

增刊



复旦博学·21世纪人力资源经济学前沿

劳动关系 经济学

李丽林 袁青川 主编

Economics of
Labor Relations



复旦大学出版社



复旦博学·21世纪人力资源经济学前沿

劳动关系 经济学

李丽林 袁青川 主编

Economics of
Labor Relations



 复旦大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动关系经济学/李丽林,袁青川主编. —上海:复旦大学出版社,2016. 6
(人力资源经济学前沿系列)
ISBN 978-7-309-12432-3

I. 劳… II. ①李…②袁… III. 劳动关系-经济学-高等学校-教材 IV. F246

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 162230 号

劳动关系经济学

李丽林 袁青川 主编
责任编辑/宋朝阳 姜作达

复旦大学出版社有限公司出版发行
上海市国权路 579 号 邮编:200433
网址:fupnet@fudanpress.com http://www.fudanpress.com
门市零售:86-21-65642857 团体订购:86-21-65118853
外埠邮购:86-21-65109143
上海华业装潢印刷厂有限公司

开本 787 × 1092 1/16 印张 18.75 字数 349 千
2016 年 6 月第 1 版第 1 次印刷

ISBN 978-7-309-12432-3/F · 2287
定价:38.00 元

如有印装质量问题,请向复旦大学出版社有限公司发行部调换。
版权所有 侵权必究

总序

复旦博学·21世纪人力资源经济学丛书

像“复旦博学·21世纪人力资源经济学丛书”这样国内第一个全新的系列,最好应该有一个总序,以交代起因、编写原则、内容结构等事项,从而更好地帮助读者乃至作者本人理解我们所做的工作。我们特别希望这个系列能够成为我国劳动与人力资源问题的经济学研究取得突破的标志,更希望它能为我国的劳动与人力资源事业的发展添砖加瓦。

本系列的起因有三:

第一,学科。劳动与人力资源问题的研究发展到今天,也到了需要基于劳动经济学建立分支学科体系的时候了。到目前为止,经济学在劳动与人力资源的各个领域的研究都积累了大量的成果,但是这些成果还都散落于诸多的学术期刊之中。“综合集成”的工作已经开始,但还需要更大的努力,需要更大的成效,这就是我们现在正在做的。我们沿着拉齐尔教授所开创的将经济学应用于人力资源领域分析的道路继续前行,并且走得更远、更好。我们的工作尝试为劳动与人力资源的经济学分析提供一个相对完善的学科体系,为人类知识的进步作出贡献。尽管我们的工作还存在着这样或那样的不足,但我们努力做得更好。这些努力也是对我国关于劳动与人力资源专业建设缺乏学科理论基础的争论的一个回应,这些争论极大地阻碍了劳动与人力资源领域研究的进一步深入和劳动与人力资源专业建设的进一步提升。

第二,现实。在西方发达国家,事关就业失业、劳动关系、薪酬收入、社会保障等劳动与人力资源的问题一直是社会舆论的焦点,也一直高居政府议事日程的重要位置,甚至直接关系到政府首脑的前途。在我国,这些问题自改革开放以来也日益得到社会和政府的高度关注。学术界对于这些问题多视角的探索和研究也取得了巨大进展。尽管如此,在我国,无论在政府宏观政策领域,还是在管理实践领域,甚至在学术研究领域,个人经验行为仍旧扮演着关键的角色,从而导致我们对劳动与人力资源问题的认识不够清晰,对这些问题的解决不够理想,对这些问题的宏观决策不够科学。我们

的工作应该尝试为这些问题的思考提供一个具有针对性的学科基础,特别是需要基于经济学理论与分析工具的支持,而不是停留在描述性的水平上。

第三,人才。这是一个更大的问题,也是一个更为长远的问题。现代意义上的劳动与人力资源学科在中国还是很新的学科,但是我国在人才培养格局上却是发展很快,从高职到博士的不同层次的学历教育体系业已建立起来。现在的问题是,在培养的课程设置上,无论是广度还是深度都没有得到明确的规划。高职与本科的课程相同,本科与硕士的课程相似,乃至硕士与博士的课程相近。我们的工作尝试为学生们的广度与深度学习准备一个参照系,同时也能为劳动与人力资源界同仁的终身学习提供更多的选择。

基于上述考虑,我们为本系列的编撰确定了三项基本原则,这是我们对所有主编和作者的要求。

一、前沿导向。与当下国内教材最大的不同是,本系列力求做到关注前沿的实践问题,探索成熟的理论体系,反映最新的研究进展,聚焦关键的经典文献。我们基于大量的研究文献展开对劳动与人力资源实践前沿问题的探讨,关注学科的最新发展,试图通过这种方式来倡导学生对本领域理论体系和经典文献的学习和把握。

二、实践导向。我们一直坚持的一个理念就是,在本系列中经济学是为更好地分析劳动与人力资源问题服务的,所以这个系列不是“经济学导向的”,而是“管理实践导向的”。我们遵循这种导向,按照劳动与人力资源管理实践者熟悉的思路和框架构建本系列的分析框架,提供更清晰的经济学分析工具,这样有助于他们更好地在原有思考的基础上增加经济学的分析方法,深化他们对某个领域问题的理解。同样,对于即将走上工作岗位的劳动与人力资源专业的学生而言,他们也不会按照经济学的思路去进行管理,而且学校所学课程均以管理分析模式为主导,所以我们这种考虑也会让他们以最小的成本增强自己对管理的理解力。

三、思维导向。我们希望读者获得理论知识,但是我们更希望他们理解理论。我们似乎越来越不喜欢理论,大多数情况下,这是因为我们缺乏较好的理论训练,也是因为我们更倾向于习以为常的个人经验;我们没有也无法发现理论的价值。而思维能力的训练则非基于理论基础不可。

在本系列中,我们关注了管理实践、理论模型、研究方法、研究综述、重点文献等每一个学习环节,旨在传授知识的过程中,潜移默化地借助于理论来培养良好的思维习惯。

本系列的策划准备历经5年时间。最早在2006年,我们试验性地在中国人民大学使用拉齐尔教授的《人事管理经济学》作为教材给本科生讲授人事管理经济学。但是,在教材使用的过程中,我们觉得可以编撰一本更适合中国学生的人事管理经济学教材。随之,我们发现经济学已经渗透到几乎每一个劳动与人力资源的分支领域(尽

管非常分散)。我们开始着手收集整理文献,并循着这个思路,逐渐整理出八个相对清晰的领域,从而构成今天这个系列。它涵括了人力资源管理、总报酬、劳动与雇用法、劳动关系、薪酬、职业发展、社会保险、人力资源治理等当今劳动与人力资源领域最重要的方面,具体包括《总报酬经济学》(曾湘泉、宋洪峰主编)、《劳动与雇用法经济学》(杨伟国、代懋主编)、《人事管理经济学》(杨伟国、唐鑑主编)、《薪酬经济学》(杨伟国、陈玉杰主编)、《劳动关系经济学》(李丽林主编)、《职业发展经济学》(杨伟国、王子成主编)、《社会保险经济学》(杨俊主编)、《人力资源治理经济学》(杨伟国、唐乐主编)。

我们每一位主编和作者都秉承严谨规范的态度,付出了艰辛的劳动和努力,但这个系列也是一项全新的、探索性的工程,我们的学术功底、专业理解与研究积累都还存在欠缺,其中必然还有许多不足甚至不对的地方,文责自负;特别是由于参与编写的作者较多,写作风格各有差异,内容层次定位不尽一致,虽经总编协调,也仍存有缺憾。我们期待着读者、学界及业界同行的批评指正,更祈望业内大家支持、扶持、参与、指导、主导这个学科的进一步发展,为我国劳动与人力资源实践提供更加科学的理论基础和分析框架。

我们特别感谢复旦大学出版社对这个系列的大力支持。复旦大学出版社与劳动人事学院合作多年,他们秉承“学术为先”的理念,克服市场压力,为我们学院的学者们创造了传播专业知识的大好机会,取得了卓越的成就。在这里,我们尤其要感谢复旦大学出版社的宋朝阳老师,他是真正的学术出版人。最后,我们特别感谢各位作者所付出的专业精神和全心投入。

中国人民大学劳动人事学院院长

中国劳动学会副会长、劳动科学教育分会会长

曾湘泉

中国人民大学劳动人事学院教授,博士生导师

中国人民大学中国人力资本审计研究所所长

中国人民大学中国就业研究所副所长

杨伟国

2011年10月28日

目 录

劳 动 关 系 经 济 学
Economics of Labor Relations

第 1 章 劳动关系经济学概述	001
学习目标	001
引例	001
1.1 劳动关系基本知识	002
1.2 劳动关系经济学的研究对象和研究内容	003
1.3 劳动关系经济学与其他学科的关系	005
1.4 劳动关系经济学的理论基础	008
1.5 劳动关系经济学的主要概念	009
1.6 劳动关系经济学的基本框架	012
本章小结	014
案例分析	014
复习思考题	014
推荐阅读资料	015
网上资源	015

第 2 章 劳动关系的基本观点	016
学习目标	016
引例	016
2.1 劳动关系的基本观点	018
2.2 劳动关系的模式	020
本章小结	031
复习思考题	031
推荐阅读文献	031
网上资源	032
第 3 章 劳动关系的经济环境及其影响	033
学习目标	033
引例	033
3.1 宏观的经济环境	034
3.2 技术	040
3.3 经济结构	045
3.4 市场结构	047
3.5 劳动力市场分割	051
本章小结	054
案例分析	054
复习思考题	054
推荐阅读文献	055
网上资源	055

第4章 劳动关系的法律环境及其影响	056
学习目标	056
引例	056
4.1 劳动立法分析	057
4.2 新中国成立初期中国劳动关系法律的发展历程	068
4.3 劳动关系制度变革	071
4.4 新时代的劳动关系法律	073
4.5 《劳动合同法》的影响	075
本章小结	081
复习思考题	081
推荐阅读文献	081
网上资源	082
第5章 劳动关系的政治环境及其影响	083
学习目标	083
引例	083
5.1 政府角色及其战略选择	084
5.2 中国政府的劳动关系政策分析	089
本章小结	098
案例分析	098
复习思考题	099
推荐阅读文献	099
网上资源	100

第 6 章 工会及其影响	101
学习目标	101
引例	101
6.1 工会概述	103
6.2 工会目标及其约束条件	113
6.3 工会的影响	116
本章小结	126
案例分析	127
复习思考题	127
推荐阅读文献	128
网上资源	129
第 7 章 管理层及雇主协会	130
学习目标	130
引例	130
7.1 管理层的目标及约束条件	132
7.2 劳动关系中的管理模式	135
7.3 雇主协会及其作用	142
本章小结	145
复习思考题	145
推荐阅读文献	145
网上资源	146

第 8 章 集体谈判理论	147
学习目标	147
引例	147
8.1 集体谈判概述	149
8.2 集体谈判模式选择	151
8.3 集体谈判与罢工	163
本章小结	166
案例分析	167
复习思考题	168
推荐阅读文献	168
网上资源	168
第 9 章 集体谈判绩效及分散化趋势	169
学习目标	169
引例	169
9.1 集体谈判与经济绩效	170
9.2 集体谈判的分散化趋势	175
本章小结	184
复习思考题	185
推荐阅读文献	185
网上资源	185
第 10 章 沟通与共同协商	186
学习目标	186
引例	186

10.1 沟通	187
10.2 共同协商	191
10.3 三方协商制度	195
本章小结	205
复习思考题	205
推荐阅读文献	206
网上资源	207
第 11 章 集体行动	208
学习目标	208
引例	208
11.1 集体行动的逻辑	210
11.2 集体行动的基本方式	218
11.3 集体行动的法律规制	224
本章小结	230
案例分析	230
复习思考题	231
推荐阅读文献	232
网上资源	232
第 12 章 员工参与	233
学习目标	233
引例	233

12.1 员工参与概述	235
12.2 员工参与的方法	243
12.3 员工参与、满意度、生产效率	248
12.4 中国的员工参与及职工代表大会制度的发展	250
本章小结	253
案例分析	253
复习思考题	255
推荐阅读文献	255
网上资源	256
第 13 章 谈判力量	257
学习目标	257
引例	257
13.1 谈判力量的界定及衡量	258
13.2 谈判力量系统分析	270
13.3 影响谈判力量的主要因素分析	278
13.4 中国劳动关系转型中的劳工运动力量	282
本章小结	284
案例分析	284
复习思考题	285
推荐阅读文献	285
网上资源	287



第 1 章

劳动关系经济学概述



学习目标

本章需要了解劳动关系的基本概念,理解不同层次的劳动关系划分;重点掌握劳动关系经济学的主要研究对象,掌握劳动关系经济学的研究内容,了解劳动关系经济学和其他相关学科的区别,重点掌握劳动关系经济学的理论基础;理解劳动关系经济学的研究框架。



引 例

劳资谈判破裂 美国数万通用员工大罢工

2007 年 9 月美国东部时间 24 日中午 11 时(北京时间 23 时)刚过,通用汽车公司在德尔塔乡分厂的 1 000 多名员工纷纷走出工作场所,高举“UAW^① 罢工”的标语正式开始罢工活动。

《纽约时报》报道说,劳资双方近来谈判的主要矛盾集中在公司员工的工作保障以及员工医保基金问题。通用公司目前正在进行至 2008 年为止裁员 2 万人的计划,而工会方面则为了维持雇佣稳定反对裁员,双方的谈判最终破裂。

通用一直推动建立一个名为“志愿员工福利协会”(VEBA)的信托基金,负责公司在职和退休员工及其家属的医疗保障问题。这样,通用汽车公司就可以将旗下未获保退休员工的 510 亿美元医疗开支义务转移到信托基金上。美国媒体报道

^① UAW(United Automobile Workers)全美汽车工人联合会,是代表美国和加拿大汽车工人的一家美国工会,是美国最大的工人协会。

说,通用现有将近 33.9 万名退休员工及其配偶。

虽然劳资双方已经就建立信托基金达成框架协议,但在协议细节上难以弥合分歧,比如通用应该向这一信托基金投入多少资金等。

UAW 主席罗恩·格特尔芬格在罢工最后期限过后对媒体说,公司员工的工作保障问题是主要分歧点之一,他抱怨劳资之间举行了一场“一边倒”的谈判。格特尔芬格说,联合会将继续为争取员工福利而努力。“谈判一直在沿着通用汽车公司的方向发展,却是以牺牲员工为代价,”格特尔芬格说,“公司在面临最后期限时就好像根本不在乎。”

通用汽车公司发言人丹·弗洛雷斯事后对罢工活动表示遗憾,并称双方将继续寻求解决问题的途径。

资料来源: <http://news.bitauto.com/hangye/20070926/0900343887.html>.

该案例通过比较激烈的集体行动形式表现了出来,案件爆发的根本原因在于利益的冲突。那么这种激烈的手段对于双方来讲是否是合理的解决途径呢?是否符合双方的经济利益呢?如果从经济利益的角度出发,双方应该采取什么样的措施呢?所以我们应该审慎地从经济学的角度来考虑劳动关系的维系。本章节主要介绍劳动关系经济学的研究内容以及基本的研究思路。

1.1 劳动关系基本知识

1.1.1 劳动关系

劳动关系包含工作场所或工作场所之外的关系,例如雇员之间的关系,雇员和雇主之间的关系,雇主、雇员与用来捍卫和促进他们各自利益的组织之间的关系,以及他们各自组织之间的关系、各个层次上的关系;劳动关系也包含关系表达的过程,例如集体谈判、雇员参与决策、申诉和争议解决等;最后,劳动关系包含雇主、雇员以及工会之间的冲突管理。这些关系和过程要受到政府制定的政策、法律、制度、规章等的影响,更为广泛的会受到政治、社会、经济、技术、文化的影响^①。

^① Macdonald, David. Industrial relations and globalization: Challenges for employers and their organizations. Paper presented at the ILO Workshop on Employers' Organizations in Asia-Pacific in the Twenty-First Century Turin, Italy, May 1997: 5-13.

劳动关系的产出是规则——用来规制工作,制定最低工资和工人的劳动条件和条款等。例如,工人的劳动条件包含工作条件、培训、就业终止等,也包含职业安全、健康、社会安全、特定工人的工作条件等。这些规则可以被界定为双方的责任和义务,通过立法、集体劳动协商、仲裁委员会和法庭以及企业规章制度等形式来体现。

目前我国劳动关系界定比较常用的一种概念是指劳动者在运用劳动能力、实现劳动过程中与用人单位之间产生的经济社会关系。劳动关系是发生在劳动过程中的社会关系,劳动过程即劳动力与生产资料两种要素的动态结合过程。劳动关系最终表现为以各方利益为平衡的社会关系。所以,劳动关系的本质是管理方与劳动者个人及团体之间产生的、由双方利益引起的表现为合作、冲突、力量和权力关系的总和,它会受到一定社会的经济、技术、政策、法律制度和社会文化的影响。劳动关系双方选择合作还是冲突,取决于双方的力量对比。力量分为劳动力市场的力量和双方对比关系的数量。劳动力市场力量,反映了工作的相对稀缺程度,是由劳动者在劳动力市场供求中的稀缺性决定的;双方对比关系的数量,是指劳动者进入就业组织后所具有的能够影响资方的程度,其中尤以退出、罢工、岗位三种力量最为重要。

1.1.2 劳动关系主体

劳动关系力量的对比可以是劳资双方单个力量的对比、单个力量和组织的对比,也可以采用组织与组织之间力量的对比,所以在考虑各方经济利益平衡时,必须要考虑劳动关系的主体因素。在劳动关系中,劳动关系是以劳动者和劳动力使用者作为基本主体构成,但是在劳动关系实现过程中,无疑需要政府、工会以及代表雇主利益的雇主协会或团体等参与。所以根据劳动关系发生联系的不同对象,我们可以把劳动关系的主体分为以下五类:雇员、雇员组织、雇主、雇主组织、政府。根据重点关注劳动关系的主体不同,可以把劳动关系分为三个层次:个别劳动关系、集体劳动关系、产业关系。个别劳动关系是劳动关系中最直接、最本质和最一般的构成形态,涉及的主体主要是劳动者个体和雇主。而集体劳动关系是指工会与雇主或雇主组织所构成的社会关系。集体劳动关系的形成,使得劳动者的力量可以团结起来以集体的力量和雇主或雇主组织形成力量的对抗。产业劳动关系主要是由于政府的介入,此时把社会利益等纳入了考察范围之内。

1.2 劳动关系经济学的研究对象和研究内容

1.2.1 劳动关系经济学的研究对象

从经济学角度来讲,雇主或雇主组织在劳动关系维系过程中的目标是利益最大

化,而劳动者的目标是获得劳动报酬,使自己的劳动价值获得认可。政府则是为了使劳动关系和谐稳定,从和谐劳动关系中获得最大的社会福利,形成最大的社会整体产出。在一定程度上三者的目的是一致的,同时也存在着矛盾。对于雇主和雇员而言,他们之间通过合作可以获得双赢;为了争取自身的利益,尽量最大化自己的利益,也存在着对抗,所以双方存在“零和”博弈和“非零和”博弈。劳动关系的主体会采用各种要素进行博弈,从而产生一定的经济结果。不管这种博弈的形式如何,双方都是从自身的利益出发的。显然,劳动关系经济学的研究对象是劳动关系各要素在各个层次上相互作用的过程以及在作用过程中所表现出的经济结果。

1.2.2 劳动关系经济学的研究内容

劳动关系经济学的研究内容首先包括影响劳动关系的政治、经济、法律等环境因素,这些因素是影响劳动关系主体力量的外在因素。

首先是经济环境,一般包括宏观经济状况,如经济增长速度和失业率;也包括更多的微观经济状况,如在某一特定产品市场上雇主所要面对的竞争程度。经济环境能够改变劳动关系主体双方的力量对比。一方面,经济环境可能来自劳动力市场的变化,直接影响双方的劳动力市场力量的消长;另一方面,经济环境也可能来自厂商所要面对的要素市场。政策环境是指政府的各种政策方针,包括货币政策和财政政策、就业政策、教育和培训政策以及其他政策。法律和制度环境是指规范雇佣关系双方行为的法律和其他力量的机制。

其次,不同的劳动关系主体,通过相应的权利利用会导致双方争取各自利益的力量有所变化,所以,劳动关系经济学在主体方面重点关注雇主组织和管理方这两个组织。对于雇员组织则重点研究工会,劳动者可以通过工会这个组织来使用自己的团结权,从而改变这种双方力量的对比。

最后,劳动经济学研究的主要内容包括劳动关系主体为了产生相应的经济结果而采用的行动手段,主要包括集体行动、集体谈判、员工参与、共同协商以及决定经济结果的谈判力量这个综合性的变量。同时,劳动关系主体所采取的手段以及其所具有的谈判力量在很大程度上受到其所采用的劳动关系战略的影响。对于其所采用的劳动关系战略可以从不同层次上有所不同,主要包括宏观层次、雇佣层次以及工作场所层次等。这些不同层次的战略很大程度上反映了劳动关系主体所要采用的行动手段以及其所具有的力量(见表1-1)。

总之,劳动关系经济学的研究内容主要包括:(1) 劳动关系的环境:劳动关系的经济环境、政治环境和法律环境;(2) 劳动关系的主体:工会、管理方及雇主协会、政府;(3) 劳动关系主体所经常采用的手段:集体行动、集体谈判、员工参与、共同沟通等;(4) 能够影响最终结果产出的谈判力量。