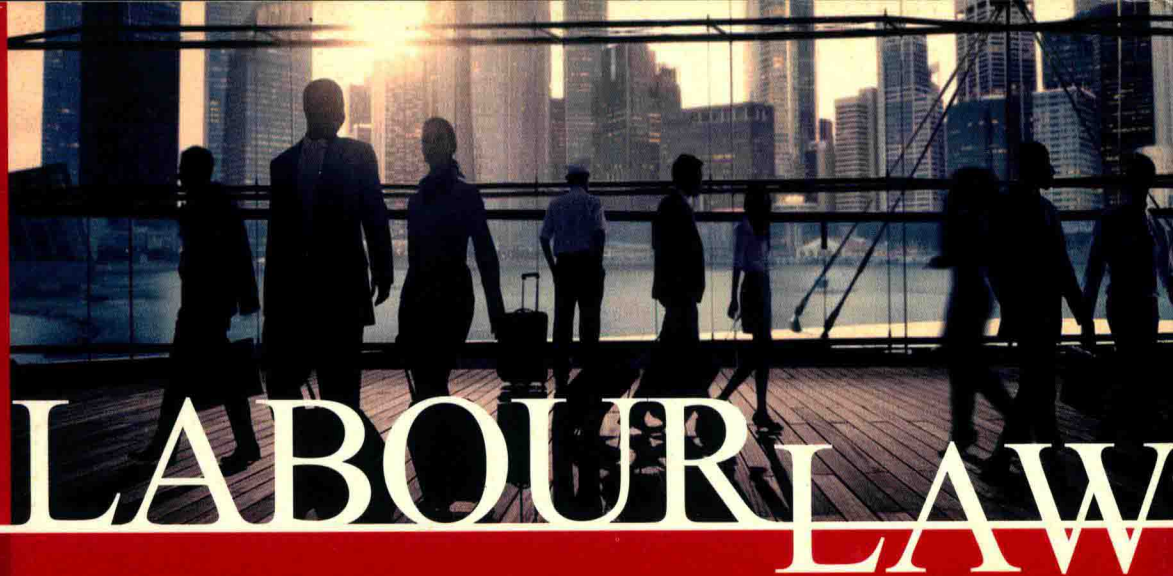




# LABOUR LAW

## 集体劳动关系 法律实证研究

——以集体协商为例

王黎黎 著



法律出版社  
LAW PRESS • CHINA

2016年度教育部“春晖计划”合作科研项目“司法改革背景下的  
劳动争议解决机制研究”（项目编号S2016031）成果

# 集体劳动关系 法律实证研究

——以集体协商为例

王黎黎 著



法律出版社  
LAW PRESS · CHINA

## 图书在版编目(CIP)数据

集体劳动关系法律实证研究：以集体协商为例 / 王黎黎著. — 北京：法律出版社，2018  
ISBN 978 - 7 - 5197 - 2756 - 7

I. ①集… II. ①王… III. ①劳动关系—研究—中国  
IV. ①F249.26

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 231919 号

集体劳动关系法律实证研究

——以集体协商为例

JITI LAODONG GUANXI FALÜ SHIZHENG YANJIU

——YI JITI XIESHANG WEILI

王黎黎 著

策划编辑 陈 妮

责任编辑 陈 妮

装帧设计 李 瞻

出版 法律出版社

总发行 中国法律图书有限公司

经销 新华书店

印刷 北京虎彩文化传播有限公司

责任校对 王晓萍

责任印制 吕亚莉

编辑统筹 财经法治出版分社

开本 720 毫米×960 毫米 1/16

印张 17.25

字数 270 千

版本 2018 年 10 月第 1 版

印次 2018 年 10 月第 1 次印刷

法律出版社/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

网址/ www. lawpress. com. cn

投稿邮箱/ info@ lawpress. com. cn

举报维权邮箱/ jbwq@ lawpress. com. cn

销售热线/ 010 - 83938336

中国法律图书有限公司/北京市丰台区莲花池西里 7 号(100073)

全国各地中法图分、子公司销售电话：

统一销售客服/400 - 660 - 6393

第一法律书店/010 - 83938334/8335

西安分公司/029 - 85330678

重庆分公司/023 - 67453036

上海分公司/021 - 62071639/1636

深圳分公司/0755 - 83072995

书号: ISBN 978 - 7 - 5197 - 2756 - 7

定价: 76.00 元

(如有缺页或倒装, 中国法律图书有限公司负责退换)

## 序

集体劳动关系法律如何调整,是能引发学者进行深度思考的重大议题。一方面,我们难以回避劳动关系中各主体追求利益的差异,劳动关系中总是存在着各方博弈;另一方面,我们又期待着劳动关系中各主体的精诚合作,以实现《劳动法》所追求的经济发展与社会进步。那么这种“有博弈的合作”,应如何由制度所调整呢?将民主与协商引入集体劳动关系的调整中,通常被认为是一项解决方案。对民主与协商的理论探讨,古已有之,可追溯到亚里士多德、洛克、穆勒、卢梭、托克维尔等。但民主与协商在集体劳动关系调整中如何运用,在各国却有不同的答案。西方的集体谈判理论可分为不同流派,集体谈判制度在各国也各有不同。我国集体协商制度以何理论为支撑,如何调整各主体间的关系,构建何种规则,都值得我们深入思考。

我国集体协商制度如何建立和完善在学界已讨论了二三十年。自《劳动法》《劳动合同法》《集体合同规定》《工资集体协商试行办法》《工会法》等相关规定出台后,对该制度的研究更成为热点。有趣的是,学者们很快发现制度实践与制度设计存在差异,即法律制度在运行中自成一套规则。我们无须惊骇于这种非正式的社会调整机制的存在。学者们对法律与社会之关系的多个面相的深度思考,推动了法社会学的形成,即将法律运行、“行动中的法”作为研究对象。因此,我们需要思考的是集体协商制度法律运行中的规则,思考这些规

则的逻辑,并对其进行理论解释。运用法社会学研究方法开展实证研究,拷问“行动中的法”,最终有助于我们反思立法,完善立法。

集体劳动关系的实证研究既有相当大的难度也极具学术价值。王黎黎博士将此学术价值与研究难度并存的课题作为其博士学位论文的选题,又在博士毕业后持续深入地展开研究,最终成书,实属难得。《集体劳动关系法律实证研究——以集体协商为例》从我国集体劳动关系法律调整的立法模式出发,通过对工资集体协商实际运行规则的归纳,探知我国集体劳动关系法律调整的实践模式,并与我国集体劳动关系法律调整的立法模式相对比,解释立法与实践的偏差,检视立法,对立法完善提出设想。

本书有以下几点值得肯定:一是思路清晰。本书以我国集体劳动关系调整的立法模式为参照,在研究了工资集体协商筹备启动、协商商谈、协议审查、协议履行四个阶段的实践规则后,总结出我国集体劳动关系调整的实践模式,并与本书开篇进行对比,展开反思。全书思路连贯,首尾呼应。二是材料翔实。书中对我国现行立法的剖析,细致到位。对国外劳动关系理论和立法分析,内容详细,介绍和分析了很多首次引入国内的信息和观点。特别是书中对大量的实证材料进行分析,包括对地方总工会工作人员、企业管理人员、律师等的访谈内容的解析,对若干份工资集体协议内容的剖析,对全国总工会网站、《中国工人》、《人民日报》中出现的集体协商案例具体内容的分类解读,这些材料都很好地支撑了本书的研究。三是观点新颖。本书将我国集体劳动关系调整的实践模式概括为“统合协作”。认为该模式是政府统筹治理与职工、企业、地方总工会协同合作,达成的“一方统合,三方协作”的集体劳动关系调整路径,并认为“统合协作”模式的出现是我国正在经历的由“国家统合”向“协约自治”过渡的劳动法制模式转换中的正常现象。本书对“统合协作”概念的提出及其产生机理进行的阐释,颇有新意和创新。

王黎黎是西南财经大学法学院毕业的博士,也是我的学生。看到她近10年来在学术道路上的孜孜以求,取得今日之成果,我备感欣慰。我也希望她在学术道路上继续努力前行,取得更大的成就。

是为序。

高晋康

西南财经大学 2018 年 8 月

---

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| 绪 论 .....                        | 1  |
| 第一节 研究的维度:选题及其意义 .....           | 1  |
| 第二节 研究的起点:国内外研究现状评述 .....        | 5  |
| 一、工资集体协商实际规则的研究 .....            | 5  |
| 二、我国集体劳动关系法律调整的研究 .....          | 12 |
| 三、现有研究的评价 .....                  | 14 |
| 第三节 研究目的与研究方法 .....              | 15 |
| 一、研究目的 .....                     | 15 |
| 二、研究方法 .....                     | 15 |
| <br>第一章 协约自治:集体劳动关系调整的立法模式 ..... | 17 |
| 第一节 治理策略的立法选择:协约自治 .....         | 17 |
| 第二节 制度功能和理论依据 .....              | 19 |
| 一、制度功能 .....                     | 19 |
| 二、理论依据 .....                     | 24 |
| 第三节 法律关系宏观构架 .....               | 27 |
| 一、职工方内部 .....                    | 27 |
| 二、职工方与企业 .....                   | 29 |
| 三、政府与职工方、企业 .....                | 29 |

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| 四、地方总工会与职工方、企业 .....              | 30  |
| 第四节 工资集体协商的法定程序概览 .....           | 31  |
| 一、筹备启动阶段 .....                    | 31  |
| 二、协商商谈阶段 .....                    | 33  |
| 三、协议审查阶段 .....                    | 34  |
| 四、协议履行阶段 .....                    | 34  |
| 小结 从“国家统合”转换而来的“协约自治” .....       | 35  |
| <br>第二章 政府推行与职工诉求:工资集体协商的启动 ..... | 38  |
| 第一节 筹备启动立法:合作主义下的工会启动 .....       | 40  |
| 一、筹备启动的模式选择 .....                 | 41  |
| 二、筹备启动的具体规则分析 .....               | 47  |
| 第二节 筹备启动总体实践:合作主义与多元主义并存 .....    | 51  |
| 第三节 筹备启动个案分析:政府推行与职工诉求 .....      | 59  |
| 第四节 筹备启动阶段实践与立法的差异及其理论解释 .....    | 68  |
| 一、开启自治的单一规定与多样实践 .....            | 68  |
| 二、理论解释:治理策略单一化无法对接劳动关系多样化 .....   | 70  |
| 小结 劳动关系多样化下的筹备启动 .....            | 73  |
| <br>第三章 政府主导与企业统合:工资的集体协商 .....   | 75  |
| 第一节 协商商谈的立法:劳资协约 .....            | 79  |
| 一、协商商谈的模式选择 .....                 | 79  |
| 二、协商商谈的法定规则分析 .....               | 84  |
| 第二节 协商商谈的实践:政府主导与企业统合 .....       | 91  |
| 一、协商商谈实践模式:四种模式并存 .....           | 91  |
| 二、协商商谈实际规则:两个主体主宰 .....           | 100 |
| 第三节 协商商谈阶段实践与立法的差异及其理论解释 .....    | 104 |
| 一、有待落实的“自治规则” .....               | 104 |
| 二、理论解释:制度变迁因素的不足与欠缺 .....         | 105 |
| 小结 制度变迁因素制约的协商商谈 .....            | 108 |

|                          |     |
|--------------------------|-----|
| 第四章 政府超负与工会替补:工资集体协议的审查  | 110 |
| 第一节 协议审查的立法:政府独担重任       | 112 |
| 一、集体合同审查的模式选择            | 112 |
| 二、协议审查的法定规则分析            | 116 |
| 第二节 协议审查的实践:政府超负与工会补位    | 120 |
| 一、工资集体协议审查结果分析           | 120 |
| 二、地方总工会的预审制度:审查制度的巧妙完善   | 124 |
| 第三节 协议审查阶段实践与立法的差异及其理论解释 | 125 |
| 一、自治规则效力确保方式的改变          | 125 |
| 二、理论解释:法律推动社会变迁条件的缺乏     | 127 |
| 小结 社会变迁条件影响的协议审查         | 129 |
| 第五章 政府激励与工会督促:工资集体协议的履行  | 131 |
| 第一节 协议履行的立法:劳资制衡为主       | 133 |
| 一、工资集体协议效力的法律规定          | 133 |
| 二、履行监督机制的法律规定            | 136 |
| 三、违约责任的法律规定              | 139 |
| 第二节 协议履行的实践:政府激励与工会督促    | 141 |
| 一、工资集体协议效力的实践规则          | 141 |
| 二、履行监督的实际机制              | 144 |
| 三、实践中的违约追责               | 146 |
| 第三节 协议履行阶段实践与立法的差异及其理论解释 | 147 |
| 一、劳资自治途径向企业管理方式的偏离       | 147 |
| 二、理论解释:人力资源管理模式的主导       | 148 |
| 小结 作为管理方式的协议履行           | 150 |
| 第六章 统合协作:集体劳动关系调整的实践模式   | 151 |
| 第一节 制度实践与立法的总体对比         | 151 |
| 一、制度功能和理论依据的实践与立法对比      | 151 |
| 二、法律关系构架的实践与立法对比         | 153 |

|                                  |     |
|----------------------------------|-----|
| 三、法定程序具体规则的实践与立法对比 .....         | 160 |
| 第二节 治理策略的实践展现：“统合协作” .....       | 162 |
| 一、实践中治理策略的独特性 .....              | 162 |
| 二、“统合协作”的内涵 .....                | 163 |
| 三、“统合协作”的特点 .....                | 165 |
| 第三节 “统合协作”出现缘由的理论解释 .....        | 171 |
| 一、目前解释：制度设计者的刻意追求 .....          | 171 |
| 二、一种新解释：劳动法制模式转换中的正常现象 .....     | 172 |
| 小结 “统合协作”的新型调整模式 .....           | 173 |
| 第七章 从“协约自治”到“统合协作”：制度偏差的反思 ..... | 175 |
| 第一节 “协约自治”的运行困局 .....            | 175 |
| 一、“企业抵触”的实证分析及引导 .....           | 175 |
| 二、职工方与企业的沟通障碍 .....              | 202 |
| 第二节 “统合协作”的运行评价 .....            | 224 |
| 一、脱离“国家统合”的合理路径 .....            | 224 |
| 二、走向“协约自治”中需要解决的问题 .....         | 228 |
| 第三节 集体劳动关系法律调整的制度完善 .....        | 237 |
| 一、制度功能与理论依据的完善 .....             | 237 |
| 二、法律关系构架的完善 .....                | 239 |
| 三、法定程序具体规定的完善 .....              | 242 |
| 小结 走向自治的集体劳动关系 .....             | 245 |
| 结语：归纳与自省 .....                   | 247 |
| 一、本书基本观点 .....                   | 247 |
| 二、本书的研究限度 .....                  | 249 |
| 三、有待开始的研究 .....                  | 249 |
| 主要参考文献 .....                     | 250 |
| 后 记 .....                        | 267 |

## 绪 论

### 第一节 研究的维度:选题及其意义

我国劳动关系的调整重点,正在经历从个别劳动关系到集体劳动关系的转换。<sup>①</sup>工资集体协商,就是我国调整集体劳动关系、防治集体劳动争议的策略选择。在立法上,《劳动法》《劳动合同法》《工会法》《集体合同规定》《工资集体协商试行办法》对工资集体协商的程序、各主体的权利义务进行了规定,各地政府相继出台了相关规章制度予以细化;在实践中,全国总工会和相关部委致力于落实“两个普遍”和实现“彩虹计划”并借助于《关于构建和谐劳动关系的意见》《关于推进实施集体合同制度攻坚计划的通知》《关于提升集体协商质量增强集体合同实效的意见》和《深化集体协商工作规划(2014~2018年)》,全面推动企业工资集体协商与区域性、行业性工资集体协商并努力提升协商实效。截至2015年年底,全国集体合同的数量达到254.7万份,691万个企业、2.95亿名职工对该制度进行了实践。<sup>②</sup>

在工资集体协商如火如荼开展的同时,却出现了令人深思的矛盾现象:立法难以落实,而制度实践又与

---

<sup>①</sup> 参见常凯:《劳动关系的集体化转型与政府劳工政策的完善》,载《中国社会科学》2013年第6期。

<sup>②</sup> 参见王鑫:《全国2.95亿职工从集体合同中获益》,载《中国工人》2016年第11期。

立法不一致。一方面,工资集体协商形式化现象严重。该制度以通过协商会议签订工资集体协议或集体合同为目标,推行任务以工资协议或集体合同的签订量、覆盖企业和职工的数量为指标,这导致许多协商会议记录是企业应对政府部门检查的形式化产物,而非劳资双方的商谈过程,很多集体合同是地方官员应对上级政绩考核的形式化手段,而不是协调集体劳动关系的规则。另一方面,一些有效化解劳动争议的,所谓制度的成功实践,却并未遵循立法的规定。例如,在2010年南海本田汽车零部件制造有限公司突破了工资集体协商制度要求的劳资双方协商,在劳资政三方谈判和社会各界多方协调下,并未签订正式的工资集体协议,却平息了长达19天的停工,增加了职工每月的基本工资、补贴和特别奖金,职工整体涨薪24%。<sup>①</sup>自2003年起温岭羊毛衫行业的工资集体协商,突破了正式的协商会议,而通过反复多次的民主恳谈对各工种和各道工序的工价标准进行协商谈判,最终制定《工价一览表》,有效规范了该行业的工资分配,保障了职工合法权益,并改善了当地劳资关系,上访投诉事件数量显著下降。<sup>②</sup>制度设计的规则和策略在实践中并未得到完全实践,而按照制度理念进行的成功实践又与制度设计的规则和策略存在差异,那么,什么是工资集体协商的实际规则,其说明我国集体劳动关系调整的实际模式是什么?弄清这一问题有助于我们认识工资集体协商的运行现状以及我国集体劳动关系调整策略的实施状况,为立法的完善和政策的制定提供依据。

但是,学界对工资集体协商制度实际运行的研究并不完备。工资集体协商制度的建立和完善是学界已讨论了20余年的问题。R. 兰斯伯里、G. 普里多、肖俊明(1982年),刘继臣(1985年),常凯(1994年),王全兴(1995年),关怀

① 参见《南海本田工资集体协商典型经验》,载广东省总工会网:[http://www.gdftu.org.cn/zghd/ghxx/dxjy/201302/t20130228\\_362539.htm](http://www.gdftu.org.cn/zghd/ghxx/dxjy/201302/t20130228_362539.htm),最后访问日期:2018年1月24日。

② 参见《温岭行业工资集体协商机制》,载浙江在线新闻网:<http://zjnews.zjol.com.cn/05zjnews/system/2009/07/17/015678663.shtml>,最后访问日期:2018年1月24日;王娇萍:《浙江温岭羊毛衫行业工资集体协商记事》,载工人日报天讯在线网:<http://finance.sina.com.cn/stock/t/20041015/12041082543.shtml>,最后访问日期:2018年1月24日。

(1996年)等学者,都曾对工资集体协商制度在我国的建立提出过最初构想。<sup>①</sup>总体看来,对工资集体协商制度的研究体现为两种思路。第一种思路,以集体谈判理论中团结权、集体谈判权、集体行动权的相互关系为依据,阐述我国工资集体协商立法的不足,为制度完善提出建议。采用该思路的学者及其论著包括:关怀(1995年),王全兴(1995年),常凯(2002年),周长征(2003年),程延园(2004年),胡信华(2004年),王高社、赵志平(2005年),吴亚平、郑桥(2007年),郑桥(2008年),康智(2009年),冯同庆(2010年),王天林(2010年),周欣(2010年),沈琴琴(2011年),王晶(2012年),王全兴(2012年),阎天(2016年)。<sup>②</sup>第二种思路,通过对我国工资集体协商实践的实证分析,总结实践的特点,并提出制度的完善建议。采用该思路的学者及其论著包括:Malcolm Warner and Ng Sek-Hong(1999年);S. 阿什文和 S. 克拉克(S. Ashwin and S. Clarke)(2002年);许小军(2003年);西蒙·克拉克、李昌熹和李奇(Simon Clarke, Chang-Hee Lee and Qi Li)(2004年);罗纳德·C. 布朗(Ronald C. Brown)(2006年);关明鑫(2008年);郑广怀(2010年);徐家良、于爱国(2010

① 可参考如下文献:R. 兰斯伯里、G. 普里多、肖俊明:《关于工业民主》,载《国外社会科学》1982年第7期;刘继臣:《略论集体合同制度》,载《法学杂志》1985年第3期;常凯:《现代企业制度与集体谈判和集体合同》,载《改革》1994年第5期;王全兴:《试论集体合同的若干问题》,载《中国劳动科学》1995年第10期;关怀:《略论集体合同制度》,载《法制与社会发展》1996年第2期。

② 参见关怀:《积极推进集体合同制度》,载《工会理论与实践》1995年第1期;王全兴:《试论集体合同的若干问题》,载《中国劳动科学》1995年第10期;常凯:《WTO、劳工标准与劳工权益保障》,载《中国社会科学》2002年第1期;周长征:《跨国公司生产行为守则与中国劳动标准》,载《武大国际法评论》2003年第1期;程延园:《集体谈判制度在我国面临的问题及其解决》,载《中国人民大学学报》2004年第2期;胡信华:《论作为核心劳工标准之一的集体谈判权》,载《法学杂志》2004年第3期;王高社、赵志平:《集体谈判制度推行中的问题与对策》,载《经济问题探索》2005年第2期;吴亚平、郑桥:《从国际比较的视野看中国工会的特点和发展趋势》,载《中国劳动关系学院学报》2007年第5期;郑桥:《没有工会,市场经济就不能正常运作》,载《时代风采》2008年第7期;康智:《对推行工资集体协商制度有关问题的思考》,载《天津市工会管理干部学院学报》2009年第1期;冯同庆:《工会怎样破解农民工讨薪难》,载《工会理论研究》2010年第5期;冯同庆:《工资协商的源流、适用、条件诸问题——劳资对立而实现协调的制度》,载《经济社会体制比较》(双月刊)2010年第5期;王天林:《社会转型与工会使命——全球化背景下中国工会的艰难困局及其瓶颈突破》,载《清华大学学报》(哲学社会科学版)2010年第3期;周欣:《从〈劳动合同法〉角度看工会及其新作为》,载《中国劳动关系学院学报》2010年第3期;沈琴琴:《基于制度变迁视角的工资集体协商——构架与策略》,载《中国人民大学学报》2011年第5期;王晶:《集体协商谈判制度需以劳工三权为基础》,载《中国人力资源开发》2012年第7期;王全兴:《论我国罢工立法与罢工转型的关系》,载《现代法学》2012年第4期;阎天:《美国集体劳动关系法的兴衰——以工业民主为中心》,载《清华法学》2016年第2期。

年);赵德余(2011年);赵炜(2012年);谢玉华、陈佳、陈培培、肖巧玲(2012年);吴清军(2012年),杨正喜、杨敏(2013年);王天玉(2015年)等。<sup>①</sup>这两种思路围绕工资集体协商制度的构建和完善,探寻了丰富的理论依据和实证材料,为工资集体协商本质的明晰、制度发展方向、制度缺陷的完善等问题提供了诸多启示和解决办法。

但是,第一种思路虽然理论基础深厚,比较法资料丰富,却忽略了实践状况,因而提出的改革工会、确认罢工权等建议在现有体制下难以实现;第二种思路多为社会学学者所采用,其基于实证材料,往往以传统集体谈判理论对我国实证进行阐释,着重理论构建却疏于归纳实践规则。所以,目前对工资集体协商的研究虽然丰富,却难以很好地回答“什么是工资集体协商的实际规则,其说明我国集体劳动关系调整的实际模式是什么?”这一问题;现有研究难以解释为何制度设计未得到实践,而突破制度设计反而会带来成功实践;难以阐释我国集体劳动关系调整的实际手段,也难以对目前立法的优缺作出全面的评价和提出可行的建议。为了弥补这一不足,本书将从工资集体协商的运行状况入手,对我国集体劳动关系调整的实际模式进行总结。

---

① See Malcolm Warner and Ng Sek-Hong, "Collective Contracts in Chinese Enterprises: A New Brand of Collective Bargaining under 'Market Socialism'?", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 37, No. 2, 1999, pp. 295 - 314; S. Ashwin and S. Clarke, *Russian Trade Unions and Industrial Relations in Transition*. Basingstoke and New York, Palgrave, 2002; 许晓军:《论当前我国工会工资集体协商的特点》,载《工会理论与实践》2003年第4期; Simon Clarke, Chang-Hee Lee and Qi Li, "Collective Consultation and Industrial Relations in China", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 42, No. 2, 2004, pp. 235 - 254; Ronald C. Brown, "China Collective Contract Provisions: Can Collective Negotiations Embody Collective Bargaining?", *Duke Journal of Comparative and International Law* 16, 2006, pp. 35 - 77; 关明鑫:《企业工资集体协商制度研究》,载《中国劳动关系学院学报》2008年第4期;郑广怀:《劳工权益与安抚型国家——以珠江三角洲农民工为例》,载《开发时代》2010年第5期;徐家良、于爱国:《现代企业劳资纠纷调解机制研究——以温岭羊毛衫行业为例》,载《华中师范大学学报》(人文社会科学版)2010年第2期;赵德余:《工会组织在职工工资决定中的影响与作用:来自上海的经验》,载《社会科学战线》2011年第3期;赵炜:《集体谈判的影响因素分析——基于一家合资企业集体谈判历史变迁的实证研究》,载《马克思主义与现实》(双月刊)2012年第2期;谢玉华、陈佳、陈培培、肖巧玲:《中国行业工资集体协商效果的实证分析——以武汉餐饮行业为例》,载《经济社会体制比较》2012年第5期;吴清军:《集体协商与“国家主导”下的劳动关系治理——指标管理的策略与实践》,载《社会学研究》2012年第3期;杨正喜、杨敏:《论转型期自下而上式工资集体协商机制——基于深圳先端的个案分析》,载《广东社会科学》2013年第4期;王天玉:《劳动者集体行动治理的司法逻辑——基于2008~2014年已公开的308件罢工案件判决》,载《法制与社会发展》2015年第2期。

## 第二节 研究的起点:国内外研究现状评述

越来越多的国内外法学、社会学、政治学学者对我国工资集体协商实际运行规则以及我国集体劳动关系的法律调整策略进行了研究,本部分分别对此进行总结,再进行评述。

### 一、工资集体协商实际规则的研究

#### (一) 工资集体协商实际规则的研究方法

社会学质性研究的方法,是目前对该问题的研究普遍采用的方法。西蒙·克拉克、李昌熹、李奇(Simon Clarke, Chang-Hee Lee, Qi Li)通过对7家北京、苏州的国有企业的工人、管理人员、工会工作人员进行访谈,与6家分别位于北京、大连、成都的中外合资企业的高层管理人员和工会代表进行访谈,与全国总工会、地方总工会、中国企业家联合会、劳动与社会保障部的工作人员进行访谈,来对全国性集体协商的实践情况进行评价。<sup>①</sup> Malcolm Warner, Ng Sek-Hong 对北京、深圳的政府部门、工会的工作人员进行访谈,对中国主要城市的部分企业进行半结构性问卷调查,对这些企业签订的劳动合同、集体合同进行了收集分析。<sup>②</sup> 谢玉华、陈佳、陈培培、肖巧玲运用社会学的访谈法和调查法,对武汉政府部门、劳资双方代表进行访谈,对企业、服务员进行随机访问,对企业职工进行问卷调查,阐明武汉餐饮行业集体协商的效果,在文章中用大量图表对调查结果进行总结。<sup>③</sup> 谢建社等学者在广州市10家企业开展访谈,并对9家企业进行了问卷调查。<sup>④</sup> 还有学者对个案进行了归纳分析,比如

① See Simon Clarke, Chang-Hee Lee and Qi Li, "Collective Consultation and Industrial Relations in China", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 42, No. 2, 2004, pp. 235 - 254.

② See Malcolm Warner and Ng Sek-Hong, "Collective Contracts in Chinese Enterprises: A New Brand of Collective Bargaining under 'Market Socialism'?", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 37, No. 2, 1999, pp. 295 - 314.

③ 参见谢玉华、陈佳、陈培培、肖巧玲:《中国行业工资集体协商效果的实证分析——以武汉餐饮行业为例》,载《经济社会体制比较》2012年第5期。

④ 参见谢建社等:《中国当代劳动关系研究——以广州企业工资集体协商与非公企业工会组建为例》,中国书籍出版社2010年版。

冯同庆、<sup>①</sup>许晓军<sup>②</sup>。也有学者在研究中运用了定量研究的方法,例如,赵德余对工资集体协商效果与工会主席产生办法等变量逐个进行了相关分析。<sup>③</sup>

## (二) 工资集体协商实际规则的研究视角

在研究视角上,主要呈现三种视角。

第一,有学者对制度推行的社会环境进行了考察,信卫平着重对工资集体协商需要的社会基础进行分析,<sup>④</sup>沈琴琴对影响我国工资集体协商制度变迁的因素进行了探索,<sup>⑤</sup>石晓天对制度实现的条件与路径进行了探讨,<sup>⑥</sup>徐小洪通过浙江模式研究了和谐劳动关系实现的因素,<sup>⑦</sup>谢玉华等学者对制度形成机制进行了梳理。<sup>⑧</sup>

第二,有学者对制度运行方式及其效果进行了思考,冯同庆研究了制度的外力推行与内生启动对其运行效果的影响,<sup>⑨</sup>李琪研究了罢工前置的制度实践方式,<sup>⑩</sup>王阳对区域、行业工资集体协商的推进情况进行了思考,<sup>⑪</sup>谢玉华、郭永星、<sup>⑫</sup>刘

---

① 参见冯同庆:《近年来工资集体协商取向的正误分析——是自上而下还是自下而上结合》,载《马克思主义与现实》2012年第2期。

② 参见许晓军:《论当前我国工会工资集体协商的特点》,载《工会理论与实践》2003年第4期。

③ 参见赵德余:《工会组织在职工工资决定中的影响与作用:来自上海的经验》,载《社会科学战线》2011年第3期。

④ 参见信卫平:《构建“工资集体协商”的社会基础——基于一线劳动者的视角》,载《经济社会体制比较》2010年第5期。

⑤ 参见沈琴琴:《基于制度变迁视角的工资集体协商:构架与策略》,载《中国人民大学学报》2011年第5期。

⑥ 参见石晓天:《工资集体协商的条件与实现路径——从南海本田等个案比较的角度》,载《中国劳动关系学院学报》2012年第2期。

⑦ 参见徐小洪:《浙江模式劳动关系——自行协调、走向两利》,载《浙江社会科学》2008年第11期。

⑧ 参见谢玉华、杨玉芳、毛斑斑:《基于多案例视角的需求诱导型工资集体谈判形成机制研究》,载《管理学报》2017年第4期。

⑨ 参见冯同庆:《近年来工资集体协商取向的正误分析——是自上而下还是自下而上结合》,载《马克思主义与现实》2012年第2期。

⑩ 参见李琪:《启动集体谈判的“潜机制”》,载《中国人力资源开发》2011年第2期。

⑪ 参见王阳:《积极推进区域及行业劳动关系协调机制建设——由温岭市推行行业工资集体协商引发的思考》,载《中国人力资源开发》2009年第5期。

⑫ 参见谢玉华、郭永星:《中国式工资集体协商模式探索——武汉市餐饮行业工资集体协商调查》,载《中国劳动关系学院学报》2011年第6期。

晓倩<sup>①</sup>测量了武汉餐饮行业工资集体协商的效果,王如华、蔡金明对小纪镇行业工资集体协商的模式和经验进行了探讨,<sup>②</sup>杨正喜、李敏研究了不同劳动关系模式下制度实践存在的不同选择类型,<sup>③</sup>钟冬生、李力东运用新合作主义理论对慈溪非公有制企业工资集体协商进行了分析,<sup>④</sup>谢玉华等学者比较了供给主导型和需求诱致型协商的效果<sup>⑤</sup>。

第三,有学者对工会、政府这些工资集体协商中的特殊角色进行了分析,刘驰、<sup>⑥</sup>王慧民、<sup>⑦</sup>赵德余、<sup>⑧</sup>赵晓华、<sup>⑨</sup>黄任民、<sup>⑩</sup>石晓天、<sup>⑪</sup>沈琴琴<sup>⑫</sup>等对工会在工资集体协商中的作用和策略进行了分析,常凯、<sup>⑬</sup>吴清军、<sup>⑭</sup>孙慧敏、<sup>⑮</sup>

① 参见刘晓倩:《集体合同快速增长背后的隐忧——以“武汉市餐饮行业工资专项集体合同”为例》,载《中国劳动关系学院学报》2012年第1期。

② 参见王如华、蔡金明:《“小纪模式”走出行业工资集体协商新路径》,载《中国劳动关系学院学报》2012年第6期。

③ 参见杨正喜、李敏:《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》,载《中国人力资源开发》2012年第10期。

④ 参见钟冬生、李力东:《基于新合作主义视角的非公企业职工参与探析——以浙江慈溪非公企业工资集体协商为个案》,载《学术论坛》2012年第8期。

⑤ 参见谢玉华、杨玉芳、郭永星:《工资集体协商形成机理及效果比较研究——基于制度变迁的视角》,载《广东社会科学》2017年第2期。

⑥ 参见刘驰:《当前工会推进工资集体协商存在的难题及对策》,载《中国劳动关系学院学报》2011年第4期。

⑦ 参见王慧民:《工会在企业职工工资收入分配中的维权作用》,载《中国劳动关系学院学报》2007年第1期。

⑧ 参见赵德余:《工会组织在职工工资决定中的影响与作用:来自上海的经验》,载《社会科学战线》2011年第3期。

⑨ 参见赵晓华:《工资集体协商与和谐劳动关系构建——工会在工资集体协商中的角色定位》,载《中国劳动关系学院学报》2007年第2期。

⑩ 参见黄任民、刘文军、张燕、巨文辉、吕茵、王伟:《后危机时代工资集体协商中的工会策略》,载《中国劳动关系学院学报》2011年第5期;黄任民:《中国工资集体协商的特点及工会的作用》,载《中国劳动关系学院学报》2009年第5期。

⑪ 参见石晓天:《工人集体行动、工会主席直选与工资集体协商——以广东省为例》,载《理论与改革》2012年第5期。

⑫ 参见沈琴琴:《“入世”后工会维护职工就业权益的战略对策》,载《工会理论与实践》2001年第2期。

⑬ 参见常凯:《论政府在劳动法律关系中的主体地位和作用》,载《中国劳动》2004年第12期。

⑭ 参见吴清军:《集体协商与“国家主导”下的劳动关系治理——指标管理的策略与实践》,载《社会学研究》2012年第3期。

⑮ 参见孙慧敏:《我国工资集体协商的社会条件及政府的适度介入》,载《天津师范大学学报》(社会科学版)2001年第6期。

艾琳<sup>①</sup>对政府的角色进行了剖析并提出了建议。

### (三) 工资集体协商实际规则的研究结论

学者们对工资集体协商的实践现状进行的考察,揭示了该制度运行的以下特点。

第一,工资集体协商的社会基础有待增强。首先,协商代表的代表性不明显。企业容易受到政府干预,工会工作难以有效开展。<sup>②</sup> 工会难以将职工有效组织起来。职工民主管理参与程度低,职工对企业信息了解不全,导致难以产生合格的协商代表。有学者从社会调查中得出,工会在集体协商中难以代表劳动者的利益,难以通过团结劳动者而争取更大的利益。<sup>③</sup> 但也有学者通过对中国民营企业的调查,发现民营企业中的工会能够提高劳动者福利和保障劳动合同的签订,工会的维权职能与政党要求的维稳职能并不冲突。<sup>④</sup> 其次,协商双方地位不平等,协商主体难以维护本集团利益。<sup>⑤</sup> 经济体制处于过渡阶段,不是完全的市场经济体制,难以实现劳资平等,劳动关系呈现隶属性且劳动者供大于求。<sup>⑥</sup>

第二,工资集体协商的实践方式多样,发展不平衡。首先,工资集体协商的协商形式多样,内容广泛。没有集体谈判激烈的谈判过程和严格的程序限制,

① 参见艾琳:《地方政府介入集体协商的边界和方式——以比例原则为分析工具对权力行使模式的透视》,载《理论与现代化》2016年第6期。

② 参见孙慧敏:《我国工资集体协商的社会条件及政府的适度介入》,载《天津师范大学学报》(社会科学版)2001年第6期;杨正喜、杨敏:《论转型期自下而上式工资集体协商机制——基于深圳先端的个案分析》,载《广东社会科学》2013年第4期。

③ See Jie Shen and John Benson, "Tripartite Consultation in China: A First Step towards Collective Bargaining?", *International Labour Review* 147, 2008, pp. 231 - 248; Simon Clarke and Tim Pringle, "Labour Activism and the Reform of Trade Unions", in *The Challenge of Transition, Non-Governmental Public Action* Palgrave Macmillan London, 2011, pp. 202 - 205.

④ See Yi Lu, Zhigang Tao and Yijiang Wang, "Union Effects on Performance and Employment Relations: Evidence from China", *China Economic Review*, Vol. 21, No. 1, 2010, pp. 202 - 210.

⑤ 参见黄胜民:《中国工资集体协商的特点及工会的作用》,载《中国劳动关系学院学报》2009年第5期。

⑥ 参见孙慧敏:《我国工资集体协商的社会条件及政府的适度介入》,载《天津师范大学学报》(社会科学版)2001年第6期;吴亚平:《沃尔玛等跨国公司拒建工会风波中的法律和实践问题》,载《中国劳动关系学院学报》2005年第4期;赵晓华:《工资集体协商与和谐劳动关系构建——工会在工资集体协商中的角色定位》,载《中国劳动关系学院学报》2007年第2期。