

工业化对工作场所雇佣关系的影响研究

——基于案例的分析

孙彦玲 张丽华 丁雯雯*

内容提要 本文采用案例研究方法，分别从微观企业层面和宏观国家层面分析工业化如何影响工作场所内的雇佣关系。研究以资源保存理论为基础，以富士康跳楼事件单一样本为研究对象，发现在工业化快速发展阶段，个体和组织的资源流动状况发生较大变化，并影响雇佣关系。研究从宏观角度对美国、中国、日本和韩国四国同一工业化发展阶段的劳资关系状况进行横向比较，进一步探讨工业化通过城市化和产业转型对工作场所劳动关系的影响。借鉴工业化国家的发展经验，为改善当前雇佣关系状况，政府应平衡社会分化和社会整合的速度，平衡雇佣关系双方的利益，政府和组织应关注社会网络对组织和个体行为的影响，组织应积极保障员工的发言权以改善目前工作场所中存在的问题。

关键词 雇佣关系 工业化 社会资源保存理论 案例分析

一 引言

改革开放后中国工业化建设加快，经济获得持续快速增长，但同时也产生了一系列新的问题。2010年以富士康员工自杀、南海本田集体停工等事件为代表的一系列劳资矛盾问题的凸显，引发了社会各界的广泛关注。当前劳动关系和劳动问题已经成为中国的社会问题之一，如何改善工作场所的雇佣关系成为目前社会发展过程中亟待解

* 孙彦玲，中国人事科学研究院，电子邮箱：hb_sun@ruc.edu.cn；张丽华，中国人民大学劳动人事学院，电子邮箱：lihuaz@ruc.edu.cn；丁雯雯，中国人民大学法学院，电子邮箱：dingwenwenruc@gmail.com。

决的问题。

以往雇佣关系的研究大致可以分为两个视角,即产业关系视角和人力资源管理视角。产业关系视角认为劳资双方的冲突是客观存在的,工会在雇佣关系解决中扮演重要的角色,应通过建立集体协商制度、加强劳动立法和组建工会等制度性措施平衡雇佣双方的力量。人力资源管理视角认为劳资双方没有根本的利害冲突,所以工会没有存在的必要,雇主可以通过完善组织管理来解决雇佣双方的矛盾冲突(常凯,2005)。无论从哪种视角出发,如果将问题的关注点仅集中于工作场所,不详细探讨背后的制度和社会背景,也只是揭开了冰山一角,难以从整体上找准问题的突破口,也很难理解事件的发展、研究者的解释或研究结果的应用(Gillespie,1993)。哈佛大学梅欧(或译为梅奥)教授在反思霍桑试验中的问题时指出,工业社会发展对社会结构的影响不容忽视(梅欧,1964)。而目前中国正处于经济和社会的重大转型期,工业化及其发展过程中的转型背景对工作场所中雇佣关系的影响同样应予以关注。

尽管已有研究剖析了中国经济发展对雇佣关系的影响,但是仍存在一定的局限:第一,仅描述分析了不同经济发展阶段雇佣关系的特点或模式的变化,并未深入揭示经济环境如何影响雇佣关系,其中的作用机制是什么;第二,研究设计和研究方法方面,论述分析较多,而实证研究较少。本研究拟通过两方面完善上述问题:第一,在微观层面分别对雇佣双方及其相互关系进行分析,进而在宏观层面拓展对雇佣关系背景的认识,进一步阐述雇佣关系演变的外部驱动力;第二,采用案例研究的方法,从组织层面的单案例剖析到宏观层面的多案例比较,深入挖掘外部环境对雇佣双方的作用机制;第三,以资源保存理论为基础,从对雇佣双方互动交换关系的关注转向个体和组织内部资源的流动状况,分析个体和组织行为的内在驱动力。

具体而言,本研究分为两部分:首先,将富士康作为研究对象,采用单案例的研究方法,在微观层面分析员工和组织的资源保留和获取情况,及其对雇佣关系的影响。其次,以美中日韩四国为样本,采用多案例的研究方法,从宏观层面分析工业化通过何种机制影响组织和个体的资源。从微观工作场所到宏观社会背景,从单个企业案例到多个国家案例,全面揭示宏观社会背景对工作场所雇佣关系的作用机制。

二 文献综述

雇佣关系,伴随资本主义工业经济出现而产生,在不同国家、不同时期、不同语境下有不同的称谓,比如劳资关系、产业关系、劳动关系、劳工关系和劳使关系等。

雇佣关系研究分为产业关系视角和人力资源管理视角。Fastenau & Pullin (1998) 认为, 产业关系视角关注员工控制关系的努力和雇主的反应, 而人力资源管理视角关注管理方直接控制关系的努力, 双方侧重的研究主体和立场不同。但雇佣关系的核心是交换, 人力资源管理领域的研究认为, 该交易关系建立在两个假设基础之上: 第一, 交易是自愿的; 第二, 交易双方的权力是对称的 (McLean Parks & Smith, 1998)。产业关系领域在分析工作场所的雇佣关系管理模式时也关注两个问题: 第一, 劳动力是否是商品; 第二, 雇员与雇主是否是平等的主体 (巴德, 2007)。相比之下, 产业关系的研究假设否认劳动力等同于商品, 除了经济和社会需要外, 劳动者应有更多的权力诉求, 比如参与权、知情权等, 同时他们认为雇佣双方的权力是不对称的, 因此工会是合法的, 也是民主社会的重要构成。

人力资源管理视角又可以分为两类: 以 Tsui (1997) 为代表的雇主视角和以 Rousseau (1989) 为代表的雇员视角。基于雇主视角, March & Simon (1958) 提出了“诱因 - 贡献”模型, 认为雇佣关系是组织提供的诱因与员工贡献间的交换。Tsui et al. (1997) 在前者研究基础上, 根据双方贡献的平衡程度和交易的内容, 将雇佣关系分为即时交易契约型、相互投资型、低度投资型和过度投资型四种。目前雇主视角的研究大都延续 Tsui 等的思路, 深入探讨不同类型的雇佣关系对员工的态度、行为、员工绩效和组织绩效等的影响及其中的作用条件和作用机制。基于雇员视角, Rousseau (1989) 提出, 心理契约模型是员工对双方相互责任的认知, 包括对雇员的贡献 (努力、忠诚和能力等) 与组织提供的诱因 (报酬、工作保障和晋升等) 之间交换关系的主观认知和理解。心理契约是存在于雇佣关系双方的、内隐的契约或期望, 与书面契约一样关注交易的互惠和平衡。

从上面分析可以看出, 以往研究都认为交换与权力是理解雇佣关系的关键, 关注雇佣双方的关系状态。然而在激烈竞争的经济社会环境中, 对雇佣关系的分析不能局限于此, 需要从更广阔的视角来审视和解释雇佣关系, 以寻求解决问题的新突破口。市场竞争中无论个人还是组织均需要构建自身的竞争优势, 以提高在社会竞争中的议价能力, 而在竞争优势的构建中, 资源扮演了重要的角色。资源基础理论认为, 有价值的、稀缺的、不可模仿的和不可替代的资源是个体竞争优势的重要来源 (Barney, 1991)。而资源保存理论从资源角度阐述了个体的内在行为动因。资源保存理论认为, 由于个体内在的需要和应对外在环境的需要, 个体总是力图获取、保存、培育和保护那些他们认为有价值的资源, 包括物质资源 (如汽车、房产)、社会资源 (如关系、支持)、心理资源 (如自我效能感、自尊) 和能量资源 (如知识、健康)。这些有价值的

资源引导个体规范自我,指导他们的社会关系以及如何与情境相适应等。资源保存理论建立在几个原则和推论的基础上:原则一,资源损失原则,即资源的损失与获取是不成比例的,个体对资源损失的感知更为强烈;原则二,资源投资原则,即人们必须通过资源投资以避免资源流失,或者从损失中恢复和获取资源(Hobfoll, 2012)。其中,资源丰富的个体对资源损失的敏感度低,受资源损失的影响较小,更有能力协调和获取资源;相反,资源匮乏的个体承受能力相对较低,对资源的流失更为敏感(Hobfoll, 2012)。Lin (1999)将有价值的资源分为个人资源和社会资源。其中,个人资源是个体拥有的、可以自由支配而无需考虑补偿的资源,比如自尊、信心、乐观、自我效能感。社会资源由直接和间接关联的个体所拥有的财富、地位、权力以及社会联结构成,这些资源嵌入在社会网络中,不被个体直接占有,但是可以通过直接和间接的社会关联获得,故社会资源的获得和使用是临时的、借用的。从使用情况看,社会资源常用于实现工具性行动;从获取情况看,社会资源呈金字塔分布,在金字塔顶端的人掌握较多的社会资源,而在底层的人拥有的社会资源则较少(Lin, 2001)。个体生活在特定的文化和社会背景中,个体从中获得和分享资源以保持和提升他们在社会中的身份、生存能力和人际能力。中国是典型的关系社会,常认为人只有在社会关系中才能体现出价值,所以人际关系成为个体重要的社会资源,并且对个体态度和行为的影响尤为强烈。

本研究的重点不在于分析雇佣双方的直接互动关系,而是从传统的外部交换关系转向内在资源状况分析,拟从更为宏观的工业化背景下,探讨雇员和雇主的资源保留和获得状况,揭开工作场所雇佣关系变化的内在和外驱动力。

三 企业层面分析

(一) 研究思路

1. 研究对象

本研究以富士康为研究对象,分析组织和个体的资源流动情况以及对雇佣关系的影响,从微观角度对雇佣关系进行深入分析和解读。之所以选择富士康是因为:第一,2010年富士康员工连续坠楼事件引发了社会的极大关注,符合案例选择的极端性原则;第二,连续坠楼事件发生后有很多学者、媒体和政府等对富士康展开了一系列的调研和分析,积累了丰富的资料,便于开展深入研究;第三,2010年在富士康员工自杀事件之后,又出现了以南海本田为代表的新一轮罢工潮,对比而言,富士康内部的雇佣

关系状况具有一定的典型性和代表性。

2. 资料来源

富士康跳楼事件发生在过去，所以无法通过采访、直接观察、参与性观察和实物证据等获取信息，但是2010年间，针对富士康员工坠楼事件，大量的媒体报道和实地调查为研究提供了丰富的资料。为尽可能保证资料的客观性，本研究对2010年的相关文献进行筛选，筛选原则是：第一，对社会有较大影响；第二，在实地调研基础上形成的文献，避免多次转引造成误读。据此，本研究主要选取了《南方周末》记者发表的四篇文章；《三联生活周刊》于2010年第23期刊发的长篇报道一篇；两岸三地高校组成的调研组发布的富士康调查报告一篇^①。

3. 资料编码

因类型不同，资源可分为个体资源和社会资源（Lin, 1999），其中，个体资源包括心理资源、物质资源和能量资源三种（Hobfoll, 2012）。对于企业而言，Barney（1991）根据资源的可识别性将企业资源分为物质资源、人力资源和组织资源三类。根据流动状况不同，资源又分为资源的获取（或资源的流入）、资源的保持和使用（或资源的流出）两方面（Hobfoll, 2012）。基于上述划分，本研究对所选取文献中雇主和雇员的资源类型和状态进行整理，以进行深入分析。

（二）资料分析

1. 雇员的心理资源

富士康集团内部提供数据显示，富士康的基层员工中，80、90后群体已经超过了85%（刘志毅、杨继斌，2010）。一方面这部分群体涉世不深，且与父辈相比，心理较为脆弱；另一方面，他们对未来有更高的期望和追求。但是辛苦而忙碌的工作现实，让多数员工产生“压抑、无奈、空虚”等消极心理（“两岸三地”高校富士康调研组，2010），在期望与现实的巨大落差中，员工倍感迷茫、没前途，对积极获取更多的资源信心不足。此外，在组织内部严苛的管理方式下，员工感受不到组织的支持和关爱；工作过程中又被机器挟持，这极大地损耗着员工的心理资源。

与其他资源相比，心理资源（比如个性）具有稳定性的特点，且对个体的态度和行为有潜在和深刻的影响。尽管社会认知理论认为，个体在与环境的互动中具有主动性，个体会有意识地调整和控制自己的技能和生活环境，但是工作中持续的心理磨损

^① 主要分析文献包括“两岸三地”高校富士康调研组（2010）、陆晴等（2010）、刘志毅和杨继斌（2010）、刘志毅（2010）、杨继斌和刘志毅（2010）和张欢（2010）。

会大大影响员工的心理投入,进而对员工的工作态度和行为产生负面影响。

2. 雇员的物质资源

对于从农村进入到城市的农民工而言,物质基础相对薄弱,对物质追求更为迫切。尽管富士康的待遇相比于同类企业要好得多,但是相对不错的薪水是建立在每月至少100小时的加班基础上,单位小时的工资水平仍较低。且工厂周围的房租和日常消费总是与工人的工资同步上涨,导致员工的实际生活水平并无太大改善。此外,在医疗和子女教育等公共服务方面,大多数农民工不仅无法获得与当地居民同等的公共福利,而且要支付更高的生活成本。低收入和横亘在城乡之间的制度拉大了员工的期望与现实以及物质资源的流入与流出之间的差异。大量的农民工难以通过辛勤劳动改善自身的生活状况,残酷的现实进一步加大了员工的心理压力。

3. 雇员的能量资源

身体是革命的本钱,劳动者的体能消耗需要通过休息来缓解和补充。从富士康的工作条件看,一线劳动者的工作强度大、工作时间长,员工用于休闲放松的时间相对有限。在一些危险的工作环境中,企业的防护措施有时不到位,再加上高强度的工作,使得员工无暇顾及个人身体的健康。因此很多员工过了“打工”的黄金年龄就会自动离开或被迫离开。

知识经济背景下,知识作为重要的资本对雇员的重要性不言而喻。在富士康,新进入到企业的员工会参与岗位技能培训,以满足工作需要,但是除此之外,针对员工未来发展和人际技能方面的培训则被忽视。一方面,基层员工的知识基础相对薄弱;另一方面,高强度的工作使得员工无暇顾及学习。职业技能和知识的匮乏制约着员工的职业发展,个体在劳动力市场中的竞争力并未随着工作阅历的增加而提升,从长期看不利于员工的成长。

4. 雇员在组织内的社会资源

不同资源之间有一定的互补性和替代性,自有资源的匮乏促使个体从外部获取社会资源。社会网络理论和资源基础理论都认为,人际关联是个体获取外部资源的重要途径。传统儒学更是强调从人际关系来确定个人价值,中国是典型的关系社会,社会关系网络对个体的影响不言而喻。

组织内部人与人之间的关联可以分为两类:正式的工作关联和非正式的人际关联。富士康军事化的管理模式使得组织中上下级之间的关系、员工与保安之间的关系紧张,冲突不断。在正式工作关联中,员工不仅难以从上级获得工作支持和指导,人际关系紧张造成的心理压力,反而在一定程度上消磨个体的心理资源。此外,基于保密需要,

工作过程中对员工沟通行为的约束，弱化了同事间的人际互动。而高强度的工作使得员工又没有时间和精力去建立和维系非正式的人际关系，员工以原子化和碎片化的方式存在，组织内缺少基本的人际信任和沟通，员工很难从同事和室友中获得社会资源支持。

5. 雇员在组织外的社会资源

根据“两岸三地”高校富士康调研组的调研数据，接受调查的富士康员工有86.2%来自农村，异地工作成为80、90后的生活常态。空间的接近程度与相互交流的频繁程度正相关（Wellman & Wortley, 1990），员工的社会网络在空间上延伸的同时，也在一定程度上弱化原有网络内的联系，个体从原有网络中获得的资源和支持也会减少。

深圳龙华厂区被描述为一个与外界隔绝的城市孤岛，这里无法获得城市的公共服务和社会福利，社会管理机制缺失。此外，为了安全，超过半数的员工选择居住在员工宿舍，企业将工人的生活纳入到工厂的标准化管理中，严重挤压了员工的私人时间和空间。尽管这些外来打工者希望在城市安家落户，但是工作时间、消费能力和户籍制度等种种限制所形成的非自愿性隔离使得员工无法融入当地的社区生活中。工业化和城市化的推进加速了传统熟人社会的瓦解，人与人之间的交往呈现出短暂性、匿名性和易变性的特点（王建民，2005），而新的社会制度规范尚未随之而建立，导致个体之间的人际信任弱化，制度信任缺失。在这一转型期，个体安全感降低，对资源的损失更为敏感，亟待获取更多的资源以建立安全感。然而从上述分析可以看到，一方面富士康的员工从组织内外获得资源的难度增加，另一方面原有的社会资源在流失，不平衡的资源流动加大个体社会生存的压力。

6. 雇主的个体资源

组织理论研究者将组织视为具有生命特征的生物体，它同样积极获取和保存资源以求得生存。Barney（1991）根据资源的可识别性将企业资源分为物质资源、人力资源和组织资源三类。其中，物质资源包括技术、设备、地理位置和原材料等；人力资源包括管理者和员工的培训、经验、判断力、智力、关系和洞察力等；组织资源包括组织结构、正式和非正式的计划、控制和协调系统及组织间的非正式关系等。

从物质资源看，富士康在大陆建厂后迅速发展成为全球最大的电子产业专业制造商，中国最大的对外出口企业，目前有百万余名员工和全球顶级的客户群体。庞大的生产规模形成规模经济，成为众多客户的主要供应商。之前富士康宣称自身的成功依

靠的是“四流人才、三流管理、二流设备、一流客户”，从其归因可以看出物质资源对富士康的重要性。

人力资源方面，改革开放初期中国以丰富低廉的劳动力吸引了大量代工企业，近几年人口红利的消失压缩了企业的利润空间。富士康通过连续几次提薪和向内地迁移来解决招工难的问题，在管理中通过限制员工离职来应对生产需要，显然企业在人力资源的获取和维护方面面临较大压力。

企业的组织资源方面，品牌资源是重要的稀缺资源，富士康坚称永远不做自己的品牌，专注于产业链条中的生产环节，主要通过价格、交货时间以及成品质量与对手竞争。在全球产业链的竞争中，企业的定位决定了盈利空间的大小和盈利模式。品牌处于“微笑曲线”的顶端，附加值较高，掌握品牌即在产业链的竞争中掌握主动权。代工企业却很容易陷入“贫困化增长”的情形，即生产和就业增加的同时，企业的利润空间却在降低（张京红、王生辉，2010），所以对于代工企业而言，成本控制和管理控制能力尤为重要。社会资本理论认为，组织内的人际信任和合作构成组织层面的社会资本，具有社会保障和社会支持的功能，是组织拥有的重要资源。组织内部成员之间相互信任程度越高，组织管理成本越低，正式制度的缺陷也得以弥补（赵延东，2003）。然而，富士康内部碎片化和原子化的个体制约了人际信任的建立，不利于组织社会资源的保留和获取。

7. 雇主的社会资源

组织的社会网络是组织获取社会资源的重要纽带，构成了组织的社会资本，与企业的金融资本和人力资本一样是不可或缺的要素（万丽梅、丁时勇，2012）。组织外部的社会关系网络主要体现为企业与客户、供应商、政府等的关系。

作为全球最大的电子产业专业制造商和中国最大的对外出口企业，富士康在电子产品制造服务领域有着良好的专业口碑，其订单主要来自苹果、三星和戴尔等国际顶级客户。但是员工跳楼事件将富士康推向舆论的风口浪尖，来自国际劳工部门和社会舆论的压力使得富士康的客户开始寻求新的供应商以保证稳定的供货来源。不仅如此，为了防止富士康垄断整个制造环节，一些主要客户还联合富士康的上游企业，要求富士康向指定的供应商以限定价格采购（陆晴等，2010），以此加强对富士康的控制。代工企业与其客户之间形成一种强关联，因此，尽管富士康受到社会舆论的影响，但是客户若想更换像富士康这样庞大规模和成熟体制的代工企业又很难。而富士康既不掌握产品的核心技术，亦不致力于建立自己的品牌，导致在与客户的交易中处于弱势地位。代工企业与客户之间不对等的社会关系，使其很难从上游产业中获得利润空间，

反而成为市场竞争压力的承受者。

富士康在解决就业、扩大出口和促进当地国内生产总值（GDP）增长方面的巨大贡献，吸引了众多地方政府的关注，富士康与许多地方政府建立起良好的合作关系。组织冗余方面的研究认为，冗余可以帮助企业解决因内部资源稀缺而产生的问题，也可能使组织产生惰性，不能及时更新组织内的资源和能力（邹国庆、倪昌红，2010）。在富士康的内地转移过程中，许多地方政府给予了政策上的优惠和扶持，显然这可以帮助企业缓解转型升级过程中的资源约束，规避风险，起到一定的缓冲作用。但是外部环境资源的充裕性影响到组织对内部资源的需求，当外部资源较难获得时，组织更加关注提升和改善组织内部资源。当前政府对企业的扶持，可能加大企业对现有环境的依赖，削弱其改善内部管理的动机。

资源基础理论从静态的角度指出，有价值的、稀缺的、不可模仿的和不可替代的资源构成企业的竞争优势。从动态角度看，资源具有流动性，资源之间又是相互联系的，不同的资源配置亦可以成为企业竞争优势。Uhlenbruck et al.(2003)指出，有效的企业转型取决于基于既有能力的资源重构，包括资源剥离、资源获取、资源升级、资源整合以及通过组织学习获取知识和提升吸收的能力。随着生产要素成本的提升，代工企业的升级和转型更为迫切，在此过程中，竞争加剧和公共管理制度的完善使得企业获取外部社会资源的难度增加，企业应更关注组织内部资源的整合，以保持组织的资源优势。

（三）小结

在日益加剧的竞争环境中，雇员和雇主均试图在有限的生存空间中实现资源的平衡和最大化，以谋求对环境的影响和控制。然而通过上述分析可以看出，雇员的资源流动处于失衡状态。个体资源中的心理和身体损耗很难得以全面的恢复和调整，较高的流动率和户籍制度又将个体隔离在城市之外，难以建立稳固的社会资源。因此，无论从个体内在资源还是外部社会资源来看，资源的流出大于流入。在工作场所内，企业的管理方式、企业文化和工作方式影响个体资源的调整。Hobfoll（2011）的研究表明，个体资源流动的不平衡状态会降低其在社会中的自我价值感和环境中的适应能力，所以工作场所中的流动群体面临诸多挑战。而富士康中所发生的问题并非个案，迷茫、缺少身份认同、工作压力大和缺少安全感等问题在其他组织中同样存在。从这个角度看，富士康仅是目前工作场所的一个缩影，需要从更为宏观的角度进一步探索。在对该问题的思考驱动下，梅欧教授对霍桑试验的反思引发了我们的关注。梅欧教授从社会发展的角度解释工作场所中的问题，他深刻剖析了当时

的社会背景,指出工业化将“定型的社会”带入到一个急速发展且不平衡的状态(梅欧,1964)。大量劳动力脱离原有赖以生存的土地和世代居住的农村涌入城市,原有的社会秩序、社会网络、生产生活方式和价值观被打破,人们面临更多的未知和不确定,渴求获得更多的资源。而工业社会中对技术和物质研究的过分倚重,对人和领域研究的忽视,更加剧了个体资源的失衡状态。因而,工业化是分析该问题时不容忽视的重要社会背景。

从雇主角度看,相对封闭的竞争环境已演变为全球开放竞争的格局,经济全球化和产业转移使得企业嵌入到全球产业链中,企业的资源流动在加速,同时也面临更多的外部挑战。在改革开放初期,中国以丰富的资源和各种优惠政策吸引众多劳动密集型企业在国内建厂,随着劳动力成本优势逐渐丧失,一些企业转型发展成为必然。而在资源体系重建过程中,由于企业嵌入在全球产业链中,企业间有较强的互依性,企业转型必然受到其他网络成员的影响和制约。尤其对于具有庞大身躯的富士康而言,由于涉及到更多利益主体,转型过程面临更多的挑战。

根据资源保存理论(Hobfoll,2012)的观点,个体对资源的损失与资源获取的感知是不成比例的,损失对个体的影响更为强烈,所以个体总是通过资源的获取来弥补资源的损失以维持资源的平衡状态。工业化破坏了原有相对稳定的社会环境和资源状态,无论雇员还是雇主都渴求获取更多的资源,雇主希望更多地控制雇员的工作和生活以实现灵活管理,希望降低雇员的薪酬以保持成本优势;而雇员希望获得更高的薪酬,希望有更多的私人时间,可以掌握工作的节奏;雇主追求经济利益,雇员关注情感需求和个人价值实现等。于是在工作场所内,雇员与雇主展开资源竞争,显然两个主体的地位和影响力是不对等的,雇员往往处于弱势地位,所以雇佣双方的资源流动常常失衡。因而在工业化快速发展阶段,雇佣关系常常呈现出各种矛盾和冲突。

从霍桑试验的背景看,20世纪的技术进步使得美国的生活水平急速提高,环境的激烈变化给个体和组织带来较大的冲击,劳工问题在工业化国家出现并肆虐(金秀坤,2005),该时期也经历了工业组织和劳动关系的主要变革(Gillespie,1993)。当前,中国社会已经步入了急剧变迁和快速发展的时期,经济体制、社会结构、利益格局和思想观念均发生深刻的变化(李汉林等,2010)。社会中的各种矛盾冲突也日益明显,人们感受到的工作和生活方面的压力与挑战也急剧增加。对于一个研究而言,Gillespie(1993)曾指出,如果不详细探讨研究问题背后的制度和社会背景,很难理解事件的发展、研究者的解释或研究结果的应用。因此,对工作场所中雇佣关系的分析需要考虑

工业化进程这一重要因素。由此可以推论，工业化快速发展阶段，个体和组织的资源流动状况发生了较大的变化，并影响了雇佣双方的关系。然而工业化如何对工作场所产生影响，又如何解决这一系列问题呢？本文尝试从更宏观的历史发展角度进行分析，以探求工业化对工作场所雇佣关系影响的机制。宏观层面研究选取美国、中国、日本和韩国四国作为样本，探讨在同一工业化发展阶段各国家雇佣关系状况，以寻找背后的一般规律，为解决现阶段所面临的问题提供思路。

四 宏观层面分析

（一）研究思路

工业化是一个过程，本研究无法系统揭示工业化各阶段工作场所雇佣关系的变化，旨在对工业化的某一具体发展阶段展开分析。具体地，本研究以中国当前所处的“工业化发展阶段”为参照点，选取美国、日本和韩国作为参照对象，分析在同一发展阶段，工业化如何影响工作场所中雇佣双方的资源流动状况以及工作场所的劳资冲突问题。

1. 研究对象

罗伯特·K·殷（2004）认为，案例样本的选取应该具有典型性和代表性的特点。本文以美国、日本和韩国为参照对象，基于以下几点考虑：第一，本研究受到梅欧教授的研究启示，其研究背景是美国，美国作为老牌工业化国家具有一定的代表性。第二，日本是二战后迅速崛起的国家，相比于英国和美国等资本主义国家有一定的特殊性。韩国是新兴的工业化国家，作为“亚洲四小龙”中的代表具有典型性。第三，日本、韩国与中国相邻，且文化背景相似，具有一定的可比性。

2. 研究时点

经典的工业化理论认为，工业化是一国（或地区）随工业发展、人均收入和经济结构发生连续变化的过程，人均收入的增长和经济结构的转换是工业化推进的主要标志（骆祖春、高波，2009）。钱纳里开创性地将人均GDP用于工业化演化进程的划分，基于此，本文以人均GDP水平作为划分工业化发展阶段的标准。据发展经济学的观点，人均GDP达到1000美元到3000美元时，社会发展进入重要转型期。而中国在2010年前后正处于该时期，故以人均GDP达到3000美元作为参照点。

3. 研究框架

工业化过程包括两个方面：一方面是资源配置的变化，即资源由农业部门向工业

部门转移；另一方面是产值结构的变化，即工业比重提高和农业比重下降（高德步，2006）。由此可以推导出工业化的两个结果：第一，产业结构的调整，即资源在不同产业间转移直接影响到企业的生产经营活动；第二，劳动力持续或长期地从农业部门转入其他非农业生产部门，直观体现为城市化进程，直接影响社会中的个人。

工业化发展促进企业融入到更大、更开放的生产体系和市场环境中，竞争压力增加。外部产业转型和企业的内部成长需要又促使企业在产业链和市场中的定位不断变化，企业的经营随活动随之而调整。工业化促进第二产业快速发展的同时，第一产业释放出的大量剩余劳动力从农村向城市迁移，工业化因而涉及人类生活的各个方面。农业社会中稳定的社会制度被打破，人们的工作和生活方式发生根本的变化，社会规范和价值观等面临重构。基于血缘的关系网络在城市化的浪潮中被弱化，人们需要重构新的关系网络以满足各种社会需求。综合看，工业化打破了企业和个人在原有环境中的资源平衡状态，面对竞争的不确定性，企业和个人一方面小心翼翼地维护既有的资源，一方面又需要积极寻求新的资源以满足生存发展需要。然而在资本的利润追求和劳动者的社会需求之间存在天然的矛盾，竞争双方权力不对等，如果缺少有效的解决机制，双方的矛盾在残酷的竞争压力下就会被激化，劳资问题就会凸显出来。由此，本研究将针对中美日韩工业化进程中的产业转型、城市化和雇佣关系状况进行分析，探索工业化与工作场所冲突之间的内在关系（见图1）。

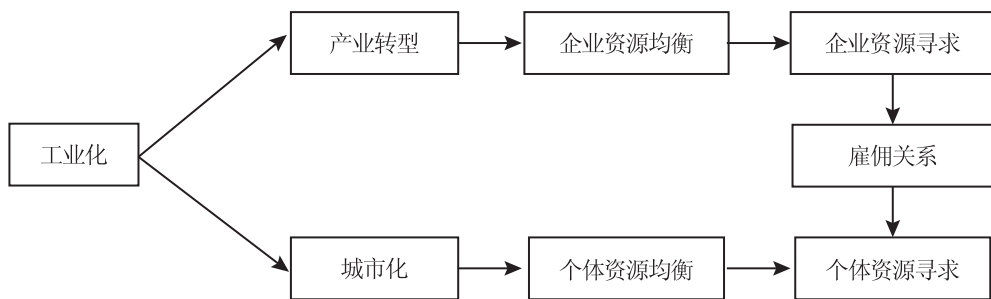


图1 研究框架

（二）转型期宏观数据比较分析

1. GDP 情况分析

在工业化进程中许多国家经历过一次或多次堪称“飞跃”的阶段，其主要特征是经济的快速增长和结构的巨幅转换（史东辉，1999）。从表1的内容可以看出，美中日韩无不经历了这样的“飞跃”阶段，各自在经历了较长一段时间的高速经济增长后，

迅速达到并超越了人均 GDP3000 美元的经济水平。横向比较看，中国目前的经济发展水平相当于上个世纪七八十年代的日韩和二十年代的美国。以下的数据检索和分析均以人均 GDP 突破 3000 美元的年份为参考。

表 1 各国人均 GDP 突破 3000 美元的时点

国家	人均 GDP 突破 3000 美元的年份	GDP 增长情况
美国	1920	1913 - 1972 年美国工业化经历了高速发展的“黄金时代”(霍文慧、杨运杰, 2010)
日本	1974	1960 - 1976 年, 日本 GDP 名义上增加了 944%, 实际增长了 277%, 在 16 年中实际以平均每年 8.6% 的速度增长(武泽信一、怀特希尔, 1987)
韩国	1987	1961 - 1994 年, 30 多年间 GDP 增速高于 9%(胡祖铨, 2016)
中国	2008	1978 - 2010 年, 32 年内 GDP 增速平均高于 8%(国家统计局, 2010)

资料来源：根据文献整理得到。

2. 城市化进程分析

城市化过程是指在一个国家或社会中，城市人口增加、城市规模扩大、农村人口向城市流动以及农村中城市特质增加的过程（郑杭生，2003）。伴随工业化的发展，越来越多的人口从农村向城市转移，城市化率提高是工业化发展的必然结果。Northam（1975）将城市化进程概括为一条 S 型曲线，并以 30% 和 70% 为界，分为初期、中期和后期三个阶段。初期阶段城市化进展相对缓和，中期阶段城市化进程推进较快，后期阶段人口的大规模流动和迁移现象式微，人们相对处于一个更为稳定的生活环境中。按照这种划分方式，在人均 GDP 超过 3000 美元的时点前后，美中日韩的城市化进程都处于快速上升期。

城市化不仅表现为物质层面的变迁，比如人口在物理空间上的转移，更突出地表现为城市社会文化、市民心理文化结构和社会价值观的转变（张鸿雁，2012）。社会面临新一轮的分化与整合，比如传统基于血缘和地缘的社会关系网络被打破，取而代之的是建立在业缘基础上的关系网；传统的人际信任和诚信伦理被法律契约所取代；传统的基于道德伦理的控制作用消失而更依赖于国家机器等。城市化将个体原有的社会属性和生活的自然空间碎片化，并逐步构建新的社会环境。但是在快速发展的第二个阶段中，分化的速度常常快于整合的进程，整个社会以及个体所生存的环境呈现出急剧分化的状态。在该过程中，个体基于血缘关系的人际网络被工厂体制所打破，个体与工作和社会的同一性被破坏。城市人口构成的异质性使得人们很难建立共同的价值

和规范；社会的高流动性弱化了流动群体在农村的社会资源，加剧了人际间的冷漠感和社会疏离感。中国城乡二元结构和户籍制度使得大量在城市生活的流动群体无法获得城市户籍和身份，不能与当地居民共享发展的成果，不仅难以建立起新的资源网络，而且承受更高的生活成本和心理压力等。

从美韩日的历史数据看（见表2），在人均GDP达到3000美元时，城市化率均超过50%，甚至超过70%。比如，在上个世纪70年代的韩国，大量的迁居者在产业带周围形成生活社区，他们大多永久性移居不再返回农村（佟新，2006）。相比之下，中国的城市化进程不仅落后于其他国家，而且隐含更深层次的问题，即户籍制度所形成的种种障碍。从2010年城镇户籍人口的统计数据看，有1.28亿人生活在城镇但却未能享受到城镇居民待遇（徐百柯，2011），所以更多的社会性矛盾在新一代农民工身上集中体现出来。从城市化的发展角度看，个体资源流动失衡受到社会环境的重要影响。针对富士康事例，不仅企业需要调整管理方式，政府应该打破区位隔离、制度隔离和心理隔离，为个体搭建资源获取的平台，在促进流动群体融入新的社区生活方面做出更大的努力。

表2 各国城市化进程比较

单位：%

年份	1840年	1920年	1950年	1970年	2000年
美国(王旭, 2000)	10	50	66.9	73.6	77.7
年份	1930年	1940年	1955年	1970年	1977年
日本(孙波等, 2010)	25	37.7	56.1	72.1	76
年份	1960年	1980年	1985年	1987年	1990年
韩国(李辉, 2005)	28.3	70.3	74.0	68.46	81.9
年份	1950年	1957年	1978年	2000年	2009年
中国(国家统计局, 2010)	7.3	10.9	17.9	36.22	45.7

资料来源：根据文献整理得到。

3. 产业转型状况分析

工业化对经济结构最直接的影响是农业在国民经济发展中的比重下降，而工业比重上升，其中制造业又是工业中最有自主发展能力、最活跃部门（郑杭生，2003）。从表3可知，经过工业化初期的高速发展，1889年至1899年间，美国第二产业在国民经济中的比重上升到44.1%，人均GDP达到3000美元之后，美国的第一和第二产业

的比重开始下降，第三产业成为新一轮的发展重点。从中国的 GDP 构成看，第二产业的贡献近年来一直占据半壁江山，第三产业的发展速度开始加快，贡献率逐步接近甚至超越第二产业。在工业化“飞跃”发展阶段，后起工业化国家，比如日本和韩国积极推动进口替代战略实现技术的创新和转移，同时利用本土的资源优势采取出口导向战略加快本国的工业化进程（史东辉，1999）。中国在改革开放后也同样采取了类似的战略，承接了日本、韩国和中国台湾等地的产业转移，吸引以富士康为代表的大批加工制造企业投资建厂。

表 3 不同国家和地区产业转型比较

日本	二战后 - 1973 年	出口导向型经济,低劳动力成本;重化学工业推动制造业的高速发展(侯力、秦熠群, 2005)
	1973 - 1980 年	石油危机后采取“科学技术立国”战略,培育完善自主创新体系;从基础材料型产业向汽车、机械、电子等加工组装型产业转移(黄付生、魏凤春, 2010)
	20 世纪 80 年代	电子、汽车、电机、材料等产业领先(赵曙明等, 2008)
	20 世纪 90 年代	信息产业成为主导产业(黄付生、魏凤春, 2010)
	21 世纪后	成为先进 IT 国家,采取创新导向战略(赵曙明等, 2008)
韩国	1953 - 1961 年	以恢复经济和发展消费品进口替代工业为中心(李辉, 2005)
	20 世纪 60 - 70 年代	以工业为重点,以出口为导向,利用本地劳动力资源优势发展劳动密集型轻工业(李辉, 2005)
	20 世纪 70 - 80 年代	1973 年从轻工业向重工业和化学工业转型,重点扶持钢铁、造船、汽车、重型机械、石化电子产业(陈一鸣, 2010)
美国	20 世纪 80 年代后	大企业崛起,从“代工 + 品牌”向“品牌 + 技术”转型;“技术立国”,从技术引进向自主开发转变(陈一鸣, 2010)
	1889 - 1899 年	第一、第二和第三产业在 GDP 所占比重分别为 17.9%、44.1%、38%(江维、孙伍琴, 2005)
	1919 - 1929 年	第一、第二和第三产业在 GDP 所占比重分别为 11.2%、41.3%、47.5%(江维、孙伍琴, 2005)
中国	1963 - 1967 年	第一、第二和第三产业在 GDP 所占比重分别为 3.3%、37.2%、59.5%(江维、孙伍琴, 2005)
	1978 年	第一、第二和第三产业在 GDP 所占比重分别为 28.2%、47.9%、23.9%(国家统计局, 2010)
	1996 年	第一、第二和第三产业在 GDP 所占比重分别为 19.7%、47.5%、32.8%(国家统计局, 2010)
	2009 年	第一、第二和第三产业在 GDP 所占比重分别为 10.3%、46.3%、43.4%(国家统计局, 2010)

资料来源：根据文献整理得到。

在不同的工业化发展阶段,企业的资源状况也在发生变化。在工业化发展早期,人力资源、土地资源和各地政府的优惠政策等成为企业竞争优势的来源,大量的制造业企业以此参与到国际分工体系,实现了国内要素与国际市场的对接,并带动了就业和扩大了出口(张京红、王生辉,2010)。但在人均GDP达到3000美元后,劳动力资源和土地资源等优势逐步丧失,产业转型升级成为必然。从表3的资料可以看出,日本和韩国在经历高速增长后,均从出口导向、低劳动力成本的代工模式向高技术、高附加值和创品牌等模式转变,需要进行资源投资以建立新的竞争优势。

近年来,中国的劳动力成本不断上升,尽管对刘易斯拐点是否到来还有争议,但是“民工荒”现象的频现预示着劳动密集型的代工企业面临转型的挑战。在该背景下,富士康一方面通过强化管理措施将成本控制放在首位以保持资源优势;另一方面,积极寻求战略的转型以获得新的竞争优势。但是相比于同一工业化发展阶段的美日韩企业,全球产业链分工体系下的代工企业对客户和市场的依存度更高,在生产运营和管理方式等方面受客户和供应商的约束更强,企业的战略转型过程更为艰辛。企业转型压力和个体适应新环境的压力在工作场所集中体现出来,尤其在双方力量不均等,且缺少调节机制的背景下,利益诉求的差异性和资源的竞争性加剧了雇佣双方的矛盾冲突。

(三) 劳资状况分析

1. 美国的劳资状况

任何国家的工业化过程都不是一帆风顺的,20世纪初美国对“全国性效率”的关注恰是劳资矛盾状况的反映。一战后美国经济快速增长,进入工业化发展的“黄金时代”,人均GDP很快突破3000美元,而在这期间劳资纠纷和罢工数量都较以往更突出。20世纪10-20年代中一年的劳资纠纷数量突破了4000件,1929年爆发的经济大萧条加剧了劳资冲突,30年代的劳资纠纷数量更是达到5000件(金秀坤,2005)。同期受泰勒主义的影响,公司主导的工会和雇主集团广泛采取的反工会宣传等更是加剧了劳资矛盾(赵曙明等,2008)。针对当时工会力量薄弱的状况,政府于1935年推出《瓦格纳法案》以抑制雇主方面的不公正行为。二战期间工会力量快速成长,并发展出集体谈判制度。之后工会力量强大开始威胁到小雇主利益时,政府于1947年又制定了《塔夫脱—哈特利法》平衡劳资之间的力量。与此同时,为避免工会的威胁很多企业开始积极采取行动,主动调整劳资矛盾,人力资源管理实践越来越广泛,雇佣关系逐步得以改善。

2. 日本的劳资状况

二战后以“建立民主主义国家”为原则，美国在日本推行民主化工会，实现了工人运动的民主化，并模仿美国的《瓦格纳法案》制定了日本的《劳动法》。在此期间，日本建立起企业工会，配合公司的正式组织而设立，员工申诉案件通常以非正式的方式解决，管理者沿用战前传统的父权领导方式来解决劳资矛盾（赵曙明等，2008）。随着经济的高速发展，20世纪60年代后期劳资纠纷数量呈明显上升趋势，70年代初打破了5000件的最高纪录（金秀坤，2005）。1974年爆发了“春斗”史上最大规模的罢工，1975年劳资争议案件达到8435件的历史最高纪录（赵曙明等，2008）。但是1960年至1976年间日本没有发生不同社会集团之间的严重冲突。虽然劳资双方有局部的矛盾，但“增长”受到工人重视，资方不仅追求效率和利润，而且注重培养劳资合作精神（武泽信一、怀特希尔，1987）。区别于美国的个人主义、竞争和高流动的管理方式，日本企业采取了终身雇佣、企业工会和年功序列制，建立了相对稳定的劳资关系，同时将员工与企业的利益紧密结合在一起。因此，尽管日本在工业化高速发展阶段劳资矛盾也显著增加，但是相比于其他国家更为温和。

3. 韩国的劳资状况

20世纪60年代初期，在一元主义发展趋势下，韩国政府对劳资双方干预较多，原有的劳动立法，包括工会法、劳动争议调整法、雇佣关系委员会法和劳动基准法等法律被修正，集体活动受限，工会停留在“有名无实的状态”（金秀坤，2005），劳工的福利和权益无法得到有效的保障。在经济高速增长期，扭曲的分配机制导致收入不平衡，而且劳动者缺少申诉的途径，致使积累多年的劳资矛盾在1987年集中爆发。1987年6月份学生与工会的抗议风暴达到高峰，劳资纠纷数量也达到历史的最高值（见图2），恰在这一年韩国的人均GDP突破了3000美元。“六二九”民主化宣言开启了韩国劳资关系的新篇章，工会主义成为韩国雇佣关系中强有力的制度，集体谈判成为改善劳动条件的重要手段，韩国的劳动关系由此实现了根本性的转型。虽然政府追求经济增长的意愿依然十分积极，但是已经从权威式调整为谈判式（赵曙明等，2008）。

4. 中国的劳资状况

经济的快速增长使得中国的劳动关系呈现出多样化与复杂化的特征，劳动关系失衡导致的劳资冲突数量增加和形式的变化，是中国近年来劳资冲突的主要特点。从官方统计数据看，劳动争议案件受理数量近十几年呈现连续高速增长的态势（见图3）。尽管中国已经建立起劳动关系调整机制的基本框架，形成了以《劳动合同

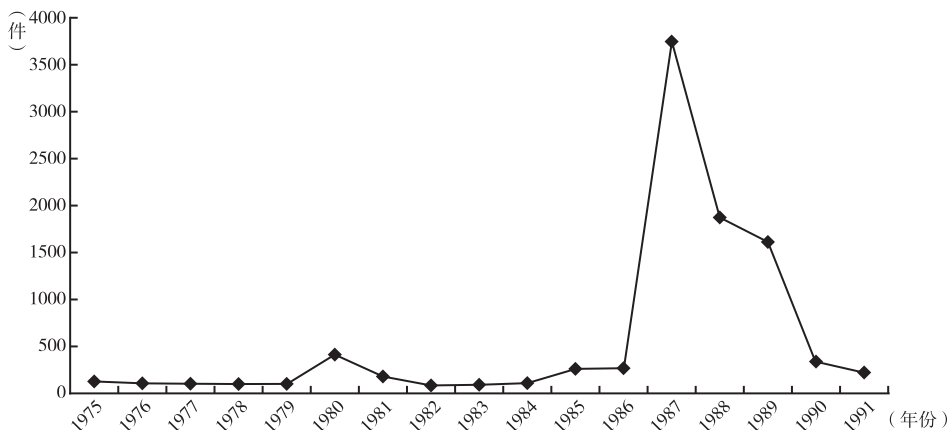


图2 韩国劳资纠纷数量

资料来源：金秀坤（2005）。

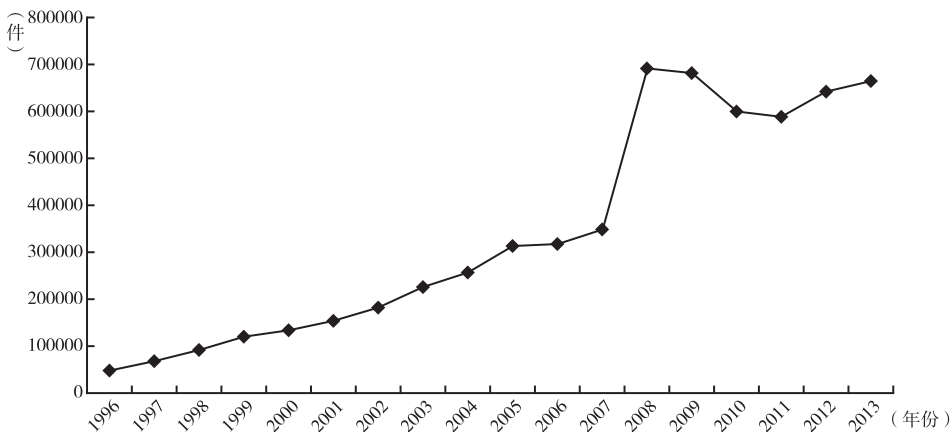


图3 中国劳动争议案件受理数量

资料来源：根据《中国劳动统计年鉴》（2014）整理得到。

法》为核心的一系列劳动法律法规，但是《劳动合同法》仅适用于规范个体劳动关系。随着工人意识的觉醒，集体劳动纠纷在劳动纠纷中所占的比重上升。尤其是在2010年，以南海本田为代表的南方多家制造业企业的罢工、大连开发区几十家工厂罢工等一系列事件的出现，引发了社会和学界的重视。常凯（2013）指出，中国的劳动关系已经开始从个别劳动关系向集体劳动关系转型。但是相应的集体谈判机制尚未建立，工会未能充分有效履行职责，如何建立有效的利益协调机制、诉求表达

机制、矛盾调处机制和权益保障机制以维护劳动者的权益，是需要进一步探索解决的重要问题。

（四）小结

综上所述可知，中国的工业化过程和所面临的雇佣关系问题，与其他工业化国家具有较强的相似性。工业化促使第二产业迅速崛起，大量依附于土地的劳动者向第二产业转移，形成了雇员对雇主的依赖关系，工业化早期劳动力市场供大于求的整体状况更加剧了这种依赖程度。资本的逐利性与劳动力追求更高收入之间的矛盾是客观存在的，从权力的角度看，雇主因掌握了相对稀缺的工作岗位而在收益分配中具有更多话语权。西方工业化的经验已证明，转型过程中的经济特征表现为，收入差距拉大和资本投入增长率高于劳动力投入增长率（霍文慧、杨运杰，2010），所以劳动者在工业化初期会付出生活水平下降的代价，到工业化后期才享受到工业化的成果（高德步，2006）。在经济高速发展阶段，雇主雇员权力不对等和利益划分不合理使得劳资矛盾激化，因此平衡雇佣双方权力成为工业社会必须解决的问题。美日韩的发展历程也表明，劳资力量的平衡是工业化过程中雇佣关系稳定发展的根本保证，劳动立法、集体谈判和企业工会等制度措施是解决雇佣关系问题的关键。但与美日韩相比，中国没有成熟的产业工会或企业工会，处于“资强劳弱”的状态。随着社会进步和劳动者权益意识的增强，劳动者的各种诉求较以往更复杂，加上外部环境的开放性、动态性和复杂性，使得中国在该时期面临更多的问题和挑战。政府需要重新审视经济增长和社会平稳发展之间的关系，明确自身定位，建立相关的制度和解决机制，维持双方力量的相对平衡。

五 结论与讨论

（一）结论与政策建议

任何事物均有两面性，工业化从诞生开始就备受关注，对工业化所带来的各种问题的思考也从未止步。本文以富士康为例，从企业层面分析了雇主和雇员的资源流动状况以及相互关系；然后在国家层面选取美中日韩四个国家，从宏观角度进行比较。研究发现，个体和组织都试图维持个体资源和社会资源的平衡，而工业化驱动下的产业结构调整 and 城市化改变了个体与组织间的依赖关系和生存环境，打破了个体和组织的资源平衡状态。在组织和员工积极寻求资源的过程中，由于资源诉求的差异和权力的不平衡，导致工作场所中雇佣关系紧张。针对当前中国工作场所中存在的雇佣关系

问题,本研究提出如下建议:

第一,加强软系统建设,整合与平衡雇佣双方力量。社会分化指社会结构系统不断分解成新的社会要素,各种社会关系分割重组最终形成新的结构及功能专门化的过程(朱孝红、赵铁锁,2012)。在整个社会体系的演变过程中,分化和整合同步进行,一方面新的企业类型、新的产业和新的生产关系在增加,破坏了原有的资源平衡状态;另一方面新的制度、规范、价值观也在形成。当社会分化和整合的速度保持一致时,系统的演变相对缓和平稳;当速度不一致时则可能引起一系列的矛盾冲突。当前分化与整合的不同步成为中国社会运行与社会发展的一对基本矛盾(李汉林等,2010)。

具体到雇佣关系状况看,工业化过程中社会结构的分化主要体现为劳动者和资本所有者两个群体的形成。在高度追求经济利润增长的背景下,资本所有者在社会上获得更多话语权和大部分的发展成果。相比之下,劳动者的利益被忽视,在政治和经济的利益分割中处于弱势地位,两个群体的利益分化速度迅速扩大,社会的公平性受到破坏。要实现工作场所的公正,整合与平衡雇佣双方的力量则是重点。从历史经验看,以个别劳动关系调整为基础,以集体劳动关系调整为主线,是各国劳动关系调整的通常做法(常凯,2013)。中国应根据雇佣关系发展的新形势和新特点,积极加强相关政策、制度和法律的建设,通过社会整合实现社会良性运行和协调发展。具体看,应该积极推进集体协商制度的探索,完善集体劳动关系法律制度,建立劳动关系三方协调机制,通过搭建沟通平台以平衡雇佣双方的力量,最终实现雇佣关系的健康稳定发展。

第二,积极构建社会关系网络,扩大资源获取途径。根据社会网络理论的观点,个体在社会上并非独立存在,而是嵌入在一定的社会网络中。从企业角度看,竞争程度越激烈,企业越倾向于通过与外部结盟构建网络适应竞争(李培林、梁栋,2003)。从个体角度看,社会关系网络既为员工提供物质、情感及信息等资源和机会,也限制员工的行为。对于从务农向务工转变的群体而言,根本性的改变就是社会关系网络从以血缘、地缘关系为主转变为以业缘关系为主(李培林,1996)。因而,如何围绕工作环境构建新的社会关系网络,是提升雇员所拥有资源的重要途径之一。

具体而言,企业管理者一方面要关注组织内文化氛围、管理制度和工作方式等对员工态度和行为的影响,通过团队协作、跨部门合作等工作设计,开展丰富多样的娱乐活动,促进员工间的互动,营造和谐的工作环境;另一方面还要关注非正式关系网络的作用,积极帮助员工建立与组织、家庭和社区的关系网络,以满足员工的多样化需求。而政府在引导产业转型升级,追求经济发展之外,应该完善在户

籍、教育、医疗和社区服务等社会公共领域的管理，打破区位隔离和制度隔离，为外来劳动者融入到当地社区，建立新的关系网络提供基础支持（孙彦玲、张丽华，2013）。

第三，持续改善人力资源管理实践，保障员工的发言权。尽管在工业化发展过程中，工会运动对于解决劳资冲突起到重要的影响，西方很多国家也已建立起相对成熟的雇佣关系调整机制和相应的法律、政策和制度等，但是从西方工会近几十年的发展看，工会化率呈下降趋势。相反，人力资源管理实践在缓解工作场所劳资矛盾方面的作用日益突出。工会的重要职能是组建工会或选择代理人与雇主进行谈判，建立起员工与雇主之间沟通的机制，保障员工的发言权。在美国，申诉程序真正反映了员工的利益诉求，成为集体协议的核心要素。近年来西方人力资源管理实践在员工申诉方面不断完善，替代性争议解决机制（Alternative Dispute Resolution, ADR）作为重要的人力资源实践之一，在西方无工会组织中得到广泛的应用，并且对雇佣关系产生了积极的影响（Gomez et al., 2008）。相比之下，中国企业管理实践中对员工的申诉和抱怨关注较少。因此，在无工会的背景下，人力资源管理实践不仅要营造平等沟通和尊重信任的氛围，鼓励员工参与管理活动、建言献策，并对员工的意见和建议及时反馈，还应建立多种申诉程序来维护员工的利益诉求，鼓励双方通过平等对话来解决潜在的工作场所冲突。

第四，鼓励人力资本投资，提升资源储备和获取能力。在当前创新驱动发展战略背景下，政府、企业和各类组织纷纷将重点转向激发人才活力，对人力资本投资更为重视。根据资源基础理论的观点，具有价值性、稀缺性和不可模仿性的人力资源可构成组织的竞争优势。对企业而言，人力资本投资尤其是专用性人力资本投资，不仅可以丰富资源储备，提升企业的竞争力，而且可以进一步吸引更多优秀的人才加盟，提升资源的获取能力。对个人而言，通过培训学习提升个人专业知识、技术技能和职业素养，可以提高雇员在人力资源市场的议价能力，使其有更多的选择权。对于雇佣关系而言，企业对雇员的人力资本投资促进关系性心理契约的建立，提高员工的满意度和忠诚度，有利于雇佣关系的改善。对于政府而言，一方面，人力资本投资是推动国家或地区经济社会发展的核心动力，人才强国战略和人才优先发展战略必然要求政府加大人力资本投资；另一方面，人力资本投资具有正外部性特征，故市场机制难以充分实现资源的优化配置，因此，政府作为人力资本投资主体，可以矫正人力资本投资领域的市场失灵（韩树杰，2013），缓解雇佣双方在人力资本投资中的冲突，从而稳定雇佣关系。

（二）研究贡献及局限

本研究的创新之处在于，第一，采用案例研究的方法，从微观和宏观两个层面展开分析，较为深入地揭示问题。第二，在数据方面，既有微观个体的态度和行为信息，又有宏观的历史数据，实现数据在“历史、态度和行为”上的相互印证（罗伯特·K·殷，2004）。第三，提出工业化对工作场所雇佣关系影响的研究模型，为理解和解决工作场所劳资冲突提供了参考。

尽管本文从研究方法和研究角度上有所创新，但仍存在一定局限。第一，缺少一手资料。作为案例研究，证据三角是提高案例建构效度的有效策略。虽然本文的分析资料源于记者或学者的实地调研，但是对于本研究而言均是二手资料。第二，研究时点的确定不够严谨。本研究以当年人均GDP达到3000美元为标准，确立各国比较分析的时间点，严格的估算应该建立在同等国际购买力评价标准下，但因本研究参考数据来源不同，时间点的选择可能存在偏差。第三，本文仅通过对典型案例的研究提出了工业化对工作场所雇佣关系影响的框架，并以某一具体发展阶段为背景展开分析，研究结论的可靠性、适用性和有效性仍有待检验。

参考文献：

常凯(2005)，《劳动关系学》，北京：中国劳动社会保障出版社。

常凯(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，第91-109页。

陈一鸣(2010)，《发达国家工业化过程的特点及其启示》，《经济问题探索》第5期，第119-123页。

高德步(2006)，《英国的工业革命与工业化》，北京：中国人民大学出版社。

国家统计局(2010)，《中国统计年鉴》(2010)，北京：中国统计出版社。

韩树杰(2013)，《中国政府人力资本投资的现实困境与战略选择》，《中国人力资源开发》第1期，第73-78页。

侯力、秦熠群(2005)，《日本工业化的特点及启示》，《现代日本经济》第4期，第35-40页。

胡祖銓(2016)，《韩国经济成功转型的经验启示》，国家信息中心，<http://www.sic.gov.cn/News/456/5908.htm>。

- 黄付生、魏凤春 (2010), 《日本经济结构转型与产业升级路径研究》, 《现代日本经济》第2期, 第9-14页。
- 霍文慧、杨运杰 (2010), 《工业化理论研究新进展》, 《经济学动态》第3期, 第103-108页。
- 江维、孙伍琴 (2005), 《中国的工业化发展趋势探讨》, 《经济体制改革》第5期, 第154-158页。
- 金秀坤 (2005), 《韩国劳资关系》, 北京: 经济科学出版社。
- 李汉林、魏钦恭、张彦 (2010), 《社会变迁过程中的结构紧张》, 《中国社会科学》第2期, 第121-143页。
- 李辉 (2005), 《韩国工业化过程中人口城市化进程的研究》, 《东北亚论坛》第2期, 第54-58页。
- 李培林 (1996), 《流动民工的社会网络和社会地位》, 《社会学研究》第4期, 第42-52页。
- 李培林、梁栋 (2003), 《网络化: 企业组织变化的新趋势——北京中关村200家高新技术企业的调查》, 《社会学研究》第2期, 第43-53页。
- “两岸三地”高校富士康调研组 (2010), 《“两岸三地”高校富士康调研总报告》, <http://tech.163.com/10/1009/15/6IIHU0KT000915BD.html> 2010-10-09。
- 刘志毅 (2010), 《与机器相伴的青春和命运——潜伏富士康28天手记》, 《南方周末》5月25日。
- 刘志毅、杨继斌 (2010), 《富士康“八连跳”自杀之谜》, 《南方周末》5月12日。
- 陆晴、丘濂、李伟 (2010), 《富士康: 一座工厂与一个阶层的爱与恨》, 《三联生活周刊》6月8日。
- 罗伯特·K·殷 (2004), 《案例研究的设计与方法》, 重庆: 重庆大学出版社。
- 骆祖春、高波 (2009), 《新中国六十年来工业化发展时段标准的确定——基于世界银行2005年国际比较项目(ICP)结果的研究》, 《学海》第6期, 第58-63页。
- 梅欧 (1964), 《工业文明的社会问题》, 北京: 商务印书馆。
- 史东辉 (1999), 《后起国工业化引论》, 上海: 上海财经大学出版社。
- 孙波、白永秀、马晓强 (2010), 《日本城市化的演进及启示》, 《经济纵横》第12期, 第84-87页。
- 孙彦玲、张丽华 (2013), 《从社会网络角度对富士康跳楼事件的再分析》, 《北京行政学院学报》第2期, 第80-84页。

- 佟新 (2006), 《对出口导向型工业化过程中劳资关系的研究》, 《工会理论研究 (上海工会管理干部学院学报)》第5期, 第5-8页。
- 万丽梅、丁时勇 (2012), 《公司治理视野的政府控制、企业资源及社会资本测度》, 《改革》第9期, 第120-126页。
- 王建民 (2005), 《转型时期中国社会关系的维持——从“熟人信任”到“制度信任”》, 《甘肃社会科学》第6期, 第165-168页。
- 王旭 (2000), 《美国城市史》, 北京: 中国社会科学出版社。
- 武则信一、怀特希尔 (1987), 《日美企业人事管理比较》, 北京: 求实出版社。
- 徐百柯 (2011), 《两个1.28亿, 勾勒出更真实的中国》, 《中国青年报》12月4日, 第1版。
- 杨继斌、刘志毅 (2010), 《破解富士康员工的自杀“魔咒”》, 《南方周末》5月12日。
- 约翰·W·巴德 (2007), 《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。
- 张鸿雁 (2012), 《中国城市化进程中的社会“解构”与“结构”》, 《社会科学》第10期, 第77-87页。
- 张欢 (2010), 《富士康生存真像》, 《南方周末》5月28日。
- 张京红、王生辉 (2010), 《从代工到创建自主品牌: 基于全球价值链理论的阶段性发展模型》, 《经济管理》第4期, 第84-91页。
- 赵曙明等 (2008), 《国际与比较雇佣关系》, 南京: 南京大学出版社。
- 赵延东 (2003), 《社会资本理论的新进展》, 《国外社会科学》第3期, 第54-59页。
- 郑杭生 (2003), 《社会学概论新修》, 北京: 中国人民大学出版社。
- 朱孝红、赵铁锁 (2012), 《当代中国社会管理创新的内在动机及其运行路径探析》, 《学术论坛》第6期, 第33-36页。
- 邹国庆、倪昌红 (2010), 《经济转型中的组织冗余与企业绩效: 制度环境的调节作用》, 《中国工业经济》第11期, 第120-129页。
- Barney, Jay (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Fastenau, Maureen & Leonard Pullin (1998). A Comparative Typology of Employment Relations, Industrial Relations, and Human Resource Management. *International Employment Relations Review*, 4(1), 1-21.

- Gillespie, Richard (1993). *Manufacturing Knowledge: A History of the Hawthorne Experiments*. New York: Cambridge University Press.
- Gomez, Rafael, Alex Bryson & Paul Willman(2008). From the Two Faces of Unionism to the Facebook Society: Union Voice in a 21st Century Context. Paper Presented at the Proceedings of the 60th Annual Meeting of Labor and Employment Relations Association, New Orleans, Louisiana.
- Hobfoll, Stevan (2011). Conservation of Resource Caravans and Engaged Settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116 – 122.
- Hobfoll, Stevan (2012). Conservation of Resources and Disaster in Cultural Context: The Caravans and Passageways for Resources. *Psychiatry: Interpersonal & Biological Processes*, 75(3), 227 – 232.
- Lin, Nan (1999). Social Networks and Status Attainment. *Annual Review of Sociology*, 25, 467 – 487.
- Lin, Nan (2001). *Social Capital: a Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- March, James & Herbert Simon(1958). *Organizations*. New York: John Wiley & Sons.
- McLean Parks, Judi & Faye Smith (1998). Organizational Contracting: A ‘Rational’ Exchange? In Jennifer Halpern & Robert Stern (eds.), *Debating Rationality: Non-Rational Elements of Organizational Decision Making*. New York: Cornell University Press, pp. 125 – 154.
- Northam, Roymond (1975). *Urban Geography*. New York: John Wiley & Sons.
- Rousseau, Denise (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Rights and Responsibilities Journal*, 2(2), 121 – 129.
- Tsui, Anne, Jone Pearce, Lyman Porter & Angela Tripoli (1997). Alternative Approaches to the Employee-Organizational Relationship: Does Investment in Employees Pay Off? *Academy of Management Journal*, 40(5), 1089 – 1121.
- Uhlenbruck, Klaus, Klaus Meyer & Michael Hitt (2003). Organizational Transformation in Transition Economies: Resource-based and Organizational Learning Perspectives. *Journal of Management Studies*, 40(2), 257 – 282.
- Wellman, Barry & Scot Wortley(1990). Different Strokes from Different Folks: Community Ties and Social Support. *American Journal of Sociology*, 96(3), 558 – 588.

The Effects of Industrialization on Employment Relationships in the Workplace: A Case Study

Sun Yanling¹, Zhang Lihua² & Ding Wenwen³

(Chinese Academy of Personnel Science¹; School of Labor and Human Resources, Renmin University of China²; School of Law, Renmin University of China³)

Abstract: Adopting the case study method, this paper analyzes how industrialization impacts employment relationships in the workplace from the perspective of both the micro-enterprise level and the macro-national level. Based on the conservation of resource theory and using the Foxconn suicide event in a single sample for the study, this paper finds that when industrialization occurs rapidly, it causes dramatic changes in the resource mobility conditions of individuals and organizations which have an impact on the employment relationship. In addition, comparing labor relations in four different countries-United States, China, Japan, and Korea-in the same industrial development period from a macro perspective, this paper explores how industrialization influences labor relations in the workplace through urbanization and industrial transformation. In order to improve the current employment conditions, the Chinese government should learn from the experiences of these industrialized countries to balance the speed of social differentiation and social integration, and also to balance the interests of employers and employees. Furthermore, the Chinese government and the relevant organization should pay more attention to the impact of social networks on organizational and individual behavior. The organizations should actively seek out employees' voices to solve existing problems in the workplace.

Keywords: employment relationship, industrialization, conservation of resource theory, case study

JEL Classification: L16, M12, M54

(责任编辑:李雅楠)