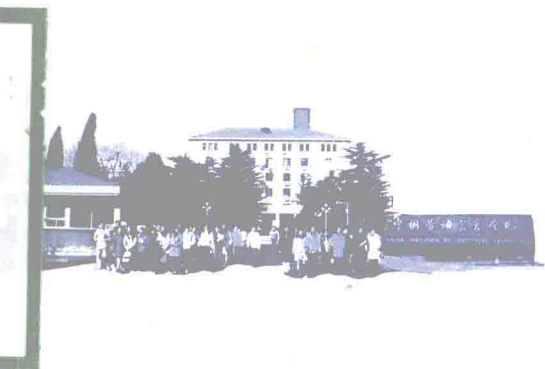


吴建平/著

# 转型时期中国工会研究

——以国家治理参与为视角

Studies of Trade Unions in Transitional China:  
From the View of Participation of Governance



中国劳动关系学院青年学者文库



光明日报出版社

# 转型时期中国工会研究

——以国家治理参与为视角

Studies of Trade Unions in Transitional China:  
From the View of Participation of Governance

吴建平/著



中国劳动关系学



光明日报出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

转型时期中国工会研究：以国家治理参与为视角/  
吴建平著. --北京：光明日报出版社，2012.8  
(中国劳动关系学院青年学者文库)  
ISBN 978-7-5112-1859-9

I. ①转… II. ①吴… III. ①工会工作-研究-中国  
IV. ①D412.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 203539 号

## 转型时期中国工会研究——以国家治理参与为视角

---

著 者：吴建平

---

出 版 人：朱 庆

终 审 人：孙献涛

责任编辑：宋 悦

封面设计：小宝工作室

责任校对：傅泉泽

责任印制：曹 净

---

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：010-67078252(咨询),67078870(发行),67078235(邮购)

传 真：010-67078227,67078255

网 址：<http://book.gmw.cn>

E-mail: [gmchs@gmw.cn](mailto:gmchs@gmw.cn) [songyue@gmw.cn](mailto:songyue@gmw.cn)

法律顾问：北京市洪范广住律师事务所徐波律师

---

印 刷：北京楠萍印刷有限公司

装 订：北京楠萍印刷有限公司

本书如有破损、缺页、装订错误，请与本社联系调换

---

开 本：700×1000 毫米 1/16

字 数：189 千字

印 张：10.5

版 次：2012 年 8 月第 1 版

印 次：2012 年 8 月第 1 次印刷

书 号：ISBN 978-7-5112-1859-9

---

定 价：29.00 元

版权所有 翻印必究

# CONTENTS 目 录

## 导言：转型时期的中国工会研究 / 1

- 一、劳动关系转型与中国工会研究的兴起 / 1
- 二、有待解释的中国工会现象 / 6
- 三、中国工会研究的社会理论意义 / 10
- 四、中国工会研究的思路与方法 / 12

## 第一章 西方工会理论模式：启示与限度 / 15

- 一、早期工会经典理论 / 15
- 二、西方工会的理论模式 / 26
- 三、西方工会模式的启示与限度 / 29

## 第二章 转型时期中国工会研究：文献评述 / 32

- 一、走向法团主义的中国工会？ / 32
- 二、法团主义的总体性理解及其不适用性 / 38
- 三、转型时期中国工会研究方法评述 / 58

## 第三章 转型时期中国工会理论框架：国家治理参与 / 66

- 一、中国工会研究与社会主义中国研究的理论传统 / 66
- 二、中国工会研究与传统单位制变迁的政治经济背景 / 71
- 三、中国工会的角色与职能：国家治理参与中介 / 77

## 第四章 国家治理框架下的中国工会组织与制度变迁 / 86

- 一、劳动关系转型视角下的中国改革分期 / 86



- 二、改革初期的中国工会：单位制下工会的角色和职能 / 90
- 三、改革中后期的中国工会：社会主义市场经济体制下的角色和职能 / 98
- 四、转型时期中国工会运作机制初步分析 / 116

## **第五章 中国工会运作的意识形态、制度与机制系统 / 122**

- 一、中国工会运作的意识形态基础和政治条件 / 123
- 二、中国工会运作的制度系统 / 126
- 三、中国工会运作的机制系统 / 128

## **结论 / 136**

- 一、中国工会：走向国家治理参与 / 136
- 二、中国国家与社会关系的变革 / 139
- 三、研究不足及今后可能议题 / 142

## **参考文献 / 145**

## **致谢 / 160**



## 导言：

# 转型时期的中国工会研究

## 一、劳动关系转型与中国工会研究的兴起

改革开放 30 年带来了中国经济增长的奇迹，但是同时也带来了社会利益的分化及一些利益矛盾问题，尤其是自上世纪 90 年代中后期以来，这种社会利益矛盾现象在经济领域中表现得较为突出，最直接的表现就是这些年来劳动争议事件在日益增多。据国家统计局部门的数据（见表 1-1），从 1996 年到 2005 年这 10 年间，劳动争议的案件数从 4.8 万增长到 31.4 万，年平均增长率 23.6%；参与人数从 18.9 万增长到 74.4 万，年平均增长率 18.4%；其中，集体劳动争议案件数及参与人数，也分别从 0.3 万和 9.2 万，增长到 1.6 万和 41.0 万，年平均增长率分别是 23.5% 和 22.1%。另据 2003 年群体性事件直接原因的调查结果发现，因劳资冲突引发的群体性事件高居首位，涉及人数占总人数的 46.9%（乔健，2008）。

表 1-1： 历年劳动争议受理情况统计表

| 年份   | 当期案件<br>受理数 | 集体劳动<br>争议案件数 | 劳动者申诉<br>案件数 | 劳动者<br>当事人数 | 集体劳动争议劳<br>动者当事人人数 |
|------|-------------|---------------|--------------|-------------|--------------------|
| 1996 | 48121       | 3150          | 41697        | 189120      | 92203              |
| 1997 | 71524       | 4109          | 68773        | 221115      | 132647             |
| 1998 | 93649       | 6767          | 84829        | 358531      | 251268             |
| 1999 | 120191      | 9043          | 114152       | 473957      | 319445             |
| 2000 | 135206      | 8247          | 120043       | 422617      | 259445             |
| 2001 | 154621      | 9847          | 146781       | 467150      | 286680             |
| 2002 | 184116      | 11024         | 172253       | 608396      | 374956             |
| 2003 | 226391      | 10823         | 215512       | 801042      | 514573             |
| 2004 | 260471      | 19241         | 249335       | 764981      | 477992             |
| 2005 | 313773      | 16217         | 293710       | 744195      | 409819             |

数据来源：《中国劳动统计年鉴（2006）》：p499～500。



在这样一种劳动关系处境下，如何对中国工人的利益进行表达、综合、维护、实现和发展，自然就成为劳动关系领域中的核心问题：因为这不只是工人的权益表达和维护问题，而且也关系到企业内部和谐劳动关系的建构，从而推动企业未来发展的问題，更是关系到整个国家的社会稳定和政治正当性问题。在这个过程中，中国工会<sup>①</sup>成为了其中的关注焦点，即作为中国工人合法权益的代表者和维护者，并且是中国工人的唯一合法的群众组织，中国工会如何在工人、企业（资方）和国家之间确立自身的恰当位置或角色，并探索出一些有效的、制度化的、常态的劳动关系协调机制，将直接关系到中国劳动关系的和谐和稳定。

而且，在一定程度上，也正是因为中国当前劳动关系转型带来的紧张和矛盾，使得中国工会开始成为劳动关系协调的重要参与者。换言之，中国工会恰恰在这场转型中获得了从劳动关系舞台的“幕后”走到“前台”的机会，开始扮演实质性的劳动关系协调者角色。

之所以这样说，是因为在改革前及改革初期的计划经济体制之下，中国的劳动关系实质上就是一种国家与职工之间的行政关系，由国家提供对工人的总体性安排和保护，“国家统一规定就业政策、劳动工资政策、劳动保护政策、社会保障制度，不仅很明确，而且应该说考虑得也比较周到，过去搞平均主义大锅饭，对工人照顾得比较好，但水平比较低，在当时来讲，这种劳动关系矛盾不突出，劳动纠纷也不多。当然如果有劳动纠纷的话，也不是工人能解决的，那是整个国家来调整”（尉健行，1995a：125），换言之，在计划经济时期，企业就是政府的一个生产车间，“人财物”、“产供销”都由国家统一行政指挥，在这种体制下，社会利益的一致性被过分地强调，并且劳动关系和利益调整问题都被意识形态化和政治化（张国祥，1995：177～178），这样也就掩盖或忽视了不同利益群体之间的差异性，更不用说不同社会群体之间的利益矛盾和冲突；如此，也就使得工会丧失了利益基础和观念基础——因为工会作为社会经济矛盾的产物，其前提就在于强调劳资之间利益的差异性和矛盾性，这必然也就使得中国工会在计划经济体制下身份的模糊，往往成为“党委的办事机构和行政的附属部门”。当然，“这种被掩盖的矛盾、被模糊的身份、被忽视的作用并不会引人注目，这是因为，从国家经

---

<sup>①</sup> 在本书中，出于行文方便，笔者用“中国工会”作为“中华全国总工会及其领导下的各级工会组织”的简称，在后面的行文中，除个别地方根据行文需要采用了“全总”或“中华全国总工会”等名称外，都是采用“中国工会”这一简称。



济的宏观决策到企业的微观管理都是国营的，都是党在直接、具体指挥和掌管的，加之‘大锅饭’和平均主义的分配政策，这种被掩盖的社会经济利益差异运行在很低的水平上，呈现出一时和表面上差异并不大，矛盾并不激烈，产生的影响也并不明显的状况。”（李永海，1998a：807）

也正因为如此，中国工会不仅身份模糊，而且在行动上也常处于一种战战兢兢、如履薄冰的处境，因为劳动关系的确立和调整在很大程度上是种“国家行为”，“工会稍有动作，就可能成为政府的对立面，弄不好就是与政府分庭抗礼，就是搞工团主义”（张国祥，1995：177～178）。不仅如此，工会甚至“根本无权过问那些与工人切身重大利益相关的政策问题，且不说工资晋升问题，甚至就连企业一年给工人发几副手套，厂长都没有多少权利”（尉健行，1995a：109）。

在这个意义上，中国工会确实难以按西方工团主义运动史意义上的工会形象来对自身进行界定，或者说，在劳动关系的参与过程中，中国工会缺乏西方工团主义意义上的工会之实质内涵，而更多的是行政附属或党委办事机构，并没有在劳动关系上发挥实质作用。因此，我们可以形象将其描绘为处于劳动关系舞台的“后台”，扮演党政部门协调劳动关系的幕后辅助者角色。

而恰恰是中国的改革使得“职工的就业、收入、劳动保险和福利等具体利益已由过去的主要是职工与国家的关系，转变为职工与企业的关系，并向市场化、契约化方向发展”（尉健行，1996：39），而且在这个过程中，国家、企业、职工三者利益关系也进一步分化和明确，职工的身份也不再是国家职工，而变为企业职工（张丁华，1994a：102～106）。在这种利益分化的情形下，工会作为劳动关系的主要参与者的身份才开始具有了可能性：首先，从国家的角度看，在社会主义市场经济体制下，国家与职工的那种直接的行政关系（其组织载体是各个单位）已经“断裂”，在某种意义上，国家需要一种新的组织形式来实现“支部建在连队上”，实现国家对职工的社会主义承诺和保护，用一种意识形态的措词，就是“党和国家需要工会把职工群众团结在党和政府的周围”，并在“改革、发展和稳定中发挥作用”（张国祥，1996：327），换言之，在国家的治理层面，工会开始获得了自身的特定身份，即作为工人利益的代表者和维护者参与国家治理；其次，从职工的角度来说，他们在面对强势的资方时，需要有一种组织化的渠道来实现自身的利益表达、综合和维护，这不仅仅是在企业层面的参与，而且包括在国家层面的政治性参与；最后，从企业角度看，它也需要设置一种制度化的参与平台来实现对



职工的治理，而工会往往会扮演一种积极配合、辅助的角色，帮助企业建立和谐的劳动关系<sup>①</sup>。

当然，以上理由并不必然使得中国工会成为（职工的）唯一选择。参照西方国家的工运史来看，在工人、企业和国家之间建立起联系的中间团体多种多样，不仅有工会，还有诸如同业工会、行会、教会、协会等社团组织，而且即使是工会组织，也是存在着诸多不同的形象和组织形态，更重要的是，这些社团组织大都是自下而上的、民间性的或市民社会中自发产生的。从某种意义上可以假设，中国市场化改革带来的劳动关系紧张和冲突，或许可能会发展出类似西方意义上的社团组织来重构社会的基础秩序，当然这中间必然也会像西方工人一样，中国工人需要付出长期且巨大的痛苦为代价。但是，从中国的政治体制结构来说，这种可能性在当前基本上不存在。

事实上，且不说直接对现存政治体制进行挑战的工人自组织根本不具有任何合法性；即使对于那些为了维护自身权益的草根性的工人组织，如同乡会，都不具有合法性，这些组织要么最后被吸纳到现有工会组织体制内，比如义乌市总工会就曾经将那些自组织的民间工人团体吸纳到工会的组织体制之中，成为合法的工人权益维护组织（陈有德，2005），要么最后被取缔<sup>②</sup>；至于那些具有“独立工会”倾向的组织，尤其是在一些国外基金会支持下的工人自组织，同样不具有合法性，而且往往会被赋予意识形态上的批判和否定。因此，在中国工人的组织问题上，把最广大的职工组织到工会中来，被当作是一个非常严肃的、重大的“政治问题”，“全国所有的工会组织都隶属于中华全国总工会，不允许有任何‘第二工会’。国内外敌对势力千方百计希望在中国成立所谓的‘独立工会’。他们企图通过下岗职工联谊会，老干部退休职工保障促进会等形式来渗透……现在，国内外敌对势力看到我们下岗职工那么多，企业困难比较大，他们也要乘机插手”（尉健行，1999a：152）。“国内外敌对势力，妄想在我国成立所谓独立工会的实质，是他们企图‘西化’、‘分化’我

---

① 其实即使在西方工团主义史上，工会也已经日益成为“社会控制机制中的一个必要组成部分”，是企业“管理控制体制”的一部分，在管理者达不到的地方，工会常常可以帮助规训员工。具体这方面的论述可以参见海曼（2008：46~47）的著作。

② 甚至包括一些企业组织的所谓员工福利会等也往往被作为一种“第二工会”而被要求取消或转变为工会，尉健行（1995a：289）在1995年1月14日在天津经济开发区考察时关于工会工作的讲话中就提到一个例子，即在上海曾有老板成立员工福利会，这被看做是对现有工会组织体系挑战的“第二工会”，因此他特意写信给上海市委主要领导，在他们的重视和干预下，取消了这种员工福利会。



们整个策略的一个组成部分。这是严肃的政治斗争。他们打的旗号无非是说你中国共产党领导的工会，具体讲就是中华全国总工会是官办的，不是独立的，是依附于中国共产党的。对于这种论调，我们坦率而明确地回答：中国工会是在中国共产党领导下的，过去是这样，现在是这样，今后仍然必须是这样……在中国，我们不允许有脱离中国共产党领导的所谓的独立工会建立起来，我国宪法也不允许”（尉健行，1998a：326~327）。

总而言之，在中国特定的政治经济体制和意识形态处境下，中国劳动关系的转型以及由此引发的紧张格局，使得在治理意义上（不管是国家层面还是企业层面），中国工会从劳动关系舞台的“后台”走到“前台”也就具有了必然性和必要性。而这个时候又正是中国工人正当权益不断受到严重侵害的时候，这就使得中国工会从登上劳动关系舞台的“前台”的那刻起，就不断面临着种种迫切的需求和任务：在现有的政治体制、经济制度和社会结构下，中国工会究竟该扮演怎样的角色？发挥怎样的职能？又有怎样的可能运作机制？特别是如何能够既能继承传统的组织与制度优势，又能结合新时期的需求而进行组织与制度的创新？等等。

无论是出于对中国工人命运的现实关怀，还是出于对中国工会问题的理论关注，都使得中国工会研究在近近年来成为了社会各界以及学界的热点议题，大量的研究成果和观点不断涌现。不过总体来看，这些研究成果，以提出政策性建议或对策居多，做出理性的理论概括的偏少，而这也使得整个中国工会研究显得有些离散，缺乏有效的理论中心或聚焦点，彼此间进行理论对话的平台或机会也就相对较少。而这反过来使得研究者容易为热点话题所牵引，而急于对相关问题做出诊断，虽说这种迫切的心情反映出了研究者们对中国工人处境的深切关怀，但也造成了这些对策性研究往往会因缺乏较为基础的理论支撑或支持，从而容易沦为“头痛医头，脚痛医脚”。

因此，一方面，同样出于对中国工人问题及其命运的关切，另一方面，也出于对中国工会上述问题以及在这类问题背后所折射出来的中国国家与社会（工人）关系的理论兴趣，使得笔者试图对转型时期中国工会研究的理论与方法问题进行一些探索性的考察和探讨，即尝试找到某种理论框架来对中国工会的角色和职能进行较好的定位和解释，以便为思考上述问题及提出切实可行之策而提供某种可能理论基础，甚至可能的话，成为一种理论对话的可能平台。当然，要想对中国工会的角色与职能提出较为客观准确的理解和解释，必然就涉及到如何去研究中国工会的方法问题，在整个理论思考的过



程中,我们也会适时对转型时期中国工会的研究方法进行一些探讨。因此,总的来说,本书是笔者基于近些年来对中国工会问题的研究经验而尝试做的一个初步性或探索性的概括,即对转型时期中国工会研究的可能理论框架以及方法进行初步思考。

## 二、有待解释的中国工会现象

为了能够客观准确地理解和解释转型时期中国工会的角色和职能,我们需要回到中国工会的具体经验中来,而不能简单地想象、套用或移植某种既有工会模式,因为中国工会身处其中的体制直接决定了她具有自身的独特性。那么,究竟又该从何种中国工会经验出发呢?从理论上说,只要问题的分析足够深刻,那么从任何中国工会经验出发,都能达到相同的终点,即获得对中国工会的一致性判断。不过从实践来说,我们最好能够从一些具有较大反差的现象,或者一些看似不太合逻辑的方面入手,而且这种反差或矛盾越明显,越有助于将问题的症结暴露得更清晰。在我们看来,有以下两个中国工会现象表现出较为明显的反差或矛盾,值得我们将它们作为切入点或者作为有待解释的中国工会现象,引导我们研究的深入。

第一个有待解释的现象,是中国工会的种种努力与中国工人对工会的较低认同感之间的反差现象。中国工会随着中国劳动关系的市场化转型,以及由此而产生的劳动关系紧张、工人利益严重受侵害且权益难以得到有效表达和维护,日益成为了改革中协调劳动关系的重要行动主体,我们也清楚地看到,在新的历史时期,中国工会在维权和参与过程中也逐渐获得了非常重要的地位。而且2001年颁布的修订后的新《工会法》,打破了工会组织原来的四项职能平等并重的传统格局,重点突出了“维护”职能,体现了市场经济条件下工会工作的着力点,并确定了工会履行基本职责的两个手段,即“工会通过平等协商和集体合同制度,协调劳动关系,维护企业职工劳动权益”。在2003年9月26日,中国工会第十四次全国代表大会通过了《中国工会章程(修正案)》,也明确指出中国工会的基本职责是维护职工合法权益。在2004年12月召开的全总十四届二次执委会议上,全总提出了“组织起来、切实维权”工作方针,这对于以后的工会工作具有重要意义。其实这条工作方针早在2003年12月21日,王兆国(2004a)就在全总十四届三次主席团(扩大)会议上的讲话中提出来了:“2004年工会工作的重点是:加强工会基层建设、发挥基层工会作用,关心职工生产生活、维护职工切身利益。概括地讲,就是组织起来、切实维权。”即强调要将



工会组织建设推向最基层,真正实现“哪里有职工,哪里就必须建立工会组织”,以及“最大限度地把职工组织到工会中来”的要求;与此同时,一再突出强调中国工会的维护职能的发挥。

而且中国工会也的确在很多领域里采取了积极行动,作为一个行动的自我宣告,中华全国总工会从2003年起,开始向外界发布《中国工会维护职工合法权益蓝皮书》。从最近的一份蓝皮书中,我们可以看到中国工会的诸多努力<sup>①</sup>:(1)大力推动基层工会组建工会干部队伍建设<sup>②</sup>,尤其是1999年后,全总专门针对私营和外资企业建会难问题进行了大规模的全国建会运动,这个运动在沃尔玛建会成功事件中达到了顶峰;(2)对于职工的劳动经济权益的维护,这包括积极参与推动就业和再就业工程,维护职工合理劳动报酬(尤其是有关集体协商和签订工资集体合同方面)和社会保障权利,并积极参与保障职工的劳动安全卫生与生命健康权利<sup>③</sup>;(3)保障职工的民主政治权利,包括积极参与相关法律法规和政策的制定和推动企事业单位建立以职代

---

① 我们从中华全国总工会(2007)的《2006年中国工会维护职工合法权益蓝皮书》中有选择的摘引了本段的所有数据(除额外说明,所有数据都是截至2006年9月底)予以说明中国工会为代表和维护中国工人权益的种种努力。

② 全国基层工会数达132.4万个,比去年同期增长12.7%,会员总数达1.7亿,比去年增长13.1%,其中农民工会员达4097.8万,在外商投资(含港澳台投资)企业中,建会6.1万个,会员达1179.7万人,组建率和入会率分别为54.5%和55.5%;2006年全国基层和基层以上工会干部有25.5万人次参加地方、产业工会任职培训,54.1万人次参加适应性岗位培训,5.2万人次参加地方、产业工会领导干部培训,3.4万人次参加地方、产业工会中青年干部培训班,8.1万人次参加地方、产业工会专业人培训,2.1万人次参加地方、产业工会师资培训班。

③ 在促进再就业方面,全国有13个城市工会推行了小额担保贷款,工会系统的小额借款累计已达4.2亿元,另外,全国县及县级以上地方工会开办职业介绍所2423个,累计成功介绍522.5万个,建立职业培训机构2350个,累计培训791.8万人次,累计向下岗失业人员提供小额借款5.0亿元,获得小额借款的15.3万人,兴办再就业基地6000个,累计吸纳下岗失业人员112.3万人;推动集体协商和企业工资共决机制上,全国签订工资专项集体合同30.5万份,比上年增长21.1%,覆盖企业52.6万个,比上年增长27.1%,覆盖职工3714.6万人,比上年增长5.2%;在参与推进社会保障制度改革和推动发展职工互助合作保险事业方面,全国参加同级政府设立的社会保障监督机构的省级地方工会23个,地级工会244个,县级工会1149个,全国开展职工互助活动的基层工会5.0万个,覆盖职工1725.8万人,参加活动的职工人数1136.0万人,其中参加职工医疗互助活动的801.7万人,参加养老互助活动的213.2万人,本年度享受职工医疗、养老互助活动资助的72.2万人,资助金额9.3亿,全国开展职工医疗互助活动的县及县级以上地方工会414个,参加活动人数1501.1万人,其中享受职工医疗互助活动经济资助累计162.9万人,累计资助金额11.5亿元;在维护劳动安全卫生和生命健康权利方面,各级工会一方面开展对农民工的各种形式培训1000万人次,另一方面,在全国企事业单位建立了劳动保护监督检查委员会26.4万个,覆盖职工6747.6万人,针对目前煤矿安全问题,全国24个产煤省已特聘煤矿安全群众监督员8万余人,督促企业整改事故隐患4.2万个;2006年度,工会参加安全生产检查230.1万次,参加职工伤亡事故调查处理9.7万件,基层以上工会提出事故隐患和职业危害整改意见23.7万件。



会为基本形式的职工民主管理制度<sup>①</sup>，这里尤其要指出的是，到目前为止还备受争议的《劳动合同法》得以通过实施，工会是一个非常重要的推动者，而且这个事件还带来了中国工会在国际上的形象转变；（4）努力满足职工的精神文化需求，主要是建立各级工会直属的文化宫俱乐部、图书馆、体育馆（场）、文化协会和职工教育机构；（5）对职工社会权利的维护，即组织与代表职工参与社会事务管理和社会利益关系协调，推动全社会做好困难职工帮扶工作，促进社会性别平等和维护女职工特殊权益等<sup>②</sup>；（6）参与协调劳动关系和调处劳动争议，这包括推动劳动合同制度的实施，推动平等协商和集体合同制度建设，加强工会劳动法律监督工作和参与劳动争议调解仲裁工作，必要时给予职工法律援助服务<sup>③</sup>；（7）对农民工合法权益的积极维护，包括

① 在立法和政策参与方面，工会积极参与《企业破产法》、《就业促进法》、《劳动合同法》、《社会保险法》、《劳动争议调解仲裁法》、《企业工资条例》等法律法规的起草或修改，全国省、地级地方工会参与制定地方法规245个，其中涉及职工权益的法规153个，涉及工会权益的法规40个，工会参与制定的地方性规范文件（除法规外）895个；推动企业民主管理建设方面，全国已有90.1万个企业事业单位建立了职代会制度，比上年增长19.8%；76.1万个企事业单位实行了厂务公开制度，比上年增长21.5%；6.0万个公司制企业建立了职工董事制度，5.1万建立了职工监事制度，分别占已建工会单位中建立董事、监事制度企业的62.0%和62.6%。

② 在反映职工利益诉求，努力推动涉及职工利益问题解决上，全总积极推动各级、各产业工会与政府联席会议制度和劳动关系三方协调机制建设，全国有28个省（区、市）建立了工会与政府联席会议制度或召开有关会议，2006年度，县及县级以上地方工会与同级政府开过联席会议的2014个，占县及县级以上地方工会总数的62.5%；全国建立三方协调机制8213个，其中省级31个，地级295个，占地级行政单位的88.6%，比上年增长27个，县级2126个，占县级行政单位的74.3%，比上年增加156个；在困难帮扶上，全国县及县级以上地方工会建立困难职工帮扶中心2332个，共帮扶困难职工468.5万人，其中生活救助128.7万人，医疗救助35.9万人，资助子女上学23.0万人，小额贷款2.0万人，职业介绍104.8万人，就业培训74.7万人，政策咨询69.5万人，法律援助6.5万人。在帮助困难职工子女上学的“金秋助学”活动中，共筹集资金5.3亿元，发放4.45亿元，帮助52万多名困难职工子女入学；全国参加联席困难职工户活动的各级领导干部153.0万人，联系职工家庭183.8万户，建立困难职工档案的基层工会23.0万个，建立送温暖工程基金的基层工会6.0万个，2006年送温暖活动，共筹集资金28.16亿元，其中全总拨款5300万元，慰问困难职工569万户。对于女职工特殊权益保护方面，全国签订女职工权益专项集体合同11.9万份，覆盖企业23.8万个，覆盖职工1046.0万人。

③ 全国已建工会企事业单位中签订劳动合同的职工达7592.3万人，其中农民工1954.5万人；全国企事业单位已签订集体合同86.2万份，覆盖企业153.8万个，覆盖职工1.1亿人，分别比上年增长11.6%和8.3%；全国企业工会建立劳动法律监督组织19.5万个，覆盖职工4989.2万人，2006年度受理违法、违规案件2.5万件，全国基层以上工会建立工会劳动法律监督组织1.1万个，2006年度受理案件3.1万件；在劳动争议调解仲裁方面，全国基层工会所在企事业单位建立劳动争议调解委员会25.8万个，覆盖职工6544.7万人，2006年度受理案件34.0万件，调解成功6.3万件，建立区域性、行业性劳动争议调解组织1.1万个，2006年度受理案件10.2万件，调解成功8.3万件，全国基层以上工会取得劳动争议仲裁员资格的工会干部5528人，其中受聘3869人，占全国兼职劳动仲裁员的27.7%，2006年度工会劳动争议仲裁员参与处理仲裁案件2.3万件；对于职工的法律援助方面，全国建立工会法律援助服务机构的基层以上工会5335个，2006年度受理案件4.7万件，处理案件3.1万件，结案率66.9%。



把农民工问题列入与政府联席会议的重要内容,创新农民工维权机制,争取成为农民工权益状况的第一知情人、第一报告人、第一帮助人和第一监督人,以及为农民工办实事、做好事、解难事,并帮助提供农民工的综合素质<sup>①</sup>。等等。

由此可见,中国工会已经在用很多实际行动来尽可能给工人带来实质帮助。不过,与这些轰轰烈烈的工会运动或努力不太相称的是,中国工会似乎并没有得到工人们的较高认可和认同<sup>②</sup>,而且工会的形象似乎在很多研究者那里也没有得到较正面的或积极的评价,反而引来了很多的批评。那么,我们该如何对这种反差进行理解和解释呢?这构成了我们需要解释的中国工会现象之一。

还有一个中国工会现象也同样值得我们去关注和解释。那就是,在2006年,福建省泉州市总工会以“外来工维权新模式”获得了第三届(2005~2006年度)“中国地方政府创新奖”;两年后,浙江省义乌市以“义乌工会社会化维权模式”也获得了此“中国地方政府创新奖”(游正林,2010)。这两个奖项固然让那些对中国工会有所期待的人们受到鼓舞,不过也不由得引发一些疑问:其一,按照中国工会的章程规定,中国工会是党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织,既然是群众组织,那么工会的维权机制创新,如何成为了地方政府的创新?或者说这种创新在何种意义上能被认定为政府创新?其二,同样,作为群众组织,最重要的任务就是密切联系群众,这就需要工会在组织与制度设置上尽可能贴近群众,在这个意义上,那些最能接触到职工群众、也最能了解职工群众需求的企业工会才应该构成中国工会在组织与制度上的创新点,可是从近年来国内工会模式的宣传上看,基本都是地方工会模式,除了上述的泉州模式、义乌模式外,还有昆山模式、大连模式、黄石模式,等等。那么为何是这种地方工会模式而不是某种企业工会模式成为了当前中国工会运作的亮点呢?

面对这两个反差很大或看似自相矛盾的现象,我们该如何做出解释呢?或者说该怎么去对中国工会进行定位和评价呢?为什么工人或研究者会对工

---

① 2006年初,全总提出了要集中为农民工办十件实事;工会会同有关部门开展清理拖欠农民工工资专项检查,建立农民工工资保障机制;开展为农民工“送清凉、送健康、送安全”活动,围绕住宿条件、饮食卫生、高温劳动防护等内容,开展走访慰问、监督检查,推动改善农民工生产生活条件。

② 全总1992年的调查发现56%的被调查者认为工会未能履行其职能;1997年的调查发现,53%的工人对工会评价不高。1995年天津市的调查发现,80%的工人对工会不满(转引自Chen, F., 2003)。游正林(2011)2009年对某国企的调查发现,工会的形象在职工眼中仍比较模糊。



会的努力并不满意？他们如此评判所秉承的是什么样的立场或主张呢？他们背后对工会的基本设想是什么？这种设想在当前中国的政治经济体制之下，是否具有可能？反过来，中国工会的种种作为和努力，又该从何种立场或视角来看待呢？即中国工会究竟在中国的政治经济体制与社会结构中占据着一个什么样的位置，扮演了什么样的角色？它要解决的是什么问题，或实现什么目标？这些目标又是如何确定的？对于问题的解决方式，它拥有哪些可能手段？它最合适的或最偏好采用哪种手段？在其“目标—手段”结构背后，又是什么样的支持、理念和条件？工人问题又解决到了什么程度？即中国工会的这种角色和职能又具有哪些限度或局限性呢？

### 三、中国工会研究的社会理论意义

在前面的初步分析中，我们已经看到中国工会与西方工会面临着完全不同的政治经济处境，特别是，西方工会往往具有自身的独立性和自主性，是一个自足的行动主体，而中国工会缺乏这种独立性和自主性，因此也不是一个自足的行动主体，所以这就使得中国工会的研究，从一开始，就不能“就工会论工会”，她甚至都不能成为一个自足的研究对象。而中国工会的这种独特性也就使得中国工会研究首先在推动工会理论发展方面，具有重要的理论意义，即中国工会究竟能否走出一种新的可能工会理论模式。

不过，中国工会研究的社会理论意义绝不只停留在工会理论模式的可能贡献上，事实上，中国工会或许也能够提供一个非常重要的视角来理解中国改革问题。正如在开篇中我们所引数据所揭示的，中国的经济改革引发了不少种劳资矛盾和冲突，不少工人因而陷入生活的困境，但为什么中国的经济改革与政治稳定基本是并行不悖的呢？中间有哪些机制可能在化解工人的不满或抗争行为呢？在我们看来，中国工会的运作机制也许能够提供一个非常关键的解释，在后面的分析中，我们将会指出，正如中国工会自身所不断强调的那样，她始终结合自身的组织特性开展工作，以服从于、服务于改革这种中心任务和大局，这样，深究中国工会在推动改革和稳定方面的机制，将很可能会从另一种角度提供对中国经济改革奇迹的理解和解释，从而揭示出在经济行动与社会结构之间的复杂关系，或者说，我们将会看到涂尔干（2000）曾指出的经济行为背后的社会基础。

除了上述理论意义外，我们觉得，还有一个更为根本的理论意义，那就是我们可以从中国工会研究中洞察改革以来中国国家与社会关系的变迁。在



上述两个现象中，我们其实已经基本能够看到，在中国工会研究中，劳资关系或许是个直接的影响因素，但是劳资关系如何来协调制度和机制，却从根本上是由国家来规定和决定的，因此，国家与工人之间的关系才是最根本的关系，也正是因为这一层关系的存在，使得中国工会在参与劳资关系的协调过程中，就面临着一系列的矛盾：如何在工人利益、企业利益和国家利益之间，在本区域、行业或企业的工人利益与全体工人利益之间，在工人的长远利益和眼前利益之间，等等，确立起一种平衡？尽管我们在理论上会认定这些利益在根本上是一致的，但是事实上，它们在实际运行中往往是存在矛盾的，这就很容易造成中国工会在其中“吃力不讨好”的处境，这直接与我们所观察到的上述两个现象相关。而从中国工会作为工人利益的代表组织所面临的这些矛盾和运作机制中，我们也可以看到国家与工人（社会）关系的转变。

在有关中国国家与社会关系问题上，一直吸引着大量的海内外中国研究者的积极关注，这一方面归因于许多具体的中国社会问题研究，往往都需回到这一基本关系之中，才能获得较为深刻的理解和解释；另一方面则在于该问题本身就具有重要的理论意义，即作为一种总体性的中国社会发展经验，对社会科学理论来说是否意味着新的理论可能性？特别是近几十年来中国社会的发展，经历了诸多重要的制度变革，使得这种关系变得更为复杂微妙，但也给社会科学研究提供了极为丰富的经验素材，而如何对这些素材进行系统化概括和一般性抽象，则引发了各个时期相关研究范式或理论模式的一些争议。从研究脉络看，以西方现有社会科学理论模式为参照或借鉴占主流：极权主义模式（totalitarianism）主导了1950~1960年代的研究，但因其过度强调意识形态及权力的自上而下的严密控制，而难以解释中国大量的群众动员及非正式关系和运作（汤森、沃马克，2007），从而逐渐被摒弃；其后是现代化模式或者多元主义（pluralism）主导了直到90年代中后期的研究（华尔德，1996；孙立平，1997），特别是改革后，各种社会团体涌现，工会、妇联等群众组织也日渐活跃，社会利益在国家政治中逐渐有更多表达机会，从而激发了80~90年代的市民社会（civil society）研究热情，其中不乏夹杂着情感和价值倾向，但80年代末以后，这种热情在相关质疑中逐渐减弱。而这之后，法团主义（corporatism）作为一种新型的理论模式为很多研究者所青睐，在后面我们将会指出，在对中国工会研究的理论概括中，法团主义占据了较重要的位置。不过，我们的疑问是，这种发端于西方的理论模式，是否也会



像先前的理论模式一样，被认定为不适用于解释中国国家与社会关系呢？而对中国工会的深入研究，或许可以提供一个可能解答。

由此可见，中国工会研究的理论意义不仅在于是否提供了某种新的工会模式，更在于她提供了一次机会来审视和考察转型以来中国国家与社会关系变迁以及未来可能性问题，而这一问题也最具有理论上的升华空间。

#### 四、中国工会研究的思路与方法

从目前中国工会研究现状来看，规范性或政策性的研究占据多数，而实证性研究相对较弱，这自然与中国工会在转型时期面临着行动抉择的处境密切相关。不过在笔者看来，规范性研究需要有实证性研究作为基础或支撑，否则容易出现“头痛医头、脚痛医脚”问题，换言之，唯有对中国工会的角色有客观、准确的理解和解释，才有可能进一步对其职能目标、行动手段或策略、行动界限等问题有正确认识，从而提出中肯恰当的政策或行动建议，反之，如果只是凭借对工会模式的某种先入为主的想象或预设<sup>①</sup>，来给出某种“灵丹妙药”，则必然是徒劳无益。

当然，我们又必须看到，虽然在逻辑上“应然”和“实然”要进行区分，但是我们往往又难以对其进行明确的区分，因为工会作为一种持有一定价值立场的“行动中的组织”，本身就是处于一种在应然和实然之间不断进行自我调整和运作的过程之中，即在不同的处境下，工会是在不断地进行目标一手段的调适中，正如海曼（2008：29）所指出的那样，“工会结构只有从其历史维度来观察才可理解，即它不是一个特定的现象，而是一种过程”。所以，我们需要细致的考察在不同历史阶段，面对特定的劳工问题，受特定的政治经济体制和社会结构处境的约束下，中国工会是在如何确认自身的角色和位置的，又是如何进行职能运作的，对于特定问题解决到什么样的地步，具有什么样的理论启发。换言之，一个解决“应然”与“实然”关系的较好

---

<sup>①</sup> 工会模式的单一化预设，以及由此推导出来的工会行动选择的单一化，是目前许多政策性研究的共同特征，即预设了工会“应该是”以集体谈判为主要方式，以集体行动为力量后盾，以此来平衡劳资关系，真正代表和维护工人利益，但是这种预设是以西方市民社会的充分发育为社会基础，以及在此市民社会基础之上形成的议会政治制度为政治基础的，而且即使是在这种西方经验中，工会模式也是多样化的，比如有经济主义的、阶级斗争的和社会伙伴的模式，它们也会因为各自所处的政治经济体制特点的差异，而呈现出不同的理念、目标和手段模式。而这些体制又都是与社会主义体制不同的，显然我们不能持有这些模式的预设来观察中国工会。有关西方工会模式，可以见海曼（2004）的理想类型划分和介绍。