

崔生祥/著

学术文丛

学海撷英

——崔生祥文丛



中国劳动关系学院学术文丛

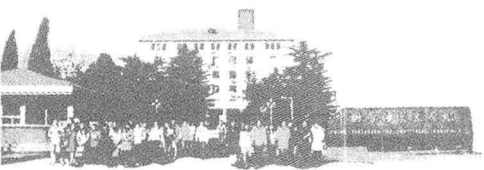


光明日报出版社

学海撷英

—— 崔生祥文丛

崔生祥/著



中国劳动关系学院

学术文丛



光明日报出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

学海撷英: 崔生祥文丛 / 崔生祥著. -- 北京: 光明日报出版社, 2013. 6

(中国劳动关系学院学术文丛)

ISBN 978-7-5112-4812-1

I. ①学… II. ①崔… III. ①企业责任—中国—文集 IV. ①F279.23-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 127149 号

学海撷英——崔生祥文丛

著 者: 崔生祥

出 版 人: 朱 庆

终 审 人: 孙献涛

责任编辑: 曹美娜

责任校对: 傅泉泽

封面设计: 小宝工作室

责任印制: 曹 净

出版发行: 光明日报出版社

地 址: 北京市东城区珠市口东大街 5 号, 100062

电 话: 010-67078251 (咨询), 67078870 (发行), 67078235 (邮购)

传 真: 010-67078227, 67078255

网 址: <http://book.gmw.cn>

E - mail: gmcbs@gmw.cn caomeina@gmw.cn

法律顾问: 北京市洪范广住律师事务所徐波律师

印 刷: 北京楠萍印刷有限公司

装 订: 北京楠萍印刷有限公司

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社联系调换

开 本: 700 × 1000 1/16

字 数: 250 千字

印 张: 14.25

版 次: 2013 年 6 月第 1 版

印 次: 2013 年 6 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5112-4812-1

定 价: 38.00 元

版权所有 翻印必究



CONTENTS

目 录

【学术论文】

- 论以人为中心的管理内涵及其表现形态 / 1
- 社会主义市场经济条件下劳动关系的共性与个性
 - 兼论工会在协调劳动关系中的作用 / 5
- 转变工会领导机关的运行机制和生活方式必须加强对领导科学的学习和研究 / 11
- 中国工会赴美考察团对美国劳资关系和工会作用的考察报告 / 16
- 产权制度改革与职工董事、监事制度 / 24
- 职工董事、监事制度和具有中国特色的公司治理结构
 - “路径依赖”理论给我们的启示 / 31
- 职工董事、监事素质结构初探 / 39
- 主创品牌和产业集群互动中的晋江制鞋业 / 45
- 产权制度改革中的工会工作 / 49
- 若干经济政策对我国职工队伍的影响 / 57
- 从不均衡走向均衡
 - 构建和谐劳动关系 / 64

【专著精选】

- 《论工会参政议政》前言 / 69
- 《工会领导学》前言 / 77
- 《痼疾的根治与防范》前言 / 82
- 《怎样当好基层工会主席》前言 / 88
- 《怎样当好职工代表》前言 / 95



【教材集萃】

《企业民主管理通论》 导言 / 102

《现代企业管理》 节选：企业人力开发 / 108

《现代企业制度与现代企业管理》 节选：企业管理原理 / 111

《工商管理基本知识》 节选：企业战略决策 / 122

《管理学》 前言 / 126

《企业社会责任行动指南》 序言 / 128

《责任竞争力——全球企业社会责任最佳实践》 节选：企业进入全面责任竞争时代 / 130

《责任竞争力：企业社会责任最佳实践案例集》 序一：责任竞争力——优秀企业公民的中国路径 / 132

《企业社会责任管理基础教程》 节选：全面责任管理时代 / 136

【专栏随笔】

MBO——为了一碗红豆汤而出卖长子权的选择？ / 139

“莫须有”的转世轮回 / 141

见怪不怪与其怪自败 / 143

势在必行与志在必得 / 145

没有无缘无故的“恨” / 147

奇瑞 QQ：“盗”亦有道乎？ / 148

橘生淮北 / 150

高官下海与权利期权 / 152

C 股何以如此短命 / 154

有责任才有竞争力 / 156

另类的“循环经济” / 158

中海油“购买美国”？ / 160

奢华杂说 / 162

放倒富人 / 164

排队破产为哪桩？ / 166

35:1 透视“公务员热” / 168

企业社会责任缘何缺失？ / 170

企业社会责任的救赎 / 172



挖掘金字塔底层的财富	/ 174
“收费没商量”与银行的社会责任	/ 176
楼市再调控寄望地方政府	/ 178
化解贸易摩擦的锦囊妙计	/ 180
中国制造的困境与新生	/ 182
两本账的背后	/ 184
推进 CSR 焉能没有工会?	/ 186
劳权呼唤“人本奥运”	/ 188
“纸馅包子”与媒体的社会责任	/ 190
反思麦当劳“工资门”事件	/ 194
银行业履行社会责任应与核心经营活动结合	/ 196
保护环境就是维护和平	/ 198
责任岂能规避?	/ 200
下雪天 留客天	/ 202
叫好又叫座的“红段子”	/ 204
相同的捐款 不同的遭遇	/ 206
“结石门”事件拷问三鹿社会责任	/ 208
带薪休假没保障	
——“十一”又成“黄金粥”	/ 211

【访谈会议】

2009 年上半年能否走出低迷是关键

——访中国劳动关系学院经济管理系教授崔生祥 / 213

中国劳动关系学院企业社会责任研究所所长崔生祥先生在第三届中欧企业社会责任圆桌论坛的发言 / 216

后记 / 220



【学术论文】

论以人为中心的管理内涵及其表现形态

以人为中心的管理亦称人本管理，是指在管理过程中树立以人为中心的观念和运用各种手段千方百计地调动人的积极性、智慧和创造力，为管理系统的高效运作和功能优化提供动力基础和动力保证。以人为中心的管理是包括管理观念、管理模式和管理手段在内的一整套管理工作的总称。它的基本内容包括：

1. 以人为本、以人为核心的管理观念

以人为中心的管理认为，企业是为满足自身需要与社会需要以人为主体而构成的经济组织。企业管理是挖掘人的创造潜力以实现企业预定目标的过程。在企业可供利用的资源中，人是最重要和最宝贵的资源。商品经济条件下，企业与企业之间的激烈竞争，不仅是技术和管理的竞争，更是人才、人力和人心的竞争。

2. 以企业文化为主体的管理模式

企业文化是指一个企业从上到下所共有的、居于统治地位的、为全体职工所认同的价值观念、传统习惯、作风和行为准则。它既包括那些可见之于形、闻之于声、触之有觉的表层的物质文化，如厂容厂歌、厂旗厂服、职工礼仪等；也包括企业规章制度、领导体制、组织机构等内容的里层的制度文化；然而其核心还是积淀于职工心灵深层的精神文化，即理想信念、道德规范、价值取向和行为准则等。企业文化作为一种以人为中心的柔性管理，正是通过文化的微妙暗示，指导着企业职工的日常言行。

3. 以理性化和非理性化相统一为主要特征的管理手段

以人为中心的管理认为，企业管理的核心是人，而人按其本性而言，绝非纯理性的，情感和心理因素在人的行为中的比重不容忽视。因此，过分拘泥于以理性主义为基石的所谓的“科学”和“理性”的手段是不足取的。“管理科学”作为“科学管理”的一种延续是必要的，但它不应居于主导地位而只能退位于手段地位。企业管理的基本原则是以人为核心，因此，要懂得尊重人、理解人、重视职工的感情和心理因素，千方百计地满足职工的合理需求。这就是以人为中心的管理强调的理性化手段和非理性化手段的统一，诱导性机制和强制性机制的统一。

二

第二次世界大战以后，在企业管理中重视人的因素，利用劳动者参与管理这种形式调动职工的积极性、智慧和创造力，已成为一种普遍的管理现象并具有日益扩展的趋势。客观地看待这一趋势，它的形成和扩展绝不是偶然的。它是社会进步和社会生产力发展的结果，也是商品经济发展到一定程度以后的必然产物。

1. 以人为中心的管理是社会进步和社会生产力发展的结果

翻开世界近现代史，我们不难看到，在如何对待人这个问题上，历史走过了一个漫长而曲折的过程。早在文艺复兴时期，作为最早的反封建思潮，欧洲资产阶级就打起了人文主义和人道主义的旗帜。在18世纪法国资产阶级革命时期，启蒙运动的思想家们进一步将人文主义思想具体化为“自由”、“平等”、“博爱”。资产阶级夺取政权以后，出于攫取最大剩余价值的需要，逐渐抛弃了反封建时期提出的“以人为中心”的口号，取而代之的是皮鞭加饥饿的强制性手段。反映在管理上，即是从18世纪中叶开始的长达100多年的资本主义传统管理阶段。从19世纪下半叶开始，为了适应资本主义生产力的高速发展，以泰罗为首的管理学家在前人探索的基础上，进行了用科学方法从事管理的研究和实践，并最终形成了以理性模式为主要特征的“科学管理”体系。“科学管理”尽管对提高生产率做出了重要的贡献，但就其实质而言，还是一种见物不见人的管理方式。

第二次世界大战以后，高速发展的生产力和科学技术使企业内部的劳动结构、资源结构、管理要素结构都发生了重大变化。劳动的体力性质更多地转向了劳动的智力性质；知识、信息和人才成为企业的重要资源；人成为管理要素结构的核心和主体。人对生产力的促进作用越来越大了，思想上的自由度也越来越强了。这种客观上的变化要求管理者在企业管理中必须以人为核心，以人为本，必须尊重和满足职工的感情与需求，否则企业就难以生存和发展。资产阶级的管理学者和有识之士及时看到这一变化，出于攫取最大的剩余价值的需要，纷纷提出并转向以人为中心的管理。从30年代梅约的人际关系理论到50年代提出，至今还方兴未艾的行为科学；从管理重点由经营、决策、战略到公司文化和服务的转变；从“职工参与”到“劳资共决”再到所谓的“资本民主化”和“劳资共同管理”，无一不是这一历史剧变的真实写照。难怪在《企业文化》一书中备受推崇的玛丽·凯认为：企业管理最根本的一条就是尊重人，把人看成公司最重要的财富，公正待人提高职工的自尊心和自重感，使他们发挥出最大的潜力。

2. 以人为中心的管理是商品经济发展到一定阶段以后的必然产物

商品是用来交换、满足人们某种需要的劳动产品。商品生产是为了交换而进行的产品生产。商品经济的这个特点，决定了研究并满足人的需要的重要性。在商品经济的早期阶段，当物质产品还不是极大丰富，生产的社会化程度还没有极大提高



的时候，研究并满足人的需要也许还不那么迫切。但是，当商品经济发展到一定程度，物质产品丰富了，生产的社会化程度提高了，企业之间的竞争加剧了，这时，研究并满足人的需要就成为当务之急了。道理很简单，面对激烈竞争的市场，企业如果拿不出为人们所需要的物美价廉的产品和服务，就难以在市场立足，就有倒闭和破产的危险。而企业要满足市场和消费者的需求，其前提是首先要满足企业职工的需求。因为只有职工的需求得到满足，他们的积极性、智慧和创造力充分发挥出来了，企业才有活力，产品才能有竞争力。

三

以人为中心的管理尽管有不同的具体表现形式，但在以公有制为主体的社会主义企业，它最恰当、最完整和全面的表现形态还是企业的民主管理。

1. 企业民主管理和以人为中心的管理在目的上具有同一性

企业民主管理是为了保证社会主义民主原则在企业中贯彻实施，由劳动者依照法律规定，以主人翁的身份参加和监督管理过程的一系列工作的总称。它的直接目的是在确认劳动者主人翁地位这一前提下，通过劳动者参与和监督管理，体现劳动者当家做主的民主权利，从而极大地调动劳动者的积极性、智慧和创造力。而且，以人为中心的管理必须取得民主管理的形态，才能最充分地实现其调动劳动者积极性、智慧和创造力这一目的。

大家知道，真正从根本上调动劳动者的积极性、智慧和创造力是有条件的，它的最基本条件劳动者当家做主，成为企业、国家和社会的主人。社会主义生产资料公有制的建立，从根本上改变了广大劳动者的“客体”地位，他们与生产资料的结合，再也不表现为“客体”与“客体”的结合，而是以生产资料所有者、共同管理者和生产资料相结合。这使劳动者从根本上摆脱了异己力量的统治，也为他们从根本上发挥积极性、智慧和创造力奠定了前所未有的基础和前提。而所有这些，在社会主义企业最直接、最充分的体现，就是广大劳动者以主人翁的身份对企业的民主管理。

社会主义企业的民主管理本质上不同于西方工业发达国家的职工参与管理。在以私有制为基础的资本主义企业，无论资本家如何强调职工参与管理，如何强调以人为中心，劳动者被雇佣和被奴役的地位是绝不会改变的，资本家所关心的不过是如何借管理来掠夺，如何为掠夺而管理。这和公有制条件下劳动者以主人翁的身份所从事的民主管理是不能相提并论的。社会主义企业的民主管理也不同于管理的民主化：它不仅仅是民主原则在管理中的具体运用，更重要的是体现了社会主义企业管理的根本制度和根本原则。这一根本制度和根本原则的确立，使得资本对雇佣劳动者内在潜力的渴望与追求，与资本对雇佣劳动者的束缚和桎梏所形成的巨大矛盾，从根本上得到了解决和统一，也使得真正的以人为中心，最充分地调动劳动者的积

极性、智慧和创造力，成为现实和可能。

2. 企业民主管理和以人为中心的管理在手段上具有同一性

以人为中心的管理其具体手段很多，但其核心手段是建立起一套系统的动力基础和动力保证，以使管理系统高效运作和功能优化。就此点而言，企业民主管理和以人为中心的管理具有同一性。而且以人为中心的管理唯有取得民主管理的形态，才能最终建立起来一整套动力基础和动力保证。一个健全完善的动力机制应当具备两种基本功能：一是要有助于劳动者树立起主人翁的态度；二是要能有效地激励群体和个人，使他们的潜力和能量能得到充分的发挥和释放。企业民主管理通过其有效的法律保障、健全的组织体系和工作制度，有助于劳动者主人翁地位的确立，也有助于劳动者积极性、智慧和创造力的充分发挥。同时，企业民主管理的众多形式也为激励职工提供了有效的手段，为他们的潜力和能量得以充分发挥和释放，提供了有效的手段。

3. 企业民主管理和以人为中心的管理在形式和内容上具有同一性

企业民主管理的基本形式是职工代表大会。职工代表大会是职工行使民主管理权力的机构。它对涉及企业生产经营的重大问题具有审议权，对企业工资、奖金分配方案、劳保措施及重要的规章制度具有审查同意或否决权，对于直接涉及职工切身利益的重大事项具有审议决定权，还有对各级行政领导干部的评议监督权和选举权。除了职代会这种基本形式以外，企业民主管理还有许多其他形式，如工厂管理委员会、集体合同、合理化建议、企业民主对话以及班组民主管理等。

除此以外，企业民主管理在内容上和以人为中心的管理也具有同一性。企业民主管理在确立职工主人翁地位的前提下，赋予职工民主参与和管理企业的权利。真正推行企业民主管理，就要相信职工，尊重职工，爱护职工，教育职工，尊重他们的首创精神并激励他们的积极性、智慧和创造力。

综上所述，民主管理是以人为中心的管理的题中应有之义，是以人为中心的管理的必要条件。而且，鉴于二者在目的、手段，形式和内容上的同一性，以人为中心的管理要想得到全面和深入的发展，最恰当、最完整的表现形态还是企业的民主管理。

此文刊发于《工会理论与实践》1993. 1



社会主义市场经济条件下劳动关系的共性与个性

——兼论工会在协调劳动关系中的作用

劳动关系即劳动的社会关系，反映着由劳动的自然结构所决定的劳动的社会结构，是生产关系中最敏锐、最活跃的关系。作为以劳动的自然结构为基础的劳动的社会结构的总和，劳动关系具有客观必然性。但是，劳动关系的确认和协调，又要通过人们的主观活动来实现。社会主义市场经济需要的是稳定协调的劳动关系，而不是动荡不定的劳动关系。这就需要对社会主义市场经济条件下的劳动关系进行深入的研究和剖析，继而采取有效的对策。

一、社会主义市场经济条件下劳动关系的共性与个性

社会主义市场经济条件下劳动关系具有多样性、复杂性和变动性等特点。究其原因，是由社会主义市场经济的所有制结构、分配结构，以及劳动关系的调控结构所决定的。就所有制结构而言，社会主义市场经济强调以公有制为主体，多种经济成分长期共同发展，这必将赋予劳动关系以多样性的特点。就分配结构而言，社会主义市场经济强调以按劳分配为主体，其他分配方式为补充，这将赋予劳动关系以复杂性的特点。而劳动关系的市场调节和国家调控，以及新旧两种体制的转换和交替，又必将赋予劳动关系以变动性的特点。

1. 社会主义市场经济条件下劳动关系的共性

所谓社会主义市场经济条件下劳动关系的共性，是指在社会主义制度下，不同经济范畴、不同所有制企业在劳动关系上共同具有的属性。

社会主义经济制度和政治制度的建立，从根本上废除了剥削和压迫，广大劳动人民成了国家和社会的主人，发展生产力的目的是满足人民日益增长的物质文化需要，消除两极分化，最终达到共同富裕。这些精神不仅广为宣传，并体现在党和国家所制定的各项方针和政策中，而且在宪法上做出了明确的规定。我国宪法规定：“一切国家机关和武装力量、各政党和各社会团体、各企业事业组织都必须遵守宪法和法律。”“在中国境内的外国企业和其他外国经济组织以及中外合资经营的企业，都必须遵守中华人民共和国的法律，”“任何组织或者个人都不得有超越宪法和法律的特权。”正是这些体现了社会主义制度的法律条文，使得中华人民共和国境内的一切企业在劳动关系上具有了一些相同的属性。

除此以外,社会主义市场经济的确立,也使得劳动关系的性质和协调手段发生了根本变化。同志式的互助合作关系逐步转变为以利益驱动为主的合作关系;行政控制的调节手段逐步转变为经济法律的调节手段。这些根本性的变化,也使得不同经济范畴、不同所有制企业在劳动关系上具有一些相同的属性。

具体说,社会主义市场经济下劳动关系的共性主要有以下四点:

第一,劳动者是国家和社会的主人。我国宪法规定:“人民依照法律规定,通过各种途径和形式,管理国家事务,管理经济和文化事业,管理社会事务。”

第二,劳动者享有公民的基本权利和义务。这些基本权利和义务体现在劳动关系上的主要有:劳动的权利和义务,受教育的权利和义务,休息的权利,丧失劳动能力的情况下从国家和社会获得物质帮助的权利,以及男女同工同酬的权利等。

第三,劳动关系受经济利益驱使,主要由经济手段调节。社会主义市场经济的建立,承认不同利益集团在利益上的差异性,强调运用经济手段进行资源的优化配置,这当然也包括劳动力资源。基本经济形态的这一根本变化,必然使劳动关系的配置和调节发生变化。具体说,劳动关系的行政性将转向利益性,劳动关系的国家调控为主将转向市场调控为主,劳动关系的行政调节手段将转向经济调节手段。

第四,劳动关系具有法律契约性和满足自身需要基础上的合作性。社会主义市场经济从本质上说应该是一种法制经济。因此,劳动关系的确立、协调和处理应当具有法律性,即要以法律契约的形式将劳动关系纳入法制化的轨道。公有制企业 and 非公有制企业均如此,概莫能外。同时,企业要发展,劳动者要维护自身合法权益,这种利益要求也将赋予劳动关系以合作性的特点。即企业作为一个利益共同体,在处理劳动关系上,要在满足双方需要和维护其合法权益的基础上,加强合作,共同履行双方应尽的责任和义务。否则,不仅劳动者的权益难以得到保障,企业也难以生存和发展。

2. 社会主义市场经济条件下劳动关系的个性

所谓社会主义市场经济条件下劳动关系的个性,是指由于生产资料所有制性质的不同,不同所有制企业虽然同处一种社会制度下,但在劳动关系上还是表现出一些不同的、各自所具有的属性。

社会主义市场经济条件下劳动关系的多样性、复杂性和变动性,集中体现在劳动关系的个性上。而这种个性,则要从公有制企业 and 非公有制企业两个角度来把握。

公有制企业劳动关系的个性主要表现为以下四点:

第一,劳动者不仅是国家的主人,也是企业的主人,劳动者与生产资料的结合具有直接结合的性质。在公有制企业,不管是全民所有制,还是劳动人民集体所有制,生产资料都具有社会主义公有的性质。这一本质特征,使得劳动者不仅成为国家的主人,也成为企业的主人(国有企业主人翁地位缺位的状况可以通过产权制度改革来加以解决,改革的目的是不是削弱劳动者的主人翁地位,而是强化其主人翁地



位)。在公有制企业,劳动者以生产资料共同占有者的身份与生产资料直接结合,在劳动者与生产资料之间,没有,也不需要一个剥削阶级或其代理人横插其中。

第二,劳动组织具有性质上的非剥削性和形式上的民主性。即劳动者作为国家和企业的主人,在政治和法律上是平等的,不存在谁剥削谁的问题。劳动者有权参加劳动组织管理,有权通过职工代表大会和其他形式实行民主管理。

第三,以按劳分配为主体和其他分配方式为补充。生产资料的社会主义公有制,决定了劳动关系中的分配关系要坚持以按劳分配为主体。当然,市场经济的建立,使得个人消费品的分配不仅取决于价值的创造,还要取决于价值的实现;而多种经营方式的存左,使得劳动分配中除按劳分配这一基本形式外,还有其他为辅的非按劳分配形式;再加上按劳分配形式上与实际上的差异,使其在现阶段具有复杂性和非纯性的特点。但在公有制企业,占主体地位的分配形式依然是按劳分配。其他的一些分配形式,诸如按经营成果分配,按资金(生产资料)分配,以及少量的按资本分配,第一是不占主体地位,第二就劳动者所得而言,也应与纯粹的按资分配有所区别。

第四,劳动关系在主要接受市场调控的同时,也接受国家政策和计划的宏观调控。为了实现劳动力资源的优化配置,公有制企业的劳动关系要接受市场和经济手段的调控。为了保证公有制的主体地位和多种经济成分长期共同、协调发展,国家在劳动力就业、劳动力结构、劳动组合以及工资分配上,也要进行必要的调控。

非公有制企业包括外商投资企业、国有股不占绝对优势的股份制企业 and 私营企业。非公有制企业劳动关系的个性主要有以下三点:

第一,劳动者与生产资料的结合既具有直接性,又具有间接性。在外商投资的中外合资、合作企业以及国有股不占绝对优势的股份制企业中,生产资料部分公有、部分私有,劳动者既是生产资料的主人,又受雇于外商或港澳台投资者。因此,劳动者与生产资料的结合具有直接性与间接性并存的特性。而在外商独资企业和私营企业中,由于生产资料的私人占有,劳动者成为雇佣劳动者,劳动者与生产资料的结合也就具有了间接结合的特性。

第二,劳动组织关系既有对抗性又有合作性。非公有制企业劳动组织关系的对抗性不同于公有制企业劳动组织关系的对抗性,正像管理民主化根本不同于民主管理一样,二者的不同是一种根本性质上的不同。公有制企业在劳动组织关系上有时也具有对抗性,但这是一种根本利益一致基础上的对抗性,而非公有制企业劳动组织关系的对抗性则是一种根本利益不同基础上的对抗性。但对抗性并不排斥合作性,否则不同利益集团的利益也就难以得到满足。

第三,分配形式的多样性和按劳分配的变异性。生产资料所有制的不同,决定了分配方式的不同。在非公有制企业,分配的基本方式是按资本和劳动力价值分配,这种收入具有非劳动收入的性质。在国有股不占绝对优势的股份制企业,债权利息

和股份分红是分配的基本方式,同样具有非劳动收入的性质。以这些分配方式为主体的非公有制企业,不排除其表面行使的所谓按劳分配,但这种按劳分配已是一种变异的非纯的按劳分配,与公有制企业的按劳分配有着本质的不同。

二、工会在协调劳动关系中的作用

任何一个社会所追求和希冀的都是一种促进生产力发展的稳定协调的劳动关系,社会主义市场经济也不例外。作为一定经济关系和劳动关系产物的工会,对于建立适合社会主义市场经济要求的稳定协调的劳动关系,负有重要使命。工会只有紧紧抓住对劳动关系的研究,才能把工作做到点子上,做出成效来。

1. 正确处理和协调劳动关系,切实维护劳动者的合法权益,是社会主义市场经济条件下工会的主要社会职能

社会主义市场经济条件下劳动关系的深刻变化,必将涉及广大职工的切身利益,引起他们的思想波动,造成利益摩擦。但我们所追求的劳动关系,是适应社会主义市场经济要求的、充分体现职工主人翁地位的、有利于增强企业凝聚力的、稳定协调的劳动关系,而不是动荡不定的劳动关系。这就要求作为劳动关系直接产物的工会组织,切实发挥作用。工会作为工人阶级的群众组织,如果不能在劳动关系上维护劳动者的合法权益,进而促进经济和社会生产力的协调稳定发展,也就没有存在的必要了。对此,各级工会干部应予以充分注意。

工会只有对社会主义市场经济下劳动关系的变化进行深刻剖析,进而采取有力措施,维护劳动者的合法权益,协调和稳定劳动关系,并以此去促进生产力的发展,才能抓住工会工作的本质。列宁指出:“工会能在何种程度上采取富有远见的政策,真正从各方面保障工人群众的利益,及时消除可能造成冲突的因素,以有效地防止国有企业发生群众性的冲突,这是衡量工会工作是否正确有效的一种极重要、极精确的尺度。”^①列宁的重要论断在社会主义市场经济条件下的今天,依然具有重要的意义。

2. 工会要区别社会主义市场经济条件下劳动关系的个性与共性,有针对性地协调 and 处理好劳动关系

在公有制企业,广大职工是国家和企业的主人,充分尊重职工的主人翁地位和权利,与改革现行的、不合理的劳动关系并不矛盾。改革的目标就是建立起适应社会主义市场经济要求,充分体现职工的主人翁地位、有利于增强企业凝聚力和促进生产力发展的、有法律和合同基础上的稳定协调的劳动关系。因此,工会要充分利用职代会这种民主管理的基本形式,积极参与企业内部劳动、人事和工资分配制度的改革。要切实拿起法律这一武器,维护劳动者的合法权益,要加强劳动争议的调

^① 《列宁选集》第4卷,第585页。



解工作，稳定劳动关系，促进生产力的发展。

在非公有制企业，广大职工依然是国家和社会的主人，他们的政治地位和合法权益受到我国宪法和法律的 protection，他们的劳动同样是为社会主义现代化建设做贡献，同样应该受到尊重。况且从总体上说，工人阶级是我国的领导阶级，是推动改革和开放最基本的社会动力。办好各类企业，都必须坚持全心全意依靠工人阶级的根本指导方针。因此，非公有制企业工会工作的指导思想是：坚持党的基本路线，维护职工群众的合法权益，与外商及其管理者合作共事，共谋企业发展，为职工群众服务，为促进改革开放服务，为经济建设服务。在劳动关系的协调和处理上，非公有制企业的工会既要注意运用法律武器维护劳动者的合法权益，又要注意策略艺术和方式方法。应该指出的是：“这种调节即使十分有效，劳资之间的阶级利益的对立无疑还是存在的。因此，今后工会最主要的任务之一，就是在无产阶级同资本作斗争时，要从各方面尽力维护无产阶级的阶级利益。这一任务应当公开地提到首要地位，工会的机构必须相应地加以改组、改变或充实。”^① 列宁这一论断的确指出了非公有制企业工会的首要任务是维护劳动者的合法权益。而且，为了完成这一任务，非公有制企业的工会还应抓紧工会的组织和制度建设，根据非公有制企业的特点去协调和处理劳动关系，更好地维护劳动者的合法权益。

工会不仅要积极协调和处理好企业内部的劳动关系，还要抓紧对劳动关系的研究，积极参与宏观劳动关系的改革和协调。为此，工会要积极参与和支持劳动制度和社会保障制度的改革，要会同政府和劳动部门共同制定有关协调劳动关系的政策和措施，把支持和参与改革同维护职工的合法权益结合起来，为建立稳定协调、适应社会主义市场经济基本要求的劳动关系做出自己应有的贡献。

3. 工会要转变观念，正确认识社会主义市场经济条件下劳动关系的变化，并教育广大职工群众适应和跟上这种变化

社会主义市场经济条件下劳动关系的变化是不以人的意志为转移的，具有其客观必然性。对此，工会要转变观念，充分认识到社会主义市场经济条件下劳动关系的变化是适应资源优化配置的根本要求；是更好地坚持社会主义公有制、发挥社会主义制度优越性的根本所在；是增强劳动者主人翁责任感和搞活企业的必然要求；也是保证改革开放与经济协调稳定发展的基本要求。只有真正认识了劳动关系变革的意义，才能解放思想，转变观念，积极参与和支持劳动制度改革，发挥工会组织在建立、协调和稳定劳动关系中的重要作用。

社会主义市场经济条件下劳动关系的深刻变化，必然涉及广大职工的切身利益，引起他们思想的变化、观念的冲突，甚至是一定程度的疑虑和抵触。因此，工会在转变自身观念的同时，还要积极引导和教育职工解放思想，帮助他们正确认识和适

^① 《列宁选集》第4卷，第583页。

应劳动关系的变化。

总之，为了建立协调、稳定的适应社会主义市场经济要求的劳动关系，工会要紧紧以经济建设为中心，综合履行社会职能，运用法律武器切实维护广大职工的合法权益。这不仅是社会主义市场经济的劳动关系对工会提出的必然要求，也是工会组织性质对工会提出的根本要求。

此文刊发于《工会理论与实践》1993.3



转变工会领导机关的运行机制和生活方式 必须加强对领导科学的学习和研究

一、加强对领导科学的学习和研究，树立全新的领导观念

领导科学是研究领导活动特有矛盾及其规律性的科学，是领导活动的规律揭示和经验总结，也是领导工作由经验上升到科学的必经之路。工会领导机关要转变运行机制和生活方式，就必须重视对领导科学的学习和研究。当前，特别要注意树立一些全新的、适应社会主义市场经济新形势和工会工作新特点的领导观念。

1. 摆正工会领导系统和领导环境的关系，眼睛向内，强化自身的观念

工会领导是领导者、被领导者和环境这三个要素相互制约、相互作用的动态过程。其中环境是能动的、活跃的、多变的，且基本上是不可控制的；工会组织的性质决定了工会领导的本质是服务，是为职工群众说话办事，其工作目标也是刚性的、不可改变的。三大要素唯一可变更的是领导者自身，即破除领导工作“素态”的切入点只能是眼睛向内，强化自身，加强领导机关自身的改革和建设。其具体途径就是转变领导机关的运行机制和生活方式。这既可以提高工会领导机关的领导效率，为各级工会做出表率，又可以为下级工会搞好自身改革和建设创造有利条件。

2. 重视对结构和机制的研究，提高工会领导系统整体功能的观念

一般系统理论的创始人贝塔郎非揭示了系统具有“非加和”的特性，即 $1+1 \neq 2$ ，我们所要谋求的是系统的正效应，即 $1+1 > 2$ ，这取决于系统的结构及其运行机制，因为社会人工系统具有结构和运行机制决定功能的特性。正是依据这一原理，我们提出了科学设置和调整工会领导结构，转变工会领导的运行机制这一概念。

3. 综合发挥工会领导机关的各项职能，围绕“维护”去开展工作，抓住工作重点

工会领导机关具有代表、指导、参与、协调、服务多项职能，它们彼此不是割裂的，是一个有机的整体。工会领导机关要综合发挥各项职能，围绕“维护”去开展工作，在建立一种协调稳定的、有利于促进经济增长和社会安定的劳动关系上下工夫，这是社会主义市场经济对工会工作提出的新要求，也是更好地发挥工会作用、提高工会地位的必然途径，而这，从根本上说，也取决于我们的自身改革和建设。

4. 摆正领导者的位置，学会运用自然性影响力去推动和开展工作，树立“权力接受”的观念