

“工会改革观察与促进”系列报告第 20 期 工会维权服务报告

检验工会改革成效， 工会需突破障碍代表工人维权



2022 年 3 月

中国劳工通讯

clb.org.hk

目 录

前言	2
中国持续增加的劳动争议	4
劳动争议的解决	5
工会在工人维权中的位置	8
工会拒绝维权有哪些理由和托辞?	14
缺乏工会协助, 工人维权路漫漫	17
当工会介入工人事件时, 维权之路不再孤单	23
八大群体维权工作考验工会改革成效	26
工会维权建议	28

前言

据《中工网》2022年3月25日报导，一起发生于2019年的外卖小哥工伤案，外卖员在维权过程中发现自己竟牵涉5家公司、必须奔波北京重庆多地艰难维权。个案主角邵新银是一名在送餐过程中受伤骨折的外卖员。在他受伤后，饿了么平台、太昌公司、迪亚斯公司都不承认与他存在劳动关系，在维权过程中他更发现自己一份简单的工作竟然牵涉五家公司。“我为饿了么平台送外卖，在迪亚斯（重庆）物流有限公司位于北京昌平区的一外卖站点工作，但工资是太昌（重庆）餐饮管理有限公司发放，个税则是由天津一建筑公司和上海一外包公司扣缴的。”

邵新银于2019年在北京市昌平区劳动争议仲裁委员会申请仲裁确认他和迪亚斯公司之间的劳动关系。他明明劳动仲裁胜诉，劳动关系得到确认，却在随后一场发生在重庆——这个河北农民未曾工作过，甚至没有去过的地方——的官司中败诉。时至今日，他的工伤认定申请还没有成功，也没有得到应有的工伤保险待遇。

而各地工会在他维权的整个过程中都是隐形的。

时间再往前，中国劳工通讯（CLB）接触的无数工人求助案例中曾经有这样一起普通的工伤案。打工二十余年的建筑工人阿强在广东省一工地做工时不慎受伤，因已到下班时间便自己入院求医，工人垫付医药费并接受住院治疗，花费一万余元。但出院后项目经理拒绝支付医药费，并否认和工人的劳动关系。事后，他曾找信访部门、劳动局求助，但这些部门都是以他“没有劳动合同”为由，表示无法帮他处理工伤认定申请及工伤赔偿。无奈之下阿强受工伤一年后在网络求助。

CLB和阿强联系时曾问他有没有寻求工会协助，他说，“工会我就不懂了。他们说哪里维权信访我就去试一下。政府部门的职能部门都爱理不理的。厂里可能有工会，但是我们工地没有。我们民工都不了解工会，也不懂这些，一直都是靠自己这么干。”CLB告诉阿强，“根据法律，县级以上的工会需要成立法律援助的专门部门，要向有需要的工人提供免费的法律援助服务。”阿强却说，他只知道司法局的县级法律援

助，没有找过工会法律援助；他找过司法局的法律援助，也是说他“证据不足，比较麻烦”。CLB 随即联系当地总工会并希望工会出面协助阿强。但工会律师联系阿强后，只是跟他讲明胜算不高，并认为阿强在工地受伤已经是一年多以前，已经过了申请工伤认定的时效，难以得到工伤认定。最终工会未有介入他的案件，更不用说认真研究这个工人求助个案，是否真的过了申请工伤认定时效。

熟悉当下中国劳工状况的人都明白，类似阿强这样的工伤案实在是太普通的一起个案，阿强的工伤赔偿申请绝非无理取闹，可以说既恰当又合理。但这个案例的荒谬之处在于，一句“没有劳动合同”，就无情的将受伤工人的合理诉求打发。但实际上，中国大量的劳务分包工作没有签劳动合同，这并不代表工人和公司的劳动关系不存在，也不能因此证明工人的工伤赔偿要求不合理。但是工会负责维权的律师和工作人员，却只会“依法办事”的把协助工人的大门关上了。

自 2013 年强调依法治国、2015 年提出工会改革开始，执政党一直推动工会走出去，落地维护职工权益，健全维权服务体系。同时，地方工会因应工会改革也投放了更多资源在维权服务中，例如设立工会热线、设立工会 APP 微信微博接受工人求助、整合不同的法律援助平台参与劳动争议解决。可惜，像邵新银和阿强这样因维权而四处碰壁的工人，也仍然不能获得工会的协助，而他们这样的情况当然也不是孤例。那么工会维权服务的定位究竟是什么？工会维权是否真的在类似的劳动争议问题上“爱莫能助”？

中国持续增加的劳动争议

中国劳动人事争议案件历年来持续增加，其主要特点是以劳动者一方申诉的个案为主、以非集体劳动争议为主、以劳动仲裁调解和裁决结案为主流。

根据《中国统计年鉴 2021》，2020 年全年受理的劳动争议案件数目达到了 109 万件，涉及 128 万余名劳动者。这百万争议案中，绝大多数都是由劳动者一方主动申诉，达 104 万件，占比 95%。按劳动争议的原因而分，主要争议的几类分别是，劳动报酬争议 46.2 万件，占 42.2%；解除和终止劳动合同争议 28 万件，占 25.6%；社会保险争议有 13.6 万件占 12.5%。可以想象，工资收入、社保待遇、就职离职这几大项都是从劳动者最基本的工作权利福利出发，但历经多年，这些基本待遇问题仍然困扰着大量劳动者，使得他们寻求调解、仲裁、法院起诉等程序解决。

在 109 万案件当中，集体劳动争议案件数目为 8321 件，占比 7.6%，相对占比较小。这一方面可能是因为部分集体劳动争议并没有仅循法律途径解决——比如，中国劳工通讯的集体行动地图在 2020 年就录得 801 个集体行动案例，这些案例的当事人是通过罢工、游行、静坐、堵路等方式而非法律途径提出自己的集体诉求；另一方面，集体法律个案相对较少也反映，单打独斗的劳动者更可能走法律途径维权，通过劳动仲裁和诉讼等方式来提出诉求并寄希望于法律帮助他们维权。

此外，尽管劳动仲裁调解和仲裁裁决的方式成为最主流的处理方式（在结案数目中合计占 93.6%），仍然有一定量的劳动争议案件不能通过仲裁方式解决，这些案件占比 6.4%，有 70021 件。可以想象这七万起案件多数在仲裁结束后走上了法庭程序，有些甚至走过一审、二审、再审的漫漫长路。

劳动争议的解决

以最常见的劳动报酬争议为例，法律规定劳动者应依法足额获得约定的劳动报酬。但很多情况下，劳动者付出了劳动却无法在法定时间内拿到报酬，或者拿到的报酬并非约定的足额报酬，或者因公司倒闭破产、转让等原因导致劳动者找不到雇主，劳动者无法通过与雇主协商解决，可以向劳动行政部门投诉、申请劳动仲裁、在对仲裁裁决结果不服的情况下到法院起诉。

劳动行政部门

劳动行政部门平时的日常工作中本身包括监察企业的用工情况有无违法，因此针对欠薪、最低工资、社保问题、工时和劳动合同等问题都在劳动行政部门的投诉范围。

在劳动者向当地劳动监察大队投诉之后，劳动部门可以启动劳动监察程序，立案、调查并经核实后要求雇主在限期内改正；如果雇主在限期内未改正，劳动行政部门还可以做出行政处理。由于劳动监察大队的投诉一般能在 60 天内完成调查，调查结束后 15 个工作日内要处理案件，同时劳动部门有行政执法权，可以对公司用工情况进行调查和全面检查，其权力也对雇主有所震慑。因此一般在工人投诉成立之后，劳动行政部门可以在很短的时间内找到雇主并责令整改。这也是为什么在 CLB 跟工人和工会的对话中，工人已经习惯了有事先去找劳动监察部门投诉，而工会也总是以工会没有行政执法权为由，建议被欠薪的工人找劳动行政部门，因为他们能够很快解决而工会似乎无法做到。

调解、仲裁、诉讼

2008 年 5 月开始实施的《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》将调解作为仲裁庭必须做的一项工作，同时把劳动仲裁作为劳动争议诉讼的前置程序，未经劳动仲裁不能直接向法院起诉。因此，劳动争议的流程事实上变成一调、一裁、二审的四阶段制。

劳资双方有争议时，首先可以向调解组织申请调解。如果双方当事人有一方不接受调解、协商不成或者达成协议后不履行，当事人可以向劳动仲裁委员会申请劳动仲裁。当事人要在劳动争议发生日起一年以内申请劳动仲裁(普通的民事案件的诉讼时效却长达三年)。

但现实中很多工人并没有书面劳动合同，在工人遇到劳动争议需要申请劳动仲裁时，证明存在“事实劳动关系”便是第一道难题。另外，家务劳动纠纷、师徒制的纠纷这些都不被纳入为“劳动关系”，面试、求职时的纠纷也会因为“劳动关系未确立”而不纳入为劳动争议，因而不被仲裁委受理。

劳动争议仲裁委员会处理的绝大多数案件与劳动报酬、社会保险、工资支付及劳动合同终止有关，也有一小部分与工伤有关，大部分案件都能得到及时处理。《劳动争议调解仲裁法》第四十二条规定：“仲裁庭在作出裁决前，应当先行调解。调解达成协议的，仲裁庭应当制作调解书。”因此，劳动争议仲裁委员会经手的案件中大约有一半都是通过调解，而非通过劳动仲裁裁决处理。尽管调解能加快争议解决的速度，但这种争议处理方式也更容易令工人们自愿放弃部分劳动权益，并止步于妥协。如果调解失败，争议双方将继续仲裁程序，由仲裁委员会进行裁决。

申请劳动仲裁的一年仲裁时效限制也令一些工人难以循此途径解决劳动争议。如工伤职业病方面，劳动者在离职较长时间后发现患尘肺病，便要花更多精力证明与雇主的劳动关系、患病与工作单位环境相关，以办理职业病诊断及申请工伤认定。当然，如果劳动者对劳动关系没有异议，并可以提供充分的证据证明其与雇主存在劳动关系，那么并不需要以申请劳动仲裁确认劳动关系为职业病诊断及申请工伤认定的前提条件。

一般而言，劳动仲裁就是劳资争议的终点，但如果有一方不满劳动仲裁结果且仲裁非终局裁决的情况，他们可以到法院提起诉讼，由民事法庭审理，法院将根据民事诉讼程序处理劳动争议案件。对原告工人的不利之处在于法庭诉讼所涉及的财务成本和时间，即使在最直接的劳动

争议案件中，工人也要支付数千元的律师费。雇主可以穷尽法律程序来拖延或者逃避责任，即使原告胜诉，也无法保证判决会得到实际执行。鉴于法院必须处理大量积压的案件，他们经常寻求通过调解而不是正式审理、判决来解决纠纷，而这可能损害工人的基本权利。

对于普通工人而言，诉讼所需要的时间和金钱成本十分巨大。据我们不完全的统计，一个劳动诉讼案件至少要花费二万以上的费用。除金钱外，工人在诉讼中往往要付出大量时间成本，包括要和律师商讨策略、要到法院听审、要搜集一系列有利追讨款项的证据。据一所[北京法律援助中心](#)指出，工友职业病的个案持续时间达 1926 天。

在维权的漫漫长路上，工人往往是孤单无助的。工会长期在组织、谈判、调解工作中缺位，在劳动仲裁和诉讼中又缺乏有力支援，也促成了中国的劳动争议多年来有增无减。2018 年，[北京市第一中级人民法院副院长孙国鸣](#)曾经表示，用人单位和劳动者应建立平等协商保障机制，优先通过协商或调解的方式解决劳资矛盾。在协调和解决纠纷时，用人单位应与劳动者或工会代表平等协商。

工会在工人维权中的位置

“哪里的职工合法权益受到侵害，哪里的工会就要站出来说话。”

——习近平 2018 年同中华全国总工会新一届领导班子成员集体谈话

作为中国工人唯一合法的代表者——中华全国总工会及其下属工会是中国最大的群团组织。早在 2018 年，全总就宣称工会会员总数已超过 3 亿人，基层工会组织超过 280.9 万个，农民工会员达 1.4 亿人。根据《2021 年中国统计年鉴》，2020 年时工会基层组织数有 247.6 万个，会员人数 2.72 亿人，工会专职工作人员（即各级总工会里的工会干部和工作人员）人数约为 90.2 万人。无论会员人数是超 3 亿还是 2.72 亿，工会组织的基数不可小觑。

中国领导人早已意识到，工会是否能够代表工人、是否能够维护好职工的权益，是关系到党和政府人心向背、生死存亡的大事。自 2013 年起，习近平多次号召全国总工会要协助工人实现“中国梦”。2015 年 11 月，习近平亲自要求全国总工会改革，旨在令工会成为工人的代表，维护工人的合法权益不受侵犯。工会改革有两方面主要目标：一是去除总工会的“机关化、行政化、贵族化、娱乐化”，即去“四化”；二是增强各级工会的“政治性、先进性、群众性”，即增“三性”。这实际指向的是全国总工会及其下属工会必须抛弃旧有的官僚作风，找到能够组织工人、代表工人、帮助工人维权、解决工人急难愁盼问题的实际方法。2018 年，习近平对全总新一届领导班子讲话，要求工会要坚持以职工为中心，做到“哪里的职工合法权益受到侵害，哪里的工会就要站出来说话”。

《工会法》自 2001 年修订后明确指出，维护职工合法权益是工会的基本职责，这既是首次在法律上明确了工会应该为职工维权，也为工会维权提供了坚实的法律依据。换句话说，如果工会不维护职工权益，明显是违反了法律对工会的底线要求。

然而 CLB 这些年来曾和不少总工会的工会干部谈话，他们都承认，总工会仍受制于其官僚架构，在有效组织工人、帮助工人维权方面仍然

困难重重。我们还经常听到各地的工会干部们抱怨企业工会主席“拿老板的钱，当然就要听老板的话”，这其实反映全总及其下属各级别的工会干部们至今未能和企业工会同心代表工人，履行维权职能。

除了统计局发布的每年上百万劳资争议案例，CLB的“集体行动地图”这些年来也记录了从网络上搜集到的工人集体行动。透过全国各地不断发生的各行各业工人罢工，不难发现工人们缺乏工会代表，仍然需要通过集体行动表达诉求。虽然全总这些年来推动农民工入会，不过，根据《[2020年农民工监察报告](#)》，2.85亿农民工当中，加入工会组织的工人占已就业农民工的比重仅为14.3%，绝大多数农民工并没有加入工会。

基于CLB与工人和工会接触的案例，我们发现，不管是集体行动还是个体案例，绝大多数案例中的工人并没有主动找工会求助，工人没有工会作为代表，大部分的工人甚至没有加入工会，不知道工会的职能，更不知道找工会对解决自己的诉求有何帮助。而即便工会获工人求助，也在援助上找不到方式方法。有大量工会维权部名存实亡，不能落实法律法规切实维护受损害的工人权益。

工会改革以来维权工作取得一定进展

现实中，工会维权的实际效果怎么样呢？当工人遇到权利纠纷时，当地的工会是否能够知情且参与代表工人呢？如果地方工会起初不知情，在工人案例找上门之后，工会能否积极介入帮工人维权呢？

从2018年开始，CLB从“工人集体行动地图”、“安全生产地图”、“工人求助地图”中定期选取一些事件，并就此致电事件发生地总工会及相关企业工会，将这些与工会工作者的谈话整理成工会改革观察与促进系列报告。CLB将这几年来大部分的工会采访案例都整理到“[工会改革地图](#)”，从2018年10月到2021年12月我们共录入127起案例；绝大部分的案例我们都采访了不止一个工会部门，个别案例的采访涵盖了当地的区县工会、市一级工会、市行业工会等不同工会的不同部门。通过这些采访，CLB希望了解工会改革在各地的真实进展，将相关工会推

荐给事件中的工人，同时也将相关工人事件推荐给地方工会，寄望工会能代表工人的利益、维护工人的权益，促进工会主动协调劳资关系、避免劳资冲突，代表企业工人通过集体谈判争取和维护权益。

我们发现，127 起案例当中，工会对工人事件完全不知情的有 77 起（61%），已知情的有 47 起（32%），还有 3 起案例工会没有告知是否知情。这些案例中，工会对工人事件完全没参与的有 89 起（70%），有参与的 31 起（24%）。

值得注意的是，有一些案例是工会原本不知情，但通过 CLB 推荐之后，工会开始参与的，这样的案例有 7 起，例如，[四川绵阳梓潼建筑工人工伤](#)；[贵州省盘州市建筑工人杨发章讨薪](#)；[四川广安建筑工人杨明辉欠薪及杨明军工伤](#)。虽然只占 77 起工会不知情案例当中的 9%，但确实是令人欣喜的工会走出去的开端。

还有一些案例是工会原本就知情的，这 47 起工会知情案例中，工会了解案情但始终没参与进去的一共有 19 起，剩下的 24 起工会能够做到参与（占比超过 51%）。

CLB 在 [2019 年底](#)时就总结当时地方工会自工会改革以来在维权方面的确有进展：

- 第一，各地工会设立了服务中心和服务热线，接受工人的查询和求助，工会从过去拒绝工人到开始欢迎工人上门求助。
- 第二，工会积极组织农民工入会，或针对不同群体如平台经济组建行业工会，希望能够扩大会员范围并维护这部分工人的权益。
- 第三，各地工会加强提供福利物质，同时设立维权部门，提供法律援助。

在工会改革的推动之下，不少地方工会的宣传中都可以看到曾经推出各种各样的维权工作，可以说“维权”已经成为工会改革里的重要口号。如宣传法律的“尊法守法、携手筑梦”，评选互联网+工会维权服务优秀案例，工会维权个案统计，地方工会也分别推出花样繁多的维权举措。例如，

2021年10月，全国总工会、司法部和全国律协启动《关于开展2021年“尊法守法·携手筑梦”服务农民工公益法律服务行动》，计划在2021年10月至2022年4月期间重点向农民工为主的新就业形态劳动者提供维权服务。可惜的是，这项活动的活动时间只有六个月，而根据资料很多地方工会还把仅有半年的活动时间缩短为三个月。

南京市总工会在2014年到2018年间，处理维权个案的数据显著上升，特别是工会改革开始之后，援助案件从2014年的62起增加到了2018年的438起，帮助工人挽回经济损失千万余元¹。

江苏省张家港市总工会在回顾工会改革成果时，特别指出工会在维权方面，“打造了‘律师微解读’、‘法律小课堂’等职工在线法律服务项目，在全省率先建立覆盖市镇两级的职工纠纷人民调解委员会（工作室），基层工会劳动争议调解、劳动法律监督、劳动保护监督三大组织建制率均达到90%以上；依托市劳动人事争议仲裁委员会工会分庭，开设“巡回庭”“观摩庭”，实现工会调解和仲裁无缝对接，五年来，共受理劳资纠纷案件1687件，为职工追讨工资报酬、工伤待遇等6500多万元。”

山东省临沂工会在2020年整合“五平台四机制”。所谓五平台，就是整合了不同法律服务援助平台，包括“职工法律中心”、“职工法律服务志愿工作站”、“人事法律援助工作站”、“职工法律援助服务平台”和原有法院的“劳动争议诉调对接工作室”，提供便捷的法援服务。同时为解决基层工会法律人员不足问题，组建了一支有214名律师的队伍，加上志愿志和工会工作者，全市有630名律师、法律援助志愿者、调解员在临沂服务。

维权被简化成“外包律师”，工作仍然离地

在实际工作中，各地工会的确在机构设置上专门成立了帮助工人维权的部门。

¹ 吴敏：〈工会维护农民工劳动权益问题研究——以N市总工会为例〉，南京大学，公共管理硕士论文，2020年

地方工会的维权部名称并不统一。根据 CLB 做过的有限的电话采访中，提供维权服务的部门可以被称为权益保障部、维权部、保障部、法律工作部、经济法律部、保障工作部、维权服务部、法律保障部、劳动保障部、职工维权部、经济保障部、权益服务部、权益维护部等等。

有时，维权服务也归属职工权益维护中心、维权大厅、职工信访部、职工帮扶中心、职工服务中心、职工热线、职工法律服务中心、社会联络部、农民工委员会等等。

这些工会工作者们平时要给企业做劳动法律宣传，和人社部门一起检查企业的劳动规范，请律师做普法，就具体个案和司法部门及人社部门联系协同办案，也经常要参加工会组织的各种宣传教育活动。

针对具体工人的维权求助，有些地方的工会是由工会工作者来接待工人并登记维权个案；如果工会资源足够，则购买律师服务，由律师坐镇聆听工人的个案、为工人提供建议。比如深圳市总工会早在 2014 年提出购买服务模式，向外购买律师服务开展维权。

不过，CLB 也了解到，大部分的工会工作者对于维权和法律服务有种“这是非常专业的事”的认知，以至于工会工作者认为自身的法律知识不足够，自己的资格也不适合指点工人的法律咨询，甚至对企业的监督方面也不如人社部门。

“因为有些像帮扶方面，你很多专业的法律知识，或者说你去法律援助方面，我们没有这个资格，我只能说借助司法局的那个阳光系统，阳光帮扶系统嘛，就是通过律师这种。然后，你进企业，打比方要检查哪些资料，对于职工方面的，比如说什么合同、待遇，这方面我们也不是专业的，我们只能说借助人社仲裁，或者说劳动大队，或者说工伤方面的，对不对，还是要借助他们。我们只能说在我们力所能及的范围内，打比方你问我、你请求我这方面的知识我不懂，但是我可以从我这个工会的身份，去寻求其他部门的帮助，等于是借力，就像你所说的借力。”

——江苏省溧阳市总工会法工部一名工会工作者

但是，是否专业的法律律师就能够解决工人的问题呢？也不见得。CLB 和不同的驻工会援助律师通过电话，就案中的劳资纠纷他们可以给出相应的劳动法律作为参照，但是他们的建议只是基于法条，却因为无法在短时间内了解案情及相关证据而不一定能够帮到工人。而且当他们认为案件胜算不大时，他们反而总是会劝工人放弃。

尽管工会维权服务日益专业化，但反过来却限制了工会的工作范围。一些地方工会简单理解为维权就是在工会聘请律师、为有需要的工人提供咨询、法律援助，最后年底统计咨询个案次数、工人案例总数、及挽回劳动者经济损失的数目。工会认为，通过聘请律师、购买社会服务就能完成“维权”这一块的业务。他们忽略了工会代表工人解决劳资争议，实际上有很多不同的手段和方法。

整体而言，组织、维权和谈判这三块工作仍然未能有机地结合在各地工会的日常工作当中，组织的成效仍然以会员数的简单增加来考核，谈判的成效以最低法律标准形式化的集体合同覆盖率为评估，而维权也日趋成为单独化、专业化的服务项目。

结果，基层工会在工作场所组织工人和集体谈判仍然无所作为，工会无法通过事前预防减少侵权事件的发生。工人侵权事件发生后，工会维权服务仍然是事后补救的救火。工人维权的需求也远远超过工会提供维权服务的范围和能力。

工会拒绝维权有哪些理由和托辞？

我们还发现，当工会维权成为专业化服务，工会也设定了自己提供维权服务的范围，有些案例工会协助，有些却不协助。我们把工会针对工人提供的维权服务简单分为：可提供服务类、不可提供服务类。

在不可提供服务类，工会拒绝工人较常见的原因是，

1. 工人非工会会员，如果没有加入工会，工会不能提供服务；
2. 这些工人不归属于本工会，由于属地管理的原则而不能提供服务；
3. 工会没有资源，没有执法权，工人找劳动监察部门更容易解决问题；
4. 工人的求助超过了工会的服务范围，比如刑事案工会不接，比如工人退休后发生的劳动纠纷工会不接，比如对人社部门行政行为提起行政诉讼的案例工会不接，比如行业工会严格限定服务人群资质等等。

工会以属地、部门原因推脱，拒绝代表工人维权

在联系工会的过程中，我们最常听到的是各种推脱，最常见的理由是由于属地管理，这个事应该找其他（上一级/下一级/其他区）工会。

2020年初沧州市任丘出租车司机抗议事件发生之后，CLB联系沧州市总工会，各部门的工作人员都表示没有听说过任丘市出租车司机抗议事件。沧州市总工会组织部在将事件推给工会维权部的同时，也强调这首先应该归到各属地工会去负责。

同样，在廊坊市发生出租车司机集体抗议事件之后，廊坊市总工会内部各部门之间同样互相推脱。廊坊市总工会各部门的工作人员都没有听说过本地工人抗议，组织部建议联系办公室了解情况，办公室工作人员则表示机构改革之后办公室已经不管信访案件，建议联系分管信访工作的经审法律部了解情况。基层工作部表示没有收到出租车行业方面的问题，不确定此事是否真实存在，表示需要核实清楚情况。

工会不代表非工会会员，但大量工人根本没有加入工会

2020 年底，北京饿了么外卖员韩某猝死在送快递的路上。外卖平台第一时间推卸责任表示平台和工人没有劳动关系，只愿意赔偿 2000 块钱人道主义协助。CLB 打电话到外卖骑手所在的北京市朝阳区孙河工会服务站。工会工作者首先表示工会只能服务辖区内建会单位的会员，不清楚这名员工是否属于辖区内建会单位的员工。工会也认为，饿了么这么大的平台，“它不会受我们地区总工会管的。它有可能是市里面直管的吧，或者是区里面直管的。”即便骑手送餐区域在孙河区，但工会似乎只看字面上的工会组织关系是否直属，而不是活生生的工人在哪儿工作。

事实上，网约平台的劳动者们绝大部分都没有加入工会，就算总公司有成立工会，也无法覆盖到每个提供服务的地区。

同样的，CLB 曾就福州圆通快递员欠薪事件联系福州市总工会，当时福州市工会组建部告知我们圆通快递在福州有成立工会，但是如果涉案的是加盟商，下面的快递员通常没有加入工会，而福州市也没有快递员行业工会可供快递员们单独以个人的身份加入。当 CLB 询问福州市总工会能否代表这些工人与快递公司进行谈判时，工会工作者强调，这首先取决于职工是否加入了工会。如果没能加入工会，工会就师出无名，只能建议职工去找劳动监察等政府部门，或者直接走法律途径。简言之，工会对非会员的工人关上了求助的大门。

工会把维权工作推给劳动仲裁

2020 年底北京爆出蛋壳公寓爆雷案后，CLB 联系了北京市东城区总工会，询问工会能否代表和维护工人权益问题。设置在工会法律服务中心下面的劳动争议调解中心工作人员表示，蛋壳公寓暴雷后，监察、仲裁在内的劳动部门一直驻守企业，给员工进行释法、释疑，回应员工的诉求；而工会所做的就是和劳动仲裁机关保持沟通、关心仲裁的结果。当 CLB 询问工会能否协助蛋壳员工的讨薪时，工会工作人员表示：“他

们（蛋壳员工）现在不已经进入到仲裁程序了吗？走完审理程序、等待仲裁结果不就完了吗？”

对工会而言，劳资争议通过劳动仲裁甚至法院解决就行，那么，还要工会做什么呢？

工会工作者提出，“目前，可能（工会）更多是做职工的解释和安抚工作。我们调解一定要有一个调解结果，那后续的问题就来了——谁来履行？怎么履行？一定得是政府职能部门再去督办这些事。”如果只有政府职能部门才能处理蛋壳员工的权益问题，那有没有工会似乎都没有什么区别。

行业工会自我限制服务范围

2021 年，重庆残疾补习教师邹蜜因体检不合格被拒教师资格证之后，CLB 便致电重庆教科文卫体工会，与其工作人员商讨如何能从工会角度为邹老师提供协助，消除职场残障歧视。重庆教科文卫体工会当时强调，对于教育口的员工，目前的会员范围仅限于重庆市属的高校和中职。而补习老师暂时未成为教科文卫体工会的服务范围，故而目前无法为邹老师提供服务。

其实，像邹老师这样的补习教师正正应该是需要“教科文卫体”这样的行业工会来出面协助。工会理应积极将他们和普通学校老师一样纳入教科文体工会之中。工会应借此案例帮助补习教师们维护应有的权益，吸纳更多的教师入会。可惜的是，重庆市教科文卫体工会错失了代表邹蜜维权的良机，也将类似邹蜜这样的劳动者们拒之于工会的大门之外。

这只是 CLB 从最近工会采访当中随手找到的几个例子，还有更多的工人权利被侵犯，需要代表。那么，这些工人怎么办呢？

缺乏工会协助，工人维权路漫漫

当工人权利被侵犯时，不管工会是否知情、是否愿意介入，工人及其家属本身都会根据自己的需求与能力选择寻求公义之路。不过，当工会完全没有介入时，工人没有代表，也缺乏可依赖的组织，只能单打独斗，因而选择有限。有时，工人及家属哪怕知道审判程序和结果对工人不公，也会因为种种原因默默承受苦难、放弃追讨公义；也有少部分工人即便被律师劝告没有胜算，但仍然会凭着一股信念坚持争取公义绝不放弃。但也有时候，即使工人坚定争取不愿放弃，也不保证在维权路上就一定能寻到公义，因为即便有些司法程序跨越数年，但官司打到最后工人及家属仍然是失望而归。

工人求助工会被拒，讨薪自卫反被刑事入罪判刑，最终承受牢狱之灾

在一起令人痛心的案件中，被欠薪的工人们被老板威胁及殴打在先，工人自卫反击在后，但最终工人因伤人而被检控和刑事罪成，老板及打人者分毫无损还获得赔偿。过程中工人家属曾经求助工会，但被工会以刑事案件无法提供法律援助而推脱。工人最终承受了牢狱之灾。

2020年5月13日，汪小明、刘海泉在内的14名重庆农民工到阜新弘霖矿业（集团）矿山建筑安装工程有限公司做井下采掘工作，公司没有跟工人签订劳动合同，只是口头约定工资按工作进度计算。6月22日，工人们已经干了40天活之后，老板刘玉忠，也是公司的法定代表人，突然提出“这个活不让你们干了”，强行驱逐工人并拒绝支付工人工资，还对工人宿舍断电。工人于当天下午6点多报警。当地阜蒙县八家子镇派出所出警进行协调，恢复了宿舍供电，但工资问题仍未解决，双方约定第二天也就是6月23日上午9点，工人和老板到镇派出所继续协调。

殊料第二天早上8点多，老板刘玉忠提前带着三名社会人士拿着木棍到工人宿舍，威胁农民工立即离开，并只同意给工人每人3000元工钱，这与工人应收工资十余万元相差太远。刘玉忠还率先拿起木棍殴打工人，刘海泉等人都被打倒在地。工人汪小明当时在宿舍里用手机拍下

工人被打的照片和视频。刘玉忠及其司机刘宇桁上前抢夺手机，并殴打汪小明。汪小明被掐住脖子，衣服也被撕扯坏，被打急的汪小明还手反抗，在此过程中，司机刘宇桁亦被打伤。工人再次报警，事态暂时平息。当天共有三名工人受伤，其中一人重伤。

然而第二天，6月24日，却是工人汪小明因涉嫌故意伤害罪被阜蒙县公安局刑事拘留。其后，7月10日，就在当地政府邀约被欠薪农民工到人社局领取工资时，公安机关当场带走工人刘海泉，刘也因涉嫌故意伤害罪被刑事拘留。

审判完全以检控工人伤人为主导线，不提欠薪和工人被殴打，二位工友想进行辩护也多次被审判长打断。原本工人被欠薪、被殴打是工人自卫的起因，且其他工人也写下了证言证明案件经过是老板刘玉忠方因不愿支付足额工资而先动手殴打工人。但在判决书中，审判长完全没有提及该份证言，也没有作为其判断案件事实的参考依据。最终工人汪小明、刘海泉被控涉嫌故意伤害罪，一审法庭判决二人罪名成立，分别判处有期徒刑十个月和十一个月。

本是工人因欠薪被殴打，不得已自卫，却以普通的工人伤人而定罪。审判过程和结果对二位工人来说十分不公。工人家属在过程中曾求助于工会，但工会以“无法介入刑事案件”为由一口拒绝提供援助。最终，工人心灰意冷，家属心灰意冷，案件以工人入狱而告终。

工伤工人求助工会被拒后不放弃，自行钻研申诉点继续走法律程序

我们也看到有工人不服气，坚持自己的合法权利不容侵犯，从劳动局走到劳动仲裁再走到法院，哪怕次次被律师告诫无胜算，也愿意继续将公义之路走到底。

建筑工陈工，经同乡介绍，到惠州做墙和地瓷砖粘贴工作，在工作时被破碎的瓷片割伤右脚、伤到了跟腱，当时还以为只是皮外伤。事发时项目经理已下班离开，他就自行到附近医院求医，自己垫了医药费并接受住院治疗。最终总共的医药费、住院费、检查费、交通费等合共一万余元。

出院后他找项目经理要这笔医药费，却被经理多番推脱留难。工地经理还质疑陈工，是不是自己打架受的伤，而非工作原因受伤。无奈之下，陈工在项目部报警求助。警察介入后，公司经理终于承认陈工是受工伤，也表明会让公司去申请保险赔偿，但一直没有做。陈工第二次报警，警察守在现场要求公司马上转给陈部分医疗费，但之后公司仍然拖着没有为陈申请工伤认定。陈工剩下的医药费以及工伤期间应得的工资及工伤保险待遇全都被拖欠。

其后，陈工向当地劳动局举报雇主违反劳动法，街道人社所出面协调，但雇主拒不配合。在公司所在地申请劳动仲裁，结果不被受理。到劳动部门办理工伤认定，但因为无法证明劳动关系，被拒绝工伤认定申请。CLB 在联络陈工后，马上联络到惠州市总工会，负责接电话的接线人员说，要求助和寻找法律支援应致电维权部，但维权部始终没有人听电话。之后，我们联络到广东省工人热线的当值律师。然而，律师评判后认为，陈案从法律上来看已经没有胜算。

“其实我们从感情上来讲，工会也很倾向于帮助维护这些工友的一些权利。但是这种超越了法律规定的話呢，其实工会就算已经介入，其实也很难帮助到这位工友咯……有困难帮助工友那其实是工会义不容辞的责任。但是问题呢，就是说帮助是归帮助，同情也是归同情。那如果是这位工友是工会会员的话呢，可以申请工会的物资上面的一个帮助或者是慰问之类的。但是问题呢，就是您从法律上面角度来讲啊，工会毕竟也是一个工友的组织，但是工会不能够凌驾于法律之上的嘛，对不对……因为我们就是说联系了他們，然后他们派了一个律师过去，但是问题发现，啊这个其实真的做不了，就是在法律上面来说，可能对于他来说就帮助不大，这位工友会很失望……其实我们可以肯定地告诉您，就是基本上可以大概率来说，其实他已经超过了这个时间范围的。就是说，就算我们联系了律师，那只能够，有可能最大的结果是什么啊，就是让这位工友空欢喜一场。”

——广东省总工会热线律师回应一起工人工伤认定申请案

尽管律师也亲自致电陈工了解情况，但也是跟他讲明胜算不高。最终工会未有介入陈工的案件。出人意料的是，陈工并没有放弃。因为知

道公义在自己这边，他最终找到了一个工会律师没有考虑过的突破口，继续循法律途径讨公道。

工亡工人家属历时八年司法程序，换来法院一句不能对雇主不公平

陈工所经历过的也是绝大部分工伤工人需要经历的。在许多情况下，理赔是在工伤保险制度之外进行的。但问题是，工伤认定和评估是一个非常繁琐和耗时的过程。如果工人没有正式的劳动合同，明确说明事故发生时受雇于谁，涉及劳动关系认定时会相当困难。许多索赔因简单的细节问题而被驳回，即使有时行政或司法当局认为雇主有责任支付赔偿金，也往往无法执行裁决。在一起雇主明显有过错或疏忽的工伤案件中，情况就是如此。就算当事工人的家属以超乎寻常的耐心和毅力，走了接近十年的法律程序，付出平常人难以想象的心力，但结果仍然是失望而归。

2013年3月29日，来自钟祥市“村村通”公路张集段工程，无资历的承包人安排黑货车由没驾照的司机接工人上班，不幸发生侧翻事故，5名工人死亡9人伤残，工亡工友包括张江栋。3·29事故发生后，当地政府不愿追究钟祥交通工程公司非法承包的责任，公司更在事故第二天便威胁遇难工友家属先火化遗体再谈赔偿。并扬言：越往后火化赔偿越少。家属后来得知，就在张江栋出事前九个月左右，安排车辆的承包商也曾涉及另一起非常相似的车祸事故。事故中，一辆载有9名工人从工地返回的农用货车遭遇车祸，造成3人死亡、6人受伤。涉事交通工程公司当时并没有被起诉，并继续获得当地建筑项目承包权。

交通工程公司为何可以逃避责任？张江栋的家属表示，当地人尽皆知，交警部门和其他四个政府部门都持有该公司的股份，工程公司的老板又是钟祥市市长的秘书，与当地官员及法院关系密切。“出了这个事情，所有的赔偿都是由政府出的，政府一直在为‘利益集团’买单，金额高达一百多万。”张家人说。

张江栋家属对承包商公司提起民事诉讼，下级法院裁定无证驾驶的司机对事故负全责。由于司机无力支付任何赔偿金，案件实际上已经完

结。家属又一直上诉到湖北省高级法院。之后，该家庭为了寻求父亲死亡责任谁属走上了无比漫长的司法程序。

在 2014 年 4 月 9 日、事故发生一年多之后，省高院受理了再审申请。但几天后，法院打电话给家属，说服他们撤诉，说在不存在劳动关系的情况下，他们很难得到对自己有利的裁决结果。

2014 年 6 月至 7 月，张家律师与湖北高院就该案的解决进行了多次沟通。法院的立场始终是，张江栋与钟祥交通工程公司之间不存在劳动关系，因此不可能提供工伤赔偿。法院建议律师另行提起民事诉讼，以寻求补救措施。

湖北法院的判决不符合最高人民法院几周前发布的《关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》。该规定明确了直接劳动关系不是享受工伤保险待遇的前提条件，指出“用工单位违反法律、法规规定将承包业务转包给不具备用工资格的组织或者自然人，用人单位为承担工伤保险责任的单位。”

这意味着，张家的案件在劳动仲裁和湖北法院中所涉及的问题——与主承包商钟祥交通工程公司是否存在直接的劳动关系——是一个不相关的问题。主承包商所从事的非法分包并不构成劳动关系。根据最高人民法院的规定，张江栋为该项目工作意味着总承包商作为“用人单位”应承担赔偿责任。

2014 年 8 月 26 日，湖北高院再次组织调解，而迟迟没有作出裁决。此时，钟祥市交通局出面，建议钟祥市交通工程公司向死者张江栋的家人支付 20 万元救济款。然而，在最高人民法院的指导下，这个本应十分单纯的案件的法律传奇之旅仍未结束。

2017 年初，张家人的律师鼓励张家人重新提出工伤资格认定申请。然而，2017 年 3 月 14 日，钟祥市人力资源和社会保障局决定不承认工伤索赔。理由再次是张江栋与钟祥市建筑工程公司之间不存在劳动关系。张家人不服这一结论，于 3 月 23 日向钟祥市法院提起行政诉讼，4 月 26 日开庭审理此案。虽然本案的法院承认最高人民法院的规定，但根据其所谓的

“严格适用法律”，认为张案不符合文中所述的分包规范。判决结果是张家人败诉。

2017年起的一系列上诉都没有达到张家人的期望，直到2018年2月，张家人向荆门市人民检察院提交了案件抗诉申请，要求撤销湖北省荆门市中级人民法院的行政裁定书。一个月后，张家人的申请被受理，但随后的许多个月里，必须提交和审查以前案件的原始文件。最后，在2018年8月19日，张家人收到了荆门市人民检察院提请湖北省人民检察院抗诉的通知。此后将近一年，才传来消息，湖北省人民检察院正式向湖北省高级人民法院提出抗诉，要求重新审判。

2021年6月15日，这场悲惨事故发生8年多后，张家人在律师的陪同下回到法庭，参加了湖北省高级人民法院的重审。省检察院解释说，荆门市人民法院的二审判决违背了非法转包安排下认定工伤条件的立法意图和目的。检察院认为，工伤保险条例的目的是保护劳动者的合法权益，但荆门市人民法院的解释实质上违反了对劳动者的平等保护，并发出了违法者可以从这种非法行为中获益的信息。如果通过非法分包可以避免工伤责任，那实质上是为这种行为开了绿灯。

然而，湖北省高级人民法院却不为所动。在2021年8月9日发布的一项行政裁决中，它裁定最高人民法院的规定只适用于工人“直接从事承包业务”的情况，而不能“扩展到上下班途中的交通事故”。虽然法院肯定了雇主应承担非法雇用工人的不利后果，但认为这些后果不应“任意扩大”。因此，法院的结论是，张江栋是在上班途中因交通事故死亡的，这种情况不适用最高人民法院的规定。湖北省高级人民法院在本案中主要关注的是，这样的延伸可能对雇主不公平，而忽略了雇主的违法行为对劳动者的深度不公。

自2013年3月29日事故以来，张江栋的家属多年来顶着压力维权，试图追究违法用工的用人单位事故责任，但穷尽司法程序也未能获得劳动者的公平，换来一句湖北省高级人民法院认为“不能对雇主不公平”。

当工会介入工人事件时，维权之路不再孤单

对工人及家属而言，从劳动争议开始，无论是找劳动行政部门、还是走法律程序，都相当消耗时间、金钱和精力。工人方的压力不单是来自复杂的程序本身，还有经年累月的心理负担，因为官司要持续与律师沟通，面对来自资方有形和无形的威吓，甚或还要应对家属的不理解不支持。这期间，假如工会能够及早介入帮助工人，可能劳资争议就可以通过非诉讼的方式尽早解决；如果工人必须要通过诉讼的方式才能争取公义，那么工会越早介入，不仅可以缓解工友的金钱和时间成本，更可以陪伴工人同行，走过这漫漫长路。

在 CLB 了解的有限几个工会及早介入帮助工人的例子中，工会越早介入维权，工人事件通过协商方式解决的机会越大，工会与工人同行也令工人更信任工会。

四川建筑工人工伤，工会介入后工人拿到工资医疗费

2020 年 7 月 2 日，涂料工贾晓洪在天涯社区发帖求助，表示自己在四川绵阳市梓潼县许州镇小学新建教学楼工地干活时，在工地过道滑倒，造成左腿两处骨折。分包小老板当天（6 月 29 日）送他到医院并垫付一千元。此后，分包小老板再也没去医院，并声称找不到大老板来负责，医院也催促贾晓洪要继续治疗必须拿钱出来。贾晓洪在工地受伤，但工地无人出面探望他，也无人承担他的医药费。期间，贾晓洪报警找过派出所，但派出所表示没有劳动执法权只能调解；给市长热线致电，但被指点应该去找法院和司法局。最终，贾晓洪拿不出更多的医药费，在拖欠医院费用的情况下，贾晓洪无奈出院，腿也得不得及时的治疗。

四川梓潼县总工会于 7 月 3 日接获此事之后，当即联系到贾晓洪了解情况。贾晓洪表示，在工会的介入之下，工地上的大小老板及项目负责人一改漠视不理的态度，第二天就来到贾晓洪家，结算了工地的工资费用。其后一个月，老板们分两次给了贾晓洪共三千元的医疗费。

贵州省盘州工地欠薪，两级工会协调助农民工拿到工钱

2021年6月，来自贵州省威宁彝族自治县的建筑木工杨发章在网上发帖，投诉政府工程项目存在非法转包和欠薪问题。杨发章于2019年10月在威宁县隔壁盘州市的双凤镇棚户区改造工程项目，分别从一姓张和一姓杨的包工头手里包下了一部分木工活儿。他带着另外两个工友一起干了一年，工程完工后却拿不到工资。其中，姓杨的包工头欠了他们40800元，姓张的包工头欠了21000元，总共被欠工资61800元。

CLB求助电话打到贵州六盘水市总工会，听到工人杨发章被欠薪，经济工作部的工作人员表示“工会维权是工会的职责嘛”，并说讨薪的工人可以来找工会求助，工会会根据情况请相关单位来一起处理。我们提议由工会主动联系杨发章，工会一口应承下来“这个问题没有问题”。随后我们联系到权益保障部，工作人员的反应也很正面。初步了解了杨发章的案子之后，权益保障部工作人员先是担心，没有劳动合同比较麻烦，提议可否找威宁县或盘州市工会求助。我们一再建议，如果由工会出面主动联系下级的盘州市工会，这样会更方便协调，六盘水市总工会随即赞同，“我和那个杨发章联系一下，到时候看看联系盘州市那边看看行不行……我给他打电话吧，好吧。”

值得一提的是，在接到我们电话的当天，六盘水市总工会便将杨发章被欠薪个案，转介给了下属盘州市总工会，盘州市总工会也于当天联系了杨发章。据杨发章讲述，他将一些涉及欠薪的证据材料都发给了加他微信的盘州市总工会工作人员，希望工会方面能有进一步的处理。六盘水和盘州市两级工会，在接到欠薪求助后，工会内部协调效率较高，并能立即联系被欠薪工人，这种做法令人赞赏。此后，在工会介入下，杨发章讨薪案得到了解决。

[盘州市总工会](#)还将此案作为典型案例。在《盘州市总工会“七个紧盯”彰显工会服务》一文中，工会写道，

紧盯权益保护，和谐劳动关系。全力维护农民工合法权益，组织开展了“尊法守法·携手筑梦”农民工公益法律服务宣传，并积极配合相关部门解决了威宁县农民工杨某工资拖欠问题。

深圳宝安建筑公司欠薪，工会主持多方协商助工人拿到工钱

2020年8月17日，工人代表叶宏在网上发帖称被拖欠工程款上百万元。叶宏自述，从2019年10月开始到2020年6月28日，他和来自河南、湖南的一共十八名工人，在深圳宝安区新安街道给宝安区水务单位做雨污分流的施工，工程完结已久，上百万工程款却一直被拖欠不发。该工程是由国企上海交通建设公司总承包，总承包又找了分包单位，而这些工人是跟分包的包工头签合同后进场施工的。不过，工人的工资和款项都是直接由总承包支付，且在工程施工期间，工人是受总承包的监理管理监督。工人手中有大量的文件证据，工程结算单也明确列明了完工日期及工资金额（计件工资）。工人称，虽然当初约定按月支付工资，但总承包只在2019年12月支付过部分费用（44.5万元），由总承包通过银行支付到工人的工资卡。之后便再也没有支付过劳务费用（总计共167万元）。6月工程完结后到8月期间，工人代表多次找总承包结算余额无果。

在CLB将案例推荐给宝安区总工会的第二天，工会就联系到涉事的相关企业，主持了一场协商。8月20日，工会组织了包括工人代表、工程甲方深圳宝安水务局、总承包方上海中交集团公司在内的多方人员进行协商。8月21日，CLB再次联系宝安区总工会权益保障部，负责此事的郭先生介绍，在工会的介入调解之下，欠薪案已经基本得到了解决，“召集了他们跟叶宏进行了工程情况的解释，然后承诺了这个月底给他结清剩余的工程款。叶宏当场表示满意……希望中交这边快点跟他们把工程验收完了以后，他快点拿钱”。

值得一提的是，宝安区总工会第二天就能找到涉事的工程甲方和总承包，并连同工人一起坐下来协商解决，宝安区总工会为工人维权的能力和意愿令人耳目一新。

八大群体维权工作考验工会改革成效

上文所提及的一些案例，既包含传统劳动关系领域里工人所遭遇的侵权纠纷和维权困境，也包含了在互联网零工经济大行其道的当下，工人维权面临着的新挑战。于是乎我们看到，传统劳动领域的老问题还没解决，新的劳动领域又改头换面变出了新问题。比如劳动关系的认定问题，1990年代开始当分包制大行其道时，劳动关系认定困难已经令大量工人的利益被损害，而如今，在互联网时代平台经济又开始钻法律的空子，拒绝承认平台工人的劳动关系，令劳动者被压榨到极致。崛起的新就业形态从业人员，例如“八大群体”：货车司机、快递员、护工护理员、家政服务员、商场信息员、网约送餐员、房产中介员、保安员等，这些行业的工人侵权事故太多，以至于全国总工会早于2018年来已经在思索如何推动他们入会并维护其合法权益。

如果说平台公司以盈利为目的，在法律的缝隙游走以节省成本，推进利益最大化是无可厚非，那么作为工人代表的工会眼见工人被压榨，理应出手代表工人维权，特别是目前因劳务分包造成的劳动关系认定不清、工人利益严重受损，工会组织必须尽快行动起来，针对已经侵权的事件对工人提供具体帮助，并和平台谈判以改善整个行业的劳动标准避免更多侵权案发生。

就新业态工人的维权方面，各地工会本身其实有指导可以依从。2021年7月，包括全总在内的八个部门联合推出了《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，其中就要求“各级工会组织要加强组织和工作有效覆盖，拓宽维权和服务范围，积极吸纳新就业形态劳动者加入工会。加强对劳动者的思想政治引领，引导劳动者理性合法维权。监督企业履行用工责任，维护好劳动者权益。积极与行业协会、头部企业或企业代表组织开展协商，签订行业集体合同或协议，推动制定行业劳动标准。”

如果工会能够早一点依靠这份意见，朝着组织新业态劳动者入会及展开行业集体谈判的目标努力，至少一个受工伤的外卖骑手可能不需要和五个公司打交道，为了应得的工伤认定赔偿而数年间在多地奔波。

时至今日，工会维权的个案有增无减，对工会既是挑战也是机遇。如果各地仍然仅仅通过“撒胡椒面”式的外包法律服务和有名无实的增加入会人数来完成维权服务的指标，就完全是追本逐末。因为对于工会来说，比起在侵权事故发生之后工会做亡羊补牢式的监督、协商工作，工会更重要的工作要发生在工人权利受到侵犯之前，通过行业集体谈判减少劳动纠纷发生的可能性并逐步提高劳动标准和工人待遇。工会值得探索、大有可为的领域太多太多，比如以外卖行业为例：如何针对行业新形态而吸纳外卖员工加入行业工会，如何建立外卖行业工人和平台企业甚至行业协会举行劳资集体协商的机制？如何明确行业工人的劳动关系问题？如何解决现在以罚代管的简单粗暴管理方式？如何建立适应外卖行业职业特征的交通意外、养老、医疗等保障体系？可以说，在中国政府积极关注新就业形态劳动者的当下，工会在这一领域的探索和维权是责无旁贷，也是大有可为的，这也是检验工会改革是否落到实处、工会是否实现其为工人服务宗旨的一项极其重要的指标。

工会维权建议

CLB 对工会代表工人维权提出以下几个具体建议：

一、工会必须敞开大门，积极主动接受工人的维权求助。

“工人非工会会员”不应该成为工会拒绝代表工人的借口。在多地大搞“云端入会”、“互联网+入会”之时，工人入会早应该是零成本、无门槛，工人只要有意愿，工会只要遇到需要帮助的工人，首先就应该邀请工人当场入会，由工会来顺理成章地代表他们维权。

工会不应该以属地管理、行政划分等借口对工人维权案例进行推诿。上级工会首先不应该因属地原则轻率拒绝跟进工人求助，或者习惯性地把案例推给下级工会；基层工会也不应该基于企业是央企、工程或者企业注册地不在本地等问题把工人推给其他工会；只要是本地的工人找上门，工会就应该代表他们维权。

行业工会不应该画地为牢局限会员资格，而要做到“应帮尽帮”，首先可以主动将大量新出现的各种形态的行业工人吸纳入会。比如，各地工会可以尽快邀请个体户身份的外卖员快递员加入平台工人行业工会，可以将补习老师纳入教科文卫体工会的会员范畴。在新业态经济大行其道的当下，工会不应该继续维持这些明显的“服务空白区”。

二、工会不应将维权简单认定为法律援助，更不可因“没有执法权”或“超过服务范围”而对维权案件推诿。

上文提及的汪小明案，工会直接因为涉及刑事案而拒绝介入，但这案中的工人及家属反而是最脆弱和最需要工会的关心。哪怕审判和裁决对工人不公，但如果工会一直坚定站在工人这一方，起码不会令工人及其家属心灰意冷。工伤工人陈工案同样令人看到，工会法援律师确实有心为工人讨公道，但当分析案件后认为难以胜诉，工会便会拒绝介入和提供援助。

但是，工会应当注意的是，法律援助并非工会维权工作的全部。《工会法》第二十二条明确规定，“企业、事业单位违反劳动法律、法规规定，有下列侵犯职工劳动权益情形，工会应当代表职工与企业、事业单位交涉，要求企业、事业单位采取措施予以改正；企业、事业单位拒不改正的，工会可以请求当地人民政府依法作出处理；第二十五条也规定“工会有权对企业、事业单位侵犯职工合法权益的问题进行调查。”有鉴于此，工会不应该围绕法律条文的要求或者官司的胜算来决定是否向工人维权案提供帮助，更不能只是以中立立场的评判，忘了自己应该扮演代表并维护工人权益的重要角色。

工会首先应该鼓励工会会员和企业工会在工作场所就企业可能的侵权行为通过集体谈判的方式预防解决；而在具体的侵权案发生之后，工会应该代表工人对资方发出谈判的邀请，代表维权工人与资方协商解决方案。如果无法协商而必须走上漫长的法律途径求公道，工会应该在此过程中持续代表工人和协助工人，与工人同行，哪怕工人输了官司，也不能让他们心中少了公道。

三、工会对于维权的考核应摒弃唯数字论的量化指标，将高质量的维权工作和谈判能力加入考核指标。

近年各地工会为了应付工会改革的压力，往往喜欢在宣传和报告中罗列大量数字作为工作成就，比如新增工人入会人数、服务工人人次、以最低法律标准为形式的集体合同覆盖率等等，这种习气转移到维权工作，就是强调工人咨询个案次数、工人维权案例总数、及挽回劳动者经济损失的数目。工会似乎认为，通过聘请律师、购买社会服务就能完成“维权”这一块的业绩。我们先不论这些数字背后是否存在水分，但更重要的问题是，这些数字往往无法代表工会在维权工作中的具体成效：比如挽回损失数目很可能和劳动监察工作的成果相重合；更有甚者，工会会因此选择性放弃那些官司很难打赢的案件而选择更加容易取得成就的帮扶案例。要知道，那些在法律之外需要帮助的工人才是工会更应当服务的对象。

我们建议工会将缺乏意义的量化数字指标转化为以具体案例为主，将组织、维权和谈判三者有机地结合的工作作为真正有价值的考核工作指标。

四、维权应当成为工会深化改革的突破口，从维权开始接触工人，组织工人，最后在工作场所达成集体谈判预防侵权案再度发生。

维权是工会工作的其中一部分，应该与工会的组织工作和谈判工作相结合。工会不应该将维权部孤立地抽出成为“专业的业务部门”，而应把维权工作看作是和组织、谈判工作相结合的重要开端，是工会走入工人群体、赢取工人信任的良机。如果工会在维权案中帮助的工人本身是工会会员，那工会可以借此吸引同行业工人的关注，就行业可能发生的侵权事件预警；如果当事人不是工会会员，工会正好就可以组织他们加入工会。

新修订的《工会法》第三条第二款明确规定，“工会适应企业组织形式、职工队伍结构、劳动关系、就业形态等方面的发展变化，依法维护劳动者参加和组织工会的权利。”各级工会要贯彻学习《工会法》不应再拘泥原有及现有的劳动关系和就业形态，不仅因应新的劳动关系发展扩大工会职责和完善工人入会的权利，也要检讨现有劳动关系中未被吸纳为工会会员或未建立行业工会的工人人群，为所有劳动者创造、提供入会机会。不管对方是否会员，工会都可以通过维权工作加深和工人的联系，推进工会的“群众性”改革，长此以往打开集体谈判改善行业标准的突破口。

五、维权工作应成为政策制定的第一手资料，透过维权经验工会可以政策建言修改法律，不断完善劳工权益。

工会除了通过司法渠道解决劳资争议，也不应忘了法律途径本身还有更多角度可以有工会的角色，诸如政策建议、修改法律等等。

工会维权部目前局限于请律师坐镇，但往往律师只能从现行法律的角度出发，而法律之外的一切都“爱莫能助”。但恰恰就是这些“法外之地”，才是工会真正的“用武之地”。实际上，无论是生产安全和欠

薪问题，都是年复一年日复一日的发生在中国工人的日常生活，不同的只是劳资双方的名称而已。面对一次次的事后维权、事后追责，工会是时候考虑亡羊补牢、主动出击，将那些常年侵犯劳工权益的工作陷阱消灭在萌芽阶段。

实际上，很多一线的工会工作者对于工人权益问题都有着丰富的参与经验和第一手观察，工会完全可以按照法律所赋予的权利更进一步，以政策推动者的身份“促进完善社会主义劳动法律”，对具体的法律条文乃至司法实践都可以提出代表劳动者一方的修改建议，从工人的利益出发，令相关的政策和法律制定者从工人的角度考虑规范现实劳资关系。

六、“群众性和先进性”是否增强就是工会维权工作的检验标准和发展路径。

工会的工作并不需要再多的口号。习近平要求全国总工会改革的“去四化增三性”的这两大目标已经足够具体、足够有针对性。尤其是工会的维权工作，更能够体现工会改革中“先进性和群众性”是否增强。

从“群众性”上来说，近年来据 CLB 的观察，各地工会从过去面对工人侵权事件无所作为，到现在愿意就工人侵权事件提供维权服务，这已是走出了一大步。但我们也应看到，当下以法律途径介入解决劳资纠纷，工会扮演的其实是司法援助的角色。工会往往只把自己放在第三方的立场之上，而非工人利益的代表者。在劳资双方协商中，工会常常是扮演中立第三方的角色，并以自己的中立为荣，由双方当事人自行沟通谈判。之后便是将问题转介给劳动人社部门投诉、调解、最后提供法律支援。

工会力推的维权服务其实是工会在侵权事件发生之后才联系工人，这个工会行为三部曲近些年成为了工会工作的常态，但首先最根本的问题是，工会哪里是什么“第三方”？——这根本就是工会的“屁股坐错了板凳”。工会必须代表工人，无论是劳资纠纷还是日常工作生产，工会只能是工人利益的代表。作为代表“工人阶级的群众组织”，工会必然要依法协助工人维权。

如果说法律是劳动关系这场比赛里不公义的守门人，工会人应该是跑满全场的自由人角色。这个角色要求工会人作工人利益的代表者这个前锋、斡旋在劳资之间谈判的中场、更要做在劳资纠纷发生之前就能进行预防和调解的后卫。在工人权益维护的漫漫长路上，工会在每个阶段都应该有角色，工会始终都应该是工人利益的代表者。

我们也更要强调工会工作的“先进性”。工会以事后维权作为主业，本质上是重复了司法部门的工作，浪费了工会的人力物力资源。工会将之做成主业和推广品牌，也妨碍了工会探索预防劳资纠纷发生、与雇主通过谈判达成利益协商机制的工作。工会人要站在劳动生产的第一线。维权服务本身是事后的救济，对工人来说更重要的还是事前预防。

无论是安全事故、还是集体行动、或者个人求助，工会能够在事发之前就预料问题可能会出现，并通过制度性的渠道完善解决之道才是最好的方式。例如，在工厂层面如果有集体谈判机制定期讨论工人的需求，可能劳资纠纷就可以通过这机制得到纾解，而不会经年累月之后来一次大爆发；或者，如果在生产现场有工人工会监督员举报危险的操作，不仅可以防患于未然，也不会发生一次又一次煤矿金矿化工厂的死人事故。

而所谓“先进性”，也就是工会帮助工人维权的意愿是否强烈、能力是否足够、方法是否多样合理且有效。中国工会的基本职责是维护职工合法权益并竭诚服务于职工群众。其中，“坚持以职工为本、主动依法科学维权的维权观，促进完善社会主义劳动法律，维护职工的经济、政治、文化和社会权利，参与协调劳动关系和社会利益关系，推动构建和谐劳动关系”是《中国工会章程》对工会工作者的基本要求。无论从白纸黑字的章程，还是上文提及的工会成功维权案例，都可以看到，当工会从代表工人利益、为工人维权的宗旨出发，工会在生产流程中的涉及面变得广泛、具体协商维权的操作方式变得灵活、手段和工具也自然而然多样化。各级工会断然不能够将维权工作的形式封死，而应当摒弃僵化的官僚思维，进一步发挥“先进性”，进一步扩大维权工作的内涵、完善维权工作的方法。

中国工会作为广大工人的合法代表者，必须要珍惜自己三亿会员的集体力量。工会工作者只有深入工作现场，接触工人、代表工人、帮助工人，让工人加入工会、了解工会、把工会当成自己的家，最终让工人权益受侵犯的事情越来越少发生，中国的劳动关系越来越和谐。

最后，无论是从工会改革所强调的“群众性、先进性”出发，还是工会本身作为工人利益代表者的身份出发，各地工会都需要重新审视目前的维权工作，通过维权改革促进工会改革，打开思路，更好地代表和维护职工的权益，切实做到“哪里的职工合法权益受到侵害，哪里的工会就要站出来说话”。