

激励与制衡： 企业劳资合作系统及其 效应研究

王永乐 著

Incentive and Balance:
Labor-Management Cooperation Systems and their Effects



经济科学出版社
Economic Science Press

绍兴文理学院出版基金资助

激励与制衡：企业劳资合作 系统及其效应研究

**Incentive and Balance: Labor-Management
Cooperation Systems and their Effects**

王永乐 著

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

激励与制衡:企业劳资合作系统及其效应研究/王永乐著. —北京:经济科学出版社, 2010. 9

ISBN 978 - 7 - 5058 - 9877 - 6

I. ①激… II. ①王… III. ①企业管理—劳资合作—研究 IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 173609 号

责任编辑:李 雪
责任校对:徐领弟 王苗苗
版式设计:代小卫
技术编辑:邱 天

激励与制衡:企业劳资合作 系统及其效应研究

王永乐 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:88191540

网址:www. esp. com. cn

电子邮件:esp@ esp. com. cn

北京密兴印刷厂印装

787 × 1092 16 开 12. 75 印张 220000 字

2010 年 9 月第 1 版 2010 年 9 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5058 - 9877 - 6 定价:36. 00 元

(图书出现印装问题,本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

前 言

劳动关系是最基本的社会关系，劳动关系之和谐是整个社会和谐大厦之基石。综观中国三十多年的改革开放，企业快速发展的主旋律中一直伴随着劳动纠纷这一不和谐音符，劳动关系严重失衡、劳工权益受损、劳资矛盾加剧的现象对整个经济社会产生了深远的负面影响，已引起了社会各界的广泛关注。针对劳动关系的病态表现，理论界和政府经过研究纷纷开出了通过工会力量、立法和企业社会责任宣传等进行救治的处方，强调从企业外部对劳动关系的运行进行规制，主张建立政府主导的三方协调机制来调节劳动关系。然而，由于我国工会具有先天的制度性弱势，在经济利益驱动下地方政府在处理劳动纠纷过程中常常因角色混乱和行为不当，致使三方协调机制作为发达国家宏观层面协调劳动关系的有效机制在我国作用有限，而作为硬约束的立法规制也仅仅是劳动纠纷的事后补救手段，并不能消除已造成的既定损失。上述来自企业外部的规制和约束，因其固有的缺陷不但很难奏效，相反可能会对经济产生不利影响，在当前经济危机时期显得更为突出，如刚刚问世的《新劳动合同法》在经济恢复时期受到了争议，有的为了摆脱危机而被某些地方搁置。经过长期的学习、观察和探索，笔者认为解决劳动关系问题，最佳机制在于内部而不是外部，只有从提高企业内部劳动关系管理水平入手，形成企业内部劳动关系调节机制，并与作为补救手段的外部规制形成互补，才能保证和谐劳动关系的实现。

劳动关系问题，是自产业革命以来任何工业国家的经济社会发展过程中都要认真对待的主要问题。为了解决当前我国经济发展中的劳动关系问题，笔者查阅了众多发达国家产业关系的发展历程、理论研究和企业实践，希望寻得处理我国企业劳动关系运行的“和谐之鉴”与“和谐之践”。笔者发现自20世纪以来几次经济危机和萧条时期，在许多国家都不断涌现出不同形式的具有劳资合作特征的管理实践，如美国的雇员代表计划、劳资合作计划、高参与工作系统等，日本的劳资委员会、生

产力委员会、工作团队、质量圈等，以及德国的劳资共决制，等等。到了20世纪80年代，在美国一些知名企业通过吸收日本的管理创新，并受英、德等国企业劳动关系调节模式的影响，逐渐形成了以高绩效、高参与、高承诺为特征的新的劳动关系调节模式——劳资合作系统，它在克林顿执政时期曾被引入美国联邦政府的雇员管理中。经研究，笔者发现劳资合作系统是一种融合企业边界内劳资协商机制、人力资源管理和公司内部治理实践的劳动关系调节模式，具有激励与制衡双重特征，并且，相信通过开展劳资合作系统的本土化研究，将在理论和经验上为我国解决劳动纠纷、实现和谐的劳动关系这一社会目标提供一条新的有效途径。

回顾国内外近30年的理论和经验研究，笔者发现人们对劳资合作系统及其实践的认识仍不够深入。紧紧围绕“何种劳动关系调节模式与和谐劳动关系的目标更一致”、“我国是否适合采用企业内构建劳资合作系统的劳动关系调节模式”、“劳资合作系统如何保证劳动关系目标的实现”、“劳资合作系统及其实践发挥效应的关系路径是什么”等具有密切联系的根本性问题，本书对劳资合作系统的研究设计了包含四大部分（七个章节）的分析框架与内容安排：第一部分，针对我国劳动关系问题的研究现状，提出了劳动关系的目标，明确本书研究的主题和范围，对劳资合作系统进行概念界定，并对国内外企业劳资合作管理实践的发展及存在的问题进行了回顾；第二部分，为了认清劳资合作系统的本质，本书根据劳动关系目标对不同理论参照系下的劳动关系调节模式进行了比较和评价，从综合论视角，指出劳资合作系统的本质，并对劳资合作系统的内容组成要素进行了归纳；第三部分，基于劳资合作系统所包含的管理实践的互补性特征，本书首先以利益相关者理论、偏好内生理论等相关理论为理论基础，提出了劳资合作系统理论分析的一般框架，接着，分析了我国企业采用这种管理系统的内外影响因素，进一步地，根据本书提出的一般分析框架，利用博弈论工具对劳资合作系统及其实践的作用机理进行了详尽的数理分析；第四部分，在综述前人经验研究的基础上，以中国企业为调查对象，对本书提出的劳资合作系统测量模型和效应模型进行了检验。最后，基于本书的理论与经验研究结论，为劳资合作系统在我国企业的建立与完善提出若干建议。

本书通过上述四大部分的研究工作，对与劳资合作系统密切相关的四个根本性问题给予了全面解答，认为作为一种比较理想的劳动关系调节模式，劳资合作系统在我国企业的建立与完善将对企业通过改善劳动关系来提升竞争力、实现和谐劳动关系目标、为我国构建和谐社会具有

重大意义。鉴于企业劳动关系系统与社会劳动关系系统之间的密切联系，基于本研究，本书主张应努力建设适合我国国情的以劳资合作系统为主、三方协调机制为辅的劳动关系调节模式。

劳资合作系统是企业调节劳动关系的一种创新管理模式，由于它所包含的管理实践涉及公司治理和人力资源管理两大领域，该主题的研究无疑跨越了产业关系学、人力资源管理、经济学、心理学、社会学和法学等多个学科，学科之间历史形成的鸿沟决定了该项研究的固有难度。因此，虽历经长时期的资料搜集、文献阅读和对比，以及深入企业调查等工作，但本书对劳资合作系统的研究仍处于较为基础的阶段，还存在较多的不足，仍需要更多同行在今后的研究工作中进一步深入探索、求证和完善。

目 录

第一章 导论	1
第一节 研究背景	1
第二节 劳动关系相关概念与目标	3
第三节 劳资合作系统定义与发展	9
第四节 本书分析框架与内容安排	16
第五节 研究方法与主要创新	19
第二章 劳动关系调节模式的类型与比较	22
第一节 马克思主义与工人主导模式	23
第二节 劳动关系一元论与雇主主导模式	27
第三节 劳动关系多元论与三方协调模式	29
第四节 劳动关系理论的综合观点与劳资合作系统	32
本章小结	42
第三章 劳资合作系统的一般分析框架	45
第一节 一个规范分析框架的构建	45
第二节 框架的理论基础	47
第三节 企业劳动关系系统的四个关系纽带	62
第四节 劳资合作系统的一个核心与两个支点	67
本章小结	68
第四章 劳资合作系统的影响因素	70
第一节 企业外部环境	70
第二节 企业内部特征	76
本章小结	78

第五章 劳资合作系统的作用机理	80
第一节 劳资合作系统下团队水平合作机理	80
第二节 劳资合作系统中的纵向合作机理	97
第三节 劳资合作系统中纵向合作向水平合作的转变	113
本章小结	115
第六章 中国情境下劳资合作系统的实施效应	117
第一节 国内外相关研究回顾与本书假设	117
第二节 劳资合作系统测量模型比较	130
第三节 量表设计与数据检验	135
第四节 效应实证分析与结果讨论	155
本章小结	160
第七章 结论与政策建议	162
第一节 研究结论	162
第二节 我国企业劳资合作系统的建立与完善	166
第三节 局限性与未来研究方向	173
附录 1：企业员工管理状况预试调查问卷	176
附录 2：企业员工管理状况正式调查问卷	179
参考文献	182
致谢	195

第一章

导 论

第一节 研究背景

劳资之间的矛盾一定是不可调和的吗？在经济的快速发展过程中，雇主所得一定要以雇员所失为代价这种零和博弈方式来实现吗？马克思认为劳资矛盾具有不可调和性，并据此提出了资本主义必然灭亡的论断，然而，发达资本主义国家在发展实践中通过不同的机制有效地限制了劳资之间的冲突，并一定程度上调和了双方矛盾，同时在理论界也形成了包含马克思主义在内的多种劳动关系理论研究范式。综观中国三十多年的改革开放，企业快速发展的主旋律中一直伴随着劳动纠纷这一不和谐音符，尤其是民营企业的成长常伴有挥不去的“血汗工厂”的印记，企业欠薪、逃薪、安全事故、无故裁员等非法用工所引起的劳动纠纷层出不穷，这些事实似乎对上述后一个问题作出了肯定的回答。

劳动关系问题已成为中国经济社会和谐发展的关键问题。针对劳动关系严重失衡、劳工权益受损、劳资矛盾加剧的现象，理论界纷纷将目光转向了美、日、德等发达国家，希望借鉴这些国家的经验来解决中国的劳动关系问题。经过研究，国内学者大多数强调了通过工会功能的发挥、立法和企业社会责任的宣传等方式，从企业外部对劳动关系的运行进行规制，提出应完善劳动力市场（平新乔，2005），以政府、企业和工会的三方协调机制来调节劳动关系（夏小林，2004；谢柳生，2002；常凯，2004），以及劳资冲突处理的法制化（常凯，2006，2007）。这些努力卓有成效地促进了《公司法》、《劳动法》、《劳动合同法》等法规的制定和修订，并部分提升了工会的地位和作用，甚至部分地方政府开始采取降低劳动纠纷诉讼成本等措施来维护劳工权益。然而，完善劳动力市场机制仅仅能促进解决劳动力市场结构失衡问题，并不能改变由于劳动

力供需之间的巨大差距所造成的劳工绝对弱势地位，无法避免雇主对劳工的权益侵害。另外，由于工会在全球都出现了力量趋弱，工会密度在不断下降，加上我国工会的独立性弱这一先天不足，使得工会不可能承担三方协调机制中单独一方的任务，更常见的情形是政府和工会在三方协调机制中作为一方合并，从而本来作为各方利益平衡者的政府，在这一协调机制中必然存在角色混乱，致使三方协调机制作为发达国家宏观层面协调劳动关系的有效机制在我国显得失灵、作用有限，如在劳动纠纷中一度出现的工会失语和政府不作为现象^①。并且，如果放任公权的不断介入，将致使我国劳动关系出现向“劳动关系国家化^②”回归的倾向，这在《劳动合同法（草案）》修改的争议中曾有所体现（董保华，2007）。

上述劳动关系协调机制都属于企业外部规制手段，由于缺乏相应条件而无法有效发挥作用。其中，作为硬约束的立法规制也仅仅是劳动纠纷的事后补救手段，并不能消除劳动纠纷所造成的既定损失，并且，如果缺乏相应的预防措施，无疑会产生过量的劳动诉讼，我国企业对劳动标准的普遍违反就是佐证。劳动科学研究课题组（2007）关于劳动关系的研究，强调构建和谐劳动关系的重点和着力点应放在企业层面，要大力推动企业层面自我调节机制的建立，促进劳资合作，实现和谐的劳动关系。

可见，为创建和谐的劳动关系，单纯追求企业外部的劳动关系规制是一种舍本逐末的方式^③，因为企业是产生劳动关系问题的根源，员工的权益在重要决策之前或之后如果没有得以体现，那么通过劳动纠纷仲裁或集体谈判为主的协调机制也很难改变权益受损的结果，另外，作为企业中的个人更加能够识别其所在企业特有的问题，并能提出适合于其具体企业需求的解决方案，所以，解决劳动关系问题，最佳机制在于内部而不是外部，只有从提高企业内部劳动关系管理水平入手，形成企业内

① 如在2006年发生的《第一财经日报》与富士康的诉讼案中，工会的失语和政府的角色将劳工权益问题悄然地掩饰了。参见，新华每日电讯：《“富士康诉讼案”怎不见工会和劳动管理部门身影》，http://news.xinhuanet.com/fortune/2006-09/01/content_5035817.htm

② 所谓劳动关系国家化，是指在整个社会结构中，不存在独立于国家之外的市民社会，国家和社会完全重合，个人利益被抽象于国家利益之中，整个社会只存在着一个层次的行政调控。在这种国家本位的体制下，劳动和资本的平衡是在政府层面上完成的，政府运用行政力量维持着一种“铁的”秩序，此时的劳动关系已成为国家化的劳动关系。参见，董保华：《和谐劳动关系的思辨》，《上海师范大学学报（哲学社会科学版）》2007年第2期，第26页。

③ 当然，政府和工会都是促进企业内部采取有效的劳动关系调节机制的重要力量。

部劳动关系调节机制与作为补救手段的外部规制的有效互补,才能保证和谐劳动关系的实现。

第二节 劳动关系相关概念与目标

劳动关系,在不同国家或不同的体制下具有不同的称谓,它们分别从不同的角度对特定劳动关系性质和特点的进行把握和表述。下面本书首先对劳动关系相关概念进行辨析,并提出我国劳动关系运行和调节的目标,为下面比较不同劳动关系调节模式和评价劳资合作模式的效应提供依据和标准。

(一) 劳动关系相关概念^①

根据不同的价值取向,劳动关系也被称为劳资关系、雇佣关系、劳使关系、劳工关系、员工关系和产业关系等。但它们具有不同的含义,尤其是劳动关系与劳资关系所要强调的内容是完全不同的。

(1) 劳资关系 (Labor-Capital Relations),这是一种最传统的称谓。它是指私营企业中的劳动关系,所体现的是雇用工人和雇主(企业主)的关系。这一关系既包括劳动者个人与雇主的关系,也包括工会与雇主或雇主团体的关系。这是在市场经济条件下使用最广泛的一个概念,其特点是突出劳资区别,主体明确,关系清晰,但具有阶级关系的性质和某种对抗的含义。

(2) 雇佣关系 (Employment Relations),它强调的是受雇者与雇主之间的关系,重点在权利和义务结构。在这一关系中,主要是指以就业关系为中心的个别的劳动关系,一般不包括集体的劳动关系。

(3) 劳使关系 (Labor-Management Relations 或 Labor-User Relations),它是日本人对劳动关系的称呼,是指劳动者和劳动力使用者之间的关系。这一概念的用意并不是只从语义上的准确性考虑,强调用一个中性、温和的名词来替代劳资关系这个具有对抗意味的概念,主要指集体性的劳动关系。

(4) 劳工关系 (Labor Relations),这一概念突出了劳动关系是以劳

^① 这里所涉及的相关概念主要参考了程延园(2004)和常凯(2005)的界定。参见,程延园:《集体谈判制度研究》,中国人民大学出版社,2004年,第15页;常凯:《劳动关系学》,北京:中国劳动社会保障出版社,2005年,第9~12页。

工为重点和核心的关系，强调劳工的地位，特别是劳工团体，更注重集体的劳动关系，也比较强调工会与雇主之间的互动过程，尤其是集体协商的过程。

(5) 员工关系 (Employee Relations)，又称雇员关系。与雇佣关系相近，但它的外延更宽，不仅涉及就业关系而且包括就业后的企业管理关系。它是从人力资源学的角度所提出的一个取代劳资关系的概念，强调以管理方为中心的和谐与合作，即强调劳动者是企业的雇员，其出发点是企业内部的管理关系，注重个体层次上的关系和交流，排斥工会。

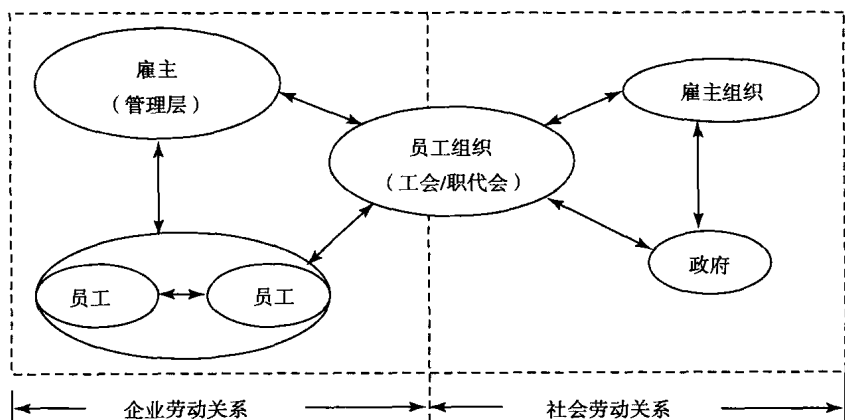
(6) 产业关系 (Industrial Relations)，为了区别前资本主义劳动关系，它是指以社会化大生产为基本特征的工业生产过程中的劳动关系，分为狭义和广义两种。狭义等同于劳资关系，主要指劳动者及工会与雇主之间的关系；广义则指产业及社区中管理者与受雇者之间的所有关系，包括了雇佣关系的所有层面，以及相关的机构和社会、经济环境。在美国，产业关系被定义为：不仅包括劳动者组织和产业经营者之间的关系处理，而且包括工资、生产、雇佣保障、经营者的雇佣惯例、工会的政策，以及对于劳动问题的政府行动，即劳动的全部领域。就主体而言，这一关系不仅包括劳资双方，而且包括政府一方，是所谓的三方关系。根据其广义含义，产业关系相当于社会劳动关系。

总体来看，上述概念中的劳资关系、劳工关系和劳使关系强调劳资力量的平衡和集体劳动关系；雇佣关系和员工关系更多从管理方出发而注重个别劳动关系；产业关系则是一个宏观和社会层面的概念，相当于社会劳动关系。相对于上述具有各种倾向和侧重的概念而言，劳动关系，则是一个最为宽泛和适应性最强的概念，包容了上述不同概念表述的内涵。作为一个更为通用的概念，劳动关系不仅可以避免所有制不同所引起的概念差别，而且可以避免从某种政治立场或经济利益出发而引起的概念差异，更能反映这一社会关系所具有的一般性特征。基于上述原因，并照顾我国的习惯用法，本书采用劳动关系的概念，但在涉及国外劳动关系的研究时，也会使用诸如劳资关系、雇佣关系等概念。

劳动关系是以劳动为中心所展开，通常是指生产关系中与劳动有关的那部分社会关系，或者说是整个社会关系系统中与劳动过程密切相关的社会关系系统，是劳动者与劳动力使用者以及相关组织为实现劳动过程所构成的社会经济关系。具体来讲，劳动关系可以看做一组与劳动过程相联系的关系束，包括雇主与雇员之间、雇员本身之间和作为劳动者利益代表的员工组织（如工会、职代会）与雇主之间的直接关系，还

包括作为社会生产过程的组织协调者的政府、作为雇主利益代表的雇主组织和员工组织之间的间接关系，以及同劳动过程直接和间接相关的雇员与员工组织之间的关系。企业等工作场所^①是劳动关系存在和运行的空间范围，根据与劳动过程的直接和间接联系，可以把上述关系划分为发生在企业内的劳动关系和企业层面之上的劳动关系，或称企业劳动关系和社会劳动关系^②，其中企业劳动关系是社会劳动关系的基础。

本书对劳资合作系统的研究仅仅集中于企业内的劳动关系，因此，所讨论的劳动关系束包括四种关系^③：雇主与雇员（管理层与员工）^④之间、雇员本身之间、员工与员工组织之间和员工组织与管理层之间的关系。具体关系见图 1-1：



注：其中，双箭线表示各主体之间的关系。

图 1-1 劳动关系所包含的关系束

（二）劳动关系的目标

从上述劳动关系的定义与内涵知道，劳动关系实质上是以经济关系

① 因为本书所讨论的劳动关系主要集中于发生在企业这一工作场所的劳动关系，并不涉及企业之外如政府、学校等工作场所，所以，除非特别注明，下面提到的工作场所主要是指企业，即以企业指代工作场所。

② 企业劳动关系由个别劳动关系和部分集体劳动关系构成，是一种微观层面的劳动关系；社会劳动关系包含另一部分部分集体劳动关系，是一种宏观层面的劳动关系。

③ 本书将于第三章对这四种关系进行具体描述。

④ 本书所研究的主题劳资合作模式中所谓的资方，其实质是指雇主或管理层，即劳动力的使用方。

作为基本构成的社会关系，其中的经济关系主要是指经由劳动获取报酬和利润的经济关系。然而，从员工的角度，劳动力作为一种特殊商品，还具有人身属性和社会属性，同时，工作也不仅仅是一种为了赚取收入而必须忍受的活动，还是实现互动、成长以及发展等社会及心理需要的重要载体（巴德，2007），也就是说，在获取经济利益的同时，劳动者还要从工作中获得作为人所拥有的体面、尊严和满足，因而，劳动关系同时又是社会关系，其特点是“平等性兼隶属性，人身性兼财产性”^①。因此，劳动关系的运行既要满足雇主对利润的追求，也要满足员工对报酬和工作权利等方面的需要，理想的劳动关系是“和谐劳动关系”，并且，这一概念已经明确并得到我国社会的承认。以2002年11月中共十六大的召开为标志，“和谐劳动关系”的提出可分为两个阶段：一是中共十六大之前，“和谐”作为“劳动关系”的定语提出来，称之为“和谐的劳动关系”或“和谐稳定的劳动关系”；二是中共十六大之后，随着“和谐社会”概念的提出，“和谐劳动关系”的提法逐步明确（刘铁明、罗友花，2007）。和谐劳动关系与和谐社会的关系是，劳动关系实现和谐目标是社会和谐的前提和基础，社会和谐是劳动关系和谐的延伸和结果。

结合中共中央十六届四中全会关于构建和谐社会这一宏伟目标的提出，劳动关系作为现代社会最基本的社会关系，与和谐社会的目标相一致，本书认为：和谐不仅是理想的劳动关系的状态描述，更是劳动关系运行和调节的最终目标，可分解为效率与公平两个基本的子目标，通过效率与公平的平衡、互补、统一而实现和谐的劳动关系，劳动关系各主体之间的均衡、协调和整体发展是和谐劳动关系的根本特征^②。具体体现为，在和谐的劳动关系下，一个能够创造生产力的工作场所为公平的工作条件提供了经济资源，而公平的待遇和权利能够为减少人员流动、增强雇员责任感以及树立工人提高生产力和改善质量的思想创造条件。下面本书从权利视角对劳动关系的目标及其相互关系进行具体分析和描述。

① 董保华：《劳动法学》，北京：世界图书出版社，1999年，第51页。

② 劳动关系的运行可能会因国家或体制的差异而不同，但劳动关系的目标应该具有内在一致性，本书所界定的劳动关系目标将是通用的。关于劳动关系的目标的确定，本书同时参考了巴德（2007）的界定，与巴德不同的是，本书将劳动关系的最终目标确定为和谐，强调效率与公平的统一，即以和谐这一最终目标统领效率与公平目标，而巴德将效率、公平与发言权视为雇佣关系的目标，在他所提出的目标体系中突出了发言权。因为发言权是参与决策的能力，参与决策本质上就是确保公平的一种方式或手段，巴巴什（Barbash，1989）甚至认为公平概念涵盖了发言权。因此，本书仅将效率与公平作为和谐的两个基本的子目标。关于雇佣关系目标的具体描述，参见，[美]巴德著，解格先、马振英译：《人性化的雇佣关系：效率、公平与发言权之间的平衡》，北京：北京大学出版社，2007年，第1~7页。

1. 和谐

和谐,作为劳动关系的最终目标,就是要以人权的实现为基本标准,即通过和谐劳动关系的建立使得人的自由、平等以及生存发展的权利在工作场所以得体现,它强调了劳动关系的发展应遵循科学发展观,即“坚持以人为本,树立全面、协调、可持续的发展观,促进经济社会和人的全面发展”。人权是人类权利体系中非常重要的权利,在劳动关系目标的确定与研究过程中应该引入人权理论,这样才能使作为经济主体的自然人,不再是工作场所生产过程中机器的附庸,而是有自己的利益追求,有丰富的心理活动,是权利与义务相对称的有血肉的人。

人权在经济领域的权利是由财产权、劳动权等组成的一组权利,这在《世界人权宣言》^①和我国2004年所修改的《中华人民共和国宪法》中已经充分体现(杨永华,2004)。财产权是人作为人的一种权利,是人的生命权和自由权的必然延伸,也是它们的一种保证。在市场经济中,财产权与效率相对应,它有利于调动人们的生产积极性。同时,《中华人民共和国宪法》也对劳动者的权利和义务作出了明确的规定:“创造劳动就业条件,加强劳动保护,改善劳动条件,并在发展生产的基础上,提高劳动报酬和福利待遇。”劳动权也是人权的重要组成部分,具有生存权和发展权的属性。劳动权与公平相对应,具体包括工作权、报酬权、休息权、职业安全权、职业培训权、民主管理权、团结权、社会保障权。因此,效率与公平是和谐目标的两个基本子目标。

2. 效率与公平

所谓效率,就是对有限资源的有效利用,它与利润最大化的商业目的和股东价值之上的价值取向密切相关。效率在现代经济学中指的是帕累托有效(Pareto Efficiency)或帕累托最优(Pareto Optimality),简单来说,就是在有限资源的使用过程中,不损害他人福利的前提下的自我福利最大化。这样,效率强调有限资源的有效使用和经济繁荣所带来的福利,因而是劳动关系的基本目标(巴德,2007)。

关于劳动关系的另一基本目标——公平,梅兹(Meltz)、巴巴什(Barbash)和巴德(Budd)分别做出了不同的定义。梅兹(Meltz, 1989)将公平定义为,在工作场所中对人身的公正待遇,不存在专断、歧视和徇私,且不仅仅依赖于对生产率的短期贡献这一狭隘标准,这一

^① 《世界人权宣言》中关于财产权和劳动权的阐释具体见第17条、第22条、第23条、第24条、第25条等。参见, <http://www.un.org/chinese/>。

定义没有包括发言权。巴巴什（Barbash；1988，1989）的公平定义涵盖了发言权，公平目标包括：（1）公正的补偿；（2）工作保障预期；（3）工作中得到合理的对待，包括发言权、参与和代表制；（4）解决存在不公正问题时应有的程序；（5）安全和有益健康的工作场所。而巴德（Budd，2007）将公平和发言权作为雇佣关系不同的两个目标，分别进行了定义，他认为公平涵盖以下三个概念：一组最低标准、分配性公正以及程序性公正。具体是指，员工得到应得的待遇，包括作为自由人所应有的最低条件和基于客观业绩标准的公平条件。其中，最低标准包括最低工资、最高工时、安全和健康保护、童工限制、家庭休闲以及退休、健康和残疾保险；公正还包括公平的工作报酬和均衡的所得分配；以及保证人们的机会均等并免遭不正当解雇的非歧视政策。对于上述三种常见的定义，其分歧在于发言权，本书认为，因为分配性公正关注结果的合理性，程序性公正关注决定结果的程序的合理性，公平既包括分配性公正，也包括程序性公正，而发言权是保障结果公正的一种程序性公正要素，因此，发言权可视为实现公平目标的一种方式或手段，应被归于劳动关系的公平目标。

3. 关于公平与效率的关系

作为劳动关系的基本目标，公平与效率也一直是人类经济活动追求的目标，二者被称为人类经济生活中的一对基本矛盾，它们之间的内在关联和制度安排，构成了各派经济学解答不尽的两难选择，被称为经济学说史上的“哥德巴赫猜想”（程恩富，2007）。对于劳动关系中效率与公平之间的矛盾，巴德（2007）进行了总结，认为主要集中于以下几个方面：最低工资制；限制雇主临时裁员或开除工人的资格与失业率之间的关系；工会对劳动力市场的影响等。从权利的角度来看，劳动关系中效率和公平的矛盾，归根结底是财产权和劳动权之间的矛盾，财产权和劳动权之间的平衡决定了劳动关系的和谐。劳动过程中，财产权常常代表了雇主的利益，劳动权体现了劳动者的利益，劳动关系的不和谐被认为主要是源于近代社会“股东利益至上”的市场利益导向过度强调了雇主利益（陈惠雄，2006），从而产生了劳动关系的不稳定和不可持续。

虽然公平与效率在经济活动中是一对基本的矛盾，但二者还遵循“公平与效率的互促同向变动假说”（程恩富，2007）。在对15个发达资本主义国家中劳动关系与生产力增长之间关系的研究中，巴切尔和克莱斯蒂安森（Bucheale and Christiansen，1999）将整个生产过程看做两个阶段：第一个阶段是劳动时间转换为劳动努力阶段；第二个阶段是劳动努

力转化为高质量的产出或利润阶段。通过这种划分,不难发现,在劳动过程中效率目标的实现必须要以公平为前提和条件。如果公平缺失,即使通过高强度的监督能够使第一段的效率提高,如大规模生产下的流水线作业和较强的管理控制,因缺乏管理层与员工、员工与员工以及员工群体或部门之间的协调,也无法保证第二阶段的生产效率,这样,整体上仍然无法实现高效率。反过来,效率是实现公平的保障(Barbash, 1988)。如果缺失效率,一味追求公平,则这种公平是一种低收益的公平,随着企业竞争力的下降,将导致劳动关系的破裂,公平也将无从谈起,如我国计划体制下国有企业的状况。

根据劳动关系的目标及其关系,和谐劳动关系既要便利竞争,提倡效率,也要促进公平,以确保劳动者获得公平的回报、公平分享经济活动的收益、合理和安全的工作条件以及提供相应的环境使得雇员对关于其切身利益的经济决策能够发表意见并能通过其代表来保护和加强其未来利益。总之,效率与公平作为劳动关系中一对对立统一的矛盾,决定了劳动关系的和谐目标的实现是一个动态的过程,在整个过程中需要将公平和效率两个基本目标捆绑起来,并竭力在二者之间寻求平衡,这样,在整个经济“馅饼”做大时,意味着按公平原则劳动关系各方按比例所获得的收益部分也在不断增大。

第三节 劳资合作系统定义与发展

根据劳动关系系统与整个社会系统之间的关系,知道劳动关系和谐目标的实现对于社会稳定是非常必要的,因此,关于政府对劳动力市场和劳动关系运行的干预,国内外都承认可以允许其凌驾于自由签约和自由市场之上。但是,和谐目标,尤其是公平,不仅仅依靠法律,更需要通过集体协商、谈判和管理政策来实现,后者就是企业内部劳动关系的调节和管理。本书所研究的劳资合作系统,就是为实现企业劳动关系和谐目标而提供的一种工作场所治理和劳动关系调节的系统或机制。关于劳资合作系统的内涵、组成和形式,下面首先对国外关于这一概念的定义进行归纳,然后提出本书的界定。

1. 国外关于劳资合作系统的定义

目前,关于劳资合作系统(Labor-Management Cooperation, LMC)并没有一个统一的权威定义。其中,张伯伦和库恩(Chamberlain and Kuhn,