

“隐晦的权利”

——国企工会角色与工人劳动保护

刘 威

(吉林大学哲学社会学院, 吉林长春, 130012)

[摘要] 在发展主义和效益至上的改革逻辑主导下, 职工权利“隐晦”在国家利益和市场霸权的意识形态迷雾之中, 失去个体权利本位的国企工会在履行自身职责时更多地停留在“参与”、“配合”、“协助”等“有名无实”的层面。工会的多重身份间的冲突也迫使它们在处理劳动争议事件时, 小心翼翼地在国家、企业和工人之间进行“摆平理顺”, 其“见机行事”、“听从指示”和“立即了断”等行动策略, 显露出独立于国家和企业之外的自身利益。

[关键词] 国企工会; 劳动保护; 角色冲突; 行动者

[中图分类号] D412.6 **[文献标识码]** A

[作者简介] 刘威(1985-), 男, 博士研究生, 研究方向为社会政策与社会发展。

一、企业利益的正当化与工人权利的边缘化

20世纪80年代开启的经济体制转型和社会体制转轨, 推动国企劳动关系迈向了市场化的征途。在这一进程中, 工人利益在“国家需要”和“企业发展”的改革逻辑中被逐步遮蔽和侵蚀, 从1997年国有企业的下岗分流、减员增效, 到2002年大型国企的主辅分离、辅业改制, 近三千万职工“实现”了身份剥离和转换, 以资本为核心、以劳动为从属的雇佣关系渐趋成形。具体言之, 国企劳动关系发生了如下几点演变^[1]: 在劳动关系的运行机制上, 企业主导的市场调节逐步取代政府主导的行政控制, 市场化成为劳动关系的主轴; 在劳动关系的运作性质上, 企业和劳动者两个独立利益主体所构成的劳雇关系逐渐显现, 以国家作为全社会代表的利益一体化的劳动关系渐趋退场, 劳资化成为劳动关系的内核; 在劳动关系的利益分配上, 工人与企业经营管理者之间的分化不断扩大和增强, 层级化成为劳动关系的样态。

随着国企劳动关系的运作市场化、互动劳资化、利益层级化, 经营管理者在劳动关系中的地位持续提升、权力不断增长。诸如雇佣或辞退工人、拟定工资待遇标准、确定劳动生产条件等方面, 经营管理者都拥有无可替代的权力。权力、资源、话语的“一边倒”, 促使经营者和工人之间的利益急剧分化、情绪普遍对立、关系趋于紧张。工人现在都不得不屈从于不受制约而且经常专横跋扈的企业管理者。市场改革让国家职工在单位体制下拥有的种种权利丧失殆尽, 失去国家权力庇护的“单位人”裸露在资本的蛮横无理之下, 它使国企工人与国家、企业的关系变得紧张起来。

工人权利普遍受到侵犯已成为我们社会的严重事实。劳动安全和卫生保护是企业职工的基本权利之一, 也是企业社会责任的重要内容之一, 主要是保护劳动者在生产劳动过程中的安全卫生与健康。然而, 在市场转型的过程中, 伴随着国企改制的深入, 侵犯工人劳动安全与卫生权利的事件仍

然屡见不鲜, 对职工劳动安全和卫生保护的忽视践踏了职工的人身乃至生命权利, 引起了经常性的工人抗争活动和群体性事件。

对此, 我们必须追问, 频繁侵权事件背后的体制性、结构性因素何在? 笔者以为, 在发展主义和效益至上的改革逻辑主导下, 国有企业的经济利益被赋予了至高无上的地位, 所有追逐企业利润和提升生产效率的手段都获得了无可撼动的正当性, 职工个体的合理权利却遭到了无端轻视和有意排斥。在这种情境下, 国企管理者可以打着“国家需要”的旗号, 将职工劳动安全卫生的权利转变为“无私奉献、敢闯敢干”的工作热情, 可以借着“改善民生”的名义, 将职工的劳动安全卫生权利“折现”, 以“经济补偿”代替“权利维护”, 可以站在“维护安定团结”的立场, 将损害职工劳动权利的事件“隐瞒不报”, 达到“大事化小”、“小事化了”, 最后“不了了之”的效果。

二、摆平理顺与国企工会的角色冲突

劳动安全卫生保护, 是保护劳动者的生命安全和身体健康, 是对享受劳动权利的主体切身利益最直接的保护。它包括防止工伤事故和职业病。从企业的角度来说, 保护工人的劳动安全和卫生是企业的直接社会责任。《劳动合同法》明文规定, 用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度, 严格执行国家劳动安全卫生规程和标准, 为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品, 对从事特种作业的人员进行专门培训, 防止劳动过程中的事故, 减少职业危害。

在生产过程中, 企业工会的劳动安全和卫生保护工作主要围绕“宣传”、“教育”展开。按照《工会法》、《劳动合同法》的规定, 工会在保护工人劳动安全和卫生方面的职责主要包括: 参与立法和制定规章、协助管理、监督检查、依法维护工人的安全和健康、劳动保护宣传教育、劳动保护专业培训, 但是, 这仅仅停留在制度文本层面, 无法在实际生产过程中践

行。工会在履行上述职责上更多地停留在“参与”、“配合”、“协助”等“有名无实”的层面,几乎毫无作用可言。

并且,由于劳动安全和卫生是一项专业性、技术性很强的工作,凭借工会的一己之力是很难完成的。在实际运行中,诸如“制定安全生产规章、开展安全卫生检查、参与安全生产管理、进行劳动保护培训”等职能,都由国有企业的行政管理部来执行,例如安全生产科。企业工会在此方面并没有明确的分工,主要是协调、配合,履行职责也是听从企业管理者的安排和指示,事实上处于一种“无所事事”、“敲敲边鼓”的边缘地位。

当出现生产安全事故后,企业工会将会“参与事故处理、介入事故调查、协助事故善后、维护工人权益”。在这一过程中,工会不但缺乏自主性,反而成为监控工人行动的工具之一。为了防止受害工人的集体行动,工会往往充当政治性的监控单位,“维护社会稳定而不是代表工人发声”成为工会工作的中心。事故责任的认定、善后政策的制订、伤亡事故的赔偿标准、伤亡工人的医疗救治,等等,虽然都有工会的参与,但经常流于形式、缺乏实际效力。有学者以没有作用的男性生殖器比喻此种工会,“……这些工会像阉鸡一样的‘中看不中用’;阉鸡虽然‘不中用’,却是啼得满嘹亮,而这些犹如阉鸡的工会,面临有关劳工权益重大事故时,则连啼一声也不啼……”^[2]

在劳动安全和卫生因素引发的劳动争议渐趋增多的背景之下,国家需要工会在解决劳动争议方面发挥更多的作用,因此,在制度上它已为工会发挥代表功能提供了一定的空间。但是,在现行政治体制之下,工会仍然是国家机器的一部分,它的作用不可能与国家政策相抵触。与此同时,在企业中,工会是隶属于企业的职能部门之一,与企业处于一个利益共同体之中,必须维护企业的利益,“只有促进企业发展,才能更好地维护工人利益”,成为工会维权的习惯性语境。工会多重身份间的冲突也迫使它们在处理劳动争议事件时,小心翼翼地国家、企业和工人之间进行“摆平理顺”,以保持平衡。

产业结构调整和管理者滥用权力损害了工人的权益,对这类损失给予合理的经济补偿,是工人利益表达的主要内容。对于工人的诉求,工会要根据自己身份冲突的程度,分别采取代表工人,在工人与国家间进行调解和制止工人行为三种方法应对^[3]。对于劳动安全和卫生损害事故引发的工人经济赔偿要求,国企工会的反应并非仅仅取决于这种要求的内容,而是主要取决于工人提出这种要求的方式。只要工人的这类要求是通过官方规定的渠道提出来的,工会还是有可能提供支持和帮助的。但是,如果工人的这类要求是通过集体抗争这种国家、企业不喜欢、不鼓励的方式提出来的,工会就不会为工人出头说话。

尽管工会经常想在工人和企业、国家之间保持平衡,但是,当它们的多重身份明显冲突时,在企业行为并不严重违法的前提下,它们会坚定地站在企业、国家一边。在工会看来,国有企业属于国家政权的一部分,国有企业的利益是国家利益的一部分,维护企业利益就是维护国家的整体利益。确实,工会在国家法团主义制度结构中的位置已经事先决定了它在工人和企业、国家间的尴尬处境。因此,当工人斗争

的激烈程度增加了工会多重身份间冲突的强度时,工会在工人和企业、国家间运作的空间就缩小了。它们或者以国家工具的面目出现,或者以企业管理层的代表者出现,把预防和制止工人斗争行为作为主要的目标,或者就干脆简单地消失了,完全回避工人的斗争。这两种做法都会在工人中引起负作用。

三、行动者视角与国企工会的行动立场

无论是“古典二元论”,还是“多元主义”,我们可以看出,有关于工会的研究成果存在着三个共同点。其一,最为流行的分析框架是国家(党)—工会的二元框架。正如Chen Feng所指出的,随着市场经济的发展,尽管工人的主要诉求对象是资本和管理者,但是,由于国家是劳资关系游戏规则制定者,因而工会代表工人利益的程度、方式和策略取决于国家而非资方^[3]。其二,研究者习惯于把工会系统当成一个利益共同体,他们无视中国工会系统内部的利益分歧。他们将各级工会置于国家(党)—工会的分析框架之中,并认为,企业工会作为全总的基层组织,与上级工会的利益是完全一致的。其三,研究者倾向于赋予工会一种游走其间的双重身份。他们认为,处于国家与工人之间的工会组织,兼具代表国家利益的政府属性和维护劳工利益的社团属性^[4]。

总结上述研究经验,笔者以为,对于工会的改革不能简单地从单纯的国家的视角或单纯的社会视角来考察,而是要放在国家与社会的互动过程中考察问题。“国家—社会”关系应成为思考中国工会角色问题的基本范式。置于中国特殊的时空境遇之下,在分析中国工会之时,研究者应意识到:

第一,在市场转型的背景之下,中国工会系统并不是铁板一块、毫无分化的利益共同体,在系统内部,企业工会与上级工会是利益殊殊、目标各异的“行动者”,根据不同的互动情势会采取不同的行动策略。

第二,在分析国企工会的角色和功能时,不能先入为主地将工会与企业绑定在一起,应充分考虑到工会作为一方“行动者”的立场。正是工会与企业之间尚存的裂隙造就了工会行动的有限空间。

第三,在工会的行动角色中,工会既不能完全代表党—国家的力量,也不能完全代表工人的利益,工会角色是一种处于国家(党)、企业、工人之间的博弈生存,因而我们要在多元行动者的互动过程中窥视工会的有限自主性。

四、隐晦的权利与国企工会的自主利益

谢国雄在分析台湾劳动体制如何规约职业伤害时,提出了“人肉市场”的概念^[5]。在职业伤害发生时,“尽快买断、立即了断”是基调,从“人肉价格”的形成来看,官方订的价码、在劳动力市场上的赚钱能力以及人观(个人与家庭状况),都影响着赔偿价码。一旦价码出现,紧接着而来的讨价还价,则紧紧扣在抽象的价格上。无论是“身体”或“人肉”都被抽离成数字。“立即了断”、“讨价还价”、“视身体如人肉”以及“视国家规约如无物”,呈现出了“人肉市场”的霸权形态。

在隔海相望的大陆社会,工人权利不仅要忍受“专制市场体制”,还要有“维护和谐秩序”的大局观,这一点充分体现于工会维权方式上。工会维权的主要目标是“维护执政党的

执政地位和政治稳定,发挥工会作为党的群众工作部门的作用,做好党与职工队伍之间的桥梁和纽带”^[1]。工会与国企的亲密表现在,确认劳资根本利益的一致和通过“促进企业发展”来“维护职工权益”。从此,职工权利便“隐晦”在国家主义和市场霸权的意识形态迷雾之中。

根据何明修的研究,在台湾民主化转型之后,自主性工会的经济主义诉求十分明显,为工人争取具体福利是获得会员认同的主要手段^[6]。在大陆,国企上层为了缓和劳资冲突,采取政策倾斜和提高福利待遇,收买底层“民心”的手段。这实际上是当前社会急剧转型时期为追求“稳定效益最大化”,而在政府—民众、政策—民心之间泛化着的“政治市场化”现象,“花钱买稳定”成为一种惯用的政治策略。恰在此种背景下,中国工人权利被“物质化”、“价格化”对待,也为工会自主性的寻求赢得了空间,尽管工会不能直接对抗企业,但至少能通过资方协商,适当地为职工争取经济待遇的改善。权利的“折现”,亦即权利物质主义或经济主义,为工会自主性行动提供了契机。

在工会系统内部,并非铁板一块,基层工会组织和各级总工会组织之间的利益并不总是一致的,特别是企业工会和总工会系统之间。因而企业工会不仅仅是被动的治理工具,也不仅仅是简单的福利组织,它还有独立于国家和企业之外的自身利益,正是有这种自主利益的存在,才导致了目前企业工会在工人团体性事件中的“见机行事”、“听从指示”和“摆平理顺”等行动策略。

所以,在工会、工人、企业和国家各方关系的研究中,我们不能忽视工会组织存在的自主利益。以往的研究对于我们认识中国当前的工会提供了有益的启发,但这些学者在讨论工会的性质时,囿于一种二元对立的分析思维,惯于将工会置于工人与党—国家之间,认为工会要么是依附于党和国家政权,充当党和国家的治理工具,要么是代表工人,维护工

人的利益。在这些学者的视野中,工会仅仅是一个工具,工会的自主性以及工会系统内部的差异性,尤其是企业工会的自主诉求,没有获得足够的重视。

随着经济体制、劳动关系市场化进程的推进,国家权力在企业经营领域的逐步退出,企业及其管理经营者的自主权利都得到了极大膨胀,国有企业和工人之间的矛盾日益凸显出来。因此,在国有企业履行社会责任的过程中,我们应该重新理解和定位工会的角色、职能。在过去,工会被看成是既具有代表国家利益的国家属性,又具有代表工人利益的社团属性。在体制转轨、经济转型的背景之下,这种理解工会的惯常思维应该彻底改变,突破工人与党—国家的二元框架,正视而且重视工会存在的自主利益,将工会的考察置于工人、工会、企业和国家的四方关系之中。对于工会的改革亦不能简单地从单纯的国家的视角或单纯的社会的视角来考察,而是要放在国家与社会的互动过程中思考问题的解决之道。

参考文献:

- [1] 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).
- [2] 张晋芬.劳动社会学[M].台北:政大出版社,2011:328.
- [3] Chen Feng. *Between the State and Labor: The Conflict of Chinese Trade Unions' Dual Institutional Identity* [J]. *China Quarterly*, 2003(176).
- [4] 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).
- [5] 谢国雄.纯劳动:台湾劳动体制诸论[M].台北:中央研究院社会学研究所,1997:217.
- [6] 何明修.没有阶级认同的劳工运动:台湾的自主工会与兄弟义气的极限[J].台湾社会研究季刊,2008(72):49-91.