

21世纪人力资源开发与管理系列教材

丛书主编 邱立成



HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AND MANAGEMENT

企业劳动关系 管理

郭庆松 编著

南开大学出版社

21 世纪人力资源开发与管理系列教材

企业劳动关系管理

郭庆松 编著

南开大学出版社

中国·天津

图书在版编目(CIP)数据

企业劳动关系管理 / 郭庆松编著. —天津: 南开大学出版社, 2001. 1

21世纪人力资源开发与管理系列教材

ISBN 7-310-01496-0

I. 企... II. 郭... III. 企业劳动: 人事管理-研究
IV. F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2000)第55628号

出版发行 南开大学出版社

地址: 天津市南开区卫津路94号

邮编: 300071 电话: (022)23508542

出版人 肖占鹏

承印 河北昌黎印刷总厂印刷

经销 全国各地新华书店

版次 2001年1月第1版

印次 2001年1月第1次印刷

开本 880mm×1230mm 1/32

印张 10.5

字数 297千字

印数 1—3000

定价 16.00元

编委会委员

(按姓氏笔划排列)

马庆国
李新建
郑绍濂
董克用

王通讯
吴国存
赵曙明
谢晋宇

李维安
邱立成
崔 勋



人力资源开发与管理
系列教材

总 序

在当今的经济发展与企业竞争中,人力资源的开发、利用与管理显得愈发重要,人力资源成为一种最重要的资源。人力资源的培育、开发与利用不仅已成为经济增长的决定性因素,而且直接构成企业核心竞争力的关键性战略资源,以人为本的管理理念成为 21 世纪企业管理的新思潮。

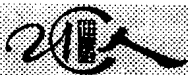
在近几十年中,现代人力资源开发与管理的理论与实践都有了长足的发展,并已取代了以往传统的企业人事管理。这不仅仅是管理方法上的创新,更多的是观念和认识上的突破。为适应我国市场经济发展的需要,南开大学与其他 60 余所高等院校先后建立了人力资源管理专业,以

培养我国目前急需的高级人力资源开发与管理人才。

作为我国管理科学的一个新兴学科,人力资源管理学科急需建立和完善适应我国经济发展需要的人力资源管理人才的教育与培养体系,特别是人力资源管理专业的教材建设。为适应这一现实需要,在南开大学出版社的鼎力支持下,南开大学人力资源管理系组织了全国部分高等院校的专家学者编写和出版了这套“21世纪企业人力资源开发与管理”系列教材。

这套丛书主要是面向我国高等院校人力资源管理专业的本科与研究生教学,对于从事人力资源管理实践的管理人员亦有较大的实用价值。基于这种考虑,本书体现了人力资源管理的理论性、应用性与可操作性,并通过一些典型案例,开发和提高读者对理论的应用能力;同时,在力求消化、吸收国外最新研究成果的基础上,注重对中国问题的分析与研究。

这套丛书中难免存在一些不足之处,敬请读者批评指正,以便我们今后对此套丛书不断完善与修订。



人力资源开发与管理
系列教材

目 录

第一章	导言	(1)
	本章学习要点	(1)
	第一节 企业劳动关系概述	(2)
	第二节 企业劳动关系的运作	(11)
	第三节 企业劳动关系管理研究的基 本框架及本书的主要内容	(20)
	第四节 影响企业劳动关系管理的外部 环境	(26)
	参考资料	(33)
	思考题	(33)
第二章	当代劳动关系管理理论	(35)
	本章学习要点	(35)
	第一节 劳动关系管理理论的渊源： 劳工运动理论	(36)

第二节	当代劳动关系管理理论： 各学派的观点	(47)
第三节	当代劳动关系管理理论的发展： 有关争论和理论模型	(53)
	参考资料	(64)
	思考题	(65)
第三章	企业劳动合同管理	(66)
	本章学习要点	(66)
	第一节 企业劳动合同的概念和种类	(67)
	第二节 企业劳动合同的订立和内容	(76)
	第三节 企业劳动合同的履行及变更管理	(86)
	第四节 案例分析	(95)
	参考资料	(100)
	思考题	(100)
第四章	企业劳动争议管理	(101)
	本章学习要点	(101)
	第一节 企业劳动争议的内容与种类	(102)
	第二节 企业劳动争议的产生原因及其预防	(112)
	第三节 企业劳动争议的处理	(120)
	第四节 案例分析	(129)
	参考资料	(135)
	思考题	(135)
第五章	企业劳动合作与工人参与管理	(136)
	本章学习要点	(136)
	第一节 企业劳动合作的主要形式	(137)
	第二节 工人参与管理	(145)
	第三节 企业劳动合作的实现及其扩展	(150)

第四节	案例分析	(155)
参考资料	(161)
思考题	(161)
第六章	企业集体谈判管理.....	(162)
本章学习要点	(162)
第一节	企业集体谈判概述	(163)
第二节	企业集体谈判的结构、程序和种类.....	(170)
第三节	企业集体谈判的要素及管理	(182)
参考资料	(192)
思考题	(193)
第七章	企业集体合同管理.....	(194)
本章学习要点	(194)
第一节	企业集体合同概述	(195)
第二节	企业集体合同的内容及履行	(203)
第三节	案例分析	(212)
参考资料	(218)
思考题	(218)
第八章	工会的职能与结构.....	(219)
本章学习要点	(219)
第一节	劳工运动与工会的发展	(220)
第二节	工会的基本职能与工人入会的原因	(228)
第三节	工会的组织结构及其运作	(236)
第四节	案例分析	(243)
参考资料	(255)
思考题	(256)
第九章	我国国有企业劳动关系管理.....	(257)

本章学习要点	(257)
第一节 国有企业的改革及其劳动关系的变化	{258}
第二节 决定国有企业劳动关系状况和特征的现实因素	(269)
第三节 国有企业劳动关系的管理	(280)
参考资料	(287)
思考题	(288)
第十章 我国非国有企业劳动关系管理	(289)
本章学习要点	(289)
第一节 各种类型非国有企业劳动关系的基本情况	(290)
第二节 非国有企业劳动关系管理中面临的基本问题	(304)
第三节 非国有企业劳动关系管理的几个关键环节	(312)
参考资料	(317)
思考题	(317)
本书主要参考资料	(319)
后记	(322)



人力资源开发与管理
系列教材

第一章

导 言

本章学习要点

- 现代企业劳动关系是指企业管理者与企业劳动者在实现劳动的过程中所结成的与劳动相关的社会经济利益关系。
- 企业劳动关系的运作有两种基本形式：企业劳动关系的冲突、企业劳动关系的合作。
- 企业劳动关系的管理是指以促进企业经营活动的正常开展为前提，以缓和及调整企业劳动关系的冲突为基础，以实现企业劳动关系的合作为目的的一系列组织性和综合性的措施和手段。
- 影响企业劳动关系管理的外部环境主要有思想文化环境、社会经济环境、体制法制环境和劳动力市场环境等四个方面。

第一节 企业劳动关系概述

一、企业劳动关系的含义

1. 劳动关系的基本概念

就马克思主义经典理论而言,劳动关系(Labor Relations)是指生产关系中直接与劳动相关的那部分社会关系,而生产关系一般是指人们在自己生活的社会生产中所发生的一定的、必然的、不以他们的意志为转移的关系。显然,这里界定的生产关系是一个高度抽象的概念。将劳动关系界定为与劳动相关的那一部分生产关系,也是一个抽象的说法。换言之,这种不以人们意志为转移的、必然的、与劳动相关的那部分生产关系,可以称为抽象的劳动关系。

劳动关系还有具体的劳动关系。所谓具体的劳动关系,是指劳动力使用者与劳动者在实现劳动的过程中所结成的一种社会经济利益关系。我们一般所言的劳动关系就是指具体的劳动关系。本书下文分析的劳动关系,除特殊说明外,都是指具体的劳动关系。

在实践中,由于各国社会制度和传统文化等的不同,具体的劳动关系又被称为劳资关系、雇佣关系、雇员关系、劳使关系甚至产业关系等。劳资关系或雇佣关系是相对于资本与劳动之间的关系而言的,它反映的是出资人与劳动者或雇主与雇员之间的关系。劳资关系或雇佣关系的含义或性质经历了一个发展变化的过程。在劳资关系或雇佣关系提出的初期,主要反映的是一种雇主与雇员之间的阶级对抗或利益冲突关系;而当前所言的劳资关系或雇佣关系主要是指劳动者与资产所有者之间的关系,并不反映阶级对抗或利益冲突的性质。雇员关系反映的也是雇主与工人之间的关系,但它更加强调雇主在个人层次上加强与

员工队伍的直接交流和与雇员的关系。^①劳使关系则是日本人使用的概念,主要为了更准确地说明劳动关系是劳动者与劳动力使用者之间的关系。劳使关系包含了劳使协同工作关系和劳使对立关系。^②在西方特别是美国文献中,还经常使用产业关系的概念。1912年,经美国总统威廉·塔夫脱(William Howard Taft)的提名,国会任命了一个名为“产业关系专门委员会”的9人调查委员会,专门负责调查由劳资摩擦引起的、致使20人丧生并让全国震惊的洛杉矶时代大楼爆炸事件,自此,产业关系一词正式写入了美国词典。实际上,产业关系本身是“产业中劳动力和资本之间的关系”的缩略语,也即产业经济中的雇佣关系,其涵盖的中心内容涉及与雇佣相关的所有方面:个人、企业和社会。它不仅包括从社会角度而言的人力资源策略,也包括从企业和社会角度而言的劳动关系和集体谈判,同时还包括从企业角度而言的员工管理等。^③显然,产业关系所涵盖的内容十分宽广,劳动关系只是产业关系的一部分,或是其核心内容。

2. 企业劳动关系的含义

企业劳动关系(Labor Relations in Enterprises),顾名思义,就是指企业中的劳动关系。既然劳动关系是劳动力使用者与劳动者之间的一种社会经济利益关系,那么,企业劳动关系就是指企业劳动力使用者或雇主与企业劳动者或雇员之间的一种社会经济利益关系。进一步来说,是指企业劳动力使用者或雇主与企业劳动者或雇员在实现劳动的过程中所结成的与劳动相关的社会经济利益关系。

现代企业中的劳动力使用者主要是指企业中的管理者,也就是我们通常所说的企业中高层管理人员。因此,现代企业劳动关系实质上是指企业管理者或企业中高层管理人员与企业劳动者在实现劳动的过程中所结成的与劳动相关的社会经济利益关系。现代企业劳动关系的构

^① E·麦克纳,N·比奇. 人力资源管理. 中信出版社、西蒙与舒斯特国际出版公司, 1998. 225页

^② [日]LEC·东京法思株式会社. 怎样开发和管理人力资源. 上海:复旦大学出版社, 1995. 144页

^③ M H Sandver. *Labor Relations: Process and Outcomes*. Boston: Little, Brown and Company, 1987. P21

成可用图 1-1 来明确反映。

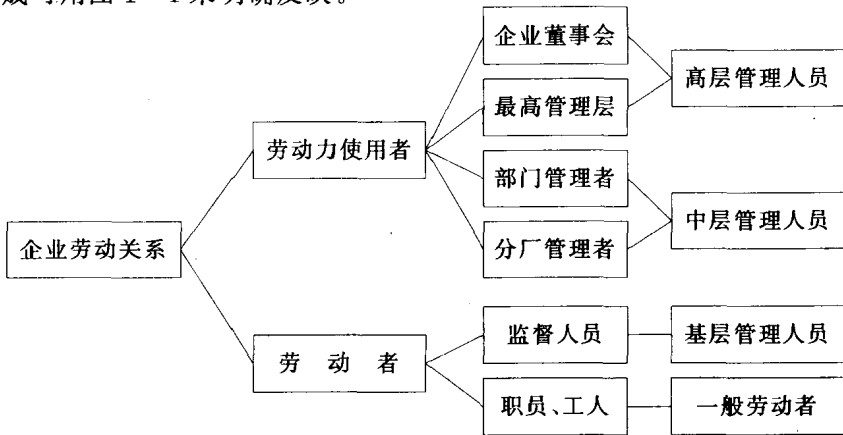


图1-1 现代企业劳动关系的构成

注:本图制作参考有关学者的观点。参见吴国存,谢晋宇主编.公司人力资源开发与管理.天津:南开大学出版社,1995.242页

由上述对企业劳动关系的定义可以看出,企业劳动关系只涉及两方主体:企业管理者或经营者和企业劳动者。企业管理者或经营者在实现企业资产保值增值的过程中,作为劳动力的需求主体、用工主体,构成企业劳动关系的一方,在劳动过程中处于支配者的地位;劳动者在让渡自己劳动力的过程中,作为劳动力的供给主体、劳动主体,构成企业劳动关系的另一方,在劳动过程中处于被支配者的地位。唯有企业管理者或经营者和企业劳动者两方主体的同时存在,企业劳动关系才会成立,两方缺一不可。比如,个体劳动者的劳动,我国现实生活中的以联产承包责任制为特征的家庭劳动,就不具有企业劳动关系的性质,因为这时的管理者与劳动者是合一的,不具备两方主体的条件。而一旦个体户和家庭聘用帮工或其他劳动者,便具备了企业管理者(个体户和家庭可近似看作为企业管理者)和劳动者两方主体存在这个前提条件,这时,企业劳动关系就成立了。

企业管理者和劳动者两方主体是企业劳动关系的基本构成要件,而市场经济条件下的企业劳动关系还要涉及第三方:政府。在这里,政府只是一种身份,其基本职能是代表国家运用法规和政策手段对企业

劳动关系的运行进行宏观调控、协调和监督,如图 1—2 所示。按照马克思主义的经典理论,任何政府都是代表资产所有者的利益,但在调节企业劳动关系中,政府毕竟还是以第三者的身份出现的。这就是说,政府永远不应该作为一种主体身份介入到企业劳动关系之中去。此外,政府还要运用法律和经济手段调节劳动力市场,引导劳动力供求的平衡,健全和规范劳动力市场秩序,客观上为企业劳动关系的协调创造良好的市场环境。

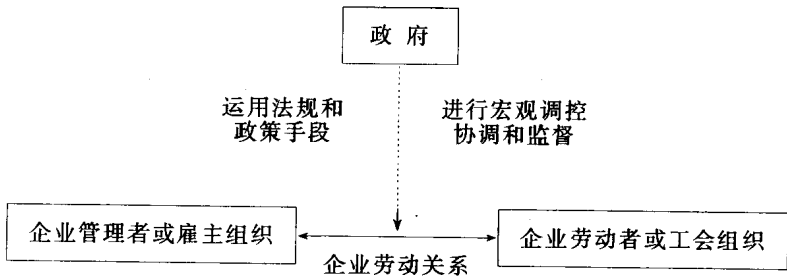


图 1—2 企业劳动关系的运行方式

目前,我国的企业形式呈现出多样化和复杂性的局面,企业劳动关系也是纷繁复杂、形式多样。从企业所有制性质来说,主要存在三种形式的企业劳动关系:公有制企业的劳动关系、混合型企业的劳动关系和私有制企业的劳动关系。公有制企业的劳动关系又有国有企业和集体企业的劳动关系之分;混合型企业的劳动关系又可区分为股份制企业、合伙制企业和中外合资企业的劳动关系等;私有制企业的劳动关系又有内资私营企业、外商独资企业和个体企业的劳动关系之分。从企业投资主体和经营性质上来划分,又可以有这样几种类型的企业劳动关系:国有企业的劳动关系、乡镇企业的劳动关系、外资企业的劳动关系、私营企业的劳动关系和股份制企业的劳动关系等。需要说明的是,本书所研究的企业劳动关系主要侧重于一般成熟的市场经济下的各类企业,同时,对处于过渡期的中国上述各类企业的劳动关系,本书也将用一定的篇幅来加以分析和研究。

二、企业劳动关系的性质与类型

1. 企业劳动关系的性质

所谓企业劳动关系的性质,就是指企业劳动关系双方主体之间相互关系的实质或核心内容。就一般意义而言,企业劳动关系的性质主要包括三个方面的内容:

首先,企业劳动关系具有经济利益关系或财产关系的性质。在企业劳动关系中,劳动者或雇员向企业管理者或雇主让渡自己的劳动,企业管理者或雇主向劳动者或雇员支付劳动报酬和福利。这其中,工资和福利是连结企业劳动者与管理者的最基本因素或基本纽带。劳动者只有获得相应的工资待遇,才会受雇于管理者;管理者只有通过支付工资,才能雇佣到有关劳动者。显然,企业劳动关系在这里反映的是企业管理者与劳动者之间的经济利益关系或财产关系,甚至是一种纯粹的经济利益关系或财产关系。前苏联学者加明斯卡娅曾一针见血地指出:“凡是在人的劳动是用来换取报酬,同时他的直接劳动成果并不属于工作者自己而属于他为之进行工作的那一个人(法人)的情况下,摆在我们面前的就是(企业)劳动关系。”^①可见,经济利益关系或财产关系的性质是企业劳动关系的基本性质。

其次,企业劳动关系兼有人身让渡关系的性质。在企业中,企业劳动者与管理者之间从本质上来说并不是一种人身让渡关系,但由于要建立劳动关系,而劳动关系又是一种权利和义务相结合的契约关系,作为主体之一的劳动者既享有自己的权利——获得工资和福利,又必须履行自己的义务——贡献自己的劳动。这就是说,只要建立了企业劳动关系,劳动者就需要根据劳动合同的要求将自己的劳动力纳入到企业的生产要素中去,使自己的劳动力成为企业现实的集体劳动要素的组成部分,听从企业管理者的调度和支配。由于劳动者的劳动力与劳动者的生理肌体(人身)是不可分离的,企业管理者要成为劳动力的调度者和支配者,天然地就成为劳动者人身的调度者、支配者。这样一来,企业

^① 劳动法论文选·北京:法律出版社,1985. 65页

管理者和劳动者之间必然就要建立一种以支配和服从为特征的双向关系,这可以被看成是一种人身让渡关系。当然,这种人身让渡关系只是外在的、表象的,其实质是一种劳动力让渡关系的载体。劳动者人身并没有让渡给企业管理者,管理者不占有劳动者的人身,劳动者有着自己的人身自由。

最后,企业劳动关系还具有对等关系的性质。正如上文指出的那样,在实现企业劳动的过程中,管理者是用工主体,处于支配者的地位,劳动者是劳动主体,处于被支配者的地位。同时,就经济地位而言,企业管理者是强者,企业劳动者是弱者;而就他们之间的真实关系而言,既有协同工作关系(从属关系),又有对立关系(对等关系),但从实质上来说,是一种对等关系。他们之间的关系可由图 1—3 来反映。企业劳动关系的对等关系性质突出表现在两个方面:其一,企业劳动关系是在平等协商的基础上建立起来的。由于劳动者是自己劳动力的所有者,因此,他有权支配自己的劳动力,有权进行自己劳动力的出售决策;同时,由于企业管理者掌管着生产资料,又是财产法人或其代表,因此,他有权根据实际需要选择和购买劳动力,有权进行劳动力的购买决策。显然,这种相互选择的劳动关系可以说是一种在平等协商的基础上建立起来的对等关系。其二,企业劳动关系的建立一般以劳动合同的签订为保证,企业劳动合同的签订基本上是在企业管理者和劳动者签约双方相对平等、没有外在干扰的前提下完成的。企业管理者和劳动者出于自身利益的考虑会要求在劳动合同中对自己的权利和义务进行较为全面的、平等的规定。因此,这也在一定程度上保证了企业劳动关系是一种对等关系。当然,在企业劳动关系运作的过程中,企业管理者也有可能违背劳动合同的规定,或者不履行自己应尽的义务,或者不兑现劳动者应该享受的权利,但劳动者还可以通过集体谈判、工会组织出面甚至诉诸于法律的形式等来保证企业劳动关系的相对对等性。

2. 企业劳动关系的类型

企业劳动关系的类型,就是企业劳动关系的种类和形式。具体来说,是指在企业劳动关系性质基础上形成和派生出来的企业管理者与劳动者双方主体在利益方面不同的相互关系及其处理原则。换句话说,