



中国人民大学劳动人事学院组编 教育部经济管理类主干课程教材

Labor Relations Management

劳动关系管理概论

▶▶ 唐 鑽 主 编



中国人民大学劳动人事学院组编

教育部经济管理类主干课程教材

Labor Relations Management

劳动关系管理概论

▶▶ 唐 鑛 主 编

中国人民大学出版社
• 北京 •

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动关系管理概论/唐鑑主编. —北京: 中国人民大学出版社, 2011. 12
教育部经济管理类主干课程教材
ISBN 978-7-300-15051-2

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 277336 号

教育部经济管理类主干课程教材
劳动关系管理概论
唐 鑑 主 编
Laodong Guanxi Guanli Gailun

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	北京密兴印刷有限公司		
规 格	185 mm×260 mm 16 开本	版 次	2012 年 1 月第 1 版
印 张	16.75 插页 1	印 次	2012 年 1 月第 1 次印刷
字 数	390 000	定 价	35.00 元

教育部经济管理类主干课程教材

编 委 会

顾 问 曾湘泉

主 编 张丽华

副主编 (以姓氏笔画为序)

石 伟 杨伟国 林新奇 周文霞 唐 镛 程延园 潘锦棠

编 委 (以姓氏笔画为序)

丁大建 王 青 王丽娟 刘松博 苏中兴 李丽林 李育辉
杨立雄 吴清军 耿 林 徐世勇 黄 伟 韩克庆

战略劳动关系管理：内容、挑战及展望^①

（代序）

曾湘泉 唐 鑑

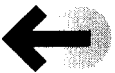
胡锦涛总书记于2月19日在中央党校举行的省部级主要领导干部社会管理及其创新专题研讨班开班式上强调，扎扎实实提高社会管理科学化水平，建设中国特色社会主义社会管理体系。社会管理涉及方方面面，其中，战略劳动关系管理就是社会管理及其创新的一个重要组成部分。建立和创新中国特色的战略劳动关系管理体系，就是要加强和完善党委领导、政府负责、社会协同、公众参与的劳动关系管理格局，确保我国的劳动关系既充满活力又和谐稳定。

一、劳动关系管理需要从战略层面进行思考

劳动关系是劳资双方在劳动过程中构成的一种社会关系，它包括权利关系和利益关系两个方面，劳动争议中涉及的劳动关系是权利和利益兼有的关系。劳动关系管理不是一个简单的法律问题、管理问题或经济问题，劳资冲突管理中的预防、协商、调解、仲裁和诉讼均需要从多个学科领域进行战略性思考。

劳动关系包括三个范畴，即学术建设、解决实际问题、道德规范。在学术建设方面，劳动关系作为社会科学的分支，尝试通过严谨高质的研究去理解雇佣关系。在解决实际问题方面，劳动关系尝试通过宏观的制度与政策设计和微观的管理实践来使雇佣关系运行更加良好。劳动关系的一个典型特征就是具有强烈的问题导向，定位于能够解决实际问题，这就要求其拒绝唯市场论对劳动问题自由放任的解决方法和激进主义阶级斗争的方案。在道德规范方面，劳动关系对于员工行为和雇佣关系有较强的规范原则，特别是反对劳动力的商品化、强调员工“人”的属性和工人人权、强调劳资双方的依存关系、强调劳资双方的相互尊重、强调劳动关系管理的终极目标是实现员工与组织的共同发展。

① 本文为在2011年上半年由中共中央宣传部、中共中央政策研究室、人力资源和社会保障部、中华全国总工会、中华全国工商联、中国企业联合会等六家单位联合举办，中华全国总工会承办的发展社会主义和谐劳动关系理论与实践研讨会上提交的会议论文。



虽然劳动关系首先是一种私的关系,劳资自治应是劳动关系平衡的基础,但是劳动关系必须有国家的介入,并需要通过这种公的关系来进一步规范私的关系。因此,劳动关系管理应包括宏观的国家劳动关系管理和微观的工作场所劳动关系管理两个方面。战略劳动关系管理就是为能够实现战略目标所采取的一系列有计划、具有战略性意义的劳动关系部署和管理行为。战略劳动关系管理研究的核心问题是如何通过对劳动关系的有效管理,提高组织绩效,和谐劳动关系。战略劳动关系管理具有两大核心价值观念,一是强调劳资双方的互为依存是劳资关系的客观存在,另一个就是强调劳资双方相互尊重是劳资关系和谐的基本前提。

战略劳动关系管理包括“合法”、“合情”、“合理”三个层面的内容。“合法”主要是指劳动关系管理要遵守现行的以《劳动法》、《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》为代表的各种劳动法律法规。尽管企业担负社会责任的内容、方式以及所指向的对象不尽相同,但企业首先必须合法地获取利润,自觉承担起对企业员工的责任,特别是对员工工资报酬的责任和义务。一方面,它能够让员工获得与其贡献相匹配的经济收入,从而保障员工自身的生存与发展,维护员工的正当权益;另一方面也能够让员工体面地、有尊严地继续从事生产活动,从根本上改善劳动关系,实现劳动关系的和谐发展。“合情”主要是指劳动关系管理实践要在劳资双方相互依存和相互尊重的基础上,以人为本,把员工视为企业的利益相关者,进行动态的人性化管理,其目的是确保企业用工过程的平滑性和可预见性,实现劳动关系的健康和谐,化解劳动争议,避免劳资冲突。企业只有通过劳动关系管理的最优实践,把劳动关系管理的政策、实践、方法、手段等构成一种控制系统,并将该系统纳入组织的发展战略,才能最终实现企业和员工的共同发展。“合理”主要是指通过科学的劳动关系管理,提高企业的经济运行效率,获取竞争优势,实现组织的可持续发展。战略劳动关系管理尤其强调可持续发展的两大基础,即可持续发展的伦理基础和可持续发展的经济基础两个方面的共同发展。

二、我国战略劳动关系管理面临的新挑战和新要求

(一) 我国劳动关系格局出现新变化,农民工和非公企业成为我国劳动关系处理主体

从劳动关系的劳动者一方主体来看,农民工在数量上已超过城镇劳动者,成为我国劳动关系的主体因素。如何平等地处理农民工的劳动关系,已经成为劳动关系调整的重心,也是我国经济持续发展和劳动关系和谐发展的关键。2008年末全国建立各种劳动关系的劳动者为44 404万人,其中,纳入农民工统计的为22 542万人,农民工占整个建立劳动关系的劳动者的50.8%。^①另外,纳入城镇就业人员统计其他项的就业人员(主要是灵活就业人员、无固定岗位的农民工和

^① 《2009人力资源和社会保障部统计摘要》:2008年末全国就业人员77 480万人,扣除不属于劳动关系调整范围的从事农业生产的农民24 728万人,机关事业单位职工3 924万人,个体户数2 917万户(以一户一人计算),私营企业投资者1 507万人,建立各种劳动关系的劳动者,即劳动合同法上的劳动者,为44 404万人。在建立劳动关系的劳动者中,纳入农民工统计的22 542万人,农民工占整个建立劳动关系的劳动者的50.8%。

统计在城镇范围内的农村从业人员）9 284 万人，其构成主要是农民工。因此，即使最保守的推算，农民工的数量占有建立劳动关系的劳动者的比例也超过60%。

从劳动关系的用人单位一方来看，非公企业已经成为最重要的用工主体。尤其是中小企业，不仅已经成为我国经济发展最具活力的实体，更重要的是，中小企业吸纳了90%以上的就业人口^①。

虽然我国经济结构和就业结构已经发生了很大变化，但我们的劳动关系管理和政策制定往往仍关注于各类大型企业中的全日制劳动合同制员工，而对已绝对成为我国劳动关系主体力量的中小型企业农民工关注不够，以至于我们制定的劳动市场法律法规以及劳动用工标准都难以充分反映整个社会的真实需求，这也是当前我国劳动关系管理中出现政策法规执行走样以及法不责众现象的一个重要原因。因此，如何处理和平衡保护劳动者的权益与促进中小企业发展之间的关系，出台适合我国国情的中小企业劳动关系政策，是我们工会和劳动行政部门义不容辞的责任。

（二）非标准化劳动关系在我国劳动关系中占的比重越来越大，劳务派遣成为一种成规模就业形式

企业为降低人工成本和用工风险，在用工方式的选择上，非标准化劳动关系在我国劳动关系中占的比重越来越大。企业非全日制用工、劳务派遣工、承包用工、劳务外包用工等不断增加，劳动关系出现多样化趋势。以劳务派遣为例，据上海人才服务行业协会估计，上海劳务派遣每年以20%以上的速度在增长。^②

我国的劳务派遣基本上涉及我国国民经济各个行业，全国各行各业使用派遣工的情况非常普遍，统计分类的20个行业和7类所有制单位都或多或少使用派遣工。派遣用工大户主要是国有企业和外资企业。派遣员工分布于各种职位，派遣岗位大部分属于长期性固定岗位。派遣员工数量增长快，特别是《劳动合同法》实施前后呈现爆发性增长。由于我国没有劳务派遣的正式统计，目前，有关劳务派遣用工规模，众说纷纭。全国人大、全国总工会等都采用2 500万人这一数据。尽管这个数据并不是很精确，但还是比2008年我国国有企业的全部就业人数还多出180多万。

既然我国的劳务派遣到现在已经成为一种成规模的就业形式，因此我们的立法原则应当是宜疏不宜堵，不能将这种形式堵死。对这种劳动关系中的新现象、新问题如何进行规范，我们一定要慎重，要在促进社会经济发展与更好地保护劳动者合法权益之间找到一个平衡点。

^① 《2009年人力资源和社会保障部统计摘要》；国家统计局《历年全国各类企业职工人数》；国家工商行政管理总局《2008年分地区个体就业人数》、《2008年分地区私营企业就业人数》。

^② 曾有调查表明，2004年上海派遣用工总数21万人次，相关年营业额50亿元。2005年同样数据为46.81万人次，80亿元。2008年底派遣人数达到137万人次，营业额超过300亿元。

（三）劳动标准作用日趋重要，完善劳动标准已成为处理劳动关系的紧迫任务

劳动标准是指为了保障劳动者最起码的劳动报酬、劳动条件而规定的最低限度的保障措施和要求，主要包括工时制度、休假制度、劳动安全卫生制度、工资保障制度、女工及未成年工保护等方面。

劳动标准法律制度是调整劳动关系最主要的法律制度，涉及范围相当广泛，其中最为基本的两类标准是最低工资标准和最高工时标准。

我国在确定和调整最低工资标准时综合考虑的因素包括劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用、社会平均工资水平、劳动生产力、就业状况和地区之间的经济差异。按照这五个因素计算的最低工资，应当高于当地的社会救济金和失业保险金标准，低于平均工资。显然，我们并未将一般企业的承受力作为法定最低工资的考虑因素。^①同时，对于与确定最低工资关系最密切的劳动定额，我们既没有规定具体的确定原则，也没有国家标准，行业标准也很少。这种企业自行确定定额标准的情况既不利于保护劳动者的合法权益，也不利于企业公平竞争，还容易引发劳动争议。

在工时标准方面，我国是按照《国务院关于职工工作时间的规定》确定的。按照这个工时制度，企业已很少再有伸缩的余地。虽然我国规定了较高的工时标准，但实际情况却是超时劳动成为普遍现象；虽然法律规定了较高的加班费标准，但许多劳动者根本领不到加班费。另外，多数农民工没有养老保险和医疗保险，劳动安全卫生情况堪忧。

（四）劳动关系调整经常化，集体劳动争议明显上升，劳资双方利益共融日益重要

由于市场不确定性增强，企业不得不经常调整用工规模，减少和中断劳动频次，改变原来约定的员工权益水平，从而导致企业劳动关系出现经常化的调整，劳动争议案件数量大幅增加，集体劳动争议明显上升。集体争议涉及人数多、问题复杂、对抗性强、处理难度大，处理不当极易引发连锁性的群体性事件。集体争议中劳动者的诉求由争取基本劳动条件逐渐向要求分享企业发展成果转变，由以劳动报酬为主向包括劳动报酬、年终绩效分配、社会保险、解除或终止劳动合同的经济补偿、赔偿金、休息休假等多维诉求转变。我们认为由于各种问题纠缠在一起，群体性劳动关系事件会大量增加，矛盾集中爆发的现象随时都可能发生。我们要充分认识到问题的严重性和紧迫性，加强监测，及早预防和排除隐患。

在劳资矛盾冲突性增强的同时，劳资双方意识到利益共融性的存在且日益重要，企业劳动关系中对抗与妥协并存的趋势也越发明显。一方面，劳资双方的互为依存是劳资关系的客观存在，劳资双方基于维护自身权益造成劳资矛盾冲突大

^① 参见董保华：《劳动关系调整的法律机制》，上海，上海交通大学出版社，2000。

量增加，其结果往往是两败俱伤；另一方面，越来越多的地方、行业、企业劳资双方互谅互让，在促进企业发展的同时也维护好职工权益，努力维护劳动关系的基本稳定。

（五）调整和完善劳动关系三方协调机制，是解决劳资冲突的有效手段

当前我国在以非公经济劳动关系为主体的劳动关系中，多种矛盾交织在一起，形成了劳资冲突的多发期，劳动关系群体性事件急剧增加。建立和创新中国特色的社会主义国家劳动关系三方协调机制，可能是解决劳资矛盾，缓和劳资冲突的有效手段之一。

目前我国工会的状况可以用一个倒三角形来描述，越往上，工会的力量和影响越大，越往下则越弱。现在工会组织到了街道里面一般也就一两个人，而有的地方一个街道里面就有上百家企业，基层工会工作人员很难做到面面兼顾。与之相反，资方则是一个正三角形的状况，越往高端他们往往越没有发言权，越往低走，进入企业层内部，资方的控制力越大。在这种劳资双方力量结构不对称的情况下，如何让集体协商落到实处，我们认为这就需要加强工会力量，夯实工会基层组织。

同时政府劳动部门也要改变劳动监察、行政监察的工作范围和工作内容。政府不能把劳动监察仅仅落实到看是否备案，签没签劳动合同、集体合同，工资是不是及时发放的层面，还应该监察企业职工代表大会的运作情况，职代会的效率、约束力度如何，厂务公开、劳动合同、职工参与执行情况，职工董事、监事会建设，等等。

三、我国战略劳动关系管理展望

中国特色社会主义战略劳动关系管理就是要通过国家和企业两个层面的劳动关系管理，建立和创新规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的社会主义新型劳动关系。

在国家劳动关系管理的宏观层面，我们要调整工作重心，首先就需要做到观念上的三个转变：转变重劳动争议的事后处理，轻三方协调机制作用观念；转变重标准劳动关系，轻非标准劳动关系的观念；转变重调整公有劳动关系，轻其他劳动关系的观念。具体说来我们要做好以下三个方面的战略部署：第一，充分发挥政府在劳动关系协调工作中的主导作用，将政府能力建设作为劳动关系协调工作的核心，进一步推进劳动关系协调机构建设和人员能力建设。第二，要梳理评估现有劳动标准，增强劳动标准弹性和适应性，完善劳动标准立法，夯实劳动关系协调的法律基础。第三，要重点关注中小企业的劳动保障问题，探索适合中小企业的劳动关系协调机制和劳动监察模式。要重点关注建筑、餐饮、劳动密集型加工制造等特定行业的劳动关系问题，建立重点行业的劳动关系预警监测体系，推动区域性集体协商，建立行业调解组织以及应对行业突发性事件的应急处



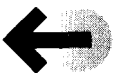
理机制。要重点关注低端就业群体,尤其是农民工和大学毕业生中的低端就业人群的劳动权益保障问题,进一步完善劳务派遣、非全日制用工的相关规定,处理好就业灵活性与稳定性的关系。

在劳动关系管理的微观层面,当前我国劳动争议主要呈现以下三个特点:一是劳资矛盾不可避免性,二是劳动争议阶段多发性,三是劳动争议复杂性。目前我国企业法人单位大约有500万个,拥有从业人员3亿多人。其中99%以上的企业为中小企业,而且中小企业面临的困难最多,劳动争议量最大。从总体趋势看,每5家企业就会产生一起劳动争议,每300名职工就会有一名职工申请劳动争议仲裁。我国现阶段企业发生的劳动争议大量是正常经营企业用工不规范、加班制度违法和工资水平偏低引起的。劳资双方一旦发生劳动争议,争议管理与争议解决中的诉讼化倾向十分严重。因此,我们的劳动关系管理应该从处处以资方利益最大化为目的的人力资源管理转向以劳资共赢和企业可持续发展为基础的战略劳动关系管理。劳动争议解决方式从传统的诉讼解决方式(DR)转向以协商和调解为主的非诉讼解决方式(ADR),直至包括预防、协商、调解、仲裁、诉讼的冲突综合管理系统。

总之,我国的劳动关系管理要迈上一个新台阶,我们必须着眼于劳动关系的建立、运行、监督、调节等环节,抓住劳动合同、集体合同和职代会三个关键环节。我国的劳动关系管理要迈上一个新台阶,我们必须着眼于推进工资集体协商,完善基层劳动关系协调机制。我国的劳动关系管理要迈上一个新台阶,我们必须着眼于推动工会组织领导下的维权机制建设,形成党和政府主导,工会运作的社会化维权格局。我国的劳动关系管理要迈上一个新台阶,我们必须着眼于充分发挥工会和政府联席会议制度、国家劳动关系三方协商机制的作用,加强协调劳动关系和社会利益关系。我国的劳动关系管理要迈上一个新台阶,我们必须着眼于通过健全劳资双方科学有效的利益协调机制、诉求表达机制、矛盾调处机制、权益保障机制,努力为建立和创新中国特色社会主义劳动关系管理体系提供制度保障。

目 录

第 1 章 劳动关系与劳动关系管理	(1)
第 1 节 劳动关系概论	(2)
第 2 节 企业劳动关系的建立、维系和终止	(8)
第 3 节 企业社会责任与战略劳动关系管理	(15)
第 2 章 招聘与雇用	(24)
第 1 节 招聘与雇用	(25)
第 2 节 招募评估	(34)
第 3 节 招募中的合法性问题	(36)
第 3 章 企业组织架构与规章制度	(49)
第 1 节 企业组织架构设计	(50)
第 2 节 企业规章制度概论	(56)
第 3 节 企业规章制度设计的最优选择	(63)
第 4 章 员工培训与发展	(74)
第 1 节 企业劳动关系中的培训	(76)
第 2 节 员工培训的合法性问题	(83)
第 3 节 培训与发展的最优实践	(92)
第 5 章 职业生涯与职位管理	(104)
第 1 节 职业生涯管理概述	(105)
第 2 节 组织职业生涯概述	(111)
第 3 节 职位管理概述	(117)



第6章 劳资共赢的绩效考核与薪酬管理制度	(126)
第1节 共赢的绩效考核和薪酬制度设计原则	(128)
第2节 共赢的绩效考核制度	(132)
第3节 共赢的薪酬管理制度	(143)
第7章 员工民主参与	(159)
第1节 员工民主参与概论	(160)
第2节 国外企业员工民主参与	(164)
第3节 中国职工民主参与	(170)
第8章 沟通协调与集体谈判	(179)
第1节 劳资沟通协调概述	(180)
第2节 集体谈判概述	(188)
第3节 集体合同	(195)
第9章 劳动合同的解除	(203)
第1节 劳动合同解除概述	(205)
第2节 劳动合同解除的合法性问题	(209)
第3节 劳动合同解除的管理实践	(223)
第10章 劳动争议处理	(230)
第1节 劳动争议概述	(232)
第2节 劳动争议处理机制	(239)
第3节 《劳动争议调解仲裁法》的新突破	(252)
后记	(257)

劳动关系与劳动关系管理

学习要点

劳动关系是劳资双方在劳动过程中构成的一种社会关系，它包括权利关系和利益关系两个方面，劳动争议中涉及的劳动关系是权利和利益兼有的关系。劳动关系包括三个范畴，即学术建设、解决实际问题、道德规范。

劳动关系管理和人力资源管理对工作场所问题的研究就都包含了雇主、员工和社会这三种视角，只是其侧重点不同。劳动关系管理是以上三种解决途径的一个总和，客观中立是劳动关系管理的价值出发点。本章在结合企业劳动关系的建立、维护和终止三个阶段的重点及难点基础上，进一步介绍了构建和谐劳动关系、实现劳资共赢的管理方式和技巧。

战略劳动关系管理“冰山模型”通过对劳动关系和企业社会责任相关理论的归纳和梳理，提出劳动关系管理包含“合法”、“合情”、“合理”三个层面的内容，满足这三个层次的企业用工是节约人工成本、改善企业绩效、提升企业价值的最佳用工方式。

引 例

鞍钢宪法

1960年3月，毛泽东在中共中央批转《鞍山市委关于工业战线上的技术革新和技术革命运动开展情况的报告》的批示中，以苏联经济为鉴戒，对我国的社会主义企业的管理工作作了科学的总结，强调要实行民主管理，实行干部参加劳动，工人参加管理，改革不合理的规章制度，工人群众、领导干部和技术员三结合，即“两参一改三

结合”的制度。1961年制定的《工业七十条》，正式确认这个管理制度，并建立党委领导下的职工代表大会制度，使之成为扩大企业民主，吸引广大职工参加管理、监督行政，克服官僚主义的良好形式。当时，毛泽东把“两参一改三结合”的管理制度称为“鞍钢宪法”，使之与苏联的“马钢宪法”（指以马格尼托哥尔斯克冶金联合工厂经验为代表的苏联一长制管理方法）相对立。

毛泽东代表中央写的批示说：鞍钢是全国第一个最大的企业，“过去他们认为这个企业是现代化的了，用不着再有所谓技术革命，更反对大搞群众运动，反对两参一改三结合的方针，反对政治挂帅，只信任少数人冷冷清清的干，许多人主张一长制，反对党委领导下的厂长负责制，他们认为‘马钢宪法’（苏联一个大钢厂的一套权威性的办法）是神圣不可侵犯的”。现在这个报告，“不是马钢宪法那一套，而是创造了一个鞍钢宪法。鞍钢宪法在远东，在中国出现了”。指示要求大中企业、一切大城市都要把它当作一个学习文件，有领导地“实行伟大的马克思列宁主义的城乡经济技术革命运动”。

“鞍钢宪法”的核心内容是“干部参加劳动，工人参加管理；改革不合理的规章制度；管理者和工人在生产实践和技术革命中相结合”。对毛泽东这一批示促成的“鞍钢宪法”，美国麻省理工学院一个叫罗伯特·托马斯的管理学教授后来评价说：毛的主义是“全面质量管理”和“团队合作”理论的精髓。

而到了20世纪70年代，日本的丰田管理方式，日本的全面质量管理和团队精神实际上就是毛泽东所倡导的充分发挥劳动者个人主观能动性、创造性的“鞍钢宪法”精神。日本丰田的管理方式之所以能受到西方资本主义企业的推崇，其价值就在于打破了亚当·斯密在《国富论》中阐述的企业传统的分工理论及福特主义对分工理论的运用。

欧美和日本的管理学家认为，“鞍钢宪法”的精神实质是“后福特主义”，即对福特式僵化、以垂直命令为核心的企业内分工理论的挑战。用眼下的流行术语来说，“两参一改三结合”就是“团队合作”。美国麻省理工学院管理学教授罗伯特·托马斯明确指出，“鞍钢宪法”是“全面质量”和“团队合作”理论的精髓，它弘扬的“经济民主”恰恰是增进企业效率的关键之一。

第1节 劳动关系概论

雇佣关系不仅是一种交易关系，其目的包括效率、公平和发言权。

——约翰·巴德

一、劳动关系概念及特征

劳动关系是劳资双方在劳动过程中构成的一种社会关系，它包括权利关系和

利益关系两个方面,劳动争议中涉及的劳动关系是权利和利益兼有的关系。劳动关系管理是一种对劳动关系建立、维系和终止的管理活动,包括招募、培训、薪酬、考核、晋升、轮岗、调动、降职、解雇、退休等。劳动关系管理不是一个简单的法律问题、管理问题或经济问题,劳资冲突管理中的预防、协商、调解、仲裁和诉讼均需要从多个学科领域进行战略性思考。

劳动关系起源于工业革命,工业革命通过自由的劳动力市场和拥有数千工人的大规模工业组织创造出现代雇佣关系。从学术上看,劳动关系理论起源于19世纪,韦伯夫妇(Sidney Webb and Beatrice Webb)的《产业民主》(1897)成为劳动关系领域早期重要的学术著作。韦伯夫妇倡导的产业民主包括从产业基层民主到与其配合的政治宏观民主,即一方面员工通过劳资团体(如工会)参与国家社会经济政策和规则的制定,此为宏观工业民主;另一方面员工参与企业内部管理,此为微观工业民主。这时的劳动关系理论既反对古典经济学中将劳动力看成一般商品和完全竞争市场的假设,也反对激进学派中关于劳动力与资本间矛盾不可调和的假设,他们相信阶级斗争无须通过一个阶级对另一个阶级的消灭而最后终止。从组织建设层面上看,劳动关系研究则是由康芒斯(John R. Commons)开始,其标志是他于1920在威斯康星大学创建了第一个产业关系学术项目。此项目得到了洛克菲勒(John D. Rockefeller)的资金支持,他支持该项目的原因在于其家族拥有的煤矿发生了暴力罢工。在英国,另一位实业家伯顿(Montague Burton)在1930年捐赠了在利兹大学、卡迪夫大学和剑桥大学设立的劳动关系教席,同时随着牛津学派的逐渐形成,劳动关系课程体系于20世纪50年代逐步形成。

劳动关系包括三个范畴,即学术建设、解决实际问题、道德规范。在学术建设方面,劳动关系作为社会科学的分支,尝试通过严谨高质的研究去理解雇佣关系。在学术上,劳动关系与其他学科相交叉,包括劳动经济学、人力资源管理、法学、政治学、产业社会学。在解决实际问题方面,劳动关系尝试通过宏观的制度与政策设计和微观的管理实践来使雇佣关系运行更加良好。劳动关系的一个典型特征就是具有强烈的问题导向,定位于能够解决实际问题,这就要求其拒绝古典经济学对劳动问题自由放任的解决方法和激进主义阶级斗争的方案。正是这种定位极大程度上影响了美国的新政立法,具体例子就是美国的《全国劳工关系法》(National Labor Relations Act)和《公平劳动标准法》(Fair Labor Standards Act)。在道德规范方面,劳动关系对于员工行为和雇佣关系有较强的规范原则,特别是反对劳动力的商品化、强调员工“人”的属性和工人人权、强调劳资双方的依存关系、强调劳资双方的相互尊重、强调劳动关系管理的终极目标是实现员工与组织的共同发展。

劳动关系具有以下两个基本特征:

第一,平等性。劳动关系的平等性体现在劳动关系双方当事人必须是平等的,一方不能强迫另一方。这种平等性具体体现在劳资双方劳动关系的建立、变更、解除和终止应该符合法律的相关规定条件或双方必须平等协商一致。比如企业不能强迫员工建立劳动关系,员工也不能在未支付劳动的情况下强迫企业给自

已发工资，这些都违背了劳资双方当事人之间的平等性原则。

第二，隶属性。虽然劳动关系是建立在平等自愿、协商一致的基础上，但劳动关系具有自己的鲜明特征，这就是双方当事人之间的隶属性。劳动关系一旦建立，员工就成为企业的一员，企业就要对员工进行管理。在劳动关系存续期间，员工必须遵守企业内部的规章制度，接受企业的管理，这个具体的管理过程也就体现为劳动权利义务的履行过程。

读一读

区别劳动关系与劳动合同关系

要辨别劳动关系与劳动合同关系的异同，首先应辨析二者之间的逻辑结构。在计划经济时期，劳动力与生产资料的结合，即劳动者到企业工作，并不取决于劳动者和企业双方协商一致形成合意（表现为劳动合同），而是取决于行政指令。劳动者凭有关行政机关的指令性文件到指定的用人单位报到而成为其职工，用人单位凭此文件接受指定的劳动者为职工。很显然，此时劳动合同关系与劳动关系显然不具有统一性。

随着社会主义市场经济体制的建立，劳动合同制度的全面推行，劳动关系的确立开始更多地取决于劳动者与用人单位之间是否协商一致形成合意。如果没有特别的理由，对于是否确立劳动关系、与谁确立劳动关系、确立怎样的劳动关系均只能由劳动者自己决定，不受制于他人。从这个意义上讲，市场经济国家产生劳动关系的一般形式是劳动合同。甚至可以说，劳动关系全部为劳动合同关系^①，二者具有统一性。劳动合同的订立是确立劳动关系最主要的事实。值得一提的是，这里的劳动合同，不仅包括书面劳动合同，还包括口头等其他形式的劳动合同。

肯定了劳动合同关系与劳动关系具有统一性，进一步不难发现，二者在主体、客体、内容等方面出现了高度的重合。这种现象可以概括为：劳动合同关系与劳动关系在事实上的统一性。但是，事实上的统一性不能抹煞两个概念在价值上的差异。劳动合同关系体现了一种意思自治的精神，它以承认合同当事人的独立人格、意思自由为前提。当劳动者有权订立劳动合同时意味着他真正成为了自己劳动力的所有权人，同理当用人单位有权订立劳动合同时则意味着它真正实现了用人权（用工权）。但劳动关系这一概念则并不强调当事人之间的合意，它只考察劳动者是否从属于用人单位，用人单位是否获得了对劳动者所有的劳动力的支配权等事实上的因素，所以在很多时候当事人之间并没有劳动合同关系但仍然会产生劳动关系。

^① 在市场经济国家，劳动关系全部为劳动合同关系。这一命题只是为了强调劳动合同在建立劳动关系上的核心地位，并不否认产生劳动关系还有其他特殊形式，如德国劳动法中就有在国防紧急情况下，通过行政行为也可以产生劳动关系的规定。

二、劳动关系的基本理论

根据劳动关系学者对工作场所关系的理解不同,我们可以归纳出劳动关系领域三种主要的理论观点或者框架。

1. 一元论观点

在一元主义的观点中,组织被认为是完整和谐的整体,是“一个幸福的家庭”,组织成员有共同的目的,强调相互合作。此外,一元主义倾向于家长式的管理方法,即要求所有员工忠诚,对忠诚的强调和应用成为管理实践的主导模式。因此,一元论者认为工会是非必要的东西,因为工人和组织间的忠诚具有相互的排他性,产业并不具有两面性。一元论认为冲突是煽动者、人际摩擦和沟通失败的非理性结果,具有破坏性。

2. 多元论观点

在多元论观点中,组织被视为一个由多个权力强大的子群组成,每个子群都有自己合法的忠实拥趸,有自己的目标体系和领导者。在多元论的视角下,管理者和工会是两个主要的子群。因此,管理的角色更多倾向于劝说和协调,较少地倾向于强制和控制。工会被视为职工的合法代表,劳资冲突是通过集体谈判来解决的,而且冲突不一定必然就是坏的事情,如果能够有效地进行冲突管理,实际上可以把劳资冲突引导成为一种积极的力量,从而促进组织的变革和组织制度的合理化。

3. 激进主义观点

激进主义的视角着眼于资本主义社会的本质,即资本与劳动的利益有着根本的区别。激进主义认为权利和财富的不平等是植根于资本主义经济体系的,因此劳资冲突是不可避免的,而工会则是工人对他们被资本剥削的自然反应。激进主义的观点有时候也被归入“冲突模式”理论,主要是因为多元论的观点也倾向于把冲突认为是工作场所内生或者固有的。激进主义的理论并不仅限于马克思主义的范畴,但激进主义的理论经常被等同于马克思主义理论。

考虑到诸多原因,国外当代劳动关系正处于危机之中。在学术界,其传统地位一方面受到占主导地位的主流经济学和组织行为学的威胁,另一方面受到后现代主义的冲击。在对政策制定的影响方面,鼓吹自由放任的新自由主义学者盖过了主张制度干预的劳动关系学者。在实践中,工会的力量也越来越弱,去工会化现象越来越严重,仍具有传统劳动关系特征的企业越来越少。在劳动关系的学术研究领域,项目数量也大幅度萎缩,学者们离开这一领域转投其他研究领域,大多数都去从事人力资源管理和组织行为学领域的研究。然而既往劳动关系的经验教训仍然至关重要,当代劳动关系的重要性比以往任何时期都更为显著。当代劳动关系面临的巨大挑战是如何重新建立与学术研究、政策制定和管理实践之间更为广泛的联系。深刻认识到这个问题的重要性对我国劳、资、政各方来讲都具有非常严肃的现实意义和紧迫性,在我国现阶段及今后一个较长的时期,我们对这个问题都不能掉以轻心。