

新形势下国有企业劳动关系研究

郭庆松 刘建洲 李婷玉 著

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

新形势下国有企业劳动关系研究/郭庆松, 刘建洲, 李婷玉
著. —北京: 中国社会科学出版社, 2007. 9

ISBN 978 - 7 - 5004 - 6371 - 9

I. 新... II. ①郭... ②刘... ③李... III. 国有企业—
劳动—生产关系—研究—中国 IV. F279.241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 131808 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 韩天炜

封面设计 福瑞来书装

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 2007 年 9 月第 1 版

印 次 2007 年 9 月第 1 次印刷

开 本 710 × 980 1/16

插 页 2

印 张 18

印 数 1—6000 册

字 数 332 千字

定 价 30.00 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

目 录

第一章 当代劳动关系理论及其发展 /1

第一节 劳动关系理论的历史渊源:劳工运动理论 /1

一、欧洲的劳工运动理论 /1

二、美国的劳工运动理论 /5

第二节 当代劳动关系理论:各学派的观点 /10

一、新古典学派的劳动关系理论 /10

二、新制度学派的劳动关系理论 /11

三、人事管理学派的劳动关系理论 /12

四、组织行为学派的劳动关系理论 /13

五、新马克思学派的劳动关系理论 /13

第三节 当代劳动关系理论的发展:理论模型及其批判 /14

一、邓洛普理论框架及其批判 /15

二、桑德沃理论模型及其批判 /17

第二章 当代中国国有企业劳动关系研究及其评述 /22

第一节 当代中国劳动关系研究的基本情况 /22

一、当代中国劳动关系研究的基本框架 /22

二、当代中国影响劳动关系运作的外部环境研究 /27

第二节 当代中国国有企业劳动关系研究及其评述 /32

一、国有企业的改革及其劳动关系的变化研究 /32

二、国有企业劳动关系的基本特征及其影响因素研究 /36

三、国有企业劳动关系调控研究 /40

四、当代中国国有企业劳动关系研究评述 /43

第三章 国有企业深化改革与劳动关系的变化和发展方向 /47

第一节 计划经济体制下的国有企业劳动关系 /47

一、计划经济体制下国有企业劳动关系的性质 /47

二、计划经济体制下国有企业劳动关系的运作 /49

第二节 国有企业改革与劳动关系的变化 /52

一、国有企业改革的进程 /53

二、国有企业劳动关系的变化 /56

第三节 国有企业劳动关系的发展方向 /63

一、国有企业改革的推进方向 /63

二、国有企业劳动关系的发展方向 /67

第四章 影响国有企业劳动关系运作的基本因素 /75

第一节 影响国有企业劳动关系运作的外部环境因素 /75

一、社会经济环境 /75

二、体制法制环境 /80

三、劳动力市场环境 /82

四、社会文化环境 /85

第二节 影响国有企业劳动关系运作的内部因素 /91

一、企业 /91

二、经营管理者与劳动者 /98

第三节 “单位”：国有企业劳动关系运作的社会建制 /101

一、作为“单位”的企业：国有企业劳动关系运作的社会建制 /101

二、在国家与个人之间：国有企业劳动关系运作的“单位政治” /104

第五章 新形势下国有企业劳动关系：管理者视角的分析 /109

第一节 新形势下国有企业劳动关系格局中的管理者 /109

一、从激励不足到监督缺位：产权改革进程中的国有企业管理者 /110

二、从厂长到经理：国有企业改制中管理者阶层的身份转换 /113

三、“厂长低价买断企业，工人低价买断工龄”：劳动关系转换过程中的管理者 /116

第二节 国有企业管理者阶层的分化及其对劳动关系的影响 /119

一、国有企业职工社会地位的客观变化：阶层分化与地位差距 /120

二、管理者阶层的崛起：阶层规范与分层的初步定型化 /123

三、国有企业劳动关系管理中的管理者：资源与权力的获得及其

影响 /127

第六章 新形势下国有企业劳动关系:劳动者视角的分析 /133

第一节 新形势下国有企业劳动关系格局中的劳动者 /133

- 一、“主人翁”抑或“劳动者”:国有企业劳动者地位的双重性 /134
- 二、现代企业制度背景中的劳动者:国有企业改革与劳动关系转型 /136
- 三、作为经济利益主体的劳动者:国有企业劳动关系的市场化及其影响 /139

第二节 国有企业劳动者阶层分化及其对劳动关系的影响 /141

- 一、国有企业劳动者对于阶层分化的主观感受:在自尊与忍耐之间 /141
- 二、国有企业劳动关系格局中的劳动者阶层:资源与权力的对比 /145

第三节 国有企业改制中的劳动者与劳动关系 /149

- 一、国有企业改制中的劳权虚置与劳动关系变化 /149
- 二、国有企业改制中的体制异化与劳动关系处理 /156

第七章 新形势下国有企业劳动关系中的若干理论与实践问题 /161

第一节 国有企业劳动关系研究中的若干理论问题 /161

- 一、国有企业劳动关系转型研究:问题意识的凸显与历史感的追寻 /162
- 二、马克思劳资关系理论的当代意义:理论遗产的创造性转化 /167
- 三、国有企业劳动关系的模式选择:在人力资源管理模式失效的背后 /173

第二节 国有企业劳动关系的有关实践问题 /180

- 一、国有企业劳动关系管理中的集体合同形式化及其解决途径 /180
- 二、国有企业改制过程中企业与职工劳动关系的处理 /186

第八章 国有企业下岗职工劳动关系处理:历史反思与现实问题 /194

第一节 下岗作为劳动关系问题的产生及其运作逻辑 /194

- 一、下岗问题的历史回顾:从失去岗位到向失业并轨 /194
- 二、下岗的过程:劳动关系的实际运作逻辑 /201

第二节 国有企业下岗职工劳动关系问题的处理 /209

- 一、国有企业下岗职工劳动关系处理:问题与经验 /209
- 二、国有企业下岗职工“出中心”:劳动关系处理的实践与反思 /215

第九章 新形势下工会在国有企业劳动关系中的角色及作用 /223

第一节 工会的发展历程及其在国有企业中地位的变迁 /223

- 一、工会的发展历程 /224
- 二、工会在国有企业中职能与地位的变迁 /226

第二节 当前国有企业工会发展的困境 /231

- 一、工会角色评价:上海市的调研 /231
- 二、当前国有企业工会发展的困境 /234

第三节 新形势下工会在国有企业劳动关系中的角色及作用 /239

- 一、工会角色的转变 /240
- 二、工会在国有企业劳动关系中的角色及作用 /242

第十章 新形势下发展国有企业和谐劳动关系 /252

第一节 和谐劳动关系:国有企业劳动关系管理的新境界 /252

- 一、和谐劳动关系:和谐社会的重要基础 /252
- 二、和谐劳动关系:国有企业劳动关系管理的新境界 /259

第二节 发展国有企业和谐劳动关系:理论的反思与实践的启示 /264

- 一、发展国有企业和谐劳动关系:理论的反思 /264
- 二、发展国有企业和谐劳动关系:实践的启示 /267

参考文献 /274

第一章 当代劳动关系理论及其发展

第一节 劳动关系理论的历史渊源：劳工运动理论

劳工运动的理论研究起步较早，历史源远流长。以 18 世纪后期亚当·斯密的研究为起点，以 19 世纪中叶马克思劳工运动理论的形成标志，欧美劳工运动理论研究蓬勃开展起来。欧洲的斯密、马克思、韦伯夫妇和柯尔以及美国的霍克斯、康芒斯、汤尼伯和珀尔曼等劳工运动理论家，分别从政治、经济、历史、社会和心理等不同学科角度对劳工运动这一重要的社会经济现象进行了富有成果的研究，形成了各具特色的劳工运动理论观点和理论体系，这对当代劳动关系理论的形成和发展有着不容忽视的指导和借鉴意义。毋庸置疑，斯密、马克思等人的研究是劳动关系理论研究的历史渊源。应该说，当代劳动关系理论就是在斯密、马克思等人劳工运动理论研究的基础上逐步形成和发展起来的。

一、欧洲的劳工运动理论

（一）亚当·斯密的劳工运动研究

最早开展劳工运动理论研究的是英国人亚当·斯密（Adam Smith）。18 世纪后期，亚当·斯密关于早期工人协会^①的认识和讨论，对于后来劳工运动理论的进一步研究和发展，意义十分巨大。可以说，他为 19 世纪发展起来的劳工运动理论做了铺垫和基础工作。亚当·斯密同样也认识到了处于早期阶段的雇主协会的形成及其作用。尽管如此，很难说亚当·斯密创建了自己的劳工运动理论，因为他的研究只是初步的、浅显的，并没有形成系统的理论体系。

在亚当·斯密看来，由于工人要求多得工资而老板却要少付工资，这样，

^① 早期工人协会实际上就是工会的前身。

他们各自都会组织起来，以便更有力地提出和坚持自己的观点。这就是说，工人为了提高工资而联合起来；老板为了降低或维持现有工资而联合起来。不过，这两类联合的性质是不同的。工人协会往往是防守的，而不是进攻的；雇主协会则往往采取进攻措施来压低工人的工资。

斯密认为，由于相对来说工人在经济上的维持能力总比不上老板，因此，工人的联合或工人协会往往更具有暴力性和侵犯性。他在《国民财富的性质和原因的研究》（简称《国富论》）中是这样描述的：“他们是一批绝望者，要么就是饿死，要么就是威逼老板立即接受他们的要求。他们会做出绝望者的过火的愚蠢的行动。”斯密同时认为，工人协会的这种“过火和愚蠢的行动”，一般会以给这类人带来经济利益而告终，恰恰相反，而是以其“魁首”的被惩治或摧毁而告终。

可以看出，斯密关于18世纪后期英国早期劳工运动的解释，完全是出于经济性质的。根据他的认识，工人之所以要联合起来，唯一的目的是暂时改变自己的经济地位。对于工人有可能通过联合来提高自己的政治地位和社会地位，以及通过联合来达到某种革命或长远的目的等，他根本未予注意或视而不见。

（二）卡尔·马克思的劳工运动理论

继斯密以后，卡尔·马克思（Karl Max）系统地研究了欧洲的劳工运动问题，形成了体系完整、完全不同于斯密观点的劳工运动理论。可以说，马克思的劳工运动理论是欧洲最早的、体系完整的劳工运动理论。

马克思劳工运动理论的核心思想是阶级斗争和资本主义不可避免的崩溃。马克思认为，劳工联合运动是一种巨大的、国际性的集体主义运动；这一运动可以作为一种主要手段，通过消灭私有企业主、建立社会主义政权而最后消灭阶级斗争。劳工运动既有短期目标，又有长远目标。短期目标是消除工人阶级内部竞争及其对工资率造成的破坏性影响而奋斗；长期目标是高度地组织、整顿和团结工业社会的工人，从而使社会主义政权成为一种现实。

马克思劳工运动理论的基础是劳动价值理论。马克思指出，工人劳动的货币报酬总是少于其产品的市场价值，因为资产阶级或雇主阶级以企业利润的形式攫取了商品市场价值与工人报酬之间的差额；利润就是劳工没有得到的、实际上是被剥夺了的一部分收益。因此，劳资关系是一种建立在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，而其本质是剥削与被剥削的关系。

在雇主和工人这两大劳资主体之间存在着不可调和的阶级矛盾。工人们只

有通过工会组织起来，运用集体谈判和罢工等手段，才能减轻雇主对自己的剥削程度。马克思特别肯定了工会在协调劳资关系中的作用。“它（工会）作为工资的调节者之一的作用，被认为同工厂法作为工作时间的调节者的作用完全一样”。^①

同时，马克思将劳工运动看做是社会主义运动的最初表现形式。马克思相信，开始于19世纪60年代西欧和美国的工业化进程不可避免地导致工人阶级苦难程度的加重；工人阶级要减轻自己的苦难程度，保护自己的利益，只有站起来反抗。工人们反抗的基本手段是集体组织起来，开展劳工运动。马克思认为，一旦工人们在他们的工作场所团结在一起，他们的组织化程度不久就会越来越高，最终有一天，他们会同资本所有者开展争夺工作场所最终乃至社会的斗争。因此，工人阶级组织化程度的提高和劳工运动的发展是社会变革的关键因素之一。马克思还认为，要达到社会变革的目的，劳工运动需要由先进的知识分子来领导。

关于这一点，马克思的继承者们也有同样的观点。比如，列宁就曾经说过：各国历史都证明这样一个事实，不论其力量强弱，工人阶级对劳工运动只能达到这样一种认识，那就是，组织工会是必要的，同雇主开展工资斗争是必要的，从政府那里获得各种各样的劳动改革也是必要的，等等。而就社会主义学说而言，它们来源于哲学、历史学和经济学理论，这些理论是由受过教育的资产阶级代表——知识分子创立的^②。

可以看出，马克思的劳工运动理论与斯密的劳工运动研究在个别方面具有共性，那就是，都强调劳工运动背后的经济动机。但是，它们在很多方面是截然不同的，尤其是马克思的理论揭示了劳工运动更为广泛的背景和更为深远的意义，将劳工运动视为激烈的社会和政治变革的动因，其影响十分巨大。正因为如此，在马克思之后的很长一段时间内，不少人仍沿着这样的思路对劳工运动加以研究。直到今天，这种研究思路依然代表着劳动关系和集体谈判研究领域中的一派或一种研究方法。

（三）韦伯夫妇的劳工运动理论

在马克思之后，对劳工运动开展研究并取得重要理论成果的是英国人韦伯夫妇（Sidney and Beatrice Webb）。韦伯夫妇的劳工运动理论在多数工业化国

^① 《马克思恩格斯全集》第19卷，人民出版社1972年版，第282页。

^② V. I. Lenin, *What Is to Be Done* Quoted in Selig Perlman, *A Theory of the Labor Movement*, New York: Macmillan, 1928, p. 8.

家发挥了巨大的影响，这种影响在劳工运动研究领域内是绝大多数其他欧洲理论家所不能比拟的。

韦伯夫妇的理论被称为产业民主理论。他们主张，劳工运动既要有政治方向，又要有经济方向。从政治上说，他们希望劳工运动把政治范围内的代议制民主原则扩大到产业范围中去；从经济上说，他们希望劳工运动的活动将“使工人摆脱竞争”，从而消除由于自由劳动市场和个体工人交涉权力的不足而使产业工人所处的那种仆从状态。按照韦伯夫妇的观点，劳工运动要达到其经济目标，主要有两种方法：一是人数限制，也就是控制劳工数量的供应；二是通用尺度，也就是统一工资水平。随着时间的推移，第一种方法越来越显得不合适时宜。

韦伯夫妇是首次尝试对工会进行分析和研究的代表人物。韦伯夫妇主要在两本著作中研究了工会和劳工运动问题，一本是1896年出版的《工会运动的历史》，另一本是1902年出版的《产业民主》。他们发现，工会并没有像马克思预言的那样成为社会激烈变革的承担者。工会并没有抛弃资本主义制度，而是主要进行着各种旨在改善工人们日常工作条件的活动，如建立共同的保险制度，开展立法活动，与雇主就工资和工作规则进行集体谈判等。

韦伯夫妇在《产业民主》一书中指出，如果不组建工会，工人个人不管是向雇主申请工作，还是接受或拒绝雇主提供的工作，都不可能与他的同伴们进行协商和交流，也不可能过多地考虑自己所处的危险境地和不利状况。工人个人只能在自己与雇主讨价还价之后向雇主出卖自己的劳动力。而一旦一组工人组织在一起，派代表就整体利益与雇主进行谈判时，情况立即就会发生变化。雇主不可能像对待个体工人那样应付自如，他必须慎重地对待工人集体的组织行为；同时，雇主也不需要同单个的工人签订一大堆分散的合同，他面对的是一个集体，他在一个单一合同中就可以在同一原则下同时将一个小组、一个阶级和一个阶层等所有工人都包括在内^①。

按照韦伯夫妇的观点，劳工运动的真实原因在于工人阶级方面要求提高自己在工业社会中的经济和社会地位；只要这种社会还存在，劳工运动的存在就必不可少，起码从该社会的工人阶级方面而言是如此。正如他们在《产业民主》一书中写到：民主国家要想达到最充分、最完美的发展水平，关键就在于，有关人员的需要和愿望应成为决定就业条件的主要依据。这样，我们可以发现工会在产业管理方面的独特职能。

^① Sidney and Beatrice Webb, *Industrial Democracy*, London: Longmans, 1902, p. 173.

(四) 乔治·D. H. 柯尔的劳工运动理论

几乎是与韦伯夫妇同时代的英国人乔治·D. H. 柯尔 (George D. H. Cole) 提出了一种完全不同的劳工运动理论。这种理论被称为“产业的联合控制”理论。

柯尔的理论认为, 劳工运动的最终命运, 取决于它与社会政权合伙或联合起来对产业的控制; 劳工运动的作用既不能低于也不能高于国家政权的作用, 两者基本处于相同水平上。柯尔更强调产业工会的作用, 并将其当做劳工运动达到最终目标的主要手段。他认为, 相对来说, 行业工会 (Craft Union) 在阶级斗争中不利于阶级的团结, 而容易导致阶级的分裂。

关于劳工运动的政治前途, 柯尔本人是十分悲观的。这一点主要表现在他对工党执政的可能性及其能力的预言上。他曾经预言, 英国工党绝不会执政; 即使通过偶然的机会能够执政的话, 它也没有能力或不懂得如何执政。

柯尔的“产业的联合控制”理论虽然预见到了劳工运动最终会同国家政权联合起来对产业加以控制, 但他同时又坚信, 对整个国民经济生活的控制最主要不是依靠劳工运动, 而是依靠政权。

二、美国的劳工运动理论

(一) 罗伯特·F. 霍克斯的劳工运动理论

早年在美国也曾有一些理论家试图对劳工运动现象加以研究, 但真正有影响的劳工运动理论著作则是在 1917 ~ 1928 年期间完成的。1928 年以后, 这种理论研究工作又进入了缓慢发展阶段。

首先是罗伯特·F. 霍克斯 (Robert F. Hooks)。霍克斯的劳工运动理论是在第一次世界大战中美国工会会员剧增、劳工运动空前高涨的背景下形成的。霍克斯反对对劳工运动做单一的、一元化的解释。他主张, 只有立足于各种工会所主导的、特定的职能上, 才能对工会予以正确的解释。

为此, 霍克斯从工会的职能出发, 将美国现存的工会划分为商务工会、提高工会、革命工会、掠夺工会和依附工会 5 种类型。对于上述各种工会, 霍克斯是这样解释的:

1. 商务工会。商务工会是美国最为普遍的工会形式。商务工会的目标较为简单和保守, 即竭力改善工人的经济状况, 具体实现形式就是代表工人签订较好的集体协议和集体合同。因此, 商务工会满足于在自由企业的资本主义体系中工作。一般认为, 在美国成立较早、影响较大的美国劳工联合会是典型的商务工会形式。

2. 提高工会。提高工会具有理想主义色彩, 热衷于同时提高其会员的经

济状况和文化水平。因此,提高工会除了代表工人与雇主开展集体谈判外,还努力改善会员的福利事业、文化教育以及娱乐休息等。比如,国际纺织工会就是具备这样职能的工会,它一直积极倡办夜校,提出广泛的娱乐方案等。

3. 革命工会。革命工会无论在劳工运动的目标上还是在劳工运动的方法上都是比较激进的。与商务工会的暂时的、实用主义的目标不同,革命工会更强调劳工运动的意识形态和长远目标,它的主要目标在于推翻现存的经济体系和政治体系。世界产业工人协会就是典型的革命工会形式。不过,它的活动期限只是在1905~1920年的短暂的时间内;会员人数也较少,最多时也只有2.5万~5万人,而同一时期的全部工会会员在400万~500万人之间;其追随者只是低收入阶层、流动人员,如农场工人、伐木工人和采矿工人等。

4. 掠夺工会。掠夺工会具有敲诈勒索的性质。掠夺工会的领导人并不是真心实意地代表会员的利益,而往往成为敲诈勒索或掠夺会员的工人贵族。更为严重的是,有些工会领导人还会同一些昧着良心的雇主结成同盟,共同加害于工会会员和消费者。掠夺工会还经常向雇主兜售“保护”,从中获得利益;有时还以贿赂的形式来达到自己的目的。

5. 依附工会。所谓依附工会,就是依附于雇主的工会。依附工会的创建、集会地点、资金甚至集体谈判的题目等都统统听命于雇主。这种工会的主要目的往往在于防止外面的工会来组织本企业的工人,以保证雇主有最大限度的特权。依附工会在20世纪20年代和30年代的初期特别流行,后来联邦政府将其列为非法。

除了上述从职能上对工会进行的详细划分外,霍克斯还对工会会员进行了研究和划分。霍克斯将工会会员区分为三种类型:一是领导人。霍克斯并不信任这些领导人,甚至怀疑这些人的动机,更讨厌他们的独裁。二是自足自乐分子。他们是由工会中支持现任领导的、比较保守的成员构成。三是不满分子。他们则是由工会中反对现任领导的、比较激进的人组成。霍克斯认为,工会中大多数会员属于第二种类型,因此,工会领导人不必担心受到什么反对。

总之,霍克斯的劳工运动理论,无论是关于工会本身的划分,还是关于工会会员的划分,在西方尤其是美国学术界都有较大的影响。

(二) 约翰·R. 康芒斯的劳工运动理论

约翰·R. 康芒斯(John R. Commons)是美国又一位研究劳工运动理论的著名人物。康芒斯是威斯康星大学经济学教授。他孜孜不倦地研究工会和劳工运动,尤其是在美国劳工运动史领域有着广泛的著述,在理论界产生了极大的影响。

几乎是在韦伯夫妇就英国劳工运动和工会问题进行分析和研究的同时,康芒斯就美国工会和劳工运动的主题也开展了自己的研究。在研究过程中,康芒斯的兴趣主要在于从制度角度来研究工会,并试图将工会行为纳入到经济活动的一般理论中去。康芒斯将经济制度定义为:“在控制了个人行为下的集体行为”。^①他将工会看做是工人们联合起来的一种特殊的力量,同时,也将它看做是一项经济制度。当工会作为一项经济制度的代表就工资和有关雇佣问题与雇主进行谈判时,便可以将其界定为“双边集体行为”,也就是我们熟悉的集体谈判。

康芒斯在其《集体行为的经济学》一书中曾说过,他对集体谈判的了解开始于1883年。当时,他在亲身经历中比较了一下两个工作场所的情况:一个有工会组织,另一个没有工会组织。两者在其他工作条件上是差不多的,但在约束工头和工人的规章制度上是不一样的。在没有工会组织的工作场所,工头是一个独裁者,工头可以随意给他的亲信安排工资相对较高的固定性的工作;在有工会组织的工作场所,工头的具体权力要受到工会组织同雇主共同协商制定的规章制度的限制。康芒斯当时经历的劳工运动是一项双边集体行为,一边是代表投资者和股东集体的所有者,另一边是代表工人集体的工会,谈判是在代表双边的组织之间平等地进行的^②。

康芒斯的贡献还在于,他主持和领导的研究项目对有关美国早期劳工运动的历史文献进行了收集、整理和出版,最终成果是于1911年出版的共11卷的《美国产业社会的历史纪实》。康芒斯将美国劳工运动发展的迟缓以及它所具有的特殊性质归因于这个国家的六个主要环境因素:

1. 自由土地。这一因素为那些失意的城市工人提供了出路,从而毫无疑问地减缓了劳工运动的增长。而英国或欧洲其他国家的工人则没有这个条件。

2. 男子普选权。美国较早实现了男子普选权制度。这一制度也对工人组织的发展起到了减缓的作用,因为失意潦倒的男性工人除了享受自由土地以外,还拥有政治活动这一选择。而英国或欧洲其他国家的工人在很久以后才获得了这种权利。

3. 市场的迅速扩展。这一因素对于工人组织的产生和劳工运动的发展是

^① John R. Commons, *The Economics of Collective Action*, Madison: University of Wisconsin Press, 1970, p. 2.

^② John R. Commons, *The Economics of Collective Action*, Madison: University of Wisconsin Press, 1970, pp. 25—29.

有利的。因为市场的迅速扩展产生了更多的金融家、商人等资本家，这些人通过严厉的工资合同竭力将工资和工作条件等向下压低，工人出于维护自己的权利而不断加入劳工运动。

4. 联邦政府的复杂性。联邦政府的复杂性不仅表现在行政、立法和司法 3 个政府部门的权力划分上，而且表现在联邦政府和州政府的权力分散上。由于工会对于这种复杂的权力结构持怀疑和否定态度，致使劳工运动越来越强调经济活动，而不依赖政治活动。

5. 移民。移民因素造成工人阶级之间的文化差异和隔阂，从而造成对于早期工会组织的敌对。这不利于劳工运动的发展和扩大。

6. 经济周期。这一因素会造成繁荣时期的工会会员的急剧增长，以及萧条时期的会员人数的急剧下降，从而劳工运动呈现出周期性的发展态势。

此外，康芒斯相信，劳工运动是阶级斗争的一个方面。但是，起码在美国，劳工运动的方向主要是非革命的。与马克思不同，康芒斯认为，美国的工会和劳工运动本质上并非具有阶级意识，而是具有同雇主阶级既相分离又相合作的工资意识。

（三）弗兰克·汤尼伯的劳工运动理论

弗兰克·汤尼伯（Frank）是澳大利亚人，于 1905 年 12 岁时移居美国。汤尼伯的劳工运动理论是建立在心理学和经济学基础之上的，并且集中在他的两部公开出版的著作之中：一部是 1921 年出版的《劳工运动：它的保守作用和社会后果》；另一部是 1951 年出版的《劳工哲学》。需要说明的是，汤尼伯的劳工运动理论在这两部著作中有一定的差异。

在 1921 年的著作中，汤尼伯认为，工会主义出现的背景是，由于工厂体系及其强调的间接生产所造成的人格降低和经济无保障，使得产业工人作为劳动市场上孤立无援的个人而充满了无计可施的情绪。他们感到，他们的决定权统统被剥夺掉了。为了提高对劳动市场的控制，以便获得最低限度的竞争和最高限度的经济保障，他们需要“有所归属”，需要有工会主义的出现来对自己予以保护。汤尼伯还认为，随着工会主义的成熟，工会的作用会进一步发展到保护工人免受大机器带来的降低人格的影响。同时，工人通过扩大劳工决定权的方式来提高自己的保障；工会通过削减雇主的决定权而对雇主的保障产生反面的影响。汤尼伯甚至还抱有这样的观点：工会主义的社会结果可能是革命性的。工会主义最终会战胜资本主义；工会主义会排除掉食利者和经纪人的干扰，最终赢得产业的控制权，并且实现对产业的操纵和管理。

在 1951 年的著作中，汤尼伯放弃了过去的一些观点。比如，他认为，工

会主义是当代工业经济中保守的、反对革命的机构。工会主义之所以被认为是一种保守的、反革命的机构，是因为它所关心的是一些实用主义的短暂目标，诸如组织工人参加工会，改进工资、工时和工作条件等。他甚至断言，美国的工会主义否定了欧洲革命劳工集团的大多数政治和经济观点，已经变成了“彻头彻尾的反马克思主义”。他预言，公司和工会最终将会在共同所有制中融为一体而停止其一分为二的状况。只有这样，才能出现一种共同一致体，来治理人们的生活，赋予每个人以全民公认的权利和义务。

从汤尼伯早期和后来的著作中都可以看出其明显的心理学痕迹。正是这样一种研究基础和特点，汤尼伯断言，工会主义克服了工业化造成的工人阶级的自卑心理，它将工人再次变成了一个人，而不仅仅是机器上的一颗螺丝钉。可以说，正是汤尼伯劳工运动理论的心理学特点，才使得他在学术界占据了自己的一席之地。

（四）赛立格·珀尔曼的劳工运动理论

赛立格·珀尔曼（Selig Perlman）1888年出生于沙皇俄国，1908年移居美国。他是美国威斯康星大学经济学教授，是康芒斯的学生和同事。在与康芒斯共事期间，珀尔曼一方面继承康芒斯的理论，另一方面又不局限于康芒斯思想和理论。珀尔曼试图将康芒斯的制度经济学进一步提炼成专门的工会功能和行为理论，并努力创立一种通用的劳工运动理论，这一理论能够在一切时间和地点上都适用。后来，珀尔曼的理论被称之为工作意识理论或匮乏意识理论。

在研究中，珀尔曼真正关注的是工会本身，而不是整个经济制度。珀尔曼发展劳工运动理论主要基于两个前提：一是工人阶级的经济心理；二是社会上的政治和社会价值的倾向性。珀尔曼是将工会行为与工人们心理态度以及用来保护雇主们利益的法律和政治制度的自然性联系在一起的。他关于劳工运动的研究是不同于经济学的一门独立的领域。

珀尔曼在研究中发现，任何一种劳工运动的发展都具有三个重要的基本要素：

1. 资本主义的抵抗力。资本主义的抵抗力是指资本主义的雇主集团所表现出的维护其统治地位和反对对立集团革命进攻的能力大小。在任何地方，只要社会的主要部分尤其是体力劳动工人接受资本主义的基本原则，包括私有财产制度和个人主动性原则等，这种抵抗力就会增强。

2. 知识分子的智力。知识分子的智力被珀尔曼描述成对劳工运动的影响或控制能力的大小。如果这种控制能力占上风，那么，劳工运动便呈现出革命

的态势，并努力追求长远的意识形态性目标，比如，社会主义、无政府主义或共产主义等，而不太愿意接受短暂的实用主义目标，比如，较好的工资、工时和工作条件等。珀尔曼指出，在大多数工业化国家中，知识分子往往会低估资本主义的抵抗力而高估劳工要求根本性变革的愿望，结果导致自己的企图失败。

3. 工会智力。工会智力就是指劳工集团及其领导人对于工人经济状况方面改进的向往和对于长远意识形态目标的无视。珀尔曼认为，工会智力的主要方面不在于同雇主战斗并最终消灭雇主，而在于寻求发展一种“完美无缺的工作控制权”。

针对美国劳工运动的现实，珀尔曼认为，资本主义方面反对任何集团的抵抗力是非常高的，工会智力成熟程度也是较高的，而知识分子的智力影响却越来越小。这样，一种保守的、实用主义的、商务类型的工会的存在就很自然地来了。

显然，珀尔曼的劳工运动理论对于解释现实社会具有很大的伸缩性和灵活性。因此，他也确实实现了自己的愿望：创立一种能够解释一切时间、地点和条件下的劳工运动的理论。正因为如此，珀尔曼的理论比美国任何一种劳工运动理论都更为广泛地被人们所接受。

第二节 当代劳动关系理论：各学派的观点

可以看出，上述欧美劳工运动的理论研究富有成果，也各具特色，对于当代劳动关系理论的形成和发展起到了很好的铺垫和引领作用。但必须指出的是，作为一门成熟的学术理论，当代劳动关系理论真正开始和形成于20世纪40年代。40年代以后，各学派纷纷提出了本学派的劳动关系理论体系。

一、新古典学派的劳动关系理论

新古典学派是当代西方经济学的重要流派。新古典学派的经济学家对劳动关系理论进行了卓有成效的研究，提出了本学派自己的、有特色的劳动关系理论观点。新古典学派经济学家秉承古典学派经济学家市场自发调节、市场决定作用的观点，来研究和发展自己的劳动关系理论。他们认为，市场是决定就业状况的至关重要的因素，工会或工会运动并不是劳动力市场所需要的。从长远来说，它对就业条件和就业内容没有什么明显的影响。他们在对就业条件和就业状况的确定中，严格地按照市场供求因素的理论进行分析和研究，而不注重

分析和研究工会、企业和政府等各种组织的作用和行为特征。他们甚至认为,工会或工会运动对市场机制的运行和发展具有副作用或反面影响。新古典学派经济学家还在研究个人行为和个人生产能力的基础上建立了一个工资决定模型。他们认为,工会运动或工会的垄断可以造成暂时的工资率上升,个人生产能力借助于市场力量才是决定工资的基本因素。他们同时指出,工资率的变动可以改变个人人力资本投资的方向和力度。他们还认为,他们的工资决定模型分析方式也适合于对工人罢工的研究。

新古典学派经济学家在对劳动关系市场供求因素进行典型的理论研究时,一般采用的方法包括对模型进行理论说明、对现有统计数据进行分析论证、选取有代表性的统计数据来确定重要的变量等。新古典学派的这种研究方法在20世纪七八十年代得到了进一步的发展。可以说,它为劳动关系的理论研究提供了较为合适的研究方法,对劳动关系的理论完善做出了重要的贡献。

应该指出的是,新古典学派劳动关系理论忽视或贬低工会的作用,甚至认为工会或工会运动对于劳动关系的运作具有副作用或反面影响。这显然是片面的,就连新古典学派经济学家们自己也意识到这一点。近年来,他们开始关注劳动关系系统内各要素的作用和特征,开始对工会的组织化水平、集体谈判的结构和性质以及工人的罢工行为等进行考察和研究,其理论模型也将这些因素的发展变化包含在内。

二、新制度学派的劳动关系理论

新制度学派是当代西方经济学的另一重要流派。新制度学派经济学家认为,工人个人几乎没有什么力量能与雇主进行抗衡,因此,工人们需要联合起来,形成某种机制,以抵制雇主的专横和某些不合理行为。他们的观点是,工人联合起来的基本形式是组建工会,开展工会化运动;抵制雇主的基本手段是与雇主进行集体谈判。可以看出,新制度学派经济学家与新古典学派经济学家在劳动关系理论的基本观点上有很大的区别,他们十分重视工会和集体谈判在维护工人基本权利方面的重要作用,支持工人组建工会和进行集体谈判;注意研究雇主方与工会的制度,注重研究工会、雇主和政府等各种组织的行为和特征。

20世纪60年代以来,新制度学派经济学家劳动关系的理论研究得到进一步拓宽和深入。他们的理论不但拓宽到公共政策的发展与影响等领域,而且还深入到集体谈判和劳资争议处理程序以及雇主有关劳动关系的政策与策略等一些具体问题。他们在研究后认为,劳动关系涉及雇主(管理方)、雇员(工会)和政府三方的利益。他们在搜集有关信息的基础上,对劳动关系三方的