

黄河涛/著

# 黄河涛论文自选集

The Self-Selected Works of Huang Hetao



中国劳动关系学院学术文丛



光明日报出版社

# 黄河涛论文自选集

The Self-Selected Works of Huang Hetao

黄河涛/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

黄河涛论文自选集/黄河涛著. --北京:光明日报出版社, 2012. 12

(中国劳动关系学院学术文丛)

ISBN 978 - 7 - 5112 - 3530 - 5

I. ①黄… II. ①黄… III. ①社会科学—文集 IV. ①C53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 286952 号

黄河涛论文自选集

|                                                                                                             |                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| 著 者: 黄河涛                                                                                                    |                         |
| 出 版 人: 朱 庆                                                                                                  | 终 审 人: 孙献涛              |
| 责任编辑: 赵 锐                                                                                                   | 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 - 67078252(咨询), 67078237(发行), 67078235(邮购)                                                         |                         |
| 传 真: 010 - 67078227, 67078255                                                                               |                         |
| 网 址: <a href="http://book.gmw.cn">http://book.gmw.cn</a>                                                    |                         |
| E - mail: <a href="mailto:gmcbs@gmw.cn">gmcbs@gmw.cn</a> <a href="mailto:zhaorui@gmw.cn">zhaorui@gmw.cn</a> |                         |
| 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 毫米 1/16                                                                                     |                         |
| 字 数: 210 千字                                                                                                 | 印 张: 14.25              |
| 版 次: 2012 年 12 月第 1 版                                                                                       | 印 次: 2012 年 12 月第 1 次印刷 |
| 书 号: ISBN 978 - 7 - 5112 - 3530 - 5                                                                         |                         |
| 定 价: 35.00 元                                                                                                |                         |

版权所有 翻印必究



## 自序

从没有想过出论文集。退休了，学院科研处告诉要为包括我在内的老教师出集子，这才匆匆地收集、整理过去近30年写的文字，从已经发表过的论文中选出35篇结集。校样出来，又一次重新审视这些文字，回顾这20多年时间跨度的“心路”历程。

同老一辈比，我辈算是幸运的，但比起“60后”、“70后”，又算历尽坎坷。下乡“北大荒”十年，搭上末班车，77年恢复高考成为“文革”后第一批大学生。毕业后分配到银行，为要房子，应聘到学院。旁人说这是“犯傻”、往下走，我自付得了便宜，却不又敢“卖乖”；要在学校站稳“脚跟”，必须提高学历，不情愿地读了研究生；我真正的学术生涯却是从这以后开始的。

“上山下乡”是我辈绕不开的经历，那句“青春无悔”一直让我疑惑不解。十一届三中全会坚决否定了“文化大革命”，作为这场浩劫衍生的“上山下乡”还能无悔么？其实，那个年代，对于绝大多数的“我们”来说，除了下乡，还有别的去处吗？所以，有悔、无悔都由不得自己。悲剧时代，难以造就个人的福音。如果说“上山下乡”还有什么积极意义的话，那就是让我们感受了中国的现实，体验了中国的社会，明白了无论做什么要从实际出发。

从实际出发，不脱离实际，深深地影响了我的学术生涯。在北大读研究生，方向是文艺美学。我这个岁数的人，对20世纪80年代中期全民“美学”热还记忆犹新。美学，在康德那里是思辨的，在黑格尔那里，我看到更多的是“实际”，即黑格尔对门类艺术的研究。我喜欢康德，但似乎更愿意接受黑格尔。我把选出的论文分为三块：工会理论篇、审美与企业文化篇、禅学文化篇。排在最后部分的禅学文化所选三篇，都可以看出这种影响。

20世纪80年代初，社会曾出现一次关于“信仰危机”的讨论，那是对文化大革命狂热的“个人崇拜”的一次市俗批判。与此同时，“宗教文化”



出现空前的热潮，“佛教文化热”是这一时期的产物。近年来，“为什么中国人没有信仰”的说法流行，如果说这是一个“假命题”，那么说这是又一次信仰危机恐怕不为过。而这一次信仰危机有其更厚重的社会背景，按当下的一种说法：中国经济高速发展所带来的贫富差距增大，官场腐败越反越厉害，“官二代”以权换钱所带来的社会不公，“打黑”的人进了外国领事馆、“唱红”的人“严重违纪”等等，使老百姓仅存的“信赖”变成更大的“信仰”危机。“宗教热”常常是社会信仰危机的补充品。

改革开放，市场经济、企业竞争开始成为中国社会的普遍生活。80年代中期被介绍到中国的企业文化自然而然地进入我的研究视野。但在对企业文化进行研究时，又会有意无意的加入审美的视角。如1990年出版的《冲出困境——走向现代管理的企业文化》一书中，增加了“企业经营管理中的审美文化”一章。20世纪90年代后，“社会主义市场经济”的提出，中国社会的供需关系出现了一次历史性的变化，企业竞争加剧，我尝试着把美学研究与市场经济结合，尤其是把审美与企业竞争、消费相结合，在《中国经营报》开辟了《经营与美学》专栏，先后发表了4篇小文，后来又发表一系列相关论文，如《企业审美文化与审美文化产业》、《消费的审美趋势》等。其实，在研究这种结合的时候，我国的人均GDP还没有达到1000美元，1000美元是社会消费审美化的临界点。现在，这种结合已经成为人们消费的普遍选择。

工会理论篇是从近10年论文中选出的。我所在的学院属中华全国总工会。工会问题、劳动关系问题已成为中国现代社会的基本问题。正如恩格斯在对马克思《资本论》第一卷所作的书评时说：“资本和劳动关系，是我们现代全部社会体系所依以旋转的轴心”。1997年后的国企改革，尤其是中国加入世界贸易组织后，劳动关系冲突加剧，使工会处于一个十分尴尬的境地；另一方面，市场经济又史无前例地突显出社会生活对工会的需求。现在，即使是普通人都会发觉，涉及到工会的事情越来越多，尽管现在工会还有很多不尽如人意的地方。这部分论文研究的问题，基本属于这一类。

任何事情有它的两面性。一种思想方法，一旦形成“定势”，就可能走向反面。不脱离实际，不小心也会滑向“迎俗”，如应景、命题之作。回顾这20多年的文字，虽然我告诫自己要从良知出发，说实话、说真话，但我不敢否定没有“迎俗”的影响。论文集的出版就算是存档以自省、自察吧！

2012年6月于花园村增光路45号



# CONTENTS

## 目 录

自序 /1

工会理论篇 /1

工会领袖们的困惑：劳动关系面临的挑战 /1

访法归来话工会 /7

“接轨”与“挂钩” /13

职工下岗与“千年回合”谈判 /19

一个亟待关注的问题：工会在反倾销诉讼中能做什么 /22

中国入世后，工会面临的挑战及其应对 /30

SA8000 与工会维权策略 /41

谁来承担经济结构调整的成本 /46

加入 WTO 对职工就业、职工权益的影响与工会的应对 /51

依法维权、主动维权，建立处理职工群体事件的有效机制 /63

论工会“维权”的发展趋势与对策 /69

工会是推动可持续发展的重要力量 /77

工会“创争”活动与企业文化建设 /82

创建学习型组织与新时期工会建设研究 /93

论工会在企业文化、职工文化建设中的地位和作用 /97

审美与企业文化篇 /106

企业审美文化与审美文化产业 /106

消费的审美趋势 /114

美学在商业经营中的竞争力 /119

名牌效应与企业竞争 /126

刺激消费：先让老百姓的腰包鼓起来 /130



|                    |             |
|--------------------|-------------|
| 市场研究的弗洛伊德          | /136        |
| 消费者购买行为中的审美无意识     | /140        |
| 企业文化的分期与市场经济的考量    | /143        |
| 企业文化建设：既要讲守法，也要讲道德 | /146        |
| 实施《劳动合同法》与变革企业文化   | /148        |
| 企业形象与企业 CIS 战略     | /154        |
| 论劳动者审美教育的特点        | /161        |
| 中国新文化生长的土壤         | /166        |
| 观察美的变幻 摸准心灵的脉搏     | /169        |
| 产品几度夕阳红            | /171        |
| 永具迷人的风采            | /173        |
| 思随流水去茫茫 花红波碧醉荷香    | /175        |
| <b>禅学文化篇</b>       | <b>/177</b> |
| 禅与中国石窟艺术的盛衰        | /177        |
| 中国水墨山水画的禅宗意蕴       | /190        |
| 艺术的时空结构与艺术的感知      | /200        |



## 工会理论篇

### 工会领袖们的困惑：劳动关系面临的挑战<sup>①</sup>

上个世纪 80 年代初，三位有很高声望的美国产业工会主席，先后拜访了著名管理学家彼得·德鲁克，提出一个共同关心的问题：在美国，工会是不是还起作用？德鲁克认为，这是一个复杂的、棘手的问题，要回答这个问题，首先要回答工会到底代表谁的利益？

#### 一、工会必须彻底地来一次变革

当时，这个关系到工会兴衰存亡的大问题，正困惑着这些劳工领袖。他们日益强烈地感到：美国劳工工会还是不是劳工的代表和保护人？如果他们还想代表劳工的利益，就不得不采取与工会的传统、承诺和口号相违背的行动，甚至冒着被工人们斥责为“老板的走狗”、“工贼”的风险。因为，美国工会正面临经济全球化带来的三大矛盾的挑战。

一是现在连一个普通的工人也明白，企业劳工的福利提高，越来越依赖于企业资本的积累和生产率的提高，然而，在实际的工会运动中，还没有一位工会领袖愿意把这个简单的道理贯彻到工会的思想、政策和行动中去，因为那样一来，无异于承认工人利益和企业利益是一致的，从而否定了工会存在的理由。

二是当时员工的每一美元工资中，都要提出 20 ~ 25 美分作为社会保险和养老金。在今后 10 年内，这个比例还将增至 33 美分。但是，由于退休工人寿命的延长和近 20 年内年轻工人数量的相对降低，要使养老金和在职工人的工资同速度增长实际已经不可能。这样，工会实际处于“两难”困境，工会如果偏袒雇主或员工中任何一方，都会导致工会内部的分裂；然而，工会又难以两者同时兼顾。因为如果偏袒工会，在提高养老金的同时，增加工资，

---

<sup>①</sup> 本文原载《中国劳动关系学院学报》2007 年第 1 期，人民大学报刊复印资料《工会工作》2007 年第 2 期全文转载。



企业成本开支势必大大增加，使养老金入不敷出；这又可能导致两个结果：或是压低员工工资，或是导致企业关闭；这两种结果，于雇主或员工都不利。如果偏袒雇主，只增加工资或者养老金，又可能招致工会的反对。工会难以两者同时兼顾，着实让劳工领袖们进退两难。

第三个挑战也是工会领袖们最头疼的问题。在美国，企业养老金已经占到企业净资产 50% 以上，成为企业生产性投资的主要资金来源，雇员实际正在迅速成为真正的资本家和“生产资料”所有者。这样一来，工会实际上成为一个既代表企业、又代表工人的共同利益的组织。这正是传统工会最害怕，并竭力阻止过的事实。德鲁克认为，这种工会在当时日本已经成为现实，即通过终身雇佣限制工人流动以减少罢工威胁，使工会在私营企业变得无足轻重，成为一个变相的管理机构而已。

经济全球化所带来的企业产权结构的大调整，也震撼着企业劳资关系的原有格局。德鲁克认为，摆在美国工会面前的选择是：或者由工会只代表雇员，既反对管理层，又参与管理；或者像德国那样通过雇主和雇员“共同决定”的形式；或者像瑞典那样工会参与对养老金的管理和控制；或者请工会主席进入董事会。不管哪种方式，其结论是，工会需要重新确定自己的“作用与功能，需要重建工会”，“使之成为劳资双方最终利益一致的化身”，他认为“工会必须彻底地来一次变革。否则，将应验我的工会朋友的话，工会将变得无用”<sup>[1]</sup>。

20 世纪 80 年代后期，德鲁克看到美国工会在私营部门已失去优势，认为：“工会将沿着这三条道路中的一条向前发展，如果它什么都不做，它将会消失……第二种选择是力图通过政治力量来维持自身的发展，但是这将需要压倒一切的选举力量——而工会已经失去了这种力量。还有第三种选择：即工会重新审视它的作用，<sup>[2]</sup>”即工会必须面对新的社会经济形势，超越只关注工资和工作条件的传统工作方法和思路，建立新的劳资关系和注意发展“白领”阶层加入工会等等。

## 二、建立“社会伙伴关系”

工会是劳动要素的供给与需求关系的产物。资产阶级从原始积累向自由资本发展时期，工人为了维护自己的劳动权益，提高生存和福利条件，组织起来，建立工会，目的是要打破由投资者垄断的劳动力要素市场。工会对这个市场的调节，靠的是对劳动力价格的议价来实现的。是以集体议价代替个



人议价。

一切经济问题，最终都可以归结为供给与需求的问题。工会问题从根本上说，也是一个如何调节劳动供、需关系的问题。在市场经济条件下，作为投资者，雇主的行动原则只有一个，即追求利润的最大化。工会作为劳动的供给方，作为工人的代表，它的战略目标至少有三个：一是增加报酬，如工资、各种补贴、退休金支付及带薪假等等；二是改善工作条件，如关心工人健康、生产安全及工作环境质量等等；三是扩大就业，为工会会员争取更多的就业机会等等。而在当代中国，工会还应该第四个目标即工会的社会责任。然而，在一个竞争的市场里，工会无论对哪一项目标做选择，都要受到劳动供给和需求两方面限制。

可以看出：工会既然是通过劳动力价格的集体议价来调节劳动力供需关系的，那么，工会的一切活动就必然受到市场经济规律的约束。工会无论把哪项经济目标作为自己的选择，都要受到市场总供给、总需求的限制。在经济全球化的今天，工会这种选择的限制性表现得更加突出。

首先，经济全球化削弱了工会的调节能力。经济全球化的加速发展，资本在世界范围内的流动，改变了世界要素资源的格局，尤其影响了劳动力要素在世界范围内的供、需关系。同时，削弱了工会在双边垄断中对劳动力供给的控制能力。中国廉价的劳动力资源，使全世界发达国家纷纷把工厂转移到中国。中国不仅正在成为“世界工厂”，也连续两年成为直接吸收外资最多的国家。

其次，经济全球化凸现了各国工会的竞争。世界范围内的竞争加剧，促进了世界要素资源格局的改变，影响了劳动要素在世界范围内的供、需关系，挑起了各国工会围绕劳动力供需之间的价格竞争。发达国家工人的高工资、高福利，使他们在世界范围内劳动力价格的竞争中失去了相对优势，尤其在劳动密集型产业方面。马克思说过：“大工业把大批互不相识的人们聚集在一个地方。竞争使他们的利益分裂。但是维护工资这一对付老板的共同利益，使他们在一个共同的思想（反抗、组织同盟）下联合起来<sup>[3]</sup>”。当年，马、恩正是看到了工人内部和工会之间的竞争，发出了“全世界无产者联合起来”的号召。伴随着工人阶级对市场经济的认识，工人、工会经历了竞争、联合的过程。现代社会，经济全球化的格局，使工会在更高层次上又遇到这个问题。

近 200 年的工会史，是资本与劳动不断对立统一的历史，也是劳资关系

不断调整的历史。随着资本的不断扩张，工会也不断改变自己的组织形式和斗争方式。工会的战略调整，始终围绕劳资关系而展开的，劳动关系始终是工会战略调整的主线、核心。

西方发达国家工会最近的一次战略调整，是在资本世界性范围内流动加速，经济全球化的背景下，围绕建立新的劳资关系而展开的，而建立“社会伙伴关系”几乎成为各国工会战略调整的首要目标。2005年10月，美国第一大汽车零部件生产商德尔福公司面临的劳资关系危机，就是一个典型案例。当时，美国第一大汽车零部件生产商德尔福公司，决定采取降低福利报酬的措施来摆脱企业财务困境。德尔福首席执行官史蒂夫·米勒认为，目前，德尔福小时工的工资和福利已相当于每小时65美元，是竞争对手的2到3倍，公司希望能削减60%。但遭到美国联合汽车工会的强烈反对。工会提出，如破产法庭批准德尔福更改工人工资和福利，工会将批准工人实施罢工。但企业主一方认为：公司被沉重的历史包袱和目前劳工协议的苛刻限制压得喘不过气来，已经无力再在全球舞台上竞争，才不得不申请破产保护。公司首席执行官米勒希望工会不要选择罢工来对抗。公司所有的做法都是为了使德尔福经过重组，成为一个能盈利的新公司。目前，德尔福每年要拿出4亿美元支付4000名退休人员的工资福利。此外，钢铁价格和其他原材料价格的上涨，也给公司带来巨大成本压力，加上产量下滑，使得公司经营困难，走向亏损。美国汽车联合工会主席在声明中说，他的组织对德尔福的决定感到“深深的失望”。认为，工会很愿意做出让步，使德尔福免于破产，但德尔福的要求太高了，如果按照他们的要求削减工资，工人们将连自己流水线上生产出的一台汽车都买不起。另一方面，联合汽车工会也看到了问题的严重性，工会主席在给成员们的信中说，如果让破产法院来裁决，结果对工会来说，可能更糟。在这种情况下，汽车工人工会与公司在相互做出让步后达成了协议，同意每年削减10亿美元的医疗保险费用开支。

经济全球化、产业结构调整 and 工人队伍结构的变化向各国工会提出严峻的挑战。建立“社会伙伴关系”，已经成为世界各国工会战略调整的首选目标。

### 三、跨国公司是资本对付工会的手段

跨国公司现象是现代工会最大的挑战。据联合国贸易和发展组织2005年底的统计，现在全世界有跨国公司6.5万多家，拥有85万家分支机构，在海



外投资的总资产大约有 9 万亿美元，年销售额达到了 19 万亿美元，占到全球贸易额的三分之二。跨国公司在世界范围内进行各类资源的重新配置，换句话说，也使跨国公司找到了规避工会垄断劳动力市场的办法。资本可以绕开本国工会控制的劳动力市场，到劳动力价格更低廉的发展中国家去办厂。发达国家工人的高工资、高福利，使他们在世界范围内劳动价格竞争中失去了相对优势，尤其在劳动密集型产业方面。

西方发达国家工会试图通过跨国的集体谈判来消解这种矛盾。在上个世纪，一些西方发达国家工会试图通过国际合作来减弱跨国公司的冲击，如跨国集体谈判或提高公司运作的就业标准，来阻止跨国公司到低工资国家进行新的投资转移生产。但是，这些都没有成功。不同国家的工会为保护就业而发生了许多利益冲突，例如美国汽车工人联合会希望和日本汽车工人工会签署一份协议来减少日本对美国出口汽车的威胁，但遭到日本汽车工人工会的拒绝<sup>[4]</sup>。

工会调节能力的削弱，必然迫使工会寻找其他的出路，或者要求政府高筑贸易壁垒，或者直接上阵提起反倾销起诉，这是工会调节劳动关系能力遭到削弱后，为维护其自身利益的必然选择。这种选择，必然导致各国工会围绕劳动力价格的竞争加剧。

2004 年 3 月 16 日，美国最大的劳工组织劳联—产联主席斯威尼向美国贸易代表佐利克提交了一份长达 103 页的诉讼状，要求布什政府对中国政府实施经济制裁。2004 年 9 月，劳联—产联联合纺织、钢铁、农业等 26 家公司，组成“中国货币联盟”，又向美国政府提交一份长达 200 页的文件，再次要求美国政府动用“301 条款”，对中国政府是否操控货币进行调查，并提出对中国进口产品征收 40% 的惩罚关税。

中国的劳工问题所以引起西方各国和工会的关注，不否认有来自西方敌对势力对中国的敌视，但更多的则是各国企业和工会出于贸易竞争的需要，出于维护本国劳动者利益的需要引发的。一些跨国公司推动 SA8000 标准的认证，不是良心的发现，而是资本追逐贸易利益的要求，是出于贸易竞争的需要，是发达国家希望以技术优势取代发展中国家劳动力成本优势的愿望表达。否则，就难以理解，为什么一些跨国公司一方面要求供应商遵守 SA8000 的标准，另一方面又反对在本企业建立工会？

当前，世界并存的三大工会组织（世界工会联合会、世界劳工联合会、国际自由工会联合会）还不足以协调和消除这种竞争。这种竞争还将持续相



当长的时期。国际自由工联与世界劳联的合并，恐怕也难以在短期内消除这种竞争？

国际范围内跨国公司的出现，使中国企业的人工成本受到了全世界各国工会的关注。低工资、低成本出口产品遭受到越来越大的阻力。比如，彩电、卧室家具、钢铁、水产品等所遭受到的前所未有的反倾销，以及2005年纺织品出口配额取消后，美国、欧盟各国以及南美十几个国家，纷纷要求建立的纺织品进口限制条款等，都是对中国企业低工资政策的挑战。经济全球化使企业和工会的一言一行无形中成为世界性的问题，尤其是有关工资方面的问题，无论企业和工会是否意识到，它实际上已经完完全全的置于全球化的监测之下。

### 参考文献

[1] [美] 彼得·德鲁克著，许斌译：管理的前沿 [M]. 北京：企业管理出版社，1988。

[2] [4] [美] 丹尼尔·奎因·米尔斯著，李丽林，李俊霞译：劳工关系 [M]. 北京：机械工业出版社，2000。

[3] 《马克思恩格斯选集》第一卷 [M]. 北京：人民出版社，1975。



## 访法归来话工会<sup>①</sup>

2000年7月29日至8月12日，受法国经济文化交流协会的邀请，我们随中国轻工业工会代表团对法国进行了考察访问，重点对法国工会的现状进行了考察。在法期间，我们走访了法国劳工部、法国税务部门自治工会、联合国教科文组织总部工会、法国国营铁路公司火车司机自治工会、法国总工会、法国自由工会联合会，与所访部门的负责人进行了广泛深入的座谈，增进了两国工会相互间的交流与了解，建立了友谊。

除俄罗斯外，法国是欧洲面积最大的国家，也是欧洲人口最多的国家之一。比起欧洲其他国家工会，法国工会很有自己的特点：

法国工会多，入会率低，在欧洲工会比较突出。影响较大的全国性工会就有五个：一是法国总工会，成立于1896年，政治上“左倾”，1948年会员多达400多万，近年却降至70万；二是民主工联，成立于1919年，目前会员54万，政治倾向与政府比较合作，能顺应形势进行改革；三是工人力量总工会，成立于1947年，是从法国总工会分离出来的，目前有会员40万，在社会保险领域有较大的影响；四是基督教民主工联，1964年成立，目前有会员25万，政治倾向上提倡家庭价值、个人价值，不主张过多卷入政治斗争；五是高级职员工会，目前有18万会员，主张维护高薪阶层受薪者利益。目前全法国受薪者约2500万人，工会会员只有200多万，入会率只有8%左右。而德国、意大利等国的工会入会率40%，比利时的人会率则达70%。

法国受薪者入会率低，有其历史和行业的原因。法国工会历史较长，法律正式承认工会的合法地位是1844年，现在人们仍以怀疑的眼光看待工会，是因为历史上的行业工会都实行过保护主义；另一方面，法国不同于美国和其他西方国家，在西方其他国家，只有参加谈判的企业或行业的工会会员才

---

<sup>①</sup> 本文原载《工会理论与实践》2000年第6期，与赵健杰合作，本人为第一作者。



能享受集体谈判的成果；法国则不同，法律规定，集体谈判的成果惠及所有与此有关的行业或企业的受薪者，即便不是工会的会员也能受益，并由国家出面担保。因而在美国和其他西方国家，为了使自身利益受到保护，企业或行业的劳动者入会率较高；而在法国，除屠宰、出版等少数几个行业外，其余行业的受薪者是否参加工会，完全是自由的。因而，接待我们的法国劳工部工资与金融办公室主任娜塔丽·维丝女士认为，这是导致法国工会入会率下降的重要原因。

谈判是工会的主要职能之一。那些工会有权参与谈判，政府有明确规定。这点法国不同于欧洲其他国家，如意大利，那个企业或行业有代表性，就确定谁参加。法国则由政府确定。政府以法律的形式确定了五条标准：一要看是否是全国性的工会组织；二看工会的经费来源；三看会费征收制度是否健全；四看该工会工作经验、历史表现；五看是否维护法国利益、爱国。对于全国性的谈判，还要由法院出面裁定谈判代表的资格。对跨行业的全国性谈判，一般由全国性的总工会出面代表；对集体谈判的成果，其法律效应长期有效，直到下一次谈判修改，不像西方其他国家，如德国，有确定的时间性，或二年、或三年，到期重开谈判；法国一般到五年后，再由政府出面促成劳资对话，对已有的谈判成果进行调整。而对涉及所有受薪者利益的谈判，政府一般都要求所有的企业参与劳资谈判，如法国目前正推行的 35 小时工作周。

在我们拜访的几个法国工会中，好几位领导者都谈到法国工会可以分为两派，一是“好斗派”；一是“不好斗”的一派。但是，当我们问到他们是否属于“不好斗”的一派时，他们都会断然否定道：“不！我们的战斗力很强”。的确，他们对维护受薪者利益、参与劳资谈判中所取的强硬态度，给我们留下极深的印象。法国工会的领导者，都把“战斗力强”看成是工会存在的主要依据。看来，巴黎公社传统的血液，至今仍在他们的血管里流动。最近这次席卷欧洲的新一轮石油涨价危机中，首先举行罢工的，就是法国的汽车工人。让人费解的是，当听说我们要去拜谒当年巴黎公社社员墙时，和我们早已熟悉了的法国中年司机让·雅克不无感慨地说，现在没有几个巴黎人知道这个地方了。

但是，这又不能不让我们看到事情的另一面，即面对经济全球化的挑战，越来越多的西方工人，开始厌卷频繁的罢工，因为劳资关系的激烈冲突，遭受损失的不仅是资方，工人的利益也在其中。因而，调整工会的策略，提倡



劳资“双赢”的思想，已经成为越来越多的西方工会的趋势。单纯强调一味的“斗争”，忽视“灵活性”和“温活性”，是否也能看作是现今法国工会入会率低的又一个原因？

法国政府制定了一套既保护雇主利益又保护受薪者利益的法律。法国法律规定，工会举行罢工，必须提前五天通知雇主和政府。国有企业受薪者罢工所误工资，一般都会由雇主补上，而私营企业受薪者罢工，则没有这种待遇。所以，娜塔丽·维丝女士说：“在法国，国有企业罢工比较多，私营企业则比较少。”对于参加集体谈判的受薪者代表，法律规定，工会代表如因谈判受到雇主打击、报复，雇主将受到政府劳资关系监察处的调查；工会代表在任期内，企业不得解雇；在不任代表的12个月内，也不得解雇，否则，雇主将接受政府的审察，以评估其解雇的是否合法。工会代表还享有一些具体权力，如有的有具体的办公地点；迟到、早退可以不受到企业追究；一年享有12天带薪公休时间；每月有10个小时与受薪者接触的工作时间。一旦出现打击、歧视工会代表的现象，工会可以出面要求政府制裁雇主。

我们拜访的几个行业工会，在组织结构与调整劳资关系方面都各有特点。法国税务部门自治工会属于独立于全法五大工会之外的十大工会联盟。其组织结构与税务系统的垂直性管理结构基本相似，即在全国税务工会下，设有省级税务工会和基层工会组织。基层工会每月召开一次会议；省工会也每月举行一次会议，每三月派负责人到巴黎总部研究世界、欧洲及全国的局势，讨论提出什么样的主张有利于受薪者；全国税务工会每年举行一次会议，制定工会工作目标、方针和计划，使工会工作能够最大限度地贴近受薪者。省级工会每年举行一次全体会员大会，并按比例每两年选举工会代表，工会代表每两年参加全国工会大会，选举新的全国税务工会领导班子。

法国自由工会联合会是一个独立的、由众多行业工会组合起来的全国工会。自由工会联合会经会员代表大会选举产生行政委员会和联合会办公室，从联合会办公室组成人员中再推选出秘书长一人，以上这些人员全部是兼职，其薪金仍由原企业负责。自由工联有时也会和企业主进行谈判，支持企业工会；企业工会组织罢工，自由工联也会在罢工方式、法律支持等方面给予指导。在培训方面，自由工联主要是对其所属工会领导人员进行培训，使其更好地履行职责。

法国国营铁路司机自治总工会是一个独立的、维护火车司机利益的全国性行业工会。该工会也是联合会性质，下属8个司机分会，100多个基层组



织。其工作重点主要围绕工资、工作条件及工作时间等和雇主进行谈判；工资谈判每年一次，先由 8 个分会分别谈，然后再召开“圆桌会议”协调、统一标准，由自治总工会出面签字。有时，自治工会也采取罢工手段促成一些问题的解决，但基层工会的罢工，须经总工会的批准。由于铁路交通关系到一个国家的经济命脉，对于铁路罢工可能造成的社会影响和损失，作为领导罢工的组织者应如何考虑呢？对于我们的提问，执委会秘书长米歇尔解释说，自治总工会要求全国性的罢工一般不超过三周。自治总工会设执行委员会，执行委员会由秘书长主持工作；秘书长由二年一次的会员代表大会选举产生；此届秘书长米歇尔已任期二届，原来也是火车司机，如不能再当选，还回去开车。

联合国教科文组织总部内有两个工会，从属于联合国工会联合会。我们访问的是总部最大的一个工会。工会理事会执行局主席安娜女士向我们介绍说，联合国教科文组织是联合国教育、科学、文化的专门性机构，工会会员主要是专门机构中的国际公务员，因而，有其特殊性；教科文工会重点是围绕解雇人员、薪金增长、提前退休政策及退休金等问题与行政进行谈判；法国和整个西欧经济发展较快，福利待遇也进步较快，但联合国系统内工会会员的薪金以及工会的政治观点，不能与所在国同步，教科文工会的工作主要受限于整个世界形势，因为从行政组织的角度说，工会的真正对手不是教科文组织的总干事、人事局，而是各国政府。因为我们的工资、待遇是由两年一次的各会员国大会确定。所以，我们不能动不动就罢工。教科文组织工会的最高权力机构是会员代表大会，大会选举 40 多人组成理事会，然后由理事会选举 8 人组成执行局，负责日常工作。执行局任期 2 年。考虑到教科文组织的国际特点，执行局中同一国籍的委员不得超过 3 人，即使票数高也不能当选。执行局选举主席 1 人，副主席 2 人。主席必须半天做本职工作，半天做工会工作。执行局下设法律、就业、交流、文化、旅游、体育等几个委员会，各委员会由教科文组织各部门中专业人员提供支持。各委员会一般都在中午和业余时间开展工作。

关于法国各大工会经费的来源问题，我们询问了拜访的各工会组织，大致可以归纳为四个方面：一主要依靠会员会费。法国法定最低工资约为每月 7100 法郎，会费一般占其工资的 1% 左右；二是由国家经费补助；三是工会组织活动筹措一部分经费；四是靠社会性赞助。

经济全球化也是我们和法国各大工会领导人探讨的一个主要问题。可以