

新时期工会工作 案例选评

主编 王连祥

中国工人出版社

新时期工会工作 案例选评

王德 王德明

中国工人出版社

新时期工会工作 案例选评

主 编 王连祥

撰稿人 朱懂理 张建新

中国工人出版社

图书在版编目(CIP)数据

新时期工会工作案例选评/王连祥主编. —北京: 中国工人出版社, 2005. 2

ISBN 7-5008-3478-0/D · 477

I. 新… II. 王… III. 工会工作—案例—分析—中国
IV. D412. 6

中国版本图书馆CIP数据核字(2005)第009844号

出版发行: 中国工人出版社

地 址: 北京鼓楼外大街45号

邮 编: 100011

经 销: 新华书店

印 刷: 江阴市文教印刷厂

版 次: 2005年2月第1版
2005年2月第1次印刷

开 本: 850×1168毫米 1/32

字 数: 250千字

印 张: 9.5

印 数: 1—5000册

定 价: 20.00元

版权所有 侵权必究

印装错误可随时退换

序

傅小龙

冬日的下午，玻璃窗上布满了白蒙蒙的水气，将屋内户外隔成了两个世界，捧着我院干部培训中心编写的《新时期工会工作案例选评》的手稿，我完全沉浸在了书的世界里，时而沉思，时而振奋……

尽管我已从事工会工作多年，但近些年来，亦深感工会工作形势严峻。不仅要经受经济全球化的冲击，也要适应国内经济和政治体制的转轨，中国工会面临着前所未有的挑战。工人阶级结构的变化，工会如何去适应这一新的情况？非公经济组织的大量涌现，工会组织领导下的维权机制如何建立和完善？工会干部自身素质的提高比以往任何时候都显得更为紧迫，如何有效地解决“本领恐慌”？这些问题无时无刻都在困扰着我，令我深思，恐怕广大工会工作者也都迫切希望得到这些问题的答案。

当翻开这本凝结了我院多位同志心血的书稿时，我立刻感受到了强烈的心灵共鸣。因为，本书的写作也正是基于对当前问题的思考和探索。而书中对于工会面临的具体问题的归纳和分析也让我对工会工作有了更为清晰而透彻的理解，并启发了我更为深入的思考。

当然，我们也适逢中国和平崛起的发展年代，工会工作在面对挑战的同时也迎来了更有作为的良好机遇，全国各

地各级工会都在不断的探索和耕耘，作者们也汇集了大量于实践中涌现的创举。《一封私企老板致员工的公开信》、《维护职工权益不等于盲从职工意愿》等文章全方位思考了工会工作的地位和定位；《股东大会：职代会的尴尬》、《职工持股会的身份之“谜”》等文章则探索和解答了新时期工会工作面临的新问题；《改革中老职工如何避免“下岗”》、《工会组建不要做成“夹生饭”》等等又探讨了当前改革、改制中带来的种种现实问题。这一系列文章，虽说其中的观点不一定放之四海而皆准，但至少开阔了视野，读来真让人有一种豁然开朗的感觉。而其中得到胡锦涛总书记充分肯定的、由浙江义乌创造的维权新模式——《维权社会化新模式的探索》以及《非公企业工会干部的“外派”》、《企业为我设计“职业生涯”》等文章则破解了一道又一道工会工作的难题，这些经过实践检验的经验读来又让人觉得酣畅淋漓。

阅读至此，我不禁思索：新的理念如何诞生？新的创举如何取得？记得一位哲人说过：“你改变不了环境，但你可以改变自己，让自己适应环境；你改变不了现实，但你可以改变人生态度，正视现实；你改变不了过去，但你可以改变现在，从今发奋图强。”我想，工会工作的成败也同样取决于我们能否直面现实，当然也更取决于我们自身的努力。

“他山之石，可以攻玉”。本书还荟萃了一些国外的案例，有成功，也有失败。《福特公司起死回生的秘诀》以及分析罢工与韩国经济衰退之间关系的《罢工——成也萧何，败也萧何》等一个个案例无不发人深省，“他们的失误会不会换回我们的清醒?!”“他们的探索能不能带给我们有益的启示?!”这一切的一切，给我留下了无尽的遐想……

高楼寂寂中，不知不觉我已读完了所有的案例。掩卷而

思，颇感欣慰。这本案例集，内容丰富，探讨深入，既包含了对工会理论的前瞻性研究，也涵盖了工会实践的创新性操作。虽说它不能包含新时期工会工作的全部，但至少它包含了我院干部培训中心的同志长期以来对工会工作的研究和思考。为了编写这本《新时期工会工作案例选评》，他们整整用了一年多的时间，查阅了全国各地许许多多相关的资料，从数千个案例中精心筛选出来 84 个最具典型意义的案例，并融入了自己深层的思考和独到的见解。希望该书能够成为新时期的工会工作者开启工会工作新局面的一把钥匙。同时，我也由衷地希望与此书有缘的读者能够和我们一起携起手来，共同去描绘工会工作美好的明天。

.....

天空不知何时飘起了飞扬的雪花，窗外已经成了一个银妆素裹的世界，都说上海已经难得有这样的雪景了，而在我眼中，本书比这雪景更加难得。

于 2004 年岁末

目 录

第一编 工会维权，任重道远

职代会上的“冲突”	(2)
职代会不能“包治百病”	(4)
股东大会：职代会的尴尬	(6)
职工能提议召开“职代会”吗？	(9)
“无记名表决”惹风波	(11)
集体合同对谁管用？	(13)
集体合同岂能当“儿戏”	(15)
状告工会“第一案”引出的思考	(17)
工会主席出庭诉讼为哪般？	(20)
当工会主席被违法“解职”时	(22)
工会主席享受什么待遇？	(24)
企业“改换门庭”，职工毫不知情	(27)
不借给公司钱，就要下岗？	(29)
教师“集体罢课”的背后	(31)
这样的加班、加点就“合理”吗？	(33)
维护职工权益不等于盲从职工意愿	(35)
规则的“无情”仍需要有情的操作	(38)
职工素质工程中的“冷”与“热”	(39)
把好“第一关”——劳动合同签约	(42)
拒建工会，咱们法庭上见！	(44)
协商有“前提”，法律莫突破	(47)
透视《劳动法》过于原则的弊端	(49)

《劳动法》能保护我们吗？	(52)
面对法律“漏洞”的遗憾	(54)
直面《工会法》的不足	(56)
警惕“程序合法”变成“陷阱”	(60)
职工持股会的身份之“谜”	(62)
“无固定期限合同”还能走多远？	(65)
党组织能随意否定民主选举吗？	(67)
改制中党组织不能“越位”	(70)
工会资产，政府怎么能卖？	(71)
工会经费运作中的“先天不足”	(74)
工会拨缴经费，能否私下协商解决？	(76)

第二编 千里之行，始于足下

理念篇

一封私企老板致员工的公开信	(80)
改革中老职工如何避免“下岗”	(83)
将企业“卖”给职工行吗？	(86)
私企甘愿套上“紧箍咒”	(88)
工会能做到“双赢”吗？	(90)
关注劳工权益赢得企业新生	(93)
工会组建不要做成“夹生饭”	(95)
企业为职工聘请常年律师	(97)
为维护女职工特殊权益讨个“说法”	(99)
浙江省总为职工维权发出“法律意见书”	(101)

探索篇

联合工会不“空转”了	(104)
职代会的“工作效率”	(106)

“菜单”式的企务公开	(110)
企业的“报告工作”制度	(112)
国有产权转让中职工的“发言权”	(115)
国企产权改革中工会的“否决权”	(117)
职工监事“制服”了领导的侵权	(120)
职工董监事不再“难谋其政”	(122)
企业民主管理信息员的“魅力”	(125)
基层民主选举的“全透明”	(128)
集体协商注重“合同兑现”	(130)
创建学习型组织的“真谛”	(132)
别开生面的技术比武	(136)
建立“长效帮困保障体系”	(138)
工会干部联系班组的“零距离”接触	(141)
职工真正成了企业的“股东”	(144)
工会维权的“艺术”和策略	(147)
创新篇	
维权社会化新模式的探索	(149)
构建劳动关系预警机制	(152)
“三合一”的新型维权机制	(155)
“三方协商机制”的成功运作	(158)
可以“流动”的工会会籍	(160)
“农民工”入会难题的破解	(162)
“联合职代会”的诞生	(164)
在昆山，“农民工”有靠山	(166)
“欠薪保障金”：职工的“定心丸”	(169)
信息时代，工会工作网上来做	(171)
大厦工会的“OFFICE”工作法	(174)
非公企业工会干部的“外派”	(176)
向社会公开招聘职业工会工作者	(178)

“工会志愿者”队伍的诞生	(181)
非正规促进体面就业的“上海模式”	(183)
企业为我设计“职业生涯”	(185)
职工互助保障筑起“第二道防线”	(188)

第三编 它山之石，可以攻玉

福特公司起死回生的秘诀	(192)
尊重员工：沃尔玛制胜的法宝	(194)
罢工——成也萧何，败也萧何	(197)
从沃尔玛“女工歧视案”谈起	(200)
德国工会的雇员要建“工会”	(202)
国外职工持股制度“面面观”	(204)
国外“网上工会”的新探索	(207)

附录：

中国政府批准的国际劳工公约一览表	(209)
《SA8000 标准 2001 版本》	(210)
《上海市劳动合同条例》	(217)
《上海市产权交易市场管理办法》	(227)
《上海市小企业欠薪基金试行办法》	(234)
《上海市在职职工住院补充医疗互助保障计划（三年期）》	(237)
《特种重病团体互助医疗保障计划条款》	(242)
《湖北省实施〈中华人民共和国工会法〉办法》	(246)
《昆山市建筑工人工资支付担保试行办法》	(254)
《企业劳动关系现状的调查报告》	(257)
《区域性职代会的调查与思考》	(263)
后记	(280)

第一编 工会维权，任重道远

维权是依法维权，但法律依据已经完备了吗？还没有，所以需要发现问题，这样，法制才会进步；

维权不是单打独斗，但得到理解和支持了吗？还很缺乏，所以需要呼吁，这样，良好的维权氛围才会形成。

维权也要维护自身权益，但自身权益得到维护了吗？还未完全，所以需要呐喊，沉默，只会带来消亡。

维权是工会的天职，但维权之路可能平坦吗？不可能，所以，需要付出努力，困难，是工作价值最好的体现。

职代会上的“冲突”

上海某港口机械厂正在举行厂二届三次职代会，一切都跟往常一样。厂内彩旗飘飘，会场内布置得有声有色，给人一种团结和谐、民主祥和的感觉。

本次职代会的主要议题是审议新一轮的集体合同草案。当大会执行主席将集体合同草案宣读完毕以后，让工会主席始料未及的是，会场内突然出现了一阵骚动。工人们压抑的情绪像山洪一样爆发了，许多职工代表非常激动，纷纷发表自己的意见：今年企业改革力度这么大，集体合同怎么丝毫没有涉及？企业改制后职工如何分流，职工再就业教育培训如何进行，改制后我们与企业的劳动关系是否有变化，这些与职工切身利益关系最为密切的问题，草案怎么一点都没有提到？整个集体合同草案基本照抄去年，对今年职工最关心的问题一概避而不谈。可想而知，这样的集体合同草案怎能通得过。

对此突发情况，工会主席一时也不知所措。以往每年的集体合同签订，大多也只是依据国家法律的有关规定，并没有什么更多实质性的内容。即使有涉及与职工切身利益相关的内容，也都是依据行政领导的意见，工会只不过走走形式罢了。这一次集体合同草案跟以往也没多大区别，为何职工们的情绪会表现得如此激烈？其实，不难理解，职工们以往一贯的宽容和迁就并不意味着赞同与接受。企业改制这根导火线最终引发了职工们情绪的爆发。

集体谈判、集体合同中存在着形式主义的倾向，工会和工会主席也不是一无所知，更不是不想去改变。问题出在工会和工会主席想去改变都不可能，工会主席曾在大量调查研究的基础上，提出适当调高职工工龄工资补贴的动议，但与行政领导一商量，还谈不上是正式谈判，就被对方一句话顶了回来，“工会不要插手企业的行政事务。现在市场竞争如此激烈，企业的生产经营都如履薄冰，不要眼睛只盯着工资这一块。”一番努力归于徒劳，他也只能无奈地得出

“集体合同从一开始就是形式主义的产物”的结论。

该港口机械厂反映出来的问题是一个极具普遍意义的问题。不可否认,当前集体合同制度最突出的问题可以用一个“空”字来概括。所谓的“空”就是指集体合同的签订和履行多流于形式的现状。现实生活中,相当一部分单位的集体合同所涉及的内容,往往只涵盖法律规定的强制性和原则性条款,比如职工的工资收入不能低于国家或地方规定的最低工资线、职工的劳动时间不得超过国家法律规定的最高极限等等,而这一切恰恰是不需要写进集体合同,在任何时候都受到国家法律保护的,而涉及到职工切身利益的应该由企业来解决的问题却往往故意回避或轻描淡写、敷衍了事。这就导致了本来应该是维护职工合法权益的重要手段的集体谈判和集体合同走了过场,形同虚设。

集体协商谈判对职工来说,是他们依靠集体力量来保护其利益的法律形式,对于企业和国家来说,是稳定劳动关系的重要机制。随着社会主义市场经济的逐步建立,涉及职工利益的问题会越来越多,矛盾也会越来越突出。在这种背景下,集体协商谈判应当发挥更大的作用。建立社会主义和谐社会离不开劳资双方的共同努力,工会代表职工与企业进行集体协商谈判并不是故意要给企业出难题,更多的是研究如何形成合力,和衷共济,促进企业的发展和进步。在企业遇到暂时困难的时候,激励大家振奋精神、群策群力、同舟共济、共渡难关;在企业发展相对顺利的时候,激励大家再接再厉、勇于创新、开拓进取、争取更上一层楼。因为离开了企业的发展,也不可能有职工的真正利益。当然,一方面企业的发展,离不开职工的辛勤耕耘;另一方面,职工的付出,也应该得到应有的回报。企业在扩大再生产的同时,必须兼顾到职工利益的相应提高,这都是合情合理的。工会代表职工与企业进行集体谈判和集体合同就是围绕这一目标和这一进程实施的。因此,它是企业和谐劳动关系,避免劳资冲突,增强凝聚力的有效途径。如果港口机械厂一直是这样在运作,职代会上的冲突就不可能出现。

同时,我们还必须指出,由于我们国家的集体协商机制还不完

善,相关的法律法规还不健全,工会在开展集体谈判和签订集体合同时还会遇到许多困难,“吃闭门羹”、“碰钉子”甚至以“乌纱帽”相威胁,但绝不能产生畏难情绪,更不能退出自己的“阵地”,而要学会有理、有利、有节地开展工作,既要敢于维权,又要善于维权;既不要使集体合同成为空洞无物的“摆设”,也不要使集体合同成为全总范本的“拷贝”,而要使之成为维护职工合法权益的“利器”。

职代会不能“包治百病”

去年,金龙运输公司的工会遭遇了前所未有的尴尬,职代会通过的决定,被职工一纸诉状告上了仲裁庭,仲裁还支持了职工的申诉请求。

这些年,金龙运输公司出于业务发展的需要,新招收了一大批驾驶员,并对他们进行了系统的培训,支付了相当数额的培训费用。不料近一时期,由于大量外商投资企业的涌入和民营企业的崛起,他们那里员工的工资收入普遍高于金龙运输公司,发生了许多驾驶员未到合同期满就纷纷跳槽,有的甚至不告而别,导致公司蒙受了很大的直接或间接的经济损失。公司认为,由于这些职工当初与公司签订劳动合同时,对违约责任没有明确的规定,所以,他们现在跳槽,公司也无可奈何,无法追究他们的法律责任。但是,公司必须亡羊补牢,迅速制定相关措施,防止此类事件的再度发生。为此,公司与工会协商,拟通过职代会作出决定,对跳槽职工的行为进行必要的制裁和制约。公司职代会经过法定程序通过了“如果由职工一方在合同期未满足提出需解除劳动关系时,职工本人必须承担10000元的违约金,作为劳动合同补充条款”的决议,并决定自职代会通过之日起即付诸实施。随后,工会将职代会这一决定迅速通告了全体职工,果然在一段时期内有效地遏制了员工的流失,企业的生产经营也有了较大的转机和发展。但在去年年底,却又发生了两名职工提出解除劳动关系,并且拒绝支付10000元违约金。双方协商不

成,职工将公司告上了劳动争议仲裁庭,仲裁机构裁决:用人单位与劳动者在劳动合同中约定的“违反劳动合同的责任”,必须经双方当事人协商一致,不能由任何一方单独决定,职代会的决定不能代替劳动合同中违约责任的约定,这属于越权行为。如欲将职代会的决定作为劳动合同的补充条款,亦必须经与职工本人协商,经职工本人认可,签字同意才能产生法律效力。否则,职代会的决定对劳动合同无效。据此,金龙运输公司应与该两名职工办理解除劳动合同手续。

看罢这则案例,不禁让人十分同情该公司的遭遇,企业花了不少的钱用来培训职工,提高了职工的技能,但却被其他单位“不劳而获”,轻而易举地挖走。的确,职工的频繁跳槽,会给企业造成一定的经济损失和不良影响。但我们同时又应该看到该公司及其工会在处理这一问题的时候是那样的无力、无助,尤其是法律知识的缺乏。其中最为关键的是,职代会究竟有多大权力?现在,社会上有些企业完全不重视职代会的存在,无视职代会应有的权限,这当然是错误的;但像金龙运输公司那样,把职代会看成是“包治百病”的法宝,片面去放大职代会的权限,显然又走向了另一个极端。职代会的权力范围,从具体的法律规定上说,应当遵循《全民所有制企业职工代表大会条例》中的明确规定,而《条例》绝对没有规定可以审议决定劳动合同的补充条款。从法律理论上说,劳动合同是职工个人与企业双方协商一致的产物,其签订、变更都需要遵循双方协商一致的原则。职代会作为第三方,无权作出补充劳动合同的约定。任何机构任何部门都应当遵循法律赋予的权责行事,不能随心所欲。不能认为企业里的任何事项只要经职代会审议通过、审议决定就可以具有法律效力。

其实,如果因为职工的离职给企业造成了直接的经济损失,即使劳动合同中没有明确的违约责任的规定,按照有关法律规定,企业也可以要求员工赔偿经济损失。因此,金龙运输公司完全可以要求跳槽的员工赔偿经济损失,而不必通过职代会来强行约定“违约金”。同时,如果公司想要全面遏制和减少职工的流失,也不能仅仅

依靠征收“违约金”来实现,这只能是治标不治本。应当清醒地看到,我们已经实实在在地走进了“市场经济”,市场经济条件下,企业和职工都可以双向选择,员工只要提前30天通知企业,就可以解除劳动关系,而且几乎所有的法律法规都明确表示支持职工的合理流动。因此,企业要真正留住员工,必须通过多方面的途径,如尊重职工的意愿、关爱职工的家庭、提高职工的收入、改善职工的福利、营造良好的企业氛围、满足职工精神文化的需求等等,核心是增强企业的竞争力,这才是解决职工流失问题最根本的方法。

就工会来说,虽说帮助企业留住职工可以维护企业的利益,从而也能维护企业内更多的职工的利益,这是无可非议的。但维护企业的利益也必须合法、合理,企业一旦出现了问题,必须“对症下药”,而不能“病急”就投职代会来“医”。工会同样不能把职代会作为对职工施加影响的一个工具,必须正确认识职代会的性质、作用和权利范围,切勿滥用权力。

股东大会：职代会的尴尬

工会李主席最近工作十分不顺利。李主席所在的信诚药业有限公司从上世纪90年代初开始经过前后两次改制,逐步形成了现在的国有控股的股份有限公司。不久前,该公司还正式上市了。对一个公司来说,成功上市可谓是件大喜事,它意味着公司的发展上了一个新台阶。可是,这对李主席来说,却是件烦心事。

原来,自从公司上市以后,职代会的运作就遭遇了前所未有的尴尬:迄今为止,职工代表一直未能依法进入董事会;经公司职代会审议通过的改革方案及形成的决议,如关于强化职工教育培训工作的决议、关于健全企业管理的有关规章制度的建议、关于公司奖金分配的方案和领导干部年薪标准等,均在股东大会上被否决或作了重大修改;民主评议干部也被以提高工作效能为由精简掉了。传统的职代会五项职权受到了公司行政领导的质疑,两会(职代会、工