
中外劳动研究评论(第一辑)
Comparative Labor Studies Review

中国劳动关系的新趋势
Emerging Trends in Labor Relations (Volume One)

编辑: 罗斯琦

Editor: Siqu Luo

主编: 何高潮, 关少兰

Editors-in-Chief: Gaochao He, Katie Quan

中国集体谈判：工人内生力量的转型与生长

石秀印*

摘要：中国历史上所启动的前三轮集体谈判都未能成功，其根本原因之一是工人的行为模式未能转型，“主体-理性”模式未能形成和成型。无论南京国民政府时期还是 20 世纪 90 年代的集体谈判，都基本限于一统制的高层运作，立法者从西方移植法律条文，政府的劳动部门和工会部门“拉郎配”地组织集体谈判会场，整个过程几乎不见真正工人的身影。正是因为“忍耐-爆发”和“示弱-恃强”模式未能转型，在市场体制深入发展的条件下，导致了劳动关系的紧张，不仅工人的权益受损，而且雇主和政府都不得安宁。无论雇主还是政府，都担忧和惧怕于工人在突然之间的罢工，担忧和惧怕于爆发之后难于遏制的汹涌澎湃的工潮。要推动中国的集体谈判，必须促进劳方内生力量的转型与生长。

关键词：集体谈判 内生力量 罢工

China's Collective Bargaining: The Transformation and Growth of Endogenous Worker Power

Xiuyin Shi

Abstract: In China's history, the three past cycles of collective bargaining that started were not successful; one reason being that the behavior model of workers has not been able to transform, the "subject-rationality" model has failed to form and take shape. No matter whether it was during the Republic of China Nationalist Government period based in Nanjing or collective bargaining in the 90s of the twentieth-century, it has basically been limited to a modus operandi of elite domination. Legislators transplanted laws from the West, government labor departments "played matchmaker," organizing spaces for collective bargaining, but throughout the entire process, one barely sees a shadow of a worker. Under conditions of a rapidly proliferating market system, it is exactly because the models of "patience-explosion" and "show weakness-strong arming" have not transformed that have led to tense labor relations. Not only are worker rights being ravaged, but employers and the government are unable to attain peace. Whether it is employers or the government, they all worry and fear sudden worker strikes, and after a strike, they worry

*石秀印，中国社会科学院社会学所研究员。

about how to contain a tidal wave surge of strikes from ensuing. In order to drive collective bargaining in China, then the transformation and growth of endogenous worker power must be nurtured.

Key words: collective bargaining, endogenous power, strike

在市场体制下，集体谈判是调节劳动关系的一种重要方式。在劳动力市场中，工人与雇主进行交易的必要性和迫切性并不相同。只拥有劳动力而缺乏其他获得资源和手段的劳动者为了生存和生活迫切追求受雇，而拥有充分资本的雇主一般并无生存迫切性的压力，只是为了发展而雇佣劳动者进一步获利。劳动者不能等待，雇主可以待价而沽，导致了劳动力市场议价的几乎是必然性的不平衡。“强资本、弱劳工”成为劳动者基本人权、法定权利受到侵害的结构性根源。集体谈判则是劳动者借助于所构建的集体力量进行集体议价，改变弱势地位，从而自我保护的重要方式，同时也是劳动者群体在法律规定、政府执法之外合理争取更多利益、实现对企业发展成果分享的重要方式。在实行市场体制的国家，特别是欧美国家，集体谈判是劳动力市场相对平衡和劳动关系积极调节的不可或缺的手段。

中国的问题在于，一方面，无论国家还是工会都认识到了集体谈判的积极作用和必要角色，并主动推行；另一方面，集体谈判作为一种制度设置并未真正建立起来，作为一种行为方式也没有真正出现并发挥作用。

一 中国历史上发起过四轮集体谈判，但在总体上均未成功

在近百年的工业关系历史上，中国已经四次启动集体谈判。然后其结局是，前三次已经无疾而终，现在的第四次也前途未卜。

第一轮集体谈判的启动是在上个世纪的三十年代。南京国民政府于 1930 年通过《团体协约法》，规定于 1932 年 11 月 1 日正式实施。《团体协约法》规定，有行为能力的雇主或其因体与有法人资格的工人团体，可以经过集体谈判、基于合意签订团体协约，规定劳动关系。雇主团体或雇工团体须得到主管署的认可，并经本团体会员的同意或委托。在此前 1929 年发布并当即实施的《工会法》中，也规定了工会具有团体契约权。然而，这一法律并未得到切实的实施。一是因为工会的力量薄弱，集体谈判的力量不对等，团体协约不能发挥协约作用；二是仅 5 年后就因日本入侵而进入了战时状态，团体协约的签订和履行都由此夭折。

第二轮集体谈判的启动是在上个世纪的五十年代。此时共产党已经通过武装革命夺取了原来由国民党执掌的全国政权，共产党决定进入城市后的方针是依靠工人阶级。无论工会还是工人都受到执政党和政府的支持，工人阶级变成了国家的领导阶级，在执政党和政府的强助下拥有了相当强大的力量。

中国人民政治协商会议第一届全体会议于1949年9月29日通过的起临时宪法作用的《中国人民政治协商会议共同纲领》列明，“私人经营的企业，为实现劳资两利的原则，应由工会代表工人职员与资方订立集体合同。”中华全国总工会于1949年11月22日通过了《中华全国总工会关于私营工商企业劳资双方订立集体合同的暂行办法》。国家劳动部于1950年4月29日公布了《关于在私营企业中设立劳资协商会议的指示》。中央人民政府委员会于1950年6月通过了《中华人民共和国工会法》，其第五条规定：“在国营及合作社经营的企业中，工会有代表受雇工人、职员群众参加生产管理并与行政方面缔结集体合同之权”；第六条规定：“在私营企业中，工会有代表受雇工人、职员群众与资方进行交涉、谈判、参加劳资协商会议并与资方缔结集体合同之权”。这些密集颁布的文件对集体谈判的目的和内容范围都做出了相当具体的规定。其中，集体谈判的宗旨是既要照顾资方的正当利益，又鼓励劳方用合法的手段来维护自身利益；集体合同的内容包括雇佣与解雇手续、厂规、铺规的手续及内容，工资、工作时间及假期、女工童工问题，有关劳动保护与职工福利问题等。可是，这一轮集体谈判也很快就结束了，一是工会和工人具有了强大力量，往往提出一些过高要求迫使资方签约，资方则以关厂、歇业相对应，双方难于达成合理的妥协；二是仅过了几年国家就决定对私营工商企业进行社会主义改造，实现了全面的社会主义公有化，工人作为“企业的主人”已经无需和不可能进行集体谈判。

第三轮集体谈判启动于改革开放之后的1992年。此时国家正式通过决议，实行社会主义市场经济。当年颁布的《工会法》规定，工会可以代表职工签订集体合同。1994年通过的《劳动法》提出，可以通过集体协商、集体合同规范劳动关系。同年，中华全国总工会提出工会必须突出维护职能，推进集体协商与集体合同制度是工会工作的重点。1995年，国家劳动部发布了《集体合同规定》，对集体合同制度作了较为系统、具体的规定。1998年的中国工会第十三次代表大会提出，在所有企业都要毫无例外地建立平等协商和集体合同制度。1999年的全国总工会第十三届第二次执委会又一次把平等协商和集体合同制度作为工会工作的重点。2001年劳动和社会保障部发布了《工资集体协商试行办法》。以这些文件或决议为标志，第三轮集体谈判逐渐开展起来，一些企业的工会和管理方签订了集体合同。然而，这些合同在程序上大多并未通过实质性的协商，在内容上多属于对法律法规条文的复制，在效果上也少带来工人利益的增加。所以，集体谈判被认为走了形式，要花架子。人力资源和社会保障部2010年的文件公布，此期间的集体谈判在实践中存在着不同地区之间工作进展不平衡、一些地区集体合同制度覆盖面不够广、协商机制不完善以及实效性不够强等问题。

第四轮集体谈判实际上是第三轮的延续。鉴于第三轮集体谈判的成果不佳，2009年基本度过世界金融危机后劳动关系趋于紧张，工人集体上访和罢工停工频繁发生，全国总工会以及人力资源和社会保障部重新提出启动集体协商，签订集体合同。2009年，全国总工会发布了《关于积极开展行业

性工资集体协商工作的指导意见》，提出要充分认识开展行业性工资集体协商工作的重要意义，抓紧建立和完善行业性工资集体协商机制。人力资源和社会保障部于2010年发布了《关于深入推进集体合同制度实施彩虹计划的通知》，提出集体协商和集体合同制度是社会主义市场经济条件下调整劳动关系的重要法律制度，为此要进一步深入推进集体合同制度，实施“彩虹”计划，搭建企业与职工沟通协调的虹桥。全国总工会于2011年制定了《2011-2013年深入推进工资集体协商工作规划》，提出将从2011年起，用3年时间，全面推进企业建立工资集体协商制度，努力实现2011年年底全国已建工会组织的企业工资集体协商建制率达到60%，2012年年底实现已建工会组织的企业工资集体协商建制率达到70%，2013年年底已建工会组织的企业工资集体协商建制率达到80%，其中世界500强在华企业全部建立工资集体协商制度的目标。至于这一轮集体谈判能否取得效果，实际上是否取得了效果，以及在多大程度上取得了效果，目前评判还为时过早。然而，迄今为止我们还没有看到实质性的成功迹象。

二 中国的集体谈判受到了“一统体制”的强烈排斥

一些研究报告将集体谈判在中国的天折和推进迟缓归结为全国总工会以及各级地方工会、企业工会的不作为，斥责其为官办工会和资方工会，严重脱离工人，还有就是中国的法律没有开放工人的结社权和罢工权，以致集体谈判“被去势”。其实，这些都属于表面原因和中间原因，其实质原因在于缺乏劳动者的内生力量，劳动者并未作为一个主动性和能力性的主体介入到集体谈判之中。如果劳动者本身具有相当的主动性和行动能力，各级工会就不可能不作为，否则工人们会自行组织工会或者自行选举工会负责人。同样，如果劳动者本身具有相当的主动性和行动能力，他们就会以实际行动和强烈诉求来获得结社权和罢工权。换句话说，正是因为工人群体内生力量缺位和相当不足，并未在集体谈判中担当实质性的角色，所以历史上的集体谈判都仅有表面形式，甚至连表面形式也没有，仅仅停留在法律和文件的条文上。

中国工人的内生力量不仅仅是量上的缺位和不足，而更为重要的是“质”上或“型”上的缺陷。工人群体的思维和行动是从中国历史政治社会文化传统中走来，根深蒂固地受到传统的影响，不同程度地停留在传统的“品质”和“型号”下，而并未清醒地成为市场体制下的行动主体。形象地说，中国工人与欧美工人即使都在操作注塑机，其内心的精神世界和行为逻辑却有明显不同，这基本来源于政治社会文化传统的塑造。归结起来，中国传统的社会体制造成了工人群体的内生力量缺陷和缺位。

（一）中国与西方不同的“一统制”在体制上排斥集体谈判

中国社会（政治、经济、社会、文化）属于“一统体制”，这与西方的“契约制”有显著不同。

一统制的核心特征是权威主义或强权主义。中国原始社会解体时直接从氏族过渡到了国家，与此不同的是欧洲氏族社会解体的结果是形成一个个相对独立的个体，然后由个体之间相互联合成为国家。中国国家的建立规则和政权更替规则是族群或社群之间武装征服。甲族群（家族）征服了乙族群，建立起对乙族群的统治；甲族群征服了一个广大的地域，分封族群成员去各地统治；这些成员又进行二次、三次分封，形成族群集团对国民的自上而下统治和中央集权。政权既是统治之权又是占有之权。夺取了权力的族群力求牢牢掌握政权，严密监视和防范其他族群夺取政权。他们独享权力，总揽权力，单向性行使权力，强制性行使权力，刚性行使权力。

统治族群运用权力将民众紧箍在一起，编户齐民，形成被称为集体的整体，在道德伦理和意识形态上灌输集体主义。这样，一统制形式上具有集体主义特征。一个国家被作为一个集体，一个地区、一个族群、一个家庭都被作为集体。集体进行整体运作，获取资源，内部分配。集体是整体，个人是分子；集体是目的，个人是工具；集体是主体，个人是依附者。

统治族群也运用权力、基于集体主义意识形态将各类资源汇集在一起，由统治群体特别是最高领导人实际占有和掌控，实行资源的集中主义。其手段包括收税、收费、征地和“直接拿走”。在统治群体看来，其统治范围内即权力范围内的各类资源，都既是集体的又是统治群体的。所谓“普天之下，莫非王土”，并无西方的“物权”、“私权”概念。

族群或集体所汇集起来的资源，由权力执掌者操刀进行分配。权力者得到最多的分配，其他人根据权力、等级、亲缘、贡献等得到不同数量的分配。

一统制中的核心人物是精英群体。主要有三类精英，即富于领导能力和动员能力的政治精英，富于智慧和知识知识精英，富于武力和战术的武力精英。在历史上的典型人物是三国时期的刘备、诸葛亮和关羽、张飞。统治族群采用精英人物治理国家或集体。精英执掌权力，谋划指挥，带领群众，获取资源。如果族群内部精英不足，则选择外部精英进入统治群体，例如自隋朝开始的科举选士。

一统制的内部结构和治理方式是等级主义。借助于身份、地位、礼仪等规则，在任何两个人之间区分出上下、尊卑等级，下位者必须服从上位者。与下位者相比，上位者属于精英。在传统话语中，精英是君子，非精英是小人，唯上智下愚不移。

集体谈判是市场体制的产物。市场体制与一统体制的属性不同。一统制是强权的强箍，市场制属于契约的结合。一统制实行集体主义，市场制实行个体主义。一统制是借助于权力进行资源集中，市场制借助于交易进行资源组合。一统制由唯一权力操刀进行分配，市场制实行各市场主体之间的讨价还价。一统制建立身份等级关系，市场制的各个市场主体之间权利平等。这些都决定了，一统制排斥

主体分离、地位平等、彼此议价的集体谈判。南京国民政府期间尽管移植了西方市场制下的“团体契约法”，但是政府并无真正的意图去推行。政府要求工会服从国家或地区目标，促进政治统一、经济发展，不能伤害政府的税源和政府统治的资本家基础。解放后的新政府尽管制定了劳资协商、集体合同的文件，但是在内心里依然是一统制思维，将劳资协商作为缓解劳资冲突的权宜之计，在机会成熟之后立即消灭了资本家阶级，将工人群体紧紧纳入一统体制之内，工会也成为政府的一个组成部分。工会必须首先服务于全国人民总体利益，然后才适当地担负分工的任务，维护职工权益。工人不能因为讨价还价、组织罢工而影响整体的发展。

（二）中国企业与西方企业不同的“一统制”在体制上排斥集体谈判

在各个国家，企业层面的体制与国家层面、家庭层面的体制都具有同构性，彼此相互复制。中国企业被国家、民族的传统所浸润，同样具有“一统制”特质。

权威主义。企业老板和高管将企业作为自己的一统天下和权力范围，利用单一权力对企业进行管理和治理。企业的管理体系同时也是权力统治体系，其科层制形式中包含了浓厚的纵向性权力统治内核。老板和高管都不允许代表工人的工会成立，工会视为对统治和管理权力的严重威胁，可形容为“眼里揉不下沙子”。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。工会和工人必须服从行政指令，不可以搞相对平行的集体谈判，甚至不能进行相对平等的对话。老板和高管享有权力自由，只要不愿意集体谈判就不谈。老板和高管拒绝对工人的谈判条件作出妥协。

集体主义。企业老板和高管宣传企业是个集体，企业老板和高官是集体的代表者，工人是集体的成员。工人只是企业大厦中的“一块砖”，一个庞大机器上的一个“零件”，没有主体地位，必须服从于集体这个整体。企业老板和高官宣传自己与工人的利益是一致的，“厂荣我荣，厂衰我衰”；“只有企业发展了，工人才能发展”；作为“零件”的工人不能与“整体”讨价还价，集体谈判是分化集体，制造对立，必须拒绝，进行打击。

集中主义。企业老板和高管将企业范围内的各种资源集中在自己手里，独立掌控。这包括人力资源、资产和货币资源、销售和营业收入、无形资产等等。在企业老板和高管看来，这些资源都是自己的，属于自己所掌控的唯一性权力。

权力切瓜。企业老板和高管单方面决定企业资源的分配，制定雇佣条件和工资标准，决定工作条件和职业伤害处置，不允许工人参与，不接受集体协商。

精英主义。企业老板和高管是精英，老板是财富精英，高管是行政和管理精英，工人是小民和愚氓。宣传老板养活了工人，工人依附于老板，集体谈判搞垮了老板，工人更遭殃；老板是精英，理应得到很多利润；工人只有劳动力，只能挣有限的工钱。

等级主义。雇主在金字塔尖上居高临下，认为工人根本不与自己处在同样的等级，否认雇工有与上位者谈判的资格。

总之，在中国，集体谈判的困境根本上源于传统社会体制。西方国家集体协商初期遭遇的阻力主要来自基于市场契约的法律及其理念，认为工人结社、集体协商违反了契约自由。中国集体协商的阻力主要来自传统社会体制，认为集体协商威胁政治权力和社会组合形式。

三 中国工人的“从属-极性”行为模式造成了集体谈判内生力量的缺位

工人群体的行为模式是社会体制的产物。中国工人在一统制中处于“从属位置”：权威群体的统治对象，集体内部的边缘性成员，资源集中的来源和对象，权力切刀的被动接受者，精英群体所蔑视的愚盲，身份等级体系的低端。这一从属地位造就了其行为的两极性特征，型塑了工人的“从属-极性”行为模式。而“从属-极性”行为模式导致了工人集体谈判内生力量的缺位和根本缺陷。

（一）中国工人的“从属-极性”行为模式表现之一：忍耐-爆发

工人群体的忍耐-爆发行模表现为行为的两极性，其中的一极是处于一统制底层时的忍耐，另一极则是一统制金字塔压力过大而忍耐不住时的爆发。

1. 工人日常性的忍耐行为

对于工人群体的“忍耐”，可以想象一个十分普通的农民工。他家有年迈体弱的父母，还有嗷嗷待哺儿女，必须每天受雇而拿到工钱。而一旦违抗雇主的权力，挑战雇主的集体主义价值，闹着要和雇主谈判，这点工钱就可能“泡汤”。他为了自己的活路和家庭的幸福，即使内心感到痛苦、卑屈、屈辱，也不得不忍耐。一位农民工跟笔者说：“打工真的是很苦很苦，说是当牛做马一点也不过分。可是，家里太穷，没有别的活路，只好强忍着”。¹

所谓忍耐，是一个由下列成分组合而成的“行为丛”：

胆怯。全世界的劳工几乎都害怕老板，一统制金字塔下的劳工更加害怕老板。原因其实很简单，老板手里把着他们的饭碗。受雇生活处处都存在风险，大大小小的风险都生死攸关，都关系到个人生存和家庭生活。另一方面，中国工人在社会和文化的浸润下形成了“权威人格”，面对雇主时更显得胆怯、惧怕，不敢大声说话，不敢抗争和挑战；同时也不敢出头，带头抗争和挑战。“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”。由此，他们凡事能忍就忍，一忍再忍，能忍且韧。

¹京剧《智取威虎山》里工人李勇奇的一段唱词是：三十年作牛马天日不见，抚着这条条伤痕、处处疮疤我强压怒火，挣扎在无底深渊。

屈从。屈从是对一统制纵向体系的屈服和顺从。当个人力量微不足道而一统制力量强大并沉重之时，为了避免更严重、更令人痛苦的境遇，工人们的一个几乎是必然性的选择就是屈服和顺从。他们崇尚权威，敬畏老板，臣服权力。他们听从资方的话语，以资方的话语为自己的话语，没有自己独立的价值体系和权利标准。他们接受雇主的灌输，相信自己是被雇主养活，不敢理直气壮地要工钱，甚至不识为主人，不敢为主人，不能为主人，不敢集体协商。他们为自己的奴性寻找合理性的理由，内修、自抑，无争、无欲、无我，从知足到麻木，不存非分之想。而一味地、习惯性屈从的结果即是奴性。在不少劳工那里，老板给多少工资就是多少，并且自己也不知道应该得到多少。

依附。当一统制权力不能被违抗，作为一堵坚硬的墙壁不能被攻破，工人不能通过抗争实现自身主张、利益增加之时，一个取得哪怕是稍微多一点好处的选择即是寻机钻营，依附权力，投靠强者。工人们依附、投靠老板，巴结高管和顶头上司，借以获得个人性、私人性的特殊好处，例如较为稳定的雇佣，较多的重视和重用，较多一些的奖金，而不是以群体性的共同行动去争取群体的利益。他们频繁流动、四处寻找好老板，而不去通过集体谈判塑造好老板。他们等待力量强大、道德高尚的救星来解救自己²，期待着政府发布保护劳动者的法律，等待上级工会到企业来组织工会，等待工会的维权，而缺乏争取、争得的内在动力。他们很少主动组织起来，成立自己的工会，开展集体谈判，进行集体维权。一些人表现为机会主义和献媚取向，当工友罢工的时候却响应雇主的召唤，为在雇主面前显示忠诚而上班或复工。因为依附和被愚化，他们缺乏进行集体谈判的能力和智力，如果没有精英人物的领导和主导，他们不大会协商和谈判。

自保。一统制低层的工人能保住自己的十分有限的利益、能够集中精力争取到一点特殊好处已经不错，几乎没有余力去关注同类的处境，相对缺少群体关怀和公共情怀。在生存紧迫性的压抑下，工人们的一个理性选择是“尽量不惹事”，遇事先打个人的小算盘，不愿意牺牲个人来为工友群体争取好处。他们出门时，家长一再叮咛的往往也是“不招惹是非”，“出头的椽子先烂”。这样，他们往往显得自私、狭隘、冷漠、麻木，在集体行动时搭便车，遇到个人获益的机会时抛弃既有的群体团结甚至哥们义气。

2. 工人非日常的爆发行为

工人们的“爆发”是一个“忍无可忍”时的“行为丛”。设想长江被堤坝所拦截、阻挡，水位越来越高，内蓄的力量越来越大时，最终冲垮堤坝、奔涌而下、漫卷一切的“壮观”情景，这就是工人个人以及群体的“爆发”。工人“爆发”的“行为丛”一般具有下列特征：

²京剧《智取威虎山》里工人李勇奇的另一段唱词是：早也盼，晚也盼，望穿双眼。怎知道今日里大土匪、进深山，救穷人、脱苦难，自己的队伍来到面前！……只说是苦岁月无边无岸，谁料想铁树开花、枯枝发芽竟在今天！

情绪性。“爆发”是情绪性能量的发泄、奔涌，工人们显得情绪激烈、激动、激昂，一改平时的胆怯而变得相当英勇、气势汹汹、不可抑制、摧枯拉朽。所谓“群众激怒了，你才知道什么叫力量”，就是如此。

冲动性。爆发的工人可能失去理性的自我控制，不大顾及对社会甚至对家人的责任，“忘记”法律后果和惨痛代价，而以强烈的爆发力量采取暴力行动，例如砸坏机器，刀杀老板，绑架老板儿子，放火烧厂，还有就是野猫罢工，围堵政府，冲到高速公路上阻断交通以及卧轨。

激进性。工人们平时被强权紧箍而不能伸张，一旦爆发而冲破束缚，显示出了令雇主惧怕的强大力量，就会出现“解放效应”，自由意志充分伸张，变得激进、不可遏制，提出过高的要求（例如提薪），不达目的决不罢休。因为已经提出了自己的要求，降低要求被认为是“软蛋”、“孬种”、“没面子”，所以行为刚性、拒不让步。一旦雇主表示可以谈判，就强令雇主屈服，雇主必须接受全部条款。当一些劳工觉得已经达到目的的时候，另一些更为激进者则继续强硬坚持。即使中立方介入斡旋、调和，也往往不能成功。到最后，往往是以激进者遭遇更强大力量的镇压而收场。

对抗性。在爆发阶段，工人们往往“吃软不吃硬”，资方与之和气商量、适当示弱或许能化解爆发行动，而如果同样强硬、进行威胁和打击，则劳工的暴力性往往升级，激进性往往增强。以2010年5月的南海本田罢工事件为例，本田厂于5月17日罢工，不久基本复工。然而，厂方22日以鼓动罢工、严重违法公司规章制度为名宣布将两名罢工带头人开除，“杀鸡给猴看”。然而，工人们非但并未接受压力、“恢复秩序”，相反整个工厂的工人，包括后勤工人在内都进行罢工。到5月28日，工人们的情绪发泄进入强弩之末，不少工人表示出了愿意复工的迹象，厂方此时又向工人发放“承诺书”，要求他们承诺绝不领导、组织和参与罢工等集体行动，还要求他们保证自愿接受公司的处理，这导致了工人对抗性的又一次反弹。工人们表示：“本来想和解，现在谁怕谁？没有生产，公司每天亏钱，比我们多！”

无政府性。工人们平时滋生的不满积累起来，个人之间相互作用、循环刺激而发酵，有可能转化为怨恨，引发泄愤和宣泄的集体行动。这样的集体行动往往具有破坏性。爆发状态的工人有时会进入无政府主义，否定合理权威，否定合理管理，冲击纪律和法律，冲击政府和政治秩序。由此，政府将其视为异端和威胁。工人的爆发还可能帮派化，甚至黑帮化，危害社会秩序。

工人的“忍耐-爆发”也可以表述为“憋气-出气”的行为循环。处于一统制金字塔下，权力压迫、集体束缚、随意使唤、丧失尊严，都让他们感到“受气”。工人们常说，“今天生了一肚子气”。“受气”没有正常的流出管道，就逐渐“憋气”。这些气积累到一定限度，憋而不住，就会“出气”，或称“撒气”、“斗气”。这也就是“爆发”。爆发经过了一段时间，所憋的气出的差不多了，其内心相对平静，工厂也就恢复了秩序。这样一来，工人的野猫罢工常常表现出一定的周期性。

工人们平时积攒起来的“气”很有可能被雇主的某些不大的举动刺破“包皮”而爆发。例如，某高管骂了工人一句“蠢猪”，却引起了全厂工人的罢工。这样的现象往往令老板和高管们难于理解，误认为工人小题大做，不能理喻。

工人们平时积攒起来的“气”有可能被其他企业的工人行为所引发。2010年的南海本田事件之后，广东乃至全国诸多企业相继出现了罢工事件。这些事件之所以接二连三爆发，其原因之一是工人们平时已经憋了不少的气，听到南海本田工人罢工的消息之后，“包皮”受到刺激而爆破。所以，就同样罢工起来。工人们觉察到罢工是一个出气的途径和方式，“出出憋得鼓鼓的气”，顺便让老板“尝尝我们工人的厉害”。当这些憋气较多的工厂的工人出了气之后，2010年的罢工潮也就相对平静了。“憋气”和“出气”的循环带来了罢工的潮起潮落。

另外，“憋气”的工人比较容易被煽动。假如此时有某种政治力量进行引导，让他们认识到“受气”是某种政治制度使然，他们的气就可能发泄到这种政治制度上。换句话说，憋气的工人有可能被操纵、被裹挟、被利用。工人们只关心自己的工资，期盼着多拿回几个工钱，几乎从来没有做过“皇帝”、当“县长”的梦，本身并无政治目的。他们参与了政治活动，只是被利用作了政治力量的工具，也只是借此放出已经憋了很久的气。工人如果内心“无气”，其实谁也发动、动员不了他们。然而不幸的是，一统制下的工人几乎必然性地受气、憋气。

（二）中国工人的“从属-极性”行为模式表现之二：示弱-恃强

一统制的金字塔也塑造了工人群体的“示弱-恃强”行模。“示弱”是在雇主面前表示懦弱、柔弱，老实、服从，没有意见、没有诉求；“恃强”是在雇主面前显示强大，对雇主进行斗争和专政，以强制、强硬的力量迫使雇主屈服。“示弱”发生在工人自身力量弱于雇主，没有外力相助的条件之下；“恃强”发生在工人自身力量强于雇主特别是有强大力量相助的条件下（此称为“强助”）。或者说，当工人们发觉自己的力量弱于雇主时就示弱，当感到自身力量很强时就恃强，示弱-恃强二者之间较少中间地带，也就较少出现集体协商或集体谈判。

“示弱”是日常条件下的工人们的行为常态。在为生存、生活而受雇，必须在雇主那里挣到钱的压力下，他们一般都示弱，充其量有所谓斯科特意义上的“日常性抗争”。“恃强”则一般出现在特殊条件下，这包括众多工人共同“爆发”而形成了强大的力量，组织起了工人组织并相当团结、雄壮，以及得到了政府和军队的“强助”。

1. 工人“恃强”的行为表现

历史上工人群体恃强的一个例子是1926年国民革命军北伐和此后武汉国民政府期间的武汉工人行为。当时，国民革命军北伐摧毁了旧的军阀政府，工人们由此得到了“解放”，组织起300多个工会。在新政府的认可和支持下，工会成立了武装纠察队，拥有两千多条枪。正是在这样的条件下，工

人群体的恃强行为得以显现，形成了一场声势浩大的对雇主进行斗争和专政的运动。这一“恃强”行为表现为下列形式：

运用暴力手段进行强制。一是组织化的武力，强令企业停产，封闭厂店，抓绑老板，施加殴打，戴高帽游行，投入监狱，进行审判，甚至宣告老板的死刑，目的是强迫厂主接受自己的要求。工会变成了“第二政府”，而且是最有力量、命令最能通行的政府。二是罢工和集会，只要老板不服从工人，不接受工人提出的条件就举行罢工。

运用暴力手段进行强取。有的工会没收雇主的工厂、店铺和其他财产归工人分配，强取企业和雇主的物品，随便拿走企业的产品。一些企业“生意萧条，本钱全亏”，工人则命令必须发放工资，否则进行监视，扣押物资，不许关门，令老板和家人乞讨度日。有的车夫一定要和主人同桌吃饭。

夺取雇主的管理权力。有的工人和工会随意干涉企业管理，对资方使用惩罚手段。³一些企业不缺工人，一些小企业家里的人已经够用，但是工会强制其雇用失业工人。⁴有的工会接管经营，截流资金，发放工资。“截留现估贷款，共管店东资产”，“买卖进支，店东无权过问。”（虞晓波，2000）

拒不服从资方的正当管理。不守厂规店规，无病乱请假，随意停工去参加聚会游行，干活时怠工。“每月工人之工作，不过十四五日而已。”

强求过高的工资福利。一些工会不顾企业实际生产情况，提出很高的经济待遇要求，例如增加工资二倍以上，资方不答应便罢工。⁵码头工人苟索五至十倍以上的运费或车费。工人们不仅要求增加以后的薪水，而且要求补加以前的薪水，甚至算至几十年前的。⁶

工人们诸如此类的恃强行为使得“商人纷纷歇业，以避工人之锋”。⁷雇主们关闭商铺厂店纷纷逃亡，⁸大大小小的铺子十有九不能开张⁹，结果是数十万工人失业。“工人们一方面要工厂复工，才不致失业，另一方面又提出一些迫不及待的经济要求，使企业更难经营，企业越不敢重新开张。”¹⁰

当时工人和工会的恃强行为具有以下三个特征：

（1）盲目行动，目光短近，缺失理性。工人和工会不能正确分析形势与全局，不能正确预测事件的演变，不能预测恃强行动的结局，包括对社会、对他人、对自己的影响，甚至根本就不估计将来

³黄艺农：“一战”时期工人运动中“左”的倾向，《湖南师大社会科学学报》1987年第6期。“一战”指第一次国内革命战争时期。

⁴据当时武汉中央商民部的调查报告说：“某织袜厂有机器数部，即由家中父子及寡嫂等每日织袜维持生活，有时尚须借印子帐(即高利贷)买纱，现在放印子帐自知重利盘剥，已经离汉他往，而工会以此厂织袜须用工会工人，于是厂主家人不能再作工，而工人薪金反增一层负担，以致负债累累，痛苦不堪。”

⁵“一战”指第一次国内革命战争时期。

⁶腾讯网：转型中国 1864-1949——1926年。

⁷腾讯网：转型中国 1864-1949——1926年。

⁸腾讯网：转型中国 1864-1949——1926年。

⁹1926年武汉的工运。引自梁启超家书，1927年1月2日。

¹⁰腾讯网：转型中国 1864-1949——1926年。

与前途。他们往往分不清哪些是可能达到的斗争目标，哪些则是不现实的，以致以强大力量打击企业之后，自己也大量失业，反而吃了亏。

(2) 随心所欲，任意行动，不守法纪。工人和工会受自发的革命热情所左右，不讲政策和策略，满足于“盲目的痛快干一下”¹¹；一旦意识到自己具有如此强大的力量，即想挣脱一切锁链。（陈芳国，1991）当时武汉市有300多个工会，大家各自为政，独立行动，工运呈现出一派自发状态。中共的《工人政治行动议决案》提出“政治停工必须得总工会命令，总工会应极谨慎，非十分重大政治示威，决不下令停工”；“工会无政府命令不得拘捕非工人”。可是，这些命令下达后工人们并不执行。

(3) 难于自制，难于控制，容易失控。当时在武汉领导工人运动的刘少奇说，“许多小企业大企业已不能维持，而工人还要提要求。”“最困难的是当时形势不容许工人部分的过于前进，而这部分工人硬要盲目前进”。到1927年，“整个形势要求工会的方针退却与防御，然而工人要求进攻，这种情形将我苦闷欲死。”“工人中的这种‘左’倾错误，总是在工会完全能公开，工人运动大发展时产生。但一发生以后，就很难纠正。常常用尽一切方法还纠正不过来。我没有一次满意的纠正过这种错误。”¹²

工人这类特强行为在当时不仅伤害了雇主，而且伤害了农民、市民、军人和知识分子群体，也不能为政府所容忍。结果，很快遭到了为社会舆论所同意的军人的镇压。

中国工人的如此特强行为似乎是西方工人所没有的，或者表现不明显的。刘少奇说，“这件事对我印象最深，我无数次请问人家，请问外国朋友，提出讨论，直到现在我没有得到过满意的回答。”“白劳德¹³在上海，我和他谈过整两天，要求他答复我。他给我二十元纸币说：你谈的这些材料，我可写篇文章寄给美国杂志，分给你一半稿费。你所要求答复的问题，在我美国工人运动中还未遇到过。我才知道这是中国工人运动中特有的问题。”“后来我在苏联又问过许多人，均未得到我所理想的答复。”

2. 特强行为的历史性持续和稳定

工人群体的特强行为在共产党于1949年夺取政权，宣布在城市“全心全意依靠工人阶级”之后再一次大面积出现。共产党进城接管政权的初期，诸多城市政府对劳资关系采取放任政策，工人由此获得了形成和使用强力的空间，特强行为逐渐兴起和加强。一般是，每个城市解放以后，工人同资方斗争的浪潮即之而起。1952年，共产党发动工人参加对于资本家的“五反运动”，¹⁴工人特强行为在政权的支持下更加“有恃无恐”，在很大程度上超过了政府规定的限度。

¹¹刘少奇一九三七年二月二十日致中共中央负责人洛甫（张闻天）的信。

¹²刘少奇一九三七年二月二十日致中共中央负责人洛甫（张闻天）的信。

¹³白劳德（一八九一至一九七三），美国人。一九二一年为美国共产党中央委员。一九三〇年当选为美国共产党中央行政书记，后任总书记。因宣传取消主义，反对无产阶级革命，一九四六年二月被开除出党。

¹⁴“五反”是：反对行贿、偷税漏税、盗骗国家财产、偷工减料、盗窃国家经济情报。

尽管时间过去了二十余年，环境条件有很大变化，但是工人们的恃强行为与武汉国民政府时期并无本质差别。其行为表现依然是：

运用暴力手段进行强制。(1)“革命专制”。具体手段有对老板和高管颐指气使、训斥斥责，抓人、打人、捆绑，刑讯、脱衣帽，罚站、罚跪，打耳光、抓头发、压低头，拳打脚踢、棍棒交加，以及关在黑暗潮湿的地下室中紧闭。例如，上海锦芳食品厂发不出工资，工人们将老板扭送去公安局。汇森理发店老板停工停伙停薪，被工会基层会员连同店员将其双手反绑，拖到街边，令其跪在长凳边缘上，并在其腿上再踩上两个人，引人围观。(2)“群众斗争”。主要是举行大会、小会，揪斗资本家，呼口号进行控诉、诉苦、声讨、复仇（剥削、压迫），情绪激昂地检举、揭发（资本家的腐化生活），用暴力逼迫其坦白交代，低头长跪、戴高帽子游行等。例如，上海大可颜料厂副理盛某身体衰弱，且有吐血旧疾，工人由晚上7点直“斗”到夜里11点，盛某支撑不住昏死过去，被弄醒后接着斗。天津市在解放最初的一个月内曾发生过53次清算斗争。(3)包围与饿饭。上海冠生园食品厂的工人因资方发不出工资，将资方围在楼上连续开会两天，找不出办法不许散会。明星电珠厂工人逼迫资方发放积欠工资，四天四夜不许资方睡觉。其他方式还有疲轰炸、车轮战等。(4)训话、训斥、胁迫。上海大中华火柴厂劳方代表拍着桌子命令资方代表说：“我们工资比别厂低，被资方剥削了三十年，现在要翻身了。即使有困难，也要你们资方去想办法”。有的工人谴责资本家是不劳而食的寄生虫，逼迫其降低生活水准，住地下室。有工人对老板颐指气使，扣发其工资，不许在柜上拿钱，出门必须向工人请假。荣德生等人的工资被工人停发，理由是不见他们来厂工作。(5)驱逐。北京某工厂的工人驱逐了素日打骂虐待工人的经理。(6)罢工、抗议。工人们相信，和和气气地搞不出钱来，过去长期被剥削，现在总该出出气。

运用暴力手段进行分取。(1)强掠资方财产。据上海市长陈毅报告，1950年三四月份，上海市面曾不断发生吃白食、分厂、分店、抢糕饼以及打警察、聚众请愿和捣乱会场等事件。(2)强分资方财产。一些工人要求像农村土改分土地给农民那样把资本家的财产、机器分给工人。一些工人认为，“穷人翻身，就得平分工商业”，“农村分地，工人分红”，“反正还有资金，吃光分光再说”，“谁有钱就斗谁”。有的工人变卖资方财产，作为胜利果实分配。(3)报复清算。许多工厂的工人向资本家算以往的剥削账，逼迫资本家吐出前几十年的剥削所得。(4)随便支取柜上的钱买东西。

强占雇主的管理权力。(1)夺取行政权。例如，天津寿丰面粉厂经理担保另一工厂向银行贷款、一家染厂买一桶染料，这些事情必须事先请示工会。一些企业工会不让资本家参加经营管理，盖章的事情都掌握在工会主席的手里。(2)夺取用人权。资方为了工作的需要而调动人事，必须写信给工会，工会盖章后才算数。(3)夺取财务权。有的企业工会通知银行：“凡是厂内一切支票的开出，一定要劳方盖章，否则不得取钱”。有的工会则把资方的图章、银行支票都控制在自己手里。(4)夺取停业

权。在一些地方，资方赔垮关门解雇须经四道手续，即工人小组讨论，户籍室登记，区工会通过，市工会批准。(5) 接管企业。有的工会实际上把资本家的厂店拿过来，掌握全部经营管理权力，要资本家同样劳动，按劳评资。上海大华五金号店内建立了民主管理小组，劳方任组长，资方任副组长，账务、经营、制度、人事等问题都得通过管理组，实际上实行了买卖共管。另外，工人和工会还协助政府监督资本家，告发、制止资本家非法经营、偷漏税收、行贿官员，成立护税小组。

拒不服从资方的正当管理。(1) 一些工人自由散漫，劳动纪律废弛，随便请假、旷工。上海市在1949-1953年期间，企业的缺勤率一般达到20%，个别达到50%。(2) 迟到早退，缩减工时。如当时上海美丰厂工人迟到早退者占40%，达丰厂工人“老早就沐好浴，穿好衣服，站在车旁等候回家”。(3) 生产时间不专心工作。“不少工人因在夜里赌博跳舞”而“在生产时间打瞌睡，休息吸烟”。还有“店员开会、经理摆摊，店员看戏、经理做饭”等现象。资方人员指挥不了工人，也不敢指挥。一些职员管理工人正常生产，工人们便骂其是“资本家的走狗”。

强求过高的工资奖金福利。(1) 提出过高的工资要求。部分工人要求成倍增加工资，有的则先自动提高工资然后再通知资方。当时，北京市纺织业中85%的工人自发地增加了工资，其中有的涨额超过原工资的4倍。(2) 要求超高的奖金。某些行业中生产定额偏低，奖金高得惊人，超过了基本工资数倍。(3) 要求诸多的福利。上海印染业工人的生活福利和变相工资项目有42项，衣食住行无所不包。据上海市委对108家厂的调查，有变相工资的89家，其中变相工资相当于工资收入20%至50%的占了一半。(4) 一些工人腐化堕落，“赌博、嫖妓、讨小老婆”（霍新宾，2009）。1953年5月25日，中央统战部长李维汉在给毛泽东有关上海等市劳资关系的调查报告中说：“工人要什么给什么”。这是“五反”后的普遍情况。

工人的恃强行为同样导致了企业歇业倒闭、工人失业的结果。资方歇业、关张，一是因为经济效率低下，入不敷出；二是报复和对抗工人，一些老板故意让工厂垮台，制造停工、停薪、停伙。有的老板扔下企业自己逃跑，让工人陷于生活困境。

工人的行为同样表现出缺失理性、随心所欲、容易失控等特征。当时共产党和政府对于工人不能不进行思想教育，说明道理，提高觉悟，引导理性。例如，北京市委于1949年4月20日召开了有31个私营工厂的41名工人代表参加的座谈会，市委第一书记彭真亲自出面向工人代表说明：过高的工资及劳动纪律废弛对生产不利，对工人也不利；任何只顾一方面利益的“单利”政策，都会使劳资两败俱伤、同归于尽，损人而不能利己；只有在恢复并且不断扩大与发展生产的基础上，才能进一步改善劳资双方的经济地位。

有所不同的是，在 20 年代武汉时期，军人镇压了工人。在 50 年代的建国初期，共产党通过“社会主义改造”消灭了资本家。同时，工会被共产党严密控制，不允许其独立活动。这或许是迄今为止工会不能独立的原因之一。

再相隔十余年后，发生于 60 年代并持续到 70 年代的“无产阶级文化大革命”，同样让工人们恃强行为得到了充分展现。例如，“踢开党委闹革命”，“怀疑一切、打倒一切”，“批斗厂长经理等当权派”，对他们戴高帽批斗、抄家以及武斗，搞“经济主义”等。共产党自知“企业管理软懒散”，“经济到了崩溃的边缘”，实施了“社会主义市场经济”改革，由此而变得强大的雇主又把工人们“管”了起来。1982 年，《中华人民共和国宪法》中的罢工自由条款被取消。而在此前的 1980 年，全国人大五届三次会议在《宪法》中首先取消了公民运用“大鸣、大放、大辩论、大字报”的权利。

（三）工人的“忍耐-爆发”和“示弱-恃强”行为模式都不适应于集体谈判

“忍耐-爆发”行为模式并不适应于集体谈判。它不可能促动工人的集体谈判行为，也不能保证集体谈判的正常进行和目的达成。包括胆怯、屈从、依附、自保等成分的“忍耐”不可能支持面对较强大、具有威胁性的雇主的集体谈判行为。“爆发”的情绪性、冲动性尽管具有相当大的能量，但是不能产生理性、合理、正确的行为；激进性、对抗性尽管具有强大的冲击力，但是会刺激具有同样行为模式的雇主的同样的激进性、对抗性行为，不能实现集体谈判的必不可少的妥协与和解；其无政府性尽管有可能引起强有力的政府的关注，但是政府对工人的此类行动的做法很可能是镇压。

“憋气-出气”模式中的“气”或许能成为集体谈判的推动力量，但并不是集体谈判所需要的力量类型。集体谈判的目的是获取经济利益，同时实现权力的行使和平衡。集体谈判如果成为一个工人出气的平台，那么雇主必然会因此而同样地“憋气-出气”，双方有可能互相“斗气”，不可能达成合理的妥协。

“示弱-恃强”模式形成于一统制环境下，也适应于一统制，但并不适应于横向关联、平等交易的集体谈判。“示弱”显然不是需要力量支持的讨价还价所需要的，它等于放弃集体谈判。“恃强”则是取消集体谈判，因为它以力量比拼和强力压服为原则，力量大者赢、力量小者输，赢者通吃。当工人力量强大的时候力求通吃资方，而拒绝谈判；当资方力量强大的时候力求通吃劳方，也拒绝谈判。

处于同一社会条件下的工人和老板一般具有同样的行为模式，但是彼此互补。上述武汉国民政府时期和解放初期的例子中，一个明显的关联是当工人恃强的时候老板就示弱。而在其他一些条件下，则是雇主恃强、劳工示弱。当“忍耐-爆发”的工人与“忍耐-爆发”的老板相遇，当“憋气-出气”的工人与“憋气-出气”的老板相遇，以及“示弱-恃强”的工人与“示弱-恃强”的老板相遇的时候，都不可能出现正常的集体谈判。

一些研究认为，当前集体谈判难于推进的主要原因是各相关群体都存在阻力。(1) 政府不放心让谈，担心不稳定；(2) 雇主拒绝谈，工会、工人没有手段迫使其谈；(3) 工会不敢谈，担心政府怪罪、担心得罪老板；(4) 工人不主动，害怕失去工作。通过上述分析可以认为，这些阻力的深层原因是一统制的社会形态和各社会群体的行为模式。政府不放心谈，一是政府本身处于一统制这个金字塔的顶端，担心自身的权力受到挑战；二是工人的爆发行为、恃强行为确实有可能导致社会不稳定，令政府相当不安。雇主拒绝谈，一是其本身处于企业一统制的顶端，担心自身权力受到挑战；二是工人的爆发行为、恃强行为会导致企业秩序紊乱和效率损害。工会不敢谈，主要是因为日常性的忍耐和示弱，能够支持集体谈判的动力和行为发育不足。工人不主动，原因与工会不敢谈基本相同。但是，工人与企业工会和地方工会有所不同，他们的爆发、出气和恃强周期性出现，并且频率越来越高。

四 中国的集体谈判必须促进劳方内生力量的转型与生长

(一) 要推动中国的集体谈判，必须促进工人行为模式的转型

集体谈判是市场体制的产物，是横向性、平等性市场主体之间的交涉和交易，必须以市场体制下所形成的“市场行为模式”作为基础性支持。就工人方面而言，他们的支持集体谈判的“市场行为模式”是“主体-理性”模式。

其中，“主体”行为包括：(1) 平等。工人与雇主之间、工会与管理方之间均属彼此独立、彼此平等的市场主体和权利主体，摆脱了强权者与小民、高等级身份与低等级身份、个人与集体之间的不平等地位。(2) 主动。工人和工会具有足够强的主体意识和主动性，具有足够强的内生力量和可持续性。(3) 力量。工人通过结社形成社会性力量，与资方的经济和管理力量相平衡，能够对资方行为产生有力的影响。

“理性”行为包括：(1) 能力。工人和工会具有足够强的认识和决策能力，在给定环境下知道何为能够实现的最大利益，何为最有效、最小负作用的策略，同时具有足够强的行动能力，包括工会的组织能力、谈判代表的谈判能力。(2) 理智。能够深刻和全面地洞察形势，正确制定计划并预测行为后果，明知何为有理、有利、有节。(3) 规则。遵守法律，承担社会责任，自律、自制。

工人的包括“忍耐-爆发”和“示弱-恃强”成分在内的“从属-极性”行为模式是一统体制的产物，适用于一统制的环境。在精英人物形成强权，借集体主义、等级主义和集中主义巩固和增强权力、获取利益的特定行为空间中，工人忍耐和示弱是获得生存、规避风险的无奈而又具有实效的选择。当忍耐和示弱纵容了强权扩张和压迫加深，生存空间越来越狭窄的时候，爆发就有了必然性。当爆发形成了暂时性的群体性力量，以及得到了更强大的政治、军事力量的支持时，复制处于一统制金字塔者的行为而恃强，享受其间的舒畅感，也有了必然性。然而，无论“忍耐-爆发”还是“示弱-恃强”都

不能适应于市场体制。其“从属”与“主体”不能匹配，其“极性”与“理性”不能匹配，无论忍耐、示弱和爆发、恃强都不是所需要的集体谈判行为。为了适应市场体制，为了能够通过集体谈判维护自己的利益，也为了调节与雇主之间的关系，工人的行为模式必须由“从属-极性”向“主体-理性”模式转型。舍此，集体谈判必然是一个没有实质内容的花架子。

中国历史上所启动的前三轮集体谈判都未能成功，其根本原因之一是工人的行为模式未能转型，“主体-理性”模式未能形成和成型。无论南京国民政府时期还是 20 世纪 90 年代的集体谈判，都基本限于一统制的高层运作，立法者从西方移植法律条文，政府的劳动部门和工会部门“拉郎配”地组织集体谈判会场，整个过程几乎不见真正工人的身影。工人依然处于“忍耐”和“示弱”的“从属”状态，与集体谈判几乎没有关联。在工人内生力量真空和缺位的条件下，集体谈判必然成为一个一统制高层自娱自乐的玩偶。一旦高层失去兴趣，集体谈判就销声匿迹，爆发和恃强也就接二连三地出现。

正是因为“忍耐-爆发”和“示弱-恃强”模式未能转型，在市场体制深入发展的条件下，导致了劳动关系的紧张，不仅工人的权益受损，而且雇主和政府都不得安宁。无论雇主还是政府，都担忧和惧怕于工人在突然之间的罢工，担忧和惧怕于爆发之后难于遏制的汹涌澎湃的工潮。这被形容为防不胜防的“不定时炸弹”。所谓“先罢工、后谈判”的中国劳动关系特征，实质上是“忍耐-爆发”和“示弱-恃强”模式未能转型的表现。政府担心工潮的某些政治后果，在这样的情况下也并非没有一点道理。只有在形成“主体-理性”模式之后，厂区骚乱才能真正转移到谈判桌上，工人、雇主和政府才能切实得到安宁，也才能获得带有确定性的利益增长。

总之，要推动中国的集体谈判，必须促进劳方内生力量的转型与生长。

（二）促进劳方内生力量转型与生长的几个进路

中国工人的行为模式必须重塑，必须新的基础上生长。

1. 引入和培育“主体-理性”行为模式

作为工人运动的活动家和领导者的列宁，曾经提出一个著名的命题：“工人本来也不可能有社会主义的意识，这种意识只能从外面灌输进去”（列宁，1972）。相应地，在现在的社会体制和环境下，应该向工人引入“主体-理性”模式，进行灌输和培育。

这种引入和培育应该包括：（1）向工人们介绍和阐释市场体制的体系和图景，其运行规则和基本逻辑，引导他们分析形势，正确定向。（2）引导工人重新认识自己所处的地位，形成主体意识，产生主动、有力的主体行为。（3）引导工人塑造新的行为方式，形成能力、理智并遵守规则。例如，向工人推介一套劳动关系的指南，包括利益诉求理智化和平时化，在遇到劳动关系问题时选择沟通、协商、对话方式等；向工人推介一套集体谈判的行为指南，包括理念、组织、机制、规则、策略、技

术、艺术，以及社会情怀、道德伦理、法律规范，如何善意谈判、诚信谈判，在彼此僵持时知道应该妥协和如何妥协等。

对于行为模式的引入和培训不仅应该针对地方工会、企业工会的干部，还应该针对工人中的积极分子和普通工人。没有普通工人的行为转型，集体谈判同样缺乏内生力量。

“主体-理性”模式的引入和培育应该考虑到工人们的传统行为模式，在“从属-极性”的土壤上进行“嫁接”和“转基因”。

2. 培育主动、理性的工会干部和集体谈判代表

应该通过合理的机制，让最具有“主体-理性”特点的工人成为工会干部和集体谈判代表，让比较具有“主体-理性”特点的工人成为骨干分子。同时，培育他们的基本理念、组织能力、领导能力和集体谈判能力，既能通过集体谈判为工人争取利益，又能与雇主实现和解与合作。应该避免带有流氓无产者色彩和无政府色彩的人成为工人领袖。

3. 在劳资关系事件中引导工人行为模式的转变

当工人以“忍耐-爆发”和“示弱-恃强”模式进行罢工之后，上级工会应该积极介入，适时植入“主体-理性”模式，促进这一模式的生长。在这方面，广州市总工会于2010年的工潮中探索出了一套很有益的经验。2010年广东南海本田汽车零部件厂工人们的罢工，初期带有较为浓厚的“忍耐-爆发”和“示弱-恃强”色彩。广州市总工会主动介入、及时介入，声明自己站在罢工工人一边，为他们争取利益，阻止地方政府对罢工的行政干预，支持和组织工人重组工会，积极促成劳资之间进行集体谈判，指导工人自己选举集体谈判代表，直到在谈判桌前促成劳资双方达成一致意见。通过这一系列的行为引导，让“先罢工、后谈判”初步转化为带有“主体-理性”特点的第二、第三轮集体谈判。此外，还应该引导政府和雇主的相应的行为模式的转变。

参考文献

虞晓波，《试析武汉国民政府时期“左倾”工潮的形成及其影响》，《江海学刊》，2000（4）。

黄艺农，《“一战”时期工人运动中“左”的倾向》，《湖南师大社会科学学报》1987（6）。

陈芳国，《大革命时期武汉劳资纠纷及工运“左”倾问题再论》，《江汉论坛》1991（4）。

上海市委统战部、上海市委党史研究室、上海市档案馆，《中国资本主义工商业的社会主义改造（上海卷）》，北京：中共党史出版社，1993（195）。

霍新宾，《劳资关系与社会转型——新中国成立前后上海的劳资关系变动》，《中共党史研究》2009（9）。

[俄]列宁，《列宁选集》（第一卷），北京：人民出版社，1997（334）。