

罗润东 等著

和谐社会建构中的 劳资关系与就业

HEXIESHEHUI JIANGOUZHONG DE LAOZIGUANXI YU JIUYE

HEXIESHEHUI JIANGOUZHONG DE
LAOZIGUANXI YU JIUYE



经济科学出版社
Economic Science Press

C13049694

F249. 26
25

罗润东 等著

和谐社会建构中的 劳资关系与就业

HEXIESHEHUI JIANGOUZHONG DE LAOZIGUANXI YU JIUYE

HEXIESHEHUI JIANGOUZHONG DE
LAOZIGUANXI YU JIUYE



北航

C1656804



经济科学出版社
Economic Science Press

F249.26
25

图书在版编目 (CIP) 数据

和谐社会建构中的劳资关系与就业 / 罗润东等著 .

—北京 : 经济科学出版社, 2012. 5

ISBN 978 - 7 - 5141 - 1834 - 6

I. ①和… II. ①罗… III. ①劳资关系 - 研究 - 中国
②就业问题 - 研究 - 中国 IV. ①F249.26②D669.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 075599 号

责任编辑: 柳 敏 周秀霞

责任校对: 苏小昭

版式设计: 代小卫

责任印制: 邱 天

和谐社会建构中的劳资关系与就业

罗润东 等著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 88191217 发行部电话: 88191537

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

北京京鲁创业科贸有限公司印装

710 × 1000 16 开 16.5 印张 280000 字

2012 年 8 月第 1 版 2012 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 1834 - 6 定价: 33.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 88191502)

(版权所有 翻印必究)

新世纪优秀人才支持计划资助

山东大学自主创新基金项目

前 言

本书是在教育部新世纪优秀人才支持计划资助项目与山东大学自主创新基金项目的基础上完成的。参与本书写作的主要成员有刘文教授、吕景春教授、王春平博士。彭明明、周敏两位研究生也分别参与了相关章节的研究与初稿撰写，在此首先对大家合作完成本书表示感谢。

作为现代工业化生产过程中的重要经济问题，劳资关系与就业反映着社会基本经济矛盾的表现状态。劳资关系和谐是社会整体和谐的基础性因素。我国转型期的经济改革，主要解决的是有效配置经济资源的方式问题，其中关键的则是要解决如何实现劳动者与资本所有者具体结合等相关问题。这是因为，劳动—资本之间的关系是生产关系的重要组成部分，它影响着经济结构的形成与发展，而经济结构的状态则决定了社会结构是否稳定。从这个角度来讲，和谐劳资关系与充分就业是构筑和谐社会、增进社会福利的关键内容，经济社会的全面发展是劳动关系和谐的体现与保证。和谐劳动关系的最终目标是实现劳资双方利益的均衡，在目前情况下，无论是理论研究还是政策分析都有着较大的探索空间。

全书内容结构如下：第一章考察劳资关系的理论演变及其结构，在回顾经典理论和各学派对劳资问题阐述的基础上，阐明资方和劳方之间的矛盾斗争是对立统一的，根据劳资主体结构的变化，同时结合中国实际对不同所有制企业的劳资关系结构进行描述（本章执笔：罗润东、徐萍、王丹）。第二章讨论人力资本与人的全面发展范畴。人力资本概念的提出是建立在一定的经济基础和社会基础上的。从人力资本的形成、人力资本在生产中的主体地位和价值创造作用，到人力资本价值计量和收益分析等内容考察发现，早期文献的有关论述对于历史地认识与把握和谐劳动关系走势有重要价值（本章执笔：刘文、罗润东）。第三章是

关于和谐劳动关系实现机制的研究，具体从劳动力产权分析出发，阐释和谐劳动关系的标准，论述劳动关系和谐是劳资合作所产生的一种可能性结果，劳资双方利益的帕累托改进是双方能够产生合作的基本动因。在此基础上，进一步结合企业社会责任思想进行探讨（本章执笔：吕景春）。第四章分析劳动立法因素的供给效应。研究表明，在《劳动合同法》实施之后与实施前相比，《劳动合同法》增强了劳动者职业稳定性、稳定了劳动力供给，提高了劳动者的工资收入。在《劳动合同法》驱动下，企业和劳动者将重塑二者之间的劳资关系（本章执笔：王杰、王一兵、巫威威）。第五章是关于金融市场波动的就业效应分析。近几年，货币、汇率市场波动对劳动就业的影响趋于显著。本部分回顾中国货币政策和汇率政策的相关成果，运用计量方法检验货币政策、汇率波动对促进中国就业的效果，间接反映出对劳动关系格局的影响，为当前背景下减少金融波动风险、促进就业与和谐劳动关系形成提供启示（本章执笔：王春平）。第六章讨论过度教育因素的收入效应。目前高校毕业生就业难、高等教育过度因素对劳动就业与劳动关系也产生重要影响。本章结合员工的个体特征即性别、年龄、受教育状况以及具体工作单位类型、所有制性质等的基础上，探讨了过度教育带来的效应。从改善劳动关系的角度看，需要优化劳动力教育结构，减少教育不匹配现象（本章执笔：彭明明、罗润东）。第七章分析最低工资制度的就业保障效应。本章旨在从就业的角度讨论最低工资在构建和谐劳动关系中的保障效应，在我国农民工是受最低工资影响较大的人群，本章以农民工为切入点，分析最低工资对农民工就业与劳动关系的影响（本章执笔：周敏）。第八章在全书分析的基础上，提出相关政策建议（本章执笔：罗润东）。

劳资关系与就业问题是当代劳动经济学研究的重要领域，限于时间与研究者的水平，本书写作中难免不足与疏漏，请专家学者批评指正。

罗润东

2012年3月

目 录

第一章 劳资关系的理论演变及其结构	1
第一节 劳资关系问题的理论演变	1
第二节 劳动—资本要素的和谐与冲突	14
第三节 转型期我国劳资关系结构类型	20
第二章 人力资本与人的全面发展范畴	28
第一节 人力资本理论产生的动因	28
第二节 人的自由和全面发展理论演变	38
第三节 人的自由和全面发展与社会和谐	55
第三章 和谐劳动关系的实现机制	65
第一节 劳资博弈的权力基础与利益边界	65
第二节 合作主义思想及其实现路径	85
第三节 企业社会责任思想演变及其作用	98
第四章 劳动立法因素的供给效应	108
第一节 三方主体博弈均衡分析	108
第二节 “新法”对劳动力供给的影响	116
第三节 “新法”对工资收入的影响	124
第五章 金融市场波动的就业效应	138
第一节 金融与就业关系的透视	138
第二节 货币政策影响就业的实证研究	149
第三节 人民币现实汇率失调影响就业的实证研究	160

第六章 过度教育因素的收入效应	176
第一节 过度教育及其分布特征	176
第二节 过度教育变动趋势的参数估计	185
第三节 过度教育对劳资关系的影响	201
 第七章 最低工资制度的就业保障效应	 206
第一节 最低工资制度和农民工市场现状	206
第二节 最低工资制度的理论分析	214
第三节 最低工资制度就业保障效应实证分析	220
 第八章 政策思路与建议	 235
 参考文献	 244

第一章 劳资关系的理论演变及其结构

劳资关系是维系现代社会存在的基本关系之一，它构成了一个社会中生产关系的重要内容。它具体涉及在现实劳动过程中劳动者与劳动力使用者所结成的社会经济关系。因此，要构建和谐劳动关系，劳动—资本要素的和谐是基础与核心。本章考察历史上劳资关系的理论产生和演变，在回顾经典理论文献和各学派对劳资问题阐述的基础上，进一步说明资方和劳方的矛盾和斗争是对立统一的，根据劳资主体结构的变化，同时结合中国实践对不同所有制企业内部的劳资关系结构进行了描述，为后面深入研究和谐劳动关系构建奠定分析基础。

第一节 劳资关系问题的理论演变

在市场经济体制下，劳动力使用者或雇主表现为企业，因而劳资关系也通常体现为企业与劳动者之间的关系。对于劳资关系，马克思主义经济理论认为，资本主义体制下的劳资关系体现了资本家和劳动者之间的对立与剥削的关系，而现代美国和欧洲等西方国家的经济学者则从新古典主义出发，将经济制度视为既定前提，从而把劳方与资方之间出现的问题看作一种社会产业化的衍生物，将此理解为产业内劳动和资本的关系（Relations Between Labor and Capital in Industry）。早在1912年美国由塔夫脱总统提议并由议会通过成立产业关系委员会（Commission on Industrial Relations）以来，开始使用“产业关系”（Industrial Relations）这一表述。产业关系这一概念，最早滥觞于英国，后来渐行欧洲、美洲，在美国得到更充分的研究和阐发。主要原因应归于当时美国劳资关

系出现剧烈冲突的现实,例如现代资本主义的大型资本密集科层制公司盛行于美国,造成“资强劳弱”的基本格局。其次是发生在19世纪70年代后的美国经济衰退,进一步恶化了以移民为特征的就业环境。还有一个重要原因就是当时技术条件下管理手段粗暴、落后,结果演变成成为引发劳资冲突的导火索。

从现有文献看,劳资关系又称劳工关系、雇佣关系、产业关系等,根据研究者考查重点或分析角度不同,具体名称略有差异。本书着重讨论和谐劳动关系问题,涉及劳动、资本要素的不同层次,因此,它涵盖要素之间的关系和要素所有者之间的关系。其中,第一层次要素关系主要是作为生产要素的劳动力与资本之间的关系,这是一种自然关系,即“物—物”关系;而第二层次要素所有者之间的关系主要是指资本家与工人(亦即雇主与雇员)之间的关系,这是一种价值关系的体现,或称作“物—物”要素关系的人格化,反映了人与人之间的社会关系,是生产力发展水平和社会进步的集中表现,是当代市场经济体制下经济关系的核心内容。从亚当·斯密以来的古典学派就开始重视工人在整个生产交换过程中的价值创造和利润分享研究,马克思则更是强调劳资关系的对立性和工人阶级在其中的作用,而新古典学派、新制度学派、管理主义学派、新马克思主义学派等都对劳资关系进行了进一步的研究和拓展,并提出了其独到的见解。在当代劳资关系模式上起了重要的媒介作用,企业也开始以市场为导向治理现有的劳资关系。在转型期经济发展和经济全球化的影响下,我国劳资关系的独特性具有重要研究价值。我们将在分析总结国内外劳资关系理论演变的基础上,结合我国的实践来解读其背后的经济学实质。

一、劳资关系理论的历史渊源

1. 亚当·斯密在《国富论》第八章关于劳动工资的论述中,对劳资关系进行了初步的阐述。^①他对劳资关系的认识是建立在社会分工的基础上的。他认为劳动分工促成了复杂的经济结构的产生,提高了生产率。但是分工也是不平等的,尤其对于劳动者更是如此,他指出“在文明社会,虽然实行分工,但却没有平等的分工,因为许多工人没有工

^① 亚当·斯密:《国民财富的性质和原因的研究》,商务印书馆1981年版,第58~62页。

作……负担社会最艰难劳动的人，所得的利益反而最少”。^① 尽管斯密认为劳动者的工资取决于劳资两方所订的契约，但劳资双方的利害关系绝非一致，因为劳动者盼望多得，雇主盼望少给。劳动者想为提高工资而结合，雇主却想为减低工资而联合。雇主的人数少，联合的成本较低，且他们的结合为法律所公认，而劳动者的结合却为法律所禁止。在劳动争议过程中，由于劳资双方的地位和财产不同，雇主占有优势，比劳动者持续的时间长，且不容易妥协，从而工人很难能从结合中获取较大利益。

不过关于劳资和谐的一面，斯密也同时认为，在劳资争议中雇主虽处于强势地位，但劳动工资有一定的标准，在相当长的期间内，即使最低的劳动者的普通工资，也不能减到这一定标准之下，而且工资的高低又受到报酬平衡原理的调整。总之，以斯密为代表的古典经济学关于劳资关系的阐述完全是处于经济性质的，工人运动的目的是为了改变自身的经济状况和待遇，工人还没意识到通过联合以提高自己的政治和社会地位，其中主要原因与当时阶级对立相对缓和有关。

2. 马克思在经典著作《资本论》中，对资本主义制度下劳资关系进行了实质性揭露。他认为，劳资关系是一种建立在资本主义社会的生产资料私有制基础上的具有阶级斗争性质的关系，其表现形式是雇佣劳动和剩余价值的生产，而本质是资本家与劳动者之间剥削与被剥削的关系。在这种制度下，一方面是不劳动的资本家占有生产资料并用之于剥削；另一方面是失去了生产资料且一无所有的劳动者成为被剥削的材料。劳动者靠出卖劳动力，才能维持生存。可见，在马克思经济理论中劳资关系是资本主义社会所特有的阶级利益关系，而作为劳资关系主体的雇主和工人之间存在不可调和的阶级矛盾。关于劳动者之间的联合问题，他肯定了工会在协调劳资关系中的作用。马克思认为，工人们可以通过工会组织起来，运用集体谈判和罢工等手段，减轻雇主对他们的剥削。他认为，“它（工会）作为工资的调解者之一的作用，被认为同工厂法作为工作时间的调节者的作用完全一样”^②。但是马克思以为劳动管理的改善和工资福利的提高等不会实质性的改变工人的地位，阶级斗争是历史发展的必然结果。工人阶级要减轻自己被压迫的程度，保护自

^① 坎南：《亚当·斯密关于法律、警察、岁入及军备的演讲》，商务印书馆1962年版，第179页。

^② 《马克思恩格斯全集》第19卷，人民出版社1972年版，第282页。

身利益，必须开展劳工运动，集体组织起来反抗资本家。由此可见，马克思理论不仅指明工人运动背后的经济动机，而且揭示了工人运动的背景和结果，可以将其视为激烈的社会和政治变革的动因。因此马克思关于劳资关系问题的理论成为指导工人运动，乃至无产阶级革命的思想武器。

3. 韦伯夫妇在继马克思之后对劳工运动开展研究，并取得了重要理论成果，因而被称为西方工会理论研究的先驱。其代表作是《工人运动史》（1894）和《产业民主》（1897），主要研究了工会和劳工运动的问题。韦伯夫妇肯定了工会的重要地位，认为在资本主义社会中，工会在保护工人的经济利益和生产管理方面具有很大的作用。工人之间可以通过工会协商和交流，并且在与雇主谈判时，工会增强了工人组织的谈判能力。同时也节约了雇主谈判的成本，提高了效率。与马克思的理论显著不同的是，韦伯夫妇认为劳资冲突可以通过集体交涉的方法来解决，工人的劳工运动无非是为了提高自己在工业社会中的经济和社会地位，均衡工人和雇主的所有权能够消除他们之间的冲突，不必通过阶级斗争来实现。

二、当代劳资关系理论学派

从20世纪初以来，劳资关系作为一个新的学术研究领域，逐渐开始被越来越多的研究机构与企业管理者关注^①。与其他研究领域类似，这一研究领域也是在构筑科学和解决问题的两大客观要求下展开的，并试图通过对理论的探讨和实际的分析达到几个方面的具体效果，主要包括：第一，提高生产效率；第二，确保薪酬水平和企业内权利分配的公平；第三，提高福利增加个人发展机会等。到了第一次世界大战期间劳动关系一词比较频繁出现于各种期刊杂志上，原因就是当时劳动问题的严重性和社会对雇佣改革的关注，促使学术界对劳动关系开始进行深入研究，研究的核心内容正是雇佣关系（Employment Relationship），尤其是分析劳动—资本问题的原因所在，并在此基础上通过改善管理解决当时的劳动与就业问题。

^① 劳资关系作为一个学术研究领域，始于1920年威斯康辛大学设立“商业产业关系事务局（Bureau of Commercial and Industrial Relations）”。同年，美国还成立了产业关系协会（IRAA）。

在研究内容方面,美国社会科学研究协会的内部报告 *Survey of Research in the Field of Industrial Relations* 中提出,劳资关系的核心内容是雇佣关系,特别是使用者与劳动者之间的关系以及由此引起的各种劳动问题,它将劳资关系定义为“关于劳动者本人所面临的四种情况,即在与工作、同事、使用者以及一般大众之间的相互关系中表现出来的各种行动的问题”^①。在研究方法方面,劳动关系研究从一开始就在解决劳动问题的手段与方式上分为两个学派,即人事管理学派(PM School)和制度劳动经济学派(ILE School)。这两个学派在研究过程中分别吸引了众多其他研究领域的学者,逐渐发展成为今天的人力资源管理学(HR)和雇佣关系学(IR)。

人事管理学派从如何管理劳动者的角度上把握劳动关系,认为劳动问题是由于经营的缺陷、企业组织的行为、领导方式、交流沟通等的不合理造成的。强调要解决这些问题,必须要引入科学的人事管理方法,以达到劳动者和雇主在基本理解上的一致性,从而消除产业矛盾,同时该学派还主张采取劳方资方共同参与的方式提高企业的运营效率,倡导科学管理。其代表学者主要有泰勒(Frederick Taylor)、亨利·劳伦斯·甘特(Henry Laurence Gantt)和哈林顿·埃默森(Harrington Emerson)。对于其中重要的内容如工会问题,虽然有个别人事管理学派的学者认为工会有一定的正当性和有益性,在理论上支持工会,但学者从效率角度考虑,对工会持反对意见,他们认为工会以狡猾的方法限制经营管理,导致使用者支付更多的薪酬,同时通过罢工待工等方式阻碍了生产。尽管如此,他们也认为劳动者和使用者共同代表制(Joint Representation)作为产业民主主义的另一种形态,可以使劳动者和使用者双方的利益都得到提高^②。

与人事管理学派相似,制度劳动经济学派也没有涵盖雇佣关系所有的方面。其重点是研究组织和制度对于雇佣关系和劳动市场运营产生的影响。强调劳动问题是由于企业外部市场体制的不健全、从业人员面临恶性竞争且没有受到民主主义权利和公平的法律程序保护而产生的。认为应该通过制度性改革来介入和解决劳动问题,包括工会、保护性的劳

① Social Science Research Council. 1928. *Survey of Research in the Field of Industrial Relations*. New York: Social Science Research Council, p. 22.

② Rockefeller 1923; Lewisohn 1926; Tead and Metcalf. *Labor Relations under the Recovery Act*. New York: McGraw-Hill, 1933; Holliday, W. T. 1934. "Employee Representation." *Personnel* 10 (May), pp. 99-104.

动法规、社会保障制度、完整雇佣通货政策等。制度劳动经济学起源于制度经济学(IE),在这一领域建立在德国历史经济学的基础上的,索尔斯坦·邦德·凡勃伦(Thorstein Bunde Veblen)、康芒斯(John R. Commons)、米契尔(Wesley C. Mitchell)一直被称为IE的创始人。其中康芒斯是在劳动领域影响最大的学者之一,其观点也同其他学者不同主要集中在劳动关系领域。此外,对于制度经济学,马克思和韦伯夫妇的著述对该理论性基础的构建有一定的影响。

概括而言,劳资关系理论研究大致可以划分为以下几个学派:

1. 新古典学派的劳资关系理论。新古典学派一方面继承了古典学家的观点,强调市场在调节资源配置中的决定作用,并建立了工资决定模型来研究个人行为和个人生产能力。另一方面,新古典学派也认为工会或工会运动不是劳动力市场所需要的。该学派注重按照市场供求因素的理论分析和研究劳资关系问题,而不重视工会、企业和政府等组织的作用。相反,新古典学派认为工会运动或工会的垄断可以造成工资率上升与就业下降。这是该学派发展早期的理论研究倾向,而在后来的发展中也出现了一些变化。例如,该学派近些年也逐步克服研究方法上的这一倾向,相对更为关注劳资关系系统内各要素的作用,对诸如工会组织、集体谈判以及工人罢工行为等进行考察和研究。

2. 新马克思主义学派的劳资关系理论。新马克思学派继承了马克思等经典经济学家关于劳资关系的有关理论,提出了较为完善的劳资关系理论体系。该学派主要关注劳资关系中双方的冲突以及对冲突过程的控制与化解,其理论建立在理性思维和意识形态基础之上。例如,该学派主张建立一种体制,使工人也成为生产资料的所有者,并参加企业的有关决策和利润分成,这样有助于工人获得公正且合理的利益。不过新马克思主义学派在解决实际问题的倾向是,它不主张进行社会革命,反对集体谈判也是停留在一般改良的层次上。他们提出要对经济目标、资源配置、社会成果分配等宏观层次的问题在劳资关系三方之间实行国家级谈判。

3. 新制度学派的劳资关系理论。该学派强调工会对维护工人利益方面所起的作用,支持工人参与企业的管理,并强调政府在协调劳资关系中的作用。新制度学派认为企业对市场具有很大的垄断势力,市场是不完全竞争的。工会和集体谈判在维护工人的基本权利方面具有重要作用,作为弱势群体的工人只有参加工会才能利用集体的力量与雇主抗

衡。为保证劳动标准的推行,可采用工人代表制度等形式,倡导工人代表分享企业信息、参与协商以及联合决策等。该学派认为劳资关系涉及雇主、工人(工会)和政府三方利益。政府在经济结构调整和工人的教育培训以及“三方协调机制”方面应发挥积极作用。

4. 管理学派的劳资关系理论。该学派从劳资两利的观点出发,用管理学研究企业对员工的管理策略和实践,关注劳资关系中员工的动机以及对企业的认同感、忠诚度等问题,强调劳资双方保持和谐的关系。管理学派认为劳资双方尽管存在局部的冲突,但是本质上二者是利益相关者。所以企业要从员工的利益出发,采用高绩效的管理模式,包括高工资、高福利、岗位轮换制度等,这样会提高员工的工作积极性和对企业的满足感。它们通过“霍桑实验”来证明企业管理者提高生产力的最重要的因素是重视员工的需求。主张采用新的、更加弹性化的工作组织形式,强调员工和管理者之间的相互信任和合作。该学派在重视员工作用的同时,对工会的概念和作用比较模糊,认为工会不利于资方管理权的发挥,给劳资关系带来了不确定性,甚至是破坏性的影响。这一点与新古典学派早期观点相近。

三、劳资关系研究的基本模型

(一) 邓洛普理论模型

邓洛普在1950年的《产业与劳动关系评论》一书中,提出了一个理解集体谈判和劳资关系的分析框架,并将经济技术和社会因素的相互作用包括在内。他随后对其分析框架进行了扩展,在1958年出版的《产业关系体系》中,构建了一个全面的分析模型,用来解释影响产业关系的多种因素之间的作用。邓洛普的分析框架由三个要素构成。第一个要素是行为者,包括工人和他们的组织、管理者 and 他们的雇主以及政府。第二个要素是环境,包括技术、生产要素和产品市场、法律以及行为者的权利关系和地位。第三个要素是思想意识,主要指在总的分析框架中行为者共有的决定,每一个行为者的角色和地位的主导思想观念。在模型中的三要素发生冲突时,经过相应行为者间的谈判、调解、仲裁和立法等手段来解决,同时会制定相应的规则。

在模型中的三要素之间是相互影响的,社会权利的分配反映了劳资

关系系统中不同群体的权利关系。而意识形态是共享的,影响着每个行为者的行为。而劳资关系主要是将冲突转变为规则,以保持行业的稳定 and 发展的过程。邓洛普关于劳资关系分析框架的中心任务是用来解释某些用来约束雇佣关系的规则的存在以及变化的必要性,而在其中各个群体所处的环境条件是主要的。但是他忽视了劳资关系领域中劳资冲突的原因,以及个人所起的作用,过分对规章制度的关注也带有片面性。

(二) 桑德沃理论模型

在邓洛普模型研究的基础上,桑德沃在1987年出版了《劳动关系:过程与结果》一书,提出了他对劳资关系分析的理论模型。在桑德沃模型中,外部环境、工作场所和个人需求是导致劳动过程中工作紧张冲突的基本因素;面对工作紧张冲突,个人会选择接受管理或主动撤出,或者是通过工会来解决。工会解决劳资冲突的基本手段就是集体谈判。工会就工人的工资、工时和工作条件等与雇主进行集体谈判,并签订相关的协议;这些协议将对工作场所产生影响,使工作场所得以改善;而工作场所的改善将进一步影响外部环境;外部环境会反过来继续影响劳资关系的运作过程。桑德沃将决定劳动关系变化和特征的多种因素都包括在模型中,在理论上较为全面地分析和阐述了影响劳资关系的具体因素,以及劳资冲突的解决程序和后果,便于人们了解和把握劳资关系及其运作。但是他把劳资关系的处理仅局限于冲突的解决,同时也过分强调了工会的作用,忽视了政府职能的发挥。

四、劳资关系理论研究的进展

劳资关系理论诞生之后,在较短的时间内得到了较大的发展。在第一次世界大战和第二次世界大战期间,由于工会的大量诞生和罢工的频繁出现,劳资关系理论的发展虽然非常瞩目,然而在学术研究上成果却相对较少的领域之一,而且这一时期的研究成果难以严格区分是否为IR研究。

劳资关系理论的黄金发展期出现在第二次世界大战之后的15年间。在这段时间,工会和集体谈判迅速增多,罢工激增。劳资双方的势力均衡和集体谈判直接影响到物价和生产能力,对此的忧虑也使公众对劳资关系的关注达到了一个高峰。许多大学内开设了IR教程,劳资关系理

论研究自此从一个小规模、制度化较差的领域发展成为了制度健全、在教育和研究方面都有长足进展的主要研究领域，尤其是在 20 世纪 50 年代，劳资关系理论研究在社会科学和行为科学方面成为最具活力的研究方向。在这方面有建树的经济学家如萨摩·斯利特（Summer Slichter）和埃德温·维特（Edwin Witte）是具代表性的。此外诸如保罗·萨缪尔森（Paul Samuelson）、米尔顿·弗里德曼（Milton Friedman）、马赫卢普（Fritz Machlup）、爱德华·张伯伦（Edward Chamberlain）等一部分经济理论学家也纷纷进军这一领域。除经济学之外，研究领域与人类关系运动相关的诸多学者也开始涉足这一研究，其中包括人类学家、心理学家、社会学家等，还包括属于结构—机能主义学派的行政管理学家等。这种多方位学际间合作的特点使得 IR 的研究范围得到空前的扩展。美国社会学家哈罗德·威伦斯基（Harold Wilensky）的力作《产业关系论纲》（*Syllabus of Industrial Relations*）（1954）一书充分证明了这一点。

由于 IR 研究这种突出的跨专业学际间横向联合特点，学者们在研究开展过程中上也采取了不同的方法。例如采取专业交叉式（Cross-disciplinary）的研究，采用这种方法的最有代表性的研究是赫伯特·西蒙的著作《管理行为》^①。其他领域学者也越过学科界限发表了相关论文，诸如威廉·富特·怀特（William Foote Whyte, 1955）关于薪酬刺激与职员生产效率的论文、本杰明·塞莱克曼（Benjamin Selekman）等发表的关于集体谈判对生产效率的影响的论文等。

可以认为，约翰·邓洛普的《产业关系体系》^②起了很大的影响作用。邓洛普认为自己通过《产业关系体系》一书自己构建了这一领域的“一般理论”，在其理论模型中他指出每一种雇佣关系体系都涉及三个群体：（1）工人及其所在组织；（2）管理人员及其所属组织；（3）与施工工厂相关的政府机构。如果将这些群体的行为和相互作用称为劳资关系体系，这一体系则会受到创建起来用于管理工人、工作场所与工作社群的各种规则的影响。邓洛普强调劳资关系理论的主要任务是解释为什么这些规则在不同的系统中会以不同的形式出现、系统出现变化时这些规则为什么又是如何随之变化等问题。根据邓洛普的理论，要解释这些问题首先要考虑各角色所处的环境条件，主要指技术、市场或预算上的限

① Herbert Simon, *Administrative Behavior*, 1947; E. Wight Bakke, *Fusion Process*, 1953; *Bonds of Organization*, 1950.

② John T. Dunlop. 1958. *Industrial Relations Systems*. New York: Holt.