

# 国内外饭店业劳动关系研究进展及评述

毕明建\*

**内容提要** 饭店业劳动关系既是劳动关系领域又是饭店业和旅游业领域理论研究的重要内容。通过对国内外饭店业劳动关系研究文献的对比和分析可以发现,国内外饭店业劳动关系研究在内容和方法等方面具有明显差异性:国外饭店业劳动关系研究内容集中在饭店业工会问题、饭店业集体谈判和立法对饭店业劳动关系的影响等三方面,而国内饭店业劳动关系研究内容则集中在我国饭店业劳动关系总体特点、劳动关系矛盾产生原因或后果及《劳动合同法》对饭店业劳动关系的影响等方面;国外饭店业劳动关系研究方法强调定性研究和定量研究并重,而国内饭店业劳动关系研究则仍以定性研究为主导。

**关键词** 饭店业 劳动关系 研究进展 研究评述

## 一 引言

在很长一段时间里,国外专家和学者对饭店业的学术研究多局限于对微观层面饭店单体的经营与管理(杨金华,2010),而缺乏对饭店业劳动关系的理论分析。随着国际劳动关系理论研究的深入、工会运动的兴起和人力资源管理理论的不断成熟和完善,尤其在20世纪80年代后,全球服务业的兴起促进了国际饭店业迅速发展,致使劳动力不断进入服务业领域(Kong & Cheung, 2009),饭店业成为容纳劳动力数量最多的服务业领域之一。在以顾客为导向的饭店业领域中,建立和谐稳定的劳动关系成为劳动关系理论研究的重要问题之一(George, 1989)。在此背景下,对国际饭店业

\* 毕明建,齐鲁师范学院管理学院和中国社会科学院研究生院,电子邮箱:braveheart197600@163.com。作者感谢中国社会科学院财经战略研究院博士生导师王诚庆研究员、夏杰长研究员的重要指导和建议,同时感谢匿名评审专家的宝贵意见,文责自负。

劳动关系问题的研究日趋增多并不断成熟，逐渐形成了工会运动、旅游产业管理、法学、企业人力资源管理等不同视角的饭店业劳动关系理论研究领域，相关理论研究已较为成熟。

在中国，建设和谐劳动关系一直是党中央和政府深化改革，加快发展的重要目标之一，是建设和谐社会的重要基石。中国共产党第十八次全国代表大会（以下简称“中共十八大”）和十八届三中全会为我国劳动关系指明了未来发展战略方向，成为我国建设和谐劳动关系的总纲领。中共十八大报告提出了“健全劳动标准体系和劳动关系协调机制，加强劳动保障监察和争议调解仲裁，构建和谐劳动关系。……正确处理人民内部矛盾，建立健全党和政府主导的维护群众权益机制，畅通和规范群众诉求表达、利益协调、权益保障渠道”的建设和谐劳动关系的总体要求。十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》中再次明确提出了要“创新劳动关系协调机制，畅通职工表达合理诉求渠道。……健全工资决定和正常增长机制，完善最低工资和工资支付保障制度，完善企业工资集体协商制度”的建设和谐劳动关系的具体措施。中共十八大报告和十八届三中全会关于我国劳动关系建设的总体要求，成为今后包括饭店业在内的我国各行业构建劳动关系总的指导思想和基本准则。劳动关系问题之所以被党中央提高到了前所未有的高度，其根本原因在于劳动关系是否和谐稳定不仅是经济和民生问题，更是政治和社会问题；不仅关系到某个行业的健康发展，更关系到整个国民经济的持续繁荣；不仅关系到某个地区某个行业的和谐稳定，更关系到整个国家与社会的和谐安宁。

饭店业作为我国旅游业的三大核心支柱之一，是最为典型的劳动密集型行业，劳动关系矛盾突出，是落实十八届三中全会决定，创新劳动关系协调机制，构建和谐劳动关系的重要领域。作为典型的劳动密集型行业，我国饭店业自20世纪80年代以来逐渐由高薪酬行业转变为低薪酬行业，低人力资源成本策略成为该行业最普遍的经营策略之一，同时饭店业也逐渐形成了对该策略的路径依赖。在低人力资源成本策略指引下，我国饭店业最核心的经营目标便是股东和管理层利润最大化，全行业违法侵害劳动者合法权益现象司空见惯，致使饭店业员工和企业之间劳资矛盾日益突出。当该矛盾积累到一定程度后便表现为在我国现阶段整个饭店业出现“招人难”和“留人难”等突出的人力资源供需失衡问题，这又进一步加重了现有劳动者的劳动时间和劳动强度，从而使劳动关系矛盾进一步突出，以致形成恶性循环。为了解决“招人难”、“留人难”等问题，我国饭店业逐渐产生了对院校顶岗实习学生等“学生工”的用工依赖。

总之,无论是“招人难”、“留人难”还是对“学生工”的严重依赖,其背后隐藏的都是我国饭店业日益突出的劳动关系矛盾。在中国已进入老龄化社会和“人口红利”逐渐消失的时代背景下,饭店业日益突出的劳动关系矛盾对实现“把旅游业培育成为国民经济的战略性支柱产业和人民群众更加满意的现代服务业”的旅游业战略定位和“从亚洲旅游大国向世界旅游强国转变”的旅游业远期发展目标都将产生严重不利的影响。因此,对国内外饭店业劳动关系研究成果进行梳理和借鉴,有助于加快我国饭店业和谐劳动关系构建,促进我国饭店业的健康持续发展。

## 二 劳动关系的内涵

### (一) 劳动关系的定义

对于劳动关系,国内外目前还没有一个统一的定义。在我国学术研究领域,最被广泛认同的定义有两种:一是程延园(2002)、郭庆松(2002)、黑启明(2006)、王养成(2007)、罗润东和徐萍(2009)、袁国敏和朱梦妍(2009)、李桂华(2011)等认为的劳动关系是劳动者与用人单位在实现劳动过程中建立或形成的社会经济关系。二是常凯(2005)、江永众和程宏伟(2012)等提出的劳动关系是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。这两个定义的共同特点在于都认为劳动关系是在劳动过程中建立的,都认为劳动关系本质上是一种社会经济关系。其区别在于对劳动关系主体认识存在差别:前者认为劳动关系的主体仅包括“劳动者”和“用人单位”,而后者认为劳动关系的主体不仅包括劳动者和用人单位“劳动力使用者”,还包括工会、政府、雇主组织等“相关组织”,显然就劳动关系主体范围而言,后者大于前者。

在我国司法领域,1995年8月4日,原劳动部颁布的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉的若干问题的意见》(以下简称《中华人民共和国劳动法》为《劳动法》)第一条第二款规定:“中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间,只要形成劳动关系,即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员,并为其提供有偿劳动,适用劳动法”。该意见将劳动关系界定为“劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员,并为其提供有偿劳动”。2008年5月8日,国务院法制办公室公布了《〈中华人民共和国劳动合同法实施条例(草案)〉公开征求意见的通知》,该通知第三条对《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》)所称的劳动关系定义进行了界定:“劳动合同法所称劳动关系,是指用人单位招用劳动者为其成员,劳动者在用人单

位的管理下，提供由用人单位支付报酬的劳动而产生的权利义务关系。”

本研究认为，对劳动关系进行定义时应该注意以下几个方面的问题：首先，劳动关系不仅是社会经济问题同时还是法律问题。其次，对劳动关系的定义不仅要适用于学术理论研究而且还要适用于解决我国现实法律问题的需要。最后，由于现代劳动关系学研究对象是广义劳动关系，因此劳动关系参与者不仅应包括劳动者和用人单位，还必须有政府、工会及雇主组织等相关组织。基于上述分析，本文将劳动关系定义为用人单位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位的管理下提供由用人单位支付报酬的劳动，在此过程中劳动者、用人单位及相关组织（政府、工会、雇主组织）之间形成的权利义务关系。该定义的特点在于：一是指出劳动关系是“权利义务关系”而不仅仅是“社会经济关系”，解决了当前学术界侧重于从社会经济角度进行劳动关系定义的倾向；二是强调劳动关系主体不仅包括劳动者与用人单位，而且还应包括政府、工会、雇主组织等相关组织。

## （二）劳动关系研究的范围

国际劳工组织认为自由结社权和集体谈判权是劳工权利的两项最核心内容。自由结社权意味着劳动者有权参与和组织工会，这被称为是“社会和经济进步的基石”；集体谈判权意味着劳动者可以在工会的领导下维护自身的合法权益，这两项权利公约是所有国际劳工组织成员国必须接纳并实施的条款（袁帅，2011）。国内外有关劳动关系的研究都是围绕这两大核心内容展开的。工会领导下的集体谈判成为市场经济条件下调整劳动关系的主要手段和国际惯例，通过集体谈判规范劳动关系构成了市场经济国家劳动关系制度的核心（程延园，2004；陶文忠，2007）。工会最初设立的目的在于代表会员职工进行集体谈判（陶文忠，2007），工会是劳动关系中劳动者一方的代表（冯同庆、许晓军，1993），但需要特别指出的是，由于我国现阶段特殊国情，工会在我国现阶段还不是完全意义上的工人利益的代表组织，还无法真正代表劳动者的利益（张允美，2003；程延园，2004；郭悦，2004；常凯，2005）。工会还未能能在推进集体谈判，维护劳动者合法权益，构建和谐劳动关系等方面发挥其应发挥的作用。因此，作为劳动关系广义构成主体的政府在和谐劳动关系构建过程中所应扮演的角色尤为重要，应当成为我国饭店业劳动关系研究的重点之一。

基于以上分析，本研究重点关注劳动关系研究范围中的两个方面：一是工会和集体谈判制度在国外饭店业劳动关系中的作用；二是国内饭店业劳动关系研究特点及政府在劳动关系建设中的角色。

### 三 国外饭店业劳动关系研究进展

通过对从国外劳动关系、饭店管理、旅游管理等重要知名学术期刊所检索到的150余篇有关饭店业劳动关系研究文献的梳理和分析后发现,国外对饭店业劳动关系的研究集中在饭店业工会问题、饭店业集体谈判和立法对饭店业劳动关系的影响等三大方面,这构成了国外饭店业劳动关系研究的基本研究框架和核心内容。

#### (一) 饭店业工会问题研究

随着国外工会运动的深入发展和不断成熟,工会组织成为市场经济体系中举足轻重的力量,其所扮演的角色和所发挥的作用始终是国外劳动关系研究的重要内容,同时也构成国外饭店业劳动关系研究的核心内容之一。从对国外现有饭店业工会研究文献的分析来看,关于饭店业工会问题的研究主要集中在两大方面:一是工会在饭店业中的发展问题研究,二是工会在饭店业劳资斗争中所扮演的角色和作用机制研究。

##### 1. 工会在饭店业中的发展问题研究

饭店业和工会各自的发展需要决定了两者相互渗透和融合的必然性。一方面饭店业的发展需要工会的介入。Ebsworth (1988) 研究发现在英国制造业未能扩大就业的背景下,饭店业就业人数已超过百万并有继续扩大的趋势,这为工会在饭店业中的发展和壮大提供了广泛的群众基础。Macaulay & Wood (1992), Aslan & Wood (1993) 都针对苏格兰中心区饭店业工会化率较低问题进行了研究,发现该地区饭店业员工对产业工会持有积极肯定的态度并对加入工会表现出浓厚兴趣,但资方对产业工会所持有的敌对态度导致该地区饭店业工会化程度较低,致使劳动关系紧张,阻碍了当地饭店业的发展。Lucas (1996) 在对英国20世纪90年代所做的劳动关系调查进行系统分析和评估后发现,英国饭店业劳动关系矛盾明显严重于其它经济领域,其原因在于工会化率低造成劳资力量对比失衡,并提出提高工会化率以促进饭店业发展的建议。Nozar (1997) 则分析了万豪饭店老板马里奥特在美国饭店与汽车旅馆协会大会上有关对全美劳动关系委员会评价和对工会问题看法的演讲,指出与工会建立良好关系造就了饭店业和谐稳定的劳动关系,进而促进了美国整个饭店业的发展。

另一方面工会发展需要进入饭店业领域。Macfarlane (1982) 分析了饭店业产业工会的未来发展前景,并着重研究了在工会发展进程中饭店资方管理者所扮演的角色。Jameson & Johnson (1989) 指出英国工会已经认识到其要生存和发展就须进入包括饭店业在内的私人服务领域,其原因在于英国饭店业迅速发展使得业内积累了很多问题,

解决这些问题必须要有工会的参与。Deshpande & Stamper (2004) 通过对 1999 年 1 月至 2001 年 11 月工会“确认选举”的研究后发现, 工会组织成功进入饭店业主要受到两方面因素影响: 一是具有独立谈判权工会的大小; 二是在投票阶段至少要有一个工会组织的参与。Sanders (2006) 着重研究了美国主要饭店业工会组织为了扩大在饭店业内知名度和影响力而进行的广告宣传活动, 认为该类宣传活动有助于促进工会组织进入饭店业领域。

## 2. 工会在劳资斗争中所扮演的角色和作用机制研究

饭店业劳动者在工会组织的领导下为了维护自身权益与饭店业资方进行了长期的利益博弈和斗争。在此过程中, 劳资双方通常会先通过协商或谈判的形式来解决劳资纠纷, 罢工则是工会领导的饭店业劳方的最后选择手段。Scherer (1956) 分析了工会对饭店业工资水平的影响, 发现与没有建立工会的饭店企业相比, 已建立工会的饭店可以通过工会领导的集体谈判提高普通劳动者的工资水平。Butler (1983) 针对美国本顿市假日旅馆与全美劳动关系委员会就缩减商业范围并减少劳动者权益的研究指出, 在饭店业工会力量不断壮大的背景下, 饭店资方必须充分考虑其决策会对劳资关系产生的影响, 否则可能引发工会的大规模斗争, 造成劳资关系紧张。Korshak (2000) 重点介绍了 12 家饭店企业组成“旧金山饭店业雇主联盟”与该市工会组织建立的合作型伙伴关系, 着重分析了该合作型伙伴关系所取得的良好成果和宝贵经验。Waddoups (1999) 通过对相关统计数据的分析后认为工会对拉斯维加斯饭店业、博彩业和娱乐业施加了显著性压力, 饭店业工会的不断发展和壮大已经引起该市饭店业资方的高度重视。Taylor (2004) 分析了美国饭店业工会领导下饭店业数万员工和其它行业数千员工的罢工对美国饭店业所产生的影响, 认为工会力量的壮大对于饭店业资方构成了强大威慑, 提出建立合作型劳资关系的重要性。

总之, 通过上述文献研究可以发现工会对饭店业劳动关系状况产生极为重要的影响: 工会化率高, 工会职能得到发挥的国家或地区的饭店业, 劳资双方处于力量相对均衡的状况, 劳动者的薪酬水平较高, 工作环境较好, 劳动关系相对和谐。

### (二) 国外饭店业集体谈判研究

对于饭店业劳资双方可能出现的劳动争议, 一般存在两种解决途径: 一种是在劳动争议发生后通过劳动争议仲裁或法院强制判决的方式解决劳动争议。对此, Sherwyn & Tracey (2001) 指出没有证据表明劳资争议的强制性裁决是有效的。另一种途径是在劳动争议问题产生之前, 劳资双方就相关问题进行集体谈判, 协商达成一致后签订并履行集体合同, 采用事前预防性措施避免劳动争议甚至罢工等劳动冲突的发生。

Lucas (1991a) 研究了英格兰西北部饭店业集体谈判的发展程度、集体谈判中工资委员会的角色、公共政策对自愿性集体谈判的影响等问题,并分析了20世纪70年代英国自愿性集体谈判停滞不前的原因。Cimini (1993) 对涉及芝加哥8500名居民和450名饭店业工会员工的集体谈判协议的影响进行了研究,发现该集体谈判协议增加了饭店业劳动者的工资和福利。Korshak (1995) 介绍了旧金山饭店企业与工会组织建立相互信任合作关系的过程,研究表明在工会化率较高的工作环境里,合作是劳资双方获得成功发展的最好办法。Korshak (2000) 在先前研究美国旧金山市饭店业劳资合作关系所取得良好效果和宝贵经验的基础上,进一步分析了劳资双方通过集体谈判签署的“生活合同”对劳资关系的影响,研究表明通过建立协商一致的工作机制,针对劳资纠纷建立研究团队并提出解决方案而不是采用高成本的司法仲裁方式,是解决劳资纠纷的最佳途径。Waddoups (2002) 则以美国内华达州饭店娱乐行业资方与一线劳动者之间的工资差别为切入点,通过对工会化率较高的拉斯维加斯饭店业劳动者工资和工会化率较低的里诺市饭店业劳动者工资进行对比分析,发现前者工资水平明显高于后者,该研究表明工会领导的集体谈判降低了普通劳动者与资方管理者之间的工资差距。Haynes (2005) 则着重分析了新西兰奥克兰市豪华饭店业集体谈判过程中存在的问题,并针对部分饭店集体合同几乎完全由资方来决定而毫不顾及劳方意见等问题提出了批评性建议,提出在自由谈判框架下的企业层面集体谈判中,饭店行业劳方的诉求必须得到体现,对于空洞的集体谈判必须进行变革以触及集体谈判的实质。Knox & Nickson (2007) 通过对澳大利亚和英国饭店业劳动关系的对比,发现澳大利亚饭店业劳动关系由政府来监管且工会地位得到足够尊重,因此澳大利亚饭店业资方可以与饭店产业工会直接进行企业层面上的集体谈判,研究还发现劳资双方所达成的集体谈判协议会对饭店管理战略产生重要的积极影响。Achille (2012) 阐述了美国法律对集体谈判制度的保护,并对美国第9巡回上诉法院裁决饭店资方擅自撤出与国际长滩仓储工会的集体谈判违反了美国劳资关系法案进行了剖析。西尔曼 (2012) 则对包括欧美国国家饭店业的劳资斗争总体特点进行了总结,认为与其他行业相比,饭店业员工市场谈判力量和劳动场所谈判力量都比较弱。

此外,在美国“9·11”发生后,集体谈判过程中饭店工作场所的安全问题也引起了劳资双方的共同重视。Batterman & Fullerton (2002) 研究指出,尽管“9·11”后劳资关系变得相对和谐但集体谈判的基本规则仍然适用,并重点分析了饭店业集体谈判中有关工作保障和工作场所安全等问题。Cohen (2002) 也分析了饭店业集体谈判中有关安全保障的问题,认为美国联邦政府通过的旨在保障民众安全的法律不能用来侵害

饭店业工会会员的合法权益。

总之，通过对国外饭店业集体谈判的研究可以发现：饭店业集体谈判的成功开展，其前提是工会组织的发展成熟；集体谈判不仅保护了劳方权益，同时也实现了资方的长期利益，对于构建和谐劳动关系起到了极为重要的作用；政府通过立法手段在推进集体谈判过程中扮演着重要角色。

### （三）饭店业劳动关系立法问题研究

市场经济从根本上说是法制经济。国外饭店业劳动关系研究涉及立法对劳动关系的影响。Kohl & Stephens (1985) 在对美国最高法院就劳资关系判决进行分析的基础上，站在饭店资方角度对在罢工期间选择替代性员工提出法律意见，并提出了在集体谈判时对待罢工问题应采用的战略措施。Lucas (1991b) 认为工资法案的目的是从形式和内容上改变劳动报酬给付规则以增强劳动力市场的灵活性，并分析了该法案对饭店业劳动者工资报酬和雇佣市场所产生的影响。Brown & Crossman (2000) 则从战略管理的高度分析了美国最低工资制度法案对饭店业经营和劳动关系的深远影响，认为该法案在一定程度上促进了美国饭店业劳动关系的稳定。Fanelli (2008) 研究认为员工自由选择法案若获得美国国会通过，将会对美国整个饭店行业和饭店资方产生重要影响并可能改变饭店业劳资关系的平衡。Jones (2012) 分析了饭店业劳资双方在斗争过程中表现出来的激化态势，研究表明饭店业工会与饭店业资方在劳动关系组织法案的程序、中立协议以及员工自由选择法案等方面都存在着绝然不同的看法，并指出员工自由选择法案是当前美国国会民主党要优先通过的法案。

## 四 国内饭店业劳动关系研究进展

### （一）研究历程

我国饭店业劳动关系学术研究较为滞后，研究起步较晚并带有明显时代背景。我国在1994年《劳动法》颁布之前在学术理论研究领域极少对饭店业劳动关系进行研究。对饭店劳动关系的研究发端于《中外合资企业工会工作初步调查——访京伦饭店工会》（吕凤吉，1988），但其研究的主要问题是工会在合资饭店中的作用而不是饭店业劳动关系存在的问题和良性劳动关系的构建，涉及到的主题仅是劳动关系某一个方面的问题。该阶段几乎不存在“饭店业劳动关系”研究的原因在于：一方面是饭店业在该阶段经营效益较好，众多饭店是国有饭店甚至属于事业单位性质，劳动者薪酬待遇较好且工作满意度较高，因此劳资关系较为和谐；另一方面在于在该阶段较长时间



里承认在社会主义的中国存在劳动者与国有饭店之间的劳资矛盾或利益冲突会存在一定程度上的政治风险。

首次以“饭店业劳动关系”为题的研究文献是《外资饭店劳动关系存在的问题及对策》一文(白铁林,1994),其时代背景是当年《劳动法》的颁布,劳动者与饭店企业之间的劳动关系开始成为学术界的研究领域之一。但从整个学术研究的总体状况而言,劳动关系问题在当时还未引起广泛的重视,其原因是整个20世纪90年代中期至21世纪初,包括饭店业在内的我国旅游业的飞速发展使旅游经济呈现空前繁荣景象,1998年召开的中央经济工作会议甚至将旅游业列为国民经济新的增长点。饭店业及旅游业的繁荣在一定程度上掩盖了存在的劳动关系矛盾,致使此阶段对该行业劳动关系研究的文献较少。

随着我国改革开放的深入和旅游业的飞速发展,《劳动法》在实际执行过程中所暴露出来的问题越来越多,已无法适应我国经济社会发展的要求。在我国整个饭店业,企业对员工利益的非法侵害行为无法得到有效惩处,劳动者合法权益无法得到有效保护,导致饭店业劳动关系日益紧张,劳资矛盾逐渐显露出来,该矛盾突出表现为在其他行业人力资源供过于求的背景下,唯独饭店业在内的旅游业出现人力资源供不应求且人员流失极其严重的现实问题。在此背景下,针对饭店业人力资源供需矛盾和人才流失的学术研究日益增多。2008年1月《劳动合同法》正式实施和下半年全球金融危机爆发,国内法律制度和国际经济环境这两个重要因素的叠加效应对我国饭店业造成了深远影响,国内对饭店业劳动关系问题的研究再次重视起来,针对《劳动合同法》对饭店劳动关系影响的学术研究增多,但该类研究表现出以硕士学位论文研究为主,高层次期刊论文和博士论文研究缺失的特点。

## (二) 研究进展

通过对现有国内文献的分析可以发现,我国直接以“饭店业劳动关系”为题的研究文献较少,多数研究文献未以“饭店业劳动关系”为题但其研究对象或内容属于饭店业劳动关系的某个或某些方面,因此本文仍将其归类为饭店业劳动关系研究文献的范畴。据此,本文将国内饭店业劳动关系研究文献分为三类:一是少量直接以“饭店业劳动关系”为研究主题进行总体特点研究的文献,二是虽未直接以“饭店业劳动关系”为研究主题但其研究内容涉及劳资矛盾产生的原因或后果分析的文献,三是专门研究《劳动合同法》的颁布实施对饭店业劳动关系所产生影响的文献。

### 1. 我国饭店业劳动关系总体特点研究

首先是针对外资饭店的劳动关系状况的研究。白铁林(1994)认为外资饭店的劳

动关系从总体来看比较稳定，并提出完善劳动法律法规以加强监管，重视集体合同的签订以健全劳动关系协调机制，以及建立职工民主参与制度和发挥工会作用的建议。谷慧敏（2000）则从薪资福利、政府政策、裙带关系及培训发展等方面，分析了我国外资饭店保持良好劳动关系的深层次原因，认为未来饭店业人力资源管理的重点应放在培训和激励两方面。

其次是针对合资饭店劳动关系状况的研究。林华（1996）调查发现《劳动法》关于工时、加班、休假等规定在我国饭店业中难以实施，集体协商或谈判制度难以推行，其阻力不是外方管理者而是因为中方管理者担心集体协商机制影响管理者权威，集体合同约定其管理行为。中国财贸轻纺烟草工会旅游饮服工作部（2004）结合北京建国饭店劳动关系个案，分析了饭店工会在教育中外方员工，加强劳资双方沟通，寻找劳资利益共同点的经验。

最后是针对饭店业劳动关系总体特点的总结。佟新（2013）从社会学角度对我国当前饭店业劳动关系的总体特点进行了总结，并将其概括为两点：一是作为饭店资方的管理者以惩罚为主要管理手段，资方对劳方的剥削被掩盖在管理者、劳动者和顾客间复杂的关系中；二是作为饭店劳方的员工们积极构建自身的工作环境，建立互助式员工关系并以离职表达不满。

## 2. 饭店业劳动关系矛盾研究

（1）矛盾原因的探析。对于饭店业劳资矛盾产生原因的分析，现有研究文献主要集中在薪酬水平、发展空间和工作压力三个方面。首先是薪酬水平低。国内学者一致认为我国饭店业的薪酬福利水平低，相对于其它行业缺乏竞争力，这是导致该行业劳资矛盾突出的最关键原因（李水凤，2004；徐乐蔚、倪焱，2007；徐永清，2007；刘丽君，2008；麻桃红，2011；孙育红，2011；衣莉芹，2011；毕明建，2013）。现有大量文献虽然对于该行业薪酬福利水平过低这一事实不存在争议，但对造成薪酬水平过低原因的分析却相对较少。饶勇和黄福才（2011）认为我国饭店业正逐步演变为典型的低薪酬行业的根本原因在于饭店业资方选择了固定工资合约制度而放弃了对专用性人力资本投资收益的追求，固定工资合约实际支付水平逐步下降直至最终接近法定最低工资标准的全行业统一价格。毕明建（2013）认为饭店业薪酬保持低水平是由饭店经营者长期低人力资源成本战略的路径依赖等因素所造成的。其次是职业地位低。饭店业职业地位低下导致员工个人发展空间小是造成劳资矛盾的另一个重要原因。仇立平（2001）通过对上海50种职业的调查后发现宾馆饭店服务员在职业地位评价中仅排名第32位。麻桃红（2011）认为“个人发展有限”是大学生不选择从事饭店业的最主

要原因。罗怡雯(2012)研究认为饭店人才职业发展路径缺失,没有合理晋升渠道和机会使员工难以看到饭店和自身职业发展前景。李勇泉(2012)研究认为饭店职业发展空间小使得员工产生职业不安全感进而影响到员工工作稳定性。最后是工作压力大。在现实饭店的经营管理实践中,该行业工作时间长,劳动强度大,劳动法律法规的执行力度过轻,尤其在内资性质的中低档次饭店企业里,劳动者工作时间和工作强度已对劳动者造成了严重的工作压力感,成为劳资矛盾突出的最重要原因之一。佟新(2013)指出饭店业工作是复杂的情感劳动,认为员工既要在工作中表达积极情绪并控制自己的消极情绪,还要面对社会不平等因素带来的被歧视和被羞辱情感,因此会导致工作压力大,工作满意度低下,造成员工对工作充满厌恶感甚至敌意,必然会导致劳资矛盾突出。

(2) 矛盾后果或表现的分析。针对我国饭店业劳动关系矛盾的后果或表现主要集中在人力资源供需矛盾和人才流失问题两方面,前者直接导致“招人难”,后者则直接导致“留人难”,而“招人难”和“留人难”又必然加大现有劳动者的工作强度和延长现有劳动者的工作时间,从而导致劳资矛盾进一步恶化,因此“招人难”和“留人难”既是我国饭店业劳动关系矛盾恶化的后果,又是劳动关系矛盾恶化的表现。

首先是针对人力资源供需矛盾的研究。部分学者重点研究了我国饭店业人力资源供需矛盾的主要表现。贾海芝(2006)、张蓓(2008)分析了我国饭店业人力资源市场供求矛盾的严重性,指出人才短缺不仅表现在总量上而且结构性短缺逐渐显现。邱萍等(2012)研究认为我国饭店业既缺少操作型、技能型的低层次服务人员,又缺乏专业型、经营型和管理型的高层次人才。还有部分学者不但分析了饭店业人力资源供需矛盾的问题更积极寻求解决该问题的方案。邹益民(2002)、林灵(2007)、徐永清(2007)和陈修岭(2009)在分析我国饭店业人力资源供不应求现状的基础上,指出学生是饭店业人力资源供给的重要源泉,提出通过旅游院校职业教育改革来满足饭店业对人才需求的建议。成娅(2011)则从建立“以人为本”的企业文化,重视职业生涯规划,改变用人观念等角度提出了应对饭店业人才供求矛盾对策。

其次是针对人才流失问题的研究。我国一般企业的人员流动率在5%~10%,而饭店业的人员流失率却高达20%~50%(吴慧,2007;黄金铸、吴海伦,2009)。多数学者在分析造成该问题原因的同时提出了解决该问题的措施。李水凤(2004)认为我国饭店业人才流失主要是由传统观念、员工对工作缺乏稳定感、饭店待遇偏低以及

人才争夺激烈等原因造成的，并提出了感情留人、待遇留人和事业留人的解决措施。徐永清（2007）从我国饭店业缺乏有效激励机制和缺乏良好企业文化造成员工缺乏归属感两方面分析了饭店业人才流失问题并提出了针对该问题的改进措施。徐乐蔚和倪焱（2007）、贺丽霞（2008）、洪艳（2010）、伍建海（2010）、孙育红（2011）等认为饭店业人才流失的原因主要集中在薪酬福利、职业发展、传统观念束缚等方面，并从改善企业人力资源管理角度提出了针对性解决措施。而衣莉芹（2011）则从经济学视角分析饭店员工流失的原因，并分别针对旅游教育机构、饭店企业和政府提出了改进建议。

总之，当前对饭店业人力资源供求矛盾原因和对策的分析研究侧重于对供求矛盾现状的描述性分析和对策的探寻。对策的探寻没有从劳动关系角度审视该行业人力资源供求矛盾，即都未认识到我国饭店业人力资源供求矛盾这个“果”产生的“因”是长期以来恶化的饭店业劳动关系。

### 3. 《劳动合同法》对饭店业劳动关系所产生影响研究

（1）侧重于分析《劳动合同法》对饭店业劳动关系中用工制度的影响。胡允银（2008）指出《劳动合同法》的颁布实施对我国饭店业的用工制度将会产生全面冲击并提出了应对策略。庄媛（2009）则全面分析了《劳动合同法》对旅游饭店用工成本和用工方式的影响，并站在饭店企业角度提出了应对《劳动合同法》的探索性建议。杨嘉骆（2009）则分析了《劳动合同法》的颁布实施对饭店业人力资源成本、用工方式和员工流失率的影响，指出所有影响中最直接、最明显的是人力资源成本的提高。罗怡雯（2012）分析了《劳动合同法》的颁布实施对新劳动力市场条件下饭店用工制度的影响，并从用工制度的角度出发探究饭店企业用工的变革路径。

（2）侧重于分析《劳动合同法》对饭店劳动关系其他相关方面的影响。郭为（2008）从旅游业的行业特点出发，分析《劳动合同法》中的试用期、经济补偿金和赔偿金、无固定期限劳动合同等问题对我国饭店业将产生的影响。王晓露（2010）以签订劳动合同为切入点，分析了《劳动合同法》对饭店业人力资源管理的效应，并站在企业人力资源管理的角度提出了促进劳动关系和谐发展的建议。李小仙（2010）则从员工招聘和解聘管理的角度，分析了《劳动合同法》的颁布实施对我国饭店行业的影响，提出将成本控制、规避风险、人本管理、社会责任感等融入到员工招聘和解聘的工作中，以构建和谐稳定的劳动关系。

## 五 国内外饭店业劳动关系研究评述及启示

### (一) 国内外研究差异分析

通过对国内外研究文献的分析比较可以发现,国内外饭店业劳动关系研究取得了重要成果并表现出各自的研究特色,尤其在研究内容和研究方法两方面存在明显差异性。

#### 1. 研究内容的差异

国外饭店业劳动关系研究内容主要集中在饭店行业工会问题、饭店业集体谈判、立法对饭店业劳动关系的影响等三个方面,而国内饭店业劳动关系研究则集中在我国饭店业劳动关系总体特点、饭店业劳动关系矛盾产生原因或后果、《劳动合同法》实施对我国饭店业劳动关系的影响等三大方面(表1):

表1 国内外饭店业劳动关系研究内容对比

	国外研究	国内研究
1	饭店业工会问题	我国饭店业劳动关系总体特点
2	饭店业集体谈判问题	饭店业劳动关系矛盾的原因或后果
3	立法对饭店业劳动关系的影响	《劳动合同法》对我国饭店业劳动关系的影响

在国外饭店业劳动关系研究的三方面主要内容中,饭店业工会问题和集体谈判问题是研究的重点,尤其是集体谈判研究是国外饭店业劳动关系研究的重中之重。集体谈判权是劳工权利中最重要、最核心的内容之一,是实现劳动者权益,解决劳资矛盾,建立和谐稳定劳动关系的长期有效机制。对国外饭店业劳动关系研究文献分析表明,在集体谈判机制健全的国家或地区,饭店业劳动者的薪酬待遇普遍较高,劳动关系相对和谐。因此,以工会为主体建立集体谈判制度成为国外劳动关系体制的基本框架之一(常凯,2005)。相比之下,国内饭店业劳动关系研究对劳资矛盾原因的探析主要是从薪酬水平、发展空间和工作压力三个微观视角进行分析,未能站在宏观视角从经济、制度、法律和政策等方面进行综合性的剖析。例如,现有国内研究文献对饭店业薪酬水平过低的原因多是由现象来分析造成该现象的表象原因,而未能从集体谈判制度的缺失角度来分析该行业薪酬水平过低的原因。我国饭店业劳资矛盾的解决对策,国内研究也未能从推进集体谈判机制这一劳动关系核心问题入手提出根本性的解决方案。

造成国内外饭店业劳动关系研究内容存在显著性差异的原因是多方面的，从根本上说是由我国的特殊国情所决定的，其中最重要的特殊国情在于工会制度存在明显差异。国外集体谈判制度相对完善的国家，工会力量强大，独立于政府和企业资方，是劳动者根本利益的代表，因此工会可以真正代表劳动者与企业资方进行集体谈判，从最大程度上为劳动者争取权益。而在我国现阶段，工会还不是完全意义上的工人利益的代表组织，还无法真正代表劳动者的利益，无法在推进集体谈判和维护劳动者合法权益等方面发挥其应该发挥的作用。

## 2. 研究方法的差异

对于国外研究方面，通过对从国外旅游管理、饭店管理、劳动关系管理等重要知名学术期刊所检索到的 150 余篇有关饭店业劳动关系的文献进行统计分析发现，国外饭店业劳动关系研究在研究初期主要以文献研究、个案分析、逻辑推理以及纵向或横向的比较分析等研究方法为主，侧重于从饭店业劳动关系矛盾出发，对其进行描述性和阐释性研究，因此定性研究方法在国外饭店业劳动关系研究初期占主导地位。但是从最近 10 年的国外饭店业劳动关系研究现状和发展趋势来看，实验法、访谈法、统计分析法和数学模型法越来越受到重视，定量研究日益增多，逐渐形成了定性研究和定量研究方法并重的研究现状和趋势，极大增强了国外饭店业劳动关系研究的科学性和严谨性，这表明国外饭店业劳动关系研究已经发展到了一个比较成熟的阶段。

对于国内研究方面，根据对中国期刊网 1994 年至 2013 年 10 年间与饭店业劳动关系相关 100 余篇研究文献的统计分析后发现，国内研究集中于对我国饭店业劳动关系总体特点、劳资矛盾原因或后果、立法影响的描述和解释，定性研究与定量研究方法相结合的研究文献不足 5%，且所有学位论文均采用的是定性研究方法。这表明我国饭店业劳动关系研究还处于研究发展的初始阶段，研究方法体系还有待完善。

## （二）研究启示

基于对国内外饭店业劳动关系研究进展的分析，国内外饭店业劳动关系研究在研究内容和研究方法等方面存在明显差异性。国内饭店业劳动关系研究应当从以下方面进行改进：

1. 研究内容方面要加强饭店业劳动关系的理论研究深度。一是要加强对我国饭店业劳动关系现状深层次原因的探析。在分析国内与国外饭店业劳动关系研究内容差异性过程中，不能仅分析造成劳动关系研究内容差异性的表面原因，更要从经济、制度、法律和政策等方面进行深层次的根本性原因分析。二是要加强我国饭店业集体谈判理

论研究。饭店业劳动关系研究不仅要研究饭店业劳动关系的热点、焦点等现实问题进行描述和解释,更要突出劳动关系理论研究的深度,尤其应加强对集体谈判在我国饭店业和谐劳动关系构建过程中的作用的研究。在我国现阶段政治体制改革尚未深入开展的背景下,建立以工会为主体的集体谈判机制尚不现实,因此现阶段加强集体谈判制度的理论研究,其研究重点应当着眼于在现实中如何推进和完善政府主导型饭店业集体谈判制度,这应当是我国当前和今后一段时间内饭店业劳动关系研究的重中之重。

2. 研究方法方面做到定性分析与定量分析相结合。从国内外饭店业劳动关系研究方法的比较可以看出我国饭店业劳动关系研究文献中,定性研究方法占据绝对主导地位,定量研究和定性研究相结合的研究文献所占比例过小。从劳动关系的学科性质来说,饭店业劳动关系属于管理学研究的范畴。管理学既是一门科学也是一门艺术:因其科学性,在研究过程中应该综合应用调查法、访谈法、实验法和数理统计法的研究方法进行定量分析;因其艺术性,在研究过程中应当合理使用文献研究法、历史比较法、逻辑推理法等定性分析方法,并结合我国饭店业实际情况展开研究。因此,饭店业劳动关系研究要做到定性分析与定量分析紧密结合,偏废任何一个方面都不符合管理学的本质和研究规范。

## 参考文献:

- 白铁林(1994),《外资饭店劳动关系存在的问题及对策》,《工会理论与实践——中国工运学院学报》第6期,第38-40页。
- 毕明建(2013),《住宿餐饮业薪酬特征及改善研究——基于对比分析的劳动关系主体视角》,《石河子大学学报》第5期,第82-87页。
- 陈修岭(2009),《论我国酒店管理高等教育职业化改革》,《教育管理》第5期,第126-127页。
- 常凯(2005),《劳动关系学》,北京:中国劳动社会保障出版社。
- 成娅(2011),《旅游业人力资源运行管理的优化与革新:多维视野》,《商业时代》第2期,第122-123页。
- 程延园(2002),《劳动关系》,北京:中国人民大学出版社。
- 程延园(2004),《集体谈判制度研究》,北京:中国人民大学出版社。
- 仇立平(2001),《职业地位:社会分层的指示器——上海社会结构与社会分层研究》,

《社会学研究》第3期，第19-21页。

冯同庆、许晓军(1993)，《中国职工状况——内部结构及相互关系》，北京：中国社会科学出版社。

谷慧敏(2000)，《中国大陆外方管理饭店人力资源管理现状及对策研究》，《旅游学刊》第5期，第68-73页。

郭为(2008)，《新劳动合同法对旅游就业的影响》，《旅游学刊》第11期，第11-12页。

郭庆松(2002)，《当代劳动关系理论及其最近发展》，《上海行政学院学报》第2期，第101-111页。

郭悦(2004)，《消除原始式的劳动关系是当前刻不容缓的任务——中国劳动关系现状与调节模式选择》，《经济要参》第15期。

贺丽霞(2008)，《饭店员工主动流失问题探究》，《中南林业科技大学学报》第4期，第55-57页。

黑启明(2006)，《论近代西方劳动关系理论发展的历史轨迹》，《河南大学学报》第2期，第54-59页。

洪艳(2010)，《我国单体饭店员工流失防范对策研究》，《中国商贸》第20期，第78-79页。

胡允银(2008)，《新〈劳动合同法〉对我国饭店业的冲击》，《饭店现代化》第12期，第52-53页。

黄金铸、吴海伦(2009)，《效率工资理论在中国旅游企业的应用——以旅行社与饭店企业为例》，《中南民族大学学报》第2期，第143-147页。

贾海芝(2006)，《酒店业人才市场需求调研报告》，《山西财经大学学报》第2期，第61-65页。

江永众、程宏伟(2012)，《劳动关系研究的多学科比较》，《学术研究》第5期，第91-97页。

李水凤(2004)，《我国旅游饭店人才流失的原因及对策》，《云南财贸学报》第1期，第73-74页。

李小仙(2010)，《〈劳动合同法〉实施后旅游企业员工招聘与解聘管理研究》，硕士学位论文，云南大学工商管理与旅游管理学院。

李勇泉(2012)，《饭店从业人员的职业不安全感研究》，博士学位论文，华侨大学旅游学院。

李桂华(2011)，《构建和谐劳动关系研究》，《中国流通经济》第1期，第99-102页。



- 林华 (1996), 《加大实施力度规范劳动关系—旅游企业贯彻实施〈劳动法〉情况》, 《工会理论与实践—中国工运学院学报》第3期, 第38-39页。
- 林灵 (2007), 《酒店管理中人力资源发展新方向—学生人力资源的开发与利用》, 《经营与管理》第2期, 第32-35页。
- 刘丽君 (2008), 《浅析旅游饭店人才流失的原因及对策》, 《商业经济》第16期, 第67-68页。
- 罗润东、徐萍 (2009), 《美国劳动关系研究综述》, 《产业经济评论》第1期, 第68-77页。
- 罗怡雯 (2012), 《新劳动力市场条件下的饭店用工制度变革研究》, 硕士学位论文, 中国海洋大学管理学院。
- 吕凤吉 (1988), 《中外合资企业工会工作初步调查—访京伦饭店工会》, 《中国工运学院学报》第2期, 第42-44页。
- 麻桃红 (2011), 《饭店业人才培养与社会需求对接研究》, 硕士学位论文, 华侨大学旅游学院。
- 邱萍、李三山、宗平 (2012), 《饭店业人才流失实证研究》, 《饭店现代化》第8期, 第35-41页。
- 饶勇、黄福才 (2011), 《专用性人力资本投资与饭店业基层员工低薪酬现象成因解释》, 《旅游学刊》第3期, 第78-85页。
- 孙育红 (2011), 《饭店人力资源流失原因分析及对策研究》, 《山东商业职业技术学院学报》第3期, 第6-12页。
- 陶文忠 (2007), 《集体合同制度: 保证劳动关系和谐的有效制度形式》, 《中国党政干部论坛》第6期, 第11-14页。
- 佟新 (2013), 《我国服务业的工作和劳动关系—以星级饭店业的工作和劳动关系为例的研究》, 《江苏社会科学》第2期, 第12-18页。
- 王晓露 (2010), 《基于〈新劳动合同法〉的旅游饭店人力资源管理研究》, 硕士学位论文, 山东师范大学人口资源与环境学院。
- 王养成 (2007), 《企业劳动关系和谐性的灰色综合评价模型》, 《商场现代化》第3期, 第277-278页。
- 伍建海 (2010), 《旅游行业人力资源问题及解决途径探讨》, 《现代商贸工业》第1期, 第135-136页。
- 吴慧 (2007), 《基于SA8000标准的酒店员工责任管理探讨》, 《商场现代化》第31

- 期,第144-145页。
- 西尔曼(2012),《劳工的力量——1870年以来的工人运动与全球化》,北京:社会科学文献出版社。
- 徐乐蔚、倪焱(2007),《饭店业员工流动率高的背后——制约饭店业人力资源全面发展深层探究》,《浙江经济》第2期,第60-61页。
- 徐永清(2007),《浅析旅游饭店人才供需错位的原因及对策》,《湖北社会科学》第3期,第80-82页。
- 杨嘉璐(2009),《〈劳动合同法〉对中国饭店业人力资源成本的影响及对策》,《江西科技师范学院学报》第4期,第51-55页。
- 杨金华(2010),《区域视角下的国内外饭店业研究进展》,《人文地理》第1期,第22-25页。
- 衣莉芹(2011),《饭店员工流动率过高问题的经济学分析》,《企业经济》第1期,第92-94页。
- 袁国敏、朱梦妍(2009),《对集体谈判中政府角色定位的认识》,《渤海大学学报》第2期,第108-114页。
- 袁帅(2011),《国际劳动组织对“劳工权利”的界定问题》,《当代法学》第1期,第107-111页。
- 张蓓(2008),《我国入境旅游市场分析与策略建议》,《经济问题探索》第1期,第141-144页。
- 张允美(2003),《理顺与冲突:中国工会与党-国家的关系》,《二十一世纪》网络版, <http://www.cuhk.edu.hk/ics/21c/supplem/essay/0308024g.htm>, 访问日期:2014年3月11日。
- 中国财贸轻纺烟草工会旅游饮服工作部(2004),《营造和谐稳定的劳动关系——对北京建国饭店工会工作的调查》,《中国工运》第4期,第16-17页。
- 庄媛(2009),《基于〈劳动合同法〉的旅游饭店劳动关系研究》,硕士学位论文,中国海洋大学管理学院。
- 邹益民(2002),《饭店人才需求与院校的教育》,《中国旅游报》6月7日,第2版。
- Achille, Roger (2012). Hotel Management Violated National Labor Relations Act. *HR Magazine*, 57(12), 77.
- Aslan, Arsene & Roy C. Wood (1993). Trade Unions in the Hotel and Catering Industry: the Views of Hotel Managers. *Employee Relations*, 15(2), 61-70.

- Batterman, Robert & John F. Fullerton (2002). Collective Bargaining after September 11: What about Job Security and Workplace Security? *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 43(5), 93 – 108.
- Brown, Donna & Alf Crossman(2000). Employer Strategies in the Face of a National Minimum Wage: An Analysis of the Hotel Sector. *Industrial Relations Journal*, 31(3), 206 – 219.
- Butler, Richard(1983). Bargaining for Broke: the Need to Negotiate Cutbacks. *Cornell Hotel & Restaurant Administration Quarterly*, 24(1), 38.
- Cimini, Michael H. (1993). Hotel Agreement Reached in Chicago. *Monthly Labor Review*, 116(6), 63.
- Cohen, Ernest A (2002). Collective Bargaining Regarding Safety and Security Issues. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 43(5), 109 – 118.
- Deshpande, Satish & Christina Stamper (2004). Predicting Union Certification Elections in the Hospitality Industry. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 45(2), 196 – 208.
- Ebsworth, R. A. (1988). Industrial Relations in Service Industries with Particular Reference to the Hotel and Catering Industry. *Management Research News*, 11(1), 62 – 63.
- Fanelli, Cecelia (2008). The Employee Free Choice Act: What Hotel Owners and Managers Need to Know about Legislation That Could Alter Labor Relations in the Hotel Industry. *Employee Relations Law Journal*, 34(3), 72 – 76.
- George, Thomas(1989). Learning by Example: the Critical-Incident Technique. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 30(2), 58 – 60.
- Haynes, Peter(2005). Filling the Vacuum? Non-union Employee Voice in the Auckland Hotel Industry. *Employee Relations*, 27(3), 259 – 271.
- Jameson, Stephanie & Keith Johnson (1989). Hotel Shop Stewards—a Critical Factor in the Development of Industrial Relations in Hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 8(2), 167 – 177.
- Jones, David(2012). Proponents and Opponents: Where Do They Stand on the Employee Free Choice Act and Neutrality and Card-Check Agreements? *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 13(4), 328 – 347.
- Knox, Angie & Dennis Nickson(2007). Regulation in Australian Hotels: Is There a Lesson for the UK? *Employee Relations*, 29(1), 50 – 67.
- Kohl, John & David B. Stephens(1985). On Strike: Legal Developments in Labor-Management

- Relations. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 25(4), 71 – 75.
- Kong, Haiyan & Catheline Cheung (2009). Hotel Development in China. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21(3), 341 – 355.
- Korshak, Stuart (1995). Negotiating Trust in the San Francisco Hotel Industry. *California Management Review*, 38(1), 117 – 137.
- Korshak, Stuart (2000). A Labor-Management Partnership: San Francisco's Hotels and the Employees' Union Try a New Approach. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41(2), 14 – 29.
- Lucas, Rosemary (1991a). Promoting Collective Bargaining: Wages Councils and the Hotel Industry. *Employee Relations*, 13(5), 3 – 11.
- Lucas, Rosemary (1991b). Remuneration Practice in a Wages Council Sector: Some Empirical Observations in Hotels. *Industrial Relations Journal*, 22(4), 273 – 285.
- Lucas, Rosemary (1996). Industrial Relations in Hotels and Catering: Neglect and Paradox? *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 267 – 286.
- Macaulay, Ian & Roy Wood (1992). Hotel and Catering Industry Employees' Attitudes towards Trade Unions. *Employee Relations*, 14(3), 20 – 28.
- Macfarlane, Alastair (1982). Trade Union Growth, the Employer and the Hotel and Restaurant Industry: A Case Study. *Industrial Relations Journal*, 13(4), 29 – 43.
- Nozar, Robert (1997). Marriott Calls Attention to Labor-Union Issues. *Hotel & Motel Management*, 212(9), 3.
- Sanders, Peter (2006). Hotel Union to Unveil Program Advising Groups of Labor Issues. *Wall Street Journal*, 149(3), 4.
- Scherer, Joseph (1956). The Union Impact on Wages: The Case of the Year-Round Hotel Industry. *Industrial and Labor Relations Review*, 9(2), 213 – 224.
- Sherwyn, David & Bruce Tracey (2001). Mandatory Arbitration of Employment Disputes—Implications for Policy and Practice. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 38(5), 60 – 71.
- Taylor, Cathy (2004). Will Hotel Labor Disputes Hurt your Meetings? *Insurance Conference Planner*, 24(11), 14.
- Waddoups, Jeffrey (1999). Union Wage Effects in Nevada's Hotel and Casino Industry. *Industrial Relations*, 38(4), 577 – 583.

Waddoups, Jeffrey (2002). Wage Inequality and Collective Bargaining: Hotels and Casinos in Nevada. *Journal of Economic Issues*, 36(3), 617 - 617.

## A Literature Review on Labor Relations in Hotel Industry

Bi Mingjian

(Management School of Qilu Normal University & Graduate School of  
Chinese Academy of Social Sciences)

**Abstract:** The hotel industry labor relations is one of the most important contents not only in the field of labor relations but also in the field of hotel industry and tourism industry. With literature retrieval, contrast and analysis on the hotel industry labor relations both at home and abroad, the differences both in labor relations research contents and in research methods can be found greatly obviously: Firstly, foreign hotel industry labor relations research contents mainly concentrate on three aspects such as the hotel industry trade unions, hotel industry collective bargaining and legislation on the hotel industry labor relations. The domestic hotel industry labor relations research contents mainly focus on characteristics of China hotel industry labor relations, causes or consequences of labor relations conflicts and the influence of *labor contract law* on hotel industry labor relations. Secondly, foreign hotel industry labor relations researches attach importance to qualitative research method and quantitative research method, while domestic hotel industry labor relations researches are still in the qualitative research method led.

**Keywords:** hotel industry, labor relations, research progress, research comments

**JEL Classification:** J51, J52, J53, L8

(责任编辑: 周晓光)