



国家开放大学
THE OPEN UNIVERSITY OF CHINA

劳动关系 案例分析



ANALYSIS OF LABOR RELATION CASES

汪继红 等编



中央广播电视大学出版社



国家开放大学
THE OPEN UNIVERSITY OF CHINA

劳动关系案例分析

汪继红 等编

中央广播电视大学出版社·北京

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动关系案例分析/汪继红等编. —北京: 中央广播电视大学出版社, 2014. 7

ISBN 978 - 7 - 304 - 06612 - 3

I. ①劳… II. ①汪… III. ①劳动关系—案例—开放大学—教材 IV. ①F246

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 138677 号

版权所有, 翻印必究。

劳动关系案例分析

LAODONG GUANXI ANLI FENXI

汪继红 等编

出版·发行: 中央广播电视大学出版社

电话: 营销中心 010 - 66490011

总编室 010 - 68182524

网址: <http://www.crtvup.com.cn>

地址: 北京市海淀区西四环中路 45 号 邮编: 100039

经销: 新华书店北京发行所

策划编辑: 张 瞰

版式设计 赵 洋

责任编辑: 庄 颖

责任校对: 张 娜

责任印制: 赵联生

印刷: 北京宏伟双华印刷有限公司

印数: 0001 ~ 3000

版本: 2014 年 7 月第 1 版

2014 年 7 月第 1 次印刷

开本: B5

印张: 12.25 字数: 212 千字

书号: ISBN 978 - 7 - 304 - 06612 - 3

定价: 19.00 元

(如有缺页或倒装, 本社负责退换)

前言

PREFACE | 劳动关系案例分析 |

劳动关系是维系人类社会存在与发展最基础、最广泛、最核心的社会关系。劳动关系对于构建和谐社会具有基础性、决定性、标志性的作用。发展和谐劳动关系，是促进社会经济发展、维护社会稳定的必然要求，是建设和谐社会亟须解决的重大政治和社会问题。2005年中国劳动关系学院率先开设劳动关系本科专业，2007年国家新增劳动关系协调员（师）职业，2008年出台实施劳动关系协调员国家职业标准（试行）。上述举措，在不断满足社会对劳动关系管理人才需求的同时，也对劳动关系管理人才的职业化与专业化提出了更高要求。

《劳动关系案例分析》教材，以我国现行有关劳动法律法规为依据，以劳动关系协调员国家职业标准为基准，针对劳动关系专业课程教学的实际需要，遴选劳动关系协调员工作中经常遇到的热点和难点问题，汇编成近百个具有普适性意义的典型案例并进行深度解析。每个案例侧重一个知识点，采用理论提示和解题点拨等形式，便于学生或读者以案例为镜，通过类比学习，正确理解和熟练掌握劳动关系管理的理论知识与操作实务。

本教材具有较强的政策性、规范性和实用性，可以作为劳动关系专业、劳动与社会保障专业、行政管理专业、社会学专业、社会工作专业及其他公共管理类专业教材用书，也可以作为劳动关系协调员（师）职业资格考试培训用书。

第一，政策性。劳动关系管理是一项政策性、法规性极强的工作，无论是劳动关系管理知识的宣传、普及，还是劳动关系管理实际工作的处理，都必须以有关劳动法律法规为准绳。因此，本教材每个案例及其分析都首先设置理论提示板块，突出与知识点相关的劳动法律法规具体内容，强调政策与案例的双向契合。

第二，规范性。本教材遴选的案例都具有较强的典型性与规范性。近百个可以单独阅读的案例均取自现实社会的鲜活事例，不仅真实生动，而且每个案例的长度与难度与劳动关系协调员（师）职业资格考试中的案例分析题高度吻合。通过规范性的案例分析教学，学生或读者不必死记硬背相关劳动法律法规的冗长条款，也不必为解答案例分析试题而伤神烦恼，就能达到举一反三、



触类旁通的效果。

第三，实用性。本教材打破了传统教材的编写模式，针对学生或读者胜任未来工作以及从事现实工作的需要，采用通俗易懂的语言，对典型案例进行深入浅出的剖析和点拨。不仅阐述了为什么会发生这种事例、发生这种事例会产生产什么后果、法律对这种事例是如何规定的，更阐明了遇到这种事例应该如何处理。既方便自学，同时又具有启发性。现实生活中如果遇到类似情形，可以参照本教材进行协调和处理。

《劳动关系案例分析》教材共七章：第一章劳动关系概述；第二章劳动关系确立；第三章劳动关系运行；第四章劳动争议处理；第五章劳动保障监察；第六章企业劳动规章制度；第七章和谐劳动关系构建。为保证教材理论体系的完整性，第一章和第七章的第一节只以知识点和理论提示的方式，简要介绍了劳动关系的基本概念、劳动关系的历史发展以及我国和谐劳动关系理论建设的基本情况。第二章至第六章，则以劳动关系管理业务流程为逻辑链条，采用若干个典型案例来解析劳动关系从确立、运行到劳动争议处理、劳动保障监察以及劳动规章制度建设等方面的普遍性问题。鉴于第七章第二节是介绍我国和谐劳动关系实践探索的现实状况，故而保留知识点、典型案例、理论提示等叙述方式，而将解题点拨留给作者去自行探索。

教材由福建广播电视大学汪继红教授组织编写，福建广播电视大学郭淑贞老师、刘志平老师，福建省人力资源和社会保障厅刘丹美处长和池素良研究员参与了教材编写工作。福州大成律师事务所郑振锋律师、福建广播电视大学新入源职业培训学校、福建师范大学劳动与社会保障专业硕士研究生前期做了大量的资料收集、整理工作。汪继红担任本书主编。各章编写具体分工为：第一章、第二章、第三章：郭淑贞；第四章：刘丹美；第五章：刘志平；第六章：池素良、汪继红；第七章：汪继红。全书由汪继红统稿。福建广播电视大学李正光教授、中央广播电视大学出版社责任编辑庄颖为本书的写作和出版给予了鼎力支持，在此深表感谢！

教材编写过程中参考、引用了大量劳动关系案例和相关资料，在此我谨代表教材全体编写人员表示深深的谢意。由于编写者水平所限，教材难免存在不妥甚至错误之处，恳请专家、读者不吝赐教，给予批评指正。

汪继红

2014年5月

目 录

CONTENTS | 劳动关系案例分析 |

1	前言
1	第一章 劳动关系概述
2	第一节 劳动关系的基本概念
9	第二节 劳动关系的历史发展
19	第二章 劳动关系确立
19	第一节 我国劳动用工制度
27	第二节 劳动合同的订立
34	第三节 劳动合同的变更、解除与终止
43	第三章 劳动关系运行
44	第一节 企业用工管理
51	第二节 劳动标准管理
58	第三节 集体劳动关系管理
70	第四章 劳动争议处理
71	第一节 劳动争议概述
80	第二节 劳动争议协商
83	第三节 劳动争议调解
86	第四节 劳动争议仲裁
94	第五节 劳动争议诉讼
102	第六节 集体合同争议及集体争议处理



107	第五章 劳动保障监察
107	第一节 劳动保障监察的内涵
113	第二节 劳动保障监察的范围
129	第三节 劳动保障监察的实施
139	第六章 企业劳动规章制度
139	第一节 企业劳动规章制度概述
143	第二节 企业劳动规章制度制定程序
146	第三节 企业八项劳动规章制度
163	第七章 和谐劳动关系构建
164	第一节 和谐劳动关系理论建设
171	第二节 和谐劳动关系实践探索
189	附录

第一章 劳动关系概述

导 读

劳动关系是劳动者与劳动力使用者及相关的组织为实现劳动的过程所构成的社会经济关系，其和谐程度不仅直接影响企业和劳动者个人利益目标的实现，而且关系到整个国家的经济发展和社会稳定。因而，深入分析劳动关系的内涵及主体等基本问题，是学习劳动关系的必要前提和理论基础。在本章的阅读里，您可以了解以下要点：

1. 劳动关系，是指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社会经济关系。从狭义上看，劳动关系的主体包括劳动者及其组织（工会、职工代表大会）和用人单位（企业）及其组织（企业联合会）。广义上，在定义劳动关系主体时，也把政府包括在内。

2. 劳动关系本质上是一种经济关系，具有明显的从属性，其主要内容为劳动者和用人单位的权利义务；冲突和协作是劳动关系运行的两种基本形式；工会作用的发挥、政府劳工政策的制定与执行是实现劳资合作的两大基本条件。

3. 根据不同的标准，可以将劳动关系分成不同的类别。传统的劳动关系划分方法是將劳动关系划分为利益冲突型、利益协调型、利益一体型。劳动关系的存在和发展，不仅依赖于用人单位组织内部的矛盾运行，同时也会受到诸多外部因素的影响和制约，这些都可以称之为劳动关系的环境因素，主要包括政治法律环境、经济环境、社会文化环境和国际环境等。

4. 劳动关系研究发端于西方，协调劳动关系的机制也随着资本主义的形成和发展不断地延续、发展。西方发达国家的劳动关系经历了从资本占绝对优势、劳动关系双方力量悬殊到力量相对趋于平衡，从冲突对抗到谈判对话、谋求合作共赢的发展历程。我国劳动关系经历了从计划经济向市场经济的转型，并在经济全球化的影响下呈现出新的发展趋势。



学习目标

1. 了解 劳动关系的基本内容；西方发达国家劳动关系的实践与理论发展。
2. 理解 劳动关系的表现形式及影响环境；我国劳动关系的发展历程及趋势。
3. 掌握 劳动关系的基本概念、劳动关系的主体与基本内容。

第一节 劳动关系的基本概念

➤ 知识点 1-1-1 劳动关系的概念

劳动关系，也称劳资关系、雇佣关系、雇员关系、劳工关系、劳务关系、产业关系，是指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社会经济关系。^①从法律的角度来说，劳动关系指的是用人单位（机关、企事业单位、社会团体和个体经济组织）与劳动者之间，依法签订劳动合同，劳动者接受用人单位管理、从事用人单位安排的工作、从用人单位领取报酬和受劳动保护所产生的法律关系。

理论提示

劳动关系和人力资源管理都是对工作、用人单位与劳动者关系的研究。现实中，人们常常不明白二者之间的关系。实际上，劳动关系与人力资源管理二者有很多相通的地方，都包含了用人单位（雇主）、劳动者（员工）和社会三种视角，只是侧重点不同。劳动关系的价值出发点是客观中立的，而人力资源管理主要从用人单位角度出发寻找解决方案，维护企业利益是其价值出发点。^②一般认为二者存在以下不同：①解决劳动问题，劳动关系强调劳资双方，人力资源管理强调用人单位。②看待雇佣问题，劳动关系主要采用外部视角，人力资源管理采用内部视角。③目标指向，劳动关系把组织效益/效率与

① 常凯：《劳动关系学》，9页，北京，中国劳动社会保障出版社，2005。

② 唐鑑：《战略劳动关系管理理论与实务》，4~5页，北京，中国人事出版社，2010。

员工结合起来,人力资源管理的主要目标是组织的效益/效率。④在对用人单位和劳动者之间的关系的认识上,劳动关系主要考虑二者之间冲突问题的解决;人力资源管理则集中于用人单位与劳动者之间建立一个利益共同体。⑤在对冲突的看法上,劳动关系认为冲突是不可避免,需要第三方干涉的;人力资源管理认为可以通过管理减少冲突,冲突是可以避免的。⑥在对工会和政府的态度上,劳动关系认为工会和政府立法可以有效地辅助管理;人力资源管理则认为工会和政府指示偶尔需要,经常发挥则会对管理造成限制。

➤ 知识点 1-1-2 劳动关系的主体

劳动关系的主体指的是劳动关系系统的参加者,有人将其称为劳动关系的当事人。从狭义上讲,劳动关系的主体包括劳动者及其组织(工会、职工代表大会)和用人单位(企业)及其组织(企业联合会)。现代社会中,各国政府或多或少都在不同程度上干预着劳动关系,所以,在定义劳动关系主体时,广义上也把政府包括在内,如图 1-1 所示。

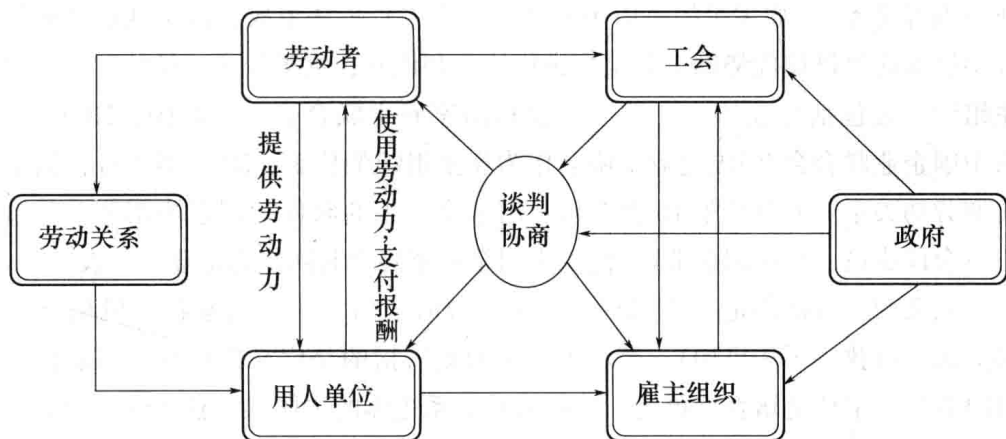


图 1-1 各劳动关系主体间的关系图^①

理论提示

一般认为以工资收入为主要来源的为劳动者,包括体力劳动者和脑力劳动者,但不包括自由职业者和农民。《中华人民共和国劳动法》(简称《劳动法》)第3条规定:“劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬

^① 董福荣:《劳动关系》,8页,大连,东北财经大学出版社,2009。



的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。”劳动者组织是指因共同利益和共同目标而组成的企业职工团体，在我国，工会、职工代表大会是劳动者组织的主要形式。《中华人民共和国工会法》（简称《工会法》）第6条规定：“维护职工合法权益是工会的基本职责。工会在维护全国人民总体利益的同时，代表和维护职工的合法权益。”《工会法》同时还对工会的组织、工会的权利义务、基层工会组织、工会的经费和财产、违法责任等进行了具体规定。

用人单位指的是雇佣使用劳动者的单位或个人。根据《中华人民共和国劳动合同法》（简称《劳动合同法》），用人单位包括中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织，同时还包括实行与劳动者建立劳动关系的国家机关、事业单位、社会团体。从理论和实践上看，用人单位享有劳动指挥权、奖惩权、人事权等，同时必须履行平等雇佣劳动者、提供劳动报酬、保证劳动者休息休假权、缴纳社会保险、保证劳动者安全和健康、提供职业培训等义务。^①雇主组织是由用人单位（雇主）依法组成，以实现在产业和社会层面通过群体优势同工会组织进行协商和谈判，维护雇主成员的利益。雇主组织一般包括行业协会、地区协会和国家雇主联合会。在我国，2001年，由中国企业联合会/中国企业家协会作为雇主组织的代表；2011年7月，国家协调劳动关系三方召开第16次会议，增加全国工商联作为国家协调劳动关系三方会议成员，与中国企业联合会/中国企业家协会共同作为企业方代表。^②

狭义的政府指的是行政机构，广义的政府包括了各类国家权力机构（包括立法、行政、司法机构）。劳动关系中的政府指的是广义的政府。当前我国政府的角色定位是培育、提高、扶植劳动关系主体的主体性、独立性；用劳动政策法规明确界定、维护主体各方的权利和利益；建立、健全保障劳动关系主体的谈判机制和劳动争议的调节机制；深化经济、政治、社会体制的改革，为劳动关系的发展创造良好的社会环境。

► 知识点 1-1-3 劳动关系的基本特征

在劳动关系运行过程中，劳动者向用人单位让渡自己的劳动力，用人单位

① 陈维政、李贵卿、毛晓燕：《劳动关系管理》，12~13页，北京，科学出版社，2010。

② 杨志明：《劳动关系》，6页，北京，中国劳动社会保障出版社，2012。

向劳动者支付劳动报酬。从这个角度来说,劳动关系的本质是一种经济利益关系。但在实际的运行中,劳动关系还涉及社会、政治等领域,因而它还是一种复杂的社会关系。具体而言,劳动关系的特征表现为以下几点:①劳动的从属性;②劳动关系的主要内容为劳动者和用人单位的权利义务;③冲突和协作是劳动关系运行的两种基本形式;④工会作用的发挥、政府的劳工政策的制定与执行是实现劳资合作的两个基本条件。

理论提示

尽管在劳动力市场上,劳动关系双方都是自主的独立主体,劳动力的市场交换关系是一种平等经济关系,但这是一种在平等的形式掩盖下的实际不平等关系。^①原因在于,当今社会资本较为稀缺,在劳动力市场中占据优势地位;同时,劳动者在工作过程中让渡了自己的劳动力,需要听从用人单位的管理和安排。

劳动关系的运行是在劳动的过程中实现的,而劳动关系所涉及的内容主要是就业规则、工资报酬、劳动时间、职业安全等劳动标准,以及企业规章制度、员工管理、劳动争议处理等管理规则。^②这些内容可以总结归纳为劳动者和用人单位双方的权利义务。

在劳动关系中,劳动者和用人单位双方都希望能实现自身利益最大化,对方能履行对自己应尽的义务。例如:劳动者希望能有更高的工资、更完善的福利、更好的发展前景;用人单位则希望能够降低用工成本、提高工作效率等。双方的权利、义务的不一致,会引起矛盾和冲突,但双方之间也存在因为有效合作而获得的共同利益。例如,用人单位在工作过程中对劳动者进行知识、能力等的培训,也能收获劳动者的认同感和归属感。所以劳动关系是劳动者与用人单位合作与冲突的统一。

劳资合作目标实现的基本条件有两个:其一是工人通过团结的手段形成有组织的力量,以达到劳资力量对比的相对平衡;其二是政府通过积极的劳工政策,来协调劳动关系,以实现劳动关系的协调稳定。

► 知识点 1-1-4 劳动关系的类型

根据不同的标准,可以将劳动关系分成不同的类别。具体而言,根据劳动

① 常凯:《劳动关系学》,10页,北京,中国劳动社会保障出版社,2005。

② 常凯:《劳动关系学》,10页,北京,中国劳动社会保障出版社,2005。

关系双方利益关系的性质和处理原则划分,可以将劳动关系划分为利益冲突型、利益协调型、利益一体型;根据劳资双方的力量对比划分,可以分成均势型、倾斜型、政府援助型和政府主导型劳动关系;根据不同的经济体制划分,劳动关系有计划经济体制下的劳动关系和市场经济体制下的劳动关系;根据所涉及的范围和主体划分,劳动关系包括个别劳动关系、集体劳动关系和社会劳动关系三种。具体如表 1-1 所示。

表 1-1 划分劳动关系的主要标准及类型^①

划分标准	划分的类型
劳动关系双方利益关系的性质和处理原则	利益冲突型劳动关系
	利益协调型劳动关系
	利益一体型劳动关系
劳资双方的力量对比	均势型劳动关系
	倾斜型劳动关系
	政府援助型劳动关系
	政府主导型劳动关系
不同的经济体制	计划经济体制下的劳动关系
	市场经济体制下的劳动关系
所涉及的范围和主体	个别劳动关系
	集体劳动关系
	社会劳动关系

理论提示

将劳动关系划分为利益冲突型、利益协调型、利益一体型是传统的劳动关系划分方法。

一般情况下将第二次世界大战前的西方国家和当代英国的劳动关系归纳为利益冲突型,因为劳动关系中劳动者处于弱势地位,劳动关系双方在工资等劳动条件上存在经济对立,所以该类型下的劳动关系双方始终存在根本的利益冲突,其利益的调整途径主要是建立灵活的控制结果,如“科学管理”等方式。

^① 董福荣:《劳动关系》,8页,大连,东北财经大学出版社,2009。

第二次世界大战后的西方大多数国家和当代德国是利益协调型劳动关系的代表,具体而言,这种类型下的劳动关系运行中接受劳动者与雇主存在的矛盾,并且二者之间的矛盾是可以通过集体协商或集体交涉来保障各方权益、平衡各方利益并实现共同利益的,如加拿大等国的工作分享计划。

亚洲一些国家,如日本、新加坡及计划经济国家属于利益协调一体型,具体表现为劳动关系双方利益一体化,职工利益包容在企业利益中,二者之间的利益是一种摩擦,而不是实质性的利益冲突,如日本的终身雇佣制。

➤ 知识点 1-1-5 劳动关系的环境

劳动关系的存在和发展,不仅受用人单位组织内部的矛盾运行的制约,同时也会受到诸多外部因素的影响和制约,这些影响因素都可以称之为劳动关系的环境。具体而言,劳动关系的环境指的是劳动关系作为社会系统中的—个子系统所处的具体的社会条件和社会背景,一般包括政治法律环境、经济环境、社会文化环境和国际环境等。

理论提示

劳动关系的政治法律环境主要是指影响劳动关系的政府和法律等因素,一般包括所在国家的政治体制、政治治理、法律规制等。具体而言,政府作为劳动关系的“第三方”通过立法对劳动关系的影响主要表现在:①政府改变雇佣关系系统规则的权利和职权;②政府通过对公共部门内的组织和有潜在联系部门的控制,显示出他们所倾向的模式;③政府的社会和经济政策对劳动关系运行的一般环境的影响。^①

劳动关系的经济环境包括劳动力市场、产品和服务市场以及经济结构等整体的宏观经济环境。其中所有制和分配的制度状况,是对劳动关系影响最为直接的经济因素,而劳动力市场状况,则直接决定了劳动关系的特点与状况。就目前中国而言,经济环境对劳动关系的影响主要表现为:劳动关系受经济全球化等的影响不断加深,信息与通信技术迅速发展,企业用工形式更加灵活,劳动关系的调整经常化,并跟随经济起伏出现波动性变化。

劳动关系运行发展中另一重要影响因素是社会文化环境,包括社会发展

^① (英) 菲利普·李维、阿德里安·桑希尔、马克·桑得斯:《雇员关系:解析雇佣关系》,28~29页,大连,东北财经大学出版社,2005。



的公平程度、社会阶层结构状况、社会文化状况、社会财富的分配和再分配、社会价值观念、人与人之间的等级关系等宏观社会文化环境；用人单位的企业文化等中观社会文化环境；工作场所中同事及上下级关系等工作群体文化层面上的微观社会文化环境。我国作为东方国家，“社稷为大”的生活观念与西方的“个人主义”的价值取向相差甚远。当前我国的劳动关系，就运行机制而言，在市场机制的总要求下，政府干预、人际关系和社会传统仍然会有相当的作用；就文化特色而言，在开始注重个人和群体价值实现的情况下，仍然以追求社会和谐一致为主要的文化价值标准。社会主义的传统和市场经济规则的相互结合、东西方历史文化的互相交融，将是中国劳动关系主要的文化特色。^①

此外，国际环境也是劳动关系运行的重要背景和条件。特别是随着经济全球化的不断深化，国际环境对劳动关系运行的影响也越发深入。具体而言，国际环境除了通过上述经济环境进行影响外，各国的劳动立法、国际劳工标准、SA8000 社会责任管理体系（一种以保护劳工权利为主要内容的新兴的管理标准体系，其宗旨是使公司所制定的维持并执行的政策及程序，在公司可以控制和影响范围内符合有关社会责任的强烈要求）也影响劳动关系的运行和调整。其中，国际劳工标准是以确立和保障世界范围内的工人权利作为其核心宗旨，包括核心劳工标准、优先性劳工标准和一般性劳工标准。核心劳工标准主要包括劳动者的结社自由、废除强迫劳动、禁止童工劳动、消除就业与职业歧视四个方面。国际劳工标准在推动和指导世界各国的劳动立法上起了明显的作用，有助于促进各国对工人权利与利益的保障，工人劳动条件、生活条件的改善以及劳动关系的规范化。



拓展阅读

学习劳动关系，首先要对劳动关系的基本概念有相应的认识。详细内容请参考下列文献：

- (1) 常凯. 劳动关系学. 北京：中国劳动社会保障出版社，2005.
- (2) 董福荣. 劳动关系. 大连：东北财经大学出版社，2009.
- (3) 吴宏洛. 转型期的和谐劳动关系. 北京：社会科学文献出版

^① 黑启明：《论影响劳动关系系统的社会文化环境因素》，载《兰州学刊》，2007（4），68～70页。

社, 2007.

(4) 杨志明. 劳动关系. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2012.

第二节 劳动关系的历史发展

劳动关系研究发端于西方, 协调劳动关系的机制也随着资本主义的形成和发展不断地延续、发展。在劳动关系的演变过程中, 因为每个时期的政治、经济和文化不同而深深地打上了时代的烙印, 也因为各个国家和地区的不平衡发展而呈现出不同的劳动关系特点和变化规律。本节将介绍西方国家劳资关系的实践及理论发展, 重点介绍我国劳动关系的历史演进。

➤ 知识点 1-2-1 西方发达国家劳资关系的历史演进

产业革命以来, 西方市场经济国家的劳资关系伴随着工业化、市场化和全球化的进程, 发生了深刻的变化, 其发展过程可以总结成四个阶段: ①劳资关系演变的初始形态。从产业革命开始到 19 世纪下半叶, 劳资关系的初始状态表现为激烈的劳资对抗和尖锐的阶级冲突。②工会运动的发展与劳资关系的调整。19 世纪下半叶至 20 世纪初, 伴随着西方市场经济国家由自由竞争向垄断过渡, 政府对劳资关系的调整也开始从自由放任转向国家干预, 而工会组织和工会运动蓬勃发展, 集体谈判制度开始确立。③两次世界大战间的劳资关系过渡期。20 世纪初至 20 世纪 90 年代, 西方各国历经第二次世界大战、经济危机、经济复苏等阶段, 劳资关系虽时而紧张, 但总体趋向合作, 三方谈判机制、立法体系、社会福利体系逐渐完善, 劳资关系日益制度化、法制化。④当代劳资关系的发展。20 世纪 90 年代以来, 随着知识经济和全球化的到来, 劳资关系一方面出现合作倾向, 另一方面资本全球化也带来了巨大挑战。

理论提示

从产业革命到 19 世纪上半叶, 资本主义的发展处在自由竞争时期, 国家对劳资关系调整采取自由放任政策。这一时期的劳资矛盾主要表现为尖锐的阶级对抗和激烈的阶级冲突。这一时期的劳资关系呈现出以下特点: ①劳资矛盾主要集中在基本劳动条件的改善; ②劳动运动总体上处于分散、个别和局部的状态; ③劳资双方的关系呈现的是“强资方、弱劳方”的局面, 劳资矛盾以



激烈对抗和冲突的方式表现；④政府对劳资关系采取自由放任的态度，但在立法和政策上偏向雇主一方。

19 世纪下半叶至 20 世纪初，西方市场经济国家由自由竞争向垄断过渡，这一时期劳资关系的特点是：①劳资矛盾依然存在，但激烈程度和表现方式有所变化，集体谈判制度也成为解决劳资矛盾的有效途径；②由于工人罢工斗争的发展、工会组织的广泛建立及社会主义运动的出现，劳方的力量逐渐增大；③政府开始对劳资关系进行国家干预，大量劳工立法的出现以及相应劳动行政管理机构的建立，使劳资关系的调整开始朝有序化、法制化方向迈进。

两次世界大战间的劳资关系处于一个过渡期，从初期的国家干预向下一阶段全面进入制度化、法制化过渡。^① 这一阶段劳资关系的特点是：①劳资关系领域受战争、危机和革命的影响巨大；②国家的劳动行政管理工作获得了空前的发展，成为政府宏观调节劳资关系的主要手段；③工业民主化、集体谈判制度和三方制的出现，使协调劳资关系的方式更加丰富、内容更加宽泛。

第二次世界大战后，在第三次科技革命和社会改革浪潮的推动下，劳资关系发生了重大的转折性变化。劳资关系协调体制从法律规范到制度机制都日趋健全和完善，劳资关系的总态势是缓和中有对抗，对抗中求合作、求制衡，并呈现出以下四个方面的特征：①社会劳动问题仍是劳资关系的焦点，此外，争取广泛的民主参与权也成为劳资关系中非常重要的内容；②劳资关系时而紧张，时而缓和，总的趋势是向缓和、合作方向发展；③国家调整劳资关系的手段趋于完备，立法体系不断完善，社会保障制度的完善和福利水平的提高，三方格局形成都有利于劳资关系的稳定运行；④劳资关系的运行方式发展成一种有序的组织行为，解决劳资矛盾、劳资争端的途径趋于制度化、法制化。

➤ 知识点 1-2-2 西方发达国家劳动关系理论发展

伴随着劳资关系的演进，理论界对劳动关系的研究日益深入，在研究方法上形成了一元论方法、多元论方法和马克思主义方法。在理论流派上，由于对劳动关系认识不同，形成了 20 世纪 40 年代以来比较有代表性的五大学派：①以米尔顿·弗里德曼、乔治·吉尔德等为代表的新古典学派；②以弗雷德里克·泰罗、彼得·德鲁克等为代表的管理主义学派；③以约翰·R·康芒斯、约翰·K·加尔布雷思等为代表的新制度学派；④以约翰·R·希克斯、

^① 吴宏洛：《转型期的和谐劳动关系》，32 页，北京，社会科学文献出版社，2007。