

结构主义与经验主义的 制度研究及转向*

——欧美劳动关系理论研究述评

吴清军

提要:作为一个独立的研究领域,欧美劳动关系研究自20世纪20年代以来,形成了两种研究传统,即制度经济学的制度与规则研究、历史与社会学的工作规范研究。20世纪50-70年代,劳动关系系统论和牛津学派多元主义承继了这两种研究传统,并确定了现代劳动关系的基本理论分析框架。他们的研究呈现出两大明显特征,即结构主义和经验主义。20世纪80年代之后,随着欧美劳动关系研究的整体衰落,学界开始反思研究传统,马克思主义政治经济学、策略选择模型以及劳动关系平衡理论等在打破结构主义、反思经验主义方面有了较大突破。

关键词:劳动关系系统论 多元主义 制度主义 结构主义 经验主义

关于工作、劳动以及劳动过程中主体之间的关系,是近代社会科学的重要研究主题。亚当·斯密(Adam Smith)的《国富论》、古典和新古典经济学、马克思主义政治经济学、无政府—工团主义(anarcho-syndicalism)、德国历史—社会经济学、社会学、管理学、心理学以及基督教的教义(Kaufman, 2004c: 38-77),都涉及到这些主题。但直到20世纪20年代,劳动关系(industrial relations)作为独立的、大家都公认的研究领域才得以形成。制度经济学家约翰·康芒斯(John R. Commons)、社会学家韦伯夫妇(Sidney and Beatrice Webb)以及德国历史—社会经济学代表卢约·布伦塔诺(Lujo Brentano)被认为是现代劳动关系研究的三大奠基人(考夫曼,2013:10)。德国历史—社会经济学思想被制度经济学吸纳之后,在劳动关系研究的历史脉络中形成了

* 本研究系中国人民大学科学研究基金(中央高校基本科研业务费专项资金资助)项目成果(14XNJ012),同时本项目获得北京市优秀人才培养资助。感谢两位匿名评审人提出的宝贵意见,同时感谢美国康奈尔大学产业与劳动关系学院博士生张皓提出的修改意见。

两大传统,一是以制度经济学为代表的,对制度和规则(rules)的研究;二是以社会学为代表的,对工作规范(job regulations)的研究。综合这两种研究传统,“结构主义”和“经验主义”是劳动关系研究的两大基本特征,特别是在20世纪50年代约翰·邓洛普(John Dunlop)吸收社会学家塔尔科特·帕森斯(Talcott Parsons)“社会结构功能主义”思想之后,强调制度、结构以及意识形态一致性的研究范式成为了劳动关系研究的主流。但自20世纪80年代以后,随着劳动关系研究在欧美国家整体衰落,许多学者开始反思劳动关系研究的传统,马克思主义批判研究、强调劳动关系主体行动的研究以及否定意识形态一致性的研究也随之出现。

中国的劳动关系研究和学科建设起步较晚,直到20世纪90年代中后期才开始真正出现。当欧美国家劳动关系研究经历了起源、发展、兴盛以及衰落整个过程时,中国劳动关系研究则刚刚开始兴起。作为后起工业化国家,理清欧美国家的理论发展与经验教训,对推动中国劳动关系的研究与发展将起到重要作用。所以,本文将对欧美劳动关系研究理论进行梳理。在梳理文献中,本文将回答以下四个问题:第一,现代欧美劳动关系学的研究传统是什么?第二,在近百年的时间中,劳动关系研究提出了哪些理论分析框架?第三,未来劳动关系理论建构的发展方向又在哪里?第四,欧美劳动关系研究发展脉络对中国可提供哪些借鉴?

一、劳动关系研究的两大传统

随着产业革命、民主革命以及资本主义革命的兴起与发展,在19世纪的欧美国家,社会越来越关注工人的工资过低、工作条件恶劣以及工作时间过长等“劳工问题”(labor problems)。到19世纪中后期,伴随着劳工和资本之间的阶级对立情绪加剧、工会运动高涨以及社会主义革命的蔓延,英国、美国以及日本等国家都已意识到,劳工问题不仅是劳动领域的问题,而且是影响到整个社会发展以及资本主义制度存亡的“社会问题”(social problems)(Morrison, 1972/1854: 1-4)。第一次世界大战爆发之后,首先在美国,国家公共政策和其他领域的学者以“资本—劳工”关系为研究领域,开展了大量的经验研究。那么,在

这样一个多学科交叉的研究领域中,劳动关系研究形成了怎样的学术传统呢?

(一)威斯康星学派与制度经济学研究传统

从整个发展脉络来看,以康芒斯为代表的威斯康星学派以制度经济学为学科基础,集中对制度和规则进行研究,形成了劳动关系的制度经济学研究传统。20世纪20-40年代,康芒斯和他的研究团队分析和研究了劳动力市场、工会主义、劳工组织谈判以及劳工政策改革等劳动关系的核心主题。

康芒斯等人反对古典和新古典经济学对劳动力市场和工会组织的研究,同时也反对资本主义自由市场经济制度对劳工的盘剥。他们研究的起点和核心在于对劳工问题的研究,与古典和新古典经济学不一样,他们假设劳动面临的生产和生活环境是一个国家的经济和社会问题,即劳工问题。他们研究的目标就在于通过全方位的制度改革来提高劳工地位,平衡雇主与雇员之间的关系。为进行制度改革,他们提出了三管齐下的研究策略,即首先通过研究来记载这些劳工问题的严重性是客观存在的;其次建构理论来说明劳工问题是可以缓解和解决的;第三,通过多方面的制度改革来解决劳工问题。在这样的研究策略引导下,康芒斯等人出版了大量的著作与文章。但是,他们的研究大多集中在具体的案例研究和劳工环境与组织状况的田野调查,研究成果基本上仅停留在经验层面,并没有形成理论分析框架。所以,在第一批制度经济学家那里,他们的研究并未形成真正的“理论”和统一的分析框架。

这种局面直到20世纪50年代中后期才得以改变,新一代制度主义经济学家,例如邓洛普、克拉克·科尔(Clark Kerr)、理查德·莱斯特(Richard Lester)、劳埃德·雷诺兹(Lloyd Reynolds)等,他们在前期经验研究的基础上,重新从制度主义角度来思考和研究劳动关系的基本范式问题(Kaufman, 2005)。1958年提出“劳动关系系统论”(industrial relations systems)的邓洛普则是他们当中最大的贡献者。

(二)韦伯夫妇与英国历史、社会学研究传统

英国劳动关系研究传统要追溯到韦伯夫妇在19世纪末期关于工会和集体谈判的研究,他们1894年出版的《英国工会运动史》(*A History of Trade Unionism*)和1897年出版的《产业民主》(*Industrial*

Democracy) 为英国劳动关系的研究范式和理论分析提供了基础。^① 在韦伯夫妇之前,英国也有一些学者对劳动关系中的某些问题感兴趣,但是他们的研究都是零散的,只是针对某些具体的劳动关系问题进行研究,例如英国社会科学协会 1860 年出版的《工联社会与罢工的报告》(Report on Trade Societies and Strikes) (Bain & Clegg, 1974)。直到 1897 年《产业民主》的出版,英国学界才开始对工会、集体谈判等劳动关系问题进行科学性、系统性的学术研究。《产业民主》是韦伯夫妇对工会实现目标的手段和规范进行的一项长达 6 年的研究成果。在这本 800 多页的著作中,韦伯夫妇分析了工会结构与工会职能,同时也提出了他们的工会主义理论分析。^②

尽管韦伯夫妇没有把劳动关系当作一个独立的领域进行研究,但是他们研究工会主义、集体谈判以及产业民主等问题,为之后的英国劳动关系研究奠定了基本的学术规范。这种奠基作用具体表现在三方面:其一,在研究方法上,表现为经验观察、案例研究与描述性统计相结合的经验研究。在韦伯夫妇的著作中,我们可以看到他们同时使用这三种研究方法对劳动力市场、劳动力市场制度以及劳动关系过程与实践进行经验研究。正如他们所说:“研究的基本任务就是要去观察和剖析经验事实,通过比较多个案例,精准地记录它们之间的相似性与差异性。”这种经验性研究要求研究者采用三种获取资料的手段,即文献、个人观察和访谈(Webb & Webb, 1902/1897: ix、xi、xiv)。其二,在研究视角上,是历史学、社会学、政治学、经济学以及法学等跨学科的

① 尽管考夫曼在 2014 年的一篇文章中对此提出了质疑,认为从严格的意义上来说,韦伯夫妇并不是现代英国产业关系研究范式的奠基人,因为韦伯夫妇的研究仅限于工会和集体谈判,而在韦伯夫妇所处的时代,美国已经开始有了研究范围更为宽泛的雇佣关系研究。但考夫曼的这一观点,与他自己在 2004 年和 2010 年等文章的观点又有出入,在之前的文章中,他基本上是把韦伯夫妇看成劳动关系研究的奠基人之一。

② 韦伯夫妇在《产业民主》第二部分阐述工会职能时,提出了工会的八大“规范”(regulations)的观点,认为工会需要推动八项“共同规范”(the common rule)来维护会员的生活标准和工作条件,即工资基准利率、标准工作时间、劳动安全与卫生、新劳动进度、新技术、工作稳定性、参加工会的权利和组织工会的权利。同时,八种“共同规范”可以通过三种途径来加以实现,分别是互助保险、集体谈判和立法(Webb & Webb, 1902/1897: 150 - 276)。在此基础上,他们提出了工会“代理模型”(agency model)的观点。韦伯夫妇认为在不完全竞争的劳动力市场中,工会要打破劳资之间力量不平衡的关系,调整劳资之间由雇主单方面确定的关系,为会员提供最低的保障并提升他们的地位,毫无疑问,工会扮演的是工人“代理人”的角色。工会的功能性目标就在于要规范生产过程中由雇主单方面决定的不平等劳动条件(Webb & Webb, 1902/1897: 648、656 - 660、700、807)。

综合运用。通过历史和社会学的方法对于劳工问题、制度和政策的经验研究,是韦伯夫妇研究最为核心的内容,而他们在分析立法、经济效益、产业民主等劳动关系问题时,又综合运用了政治学、经济学以及法学等多学科的理论资源和研究方法(Harrison, 2000)。第三,在研究主题上,聚焦于制度研究。韦伯夫妇在批判新古典经济学的劳动力市场模型的基础上,强调了产业民主建立和发展的重要性,他们特别强调工会主义和集体谈判等制度在工资决定、劳动力市场以及公平和效益等问题上的重要性。韦伯夫妇确立的这些研究传统,为整个英国劳动关系学科的建立和发展提供了最大的学术资源支持。20世纪50年代之后,以艾伦·弗兰德斯(Allan Flanders)、休·克莱格(Hugh Clegg)以及阿兰·福克斯(Alan Fox)为代表的牛津学派(Oxford school)就继承了韦伯夫妇的研究传统。

综合以上两种研究传统来看,不管是威斯康星学派的制度经济学研究还是韦伯夫妇的历史、社会学研究,他们都把劳动关系研究的重点放在了制度上。虽然大部分研究都局限于经验研究,尚未形成抽象层次较高的理论分析框架,但他们为之后的美国和英国劳动关系研究确定了基本的研究传统。康芒斯和韦伯夫妇都同情劳工和劳工组织,并承认工会在经济和社会民主中的作用与价值。当然,在意识形态上,他们选择了一条既反对自由放任的资本主义同时又反对社会主义革命的中间道路(middle way)(Muller-Jentsch, 2004: 2)。在学术研究上,他们都反对古典经济学和新古典经济学把劳动力界定为自由劳动力市场中的“商品”的学术规范,并不认为劳动力仅仅是生产要素,反对完全竞争劳动力市场中的“交易自由”和“契约精神”的学术假定(Kaufman, 2004c: 76-77);同时他们也反对马克思主义阶级斗争和激进主义的学术分析。他们所确定的学术规范和研究传统对欧美劳动关系研究产生了巨大的影响。

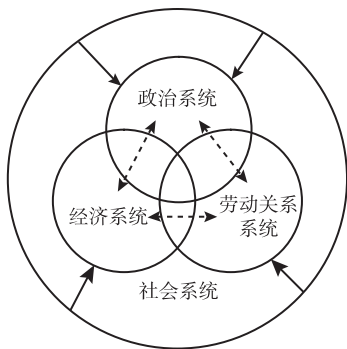
二、劳动关系“系统论”及研究进展

“系统论”是劳动关系研究中最具影响力的研究分析框架。1958年,邓洛普在《劳动关系系统论》(*Industrial Relations Systems*)中提出了“系统论”。自此之后,凡是讨论劳动关系理论、研究方法以及研究范

式的著作或文章,都要对这本重要著作进行讨论与分析。作为制度经济学家,邓洛普提出的系统论承继了威斯康星学派制度经济学的基本理念与分析思路。

(一) 邓洛普的“系统论”

邓洛普是第一个系统表述劳动关系理论分析框架的学者。他深受制度经济学思维的影响,把研究重心放在了劳动关系规则上面,但在理论资源上,他直接借鉴了当时社会学家帕森斯的“社会系统”理论(Muller-Jentsch,2004:2)。按照帕森斯把现代社会系统划分成四个子系统(经济系统、政治系统、法律与社会控制系统以及家庭与文化系统)的理论框架,邓洛普认为劳动关系系统是一个用来分析产业社会的子系统,它与政治系统和经济系统是平行的(Dunlop,1993/1958:45)。劳动关系系统可以被看成一个独立的子系统,并非包含在经济系统中,二者既有交叉,同时又有区别。对生产体系的分析属于经济系统的分析范畴,而对工作场所规则的分析则属于劳动关系系统的分析范畴(Dunlop,1993/1958:46)。二者的关系可以表述为图1。



注:引自 Blain & Gennard, 1970:393。图中实线为外部影响,虚线为互相影响。

图1 劳动关系系统与经济、政治和社会系统的关系

邓洛普认为,劳动关系系统和经济系统一样,都是对现实世界的逻辑抽象,是对行动者行为和关系以及其他核心变量进行抽象的分析框架(Dunlop,1993/1958:46)。在《劳动关系系统论》中,邓洛普提出,劳动关系理论的核心任务就是要解释为什么在不同的劳动关系系统中会

产生出特定的规则?并且,劳动关系系统是怎样以及为什么会对这些规则产生影响的(Dunlop, 1993/1958: 44)?根据这一核心问题,他建构了一个劳动关系的框架图谱,认为某一特定时期的劳动关系系统包含了特定的主体、特定的背景、维系系统的共同意识形态(ideology)以及规范行动者在工作场所与工作社区(work community)的规则(Dunlop, 1993/1958: 47)。具体来说,在劳动关系系统中,包括了三个主体,即政府、雇员与雇员组织、雇主与雇主组织;这三个主体拥有对资本主义制度与社会一致的意识形态、价值理念或信念;这些意识形态、价值理念以及信念维系着整个系统作为一个整体进行运转。三个主体在技术、市场及权力三个主要的外部环境下互动,从而形成了劳动关系系统中工作场所和工作社区的“规则网络”(web of rules)(Dunlop, 1993/1958: 47-58)。如果按照一个模型来理解的话,在劳动关系系统中,规则(rules)是因变量,而主体、外部背景和意识形态则是自变量,系统论可以用以下公式进行表述(Blain & Gennard, 1970: 394):

$$R = f(A, T, M, P, I)$$

其中R为规则(rules),A为行动者(actors),T为技术(technology),M为市场(market),P为权力(power),I为意识形态(ideology)。

邓洛普提出劳动关系“系统论”的分析框架,一方面是为了尽快改变劳动关系在整个学科中的边缘地位,把劳动关系当成一门像经济学、社会学、法学、心理学、历史学以及管理学那样的独立学科;另一方面,他要抛弃传统劳动关系研究那种历史的、描述性的经验研究现状,提出理论的、抽象的分析框架与分析方法,为劳动关系提出一套整合的、一般性的学科规范与分析框架(Blain & Gennard, 1970: 392-393)。

(二)对邓洛普“系统论”的评价

劳动关系系统论自提出之后,就成为劳动关系学界影响最广泛也是被引用最多的理论分析框架。作为第二次世界大战之后最具影响力的劳动关系理论模型,它的出现影响了整个学科的发展,同时也使得劳动关系这一学科有了统一的研究框架与学科规则。系统论对劳动关系学科之所以有如此大的贡献,除了它是第一次系统地提出理论分析框架之外,其最大的优势体现在三方面:其一,系统论把劳动关系的规则(rules)和规范(norms)置于整个分析框架的中心,这不同于以往把产

业冲突或集体谈判等作为劳动关系研究的核心 (Muller-Jentsch, 2004: 2-3);其二,系统论定义了劳动关系系统所包含的基本要素,明确了劳动关系学科的研究框架;其三,系统论提供了创造性的概念分析工具,可以用来区分国家、产业与工作场所三个层级上的不同规则。

劳动关系系统论的影响一直持续至今,它对学科发展的贡献是不容置疑的,但是,自1958年提出之后,对它的争议与批判也从未间断过。总结这半个多世纪的批判,主要集中在以下五个方面。

第一,邓洛普没有对“系统”本身进行清晰的定义与分析。邓洛普未加任何修正地直接引用了帕森斯的“社会系统”概念来分析劳动关系系统,对系统概念及其背后的理论缺陷并未进行详细的分析。帕森斯引入社会系统的概念,其目的是为了创造一个概念主题来研究社会行动的社会系统结构。但是,当帕森斯用“社会系统”概念来解释社会行动时,对于“系统”的概念到底是理论分析工具还是社会现实中的经验现象,他的态度是非常模糊的。邓洛普对此却毫无质疑,全盘直接搬用了“系统”的概念,并未对系统论到底是分析性抽象概念还是可操作性方法论进行明确的界定。

第二,邓洛普在使用“劳动关系系统”概念时非常模糊。正如斯蒂芬·伍德(Stephen Wood)等人所指出的,邓洛普使用“劳动关系系统论”概念的目的含混不清(Wood et al., 1975)。邓洛普在著作的不同地方,至少表述了三种观点:劳动关系系统论是一般性理论(general theory),劳动关系系统论是解释性工具(explanatory device),劳动关系系统论是一种分类标准(taxonomy)。我们并不清楚邓洛普使用系统论概念的目的到底是哪一种。邓洛普虽然使用了“理论”的概念,并声称理论建构是其著作的中心主题,但实际上他使用“系统”的概念仍只停留在理论建构的初级阶段,即仅仅是对经验社会现象进行类别的分析(Wood et al., 1975: 292-294)。所以,劳动关系系统的概念也仅仅是一个类型学上的概念,而不是一个高度抽象的理论概括。

第三,邓洛普在对待“规则”(rules)的问题上是非常模糊的。邓洛普认为,劳动关系系统的核心内容是规则网络(web of rules),同时规则包括了程序性规则(procedures for establishing rules)和实体性规则(substantive rules)。程序性规则指的是建立和管理规则的程序,这是劳动关系系统最为核心的内容(Dunlop, 1993/1958: 51)。在邓洛普对

规则的表述中,可以看到几个问题:第一,虽然邓洛普认为劳动关系的核心在于程序性规则,并且一再强调规则是由几个要素共同决定的,但这几个要素到底是如何互动产生规则的?他并没有给出解释。第二,邓洛普仅仅把劳动关系系统的主体认定为是规则的实施者,那么主体对规则的制定又会产生怎样的作用呢?他并没有给出答案,在这里他否定了主体的能动性,否定了类似集体谈判、罢工等主体行为对规则制定的作用。第三,邓洛普在此强调的还都是正式的规则,否定了习俗、文化等不成文的规则,而这些规则同样会对主体的行为产生巨大的影响(Blain & Gennard, 1970: 400)。

第四,邓洛普对环境要素在劳动关系系统中的位置表述含糊不清。邓洛普认为,某个特定时期的劳动关系系统包含了一定的行动者、特定的环境、意识形态以及规则网络(Dunlop, 1993/1958: 47)。从这一表述中,我们可以看出,邓洛普在勾勒劳动关系系统的组成要素时,是把环境的要素置于系统之中的。但是在其他的地方,他又使用了劳动关系系统的外部环境这个概念,并把这种环境看成是由所处的社会大环境和其他子系统所决定的,这时,环境的要素又是置于劳动关系系统之外的(Dunlop, 1993/1958: 72)。那么,环境到底是置于劳动关系系统之中还是置于系统之外呢?邓洛普的前后表述存在矛盾。

第五,邓洛普混淆了劳动关系中的行动主体与角色这两个概念。对系统论的另一批判认为,邓洛普忽视了行动主体的行动,至少忽略了个体的或“人”的行动,他是用结构化的角色替代了行动主体。在劳动关系系统中,邓洛普提出有三个主体,即管理层与其组织、工人与其组织、政府。但是,这三个主体在劳动关系系统中是被结构化的,所以伍德等人称之为被结构化的角色,而非行动主体,在这里邓洛普混淆了行动主体与角色之间的差异。作为人的主体不完全是被外在结构所决定的,它还有自身的能动性,否则人类的行动就变成了结构化的角色行动。

上述评论从各个角度对邓洛普的系统论进行了批判。系统论作为劳动关系最早也是影响最大的理论分析框架,对它的质疑与批判并不代表我们要抹杀其贡献。系统论为劳动关系提供了专有的分析框架,成为了劳动关系研究中最主要的研究框架。时至今日,当我们思考劳动关系理论中的许多问题时,我们都会把讨论的起点追溯到系统论。

三、牛津学派的“多元主义”

尽管最早把“系统”概念引入劳动关系研究的并非邓洛普,但他却是首次用系统论方法来建构劳动关系理论的学者。邓洛普的系统论对同时代英国的研究流派——牛津学派^①产生了重要的影响。早在1954年,弗兰德斯和克莱格在他们合著的《英国劳动关系系统》(*The System of Industrial Relations in Great Britain*)中就使用了“系统”的概念,但他们秉承了韦伯夫妇的历史的、描述性的社会学研究传统,并未把这一概念提升到理论的高度。这部分我们将具体介绍20世纪50-70年代末期,英国以弗兰德斯、克莱格以及福克斯为代表的牛津学派。

(一) 牛津学派与多元主义

与美国在20世纪20-30年代涌现出大批劳动关系研究成果不同的是,英国在韦伯夫妇之后,直到20世纪50年代,关于劳动关系的研究成果并不多。在这半个多世纪中,只有一些涉及劳动关系个别主题的研究。^②在这些著作中,没有一位学者把劳动关系当成一个独立的研究领域,甚至没有学者把劳动关系问题作为一个独立的学术问题进行研究(Bain & Clegg, 1974: 98),这种状态直到20世纪50年代牛津学派的出现才有所改变。

从20世纪50年代到70年代初,牛津学派的研究成为了当时英国劳动关系研究的主流。1954年弗兰德斯和克莱格出版了《英国劳动关系系统》,1965年弗兰德斯出版了《劳动关系:系统出了什么问题?》(*Industrial Relations: What Is Wrong with the System?*),1974年福克斯出版了《超越合同:工作、力量与信任关系》(*Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*),1968年《多诺万报告》(*Report of the Royal*

① 因其代表人物弗兰德斯和克莱格等人在20世纪50年代都在牛津大学的纳菲尔德学院(Nuffield College)工作,所以我们把他们称为牛津学派。

② 比如,道格拉斯·科勒(Douglas H. Cole)1913年的《劳工世界》(*World of Labour*)和1923年的《工作场所的组织》(*Workshop Organization*),卡特·古德里奇(Carter L. Goodrich)1920年的《控制的边界》(*The Frontier of Control*),弗雷德里克·罗(J. W. Frederick Rowe)1928年的《工资研究的理论与实践》(*Wages in Practice and Theory*),亨利·克莱(Henry Clay)1929年的《劳动关系问题研究》(*The Problem of Industrial Relations*)以及米尔恩·贝利(W. Milne Bailey)1934年的《工会与国家》(*The Trade Unions and the State*)。

Commission on Trade Unions and Employers' Association, 1965 - 68) 出版。这些著作以及他们发表在《英国劳动关系期刊》(*British Journal of Industrial Relations*)上的一系列文章成了牛津学派的代表作,也正是这些研究成果使得英国劳动关系作为一个独立的研究领域得以确立。

尽管我们把弗兰德斯等人看成一个学派,但是他们之间并没有形成共同的理论预设,也没有共同的理论主张,甚至没有共同的研究方法。牛津学派致力于大量的调查研究,并特别注重制度的细节解剖;他们倾向于短期的规则,而不去考虑理论的概括与抽象;他们不介意学科之间的界限,采用社会学、统计学和经济学的方法来解释所观察到的经验现象;与此同时,他们提倡温和的改革,并用这种思想来引导政策的制定(Turner, 1968: 346)。所以,他们大部分研究都仅限于事实发现和描述,而很少有理论概括和抽象提炼(Winchester, 1983: 101)。之所以把他们称为一个学派,是因为在他们的著作中都使用了一个共同的研究范式,即劳动关系研究的“多元主义”(pluralism)。

牛津学派认为,多元主义是对政治垄断专制主义的一种批判,他们主张自愿主义的改良理念,认为劳动关系是由不同利益团体组成的。所以,在牛津学派的著作中,暗含了多元主义的两个最基本的理论假设:其一,产业社会是由不同利益群体组成的;其二,这些利益群体拥有共同的价值理念,在竞争的同时又互惠依存。在他们看来,要维系劳动关系系统的正常运行与稳定,就需要通过社会机制把这些相互竞争的利益群体连结在一起。在多元主义看来,这种连结的机制就是在共同的意识形态下,利益群体作为互惠依存的团体彼此让步与包容。

在具体研究中,牛津学派借鉴了邓洛普的观点,认为劳动关系的核心议题是研究工作规范。与邓洛普不同的是,他们区分了内部工作规范和外部工作规范,并且认为工作场所的内部工作规范可以不受外在因素的影响,而由内部的雇主与雇员自主确定,并可以不断进行调整。牛津学派强调规范制定的过程,其核心过程就是集体谈判;同时他们承认工会的价值,反对政府和法律过多地介入劳动关系的改革,认为集体谈判才是规范劳动关系最好的方法和手段。劳动关系系统规范是由集体谈判的规则制定过程所决定的,在集体谈判过程中,劳资双方显示了彼此力量的对比与博弈。牛津学派的观点可以简单地用下面这个等式进行概括:

$$r = f(b) \text{ 或 } r = f(c)$$

其中,r(rules)是劳动关系的一系列规则,b(collective bargaining)是集体谈判,c(conflict resolved through collective bargaining)是通过集体谈判解决的冲突(Blain & Gennard,1970:396)。与邓洛普的系统论模型相比,牛津学派和系统论有着共同的产出,即规则,但是他们的投入不同。系统论强调决定规则的多种影响因素,而牛津学派只强调通过集体谈判的规则制定。对牛津学派来说,反映政治力量的变量最为重要,但系统论则认为经济的、社会的以及意识形态的变量同样重要。从比较的角度来看,牛津学派确实过于强调集体谈判的政治力量比较过程,使得劳动关系的分析框架变得非常狭窄,但牛津学派却认为,这样才能让人找到实践的方向,而不是去做一些空洞的纯理论探讨(Wood & Elliott,1977:107)。

尽管我们对多元主义进行了概括,但是,正如理查德·海曼(Richard Hyman)所说的,多元主义并非是有着共同理论分析和假设的学说,他们的研究根源于哲学、社会学、政治学等不同的理论和不同的学科,他们所使用的概念、解释的问题以及所处历史时代的意识形态都存在着巨大差异(Hyman,1978:16)。这里对多元主义的概念分析,仅仅是对他们松散的概念、价值观和思想进行整理和概括。

(二)对多元主义的批判

从20世纪70年代开始,来自马克思激进主义和基于一元主义的研究范式,就开始对多元主义提出质疑和批判,他们的目的是要扭转多元主义主张研究工作规范和集体谈判的传统。有意思的是,批判最为系统且最为激烈的学者来自牛津学派内部的福克斯(Dabscheck,1983:493)。福克斯1974年出版的《超越合同:工作、力量与信任的关系》可以看作是对弗兰德斯和克莱格多元主义的一种转变,或被克莱格认为是一种背叛(Clegg,1975:310)。

福克斯早期追随弗兰德斯和克莱格,但后来却接受了马克思主义社会学的思想,他反对劳动关系多元主义的温和改革政治主张,而提倡激进的多元主义。福克斯主要集中批判多元主义对意识形态的分析,认为多元主义假设了一元化的意识形态,即不同利益群体拥有共同的意识形态。相反,福克斯认为应该强调不同利益群体的利益冲突,实际上多元主义强调互惠共存的背后假设了在现实产业社会中根本就不存在的共同价值理念,只有在这种错误的假设引导下,才有可能使得不同

利益群体能够互相妥协和让步。但在现实中,由于不同利益群体的力量实际上是不平等的,要使雇主接受工会的合法性,并与工会共享价值理念从而做出妥协让步,在产业社会中是不现实的。多元主义假设了互惠共存的意识形态哲学,但是却没有看到根本性的利益冲突(Fox, 1974:176)。所以,福克斯认为要抛弃多元主义的意识形态,而主张用阶级斗争的马克思主义分析来解释和理解劳动关系中不同利益群体之间的关系。

对于福克斯的批判,伍德和露丝·埃利奥特则认为,福克斯批判多元主义,一心想超越多元主义的意识形态,但最终他的研究仍然是多元主义。虽然他一再强调激进多元主义分析更加现实并且忠于对社会关系的描述,但是福克斯强调在现存的制度背景下进行短期的调整与改革,实际上他并没有拒绝多元主义的意识形态。福克斯认为现存制度下的改革仍然是有价值的,并且多元主义强调的共享意识形态对改革和公共政策的制定仍然具有指导意义。在一个既定的社会秩序中,劳资双方都要考虑成本与收益,他们大都会选择劳工运动或集体谈判,而不是选择积极的社会变革。马克思主义的激进分析具有一定的解释意义,并且也可以对社会现实进行一定的描述,但是,在伍德和埃利奥特看来,这只不过是另一种选择罢了(Wood & Elliott, 1977:113 - 114)。所以,从一定意义上来说,福克斯仍然是多元主义一元化意识形态的继承者,他只不过提供了多元主义在意识形态分析上的另一种选择罢了。

正如上文所述,牛津学派并非是一个有着严格理论假设和学术主张的群体,多元主义的思想 and 理念散落在他们的具体研究当中,呈现出所谓多元主义的多元化现象(pluralism's pluralism)(Hyman, 1978: 16 - 17)。所以,我们对牛津学派的质疑与批判,还需针对弗兰德斯、克莱格以及福克斯等人的具体研究进行分析。

四、结构主义和经验主义及其转向

邓洛普在提出劳动关系系统论时,目的是要建构一个劳动关系研究的一般性理论,但是正如前文所述,系统论仍然只是一个分类的概念,并未上升为抽象层次很高的理论。除系统论之外,劳动关系作为一个应用性研究领域,绝大部分都是经验描述性或政策性的研究。那么,

对于这些庞杂的缺乏理论抽象的经验研究,我们该如何去概括它的研究范式特征?本文在总结邓洛普系统论、牛津学派多元主义及他们之后的研究的基础上,认为20世纪50年代所确定的劳动关系研究范式呈现出两大基本特征:一是在理论解释框架上以结构主义的系统分析为主,二是在研究方法上以经验主义概括为主。

(一)结构主义

不管是邓洛普的系统论还是牛津学派的多元主义,都深受结构功能主义大师帕森斯社会结构理论的影响,直接借鉴了他的“系统”概念。邓洛普和弗兰德斯、克莱格等人把劳动关系视为一个结构化的系统,那么要维系这套系统的运转,系统当中的主体就要共享一套共同的价值理念与意识形态。所以,在他们研究的背后,实际上预设了一个假定:即劳动关系系统意识形态的一致性。在这一假定背后,他们强调外在结构对主体的影响,而忽视了作为行动者的行为对劳动关系系统的作用。虽然他们都承认在劳动力市场条件下劳动的特殊属性,劳资双方存在着天然的矛盾,但是却认为他们之间的矛盾和冲突并非不可调和,而是可以通过制度的途径加以解决的。而这种结构主义的分析逻辑,被后来的学者进行了尖锐的批判。

对劳动关系系统论,学者们认为,邓洛普过于强调意识形态的统一性,而否定了冲突与变迁。在劳动关系系统模型中,邓洛普假定了三个主体有着共同的价值理念与统一的意识形态,并认为意识形态不仅指系统中行动者的哲学、价值观与信念,而且还包含了系统的整合型规范。在某个历史时期,一旦一个国家或产业的劳动关系系统已形成,那么作为劳动关系规则的决定性因素之一,意识形态就已经是既定的。他在书中写道:“某个特定时期的劳动关系系统要求意识形态必须具备足够的包容性与持续性,这套意识形态所包含的价值理念被劳动关系主体所认知并加以接受”(Dunlop, 1993/1958:54)。在此,邓洛普既没有考虑到意识形态对劳动关系规则是如何起决定性作用的,同时也未考虑到不同主体在价值理念与意识形态上的差别。如果过于强调意识形态的一致性,那么如何解释现实生活中的罢工、冲突以及劳动关系的变迁甚至革命呢?这些都充分说明邓洛普在价值理念分析上存在着缺陷(Brown, 1972: 42-43)。

海曼1978年在系统回顾牛津学派研究的基础上,对多元主义提出

了较为客观且较为全面的批判,其中最激烈的就是反对多元主义的意识形态假设。对意识形态而言,海曼赞同福克斯的批判,认为多元主义观点的背后假设了多元主义是一种道德教条(moral doctrine),强调不同利益群体共享相同的价值理念(Hyman, 1978: 27 - 28)。海曼认为,多元主义虽然承认不同利益群体有着各自的利益目标,并且他们之间也存在着利益争端,但是,妥协和让步是建立多元主义社会的前提,不管他们之间存在着怎样的冲突和矛盾,但最终结果是不同利益群体之间的妥协和让步。所以,对冲突的妥协、让步以及包容的解决规则就置于所有其他劳动关系规则之上。多元主义这样的理论假设,实际上是从结果来看待冲突和矛盾的解决过程,但在现实中,我们可以明显看到,冲突和矛盾的解决很多时候并不是利益群体的互相妥协和包容的结果,反而是流血事件、暴力事件甚至是推翻整个规则的结果。如果从结果来倒推冲突解决方案,实际上是不客观的,也是不现实的,相反,我们应该从冲突和矛盾的解决过程来分析社会秩序和规则。当然,冲突和矛盾的解决结果实际上存在着两种可能性,既有可能维系社会秩序的发展,也有可能导致冲突的升级,甚至是否定和改变规则和社会秩序(Hyman, 1978: 29 - 32)。

从以上批判也可以看出,劳动关系研究在使用系统概念时,其背后隐含了结构主义的理论假设。自20世纪60年代开始,就有学者试图突破这种结构主义的禁锢,其中最为突出的是沃尔顿和麦克西1965年出版的《集体谈判的行为理论》(*A Behavioral Theory of Labor Negotiations*)。在著作中,他们希望通过对集体谈判行为的分析,从结构化的制度研究转向行为学派的研究(Walton & McKersie, 1965: 2)。但是,他们虽然使用了行为—博弈的概念与分析语言,最终却未能突破结构主义的约束。他们创造性地提出了四种谈判方式:分配式谈判(distributive bargaining)、整合式谈判(integrative bargaining)、态度的构架(attitudinal structuring)和组织内谈判(intraorganizational bargaining),但这仅仅是把劳动关系系统中的谈判方式进行了分类,这种分类最后仍然陷入了结构主义的思维逻辑当中。

(二)经验主义

海曼2004年发表了一篇题为“劳动关系理论为什么总是民族中心主义的”(Is Industrial Relations Theory Always Ethnocentric?)的文章。

他认为用结构化的系统论去建构理论是一种徒劳,其原因除了系统论假设了与现实生活不符的意识形态一致性之外,另一重要原因就是系统论分析框架中深深嵌入了民族国家(nation-state)的概念(Hyman, 2004:265-267)。在结构化的系统分析框架中,邓洛普等人把劳动关系看成是一个在外在结构框架下自我运行的独立系统。劳动关系系统外在的结构框架就是国家,不同国家的劳动关系系统都具有独一无二的特征,这些独特的特征直接反映了不同国家的不同经济结构、政治传统以及社会实践(Hyman, 2004:272)。所以,劳动关系系统实际上是一个国家在不同历史时期的产物。

在结构化的系统论当中,国家是劳动关系系统外在无形的边界。不管是劳动关系系统论,还是牛津学派的观点,实际上他们的分析都没有超出国家的界限,而是针对某个国家具体的实践经验的概括。系统论是邓洛普针对美国自1935年罗斯福新政以来的劳动关系实践的概括,他所强调的市场、技术以及权力等外部环境是美国独一无二的,同时他所分析的核心制度也是美国罗斯福新政所确定的集体谈判制度。牛津学派研究的是带有强烈的“自愿主义”(voluntaryism)的英国历史传统,强调劳资问题由劳资双方在自愿的基础上进行解决,政府作为第三方力量尽量不进行干预。所以,系统论和牛津学派的观点都是一种例外主义,是以某一国家的经验为中心而提炼概括的研究,他们没有去区分美国和英国在劳动关系实践上的差别,也没有比较欧洲内部的差异,更没有比较发达国家和发展中国家在文化、政治、经济发展水平以及制度上的差异。

在这种结构主义思维逻辑的引导下,20世纪50-70年代的学者并没有去提炼和抽象不同国家劳动关系的特征,他们所提出来的理论和观点实际上都陷入了一种经验主义的困境。从这一点出发,我们也能解释为什么劳动关系研究提不出跨越国界的、抽象层次高的普适性理论。如果劳动关系研究过于强调外在结构系统,那么不同国家政治、经济、文化传统以及社会结构存在着巨大差异,必然会导致各个国家的劳动关系都有着各自独特的特征。既然每个国家的劳动关系都是独一无二的,那么就很难提出普适性的理论解释框架。

从20世纪80年代开始,很多学者就认识到资本主义的多样性,希望跳出这个大的结构主义约束去发展劳动关系的比较研究。他们希望通过跨国的比较,打破建立在经验主义基础上的传统分析框架,在多样

性的国家框架下提炼出劳动关系的一些普遍性特征,从而提出具有普适性的劳动关系理论研究框架(Godard, 2004: 229 - 231)。但是,遗憾的是,比较劳动关系研究最后也陷入了结构主义的解释框架当中。罗德里克·马丁和格雷格·班柏在总结比较劳动关系研究框架时,认为大多数研究都是在国家的角色、管理的权限范围、工会组织的角色、集体谈判的范围这样一些主题上比较不同国家的特点(Martin & Bamber, 2004: 297 - 304)。虽然他们比较了一个个国家劳动关系的差异,但实际上这些研究并没有跳出国家边界的限定,他们还是根据某一国的经验实践,概括出某一国家劳动关系在这些主题上的特征,然后再拿这些特征进行比较。这样的比较研究仍然未跳出以某一国为中心的经验概括,所以他们得出的结论与高度抽象的普适性理论还有很大的差距。

自20世纪50-70年代开始,以结构主义和经验主义为特征的研究成了劳动关系研究的主流。但80年代之后,欧美劳动关系实践发生了巨大的变化。具体体现在四个方面:一是产业结构和经济结构发生了巨大的调整,最突出的变化表现为服务行业在欧美国家已成为了主导的产业,第三产业迅速发展(Edwards, 2003/1995: 1)。二是工会组织力量衰落以及工会密度下降严重(寇肯等, 2008/1986: 3),以美国为例,非农产业的工会会员入会率从1945年的35.5%下降到1985年的18.0%。三是欧美国家的集体谈判呈现整体衰落和分散化的趋势,集体合同的覆盖面越来越小,同时谈判的层级也越来越低(寇肯等, 2008/1986; Kaufman, 2004a)。四是生产和管理方式发生了改变,由传统的福特主义(Fordism)转向了后福特主义(post-Fordism)。所以,不仅在美国,整个欧洲劳动关系都发生了巨大改变。外部环境的改变对专注于劳动关系制度的研究提出了巨大的挑战。故此,从20世纪80年代以来,一批学者开始反思并对劳动关系研究传统提出了挑战。

五、20世纪80年代以来的研究进展

20世纪80年代以来对研究传统的挑战,表现为以下三方面的突破:一是在劳动关系研究中引入了马克思主义视角,强调冲突与力量抗衡,否定意识形态的一致性,以此来打破传统的结构主义禁锢;二是与人力资源管理研究越来越紧密结合,强调劳动关系主体的行动,特别是

强调雇主的行动,从而否定结构化的角色和行动;三是否定制度研究的传统,突破劳动关系研究核心主题。本文将对应这三方面的突破,概要地介绍劳动关系的马克思主义政治经济学、托马斯·寇肯等人的“策略选择模型”(strategic choice model)(寇肯等,2008/1986)以及约翰·巴德的“劳动关系平衡理论”(巴德,2007/2004)。

(一)马克思主义政治经济学

20世纪初期的劳动关系学者在进行劳动关系研究时,尽量回避激进的马克思主义,有意要与马克思主义社会学进行区分。到了20世纪70年代,马克思主义激进的研究范式又被重新带入劳动关系研究当中。按照穆勒·耶特斯的归纳,马克思主义的劳动研究理论可以分为三个流派:劳动关系的马克思主义政治经济学、劳动过程分析以及法国的规范学派(regulation school)(Muller-Jentsch, 2004)。在这三个学派当中,只有马克思主义政治经济学把劳动关系当作一个独立的研究领域进行研究,所以,我们在此仅介绍以海曼为代表的劳动关系政治学研究。^①

海曼作为劳动关系的马克思主义研究中最为出色的领军人物,他的思想主要体现在两本重要著作中,即1975年的《劳动关系:一种马克思主义的分析框架》(*Industrial Relations: A Marxist Introduction*)^②和1989年的《劳动关系的政治经济学》(*Political Economy of Industrial Relations*)。在这两本著作中,海曼的马克思主义激进理论主要挑战了当时盛行的邓洛普“系统论”和牛津学派关于“工作规范”的制度研究(Muller-Jentsch, 2004: 6)。在20世纪60年代,海曼看到了当时欧美社会和政治的动乱以及学界对马克思激进主义研究的热情高涨,所以海曼认为有必要对当时劳动关系研究仅局限于经验研究的结构功能主义提出挑战,号召学界扩大劳动关系研究的主题。他在当时盛行的社会秩序与规范的结构功能理论之外,提供了一种激进的研究视角与理论(Frege et al., 2011: 211-212)。

^① 当然,正如海曼所说的:“学界并不存在简单划一和轮廓清晰的‘劳动关系的马克思主义理论’”。他们的研究都是试图建构一种深深源于马克思主义观点的分析框架,并把这种分析框架应用到劳动关系研究领域(海曼,2008/1975: 5)。

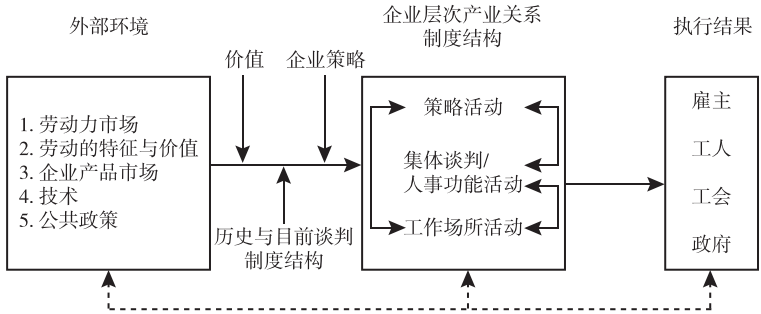
^② 虽然海曼的这本著作出版在1975年,但是他明确提出劳动关系的政治经济学的大部分研究都在20世纪80年代。所以,我们在这里概括20世纪80年代的研究,把海曼的这本重要著作也包含了进来。

海曼从马克思主义视角出发,首先对劳动关系做了重新界定,认为“劳动关系是对工作关系控制过程的研究”(海曼,2008/1975:8)。海曼认为,系统论和多元主义对规则和规范的研究,往往会陷入非人格化、结构化的社会秩序的解释中。邓洛普和弗兰德斯看到的是稳定的社会结构当中正式的制度和有序的社会规范,但是劳动剥削、经济不平等、社会不平等、社会贫困、阶级冲突与矛盾、社会动乱等马克思主义针对资本主义所指出的阶级划分现象仍然存在。在此,海曼并未直接借用马克思的剥削、阶级斗争等核心概念,而是把这些不平等和冲突矛盾现象概括为另外一个概念:权力斗争。所以海曼认为,永不停止的权力斗争是劳动关系的主要特征(海曼,2008/1975:17)。他给了权力一个准确的界定:权力是个体或团体控制自身和社会环境的能力,影响他人做决定的能力也是权力实施的一部分;并且,这种能力主要建立在介入或支配物质或意识资源的基础之上。在劳动关系中,所有权和对生产工具的支配显然增强了雇主的这种能力;而倡导某些特定的被社会所接受的信念和价值的力量,同样也是一种权力的源泉,因为这确保了管理者控制权不会被挑战。除此之外,权力还有另一个重要面向:平息对抗也是权力的一个重要标识(海曼,2008/1975:17)。所以海曼以权力为基础,把劳动关系界定为劳资双方在劳动中互相控制的过程。

(二)策略选择理论

自20世纪80年代以来,美国劳动关系实践发生了巨大变化,寇肯等人认为,美国正从20世纪30年代罗斯福新政的劳工政策和集体谈判制度的劳动关系转向劳动关系模式多元化、无工会企业越来越多的“新劳动关系”。他们认为这不仅仅代表了1981-1983年大衰退的临时性调整,而且标志着劳动关系系统根本性的转型(寇肯等,2008/1986:1)。面对美国劳动关系的转型,邓洛普的系统理论却难以给出满意的解释。寇肯等人认为,如果环境和劳动关系主体的行为保持稳定,系统论的模型还具有一定的解释力,但是,系统论过于强调结构的稳定性,并预设了劳动关系主体具有一致的意识形态,很显然,这很难解释劳动关系的动态变化。所以,寇肯等人认为,需要重构劳动关系的理论解释框架。在此背景下,寇肯、哈瑞·卡兹(Harry C. Katz)和罗伯特·麦克西(Robert B. McKersie)在1986年的《美国产业关系的转型》

(*The Transformation of American Industrial Relations*)一书中,将劳动关系系统理论与企业组织战略理论加以整合,提出了新的理论解释框架,即策略选择模型理论,如图2所示。



资料来源:寇肯等,2008/1986:6。

图2 策略选择模型

策略选择理论在两大方面对系统理论进行了突破。第一,策略选择理论将管理者的战略与价值理念引入劳动关系系统当中,并把它放在了理论分析框架的核心地位。策略选择模型也是从影响雇佣关系的外部环境入手,不过他们分析的重点在于外部环境的变化将如何导致雇主竞争策略的调整(寇肯等,2008/1986:6; Kochan et al., 1984: 21-22)。第二,策略选择理论将劳动关系调整机制扩展为三个层级的调整机制。在传统的劳动关系研究中,由于罗斯福新政之后集体谈判成为核心角色,集体谈判被认为是最主要的调整机制。寇肯等人认为,这对于分析劳动关系活动的制度结构和力量过于狭隘,集体谈判程序与制度正由于传统制度和结构中产生的外部力量挤压和强迫发生了改变,那么相应地,劳动关系的研究框架也要突破集体谈判的研究,扩展为三个层级(如下表)。

寇肯等人认为,通过三级结构的分析框架,首先,可以认识到劳动关系系统中不同层级活动之间的互相联系,并有助于解释三个层级中任何常见的内部矛盾或不一致的根源。其次,这个框架考虑了不同战略决策对系统不同主体的影响。例如,这个框架有利于分析工会如何应对管理者的决策变化所带来的影响,同时也可以分析工作场所中的决策如何影响到最高层级的政策制定(寇肯等,2008/1986:11)。

策略选择理论层级结构与主体策略

层级	雇主	工会	政府
策略与决策	企业策略 投资策略 人力资源策略	政治策略 代表策略 组织策略	宏观经济与 社会政策
集体谈判与人事政策	人事政策 协商策略	集体谈判策略	劳动法与劳动行政
工作场所与个人/组织关系	督导风格 员工参与 工作设计与组织	协约管理 员工参与 工作设计与组织	劳动标准 员工参与 个人权利

资料来源:寇肯等,2008/1986:10。

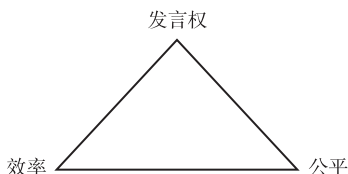
(三) 劳动关系平衡理论

进入 21 世纪后,虽然近 10 余年劳动关系研究的水平有一定的回升,但是大部分研究都是经验性和描述性的,在理论建构方面,都没有太多的建树。巴德在 2004 年的《人性化的雇佣关系》(*Employment with a Human Face*)和 2005 年的《劳动关系:寻求平衡》(*Labor Relations: Striking a Balance*)中提出的“劳动关系平衡理论”,是近 20 多年来在劳动关系理论构建上做出较大贡献的理论分析框架(Hunter, 2005: 323)。

巴德认为,美国传统劳动关系研究主要专注于劳动关系过程的研究,包括如何组建工会、进行合同谈判以及解决争议和申诉等,而且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,因而学界形成了将劳动关系研究等同于工作规则研究的传统(巴德,2007/2004: 导言 1)。但是劳动关系研究并不是工作规则的研究,工作规则只是为了达到更重要的目标的一种手段。劳动关系研究需要一种植根于雇佣关系目标的理论分析框架(巴德,2013/2005: 前言 VIII)。所以巴德的研究从雇佣关系目标入手,否定了制度研究为核心的研究传统。

巴德认为,雇佣关系有三个社会目标,即效率(efficiency)、公平(equity)和发言权(voice)(巴德,2007/2004: 18)。效率是雇主追求的首要目标,是指有效地、利润最大化地使用劳动力以促进经济发展;公平是雇员和工会追求的目标,是指在经济报酬分配、雇佣政策管理以及雇员安全提供等方面的公平合理;发言权也是雇员和工会的目标,是指雇员实际影响工作场所决策的能力。巴德认为,效率是检验经济效益

或企业绩效的标准,公平是检验对待雇员是否公正的标准,而发言权则是检验雇员参与程度的标准(巴德,2013/2005:4)。在某些情况下,效率、公平和发言权是相辅相成的。一个能够创造生产力的工作场所为平等的工作条件提供了经济资源,而平等待遇和雇员参与又能够为减少人员流动、增强雇员责任感以及提高生产力和改善工作质量创造条件(巴德,2007/2004:导言1-2)。但是,雇佣关系的三个社会目标出现矛盾时该怎么办?巴德认为,在一个民主社会中,应该寻求效率、公平和发言权之间的平衡(如图3所示)。具有效率并带来经济繁荣的自由经济市场力量是很重要的,但同时,尊重人的尊严、改善人的生活质量、共享经济繁荣并推进民主思想进步也同样重要。所以,要实现效率、公平和发言权三个雇佣关系社会目标之间的平衡状态,也即人性化的雇佣关系。



资料来源:巴德,2007/2004:44。

图3 劳动关系社会目标之间的关系

巴德的“劳动关系平衡理论”一经提出,立刻给缺乏理论研究的劳动关系研究领域带来了一股强劲的推动力。巴德理论最突出的贡献之一是转变了劳动关系的研究对象。传统研究一直局限于劳动关系制度、规范、工作规则等,而巴德明确表示,劳动关系的研究对象应该是劳动关系的社会目标。

六、劳动关系研究理论的发展方向

自20世纪20年代至今,劳动关系学科已发展了近百年,但一直被认为是一门缺乏理论研究的领域(Marsden, 1982:232)。劳动关系学者也承认劳动关系研究缺乏抽象层次较高的理论这一事实,但他们认

为,劳动关系面对的是社会经验现象,核心任务是理解、解释和解决现实劳工实践问题(Adams, 1993: 1-2),所以大多数劳动关系研究者都专注于经验研究,认为发展宏大的、抽象的理论并非是其主要任务(Kaufman, 2004b; Kochan, 1998; Budd, 2008)。这也导致在整个劳动关系研究发展中,经验研究或政策研究占了绝大部分。

那么,劳动关系研究到底需要怎样的理论研究?劳动关系理论发展方向又在哪里?另外,如果要发展劳动关系理论,又如何去超越劳动关系的研究传统?考夫曼正尝试去建构一个整合式的理论分析框架,然后在这个理论框架下产生整合式的劳动关系研究范式和理论(Kaufman, 2004a: 41-75)。巴德并不同意这种做法,他认为没有必要去建构一个宏大的、单一的、整合式理论,我们首先要做的是把劳动关系的研究内容界定清楚。他认为劳动关系既不需要宏大的、纯粹逻辑思辨的理论,也不能仅停留于经验研究,劳动关系研究应该发展“元研究范式”(meta-paradigm)(Budd, 2008: 48-67)。之所以如此,是因为劳动关系研究领域并不需要单一的、整合性的高度抽象理论,但需要对核心研究主题存在一定的共识,劳动关系也需要一个统一的标识,或者需要一个凝聚的核心(Adams, 1993)。劳动关系应该是多学科的研究,不排斥不同的理论视角和理论观点,劳动关系、人力资源管理和马克思主义批判研究都应该包括进来,并且还可以包含经济学、心理学、社会学、历史学、法学以及政治学等学科(巴德, 2007/2004: 275)。所以,巴德把劳动关系要研究的内容概括为“人力资源—劳动关系”(HRIR),认为在人力资源—劳动关系研究领域中,完全可以把多元主义劳动关系、人力资源管理以及批判性研究等研究范式都包含进来(巴德, 2007/2004: 273)。

不管是考夫曼的整合式理论分析框架,还是巴德的元研究范式,我们都可以看出,劳动关系学界已开始认可建构理论的重要性,不管未来理论发展方向如何,至少学界已做出了很多有益的尝试与努力。虽然中国劳动关系学科建立时间较短,但是通过学习和借鉴欧美劳动关系研究发展的整个历史,一方面可以使我们在以后的发展过程中尽量少走弯路,另一方面也可以结合中国劳动关系的独特经验,提炼和抽象中国的经验研究,为整个劳动关系理论建构提供全新的知识来源。关于中国劳动关系的研究,目前已产生了大量的经验研究(常凯, 2004, 2013; 程延园, 2004; 吴清军, 2012等),并且也涉及了很多学科,比如法

学、社会学、经济学以及管理学等,但绝大部分研究都局限在经验层面,缺乏抽象层次较高的理论分析框架,缺乏统一的研究范式和理论分析框架,导致中国劳动关系研究尚缺少对话的平台,各自都局限于本学科领域中进行研究,学科之间的对话、研究成果之间的交流与借鉴都变得相当困难。所以,中国劳动关系研究应以欧美国家劳动关系研究发展脉络为借鉴,在今后的发展中,应更加注重理论分析与研究,尽快在经验研究的基础上提炼和概括出适用性较强的理论分析框架,为学科之间的交流与对话提供更高、更开放的平台。

参考文献:

- 巴德,约翰,2007/2004,《人性化的雇佣关系》,解格先、马振英译,北京:北京大学出版社。
- ,2013/2005,《劳动关系:寻求平衡》,于桂兰等译,北京:机械工业出版社。
- 常凯,2004,《劳权论——当代中国劳动关系的法律调整研究》,北京:中国劳动社会保障出版社。
- ,2013,《劳动关系的集体化转型与政府劳工政策的完善》,《中国社会科学》第6期。
- 程延园,2004,《集体谈判制度研究》,北京:中国人民大学出版社。
- 海曼,理查德,2008,《劳资关系:一种马克思主义的分析框架》,黑启明主译,北京:中国劳动社会保障出版社。
- 李琪,2008,《劳动关系概论》,北京:中国劳动社会保障出版社。
- 考夫曼,布鲁斯,2013,《劳动关系的理论基础及其对劳动经济和人力资源管理的启示》,王潇译,《中国人力资源开发》第17期。
- ,2014,《英国劳动关系领域发展史之再思考:从韦伯夫妇到新雇佣关系范式》,孟泉译,《中国人力资源开发》第9期。
- 寇肯,托马斯·哈瑞·卡兹·罗伯特·麦克西,2008/1986,《美国产业关系的转型》,朱飞、王侃译,北京:中国劳动社会保障出版社。
- 吴清军,2012,《集体协商与“国家主导”下的劳动关系治理》,《社会学研究》第3期。
- Adams, Roy J. 1993, “Theory Construction and Assessment: A Checklist.” In Roy J. Adams & Noch M. Meltz (eds.), *Industrial Relations Theory: Its Scope, Nature, and Pedagogy*. Metuchen, NJ & London: IMLR Press / Rutgers University and The Scarecrow Press, Inc.
- 2005, “Efficiency, Equity, and Voice as Moral Imperatives.” *Employee Responsibilities and Rights Journal* 17(2).
- Bain, George Sayers & H. A. Clegg 1974, “A Strategy for Industrial Relations Research in Great Britain.” *British Journal of Industrial Relations* 12(1).
- Blain, A. N. J. & J. Gennard 1970, “Industrial Relations Theory: A Critical Review.” *British Journal of Industrial Relations* 8(3).
- Brown, W. 1972, “A Consideration of Custom and Practice.” *British Journal of Industrial Relations* 10(1).
- Budd, John W. 2008, “A Meta-Paradigm for Revitalizing Industrial Relations.” In Charles J.

- Whalen (ed.), *New Directions in the Study of Work and Employment: Revitalizing Industrial Relations as an Academic Enterprise*. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Clegg, H. A. 1975, "Pluralism in Industrial Relations." *British Journal of Industrial Relations* 13 (3).
- Dabscheck, Braham 1983, "Of Mountains and Routes over Them: A Survey of Theories of Industrial Relations." *Journal of Industrial Relations* 25(4).
- Dunlop, John T. 1993/1958, *Industrial Relations Systems*. Boston: Harvard Business School Press.
- Edwards, Paul 2003/1995, "The Employment Relationship and the Field of Industrial Relations." In Paul Edwards (ed.), *Industrial Relations, Theory and Practice* (2nd ed.). Oxford: Blackwell.
- Flanders, Alan 1965, *Industrial Relations: What Is Wrong with the System? An Essay on Its Theory and Future*. London: Faber and Faber.
- Flanders, Alan & H. A. Clegg 1954, *The System of Industrial Relations in Great Britain*. Oxford: Blackwell.
- Fox, Alan 1974, *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*. London: Farber and Farber.
- Frege, Carola, John Kelly & Patrick McGovern 2011, "Richard Hyman: Marxism, Trade Unionism and Comparative Employment Relations." *British Journal of Industrial Relations* 49(2).
- Godard, John 2004, "The New Institutionalism, Capitalist Diversity, and Industrial Relations." In Bruce E. Kaufman (ed.), *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*. Champaign, IL: Industrial Relations Research Association.
- Harrison, R. 2000, *The Life and Times of Sidney and Beatrice Webb 1859 - 1905*. London: Palgrave.
- Hunter, Laurie 2005, "Book Review: *Employment with Human Face: Balancing Efficiency, Equity, and Voice*." *British Journal of Industrial Relations* 43(2).
- Hyman, Richard 1978, "Pluralism, Procedural Consensus and Collective Bargaining." *British Journal of Industrial Relations* 16(1).
- 1989, *The Political Economy of Industrial Relations: Theory and Practice in a Cold Climate*. London: The Macmillan Press Ltd.
- 2004, "Is Industrial Relations Always Ethnocentric?" In Bruce E. Kaufman (ed.), *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*. Champaign, IL: Industrial Relations Research Association.
- Katz, Harry C., Thomas A. Kochan & Alexander J. S. Colvin 2008, *An Introduction to Collective Bargaining & Industrial Relations* (4th ed.). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kaufman, Bruce E. 2004a, "Employment Relations and the Employment Relations System: A Guide to Theorizing." In Bruce E. Kaufman (ed.), *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*. Champaign, IL: Industrial Relations Research Association.
- 2004b, "Toward an Integrative Theory of Human Resource Management." In Bruce E. Kaufman (ed.), *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*. Champaign, IL: Industrial Relations Research Association.
- 2004c, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*. Geneva: International Labor Organization.

- 2005, “Historical Insights: The Early Institutionalists on Trade Unionism and Labor Policy.” *Journal of Labor Research* 26(1).
- Kochan, Thomas A. 1998, “What is Distinctive about Industrial Relations Research.” In K. Whitfield & G. Strauss (eds.), *Researching the World of Work*. Ithaca: Cornell University Press.
- Kochan, Thomas A., Robert B. McKersie & Peter Cappelli 1984, “Strategic Choice and Industrial Relations Theory.” *Industrial Relations* 23(1).
- Marsden, Richard 1982, “Industrial Relations: A Critical of Empiricism.” *Sociology* 16(3).
- Martin, Roderick & Greg Bamber 2004, “International Comparative Employment Relations Theory: Developing the Political Economic Perspective.” In Bruce E. Kaufman (ed.), *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*. Champaign, IL: Industrial Relations Research Association.
- Morrison, Charles 1972/1854, *An Essay on the Relations between Labor and Capital*. New York: Aron Press.
- Muller-Jentsch, Walther 2004, “Theoretical Approaches to Industrial Relations.” In Bruce E. Kaufman (ed.), *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*. Champaign, IL: Industrial Relations Research Association.
- Turner, H. A. 1968, “The Royal Commission’s Research Papers.” *British Journal of Industrial Relations* 6 (3).
- Walton, Richard & Robert McKersie 1965, *A Behavioral Theory of Labor Relations*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Webb, Sidney & Beatrice Webb 1902/1897, *Industrial Democracy*. London: Longmans.
- 1920/1894, *The History of Trade Unionism*. London: Longmans, Green and Company.
- Winchester, D. 1983, “Industrial Relations Research in Britain.” *British Journal of Industrial Relations* 21 (1).
- Wood, Stephen & Ruth Elliott 1977, “A Critical Evaluation of Fox’s Radicalisation of Industrial Relations Theory.” *Sociology* 11(1).
- Wood, S. J., A. Wagner, E. G. A. Armstrong, J. F. B. Goodman & J. E. Davis 1975, “The ‘Industrial Relations System’ Concept as a Basis for Theory in Industrial Relations.” *British Journal of Industrial Relations* 13(2).

作者单位:中国人民大学劳动人事学院
责任编辑:杨 可