

同济大学经济与管理学院

硕士学位论文

温州非公企业行业工会组织构建研究——基于社会法团主义的分析

姓名：陈冬冬

申请学位级别：硕士

专业：公共管理

指导教师：朱德米

20070901

摘要

改革开放以来，温州市非公有制经济得到迅速发展，并成为国民经济发展的主要力量。与此同时，由于我国处于社会转型期，市场经济体制不成熟不完善，劳动关系管理不规范，在“强资本、弱劳工”的格局下，非公有制企业劳资矛盾问题日益突出。由此，如何加强温州市非公有制企业工会工作，突出其维护工人权益的职能，实现劳资关系的和谐，成为温州市地方党委和政府应该重视的问题，也是温州市工会系统需要思考和解决的问题。这不仅关系到温州市工会组织地位的提升，而且对其它地区工会组织的发展有着重要启示和借鉴作用。

本文围绕如何推进非公有制企业工会工作，综合运用文献研究、调查研究、比较分析、数据归纳分析、图表分析等分析方法，在理论层面引用和阐述法团主义理论及相关工会理论，在实践层面就国际国内工运发展、温州工会组织体系现状及问题、温州非公有制企业工会现状及问题、日益突出的劳资矛盾问题等进行了分析和研究。在此基础上，提出加强非公有制企业工会工作的根本性问题是进行工会组织体制创新，在地方工会和基层企业工会之间构建中间层次的工会组织，即以社会法团主义为理论框架，对应温州发达的行业商会（协会），进行行业工会的组织构建，从而实现非公企业工会工作的有效破题。

关键词：非公企业，法团主义，行业工会，组织构建

ABSTRACT

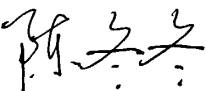
With the reform and opening-up, non-public-owned economy in Wenzhou has undergone a rapid growth and become the main strength in the development of the national economy. Meanwhile, we are in the social transitional period, because of the imperfection of the market economy system and non-standard management of the labor relations, the conflicts about the labor and capital are increasingly becoming the problems under the condition of “strong capital and poor labors”. Therefore, problems like how to strengthen the union work of the non-public-owned enterprises in Wenzhou, giving prominence to its functions to maintain workers’ rights, realizing the harmonious relationship of labor and capital, have attracted the importance of the local party committee and government. Those problems above also aroused trade union systems in Wenzhou to think and solve them. Since this is not only linked to the improvement of the status of Wenzhou trade union, but also have an important inspiration and referential functions for the development of union organizations in other areas.

This paper probes into how to promote the union work of the non-public-owned enterprises, widely use means of analysis like literature research, survey research, comparative analysis, data analysis, diagram analysis. In the aspect of theory, cite and explain corporatism and relative union theories; in the aspect of practice, analyze and research the development of the workers’ movement in an out of the country, the present situation and problems of the union organization systems in Wenzhou, increasingly outstanding conflicts of the labor and capital. Besides, this paper notes that the crucial problem to strengthen the union work of the non-public-owned enterprises is to practice the creative system of the union organization, to construct the middle-leveled union organization between the local union and the union of the enterprises. That is, on basis of societal corporatism theory, linking developed chamber and commerce, to construct the organization of the trade union in order to make an effective breakthrough of the union work of the non-public-owned enterprises.

Key Words: Non-Public-Owned Enterprises, Corporatism, Field Trade Union, Organization-Structure

学位论文版权使用授权书

本人完全了解同济大学关于收集、保存、使用学位论文的规定，同意如下各项内容：按照学校要求提交学位论文的印刷本和电子版；学校有权保存学位论文的印刷本和电子版，并采用影印、缩印、扫描、数字化或其它手段保存论文；学校有权提供目录检索以及提供本学位论文全文或者部分的阅览服务；学校有权按有关规定向国家有关部门或者机构送交论文的复印件和电子版；在不以赢利为目的的前提下，学校可以适当复制论文的部分或全部内容用于学术活动。

学位论文作者签名: 
2007 年 12 月 28 日

经指导教师同意，本学位论文属于保密，在 年解密后适用本授权书。

指导教师签名:		学位论文作者签名:	
年 月 日		年 月 日	

同济大学学位论文原创性声明

本人郑重声明：所呈交的学位论文，是本人在导师指导下，进行研究工作所取得的成果。除文中已经注明引用的内容外，本学位论文的研究成果不包含任何他人创作的、已公开发表或者没有公开发表的作品的内容。对本论文所涉及的研究工作做出贡献的其他个人和集体，均已在文中以明确方式标明。本学位论文原创性声明的法律责任由本人承担。

签名：陈冬冬

2007 年 12 月 28 日

第1章 引言

1.1 问题的提出

改革开放以来,我国的非公有制经济从无到有、从小到大逐步成长,尤其是党的十五大以后,随着我国以公有制为主,多种所有制经济共同发展这一基本经济制度的确立,非公有制经济更是得到迅猛发展,企业规模越来越大,从业范围越来越广,吸纳就业人数越来越多,成为我国国民经济的一支重要力量。温州作为对外开放最早的城市之一,其非公有制经济更是成为国民经济发展的主要力量。截止2006年底,非公有制企业创造的生产总值占全市生产总值的75%,工业产值占全市工业总产值的96%,上交税收占全市财政收入的75%,外贸出口额占全市外贸出口总额的95%,从业人员占企业职工总数80%左右。非公有制经济在温州经济社会发展中的地位和作用愈加突出,在吸收剩余劳动力、扩大内需和科技创新等方面的能力和作用将显得愈加突出。

与此同时,由于我国处于社会转型期,市场经济体制不成熟不完善,必然导致劳动关系管理不规范,尤其是存在众多非公企业的温州,企业中劳资关系存在着不平等、不公正、不和谐的现象,主要表现在:劳资关系不规范,员工利益得不到有关法律的保护;违反《劳动法》规定,随意延长员工的工作时间,经常克扣和拖欠员工工资;劳动条件差,工作环境恶劣;工人缺乏必要的劳动保障,在养老、失业、医疗等主要劳动保障方面,许多非公企业基本上还是一片空白。劳资关系问题是埋藏在非公企业中的一根导火索,若不被充分重视,一旦劳资矛盾激化,不仅影响私营企业的健康发展,而且会危及社会秩序的稳定,不利于和谐社会的构建。因此,作为维护工人权益的专业组织——工会,理应成为协调非公有制企业劳动关系的主体,强化维护非公有制企业职工(以外来工、农民工为主体)权益的职能,确立以非公有制企业工会工作为重点的思路。然而,与之相反,目前非公有制企业工会工作进展缓慢,远远不能适应形势发展的需要,具体表现为非公有制企业中工人合法权益保护虚化和工会组织建立受阻。正是由于工会的缺位和职能的异化,在一些地方出现了打工者自发组织7684“同乡会”、民间致力于关注劳工生活状况和维护劳工权益的NGO(Non-governmental organization)、甚至是一些黑社会性质、境外组织机构,这些合法或非法的组织机构在一定程度上具有局部维权的性质,但也极有可能成为诱发冲突、破坏和谐的导火索。从中国国情来看,无论是工会的政治地位、法律地位,还是各项职能,都是其他组织无法替代的。因此,如何加强非公有制企业工会工作,实现劳资关系的和谐,巩

固党的执政基础,促进温州经济、社会的全面协调发展,既是温州市地方党委和政府应该重视的问题,也是各级工会系统面临的一项紧迫任务。

1.2 研究综述

工会产生于资本主义雇佣劳动关系,后经历了社会主义理论与实践。工会存在的基础在于代表劳动者权益,维护劳动者权益,解决劳动关系冲突,维护社会健康发展。改革开放以来,经过20年的理论探讨,中国特色的社会主义工会理论思路已基本明了。目前,劳动侵权现象的普遍存在与工会维护职能的虚化、缺失的矛盾,已在实践层面要求落实工会的劳动权益保护职能,探讨落实工会劳动权益维护职能的切入点,科学地进行工会理论与实践的深化改革,以维护社会的科学与和谐地发展。

随着社会主义市场经济体制的确立,经济成份、组织形式、就业方式、利益关系和分配方式的日益多样化,劳动关系也更加复杂,职工队伍的构成、分布和工会工作领域、对象、重点、方法也随之发生了深刻的变化,工会工作既面临着发展的机遇,也面临着严峻的挑战。要准确把握中国工会所处的历史方位,结合工会工作实际,针对当前经济关系、劳动关系、职工队伍和工会工作的发展变化,加大对新世纪新阶段工会发展的特点与规律,工人阶级发展规律,社会主义新型劳动关系,主动维权、依法维权、科学维权,加强企业工会工作等问题的研究力度,力求有所突破和创新,以不断丰富中国特色社会主义工会发展道路的内涵,适应全面建设小康社会、构建社会主义和谐社会和“十一五”规划的需要。

党和政府希望工会组织在新形势下,更好地发挥党联系职工群众的桥梁纽带作用,国家政权的社会支柱作用,职工群众利益的表达者和维护者的作用。为更好地发挥工会作用,迫切需要我们在全局性、战略性、前瞻性的高度进行工会理论思考与创新,不断深化对工人运动和工会工作发展规律的认识,从理论和实践的结合上作出新概括,明确工会工作新思路,提出在组织体制、运行机制和活动方式等方面进行工作创新的新举措。

王兆国在全国工会领导干部高级研讨班上的讲话中指出:“理论创新是工作创新的前提和基础。中国工会历史上不同时期工作的重大发展和突破,新局面的形成和拓展,都是以理论创新为先导的,都是以理论创新推进工作创新的。”这一精辟论述,为新形势下以理论创新为先导,推进工会创新指明了前进方向。当前,我国经济体制改革正处于攻坚阶段,经济结构调整进入关键时期,企业处于转制时期,工会面临着经济成分多元化,分配方式多样化,劳动就业市场化,劳动保障社会化的新形势。随着产业结构、所有制结构和职工队伍结构的变化,

工会工作的领域、内容、对象、活动方式等发生了深刻变化,所有这些都在客观上对工会工作提出了前所未有的新挑战和新要求。工会工作如果仍旧沿袭原有的思路和方式方法,显然不能适应新形势和新任务的要求,工会必须以工会理论创新为先导,推进工会工作创新,走一条创新之路,力争在创新中求完善,在创新中求发展。云南省总工会副主席杨建军提出,工会理论与实践的创新,以解决现实问题为目的,要以客观事实为依、要以维护职工合法权益为重点,要以推动工会工作创新为动力。

在建立社会主义市场经济体制的过程中,随着我国经济成分、就业方式和分配方式的多样化,经济关系、劳动关系发生了很大变化,劳动关系日趋多元化、复杂化、企业化、市场化,各种利益矛盾增多。国家对劳动关系由原来的直接调整转变为间接调控,主要依靠企业的自主协调。在当前我国劳动法律法规尚未健全,劳动力市场不规范、劳动力供大于求的情况下,职工群众处于弱者地位,侵犯职工合法权益的现象日益突出,劳动争议呈上升趋势。特别是在一些外商投资企业、私营企业、乡镇企业等非公有制企业工作的职工和进城务工人员,他们的合法权益受到的侵犯尤为严重,企业不按《劳动法》、《工会法》规定与职工签订劳动合同,强迫工人长期加班加点,拖欠、克扣工人的工资,不为职工提供必要的劳动保护设施和办理社会保险等现象十分突出,严重侵犯了职工的经济利益。因此,工会必须按照《劳动法》、《工会法》的规定,积极维护职工权益。

总之,随着改革开放的深入和社会主义市场经济的发展,新情况、新问题、新矛盾层出不穷,需要我们去探索、去研究、去思考、去创新。我国工会需要在新形势下不断进行理论创新,推进工会工作创新,用新的理论指导工会工作实践。抓住机遇,迎接挑战,解放思想,实事求是,与时俱进,以理论创新为先导,推进企业工会工作创新,使企业工会工作不断焕发出新的生机与活力,为“十一五”规划目标的实现,为全面建设小康社会和构建社会主义和谐社会作出新贡献。

1.3 基本概念界定

①非公企业。非公企业,是非公有制企业的简称,国内学术界尚没有一个统一的定义,但综观各方面观点,本文将其定义为包括私营企业、外资企业(中外合资、中外合作、外商独资)、私有成分占主导的混合所有制企业等。

②行业工会。行业工会是按行业实行基层企业工会联合的工会组织形式。按行业组织工会,首先是行业内部有相似的工作环境、相似的生活状况、相似的工作方式以及相似的利益需求,行业工会组织很容易与本行业内的工会会员达成共识,当劳资双方出现纠纷时,由行业工会领导人(非本企业的人员)为主出面进

行谈判，必要时领导其他企业的工人统一行动，其效果比单个企业工会组织要好得多。

③组织构建。本文所称组织构建主要包括组织体系构建、组织治理结构设计和组织构建的方式。

④法团主义。法团主义作为一个利益代表系统，是一个特指的观念、模型或制度安排类型。根据国家和社会力量对比差异，又区分为“国家法团主义”和“社会法团主义”。本文第2章将做详细介绍。

1.4 研究思路和方法

本文旨在借用西方社会法团主义理论，解读新形势下温州工会组织体制创新问题，即分析在温州非公经济迅猛发展，劳资矛盾日益突出的背景下，工会结构缺位，维权职能难以有效发挥，提出以工会组织体制的创新来实现非公企业工会工作的有效破题。论文综合运用文献研究、调查研究、比较分析、数据归纳分析、图表分析等研究方法，通过对温州非公企业工会、工会组织体制和劳资冲突的分析和评价，提出以社会法团主义为框架，对应温州发达的行业商会来进行非公企业行业工会的组织构建。本文研究的思路和逻辑见图1.1。

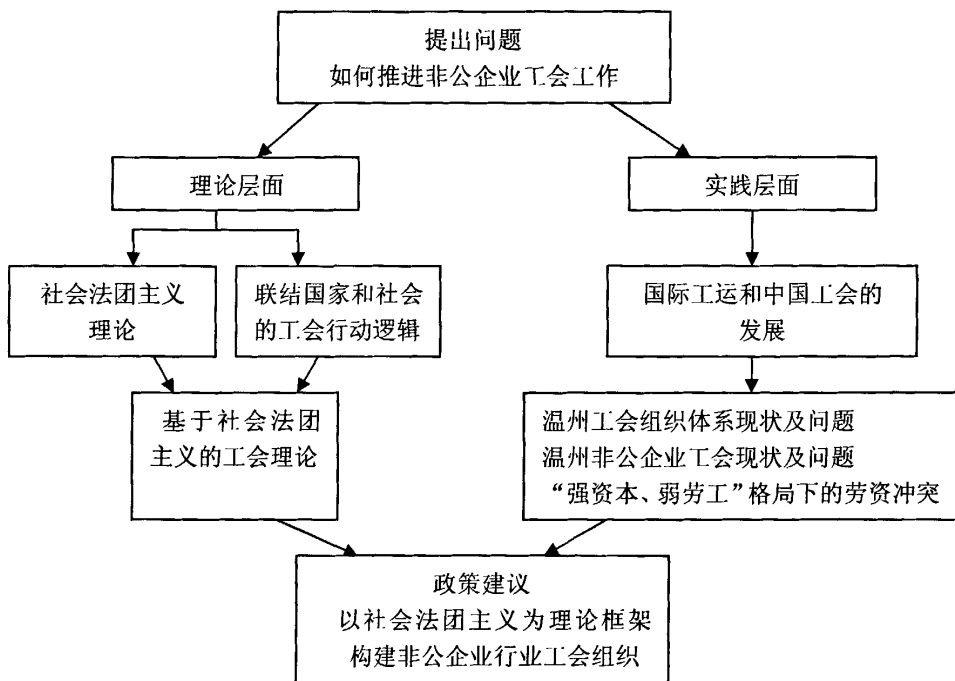


图 1.1 本文的研究技术路线

第2章 社会法团主义与工会理论

2.1 社会法团主义介绍

2.1.1 法团主义概论

法团主义 (Corporatism, 也有人译为合作主义、统合主义) 是一种关于社会结构性冲突和秩序的学说, 其关注的核心问题是, 社会不同利益如何得到有序地集中、传输、协调和组织, 并用各方同意的方式进入体制, 以便决策过程有序地吸收社会需求, 将社会冲突降低到不损害秩序的限度。

作为制度结构的称谓, 学界通常认为, 法团主义思想在 20 世纪 70 年代末由美国思想家菲利普·施密特 (Philippe C. Schmitter) 系统概括, 使其成为与多元主义相对应的理论体系。从理论方面看, 它是对社会和国家各自权利关系的一种结构表述; 从政治实践方面说, 它是一项关于权利分布的制度安排。¹ 施密特认为法团主义是一个利益代表系统, 是一个特指的概念、模式或制度安排类型, 它的作用, 是将公民社会中的组织化利益联合到国家的决策结构中。这个利益代表系统由一些组织化的功能单位构成, 它们被组合进一个有明确责任 (义务) 的、数量限定的、非竞争性的、有层级秩序的、功能分化的结构安排之中。它得到国家的认可 (如果不是由国家建立的话), 并被授权给予本领域内的绝对代表地位。作为交换, 它们在需求表达、领袖选择、组织支持等方面, 受到国家的相对控制。

法团主义在三个主要方面同多元主义利益集团主张相区别。首先, 是允许利益团体设立一个国家承认的最高代表机构, 它在本职能区域中具有垄断性地位, 其他团体不能竞争其地位。其次, 是团体的代表作用和执行作用的融合, 作为利益团体, 它应该集中并传达成员的利益, 同时, 作为执行团体, 它又有责任协调自己的组织, 使其内部呈现统一性, 符合公共机构或国家的要求, 并接受对方的管制。第三, 是国家和利益团体的关系, 在法团主义架构中, 它们应当是互动合作、相互支持的。与多元主义下社团组织及其与国家关系的情形有别, 法团主义具有如下特征: ①在某一社会类别中社团组织的数量有限, 因此形成非竞争性的格局; ②社团一般以等级方式组织起来; ③这些组织要么由国家直接出面组建, 要么获得国家的批准而具有某种垄断性; ④国家在需求表达、领袖选择、组织支持等方面对这些组织行使一定的控制。²

1 张静. 法团主义 (修订版). 北京: 中国社会科学出版社, 2005. 3

2 顾昕. 公民社会发展的法团主义之道. 浙江学刊, 2004, 6: 66

2.1.2 法团主义的思想渊源

法团主义的思想源于欧洲天主教义和民族主义两种哲学的综合。天主教义强调社会的和谐与社会的统一,民族主义重视适应本民族文化传统,它们共同为“法团主义”提供了不同的社会生存原则。天主教认为,社会应统一于爱和公正并跟随上帝的感召意愿;民族主义强调,个体对民族利益的服从和牺牲,从而使社会结为一体。

法团主义的另一个思想来源是社会有机体理论。与自由主义相比较,法团主义特别突出组织和社会集团的作用。在多元主义制度下,社会团体被假定为谋取本团体利益,它们需要依法行事,但不需要承担公共责任,它们在人员、资源和政治关系方面彼此竞争,以便使政府的公共决策有利于自己。法团主义认为这种不加限制的团体冲突不利于社会整体的和谐。它更倾向于把社会作为第一位的整体来处理,以减少和控制冲突。法团主义认为,要削弱个人和个别团体的突出地位,使它们都进入受制于某权威影响下的秩序。

法团主义的三大思想渊源促成法团主义理念的独特性,即“提倡和谐、一致的社会秩序”,“认为社会是一个整体,主张重新解释自由主义理论中有关‘公共’和‘私人’领域的分野”。¹

2.1.3 法团主义与中国传统的契合及其适用性

从比较的角度来看,中国文化与法团主义的思想背景有诸多相似之处。中国文化是一种以和谐为主导价值的文化,它特别强调人类生命之和谐:人自身的和谐(所谓“无体之体,无声之乐”),人与人的和谐(所谓“以天下为一家,中国为一家人”),以及人为中心的整个宇宙的和谐(所谓“致中和,天地位焉,万物育焉”、“赞天地之化育,与天地参与”)。另外,在人与人、个人与集体、个人与社会的关系上,中国历史上的主流文化——儒家文化强调“尽其在我”的人伦观。所谓“尽其在我”,是指在人伦关系中只要求己(我、个人)应对群(他人、社会)尽义务履责任,而不要求群(他人、社会)对己(我、个人)尽义务履责任,用孔子的话来说就是“躬自厚而薄责于人”。更进一步说,儒家文化认为,解决人与人之间、人与社会之间矛盾和冲突的关键在于,个人必须尽到自己的义务,在必要时为了他人、集体、国家或社会的利益甚至还须做出一定程度的牺牲。这些思想与欧洲天主教教义主张的博爱精神和牺牲精神有诸多契合之处。

与此同时,中国文化里面还包含着丰富的有机论思想。“中国人的宇宙论是一种有机过程论”,“整个宇宙的所有组织部分都属于一个有机整体,它们都作为

¹刘为民.法团主义与中国政治转型新视角.理论与改革,2005,4:6

参与者在一个自发地自我生成的生命过程中相互作用”。这种有机论强调“和”，“和”就是“以他平他”。所谓“以他平他”，即各种不同事物的配合与协调。事物相杂，协调配合，用长补短，才能产生最好的效果，“是以和五味以调口，刚四支以卫体，和六律以聪耳，正七体（七窍）以役心”（《国语·郑语》）。现实中，整个社会就是一个由礼治、仁爱规范的有机结构体系，君臣、父子、夫妇各有其位，秩序分明，层次严谨；修身、齐家、治国、平天下就是一个由小到大、环环相扣的有机系统。

从中国历史尤其是近代史来看，作为一个历经沧桑、饱受资本主义列强欺凌的民族，中华民族的民族意识迅速觉醒，由此而生的爱国主义空前高涨。为了摆脱受人奴役的屈辱地位，自立于世界民族之林，许多中国人以鲜血和生命为代价追求民族独立和复兴，极大地刺激了每一个中国人，强化了普通民众对民族和国家的认同。改革开放以来，随着中国综合国力的持续增长，国际地位不断提升，国民的民族自豪感越来越强，实现中华民族伟大复兴已成为共识和目标。伴随香港、澳门的顺利回归，申奥成功，加入世界贸易组织等重大事件，促使世界重新审视中国，中国也愈加敞开胸怀，自信地面对世界。与此同时，中国与某些对华不友好国家之间的磨擦与冲突也从另一个侧面进一步激发了中国人的民族意识。这种强烈的民族认同感与民族意识，为中国经济与社会的现代化转型提供了强大的动力。在某种意义上说，法团主义思想渊源之一的民族主义在中国根深蒂固。

从现实来看，中国正在进行史无前例的现代化转型，这一转型过程十分复杂。随着经济市场化进程迅速推进，利益日渐多元化，新的社会阶层渐次显现，这一结构性变迁打破了原有计划体制下的秩序状态，促使社会结构重新分化组合，分化组合的结果是形成了具有不同价值观与利益需求的多元社会力量。在转型过程中，这些多元的社会力量相互角力，使整个社会产生一系列失序现象。在某种程度上说，这些失序现象既是对原有秩序的否定，也是建构新秩序的起点。如何建构新秩序，回应利益多元化的需求，是转型过程的焦点之所在。由于结构调整、新角色的不断出现以及角色关系的重构，转型国家极少是在风平浪静中度过的，绝大多数转型伴随着经济、政治、社会等领域的全面变革，面临着利益分配结构和社会力量结构的大幅度重组。对中国目前来说，如何以最小的代价、最少的痛苦推动转型进程，在有序的状态下顺利完成转型，不仅是一个全新的理论课题，同时也是一个急需解答的重大现实问题。

历史文化的契合，现实改革的迫切需要，把我们的目光引向法团主义理论。作为一种特别关注结构变迁的理论体系，法团主义认为，在经济与社会结构变迁的形势下，国家应发挥积极作用，尊重社会分工的客观事实，以组织化的功能团体为单元对社会力量进行重新整合，构建有序的利益表达、利益聚合、利益传输

及利益配置方式，避免因过度竞争造成“胜者全得”、显失公平的利益格局。从这个意义上说，尽管法团主义产生于欧洲资本主义社会，但其独特的理论主张和视野，也可以适用于中国问题的研究。

2.1.4 法团主义的两大类型——国家法团主义和社会法团主义

就我们所关心的国家卷入与社团自主之关系的问题而言，根据国家与社会力量对比的差异，斯密特进一步区分了“社会法团主义”和“国家法团主义”，他们被认为是常见的法团主义次级类型。发达的资本主义国家通常表现为“社会法团主义”结构，因为它的社会组织在传统上具有强大而自主的力量。而另一些具有国家权威传统的地区，“国家法团主义”则可能成为主要形式。比如，在奥地利和瑞典等国，社会法团主义的制度化程度很高，强大的劳工团体在与雇主协会及国家的谈判中举足轻重；而在另外一些边陲社会——如拉丁美洲，法团主义架构是在国家的强制下完成的，它表现为国家主导的法团主义。¹两类法团主义在数量有限性、非竞争性、等级化、功能分化、国家承认的特殊主义、代表地位的垄断性、国家对社团的控制等方面均有共同特征，只是程度上有所差别。程度上的差别并不十分重要，两种法团主义的真正差别在于形成这些特征的过程有所不同。在国家法团主义模式中，上述种种特征是经过国家自上而下的强力干预而形成的，即通过种种行政化或者明文规定的方式，国家赋予某些社团以特殊的地位，而竞争性的社团则根本不给予合法地位。相反，在社会法团主义模式中，某些社团享有的特殊地位是通过自下而上的竞争性淘汰过程形成的，同时竞争性社团的出现在国家的法律监管体系中并没有得到禁止，只不过由于国家的力量毕竟强大，已经获得国家支持或承认的社团拥有丰厚的经济、政治和社会资本，新兴的社团无法通过竞争撼动其垄断性地位而已（见表2.1）。

1 张静：《法团主义（修订版）》，北京：中国社会科学出版社，2005.30

表 2.1 社会法团主义与国家法团主义的区别

特征	社会法团主义	国家法团主义
数目有限性或单一性	通过社团之间建立政治“卡特尔”或者通过竞争性淘汰过程自然形成	通过政府施加的限制来实现
强制性参与	通过社会压力、劳动合同、基本服务提供、专业资格凭证或执照的垄断性发行权利来实现	通过政府明文规定来实现
非竞争性	通过社团内部寡头趋势以及社团之间自愿达成的协议来实现	通过不断实施的国家中介、仲裁甚至压制来实现
等级化组织架构	通过社团组织内在的官僚化扩张和巩固过程来实现	通过国家明令的集中化或行政依附过程来实现
职能分化	通过自愿协议安排来实现	通过国家明确的行业或专业化领域类别来实现
国家承认	基于自下而上的政治需要	基于社团形成与运作的前提条件
代表性的垄断	通过自下而上的努力奋斗而形成	依赖于国家的同意
领导人选择与利益表达的控制	基于上下对于程序和目标达致的共识	基于国家的强制

资料来源: Philippe C. Schmitter, “Still a Century of Corporatism,” in Fredrick B. Pike and Thomas Stritch(eds.), *The New Corporatism*(Notre Dame: The University of Notre Dame Press, 1974), pp. 103-104.

2.2 联结国家和社会的工会

工人-企业-工会-国家

较之公有制企事业单位, 非公有制企业中政府、企业和工人三者对话的话语环境有很大不同, 他们三者之间的利益分歧点更多, 行动逻辑也具有更多的选择。工会组织在协调政府、企业、工人三者共同行动的整合作用也就会更加突出和明显, 非公有制企业的行动逻辑问题由此而生:

2.2.1 工人与工会

利益可以被视为把工人整合进工会组织的主要因素, 物资利益以及一些我们可以从中获得物资利益的潜在利益成为工人加入工会的主要考虑。工人加入工会的前提就是加入工会之后, 工会能够帮助他们实现更大的利益。如果说工会无法

帮助工人实现这种利益，那么工人们必然会选择退出，或者采取另外一种隐性的退出（他们可以不参加工会的任何活动甚至在参加时不投入任何成本）来应对工会的“无力”。目前这种现象在我国非公有制企业中尤其突出，大批农民工进入城市中的非公有制企业中务工，他们作为弱势群体需要工会组织帮助他们维护和实现自己的利益，但事实上工会组织的结构虚设和功能缺位加速了他们对工会组织的背离，非公有制企业中的农民工事实上处于原子化的个人联系之中。也就是说，没有能力帮助工人维护和实现其预期利益的工会组织是难以“实质性”存在的，而至多只是一个结构虚设的工会。

2.2.2 政府与工会

在我国计划经济条件下，政府行政的力量是十分强大的，是无处不在的。工会组织可以被看作是政府行政力量的延伸，政府与工会的利益具有根本的一致性和内在的统一性。但是，在市场经济条件下的政府面临着一个向“小政府、大社会”的转变过程，同样的工会组织也不再仅仅是政府行政的“二传手”。在某种意义上说，工会开始具有了部分独立的地位诉求。政府与工会已经由传统的简单的隶属关系变化为具有多重意义的关系。工会在代理政府保障工人权益、维持工人稳定的部分职责外，具有了“第三种力量”的特征，它必须为发出自己的声音作出努力。因此政府与工会之间必然会产生局部利益分歧而整体上又保持利益一致性。政府机构精简和部分职能在工人私人生活领域中的撤退使得工会在发挥自身作用和功能方面有一定程度的拓展和自主性。同时在某些时候因某种需要而与“强大”的政府对话时，工会又必须一改往日的“附庸”角色而走向对话的前台发出自己能够让政府听得见的声音。现代社会发展的特征是市民社会的兴起和一般公众社团的崛起。市民社会和公众社团在促进社会发展、维护社会公正、促进各方团体的利益表达方面具有政府和一般个人难以替代的作用。所以政府的机构精简和功能简化与工会自身的地位诉求，共同促使了政府与工会的角色关系发生了重大转变。在这种转变中，非公有制企业中的工会较之公有制企事业单位中的工会面临的转变更大。真正强势工会的建立，有利于政府改革之后非公有制企业中工人权益的保障。

2.2.3 工会与企业

较之工会与公有制企事业单位的关系相比，工会与非公有制企业关系显得更难把握，也更难协调。企业的目标是发展生产、赚取利润，非公有制企业在这方面有着更为迫切的愿望，因为它要更加坚决地维护投资人的利益。但是赚取利润

只是企业在社会中扮演的众多角色中的一部分,非公有制企业在想方设法提高产出、降低成本的时候有可能因此忽略工人的工资、工时、工作强度、福利待遇等一系列本来应该由它承担的社会义务。在这个方面工会和企业有着难以调和的矛盾,这也是许多企业不愿意建立工会组织,即使建立了也不愿意它在企业内开展正常活动的主要原因。另一方面,企业与工会在工人问题上又有利益上的一致。市场经济中非公有制企业进行生产的首要条件是工人,没有工人它无法开展生产,更不用提利润最大化了。工会可以有效地组织工人开展生产,也可以在满足工人群体的心理需要、自我尊重和被认知、认同的需要之后提升其工作效率,更可以利用工会的组织作用保证工人对非公有制企业保持一定的忠诚,使非公有制企业不至于因为工人的朝三暮四而疲于奔命。从这一个方面来说,工会与企业的矛盾又有其亲和的一面。再者,工会自身的物质利益和工人的物质利益的考虑也能够使工会和工人认识到,企业发展越好,自身利益就越容易、越有可能得到满足,如果企业发展不好,工会和工人的生存都成问题,更不用提其他要求了。同样的企业也会认识到如果企业离开了工人的支持,自身便无法运转。总而言之,工会与企业之间利益的分歧和和谐都统一在双方相互依存的大前提下,这就使得两者出现了“离得太近会扎着,离得太远会冻着”的“豪猪”现象。

虽然工会与工人、政府、企业四者的复杂博弈,在计划经济时代就有,现在公有制企事业单位中也仍然存在,但是不可否认的是,它们四者的博弈关系,在非公有制企业中要比在计划经济时代和公有制企事业单位中远为复杂。在我国目前特殊的国情条件下,我们更需要呼唤和促使工会组织在非公有制企业的建立。近两年来出现的“民工荒”现象,就与工会组织在非公有制企业中的结构虚设和功能缺位具有高度的相关关系。在市场经济条件和社会转型期中,工会与工人、政府、企业的角色关系都处于一个高速变动期,他们的利益要求复杂而且变化较快,这就要求我们的工会组织能够强有力地、有效地协调工会与工人、工会与政府、工会与企业的复杂关系,最终将四者的关系统一于社会主义市场经济的发展过程中去。

2.3 基于法团主义的工会理论

法团主义被视为对国家和社会间常规性互动体系的概括,其核心关怀是社会利益的集结和它的传输结构,它力图描述一种制度化的利益集合秩序,通过它来化解原来的结构冲突。因此,在理论层次上,工会作为一种社会团体,它的社会位置是中介性的,即连接国家和自己代表的社会成员(职工),将后者的需求传达到体制中去。针对社会冲突状况,法团主义的架构能够作用于降低国家组织和

社会组织间的冲突，所以工会的角色不应当是利益对抗式的，而应当是利益协调式的。工会需要代表其成员利益，它有责任将他们的利益诉求传达到决策体制中去，工会同时还将具有公共责任，这就是，它应当管理并约束其成员的活动，使其提高理性化和组织化的水平。一方面，它有义务组织并协调自己的成员，将分散的、多样化的诉求达成一致；另一方面，工会的代表性地位和权利，将获得国家的确认和保护，使之成为统一的、唯一的特定职业人群代表机构，并被接纳进入有关决策咨询过程。

这样，工会实际上被赋予双重政治角色——代表其集团群体利益，又负有超越团体之外的公共责任。国家需要保证他们参与咨询和决策的合法地位，同时又确定工会的代表身份具有垄断性，即对同样身份代表的组织的数量或称代表渠道作出限制，避免在同一职业中出现多个互不承认的代表性组织，出现代表地位的竞争。这种竞争，在法团主义者看来，是制造冲突的结构性原因。所以，在工会组织的领袖选择和利益表达地位方面，国家的角色是监护性的——既是它的保护单位，又是管制单位。¹

¹张静：“法团主义”模式下的工会角色，工会理论与实践，2001，Vol.15(1):5

第3章 国际工会运动与中国工会的发展

3.1 国际工会运动

3.1.1 国际工运现状

二战以后,西方国家曾经有一个近30年的劳资和谐共存,共享经济发展成果的黄金时代。但自七十年代初的石油危机之后,随着西方国家的政策调整,特别是一些国家右翼势力对工会组织的打击,工会运动在西方世界遭受到极大挫折。为了刺激经济的发展,提高竞争力,许多国家的政府采取新自由主义政策,降低税率,修改劳工立法,削减社会福利,实行国有企业私有化,放松对劳动力市场的控制,限制工会的权利。有些国家的政府取消工会在全国、产业和地方一级的集体谈判权,由企业工会与雇主进行集体谈判;有的国家甚至取消集体谈判权,改由工人与雇主直接谈判,签订个人劳动合同。企业为了降低成本,开始使用流动性大的小时工、临时工、季节工等非全日制、非正规就业的劳动者。此外,有些工会因官僚化和腐败而引起职工群众的强烈不满和反感。在各种因素的影响下,工会财政困难,活动空间缩小,政治和社会影响力减弱,人们对工会的信任度降低,工会面临生存危机,劳动者的权益保障受到挑战,世界工运陷入低潮。¹

以工人的入会率为例,近30年来,仅有斯堪的纳维亚半岛的瑞典、挪威等少数国家,工人的工会化率仍然较高,维持在50%乃至70%以上以外,其他主要工业化国家基本都是处在很低的水平,例如,美国2005年的工会化率是12.5%,法国仅有8.3%。更严重的是,本来就相当低的入会率,很大程度上还是由公共部门雇员的入会支撑的,实际的私营部门的工会化率更低。例如,2005年,美国私营部门的工会化率仅为7.8%,远低于公共部门雇员的36.4%。法国私营部门的工会化率仅为5.2%,公共部门雇员是15.3%。

工人的入会率低,特别是更需要工会制度保护的私营部门工人的入会率低的后果是什么呢?入会率低,表明工会能够代表的工人数量少,代表的数量少,必然使工会和广大工人与雇主之间的博弈能力降低,博弈能力的降低,也就意味着传统的作为劳资关系主要制衡手段的集体谈判制度的作用日益势微,工人大众的劳动保护水平下降成为必然。于是,失去劳资谈判和制衡力量的广大普通劳动者,在现代民主体制下,只好将自己的不满与愤怒发泄到公共权力的代理人——政府身上,这就是近些年来所常见的,每当遇到比较敏感的导火索和恰当的机会,民

¹张国峰.当今世界工运的主要特点及我国工会的对策.工会理论研究,2005,4:45

众就会走向街头或者投票站，毫不犹豫地上演各种政治事件的根本原因。

3.1.2 国际工运寻求变革之路

面对变化着的经济和政治形势，世界工运正在寻求变革之路。为了重整旗鼓，许多国家的工会都在调整策略，进行探索，提出了战略工联主义、社会正义全球化、工会运动现代化、非正规部门工人和主流工人一体化等各种主张。其内容包括：在维护职工利益的同时，关心国家和企业的经济状况，把发展经济和提高产品的国际竞争力作为工会的重要任务；希望超越意识形态的差异，促进各派工会的联合，增强工会的力量；在劳动斗争方式上，从过去的对抗和罢工转为更多的对话和协商，并提出建立“社会伙伴关系”的主张，努力建立一种和谐的劳资关系；在工作对象方面，从长期合同产业工人扩大到非全日制工人、个体户、农民工、失业工人等各类群体，通过提供培训等方式来吸引他们入会，而对白领、蓝领、灰领等不同阶层人群的不同需求则提供不同类型的帮助和服务，从工作内容上看，由争取工人权益拓展到诸如环境保护、教育、反腐倡廉等整个社会领域。

3.2 中国工会的发展

3.2.1 中国工运概况

19 世纪下半期，随着中国近代工业的发展，一个崭新的社会阶级——中国工人阶级诞生了，也由此出现了中国劳工运动。中国工会是在中国共产党的领导下建立和发展起来的。1920 年 11 月 20 日，上海机器工会召开正式成立大会，这是共产主义小组领导下建立的第一个现代工会。中国共产党为了加强工人阶级的团结，集中力量开展工人运动，于 1921 年 8 月 11 日，成立了工人运动的领导机关——中国劳动组合书记部。1925 年 5 月 1 日在广州成立了全国统一的工会最高领导机关——中华全国总工会。此后，工会组织迅速壮大，工人运动空前高涨。1949 年 10 月 1 日，建立了以工人阶级为领导、工农联盟为基础的人民民主专政的中华人民共和国。工人和工会的社会地位发生了根本的变化：一是在政治上，工人阶级成了国家的领导阶级，工会组织成为中国共产党联系职工群众的桥梁和纽带；二是工人阶级和工会组织同国家政权的关系有所变化，人民民主专政的国家政权，代表着工人阶级的意志，反映着工人群众的根本利益和要求，工人阶级坚决拥护这个政权。¹

¹马贺钢.工会在企业中地位与作用的研究:[硕士学位论文].沈阳:东北大学, 2002

建国以来,我国的工运分为三个时期,一是1949年至1958年,二是1958年至1978年,三是1978年至今。第一个时期是建国后国民经济恢复和发展时期,工会在社会主义革命和建设中发挥了重要的作用。但是,在“左”的思想的影响下,工会运动也遭受了三次大的挫折。第一次是1951年底,李立三被说成是犯了“狭隘的经济主义”、“严重的工团主义”错误,“表现了社会民主党的倾向”。第二次和第三次挫折都发生在第二个时期。一次是1958年赖若愚逝世后,被扣上了“经济主义、工团主义、右倾机会主义”的帽子。这一次同第一次挫折都重点强调了工会和行政的一致性,过分强调全社会利益的一致性,忽视了工会组织的特点,禁锢了工会干部的思想,挫伤了工会干部的积极性,损害了工会组织的作用和威信。另一次是十年动乱时期,工会组织遭到工会历史上一次空前的劫难,组织被撤销,财产被没收。直到1973年,根据中央[1973]17号文件,各级工会组织才得到相继恢复。可见,第二个时期,工会工作基本处于休止空白阶段。可以说,我国工运事业真正起步是从1978年以后,直至发展到今天的社会主义市场经济时期。2001年10月27日,九届全国人大常委会第24次会议通过了修改后的《工会法》,它是继1950年我国第一部《工会法》和1992年修订的《工会法》之后的一部指导工会工作的法律纲领,它标志着我国工会工作进入一个新的历史阶段。

3.2.2 工会改革迫在眉睫

从1978年恢复活动以来,工会为我国改革开放大局发挥了应有的作用,促进了社会和企业的安定团结。随着改革开放的不断深入,各行各业都接受了改革的洗礼。从20世纪90年代末开始,政府行政管理体制也开始精简机构、转变职能,但建国以来确立的从组织机构的设置到组织职能的规定都服务于计划经济体制的工会组织体制,并没受到多大的触动,工会改革也未能随着改革进程的深化而与时俱进。特别是随着社会主义市场经济的发展,国有企业改革的不断深入,非公有制经济的快速发展,使得工会在国有企业的传统工作领域不断缩小,而在非公有制企业的工作又不能有效推进,面对日益复杂的劳资关系,工会作用发挥不明显、受社会认可度下降成为不争的事实。从总体上看,我国现有工会组织最大的弊端,是工会的行政化和工会维权职能的弱化。因此,切实推进工会的各项改革,强化工会以维权为主的各项职能,从而提升工会不断弱化的地位,避免出现西方国家工会不断走向颓势的尴尬局面,已迫在眉睫。

第 4 章 温州非公企业工会发展中的问题与挑战

4.1 温州工会组织体系现状及问题

4.1.1 温州工会组织体系现状

众所周知,我国工会组织是由两大系统构成的,一是地方工会,二是产业工会。产业工会与地方工会相结合,以地方工会为主,形成了我国工会的组织原则和组织体制的基本特征。可以说,这个组织体制是完全的计划经济体制下的产物。温州市工会系统也基本沿袭了这样的组织体制,形成了地方工会——产业工会——基层工会的三级组织体制。温州市工会组织体系见图 4.1。

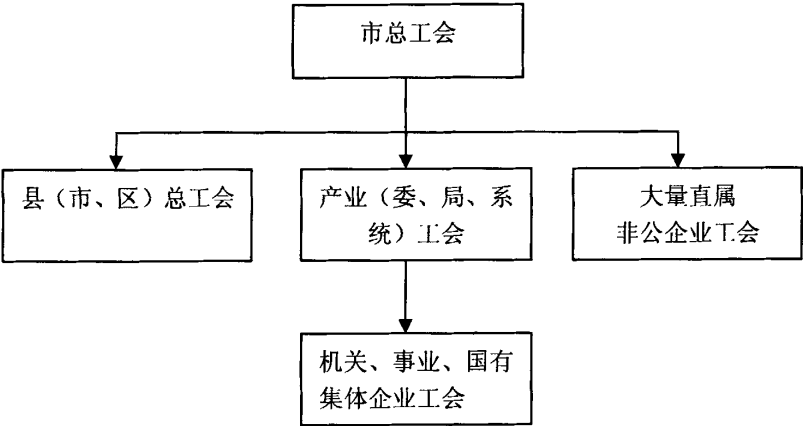


图 4.1 温州市工会组织体系图

温州市总工会目前下辖 16 个产业(委、局、系统)工会,其中教育工会和财贸工会为驻会产业工会,其它 14 个产业(委、局、系统)工会均是按行政隶属关系设在各主管局。除教育工会是以委员会的形式由选举产生外,其它的产业(委、局、系统)工会均是以工作委员会或联合会的形式存在。(见表 4.1)

表 4.1 温州市总工会所属产业（委、局、系统）工会

工会名称	工会组织形式	市编委核定工会编制数(个)	工会实际工作人员数(人)	专兼职情况
市教育工会	工会委员会	3	3	专职
市财贸工会（直管基层工会）	工作委员会	9	2	专职
市直属机关工会工委	工作委员会	1	2	专职
市交通邮电工会工委	工作委员会	2	2	兼职
市建设局工委	工作委员会	1	2	兼职
市经贸委工委	工作委员会	2	2	兼职
市卫生局工委	工作委员会	-	2	兼职
市物资资产管理公司工会联合会	工会联合会	-	2	兼职
市商业资产管理公司工委	工作委员会	-	2	兼职
市工业资产管理公司工委	工作委员会	-	2	兼职
市旧城系统工委	工作委员会	-	2	兼职
市供销合作社工委	工作委员会	-	2	兼职
市政园林局工委	工作委员会	-	2	兼职
市房管局工委	工作委员会	-	2	兼职
市外经贸局工委	工作委员会	-	2	兼职
市粮食局工委	工作委员会	-	2	兼职
市环保局系统工会	工会联合会	-	2	兼职

4.1.2 现有工会组织体系存在问题

计划经济体制下现有的产业（委、局、系统）工会几乎覆盖了工会所有的工作领域，发挥一定积极的作用，但产业工会特点不明显，人员配备力量不足，只能疲于应付上级工会的任务，很少深入基层，有效发挥维护权益的职能。随着市场经济的不断发展，多种经济组织形式的出现，各种类型的企业不断涌现，原依托政府职能部门行政隶属关系建立起来的产业工会组织体系面临着新的挑战，已远远不适应多种经济组织并存的需要。一方面以民营企业为主新经济组织的不断涌现，与现有政府职能部门并不存在行政隶属关系；另一方面，随着国有、集体企业改制改革的不断深入，大部分国有资产已从中小企业退出，这些改制为民营的企事业单位，已和原有产业、局、集团公司脱离了资产纽带和管理关系，而原有在计划经济条件下依附行政隶属关系建立的工会组织管理体系，对其已失去管理的约束机制，造成了这些改制企业工会组织事实上无主管状态，工会活动不正常，工会组织和会员大量流失。

目前工会组织体制还没有在根本上从原来的适应计划经济体制需要转变到适应市场经济体制的需要上来，致使工会组织的独立性不强，要么（象地方总工会）过多依附于政府，要么（像企业工会）过多地依赖企业，不能真正代表受雇佣一方的职工群体的意志和利益。在温州的企业里，劳动力的市场化程度已经非常高，但维护劳动者利益的工会制度却依然停留在传统的计划经济时代的那一套，因此工会制度与社会经济发展相脱节的现象特别突出。¹

4.2 温州市非公企业工会现状及问题

4.2.1 温州市非公企业工会现状

改革开放以来，随着我国工业化、市场化、城市化进程的推进，城市特别是沿海发达地区的城镇非公有制企业吸收了越来越多的进城务工人员，使得非公有制企业职工在总体职工人数中的比例不断升高。然而，长期以来，许多工会组织一直忽视我国劳工队伍的新变化，将广大进城务工人员排拒在工会组织之外。进城劳工既没有资格加入所在城市以国有企业工人为主体的工会，又不能组建自己的工会，因而缺乏组织集体行动的能力和资源动员的能力，在劳资双方的利益谈判中处于明显的弱势地位，致使他们的政治、经济和社会合法权益长期得不到应有的保障。随着非公企业的发展，非公企业工会工作被逐步摆上了议事日程。1988

1 王柏民,周慧蕾,任培培等.温州企业实施集体合同制度的现状调查.温州师范学院报,2005,Vol.26(1):15

年全国总工会提出了在私营企业进行组建工会试点的意见。

非公有制经济发展较早较快的温州，在非公有制企业工会组建方面同样领先全国一步。从1986年，全国第一家非公有制企业工会在温州平阳毛纺织厂成立以来，温州市非公有制企业工会组织建设经历了以下四个阶段：第一个阶段是八十年代中期—九十年代初期，这是面上的试点阶段，1994年全国总工会在温州召开了私营企业工会工作座谈会；第二个阶段是九十年代初期—1998年，这是重点发展阶段，主要是培养、推广先进典型，努力实现以点带面；第三个阶段是1999年—2001年，这是整体推进阶段，按照省总工会的统一部署，积极构筑党工共建的工作氛围。一手抓组建，一手抓规范化建设试点工作。第四个阶段是2002年—至今，这是规范化建设阶段，在非公有制企业工会广泛开展建设“职工之家”活动，努力以质的提高带动量的继续增长。通过突出抓好非公有制企业工会组建和发挥其应有的作用，巩固党的阶级基础、扩大党的群众基础，进一步密切了党与工会和广大职工群众的联系。

近年来，随着全市非公有制经济的迅猛发展，在温州国民经济和社会发展中处于举足轻重地位，温州市委、市府充分认识到推进非公有制企业工会建设是巩固党的执政基础的必然途径，是构建社会主义和谐社会的重要内容，是经济社会又快又好发展的客观需要，对保障社会稳定协调发展有着重要作用和意义。各级党组织把推进非公有制企业工会建设作为新时期党建工作的重要内容，加强组织领导。一是出台多项支持政策。早在1999年，市委就下发了《关于全心全意依靠职工群众办企业的若干意见》，明确将新经济组织的工会组建工作纳入党建工作目标考核。2000年，市委下发了《关于进一步加强非公有制企业工会建设的意见》，明确提出非公有制企业工会建设温州要率先破题。近年来，就加强非公有制企业工会建设问题，多次组织专题调研，研究出台了《关于进一步加强和改善党对新时期工会工作领导的意见》、《加强乡镇(街道)工会建设的意见》等文件，瓯海等区(县)委出台了《关于加强非公有制企业工会建设的意见》。二是建立系列工作机制。2001年，专门成立由市委副书记任组长的非公有制企业工会建设工作领导小组，并多次召开会议作出工作部署，各县(市、区)成立相应组织。2004年，市委专门建立了工青妇联席会议制度，每年定期召开会议，听取工会建设方面的意见和建议，协调解决非公有制企业工会建设有关问题。政府及其部门抓好《工会法》实施，建立了政府与工会联席会议制度，从2005年开始，定期召开市政府与市总工会联席会议，先后就深入开展关爱民工“温馨行动”、提高职工队伍整体素质、进一步健全维权机制、支持工会开展工作等议题提出了具体的意见，并下发文件付诸实施。三是注重宣传教育。市委宣传部和市总工会出台《关于进一步加强新时期工人阶级新闻宣传的意见》，建立工会与新闻媒体通

气会制度。注重加强领导干部和企业主的工会意识，在市、县各级相关培训中，将《工会法》培训纳入进去，平阳等县率先将《工会法》培训纳入县管干部培训课程。同时，注重法律督导，市县两级人大组织开展了《工会法》、《劳动法》等执法检查，有力推进非公有制企业工会建设。

在各级党委、政府的重视和支持下，在各级工会组织的共同努力下，温州市工会以“扩大覆盖面，增强凝聚力”为目标，着力实现工作重心向非公有制经济转移，向维护农民工合法权益倾斜。提出以“非公有制企业工会建设年”和“‘和馨行动’推进年”活动为主载体，大力加强非公有制企业工会建设。近年来，非公企业工会组建数不断增长。（见表 4.2）2006 年，紧抓全省非公有制企业工会建设工作会议在温州召开为契机，着力推进农民工入会、非公有制企业工会典型选树和经验推广工作，实现规模以上企业工会组建率 95%。

表 4.2 2002-2006 年温州市非公企业工会建设情况

年度	2002	2003	2004	2005	2006
当年新增工会数	458	653	704	895	1080
期末累计数	3975	4633	5338	6228	7298

数据来源：温州市总工会统计数字

4.2.2 非公企业工会存在问题

温州市非公企业工会工作近年来虽然取得了一定成绩，但我们也应该看到，表面数字繁荣的背后，是实质性作用发挥的不足。工会建立的数量虽不断增多，但往往组织松散，许多非公有制企业工会的组建是“先搭台子后规范”，工会干部往往由企业主指定或聘任，他们对企业劳工关注的热点、难点问题了解不多，发挥不了为劳工维权的作用；劳工对工会工作的认可度不高，工会组织形同虚设。一些地方政府的官员担心加强工会组织工作会影响本地投资环境，而许多私营企业主则担心工会与自己对着干，对企业组织工会的热情不高。因此，非公企业工会虽然已在温州大量建立起来，但要有效开展工作，工会组织还面临着巨大的压力。

①宏观环境制约，非公企业工会组建难

一是政府政策。政府政策是工会存在和发展的重要影响因素。特别是在政府主导型社会，政府政策对工会的影响更为直接、更加重大。一些地方政府往往为了本地的经济发展，为了创造所谓的宽松投资环境，为了招商引资，而不惜以牺牲劳动者权益为代价，对资本实行过度保护，对一些外商投资企业不组建工会、抵制工会的行为采取宽容甚至纵容的态度。为什么一些非公企业敢于蔑视工会

法,敢于公然抵制工会,与一些地方政府的不当行为不无关系。可喜的是,近年来随着各级地方党委、政府对工会重要性认识的逐步加强,已经有了很大的改善。二是经济环境。非公企业具有小型性、分散性、多样性、变动性的特点,数量多,分布广;非公企业职工就业灵活性强,流动性大,非全日制就业者较多,给工会组建带来难度。三是法制环境。我国有比较完善的工会法律法规,但人们缺乏工会法律观念,有法不依、执法不严、违法不究的现象比较严重,有些企业公然违反工会法,阻挠组建工会却得不到应有的处罚,使工会组建工作难以顺利进行。¹

②建会、入会走形式主义,实质性作用难以发挥

一些工会组建工作仅停留在“数字增长”上,缺乏实质内容。由于工会建设往往出于企业对上级工会组织机构要求的顺应,简单意义上完成上级工会下达组建率、入会率等考核指标为目的,一般企业认为基层工会建立即是完成任务,根本没有要发挥工会作用的意识和意愿,温州民营企业一定程度上还停留在以追求利润最大化的自有意识,未全面达到完成社会责任这一层面,势必导致各级工会只重视数量指标任务的完成,却忽视了职能作用的真正发挥。

③雇主工会观念不强,职工入会意识不强,工会吸引力不强

雇主虽然不是工会组建的主体,组建工会不能完全依靠雇主,但雇主对工会的看法、倾向也直接影响工会组建工作的开展。如果雇主把工会看作是自己的伙伴,对工会采取合作、支持的态度,积极配合工会组建工作,则工会组建就会获得成功;反之,如果雇主对工会心怀敌意,实施强硬的反工会化策略,采取各种手段阻挠、限制工会组建,打击报复参加和组织工会的职工,那么,工会的组建工作就会遇到重重困难,难以顺利开展。由于非公企业特别是私营企业雇主都是近几年用各种方式积累财富而拥有企业的,他们一般都缺少现代企业经营管理的训练和经验,更缺乏民主传统和观念,管理行为尚不规范,对组建工会多采取抵制行为,妨碍了组建工会工作的开展。

职工是组建工会的主体,是组建工会的主要依靠力量,职工对工会的态度是决定工会组建成败的关键。对工会了解比较多,工会意识比较强的职工,加入工会的积极性比较高;而对工会不了解、缺乏工会意识的职工,一般没有参加工会的愿望和要求。如果职工参加和组织工会的积极性高、热情高,组建工会就很容易取得成功;反之,就会遇到阻力和困难。可见,职工的态度如何,是组建工会的关键因素。而非公企业的职工,大部分是刚刚由农民转化而来的,他们的阶级意识尚不成熟,缺乏主动参加和组织工会的愿望,对组建工会反应比较冷漠,这是组建工会工作中遇到的最大尴尬。

加强工会组建工作的目的,就是为了最大限度地把职工组织到工会中来,最

1 张安顺.非公企业组建工会的制约因素及对策分析.天津市工会管理干部学院学报,2005, Vol.13(3):13-14

大限度地代表和维护职工的合法权益,但如果工会不能充分发挥作用,不能有效地代表和维护职工合法权益,职工就会脱离工会,这是工会的最大危险。一些地方在组建工会中,单纯追求数量,忽视质量,新组建的工会不规范、不充实、不活动,没有有效地开展工作,缺乏吸引力、凝聚力,失去了职工群众的信任,成了“挂牌”工会,没有生命力,虽然数量暂时上去了,但很快又滑坡了,费了很大力气组建的工会,没过多长时间,又流失了。笔者对部分非公企业单位职工做了一次问卷调查,调查问卷的内容主要是围绕职工对工会的了解情况和作用认识情况来设计的。调查问卷共发出1000份,收回820份。调查结果表明:职工群众对工会职能有9%的人了解比较全面,78%的人了解一些,13%的人基本不了解;相信工会能为职工解决实际困难的人占22%,78%的人不相信;有67%的人认为工会不敢维护职工的合法权益。上述数字反映了一部分非公企业职工群众对工会所持的态度,可以肯定,工会在很大程度上脱离群众的现象是客观存在的。从这些简单的数据来分析,与其说是职工群众不了解工会工作,还不如说是不认可工会所做的工作。工会是广大工人阶级的群众组织,连自己的成员都不认可工会的工作,那么工会在别人眼里的地位和作用就可想而知了。工会工作面临的危机和挑战已经非常严峻,努力改进工会工作,加强工会同职工群众的密切联系已成为当前一项十分重要和紧迫的任务。

④“老板”式工会居多,维权职能弱化

许多非公企业工会为了应付上级的检查,经常建立一种“老板”式工会。大部分基层工会领导班子都是企业老板指定,而不是选举产生,虽然有些企业通过选举,而选举形式是虚有的,候选人都是预设或由企业老板内定。这样诞生的基层工会领导,大多是兼任行政职务的企业管理人员,他们身份的双重性和依赖性,致使工会组织实质上缺少独立性和自主性,使工会维权很大程度上取决于企业主的开明程度,工会知情不足、参与不够,在维护职工权益、反映职工诉求方面力量严重缺位,只能在企业主允许的范围内维权,在关键环节上显得力不从心,一旦遇到实际的劳资纠纷,反而可能站在资方的立场,使其维护职工利益的能力明显削弱。源头参与方面,工会在推动、督促集体合同、工资集体协商开展力量薄弱,导致这些工作流于形式。

⑤“强资本,弱劳工”的格局,使得非公企业工会维权效率低下

由于劳动力市场上供过于求,形成买方垄断的劳动力市场,导致雇主处于强势,工人和工会处于弱势。这种背景下,大多数非公企业职工(尤其是农民工)感觉能找到一个饭碗就非常不易,几乎不可能通过“劳资博弈”机制来维护自身的合法权益,有时甚至违心地“配合”资方应付外界的检查。因此,一旦雇主侵害其合法权益时,他们往往忍气吞声,没有讨价还价的勇气。企业工会也被迫降

低维权标准甚至受制于雇主,使工会流于形式。一方面,一些雇主对工会工作存在担心和抵触情绪,怕工会组织职工与企业闹对立,怕工会开展活动影响生产,阻碍了工会作用的发挥。另一方面,以农民工为主的非公企业职工受教育程度较低,文化素质不高,特别是法制观念和自我保护意思淡薄,由此决定了他们在找工作时缺乏契约意识,在合法利益受到损害时,不敢反抗,逆来顺受,不知求助于工会等维权组织。

4.3 “强资本、弱劳工”格局下的劳资冲突

4.3.1 “强资本、弱劳工”格局

劳资冲突是指企业劳资双方主体及其代表,在涉及到与劳动相关的经济利益和其他合法权益时所产生的矛盾及其激化的外在表现形式。工人人身权利受侵犯、工资低、劳动时间过长、拖欠工资是导致劳资冲突的主要原因。¹

目前,我国非公有制经济在国民经济中发挥着越来越重要的作用,已成为社会主义市场经济中富有活力的新的经济增长点,有力地推动着国民经济的高速发展。随着非公有制经济的发展,非公有制企业的劳资关系的矛盾冲突正逐步引起社会各方面的关注。

从资方的状况来说,非公企业全部财产的所有权,都属于资方,这就决定了其对诸生产要素的充分支配权与控制权。表现在劳动关系领域,资方享有职工录用、工资待遇、晋级考核、培训教育、辞退员工等方面的决定权,有的甚至超出上述权力范围。若劳动力市场处于供不应求的状态,劳方将会享有更多的“话语权”与谈判权,在一定程度上会改变这种状况。但是,现阶段我国劳动力供给远远大于需求,并且私营企业大部分属于劳动密集型产业,对劳动力素质,技术要求不高,劳动力的可替代性很强,求职者并不具备讨价还价的条件,劳动力几乎处于“无限供给”状况,劳动者是无力改变这种状况的。

从劳方的现况看,就业前,大量的流动劳动力个体面对的是极不充分的劳动力市场信息和激烈的就业竞争压力,在四处寻觅就业的过程中,他们只能成为被动的接受者。就业后,我国非公有制经济单位中大量存在的是低层次的劳动者,工作岗位替代性强,个人的技术能力、管理能力往往不足以以个人身份与资方进行谈判和抗衡。能建立的联系或形成的组织,大多是以亲缘、地缘为纽带的诸如同乡会、同学会等非正式组织。这些组织的狭隘性、松散性决定了他们不可能形成具有与资方抗衡力量的,代表广大职工利益的团体。同时,短期的就业目标取

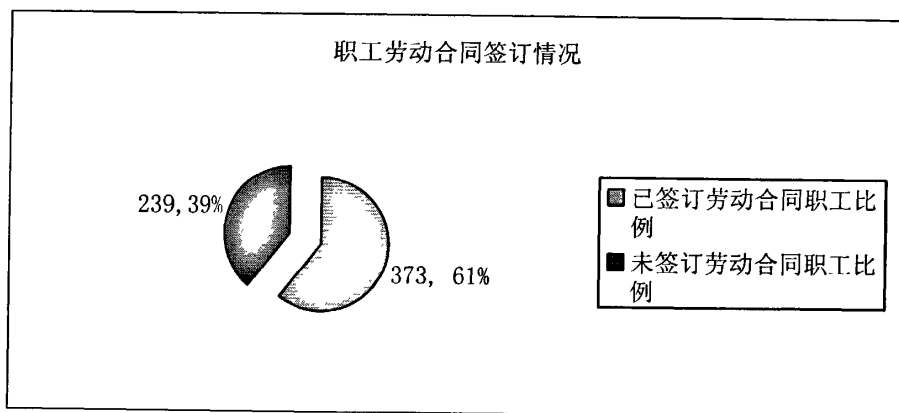
¹邵晓寅.私营企业劳资冲突的现状和对策.晋阳学刊,2003,2:3

向使他们在就业时间、地区、方式上极不稳定,过于频繁的流动使他们很难结成稳定的群体组织,再加上现行法律对劳动者缺乏实际保障,这样,一个有力量的、能与资方谈判的团体也就很难形成。

4.3.2 日益增加的劳资冲突

基于“强资本、弱劳工”的格局,非公企业中资方对劳方的权益侵害现象比较严重,主要表现为:

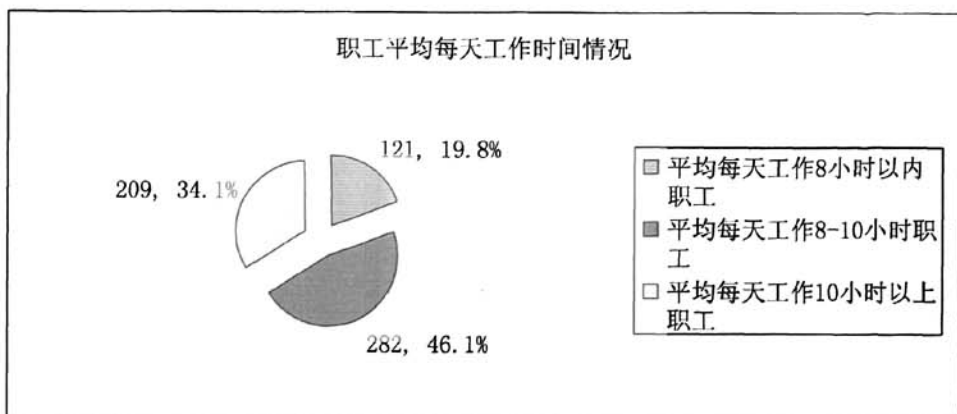
①许多企业不与雇工签订劳动合同;有的即使签订书面合同,合同的格式、内容也极不规范,甚至包含与法律、法规相悖的条款;有的私营企业不依法履行合同,存在随意辞退、解雇员工的现象。2005年温州市总工会课题调研组对市区职工热点问题进行抽样调查,根据对所调查的612名职工反馈情况的统计,只有61%的职工已同所在单位签订了劳动合同,还有39%的职工未签订劳动合同。(见图4.2)



数据来源:温州市总工会2005年课题调研报告. 内部资料

图4.2 612名职工劳动合同签订情况图

②许多经营企业不实行八小时工作制,随意延长劳动时间。同样是根据温州市总工会课题调研组的调查结果表明,职工每天平均工作时间8小时以内占19.8%,8—10小时占46.1%,10小时以上占34.1%。工作时间超8小时外的占80.2%,绝大多数企业职工在超时超负荷地工作。(见图4.3)



数据来源:温州市总工会 2005 年课题调研报告. 内部资料

图 4.3 612 名职工平均每天工作时间情况图

③ 相当多数量的企业不按规定配备安全设备, 劳动条件恶劣, 缺乏必要劳动保护设施。许多雇工在高温、粉尘、噪音、有毒有害气体条件下工作, 更为严重的是一些企业的厂房车间消防设备差, 火灾隐患严重, 致使恶性工伤死亡事故频频发生。2004 年, 央视“焦点访谈”节目曝光温州“黑心作坊”漠视劳工安全保障, 半数企业职工有职业病, 这一事件的报道, 在社会引起了强烈反响。不仅严重影响温州形象, 而且损害投资环境和社会稳定, 使许多投资者和劳动者都望而生畏, 成为经济和社会发展的重大障碍。

④拖欠工资现象严重, 雇工正常的经济利益得不到保障, 很多私营企业不为雇工办理各项社会保险。许多企业拖欠工资, 以各种名义故意克扣工人工资或低于当初承诺的标准支付工资, 有的企业甚至以逃避、搬迁等方式拒付雇工资。私营企业的社会福利保险待遇与公有制企业存在较大差距, 很多企业不依法为员工办理社会保险, 雇员伤残、疾病、失业以及养老都难有稳定的保障。2005 年, 温州黄龙住宅区工地的 4 名民工向老板催讨工资未果, 爬到双层楼高的环吊长臂上, 声称不给钱就跳下去。结果, 在警察的帮助下, 工钱是讨到了, 但这几个民工却被实施了行政拘留。

正是由于大量的侵权现象存在, 才会使劳资矛盾和冲突有不断加剧之势, 这一点从劳动争议案件数的不断攀升便可以看出。(见表 4.3)

表 4.3 2002-2006 年温州市劳动争议案件数

年份	仲裁委立案数(件)	非公企业案件数(件)	非公企业案件占比(%)
2002	1596	1434	89.84
2003	1708	1544	90.39
2004	2062	1882	91.27
2005	2284	2074	90.8
2006	2313	2155	93.17

资料来源:温州市劳动争议仲裁委员会 2002-2006 年内部统计数字

还需要指出的是,劳动部门出面处理的劳资纠纷仅仅是实际劳资纠纷的一部分。据温州劳动局负责人估计,比例只占 10%左右。大量劳资纠纷和侵权行为都采取私了方式或不了了之,很少向劳动部门报告。

非公企业劳资冲突影响了企业的正常经营,对企业的发展和社会的稳定有一定的负面影响。在合法的劳动争议解决手段未被应用或不能有效发挥作用、雇工的正当权益得不到保障的情况下,劳资双方之间的紧张状态持续积累。当劳资双方的纠纷发展到比较激烈的程度时,往往以怠工、罢工、暴力攻击、游行示威、阻碍公共交通等形式表现出来,雇工借此释放紧张状态,即憎恨、愤懑、不满等情感,针对的直接对象已不是雇主的侵权行为本身,追求的目标是为了引起政府的关注或造成一定的社会影响,使自身正当权益得以实现,或者仅仅是泄愤、报复。怠工、毁坏劳动设备等行为影响了企业的正常生产,如涉及范围较大则会影响当地经济的发展。对雇主进行人身攻击、群体性暴力事件、游行示威、阻碍公共交通等行为会引起一定范围的社会恐慌或社会波动,影响正常的生活生产秩序,甚至在一定程度上破坏了社会秩序,从而影响了社会的稳定。如 2004 年 11 月 2 日至 4 日,瓯海区相继发生了外来务工人员集体停工,并拦截交通要道的事件,严重影响了经济发展和社会稳定,事件引起了省、市领导的关注。

非公企业越来越多的侵权行为和劳动争议严重诉讼化倾向表明,这些企业的工会维权作用十分微弱,体现不了《工会法》和工会章程规定的工会目标和作用,也意味着工会在适应非公企业劳资关系中还面临着不少现实问题和尖锐的矛盾。多数非公企业没有建立工会组织,而已建立工会组织的,也是浮于形式,缺乏协调劳资矛盾的能力。因此,如何加强非公企业工会工作,协调日益尖锐的劳资矛盾,促进和谐的劳资关系,成为摆在工会组织面前的重要课题。

4.4 基于工会组织体系视角的分析

面对非公企业工会工作建会难、发挥作用难的困境以及日益加剧的劳资冲突对发挥工会组织协调劳资关系、维护劳工权益的迫切需求,温州工会近年来在非公企业工会工作的方式、方法及内容上不断尝试创新,但收效并不明显。笔者认为,当前根本的问题是要进行工会组织体制的创新,以组织体制的创新实现非公企业工会工作的破题。

4.4.1 现有工会组织体制的弊端

工会的组织体制是关于工会的组织形式、隶属关系和工作职责等方面的制度的总和。现行的工会组织体制因始建于计划经济体制时期,已远不适应建立社会主义市场经济体制的要求,不适应最大限度地把职工组织到工会中来的要求,不适应维护不同群体、不同层次职工利益的要求,不适应不同性质企业、不同行业工会工作需要。前已述及,温州市现有工会组织体制下,原来依托行政隶属关系建立的产业(委、局、系统)工会无法涵盖广大非公有制企业,使得温州市地方工会必须直接面对广大非公有制企业开展工作,两者之间缺少了中观层次组织,从某种程度上说,这也是造成非公企业工会工作难以推进的根本性体制原因。一方面,从地方工会来看,其直接管辖的基层工会数量越来越多,其产生的问题:一是管理幅度过大,力不能及;二是分类指导困难,尤其难以考虑特殊行业职工特殊利益的维护。另一方面,从非公企业来看,企业工会自身组织力量薄弱,工会主席和成员多为兼职,根本问题是工会主席拿着老板的钱,吃着老板的饭,对企业具有“天然的人身依附性”,工会要实现真正的维护本企业职工的权益,在绝大多数非公企业似乎并不十分现实,由此也造成许多非公企业工会只是挂块牌子,流于形式。

4.4.2 构建行业工会实现非公企业工会工作破题

基于以上分析,从本地区产业集聚的实际出发,按照联合制和代表制原则,在非公企业按行业性质划分自下而上建立行业工会,改变挨家逐户单独建会的传统模式,突破中间层工会组织体制的“瓶颈”制约。一方面,按行业实行基层企业工会联合,首先是行业内部有相似的工作环境、相似的生活状况、相似的工作方式以及相似的利益需求,行业工会组织很容易与本行业内的工会会员达成共识,当劳资双方出现纠纷时,由行业工会领导人(非本企业的人员)为主出面进行谈判,必要时领导其他企业的工人统一行动,其效果比单个企业工会组织要好得多。另一方面,行业工会的建立,可以改变市总工会直接面对成千上万基层企

业工会的局面,有利于非公企业工会工作的推进。行业工会符合职工维权需要和工会工作实际需要,对充分发挥工会作用,不断扩大工会影响力、感召力和凝聚力具有很强的实效性。

①建立行业工会是工会基本职能履行的需要

改革开放的进一步深入和民主化进程的加快,工会起基本职能的履行力度将大大加强,将向工会职业化、社会化和行业化发展。

一是工会的职业化。工会在资本主义社会是职业化的社会团体。《工会法》强调了工会应是职工利益的代表者和维护者,为工会的改革指明了方向,工会应将精力放在其基本职能上。因此社会主义国家的工会在性质上仍然应具有职业性社会组织的特点。

二是工会的社会化。目前我国工会系统依然存在着“企业工会”的思维定势。随着劳动者从单位人转向社会人,工会也应该逐步增加社会化因素。《工会法》也明确了一些小企业工会可联合组建工会,无疑在工会社会化道路上迈出了坚实的一步。

三是工会的行业化。市场经济的发展会促使行业协会组织的出现,并不断规范,这也为工会工作提供了新的天地。

②行业工会组建符合《工会法》的规定

2001年10月修改的《中华人民共和国工会法》第2条增加了第二款“中华全国总工会及其各工会组织代表职工的利益,依法维护职工的合法权益”;第10条第四款规定“同一行业或者性质相近的几个行业,可以根据需要建立全国的或者地方的产业工会”。2002年9月通过的《浙江省实施〈中华人民共和国工会法〉办法》第6条第四款也规定“同一行业或者性质相近的几个行业,可以根据需要建立地方的产业工会”。《工会法》第14条第一款还规定“中华全国总工会、地方总工会、产业工会具有社会团体法人资格”。这些都为建立行业工会提供了法律依据。

《工会法》提出了工会组织的代表制和联合制。这种组织体制完全符合工会作为工人阶级群众组织的性质,符合工会代表和维护职工群众基本职责的要求,符合工会群众化和民主化的发展趋势。建立行业性工会联合会的组织结构形式,可以推动以代表制、联合制为主要内容的工会组织体制改革的开展。

4.4.3 行业工会的构建以社会法团主义为理论框架

本文前已述及,法团主义理论适合转型期中国问题的研究,而工会作为典型的社团组织,在其组织体制构建中,法团主义理论也自然而然成为笔者的首选工具。

就各级地方工会而言,众所周知,在当代中国政治生活中,工会组织一直被当作共产党的外围政治组织,扮演共产党联系工人阶级的桥梁和纽带角色,工会组织应成为党委和政府直接领导下的准行政机构,其领导人名义上属于“群众团体组织负责人”,实际上一一直被纳入“领导干部”的范畴对待,工会主席绝大多数是在党组织影响下通过实行有限的民主选举产生,其领导人的选举并未真正实行直接公开的民主选举,“官办”工会的形象可谓已“深入人心”。正是由于国家的介入,工会作为专业性社团的自主性尚未得到充分发展。各级地方工会是以自上而下的方式形成的,也就是所谓“由组织出面组建”,为了能够继续维持其垄断性地位,地方工会大多也不积极寻求社团自主性的强化。应该说地方工会的发展极具国家法团主义特征。

就基层工会而言,由于其数量多,规模小,很大程度上又依附于企业行政,很难真正独立发挥其专业社团的职能作用,代表范围也仅限单个企业之内,不具备法团主义特征。

因此,在中间层次的行业工会构建中,应以社会法团主义作为理论框架。从组织角色来看,行业工会组织应当成为接受和拥护党的领导、联系执政党与工人群众、具有相对独立性的利益组织;从运行机制来看,行业工会组织要从“依靠政府、背对工人”转变为“依靠工人、面对老板”;从组织职能来看,行业工会组织不仅要成为职工权益的维护者和劳资关系中的一方代表,而且应当成为协调劳资关系,维护企业发展,促进经济社会全面进步的重要职业团体。最终实现国家和社会的相互增权。

第5章 基于社会法团主义的行业工会构建

5.1 对应行业商会（协会）构建行业工会

5.1.1 温州发达的行业商会（协会）

行业商（协）会按照国家现行行业或者产品分类标准设立，也可以按照经营方式、经营环节及服务功能设立，是由同业经济组织以及相关单位自愿组成的非盈利性，以经济类为主的社团法人。

市场经济的发展促使了各行业协会组织的出现。其具有一定的代表性。目前，劳动关系对应的一方雇主，纷纷以行业协会、同业商会建立起自己的组织，且有雨后春笋一发不可收拾之强势。他们在制定行业政策、规范行为、争取自身权益积极发挥着作用。

温州行业商会（协会）的发展大致上经历了三个阶段。一是恢复发展阶段。80年代中后期，在经历了30多年计划经济的沉寂之后，行业商会开始在温州恢复出现。二是快速发展阶段。90年代中前期，由于邓小平南巡讲话的推动，温州民营经济迅猛发展，带动了行业商会的迅速发展，行业商会进入了一个快速发展的活跃时期。三是规范发展阶段。以1997年温州被列为全国行业协会试点城市（一共四个，其他三个为上海、广州、厦门）为标志，温州行业商会的发展开始进入一个新的阶段。¹截止2006年底，温州共有101家市级行业商会（协会）。

行业商会是市场经济发展的必然产物。在市场经济条件下，非公企业要实现数量上发展、规模上壮大、档次上提升，必然会产生多方面的需求。既有外部环境协调的需求，内部因素整合的要求，也有企业之间共同利益目标的追求。这些都是行业商会产生、发展的基础。当然，温州行业商会的发展能够走在全国前列，也有自身独特的因素。如温州非公有制经济为行业商会发展提供了肥沃的土壤；温州独特的文化氛围提供了精神上的支撑；历史上温州行业商会的发展经验提供了范例；温州党委政府有关部门的推动提供了良好的条件。

温州行业商会（协会）的发展，表现出了以下一些特征：

自治性是温州行业商会最突出的特点，也是其活力的源泉。这一特点突出地表现在三个方面。首先，行业商会的领导人由会员民主选举产生，这是民主办会的基石，是民间商会成功运作的核心要素。其次，商会经费取之于会员、用之于

¹温州市工商联课题组：《温州行业商会发展与管理研究报告》，2006，10

会员，保障性和独立性较强。其三，商会内部治理机制逐步健全，外部监管体制比较规范。

服务性是行业商会的基本工作方式，也是其赢得威信的基础。民间商会的成长过程，就是一个服务意识不断增强、服务领域不断拓宽、服务能力不断提高的过程。许多商会都鲜明地亮出“为会员服务、为社会服务、为政府服务”的口号，从而赢得了各个方面的认可。

专业化是行业商会的发展趋势，也是其强化功能的必然选择。一定的社会组织，其职责功能和活动范围都有自己的边界。从根本上说，这是由社会分工决定的。行业商会的专业化程度也取决于行业的发展状况和相关的社会背景。温州行业商会逐步形成了“行业兴带动商会兴、商会兴促进行业兴”的良性循环。不仅如此，商会内部机构设置也呈现专业化的趋势。

专职化是行业商会的发展前提，也是其正常运作的有力保障。绝大多数行业商会都聘任了专职秘书长或副秘书长，秘书长再决定办事机构、分支机构、实体机构等专职工作人员的聘用。行业商会工作人员的专职化、公开招聘制正成为一种趋势。

5.1.2 行业商（协）会的发展为行业工会组建提供对应组织基础

温州市行业商会（协会）随着社会经济综合发展而壮大，立足服务，致力创新，在行业自律、行业整合、拓展市场、协调企业与政府部门以及企业之间的关系等方面发挥了重要作用，成为政府与社会之间、企业与市场之间的桥梁和纽带，也成为整合社会资源、推进现代化新温州建设的一支重要力量。

温州行业商会（协会）的迅速发展，为构建行业工会提供了有效的对应组织基础和借鉴意义。

行业商会（协会）作为行业自律性调节组织，熟悉行业政策及标准，能及时掌握各会员企业状况，在行业内有能力协调，引导和管理集群企业的优势。行业工会与行业商（协）会在职工劳动权利和经济利益方面上，开展平等协商、集体合同制度、职工代表大会制度等各种形式，制定符合本行业实际的制度规定，来协调劳动关系和社会矛盾，来维护本行业职工的合法权益。同时可以从行业角度指导企业工会，和行政（资方）开展平等协商、集体合同制度和职工代表大会制度等工作，更好地体现和代表本行业职工的合法权益，协调好劳动关系，代表好行业职工利益，突出维护的基本职能。

当然，行业商会（协会）的发展也不是十分均衡，以温州市工商联所属行业商会（协会）为例。温州市工商联所属行业商会 29 家，其中建会率在 50%以上（含 50%）的有 18 家，占总数的 62%；建会率在 30%以下（不含 30%）的也有 5

家，占17%。（见表5.1）

表5.1 温州市工商联所属行业商会（协会）情况表

商会名称	会员数（家）	入会率（%）
温州市食品商会	92	10
温州市商业零售业商会	80	25
温州市家具商会	214	85
温州市鞋料商会	406	40
温州市服装商会	1275	50
温州市眼镜商会	500	70
温州市三资联合商会	78	30
温州市涂料商会	189	28
温州市五金商会	300	66
温州市灯具商会	180	100
温州市纺织品商会	266	50
温州市煤炭商会	102	100
温州市托运商会	105	30
温州市皮革化工商会	70	80
温州市鞋机商会	95	70
温州市饮料商会	196	30
温州市模具协会	247	30
温州市合成革商会	101	96
温州市文教体育用品商会	112	20
温州市拉链商会	156	60
温州市橡胶商会	140	60
鹿城区金属材料商会	252	40
温州市饮用水协会	58	25
温州市革基布商会	57	70
温州市工商联房地产商会	123	76
温州市电脑商会	145	85
温州市美容商会	187	75
温州市工商联鞋跟商会	91	55
温州市工商联二手车商会	182	65

资料来源：温州市工商联。内部资料

因此，在对应行业商会（协会）构建行业工会的过程中，我们也应该注意结

合各行业商会（协会）现状，先从入会率较高的行业着手，再逐步推进。

5.2 组织体系的构建

目前,我国社会团体正处于一个良好的发展阶段中。政府在一定程度上放宽了对于社会团体的管制,来源于社会的力量也显示出了对社会团体的迫切需求,以工会为代表的社会团体有着自己广泛的生存空间。但是就目前而言,并没有一个制度化的体系能够将我们的非公有制企业内的工会组织起来,部分已经组织起来的非公有制企业内的工会也只能各自为政,各个工会之间基本处于松散的联系或者根本就没有联系,这就限制了非公有制企业工会组织体系在政府、企业与工人三方话语体系中的分量。

5.2.1 引入行业工会后的新组织体系

在温州现有工会组织体系下,引入行业工会后,在原有地方工会-产业（委、局、系统）工会-基层工会之外,形成了地方工会-行业工会-基层非公企业工会的新三级组织体制（见图 5.1）。

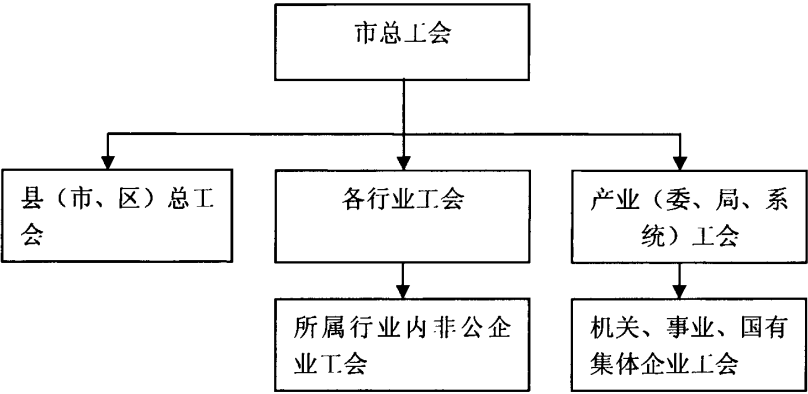


图 5.1 引入行业工会后的温州市工会组织体系图

5.2.2 新体制下的组织关系

行业工会的性质是在市总工会领导下,由本行政区域内的同一行业内的相关企业工会为团体会员自愿组成的群众组织,具备社团法人资格。基层企业工会从原来的由市总工会直接领导,转为由行业工会领导,同时,行业工会根据市总工会授权,负责本行业内新建企业工会的审批和指导,加强和推进基层企业工会组织组建工作,为行业工会不断注入新的生机和活力。行业工会建立后,使得市总

工会将一些想做做不好的职责下放,企业工会将想做不好做的职责上移,弥补了原来企业之上、市级之下的中间层缺少协商联系渠道的不足,与代表雇主组织的行业商会(协会)建立对等关系,突出维护职能,加大维护力度,着力推进和谐稳定的劳动关系的建立。

行业工会遵循自主办会的原则,实行自愿入会、自理会务。以企业工会为依托,以服务会员为宗旨,在市总工会的指导下,依照行业工会章程和有关规定,健全内部组织机构、工作制度和监督机制,确保工作有序开展。

5.3 组织治理结构的设计

5.3.1 组织机构

根据《工会法》和《中国工会章程》,按照联合制、代表制的原则,依法召开行业工会会员代表大会,凡取得社团法人资格的企业工会可以以会员身份进入,民主选举产生行业工会委员会,选举结果报市总工会批准,每届委员会任期五年。会员代表大会为行业工会最高权力机构,行业工会委员会是行业工会会员代表大会的常设机构,对代表大会负责,接受会员监督。在会员代表大会闭会期间,负责日常工作。会员代表大会作为行业工会的权力机关,每年召开一至两次会议。经行业工会委员会或三分之一以上会员提议可临时召开会议。行业工会委员会实行民主集中制,重要问题须经集体讨论做出决定。行业工会的日常办公场所,有条件的争取与对应行业商(协)会设在同一地点,便于日常工作的开展。

5.3.2 组织人员

行业工会主席由行业工会委员会选举产生,同时委员会可以根据本行业企业工会数量和工作需要,选举产生工会副主席若干名。由于非公企业工会委员,多数为兼职,因此由其选举产生的行业工会委员也以兼职居多,在时间上、工作上、精力上都存在一定的局限性,因此行业工会还可以根据工作需要和经费许可,从社会聘用职业工会工作人员,确保必要的工作联系和信息沟通,建立专兼职相结合的干部队伍。

工会干部代表着工会组织的形象,是工会组织体制机制的运行者、法律法规的操作者、工会内容的实践者和职工权益的具体维护者。行业工会工作者必须具备与工会工作相关的专业知识,懂经济、法律、社会学等相关知识,并具有相当的政治素质、文化素质和较高的组织协调和活动能力。行业工会建会之初,很难有如此全面的干部配备,因此,必须加强行业工会干部自身素质的建设,开展适

应性、专业性、知识性的岗位培训工作。

5.3.3 组织经费

行业工会要开展工作，经费是必要的保障，但作为创新的一级工会组织，原有工会经费拨缴体制并没有确定这级工会组织经费留成问题。因此要解决行业工会经费问题，有两种方式可供选择。方式一，保持原来基层企业工会直接按规定比例向市总上解经费方式不变，市总按收到所属行业基层工会的上解经费数，结合该行业工会工作开展情况，核定一定比例经费回拨给行业工会；方式二，基层企业工会改由向所属行业工会上解经费，上解经费比例保持不变，市总工会核定行业工会经费留成比例，其余由行业工会上解市总。另外，由于行业工会成立后，基层工会的一些职能上移，因此也可从基层工会留用的经费部分提取一定比例，作为行业工会活动经费的补充。

行业工会依法在银行设立独立帐户，自主管理和使用工会经费，工会经费主要用于为职工服务和工会活动，经费收支情况接受市总工会的审计，并定期向会员代表大会报告。

5.3.4 组织任务

行业工会以行业协调、行业服务、行业代表、行业自律为基本职能，具体承担以下任务。

①吸收和发展本行业内企业工会组织入会，提高行业工会覆盖面，协调会员与会员、会员与非会员、会员与其他社会组织的关系，加强企业工会间的联系和合作；

②加强与相关行业协会的联系和沟通，参与有关行业发展、行业改革以及与行业利益相关的决策论证，参与劳动法律监督，共同推进劳动关系的稳定及和谐；

③研究和维护涉及本行业从业人员的经济、社会利益问题，参与行业集体合同、集体协商，代表会员提出要求和对策；

④组织业务培训、信息交流、专题研究、学习参观等活动，提高会员单位依法协调劳动关系、履行维护职能的自觉性和能力；

⑤倡导民主办会、公开办会，形成行业内企业工会干部共同遵守的职业道德，制订规章制度约束会员的行为，推进工会组织的群众化、民主化进程；

⑥开展与会员有关的其他事务协调。

5.4 基于社会法团主义的行业工会组织构建方式

行业工会的组织构建应结合社会法团主义的特征进行。

5.4.1 在行业内建立唯一的行业工会组织

社会法团主义架构下,某一社会类别中的社团组织数量是有限或者单一的,也即社团具有代表性。按照这一特征,某一行业内,应该建立唯一的行业工会。该行业工会委员会由本行业内基层企业工会代表按照联合制、代表制原则通过召开代表大会,民主选举产生,经上级地方工会审批后获得社会团体法人资格,在本行业内具有垄断性的代表地位。行业工会的组建应循序渐进,在充分调查摸底的情况下,从行业商会入会率较高、覆盖面较广的行业入手,确保雇主组织的代表性,同时考虑行业内企业工会组建率,一般要求行业内非公企业工会组建率在30%以上,可以组建行业工会。若组建率不足30%,可考虑由市总工会牵头,重点推进行业内企业工会的组建,待组建率提高后,再正式建立行业工会。目前,各行业内规模以上的龙头企业工会组建率已达95%,对企业工会组建能起到带动和示范效应,同时为行业工会组建奠定了较好的基础。

行业工会由企业工会自愿联合组成,本行业内又是唯一的,也必然能确保其非竞争性。

5.4.2 提高行业内企业工会的参与意愿

行业工会最大的优势和作用,就在于代表和维护共同劳动所产生的共同利益诉求。行业工会要遵循“独立自主”、“质量强会”、“切实维权”的原则,围绕劳动关系的建立、运行、监督和调处等环节,构建维权机制。在劳动关系建立环节,抓好劳动合同制度、平等协商和行业集体合同制度;在劳动关系运行环节,建立劳动关系三方协商机制和民主管理制度;在劳动关系监督环节,建立劳动争议调解机制和劳动安全卫生监督机制;在劳动关系调处环节,建立劳动关系预警机制和劳动争议调解机制。通过建立健全各项机制,使行业工会具有社会型、服务型、参与型的特点。研究协调企业劳资双方和工会普遍关心的共性问题,指导企业工会工作,促进企业交流工会工作经验,提高企业工会工作整体水平,由此,提高企业工会的参与意愿。

行业工会的成员以企业建立工会为前提,换言之,要加入行业工会必须先建立企业工会,因此在客观上推动企业工会的组建,而企业工会的组建又进一步推进了行业工会的壮大。

5.4.3 行业工会组织架构和运行机制的建立

由选举产生的行业工会委员会内部确立以行业工会主席为领袖的等级化组织架构。为了充分发挥行业工会的功能和作用，确保行业工会任务的顺利完成，需建立相关制度来承载。

①建立与行业协会的沟通联系制度。行业工会与各相关的行业协会之间是一种平等合作、互相支持的伙伴关系，因此两者之间要保持密切的联系，并形成制度。如定期召开情况通报会，每年召开一次工作年会；也可以互派代表列席双方的专业会议，通过这些制度为双方互通信息，加强合作提供有效的交流平台。

②形成与行业协会的协商共决机制。行业工会的首要任务之一，就是配合行业协会建立稳定协调的劳动关系，共同推进行业的发展进步，其主要手段是建立双方间的协商共决机制。凡与行业从业人员切身利益直接相关的重大问题，如行业用工制度、工资报酬、保险福利、劳动安全等问题，可以通过双方的平等协商确定。与此同时，行业协会在产业发展过程中需要相关企业工会配合的事项，也可以通过协商形成共识。

③工作评价和自我约束制度。行业工会作为市场经济体制下的工会组织形态，必须成为民主化、群众化的表率。必须按照会员的意愿开展工作，争取大多数职工群众的参与，努力做到计划来自群众，活动吸引群众，工作服务群众，同时建立自下而上的工作评价体系，让会员直接评价工会工作的成败优劣。必须加强行业工会自身监督，定期向委员会报告工作，报告经费使用情况，提高工作透明度。

5.4.4 行业工会的国家承认和相对控制

自下而上建立行业工会，区别于传统的自上而下的工会组建方式。行业工会主席由行业工会委员会选举产生，并要经上级地方工会批准。行业工会主席完全是由会员代表按照自己的意志选举产生，不同于地方工会的领导人由地方党委决定人选，再经过形式上的选举。当然，行业工会主席还是要经过上级地方工会的批准认可，在一定程度上受到控制。这也符合社会法团主义模式下，国家对社团组织的认可以及在需求表达、领袖选择等方面实行一定控制的特征。

第6章 结论

本文引用社会法团主义理论,通过对温州市组织体系现状及问题、温州市非公有制企业工会现状及问题、日益突出的劳资矛盾等问题的分析研究,主要得出如下结论:

一方面,温州市源于计划经济体制下工会组织体制,不适应市场经济体制下工会工作的需要,不适应维护不同群体、不同层次职工利益的要求,不适应最大限度地要把职工组织到工会中来的要求,造成非公企业工会结构缺位、职能异化,工作难以有效推进;另一方面,在“强资本、弱劳工”格局下,温州市非公企业劳资矛盾日益突出,迫切要求工会组织有效发挥维权职能,协调劳动关系,促进和谐社会的构建。破解这一难题势在必行,迫在眉睫。我国经济体制改革的深入,引发经济和社会的深刻变化,这种变化不仅为工会组织体制改革提出了紧迫的要求,也为工会推进体制改革奠定了经济、政治、社会基础。如果我们不能抓住机遇,与时俱进,用发展、创新的思路来认识工会组织体制改革的重要性和紧迫性,就会制约和影响工会的自身建设,制约和影响工会工作的创新和发展。

本文建议,下阶段温州市工会应该以社会法团主义为理论框架,结合温州以非公企业为主体的经济特点,对应行业商会(协会)进行非公企业行业工会的组织构建,以与时俱进的思路创新工会组织体制,从而实现非公有制企业工会工作的有效破题,切实有效发挥工会组织的维权职能,实现劳资关系的和谐,促进温州经济、社会的全面协调发展,也为其他地区非公企业工会工作提供实践经验。

文章对社会法团主义框架指引下的行业工会组织构建问题研究还不够深入,提出的具体政策建议的可操作性也还有待于实践检验,这些都将在以后进一步研究和探索。

致谢

有幸能够成为同济大学的一名 MPA 学生,在攻读同济大学公共管理硕士研究生的三年时间里,得到了同济大学经济与管理学院、MPA 中心和温州教学点各位老师的无私帮助和耐心教导,使我形成了系统的公共管理知识结构,养成了良好的学风,练就了全新的思维方式,这些都让我受益匪浅。在此,向他们表示崇高的敬意和衷心的感谢!

在我的论文撰写过程中,得到了朱德米副教授的悉心指导,从命题的选择,到结构框架的设计,以及具体内容的论述,朱德米副教授与我进行了多次的交流和沟通,给予了我极大的帮助和支持。正是由于他的严格要求和指导,使我能够按期完成论文的写作。他严谨细致的治学态度、敬业负责的工作作风、广博精深的学术知识令我终生受益。在此,向朱德米副教授表示深深的谢意!

另外,在资料收集、论文撰写和编排过程中,得到原温州市总工会主席叶国良同志以及温州市工商联、温州市劳动局等单位有关同志的无私帮助,在此一并表示衷心感谢!

2007 年 9 月

参考文献

中文文献:

- [1] 许晓军. 中国工会的社会责任. 北京: 中国社会科学出版社, 2006
- [2] 罗禹华. 工运理论与体制创新浅探. 中国职工教育, 2005, 12:8-9
- [3] 杨晓石. 工会作为非政府组织的作用. 和田师范专科学校学报, 2005, Vol. 25 (2): 20-21
- [4] 张静. 法团主义 (修订版). 北京: 中国社会科学出版社, 2005
- [5] 马文娟. 法团主义概论. 内蒙古电大学刊, 2003, 4: 47-48
- [6] 顾昕. 公民社会发展的法团主义之道. 浙江学刊, 2004, 6: 64-70
- [7] 孙双琴. 论当代中国国家与社会关系模式的选择: 法团主义视角. 云南行政学院学报, 2002, 5: 29-32
- [8] 顾昕, 王旭. 从国家主义到法团主义——中国市场转型过程中国家与专业团体关系的演变. 社会学研究, 2005, 2: 155-175
- [9] 刘为民. 法团主义与中国政治转型新视角. 理论与改革, 2005, 4: 5-8
- [10] 郑柏琼. 法团主义与中国特色社会主义民主建设. 安庆师范学院学报 (社会科学版), 2005, Vol. 24 (6): 39-41
- [11] 张青国. 法团主义视角下中国国家与社会关系模式的调整与建构. 重庆社会科学, 2006, 1: 96-99
- [12] 张静. “法团主义”模式下的工会角色. 工会理论与实践, 2001, Vol. 15 (1): 1-6
- [13] 张国峰. 当今世界工运的主要特点及我国工会的对策. 工会理论研究, 2005, 4: 45-47
- [14] 郑桥. 世界工会概况. 北京: 世界知识出版社, 2000
- [15] 马贺钢. 工会在企业中地位与作用的研究: [硕士学位论文]. 沈阳: 东北大学, 2002
- [16] 陈剩勇, 张明. 地方工会改革与基层工会直选. 改革与发展, 2005, 4: 29-33
- [17] 刘康. 适应多种所有制经济建立工会组织新体制. 工会理论与实践, 2000, Vol. 14 (6): 31-33
- [18] 朱超. 创建全面适应并服务于市场经济的工会组织体制. 工会新论, 2000, 3: 5-9
- [19] 陈立增. 组建民营企业工会的几点思考. 工会理论与实践, 2001, Vol. 15 (3): 42-45
- [20] 操申斌. 对当前农民工工会履行职能的思考. 乡镇经济, 2005, 10: 33-36
- [21] 张安顺. 非公企业组建工会的制约因素及对策分析. 天津市工会管理干部学院学报, 2005, Vol. 13 (3): 13-16
- [22] 陈立增. 组建民营企业工会的几点思考. 工会理论与实践, 2001, Vol. 15 (3): 42-45
- [23] 王柏民, 周慧蕾, 任培培等. 温州企业实施集体合同制度的现状调查. 温州师范学院学报, 2005, Vol. 26 (1): 12-16
- [24] 宁平, 崔奕芳. 工会改革迫在眉睫. 发展, 2005, 1: 39-41
- [25] 樊伯成. 创新非公有制企业的工会工作. 中国职工教育, 2004, 9: 40-41
- [26] 楼伟民. 非公企业民主管理中的几个“不等式”. 工会理论与实践, 2004, Vol. 18 (6): 35-37
- [27] 李惠斌. 论非公企业建会工作的策略. 北京市工会干部学院院报, 2006, Vol. 21 (1): 14-17
- [28] 李敏, 张彤. 西方劳资冲突管理研究综述. 华南理工大学学报, 2002, Vol. 4 (3): 45-49
- [29] 王大庆. 从西方发达国家劳资关系看我国民营企业劳资关系的调整. 特区经

- 济, 2003, 3:33-35
- [30] 胡连生. 我国非公有制企业中的劳工权益保障问题. 科学社会主义, 2005, 4:67-69
- [31] 姜作培, 陈峰燕. 论构建和谐私营企业劳资关系. 中州学刊, 2006, 1:50-58
- [32] 谢咏. 非公有制经济劳动关系研究. 劳动经济与劳动关系, 2002, 4:54-61
- [33] 秦璐. 私营企业劳资关系存在的问题与解决的途径. 经济问题探索, 2005, 9:110-112
- [34] 邵晓寅. 私营企业劳资冲突的现状和对策. 晋阳学刊, 2003, 2:3-6
- [35] 程新征. 对政府在新公有制经济劳资关系中作为的思考. 当代世界与社会主义, 2006, 2:99-101
- [36] 赵建萍. 非公有制企业劳动者集体劳权问题探析. 当代世界与社会主义, 2006, 2:95-98
- [37] 万学华, 范春松. 构建和谐工会的路径选择. 天津市工会管理干部学院学报, 2005, Vol. 13(3):17-21
- [38] 丁胜如. 关于工会理论和工作创新的基本构想. 中国劳动关系学院学报, 2005, Vol. 19(1):5-10
- [39] 黄河涛, 赵健杰. 论工会“维权”的发展趋势与对策. 中国劳动关系学院学报, 2005, Vol. 19(3):8-13
- [40] 刘延明. 浅谈基层工会强化维护职能的基本途径. 工会论坛, 2005, Vol. 11(3):24-25
- [41] 丰坤武. 论私营企业和谐劳资关系的构建. 云南行政学院学报, 2006, 2:133-137
- [42] 史莉芳. 处理民营企业中劳资关系的对策. 中共长春市委党校学报, 2005, 1:23-26
- [43] 上海市总工会. 适应市场经济发展理顺工会组织体制. 中国工运, 2006, 4:39-41
- [44] 顾保国. 转型期社区工会研究: [硕士学位论文]. 上海: 复旦大学, 2000
- [45] 温州市工商联课题组. 温州行业商会发展与管理研究报告, 2006, 10
- 英文文献:
- [1] Alan Cawson, *Corporatism Political Theory*, Oxford: Black well, 1986.
- [2] Andrew G. Walder, "Communist Social Structure and Groups in Contemporary China, University of Michigan Press, 1987.
- [3] Bob Filipczak. Managing a mixed work force. *Training*, 1997 (10): 96-103
- [4] Charles J. Whalen. Government Regulation of the Employment Relationship (IRRA 50th Anniversary Volume). *Industrial & Labor relations Review*, 1999 (4): 483-484
- [5] Gerhard Lehmbruch and Philippe Schmitter eds., *Patterns of Corporatist Policymaking*, SAGE Publications, Ltd., 1982.
- [6] Jackie Sheehan, *Chinese Workers: A New History*, Routledge, 1998.
- [7] Leo Panitch, Recent Theorizations of Corporatism: Reflections on a Growth Industry. *British Journal of Sociology*, 1980, Vol. 31(2)
- [8] Philippe C. Schmitter, "Still a Century of Corporatism," in Fredrick B. Pike and Thomas Stritch (eds.), *The New Corporatism*, Notre Dame: The University of Notre Dame Press, 1974
- [9] Philippe Schmitter and Gerhard Lehmbruch eds., *Trends toward Corporatist Intermediation*, Sage Publications Ltd., 1979.
- [10] P.J. Williamson, *Varieties of Corporatism: A Conceptual Discussion*, Cambridge University Press, 1992.
- [11] Robert Hebdon, Douglas Hyatt. The effects of industrial relations factors on health and safety conflict. *Industrial & Labor relations Review*, 1998 (7): 579-593
- [12] Zupnov, Josip. Two Patterns of Conflict Management in Industry. *Industrial Relation*, 1973 (5): 213-225.

个人简历 在读期间发表的学术论文与研究成果

个人简历:

1995 年 9 月—1999 年 7 月 浙江财经学院就学;
1999 年 7 月—2002 年 12 月 中国联通温州分公司工作;
2002 年 12 月至今 温州市总工会工作

已发表论文:

陈冬冬.浅议工会机关和事业推行集中核算体制的利弊.中国工会财会.2005.(1).18-19

温州非公企业行业工会组织构建研究——基于社会法团主义的分析

作者：[陈冬冬](#)

学位授予单位：[同济大学经济与管理学院](#)

本文链接：http://d.g.wanfangdata.com.cn/Thesis_Y1378285.aspx

授权使用：温州大学图书馆(wzdxtsg)，授权号：c675a932-67de-4052-8e73-9d9f009c5da7，下载时间：2010年6月24日