

合作主义语境下我国工资集体协商制度建设

易重华

(武汉大学理论经济学博士后流动站, 湖北武汉, 430072)

摘要: 我国劳动报酬持续走低的根本原因在于缺乏平等博弈的工资集体协商制度。工资集体协商制度体现了现代工业社会对合作主义的必然要求。现代工业社会的合作是组织化的合作, 承认私利的独立性, 但不主张绝对的私利, 而是自治与权威的统一。我国工资集体协商制度建设具有工会组织连续存在的组织基础、国家权威和社会各阶层合作和协商的丰富经验和思想基础, 但同时存在工会依附性和行政化倾向、市民社会发育不全及微观的经济的合作和协商不足的挑战。应通过组建行业工会, 改革和完善工会体系; 整合社会资源, 培育自治性行业雇主组织; 积极转变职能, 有效发挥政府作用, 建设符合中国国情的工资集体协商制度。

关键词: 合作主义; 自治; 权威; 行业; 工资集体协商制度

中图分类号: D412.7

文献标识码: A

文章编号: 1672-3104(2011)06-0005-06

我国居民劳动报酬占 GDP 的比重, 在 1983 年达到 56.5% 的峰值后持续下降, 2005 年下降到 36.7%, 22 年间下降了近 20 个百分点。2010 年全国总工会的一项调查显示, 23.4% 的职工 5 年未增加工资; 75.2% 的职工认为当前社会收入分配不公平, 61% 的职工认为普通劳动者收入偏低是最大的不公平。^[1] 劳动报酬是大多数人民群众的基本生活来源, 其占 GDP 的比重持续走低, 是导致我国内需不足和贫富差距扩大的根本原因, 不仅严重制约经济发展方式转变, 而且已经成为影响社会和谐的重要因素。1996 年我国劳动争议案件受理数为 47 951 件, 2004 年上升到 260 471 件, ^[2] 8 年间增加了 4.43 倍。这种初次分配不公平状况的根源在于劳资双方缺乏有效的协商机制, 工资由企业单方面决定, 而职工话语权缺失。在合作主义语境下达成集体理性, 做实工资集体协商制度, 是实现我国经济社会持续健康发展的关键环节。

一、合作主义是工业化市场化发展到一定阶段的必然产物

工业社会建立在以专业分工为依托的社会化大生产基础之上, 要求与市场化伴行。专业分工使企业和个人成为生产过程的一个片段或一个点, 市场化通过

商品交换使这些相互独立的片段和点交织成为一个内部联系纵横交错的整体, 从而形成社会化大生产。市场化与工业化相互推进, 工业化程度越高, 市场化程度也就越高。合作主义是现代工业社会的必然选择。工业化程度越高, 社会分工越细微, 生产过程越迂回, 个人与社会的联系的中间环节就越多, 社会结构也就越复杂, 这就越是要求社会形成合作的精神和合作的机制。

第一, 专业分工大大增强人与人之间合作的广度和深度。工业社会打破了农业社会田园牧歌式的生产和生活方式, 使生产者从全面参与生产、交换、分配、消费全过程的自然经济状态和半自然经济状态发展到只参与社会生产的一个阶段、一个工序或一个环节, 同时也割断了宗法式大家庭成员之间共生共济、相互依赖的纽带。工业社会使个体脱离封建宗法关系而获得独立和自由, 每个人、每个群体都拥有自己独立的利益, 但是人在社会面前变得空前的脆弱和孤独。社会化大生产又迫使个体只有在合作中才能获得自身更大利益, 即分享合作带来的“合作剩余”。政党、社团、利益组织蓬勃兴起, 并在社会分工的推动下日益专业化和职业化。工人为工作岗位而争夺, 但为了防止资本侵害的共同利益使他们组织起来成立工会。马克思指出: “竞争使他们的利害关系分开。但是维护工资这一对付老板的共同利益, 使他们在一个共同的思想(反

收稿日期: 2011-05-23; 修回日期: 2011-11-03

基金项目: 国家社科基金重大项目《战后西方发达国家市场经济理论、政策和制度架构变迁及其借鉴》(05&ZD005)

作者简介: 易重华(1970-), 女, 武汉大学理论经济学博士后流动站博士后, 通信指挥学院基础部副教授, 主要研究方向: 政治经济学。

抗,组织同盟)下联合起来。”^{[3](196)}资本家为市场份额、原材料而争夺,但是他们为了防止恶性竞争和对付工人的共同利益而联合起来。亚当·斯密指出:“雇主随时随处都以一种默契的,但经常而又划一的结社来防止工人工资的上涨。”^{[4](255)}除此之外,在当今世界各国的社会生活中还活跃着许多非政府性、非营利性、志愿自治性的社团组织,接续和补偿了宗法式大家庭的互助职能,更突破了农业社会以血缘为纽带的封闭的、狭隘的旧的合作关系,使人与人之间的合作变得空前的广泛和深入。

第二,分工促使利益分化,社会化大生产要求合作共生。工业化使个人和企业获得了独立的地位和独立的利益,市场化使劳动力成为商品,使货币成为资本,因此工业社会的利益分化首先是产生了两大利益对立的阶级——资产阶级和无产阶级。恩格斯指出:“资本与劳动的关系,是我们现代全部社会体系所依以旋转的轴心。”^{[5](263)}劳资双方在经历了自由资本主义时期的对抗和冲突后都认识到,劳资既有利益对立的一面,也有利益共生的一面。进入国家垄断资本主义后,劳资开始转向合作与对话。恩格斯就曾敏锐地看到了这种趋势:“企业规模愈大,雇用的工人愈多,每次同工人发生冲突时所遭受的损失和困难也就愈多。……过去带头同工人阶级作斗争的最大的工厂主们,现在却首先起来鼓吹和平和协调了。”^{[6](369-370)}1824年英国工人阶级获得组建工会的合法权利,1871年英国颁布了世界上第一部《工会法》,其他西方国家紧随其后,标志着合作主义正式登上历史舞台,并成为不可逆转的世界潮流。合作主义是在解决雇主、劳工、国家三方关系中发展起来的一种民主模式。在政府对劳资关系的调解和干预下,当代西方发达国家各种劳资矛盾的协调机制逐渐趋于成熟。在当代欧洲,工会和资方甚至成为“社会合作伙伴”。

第三,专业分工和利益分化使国家与社会的合作越来越重要。工业化大生产使社会联系越来越紧密,社会公共利益越来越成为实现个体利益、群体利益的前提和条件。然而,专业分工的深化产生了越来越多的专门技术知识,利益分化使社会利益关系越来越复杂,这就使得形成公共利益越来越困难,因而社会决策也越来越复杂,已经不是仅凭国家或一个组织之力就能承担和完成的。公共利益的形成是科学合理的利益整合过程,需要在民主的基础上让各种社会力量共同参与 to 公共决策的过程中来,既相互斗争又相互让步妥协,最终形成各方满意而又对各方具有约束力的决定。国家与社会的合作,就是以国家权威为基础,使不同利益得到有序的集中、传输、协调和组织,将社会冲

突降低到最低程度。“一方面,社会中分散的利益按照功能分化的原则组织起来,有序地参与到政策形成的过程中去;另一方面,从这种制度化参与机制中,国家权力获得了稳定的支持来源(合法性和控制权)。”^{7}在各种合作关系中,国家与社会的合作最具影响力。

从上面三个原因来看,可以得出这样三点结论:一是现代工业社会的合作是组织化的合作。专业分工使社会成员之间的合作不再是农业社会血缘之间零散的合作,而是形成专业化的组织,通过职业化的管理者和组织机构代表个体的利益、意志、兴趣去实现个体与社会的合作。二是现代工业社会的合作是私利与公利的结合。从利益结构上看,合作是个体利益、社团利益、公共利益三大利益的互动。个体利益包括个人利益和营利性组织利益,属于私利范畴;社团利益代表部分群众的共同利益,为社团内成员提供俱乐部产品和服务,具有半“公”半“私”性质。布坎南曾指出:“有趣的是这样的物品和服务,它们的消费包含着某些‘公共性’,在这里,适度的分享团体多于一个人或一家人,但小于一个无限的数目。‘公共’的范围是有限的。”^[8]公共利益是全体社会成员的整体利益、长远利益,属于公利范畴。现代工业社会的合作承认私利的独立性,但不主张绝对的私利,而是从公利的角度寻找合理的私利,又通过实现合理私利来实现公利。三是现代工业社会的合作是自治与权威的结合。社团是群众自愿联合的组织,组织的管理者按照民主的原则产生,同时社团具有使成员服从的权威,从而代表对个人利益整合后的群体利益,合理分配“合作剩余”,保证合作持续进行下去。国家和社会的合作,“它的作用,是将市民社会中的组织化利益联合到国家的决策结构中”。^{9}代表公共利益的国家必须具有权威,以确认社团的合法性、制定合作程序、引导合作进程、形成各方均可接受的合作成果、监督合作成果的落实。如果没有国家权威,分化的利益组织就不能进入到可控制的轨道,合作就不能形成。而代表各种分化利益的自治社团依据民主程序充分表达自己独立的利益,既不完全独立于国家而存在,又不是国家机构的内在组成部分。

二、我国工资集体协商制度建设具备的优势和面临的挑战

鸦片战争之后,随着外国资本进入和民族工业的兴起,古老的中国开始了工业化的进程。我国工业化进程中的劳动关系经历了新中国成立之前有劳资关

系、社会主义改造完成到改革开放之前无劳资关系、改革开放后又有劳资关系的否定之否定的过程，这个独特的劳动关系发展过程既给我国工资集体协商制度建设带来了优势，也带来了挑战。

第一，工会组织连续存在，这既为工资集体协商制度建设提供了组织基础，又使工会面临着转型的挑战。中国共产党自成立起就把自己同工人运动联系起来，1921年8月11日中国共产党在上海成立了领导工人运动的总机关——中国劳动组合书记部。1925年5月中华全国总工会成立，标志着中国工人运动和工会组织在政治与组织上的统一，并领导了震惊全国的“五卅”反帝爱国运动与省港大罢工等工潮。在农村革命根据地，苏区工会应运而生，它以极少数产业工人为主导，以绝大多数手工业、手工艺人和农村雇工为主体，为维护职工权益、改善和巩固工农政权发挥了积极作用。而在白区，工会虽然受左倾错误的影响而一度削弱，但是在毛泽东提出的“隐蔽精干、长期埋伏、积蓄力量、以待时机”^{[10](174)}方针指导下转危为安，顽强工作。新中国成立后，社会主义改造消除了雇佣劳动关系，工会工作以生产为中心，生产、生活、教育三位一体。“文化大革命”中，全国各级工会组织先后受到严重的冲击和破坏，中华全国总工会的各项工作陷入瘫痪。1978年全国工会系统的组织活动正式恢复。从我国工会发展的历程来看，除了少数时期工会活动受到左倾错误的干扰，工会组织自工人阶级以独立的姿态登上中国政治舞台后就持续存在，经过八十多年的发展，组织严密，体系完整，具有较强的社会权威，有一支职业化的工会干部队伍，这些都为工资集体协商提供了良好的条件。但是，由于在计划经济体制下没有利益分化，没有劳资关系，工会以协助生产为主要职能，造成依附性、行政化倾向浓厚，基层工会依附于企业行政，各级总工会依附于政府行政。以市场化为取向的改革开放，使社会利益开始分化。随着私营经济、三资经济的发展，出现了劳资关系和劳资矛盾。尽管我国的劳资矛盾是人民内部矛盾，但是这两个利益对立的阶层必然会产生劳资冲突，迫切地要求工会的职能从协助生产转变到维护工人权益上来。然而，工会的依附性和行政化使其不能独立地代表工人利益，这就需要工会从思维观念、工作机制、组织体制等方面进行全面而深刻的历史性转型，建设一个适应于市场经济发展的有中国特色的工会体系。如果我国工会不能成功地实现转型，工资集体协商制度就不可能真正建立起来。

第二，我国的历史传统和社会主义制度消解了多元主义，这既使工资集体协商制度建设具备国家权威

的保证，又使其面临着市民社会发育不全的挑战。我国是一个有着两千年封建专制历史的古老国家。在漫长的封建专制统治下，公民社会几乎没有发育的土壤，国家对国家的依赖根深蒂固。辛亥革命推翻了帝制，极大地解放了人民的思想，然而旧的国家权威坍塌了，新的国家权威没有及时树立起来，社会立即陷入军阀混战、殖民掠夺、山河破碎的悲惨境地。“历史再次证明，一个长期依赖中央集权维持发展和稳定的国度，在极度张扬个体权利的同时，很难在短期内形成尊重他人权利的社会自治文化。”^[11]而且，作为一个现代化后发国家，强有力的国家权威是实现跨越式发展的必然要求。尤其是对于中国这样一个地域辽阔、人口众多、发展极不平衡的国家，没有中央集权就意味着分崩离析。对抗性的多元主义不适合中国国情。中国共产党顺应历史发展的要求，以马克思主义为指导，建立了社会主义新中国，确立了中国共产党的领导地位，实现了思想上、政治上的统一，重新树立了国家权威，为当代中国一切发展进步奠定了根本政治前提和制度基础。合作主义反对多元主义，强调为实现社会整体利益需要减少和控制冲突，主张组织化利益的有序实现。这就需要加强国家(政府)的权威，通过政府的控制和利益集团的自我管制来达到目的。我国的历史传统和社会主义制度消解了多元主义，为合作主义提供了权威意识和国家权威的制度保障，中国共产党领导下的多党合作与政治协商制度的成功实践就是一个很好的例证。我们要以此为基础，把政治领域的合作与协商的理念扩展到劳资关系之中。合作主义同时有注重组织自治性和独立利益需求的另一面，然而我国改革开放后尽管社团有了一定的发展，但是市民社会发育仍然不充分，公民的权利意识和民主、自治等制度架构都十分匮乏，工资集体协商所需要的充分代表劳资各自利益的工会组织和雇主组织都还没有形成。雇主组织，如企业家协会、商会、行业协会等，大多数受到组织不健全、会员单位少、经费不够等问题的困扰，难以胜任代表企业开展工资集体协商和指导企业合理进行工资分配的职责。

第三，我党拥有与社会各阶层合作和协商的丰富经验，这既为工资集体协商制度建设提供了较好的思想基础，又使其面临着微观的经济的合作和协商不足的挑战。统一战线是中国共产党取得革命、建设和改革胜利的重要法宝，也是中国共产党执政兴国的重要法宝。在革命战争时期，我党曾两度与国民党合作；改革开放时期我党确立了“爱国统一战线”，建立了以工人阶级领导的、工农联盟为基础的全体社会主义劳动者、拥护社会主义的爱国者和拥护祖国统一的爱国

者的联盟。统一战线就是根据革命和建设的需要,既坚持中国共产党的领导又与社会各阶层广泛地合作和协商,团结一切可以团结的力量,这就是合作主义的理念与实践。中华文化讲究“合”,提倡你中有我、我中有你的整体观,我党把这个“合”的思想发扬光大。可以说,我国具有合作与协商的思想基础。但是同时也应看到,统一战线和多党合作与政治协商制度都是宏观的、政治的,开展得很顺利,但是微观的、经济的合作与协商则还很不成熟。在抗日战争即将结束之际,毛泽东在党的七大《论联合政府》政治报告中指出:“自然,这些阶级之间仍然是有矛盾的,例如劳资之间的矛盾,就是显著的一种;……但是,这种矛盾,这种不同的要求,在整个新民主主义的阶段上,不会也不应该使之发展到超过共同要求之上。这种矛盾和这种不同的要求,可以获得调节。”^{[12](1056)}1949年10月,全国政治协商会议通过的具有宪法性质的《共同纲领》把“公私兼顾、劳资两利、城乡互助、内外交流”确定为新中国经济建设的根本方针。“劳资两利思想,是中国共产党人在新民主主义革命时期对马克思主义劳资关系理论的一种有益探索,其理论意义在于在马克思主义劳资关系发展史上第一次把劳资矛盾当作人民内部矛盾来处理。”^[13]劳资两利就是劳资合作。1946年4月19日,毛泽东在致彭真、林彪的电报中提出:“工人工资及其他劳动条件切不可提得太高,必须采取劳资合作、发展生产、繁荣经济、劳资两利的政策,决不可只顾工人暂时片面利益,结果害了自己。”^{[14](209)}遗憾的是,这些可贵的劳资合作两利的思想随着社会主义改造后资产阶级的消失而消失。近些年来,工资集体协商在制度层面得到了国家的肯定,《劳动法》《劳动合同法》《工会法》都对工资集体协商制度进行了规定,但是实际效果还差强人意。“全国共有1300万家企业,其中超过1000万家的中、小企业(也就是将近80%的企业)还没有建立工资集体协商制度。”^[15]我国微观经济层面的合作和协商制度建设还很不成熟和完善。

三、在合作主义语境下建设有中国特色的工资集体协商制度

不论社会制度如何,工业化市场化是任何国家都必经的发展阶段,因而合作主义并不是区别于资本主义和社会主义的所谓“第三条道路”。在政府、劳方、资方三方协商机制基础上形成的工资集体协商制度是现代工业社会合作主义最具代表性的标志。集体协商

中的工资包括工人的基本薪金、奖金、津贴、补贴、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利、工资调整等广泛的内容。由于我国缺乏集体协商的文化传统和体制机制,工资集体协商制度的构建和完善绝非在短时期内、套用国外经验就能够完成,这就需要立足现实,建设有中国特色的工资集体协商制度。

第一,组建行业工会,改革和完善工会体系。我国工会体系是一个以中华全国总工会为最高中央领导机关、以省、市、区、企业各级工会组成的垂直纵向的体系。由于当前“强资弱劳”的情况突出,加上企业管理制度还很不规范、职工流动性大,我国工会体系最末端的企业工会不能有效保障职工权益。许多非国有企业对组建工会百般阻挠,即使是一些已经建立工会的企业,由于工会主席及委员的经济地位不独立,与企业是雇佣与被雇佣的关系,难免受制于人,不能代表职工的利益与企业进行货真价实的谈判。还有不少企业的工会主席往往由企业行政负责人如副厂长、人事部长或雇主的亲戚、亲信充任,通过控制、干涉工会活动进而控制集体谈判。职工在签订劳动合同时没有发言权,合同均由用人单位单方制定,内容偏向用人单位。企业受资本逐利本性的驱使,一般以当地政府颁布的最低工资标准为底薪,不能体现劳动强度和工作环境的行业特点,国家政策法律规定的就业、分配、劳动安全及卫生,社会保障、带薪休假等相关劳动标准在很多企业内部都被打了折扣。因此,需要组建横向联合的、自下而上的行业工会。

行业工会又称产业工会,是以职业为依据而组建的工会,具有层次高、覆盖面广的特点,是世界上许多国家工会的主要形式。我国许多地方已经出现了产业集群化趋势,工资行业集体协商能够规范一定区域内同行业劳动用工秩序,超越单个企业局限性,克服企业“不愿谈”、工人和工会“不敢谈”的问题,对于构建和谐劳动关系具有突出的作用。目前我国行业工会有了一定发展,如中华全国总工会下辖烟草财贸工会、海员建设工会等7个行业工会,一些区级工会组建了餐饮、建筑等行业工会,但是存在着组织机制不健全、群众代表性不强、影响力小等问题。建议撤销区级(包括乡镇级)工会,各市根据自身经济发展状况组建行业工会,如沿海城市可组建海员工会;煤炭资源丰富的城市可组建矿工工会等。行业工会受市总工会指导和监督,但是行业工会主席及委员应由本行业职工民主选举产生,实行职业化,两年改选一次,活动经费主要来自会费,选举产生的行业工会只有在登记注册并得到批准后才能开展工作。行业工会负责每

年与行业协会进行至少一次行业工资集体协商，日常工作是检查工资集体协商条款的落实情况，帮助职工维护合法权益，并教育职工、扶助困难职工等。撤销区级工会、组建行业工会，意味着增强工会的代表能力，扩大工会的权力空间，使其更好地在国家与社会之间起到沟通对话的渠道作用，以减少社会转型过程中的张力和冲突。这样，国家与社会的关系就在中国共产党整合社会与领导现代化建设的逻辑下走向了合作主义而不是多元主义。

第二，整合社会资源，培育自治性行业雇主组织。我国较有影响的雇主组织主要有工商联和行业协会。中华全国工商联成立于1953年，到“文革”前，从全国到地方县级的工商联体系已完全行政化，其唯一作用就是帮助共产党对民族资产阶级实行统一战线。改革开放后，工商联的性质被明确定位为经济性、统战性、民间性，但是仍直接受各级政府和统战部门的领导，不必在民政部门登记，其工作人员福利参照公务员，而各级领导享受同级行政干部的待遇。截至2010年底，全国工商联共有县级(含县级)以上组织3345个，县级以下基层组织26359个，行业组织14251个，会员271万多个，其中企业会员116万多个，已形成覆盖全国的组织网络。^[16]行业协会，在改革开放初期由政府行业主管部门组建，90年代后政府有目的、有系统地以社团性的行业协会逐步取代了各行业中原有的政府管理部门，使行业协会获得了较大的发展空间。目前全国各类行业协会已达4万多家，约占我国社会团体总量的近三分之一。^[17]但是，这两个组织存在的问题也是很明显的：一是组织庞杂，工商联也有行业组织，与行业协会交叉重叠，造成力量分散，影响力较弱；二是行政倾向依然较重，自治性较弱。“政府并未将在理论上已属于行会的权力完全交给行会。其结果，一方面，使后者仍在不同程度上依赖于、受制于政府；另一方面，大部分此类行会由于先天不足而不能真正为其成员服务。”^[18]

工商联和行业协会的改革与发展，显示了政府在经济管理体制改革的努力和对社团的认可，体现了一定的合作主义理念。培育自治性行业雇主组织，应当充分利用已有基础，积极整合社会资源。建议撤销区级工商联，将工商联的行业组织与行业协会进行整合，形成各具各个城市特色的行业协会。不设区级行业协会，以保证行业协会具有较广的覆盖面。各市各个行业协会受市级工商联的指导和监督，取消与各个行业主管部门的行政隶属关系。行业协会的主席及委员均由本行业企业家民主选举产生，每两年改选一次，活动经费主要来自会费，选举产生的行业协会只

有在登记注册并得到批准后才能开展工作。工商联具有半官半民性质，不直接参与行业工资集体协商，对行业协会起着指导和监督的作用。行业协会代表行业利益，反映企业诉求，与行业工会进行行业工资集体协商，并为企业提供咨询和行业自律等日常服务。

第三，积极转变职能，有效发挥政府作用。在工资行业集体协商三方机制中，政府发挥着引导、规范的作用，尤其对于我国这样一个具有较浓厚国家权威意识的国度，在法制和组织都不健全的工资行业集体协商初建时期，政府的作用就更加重要。但是，当前一些地方政府官员总担心开展工资集体协商会吓跑投资者，影响地方投资环境，因而对工资集体协商工作不重视、不支持。如果还是把招商引资和经济增长作为政府职能，“重企业利益轻职工权益”的发展思维就不会改变，作为政府职能部门的劳动监察部门和行政倾向浓厚的各级工会就不能站在社会公正的立场上，行业工资集体协商制度必然成为空谈，因此转变政府职能是重中之重。要彻底取消把GDP作为政绩考核指标，把实现本地区劳动报酬与劳动生产率同步增长作为政府的一项重要职能，列入到政府年终重要考核指标之中，促进政府职能从追求经济增长转变到实现社会公平和提供社会服务上来。

在工资行业集体协商三方机制中，西方国家政府的作用可分为两个阶段：当工会获得合法地位后，工资集体协商尚处于初创时期，政府的干预行为主要是直接发起和组织劳资双方进行集体谈判，在社会上形成良好的协商氛围和习惯；当集体协商得到迅速发展，走向成熟的时候，政府的直接干预行为转变为宏观上用立法限定谈判的对象和范围、并提供信息咨询和培训等服务，除非在谈判出现僵持不下或经济陷入危机时才直接出面进行调解、斡旋。政府具有实施力强的优势，但是容易使劳资双方的集体协商的过程和结果过多地带有政府意志，既不利于集体协商制度长远稳定的发展，也使政府事务过于繁重。因此要积极地推进工资集体协商的法制建设，充分发挥行业工会和行业协会的自主性，最终建起平等博弈的工资行业集体协商制度。

参考文献：

- [1] 李静睿. 中国居民劳动报酬占GDP比重连降22年[N]. 新京报, 2010-05-12(A07).
- [2] 中华人民共和国劳动和社会保障部. 中国劳动统计年鉴(2005年)[EB/OL]. <http://www.molss.gov.cn/images/2006-11/16/27110316153762520791.pdf>, 2006-11-16.

- [3] 马克思恩格斯全集·第 4 卷[C]. 北京: 人民出版社, 1958.
- [4] 约翰·哈罗德·克拉潘. 现代英国经济史[M]. 北京: 商务印书馆, 1964.
- [5] 马克思恩格斯全集·第 16 卷[C]. 北京: 人民出版社, 1964.
- [6] 马克思恩格斯全集·第 22 卷[C]. 北京: 人民出版社, 1965.
- [7] 张静. 法团主义[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1998.
- [8] Buchanan James. An economic theory of clubs [J]. *Economic*, 1965, 32: 1-14.
- [9] Philippe C. Schmitt. Still the century of corporatism [C]// Philippe. C. Schmitt, G. Lehbruch. *Trends Towered Corporatist Intermediation*. Los Angeles: Beverly Hills, 1979.
- [10] 毛泽东选集·第 2 卷[C]. 北京: 人民出版社, 1991.
- [11] 任一, 周立群. 多元主义与合作主义——国家治理与我国商协会体制探索[J]. *学术研究*, 2008(6): 55-60.
- [12] 毛泽东选集·第 3 卷[C]. 北京: 人民出版社, 1991.
- [13] 陈微波, 张锡恩. 从冲突到合作: 构建社会主义和谐, 劳资关系的理论演进[J]. *西南民族大学学报(人文社会科学版)*, 2010(9): 77-83.
- [14] 顾龙生. 毛泽东经济年谱[M]. 北京: 中央党校出版社, 1993.
- [15] 王红茹, 常红. 工资不再单由资方说了算[J]. *中国经济周刊*, 2010(19): 42-43.
- [16] 中华全国工商业联合会网站. 工商联简介[EB/OL]. 工商联_百度百科, baike.baidu.com/view/396244.htm, 2011-09-25.
- [17] 顾瑞珍. 我国目前各类行业协会已达 4 万多家[EB/OL]. 人民网, 2004-12-08.
- [18] 马秋莎. 比较视角下中国合作主义的发展: 以经济社团为例[J]. *清华大学学报(哲学社会科学版)*, 2007(2): 126-138.

Construction of wage collective consultation institution under collaborationism

YI Chonghua

(Theory Economics Mobile Station for the Post-doctors, Wuhan University, Wuhan 430072, China)

Abstract: The fact that fundamental reason for remuneration of labor has dropped in constantly in our country lies in lacking wage collective consultation institution with equal gaming. Wage collective consultation institution symbolizes that modern industry society asks for collaborationism. Collaboration in modern industrial society is an organized one, admitting selfish interests' independence but not standing for absolute selfish interests, and it is union of autonomy and authority. Construction of wage collective consultation institution in our country has advantages in organization basis of trade union's persistent existence, state authority, and rich experiences and thought basis of society collaboration and consultation at all levels. At the same time, it is faced with grave challenges in trade union's dependence and administrative tendency, civil society's undergrowth and deficiency of microcosmic and economic collaboration and consultation. We should construct wage collective consultation institution in conformity with China's concrete conditions by means of setting up industry union, reforming and perfecting union system, integrating social resources, fostering autonomic industry employer's organization, and actively changing the functions and effectively so as to give play to the government.

Key Words: collaborationism; autonomy; authority; industry; wage collective consultation institution

[编辑: 颜关明]