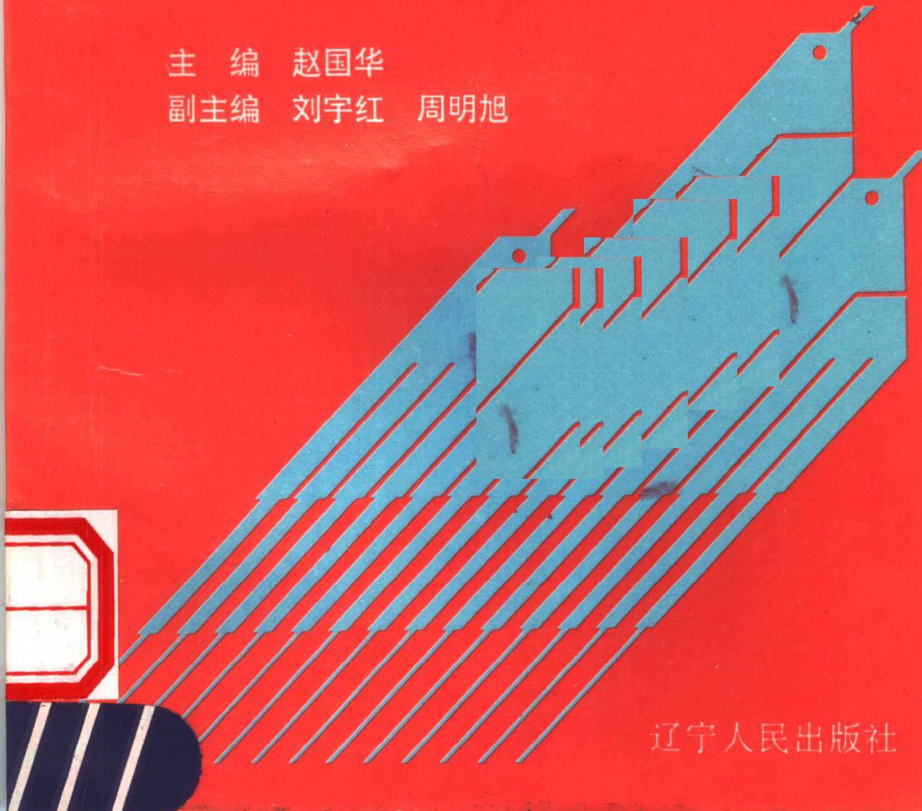


新编 基层工会干部适应性培训 教材

主 编 赵国华

副主编 刘宇红 周明旭



辽宁人民出版社

新编基层工会干部适应性培训教材

主 编：赵国华

副主编：刘宇红 周明旭

辽宁人民出版社

(辽)新登字 1 号

新编基层工会干部适应性培训教材

Xinbian Jicenggonghuiganbu Siyingxing Peixunjiaocai

主编:赵国华 副主编:刘宇红 周明旭

辽宁人民出版社出版发行 杭州商学院印刷厂印刷

字数:130 千字 开本:787×1092 1/32 印张:5.5

印数:8000—12000 册

1995 年 6 月第 1 版 1997 年 6 月第 2 次印刷

本社工人读物编辑室编辑

(沈阳市和平区南京北街 312 号)

责任编辑:于洪乔 版式设计:郑 维

封面设计:冯守哲 责任校对:郑 维

ISBN 7-205-03394-2/D · 621 定价:6.50 元

目 录

第一章 社会主义市场经济与工会的基本理论	(1)
第一节 社会主义市场经济下的劳动关系与工会	(1)
第二节 社会主义市场经济下对工会 性质的再认识	(12)
第三节 社会主义市场经济下工会的地位	(19)
第二章 社会主义市场经济下强化工会的维护职能	(26)
第一节 全面履行工会的四项社会职能	(26)
第二节 强化工会的维护职能	(32)
第三节 履行维护职能的内容和手段	(35)
第三章 劳动法与工会	(44)
第一节 劳动法是基层工会工作的重要法律依据 ..	(44)
第二节 工会在贯彻实施劳动法中的重要职责	(52)
第三节 集体协商与集体合同	(61)
第四章 建立现代企业制度中的工会工作	(67)
第一节 建立现代企业制度的重要性	(67)
第二节 工会在建立现代企业制度中 的地位与作用	(72)
第三节 建立现代企业制度中的职工民主管理	(78)
第五章 基层工会的经济活动	(88)
第一节 基层工会经济活动的重要性及其内容	(88)
第二节 工会群众生产工作	(92)
第三节 工会劳动保护工作.....	(100)
第四节 发展工会企事业.....	(108)

第六章 基层工会职工生活与社会保险工作	(118)
第一节 工会职工生活工作.....	(118)
第二节 工会社会保险工作.....	(126)
第七章 三资企业、乡镇企业和私营企业的工会工作	(137)
第一节 三资企业工会工作.....	(137)
第二节 乡镇企业工会工作.....	(145)
第三节 私营企业工会工作.....	(150)
第八章 基层工会的自身改革与建设	(155)
第一节 工会自身改革与建设的重要性.....	(155)
第二节 加强基层工会领导班子建设.....	(159)
第三节 努力增强基层工会活力.....	(162)
第四节 把基层工会建设成为“职工之家”.....	(165)
后 记	(171)

第一章 社会主义市场经济 与工会的基本理论

第一节 社会主义市场经济下 的劳动关系与工会

工会是社会经济矛盾的产物。而社会经济矛盾直接并集中反映在劳动关系矛盾上,劳动关系矛盾是工会产生的直接动因,是社会主义时期工会存在的社会基础,是工会工作变化的依据。

一、工会是社会经济矛盾的产物

社会经济矛盾是同社会生产发展的一定历史阶段相联系的,不同阶级、不同阶层、不同利益群体间的物质利益矛盾。在不同的社会制度下,社会经济矛盾的实质及表现形式也不同。在资本主义社会,工人阶级与资产阶级经济利益上的矛盾,是社会经济矛盾的集中表现,其根本原因在于生产资料的私人占有。

工人阶级与资产阶级是随着资本主义生产方式的产生和

发展相伴形成的。资本主义生产方式经历了简单协作、工场手工业和机器大工业三个阶段，而简单协作、工场手工业阶段的帮工、学徒和手工业工人，虽然也是雇佣劳动者，但他们并未形成严格意义上的工人阶级，而是工人阶级的前身。现代工人阶级是产业革命中产生的。产业革命后，由于机器大生产创造小生产无法比拟的劳动生产率，从而彻底排挤了前资本主义的生产关系，完全割断了工人与小生产、小私有者的联系，使工人成了机器的单纯附属物，从而造成了一个同机器大生产相联系，没有自己的生产资料，不得不靠出卖劳动力来维持生活的阶级，即工人阶级。同时，也形成了以占有社会生产资料，使用雇佣劳动为特征的资本家阶级，即资产阶级。

在资本主义社会中，由于劳动和资本的根本对立，工资和利润的直接对抗，决定了工人阶级必然要向资产阶级开展阶级的经济斗争，即工人群众为了提高工资、缩短工时和改善劳动条件，而同资本家斗争。但是单个的工人不可能同资本家抗衡，分散的工人也不行，工人运动的实践证明只有工人组织起来才能战胜资产阶级，维护自己的物质利益。工会正是以阶级的经济斗争为直接动因而产生，即在社会经济矛盾中产生。

中国工会的诞生要比资本主义国家晚 100 多年，它产生在我国半封建半殖民地社会中，当时的社会经济矛盾主要表现在无产阶级同封建主义、帝国主义和官僚资本主义之间的经济利益上的根本对立。除了社会经济利益矛盾，当然还存在着政治利益上的尖锐对立，但经济利益与政治利益的相互关系中，经济利益是基础，因为，经济利益是产生政治利益的根源，政治利益以经济利益为转移，追求政治利益的最终目的是为了实**现**经济利益。经济利益是政治利益的根源和最终归宿。

所以从根本原因来说,中国工会同样也是社会经济矛盾的产物。但中国工会从产生之后,很早就和无产阶级政党发生了密切的联系,并成为中国共产党联系工人阶级,组织革命运动乃至武装斗争的重要依靠力量。可以说,中国的工会从产生之日起就有浓厚的政治色彩。这一点不同于西方国家的工会。

在社会主义时期,工人阶级掌握了国家领导权之后,工会之所以要继续存在和发展,其社会原因还在于社会主义社会仍存在着社会经济矛盾。列宁曾经精辟地论述过,社会主义国家工会存在已经失去了阶级的经济斗争这样的基础,但是在很长时期内却远远没有失去“非阶级的经济斗争”这样的基础。列宁讲的“非阶级的经济斗争”就非常接近我们讲的社会经济矛盾,即人民内部矛盾的意思。列宁最后结论是:“工会的存在会成为问题,那是遥远的将来的事情,这个问题让我们的孙子去谈论吧”。可见,在社会主义制度下,工会仍然是社会经济矛盾的产物,其根本原因在于社会生产力的发展还没有达到完全消灭工农之间的阶级差别,消灭城乡之间、体力劳动和脑力劳动之间以及其它重大社会差别的高度。但社会主义时期的社会经济矛盾的性质、表现形式以及解决矛盾的方式是同资本主义社会有根本的区别。社会主义社会的社会经济矛盾主要是指人民内部各个阶级、阶层、不同的利益群体之间在根本利益一致基础上的经济利益上的差别和矛盾。形成我国工会必然长期存在和发展的社会经济矛盾表现在:一是全国人民总体利益与职工群众具体利益之间的矛盾;二是国家、集体、职工三者之间的矛盾;三是工人、农民、以及其它社会阶层,如个体户、私营企业主等社会各利益群体之间的矛盾;四是在企事业内部,职工作为生产者和被管理者与经营者和管

理者之间的矛盾。显然,在上述经济矛盾的冲撞和协调中,职工群众作为具有自身具体利益的社会利益群体,必然要组织工会表达和维护自身的应有权益。这正如《中共中央关于加强和改善党对工会、共青团、妇联工作的通知》中指出的,“职工、青年、妇女作为不同的社会群体,都有各自的具体利益。在我们国家里,全国人民的总体利益同职工、青年、妇女的具体利益,在根本上是一致的。但是,总体利益和具体利益之间、这部分群众同那部分群众的具体利益之间也有可能产生某些矛盾。腐败现象和官僚主义必然侵害群众的利益。因此,广大职工、青年、妇女需要通过各自的组织表达和维护自己的具体利益,党和政府也需要要工会、共青团、妇联经常反映群众的意见和要求,帮助党和政府改进工作”。这一段论述,既强调了整体利益的一致性,又指出了具体利益上的差别和矛盾,从理论上说清楚了工会维护职工利益的必然性,精辟地阐明了工会在社会主义条件下必然存在的基本社会经济原因和政治原因。

工会是社会经济矛盾的产物,更具体讲,也是劳动关系矛盾的产物。因社会经济矛盾,具体地和直接地是在劳动关系中体现出来的,或者说,这种社会经济矛盾主要是表现为劳动关系的矛盾。工人阶级和资产阶级的矛盾,最直观的表现是工人和雇主之间的矛盾,这种矛盾是在劳动过程的实现中展开。工会就是在劳动关系矛盾斗争和发展中,工人为了维护自己的劳动权益而自愿结合成的与雇主对抗的组织。工会最基本的活动即是围绕着劳动问题,诸如提高劳动工资、减少劳动工时、改善劳动待遇等展开的。在市场经济中,工会是作为劳动关系的有机组成部分而存在的。脱离劳动关系,工会便失去了

存在的基础,而没有工会便构不成一个完整的劳动关系。

社会主义时期的社会经济矛盾也同样集中表现在劳动关系问题上,劳动关系矛盾的存在是工会继续存在和发展的社会基础。但在计划经济下,劳动关系是一种劳动行政关系,并非原来意义上的劳动关系。劳动关系原意是指劳动者同劳动力使用单位在劳动过程中所发生的关系。而那时,劳动者同国家发生关系,用国家行政机关来调整劳动关系。由于在计划经济下劳动关系的异化,工会存在与否,不能引起人们的关注。那么在向市场经济过渡中,劳动关系原本性质开始复归,使劳动关系由国家与职工的关系逐步变为企业与职工的关系,并向市场化、契约化方向发展。同时,对外开放和私营经济的发展使我国社会重新出现了劳资矛盾,使我国劳动关系显得更加复杂,从而劳动关系主体双方的利益之间也将会发生磨擦和冲突。在这种情况下,一方面国家制订有关法律来规范劳动关系主体双方的行为;另一方面,工会以劳动者代表者的身份同劳动力使用单位进行协商谈判,协调劳动关系,保护劳动者的合法权益。在市场经济下,劳动关系的这种复归,对于工会最为直接的意义,即是工会不仅是在劳动关系矛盾中产生,而且必须依托劳动关系方能在社会关系中存在,否则工会便失去了自身存在的社会基础。

二、劳动关系的变化必然导致基层工会工作的变化

基层工会是整个工会组织的基础,是劳动者利益的直接代表者,是调节劳动关系的前沿阵地。工会工作能不能适应发展社会主义市场经济的要求,关键在于能不能适应调整日益

复杂化的劳动关系的需要。

1. 向社会主义市场经济过渡中劳动关系的新特点

(1) 劳动关系利益主体明晰化

利益主体是指在一定经济关系下从事生产活动或其它社会活动,以便直接或间接地追求自己社会需要满足的归属者,即利益确定的追求者和归属者。在计划经济体制下,企业和职工的利益主体是不清晰的,他们的利益全由国家代表了,由国家包下来了,形不成利益主体,如劳动力属国家所有,由国家招工分配,叫一次分配定终身,劳动者无选择职业的自由。劳动关系实质是国家和劳动者的关系。在向市场经济过渡中,政企分开,企业自主权逐步扩大,劳动关系由国家与劳动者的关系变成企业与劳动者关系。国家、企业、劳动者三者利益格局日益清晰,各自的利益表现、实现形式呈现出不同的特点,劳动力市场的建立,劳动就业双方选择机制的运行,客观上把劳动关系分为两个相对独立,拥有主权的社会利益群体。

(2) 劳动关系主体双方选择行为的市场化

劳动关系两大主体行为的市场化,是以劳动力的市场初步形成为基础的。无论是劳动力的使用者还是劳动力的所有者,只要通过劳动力市场的渠道形成劳动关系,就要遵循价值规律的基本法则。在这一过程中,自主化是劳动关系中两个主体之间形成劳动关系的必要条件,而这一点也只能以企业成为独立的法人实体和劳动者真正具有择业自由为前提。由于在不同的企业、行业之间存在着技术含量的差异,因此也就形成了收入上的差异,同样素质的劳动者就有可能获得不同的劳动报酬。正是由于这种最基本的物质利益原则,从而形成了劳动者基于自身的技术水平、品德素质高低而在不同地域、不

同行业、不同企业之间的自主流动,正是这种流动形成了劳动力的价格,同时也意味着劳动力市场的不断成熟。

(3) 劳动关系确定形式的契约化

市场经济在一定意义上来讲是法制经济。劳动关系双方为保证自身利益不受损害,需要通过法律程序明确二者权利义务方面的法律关系。而劳动合同就是劳动关系主体间维系、调整其关系的法律形式。现代法制社会是以各种社会契约的普遍化和完善化为特征的,我国正在实行全员劳动合同制,这意味着我国劳动关系正逐步地走向契约化和法制化。

(4) 劳动关系主体双方利益的相对化

市场经济下,就企业来讲,实现利润的最大化是其主要目的。因此,在使用劳动力时,不少企业总是希望通过最大限度地降低劳动力使用成本的办法来达到利润的最大化。劳动者所追求的是通过某一岗位上最小的劳动付出来实现劳动力价值的最大化,而实现的形式就是获得尽可能高的劳动报酬。由此可见,无论是用人单位还是劳动者自己,在劳动关系的利益格局上所追求的目标大体是相悖的。当然,劳动关系主体双方利益的相对化,并不影响双方在根本利益上的一致性。因为没有劳动者的劳动积极性就不可能有企业的发展;同样,没有企业的发展,劳动者的根本利益也没有保证。

(5) 劳动关系主体双方地位的失衡化

在劳动关系发生变化过程中,劳动关系主体双方的地位并不是平等的。劳动者无论在何种性质的企业中,都仍明显地处于弱者的地位。这种劳动关系的失衡,在法律关系上,表现为劳动合同权利义务的不平等;在实际生活中往往造成经营者侵犯劳动者的各种合法权益。如经营者违反劳动法规,无视

安全生产,置职工劳动保护不顾;经营者无视工人身心健康,强迫工人长期加班加点,而且不按劳动法规的有关规定付给职工合理报酬;有的企业还通过增加定额工作量变相吞职工加班费;经营者肆意压低、克扣职工工资,职工经济收入无保障,福利待遇被变相取消;经营者以言代法,随意辞退职工,尤其以“待岗”名义使职工失去工作权利。在制衡机制上,则表现为无章可循或执法不严,劳动者总是处于被侵害被制约的地位。造成这种状况的原因是各种各样的。一是就全国来说,我国的劳动力市场严重畸形,供大于求十分严重,使得企业在招工时期有很大的选择余地,而劳动者的选择余地则很小。二是我国立法和执法体制不健全,导致了在劳动关系上长期无法可行。三是劳动者的本身素质较低,缺乏自觉保护自己合法权利的民主观念和法律意识。

2. 工会工作的新变化及发展趋势

(1) 劳动关系的变化将重新改变基层工会组织在劳动关系中的社会身份和地位

在计划经济体制下,工会原本是劳动关系主体——劳动者一方的代表被移位了,全被国家所代替了,导致工会身份不明,职责不清,作用不大,得不到职工群众的拥护。在向社会主义市场经济过渡中,由于劳动关系的变化,国家、企业、劳动者三者利益的关系日益清晰,劳动关系主体双方利益分化和差别将呈扩大和加剧趋势,劳动者在劳动关系中总是处于弱者的地位,工会是职工群众为了保护自己的利益而组织起来的群众团体,客观上要求工会在劳动关系中重新确定作为劳动者群体利益代表者的身份和地位。

工会身份和地位的回归,是有十分重要的意义。工会以代

表者的身份通过对劳动关系的调节,可以一方面保护劳动者的合法权益;另一方面可以帮助企业建立一个稳定良好的劳动关系,调动起劳动者的生产积极性,保证企业经济的发展。当代国际经济发展和工会运动证明:一个国家、一个地区、一个社会和一个企业,唯有劳动关系稳定,生产才会发展。当劳动者的经济利益得不到保障或没能体现最起码的公平时,劳动关系就紧张,罢工就会出现,生产必然受损。工会代表了劳动者的利益,领导工人为实现正当利益而斗争,促进资方满足劳动者的合理要求,劳动关系就会趋向稳定,生产就会发展。很难想象,当劳动者的合法权益受到侵犯,而工会又不为之争取和维护的情况下,劳动者会以极大的热情去生产和工作。所以,我国工会通过调节劳动关系维护劳动者的合法权益,保护他们的积极性,保证劳动关系的稳定和谐,本身就已经体现了以经济建设为中心的宗旨。

(2) 劳动关系的变化将促使工会工作向法律化和国际惯例趋势发展

市场经济从某种意义上讲是一种法制经济。它要求经济活动、政治活动以及工会工作也必须纳入法制轨道。在计划经济体制下,工会工作主要是依靠经验和上级指令,随意性比较大。市场经济体制的运行,客观上要求工会工作转变为法律性,即运用法律手段来实现工会工作的目标。一方面,工会参与制定有关法律,基层工会要为上级工会参与立法提供信息;另一方面基层工会要监督行政方面贯彻落实法律法规,以及维护劳动者的合法权益。劳动关系原本性质的复归,就要学习外国包括发达资本主义国家的经验,使我国工会工作既有自己的特色,又符合国际惯例。从目前看,需要注意以下几个方

面：

第一，建立工会参与制度。在总结职代会经验的基础上，建立起平等、独立，具有法律规范性的参与制度，改变计划经济体制下民主参与受行政制约而流于形式的状况，把参与的着眼点和重点放在调节劳动关系，维护职工的合法利益方面，使参与制度成为劳动者行使民主权利，推动现代企业制度建立的基本手段。

第二，建立集体谈判和集体合同制度。集体谈判和集体合同作为一项法律制度，起源于资本主义社会，它一方面是工人阶级反抗资本家的剥削、压迫的重要手段，是工人运动长期发展的结果；另一方面，作为调节劳动关系的一项基本制度，它已遍及于各市场经济国家。第二次世界大战以后，许多国家的工会通过集体谈判与雇主或政府签订各种劳动契约或集体契约，有力地维护了劳动者的切身利益，同时也缓和了劳资关系，推动了经济的发展。我国现已在《劳动法》中作了明确规定，工会代表职工与企业签订集体合同。集体合同是依法规范和调整劳动关系的集体协议，基层工会就应当作为贯彻实施《劳动法》的重要环节和关键来抓。但签订集体合同要分步骤逐步推开。当前应当首先在部分外商投资企业和现代企业制度试点的企业以及部分条件较好的国有企业进行试点。就大多数企业来说，目前需要做好签订集体合同的前期基础性工作。一是学习、宣传《劳动法》，把职工激发出来的积极性，引导到企业扭亏增盈、双增双节等活动、努力提高企业经济效益、完成企业发展任务上来；二是关心困难职工生活，继续开展“送温暖工程”活动，配合企业有关方面解决生活困难职工的生活保障问题；三是已开业的外商投资企业要首先把工会组

建起来,同时大力推进乡镇企业工会组建工作和私营企业工会组建的试点工作;四是加强职工民主管理,坚持和完善职工代表大会制度,探索新形势下民主管理新的实现形式和途径;五是进一步建立健全劳动合同制,不断提高劳动合同签订率;六是推动和帮助企业根据《劳动法》等法律法规,清理、整顿企业的规章制度和建立单项劳动标准,对严重影响职工身体健康和生命安全、侮辱职工人格、侵犯女职工特殊权益的违反《劳动法》规定的各种现象,必须坚决促其纠正;七是督促各类企业依法建立健全劳动争议调解委员会,有效地开展劳动争议的调处工作,防止并妥善处理各种突发性事件。

第三,正确对待罢工问题。在市场经济下,由于劳动关系内部利益矛盾的冲突,当一些问题不可能通过民主渠道得到全部和彻底的解决时,劳动者往往采用罢工的手段来求得问题的解决。我国以前在宪法上曾有过关于罢工的条款规定,但已被取消,可事实上,改革开放十几年来罢工现象时有发生并有发展的迹象,因此,国家应对罢工现象从法律法规上加以规范。这要比面对罢工等突发性事件束手无策或错误地压制要明智得多。在目前尚未有罢工方面的法律规定情况下,政府和工会应采取的正确态度是,即不提倡罢工,但一旦发生罢工,不应简单地压制。工会特别是基层工会应站在罢工之中,目的在于了解罢工真相,及时与企事业行政及上级工会和政府沟通,争取及早解决争端,尽量满足罢工群众的合理要求,同时做耐心细致的工作,达到教育的目的。如果工会对于罢工置之不理或压制罢工,其结果只能是脱离群众而被群众所抛弃,且达不到解决矛盾的目的,这是极大的危险。

(3) 劳动关系的变化将逐渐改变工会与行政的关系

劳动者与管理者利益的相对独立及其分离,加上工会自身的社会身份的更加明确,将使以往处理劳动关系问题上的政群不分的状况彻底改变。一方面,管理人员作为相对独立的利益群体,将相对独立于普通劳动者这个群体之外。不同的利益标准、实现方式以及双方在劳动关系上所处的法律地位,客观上把双方推在既统一又矛盾的位置上。如果发生劳动争议,工会是代表普通劳动者进行调解以及参与仲裁工作的,而不能同时既代表劳动者又代表管理者。另一方面,由于上述原因,工会将理所当然地摆脱行政的制约,把主要精力集中在调节劳动关系上。同时,随着市场经济的建立和发展,工会的独立性将逐步增强,与企业行政关系将真正实现相互合作与支持、民主参与和民主监督的新型关系。

第二节 社会主义市场经济下对 工会性质的再认识

工会的性质是工会运动最基本的理论问题,工会运动的历史经验教训几乎都同这个基本理论有着直接的关系,随着我国向社会主义市场经济过渡,工会运动也将发生根本性的变化,目前工会工作遇到的新情况和新问题也需要用工会性质理论去认识、去把握、去解决。使工会工作更好地纳入市场经济的轨道。

一、对我国工会性质认识上的经验教训

在我国工会发展的历史中,在对工会性质的认识上有着