



中国劳动关系学院精品系列教材

劳动关系理论

冯同庆 主编

中国劳动关系学院精品系列教材

劳动关系理论

冯同庆 主编

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动关系理论/冯同庆主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2009

中国劳动关系学院精品系列教材

ISBN 978-7-5045-8009-2

I. 劳… II. 冯… 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(2009)第 168316 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

北京人卫印刷厂印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 18.25 印张 316 千字

2009 年 9 月第 1 版 2009 年 9 月第 1 次印刷

定价: 32.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

中国劳动关系学院精品系列教材编委会

主 任 孙宝树

副主任 颜 辉 李德齐 冯同庆 沈琴琴 杨汉平

秘书长 黄河涛

成 员 (以姓氏笔画为序)

乔 健 刘玉芳 孙德强 纪 元

李 双 李华东 吴亚平 余云霞

张方伟 郑 桥 孟燕华 姜 颖

黄任民 曹延平 崔生祥 彭恒军

联络员 邓 海 刘志宏

内 容 简 介

劳动关系学科是一门新兴学科和交叉学科，本教材从把握这个学科的基本理论入手进行编写，有利于促进劳动关系学科的建立和发展，进而有利于正确认识和积极推动中国劳动关系的实践，为中国的改革和发展做些许“打基础”的工作。教材的内容，通过系统地检索、阅读、梳理西方和中国（包括台湾和香港）的劳动关系文献，比较全面地把握劳动关系理论的渊源、流派和新发展，探讨劳动关系理论的演进脉络、建构方法、结构体系等。考虑到劳动关系理论强烈的社会性和价值特征，本教材既参照国际上一般劳动关系理论，又侧重中国的理论和实际需要展开评述。确切地说，这部教材不是纯理论的叙述体系，而是劳动关系理论的引荐、介绍、阐释、批判和评价体系。

要重视和加强对劳动关系问题的研究

——中国劳动关系学院精品系列教材总序

中华全国总工会副主席、书记处书记 孙宝树*

劳动是人类最基本的实践活动，劳动关系是工业化时代一种最基本的社会关系，是衡量社会是否和谐的重要标准。在企业转制、体制转轨、社会转型的形势下，我国既面临“黄金发展期”，又处于“矛盾凸显期”，劳动关系问题日益突出。它不仅涉及数以亿计劳动者权益的实现，还涉及科学发展观的落实与社会主义和谐社会的构建，既是一个经济问题，也是一个社会政治问题。加大对劳动关系问题的研究力度，不仅具有较高的学术价值，也具有较强的现实意义。

我们党和政府历来高度重视职工权益的实现与劳动关系的稳定。党的十六届三中全会提出要树立科学发展观，十六届四中全会把提高构建社会主义和谐社会能力作为党的执政能力的重要组成部分，把和谐社会建设放到与经济建设、政治建设、文化建设并列的突出位置，十六届五中全会提出以科学发展观统领经济社会发展全局，突出以人为本，注重社会公平，坚持把推动经济发展、改善人民生活作为中心任务，强调要着力解决人民群众最关心、最直接、最现实的利益问题，加强和谐社会建设。所有这些，都充分说明我们党在发展理念与指导思想，对于人的问题、对于劳动关系问题的高度重视。这也是我国劳动关系总体上健康协调、职工合法权益进一步实现和保障、改革和建设各项事业顺利推进的根本原因之所在。

建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的中国特色社会主义新型劳动关系，是工会推动构建社会主义和谐社会的重要切入点，也是坚持走中国特色社会主义工会发展道路、贯彻“组织起

* 孙宝树，现任人力资源和社会保障部副部长。

来、切实维权”工会工作方针的必然要求。我们要站在关系党和国家工作大局与工会工作全局的高度，重视加强对劳动关系问题的研究，坚持以科学理论为指导，坚持从国情、会情出发，坚持理论联系实际，坚持继承和创新的统一，把劳动关系问题的研究不断引向深入。要正确认识我国社会主义劳动关系的性质和基本特征，深刻分析不同性质社会、不同历史时期劳动关系的区别，准确把握劳动关系研究的方向、目标与重点。要深入研究和正确处理生产者和经营者的关系、劳动者和建设者的关系以及劳动者内部不同群体间的关系，围绕劳动关系的建立、运行、监督、调处等方面，探索建立和谐稳定劳动关系的实现条件。促进劳动就业、收入分配、社会保障、安全生产等涉及职工切身利益问题的解决，推动和谐劳动关系、和谐企业、和谐社会的构建，使劳动关系各方各尽其能、各得其所、和谐相处、共谋发展，为推动构建社会主义和谐社会作出应有的贡献。

中国劳动关系学院作为中华全国总工会直属普通本科高校，既承担着学历教育、工会干部培训和职业技能培训的任务，也承担着加强工会理论研究的任务。作为全国最早批准劳动关系本科专业招生的高校，全面加强劳动关系学科建设是中国劳动关系学院的一项重要任务。学院拥有一大批素质较全面、科研能力较强的专家学者和中青年骨干教师，在劳动关系、劳动法律、工会理论等领域的研究取得了可喜的成果。这套精品系列教材的编写、出版，既是加强劳动关系学科教材建设的重要举措，也是对学院劳动关系研究成果的一次集中检阅。当然，由于劳动关系仍然处于深刻变化的过程之中，也由于这一学科的开创性，本丛书可能在一些方面还不够成熟，还有待于理论的进一步挖掘与实践的进一步推进。希望它的出版，对于提高劳动关系学科的教学水平，深化劳动关系研究，推动工会工作和劳动关系人才培养，起到积极的促进作用，也希望更多的专家学者高度关注和重视研究劳动关系问题，共同推动中国特色社会主义新型劳动关系理论与实践的进一步发展。

目 录

第一章

绪论 (1)

第一节 编写劳动关系理论教材的目的

- 一、区分理论与制度、政策、操作等的相互关系
- 二、致力于理论研究的系统和深化
- 三、建设参照国际经验又适合我国需要的基本理论教材

第二节 劳动关系的概念

- 一、多种表述而又有着共同面向的领域
- 二、含义有差异且内容有争论
- 三、模糊的概念在一定意义上是拓展学术的基础

第三节 劳动关系的理论

- 一、劳动关系是独立理论的论证
- 二、劳动关系是交叉理论的论证
- 三、跨学科交叉研究对理论发展的意义
- 四、不同派分的交叉研究对理论发展也是有意义的
- 五、理论对中国劳动关系研究的特殊意义

第四节 劳动关系理论的体系和内容

- 一、关于理论的体系
- 二、关于理论的基本内容
- 三、关于理论的渊源
- 四、关于理论的流派
- 五、关于理论的方法

第二章

劳动关系理论的渊源 (17)

第一节 理论流变和相关文献

- 一、早期工业社会雇佣关系的特点
- 二、劳工理论流变及其相关的文献

第二节 古典经济学派的劳工理论	23
一、亚当·斯密的劳工思想	23
二、大卫·李嘉图有关劳工问题的论述	25
三、约翰·密尔的劳工思想	26
第三节 马克思主义：劳资对立和阶级斗争	28
一、资本主义生产方式的目的是创造剩余价值	29
二、资本主义的生产过程造就了劳资对立的阶级关系	30
三、工会在无产阶级解放事业中的地位和作用	32
第四节 韦伯夫妇的渐进改革和产业民主思想	34
一、劳工运动的原因和途径	35
二、工会主义的起源	35
三、工会的策略	36
四、工会主义的理论假设	37
五、工会是产业民主的代理人	39
第五节 美国例外论	40
一、理查·伊利的美国劳工运动理论	40
二、约翰·康芒斯的劳工制度理论	41
三、罗伯特·霍克斯对美国工会的分类研究	45
第六节 古典管理理论和工业主义理论	47
一、弗雷德里克·泰罗的科学管理理论	47
二、马克斯·韦伯的理性官僚制理论	49
三、亨利·法约尔的一般管理理论	50
四、埃米尔·迪尔凯姆的工业主义理论	51
第七节 对劳动关系理论渊源的简要评述	52
一、思想体系时代旁涉的议题	52
二、为系统的理论奠定基础	52
三、预示着多种方法的理论演进前景	53

第三章

劳动关系理论的主要流派：多元主义 (55)

第一节 多元主义流派的渊源与发展及相关文献	56
一、多元主义流派的渊源	56
二、克拉克·克尔等的多元理论在劳动关系领域的应用	59

三、牛津学派对多元主义流派的主要发展	62
第二节 多元主义流派理论观点概述	65
一、劳动关系领域的利益团体	65
二、劳动关系领域多元化的利益目标	68
三、多元主义流派的主要观点——平衡各种利益冲突	71
四、多元主义流派与其他学派的区别	73
第三节 系统论——多元主义流派的理论应用	74
一、邓洛普劳动关系系统论	74
二、达福梯、桑德沃、安德森等对劳动关系系统理论的发展	81
第四节 对多元主义流派的简要评述	83
一、需要明确的背景说明才能被认可的理论	83
二、劳动关系领域的重要理论视角	83
三、理念的中心宗旨是劳动关系的均衡发展	83

第四章

劳动关系理论的主要流派：冲突理论 (85)

第一节 冲突理论与相关文献	86
一、劳资冲突与劳动过程	86
二、冲突理论的研究角度与相关文献	86
第二节 马克思对资本主义劳动过程的研究	88
一、马克思的基本观点	88
二、留给后来学者解答的问题	91
第三节 布雷弗曼：从工匠控制到管理控制	92
一、布雷弗曼的基本观点	92
二、布雷弗曼研究的不足	95
第四节 弗来德曼：直接控制与责任自治	96
一、弗来德曼的基本观点	96
二、弗来德曼研究的不足	99
第五节 埃德沃兹：从简单控制到结构控制	100
一、埃德沃兹的基本观点	100
二、埃德沃兹研究的不足	103
第六节 布洛维：从市场专制体制到霸权体制	104

一、布洛维的基本观点	104
二、布洛维研究的不足	108
第七节 总体评论	109
一、延续马克思的分析框架	109
二、对资本直接控制工人的正统观念的改变	110
三、新的解释在理论上存在的不足	110

第五章

劳动关系理论的主要流派：一元主义 (113)

第一节 相关文献介绍	114
一、一元主义学派从起源到发展阶段的相关文献	114
二、一元主义学派完善阶段的相关文献	118
第二节 一元主义学派的发展	120
一、梅奥的人际关系理论	120
二、马斯洛的需要层次理论	121
三、麦格雷戈的 X 理论—Y 理论	123
四、赫兹伯格的双因素激励理论	125
第三节 一元主义学派的完善	127
一、孔茨和穆尼为代表的管理过程学派	127
二、巴纳德为代表的社会系统学派	129
三、卢桑斯的权变理论学派	132
第四节 一元主义学派的现状	133
一、威廉·大内的 Z 理论	133
二、彼德·圣吉的学习型组织理论	135
三、卡尔·霍曼的经济秩序伦理学	137
第五节 对一元主义学派各阶段理论的简要评述	140
一、对一元主义学派起源阶段理论的评述	140
二、对一元主义学派发展阶段理论的评述	140
三、对一元主义学派完善阶段理论的评述	141
四、对一元主义学派现状的评述	142

第六章

20 世纪 80 年代以来对传统劳动关系理论的继承和扩展 (145)

第一节 相关文献介绍	146
------------	-----

一、传统劳动关系理论受到挑战	146
二、全球化对劳动关系理论发展的重要影响	146
三、美国和英国学者发展劳动关系理论的内容	146
第二节 劳动关系研究模式形成的回顾与 20 世纪 80 年代后的变化	147
一、美国劳动关系研究模式的扩展	148
二、英国劳动关系研究的发展和趋势	151
三、简要评述——美英两国劳动关系研究的异同	153
第三节 劳动关系与人力资源管理等相关学科的关系	154
一、劳动关系和人力资源管理理论的渊源	155
二、劳动关系与人力资源管理的学科异同	156
三、劳动关系与雇佣关系之间的关系	156
四、简要评述——关于劳动关系学科	157
第四节 20 世纪 80 年代中期以来对传统理论的发展和新的理论的提出	158
一、凯利 (John Kelly) 对动员理论 (Mobilization Theory) 的发展	159
二、工厂制度 (factory regime) 理论及其发展	161
三、新多元主义论 (Neo-pluralism)	163
四、工作场所控制制度 (the regime of workplace governance) 的变化	166
五、简要评述——新的理论	170
第五节 全球化背景下的劳动关系研究	170
一、全球化对劳动关系研究的影响	171
二、跨国劳动关系制度及其研究	174
三、一个国际政治经济的研究方式	175
四、简要评述——正在创新的过程	178

第七章

中国劳动关系理论的历史 (181)

第一节 三民主义劳资协调理论	182
一、三民主义劳资协调理论文献综述	182
二、三民主义劳资协调理论的主要思想	184
三、三民主义劳资协调理论研究评述	189

第二节 新民主主义劳资两利理论	192
一、新民主主义劳资两利理论文献综述	193
二、新民主主义劳资两利理论的主要内容	197
三、新民主主义劳资两利理论研究评述	200
第三节 社会主义公私兼顾理论	203
一、社会主义公私兼顾理论文献综述	204
二、社会主义公私兼顾理论的主要思想	207
三、社会主义公私兼顾理论研究评述	211

第八章

对中国改革开放以来劳动关系的理论研究 (215)

第一节 相关文献	216
一、初始的理论研究和而后相关国外文献的介绍	216
二、注重劳权—劳动者的理论演绎说的文献	221
三、注重产权—公民劳动者的实证归纳说的文献	222
四、注重国别特色的境外理论—实证说的文献	224
五、多学科视角的国内劳动关系论说的文献	224
第二节 理论研究的内容	227
一、注重劳权—劳动者的理论演绎说的主要内容	227
二、注重产权—公民劳动者的实证归纳说的主要内容	229
三、注重国别特色的境外理论—实证说的主要内容	231
四、多学科视角的国内劳动关系论说的主要内容	238
第三节 方法论评述	254
一、已有劳动关系理论的方法评述	254
二、改善劳动关系理论研究的方法	255
三、社会转型中中国劳动关系特征的概括	271
四、对中国改革开放以来劳动关系的理论研究的展望	273

参考文献 (275)

后记 (278)

第一章

绪论

本章重点

通过本章的学习，对劳动关系理论课程有基本的了解。明确学习劳动关系理论的目的，初步把握劳动关系概念、劳动关系理论、劳动关系理论体系、劳动关系研究方法等基本内容，从而为整个课程的学习奠定必要的基础。

关键概念

劳动关系概念

劳动关系理论

劳动关系理论体系

劳动关系研究方法

第一节 编写劳动关系理论教材的目的

一、区分理论与制度、政策、操作等的相互关系

目前,国内编写和翻译国外的相关教材,大多是《劳动关系概论》。对劳动关系的理论、制度、政策、实际状况等,进行综合的阐述。但是,我们想在中国劳动关系的教学中,区分理论与制度、政策、操作等的相互关系,相对集中地研究和阐述理论。

二、致力于理论研究的系统和深化

多年来,我国对劳动关系的制度、政策、实际状况等研究比较多。而且,相应地,我们在低年级的基础课中开设了《劳动关系概论》。可是,对理论的研究不够系统和深入。相关的专著,对不同理论和流派是分别介绍的。专门地比较全面地介绍理论的教材就没有。既没有编写,也没有译介。随着劳动关系本科专业的建立,学科建设的细化,在低年级开设《劳动关系理论》的专业课是十分必要的。而且,理论研究的系统和深化,也有助于更好地推动制度、政策、操作等的研究。

三、建设参照国际经验又适合我国需要的基本理论教材

国外有比较全面地介绍劳动关系理论的教材,但是都是结合那些国家或地区需要的。我国对劳动关系理论的需要,既与其有共通之处,又有自己的特点,是难以“移植”的。而且,我国的劳动关系理论还需要与西方的相关理论对话。不能没有具有中国特色的劳动关系理论教材。

因此,我们希望,编写一部能够参照国际经验的、又适合我国需要的,而目前我国还没有的劳动关系学科方面的基本理论教材。劳动关系学科是新兴学科和交叉学科,我们从把握这个学科的基本理论入手编写教材,有利于促进劳动关系学科的建立和发展,进而有利于正确认识和积极推动协调中国劳动关系的实践。

第二节 劳动关系的概念

一、多种表述而又有着共同面向的领域

20 世纪 20 年代,“工业关系”或“产业关系”(industrial relations, 简称 IR)一词开始在欧美得到普遍使用。后来,由于 30 年代经济大萧条和 40 年代第二次世界大战造成的巨大经济社会问题,“工业关系”或“产业关系”研究得到迅速发展,成为专门的研究领域,并对公共政策产生重要影响。工人利用工会进行组织,以及通过工会对经济结构乃至社会组织产生影响是工业关系的研究重点。在随后的年代里,又产生了“人事管理”(personnel management, 简称 PM)的概念和实践。自 20 世纪 80 年代起,“人力资源管理”(human resource management, 简称 HRM)出现。这三种不同的词汇和概念,同时表明的是一个共同的实践活动(对人的管理)和学术领域。

二、含义有差异且内容有争论

在西方,无论是从事实践活动还是进行学术研究,“工业关系”或“产业关系”和“雇佣关系”(employment relations, 简称 ER),是最常用的两个术语,人们甚至时常将二者混用。其实,这两个术语的内涵不同。“工业关系”或“产业关系”一般被认为与男性全职工人有关,这些工人通常是体力劳动者,在大型制造业工作,参加工会,热衷于罢工、集体谈判等活动。而“雇佣关系”所涵盖的职业类型更加宽泛,在个人层面上,非体力工人、女工、半职工作人员等,都被包括在其中;在组织层面上,新生的高科技工业、服务业、商业等皆被纳入其中;而工会的低入会率和企业管理方所采取的试图将工作关系个体化的战略,是雇佣关系的明显标志。^①

产业关系究竟应包含哪些内容,对这个问题一直存在很大争议。一些学者将产业关系界定在一个较窄的范围内,仅指工会与管理方之间的关系;另一些学者则采用更宽泛的定义,认为产业关系覆盖了雇佣关系的各个方面。尽管不同学者界定的研究范围相差很大,但随着时间的推移,产业关系研究范围在不

^① 本节涉及劳动关系概念的前两段内容,参考了英国格林威治大学 Minghua Zhao (赵明华)博士提供的资料。

断趋于扩大。^①一种权威的解释认为,劳动关系一词在学术界和工商业实践中都具有重要意义。在学术界和工商业活动中,劳动关系的焦点是雇主和雇员的关系。劳动关系学者特别关注引起雇佣(employment)问题和失调的各种原因并试图发现和实施新的思想、制度、政策。通过新思想、新制度和新政策去解决和改善这些问题。因此,劳动关系既包括研究也包含实践,包含雇佣的经济、政治、立法、社会和心理的诸方面。而在历史上,劳动关系学者只强调问题解决——解决涉及雇员权利和利益的问题。^②

应该特别说明,产业关系概念,或称雇佣关系概念,在当代劳动力市场上已经不能完全概括单个劳动合同关系的实质。越来越多的研究认为将这些因素综合起来,会使雇佣关系领域发生根本性的转变。特别是在新工业化国家、新民主化国家,过去用于提升产业关系价值的传统方法,已经不能很好地发挥作用。我们的产业关系或雇佣关系研究领域,正处在一个充满了现代化挑战的时代,在某些情况下,需要建立新的制度性结构和程序。^③

本课程沿用约定俗成的中文习惯,使用“劳动关系”一词进行表达。在涵盖范围上,我们同意有关学者的观点,认为这方面的研究应该围绕劳动者和用人单位之间由于“工作”或“雇佣”所产生的所有方面的关系。

三、模糊的概念在一定意义上是拓展学术的基础

需要进一步说明的是,运用上述这样一个理解上、表述上有着很大不同甚至歧义的概念,在学术上是慎重的吗?回答是肯定的,甚至可以说是经过精深思考的。有研究者认为,学术上讨论某些问题的模糊概念,在一定意义上是拓展学术的基础。他们以“封建主义”概念为例进行分析。对“封建主义”的概念,人们在理解上存在着非常多的歧义。但是,围绕“封建主义”建立的概念框架在被人们接受的过程中,也已经成为一种异同共在的统一体,这是可公度性、可比较性与可交流性的基础。对研究者来说,“封建主义”这一概念不仅可以用来概括所研究的对象,同时也是相应的研究成果得以被人理解、获得学

① [美] 乔治·施特劳斯, [英] 基思·怀特菲尔德. 基本问题: 产业关系研究方法. 见: [英] 基思·怀特菲尔德, [美] 乔治·施特劳斯, [澳] 罗纳·凯勒斯编. 产业关系研究方法. 程延园等译. 易定红校. 北京: 中国劳动社会保障, 2005. 3~4

② 维基百科: Industrial Relations (<http://www.encyclopedia.com/doc/10119-IndustrialRelations.thml>)

③ [美] 托马斯·考肯. 基本问题: 产业关系研究的独特性. 见: [英] 基思·怀特菲尔德, [美] 乔治·施特劳斯, [澳] 罗纳·凯勒斯编. 产业关系研究方法. 程延园等译. 易定红校. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2005. 28~29