

I Y E R E N L I Z I Y U A N G U A N L I C O N G S H U



现代企业人力资源管理丛书 主编 吴国存 谢晋宇

# 企业 劳动关系

郭庆松 编著

92

X I A

经济管理出版社



责任编辑 凌霄  
版式设计 徐乃雅  
责任校对 全志云

**图书在版编目 (CIP) 数据**

企业劳动关系/郭庆松编著. - 北京: 经济管理出版社,  
1999.4  
(现代企业人力资源管理丛书/吴国存, 谢晋宇主编)  
ISBN 7-80118-783-0  
I. 企… II. 郭… III. 企业-劳动制度 IV. F272.92  
中国版本图书馆 CIP 数据核字 (1999) 第 06735 号

**企业劳动关系**

郭庆松 编著

---

出版: 经济管理出版社

(北京市新街口六条红园胡同 8 号 邮编: 100035)

发行: 经济管理出版社总发行 全国各地新华书店经销

印刷: 北京宏文印刷厂

---

850×1168 毫米 1/32 9.5 印张 234 千字  
1999 年 4 月第 1 版 1999 年 4 月北京第 1 次印刷  
印数: 1-6000 册

---

ISBN7-80118-783-0/F·743

定价: 15.00 元

---

**·版权所有 翻印必究·**

(凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社发行部负责调换。  
地址: 北京阜外月坛北小街 2 号 邮编: 100836)

# 序

在过去的几十年间，我们已经看到了人力资源在企业管理中功能的显著加强。尤其是 20 世纪六七十年代以来，企业中传统的人事管理逐渐被人力资源管理所替代，进入了以人力资源为核心的现代企业管理新时代，这可以说是企业人力资源管理在企业管理中获得战略性地位的里程碑。这以后的每一个十年都能够显著地看到人力资源管理职能的扩大，在企业管理的决策层中重要性增加。而处在世纪之交及知识经济时代已经到来的时候，人力资源作为发展所依赖的战略性资源，作为企业顶级重要的资产和一种最珍贵的资本，其功能和作用愈益显著。可以肯定地说，在未来的企业管理中，人力资源管理将会也应该会比现在扮演更重要的角色。

进入 90 年代以来，西方学术界和企业界着手进行企业和企业管理理论与实践的适时变革，对组织的调整、流程改造、企业文化创新、以人为本的管理以及无国界经营等等展开研究和操作。这都对人力资源管理提出了挑战，同时也使人力资源管理面临新的机会。

在这种背景下，西方发达国家的人力资源管理已经在广泛讨论所谓“战略性人力资源管理”问题。相比之下，我国的企业人力资源管理，无论是在理论上还是在实践上都还处在十分落后的境地，差距甚大。

近年来，在理论上我们已经进行了许多工作，企业人力资源管理实际上一直是学术界、企业界的热门选题。在实践方面，我国的企业已经在呼喊“尊重人”，但这似乎只是为了讨好雇员而设计的口号。自新中国成立以来，我们就一直在强调工人是企业的主人，在理论原则方面我们的设计也可以说是完美无缺的。如在企业人才的招聘和选拔方面的任人唯贤原则、知人善任原则、扬长避短原则、德才兼备原则、因事择人原则、适才适所原则、专任久任原则等。从表面来看，似乎比西方企业的招聘要强多了。因为西方的人力资源管理在讲到招聘时，根本就没有提出什么像样子的原则，他们重点讲的是应该怎么样行动。而我们却恰恰没有恰当的措施来实现理想的原则。

我国也有一些企业在人力资源管理方面做得很好，但是应该说我们大多数企业还停留在只关心利润、关心物质财富的管理阶段。产生这种局面的原因是多方面的，有体制上的问题，也有社会环境上的问题。我国人口众多、劳动力资源丰富，这使得我国的劳动力供给长期处于过剩状态，因此在大部分企业管理者心目中，人力资源是不“值钱”的，抱着“三条腿的蛤蟆不好找，两条腿的人遍地都是”的观念的企业领导者不在少数。另一方面，人力资源管理理论的研究和现代管理知识的普及甚为缺乏，相当多的企业管理者尚未真正充分认识到人力资源及其开发管理的重要性，即便有所认识，但是却苦于不知道怎么样办的管理者也很多。

我们早在四年前就出版了《公司人力资源开发与管理》一书，但是在我们的教学和科研中，我们深深感到要适应人力资源管理教学和实践的需要，一本薄薄的总论式的人力资源管理著作是远远不够的。人力资源管理在功能和重要性上已经今非昔比，编写一套丛书，从人力资源管理的各个不同侧面全面、系统、深入地介绍和研究人力资源开发与管理已经变得很紧迫。所以，我

们组织编写了这套《现代企业人力资源管理丛书》。应该特别指出的是，尽管这套丛书是针对企业人力资源管理而编撰的，但对于其他类型的组织也都有实用价值。

《现代企业人力资源管理丛书》共9册，它们分别是：《企业人力资源开发与管理创新》、《企业人力资源的形成——招聘、筛选与录用》、《企业职业管理与雇员发展》、《企业雇员薪酬福利》、《企业人力资本投资》、《企业雇员流失——原因、后果与控制》、《企业劳动关系》、《企业人力资源的心理与行为管理》和《企业雇员的安全与健康》。这些选题基本上涵盖了企业人力资源管理的主要内容和环节。

在丛书的编写过程中，我们力求：①反映当今企业人力资源开发和管理的最新动态和创新；②为处于市场经济环境中的我国企业提供人力资源开发与管理运作的新思路和新方法；③尽可能地把西方发达国家的人力资源管理经验中国化、本土化；④使全套丛书具有知识性、理论性、先进性、操作性合一的鲜明特征。通过这套丛书，如果能够推动我国企业人力资源开发与管理研究向纵深发展，提高我国企业的人力资源管理水平，对加速缩短我国企业人力资源管理实践与发达国家的差距有所裨益，我们将感到无比欣慰。

本丛书由谢晋宇提出动议，由吴国存、谢晋宇任主编。参加编写工作的有南开大学人力资源管理系、人口与发展研究所和学生工作部就业指导中心等单位的教师和研究生。在此，我们向该丛书的作者表示感谢。我们还要特别感谢经济管理出版社的卢小生先生，他对本丛书的编写和出版给予了各种支持和帮助，没有这些可贵的支持和帮助这套丛书是难以顺利出版的。

吴国存 谢晋宇

1999年1月21日于南开大学北村

# 目 录

---

1	<b>第一章 导 论</b>
1	第一节 企业劳动关系的概念
10	第二节 企业劳动关系的性质和类型
16	第三节 企业劳动关系的外部环境
25	第四节 企业劳动关系研究的基本框架 及本书的主要内容

---

29	<b>第二章 劳动关系理论</b>
29	第一节 劳动关系理论研究的历史渊源
33	第二节 当代劳动关系理论：各学派的观点
39	第三节 当代劳动关系理论的有关争论
42	第四节 当代劳动关系研究的理论模型——桑德沃模型

---

53	<b>第三章 企业劳动关系的运作</b>
53	第一节 企业劳动关系的运作机制
56	第二节 企业劳动关系的冲突
74	第三节 企业劳动关系的合作与工人参与

---

83	<b>第四章 企业劳动立法</b>
83	第一节 企业劳动关系的法律调控
93	第二节 企业劳动立法的原则和形式

101 第三节 企业劳动立法的体系和作用

---

109 **第五章 企业劳动合同**

109 第一节 企业劳动合同的种类和订立原则

119 第二节 企业劳动合同的订立和内容

127 第三节 企业劳动合同的履行和变更

---

137 **第六章 企业集体谈判与集体合同**

137 第一节 企业集体谈判与集体合同概述

145 第二节 企业集体谈判的结构和程序

154 第三节 企业集体合同的内容和履行

---

163 **第七章 企业劳动争议**

163 第一节 企业劳动争议的概念和种类

173 第二节 企业劳动争议产生的原因及预防

182 第三节 企业劳动争议的处理

---

194 **第八章 企业工会**

194 第一节 企业工会的建立和基本职能

201 第二节 工会的组织结构及其运作

208 第三节 市场经济国家或地区工会的发展状况

---

223 **第九章 中国国有企业劳动关系**

223 第一节 国有企业劳动关系的变化和特征

234 第二节 影响国有企业劳动关系正常运作的主要因素

243 第三节 国有企业劳动关系的调整

---

252 **第十章 中国非国有企业劳动关系**

- 252 第一节 非国有企业劳动关系的现状和特征  
270 第二节 非国有企业劳动关系现存的主要问题  
278 第三节 非国有企业劳动关系调整的几个主要突破口
- 

283 主要参考文献

---

288 后 记

---

---



# 第一章

## 导 论

### 第一节 企业劳动关系的概念

#### 一、劳动与劳动关系

#### (一) 劳动

劳动，是人类最基本的社会实践活动；劳动，不仅创造了人本身，也创造了人们共同集成的人类社会。关于劳动的基本含义，不同的学科从不同的角度有不同的解释。从生物学上说，劳动是人的体力和脑力的消耗和支出；从哲学意义上说，劳动是人们旨在创造社会物质和精神财富所进行的有意识、有目的的活动；从经济学上说，劳动是人们依靠自身活动来引起、控制和调整人与自然之间的物质交换过程。本书所涉及的劳动特指生产性劳动，即是指，人们运用自己的劳动能力，利用劳动资料，作用于劳动对象，创造人们赖以生存和发展的物质财富的有目的的社会实践活动。可以看出，这里的劳动是一个综合的概念。

人们要进行创造物质财富的生产性劳动，必须具备两个基本要素：劳动资料和劳动对象。劳动资料也就是劳动手段，是将人们的劳动传导到劳动对象上去的物件，包括用来影响或改变劳动对象的所有物质资料。劳动资料中的最主要形式是生产工具。劳动对象是指人们将自己的劳动加于其上的东西，也就是劳动加工

的对象。劳动对象有两类：一类是没有经过人类加工过的自然物品；另一类是经过人类加工过的生产物品。只有具备了劳动资料和劳动对象，并通过劳动者的劳动，才可以生产出人们生存和发展必需的物质财富。

要具体把握劳动的概念，需要明确这样几点：第一，劳动是人类特有的活动。只有人类才能进行有意识、有目的的耗费体力和脑力的社会实践活动。第二，劳动是一个动态的概念。它是人们消耗和支出体力和脑力的一种社会行为或动作，静态的劳动是没有的。第三，劳动是一个过程的概念。人体力和脑力的消耗和支出本身就是一个生理过程；人们利用劳动资料，作用于劳动对象，生产出物质产品，又是一个生产过程；劳动本身的目的性决定了其实现必然要有一个过程。

人类要生存和发展，一天也离不开劳动。劳动是一切财富的源泉。早在 200 多年前，亚当·斯密就曾说过：“一国国民每年的劳动，本来就是供给他们每年消费的一切生活必需品和便利品的源泉”（《国民财富的性质和原因的研究》，1981 年，1）。

马克思主义经典作家一般从两个方面来考察劳动：一是劳动的物质规定性。也就是将劳动界定为人们创造物质财富的有目的的活动，它强调的是劳动者和自然界的关系，突出劳动是使用价值的创造过程。二是劳动的社会规定性。也就是认为人们在创造物质财富的过程中会结成一定的社会关系，它强调的是人与人之间的关系，突出劳动的社会性质。

## （二）劳动关系

正是上述劳动所具有的社会规定性，才决定了劳动关系的存在及其所具有的丰富内涵。所谓劳动关系，其实质就是指生产关系中直接与劳动相关的那部分社会关系。

所谓生产关系，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；一定的生

产关系一般同物质生产力的一定发展阶段相适应。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。

而具体的劳动关系，是指劳动者与劳动力使用者在实现劳动的过程中所结成的一种社会经济利益关系。因此，具体的劳动关系又被称为劳资关系、劳使关系、雇佣关系甚至产业关系等。一般来说，劳资关系或雇佣关系是指私有经济中的劳动关系，它反应的是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，并不反映阶级对抗性质。劳使关系，则是日本人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而使用的称谓。在西方教科书中，还经常使用产业关系的概念。产业关系通常是指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（M. H. Sandver, 1987年，21）。可见，严格来说，劳动关系是产业关系的一部分，或是其核心内容，但产业关系所涵盖的内容要比劳动关系宽广。

由上可以看出，具体的劳动关系相对于抽象的劳动关系来说，具有可操作性、便于把握的特点，对其研究和分析具有更为重要的现实意义。而抽象的劳动关系本身所具有的不以人们意志为转移的本质特点，决定了对其研究只能立足于对客观规律的揭示，而不能得出现实意义十分重大的研究结论。因此，人们在具

体分析和探讨劳动关系的时候，一般指的是具体的而不是抽象的劳动关系。本书所研究的企业劳动关系，指的就是具体的劳动关系。本书在以后的章节中所涉及的劳动关系概念除特殊说明外，都指的是具体的劳动关系。

必须指出的是，抽象的劳动关系与具体的劳动关系又是不可截然分离的。我们在揭示具体的劳动关系的时候，不能忽视劳动关系的客观规律性，即也要对抽象的劳动关系予以关注。具体的劳动关系的变动，一般有其客观规律性；它往往根源于抽象的劳动关系的变动，因此，要把握具体的劳动关系的变动，就需要到抽象的劳动关系中去寻找原因，这样才能揭示其本来面目和客观规律性。

## 二、企业与企业 劳动关系

### (一) 企业

什么是企业？这似乎是个不言自明的概念。其实不然。1985年，日本学者小宫隆太郎在对中日两国企业进行比较研究后认为，中国不存在企业，或者几乎不存在企业（吴家骏、汪海波编，1986年，328~379）。这种论断一时在中国经济

学界引起轩然大波。赞成者有之，反对者也不少。造成这种分歧的基本原因其实就在于，对于“什么是企业”和“为什么会存在企业”这样一些基本的理论问题，人们的认识存在不同。

企业是一种经济组织形式。经济学界长期以来形成一种共识：它是一种以追求产出最大化或利润最大化为目标的经济单元。而对其进行具体的界定和分析，却经历了一个发展过程。

1. 古典经济学的定义。古典经济学认为，企业作为生产单位，其功能是把土地、劳动、资本等生产要素投入转化为一定的产出。这就是说，企业就是一个生产单位。由于经济学用生产函数来描述投入与产出之间的转化关系，因此，古典经济学又将企业看作是一个生产函数。

同时，多数古典经济学家侧重于从“协作生产力”和“规模经济”等这些技术因素的角度来解释企业的存在。如亚当·斯密曾举例：在扣针制造业中，当工厂把整个工艺分解为 18 种专门操作时，劳动生产率提高了几百倍乃至几千倍（《国民财富的性质和原因的研究》，1981 年，6~8）。由此，斯密认为，分工创造的生产力是工厂存在的原因之一。对此，马克思进行过更为明确的论述：“和同样数量的单干的个人工作日的总和比较起来，结合工作日可以生产更多的使用价值，因而可以减少生产一定效用所必要的劳动时间”。“这种生产力是协作本身产生的”（《资本论》，第 1 卷，1975 年，365~366）。在此基础上，马克思认为，正是分工的深化，才促使企业规模扩大。企业规模的扩大，不但可以从协作中得到好处，还可以因为产量提高而固定成本不变使得单位产品的成本降低。

2. 科斯（R. H. Coase）的解释。由于在分工和协作的情况下，可以用市场交换的方法来建立这种协作关系，所以，用发挥协作力和取得规模效益来说明企业存在的原因，显然是牵强附会的。正是基于这样的认识，经济学家科斯在其《企业的性质》一文中提出了企业为什么会存在的问题。科斯指出：“在企业之外，价格变动指挥生产，它是由一系列市场上的交换交易来协调的。而在企业之内，这种市场交易被取消，复杂的市场结构连同交换交易被企业家这种协调者所取代，企业家指挥生产。显然十分清楚的是以上二者是可以相互替代的协调生产的方法。然而，考虑到这样的事实，如果生产由价格变动协调，它在没有任何组织的情况下也完全能够进行，我们就要问，为什么还要有组织存在呢”（科斯，1990 年，3）？

科斯对此的回答是：因为利用市场机制进行交换交易，会存在“交易成本”。科斯所言的“交易成本”，是指市场上除原材料等商品价格以外的附加成本，比如，在市场上发现价格、进行签

署合约的谈判，以及监督合约的执行等都要付出相应的成本。科斯认为，当通过一个经济组织（企业），让某个权威（企业家）支配生产要素，能够以比市场外购更低的成本完成同样的交易时，企业就产生了。科斯进一步指出：“企业的显著标志是，它是价格机制的替代物”（科斯，1990年，4）。

3. 制度学派的最新解释。继科斯之后，美国经济学家威廉姆森（O. E. Williamson）进一步从“交易所涉及的资产的专用性”、“交易所涉及的不确定性”和“交易发生的频率”等三个维度，尤其是从资产专用性的角度分析了交易的性质以及它对交易成本的影响，从而得出企业存在的必要性。由于涉及专用性资产的交易中，交易双方具有很强的依赖性，因而高度专用性资产的交易在市场上交易成本较高。为防范市场上的“机会主义行为”，企业可以将零部件供应方式由外购变为企业生产。尤其是当零部件的专用性提高时，交易就很可能由市场转入企业（O. E. Williamson, 1985年）。

美国经济学家格罗斯曼（S. Grossman）和哈特（O. Hart）则主要从合约的不完备性角度，阐述了企业的组织协调更有效率。他们认为，为限制交易中的机会主义行为，有必要签署合约。但合约不可能是完备的，因为经济生活中存在着不确定性。同时，订约双方都要对合约的履行留有余地。在此情况下，为降低交易成本，很有可能的做法是将订约双方合并到一个企业中去，在企业内部通过协调完成交易（S. Grossman and O. Hart, 1994年，691~719）。

以上分析的企业，主要是指市场经济中作为市场主体的企业，又称厂商。而企业还有另外一种类型，即计划经济体制下或带有计划经济特征的经济单位，如工厂和商店。我国目前所要进行的企业改革，就是要将后一种类型的企业改变为前一种类型的企业。本书研究的企业劳动关系，主要偏重于前一种类型的企

业，但也涉及到后一种类型的企业。

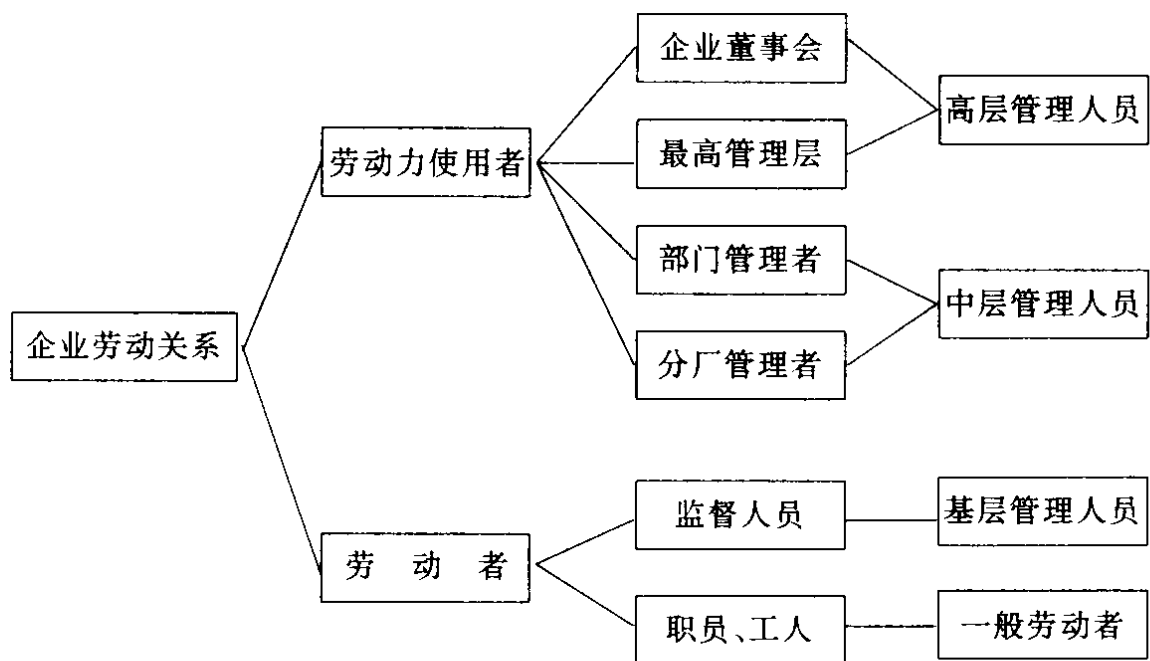
此外，企业还有一个传统企业与现代企业区分的问题，或传统企业向现代企业过渡的问题。传统企业的主要特征是，资产所有者本人往往就是企业管理者、经营者；而现代企业的基本特征是，资产所有者与企业管理者或经营者基本是分离的。目前，发达国家或地区的企业基本属于现代企业，而发展中国家或地区的企业很多正处于由传统型向现代型的过渡。本书研究的企业劳动关系，主要涉及现代企业，但也不排斥传统企业。

## （二）企业劳动关系

上文已经指出，劳动关系是劳动者与劳动力使用者之间的一种社会经济利益关系。由此，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。具体来说，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。

在现代企业中，企业劳动力使用者主要是指企业中的中高层管理人员，即管理者、经营者，因此，现代企业劳动关系实质上是指企业管理者、经营者与企业劳动者之间的一种经济利益关系。现代企业劳动关系可由图 1—1 来明确反映。

一般来说，市场经济下的企业劳动关系要涉及企业管理者、劳动者和政府三方，也就是说，三方利益格局是市场经济下企业劳动关系的外在形式。在这里，政府只是一种身份，其基本职能是代表国家对企业劳动关系进行宏观调控、协调和监督。企业管理者作为财产法人或财产法人的代表，其基本职能是依法全权进行生产经营活动，并负责出资人资产的保值增值。劳动者作为劳动力的所有者，可以任意支配蕴藏在自己体内的劳动力，在劳动过程中向企业让渡自己的劳动力，以换取自己赖以生存和发展的物质资料。



注：本图制作参考有关学者的观点（吴国存、谢晋宇主编，1995年，242）。

图 1—1 现代企业劳动关系示意图

而成熟的市场经济下的企业劳动关系的主体只有两方，即企业管理者和劳动者，如图 1—1 所示。企业管理者在实现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。

一般来说，不论生产的社会形式如何，劳动者和生产资料始终是社会生产不可或缺的两个基本要素。企业劳动关系两方主体的确定，正是体现了社会生产两个要素的基本精神。企业管理者作为企业劳动关系一方主体，是生产资料的所有者（或所有者的代表）、经营者，在生产和经营中支配和使用所掌管的生产资料；劳动者作为企业劳动关系另一方主体，是自己劳动力的所有者，在企业生产和经营中提供自己的劳动力。



需要指出的是，企业劳动关系的存在，必须以企业管理者和劳动者两方主体的存在为前提条件，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。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，企业劳动关系就出现了。

总之，要把握企业劳动关系，需要明了企业劳动关系的三方面基本要素：其一，企业劳动关系是在企业实现劳动的过程中所发生的企业劳动力使用者与劳动者之间的关系。企业劳动关系要涉及到与企业劳动直接相联系的企业劳动关系的运作、企业劳动立法、企业劳动合同、企业集体谈判、企业集体合同、企业劳动争议和企业工会等诸多方面的内容。其二，企业劳动关系的主体有两个，即企业管理者和劳动者；且只有这两个主体的同时存在，企业劳动关系才有可能成立。其三，企业劳动关系的一方主体——劳动者，只有同企业劳动关系的另一方主体——企业管理者签订劳动合同，并保证合同的履行，企业劳动关系的运作才算开始。

目前，我国正在向市场经济过渡。过渡期企业所有制性质的多样性，决定了我国企业劳动关系的多样性和复杂性。在向市场经济过渡中的中国，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主要包括国有企业和集体企业的劳动关系等；混合型企业的劳动关系主要包括股份制企业、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主要包括内资私营企业、外商独资企业和个体企业的劳动关系等。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