

非公有制企业工会组建及其作用发挥

——以广州为例

谢建社¹

摘要：深圳富士康在不到半年时间内，发生了十几位员工跳楼自杀事件，同时，南海本田公司发生员工集体罢工事件等，这些都折射中国企业工会面临着两个挑战与两个转型：一是面临担负指导职工维权的挑战，从计划经济背景下的“福利工会”向市场经济机制中的“维权工会”转型；二是面临劳工自发组织“独立工会”的挑战，从“形同虚设”的工会向“切实负责”的工会转型，重建与完善非公企业工会并发挥其真正作用等问题成为我们迫切研究的课题。我们通过广州五个区 21 家非公有制企业中 1078 个职工进行问卷调查，分析当前非公企业工会组建状况，并就非公企业工会组建与发挥作用等方面提出科学且可操作之对策。

关键词：非公企业；组建工会模式；发挥作用机制

一、研究问题

转变经济发展方式不能只关注产业结构的调整、技术水平的提高、资源消耗的减少、生态环境的保护等等这样一些“物质”层面的问题，而是更要关注以人为本、科学发展、劳资关系和谐，工会组织发挥作用等，尤其是非公企业工作的组建与发挥作用问题。

（一）问题提出

2010 年 6 月 26 日，国务院总理温家宝在主持召开上海、江苏、浙江三省市负责人经济形势座谈会上强调构建和谐劳资关系，各级政府和企业要针对劳动力成本上升的新情况，切实采取有效措施，推动构建和谐劳资关系，既要逐步增加职工收入，又要使其与劳动生产率的提高相适应，从而有利于企业发展，有利于职工工作稳定和社会就业持续增长。中华全国总工会于 2010 年 6 月 4 日发出《关于进一步加强企业工会建设充分发挥企业工会作用的紧急通知》，要求各级工会要全力推动在外商投资企业、港澳台商投资等非公有制企业组建工会，把包括农民工在内的广大职工组织到工会中来。这是在新形势下，以人为本营造良好用工环境、建构和谐劳动关系的重大举措。2010 年 6 月 12 日，广东省委书记汪洋全省加快转变经济发展方式电视电话会议上重点谈论了维护和谐劳动关系，强调人文关怀、改善用工环

¹谢建社，广州大学教授、研究员，社会学博士。主要研究方向：城市发展与弱势群体研究；社会建设与社区工作研究；社会转型与社会问题研究等。本课题组主要成员：谢建社、梁柠欣、何奇、朱明、方英、谢宇、谢棋君、胡世光、陈文字、吴俊英。感谢广州市总工会陈伟光主席、刘小钢副主席，以及有关区、街道、社区、企业工会干部和许多被接受调查企业的员工！

境，加快建立非公企业的矛盾冲突协调机制。2010年6月18日，市委书记张广宁在传达学习全省加快转变经济发展方式电视电话会议精神时强调，广州企业工会要发挥好桥梁作用，构建良好的用工环境。因此，非公企业组建工会并发挥作用问题再次提上议事日程。

深圳富士康在短短几个月中，发生了十几位员工跳楼自杀事件，接着，南海本田公司发生员工集体罢工事件等，这些都折射中国企业工会面临着两个挑战与两个转型：一是面临担负指导职工维权的挑战，从计划经济背景下的“福利工会”向市场经济机制中的“维权工会”转型；二是面临劳工自发组织“独立工会”的挑战，从“形同虚设”的工会向“切实负责”的工会转型，重建与完善非公企业工会并发挥其真正作用等问题成为我们迫切研究的课题。

随着中国经济的对外开放与对内搞活，中国城市经济所有制发生了重大变化。非公有制经济组织员工成为职工队伍的一个重要群体，而且发挥着越来越重要的作用。作为市场经济最活跃的经济组织类型，非公有制企业的劳动力市场化程度远比公有制企业高得多，劳动关系也呈现多元、复杂的态势，职工合法权益的保障与维护工作日益繁重。分析非公有制组织的工会组织的组建与作用的发挥，对于和谐劳动关系的建设，为创建和谐社会，具有积极的意义。为此，广州大学广州发展研究院与市总工会联合开展联合调查，提出了广州市非公有制企业工会组建并发挥作用的对策。

（二）调查样本

近年来，课题组成员先后深入广州天河区、黄埔区、越秀区、番禺区和白云区调查。

1、个案访问

访问对象为已经建立工会组织的非公有制企业与没有建立工会组织的非公有制企业的工会干部（区、街道工会主席、协理员与社区居委会相关人员）。重点是了解非公有制企业工会的认知、态度、组建与运作、需求与发挥作用等情况。本次调查一共访问90余人。

2、小组座谈

先后在天河区、黄埔区、越秀区和番禺区、白云区、开发区以及天河南街、珠吉街等社区，与21家非公有制企业召开座谈会（其中有12家建立工会组织的非公有制企业和9家没有建立工会组织的非公有制企业），参加会议的各种职工代表320余人，目的在于从职工的角度了解非公有制企业工会的认知、态度以及企业工会的运作情况，并为问卷设计提供思路。

3、问卷抽样

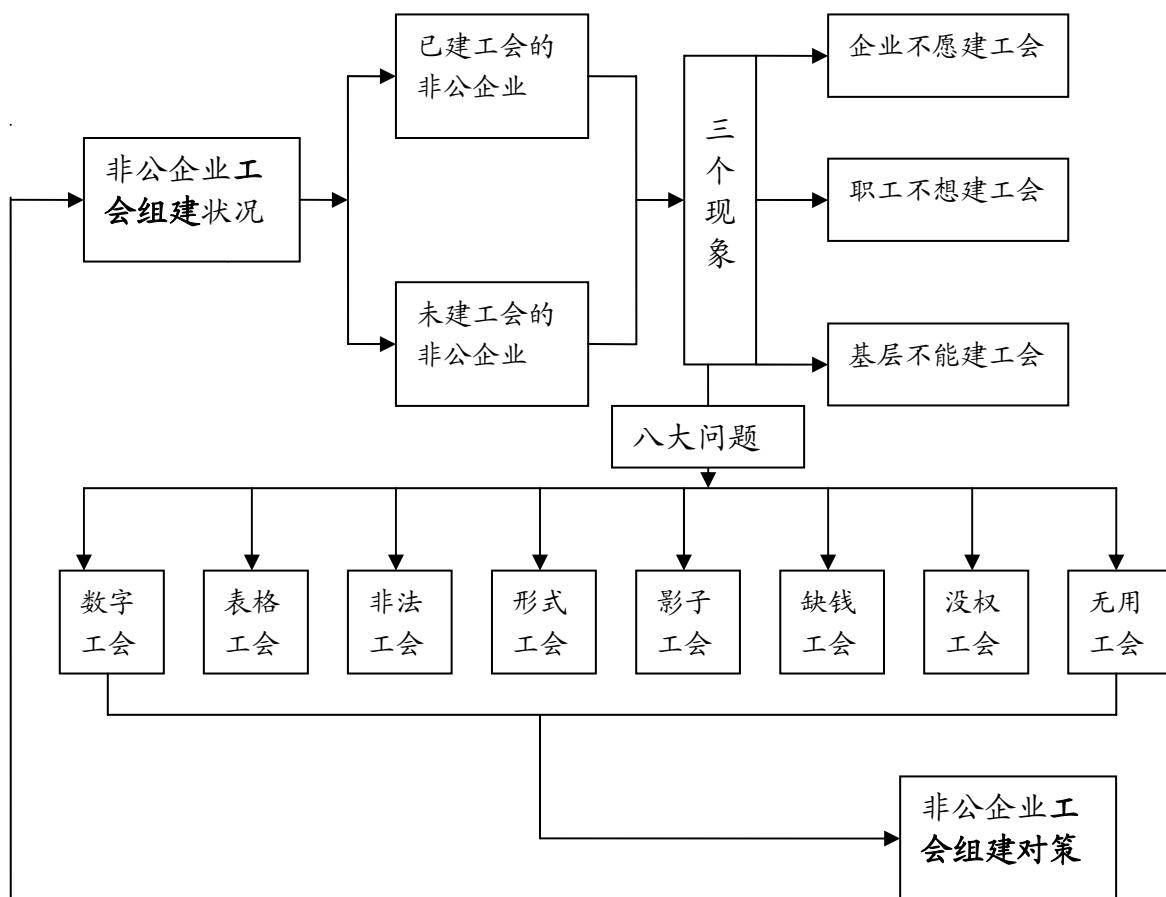
调查的目的在于从已经建立工会的非公有制企业职工的角度出发，了解非公有制经济组织工会的实际运作状况、存在的问题，而不作非公有制企业工会数量的整体推断。因此，本研究所采用的抽样方法，系非随机抽样法之立意抽样法，即根据研究的便利与可接近性，有意地从已经建立工会的广州市非公有制经济组织中抽取职工进行访谈。具体而言，本次调查对21家非公有制企业一共1078个职工进行问卷调查（其中建立工会组织的非公有制企业职工781人，没有建立工会组织的非公有制企业职工297人）。

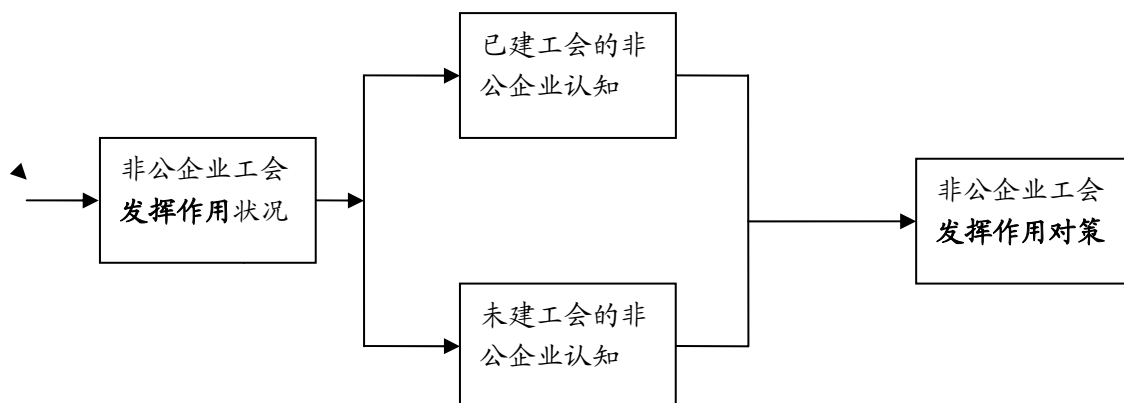
（三）研究内容

广州改革开放 30 多年来，经济发展举世瞩目，企业经济成为广州经济重中之重。与此同时，随着企业所有制的调整，广州市非公有制企业获得飞速发展，企业数量超常规发展，企业职工特别是农民工数量也随之不断增加，广大职工迫切需要维护工人利益的组织——工会。

本研究所指的非公企业是指除了国有企业、国有控股企业和集体企业以外的其他经济组织。非公有制企业职工具有让渡劳动力，在企业主的支配下出让劳动力，并获得报酬等特征，因此其劳动力市场化程度远比以国有企业为代表的公有制企业职工的市场化程度高。

本研究围绕非公企业工会组建与工会作用发挥两大密切联系的主题展开，从以下四个相关方面叙述，通过对广州非公企业工会组建现状与发挥作用的分析，得出两个结果，即提出两个可操作性的对策（如下图）。





二、广州非公企业工会组建状况

（一）存在的主要问题

在调查中发现，广州非公企业工会在组建并发挥作用方面成绩突出，但存在问题也不少，集中体现在以下六个方面：

1、数字工会

目前，广州市一些区、街道盲目追求工会组建数量，只管工会成立，不管工会组建质量，更谈不上工会所发挥的作用。

2、表格工会

有的区、街道和社区工会部门为了完成上级压下来的组建工会数字，想方设法、不厌其烦、磨破嘴皮，基层工会协理员打着持久战、耗时战、攻坚战，只要非公企业填写加入工会的表格就行，这样一家一家工会组建了，因此，人们称之为“表格工会”。

3、失范工会

由于盲目追求工会组建数量，一些区、街道和社区组建工会时，不按工会法操作，强迫或者连哄带骗他们加入工会，工会组建极为不规范。《工会法》规定，“工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织”。可是，我们在组建工会时，只是劝说一些非公企业加入工会，无任何条件。《工会法》规定，“各级工会委员会由会员大会或者会员代表大会民主选举产生”。在调查中，我们了解到不少非公企业工会组建不走程序，不按法规办事，工会负责人也不选举，企业也不缴纳会费，从而失去了工会存在的意义。

4、形式工会

我们在一些非公企业发现，工会批准组建了，工会没章程，工会的牌子很长时间没有挂，成立大会没有开，工会组织形同虚设，职工不知道他们是工会会员。

5、影子工会

我们这里所说的“影子工会”有两层含义：一是工会工作仅停留在发放电影票的传统方式上，工会工作在相当长的一段时间里，在事实上仅只停留于发发电影票等一些非本质的活动，而将工资协商、劳动关系、职工教育、维权服务等一些涉及劳动者基本权益、同时也是体现工会根本性质的中心工作予以虚置。二是工会作为形同虚设，成为后来者参照的影子，模仿的标本。

6、缺钱工会

由于非公企业性质决定，企业工会没有自己的专项经费，加上企业与职工都不缴纳会费，工会没有经费来源，因此，工会正常活动难以开展，职工凝聚力难以形成。基层工会主席常为活动经费头痛，他们形象地说，向老板要一瓶水的钱都很大困难。相比之下，其它部门要钱容易得多，于是，产生一个恶性循环，越是没有钱就越是没地位；越是没有地位就越是没权力。

（二）非公企业组建工会面临两大挑战

工会组织是党和政府联系企业职工的桥梁和纽带，职工之家，但当前非公企业工会工作面临两大挑战：

1、面临法律修改的挑战

现实社会劳动关系的多样性与《工会法》规范的单一性，导致了人们对职工入会资格的认识产生了障碍。

2、面临工会组建误导的挑战

误导之一：企求企业主组建工会。

误导之二：只求组建指标，不顾职工意愿。

（三）广州非公企业职工队伍出现“五化”趋势

广州非公有制企业职工队伍出现“五化”趋势：

1、非公有制企业职工队伍趋向年轻化

调查显示，与公有制职工相比，非公有制职工队伍年龄偏轻，新生代农民工成为产业工人的主体，其中30岁及其以下占职工总数的63.6%，31岁以上仅为36.4%。而公有制企业职工队伍则恰恰相反，31岁以上的职工占职工总数的比例达到65.5%。

2、非公有制企业职工队伍结构严重分化

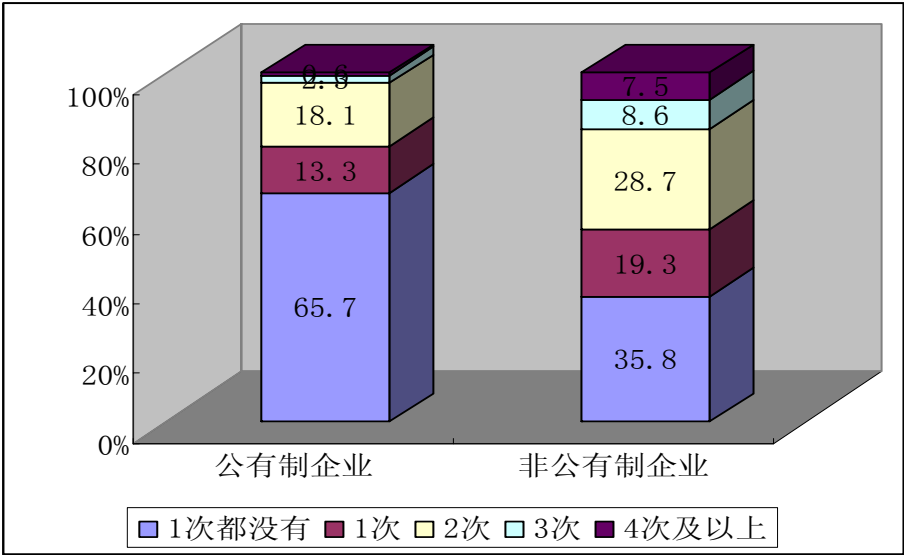
随着劳动力市场的变化，大量的受到一定教育的年轻劳动力流入非公有制企业，推动了广州市非公有制职工队伍的素质结构的更新。从文化结构看，非公有制企业职工队伍中，高中中专文化程度的职工已经成为这支队伍的主流(42.2%)，大专以上学历的人员也占一定的比例，尽管初中以下文化程度的非公有制企业职工仍然占一定比例(25.7%)。从技术等级看，非公有制企业职工拥有初级技术等级的职工占总数的85.6%，高级仅为2.3%，远低于公有制高级技术等级的职工比例(10.4%)，但是非公有制企业职工的技术等级与公有制企业职工差

距越来越小,却成为不争的事实。由于分配的市场化程度高,不同职业的职工分配差异巨大,导致职工队伍群体的内部分化程度也较高。

3、非公有制企业职工队伍快速流动化

劳动力市场的双向选择,职工的自主择业意识普遍较强,跳槽现象普遍,兼之激烈的市场竞争,非公有制企业尤其是中小型企业破产倒闭,导致非公有制职工队伍流动性趋强。本次调查显示,从来不曾流动的非公有制职工仅为 35.5%,而 65.7%的公有制职工则截止调查时期从来没有一次跳槽的经历。换言之,有 64.5%的非公有制企业职工有 1 次以上的流动、跳槽经历,其中回答跳槽 4 次及以上的非公有制职工达到 7.5%(见图 1)。显然,新生代农民工比老一代农民工流动频率高。

图 1：不同类型企业职工流动状况



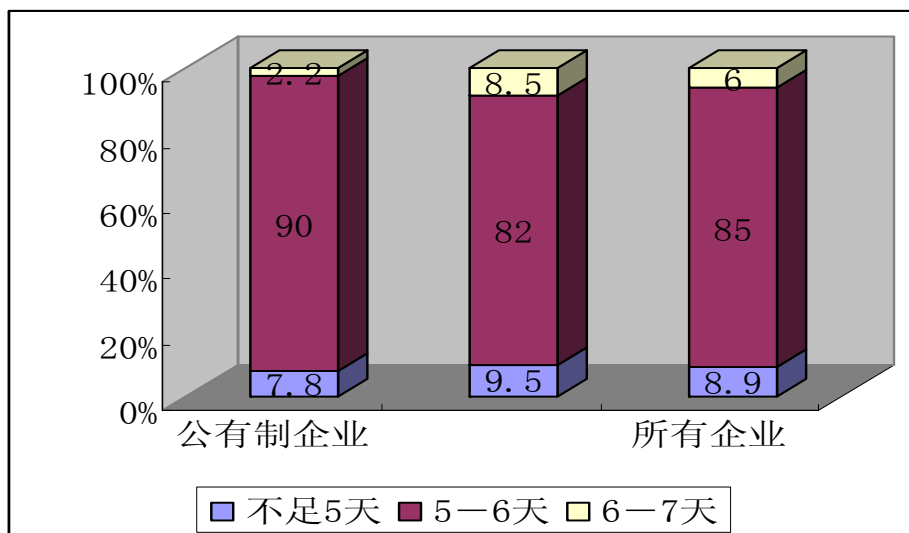
4、非公有制职工队伍的组织低度化

根据我国的法律规定,工会是职工自愿结成的群众性组织,因此工会的组建率尤其是工会覆盖职工的人数基本可以反映职工队伍的组织化程度。从工会的数量看,根据广州市总工会的统计,截止 2006 年底,广州市的非公有制企业一共有基层工会组织 21938 个,覆盖职工 146.15 万人。其中,覆盖农民工 47.8 万人,仅占在劳动部门登记的 160 万农民工的 29.8%。换言之,大量的非公有制企业未能建立工会或类似的职工组织,非公有制职工队伍的组织化程度较低。

5、非公有制企业职工劳动合法权益弱势化

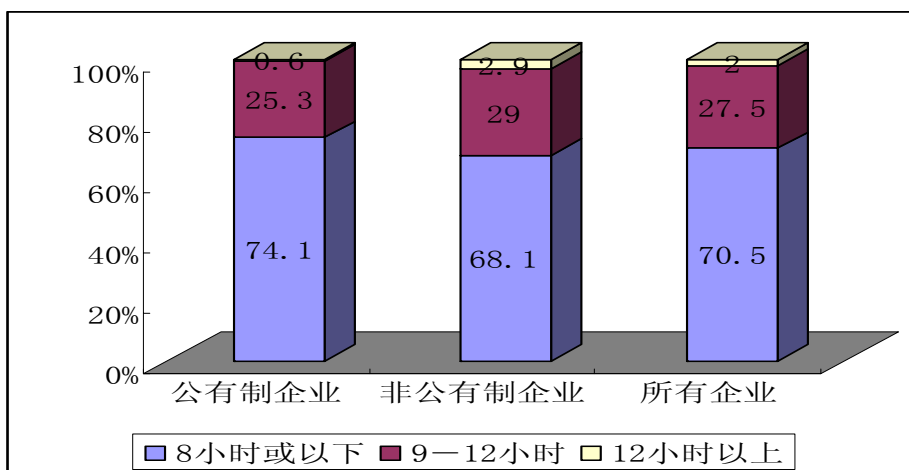
调查表明,即使在已经建立工会的非公有制企业中,这些职工平均无论从劳动时间、工资发放,还是从社会保险缴纳,均与公有制企业职工存在相当差距。

图2：不同企业的每周平均工作时间比较



调查数据显示，一些非公有制企业职工每周工作时间在6—7天的比例已经达到8.5%，是公有制企业职工的近4倍；平均每天工作时间在12小时以上的比例达到2.9%，是公有制企业职工的近5倍；有16.7%的非公有制企业职工没有社会保险，是公有制企业职工的近10倍；12.5%的非公有制企业职工在工资发放上存在不同程度（不能足额、按时发放）的拖欠现象，平均被拖欠的时间达到5.07个月（见图2—图6）。

图3：不同企业的每天平均工作时间比较

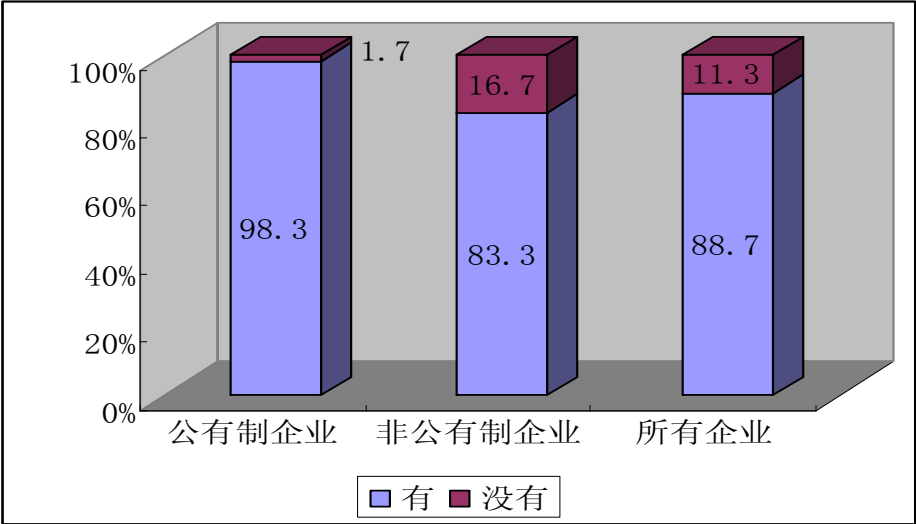


上图反映，公有制企业与非公有制企业职工在每周工作时间内显示一定差距。公有制企业职工每周5—6天工作占90%，而非公企业职工每周5—6天工作只占82%；每周6—7天工作，公有制企业只占2.2%，而非公企业却占8.5%。也就是说，非公企业职工每周工作时间比公有制企业要长。

公有制企业与非公有制企业职工在每天工作时间内也显示一定差距。公有制企业职工每天工作8小时或以下占74.1%，而非公企业职工每天工作8小时或以下只占68.1%；每天工作

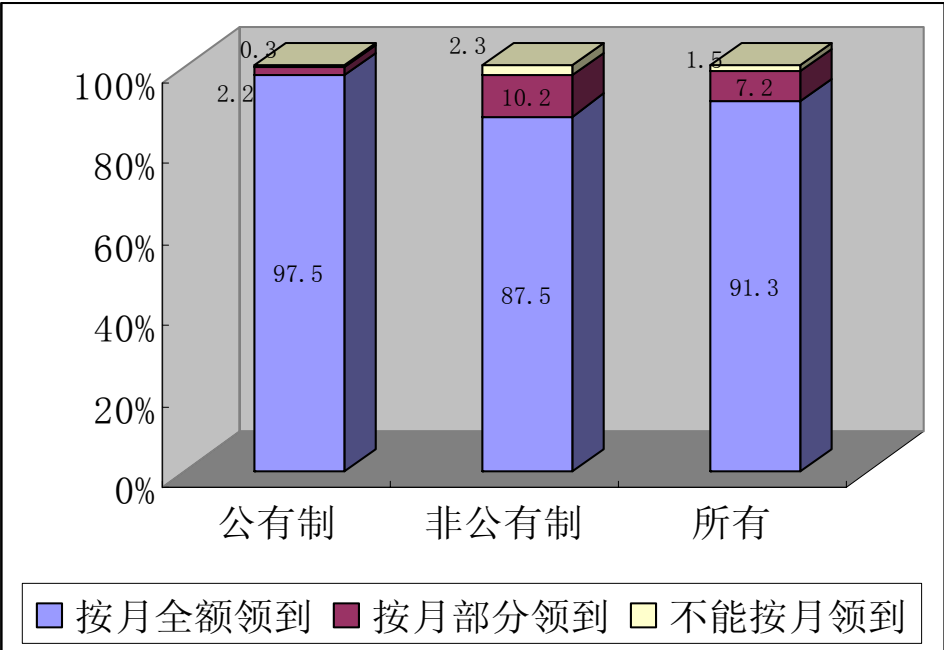
9-12小时或12小时以上的，公有制企业只占25.9%，而非公企业却达31.9%。也就是说，非公企业职工每天工作时间比公有制企业要长。

图4：不同企业缴纳社会保险情况



不同企业缴纳社会保险情况也不同, 公有制企业缴纳社保达98.3%；而非公企业只达83.3%，体现明显差异。

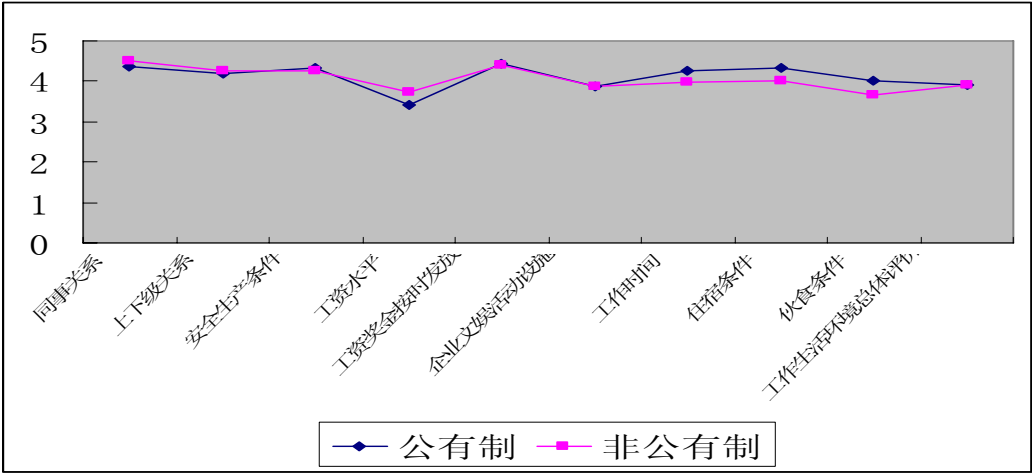
图5：不同企业职工的工资发放情况



在能否按月发放工资上，非公企业经过这些年抓欠薪问题时，仍然有不同程度的欠薪现象，调查显示，有 12.5%的职工不能按月发放工资。

事实上，非公有制企业职工的这种弱势也可以从其对目前工作、生活环境的满意度评价中间得到反映。我们设计一些问题，询问不同类型职工对其工作与生活满意度的评价，其中 5 分代表非常满意，4 分代表比较满意，3 分代表合格/凑合，2 分代表不太满意，1 分代表很不满意。结果显示，非公有制企业职工在整体方面的平均得分均低于公有制职工，而在工作时间、住宿、伙食等方面的评价平均得分则更加明显(见图 6)，这在一定程度也可以侧面反映出非公有制职工的弱势。

图6：不同企业职工工作、生活环境满意度评价平均得分情况



必须说明的是，这些还是建立工会的非公有制企业，一般而言，能够建立工会的非公有制企业至少在政府和工会组织眼中应当属于劳动者权益保护状况相对较好的企业，如果推广到那些未建立工会的其他非公有制企业，情况应当更加不尽人意。换言之，与公有制企业职工相比，非公有制企业职工在工资、社会保障、劳动安全卫生等保障比较脆弱，他们是社会的弱势群体。

三、对策与建议

我们认为，非公有制企业工会建立和完善的基本思路应该是：坚持和落实科学发展观与和谐社会理论，以职工为本，以需要为中心，以满足为结果；适应中国特色社会主义市场经济体制的要求，以维权为基本职责，以协调为主要任务，以职企“双赢”为目的；明确企业工会的定位，大力推进企业工会的群众化、民主化建设；创新企业工会的组织体制，大力发展社区工会、行业工会组织，重构工会工作机制、工作内容、工作载体、工作方式，创造良好的工会工作环境，发挥企业工会的主动性作用。

（一）非公企业组建工会之对策

1、非公企业组建工会重新定位

把握非公有制企业工会的发展差异性和阶段性，明确非公有制企业的工会的需要之后就是非公企业的定位。

最为现实的选择是，非公有制企业工会应当立足于企业职工的需要和企业发展的需要，突出维权功能和服务功能，通过开展群体性的生产、生活和娱乐活动，帮助职工提高素质，集聚企业职工的活力，达到职企双赢。也只有通过这种方式，才能消除企业的疑虑，获得更多来自企业行政的支持，逐渐发展壮大工会的力量，为今后工会的职能扩展打下良好的基础。

2、非公企业工会组建后的规范

第一，工会组建规范化。工会组建规范是实现“企业增效，职工增益”双赢的重要途径。企业建立工会后，一方面，企业可以通过工会组织的活动，有效地组织员工，通过开展合理化建议、节能降耗、技术攻关、技能比武、岗位练兵等活动，增强企业凝聚力和生产效率，推进企业健康发展，实现增产、增效。另一方面，工会通过开展各项工作和活动，也有利于更好地维护职工的政治、经济和文化上的合法权益，让企业职工能享受到改革开放和经济、社会发展的成果。

第二，工会制度规范化。推进非公企业工会组建制度规范化，最重要的一点是“党工共建”工作的制度化、规范化。同时，突出工会工作重点与创新点，着力抓好农民工入会工作。针对一些行业职工流动性大的特点，工会组建和会员入会要创新建会的组织形式和入会形式。针对有些会员与单位脱离的状况，可采用一次性入会，凭会员证直接加入其他单位工会的新方式。针对 20 人以下的小型企业、乡镇社区，可动员职工加入社区联合工会，最大限度地吧职工吸纳到工会组织中来。

第三，工会维权规范化。维权规范化，实际上是维权的程序化、合理化、科学化，即主动维权，依法维权，科学维权。

第四，工会活动规范化。非公企业工会活动规范化主要是调整劳动关系，维护职工合法权益，由此推动企业发展与职企双赢。工会工作的出发点只能是企业职工的意愿和需求，把工会建设成“职工之家”，要求工会能够成为职工群众畅通的诉求渠道，成为吸引职工群众的活动中心和凝聚中心，热忱为职工群众服务的帮扶中心，提高职工群众素质的教育中心。

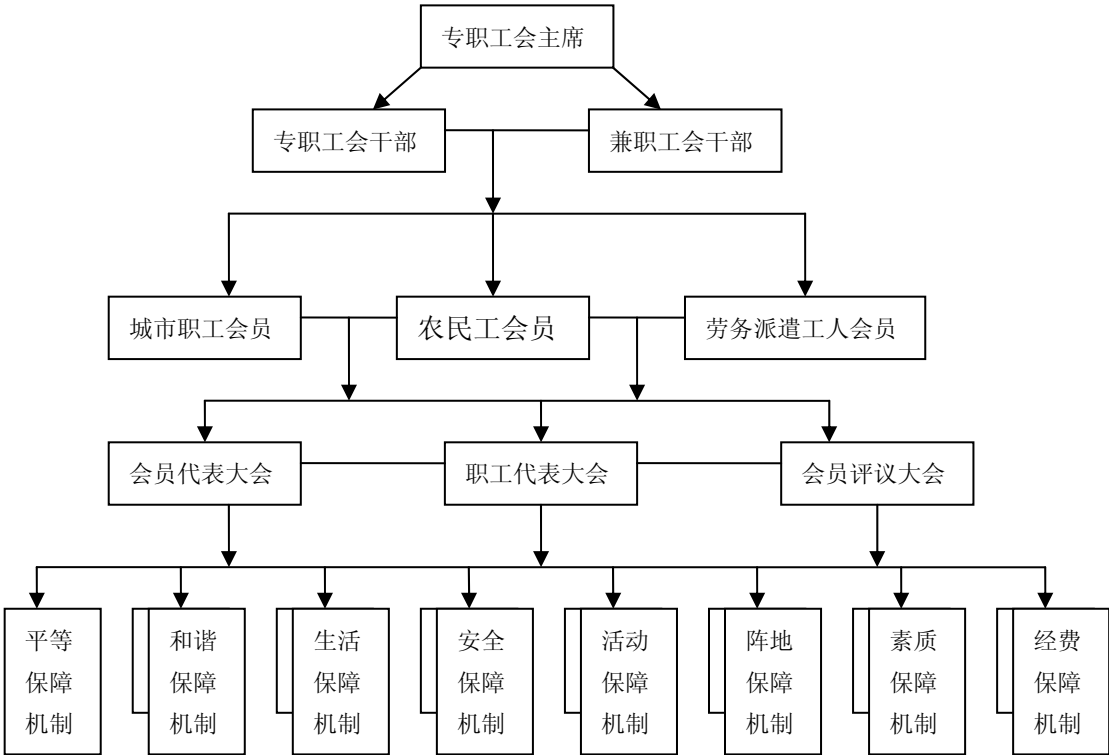
第五，工会办事规范化。非公企业工会要充分发挥作用就要办事规范化。办事规范化的依据是已颁布的《工会法》、《中国工会章程》、《企业工会工作条例（试行）》以及地方法规和政策等。

3、非公企业工会典型示范作用

典型引路，示范带头，这是新时期非公企业组建工会一个重要措施。树典型示范，促工作深化，谋企业增效，求职工增收，是非公企业工会组建的目标。

为了达到这一目标，要有一套健全的工会工作机制（见图7）。第一，平等保障机制。建立平等协商机制和签订集体劳动合同制度。依法与企业进行平等协商，签订集体合同，并就劳动报酬、劳动安全卫生、女职工特殊权益保护等签订专项集体合同。集体合同、工资集体协议等须经职代会审议通过。第二，和谐保障机制。工会要建立劳动争议调解委员会和劳动法律监督委员会机构，制度健全，活动正常。从而保障和谐的劳动关系。第三，生活保障机制。建立职工生活保障和扶贫帮困救助机制，企业职工工资不低于最低工资标准并按时足额发放，为职工缴纳社会保险；工会有困难职工档案并实行动态管理，送温暖活动制度化、规范化。第四，安全保障机制。劳动保护监督检查委员会要有健全的制度，积极开展争创“企业劳动保护工作合格、示范工会”活动，组织职工安全生产培训教育。第五，活动保障机制。工会要积极开展群众性经济技术创新活动，动员和组织广大职工围绕企业生产经营，开展生产与文化活动等创新竞赛，做到有方案、有措施、有考核、有奖励和有效果。第六，阵地保障机制。职工之家活动有阵地、有书籍、有工人报刊、有文体活动器材、有活动、有制度管理。第七，素质保障机制。积极开展创建学习型组织、争做技术型职工、争当文明职工等活动，提升职工队伍素质。第八，经费保障机制。行政拨交工会经费到位，上缴足额，留有余地。工会经费独立设帐，核算规范，建立经费预算、决算和经费审查监督制度，按规定收好、管好、用好工会经费，并自觉接受上级工会的检查监督，每年向工会会员代表大会报告。

图7：非公企业工会典型标准模式



6、非公企业工会组织体制创新

工会组织体制创新是加强自身建设的重点,非公企业工会组织涉及面广,必须适应改革开放的深入和社会主义市场经济的发展,针对非公企业工会组织建设中存在的突出问题,围绕进一步改革和完善非公企业工会组织体制和运行机制等方面,应切实加以解决。要真正按照“组织起来、切实维权”工作方针的要求加快工会组织体制的改革和创新势在必行。

第一,创新多元工会建制。

在非公企业工会创新思路,要打破传统实现“四个转变”。²即由单一的工会组建模式向多种组建模式共同发展转变;由单个企业建工会为主向成片地抓组建、整体推进为主转变;由单纯抓工会组建率向最大限度地抓职工入会覆盖率转变;由工会独家抓组建向形成“党委重视、政府支持、工会主抓、各方配合”的工作格局转变。

第二,创新工会组织体系。

创新非公企业工会体系,完善市、区(县)、街道(乡镇)、社区(村)的工会组织体系。鉴于广州市的非公有制企业数量多、分布广泛,尤其是绝大多数的制造业企业分布在广泛的城郊、城镇(街道)辖域,且有的企业规模小,职工人数少,农民工队伍流动性大的实际情况,全部依托企业建立单独的基层工会委员会不现实,也难以发挥作用,只有不断创新组织体制,才能为企业工会发挥作用提供强有力的组织保障。在这样的背景下,要适应新的形势要求,加强企业职工维权,就必须创新工会组织体制,为维权提供一个良好的组织基础。为此,要按照双重管理、各有侧重、职责明确、各负其责的要求,理顺各级工会的关系,强化区(县)、街道(乡镇)、社区(村)等直接面向企业的工会建设,提高各级总工会对企业工会的指导和服务能力。要明确赋予街道(乡镇)、村工会以总工会的职能,建立和完善以街道(乡镇)工会为龙头,社区(村)、各类经济区工会为中间层,企业工会为基础的街道(乡镇)、社区(村)、企业“小三级”工会组织体系建设,由其行使上级工会的职能,发挥其推动企业建会中的作用,介入所在地企业的维权工作。

第三,工会建在社区、行业上。

由于非公企业的特殊性与复杂性,以企业为依托工会组建方式使中小企业工会难以摆脱依附于企业的组织格局。在劳动就业市场化、劳动关系契约化、就业形式多样化的背景下,以单位为依托工会组建方式难以适应劳动力流动性大、管理不规范、劳动关系稳定性差的实际。所以必须改革传统的依托企业组建工会的方式,推进街道/镇、村为依托的社区工会的建立。有必要加大区域性基层工会组织建设,从而逐步使中小企业工会摆脱依附于企业的组织格局。

第四,组建多种形式工会。

在组织形式上,建议根据不同类型劳动关系的性质,引导和支持职工依法建立不同类型

²蓝光喜.公有制企业事业农民工加入工会问题思考.求实.2006(6):53.

的工会组织模式，即在原有以单个企业为依托的工会建制之外，创新建立符合企业和行业特点的其他类型的工会体制。组建行业、职业工会、基层工会联合会。

组建劳务市场工会。随着企事业单位改革的不断深入，劳动力派遣逐渐成为一种新的劳动力使用和管理用工模式，并被越来越多的企事业单位所接受。

组建社区工会，特别是在农民工集中的社区建立工会组织，解决一些事业单位后勤服务人员入会难的问题。

组建临时工会。在调查中发现，大量的农民工集中在建筑、服务行业，流动性大，发展会员的工作难度大，任务重，特别是在建筑行业，往往是一个项目开工了，就要招聘大量的工人，工程完工了，项目部就自行解散，工人也各奔东西，给职工入会带来了许多困难。而这部分职工从事的是最艰苦、最危险的工作，职工的利益常常不能得到有效地维护。要解决建筑行业农民工的入会问题，就要改变原有的工作模式，采用新的思维方式，成立临时工会。

与此同时，还要根据广州的实际，重点要突破用工形式和单位建会的限制，创建适应和方便农民工入会的楼宇工会、园区工会、农民工公寓工会、流动人员联合工会、一条街工会、异地工会和美容美发、汽车修理、建筑、旅游、纱网、五金、家具、矿山、化工、制鞋等行业工会，灵活地把农民工吸收到工会中来。这样，在不触动现行体制、不触动既得利益人的利益的前提下，提高农民工自组织能力与自我维权能力。

第五，创新工会维权表达机制。

工会维权表达机制是指工会在党的领导下，及时反映和代表职工群众的利益，为职工群众确定和提供正常的利益表达所必需的原则和制度安排。

一是探索建立区域性、行业性的工会维护机制。

二是探索建立工会与企业对等的谈判机制。

第六，创新工会组织制度。

(1) 落实工会的民主选举制度

(2) 健全完善工会运作制度

(3) 建构工会干部保障制度

7、非公企业工会主席专职化

非公企业工会主席社会化、职业化专业化，这将是非公企业和职工的共赢之道。

调查研究发现，非公企业工会工作的难点，核心是工会干部体制问题，即工会主席的身份问题。

由于非公企业的所有制性质、劳动用工、工资分配和管理模式，以及社会经济关系、企业劳动关系的职工队伍结构，都发生了重大变化，并呈现出多样性和复杂性的特点。要破解非公企业工会发挥作用难和维权难的问题，必须从根本上改变企业工会主席的雇员身份，使工会主席的工作具有独立性，将非公企业工会主席专业化。这样，既可以消除非公企业工会

主席的后顾之忧，又可以调动其工作积极性，为促进工会在非公企业中充分发挥作用提供必备的条件。

有的地方采取向非公企业派驻工会主席做法，产生一定的效果。由于这些不端企业“饭碗”的职业化工会主席的出色工作表现，使一些过去不接受和拒绝派驻工会干部的企业经营者改变了认识，纷纷主动来到市总工会，要求为他们下派工会干部。

专职工会主席进入非公企业，目的之一，就是在维护职工合法权益的同时，努力维护和促进企业的发展。

工会干部职业化的关键有两点：一是实现工会干部队伍的专职化，这是工会干部职业化的前提；二是提高工会干部的职业素质，这是工会干部职业化的基础。实现工会干部职业化，需要建立起一种有效机制。而这种机制的确立，有赖于在实际工作中不断探索，最终建立一整套有效制度。³

8、非公企业工会组建法制化

调查分析，我们认为非公企业工会组建完善法制，从两个方面考虑：一是依法建立健全非公企业的工会组织，加强工会组织建设，抓好非公企业工会后备干部的培养，使非公企业工会工作走上制度化、规范化、法制化轨道；二是切实履行非公企业工会职责，依法有效地维护职工的政治、经济、文化等方面的合法权益，提升非公企业独立开展工会工作的能力。

（二）非公企业工会发挥作用之对策

在新的历史时期，我们必须既重视非公企业工会组织形式的建立，更注重非公企业工会组织建立后的作用发挥。

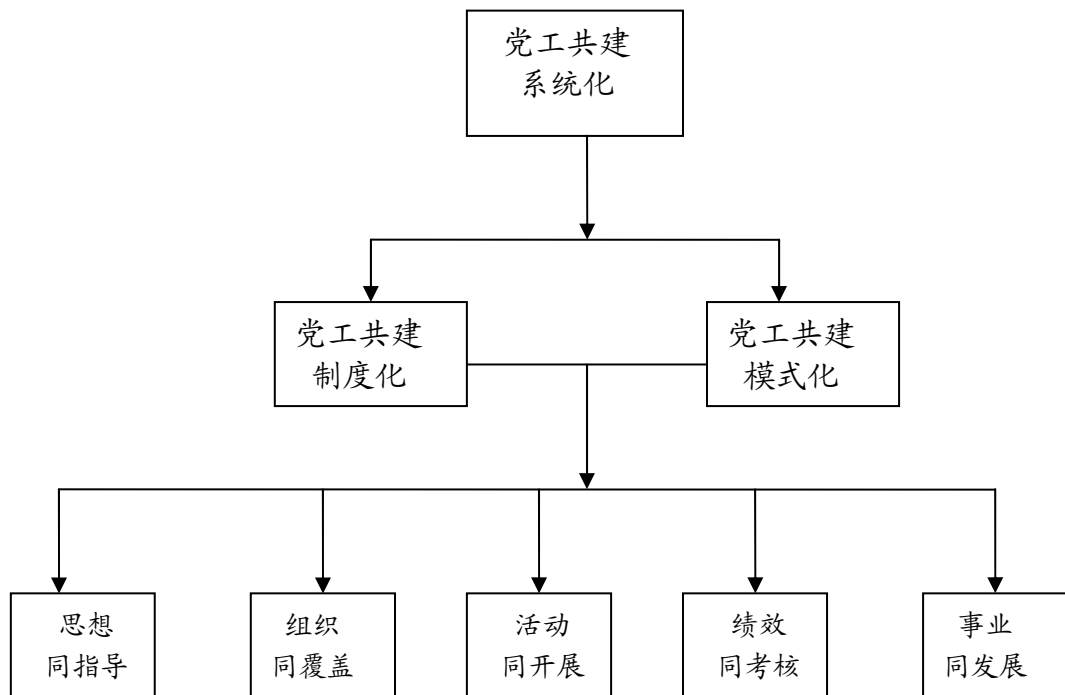
这就是我们常说到的非公企业工会工作的质量，它包含两层意思：第一层指非公企业工会的规范；第二层是非公企业工会发挥作用。我们研究分析非公企业组建工会的策略，关键是要解决非公企业工会如何发挥作用问题。

1、发挥党的领导在非公企业工会中的作用

我们在组建非公企业工会时，首先考虑的是如何发挥党在工会组织建设中的领导与指导的作用，从而建构“党工共建”工作长效机制（见图8）。

图8：建构“党工共建”工作长效机制

³侯忠江，等. 非公企业工会主席走向职业化. www.hiyoo.cn/news/view/758120/30K2008-4-10.



坚持以党建带工建，不断提高党对工会工作的领导水平。实践证明，党建带工建是我们加强工会组织建设的有效工作经验。坚持党建带工建，丰富工作内容，提高工作效果，进一步形成“党委领导、政府支持、各方配合、工会运作”的工作格局，不断提高党对非公企业工会工作的领导水平。如何发挥非公企业工会的作用，是党政工一个共同的重要课题。党建带工建，以党工共建推进党的工作和工会工作的有效载体，是坚持走有中国特色社会主义工会发展道路的建会新模式。

第一，党建与工建的工作方式相通，都是通过设计载体，组织开展各种生动有效的活动，宣传党的路线方针政策、团结和带领广大职工为企业发展做贡献。

第二，党建与工建的工作对象同一，都是团结广大职工群众，通过组织群众、宣传群众、发动群众、帮助群众，来增强自身的凝聚力和战斗力。可以说，党建是工建的前提和保障，工建是党建的延伸和基础。没有党建工作，工会建设工作就不会健康发展，没有工建工作，党建工作就会失去根基。

2、发挥“善于维权”在非公企业工会中的作用

非公企业工会要发挥企业矛盾冲突协调与沟通作用，通过企业的民主管理和工资集体协商制度的推行，树立工会组织的形象与威望。在应对劳动者集体诉求时，企业工会应代表劳动者的利益，善于维权。

在非公企业中，工会干部不会维权，甚至不敢维权，是工会维权职能难以发挥的瓶颈。王兆国同志提出工会在改革开放和社会主义现代化建设时期的历史方位，就是维护职工合法权益，加大对主动维权，依法维权，科学维权问题的研究力度。

珠三角地区产业正处于加快转型升级重要时期，也是工会发挥作用的重要时期，要改变非公企业依赖廉价劳工获得竞争力和职工依赖加班提薪的格局，根本上就是要改变非公企业工会“敢于维权、善于维权”等问题，构建社会主义和谐社会和谐稳定的劳动关系。工会这种桥梁和纽带的特殊地位，在建立和谐稳定的劳动关系中有着不可替代的作用。

3、发挥“教育摇篮”在非公企业工会中的作用

非公企业工会组建起来了，还要让它转起来，更好地运作下去。把职工“组织起来”，关键在于教育他们，提高他们素质，以适应现代化发展需要，适应城市化进程的需要，适应社会建设的需要。

传统企业有师徒教育，一帮一、一带一、一教一，实践表明它是一种有效的教育方式。但是，现代企业最缺乏的是这样有效的教育。特别是农民工进入城镇以后，几乎没有教育，所以农民工问题特别多、特别严重，这就迫切企业工会在这方面发挥作用。工会不仅是职工之家，更是职工教育摇篮。

4、发挥“职工之家”在非公企业工会中的作用

非公企业工会如何发挥“职工之家”的作用，关键是让广大职工有“家”的感觉，有“家”的认同。

在珠三角地区一些城镇从 2010 年起，连续三年将有数百万农民工入户城镇，进入非公企业。工会如何协助企业和地方政府，认真实施省政府最近出台的《关于开展农民工积分制入户城镇工作的指导意见》，协助企业和地方政府采取配套措施，在公共服务、农民工居住、农民工子女教育、计划生育政策衔接等方面提前准备，确保来自全国各地的优秀农民工都有机会有序入户城镇、进入企业、加入工会，让农民工分享城镇化的成果，感受到工会是家，在工会寻到自己的精神家园。

5、发挥“社会工作”在非公企业工会中的作用

富士康“十二连跳”背后，折射出非公企业在两个方面存在的缺失。一是社会支持系统网络缺失；第二就是情感护理、心灵抚慰系统缺失。中南大学教授、中国心理卫生协会危机干预专业委员会主任委员肖水源认为，应该重视连跳事件中当事人的精神障碍问题，并对潜在的高危人士进行积极干预。根据富士康提供的案例报告，至少一半的自杀者患有精神障碍。富士康员工之间缺乏沟通交流的渠道，即使有倾诉的主观愿望也没地方讲，很难形成员工之间互相支持的社会网络。因此当员工存在精神健康问题，甚至有自杀倾向时，很难发现并及时获得有效帮助。

社会支持是与弱势群体的存在相伴随的社会行为，一般是指来自个人之外的各种支持的总称，通常分为正式支持与非正式支持两类。前者指来自政府、社会正式组织的各种制度性支持，主要是由政府行政部门，如各级社会保障和民政部门，以及准行政部门的社会团体，如工会、共青团、妇联等实施。后者则主要指来自家庭、亲友、邻里和非正式组织的支持。

非公企业工会要突破传统的方式方法，不失时机地运用社会工作的理论与方法，让企业职工的社会支持系统中的正式支持与非正式支持有机结合在一起构成企业职工完整的社会支持系统，通过直接服务与间接服务过程，采用个案社会工作与小组社会工作的技巧，创新工会工作。

6、发挥“社会信任”在非公企业工会中的作用

由于企业工会维权工作不得力、人文关怀工作的滞后，导致许多职工对工会的不信任，甚至出现工会“信任危机”，政府批评工会，企业责怪工会，工人不入工会。因此，非公企业工会的首要任务是重建社会信任体系。即工会要以通过与企业 and 职工双方建立合作伙伴关系，做政策倡导工作，推动企业政策的出台和改变；在企业 and 职工之间做协调工作，使双方有机会对话、沟通和理解，使工会成为企业与职工依赖的组织。

⁴周湘斌，等：《社会支持网络理论在社会工作实践中的应用性探讨》，《中国农业大学学报》，2005 年第 2 期。