



普通高等教育“十一五”国家级规划教材

教育部面向21世纪人力资源管理系列教材

第二版

劳动关系

程延园 编著

第二版

 中国人民大学出版社

普通高等教育“十一五”国家级规划教材

教育部面向21世纪人力资源管理系列教材

第二版

劳动关系

程延园 编著

 中国人民大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动关系/程延园编著. 2 版

北京: 中国人民大学出版社, 2007

(教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材)

普通高等教育“十一五”国家级规划教材

ISBN 978-7-300-08676-7

I. 劳…

II. 程…

III. 劳动-生产关系-高等学校-教材

IV. F246

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 164721 号

普通高等教育“十一五”国家级规划教材

教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材·第二版

劳动关系

程延园 编著

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)

010-62511398 (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 北京鑫丰华彩印有限公司

规 格 170 mm×228 mm 16 开本

版 次 2002 年 8 月第 1 版

2007 年 11 月第 2 版

印 张 25 插页 1

印 次 2007 年 11 月第 1 次印刷

字 数 427 000

定 价 35.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

内 容 简 介

劳动关系是市场经济中极为重要的一个领域，劳动力市场越发展，劳动关系问题越重要。如何从制度安排上建立劳动关系协调机制，以适应现代工作环境的变革，是世界范围内劳动关系调整面临的共同难题。本书通过对市场经济国家劳动关系进行深入系统的比较和梳理，分析概括了西方国家劳动关系的基本理论、制度模式、理念观点与争论、价值判断以及实践模式，尤其是其劳动关系问题最尖锐时期的立法、政策和经验，总结了市场经济国家调整劳动关系的基本制度和一般规律，并在分析我国劳动关系现状的基础上，探索了劳动关系的发展方向、制度和调整模式选择。

中国劳动关系问题正在成为经济发展过程中不可避免的重大课题和敏感社会问题，在社会经济转型时期，随着经济体制、产业结构、生产方式和企业经营管理模式的变化，以此为基础的劳动关系也发生了巨大变化，面临前所未有的挑战。而我们对处理市场经济中的劳动关系经验不足，缺乏系统的研究和理论指导。本书的特点和创新，在于全面系统地反映了市场经济国家劳动关系的理论、制度、模式、价值判断以及实践模式，为我国劳动关系的调整制度、立法和制定社会政策提供了理论参考和务实的操作性方案。

作者简介

程延国 先后就读于西南政法大学、南开大学、中国人民大学，获法学硕士、经济学博士学位。现任中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师，中国人民大学劳动关系研究所副所长。兼任中国人力资源开发协会劳动关系专业委员会副秘书长，人事部人事争议仲裁委员会专家委员，中国企业联合会雇主工作委员会专家委员。1999年作为中加高级访问学者在加拿大马尼托巴大学商学院从事劳动关系和人力资源管理研究。2003年德国马普研究所高级访问学者。2005年美国国际交流访问学者，赴康奈尔大学劳动和产业关系学院、明尼苏达大学、斯坦福大学、加州大学洛杉矶分校和伯克利分校等大学进行学术访问。讲授员工关系管理、员工福利管理、人力资源管理、劳动关系和劳动法等课程。主持20多家企业事业单位劳动关系和人力资源管理咨询工作，担任多家企业的人力资源顾问。在《人民日报》、《国际劳动关系和劳动法比较研究》等国内外学术刊物上发表论文 70余篇。出版《集体谈判制度研究》、《产业关系研究方法》、《员工关系管理》、《劳动法》、《人力资源管理》等著作十余部。2007年入选教育部“新世纪优秀人才支持计划”。

教育部面向21世纪人力资源管理系列教材·第二版

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 南京大学国际商学院院长、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组织与人力资源研究所所长、教授

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 上海交通大学经济与管理学院副教授



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二版与读者见面了。这套教材

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。

从我国改革开放近30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，在我国人均自然资源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的今天，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,却差距较大。因此,从目前来看,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。通过这些办法,的确提高了我国的人力资源管理水平。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 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。由于管理学的文化根基特征,所以,完全可以说,建立具有中国特色的人力资源管理理论是建立中国特色管理理论的关键。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,都需要培养大批具备先进的管理理念、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 2005 年底,全国已经有近 300 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,在一定程度上满足了教学的需要。

优秀的教材应该随着社会经济的发展与教学改革深入的需要而不断完善。我们根据作者的教学体会和使用的教师对本系列教材第一版的反馈,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。本系列教材的作者都是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。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》、《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主任

中国人民大学公共管理学院院长

中国人民大学劳动人事学院前院长

尊敬的读者：

感谢您购买和使用中国人民大学出版社的_____一书，我们希望通过这张小小的反馈表来获得您更多的建议和意见，以改进我们的工作，加强我们双方的沟通和联系。我们期待着能为更多的读者提供更多的好书。

请您填妥下表后，寄回或传真回复我们，对我们的支持我们不胜感激！

1. 您是从何种途径得知本书的：

☐ 书店 ☐ 网上 ☐ 报刊 ☐ 朋友推荐

2. 您为什么决定购买本书：

☐ 工作需要 ☐ 学习参考 ☐ 对本书主题感兴趣

☐ 随便翻翻

3. 您对本书内容的评价是：

☐ 很好 ☐ 好 ☐ 一般 ☐ 差 ☐ 很差

4. 您在阅读本书的过程中有没有发现明显的专业及编校错误，如果有，它们是：

5. 您对哪些专业的图书信息比较感兴趣：

6. 如果方便，请提供您的个人信息，以便于我们和您联系（您的个人资料我们将严格保密）：

您供职的单位：

您教授的课程（教师填写）：

您的通信地址：

您的电子邮箱：

请联系我们：

电话：82501868-633, 541 62514162

传真：62514775

E-mail: rdcbsjg@crup.com.cn

通讯地址：北京市海淀区中关村大街甲 59 号文化大厦 15 层 100872

中国人民大学出版社工商管理出版事业部



目 录

第一章 劳动关系导论	(1)
第一节 劳动关系的概念	(2)
第二节 劳动关系的实质：冲突与合作	(11)
第三节 劳动关系的外部环境	(23)
第二章 劳动关系理论	(30)
第一节 劳动关系理论：各学派的观点	(32)
第二节 劳动关系理念溯源	(43)
第三节 劳动关系调整模式	(56)
第三章 劳动关系的历史和制度背景	(64)
第一节 早期工业化时代的劳动关系	(65)
第二节 管理时代的劳动关系	(68)
第三节 冲突的制度化	(70)
第四节 成熟的劳动关系	(73)
第五节 新的矛盾和问题	(76)
第六节 新中国劳动关系的发展变化	(80)
第四章 管理方	(85)
第一节 谁是管理方	(87)
第二节 管理方的角色理论	(90)
第三节 管理模式和实践	(95)
第五章 工会	(107)
第一节 工会的概念	(108)
第二节 为什么及如何组建工会	(112)
第三节 工会的职能与行为方式	(117)



第四节	工会的组织结构	(125)
第五节	劳资合作策略	(127)
第六章	政府	(137)
第一节	政府的角色	(138)
第二节	政府与劳动关系理论	(141)
第三节	政府劳动关系策略与实践	(145)
第七章	劳动法——调整劳动关系的法律	(155)
第一节	劳动法与劳动关系	(156)
第二节	工资的法律保障	(163)
第三节	工作时间和加班加点	(170)
第四节	工作场所的规则	(175)
第八章	劳动合同法律制度	(183)
第一节	劳动合同法概述	(184)
第二节	劳动合同的订立	(190)
第三节	劳动合同的履行和变更	(197)
第四节	劳动合同的解除和终止	(199)
第五节	劳务派遣制度	(206)
第六节	法律责任	(210)
第九章	工业民主：员工参与管理	(216)
第一节	员工参与管理的实施	(217)
第二节	员工参与管理的形式	(223)
第十章	惩处与申诉	(230)
第一节	如何实施惩处	(231)
第二节	申诉	(236)
第十一章	集体谈判	(243)
第一节	集体谈判概述	(244)



第二节	集体谈判的法律调整	(246)
第三节	集体谈判的结构、进程和结果	(252)
第四节	我国的集体协商制度	(263)
第十二章	产业行动	(270)
第一节	产业行动概述	(271)
第二节	罢工及其处理	(276)
第十三章	集体协议	(296)
第一节	集体协议概述	(298)
第二节	集体协议条款研究	(301)
第三节	我国的集体合同制度	(307)
第十四章	三方协商机制	(314)
第一节	三方协商机制概述	(315)
第二节	三方协商机制的主要内容	(325)
第十五章	劳动争议处理	(337)
第一节	劳动争议概述	(338)
第二节	自主协商和调解	(344)
第三节	劳动争议仲裁	(346)
第四节	劳动争议诉讼	(350)
第五节	集体争议处理制度	(355)
第十六章	当代劳动关系的发展和问题	(358)
第一节	跨国公司的劳动关系	(361)
第二节	主要国家劳动关系制度的发展	(371)
第三节	我国劳动关系的发展趋势及对策思考	(381)
后 记		(386)

第一章

劳动关系导论

● 学习目的

学完本章之后，你应当能够：

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

大连日资企业罢工事件

2005年，大连发生了日资企业罢工事件，罢工波及了包括三菱、东芝、日新工机和旭染织毛巾等在内的十几家日资企业，参与人数达3万余人。

大罢工的起因是东芝大连有限公司发生的罢工事件。大连劳动监察部门发现该公司有员工每月加班超过36个小时的现象，于是给东芝公司下达了“整改通知”。但东芝公司为了不降低产能，提高了生产线的速度，将每一个工作流程由20秒压缩为14秒。



“这下子，劳动时间是缩短了，劳动强度却增加了。”员工们开始抱怨。原先需要加班才能干完的活，现在压缩在正常工作时间内，他们无法按时完成，而且“取消”加班后，员工薪水有所降低。一些生产线很快出现了产品积压的情况，日方课长对此表示不满。于是，有员工表示，他们将以罢工的方式抗议。

2005年7月27日，东芝公司一个生产马达的流水线停工，该车间数百名员工罢工，提出要涨工资。闻讯赶来的日方管理人员宣称，将解雇参与者，重新招聘人。双方形成对峙。3小时后，全厂停工。

罢工惊动了当地政府，大连市开发区管委会和总工会开始介入，协调双方已激化的矛盾。最后，日方妥协，同意每月增加工资150元，厂庆时每位员工奖励1000元，工人复工。

东芝员工罢工加薪成功的先例，启发了大连市开发区其他企业的员工。开发区共有外资企业1856家，其中日资企业529家，这些企业厂房、宿舍相连，各企业员工之间经常互通“薪情”。此后，陆续传出小型日资企业员工罢工并要求加薪的消息。9月初，罢工涨薪情绪波及佳能大连有限公司，一些员工开始怠工，有的进了车间也不工作，甚至不上生产线。

9月9日，佳能公司厂庆日，早晨8时，1600多名工人聚集到公司的体育馆前举行罢工。佳能员工罢工加薪的热情和坚持，引发了其他日资企业工人的强烈同情。9月12日，日本电产（大连）有限公司员工首先声援罢工，9000多人参加。一周内，罢工波及三菱、东芝、日新工机和旭染织毛巾等十几家日资企业，参与人数达3万余人。

资料来源：摘编自《大连日企员工罢工事件调查》，载《凤凰周刊》，2005（34）。

引导案例显示的是一个典型的劳动关系问题，公司与劳动者在许多问题上有着不同的利益和看法。解决这一问题需要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。

第一节 劳动关系的概念

一、劳动关系的词源

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。

“劳动关系”由英文“Labor Relations”一词翻译而来。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。对劳动关系的研究，首先要从“雇员”说起，一般我们把劳动力的提供者称为“雇员”，有时也称为“劳工”、“工人”、“劳动者”、“受雇者”等。“劳工”是一个社会概念，“工人”则是通常使用的概念，“劳动者”是劳动法上的概念，而“受雇者”则是民法上的概念。这些概念，除了人们对它的客观认知之外，基本上没有加入主观价值判断，但如果赋予其主观价值判断之后，则会大不相同。如“劳动关系”在不同的国家或不同的体制下，又称为劳资关系、劳工关系、劳雇关系、劳使关系、产业关系等，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，强调劳方资方的界限分明，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。

劳雇关系又称为雇佣关系，它以雇佣法律关系为基础，强调受雇者与雇主之间的关系，重点在于权利义务结构。

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，源自美国，在欧美国家使用得比较广泛。产业关系有狭义和广义之分，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，包括了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

^① 参见卫民：《工会组织与劳工运动》，4页，台北，空中大学，1993。



系的主体不仅包括劳资双方，而且包括政府一方。过去，多数国家对产业关系的研究大多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。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起到的重要作用有了更深刻的认识。人们深刻地意识到，企业雇佣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、劳动关系的本质

劳动关系是在就业组织中由雇佣行为而产生的关系，是组织管理的一个特定领域，它以研究与雇佣行为管理有关的问题为特殊对象。劳动关系的本质是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、法律制度和社会文化背景的影响。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。双方以集体协议或劳动合同的形式，甚至以一种心理契约的形式，规定双方的权利和义务。同时，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；对资方而言，有关闭工厂、惩罚、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所具有的能够影响资方的程度，其中最重要的是退出、罢工、岗位三种力量：