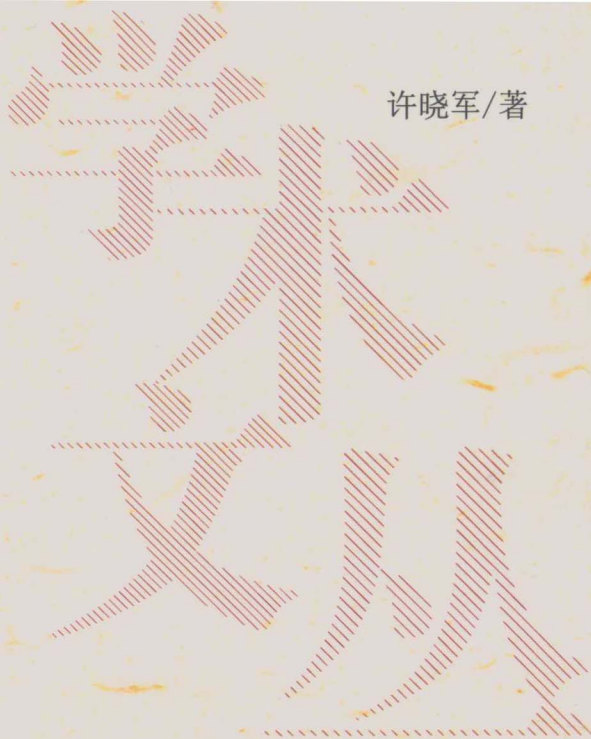


许晓军/著



论社会结构转型中的中国工会

——许晓军教授工会与劳动关系研究论文集



中国劳动关系学院学术文丛

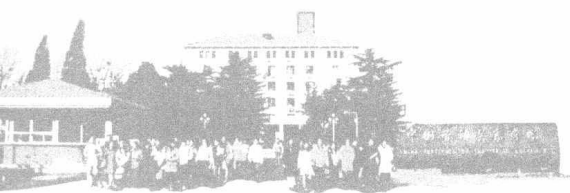


光明日报出版社

论社会结构转型中的中国工会

——许晓军教授工会与劳动关系研究论文集

许晓军/著



中国劳动关系学院学术文丛



光明日报出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

论社会结构转型中的中国工会：许晓军教授工会与
劳动关系研究论文集 / 许晓军著. -- 北京：光明日报
出版社，2015.6

(中国劳动关系学院学术文丛)

ISBN 978-7-5112-8611-6

I. ①论… II. ①许… … III. ①工会工作—中国—文集
②劳动关系—中国—文集 IV. ①D412.6-53 ②F249.26-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 120538 号

论社会结构转型中的中国工会 ——许晓军教授工会与劳动关系研究论文集

著 者：许晓军

责任编辑：曹美娜

责任校对：傅泉泽

封面设计：小宝工作室

责任印制：曹 诤

出版发行：光明日报出版社

地 址：北京市东城区珠市口东大街 5 号，100062

电 话：010-67078251（咨询），67078870（发行），67019571（邮购）

传 真：010-67078227，67078255

网 址：<http://book.gmw.cn>

E-mail: gmcbs@gmw.cn caomeina@gmw.cn

法律顾问：北京德恒律师事务所龚柳方律师

印 刷：北京京华虎彩印刷有限公司

装 订：北京京华虎彩印刷有限公司

本书如有破损、缺页、装订错误，请与本社联系调换

开 本：700×1000 1/16

字 数：255 千字

印 张：15

版 次：2015 年 6 月第 1 版

印 次：2015 年 6 月第 1 次印刷

书 号：ISBN 978-7-5112-8611-6

定 价：39.00 元

版权所有 翻印必究



序 言

本书是一部许晓军教授曾在学术刊物上公开发表的专题学术研究论文集。本论文集所论及的内容，大多是作者运用马克思主义的理论观点和社会学的理论方法，对改革开放以来，尤其是进入社会主义市场经济以来中国工会及劳动关系所进行的专题理论研究和实证分析。作者于1987年研究生毕业之后，一直长期从事工会理论与实践、劳动关系问题、社会学和劳动社会学的教学研究工作。在二十多年的学术生涯中，两次主持完成国家社科基金项目，十余次主持完成省部级和学院重点科研项目及一般科研项目；发表学术专著五部：《工会起源研究》《工会社会活动研究》《中国职工状况——内部结构及相互关系》《中国工会的社会责任》《工会博弈行为与和谐劳动关系的建构》；公开发表学术论文和调查报告90余篇。本论文集精选了其中29篇具有原创性、开拓性、前沿性，曾在《中国社会科学》《社会学研究》《学术研究》等核心期刊上发表或在其他核心期刊上发表的论文和研究报告结集出版。这些论文和研究报告产生了广泛的社会影响，其中六篇被《中国社会科学文摘》转载、一篇被《新华文摘》转载、九篇被《中国人民大学复印报刊资料》转载、多篇被《工人日报·理论版》和其他期刊及网站等转载摘登。为了展现作者对现实问题的见解，附录中还收集了近些年来媒体采访作者和作者讲座视频的若干信息。

本论文集所涉及的内容，是在我国社会结构转型期的社会利益主体分化的时代背景下，中国工会作为工薪劳动者社会群体的利益代表者和维护者，如何适应社会结构变化和劳动关系变化，完成自身的转型，实现其应有的社会功能。多数论文的写作，是在对理论与实践、历史与现实的不断探索和求证，以及大量社会调查研究基础上完成的。本论文集的成果大致体现为以下几项重点内容。

1. 对工薪劳动者在改革开放后的基本状况及发展变化进行观察分析和做出评价，重点放在工薪劳动者的内部阶层分化及群体分化和主体意识的变化



等方面。我国社会结构转型的突出表现是社会阶层的分化，原有的干群关系随着国有企业的改制和非公企业的出现，分化为经营管理者乃至资产所有者与普通工薪劳动者之间利益取向差异扩大的劳动关系。由于地区、行业、所有制、用工制度的不同，群体分化也趋于明显，尤其是在我国的工业化、城镇化和现代化的过程中，大量农村劳动者进入城市的第二、三产业和乡镇企业，新的产业工人大军的出现，农民工群体已成为工薪劳动者的主体，他们的生存状况，劳动状况，以及劳动关系状况成为本论文集探讨的重点内容之一。

2. 对工会应承担维权职责的工薪劳动者的权益状况及受到侵害的原因和社会后果进行分析论证。中国经济社会结构的转型，已使劳动关系在主体、性质、内容、调节方式等方面发生了深刻的变化。以此为时代背景，劳动关系是否和谐，直接影响到我国社会主义和谐社会的建构。在市场经济的全球化背景下，随着国有企业的改制和非公企业的大量出现，以及劳动关系的演变，社会结构出现了明显的“资强劳弱”态势。在经济高速发展、企业效益提升的同时，底层工薪劳动者的基本权利和具体利益却受到了侵害。企业在强化管理和追求效益的目标模式下，很大程度上剥夺了劳动者的知情权、表达权、参与权和监督权，企业主单方面决定涉及劳动者权益的规章制度和决策机制已经成为企业侵权的主要依据和手段。企业工薪劳动者在“共建”中没有得到“共享”：用工制度不规范、就业歧视、同工不同酬大量存在；劳动力价格向下竞争，劳动报酬低、收入差距大、收入无保障，工资没有增长机制；法定工时标准被许多企业严重破坏、没有休假、劳动强度大；工伤、矿难、职业病严重；职工社会保险不健全甚至缺失严重；职工群体性突发事件和劳动争议案件的大幅度攀升等。这些问题的出现，暴露出劳资关系严重失衡的矛盾，已经直接影响到我国社会主义市场经济的可持续发展和经济结构的调整、政治的稳定以及社会的和谐。

3. 对中国工会在社会结构转型后社会功能的重新定位进行研究探索。在我国的社会结构转型过程中，工会的功能定位也在多维度转型。在政治结构关系上，中国工会承担着对执政党和工薪劳动者的“双重受托责任”，工会以往的功能定位是强调桥梁、纽带、支柱等国家统治和社会控制的组成部分；现在虽然原有的定位依然存在，但也重视在政治结构中的社会利益整合、表达及社会矛盾的协调，建立良性的沟通和互动关系，通过工会组织的维权机制，将底层劳动者的社会抗拒转化为有序的社会对话。在经济结构关系上，



计划经济体制下的工会功能定位是配合政府和行政的生产组织活动；现在是通过集体协商谈判和民主参与监督，实现利益博弈和合作，调整劳动关系，提高普通劳动者的消费水平和能力，扩大内需，培育国内市场，并使社会底层的劳动者有机会过渡到社会中间层，缩小社会贫富差距。在社会结构关系上，工会以前的功能定位是在社会行政体系中的依附性和自上而下的协助管理；现在是在社会关系体系中的自主性、自治性和社会服务，协同实现社会的整合和治理。关于工会在社会组织体系中的结构关系，工会面临着转型期与执政党、政府、其他社群组织、企业组织等关系的角色调整。如果能够顺利地完成工会组织的角色转换，我国工会将成为在执政党领导下实现“中国经验”的公民社会的重要组成部分。由于拥有长期积累的组织资源，工会是在现有体制内追求社会公平的强大社会资本，也是培育社会参与、协商、表达的重要组织途径。

4. 对工会在追求社会公平正义，维护劳动者权益，平衡劳动关系的具体路径进行分析探讨。一是把对构建和谐劳动关系的重点研究领域由对政府行为和企业行为的关注，拓展到对作为直接劳动关系领域劳动者一方形式主体——工会的博弈行为的关注，突出强调工会博弈行为是实现劳资利益均衡，构建和谐劳动关系的关键。二是根据中国国情的特点及某些基层工会实现和谐劳动关系的经验概括，在实证研究的基础上，提出中国工会博弈的制度要求和主要方式不是冲突、对抗的非合作博弈，而是通过平等的协商、协调、参与等非对抗方式，双方共同遵守合同约定达到双赢的合作博弈，并较为详细地总结了工会实现合作博弈的必要条件。通过对近年来发生的沃尔玛组建工会事件、“盐田国际”罢工和南海“本田”停工事件、锦湖轮胎集体协商案例、金融危机下的“共同约定行动”中工会博弈行为的专题实证考察论证，验证了合作博弈与和谐劳动关系的必然联系。三是不仅对博弈策略及技巧层面进行探讨，而且侧重于通过实证研究阐明工会能够实现博弈制衡的基本要素和主要条件，分析探讨了现实运行中的突出矛盾和主要障碍。四是从国家法律制度、劳动关系运行体系、工会博弈机制等方面，在操作层面对工会以博弈制衡求和谐发展提出了具有针对性的对策建议。

5. 对工会在社会结构转型中自身存在的问题及社会历史原因进行了剖析。面对劳动关系不平衡的局面，凸显了工会维护劳动者权益基本职责的不到位。其中既有观念、体制、机制的原因，也有表现在基层企业内直接劳动关系领域工会本应是劳动者主体的代表，却存在着对资产所有者和管理者的依附性，



不能独立自主地开展维权工作，劳动者利益的代表性也不够充分的原因。这就严重妨碍了工会职能作用的发挥。进一步分析基层工会独立性和代表性不足的各种因素，有来自于工会从计划经济时代继承的组织体制和工作模式没有实现转型的因素，也有新时期在非公企业自上而下组建工会的因素，还有法律规范不完善等因素。虽然工会加大了自身改革的力度，明确了“组织起来，切实维权”的工会工作方针，并运用社会化、职业化方式弥补基层工会主体地位不足和角色不清的缺陷，但更重要的是使工会在基层强化与广大会员之间的委托代表关系，真正履行对普通工薪劳动者承担的维权职责，接受他们的监督。为实现这一目标，加快工会组织自身群众化和民主化的改革更是迫在眉睫，势在必行。



CONTENTS

目 录

试论工会的原生职能与派生职能 (1988 年)	/ 1
对我国企业职工参与意识的动态分析 (1988 年)	/ 8
浅析我国工会的社会维稳功能 (1990 年)	/ 14
从社会学角度研究工人阶级问题 (1991 年)	/ 23
“工人阶级内部结构及其关系状况”调查提纲 (1992 年)	/ 28
农民工问题：社会公平面临的新挑战 (1993 年)	
——某造船厂农民合同工状况调查	/ 32
略论我国乡镇企业的劳动关系 (1995 年)	/ 36
我国乡镇企业劳动问题与工会 (1996 年)	/ 43
略论不同经济组织中工会工作的新特点 (1999 年)	/ 49
论当前我国工会工资集体协商的特点 (2003 年)	/ 55
按照邓小平对新时期工会的基本要求将中国工会建设成“工人 自己的组织” (2005 年)	/ 62
人事部经理与工会主席身份合一的角色辨析 (2005 年)	/ 69
职工眼中的企业工会 (2006 年)	
——企业工会现状调查	/ 74
论我国工会新型维权机制的建构 (2006 年)	/ 81
工会推动国民经济可持续发展的新视角 (2006 年)	/ 86
外资企业工会组建的创新之举 (2006 年)	
——沃尔玛工会组建新模式案例分析	/ 92
中国工会在构建和谐社会中承担的社会责任 (2007 年)	/ 103
工会在劳动合同法中的权利及作用 (2007 年)	/ 111



不辱使命，将维护劳动者权益作为工会的神圣职责（2008年）	/ 117
从“盐田国际”罢工事件，看中国工会维权路径中的 制度救济（2008年）	/ 121
职工权益自救与工会维权策略研究（2008年） ——基于“盐田国际”罢工事件的观察	/ 130
中国工会职能实现过程中的资源需求与制度建设（2009年）	/ 141
国际金融危机下的中国劳动关系及工会应对（2009年）	/ 150
论工会在劳动关系中的独立性与代表性（2009年） ——基于企业工会干部职业化的若干思考	/ 158
劳资群体性事件与工会利益均衡及表达机制的建立（2010年）	/ 170
中国工会在构建和谐劳动关系中的合作博弈（2011年）	/ 179
论中国经济可持续发展的原始动力（2011年） ——基于构建和谐稳定的劳动关系的视角	/ 190
对中国工会性质特征与核心职能的学术辨析（2011年） ——基于国家体制框架内工会社会行为的视角	/ 202
论我国工会在创新社会管理格局中的地位和作用（2012年）	/ 215
附录（作者公开发表的学术成果一览表）	/ 223
后记	/ 228



试论工会的原生职能与派生职能

发表于1988年《中国工运学院学报》第2期

在改革开放的历史大潮中，工会的职能问题引起了工会系统的广泛关注，一时间成为工会理论的“热点”。报刊上发表了许多文章，一些地方还组织了专题研讨会，提出了不少有益的见解。我们认为，弄清工会的原生职能与派生职能，对于把握工会多种职能之间的相互关系，是一个极其重要的问题。

一、满足职工群众需要是确立工会职能的出发点

人们一般认为，工会的职能是由其性质决定的，这当然是无可非议的。但是，许多人往往忽略了一点，工会的性质之所以能够决定它的职能，正是因为工会是以满足职工群众的需要为出发点的，性质和职能之间存在着“满足职工需要”这样一个必不可少的中介，如果我们忽略了这个“中介”，就有可能导致性质与职能之间的脱节，甚至会造成工会职能的紊乱。

任何一个社会组织、机构、团体，其所以能够产生和存在，都基于它能够满足社会成员的某种需要。“满足社会成员需要”这一“中介”，在任何社会组织的性质与职能之间都是存在的。只不过许多社会组织的性质与职能的关联较为简单、直接、明朗，因而“中介”就不显得那么重要。而工会则不同，它的基本性质及其政治的、经济的、社会的多种属性决定了它的职能的多样性，而这种多样性又是由它满足职工群众的多种需要这个“中介”引发的。

但是，满足职工需要还不直接就是工会组织明确的、特定的职能，而仅仅是确立职能的出发点。由于满足职工需要的不单是工会，许多社会组织都在为满足职工群众的需要服务，如政府、政党、企事业、文化团体、教育机构、服务行业等。它们都按照各自的特点，分别从这一方面或那一方面去满足职工群众不同的需要。应当指出，当今各种各样的社会组织大量涌现，许多专业化分工很强、功能单一的社会组织，其性质与职能是紧密结合在一起



的。而工会则不同，它虽然在满足需要对象的范围上仅限于工人阶级成员，但在内容上却有着丰富的多样性，与其他专业化分工很强的社会组织是不同的。那么，工会从哪些方面满足职工群众的需要呢？

首先，我们来看工会满足职工群众需要的广泛性。（1）工会满足工人阶级中广大成员的需要，特别是本阶级中“被管理者”群众的需要。“被管理者”群众是指产业工人、技术人员、科教人员等。他们占工人阶级的绝大多数。居于领导和决策地位的“管理者”群体，虽然也属于工人阶级的一部分，一些需要也是通过工会来满足的，但他们的需要则不是工会满足的主要对象。（2）工会满足职工群众在其他社会组织中无法得到满足的多方面的需要。在社会主义初级阶段，工会的性质决定了它要发挥多方面的代偿功能和独立功能，即工会不仅满足工人阶级整体利益的需要，而且满足本阶级中各个利益群体，以至每个职工在各个方面的最切实、最直接的一切合理需要。

其次，我们再看工会满足职工群众需要的特殊性。（1）工会仅仅满足一部分社会成员的需要，即工人阶级范围内的群众。（2）工会满足职工群众需要的某些侧面具有历史阶段性，即在不同发展阶段上满足需要的某些具体内容有所不同。（3）工会满足职工群众需要有自己独特的途径和方式。

在确立了工会职能的出发点，明确了性质与职能之间的“中介”以后，我们下面进一步来探讨工会的职能问题。

二、工会的原生职能

工会为满足职工群众需要所进行的实践活动，其基本方面及其所发挥的社会功能就是工会组织的职能。

从工会职能的历史发展来看，可分为原生职能和派生职能。

原生职能是工会职能的初级形态、原始形态。它伴随工会一起产生，贯彻工会历史发展过程的始终，是工会存在的客观基础。原生职能最初具有自发性、自卫性的特点。就是说，工人最初组织工会的目的很简单、很明确，就是要工会满足他们最起码的、低级层次的需要，即生理上、经济生活上的需要。

马克思说：“工会的产生，最初是由于工人们自发地企图消除或至少削弱这种竞争（工人之间为争取就业的竞争——引者注），以便在协定中争取到哪怕是能使他们摆脱纯粹奴隶状态的一些条件。因此，工会的直接任务仅仅是适应日常的需要，力图阻止资本的不断进攻，一句话，仅仅是解决工资和劳动时间的问题。工会的这种活动不仅是合法的，而且是必要的。”马克思还曾



说过：“工人联合会的目的是消灭竞争，而代之以工人的联合。”马克思在这里提到的工会的原生职能，实际上是两个：一个是工人阶级内部的整合功能，即协调工人之间的矛盾，削弱以至消除工人在谋取就业问题上的竞争，实现工人阶级的联合，以满足职工同资本家斗争的需要。另一个是保护职能，最初主要是保护工人的日常经济利益，即增加工资，缩短工时，改善劳动条件，以满足工人最起码的物质生活需要。

这两个原生职能，在工会的历史发展中，不但继续存在，而且不断丰富新的内容，发展为新的形态。

整合职能，进一步发展为组织职能。因为工人运动的实践教育了工人，为了对付有组织的资本家，工人们必须强化自己的组织；只有把越来越多的工人吸引到工会的队伍中来，使工人阶级作为一个阶级组织起来，工人在数量上的优势才能起决定胜负的作用。

在社会主义条件下，工会的组织职能并没有削弱。由于工人阶级源源不断地增加新成员，需要把他们吸引到工会中来，提高整个阶级的组织程度。在我国社会主义初级阶段，工会的这个职能更具有特殊的意义。近几年来，乡镇企业蓬勃发展，大批农民正处在向工人的转化过程中，有的已经完成了这种转化。目前，在乡镇企业中的劳动者已达到 8000 多万人。因此，在乡镇企业中尽快地普遍建立工会组织，是一项极其繁重的任务。

保护职工群众利益，作为工会的一项原生职能，包含着多方面的内容，而且满足职工需要的层次，也是从低层次向高层次发展的。例如，职工生活互助，就是其中重要的一项。许多工会组织最初就是以互助会的形式出现的。在今天的社会主义初级阶段的历史条件下，党和政府以及各种专门组织也不可能全部承担职工群众社会生活的重担，仍然需要工会组织职工群众互助互济，自我服务，以解除后顾之忧。

随着工人运动的发展，工会的保护职能，从日常的经济利益逐步发展到争取和维护职工的政治利益方面，把经济上的维护同政治上的维护结合起来。如争取劳动立法，争取集会、结社自由，争取罢工、选举和其他民主权利，直至推翻资本主义制度、工人阶级掌握政权。

在社会主义制度下，职工群众仍然需要保护，而且在社会主义初级阶段需要更多的保护。另一方面，社会主义也为保护职工群众利益创造了有利的社会环境。因此，工会的保护职能不仅不会削弱，还应当得到强化。当然，保护的具体内容和采用的手段，同旧社会相比已经发生了重大的变化。



三、工会的派生职能

工会组织的原生职能作为工会职能的初始形态，还不能满足职工群众不断发展的需要。如果仅仅停留在这个水平上，工会原生职能自身也很难彻底实现，更不能满足工人阶级的发展和彻底解放的需要。为此，就要求在原生职能的基础上，新增殖一些职能，扩大活动领域。这就是工会的派生职能。

派生职能与原生职能的区别在于：

1. 满足职工群众需要的层次不同。原生职能所满足的是职工最基本的需要，是直接的、具体的、有形的。派生职能所满足的是职工较高层次的需要，是间接的。

2. 存在的历史条件不同。原生职能是工会产生和存在的依据，是不可以须臾离开的东西。它与工会一起产生，同存共亡，具有长期的稳定性。派生职能是在工会历史发展过程中的一定阶段存在的职能。它是随着历史条件的变化而变化的，具有较大的流动性。

3. 解决的矛盾不同。原生职能所要解决的是贯彻工会运动全过程的基本矛盾，是需要不断解决的日常矛盾。派生职能所要解决的多是一定历史时期暴露得很充分、很突出的矛盾。

工会有以下几个主要的派生职能：

1. 教育职能。它主要指满足职工在精神文化方面的需要，是系于原生职能的派生职能，又是真正实现原生职能必不可少的手段，也是工人阶级解放的一项基本条件。列宁多次讲到，工会是“共产主义学校”，其直接的严格的含义，就是讲的教育职能。赋予这一提法过分广泛的内涵，片面夸大它的意义和作用，都是不科学的。在社会主义初级阶段，职工群众自身的素质和担负的历史使命的矛盾相当突出，仍然需要工会充分发挥自己的教育职能，提高职工的思想政治素质和文化技术素质。

2. 吸引职工积极参加经济建设的职能。在社会主义制度下，职工群众已成为国家和企业的主人，即由旧制度的破坏者变为新生活的建设者。吸引和动员千百万职工群众积极参加经济建设，发展生产力，就成为工会新增殖的一项重要派生职能。

3. 代表职工参与国家和企业管理的职能。在当代发达资本主义国家，有的工会组织和职工已逐步介入和部分参与企业管理，并有进一步发展的势头。这反映了资本家为缓和劳资矛盾在劳工政策上的某些变化，也体现了现代化



生产的客观要求。但是,这种参与的广度和深度都是极其有限的。从本质上讲,企业真正的最高决策权和管理权仍然牢牢掌握在少数大垄断财团手里。在社会主义制度下,工会作为职工群众的代表者,理应组织和支持职工积极参与国家和社会事务的管理,推进企业民主管理,多层次地参政议政,保护职工行使当家做主的权利。这是社会主义条件下工会又一项重要的派生职能。工会参政议政,是社会主义民主的强大因素,是国家权力配置合理化和制衡机制完善化的重要条件,也是民主发展的尺度。当然,在我国社会主义初级阶段,工会参政议政的职能还处于低级形态,具有某种潜在性。随着民主政治建设的推进,工会参政议政的范围将日益拓展,程度将日益深化。

四、对工会原生职能的再认识

1. 关于当前工会职能问题的争论。

关于工会的基本职能问题,人们的认识颇不一致。目前大体有以下四种观点:

一是“职能一元论”。工会只有一个基本职能,其他职能均从属于它,服务于它。这一个职能,有的说是“保护”,也有的说是“参政议政”。二是“双重职能论”。即保护性职能和建设性职能,二者平行并列,不能偏废。三是“职能多元论”。工会具有多种社会职能,它们之间相互联系,相互促进,缺一不可。这多种职能,有的说是四项:保护、组织、教育、参与建设和管理;也有的说是五项:即在前四项中,把建设和管理分为两项。四是“无固定职能论”。工会职能随形势的发展而不断变化,党的工作重心是什么,群众的迫切要求是什么,工会就应该干什么。

上述几种观点,虽然各有一定的道理,但都有所不足,一个共同的缺陷就在于没有讲清工会的原生职能和派生职能的关系。“一元论”只讲一个原生职能,或者只讲一个派生职能,以偏概全,把工会的活动领域限制得太窄。“双重职能论”概括了原生职能和派生职能两种类型的职能,是可取的;但在“建设性”职能中,包括了组织、教育、参与建设和管理等多样性的内容,显得过于笼统。“无固定职能论”忽视了反映工会性质的、满足职工需要的特殊要求,以及由此决定的工会职能的相对稳定性、确定性;只讲流动性、变动性,实际上是否认工会的基本职能,特别是否认贯穿于工会存在始终的原生职能,把工会的基本职能同经常变动的具体工作任务搞混淆了。“职能多元论”是比较流行的看法,缺点是把工会的几项基本职能从空间上横向并列起



来，没有从时间上考察它们之间的纵向历史发展线索，分清何者是原生职能、何者是派生职能。

我们是主张“职能多元论”的。依据前面的分析和论证，我们认为，在我国社会主义初级阶段，工会有两项原生职能：保护职能、组织和整合职能；三项派生职能：教育职能、建设职能、参政议政职能。总括为五项基本职能。

新中国成立以来，由于受苏联工会模式的影响以及历史上的某些原因，我国工会把派生职能放在首要地位，片面强调以协助行政抓生产为中心，忽视了工会自身作为群众组织满足职工具体需要的特点，偏离了工会的原生职能，不敢旗帜鲜明地、坚定不移地去维护职工群众的具体利益，甚至把维护职能当作“经济主义”“福利主义”“工团主义”批判，使我们吃了很大的苦头。工会九大以来，情况有了明显的好转，但在观念上，在实际工作中，重派生职能轻原生职能的倾向，仍未从根本上解决。

在社会主义初级阶段，在今天改革开放的新形势下，工会的保护职能非但不能淡化，而且必须大大强化。它在工会五项基本职能中，应当居于主导地位，是工会生命力最强大的源泉，也是实现其他职能的基础条件。我们认为，如果没有保护，工会就没有吸引力，就很难谈得上工人阶级的整合和组织；如果没有保护，工会进行的社会主义教育就很难有说服力；如果没有保护，职工的劳动热情难以焕发出来，工会也就很难在生产建设上发挥积极作用；如果没有保护，工会的参政议政也就丧失了前提，丧失了基础，丧失了目标，也就很难成为职工利益的代表者。因此，保护职能既是工会的原生职能，也是现阶段我国工会的核心职能。

2. 关于工会“两种保护”之间的关系。

“两种保护”既是工会理论的老问题，也是今天的一个新问题。过去，在“左”倾、僵化思想的禁锢下，片面强调保护国家，保护总体利益，忽视保护职工，保护具体利益；只讲全国人民利益的一致性、一元性，不讲各部分人民具体利益的差别性、多元性；更不敢承认不同社会群体之间在利益上的矛盾、摩擦和冲突，即使羞羞答答地承认利益矛盾的存在，也不承认其合理性和历史的必然性。各部分人民群众看不到明确的自身利益，没有形成鲜明的利益主体，更没有不同利益主体的合法代表者。因而工会也没有真正成为代表职工具体利益的群众团体。

现在必须突破上述传统观念。我们认为，在社会主义制度下，工会“两种保护”的立足点、着眼点、侧重点，首先是保护职工群众的具体利益，但



又要无损于国家利益即全国人民的总体利益。理由如下：

(1) 总体利益不是空洞的抽象的，而是由各种不同的具体利益构成的；它存在于各种具体利益的协调与有机结合之中，是多样性的统一；离开了各种不同的具体利益，总体利益就成了一个毫无实际内容的空壳。

(2) 工会如果不是立足于首先维护职工群众的具体利益，就失去了存在的根据。因为各个群众团体之所以是必不可少的，恰恰就在于他们能表达和维护各自所代表的那一部分群众的具体利益，并具有协调和缓解各种利益矛盾和冲突的社会功能。

(3) 我们对列宁关于“两种保护”的本意有重新认识的必要。列宁在《一论工会》《工会在新经济政策条件下的作用 and 任务》等文中明确指出：工会的主要任务是维护劳动群众最直接、最切身的利益，也就是具体利益，使之得到最大限度的满足；但这种维护又要同维护国家的、整体的利益结合起来，做到无损于其他部分工人和无害于工人国家及其整个经济的发展。在这里，列宁讲得既重点突出、鲜明，又无片面性。

(4) 党的“十三大”报告明确指出：各种群众团体，要按照各自的特点，在维护全国人民总体利益的同时，更好地表达和维护各自所代表的群众的具体利益。工会作为工人阶级的群众组织，其特殊职能就是要保护工人的切身利益，即各种“具体利益”；当然，保护全国人民的总体利益这个大前提是不能丝毫动摇的。

(5) 工会有过沉痛而又难忘的教训。不少社会主义国家，都曾出现过工潮。其原因是复杂的、多方面的。但有一点几乎是共同的。这就是对社会主义条件下工会的地位和作用重视不够，在一定程度上工会脱离了保护职工具体利益这个原生的核心职能，从而引起职工不信任工会或脱离工会，甚至干脆抛弃原来的工会，另寻保护，重新成立工会。这些教训告诉我们，如果工会不着重保护职工群众最直接、最切身的具体利益，那么，它也保护不了整体利益、国家利益，而只能带来脱离群众的恶果，出现政治上的不安定。到头来，什么也保护不了。这个教训，值得我们深思，并从中得到有益的启迪。

综上所述，我们认为对于工会的各项基本职能，既不可偏废，又有必要突出原始的核心职能——保护职能，并赋予它新的内涵。只有如此，我国工会才能担当起它在社会主义初级阶段以及当前改革开放形势下的历史重任。

(本文与按苗合作完成)



对我国企业职工参与意识的动态分析

发表于1988年中国社会科学杂志社《未定稿》第2期

随着我国经济体制改革的不断深化，企业职工参与意识空前活跃。1986年全国总工会对29个省市64万职工的抽样调查，有以下几个数字反映了企业职工参与意识的状况：

1. “改革以来，您感到工人在企业的主人翁地位是”，回答为“大有提高”和“有所提高”的占43.1%，回答为“没有变化”的占30.63%，回答为“有所下降”和“大大下降”的占25%、73%。

2. “您认为本企业职工代表大会在审议企业重大决策、监督评议干部等方面的作用如何”，回答为“很有作用”和“有作用”的占29.26%，回答为“有时有有时无”的占23.89%，回答为“走形式的工具”的占49.19%。

3. “从下列因素中您觉得妨碍您劳动积极性发挥的主要因素是”，认为“缺乏民主管理的权力”的占头两位因素的5.47%，排在所列15个因素的第8位；认为“单位领导的工作作风和方法不好”的占头两位因素的12.6%，排在所列15个因素中的第3位。

1987年中国社会科学院社会学研究所与日本青少年研究所合作进行的“中日青年职工劳动意识调查”，有以下几个数字反映了我国职工参与意识的状况：

1. “决定重大问题时，工人有发言权”，回答为“符合”和“基本符合”的占48.6%；回答为“不符合”的占43.2%，回答为“不知道”的占4.2%。期望率为89.5%。

2. “工厂（公司）内部上下级间信息交流很灵通”，回答为“符合”和“基本符合”的占29.2%，回答为“不符合”的占48.4%，回答为“不知道”的占22.3%。期望率为80.5%。

3. “工作之外，上司也很关怀、照顾下级”，回答为“符合”和“基本符合”的占40.5%，回答为“不符合”的占40.2%，回答为“不知道”的为