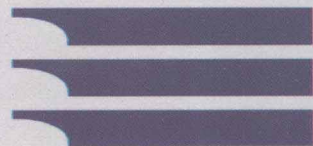


9 高等院校经济与管理核心课经典系列教材

GAODENG YUANXIAO
JINGJI YU GUANLI HEXINKE
JINGDIAN XILIE JIAOCAI




企业劳动关系管理

QIYE LAODONG GUANXI GUANLI

◎唐 鑛/主 编
◎史珍珍/副主编



 首都经济贸易大学出版社
Capital University of Economics and Business Press

 高等院校经济与管理核心课经典系列教材

GAODENG YUANXIAO
JINGJI YU GUANLI HEXINKE
JINGDIAN XILIE JIAOCAI

企业劳动关系管理

QIYE LAODONG GUANXI GUANLI

◎ 唐 镛 / 主 编
◎ 史 珍 珍 / 副 主 编

 首都经济贸易大学出版社
Capital University of Economics and Business Press

· 北 京 ·

图书在版编目(CIP)数据

企业劳动关系管理/唐镛主编. —北京:首都经济贸易大学出版社,2011.6
(高等院校经济与管理核心课经典系列教材)
ISBN 978 - 7 - 5638 - 1556 - 2

I. ①企… II. ①唐… III. ①企业—劳动关系—管理—研究 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 100410 号

企业劳动关系管理

唐 镛 主编 史珍珠 副主编

出版发行 首都经济贸易大学出版社
地 址 北京市朝阳区红庙(邮编 100026)
电 话 (010)65976483 65065761 65071505(传真)
网 址 <http://www.sjmcb.com>
E-mail publish@cueb.edu.cn
经 销 全国新华书店
照 排 首都经济贸易大学出版社激光照排服务部
印 刷 北京地泰德印刷有限责任公司
开 本 787 毫米×980 毫米·1/16
字 数 316 千字
印 张 18
版 次 2011 年 6 月第 1 版第 1 次印刷
印 数 1~4 000
书 号 ISBN 978 - 7 - 5638 - 1556 - 2/F · 1093
定 价 29.00 元

图书印装若有质量问题,本社负责调换

出版总序

(2009年版)

经济领域竞争的实质,是人才的竞争;而人才的培养,有赖于教育,尤其是培养高素质专业人才的高等教育。目前直至今后相当长的一个时期内,我们还缺乏一大批理念先进,勇于创新,善于管理,精通业务,既熟悉现代市场经济运行规则,又精通专业知识,适应国内经济发展和国际竞争需要的高级经济类、管理类专业人才。

教育是当代科技生产力发展的基础,是科学技术转化为现实生产力的条件,是培养高素质专门人才和劳动者的根本途径,也是实现管理思想、管理模式、管理手段现代化的重要因素。

人才的培养离不开教材,教材是体现教学内容的知识载体,是进行教学的基本工具,更是培养人才的重要保证。

教材质量直接关系到教育质量,教育质量又直接关系到人才的培养质量。因而,教材质量与人才培养质量密切相关。

正是由于教材质量在实施科教兴国的发展战略中具有十分重要的作用,我们在策划与组织编写本套教材的过程中倾注了大量的心血、人力和物力。

我们希望奉献给广大教师、学生、读者的是一套经得起专家论证和实践检验的经济与管理类各专业核心课精品系列教材。

在策划和编写本套教材的过程中,我们始终贯彻精品战略的指导思想,使之具有如下特点:

第一,以全面推进素质教育为着眼点,以教育部《普通高等教育教材建设与改革的意见》为指导,面向现代化,面向未来,面向经济全球化,充分考虑学科体系和知识体系的完备性、系统性和科学性,同时兼顾教材的实用性和可读性,以适应教学和教材改革的需要,适应国内外经济发展的需要,适应培养高素质、创新型、复合型专业人才的需要,并力求教材具有体系新、内容新、资料新、方法新的特点。

第二,在广泛调查研究的基础上,通过多所国内著名高等院校一批有着丰富教学经验的专家教授论证和推荐,优化选题,优选编者。参加本套教材论证和编写的专家教授分别来自北京大学、清华大学、中国人民大学、中国政法大学、对外经济贸

易大学、复旦大学、上海交通大学、首都经济贸易大学、东北财经大学、西南财经大学、中南财经政法大学、上海财经大学、天津财经大学、武汉大学、南开大学、天津商学院、南京大学、华中科技大学、北京科技大学、厦门大学、北京工商大学、四川大学、中央财经大学等多所国内著名高等院校。

第三,在选择教材内容以及确定知识体系和编写体例时,注意素质教育和创新能力、实践能力的综合培养,为学生在基础理论、专业知识、业务能力以及综合素质的协调发展方面创造条件。在确定选题时,一方面考虑了当前经济与管理类各相关学科发展和实践的迫切需求,一方面又贯彻了教育部关于专业核心课的设置及素质教育的要求;除传统课程外,在充分学习和借鉴国外经典教材的基础上,编选了部分带有前沿性、创新性的专业教材,以利于中外高等教育在课程设置方面的接轨。

第四,考虑到培养复合型人才的实际需要,本套教材突破了原有的较为狭隘的专业界限和学科界限,在经济学和管理学两大一级学科的统领下,广纳多个分支学科的基础课、专业基础课、专业主干课教材。这些分支学科和专业包括工商管理、经济学、金融学、人力资源管理、物流学、广告学、会计学、市场营销、电子商务、国际经济与贸易、旅游管理、行政管理、信用管理等。从纵向上看,各学科、各专业的教材自成体系,完整配套;从横向上看,各学科、各专业的教材体系又是开放式的,相互交叉,学科与专业之间没有明确的界限,以便于各院校、各专业根据自身的培养目标设置课程,交叉选用。

本套教材自身也是开放式的。我们将根据学科发展的需要、教学改革的需要、专业设置和课程调整的需要、中国经济建设的需要,不断加以补充和完善。

本套教材不仅是一大批专家教授多年科研成果和教学实践的总结,同时在编写体例上也有所突破和创新,希望它的出版能够对我国经管专业高级专业人才的培养有所帮助。

出版者

出版总序

(2001年版)

中国加入世界贸易组织不仅标志着我国成为当今全球最大、最具代表性的国际经济组织的成员,而且标志着我国在融入经济全球化、参与国际经济竞争方面又迈出了决定性的一步,使我国的改革开放和经济发展自此步入了一个崭新的阶段。

入世是一把双刃剑,机遇与挑战并存。

我们已经看到和将要看到的是,经济领域中的竞争会日趋激烈。

经济领域竞争的实质,是人才的竞争;而人才的培养,有赖于教育,尤其是培养高素质专业人才的高等教育。与严酷的现实相比,我们还缺乏一大批既熟悉现代市场经济运行规律和世贸组织规则,又精通专业知识,适应国际竞争需要的高级管理人才和专业人才。

教育是当代科技生产力发展的基础,是科学技术转化为现实生产力的条件,是培养高素质人才和劳动者的根本途径,也是实现管理思想、管理模式、管理手段现代化的重要因素。

《中共中央国务院关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》指出:“当今世界,科学技术突飞猛进,知识经济已见端倪,国际竞争日趋激烈。教育在综合国力的形成中处于基础地位,国力的强弱越来越取决于劳动者的素质,取决于各类人才的质量和数量,这对于培养和造就我国21世纪的一代新人提出了更加迫切的要求。”

中共中央和国务院的决定为高等教育的改革与发展确定了基本目标和方向。

教材是体现教学内容的知识载体,是进行教学的基本工具,更是培养人才的重要保证。

教材质量直接关系到教育质量,教育质量又直接关系到人才质量。因而,教材质量与人才质量密切相关。

正是由于教材质量在实施科教兴国的发展战略中具有十分重要的作用,我们在策划与组织编写这套教材的过程中倾注了大量的人力、物力和财力。

我们希望奉献给广大教师、学生、读者的是一套经得起专家论证和实践检验的经济与管理专业系列精品教材。

在策划和编写本套教材的过程中,我们贯彻了精品战略的指导思想,使之具有

如下特点:

第一,以全面推进素质教育为着眼点,以教育部《普通高等教育教材建设与改革的意见》为指导,面向现代化,面向未来,面向经济全球一体化,充分考虑学科体系的完备性、系统性和科学性,以适应教学和教材改革的需要,满足培养高素质、创新型、复合型人才的需要,并力求教材在内容质量方面具有体系新、内容新、资料新、方法新的特点。

第二,在广泛调查研究的基础上,通过多所高等院校一批有着丰富教学经验的专家教授论证和推荐,优化选题,优选编者。参加本套教材论证和编写的专家教授分别来自北京大学、清华大学、中国人民大学、中国政法大学、对外经济贸易大学、首都经济贸易大学、东北财经大学、西南财经大学、中南财经政法大学、上海财经大学、武汉大学、北京工商大学、南开大学、天津财经大学、天津商学院、南京大学、华中科技大学、北京科技大学、厦门大学、复旦大学、四川大学、中央财经大学等二十余所国内著名或知名高等院校。

第三,在选择教材内容以及确定知识体系和编写体例时,注意素质教育和创新能力、实践能力的综合培养,为学生在基础理论、专业知识、业务能力以及综合素质的协调发展方面创造条件。在确定选题时,一方面根据教育部的指导性意见收入了各相关学科的专业主干课教材,以利于学生掌握各学科及各专业的基础理论、基本知识;另一方面又在充分学习和借鉴国外经典教材的基础上,编选了部分带有前沿性、创新性的专业教材,以利于中外高等教育在课程设置方面的接轨。

第四,考虑到培养复合型人才的实际需要,本套丛书突破了原有的较为狭隘的专业界限和学科界限,在经济学和管理学两大一级学科的统领下,广纳多个分支学科的基础课、专业基础课、专业主干课教材。这些分支学科和专业包括工商管理、金融学、人力资源管理、物流学、广告学、会计学、市场营销、电子商务、国际经济与贸易等。从纵向上看,各学科、各专业的教材自成体系,完整配套;从横向上看,各学科、各专业的教材体系又是开放式的,相互交叉,学科与专业之间没有明确的界限,以便于各院校、各专业根据自身的培养目标设置课程,交叉选用。

本套丛书自身也是开放式的。我们将根据学科发展的需要、教学改革的需要、专业设置和课程调整的需要,不断加以补充和完善。

本套教材不仅是一大批专家教授多年科研成果的总结和教学实践的总结,而且在编写体例上也有所突破和创新,希望它的问世能够对我国经济与管理人才的培养有所帮助。

出版者

目 录

第一章 劳动关系管理概述	1
第一节 劳动关系概述.....	3
第二节 劳动关系与劳动关系管理.....	6
第三节 劳动关系管理冰山模型.....	8
第二章 企业规章制度	15
第一节 企业规章制度概述	17
第二节 企业规章制度的设计	19
第三节 企业规章制度的合法性	30
第三章 招聘与雇佣	45
第一节 招聘	46
第二节 雇佣	61
第三节 招募评估	70
第四章 职业生涯管理	74
第一节 职业生涯管理原理	76
第二节 员工职业生涯规划和组织职业生涯管理	80
第三节 职业生涯管理的合法性问题	89
第五章 培训与技能开发	97
第一节 企业劳动关系中的培训	99
第二节 基于绩效提升的培训体系.....	104
第三节 技能开发的管理实践.....	115

企业劳动关系管理

第六章 沟通与协调	125
第一节 劳资沟通与协调的再思考	126
第二节 劳资沟通与协调的渠道	131
第七章 员工民主参与	144
第一节 员工民主参与概述	145
第二节 国外员工民主参与	153
第三节 中国职工民主参与	166
第八章 集体谈判与集体合同	179
第一节 集体谈判概述	180
第二节 集体谈判过程	186
第三节 集体合同	190
第四节 中国的集体协商制度	194
第九章 劳资双赢的薪酬管理	201
第一节 薪酬制度及薪酬管理	202
第二节 薪酬相关的理论分析	207
第三节 薪酬制度设计的最佳模式	212
第十章 劳动合同的解除	220
第一节 劳动合同解除概述	222
第二节 劳动合同解除的条件	228
第三节 劳动合同解除的程序	239
第十一章 劳动争议处理	248
第一节 劳动争议概述	250
第二节 劳动争议处理机制	258
第三节 《劳动争议调解仲裁法》的新突破	273
后记	277

第一章

劳动关系管理概述



本章介绍了劳动关系的历史、范畴和基本理论,梳理了产业关系、人力资源管理 and 劳动关系管理的演进历程,介绍了企业劳动关系管理的冰山模型,在模型的内在逻辑指导下对典型案例企业的劳动关系管理现状进行了深度解读和研判。

通过本章的学习,我们一方面要明确企业的合情、合理、合法用工才是企业节约人工成本、改善组织绩效的最优选择;另一方面,我们还要明确只有从学术建设、解决实际问题 and 道德规范三个层面去把握劳动关系,才能深刻理解劳资双方的相互依存和相互尊重才是劳动关系管理的核心价值观,从而深刻理解为什么实现员工与组织的共同发展才是劳动关系管理的终极目标。

【引导案例】

“最低工资制”与劳资矛盾的矛盾^①

1933年7月12日,最低工资制(一小时40美分)在美国建立。作为保障劳动者基本生存条件的“最低工资制”,是劳资矛盾调和的结果,是国家干预市场的重要产物,一度被视为现代社会经济的重要“缓冲器”和文明标志,但是一直被主张自由市场经济的人士所反对和质疑。

“蓝鹰”震动美国

早在1918年,哥伦比亚特区就通过了“最低工资法”。后特区儿童医院向最高法

^① 资料来源:江涌.“最低工资制”缓解劳资矛盾[N].中国经营报,2003-7-4.

院上诉,认为这项法律侵犯了雇主的签约自由权,最高法院最终以5比3的表决结果宣布该法违宪。1929年,美国经济出现“大萧条”。一时间,财政金融一片混乱,工人罢工风起云涌,农民抗议此起彼伏,胡佛政府手忙脚乱,一筹莫展。1932年7月11日,民主党候选人富兰克林·罗斯福以绝对优势击败共和党候选人胡佛当选美国第32届总统。1933年3月4日,罗斯福宣誓就职,旋即着手新政,主要目标有三:救济、复兴和改革。从是年3月9日到6月16日,罗斯福向国会提交了15篇咨文,引导并敦促议员们通过了15项重要法案。1933年6月20日,国家复兴管理局成立。在复兴局主导下,制定了《公平竞争法》。该法明确规定:工人有权组织工会,选派代表与雇主谈判、签订集体合同;禁止雇佣童工;雇主必须遵守最高工时和最低工资限额,产业工人每周工时为35小时,脑力劳动者为40小时,产业工人最低工资每小时为40美分。1933年7月12日,最低工资制(一小时40美分)在全美正式实施。愿意接受这项临时协定(暂定实施6个月)的雇主将领到一个象征爱国的“蓝鹰”标志,绝大多数企业在各种压力下加入了“蓝鹰”运动。政府还出台了社会安全和社会保障法,为失业者和残疾者提供保障,同时对大公司征收超额累进税,以缩小财富分配差距,维持社会稳定。

由于新政近乎是全方位突出国家对社会生活的介入,震撼了美国自由市场经济之基础。从1935年1月7日起1年多时间内,最高法院以授权不当等理由作出了一系列关于新政立法的裁决,宣布违宪或无效的新政立法包括《全国工业复兴法》、《铁路职工退休法》、《手工业妇女最低工资法》等十几种,而最高法院自创立后到新政前的140年间,所宣布废止的法令不过60种。另外,各级联邦法院也有100多位法官发出1600多个指令,以禁止实施新政立法。

对最低工资制的批判

最低工资制不是由劳动力市场供需决定,而且对于诸多非熟练工人,最低工资水平超了过其生产率。因此,最低工资的设立,会产生一系列消极后果:扭曲市场机制,令劳工市场无法有效配置人力资源;增加失业,特别是令非技术劳工,例如,妇女、青年等难以就业;降低企业经营的灵活性,导致中小型企业经营更加困难;为了减少工资在成本中所占的比例,企业可能以其他商业形式取代劳工,例如,增设自助柜台、减少服务人员、加速企业制造工序集中化及机械化等,从而使失业率上升。

最低工资制是世界上最典型的法定福利。这种硬性规定的后果是增加低薪工人的失业。雇主给雇员的全部报酬包括货币工资、劳动保障、医疗费、有薪假期、工作环境、职业培训等,最低工资规定的只是货币工资。用法律来硬性规定货币工资,雇主则会在长期内调整其他报酬,使全部报酬回落到本来的水平,使法律失效。

最低工资制还成为削弱竞争对手竞争力的重要手段。美国北部的工资高于南部,

北部工会极力呼吁提高南部的工资。这并非北部工会更富有同情心,而是南部劳动力密集,一旦提高法定最低工资,成本就会大增,从而削弱南部的竞争力。美国政府向发展中国家尤其是东亚国家施加包括“最低工资”在内的全面提高工人待遇的压力,是基于同样的“醉翁之意”。

“保障工资”能否真正舒缓危机?由此引发的争论持续到今天都没有停歇,但不可否认的是它对弱势群体的关注,对人本身的再认识一直都被认为是照亮人类历史发展长河的文明之光。

第一节 劳动关系概述

劳动关系起源于工业革命。工业革命通过自由的劳动力市场和具有数千工人的大规模工业组织创造出现代雇佣关系。当社会努力应对巨大的社会和经济变化的时候,劳动问题出现了。低工资、长时间的劳动、单调及危险的工作和辱骂性的监督导致员工的高流失率、暴力示威并威胁社会的稳定。从学术上看,劳动关系理论起源于19世纪,韦伯夫妇(Sidney Webb and Beatrice Webb)的《产业民主》(1897)成为劳动关系领域早期的重要学术著作,这时的劳动关系理论既反对古典经济学中将劳动力看成一般商品和完全竞争市场的假设,也反对激进学派中关于劳动力与资本间矛盾不可调和的假设。从组织建设层面上看,劳动关系研究则是由康芒斯(John R. Commons)开始的,其标志是他于1920年在威斯康星大学创建了第一个产业关系学术项目。此项目早期的资金支持来自于洛克菲勒(John D. Rockefeller),他开始并支持积极的劳资关系的原因在于洛克菲勒家族拥有的位于科罗拉多州的煤矿发生了暴力罢工。在英国,另一位实业家伯顿(Montague Burton)在1930年捐赠了在利兹大学、卡迪夫大学和剑桥大学的劳动关系教席,同时随着牛津学派的逐渐形成,劳动关系课程体系于20世纪50年代逐步形成。

劳动关系包括三个范畴,即学术建设、解决实际问题和道德规范。在学术建设方面,劳动关系作为社会科学的分支,尝试通过严谨的且高质的研究去理解雇佣关系。在学术上,劳动关系与其他学科相交叉,如劳动经济学、人力资源管理、法学和产业社会学等。在解决实际问题方面,劳动关系尝试通过宏观的制度与政策设计和微观的管理实践来使雇佣关系运行得更加良好。劳动关系具有强烈的问题导向,定位于能够解决实际问题,这就要求其拒绝古典经济学对劳动问题自由放任的解决方法和激进主义阶级斗争的方案。正是这种定位极大程度上影响了美国的新政立法,具体例子就是美国的《国家劳动关系法》(National Labor Relations Act)和《公平劳动标准法》(Fair Labor Standards Act)。在道德规范方面,劳动关系对于员工和雇佣关系有较强的规范原则,

特别是反对劳动力的商品化,强调员工的属性和人权,强调劳资双方的依存关系,强调劳资双方的相互尊重,强调劳动关系管理的终极目标是实现员工与组织的共同发展。

相对于主流经济理论,劳动关系理论假设劳动市场并非是完全竞争市场,因此雇主通常比雇员具有更多的要价能力。相对于人力资源管理和组织行为学,劳动关系理论假设雇主和雇员之间有着固有的利益冲突,因此这种冲突被认为是雇佣关系正常的一部分。劳动关系学者的研究范围很广,从车间的范式和权力结构,到工作场所的员工申诉机制,到企业层面、地区层面、国家层面的集体谈判,到各种层级的公共政策和法律规范,以至于资本主义的多样化(如社团主义)、社会民主和新自由主义等。

根据劳动关系学者对工作场所关系的理解和分析的不同,我们可以描述出劳动关系领域三种主要的理论观点或者框架。这三种观点一般被称为一元论观点、多元论观点和激进主义观点。每个观点都提供了一个关于工作场所关系的特定视角,并可以用来解释工作场所的冲突、工会的角色和工作规则的变化等问题。

一、一元论观点

在一元主义的观点中,组织被认为是完整和谐的整体,是“一个幸福的家庭”,其中管理者和其他成员有共同的目的,强调互相合作。此外,一元主义倾向于家长式的管理方法,即要求所有员工忠诚,对忠诚的强调和应用成为管理实践的主导模式。因此,一元论者认为,工会是非必要的东西,因为工人和组织间的忠诚具有相互的排他性,产业并不具有两面性。一元论还认为,冲突是煽动者、人际摩擦和沟通失败的非理性结果,具有破坏性。

二、多元论观点

在多元论观点中,组织被视为一个由多个具有各自利益的子群组成,每个子群都有自己合法的忠实拥护者,有自己的目标体系和领导者。在多元论的视角下,管理者和工会是两个主要的子群。

因此,管理者的角色更多倾向于劝说和协调,较少地倾向于强制和控制。工会被视为职工的合法代表,劳资冲突是通过集体谈判来解决的,而且冲突不一定必然就是坏的事情,如果能够有效地进行冲突管理,实际上可以把劳资冲突引导成为一种积极的力量,从而促进组织的变革和组织制度的更加合理。

三、激进主义观点

激进主义的视角着眼于资本主义社会的本质,即资本与劳动的利益有着根本的区

别。激进主义认为,权利和财富的不平等是根植于资本主义经济体系的,因此劳资冲突是不可避免的,而工会则是工人对他们被资本剥削的自然反应。激进主义的观点有时候也被归入“冲突模式”理论,主要是因为多元化的观点也倾向于把冲突认为是工作场所内生或者固有的。激进主义的理论并不仅限于马克思主义的范畴,但激进主义的理论经常被等同于马克思主义理论。

当劳动市场不是完全竞争市场时,以及当雇佣关系包含利益的冲突时,那么则不能依赖于市场或者管理者来满足工人的利益或者在极端条件下来阻止对工人的剥削。因此,劳动关系学者和从业人员支持通过制度上的干预来改善雇佣关系的运行和保护工人权利。但是,劳动关系的两大阵营对于制度干预的本质却有着不同的看法。多元主义者认为,雇佣关系是利益共享和利益冲突的集合(利益是与雇佣关系相关的利益),从而多元主义者支持在工作场所的申诉程序、员工对话机制(如工作委员会、工会)、集体谈判和劳动管理合作。在政策领域,多元主义者提倡最低工资制度、职业健康、劳动安全标准、国际劳工标准、其他的劳动雇佣法和公共政策。这些制度的干预带来经济效率、雇员平等、雇员申诉机制;相反地,激进主义认为,在社会经济政治体系中,资本家的利益和雇佣工人的利益之间是不可调和的对立;从这个角度看,平衡的雇佣关系对于雇员的利益损害太大,从而需要深层次的结构性改革来改变资本主义中雇佣关系的固有的尖锐对立。因此,激进的工会常会得到支持。

由于诸多原因,国外当代的劳动关系正处于危机之中。在学术界,其传统地位一方面受到占主导地位的主流经济学和组织行为学的威胁,另一方面受到后现代主义的冲击。在对政策制定的影响力方面,鼓吹自由放任的新自由主义学者盖过了主张制度干预的劳动关系学者。在实践中,工会也越来越少,去工会化现象越来越严重,仍保持传统劳动关系特征的企业越来越少。在劳动关系的学术研究领域,项目数目也大幅度萎缩,学者们离开这一领域转投其他领域,大多数都去从事人力资源管理和组织行为学领域的研究。然而既往有关劳动关系的经验教训仍然至关重要,当代劳动关系的重要性比以往任何时期都更大。当前劳动关系面临的巨大挑战是如何重新建立与学术研究、政策制定和管理实践之间更为广泛的联系。

我国的情况正好相反,从现实的社会需求来看,伴随着市场化改革的进行,受经济结构调整及经济全球化的影响,我国的劳动关系呈现出日益多样化和复杂化的特点,比如,当前出现的“民工荒”、“富士康跳楼事件”、“本田罢工”、“涨工资潮”等热点问题就是这种劳动关系的具体化和典型化。所以,不论从发展社会主义市场经济与建立现代企业制度方面考虑,还是从应对全球化进程中的国际竞争力方面考虑,在我国大力开展战略性劳动关系管理、推动劳动关系的学术研究怎么

强调都不过分。

第二节 劳动关系与劳动关系管理

现代意义上的劳动关系、人力资源管理等相关概念产生于1910~1920年期间的北美地区,主要是美国。最初,无论是学者还是商界人士使用的概念都比较繁杂,主要有雇佣管理、劳动管理、人事管理、劳动关系(Labor Relations)、产业关系(Industrial Relations)、产业关系管理、雇佣关系(Employment Relations)等。人力资源管理的说法在这时尚未出现,康芒斯在1919年讨论国家劳动投入的时候曾经使用了人力资源这一用法,但此时的人力资源还不具备现代人力资源的含义。

20世纪20年代,劳动关系和人力资源管理相关领域的概念慢慢发生了变化,产业关系概念开始得到广泛的运用,人们对其内涵的理解也逐渐达成了共识,此时的产业关系概念囊括了与工作生活相关的所有领域。随后,劳动关系和人事管理两个概念作为产业关系的组成部分被逐渐采纳。其中劳动关系主要是从员工的视角考虑产业关系中出现的問題,其重点关注的是员工的目标和需求,并希望通过集体谈判来谋求工人与雇主力量的平衡。人事管理则是从雇主的角度考虑企业管理,其关注的重点是员工的招聘、晋升和流转等。这种现象一直持续到20世纪60年代。

20世纪60年代之后,出现了两个明显的变化。第一个变化就是人力资源和人力资源管理概念的兴起及其对人事管理概念的逐步替代。人力资源管理与人事管理这两个概念的主要区别在于:首先,人事管理将企业员工看成是一种成本,而人力资源管理把劳动者看成是一种资产。其次,人事管理是被动地、消极地去适应变化了的环境,是一种事后的管理。而人力资源管理则是积极地、主动地去管理企业,是一种前瞻性管理,尤其是在战略人力资源管理的理念和思想出现以后。人力资源管理实践在中小企业的成功更促使了人力资源管理概念对人事管理的替代,20世纪90年代之后,无论是在商界还是学术界,人力资源管理的理念和思想已经完全突破并取代了人事管理概念的内涵和外延。

20世纪60年代之后的另一个显著变化是人们对产业关系理解的变化,之前的产业关系被认为是包含了与工作相关的所有方面的内容,但是现在产业关系的内涵和外延正在不断萎缩。很多佩戴着“产业关系”标签的研究专家认为,集体谈判才是产业关系的核心内容,他们逐步将其研究的重点转向了工会、集体谈判和劳工政策等,而缺乏对非工会企业和微观层面企业制度的研究。在库肯和卡茨合著的《集体谈判与产业关系》一书中,除了开篇几句话提到了产业关系之外,其余的篇幅都是在讲述与集体谈判

相关的话题。这些现象使得在一般的理解中,产业关系的概念越来越接近于劳动关系的范畴。而人力资源管理实践和理论的盛行更使得人力资源管理有逐渐从产业关系中脱离出来,成为与产业关系并驾齐驱的一个学科的趋势。从库肯的《人力资源管理和产业关系》一文来看,他已经把人力资源管理和产业关系看成两个相互独立又相互联系的学科来进行研究了。话虽如此,但仍有一些产业关系的学者们坚守着产业关系研究的阵地,他们的研究范围不仅包含了集体谈判及劳动政策等传统劳动关系的范畴,还触及了与工作相关的其他各个领域。

其实,劳动关系管理和人力资源管理有着很多相通的地方,自从雇佣现象产生以来,劳动关系管理和人力资源管理对工作场所问题的研究就都包含了雇主、员工和社会这三种视角,只是其侧重点不同。劳动关系管理是以上三种解决途径的一个总和,客观中立是劳动关系管理的价值出发点,而人力资源管理则主要从雇主角度出发寻找解决方案,维护企业利益是其价值出发点。考夫曼(2001)认为,劳动关系管理与人力资源管理有以下不同:①人力资源管理强调由雇主解决劳动问题;劳动关系管理强调由劳资双方来解决。②人力资源管理主要采用内在的视角看待雇佣问题;劳动关系管理主要采用外部的视角。③人力资源管理的主要目标是组织的效益/效率;劳动关系管理的目标是把组织效益/效率与员工福利结合起来。④人力资源管理采用的是工具性的方法来提高雇员的利益;劳动关系管理则把雇员利益视为一个更为重要的独立的目标。⑤人力资源管理集中在雇主和雇员之间建立一个利益共同体;劳动关系管理主要考虑利益冲突问题的解决。⑥人力资源管理把管理人员的权力看作是实现组织效率/效益所必需的;劳动关系管理则假定管理人员的权力是需要审查和制衡的。⑦人力资源管理假设冲突不是不可避免的,并可以通过管理实践减少冲突;劳动关系管理认为冲突是不可避免的,并需要第三方的干预。⑧人力资源管理视管理人员为积极管理成果的主要贡献者,工会和政府只是偶尔需要,而且经常会对管理造成限制;劳动关系管理视管理人员为管理成果的主要贡献者,但是只有在强大的工会和政府立法的辅助下才起作用。

鉴于对产业关系概念认识的普遍变化,20世纪末21世纪初,有研究者提出用新的雇佣关系来替代原来的产业关系的概念,试图将全部与劳动问题相关的研究领域包含在内。目前雇佣关系的概念在美国有了一定的支持者,但还没有成为主流。产业关系的概念是否能够重建?人力资源管理能否异军突起?未来产业关系、人力资源管理的概念到底向何处发展,还需要时间给出答案。

因为习惯差异以及不同的历史背景,国内外文献中对劳动关系的相关表述存在一定差别,国外使用的劳动关系概念有其特定的含义,与国内所使用的劳动关系概念并不

完全等同。国内学者认为,劳动关系是劳动者与劳动力使用者以及相关组织为实现劳动过程所构成的一种社会关系;劳动关系管理则包含了从微观的企业劳动关系管理直至宏观层面的国家劳动关系管理等内容,国内的劳动关系概念实质上与英文文献中对应的产业关系概念非常一致。

目前国内学界比较一致的观点是劳动关系管理包括宏观和微观两个方面。劳动关系管理在宏观层面上强调经济全球化与新技术革命对劳动力市场与劳动关系的影响,劳工标准与经济绩效的关系,劳资冲突、合作与对资本市场、产品市场的交互作用。在微观层面上,劳动关系管理强调劳动力市场的微观基础研究,特别是企业劳动关系管理对组织绩效的影响、企业劳动关系管理的合法性以及劳动关系管理的经济学基础。

第三节 劳动关系管理冰山模型

近几年发生的一系列天灾、人祸无一不考验着企业的社会责任,企业社会责任也因此受到社会各界的极大关注。基于利益相关者的企业社会责任理论是目前该领域的主流理论,它强调企业要对股东、员工及其他相关者承担责任。然而始终困扰大家的一个现实问题就是,企业如何把握承担这些责任的比例,虽然著名的“4-3-2-1”卡罗尔结构提供了一种较好的方案,认为经济责任和法律责任是企业应承担的社会责任底线,但是在此基础之上,如果企业连员工的基本利益都不能保证,那么企业最终是不可能持续发展的。

在企业社会责任的各种阐释中,无一例外地都将企业的经济责任放在了首位,同时也将员工的利益,诸如员工的工资报酬、劳动时间、社会保障、职业安全等纳入其分析框架并将它们作为重要内容涵盖其中。在卡罗尔提出的“企业社会责任金字塔”(The Pyramid of CSR)模型中,第一层次的经济责任所占权重为4;第二层次的法律责任为3;第三层次的伦理责任(Ethical)为2;第四层次的慈善/自愿责任(Philanthropic)为1;这就是企业社会责任理论中著名的4-3-2-1卡罗尔结构。依据卡罗尔的这一划分,第一和第二层次的企业社会责任被看作是企業赖以生存的社会责任底线,也可以说是企业最基本的社会责任。卡罗尔的企业社会责任金字塔模型告诉我们:一个没有盈利的企业最终是不可能存活下去的,一个不遵守社会法律的企业最终是无法立足的,一个不能保证员工基本利益的企业最终是不可能发展壮大的。可见,企业社会责任其实质就是企业可持续发展的伦理学基础,它应该包括两个方面:一是在组织内部,企业要为投资者创造利润,为员工提供安全劳动环境和合理的薪酬福利待遇,实现企业和员工共同发展;二是在组织外部,企业要向社会提供物质产品和服务,依法纳税,不得侵害消费