

Mc
Graw
Hill

Education

劳动关系： 寻求平衡

Labor Relations: Striking a Balance

(原书第3版)

(美) 约翰 W. 巴德 (John W. Budd) 著

于桂兰 于米 于楠 等译

孙乃纪 等校



Mc
Graw
Hill



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS



劳动关系：寻求平衡

Labor Relations: Striking a Balance

(原书第3版)

(美) 约翰 W. 巴德 (John W. Budd) 著

于桂兰 于米 于楠 等译

孙乃纪 等校



机械工业出版社

劳动关系：寻求平衡 / (美) 巴德 (Budd, J. W.) 著；于桂兰等译. —北京：机械工业出版社，2013.1
ISBN 978-7-111-40325-8
I. ①劳… II. ①巴…②于… III. ①劳动关系—研究—美国 IV. ①F249.712.6
中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 264826 号
机械工业出版社 (北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)
策划编辑：曹俊玲 责任编辑：曹俊玲 何 洋
版式设计：霍永明 责任校对：卢惠英
封面设计：马精明 责任印制：乔 宇
保定市中国画美凯印刷有限公司印刷
2013 年 3 月第 1 版第 1 次印刷
184mm×260mm·31.5 印张·819 千字
标准书号：ISBN 978-7-111-40325-8
定价：89.00 元

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动关系：寻求平衡 / (美) 巴德 (Budd, J. W.) 著；于桂兰等译. —北京：机械工业出版社，2013.1

ISBN 978-7-111-40325-8

I. ①劳… II. ①巴…②于… III. ①劳动关系—研究—美国
IV. ①F249.712.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 264826 号

机械工业出版社 (北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)

策划编辑：曹俊玲 责任编辑：曹俊玲 何 洋

版式设计：霍永明 责任校对：卢惠英

封面设计：马精明 责任印制：乔 宇

保定市中国画美凯印刷有限公司印刷

2013 年 3 月第 1 版第 1 次印刷

184mm×260mm·31.5 印张·819 千字

标准书号：ISBN 978-7-111-40325-8

定价：89.00 元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社发行部调换

电话服务

网络服务

社服务中心：(010)88361066 教材网：<http://www.cmpedu.com>

销售一部：(010)68326294 机工官网：<http://www.cmpbook.com>

销售二部：(010)88379649 机工官博：<http://weibo.com/cmp1952>

读者购书热线：(010)88379203 封面无防伪标均为盗版

写给学生的话

我写这本书的目的，是为你能够愉快而忘我地学习劳动关系的重要问题和概念而奠定基础。学习劳动关系的过程是令人振奋和充满乐趣的。劳动关系一直受到诸多因素的影响，从激烈的罢工到宗教文献，从自由主义者到马克思主义者，从激进的工会领导人到伟大的实业家。你会在本书中遇到两个叫“大比尔”（Big Bill）的人物，一个是勇敢而慈祥的琼斯妈妈（Mother Jones），另一个则是至今下落不明的吉米·霍法（Jimmy Hoffa）。你还会在书中读到关于劳动关系的丰富多彩的描述，包括黄狗合同、蓝色流感、热货、坐收渔利和毒品效应等。同时，你还可以通过听工会民歌和看《诺玛·蕾》《码头风云》《怒火阵线》《比利·艾略特》等电影来丰富你的学习过程。学习劳动关系需要应用多学科的知识，如产业关系、管理学、经济学、历史、心理学、社会学、政治学、法律、工人阶级和女性研究以及哲学等，我希望你能从这种多学科交叉中发现兴趣并受到启迪。

与此同时，劳动关系也是充满争议的。许多人很少甚至没有亲身接触过工会，就对工会抱有强烈的成见。我希望你能以开放的心态来学习本书和劳动关系课程。正如你将看到的，无论工会是否有效，都在很大程度上依赖于人们如何看待雇佣关系的运行，尤其是人们在多大程度上相信劳动力市场是竞争性的。其实你不需要改变自己对雇佣关系（乃至工会）的看法，但是你需要了解其他人的看法，并尊重持有不同观点的人，正如他们也必须尊重你的观点一样。请努力了解同学们的不同观点，并用开放的心态，理性并互相尊重地与他们进行讨论。在本教材中，我尽力为你收集了多方面的材料，以帮助你从多个角度理解劳动关系，同时也可以使课堂练习和讨论更加生动有趣。相信你在课堂上会成为一名表现积极又尊重他人的学生！

人们经常认为美国劳动关系就等同于用来谈判的厚厚的合同，合同中充满了详细的工作规则。当然，这是劳动关系的重要组成部分，本书也给予了足够的重视，但千万不要被这种狭隘的观点限制了你对劳动关系的理解。我写作本书的目的，就是让你不仅了解传统劳动关系是如何运作的（比如谈判合同），还要理解这些运作规则为什么会存在。最后，劳动关系不是关于谈判工作的准则，而是强调在民主社会里，如何努力平衡经济 and 人的需求之间的关系，并实现广泛共享的繁荣。当你学习现存的劳动关系方法和程序时，要不断地问自己：它们是如何促进（或阻碍）经济与人的需求达到平衡的？在 21 世纪的工作环境中，在传统工会、新型工会，或根本没有工会的情况下，是否还有更好的办法来实现这些目标？即使你现在或将来是一位关注实践的管理者或工会领导人，你也应该理解各种劳动关系制度的优劣，而不只是简单地掌握现行劳动关系是如何运行的，因为劳动关系体系是不断变化的。只有对雇佣关系和劳动关系的过去、现在和未来有深刻的理解，才能设计出新的政策、实践和战略。

请享受那充满魅力和让人兴奋的劳动关系学习之旅吧！

约翰 W. 巴德

作者简介

约翰 W. 巴德 (John W. Budd) 是美国明尼苏达大学卡尔森管理学院人力资源和劳工研究中心教授, 并被授予产业关系荣誉教授职位 (Industrial Relation Land Grant Chair)。他是美国科尔盖特大学 (Colgate University) 的荣誉毕业生 (Phi Beta Kappa), 并在普林斯顿大学获得文学硕士 (M. A.) 和哲学博士 (Ph. D.) 学位。巴德教授一直为本科生、专业硕士生 (professional master's students) 和博士生讲授劳动关系, 同时曾多次获得跨系科教学奖和劳动与雇佣关系协会 (LERA) 的优秀教育奖。另外, 他是劳动和雇佣关系协会教育委员会的成员, 并发表了多篇劳动关系教学方面的论文。巴德教授的主要研究兴趣是产业关系, 尤其是劳动关系。他的著作有: 《人性化的雇佣关系——效率、公平与话语权之间的平衡》(获奖著作, 康奈尔大学出版社); 《看不见的手、看不见的目标: 对工作场所法律和公共政策的关注》(与 Stephen Befort 合作, 斯坦福大学出版社); 《人力资源和产业关系伦理》(与 James Scoville 合作编辑, 劳动与雇佣关系协会)。他还在《产业与劳动关系评论》《产业关系》《劳动经济学期刊》《英国产业关系期刊》《产业关系期刊》《劳工研究期刊》以及其他期刊和文集上发表了大量论文。巴德教授曾获得美国劳动与雇佣关系协会颁发的“杰出青年学者奖”, 同时他还是《英国产业关系期刊》《产业与劳动关系评论》和《工作中的美国》等期刊的编委会成员。巴德教授是明尼苏达大学人力资源和劳工研究中心的主任, 同时担任明尼苏达大学人力资源和产业关系研究生项目的负责人, 这是美国同类研究生项目中, 历史最悠久、规模最庞大的项目之一。

中文版前言

雇佣关系的目标是什么？在工人和组织间实现这些目标的最佳途径有哪些？工会可以扮演哪些角色？在美国、中国，甚至世界各地，这些都是极为重要的问题，应该得到学生、学者、政策制定者、倡导者及商业领袖的广泛关注。这本书为人们更深刻地理解这些问题提供了帮助，以改进政府、企业及工会的政策与实践。

《劳动关系：寻求平衡》原本的受众群体是美国读者，并且已广泛应用于美国高校，但是对于中国及其他国家的读者而言，也同样具有价值。这本书的第1部分为理解劳动关系和雇佣关系提供了概念框架，这一框架具有广泛的应用价值，不仅限于美国情境；第3部分探讨了世界各国的当代劳动关系体系所面临的压力；第4部分则对不同国家多样化的劳动关系类型进行了概述。因此，这三大部分所包含的许多概念与内容有助于理解共性的雇佣问题和劳动关系，而不限于某个具体的国家情境。除此之外，还包含了可适用于不同情境的有关道德、谈判、争议解决与正在发生的重要变化等方面的内容。

本书的第2部分聚焦于美国，它将第1部分的概念框架应用于美国情境，并着重介绍了美国劳动关系体系的历史发展与运行现状。这些内容对非美国读者来说同样意义重大，至少体现为两方面。首先，不仅能够帮助了解劳动关系体系在美国企业是如何实施的，还有助于其正确认识那些在中国和其他国家开展经营活动的美国跨国公司在劳动关系问题上的观点与视角。其次，非美国读者可以把美国劳动关系体系看做一个追求效率、公平及话语权的具体案例，并加以借鉴。需要指出的是，其他国家虽然不应该把美国劳动关系体系看做是理想模式而直接模仿，但不可否认的是，在学习美国劳动法和美国企业与工会的战略与实践过程中，可以得到许多启示，无论是正面的经验还是反面的教训。例如，美国劳动关系体系揭示了以资格认证为基础的分权化工会组建程序、诚信谈判制度及以商业工会主义为核心的劳工运动等方面存在的优势和劣势。因此，当中国及其他国家的学生、政策制定者和实践者努力思考自己国家的劳动关系政策和制度的优势与劣势，以及讨论和争议新的劳动关系政策和制度之时，美国的劳动关系体系会为之提供诸多借鉴。

能够有机会将《劳动关系：寻求平衡》一书译成中文令我深感荣幸。在这里要由衷地感谢美国阿尔比恩学院（Albion College）Greg Saltzman教授把这本书介绍到中国；特别感谢吉林大学孙乃纪教授提议将此书翻译成中文版的热忱以及在翻译过程中发挥的促进作用。我还要感谢吉林大学于桂兰教授、于楠副教授、于米及其他参与翻译工作的成员，凭借他们的专业能力和翻译技巧，才使这本书的中文出版变为现实；同样感谢中国机械工业出版社的曹俊玲女士为翻译者提供的大力支持和帮助。没有这些人的努力，也不会有中文版译本的面世。我希望他们每个

人也和我一样，为每个人的贡献和这一集体成就而感到无比自豪。在访问中国期间，我亲身体会到了许多学生和学者想要了解西方劳动关系理论和实践、发展适用于中国背景的新理论的强烈愿望。我希望《劳动关系：寻求平衡》的中文版能够激励并帮助他们完成这些意义重大的工作。

约翰 W. 巴德

明尼苏达州明尼阿波利斯市

前言

美国传统的劳动关系研究方法主要专注于非批判性的探讨,旨在弄清现存的劳动关系过程(processes)是如何运作的,包括如何组建工会,如何进行合同谈判,如何解决争议和申诉等。并且由于美国工会一直习惯于将这些劳动关系过程细化为工作规则,因而形成了将劳动关系等同于工作规则的趋向,由此进一步造成了劳动关系课程与教科书也围绕着检验这些工作规则来构建的局面。换言之,劳动关系主要过程的叙述主导了传统的劳动关系教科书,“怎么样”“是什么”和“在哪里”这类问题随处可见,唯独缺少了“为什么”。劳动关系不只是一些工作规则,劳动关系过程和工作规则只是达到根本目的或目标的手段和方法。那么,根本目标是什么呢?在什么情况下,集体谈判工作规则是达成这些目标的满意方法呢?或者在什么情况下,它又变成了令人失望的方法呢?在21世纪的工作环境中,还有更好的方法可以用来达成这些根本目标吗?以上都是劳动关系领域引人入胜的核心问题,而这些问题在只关注既有劳动关系过程和详细工作规则操作的教科书中被忽略了。

事实上,现今的劳动关系过程正受到来自各方面的责难,因此,超越基于过程的劳动关系研究意义重大。企业家、劳工领袖以及各界学者都经常抨击当代美国劳动关系的运作,尽管通常他们的理由各异。分析劳动关系体系是否需要升级以及评估改革中各种可供选择的方法,都需要一种植根于雇佣关系目标的理论框架。如果不对劳动关系过程要达到的目标进行讨论,而仅仅是描述现行过程的运作,那么将无法提供它们是否有效运行的判断依据,也无法提供替代性战略、政策和过程的判断尺度。

本书提出,劳动关系是一个追求平衡的系统,它在雇佣关系中追求效率、公平与话语权三大目标的平衡,追求劳工方和管理方权利的平衡。重要的是,要通过检验这些目标以发现是什么因素推动了当代美国劳动关系过程的发展,并评估这些过程在21世纪是否仍然有效。不同的理论假设,构成了各种追求效率、公平与话语权替代性机制的基础(例如劳动力市场是否具有竞争性),它们彼此的区别何在?为什么平衡是重要的?这些问题提供了分析现有过程的框架,尤其是在组建工会、谈判、争议解决和合同管理方面,以及这些过程所面临的主要问题,如在全球化背景下,对工作场所灵活性、雇员授权、劳资双方伙伴关系等的需求。另一个重要的主题是现有过程是平衡工作场所目标与权利的一种选择,但是现在这个系统受到了来自多方面的责难。因此,本书包含了一些引发对现有系统褒贬意见和有关改革可能性的章节,另外还包含了与其他国家劳动关系体系的比较验证,以及对美国各种改革方案的思考,其中包括工会和企业行为以及公共政策的改变。

因此,本书用“劳动关系等同于平衡工作场所的目标与权利”这一新生的范式替代了陈旧的“劳动关系等同于具体工作规则”的范式。但这一替代并不意味着现存的过程不重要了。劳动法、工会组织、谈判、争议解决和合同管理等内容仍然是这本书的核心部分,并运用了各种历史和当代的例子来加以说明。现在与未来的劳动关系实践者,当然还要了解传统劳动关系过程的曲折变化。但对于有效的实践来说,这些已经不够了,因为劳动关系实践处于不断的变化之中。因此,在本书

中,劳动关系过程不是被当做不证自明的内容呈现给读者的,而是将其置入更为广阔的雇佣关系本质的背景下,以有助于读者更深刻地理解劳动关系。当这些雇佣关系信念被清晰地勾勒出来以后,与之相关的现存劳动关系过程的逻辑和关联就更容易确切地理解了。这种更深刻的理解为进一步严格地评估劳动关系和劳动政策的未来方向奠定了基础,即在21世纪的环境中,什么样的劳动关系战略、政策和实践能够最有效地平衡工作场所中工人和雇主之间的目标和权利。

内容框架

本教材的内容分为四个部分,适用于高年级的本科生和专业硕士(professional—level)研究生。第1部分为学习劳动关系提供了理论框架。第1章依据雇佣关系(效率、公平和话语权)和劳动关系(追求平衡)的目标,描述了劳动关系中的主要关注点。第2章从主流经济学、人力资源管理、产业关系、批判性(或激进的或马克思主义的)产业关系的角度,阐述了雇佣关系中关于工会的四种不同观点。产业关系学派的观点塑造了美国现存的集体谈判政策,因此,透彻地理解这一学派的思想是非常必要的,最好通过与其他三个学派对比的方式进行学习。

第2部分关注的是新政下的产业关系体系,即当今的美国劳动关系体系,包括:劳动关系体系的历史发展(第3章);劳动法(第4章);劳方与资方所使用的战略与组织结构,以及他们所面临的环境制约(第5章);如何组建新工会(第6章);如何进行合同谈判(第7章);如何解决谈判争议(第8章);如何处理合同管理中所发生的分歧(第9章)。第2部分对这些劳动关系过程提出了透彻的理解,这将有助于培养管理专业人士和劳工支持者,以及更加批判性地思考美国劳动关系的未来方向。第3部分将关注的焦点投向了四个问题:工作场所的灵活性、雇员授权、劳资伙伴关系(第10章)以及全球化(第11章),这四个问题在21世纪对新政时期形成的劳动关系体系带来了特殊的压力。这些对于企业、政策制定者和工会来说,都是十分重要的问题,同时也反映了效率、公平和话语权之间的斗争,以及为平衡劳工权利与财产权利之间的关系所作出的努力。因此,这些问题对于政策和实践来说都很重要。

前三部分的目标在于使大家深入了解美国劳动关系的现状,包括它的目标、主要过程和当今面临的压力。但是,许多人都对美国当今的劳动关系体系提出了改革要求,他们所持的观点各异,包括支持企业的和支持工会的、自由派和保守派、共和派和民主派以及学术派和实践派。因此,第4部分描述了美国劳动关系的现状和未来改革的选择。其他国家也在努力实现同样的目标,即在效率、公平和话语权之间寻求平衡,第12章列举了一些不同劳动关系体系的对比案例。在全球经济下,为了成为一个更好的管理者或劳工领袖,必须了解其他国家的劳动关系是如何运作的,当然其中也包括需要进行反思和改革的教训。结论章又回到了最初的问题,即劳动关系应该做什么?劳动关系应该实现什么样的目标?根据本书其余章节的内容,工会战略、企业战略和劳动法分别需要什么样的变革?因此,第13章整合了过去的教训,为未来发展提供了方向。在整个章节中,作者结合了历史上与现代的生动案例,关注实践与政策上的具体问题,帮助管理者、工会主义者(unionists)、工人以及任何关注雇佣关系的人们深入地理解美国劳动关系的过去、现在和未来。

前两版的《劳动关系:寻求平衡》已在教师与学生中广受好评。第1版教材还于2005年被教科书与学术作家协会授予财经、商业、经济和管理类优秀教材奖。第3版在前两版的基础上又进行了提炼和升华,而不是对前两个版本成功套路的修修补补。第3版修订的重点是使学生更容易理解教材的内容。作者在整个新版教材中进行了大量的精简,删除了多余的资料,由原来的14章缩减到13章。第1部分的基础章节也被缩减到了两章,以便于学生们能够在本书中更早地

X 劳动关系：寻求平衡

了解到劳工历史、劳动法和主要规程等内容。为了帮助学生更好地把握各章内容，本书额外添加了副标题，并且为了使教材更好地适用于各个层次的学生，将需要深入讨论的话题放到了每章最后“深度挖掘”这个选读专栏中。一些章节的结构也重新排列了，目的是为了提高材料的连贯性。所有章节的内容都反映了最新的研究、统计和当代的发展，包括全国劳动关系委员会对企业电子邮件政策的重要规定、《国家劳动关系法案》对监督者地位的规定、退休人员健康福利从美国三大汽车公司转移到汽车工人联合会、关于已经提交的雇员自由选择法案的争论，以及奥巴马执政时期的改革前景等。为了使教材更加与时俱进，大约 15 年前被否决的《团队法案》(TEAM Act) 的内容被缩减了，以留出更多的篇幅扩展对劳资合作关系的讨论。

主要特点

- 为教学提供了大量的辅助性材料，具体讨论如下：
- 对理解当今劳动关系体系及其可能的替代选择提供了丰富的理论框架。这个框架包含三个概念要素：雇佣关系的目标（效率、公平和话语权）、劳动关系的目标（寻求平衡），以及对劳动力市场和冲突的不同看法。
- 对新政下的劳动关系体系进行了全面而公正的描述，包括历史、法律和所有劳动关系的主要规程，以及一些现实问题（工作场所灵活性、雇员授权、劳资伙伴关系和全球化）和工会战略、企业行为和劳动法的多种可选择的方向。作者从大量的行业、职业和人口统计群组数据中收集了许多历史和当代的例子，并对这些问题进行了生动的说明。
- 展开了关于劳动者权利是否属于人权的讨论，而且突出强调了劳动关系中的核心冲突，即财产权和劳动权之间的矛盾冲突。通过讨论如何平衡这些相互冲突的权利，使学生进一步理解隐含在劳动关系过程后面的法律原则（legal doctrines）。
- 严肃地对待了道德伦理问题。本教材的独特之处在于讨论了主要的道德理论和原则（第 5 章），并在许多章节要求学生将这些原则运用到重要的劳动关系问题中去。
- 融合了当代管理和工会战略问题，包括整合式谈判（integrative bargaining）、工作场所的灵活性、工作团队、流程再造、领导力、变革管理、工会代表权的组织模式以及社会运动工会主义。
- 对全球化和劳动关系体系的国际比较分章节进行了介绍。关于国际比较，教材讨论了几个有代表性的工业化国家（加拿大、英国、爱尔兰、法国、德国、瑞典、澳大利亚及日本）和墨西哥、东欧、亚洲发展中国家的劳动关系，以及关于政策和实践整合问题的争论。对全球化问题的讨论也是本书的特色之一，它探讨了全球化的优势与问题、自由或公平贸易的争论、企业行为守则的执行、增强工人权利的国际劳工组织、跨国工会间的合作、国际化的管理者以及对道德规范的关注。
- 将有关公共部门劳动关系的具体问题融合进来，而不是像以往的教材那样，将其作为一个特殊的章节来处理。
- 详细探讨了雇佣关系四大思想学派，即主流经济学派、人力资源管理学派、多元产业关系学派和批判性产业关系学派，并讨论了这些不同的视角对理解工会和劳动政策中的观点冲突所具有的重要作用。
- 全书吸收了关于劳动关系的多学科知识，拓宽了人们对劳动关系的理解，涵盖了众多的原则和视角，为读者提供了一本生动有趣的教材。
- 附录包含了完整的《国家劳动关系法案》《联合国世界人权宣言》和全国劳动关系委员会的决议样本。

● 为学生提供了一个在线谈判模拟：The Zinnia and Service Workers Local H-56。通过重新谈判一个旅馆的工会合同，让他们切身体验到集体谈判的过程。这个模拟谈判由该旅馆和工会的网站设计，所需的相关材料可登录 www.thezinnia.com 查阅。

学习指南

本书将丰富的理论框架和劳动关系的最新问题与争论，与大量的辅助教学材料结合起来。作者的教学理念体现了关于学习理论的最新成果，即根据不同的学习类型运用积极的学习策略。在作者以往的劳动关系教学经验中，这种方法确实营造了一个能够激发学生思维的教学环境，同时也获得了多次教学方面的奖励。本书的主要目的是帮助教师营造一个与此相似的教学环境，以丰富学生的学习过程。本书中重要的学习辅助内容如下：

- 每一章包括了大量案例学习，以提高课堂讨论的效果；同时，使用图表形式总结和强化了每章的重要内容。
- 为培养积极的学习方法、提高学生的参与程度，在课文和辅助材料中配有多种主动学习的练习。
- 为了让学生更充分地作好学习准备，每章的开头都会列出本章预览（advance organizer）、学习目标和内容提要，同时在章末列出了关键词（文中加粗部分）和思考题。
- 运用了图表、图片、卡通、时间线、图示等，帮助学生有关材料进行多样化的学习。
- 第4、6、7、8、10、11章共提供了10个劳动法讨论案例，帮助学生学会运用重要的法律概念。第9章额外采用了10个有关劳动争议的案例讨论，帮助学生更好地掌握合同管理中的核心内容。附录C还包含一个全国劳动关系委员会的决议样本。
- 附属材料中的网络模拟谈判（www.thezinnia.com）也促进了学生学习的积极性。学生必须通过查找虚拟雇主与工会的网址去了解谈判环境，而不是被动地阅读现成的材料。
- 教材网站为学生们推荐了许多网址，使其能够进行多种网络搜索练习，这样能进一步促进学生思考并建构知识。每章设计了五个判断正误题与五个多选题，这种自测的方式能够使学生检验他们对知识的掌握程度。教材的网址是 www.mhhe.com/budd3e。

教学指南

为了帮助教师营造一个充满活力的学习环境，本书还提供了多种加密的辅助教学内容。详细的教师手册包括以下内容：

- 章节的提纲、学习目标、讲授建议、教学提示、积极学习的练习、对课堂技术应用的建议、对录像带及其他辅助材料的建议。同时，还包括关键术语的词汇表和章末问题的答案。
- 对第4、6、7、8、9、10、11章的20个劳动法和争议案例提供了详尽的教学注解。
- 为使用辅助的在线集体谈判模拟 The Zinnia and Service Workers Local H-56 提供了提示与技巧（网址为 www.thezinnia.com）。
- 手册中有独特的“劳动关系教学方法介绍”，探讨了如何使用积极的学习方法和其他的最佳实践，以帮助教师组织学生选用不同的学习类型。
- 修改后的试题库包括每章大约100道题，由多选题、正误判断题、问答题等题型组成，正确答案在页码索引和标注中，并标示了难度等级。
- 幻灯片展示列出了每章的重点概念和与教材相关的参考资料。

致 谢

南茜·巴德

在创作《劳动关系：寻求平衡》先后三版教材的过程中，得到了许多人直接或间接的帮助，在此我向他们表达深深的感激之情！首先我必须感谢我的家人，格温·格雷戈里、塞西莉、伊丽莎白和伯特，他们在这一过程中一直支持我，用足够的耐性和幽默感为我缓解压力，并时常帮我校对。在第1版教材编著的初始，我的同事约翰·弗萨姆（John Fossum）给予了我很多指导和帮助，之后，约翰·威梅斯特（John Weimeister）、劳拉 H. 斯贝尔（Laura Hurst Spell）以及麦格劳·希尔出版社团队的成员，都对我的创新思维、改进和提炼观点给予了鼓励和编辑上的支持。三个版本的编辑协调人分别是特瑞纳·豪格（第1版）、海瑟·达尔（第2版）和简·贝克（第3版），他们给予了我特别的帮助、支持，我的需求总能得到及时快速的回应。一直以来，我都对明尼苏达大学人力资源与劳动关系专业的学生充满感激，感谢他们配合我的课堂实验，并为改进教学提供了反馈意见。同样，我也感谢明尼苏达和其他地方的许多教授、人力资源专家、工会领袖和中立者，他们与我分享了许多经历和专业知识，并给予我鼓励。要特别感谢乔治亚·娜赫尔曼参考书阅览室的员工们，他们在我挑选参考资料的过程中，提供了大量帮助。

每一版教材的大幅度改进，都离不开审阅者们的认真反馈。对于第1版的审阅，我要感谢 J. S. 科尔文（康奈尔大学）、维克多·德维纳茨（伊利诺伊州立大学）、理查德·汉娜（米德尔田纳西州立学院）、迈克尔·勒罗伊（伊利诺伊大学）、芭芭拉·劳（威斯康星大学奥什科什分校）、威廉姆·罗斯（威斯康星大学拉克罗斯分校）、霍华德·斯坦格（卡尼修斯学院）和詹姆斯 E. 万尼克（鲍易斯州立大学）。对于第2版的审阅，我要感谢的是马修 M. 波达（罗德岛大学）、菲利普·埃特曼（韦斯特菲尔德州立学院）、罗伯特 A. 菲格勒（美国俄亥俄州阿克隆大学）、詹姆斯·兰德尔·纳特（日内瓦大学）和詹姆斯 E. 万尼克（鲍易斯州立大学）。对于第3版的审阅，我要感谢黛安·加尔布雷斯（斯里普瑞洛克大学）、托尼·克内希特格斯（东密歇根大学）、乔纳森·莫纳特（加利福尼亚州立大学长滩分校）、芭芭拉·劳（威斯康星大学奥什科什分校）和伊丽莎白·威尔士（明尼苏达大学）。同时，格雷格·萨尔茨曼（阿尔比恩学院）和约翰·雷明顿（明尼苏达大学）也提供了有益的建议和评论。

约翰 W. 巴德

明尼苏达州明尼阿波利斯市

简 明 目 录

写给学生的话

作者简介

中文版前言

前言

致谢

第 1 部分 基础	1
第 1 章 当代劳动关系：目标、实践和挑战	2
第 2 章 工会：有益还是有害？	23
第 2 部分 美国新政产业关系体系	53
第 3 章 历史发展	54
第 4 章 劳动法	98
第 5 章 劳方和资方：战略、结构与制约因素	141
第 6 章 工会组建	173
第 7 章 谈判	213
第 8 章 僵局、罢工和争议解决	245
第 9 章 合同条款及其监管	282
第 3 部分 21 世纪的问题	323
第 10 章 灵活性、授权和伙伴关系	324
第 11 章 全球化	353
第 4 部分 反思	387
第 12 章 劳动关系国际比较	388
第 13 章 劳动关系应该做什么？	420
附录	449
附录 A 国家劳动关系法案（1935 年修正案）	450
附录 B 世界人权宣言（联合国，1948 年）	470
附录 C 全国劳动关系委员会决议样本	473
附录 D 集体谈判模拟：百日菊酒店和服务人员工会地方组织 H-56	477
译者的话	478

目 录

写给学生的话

作者简介

中文版前言

前言

致谢

第1部分 基础 1

第1章 当代劳动关系：目标、实践和挑战 2

劳动关系的目标 4

实现效率还不够吗？ 5

相互冲突的目标意味着需要平衡的权利 10

当代美国劳动关系 11

当代压力：管理者的视角 11

当代压力：工会的视角 13

劳动关系仍然与我们息息相关 16

关键词 18

思考题 18

第2章 工会：有益还是有害？ 23

劳工问题 25

雇佣关系的四大思想学派 28

主流经济学派 29

人力资源管理学派 30

产业关系学派 32

批判性产业关系学派 33

人力资源和产业关系学派的基本假设 35

依旧存在的劳工问题 38

工作场所治理 39

解决劳工问题 41

美国工会有哪些作为？ 45

评价工会主义的作用 45

501	劳工运动理论	48
901	关键词	50
901	思考题	50
901	第2部分 美国新政产业关系体系	53
51	第3章 历史发展	54
411	从地方到全国性组织	55
711	1877 年大暴动	57
011	道德提升工会主义	59
011	劳工骑士团：目标与战略	60
611	劳工骑士团：冲突与消亡	61
051	纯粹而简单的同业工会主义	62
051	劳联及其成员工会：目标与战略	62
151	劳联及其成员工会：与雇主的冲突	64
651	全世界工人联合起来！	66
751	世界产业工人联盟：目标与战略	70
751	世界产业工人联盟：冲突与消亡	72
021	20 世纪早期对工会的抵制	74
141	开放工厂运动	75
661	福利资本主义	78
661	工人的新政：法律保护和产业工会	79
	为争取新劳动立法而罢工	80
	产业工会主义的兴起	81
	为承认工会的静坐罢工	83
	与劳联相竞争的新联盟	85
	战时与战后的劳动关系	87
	巩固战后的劳动关系模式	87
	20 世纪动荡的后期	90
	21 世纪的劳动关系	93
	关键词	96
	思考题	96
62	第4章 劳动法	98
421	劳动关系的普通法：共谋与禁令	101
421	劳动关系的商法：将工会视为企业	102
621	使法庭远离劳动关系：《诺里斯-拉瓜迪亚法案》	104
721	国家政策的序曲	105
921	序曲 1：《全国产业复兴法》	106

XVI 劳动关系：寻求平衡

序曲 2：《铁路劳动法》	107
序曲 3：制衣工人联合会	109
解决劳工问题：《瓦格纳法案》	109
《瓦格纳法案》准则	109
排他性代表权和多数人认可地位的认定	112
不公平劳工行为	112
全国劳动关系委员会	114
《瓦格纳法案》实施的初期	115
体系的再平衡：《塔夫特-哈特利法案》	116
《塔夫特-哈特利法案》准则	116
《塔夫特-哈特利法案》对工会的约束	118
强化个人和雇主的权利	120
新的争议解决程序	120
抵制工会的腐化：《兰德伦-格列芬法案》	121
扩展至政府雇员：《公共部门劳动法》	124
实践中的劳动法：全国劳动关系委员会的决议和改革	127
全国劳动关系委员会的决议和判例	127
关于劳动法改革必要性的争论	129
补充规定：雇佣法的兴起	131
关键词	133
思考题	133
第 5 章 劳方和资方：战略、结构与制约因素	141
工会战略	142
美国工会战略的传统组合	142
21 世纪工会战略的替代方案	145
美国劳工运动的结构	147
地方工会的结构	148
国家级工会的结构	149
总工会的优劣	151
全国和国际工会联盟	151
竞争性的国家级工会联盟	153
工会民主	153
管理方战略	154
企业战略	154
劳动关系战略	156
实践中的劳动关系战略	158
劳动关系环境	159

法律环境	160
经济环境	160
社会政治环境	162
道德环境	163
关键词	165
思考题	166
第6章 工会组建	173
工会组建的时间线	174
发起组建活动	174
建立和取得书面支持证据	175
自愿承认的替代途径	177
全国劳动关系委员会代表权选举	178
选举类型	178
申请劳动关系委员会组织选举	179
确定恰当的谈判单元	179
“监督者”争议	181
安排选举	182
个人投票决策	183
全国劳动关系委员会选举标准	185
雇主的竞选活动	187
与雇员的沟通	187
雇主对雇员和工会组织者的限制	189
工会抵制顾问	190
关于雇主竞选活动策略的争论	192
工会的竞选活动	195
与雇员进行沟通	195
建立工人行动主义的策略	196
资格认定选举程序：帮助还是阻碍？	200
对《国家劳动关系法案》资格认定程序的批评	201
在全国劳动关系委员会资格认定程序之外组建工会	204
雇员自由选择法案是答案吗？	206
关键词	209
思考题	209
第7章 谈判	213
谈判准备	214
谈判结构	215
谈判力量与谈判环境	218