

JINGJI
GUANLI
JIAOCAI

高等院校经济管理“十二五”

规划教材·人力资源管理系列

Labor Relation Management

劳动关系管理



尚珂 左春玲◎著



中国发展出版社

JINGJI
GUANLI
JIAOCAI

高等院校经济管理“十二五”

规划教材·人力资源管理系列

Labor Relation Management

劳动关系管理



尚珂 左春玲◎著

dp

中国发展出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动关系管理/尚珂, 左春玲著. —北京: 中国发展出版社, 2011. 9

ISBN 978 - 7 - 80234 - 710 - 6

I. 劳… II. ①尚… ②左… III. 劳动关系—管理
IV. F246

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 162396 号

书 名: 劳动关系管理

著作责任者: 尚 珂 左春玲

出版发行: 中国发展出版社

(北京市西城区百万庄大街 16 号 8 层 100037)

标准书号: ISBN 978 - 7 - 80234 - 710 - 6

经 销 者: 各地新华书店

印 刷 者: 北京瑞哲印刷厂

开 本: 787 × 980mm 1/16

印 张: 18

字 数: 340 千字

版 次: 2011 年 9 月第 1 版

印 次: 2011 年 9 月第 1 次印刷

定 价: 32.00 元

咨询电话: (010) 68990642 68990692

购书热线: (010) 68990682 68990686

网 址: <http://www.developpress.com.cn>

电子邮件: fazhanreader@163.com

fazhan02@drc.gov.cn

版权所有·翻印必究

本社图书若有缺页、倒页, 请向发行部调换

Foreword

前言

劳动关系是生产关系中极为重要的组成部分。随着生产力的飞速发展，劳动关系呈现出格局不断变迁，新类型及新模式迭出，以及走向趋同等多彩纷呈的情态。因此，有必要对动态发展的劳动关系状况进行系统、及时、客观地追踪和总结，进而验证和发展劳动关系理论。在实践领域，企业是重要的、基本的经济单位，企业劳动关系的状况必然对企业的经济效率产生直接而且重大的影响。明确企业劳动关系发展的目标，选择实现目标的可行手段，制定操作程序和细节，检验和评价理论与实践、目标与结果之间的差异等等，这些决定企业劳动关系发展的重要内容需要经过全面梳理和科学提炼以形成具有普遍指导意义的一些结论和观点。另外，企业劳动关系管理越来越复杂，比如，如何依法进行集体谈判、维护雇佣双方的权益、处理劳动争议等，需要全面系统的理解与劳动关系管理相关的法律体系。因此，研究劳动关系系统，研究它与生产力系统的关系及耦合机制，研究劳动关系管理的法律体系及相关规定在实践中的应用是紧扣发展脉搏的现实性议题。

本书主要从宏观和微观两个角度对劳动关系管理理论进行阐述。宏观部分主要内容包括：劳动关系与劳动关系管理概论、劳动关系主体与劳动力市场、宏观劳动关系管理机制、中国的劳动关系及劳动关系管理、劳动关系管理法律体系五部分。微观部分主要内容包括：企业劳动关系管理概述、企业劳动合同管理、企业劳动标准实施管理、企业集体合同管理、企业民主管理、企业劳动争议管理和企业特殊身份人员的劳动关系管理六部分。

在研究中，本书将劳动关系理论与实践领域的众多理论、经验与事例等分别归入宏观和微观两个分析框架。在宏观部分提出“宏观劳动关系管理”概念并对其内在管理机制进行科学的阐述；微观部分中，针对企业几类特殊身份人员的劳动关系管理展开专门论述。

本书的特点主要表现在以下三个方面：一是结构清晰，内容分别归入宏观和微观两个框架之中；二是细致阐述劳动关系管理经典的、核心的、普适的理论、原则和方法，特别针对企业中特殊人员具体的劳动关系管理进行了详细阐述，对与劳动相关法律法规的阐述从劳动关系管理构架出发，贯穿于各相关内容中直接与企业劳动关系管理实践相结合；三是在编写方法上，本书更注重内容的先进性、实用性和可操作性，表达形式力求通俗简练。

本书读者对象主要面向劳动科学领域（人力资源管理专业、劳动与社会保障专业、劳动关系专业等）本科学生、正在从事或有兴趣从事劳动关系管理的企业及社会人员；也可作为高等职业院校、大学和专科院校、成人院校企业管理专业的培训教材。

在书中，参考了众多专家学者的学术观点、研究成果，在此表示感谢。由于水平的局限性，不足的地方在所难免，疏漏之处敬请读者批评指正。对于书中一些有争议的问题愿意与同行切磋商榷，相互交流。

作者

2011年8月

宏观篇

第 1 章 劳动关系与劳动关系管理概论	2
1.1 劳动关系概述	3
1.2 劳动关系系统及其运行	8
1.3 劳动关系管理概述	10
1.4 劳动关系管理的法律体系	17
本章小结	19
思考题	19
第 2 章 劳动关系主体与劳动力市场	20
2.1 劳动关系中的劳动者及工会组织	21
2.2 劳动关系中的雇主及雇主组织	28
2.3 劳动关系中的政府	32
2.4 劳动关系与劳动力市场	37
本章小结	43
思考题	43

第3章 宏观劳动关系管理	44
3.1 集体谈判制度	45
3.2 三方协商机制	56
3.3 雇员参与制度	65
本章小结	70
思考题	71
第4章 中国的劳动关系及劳动关系管理	72
4.1 中国劳动关系发展历程	73
4.2 中国宏观劳动关系管理制度变迁	81
本章小结	89
思考题	89

微观篇

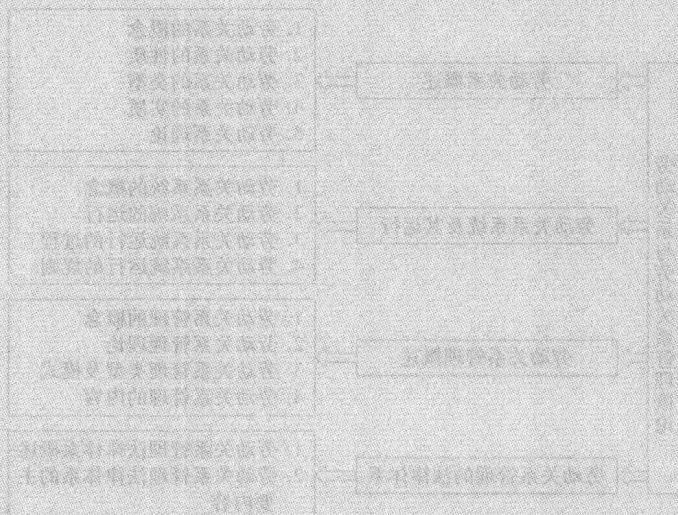
第5章 企业劳动关系管理概述	92
5.1 企业劳动关系管理概述	93
5.2 中国企业劳动关系管理模式	97
本章小结	105
思考题	105
案例思考	105
第6章 企业劳动合同管理	107
6.1 劳动合同概述	108
6.2 企业劳动合同管理概述	113
6.3 中国企业劳动合同管理状况	134
6.4 中国企业劳动合同的程序性管理	136
本章小结	147

思考题	147
案例思考	147
第7章 企业劳动关系管理之劳动标准实施管理	149
7.1 企业劳动标准管理概述	150
7.2 企业劳动关系管理之工时与休息休假管理	152
7.3 企业劳动关系管理之薪酬与福利管理	160
7.4 企业劳动关系管理之职业卫生与安全管理	166
本章小结	169
思考题	170
案例思考	170
第8章 企业集体合同管理	171
8.1 企业集体谈判与集体合同制度概述	172
8.2 企业集体合同管理	178
本章小结	185
思考题	185
案例思考	185
第9章 企业民主管理	187
9.1 企业民主管理概述	188
9.2 企业民主管理在中国的一般形式	191
9.3 企业民主管理在中国的特殊形式	200
9.4 中国企业民主管理状况	203
本章小结	208
思考题	208
案例思考	208

第 10 章 企业劳动争议处理	210
10.1 企业劳动争议管理概述	211
10.2 企业劳动争议处理	218
本章小结	232
思考题	233
案例思考	233
第 11 章 企业特殊人员的劳动关系管理	234
11.1 身份特殊类职工的劳动关系管理	235
11.2 身体特殊类职工的劳动关系管理	249
11.3 职务特殊类职工的劳动关系管理	255
11.4 用工形式特殊类职工的劳动关系管理	258
11.5 工龄特殊类职工的劳动关系管理	263
11.6 地位特殊类职工的劳动关系管理	265
11.7 表现特殊类职工的劳动关系管理	268
本章小结	272
思考题	272
案例思考	273
参考文献	274

宏观篇

宏观篇



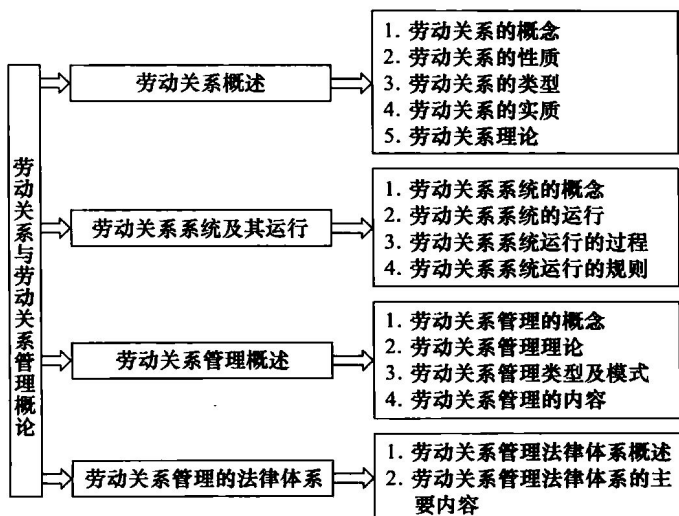
第 1 章

劳动关系与劳动关系管理概论

学习目标

1. 正确认识劳动关系、劳动关系管理的内涵
2. 掌握劳动关系的性质、类型及实质
3. 掌握劳动关系系统运行的机制、过程及机制
4. 了解劳动关系和劳动关系管理理论及劳动关系管理类型和模式
5. 了解劳动关系管理法律体系的概况

内容预览



1.1 劳动关系概述

1.1.1 劳动关系的概念

劳动关系是在特定社会背景下,劳动者与劳动力使用者以及相关组织为实现劳动过程所构成的社会经济关系。

知识拓展

劳动关系下的劳动者与劳动力使用者范畴

1. 劳动者的范畴

不同学科对劳动者有不同的界定。劳动关系管理主要在法学意义“劳动者”概念的基础上形成关于“劳动者”范畴。

我国《劳动合同法》中提到的“劳动者”是指与中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织建立劳动关系的人员。

公务员、比照实行公务员制度管理的工作人员、现役军人、事业单位实行聘用制但另有规定的人员、自给自足的农民、帮工、不从属于劳务派遣公司的保姆等不适用《劳动合同法》的人员不属于本书所指的劳动关系下的劳动者范畴。

2. 劳动力使用者的范畴

劳动力的使用者主要分为劳动力的直接使用者和间接使用者两类。其内涵是指基于直接或间接的劳动契约关系而使用劳动力,以自然人或法人为代表承担相应民事权利与义务的单位或个人。

1.1.2 劳动关系的性质

劳动关系是一种具有从属特征的雇佣关系。

1. 劳动关系与雇佣关系

雇佣关系是指劳动者与劳动力使用者通过合法途径,一方有偿供给劳动力,另一方有偿使

用劳动力以实现其各自的利益，进而结成的社会经济关系。

关于劳动关系与雇佣关系的关系，有三种看法：第一，二者是并列关系；第二，劳动关系包容雇佣关系；第三，雇佣关系包容劳动关系。本书认为第三种观点更加符合中国劳动关系研究的实际。在雇佣关系中，除劳动关系之外，还包括一系列“非劳动关系的雇佣关系”。

2. 劳动关系的从属性

关于劳动关系的从属性，可以结合生产要素论^①来加以描述。生产要素分析认为，在劳动过程中，资本、管理等生产要素总是具有稀缺性和排他性，这使得劳动过程中劳动者总是处于被支配和被管理的地位，这种情形综合表现的结果往往呈现出劳动者对于资本等其他要素的从属性特征。

知识拓展

非劳动关系的雇佣关系

1. 家庭帮工，如家务钟点工、保姆、家庭教师、家庭护士等与雇主间的雇佣关系。
2. 农民帮工，如联合收割机手、采棉工等，与雇主间的雇佣关系。
3. 合作型雇工形式下的雇佣关系，如出租车公司与只需定期上缴“份钱”，其他工作安排受公司约束较小的出租车司机之间的雇佣关系等。
4. 以完成特定劳动事项为限的雇佣形式。例如，临时雇人搬运重物的雇主与被雇者之间的雇佣关系等。
5. 返聘人员与雇主间的雇佣关系。

资料来源：罗睿：《雇佣关系的概念体系及其调整模式》，<http://www.civillaw.com.cn/article>。

1.1.3 劳动关系的类型

按照不同的标准，可对劳动关系进行以下不同类型的划分。

以劳动关系主体构成为标准，劳动关系分为狭义劳动关系和广义劳动关系。狭义劳动关系指在具体的劳动组织中，劳动者个人与劳动力使用者之间形成的社会经济关系。广义劳动关系指在实现劳动的过程中劳动者与劳动力使用者以及相关的社会组织之间的社会经济关系。广义劳动关系分为个别劳动关系、集体劳动关系和社会劳动关系三个层次（见表1-1）。

^① 生产要素分析有多种学派。其中，“二要素论”认为生产要素包括劳动者与劳动工具两种要素；“三要素论”认为劳动、资本、土地是一切社会生产所不可缺少的三个要素；“四要素论”认为在三要素论的基础上，生产要素还应增加管理要素；“五要素论”认为在前述基础上还应将信息因素加入生产要素中。

表 1-1 广义劳动关系的层次结构

	层次	主体	特征
广义 劳动 关系	个别劳动关系	个别劳动者、具体的雇主	主体独立、雇主权利强势
	集体劳动关系	工会所代表的劳动者群体、雇主或雇主组织	主体独立、权利对等、工会代表
	社会劳动关系	劳方、资方和政府	政府作为直接主体介入社会劳动关系中

以利益关系格局为标准,劳动关系分为利益冲突型、利益协调型和利益一体型。二战前西方国家和当代英国的劳动关系属于利益冲突型;德国及北欧国家的劳动关系属于利益协调型;以日本为代表的部分东亚国家以及社会主义国家中国有企业的劳动关系表现为利益一体型。

以双方力量对比状况为标准,劳动关系分为均衡型、倾斜型(资方主导)和政府主导型。

1.1.4 劳动关系的实质

劳动关系是生产关系的重要组成部分。在生产资料所有制关系一定的条件下,劳动关系即是生产关系。

劳动关系是一个多层次的概念。第一级劳动关系涉及人们在直接的生产和服务过程中共同活动和互相交换其活动的各种关系。其实质可概括为个别劳动与个别资本之间的关系。这一级劳动关系反映的是劳动者与资本相结合的社会形式,是通过人与人的关系来解决人与物的关系。第二级劳动关系则囊括了除直接生产和服务过程以外的,人们在交换、分配等领域表现出来的社会经济关系。其实质表现为劳动者群体与其他社会经济组织之间的关系。第三级劳动关系是泛化的劳动关系,它超越了社会经济关系的局限,包括由前两级劳动关系衍生出来的各种社会关系,如政治的、法律的、宗教的、道德的以及各种意识形态方面的相互关系等,其实质表现为与劳动关系相关的各类上层建筑之间的交互关系。

1.1.5 劳动关系理论

劳动关系理论主要是研究劳动关系的主体特征、劳动关系的存在形式以及劳动关系形成的机制等问题。这方面的理论分为两类:一是有关劳工问题和工会的理论;二是关于劳动关系状态的理论。

1. 有关劳工问题和工会的理论

劳工理论最早发轫于古典经济学理论。18世纪中到19世纪中,古典经济学学者通过对当时经济制度的观察,发现资本主义经济制度下,在工资分配机制上存在劳资矛盾或劳资调和。亚

当·斯密认为：劳动者总是希望多得工资，而雇主则期望少付工资，利益矛盾使得这两类人寻求成立各自的组织以提出和坚持自己的观点。而工人组织往往更具有暴力性和侵犯性。李嘉图论证了工资和利润的对立关系，进而揭示了资本主义社会的阶级对立关系。约翰·密尔认为工资和利润是工人和资本家分别牺牲“安乐与休息”和“享受”所应得的报酬，因此，劳资关系是共同牺牲的伙伴关系。基于这种观点，密尔主张建立劳资合作关系。

到了19世纪中叶，劳工问题已经演化成严重的社会问题。马克思开创了劳资关系和劳工运动理论。他认为：资本主义的劳动关系本质上是对抗性的劳动关系。具体表现为：劳资关系是无产阶级与资产阶级之间的对立关系；劳资关系是剥削与被剥削的关系；劳资关系是建立在生产资料私有制基础上的具有阶级斗争性质的关系；合法斗争与非法斗争相结合是重要的革命策略；在资本主义条件下工会是合乎规律的必然现象，工会要与政党在政治斗争中协同动作，为工人阶级的彻底解放而努力。

19世纪末20世纪初，韦伯夫妇提出了产业民主思想。劳工运动的原因在于工人阶级要求提高他们在工业社会中的经济和社会地位。只要这种内在需求不灭，劳工运动就会存续。韦伯夫妇分析了工会主义的起源、策略等，指出工会是产业民主的代理人。约翰·康芒斯认为，劳资双方之间存在既相互分离，又相互合作的工资意识；美国的工会本质上并非阶级意识的产物；工会是经济制度中可以代表工人与雇主进行谈判的力量。罗伯特·霍克斯根据工会职能的不同，将当时的工会主义分为：商业工会主义（其目标主要是提高工资和改善工作条件）、提高工会主义（目标主要是提高会员的福利、教育和娱乐状况）、革命工会主义（目标是推翻现存经济和政治体制）、掠夺工会主义（通过同雇主结盟侵害工会会员和消费者）和依附工会主义（通过组建听命于雇主的工会来防止其他工会组织本企业雇员）。尽管这些劳工理论及思想主要针对工业革命以来劳工问题的某个侧面来展开论述，但它们对劳动关系状况的认知为以后的理论奠定了基础。

2. 有关劳动关系状态的理论

关于劳动关系到底处于何种状态，存在多元主义、一元主义和冲突理论三种代表性观点，见图1.1。

多元主义流派的理论认为，劳动关系领域存在着多个利益集团，他们通过其所拥有的权力来影响和实现利益。这一流派中的代表性理论是劳动关系系统论。美国经济学家邓洛普首先将系统理论模型引入劳动关系研究中，他将劳动领域所观察的对象构造为由主体、环境、意识形态和规则网络构成的系统。这个系统的主要作用就是将冲突转化为规则。具体讲，就是首先输

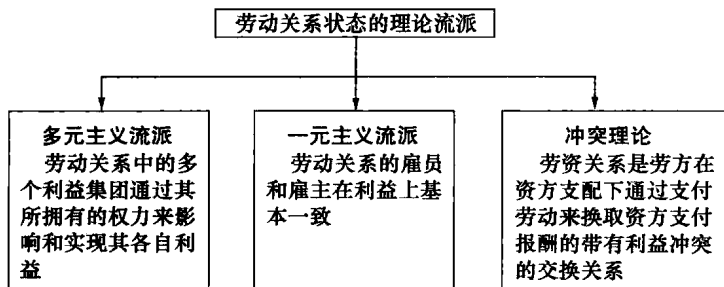


图 1.1 劳动关系状态理论的流派

人主体、环境和意识形态，然后经过系统内部转换（如通过集体谈判或仲裁机制等），形成并输出规则，最终这些规则再反馈到输入和转换过程中以校正和检验。在邓洛普的理论中，劳动关系系统是一个静态系统，他假定系统的各个组成部分内在稳定，各构成要素彼此不发生作用。这种假设方法在描述复杂多变的劳动关系系统时无疑存在重大缺陷。在邓洛普劳动关系系统论的基础上，克里格（Aiton W. J. Craig）、达福梯（Norman F. Dufty）、桑德沃（Marcus H. Sandver）和安德森等人对劳动关系系统论进行了创新。其中，安德森突破了静态模型的设计方法，安德森模型认为劳动关系系统由“投入、主体、转换过程和产出”四个相互连续的部分组成，并且投入和主体的性质同时也受转换过程和产出部分的直接和间接影响。各部分之间的相互作用使得劳动关系系统成为一个内部具有因果联系的动态系统，即使没有系统外其他因素的作用，整个劳动关系系统在内在因素的作用下仍然会呈现动态多变的特点。

一元主义流派的理论认为，劳动关系的主体（即雇员和雇主）在利益上是基本一致的，因为雇主追求效益提升的同时，雇员的利益状况也会得到改善。一元主义流派产生于20世纪初，理论研讨的核心是如何提高管理的科学性，以达到效率提升和劳动关系和谐的双重目标。因此，一元主义流派的理论实际上蕴藏于大量的管理理论之中。在一元主义流派的起源阶段，古典管理学家弗雷德里克·泰勒、马克思·韦伯和亨利·法约尔的古典管理理论认为，员工具有“经济人”属性，因此，只要提高劳动生产率，就可以扩大利益分配的基础，而提高了员工的工资，劳资矛盾就会缓和。在一元主义流派的发展阶段，学者们开始将员工视为“社会人”。马斯洛、麦格雷戈、赫茨伯格等针对人的需要、行为动机和人际关系问题展开研究，认为人的心理、行为等会对高效率实现组织目标产生重大影响。劳动关系方面所呈现出的问题实际上就是“人”的问题的体现。到了一元主义流派的完善阶段，特别是二战后，企业管理理论将员工行为放在更广泛、更开放的系统中去考量，认为在实现组织目标的同时满足组织成员的个人需要，才能使劳资利益更好地结合。这一时期的代表性理论有孔茨（H. Koontz）的管理过程学派、巴纳德

(Chester. I. Barnard) 的社会系统学派、卢桑斯 (Fred. Luthans) 的权变理论学派、威廉·大内 (William Ouchi) 的 Z 理论、彼德·圣吉 (Peter M Senge) 的学习型组织理论等。这些理论运用不同的工具从不同的侧面对在员工与管理者之间达成利益一致提出了见解, 为增进员工参与等提出了管理策略。

冲突理论认为, 劳资关系是一种特殊的交换关系, 即劳方以在资方支配下从事劳动为代价来换取资方支付报酬。在交换中, 劳资双方对各自的权利和义务的理解往往充满不确定性, 双方都容易以为对方没有很好地履行其义务, 自己没有得到应得的权利而产生不满, 进而可能产生劳资冲突。冲突理论有两个研究视角: 一是研究劳方产生不满感并进而抗争的原因和抗争的表达形式等问题。二是研究资方如何管理、控制劳方, 如何化解工人的不满, 如何调控工人释放不满的方式等问题。以马克思为代表的冲突论学者认为, 劳动力是一种可变资本, 这种可变性意味着把劳动力转化为生产利润的有效劳动需要资本对劳动过程进行控制。与马克思的认为“资本必须直接控制工人”的观点不同, 弗来德曼、埃德沃兹、布洛维等人的理论强调资本需要适应工人的抗争, 强调管理者应该承认工人的某些权利要求, 而不是一味采取直接的强制手段。

上述劳动关系状况的三大理论流派为当代的劳动关系管理实践提供了理论依据。

1.2 劳动关系系统及其运行

1.2.1 劳动关系系统的概念

劳动关系系统是指以劳动关系为基本关系, 通过输入外部环境因素, 产生出一系列规则, 并在这三者之间构成各种反馈的系统。其中, 政治、经济、社会等外部环境因素的投入构成劳动关系系统存在的社会条件; 劳、资、政三方是劳动关系系统的主体; 劳动关系系统运行或转换过程的结果形成规则, 这种规则反过来又会影响到劳动关系的外部因素以及劳动关系系统本身的运行。

1.2.2 劳动关系系统的运行

劳动关系系统的运行是指系统主体的组织构成和变动、系统内外的权利分配和关系处理及作用发挥的过程和方式。要确切把握劳动关系系统的运行状况, 需要对其运行状态、运行过程