

家政行业“建会入会”的问题、原因及对策研究

刘家言 郭馨芸 赵洁

中国劳动关系学院，北京，100048；

摘要：新的经济形势下，工会作为维护劳动者权益的组织，在家政工权益保护方面承担重要责任。其中家政行业中的“建会入会”问题不容忽视。本研究以北京为主要研究区域，通过家政工、家政企业、工会三方面的调查发现，家政行业中“建会入会”存在一系列难题。本文旨在审视家政工入会工作的现状与挑战，为提升工会工作效能提供一些针对性的思考和建议。

关键词：新业态；家政工；工会；建会入会

DOI：10.69979/3041-0673.24.11.030

随着中国经济社会转型的加快，中国工会职能和职责被党和国家重新强调（单红梅，胡恩华，樊佳等，2016）。切实维护好全国人民和职工的合法权益，是工会的法定职责，也是党交给工会的一项重大政治任务。在我国社会主义市场经济条件下，工会作为维护劳动者权益的重要组织，承载着为家政工提供权益保障和维权支持、促进行业健康发展、提升服务质量、推动社会经济持续繁荣的重要使命。将家政工人纳入工会组织，是工会履行其职能、扩大服务范围、提升服务能力的重要途径。

本研究以多方主体的深度访谈经验资料为窗口，关注家政行业的现实状况及工会在组织建会入会的相关情况。本文基于家政工、家政公司及其工会（企业工会、街道工会）三类对象的田野调查，试揭示现阶段工会在组织开展建会入会工作存在问题、挑战及原因，以期望在新时代为研究家政工与工会关系、增加工会工作效能提供一些思考和启示。

1 家政行业中“建会入会”现状与挑战

1.1 现有的家政工入会方式与渠道

一般来说，家政工入会主要有个人入会、集体入会两种方式。

以北京市总工会为例，家政工个人入会可通过微信小程序“北京工会 i 会员”（扫码或搜索后经“我要入会”“扫码入会”申请）、“北京工会 12351APP”、登录 www.bjzgh12351.org 网站、致电 12351 或在职工沟通会现场申请入会。

集体入会方面，工会依托企业、社区组织或行业工会组织劳动者入会。当前北京市家政行业多以龙头企业

工会为依托推动入会，如 A 企业工会和 L 企业工会，由上级牵头建立，带动大量家政服务员入会，且各级区域工会入会框架已搭建，实现了行政区域覆盖。

1.2 家政行业“建会入会”挑战与难题

现实情况中，家政行业“建会入会”挑战与难题主要表现在两个方面。

建会难题主要体现在缺乏统一的行业工会联合会、工会建设滞后。

首先，家政行业缺乏统一的行业工联会。没有统一的行业工联会意味着家政工人在面对行业问题时缺乏统一的代表和声音，难以形成有效的集体力量。

其次，家政行业在企业工会建设方面的滞后，未能及时适应行业的发展和变化，仅有少数头部企业建立了企业工会，且其中部分工会存在“流于形式”的问题。

入会难题主要体现在家政行业中渠道缺乏针对性，入会的积极性特别是个体入会积极性不高的情况。

尽管存在多种入会方式和渠道，但根据实地调研的情况，家政工实际入会率仍处于一个低水平状态。这体现出现有模式对家政工群体仍然缺乏一定的针对性。其次，工会近几年利用工会媒体、智慧工会平台、工会 APP、微信公众号等形式对劳动者入会方式进行了拓展与创新，特别是构建了“扫码即入会”的便捷形式和更广泛受众的宣传模式。但从整体上看，再便捷的方式在个体入会积极性不高的基础上也显得收效甚微。

本文认为家政行业不仅兼有新就业形态建会入会难题的共性问题——平台企业用工形式复杂，新就业形态和灵活就业劳动者分布广泛、分散等；还更多具有其自身特殊性带来的挑战——家政工作通常涉及家庭内

部的个性化私人服务和职业与劳动者自身的高流动性等。面对家政行业的特殊性，工会需要基于现有政策框架和工作思路创新工会工作方式以适应家政行业及家政工的特点。

2 家政行业“建会入会”问题的原因分析

2.1 企业建会挑战：小微企业资源有限与互联网模式下的管理

通常情况下，企业工会的组建需要得到企业支持和配合。实际情况中，北京地区家政行业仅有零星个别头部企业建立起工会。本文认为产生这种现象的主要受到行业中更多的微小型家政公司的限制。这些企业常常面临资源有限、利益权衡等难题，这些限制因素导致家政公司在建会入会过程中面临一定的挑战。扩大工会在家政行业的覆盖面积仍然任重道远。

1. 家政企业资源的限制

建会涉及到会费的缴纳、工会活动的组织等费用、人力、时间精力支出。在激烈的市场竞争中，微小家政企业往往更关注于直接服务质量与市场拓展，而在工会建设等非直接盈利项目上投入有限。同时，雇主方为了“物超所值”也不愿意承担除服务费用之外。这对于企业来说，无疑增加了额外人力物力负担，这是他们不愿面对的。

“我们这个行业90%以上都是小企业。为什么？这是企业家家政企业目前的盈利模式决定了现在都是一些小散弱的企业。你让我们的雇主去承担这个阿姨开展工会活动的成本，他们是不愿意的，是承担不了。我们企业来说也是不愿意承担这个的。”（DBJZ-W，家政企业管理人员访谈）

家政公司单薄有限的资源及现状，缺乏直接的经济激励，使得他们缺乏推动工会建设的动力，也很难相信通过工会实现自身发展和行业建设。家政行业建立工会和改善待遇是一个长期且复杂的过程。

2. 新业态背景下家政企业对家政工“流动性”有限管理

除了以上原因，互联网模式下企业对于家政工的管理也影响着企业工会的有效组建。通常情况下，企业工会的组建不仅需要得到企业的支持和配合，而且还需要有稳定的人员和明确的劳动关系作为基础。

“现在北京市市场上（家政）阿姨整体上的活跃量以及数量的是非常庞大的，但这些阿姨她不属于任何一个

公司，因为企业支撑不了给阿姨上保等等一些东西。我们只是一种平台专门负责订单的获取，所以说目前家政阿姨都不是我们公司的工作人员。”（DBJZ-W，某小型家政企业管理人员访谈）

如何管理家政工的高流动性一直是行业内的难题。新业态背景下互联网平台虽然通过智能匹配提高了服务效率，但无论是被动、主动应对灵活用工两种新旧模式实际上并未有效解决流动性带来的问题。根据访谈资料和行业现状，可以看到家政行业的分散性和从业人员的流动性增加了建会、组织和管理的难度。工会的有效建立运作依赖于企业中其成员的稳定参与和支持。如果员工频繁流动，工会很难形成稳定的会员基础，也难以建立长期的会员关系和信任。

2.2 家政工入会困境：工作特性与对工会了解不足的双重桎梏

1. 新旧模式交织下的工作特性

从劳动特点来看，家政工的工作流动性、分散性大、工作时间更为特殊。首先，区别于传统职工，家政工作不是在其中介管理公司展开劳动，而是在各个家庭内部提供服务，这使得他们的工作地点频繁变动，难以形成固定的组织或集体。其次，家政工劳动通常在客户家庭内部进行，很少受到外界监督，其工作时间随着自身母职和雇主家庭的需要会有一些相对灵活的变化。家政工工作时间的特殊性、工作环境的封闭性及强流动性使得工会很难在固定的某一公开场域大规模组织家政工入会。

另一方面，互联网的介入使得算法可以快速安排阿姨上户、下户，加剧了家政工，特别是小时工的流动性。同时，而“地点封闭”和“有限的自我安排时间”的工作模式不仅使得家政工难以形成紧密的集体联系，也很难接触到日常工会开展的相关工作更难以感受到工会带来的实际利益，呈现出一种“表面灵活、实质固化”的用工模式。在这种用工模式下，家政工的工作时间不规律，与灵活用工的初衷相悖，其非正式雇佣关系并未真正实现预期的灵活性和平衡性。在没有自由时间、空间的情况下，家政工与外部的联系会随之变少，更别谈了解工会，接受工会的宣传，这也直接使得家政工不知“工会”其然。

2. 对工会组织的有限了解

在实际访谈中，本文发现有部分家政工对工会有一

定的了解，但是由于认知的局限，“嫌麻烦”、不想多交钱、认为工会不会带来更多的保障，从而不愿意主动向工会靠近。

2.3 新业态下工会入会工作面临组织、宣传、服务方面的考验

1. 企业工会的组织能力有待提高

互联网平台介入及家政工的流动性不仅影响着企业工会的组建，也影响着企业工会组织家政入会。家政公司为了节省成本和最大程度更新人才信息，将家政工定义为“注册阿姨”，而不是正式员工。但这导致企业工会难以持续跟踪和管理这些工人，从而限制了工会的组建和组织入会工作。对于这部分庞大的在册阿姨，企业很难完全将其组织起来。可以看到，新业态下用工灵活性导致的注册问题、家政工流动性对大规模组织家政工入会的限制。

此外，相较于个人寻求渠道主动入会，集体入会也存在着更多“被动”入会的情况，即在企业加入工会家政工缺乏一定的“自主性”——不了解不清楚的情况下就加入了。

“我们也做相关工作，你看我们进门口不是有一个易拉宝吗？上面就是一些工会的宣传，我们老师（家政经纪人）让阿姨们扫一下就加入工会了。”（ANJZ-W, L企业工会管理人员）

虽然简化的宣传和入会方式短期内提高了入会率，但这种方式难以持续吸引和扩大家政工的入会人数。因为企业工会的组织工作多是流于形式，没有建立起工人对工会的长期认同和支持。如果工人没有参加工会的愿望和觉悟，工会就缺乏实际的阶级基础，这会影响到工会的长期发展和工人权益的维护。

2. 区域性工会的宣传、服务工作有待改进

利用“区域性工会”组织劳动者入会已经成为一种有效入会渠道。这种模式有限的减少了工会在发动建会时将主要精力放在说服雇主方面的情况。虽然区域性工会在一定程度上克服了建会的难题，让劳动者“有会可入”，但实践中区域性工会在开展相关宣传与服务工作时还存在一些亟待改进的地方。

“好不容易有职工沟通宣传会，但是我们好多工作人员会宣传不清。因为他们总是站在自己工会工作人员的角度去讲这些事情。我来看待我要做的这个事儿，应该是看待一个农民工从你这身边走过的时候，怎么能够

吸引他入会，让他知道工会是什么？站在这个角度才对。”（YFD-W, Y街道工会工作人员访谈）

以上材料揭示了个别工会基层工作工会在宣传方式和信息传递方式的需要改进的方面。实际情况中，工会工作人员在宣传时往往从自己的角度出发，没有很好地结合家政工人的工作和生活场景，导致宣传内容与家政工实际生活经验相距甚远。

除了工作人员工作能力需要进一步提高、宣传的形式需要重新斟酌，工会在组织入会时宣传和服务的具体内容也存在优化空间。

“你要说真的发点米，发个毛巾的这些东西，可能他们当时觉得挺好玩、挺喜欢的，但实际上真正解决他困难的，那个最重要根本的实际上是那个这些互助保障活动，那这个是最能吸引他的。因为我们在外头（开展）职工沟通会，吸引这些流动会员的时候，像二次报销，这可能是最吸引职工的一个那个互助保障活动。但是咱们所说的这个家政工往往他都不是北京的医保。”（YFD-W, Z街道工会工作人员）

实践中，工会在宣传时常常会提供一些小福利，如发放米、毛巾等，这成为一种吸引劳动者的惯用手段。但这样只能引起她们一时的兴趣，并不能真正解决家政工的实际困难。不论是家政工还是其他劳动者，更看重的是工会提供的互助保障活动，这些对他们来说更具吸引力和实际价值。例如在实际情况中，由于很多家政工由于不是北京本地医保的参保人员等多种因素，一些互助保障活动对他们来说并不适用，从而降低了工会的吸引力。

工会作为劳动者的代表和维护者，其服务能力的强大与否，直接关系到能否吸引和吸纳更多的家政工及新就业形态的劳动者。因此，工会必须正视并优化、改进自身在建会、入会工作以及服务会员存在的问题，增强自身的吸引力和影响力，真正为劳动者谋福利，并真正成为劳动者利益代表。

3 应对家政行业“建会入会”问题的对策建议

3.1 工会积极探索家政行业工会建设

在家政服务需求攀升、大力倡导家政行业体质扩容的背景下，尚未建立家政行业工会更加反映出家政行业的特殊性。家政服务个性化强，很难有统一的服务标准和评价体系。现阶段行业中存在大量的小微企业，缺乏明确的共同性问题和利益诉求。以上几点决定了家政

行业需要建立起强有力的统一规范的行业组织。家政行业在组织化、标准化方面还有很大的提升空间。相关部门和工会可以通过政策倡导和媒体宣传，提高行业工会的意识和重要性；利用现有的区域工会或企业工会作为过渡，争取职工权益；同时利用北京家政服务协会等现有平台，积极探索建立行业工会来回应现阶段工会在家政行业建会入会存在的挑战。

3.2 工会积极探索新经济形态下创新工作方式的有效路径

为有效解决家政工入会问题，建议采取以围绕激发工会入会积极性、适应家政工工作特点等方面采取有效措施。

工会需加强宣传教育工作，通过线上线下灵活相结合的方式，提高家政工对工会的认识和参与度，激发他们的入会积极性。

工会应提供更加个性化的服务，包括法律咨询、职业培训和健康保障等，以满足家政工的多样化需求，增强家政工的归属感。

第三，特别针对家政工的工作特点，建立灵活的工会小组或流动工会，便于他们参与工会活动。最后，工会加强与龙头家政企业的合作与沟通，鼓励企业支持家政工入会，并为其提供必要的资源和指导。

3.3 工会积极为家政行业“建会入会”问题建言献策

尽管互联网经济的发展推动了家政行业的变革和

工会对家政工这一群体的关注和重视，但相关法律法规对于各种家政工法律关系的界定和保护还尚不完善。这种法律环境的不确定性使得工会在维护劳动者权益时面临诸多困难，也影响了企业建会的积极性。工会应深入研究国家及地方关于家政服务业发展的政策文件，基于政策研究和行业现状，工会可以向政府相关部门提出政策建议，呼吁并推动立法机关完善相关法律法规，明确家政服务人员的法律地位、权益保障和争议解决机制，为家政行业“建会入会”提供坚实的法律基础。

期望通过以上综合性措施，工会可以更有效地应对家政行业的建会和入会难题，提升家政工的劳动权益保护，促进家政行业的健康发展。

参考文献

- [1]涂永前,刘若曦,李昊泽.数字经济背景下《工会法》的完善路径[J].创新,2023,17(05):44-52.
- [2]苏熠慧.控制与抵抗:雇主与家政工在家务劳动过程中的博弈[J].社会,2011,(6)
- [3]梁萌.强控制与弱契约:互联网技术影响下的家政业用工模式研究[J].妇女研究论丛,2017(05):47-59.
作者简介:姓名刘家言(2003—),性别:女,民族:汉,籍贯:四川眉山,职务/职称:无,学历:本科,单位:中国劳动关系学院,研究方向:无。
基金项目:本文系2023年北京市大学生创新创业训练计划项目“基于社会交换理论的新就业形态劳动者入会研究——以互联网家政行业为例”的项目成果(项目编号:202312453008)。