



学会简介

[更多](#)

- 学会简介
- 学会章程
- 领导机构名单
- 常务理事、特邀理事、理事...
- 团体会员名单

政策法规

[更多](#)

- 企业职工带薪年假实施办法...
- 关于调整北京市2008年...
- 关于2008年调整北京市...
- 关于调整2008年失业保...
- 关于工伤保险工作若干问题...

工会参与劳动争议处理若干问题研究

发布时间：2007-10-10 15:32:14

工会参与劳动争议处理若干问题研究

中国劳动关系学院 张冬梅

摘要：工会参与劳动争议处理是其参与和谐社会建设的重要内容，既是其权利又是其义务。法律赋予工会在劳动争议处理中极其重要的法律地位，但工会由于其自身角色的认识偏差和独立性的缺乏，加之现行劳动争议处理机构的构造缺陷，使其不能充分发挥在劳动争议处理中的作用。

关键词：工会 和谐劳动关系 劳动争议

劳动关系和谐是社会是否和谐的晴雨表、风向标，协调劳动关系是工会参与和谐社会建设的切入点和重要内容。而工会协调劳动关系的最为重要的手段之一就是参与劳动争议处理。

一、工会参与劳动争议处理是其维权的基本职责所在

(一) 工会参与劳动争议处理是工会的基本权利。维护劳动者合法权益是我国法律赋予工会组织的权利。《中国工会章程》规定：“中国工会的基本职责是维护职工的合法权益。”《劳动法》规定：“工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。”2001年我国修改颁布的《工会法》明确规定：“维护职工合法权益是工会的基本职责。”这些规定，不仅以法律的形式明确了维护职工合法权益是工会的基本职责，而且进一步明确了工会代表和维护职工合法权益的法律地位。作为基层工会来说，其代表和维护职工的合法权益的重要途径就是参与企业、事业单位劳动争议处理工作。由此可知，工会参与劳动争议处理是其基本权利之一。

(二) 工会参与劳动争议处理同时也是其维护职工合法权益的义务体现。工会是职工自愿结合的工人阶级的群众性组织。中国工会的这一性质，决定了工会既不同于政党组织、政府组织，也不同于一般的群众组织，而是工人阶级的阶级性和广泛的群众性相统一的群众组织。《中国工会章程》明确规定：“中国工会是中国共产党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织，是党联系群众的桥梁和纽带，是国家政权的重要支柱，是会员和职工利益的代表者。”修改后的工会法更是明确提出维护职工合法权益是工会的基本职责。随着我国经济体制改革的深入进行，劳动关系发生了深刻变化。随着市场主体各方利益的日益明确，以及用工制度的契约化，劳动者合法权益受到侵犯的现象日益增多，劳动争议以及集体劳动争议呈持续大幅增长态势。这是职工权益受到侵犯、劳动关系矛盾的集中体现，也是职工最需要工会的时候。工会作为职工利益的代表者和维护者，积极的参加劳动争议处理，以维护在劳动关系中处于弱势地位的职工的合法权益，是工会履行其基本职责的必然要求，是其义务。

二、工会参与劳动争议处理的主要途径

根据《劳动法》、《工会法》、《企业劳动争议处理条例》以及《劳动争议调解委员会组织及工作规则》等法律、法规和规章，以及中华全国总工会1995年印发的《工会参与劳动争议处理试行办法》，工会参与劳动争议处理体现在劳动争议处理的各个阶段。

(一) 工会参与劳动争议协商。劳动争议协商是指劳动争议双方当事人，共同进行商谈并达成和解协议，以解决争议的行为。协商是解决劳动争议的法定方式之一，对及时处理纠纷、缓解矛盾有积极的作用，也是工会参与劳动争议处理

的重要环节。全国总工会《工会参与劳动争议处理试行办法》规定：发生劳动争议，工会可以接受职工及用人单位请求，参与协商促进争议解决。工会发现劳动争议，应当主动参与协商，及时化解矛盾。劳动争议属于人民内部矛盾，可以也应当协商解决。协商是处理劳动争议的简易程序，也是及时解决劳动争议的有效方法之一，对于稳定和协调劳动关系的发展有着积极作用。双方当事人可以自愿协商，提倡协商解决争议。劳动争议双方当事人经协商达成和解协议的，工会应当督促其自觉履行。不愿协商或者协商不成的，工会可以告之当事人依法申请调解或仲裁。

（二）工会主持劳动争议调解。《企业劳动争议处理条例》、《企业劳动争议调解委员会组织及工作规则》都规定，企业劳动争议调解委员会由工会的代表、企业的代表和职工的代表组成，调解委员会的主任由企业工会代表担任，调解委员会的办事机构设在企业工会委员会。《工会参与处理劳动争议试行办法》第十一条第三款进一步明确和突出了工会在劳动争议调解中的地位，即“工会代表担任劳动争议调解委员会主任，主持劳动争议调解委员会工作。”企业劳动争议调解委员会的调解，在劳动争议处理过程中虽然也不是必经程序，但企业调解是一种十分有效又有利于改善争议双方当事人关系的方式。因此在劳动争议处理过程中，企业劳动争议调解委员会的调解占有很重要的地位，发挥着重要的作用。

（三）工会参与劳动争议仲裁。劳动争议仲裁与其他劳动争议处理程序相比具有较为重要的地位，是我国劳动争议处理的必经程序。相应的工会参与劳动争议仲裁也是工会参与劳动争议处理的重要体现。《劳动法》第八十一条、《工会法》第二十八条以及《企业劳动争议处理条例》第十二条和第十三条均规定，地方劳动争议仲裁组织应当有同级工会代表参加。工会参与到劳动争议仲裁中来具体体现在三个方面。第一，工会代表作为劳动争议仲裁委员会的三方组成人员之一。劳动争议仲裁委员会由劳动行政部门代表、同级工会代表、用人单位方面的代表组成。劳动争议仲裁委员会主任由劳动行政部门代表担任。第二，工会工作者可以应聘担任兼职仲裁员，行使仲裁权。根据《企业劳动争议处理条例》第十五条规定，仲裁委员会可以聘任工会工作者作为兼职仲裁员。第三，工会法律工作者可以接受职工的委托，作为仲裁代理人参与仲裁活动。

（四）工会参与劳动争议诉讼。劳动争议的诉讼由人民法院主持进行，人民法院独立审判案件，不受任何机关、组织和个人的干扰。工会参与劳动争议诉讼的主要方式是为参与诉讼的职工提供法律服务和帮助。主要表现在：第一，支持和帮助职工向法院起诉。第二，代理职工参与诉讼。第三，为职工提供法律援助。

（五）工会参与集体争议的处理。集体争议是用人单位和劳动者在签订和履行集体合同的过程中所产生的争议。工会通过平等协商、参与协调、主持调解、参加仲裁、代理职工诉讼等方式参与处理集体劳动争议。

三、工会在劳动争议处理中未能充分发挥作用的原因分析

近年来全国立案受理的劳动争议案件呈快速增加趋势。1994年全国各级劳动争议仲裁委员会共受理劳动争议案件1.9098万件，而2002年就飙升为18.2万件，2003年为22.6万件，2004年上升到26.05万件，与1994年相比增长了近13.5倍。尤其是集体劳动争议更是快速上升。1991年，全国各级劳动争议仲裁委员会共受理3人以上的集体劳动争议案件308起，占受理案件总数的4%，到2004年，全国劳动争议仲裁委员会立案受理的集体劳动争议案件总数达到19241件，占受理案件总数的7.3%。案件的绝对数和增长幅度都足以表明，我国已经进入劳动争议多发阶段。尤为重要的是因劳动争议引发的群体性事件不断增多，严重影响着社会的稳定和企业的正常经营，也损害了有关当事人的合法权益。虽然工会在劳动争议处理中具有重要的法律地位，但实际上工会并未充分发挥其作用。其原因主要体现在工会自身的原因和现行劳动争议处理机构的构造缺陷。

（一）工会自身角色定位还存在一定偏差

我国工会是在利益一体化的体制下建立起来的，作为工人阶级的群众组织，其参加者除了职工外，还包括企业的管理者。工会的活动经费由企业和工会会员承担，工会的工作任务包括职工利益、企业利益和国家总体利益的维护。然而在市场经济条件下，劳动关系双方即劳动者和雇主是两个相互独立的利益群体，有各自明确的利益要求，双方由于各自不同的利益而存在着明确的利益矛盾。企业追求利润最大化，职工则追求收入最大化，而利润与成本在很大程度上是“负相

关”关系，劳动者的收入和劳动保障几乎都与成本有关。在激烈的市场竞争中，企业总是千方百计降低成本，一个直接的后果就是削减劳动保障方面的投入，这就使得两者之间的利益差别和利益分化不断的扩大和加强。建立在利益一体化下的工会组织必须进行角色的转换，或者叫角色的回归。工会产生至今已有200多年的历史，一直以职工劳动利益的维护和劳动条件的改善为宗旨。2001年《工会法》（修正案）中已明确规定维护职工合法权益是工会的基本职责。这是一个喜人的转变，但转变还是需要一个过程的。目前，工会的角色还没有真正发生转变。正如网络上有人评论的那样：中国工会的职能还没有发生根本性的变革，从某种程度上说，中国工会仅仅起到一种类似于第二行政组织或群众性组织的作用，还没有起到市场经济集体谈判组织者的作用，更没有展现出它在劳动力市场中强大的工资议价能力。在劳动争议处理过程中，工会不但未能代表和维护职工的合法权益，反而成为企业方的代表与职工对簿公堂。这些事例在相关媒体的报到中已不鲜见。

（二）工会不具备独立性是其不能充分发挥作用的主要原因

1、工会在经济上不具独立性，受制于用人单位。首先，工会的工资制度损害了工会在经济上的独立性。《工会法》第四十一条规定，企业、事业单位、机关工会委员会的专职工作人员的工资、奖金、补贴，由所在单位支付。这就使得工会工作人员在经济上依附于企业，从而在维权时受制于企业。其次，工会经费的拨缴方式使得工会受制于企业。按照《工会法》的规定，工会经费来源包括工会会员缴纳的会费；建立工会组织的企业、事业单位、机关按每月全部职工工资总额的百分之二向工会拨缴的经费；工会所属的企业、事业单位上缴的收入；人民政府的补助；其他收入。其中企业、事业单位、机关按每月全部职工工资总额的百分之二向工会拨缴的经费是工会经费的主要来源。虽然，这部分经费不是企业给工会的钱，而是税前列支，打入成本，不是企业的利润。但企业总感觉是我拨缴给你的经费，相应的你就应该受制于我。

2、工会在行政上缺乏独立性。工会的人事制度，损害了工会在行政上的独立性。和国有企业行政领导人一样，当前基层工会主席的产生多由上级党委或工会组织委派。这种方式损害了工会组织在人事上的独立性，极易使工会产生行政化倾向。试想，工会主席属于行政领导，企业行政负责人跟工会主席级别和性质相同，你还指望他会倒戈为了维护职工的合法权益而与自己人翻脸不成？工会组织应区别党的机关和所在单位的职能部门。党对工会的领导，应该是通过党的路线、方针、政策来领导，工会干部的升迁任免应由工会会员决定，不能受基层工会所在单位行政的影响，更不能由企业行政方面指派；在非公企业中，要尽快找出办法，避免工会沦为企业主的工具和附庸。工会干部维护职工的利益，其合法权益应受法律的特殊保护，这也是世界大多数国家工会立法的通行做法。

3、在工会组织内部，基层工会很难独立于上级工会而自主的开展工作。基层工会的工作不应由上级工会统一布置、分配，上级工会应着重对基层工会的工作进行协调、服务、指导，基层工会应根据其成员的基本要求和意见开展工会工作，决定自己的事务。

（三）现行劳动争议处理机构的构造缺陷进一步限制了工会作用的发挥

1、企业劳动争议调解委员会被虚化，使得工会难有作为。根据《劳动法》和《企业劳动争议调解委员会组织和工作规则》的规定，企业劳动争议调解委员会是设在企业内部对本企业的劳动争议进行调解的机构。企业劳动争议调解委员会的办事机构设在企业工会委员会，受企业所在地方工会和地方劳动争议仲裁委员会的指导。但由于《劳动法》第八十条规定：“在用人单位内，可以设立劳动争议调解委员会”，这就使绝大多数企业不建立调解委员会。尤其是在当前随着社会主义市场经济体制逐步建立、多种所有制成分的充分发展，非公有制经济成分已占据相当大的比例，而非公有制经济成分中的中小企业数量占相当大的比例。由此可知，企业劳动争议调解委员会的建立率并不高。

即使是建立了的劳动争议调解委员会，由于其构造上的缺陷实际上也是名存实亡。《劳动法》第八十条规定：“劳动争议调解委员会由职工代表、用人单位代表和工会代表组成。”即劳动争议调解的三方原则，这是模仿国际上的通行做法。但模仿毕竟是模仿，我国的劳动争议调解委员会存在着致命的“后天缺陷”。即在劳动争议调解委员会的组成中，根本不存在居中调解的第三人，实际是两方而不是三方。因为根据工会法的相关规定，工会是职工的代表，这样劳动争议调解委员会中就只有两方，那么，劳动争议调解制度的理论基础顷刻间就不存在了。而且如前所述的原因，现实的情况是在劳动争议调解委员会内部，只有

用人单位的代表能真正行使自己的权利，工会代表和职工代表由于众所周知的原因，不能有效的行使自己的权利，使得企业劳动争议调解委员会不能真正发挥其作用，形同虚设。

2、劳动争议仲裁委员会构成的行政化倾向，使得工会很难发挥其作用。我国劳动争议仲裁委员会是按照国际惯例中的“三方原则”建立的。通常国外三方是指雇主代表、雇员代表和劳动行政机构的代表。我国劳动争议仲裁委员会中的三方代表是指劳动行政部门的代表、工会代表和政府综合经济部门等三方代表，这样三方代表就有两个方面的代表是行政机构的代表。三方参加劳动争议仲裁委员会的比例没有规定，实际情况是劳动行政部门所占比例最大，大多数仲裁委员会中的代表来自劳动部门，工会代表次之，最少的是政府综合经济管理部门的代表。而且，仲裁委员会主任由劳动行政部门代表担任，仲裁委员会的办事机构设在劳动行政部门内。其中，尤为突出的是劳动争议仲裁委员会办事机构几乎没有工会和政府综合部门代表的参与。上述种种迹象都表明，劳动争议仲裁委员会实际上由劳动行政部门所左右，工会很难发挥作用。

综上所述，工会要充分发挥在劳动争议处理中的作用，需要工会自身的完善，同时也需要劳动争议处理机构的改革，唯有如此，才能真正实现法律赋予工会的参与劳动争议处理的重要地位。

参考文献

- 1、姜颖：《劳动争议处理教程》，法律出版社，2003年10月第一版。
- 2、孙德强：《中国劳动争议处理制度研究》，2005年6月第一版。
- 3、郑尚元：《劳动争议处理程序法的现代化》，2004年1月第一版。
- 4、周万玲主编：《工会劳动争议处理工作指导》，中国工人出版社1999年版。
- 5、国际劳工组织：《劳动争议调解与仲裁程序比较研究》，李德齐等译，中国工人出版社1998年版。
- 6、王全信：《工会法学》，中国工人出版社，2004年8月第一版。

[返回上页](#)

