

从社会学视角看工会工作

钱民辉 陈旭峰

当前中国社会正处于转型期,职工的群体性事件频频发生。这些发生在各地的群体性事件反映出工人阶级的抗争意识已经觉醒,如果不对这些影响社会稳定的诱因进行合理引导,则将引发更大的社会问题。工会作为维护职工合法权益的组织,应该责无旁贷地承担起社会安全阀功能,对职工的不满情绪进行合理的引导,切实维护好职工的合法权益。

一段时期以来,频频发生的职工群体性事件把工会推向了社会舆论的风口浪尖,由此工会工作成为了备受社会关注的热点问题。当前中国社会正处于转型期,社会矛盾越来越凸显,在很多领域政府和市场并不能很好的发挥作用。现阶段亟需像工会这样的“第三种力量”发挥积极作用,但是,工会在维护职工合法权益上往往处于一种“失语”的状态。

党的十七大报告指出,构建社会主义和谐社会是贯穿中国特色社会主义事业全过程的长期历史任务,工会话语权和影响力的缺失,严重影响了我构建社会主义和谐社会进程的顺利推进。工会作为共产党领导下的职工自发组织起来的社会团体,作为党联系群众的桥梁和纽带,应该充分发挥工会的独特优势,不仅要做到“有所作为”,而且是要“大有作为”。

个人层面的工会工作

行为主义理论认为,人们的行为是一个简单的刺激—反应过程。但是,在现实生活中,人们的行为往往是具有很强的主观能动性的。美国社会学家帕森斯的社会行动理论认为,行动的最基本特征是具有意志性和目标导向,也就是说,行动是主体朝向目标的动作。^①美国社会学家霍曼斯在其交换理论中提出了“攻击与赞同命题”。“攻击与赞同命题”认为,当个人的行动没有得到期待的报酬或者受到了没有预料到的惩罚时,就可能产生愤怒的情绪,也因此会出现攻击性行为;当个人的行动得到预期的报酬,甚至超过期待值时,或者没有得到预期的惩罚时,他就会感到高兴,心理上也会赞同这种行为。^②从现实的工作中来看,当职工的利益诉求没有得到很好满足时,他们对社会的不满情绪就会不断积聚,这不利于社会稳定;当职工的利益诉求得到很好满足时,他们对社会更加赞同,这有利于社会稳定。工会作为维护职工合法权益的

群众性组织,能否有效发挥维护职工合法权益的作用,会直接影响到我国的社会主义和谐社会建设。

维护广大职工的合法权益是工会的基本职责所在,是工会存在的根基。随着经济社会的发展,人们生活水平的提高,职工各方面的需求也越来越多样化。根据社会心理学家马斯洛的需要层次理论,一般说来人们都有下述需要:生理的需要、安全的需要、归属或爱的需要、自尊的需要和自我实现的需要。^③在马斯洛看来,这些需要是有层次性的,人们只有在满足了低层次的需要之后,才会去追求更高层次的需要。工会在维护职工的合法权益过程中,一方面,要切实考虑到职工不同层次的需求,不仅要满足职工的基本生活需要,还要满足职工的较高层次需求,使职工的权益得到全方位的维护;另一方面,由于职工内部的分化越来越明显,工会对不同类型的职工要采取分类维护的原则,切实解决好各自迫切需要解决的问题。

现代社会是一个高度分化的社会,社会分工越来越专门化、复杂化。要实现社会的整合,人与人之间、部门与部门之间都需要相互协调、相互分工协作。人是同时具有生物性和社会性双重属性的,生物性是与生俱来的,而社会性则是需要靠后天习得的,只有经过社会化的人才是真正意义上的人。人的社会化是一个人学习社会的文化、增加自己的社会性、由生物人变为社会人的过程。^④对于每一个职工来说,工作单位是一个重要的社会化机构。工会作为维护职工合法权益的群众性组织,应该加大对职工进行社会化的力度,使他们更好的认同组织的价值和角色,让每一个职工都能很好适应单位的工作与生活。只有这样,才能使整个社会处于一种整合状态。

群体层面的工会工作

工会在开展工作的过程中,要切实维护好不同群体

的合法权益,当然,群体的分类因划分标准的不同而不同。从自身的分类来看,工会是一个典型的业缘群体。社会学将人们结成群体的缘由或纽带主要分为三种:血缘关系、地缘关系和业缘关系,由此形成三类社会群体。其中,业缘群体是由于职业和劳动方面的原因而形成的社会群体。^⑤既然带有职业特征,工会在维护职工的合法权益时,就需要充分考虑各自的职业特征。不同行业的工会,要因行业而异采用不同的方式方法来维护职工的合法权益。从群体内部的分类来看,按照性别的分类标准,可以分为男性职工群体和女性职工群体;按照年龄的分类标准,可以分为青年职工群体、中年职工群体和老年职工群体。这种划分方式是非常多的,工会在开展工作的过程中,要充分考虑群体因素,对不同的群体要采取不同的工作方法和工作内容。

随着经济社会的不断发展,群体内部的分化越来越明显。社会学家埃利亚斯提出了“内局群体”和“外局群体”的理论,“内局群体”是居于内核、把持文化表达的群体,而“外局群体”是处于边缘、接受并巩固文化表达所体现出来的权力关系的群体。^⑥在单位中,居于内核、把持着文化表达的职工形成了“内局群体”,他们往往对单位的价值取向、公共舆论等起主导作用,而处于边缘、接受并巩固文化表达所体现出来的权力关系的职工形成了“外局群体”,他们往往只是被动的接受者。“内局群体”与“外局群体”之间往往存在着互相“污名化”和互相给对方贴“标签”的现象,这使得两个群体之间的沟通存在很大的障碍,缺乏沟通的现实基础。而工会则能够成为这两个群体之间沟通的桥梁。一方面,工会可以作为“外局群体”的代言人,向“内局群体”表达利益诉求;另一方面,工会还可以作为“内局群体”的代言人,向“外局群体”灌输“内局群体”的价值观念。

切实维护好弱势群体的合法权益是工会工作中的一项重要内容。美国社会学家斯托弗于1949年在《美国士兵》一书中首先提出了“相对剥夺感”理论。他在研究士兵的士气和晋升的关系时,发现士兵不是依据绝对的、客观的标准来评价他们的位置,而是根据他们相对于周围的人所处的位置来评价。“相对剥夺感”理论后来由社会学家默顿在《社会理论与社会结构》一书中加以系统阐述。它是指个体或群体对于自身相对状况所持的态度,是一种主观的心理感受。弱势群体往往有着强烈的相对剥夺感,对现状较为不满,而相对剥夺感的强弱往往跟参照群体的状况有着很大的关联。社会学中的参照群体理论认为:“参照群体是人们在确定自己的地位时与之进行比较的人类群体,是人们在决定其行为和态度时所参照的群体”。^⑦参照群体的功能是多样的,它不仅具有地位比较的功能,还具有引导行为和态度的功能。因此,一方面,工会

应该切实维护好弱势群体的合法权益,降低他们的相对剥夺感,缩小他们与参照群体之间的差距;另一方面,工会还应发挥参照群体的先锋模范作用,使弱势群体发挥自身主观能动性,积极主动向参照群体学习,通过自身努力走出弱势困境。

组织层面的工会工作

工会是共产党领导下职工自发成立的群众性组织,涉及到职工的组织化问题。社会学在组织化问题研究上存在三种主要的理论视角,即功能论视角、冲突论视角和互动论视角。从功能论视角来看,组织化能够更好地维护职工的合法权益、更好地获取资源。通过组织载体,可以把各个利益主体在公共问题上分散的、模糊不清的个别意志和行为,转化为明确的、共同的组织意志和集体行动,从而影响政府决策和其他公共管理活动。^⑧职工通过组织形成工会,能够实现个人所不能实现的目标;从冲突论视角来看,组织化是一种有效的冲突化解机制,它有利于消解由处于弱势群体地位的职工所造成的巨大社会张力,实现社会整合;从互动论视角来看,组织化也是一种重要的相互作用机制,它有利于职工社会资本的扩展、群体意识的形成。

西方的组织理论、组织管理理论认为,在日常工作、生活中,人们总是扮演着“理性人”的角色,他们往往会选择对自身最为有利的行动。按照这种观点,组织成员会在组织的制度框架下基于自身利益有选择的行动。美国社会学家科尔曼提出了理性行动理论,该理论是以“理性”这一概念为基础解释广义上具有目的性的行动,这一假设是指,对于行动者而言,不同的行动有不同的“效益”,而行动者的行动原则可以表述为最大限度地获取效益,行动者是依据这一原则在不同的行动或事物之间进行有目的的选择。^⑨工会应该根据人们的这一特征,通过利益机制对职工进行引导。职工的理性不仅体现在“经济人”理性上,还体现在“社会人”理性上。因此,一方面,工会要设置各种经济性诱因,维护好职工的经济利益;另一方面,工会还要设置各种非经济性诱因,为职工创造一个良好的工作环境。

从制度层面来说,工会是共产党领导下职工自发形成的群众性组织,是一个正式组织。但同时,很多时候工会也是一个非正式组织,发挥着很多正式组织所不具备的功能。非正式组织是相对于正式组织而言的,这一概念最早是由美国社会心理学家梅奥通过“霍桑实验”提出。“霍桑实验”发现,在正式组织中存在着以感情联系为基础的非正式组织,它不仅会对组织成员的行为产生重要影响,还会直接影响到整个组织的运行。非正式组织的这种影响表现在两个方面,当非正式组织的目标与正式组

织的目标基本上一致时,非正式组织的存在是有益的;当两者之间的目标明显不一致时,非正式组织的存在并不利于组织的正常运转。工会在同组织保持目标一致的同时,要积极发挥非正式组织的功能,解决正式组织所不能解决的问题,切实维护好职工的合法权益。

社会层面的工会工作

在传统市场经济条件下,一直存在着政府“有形的手”和市场“无形的手”这两种调控手段。但是,随着市场经济的不断发展,很多问题越来越复杂化,政府“有形的手”和市场“无形的手”这两种调控手段并不能很好地解决这些问题,政府和市场的调控手段双双失灵。工会作为共产党领导下的职工自发组织起来的社会团体,是市场和政府之外的“第三种力量”,能够有效解决政府和市场难以解决的问题。从我国当前的发展状况来看,工会发挥作用的的空间更大。一方面,我国处于计划经济向市场经济转型的过程中,社会主义市场经济体制还存在很多不完善的地方,这使得市场调控手段存在很多缺陷;另一方面,我国政府的社会管理职能也处于转型过程中,政府对很多领域的管理并不到位,而市场机制又没有完全进入,这使得这些领域成为了真空地带。这时我们就亟需找到另外一种途径来解决这一问题,而有效发挥工会的作用就是一种很好的选择。

职工的很多权益受损现象都是由社会结构、社会制度因素引发的。美国社会学家默顿提出了“手段—目标”论,他认为,社会作为一个文化体系为每一个社会成员都规定了目标,但是社会在结构的安排上并没有为每一个人提供达到上述目标的合法手段。^⑩当工人阶级不能通过体制内的合法渠道维护个人权益时,他们只能通过制度外的非法渠道来维护个人权益。此时,非理性的抗争行为就会出现,甚至会出现自杀这样的极端维权方式。发生在富士康的一系列跳楼事件正是这种极端维权方式的代表,这反映出了现阶段很多单位中工会的缺位问题。法国社会学家迪尔凯姆在《自杀论》一书中指出,发挥行会积极作用是解决自杀问题的有效措施,他认为:“行会具有为围绕个人、使他脱离精神上的孤立状态所必需的一切;而且,由于现在其他团体不多,所以只有行会才能完成这种必不可少的任务”。^⑪现在的工会就相当于迪尔凯姆在《自杀论》一书中提到的行会,工会在维护职工合法权益方面有着不可替代的地位与作用。因此,一方面,工会应该改变只是一种摆设的现状,在维护职工的合法权益方面发挥更大的作用;另一方面,工会要致力于改变损害职工合法权益的社会结构、社会制度因素,让职工有更多的渠道实现自身的合法权益。

当前中国社会正处于转型期,职工的群体性事件频频发生。这些发生在各地的群体性事件反映出工人阶级的抗争意识已经觉醒,如果不对这些影响社会稳定的诱因进行合理引导,则将引发更大的社会问题。美国社会学家科塞提出了“社会安全阀”理论,该理论认为,社会安全阀制度或体制是社会的一种机制,它通过潜在的社会冲突来维持一个群体。安全阀可以使过量的蒸汽不断排出,而不破坏整个结构,冲突也能帮助一个动乱的群体“净化空气”。科塞注意到,这样一个安全阀“可以充当发泄敌意的出口”,及时排泄积累的敌对情绪。^⑫工会作为维护职工合法权益的组织,应该责无旁贷地承担起社会安全阀功能,对职工的不满情绪进行合理的引导,切实维护好职工的合法权益。

文化层面的工会工作

文化不仅包括有形的物质文化,还包括无形的精神文化。在我国的社会主义现代化建设过程中,物质文明建设与精神文明建设缺一不可。随着经济社会的发展、人们生活水平的提高,精神文明建设的重要性日益突出。在工会工作中,应该在科学发展观的指导下加强工会文化建设,这对于我国的社会主义和谐社会建设无疑具有重要的现实意义。同时,我们还要看到文化是处于不断的发展变化中的,任何文化都不会永远保持不变。文化变迁要求工会的精神文明建设也要与时俱进,更好地适应时代发展的要求。

在建设社会主义和谐社会的进程中,工会的作用毋庸置疑。但是工会如何更好地发挥作用呢?维护职工内部的团结是非常重要的。法国社会学家迪尔凯姆非常强调形成集体意识对于社会团结的重要性,他认为,社会团结的基础是社会成员的共同价值观念、共同道德规范,一句话,是一种被称为“集体意识”或“集体良心”的“同一社会一般公民共同的信仰和情操的总体”,正是这种集体意识为建立社会秩序提供了保证。^⑬工会为了更好地发挥作用,就需要构建一种“集体意识”,形成全体职工共同认可的价值观念、行为规范。这样可以实现职工之间的有效沟通,消除人们之间的隔阂,实现互利互惠的合作共赢关系,防止在社会转型过程中出现迪尔凯姆所谓的“失范”现象。因此,在工会工作中,应该加强对职工的宣传教育工作,使全体职工形成共同认可的价值观念、行为规范。

当然,全体职工有着共同认可的价值观念、行为规范固然重要,但是文化还是具有多样性的,亚文化的存在也是必然的。文化往往可以分为“主文化”与“亚文化”。“主文化”是指在一定族群中占主导或统治地位的文化,也称主流文化;相对地,“亚文化”是指在这一范围内处于次要

地位的文化。^④亚文化研究开始于芝加哥学派对于美国、特别是对芝加哥城的社会问题,尤其是移民问题和种族问题的关注。托马斯和兹纳涅茨基合著的《身处欧美的波兰农民》是芝加哥学派亚文化研究的代表作。在工会工作中,对于亚文化不能一味的压制,而是应该在认可主文化的基础上允许其发展。科塞认为,冲突只要不直接涉及基本价值观或共同信念,其性质就不是破坏性的,而只能对社会有好处。^⑤只要亚文化的发展是建立在认可主文化基础上的,工会就应该允许其发展,并对亚文化的发展进行适当的引导。

结 论

通过对个人、群体、组织、社会和文化等五个层次的工会工作的社会学解读,本文得出以下几点结论:

第一,从个人层面的工会工作来看,工会作为维护职工合法权益的群众性组织,能否有效发挥维护职工合法权益的作用,会直接影响到我国的社会主义和谐社会建设;工会在维护职工的合法权益过程中,不仅要切实考虑到职工不同层次的需求,还要考虑到不同层次职工的需求;同时,工会还应该加大对职工进行社会化的力度,使他们更好地认同组织的价值和角色,让每一个职工都能适应单位的工作与生活。

第二,从群体层面的工会工作来看,工会在开展工作的过程中,要切实维护好不同群体的合法权益;工会要当好“内局群体”和“外局群体”之间沟通的桥梁;工会应该切实维护好弱势群体的合法权益,降低他们的相对剥夺感;此外,工会还要发挥参照群体的先锋模范作用,使弱势群体积极主动向参照群体学习,通过自身努力走出弱势困境。

第三,从组织层面的工会工作来看,组织化能够更好地维护职工的合法权益,是一种有效的冲突化解机制,同时也是一种重要的互动机制;工会应该根据人们“理性人”的特征,通过设置各种经济性诱因、非经济性诱因等利益机制来对职工进行组织激励;工会在同组织保持目标一致的同时,要积极发挥非正式组织的功能,解决正式组织所不能解决的问题,切实维护好职工的合法权益。

第四,从社会层面的工会工作来看,工会作为共产党领导下的职工自发组织起来的社会团体,是市场和政府之外的“第三种力量”,能够有效解决政府和市场难以解决的问题;工会应该改变只是一种摆设的现状,在维护职工的合法权益方面发挥更大的作用;工会要致力于改变损害职工合法权益的社会结构、社会制度因素;此外,工会还应该责无旁贷地承担起社会安全阀功能,对

职工的不满情绪进行合理的引导,切实维护好职工的合法权益。

第五,从文化层面的工会工作来看,在工会工作中,应该在科学发展观的指导下加强工会文化建设,这对于我国的社会主义和谐社会建设无疑具有重要的现实意义;文化变迁要求工会的精神文明建设也要与时俱进,更好地适应时代发展的要求;应该加强对职工的宣传教育工作,使全体职工形成共同认可的价值观念、行为规范;此外,对于亚文化不能一味的压制,而是应该在认可主文化的基础上允许其发展。(作者分别为北京大学社会学系教授、博导;中共浙江省委党校社会学文化学教研部教师) 

注释

①②⑫⑬⑮贾春增:《外国社会学史》,北京:中国人民大学出版社,2000年,第220、296~297、268、138、265页。

③④⑤⑦⑩⑭王思斌:《社会学教程(第二版)》,北京大学出版社,2006年,第33、47、95、96、246、42页。

⑥⑨杨善华:《当代西方社会学理论》,北京大学出版社,1999年,第334、98页。

⑧赵排风:“城市化进程中新生代农民工有序政治参与问题研究”《河南社会科学》2008年第4期。

⑪埃米尔·迪尔凯姆:《自杀论》,冯韵文译,北京:商务印书馆,2001年,第416页。

延伸阅读

工会的基本职责

工会的基本职责是维护职工合法权益。修改后的《工会法》对此作出了明确规定:“中华全国总工会及其各工会组织代表职工的利益,依法维护职工的合法权益”、“维护职工合法权益是工会的基本职责”。

把维护职工合法权益作为工会的基本职责,是由工会组织的性质决定的。在社会主义制度下,工人阶级是国家的领导阶级。工人阶级与全国人民的根本利益是一致的。但是由于社会不同阶层在具体利益上还存在差别和矛盾,由于在社会管理机构中还存在官僚主义和腐败现象,特别是随着社会主义市场经济体制的建立和发展,我国多种所有制经济共同发展,经济关系、劳动关系日趋复杂化、多样化,国家、企业、职工三者间的利益格局也进一步明晰化。因此,在新的形势下,工会必须进一步突出维护职能,在维护全国人民总体利益的同时,更好地维护职工的合法权益。(来源:《中国工会新闻》)