# 当代西方劳动关系研究的环境因素(1)论文

来源：网络 作者：清香如梦 更新时间：2024-01-20

*论文摘要： 本文对研究劳动关系环境因素的理论意义，当代西方劳动关系理论系统语境中的环境因素和21世纪全球化与劳动关系环境的变迁作了深入研究。指出，劳动关系系统是社会关系系统中的子系统，环境因素影响和制约着劳动关系系统的存在和发展，因此应将它...*

论文摘要： 本文对研究劳动关系环境因素的理论意义，当代西方劳动关系理论系统语境中的环境因素和21世纪全球化与劳动关系环境的变迁作了深入研究。指出，劳动关系系统是社会关系系统中的子系统，环境因素影响和制约着劳动关系系统的存在和发展，因此应将它纳入劳动关系研究范畴。

而当代西方劳动关系理论学界对环境因素已有广泛研究，可资借鉴。21世纪，全球化导致组织对环境的依赖性与日俱增。

因此，组织必须正视环境存在，适应环境变化，不断地调整劳动关系，才能获得和谐稳定的发展。 论文关键词：劳动关系系统 环境因素 环境变迁

一、 研究劳动关系环境因素的意义 劳动关系的环境，主要是指能够对劳动关系系统产生影响的各种因素。世界上任何事物的存在都不可能是孤立的，都会受到各种因素的影响，有其生存的环境条件。

劳动关系同样如此，它的存在和发展也受诸多因素的影响和制约，因此劳动关系研究应当将这种环境因素纳入进来，对其环境条件加以明确，这样有助于劳动关系系统与环境的互动平衡，实现劳动关系与环境的和谐统一。 劳动关系是维系人类社会得以存在和发展的最基本的社会关系。

进一步说，劳动关系是指生产关系中直接与劳动有关的那部分社会关系，具体是指在实现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。 从微观上讲，劳动关系贯穿于企业生产、经营、分配的各个环节；从宏观上看，它是现代社会中最主要的一种社会经济关系。

在市场经济国家中，劳动关系是企业竞争力和国家经济发展与社会稳定的重要因素，正因为如此，市场经济国家的政府对劳动关系相当重视，它们以各种方式，程度不同地介入劳动关系事务，从而使劳动关系问题超出了劳方与资方的范围。 按照系统论的观点，社会关系是一个由相互联系、相互影响的各个子系统所组成的要达到一定目标的开放系统，这个系统不仅要不断地与外部环境进行交流，还要不断地调整内部各个子系统之间的关系，以维持整个系统的稳定和正常运转。

劳动关系是构成社会关系系统的一个子系统，因此它同样会受到社会关系外部因素的影响；此外作为一个子系统，它还要与社会关系其他的子系统发生关系，受到社会关系内部因素的影响。因此，从系统的观点出发，可以将劳动关系的环境划分为外部环境(external environment)和内部环境（internal environment）两种。

许多相关环境因素影响和制约着劳动关系系统的存在和发展。劳动关系和环境相互联系相互作用，不断进行物质、能量、信息的交换。

劳动关系的外部环境和内部环境分别包括很多具体内容。就外部环境而言，一国的经济体制、政治体制、法律制度、经济发展状况、技术发展水平、社会文化以及价值观念等因素都会对劳动关系产生不同程度的影响。

内部环境中，组织 的发展战略、组织结构、人员状况、生命周期、管理方式、规章制度、工会、非正式组织、组织文化以及组织变革等都是影响劳动关系的重要因素。劳动关系的外部环境因素，是组织不可控制因素或者间接可控制因素。

而劳动关系的内部环境因素，则属于组织的直接可控制因素。 劳动关系的外部环境是指在系统之外能够对劳动关系运行的过程和结果（Process and Outcomes）产生影响的因素。

外部环境因素对劳动关系有着非常重要的影响。外部环境因素从系统外施加影响，而在系统内发挥作用。

每种因素，单个地或与其他因素结合在一起，乃至内外因素相互联系相互作用，都会使劳动关系系统的运作变得更为复杂。因此，研究劳动关系，要将它置放在特定的外部环境之中加以考察，才有可能得到有意义的结果。

同时，对外部环境的全面分析，有利于劳动关系系统分析的准确定位，从而有利于把握和揭示劳动关系系统的内在本质和发展规律。

二、当代西方劳动关系系统语境中的环境因素 在不同的国家或不同的体制下，现代劳动关系又被称为“劳资关系”、“劳工关系”、“雇佣关系”、“员工关系”、“产业关系”、“劳使关系”等。 现代西方劳动关系理论开始和形成于20世纪40年代。

韦伯夫妇（S.＆B.Webb）和康芒斯（J.R.Commons）之后，很多学者开始研究劳动关系问题。到40年代中期，劳动关系的概念、方法和理论渐趋成熟。

到了50年代末，形成了较完整的劳动关系理论体系。 最初综合劳动关系理论的学者是邓洛普（J.T.Dunlop），他在《产业关系系统》（Industrial Relations Systems ，1958）一书中构建了较完整的劳动关系的分析框架。

在《产业关系系统》一书中，邓洛普构建了一个全面的分析框架，用来解释影响产业关系系统的多种因素的相互影响。邓洛普的这个分析框架最终可以应用到任何国家的任何产业中去。

邓洛普认为，劳动关系是社会系统中的一个子系统，由行为主体、环境、意识形态、规则四个部分构成。劳动关系系统的环境（contexts）大致分三类，环境规定（影响或限制）系统内主体的互动。

一种是工作场所和工作团体的技术条件（the technological characteristics of the work place and work community），另一种是市场或预算的制约（the market or budgetary constrains），还有一种是整个社会系统中的权利关系和地位（the locus and distribution of power in the larger society）。意识形态（ideology）是主体的一组思想和信念，它往往很多程度上影响系统的运作。

广义的意识形态也指劳动关系的文化性特质（cultural context，邓洛普有时也把它理解为第四个环境），即传统价值观、宗教戒律、家族制度、人种、语言教育制度、生活习惯、商业习惯、法律制度、劳动态度等，这些因素成为左右某一个时代一个国家的制约条件。 到80年代中期，美国麻省理工学院的科汉（T.A.kochan）、卡茨（H.C.Katz）、麦卡锡（R.B.Mckersie）提出了“战略选择模型”（Strategic Choice Model）从而使劳动关系研究进入新的发展阶段。

1986年，科汉、卡茨和麦卡锡在他们合著的《美国劳动关系的转变》（Transformation of American Industrial Relations,1986）一书中，提出了“战略选择”理论，并以此来分析美国劳动关系变化的特点。他们更关注外部环境的变化与劳动关系行为主体对环境变化的对应，在劳动关系模型中追加了“战略选择”这一动态要素，并指出劳动关系的变化是环境压力与组织对应战略的产物，劳动者、经营者以及政府等劳动关系行为主体的选择和判断对劳动关系系统的方向和结构有很大的影响。

在某种程度上，“战略选择”理论是对邓洛普的劳动关系系统理论的拓展和延伸。“战略选择”理论提出的外部环境（external environment）因素包括：劳动市场、劳动力的特性及价值、产品市场、技术、公共政策等。

在邓洛普之后，受邓洛普理论框架的启示，美国学者桑德沃在1987年提出了自己劳动关系分析的理论模型。桑德沃理论模型的主要内容集中在其出版的《劳动关系：过程与结果》（Labor Relations：Process and Outcomes,1987）一书中。

桑德沃理论模型的基本特点是，它是建立在心理学、经济学、管理学、法学和社会学等多学科基础之上的；同时，它也是一个多因素的理论分析模型，它将决定劳动关系变化和特征的多种因素都包含在内。桑德沃理论模型还从理论上较为全面地分析和阐述了劳动关系的一些具体影响因素以及劳动关系运作中紧张冲突的解决及其后果。

在《劳动关系：过程与结果》一书中，桑德沃不仅构建了劳动关系理论模型的分析框架，而且还对影响劳动关系及其管理运作的各项因素进行了理论分析。这些影响因素主要包括：

（1）环境因素。环境因素主要包括工作场所以外的对工作场所劳动关系及其管理产生影响的各种社会经济因素。

桑德沃归纳的环境因素有经济因素、技术因素、政治和法律因素、思想意识因素。上述经济、技术、政治和法律以及思想意识因素等环境因素是指影响劳动关系及其管理的外部环境。

桑德沃在分析了这些外部因素之后，还归纳了形成某种特定的雇主和劳动者之间劳动关系及其管理模式的内部环境因素，包括工作场所因素和个人因素。

（2）工作场所因素。工作场所因素主要包括：工作场所的技术、预算和市场力量、工作场所的管理、所有制和企业的思想。

（3）个人因素。桑德沃归纳的影响劳动关系及其管理的个人变量主要有：经济、安全和保障需求；社会化、交往和权力需求；公平和平等需求；价值观和信仰。

三、全球化与21世纪劳动关系环境的变迁 二次大战以后，特别是最近20年，因交通资讯业与新科技的快速发展，全球的社会与经济、文化结构都有非常大的变迁，这些变迁的速度与幅度比过去数百年来所累积的变化还要快、还要大。造成社会与经济结构巨大变化的几个主要趋势是：

1、 国际化、自由化与全球化。二次大战后，交通与资讯业，特别是资讯与通讯技术（Information and Communication Technology ,ICT）发展，使交通成本大幅度下降，速度大幅度提升，过去不能移动的生产资源（如资本、技术与劳动力）现在都可以快速地、低廉地在全球各地自由流通。

如此造成了全球经济的自由化、国际化，形成生产的国际分工。对各国的企业而言，他们发现了自己必须要在国际市场上作激烈的竞争才能生存。

2、 中产阶级的兴起与产品需求的多元化。二次大战后，全球各国都在努力从事经济发展，而经济发展的成功，为全球带来了大批的中产阶级，他们所需要的不再是满足基本生存条件的衣食住行，而是多样化的衣食住行。

因此，给企业带来新的压力，他们必须要生产多样化、特殊化的产品，以满足中产阶级各种不同的特殊需求才能生存。

3、 IC科技的发展，使制造业与服务业有整合的趋势。制造业不再以能达成低单位成本为竞争优势的来源，而是像服务业一样追求顾客的满意，应顾客的要求而生产。

服务业因为ICT与新材料的发展，使他们在过去生产与消费不可分割的情况改变。ICT的发展也使有形产品的重要性下降，而无形资产的重要性大幅度地上升，如企业顾问、工程顾问，与投资顾问的服务，以及新知识的传播结束无形的产品，但价值非常昂贵。

4、 法律的松绑。为了提升企业在国际市场上的竞争力，各国开始修改现行法律，尽量松绑以提升企业管理上的弹性与应变能力。

5、 政治民主化。经济发展提升了人民的教育程度与收入水平，这些高教育、高收入的中产阶级，要求政治民主化。

政治民主化带来产业民主化，因此一定会引起企业的管理、劳动关系与人力资源管理发生重大的改变。 近年来，发达国家的实证研究显示，产业关系（Industrial Relations） 是受经济、政治和社会因素的共同作用制约的。

无论是在北美还是在欧洲，产业关系的格局都发生了巨大变化。在欧洲，雇主和管理者为了追求竞争优势，表现出了很强烈的改变产业关系模式的决心和行动。

雇主越来越多地行使他们在关键性商业决策上的特权，增强管理的合法性。工会无论是在数量上还是在政治上都在走下坡路。

工会被迫处于“防守撤退状态”。工会在集体谈判中也处于防守状态（Baglioli and Crouch,1991）。

从20世纪80年代起，北美在激烈的全球化竞争中也出现了所谓产业关系的转变（Kochan dt al.,1986）。在政治上和社会氛围上，在美国已经形成了工会运动衰弱化的趋势，美国的公司越来越倾向于在一种无工会环境中经营，这种发展战略被称为“工会替代战略”。

这种战略包括将产业转移到工会运动比较薄弱的乡村中（如南部的肯塔基州）。这些产业关系的基本面发生的变化使产业关系系统的两大角色——雇主和劳动者的行为都发生了相当大的变化。

台湾学者黄越钦教授把21世纪劳动关系与劳动法的发展趋势，概括为以下四个方面：1，扬弃意识形态枷锁，进入环境本位的新时代。21世纪劳资关系的主要特质，正随着全球意识形态的退潮，而逐步浮现。

首先，工业革命以来曾经被认为是劳资间互动基础的阶段“斗争”正逐渐消失，以“合作”为本质的劳资关系体制则逐渐形成。展望21世纪，劳动问题的核心正由过往的工资斗争，于“环境本位”的新时代中，转趋务实。

不论是理论或实际，劳资政各方合作共同提升工作环境的品质，落实工作环境权，可断言将成为21世纪劳资关系体制的主轴。 2，未来之劳动关系将以社会安全体系为基础。

从劳资关系法制化的角度观察，21世纪劳资关系发展的基础，必然以建立完整的社会安全网为前提。二次大战后，解决劳动问题的主要手段，逐渐超出单纯劳动法的范畴，借由社会法所建立之社会安全网共同完成。

3，经贸全球化强烈冲击劳动市场。在全球化的时代环境中，不但国际之间贸易竞争激烈，国内市场也将向世界开放，而完全暴露在全球激烈的市场竞争当中，过去以国内为基础的各国劳资关系体制将遭到严重的挑战。

一方面是企业在劳动市场竞争中，跨国经营的多国籍企业与本国大企业比较利益的结果，很容易移往海外劳动成本较低的地区，而造成严重的社会治安问题。 4，资讯化造成结构性的影响。

资讯化的推进，未来将深刻地影响目前劳资关系的组成与结构，不但工会的组织动员方式、劳资关系的游戏规则不断推陈出新，甚至于在雇主与劳工的个别关系，亦即劳动契约制度上，根本的转变已然形成，对于21世纪整体劳资关系体制将产生重大影响。 [12] 世界是不断变化的，特别在现代条件下，科学技术日新月异，国际交往日趋频繁，社会联系日益增加，在全球范围内社会经济、政治、文化、科技诸种因素紧密相关，形成有机整体。

这就必然导致环境变化空前加快，组织对环境的依赖性与日俱增。因此，组织必须正视环境存在，适应环境变化，不断地调整劳动关系，才能获得和谐稳定的发展。

注释： 常凯.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，202\_.68 常凯.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，202\_.71 常凯主编.劳动关系•劳动者•劳权——当代中国的劳动问题.北京：中国劳动出版社，1995.521~522 组织与环境的相互关系，可参阅：张德主编.组织行为学.北京：高等教育出版社，202\_.4~5 常凯.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，202\_.69 参阅黑启明.劳动关系研究十大基本范畴的科学界定.理论与现代化.202\_,6:73~75 吴国存,李新建主编.人力资源开发与管理概论.天津：南开大学出版社，202\_.217 John T. Dunlop. Industrial Relations Systems (19

5

8). Revised Edition. Harvard Business School Press. 1993.48 Thomas A. Kochan ,Harry C. Katz and Robert B. Mckersie. The Transformation of American Industrial Relations(19

8

6). 2nd ed. ILR Press. 1994.14 参见吴国存,李新建主编.人力资源开发与管理概论.天津：南开大学出版社，202\_.219~220 [台]李汉雄.人力资源策略管理.广州：南方日报出版社，202\_.301~302 M.H.Sandver. Labor Relations: Process and Outcomes. Boston: Little, Brown and Company.1987.26~34 参见郭庆松.企业劳动关系.北京：经济管理出版社，1999. 郭庆松.企业劳动关系管理.天津：南开大学出版社，202\_.56~60 J. Rifkin. The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era. New York. G.P.Putman’s Sons. 1995 参见[台]李诚主编.人力资源管理.北京：中信出版社，202\_.1~3 谢晋宇，吴国存，李新建.企业人力资源开发与管理创新.北京：经济管理出版社，202\_.428 [12]黄越钦.劳动法新论•自序.北京：中国政法大学出版社，202\_.1~2 主要参考文献：

1、John. T. Dunlop. Industrial Relations System(19

5

8).revised edition. Harvard Business School Press, 1993

2、 Kochan, T.A., Katz, H.C., and Mckersie, R.B..The Transformationof American Industrial Relations (19

8

6). 2nd ed. ILR Press, 1994

3、M. H. Sandver. Labor Relations: Process and Outcomes. Boston: Little, Brown and Company , 1987

4、Daniel Quinn Mills. Labor-Management Relations .5th ed .McGraw-Hill,Inc.1994

5、Bill Taylor , Chang Kai , Li Qi . Industrial Relations in China. Edward Elgar Publishing,Inc. 202\_

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！