

---

中外劳动研究评论(第一辑)  
**Comparative Labor Studies Review**

中国劳动关系的新趋势  
**Emerging Trends in Labor Relations (Volume One)**

编辑: 罗斯琦

**Editor: Siqu Luo**

主编: 何高潮, 关少兰

**Editors-in-Chief: Gaochao He, Katie Quan**

---

## 行动中的义乌工会：工会维权模式的持续创新

韩福国 \*\*

**摘要：**本文以浙江省义乌市总工会进行“社会化维权模式”创新的十年历程为分析对象，对这一工会维权模式进行了制度梳理，介绍了这一制度模式的初步绩效。文章认为义乌工会主动行动，从区域劳动关系的维护出发，提出了工人维权这一核心的工会组织使命的理念，并且在体制内进行了社会维权资源的整合，具有十分鲜明的中国式意义。它是基于区域发展的内生性挑战而提出的，并且不断地进行制度创新的持续尝试，具有中国工会的普遍性命题。但是这一维权模式仍然面临着许多制度性的内生困境，它的持续性与整体性的制度创新空间密切相关。

**关键词：**工会行动 社会化维权 持续创新

### **Yiwu Trade Union in Action: Continuous Innovation of the Model of Trade Unions Defending Rights**

**Fuguo Han**

**Abstract:** This paper looks at the innovative experience of “Socialization of right-defending model” of Yiwu city federation of trade unions in Zhejiang province in the last 10 years. Through an overview of the development of this model, the paper introduces the primary performance of this model. The main argument is Yiwu trade union has taken active measures to maintain the regional labor relations. On this basis, Yiwu trade union put forward the core concept of defending workers’ rights as the mission of union organizations. It has further integrated the resources for socialization of right-defending within the system, which contains distinctive meanings in China. This is originated from the endogenous challenges of regional development, and is in the process of ongoing experiments of institutional innovation. Thus, this is a common question for Chinese trade unions. Nevertheless, this model of right-defending is still faced with many embedded

---

\* 韩福国，复旦大学国际关系与公共事务学院副教授；复旦大学（上海市）政党建设理论创新研究基地副主任。

\* 严格意义上讲，本论文是一个介绍性的文章，而不是对这一机制的制度分析论文。

---

institutional difficulties. The sustainability of this model is closely connected to the space of the overall institutional innovation.

**Key words:** Trade union action, Socialization of right-defending, continuous innovation

在中国社会各项管理体制的改革创新中,政党执政模式的创新和政府管理模式的创新都具有比较清晰的取向,唯有工青妇等社团组织如何转变自身的管理模式十分艰难:一方面,社会变迁需要工青妇等社团组织作出转变和回应;另一方面,它们受制于中国政治空间和政府治理空间的大小。但无论如何,这是一个必须回答的命题,其中浙江省义乌市总工会在1978年后的中国工会制度发展中,做出一个持续十年的制度尝试。

浙江省义乌市总工会从1999年就开始探索工会社会化维权之路。2000年初成立了法律顾问室暨工会法律援助中心,替职工(包括外来民工)免费提供法律援助。2000年10月,经民政局批准,成立了“义乌市职工法律维权协会”(后更名为义乌市总工会职工法律维权中心)。2001年,开通职工法律维权热线516872885<sup>35</sup>。

2002年,义乌市总工会明确提出构建一个社会化维权新机制,这是一个策略性很强的定义,它深刻地体现了地方工会的创新智慧,即“以建设‘平安义乌’、构建和谐社会”为目标,以表达和维护职工合法权益为重点,以法律法规为基准,以制度建设为保证,以社会化维权为基本途径,以职工法律维权中心为基本载体,以包括外来农民工在内的职工群体为基本对象,以处理劳资矛盾为基本特征,以协商调解、参与仲裁、代理诉讼、法律援助为基本手段,融整体维护和具体维护于一体,覆盖劳动关系全过程全领域的工会社会化维权新机制”。如果转换成一种学术语言的思维,就会发现义乌工会社会化维权模式在本质上就是它利用中国当下的政治结构空间,整合政府各个职能部门的支持,力图使得传统的福利工会成为现代的权利维护工会。

2004年11月27日,胡锦涛作出重要批示:“完善在工会组织领导下的维权机制很有必要。要注意总结经验,不断强化职能,更好地为职工服务。”<sup>36</sup>习近平和王兆国<sup>37</sup>等人接连批示并且到现场考察<sup>38</sup>,

---

<sup>35</sup>其意是:51代表劳动者,6872885是义乌市当地方言“来吧,请你帮帮我”的谐音。

<sup>36</sup>胡锦涛于2004年11月27日在新华社《国内动态清样》[附页]第662期“浙江义乌市探索职工维权社会化新模式”一文上批示:“兆国并俊九同志:完善在工会组织领导下的维权机制很有必要。要注意总结经验,不断强化职能,更好地为职工服务。”

<sup>37</sup>王兆国于2004年11月29日批示:“俊九同志:全总和各级工会都要认真学习、领会和落实锦涛同志的批示精神,把党领导的工会组织的维权机制建设好,总结推义乌市总工会维权经验。要加强依法维权工会,切实服务职工,真正发挥好党联系职工群众的桥梁和纽带作用。”

<sup>38</sup>2005年8月浙江省在义乌召开了全省工会维权工作现场会,9月,全国总工会在义乌召开了“全国工会维权机制建设经验交流会”,向全国推广工会系统的职工维权新模式。浙江省领导和浙江省总工会领导也多次视察义乌市总工会,对这一维权模式进行了多次批示。

这为义乌工会社会化维权提供了政治合法性的一个有力保证，此后一系列的工作调研和现场会议，为这一模式的深化奠定了基础<sup>39</sup>。

### 一、义乌工会“为什么要站出来”？

虽然中国大陆的法规明确规定，维护职工合法权益是法律赋予工会的基本职责，但是义乌工会改变了传统体制内工会的行为模式，主动站出来履行《工会法》的要求，也是浙江经济社会发展的压力下的行为选择，更是义乌区域发展的内生要求。在某种意义上，它是义乌市全体劳工，尤其是占工人群众大部分的外来务工人员群体的权利维护的迫切需求。

一是义乌工会的社会化维权模式是针对新时期经济社会发展的新问题而构建的。义乌是个经济大发展、社会大开放、人口大流动的新兴城市。2005年（截止12月20日）义乌市共登记暂住人口828328人，其中居住在出租房屋383078人，占总数46.25%；居住在企业445250人，占总数53.75%。外来人口总数比上年增加了74343人，增长幅度为9.86%。从2001年到2005年外来人口平均年增长率接近15%。到了2011年，义乌本地人口73万，义乌市外来人口数量突破140万人。根据我们2006年的调查显示，根据义乌市总工会的档案案件统计，出现各种劳资纠纷等问题的农民工的比例和文化程度如下：

表1：浙江义乌市总工会维权民工学历统计数据表<sup>40</sup>

类别	农民工在投诉人中的比例	文化程度（比例，不包括残缺部分）				
		小学及以下	中学	高中/中专	大专	本科及以上
纠纷调处	80.71%	26.85%	53.05%	15.82%	3.13%	1.15%
仲裁诉讼代理	51.89%	26.67	45.00	20.00%	6.67%	1.66%
开化联合维权	58.33%	29.63	66.67%	3.70%	-	-

随着大量外来劳动人口涌入，各种社会矛盾和冲突，特别是劳资纠纷随之凸现出来。据不完全统计，20世纪末，义乌市每年发生劳资纠纷多达上万起。出现了一些地缘性自发组织“安徽帮”、“江西帮”等，一些务工人员多以“老乡带老乡、亲属带亲属”的方式形成了地方性自我保护势力。更有

<sup>39</sup>许多学者对于领导批示这一中国特色行为具有不同的看法，但是从制度实践的角度来看，这对于任何一个地方制度的创新，都是具有制度上的政治肯定含义，往往会决定着一个有意义的制度能否持续进展。

<sup>40</sup>本问卷《浙江义乌市工会维权模式及其绩效调研问卷》是2006年8月份进行。其中《农民工问卷》：有效问卷共919份；《政府、社会组织和自治组织数据统计总表》，有效问卷共248份；《企业主数据统计总表》，有效问卷共206份。以下涉及问卷，除非特殊说明，引述出处相同，不重复解释。

人以收取“关系疏通费”为名，向同乡人收起了每人每月 10 元钱的“保护”费，从而引起了带有暴力性质的霸道行为。由于形成了紧密的团体关系，从而导致了劳动者非正常流动，集体跳槽现象与职工队伍不稳定，使不少企业主具有失业停业的危机感。同时职工跳楼、老板被杀等恶性劳动权利维护事件，严重危害社会的稳定发展。正是在此社会背景下，义乌工会为了表达和维护职工合法权益，促进社会和谐发展，创建了社会化维权新机制。

我们 2006 年对义乌市总工会处理案件类型的统计结果，农民工面临的前三个主要问题比例如下：

**表 2：浙江省义乌市总工会维权结果统计表<sup>41</sup>**

性质	纠纷调处	义乌开化 联合维权	担任仲裁员	免费代写 法律文书	仲裁诉讼 代理	来信	来电
工伤赔偿	21.19%	8.33%	33.33%	18.26%	25.00%	9.38%	20.16%
工资纠纷	58.59%	80.56%	25.33%	63.48%	26.79%	28.13%	31.67%
雇用纠纷	5.54%	2.78%	29.33%	23.48%	8.04%	12.50%	19.71%

工资、工伤以及雇用的数据比例是比较高的，尤其是工资纠纷在义乌市总工会处理的案件中，在有的处理类型中占有的比例更是高达 80.56%，其他有两个都是 50% 以上。

二是义乌工会的社会化维权模式是针对传统职工维权制度面临的新挑战而构建的。一方面，在传统制度下，职工权益的保护和救济功能分散于劳动、工会、司法等多个部门，缺乏协调、统一的机制；另一方面，农民工主要被视为农民，不具有城市工人的身份而得不到相应的制度保障。正是鉴于这一制度背景，义乌工会为了协调和联合职工权益维护力量，有效维护职工特别是农民工权益，创建了社会化维权新机制。

在我们 2006 年的问卷调研中，发现“没有组织替自己说话，心里缺乏归属感”这一选项占 24.27% 的比例，这还不包括在其他具体问题上的组织因素考虑。

<sup>41</sup>根据整理结果统计，韩福国，时间 2007 年 7 月。

表 3：义乌外来务工人员问题遭遇调查表

您认为“外来务工人员”遇到的问题是什么？		
选项	数量	比例
A 工作环境恶劣，安全得不到保证	262	28.51%
B 工资发放得不到保证	250	27.20%
C 社会保障缺乏	376	40.91%
D 知识不能适应自己的工作需要	274	29.82%
E 遭受歧视，人格不平等	146	15.89%
F 没有组织替自己说话，心理缺乏归属感	223	24.27%
总计	919	100%

## 二、义乌工会的行动结构：社会化维权模式的十年

### 1. 社会化维权的制度结构

义乌工会社会化维权模式，从体制内出发，整合了体制内的资源，其基础结构就是“党委领导、政府支持、工会运作、部门配合、社会参与”。这一结构性的选择，是中国制度创新的空间智慧。在既无法摆脱制度制约的前提下，同时又充分利用了制度的资源，因此，它在行动结构上体现了“五个社会化”特征，也是中国地方组织进行创新时，“在地化”生存技能的充分体现。

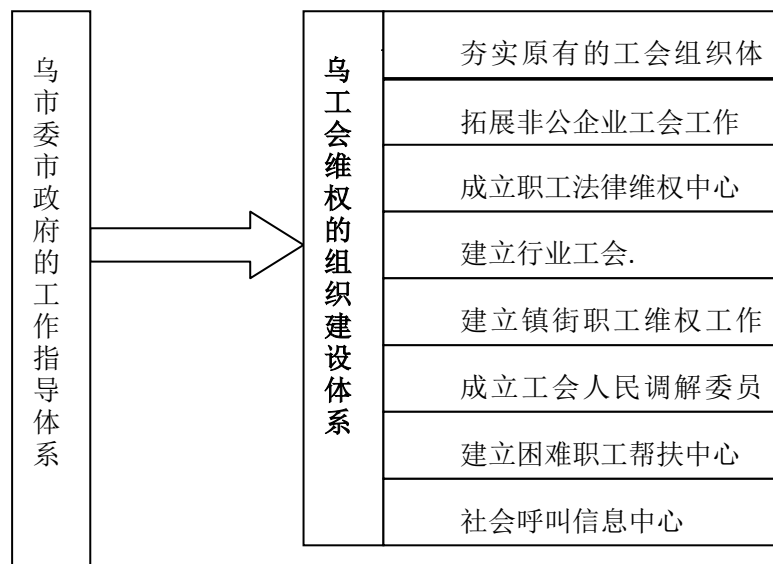
一是体制内力量整合。义乌市总工会聘请市委、人大、政府、政协分管和联系的领导及公、检、法、司、劳动部门等主要负责人为职工法律维权中心的特邀顾问；二是维权力量社会化。工会通过“招兵买马，广纳人才”，建立一支专兼职相结合的职工法律维权队伍。专职法律工作者 6 人，兼职法律志愿者 67 人；三是维权经费多元化。义乌工会通过“财政拨一点，工会出一点，社会筹一点”，确保“经费有保障，花钱建平安”；四是维权网络体系化。这一机制实现了“横向跨区域，纵向到基层”。横向层面上是与衢州市开化县总工会、四川省总工会等建立联合维权站。纵向层面上则是建立义乌市总工会职工法律维权中心，各个镇（街）维权站，以及企业劳动争议调解委员会等三级维权网络组织；五是维权手段复合化。复合化的手段主要是指“对内整合，对外联合”。在维权的实践中，义乌市总工会把职工合法权益的维护工作融入到社会公共管理的轨道中，联合新闻媒体、高等院校、司法机构、行政部门等多方力量，凸现了职工维权手段的社会化、多元化、协调化。

## 2. 义乌社会化维权模式的具体工作机制

义乌工会具体从以下五个方面开展工作：（1）建立社会化维权平台，创新维权理念；（2）完善社会化维权网络，创新维权途径；（3）构建社会化维权格局，创新维权形式；（4）运用社会化维权手段，创新维权机制；（5）树立社会化工作理念，创新工作模式。

一是形成了义乌工会维权组织机构创新：（1）创新工会组织新网络；（2）拓展非公企业工会组织体系；（3）建立镇街村联合工会；（4）建立市场工会和行业工会；（5）创建职工法律维权中心；（6）建立镇街职工法律维权工作站；（7）建立困难职工帮扶中心；（8）建立社会信息呼叫中心；（9）创建企业工会人民调解委员会。

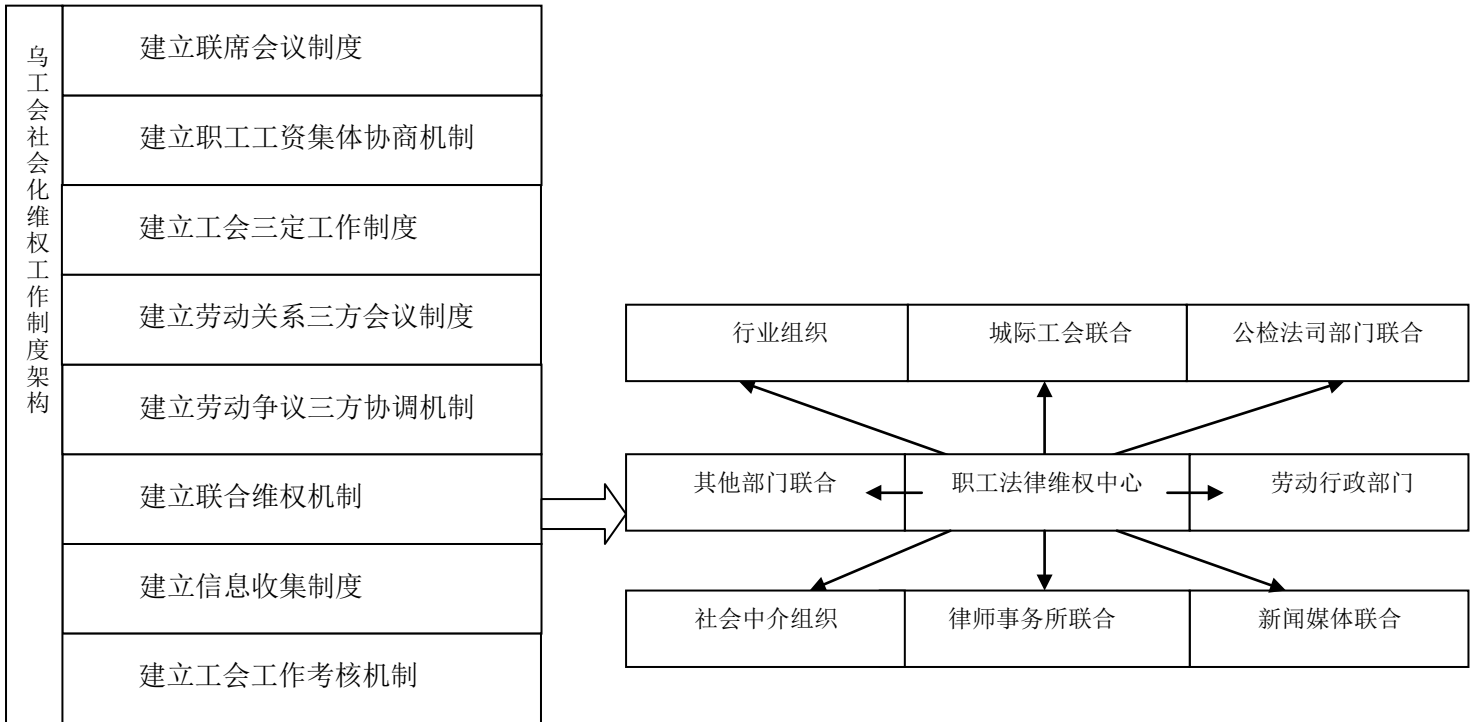
图 1： 工会社会化维权组织自建设体系图



维权中心内设来访接待室、调查处理室、法律服务室，其主要工作是：参与工资集体协商、劳动合同和劳动合同见证；参与劳动争议协调处理，主持劳动争议调解；参与劳动争议仲裁，开展职工劳动争议仲裁代理、诉讼代理；开展代书法律文书、法律咨询、法律知识培训；为职工提供法律救助和法律援助。

二是形成了义乌工会社会化维权运作模式创新：（1）领导有力：党委领导与政府支持；（2）法律保障：法律规范的基本支撑；（3）机制共建：政府配合与维权互动；（4）信息支撑：工会的信息整合体系；（5）和谐共赢：发展共谋与利益共享。

图 2：工会社会化维权制度整体结构图



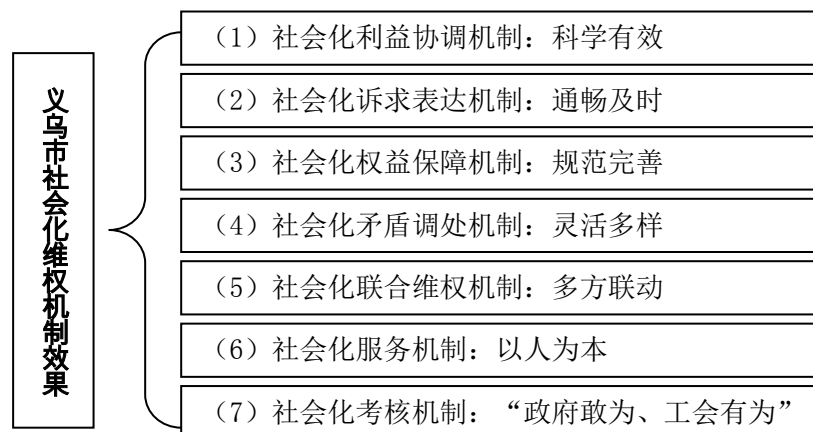
### 三、义乌工会维权行动的后果

“义乌工会维权模式的案例，整体而言，是一个由社会结构与产权变迁，导致农民工形成体制外的自发性（也就是作者所谈的原生性）组织，然后体制内的既有工会组织必须作出反应，在国家政策与本地政府的共同推动下，进行组织自我调适、职能转换与扩张，进而被其服务的「客户」（client）——农民工与私营企业主所接受的动态过程。”（徐斯勤，2008）

义乌工会社会化维权模式的社会制度创新意义，在当下的中国制度发展的环境下，主要体现在：它发挥了工会组织在建设社会主义市场经济体制，推进经济与社会和谐健康发展中的价值和作用，并作为重要的政治资源、组织资源和制度资源加以开发，创新和运用。它以工人队伍的多元变化为行为出发点，彻底跳出了单位制的思维和工作方式，在大市场、大社会、大组织的层面上建构工会工作体系，形成全覆盖的工会工作体系。它试图确定维权在工会工作中的核心地位，以维权来密切工会与广大工人群众之间的联系，增强工会的权威性和整合力，保障生产与就业，促进经济发展，理顺社会秩序，促进社会和谐；以维权来体现党和政府对广大工人群众的关怀，密切党群关系、政社关系。它充分认识到工会在新时期中国共产党的领导和执政能力建设中的重要作用，通过工会来吸纳新生的工人，使执政的中国共产党持续在整体上与工人保持紧密的联系，在日益多元化的社会中保证其阶级基础和社会基础的巩固与发展，最终形成了各方支持的社会化维权效果：



图 3：工会社会化维权机制效果结构图



“义乌工会提供了一种社会整合机制，其特点是低政治化、非商业性、高效率、可以动员政府、社会等多方资源，主要面向劳资纠纷依法解决，从而在客观上推进法律实施。这一机制补充了有关制度供给不足，后果是降低了社会冲突转化为政治冲突的概率。与此同时，义乌工会本身也为自己找到了满足社会需要、适合中国体制的发展战略，来回应转型时期面临的生存挑战。”（张静，2003）具体而言，根据目前的绩效观察，其政治和社会意义体现在三个方面：

从微观上说，义乌工会社会化维权模式收益的主体之一是义乌 100 多万的农民工群体，这包括就业权、经济权、安全健康权、政治民主权利、精神文化权等各个方面。2000 年 10 月至 2011 年 2 月，义乌市总工会职工法律维权中心共受理投诉案件 4734 起，办结 4432 起，调解成功率达 93.6%；接待集体来访 370 批 7556 人；接听维权热线回复法律咨询电话 5258 人次；阻止和化解群体性恶性事件 33 起；免费为职工出庭仲裁代理 225 起；免费为职工出庭诉讼代理 317 起；主持劳动争议仲裁案件 567 件；共为职工追讨工资及挽回经济损失 2350.0485 万元。

从政府的角度而言，它在一定程度上优化了创业环境，促进了义乌社会的和谐发展。借助于社会化维权，民工权益纠纷得到有效调解和处理，缓和了社会矛盾和冲突，从而为企业、为义乌的经济社会发展创造了良好的社会环境。

从政党执政的角度而言，它也加强了党的执政基础建设，促进了政府治理理念的转变和管理方式的转型。义乌工会社会化维权模式，联合了各方力量，形成了维权合力，化解了各种矛盾，减少了政府的治理成本，密切了党群关系，提高了办事效率。

在整个中国工会制度实践上，义乌工会的社会化维权模式转变了工会维权的理念和提升了维权的具体职能，实现了维权工作的“四大转变”：一是关注职工权益诉求，维权重点从劳动经济权益向多种权益转变；二是健全维权组织网络，维权机构从单一化向立体化多层面转变；三是坚持“关口”前

---

移，维权时序从事后维权向事前维权转变；四是完善社会化维权机制，维权资源从内部整合向外部联合转变<sup>42</sup>。

冯同庆认为“从义乌可以看中国，上述认识和判断给出的结论是，在当今的中国，职工群众的组织要求是有力度的又是具有安全性的。对工会外部来说，应该克服防范过度的倾向，使中国工会组织的发展能够得到更好的条件。对中国工会来说，应该对义乌维权模式有理性的认识，调动内生的力量，充分利用可能的活动空间，实现顺利转型，谋求可持续发展。”（冯同庆，2008）

### **结论：行动的工会需要更大的行动空间和支持**

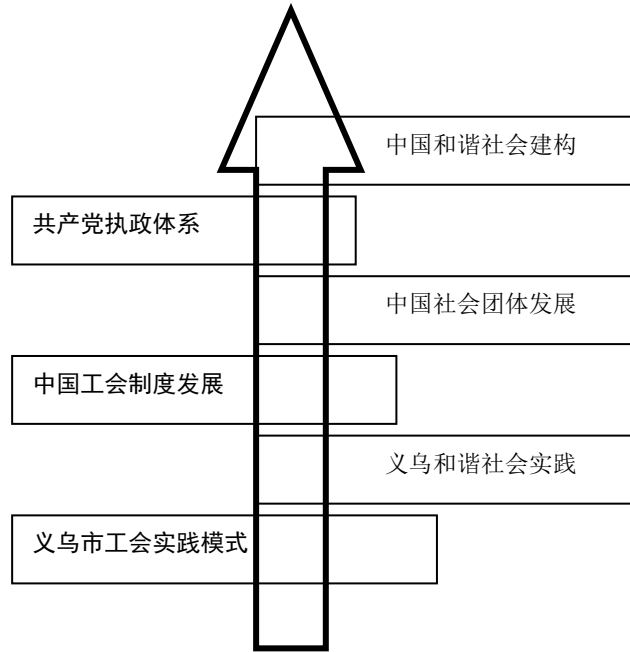
目前的工会的行动已经在各种社会问题面前展现了它的价值，但是其行动的空间仍然满足不了社会群体利益维护的需求。随着社会结构的进一步发展，经济结构和模式的深刻转型，工会必然也必须为中国社会的和谐稳定，贡献自己的组织力量和功能。社会经济发展和工人群体结构的变迁带来了对于工会组织的时代需求，既有利益的需要，也有文化和政治需求。工会组织发展和转型面临着很多的困难，同时也有许多体制内和体制外的组织资源。它肯定不是一帆风顺的，但是它必然是一往无前的。这既是中国社会发展的需求，也是中国共产党领导中国社会发展的需求。

义乌工会创新和谐的逻辑是“维权是手段，和谐是目标”，义乌工会社会化维权模式从维权的机制创新出发，最终诉求目标很单纯，就是义乌社会的和谐发展，而不是说工会组织本身的装大。它是一种典型的社会变迁下的工会主动维权，属于压力型组织变迁的结果。义乌市的工会实践模式使中国工会维权观的内涵得意丰富，对于中国社会团体在建构中国和谐社会中的位置而言，也具有一种制度创新的实践意义。

---

<sup>42</sup> 2008年10月21日，在全国总工会新一届领导班子成员和工会十五大部分代表座谈会上，在向胡锦涛作了义乌工会维权情况的汇报，再次得到了总书记和习近平等中央领导的肯定。

图 4：义乌工会实践在中国发展中的位置图示



但是中国工会制度持续创新一直存在着内生困境。冯同庆提出了工会制度创新两个可持续发展的内生动力，“之一是工会组织中工会主席的关键性作用如何延续；之二是职工群众的基础性作用如何被正确地加以认识和得到应有的尊重。”<sup>43</sup>事实上，义乌工会制度虽然持续了十年，得到了体制内的肯定，但上述两个问题仍然是工会制度创新的核心问题，随着工会主席人选更替的问题，工会创新的旗帜到底能扛多久？在义乌仍然成为一个疑问（姚建莉，2012）。

无论如何，“义乌工会社会化维权模式”具有相当穿透力的政治、经济与社会发展效应。这种效应，是实现科学发展，创造社会和谐所需要的。“义乌工会维权模式”长于义乌，有鲜明的个性。在中国这样大国，“义乌工会维权模式”不可能是唯一的模式，而且这个模式还有许多发展和完善的空间，但是这个模式背后所蕴含的思想、观念和认识以及由此形成的创新思路，不论对实践工作者，还是对理论工作者或学术工作者，都是有启发。因此义乌工会社会化维权模式所贡献的不是一种模式，而是一种精神：思想的进步、工作的创新以及发展的推动，都应该立足社会、扎根社会，用最实际的社会力量和社会逻辑来解决社会问题，推进社会进步（林尚立，2008）。

---

## 参考文献

徐斯勤,《新兴产业工人与中国工会——“义乌工会社会化维权模式”研究》评审意见一,上海:上海人民出版社,2008(461)。

张静,《新兴产业工人与中国工会——“义乌工会社会化维权模式”研究》序四,上海:上海人民出版社,2008(8)。

冯同庆,《新兴产业工人与中国工会——“义乌工会社会化维权模式”研究》序五,上海:上海人民出版社,2008(11)。

姚建莉,《“地方工会创新孤掌难鸣 义乌市总工会创新遭遇政策天花板?”》,《21世纪经济报道》2012-04-28。

姚建莉,《“义乌市总工会主席陈有德:‘维权创新 12 年 更需政府支持’》,《21世纪经济道》2012-05-10。

林尚立,《新兴产业工人与中国工会——“义乌工会社会化维权模式”研究》序三,上海人民出版社,2008(5)。