

中国集体谈判的基本模型： 社会结构的影响

中国社会科学院 石秀印

引子：中国集体谈判的困境

- 政府不放心让谈，担心不稳定
- 雇主拒绝谈，工会、工人没有手段迫使谈
- 工会不敢谈，担心政府怪罪、担心得罪老板
- 工人不主动谈，害怕失去工作



一 中国集体谈判的困境根本上来源于社会结构

社会结构是人的组合方式、组合形态




- 为了解决生产、生计、发展问题
- 为了解决安全、保护、征服问题
- 为了解决权力夺取、巩固、统治问题

中国的社会组合如何形成

- 中国直接从氏族过渡到了国家
- 甲家族征服了乙家族，建立起对乙家族的统治
- 甲家族征服了一个广大的地域，分封家族成员去各地统治
- 这些成员又进行二次、三次分封
- 形成家族集团对国民的自上而下统治，形成中央集权

中国传统的社会组合方式和特征

- 1 权威主义
- 2 集体主义
- 3 精英主义
- 4 等级主义
- 5 集中主义
- 6 权力切瓜



二 来自政府的集体谈判阻力

- 根基于传统社会结构

1 权威主义

- **紧紧掌控权力。**政府不允许工会独立，将工人组织视为权力威胁，将工人行动视为政治威胁
- **唯一的权力。**工会在党的领导之下；全总统管全国的工会
- **总揽的权力。**政府以行政权力管理劳动关系的一切，不容其他力量插手
- **单向性权力。**工人、工会不能对行政权力进行民主参与
- **强制性权力。**政府领导工会，工会必须服从
- **刚性权力。**政府不对工人的要求作妥协

2 集体主义

- 国家是个整体，企业和工人都是其组成部分，必须服从总体的目标
- 国家是源，工人是流。国家好了，工人才能好
- 工会必须首先服务于全国人民的总体利益，然后才能适当地担负分工的任务，维护职工权益
- 工会必须同时维护企业利益和职工利益
- 工人应该成就大我，牺牲小我。为改革做出牺牲，为经济发展做出牺牲
- 工人讨价还价会影响经济发展，干扰发展环境
- 工人罢工是破坏整体，影响经济发展

3 精英主义

- 精英是无私地服务于包括工人在内的群众的，不会亏待工人。工人不必另搞一套，搞什么集体协商
- 精英负责为工人谋划，工人只需等待好处，不需讨价还价，不需罢工
- 工人作为一般群众，眼界相对短浅，会为短期利益而牺牲长远利益；应该服从精英的谋划和指引，不要盲目地搞集体协商、搞罢工

4 等级主义

- 党委领导工会，工会是下级，须服从上级
- 党委要工会搞集体谈判，工会才能搞；党委没要求，工会不能做
- 工会不能自己提要求，提要求是犯上

5 集中主义

- 国家集中各类资源，资金、土地、能源、劳动力，最优化地构建集体权能
- 国家需征收足够的税费，工人应低工资，以便留下税费征收空间
- 集体谈判不能影响企业的效率，不能将企业赶跑，从而影响税源

6 权力切瓜

- 行政权力直接支配资源和机会的分配，直接改善民生
- 职工不能、不必参与分配制度和规则的制定，不能、不必参与分配过程



三 来自雇主的集体谈判阻力

-根基于传统社会结构

1 权威主义

- **警惕工人权力**。将工会视为对管理权力的威胁，不允许工会成立，不允许工会搞集体协商
- **唯一的权力**。工会即使成立也不许独立，必须在雇主的控制之下，成为雇主的帮手
- **总揽的权力**。雇主享有自主权，权力自由，只要不愿意集体谈判就不谈
- **单向性权力**。作为下位者的工会搞集体谈判是对抗管理，犯上作乱，无理取闹
- **刚性权力**。雇主不对工人的要求和谈判条件作妥协；报复谈判、罢工的工人

2 集体主义

- 企业是个集体，雇主与工人的利益是一致的，同一个战壕的亲密战友，一个锅里吃饭，不能讨价还价
- 企业是为了国家，国家是为了民众，企业发展最终是为了工人。工人应该服从企业，而不应该以讨价还价谋求私利
- 集体谈判破坏一致性，分化集体，制造对立，影响集体。
“谁损害企业，谁就是罪人”
- 整体内有分工，工人根据分工已经得到了应该得到的，没有可能再增加
- “厂荣我荣，厂衰我衰”。工会应服从整体目的，担负分工的任务，促进企业效率的提高
- “只有企业发展了，个人才能发展”。工人应服从企业大局，无私贡献，甘愿牺牲，不索取，不求权利。索取工资、维护权利是不合理的

3 精英主义

- 只有老板创办了企业，工人才有活干。是老板养活了工人
- 工人只能依靠企业和老板生活，集体谈判搞垮了老板，工人更遭殃
- 老板是能人，理应得到很多的利润；工人只有劳动力，只能挣有数的工钱

4 等级主义


- 雇主居于上位, 工人处于下位, 工人没有与雇主平等谈判的资格。 “工会与我谈判, 想与我平起平坐, 不行!”
- 勉强开展集体谈判, 双方地位不对等。 “要么我不接受你的, 要么你听我的”

5 集中主义

- 雇主将各种资源集中在自己手里，独立掌控。不公开信息，不放手收入
- 让工人的工资低一些，是为了长远发展，为了企业的竞争力
- 集体谈判是中间插一杠子，影响资源的集中，影响资源的最优化投放


6 权力切瓜


- 雇主有权制定雇佣条件和工资标准，决定工资数量，不允许工会介入和干预
- 雇主根据资本多少、权力大小进行分配，给政府官员送钱，只留下很少的钱给工人
- 工人、工会必须等待、接受分配，不能讨要、协商和反对





四 来自工人的集体谈判阻力


-根基于传统社会结构

- 
- **奴化，顺民。**崇尚权威，敬畏长官，臣服权力。以权力者的话语为话语，没有自己的价值体系和权利标准。认为自己是被雇主养活，不敢理直气壮地要工钱
 - **驯服，屈从。**不识为主人，不敢为主人，不能为主人，不敢集体协商
 - **被动，消极。**等待，被决定，被给与。等待政府的法律，等待上级组织工会，等待工会的维权。缺乏争取、争得的主动性。不主动组织起来，集体谈判
 - **卑微，懦弱。**胆怯，不敢出头，害怕风险。“工会干部的命运都是经理决定的，谁敢去谈？”“得罪了经理，难免被穿小鞋、炒鱿鱼”
 - **忍耐，屈服。**能忍则忍，一忍再忍，能忍且韧
 - **内修，自抑。**无争，无欲，无我，知足，麻木，不存非分之想，给多少工资就是多少

- 
- **行动能力弱。** 缺乏行动的能力、智力，不会协商、谈判
 - **依附权力。** 个人性地依附、投靠、巴结，获得雇佣，获得重用，获得私自的好处，而不是集体维权
 - **依靠强者。** 依赖政府，好官，清官，包公，青天大老爷，大救星；陈情，上访，诉讼，静坐，堵公路

- 
- **自私，狭隘。**自我保护，缺乏阶级情怀、公共情怀、社会责任心，不愿出头领导大家与老板谈判，不愿参与同老板的谈判
 - **打小算盘。**不团结，搭便车，机会主义。有人罢工，有人上班

- 
- **情绪性。** 容易被煽动、被操纵、被裹挟、被利用
 - **激进性。** 自由充分伸张, 提出过高的提薪要求, 不达目的决不罢休。“群众行动”不可能导致理性的集体谈判
 - **刚硬性。** 不让步, 不丢面子, 一旦谈判必须让雇主屈服。即使中立方介入斡旋、调和, 也往往不能成功
 - **冲动性。** 一旦发起行动, 难于自我抑制, 走极端, 暴力, 破坏, 杀人
 - **对抗性。** 逆反, 打倒, 摧毁, 消灭, 革命, 拆除重建
 - **无政府性。** 失去权力紧箍后进入无政府主义, 否定权威, 否定管理, 否定纪律
 - **帮派性。** 黑帮化
 - **流氓性。** 流氓无产阶级



五 在中国的传统土壤上如何推动集体谈判
— 第一阶段的选择

解决方案：政府主导集体谈判

1 中国的集体谈判应基于传统一统制土壤



- 根据政府的特征，集体谈判应该是政府放心的、可控的，不对政治稳定和经济发展造成威胁。
- 根据政府的特征，集体谈判应该是政府有动力的，有利于政治稳定、经济发展。
- 根据雇主的特征，集体谈判应该是政府要求雇主进行的，以行政权力施加作用。
- 根据雇主的特征，集体谈判应该不明显影响雇主的人工成本、经济效率，或者尽管提高了人工成本却提高了经济效率。
- 根据工人的驯服、被动特征，应该由政府组织工人、支持工会。
- 根据工人的情绪性、激进性、对抗性特征，应该由政府进行调控，使之规范、理性而又有足够的内在动力。

2 政府自我赋予推动集体谈判的责任


- 政府领导集体谈判是一种执政方式、治理方式
为了人民，代表人民，代表工人
科学发展，公平公正，保护弱者
企业效率，经济发展，集体谈判对此有利
社会秩序，调解矛盾，权力巩固

3 共产党统合下，各民间组织的沟通协商谈判

- 党委领导，政府支持，工会运作，职工参与
- 政府强制性集体协商，法律规定，行政规定
- 由地方工会、地方政府下管一级，领导作为下级的雇主和工会（职工代表）谈判

4 集体协商纳入政府的考核

- 集体协商纳入政府工作考核目标。将集体谈判的覆盖率、工资增长与经济增长的比率纳入政府工作考评体系



六 如何推动集体谈判 ——第二阶段的选择

解决方案：工会与雇主组织的双边谈判

1 随市场化的转型，转变思维方式

- 由一统制思维转向市场制思维，或一统+市场制思维
- 由纯自由市场思维转向市场+社会的思维
- 由争斗性思维转型合作性思维，由利益独占走向利益分享

2 转变传统的权力体系，实现综合治理



- 双边性直接协商
- 开放性治理。在传统权力体系中“开口子，加环节，走进去，做衔接”

职代会，劳资共决

集体谈判，劳资市场性议价

劳资沟通，频繁交流

3 促进集体协商的条件保障建设

- 理念建设，凝聚共识，善意谈判，诚信谈判
- 工人主体意识、权利意识的培育
- 工会组织的发展



感谢您的听取
恳望您的意见