

# 劳动关系需要与文化

阎春芝 著

企业管理出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

劳动关系需要与文化/阎春芝著. —北京:企业管理出版社, 1995. 8

ISBN 7—80001—559—9

I. 劳… II. 阎… III. 劳动—关系—系统理论 IV. F014.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(95)第 14561 号

370.62

劳动关系需要与文化

阎春芝 著

企业管理出版社 出版

(社址:北京市海淀区紫竹院南路 17 号 100044)

\*

新华书店北京发行所发行

北京月坛印刷厂印刷

\*

787×1092 毫米 32 开 7.5 印张 160 千字

1995 年 8 月第 1 版 1995 年 8 月第 1 次印刷

印数:2000 册

定价:9.80 元

ISBN7—80001—559—9/F·557

## 引 言

随着社会主义市场经济体制的建立发育和企业改革的深化，劳动关系问题日益引起人们的关注。新的经济模式对劳动关系的调整及对策提出了新的要求，各方都在寻求一种协调优化劳动关系的新途径；在改革过程中，一些地方和企业，劳动关系的不稳定、不协调因素呈增长趋势，劳动争议呈上升趋势。因此，加强对劳动关系的研究，提高社会各界及劳动关系各方对这一问题的认识和运作上的自觉性，使劳动关系在社会稳定和经济发展中起到积极作用。

“劳动创造了人本身”，它使“人猿相揖别”。而劳动也成为人类社会生存和发展的根本条件。马克思指出：“人的本质并不是单个人所固有的抽象物。在其现实性上，它是一切社会关系的总和。”<sup>①</sup>正是劳动，使人有了社会性，而劳动关系就成为人类最基本、最主要的社会关系。劳动关系一方面表现为人与自然的关系，是人“通过他所做出的改变来使自然界为自己的目的服务，来支配自然界。”<sup>②</sup>是劳动与自然界一起成为一切财富的源泉；另一方面表现为人与人的关系，是

---

① 《马克思恩格斯选集》第1卷，第18页

② 《马克思恩格斯选集》第3卷，第517页

人类为取得劳动的最近的、最直接的有益效果而选择的不同的生产关系。“如果说我们需要经过几千年的劳动才稍微学会估计我们生产行动的比较远的自然影响，那么我们想学会预见这些行动的比较远的社会影响就困难的多了。”<sup>①</sup>劳动关系的自然属性要求人类学会理解自然规律，运用自然规律，从劳动发展史中寻找理解全部人类历史的钥匙；劳动关系的社會属性则集中反映了一定社会形态的特征，因为只有在生产关系这种最本质的社会关系的基础上，人们之间才会产生出其他的关系。这是劳动关系的宏观意义。

而经济学家和社会学者研究劳动关系大多是从微观经济学的基础出发的。在这里劳动关系，或称劳资关系，是指企业经营者（雇主）或其代表组织（雇主协会），与劳动者（雇员）或其代表组织（工会）之间发生的关系。现代市场条件下的劳动关系是产业革命之后出现的雇主、雇员关系，是西方产业革命冲击的结果，因此，有些学者在研究中将劳动关系称作“产业关系”，其含义包括了更广泛的政府与雇主、政府与工会，以及不同工会之间的关系。

传统的劳动关系研究可以从劳动经济学、劳动社会学、劳动法学、管理学等学科中找到答案，而这些研究由于学科的局限性往往不能全面地，从各学科的联系中了解劳动关系的特征，把握其内涵。因此，象美国依阿华大学C·A·摩尔根

---

① 《马克思恩格斯选集》第3卷，第518页

教授编著《劳动经济学》教科书时就强调指出：“学习认真的劳动经济学学生在研究劳动关系时，经常会发现自己在自觉或不自觉地从属于社会科学这一大类的学科中寻求借鉴。”他要求学生在学习时要考虑到“这些现象还具有社会学、政治学、心理学和历史学各侧面。”<sup>①</sup>因此，能否综合各门学科对劳动关系研究的精华部分，把劳动关系作为一个独立的系统进行研究，不仅进行理论上的，也要进行操作上的研究，从而建立一门反映我国社会主义市场经济特色的劳动关系学，这也是理论工作者和实际工作者不可推卸的历史责任。

劳动关系作为一种社会关系，它的性质和特点首先受到产权关系和不同经济模式的影响，而表现为一种社会经济关系。这种关系所反映的是劳动者和所有者及经营者之间的利益关系，是劳动者个体及群体和其他的经济集团或利益主体之间的关系；除了经济的要素之外，劳动关系还要受到社会政治、法律及文化传统等多方因素的影响，而表现出其社会法律关系及文化关系的属性；商品经济的高度发达和社会化大生产的不断发展，社会职业种类不断增加，使人们有可能以单纯的职业为纽带发生社会联系，由劳动分工决定的社会关系使劳动关系又具备了千变万化的业缘关系属性。因此，劳动关系是个复杂的动态系统，劳动关系要素各方处于互动过程，不断进行交换与流动。

---

① [美] C·A·摩尔根《劳动经济学》第4页，杨炳章等译，工人出版社，1982年版

在我国传统的经济条件下，单一的公有制（国有、集体）产权关系和涵盖一切的计划经济体制，使国家成为“雇主”，而政府成为经营者，劳动关系表现为一种行政关系，带有深厚的政治色彩。劳动关系各方都不具备独立主体的地位和身份，经济与利益关系不明晰，平均主义的分配机制缺乏激励作用，“大锅饭”使企业失去应有的活力。建立社会主义市场经济体制的进程为劳动关系的变化提供了一种新的经济条件和社会文化条件，使传统的劳动关系逐渐发生变化，呈现出新的特点。劳动关系以其市场行为和企业行为的新面貌出现，它的经济特色，契约特色和文化特色将不断地展现出来，研究这种新型的劳动关系，探究其内在的动因和规律，寻求优化劳动关系，开发人力资源的重要驱动力，是很有必要的。

几个世纪以来，对劳动和劳动问题的经济学、社会学、管理学研究专著浩如烟海，从18世纪70年代英国的古典政治经济学家亚当·斯密在《国富论》中对劳动分工进行系统阐述开始，200多年来，随着社会劳动、劳动关系的不断发展变化，各种论著色彩纷呈。虽然著者的社会观和方法论各异，从历史作用看，都从不同角度对人类这一基本活动及基本关系的了解提供了有益的思想材料。由于劳动与劳动关系的主体是人，无论是经济学或是社会学、管理学的研究都离不开人的行为指向，因此，从亚当·斯密提出了“经济人”的假设，人的发展，人的特性，人的主观能动作用，就成为不少学科

共同关注的问题；人的行为反映出人的追求，千差万别的追求后面是一个共同的动力，那就是需要。个体人或群体人的需要是与文化分不开的，因此，20 世纪 80 年代兴起的现代企业管理思想——企业文化，则把企业中的劳动者与管理者作为“全面发展的文化人”来研究。

鉴于以上理解，本书着手从系统的角度来研究劳动关系系统的要素、功能和属性，阐述了劳动关系运行的规律和内在动因。从人的需要和文化之间的关系探讨了建立社会主义市场经济体制过程中，我国劳动关系主体所受文化的影响和制约，提出了劳动者文化这一命题。并在文稿中力求从分析劳动者文化与企业文化的关系及其在提高人的素质开发人力资源中的作用，来探寻拓宽协调劳动关系的通路，为建立和谐稳定的劳动关系提供一些思考。

由于作者水平有限，有些问题的思考还比较粗糙，阐述当中肯定有不够准确、不够全面的地方，恳请广大读者指正。本书文稿组织过程中参阅了部分研究劳动经济学和文化学的著作，学习吸收了其中某些成果，特此致谢。本书的出版，得到企业管理出版社领导、编辑们的指导和帮助，在此一并致以谢意。

作者

1995 年夏

# 目 录

## 引言

|                              |      |
|------------------------------|------|
| 第一章 劳动关系是一复杂的动态系统.....       | (1)  |
| 一、系统方法与劳动关系系统的特点.....        | (1)  |
| (一) 系统论是认识劳动关系的科学理论.....     | (1)  |
| (二) 劳动关系系统的特点.....           | (4)  |
| 二、劳动关系系统的基本要素与功能.....        | (7)  |
| (一) 劳动者群体.....               | (7)  |
| (二) 经营者群体 .....              | (29) |
| (三) 政府及劳动部门 .....            | (49) |
| (四) 整体优化：劳动关系系统的追求 .....     | (54) |
| 三、劳动关系系统与环境 .....            | (56) |
| (一) 劳动关系环境的内容 .....          | (56) |
| (二) 劳动关系系统与环境的辩证关系 .....     | (58) |
| 第二章 劳动关系的属性和运行特征 .....       | (61) |
| 一、社会经济关系：劳动关系的基本属性 .....     | (61) |
| (一) 劳动关系是社会生产关系的重要组成部分 ..... | (61) |
| (二) 劳动问题是劳动关系的核心 .....       | (62) |
| (三) 经济利益是劳动关系的直接指向 .....     | (63) |
| 二、社会契约关系：市场经济下劳动关系的重要        |      |



|                                 |       |
|---------------------------------|-------|
| 特征 .....                        | (63)  |
| (一) 劳动关系的契约化是个历史过程 .....        | (64)  |
| (二) 合同关系的确立应当依法进行 .....         | (65)  |
| (三) 文化认同是履行法律的重要保证 .....        | (67)  |
| 三、社会文化关系：劳动关系的灵魂所在 .....        | (68)  |
| 四、市场经济条件下劳动关系的运行 .....          | (72)  |
| (一) 劳动关系运行的状况和规律 .....          | (72)  |
| (二) 劳动关系运行的特点 .....             | (74)  |
| (三) 建立劳动关系运行的有效机制 .....         | (79)  |
| 第三章 劳动争议，进步还是后退 .....           | (85)  |
| 一、传统经济体制下为何少争议 .....            | (86)  |
| 二、引发劳动争议的重要因素 .....             | (87)  |
| (一) 什么是劳动争议 .....               | (87)  |
| (二) 劳动争议产生的动因 .....             | (88)  |
| (三) 现阶段劳动争议的特点和直接原因 ...         | (91)  |
| 三、劳动争议的核心与实质 .....              | (94)  |
| (一) 劳动争议的核心是劳动权益 .....          | (94)  |
| (二) 劳动争议的实质是利益 .....            | (98)  |
| 四、劳动争议的调整模式 .....               | (100) |
| (一) 劳动争议的调整是世界各国关注的<br>问题 ..... | (100) |
| (二) 劳动争议调整原则与程序 .....           | (103) |
| (三) 劳动争议的调整机构及其运作 .....         | (106) |
| 五、劳动争议告诉我们什么 .....              | (109) |

|                            |       |
|----------------------------|-------|
| (一) 接受新的社会文化·····          | (110) |
| (二) 领悟新的角色规范·····          | (111) |
| (三) 调整自己的行为方式·····         | (113) |
| 第四章 人的需要：劳动关系的内在动因和追求····· | (115) |
| 一、需要与利益的关系·····            | (115) |
| (一) 利益，一个久远又现实的话题·····     | (116) |
| (二) 需要，利益的驱动力·····         | (121) |
| 二、需要的层次和类型·····            | (125) |
| (一) 基本需要和期望需要·····         | (125) |
| (二) 高级需要和低级需要·····         | (129) |
| (三) 经济需要与非经济需要·····        | (131) |
| (四) 优势需要及相关因素·····         | (135) |
| 三、需要和劳动关系的运行·····          | (138) |
| (一) 引导人们的需要选择·····         | (139) |
| (二) 明确企业的整体优势需要·····       | (140) |
| (三) 正确处理各种需要的关系·····       | (140) |
| 第五章 让文化告诉需要·····           | (142) |
| 一、举棋不定：需要选择上的盲目性·····      | (142) |
| (一) '94 问卷，工人阶层“说不清”·····  | (144) |
| (二) “义”与“利”到底选谁·····       | (145) |
| (三) “理”与“欲”奉献还是享受·····     | (147) |
| 二、文化，需要的老师·····            | (149) |
| (一) 社会文化的转型为需要提供环境·····    | (149) |
| (二) 人的文化品位影响需要层次·····      | (157) |

|                                   |       |
|-----------------------------------|-------|
| (三) 现代思维帮你选择·····                 | (161) |
| 三、人的需要, 劳动关系与文化的结合点·····          | (168) |
| 第六章 劳动者文化·····                    | (170) |
| 一、劳动者的文化意识·····                   | (170) |
| (一) 劳动者的生存方式对文化意识的<br>制约·····     | (170) |
| (二) 劳动者的素质对文化意识的影响·····           | (171) |
| (三) 劳动者群体的组织程度影响劳动者的<br>文化意识····· | (171) |
| 二、建构劳动者文化·····                    | (172) |
| (一) 文化、亚文化、劳动者文化·····             | (172) |
| (二) 劳动者文化的提出·····                 | (174) |
| (三) 劳动者文化的内容·····                 | (176) |
| (四) 劳动者文化的特征·····                 | (185) |
| (五) 劳动者文化的作用·····                 | (186) |
| (六) 劳动者文化与企业文化·····               | (188) |
| 三、劳动者文化的培育·····                   | (190) |
| (一) 劳动者文化的培育是一项系统工程·····          | (190) |
| (二) 发挥工会组织的主导作用·····              | (190) |
| (三) 继承改造与吸收扬弃相结合·····             | (191) |
| (四) 以建立新型的劳动关系为载体·····            | (191) |
| 第七章 企业家的文化使命·····                 | (193) |
| 一、企业家的精神家园·····                   | (193) |
| (一) 追求卓越·····                     | (194) |

|                                    |       |
|------------------------------------|-------|
| (二) 勇于创新·····                      | (195) |
| (三) 承担风险·····                      | (198) |
| (四) 价值明确·····                      | (199) |
| 二、借助文化力，企业家的跨世纪选择·····             | (200) |
| (一) 以人中心，宣言还是行动·····               | (201) |
| (二) 企业精神的培育，“有形”和“无形”的<br>辩证法····· | (203) |
| (三) 协调劳动关系的金科玉律·····               | (204) |
| (四) 道德养成，以不变应万变·····               | (207) |
| 第八章 提高人力资源的文化含量·····               | (210) |
| 一、关于人力资源的再认识·····                  | (211) |
| (一) 我国历史上的人力资源思想·····              | (211) |
| (二) 国外人力资源思想的早期发展·····             | (212) |
| (三) 马克思主义的人力资源思想·····              | (213) |
| (四) 舒尔茨“瓶颈现象”理论·····               | (215) |
| (五) 人力资源，有价无价？·····                | (216) |
| 二、人力资源的开发是个世界性的问题·····             | (217) |
| 三、提高人的综合素质的文化含量·····               | (219) |
| (一) 发挥职工的主人翁作用·····                | (219) |
| (二) 不可忽视的工会组织的作用·····              | (220) |
| 主要参考书目·····                        | (222) |

# 第一章 劳动关系是一复杂的动态系统

劳动关系是与劳动有关的社会关系，它是社会关系大系统的重要组成部分，是人类内在的最本质的关系。劳动关系是一个复杂的动态系统，它的特性和协调受到社会发展状况的影响和制约，具有客观必然性；同时也受其内部要素的影响和制约，表现为人的能动作用。运用系统理论和方法对劳动关系进行研究就是要用辩证的观点、联系的观点和发展的观点看问题，力求从整体把握劳动关系的内在规律性，寻求它的协调发展和稳定运行。

## 一、系统方法与劳动关系系统的特点

### （一）系统论是认识劳动关系的科学理论

“所谓系统，即由相互作用和相互依赖的若干组成部分结合成的，具有特定功能的有机整体；而系统本身又是它所从属的一个更大系统的组成部分。”<sup>①</sup>从这一定义可以看出要素（部分）与要素、要素与系统、系统与外界环境三方面的联系，概括了系统所具有的整体性、相关性、动态性等一般特征。系统思想源远流长，在古代人类早就运用系统的观点来看世界。早在公元前几世纪，我国修建的都江堰工程，以及《黄帝内经》、《孙子兵法》、农事历法等科学成就中，就不同程度的反映了朴素的系统概念的自发应用。如公元前 250 年，由李冰父子主持修建的四川省灌县的都江堰水利工程，把

---

① 《辞海》（缩印本）第 1146 页

“鱼嘴”岷江分水工程、“飞沙堰”分洪排沙工程、“宝瓶口”引水工程三大主体工程 and 120 多个附属渠堰工程巧妙地结合起来，形成一个协调配合、和谐一致的总体运转工程，不仅分导了汹涌澎湃的岷江激流，也对川西成都大平原 500 多万亩农田进行灌溉，至今仍发挥着巨大效益。国外古代思想家具有朴素系统思想的也不乏其人，如古希腊的哲学家亚里士多德（公元前 384 年——公元前 322 年）就提出了“世界是包括一切的整体”，“整体大于部分之和”的著名论点，这一论点不仅得到现代系统论的严密科学论证，并广为系统科学家所引用。

系统思想走向完整，并成为一门现代科学是形成于本世纪，人们公认是美籍奥地利人、理论生物学家 L·V·贝塔朗菲创立的。他在 1925 年发表“抗体系统论”，提出了系统论的思想。1937 年提出了一般系统论原理，奠定了这门科学的理论基础。但是他的论文《关于一般系统论》到 1945 年才公开发表，他的理论到 1948 年在美国再次讲授“一般系统论”时，才得到学术界的重视。确立这门科学学术地位的是 1968 年贝塔朗菲发表的专著：《一般系统理论——基础、发展和应用》，该书被公认为是这门学科的代表作。

从系统观点看问题，世界上任何事物都可以看成是一个系统，系统是普遍存在的，大至渺茫的宇宙，小至微观原子都成系统，整个世界就是系统的集合。系统是多种多样的，可以根据不同的原则和情况来划分系统的类型。按人类干预的情况可以划分为自然系统、人工系统；按科学领域就可以分成自然系统、社会系统和思维系统；还有大系统和小系统的相对区别。

系统论的任务，不仅在于认识系统的特点和规律，更重要地还在于利用这些特点和规律去控制、管理、改造或创造一个系统，使它的存在和发展合乎人的目的需要。也就是说，研究系统的目的在于调整系统结构，协调各要素关系，使系统达到优化目标。

用系统论观点看劳动关系，它是一个复杂的动态系统。劳动关系系统的复杂性、动态性表现在：

其一，劳动关系是一个复合系统。劳动关系虽然很大程度上属于人工系统，属于社会系统。由于劳动与自然系统的天然联系，使之在更多的情况下是与自然融为一体的，是劳动与自然界共同成为一切社会财富的源泉。因此，劳动关系具有复合性。

其二，劳动关系是以人的劳动活动，即物质生产活动为基础的，劳动生产的水平直接影响着劳动关系系统的运行。在“科学技术是第一生产力”的现代社会，劳动关系系统无疑是超越了科技系统与社会系统之间的界限。

其三，劳动关系系统的基本要素是以个体或群体身份出现的人。劳动关系系统的运行除了客观条件的制约之外，还受人的主观思想的影响。也就是说，劳动关系的协调与稳定靠的是人的观念、态度、信念、动机、道德、舆论，人的行为规范和行为方式。因而，劳动关系系统的运行是能动的。

其四，劳动关系系统是一个开放系统。劳动关系系统不是封闭的，它每时每刻都在与周围环境发生各种物质的、能量的、信息的交换。社会的开放发展，劳动关系系统的开放也不断扩大，呈现一种动态的发展变化过程。

因此，用系统方法看劳动关系不仅是雇主与雇员一对一

的双边关系，而一个复杂的动态系统。

## （二）劳动关系系统的特点

劳动关系系统是人类在进行最本质的活动——劳动创造过程中结成的社会关系。从目前掌握的资料看，劳动关系是宇宙中只有人类具有的独一无二的关系。因为“人是唯一能够由于劳动而摆脱纯粹的动物状态的动物——他的正常状态是和他的意识相适应的而且是要由他自己创造出来的”。①“只有人才给自然界打上自己的印记”②是人类劳动不但在改造着自然，也进化着人本身。劳动工具的进化延长着人的天然器官，使人类产生出不同于生物进化的遗传方式，即文化的遗传的传递。文化的发展使人们认识自然的能力大大提高了，同时也越来越深刻地认识社会、认识自身，从而使劳动关系系统体现出自身独具的基本特点。

其一，劳动行为是联系劳动关系主体各方的纽带。人们在劳动中的不同位置和态度使劳动关系具有多样性。从古至今，由于劳动行为得到肯定和褒扬，使劳动在人类改造自然，征服自然的过程中，内化和凝结成人类的“本质力量”，而成为区别于人的动物机能（吃、喝、繁殖）的“人的机能”。因而崇尚劳动的价值使人类得以存在和发展。劳动中的联系使人类形成群体，组成社会。劳动的协作和分工使劳动由自然过程而成为社会过程，特别是劳动分工造成人们之间极其不同的相互依赖和相互作用的各种关系，从而也形成了人们在社会劳动中的一些特殊地位。“因为分工不仅使物质活动和精

---

① 恩格斯《自然辩证法》第174页

② 恩格斯《自然辩证法》第19页



神活动、享受和劳动、生产和消费由各种不同的人来分担这种情况成为可能,而且成为现实。”<sup>①</sup>“随着社会分工的发展也产生了个人利益或单个家庭的利益与所有互相交往的人们的共同利益之间的矛盾。”<sup>②</sup>随着利益的对立创造出不同质的人的社会集团,形成不同质的经济关系。不同的经济关系使劳动关系类型多样化,而联系他们的纽带却都是人类的劳动。

其二,劳动自然要素的发展和进化是劳动社会要素的变化发展的基础和条件。马克思认为:“劳动过程的简单要素是,有目的的活动或劳动本身,劳动对象和劳动资料。”<sup>③</sup>作为劳动的自然要素劳动对象和劳动资料必须和劳动者结合起来,才能完成劳动过程,“实行这种结合的特殊方式和方法,使社会结构区分为各个不同的经济时期。”<sup>④</sup>而“各种经济时代的区别,不在于生产什么,而在于怎样生产,用什么劳动资料生产。劳动资料不仅是人类劳动力发展的测量器,而且是劳动借以进行的社会关系的指示器。”<sup>⑤</sup>劳动关系作为劳动者与生产资料的结合方式,是劳动借以进行的社会关系,是劳动的社会要素。劳动关系发展变化的历史过程是受生产资料进化的水平和劳动者的进化程度影响和制约的。人们不能随心所欲地选择社会形式,是生产力的发展,使社会关系也发生变化,是生产力的世代相继,构成了人类历史发展联系的基础,从而使劳动关系也历史地存在与发展着。

---

① 《马克思恩格斯选集》第1卷,第36页

② 《马克思恩格斯选集》第1卷,第37页

③ 《马克思恩格斯全集》第23卷,第202页

④ 《马克思恩格斯全集》第24卷,第44页

⑤ 《马克思恩格斯全集》第23卷,第204页