

绪 论

劳动关系是雇主与雇员在工作场所形成的用工关系。劳动关系是劳动者、企业、政府、社会都密切关注的最重要的社会关系之一。对于劳动者来说：人的一生三分之一的时间在工作中度过；工作不仅是获得物质财富的主要手段，也是实现个人价值和社会地位的途径。对企业来说，建立合作的劳动关系，是企业实现其经济目标和社会目标的基础。对于政府和社会来说，和谐劳动关系是社会稳定的重要组成部分。

本章介绍劳动关系基本含义、主体、本质、特征，劳动关系理论学派，劳动关系发展历史。学习本章，可以掌握劳动关系及劳动关系管理的基础理论和基本框架。

1.1 劳动关系及劳动关系管理含义

1.1.1 劳动关系含义

“劳动关系”（labor relations）是雇员（劳动者）与雇主（用人单位）之间在劳动过程中形成的社会经济关系。劳动关系中的“雇员”是指劳动力的提供者，也称为“劳动者”“劳工”“工人”“受雇者”。

劳动关系概念包含以下3方面的内容。第一，劳动关系的主体包括雇员（劳动者）一方、雇主（用人单位）一方，还包括雇员和雇主的组织。第二，劳动关系是一种社会经济关系，是整个社会经济关系的重要组成部分。第三，劳动关系是在劳动过程中形成的关系，实现劳动者与生产资料结合并完成劳动过程，是劳动关系主体的主要目的。

劳动关系有不同的称谓，如劳资关系、雇佣关系、产业关系、劳工关系、劳使关系等。这些不同的称谓表达的内涵大同小异，但反映不同的价值取向^①。

劳资关系（labor-capital relations）是劳动与资本的关系，劳资主体明确、关系清晰，且体现劳资之间的对立。按照马克思理论，在资本主义经济体制中，拥有生产资料的是资本家，不拥有生产资料、靠出卖劳动力为生的是劳动者，劳资是对立关系。“二战”后，发达资本主义国家实行所有权和经营权分离，“资本家”逐渐被职业经理人取代；劳动者通过工会持股，而且股份社会化，大量劳动者购买股份成为股东，劳资的分野和对立削

^① 程延园. 劳动关系[M]. 4 版. 北京：中国人民大学出版社，2016：3.

弱，甚至用“管理者”与“员工”关系取代“劳资关系”。

劳工关系与劳动关系是同一概念，中文概念中，劳工关系更强调以劳动者为中心，强调工会、集体谈判等与雇主的互动。

产业关系 (industrial relations) 又称为工业关系，是指单个工人、工人团队和他们的工会（或协会）与雇主及其组织和环境的相互关系^①。从这一定义来看，产业关系包含内容很广泛。有的学者认为：产业关系与传统产业、蓝领工人、集体谈判等相联系；随着工会和集体谈判的衰落，雇佣关系更能将无工会的雇佣制度和广大的白领劳动者包含进来，更具有适应性。

雇佣关系 (employment relations) 是指雇员通过提供体力和脑力劳动来换取雇主所提供的报酬的经济、社会和政治，甚至心理关系^②。

劳使关系 (labor-user relations) 是源自日本的概念，是指劳动者与劳动力使用者之间的关系，区别于劳资关系的对立涵义，劳使关系体现中性、温和、技术性涵义。

1.1.2 劳动关系的层级结构

劳动关系就其构成形态来说，可以分为个别劳动关系和集体劳动关系。

个别劳动关系是劳动者个人与雇主之间的被雇佣和雇佣关系，通过书面或口头劳动合同，确定和规范双方的权利和义务。个别劳动关系是劳动关系最直接、最本质、最基础的构成形态。

集体劳动关系是指作为劳动者代表的工会或工人代表与雇主或雇主组织之间的关系。集体劳动关系通常是团体与团体的关系，一方是工会或工人代表，另一方为雇主或雇主组织，劳资双方的组织就工资、劳动条件等进行集体谈判，确立企业、行业、地区、国家劳动基准。集体劳动关系形成的规则指导个别劳动关系。个别劳动关系的运行规则：一是以国家劳动法律为基础；二是以劳动者所处的地区、行业、企业所签订的集体协议为基础。二者的关系如图 1-1 所示。

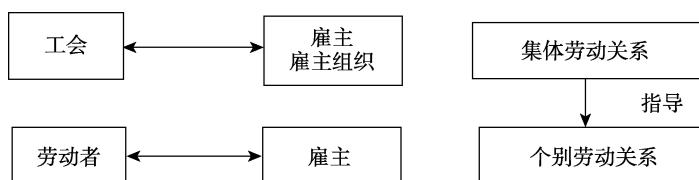


图 1-1 劳动关系层级结构

1.1.3 劳动关系管理

劳动关系管理包括宏观、中观、微观 3 个层次。

^① 哈里·C.卡茨，托马斯·A.科钱，亚历山大·J.S.科尔文，等. 集体谈判与产业关系概论[M]. 李丽林，吴清军，译. 大连：东北财经大学出版社，2010：1.

^② 菲利普·李维斯，阿德里安·桑希尔，马克·桑得斯，等. 雇员关系：解析雇佣关系[M]. 高嘉勇，等译. 大连：东北财经大学出版社，2005：1.

1. 劳动关系治理

劳动关系的宏观、中观层次，是以劳方、资方和政府以及其他利益相关者在互动过程中形成的以协调关系为基础的劳动关系治理体系（labor relations governance）。宏观层面包括国家劳动关系治理及国际劳动关系治理，涵盖国家劳动标准立法、国际劳工标准参与和跨国劳动问题综合治理等。中观层面包括地区、行业劳动关系治理，涵盖区域、行业集体协商，区域性和行业性劳动标准确立，三方机制与社会对话等，参与主体既有劳方、资方组织、政府，还有价值链上的利益相关者。

2. 企业劳动关系管理

微观层面的劳动关系是指企业内部雇主与雇员在劳动过程中形成的以自治为基础的劳动关系管理体系（labor relations management）。这个层面的劳动关系管理涵盖所有工作场所内雇主与雇员之间关系的管理和协调，包括劳动合同管理、劳动用工规章制度管理、员工参与管理、劳动冲突及员工申诉管理、集体协商管理、新就业形态劳动管理等。劳动关系管理层次如图 1-2 所示。

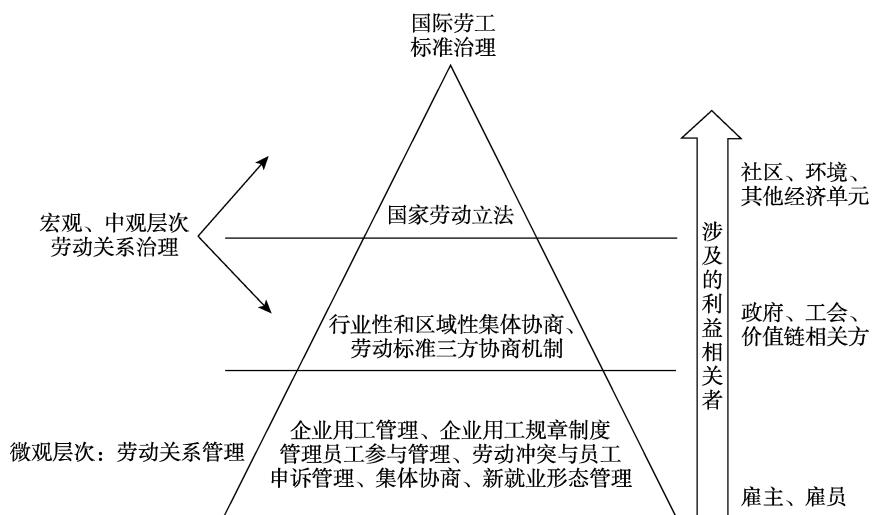


图 1-2 劳动关系治理与管理层次^①

1.2 劳动关系的主体

劳动关系主体是指劳动关系的参加者。狭义地说，劳动关系主体包括雇员及其组织（如工会）雇主及其组织（如雇主协会）。广义地说，劳动关系主体还包括政府，政府通过立法介入和影响劳动关系，发挥调整、监督和干预的作用。

^① 唐骥. 企业劳动关系管理[M]. 北京：中国人民大学出版社，2019：13.

1.2.1 雇员及其组织

雇员（employee）又称员工、劳动者，是指就业组织中，具有劳动权利能力和行为能力、由雇主雇佣并在其管理下从事劳动并获取劳动报酬的劳动者。雇员不具有经营决策权，在劳动过程中处于被支配地位。雇员具有4个特征：①雇员是被雇佣的人员。②雇员是在雇主管理下从事劳动，其劳动是雇主的业务组成部分。③雇员以获取劳动报酬为目的。④雇员的确认通常由国家劳动法律决定。比如，有的国家规定公务员、军人、家庭佣人、农民、企业高层管理者等不属于雇员。

雇员包括体力和脑力劳动者，但不包括自雇者、自由职业者。传统的雇员概念强调“被雇佣”，但随着平台经济的发展，出现了大量在平台上工作的“自雇者”和“自由职业者”。他们与平台并没有雇佣关系，但接受平台的管理，其工作也是平台的业务组成部分；他们以获取劳动报酬为目的。这些劳动者成为“新就业形态”中的一种。对此，我们将的相关章节进行详细分析。

1.2.2 雇主及其组织

雇主又称企业方（或企业主）、资方，是指雇佣他人为其工作并支付劳动报酬的法人或自然人。雇主的重要特征是拥有经营决策权，尤其是对雇员的劳动请求权和指示命令权。鉴于此，一些国家规定，企业高层管理者拥有经营决策权，因而属于雇主。雇主包括雇佣员工的企业，也包括企业经营负责人和处理有关劳动事务的人。

雇主组织是雇主依法成立的组织或协会，以行业、地区或贸易联系为纽带。雇主组织的主要作用是与工会或工人代表进行集体谈判，确立国家、行业、地区的劳动标准；在劳动争议程序中向其成员提供支持；参与与雇佣关系有关的政治活动、影响劳动关系政策。

1.2.3 政府

政府是劳动关系中的重要主体，其作用是代表国家运用法律法规和政策对劳动关系进行宏观调控。政府是劳动关系的规制者、监督者、协调者、仲裁者。政府通过立法，确立一个国家劳动关系的基本规则，为劳动者的结社权、集体谈判权、争议权提供法律依据和保障；通过干预、监督劳动关系法律政策的执行，维护一国劳动关系的稳定平衡，为经济发展提供保障，也确保劳动领域的社会公平；政府还为一国劳动关系平稳发展提供公共服务，如对劳资双方进行培训，为劳资双方的集体谈判提供信息指导及纠纷解决机制。政府还是公共部门的雇主，以雇主身份直接参与和影响劳动关系。

1.3 劳动关系本质与特征

劳动关系是人类社会最基本的社会经济关系之一，正确理解其特征和本质有重要意义。

1.3.1 劳动关系的本质

劳动关系到底是合作还是冲突？这历来是劳动关系领域争论的学术问题。对此我们进行初步梳理。

1. 合作论

劳动关系合作论认为：劳动关系中劳方与资方（企业方）共同生产产品和服务，做大企业“蛋糕”对双方都有利；双方共同商讨一套制度和规则，以维护企业运行和劳资共处的秩序。

资本主义早期，劳资对立、对抗是主要表现形态。“二战”后，发达资本主义国家都加强了对经济的干预，也增强了对劳动关系的调整。企业管理进行改良，实行人本管理和参与型人力资源实践；工会也调整策略，寻求与管理方协调利益。合作型劳动关系理论认为，劳动关系的最高形式是劳资合作。合作型劳动关系形成的基础是工会与管理方之间建立相互信任，彼此尊重对方。管理方相信工会愿意与雇主合作，降低生产成本；管理方也愿意让工会代表参与企业的经营管理活动。工会则鼓励雇员提高劳动生产率，争取更多有形或无形的福利。总之，双方共同解决生产过程中出现的问题，不断提高企业的经营效率。劳资合作的优劣，如表 1-1^①所示。

表 1-1 劳资合作的潜在收益与成本

	管 球 方	工 会
潜在收益	①提高劳动生产率 ②提高产品和服务质量 ③改善与顾客的关系 ④减少生产浪费与返工 ⑤减少管理成本 ⑥增进与雇员的沟通 ⑦改善与雇员的关系 ⑧减少抱怨与惩戒 ⑨减少缺勤、怠工，降低雇员流动率 ⑩增强雇员的奉献精神	①会员获得经济实惠 ②参与管理决策 ③增进与管理方的沟通 ④减少集体协商的争议
潜在成本	①劳资合作所需要的培训 ②丧失权利与权威 ③调换管理者的工作岗位 ④经常开会	①被管理方同化 ②丧失雇员支持 ③调换雇员工作 ④削弱集体谈判的力量

2. 冲突论

冲突论认为，劳动关系在劳动过程中主要表现为：劳方在资方的支配下使用资方提供的生产工具从事劳动，以此从资方那里获得报酬。报酬可分为物质报酬和非物质报酬。劳方和资方之间的关系是一种特殊的交换关系：即劳方以在资方的支配下从事劳动为代价，换取资方支付的报酬；或者说，资方以支付报酬为代价，换取劳方在自己的支配下

^① 李贵卿，陈维政. 合作型劳动关系的理论演进及其对我国的启示[J]. 当代财经，2008(6): 54-59.



从事劳动。在这种交换过程中，劳资双方对各自的权利与义务的理解充满了不确定性，双方（尤其是劳方）都容易以为对方没有很好地履行其应尽的义务、自己没有得到应得的权利而产生不满或不公正感，因此，劳资冲突是不可避免的^①。

基于冲突论：一派理论站在劳方的角度研究劳方产生不满或不公正感并进而抗争的原因、抗争的表达形式等问题；另一派站在资方的角度研究资方如何管理、控制和剥削劳方，如何缓解、化解工人的不满，如何调控工人释放不满的方式等问题。马克思主义理论提出，只有推翻资本主义建立共产主义，才能从根本上解决劳资冲突。

冲突论认为，资本主义早期，劳资矛盾尖锐，冲突是其主题。即使“二战”后劳动关系和企业管理的一系列改良，仍旧没有改变冲突的本质。一是劳动本身决定，雇主为了实现劳动者人均产出的最大化，必定要实行劳动成本最小化和对工人的控制最大化，工人的过度紧张、超负荷、附属于机器，产生劳动的异化。二是工作场所充满着不平等，包括性别、年龄、资历、职位、垄断与非垄断部门之间的不平等。三是社会环境导致劳动者的不平等：失业率上升降低劳动者生活质量；工会和集体谈判覆盖率降低使劳动权益保护受阻；贫富悬殊加大劳动者的社会不公平感。

劳动冲突最激烈的表现是罢工，还有怠工和各种反生产行为。微观层面看，冲突表现在企业与工会目标的差异上，如表 1-2 所示。

表 1-2 企业与工会目标

企 业 目 标	工 会 目 标
生存与保持竞争力	维持工会生存和吸引力
提高利润率	确保会员获得公平的报酬
提高人力资源效率	确保会员工作安全和工作机会
通过集体谈判获得劳动管理决策权	通过集体谈判确保会员的权利
从工会获得承诺：集体谈判期间不得罢工	从管理方获得承诺：集体谈判期间不得闭厂

1.3.2 劳动关系的特征

劳动关系具有以下特征。

1. 法律上的平等性

雇主和雇员都是劳动关系的主体，在劳动力市场上，双方都是自由、独立的主体；双方都要遵循一国的法律，以平等自愿、协商一致的原则订立劳动合同、缔结劳动关系。因此，劳资（雇）双方在法律上是平等的，都要履行各自的义务、享有相应的权利。

2. 实力上的差异性

雇主通常是一个组织，而雇员是个人。雇主通常拥有比雇员更强大的经济实力、社会影响力，个体劳动者通常难以抗衡作为一个组织的雇主在管理和法律上的优势地位，在关于工资和工作条件等方面的讨价还价中处于劣势地位，被动接受雇主提供的工资和工作条件。

^① 冯同庆. 劳动关系理论[M]. 北京：中国劳动社会保障出版社，2009：86.

3. 关系上的混合性

劳动关系首先具有经济性。劳动者以劳动获取雇主支付的劳动报酬；雇主则需要将劳动与资本等其他要素结合变成产品和服务，获取企业利益。同时，劳动关系具有社会性。劳动力不是商品，劳动者是作为人参与劳动过程的，具有人所拥有的尊严、归属感，因此各国要立法，保护劳动者作为人的基本权利，劳动法律要保证劳动交换过程中的公平正义。

1.4 劳动关系理论学派

劳动关系的研究已有几百年历史，形成了比较有代表性的五大学派，按照从政治趋向上的“右翼”（保守）到“左翼”（激进）的顺序排列为：新保守派，管理主义学派，正统多元论学派，自由改革主义学派，激进派。这些学派观点的相似之处在于，都承认劳动关系双方之间存在目标和利益的差异。其主要区别体现在：①对雇员和管理方之间的目标和利益差异的重要程度，认识各不相同。②在市场经济中，对这些差异带来的问题提出了不同的解决方案。③对双方的力量分布和冲突的作用持不同看法，尤其是对冲突在劳动关系中的重要程度，以及雇员内在力量相对于管理方是否存在明显劣势这两个问题存在明显分歧。④在工会的作用以及当前体系所需的改进等方面各执一词。劳动关系各个学派的特征如表 1-3^①所示。

表 1-3 各学派的劳动关系主要观点

特征	学派				
	新保守派 (美国)	管理主义学派 (日本)	正统多元论 学派 (德国)	自由改革主义 学派 (瑞典)	激进派 (西班牙 蒙特拉贡)
主要关注的问题	效率最大化	雇员忠诚度的最大化	均衡效率和平	减少不公平和不公正	减少体系内的力量不均衡
主要研究的领域	劳动力市场	管理政策和实践	工会、劳动法和集体谈判	雇员的社会问题	冲突和控制
对双方力量差异的重要性认识	不重要——由市场力量救济	若管理方接受进步的管理方法，就不很重要	一般重要	相当重要；其差异是不公平的主要来源	非常重要；体现了体系内劳动和资本之间力量不均衡
所设想的内部冲突的程度	根本没有——由市场力量弥补	若管理方接受进步的实践，则冲突就很少	一般；受到公众利益为中心的局限	依情况而定：在“核心”低；在“周边”高	尽管是依雇员力量而变化，却是基础性的
对工会在集体谈判中的影响的评估	对经济和社会产生负面影响	持矛盾心理；取决于双方合作的愿望	正向的“社会”效应，中性或正向的经济效应	在“周边”无效；在“核心”有有限效用	在资本主义社会，工会的效率具有内在局限性
改进雇员与管理方之间关系的办法	减少工会和政府对市场的干预	推进进步的管理实践，增强劳资双方合作	保护工人集体谈判权；最低劳动标准立法	增加政府干预和增强劳动法改革	激进的制度变化；雇员所有和员工自治

^① 程延园. 当代西方劳动关系研究学派及其观点评述[J]. 教学与研究, 2003(3): 57-62; 程延园. 劳动关系[M]. 4 版. 北京: 中国人民大学出版社, 2016: 26.

1.4.1 新保守派

新保守派也称新自由派或新古典学派，基本由保守主义经济学家组成。这一学派主要关注经济效率的最大化，研究分析市场力量的作用，认为市场力量不仅能使企业追求效率最大化，而且能确保雇员得到公平合理的待遇。新保守派认为，劳动关系是具有经济理性的劳资双方之间的自由、平等的交换关系，双方具有不同的目标和利益。从长期看，供求双方是趋于均衡的，供给和需求的力量保证了任何一方都不会相对处于劣势地位。雇员根据其技术、能力、努力程度，获得与其最终劳动成果相适应的工作条件和待遇，而且在某些企业，雇员也可能获得超过其他雇主所能提供的工资福利水平。雇主之所以提供高于市场水平的工资，是因为较高的工资能促使雇员更加努力地工作，提高效率。雇主也可以采取诸如激励性的奖金分配等方法，达到同样目的。因此，假如市场运行和管理方的策略不受任何其他因素的干扰，那么劳资双方都会各自行使自己的权利和履行自己的义务，从而实现管理效率和生产效率的最大化。资方获得高利润，雇员获得高工资、福利和工作保障，形成“双赢”格局。

由于劳动力市场机制可以保证劳资双方利益的实现，所以劳资双方的冲突就显得微不足道，研究双方的力量对比也就没有什么意义。若雇员不满，可以自由地辞职，寻找新工作；若资方不满，也可以自由地替换工人。新保守派认为，工会所起的作用是负面的，工会实际形成的垄断制度，干扰了管理方与雇员个人之间的直接联系，阻碍了本来可以自由流动的劳动力市场关系，破坏了市场力量的平衡，使管理方处于劣势地位。

在政府劳动关系政策上，新保守派主张减少政府的收支规模，强调要减少税收，尤其是经营税收以及针对管理者和技术工人的税收。减少限制管理权力的法律法规，尤其是减少劳动法对管理方的限制。新保守派认为，理想的劳动法应该使工人难以组织工会，或者即使有工会，其权力也很小。这样，劳动和资源的配置才会更加灵活，也才能提高劳动生产率。在奉行新保守派思想的国家中，以美国模式最为典型，加拿大和爱尔兰的主流思想也是新保守主义。



案例 1-1 美国劳动关系特征

1.4.2 管理主义学派

管理主义学派认为，员工同企业的利益基本是一致的，劳资之间存在冲突的原因在于雇员认为自己始终处于被管理的从属地位，管理与服从的关系是员工产生不满的根源。如果企业能够采用高绩效人力资源管理模式，冲突就可以避免，并且会使双方保持和谐的关系。这种高绩效的管理模式的内容包括高工资高福利、保证员工得到公平合理的待遇、各种岗位轮换制度和工作设计、员工参与等。若这些管理政策得到切实实施，那么生产效率就会提高，员工辞职率和缺勤率就会降低，工作中存在的其他问题也会迎刃而解。

该学派对工会的态度是模糊的。一方面认为，由于工会的存在，威胁到资方的管理权力，并给劳动关系带来不确定性，甚至是破坏性的影响，所以应尽量避免建立工会；

但另一方面，该学派也相信，在已经建立工会的企业，管理方应该将工会的存在当作既定的事实，同工会领导人建立合作关系，并不断强调，传统的、起“破坏作用的”工会主义已经过时，只有那些愿意与管理方合作的工会才有可能在未来生存。

管理主义学派认为，政府不应该直接干预经济，但支持政府间接地介入，扶持那些对国家经济发展具有特殊战略优势的产业，增加对人力资源培训和开发的支持力度，并且为提高企业参与国际竞争能力提供服务。在劳动关系和人力资源管理方面：管理主义学派主张采用新的、更加弹性化的工作组织形式；强调员工和管理方之间的相互信任和合作；工会只有以一种更为认同的“伙伴角色”来代替传统的“对立角色”，才能更好地发挥作用。

自 20 世纪 70 年代后期起，日本劳动关系模式成为该学派主张的典范，直到 20 世纪 90 年代中期经济遇到困难，这一模式的影响力才开始减弱。“终身雇佣”“年功序列”“企业工会”是日本劳动关系的突出特点。管理主义学派认为，这种和谐劳动关系产生的原因，是管理者自身处于与雇员同样的薪酬支付体系中，相对而言，他们不容易压低员工工资。因为雇员被认为是企业的“成员”，更有义务维持企业的长期发展，因此他们也愿意接受相对比较低的工资增长率。



案例 1-2 日本劳动关系特征

1.4.3 正统多元学派

正统多元学派认为：就业组织是由目标不同、相互独立的群体组成的，是利益多元化的联合体；管理方与雇员之间存在矛盾是合理的。这些矛盾源于劳资双方不同的角色、不同的目标；劳资双方的这些矛盾不是不可以协调的。在劳资关系中，可以建立一套能为双方所接受的程序和方法，比如：通过集体谈判达成一致；雇员有理由结成各种各样的团体如工会，以表达自己的意愿，寻求对管理方的政策施加影响，达到雇员的目的。正统多元学派主张通过劳动法和集体谈判保障公平与效率，这是建立最有效的劳动关系的途径；支持政府在经济结构调整和教育培训方面发挥更加积极的作用，主张在由雇员、雇主、地方级或国家级政府三方组成的经济管理体系中，三方都有权对与劳动关系有关的公共问题施加影响，平等地制定决策。

德国是实施正统多元论学派政策最典型的国家，德国模式也是该学派最为推崇的现实模式。德国模式的特色是强势劳动法、雇员参与制度、工人委员会制度、政府为工会提供信息咨询服务和共同决策权等制度。德国企业被视为“社会机构”而不仅是一个“赢利机构”，是社会绩效和经济绩效产生的基本单位。雇员享有广泛的参与管理权，企业的工人委员会对任何涉及雇佣关系的问题拥有共同决策权。集体谈判主要在产业层面上进行，覆盖率高，雇主可以自愿地通过雇主协会同工会在产业层面上谈判；工会在产业层面上有调整劳动关系的能力，对全国范围内的社会经济政策具有广泛的影响力。集中化的集体谈判



案例 1-3 德国劳动关系特征

结构、工人委员会及工人代表参与管理委员会制度，大大缓解了劳动冲突，德国成为罢工率很低的国家。

1.4.4 自由改革主义学派

自由改革主义学派认为，劳动关系是一种不均衡的关系，管理方凭借其特殊权力处于主导地位。现存的劳动法和就业法不能为工人提供足够的权利保护，因为公正、平等地对待工人往往不符合管理方的利益，也不是管理方凭借其自身能力所能实现的。因此，该学派积极主张变革，关注如何减少或消灭工人受到的不平等和不公正待遇。该学派将经济部门划分成“核心”和“周边”两个部门。“核心”部门是指规模较大、资本密集且在市场上居于主导地位的厂商；“周边”部门则是规模较小、劳动密集且处于竞争性更强的市场上的厂商。核心部门由于经济实力强，更能消化和转移附加成本，并且在核心部门工作的雇员具有更多的关系力量。所以，与周边部门相比，核心部门能够为雇员提供更优厚的劳动条件，采用更进步的管理方式。而周边部门的工作岗位相对“不稳定”，甚至是临时性的、非全日制的，容易受到裁员政策的影响。对结构不公平的研究说明，工会的存在和集体谈判的开展是非常必要的。

自由改革主义学派主张加大政府对经济的干预；支持强有力的劳动法和各种形式的工人代表制度；主张强势工会和集体谈判，工会应该比以往更加关心更为广泛的社会问题和事务。但恰恰在周边部门，工会又是最无效的。该学派还关注更广泛的经济社会政

策：认为政府应该限制和改变市场经济所产生的经常性的负面影响，反对市场化，尤其是自由贸易协议；支持政府增加对企业和高收入群体的赋税，降低失业率，增加教育和培训支出，减少贫困，加强对妇女、儿童、少数民族以及因被裁员和工厂关闭而失去工作的弱势群体的保护，加强健康和安全法规的执行力度等。

福利国家瑞典模式是自由改革主义学派观点最具代表性的实例。



案例 1-4 瑞典劳动关系特征

1.4.5 激进派

激进派关注劳动关系中双方的冲突以及对冲突过程的控制，认为这是资本主义经济体系本身所固有的问题，在经济中代表工人的“劳动”的利益，与代表企业所有者和管理者的“资本”的利益，是完全对立的。“资本”希望用尽可能少的成本获得尽可能多的收益，而工人由于机会有限而处于一种内在的劣势地位。由此，这种对立关系在劳动关系中比在其他地方都表现得更明显。冲突不仅表现为双方在工作场所的工资收入、工作保障等具体问题的分歧，而且扩展到“劳动”和“资本”之间在宏观经济中的冲突。只要资本主义经济体系不发生变化，工会的作用就非常有限。尽管工会可能使工人的待遇得到某些改善，但这些改善是微不足道的。



案例 1-5 西班牙蒙特拉贡合作制

该学派主张建立雇员集体所有制。前南斯拉夫建立的工人自治制度，西班牙巴斯克地区的蒙特拉贡合作社，曾受到该学派的特别关注。

1.5 劳动关系的发展历史

劳动关系是随着资本主义生产方式的产生而出现的，其产生于资本主义工业革命，发展历程与资本主义生产方式变化和技术革命同步。

1.5.1 自由竞争时期的劳动关系

18世纪中期兴起的以蒸汽机的发明为标志的工业革命，从英国开始，席卷欧洲、美洲，英国率先完成工业化，成为第一个完成工业化的国家。全球进入一个新的时代：资本主义工业化时代。机器取代手工工具，大大提高了生产效率，推动了生产发展和社会进步，工业生产逐渐取代农业生产，占据经济发展的主导地位，市场经济取代小农经济。

工业革命的直接成果便是工厂制度的产生。资本家拥有资本和生产资料，大批劳动者离开土地，依靠出卖劳动力成为工厂工人。资本与劳动的结合，促使现代雇佣制度产生。

这一时期，自由竞争理论盛行，各国政府主张自由放任。1776年，亚当·斯密发表《国民财富的性质和原因的研究》，标志着古典政治经济学的诞生。斯密提出市场和竞争“看不见的手”对经济的调节作用，政府仅仅是“看门人”，不干涉市场供求和经济发展。劳动是国民财富的源泉；劳动创造的价值是利润的源泉，工资越低，利润就越高。

受自由竞争的影响，早期的工厂极力追求利润，通过延长劳动时间、提高劳动强度、压低工人工资来降低成本。早期的工厂制度类似于军队式的严密组织，资本家雇佣各种监工，监工通过鞭打、罚款、解雇等强迫工人服从；工人则捣毁机器表达抗争。在资本与劳动的对抗中，资本处于强势地位，劳动者处于弱势地位。政府信奉自由竞争，很少对劳动保护进行立法。

18世纪末19世纪初，西欧各国爆发了各种工人反抗斗争，包括破坏机器、烧毁工厂、罢工游行等，要求雇主提高工资、改善劳动条件。这些抗争多半是自发的、无组织的，大多数以失败告终。抗争中，工人逐渐组织起来，产生了早期的工会。雇主对工会进行了激烈的抵制；政府也立法限制工人的结社、罢工和游行示威。英国1799年颁布的《结社法》和法国1791年颁布的《夏勃里埃法》就是代表，政府甚至动用军队对付工人的罢工。政府也对劳动力市场进行一些基本规范。1802年，英国议会通过了世界上第一部劳动法——《学徒健康与道德法》，禁止纺织厂使用9岁以下的学徒，并规定工作时间每日不得超过12小时，同时禁止做夜班。美国工会的产生不同于西欧，是技术工人和半技术工人组成的同业工会，如鞋匠工会。同业工会提出最低工资、限制雇主雇佣非同业工会工人。政府限制同业工会的发展，判定其为“阴谋犯罪”^①，但劳工骑士团之类的秘

^① 哈里·C.卡茨，托马斯·A.科钱，亚历山大·J.S.科尔文，等. 集体谈判与产业关系概论[M]. 大连：东北财经大学出版社，2010：35.

密组织仍旧活跃。

总之，自由竞争时期的劳动关系是对抗的、不稳定的。雇主处于优势地位，用尽各种方法剥削工人、降低成本提高利润。工人通过捣毁机器、罢工等进行抗争，这些抗争是分散的、局部的，大多以失败告终。工人在抗争中产生了早期的工会；政府对劳动关系采取自由放任的态度，甚至立法限制工人的团结和抗争。

1.5.2 垄断时期的劳动关系

19世纪中叶到20世纪初，资本主义经济由自由竞争走向垄断。1873年的世界经济危机，标志着资本主义制度开始由自由竞争阶段向垄断阶段过渡。19世纪最后30年发生的技术革命，以及由此引起的以重工业为中心的经济巨大发展，为实现向垄断资本主义过渡奠定了物质基础。这一期间，以电力的发明和使用为主导，诞生了一系列新技术和新设备，使原有的重工业部门如冶金、采煤、机器制造等加速发展起来，新兴重化工业兴起，促进了工业生产的迅速增长。垄断时期，财富两极分化严重，1870—1913年劳动者工资增长50%，但资本利润增长400%^①。每次经济危机，都导致大批企业倒闭、工人失业，危及政治稳定。

随着技术革命和流水线作业为基础的生产的发展，新的劳动组织和管理体系产生，即“泰罗制”。“泰罗制”由美国工程师弗雷德里克·泰罗（Frederick Winslow Taylor）创造：通过科学分析人在劳动中的动作，研究出最经济而且生产效率最高的“标准操作方法”，严格地挑选和训练工人，制定出生产规程及劳动定额；实行差别工资制，不同标准使用不同工资率，达到标准者奖，未达到标准者罚；实行职能式管理，建立职能工长制，按科学管理原理指挥生产。泰罗的科学管理本质在于：“确定目的、设定目标，然后努力去实现它；合理、高效、清晰地组织工作；详细规定每一个细节，使每个人都明确知道必须完成的工作；计划、组织，以及控制、控制、再控制”^②。泰罗制用科学的管理方法代替旧的经验管理，大大提高流水线生产效率，劳动控制也随之增强；期待管理人员和工人在精神上、思想上合作而不是对抗，双方将注意力放在提高盈利上，提高效率降低成本的同时提高工资。

这一时期，工会得到迅速发展。1886年，美国劳动工人联合会（American Federation of Labor，简称劳联，AFL）成立，它是一个以熟练工人为主的在不同职业基础上组织起来的全国性总工会。1905年，世界产业工人联合会在美国芝加哥成立。19世纪末，工会在西欧各国比较普遍。政府改变自由放任的做法，对经济进行干预，对劳动关系进行调整，废除禁止结社的法律。1871年英国颁布《工会法案》：使工会的法律地位得以确认，废除工人为仆人的法律；规定雇主和工人破坏合同的行为均应免除刑事犯罪的判罚。1860年，诺丁汉织袜业频繁罢工，名叫蒙德拉的雇主提出了集体谈判的建议并与工会达成集体协议；此后，煤矿、钢铁、制鞋制靴、化工等行业纷纷效仿。但是，英国的集体谈判是君子协定，1871年的《产业关系法》还规定集体协议不具有法律效力，这是英国罢工

^① 威廉·阿瑟·刘易斯. 增长与波动：1870—1913年[M]. 北京：中国社会科学出版社，2014：27.

^② Morgan, G. (1986) *Images of Organization*, Newbury Park, CA, Sage PP.33.

较多的原因。1904年新西兰出现《集体合同法》，集体谈判制度得到法律的承认和保护。

总之，这一时期劳动关系的特点是：工人运动继续发展，工会组织广泛建立；雇主改进管理，试图建立劳资合作关系；劳资冲突仍旧存在，但激烈对抗状况有所缓和、集体谈判开始实行；政府干预劳动关系，出台《工会法》，赋予劳动者结社权、集体谈判权。

1.5.3 “二战”前后的劳动关系

“二战”前后，是建立现代劳动关系时期。

20世纪上半叶，世界经历了两次世界大战和最严重的世界经济危机。战争期间，各国经济遭到严重破坏，民族矛盾上升到第一位，劳资矛盾退居次要地位。1929—1933年的经济危机，大量企业破产、工人失业，各国爆发了以政治要求为目的的大规模罢工。战后，为迅速恢复经济，各国加大了对经济的干预，社会保障制度逐步建立并全面覆盖，出现了瑞典等福利国家。这大大促进了社会稳定和劳动关系的协调。西欧社会民主主义思潮出现，社会民主党甚至登上执政舞台。20世纪三四十年代以来，一批新兴技术开始兴起，原子能技术、空间技术、电子计算机技术、激光技术等以科学为基础的技术，掀起了第三次技术革命，新兴的“知识工业”部门的产生，引起产业结构的新变化。这一系列因素促进了战后经济的迅速发展。

1924—1932年，美国哈佛大学教授梅奥（Mayo, George Elton）主持的在美国芝加哥郊外的西方电器公司霍桑工厂所进行了一系列实验。霍桑实验发现，工人不是只受金钱刺激的“经济人”，而个人的态度在决定其行为方面起着重要作用。霍桑实验引起了管理变革，行为科学产生。行为科学认为：人是“社会人”，单纯用金钱奖惩、对劳动过程进行严格管理控制，不能真正激发人的积极性；而要注重心理、精神的满足。随着经济的发展和科学的进步，有着较高文化水平和技术水平的工人逐渐占据了主导地位，体力劳动也逐渐让位于脑力劳动，行为科学对企业管理的变革被很多大企业接受。在此基础上，还产生了“Y理论”，由1957年美国社会心理学家、管理学家D.麦格雷戈在《企业中的人性面》提出。“Y理论”与基于“经济人”的人性假设，将人性假设为厌恶工作、逃避责任的“X理论”相对。“Y理论”认为：人本性不是厌恶工作，如果给予适当机会，人们喜欢工作，并渴望发挥其才能。因此：激励的方式是扩大工作范围；尽可能把工作安排得富有意义并具挑战性；使工作能满足劳动者的自尊和自我实现的需要，达到自我激励。此外，还有各种管理理论学派产生，如管理过程学派、经验或案例学派、人类行为学派、社会系统学派、决策理论学派、数学学派等，被美国管理学家哈罗德·孔茨（Harold Koontz）称为管理理论的丛林。这充分说明，组织创新和企业管理实践在经济发展和繁荣中的发展。

这一时期，政府对劳动关系的干预加强，各立法赋予劳工三权：结社权、集体谈判权、团体劳动争议权。1935年，美国产业工人联合会（Congress of Industrial Organizations，简称产联，CIO）成立，形成与劳联并存、竞争局面。美国在1935年颁布的《国家劳工关系法》即《瓦格纳法》，规定工人有组织工会、工会有代表工人同雇主订立集体合同的权利。1938年又颁布了《公平劳动标准法》，规定了工人最低工资标准

和最高工作时间限额，以及超过时间限额的工资支付办法。英国于 1932—1938 年间，先后颁布了缩短劳动时间，实行保留工资、年休假以及改善安全卫生条件的几项法律，对工会权力进行规范和限制。德国颁布了《工作时间法》，明确规定对产业工人实行 8 小时工作制，还颁布了《失业救济法》《工人保护法》《集体合同法》等。劳动者结社权、集体谈判权、团体劳动争议权的确立，建立了现代劳动关系制度基础。各国还建立了协调劳动关系的三方机制，政府、雇主组织和工会就与劳动关系相关的社会经济政策和劳动立法以及劳动争议处理等问题进行沟通、协商、谈判和合作，代表不同利益的三方之间实行三方权利分享、共同协调，决定一个国家、地区的劳动关系政策，解决劳动争端。这一时期是工会的黄金时期，工会覆盖率大大提高。20 世纪 70 年代，美国工会覆盖率曾高达 35%。英国 1979 年工会会员人数达到 1320 万，为历史最高水平，占被雇佣者的 57%^①。

总之，这一时期是现代劳动关系的形成时期，也是工会、劳动关系的黄金时期。政府干预劳动关系，通过一系列劳动立法使劳动关系制度化、法治化，劳动者结社权、集体谈判权、团体劳动争议权得以确立。雇主不断改进管理方式，促进劳资合作。工会获得极大发展，工会覆盖率提高。劳资冲突虽然仍旧存在，但工会、集体谈判、三方协商机制的劳动关系协调架构，为劳动关系的稳定提供了基本制度保障。

1.5.4 全球化时期的劳动关系

20 世纪 80 年代开始，经济全球化对劳动关系产生重大影响。经济全球化使商品、技术、信息、服务、货币、人员、资金、管理经验等生产要素跨国、跨地区流动，世界经济成为紧密联系的一个整体。首先，全球化改变了政府、资方、劳方之间的权力平衡。全球化使市场范围由一国扩展到多国（和地区），资本逐利的本性使得其总是流向利润高的国家和地区。以往政府通过与国内主要企业巨头的联盟来制定产业政策，面对进入的跨国大公司，政府的影响力显然下降。工会对跨国公司的影响力也大大下降，资本的逐利竞争，变成对世界劳动力的“逐底竞争”。大量资本流向劳动力更低廉的发展中国家，发达国家的工会覆盖率降低。2000 年：英国工会会员占被雇佣者的比例下降至 29%；美国低至 10%。其次，集体谈判的层次降低。由于工会的影响力降低：行业层面、国家层面的集体谈判逐渐被企业层面的集体谈判取代；甚至个别劳动关系取代集体劳动关系，个体劳动契约取代集体协议。再次，非正规就业人员大量涌现。全球化使竞争加剧，为降低劳动力成本，大量企业使用临时工、短期工、劳务派遣工等非正规就业人员。信奉终身雇佣和职员忠诚度的日本，也加大了非正规就业人员的比例，达到 30% 左右。非正规就业劳动者没有就业保障、没有社会保险，劳动权益保护层次低。

知识经济的兴起，使传统的产业工人队伍萎缩，拥有知识的劳动者和拥有资本的雇主之间的劳动关系，不同于传统的劳动关系。互联网经济的飞速发展，带来劳动关系的新问题，平台企业将过去由“雇员”执行的任务，以商业合作方式“众包”给劳动者，

^① 菲利普·李维斯，阿德里安·桑希尔，马克·桑得斯等. 雇员关系:解析雇佣关系[M]. 大连：东北财经大学出版社，2005：121.

使雇佣与被雇佣的传统劳动关系消失。

总之，这一时期的劳动关系受到巨大挑战，传统的以工会、集体谈判、三方机制为基础的劳动关系调整模式受到冲击。工会、集体谈判影响力下降；新的就业形式的涌现也给劳动关系治理提出挑战。

西方劳动关系发展历程如表 1-4 所示。

表 1-4 西方劳动关系发展历程

阶段	自由竞争时期的劳动关系	垄断时期的劳动关系	“二战”前后的劳动关系	全球化时期的劳动关系
时间	18世纪中叶到19世纪中叶	19世纪中叶到20世纪初	“一战”/“二战”到20世纪八九十年代	从20世纪八九十年代始
经济技术社会背景	产业革命	第二次技术革命	二次世界大战和经济大危机 战后黄金阶段 第三次技术革命	经济全球化 知识经济时代
管理理念	亚当·斯密的管理思想	泰勒等科学管理理论	行为管理理论 管理理论的丛林	新的管理理论
劳动关系的特征	雇主通过强硬手段剥削利润；政府不干涉；工人的冲突和斗争分散	政府出台立法；雇主改进管理；工人形成了工会组织；集体谈判制度建立	政府干预产业发展实施宏观调控；雇主逐渐关心员工的社会性；三方协商机制建立 劳动关系实现了制度化、法制化；劳资矛盾总体趋于缓和、合作成为主流	传统劳资格局被打破 工会集体谈判覆盖率下降 新就业形态出现

复习思考题

1. 什么是劳动关系？什么是劳动关系管理？
2. 如何理解劳动关系的层级结构？
3. 劳动关系的主体有哪些？
4. 如何理解劳动关系的本质和特征？
5. 劳动关系的理论学派有哪些？各自的代表国家的劳动关系有哪些特征？
6. 从劳动关系的发展历史，你得到哪些启示？