

张宗和◎著

民营经济系列

中国民营企业 群体性劳资 冲突

本书以建立符合和谐社会要求、兼顾效率与公平的劳资冲突调节模式为主线，吸收国内外有价值的理论和方法，在对万余名雇工调查和典型案例剖析的基础上，对群体性劳资冲突的一系列相关问题，如中国劳资关系的基本性质和根源、冲突主体异质性与劳资冲突的相关性、群体性劳资冲突的形成机理等进行系统探讨，并提出了化解和预控群体性劳资冲突的对策建议。

中国社会科学出版社

！

中国民营企业的

群体性劳资

冲突

中国民营企业群体性劳资冲突的成因、表现及对策研究

中国民营企业的

张宗和◎著

国家哲学社会科学基金项目

民营经济系列

中国民营企业 的群体性劳资 冲突

本书以建立符合和谐社会要求、兼顾效率与公平的劳资冲突调节模式为主线，吸收国内外有价值的理论和方法，在对万余名雇工调查和典型案例剖析的基础上，对群体性劳资冲突的一系列相关问题，如中国劳资关系的基本性质和根源，冲突主体异质性与劳资冲突的相关性，群体性劳资冲突的形成机理等进行系统探讨，并提出了化解和预控群体性劳资冲突的对策建议。

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国民营企业的群体性劳资冲突/张宗和著. —北京:
中国社会科学出版社, 2009. 12

ISBN 978 - 7 - 5004 - 8375 - 5

I. ①中… II. ①张… III. ①私营企业—劳资纠纷—
研究—中国 IV. ①F279. 245②F249. 26

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 226697 号

策划编辑 卢小生 (E-mail: georgelu@vip.sina.com)

责任编辑 卢小生

责任校对 王兰馨

封面设计 杨 蕾

技术编辑 李 建

出版发行 中国社会科学出版社

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号

邮 编 100720

电 话 010 - 84029450 (邮购)

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印 刷 北京新魏印刷厂

装 订 丰华装订厂

版 次 2009 年 12 月第 1 版

印 次 2009 年 12 月第 1 次印刷

开 本 710 × 1000 1/16

插 页 2

印 张 17.75

印 数 1—6000 册

字 数 290 千字

定 价 36.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换
版权所有 侵权必究

前 言

劳资冲突是工业化国家普遍存在的社会现象，也是现代社会冲突最主要的内容。作为劳资冲突激化形态的群体性冲突，自三百年前劳资关系形成以来就不断发生，至今在所有工业化国家中仍然是此起彼伏。对此，人们进行了两百余年的研究，18世纪后期亚当·斯密在其《国民财富的性质和原因研究》中不但指出劳资矛盾是不可避免的，还分析了雇工的群体性问题；19世纪中期，卡尔·马克思首次深刻而又系统地揭示了具有阶级斗争性质的群体性劳资冲突产生的根源和趋向；之后，西方理论界对群体性劳资冲突从政治经济学、劳动经济学、社会学、管理学和心理学等方面进行了多学科多角度的探讨，对其典型形态——罢工问题已有精深的研究，对于群体的心理特征也有系统的阐述。中国群体性劳资冲突已经形成并引起了社会关注。但是，中国伴随民营经济劳资关系产生而出现的群体性劳资冲突不同于马克思所说的阶级斗争，也不同于西方国家工会组织的罢工。中国当前的群体性劳资冲突基本上是一种无序状态的劳工群体行动，是依据一定概率发生的随机过程，是特定系统效应的结果，形态原始但内涵丰富。毫无疑问，此类冲突产生的社会制度背景、冲突主体的社会角色特征、冲突的形成机理、制约冲突主体行为的心智模式、冲突主体的异质性与冲突方式的相关性，必然都具有中国特有的属性，需要我们深入探讨。

本书是在2005年度国家哲学社会科学基金项目《民营企业突发性群体劳资冲突形成机理和预控机制研究》成果基础上修改而成的。全书以建设中国特色社会主义理论为指导，以建立符合和谐社会要求、兼顾效率和公平的劳资冲突调节模式为主线，吸收国内外有价值的理论和方法，在对万余名雇工调查和典型案例剖析的基础上，对群体性劳资冲突的一系列相关问题，如中国劳资关系的基本性质和根源、冲突主体异质性与劳资冲

突的相关性、群体性劳资冲突的形成机理、群体性劳资冲突的突发性等一一进行系统探讨，并提出了化解和预控群体性劳资冲突的对策建议。

历史产生的劳资冲突必将历史地消失，社会终将从“重物”回归“重人”，实现中和与兼爱。但其自然演化过程十分漫长，我们需要探寻缩短这一过程的最佳路径。这一问题复杂异常，笔者识见有限，书中不当之处，恳请读者指正批评。

作 者

2009 年 9 月

目 录

导论	1
一 问题的提出	1
二 研究立场和方法	3
三 研究的重点和特色	9
四 体系和结构	12
五 样本材料说明	18
第一章 冲突理论述评	20
第一节 国外主要冲突理论评述	20
第二节 国内劳资冲突研究的现状	35
第二章 劳资冲突演变的历史轨迹	40
第一节 资本主义国家及地区劳资冲突的演变	40
第二节 中国内地劳资冲突的演变轨迹	72
第三章 劳资冲突产生的根源和性质	80
第一节 劳资冲突根源的理论分析	80
第二节 中国劳资冲突根源的实证分析	85
第三节 中国现阶段劳资冲突的基本性质	98
第四章 雇工异质性与劳资关系状况	105
第一节 雇工的基本结构	106
第二节 雇工异质性与对劳资关系的看法	120
第三节 小结	136
第五章 雇工视野中的劳资冲突原因	137
第一节 概况	137
第二节 不同雇工认为引起劳资冲突的主要原因	138
第三节 小结	151

第六章 雇主视野中的劳资冲突原因	152
第一节 雇主的基本情况.....	152
第二节 雇主对劳资冲突原因的看法.....	158
第三节 小结.....	165
第七章 个体雇工劳资冲突的行为分析	167
第一节 对个体劳资冲突逻辑分析起点的规定.....	168
第二节 个体劳资冲突的量化分析.....	171
第三节 雇工个体冲突行为选择的理论分析.....	177
第四节 个体雇工冲突行为选择的实证分析.....	181
第五节 小结.....	197
第八章 群体性劳资冲突的形成机理	201
第一节 常规性群体劳资冲突的形成机理.....	202
第二节 群体性劳资冲突的博弈分析.....	211
第三节 雇工异质性与群体冲突倾向实证分析.....	217
第四节 群体劳资冲突的突发性.....	229
第九章 群体性劳资冲突的化解和预控	246
第一节 群体性劳资冲突调节理论.....	246
第二节 群体性劳资冲突的化解.....	252
第三节 群体性劳资冲突的预控机制.....	258
附录 民营企业突发性群体劳资冲突现状调查表	273

导 论

一 问题的提出

人类跨越文明时代的门槛之后,社会成员之间便形成了广泛的利益冲突^①,在各个历史时期,冲突表现为不同的利益群体之间的争斗。在现代工业社会,劳资冲突成为社会冲突的主要内容,至今世界各工业国都未能摆脱劳资冲突的困扰^②。不难看到,即使在劳资关系比较成熟的发达国家,大规模的群体性劳资冲突仍然此起彼伏,长时间成为各国政府关注的问题。国内外理论界对劳资冲突的含义、根源、性质、功能、形态和应对等问题进行了长期深入的研探,迄今可以说是成果累累,特别是对群体性劳资冲突的典型形态——罢工问题已有精深研究,建构了大量精致的数理模型^③。但从总体上看,这一领域尚存在“理论的荒漠”,除了立论众多尚未形成统一的范式外^④,还留有多处空白,其中之一便是关于20世纪80年代之后中国产生的民营企业群体性劳资冲突的研究。

在改革开放之前,中国公有制一统天下,不存在传统意义上的劳资冲突,致使长期以来劳资冲突未进入我国理论界的研究视野。改革开放以来,中国所有制结构的变革和工业化的进程导致民营经济的产生,劳资关系也随之形成。在民营经济发展初期,劳资冲突处在萌芽状态,不为人们所重视。近年来群体性劳资冲突频频发生,遂引起社会的广泛关注。群体性冲突对社会秩序有巨大的冲击力,而中国式突发性群体劳资冲突通常有

① 参见恩格斯《家庭、私有制和国家的起源》,《马克思恩格斯选集》第四卷,人民出版社1972年版,第165页。

② 参见 Joanne Monger. *International comparisons of Labour disputes in 2003*, Labour Market Trends, Apr2005, 4; ABL/INFOM Global pg. 159。

③ 大卫·桑普斯福特:《劳动经济学前沿》,中国税务出版社2000年版,第161—178页。

④ 以马克思、涂尔干和韦伯为代表的三大劳资冲突理论各成体系,五大劳资关系流派观点不一。

着强烈的社会负效应，化解此类冲突已成为刻不容缓的重大问题^①。但中国的劳资冲突的社会历史背景与西方国家有很多的不同，如基本经济制度、劳资关系性质等与资本主义国家都不能同等看待，还有巨大的城乡差异和劳动力迁移也为中国所特有。国情的差异使得西方国家的冲突理论成果虽然很多，却不能完全照搬来解析中国的群体性劳资冲突。而对在中国特殊制度构架内形成的具有复杂内涵的劳资冲突，原有的权威的劳资冲突理论即马克思的阶级斗争学说在应用上也不能生搬硬套，显然不能用“剥夺和消灭资产者”的办法来化解劳资冲突。

不言而喻，对中国劳资冲突不进行深入研究，就难以推进中国特色的劳资冲突理论的形成，也难以对劳资冲突进行正确的化解和有效预控。比如对于社会最为关注的群体劳资冲突，仅当做一般经济纠纷寻找应急措施，最小化其产生的社会负效应显然是不够的。群体劳资冲突是长期蓄积的冲突能量释放的特殊形式，其后隐藏着深层的社会成因，其解决需要透视其产生的社会情势和根源，要思考此类冲突是偶发事件还是客观逻辑展开的结果。不难看到，这一问题涉及社会主义初级阶段处理劳资冲突的基本立场和价值判断、劳资冲突源的形成和性质、冲突能量的蓄积和释放的规律、个体劳资冲突演化为群体冲突的内在机理等问题。诸如此类的“黑箱”是必须破解的，否则种种化解冲突的举措就仅仅是治标救急而已，社会和政府仍难以摆脱疲于应付的窘境^②。

缺乏阐释中国群体劳资冲突问题的权威理论，但并不缺少研究这一问题科学的方法论和分析工具。马克思主义和建设中国特色社会主义理论为我们提供了正确认识世界和认识中国问题的方法论。因此，本书就是试图在马克思主义方法论的指导下，通过吸收国内外理论成果，运用各种分析工具，来阐明处理中国新时期劳资冲突的基本立场和价值判断，研探中国劳资冲突的根源及性质，揭示群体劳资冲突的形成机理，提出有效应对和预控的制度设计。

^① 劳动关系专家常凯指出：“无可讳言，劳资矛盾已经成为中国经济和中国社会，特别是城市经济和城市社会的主要矛盾之一。”《劳权论》，中国劳动社会保障出版社2004年版，第27页。

^② 笔者在某一劳动局调查时半天就遇见三起群体劳资纠纷，该局负责干部说现在整天忙于应付这些事。

二 研究立场和方法

劳资冲突隶属于劳资关系，劳资合作和劳资冲突是劳资关系的两种存在形态。理论界对劳资关系的内涵大致已形成共识，但是在表述上却有多种称谓，如产业关系（Industrial Relations）、劳资关系（Labor - capital Relations）、劳动关系（Labor Relations）、劳雇关系（Employee - employer Relations）和劳使关系（Industrial Relations 的日译）等^①。严格地说，劳资关系与劳动关系有所区别。劳动关系的含义更为宽泛，不仅包含劳资关系，还包含劳劳关系，劳劳关系中的某一方劳动者同时也可以资本所有者。劳资关系可区分为社会关系即阶级关系、阶层关系、群体关系和个体关系。从法律意义上看，劳资关系有广义和狭义之分：从广义上讲，不论其是否合法，任何劳动者与任何资方之间因从事劳动而结成的关系都属于劳资关系的范畴；从狭义上讲，是指依照国家劳动法律法规规范的劳动法律关系即双方当事人是被一定的劳动法律规范所规定和确认的权利和义务联系在一起的，其权利和义务的实现，是由国家强制力来保障的。这样，劳资关系就不仅涉及劳方与资方，还涉及政府，政府成为劳资关系的第三方。当政府成为雇主时政府就成为资方，公务员就成为劳方，两者之间也会发生特定意义上的劳资冲突，如西方国家公务员的罢工。

劳资冲突一般是经济利益的冲突，但是经济利益不是引发劳资冲突的唯一原因。在经济利益之外，人格尊重、文化观念等非经济因素也会引发冲突，只是通常不如经济利益那样经常和重要。当然，对此也有不同的观点，例如，萨缪尔·亨廷顿就认为，不同文明之间的差异是当代社会冲突的基本根源^②，科塞也提到非现实问题引发的冲突会更激烈持久^③。但是，

① 参见基思·怀特菲尔德等主编《产业关系的研究方法》，中国劳动社会保障出版社 2005 年版，第 3—5 页；程延园主编：《劳动关系》，中国人民大学出版社 2002 年版；高桥洸等《日本劳务管理史劳使关系》，经济科学出版社 2005 年版，第 1—5 页；杨体仁、李丽林编著《市场经济国家劳动关系》，中国劳动社会保障出版社 2000 年版，第 1—18 页。

② 萨缪尔·亨廷顿认为，冷战后的世界，冲突的基本根源不再是意识形态，而是文化方面的差异，主宰全球的将是“文明的冲突”。参见萨缪尔·亨廷顿所著 *The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order*。

③ 刘易斯·科塞指出：群体冲突是因非现实问题而发，则冲突介入的情感越强，冲突的强度也就越大。非现实问题包括终极价值、信仰、意识形态等。参见刘易斯·科塞《社会冲突的功能》，华夏出版社 1989 年版，第 24—82 页。

我国的劳资冲突显然不是由文明差异引发的。因此，所谓劳资冲突，就是劳动力所有者与资产所有者之间基于利益分配为主干的激烈争斗。由于管理层的出现，劳资冲突直接表现为劳动者与管理者的冲突，但这只是劳资冲突的间接化或变形，管理权从属所有权，管理者从属所有者，因此劳资冲突的实质并没有改变，改变的只是冲突的形式。

（一）关于研究立场

劳资冲突是诉诸现实行为解决利益分配的社会方式，这一研究对象的特殊规定性决定了研究者必须事先明确自身的立场。如前所述，劳资关系原本是劳资双方的关系，现代发展为资方、劳方和政府方三方关系，政府作为调节者介入其中，这样就存在三种立场，研究劳资冲突应当出于何种立场呢？从理论上说，研究者应当站在公正的立场，应当从社会进步的价值判断出发进行研究。但是何为公正，何为社会进步，对这些看似极其明确的问题人们仍有着不同的理解。而我国劳资冲突的特殊性，对研究立场又有着特殊的要求。就现实性而言，研究中国的劳资冲突，所谓的公正和社会进步，显然是基于中国现实的公正和进步。

经济哲学认为，社会经济现象是客观的，但对这种客观经济现象的认知却必定要受制于某种主观的价值标准。因研究者所处境况、利益关系和理念不同，立场和价值标准就会各不相同，从而就会有不同的评判结论。马克思曾指出政治经济学所研究的问题的特殊性对研究本身的影响；尽管经济学主流学派主张，理论研究与价值判断无关，但是崇尚实证的经济学家弗里德曼还是明确地说：经济学家不仅仅是经济学家，他们同时也是人，所以他们自己的价值观念毫无疑问地会影响到他们的经济学（弗里德曼，1967）；美国学者巴里·克拉克讲得更为具体：“价值判断甚至在开始研究时便进入了经济学，价值判断影响着研究课题、理论概念以及需要考虑的变量”^①。毫无疑问，人们研究劳资冲突，必定受制于某种价值判断，必然处于某种利益关系之中。但是否可由此得出结论：研究中国劳资冲突的立场，是劳资两者必居其一？

政治经济学传统的研究立场观是“非劳即资”。众所周知，马克思主义政治经济学的特征是阶级性与科学性的统一，马克思公开声明自己的经

^① 巴里·克拉克：《政治经济学——比较的观点》，经济科学出版社2001年版，第3页。

济理论只代表无产阶级的利益，并认为在阶级社会里，超脱阶级利益的立场是不存在的，指出在劳资关系问题上，其他的经济学都是代表资产阶级利益的。沿袭这一传统，再加上学者的良心，国内不少劳资关系研究者声称自己只为弱势群体即劳工的利益仗义执言^①。然而这并不正确，因为历史背景已不相同。与此相反，一些地方政府却认为只有当代私营企业主是新生产力的代表，从发展地方经济的角度在劳资冲突中站在资方的立场，漠视劳工的利益，这也不正确。我们承认马克思主义世界观方法论和一般原理的真理性，马克思主义的理论“硬核”是不容否定的，但应反对教条主义的做法，也应反对实用主义的做法。笛卡儿认为，疑虑和怀疑精神是科学探索的关键，马克思本人提出自己的信条是“怀疑一切”，马克思主义的品格就是不断发展，与时俱进。因此，探讨中国的劳资冲突问题，应当重新审视一切已有理论，所有论断都要经过理性检验和放到现实背景中去考量。

我们以为，研究和对待劳资冲突可以有三种立场：劳方的立场、资方的立场和超越两者利益之上的第三种立场，也就是说，现代中国存在着三种利益：劳方的利益、资方的利益和高于两者的社会利益，同时也是两者的共同利益。因此，研究中国的劳资冲突，必须突破“非劳即资”的传统定位，站在第三种立场。应当看到，马克思的适用于阶级社会的劳资冲突理论已不完全适用于解说当代中国劳资关系，因为中国所处的是特殊的“后阶级社会”。一方面，因资本所有者社会角色的改变，资方“社会主义事业建设者”的社会角色的政治定性，以及在经济生活中企业家角色的定位，使原有意义上的阶级斗争在中国不复存在；另一方面，劳工的先进生产力代表的身份并未丧失，仍然是创造社会物质财富的主力军。固然中国社会成员之间仍然存在差异，据此可以划分出不同的等级群体，对不同的群体可以沿袭旧理论称之为“阶级或阶层”，这些“阶级或阶层”拥

^① 国内劳资关系学者都是劳工利益的代言人，其代表性观点如“中国的劳动问题的实质就是如何保障劳动者的权益的问题”（参见常凯《劳权论》，中国劳动社会保障出版社2004年版，总序第7页）；“知识分子的使命就在于揭示社会的不公，抨击社会的丑恶，为底层劳动者讲话。”（参见徐小洪《冲突与协调——当代中国私营经济的劳资关系研究》，中国劳动社会保障出版社2004年版，第2页）

有独立的利益，却不存在根本的利益冲突^①，并且没有一个阶层的利益可以高于其他阶层的利益，不能要求牺牲一方的利益去服从另一方的利益。在两个相关阶层之间，存在着高于单方利益的“共同利益”；在所有的阶层之上，产生出高于各个阶层利益的总的社会利益，这就是中华民族的整体利益。因此，当代中国新生的民营经济劳资两大阶层之间已不再是你死我活的阶级斗争关系。劳资双方各自占有不同质的生产要素，为追求自身最大利益而进行合作。尽管两大阶层在合作中存在利益矛盾和冲突，但不是一方以消灭另一方来获取自身的最大利益，而是以解决冲突求得更好地合作，因为合作破裂的结果是两败俱伤。概括地说，当代中国每一个阶层都有独立的利益，两个相关阶层构成对立统一体，既合作又冲突，但合作利益高于冲突利益，而所有阶层的利益又应该服从于中华民族的利益。因此我们的研究立场，就是超越劳资单方利益之争，站在与中华民族利益最大化相一致的劳资“共同利益”最大化的立场，并根据这个立场做出价值判断。具体地说，就是对于劳资冲突行为对错利弊的评判，对所有化解劳资冲突举措的取舍，都是从劳资双方“共同利益”最大化出发，从中华民族利益出发，也就是从是否增进整个国家的效率和公平出发。

对于冲突的双方可以存在高于单方利益的“共同利益”，不仅可以从科斯关于社会成本的论述中找到旁证^②，还可从托马斯·谢林那里获得理论支撑。获2005年诺贝尔经济学奖的托马斯·谢林早在1960年就在其《冲突与战略》一书中论述了冲突能够与共同利益并存，以及非零和冲突的存在^③。因此，以是否获得与冲突并存的“共同利益”作为研究劳资冲突的基本价值判断，在理论上是成立的。所强调的是，这种“共同利益”不是以牺牲某一方利益为条件而实现合作时所获得的利益，即不是零和博弈，而是大于或等于双方利益合理最大化时的利益总和。设劳方合理最大化利益为 α ，资方合理最大化利益为 β ，共同利益为 ω ，那么，必

① 阎志民主编：《中国现阶段阶级阶层》，中共中央党校出版社2002年版，第21—32页。

② 科斯说，在甲与乙发生冲突时，“是允许甲损害乙，还是允许乙损害甲？关键是避免较严重的损害”，其内涵的思想就是要从社会的角度思考这个问题。参见《社会成本问题》，载R. 科斯、A. 阿尔钦、D. 诺斯等《财产权利与制度变迁》，上海三联书店、上海人民出版社1995年版，第4页。

③ 托马斯·谢林：《冲突与战略》，华夏出版社2006年版，第4—5页。

须 $\omega \geq \alpha + \beta$ 。而这个合理的标准,就是符合社会认可的收入分配原则。

从这一立场得出的研究结论最终要具体化为制度构建的政策建议,这些建议可能客观上会有利于某一社会阶层,有些会倾向于弱势群体,有些会有利于强势群体,但这不否定我们的出发点,因为单方利益的增加有时会与总体利益的增加重合。

(二) 研究方法

研究方法关系到研究结果的科学程度,而方法又取决于研究目的。我们研究劳资冲突目的可以归结为寻找有效的劳动制度安排,化解包括群体劳资冲突在内的劳资冲突,实现和谐社会。为了达到此研究目的,对于当代中国劳资冲突的研究,我们采用下述方法:

首先,坚持客观的即唯物的方法。科学理论必须具有实践性、普适性、公正性、自我发展性;必须是以事实说话,而不能是主观臆测或单纯逻辑推导;必须经得住实践的检验。因此,科学的理论一定是准确观察、科学抽象和逻辑演绎的集合体,确凿的事实、准确的概念和严密的逻辑是其不可缺少的三大要素。中国现阶段的劳资关系和劳资冲突一方面具有一般劳资关系的属性,可以通过以往的理论成果寻找规律性,吸收人类智慧在这个问题上的研究成果;另一方面,中国的劳资关系可以说是一种新型的社会关系,具有以往所有劳资关系所不具有的性质和特征。因此从事实出发就是保证研究科学性的必不可少的前提。在研究中国劳资冲突的问题上,我们赞同直面现实的分析方法:“当理论与现实冲突时,让理论服从现实,而不是让现实适应理论。直面现实式的研究并非是不要理论,而是从我国经济改革和经济发展中出现的特殊现象入手,通过对现象的深入剖析来检验现有理论。如果现有的理论不足以回答隐含的问题,那就需要我们反思理论本身,直至根据现实修改理论。”^① 因此,我们把从中国的劳资关系、劳资冲突的现实出发,深入社会调查,而不单纯是书房论剑,作为本研究的第一个方法论基点。

其次,运用科学抽象的方法。西方哲人康德把人类的认识过程分成三段,科学巨匠爱因斯坦认为西方科学的发展以两个伟大成就为基础,革命导师马克思在《资本论》中对抽象力在政治经济学研究中重要作用进行

^① 杨瑞龙主编:《社会主义经济理论》,中国人民大学出版社2008年版,第9页。

了专门的论述，都说明在科学研究中抽象思维的重要性。而这一点，对中国学者来说又尤为重要。回顾中国的思想史，可以看到中国历史上许多学问家是靠自思来感悟道与理，不重视从具体事物进行抽象化、体系化的理性方式，也缺乏形成建立假说和进行演绎达到公理化的思维方式。因此，在揭示复杂现象的本质方面缺乏系统性和深度。马克思主义认识论认为，抽象是科学最本质的特征之一。科学的抽象有其自身的特点。一是它具有客观实在的根基性（抽象性只是第二位的）；二是一般性与普适性；三是抽象具有一种逐级提高抽象度的性质，即普适性越强，抽象度要求越高。在科学研究中，抽象化，即运用概念和符号，通过建立模型、逻辑分析、推理、计算，进行推断、优化以及应用智力工具进行数理实验等，具有跨文化性、整体性、简约化等特征，从而超越了感性思维的局限。但作为科学抽象结果的概念并不是纯思维的产物。从形式上看，它是主观的、理想的、非原型的；从内容上看，它是客观的、具体的。因此，科学的抽象增加了概念的广度、深度和清晰性。依靠抽象，明确地把一些客观对象的共同本质都表达出来，使人们直接或间接迂回地认识客观对象的本质。因此，抽象思维在科学研究中是不可或缺的。

在社会表象层面，中国劳资冲突的表现形态十分丰富多样，但单纯描述现象不能解决根本问题，必须运用抽象力深入事物内部才能揭示事物的本质和内在规律。因此，本书坚持运用科学抽象的方法，从事实出发，但避免重经验描述轻逻辑思辨，力求揭示中国劳资冲突形成的内在机理。

最后，是突出重点的方法。劳资冲突问题涉及面很广，相关因素极多，政治、经济、文化，微观和宏观，静态和动态，局部和整体，确定和不确定，线性思维和高维、多变量、非线性思维，随机与离散，从不同的角度和层面都可以展开研究，涉及经济学、社会学、政治学、心理学和数学等，似乎与无限多的因素存在着相关性。但如果面面俱到，处处精确，既不可能，也不必要。因为不是所有方面对劳资冲突有同样权重的相关性；何况有些事物或现象本质上就是模糊的，难以精确分类的；还有些现象本身是精确的，但精确追求并无意义，是应该忽略的高阶小项。过分的全面和精确势必使研究不能深入主题。因此，必须分清主次，抓住主要矛盾和矛盾的主要方面进行研究。毛泽东对此有透彻的说明，美国哲学家威廉·詹姆斯说，聪明的艺术就是知道该省略什么，也是这个意思。因此本

书的第三个原则，就是以政治经济学为主干，以社会学为支撑，辅以心理学等，聚焦于揭示劳资冲突的群体性和突发性的形成机理，最终落脚于化解群体劳资冲突的短期和长期对策。当然，对这样一个全新的重大社会问题进行研究，受历史条件和笔者能力的限制，在影响因子的取舍和抽象程度的确定上难以都做到准确科学，许多问题只能留待以后探索。

三 研究的重点和特色

根据上述方法论原则，本课题确定的研究重点是：在突出定性分析基础上适当地进行定量分析，在明确劳资冲突源的前提下侧重对“无序冲突”的研究，特色是突出个体分析与整体分析相结合，理论研究与对策研究相结合，治标与治本相结合。

（一）在明确“冲突源”的性质前提下侧重对“无序劳资冲突”的研究

我们把群体性劳资冲突区分为“有序”和“无序”两种状态。限于现有社会规范内行动的群体性劳资冲突是正常状态的冲突，是有序冲突；反之，就是非正常状态的，即无序冲突^①。有序冲突的发生空间一般在 workplaces，所涉及的只是冲突当事人，对社会冲击不大；无序冲突发生时，作用空间会大大扩展，负面影响会波及社会。因此，对群体性劳资冲突的研究可分为两类：一是对有序群体性劳资冲突的研究，此类研究侧重于冲突行为人如何在冲突中使利益最大化，研究的是冲突主体的行为。这类研究又分为两种：一种是把冲突主体的行为分为“理性”的有“意识”的和“非理性”的“无意识”的，对这两类行为的动机和得失进行研究；另一种是把群体性劳资冲突看做是高度理性的有意识的行为，是斗智的活动，研究双方如何在劳资冲突中获胜的策略和规律。另一类是对无序群体性劳资冲突的研究，此类研究的目的是如何把冲突最少化，以及使冲突负效应最小化，研究侧重于揭示群体性劳资冲突的根源和提出化解冲突的

^① 对此存在两种观点，一种观点认为，超过一定限度的冲突应被视为“越轨”、“不正常”、“功能失常”，划分的界限在于是否包含了暴力。另一种观点认为，冲突无所谓正常与不正常，把寻求秩序和稳定作为目标限制了冲突的功能。参见杨体仁、李丽林编著《市场经济国家劳动关系》，中国劳动社会保障出版社2000年版，第27页。