



GONGHUI LILUN YU SHIJIAN
GONGRENRIBAO GONGHUIZHOUKAN
ZUOPINJINGXUAN

工会理论与实践

——**工人日报**《工会周刊》作品精选

主编 白青锋 副主编 罗娟



中国工人出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

工会理论与实践：工人日报《工会周刊》作品精选 /
白青锋主编. —北京：中国工人出版社，2010.9

ISBN 978 - 7 - 5008 - 4777 - 9

I. ①中… II. ①白… III. ①工会工作—中国—文集
IV. ①D412.6 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 173784 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：100120

电 话：(010) 62350006(总编室) (010)82075935(编辑室)

发行热线：(010) 62004002 62389465 (邮购)

网 址：<http://www.wp-china.com>

经 销：新华书店

印 刷：中国纺织出版社印刷厂

版 次：2010 年 9 月第 1 版 2011 年 2 月第 2 次印刷

开 本：880 毫米 × 1230 毫米 1/32

印 张：11

定 价：48.00 元

版权所有 侵权必究

印装错误可随时退换

直面挑战 抓住契机 积极推进工会自身改革

（代序）

最近，针对劳资纠纷频现、职工诉求增多的状况，全国总工会相继出台了有关进一步加强基层组织建设、推进工资集体协商等文件，意在维护劳动者的合法权益，体现了作为职工群众组织的职责与担当，也让更多的人意识到工会存在的意义和作用。正因为如此，人们，特别是广大职工群众对工会组织的期待乃至要求也更高了。

如果细加考察，实事求是地说，工会工作的某些现实状况并不能令人满意，至少没有做到全总文件所要求的那样，而那些文件和要求大多是重申，并非始自今日。譬如基层工会组织建设，全国总工会近年来年年有要求、有考核，统计数据也是年年增长，但毋庸讳言的实际情况却是，有许多基层工会只是挂了牌子、刻了图章而已，没有能够开展实质性工作，自然也就谈不到真正意义上的“组织起来、切实维权”了；譬如工资集体协商，工会也是推行有年，但时至今日，“不会谈、不敢谈、不能谈”依然是没有根本性改观的障碍。正因为如此，人们，特别是职工群众对工会组织的信任和依赖又是不容乐观的。

一方面是职工群众的期待、要求，一方面是缺乏足够的信任、

依赖，工会工作这种矛盾状况的存在，主要的问题不在职工，而在工会；不在思路，而在作风；不在怎样说，而在如何做。这样说，或许不那么中听，但如果我们还承认并坚持“一切从实际出发，实事求是”的思想方法，就应该冷静分析，直面现实。

在劳资博弈中，劳动者处于弱势，特别是在劳动力供大于求，以及社会转型时期，这种状况更是无可回避的现实。劳动者个人势单力薄，要维护自身权益，组织起来形成合力是一种内在的必然要求。因此，是否组织不是关键，怎样组织才是症结。直白地说，以为劳动者说话、办事的具体行动，把职工群众组织起来并非难事；真正难的，却是那能否见到实际效果的具体行动。所以，工会是矛盾的主要方面。

中国工会是一个统一的组织，自上而下都接受各级党的领导。这是中国工会不同于其他工会的特色，也是中国工会的优势所在。但是，如果片面地理解这种统一，忘记了从实际出发，统一就可能变为僵化，显然，那不利于工作，更难收到实效。问题在于，上级机关部署工作是否大力提倡乃至明确要求基层从各自的实际出发，充分考虑各地经济社会发展不平衡的多种因素，创造性地开展工作？现实的状况是，即或没有硬性统一要求，但工作考核、数据统计的“一刀切”，也足以令下面照本宣科地了，其“贯彻”效果自然打了折扣。

工会是群众组织，群众组织不能靠发号施令推动工作，而是应该贴近群众，体察民情民意，做好大到个人尊严、体面，小到生活柴米油盐的深入细致的各种工作。这不仅需要才智，而且需要情感；不仅要讲政治、顾大局，而且要换方式、讲方法。现在的问题是，一些工会组织从人事安排、工作程序到工作作风、工作方法都有行政化倾向，职工群众找上门来，如同到政府机关办事，找不到“家”的感觉，如此，焉能信赖？即使工作思路对头，操作起来也势必走了样。

新的历史条件下，中国工会遇到了新的矛盾和挑战，同时也遇

到了新的发展契机——工会自身改革的契机。我们应该采取的态度是，直面挑战，抓住契机，认真分析并积极化解矛盾，特别是首先解决自身的、上面的、作风的问题，如此，“怎样说”与“如何做”的问题自然迎刃而解，并且能够乘势推进工会工作大发展。

此文草成，适逢工人日报《工会周刊》作品选辑定稿，主编白青锋先生嘱我为之序。想到中国工会当此历史转折、社会转型的现实，确需直面挑战，抓住契机，乘势推进自身改革，与其说些大而无当、正确但无用的套话，莫如提出几个实实在在的问题，与广大工会工作者共同探讨，以期为中国工运事业添加一点动力。

2010年9月

（作者为工人日报社副总编辑）

目 录

理 论 篇

工会工作职业化的动力机制分析	郭宇强 (3)
劳务派遣扩大化成因分析与思考	黄国庆 (7)
实行民主管理是企业的理性选择	石美遐 (11)
构建和谐劳动关系 调动职工工作积极性.....	王云峰 张建勇 (16)
发挥工会作用 推进和谐创建	达乙更 (19)
进一步加大农民工教育培训的力度	崔志民 (22)
对职工心理健康教育的研究与思考	江晓敏 (27)
不可触碰“最低工资”的法治红线	马光远 (33)
关于劳动关系调整与政府作为的思考	唐龙文 (37)
企业工会如何应对劳动关系结构变化	王 洋 (41)
职工董事角色辨析	
——兼谈《董事会试点中央企业职工董事履行	
职责管理办法》	李保民 张喜亮 (44)
人文关怀和心理疏导在企业中的运用	解本星 (48)
浅析工会社会化的结构性作用	王 洋 (52)
论三方机制中工会角色功能的调适归位	李少斐 (55)
我国需要建立统一的劳动合同中止制度	王守俊 (60)
适度提高职工劳动报酬在初次分配中的比例	王贵平 (62)
中国特色企业民主管理制度的基本形式	郭 军 (67)

走出低工资困局之我见	刘 瑛 (72)
新生代农民工的基本现状与时代烙印	白青锋 (76)
当前职工董事监事制度中需注意的问题	刘 萍 (80)
工会如何适应经济转型升级的思考	孙 洪 (84)
工会应大力推动建立公平合理的收入分配格局	丁泽英 (87)
构建工会维权维稳体系的思考	张昌尔 (90)
养老保险可转续是改革里程碑	王虎峰 (94)
制度建设的重大突破	郑秉文 (96)
权益转续 保障终生	褚福灵 (98)
携带社保关系,完善公共服务体系	杨燕绥 曹 峰 (100)
完善我国劳务派遣制度环境的前瞻与思考	钮友宁 (102)
工会做好劳动争议调解工作路径探析	董建民 (108)
职工劳动安全卫生保护的探索与建议	李兴家 (112)
建立我国职工工资正常增长机制初探	袁朝辉 (117)
关于健全职工利益诉求表达机制的研究	周志军 王厚富 范 瑜 (122)
建立心理疏导机制防范生产中的极端事件	左 鹏 (127)
谈企业传统管理与新生代工人需求变化的矛盾	刘 瑛 (131)
不断实践和完善企业工会职能	马利平 (135)
积极构建和发展和谐劳动关系	刘 凯 (139)
工会在发展和谐劳动关系中的定位与切入点	王 瑞 (142)
基层工会推动工作创新要注重的几个问题	张树林 (146)

实 践 篇

让工资协商彰显生机与活力

——江苏省大丰市开展“职工话工资协商”

活动三方访谈录 白青锋 王 伟 (151)

在探索中寻求突破

——长春市推行小型非公企业工会主席职业化

全景实录 白青锋 黄明 罗娟 (159)

应对挑战 危中寻机

——从五组镜头看镇江如何创建劳动关系和谐企业

..... 王伟 殷同喜 刘业林 (168)

“集结号”这样吹响

——海南工会应对金融危机印象 赖志凯 罗娟 (176)

构筑一个全新的工会服务平台

——北京市总工会三级服务体系建设探索

..... 王瑜 吴晓向 (184)

“危机”中孕育新机遇

——解剖杭州的一只“麻雀”

..... 李刚殷 胡大森 高海伟 (191)

蓝领有桂冠

——对北京金隅集团推行“首席员工”制的

透视与分析 白青锋 王瑜 (195)

维权：寻找新视角

——义乌市总工会打造企业社会责任“义乌

标准”的新闻调查 白青锋 王娇萍 (202)

为了基层工会更有活力

——青岛市总工会探索工会干部专职化的前前后后

..... 杨明清 罗娟 (210)

打造劳资和谐之道

——辽阳市推行工资集体协商工作扫描 顾威 (216)

一个县级工会聚小钱办大事之样本

——玉环县总工会开展在职职工住院医疗互助

活动调查 白青锋 王 瑜 (220)

谱写和谐之歌

——威海市总工会创建“劳动关系和谐企业”

活动纪事 罗 娟 杨明清 (226)

技术精英从这里走出

——哈尔滨市总工会 18 年来坚持举办职工技术

运动会情况调查 郭 强 (231)

“老告”何以变少了？

——泸州市通过工资集体协商解决劳资矛盾的

调查 高 柱 胡利泉 (238)

煤矿里开“花”红艳艳

——开滦集团“劳模特色”调查 张世斌 张凤雷 (243)

四位一体 “一站”到家

——武汉市青山区总工会帮扶体系调查

..... 徐福平 邹明强 (250)

窘境背后不该是无奈

——城市农民工吃住现状调查与评析 白青锋 (256)

哪里有难题哪里就有他们的身影

——宁波市总工会技术帮扶工作纪实 李刚殷 (263)

历经坎坷志弥坚

——来自北京市海淀区工人文化宫的报告

..... 吴晓向 罗 娟 徐福平 (270)

突 破

- 石家庄市 60 天实现工会基层组织大幅增长
情况调查 张世斌 李昱霖 李俊梅 (276)

一个“特殊车间”成立的缘由

- 看江苏三友集团如何为 45 岁以上女工“减压”
..... 白青锋 陆嘉玉 (282)

市级产业工会如何发挥作用

- 来自福州产业工会的报告 吴铎思 曲利华 (288)

工资怎么拿，让职工心里有底

- 盐城市是如何推进工资集体协商的
..... 罗 娟 王 伟 (292)

这里是“第一窗口”

- 北京市海淀区总工会开展就业帮扶的调查
..... 王 瑜 吴晓向 慕容素娟 (298)

“乌纱帽”攥在了职工手上

- 内蒙古林业工会 10 年来坚持开展“两个直选”
的调查 白青锋 罗 娟 (304)

一组“黑色数据”的背后

- 从新近公布的《2009 年全国职业病报告情况》中
透视我国职业病现状 姬 薇 (310)

浸润职工的“心灵鸡汤”

- 青岛市总工会 27 年来坚持开展“每周一讲”
群众文化活动纪实 罗 娟 (317)

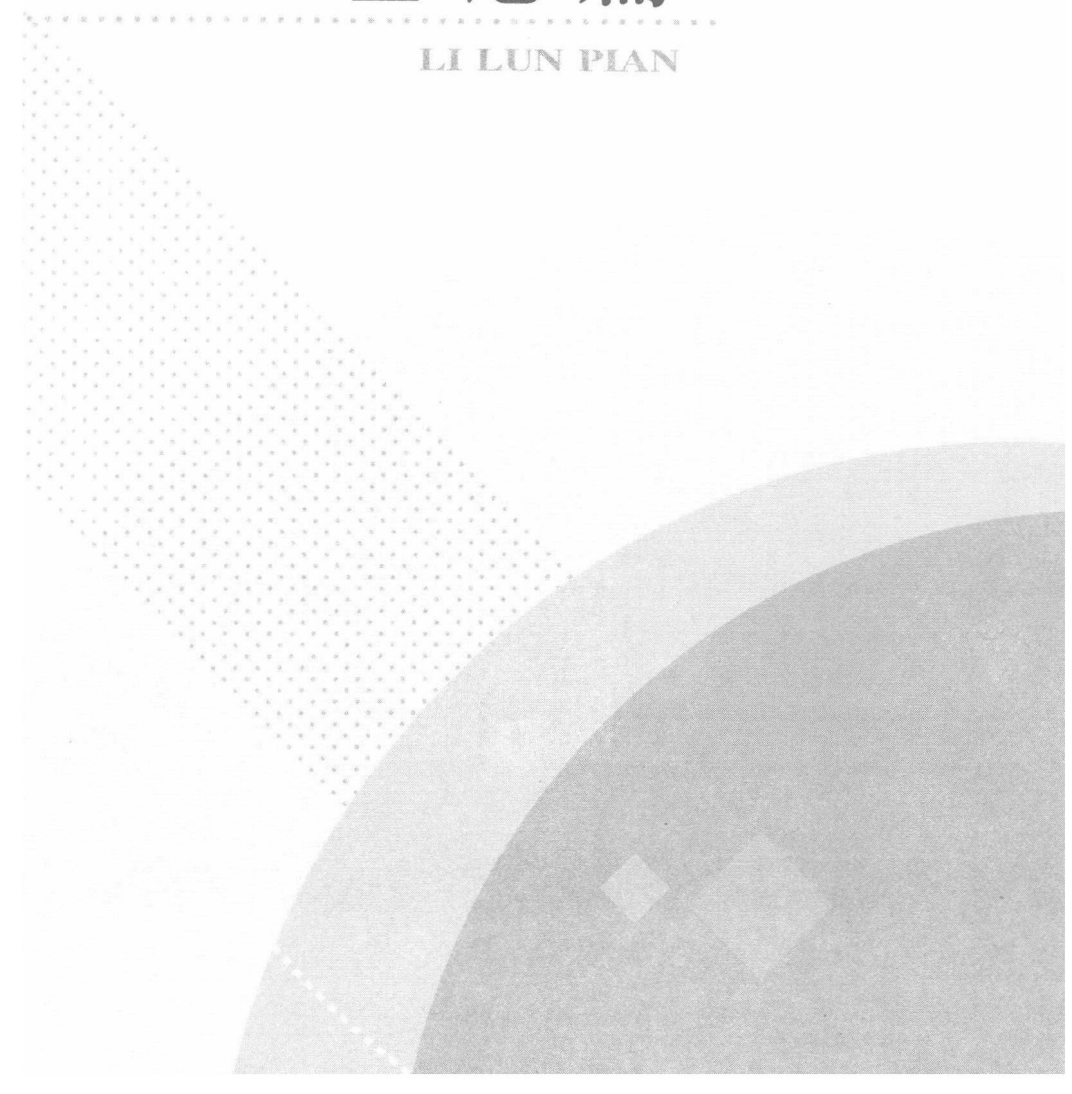
为工会“送温暖”赋予新形式

- 茂名石化公司工会开展“主题探访”活动调查

.....	徐福平 (323)
劳务派遣正在被滥用.....	
——从加多宝公司员工的利益诉求看这种用工形式	
存在的问题	白青锋 (328)
让职工有地方说话	
——唐钢在企业民主管理中疏通职工诉求渠道的调查	
.....	白青锋 张世斌 (334)
后 记	(340)

理论篇

LI LUN PIAN



工会工作职业化的动力机制分析

■ 郭宇强

随着社会主义市场经济的发展，形成了多种所有制并存的格局，原有的工会工作体制已不能适应社会经济发展的迫切需要。根据市场经济的要求，改进工会工作的各项体系与机制建设。工会工作职业化在组织管理、工作方式、队伍建设、党工共建等多方面进行了探索与创新，是适应形势要求、推进工会组织体系建设的客观需要，是加强工会组织自身建设的重要手段，是践行中国特色社会主义工会维权观的重要途径。

工会工作职业化的发展及特点

工会工作职业化包括工会干部管理机制、工会工作方法、工会工作理论等多方面。随着市场经济的建立与完善，工会工作也在进行着转型与调整。2002年湖北省黄石市在全国率先提出了工会干部精华改革的思路，开展面向社会公开选聘新建企业工会干部试点工作，创新工会主席产生机制，引起了全国的关注。许多地区随后进行着不同层次的工会工作职业化的探索。

我国工会工作职业化的发展具有以下一些特点。首先，创新工会干部的管理机制。实行社会化招聘，制定职业化工会主席的产生方式、薪酬支付形式和管理办法，改变了以前工会主席对企业的依附关系，工资由工会发放，增强了工会主席的维权能力。其次，拓宽职业化工会干部的去向。主要面向乡镇街道工会、非公有制企业工会或区域性、行业性非公有制企业联合工会、工会联合会，部分

省市还成立了商务楼宇工会、社会组织工会等。第三，强化工会工作职业化的制度建设。在招聘选拔、职业培训、职业管理、职业待遇等方面均制定了管理制度，从制度上为工会工作职业化的运行提供保障。第四，“党工共建”推进工会工作成为很多地区的重要形式。

工会工作职业化的动力机制分析

从工会工作行政化到工会工作职业化是一个渐进变化的过程。这种渐进变化是需要一定的动力的。根据动力产生的来源不同，我们可以把工会工作职业化的动力分为外部动力与内部动力。其中，外部动力指由于外部条件变化而产生的动力，包括经济体制转型、劳动关系变化、制度的演进等；内部动力指来自于工会的相关主体，包括劳动者、工会组织、工会工作者等。

1. 经济体制转型。在计划经济体制下，工会组织自身很难进行大的变革与调整。随着计划经济向市场经济发展，单一的公有制经济被“以公有制为主体，多种所有制并存”的市场经济所替代，形成多元的所有制结构。经济体制的转型对工会提出了新的挑战，与计划经济相适应的工会工作的运行与管理机制就难以满足新形势的要求，客观上要求工会工作运行与管理机制进行改进与调整。逐渐摆脱行政化的影响、按照职业化的要求开展工会工作成为工会组织建设的重要内容。

2. 劳动关系变化。经济体制的转型对劳动领域的影响之一就是使劳动关系由行政劳动关系向社会经济利益关系转变。在这个过程中，劳动关系呈现出以下一些特点：劳动关系由单一向多元化发展，不仅存在国有企业劳动关系，还存在私营企业劳动关系、外资企业劳动关系等多种类型；劳动关系由行政管理方式向契约化发展，劳动者与企业之间通过劳动力市场完成交易，以劳动合同或者集体合同的形式确立彼此的权利与义务关系。

3. 制度演进。这里的制度包括工会工作的法律规范、管理办法

等工会工作运行的依据。《工会法》第二条规定，工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。中华全国总工会以及各工会组织代表职工的利益，依法维护职工的合法权益。第六条规定，维护职工合法权益是工会的基本职责。这些规定是工会法律适应新形势新要求而进行修正和完善的，是工会工作基本职责的回归，从法律上为工会工作的职业化提供了法律保障。此外，在推行工会工作职业化的过程中，各地工会也根据实际工作需要与职业发展的要求，对工会干部的产生机制、职业培训、管理考核、职业激励、职业退出等全过程进行制度探索与建设，为工会工作职业化的发展提供了运行保证。这些制度的建立与不断完善成为推进工会工作职业化的重要动力之一。

4. 劳动者。随着市场经济的建立和完善，职工队伍也产生了新的变化。首先，职工队伍呈现不同的层次。职工队伍包括如普通工人、技术人员、进城务工人员等。农民工成为职工队伍的重要组成部分，职工队伍的年龄结构、技能结构等均发生了变化，这些不同层次的不同群体有不同的利益需求。第二，劳动者从业经济类型的多样化。劳动者除了在国有经济从事劳动生产以外，开始大量进入民营、外资等非公经济领域，非公经济成为劳动者就业的重要渠道。第三，劳动者从业方式的多样化。劳动者除了正规就业外，还出现了临时就业、弹性工作、小时工等多种就业形式。

由于法律制度不完善、监督机制不健全等多种因素的影响，劳动者的权益屡受侵犯，迫切需要自己的组织——工会能够维护自己的合法权益，并且这一要求愈来愈强烈。为了维护劳动者的合法权益，这就要求工会干部在经济上具有一定的独立性，减少对企业的依附，变被动为主动，依法科学维权。因此，来自劳动者的维权需求，成为了工会工作职业化的内在动力。

5. 工会组织。工会组织自身也是工会工作职业化的动力之一。工会组织在运行过程中，不断接收到来自外界与内部的多种反馈信息，从而对工会工作的运行情况与效果进行判断，并据此调整自己

的工作内容与运行机制以适应形势的变化。根据方向不同，工会组织的动力可以分为三类：一是上级工会的推动。这一类是自上而下的推动机制，这种机制依托于工会组织的层级结构以及相应的组织制度，通过自上而下的命令和自下而上的服从的形式实现。二是同级工会的影响。这一类是基于工会之间的学习与竞争机制而产生的。各级工会在履行自己的职责的同时，也要接受上级工会对工作的绩效考核与评价。这在客观上会促使工会之间在工作方法、业务水平、工作效果等方面展开竞争。同时，这种竞争也不排斥彼此之间的互相学习，推进本级工会各项工作的进一步开展。三是下级工会对上级工会的影响。下级工会尤其是基层工会处于工会工作的第一线，它们对于外部变化、劳动者的需求等对工会的影响体会深刻、反应敏捷，面对劳动者权益不断被侵犯、工会维权能力弱等情形，一些基层工会在工作实践中探索出新的有效机制，受到了上级工会乃至全总的高度关注。