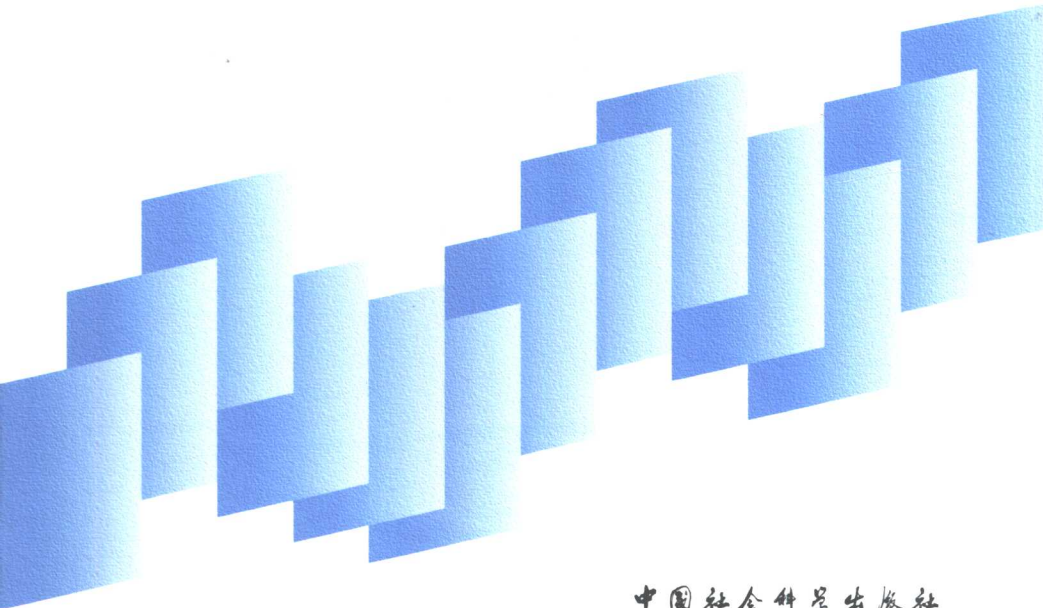


利益组织化单位

● 企业职代会案例研究

THE UNIT OF ORGANIZED INTERESTS
A CASE STUDY ON LABOR CONGRESS AT FACTORY

张 静 / 著



中国社会科学出版社

利益组织化单位

● 企业职工代会案例研究

THE UNIT OF ORGANIZED INTERESTS
A CASE STUDY ON LABOR CONGRESS AT FACTORY

张 静 / 著

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

利益组织化单位:企业职代会案例研究/张静著. —北京: 中国社会科学出版社, 2001. 8

ISBN 7-5004-3151-1

I. 利… II. 张… III. 企业-职工代表大会-研究-中国 IV. D412. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 058248 号

责任编辑 李尔柔

责任校对 林 为

封面设计 谭国民

版式设计 王炳图

出版发行 中国社会科学出版社

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号

邮 编 100720

电 话 010—84029453

传 真 010—64030272

网 址 <http://www.cass.net.cn>

经 销 新华书店

印 刷 北京新魏印刷厂

装 订 三河金元装订厂

版 次 2001 年 8 月第 1 版

印 次 2001 年 8 月第 1 次印刷

开 本 850×1168mm 1/32

印 张 7.5

插 页 2

字 数 154 千字

印 数 1—2000 册

定 价 15.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换
版权所有 侵权必究

前 言

这本书是我在 1995 年提交给香港中文大学博士论文的修改版。我毕业后曾经把它交给香港社会人文科学出版社，但是由于金融危机的影响，出版社遇到了财政问题，它不得不将出版计划搁置到 1998 年。这个意外反而给了我彻底修改论文的机会，我随即请求出版社延缓出版计划，让我可以利用在澳大利亚国立大学访问一年期间，完成论文修改。毕业后几年来对于政治社会学研读和积累，使我对论文写作时期自己掌握的知识和分析工具越来越不满意。于是我利用在澳洲的时间，浏览有关的文献，检查当初的理论框架是否存在问题。我的修改侧重增加了分析性的部分，对论文的材料亦重新做了增加及调整。修改中我认识到，将一个研究作品搁置一段时间再回头检讨并没有拖延时间，搁置有助于反思，它可以使我有机会运用新知识丰富研究视野，让作品反映出自己的变化——当然希望这种变化不是在退步。更重要的是，几年的搁置可以面对社会的新变化检验自己的研究结论，确信自己的研究是深思熟虑的之后，再交到出版社比较令我安心。经过这样的反思，在主题范围没有变动的情况下，我几乎将本书重写，并将题目定为《利益组织化单位：企业职代会个案研究》(The Unit of Organized Interests: A Case Study on

Labor Congress at Factory)。我认为这个题目能够更明确地表达我的研究主题。

本书的研究材料来自北京一个大中型国有企业。幸运的是，这个企业各届职工代表大会（及其各种会议）的记录保存完好，厂工会干部对研究工作有善意的理解，这使我可能运用来自基层的一手材料，观察职代会处理的议题性质和效果、各类参与者的行为和角色、及其所反映的常规制度原则。由于对政治社会学的兴趣，我的观察可能特别专注于权利关系的结构形式，我强烈意识到它特别与半个世纪以来，在中国形成的基层制度体系有关。这些研究材料涉及的时段是1985年至1995年，它们反映的是在那样一个时期，一个正规国有企业职代会的性质。这样说是在提示读者注意，这些材料截止到1995年，而国有企业更大的变化是在它之后开始的。但社会结构的转化，使得传统意义上的“国有”企业及其相关制度的性质尤为让人关注，因为这些刚刚过去（在很多企业甚至还未曾过去）的“历史”，将有助于我们理解现在。没有人否认，中国社会正在经历着迅速的变迁过程，新的社会组成形式伴随着现存的组织化关系不断涌现。这种再组织化中遇到的各种问题，必定与其历史上的形式有关，更重要的是，这些早先的社会形式，将成为变迁中人们对其所处制度环境的经验，它们影响并限制着人们的新认识和新行动。这就需要了解原来的社会（利益）组织化现实是怎样的，尽管社会冲突正在以新的形式改变这利益组织化的单位，一些新的、不同于以往的权利关系正在发生，一些常规背后的原则也处于变化之中——和这些变化相比，我的研究资料可能反映的是“过去”体制的某种惯性结构，但是我们可以运用变

化的眼光观察正在逝去的东西。或者，正是因为它们正在逝去或变成新的形式，我们的研究才可能成为一份有价值的制度“史”记录，这有助于今后的研究者了解“经历”的东西对现在的影响。

本书的研究主题是非常具体、甚至有些狭小的：企业员工利益组织化的样式，以及有关的社会组织（例如企业工会）在其中的角色。但是通过这个案例，我希望讨论的中心问题却是一般的：上述利益组织化方式对于宏观和微观政治秩序的结构作用。我试图描述利益冲突组织化为社会团体或人群的样式，并说明它和通常的阶级利益组织化单位的差异，即它如何“妨碍”了阶级组织化方式的形构。这个问题所以是一般性的，是因为社会冲突及其推动形成的利益组织化单位在所有的社会都存在，但可能形式各异。在我看来，这种差异是构成社会政治秩序的基础结构，它能够帮助我们认识这样的问题：为什么在一些社会大规模的政治冲突很容易发生，但另一些社会则不？用另一种人们熟悉的语言来说，就是，为什么在一些社会充满社会冲突的原因和元素，但却保持着相当程度的“社会稳定”？人们通常用“强制和控制”解释这个问题，但我以为，更需要发现社会基础性结构的作用。

一直以来，在利益组织化“单位”（unit）研究中，一个主流性的分析工具是“阶级”——由阶级或身份阶层组织（代表）社会成员利益，并以此为基本单位对应社会冲突。从这个立场上看去，中国的企业职工代表大会“应当”（被界定为）是一种劳工利益的组织机构，在多数研究文献中这个界定是对职代会性质给予评价的基本标准。但是在中国的制度

现实中，我感到这种视角存在问题。虽然，职业与社会身份的差别不是没有，但我发现，在中国的社会现实中，它不及（工作）“单位”组织利益的差别来得重要和有效。这同整个社会对于“阶级”文化的、历史的观念有关，也同半个世纪以来的变迁造就的工作组织之政治角色有关；它常常不得不、或主动充当一个集团成员利益的竞争代表（行动主体）。从这个意义上说，作为城市社会的基本单元，工作组织、即汉语中所说的“单位”（working place）组织比“身份”组织似有更为显著的意义。甚至，从一般的社会评价来看，不是身份决定一个人的工作单位，而是工作单位决定他的身份。因为，个体身份的差异或“阶层冲突”往往在单位的边界内得到平衡处理，就是说，单位在多年的发展中已经形成这样的能力：尽其所能将阶层的利益差别转化为单位利益（差别）的形式。在这个意义上，职代会的功能似乎不能仅局限在“阶层或阶级冲突”的意义上被观察——如果仅仅如此，可能会令人失望，因为这样只能发现极少的东西。而如果拓展它的其他意义，则可能发现更多，令我们对中国城市社会（体制内）的利益组织化方式有更为丰富的认识。

这本书的理论关怀有两个：在较微观的层次上，我希望认识城市社会基层民众的利益表达和参与行为的方式、参与活动的议题范围、渠道和效果；在较宏观的层次上，我的基本目标是，了解利益中介（组织）机制（interest intermediation system）在中国城市的存在形态，以及它对于社会政策和社会利益关联所起的作用。更广泛地说，社会中的这种机制对于权威和社会关系形构（shape）产生着影响，这些影响或许有助于我们理解部分社会冲突和秩序达成的基本样式。在经

验的层次上，本书将提供访谈记录、会议记录、职工信箋等资料，说明上述主题。在这个主题下，本书还将涉及到以下相关问题的讨论。

(1) 企业职代会的性质。它很难被界定为一个西方意义上的劳工组织，但是却在国家制度的支持下，参与协调企业内部职员利益的平衡问题。它的结构同企业管理组织高度重合，职代会的组织者（工会）和领导者（单位行政）的权力相对不分化，很多时候职代会由单位行政直接进行组织，工会则起到意见征集，信息传达和决策咨询的作用。职代会很少确定企业内部的“法律”规则，说明它的基本位置不是立法而是议事。它对企业的有关决定有理论上的否决权，尽管否决权很少被正式运用，但并不能说它完全没有意义，因为在我们的案例中，不仅存在这样的先例，而且为了避免某项议题被否决，企业行政往往不得不将一些意见分歧的议题付诸多次讨论、甚至多次修改后谨慎作出决议。案例职代会对于企业内“社会政策”——在中文中，它们是指职工奖金、福利、工作环境、交通、住房等等“待遇”的规定——能够给出相当的压力或影响。但职代会并不是一个典型意义上的社会（非国家）组织形式，它的创建和维持动力都来自于国家组织（虽然在起源上不是这样）。因此，作为国家政权建设的一部分，职代会的基本功能是整合个体支持政体（integration of mass individuals and regime support），同时在基层决策者和群众之间提供制度化联系，将不同的社会需求纳入（incorporate）体制的掌握之中。

(2) 员工参与公共事务的边界。职代会提供了员工的参与机制，但这种参与是有范围的，它并不造就一个超越单位

的“社会”公共领域，而是在员工的工作场所内，局部性地影响单位内部的社会福利政策。因此工作单位往往能够（根据上级文件的基本精神或根据自己的经济能力情况）确定自己单位的社会政策。这表明，即使人们对中国的基本印象是“政策一统”并“欠缺弹性”，但在实际的操作细节上，并不存在着一个“统一”所有企业的社会政策，相反这些政策是高度差异的，在不同的企业可能完全不同。因而企业事实上有相当的空间，根据自己的实力确定政策，或者确定怎样、是否延缓执行上级的“文件精神”。国有企业的产权性质和国家关于职工代表大会的规定，在某种程度上，限制了行政单方面确定这些政策的权利，企业行政当然能够运用自己的特权影响政策的内容，但并不是非常容易及顺利。这样，虽然企业职工会的主流不是政治性的，它从未成为政治斗争的舞台——员工要求与单位行政分享权利，但就它的主要议题集中于企业内部的社会（福利）政策方面来看，说明员工参与的可能性和其议题的范围性——它们集中在企业内职工的经济、福利或保障问题上。在这方面，职代会是一个提供有限参与的制度化渠道，尽管其参与效能还相当弱。

（3）员工参与的组织化形式。员工参与企业社会政策制定的单位（unit），基本上不是职业身份群体，而是行政划分的功能部门。在企业中，每一个这样的（子）单位部门，都被构造成一个内部员工利益分享的共同体（interest share community）。这些单位领导于是具有双重角色，他们既是各部门的管理者，又在竞争中充任各部门利益的“代表”。因此，代替利益中介作用的组织是基层单位建制，它属于纵向连接而横向分割的结构，其中心特征为“政治—行政功能合一（简

称“政行合一”体制, political-executive combinationalism), 即行政管治和利益组合(包括传输与协调)两项职能, 共同由国家建制内的基层单位承担。

(4) 上述结构的社会政治后果。“政行合一”制在基层的广泛存在, 使得国家行政与社会民众之间建立了一种组织联系, 在这种联系中, 单位具有关键性环节之地位, 它可能强化(促进), 亦可能削弱(分隔)上述联系。“政行合一”制的运行后果, 一方面将社会利益的分歧和矛盾引入行政体制内, 从而增加了体制内行政协调的困难; 另一方面, 它又将社会利益分割化, 将冲突“化整为零”, 在各单位范围内进行处理, 结果是分散了社会政治行动的内容、形式和规模, 客观上减低了面向国家层次、或社会公共领域的政治压力。在这个意义上说, 单位制及其政治功能, 能够解释高度变迁中社会秩序的稳定, 因为它是分散利益集结和组合的结构机制。

虽然本书比博士论文已经有相当大的改动, 但我仍然希望致谢为论文的原始版付出辛勤劳动的老师: 香港中文大学的刘兆佳教授、金耀基教授、黄绍伦教授和刘创楚教授, 他们的评审要求使论文的修改有方向可循, 对于提高我的专业水准帮助很大。在论文的构思和写作期间, 我还曾同在香港中文大学或北京的张德胜、吕大乐、李静君、景跃进, 张小军等老师和同事进行讨论, 他们的知识亦给我相当的启发。在电脑操作和行政事务方面, 香港中文大学社会学系职员黄少峰先生和陈亮清女士对我帮助甚多。所有这些师长和学长的鼓励和挑战都是我走上学术之途的信念源泉。另外, 美国福特基金会对此项博士研究计划给予了所需的经费支持; 北京大学提供的研究交流计划则给予了修改本书时间上的保障,

它允许我暂时停止教学，全力集中于写作；澳大利亚国立大学当代中国研究中心为我提供了独立的办公室和电脑等写作条件；中国社会科学出版社的冯春风女士为本书的出版做了大量工作；虽然本研究最后改由中国社会科学出版社出版，但香港社会人文出版社也曾经对本书的出版付出了相当的筹划精力甚至财力。在此，特向以上诸君及机构致谢。还要特别感谢我家的两位先生景和一辞，在澳洲工作的一年中，依赖他们在北京的宽容、理解和支持，我获得了安心的工作状态。

目 录

前 言	(1)
导 论 理论及问题	(1)
为什么研究职代会	(1)
三个常用框架的局限：多元主义	(5)
体制和阶级冲突	(11)
非正式网络	(13)
本书的问题视角	(20)
第一章 “职代会”的制度背景	(27)
政治斗争和政治动员	(28)
恢复生产	(31)
国家政权建设	(34)
福利分配	(41)
强化力量：政治形势	(44)
弱化力量：经济改革	(48)
机构权力竞争	(52)
第二章 职代会代表及其组织者	(57)

职代会代表·····	(58)
代表组长·····	(66)
职代会主席团与专门委员会·····	(73)
组织者：工会的角色·····	(78)
1. 代表资格限制·····	(82)
2. 议案或提案限制·····	(83)
3. 会议程序限制·····	(88)
第三章 单位政治：利益组织化结构·····	(95)
单位：利益政治社区·····	(96)
利益组织化的结构·····	(100)
集体表达单位·····	(106)
责任风险分担·····	(113)
监督基层·····	(122)
第四章 利益表达、协调与满足·····	(130)
主题：单位福利政策·····	(131)
案例一·····	(134)
案例二·····	(138)
协调分配差异·····	(143)
影响方式：咨询和商议·····	(150)
利益满足的途径·····	(153)
第五章 企业工会与企业权力层·····	(163)
分割结构和双重角色·····	(163)
授权来源·····	(166)

财政来源·····	(173)
自我角色定位·····	(177)
工作内容·····	(188)
冲突调和者·····	(194)
第六章 初步的讨论·····	(199)
参考文献·····	(212)

导论：理论及问题

为什么研究职代会？

在我接触到的文献中，直接以企业职代会为主题的研究并不多。国内关于职代会的材料虽不算少，但往往是对一些“条规”和“讲话”的发挥，在这些发挥中，很少有预设的研究性问题需要回答，因此很难归于“研究”类别。倘若是研究职代会的发展历史，特别是它在官方设计中的性质和历史作用，这些材料应当说颇有用处。英文材料有一些关于职代会的初步统计，还有零星市县或省级以上“人民代表大会”的研究文献，但非常缺乏以基层实际材料为据的分析性作品。我猜测原因，大概是这个领域当代第一手资料不易获得所致。另外，多数职代会的资料是千篇一律的“文件”形式，似乎换一个抬头，便可以在任何单位使用。这样的状况不能不降低研究者的兴趣，因为他们不能从文件中了解职代会在基层的具体操作过程。

尽管有这样的困难存在，我仍认为这个领域并非没有意思，更并非没有研究价值，这种判断是基于组织自主性、多元化、或阶级冲突的框架得出的。曾经有不少人对我说，职代会？那有什么研究头？都是假的！没有用！我以为，关键是资料的

真实性,以及研究者能够通过资料看到什么问题。我对职代会的兴趣在于,通过它观察基层政治——社会利益组织化或冲突的基本形式,借助这些观察,我希望进一步认识影响宏观政治稳定或冲突的微观社会结构基础。这种研究的首要目的,不是倡导或批判什么,而是发现真实世界的社会关系。这些关系,在我看来,有很多可以从当下运行的各种实际规则中找到。

迄今为止,关于职代会,我们或许已经有了一些笼统的印象,但是关于它的细节,它处理什么问题,怎样处理,其作用和限制是什么,谁需要并运用这个制度等等,似乎并不清楚。更重要的是,最近几年来,随着国有企业的全面改革,随着企业产权或股份权向企业家的集中,社会政策和大众福利的责任日益向更高层的组织——比如国家——集中,国家、单位和公民的制度化关系因此处于引人注目的变动之中。而企业职代会能够——在某种程度上——反映这些关系的变化,尽管它本身也不能不处于变化当中。不错,在很多企业,职代会已经或正在成为历史,但是我相信,可能在相当长的一段时间内,未来企业中的基本矛盾和利益冲突都会受到原来制度的影响。因为原有制度造就的一些基本社会关系,已经深深嵌入到一些社会行为中,对于相关人员构成了一种普遍性的社会期待。这些期待又不断地形成社会要求、并以各种方式反映出来。

这是历史中的制度留下的痕迹,不管人们是否喜欢,它总是以某种形式发挥作用。已经有报道说,在中国东北的一些城市,有企业职工运用职代会限制个体厂主的权利,更有一些强制企业“建立”职代会的要求,工矿领域的各种职业

报刊也不断强化有关舆论。这些现象暗示，基层社会新冲突形式的产生，总是和“历史”中的某种制度形式有关。这些制度形式已经建立起了不同的认同，尽管今天的制度变化了，但是那些认同以及背后的观念并没有如此快的变更，人们还是习惯运用原来的关系来理解新的现实，他们的标准受到过去制度的强烈影响。这些影响可能会持续相当长的时间，所以，认识“过去”并非没有用处，新的冲突，总是和旧的冲突及其处理形式有极大的关系。

在不少中文的文献里，对职代会的定性是：它是一个“职工群众”参与企业管理的制度，是一种“民主监督”的形式；它着重解决的，是官僚主义“管理”的问题；它的目的，是依靠职工的自我指导和自我控制，使其成为工厂的责任者，成为企业的主人。^①虽然，突显“主人翁”的管理地位和责任在中国是一个有重大政治意义的象征，但职代会目标设计中对于“生产”的特别关注表明，在正式的文件中，职代会工作，被希望主要限于管理生产层次。而在本书显示的案例中，人们将会发现，除去一些仅具象征意义的活动外，这个厂职代会十年以来的主要兴趣并不是管理企业生产，而是参与企业内多数职工——包括技术人员和职员、企业干部的利益分配。而其“管理”企业的主人翁成分却相当微弱，也不那么成功。我发现，职代会并不像它在文件中被界定的那样，它主要关心的议题不是厂长的工作报告，也不是产量或年度经费预算，而是企业资源或福利的分配。这种分配，在

^① 按苗、崔义：《工人阶级现状与职工代表大会制度研究》，辽宁人民出版社1990年版。