

基於勞動者認知角度的工會維權職能研究*—以珠三角地區企業為例

Study on the Trade Union's Basic Legal Duty of Protecting Workers' Legal Rights Based on Workers' Cognition Take Chu Chiang Delta as an example

陳淑妮 程英 孫娟
深圳大學管理學院 教授 深圳大學管理學院 碩士研究生

摘要

本文從勞動者認知的角度出發，針對勞動者對其所獲權益的滿意情況及其對工會的認知狀況，對珠三角地區企業職工展開調查，根據調查結果分析勞動者對工會的認可程度，並導出工會維權職能弱的現狀。據此，我們著重分析了影響勞動者對工會認知度低以及工會維權職能弱的原因，並從勞動者、工會自身、社會三個角度提出了增強工會維權職能的系統性的對策。

關鍵字：職工認知、工會維權職能、勞動者權益。

1. 引言

我國在向市場經濟轉型的過程中，由於所有制關係的調整，勞資關係發生了深刻的變化，形成了強資本弱勞工的格局。企業中勞動者權益受到侵犯的現象普遍存在，由於勞動者權利意識和法律意識增強，維權行動隨之增多，勞資衝突也變得複雜而尖銳。工會組織作為維護勞動者合法權益的法定組織和協調勞資關係的紐帶，在促進勞資關係和諧、實現社會穩定中的重要性日益凸顯。目前我國工會正在以較快的速度發展壯大，工會組織的數量和規模不斷擴張。2009年，全國基層工會184.5萬個，比上年增加12.0萬個，增長6.9%。其中企業工會132.8萬個，占72.2%；事業單位工會31.8萬個，占17.3%；機關工會19.4萬個，占10.6%[1]。

然而，從總體上看，我國工會組織的發展仍處於起步階段，相對於國外的工會組織，我國工會組織還相當不完善。2001年新《工會法》規定“工會組織代表職工的利益，依法維護職工的合法權益”，並強調“維護職工合法權益是工會的基本職責”。實際中，大多數工會沒有真正成為職工利益的代表，維權職能嚴重缺位，據勞動保障部統計，1995-2006年的12年間，勞動爭議案件數量增加13.5倍，其中集體勞動爭議案件數量增加

*本文系 2009 年廣東省科學技術廳--軟科學研究專案“金融危機下珠三角地區企業勞資關係的調節與監管機制的構建”（專案編號：2009B070300144）

5.4倍。在勞資衝突中，工會無法保障勞動者的合法權益。由於工會在勞資衝突中的不作為或少作為，使得工會的重要性常常被勞資雙方所忽視，工會組織如同虛設。針對我國勞資關係緊張、工會地位低的現狀，研究工會的維權職能具有緊迫性和重要性。因為維護職工合法權益是工會的基本職責，要提高工會的地位、提升工會在公眾眼中的認知度，必須推動工會維權職能的實現。同時，工會是溝通勞資雙方的橋樑、平衡勞資力量的杠杆，增強工會維權職能也是促進勞資關係和諧的最有效的途徑。

2. 文獻述評

《集體勞動合同》對職工權益做出了明確的規定，包括：勞動報酬、工作時間、休息休假、勞動安全與衛生、補充保險和福利、裁員等內容，勞動者的這些權益都是工會維護的內容。針對工會維權職能研究的文獻較多，學者從不同的角度對工會的職能進行分析，主要從勞資關係、工會組建方式、法律、工會幹部等視角出發，分析了這些因素與工會職能的發揮之間的關係。郭保剛(1999)指出工會組織自上而下的組建方式使得工會喪失了群眾自發性的特點，導致工會缺乏獨立性，維權職能難以發揮[2]。李樺、牛衛平(2007)認為珠三角地區勞資衝突問題較突出的原因在於工會組織不健全、工會維權職能弱，在勞動糾紛問題上未能發揮應有的作用[3]。也有相關報導表明工會組織維權不力與法律因素有關，工會幹部的權益缺乏法律的保障，阻礙了工會職能的實現。如2009年5月，廣州一家化學試劑廠的工會主席因為在勞資衝突中充當了為職工說話的角色被廠方以“聚眾鬧事”為由強行解除勞動合同。這種案例說明，我國工會維權職能的實現面臨著較大的壓力和阻力，法律的缺失、企業的抵制使得工會的維權工作步履維艱。

針對勞動者對工會的認知情況，一些調查資料表明，勞動者對工會及其維權職能的認知度較低，對工會角色的定位偏離了工會的本質。1997年中華全國總工會做的一項“中國職工隊伍狀況調查”顯示，46.5%的職工認為“工會發揮不了多大作用”或“看不到工會的作用”，只占40%左右的職工肯定工會在維權職能能夠或基本能夠發揮作用。2005年8月，許曉軍、李珂對沿海某省4個城市7家不同類型企業工會現狀進行問卷調查，結果顯示，近50%的工人認為工會與企業的關係比與職工的關係更親密，71.3%的工人對工會的印象是“疏遠或一般”，71.9%的工人在同管理方發生利益矛盾時，會尋求工會以外的其他解決糾紛的管道[4]。高芙蓉(2007)對河南省某市中小企業175名職工的問卷調查結果表明，當發生工資、福利等不合理現象時，有46%的職工忍氣吞聲，找部門領導解決問題的占40%，只有3%的職工選擇找工會主席反映[5]。這些調查資料表明，勞動者對工會的認可度和信任度較低，目前我國工會的重要性完全沒有得到體現，工會在勞動者眼中的地位和影響力迫切地需要提高。

3. 珠三角企業勞動者對工會認知的現狀

本文採取文獻分析和問卷調查的研究方法。本次問卷調查採用隨機抽樣調查的方式，調查物件是珠三角地區的各大工業區（東莞長安工業區、珠海臨港工業區、廣州黃埔開發區、深圳泰然工業區、深圳西鄉工業區和富士康工業園區等）企業的職工（本文勞動者專指企業職工），採用街頭隨機攔截的方式進行抽樣調查。本次調查共發放問卷900份，回收問卷835份，其中有效問卷741份，有效回收率為82.33%。問卷調查的內容主要包括職工的基本資訊、職工現有權益的狀況、職工對工會的認知情況以及職工對勞資衝突的處理方式四個方面。

3.1 調查樣本的基本資訊

調查樣本的基本資訊主要包括樣本的性別、文化程度、在本企業的工作年限。性別反映調查樣本覆蓋面的均衡性，文化程度反映一個人對事物的認知水準，工作年限影響一個人對企業和工會情況的瞭解程度。通過對樣本的合適選擇，有助於提高樣本的信度和效度，較客觀地反映各類職工對工會的認知情況，瞭解工會職能發揮的效果。調查過程中，樣本的男女比例較均衡，文化程度絕大多數是高中以上學歷，在本企業的工作年限多數多處於1-5年的階段。樣本的基本資訊如表1所示。

表 1 樣本結構分佈

分類標準	樣本量的特徵
性別	男性 409 個 (55.2%); 女性 320 個 (43.2%); 缺失 12 個 (1.6%)
文化程度	初中及以下職工占 4.7%; 高中或中專職工占 46.6%; 大專及以上職工占 47.3%
在當前企業工作年限	1 年以內的職工占 22.5%; 1-3 年的職工占 36.4%; 3-5 年的職工占 24.0%; 5-10 年的職工占 12.6%; 10 年以上的職工占 3.0%
總計	有效樣本量總計 741 個

3.2 職工對自身權益及工會的認知現狀

爲了反映職工在企業中所獲權益的現狀及工會維權職能的發揮情況，本次問卷從職工對自身權益的滿意度、職工對工會的認知度以及職工對勞資衝突處理方式的選擇三個角度進行分析。

3.2.1 職工對自身權益的認知情況

加班時間、福利待遇、工資水準、工作環境是反映職工權益的重要指標，本次調查對職工權益的評價主要從這四個方面進行分析。對調查結果進行處理，得出職工加班時間的現狀如圖1所示，職工對福利待遇、工資水準、工作環境的滿意情況如表2所示。

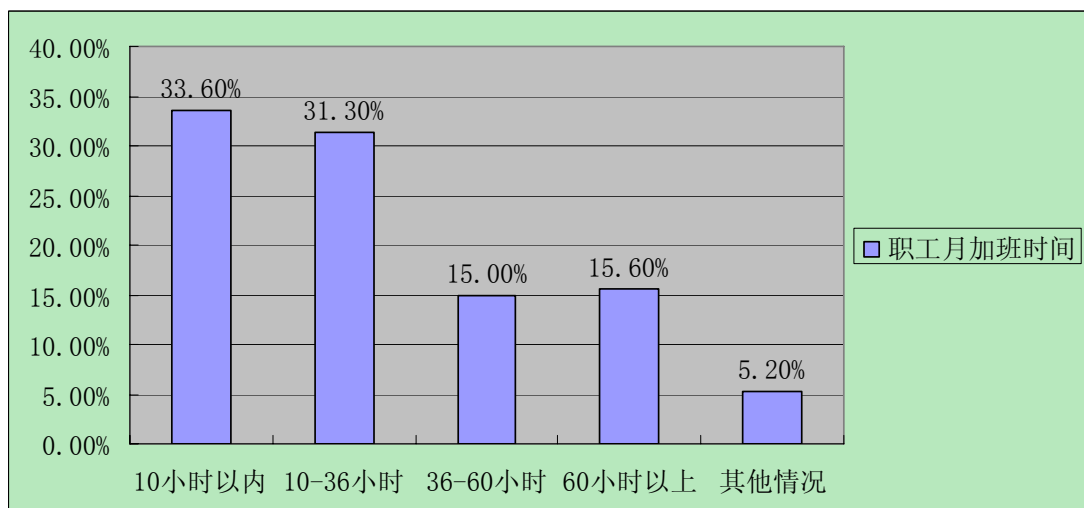


圖 1 職工月加班時間及職工人數比例圖

表 2 職工對權益的滿意情況

職工認同度 權益情況	非常不滿意	比較不滿意	無法確定	比較滿意	非常滿意
良好的福利待遇	80	208	155	254	40
合理的工資制度	96	207	189	224	25
舒適的工資環境	46	185	135	305	70

3.2.2 職工對工會的認知情況

職工對工會認知度的高低主要從職工對工會的獨立性、工會的維權作用、工會的工作方式、集體談判的實施、企業對待工會的支援度等幾個方面的認知情況進行判定。職工對工會的認知情況如表3所示。

表 3 職工對工會的認知情況

職工認同度 工會情況	非常不同意	比較不同意	無法確定	比較同意	非常同意
工會獨立	97	114	319	164	47
維權作用大	78	149	294	174	46
工作有效開展	88	152	311	151	39
集體談判效果好	84	143	300	169	45
公司接受集體談判的建議	88	104	305	208	36
企業支持工會	65	107	289	218	62
企業不歧視工會職工	56	57	342	215	71

3.2.3 職工對待勞資爭議的處理方式

工會是構建和諧勞資關係的重要橋樑，是緩解勞資衝突的有效工具。為了反應職工對工會的認知和需求情況以及工會在職工心中的影響力，我們對職工面對勞資衝突時的處理方式進行調查，結果如圖2所示。

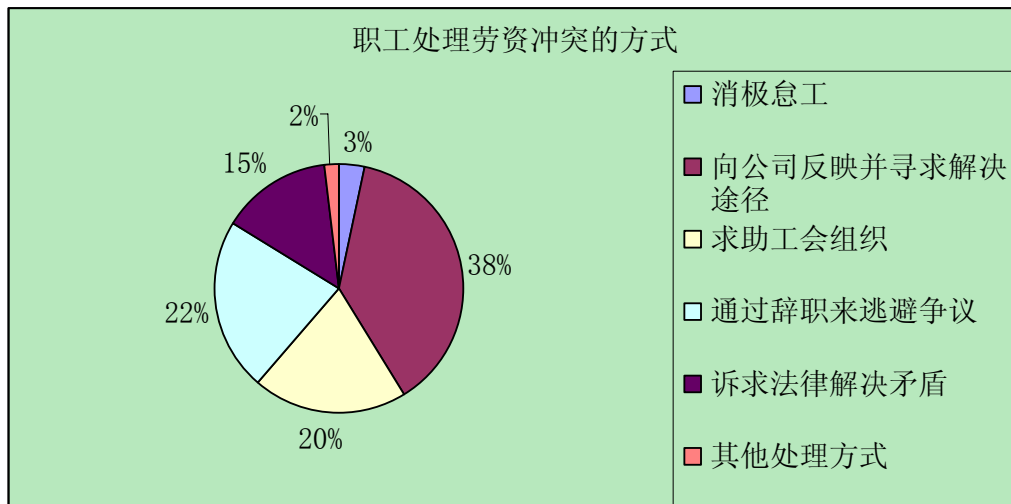


圖 2 職工處理勞資衝突的方式

4. 問題分析

4.1 現狀分析及問題提出

從職工對自身權益認知的調查結果可以看出，職工對工資制度的合理性、福利待遇的優良性、工作環境的舒適性的滿意度較低，對工資持肯定態度的職工在調查樣本總體中所占的比例只有三分之一左右，職工對工作環境的滿意度稍高，但滿意人數所占比例也不足一半，企業中加班加點是常有之事。這說明企業對勞動者的侵權行為較為普遍，職工的權益沒有受到充分的保護，企業中存在著隱性的剝削，職工需求的滿足度較低。

從職工對工會認知的調查結果可以看出，在職工對工會的認知中，不確定的職工人數所占的比率最高，均在40%左右。對工會工作較瞭解的職工中，對工會的工作成果持肯定和否定態度的職工人數相近，各占調查樣本總體職工數的30%左右。整體上來看，工會的工作情況和維權成果只被30%左右的職工瞭解和認可。當勞資衝突發生時，二分之一左右的職工選擇直接向企業反映問題並尋求解決途徑，只有四分之一左右的職工會選擇通過工會的途徑解決問題。這些表明，職工對工會維權職能的認知度較低，工會在維護勞動者權益、促進勞資關係和諧方面的作用較小，其維權的作用沒有得到體現。

《工會法》規定工會是勞動者利益的代表，維護勞動者的合法權益是工會的基本職能。維權職能是工會自身價值最重要的體現，是獲得勞動者支持和信任的最根本的因素。從我們的調查結果可以看出，勞動者對工會及其維權職能的認知度和認可度都較低。而我們的調查物件中，94%的職工都是高中以上學歷，他們對事物的認知能力較強。同時，他們之中約80%的人在本企業工作的年限超過1年，這表明他們對本企業的基本事物及工會的運作情況都比較熟悉。由此可知，勞動者對工會及其維權職能認知度較低的原因不在於勞動者自身，而在於工會，工會的歷史工作績效及其維權職能的強弱決定了勞動者對其的認可程度。因此，我們可以得出導致珠三角地區勞動者對工會認知度低的關鍵問題在於珠三角地區企業工會的維權職能弱、維權效果不理想，工會不能有效地維護勞動者的合法權益，導致勞動者對工會喪失信任。

4.2 工會維權職能弱的原因分析

從珠三角地區企業職工對工會認知低的現狀中，我們得出導致這種現象的主要原因在於工會的維權職能弱。而工會維權職能的發揮也受到多方面的因素的影響，要提高工會的維權職能、提升工會的社會地位、改變職工對工會認知度低的現狀，必須對影響工會維權職能發揮的因素進行全面的分析。通過對文獻和調查結果的分析、對被調查職工的回訪以及與專家的訪談，我們得出影響工會維權職能弱的原因主要表現在以下幾個方面：

4.2.1 勞動者的角度

(1) 職工對侵權行為的默許。我國勞動法規定勞動者平均每週工作時間不超過44小時，每日工作時間不超過8小時。從我們的調查中可以看出，很多企業中加班加點的現象普遍存在，職工對這種侵權行為權益也已習以為常，並沒有強烈的維權意識。對於工資、福利、工作環境等權益，職工認為僅僅通過自身的力量無法改變現狀，工會對這些權益的維護能力也是相當弱，難起到真正的作用。在勞動力市場供大於求的情況下，為了保住工作、維持生計，職工對加班只有保持沉默，對工資福利的需求也只是停留在期盼的階段，而不會主動要求維權。因而，即使權益受到了侵犯，職工也不會求助於工會，職工不要求工會維權，工會組織想有所作為也沒有動機，其維權職能的發揮受到限制。

(2) 職工對工會的參與度低。我國工會法規定，工會是職工自願結合的工人階級的群眾組織。但是我國工會的主要組建方式是自上而下強制推行的，並非自下而上的自願結合，工會的工作方式主要是“上級指令-工會執行”的模式，工會對工人需求的滿足是被動的，沒有從職工的實際需求出發。工會這種自上而下的組建辦法導致工會不是真正意義上的職工利益的代表，職工在工會中的發言權較弱，導致職工參與工會工作的積極性和主動性低。調查結果表明即使面對勞資衝突，只有四分之一左右的職工會選擇訴求於工會來解決問題，大部分職工對工會的信任度低，很少主動尋求工會。工會的活力和生命力來自工人階級，職工參與度和信任度低，直接影響著工會工作的開展，不利於工會維權職能的實現。

4.2.2 工會的角度

(1) 經濟上不獨立。工會的獨立性是指工會與管理方之間的關係問題，強調工會必須獨立於管理方。工會自主地開展工作的首要條件是經濟上獨立，工會活動有充足的經費支持。在實踐中，企業工會的主要經費來源於企業按每月全部職工工資的2%向工會撥繳的經費。工會從經費、活動場所到工作人員的工資福利，幾乎全部由企業來提供，工會對企業處於完全的經濟依附地位，缺乏獨立性和自主性。工會在經濟上受控於企業，只有得到企業的支持，工會工作才能正常展開。因此工會在較大程度上要對企業負責、為企業服務，即使採取維權行動也必須考慮企業的利益，這樣導致工會的維權職能大打折扣，難以代表勞動者利益。工會經濟上的不獨立是工會維權職能的弱的根本性原因。

(2) 人事上不獨立。工會組織的人事依附性強。企業中工會主席都有過在企業中從事管理工作的經歷，黨委副書記、副廠長兼工會主席的現象普遍存在[6]。根據工人日報2006年12月15日的報導，廣州市工會主席兼職比例達65.9%，其中非公企業工會主席兼職更高達98.7%。工會主席的特殊身份使其在組織工會工作的同時，必須考慮企業的需求和利益。同時，工會幹部的工資福利以及升遷發展也直接由企業決定，為了保護自身的利益，在面對勞資衝突時，他們的首要考慮的問題是保障企業的經濟效益，而不是維護職工的權益。工會人事上的依附性減弱了工會維權的主動性，工會幹部不願意為維護職工權益而以身試險，從而導致工會在維權上難有所作為。

(3) 集體談判實施不到位。集體談判制度是工會維護勞動者權益的核心機制，是市場經濟條件下緩解勞資衝突、增加勞資合作的最佳途徑。而實際上，集體談判制度在我國的實施情況並不理想，調查結果顯示，只有28.6%的職工認為工會在必要時採取了集體談判的方法來保障職工權益的實現，絕大多數職工對集體談判制度的實施情況不瞭解或者表示其沒有發揮作用。集體談判實施不到位表現為：談判的形式單一，主要集中在企業一級；談判的結果多是法律條文的照抄照搬，無實質性內容；合同的可操作性較差。同時，工會不能在集體談判和集體合同的制定與履行中發揮積極作用。因此，集體談判成了一種形式，只在表面上充實了工會的工作績效，而維權的效果微乎其微。集體談判制度得不到真正的落實，工會的維權職能很難增強。

4.2.3 社會的角度

(1) 法律。目前我國的勞動立法還不完善，工會的維權行動缺乏有力的支持。勞動者的集體勞動權包括組織工會權、集體談判權和民主參與權，這些權利主要通過工會組織行使[7]。我國法律尚未對罷工權做出規定。有學者尖銳地指出，罷工是工人進行經濟鬥爭的最激烈手段，也是不得已的終極手段，是與勞動力使用者相抗衡的最有效的手段[8]。罷工權的缺失必然弱化工會的談判能力和維權職能。並且，我國法律對工會的約

束力較弱。法律只規定了工會維權的權利，對於工會的維權義務沒有明確的規定。沒有法律機制的監督和約束，致使工會工作人員維權的壓力和動力不足，維權效果差。

(2) 政府。從國家角度分析，工會獨立性較弱的原因之一是工會需要對黨負責，工會工作開展的依據是上級的指令，政府對工會的干預過多，在勞資衝突中充當著重要的角色，因而工會維權職能的發揮受到了一定的制約。同時，政府唯GDP政績為上，片面優待資方、放棄勞動者權益，使得工會的話語權不強，這也是工會維權職能弱化的一個重要原因。

(3) 社會。從我們的調查結果可以得知，公眾對工會的認知度偏低，對工會的維權職能的發揮情況也瞭解甚少。這在一定程度上與整個社會對工會的態度有關，社會整體對工會的認識比較模糊，對工會的宣傳力度不大，使得公眾對工會的定位一直處於朦朧的狀態。工會的工作缺乏企業和職工的認可，維權職能的實現也缺乏支持。

(4) 企業。企業對工會的認識不全面，沒有意識到工會維權行動會給企業帶來積極的作用。企業為了追求利潤的最大化常常逃避簽訂集體協定，對於工會，企業給予的支持不大，有些企業還存在歧視工會職工的現象，並對工人的維權行動給予懲罰，使得工會維權行動的開展面臨較大的現實壓力，維權職能的發揮受到制約。

綜上所述，工會維權職能弱的原因主要在於職工維權意願低、工會的獨立性差、法律的不完善等，這些導致工會維權活動難以開展，維權效果難以實現。同時，社會各界對工會的重視和宣傳程度不夠，導致職工對工會的認知度低。在發生勞資衝突時，通過工會解決勞資矛盾是職工極少考慮的途徑。工會成了虛設的機構，維權職能也被人們忽視。

5. 增強工會維權職能的對策研究

工會在現今社會中起著極其重要的作用，是社會穩定、企業發展、職工權益得到保障的重要工具。實際中，工會在社會以及職工中的認知度低，常常處於不被重視的地位，職工和社會對工會的參與和支持力度都不高。工會的維權職能的發揮是影響職工和社會對工會認知的關鍵因素，為了提高職工對工會的認知度，提高工會的社會地位及其重要性，工會必須增強其維權職能，使職工認知與工會維權職能之間形成一種良性迴圈。為了增強工會的維權職能，我們認為應從以下幾個方面進行改進：

5.1 勞動者的角度

勞動者對侵權行為表示默許以及勞動者對工會參與度和認知度低是工會維權職能弱的原因之一。為了增強工會的維權職能，使勞動者成為工會維權的重要力量，主要從以下兩個方面改變勞動者的態度和認知。

5.1.1 提升職工自身素質，提高職工的維權意願

為了保證工會工作的有效開展，保證工會維權職能的實施，必須提高勞動者的維權意願。而提高勞動者的維權意識以及維權的意願的最重要的途徑是提高勞動者自身的素質。因為勞動者自身素質的高低直接決定了勞動者在勞動力市場中的競爭力及其在企業中的地位。高素質的勞動者是企業重要的資源，具有不可替代性、創新性等特徵，他們的離職會給企業造成較大的損失，因此，企業不敢輕易辭掉這些人才。因而，他們因維權而失去工作的風險較小，而且較容易獲取新工作，生存的壓力不大。同時，這些高素

質職工的維權意識較強，他們重視維護自身的權益，也敢於維護自身的權益。工會天生有著維護職工權益的職責，也是維護職工權益的法定組織。職工維權意願的增強，必須使其對工會的需求增加，這使得工會的維權職能有了更多發揮的空間，維權的力度將逐步加大。

5.1.2 改善工會組建模式，提高職工的參與度

要提高職工對工會的認知度和參與度，必須對工會的組建模式進行改革，使工會真正成為職工利益的代表，工會的工作從職工的切實需求出發，著力解決職工最關注的問題，保障職工的合法權益不受侵犯。因此，工會採用自下而上的方式組建工會組織，充分發揮工人組建基層工會的自主性，使工會真正成為工人利益的代表。根據勞動者自己的意願和利益需求來成立工會組織，同時由勞動者決定是否加入工會組織，而不是由企業代辦。這樣的工會才能充分體現其作為群眾性組織的特點，也才能得到群眾的支持和擁護。因為工會是自下而上成立的，工會成員是自願加入的，工會真正意義上成了的工人自己的組織，工會能完全地代表工人的利益，也能及時瞭解到工人的需求。工會的工作會得到其成員的大力支持，工會有了活力和生命力，維權的道路會越走越通暢，工會的維權職能會逐步得到鞏固和加強。

5.2 工會的角度

5.2.1 提高工會經濟的獨立性

促進工會維權職能的實現，首先應提高工會的經濟獨立性，工會經費充裕，才能保障相應活動的開展，使工會有效地運轉。我國《工會法》規定，工會經費主要來源於會員交納的會費、單位按每月全部職工工資總額的2%撥付的經費、工會所屬的企業、事業單位上繳的收入、政府補助以及其他收入。為了降低工會對企業的經濟依附性，我國工會應主要從其他途徑籌集經費。國外法律對工會經費的來源有明確的法律規定：工會經費主要來源於會員交納的會費，有時也包括工會舉辦的企事業收入、捐款或國家財政補貼等。有些國家甚至規定企業不得為工會經費提高支援[9]。我國應借鑒國外工會發展的經驗，擴寬工會經費的來源，通過工會舉辦的活動、國家的財政補貼和社會各界的捐助來獲取經費，使得工會工作的開展有充足的經費的供給，工會工作人員的工資福利由工會從其經費中撥付。工會在經費上徹底脫離企業行政，其開展活動時才能真正實現獨立自主，維權職能也才會得到強化。

5.2.2 提高工會幹部的獨立性

我國《工會法》規定工會幹部的工資由企業撥付，這樣工會幹部對企業形成了經濟依附，其在維權中，必須考慮企業的利益。只有不損害企業的利益才能保障其自身的權益，因而維權的效果大打折扣。為了改變工會幹部的這種處境，應該改革工會幹部的工資制度，從工會經費中給企業工會幹部撥付工資。同時，工會幹部的工資應以工會維權職能履行的好壞作為評價標準，從而提高工會幹部開展維權工作的積極性和主動性，提升工會維權的效果。程延園也提出使工會主席的工資報酬來自工會會費，而不是來自廠商，工會主席如果不能代表員工利益與資方據理力爭、不能反映員工的心聲、不能實現員工提出的根本要求，工會主席就會遭到罷免，這樣的工會才能在集體談判中取得相應的效果，贏得員工的支持和信賴[10]。另外，工會幹部對企業還存在行政上的依附性。工會主席與企業關係緊密，常為管理方說話，要維護勞動者的合法權益，必須保證工會幹部的人事獨立。目前工會直選是實現工會幹部人事獨立的最有效的途徑，陳剩勇、張明指出工會直選能從根本上改變“強資本、弱勞工”的格局[11]。工會幹部通過自下而

上的方式由工人推選產生，這樣產生的工會幹部能真正代表職工的利益。權力重新回歸職工，構建和疏通了勞動者權益表達和實現的通道，工會管理的民主性得到了體現。在這種情況下，廣大勞動者願意並且敢於向工會表達自身的需求，在權益受損時會主動訴求於工會。工會幹部工作的積極性和主動性增強，職工對工會組織的信任度和參與度提高，有助於推動工會維權工作的實施，增強工會的維權職能。

5.2.3 完善集體談判制度

集體談判制度是工會實現維權職能的最有效的途徑，爲了推動工會維權職能的發揮，應完善我國集體談判制度。首先，保障集體談判主體的平等地位。法律應出臺相關法規，規範集體談判中談判雙方的合法權力和平等地位，保障工會代表的權益，避免雇主控制工會的現象，這樣工會才能在集體談判中有所作爲。其次，完善集體談判的方式。談判的方式直接影響談判的規範性，決定談判的效果。我國集體談判的形式主要是集中在企業一級，對於沒有組建工會或是工會力量比較薄弱的企業來說，單一的企業集體談判難取得理想的效果。企業應根據自身規模的大小、工會實力的強弱、人員素質的高低以及上級工會的發展狀況來決定集體談判的方式，推動區域集體談判和行業集體談判制度的發展，建立區域性和行政性的工會組織。再次，充實集體談判的內容。集體談判應從企業和職工的實際情況出發，確定集體合同的條例，使合同具有針對性、現實性和可操作性，而不是對法律條例的照搬照抄，避免合同內容的空泛。

5.3 社會的角度

5.3.1 法律的支持

我國立法應賦予基層職工民主參與權，對工人的罷工權做出明確規定，使工人擁有保護自己權益的工具，提高工人在勞資關係中的地位，改變工會對管理方的依附現狀。罷工權是工會維權效果的最終決定力量，是工會集體談判的重要籌碼。因此國內有學者提出，“罷工是一把有利有弊的雙刃劍，但罷工權是對合理並依法而行的罷工行爲的保障，罷工權不是雙刃劍，它只是有積極意義，並無消極作用[12]。在罷工權的法律威懾下，工會增強了與資方的談判能力，有助於集體談判的開展和集體合同的落實。罷工權的制定和集體談判制度的落實爲工會維權職能的發揮提供了強有力的支柱和最佳的實現途徑。同時，法律應加強對工會的約束力，規定工會的法律責任。工會法應明確工會維權的義務，對於勞動者，工會應負有維護其權益並代表其督促企業履行相關法律法規的義務；對於企業，工會應負有促進勞資關係和諧、保障企業工作環境穩定的義務，爲企業的發展營造一個和諧的環境。對於沒有履行義務的工會，法律應規定其責任，並接受實質性的懲罰，造成勞動者或企業經濟損失的，應賠償其損失。法律的強制性和懲罰性能促使工會工作人員認真對待工會工作，認真履行工會的維權職責，保障工會運作的規範性和高效性，確保工會維權職能的實現。

5.3.2 政府的配合

爲了提高工會的獨立性和工會的維權職能，中國共產黨應儘快完成角色轉變，從工會活動中的退出。黨對工會領導方式應由原有的宣傳、動員和控制的方式轉變爲規範、引導和協調的方式，擔當起法律的制定者和仲裁者的角色，通過一系列制度和法律的制定，推動工會活動的規範化和法制化。政府要減少對工會活動的干預，把自己的職能定位爲保證工會活動的合法性，使其不受到其他組織及部門的侵害。在協調勞資衝突時，政府必須退出其中的任何利益團體，保持“中立”立場，既不偏袒資本，也不偏袒工人，“秉公、中立、居間協調”；既不尋求採用“施壓”或“收買”的手段來恢復秩序，也不派警

力前去鎮壓參與者或拘捕組織者，不讓自己成為工人的“對立面”，與其發生直接衝突[13]。這樣有助於提高社會各群體之間的溝通效率，實現社會力量的平衡和社會的穩定，也有利於工會活動的開展和職能的發揮，實現工會在協調勞資關係中的作用。

5.3.3 企業的認可

從企業角度分析，企業應該改變其對工會的認識，通過對一些工會作用發揮得好的企業的瞭解，認識到工會的存在對企業發展的有利影響，意識到工會活動對企業的支援協助作用。企業應自願積極配合工會的工作，為工會的工作提供相應的人力、物力、財力的支援，正確對待工會的成員，不得歧視工會成員，主動保護勞動者的合法權益，促進勞資關係的和諧。為了發揮工會的維權職能、利用工會在和諧勞資關係中的積極作用，企業對待工會的態度以及企業的管理制度應做一定的調整，企業應該對工會採取認可和接納的態度，允許工會參與企業薪酬、考核體系等制度建設中，通過工會瞭解員工的意願和要求，為員工合法權益的實現創造有利的條件和穩定的基礎。企業工會的組建和活動的開展可以借鑒一些大型企業工會組建成功的經驗，以促進工會的健康發展、滿足職工的需求。

5.3.4 社會的輔助

從社會角度分析，高校、媒體等機構應加大宣傳教育工作力度。隨著我國教育事業的不斷完善，高校的擴招，企業未來的很多雇主和勞動者都將來自於高校，高校中的學生一般都是成年人，對事情的認知較清晰，較容易接受正確의思想和觀念。在高校中加強勞動法律法規和工會相關知識的教育，讓學生加深對工會的瞭解和認知，對學生今後的就業和工作有較大的幫助，能提高其維權意識，較好地保護其權益不受侵犯。而且高校中的一部分學生會成為企業未來的雇主，提前讓其接受勞動法律法規的薰陶，有助於提高其法律意識，增強企業對勞動者權益的重視程度。大眾媒體對於工會的發展和勞動者的維權意識的提高也有著十分重要的作用。媒體可以通過對《工會法》、《勞動法》等法律的宣傳，使企業主認識到成立工會是企業的法定義務，使勞動者認識到自身合法權益的範圍和維權的途徑，使他們認識到工會是自己權利的保護者，提高勞動者的維權意識和參與工會的積極性，從而促進工會工作的開展和維權職能的實現。

6. 參考文獻

- [挪]艾德等，2003，經濟、社會和文化的權利，中國社會科學出版社。
- 陳剩勇、張明，2004，中國地方工會改革與基層工會直選。學術界。
- 程延園，2004，集體談判制度研究，北京：中國人民大學出版社。
- 高芙蓉，2007，改制後的企業工會維權問題研究—以河南省Y市改制中小企業為例，鄭州大學碩士論文。
- 郭保剛，1999，中國大陸和臺灣勞工政策之比較，當代中國研究。
- 瞭望，2010，我國勞資關係張力加大，6月21日。
- 李樺,牛衛平，2007，珠三角地區民營企業勞資關係調查，北京：中國人力資源開發。
- 全國總工會研究室，2010，2009年工會組織和工會工作發展狀況統計公報，中國工運。
- 史探徑，2007-7-8，中國工會的歷史、現狀及有關問題探討，中國選舉與治理網。
- 王兵，2004，新形勢下工會維權研究，蘇州大學。
- 王小波，2007，經濟全球化條件下的中國勞動關係與工會改革，復旦大學。
- 許曉軍,李珂，2006，職工眼中的企業工會—企業工會現狀調查，中國勞動關係學院學報。
- 鄭愛青，2005-10-23，試述法國對罷工的法律調整及關於我國罷工立法的思考，北京市勞動和社會保障法學會網。

附：

勞動者權益及工會發展現狀調查問卷

尊敬的先生/女士：

您好!非常感謝您能在百忙之中抽出時間來填寫本問卷。這是“廣東省科學技術廳”關於金融危機下的珠三角地區企業勞資關係課題的問卷調查，調查目的是為了瞭解勞動者合法權益的受保護狀況及工會的維權現狀。問卷將以匿名填寫的方式進行，所回收的問卷將採取保密處理。您所提供資料僅用於學術研究，不作任何其他用途。請您據實填寫。衷心感謝您對本課題的支持!

深圳大學人力資源研究所

一.請您填寫以下資訊（請把相應答案前的打“√”）：

性別：男 女

文化程度：初中及以下 高中或中專 大專 本科 碩士及以上

在當前企業工作年限：1年以下 1-3年 3-5年 5-10年 10年及以上

二.請在最符合您實際情況的答案上打“√”。

(1) 您平均每月的加班時間為:

①10小時以內 ②10-36小時 ③36-60小時 ④60小時以上 ⑤其他

(2) 如果您與公司出現勞動爭議，您首選的處理方式是：

①妥協消極怠工 ②向公司反映尋求解決途徑 ③求助工會等組織
④辭職 ⑤訴訟法律 ⑥其他

三.對於以下問題的回答，您認為（請在相應答案上打“√”）：

“非常不同意”或“非常不符合” —請選擇①

“比較不同意”或“比較不符合” —請選擇②

“無法確定”或“無所謂” —請選擇③

“比較同意”或“比較符合” —請選擇④

“非常同意”或“非常符合” —請選擇⑤

問題	非常不同意	比較不同意	無法確定	比較同意	非常同意
1. 公司有良好的福利待遇	①	②	③	④	⑤
2. 我認爲公司的工資結構、工資制度是合理的	①	②	③	④	⑤
3. 公司的工作環境（辦公佈局、光線、噪音等物理條件）非常舒適	①	②	③	④	⑤
4. 工會獨立于企業的行政部門和政府組織，功能完善	①	②	③	④	⑤
5. 我覺得工會能很好地發揮作用，保護雇員的權益	①	②	③	④	⑤
6. 工會會經常召開會議，討論員工關心的問題	①	②	③	④	⑤
7. 必要時工會能夠採用集體談判等方法保障員工權益的實現	①	②	③	④	⑤
8. 公司能夠認真處理集體談判提出的建議	①	②	③	④	⑤
9. 公司支持工會的活動，如資金、時間等方面	①	②	③	④	⑤
10. 公司不歧視加入工會的員工	①	②	③	④	⑤

請您對工會發展中存在的問題及其解決途徑提出您的寶貴意見:_____

再次感謝您的參與!