

在國家、企業和勞工之間：中國工會向市場經濟轉型中的多重角色

—— 對 1811 名企業工會主席的問卷調查

喬 健*

目 次

- 壹、問題的提出和本課題的研究預設
 - 一、問題的提出
 - 二、中國工會身份的歷史沿革和本課題的理論預設
- 貳、本課題的研究方法和調查物件的基本情況
 - 一、問卷調查過程和研究方法
 - 二、基本情況
- 參、本次基層工會主席調查的幾個主要判斷
 - 一、工會組建和工會主席的選舉在黨的領導下有控制地進行
 - 二、工會內部民主有了一些新的跡象和做法，會員對工會組織功能定位的影響力和約束力有所增強
 - 三、維護工人權益已成爲企業工會的基本職責，集體談判、職工民主參與、勞動爭議調解等適應市場經濟要求的維權機制正在建立和完善，工會對會員的服務功能得到增強
 - 四、企業工會的社會參與邁出了新的步伐，這使它能够通過借助內部和外部的各種資源來提升自己的地位，謀求自身的發展
- 伍、結 論

* 中國勞動關係學院勞動關係副教授兼系主任，主要從事勞動關係、職工狀況和工會研究。E-mail: jeffqiao2005@yahoo.com.cn

投稿日：2007 年 11 月 16 日，接受刊登日：2007 年 12 月 4 日

摘 要

基於二〇〇四至二〇〇六年進行的對 1,811 個企業工會主席的問卷調查資料，本文主要研究在市場化改革的背景下，中國工會的角色和身份。本文有以下幾個主要判斷：第一，工會組建和工會主席的選舉在黨的領導下有控制地進行；第二，工會內部民主有了一些新的跡象和做法，會員對工會組織功能定位的影響力和約束力有所增強；第三，維護勞工權益已成為企業工會的基本職責，集體談判、職工民主參與、勞動爭議調解等適應市場經濟要求的維權機制正在建立和完善，工會對會員的服務功能得到增強；第四，企業工會的社會參與邁出了新的步伐，這使它能夠通過借助內部和外部的各種資源來提升自己的地位，謀求自身的發展。本文認為，工會維權功能的強化，既與工會組織民主化和群眾化的努力有關，更是國家要求工會維護政治穩定、社會穩定和促進工人階級隊伍穩定的結果。向市場經濟轉型至今，工會在國家、企業和勞工之間，扮演著極為複雜的多重角色。工會不僅是經濟利益矛盾的產物，更是政治博弈的工具，必須結合中國的政治和經濟制度，才能準確把握它在現階段的定位和作用。

關鍵詞：工會、轉型、多重角色

壹、問題的提出和本課題的研究預設

一、問題的提出

二十世紀八〇年代開始的經濟體制改革和經濟結構調整，使中國的勞動關係基本完成了向市場化的轉型，其現階段特點主要表現為：首先，在勞動關係的性質上，由國家作為全社會的代表的利益一體化的勞動關係，轉變為企業和勞動者兩個獨立的利益主體所構成的僱傭勞動關係，它反映了市場經濟條件下勞動關係的一種基本形態：即以資本為核心，以勞動為從屬的僱傭勞動關係形態。

其次，勞動關係的運行機制也逐步由以政府為主體的行政手段的控制，轉變為以企業為主體的市場機制的調節。勞動關係的歸屬企業化，是指向市場經濟轉變的過程，勞動關係不再由國家全面控制，如何處理用人單位與勞動者的權利義務關係，由國家規範轉到用人單位和勞動者按照國家有關的勞動法律法規並通過個別的和集體的協商談判自行處理。

再次，在市場化條件下，勞動關係雙方的利益差別、利益分化不斷擴大和加強。以國有企業為例，在其成為獨立的經營實體以後，經營管理者在勞動關係中的地位和權力不斷增長，他們對勞動者的僱傭和辭退、勞動條件的確定、工資報酬標準以及勞動管理和獎懲的權力越來越大。經營管理者已成為一個具有特定的社會地位、權力和利益的社會階層。這促使了經營者與勞動者雙方權力和利益的迅速分化。從一九九七年國有企業的減人增效、實施再就業，到二〇〇二年大型國企的主輔分離、輔業改制和職工身份轉換，國有企業前後剝離了近三千萬職工，幾近國企職工總數的一半，把國企改革變成了一場贏者

通吃的博弈¹。同時，在迅速發展的非公有制企業中，勞資雙方的利益差別和分化更爲巨大。

最後，僱傭的彈性化導致非正規勞動關係大量增加，對勞動者權益保障提出了新的挑戰。二十世紀九〇年代中期以來，伴隨就業形勢日益嚴峻，國家的就業政策鼓勵勞動者通過各種靈活彈性就業方式實現就業和再就業。企業爲應對市場競爭，企求降低人工成本。使得諸如勞務派遣、小時工、臨時工、季節工、學生工等各種彈性用工方式大行其道。二〇〇二年，分單位類型統計的就業人數和城鎮全部就業人數之間有 39% 的缺口，約 9,642 萬人²。據此，可以估計出中國彈性用工的規模。此外，僱傭的彈性化不僅表現在各種非正規部門的快速發展上，正規部門的非正規用工也有大幅度增加。靈活就業比重的增大，極易導致勞動者就業穩定感下降、不同勞動者之間的差別待遇加劇、事實勞動關係增加和勞動合同短期化、執行工資和社會保險等法定勞動標準出現倒退、勞動者加入工會和接受培訓等更廣泛的社會權利缺失等社會問題，加劇著勞動關係的不穩定。

我們認爲，中國勞動關係向市場經濟體制的轉型已基本完成，勞動關係基本面的特徵已演化爲勞資關係；伴隨著中國工業化的進程，勞動關係所覆蓋的人口已成爲中國人口結構中的主體；勞動關係作爲最重要的經濟和社會關係，對中國的經濟和社會發展方向正在發揮著越來越重要的作用。

作爲結果，市場化勞動關係導致了勞資矛盾的增多和勞資衝突的加劇，也使勞動者與政府的關係變得緊張起來。進入二十一世紀以來，勞動爭議的重點正在從個別爭議轉向集體爭議（參見表 1），不僅集

¹ 喬健、薑穎，《市場化進程中的勞動爭議和勞工群體性事件分析》，載陸學藝等主編：《2005：中國社會形勢分析與預測》，社會科學文獻出版社，2004 年版，第 315 頁。

² 嶽希明，《我國現行勞動統計的問題》，《經濟研究》2005 年第 3 期，第 46 頁。

體爭議總量持續增多，且集體爭議中的勞動者是勞動爭議中的主要組成部分。另據統計，從一九九三年到二〇〇三年，中國群體性事件已由 1 萬起增加到 6 萬起，參與人數由 73 萬增加到 307 萬。勞動關係、農村征地、城市拆遷、國有企業改制重組、移民安置補償等問題，是二〇〇三年釀成群體性事件的直接原因。其中，勞動者群體性事件位列第一，涉及 144 萬人次，占總人數的 46.9%，顯示已成為當前構建和諧社會的最嚴重的社會問題³。根據二〇〇六年一月全國人大常委會檢查《勞動法》實施情況的報告，勞動合同簽訂率低、期限短、內容不規範；最低工資保障制度沒有得到全面執行，拖欠工資現象仍時有發生，工資正常增長機制尚未形成；超時加班現象比較普遍，勞動

表 1 1994~2005 年中國集體勞動爭議數量及人數情況

年度	集體爭議數量 (件)	年增長率 (%)	集體爭議人數 (人)	勞動爭議總人數 (人)	集體爭議人數占勞動 爭議總人數的比例 (%)
1994	1,482	-----	52,637	77,794	67.66
1995	2,588	74.63	77,340	122,512	63.13
1996	3,150	21.72	92,203	189,120	48.75
1997	4,109	30.44	132,647	221,115	59.99
1998	6,767	64.69	251,268	358,531	70.08
1999	9,043	33.63	319,241	473,957	67.36
2000	8,247	-8.80	259,445	422,617	61.39
2001	9,847	19.40	287,000	467,000	61.46
2002	11,024	12.00	374,956	608,396	61.60
2003	10,823	-1.80	514,573	801,042	61.60
2004	19,241	77.80	477,992	764,981	62.50
2005	16,217	-15.72	409,819	744,195	55.07

資料來源：1995~2005 年《中國勞動統計年鑒》，《2005 年度勞動和社會保障事業發展公報》。

³ 《群體性事件考驗中國》，載《環球》，2005 年第 8 期。

條件差；社會保險覆蓋面窄、統籌層次低，欠繳保險費現象嚴重；勞動保障監察力度不足，勞動爭議處理週期長、效率低。上述問題是導致勞資衝突加劇的主要原因⁴。

二、中國工會身份的歷史沿革和本課題的理論預設

面對市場化改革中紛繁複雜的勞動關係格局，中國工會在扮演何種角色？它能否代表和維護工人權益？它的功能和組織結構發生了怎樣的變化，是本課題關注的焦點問題。研究社會主義國家工會的身份，應當回到列寧的“古典二元論”，該理論認為在社會主義制度下，工會扮演著雙重角色和功能，它既要代表黨和國家的整體利益，又要代表工人的具體利益。前者體現為生產的組織者和政治穩定的保持者，後者又體現為職工利益的代表者和維護者⁵。但在不同的歷史發展階段，又各有其不同的側重點。

新中國建立初期，中國工會制定了“以生產為中心，生產、生活、教育三位一體”的工會工作方針，這種工會體制注重組織群眾性的增產節約運動，忽視參與勞動關係的協調和維護職工的切身利益，害怕被冠以“經濟主義”的罪名，因而嚴重脫離群眾，並使工會變得可有可無。

改革開放以來，中國工會開始探索和強化作為職工利益的代表者和維護者的身份和功能。從一九七八年工會九大開始，鄧小平即強調工會的主要作用在於它是一個民主管理、民主監督的機構。密切聯繫群眾、替工人說話辦事、讓工人信得過，是工會的特徵，是工會最基

⁴ 何魯麗，《全國人大常委會執法檢查組關於檢查〈中華人民共和國勞動法〉實施情況的報告》，中國人大網，<http://www.npc.gov.cn/zgrdw/home/index.jsp>，2005年12月29日。

⁵ 陳峰，《在國家和勞工之間：市場經濟下中國工會的角色衝突》，香港中文大學中國研究服務中心論文庫，<http://www.usc.cuhk.edu.hk/wkgb.asp>。

本的職能，也是工會存在的基礎。一九八八年工會十一大提出了工會的維護職能和工會的改革設想。這次代表大會第一次提出工會具有維護、建設、參與、教育四項社會職能，第一次將維護明確規定為工會的職能，改變了計劃經濟時期工會“三位一體”的工作方針。會議提出的《工會改革的基本設想》將工會改革的目標確定為：遵循黨的綱領和路線，把中國工會建設成為獨立自主、充分民主、職工信賴的工人階級群眾組織，在國家和社會生活中發揮重要作用的社會政治團體。二十世紀九〇年代，面臨勞動關係的市場化，特別是國企改制和工人大規模下崗失業，當時的全總主席尉健行提出工會工作總體思路，要求工會要把貫徹《勞動法》作為向市場經濟轉變的切入點，要把維護勞動者的合法權益作為自己的基本職責，要把集體合同作為工會工作的重點。這表明中國工會確定了自己作為勞動關係中勞動者代表的身份，並明確了維護勞動者權益是自己的基本職責。到二〇〇一年《工會法》的修改，在法律上更進一步將中國工會的基本職責界定為維護職工合法權益。

本課題旨在研究中國經濟市場化改革至今，對基層企業工會組織及其幹部與政府、企業雇主和工人關係的影響。本文提出的理論預設是：伴隨著中國的市場化改革和勞資利益分化及勞資衝突的加劇，工會對企業乃至國家將表現出一定程度的獨立自主性，在理論和實踐兩方面將代表和維護工人的合法權益作為其基本職責，工會與會員群眾的關係將更加密切。

貳、本課題的研究方法和調查物件的基本情況

一、問卷調查過程和研究方法

本課題名稱為《基層工會主席調查》，由中國勞動關係學院課題

組完成。本次課題研究的問卷調查物件主要分佈在中國的遼寧省、北京市、上海市、浙江省、廣東省和甘肅省等地，照顧到中國經濟發展的先進和落後地區，國有企業集中和私有經濟發達的地區，大型企業和高新科技集中的地區，以及勞動密集型為主的出口加工區企業。調查共發放企業工會主席調查問卷 2,000 份，回收有效問卷 1,811 份。調查時間從二〇〇四年三月持續到二〇〇六年六月，調查物件的選擇經中國勞動關係學院聯繫，由所在地區省、市總工會推薦和召集，由中國勞動關係學院調查人員組織和指導受調查者填答問卷並回收。之所以這樣做，一方面可以保證課題組能順利地進行調查，另一方面可以保證調查物件具有一定的代表性，因為各省市工會基本是在一些大型工作會議、研討會或培訓班上為課題組組織調查，參加的基層工會主席具有一定的行業、地域、所有制等方面的典型性和代表性。取得調查問卷後，課題組即組織人員，根據一定的編碼原則，將問卷資料錄入電腦，共錄入有效問卷 1,811 份，然後應用 SPSS 社會調查統計分析套裝軟體進行分析，得出調查的平面總體狀況和變數交互分析資料。而後，再由課題組研究人員依據資料進行分析研究，本論文即在此基礎上撰寫而成。

由於黨的一元化領導的政治格局，以及工會作為傳統意義上黨聯繫職工群眾的“橋樑”和“紐帶”的地位和作用，在中國，不太適合運用公民社會（civil society）的理論對黨和國家與工會關係的演變加以研究，因為這一理論更強調社會團體相對於黨和國家的獨立性，以此來發現一個獨立於黨和國家的工人階級乃至公民社會的形成。但至少在現階段，這種分析方法完全無助於解釋中國工會⁶。比較而言，社會資本（social capital）的理論為理解中國工會提供了現實的視角。所謂社會資本，是指鑲嵌在社會網路中的資源，網路中的行動者在展

⁶ 王紹光、何建宇，《中國的社團革命》，載《浙江學刊》149期，2004年11月。

開社會行動時能夠便捷地獲得並利用這種組織資源⁷。對工會會員群眾來說，改革以來工會組織對會員代表性的增強、維權功能的豐富和維權水準的提高，表明了工會的社會資本在逐步擴大。因此，我們在設計問卷和分析研究時，便主要圍繞著那些能夠體現工會社會資本的指標來進行。比如，企業工會的組建能否使工人獲得更多的組織資源？在市場化過程中，企業工會內部民主有哪些新的跡象和做法，是否培養了會員的民主精神，從而最終提高他們參與政治的積極性和能力？集體談判、職工民主參與、勞動爭議調解等適應市場經濟要求的維權機制正在建立和完善，工會對會員的服務功能是否得到增強？企業工會的社會化如何，它是否能夠通過借助外部的各種資源來提升自己的地位？等等。通過對上述社會資本存在狀態的研究，考察改革以來中國工會與黨和國家、職工群眾以及企業雇主關係的流變。

二、基本情況

本次調查的問卷對象是中國基層企事業單位的現任工會主席和副主席，他們分佈在遼寧省、北京市、上海市、浙江省、廣東省、甘肅省、貴州省、廣西區、河北省和河南省等十個省市，其跨度橫互了中國的東部、中部和西部地區，照顧到經濟發達與落後地區、不同經濟發展特點的地區、所有制及不同產業分佈地區等因素。

從調查物件的性別看，男性占調查對象總數的 67.4%，女性占 32.6%，基層工會主席仍以男性為主。在年齡結構方面，21~35 歲的占 9.2%，36~50 歲的占 63.6%，51~60 歲的占 27.2%，顯示年富力強的中年人已成爲工會主席的主體，而隨著企業員工整體年齡的年輕化，青年工會主席的比例也有一定的增長。從受教育程度看，初中程

⁷ [美] 林南著：《社會資本——關於社會結構與行動的理論》，上海人民出版社，2005 年版，第 24 頁。

度僅占 3.4%，高中或中專、技校占 19.6%，大專占 41.7%，大學本科占 31.6%，研究生占 3.8%，顯示近年來工會主席的受教育素質已有很大提高，其主體是大學以上文化程度。總體上看，基層工會主席的性別、年齡結構是趨向合理的，其文化教育程度的大幅度提高，也使他們對工會工作方針的認知和理解更趨深化，對基層工會面臨問題的思考和分析處理能力大有提高。

從本次調查的企業所有制性質來看，國有或國有控股企業占絕對多數，57.1%；以下依次為有限責任公司 8.9%；股份有限公司 5.4%；私營企業 3.6%；集體企業 2.9%；股份合作制企業 2.0%；外商投資企業 1.9%；港澳臺投資企業 0.9%；有 17.4% 選擇了其他。從調查部門的行業特點看，共羅列了 15 個行業，其中，製造業以 23.2% 排名第一；以下依次為：交通運輸郵電通信業 15.1%；電力煤氣水業 10.5%；國家機構政黨社會團體 8.8%；建築業 8.4%；農林牧漁業 5.5%；教育文化藝術廣電業 4.9%；社會服務業 4.7%；衛生體育社會福利 4.3%；採掘業 3.9%；批發零售貿易餐飲業 3.5%；金融保險業 2.2%；房地產業 1.9%；地勘、水利管理業 1.8%；科研綜合技術服務業 1.4%。儘管調查企業力求照顧到不同所有制和所在產業類型，但國有企業數量仍然偏大，而市場化程度更高的非公有制企業數量偏少，造成這一局面的原因主要是各地在組織企業工會主席參加答卷時，國企工會主席因其專職工作性質，參與較多，而非公有制企業多為兼職人員，難於參與此類社會活動所致。這一結構的缺陷無疑會在一定程度上影響調查的結論。在涉及行業方面，調查以製造業和公共服務業為主。

從調查企業的歷史發展狀況看，有 5.6% 是建國以前就存在的，35.8% 建立於一九七九年改革開放前，大部分企業是改革以來新建的，其中 28.8% 建於一九八〇至一九九五年間，29.8% 組建於一九九六年以後。從被調查企業的職工人數看，10~500 人的小規模企業占到 57.8%，501~1,000 人的占 12.5%，1001~5,000 人的占 21.5%，

5,001~10,000 人的為 4.2%，超過 10,000 人的為 4.0%。總體上，調查兼顧了各個歷史時期建立的企業，企業規模以中小型企業為主，這也符合經濟市場化以來企業發展的總體特徵。

參、本次基層工會主席調查的幾個主要判斷

一、工會組建和工會主席的選舉在黨的領導下有控制地進行

一九七八年以來，中國工會的發展與國家的經濟體制改革和經濟結構調整密切相關，總的趨向是，二十世紀九〇年代的國企改制和“抓大放小”使大量基層工會被裁汰撤併，數量急劇萎縮。從一九九九年起，全總強化在非公有制企業組建工會，基層工會組織又有大幅度回升。本次調查顯示，只有 28.4% 的企業在改革開放前就存在工會，其他工會都是改革以來建立的，其中，有 41.3% 的企業工會建立於一九九六至二〇〇五年。

按照《工會法》的規定，中國工會是“職工自願結合的”工人階級的群眾性組織。但在調查中，只有 14.3% 的工會主席同意這一表述，認為組建企業工會是出於“職工自願的要求”，而高達 82.1% 的工會主席認為建立工會是“組織的決定”，這裡的“組織”既包括上級工會，也包括同級黨委。由此可見，中國的企業工會領導對組建工會方式的認知相當一致，那就是工會是自上而下組建的。

有關調查單位工會的基本情況是，有 67.2% 的基層工會取得了社團法人資格。截至二〇〇三年底，調查單位工會的會員人數從 5~500 人的占 62.2%，501~1000 人的占 12.4%，1,001~5,000 人的占 19.0%，5,001~10,000 人的占 3.2%，10,000 人以上的占 3.1%。從職工的入會方式看，61.5% 的基層工會主席認為職工是自願參加工會，26.9% 認為所有職工都自動加入工會，10.1% 認為職工是受工會工

作人員的勸告後申請加入的。與對工會組建較為一致的看法相反，工會主席們對職工入會的認識顯得較為分散。從不同所有制企業職工的入會方式來看（參見表 2），國有或國有控股企業職工自願入會比例較高，私營企業較低；國有企業接受工會工作人員勸告後加入工會比例較低，私營企業較高；集體企業所有職工自動加入工會比例較高。

表 2 不同所有制企業職工入會比較（%）

	所 有 制									合 作
	國有或國有控股企業	集 體 企 業	私 營 企 業	股 份 合 作 制 企 業	有 限 責 任 公 司	股 份 有 限 公 司	港 澳 臺 投 資 企 業	外 資 投 資 企 業	其 他	
職工自願參加工會	64.6	52.2	46.4	55.2	57.4	60.0	61.5	65.5	58.5	61.5
受工會勸告申請加入	7.8	8.7	23.2	10.3	10.1	11.1	7.7	6.3	14.1	10.1
所有職工自動入會	26.6	37.0	26.8	27.6	31.8	26.7	30.8	25.0	23.8	26.9
其 他	1.0	2.2	3.6	6.9	0.7	2.2	—	3.1	3.6	1.5

從接受調查的工會主席的個人情況看，有 90.3% 的工會主席是中共黨員，占壓倒多數，僅有 0.4% 加入了民主黨派，其他 9.3% 未加入任何黨派。在擔任工會主席以前，他們在企事業單位中大多已擁有一定的職業地位。其中，40.6% 的工會主席擔任過企事業單位的中層管理幹部，排在第一位；17.9% 的工會主席由企事業單位的黨委書記、副書記兼任，居其次；有 13.3% 的工會主席是退下來的廠長、經理。有 6.6% 的工會主席是連選連任的；還有 4.2% 的工會主席在當選前是普通職工。從工會主席的履職時間看，74.8% 是二〇〇〇年以來擔任該項職務的，還有 21.4% 的工會主席任職於二十世紀九〇年代。

在問卷裡，我們詢問了基層企事業單位工會主席的履職經歷。在回答如何擔任工會主席一職時，51.7% 是由組織推薦、再經會員代表大會或會員大會選舉產生，占第一位；23.3% 由組織委派；19.6% 直接由會員代表大會或會員大會選舉產生；只有 2.6% 是經過公開競爭選拔考試後，由會員代表大會或會員大會選舉產生。

進一步來看，回答是組織委派的，51.0% 為本單位黨組織；17.2% 為上級工會；甚至有 10.7% 回答說是本單位的行政組織；還有 2.9% 回答說是上一屆基層工會委員會。在回答是由選舉產生的工會主席中，78.2% 是先選舉產生工會委員，然後從委員中選舉產生主席和副主席；只有 17.9% 採取了直選方式，分別投票選舉產生主席、副主席和工會委員。在工會主席的選舉過程中，有 72.1% 的企事業單位採取了差額選舉的方式，這包括在預選時實行差額選舉，在正式選舉中採用等額選舉；而始終實行等額選舉的占 27.9%。在回答參加民主選舉和公開競爭選拔的原因時，57.8% 是單位黨組織的推薦；19.6% 是普通工會會員和工會小組的推薦；12.8% 是單位行政組織的推薦；4.5% 是自薦；2.4% 是車間（科室）工會工作人員的推薦。

從不同所有制企業工會主席的產生方式來看（參見表 3），國有或國有控股企業組織委派的的比例最高，市場化程度較高的企業比例相對較低；集體企業和外商投資企業工會主席直接由會員代表大會選舉產生的比例較高；各類企業經過公開選拔考試後，在由會員代表大會選舉產生工會主席的比例均較低。

工會主席在企業中的兼職情況也在不同程度上影響其獨立性，有 78.9% 的工會主席在企事業單位兼任了其他職務。其中，兼任同級黨委書記的有 5.8%；兼任同級黨委副書記的有 13.2%；兼任同級黨委委員的有 20.0%；甚至，兼任同級行政負責人的有 2.6%；兼任同級行政副職的有 16.6%。

一些企業規定，工會主席可享受同級黨政副職相同的待遇。對此

有兩種解讀，一是認為這是工會主席社會地位的象徵，再一種解釋是官本位工會性質的反映。在我們調查的企業中，享受同級副職待遇的工會主席占 71.3%，沒有享受同級副職待遇的占 28.7%。有 70.2% 的工會主席對目前享受的待遇感到滿意，有 10.9% 的工會主席感到十分滿意；有 13.2% 對現狀不太滿意；但也有 5.7% 表示，與工作量相比，現在的待遇不好，表示不滿意。

表 3 不同所有制企業工會主席產生方式比較 (%)

	所 有 制									合 計
	國有或 國有控 股企業	集 體 企 業	私 營 企 業	股 份 合 作 制企業	有 限 責 任 公 司	股 份 有 限 公 司	港 澳 臺 投 資 企 業	外 商 投 資 企 業	其 他	
組織委派	25.1	20.7	19.3	21.9	19.6	16.1	21.4	9.7	24.9	23.3
組織推薦、再 經會員代表大 會或會員大會 選舉	53.2	41.4	49.1	56.3	58.0	55.2	50.0	45.2	45.6	51.7
直接由會員代 表大會或會員 大會選舉	15.9	36.2	24.6	18.8	21.0	25.3	28.6	32.3	22.4	19.6
經過公開競爭 選拔考試後， 由會員代表大 會或會員大會 選舉	3.4		1.8	3.1	1.4	2.3		3.2	1.4	2.6
其 他	2.4	1.7	5.3			1.1		9.7	5.7	2.9

二、工會內部民主有了一些新的跡象和做法，會員對工會組織功能定位的影響力和約束力有所增強

(一) 會員代表大會愈益健全

在中國，會員代表大會是企業工會組織事實上的最高權力機構，

但這一點並未在二〇〇一年通過的《工會法》修正案上得到明確。本次調查顯示，有 83.8% 的企業工會成立了會員代表大會，16.2% 沒有成立。在不同所有制企業中，國企和公司制企業成立會員代表大會的比例較高（參見表 4）。在成立會員代表大會的單位中，到二〇〇三年末，會員代表在 100 人以下的占 63.0%，101~300 人的占 24.5%，301~500 人的占 5.8%，501~800 人的占 2.4%，801~1,000 人的占 0.7%，1,000 人以上的占 3.6%。這反映了被調查企業的工會組織規模以中小型為主，但其中也包括部分特大型企業工會。

表 4 不同所有制企業工會成立會員代表大會比較（%）

	所 有 制									合 計
	國有或 國有控 股企業	集 體 企 業	私 營 企 業	股 份 合 作 制 企 業	有 限 責 任 公 司	股 份 有 限 公 司	港 澳 臺 投 資 企 業	外 商 投 資 企 業	其 他	
已經成立	89.5	84.3	58.9	60.7	82.9	81.8	66.7	73.3	74.4	83.8
沒有成立	10.5	15.7	41.1	39.3	17.1	18.2	33.3	26.7	25.6	16.2

從會員代表的性別屬性上看，男性會員代表在 100 人以下的占 75.8%，101~300 人的占 16.2%，300 人以上的占 8.0%。從女性代表來看，88.8% 在 100 人以下，101~300 人占 6.6%，300 人以上的只占 4.5%。與企業的兩性職工人數相比，男女兩性的會員代表比例基本均衡，男會員代表略多於女會員代表。從 35 歲以下的青年會員代表的分佈上看，在 100 人以下的占 85.9%，101~300 人的占 9.8%，300 人以上的占 4.3%。從企業中層管理人員以下擔任工會代表的分佈上看，在 100 人以下的占 83.1%，101~300 人的占 13.1%，300 人以上的占 3.8%。

從二〇〇一年四月至二〇〇四年三月，只召開過一次會員代表大會的企業占 16.9%，召開過兩次的占 10.3%，召開過三次和四次的居

多，各占 21.1% 和 19.6%，召開五次的有 6.4%，召開過六次的有 14.9%，召開過七次到八次的各占 5.1% 和 5.5%。召開會員大會的情況與此相仿，只召開過一次會員大會的企業占 20.9%，召開過兩次的占 14.8%，召開過三次的居多，占 26.8%，召開四次的有 16.4%，召開五次的有 5.1%，召開過六次的有 10.2%，召開過七次到八次的各占 1.7% 和 4.2%。在實際上，有相當一部分企業採取了會員代表大會與職工代表大會兩會合一召開的做法，這可能是解釋部分企業會員代表大會召開較為頻繁的主要原因之一。在會員代表大會或會員大會上，有 42.1% 的工會存在通過代表團或 10 人以上的會員代表聯名提出議案的情況，57.9% 的基層工會沒有這種制度。

(二) 機構設置和組織體系漸趨完善

在被調查企業中，有 23.4% 的基層工會委員會設立了常委會，其餘 76.6% 沒有設置常委會。在設置常委會的企業中，常委在 5 人以內的占 48.5%，在 6~10 人的有 36.9%，在 11 人以上的占 14.6%。被調查企業工會還圍繞著當前的工會工作重點，有針對性地設置工作機構。下表是企業工會各職能部門所占的比例。

表 5 基層工會的機構設置 (%)

業務部門 / 委員會名稱	設立的比例	業務部門 / 委員會名稱	設立的比例
辦公室	36.4	女工工作	65.1
組織工作	36.5	勞動保護工作	45.5
宣傳工作	38.9	困難職工幫扶	41.5
組織宣傳	33.1	權益保護	32.1
群眾生產工作	33.4		

基層工會組織的網路化建設是工會自身建設的重要組成部分，我們調查了企業工會所屬的分工會和工會小組現狀。其中，分工會在10個以內的占62.1%，11~30個的占33.1%，31個以上的占4.8%。工會小組在10個以內的占41.7%，11~30個的占24.2%，31~100個的占20.4%，100個以上的工會小組占13.7%。我們還調查了基層工會委員會在二〇〇三年裡所召開過的會議。召開兩次會議的最多，占17.8%；其次是四次會議，占15.4%；排在第三位的是三次會議，占12.7%；甚至，召開九次及以上會議的也占了29.8%。

(三) 工會常務副主席的產生方式

在企業工會中，設置一名工會副主席的占81.1%，設兩名工會副主席的占15.4%，工會副主席在三名以上的僅占3.5%。關於工會委員，在5人以下的占53.6%，6~10人的占29.9%，11人以上的占16.5%。在基層工會，通常工會主席由一名黨委副書記兼任，而負責常務工作的是一名副主席，我們也調查了工會常務副主席是如何產生的。回答由組織推薦，再經會員代表大會或會員大會選舉產生的比例最高，占57.3%；其次是組織委派，占20.1%；第三位是直接由會員代表大會或會員大會選舉產生，占16.3%。

在回答基層工會常務副主席由組織委派產生的工會主席中，回答由本單位黨組織委派的最高，占63.7%，其次是由本單位行政組織和上級工會委派，各占13.8%，回答由上屆基層工會委員會委派的只占3.3%。

在回答基層工會常務副主席由組織推薦，再經選舉產生的工會主席中，回答推薦者是本單位黨組織的占74.6%，由本單位行政組織推薦的占12.7%，由普通工會會員和工會小組推薦的占10.5%，由車間（科室）工會工作人員推薦的僅占1.9%，自薦的只有0.1%。

在回答基層工會常務副主席由直接選舉產生的工會主席中，回答

先選舉產生委員，然後從委員中選舉產生主席和副主席的占 75.9%，回答分別投票選舉產生主席、副主席和委員的占 21.0%，其他方式的占 3.0%。

我們進一步調查了工會副主席在任職前擔任過的企業職務。回答擔任企業中層幹部的占 52.5%，居第一位；擔任企業黨委書記的占 9.8%，居第二位；回答擔任廠長、經理的占 9.3%，居第三位；而回答是一般職工的只占 4.1%，工會幹部為 3.7%。

我們還瞭解了前任工會主席不再續任的原因，回答是由於組織上的人事調動的占 47.8%，回答任期滿了，不再參選的占 19.3%，只有 2.8% 是由於在選舉中落選的緣故，此外還有 30.1% 選擇了其他原因。對於前任工會主席現在擔任什麼具體職務，有 29.2% 回答是中層幹部，25.2% 回答是黨委書記，18.7% 回答是廠長、經理，還有 13.3% 回答是工會主席。

(四) 對工會主席職業化和社會化的認同

近年來，一些地方的地方工會通過公開招聘，組織審查的方式選拔工會幹部人才，將合格者登錄在職業工會主席人才庫，根據需要向非公有制企業派遣。經過一定的試用期，由會員大會的民主選舉正式當選為工會主席，他們的工資、福利由地方工會統一發放。這種工會主席選任方式的改革被稱之為“工會主席的職業化和社會化”。我們調查了基層工會主席對這種做法的觀點，請參見表 6。

從下表可以看出，多數基層工會主席贊同職業化和社會化的改革思路，並認為此種做法應當在各地推廣。他們對實施此項改革的意義的認知具有相當的共識，即合理配置和提高工會主席的能力和素質，明確和加強工會幹部的經濟保障，以及增進基層工會與上級工會的聯繫，加強工會組織的力量。最重要的是，工會主席的職業化和社會化，有利於加強工會主席相對於企業的獨立性，避免被企業所收買和同

化，能夠更加獨立自主的開展維護職工合法權益的工作。這些認知對於塑造適應市場經濟要求的工會意識具有重要的現實意義。

表 6 對工會主席的職業化和社會化的不同觀點（%）

有 關 的 觀 點	同 意	不 同 意
1. 有利於合理配置有能力的工會主席和工會幹部	91.8	8.2
2. 有利於明確工會幹部的經濟保障	90.5	9.5
3. 有利於在被派遣的企業中獨立開展維護職工合法權益的活動	87.7	12.3
4. 有利於加強基層工會和上級工會的聯繫增強工會組織的力量	88.4	11.6
5. 被派遣的工會主席 / 工會幹部對企業的情況不瞭解，因此不利於開展工作	50.7	49.3
6. 即使想建立人才庫，但積極報名的人會很少	43.5	56.5
7. 被派遣的工會主席 / 工會幹部容易與其他工會幹部發生矛盾，不利於基層工會的團結	40.8	59.2
8. 被派遣的工會主席 / 工會幹部和企業的黨政組織之間的關係不好協調，不利於工會活動的展開和工會地位的提高	45.5	54.5
9. 此種做法值得在各地推廣	74.7	25.3

(五) 對聯合制、代表制的共識

聯合制、代表制是一種工會領導機構由其所屬基層工會或下級工會的代表組成，按自下而上聯合、代表的原則組建工會並開展活動的工會組織制度。作為工會領導機構的組成原則，它自一九九八年中國工會十一大提出，目前已載入了中國工會的章程。我們詢問了所調查

的基層工會有無代表參加上一級工會代表大會，有 76.5% 的基層工會主席表示參加了，23.5% 表示沒有參加。我們發現，參加上一級工會代表大會的基層工會，從 20 世紀的 90 年代初發軔，到 90 年代後期逐漸增多，新世紀以來達到高峰。其中，2000 年參加上一級工會代表大會的基層工會占 13.0%，2001 年占 11.9%，2002 年占 14.6%，2003 年占 21.6%。在調查中，高達 89.2% 的基層工會主席贊成聯合制、代表制，只有 10.8% 表示不贊成這個制度，雙方的主要觀點可參見下表：

表 7 對聯合制、代表制的不同認識 (%)

有 關 觀 點	同 意	不 同 意
1. 有利於上級工會的方針和決定在基層的貫徹實施	95.9	4.1
2. 有利於將基層工會開展活動中面臨的問題向上級工會通報	94.9	5.1
3. 通過強化工會上下之間的領導體系，增強工會的組織力量	93.7	6.3
4. 即使出席了上級工會代表大會，也很難使自己的意見反映到決議中去	45.0	55.0
5. 每個基層工會面臨的問題都不一樣，只能靠基層工會自身設法處理	55.3	44.7
6. 基層工會和上級工會之間的關係太密切，不利於基層黨政工三者的關係協調	20.6	79.4

由上表可以看出，基層工會主席們對聯合制、代表制的看法較為一致。但由於本次調查並未將加強工會內部民主作為實施聯合制、代表制的原因之一列入選項，因此無法清晰判別贊成聯合制、代表制的基層工會主席是出於何種價值取向。

(六) 贊同設立“工會主席保障基金”

設立“工會主席保障基金”或“工會主席專用基金”，以支持和援助因為維護職工的合法權益而受到打擊，因下崗和所屬企業破產、天災、大病等原因而經濟發生困難的基層工會主席和工會幹部，也是近年來工會突出維權的一項重要保障措施。在調查中，83.4%的基層工會主席認為這項措施是有必要的，其他16.6%認為沒有必要。在認為有必要的工會主席中，“自己雖然沒有碰到過上述生活困難的情況，但為了能夠保障自己安心從事工會活動，覺得這些措施是必要的”，占85.4%，選擇“自己也曾碰到過生活困難的情況”的，只有5.7%，還有8.9%選擇了其他理由。

(七) 推動基層工會財務走向獨立

基層工會的財務狀況是其組織獨立的基礎，有80.5%的基層工會組織有自己獨立管理的資金帳戶，但其他19.5%沒有。多數企業的工會活動主要依賴所在單位繳納的工會經費，部分企業有一定的工會自身活動的收入和其他收入，會員繳納的會費在所有企事業單位的工會經費中佔有一定比例，但數量不大。工會在使用經費時，有69.4%的基層工會組織不需要所在單位行政領導的批准，而擁有完整的財務支配權，其他30.6%仍然需要所在單位行政領導的批准。我們詢問，在企事業單位中有無碰到過工會經費和行政經費分不清楚的情況？75.6%回答沒有碰到過，只有24.4%碰到過這種情況。在開展工會各項活動時，有18.2%的基層工會感到工會經費嚴重不足，45.7%認為工會經費不足，兩項合計為63.9%，不怎麼感到不足的占30.5%，完全沒有感到不足的只占5.6%。從不同所有制企業比較來看，國有企業和外商投資企業的工會財務獨立性較強，但國企工會財務也易受到來自行政的干預（參見8、9、10表）。

表 8 不同所有制企業工會有無獨立資金帳戶比較 (%)

	所 有 制									合 計
	國有或 國有控 股企業	集 體 企 業	私 營 企 業	股 份 合 作 制 企 業	有 限 責 任 公 司	股 份 有 限 公 司	港 澳 臺 投 資 企 業	外 商 投 資 企 業	其 他	
有	85.5	67.3	53.8	48.3	82.1	81.0	75.0	78.1	73.3	80.5
沒 有	14.2	32.7	46.2	51.7	17.9	19.0	25.0	21.9	26.7	19.5

表 9 不同所有制企業工會使用經費是否需要行政批准比較 (%)

	所 有 制									合 計
	國有或 國有控 股企業	集 體 企 業	私 營 企 業	股 份 合 作 制 企 業	有 限 責 任 公 司	股 份 有 限 公 司	港 澳 臺 投 資 企 業	外 商 投 資 企 業	其 他	
需 要	25.9	40.5	66.7	66.7	26.3	27.6	33.3	18.5	39.0	30.6
不 需 要	74.1	59.5	33.3	33.3	73.7	72.4	66.7	81.5	61.0	69.4

表 10 不同所有制企業工會是否碰到過分不清工會或行政經費比較 (%)

	所 有 制									合 計
	國有或 國有控 股企業	集 體 企 業	私 營 企 業	股 份 合 作 制 企 業	有 限 責 任 公 司	股 份 有 限 公 司	港 澳 臺 投 資 企 業	外 商 投 資 企 業	其 他	
碰 到 過	24.6	16.4	36.7	37.9	22.2	25.6		13.8	24.8	24.4
沒 碰 到 過	75.4	83.6	63.3	62.1	77.8	74.4	100.0	86.2	75.2	75.6

根據工會主席的報告，基層工會徵收會費的方式也有所區別。其中，由會員直接繳付的占 49.3%，直接從工資單上扣除的占 45.0%，還有其他方式占 5.8%。我們詢問了工會會員欠繳會費的情況，75.4% 的工會主席認為，不存在欠繳會費的情況。這可能是因為在調查企業

中，國有企業比重較高，大多採取行政撥交經費的方式，致使工會主席有此感覺。18.8% 認為有欠繳會費的問題存在，但不太嚴重；表示很嚴重和比較嚴重的各占 2.3% 和 3.4%，數量不大。當詢問到所在單位交納工會經費的情況時，70.6% 的工會主席認為不存在欠繳會費的情況，19.0% 認為企事業單位有欠繳會費的問題存在，但不太嚴重；回答問題很嚴重和比較嚴重的只占 3.1% 和 7.3%。

二〇〇一年修改後的工會法規定，對拒絕繳納工會經費的單位，工會可以向人民法院申請下達支付令強制實行。工會主席對這一規定的看法是，72.6% 贊成《工會法》賦予工會的各項權利，也有 27.4% 不贊成這項權利。在實際工作中，97.9% 的基層工會沒有行使這項權利，行使過的只占 2.1%。我們進一步追問，在欠繳會費嚴重的情況下，基層工會是否想到過使用這一權利？51.7% 的工會主席回答不太想行使這一權利，33.9% 回答不太想行使，但沒辦法時只好這樣；只有 14.4% 回答很想行使這一權利。看來，是仰人鼻息的企業工會體制使之難以與企業行政對簿公堂。

在工會徵集會費的問題上，近年來，有一些地方將基層工會經費委託給稅務部門徵收，我們詢問了工會主席對這種做法的看法。72.9% 的工會主席不贊成這種做法，只有 27.1% 贊成。我們進一步詢問基層工會是否採用過這種方法？96.6% 的基層工會沒有採用過，只有 3.4% 採用過這種方法。在回答沒有採用過的基層工會主席中，只有 14.4% 回答準備採用，85.6% 回答將來也不準備採用。不贊成工會經費由稅務部門托收的理由可參見表 11。

從下表可以看出，有相當多的工會主席是從工會組織的獨立自主性上來思考財務問題的，這一點對於向市場經濟轉型的工會而言，相當令人鼓舞。

表 11 工會主席不贊成工會經費由稅務部門托收的理由 (%)

1. 不信任稅務部門徵收	7.2
2. 由稅務部門代為徵收，造成工會的財務從屬於財政的印象，不利於工會發揮自主性	40.5
3. 基層工會本來承擔統一徵收的責任，放棄其中的一部分責任，有可能不利於調動基層工會的積極性	35.4
4. 基層工會本來承擔統一徵收的責任，改由地方工會和稅務部門簽訂合同的方式徵收，不利於地方工會和基層工會的團結	29.5
5. 其他理由	5.2

三、維護工人權益已成為企業工會的基本職責，集體談判、職工民主參與、勞動爭議調解等適應市場經濟要求的維權機制正在建立和完善，工會對會員的服務功能得到增強

為了調查企業工會工作現狀，我們設計了有關工會活動的 14 項內容（參見表 12），請工會主席將他們認為最重要的 5 項活動，按照重要性的順序排列出來。

從統計結果看，排在第一位選擇的工會活動有：(1)集體協商和集體合同（68.9%），(3)及時向行政反映會員意見，要求解決（12.5%），(4)推進本單位的民主管理、廠務公開（8.9%）；排在第二位選擇的工會活動有：(2)對勞動爭議進行調解仲裁（28.8%），(4)推進本單位的民主管理、廠務公開（27.2%），(3)及時向行政反映會員意見，要求解決（19.0%）；排在第三位選擇的工會活動有：(4)推進本單位的民主管理、廠務公開（22.1%）；(3)及時向行政反映會員意見，要求解決（15.3%），(6)協助行政實施勞動保護措施，並進行管理（15.1%）；排在第四位選擇的工會活動有：(10)組織會員進行職業培訓和技術革新等活動（17.1%），(13)保護女職工權益（13.4%），(6)協助行政實施勞

動保護措施，並進行管理（12.7%）；排在第五位選擇的工會活動有：(14)通過送溫暖等活動，解決會員的生活困難（46.7%），(13)保護女職工權益(12.9%)，(10)組織會員進行職業培訓和技術革新等活動(7.8%)。我們發現，幾乎所有排在前五位的熱門選擇都與職工權益保障密切相關，顯示出工會組織對會員的代表性和維權功能大幅增強，而且工會主席們對這一問題的認知呈現高度一致。

表 12 工會的活動內容

(1) 就工資、獎金、工作時間和福利等勞動條件與行政方面交涉，簽訂集體合同
(2) 對勞動爭議進行調解仲裁
(3) 聽取會員的意見，及時向行政方面彙報，要求解決
(4) 作為職工代表大會的工作機構，推進本單位的民主管理、廠務公開
(5) 協助行政部門辦理社會保險，並進行監督
(6) 協助行政部門實施包括勞動時間、安全、衛生管理在內的勞動保護措施，並進行管理
(7) 對會員進行權利義務教育
(8) 辦理新會員的入會手續，並對會員進行檔案管理
(9) 配合黨委和團委，對會員進行思想政治教育
(10) 組織會員進行職業培訓和技術革新等活動
(11) 評選先進生產工作者和勞動模範
(12) 及時瞭解會員的生活以及思想狀況
(13) 保護女職工有關生理、生育、育兒休假等方面的權益，落實計劃生育
(14) 通過互助儲金會、互助保險、送溫暖等互助活動，解決會員的生活困難 組織會員從事文化體育活動

以排在工會工作首位的平等協商和集體合同為例，被調查企業有72.6%的工會代表會員與企業行政簽訂了集體合同。在不同所有制企

業中，以國有企業簽訂率最高，外商投資企業簽訂率最低，而且，越是市場化程度高的企業，集體合同的簽訂率越低（參見表 13）。在簽訂集體合同的企業中，82.1% 的集體合同草案經過企業職工代表大會討論通過，17.9% 沒有通過職代會。在不同所有制企業中，公有制企業集體合同草案經職代會討論通過的比例較高，市場化程度較高的企業經職代會通過的比率較低，甚至，像私營企業、外資企業很多沒有設置職代會這樣的機構（參見表 14）。有 84.1% 的企業的集體合同內容向全體職工做出公佈，其他 15.9% 沒有公佈。在公佈集體合同的企業中，29.9% 採取開會公佈；20.3% 將列印的集體合同文本發給了職工；19.8% 向全體職工宣讀了集體合同文本；13.8% 在公告欄張貼了集體合同文本；還有 4.0% 以其他方式公佈集體合同。此外，在簽訂集體合同的企業中，有 55.3% 成立了集體合同檢查監督小組。概言之，如果僅從程式和形式來看，中國集體合同的基本制度框架已經搭建起來，通過集體協商協調勞動關係的觀念也已在工會主席中深入人心。

關於勞動爭議的調解工作，有 69.9% 的工會回答已經成立了企業勞動爭議調解委員會，30.1% 還沒有成立。在不同所有制企業之間，國有企業成立勞動爭議調解委員會的比例較高，集體企業和私營企業比率較低（參見表 15）。

表 13 不同所有制企業是否簽訂集體合同比較 (%)

	所 有 制									合 計
	國有或 國有控 股企業	集 體 企 業	私 營 企 業	股 份 合 作 制 企 業	有 限 責 任 公 司	股 份 有 限 公 司	港 澳 臺 投 資 企 業	外 商 投 資 企 業	其 他	
已經簽訂	79.5	71.1	69.1	70.4	77.8	71.3	64.3	51.7	48.0	72.6
沒有簽訂	20.5	28.9	30.9	29.6	22.2	28.7	35.7	48.3	52.0	27.4

表 14 不同所有制企業集體合同草案是否經過職代會比較 (%)

	所 有 制									合 計
	國有或 國有控 股企業	集 體 企 業	私 營 企 業	股 份 合 作 制 企 業	有 限 責 任 公 司	股 份 有 限 公 司	港 澳 臺 投 資 企 業	外 商 投 資 企 業	其 他	
經 過	88.8	89.1	54.2	56.5	84.6	80.3	70.0	53.3	62.1	82.1
沒 經 過	11.2	10.9	45.8	43.5	15.4	19.7	30.0	46.7	37.9	17.9

表 15 不同所有制企業成立勞動爭議調解委員會比較 (%)

	所 有 制									合 計
	國有或 國有控 股企業	集 體 企 業	私 營 企 業	股 份 合 作 制 企 業	有 限 責 任 公 司	股 份 有 限 公 司	港 澳 臺 投 資 企 業	外 商 投 資 企 業	其 他	
已經成立	77.1	44.2	46.3	63.0	76.2	72.3	57.1	64.3	52.2	69.9
尚未成立	22.9	55.8	53.7	37.0	23.8	27.7	42.9	35.7	47.8	30.1

為調查引發勞動爭議的主要原因，我們設計了 10 個選項，請工会主席選擇發生最多的三項，參見表 16。

表 16 引發勞動爭議的主要原因

(1) 勞動合同的簽訂	(6) 勞動保護和安全衛生
(2) 職工的解僱	(7) 職業培訓
(3) 職工自動辭職	(8) 勞動時間 / 休息休假
(4) 勞動報酬	(9) 女職工權益的保護
(5) 保險福利	(10) 其 他

從統計結果看，引發勞動爭議的原因排在第一位的選擇有：(1)勞動合同的簽訂(32.1%)，(2)職工的解僱(28.8%)，(4)勞動報酬(25.6%)；

排在第二位的選擇有：(4)勞動報酬（33.8%），(5)保險福利（18.3%），(2)職工的解僱（14.5%）；排在第三位的選擇有：(8)勞動時間 / 休息休假（26.0%），(5)保險福利（17.2%），(6)勞動保護和安全衛生（14.2%）。我們發現，所有排在前三位的熱門選擇都與職工的就業條件和勞動條件密切相關，其中，僱傭與解僱、工資報酬、保險福利是三個引發勞動爭議的最主要原因。

從被調查企業一九九九至二〇〇三年發生勞動爭議的頻率來看，有 55.1% 的企業報告沒有發生爭議，發生勞動爭議 1~5 次的占 33.2%，6~10 的占 6.0%，11~30 次的占 4.9%，31 次以上的僅占 0.8%。對上述勞動爭議的處理結果，因數據統計方法的關係，無法分辨職工勝訴、用人單位勝訴或雙方部分勝訴所占的比例。

企業工會還開展了大量對會員的扶貧幫困和送溫暖活動。根據我們的調查，有 58.8% 的企業工會為會員辦理了互助補充保險。在這些企業中，有 32.5% 的企業工會舉辦了職工養老互助補充保險；44.9% 舉辦了職工醫療互助補充保險；10.0% 舉辦了職工死亡喪葬互助補充保險；17.9% 舉辦了職工失業互助補充保險；16.3% 舉辦了職工工傷互助補充保險；還有 18.9% 舉辦了職工意外災害互助補充保險。另外，還有 81.4% 的企業工會建立了困難職工檔案。

四、企業工會的社會參與邁出了新的步伐，這使它能夠通過借助內部和外部的各種資源來提升自己的地位，謀求自身的發展

我們調查了基層工會與一般會員的關係。按照工會主席的看法，工會會員對工會組織的印象很好的占 12.6%，比較好的占 54.3%，一般的占 31.7%，不太好的和很不好的各占 1.3% 和 0.1%。我們同時也瞭解了基層工會採取哪些方法徵求和瞭解普通會員的意見和要求，其中，家庭訪問占 35.7%，問卷調查占 37.2%，召開專題座談會占 59.6%，

公開工會的接待電話占 20.2%，設立工會主席接待日占 10.9%，設置工會工作意見箱占 20.9%。

如何處理基層工會委員會與上級工會的關係也是我們所關心的一個議題。在基層工會最需要上級工會採取措施給予幫助的工作內容中，45.7%的工會主席選擇要求更好地反映職工的利益和要求，34.8%要求積極參與與職工的切身利益相關的法律法規的制定，18.5%要求上級工會為基層工會提供理論政策培訓和法規諮詢。

參與企業中黨的活動是提升工會地位的重要形式。在被調查企業中，96.5% 設立了黨組織，只有 3.5% 沒有設立。68.9% 的工會主席是企業黨委會的委員；7.1% 的工會副主席是企業黨委會的委員；在其他基層工會委員會的委員中，也有 8.2% 的委員是企業黨委會的委員。在被調查的工會基層委員會中，81.6% 設立了黨組或黨支部。

基層工會與企業行政的相互關係也直接影響到工會的地位。在設立董事會的企業中，有 31.0% 的工會主席作為職工代表參加了董事會，此外，還有 3.5% 的工會副主席和 5.2% 的其他工會委員會委員參加了董事會。在職工董事產生的過程中，57.6% 是經過職工代表大會選舉產生，11.5% 經過工會委員會選舉產生，30.9% 沒有經過選舉。在設立監事會的企業中，18.7% 的工會主席作為職工代表參加了監事會，9.0% 的工會副主席和 8.1% 的其他工會委員會委員作為職工代表參加了監事會。職工監事的產生，有 59.9%經過職工代表大會選舉產生，13.8% 經過工會委員會選舉產生，26.3% 沒有經過選舉。

我們也調查了基層工會的社會參與現狀。與當地婦聯、共青團、老齡委員會等社團組織一齊搞過活動的基層工會逐漸增多，占 67.2%，而單獨開展活動的基層工會占 32.8%。以二〇〇三年為例，在社區所開展的各項公益活動中，24.7% 的基層工會向社區的公益事業提供了人力物力支持；38.6% 與社區共同舉辦各種健康文明的社會活動和公益活動；4.0% 向社區開放工會的各種設施；11.2% 組織工

會積極分子利用休息時間從事各種義務勞動；也有 19.5% 的基層工會沒有參加社區的活動。

近年來，基層工會越來越重視與媒體的關係。有 26.2% 的基層工會主動尋求過在地方工會組織發行的報刊雜誌報導自己的工作；分別有 19.3%、15.3%、8.3%、4.8% 和 2.1% 的基層工會尋求過在地方報刊雜誌、地方廣播電視、全國總工會發行的報刊雜誌、全國性報刊雜誌和全國性廣播電視上報導其工作。結果是，分別有 26.8%、21.2%、15.8%、6.5%、4.0% 和 1.4% 的基層工會在地方工會組織發行的報刊雜誌、地方報刊雜誌、地方廣播電視、全國總工會發行的報刊雜誌、全國性報刊雜誌和全國性廣播電視上報導了他們的工作事蹟。

在調查中，我們請工會主席評估，在表 17 所列的機構中，在表達基層工會和會員的意見、努力實現他們的要求方面，與哪些機構接觸最能有效地解決問題？請他們按照重要程度，從高到低選擇三個機構。

表 17 對實現基層工會和會員的意見和要求影響力最大的機構

(1) 所在單位行政方面	(10) 上級總工會
(2) 所在單位黨組織	(11) 中央政府
(3) 單位所在地的地方政府	(12) 黨中央
(4) 單位所在地的黨委	(13) 全國人大代表 / 全國政協委員
(5) 單位所在地的人大代表 / 政協委員	(14) 全國總工會
(6) 單位所在地的總工會	(15) 社會名流 / 學者 / 民主黨派
(7) 上級政府	(16) 地方媒體
(8) 上級黨委	(17) 全國媒體
(9) 上級人大代表 / 政協委員	

從統計結果看，對實現基層工會和會員的意見和要求影響力最大的機構，排在第一位的選擇有：(1)所在單位行政（73.3%），(2)所在單位黨組織（13.7%），(6)單位所在地的總工會（2.6%）；排在第二位的選擇有：(2)所在單位黨組織（55.8%），(1)所在單位行政（10.3%），(6)單位所在地的總工會（6.4%）；排在第三位的選擇有：(10)上級總工會（33.9%），(6)單位所在地的總工會（17.0%），(8)上級黨委（9.8%）。我們發現，排在前面的選擇主要是所在單位的黨政負責部門，這反映了多數基層工會主席能夠現實和理智地處理他們面臨到的勞動關係問題。此外，他們對上級工會幫助基層工會解決工作中的困難寄予更高的期望，這也是向市場經濟轉型對工會工作的必然要求。

什麼是妨礙企業工會工作開展的主要因素？50.2% 的工會主席選擇企業行政對工會的地位和作用認識不足；44.4% 選擇工會的財務狀況比較困難；40.3% 選擇工會幹部的知識和能力不足；34.9% 的工會主席選擇工會幹部的工作積極性不高；25.9% 選擇企業黨組織對工會的地位和作用認識不足；17.9% 選擇工會的活動內容不適合職工的需要；13.1% 選擇上級工會對基層工會的支持不夠。可以說，多數工會主席的選擇反映了他們在面向市場經濟的轉型中如何開展工會工作的困惑和思考。

伍、結 論

需要指出一點，本次調查主要是一次對企業工會主席的主觀認知調查，瞭解他們對市場化改革以來中國工會的轉型及與國家、企業和勞工相互關係的看法。我們發現，除了他們在問卷中所披露出的企業工會工作的客觀變化以外，一個可喜的現象是，工會主席的工會意識和勞工意識有了顯著的增長。這主要表現在他們對工會突出維權所具有的共識，對工會主席職業化、社會化和工會組織獨立於企業的認同，

對聯合制、代表制等加強工會民主所給予的肯定，等等。本次調查的大多數工會主席是新世紀以來才擔任此項職務的，儘管他們的選任方式仍主要是自上而下，但他們的工會意識在逐步適應市場經濟要求的工會實踐中積累和形成，這將對工會運動的轉型和發展奠定積極的思想基礎。

本次調查最具共識的結論，是工會組織對會員和職工維權功能的加強，這無論在基層企業工會建立的維權機制或是工會主席的維權意識等方面都能得到充分體現。但是，工會維權功能的強化，與其說是工會順應會員和職工的要求、工會組織民主化和群眾化的結果，不如說是執政黨和國家要求工會維護政治穩定、社會穩定和促進工人階級隊伍穩定的結果。這表現在：

首先，雖然有一些推動企業工會內部民主的跡象和做法，但為了保證黨的領導和一元化的工會體制，自上而下的工會組建方式和工會主席“委派”式的選任方式仍居於主導地位，基層工會主席的直選也要“有控制地”進行，導致工會組織的官辦性質和色彩仍然十分明顯。其次，在市場化條件下，最能夠喚起勞工意識、凝聚勞工力量、獨立性更強並有利於維權的工會組織體制是發展行業工會和產業工會，但出於維護政治穩定的目的，這一體制改革任務遲遲未能提上議事日程。這樣，使得依附于雇主的企業工會體制難以支撐起有效維權的重任，導致集體協商和民主參與等維權機制在相當程度上流於形式。

再次，強調突出維權但不搞對抗，放棄罷工權，這也是出於維護政治穩定的需要。二〇〇六年末，全國總工會提出“以職工為本，主動依法科學維權”的“中國特色社會主義工會維權觀”，認為中國要發展的“和諧勞動關係”具有主體利益關係一致性和合作性的特徵，主要體現在勞動關係的主體雙方在根本利益一致的基礎上，尊重和承

認利益差別，追求合作共贏⁸。這意味著，中國在未來一個時期不會為罷工權進行立法，工會也不謀求以對抗的形式為職工爭取利益。在這種背景下，突出維權主要是強化國家對勞動關係的積極干預，通過宏觀層面上的法規建設，來規範勞動關係雙方的權利與義務，實現公平和正義，並且這將成為未來一個時期中國調整勞動關係的主要方式，而企業層面的勞動關係協調只能是一種輔助方式。

所以，從工會維權方式和組織結構的選擇來看，其突出維權的主要目標是維護執政黨的執政地位和政治穩定，發揮工會作為黨的群眾工作部門的作用，做好黨與職工隊伍之間的橋樑和紐帶。工會在多大程度上能夠代表職工做好維權工作，取決於它在黨的全局工作中的定位或者以何種方式維護黨的執政地位。

從與國家、勞工以及企業雇主的關係來看，在構建和諧勞動關係的背景下，我們發現了工會組織向所有勞動關係主體靠近這一頗具中國特色的矛盾現象。除了是執政黨與職工隊伍之間的橋樑、紐帶以外，工會還是政府的基礎和支柱，在勞工三權不完備、企業工會軟弱無力的情況下，它只能依靠政府以加強勞動立法和執法的方式來突出維權，這被概括為“黨政主導、工會運作”。工會與企業雇主的接近表現在確認勞資根本利益的一致和通過“促進企業發展”來“維護職工權益”，這為協調市場經濟條件下的勞資關係創造了一個特殊先例。自然了工會突出維權的鮮明宗旨和實踐也在相當程度上拉近了與會員和職工的關係。結果是，工會組織基於自身性質的獨立性被淡化，而出於現實需要和組織利益，對政府和企業雇主的依附性明顯增加。

正像本文的標題一樣，向市場經濟轉型至今，工會在國家、企業、勞工之間，扮演著極為複雜的多重角色。由於中國的國情，工會的作用

⁸ 全總研究室，《社會主義新型勞動關係論綱》，載《工運研究》，2006年第5期，第15頁。

用和演變軌跡與多數工業化市場經濟國家大相逕庭。就中國工會自身而言，二十世紀九〇年代與新世紀以來的突出維權亦有相當大的分別，前者主要是基於經濟市場化改革以來勞動關係的變化，使工會必須要明確代表和維護職工利益的身份，而後者更多地考慮到日趨複雜的國內外政治環境的影響，尤其是國外一些勢力將勞動關係和工運領域作為突破口，對中國進行滲透和分化，而國內各種針對勞工階層的民間“維權運動”方興未艾，因此工會的突出維權更多地被賦予了維護統治穩定和社會穩定的政治功能。上述變化是進程中的，會如何影響到中國工會運動的轉型，尚待進一步觀察。但它提醒我們，工會不僅是經濟利益矛盾的產物，更是政治博弈的工具，必須結合中國的政治和經濟制度，才能準確把握它在現階段的定位和作用。

參考文獻

- 王紹光、何建宇，《中國的社團革命》，載《浙江學刊》149期，2004年11月。
- 〔美〕林南著，《社會資本——關於社會結構與行動的理論》，上海人民出版社2005年版。
- 陳 峰，《在國家和勞工之間：市場經濟下中國工會的角色衝突》，香港中文大學中國研究服務中心論文庫，<http://www.usc.cuhk.edu.hk/wkgb.asp>。
- 孫春蘭，《在全總十四屆四次執委會會議上的工作報告》，<http://www.acftu.org>。
- 全總研究室，《社會主義新型勞動關係論綱》，載《工運研究》，2006年第5期。
- 喬 健，《略論我國勞動關係的轉型及當前特徵》，載《中國勞動關係學院學報》，2007年第2期。
- 張茂桂，鄭永年主編，《兩岸社會運動分析》，臺灣新自然主義股份有限公司出版。
- 孫中范、桉苗、馮同慶主編，《向社會主義市場經濟轉變時期的工會理論綱要與述評》，人民出版社1997年版。