



复旦博学·21世纪劳动关系管理

中国人民大学、首都经济贸易大学、中国劳动关系学院、中南财经政法大学、吉林大学等相关领域权威组织编写，国内首套面对中国企业劳动关系问题的本土化教材



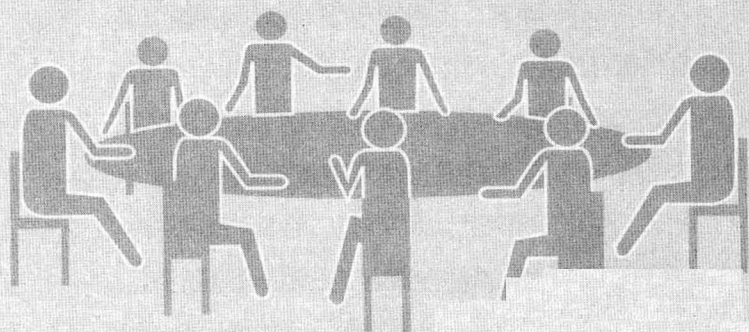
Labor Union Management

工会管理理论与实务

沈琴琴 吴亚平 主编



复旦博学·21世纪劳动关系管理



Labor Union Management

工会管理理论与实务

沈琴琴 吴亚平 主 编
潘泰萍 李 珂 副主编

复旦大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

工会管理理论与实务/沈琴琴,吴亚平主编. —上海:复旦大学出版社,2011. 11
(复旦博学·21世纪劳动关系管理丛书)
ISBN 978-7-309-08554-9

I. 工… II. ①沈…②吴… III. 工会工作-中国-高等学校-教材 IV. D412.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 220780 号

工会管理理论与实务

沈琴琴 吴亚平 主编
责任编辑/宋朝阳

复旦大学出版社有限公司出版发行
上海市国权路 579 号 邮编:200433
网址:fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>
门市零售:86-21-65642857 团体订购:86-21-65118853
外埠邮购:86-21-65109143
上海华业装潢印刷厂有限公司

开本 787×1092 1/16 印张 18.75 字数 369 千
2011 年 11 月第 1 版第 1 次印刷
印数 1—4 100

ISBN 978-7-309-08554-9/D·536
定价:39.00 元

如有印装质量问题,请向复旦大学出版社有限公司发行部调换。
版权所有 侵权必究

内 容 提 要

本书是大学工会学、劳动关系管理、劳动与社会保障、人力资源管理等专业的基础课教材。作者在长期教学及工会管理咨询实践的基础上,基于中国工会发展的现实情况,从企业管理的视角分析工会的地位与作用。

全书共十二章,包括工会组织的产生与发展、中国工会的产生与发展、工会的组织结构和组织系统、企业管理与企业工会、工会与劳动力市场、群众性经济技术创新工程、职工民主管理工作、平等协商和集体合同制度、工会劳动保护工作、工会女职工工作、工会财务工作和依法维护职工权益。每一章都配有导读案例、学习资料、讨论案例以及复习思考题,这是一本理论与实践紧密结合的教材。

作为“复旦博学·21世纪劳动关系管理丛书”之一,本书适合大学劳动关系、社会保障、人力资源管理专业及相关经济管理专业师生作为教材使用,也可作为政府相关部门及企业工会相关人员的培训用书。

总序

复旦博学·21世纪劳动关系管理丛书

劳动关系是劳资双方在劳动过程中构成的既包括权利关系又包括利益关系的一种社会关系。劳动关系学就是对这一特定关系进行研究的学科。在国际上,早期这一学科被称为劳资关系(Industrial Relations,国内也译为产业关系),近年来又有雇佣关系(Employment Relations)的说法。传统上,劳资关系研究大多集中于“工会—管理方关系”这一领域,其主要内容包括工会的成因、功能和影响等。但近年来,随着工会密度的下降,集体劳动关系让位于个体劳动关系,劳资关系研究的范围已经扩大到与工作相关的全部问题,诸如“高绩效”工作、职业安全和健康、就业歧视、雇员满意度、工作安全以及国际劳资关系比较研究等(Strauss and Whitfield, 2005)。由于劳资关系与新兴的人力资源管理学科的研究领域如此相似,有人认为“劳资关系”的概念已经过时。但也有许多人认为应保留“劳资关系”这一称谓,因为它表达了分析一个被广泛认可的领域的研究方法。于是,作为一种妥协,一些机构采用了比较中立的说法——雇佣关系。2006年,美国雇佣和劳动关系学会由过去的LIRA(Labor and Industrial Relations Association)更名为LERA(Labor and Employment Relations Association)即反映了这一发展趋势和变化。

劳动关系学科应当说有着独特的存在价值和地位。劳动关系作为一门学科,尽管其研究对象和方法,特别是其与人力资源管理和劳动经济学的关系,存在着不同的学术观点和争论,但我以为,寇肯教授和考夫曼教授近年来所发表的一系列重要的观点,更有利于我们对此问题有客观和清醒的认识和思考。寇肯教授(Kochan, 2005)认为,劳动关系学科的五大特征决定了它对于劳动科学研究的价值:第一,它是以问题为中心的,从20世纪早期劳动关系研究在美国兴起时起,它就关注工资低、工作环境差、劳工政策缺乏、工会代表缺失等现实问题;第二,它采

用多学科整体化的方法将问题概念化,经济学、社会学、心理学、政治学等成熟学科的概念框架在不同的问题探讨中各有用武之地;第三,它尊重和重视历史,将对劳工问题的分析放在恰当的历史背景中能给研究者更多的启示;第四,它采用多样的研究方法,既有量化分析,也有制度的、历史的、案例的分析,既有个体层面的分析,也有组织和社会层面的分析;第五,它假设工人与雇主之间存在着持续性的利益冲突,正是这种独特的制度性假设使得劳动关系理论在对罢工、集体谈判、劳动争议等问题的解释上有相较于其他理论的明显优势。考夫曼教授(Kaufman, 2010)指出,劳动关系作为一门学科其核心是雇佣关系和劳动问题的研究,比起人力资源管理、劳动经济学等劳动科学相关学科,它有着无法替代的优势。人力资源管理的基本假设是员工与管理者的合作,劳动经济学的基本假设是各生产要素之间的竞争。假如员工与管理者是完全合作的,人力资源管理的解释框架是最合理的;假如各生产要素是完全竞争的,劳动经济学的解释框架则是最优的。但事实上,既不存在完全的合作,亦不存在完全的竞争,正是真实世界的不完美赋予了劳动关系学科无限的生命力。

劳动关系学科的发展也有赖于劳动关系专业人才的培养。早在20世纪20年代,美国威斯康星大学就开始教授劳动关系专业课程,哥伦比亚大学和密歇根大学等开设了劳动关系专业。到20世纪30年代,美国已有40多所大学设立了劳动关系专业。目前,美国康奈尔大学、罗格斯大学、俄亥俄州立大学、明尼苏达大学等著名学府在不同院系中都设立了劳动关系专业;英国的剑桥大学、伦敦政治经济学院、华威大学等,加拿大的多伦多大学、蒙特利尔大学等也设立了劳动关系专业。劳动关系学科以及劳动关系的人才培养在国内也愈来愈受到重视。迄今已有中国人民大学劳动人事学院、中南财经政法大学、首都经济贸易大学、中国劳动关系学院等40多所大学开始教授劳动关系专业的课程,部分院校开始设立劳动关系本科专业。近年来,中国人民大学劳动人事学院启动了包括本科、硕士和博士全阶段的劳动关系人才的培养模式。2010年由中国人民大学劳动人事学院、美国康奈尔大学产业和劳动关系学院、美国罗格斯大学劳动关系学院联合发起并举办的“全球劳动科学院长论坛”,邀请了包括北美、欧洲和亚洲约30位相关学院的负责人交流了各自在科学研究、人才培养和社会服务等方面的经验和做法,发表了反映论坛成果的《北京宣言》。这大大推动了本学科的国际交流和事业发展,也扩大了中国劳动科学在全球的影响。

重视劳动关系人才培养需要重视劳动关系教材建设。改革开放初期,我们编译并使用了国外劳动关系领域的教材;2000年以来国内虽然开始编写和出版一些反映我国劳动关系问题的教材,但总体而言,教材数量少,系统性差,不能很好地反映我国劳动关系理论研究和实践的发展。应当说,迄今我国劳动关系领域的相关研究已取得了不少具有启发意义的研究成果,我国劳动关系领域的实践发展和理论研究也使得撰写和出版高水平的劳动关系教材成为可能。有关我国劳动关系管理的理论研究、实务操作等好的成果,都值得系统总结和出版。正是在这样的背景下,本套反映中国劳动关系理论研究和实践操作的“复旦博学·21世纪劳动关系管理丛书”应运而生。

概括起来,这套丛书与以往的教材相比有以下四个较为显著的特点:

1. 整体编排的系统性。既有如《战略劳动关系管理》、《劳动关系管理概论》等侧重理论知识的教材,也有如《劳动人事争议处理》、《劳务派遣管理概论》、《工会管理理论与实务》等侧重实务操作的教材。

2. 教材内容的管理实务导向。如《员工薪酬管理》、《集体协商与集体合同》等都是直面管理难题的教材。

3. 适应劳动关系学科特色的跨学科融合。如《劳动心理学》、《劳动法与社会保障法通论》、《国际比较劳动关系》分别以心理学、法学以及管理学、社会学等学科为理论基础。

4. 撰写人员的多样性。编者中既有长期在高校从事教学研究的教授、博导,也有在政府智库中从事对策研究的科研人员,还有相关部委的高级官员。

感谢唐鑛教授的精心策划,感谢各位作者投入的辛勤汗水和智慧,感谢他们为中国劳动关系学科的基础性建设工作作出的不懈努力,感谢复旦大学出版社宋朝阳编辑的大力支持!

中国既有发达国家在工业革命时期所面临的劳动关系挑战,也有作为一个发展中国家,特别是作为一个转型国家的一些特殊问题。尤其是近年来,我国劳动领域内的重大事件和问题频频发生:2007年山西黑砖窑事件曝光,2008年《劳动合同法》实施引起社会激辩,2009年通钢总经理被殴打致死,2010年富士康员工连续十多次跳楼,同年,广东南海本田发生系列罢工,等等。中国社会激烈的劳动关系冲突和挑战引发了国内外对我国劳动关系现实问题的高度关注,也呼唤劳动科学界的同仁们加大对中国劳动关系问题的深入研究,实现更多的理论创新和政策创新。劳动关系问题的解决无疑需要全社会各级各类管理者对劳动问题的重视,需要立法,包括提高劳动执法的力度,但劳动问题的解决更有赖于劳动科学学科的发展,尤其有赖于劳动关系学科的发展。劳动关系学科发展是劳动管理和劳动法律规制的基础。因此,就整个劳动科学而言,我们的理论研究还远远不足。正因为此,我们期望本套教材的出版既能够反映国内本学科的发展状况,更能够推动未来我国劳动科学理论研究和实践的不断发展。

最后要说的是,2013年将迎来中国人民大学劳动人事学院成立30周年纪念,本套丛书的出版也算是提前为此活动献上的一份厚礼!

中国人民大学劳动人事学院院长
中国劳动学会副会长、劳动科学教育分会会长

曾湘泉

2011年9月10日教师节

前言

· 工 · 会 · 管 · 理 · 理 · 论 · 与 · 实 · 务 ·
Labor Union Management

当今,我国劳动关系正发生着深刻的变化,有大量的新情况、新问题和新规律有待工会从理论上去探索、去分析、去揭示。加强工会理论研究,是推进工会工作创新的重要基础。中国劳动关系学院作为中华全国总工会直属普通本科高校和全国第一个劳动关系本科专业招生高校,既承担着学历教育、工会干部培训和职业技能培训的任务,也承担着加强工会理论研究的任务。针对新形势下工会理论研究的新情况和新问题,我们受复旦大学出版社的委托,编写、出版一本既适合本科学历教育使用,又适应工会干部培训需求的,理论性与实践性相统一的工会管理理论与实务教材。

本书内容分为两大部分,共十二章。第一部分为第一章至第五章,主要从理论的层面阐述了工会的产生、发展、结构以及企业工会在企业管理中的地位与作用;第二部分为第六章至第十二章,主要从实践的层面阐述了工会在经济技术创新、民主管理、平等协商等方面具体的工作内容。

本教材的内容和编写体例主要有以下三个特点:

第一,从企业管理的视角分析工会的地位与作用,具有一定新意。本书在介绍工会的产生、发展、结构的基础上,以企业管理为切入点,对企业管理与企业工会、工会与劳动力市场等问题进行了全面分析,揭示了企业工会在企业管理中的地位与作用。

第二,坚持工会理论的应用性。在对工会理论进行梳理的基础上,全面阐述了工会在实践中的工作重点,包括经济技术创新工程、职工民主管理、平等协商和

集体合同、劳动保护、女职工工作、工会财务管理、工会依法维护职工合法权益等内容,期望能够指导读者在具体实践中的工会工作,以达到理论与实践的结合与统一。

第三,体例结构新颖独特,方便学生使用。本书各章都设有学习重点、导读案例、关键概念、学习资料、课后讨论案例和复习思考题,形式活泼、内容丰富,便于学生学习和理解。

本书由沈琴琴、吴亚平担任主编,潘泰萍、李珂担任副主编,全书的总体框架、编写大纲和写作体系由主编、副主编提出,并经参与写作的成员多次讨论,最终确定。参加本教材编写的成员及分工如下:

第一、二、八章由李珂(博士,中国劳动关系学院讲师)、许晓军(中国劳动关系学院教授)撰写;

第三章由吴亚平(中国劳动关系学院教授)撰写;

第四、五、七章由潘泰萍(中国劳动关系学院副教授)撰写;

第六章由王淑芬(中国劳动关系学院教授)撰写;

第九章由孟燕华(中国劳动关系学院教授)撰写;

第十章由李珂(博士,中国劳动关系学院讲师)撰写;

第十一章由任小平(中国劳动关系学院副教授)撰写;

第十二章由申世明(太原大学管理系讲师)撰写。

全书由沈琴琴负责总体策划和组织协调,吴亚平负责统稿,潘泰萍、李珂协助主编进行统稿,全书最后由沈琴琴统阅定稿。复旦大学出版社的宋朝阳编辑对本书的出版给予了大力支持。在写作过程中,作者阅读、参考、吸收、引用了大量国内外学者、同仁的研究成果和文献,正是他们的思想启迪了我们的灵感,正是他们的成果铺就了我们的成书之路,对于这些研究成果的作者,我们表示最衷心的感谢,并致敬意!由于能力和水平所限,书中难免存在一些缺点和不当之处,恳请专家、读者批评指正。

主 编

2011年10月于北京海淀区花园村

目录

· 工 · 会 · 管 · 理 · 理 · 论 · 与 · 实 · 务 ·
Labor Union Management

上篇 理论层面

第一章 工会组织的产生与发展	003
本章要点	003
导读案例 法国里昂工人起义	003
第一节 现代工人阶级的产生	004
一、现代工人阶级的内涵	004
二、现代工人阶级的形成过程	005
三、早期工人阶级的基本状况	007
第二节 现代工人阶级的抗争与工会组织的发展	011
一、现代工人阶级早期的抗争	011
二、二战前的国际工会运动	013
三、二战后的国际工会运动的发展概况	016
四、世界工会运动面临的任务与挑战	020
本章小结	023

本章复习题	024
讨论案例 英国宪章运动	024
第二章 中国工会的产生与发展	026
本章要点	026
导读案例 安源路矿工人大罢工	026
第一节 中国工会的产生与发展	027
一、中国现代工人阶级的形成	027
二、中国现代工会的产生与发展	029
第二节 中国工会的性质和职能	036
一、中国工会的性质	036
二、中国工会的基本职能	038
第三节 社会结构转型中的中国工会	043
一、社会结构功能体系中的工会	043
二、社会结构转型与工会的定位	047
三、转型期中国工会社会维稳功能的发挥	051
本章小结	058
本章复习题	059
讨论案例 不为职工说话,别当工会干部	059
第三章 工会的组织结构和组织系统	061
本章要点	061
导读案例 只有国有企业里才有工会吗?	061
第一节 中华全国总工会	062
一、中国工会全国代表大会	062
二、中华全国总工会执行委员会	062
三、中华全国总工会执行委员会主席团	063

四、中华全国总工会书记处	063
第二节 地方总工会和产业工会	064
一、地方总工会	064
二、产业工会	065
三、产业与地方相结合的组织领导原则	066
第三节 乡镇、街道工会	067
一、乡镇、街道工会的组织形式	067
二、乡镇、街道工会的职能	068
第四节 基层工会	069
一、基层工会的建立和基本任务	069
二、基层工会的组织制度	070
本章小节	073
本章复习题	073
讨论案例 工会的换届选举	073
第四章 企业管理与企业工会	075
本章要点	075
导读案例 沃尔玛工会的组建	075
第一节 企业管理概述	076
一、企业管理的概念和任务	076
二、现代企业管理发展趋势	077
第二节 企业工会概述	080
一、企业工会组织	080
二、企业工会的组织结构	081
三、企业工会的基本任务	087
四、企业工会的工作机制和制度	091

第三节 企业工会在企业管理中的作用	094
一、工会与企业党组织、行政和上级工会	094
二、企业工会在企业管理中的定位	094
本章小结	099
本章复习题	099
讨论案例 某日资公司的职工集体怠工事件	099
第五章 工会与劳动力市场	101
本章要点	101
导读案例 南海本田劳资谈判 工资再涨 611 元	101
第一节 工会的经济学模型	103
一、垄断性工会模型	103
二、效率合约模型	104
第二节 工会对劳动力市场的影响	105
一、工会对工资和就业的影响	105
二、工会对劳动生产率的影响	111
三、工会对劳动条件改善的影响	112
四、工会对福利水平的影响	113
第三节 中国工会对劳动力市场发展的影响	114
一、中国工会在劳动力市场发展中的作用	114
二、继续发挥工会在促进就业中的作用	115
本章小结	116
本章复习题	116
讨论案例 市场经济下的工会——以 XM 工会为例	116
下篇 实践层面	
第六章 群众性经济技术创新工程	121
本章要点	121

导读案例 远达环保：以核心技术打造一流环保企业	121
第一节 群众性经济技术创新工程的历史实践	122
第二节 群众性经济技术创新工程的内涵和特点	124
一、群众性经济技术创新工程的内涵	124
二、群众性经济技术创新工程的特点	124
第三节 群众性经济技术创新工程的战略意义和内容	126
一、群众性经济技术创新工程的战略意义	126
二、工会群众性经济技术创新工程的内容	127
第四节 工会在群众性经济技术创新工程中的组织管理	135
一、建立健全实施经济技术创新工程的组织领导机构	135
二、科学制定群众性经济技术创新工程的评估标准	136
三、构建群众性经济技术创新工程的制度保障体系	136
本章小结	137
本章复习题	138
讨论案例 中国一汽：开展创新工程由“活动主导型”向“管理服务型”转变	138
第七章 职工民主管理工作	143
本章要点	143
导读案例 职工民主管理新形式	143
第一节 职工代表大会制度	144
一、职工代表大会是职工民主管理的基本形式	144
二、职工代表大会的性质和任务	147
三、职工代表大会的组织制度	150
四、职工代表大会的提案征集和处理	157
第二节 厂务公开	160
一、厂务公开制度产生的背景与意义	160

二、厂务公开的具体内容与组织领导	165
三、实行厂务公开应注意的几个问题	169
第三节 职工董事监事制度	171
一、实行职工董事和监事制度的依据	171
二、职工董事和监事的条件与比例	172
三、实行职工董事和监事制度应注意的问题	172
第四节 中国的职工民主管理与民主参与	173
一、坚持和完善职工代表大会制度	173
二、加强厂务公开的工作	175
三、推动企业民主管理相关法律法规的出台	176
本章小结	177
本章复习题	177
讨论案例 上海人大常委：拟规定单位须建职工代表大会	177
第八章 平等协商和集体合同制度	179
本章要点	179
导读案例 违反集体合同订立程序,集体合同是否有效?	179
第一节 平等协商和集体合同制度的概念和作用	180
一、平等协商的概念	180
二、平等协商与集体合同的相互关系	180
三、平等协商和集体合同制度的主要特征	180
四、平等协商与集体合同的作用	181
第二节 平等协商和集体合同的主体、内容	181
一、平等协商和集体合同的主体	181
二、平等协商和集体合同的内容	182
第三节 平等协商和集体合同制度的程序	183
一、协商代表的确定	183

二、平等协商的过程	183
三、集体合同的内容	184
四、集体合同的审核、变更、解除和争议处理	185
第四节 工会参与平等协商的策略与技巧	185
一、工会参与平等协商策略与技巧的基本特点	185
二、工会参与平等协商的策略	186
三、工会参与平等协商的技巧	186
第五节 工资集体协商制度面对的难题及对策	187
一、关于工会推动工资协商的“认识”问题及辨析	188
二、关于工会干部的“能力”问题及对策建议	190
三、关于工资集体协商中的“结构”问题及对策建议	191
四、关于工资集体协商中的“主体”问题及对策建议	192
五、关于工资集体协商的“规则”问题及对策建议	192
六、关于工资集体协商的“目标”问题及辨析	193
七、关于实现工资协商目标的“手段”问题及对策建议	194
本章小结	194
本章复习题	195
讨论案例 集体合同对企业所有职工有效	195
第九章 工会劳动保护工作	196
本章要点	196
导读案例 工会参与破解“断指”之痛	196
第一节 劳动保护工作概述	197
一、劳动保护的概念	197
二、劳动保护工作的内容	198
第二节 工会在劳动保护中的作用	199
一、工会劳动保护的现实意义	199
二、工会劳动保护的可行性	200

三、工会劳动保护工作面临的问题和挑战	201
第三节 工会劳动保护工作的法律保障	202
一、劳动安全卫生法律法规概述	202
二、职工劳动保护的权利和义务	203
三、工会劳动保护工作的职责	205
四、用人单位劳动保护的职责	205
第四节 工会劳动保护的工作内容和工作机制	206
一、工会劳动保护工作的主要内容	206
二、工会劳动保护工作机制	212
本章小结	216
本章复习题	216
讨论案例 中国头号职业病深度调查	216
第十章 工会女职工工作	218
本章要点	218
导读案例 女职工在孕期被解除劳动合同	218
第一节 工会女职工工作的概念、性质和特点	219
一、工会女职工工作的概念	219
二、工会女职工工作的性质	219
三、工会女职工工作的特点	220
第二节 工会女职工组织的设置及组织制度和工作制度	222
一、工会女职工组织的设置	222
二、工会女职工组织的组织制度	223
第三节 中国工会女职工工作当前存在的问题及主要任务	224
一、当前工会女职工工作中存在的问题	225
二、工会女职工工作的主要任务	226