

中国工会研究40年^{*}

——对国内工会研究基本脉络与特点的评述

吴建平

(中国劳动关系学院 工会学院, 北京 100048)

【摘要】对国内近40年间的中国工会研究文献进行分析发现,中国工会研究一直表现出强烈的时代特点和现实关怀,其学术规范性在日趋增强,研究内容和方向也趋于多样化。今后中国工会研究应将结构分析与机制分析相结合,同时应加入历史维度。

【关键词】中国工会研究;工会的角色与性质;工会的组织与运行;工会的作用与效果;工会的改革与变迁

【中图分类号】D412.6;F246 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-2375(2018)05-0012-20

改革开放至今已经整整走过40年的历程,在这期间我国的劳动关系经历了从行政主导向市场主导的重要转型,并将随着新经济形态的出现而发生进一步的深刻转变,而为了应对这些转变,我国的劳动关系治理方式也在不断的创新和发展。这一系列的复杂变迁在给社会科学研究提供丰富经验素材的同时,也提出了诸多理论和实践的挑战,如何理解和解释这些年在劳动关系领域发生的种种变化,并对未来的发展提供理论指导和政策建议,是社会科学研究者必须认真思考和探索的。

作为劳动关系领域中最为核心的组织,中华全国总工会及其下属的各级工会组织(后文简称“中国工会”)为研究该领域中的各种重大问题提供了重要的切入点:一方面,作为职工利益的代表者和维护者,中国工会是我国劳动关系协调和治理的直接参与者,其制度变迁对考察劳动关系问题提供直接的重要视角;另一方面,作为“党联系职工群众的桥梁和纽带”及“国家政权的重要社会支柱”,中国工会的制度变迁也为考察国

家与工人关系提供了重要视角。也的确可以看到,在这40年里大量的研究者参与了对中国工会的研究,并形成了丰硕的研究成果。

此处,笔者将主要针对国内研究者的研究成果进行一次系统性的综述,尝试从中勾勒出国内研究者的中国工会研究基本脉络,并在此基础上探讨未来可能的研究方向,以期能对今后中国工会研究起到抛砖引玉的功效。由于这些年里中国工会研究成果可谓汗牛充栋,不可能在一篇综述性文章中对所有研究进行评述,所以在选取文献时,针对中国工会参与的各种特定活动(如集体协商、劳动争议处理、企业民主管理等)的研究都不予选取,而只选取那些围绕中国工会自身的组织结构和过程的研究文献,并按照工会的角色与性质、组织与运行、作用与效果以及改革与变迁这四个方面来对这些文献进行综述。

一、工会的角色与性质

根据英国著名工运史专家韦布夫妇的定义,工会是雇佣工人为了维系或改善其劳动生活条件

* [收稿日期] 2018-06-28

[基金项目] 本文为国家社科基金青年项目“改革开放以来中国工会参与社会管理的制度变迁研究”(项目编号:13CSH007)的阶段性成果。

[作者简介] 吴建平(1980—),男,江西吉安人,博士,中国劳动关系学院工会学院教授,研究方向为社会学。

而组建起来的一种持续性的联合会，而之所以会出现工会，一方面是因为劳资阶级分立格局已经确立，另一方面则是因为政府奉行自由放任主义政策，不再承担维系工人基本生计的道义责任。在这种情形下，自由竞争导致雇佣工人的劳动条件日趋恶劣，致使工人不得不自行组织起来，以维护自身利益。^[1]因此，在资产阶级政治经济体制下，工会的角色与性质是非常明确的，即在劳动关系中站在资方的对立面，代表和维护工人的利益。

不过，在社会主义公有制体制下，工会的角色与性质就容易变得模糊，或者说需要对其重新界定。在中国，由于特殊的历史原因，工会站在职工的立场为职工说话办事还曾被错误的批判为“经济主义”和“工团主义”，致使工会在一段时期里基本以生产为中心，其结果必然容易出现脱离职工群众的危险。改革开放之初，中央对工会的历史问题进行了拨乱反正，给重新探讨工会角色与性质问题提供了空间，同时经济社会生活的变化也要求进行这种探讨。

改革开放初期，虽然非公经济开始得到发展，但直至 20 世纪八十年代末，公有制经济仍然占据绝对优势，所以不存在市场化的劳资矛盾以及资方对劳方的剥削和压迫，在这种情况下，如何确定工会的角色与性质呢？常凯提供了一个比较有代表性的观点。^[2]他认为，在社会主义初级阶段，工人阶级内部存在着管理者与被管理者的矛盾，如果管理者脱离了被管理者，也即出现了官僚主义，那么就容易出现对被管理者的利益损害现象，所以需要工会代表被管理者的利益，来调节工人阶级的这种内部矛盾，这也是工会工作的基本出发点。因此，工会主要是被管理者的利益代表。当然，工会也代表管理者的利益，但这不是它们主要应该代表的。因为管理者是政策的制定者和执行者，通常不会损害自己的利益，可以自己代表自己的利益。不过，一旦某个具体的管理者受到上级或组织的侵害，那么工会也需要代表其利益，因为在这种情况下，其身份变成了具体的职工群众或被管理者了。

1992 年党的十四大确定了建立社会主义市场经济体制的改革目标，我国的劳动关系开始朝市场化方向改革，这也需要工会探索自己在社会主义市场经济体制下的角色与性质。事实上，相关研究在这个阶段也明显增多，而且通常都是在对比计划经济和市场经济的体制差异过程中进行这种探索。

常凯就以劳动关系性质的转变为切入点，探索社会主义市场经济体制下工会的角色与性质。^[3]他指出，从计划经济向市场经济转变的过程中，劳动关系的性质也从同志式的互助合作关系转变为以利益调节为主的合作关系；同时，劳动关系的调节手段也从以行政控制为主转变为以经济契约调节为主；在这过程中，劳动关系双方的利益分化将会加大，且劳动者的经济权益可能因此而受到严重冲击。在计划经济下，工会身份难以明确，因为在一定程度上，由于整个社会经济生活都由国家来计划，并指挥企业来实行，所以企业行政和国家比工会更能代表职工。但在市场经济中，工会就必须明确其作为劳动者代表的身份，而且是劳动者集体劳权的代表，其主要任务就是通过维护劳动者权益来调节劳动关系，由此来促进生产。此外，他还进一步比较说，在计划经济下，经济和政治通常是融合在一起的，工会在当时主要是发挥政治组织的作用，而在市场经济下，经济和政治的关系被理顺，工会的经济作用将突出出来，并以利益原则来处理劳动关系，采取的也是诸如集体谈判和集体合同等经济手段。

后来，常凯和吴亚平进一步阐述了工会主要代表谁的利益问题。^[4]他们指出，在公有制企业中，所有工作人员都是“国家职工”，没有雇主与雇员之分，这就是所谓的“劳动关系国家化”。在这种情况下说工会是职工的代表，那意味着是所有工作人员的代表，而这种代表并不具有劳动关系意义。但进入市场经济后，国家、企业和劳动者分化为独立的利益主体，劳动关系的主体变得明晰了，一方是作为劳动力使用者的企业经营者和管理者，另一方则是劳动者。前者要求明确和保障自己作为管理者的权益，这表现为企业家

协会的日益活跃,而后者也必须有自己的代表者,那就是工会,而且工会是以集体劳权的代表身份来履行其维护职责的,这也是《劳动法》和《工会法》所赋予的权利。

曹凤月也是从对计划经济下工会角色和性质问题的剖析出发来探讨市场经济下工会的角色与性质问题。^[5] 她认为,在计划经济下,工会是高度统一的政治体系中的辅助角色,在功能上是重政治作用而轻经济作用,在活动方式上重行政化和机关化而轻群众化,在代表身份和利益表达方式上是重行政而轻职工。当然,这归因于计划经济体制本身,因为这种体制下,利益机制实质是一种单一化的国家利益机制,职工的利益从属于国家和企业的利益,相应的,工会也依附于国家和企业行政;另外,由于政府直接掌控了劳动的管理和运作机制,因此工会只能是企业党政的辅助者,外在于企业的劳动管理体系。向市场经济转型,则让工会的代表身份得以明晰化。与常凯的观点一样,她也认为,以让渡劳动力和获取工资收入为主要特征的劳动者是一方,以履行企业经营管理职责和获取年薪收入为主要特征的经营者是另一方,二者构成了边界清晰的利益群体,而工会也即明确为前者的代表者。

不过,对于工会代表被管理的劳动者的这个观点,也有持异议者,比如钱传水就认为,与劳动者构成对应关系的是用人单位而不是经营管理者,后者也是劳动者。因为,根据《公司法》和《劳动法》的规定,像董事、经理和财务负责人等经营管理者也是要与公司签订劳动合同的,从劳动关系角度看,他们与普通职工一样的。^[6] 当然,后来的研究者也有持赞同态度的,比如吴亚平和郑桥认为,工会是劳动关系中被管理者的代表,要代表和维护他们的利益。^[7]

可见,中国工会的角色与性质得以明晰化,是随着社会主义市场经济体制改革目标的提出才得以实现的,这也反映在中国工会章程的变化上。刘福元和常保芳就专门研究了中国工会章程对工会性质是如何表述的。^[8] 他们发现,新中国成立之前,只有第二次和第六次“劳动大会”通过了

工会章程,但只是表述了为什么要成立工会,这是表述工会的宗旨而非性质。虽然工会“九大”通过了新的中国工会章程,此后工会“十大”和“十一大”也相继进行了修正,但在他们看来,这些章程都没有明确工会的身份和角色,而只是到了工会“十二大”(在党的十四大之后召开)才得以明确,根据此次大会通过的工会章程,中国工会不仅是“党联系职工群众的桥梁和纽带”和“国家政权的重要社会支柱”,也是“会员和职工利益的代表”。

虽然在经济体制改革的过程中,中国工会的角色与性质逐渐在理论上得到了明晰化,但在实际的运行过程中,工会并不像人们预想的那样能够比较鲜明的站在职工立场为职工说话办事,这也再次引起了对工会角色与性质的探讨。在一定程度上可以说,前一阶段的探讨更多的是从理论出发,偏于应然色彩,而后一阶段的探讨则更多的是从实践出发,偏于实然色彩。

面对工会在代表和维护职工权益过程中存在的困难或问题,冯刚以“制度性弱势”来概括企业工会的特性。^[9] 他主要追溯了计划经济体制下企业工会特性的形成原因,以及因此给工会造成的“后遗症”。他指出,在当时体制下,由于企业的利益并不依靠利润,而是其保留的“闲置财力”。这样,工会的主要职责是与企业共谋怎样保留利润,以便让企业管理者与工人一起分享更多的单位福利,在这个意义上,工会不仅与企业的利益一致,而且还依赖于企业行政方。如果说二者有分歧,那么也主要来自于企业如何配置投资与福利的比例以及管理者可能的“以权谋私”行为,工会也就有责任进行监督,这被认为是工会在该体制下唯一可能代表职工利益的职能。冯刚进而指出,计划经济体制给中国工会造成了“后遗症”,这表现在两个方面:其一是在制度安排上,工会实际上是政府负责“生产动员”的部门在企业中的一个派出机构;其二是工会并不具备“工人利益聚合”的功能,更没有代表工人采取集体行动的权利。

冯刚的研究指出了计划经济体制给工会带来

的“后遗症”，但客观来说，随着经济体制的转型，工会如同前述研究者所期待那样，也在一定程度上朝工人利益代表者和维护者的角色转变，只是这种转变存在一定的制度前提和要求。对此，徐小洪将之概括为“双重角色”的定位，即中国工会既是劳动者的集体代表者和维护者，又是劳动关系的协调者。^[10]前者是工会的一般属性，后者则是中国工会特有的体制性特色，这不仅表现为工会章程和工会法都规定了工会需要在党的领导下履行“双维护”职责，也表现在实际运行过程中，工会与政府部门的关系实质是政府内部的“合作”“协调”的关系，此外，还表现在工会干部与党政干部之间的互通上。工会的这种双重角色可以说是利弊兼有，有利的是工会可以利用政府相关部门的行政权力来开展工作，弊端则是工会因此无法独立自主地开展工作的，而更多的是种配角。此外，徐小洪还梳理了改革开放以来这种双重角色曾经历过的三个发展阶段：第一个阶段发生在 20 世纪八十年代中后期，当时试图从理顺工会与党和政府的关系入手来突破体制，突出工会的代表性角色；第二个阶段发生在 20 世纪九十年代中后期，当时也试图突破体制，不过是试图以劳动关系理论为基础，从工会的职能角度来突出工会的维护职能及其代表性；第三个阶段发生在 21 世纪，当时工会“十五大”强调走中国特色社会主义工会发展道路，即不再试图突破现行体制，在性质上强调政治性以及坚持党的领导，这也是强化了双重角色的定位。

那么，中国工会的这种双重角色定位究竟从何而来呢？谭泓从历史的角度进行了探讨，认为这种双重角色其实在民主革命时期就已经孕育形成；新中国成立初期，又经过了理论和实践上的探讨；最后在改革开放时期得到了进一步的体制性强化。谭泓的这种探讨有助于更好的看到中国工会发展的历史渊源及其与国外工会的根本性差异。^[11]

许晓军和吴清军对中国工会性质的研究结论与徐小洪的“双重角色”类似，他们认为中国工会是一种“类政府机关”。^[12]在得出这个结论之

前，他们首先厘清了一下以往对中国工会研究中存在的问题，这包括过分夸大了工会与党和政府的利益分歧，预设了工会的力量来自工人以及过分关注工会与党和政府的关系而忽视了工会与企业或资本的关系。在厘清这些问题后，他们指出，中国工会的力量主要来自于它们在党政系统中的地位和身份，但这也决定了它们的职能不只是“维权”，还有“维稳”，前者反映了工会的社团属性，后者反映了工会的类政府机关的属性。这种“类政府机关”属性使得中国工会在市场经济中创新出来的维权模式表现出了三个特性：其一是“高度政治化”，因为工会的维权工作必须纳入到党政主导的群众权益维护机制之中；其二是“外部维权”，这是因为工会的维权更多的是通过各种“源头参与”来进行，而这大都发生在企业外部；其三是“社会化维权”，这是因为工会没有行政权力，所以更多的需要联合其他党政部门来进行维权或协调劳资关系。

吴建平从国家治理参与的角度提供了考察中国工会角色与性质的另一种视角。^[13]他从中国工会的四个方面来考察其角色和性质：其一，中国工会组建的目的和意义在于辅助国家落实“支部建在连队上”，即在单位制瓦解后，基层工会组织成为“支部建在连队上”的新载体；其二，中国工会的组织管理体制是“党管干部”，中国工会一直强调上级工会和同级党委双重领导，以同级党委领导为主的原则；其三，中国工会的职能目标虽然强调要代表和维护职工权益，但更必须“服从大局”，“紧紧围绕党的中心任务开展工作”；其四，中国工会的运作方式是“党委领导、政府支持”和“依法维护”。基于这四个方面的特性，他指出，中国工会的角色和性质必须放在国家治理的架构中才能获得完整的、客观的理解和解释，即中国工会扮演的是参与国家治理的中介性组织的角色。为了检验这个观点，他考察了中国工会创办企事业现象，发现中国工会之所以要创办企事业，与其说是出于经济的考虑，倒不如说是出于政治的考虑，即这种行为在根本上是为了服务于国家治理的需要：在 20 世纪八十年代，工会创

办企事业是为了辅助国家恢复和延伸单位制，而在九十年代中后期，则是为了辅助国家瓦解单位制，建立市场化劳动关系。^[14]

综合上述研究可以看到，中国工会的角色和性质与国外工会大相径庭，不仅如此，它还随着国家政治经济体制的变化而变化，而对中国工会角色与性质的研究也就相应的表现出时代特点，不过总体上来看，这类研究日益从以应然为主向以实然为主，从以描述为主向以分析为主转变。

二、工会的组织与运行

工会的组织建设和实际运行特点以及其中存在的问题，是理解中国工会独特性的重要切入点，而且由于这类研究往往着眼于具体问题，所以它们的研究观点和建议具有很好的理论和现实意义。

工会组织建设其实是20世纪中后期才成为研究热点的，因为此前主要都是公有部门才有基层工会，而随着非公企业的兴起，特别是因此而引发大量的劳资矛盾问题，加上大量职工下岗失业后引发会员流失等问题，全总才在20世纪末发起了一场工会组建运动。这场建会运动也的确取得了巨大成效，基层工会组织数量迅速增加，不过这场运动也引发了工会组建和运行的相关问题。

在这场建会运动中，一些地方工会为了落实建会任务，往往通过发动或依赖雇主而非职工来建会，甚至让工会主席由企业主的亲属或高层管理者来担任，这些都有悖于相关规定或要求，并导致工会难以发挥作用等问题。一些研究者也对这种自上而下的建会方式提出了一些反思。比如常凯和吴亚平就指出，在工会组建时，应该自上而下和自下而上相结合，上级工会更多的是“指导和帮助”“动员和教育”职工，让他们参与工会的组建，而那种委托雇主组建工会的做法，很可能建立的是一种“老板工会”；此外，他们还特别指出，在私营企业中，企业主不能参加工会，对于高级管理人员也应该有所限制，而老板的亲属和亲信不能担任工会领导。^[15]

肖祖礼和唐朝阳也同样指出，在建会过程中，新建企业的职工往往缺乏建会和参会意识，

所以难以发挥建会主体作用，这就需要上级工会的介入，但上级工会也应该是发挥协调、督促和指导作用，更多的是对职工进行动员和教育，而不能因此把建会交给企业，否则建的就是“老板工会”。^[16]此外，他们还根据实际情况提出了一些建会策略，比如要由原来的“组织定位”转变为“关系定位”，即不再单纯依托企业建会，而以劳动关系为依据，通过各种形式来组建工会；由以往的“成熟一个，组建一个”转变为“先组建，后充实，再完善，逐步规范”，也即“先搭台、后唱戏”；以及加强中间层级（如乡镇、街道、开发区）的工会组建。

突破传统的单位建会方式，的确为各种各样的企业类型和用工方式的工人提供了组织创新的空间，徐建丽和楼伟民总结了如下一些建会模式：行业工会、项目工程工会、市场工会、镇乡工会、社区工会、村联合工会或村工会联合会、农民工租住地工会等。^[17]不过，他们也指出，在这种组织创新的背后，其实也带来了诸多运行上的难题：比如行业工会的会员隶属不同所有制企业，由于企业经济效益以及职工的综合素质等方面差异太大，致使行业工会难以统一履行职能；又如不同企事业单位作息时间不同，职工兴趣爱好和文化程度也不同，对工会的期望不同，加上人员又分散，所以难以开展工会活动；经费收缴也是一个难题，这不仅在于企业主的拒缴，还因为这些分散性的职工的工资也难以认定；此外，还存在管理体制交叉以及会员流动性太大等问题。

吴清军就以外资企业工会为例，指出了当前非公企业工会组织模式与运行特点及存在的问题。^[18]他指出，在市场化条件下，企业工会的组建不再像公有制时期那样自然而然的完成，而是企业与上级工会在一种共识的情形下组建起来的，即企业“依法”建会，但前提是企业工会在今后的运行中不能影响企业方的经营管理权，而对于企业这种“守法”行为的让步，上级工会也就不去追究企业工会是否能真的维护职工权益，这样双方就达成了一种默契，即企业形式上“守法”，上级工会形式上“维权”。这种情况其实存在于

大多数的非公企业之中，而这些企业工会的活动更多的是促进生产，至于“维权”则只能局限在企业允许的范围内，换言之，企业工会其实变成了企业管理员工的辅助机构。他最后也指出，之所以出现这个结果，是因为上级工会既没有行政权力，又没有集体行动权。

虽然非公企业工会存在种种问题，但不管是工会领导机构还是研究者，也都在探索如何在既定体制下推动这些基层工会发挥作用。这其中一个比较重要的举措就是基层工会干部的直选。客观而言，改革开放以来，一直有这种基层工会干部直选的试验并取得了一定的成功。不过，将之作为一种激发非公企业工会活力的举措，则是近十多年的事情，相关研究也变得日益理性和成熟。

陈剩勇和张明认为，工会改革的第一步应该就是全面实行工会主席直选，因为这可以给工会带来合法性、强化工会的代表性、增强工会干部的责任感，有助于劳资争议的化解。更进一步，工会直选不仅有利于维护工人权益，而且还能在工人与地方政府之间建立起一种有效的制度化的利益代表和表达渠道，让工人的利益能有效组织和集中起来，以有序的方式进入地方政府决策，从而促进政府与社会的制度化合作。^[19]此外，陈剩勇、吴巍和陈燕还进一步指出，工会直选这种民主治理实践可以让工人（尤其是农民工）在其中得到民主选举及政治参与的训练，从而慢慢培养他们的参与意识和民主精神，这既有利于培养出符合现代民主体制的公民，也丰富了我国社会主义民主制度体系。^[20]

王金红也将工会干部直选制度提升至社会主义民主制度建设层面，认为这是基层民主发展的一个新方向。^[21]不过，与陈剩勇等人认为工会干部直选可以培养和训练工人的民主能力的观点相反，她认为是企业工人权利意识的觉醒和组织能力的增强，推动了工会干部直选。因为她发现，积极参与工会活动和工会主席竞选的工人，大都是来自湖北、湖南、四川等地一些村民自治活动开展较早且有一定的文化知识和法律意识的青年

农民工。因此，她认为，工会干部直选是中国基层民主从农村向城市推进的结果。

相比上述较为乐观的观点而言，闻效仪针对广东的工会干部直选的研究就揭示出更为复杂的方向。^[22]他首先分析了广东工会干部直选背后的三种重要的推动力量：其一是工人越来越激进的行动取向，究其原因在于新崛起的新生代农民工群体更难容忍不公且更强烈的希望改善其权利，而且他们善于利用网络技术，能更好的组织起来，更愿意更容易组织罢工，再加上劳工领域中非政府组织的出现等，这些都给政府带来了越来越多的治理压力；其二是国家自身推动的社会建设，国家希望通过包括工会在内的社会组织，将个体的无序诉求纳入到有序的制度表达渠道，而这在一定程度上也推动了工会的选举；其三是广东产业转型政策，产业结构升级必然要求有更高素质和更稳定的工人队伍，以便于企业进行人力资本投资，而这就需要改变以往以压制为主的劳工政策，转而发展合作型的劳工政策。在上述力量的共同作用下，广东工会干部直选工作已经取得了一定的成绩。不过，对于这种选举的未来发展前景，闻效仪又指出了三种结构性障碍：首先，是这种选举工作仍然还是过多的依赖于企业的态度；其次，是这种选举的效果也取决于工人自身的成熟度，因为当前工人流动率过高，导致工会与工人之间的关系并不密切，工人对工会的期待也过于功利化，其结果就是工会缺乏应有的忠诚且稳定的会员队伍；最后，是地方政府更倾向于站在企业这一边，毕竟地方政府更重视的是地方经济发展而非工人权益。

上述关于工会组织建设的研究，其实已经多少透露出了工会运行中面临的种种困难。事实上，研究者很早就关注并探讨了工会运行中存在的困难及相应对策或运作方法。

周明禄较早分析了向市场经济转型过程中，原有的企业工会体制和机制将面临诸多问题或困难。^[23]首先，就是工会组织机构设置上的不合理，因为自新中国成立以来，所有部门都是按照计划经济的要求建立起来的，工会也因为受计划经济

体制高度集中统一的影响,建立了一种“倒宝塔”式(也即上大下小)的组织机构,在这样的组织机构下,基层工会工作就容易形成“三多”(会议多、文件多、检查多)现象;其次,是工会工作方式和内容也不太适应市场经济的发展需要,比如工会活动在空间上基本局限于企业内部,工作方式多是自上而下等;最后,企业工会行政化严重,在纵向的工会组织上,集中统一的运动式活动过多,在横向的企业组织上,过分依赖党组织,过分强调统一行动和同一性,这些都严重抑制了企业工会组织的积极性和自主性。

不过,中国工会也在不断地适应社会主义市场经济体制的要求。乔健对1811名企业工会主席的问卷调查结果即在一定程度上证明了这一点:首先,企业工会内部已经出现了一些新的民主迹象和做法,会员对工会的影响力和约束力有所增强;其次,维护工人权益已成为企业工会的基本职责,诸如职工民主参与、集体谈判和劳动争议调解等维权机制都正在建立和完善;再次,企业工会的社会参与也有了新发展,开始能够借助内外资源来提升自己的地位,其中参与企业党组织的活动是最重要的形式;最后,企业工会主席的劳工意识和工会意识都有了显著增长,这表现在他们对工会突出维权职责具有的共识上。^[24]不过,面对这些发展,乔健转而指出,这主要归因于国家要求工会维护政治稳定和工人队伍稳定的结果,而非顺应会员需求的结果,他也给出了几点理由或表现:首先,虽然企业工会内部有民主迹象,但工会主席“委派”式选任仍占主导,即便是工会主席的直选也是“有控制地”进行;其次,最有利于唤起劳工意识和凝聚劳工力量,也最有利于维权的行业工会和产业工会仍未得到应有的重视,在这种情况下,受制于雇主的企业工会通常难以承担维权职责,致使集体协商和民主参与等维权机制往往流于形式;最后,即便工会突出维权职责,但也不是要搞对抗,其形式主要是通过宏观层面的法律法规和政策制度的制定来对劳动关系双方的权利和义务进行规范,其实质仍是国家对劳动关系的积极干预,至于企业层

面的劳动关系协调只是一种辅助方式而已。简言之,工会突出维权职责,主要目标是维护党的执政地位和政治稳定,发挥好党与职工之间的桥梁和纽带作用。因此,工会在多大程度上能维护好职工权益,取决于它在党的全局工作中的定位。后来,乔健又进一步将这种维权方式概括为“党政主导的工会模式”,比如为了推行集体协商和集体合同制度,就需要让更高级别的党政机构发文,从而督促企业重视和落实。^[25]这种模式固然有其优势,让工会可以通过高层次的参与,更好的借助和利用公共权力,通过推动立法和强化执法来维护职工权益;但它也有明显的弊端,就是容易模糊工会的性质,影响工会在整个国家和社会结构中的定位。不过,他认为,在社会转型阶段,工会一定程度的行政化既是难以避免,也是一种优势条件。

从乔健的分析中,可以看到不同层级工会面临不同的制度处境:县市级以上工会组织相对而言能够利用其政治优势而发挥一定的代表和维护作用,而基层工会尤其是非公企业工会则很难发挥这种作用。近些年来,研究者也逐渐关注到了工会组织的内在差异(包括纵向的层级之间以及横向的区域之间),并分别考察不同层级和区域的工会的运行特点。

吴建平即在这种区分下专门考察了县市级总工会的运作机制特点。^[26]他通过对两个案例(工会经费税务代收和工资支付保证金制度)的分析发现,地方工会虽然如有的研究者所指出的那样,在地方党政中具有正式的身份和地位,但这并不意味着地方工会具有实质性的行政力量。另外,地方工会显然也不能诉诸社会动员的力量,在这种情况下,地方工会采取的是“借力”的运作机制。具体而言,地方工会一方面在组织结构层面以制度化的方式向地方党政部门借力,并将其整合为合力以履行其职责;另一方面地方工会干部则在个体层面以非制度化的方式来维系与借力部门的私人关系。这样,地方工会干部通过将利益和权力与伦理和情感等因素很好的结合起来,使得看似矛盾的制度化与非制度化、正式与非正式以及

公益与私利变得相辅相成。吴建平进一步指出，这种借力运作实质上是在地方党政主导和支持下，由地方工会来打破部门边界并负责协调和组织部门力量来辅助地方党政对劳动关系进行治理的运作模式。最后，他也指出了这种运作模式的内在局限，比如地方党政是否优先关心职工权益问题将直接影响到这种模式能否形成，而且这种模式更多的是在宏观层面维护整体的工人权益而较少关注个别工人的具体权益，这也就容易在地方工会与工人之间产生距离，特别是由于企业工会又往往受制于企业。因此，最终结果可能是地方工会在宏观层面的努力基本上难以对企业的劳动关系治理带来应有的积极效果。

这也就是意味着，主要的工会问题（无论是过去还是现在）是发生在基层（企业）层面。其实，企业工会在劳动关系协调时存在不同程度的不作为或不代表现象，是一个较为普遍的问题。对此，吴亚平给出了如下主要原因：其一，企业工会组建的方式很多是自上而下的，因此缺乏职工根基，而且由企业来建立工会，通常容易是“空壳工会”或“老板工会”；其二，企业工会干部往往是“委派制”产生的，这就容易造成工会的错位；其三，工会干部管理体制上是上级工会协管，以同级党委领导为主，这就造成管人和管事相脱节的问题；其四，当前企业工会干部普遍兼职，而且通常都是行政人员兼任，因此他们不太可能站在职工的立场，而且即便工会干部不是兼职的，也难以发挥作用，因为在现有体制下，工会是建在企业内部的机构，其办公场所和设备都由企业提供，工会经费由行政划拨，工资待遇由企业支付，职务晋升和奖惩也都是党政管理。^[27]

谢玉华和何包钢对沃尔玛工会的分析则进一步表明，即便是曾备受关注的企业工会，其最终的命运仍是与大多数企业工会一样受制于企业。^[28]他们指出，沃尔玛虽然同意了组建工会，但这只是为了在表面上符合中国法律的要求，让自己更受政府欢迎而已，而且沃尔玛也发现上级工会较为关心的是是否建会而非建会后的运行质量，所以它后来能够成功的改造其分店的工会组织，使

其反倒为企业服务，帮助企业管理者做好员工福利和促进企业团队建设，成为了其人力资源政策的执行者了。这种观点其实与前述的吴清军的观点非常相似。

游正林对某国有工厂工会的考察，则揭示了国有企业工会的实际行动逻辑。^[29]他发现，虽然工会有建设的职能，但在实际操作过程中，该工厂工会是“超常规”的介入生产管理过程中，牵头开展了“修旧利废”和“生产操作无差错”活动，也就是选择通过“做蛋糕”而不是“分蛋糕”来做出自己的政绩。对于这种行动逻辑，游正林认为是在现有法律法规和工会体制的约束下，工会主席做出的理性选择结果：因为虽然《工会法》规定了工会基本职责是维权，但该法律自身以及全总出台的各种规定又都对此加上了种种限定，尤其是还特别强调要“围绕中心服务大局”，加上工会本身有动员和组织职工积极参与经济建设的职责，而且这种活动也具有风险小、见效快的优点，所以就有了这样的选择。而这种选择可能将进一步模糊了工会的基本形象。最后，游正林指出，工会主动帮企业做大蛋糕的做法其实长期以来就广泛存在于国有企业，包括后来的非公企业之中。

当然，并不是所有研究者都对企业工会持这种消极的判断，比如汪建华和石文博的研究就提供了另一种图像和可能。^[30]他们首先指出，以往研究可能太强调国家的规制力量，而没能充分认识到社会转型本身带来的运作空间，从而忽视了底层经验及其对现有体制带来变革的可能。他们讲述了在一家企业工会五年的发展历史中，工人、企业和政府是如何围绕企业工会控制权进行反复争夺的，并从中探索企业工会转型的可能性。他们发现，新一代工人在社会关系网络、信息视野、发展期望、身份认同等方面都有别于老一代工人，特别是在网络技术时代，前者更容易建立起团结纽带。此外，他们对消费主义文化的接受提升了他们的生活成本，再加上不可逆的城市化需求，这些都加剧了他们与企业的紧张关系，在这种情况下，他们更有可能抱团并争夺对企业工会的控

制权或影响。所以，汪建华和石文博将企业工会看作是国家、资本和工人反复“争夺的地带”。不过，他们也讨论了其研究结论的前提或局限：首先，他们考察的工厂具有较好的利润，这给工人议价提供了一定空间，相反大多数工厂似乎没这样的空间；其次，现有的工厂体制导致工人频繁离职从而带来工人的高流动性，这就使得工人群体难以建立稳固的社会关系网络和集体认同，甚至日常生活中还不时制造出工人的内部冲突，这些都将降低工人对企业工会的实质性参与和兴趣。不过，无论如何，他们也的确展示了一种企业工会转型的未来可能性。

总而言之，围绕中国工会的组织建设与实际运行所展开的上述研究，让人们充分的看到了中国工会内部结构以及所面临的问题的复杂性，特别是让人们认识到，中国工会不仅面临着体制上的一些约束，而且即便是其内部，也存在层级的和区域的差异，这又带来了其它的各种具体的约束，在这种处境下，中国工会在实际运行中进行的种种创新就更值得去关注和考察了。

三、工会的作用与效果

国内工会研究的角度和进展，固然首先会受到我国政治经济结构以及劳动关系特点的影响，但另一方面也会受到国内社会科学的发展阶段，尤其是其研究方法和统计技术的发展阶段的影响。这最明显的表现在对工会作用（工会给工人带来的实际结果）的研究上，因为近十年来国内不少研究者基于大规模调查数据，对工会的作用进行定量统计分析。

如果仔细考察此前的研究就会发现，很少有研究者专门探讨中国工会的作用，这一方面是因为他们往往是在分析中国工会的性质和职能的体制弊端的过程中，间接的实现对中国工会作用的评价（当然这种评价往往是批评性的）；但另一方面也在很大程度上归因于当时社会科学研究方法的不成熟，使得对中国工会作用进行一般性分析缺乏应有的有代表性的数据和复杂的统计技术。而且，此前研究即便对中国工会作用做出了一些判断，但多少有一定的遗憾，因为它们大都是基

于个案性的经验概括或逻辑性的理论分析来得出结论的，容易面临着代表性或普遍性问题；相反，定量研究技术则在很大程度上因其抽样和统计上的技术优势而容易解决代表性或普遍性问题，能够对中国工会的作用和效果有更为一般性的认识。

姚洋和钟宁桦是国内较早运用大规模调查数据来对工会作用进行定量分析的研究者，他们采用的是两组数据的融合数据，其一是国际金融公司与北京大学中国经济研究中心在2006年春季进行的一项有关企业社会责任的调查数据，此次调查在全国12个城市抽取了1268家企业；其二是国家统计局提供的上述企业2000—2005年的相关财务信息。他们的研究发现，工会能够显著提高工人的小时平均工资以及养老保险的覆盖率，并显著降低了工人的每月平均工作小时数；他们还进一步通过统计分析指出，工会是通过两种途径来改善工人上述三个方面的福利的，即集体谈判和集体工资协议的签订以及劳动合同的签订。^[31]

杨继东和杨其静在姚洋和钟宁桦的研究基础上提出了一个问题，如果工会能够改善工人的福利，那么企业（家）能否通过自身与政府的特殊关系即政治关联，来抑制工会的这种作用呢？他们运用同样的数据进行了统计分析，结果发现，在存在政治关联的企业组中，工会对工资不具有显著影响，而在不存在政治关联的企业组中，工会则会对工资具有显著影响。因此，他们得出结论说，尽管工会可以提高工人的工资，但具有政治关联的企业可以显著抑制这种效果。不过，这两项研究都肯定了工会对工人福利的正向影响。^[32]

这种正向的结论是否也适用于农民工群体呢？众所周知，由于一些体制的原因，这个群体的权益常常受到各种侵害，而且他们在组建或加入工会上还曾面临种种制度的或人为的障碍。直至20世纪末，在全总自上而下的“建会运动”推动下，他们才逐渐加入工会。那么，工会能否维护农民工群体的权益呢？刘爱玉、傅春晖和阿拉坦利用2010年由全国妇联主持的中国妇女地位调

查中 1522 个农民工的数据，在控制了人力资本、企业特性和社会环境等因素后，发现工会能够显著改善农民工的一些权益。具体来说，与未加入工会的农民工相比，加入工会的农民工的年劳动收入要高 23%，养老保险的参与率要高 3.4 倍，医疗保险的参与率也要高 2.9 倍。此外，加入工会的农民工在劳动合同的签订上也显著高于未加入工会的农民工，特别是在非国有企事业单位中，前者的签订率比后者高 3.3 倍。^[33]

李龙和宋月萍利用 2013 年国家卫生和计划生育委员会的流动人口动态监测数据，也发现工会能显著提高农民工的工资率，而且在与城镇职工进行对比后，发现工会给农民工带来的工资改善更为明显。^[34]他们还根据其统计分析结果提出，工会之所以能够改善农民工的工资率，归因于工会督促劳动合同的签订带来的保护效应，以及工会对农民工的培训带来的促进效应。

不过，与前述判断稍有不同的是孙中伟和贺霞旭的研究，他们使用的数据是 2010 年在长三角和珠三角进行的外来工问卷调查，其样本规模近 4000 余人。^[35]他们的研究发现，中国工会确实能保障外来工的权益，而且这种保障是不分是否为工会会员的，但是在保障效果上却存在“有选择性”：工会只保障他们的“底线型”劳动权益，即能显著提高外来工的最低工资符合率，以及医疗保险、工伤保险和养老保险的购买率，还能显著降低强迫劳动以及权益受侵害的出现；但几乎不保障其“增长型”劳动权益，即对其工资增长没有显著作用，甚至可能是负向的作用。更进一步，孙中伟和贺霞旭利用回归分析指出工会是通过集体谈判这种路径来发挥作用的。最后，基于上述分析，他们将中国工会的运作机制形象的概括为“稻草人机制”：“稻草人”虽然没有实际的威力，但却具有一定的象征意义，能够威慑违法乱纪者；而这种“稻草人”形象也是工会在面对国家要维护稳定、职工要维护权益以及企业要生产动员这三种可能相互矛盾的要求时的一种选择结果。

或许在一定程度上是考虑到了以往研究存在结论不一致或矛盾的问题，李明和徐建炜换了一

种提问的方式，即不是一般性的问工会能否给职工带来收益，而是问究竟是什么类型的职工能从工会中获益以及获益多少。^[36]他们采用的是北京师范大学中国收入分配研究院于 2009 年在北京等六个省份抽取的近 2000 家企业的调查数据，他们将这些数据与国家统计局 2009 年提供的全部国有及规模以上非国有工业企业数据库融合，最终得到的是 836 家企业近 24 万职工的数据。他们在控制了工会会员身份可能存在的选择效应后发现，总体上，工会的确提高了职工的工资率（提高了 12.75%），并减少了工作时间（减少了 4.11%）。进一步对职工进行劳动技能分类后，他们发现，工会给不同技能的职工带来的收益是不同的，对于中等技能的职工来说，他们获益最大的是工资的增加，而对于低技能职工来说，则是工作时间的减少；此外，他们还指出，不同所有制的企业工会的作用也有所差异，在国有企业，职工主要是在工资率上获益，而在非公企业中职工主要是在工作时间内获益。不过，他们也表示，由于没有对工会发挥作用的机制进行研究，所以这种统计结果揭露的工会与劳动权益的相关关系未必就是一种因果关系。

这种发现在一定程度也给后来的研究者开启了更丰富的研究思路。比如毛学峰、刘靖和张车伟就从性别的视角切入，通过对中国综合社会调查（CGSS）2010 年的数据分析发现，在没有工会的部门中，男性和女性的工资差距为 29.4%，而在有工会的部门中，这种差距为 15.2%，这表明，工会能显著改善性别工资差异，降低收入在性别上的不平等。^[37]

以上研究都只是从工人的角度来考察工会的作用问题，那么，工会对企业又会带来什么作用呢？如果工会能提高工人的各种福利待遇，那么究竟是因此而增加企业成本而降低企业收益甚至有碍于企业发展，还是因此提升了工人的工作积极性而提升企业效率，最终带来双赢的结果？毕竟，根据《企业工会工作条例（试行）》的要求，企业工会的工作原则是“促进企业发展、维护职工权益”。

刘海洋、刘峥和吴龙的研究就同时探讨了工会对工人和企业的作用，他们使用的是第一次全国经济普查 25 万多家企业的数据。^[38] 他们发现，无论是以工会虚拟变量（是否组建工会）还是以工会人数占比作为解释变量，工会都与工人的人均工资、三险一金的缴纳、培训费用和福利费的支出呈正相关，这与前面的研究结论基本一致，即工会至少在统计意义上，能够提升工人福利；不过，工会与企业的全要素生产率却是呈显著的负相关，他们因此认为，工会没能将活动开展到提升企业效率和实现劳资共赢的轨道上来。他们还以经费获取能力（即工会实际开支是否超过经费留用额度）作为衡量工会活跃程度的指标，并以此来稳健性检验，结果表明，“活跃的工会”对工人福利的正向影响和对企业生产率的负向影响仍然存在。因此，他们的结论是，目前工会主要关注的是工人的福利，而对企业生产效率关注不够。

魏下海、董志强和黄玖立的研究则给出了不同的结论。^[39] 他们的研究问题本是“工会是否改善劳动收入份额”，他们为了回答这个问题，分别考察了工会对工人福利和对企业生产率的效应。他们采用的是 2010 年的“全国民营企业抽样调查”（这是由统战部、全国工商联、国家工商行政管理总局及中国民营经济研究会联合进行的）数据，统计结果显示，工会的确会提高工人的工资率，但同时也提高了企业的劳动生产率，而且进一步比较二者的系数时发现，工会带来的工资率效应要大大低于其带来的生产率效应。他们对此给出的解释是，由于工会提高了工人工资，企业相应的会采取用资本替代劳动进而降低雇佣规模的举措，这种替代带来了劳动生产率的大幅提高，其最终的结果是，虽然工人工资增加了，但总体上，劳动收入份额反而是下降的。为了检验这种解释，他们还对不同要素密集型企业进行了对比，发现替代性较大的资本密集型企业，相比替代性较小的劳动密集型企业，工会对劳动收入份额的负面影响的确更大。因此，工会提高了工资福利，但也因此促使企业用资本替代劳动，从

而间接的导致了企业生产效率的提高。当然，他们也不否认，也许工人因为工资收入的增加而更具有积极性，从而提升了企业生产效率。

此外，魏下海、董志强和金钊还从雇佣期限的角度来探索工会的作用，他们利用 2012 年全国民营企业抽样调查的数据，在控制其它变量（包括企业经济规模、企业年龄、平均工资、用工规模、企业缴纳税费、市场需求困境和企业主政治身份）的情况下，采用最小二乘法统计发现，工会能显著提高企业长期雇佣（雇佣期限一年以上）比例（提高 4.2%），降低短期雇佣（雇佣期限半年至一年）和临时雇佣（雇佣期限半年以下）的比例（分别降低 3.1% 和 1.1%）。考虑到了内生性问题，他们又采取了干预效应模式来控制这种内生性，统计结果发现，工会带来的效应更大，与没有工会的企业相比，有工会的企业的长期雇佣比例要高 9%，而短期雇佣和临时雇佣的比例分别低 5.9% 和 2.9%。因此，工会能够显著增加长期雇佣比例，从而提升雇佣关系稳定性。进一步，他们还探讨了工会是如何实现这种作用的，其结论是：工会影响企业雇佣期限的途径有两条，其一是通过集体发声并签订集体合同；其二是与基层党组织协同影响企业。^[40]

可以看到，尽管内部存在一些分歧，但总体上，上述研究基本都认可了工会的积极作用。当然，也有一些研究者的定量分析则得出了相反的结论。

朱斌和王修晓也是使用全国民营企业抽样调查数据，但他们在统计分析时，加入了此前研究者未曾考虑的制度环境因素，这其中的逻辑简单说就是，可能有些企业更容易受到制度环境影响而建立工会，同时这些企业也更有可能会去改善工人待遇，这样就可能在工会与工人待遇之间出现虚假相关性。他们的统计结果的确表明，受制度环境影响更大的企业（比如规模较大；企业主具有政治身份；改制过来的企业或者企业主曾在公有制单位工作过）更有可能组建工会。如果不考虑到这种工会组建问题，直接进行多元回归分析，那么工会确实对工人待遇具有正向影响，但采用了干预效应模型控制了工会组建的自选择偏误后，

这种正向影响就消失了。所以，他们认为，工会与工人待遇之间其实是一种虚假的正相关关系，他们还解释说，私营企业工会其实并没有强有力的力量来与雇主进行实质性的集体谈判，实际进行的各种集体协商和集体合同的签订基本是一种形势而已，工会并不能真正提升工人的工资和福利水平。他们进而指出，不能仅仅局限于企业内部来分析企业内部的结构和实践（当然包括了工会的作用问题），而应该注意到企业的外部制度环境，否则得到的很可能是一幅“虚构和扭曲的图像”。^[41]

李光勤、曹建华和邵帅的研究则引入了另一个变量，即工人的维权意识。^[42]他们采用的数据来自 2004—2014 年的《中国劳动统计年鉴》和《中国区域经济统计年鉴》，统计结果显示，是工人维权意识的提高带来了平均工资的提高，而且这种提高在东部地区尤为明显，而工会对平均工资的影响却并不显著。他们认为，没有证据显示，工会是工人维权的主要途径。

随着网络技术的发展，一些研究者开始另辟蹊径，利用网络数据对工会作用的进行分析。胡恩华、张毛龙和单红梅的研究就提供了这样一个例子。^[43]他们利用定向爬虫技术，从中华全国总工会网站上采集了全国各级各地工会在 2012 年 1 月—2015 年 8 月间的 1853 篇工作动态报道。他们首先对这些资料进行编码，并从中归纳出中国工会的五个行为维度，分别是维护行为（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，报道篇数占 13.92%）、关怀行为（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，报道篇数占 23.91%）、提升行为（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，报道篇数占 18.24%）、参与行为（组织并代表员工参与企业管理及决策活动，报道篇数占 10.25%）、建设行为（承担社会建设活动，并进行工会组织的自身建设，报道篇数占 33.68%）。由此，他们认为，与国外工会不同，中国工会不仅要维护工人权益，还需要承担大量

的其它职责，或者说中国工会的实践内容比较多元化，至少从这方面来说，中国工会并非像一些人认为的那样没有作用。不过他们也指出，对中国工会的质疑也并非全无道理，毕竟统计数据显示，维护工人权益的行为只占全部实践活动的 13.93%，而另一项有助于劳资沟通的“参与行为”所占的比例也只有 10.25%。此外，他们还从层级和区域两个方面对工会实践的分布趋势进行了对比，发现各层级工会之间的分布趋势基本一致，这反映出基层工会的工作往往是以服从上级工会的安排和指导为主；而各省份之间的实践既有相似之处也有不同之处，这也进一步表明，自上而下的统一的工作安排模式是无法满足基层的实际需求的。所以，他们认为，应该推行合理授权和“分权化”的改革，让各地工会能发挥创新性以适应当地需求。

上述研究结论虽然在结论上存在分歧，但这种分歧主要是统计学意义上，包括自变量的选择、数据的来源、统计方法和模型的选择等，而在这种分歧的背后，他们有着方法上的共识，即可以通过数据统计来对中国工会的作用进行定量分析。不过，也有学者则对这种定量分析方法表示疑义。

游正林即以“想象中的工会作用”为题，对前述几篇定量研究中国工会作用的论文进行了批评。^[44]他首先强调，这种对工会作用的定量分析，其实是以美国工会体制为预设前提的，因为美国工会主要就是围绕工资工时及其它雇佣条件，以对抗的姿态来与雇主进行集体谈判，这种行动方式的对象、内容和方式都比较清晰，这让定量研究具有了可能性；但中国工会在根本上具有不同于美国工会的特性，比如不存在不同工会之间的竞争、工会不能只代表会员的利益、工会必须接受党的领导、强调与企业共谋发展而不是形成对抗关系等，这就在制度层面上决定了中国工会不像美国工会那样是谈判组织，相应的，也就不能简单的用研究美国工会作用的方法来研究中国工会的作用。在这种区分基础之上，游正林逐一提出质疑：针对姚洋和钟宁桦的研究，他认为尽管进行了统计控制，但统计分析所确定的工会与工

人福利间的相关性并非就是一种因果关系,而且即便二者存在因果关系,那么也无法确认这是工会独立发挥的作用,因为无法将工会的作用与党的作用给分离开来,至于他们认为工会发挥作用的两种途径是集体谈判和签订劳动合同,那其实是将中国工会想象成了美国工会,事实上大多数的工资集体协商往往流于形式;而针对杨继东和杨其静的研究,他认为他们是想象了中国工会具有美国工会那样的让雇主生畏的谈判力,其实雇主根本没必要去抑制这种想象的谈判力,而且“政治关联”是政府为了引导、激励和约束雇主的经营管理行为而给予的一种政治安排,并不是为了让他们以此来抑制工会的谈判力;针对孙中伟和贺霞旭的研究,他也认为他们将中国工会想象为美国工会了,因为他们也是认为工会发作用的途径是集体谈判,此外他还认为“稻草人”的比喻也不恰当,毕竟“稻草人”与麻雀之间存在威慑与被威慑的关系,而企业工会与雇主之间显然不是这样的关系;等等。最后,游正林认为,不能单方面的探讨工会的作用,更不能用评价美国工会作用的标准或方式来评价中国工会的作用,而要有更广阔的视野来理解和评价中国工会。

纵观近些年来针对中国工会作用的研究,可以清晰地看到,一方面是研究的接续、扩展和深化,这表现为研究对象在不断细化或扩展,最初是一般性的分析工会对工人权益的作用,慢慢细化为探讨工会对不同工人群体(如农民工、不能技能水平的工人、女性工人等)的不同权益(底线型或增长型)的可能影响,而且也进一步关注工会对企业的影响(如生产效率、雇佣结构等),让人们看到工会作用的复杂性,还表现在研究者们不断努力去提出并检验工会发挥作用的途径;另一方面也有分歧和质疑,这其中有的是沿着先前定量研究的逻辑,通过引入新变量、新数据和新技术来提出新观点,但也有的直接质疑这种定量逻辑,甚至认为以往研究得出的各种相关很可能是虚假相关,并非真正的因果关系,这在根本上归因于中国工会在体制上的独特性,因此,如果要对中国工会进行定量研究,至少先要解决如

何分离出工会自身作用的难题,或者说不能仅停留在统计上的相关上,还必须进行机制分析,或许这就需要将定量方法与定性方法结合起来,才能形成对中国工会作用的充分理解。

四、工会的改革与变迁

作为代表和维护职工权益与协调劳动关系的组织,工会必然要随着政治经济体制的变革而变革,以便更好的在政治经济结构中确立自己的位置,发挥其代表和维护职能。在改革开放这四十年里,我国的政治经济体制发生了重大变革,劳动关系也从行政主导型向市场主导型转变,这就对工会提出了变革要求。而这些年里也的确有大量研究者关注工会的改革问题,他们对工会改革的应然研究和对工会实际改革或变迁的实然研究,也往往是交织在一起,共同呈现出中国工会改革与变迁的复杂图景。出于分析的需要,此处人为地将这些研究归为两类,一类主要探索工会该如何改革,另一类则主要考察工会实际的制度变迁特点。

20世纪八十年代中期,我国开启了以城市为重点的经济体制改革。同时,中央提出要进行政治体制改革,以保障和推进经济体制改革,在这种情况下,工会改革也正式提上议程,在这种背景下,一些研究者也积极参与探讨工会改革问题。

一个共识性的观点是,改革初期工会组织存在的一个主要弊端是组织体制的行政化或机关化,这表现为工会的活动内容和方式都带有一定的官办色彩,从而造成了工会在一定程度上脱离职工群众问题,而出现这种情形的根本原因,是我国工会长期处于高度集中的政治经济体制模式下,逐渐淡化了其应有的群众化和民主化特性。因此,李德齐认为,工会改革的目标首先就是要理顺党政工三者的关系,即在工会与党的关系上,明确工会接受党的政治领导,但党不包办工会的具体事务,让工会在活动上是独立的;而在工会同政府和企业行政的关系上,则建立起它们的平等关系。^[45]另一个重要的改革举措就是要改革工会干部的管理体制,因为此前工会干部管理体制是党委主管、工会协管,这基本变成了党委委派制,

其结果就是工会干部的工作倾向偏重于对上负责而缺乏对职工群众的责任感。此外，这种管理体制也容易造成工会干部队伍的不稳定性，进而造成工会工作容易脱节。

与李德齐强调顶层设计有所不同，安涛更强调基层的改革，他从历史的角度指出，工会改革应从工人运动的基本状况和发展规律出发，而历史上全总三次党组扩大会议的决议，恰恰是背离了社会主义条件下工人运动的规律，否认了职工具体利益的存在，进而否认了工会代表职工群众利益的角色和地位，致使在计划经济时期，工会基本成为了党政部门的“三类科室”。^[46]所以，工会改革的目标就是要恢复职工对工会的信任，不再脱离职工的实际需求来抽象谈论工会的地位和作用，这就要强化基层工会的活力，而首要问题就是民主化，即工会的工作内容和方式，都必须着眼于职工的合理意愿和需求，尽可能多的吸收积极分子参与工会活动。

禹雷也同样强调基层改革的重要意义，认为这是工会改革的逻辑起点和支点，由此来自下而上的推动工会改革。^[47]他首先指出当前基层工会存在的主要弊端，包括职责不明确，呈现多、乱、杂的格局，特别是工作内容繁多而工会干部又往往身兼数职，致使其没精力为职工说话办事；基层工会组织也不合理，一方面工会成为党政的附属机构，另一方面上级工会也将基层工会当作执行机构。这些弊端致使基层工会没法独立处理各个企业千差万别的状况。为了克服这些弊端，禹雷认为应将民主选举工会干部作为基层工会改革突破口，以此给工会带来职工群众的动力和约束力。甚至他还指出为基层工会主席争取党政副职级别的举措，并不能从根本上解决工会与职工之间的鸿沟，唯有直接依赖职工群众才能化解这种鸿沟。

李德齐的自上而下的改革思路与安涛和禹雷的自下而上的改革思路其实是互补的而非对立的，而且即便时至今日，中国工会仍然在很大程度上面临当年他们所面临的问题，因此他们的改革思路仍然具有很好的参考价值。不过需要注意的是，

他们是在 20 世纪八十年代提出这些改革思路的，当时还没有提出市场化改革方向，面临的主要还是公有体制，同时也正值中央提出政治体制改革的要求，所以也就有了他们的这些思路，尤其是李德齐的顶层设计思路。事实上，1988 年 10 月全总十届六次执委会通过的《工会改革的基本设想》，即包含了这种顶层设计以及基层工会群众化和民主化的改革思路，遗憾的是这些改革很快就被中断了。

随着社会主义市场经济体制改革目标的提出，工会改革就更为迫切了，相关研究也能突破原来的体制思维，在更开阔的视野下来分析工会改革问题。比如包志勤首先直指计划经济时期工会基本职责就是协助行政发展生产，几乎不涉足劳动关系，也很少担当职工的代表者和维护者角色，这是体制因素使然，其结果是工会成为了行政化的组织，在这种情况下，工会的改革不可能是“修复”而只能是“更新”：首先，“生产建设”（主要工作内容是劳动竞赛、合理化建议、技术革新和比武等）职能应该予以调整，相应的机构应予以撤销或缩减，这是因为现代企业的生产发展应该主要依靠市场计划和科学经营，而不是这种粗放型的、超程序的群众性活动，即便需要这种活动，那么组织者也应该是企业经营者而不应是工会，工会应通过维权来协调好劳动关系进而促进生产；其次，最能体现工会维权职责的工作是社会保障工作，所以应加强不同层级工会在社会保障领域的参与和监督，包括建立专业化的社会保障咨询机构；此外，工会的“宣传”功能也得有所转变，不能继续成为党委“第二宣传部”，而应主要向职工宣传工会；至于职工教育的职责应该交由企业行政来统一安排，甚至文化宫和俱乐部等方面的工作，都应该转移出工会的管理范围而尽快实现产业化。^[48]

用现在的话来说，包志勤的思路实质就是要突出工会维权这一主责主业，通过减少甚至取消以往的一些职责来让工会能集中力量来开展维权工作。在一定程度上，他的观点是比较超前的。当然，他主要是从职责范围的角度提出改革思路

的。也有一些研究者从工作手段的角度提出改革思路,比如当时就有一种争论,工会是否要强化“官办”力度?有研究者认为,工会之所有不能有效维护职工权益,主要在于没有权力,所以改革的思路就是为工会争取权力,所谓“有位才有为”。为此,应该强化工会的“官办”力度,最重要的举措就是让工会领导进入各级党委、人大或政协的领导班子中参与决策。但也有研究者反驳这种思路,比如海志就认为,工会强化了这种“官办”后,也许会让工会办事较为顺畅,工会的地位也可能会提高,但并不等于是工会地位的真正提高,也不等于工会的“作为”会大大增强,因为党政干部兼任工会主席,反倒会对工会代表职工独立自主开展工作造成不利影响,容易出现工作重心偏移、主次颠倒、顾此失彼,最终结果是穷于应付。^[49]因此,工会改革的方向不是强化“官办”,而应是群众化、民主化和法制化:首先,这是由工会性质决定的,工会的活动内容必须充分体现职工群众的愿望,由他们民主决定;其次,这是克服当前工会弊病的需要,即不能根据自身特点独立开展工作,同时也缺乏自下而上的监督和约束,出现基层工会服务上级工会的不正常现象;最后,这也是工会履行自己社会职能的需要,无论是代表和维护职工权益,还是引导职工参与经济改革和建设,或是代表职工参与国家和社会事务的管理以及企事业单位的民主管理,都需要群众化和民主化。

从以往研究来看,多数研究者还是强调工会的群众化和民主化改革,不过究竟从何处入手,怎么实现这个改革目标,研究者的切入点就有所不同,比如前面对工会的组织与运行的研究综述中,其实就介绍了一种思路,即基层工会的民主选举。不过也有研究者,比如吴亚平认为还应在基层工会体制上进行一些改革:首先,就是基层工会的设置上,应建立独立于企业的基层工会,如建立行业工会或区域性的工会联合会;其次,是改革工会干部管理体制,实行垂直管理,她特别解释说,工会系统进行干部垂直管理并不会削弱党的领导,因为公检法系统也一直是垂直管理,

而且通过工会内部的党组织也能实现党对工会的领导;再次,在进行工会主席公推直选的基础上,还可以考虑在企业逐步推行工会主席职业化和社会化,就像2002年湖北省黄石市总工会进行的试点改革一样;最后,她还提出应该在工作职责上进行划分,维权任务应由行业和产业工会或上级工会来承担,企业工会则主要承担职工生活福利和文体活动以及劳动竞赛等方面日常工作。通过以上举措,来真正解决企业工会对企业的依附性问题。^[50]

相比而言,李臻等人基于山东省的经验,对工会改革提出了更为系统和完整的思考。^[51]首先他们分析了工会当前存在的主要问题:其一是县市级和乡镇街道级工会力量薄弱,这一方面是编制不断被压缩,县级工会平均约6名编制,至于乡镇街道级,就没有把工会人员纳入编制范围内;另一方面则是县级工会干部年龄结构和知识结构不合理,甚至有些地方将工会当做干部退休前的过渡岗位,至于乡镇街道级工会,则基本全是兼职,人员变动频繁,业务不熟;其二是企业工会普遍活力不足,且不说非公企业的专职工会工作人员基本不能按要求配备,其工会主席的产生也不规范,甚至违反全总相关规定,让企业主近亲属或合伙人担任,而且工会干部多是企业行政人员兼任;其三是工会脱离职工群众问题较为严重,这是因为工会工作在不同程度上行政化了,没有按照职工的“生物钟”来安排工作;其四是工作方法还沿袭计划经济下的方法,习惯于用行政手段来推动工作,如发文件、开会、检查评比等,而且还习惯于组织大一统的活动;其五是工会干部素质整体上不高,维权能力薄弱,此外,好些地方也没把工会干部纳入党的干部交流制度中,这也间接影响到了工会干部的发展和积极性。针对这些问题,李臻等人提出了一整套的改革设想,其中有的与别的研究者基本一致,比如发挥产业工会的作用;工会干部职业化、专业化和社会化;扭转原来的行政化工作方式,按照职工的“生物钟”来安排工作;让职工积极参与,并以职工的满意度为标尺来评价工会工作,实现群众化和民主化;

等等。但他们也提出了一些很有意义新的见解，比如在注重基层工会民主化和群众化的同时，又强调了要善于运用工会领导机关的政治优势，即在行政体制内有着正式的机构地位、人事编制和资源划拨能力，这意味着工会既接近政府机构，也接近市场，所以能够有常规的组织渠道来反映职工诉求，同时也有机会调动行政和社会资源来解决职工问题而不至于走向暴力冲突。另外，他们还特别指出，需要区分工会的层级，不同层级的工会应有不同的职责定位，市级以上的工会应是“社会活动家”，充分运用工会的政治优势，加强源头参与，为下级工会营造良好的工作环境并为其争取更多的手段和资源；县级以下工会则把精力集中在为职工提供服务、协调劳动关系和组织必要的活动上。最后，他们特别强调上级工会应“让利于”基层工会，即将资源（包括政策、资金和人才等）向基层倾斜。

客观来说，上述研究者提出的各种改革建议，在很大程度上都具有针对性和合理性，而且后面也会看到，有些建议也的确成为了工会实际改革举措。不过，也有好些建议因为现实的体制因素而无法实施。所以，也需要回到中国工会实际的改革或制度变迁进程中去更好的理解背后的逻辑，以便思考中国工会未来改革的可能性。

游正林通过文献分析的方法，认真审视了中国工会自建国以来曾进行过的三次大改革（分别发生在新中国成立初期、20 世纪八十年代后期和 21 世纪以后）的前因后果。^[52]其中最值得注意的是他特别指出，与前两次改革相比，第三次改革有明显的三个特征：首先，是不触及工会的组织体制和干部人事制度；其次，是不触及工会与党政的关系问题；最后，是强调工会的维权工作应该是党政领导下的社会化维权模式，而不能是工会一家独揽。对于这种时至今日仍普遍应用的社会化维权模式，游正林也阐述了一些担忧，因为这种工作格局并不容易形成或者即便形成也可能解体，而且当这种工作格局形成时，地方党政首要考虑的很可能不是“职工需要办的”的事情，而是“党委想的、政府抓的和工会组织能做到的

事情”，此外，这种工作格局基本发生在企业外部，所以难以触动企业内部的工会干部人事制度、工会组织制度和活动方式，从而并不怎么影响企业内部劳动关系的治理现状。不过，这三次改革也有一个重要的共性，就是它们的直接动力都是来自党对工会的要求，所以在这里，他也回应了以往一些研究者的观点，认为他们夸大了工会与党的利益的不一致性，过分强调了工会独立的欲求或与党的冲突。事实上，无论何时工会都是服从党的领导，发挥党所希望的基本作用，最终把广大职工团结在党的周围。当然也正是因为这种体制原因，使得中国工会在联系职工群众上存在一些结构性限制，这包括不太容易感受到来自职工的压力；工会干部因为多是委派，因而密切联系职工的意愿也不强；企业工会主席往往是所在企业的领导干部，所以工作立场难以站在职工这边；此外，工会经费的行政划拨，也在一定程度上削弱了工会与职工联系的动力。

与游正林的观点基本一致，吴建平也强调不能孤立的看待中国工会问题，而必须将之置于国家治理结构中才能客观理性的认识中国工会的角色与职能，他也通过文献研究的方法考察了中国工会在改革开放后的一般性的制度变迁特点。^[53]他认为，国家治理模式的转变直接决定了工会制度变迁的总体路径：在改革初期，城市治理模式为单位制，随着改革的不断深化，单位制让位于地方政府对经济和社会生活的新的综合性技术治理模式，在这过程中，由于中国工会必须服从于国家治理的需要，所以在改革初期，中国工会在运作方式上主要是以企业治理参与为主，而到改革中后期则转向以地方治理参与为主，也正是在这种制度变迁过程中，中国工会的活跃主体也从企业工会转变为地方工会。

后来，吴建平又进一步从工会内在的改革逻辑出发，将改革开放至今近四十年里中国工会的改革区分出四个阶段。^[54]第一次改革发生在 20 世纪八十年代后期，当时正值中央提出要进行政治体制改革，所以工会借此机会进行了一次具有顶层设计特点的系统性的改革“设想”，虽然此

次改革很快被中断,但仍具有重要意义,它不仅明确了工会的代表角色,确立了工会的四项基本职责,同时还尝试理顺工会与党和政府以及与职工的关系,并提出了要改革工会的人事管理制度,不过由于当时还是公有制为主体,劳动关系没有市场化,所以此次改革没有强调工会的维护及协调劳动关系的职责。第二次改革开始于20世纪九十年代中期,因为当时劳动关系在向市场化转型过程中,职工权益受侵害严重,所以工会开始强调要突出维护职责并探索建立起与市场化劳动关系相适应的制度和机制,此次改革还有个突出特点,就是借鉴国际上成熟的劳动关系协调经验,但由于遇上了国企改革,加上地方政府优先考虑的是经济增长,所以这一阶段工会的实际运行也是困难重重,但毕竟也进行了很多制度和机制上的创新。第三次改革开始于21世纪,由于我国经济卷入了全球化浪潮中,这使得劳资矛盾变得更为复杂,特别是各种思潮带来了很大的冲击,在这种情况下,中国工会开始强调要注重自身独特性而不能简单移植国外经验,在此次改革过程中,一方面是对以往制度和机制进行系统化和规范化,另一方面是将这些制度与机制纳入到党政主导的维护群众权益机制中,并形成了党政主导下的工会社会化维权模式。第四次改革是进入新时代之后,此次改革的重点是解决基层工会活力问题。吴建平结合上海市宝山区顾村镇总工会的改革经验,指出这一得到全总高度肯定并加以推广的经验,是以上一次改革为基础,在不突破现有人事管理体制和组织体制的前提下,一方面对基层工会的工作任务“瘦身减负”,让基层工会主要从事各种服务,另一方面则是上级工会“以上代下”,通过整合各种资源来履行基层工会不能履行的维护和服务职责。最后,吴建平认为,中国工会经过这四次改革,走出了一条将传统与现代、国际与本土以及体制内与体制外等因素融合在一起的独特道路,当然这个过程是而且只能是渐进性的,未来也将随着新问题的出现而继续改革的。

与上述偏于总体性的制度变革分析不同,也有研究者专注于具体的或局部的工会改革问题,

比如李力东就集中考察了中国工会维护职能的演进特点,他区分出了三个不同的阶段:在改革初期,工会维护职能主要是以保障职工的生产安全和基本生活为主要特点,比如帮扶困难职工、组织职工互助、做好劳动保险工作等;而自《劳动法》颁布后,工会的维护职能就开始走向多样化,特别是利用法律手段来维护职工权益,比如参与劳动争议调解和仲裁、开展劳动法律监督和职工法律服务等,此外,也积极推行集体协商和集体合同制度、加强职工社会保障工作等;进入21世纪后,工会维护职能日益朝制度化方向发展,一方面是工会传统活动(如送温暖和职工互助)不断完善,另一方面是创新各种制度和机制,特别是工资集体协商制度、劳动关系预警机制和三方协调机制等方面的制度化水平大幅提高。^[55]不过,李力东也指出,尽管目前工会维权制度与机制都已建立起来,但真正能发挥作用的却很少,另外,维权是工会基本职责这一说法虽然已普遍认可,但该职责与其他职责之间的矛盾始终没能消除或协调好,这自然会对工人对工会的认同度产生负面影响。

也有研究者关注地方工会的改革问题,比如黄岩和祝子涵即采用文献研究法,通过对2013年和2014年间广东省总工会机关报《南方工报》“工会周刊”中刊登的1571篇新闻报道进行内容分析,发现广东省工会的工会职能呈现出多样化发展,不仅而且扩展了工会的服务对象和服务内容,而且也采取了更为丰富的工作模式,特别是突出了维权主业等,透过这些变化,他们认为,工会要突破“官民二重性”问题,就必须打破行政化和官本位的束缚,让工会干部将服务职工作为首要使命,而在发生劳资纠纷时,能够站在工人立场,而不是迎合政府和资方的需要,当然工会干部也要认识到这种为职工维权的立场并不是要给政府添乱,而是让工会成为制度化的渠道来帮助政府和企业化解劳动关系矛盾。^[56]

与广东省的工会改革相比,近两年来上海市的工会改革似乎更引人注目,乔健即专门对此次上海市的工会改革经验进行了系统分析。^[57]他首

先介绍了上海工会改革的一些重要举措，比如对各级工会职能进行重新定位，让市区级总工会定位于统筹型，街道（乡镇）和开发区工会定位于枢纽型和平台型，区域、行业和综合工会联合会定位于端口型，企业工会定位于服务型；推动工会干部队伍多元化，将遴选制与专挂兼相结合，以此扩大工会领导干部的代表性，同时加大工会机关干部与党政机关和企事业单位干部的交流力度；探索企业外职工入会的方式，以提高工会覆盖面和入会率；建立网上的工会工作平台，形成线上线下相结合的服务体系；培育工会社会服务组织，加强对劳动领域中的社会组织的联系引导；推动经费向基层倾斜；等等。通过对上述种种改革举措的考察，乔健指出，此次上海工会改革的重心是增强“群众性”，而这也正是以往中国工会的薄弱环节。而这一系列的组织体制、运行机制、管理模式和活动方式的群众化改革，至少让工会工作在三个方面取得了重要进展：其一，通过体制外入会以及基层服务站和工会社会服务组织的建立，工会覆盖面取得了新进展；其二，通过“减上补下”、向基层配备社会化工会工作者以及建立基层联系制度等方式，加强了上级工会与基层工会的融合；其三，工会工作扩展到了对劳动关系领域中社会组织的联系和引导上，这有助于维护政治和社会稳定。总之，乔健认为，经过这些改革举措，“一个党和国家支持的、上下联动的、更全能型和天网式的工会组织展现在职工面前。”它一方面实现对职工更高水平的服务和维权，另一方面也缩小了职工自发活动或民间社会组织的发展空间。总之，他认为此次改革是中国特色社会主义工会发展道路上的一次“提质增效”。不过，乔健最后也表达了对工会改革的期待，即仍应从工会运动规律出发，从职工当中寻求“资源”和“手段”，并在各级工会实施直接选举制和问责制，从而培育职工的权利意识和团结意识，以推动自身朝民主化和群众化方向发展。

从上述有关工会改革和制度变迁的研究中我们可以简要的分为两个阶段，在前一个阶段，研究者多是从应然的角度对中国工会改革进行政策

研究，后一个阶段则有越来越多的研究者从实然的角度关注中国工会的改革或制度变迁，当然，二者应该是互补的，没有对中国工会制度变迁的深入分析，就无法提出切实可行的中国工会改革政策。此外，透过这些应然与实然研究，我们也看到，一些研究的政策建议也的确成为了工会的实际政策，这对于未来的工会研究来说也是一种重要激励。

结论

通过从上述四个方面对改革开放以来国内研究者对中国工会的研究文献的分析和梳理，可以得出如下一些简要结论：首先，中国工会研究总体上表现出较为强烈的时代特点和现实关怀，其问题意识与我国经济体制的改革、劳动关系的转型以及职工群众的需求密切相关；其次，中国工会研究的学术规范性日渐增强，从初期多为较简单的政策研究向当前复杂精细的实证研究与政策研究并举且相互呼应转变；再次，中国工会研究的内容或方向也趋于多样化和精细化，研究者越来越注意到了工会内在结构和行动过程的复杂性；最后，已经有研究者开始尝试提炼本土的概念和命题，来建构符合中国国情的工会理论。

当然，这些研究中存在的分歧和争论（特别是围绕工会的作用所产生的分歧和争论），也反映出了一些问题，也说明中国工会研究有进一步发展和完善的空间。结合这些年的研究趋势和特点，笔者就今后的中国工会研究提出如下一些建议：首先，考虑到中国工会的体制独特性，在分析中国工会时，必须将工会嵌入到政治经济体制之中进行结构分析，从总体上把握工会的角色和定位；其次，各级工会组织的行动实际上是在结构和制度与问题和处境之间进行策略性选择的结果，这也就需要深入到工会的行动过程中进行机制分析，其实定量研究结果之所以引发质疑，主要就是因为机制分析的欠缺容易引发因果链上的逻辑问题，而已有研究中也鲜有对工会具体运作机制进行深度分析的；再次，中国工会研究还需要引入历史的维度或视角，即通过考察中国工会的制度变迁史，来更好的理解和把握中国工会的

特性,所以这种历史维度的引入绝不只是意味着要进行工运史研究,而是要在当下的工会研究中也应具有历史的眼光或思维;最后,尽管中国工会具有体制独特性,但仍然需要深入研究国外工会理论和历史,这可以避免肤浅地理解国外工会的制度,进而进行合理的借鉴而不是简单的制度移植。

[参考文献]

- [1][13] 吴建平. 转型时期中国工会研究 [M]. 北京: 光明日报出版社, 2012:15-16,79-84.
- [2] 常凯. 试论社会主义初级阶段工人阶级内部的基本矛盾和工会的代表性 [J]. 中国工运学院学报, 1987(3).
- [3] 常凯. 试析社会主义市场经济下的劳动关系与工会 [J]. 工会理论与实践, 1993(1).
- [4] 常凯, 吴亚平. 工会: 集体劳权的代表——向市场经济过渡中工会的社会定位问题初探 [J]. 当代工会, 1996(6).
- [5] 曹凤月. 论市场经济条件下工会代表身份的角色转换 [J]. 工会论坛, 1997(3).
- [6] 钱传水. 关于《对工会性质的再认识》一文的几点看法——与台德谦同志商榷 [J]. 工会理论研究, 2000(3).
- [7] 吴亚平, 郑桥. 中国特色社会主义工会发展道路探析 [J]. 新视野, 2013(6).
- [8] 刘福元, 常保芳. 工会“十二大”对工会性质表述的新特点 [J]. 工会论坛, 1999(2).
- [9] 冯钢. 企业工会的“制度性弱势”及其形成背景 [J]. 社会, 2006(3).
- [10] 徐小洪. 中国工会的双重角色定位 [J]. 人文杂志, 2010(6).
- [11] 谭泓. 中国工会双重角色定位的形成渊源与探索发展 [J]. 马克思主义与现实, 2015(1).
- [12] 许晓军, 吴清军. 对中国工会性质特征与核心职能的学术辨析——基于国家体制框架内工会社会行为的视角 [J]. 人文杂志, 2011(5).
- [14] 吴建平. 中国工会为什么要创办企事业: 1980-2000 [J]. 学海, 2012(4).
- [15] 常凯, 吴亚平. 关于私营企业组建工会的若干法律问题 [J]. 工会理论与实践, 2000(6).
- [16] 肖祖礼, 唐朝阳. 关于新建企业工会组建中几个问题的思考 [J]. 工会理论与实践, 2001(2).
- [17] 徐建丽, 楼伟民. 关于转型期工会组织新模式的实证研究 [J]. 工会理论研究, 2010(1).
- [18] 吴清军. “守法”与“维权”的边界: 外企工会组建与运行模式的分析 [J]. 学海, 2008(5).
- [19] 陈剩勇, 张明. 中国地方工会改革与基层工会直选 [J]. 学术界, 2004(6).
- [20] 陈剩勇, 吴巍, 陈燕. 工会直接选举: 中国地方民主的新发展——以浙江省的余杭、余姚、温岭为个案 [J]. 浙江社会科学, 2004(1).
- [21] 王金红. 工会改革与中国基层民主的新发展 [J]. 华南师范大学学报(社会科学版), 2004(5).
- [22] 闻效仪. 工会直选: 广东实践的经验与教训 [J]. 开放时代, 2014(5).
- [23] 周明禄. 市场经济条件下企业工会面临的主要问题 [J]. 工会理论与实践, 1993(6).
- [24] 乔健. 在国家、企业和劳工之间: 工会在市场经济转型中的多重角色——对1811名企业工会主席的问卷调查 [J]. 当代世界与社会主义, 2008(2).
- [25] 乔健. 工会改革创新的理论思考 [J]. 当代世界与社会主义, 2010(2).
- [26] 吴建平. 地方工会“借力”运作的过程、条件及局限 [J]. 社会学研究, 2017(2).
- [27] [50] 吴亚平. 企业工会: 劳动者权益的代表者和维护者——兼论工会组织体制改革的目标和方向 [J]. 新视野, 2010(6).
- [28] 谢玉华, 何包钢. 基于新自由主义与社团主义的工会功能分析: 以沃尔玛工会为例 [J]. 浙江社会科学, 2013(7).
- [29] 游正林. 政绩驱动下的工会行动——对F厂工会主动介入生产管理过程的调查与思考 [J]. 学海, 2011(1).
- [30] 汪建华, 石文博. 争夺的地带: 劳工团结、制度空间与代工企业工会转型 [J]. 青年研究, 2014(1).
- [31] 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]. 世界经济文汇, 2008(5).
- [32] 杨继东, 杨其静. 工会、政治关联与工资决定——基于中国企业调查数据的分析 [J]. 世界经济文汇, 2013(2).
- [33] 刘爱玉, 傅春晖, 阿拉坦. 工会能在多大程度上维护农民工的权益? [J]. 江苏行政学院学报, 2014(1).
- [34] 李龙, 宋月萍. 工会参与对农民工工资率的影响——基于倾向值方法的检验 [J]. 中国农村经济, 2017(3).
- [35] 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]. 管理世界, 2012(12).
- [36] 李明, 徐建炜. 谁从中国工会会员身价中获益? [J]. 经济研究, 2014(5).
- [37] 毛学峰, 刘靖, 张车伟. 中国的工会可以降低性别工资差异吗? [J]. 经济学动态, 2016(5).
- [38] 刘海洋, 刘峥, 吴龙. 工会提高了员工福利和企业效率吗?——来自第一次全国经济普查的微观证据 [J]. 产业经济研究, 2013(5).
- [39] 魏下海, 董志强, 黄玖立. 工会是否改善劳动收入份额?——

- 理论分析与来自中国民营企业的经验证据 [J]. 经济研究, 2013(8).
- [40] 魏下海, 董志强, 金钊. 工会改善了企业雇佣期限结构吗? ——来自全国民营企业抽样调查的经验证据 [J]. 管理世界, 2015(5).
- [41] 朱斌, 王修晓. 制度环境、工会建设与私营企业员工待遇 [J]. 经济社会体制比较, 2015(6).
- [42] 李光勤, 曹建华, 邵帅. 维权、工会与工资上涨 [J]. 经济学动态, 2017(5).
- [43] 胡恩华, 张毛龙, 单红梅. 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 [J]. 经济管理, 2016(11).
- [44] 游正林. 想象中的工会作用 —— 评几篇定量研究中国工会作用的文献 [J]. 东南大学学报 (哲学社会科学版), 2017(5).
- [45] 李德齐. 论我国工会改革的出发点 [J]. 中国工运学院学报, 1988(2).
- [46] 安涛. 工会改革刍议 [J]. 中国工运学院学报, 1988(3).
- [47] 禹雷. 论工会改革的逻辑起点与支点 [J]. 中国工运学院学报, 1989(1).
- [48] 包志勤. 工会体制: 修复还是更新 —— 论市场经济进程中工会改革取向与操作 [J]. 工会理论研究, 1998(3).
- [49] 海志. 工会改革要强化“官办”力度吗? —— 与刘玮同志商榷 [J]. 工会理论研究, 1999(3).
- [51] 李臻, 王政, 卢国栋, 吴晓瑞, 刘光庆. 关于工会改革发展的研究 [J]. 山东工会论坛, 2015(1).
- [52] 游正林. 60 年来中国工会的三次大改革 [J]. 社会学研究, 2010(4).
- [53] 吴建平. 从企业治理参与到地方治理参与 —— 从国家治理模式转变看中工会组织与制度变革 [J]. 学海, 2011(1).
- [54] 吴建平. 地方工会“以上代下”与基层工会“瘦身减负” —— 近 40 年来中国工会改革的趋势与特点 [J]. 中国劳动关系学院学报, 2018(1).
- [55] 李力东. 改革开放以来中国工会维护职能的演进路径 [J]. 中国劳动关系学院学报, 2015(5).
- [56] 黄岩, 祝子涵. 突破“官民二重性”: 广东省工会的改革路径 [J]. 华南师范大学学报 (社会科学版), 2017(3).
- [57] 乔健. 工会改革: 中国特色工会道路的“提质增效” [J]. 中国劳动关系学院学报, 2017(2).

A Review of the Trade Union Studies in China since 1978 —— Remarks on the Basic Tendency and Characteristics of China's Trade Union Studies

WU Jianping

(China University of Labor Relations, School of Trade Union, Beijing 100048)

Abstract: A review of the trade union studies since 1978 shows that the trade union studies in China have strong characteristics of the times and practical care. Moreover, the academic standards of these studies have been improved, and its research contents are diversified greatly. Hence, studies of trade unions in the future should combine structure analysis with mechanism analysis for better and more in-depth results. In addition, specific attention should also be paid to the historical study of trade unions in China across times.

Key words: Study of trade unions in China; roles and nature; organizations and operation; functions and effect; reform and changes

[责任编辑: 晓 智]