



ZHONGGUO
JITI XIESHANG ZHIDU
SHISHI PINGJIA JI CHUANGXIN YANJIU

中国集体协商制度 实施、评价及创新研究

——基于构建和谐劳动关系的视角

杨成湘◎著



新华出版社



作者简介

杨成湘 1977年3月生，湖南隆回人，中南大学管理学博士，曾经在中华全国总工会集体合同部工作5年，现供职于中共中央党校。主要从事劳动关系、生态文明研究，在《经济理论与经济管理》《理论研究》《中南大学学报》（社会科学版）等刊物发表论文20余篇，参与国家社科基金项目课题、省部级项目课题多项，撰写相关研究报告或调研报告10余篇，参与10余部相关著作及内部业务书籍的撰写。



ZHONGGUO
JITI XIESHANG ZHIDU
SHISHI PINGJIA JI CHUANGXIN YANJIU

中国集体协商制度 实施、评价及创新研究

——基于构建和谐劳动关系的视角

杨成湘◎著



新华出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国集体协商制度实施、评价及创新研究：基于构建和谐劳动关系的视角 / 杨成湘著. -- 北京：新华出版社, 2017.11

ISBN 978-7-5166-3583-4

I. ①中… II. ①杨… 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 (2017) 第265373号

中国集体协商制度实施、评价及创新研究：基于构建和谐劳动关系的视角

作 者：杨成湘

责任编辑：李 成

封面设计：臻美书装

责任印制：廖成华

出版发行：新华出版社

地 址：北京石景山区京原路8号

邮 编：100040

网 址：<http://www.xinhupub.com>

经 销：新华书店、新华出版社天猫旗舰店、京东旗舰店及各大网店

购书热线：010-63077122

中国新闻书店购书热线：010-63072012

照 排：臻美书装

印 刷：北京七彩京通数码快印有限公司

成品尺寸：170mm×240mm

印 张：17.25

字 数：200千字

版 次：2017年11月第一版

印 次：2017年11月第一次印刷

书 号：ISBN 978-7-5166-3583-4

定 价：38.00元

版权专有，侵权必究。如有质量问题，请与出版社联系调换：010-63077101

中国集体协商制度实施、评价及创新研究

——基于构建和谐劳动关系的视角

摘 要

随着改革开放的逐步推进和经济全球化的不断发展,我国的劳动关系发生了重大变化,劳动关系矛盾已经成为突出的社会矛盾之一。正是在这一背景下,集体协商制度越来越成为社会各界关注的焦点;同时,关于集体协商制度的研究也受到了学者们的关注。虽然在我国系统性推动集体协商制度的实施已经有 20 多年的历史,但对其展开的理论研究却还相当不够。鉴于此,本书遵循“理论—动机—行为—绩效—改善”的基本逻辑框架,探究推动我国集体协商制度实施的动因,揭示该制度体系在我国实施、变迁的路径和趋势,对我国集体协商制度实施效果及其影响因素进行实证分析,并在借鉴国外经验的基础上提出促进我国集体协商制度创新及改进的有效策略。

(1) “制度需求快速响应—劳资社关系和谐度最大化”动因模型构建。在一般性分析框架基础上,以制度非均衡为直接诱导或扰动、以劳资社关系和谐度最大化为根本驱使,构建出在内外动力共同推动

下的集体协商制度实施动因模型。为了进一步得到各动力因素的重要性排序，基于模糊聚类分析法并结合问卷调查数据获得全体动力因素的归类结果。研究表明，总体上来自政府层面的动力因素重要程度排在前列，而来自资方的动力相对不足。

（2）集体协商制度变迁及其机理分析。我国集体协商制度变迁可以划分为市场经济体制改革前的集体协商制度变迁和伴随市场经济体制改革进程的集体协商制度变迁这两个大的阶段。在这两个阶段中，集体协商的结构、主体及内容存在着较大差异，然而政府主导始终是各个阶段所体现出来的显著特征。研究发现，集体协商结构正经历着从企业集体协商向企业集体协商和区域性行业性集体协商并重演变；就集体协商主体而言，行业工会组织发展相对较快，雇主组织发展则较为缓慢，但是在总体上都满足不了实际需要；集体协商内容从最初的劳动报酬、工作时间转变为包括劳动报酬、工作时间、休息休假、保险福利、劳动安全卫生等综合性内容，然后逐步突出以工资为主。研究表明，劳动关系系统及集体协商制度体系在运行过程中会因内部各种矛盾和冲突产生熵增效应，一方面应当采取有效管理措施尽量减少内部矛盾，化解冲突，另一方面从外部环境引入有利于系统有序变迁和发展的负熵流即利好的外部因素是非常必要的。

（3）集体协商制度实施效果及其影响因素实证分析。首先，构建了劳方、资方、政府、外部环境及通过集体协商进度对协商效果产生直接或间接影响的概念模型并提出了若干研究假设；其次，在问卷调查、数据收集及信度与效度分析的基础上，采用结构方程模型对若干假设进行了验证。实证结果表明：集体协商制度在所调查企业中的实施效果大体处于较差水平，劳方、资方、政府、外部环境对集体协

商制度实施效果产生直接影响，并通过协商进度产生间接影响，协商进度具有部分中介作用。

（4）西方市场经济国家集体谈判制度比较分析及其启示。研究表明：各国都将集体谈判制度作为确立劳资关系秩序、维持劳资关系和谐的有效协调机制；政府一般不干预具体的集体谈判过程；从结构方面看，大部分西方市场经济国家的集体谈判多由全国级、产业或行业级、企业级三个层次互补而成；尤其值得关注的是，这些西方市场经济国家都通过法律对关于集体劳动争议以及罢工的处理作出了明确规定。我国应该借鉴西方市场经济国家做法，培育强大的有活力的劳资组织，加强集体劳动争议处理制度建设，积极完善集体协商法律法规，正确认识和发挥政府作用。

（5）我国集体协商制度创新的总体构想及政策建议。在前文实证研究所得结论及国外经验启示的基础上，提出我国集体协商制度创新的总体构想、基本原则及目标设计；进一步地，从劳方、资方、政府、外部环境几个角度提出针对性强的改善策略。

关键词：集体协商制度；结构方程模型；模糊聚类分析法；制度变迁；制度创新；和谐劳动关系；劳动关系系统

目 录

CONTENTS

中国集体协商制度实施、评价及创新研究

——基于构建和谐劳动关系的视角.....1

第一章 绪论..... 1

1.1 研究的背景及问题提出 1

1.2 研究目的与意义 8

1.3 国内外相关研究综述 11

1.4 研究内容和方法 28

1.5 研究的技术路线 32

1.6 主要创新点 34

1.7 相关概念说明 36

第二章	集体协商制度研究的相关理论基础	38
2.1	制度和制度变迁理论	38
2.2	集体协商制度理论	44
2.3	集体协商相关理论模型	53
2.4	劳动关系系统理论	61
2.5	本章小结	65
第三章	集体协商制度实施的动因分析	66
3.1	一般性制度实施与变迁的动因模型分析框架	67
3.2	集体协商制度实施与变迁的诱因：制度非均衡	69
3.3	内外部动因分析	81
3.4	外部环境分析	85
3.5	集体协商制度实施的动因模型构建及阐释	108
3.6	动力因素重要性程度评价—基于模糊聚类分析法	112
3.7	本章小结	121
第四章	集体协商制度变迁及其机理分析	123
4.1	我国集体协商制度变迁的回顾及评述	123
4.2	集体协商制度变迁路径剖析	149
4.3	集体协商制度变迁的机理分析	154
4.4	本章小结	164
第五章	集体协商制度实施效果及其影响因素实证分析	165

5.1 评价方法的确立：结构方程模型	166
5.2 概念模型的构建	168
5.3 研究假设的确立	171
5.4 数据收集、整理与分析	178
5.5 具体的实证过程	186
5.6 实证结果的进一步分析	194
5.7 本章小结	195
 第六章 西方市场经济国家集体谈判制度比较分析	
及其对我国的启示.....	197
6.1 西方市场经济国家集体谈判制度变迁探析	198
6.2 西方市场经济国家集体谈判制度比较分析	201
6.3 西方市场经济国家经验对我国的启示	215
6.4 本章小结	220
 第七章 集体协商制度创新的总体构想及政策建议.....	221
7.1 集体协商制度创新的总体构想	221
7.2 集体协商制度创新的政策建议	229
7.3 本章小结	247
 第八章 总结与展望.....	248
8.1 总结	248
8.2 研究的展望	252

附录 1：集体协商制度实施动力因素调查问卷 254

附录 2：集体协商制度实施效果及影响因素调查问卷 258

后 记 264

第一章 绪论

1.1 研究的背景及问题提出

当前，劳动关系的研究受到了学术界的高度关注，协调处理好劳动关系中现实和潜在的各种问题也成为实践工作者始终追求的目标。在理论研究中，对劳动关系中相关主体及其之间复杂的非线性关系进行分析，明确各方自身利益以及共同利益，为实现各方利益的均衡寻找最佳的解决方案，这些问题一直是摆在理论研究者面前的重点问题。进一步地，国家及各级地方政府都将构建和谐劳动关系作为促进社会和谐稳定目标达成的重要途径。而无论是理论研究还是实践，都无法回避“集体协商”这一主题。我国系统性推动集体协商制度的实施已经有 20 多年，而且理论研究也一直在跟进。集体协商的内容形成了以工资收入分配为重点，覆盖劳动卫生安全、保险福利等一系列事项。以构成劳动关系问题核心的工资收入分配问题为例，2008 年推动企业建立工资集体协商制度首次被写入中央政府工作报告。2011 年，国家《国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》提出要根据市场

机制调节、企业自主分配、平等协商确定、政府监督指导的原则形成企业工资决定机制和增长机制，并明确提出要积极稳妥扩大工资集体协商覆盖范围。这是国家首次把“平等协商确定”即集体协商提升为深化工资制度改革，形成企业工资决定机制和增长机制所应遵循的基本原则。在此基础上，国家人力资源和社会保障部（以下简称国家人社部）制定的《人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要》明确提出了“集体协商和集体合同制度普遍建立，企业集体合同签订率达到 80%”的目标。2016 年，国家《国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要》将“推行企业工资集体协商制度”作为完善初次分配制度的重要举措，强调要“健全科学的工资水平决定机制、正常增长机制、支付保障机制，推行企业工资集体协商制度，完善最低工资增长机制”。全国总工会对工资集体协商很重视，把它作为工会工作的重中之重予以推进。本书将协调劳资关系的涵盖工资收入分配、劳动卫生安全、保险福利等一揽子协商事项在内的集体协商制度作为研究的对象。

然而，集体协商的理论研究在我国尚处于刚刚起步的阶段。理论研究中没有形成一个系统性的分析框架，对我国集体协商制度的变迁、影响因素及政策建议的探讨都具有明显片段性特征。更值得注意的是，在研究中非常缺乏实证分析这种科学严谨的方法，研究所得出的结论的可信度自然也就不够。在实践中，虽然集体协商受到了政府部门的关注，但微观企业层面工会组织乏力、工会干部能力缺失、员工维权意识淡薄等一系列问题仍然比较突出，形式多样的劳资矛盾层出不穷。自从改革开放以来尤其是上世纪 90 年代以来，随着经济体制改革的逐步深入和社会主义市场经济的不断发展，以此为基础的劳

动关系也随之发生了巨变。劳资矛盾不但数量大幅增长,而且对抗性也不断增强,已经成为当今中国突出的社会矛盾之一。全国各级劳动争议仲裁委员会受理的劳动争议案件数量从1991年的7633件增加到2015年的813859件。1995年《劳动法》和2008年《劳动合同法》开始实施时,劳动争议案件数量均大幅增加。2009年至2013年,劳动争议案件数量与2008年相比虽然略有下降,但是随着经济发展进入新常态,2014年以来,我国劳动争议案件数量大幅增加,连创新高。劳动争议案件涉及的劳动者人数由1991年的16767人增加到2015年的1159687人,平均年增长率为19%。集体劳动争议案件涉及的劳动者人数从1991年的8957人增加到2015年的341588人,平均年增长率为16%。1991-2015年各级劳动争议仲裁机构受理的案件数量及涉及劳动者人数见表1-1。集体劳动争议涉及的劳动者人数除1996年、2007年及以后年份外,其余各年度均占当年劳动争议涉及劳动者人数的一半以上,这说明集体劳动争议在劳动争议处理中一直处于十分重要的位置¹。更需要引起注意的是,近年来不但劳动争议的数量居高不下,而且争议的对抗性也不断增强。2010年7月,吉林通钢工人因不满集团重组引发集体行动,造成入主通钢的私企代表被围殴致死的惨剧;同年8月份,河南濮阳市林州钢铁公司爆发了有数千人参与的反对林钢改制的集体行动,市国资委副主任被工人长时间“软禁”等等。劳动争议案件的高位运行状态和暴力性群体性事件的攀升,折射出劳动关系日趋严峻的客观现实。按照马克思的观点,“每一个社会的经济关系首先是作为利益表现出来。人们奋斗所争取的一切,都

1 程延园,王甫希. 变革中的劳动关系研究: 中国劳动争议的特点与趋向[J]. 经济理论与经济管理, 2012, (8): 45.

同他们的利益有关”¹。据中国劳动统计年鉴资料，劳动报酬、社会保险是产生劳动争议的主要原因（具体情况见表 1-2）。

自从 2002 年以来，劳动报酬类争议比例一直占 30% 以上，而且呈增加趋势；社会保险类争议平均占 27.8%，这两类争议案件约占全部案件的 60% 左右，可以看出产生劳动争议的原因主要集中在劳资之间的经济利益冲突方面。劳资矛盾之所以大幅增加，最根本的原因在于劳资之间经济利益关系不平衡，而且缺乏一种常态化、制度化的化解利益冲突的制度。近年来，我国因劳动关系矛盾引发的罢工事件常有发生，而且成愈演愈烈之势。2010 年广东南海本田“停工”事件、2014 年广东等地发生的多起因欠缴社保和公积金引发的职工群体性事件都引起了社会的广泛关注。随着收入分配问题的日益凸显和劳动关系矛盾的日趋严重，中央对推进集体协商制度建设更加重视。从国家人力资源和社会保障部公布的统计数据来看，集体协商已经在全国迅速铺开，集体合同签订数量已经十分可观，但是其实效性却广受争议。

表 1-1 1991-2015 年全国各级劳动争议仲裁机构受理的劳动争议案件数量及涉及劳动者人数

年份	当期受理的所有案件				当期受理的集体劳动争议案件				
	受理数 (件)	年增 长率 (%)	涉及劳动 者人 数 (人)	年增 长率(%)	受理数 (件)	年增 长率 (%)	涉及劳 动者人 数(人)	年增 长率 (%)	占当期所有 案件涉及劳 动者人数比 例(%)
1991	7633		16767		308		8957		
1992	8150	7	17140	2	548	78	9100	2	53

1 马克思，恩格斯. 马克思恩格斯全集卷 I. 北京：人民出版社，1982. 82.

1993	12368	52	35683	108	684	25	19468	114	55
1994	19098	54	77794	118	1482	117	52637	170	68
1995	30330	59	122512	57	2588	75	77340	47	63
1996	48121	59	189120	54	3150	22	92203	19	49
1997	71524	49	221115	17	4109	30	132647	44	60
1998	93649	31	358531	62	6767	65	251268	89	70
1999	120191	28	473957	32	9043	34	319445	27	67
2000	135206	12	422617	-11	8247	-9	259445	-19	61
2001	154621	14	467150	11	9847	19	286680	10	61
2002	184116	19	608396	30	11024	12	374956	31	62
2003	226391	23	801042	32	10823	-2	514573	37	64
2004	260471	15	764981	-5	19241	78	477992	-7	62
2005	313773	20	744195	-3	16217	-16	409819	-14	55
2006	317162	1	679312	-9	13977	-14	348714	-15	51
2007	350182	10	653472	-4	12784	-9	271777	-22	42
2008	693465	98	1214328	86	21880	71	502713	85	41
2009	684379	-1	1016922	-16	13779	-37	299601	-40	29
2010	600865	-12	815121	-20	9314	-32	211755	-29	26
2011	589244	-2	779490	-4	6592	-25	174785	-17	22
2012	641202	9	882487	13	7252	10	231894	33	26
2013	665760	4	888430	1	6783	-6	218521	-6	25
2014	715163	7	997807	12	8041	19	267165	22	27
2015	813859	14	1159687	16	10466	30	341588	28	29

附注：此表根据国家统计局人口和就业统计司、人力资源和社会保障部规划与财务司编写的《中国劳动统计年鉴》整理获得。

综上所述，劳动（劳资）关系，特别是集体劳动（劳资）关系

表 1-2 1997-2015 年劳动争议原因及其所占比例

年份	总案件数(件)	劳动争议原因											
		劳动报酬类案件(件)	所占比例(%)	社会保险类案件(件)	所占比例(%)	劳动报酬和社会保险类案件(件)	所占比例(%)	解除劳动合同案件(件)	所占比例(%)	变更劳动合同类案件(件)	所占比例(%)	其他案件(件)	所占比例(%)
1997	71524					41145		57.5	10337	2992	4.2	8917	12.5
1998	93649					51602		55.1	13069	2840	3.0	9515	10.2
1999	120191					73522		61.2	18108	3469	2.9	8626	7.2
2000	135206					73021		54.0	21149	3829	2.8	12549	9.3
2001	154621	45172	29.2	31158	20.2	76330	20.2	49.4	29038	4254	2.8		
2002	184116	59144	32.1	56558	30.7	91766	30.7	49.8	30940	3765	2.0		
2003	226391	76774	33.9	76181	33.7	121208	33.7	53.5	40017	5494	2.4		
2004	260471	85132	32.7	88119	33.8	173251	33.8	66.5	42881	4465	1.7		
2005	313773	103183	32.9	97519	31.1	200702	31.1	64.0	54858	7567	2.4		
2006	317162	103887	32.8	100342	31.6	204229	31.6	64.4	55502	3456	1.1		