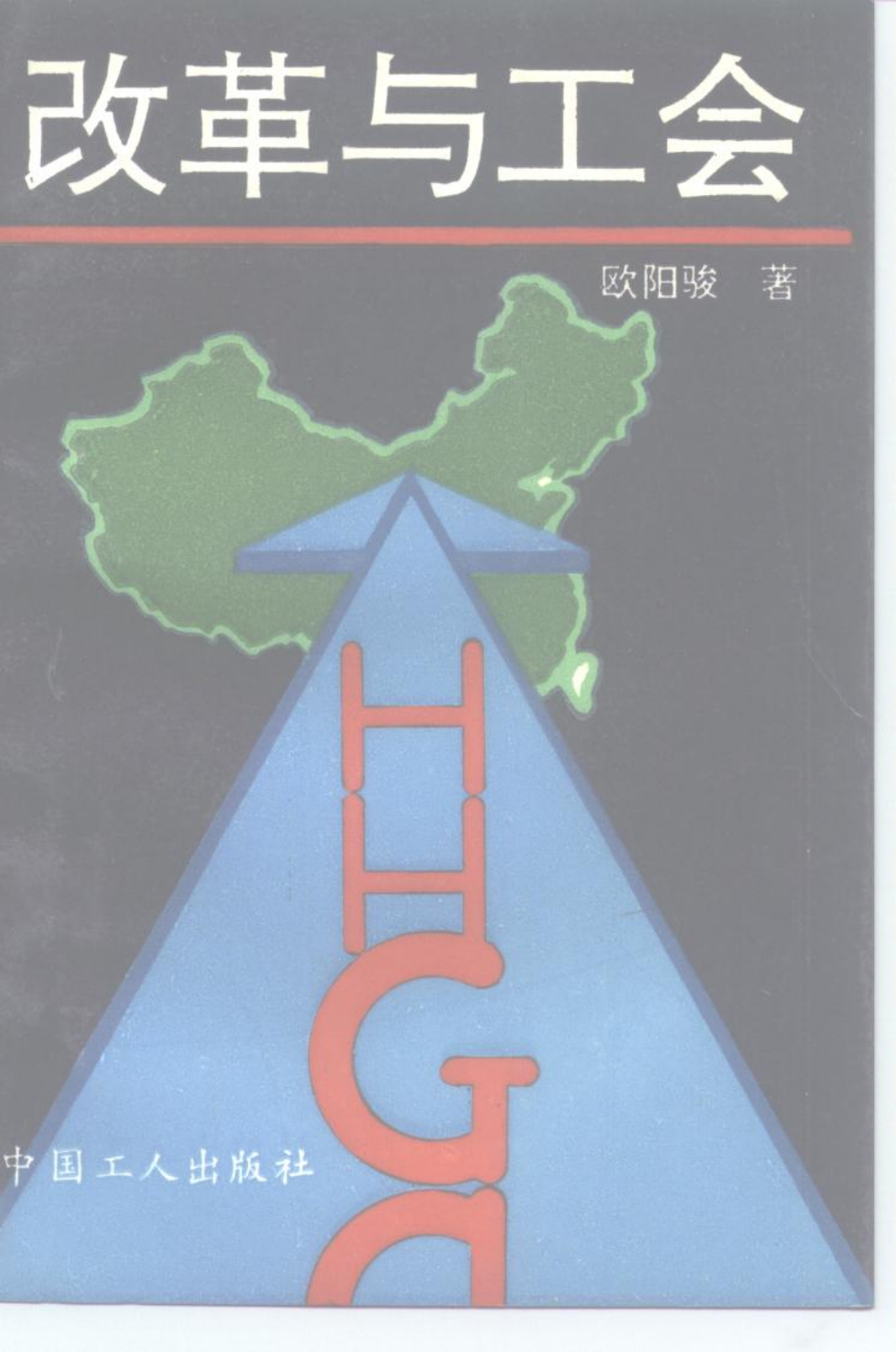


改革与工会

欧阳骏 著

中国工人出版社



改革与工会

欧阳骏 著

敬请孙院长指正

欧阳骏 1994.8.26

DJ02/20

中国工人出版社

1994·8

(京) 新登字 145 号

改革与工会

欧阳骏 著

出版发行：中国工人出版社

(北京鼓楼外大街)

印 刷：北京经纬印刷厂印刷

经 销：新华书店北京发行所

版 次：1994 年 8 月第一版

1994 年 8 月第一次印刷

开 本：787×1092 毫米 1/32

字 数：182 千

印 张：8.44

印 数：1~5000 册

定 价：8.8 元

ISBN 7-5008-1689-8/D · 254

前 言

作者多年来在中国工运学院领导干部进修班讲授《当代工运》和《工会学》（应用部分）等课程。本书是作者在多年教学实践的基础上提炼整理而成的。《改革与工会》一书涉及了中国工会的历史与现实、理论与实践。各个章节虽然都从各自角度，直接或间接的服务于改革与工会关系这一主题，但它们又都具有较强的独立性，个别章节甚至可以独立成篇。书中的看法和观点是作者在教学过程中的一些思考和体会，定有不妥与不成熟之处，望广大工会干部和工会理论战线的同志们批评指正。

作者

1994 年 7 月

· 1 ·

序 言

改革开放给工会带来了发展的大好机遇，同时，工会也面临着挑战。为此，适应新形势的要求，探索有中国特色的社会主义工会工作的新思路，是工会理论工作者和广大工会干部必须解决的新课题。

我读了《改革与工会》一书的部分章节，觉得作者对当前工会面临的新课题做了有益的探索。这本书的特点是力求把历史、理论和实践统一起来，从现实问题出发进行理论探讨，做到理论与实践，历史与现实的两个结合。这是理论研究值得提倡的一种方法。

本书所以具有这个特点，与作者本人的实践有着密切的关系。作者原是国际共运史研究生，从事工会理论教学之后，主动到基层挂职

锻炼，深入实际，调查研究，亲身体会做工会主席的滋味。这就为他在教学科研中联系实际打下了基础。我认为这是工会理论工作者特别是中青年教师的成功之路。祝愿更多的工会理论工作者、广大的中青年教师在理论和实践的结合上下真功夫，为建设有中国特色的社会主义工运理论作出新贡献。

孙中范

一九九四年七月

目 录

引言 工会面临的“新挑战”和“老问题”	(1)
第一章 工会最基本的理论课题与李立三	(7)
一、社会主义时期工会最基本的理论课题的提出	(7)
二、李立三同志的答案	(9)
三、社会主义时期工会存在的必要性	(18)
四、建国初期工会工作的顺利发展	(30)
第二章 “经济主义”与“生产为中心”方针	(32)
一、一次党组会与工会的“经济主义”	(32)
二、“党政都代表工人，还要工会干什么？”	(37)
三、“生产为中心”方针的分析	(46)
第三章 工会的“黄金时代”与赖若愚	(52)
一、赖若愚的思想转变	(52)
二、工会的“独立性”与工会工作的成就	(55)
第四章 工会的衰落与启示	(63)
一、工会由盛至衰的转折	(63)
二、五十年代工会两起两落的启示	(68)
第五章 从“大跃进”和“天安门事件”	
看社会主义中国的工人群众	(73)
一、“大跃进”与工人阶级群众	(73)

二、“天安门事件”中的工人阶级群众·····	(80)
第六章 改革大潮与工会 ·····	(87)
一、改革与职工群众利益之间关系的两重性·····	(87)
二、维护职工合法权益是工会支持改革的主要途径	(90)
三、正确理解“两个维护”·····	(97)
第七章 改革中的劳动竞赛 ·····	(115)
一、劳动竞赛的特征和意义·····	(115)
二、劳动竞赛的实践和规律·····	(119)
三、社会主义劳动积极性的类型及相互关系·····	(127)
四、组织劳动竞赛的原则和步骤·····	(137)
五、劳动竞赛在改革中的发展变化·····	(147)
第八章 职工技协在改革中的发展及工会兴办 经济事业 ·····	(150)
一、职工技协在改革中的发展变化·····	(150)
二、职工技协的任务和原则·····	(156)
三、工会兴办经济事业·····	(161)
第九章 深化企业改革与加强民主管理 ·····	(170)
一、社会主义条件下企业民主管理的几个理论问题 ·····	(171)
二、建国以来企业民主管理的实践·····	(182)
三、深化企业改革与职代会的作用和问题·····	(190)
第十章 用工、工资制度改革与维护职工合法权益 ·····	(208)

一、用工制度改革与维护职工合法权益	(208)
二、工资制度改革与维护职工合法权益	(225)
第十一章 工会四项职能的内在联系	(240)
一、教育——工会根本和长远的任务	(240)
二、维护——工会直接和间接的任务	(244)
三、参与——教育和维护的途径	(247)
四、建设——维护和教育的结果	(248)
结语 解决“老问题” 迎接“新挑战”	(251)

引言 工会面临的“新挑战”和“老问题”

改革开放的迅速发展，对工会是一种强有力的挑战，使工会一些传统的思维定势和工作习惯受到了猛烈冲击。为了适应新的形势，工会自身必须转变。然而，在转变过程中，却又暴露了工会一些深层次的问题、痼疾和弊端。

党的十一届三中全会拨乱反正，重新确立了以经济建设为中心的基本路线。全国上下各条战线都把自己的工作调整到为经济建设服务的轨道上来。工会也不例外，在长期的工作实践中，各级工会干部发现，搞好劳动竞赛、合理化建议等群众生产活动，能够调动广大职工的生产积极性，直接推动生产的发展。久而久之，大搞劳动竞赛服务于经济建设，就成了许多工会工作者头脑中的一种思维定势。而不论劳动竞赛、合理化建议、技术革新、技术协作、文体工作，都体现为一种群众性的活动。因此，组织开展各类活动就成了工会特有的工作习惯和方式。

随着形势的发展，十一届三中全会的指导思想也在不断地发展、深化。在农村改革取得成功，城市改革试点取得经验的基础上，中国进入了以城市为重点的全面改革时代。十二届三中全会通过的《中共中央关于经济体制改革的决定》认为，中国的现行经济体制存在着严重的弊端，阻碍和束缚了生产力的发展，要想加快经济建设的步伐，在本世纪末实现翻两番的战略目标，必须对现行的经济体制进行根本的改革。

从这个意义上讲,改革是发展生产力搞好经济建设的前提。要服务于经济建设,首先要服务于改革。

形势的这种发展,对工会传统的思维定势和工作习惯的挑战就出现了。以往工会通过组织劳动竞赛等活动,调动职工的生产积极性,服务于经济建设是顺理成章的。但是,如果把这一切用到改革上就难以自圆其说了。因为我们总不能通过大搞劳动竞赛,开展各种群众活动,直接服务于各项经济体制改革吧?由此可见,当中国进入以改革为主旋律的时代后,工会再不能照老样子继续下去了,工会的思维定势和工作习惯必须要发生转变。

实践表明,工会果然适应形势的发展,发生了变化。宏观的参政议政,微观的民主管理日益成为了工会在改革中发挥作用的主要渠道,参与、监督、调节日益成为工会在改革中发挥作用的基本方式。

1984年底,工会召开十届二次执委会,明确提出工会要积极投身改革、支持改革,在改革中充分发挥自己的作用。工会是工人阶级的群众组织,工人阶级是中国的领导阶级、执政阶级,工人群众理所当然改革的主人,工会义不容辞地应该参加到改革的全过程中去,在改革决策的研究、制定、实施、监督的各个环节上发挥主人翁的作用。工会在改革中发挥作用的点,在实践中逐步得到了明确:一个是宏观的参政议政,一个是微观的民主管理。

工会要在宏观上参政议政,意味着工会不仅要在企业内部,而且要在国家政治生活的各个层次上发挥作用,这是建国以来工会工作的一个重大发展。改革是一项探索的事业,没有成功的经验可以遵循,在决策时认真听取广大职工群众的

意见，接受来自本阶级群众的监督，是改革顺利进行的重要保证。1985 年底，党中央批准了工会参政议政的要求。指示各级政府在设计有关职工切身利益的重大问题时，一定要听取工会的意见，在起草这方面文件时，要有工会的代表参加。在党中央的支持下，工会的参政议政工作得到了迅速发展。1986 年上半年，就有 7 个省、13 个部委、17 个省辖市邀请工会参政议政。各级工会珍惜这个条件，努力工作，深入调查，反映了大量职工群众的呼声，在各项改革决策中发挥了积极的作用。

工会工作在微观的重点，是把企业民主管理推向新阶段。1978 年停止活动多年的职工代表大会开始恢复，1981 年中央转发了《国营工业企业职工代表大会暂行条例》，使企业民主管理工作加快了恢复和发展的速度。职工代表大会从本质上讲，是广大职工参与企业管理，监督企业行政的一种机制。在 1984 年城市经济体制改革前，企业很大程度上是国家的附属物，没有自主权。在这种情况下，职工代表大会参与、监督的余地很小。改革以后，企业的自主权不断增加，风险也同比例增加，职工切身利益与企业经营状况之间的联系日益紧密。同时企业内部各项制度的改革也直接影响职工的切身利益。在这种情况下，加强企业民主管理的建设，加快职代会职权的落实，加大职工群众的监督力度，更显得十分迫切和必要。工会提出把企业民主管理作为微观工作的重点，并要在原有的基础上推向一个新阶段，正是顺应了客观形势发展的需要。党和各级政府对企业民主管理工作给予了很大的关心和支持。许多地方，把企业的达标、升级与职工代表大会的建设挂起钩来，对民主管理工作的发展起到了促进作用。各

级工会和广大工会干部，在建立健全职代会组织，落实职代会五权，发挥职代会作用方面，倾注了大量心血。到1985年底，绝大部分国有企业已经建立了职代会，并且基本上做到了正常运转，职代会五权的落实和三大作用的发挥取得了明显的进展。

改革对工会传统的思维定势和工作习惯提出了尖锐的挑战。工会顺应形势的需要，把宏观的参政议政和微观的民主管理摆在了支持改革的首要位置。然而，在参政议政、民主管理取得成绩和进展的同时，问题也出现了。

参政议政是地方和产业工会在改革中的工作重点。在实践中，它们遇到了三个现实问题。一曰参政无门。指的是一些地方和部门的行政在改革中不邀请工会参政议政，更有甚者，在工会主动要求的情况下，还千方百计的加以抵制，造成工会无法参政议政。二曰参政无效。指某些地方和部门的行政，表面上邀请工会参与，可是当工会千辛万苦了解了情况，写出了报告，反映了意见后，他们却不理不睬，打入冷宫。三曰参政无力。指的是地方和部门的行政领导既邀请工会参与又重视工会意见，可是工会自身却提不出有份量的意见来。其具体原因有三。其一，一些工会干部当自己的意见与行政领导的意见明显相悖时，由于有“我维护了职工，谁维护我”的后顾之忧，而放弃了有价值有份量的意见，造成参政无力。其二，由于指导思想不明确，在遇到具体问题时，分不清哪些是职工合法权益被侵害该维护，哪些是改革新事物该支持，因而只好绕着问题走，造成参政无力。其三，一些工会干部自身理论水平低，参政能力弱，造成参政无力。以上三个现实问题严重阻碍了参政议政的顺利开展，削弱了参

政议政的重要作用。

加强民主管理，落实职代会五权，是企业工会的工作重点。在实践中，这项工作也遇到了困难。主要表现在职代会的职权得不到充分的尊重和落实。第一项审议权和第四项评议权在许多企业中往往流于形式；第二项通过权（企业法中定为同意或否决的权利）和第三项决定权经常遭到一些企业行政的粗暴践踏。由于职代会的职权得不到充分落实，使得职代会的维护监督作用大大削弱。据1986年的调查了解，有70%以上的职工群众对职代会的作用发挥状况，表示程度不同的不满。

在工会的参政议政，民主管理遇到阻力的同时，工会严重脱离群众的问题也清楚地暴露了出来。1986年全国总工会组织了一次建国以来规模空前的百万职工调查，起码有40%的职工不认为工会是他们自己的组织，有20%的职工不了解工会是干什么的组织。这种状况尖锐地表明，工会脱离了多数工人群众。

深入思考，我们会发现，工会在积极投身改革的过程中，遇到了两个根本性的问题。一个是应有的作用得不到发挥，或得不到充分的发挥；一个是严重脱离群众，甚至达到了脱离多数职工群众的地步。对于任何一个社会组织来说，它存在的前提都是要发挥其特有的作用，如果不能发挥这个作用，就失去了存在的基础，成了可有可无的组织。对于工会来说，群众性是其基本特征之一。职工群众的支持和信赖是其生命的源泉，失掉了群众的工会，就成了有名无实的组织。

这两个问题出现在改革中，但并不是新现象，而是多年来存在和积累的老问题。只不过在改革开放的特定环境下，最

集中最突出的暴露出来了。

工会要想存在和发展，要想在改革中发挥重要作用，就必须彻底解决这两个问题。要解决问题，先要搞清问题的本质和根源。而要做到这一点，静止的研究是没有出路的。唯一的办法，就是用历史的、发展的眼光，把建国以来中国工会所走过的曲折道路，作为一个统一的、有内在联系的、活生生的整体来研究。只有这样才能发现社会主义时期制约工会发展的规律性因素，看清中国工会主要问题的症结和根源，找到解决问题的办法和出路。

第一章 工会最基本的理论 课题与李立三

建国 40 多年来中国工会走过了一条曲折坎坷的发展历程，但在建国初期工会确曾有过一个生机勃勃的良好开端。当时百业待举、百废待兴。在党的领导下，工会活跃在许多领域，发挥了重要作用，得到了广大职工群众的真心拥护和高度评价。这种良好的开端，一方面与大的社会政治背景分不开，另一方面与工会自身的努力，尤其是与工会拥有一个比较正确的指导思想也是分不开的。如果说在资本主义时期，工会没有一个指导理论尚能开展活动的话，那么到了社会主义时期，就绝对不行了。社会主义时期工会如果没有理论，尤其是没有一个正确的指导理论，不要说开展工作，就连能否存在都会成为问题。这恐怕是社会主义时期工会与资本主义时期工会的一个重要区别。因此要研究建国初期工会的工作状况，首先就要研究它的指导思想。

一 社会主义时期工会 最基本的理论课题的提出

1949 年中国发生了翻天覆地的变化，共产党领导中国人民推翻了三座大山，建立了新中国。工人阶级从被剥削被压迫的奴隶变成了国家和财富的主人。但就在这个时刻，对工会却提出了一个十分严峻的课题：在新的历史时期，在社会主义条件下，工会是否还有存在的必要？这个问题猛一听，似

乎不合情理，细一想，却是顺理成章。人们都很清楚工会产生在资本主义时期，是广大工人群众为了维护自身利益和资本家进行斗争的工具。面对资本家贪婪的剥削和压迫，为了维护自身最直接最切身的利益，工人们除了组织起来，除了建立工会，别无选择。在这种情况下，不会有任何人提出工会是否有存在必要性的问题。然而经过无产阶级革命，资本家被打倒了，工人阶级掌握了政权和财富，人们自然要问，在这种新的社会里，难道还有谁会侵害工人的利益吗？难道工人还有什么需要保护的？当初作为保护工人利益和资本家进行斗争的工会组织还有存在的必要吗？

这是一个非常突出非常尖锐的问题，它是时代的变化给工会提出的一个最基本的理论课题。这个问题不解决，或得不到正确的解决，工会理论体系中的其它问题，如工会的性质、任务、地位、作用等问题都无法解决。从实践方面讲，这个问题不解决，或得不到正确的解决，工会的工作不仅难以开展，作用难以发挥，就连工会的存在都难以维持。

时代提出的问题是—种客观存在，它不以人的意志为转移。不管你是否意识到它的重要性，它都要顽强地表现自己，用各种方式提醒你它的存在。

建国初期，在国营企业行政与工会的关系上，存在着两种“怪现象”，一种是“尖锐对立”，一种是“合二而—”。在“尖锐对立”的企业中，行政和工会矛盾激化，工会与行政之间的斗争不亚于对当年的资本家。在“合二而—”的企业中，工会与行政和睦相处，不分彼此，完全一致，工会成了第二行政。面对这两种现象，在行政和群众中产生了不少议论。一些行政干部认为，在国营企业中，行政不是资本家，行政是