

从“国家主导”到多元推动*

——集体协商的新趋势及其类型学

闻效仪

提要:既有研究普遍认为中国的集体协商是国家主导型模式,但通过在珠三角、长三角和东北等地的田野研究,本文发现,由于劳动力市场供求关系变化、工人谈判地位增强以及地方政府和雇主调整自身角色等原因,集体协商已经呈现出多样的类型,正在进入一个多元推动的时代。从程序性规则和实体性规则这两个维度出发,本文建构了一个集体协商的类型学,将集体协商区分为国家主导、工人主导、雇主主导和工会主导四种类型,并从工人实体获利、稳定劳资秩序两个方面对四种类型进行了比较。本文进一步分析了集体协商新类型的形成机制与实践效果,认为不同的工人组织化形态决定了不同的集体协商类型。最后,本文进一步讨论了集体协商未来可能的发展方向以及面临的约束条件。

关键词:集体协商 工会 类型学 程序性规则 实体性规则

一、问题的提出

集体谈判制度作为市场经济条件下劳动关系的核心制度,不仅是保护和调整工人工资福利的重要手段,同时也是国家规范和稳定劳动关系的主要方法。随着中国世界工厂体制的确立以及劳动关系风险的高位运行,各方对于集体谈判制度都有很高的期待,希望这项已经在发达市场经济国家非常成熟的制度在中国也能发挥重要作用。然而,这个期望似乎远远没有实现。既有研究表明,集体协商制度一方面对于工人的工资和劳动条件没有太大的实际影响(Metcalf & Li, 2007; Clarke et al., 2004; Taylor & Li, 2007; 常凯主编, 2009);另一方面,集体协商的过程没有吸引劳资双方的自主性力量,其结果仅仅是促进执行

* 本研究是国家社科基金项目“劳动关系的多方参与机制研究”(12CSH046)的阶段性成果。本文的写作得到王侃和汪建华的帮助和建议。感谢两名匿名审稿人中肯和富有建设性的意见。文责自负。

并监督现有法律条规(程延园,2004)。学界普遍把当前的集体协商归纳为“国家主导”模式,在这种模式下,无论是企业管理者还是工会,都不能完全自由地代表雇主和工人的利益,而必须服从国家的直接指导,工资和劳动条件也都要受制于地方政府的准则(吴清军,2012)。

在“国家主导”模式的研究中,国家成为发动集体协商的惟一主体,并通过自上而下的行政力量进行推动。沃纳等(Warner & Sek-Hong,1999)认为,随着单位制的解体和私营经济的崛起,为了填补国家权力从企业撤离出来的政治真空,中国大范围推动了企业建会和集体协商,目的是为了在越来越多的非公企业中重新建立国家对基层劳动关系的管控。克拉克(Clark,2005)则认为,工会推行的集体协商工作,主要是为了在党的领导下,完成党和政府建立的“和谐社会”总目标。更多研究针对工会在集体协商中的角色进行了分析,并有几个共同观点:第一,被赋予工人利益惟一代表权的工会,主要扮演的是“桥梁纽带”的角色,把服从国家目标放在其他目标之上(Chen,2003)。同时,工会作为国家“分类控制”的对象,尚不能成为工人集体行动的组织者,甚至不能成为集体行动的象征(康晓光、韩恒,2005;冯钢,2006)。第二,基层工会既不能反对不利于工人的政策,也不能动员工人反对管理者滥用权力,工会在集体谈判中扮演的角色往往是矛盾的(Warner,2007)。第三,由于无法根本解决基层工会在集体协商中的代表性和独立性问题,集体协商普遍是形式化的,缺乏工人的参与,对稳定劳动关系起到的作用非常有限(Clark et al.,2004)。由此,“国家主导”的集体协商模式,并没有劳资双方的博弈和互动行为,也难以帮助工人上涨工资和稳定产业秩序。

然而,现实的变化对既有研究形成了直接挑战。在近年来劳动力市场供求关系变化的背景下,多种类型的集体协商正在出现。其中,最为典型的是许多地方正在出现“停工推动的集体协商”。为了平息事件,地方政府鼓励工人选出代表,提出谈判条件,并与企业雇主进行谈判,劳资双方最终就工资增长以及劳动条件改善等事项达成一致,并签订集体协议,实现复工(任小平、许晓军,2008;许少英、陈敬慈,2011)。这种工人作为发动者的集体协商类型似乎不能用“国家主导”模式来解释。不仅如此,长三角地区普遍流行的行业性工资集体协商(徐小洪,2008)以及珠三角地区基于工会直选的集体协商(杨正喜、李敏,2012)也使得中国集体协商的类型更加多元化。显然,由于在现实中

很少看到具体劳资互动谈判的案例,已有的集体协商研究所阐释的核心问题是“为什么没有”。而随着当下不同类型集体协商的涌现,面对其中明显的劳资互动和具有实体性结果的集体协议的达成,我们则需要变换理论视角,将阐释的核心问题转向“为什么有”。有鉴于此,本文试图在田野调查的基础上,从理论上构建一个集体协商的类型学,并进一步比较各种集体协商类型的形成机制与实践效果,在此基础上,对集体协商的未来发展趋势进行分析,以期为劳动关系治理提供有效的参考。

二、集体协商的类型学:一个理论框架

集体谈判不仅是一种讨价还价的经济行为,同时还是制定规则以约束劳资双方行为的过程(Dunlop, 1958; Barbash, 1980)。以佛兰德斯和克莱克为首的牛津学派发展了集体谈判概念的规则性。规则性有两个重要内涵,其一,在个体谈判中,如果一方对拟议的劳动合同条款不满意,双方交易过程就不会发生;但集体合同却是用来规范劳动合同条件的规则总体,确保集体合同覆盖的劳资双方在就业、工资等条件上受到合同条款本身的约束,这使得集体谈判本身就成为了一个规则制定的过程(Flanders, 1968)。其二,由于工会聚集了工人集体力量,使得现实中的集体谈判成为一种压力集团活动,组织内部没有一种可以做出最终决策的权威存在,集体合同是双方力量平衡之后的一种相互妥协的解决办法,双方通过谈判,形成双方认可的行为规则体系(Cleeg, 1976)。总而言之,集体谈判严格说来是一种组织之间的关系,不仅仅是一种以经济事务为中心的谈判过程,除了对资方与雇员之间的关系进行间接规范外,它更是一个不断形成“内部法律体系”的政治过程(Fox, 1975)。

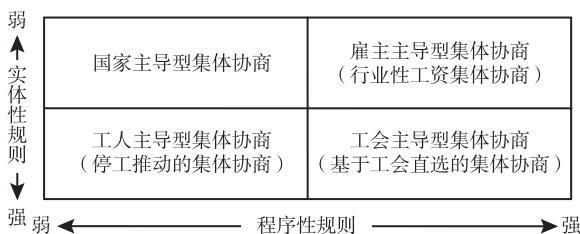
经典的“投入—产出”理论也认为,劳资双方既相互依存又利益分化,产业关系冲突客观存在且不可避免,因此就需要能够协调矛盾的互动妥协机制,在这个机制两端,投入的是利益差异和冲突,产出的是约束各方主体行为的规则,与此同时,规则也将发挥把相互竞争的利益群体连接在一起的功能(Albert, 1967; Flanders, 1968)。劳资双方通过妥协机制达成一致,建立并保持一种包括程序和制度在内的体系,以解决

双方利益分歧,规范双方的行为,而集体谈判就是妥协机制中最主要的表现形式,也是规则能否形成的关键(Salamon,1992)。在邓洛普为代表的系统论学者看来,若将规则视为为仅由劳资两个主体做出的,会忽视对劳资利益分歧进行调节的第三者的组织功能,因此,应将其视为雇员和雇员组织、雇主和雇主组织、政府这三个主体行动和互动的结果。同时,规则也应拓展为“规则网络”(web of rules),包括制定规则的程序、实体性规则和程序性规则。实体性规则(substantive rules)是集体谈判最重要的经济化成果,包括了工资福利、劳动条件等物质化产出;而程序性规则(procedural rules)是指建立和管理规则的程序,是集体谈判既可管控分歧,又能规范各主体行为的能力。

在此基础上,本文选择实体性规则和程序性规则作为集体协商类型的划分维度。实体性规则和程序性规则之间既有内在一致性,也有相对独立性。一方面,程序性规则是实体性规则得以形成的条件、手续和步骤,是实现集体协商物质化成果的手段和方法,呈现了一种工具性价值。另一方面,由于劳资双方力量对比的变化,实体性规则会呈现复杂多样的不确定性,集体协商最终结果有低有高,并不能事先预计。但程序性规则是确定的,它不与特定的实质内容固定在一起,集体协商的程序步骤以及调节手段都具有很强的技术性和刚性,这一特征使程序性规则这种“形式”相对独立于实体性规则(季卫东,1999)。实体性规则的不确定性很大程度上源于劳动关系系统环境的复杂,而程序性规则力图切断其与环境变化的联系,使得程序活动形成一个相对封闭、隔离的场域,让程序参与者的角色和功能单纯、明确,形成程序性规则的功能自治和独立(万毅,2003)。

实体性规则与程序性规则的最终功能都是化解利益矛盾,解决劳资争议,但两者解决的作用机制并不相同,前者注重从事实层面解决,后者强调从心理层面解决。也就是说,实体性规则通过“满意”的结果来协调利益冲突,而程序性规则通过“正确”的流程来解决劳资争端。即便谈判结果不一定使各方满意,但如果程序本身中立、平等、公开,劳资双方也会倾向于接受实体性的结果,程序性规则具有吸收不满和正统性再生产的功能(陈瑞华,1997)。也正因为如此,“有事好商量、凡事靠协商”的程序性规则成为劳动关系系统最为核心的内容(Dunlop,1958)。由此,通过两个维度的划分组合,集体协商可以分为四种类型,分别是国家主导型集体协商、工人主导型集体协商、雇主主导型集

体协商、工会主导型集体协商(见下图)。



集体协商的类型学

国家主导型集体协商是学界对于中国集体协商的基本认知,这种集体协商工作常常在党政的权力平台上运作,受到地方政府的高度重视,并层层分解为地方党政的工作目标。但它缺少实质的劳资博弈过程,既很难形成具体的实体性规则,也无法形成对各主体的规范,劳资冲突并没有因为这种类型集体协商的开展而减少。

与国家主导型相对应的是工人主导型集体协商,这种类型主要发生在停工现场。在协商过程中,地方政府通过工会或人社部门鼓励工人选出代表,提出谈判条件,与企业雇主进行直接谈判,力图满足工人的要求,由此实现劳资互动,并直接带来较为丰厚的经济性成果。但与此同时,“先协商再停工”的传统产业关系模式被颠倒,反而成为“先停工再协商”的停工激励模式,劳资冲突并没有得到实质性的减少。

流行于长三角等雇主组织发育较成熟地区的行业性工资集体协商,是典型的雇主导型集体协商。行业协会支持成立行业工会,并与之定期进行集体协商。行业工会吸纳了来自生产一线的职工代表,协商过程有一定程度的争论和讨论,协商结果则实现了区域内工价的统一以及工人工资的小幅增长。这种集体协商类型在消解劳资冲突中起到了重要作用,因此得到了国家的重视。

工会主导型集体协商类型最接近于经典的集体谈判模式。由于珠三角地区越来越多的企业实行工会直选,工人通过民主选举的方式选出了能够代表自己利益的工会组织,企业工会有了相当程度的代表性和合法性,基于直选工会的集体协商实现了组织化的博弈过程。首先,工人高度参与到集体协商的过程之中,劳资双方据理力争,集体协议要经过很多回合才能最终艰难签订;其次,集体协商的结果大多实现了工

人工工资较大幅度的增长,并与企业经营绩效开始挂钩;最后,集体协商极大地稳定了企业劳动关系。

三、案例及比较分析

本研究的经验材料来自2010-2015年期间在东北、长三角和珠三角地区的长期田野调查。东北国有经济比重高,民营经济发展较迟缓,市场化程度相对不高。这种经济结构使得政府的行政力量更具穿透性,该地区也是国家主导型集体协商最普遍的地区。长三角则是私营经济和民间行业协会最繁荣的地区(吴敬琏,2003)。随着区域内部分行业劳动力市场工人流动率的高涨、雇主之间对技术工人的争抢以及劳资冲突的不断爆发,行业协会也不可避免地介入到了劳动关系之中,而行业性工资集体协商是该区域最具特色的集体协商形式。珠三角是劳资关系波动最大的地区。一方面,该地区劳资冲突频发,地方政府在维护产业秩序稳定上面临更大压力;另一方面,严峻的劳动关系形势也促使珠三角成为工会改革的前沿,企业工会直选成为地区的政策目标。因此,“停工推动的集体协商”和“基于工会直选的集体协商”是该地区常见的类型。本文的研究方法主要包括访谈法和文献研究。本研究共涉及9个集体协商案例,收集的资料主要包括三个部分:一是对各种类型集体协商中的工会干部、工人代表、资方代表以及核心参与者的访谈资料,二是对地区工会以及相关政府机构人员的访谈资料,三是有关这些类型集体协商的文字材料和相关媒体报道。按照典型性与资料详实性的原则,笔者从中挑选出4个案例进行比较分析。

(一)四个集体协商案例

1. 国家主导型:S市的集体协商工作

S市是东北一个省会城市。市委、市政府每年召开一次全市集体合同会议,要求政府各部门参加,分配集体合同工作任务。2012年,市政府制定了集体合同覆盖率、备案率、合格率和履约率等考核指标,并列入市政府对各区县政府的考核内容,明确各区县政府是推进集体合同工作的责任主体,对考核不合格的区县实行“一票否决”。上级政府考核事关下级政府官员的升迁荣辱,各级官员自然不敢懈怠,带头

主抓集体协商工作,努力完成下达的指标任务。各级政府纷纷成立工资集体协商领导小组,一般由分管副书记任组长,工商、税务、财政、人社、工会等部门共同参与,全面推进辖区内工资集体协商工作。

为了迫使企业签订集体合同,地方政府使用多种行政手段来向雇主方施压。企业要进行注册和年检时,工商等部门要检查企业是否建立了工会和工资集体协商制度;针对不建立集体协商制度和不提供集体合同的企业,人社部门不予核发工资手册,税务部门不予执行职工实发工资税前扣除政策。可以说,各部门联动建立起了一整套集体合同监管机制,不签订集体合同的企业将无法正常运转。不仅如此,集体合同制度还成为了企业评先选优的重要标准,如果没有建立制度,其企业和主要负责人不能被授予市级以上先进荣誉称号,也不能成为人大代表或政协委员的候选人。S市的集体协商工作得到了大范围的推进,签订集体合同的企业数量大增,并声称“基本在各类已建工会的企业实行集体合同制度,基本实现集体合同制度全覆盖”。S市的集体协商工作被列为全国典型。

2. 工人主导型:H厂集体停工后的集体协商

2015年4月,深圳H厂发生集体停工事件。由于当年3月深圳市调整最低工资标准,企业管理方随即对工资结构进行调整,将原来员工的全勤奖、年资奖、岗位津贴取消且并入基本工资,以达到最低工资标准,这引发了近千名工人停工抗议。区工会和劳动部门介入协调,在现场对工人进行耐心说服工作,并按照车间人数比例,让工人推选出10名工人代表。在工会的主持下,这些工人代表与企业方进行协商谈判。劳资双方谈判至深夜,仍未能达成一致意见,双方同意第二天继续谈判。但第二天工人代表并没有来到谈判现场,而是形成书面意见委托企业工会主席转交给企业谈判代表。企业管理方根据工人的意见也作出了书面回复,只是同意增加绩效奖及部分补贴,并没有答应工人的全部要求。工会主席把企业的回复带回宿舍转告工人,并听取工人的意见。第三天早上,公司只有一小部分工人返回工厂上班。公司工会主席反映,大部分工人对公司的回复表示不满,要求再提高工资。资方对工人连日来的停工也表示出极大不满,扬言要解除劳动合同,结果导致返回工厂上班的工人又回到了宿舍。

为避免事态进一步恶化,区总工会主席带队到工厂宿舍对工人进行说服劝导,工人们陆续返回工厂车间,由工会主席和工人代表继续与

企业管理方进行谈判。然而由于谈判时间过长,工人们开始担心工人代表被收买,部分工人开始聚集喧闹,高喊口号,并带动更多工人聚集围观,谈判现场一度陷入僵持。鉴于形势紧急,工会在请示区领导后,由公安部门现场拘留了带头闹事的两名员工,现场局势得到控制。与此同时,区工会与企业负责人反复沟通并施加压力,促使企业尽量满足工人条件。当天晚上,劳资双方最终达成协议,工人夜班实现复工。协议主要内容如下:工人基本工资上涨 716 元,同时每年根据相关法律、员工工作表现和公司营运状况进行工资调整;公司综合员工提出的全勤奖、年资奖、岗位津贴等要求,统一设立绩效奖金;公司同意给员工发放过节补贴和高温津贴;公司承诺尽快改善工作环境;公司承诺不对停工工人打击报复。

3. 雇主主导型:W 镇羊毛衫行业工资集体协商

浙江 W 镇分布着上百家羊毛衫企业,由于缺工严重,企业之间相互争抢工人,纷纷通过高工价来吸引工人,竞争日益白热化。为了解决彼此之间在工价上的恶性竞争,雇主们开始尝试建立行业自律机制。2002 年,W 镇成立了羊毛衫行业协会,协会的当务之急就是在地区建立统一的行业工价标准。然而,行业自律机制并不成功,成员企业依然在哄抬工价,而由于无法兑现工价承诺所带来的劳资冲突开始大量爆发。为了维护社会稳定,地方政府指派镇工会解决问题。镇工会提出由行业协会与工人代表进行工价集体协商,双方通过谈判形成工价标准,由镇政府和工会进行监督。这个提议得到了政府与协会的认同。随后,镇工会开始走访企业,将羊毛衫生产过程分解为若干工种和若干工序,与行业协会一起逐一确定了大致工价。同时,镇工会启动工人代表推选工作,工人代表由行业协会中的几家大企业在工人中挑选,并由镇工会进行审核。

W 镇第一次“羊毛衫行业职工工资恳谈会”在 2003 年 6 月 13 日召开,到恳谈会现场的有 8 位企业老板、13 位工人代表及数名“帮助协调指导”的市劳动部门和镇工会负责人。摆在谈判代表面前的,是羊毛衫生产 5 个工种 59 道工序的工价价码。工人是以日收入为基础来计算工价的,如果设定某工种每天总收入 60 元,而工作 8 小时的生产定额为 6 件,则提出的最低单件工价应为 10 元。而企业计算工价则以企业规模、经营环境、汇率影响等因素为综合标准。最后,行业协会和镇工会签署了《2003 年下半年羊毛衫行业职工工资(工价)集体协商协

议书》，并在全镇进行公示。在行业协会的支持下，W镇成立了新中国第一个非公有制企业的行业工会。行业工会委员会由9人组成，镇工会副主席兼任主席，其余8人均是从参加工资协商的工人代表中选出的第一线工人。此后，行业协会与行业工会的工资集体协商每年进行一次，从2003年到2014年，羊毛衫行业总共进行了十二轮集体协商，工人工资得到了不同幅度的增长。

4. 工会主导型：Y企业的工资集体协商

广州Y企业是某知名日本企业在中国的全资子公司，主要生产汽车零配件和电脑零部件产品，有员工600人左右，历史上发生过多起停工事件。2012年，公司工会进行换届改选，在区总工会的主持下，全体员工召开会员代表大会，按照民主程序选举出了新一届工会委员。2013年，企业工会开展集体协商工作，制定工资集体协商员工代表的产生办法，选举产生40名员工代表。员工代表产生后，召开协商代表选举会议，确定7名协商代表。随后，劳资双方开展集体协商，历时两个月，总共五轮会议，每次会议在4个小时左右。

五轮会议的基本内容如下：第一轮协商劳方代表提出目标明确、分配方式完整的调薪方案。第二轮协商应资方要求，由劳方协商代表公布了对100名在职普通员工家庭月支出调查情况，得出每个普通员工家庭平均月支出约3795元的生活成本数据。通过一番艰辛的唇枪舌战，双方就总目标增长大致区间达成一致，协商取得了阶段性突破。第三轮协商劳方首先提出了一个高于资方方案5个百分点的增长方案，但资方难以接受。中途休会后，公司再次提出两个调整方案，但与劳方目标仍存在较大差距，双方不欢而散。第四轮协商时区总工会派员参加谈判，劳资双方还是坚守各自的方案，一度陷入僵持。此时区总工会重申了工资集体协商的目的和意义，建议双方就平衡点达成一致，再对增幅比例进一步协商。在各方努力下，谈判气氛有所缓解，资方再次调整了增长方案，增加了“特别奖金”奖励项目。之后，劳方要求工会通报员工征求意见后再行协商。第五轮协商时区总工会再次参加会议，劳方对资方方案进行了回应，双方就工资增长比例达成了一致，但对特别奖金的计算方式仍存在分歧。休会后，区总工会分别与劳方和资方进行了交流，鼓励双方互让互利。经过协调，双方各退一步，最终就奖金的计算方式达成了一致意见，双方签订集体协议。此后，公司工会每年都与企业方进行集体协商，工人工资得到较大幅度增长。

(二) 案例的比较分析

S市的集体协商是典型的国家主导型。在这种类型的集体协商中,最终签订的集体合同普遍存在“三多三少”现象,原则性条款多,具体规定少;抄法律条文的多,结合企业实际的少;虚的多,实的少(程延园,2004)。这类集体协商很少能够实现工人增利,也无法通过集体协议约束劳资双方主体行为,虽然集体合同数量和覆盖率“高歌猛进”,但劳资冲突依然居高不下。在笔者调研期间,S市一个企业发生重大劳资纠纷事件,事件发生时间恰恰是在签订集体合同一个月后。在该企业集体合同中,规定生产一线职工的工时定价为4.8元/小时,即使1天工作12个小时,算上4个小时加班费用,一天的收入总计为76.8元,而事实上,当地倍受“招工慌”的困扰,实际的一线工人工资最少每天150元,与集体合同的工资标准几乎差了一倍。

以H厂案例为代表的工人主导型集体协商则表现为强的实体性规则和弱的程序性规则。由于已经发生了停工,无论是对企业生产还是对社会稳定都造成了实际影响,而且影响随着事件的持续而不断加大。这也决定了企业必须拿出实体性利益,做出更大让步,才能尽快解决事件。且在工人主导型集体协商中,停工期间工资由企业支付通常是要写入最后签订的集体协议中的,这被戏称为“有偿停工”。同时,正是由于“停工”和“协商”位置倒置,“停工”不是为了“协商”,而“协商”却是为了解决“停工”。这恰恰形成了一种停工激励机制,使得集体协商无法成为解决冲突的约束机制,反而在实体性规则的刺激下,引发更大的不稳定。同时,也正是由于这种弱程序性规则,使得企业在事件解决后,会设法找出停工积极分子并分散驱除(Leung,2015)。例如,虽然H厂的集体协议中承诺不对停工参与者进行打击报复,但随后资方采取了“软”措施。首先,把冲压车间的停工积极分子分散到其他车间;其次,通过工头对其实施“特殊关照”,安排其在不合适的时间加班或排班;最后,通过孤立等各种手段迫使两名停工领导者自行离职。但即便如此,停工事件在工人群体中仍然形成了历史记忆和路径依赖,增强了他们通过停工提出诉求和反抗管理压迫的信心,这为新一轮的劳资动荡埋下伏笔。仅仅8个月后,H厂又发生了停工事件。

与工人主导型相比,雇主主导型集体协商呈现出完全相反的规则特点。这首先体现在对工人集体行动的消解效果上。在W镇的案例中,依据当地劳动局提供的资料,2003年举行工资集体协商后,全年上

访事件降至 17 次,总共涉及到 120 人;2004 年进一步降至 3 次,涉及 3 人;到 2005 年,全年只发生 1 次上访,涉及 3 人;2006 年至今,没有发生一次上访事件。从 2003 年开始,该镇羊毛衫行业协会每年与行业工会进行集体协商,该项工作已经制度化和常态化。但反观集体协商的实体性规则,并没有带来工人群体的明显增利。集体协商带来的工资增长幅度仅仅是“小步慢跑”,后期甚至低于当地最低工资上涨幅度。之所以有这样的反差,主要是因为以 W 镇为代表的产业集群地区面临的劳动关系矛盾,主要是由于雇主之间恶性竞争所带来的“工资拖欠”问题。工人要求雇主兑现工价承诺,雇主却无法兑现承诺,工人团体才产生了抗争行为。因此,行业集体协商产生的程序性规则主要是对各个雇主行为进行有效规范。在协议的约束下,雇主们再没有发生“虚假承诺”的工资拖欠行为,在行业协议工价的基础上,各企业根据实际情况,会形成不同的本企业工价标准。行业集体协商的结果只不过是通过对雇主行为,恢复了 W 镇工人工资完全由劳动力市场决定的机制。事实上,在行业集体协商中,工人代表的要求不是以所在企业岗位收入为标准的,而是以所在地区日收入为标准。而这种要求本身就是地区市场工资的信号。

Y 企业工资集体协商是最贴近市场经济条件下集体谈判原型的。由于企业工会实现了民主选举,汇集了工人集体力量,工会主导型集体协商带来了实质性的经济成果。在 Y 企业案例中,每年集体协商后的工资增长幅度都在 10% 以上,而且这种统计是把全体员工涵盖在内的。在具体谈判中,企业工会会提出以工资增长具体额度来代替工资增长比例的要求,其最终的谈判结果往往是所有员工都会得到一个具体加薪数额,这在实际上会带来一线工人更大幅度的工资增长。工资制度性增长不但使工人满意,也使工会成为工人利益表达的制度性出口,在工会与工人的互动过程中,劳资风险得到了有效控制和化解。更为重要的是,随着工会代表性的增强,凡是涉及工人切实利益的制度和政策,企业都会来征询工会意见,工会实际上具有了影响公司制度的权力和能力。Y 企业工会主席描述了集体协商后的变化。

这种变化是两方面的,一方面来自工人,工人更愿意找工会了,虽然工会压力会更大,但这也是相互的过程,我们也可以更好地做职工的教育和引导工作,引导他们科学维权和理性维权,让利

益诉求的表达“平和、理性、依法”，做到有理有节，只有我们团结一致，才能使工会在企业面前更有力量。另一方面来自企业，企业也更愿意找工会了，它现在更尊重你了。很多事情都会来征求我们的意见，解除员工合同也会事先来咨询工会。工会真正成为了劳资之间的“桥梁纽带”，而且形成了“有事好商量，凡事靠协商”的意识，这应该是一种规则的意识，一种规则的力量！（访谈编号：IN20140511）

工会主导型集体协商有鲜明的组织化博弈特点。Y 案例中，工会方面在谈判前会大张旗鼓地在工人中选举谈判代表，通过这种动员方式，形成一种“集体关注”，工人的高度关注和广泛涉入可以增强工会的谈判力量，形成谈判过程的压力机制。而企业方面也不甘示弱，当工会方谈判代表进入谈判现场时，发现自己的上司竟然作为企业方谈判代表坐在对面。协商过程更是充满了各种博弈、争吵，且体会不断。而当企业方利用管理权威进行施压的时候，工人协商代表也会有策略，“我不能做主，回去问问大家态度”常常成为其回应的方式。在某个回合谈判中，企业坚决不让步，工会万般无奈下，便在公告栏内贴出通知，告知全体工人将在某个工作日召开“集体协商说明动员会”，而这个带有“威胁”性质的通知成功地迫使企业进行了让步。在这种博弈过程中，集体协商都必须通过很多回合才能最终艰难地签订集体合同。而正是规则制定过程中的力量博弈及其带来的充分讨论，使得规则得到更忠诚和更长久的遵守（Clegg, 1970）。

四、工人组织化形态与集体协商新类型的实践效果

集体协商从国家主导走向多元推动，宏观动力来自劳动力市场的变动。从 2004 年开始，愈演愈烈的招工难和用工荒现象，宣告劳动力市场供求关系发生了逆转，劳动力短缺开始显现。这个被称为“刘易斯拐点”的变化，意味着资本变得相对充裕，而劳动力变得相对稀缺，过去依靠比较劳动力成本优势促使经济增长的“人口红利”正不断消失（蔡昉，2007）。工人们也改变了以往被动进入劳动力市场的局面，正在从“紧凑型劳动力市场”中获得结构性力量（沈原，2006）。这种力

量在帮助他们不断提升市场议价能力的同时,也在促使工人权利意识的崛起和诉求层次的提升,并形成了更强的集体行动能力。学界认为这代表了从权利争议向利益争议的变化,或从“底线型”利益到“增长型”利益的转变(蔡禾,2010)。

这种变化对原有的劳动关系结构产生了破坏,工人频繁通过集体行动表达“增利”诉求,导致地方政府面临维稳压力,基层工会面临发挥代表性的压力,企业雇主面临停工损失的压力。面对工人越来越激进的行动主义,地方政府、工会、雇主等各方面都在做出制度性变化,通过集体协商的规则性功能,建立可以吸纳工人参与的规则规范,以回应这种压力。一方面,这些主体都有意愿和能力来推动集体协商建设,并以此作为符合主体利益的制度安排,形成多元化的集体协商格局;另一方面,集体协商的功能发挥关键在于是否形成了工人“集体”形态,通过各主体力量的形塑,在不同地区形成了不同的工人组织化形态,并在此基础上形成特有的集体协商类型和相应的规则特点(见下表)。

不同类型集体协商形成的结构性条件

协商类型	主要分布区域	工人需求	雇主需求	政府角色	工人组织化形态
国家主导型	全国			公权力介入	地方政府或上级工会
工人主导型	沿海地区	追涨工资、改善条件	尽快恢复生产	有限参与	推选工人代表
雇主主导型	长三角	防止拖欠工资	统一工价标准	搭建协商平台	行业工会
工会主导型	珠三角	工资制度性增长	稳定企业劳动关系	鼓励制度探索	直选的企业工会

(一) 推选工人代表与工人主导型集体协商

与其他类型集体协商不同,工人主导型集体协商是工人通过集体行动方式把企业逼上谈判桌的。在这种集体协商的形成过程中,企业一般都有长时间的劳资风险积累过程,工人的不满和怨恨来自工资、劳动条件、管理制度等各个方面,而一旦发生了停工事件,工人的诉求就会呈现明显的补偿性质,表现为诉求的多样性以及高额的工资增长要求。在H厂案例中,工人就提出了发放高温津贴、改善工作环境、提供

交通工具等多达 12 项的诉求,其中就包括要求基本工资增长 1000 元,即在现有工资水平上增长近 50%。而企业在面对这些诉求时,是一种“又气又急”的心态。“气”是认为工人的要求不切实际,同时,停工也让企业措手不及,使其管理权威遭到了严重的挑战。而“急”则是希望能尽快恢复生产秩序,停工时间越长,损失程度越大。这为工人主导型集体协商的“强实体性、弱程序性”规则形成埋下了伏笔,为了解决问题,企业必须拿出能够补偿历史的高额方案来满足工人诉求,而“气”的心态注定企业对停工工人充满敌意,这其实又在刺激或酝酿新的劳资风险。

地方政府退出对停工事件的直接干预是工人主导型集体协商产生的结构性条件。沿海地区地方政府大多受到了劳资冲突的困扰,一方面,群体性事件、上访事件层出不穷,劳动关系不稳定会对当地经济社会环境以及官员个人升迁产生重大影响;另一方面,地方政府对于劳资事件的直接干预始终让自己置于矛盾纠纷的第一线,承担了各种本不属于自己的责任。同时,传统的“刚性”维稳手段引发的不稳定问题也越来越大。在这种压力下,一些地方政府在处理劳动关系事务中,开始重新评估自己的角色和定位,减少直接干预,鼓励协商谈判。H 厂所在区的人社局副局长就谈到:

我们现在正在转变工作思路,将区域群体性劳资纠纷处理模式由“政府主导”变为“政府指导”,明确规定人社部门在处理群体性纠纷中应遵循“有限参与”的原则,其作用主要是对劳资双方进行疏导和指引;要求企业在处理群体性劳资纠纷中“唱主角”:在平时的劳动用工管理中加强人文关怀、改善用工环境,建立群体性劳资纠纷预警和应急处置预案机制;在发生群体性劳资纠纷后要采取积极措施与员工沟通协商,并提出切实可行的解决方案;劳资危机解决后还要及时进行总结改进,避免重蹈覆辙。(访谈编号:IN20130805)

在这种劳动关系治理新思路的带动下,许多地方正在出现“厂外戒严、厂内谈判”的新型维稳方式。厂内事务由雇主直接回应工人,劳资双方围绕工人诉求,通过谈判协商的方式来解决,在事件处置过程中,地方政府的转变为集体协商创造了空间。当然,地方政府的退出

并不意味着集体协商就能自然形成,其中最大的障碍在于停工现场常常呈现出“一盘散沙”的状态。当雇主准备进行谈判时,却不知道谁可以代表工人团体,雇主面对的不是“一群工人”,而是“工人一群群”,没有人愿意站出来统一工人团体的诉求和表述具体的要求。由于缺乏正式的代表组织,工人们都害怕“枪打出头鸟”。在这种情况下,上级工会或人社部门就需要帮助工人推选工人代表。

推选过程首先需要取得工人的信任,在这个时候,上级组织不但需要耐心展现“群众性”的一面,更重要的是让工人快速相信他们和工人是“一边的”。当负责处理 H 厂停工的区工会主席出现在现场时候,却被工人指为“官商勾结”,此时工会主席大声喊道:“我们是工会,我们不是官,我们是来代表你们的,我们百分百站在你们一边”。这种公共场合上的言辞往往会取得立竿见影的效果。其次,在取得工人信任后,上级组织开始动员工人推选工人代表,通过工人代表收集和整理工人的主要诉求。推选工人代表最大的难题是工人代表自身的代表性,工人往往对于被推选出来的工人代表并不熟悉,而推选的过程往往也充满了随意性,甚至一些“调皮捣蛋”的工人成为了代表。这就使得工人代表的推选需要经历不断反复的过程,以及不断增加代表人数,甚至好不容易形成的谈判结果也可能反复地被工人否决,迟迟形成不了集体协议。最后,上级组织充当了劳资谈判的“第三方”,在谈判过程中协调利益分歧,尽力撮合劳资双方。值得注意的是,为了尽快促成集体协议的达成,上级组织不仅要雇主施压,防止雇主一时之“气”对谈判过程的破坏,同时还需要对工人施压。在 H 厂案例中,公安部门就对现场的部分激进工人采取强制措施,这在此类型中是比较普遍的现象。

虽然工人主导型集体协商往往能够取得较大实体性利益,但推选工人代表作为上级组织领导下的临时性组织化形态,注定是不稳定和缺乏制度化的,而这也是造成工人集体协商类型弱程序性规则的关键。工人代表的产生缺乏足够的“代表性”,工人代表相互不熟悉,导致谈判过程中经常会出现工人冲击谈判现场或者要求撤换工人代表的情况,使得谈判过程时刻充满了不确定性。更为严重的是,推选工人代表只是发生在集体行动后的短暂组织化形态。但随着事件的解决和上级组织的撤出,加之雇主对停工积极分子的事后打击,这种组织化形态迅速瓦解。在工人高流动率的推动下,工人再一次回归到相互陌生的原子化状态。在这种原子化状态下,劳资风险依然没有正常的疏解渠道,

工人依然缺乏代表性组织,其结果是同一个企业同一个问题在不同的时间段可能会反复引发停工。

(二) 行业工会与雇主主导型集体协商

雇主主导型集体协商的出现,源于长三角产业集群地区劳动力密集型企业之间在招工上的激烈竞争。在这些生产高度同质性的地区,受到劳动力市场变化的影响,雇主们为了招到工人,纷纷承诺高的工价标准,导致工人跳槽频繁。一方面,雇主为了防止工人被挖走,采用拖欠工资或扣保证金的方法,许多企业基本上六个月发一次工资,如果工人离开,则不给工资;另一方面,高工资的承诺常常得不到兑现。停工、集体上访等事件不可避免地频频发生,而工人集体行动的要求则是要兑现雇主承诺。

雇主们很快意识到需要相互协调和规范招工行为,他们常常求助于地区的行业协会积极介入,来解决雇主之间在工价上的无序竞争。然而,行业自律机制的建立并没有取得预期成效。在 W 镇的案例中,113 家企业雇主成立了羊毛衫行业协会,并制定和统一了工价标准,防止企业间为互相挖角而哄抬工价。但协会成员都希望别人把工价统一,而自己却视具体情况执行不同工价。一旦有的企业认定“违规”对自己有利,就会或明或暗地违背自律协议。这迅速引发了“多米诺骨牌”效应,引起新一轮工价大战。自律机制的失败是因为忽略了两个核心问题,第一个问题是没有惩戒机制,第二个问题是没有考虑工人对于工价的接受程度。如果通过行业协会与工人代表就工价进行协商谈判,达成双方都能接受的统一工价标准并签订集体协议,协议的执行由政府 and 上级工会监督,就可以很好地解决上述问题。

虽然也是推选工人代表,但与工人主导型集体协商中的工人代表不同,行业集体协商中的工人代表分散于各个工厂,而且基本是由雇主挑选的。其作用并不是要向雇主进行利益索取,而是向雇主传递工人群体的底线,这种底线就是工人愿意在该区域就业生活的劳动力市场工资水平。谈判结果只有高于这个底线,协商出来的工价标准才能得到工人的接受,雇主之间的工价标准才有统一的基础。工人代表的产生方式决定了行业集体协商的结果不会给工人带来大的实体性收益,而只是反映当地劳动市场工资水平并通过集体协议进行定期确认。因此,与其他新集体协商类型不同,行业集体协商的谈判过程很少有谈判

回合,一般通过一次集体协商会议就能达成集体协议。

与此同时,上级工会为了统合工人代表,开创性地建立了行业工会,为分散的工人代表建立了一种稳定的组织形态。工会体制是属地化管理原则,以地区划分,而并非以行业划分。为了避免工会跨地区的横向联合,产业工会一直处于不断萎缩的态势(乔健,2008)。行业工会是新鲜事物,并在长三角地区得到快速扩张,但其实质与西方市场经济国家的行业工会并不相同。这些国家的行业工会一般是会员制,工会的领导机构是会员自上而下选举出来的。而在W镇的行业工会中,行业工会主席由镇工会副主席兼任,委员则是挑选出来的工人代表。这些代表大多是在工人中有影响力的技术工人或者领班,不仅工资高于普通工人,大多还被委以车间主任等管理重任。上级工会和雇主还会有意无意地提高这些代表的作用和名声,使他们成为工人群体中的明星。因此,与停工事件中推选出来的工人代表不同,行业工会的工人代表不仅是工人群体的精英分子,同时也是雇主和上级工会属意的对象,这就决定了行业工会在集体协商结构上的稳定性,加之劳资双方具有相互合作的意愿,使得行业性工资集体协商具备了长期制度化的基础,并产生了强的程序性规则。从2003年到2014年,W镇的羊毛衫行业每年定期举行集体协商,总共进行了12轮,集体协议中的工价标准得到了统一执行,并符合了当地劳动力市场工资水平的变化,区域内也很少再发生劳资冲突事件。

当然,雇主主导型集体协商的形成也面临着不确定性风险,其中最大的挑战来自中小企业雇主。大企业深受工人流动以及劳资冲突的困扰,认为集体协商制度可以稳定用工环境,减少生产波动损失,与付出的成本相比,收益明显。但对于那些生产规模小、劳工成本比重大的小企业,集体协商所带来的工价增长是无法承受的,甚至影响企业生存。这时就需要引入政府惩戒力量来防止中小企业雇主对集体协商的破坏。在W镇的案例中,在最后签约仪式现场,许多小企业主经过地方政府两个小时的劝说方才签字。不仅如此,地方政府还开通热线电话,受理工人关于工价的投诉,如果发现有企业雇主不执行协议标准的行为,则会警告并进行惩罚。由此也可以看出,雇主主导型集体协商符合大企业雇主利益。集体协商所带来的劳工成本统一客观上成为了行业大户抢占市场、淘汰对手、提高生产集中度的手段,这也为该类型的长期制度化形成了基础。在W镇的集体协商中,由于小企业主的持续反

对,地方政府以及大企业主们还是做出了一定妥协。在《2010年羊毛衫行业职工工资(工价)协商协议书》中,规定“企业方必须在结算后次月25日至28日支付员工工资,如确因经营困难的,经与工会协商可适当推迟支付时间,但每月必须先支付不低于国家规定的最低工资标准”。即便这样,小企业还是生存困难,数量在不断减少。到了2014年第12轮工资集体协商时,W镇的羊毛衫企业数量已经减少到了64家。

(三)工会直选与工会主导型集体协商

工会主导型集体协商是当前集体协商领域最重要的制度探索。劳资冲突的根源在于劳资力量的不平衡。虽然《工会法》等法律文件规定了企业工会应当由工人民主选举产生,但实际上却难以得到认真落实。这其中既有雇主认为工会可能带来工人利益增长进而加重企业负担的担心,也有对于工人选举出来的企业工会可能会政治失控的忧虑(Howell,2008)。这使得劳动关系治理进入“左右为难”的境地,一方面要面临弱势工人权益受损带来的社会不稳定,另一方面又要避免利益组织化可能带来的政治不稳定。然而在劳资冲突不断的背景下,一些企业和地方政府正在重新看待工会的作用,鼓励工人民主选举能够代表自己的企业工会,推动企业工会直选,探索源头治理劳资冲突的制度化途径。

在现实中,日资企业成为积极推动工会直选的主要企业类型,一方面是由于这类企业往往受到民族主义情绪的影响,更容易发生劳资冲突;另一方面是由于日资企业的精益生产模式需要生产环节的高度稳定性(闻效仪,2014),工厂与品牌企业投资的其他工厂之间形成了相互依存的关系,一个工厂的产品是另一个工厂的原料,以便实现快速流通以及零库存。然而,一旦发生罢工,则会导致整个品牌生产的停滞,损失不仅限于该工厂,更是涉及整个工业系统。因此,日资企业把工会直选更多地看成中方工人自治的一种组织形式,虽然需要通过集体协商让渡部分企业利润,但却可以换来产业和平以及可预期的生产秩序,并最终促进企业的生产经营。除了雇主的推动,工会直选的推广还得益于地方政府的首肯,使得工会直选制度脱离“政治敏感”的讨论,进入到了实践推广环节。在广东的“理光经验”中,理光企业工会实现直选后,带来了工人工资和福利的不断提高,而企业方也走出了工人频繁流动和劳动争议不断的困境。该公司的工人流动率只有不到4%,而

同行业的流动率则在 20%，劳资双方也实现了长期的工业和平。^① 这种能够稳定企业劳动关系的工会机制受到了一些地方政府的赞许和推广(闵杰,2012)。例如,2012年,深圳总工会宣布启动 163 家到期换届企业工会进行直选(吴俊,2012)。2014年,广东省总工会宣布计划用 5 年时间实现全省企业工会普遍通过民主选举产生(伊晓霞,2014)。

需要强调的是,工会直选绝不意味着党政失去了对企业工会的领导。企业工会直选并不是海选,海选是不预设候选人的,而上级工会通过预设候选人依然可以领导企业工会。当然,候选人的产生方式决定了工会是否能够形成对工人的真正统合,如果候选人只是自上而下确定的,其民意基础就很难稳固。在 Y 企业的工会直选程序上,候选人的产生分为三个步骤:首先,候选人的提名完全放开,并采取自荐、互荐、组织推荐以及企业推荐等多种方式;其次,候选人的初步人选通过会员代表投票选出;第三,候选人名单由上级工会审核后最终确定。在确定候选人后,工会会员代表大会通过差额选举产生企业工会主席以及工会委员。可以看出,企业工会的产生方式得到了工人、雇主和上级工会的共同认可,从而保证了代表结构的稳定性。

虽然企业工会的民主产生方式解决了工会合法性的问题,但还需要面对“工人为什么要参加工会”的问题。如果工会不能给工人带来利益,工会就无法形成有效的组织基础。而工人的核心利益就是工资,增加工资自然就成为了工会作为代表性组织的重要工作,如果实现了工人工资制度性增长,工会就会获得工人的实际支持。集体协商实质上是工会重要的组织工具,进行工会直选的企业也大多会开展集体协商。具体到集体协商的过程中,工会开展集体协商之前会开展协商代表的选举。Y 企业工会集体协商前会通过工会小组推荐,推选出工资集体协商职工代表团成员候选人,并将候选人情况进行公示,然后召开职工(会员)代表大会,民主投票选举产生员工代表 40 名。由工会委员和选举出来的 40 名代表共同组成职工方协商代表团,代表团再选举正式协商代表 7 名。选举集体协商代表是工会主导型集体协商中的一个普遍现象,之所以不是由企业工会直接代表工人与资方进行谈判,有几个重要原因:其一,工资问题是劳动关系最核心的问题,它需要更多的工人民意支持,这也涉及到直选工会自身的合法性,选举协商代表也

^① 数据来自 2013 年广东省企业工会建设现场会交流材料。

是工会展示自身民主的一个手段。其二,选举协商代表本身是工会的一种集体协商策略。为了让雇主接受集体协商以及在谈判过程中让步,工会需要有制约雇主的压力手段,而工人群体对于协商代表产生以及协商过程的高度关注本身就成为了一种压力。其三,在具体协商过程中,工会事实上可以成为雇主和协商代表之间的平衡力量,通过不断调节双方的预期,促成结果的达成。即使谈判过程很激烈,企业工会在帮助工人争取的同时,还是需要时刻考虑企业的承受力,当然这也与企业工会干部行政兼职的身份有关。因此,这种集体协商结构既有工人集体力量的注入,可以为工人取得较大实体利益,同时也能通过企业工会的多元立场以及上级工会的介入来管控劳资双方利益分歧,使得集体协商成果既能让雇主接受,又能让工人满意,并最终实现工会主导型集体性协商的长期制度化。

五、结论和讨论

由于市场化改革在客观上带来了劳资利益分化和冲突,通过形成一种利益分歧解决机制来避免劳资动荡对社会秩序的破坏,顺理成章地成为了建立集体协商制度的宏观背景。然而,一方面,由于自上而下的推动方式,使得集体协商工作呈现明显的行政化色彩;另一方面,与集体协商相比,政府对于劳资矛盾的直接干预方式更加熟悉,也更善于把控干预力量的投向和强度,所以集体协商很容易被直接干预的方式所排挤。国家干预和对基层劳动关系的直接规制,是理解国家主导型集体协商类型的主要背景。然而伴随着市场经济的进一步发展,国家主导正面临着越来越大的挑战。劳动力市场供求关系的逆转使工人市场谈判能力增强,工人要求改善工作条件和提高工资的集体行动能力也在不断增强,对生产秩序和社会秩序产生了持续的冲击。在此背景下,集体协商作为稳定产业秩序的手段,得到一些地方政府、雇主和工会的重视,形成了不同的工人组织化形态,劳资开始自主博弈,集体协商正通过输出规则来尽力稳定或恢复产业秩序。中国集体协商模式开始了从国家主导向多元推动转变的新走向,出现了具有不同协商内容和特点的集体协商新类型,并取得了不同的劳动关系结果。

从制度可持续角度看,工人主导型集体协商的关键在于雇主让利,

雇主必须拿出符合大部分工人诉求的条件,才能通过集体协商来解决事件。由于工人诉求的广泛性以及工人群体的无组织性,利益诉求和利益满足存在结构性张力,这也注定政府维稳和协商谈判将成为相互补充的事件解决手段。换句话说,如果雇主让利空间大,集体协商的空间就大,如果雇主让利空间小,政府维稳的动力就强。雇主主导型集体协商的关键是行业组织需要足够的权威来约束中小企业雇主行为,以防止小雇主对规则的破坏。这一方面取决于地方政府培养大资本、提高市场集中度、增强本地企业竞争力的决心,另一方面取决于行业组织中大企业的行业权威以及调动政府资源的能力。工会主导型集体协商的关键在于企业工会组织化建设,企业工会需要足够的独立性和代表性。但这一点各方还没有共识,依然存在影响经济发展、对基层工会组织失控等方面的担忧(闻效仪,2014)。因此可以预见,工人主导型集体协商作为解决劳资事件的有效手段将会得到更大认可,雇主主导型集体协商将在特定产业集群地区得到更大范围的运用,而工会主导型集体协商由于触碰到深层次的工会组织体制问题,其前景尚不明确。

最后,尽管出现了多元化的集体协商类型,但国家主导型集体协商依然是主流,国家权力依然是推动集体协商的主要动力。但这与以往的总体性支配还是有着明显转变。协商谈判已经成为处理群体性事件的重要原则,地方政府角色从“政府主导”转向“政府指导”,企业工会直选制度得到部分肯定,不少雇主企业通过制度化的集体协商获利匪浅。从长时段的观察来看,工人意识正在不断成熟,劳动关系领域的社会空间正在逐渐开启,行业协会和企业工会正在发挥力量,通过劳资博弈化解利益矛盾的规则在逐步建立,尽管当前这些规则的作用和范围还比较有限。

参考文献:

- 蔡昉,2007,《中国劳动力市场发育与就业变化》,《经济研究》第7期。
- 蔡禾,2010,《从“底线型”利益到“增长型”利益——农民工利益诉求的转变与劳资关系秩序》,《开放时代》第9期。
- 常凯主编,2009,《中国劳动关系报告——当代中国劳动关系的特点和趋向》,北京:中国劳动社会保障出版社。
- 程延园,2004,《集体谈判制度研究》,北京:中国人民大学出版社。
- 陈瑞华,1997,《法律程序价值观》,《中外法学》第6期。
- 冯钢,2006,《企业工会的制度性弱势及其形成背景》,《社会》第3期。

- 符平,2013,《中国农民工的信任结构:基本现状与影响因素》,《华中师范大学学报(人文社会科学版)》第2期。
- 季卫东,1999,《法治秩序的建构》,北京:中国政法大学出版社。
- 康晓光、韩恒,2005,《分类控制:当前中国大陆国家与社会关系研究》,《社会学研究》第6期。
- 闵杰,2012,《民选工会的理光经验》,《中国新闻周刊》第20期。
- 乔健,2008,《促进工会体制改革,发挥产业工会作用》,《工运研究》第2期。
- 任小平、许晓军,2008,《职工权益自救与工会维权策略研究——基于“盐田国际”罢工事件的观察》,《学海》第5期。
- 沈原,2006,《社会转型与工人阶级的再形成》,《社会学研究》第2期。
- 万毅,2003,《程序法和实体法关系考辩——兼论程序优先理论》,《政法论坛》第6期。
- 闻效仪,2011,《集体谈判的内部国家机制——以温岭羊毛衫行业工资集体协商为例》,《社会》第1期。
- ,2014,《工会直选——广东实践的经验与教训》,《开放时代》第5期。
- 吴敬琏,2003,《建设民间商会》,浦文昌等主编《市场经济与民间商会》,北京:中央编译出版社。
- 吴俊,2012,《深圳推进企业工会主席直选今年有望在163家企业启动》(http://news.xinhuanet.com/local/2012-05/26/c_112041610.htm)。
- 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。
- 许少英、陈敬慈,2011,《工会改革的动力与矛盾:以本田工人罢工为例》,赵明华等主编《中国劳动者维权问题研究》,北京:社会科学文献出版社。
- 徐小洪,2008,《浙江模式劳动关系——自行协调,走向两利》,《浙江社会科学》第11期。
- 杨正喜、李敏,2012,《不同劳资关系模式下工资集体协商类型选择:基于广东的个案分析》,《中国人力资源开发》第10期。
- 伊晓霞,2014,《5年内全省企业工会普遍民主选举产生》,《南方都市报》7月3日。
- Albert, C. 1967, “A Model for The Analysis of Industrial Relations System.” Proceedings of The Annual Meeting of The Canadian Political Science Association. Ottawa: CPSA.
- Barbash, J. 1980, “Collective Bargaining and The Theory of Conflict.” *British Journal of Industrial Relations* 18(1).
- Chan, C. K. & E-S. Hui 2014, “The Development of Collective Bargaining in China: From ‘Collective Bargaining by Riot’ to ‘Party State-led Wage Bargaining’.” *China Quarterly* 217 (3).
- Clarke, S. 2005, “Post-socialist Trade Unions: China and Russia.” *Industrial Relations Journal* 36 (1).
- Clarke, S., Chang-Hee Lee & Qi Li 2004, “Collective Consultation and Industrial Relations in China.” *British Journal of Industrial Relations* 42(2).
- Clegg, H. A. 1970, *The System of Industrial Relations in Great Britain*. Oxford: Blackwell.
- 1976, *Trade Unionism under Collective Bargaining*. Oxford: Blackwell.
- Chen, F. 2003, “Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions Double Identity in Market Reform”. *China Quarterly* 176(3).

- 2009, “Union Power in China: Source, Operation and Constraints.” *Modern China* 35 (6).
- Dunlop, J. T. 1958, *Industrial Relations Systems* (2nd Edition). Boston: Harvard Business School Press.
- Flanders, A. 1968, “Collective Bargaining: A Theoretical Analysis.” *British Journal of Industrial Relations* 6(1).
- 1970, *Management and Unions*. London: Faber & Faber.
- Fox, A. 1975, “Collective Bargaining, Flanders, and the Webbs.” *British Journal of Industrial Relations* 13(2).
- Howell, J. 2008, “All-China Federation of Trade Unions Beyond Reform? The Slow March of Direct Elections.” *China Quarterly* 196(6).
- Heery, E. (ed.), 1929, *The Sage Handbook of Industrial Relations*. London: Sage Publications Ltd.
- Lee, C. H., W. Brown & Xiaoyi Wen 2015, “What Sort of Collective Bargaining Is Emerging in China.” *British Journal of Industrial Relations* 53(4).
- Leung, P. 2015, *Labor Activists and the New Working Class in China: Strike Leaders' Struggles*. New York: Palgrave Macmillan.
- Metcalfe, D. & J. Li 2006, “Chinese Unions: An Alice in Wonderland.” In D. Lewin & B. E. Kaufman (eds.), *Advances in Industrial & Labor Relations* (Vol. 15). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Pun, N. & Huilin Lu 2010, “Unfinished Proletarianization: Self, Anger and Class Action Of The Second Generation of Peasant-workers In Reform China.” *Modern China* 36(5).
- Salamon, M. 1992, *Industrial Relations-theory and Practice*. New York: Prentice Hall.
- Taylor, B. & Q. Li 2007, “Is the ACFTU a Union and Does It Matter?” *Journal of Industrial Relations* 49 (5).
- Warner, M. 2007, “Trade Union in China: In Search of a New Role in the Harmonious Society.” In J. Benson & Zhu Ying (eds.), *Trade Union in Asia*. London: Routledge Press.
- Warner, M. & Sek-Hong Ng 1999, “Collective Contracts in Chinese Enterprises: A New Brand of Collective Bargaining under Market Socialism?” *British Journal of Industrial Relations* 37(2).

作者单位:中国劳动关系学院劳动关系系
责任编辑:闻翔