

集體談判的內部國家機制—以溫嶺羊毛衫行業工價集體談判為例

Internal State for collective bargaining evidence from the Wenling collective bargaining of sweater industry

聞效儀
中國勞動關係學院

摘要

集體談判做為西方社會勞資衝突制度化的偉大社會發明，不但得到工人及工會的擁護，同時也引起了雇主的興趣，通過協商的程式、承諾的遵守以及共同利益的形成，可以有效形成消解工人集體怨恨、製造工人認同的內部國家機制。在中國大陸，工會受組合主義的限制，尚不能成為集體談判的有效發起者，而愈演愈烈的勞資衝突卻有可能使雇主成為實際的發動引擎。本文對溫嶺羊毛衫行業工價集體談判進行質性研究，探討競爭和鬥爭雙因素背景下，雇主和工人在集體談判過程中的往來互動以及從“無序抗爭”到“有序遵守”的內部國家機制在生存倫理為基礎的工人群體中的逐步形成。

關鍵字：集體談判、內部國家、勞動關係、工會

1. 研究背景和問題的提出

自 1897 年，韋伯夫婦在其《工業民主》中，把集體談判認定為雇傭關係雙方在“個人談判”（Individual Bargaining）和“自我規範”（Autonomous Regulation）之外的第三種選擇以來，集體談判普遍被認為是一種代替雇主單方控制，克服個人員工談判弱勢以及平衡雇主權力的必然手段，集體談判成為群體力量、對抗雇主以及產業民主的代名詞（Webb and Webb, 1897；Commons, 1919；Perlman, 1928；Weiler, 1990；Kaufman, 1993）。

雇主們似乎對於限制他們管理權的集體談判應該是敵視的，然而從歷史上看，許多產業中的集體談判並不是由工會而是有雇主發起的。佛蘭斯特也認為在韋伯夫婦的整部著作中，幾乎沒有考慮到雇主對集體談判的興趣，這種理論僅僅把集體談判作為工會活動的一種手段，並且在發展過程中忽視雇主與雇主組織的作用（Flanders, 1970）。對於雇主而言，集體談判追求穩定性、可預見性和一致性，而這些正是雇主有效控制生產的先決條件，同時正式的談判和爭議程式則化解了工人的敵意，使他們無法動員起來，其方式是增加了一個“和平的義務”，這種義務把主動權留給了管理方（Herding, 1972）。

布洛維還特別描述了集體談判對於雇主的作用，認為集體的討價還價，一方面取代了來自車間的不同生產代理人之間的衝突；另一方面在協商的框架中重組了衝突。而在

以這種方式重組衝突的過程中，集體談判產生了工會與公司之間的一種建立在企業生存和發展基礎上的共同利益，雙方只是圍繞一些細枝末節的變化而進行鬥爭（協商），對勞資關係的本質特性沒有任何影響。而協商的結果是，工人主體性對支配的有意識反抗消失了，工人越來越被建構為一種具有制度化和義務的工業公民（Burawoy, 1979；童根興，2005）。而這種可以消解工人集體怨恨，製造工人認同的機制，布洛維稱為內部國家（Internal State）。

集體談判中的內部國家作用對中國大陸具有重要的政策意義。在本世紀初，頻發的社會衝突事件和由此造成的廣泛社會影響，使執政黨感受到了來自社會底層日益加劇的不滿，社會衝突的成因與防範機制成為決策者制定的社會政策的重要組成部分（鄭杭生，2007）。勞資衝突隨著中國大陸“世界工廠”地位的確立而成為當今社會最主要的矛盾，而集體談判作為一種社會程式，不斷用一種有秩序方式將分歧轉變成一致，它創造了解決產業衝突的一種可靠手段，是勞資衝突制度化的“偉大社會發明”（Dubin, 1954）。國家也因此制訂了一系列有關集體談判的法規和規章，《勞動法》（1994）、《工會法》（2001）、《工資集體協商試行辦法》（2000）、《集體合同規定》（2001）和《勞動合同法》（2007），都以法律條款的形式確立了集體合同的地位，黨的十七大報告明確提出建立企業職工工資正常增長機制，要求建立和完善工資集體協商制度。然而國家的意願似乎在實踐中沒有開花結果，勞資衝突依然有增無減。全國總工會也認為推行的工資集體協商存在建制率低，品質不高、作用不大等問題，並將造成這些問題的原因部分歸於集體協商主體力量不對稱和工會缺少專家型幹部，難以勝任工資集體協商（張鳴起，2008）。

集體談判的有效推行是以組織化勞動關係為前提，需要工會最大化的團結個體力量，發出集體聲音，形成集體合力，“集體行動中的工會就是集體合同談判的工會”（Ross, 1948）。然而，作為國家承認唯一與管理方進行集體談判的代表主體-中國大陸工會卻面臨“制度性弱勢”。在威權主義治理的國家，包括工會在內的具有廣泛集體行動能力的社會組織成為國家“分類控制”的對象，工會還不能成為工人集體行動的組織者，甚至不能成為集體行動的象徵（康曉光，2005；馮鋼，2006）。雖然全國總工會選擇以推行集體協商和集體合同制度作為工會在市場經濟中轉變職能的一個重要環節，但一直無法解決企業工會在集體談判中的代表性和獨立性問題。工會更加傾向於在結構內部協調雇員與管理方的利益分歧，而不是代表工會成員與管理方談判（李昌徽，2002）。被當作考核指標下達的集體合同的完成過程，通常是一個資方代表與由資方控制的企業工會代表在地方工會提供的合同本文上簽字蓋章的儀式而已，不是一個真正談判的過程，也不會出現勞資對峙的局面，更沒有工人的廣泛參與。

工會做為集體談判一方“引擎失靈”往往是資本對團結權敵視的結果，那麼在中國大陸的勞資矛盾激烈的現實環境下，是否會有雇主願意把集體談判做為一種化解衝突、保護自身利益的機制？是否會有雇主有興趣做為另一方引擎“發動”集體談判？這種類型的集體談判是否達到了雇主預期？工人的權益是否得到集體保障？本文選取浙江溫嶺新河鎮羊毛衫行業工資集體談判為觀察對象，當地的雇主每年與工人就工價標準進行集體談判，而且在雇主的推動下，當地成立了中國大陸第一個非公有制企業的行業工會。集體談判的效果基本消滅了工人罷工和上訪現象，引起了社會的廣泛關注，國家總理也認為它的做法可以總結推廣。

2. 弱資本，弱勞工—勞資衝突的困境

地處浙江溫嶺市的新河鎮，20 世紀末期開始興起羊毛衫產業，隨後大量小企業湧入新河，2002 年，新河的羊毛衫企業發展到 113 家，而這些企業基本上都是家庭作坊，上規模的僅有 12 家（年產值超過 500 萬），沒有一家地區明星企業，呈現明顯的“弱資本”特徵。新河羊毛衫行業每年產值 10 億元，行業工人有 12000 多人，其中 90% 是外來務工人員。

羊毛衫生產有很強的季節性，1 月到 4 月，工廠基本不開工，4 月到 8 月是生產淡季，9 月到 10 月，才是全力生產的旺季，生產的季節性也導致了勞動力的季節性流動。然而相比於東莞等羊毛衫生產區域，溫嶺的地理位置並不優越，雖然工人的工資普遍高於東莞地區，“一個普通熟練女工可以拿到 1500 元，而她在廣東東莞做同樣工作只有 700—800 元”，但到了溫嶺生產旺季，缺工仍然在“四分之一左右”。這幾個月生產數量關乎到羊毛衫企業全年的利潤甚至生存，而是否有足夠多的熟練工人就成為競爭力的關鍵。

勞動力的季節性短缺，也造成了雇主們季節性的瘋狂。雇主之間用工競爭激烈，不擇手段，為了招到工人，雇主們紛紛承諾高的計件工資標準，工人跳槽頻繁。一方面，雇主為了防止自己的工人被挖走，採用拖欠工資或扣保證金的方法，到淡季發旺季的工資，該地區基本上六個月發一次工資，如果工人離開，則不給工資；另一方面，高工資的承諾常常得不到兌現，“被挖來的工人好像是被騙過來的，最後只能拿到老闆承諾工資的七成左右”。

勞資衝突不可避免激烈爆發，2001 年以來，每年八九月份無一例外地要集中上演罷工、上訪的悲喜劇。新河鎮勞動和社會保障所資料顯示，2002 年 8 月 27 日到 9 月 6 日，有 8 個企業 168 人就拖欠工資問題上訪，其中一個企業有 40 人包車上訪。2003 年下半年就接待了 147 位工人的上訪，“其中一半以上是羊毛衫行業的，上訪的焦點問題都是工資。”

“工人為了討工資，動不動就罷工，找政府，有時候幾個工廠一起罷工，甚至破壞機器。2002、2003 兩年間，大的、小的、好的、壞的工廠都有罷工，有的工廠一年遇到幾次，有的罷工差不多有 20 天。他們（工人）都是有組織的，一到你生產最關鍵的時期就罷工，有一些新來的工人還會繼續工作，不過在老鄉的帶動下，很快就會停止工作。相比與他們的團結，我們這些老闆之間太勾心鬥角了”。（訪談雇主代表李祖青）¹⁵

以往，戶籍制度的分離造成了農民工“侯鳥”式的流動，一旦權益受損，大部分情況也只能忍讓和“用腳投票”。而在經歷了近 30 年的打工歷程，農民工正在從一個“沉默”或“失語”的狀態覺醒起來，“野貓罷工”（wild-cat strike）、“集體怠工”（go-slows）和請願上訪等手段已經普遍成為農民工主張自己在勞動關係領域訴求和意願的集體行動類型，農民工在體制內的低下地位往往迫使他們比其他群體採取更為激烈的手段來表達自己的抗爭情緒（蔡禾，2009）。但另一方面，不可否認的是中國大陸民營企業資本規模小、技術水準低、要素稟賦差，他們也在多重擠壓的環境中艱難生存。行業進入門檻低、競爭激烈、低價政策是其面臨的殘酷現實，即使對勞動力有迫切需要也無法大幅度提高勞動工資，“民工荒”更是傳遞了過度競爭下民營資本的無奈。因此，民營企業的勞資關係更多的體現為“相對的弱資本”與“絕對的弱勞動”的矛盾，企業為了生存，只好把成本和損失轉嫁到比他們更弱的勞動者身上（姚先國，2005）。

¹⁵ 按學術慣例，本文對部分人名的資訊進行了技術處理

這也成為新河羊毛衫企業激烈競爭下不斷壓榨和欺騙勞工，而勞工群體不斷激烈抗爭的自然邏輯，而這顯然是一種“囚徒困境”式的惡性循環。

3. 行業自律機制的建立和破裂

為了解決雇主之間在工價上的無序競爭，雇主們開始尋求建立行業自律機制。1999年底，幾個大羊毛衫企業之間進行了首次工價協商，確定了一份內部統一工價表，統一了各工種的計件工資率。然而，在內部契約實施的過程中，這些大企業卻承受巨大壓力，其他一百多家羊毛衫企業依舊哄抬工價，自己企業的工人正源源不斷的被挖走。雇主們開始意識到自律機制必須覆蓋全行業，形成行業雇主卡特爾，才能解決企業之間的惡性競爭。於是，2000年成立新河鎮羊毛衫行業協會，2002年成立溫嶺市羊毛衫行業協會，成立協會的首要初衷就是要求全行業和全地區的羊毛衫企業統一工價。

關於行業協會等社團組織，學界一直存在法團主義(corporatism)以及市民社會(civil society)兩種不同的認知視角，並以此作為觀察國家和社會關係的切入點。前者強調國家對社團的控制並以此為基礎為社會提供公共產品，後者則自下而上強調社團組織的自發性和團結性，並獨立於國家的社會領域。民營經濟發達的浙江就成為市民社會的主要證據，懷特等人通過考察浙江蕭山的行業協會，提出當代中國大陸出現了市民社會的萌芽，並且正在向著市民社會的方向發展(White, 1993)；吳敬璉也誇讚自主性和民間化程度極高的溫州行業協會是真正的民間行業協會，並且發育良好，起到了很好的自治作用(吳敬璉, 2003)。然而，並不能認為行業協會只要離開政府控制就能形成團結和自律機制，而行業協會是否能行使內部自治和自律權完全取決於會員企業的讓渡，但能否順利讓渡則取決於三個前提條件：市場集中度、客戶市場相對可分割以及完全資訊(張維迎, 2004)。

新河羊毛衫行業顯然不具備這些條件，從而註定了合謀組織具有內在的不穩定性。行業協會中的113家企業大多都是家庭作坊式的企業，發起建立協會的幾家大羊毛衫企業加起來的產值還不到整個鎮的20%，低的市場集中度導致強勢企業的缺失，進而導致行業協會管理權威性和懲戒機制的缺失。與此同時，協會企業也幾乎都是國際產業價值鏈上生產環節的“代工企業”，他們要做的不是滿足客戶的多樣化需求，而是如何規模化生產以最大化完成訂單。而依靠企業自覺為協會提供真實資訊則更不可能，協會內部存在著種種資訊欺詐。在行業協會成立前，成員就有抬高工價的動機和行為，而在行業協會成立後，欺騙的動力就更為充足了。在典型的卡特爾中，一些成員統一工價的行為客觀上有益於所有成員，這種收益具有非排他性(王則柯, 2002)。每個成員都希望別人把工價統一，而自己卻視具體情況執行不同工價，一旦有的企業認定“違規”對自己有利，就會或明或暗地採取違背自律協議的行動，這會迅速產生“多米諾骨牌”效應，引起新一輪的工價大戰。結果，行業工價自律機制演變為一場“囚徒困境”的遊戲，最終導致整個雇主聯盟卡特爾鬆動和解體，勞資衝突也在此時達到了沸點。

4. 監督機制對自律機制的替代—工價集體談判

激烈的勞資衝突引發的社會動盪使當地政府頗為頭痛，新河鎮工會則被委以“構建和諧勞動關係”的重任推向了前臺。與中國大陸所有的工會處境相同，工會對工人的要求既不能故意裝聾作啞，也不能對工人的罷工鬥爭表示公開的支援，而應該“與企業行

政部門一起通過協商滿足工人提出的合理的、可以滿足的要求，儘快平息事件，恢復生產”，工會的作用在於緩和由工人抗議行動造成緊張形勢（chen，2003）。新河鎮工會首先找到了羊毛衫行業協會，商討如何共同應對當前形勢，並瞭解到雇主過度競爭是造成勞資衝突的重要原因，而雙方討論的重點就放在了如何實現雇主聯盟不能做到的工價統一。

工會認為，工價自律的失敗在於雇主是無法建立對自己的約束和懲戒機制，必須尋求雇主以外的力量對工價執行實行監督，用工價監督機制代替行業自律機制，而政府和工人自然是最合適的監督方。但監督方自身的利益訴求是監督機制能否起作用的關鍵前提，政府希望資方和勞方的“和諧”，而工人則希望工價增長，否則工人團體不能接受的工價即便統一了也沒有意義。所以最好的方式就是行業協會與工人代表就工價進行談判，達成雙方都能接受的統一工價標準並簽訂法律協定，協定的執行由鎮政府和工會監督，也就是工價集體談判。

“一石三鳥”的提議得到了鎮政府和協會的支持，協會提供了工價的基礎資料，政府則組織雇主開會，宣傳工價集體談判的意義，並對各企業實際工價情況進行了摸底和確認，形成了初步的工種、工序以及工價標準。而如何產生參加集體談判的職工代表，鎮政府面臨兩難選擇，一方面如果職工代表不具有代表性的話，可能會影響協議的執行，而另一方面如果參與談判的職工代表是由工人自身推舉的，這種廣泛動員可能最大程度的激發工人團體的共同利益訴求和團結意識，並在與雇主談判過程中，採取必要行動增進共同目標和群體利益，從而使集體談判有可能演變成工人集體行動的導火索。權衡利弊後的鎮政府最後只是規定了職工代表的三個代表性條件：外來務工人員、有兩年以上工齡的熟練工、文化素質相對較高；而最關鍵的選取權則交給了幾家大企業雇主手中。一位職工代表描述了被雇主“欽點”的過程。

“突然有一天，老闆找到我，說是鎮政府正在推工價集體協商，要選職工代表，他想讓我代表企業去參加會，並給我安了一個‘廠工會主席’頭銜……至於為什麼選我，可能是我平時還算比較聽話，來的時間也比較長了，人緣也還可以吧……老闆確實交待了說話小心，一些事情要和他商量，還許諾給我漲工錢，當然我還是會儘量替工人說話的”。（訪談職工代表王紅霞）

2003年6月13日，“羊毛衫行業職工工資懇談會”在新河鎮召開。13位職工代表與8位企業老闆“坐下來談工價”，在場“幫助協調指導”的還有市勞動部門和鎮工會的官員。整個談判過程沒有利益分歧所應產生的爭吵和對抗，工人們做在自己的老闆面前還是比較拘謹，甚至不敢說話。在鎮工會的支援下，職工代表還是根據自身的經驗，提出了工價增長的要求。他們計算工價的邏輯是根據日收入推算出來的，如橫機工，首先會設定每天工作收入不少於60元，而如果一天8小時他的生產定額為6件，則他提出的最低單件工價就為10元；而雇主提出的工價則是根據其經濟實力、競爭價格和盈利要求確定，雙方要求構成了經典談判工資理論中“不確定性範圍”的上限和下限。在上下限工資率之間，經過提議、讓步或反提議等一系列過程，工人逐漸降低其原有的工資期望值，雇主也會逐漸提高其願意提供的工資（弗裏曼，1987）。

工人代表：“橫機工是制羊毛衫的第一道工序，要求高、費體力，工價低了，我們認為應該提高到每件10.5元。”

行業協會代表：“最近原材料都在上漲，這個工種每件9.35元已經很合理了。”

工會代表：“根據工會調查，大部分工人都反映工價低了，希望企業給予合理提

價。”

第一輪談判之後，各方回去緊急磋商。緊接著，第二輪談判開始，工人代表將這一工價標準降為每件 10.2 元，協會代表則升至每件 9.8 元，雙方要求更加接近隨後，第三輪談判開始，在工會協調下，雙方達成了折中方案，都接受了每件 10 元的工價標準。（新華社資料）

職工代表的作用在於向雇主傳遞了工人群體的底線，談判結果只要高於這個底線，工人群體就會有動機來監督雇主讓利的承諾。會議不但規定了每道工序的統一最低工價，同時還規定工人每日 8 小時勞動收入不低於 27 元，每月最低工資不低於 800 元。為了防止雇主再次口頭承諾，在工人強烈要求下，規定工資必須在“當月產量結算後次月 25 日至 28 日發放”。如果工人的工資按月發放，工人的收入風險就可以大幅降低，“用腳投票”的機制就可以對雇主工價形成實質性的監督。

與此同時，雇主對集體談判的評價開始出現分化，上規模的企業深受工人流動以及勞資衝突的困擾，認為集體談判可以帶來穩定用工環境，減少了生產波動損失，促進了企業發展，相比于付出的成本，收益明顯；但對於那些生產規模小，產品品質差，勞工成本比重大的小企業，集體談判所帶來的工價增長是其無法承受的，甚至影響企業生存，他們紛紛指責那些大企業是策劃集體談判的幕後指使。

我們的產品品質差一些，利潤也低一些，現在要求每一道工序的基準價不得低於 11 塊錢，我們根本就沒得賺。如果簽了，淡季怎麼辦？……這些都是王新法（筆者注：羊毛衫協會會長）他們背後弄出來的，他們巴不得我們趕緊倒閉，我們這裏的工人可以全部被他們挖過去。（訪談小企業雇主張德貴）

從馬克思主義的觀點看，這似乎是自由競爭資本主義經過大範圍殘酷競爭和淘汰後向壟斷資本主義轉變的必然過程，而集體談判所帶來的勞工成本的統一成為行業大戶搶佔市場、淘汰對手、提高生產集中度的手段。瑞典曾經實行的“團結一致的工資”（Wage solidarity）是這種手段的歷史證據，在政府和工會的推動下，該政策要求是在同一產業內企業的崗位實現同工同酬，政策結果大大加重了那些設備陳舊、效率低下的企業的費用和負擔，經受不住內部壓力和國際競爭的企業被迅速淘汰，瑞典的經濟結構也得到快速調整（Visser, 1996）。雖然在簽約儀式現場，許多小企業主還在反抗，堅決不同意簽字，這顯然無濟於事。中國大陸威權主義的政體下，培養“強資本”為目標的地方政府不但決定了企業賴以生存的各種資源基礎和政策供給，也不會允許發生挑戰政府權威的事件。經過兩個小時的勸說，在地方政府“如果不簽，可以讓你一個工人都招不到”的警告下，小企業主乖乖簽字。8 月 8 日，新河鎮工會與羊毛衫行業協會分別代表工人和企業簽署了《2003 年下半年羊毛衫行業職工工資（工價）集體協商協議書》。

5. 集體談判帶來的勞工團結

在集體談判的前期，政府並沒有廣泛發動工人，而只是以個別徵求意見的方式收集工人對工價的回饋，職工代表則更多考慮本廠或本人情況，並不具備廣泛的利益代表性，只到工價表在鎮裏公告貼出，全鎮的工人才知道工資談判一事。然而，統一的工價也統一了工人的共同利益，也激發了工人動員機制和團結機制的立即形成。工人們就工價標準熱烈討論，他們破除鄉籍和廠籍的界限，形成了以工種、工序為載體的“業緣關係”。不同廠的橫機工彙集到一起，並找到橫機工的職工代表進行諮詢，提出群體利益

訴求；不同廠的套扣工下班後一起吃飯，交流工作心得；不同廠的縫紉工還會一起逛街購物。這種頻繁的人際互動，形成了布魯默提出集體磨合、集體興奮和社會感染的迴圈反應過程（Blumer, 1946）。工人在業緣關係中形成的特殊親近關係，使他們很容易相互感染，滋生集體情緒，促進集體怨恨和集體意識的形成，增進集體團結。

如果工人的團結已經超越地域和同鄉忠誠，而這種情況下工人與管理層衝突不再是單一性、有限的、分散的，而變成集體性或團結性的（黃岩，2008）。04年8月下旬，唐古拉絨毛製品有限公司的工人罷工，這是新河最大的羊毛衫企業之一，罷工原因僅僅是某個花形（款式）羊毛衫的計件工價比去年降低了1元，但工人們拒絕接受，並引發了其他工種的“同情性罷工”。僵持四天後，廠方承諾整體工價在去年基礎之上上調5%，一切恢復正常。唐古拉廠的罷工使老闆張林斌錯愕不已，“這麼多年從來沒有過”，唐古拉的生產、生活條件在當地都屬上乘，老闆與工人的關係也一向融洽，工價比行業工資高出10%以上，雖然一個花形的工價往下調了，但整體工價還是比去年高，為什麼那麼多人仍選擇罷工？更有意思的是，罷工繞開了廠裏那位被雇主選派的那位身兼工會主席的職工代表。

從另一個角度看，據當地勞動局提供的資料，2003年舉行工資集體協商後，全年上訪事件降至17次，總共涉及到120人；2004年進一步降至3次，涉及3人；到2005年，全年只發生1次上訪，涉及3人；2006年至今，沒有發生一次上訪事件。上訪是農民工在利益受損的情況下，採取的非制度化維權的主要形式，而這種方式往往是沒有正式組織、沒有領導者的抗爭，是在走投無路的情況下的“個體自救”，其表現特徵依然是零散和單一的，缺乏組織性和持續性。而以集體行動能力為基礎的集體談判則建立起新的工人利益訴求路徑，而這種路徑廣泛團結了個體力量，提高了集體要價能力，使集體利益最大化。因此上訪事件減少背後的邏輯在於工人群體已經認同集體談判是“最優”的維權方法，相比於法律懲戒、雇主報復、結果無望的上訪，集體談判則更加安全和有力量。

勞工團結顯然對雇主雇傭行為形成了剛性約束，根本上彌補了雇主自律機制的缺陷，新河鎮也再沒有發生工價不統一的情況，反而雇主們還在統一工價的基礎上，不同程度的提高本廠工人的福利水準。雇主行為的改變源與由於集體談判形成的日益增強的集體壓力，這種壓力取代了行業競爭壓力成為雇主群體新的威脅。

“老闆們當然要受協議約束了，否則招不到工人。現在的問題是，如果我們都按照協議做了，工人們還是想罷工就罷工、想跳槽就跳槽。都去盯著老闆管了，工人誰來管呢？……工人們不理解老闆。長嶼的羊毛衫企業給員工開的工資現在都在1000元以上了，我們覺得這個工價已經很高了。可是員工們還會不斷討價還價，每到生產旺季就要抬高工價，這讓我們心裏永遠沒底。員工們說他們掙的都是血汗錢，可是他們不理解，企業主要付出腦力和心血，也是在掙血汗錢呀！他們工資低了有人管，那我們企業賠了，誰來管呢？”（訪談協會會長王新法）

以往農民工“候鳥”式的打工生涯和極高的職業流動性使他們難以形成跨越血緣、地緣關係，以生產關係為基礎的穩定的階級關係，這種關係恰恰是發達工業國家工人抗爭行為的基礎（蔡禾，2009）。而集體談判所帶來的利益增長，客觀上形成了農民工群體的“自我凝聚”，在空間上和時間上固定了與雇主的雇傭關係，穩定了職業勞動狀態，並直接促進力量鮮明的組織化勞資關係的形成。

6. 內部國家機制的形成

改革開放之初，在“放權讓利”的指導思想下，地方政府包乾財政，逐漸減少對中央的依賴，成為相對獨立的利益主體。隨著分稅制的改革，中央和地方的利益分權進一步加大，地方政府追求自身利益的動機進一步加強。一方面要追求本地經濟增長、財政收入和充分就業等經濟社會目標，另一方面還要追求本地戶籍居民的政治支援這個政治目標，而不斷上漲的 GDP 也就成為實現公共與個人雙重價值的最佳手段（祁鑫，2006）。因此，地方政府的任何政策供給都不會脫離經濟增長的目標，並以此做為遊戲規則制定的初始條件。工價集體談判就是在惡性的行業競爭以及頻繁的勞資衝突影響到經濟增長的背景下產生的，但同時它又不可避免的帶來了勞工團結，並會產生工人群體的不斷增進的利益訴求行為。如果這種行為不受控制就會不斷增大雇主的成本壓力，並可能會導致雇主對集體談判的集體性反抗，從而演變成“資本罷工”，最終影響經濟發展。

因此在集體談判的框架下還必須建立一種工人控制機制，既能做為工人利益表達管道，又能使工人的團結遵守某種紀律規範，從而統一協調和控制工人的群體行為，而工會應該是這種機制的理想產物。海曼認為工會不同於其他管理組織之處在於它明確的建立了“雙向控制體系”，工會在自上而下的受會員控制以代表會員利益的同時，也被授予具體的領導權和懲罰權，自上而下的合法的對會員實施控制（Hyman，1975）。然而讓新河鎮工會發揮控制和協調工人群體的職能卻不現實。由於長期以來的自上而下的行政化，中國大陸的地方工會成為執政黨科層化組織網路的橫向延伸，而聯繫工人群體的基層工會組織被普遍切斷資源供給和政策、制度支持而近乎癱瘓，並客觀上形成工會組織的斷層，使本應自下而上的民主控制被抑制或阻斷（顏江偉，2007）。新河鎮很少有企業建立工會，即使有工會也都是“老闆工會”，缺乏對工人群體的利益代表也自然難以對工人群體進行有效控制，因此必須建立一個新的工人代表性組織。於是，工資協定簽訂後第二天，新河羊毛衫行業工會成立，這是中國大陸第一個非公有制企業的行業工會。行業工會委員會由 9 人組成，除鎮工會副主席兼任主席之外，其餘八位委員都是一線工人，他們從參加工資協商的職工代表中選出。

不同于行政化的工會，行業工會生存與生產車間之中，時刻感受到工人疾苦，天天面臨工人利益期望的壓力，委員自身也曾是勞資衝突的受害者，他們毫無疑問是工人群體的代表者。更為重要的是，行業工會擁有雇主承認的集體談判權，並被授權給予本領域內的絕對代表地位，雇主們公開宣稱“行業協會的談判對象應該是行業工會，行業工資協定應該由行業協會和行業工會簽”，雇主們通過持續向行業工會讓渡部分管理利潤（每年集體談判後的工價年均增幅達到了 5%—12%），幫助其獲得更多的工人支持。工人利益的增加使行業工會受到了極大的關注，工人們也習慣了向行業工會表達自己的利益訴求，職工代表也從 13 個增加到 38 個，每年工價談判的“戰利品”自然成為行業工會標榜的業績，行業工會代表性因此在橫向和縱向上都得到增強。

與此同時，行業工會中的職工代表也成為雇主拉攏和控制的對象，他們的工資一般都會有比較大幅度的增加，還大多被委任以車間主任等管理職位。通過建立與職工代表良好的“私人關係”，雇主有意無意的提高著這些代表的作用和名聲，他們也都成為工人群體明星，是各大媒體採訪的焦點人物，出盡風頭。就在這麼一個看不見的過程中，工人群體內部正形成了一個等級社會，一個清晰的利益慢慢演化出來，這種利益正在從普通成員的總體利益中分離出來，距離民主精神和實踐越來越遠（Hinton，1973）。而對於行業工會以及職工代表來講，一方面他們是勞資利益分歧和勞資衝突的產物，本質上是工人群體的代表，但另一方面也正是雇主贊助的外源性權力才是其獲得工人群體合法領導權的前提，做為理性主體的行業工會不但要保持自身的生存發展，也要對得起雇主

的扶持和期望。因此，追求一種“有序”的勞動關係狀態成自然為最優選擇。一位職工代表在訪談中談到：

行業工會和行業協會之間其實還是有默契的，只要他們工價每年能漲一些，我們就有更多的底氣，也可以更好的做工作。如果有某些工人不滿意，我們除了幫他們反應情況外，還要做他們的思想工作，希望顧全大局，服從多數人利益。首先該廠的職工代表會和他們聊，再不行，行業工會會出面。我們經常會讓他們想想以前的情形，工資不但低而且還總拖欠，如今的形勢來之不易，希望他們不要再鬧了，鬧下去誰都沒有好處。而且既然老闆們都遵守協議，我們工人也應該遵守，不能想變就變。這期間，還會有許多工人幫我們勸他們。（訪談職工代表陳豔華）

勞工團結需要遵守紀律的組織，所以這也成為政府和雇主維護制度穩定而利用的目標，工會能夠至少部分的，被輕易地轉化為一個控制會員去實現外部利益的機構，並逐漸演變成“管理控制體系”的一部分（Hyman，1975）。而控制的目的就是想通過一個與雇主形成某種潛在依賴關係的工會，主動的把工人的群體抗爭轉變成對制度規則的遵守，從而在協商的框架中重構雙方的衝突，最終形成一種穩定、有序、掩蓋剝削關係的內部國家機制。事實上，唐古拉廠罷工後，新河鎮再也沒有發生過罷工，工人們的焦點早已習慣性的放在行業工會和雇主協會的談判上，而工人們往往也能從工價的“小步慢跑”中獲得滿意。滿意感的獲得是基於一種生存倫理，只要剝削不是嚴重到危害生存，工人關注點的往往是“剩下了多少”，而不是被老闆“拿走了多少”（斯科特，2001: 39）。

奧爾森也為集體談判能帶來勞資衝突減少的原因尋找了一種經濟學解釋，集體談判的成果做為一種“公共物品”，並不是表面意義上的“行業工會會員”所獨享，而是覆蓋全行業的，也就意味著許多個體完全可以不參與集體行動，而獲得個體狀況改善的“搭便車”結果（Olson，1965）。因此，這種“公共物品”所分享的人群規模越大，就越難說服集體組織中的每個成員都採取一致的集體行動，召集和協調集體行動所付出的成本也就越高，採取集體行動的可能性也就越低。從這個意義上，我們就不難理解為什麼會有很多工人會幫助行業工會削減衝突。

7. 結論

布洛維在分析西方資本主義勞動過程類型時認為，資本主義發展的動力有兩個，即競爭和鬥爭。在競爭資本主義下，市場的競爭性特徵和不可避免的風險使得勞動過程以專制組織為主，強迫大於共識，也勢必導致勞資之間鬥爭的強化，並威脅到他們自己作為一個階級的生存。然而資本主義還是得到了進一步發展，關鍵在於雇主們重新部署了自己的權力，以修改和控制工人的抗爭，鬥爭和競爭的模式都被轉型了，“製造認同”成為了競爭資本主義向壟斷資本主義轉換的標誌（Burawoy，1979；Hyman，1975；游正林，2006）。

競爭和鬥爭同樣也是我們理解新河工價集體談判發展的內在邏輯，並有如下啓示：第一，“小、散、弱、多”為特徵的中國大陸私營經濟，往往以家庭作坊式企業為起端，以量的擴張為主，惡性競爭是其環境常態，這也註定許多帶有一定外部性的准公共物品（如集體聲譽、競爭秩序、行業資訊等俱樂部產品）無法在體制內供給；第二，當這種供需矛盾激化時，往往以勞資雙方的激烈衝突為表現形式，並伴隨者農民工權力意識的覺醒，轉換成“相對的弱資本”與“絕對的弱勞動”之間的深刻矛盾和激烈對立；第

三，為維護自身利益，政府和雇主必然尋求一種體制外的途徑來彌補市場失靈和協調工人抗爭，而勞資集體談判可以使雇主行為約束機制和工人行為控制機制同時發揮作用；第四，裴宜理（2001：60）在分析舊中國工人運動時就曾指出，同鄉忠誠、性別、血緣等分裂並不是工人組織起來的結構性障礙，而集體談判更是跨越了這些障礙形成了廣泛的勞工團結，但雇主還是可以通過內部國家機構的建立，化解了團結權對管理權的威脅，成功的把勞資關係界定在經濟範圍之內，最終使工人群體從“無序抗爭”到“有序遵守”。

內部國家成長的一個顯著特徵就是工人和管理者都要服從於非人格化的法律準則，而溫嶺集體談判做為弱資本、弱勞工的背景下的一種雇主治理和工人自治的手段，也正在尋求制度化和機構化。然而6年的集體討價還價呈現的勞資雙方共同利益的制度化創見，是以利潤的增長為前提。一旦這個根本性條件消失，大雇主們也難以生存，是否會導致勞資雙方心理契約的破裂進而導致內部國家機制的結體，工人的勞工團結是否會失去控制轉而聚合更大範圍的鬥爭行為，抑或工人的利益再次“碎片化”，也許只有時間能告訴我們答案。

8. 參考文獻

- 蔡禾、李超海、馮建華，2009，利益受損農民工的利益抗爭行為研究——基於珠三角企業的調查，社會學研究(1)
- 馮鋼，2006，企業工會的制度性弱勢及其形成背景，社會(3)
- 黃岩，2008，代工產業中的勞工團結——以興達公司員工委員會試驗為例，社會(4)
- 康曉光，韓恒，2005，分類控制：當前中國大陸國家與社會關係研究，社會學研究(6)
- 李昌徽，2002，國際勞工局技術審查報告：中國三方社會對話及勞動關係
- 理查·B·弗裏曼，1987，勞動經濟學，北京：商務印書館，
- 裴宜理，2001，上海罷工，南京：江蘇人民出版社
- 祁鑫，地方政府的GDP情結：中國經濟發展的巨大隱患，<http://finance.sina.com.cn>
- 宋振遠、傅丕毅，2007，“工資談判”——浙江溫嶺蹲點調查，新華社杭州報導
- 斯科特，詹姆斯，2001，農民的道義經濟學：東南亞的反叛與生存，南京：譯林出版社
- 童根興，2005，共識型工人的生產，社會學研究(1)
- 王則柯，2002，對付欺詐的學問——資訊經濟學平話，北京：中信出版社
- 吳敬璉，2003，“建設民間商會”，收錄於浦文昌等（編）市場經濟與民間商會，北京：中央編譯出版社
- 顏江偉，2007，行政化與回歸社會——中國工會體制的弊病與改革，新華文摘(10)
- 姚先國，2005，民營經濟發展與勞資關係調整，浙江社會科學(2)
- 餘力，2004，“浙江溫嶺，勞資雙贏進行時”，南方週末9月23日
- 游正林，2006，管理控制與工人抗爭——資本主義勞動過程研究中的有關文獻述評，社會

學研究(4)

- 鄭杭生，2007，中國人民大學中國社會發展研究報告2007－走向更加有序的社會：快速轉型期社會矛盾及其治理，北京：中國人民大學出版社
- 張鳴起，2008，“在深入學習貫徹黨的十七大精神加強工會協調勞動關係工作座談會上的講話”，www.acftu.net/template/10004/file.jsp?cid=318&aid=72728
- 張維迎，2004，博弈論與資訊經濟學，上海：上海人民出版社
- Burawoy, M. 1979, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*, Chicago: The University of Chicago Press
- Blumer, Herbert. 1946, *Elementary Collective Behavior* In *New Outline of the Principles of Sociology*. edited by Alfred McClung Lee. New York: Barnes & Noble
- Dubin, R. 1954, *Constructive aspects of industrial conflict*, in A. Kornhauser, R. Dubin and A.M. Ross (eds) *Industrial Conflict*, New York: McGraw-Hill.
- Flanders. A. 1970, *Management and Unions*, London: Faber and Faber
- Feng Chen, 2003, “Between the State and Labour: the Conflict of Chinese Trade Unions' Double Identity in Market Reform”, *The China Quarterly*, 12
- Herdin, R. G. 1972, *Job control and union structure*, Rotterdam University press
- Hyman, R. 1975, *Industrial Relations: A Marxist Introduction*, London: Macmillan
- Webb, Sidney, and Beatrice Webb, 1897, *Industrial Democracy*, London: Longmans, Green, and Co
- Olson, Mancur. 1965, *The Logic of Collective Action*, Cambridge: Harvard University Press.
- Hinton, 1973, *First Shop Stewards' Movement*, Allen & Unwin
- Visser, Jelle.1996. "Corporatism Beyond Repair? Industrial Relations in Sweden," in Joris Van Ruysseveldt & Jelle Visser eds., *Industrial Relations in Europe*, Heerlen: Open University.
- White, Gordon 1993, “Prospects for Civil Society in China: A Case Study of Xiaoshan City”, *The Australian Journal of Chinese Affairs* 29.