

中外合资企业工会研究

佟新

本文认为:1.中外合资企业的产权结构变迁,使工人与企业利益重组,劳资主体明确化,劳资冲突出现。由此,工会组织出现明确的利益主体,工人自觉地要求工会加强组织结构及组织功能;同时工会在国家政策与法律的保障下进行积极的适应性转变。2.合资企业工会的力量与发展直接受到共产党的作用和原有制度结构的保障与限制。3.工会在保护员工利益和协调劳资关系中显示自身的权力。

佟新,1961年生,北京大学社会学系博士,北京大学社会学系副教授。(北京 100872)

中外合资经营企业是指经过中国政府批准,在中国境内建立、取得中国法人地位的一种国际性的联合经营企业,它是由中外各方在商定的期限内共同投资、共同经营、受中国法律管辖的有限责任公司(下面简称合资企业)。合资企业在中国已有近二十年的发展历史,到1995年底,外商投资企业开业超过12万家,就业人数达1600多万人^[1]。

合资企业是中国企业改革中所有制变迁的一个特例,产权变化使劳资关系主体明确化,因此代表工人利益的群体组织——工会,在功能与组织结构上发生变迁,工会在合资企业成为集体谈判和维护工人利益的主要力量。因此有必要研究:合资企业工会在新的产权制度下功能发生了哪些变化?是否存在功能重点的转变?工会组织结构产生了哪些新特点?工会权力如何?什么因素影响工会的工作?工会还存在哪些问题?本文便是笔者在对在京10家中外合资企业的工会主席、工会委员、人事管理人员及一些工人进行访谈基础上进行的研究。

一、合资企业工会的发展现状

据统计,截止1993年底,全国有62.7万个基层单位建立了工会组织,比上年增加近1万,增长1.6%。其中三资企业组建工会增长幅度较大,已从1992年的4274个基层工会发展到8260个,增长近1倍^[2]。从全国来看,1993年底有合资企业职工1366555人,其中是工会会员的1145846人,占83.8%^[3],合资经营企业职工加入工会的情况详情见表1。

表1:各种类型的企业职工的入会率(%)^[4]
(年底数)

年份	国有企业	合资企业	独资企业
1987	90.9	79.8	39.2
1988	90.8	77.4	56.1
1989	91.4	80.5	50.7
1990	92.2	81.2	41.0
1991	92.9	80.4	57.2
1992	93.2	79.7	61.3
1993	93.0	83.8	58.5

从表1可以看出,中外合资企业职工的入会率一直在80%左右,比国有企业低10%左右,又比独资企业高10—20%。北京市中外合资企业1993年底有职工82651人,其中参加工会的有73961人,占合资企业职工总数的89.5%^[5],高于全国的水平。

二、工会发展的内在动力

劳资关系的明确化和相互冲突促成了作为工会利益主体的形成,这一利益主体是合资企业工会发展与健全的内在动力。

(一)中外合资企业劳资关系的现状

1.产权制度与利益分化。产权关系的变化使工人在企业中的地位发生了本质改变,中外合资企业工人与企业所有者、工人与管理者利益的发生明显的分化。这首先表现为可比利益上的分化,其次表现为工人自身对地位变化的自觉。

在可比利益上,工人利益与企业利益的分化首先表现为工人与管理层,尤其是外方管理人员在劳动报酬、奖金和各种福利待遇上的分化。某中港合

资企业工人已有两个月没有领到全额工资了,但是港方所聘请的管理人员仍然以高价租着高档住宅,并领取高额饭费补贴,他们的饭费补贴比工人高数倍,而工人的饭费补贴也已被停发一个月。另一中日合资企业,中方员工年平均工资与日方员工年平均工资之比是1:168。

工人对自身地位或自身角色有明确认识。在某个已有10年合资历史的企业中,工人普遍认为本企业等级分明,企业不同人员之间收入差别大,心理差别也大。这种认识首先以个人与企业的契约化关系为基础,其次是对个人与老板关系的认识,对此工人的感受更多地来自个人的经验。某合资企业工人L的话代表了工人比较普遍的想法:“企业谁说了算?当然是老板,我们只是打工的。”

2. 劳资冲突的类型。合资企业劳资冲突的类型可以从其规模、表现形式和起因三个方面进行分析。

从劳资冲突的规模看,合资企业的劳资冲突偏于个体化,这一方面是因为合资企业毕竟有着中方的股权,中方员工的利益有此得到必要的保障;另一方面,无论是政府相关部门还是企业的所有者都对集体冲突十分敏感,因此工人与管理者或所有者的冲突常常在个体化阶段得以解决,难于酿成大范围的集体冲突。

从劳资冲突的表现形式看,冲突多以潜在的形式表现出来。所谓的潜在冲突是指引起冲突的根源存在着,而冲突得以排解的渠道也在一定范围内存在着,因此冲突不是以白热化的方式表现,而是以发牢骚或不断反映问题的方式表现出来。例如某合资企业已有两个月没有发效益工资,工人劳牢满腹,其最好的发泄办法就是不断地向工会反映,这种反映也多属发牢骚的范围,因为他们知道企业的经营状况不好,直接冲突也不能解决问题。但是如果此时企业的所有者或经营者过于奢侈或不拿工人利益当回事,工人就易出现过激的行为,如举行集体罢工,此家企业的工人就曾以此种形式表达过自身愿望。

从劳资冲突的起因看,有源于双方利益的冲突,也有源于不同文化的冲突;在多数情况下工人与所有者或管理者利益的冲突常常以文化冲突的形式表现出来,这种文化冲突在合资企业具有特殊的意义。某合资企业的外方总经理以高工资、高档住房标准和明显的鄙视工人的态度在员工中引起普遍的公愤。一天,这位总经理对某工人(此位工人是小组长)说“你到楼下给我叫口人来。”此话一出立即遭到这位工人的抗议:“我们中国人管人叫一位人,一个

人,只管牲口叫一口,你这么说话是对我们的污辱。”而总经理也火冒三丈,因为还从没有人敢如此顶撞他,他立即叫来当班经理要求立刻开除这名工人。从表面看,这似乎是文化冲突,因为生长于东南亚的总经理并非有意要污辱中国人,只是他的汉语不过关;而中国工人对其的过激反映实质上是对其长期颐指气使的工作作风的抗议。

(二) 工会组织发展的动力

1. 工会利益主体的形成 合资企业工人利益与企业利益的分化使工人认识到要维护自身利益靠个体的力量是不够的,只有集体的力量才能形成压力,由此工会的利益主体形成。可以说,工人对工会的要求是合资企业工会产生与组织重组的最直接和最主要的动力,其意义在于,在群体利益的要求下,工会自身会对利益主体的要求作出适应性反映,并形成积极的制度体系。

中外合资企业工会的产生一般有两种形式,一种是企业在合资伊始就建立了工会,形成了较好的劳资关系,这种情况多存在于中方股权占优势的情况下;另一种是在合资企业的运行过程中工会应工人的要求或国家政策的要求而成立,这多在外方股权占优势的情况下。后一种状况更多地反映了工人的要求,是研究工会形成的典型。

工会主席J所在的企业就属第二种情况,外方在股权比例和管理经营上占据绝对优势。J主席在介绍自己企业工会的发展过程中,第一句话就是:“我们的工会完全是应工人的要求成立的。”

这是一家中港合资商业企业,1994年9月试营业。企业的股权形式为:港方股权占51%,中方占49%。中方的投资形式是地产,港方在原有地产上建设新的企业,中方的股权所有者为某区副食品总公司,它不参与企业的任何管理,也不参与企业的分红,而是以地租方式每年收取1000万的租金,并以每年10%的比例递增,合同期50年。所有的管理与经营全部由港方负责(某种程度上象一家独资企业)。企业职工来自两个方面,一是原有地产上的一家国营商业企业的职工(这些职工留在本企业是他们自由选择的结果,当原有企业被拆掉之时,主管总公司让职工自行选择去留);另一部分职工来自企业开业之前的社会招聘。港方老板在开业之前对职工许诺,试用期月工资350元,三个月后每月工资450元。

然而,此合资企业自开业后就一直亏损,工

人工作三个月后工资没涨,反而降低,每月只有280元。资方对职工解释说,原有的450元,是全部收入,包括奖金,但是业务不好,没有效益,当然就拿不到了。这种出尔反尔的状况使劳资冲突达到白热化,演化成为1995年3月8日的集体罢工事件,一些员工集中在一起,不去上班,以小字报的形式,传递“致总经理的公开信”,公开信上明确提了10点要求,第一条就是成立工会;第二条是成立调解委员会;第三条是为企业职工支付各种劳动保险和社会保险等。

对此上级组织非常重视,当时决定成立工会筹备组。现工会主席任筹备组组长,开始进行发展会员和民主选举的工作。到1995年4月28日,工会组织正式成立,当时职工1000余人,发展会员600多,其中有100多老会员(原企业的职工),选举出14个工会委员、主席和副主席,成立了工会小组和选举了小组长。

总之,合资企业工会在本质上是响应工人的内在要求而产生或发展的,工人对工会的强烈需求与产权结构变动紧密相关。

2. 法律的制度保障。合资企业工会的建立与发展离不开国家法律和相关政策的保障。中国政府自合资企业这一经济形式出现伊始就重视工会的建设。根据《中华人民共和国工会法》、《中外合资经营企业法》、《中外合资经营企业劳动管理规定》、《中国工会章程》等法规保障外商投资企业员工组建工会的合法性。根据《中华人民共和国工会法》,合资企业工会具有中国法人资格,是中华全国总工会的一个组成部分。全国总工会对“三资”企业的工会建设提出“三同时”,即洽谈投资办企业的同时,洽谈组建工会组织;筹建企业的同时,筹建工会组织;企业投产营业同时,企业工会正式成立,与外资企业的发展同步进行。

在合资企业中,工会与企业是独立法人间的关系,具有平等的地位。我国的合资企业工会是按企业建制的,并不是企业的附属物。《合资企业法实施条例》规定:“企业每年按企业职工实际工资总额的百分之二拨交工会经费”,工会的代表有权列席企业董事会,反映职工的意见和要求,工会“有权代表职工同合营企业签订劳动合同,并监督合同的执行。”在所调查的企业中,除一家职工人数过少外,全部都依法建立了工会。

三、工会的组织结构与党组织的作用

《中华人民共和国工会法》规定,职工人数为200

—500人的工会脱产干部有1人,501—1000人的为2人,1001—1500人的为3人,1501—2500人的为4人,2501—4000人的为5人,4000人以上者可再加1人,不足200人的小企业可申请有1名脱产工会干部。所调查的企业工会干部的构成基本符合工会法的要求。同时,工会组织结构一个最显著的特点是与党委组织系统的同构性。

(一)工会的组织结构

工会的组织结构有这样几个特点:第一,工会的干部组成是由选举产生。调查的10家企业工会主席全部是选举产生,其选举的过程是由上级党委进行首次的人选,再进行差额选举。以长城饭店为例,饭店设工会委员会和经费审查委员会;每3—5年召开会员代表大会,会员代表由选举产生。工会下面设有工会分会委员会,每3—5年由部门会员大会或会员代表大会选举产生;工会小组长由会员选举产生,每二年改选一次。

第二,实行会员代表大会制或职工代表大会制。合资企业一般都实行会员代表大会制。以北京吉普汽车有限公司为例,企业在创建之始就成立了工会,1989年2月召开了第一次会员代表大会,由工会委员会主持工作,下设各个分会,并设有经费审查委员会。此委员会在会员代表大会上汇报经费的使用情况等。会员代表大会的基本职能是:1.工会自身建设;2.听取企业生产经营情况;3.听取职工福利基金(20%)的使用情况;4.考察集体合同的执行情况;5.讨论涉及工人利益的重大问题,如医疗、住房等。

有的合资企业实行职工代表大会制。以长城饭店为例,他们实行职代会制度,名义上与国有企业一致,但实际上与国有企业的职代会有所不同。职代会每半年召开会议一次。职工代表大会制度包括:(1)职工代表大会的性质是在饭店党委指导、行政支持下由工会具体组织领导的群众性的民主管理机构,是体现职工关心饭店,热爱饭店的主人翁精神的基本形式,是职工参与管理、监督干部、反映意见的正常渠道之一。(2)职工代表大会的职责与任务有五个方面,一是依照国家和政府的有关法律、法规,对饭店的管理实行监督、对饭店规章的制定提出意见或建议。二是密切结合饭店经营管理等中心工作,提出各种建议和倡议,发动全店职工开展有利于饭店管理,有利于提高服务水平,有利于调动职工积极性,有利于提高经济效益的群众活动,所有活动力求讲究实效。三是对职工劳动合同、劳动保护、工资制度、生活福利、工作环境等有关职工切身利益的问

题,根据兼顾国家、饭店、职工三者利益的原则,有权进行讨论并代表职工提出改进意见。四是职工代表大会要成为职工与行政的沟通中介;成为上情下达、下情上通的桥梁;成为行政领导与职工之间相互理解的纽带。五是职工代表大会有权要求饭店行政领导向会议介绍有关饭店的经营管理情况。

就长城饭店来说,其职工代表大会代表名额为100人左右,按各分会会员人数比例分配代表名额,由会员协商选举产生。代表产生后,编成五个组,每组选举组长、副组长各一名。组长、副组长负责小组讨论或其它小组活动。职工代表大会每届两年,每年至少活动2次,特殊情况可随时召开会议。代表大会召开期间代表们提出的各项建议或意见,经整理归纳后送交总经理或有关行政部门参考,有些问题需向职工解答或说明落实改进情况⁹。

第三,工会内部一般设有劳动争议调解委员会和其它专门委员会。原则上该调解委员会并不是工会,只是常设在工会,它是由工会干部、工人和行政人员共同组织的。以长城饭店为例,调解委员会的日常工作由工会来做,委员会的主席仍有工会主席兼任,委员中三分之一是工会工作人员;三分之一是工人代表;三分之二是行政人员。据统计,1993年全国各种经济类型的企业中已建立劳动争议调解委员会29.1万个,比上年增长1.1倍。其中三资企业建立劳动争议调解委员会的工作有较大发展。在8260个已建工会的三资企业中建立该调解委员会的有2547个,比上年增加1836个,增长2.9倍。在劳动争议调解委员会各类人员组成中,职工代表占44%;企业代表占28.0%;工会代表占27.9%,职工代表和工会代表所占比例较上年略有增加⁷。

有的工会成立了许多专门的委员会。以北京吉普汽车有限公司工会为例,他们设立了“劳动工作委员会”,专门负责劳动争议;“工资福利委员会”,参与工资的增长与变动;“劳动保护监察委员会”,参与具体的工作。

(二)工会的组织网络

工会的组织网络呈现出与党委组织网络的同构性。如北京松下彩色显像管有限公司的工会主席所说:“合资企业,党与工会是分不开的,党的工作靠工会去做,工会也依靠党。”

合资企业工会与党组织的关系有下面几种类型:

第一为传统型,即工会隶属于党委。有些企业工会是党委下属的一个部门。以北京一奥克兰建筑

防水材料有限公司为例。该企业1987年8月17日正式注册,1988年1月1日正式营业。合资为三方,美国为一金融公司,占25%的股权,中国为一信托投资公司,占10%的股权,而北京建材集团占65%的股权。企业开始运营的第三天,即1988年1月3日正式组建工会。在工会成立这天,会员代表大会上提出了“工会工作暂行条例”,制订了工会经费的下拨办法,并通过民主选举,产生了工会主席。此时,工会是党、工、团的统一。党委书记对外方称是工会主席,而选举产生的工会主席,对外称是工会副主席,同时在工会下设思想工作部,由党委副书记担任兼任部长。1989年以后党委正式挂牌,党委成立了宣传部和群众部,群众部就是工会,工会这一结构一直延续至今。到1996年初,此工会有3个专职干部,下设13个分会,83个工会小组,工会组织在结构上仍是走党委系列,第一党支部是第一工会分会,党支部书记兼任工会主席。也有个别的工会分会主席是由工人选出来的,他们多是能和工人打成一片的人。这家企业大部分是国有企业的管理方法,外方也没有入主管理。这种工会组织结构与党的组织结构同构,代表了那些外方占有股权不多,并不参与全面管理的合资企业的工会组织结构的类型。

第二种类型是工会相对独立于党委,但工会主席由党委主要成员承担。例如北京吉普汽车有限公司党委直接对外挂牌子,工会与党委是各自独立的组织机构。但是在全部调查的合资企业中,工会主席的一个共同特点是:他们全部在党委中担任一定的职务,最高的职务是党委书记,最低的职务也是党委委员。

四、工会功能与权力运作

(一)工会功能的转换

1. 合资企业工会功能的转换是法律制度化的结果。《合资企业法实施条例》对合资企业工会的地位、作用和具体的权利、职责作了原则的规定。《合资企业法实施条例》第九十七条中规定了工会两方面的任务:“依法维护职工的民主权利和物质利益”与“教育职工遵守劳动纪律,努力完成企业的各项经济任务。”这两方面的职责具有明显的制度特征。“依法维护职工的民主权利和物质利益”是与职工利益相一致的,反映了职工的要求,而“教育职工遵守劳动纪律,努力完成企业的各项经济任务”则具有“企业管理”的性质,代表了合资企业职工利益与企业利益相一致的方面。

2. 工会功能的变化是工会对制度变迁的适应性

反映 在计划经济体制下,工人是企业的主人,工会作为企业员工的互助组织,主要功能是教育职工,并协助企业进行的管理。但在市场经济体制下,工会的主要功能发生变化,工会成为劳动力供给方的代表,作为一种特殊的利益群体,其主要功能必然是反映群体的利益,因此维护工人权利、协调劳资关系必然地成为工会的主要功能。这种主要功能的转换是经济制度变迁的结果。现阶段合资企业工会基本上有四项功能:一是维护工人权益,保护工人利益;二是协助管理层进行管理,教育职工遵守劳动纪律,完成企业的各项经济任务;三是协调劳资关系;四是工会自身的建设。

长城饭店工会主席对工会工作的看法代表了工会功能所发生的转变。他认为办好合资企业的工会首先要明确思路,一是变过去的四项职能,尤其是变以建设职能和教育职能为主为突出维护职能。第二,要协调好劳动关系,只有劳动关系搞好了企业才能搞好,否则要工会做什么。第三,树立全心全意依靠职工办企业的思想。要明确职工在企业中的地位是什么。无论是主人还是雇员,都是企业的主体。只有依靠了职工,才会有工会在企业中的位置。第四,保证工会班子的素质。长城饭店明确提出工会的主要职责是:(1)在饭店党委和上级工会的领导下,围绕饭店的经营管理开展工作,促进本企业服务水平 and 经济效益的提高;(2)在员工中开展形式多样,内容丰富的宣传教育活动,提高职工的政治素质、思想素质和文化业务素质,建设一支有理想、有道德、有文化、有纪律的员工队伍,使员工真正成为国家和企业的主人;(3)依法维护员工的民主权利和物质利益,热心倾听、积极反映员工的意见和要求,努力为员工说话办事,引导员工正确处理国家、集体和个人之间的利益关系;(4)组织员工参与企业的民主管理和民主监督,加强业主与员工、管理者与被管理者之间的相互理解与沟通,调动全体员工的积极性;(5)抓好工会自身的组织建设、思想建设和制度建设,树立全心全意为员工服务的指导思想,巩固和发展“全国模范职工之家”的成果。

工会除了上述所列举的基本任务和职责以外,一般还要担负在国营企业中主要由企业党组织主管的思想教育工作和有关活动,与企业内共青团、妇委会等组织和团体的联络、配合开展工作也多由工会出面,还有不少由政府统一要求的活动和教育也多由工会负责组织。

(二) 工会的权力运作

法国社会学家克罗齐埃在谈论组织的权力关系时说:“权力是以组织为前提的。人们要达到共同的目的,必须依靠权力关系的运用,反过来说,也只在追求直接决定他们交涉的这些共同的目的的过程中,他们当中的一方才能对另一方行使权力。为了更好地理解一次权力交涉的条件及动力,我们必须把注意力集中到构成这次权力交涉的范围的组织整体上来。这样,权力就不仅仅是作为一种关系而出现,而作为一种与组织的进行过程不可分割的过程出现^[9]。”工会权力的实现主要表现在通过群体压力维护工人权利及协调劳资关系上。正如某中美合资企业工会副主席说:“工会的地位来源于它的作用,有所为,才能有所位。”

1. 工会通过参与企业管理形成制衡力量 工会在参与企业管理,尤其在参与劳动规章制度的制定、监督中体现权力。一是确立工会主席参加董事会会议的权力;二是劳动规章制度必须经会员代表大会讨论;三是工会参与企业开除、辞退、解聘员工的工作。以北京吉普有限公司为例,他们在维护工人权利方面建立了决策参与机制。原来工会主席只是列席董事会,没有决策权,现在工会主席进入了董事会,成为董事。建立了工会正、副主席与中方、美方正、副总经理的每月一次的会晤机制。工会参与各级规章的建立;参与二级分配的审查;解除劳动合同或辞退工人必须有工会主席签字,对此工会主席有一票否决权;在劳动保护方面参与工伤事故调查处理,具有在紧急情况下让工人离场、停止工作的权力。

长城饭店以制度的形式,定义了工会的权力:(1)工会主席列席董事会;(2)工会干部参加饭店每周行政例会;(3)党、工、团领导与外方总经理每月例会;(4)工会代表、职工代表参加饭店的质量委员会;(5)每年对工会干部、职工代表进行必要的培训;(6)开除、辞退、解聘员工必须征求工会的意见。1995年,职工、党、工、团代表与总经理、管理层对话6次,每次有六、七十人参加,工会组织职工提各种意见和建议共148条,当场解决70%,会后解决20%,有10%的问题为一时难于解决的。

2. 工会在维护员工利益、协调劳动关系中体现权力 工会最基本的职责是维护工人的基本权利,这些权利主要包括:(1)劳动权利;(2)通过劳动获得报酬的权利;(3)在劳动中保证安全和身体健康的权

利。工会在维护员工的基本权利的同时也体现了自身的权力。与独资企业相比,中外合资企业对职工保护具有的优势,可通过下面两个案例看出。

例 1、以集体的力量来维护权利,显示力量

某中港合资饭店,港方股权占绝对优势,并使用外方管理集团,高层管理者几乎全部是外方人员。全饭店有职工 1000 余人,工会主席按国家的法律选举产生。1995 年某日,客房部外方经理 M(香港人)与 Z(临时女清洁工)发生了劳动纠纷。M 平时就看不起中方人员,经常有冷言冷语。这日 Z 正打扫他的房间, M 发现自己写在小黑板上的字被擦掉了,他大声质问 Z 为什么擦了黑板,女工说,她没有擦。M 破开大骂,让她滚蛋(开除)。女工认为自己的人格受到了严重侮辱,哭着离开。第二天她写了封信给工会,诉说事情的经过,希望工会替工人说话,要求 M 向其赔礼道歉;如果 M 不道歉,她将此事上告劳动仲裁委员会。对此事,职工反响非常大,一致认为 M 做得太过份。然而,总经理对此事却有说法,因为同为香港人, M 又与总经理的关系非常好,因此在工会主席就此事向总经理谈及时,总经理说,此事 M 已经告诉我了,他说他并没有骂她。

工会应当怎么办?为此,工会主要负责人开会商量,向党委进行了汇报,并充分进行调查,证实 M 的行为属实(与此同时, M 也在积极工作,进行反调查,给职工带来很大的压力,但是还是有职工出来作证,证实 M 确实骂了人。)工会最后决定一定要为工人做主。因此首先召开了工会委员会会议,在会上读了这位女工的信,大家一致决定,写致总经理的公开信,要求开除 M。总经理知道了工会的决定后,说:“为了维护管理集团的声誉,不要把事情闹大,不要去劳动仲裁委员会。”并最终对 M 进行了“向 Z 赔礼道歉,给予处理”的决定。但并没有开除他,只是在两个月后, M 被调离了此企业。

例 2、以合法渠道维护职工利益

某中美合资饭店的外方管理集团一直比较尊重工会的意见,对此,工会摸索的工作经验是“以合法的渠道来参与管理,并实现自己的权力。”例如,按法律规定工会主席列席董事会。对此工会主席不是被动地听会,而是积极准备,提出有关职工利益的问题。1994 年,董事会的议题之一是“裁员”,准备用四个月的时间裁员 300 人。这一关系职工切身利益的事情引起了工会的注意,他们听取职工意见,得出了

这一行动“危险性和难度都很大”的结论。工会在董事会上提出,从经营的角度讲,裁员的要求是合理的,但是有些人员配置标准是以国外标准为依据的,不符合中国国情。裁员不能硬裁,如果硬裁一是被裁职工心理无法承受,可能出现严重的劳资冲突;二是裁员规模过大会影响到员工普遍的工作热情;三是如果裁员很多,影响企业的社会形象,以后没有人会愿意来工作。与此同时,工会提出了自己的建设性意见,一是不要用阵痛的办法;二是采取“只出不进的办法”进行内部调整;三是开发潜力,安置富余人员。最后,董事会在参考经理意见和工会意见的基础上接受了工会的意见。

3. 集体谈判与集体合同 工会权力的一个重要体现就是工会作为集团利益的代表者所具有的集体议价的能力。通过集体谈判,签订企业合同是工会权力最好的实现。集体谈判是工会与管理层之间就有关工作制度(规则)进行的谈判,包括两个方面,一是有关福利、赔偿、休假等问题;二是有关劳方与资方的工作权利与义务的规定。外方经营者和管理者都十分重视集体合同。

正是通过集体谈判劳资双方建立起了平等协商的机制,外方对中国工会的认识加深了,同时也确立了工会的地位。

(三)影响工会发展与运作的因素

本质上工会的权力是政府通过立法或规章的形式所赋予的,但在实施过程中工会权力的实现却存在明显的差别,影响因素有以下几个方面:

1. 产权结构影响工会权力及功能 合资企业的产权结构有三种类型,一是中方控股的企业;二是外方控股的企业;三是五五制的企业,即双方股权各占一半。在不同的产权关系下,工会权力发挥的状况不同。中方控股的企业,工会的权力相对较大;外方控股的企业,工会的权力受到限制。

外方控股使工会失去了许多讨价还价的强硬基础,使资方的不良行为,甚至是非法行为难于得到控制,其原因在于:(1)有些外商来到中国投资属短期行为,因此不注意长期合作所需要的劳资关系。(2)有些合资国具有排斥工会的传统,对工会采取不合作的态度。(3)在引进外资时,我们缺少对外的法律宣传,有些外商在洽谈过程中,只注意了一些必要的经济法规,对劳动法根本不了解。(4)有些外方管理者本身素质不高,管理水平低,片面追求经济

效益,用原始积累的方法来对待员工。在调查访谈的某些合资企业中竟发现有的总经理只具有初中文化水平。(5)我国对工会权力实施的保障不够,对侵犯职工权益的制约机制不够完善。

2. 党委和工会主席对工会作用的发挥产生影响

党委是工会的坚强后盾,有强有力的党委就有强有力的工会组织。以长城饭店为例,党组织在企业中、工会中的力量十分雄厚。党委书记任董事长,党委副书记任工会主席。坚强的党委领导,有力地保障了工会的权力。长城的工会主席说:“党委起核心和后盾的作用,只要党委坚定有力,企业工会的凝聚力就强。”

工会是否能够体现或实现自己的权力,不仅在于其在企业中的位置,还在于工会负责人对于工会职能的理解。对于一种新的制度形式来说,工会负责人的价值观、工作态度等都会影响到工会工作的质量。京广中心的工会主席说:“工会工作的好坏跟工会主席的人格有关,要出于公心,敢碰硬。能力大小无关,出于公心是最重要的。”

3. 工会力量直接作用于与工人利益直接相关的问题上 合资企业工会作用的发挥同职责内容相关。属于直接为职工利益服务的工作,如对企业解雇、处分职工出现了偏差后的处理和组织职工开展文娱活动等,工会作用就大;属于企业董事会直接决策的问题,如制订规划、决定企业重要的规章制度、财务制度等方面,工会起的作用就很小。属于监督职工或监督企业行政这类工作,工会要花气力才能做好,其作用大小最主要取决于工会本身的工作,因此差别甚大。

五、存在的问题

(一) 工会与行政的关系相混淆

由于中国原有的制度轨迹,常常出现工会与行政溶为一体的状况。在某中美合资企业,签定集体合同时,工会代表工人和行政一方签合同,而行政是站在工会一方,形成的是工人和行政中层领导与总经理谈判,而总经理又是中方代表,是企业的党委书记,他对于谈判内容没有任何意见,只等着听外方有没有意见。同时,工会干部的利益谁来维护亦是工会干部经常提及的一个问题。

(二) 应当提高工会干部的素质

如何适应合资企业的工会工作是工会主席和工会干部普遍遇到的问题。许多工会干部长期从事国有企业工会工作,不适应现有市场经济、更不适应合资企业的工作,同时还缺乏专业知识。一些工会主席谈到:“在集体谈判中感到最痛苦的事,有了谈判的权利,但却没有能力驾驭这个权利。如谈工资问题,没有专业知识,就不知道提高工资的依据是什么,最后还得找行政部门。”

在国营企业中,即使出现了职工利益与企业管理部门的利益冲突,也多是在企业党政领导的统一领导下进行调解、解决,而在合资企业里,处理这一类问题,不仅工会身处一线,而且还要和外籍人员相处,这些对合资企业的工会干部提出了更高的要求,需要工会干部有更高的政策水平和能力。而一些直接涉及中外双方员工利害冲突的处理,以及开展团结、关心外籍职工的多方面工作,也主要靠工会去做,诸如此类,都要求工会干部提高外事工作水平,具有更良好的外事政策观念和业务素质。

注:

- [1] 吴仪:《抓住机会,迎接挑战》,《国际经济合作》1996年第2期。
- [2] 《中国工会统计年鉴1994年》,第460页,中国统计出版社1994年版。
- [3] 《中国工会统计年鉴1994年》,中国统计出版社1994年版。
- [4] 根据《中国工会统计年鉴1994年》,中国统计出版社1994年版第131页统计计算。
- [5] 同[2],根据133页上的数据计算。
- [6] 长城饭店职工代表大会代表的条件是:1. 虚心学习,理论政策水平较高;2. 有较强的责任心,时刻关心企业发展;3. 工作积极,作风正派,善于观察、分析问题;4. 群众威信高,热心为群众办事,敢于说真话,及时反映职工的意见和要求;5. 善于在职工群众中做宣传解释工作,及时把党和政府的方针政策、饭店对职工的要求、职代会的决议等传达给职工群众。
- [7] 同[4],第463页。
- [8] 克罗齐埃:《被封锁的社会》(中译本,根据1970年法文本译),商务印书馆1989年出版。

(责任编辑 王金玲)