



中国劳动关系学院
青年学者文库

企业工会与 企业组织团结

以员工参与为视角

FROM THE POINT OF
VIEW OF EMPLOYEES' PARTICIPATION

吴建平 / 著



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)



中国劳动关系学院
青年学者文库

企业工会与 企业组织团结

以员工参与为视角

FROM THE POINT OF
VIEW OF EMPLOYEES' PARTICIPATION

吴建平 / 著



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目(CIP)数据

企业工会与企业组织团结：以员工参与为视角/吴建平著.
—北京：社会科学文献出版社，2015.10
(中国劳动关系学院青年学者文库)
ISBN 978-7-5097-7993-4

I. ①企… II. ①吴… III. ①企业-工会工作-研究-中国
②企业管理-组织管理学-研究 IV. ①D412.6②F272.9

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第203004号

·中国劳动关系学院青年学者文库·

企业工会与企业组织团结

——以员工参与为视角

著 者 / 吴建平

出 版 人 / 谢寿光

项目统筹 / 高明秀 许玉燕

责任编辑 / 高明秀 沈晓雷

出 版 / 社会科学文献出版社·全球与地区问题出版中心(010)59367004

地址：北京市北三环中路甲29号院华龙大厦 邮编：100029

网址：www.ssap.com.cn

发 行 / 市场营销中心(010)59367081 59367090

读者服务中心(010)59367028

印 装 / 北京季蜂印刷有限公司

规 格 / 开 本：787mm×1092mm 1/16

印 张：15.25 字 数：197千字

版 次 / 2015年10月第1版 2015年10月第1次印刷

书 号 / ISBN 978-7-5097-7993-4

定 价 / 59.00元

本书如有破损、缺页、装订错误，请与本社读者服务中心联系更换

 版权所有 翻印必究

序

呈现在读者面前的这本小书，是我于 2007 年完成的博士学位论文。之所以选择这个论题，主要是因为在学期间，正好赶上我的博士生导师李汉林研究员在主持一项关于中国企业员工参与的课题，我们几个在校学生很幸运地参与了进来。我当时主要负责工会方面的资料收集和整理工作，在此过程中，逐渐产生了对工会研究的兴趣。不过，工会研究领域非常庞杂，因此，我面临选择一个什么样的角度来研究工会并最终能形成一篇博士学位论文的难题。有两个相互交叉的原因或思路让我最终将“企业工会与员工参与”确立为自己的题目：其一就是导师主持的员工参与课题为我提供了一个思路，即将企业工会作为主要研究对象，并以员工参与作为切入点，分析企业工会的运作特点；其二是导师此前曾提出从社会团结的视角来分析转型时期的组织变迁问题。在这两个思路的启发下，我确立了自己的主要思路 and 观点，即企业工会为员工提供了种种参与渠道，这些参与渠道有助于促成企业的组织团结，而这种组织团结正是在社会变迁的处境中考察和理解组织的制度变革和创新的根本视角。在论文答辩通过后，由于一些主客观原因，这篇博士学位论文也就被束之高阁了。

毕业后，我来到中国劳动关系学院工会学系任教，学院的氛围让我更能专注于对工会问题的研究，其间陆续发表了一些相关论文，也

逐渐形成了自己的一些关于中国工会研究的想法。2012年，我将自己入校五年来研究工会的成果和心得进行了整理，在学院的认可和资助下，出版了我的第一本工会研究专著《转型时期中国工会研究——以国家治理参与为视角》。

在《转型时期中国工会研究——以国家治理参与为视角》一书中，我主要通过解读中央及全国总工会关于工会工作的文献资料，来确立自己对中国工会研究的基本思路，即以治理参与为视角来理解和解释中国工会的角色与职能。正是由于该书采用的基本都是文献资料，所以关注点集中在宏观制度及其变迁上，而且将研究重心放在了地方工会上，认为随着劳动关系市场化转型的不断推进，地方工会开始成为重要的行动主体，而对于地方工会的角色和职能的理解和解释，则必须置于地方治理的框架中，即地方工会作为一个重要的参与劳动关系治理的主体，通过各种借力的运作机制，在不同行政部门之间进行协调和整合，从而帮助国家实现基层治理能力的提升。在该书结尾部分，我也指出了研究的不足及今后可能的议题：尽管该书强调了地方工会的重要意义，但这绝非否认企业工会的重要意义，事实上，企业工会始终是中国工会的基石和主要构成部分，而且地方工会很多制度层面的设计和运作，如果离开了企业工会的参与和配合，那么其效力将大打折扣。所以，企业工会的制度安排和运作机制以及企业工会与地方工会的衔接问题，需要通过大量的经验研究材料来予以考察和分析。

此外，该书还提出了一个研究企业工会的思路，即企业工会的角色和职能也是一种治理参与的中介组织，即在企业内部参与或引导员工参与企业治理，其中的逻辑和机制与各级地方工会具有较高的相似性。后来，我重新翻看博士学位论文时发现，其实自己的博士学位论文恰恰可以用来论证在《转型时期中国工会研究——以国家治理参与为视角》中最后提出的关于企业工会运作逻辑和机制的研究假设，即

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

从治理参与的角度来理解企业工会。换言之，这两本书分别将地方工会和企业工会作为研究对象，一个强调地方工会是在参与地方治理，另一个强调企业工会是在参与企业治理（虽然博士学位论文用的概念是组织团结，但实际上也可以理解为是达成一种企业治理的目标）。只不过，前者的参与主体主要是地方工会，后者的参与主体则不只是企业工会，还包括了员工，而且员工是更重要的参与主体，而企业工会更多的是在提供各种制度化渠道让员工参与到企业治理中来。尽管有参与主体上的差异，但总体上，治理参与的视角，能较好地用来分析地方工会与企业工会。

正是基于上述考虑，我才决定要出版自己的博士学位论文，以与自己的前一本书相呼应。我攻读博士学位时的研究方向本是社会组织与社会结构，客观地说，我的博士学位论文并未在这个方向上有什么创新之处，这也是将其束之高阁的一个重要原因。不过，我个人认为，至少在工会研究领域，这篇论文还是有一点价值的，特别是结合我前一本书，二者综合起来，这种价值就更有所增强，因为我基本坚持了一个统一的视角，即治理参与视角来分析中国工会的角色与职能。这种统一的视角至少具有中层理论建构的意义。首先，治理参与视角能够帮助提出有关工会的各种研究假设，比如地方工会层面的各种参与制度和机制对地方劳动争议率的影响，区域性、行业性或企业层面的集体协商对工资增长的影响，职代会制度对企业组织认同的影响等，进而发展出一些可能的中层理论命题。其次，还可以尝试在此基础上提出一种关于中国工会的一般性理论框架，具体而言，各级工会领导机关主要是参与国家或地方治理，企业工会则参与企业治理，而这些不同层级的治理参与之间彼此衔接和嵌套，于是，在国家与工人关系（并可延伸到国家与社会关系）上，出现了一种层层嵌套的制度化参与模式，其中，不同工人个体或群体的利益，通过自下而上地聚集在

这种自上而下设置的层层嵌套的制度化参与结构中，能够得到表达、协调、维护、实现和发展。当然这是一种结构安排和制度设计，在现实中可能会受到各种因素的影响而出现偏差，因此，这就需要我们探索各级工会的制度执行与机制创新等方面的问题及影响因素。有了以上种种探索和分析，我们才可能发展出中国工会的一般理论模式。

在工会研究这个领域，直到现在我充其量只是一个入门者，更不用说当年撰写博士学位论文时期。所以，文中有关工会问题的探讨，肯定存在不少讹误之处，还请各位方家不吝批评指正。不过，总的来说，我觉得自己的努力是有意义的，而且在今后研究中，我会继续按照这个思路进行下去。

序	1
第一章 绪论	1
一 问题的提出	1
二 文献综述	22
三 研究方法和资料来源	45
第二章 企业工会的功能及其运作：经验调查的结果	47
一 私营企业中的企业工会工作	48
二 国有企业中的企业工会工作	65
三 合资企业中的企业工会工作	91
四 小结：企业工会的功能	99
第三章 员工参与和组织认同	113
一 员工参与和组织认同	113
二 企业中员工参与的制度安排	121
三 小结：员工满意度与组织认同	144
第四章 结论：企业组织团结的社会过程	151
一 企业组织团结的社会过程	151

二 讨论：研究中的局限和未来的研究方向	163
附录一 早期工运领袖论工会	165
一 李立三论工会工作	167
二 刘少奇论工会工作	174
三 赖若愚论工会工作	182
四 小结	190
附录二 1978 年至今中国工会历史分期及重点问题	197
一 工会工作的恢复及四项职能的提出时期	197
二 推进工会组建工作和突出工会维护职能时期	200
三 建设有中国特色的工会工作道路时期	204
参考文献	209
致 谢	233

第一章 绪 论

一 问题的提出

一般认为，科斯（2003；Coase, 1993）的那篇经典文献开启了企业理论研究的一个新时期，因为在此之前（主要在新古典经济学那里），企业组织基本上是一个“黑匣”，是按个别消费者的形象所设计出来的经济单位，由生产函数和成本函数决定，即企业是在最大化行为的假设下，在给定的技术和各种要素约束下从一组可能的选择中挑选自己的生产方案，因而企业实质上是被动的，是由各种外生变量（既定技术、成本结构和市场条件）决定其活动边界和生产率，因此企业就像一部被人事先输入特定程序的生产机器，企业也就被生产函数所替代，从而新古典的企业理论被称为生产理论（蔺安林、王成章，2002）。在这种描述中，我们看不到任何有个性的人、有个性的组织，换言之，面对同样的市场条件的每个人、每个组织和厂家的反应都是一样的（周雪光，2003：30-63）。

其实，科斯（2003；Coase, 1993）的问题非常简单，即既然市场是一种非常有效的资源配置方式，为什么还会存在企业组织呢？他的理论发现也很简单，那就是因为市场交易有时会存在较高的交易成本，而企

业内部通过权威或管制的方式，在一定程度上有时能带来比市场更有效率的资源配置结果。当然，他同时对自己的问题进行了一个反问，那又为什么会存在市场呢，而不是将整个社会变成一个“大工厂”就行了呢？那是因为企业内部也存在管理成本等，所以，最终来说，企业与市场的选择，就在于二者在资源配置上谁更能带来效率。

我们现在的的问题是：（1）企业是如何获得其效益优势的呢？科斯并没有回答权威是如何能够带来效率的，因为权威也可能会带来非效率或并非以效率为目标^①；（2）效率是否构成企业唯一目标？从目前的一些企业研究例子来看，似乎这个命题值得进一步分析，因为有些企业并不是只以效率作为唯一考虑目标，比如乡镇（集体制）企业，就是强调“共生共荣”“共有共营”“共享共担”“就业第一”（折晓叶，1996a；1996b）。但这也并不必然等于说，效率就因此而受到了妨碍，其实乡镇企业“异军突起”现象就表明了其自身所具有的特定的效率优势，所以这个问题其实与前一个问题具有深层次上的相关性，只不过我们需要去揭示二者之间相关的机制是什么。总的来说，我们需要考虑的是，企业的效率基础究竟是什么，为什么有的企业效率高，而有的企业却效率低？

1. 新制度经济学视野下的企业理论

从科斯开始，新制度经济学发展出了两个主要企业理论，即交易费用理论（主要研究企业与市场的关系）和代理理论（主要研究企业内部结构和企业的代理关系），其共同点在于把企业看作一系列合约的联结，因而它们也可以被看作是企业的契约理论（张维迎，1994；

^① 威廉姆森（2004：290-333）就介绍了激进学派的看法，他们指出，企业内部的权威等机制，并非必然带来效率，而首先考虑的问题不过是如何保证资本家对工人的权力以及随之而来的剥削。

1995)。其中,交易费用理论主要包括间接定价理论和资产专用性理论,代理理论主要包括委托—代理理论和团队生产理论。其中,间接定价理论主要是把企业看作一种特殊的治理模式,通过一种特殊的契约形式来取代原来的一系列市场契约 (Masten, 1993),从而通过企业内部权威来指挥和协调资源的配置,以降低市场治理模式下的交易成本,当然这其中也要付出一定的管理成本和生产成本,这样企业的边界就通过对这些不同成本的权衡而得到确定 (Demsetz, 1993)。而资产专用性理论主要是由威廉姆森等人围绕资产专用性可能带来的“要挟”问题所提出来的,认为企业的出现是采用纵向一体化方式来解决“要挟”问题的结果 (Williamson, 1993; Joskow, 1993; 克莱因、克劳福特、阿尔奇安, 2003)。

本书更关心的是那些关注企业内部治理问题的企业理论。团队生产理论是由阿尔奇安和德姆塞茨 (2003) 提出来的,主要针对团队生产中可能出现的道德风险或投机行为问题,从而引出了监督问题及剩余索取权、剩余控制权问题,而后又出现了委托—代理问题 (詹森、马克林, 2003; 菲莫, 2003)。他们的一个主要思路 (包括前面的交易费用理论) 基本上都是强调事先对相应的权利和利益索取范围进行一个界定,接下来就只是监督和控制问题。因而,在一定程度上,这些理论是一种“完全契约理论” (杨瑞龙、聂辉华, 2006),即有关企业剩余索取权的主体以及其权利在事前已经得到明确的规定,从而问题重心在于事后的监督。但是,后来的研究者认为,似乎企业中的契约并非是完全契约,即无法做到事前规定各种可能状态下的权利和责任,所以应该将重心放在对事前的权利 (包括再谈判权利) 进行机制设计或制度安排。这就引出了企业的契约理论中的另一个重要分支,企业的产权理论。产权制度就是针对契约不完全性而事先设定的一种特定制度安排和权利配置方式。

在企业的产权理论指导下的企业治理模式强调，产权应该清晰。这样，企业中的剩余索取权（相对于契约收益权）就有了明确的依据，即对于那些未在契约中事前规定而在企业总收入中扣除费用后的利润收益权的主体问题得到了解决，从而也就解决了企业的所有权问题。不过在新古典经济学那里，由于只是把企业视为一个生产函数，所以剩余索取权也就自然归非人力资本所有者。在早期的产权理论那里，这种剩余控制权也基本交给了物质产权拥有者，从而有了“资本雇佣劳动”的企业理论。后来，产权经济学家如哈特、克莱因等则认为企业剩余是一种特殊投资或专门投资的租金，所以应该属于这种专门投资的投资者，而企业中的非人力资本和人力资本都可能具有专业化性质，所以它们都应该拥有企业所有权（朱国清、万威武，2005）。这里实际上关系到人力资本产权问题。

有研究者总结了人力资本产权具有以下几个特性：人力资本与其所有者的不可分离性；人力资本的主动性使得其在产权残缺的情况下会自动出现贬值；人力资本尤其是企业家人力资本，其价值信息难以测度并易于隐藏；人力资本所有者运用人力资本时，通常必须经过协作的方式，即人力资本具有团队性特征（苏晓华，2006）。正因为这些特性，尤其是第二条特性，使得人力资本产权具有与其他产权不同的形式和特点，激励问题作为企业核心问题之一，就是针对人力资本产权的这些特性而引出的。所以，有研究特别指出，科斯虽然明确指出企业契约不同于一般市场契约的关键首先在于其中包含了劳务（人力资本）的利用，但是他并没有进一步将人力资本产权引入他的企业理论，从而没能明确给出为什么企业契约不同于市场契约的原因（周其仁，2003）。这样，企业也就是一个人力资本与非人力资本组成的不完全合约（牛德生，1999）。

企业的治理理论由此也就开始有了一些新的发展。最初，基于委

托一代理理论基础上的“股东至上”治理模式，强调的是“资本雇佣劳动”以及劳动者从属于资本。而后在利益相关者理论和人力资本理论上出现了一种共同治理模式。利益相关者理论强调企业应该具有一个更加广泛的管理目标，最大化各种利益相关者团体的总体福利，因而也就应该让利益相关者团体参与分享控制权；人力资本理论则进一步指出，利益相关者理论仅仅从利益分享的角度，没有突出人力资本的“产权”性质，不过两种理论都强调了一种共同治理模式，即企业是契约各方共同参与形成的利益制衡体系，从而企业治理问题就可以更广泛地理解为是在这种制衡体系下进行的一种法律、文化和制度性安排的有机整合（郑海航、熊小彤，2005）。也有研究者提出一种以关键资源控制为核心的“进入权论”，即那些有着企业关键资源进入权的人应该在企业治理中占有重要地位，而在诸多关键资源中，人力资本已经越来越具有重要性了（苏晓华，2006）。

2. 社会学视野下的企业组织理论

社会学家们也对企业组织理论进行了一些自己的探索，不过，这种探索不少是在对前面的理论进行质疑的过程中发展起来的。这种质疑有针对其中的论证过程的，也有针对其理论预设的，还有的强调了原有企业理论所不太重视的因素，等等。我们可以对此做一个简单分析，以便过渡到本书的研究主题。

从前面的梳理来看，目前各种企业理论中比较主流的是契约理论，其中比较重要的一个分支是产权理论。回到我们前面讨论的企业效率的基础问题上，企业内部的产权配置，确实能够提供一种解释原因，因为产权是一种重要的经济激励因素，能够让所有者具有动力对企业的经营管理积极投入。不过，这里仍存在一些尚未解决的问题，比如，在所有权和经营权分离的情况下，产权激励具有其自身的限度，

特别是对普通员工的激励存在不足。所以,我们不能仅从这个方面来理解企业的效率基础。而且,对于产权问题是否构成了企业组织的根本问题,这需要进一步的思考。实际上,在经济学界就已经有很多研究者批评以产权理论来指导国企改革的观点^①。有研究者指出,要正确理解“产权清晰”这一企业改革目标。产权概念不等同于所有制(占有)概念,前者是后者在法律上的表现,即产权概念至少包括两组权利:一是财产的所有权(即占有),一是财产的使用权、支配权(即经营权)(周新城,2000;吴易风,1995)。因此,产权更多的是指由社会或法律赋予占有的那一整套的以法律规定的形式或者其他规范规定的形式表现出来的各种权利范围和限度。所以产权表现出来的是(广义的)资本占有者所具有的各种具有合法性基础的权利。这种合法性的来源可以是法律、行政、官方意识形态、民间的普遍规范或者特殊人际关系网络等(刘世定,1996)。这里面,有一些研究特别指出,民间的那种普遍规范对于乡镇企业研究来说是非常重要的因素,如果换一个词,那就是企业组织及其所植根于其中的社区母体内

① 其实,在企业产权理论被大力倡导时,诸多批评和质疑也一直存在。有研究者指出,不能简单地用产权理论来指导国企改革(何秉孟,2004),有研究甚至直接指出,明晰产权对于向市场经济转型的国家来说并非关键问题,甚至是不必要的(吴易风,2004)。而且当时与产权论同时并存的还有竞争论或信息论(即强调完善市场竞争环境)、管理论(即强调采用科学的管理方式)等观点(程承坪、伍新木,2004)。以竞争论为例,林毅夫等人指出,公司治理结构虽然是在企业组织内部展开的权利(力)配置和运作,但是公司治理结构中最基本的成分是通过竞争的市场所实现的间接控制或外部治理,即在一种充分竞争的市场环境中,企业之间的竞争会形成一种平均利润或平均成本,据此可以使企业经营状况的信息得到充分反映。而人们通常关注的公司治理结构实际指的是公司的内部治理结构,这虽然是必要的和重要的,但与一个充分竞争的市场机制相比,只是派生的制度安排,其目的是借助于各种可供利用的制度安排和组织形态,以最大限度地减少信息不对称的可能性,保护所有者利益。而且一般来说,公司内部治理结构的方式受到既定的技术条件、规模经济和法律框架的影响,且存在路径依赖现象,因此,公司内部治理模式和具体的监督机制是多样的、特殊的,而且处于不断的制度创新之中。所以在一定程度上可以说,国有企业治理问题(或改革问题)不能简单地寄托在产权制度上(林毅夫、蔡昉、李周,1997)。

部所具有的集体意识、集体情感或共识，这是影响企业组织的非常重要的因素。

这里要借用国内学者折晓叶和陈婴婴的一些研究发现来进一步说明这个问题。她们的研究指出，产权的所有制形式并不是影响乡镇企业市场效益的决定因素，因为村社区内部具有多种创造合作预期、激励积极性和解决冲突问题的办法，即社区内部有可能在产权不清晰的情况下，仍然不断创造出对合作的预期，依靠合作自行解决内部冲突。当然，这种彼此间形成的合作预期也是被建构出来的，其中，村庄的社会资本是一个重要的媒介（折晓叶、陈婴婴，2000）。她们还进一步指出，产权的主要功能是提供经济激励，而社会资本的主要功能是解决使用资源时可能出现的冲突和争议，使内部更有效地合作，从而提供一种建立在社区共同体社会关系基础上的“命运共享”“同甘共苦”式的社会激励机制。两种激励具有互补作用，如果有社会关系及其规范而缺少产权乃至法权制度的硬约束，或者反之只有硬约束而没有“社会力”或“集体力”的软约束，问题都是难以解决的（折晓叶、陈婴婴，2004a）。而且在乡镇企业的改制过程中，产权可能不是一个前提，而是在一种特定行动结构下选择的结果，而且形成的往往不是一份市场合约性产权，而是一份社会合约性产权（折晓叶、陈婴婴，2000；2005）。所以，她们特别强调，虽然产权理论意识到了“正式合约的不完全性”，但是它忽略了非正式合约与正式合约之间的关系，即非正式合约在解决产权问题上的有效作用，而且非正式合约不是建立在经济原则基础之上，而是建立在社会合法性基础之上。它提供的是一种社会性激励，涉及的是社会性资源的利用、社会性权利的占有及对互惠等社会期待的满足。因此，她们指出，企业应该被看作“一组包含人力资本与社会资本（含制度资本）的特别合约”（折晓叶、陈婴婴，

2004a)。需要强调的是，这里面引出的核心问题不是产权问题，而是能否解决企业组织内部的合作、凝聚或向心力问题，她们的研究提醒我们要注意组织内部所提供的社会性激励以及其背后所依托的集体情感和共识。

其实她们的研究有些类似于涂尔干（2000）对契约背后的非契约因素的强调^①。涂尔干认为，契约团结是一种消极的团结，团结的纽带不存在于个体之间的利益交换之间。市场中的契约背后都包含着诸多非契约因素，就更不用说企业中的特定契约了。本研究赞同涂尔干的理论观点，即经济利益虽然对社会团结（组织团结）具有重要影响（比如基于功能依赖而导致的相互整合），但是不能构成团结的根本基础，最根本的基础在于社会（组织）中所具有的道德纽带或道德一致性。企业理论中，对于理性选择理论的偏爱，容易忽视人们采用非产权的方式或者非经济激励的方式解决合作问题的可能性，特别是忽视了人们所拥有的社会关系以及道德环境对人的约束、引导和调节。即利益的相互制衡确实是对个体私欲的一种制约办法，但是由集体意识所形成的道德约束同样重要，甚至更为根本。另外，还需要强调的是，这种集体意识，并非只是由组织提供，而是可以来自外部的社会制度和意义系统^②。那么，什么是集体意识？用涂尔干（2000：42）的话来说，“社会成员平均具有的信仰和感情的总和，构成了他们自身明确的生活体系，我们可以称之为集体意识或共同意识”，这是社会存在的根基，是法和制度的基础，是契约和市场有效运转的深层基础

① 具体来说这些非契约因素包括：契约中什么样的内容是被许可的；什么样的订约方式是被许可的；契约关系中的责任范围和限度；契约关系到第三者或社会利益时的限度；等等（Parsons, 1979）。

② 而这也正是组织研究中的制度学派所强调的方面，即组织的环境不能简单地看作资源的提供系统和产出的目标系统，而且也是组织成员的意义来源（郭毅、徐莹、陈欣，2007）。