开发必然被人力资源的优先开发所取代。当今的时代，是发展创新与组织变革的时代，特别需要的是员工的先进知识、创造能力与创新意识，而不是他们的体力与一般的劳务；特别需要的是前瞻性、全局性、系统性与开放性的管理，而不是机械性、短视性与封闭性的管理。因此，传统的人事管理必然被现代的人力资源开发与管理所取代。

1993年我国开始批准招收人力资源专业的本科生，当时我博士生刚刚毕业，并且同年受聘为中国人民大学劳动人事学院副教授，因此有机会见证了人力资源专业及其研究在我国的发展过程。回顾我国人力资源专业二十多年来的发展，我有以下几点见解，在这里提出来与大家共同探讨。

一、专业热门，产学研政都很重视

(1) 发展成果多。每个大学几乎都开设人力资源的课程或者专业，截至2008年，我国以“人力资源管理”或“人力资源开发与管理”为书名出现的中文著作，我见到过的有100多种，目前有200多种了；知名度较大的专业性杂志有中国人力资源开发研究会主办的《中国人力资源开发》、中国人事人才研究所主办的《中国人才》、中国人民大学报刊复印资料中心的《劳动经济与人力资源管理》，后又改名为《人力资源管理》。报纸有《中国人事报》，2011年更名为《中国组织人事报》，知名专业网站有近10家。

(2) 开设人力资源方向的学校与院系, 从 20 世纪 90 年代的 1~2 家, 发展到 1999 年的 40 多家, 到 2000 年这一数据达到 60 多家, 2008 年达到 100 多家, 目前几乎 70% 的大专院校都开设有人力资源方面的专业或者研究方向, 其中师范院校与管理专业居多。许多与管理学、心理学、教育学、社会学与经济学等有关的专业机构、硕士点与博士点, 都纷纷开始招收人力资源方向的学生, 开展人力资源方面的研究与咨询服务。几乎所有大学都开设了人力资源的课程。

(3) 报考人力资源硕士与博士的考生特别多。以北京大学政府管理学院为例, 每年报考人力资源方向的研究生与报考 MPA (master of public administration, 公共管理硕士) 的人数最多。2005~2008 年, 每年报考政府管理学院人力资源方向的博士生为 50~70 人, 但每年的招生名额只有 2 名, 是北京大学所有博士报考中人数较多的专业方向之一。其他学校招生情况也大体一致, 人力资源管理专业一直是报考的热门专业。

(4) 人力资源咨询业发展迅速。1993~1998 年咨询机构非常少, 大学教师既讲课又咨询; 1999~2004 年发展迅速, 咨询机构大量涌现, 深圳当时的咨询机构就有 2 000 多家, 北京、上海更多。

(5) 媒体宣传多。在中国内地, 人力资源的概念频繁出现在报纸、杂志、电视、广播与领导人的讲话报告中。

2015 年中国知网检测结果表明, 篇名包含主题词“人力资源管理”的报纸文献发文量从 2000 年开始持续增长, 并且在 2007 年达到高峰; 2008 年以后时有滑落, 但是整体关注度一直保持较高态势, 如图 1 所示。

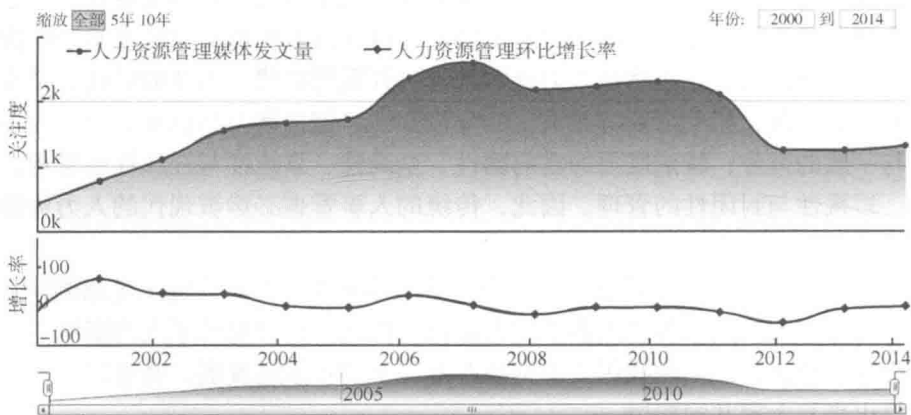


图 1 媒体发文量、增长率统计趋势图（媒体关注度）

(6) 国家领导人重视多。江泽民在 APEC 会议上三次强调人力资源能力建设的问题, 胡锦涛在 2003 年 12 月 19 日~20 日的全国人才工作会议上, 特别提出了人才强国战略问题。2007 年人才强国战略被写进《中国共产党章程》。

出现以上现象的原因在于: ①知识经济已成为当今世界经济发展的趋势; ②中国人口多的国情; ③以新加坡为代表的国家经济发展与管理的成功实践经验。

(7) 社会关注与引用度高。2015 年中国知网检测结果表明, 关于人力资源管理方

面的文章下载量从 2000 年开始一直呈上升趋势,到 2008 年后到达高峰值,随后一直保持高度关注态势,见图 2;对于人力资源管理方面的论文被引用量,自 2000 年以后一直居高不下,如图 3 所示。

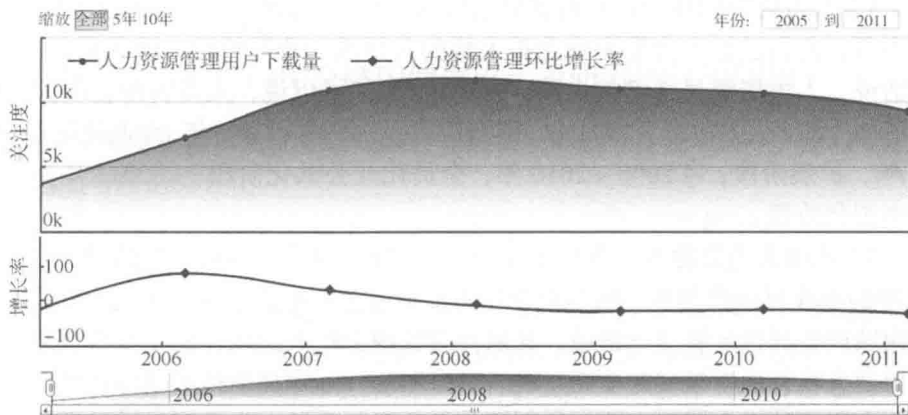


图2 用户下载量、增长率统计趋势图（用户关注度）

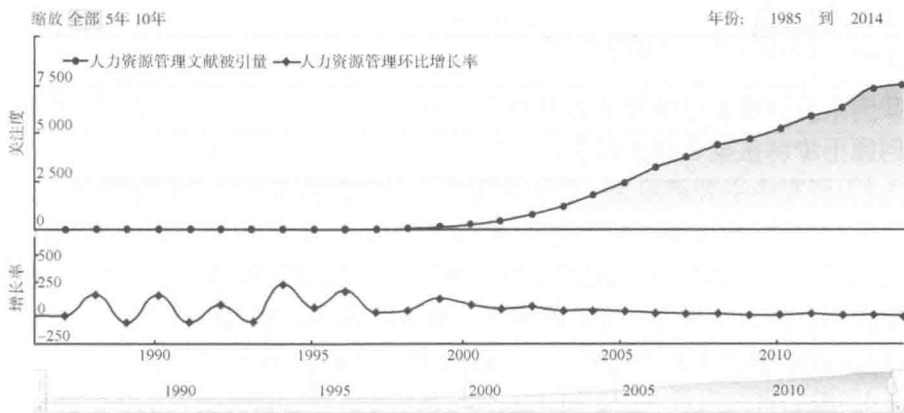


图3 文献被引量、增长率统计趋势图（用户关注度）

二、历史较长，进展较快

（1）我国的人力资源管理思想源远流长。如果说人力资源管理是来源于人事管理，那么我国有着漫长的历史。2000 多年前的春秋战国就出现了职务能力匹配思想，隋唐时期就有严格且系统的绩效考评体系、人事选拔的制度与方法。因此，我国的人力资源管理专业的发展先是从政府人力资源管理开始的，然后再发展到企业与 NGO（non governmental organization，事业单位与非营利组织）。

（2）我国接受现代人力资源观念是在 20 世纪 90 年代。如果说人力资源的观念是 20 世纪 60 年代初随着舒尔茨和贝克等的人力资本理论的创建而形成的，那么人力资源观念在我国形成是什么时间呢？从有关资料及笔者的分析来看，大约在 20 世纪 90 年代。因为人力资源观念在我国被社会人士普遍接受的时间大约在 20 世纪 90



年代中期 MBA (master of business administration, 工商管理硕士) 与 MPA 专业出现之后, 并随着 MBA 与 MPA 教育的普及而扩大, 到达 2008 年前后人力资源观念在社会中的影响到达了最高峰。

(3) 人力资源的观念在我国提出之初限于企业, 2000 年以后随着 MBA 与 MPA 教育的出现, 人们已把人力资源观念扩大到公共行政、政府机构, 即所谓公共人力资源。换句话说, 人力资源目前已扩大到“全民皆是”。可以说, 人力资源在我国形成大约经历了四个阶段: ①1987~1991 年, 传播阶段; ②1992~1995 年, 专业化阶段; ③1996~1999 年, 扩展阶段; ④2000~2010 年, 全员化或公共化阶段; ⑤2011 年至今, 深化研究与中国化阶段。

(4) 我国人力资源专业前后隶属于不同学科, 但基本都是管理学范畴。在 1988~1998 年的专业目录调整中, 国务院学位委员会办公室把人事管理(人力资源管理)从政治学领域调整到行政管理学领域, 又从行政管理学扩大到现在的企业管理学, 实现了人力资源观念在管理学领域的全面发展。可以预测, 随着高新技术经济或者知识经济的发展, 人力资源的观念还将在我国得到深入的发展与普及, 为我国经济的发展与中国梦的实现做出应有的贡献。

三、差距很大, 问题不少

我国人力资源专业的发展尽管取得了令人瞩目的成绩, 但与发达国家相比, 差距很大, 问题不少, 主要表现在以下几个方面。

(1) 研究中主观经验多, 科学定量少。尽管目前我国人力资源管理专业发展很快, 专业竞争力较强, 学生就业相对容易, 研究人员较多, 但与欧美国家相比, 还有很大差距。

(2) 发表论文中经验描述多, 深度研究少。我国学者发表的文章中, 经验总结多, 理论研究少; 内容描述多, 实证研究少; 观点综述多, 原创观点少。

(3) 著作中翻译编译偏多。书本内容中翻译多, 自己的理论少。

(4) 潜心研究人员太少。研究人员与教师中, 热心讲课咨询的多, 潜心持续研究的少。目前, 我国人力资源工作者(practitioner)非常多, 但是人力资源学者(scholar)非常少, 因此, 我国学者需要多向美国等西方学者学习。

(5) 进入创新阶段, 创建中国特色的人力资源管理体系道路还很长。目前, 我国的人力资源教材建设主要还处于模仿学习阶段, 现阶段的模仿有三种: 第一种是纯粹的模仿, 鹦鹉学舌, 即进行大量翻译。第二种是理解性的模仿, 即进行大量的编译与综述。然而在将来的教材建设中我们应该向改造性的模仿发展, 也就是汉化性的人力资源管理教材体系的建立, 如中西融合与融通性的教材编写, 英文与中文合讲。第三种是追随国外的研究主题进行研究, 没有形成自己独立的主题研究体系。

中国知网检测显示, 2000~2014 年度人力资源管理中关注的热点文献, 主要集中在胜任力特征与素质模型研究, 心理契约研究, 工作满意度研究, 任务绩效、情景绩效与周边绩效研究, 组织承诺与离职意愿研究, 知识型员工研究, 家族企业与接班人计划研究等方面, 显然, 这些研究基本是追随国外学者的研究。而对于职业资格研究、品德素

质结构与测评、人才选拔与开发、政府人力资源开发等本土研究的主题关注不够。

笔者认为,我国应该尽早进入人力资源学科建设与研究的创新发展阶段,即进行人力资源学科的中国化建设、人力资源问题的中国化研究,尽早创建中国式的人力资源管理思想体系、中国式的人力资源学科体系与课程教学体系。

四、人力资源学科中国化发展中值得进一步研究的几个问题

(1) 人力资源专业是单独设立还是融合在经济、管理与社会学科中;是向专业深化分化还是向基础与理论综合化。

(2) 人力资源学科的教学是基于实际问题的解决技能还是基于人力资源专业素质培养。

(3) 人力资源学科的研究是基于理论体系建立与创新还是基于个案与样本的实证与检验;是向数理化(定量与实证)方向发展还是向综合化(理论化与多学科方法)方向发展。

(4) 人力资源与人力资本有什么不同;人力资本应不应该在人力资源学科中专门出现。

(5) 人力资源学科是经验性学科、思辨性学科还是操作性学科。

(6) 人力资源学科是否有问无学,入门容易深入难,介绍容易创新难。

如何建立起一套适合我国高校人力资源专业需要的教材体系,一直是近年来各高校与研究机构积极探讨的事情。承蒙各位专家与同仁的厚爱,诸多学者希望北京大学人力资源开发与管理研究中心能够与大家一起努力,进行教材的开发。经过科学出版社马跃编辑的努力,本套教材的编写与出版工作才得以顺利进行。这套教材的内容目前包括《人力资源开发与管理》《培训与开发》《战略性人力资源管理》《工作分析与评价》《人员素质测评与招聘》《绩效考评与管理》《薪酬设计与管理》《社会保障学》《劳动关系与管理》《人力资源会计》《人力资源管理审计》等。其突出特点有三:一是作者都是国内资深教授,在课程教学、课题咨询与论文发表等方面同时具有3年以上的工作经验;二是在教材内容的选择与编写上,坚持简洁、典型、实用与通俗的原则;三是实行教材的立体化建设,每本教材要求配置目标导向、多个案例、习题文献等辅助材料,同时提供多媒体课件、教师手册等资料。因此,本套教材比较适合地方高校人力资源专业、重点高校非人力资源专业的课程教学与企事业单位的人力资源课程培训;同时,对于我国人力资源开发与管理的实践工作者具有重要的指导价值。

一套教材的出版并非易事,如果没有诸位专家教授的鼎力相助,没有马跃编辑的积极策划与修改完善,没有科学出版社及其领导的大力支持,这套教材是难以与读者见面的。在此,我们特别致以诚挚的谢意。

北京大学人力资源开发与管理研究中心主任 萧鸣政教授

2016年1月

前言

劳动关系就是组织中由雇用行为而产生的关系，是组织管理的一个特定领域，它以与雇用行为管理有关的问题为研究对象。劳动关系是市场经济中极为重要的一个领域，劳动力市场越发达，劳动关系问题越重要。目前，劳动力日渐多元化、科学技术日新月异、工作组织形式不断创新、服务经济不断扩大、外包型工作设计和策略日益普及等因素让雇用环境变得更加复杂。如何从制度安排上建立劳动关系协调机制，以适应现代工作环境的变革，是世界范围内劳动关系调整面临的共同难题。20 世纪三四十年代，西方发达国家劳动关系从冲突对抗逐渐走向相对和平。劳资关系的改善和劳资双方的相互妥协是一个不断变革的过程。20 世纪 50 年代，雇主和工会迎来了一个空前合作的时代，但自八九十年代之后，世界各国工会会员占劳动力总数的百分比日益下降，工人组织集中度呈现不断降低趋势，集体谈判也越来越不普遍，组织起来已经不是雇员与雇主在工资、福利待遇方面讨价还价的唯一筹码。不断发展着的劳动关系意味着工会必须要适应现代工作环境带来的挑战，工会需要从整个文化上改变。随着人力资源管理技术的不断改进，工会的传统角色与劳动关系协调正变得越来越没有相关性。雇员有更好的途径与管理方进行对话，企业也更愿意与员工直接交流以解决问题，而不是通过工会。

中国劳动关系变革的制度背景更加复杂，面临的问题解决难度也更大。在社会经济转型时期，经济体制、产业结构、生产方式和企业经营管理模式发生变化，以此为基础的劳动关系也发生巨大变化，面临前所未有的挑战。随着 2008 年《中华人民共和国劳动合同法》（简称《劳动合同法》）等一系列劳动法律法规的实施，中国出现了前所未有的劳动争议“井喷”，劳动争议数量大幅增加，涉及劳动者人数迅猛增长。当前，我国正处于经济结构转型的关键时期，劳动关系的利益主体、利益诉求和外部环境已经并正在发生深刻变化。面对新的形势，党的十八大明确提出要构建和谐劳动关系，“健全劳动关系协调机制”“推行企业工资集体协商制度”；十八届三中全会进一步明确了“加强争议调解仲裁”“创新劳动关系协调机制，畅通职工诉求表达渠道”的改革任务；十八届四中全会提出全面推进依法治国，建设中国特色社会主义法治体系，建设社会主义法治国家的总目标。党的十八大和十八届三中全会、十八届四中全会直接或间接地对深化劳动关系领域改革提出了许多新任务新要求。

出版一部既能借鉴国外市场经济国家经验，又能反映劳动关系发展实践的《劳动关系》教材，有利于满足劳动关系教学 and 实际工作需求。作者多年从事劳动关系的教学和研究，并积累了丰富的实践经验，本书的特色主要有以下几方面。

（1）理论性和系统性。本书比较全面系统地反映了当前市场经济国家劳动关系的



理论、制度、模式、价值判断及实践模式,实现了国内劳动关系研究与国际的接轨。劳资关系的议题已经全球化,因此本书内容力求符合国际接轨的要求。从理论到实践、从国外到国内,提供了一种尽可能全面的,也是新颖的透视和观察的角度。既借鉴国外市场经济国家劳动关系调整的经验,又反映中国劳动关系的发展实践。

(2) 体系结构完整、规范。本书按照“理论、主体角色及具体制度”的脉络,系统地介绍分析了劳动关系制度理论和实践问题,整体结构完整、规范。

(3) 理论与实践均衡结合。本书按照国际通行的劳动关系理论分析框架,介绍分析中国劳动关系的现实问题。通过典型案例分析,研究我国劳动关系面临的问题,并从技术和方法上提出改进建议,较好地满足了劳动关系制度的实际需要。

(4) 反映劳动关系理论和实践的最新进展。本书介绍了国际上劳动关系理论的最新研究成果和实践发展趋势,以及中国企业劳动关系的鲜活案例和统计资料。

在本书的编写过程中,美国罗格斯大学人力资源和劳动关系博士生王甫希参与了部分章节的写作,我的研究生谢鹏鑫、宋皓杰、王畅、冯娇娇、习怡衡、杨丽倩、郭钟泽、来宪伟在资料搜集和文字校对方面做了大量工作,付出了辛勤劳动,在此一并表示诚挚的谢意。

尽管已经付出了很大努力,我们仍然清楚地认识到,本书还存在许多可以不断完善和修改的地方。我们真诚地希望广大读者不吝赐教,提出修改意见和建议,使之日臻完善,以便更快地推动我国劳动关系管理水平的提高。

目 录

第一章 劳动关系导论	1
第一节 劳动关系的概述	2
第二节 劳动关系的实质：冲突与合作	8
第三节 劳动关系的外部环境	16
第二章 劳动关系理论	20
第一节 劳动关系理论：各学派的观点	21
第二节 劳动关系的价值取向：一元论与多元论	27
第三节 劳动关系调整模式	29
第三章 劳动关系的历史和制度背景	34
第一节 早期工业化时代的劳动关系	35
第二节 管理时代的劳动关系	37
第三节 冲突的制度化	39
第四节 成熟时期的劳动关系	41
第五节 新的矛盾和问题	43
第四章 雇主	46
第一节 谁是雇主	48
第二节 雇主的角色理论	51
第三节 管理模式和实践	55
第五章 工会	63
第一节 工会的概念	65
第二节 工会的职能	68
第三节 中国工会的组织结构	73
第四节 工会的法律保障	77
第五节 劳资合作策略	80
第六章 政府	86
第一节 政府的角色	88
第二节 政府与劳动关系理论	93
第三节 政府劳动关系实践	96
第七章 劳动法——调整劳动关系的法律	100
第一节 劳动法与劳动关系	101
第二节 工资的法律保障	105
第三节 工作时间和休息休假	113
第四节 劳动安全与卫生	120



第五节 工作场所的规则	124
第八章 劳动合同法：劳动关系之建立、维持与结束	129
第一节 劳动合同法概述	130
第二节 劳动合同的订立	135
第三节 劳动合同的履行和变更	141
第四节 劳动合同解除和终止	145
第五节 劳务派遣制度	154
第六节 非全日制用工	169
第九章 集体谈判和集体协议	173
第一节 集体谈判	174
第二节 集体协议	179
第十章 员工参与	189
第一节 员工参与概述	191
第二节 员工参与的形式	196
第十一章 劳动争议处理	202
第一节 劳动争议处理概述	203
第二节 劳动争议调解	211
第三节 劳动争议仲裁	214
第四节 劳动争议诉讼	221
第五节 集体争议处理制度	224
第十二章 当代劳动关系的发展	227
第一节 全球化对跨国企业劳动关系的影响	228
第二节 来自国外的影响	237
第三节 劳动关系的发展趋势	241
参考文献	248

第一章 劳动关系导论



学习目标

本章的学习重点是劳动关系的概念、实质以及劳动关系合作与冲突原理。目的是通过本章的学习,了解劳动关系的概念和实质、劳动关系的主体、个别劳动关系和集体劳动关系、影响冲突与合作的内部因素和外部环境,理解劳动关系双方冲突和合作的根源及表现形式。

【引导案例】

东航飞行员“集体返航”事件

2008年3月31日,东航云南分公司从昆明飞往大理、丽江、西双版纳、芒市、思茅和临沧六地的18个航班在飞到目的地上空后,告知乘客无法降落,又全部飞回昆明,这导致昆明机场更多航班延误。虽然东航官方解释是“天气原因”,但同一天飞往上述地区的其他航空公司航班则正常降落。之后,东航迫于压力,称集体返航事件有“人为原因”。集体折返的原因,据传是飞行员因为待遇低下而集体“罢飞”。无独有偶,2008年3月以来,民航业已发生多起类似事件:2008年3月14日下午,同样由于认为受到了不公正的待遇,上海航空公司40余位机长同时报请病假;3月28日,东星航空公司11名机长因与公司发生劳资等纠纷,集体“告假”,导致多数武汉始发的航班停飞。

追根溯源,飞行员“罢飞”事件源于快速放开的民航投资闸门。2004年民营资本可以进入民航业筹建航空公司,但当时各航空公司飞行员总数仅1万多人,刚好能满足国内700多架飞机的配备需要。据民航总局预测,到2010年,我国航空运输机将达1250架,需补充6500名飞行员,而我国每年培养的飞行员总数只有600~800名。由于民用航空公司的快速发展,需要大量飞行员,而自己培养飞行员时间不允许,培训费又很高,最简便的方法就是去国有航空公司高薪挖人,而国有航空公司则坚决抵制,各种诉讼不断,天价索赔也挡不住飞行员跳槽。国有航空公司为了留住飞行员,与飞行员签订的都是长期合同,有的甚至是终身合同。民航总局联合五部委发文要求“飞行员辞职必须征得原单位的同意”,要赔偿原单位“70万~210万元不等的培训费”等,甚至飞行员支付了相关费用,跳槽也不容易。据说东航飞行员集体罢飞就是因为一些飞行员按规定支付了赔偿,但因原航空公司不放档案而难以到民营航空公司工作,在跳槽受阻,企业内部又没有有效沟通渠道时,无奈之下选择了集体罢飞这种极端手段。返航事件是飞行员和航空公司之间劳资矛盾的一次“井喷”,折射出企业与员工之间的矛盾和冲突。目前,全国各大小航空公司的飞行员“辞职门”事件都呈愈演愈烈的态势。越来越多的飞行员因



不满自己的劳动权益受侵犯以及自己的正当权利得不到保障,而选择以提出辞职的形式来维护自己的合法权益。从强行辞职到对簿公堂,再到罢飞事件,一系列的辞职案例也都告诉我们,在市场经济体制下如何协调企业与员工的利益,建立劳动者正常、有效的利益诉求渠道,避免采用极端手段来表达不满和诉求,已成为管理者、政府和劳动者需要共同面对的问题。

资料来源:改编自《返航事件内幕调查:东航第一时间关注网络舆情》,南方网,2008年4月10日

引导案例显示的是一个典型的劳动关系问题,东航云南分公司集体返航事件引起社会广泛关注。部分飞行员由于不满公司奖金分配、征税比例等有关薪酬分配问题,在不满现状、诉求无门、辞职困难以及辞职后面临巨额索赔的情形下,采取“集体返航”将事态扩大化,把飞行员和航空公司之间的劳动纠纷推向全社会。在东航事件发生之前,航空公司与其飞行员之间已经发生了多起纠纷,其中的一个显著特点是“飞行员要走,航空公司要留”,在矛盾无法协调化解时,飞行员多采取打官司、请病假、集体“告假”,甚至集体返航等极端方式,导致航空公司和社会公众利益受损。酿成此类事件的最重要因素是什么?为什么在事件发生之前不能消除这些因素?东航事件如何才能不再发生?公司与劳动者在许多问题上具有不同的利益和看法。解决这一问题需要从劳动关系的基本理念着手,分析劳动关系的内部机制和外部环境。

第一节 劳动关系的概述

一、劳动关系的内涵

对于大多数劳动者来说,工作是最重要的财富之一,工作不仅是物质财产的主要来源,而且也是社会地位和个人心理获得满足的主要源泉。对企业来说,劳动者的工作绩效、忠诚度、工资福利水平是影响生产效率、劳动力成本、生产质量的重要因素,甚至会影响企业的生存和发展。对整个社会而言,劳动关系还会影响经济增长、通货膨胀和失业状况、社会财富和社会收入的总量和分配,并进一步影响全体社会成员的生活质量,实现劳动关系的和谐发展是社会孜孜以求的目标。

“劳动关系”一词是从英文“labor relations”翻译而来的。劳动关系是劳动者(雇员)与雇主(我国称用人单位)之间在劳动过程中所形成的社会经济关系的统称。一般我们把劳动力的提供者称为雇员,有时也称为劳工、工人、劳动者、受雇者等。劳动关系在不同的国家或不同的体制下,又被称为劳资关系、雇用关系、劳使关系、劳工关系、产业关系等,不同的称谓是从不同角度对特定劳动关系的性质和特点的把握和表述。狭义是指劳动关系,主要包括劳动者、工会与雇主之间的关系。广义则是指产业及社会中管理者与受雇者之间的所有关系,包括雇用关系的所有层面,以及相关的机构和社会、经济环境。过去,多数国家对劳动关系的研究大多集中在“劳”和“资”的关系这一领域,其内容主要包括工会的成因、功能和影响。但近年来,劳动关系研究范围已经逐步扩大到与工作相关的全部问题,如高绩效工作、职业安全与健康、雇用歧视、雇员满意

度、工作安全以及国际劳动关系比较研究等。劳动关系究竟应包含哪些内容,一直存在很大争议。一些学者将劳动关系界定在一个较窄的范围之内,仅指劳资之间以及工会与管理方之间的关系。另一些学者则采用更宽泛的定义,认为劳动关系覆盖雇用关系的各个方面,包括与工作相关的各种问题。尽管不同学者界定的研究范围相差很大,但随着时间的推移,劳动关系研究范围不断趋于扩大。劳动关系研究发生的这些变化,与雇用方式、雇用关系发生的深刻变化有着广泛的联系。现在人们对“劳动力”(或称人力资源、人力资本)在现代经济发展和社会繁荣中起到的重要作用有了更为深刻的认识,尤其是人们深刻地意识到,企业雇用关系的状况是企业产品在日益复杂的产品市场上获得竞争优势的关键。

在我国,《中华人民共和国劳动法》(简称《劳动法》)明确将这一关系表述为“劳动关系”。劳动关系作为一个更为通用的概念,已获得广泛的接受。为避免不同所有制、不同政治立场所带来的概念差异,并照顾我国的习惯用法,本书多使用劳动关系、劳动者的概念,但在研究国外劳动关系制度时,也会使用劳资关系等概念。

二、劳动关系的定义

劳动关系是在就业组织中由雇用行为产生的关系,是组织管理的一个特定领域,它以研究与雇用行为管理有关的问题为特殊对象。

劳动关系,是指管理方与劳动者个人及团体之间产生的、由双方利益引起的表现为合作、冲突、力量和权力关系的总和,它会受到一定社会的经济、技术、政策、法律制度和社会文化背景的影响。劳动关系是在一种经济的、法律的、社会的、心理的及政治的关系中,劳动者投入自己的时间和专业知识为就业组织谋利,以此换取一系列个性化的经济和非经济的报酬。劳动关系是以劳动换取报酬的经济关系,劳动力作为一种特殊商品,又具有人身和社会属性,因而劳动关系同时又是社会关系,其特点是“平等性兼隶属性,人身性兼财产性”^①。可见,对劳动关系的调整是以加强和巩固伙伴关系为原则,以双赢为目标,使劳动关系良性发展。

劳动关系的本质是双方合作、冲突、力量和权力的相互交织。劳动关系双方要进行生产,就要合作,遵守一套既定的制度规则。劳动者通过提供劳动获得一定的报酬和福利,在法律上可以通过集体协议或劳动合同的形式表现。然而,劳动者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体面、尊严、归属感、成就感和满足。劳动关系的一些内容,如对工作的预期和理解、工作保障、晋升机会、对团队的归属感及社会声誉等,并不完全是用书面契约进行约定的,有时它建立在一种“心理契约”的基础之上,即建立在双方对“工资与努力程度之间的动态博弈”结果之上。虽然心理契约不是有形的,但发挥着有形契约的作用。企业清楚地了解每个员工的需求和发展愿望,并尽量予以满足;而员工也为企业的发展全力奉献,因为他们相信企业能满足他们的需求与愿望。这种非经济性报酬不但会因为雇用关系本质的不同而不同,也会因为雇员个性的不同而有所差别。

^① 董保华:《劳动法论》,上海世界图书出版公司,1999年,第51页。