

中国工会与劳资关系调节职能*

——基于1853篇工会实践报道的研究

胡恩华¹, 张毛龙^{*1}, 单红梅²

(1. 南京航空航天大学经济与管理学院, 江苏 南京 211106;

2. 南京邮电大学管理学院, 江苏 南京 210046)

内容提要: 本文利用定向爬虫工具采集了中华全国总工会网站上共计1853篇工会动态报道, 运用扎根理论方法对中国工会的实践内容进行概念化编码, 并结合量化描述对比方法, 完整呈现出工会实践的职能现状。本文识别了维护行为、关怀行为、提升行为、参与行为、建设行为等中国工会实践的具体维度, 并厘清了这些概念的内涵和边界。研究发现: (1) 与国外工会相比, 中国工会的工作更多元化, 特别是主动承担了一定的社会责任, 如参加社会建设、帮助员工^①中的弱势群体、提升员工的综合素质和工作积极性等; (2) 中国工会实践中的维权行为和参与行为过少, 统一设计、逐级沿袭的官僚组织特征仍然明显, 各省份之间工会实践的分布情况存在差异, 反映了中国工会在各个地区的转型发展呈现不均衡性, 但整体上是一个渐进的发展过程; (3) 中国工会, 特别是基层工会的独立性虽然亟需增强, 但中国工会并不像人们质疑的那样无所作为, 其多元化的工作模式更容易形成良性循环局面, 从而在劳资关系管理实践中发挥积极作用。

关键词: 中国工会; 工会实践; 扎根理论; 量化分析**中图分类号:** F425 **文献标志码:** A **文章编号:** 1002—5766(2016)11—0174—13

一、问题提出

随着中国社会经济转型不断深化, 劳资关系各主体的利益诉求出现多元化, 劳资矛盾和劳资冲突进入多发期。作为员工利益的代表, 工会组织在劳资关系纠纷中所扮演的角色格外引人注目。然而, 目前人们对于中国工会的心态是复杂的。这是因为, 一方面, 中国工会与国外工会相比, 并不具有足

够的维权能力和公信力 (Bai, 2011; Friedman, 2014), 中国工会历来被视为“不是真正的工会”, 人们对中国工会能否发挥实际作用持怀疑态度; 另一方面, 中国各地工会维护员工权益的事件不断涌现, 中国工会的政策、法规正在进行相应调整, 亦有研究证实, 中国工会在影响工资水平和就业率、提升员工满意度和承诺水平、促进集体劳动合同签订、改善劳资关系等方面确实发挥了独特的作用

收稿日期: 2016-07-11

* **基金项目:** 国家自然科学基金项目“社会转型背景下工会实践对非国有企业绩效影响的实证研究”(71473131)和“工会-企业关系模式对员工双组织承诺影响的实证研究”(71573123); 江苏省“青蓝工程”中青年学术带头人项目“工会实践对外资企业绩效影响实证研究”(2014JLGC016)。

作者简介: 胡恩华(1971-), 男, 安徽怀宁人, 教授, 管理学博士, 研究领域是人力资源管理、组织行为和劳资关系, E-mail: ehhu710519@sina.com; 张毛龙*(1988-), 女, 江苏邳州人, 博士研究生, 研究领域是组织行为和人力资源管理, E-mail: mail_ellen@126.com; 单红梅(1971-), 女, 安徽固镇人, 副教授, 管理学博士, 研究领域是人力资源管理, E-mail: shanhm710710@163.com。*为通讯作者。

^① 在国外工会实践中, 只有加入工会组织、接受工会管理, 才被认为是工会会员, 享受工会的保护和服务等权利。但是, 在中国的工会实践中, 通常不对工会会员与非会员的员工做严格区分, 而是倡导全面维护和服务于所有员工的权益, 因此, 本文在讨论中国工会实践时, 以“员工”代替“会员”称呼, 以与国外工会严格执行的“会员制”加以区别。

(Lu 等,2009;胡恩华,2012;Budd 等,2014),因此,人们对于工会的作用又充满期待。

在这样的背景下,有关中国工会职能和作用的研究受到关注。姚洋、钟宁桦(2008)、姚先国等(2009)、Yao & Zhong(2011)和 Ge(2014)从作用效果层面探析了中国工会的实际作用;苗青等(2008)、陈万思等(2011)、王永丽、郑婉玉(2012)、单红梅等(2014)则探索了中国工会实践的维度划分和度量。前者多从外部视角讨论中国工会的整体作用是否存在,而未深入中国工会系统内部探究其到底在做哪些事情;后者则在研究视角或样本选择上各有取舍,未能窥得中国各级工会实践之全貌,尤其是在中国工会实践概念内涵和维度划分方面,既有文献对中国工会实践的维度划分以及各个维度具体内涵和外延的理解不尽一致,存在分歧或模糊地带。此外,相关文献多集中关注工会与企业或工会与员工之间的单线关系,但实际上,中国工会具有特殊性,是一个身处政府、社会、企业、员工等各方力量关系网络中的独特组织(Ma,2011;Zhu 等,2011),在这种情况下,需要将政府、社会、企业、员工等不同的关系对象都纳入中国工会实践的讨论范畴,展开多视角探析。工会实践维度的划分与各级、各地工会的现实工作状况密不可分,但目前尚未发现基于中国各级、各地工会所开展的实际工作活动来分析中国工会实践的文献。

正是由于目前实践和文献资料存在上述缺陷,有必要对中国工会实践概念展开规范的质性探讨,结合现实情况厘清有关概念的具体内容和相关维度,为理论界和实践界消弭分歧和困惑提供帮助;同时,多角度的量化分析可以展现出中国工会实践的不同分布状态和特点,为了解中国工会的实际情况提供更直观的证据。基于上述考虑,本文利用定向爬虫技术,在中华全国总工会网站上采集并整理了2012年1月—2015年8月中国各级、各地工会的1853篇工作动态报道,通过对这些资料的编码和归纳,界定中国工会实践的概念范畴和具体维度,在此基础上对样本资料展开维度、层级和地域视角下的定量统计和对比分析,以探索并回答“中国工

会究竟在做什么”这一问题。

二、研究设计

1. 研究方法及脉络设计

本文首先要解决的问题是基于现实情况发掘中国工会实践的涵盖范畴和具体维度,因此,选择“不做预判”“从资料中发现理论”的扎根理论方法展开探索。同时,本文希望系统呈现中国工会实践工作和职能履行的真实状态,因此,需要用定量统计及对比的方式提供直观的证据。鉴于这两点,本文的研究脉络由质性研究和量化研究两部分构成:在质性研究阶段,依照扎根理论的研究理念和操作要点,对所获样本进行编码提炼,获得中国工会实践的具体工作内容和分类维度;量化研究阶段,在前一阶段之成果基础上,从维度、层级、地域等多个角度展开对样本的描述统计和对比分析,多方位呈现中国工会实践工作和职能履行的真实状态。

2. 样本来源

本文利用 ruby 语言实现一个定向爬虫工具,采集了中华全国总工会网站上“工会要闻”频道^①下的4391篇工会实践报道(时间跨度为2002年8月—2015年8月),由于2012年之前的报道存在信息遗漏的情况较多、时间分布明显不均衡等问题,本文筛选了信息质量较好的2012年1月—2015年8月的报道作为研究样本,共计1853篇。该样本具有以下特点:一是丰富性,1853个样本涉及了全国31个省、自治区和直辖市的不同内容的工会工作,囊括自国家、省(自治区、直辖市)、市(县)直至基层工会的全部层级,可以说是整个中国工会系统典型工作实践的集合;二是准确性,中国工会实行“个人服从组织,少数服从多数,下级组织服从上级组织”的民主集中制^②,是一个在中华全国总工会领导下的垂直系统,在这样的组织结构下,各级工会呈报的工作动态均带有“期望上级嘉许”的动机,中华全国总工会网站在其中选择性地公开报道,亦表明来自上级工会的肯定及支持,因此,这些被报道的动态能够直接而准确地反映彼时中国工会系统内部从上

^① 2015年10月网站已改版,经由中华全国总工会网站(<http://www.acftu.org>)首页“旧版回顾”通道,或输入旧版网址<http://old.acftu.org>访问仍然可见此频道相关内容。

^② 引自中华全国总工会官方网站(<http://www.acftu.org/>)。

到下的工作定位和工作心态;三是信息的完整性,1853个样本均是经过筛选的已发表在媒体中的报道,时间、地点、涉及到的人物或机构、事件过程等必要的内容十分明确、完整,有利于直接提取研究所需要的信息并展开详实研究。本文样本的来源渠道仅限于中华全国总工会网站,这在一定程度上影响了样本的全面性,为了确保研究质量,本文在理论验证阶段利用从其他政府媒体网站和主流门户网站上收集到的数据作为补充验证。综合以上所述,相关样本适合并足够支撑本文达到研究目的。

三、对中国工会实践概念的质性探究

对中国工会实践概念的质性探究主要是参考Bryant & Charmaz(2007)所介绍的研究范式,依照扎根理论的操作要义进行,如:摒弃先入之见、让信息“自然呈现”、重视理论敏感性、持续比较直到理论饱和、围绕主线进行研究等,在研究过程中也借鉴了贾旭东(2010)关于经典扎根方法的研究理念,即

带着“扎根精神”对特定问题展开研究,而不在文献研究的时机、编码技术和辅助工具等操作层面过于拘泥固定程序。为了提高研究质量,质性研究阶段由一个多人组成的研究团队协作完成,其中一人负责编码工作,其余人负责二次检查,并对有异议的地方进行集体讨论直至达成一致。

围绕“中国工会实践的概念内涵”这一主线,本文对1853个样本进行了概念化编码及范畴提炼。在此处,对扎根理论的编码技术进行了灵活应用。扎根理论一般要求对原始数据“逐行编码”,而本文选择了“事件编码”原则,即一个样本事件只提炼出一个最具代表性的本质概念加以留存,而对次要信息加以舍弃。这是由于本文样本数据的来源是新闻报道,在撰写时会加入一些主观的观点论述,如果不加筛选而逐行编码,会对研究的客观性产生影响。表1列举了几个对样本数据进行概念提炼的示例。

表1 样本编码示例

样本数据(截选)	概念提炼	所属范畴
日前,安徽芜湖市总工会联合市司法局成立了该市女职工维权法律援助队。据了解,这支法律援助队将着力于健全女职工维权体系,切实维护好女职工合法权益和特殊利益。……女职工维权法律援助队由10名女律师组成,将根据女职工的心理和案件特点,采取预约制服务方式	提供法律援助	维权制度与平台建设
记者从今天下午召开的西安市政府与市总工会第12次联席会上获悉,该市已制定具体操作政策,将工会登记在档的困难职工和各级困难劳模家庭,全面纳入保障性住房体系,并在申请手续等方面优先保证……目前,全市困难职工保障性住房工作已进入全面摸底、登记和申请、审核之中	生活条件改善	困难职工帮扶
为加大对困难职工的帮扶力度,工会建立了旧物易主“爱心屋”,开展旧物易主爱心捐赠活动,号召全矿职工和离退休人员及家属将家中闲置物品捐出赠予困难职工,帮助他们解决基本生活所需	建立帮扶机制	困难职工帮扶
上海67家区县局(产业)工会在今年共举办了218项各种类型的岗位练兵技能比武活动;上海高技能人才占技术工人的比重,已从2005年的14.97%提高到27%左右,到“十二五”期末将提高到30%……“培训、练兵、比武、晋级”四位一体的职业技能发展机制使得职工的技能水平大幅提高。受访企事业单位共有技术工人376040名,占受访单位职工总数的49.7%	岗位技能培训	技能与素质发展
为适应新形势下工会工作的需要,该县还强化工会干部队伍建设。2011年,增设县总工会帮扶中心机构1个,人员编制3人;今年,该县又将乡镇(街道办事处)工会组织纳入县三定方案,明确工会主席级别,并对村级工会组织设置、人员报酬、工作职责作了明确规定。截至目前,该县21个乡镇(街道办事处)工会工作委员会已全部成立,人员全部配齐	基层工会建设	工会组建和入会
……公司工会……建立并坚持推行各种级别的恳谈会制度,倾听员工心声,了解员工所思所求,给员工提供表达有关企业发展建议的渠道。去年以来,共收到员工意见和建议135项,其中答复121项,改善14项,投入500万元用于改善员工福利设施及环境……恳谈会形式多种多样,包括总经理恳谈会、工会主席恳谈会、区域人事经理恳谈会、事务恳谈会,以及“专题恳谈会”等,召开形式不拘一格,时间地点也不受约束……	建设沟通平台	搭建建言通道

资料来源:本文从中华全国总工会网站上摘录并整理

在对所有样本报道进行初次提炼后,再经过团队其他成员二次检验并对存在分歧的概念及范畴进行反复比较、甄别和讨论,最终这一阶段的编码

形成了分布在 17 个范畴内的 58 个概念,如表 2 所示。

表 2 样本概念化编码结果

范畴(A)	概念(a)	范畴(A)	概念(a)
A1. 维权制度与平台建设	a1. 提供法律援助 a2. 普及法律知识 a3. 维权机制/平台建设	A9. 技能与素质发展	a30. 岗位技能培训 a31. 综合素质提升 a32. 学历教育支持 a33. 推动企业组织培训
A2. 劳动保护与社会保障	a4. 安全生产条件 a5. 女职工保护 a6. 社会保险保障 a7. 工伤救治	A10. 思想文化宣导	a34. 劳动精神宣传引导 a35. 政治思想教育 a36. 协助推行企业文化
A3. 组织并参与维权活动	a8. 欠薪问题维权 a9. 赔偿问题维权 a10. 其他法定权益维权	A11. 集体协商	a37. 集体协商行动 a38. 集体协商配套措施推进
A4. 生活与家庭关怀	a11. 生活便利服务 a12. 家庭问题支持 a13. 身体健康 a14. 心理健康 a15. 节日关怀	A12. 民主管理	a39. 加强职代会职能 a40. 推行厂务公开 a41. 创新民主管理形式
A5. 困难职工关怀	a16. 直接发放慰问金 a17. 政策保护 a18. 建立帮扶机制 a19. 生活条件改善	A13. 搭建建言通道	a42. 组织员工建言献策 a43. 建设沟通平台
A6. 就业与创业帮扶	a20. 创业扶持 a21. 就业双向搭线 a22. 就业技能提升 a23. 农民工返乡就业	A14. 承担社会责任	a44. 赈灾捐款 a45. 爱心助学 a46. 环保减耗 a47. 志愿服务 a48. 扶贫举措
A7. 业余娱乐关怀	a24. 文化活动机制建设 a25. 娱乐活动组织	A15. 党工共建	a49. 促成政府出台法规 a50. 参加政府有关会议
A8. 争先创优激励	a26. 组织技能竞赛 a27. 劳模/优秀职工奖励 a28. 激励机制建设 a29. 突出贡献奖励	A16. 工会组建和入会	a51. 农民工入会 a52. 基层工会建设 a53. 入会难点突破
		A17. 工会工作管理	a54. 工会干部培训 a55. 经费管理 a56. 对外交流 a57. 工会主席直选 a58. 工会工作形式创新

资料来源:本文根据样本材料提炼并整理

接下来,进一步梳理各个范畴和概念的具体定义和相互关系,并逐步提炼核心范畴。在这一阶段,本文再次对相关文献进行了回顾和比较,为研究结论的系统整合提供理论参考。为了更直观地展现各范畴之间的区别和联系,还引入了“关系对象”概念作为对比依据,最终形成了中国工会实践概念的五个行为维度及 17 个具体工作项目,如表 3 所示。

在获得上述结论之后,为了保证研究信度,本文对研究结论进行了理论饱和度检验。用于检验的数据主要来自以下三个途径:一是从初始样本中被筛选掉的 2012 年之前的报道中随机抽取 100 篇信息较为完整的报道;二是再次利用爬虫工具从其他网站获取近几年各地工会工作新闻,并随机抽选其中的 100 篇报道,这些网站既包括人民网、新华网等政府媒体网站的工会新闻频道,也包括网易新

闻、新浪新闻中心等主流门户网站中有关各地工会工作的综合报道；三是再次检索、通读已有的相关文献，与本文的研究结论进行比对，确认已有文献的论述中没有本文结论未覆盖的内容、概念或范

畴。通过对上述资料进行排查、提炼、对比，未发现有关中国工会实践的新内容、概念或范畴，且本文已获得的有关概念、范畴之间的逻辑归属关系也未改变。据此，认为本文的研究结论达到理论饱和。

表3 中国工会实践的行为维度划分

行为维度	关系对象	维度定义	具体工作项目
维护行为	员工	维护员工的工资待遇、工作安全环境等受法律保护的基本劳动权益	<ul style="list-style-type: none"> • 维权制度与平台建设 • 劳动保护与社会保障 • 组织并参与维权活动
关怀行为	员工	在基本劳动权益之外，为员工提供额外的生活、健康、文化、发展等方面的关怀与服务	<ul style="list-style-type: none"> • 生活与家庭关怀 • 困难职工关怀 • 就业与创业帮扶 • 业余娱乐关怀
提升行为	员工	提升员工的技能水平、综合素质及工作积极性，组织并激励员工更好地投身到工作中去	<ul style="list-style-type: none"> • 争先创优激励 • 技能与素质发展 • 思想文化宣导
参与行为	企业、员工	组织并代表员工参与企业管理及决策活动，促进员工参与机制的建立	<ul style="list-style-type: none"> • 集体协商 • 民主管理 • 搭建建言通道
建设行为	社会、政府、工会自身	响应政府号召，承担社会建设活动，并进行工会组织的自身建设	<ul style="list-style-type: none"> • 承担社会责任 • 党工共建 • 工会组建和入会 • 工会工作管理

资料来源：本文总结并整理

由本文所得结论可以看出，中国工会实践各个维度及概念内涵的以下特点：

(1) 依照《中华人民共和国工会法》和《中国工会章程》的规定，中国工会的基本职责是维护职工合法权益。此外，还负有教育、参与、建设的职能，这些规定更多地是从法律、法规上明确工会的地位和职能。但实际工作中，有关工会的各种具体文件和通知中对工会具体工作职能的分类及阐述并不一致^①。这表明，中国工会还缺少对自身角色、职能

的清晰认识。而学术界专门研究中国工会具体在做什么的文献也很少，陈万思等(2011)、王永丽、郑婉玉(2012)、单红梅等(2014)等和陈维政等(2016)利用访谈、文献回顾等方式，以“维护、教育、参与、建设”四个职能为基础，探究了中国工会实践的维度；Han(2010)、明娟、曾湘泉(2015)以案例研究和员工调查的方式也对中国工会实践进行了研究和分类。但所有这些文献的分类结果都不尽一致，相互之间也无法有效佐证。本文利用扎根理论

^① 例如，在2013年3月中华全国总工会研究室发布的《2012年工会组织和工会工作发展状况统计公报》中，把工会工作按照组织建设状况、保障、源头参与和集体合同、民主管理、劳动保护、法律、经济技术、宣传教育、经费审查、国际和对外经济技术交流等十个方面进行总结；而在2014年7月中华全国总工会办公厅发布的《中华全国总工会关于加强基层工会经费收支管理的通知》中，工会费用支出范围包括活动组织、维权支出、干部培训及自身建设、办公建设、工会相关单位补助、职工集体福利及其他共计七个方面；在中华全国总工会官方网站上，工会工作动态包括产业工会、组织人事、宣传教育、基层组织建设和集体合同、民主管理、保障工作、劳动保护、经济技术、法律工作、女职工工作、机关党建、资产监督等13个方面。

方法得到的结论不仅涵盖了现有认知中有关工会实践分类的描述及定义,还补充了一些原本未受到足够关注的内容,如工会在维护员工的基本劳动权益之外,为员工提供额外的生活、健康、文化、发展等方面的关怀与服务,同时,还利用各种方式提升员工的技能水平、综合素质和工作积极性,组织并激励员工更好地投身到工作中去,这些直接面向员工的“关怀行为”与“提升行为”和只关注为工会会员(而不包括非工会会员的其他员工)维权的国外工会截然不同,却符合人们对于中国工会的一贯认知,因此,这是研究中国工会问题的重要切入点。本文的贡献之一即是完整呈现了中国工会实践的分类情况,特别是突出了被现有研究忽略的中国工会实践特有的关怀、提升等维度,研究结论具有说服力。

(2) 现有研究中,对中国工会实践的分类及界定存在一定的差异或模糊地带。例如,陈万思等(2011)、王永丽、郑婉玉(2012)都把“参与职能”作为中国工会实践的维度之一,但他们对“参与职能”的定义却并不一样。而本文在运用扎根理论方法的过程中,不断比较和梳理有关概念的内涵及异同点,厘清了所获概念相互之间的边界和关系,描述了不同行为维度包含的具体工作项目,给出了具有高区分度和清晰边界的明确定义。

(3) 已有文献多集中关注中国工会与企业或工会与员工之间的单线关系,事实上,中国工会是一个身处政府、社会、企业、员工等多方力量关系网络中的独特组织(Ma, 2011; Zhu 等, 2011)。本文在研究过程中引入了“关系对象”这一变量,全面考量中国工会实践与企业、员工、政府、社会及工会自身等各方力量之间的关系,反映了中国工会身处各方力量关系网络之中的现实状况,有助于全面理解中国工会的工作定位和职能发挥情况。

(4) 与国外工会相比,中国工会呈现出工作实践更加多元化的特点。一般认为,以欧美国家为代表的国外工会以维护会员权利为主要诉求。Freeman & Medoff(1984)针对国外工会特点所提出的工会双重角色模型得到了广泛认可:一方面,国外工会通过组织罢工及其他方式强行增加企业成本,胁迫企业提供更高的薪酬福利水平,这是工会的垄断角色;另一方面,国外工会能够代表会员传达意愿和诉求,因此,还扮演着集体代言人的角色。而在

中国,与积极通过各种方式维权的国外工会相比,人们普遍认为,中国工会直接接受党的领导,其经费来源主要由政府和企业提供,传统上,各级工会的领导还会直接由上级工会甚至是所在企业管理层直接任命,这种独立性的缺失直接导致中国工会更偏重发挥社会“维稳”责任,而在为员工“维权”方面投入力量薄弱。这种观点在已有文献中也得到证实。Budd 等人(2014)以西方工会作为对比,指出中国工会在组织结构、资金来源和罢工组织权等方面与西方工会存在较大的差异,其独立性和影响力都弱于西方工会;Friedman(2014)在列举了相关文献后提出,包括中国、越南、俄罗斯和整个东欧地区在内的后社会主义国家都存在工会力量薄弱的问题,他所分析的造成这种现象的原因与 Budd 等人的结论一致。然而,尽管独立性及作用力量受到质疑,中国工会的种种转型措施及工作实践在构建和谐劳资关系的过程中仍然发挥着重要的作用,也得到了越来越多的认可。Friedman(2014)在分析了中国工会现有力量薄弱问题之后就提出,这种情况并不代表工人阶级不发声,中国工会正在寻求不同方法响应工人的维权呼声;Ge(2014)则在工会双重角色理论基础上提出,中国工会实际上具有三重角色:较强的“党政代言人”角色、较弱的“垄断者”角色以及明显的“集体代言人”角色。在这三种角色里,中国工会的集体代言人形象以及福利职能十分突出,在接受员工投诉、调解劳动纠纷、监督劳动法实施、提供福利和其他服务、推动技术创新和员工培训、参与企业监管和政策制定等方面,工会的力量非常活跃。本文的研究结论与 Ge 对中国工会工作内容的描述是一致的,即:与国外工会相比,中国工会不但扮演了维护员工权益、支持员工发声的角色,还承担了关心员工生活、促进员工发展、参与社会建设等更多的职能,因此,中国工会实践的内容更为多元化,在代表员工权益、促进劳资沟通、构建和谐劳资关系等方面,中国工会通过各种方式发挥着不可或缺的作用。

四、对中国工会实践现状的量化呈现

1. 工会实践报道各维度分布统计分析

根据不同行为维度及具体工作项目,统计出工会实践报道在维度上的数量分布情况,如表 4 所示。

表4 工会实践各维度数量分布情况

维度名称	具体工作项目	分布数量	分布百分比(%)	总计数量	总计百分比(%)
维护行为	维权制度与平台建设	112	6.04	258	13.92
	劳动保护与社会保障	104	5.61		
	组织并参与具体维权活动	42	2.27		
关怀行为	生活与家庭关怀	141	7.61	443	23.91
	困难职工关怀	171	9.23		
	就业与创业帮扶	78	4.21		
	业余娱乐关怀	53	2.86		
提升行为	争先创优激励	201	10.85	338	18.24
	技能与素质发展	96	5.18		
	思想文化宣导	41	2.21		
参与行为	集体协商	117	6.31	190	10.25
	民主管理	45	2.43		
	搭建建言通道	28	1.51		
建设行为	承担社会责任	90	4.86	624	33.68
	党工共建	70	3.78		
	工会组建和入会	103	5.56		
	工会工作管理	361	19.48		
总计	—	1853	100	1853	100

资料来源:本文计算整理

由表4可以发现,与国外工会只对会员利益负责的特点相比,中国工会显然做了更多旨在提高社会整体福利的努力。除了占比4.86%的抗灾、救援、募捐等直接承担社会责任的行为外,“困难职工关怀”(占比9.23%)、“就业与创业帮扶”(占比4.21%)等工会工作也更倾向于关注员工中的弱势群体,反映了对社会积极尽责的明显特点。而且,中国工会面向员工的工作实践内容较为多元化,除了占比13.92%的维护行为外,占比23.91%的关怀行为和占比18.24%的提升行为都表现出与国外工会只关注如何为会员维权所迥然不同的特点。以提升行为为例,其中大部分是关于对员工进行争先创优方面的激励,即鼓励积极劳动、激励创新和技能提升,对评选出的岗位技能高超、具有工作奉献精神、具有工作奉献精神的员工(即“劳模”)展开多方面的奖励和宣传等,这种情形符合人们对于中国工会的一般认知,却恰恰是国外工会所没有的。

从逻辑上不难推断,在法律强制要求企业建立工会并承担部分会费的前提下,如果企业的工会系统运行是成熟而顺畅的,能够有效组织和激励员工更加积极地投入工作中去,显然更有利于企业和员

工的共同发展,也是企业更想看到的情形。因此,与维权行为相对激烈的国外工会相比,中国工会的工作模式更容易形成良性循环局面。事实上,在经历了数十年的发展历程之后,国外工会正在日渐衰落,这已经成为实践界和研究界的共识(Bryson等,2011; Kelly,2012; Becker,2013)。与之相对应的是,多数现有研究反而对中国工会的积极作用做出了肯定。孙中伟、贺震旭(2012)指出,中国工会对非会员权益具有正向溢出的保障效应,并且,不管是对企业(Lu等,2009)、对社会(Budd等,2014)还是对员工(姚先国等,2009; Ge,2014),中国工会都发挥了正面的影响作用。

鉴于以上所述,本文认为,中国工会展现出的主动为社会整体福利做贡献、积极组织员工更有效地投入到工作中去以及多元化的工作实践等这些特点,与现有研究中证明的中国工会之正面影响作用相互印证,说明作为一个在中国特定发展情境下的独特劳动组织,中国工会的工作模式并不像人们一般质疑的那样无可取之处,而是发挥着自身的独特作用,甚至在一定意义上具有国外工会所没有的优势。

然而,对中国工会的质疑也并非空穴来风。由

图1(a)呈现的是不同维度工会实践数量在对应层级工会全部工作实践中所占的百分比,可以看出,地方和基层工会的工作实践分布态势与省级工会基本一致,但省级工会的参与和关怀行为占比略低,建设行为占比最高。这是因为,在中国工会体系中,由于各省份之间劳资关系状况差异很大,省级工会通常有权根据中央政府和中华全国总工会布置的指导思想,参与和促成省级政府来制定符合当地实际情况的具体法规和政策,因此,省级工会通常要更多地关注下级工会的建设和发展情况,并不需要过多参与或直接开展具体的服务工作;另一方面,这种分布态势也反映了当前中国工会的参与行为在实践中数量不足的一个可能原因,即上级工会的重视和指导不够。

从图1(b)来看,不同层级工会的绝大部分工作项目呈现出几乎相同的分布趋势,中国工会自上而下的垂直管理体系非常严明,“上行下效”的特征十分典型。因此,一方面可以认为,在现有形势下,影响中国工会实践发展趋势的关键在上层,上级工会的政策设计和指导思想决定了下级工会的工作实践内容;另一方面,发人深思的是,在实际工作中,基层工会承担的工作压力却是自下而上的,在劳资关系协调和劳资纠纷处理过程中,最直接地参与其中、面对企业和员工的正是工会体系中独立性和谈判力最为不足的基层工会,这一矛盾在当前劳资关系愈发紧张和复杂的情势下显得尤为尖锐和关键。实际上,已有学者在关注中国基层工会独立性和工作活力的问题。Han(2010)在中国不同所有制的几家基层工会进行调查后,认为基层工会的工作虽然在一定程度上符合员工的需要,客观上也解决了员工的一些问题,但这些工作的本质是执行上级的工作要求,而不是响应本企

业员工的真实需要。因此,中国的基层工会无法代表员工的切身利益。Zhu等(2011)提出,随着经济、政治、社会环境的发展,劳资关系领域的矛盾压力将“自下而上”产生,基层工会承担着最直接和最大的压力,因此,劳资关系管理体系的“分权化”势在必行。Fan & Gahan(2012)则通过案例研究指出,中国基层工会民主性和工作独立性的发展能够增强工会的集体代言职能,基层工会的维权变革是中国工会转型的重要助力。

本文所呈现的各层级工会工作实践分布情况证实了Han的结论具有普遍性,即中国基层工会的工作以服从上级工会的指导和安排为主,在这种情况下,基层工会很难针对性地关注员工的真正需求并采取具体措施加以响应,进而导致员工与工会产生疏离感,降低了基层工会的影响力和公信力。这一点可以认为是中国工会的职能和作用遭受质疑的重要原因之一。

3. 工会实践地域分布对比分析

在国家政策框架内,省级工会可以根据所在省份的实际情况制定不同的具体规范,且各地政府对于工会工作的支持力度并不相同,因此,一般认为,中国工会的发展情况在省份之间存在差异(Budd, 2014);Liu(2010)指出,中国工会在各个省份或地区的转型发展呈现不均衡性,这意味着,中国工会的整体转型是渐进的、自下而上的;Friedman(2014)等许多学者在研究中国工会时也会着重关注一个或几个省份的典型工会实践特点并作专门讨论。从这个意义上说,对各省工会的工作实践状况进行比较与分析,可以从一个侧面反映出当前中国工会转型过程中的发展状况与发展进程。由此,本文对各省份工会实践报道的数量分布进行了统计对比,如图2所示。

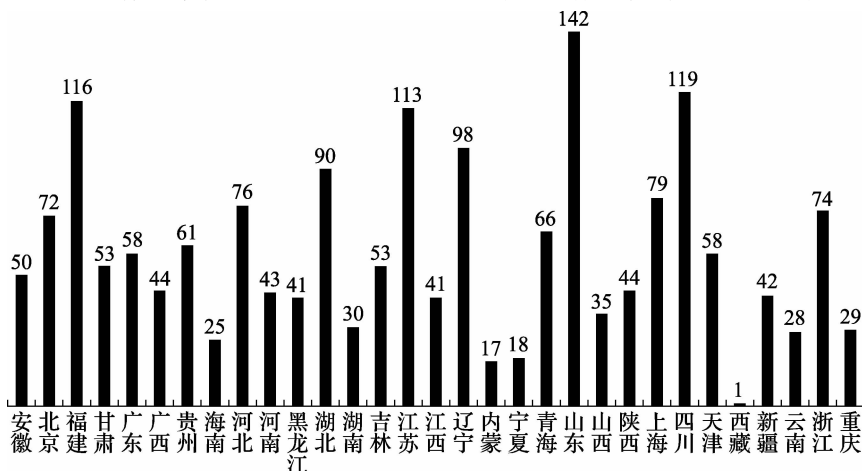


图2 各省份工会实践报道数量分布对比

资料来源:本文绘制

从图2可以看到,31个省级工会的实践报道数量相互间差异很大。本文进一步统计了各个维度上报道数量最多的5个省,结果如下:维权行为报道最多的是山东、四川、江苏、福建和上海;关怀行为报道最多的是山东、北京、四川、福建和江苏;提升行为报道最多的是山东、辽宁、青海、上海和天津;建设行为报道最多的是福建、四川、山东、江苏和湖北;参与行为报道最多的是江苏、山东、辽宁、湖北和四川。各个维度报道最多的前五个省份重合度很低,由此推测,各省份之间工会实践的发展和施行情况互有不同。为了对这一想法进行验证,本文选择工会实践报道数量最多的山东、四川、福建、江苏和辽宁五个省份,对它们的工会实践分布情况进行了探析,如图3(a)和图3(b)所示。

从图3(a)和图3(b)中可以看出,这五个省份工会实践的分布既有相似的趋势,也存在一些明显的不同。以图3(a)中的福建省为例,其关怀、提升和维护行为所占比例与其他省份相差不多,但建设行为占比却明显偏高,参与行为占比则明显偏低,作为一个经济发展水平和工会成员数量都在全国处于较前列的省份,其工会实践的分布情况呈现出注重工会的组织建设而较少关注员工参与行为的特点,说明该省工会

非常注重规章制度完善、基层组织人事等工会建设与管理的工作,并且由于经济发展与工会建设情况良好,劳资关系相对协调,劳资双方之间的沟通与理解程度较高,工会不需要投入大量精力在集体协商、民主管理、搭建员工建言通道等参与工作上。在图3(b)中,“业余娱乐关怀”“争先创优激励”“劳动保护与社会保障”“工会工作管理”和“集体协商”等工作项目的比例都呈现较大的差异。结合已有文献中关于中国工会省份发展情况的论述(Liu, 2010; Budd, 2014; Friedman, 2014), 本文认为,中国各省份的工会实践状况受中华全国总工会的政策和指导思想的整体规划及影响,总体趋势存在相似之处,但又有一些项目在一定范围内呈现出不同程度的差异,有一些省份的工会实践发展情况先于其他省份,如广东、浙江和山东等省份较早地实行了工会干部直选(Chan & Hui, 2014)。这种地域差异的存在从另一个角度印证了中国工会系统正在进行“分权化”的尝试(Friedman & Kuruvilla, 2015); 另一方面,这些情况的出现也与当地经济发展情况、产业结构、劳动力来源、劳动政策和工会自身能力建设等多种因素有关,具体的影响关系及作用机制需要未来研究展开进一步探讨。

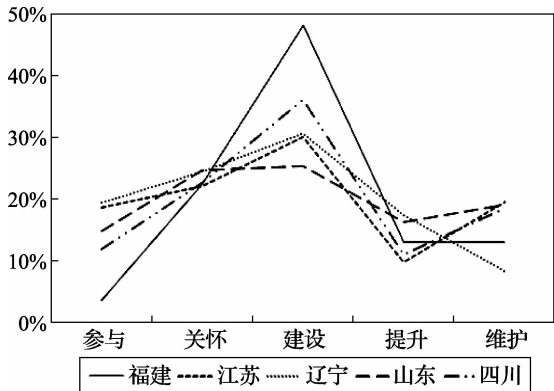


图3(a) 五省工会实践各维度分布图

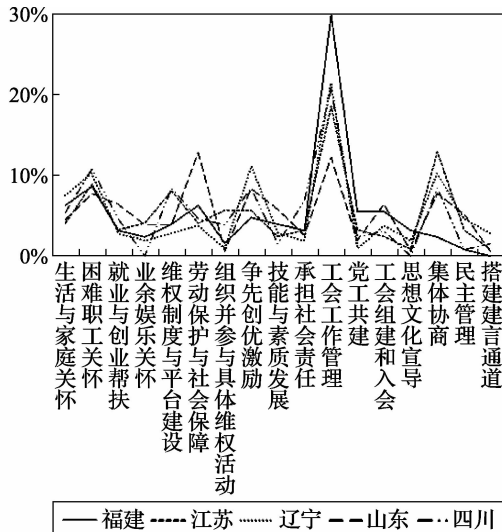


图3(b) 五省工会实践各工作项目分布图

资料来源:本文绘制

总之,中国工会在省级层面的工作分布情况反映了各省份工会实践的差异性,是客观存在的,因此,有必要避免顶层设计过于固化,并鼓励各地工

会探索适合当地情况的工作方式。正如Liu(2010)所指出的,尽管目前只在一些省份出现了工会组织和工作模式的改变和革新,但这仍然可以作为整个

中国工会转型过程中的良好范例,体现了中国工会发展和变革的一种潜力。本文认为,应当关注不同地域及不同群体的劳资关系各方存在的不同利益需求,根据各省份实际情况进一步推行灵活授权并放开政策,因地制宜地发展和改善工会实践工作的形式和方法,通过局部带动整体,促进当前形势下中国工会工作实践创新灵活性和高效性的提升。

五、研究结论与讨论

1. 研究结论与启示

(1)目前,中国工会实践工作主要从维护、关怀、参与、提升、建设行为等五个方面展开,与国外工会以维护自身会员权益为第一要务的特点相比,中国工会的工作实践呈现出主动谋求社会整体福利、平等维护弱势员工权益、激励员工提升技能和素质并积极投入到工作当中去等特征。结合被大多数研究所证实的中国工会对企业、员工和社会发挥的正面影响作用,本文认为,中国工会实践的多元化特点使得它不仅不像人们质疑的那样无所作为,反而在一定意义上比国外工会具有独到的优势。

但是,中国工会维护员工基本权益的行为无法适应当前复杂劳资关系形势的现实需求,这也是中国工会被批评最多的地方。与此同时,能够连接劳资双方、促进劳资双方沟通合作的“参与行为”在当前的工会实践中反而开展得最少,仅占工会工作的10.25%,而占比最大的“建设行为”(33.68%)中则有相当一部分工作是围绕工会自身的组织建设展开。这些情况说明,中国工会的转型还未找到最有效的工作方向,整个系统的工作方式创新和理念调整亟需突破。本文建议,中国工会重视参与行为的实施,积极推进集体协商和民主管理的开展,构建有效的员工建言通道,通过组织和代表员工参与企业管理来打破劳资双方的沟通壁垒,增进双方的理解和相互尊重,促进和谐、共赢劳资关系的构建。

(2)总体来看,中国工会各层级工作实践的分布趋势基本一致,省级、地方和基层工会的工作重点和关注内容是一致的,这充分印证了中国工会自上而下的垂直管理模式对现实工作,特别是下级工会的现实工作存在着深刻影响。在现有条件下,顶层政策设计与思想方向决定了下级工会工作的内容,因此,如果要促成工会职能方向的转变,中华全国总工会的高层决策至关重要;另一方面,更

不容忽视的情况是,最直接面对当前的复杂劳资关系环境、接触并承担各方压力的正是各级工会中力量最薄弱的基层工会。本文认为,在当前中国工会的组织结构和管理方式下,应当实现对各层级工会的合理授权,将各级工会,特别是基层工会的独立性及工作活力释放出来,立足基层情况、自下而上地影响工会政策和方针的转变,也确保基层工会有足够的力量在劳资关系实践一线发挥直接作用。

(3)中国工会各个省份之间的实践状况既有相似又有不同,反映了当前整个工会系统的转型与发展在不同地域上存在不均衡,也说明了高层统一设计的工作模式无法满足不同情况下不同群体的差异化诉求这一冲突现状。受经济发展水平不同、劳资关系融洽程度不同等各方面因素的影响,各地劳资各方利益的诉求也呈现多元化,单一的工作模式面对不同群体的差异化诉求已经无法满足现实需要,应当进一步推进合理授权和“分权化”的改革,鼓励各地工会探索适合当地情况的工作方式,因时制宜、因地制宜,充分释放创新活力,贴合存在异质性的劳资各方的不同利益诉求,也可以通过吸收发展较快地区的优势经验,带动整个工会系统转型和发展速度的提升,实现工会特别是广大身处劳资关系协调一线的基层工会在实际工作中影响力和作用力的有效提升。

2. 研究局限

本文的创新之处在于,利用具有一定时间跨度、覆盖各个层级及省份的工会工作报告来探索并呈现中国工会实践的实际情况,且样本数据来自中华全国总工会网站,能够准确、有效地反映彼时整个工会系统的工作方向和心态,较为全面地呈现中国工会近年来工作开展的真实状况。本文亦存在不足和遗憾之处,后续研究首先可以拓展数据来源渠道,以更丰富、全面的样本信息对中国工会实践的发展状况作进一步探讨;其次,由于筛选后的样本时间跨度较短,本文未能从时间角度完整展现并探讨中国工会实践近年来的动态演化及发展趋势,事实上,这是一个非常具有实践和研究价值的议题,希望未来研究可以发现其他方法解决这一问题;最后,本文仅讨论了维度、层级及地域三个视角下工会实践的分布现状,未来研究还可从行业、规模、所有制等其他视角出发,探索不同类别中国工会工作实践的具体情况。

参考文献:

- [1] Bai R. The Role of The All China Federation Of Trade Unions; Implications for Chinese Workers Today[J]. Working USA, 2011, 14, (1): 19 - 39.
- [2] Becker C. Pattern of Union Decline, Economic and Political Consequences, and the Puzzle of A Legislative Response[J]. Minnesota Law Review, 2013, (98): 1637 - 1650.
- [3] Bryant A, Charmaz K. The Sage Handbook of Grounded Theory[M]. London: Sage Publications Ltd, 2007.
- [4] Bryson A, Bernhard E, Visser J. Introduction: Causes, Consequences and Cures of Union Decline[J]. European Journal of Industrial Relations, 2011, 17, (2): 97 - 105.
- [5] Budd J W, Chi W, Wang Y, Xie Q. What Do Unions in China Do? Provincial-Level Evidence on Wages, Employment, Productivity, and Economic Output[J]. Journal of Labor Research, 2014, 35, (2): 185 - 204.
- [6] Chan C, Hui E. The Development of Collective Bargaining in China; From “Collective Bargaining by Riot” to “Party State-led Wage Bargaining”[J]. China Quarterly, 2013, (217): 221 - 242.
- [7] Fan Y, Gahan P G. What are Chinese Unions Doing? Explaining Innovation and Change in Grassroots Unions[M]. Social Science Electronic Publishing, 2012.
- [8] Friedman E. Economic Development and Sectoral Unions In China[J]. Industrial and Labor Relations Review, 2014, 67, (2): 481 - 503.
- [9] Friedman E, Kuruvilla S. Experimentation and Decentralization in China’s Labor Relations[J]. Human Relations, 2015, 68, (2): 181 - 195.
- [10] Freeman R B, Medoff J L. What Do Unions Do? [J]. Industrial and Labour Relations Review, 1984, (38): 244 - 263.
- [11] Ge Y. Do Chinese Unions Have “Real” Effects on Employee Compensation? [J]. Contemporary Economic Policy, 2014, 32, (1): 187 - 202.
- [12] Han H. Concerns About the Trade Union System’s Independent Interests[J]. Chinese Sociology and Anthropology, 2010, 42, (3): 61 - 73.
- [13] Kelly J. The Decline of British Trade Unionism; Markets, Actors and Institutions[J]. Industrial Relations Journal, 2012, 43, (4): 348 - 358.
- [14] Liu M. Union Organizing In China; Still A Monolithic Labor Movement? [J]. Industrial and Labor Relations Review, 2010, 64, (1): 30 - 52.
- [15] Lu Y, Tao Z, Wang Y. Union Effects on Performance and Employment Relations; Evidence from China[J]. Ssm Electronic Journal, 2009, 21, (1): 202 - 210.
- [16] Ma Z. Industrial Relations in China: A Review Based on A Six-Party Model[J]. International Labour Review, 2011, 150, (1 - 2): 145 - 162.
- [17] Zhong N, Yao Y. Unions and Workers’ Welfare in Chinese Firms[J]. Social Science Electronic Publishing, 2011, (31): 633 - 667.
- [18] Zhu Y, Warner M, Feng T. Employment Relations “with Chinese Characteristics”: The Role of Trade Unions in China[J]. International Labour Review, 2011, 150, (1 - 2): 127 - 143.
- [19] 陈万思, 姚圣娟, 钟琳. 工会实践、劳资关系气氛与双承诺间关系实证研究[J]. 合肥: 华东经济管理, 2011, (6).
- [20] 陈维政, 任晗, 朱玖华, 王西桢, 陈玉. 中国企业工会角色冲突对工会职能作用发挥的影响和对策研究[J]. 武汉: 管理学报, 2016, (3).
- [21] 单红梅, 胡恩华, 黄凰. 工会实践对企业绩效影响的实证研究[J]. 哈尔滨: 管理科学, 2014, (4).
- [22] 胡恩华. 中国情景下劳资关系氛围与双组织承诺关系研究[J]. 北京: 经济管理, 2012, (2).
- [23] 贾旭东. 基于扎根理论的中国城市基层政府公共服务外包研究[D]. 兰州大学, 2010.
- [24] 苗青, 乐君杰, 姚先国. 工会职能与工会满意度: 基于浙江省 2311 名员工的实证研究[J]. 北京市工会干部学院学报, 2008, (4).
- [25] 明娟, 曾湘泉. 工会主席专职化对工会维权活动的影响效应——来自雇主-雇员匹配调查的证据[J]. 北京: 经济与管理研究, 2015, (1).
- [26] 孙中伟, 贺霞旭. 工会建设与外来工劳动权益保护——兼论一种“稻草人机制”[J]. 北京: 管理世界, 2012, (12).
- [27] 王永丽, 郑婉玉. 双重角色定位下的工会跨界职能履行及作用效果分析[J]. 北京: 管理世界, 2012, (10).
- [28] 姚先国, 李敏, 韩军. 工会在劳动关系中的作用——基于浙江省的实证分析[J]. 北京: 中国劳动关系学院学报, 2009, (1).
- [29] 姚洋, 钟宁桦. 工会是否提高了工人的福利? ——来自 12 个城市的证据[J]. 上海: 世界经济文汇, 2008, (5).
- [30] 易定红, 袁青川. 中国工会存在工资溢价吗——基于控制样本选择性偏差的 Blinder-Oaxaca 回归分解[J]. 北京: 经济理论与经济管理, 2015, (2).

What Do Unions in China Actually Do? A Study Based on 1853 Reports of Chinese Union Practices

HU En-hua¹, ZHANG Mao-long¹, SHAN Hong-mei²

(1. School of Economics and Management of Nanjing University of Aeronautics and Astronautics,
Nanjing, Jiangsu, 211106, China;

2. School of Management of Nanjing University of Posts and Telecommunications, Nanjing, Jiangsu, 210046, China)

Abstract: As trade unions and studies of industrial relations continue to decline in many industrialized countries, China still pushes ahead its construction of harmonious labor relations, in which union reform is one of the most remarkable actions. Despite the fact that Chinese trade unions play an increasingly significant role in the process of building harmonious labor relations, there are disagreements among researchers in regard to Chinese trade unions' specific functions. In this study, 1853 work reports from the website of the All China Federation of Trade Unions have been collected with the help of a directional crawler tool. Despite the fact that these reports were collected from a single source, they came from the internal systems of the All China Federation of Trade Unions with rich and detailed content to be studied. The paper then conceptualized these reports using the coding method from the grounded theory, and quantitatively described the whole current situation of Chinese trade unions' practices from perspectives of the functions, the hierarchy and the regions.

In the qualitative analysis stage, the actions of safeguarding, caring, promoting, participating and constructing in the practices of Chinese trade unions were identified, in addition, the connotations of and boundaries among these concepts were clarified. As is shown in the results, Chinese unions did a more diversified work compared to their foreign counterparts who put nearly all the emphasis on fighting for the union members' interests. Yet in China, trade unions took actions not only for the sake of all the employees, regardless of whether they were union members or not, but also for the interest demand of the government, the society and the employers. The study then put forward several findings as followed:

1) On the basis of the first finding, we discovered that Chinese unions put much emphasis on the part of social responsibilities. They undertook these work actively and voluntarily, such as taking part in social construction, helping the vulnerable groups of employees, and promoting the employees' comprehensive quality and work enthusiasm. This characteristic of undertaking responsibilities for the whole society and even the employers, which are included as part of the society, distinguished Chinese trade unions from their foreign counterparts, providing an important and unignorable entering point for studying Chinese trade unions.

2) A large majority of critics for Chinese trade unions is about the lack of enough power to represent and protect employees' interests and rights. In this study, we did find that Chinese trade unions did not take enough actions of safeguarding and participating. Additionally, there were obvious characteristics of bureaucracy, such as the unified design from the top which would be followed down level by level, and differences of trade union practices existed among provinces in China, which reconfirmed the gap between the bureaucratic unified design from the top and the complicated industrial relations reality in grass-roots work.

3) Opportunities and challenges exist together in the current situation of Chinese trade unions. They have unique strength over their foreign counterparts as well as obvious weakness. Drawn from this study, the independence of Chinese trade unions, especially those at the grass-roots level, need to be strengthened urgently, nevertheless, they should not be questioned as attempting and accomplishing nothing since their diversified work model helped to form a situation of virtuous circle so that they could play a positive role in China's industrial relations practices.

Key Words: Chinese trade unions; union practice; grounded theory; quantitative analysis

(责任编辑:弘毅)