

文章编号:1005-0523(1999)02-0098-04

劳动关系的发展与人力资源管理的兴起

胡小寒, 刘志虹, 杨晓丹

(华东交通大学经济管理学院 江西南昌 330013)

摘要:探讨劳动关系发展的过程与现代人力资源兴起,指出这两门学科在劳动关系和劳动管理问题正朝同一方向发展,即趋向于一种人性化的和谐、互助、友爱的人与人之间的关系

关键词:劳动法; 劳动关系; 人力资源管理

中图分类号: F240 **文献标识码:** A

1 劳动关系的发展过程

每一时代的劳动关系都有不同的性质¹⁹根据劳动法对劳动关系研究以时间为阶段可分为如下几个阶段:

1.1 不自由劳动时代

早在公元前18世纪,古巴比伦王国的汉穆拉比法典中就有关于奴隶主与奴隶的关系的规定,奴隶地位等同于法律意义上的物¹⁹因此那时奴隶与物并无区别可自由买卖¹⁹.

1.2 罗马法时代(租赁劳动时代)

罗马时代支配劳动关系形式与不自由劳动时代相似¹⁹唯一不同在于自由民的劳动关系,此时已进入自由契约时代,即一自由民为他自由民使用时,不再以债奴的方式,而是将自己的劳动出租给对方,成立劳动租赁契约¹⁹这是劳动思想上划时代的一大进步¹⁹这种劳动关系以两个自由民之间债权关系为基础¹⁹但当时劳动租赁关系尚未出现如18世纪启蒙时代以后法律上人格与其劳动力分离的劳动契约观念¹⁹.

1.3 日耳曼法时代

日耳曼劳动思想与罗马法的完全不同¹⁹罗马法是以债权法的契约关系规范劳动关系,而日耳曼法是以身份法的奉公关系来规范¹⁹日耳曼的法律关系通常是人格者相互之间关系为基础,而不是以个人对立为基础,因此日耳曼思想中劳动关系核心是主从之间的忠勤关系以及上下之间身份结合关系¹⁹.

1.4 罗马法延伸时代

日耳曼民族消灭罗马帝国以后,学习了罗马帝国中许多先进的东西¹⁹在劳动关系法律方面也是如此¹⁹罗马法中的劳动租赁关系逐渐渗透并取代了日耳曼法中的忠勤关系¹⁹.

1.5 近代市民社会(雇佣契约和自由契约时代)

收稿日期:1998-11-26; 修订日期:1999-01-12

作者简介:胡小寒(1974-),男,湖南岳阳县人,华东交通大学经济管理学院在读研究生¹⁹.

18、19 世纪受启蒙运动和法国革命的影响,劳动关系已有明显的进展¹⁹。18 世纪自然法思想认为对人全面的支配是违反人伦关系的¹⁹要求将一切对人约束压迫的法律制度予以撤消,努力将人从所有桎梏中解放出来,恢复人类的绝对人格,在法律上产生了“对等人格之间全然自由的契约关系”思想¹⁹。劳动关系承此理论,逐渐丧失身份要素,慢慢渗入债权要素,劳动成为了买卖关系中的商品¹⁹。在当时提倡绝对自由人格时候,原先借贷关系被抛弃,改用新的雇佣契约类型,即劳动者与雇主是以对等人格地位缔结契约¹⁹。在法律上产生了劳动者与劳动力分离的概念¹⁹。至此劳动关系开始正式与借贷、租赁概念分离,在债权法上取得独立的地位,劳动力成为商品¹⁹。

1.6 现代工业社会(劳动契约时代)

劳动关系在债权法上取得独立形态后,劳动力与报酬成为交易的对等,整个 18 世纪和 19 世纪前半叶的劳动关系以此构成,当事人一方提供劳动,他方负责提供劳动对等即报酬¹⁹。然而这种劳动关系并不只有对等人格者单纯债权关系,其间尚有一般债权关系中所没有的特殊的身份因素在内¹⁹。同时除个人因素外还包含社会因素,如:劳动者提供劳动不象物品出卖人,只是将处于人格之外具有价值的物进行交换而已,而是将存在人体内不能与人分离的价值部分劳动力加以提供;同时劳动者与雇主之间又具有从属关系,因此这种劳动关系在债权关系外,还包括身份要素的不对等人格之间的关系¹⁹。正是因为这种事实上不对等从属关系,促进了工业革命以后的劳动者保护法律产生¹⁹。至此劳动契约时代已开始¹⁹。

综合前述,从劳动法观点看劳动关系演讲过程,可以发现劳动的价值和意义逐渐显现从早期劳动被作为物对待到租赁关系的启蒙直到在债权法上劳动关系的独立,劳动关系中人与人之间人格关系逐渐向平等发展¹⁹。然而工业革命所产生的工人阶级,使自然法思想上所主张人与人之间的人格全然对等理念无法实现¹⁹。虽然当时法律上已产生劳动者与劳动力分离的概念,但是劳动者因没有生产资料而沦为出卖劳动力维持生计,成为从属于资产阶级的劳动阶级¹⁹。后来由于工人运动日趋高涨及社会民主思想发展,资产阶级国家机构被迫制订各种劳动保护法规¹⁹。直至现代工业社会来临,劳动关系除对等价值交换债权关系外,更强调因劳动者附属于资本家的身份因素,及由此产生不对等人格之间的关系¹⁹。因此除劳动保护法规的制定外,其他各种促进劳动者经济能力向上,提高劳动者人格的法律也在形成中,如劳动者财产制度,工业民主制度等¹⁹。由此历程可以发现劳动关系正朝向建立一个重视并促进劳动者保护、劳动者人格、经济生活向上的劳动关系方向前进¹⁹。

2 管理思想中劳动关系发展的历程

管理包括对人的管理和对物的管理,其中尤以对人的管理、人与人之间的关系研究为重要¹⁹。随着时间不断发展,管理思想不断演进¹⁹。不同管理思想阶段,对待劳动者和劳动关系的管理是不同的¹⁹。分述如下:

2.1 古代管理思想

从上古时代至工业革命前,称为古代管理思想阶段¹⁹。上古时代的苏美尔人已使用文字于宗教、祭祠活动的管理控制¹⁹。到中世纪,当时社会结构形态是封建制度¹⁹。在此社会结构中发展起来的管理思想原则有四项:一是信赖,二是团结,三是领导,四是求生存¹⁹。纵观这一阶段管理思

想并未对劳动关系的管理加以关注,对人的管理与对物的管理方式并无区别¹⁹。

2.2 古典管理思想(科学管理时代)

古典管理思想是从工业革命后约1800年开始的¹⁹。由于生产制度、方式、工具的改变及当时工厂制度的兴起,使管理思想产生了重大变革¹⁹。主要代表人物有被称为“科学管理之父”的泰勒(Taylor)及被称为“动作研究之父”的吉尔布雷思(Gilbreth)¹⁹。在工厂生产制度下,管理主要以作业严格控制为特征¹⁹。企业最关切的是如何使投资获得利润最大化¹⁹。因此工厂生产制度中的重点是在作业的顺利进行,浪费的消除和对劳动者的鼓励,以期提高产出¹⁹。泰勒主要贡献有:一是如何通过科学方法使工作实施更为容易,以提高劳动生产率;二是提高劳动者工资,激励劳动者采用新方法和新技术¹⁹。吉尔布雷思夫妇的主要贡献有:对生产时劳动者的动作加以研究,目的在于减少不必要的动作以节省时间和精力,提高产出¹⁹。因此古典管理思想时代的管理思想对劳动关系管理并不重视,所关心的是如何以科学方法运用各种生产要素有效率地生产,劳动者只不过是机器的附属品¹⁹。

2.3 近代管理思想

近代管理思想约产生于1920年¹⁹。近代管理思想与古典管理思想最大差别在于对劳动者行为方面重视和人际关系研究,认为人才是企业的重心¹⁹。在人际关系研究上综合社会科学,如心理学、社会学、人类学等,目的在于了解工作环境对劳动者内在的相互影响¹⁹。当时主要代表人物有梅奥¹⁹。梅奥领导下的霍桑试验为管理行为的研究奠定了重要的基础,提供了一个欲进行有效管理必须注意的重点,即必须真正具体了解人是一个具有欲望、动机与目标且需加以满足的个体¹⁹。其主要贡献有:一是开创了对个人行为及群体行为的研究;二是倡导了以后有关领导作风的研究¹⁹。管理思想发展至此阶段已不再如前期视劳动者为机器的附属品,而是以组织效率为管理的着眼点,并提出了人为管理的中心¹⁹。在劳动关系管理上以尊重劳动者为基础,对于劳动者所从事工作详细加以说明,并预测各种可能的反应,在一定职务权限内鼓励劳动者以自我控制方式进行工作,以使劳动者对组织认同,促进组织发展¹⁹。

2.4 现代管理思想

人力资源管理的提出是管理思想发展史上的一大进步,在人力资源管理概念下,对员工不仅是单纯的加以管理,而应视员工为企业的投资,必须加以妥善的计划、组织、发展与控制,使人的价值和才智获得最大效用发挥¹⁹。这一阶段管理学者论述较多,综合看其以下特征:

2.4.1 理念上的特征

- 1) 产业民主主义认为,劳资双方应处于对等地位,以对等立场进行交涉、协议、劳方有权参与企业重大决策¹⁹。同时在报酬方面实行分享,员工有权分享企业剩余¹⁹。
- 2) 职能合理,即重视员工个人兴趣,意愿和专长,并据此进行职务配置¹⁹。

2.4.2 整合各种学科的特征

人力资源管理所运用的学科因关注的焦点不同可分为三类:

- 1) 从劳动者为关注焦点看,相关学科有劳动生理学,劳动经济学及经营学等¹⁹。目的在于使职务能有效执行,提高劳动生产力¹⁹。
- 2) 从劳动者人格为关注焦点,以人道主义为基础,相关学科有劳动心理学、社会学、行为科学等,其目的在于提高劳动者动机(motivation),以实现劳动者自我成就的欲望¹⁹。
- 3) 从劳动者报酬为关注领域,所用的学科有劳动法、劳动政策、社会政策等¹⁹。其目的在于

处理劳动关系成立前,承续中和终止后各种劳动问题的处理与防治¹⁹。

管理思想发展至现代管理思想阶段,人已成为管理所关注的核心¹⁹。而且由于人的个别性、差异性、复杂性使管理更为困难¹⁹。因此人力资源管理综合运用各种学科,并发展为重视人性及人性化的管理¹⁹。

3 发展的趋同

从历史演变角度观察劳动关系在劳动法及管理思想中演变过程,发现劳动法和人力资源管理正朝向同一方发展¹⁹。劳动法及管理学依时间演进的历程可以画成如图:

在第一阶段,劳动关系由不自由劳动关系转移至租赁劳动关系,至于管理学方面,古代管理思想对劳动的管理未加以关注¹⁹。劳动关系在此阶段并未得到重视¹⁹。

劳动法	第一二三四时期	第五期	第六期	
	第一阶段	第二阶段	第三阶段	第四阶段
管理学	上古时代	1789年	1920年	1950年
	第一期	第二期	第三期	第四期

在第二阶段,劳动法方面雇佣契约时代来临,对等人格者全然自由契约关系思想产生,劳动成为买卖关系中的商品¹⁹。此阶段科学管理时代,管理主要以作业的严格控制为特征,企业关心的是如何使投资获得最大利润¹⁹。此时,劳动者只不过是附属品作一般生产要素同物一样被管理¹⁹。虽然劳动法产生了对等人格者间全然自由地契约关系的劳动关系思想,但在当时资本主义生产结构下劳动阶级成为附属阶级为资本家剥削,使得该理想无法实现¹⁹。

在第三阶段,劳动契约时代,认为劳动力出卖并非如一般物品的出卖,因为劳动力与劳动者在事实上具有不可分割性¹⁹。而且因为劳动的从属性,劳动关系含有特殊身份关系¹⁹。现代劳动契约的特点,除了单纯劳资之间债权债务关系外,更重视劳动关系中不对等的人格者间的身份关系如何加以消除¹⁹。管理思想发展至此阶段开始重视人际关系的研究,认识到人是一个具有欲望,动机目标且需加以满足的个体,是一切管理的中心¹⁹。并了解到人际关系的重要性¹⁹。因为在第三阶段劳动法和管理的两门不同的学科¹⁹。在劳动关系的研究上,由于对人权的重视,劳动者意识的觉醒及管理思想的进步,出现了趋同¹⁹。

第四阶段,这一阶段劳动法所主张除劳动者权益保护与保障外,更注意劳动者地位向上,消除劳动关系中不对等人格间的身份关系¹⁹。管理学思想此时已发展到人力资源管理时代¹⁹。为使企业人力资源发挥最大效用,形成了产业民主主义及职能合理主义理念¹⁹。而且综合运用各种学科,产生了更为人性化的管理¹⁹。

上述劳动法和管理的思想发展历程研究,揭示了劳动关系中发展重要本质:即朝向一个更为人性化的和谐、互助、友爱的劳动关系发展¹⁹。无论从理论上和实践对我国劳动关系的认识和劳动关系的调整都具有十分重要的指导意义¹⁹。

[参 考 文 献]

- [1] 李景森¹⁹。劳动法学[M]¹⁹。北京大学出版社,1995年版
- [2] (美)哈罗德·孔茨/海因茨·韦里克,管理学[M]¹⁹。经济科学出版社,1995年版
- [3] 张德¹⁹。人力资源开发与管理[M]¹⁹。清华大学出版社,1996年版