



“十二五”普通高等教育本科国家级规划教材



面向21世纪课程教材

Textbook Series for 21st Century

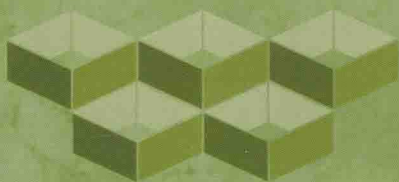
· 教育部面向21世纪人力资源管理系列教材 ·


劳动关系

(第四版)

Labor Relations

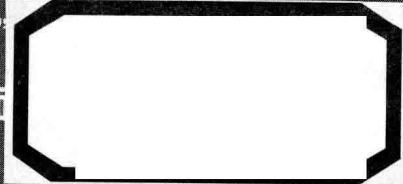
程延园 编著



 中国人民大学出版社



“十二五”
规划教材



国家级规划教材
教材
21st century
entury

· 教育部面向21世纪人力资源管理系列教材 ·

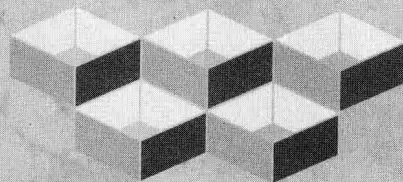
F 249.26
15

劳动关系

(第四版)

Labor Relations

程延园 编著



中国人民大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动关系/程延园编著. —4 版. —北京: 中国人民大学出版社, 2016. 7
教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材
ISBN 978-7-300-23040-5

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 145834 号

“十二五”普通高等教育本科国家级规划教材
面向 21 世纪课程教材
教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材
劳动关系 (第四版)
程延园 编著
Laodong Guanxi

出版发行	中国人民大学出版社	
社 址	北京中关村大街 31 号	邮政编码 100080
电 话	010-62511242 (总编室)	010-62511770 (质管部)
	010-82501766 (邮购部)	010-62514148 (门市部)
	010-62515195 (发行公司)	010-62515275 (盗版举报)
网 址	http://www.crup.com.cn	
	http://www.ttrnet.com (人大教研网)	
经 销	新华书店	
印 刷	北京七色印务有限公司	版 次 2002 年 8 月第 1 版
规 格	185 mm×260 mm 16 开本	2016 年 7 月第 4 版
印 张	22.5 插页 1	印 次 2016 年 10 月第 2 次印刷
字 数	510 000	定 价 39.00 元

教育部面向21世纪人力资源管理系列教材

编辑委员会

主 编

董克用 中国人民大学公共管理学院院长、教授、博士生导师

编 委

廖泉文 厦门大学人力资源研究所所长、教授、博士生导师

石金涛 上海交通大学安泰经济与管理学院教授、博士生导师

杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院院长、教授、博士生导师

赵曙明 南京大学商学院名誉院长、教授、博士生导师

萧鸣政 北京大学人力资源开发与管理研究中心主任、教授、博士生导师

关培兰 武汉大学人力资源研究中心主任、教授、博士生导师

方振邦 中国人民大学公共管理学院教授、博士生导师

刘 昕 中国人民大学公共管理学院教授、博士生导师

程延园 中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师

唐宁玉 上海交通大学安泰经济与管理学院教授、博士生导师

总序

由中国人民大学人力资源开发与管理研究中心组织全国人力资源管理领域著名专家、学者编写的人力资源管理系列教材第三版与读者见面了。

中国人民大学人力资源开发与管理研究中心成立于2000年，聚集了学术界、政府研究机构的专家和学者，致力于我国人力资源开发与管理研究。中心自成立以来，除了组织编写本系列教材之外，还翻译了我国第一套人力资源管理译丛。

改革开放以来，中国经济的高速增长为世人所瞩目。究其原因，学者们的共识是，成就主要来源于两个因素：一是体制改革所造就的制度创新和激励机制；二是改革对生产要素，特别是劳动力要素的解放。改革使大量人力资源摆脱了旧体制的束缚，以各种方式投身于经济建设，使我国人力资源的优势得到充分发挥。正因为如此，在传统体制下从来没有被认为是一门科学的人力资源管理，在改革开放后特别是20世纪90年代以来，得到了企事业单位的高度关注。如何搞好组织的人力资源规划，如何招聘到需要的优秀员工，如何把握好职位分析、绩效管理、薪酬管理等人力资源管理中的关键环节，已经成为企事业单位各级领导考虑的最重要的问题。

从我国改革开放30多年的历程中，我们可以清楚地看到，人力资源的确是推动中国经济发展的最重要资源，堪称“第一资源”。而且更为重要的是，如今，我国自然资源的人均占有量与世界相比并不占优势，且国民财富生产中自然资源消耗水平已经很高，可以毫不夸张地说，我国经济与社会实现可持续发展的唯一出路在于进一步发挥人力资源的优势。需要指出的是，发挥人力资源优势并不是像有些人所想象的，只是靠廉价的人工成本去竞争。世界各国发展的经验已经证明，人工成本必然会随着经济发展水平而不断提高。一个国家的人力资源优势主要体现在两个方面：一是人力资源的教育素质，它体现为潜在的生产力；二是对已经实现就业的人力资源的管理水平，它体现为对人力资源的开发利用程度。我国的教育，特别是基础教育，在世界上是有竞争力的，培养了一支高素质的劳动力队伍。而我国的管理水平，尤其是人力资源管理水平，与世界发达国家相比差距仍然较大。因此，提高我国企事业单位的人力资源管理水平是发挥我国人力资源优势的当务之急。

为了提高我国人力资源管理水平，我们通过翻译教材与专著、邀请外国专家讲学等方法，努力将发达国家在人力资源管理方面的先进理念和经验介绍到国内。但是，人力资源管理是管理学诸学科中受到一个国家文化传统影响最大的领域，对人的管理必然受到社会价值观念、法律制度、人文传统等方面的影响，因此，仅仅依靠舶来品是不能真正解决自

身问题的。

中国的管理学经过 30 多年的恢复和成长,已经到了建立具有自身特色的、符合中国文化的管理理论的时候。鉴于管理学的文化根基特征,可以说,建立中国特色管理理论的关键在于建立具有中国特色的人力资源管理理论。

总而言之,无论是提高我国人力资源管理水平,还是建立具有中国特色的管理理论体系,都需要培养大批具有先进的管理理念、掌握科学的管理方法的人力资源管理专业人才。近年来,社会对人力资源管理专业人才的需求一直名列高校毕业生需求榜的前茅。旺盛的需求同样导致供给的增加。据统计,自 1993 年中国人民大学在我国开设第一个人力资源管理本科专业以来,到 2009 年底,全国已经有 300 多所高校开设了人力资源管理专业。2002 年出版的本系列教材的第一版和 2006 年的第二版在一定程度上满足了教学的需要。

优秀的教材必须随着社会经济的发展与教学改革的深化而不断完善。我们根据作者的教学体会和使用的教师对本系列教材第二版的反馈,组织了这次修订。本系列教材在编写中把握了三个原则:第一,优选教材作者。本系列教材的作者不拘泥于一个学校,而是从我国各著名高校中最早从事人力资源管理教学与研究的著名学者中遴选。这些学者亲自主笔,保证了教材的质量。第二,优化教材体系。本系列教材包括《人力资源管理概论》《人力资源战略与规划》《组织行为学》《工作分析的方法与技术》《招聘与录用》《培训与开发》《战略性绩效管理》《薪酬管理》《劳动经济学》《劳动关系》等,既可以满足人力资源管理专业的学生系统学习人力资源管理知识的需要,也可以为非人力资源管理专业的管理类学生根据需要选用。第三,重视本国案例。在修订时,我们特别强调了多运用中国改革开放以来的案例,以帮助学生更好地理解 and 掌握相关理论与方法。

尽管已经付出了很大努力,我们仍然清楚地认识到,这套教材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人力资源管理水平的提高。

董克用

中国人民大学人力资源开发与管理研究中心

目 录

第 1 章 劳动关系导论	1
引导案例 惠普中国区董事长入主子公司引发近 3 000 人罢工	1
第 1 节 劳动关系的概念	3
第 2 节 劳动关系的实质：冲突与合作	10
第 3 节 劳动关系的外部环境	19
第 2 章 劳动关系理论	25
引导案例 南海本田工人罢工事件	25
第 1 节 劳动关系理论：各学派的观点	26
第 2 节 劳动关系理念溯源	36
第 3 节 劳动关系调整模式	46
第 3 章 劳动关系的历史和制度背景	52
引导案例 国际劳动节的起源和发展	52
第 1 节 早期工业化时代的劳动关系	53
第 2 节 管理时代的劳动关系	55
第 3 节 冲突的制度化	57
第 4 节 成熟的劳动关系	59
第 5 节 新的矛盾和问题	62
第 4 章 管理方	66
引导案例 西南航空的和谐劳资关系	66
第 1 节 谁是管理方	68
第 2 节 管理方的角色理论	70
第 3 节 管理模式和实践	74
第 5 章 工 会	84
引导案例 美国演艺业工会	84

第1节	工会的概念	86
第2节	为什么及如何组建工会	89
第3节	工会的职能与行为方式	93
第4节	工会的组织结构	99
第5节	劳资合作策略	101
第6章	政府	109
引导案例	法国总统如何在大罢工之后继续改革	109
第1节	政府的角色	111
第2节	政府与劳动关系理论	114
第3节	政府劳动关系策略与实践	117
第7章	劳动法——调整劳动关系的法律	125
引导案例	做产检休产假被扣工资 女工状告公司打赢官司	125
第1节	劳动法与劳动关系	126
第2节	工资的法律保障	130
第3节	工作时间和休息休假	138
第4节	劳动安全与卫生	145
第5节	工作场所的规则	149
第8章	劳动合同法: 劳动关系之建立、维持与结束	153
引导案例	末位淘汰解除合同违法	153
第1节	劳动合同法概述	154
第2节	劳动合同的订立	159
第3节	劳动合同的履行和变更	166
第4节	劳动合同解除和终止	169
第5节	劳务派遣制度	180
第6节	非全日制用工	193
第9章	工业民主: 员工参与与管理	197
引导案例	福特汽车公司的员工参与和沟通	197
第1节	员工参与管理的实施	199
第2节	员工参与管理的形式	204
第10章	惩处与申诉	212
引导案例	炒人未征求工会意见 被裁定违法解除合同	212
第1节	如何实施惩处	213
第2节	申诉	217
第11章	集体谈判和罢工	223
引导案例	沃尔玛签订集体合同	223
第1节	集体谈判	225
第2节	罢工及其处理	234
第12章	集体合同	253
引导案例	世界500强企业奥林巴斯在华一企业签订集体合同	253
第1节	集体合同概述	254

第 2 节	集体合同条款研究	258
第 3 节	集体合同的具体实施	264
第 4 节	集体合同的立法实践	269
第 13 章	三方协商机制	273
引导案例	《东盟观察》：东南亚国家纷纷上调最低工资 外资企业称工资标准追赶中国	273
第 1 节	三方协商机制概述	274
第 2 节	三方协商机制的主要内容	283
第 14 章	劳动争议处理	293
引导案例	沃尔玛常德店关门“解散”之说引争议	293
第 1 节	劳动争议处理概述	294
第 2 节	劳动争议调解	303
第 3 节	劳动争议仲裁	306
第 4 节	劳动争议诉讼	312
第 5 节	集体争议处理制度	315
第 15 章	当代劳动关系的发展和问题	319
引导案例	首钢收购秘鲁铁矿遭遇跨国劳资纠纷	319
第 1 节	全球化对跨国企业劳动关系的影响	321
第 2 节	主要国家劳动关系制度的发展	333
第 3 节	劳动关系的发展趋势	341
后 记	349

劳动关系导论

本章重点

学完本章之后，你应当能够：

- 理解并熟悉劳动关系的概念和实质
- 理解个别劳动关系和集体劳动关系
- 描述冲突的根源和背景
- 理解合作的根源
- 掌握冲突与合作的表现形式
- 了解影响劳动关系的外部环境因素

引导案例

惠普中国区董事长入主子公司引发近 3 000 人罢工

在全球通信领域，华三通信技术有限公司（下称“华三”，H3C）无疑是一家不容小觑的企业，这家总部位于杭州的公司成立仅 12 年，却拥有让全球顶级网络设备厂商思科都头疼不已的实力。2015 年 1 月 17 日，惠普公司内部发布了一条任命，任命惠普中国区董事长毛渝南兼任华三董事长，全面负责公司业务，原华三董事长 Matt Greenly 将担任副董事长，并以邮件形式发给惠普员工及华三部分高层，华三的员工并不知情。然而，一条任命却引发了近 3 000 人的集体罢工。

“我是 1 月 19 日在网上看新闻才知道公司的新任命，很惊讶，也很气愤。”一位在华三北京分公司工作并参与罢工的老员工李飞（化名）说。1 月 19 日，华三近 3 000 名员工开始在杭州总部和北京分公司进行抗议，并喊出“毛渝南不走不复工”的口号，并集体起草了《致全体员工的信》。华三员工提出了四条集体诉求：不接受毛渝南在华三担任任何职务及插手华三业务，保持华三独立运营，保持现有管理团队稳定；立即召开员工代表大会，

启动劳资谈判；明确员工利益，实现全员持股；在劳资双方没有达成书面协议之前保持继续罢工的权利。

一天后，也就是1月20日，惠普总部给出了简短的回复：不会撤销对毛渝南的任命，批准全员长期激励计划。但这样的回复未能安抚激动的员工。1月21日，华三市场部总裁王巍以华三老兵的身份在杭州罢工现场发表了公开演讲，提出：第一，争取员工福利与权益，员工要有重大事件的知情权、建议权，甚至是否决权，没有这些员工权益，华三没有未来。第二，毛渝南走人，“虽然毛先生是个特别有能力的人，但再优秀的胸外科医生也不合适做脑外科手术，会死人的！”第三，华三是一家特别的企业，外资但绝非外企文化，善良但绝不软弱，负责任但绝不唯命是从。1月23日，惠普HR发布辞退王巍的通知。华三通过选举投票组成了38人的员工代表大会，这38人来自华三的研发、市场等各个部门，将代表员工和惠普进行谈判，指出不会接受辞退王巍。

一条任命状何以引发如此轩然大波！这要从华三的背景说起。华三英文名H3C，来自华为与3Com的缩写，这曾是一家华为与3Com成立的合资公司。2006年底，华为将华三49.5%的股权出售给3Com。2008年4月，64岁的毛渝南被任命为3Com的CEO。2010年4月，惠普宣布以27亿美元完成对3Com的总体收购。据悉，在惠普公司对3Com进行收购时，毛渝南为惠普的整体业务提供战略咨询，并在之后担任惠普高级顾问。毛渝南有“台湾电信教父”的美誉，在加入3Com之前先后在亚洲和美国担任过阿尔卡特和国际电话电报公司（ITT）的管理职位。《致全体员工的信》称：“2010年公司股权变化时，毛渝南作为当时华三的董事长，攫取了2650万美元的巨大利益，员工一无所获。2015年毛渝南又回来了，准备再搞一把，我们能接受吗？”王鹏（化名）是华三市场部的一名销售人员，已经在华三工作了5年，在接受《中国经济周刊》采访时说：“毛渝南擅长的是资本运作，根本不懂管理，他都70岁的人了，3Com时卖了一次华三，现在，华三又要出卖，他就再回来，帮着惠普把我们再卖一次。”

惠普收购华三后，将服务器、存储、安全等产品打包融入华三的网络产品体系，为其海外销售铺平了道路。华三借助惠普的国际渠道迅速拓展海外市场，成长为仅次于思科的网络设备商。但在2013年轰动全球的斯诺登事件爆发后，网络信息安全问题引起世界各国的关注。在企业层面，由阿里巴巴发起的去IOE化（针对外国IT设备，特别是美国产品的“严打”，减少甚至不再购买IBM、Oracle、EMC等企业的产品）也愈演愈烈。这些都让华三这家位于本土的外资企业倍觉尴尬。据外媒报道，惠普一直在物色中国国内的买家，希望出售华三的大部分股权，而华三员工担心大裁员，担心在接下来深度整合中员工权益、福利会受到影响。

惠普或许没有想到，一次正常的人事调整，竟引起如此强烈的抵触。这场罢工体现了员工的真实诉求。华三风波的真正对立面，并非“劳”与“资”，而是“知”与“资”。劳资矛盾往往因绝大多数“沉默的声音”而波澜不惊，知识、“知本”却有普通劳动者无法比拟的分量，知资冲突的剧烈程度将远远大于劳资。2015年新年伊始，由华三员工发起的这场罢工，让业界哗然，始料不及。无论华三这场罢工的结果如何，都将写入中国IT界发展的历史。改革开放30多年后，中国市场与国际环境几经变迁，外资控股的本土企业已经与老东家度过最后的蜜月期，而由资本、文化、管理引发的矛盾在这时便也更加刺眼。

资料来源：改编自可心：《惠普中国区董事长人主子公司引发近3000人罢工》，见中国广播网，2015-02-03。

引导案例显示的是一个典型的劳动关系新问题，这是一次人事调整引发的罢工风波，子公司3 000人抗议惠普“出卖公司”。员工由于不满惠普总部对华三公司管理层的调整，担心公司并购导致自己工作不保、权益受到损害而启动罢工。本来惠普对全资子公司华三调整董事长并没有太多可谴责的，但需要思考的是，一次正常的人事调整竟引起如此强烈的抵触，这又充分表明它的不正常。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？这类事件如何才有可能不再发生？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1节 劳动关系的概念

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，甚至会影响到企业的生存和发展。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。

一、劳动关系的词源

“劳动关系”由英文“labor relations”翻译而来。它是雇员（劳动者）与雇主（我国称用人单位）之间在劳动过程中形成的社会经济关系的统称。“雇员”，是指劳动力的提供者，有时也称为“劳工”“工人”“劳动者”“受雇者”等。劳动关系研究最早出现在英国，在不同的国家或不同的体制下，又称为劳资关系、劳工关系、劳使关系、产业关系、雇员关系等，这些概念含有明显的价值取向，不同的称谓是从不同角度对于特定劳动关系的性质和特点的把握和表述。

“劳资关系”是资本与劳动之间的关系，其主体明确、关系清晰，含有对立的意味，强调劳资双方的界限分明，所展开的关系中包含了一致性与冲突性。

“劳工关系”，在英文中与劳动关系是同一个词。在中文中，劳工关系则更强调以劳动者为中心展开，着重于劳动者，以劳动者为本位进行思考，强调劳动者组成的团体，也比较强调工会与雇主之间的互动过程，尤其是集体谈判的过程。

“劳使关系”的称谓源自日本，主要是为了更准确地说明劳动者与劳动力使用者之间的关系，力图排除其价值判断，强调其技术性意义，因而用中性、温和的名词代替劳资关系这个具有对抗意味的概念。

“产业关系”又称工业关系，在欧美国家使用最早、最为广泛。英国最初使用产业关系一词，涉及的是传统制造业中工会组织率高的体力劳工与雇主之间的关系。美国学者米尔斯将“产业关系”界定为：人类与其组织在工作场所乃至在整个社会中的种种互动过程，其目的是订立雇佣条件。产业关系强调的是人与组织间关系的过程，不仅仅是最后产出的雇佣条件标准。狭义的产业关系，指劳资关系，主要包括劳动者、工会与雇主之间的关系；广义的产业关系，则指产业及社会中管理者与

受雇者之间的所有关系，包括雇佣关系的所有层面，以及相关的机构和社会、经济环境。^① 产业关系的主体不仅包括劳资双方，而且包括政府一方。

浏览过去 20 多年里有关这一主题的论著的名称，可以了解到这一主题的重心发生了什么变化。在 20 世纪七八十年代，学者多用“产业关系”（industrial relations）作为其著作的名字。但近年来，人们却习惯使用“雇员关系”（employee relation）和“雇佣关系”（employment relation）来作为书名。其主要原因在于，“产业关系”是与日益衰落的“冒烟产业”、蓝领工人以及强调与之相伴的雇主与工会之间的集体谈判相联系的。这一名词反映的是，在传统制造业中那些拥有高工会组织率的体力劳动者与雇主之间的关系，反映了传统制造业中蓝领劳工与雇主的互动。“雇员关系”则意味着一个更加广泛的雇佣关系领域。在这一领域中，无工会的雇佣制度和白领的工作受到同样的重视。因而，用“雇员关系”取代“产业关系”更能体现雇佣关系在情景与内涵上的转变。过去，多数国家对产业关系的研究集中在劳资关系这一领域，其内容主要包括工会的成因、功能和影响。但近年来，产业关系研究范围已经逐步扩大到与工作相关的全部问题，诸如高绩效工作、职业安全和健康、雇佣歧视、雇员满意度、工作安全以及国际产业关系比较研究等。产业关系研究发生的这些变化与雇佣方式、雇佣关系发生的深刻变化有着广泛的联系。

另外，在谈到“劳资关系”时，不免要想到谁是“劳”，谁又是“资”。依照马克思的说法，在资本主义经济体制中，拥有生产工具者是资本家，被归为“资产阶级”；未拥有生产工具、靠劳动力为生者是劳动者，被归为“无产阶级”。然而，今天这种划分方法已不合时宜，因为第二次世界大战后，经过管理革命，所谓“资本家”逐渐被职业经理人取代，这些经理人运用他们的知识与技术掌控了企业各部门的决策，他们本身并非雇主，但是在管理职能上又具有指挥和监督的职权，可以说兼具“劳”“资”双重身份。另一方面，资本大众化的趋势使得劳动者或工会也可以通过购买股票，成为企业的股东，而且在发达国家，劳动者的退休基金往往成为企业资金的重要来源，传统观念中“劳”“资”的分野不再那么明显。如今，西方国家已不再讨论“劳”“资”之间的关系，而开始讨论“管理层”与“员工”之间的关系。“资方的责任”以及“资方的权利”等字眼已经从其词汇中消失，取而代之的是“管理层的责任”以及“管理层的特权”。^②

在我国，劳动关系作为一个更加通用的概念，已经被广泛接受，它实际上包容了上述各种概念的内涵。为避免不同所有制、不同政治立场带来的概念差异，兼顾我国的习惯用法，本书中多使用劳动关系的概念，但在研究外国的劳动关系制度时，也会用到劳资关系、雇员关系等概念。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所起的重要作用有了更深刻的认识。人们深刻地认识到，企业劳动关系状况的好坏是企业能否在日益复杂的产品市场上赢得竞争优势的关键。

二、劳动关系的定义

劳动关系是在就业组织中由雇佣行为产生的关系，是组织管理的一个特定领域，

^① 卫民：《工会组织与劳工运动》，4页，台北，空中大学，1993。

^② 彼得·德鲁克：《管理的实践》，2页，北京，机械工业出版社，2006。

它以研究与雇佣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、心理的以及政治的关系中,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,即在获取经济利益的同时,劳动者还要从工作中获得人所拥有的体面、尊严和满足,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,就要共同合作,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,比如对工作的预期和理解、工作保障、晋升机会、对团队的归属感以及社会声誉等,并不完全是用书面契约进行约定,有时它是建立在一种“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,但却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佣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。

与合作不可避免一样,在劳动关系中,由于双方的利益、目标和期望常常会出现分歧,产生冲突,甚至彼此背道而驰,因而冲突也在所难免。冲突的形式,对劳动者来说,有罢工、旷工、怠工、抵制、辞职等;对管理方而言,有关闭工厂、惩罚或解雇等。

劳动关系双方选择合作还是冲突,取决于双方的力量对比。力量是影响劳动关系结果的能力,是相互冲突的利益、目标和期望以何种形式表现出来的决定因素。力量分为劳动力市场的力量和双方对比关系的力量。劳动力市场的力量反映了工作的相对稀缺程度,是由劳动者在劳动力市场供求中的稀缺性决定的。一般而言,劳动者的技能越高,其市场力量就越强。双方对比关系的力量是指劳动者进入就业组织后能够影响资方的程度,其中尤以退出、罢工、岗位三种力量最为重要。“退出”是劳动者辞职给用人方带来的成本,如寻找和培训辞职员工替代者的费用;“罢工”是劳动者停止工作给用人方带来的损失;“岗位”主要是由于在岗员工不服从、不配合用人方的工作安排而带来的管理成本的增加。在劳动关系中,管理方享有决策权。决策权是管理方拥有的权威,即对劳动者进行指挥和安排,以及影响劳动者行为和表现的各种方式。拥有决策权,使管理方在劳动关系中处于主导优势地位,但这种优势地位也不是固定不变的,在某些时间和场合可能会发生逆转。

《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)、《中华人民共和国劳动合同

^① 董保华:《劳动法论》,51页,上海,上海世界图书出版公司,1999。

法》（以下简称《劳动合同法》）将劳动关系描述为“劳动者”与“用人单位”之间的经济社会法律关系。劳动者，是指具有劳动权利能力和劳动行为能力，依照法律规定能够建立劳动关系，给付劳动并获取劳动报酬的自然人，包括脑力劳动者，也包括体力劳动者；包括我国公民，也包括外国人和无国籍的人。在我国，劳动者应该是年满16周岁的公民，不满16周岁不能就业，不能与用人单位订立劳动合同。某些特定行业（文艺、体育和特种工艺单位）需要招收未满16周岁的人员，要得到国家有关部门的批准。此外，对有可能危害未成年人健康、安全或道德的职业或工作，《劳动法》规定劳动者不应低于18周岁。用人单位，则包括各类企业、个体经济组织和民办非企业单位。机关、事业单位、社会团体与劳动者建立劳动关系时，也属于用人单位。此外，依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会，也属于用人单位。

劳动关系就其构成形态而言，可以分为个别劳动关系和集体劳动关系。个别劳动关系是劳动者个人与雇主之间形成的社会经济关系。个别劳动关系是劳动关系的基本形态，是劳动者个人与雇主之间通过书面劳动合同来确定和规范双方的权利义务，比如建立、变更或解除劳动关系等。集体劳动关系是在个别劳动关系存在和发展的基础上形成的。集体劳动关系是指劳动者通过行使团结权，组成工会来实现自我保护，进而平衡和协调劳动关系。它是劳动者的团体如工会，为维持或提高劳动条件与管理方之间的互动关系。集体劳动关系的一方是工会，另一方为雇主或雇主组织，是团体对团体的社会经济关系。双方主要通过集体谈判和集体协议的形式来体现其构成和运行。与美国、加拿大、日本等国家相比，欧洲国家的集体劳动关系更强。

三、劳动关系主体

劳动关系主体，是指劳动关系中劳动力的所有者和劳动力的使用者，即拥有劳动力的雇员（劳动者）和使用劳动力的雇主（用人单位）。其中，劳动者也称劳动主体，用人单位亦称用人主体。在世界各国，哪些公民、社会组织能够成为劳动关系主体，一般由劳动法律规范予以确定和认可。

从狭义上讲，劳动关系的主体包括两方，一方是雇员以及以工会为主要形式的雇员团体，另一方是雇主以及雇主协会。由劳动关系主体双方组成的组织，可以称为就业组织，也就是我国通常所说的用人单位，它可以是营利性的，也可以是非营利的。从广义上讲，劳动关系的主体还包括政府。在劳动关系发展过程中，政府通过立法介入和影响劳动关系，其调整、监督和干预作用不断增强，因而政府也是广义的劳动关系的主体。

（一）雇员

雇员是指在就业组织中，本身不具有基本经营决策权力并从属于这种权力的工作者。雇员又称员工、劳动者，包括所有从事体力或脑力劳动而获取工资或报酬的工作者。

雇员的范围相当广泛，包括蓝领工人、医务人员、办公室人员、教师、警察、社会工作者，以及其他在西方被认为是中产阶级的从业者和低层管理者。因为低层

管理者只负责监督和分配,无权命令或奖惩下属,因而也属于雇员的范畴。雇员不包括自由职业者、自雇佣者。从产业部门来看,雇员的范围包括第二产业和第三产业,即工业、服务业中所有不具有基本经营决策权的劳动者。第一产业中的农业劳动力,尤其是从事种植业和畜牧业的农民,一般不属于雇员的范畴,因为土地所有者与农民之间的关系同我们研究的雇主(管理方)与雇员之间的关系在总体上存在很大的区别。

劳动关系中的雇员指具有劳动权利能力和行为能力,由雇主雇用并在其管理下从事劳动以获取工资收入的法定范围内的劳动者。劳动关系中的雇员一般具有以下含义:(1)雇员是被雇用的人员;(2)雇员是在雇主管理下从事劳动的人员;(3)雇员是以工资为劳动收入的人员;(4)有些国家的劳动法规定某种或某几种人员不属于雇员,如公务员、军事人员、农业工人、家庭佣人、企业的高层管理者。

(二) 雇员团体

雇员团体是指因为共同利益、兴趣或目标而组成的雇员组织,包括工会和类似于工会组织的雇员协会和专门的职业协会。

工会的主要目标是代表并为其成员争取利益和价值。在我国和世界上许多国家,工会是雇员团体的最主要形式。截至2013年底,我国工会基层组织达276万个,涵盖企事业单位653万个,全国工会会员总数达2.9亿人,其中农民工会员1.1亿人。^①我国已成为当今世界工会会员人数最多的国家。中华全国总工会成立于1925年,是一个统一的全国性群众团体,是各地方总工会和产业工会全国组织的领导机关。中华全国总工会的最高权力机关是五年一届的全国代表大会及其选举产生的中华全国总工会执行委员会。

非工会组织通常指独立于工会的雇员协会和职业协会。雇员协会往往是在一个就业组织内部形成的,如基于某一兴趣而组织的员工俱乐部、员工体育运动协会等,也包括由员工组成的非正式组织。职业协会是由跨企业、跨行业从事某种特定职业的雇员组成的组织,其主要目标是为其成员争取更多的特定职业方面的利益。

(三) 雇主

雇主一般是指由于拥有法律赋予的对组织的所有权(一般称产权),而在就业组织中具有主要经营决策权的人或团体。所谓雇主,也称为管理方或资方,是指雇用他人为其工作,并支付工资或报酬的法人或自然人。在国际上,一般把招用劳动者并将劳动者纳入劳动组织中的自然人或法人称为雇主。雇主可以包括雇用劳工的业主、经营负责人或代表业主处理有关劳动事务的人。雇主处于管理方地位,其最重要的意义在于享有对员工的劳动请求权和指示命令权,以及决策的权力。在就业组织中,只有一个或少数几个人具有比较完全的决策权力,而其他管理层级的决策权力是逐级递减的,每一级都要在服从上级权力的情况下行使其权力。所以,管理方是分层级的,权力分布是不均衡的,多集中于管理方的上层。也就是说,除了最高层管理者之外,其他管理者都会同时处于服从上级和指挥下级这两种关系之中。低

^① 杨琳:《全国工会副主席:当务之急是把基层工会做强》,载《瞭望东方周刊》,2014-03-03。

层管理者只负责监督和分配，而无权命令或奖惩下属，因而他们属于雇员的范畴，并不属于雇主方。

（四）雇主组织

雇主组织的主要形式是雇主协会，它们以行业或贸易组织为纽带，一般不直接介入雇员与雇主的具体劳动关系事务之中。雇主组织的主要任务是与工会或工会代表进行集体谈判，在劳动争议处理程序中向其成员提供支持，通过参与同劳动关系有关的政治活动、选举和立法改革，比如修订劳动法来间接影响劳动关系。

（五）政府

政府在劳动关系中的角色有以下四种：一是劳动关系立法的制定者，通过立法介入和影响劳动关系，为劳动关系的调整提供法律保障和依据，切实保障劳动者的“劳动三权”，即结社权、集体交涉权和争议权；二是公共利益的维护者，通过监督、干预等手段促进劳动关系的协调发展，切实保证相关政策、制度的有效执行，并建立一整套执法与司法制度和程序，包括加强劳动监察、对违法者实行严厉的制裁、建立解决集体谈判和集体协议纠纷的司法制度和程序等；三是公共部门的雇主，以雇主身份直接参与和影响劳动关系；四是有效服务的提供者，重点是加强对劳资双方的培训，并为劳资双方的谈判提供高质量的信息服务和指导。

四、劳动关系的特点

劳动关系具有以下特点。

（一）法律的平等性

劳动者与企业都是劳动力市场的主体，双方都要遵循平等自愿、协商一致的原则订立劳动合同，缔结劳动关系。任何一方在单方决定与对方解除劳动关系时，都要遵循一定的法律规定。双方法律地位平等，均须履行各自的义务并享有权利。在正常合理、双方未受到胁迫的情况下，劳动合同的签订与执行在法律上具有平等性。

（二）经济的依赖性

劳动者以劳动交换企业的薪酬福利，以满足其经济与生活上的需求。企业则需要将劳动者的劳务转换成产品与服务，以满足顾客的需求，创造投资的经济效益。劳资双方在经济上虽有相互依赖性，但在一般实务上，劳动者对企业的依存度较高，而企业对劳动者的依存度则较低。个别劳动者对企业的依赖主要是经济上的，因为企业有能力对劳动者施展三种可能的控制：一是劳动者为了生存必须出卖劳动力，企业可以决定是否购买；二是劳动者想得到工作，在出卖自己的劳动时，会与其他劳动者相互竞争，降价求售，使得企业可以决定购买劳动力的价格；三是劳动者出售劳动所得，必须用来购买生活所需的一般商品，这些商品都是企业生产，企业可以操纵这些商品的价格。

（三）管理的从属性

企业基于生产与服务的需要，必须安排劳动、指挥人员、行使管理权，劳动者