

1993年6月

中共工會制度之研究

中共工會制度之研究

The Research on the Labor Union System in Mainland China

張昌吉 *

Chun-Chig Chang

摘 要

本文針對大陸地區工會制度進行分析，限於實證資料取得之困難，本研究仍以資料及法令之分析為主。

本研究從中共工會的性質、中共工會的組織、中共工會法人之作用與權限、中共工會運作之方式、中共工會在簽訂勞動合同之角色及中共工會在勞動爭議中所發揮的功能等面向加以分析。

研究結果發現，中共工會組織具有極強之政治屬性，工會組織雖具相對獨立性，但仍須接受中國共產黨之領導，在工會各級基層組織中，實際上是各級黨委領導，因此，工會組織亦有官僚化及行政化之傾向。

在中共政權之下，中共工會法人具有極大的權限。工會參與國家事務之管理；對各種法律、法規草案提出意見和建議；有權參與制定勞動及涉及職工利益的全國性和地方法規；工會亦代表工人與企業簽訂集體勞動合同；在勞動爭議時，工會在調解及仲裁階段均有其代表參加，在大陸地區工會透過政治及行政途徑對企業之影響極大，因而政治風險為台資企業在大陸投資亟須注意之事項。

ABSTRACT

For the reason that it is very difficult to have empirical data relating to the labor union system in Mainland China, this paper uses lots of information which comes from governmental regulations and

* 作者現任國立政治大學勞工研究所副教授。

law.

This paper analyzed the nature of the labor union: the organization of the labor union: the function and power of the labor union: the role of the labor union when signing the collective agreement: and the function of the labor union in the resolution of labor disputes.

The research findings include: the labor union in Mainland China is controlled by the communist party, although the labor union is claimed operating independently: the organization of the labor union in Mainland China is very similar to the bureaucracy and administration organization.

Under the ruling of the communist party, the power of the labor union in Mainland China is tremendous. The labor union participates the management of the national affairs: submits suggestions to the draft of the regulations: participates the process to legislate the national and local regulations which are relating to labor or interest of labor: represents the workers to sign collective agreement with enterprises: sends the representatives in the mediation and arbitration stages to solve labor disputes problems. However, the labor union has important influence to the management of the enterprises. So the calculation of the political risk is the most serious problems for Taiwanese-owned enterprises which invest in Mainland China.

壹、前言

隨著兩岸經貿關係之發展，我國企業至大陸地區投資之廠商與金額日漸增加，因此，對大陸勞動法令、制度、組織及各項問題之研究有其必要。筆者擬針對大陸地區工會制度進行分析，限於實證資料與第一手資料取得不易，本文較侷限於資料與法令之分析。

目前，中共經濟體制採多體制並存制度，企業包括全民所有制企業、

集體所有制企業、中外合資企業、中外合作企業、外商獨資企業及私營企業。台資企業一般屬於三資企業（即合資、合作、獨資企業）。中共的勞動法規定，外資企業勞動管理相關法令中有特別規定者依其規定，若無特別規定者參照國營企業勞動管理之規定。因而研究中共工會問題，仍需依據中共國營企業之相關規定，再輔以外資企業勞動管理之相關規定，才足以釐清問題。本文首先探討中共工會的特質，再來了解其工會的組織、權限與運作

之情況，並分析中共工會在簽訂勞動合同與勞動爭議處理過程中所扮演的角色，在結語中依研究之發現對在大陸設廠的台資企業關於工會問題提供一些意見與建議。

貳、中共工會的性質

中共一九九二年頒布的《中華人民共和國工會法》第2條規定：「工會是職工自願結合的工人階級的群眾組織。」一九八八年工會十一大通過修正的《中國工會章程》在「總則」中也規定「中國工會是共產黨領導的職工自願結合的工人階級群眾組織，是重要的政治社會團體。……根據群眾組織的特點，積極主動、獨立負責地開展工作」。這些規定顯示中共工會的階級性、群眾性、相對獨立性和社會政治團體作用的特徵。

一、中共工會是工人階級的階級組織

在社會主義制度下，中共工會組織具有鮮明的階級性。其階級性表現在三方面：

1. 中共工會奮鬥的最終目標，是為工人階級的。中共工會不是政黨組織，它不能制定政治綱領，其服從的政治綱領是由共產黨所制定，其政治路線亦由共產黨領導。
2. 中共工會所代表的利益，是工人

階級共同的利益。

3. 就工會的階級構成和社會基礎而言，中共工會只能由工人階級的成員組成。《中國工會章程》第1條規定：「凡在企業、事業、機關中從事體力勞動或腦力勞動，以工資收入為主要生活來源的職工，不分性別、民族、職業、宗教信仰，承認工會章程，都可以加入工會為會員。」因此，只有工資勞動者才能加入工會為會員，工會只能是工人階級的成員構成。

二、中共工會是職工羣眾的組織

中共工會的群眾性表現在三個方面：

1. 組織的廣泛性。中共工會儘可能地、且最大限度地、廣泛地團結、聯合廣大工人階級群眾，它不是個別行業部份工人的組織，而是廣泛的職工群眾組織。
2. 工會內部的民主性。工會內部民主化的工作方法，是工會群眾性的特徵，尤其在經濟體制改革的情勢下，工會為了增強自身的活力，必須從組織制度和活動方式上克服嚴重的行政化傾向。
3. 工會的自願結合性。工會必須堅持自願入會的原則，使工會真正成為職工主動地、自願組織起來的群眾組織，工會開展活動，亦建立在群眾自願的基礎之上。

三、中共工會是具有相對獨立性的組織

中共工會不同於共產黨，亦不同於中共政權組織，它不是共產黨和中共政權組織的附屬物。中共工會第十一次全國代表大會通過的工作報告文件中，論述了工會與共產黨之間的關係，其主要精神是：中共工會不應離開共產黨的路線、方針、政策，又不能在組織隸屬上等同於黨委的一個部門；共產黨對工會的領導是政治領導，即政治原則、政治方向的領導，工會工作的開展應依照法律和工會章程的規定、獨立自主地運作。

工會具有自己的組織系統，從全國總工會到各產業工會、地方工會直到基層組織，工會有一套獨立的組織系統。工會有自己的章程、經費、財務和事業單位，因此，從組織上和物質上促進了工會的獨立性（註一）。

四、中共工會組織的政治性

中共工會是具有政治屬性的社會組織，中共工會章程明確規定：工會是重要的政治團體。因為它直接或間接地介入了政治生活，運用政治手段和活動維護職工的政治權益。中共在奪取政權、鞏固政權和建設政權的各種活動中，工會都是中共運用的一股重要力量，在改革開放的條件下，中共工會仍具重要的地位和作用，工會代表職工的政

治利益，參政議政更體現了工會的政治屬性。工會的參政議政包括了工會依法單獨或與其他團體聯合參與主持立法機構的選舉工作；參與法律和法規的起草，並對其實施進行監督；參與制定和實施國家經濟和社會發展計劃；參與國家行政機關涉及職工利益法規的制定等等。中國共產黨與中共政府一致確認，工會應當參政議政。中共中央和國務院更明確規定，政府研究制定經濟和社會發展計劃以及重大方針政策時，凡涉及職工切身利益的問題，應該有工會參加；政府設立的有關職工切身利益的機構，也應有工會的代表作為它的當然成員，這保證了中共工會能夠充分地運用政治手段，參與國家事務的管理。

五、中共工會組織的經濟屬性

中共工會在社會橫向經濟關係中的權利主體地位也體現了其經濟屬性，因中共工會為民法上所承認的社團法人，它享有獨立地民事權利能力與行為能力，工會除了為自己團體的財產和經費享有民事權利和義務外，還為會員的經濟利益享有民事權利和義務。並且工會有不受委託直接維護會員經濟利益的權利，而其他社會團體則無此項權利。這表明，工會會員在自願繳納會費加入工會後，其經濟意義在於通過自己個人某些利益的轉讓，使工會組織為自己承擔一定的經濟風險，以避免個人更大的損失。隨著經濟

體制改革的深化，在這情況下，工會代表職工群眾，充分運用多種經濟手段，來協調國家、企業與生產者的利益分配關係，其作用與功能將亦顯重要（註二）。

參、中共工會之組織

一、中共工會的組織原則

中共工會的組織原則主要有兩項，一是民主集中制的根本組織原則；二是產業和地方相結合的組織領導原則。

首先，民主集中制的根本組織原則，其主要內容是：

1. 會員個人服從組織，少數服從多數，下級組織服從上級組織。
2. 工會的各級領導機關，除它們的派出機關外，都由選舉產生。
3. 工會的最高領導機關，是工會的全國代表大會和它所產生的中華全國總工會執行委員會。工會的地方各級領導機構，是工會的地方各級代表大會和它們所產生的總工會委員會。
4. 工會各級委員會，向同級會員大會或會員代表大會負責並報告工作和經費收支情況，接受會員監督。
5. 工會各級委員會，實行集體領導和分工負責相結合的制度。凡屬重大問題都要由委員會民主討論，

作出決定。

6. 工會各級領導機關，要經常聽取下級組織和會員的意見，確實研究和解決他們提出的問題。下級組織要向上級組織請示、報告工作。

因此，中共工會依民主集中制的規定，工會各級領導成員必須按照規定的民主程序產生，並定期改選；領導機構應認真實行集體領導；各級工會在接受同級黨委領導的同時，必須接受上級工會的領導，各級工會要認真執行上級工會的決議和決定；非經選舉人和上級工會的同意，不能任意調動和撤換工會領導幹部（註三）。

中共工會依規定受同級黨委和上級工會的雙重領導，但實際上以同級黨委領導為主。當黨委的意見和工會上級意見不一致時，黨委可以根據實際情況作出決定，工會應按同級黨委決定執行，同時可向上級工會反應（註四）。因此，中共工會存在著官僚化與行政化的傾向，有些地方的黨、政部門任意干預、阻撓工會活動、包攬工會事務。根據一九八八年五月廿五日《工人日報》，大陸某省把黨政人員中精簡下來或退下來的老幹部硬往工會裡塞。大陸某市，一百六十多名企業工會主席中竟有80%多是黨委委派的。另外，則是將復員、轉業軍隊幹部派往工會，某市市委給一家企業派了一位不是工會會員的工會主席，市委和工廠動員他加入工會，被他拒絕，儘管如此，他仍被指派

爲工會主席。除此之外，廠長隨意取消、合併工會組織的現象也相當普遍，某市一個承包企業的廠長，竟然親手擬文讓工會主席下台（註五）。可見中共工會的民主集中原則受到相當大的考驗。

其次，產業與地方相結合是工會的組織領導原則，其主要內容是：

1. 按照產業原則組織工會。就是把同一企業、事業、機關中的會員，組織在一個工會基層組織中，而不是按工種、職業，組織若干個職業工會。
2. 同一國民經濟部門、或性質相近的幾個國民經濟部門，根據需要建立全國和地方的產業工會組織。
3. 按國家行政區劃分，在省、自治區、直轄市、自治州、市縣（旗）建立地方總工會。地方總工會是當地地方工會組織和產業工會地方組織的領導機關。中華全國總工會是各地方總工會和各產業工會全國組織的領導機關。
4. 鐵路、民航兩個產業工會全國委員會實行系統領導，尊重地方工會的意見，所屬組織同時接受地方總工會的領導。其他產業工會全國委員會與地方總工會對所屬地方產業工會實行產業和地方雙重領導（註六）。

二、中共工會的機構設置

中共工會機構的設置是：全國

總工會、全國產業工會、地方總工會、地方產業工會和工會基層組織。各級工會組織中設經費審查委員會。

1. 全國總工會

中華全國總工會是中共工會的最高領導機關。它領導全大陸地區之工人運動，指導工會之工作，在國際活動中代表中共工會組織。

中共工會的最高權力機構是中共工會全國代表大會。代表大會每五年舉行一次。其執行機構是中華全國總工會執行委員會。執行委員會全體會議選舉主席一人、副主席若干人、主席團委員若干人，組成主席團。執行委員會閉會期間，由主席團行使執行委員會的職權。主席團下設書記處，由主席團推選書記一人、副書記若干人組成。書記處在主席團領導下，主持中華全國總工會。

2. 地方總工會

中共工會的地方各級領導機關是總工會委員會，負責領導各地區工會工作，指導和促進各地區基層組織的工作。各級地方工會的最高權力機構是各級工會代表大會。省、自治區、直轄市、設區的市、自治州的工會代表大會每五年舉行一次。不設區的市、縣（旗）的工會代表大會，三至五年舉行一次。地方工會代表大會的執行機構是地方總工會委員會。各級地方總工會委員會選舉主席一人、副主席若干人、常務委員若干人，組成常務委員會。常務委員會在委員會全體會議閉會

期間，行使委員會職權。

地方總工會根據各地區情況確定產業工會（包括局、總公司工會）組織的設置。直轄市和大中城市總工會主要通過同級產業工會組織，加強對基層工會的領導。較小的市和縣總工會要直接領導基層工會組織；必要時亦可建立市、縣產業工會。

3. 產業工會

中共產業工會除建立全國組織外，還要設置各級地方產業工會組織。一般是在全國、省、市（縣）三級建立產業工會組織。

產業工會的全國組織是建立全國委員會或工作委員會，由中華全國總工會依不同情況分別加以確定；各級地方產業工會組織的設置，由同級地方總工會依各地區實際情況確定。

中華全國總工會計有產業工會十七個，產業工會全國委員會由產業工會全國代表大會或代表會議選舉產生，代表大會每五年舉行一次。產業工會工作委員會的組成由中華全國總工會確定。

4. 工會基層組織

中共工會基層組織是中共工會的基本組織單位。企業、事業、機關等基層單位，有會員廿五人以上的，可以建立工會基層委員會；會員不足廿五人的，選舉組織員一人，鄰近的或性質相近的若干單位組織員可以聯合組成工會基層委員會。

工會基層組織的會員大會或會

員代表大會一般每年召開一次，由它選舉工會基層委員會和經費審查委員會。會員代表大會的代表實行常任制，任期三至五年。工會基層委員會和經費審查委員會每屆任期三至五年。工會基層委員會的主席、副主席可以由會員大會或會員代表大會直接選舉產生，也可以由工會基層委員會選舉產生。大型企業、事業單位由上級工會批准，可設立常務委員會。工會基層委員會根據工作需要，可在車間（科室）建立工作委員會，按照（行政）班組建立工作小組。

5. 經費審查委員會

中共工會的各級組織均設有經費審查委員會。經費審查委員會由各級工會代表大會選舉產生，接受同級工會委員會的指導。經費審查委員會負責審查同級工會組織的經費收支和財產管理情況，監督財經法紀的貫徹執行和工會經費的合理運用。工會經費審查委員會向同級工會會員大會或會員代表大會負責並報告工作，在會員大會閉會期間向同級工會委員會負責並報告。

肆、中共工會法人之作用與權限

中共工會在法律上屬社團法人。法人是相對於自然人來說的權利、義務主體。中共工會法人具有權利能力與行為能力，工會法人的權利

能力，指工會法人所具有的參與民事法律關係取得民事權利、承擔民事義務的資格。由於中共法律明確規定工會組織是法人，因此，工會一經成立就取得法人資格，而不需要辦理登記手續。工會法人的權利能力從工會成立時開始，到工會撤銷或解散時終止，工會法人的權利能力決定於成立工會的宗旨和業務範圍，工會法人無權進行違背其宗旨和超越其職能範圍之活動。

工會法人的行為能力，指工會法人通過自身所為的行為取得民事權利、承擔民事義務的資格；工會法人的行為能力是在其取得民事權利能力的同時開始，亦即工會法人一經成立，即享有權利能力，也具備行為能力，工會組織撤銷或解散後，它的權利能力與行為能力同時終止（註七）。

中共工會法人的作用，主要是使工會取得民事權利主體資格，以便在實現工會職能方面進行必要的民事活動。工會取得法人資格後，(一)、有權在平等的基礎上，透過參與國家立法、參與制定國民經濟和社會發展計劃、對國家和經濟組織的行政機構提出意見和建議、對國家機關的活動實行社會監督等方式，管理國家事務，管理經濟和文化事務，管理社會事務。(二)、是透過與企業簽訂集體合同、集體協議等，在促進生產發展的基礎上，改善職工的勞動條件和生活條件。當職工的合法權益受到侵害時，工會可以不經特別委託，直接為職工交涉事

情，直到向人民法院提起訴訟，維護職工合法的權益。(三)、保護工會自身的合法權益不受侵犯，當行政不履行法律規定的對工會的義務、當工會經費、財產受到侵犯時，工會可以以一個獨立的人格體訴諸法律、請求保護。

中共工會法人的權限主要有：

1. 參與管理國家事務，管理經濟和文化事務，管理社會事務；
2. 對各種法律、法規草案提出意見和建議，有權參與制定有關勞動及其他涉及職工切身利益的全國性和地方性法規；
3. 參與制定國家和地方的經濟和社會發展計劃；
4. 有權直接參加制定和執行有關職工勞動、生活、休息條件以及其他社會福利方面的政策和措施。在有關涉及職工切身利益的重大問題上，有權與相應的國家行政機構共同作出決定；
5. 對勞動法律、行政法規、政策、措施的實施，實行社會監督；
6. 有權與企業、事業單位的行政機構簽定集體合同、集體協議，並監督這些合同、協議的執行；
7. 有權參與勞動爭議的調解與仲裁；
8. 有權建立、經營自己的新聞、出版、文化、教育、體育、療養、休養等事業；
9. 對國家和國家工作人員的活動實

行社會監督；

10. 有權建立獨立的經費管理制度（註八）。

伍、中共工會之運作

一、會員入會之規定

中共工會會員入會採自願申請方式，入會之後亦有退會之自由。依一九八三年《中國工會章程》第1條規定「凡在企業、事業、機關中從事體力勞動或腦力勞動，以工資收入為主要生活來源的職工，不分性別、民族、職業、宗教信仰，承認工會章程，都可以加入工會為會員。」職工加入工會，須由本人自願申請，經工會小組討論通過、基層委員會批准並發給會員證。

中共工會會員享有之權利包括：參加各項工會問題之討論；有選舉權、被選舉權和表決權；可要求罷免違法失職之工會工作人員；對國家、社會問題可要求工會向有關方面反應；合法權益受到侵害時，得要求工會保護；參加工會活動，享受工會舉辦的文化、福利事業的優惠待遇。而工會會員應履行的義務包括：參與政治、文化、科學、技術之學習；積極參與民主管理、完成生產和工作任務；遵守工會章程、執行工會決議、參加工會組織生活、按月交納會費。

工會會員有退會的自由，會員退會應由本人向工會小組提出，由

工會基層委員會宣布除名並收回會員證。會員無正當理由連續六個月不交納會費、不參加工會組織生活，經教育拒不改正，應視為自動退會。開除會員的會籍，須經工會小組討論、提出意見，由工會基層委員會決定，報上一級工會備案（註九）。

二、工會經費之規定

中共工會經費之來源，依一九八三年《中國工會章程》第33條規定包括：「1. 會員按照中華全國總工會規定交納的會費；2. 工會舉辦的事業收入；3. 行政方面根據工會法的規定撥交的經費；4. 各級政府和企業、事業單位行政的補助。」工會會員交納的會費標準為：一般會員每月按本人工資的0.5%交納會費，工資尾數不足十元的不計交會費；學徒會員一律每月交納0.05元會費，無固定收入者，可按上月所得工資額計交會費。會員所得各種獎金、津貼、稿費以及按照勞動保險條例或者其他法律規定所領取的各种補助費、救濟費、退休費、退職生活費等均不計交會費。中共全國總工會並規定：工會會員有特殊困難時，經基層或者車間工會委員會批准，在一定期間內可以免交會費；會員在離開工作崗位六個月以上不參加工會組織生活的，可以保留會籍並免交該期間之會費。

企業、事業、國家機關行政方面按以下標準撥交工會經費：凡有工會組織的企業、事業單位的行政，

按照本單位職工實際工資總額的2%按月撥交工會組織；國家機關行政方面，按照本單位職工實際工資總額的1%按月撥交工會組織。工會所舉辦的事業和開展的某些活動，根據有關規定，可向受益者收取適當費用，作為工會事業收入。各級政府和企業、事業單位行政方面，還根據工會章程和有關法律規定，對工會某些特定的需要給予必要的經費補助；委託工會舉辦一些事業和活動，也要向工會撥交專項經費（註十）。

有關中外合資經營企業（以下簡稱合營企業）工會經費之來源，各合營企業每月按本企業職工實際工資總額的2%撥交工會經費，在企業成本費用中列支。工會經費由本企業的工會按照中華全國總工會的有關規定管理和使用（註十一）。至於工資總額的計算，按照中方職工本人實際得到的計時工資、計件工資、獎金和津貼等計算。具體計算的範圍，按照中共統計局《關於工資總額組成的暫行規定》及其有關解釋執行。合營企業中外籍職工的工資總額也應包括在計撥工會經費（註十二）。在工會財產、經費的使用管理上，工會有自己獨立的預算、決算、會計、審計制度，國家不干涉工會經費、財產的使用管理。事業法人則不同，它的活動經費的使用不僅置於國家嚴密監督之下，而且其他業務活動必須對國家負責（註十三）。

三、中共工會無罷工之自由

世界上多數有工會的國家，職工都有罷工的權利，但在中國大陸，目前工人並沒有罷工的權利，罷工是屬非法行爲。依據中共一九五四年、一九七五年、一九七八年頒布的憲法，均明文規定：公民有言論、通信、出版、結社、遊行、示威、罷工的自由，有運用大鳴、大放、大辯論、大字報的權利。但一九八二年十月四日全國人民代表大會通過的憲法第35條則將「罷工自由和有運用大鳴、大放、大辯論、大字報的權利」，自憲法中刪除，中共工會必須遵守和維護憲法，以憲法為根本的活動準則，因此，依中共憲法之規定，大陸工會並無罷工之權利。

四、關於外商投資企業工會之規定

工人階級在中國大陸被認為是國家的領導階級，在外商投資企業中工作的大陸職工也被認為是國家的主人，工會法的基本原則同樣適用於外商投資企業。因此，中共工會法所稱企業，包括全民所有制企業、集體所有制企業、中外合資經營企業、中外合作經營企業、外資企業和私營企業。同時，外商投資企業同全民所有制企業、集體所有制企業又有所不同。中共一九九二年四月三日修改通過的工會法中有些條文明確規定只適用於全民所有制企業、集體所有制企業；同時，

有些條文根據外商投資企業之特點作了規定：

1. 中外合資經營企業、中外合作經營企業召開討論有關工資、福利、安全生產、勞動保護、勞動保險等涉及職工切身利益的董事會議或聯合機構會議時，應有工會代表列席，反應職工的意見和要求；
2. 外資企業工會可以對有關職工的工資、福利、安全生產、勞動保護、勞動保險等事項提出建議，同企業行政方面協商處理。

陸、中共工會與勞動合同

勞動合同可分為個人勞動合同（又簡稱為勞動合同）與集體勞動合同（簡稱為集體合同）。勞動合同，規定勞動者個人與企業之間的勞動關係；集體合同也稱集體契約、團體工作協議，它是指企業行政與工會之間訂立的關於該企業勞動關係的一種協議。勞動合同與集體合同主要區別是：

1. 合同當事人不同。勞動合同的簽訂者是企業行政和勞動者個人；集體合同的簽訂者是企業行政與工會。
2. 合同內容不同。勞動合同限於訂立該合同制本人的勞動條件；集體合同規定的是有關企業整體性措施。
3. 法律效力不同。集體合同的法律

效力高於勞動合同。勞動合同的條款不能與集體合同相牴觸，如果二者條款不一致時，以集體合同條款為準（註十四）。

依據中共中外合資經營企業勞動管理規定及其實施辦法，合營企業應同該企業的工會組織集體地簽訂勞動合同，該合同應包括：(1)職工的僱傭、解僱和辭職；(2)生產和工作任務；(3)工資和獎懲；(4)工作時間和假期；(5)勞動保險和生活福利；(6)勞動保護；(7)勞動紀律；(8)合同的有效期限、變更和解除合同的條件；(9)企業和職工雙方應履行的其他權利和義務。

若該合營企業無工會組織，則由企業與職工代表協商簽訂勞動合同，並按規定報省、市、自治區勞動人事部門批准。合營企業亦可與職工個人簽訂個人勞動合同，勞動合同一經簽訂，雙方必須遵守執行；簽訂合同一方要求修改合同時，須經雙方同意，並報原審批機關批准（註十五）。

柒、中共工會與勞動爭議

合營企業發生的勞動爭議，首先由爭議雙方協商解決；通過協商不能解決的，可以由爭議的一方或雙方向所在省、自治區、直轄市人民政府勞動管理部門請求仲裁；如有一方不服，可以向人民法院提起訴訟（註十六）。

一般中共勞動爭議之處理包括

有些條文根據外商投資企業之特點作了規定：

1. 中外合資經營企業、中外合作經營企業召開討論有關工資、福利、安全生產、勞動保護、勞動保險等涉及職工切身利益的董事會議或聯合機構會議時，應有工會代表列席，反應職工的意見和要求；
2. 外資企業工會可以對有關職工的工資、福利、安全生產、勞動保護、勞動保險等事項提出建議，同企業行政方面協商處理。

陸、中共工會與勞動合同

勞動合同可分為個人勞動合同（又簡稱為勞動合同）與集體勞動合同（簡稱為集體合同）。勞動合同，規定勞動者個人與企業之間的勞動關係；集體合同也稱集體契約、團體工作協議，它是指企業行政與工會之間訂立的關於該企業勞動關係的一種協議。勞動合同與集體合同主要區別是：

1. 合同當事人不同。勞動合同的簽訂者是企業行政和勞動者個人；集體合同的簽訂者是企業行政與工會。
2. 合同內容不同。勞動合同限於訂立該合同制本人的勞動條件；集體合同規定的是有關企業整體性措施。
3. 法律效力不同。集體合同的法律

效力高於勞動合同。勞動合同的條款不能與集體合同相牴觸，如果二者條款不一致時，以集體合同條款為準（註十四）。

依據中共中外合資經營企業勞動管理規定及其實施辦法，合營企業應同該企業的工會組織集體地簽訂勞動合同，該合同應包括：(1)職工的僱用、解僱和辭職；(2)生產和工作任務；(3)工資和獎懲；(4)工作時間和假期；(5)勞動保險和生活福利；(6)勞動保護；(7)勞動紀律；(8)合同的有效期限、變更和解除合同的條件；(9)企業和職工雙方應履行的其他權利和義務。

若該合營企業無工會組織，則由企業與職工代表協商簽訂勞動合同，並按規定報省、市、自治區勞動人事部門批准。合營企業亦可與職工個人簽訂個人勞動合同，勞動合同一經簽訂，雙方必須遵守執行；簽訂合同一方要求修改合同時，須經雙方同意，並報原審批機關批准（註十五）。

柒、中共工會與勞動爭議

合營企業發生的勞動爭議，首先由爭議雙方協商解決；通過協商不能解決的，可以由爭議的一方或雙方向所在省、自治區、直轄市人民政府勞動管理部門請求仲裁；如有一方不服，可以向人民法院提起訴訟（註十六）。

一般中共勞動爭議之處理包括

調解、仲裁和審判三個程序：

一、調解

因履行勞動合同發生的爭議，當事人可以向企業勞動爭議調解委員會申請調解。進行調解必須遵守當事人雙方自願的原則，對任何一方不得強迫。經調解達成協議的，紀錄在案，雙方嚴格執行。調解委員會由職工代表、企業行政代表、企業工會委員會代表三方人員組成，其辦事機構設在企業工會委員會。

二、仲裁

申請仲裁的勞動爭議主要有兩種：

1. 因履行勞動合同發生的爭議，當事人一方不願調解或者調解不成的；
2. 因開除、除名、辭退違紀職工發生的勞動爭議。

仲裁委員會對受理的勞動爭議，應當在查明事實的基礎上進行調解，促使當事人相互諒解、達成協議。調解未達成協議的，應當及時仲裁，仲裁委員會制定的調解書和仲裁書具有法律效力。

仲裁委員會是獨立負責仲裁的機構，對受理的勞動爭議實行一次裁決制度。仲裁委員會由三種人員組成：一是同級勞動行政機關的代表；二是同級工會的代表；三是與爭議有關的企業主管部門的代表或

企業主管部門委託的有關部門的代表。其辦事機構為勞動行政機關的勞動爭議處理機構（註十七）。

三、審判

當事人一方或雙方對仲裁不服的，可以在規定期間內向人民法院起訴。對勞動爭議案件，人民法院的審判為最後程序。

工會在勞動爭議處理過程中，均有代表參與調解委員會及仲裁委員會之組成，故工會對勞動爭議之解決扮演著重要的角色。而且上級的工會組織亦會會同同級勞動人事部門指導、檢查、監督基層勞動爭議調解委員會和勞動仲裁委員會之工作。

捌、結語

大陸地區工會組織具有極強的政治屬性，它是工人階級組織、群眾組織、也是中共政權的重要支柱；它的組織原則採民主集中制，少數服從多數，下級組織接受上級組織之領導；它雖具有相對獨立性，但組織須接受中國共產黨的領導，因此在各級組織中實際上由黨委領導。因為工會組織結構非常嚴密，且接受共產黨領導，大陸工會組織官僚化和行政化的傾向非常明顯。

在中共政權之下，工會法人具

有極大的權限。例如工會參與國家事務之管理；對各種法律、法規草案提出意見和建議；有權參與制定有關勞動及其他涉及職工切身利益的全國性和地方性法規；在有關涉及職工切身利益的重大問題上，有權與相應的國家行政機構共同作出決定。因此，工會透過政治及行政途徑對企業之影響將會極大。

目前，大陸地區外資企業成立工會的比例仍然很低，但加速在外資企業（尤其是台資企業）中建立工會組織，已是中華全國總工會重要的工作，也是台資企業勢必面臨的問題。

台資企業在成立工會之後，營業成本將會增加。依規定企業須提撥工資總額的2%作為工會之經費，而工資總額之計算則包括計時工資、計件工資、獎金和津貼等，外籍職工之工資亦計算在工資總額範圍之內。因此，台資企業對此一成本，應估算在內。

台資企業亟須注意的一點是，一九九二年公布的中共工會法規定，企業在召開討論有關工資、福利、安全生產、勞動保護、勞動保險等涉及職工切身利益的董事會或聯合機構會議時，應有工會代表列席，反應職工意見和要求；外資企業工會可以對有關職工的工資、福利、安全生產、勞動保護、勞動保險等事項提出建議，同企業行政方面協商。目前，企業本身尚未覺得有任何問題發生，乃因為共產黨目前之政策是積極吸引外資，一切等資金

來了再說，並透過黨員及工會積極份子帶動生產，若政治情勢產生變化、或共黨政策調整，企業將會面臨很多的問題，這是台資企業應考慮的營運風險之一。

在勞動合同簽訂方面，工會雖代表工人與企業方面簽訂集體勞動合同，並指導個別工人簽訂個別勞動合同，但實際上個別之工會組織並未發揮其協商力量 (bargaining power)，因中共取消工會之罷工權，並反對獨立工會之產生，因此勞動合同的主要內容均有相當的行政規範可依循，它有其方便之處，亦代表行政權對企業有很大的干預力量，企業必須花相當成本與行政及其領導建立關係。

產生勞動爭議時，在調解階段成立調解委員會，工會有其代表參加，在仲裁階段成立仲裁委員會亦有工會代表參加，因此，工會在勞動爭議過程中亦扮演重要角色，其意見並非企業所能忽視。

從工會組織及其功能之研究中，可發現大陸地區工會的政治屬性特別強，且工會法人之權限相當大，只要政治情勢有任何變化，將會對企業產生最快速且直接的衝擊，政治因素是對大陸進行投資極重要的考慮。

註 釋

- 註 一：史探徑，勞動法，北京：經濟科學出版社，1990，pp255-258。
- 註 二：夏明，工會會員教育手冊，北京：中共中央黨校出版社，1990，pp66-69。
- 註 三：史探徑，前揭書，pp260-261。
- 註 四：夏明，前揭書，p71。
- 註 五：史探徑，前揭書，pp257-258。
- 註 六：史探徑，前揭書，p262。
- 註 七：劉繼臣，集體合同制度，北京：中國工人出版社，1990，p187。
- 註 八：劉繼臣，前揭書，pp188-189。
- 註 九：中共勞動部勞動科學研究所勞動法學會編，勞動法手冊，北京：經濟管理出版社，1988年3月第1版，pp488-489。
- 註 十：同前註，p490。
- 註十一：依據《中華人民共和國中外合資經營企業財務管理規定》第13條之規定，該法由中共財政部於1968年8月5日頒布。
- 註十二：依據中共《關於中外合資企業撥交工會經費的工資總額計算問題的規定》，該規定由中共中華全國總工會、對外經濟貿易部、財政部、勞動人事部1984年12月29日發布。
- 註十三：劉繼臣，前揭書，p187。
- 註十四：上海市總工會勞動工資部組織編，勞動合同與勞動爭議，上海：人民出版社，1987，p7。
- 註十五：依據中共1980年7月26日發布《中外合資經營企業勞動管理規定》第2條及1984年1月19日發布《勞動人事部關於中外合資經營企業勞動管理規定實施辦法》第5條。
- 註十六：依據中共1980年7月26日國務院批准《中外合資經營企業勞動管理規定》第14條。

註十七：史探徑，前揭書，pp365-366。

附 錄

中共工會法

第一章 總 則

第 一 條：為保障工會在國家政治、經濟和社會生活中的地位，確定工會的權利與義務；發揮工會在社會主義現代化建設事業中的作用，根據憲法，制定本法。

第 二 條：工會是職工自願結合的工人階級的群眾組織。

第 三 條：在中國境內的企業、事業單位、機關中以工資收入為主要生活來源的體力勞動者和腦力勞動者，不分民族、種族、性別、職業、宗教信仰、教育程度，都有依法參加和組織工會的權利。

第 四 條：工會必須遵守和維護憲法，以憲法為根本的活動准則，依照工會章程獨立自主地發展工作。

工會會員全國代表大會制定或者修改《中國工會章程》，章程不得與憲法和法律相牴觸。

國家保護工會的合法權益不受侵犯。

第 五 條：工會組織和教育職工依照憲法和法律的規定行使民主權利，發揮國家主人翁的作用，通過各種途徑和形式，參與管理國家事務，管理經濟和文化事業，管理社會事務；協助人民政府開展工作，維護工人階級領導的、以工農聯盟為基礎的人民民主專政的社會主義國家政權。

第 六 條：工會在維護全國人民總體利益的同時，維護職工的合法權益。

工會必須密切連繫職工，聽取和反映職工的意見和要求，關心職工的生活，幫助職工解決困難，全心全意為職工服務。

第七條：全民所有制和集體所有制企業事業單位的工會，組織職工依照法律規定參加本單位的民主管理和民主監督。

第八條：工會動員和教育職工以主人翁態度對待勞動，愛護國家和企業的財產，遵守勞動紀律，發動和組織職工努力完成生產任務和工作任務。

工會組織職工發展社會主義勞動競賽，發展群眾性的合理化建議，技術革新和技術協作的活動，提高勞動生產率和經濟效益，發展社會生產力。

第九條：工會對職工遊行愛國主義、集體主義、社會主義教育，民主、法制、紀律教育，以及科學、文化、技術教育，提高職工的思想、道德和科學、文化、技術、業務素質，使職工成爲有理想、有道德、有文化、有紀律的勞動者。

第十條：中華全國總工會根據獨立、平等、互相尊重、互不干涉內部事務的原則，加強同各國工會組織的友好合作關係。

第二章 工會組織

第十一條：工會各級組織按照民主集中制原則建立。

各級工會委員會由會員大會或者會員代表大會民主選舉產生。

各級工會委員會向同級會員大會或者會員代表大會負責並報告工作，接受其監督。

工會會員大會或者會員代表大會有權撤換或者罷免其所選舉的代表或者工會委員會組成人員。

上級工會組織領導下級工會組織

第十二條：企業、事業單位、機關有會員二十五人以上的，可以建立基層工會委員會；會員不足二十五人的，選舉組織員一人，組織會員開展活動。

縣級以上地方建立地方各級總工會。

同一行業或者性質相近的幾個行業，可以根據需要建立全國

的或者地方的產業工會。

全國建立統一的中華全國總工會

第十三條：基層工會、地方各級總工會、全國或者地方產業工會組織的建立，必須報上一級工會批准。

基層工會組織所在的企業終止或者所在的事業單位、機關被撤銷，該工會組織相應撤銷。

第十四條：中華全國總工會、地方總工會、產業工會具有社會團體法人資格。

基層工會組織具備民法通則規定的法人條件的，依法取得社會團體法人資格。

第十五條：工會主席、副主席任期未滿時，不得隨意調動其工作。因工作需要調動時，應當徵得本級工會委員會和上一級工會的同意。

第三章 工會的權利和義務

第十六條：全民所有制和集體所有制企業事業單位違反職工代表大會制度和其他民主管理制度，工會有權提出意見，保障職工依法行使民主管理的權利。

工會可以派出代表對所屬工會組織所在的企業、事業單位、機關就侵犯職工合法權益的問題進行調查，有關單位應當予以協助。

第十七條：企業、事業單位違反勞動法律、法規，侵犯職工合法權益，工會有權要求企業、事業單位行政方面或者有關部門認真處理。

企業、事業單位違反國家有關勞動（工作）時間的規定，工會有權要求企業、事業單位行政方面予以糾正。

企業、事業單位違反保護女職工特殊權益的法律、法規，工會及其女職工組織有權要求企業，事業單位行政方面予以糾正。

第十八條：工會幫助、指導職工與企業，事業單位行政方面簽訂勞動合同。

工會可以代表職工與企業、事業單位行政方面簽訂集體合同。集體合同草案應當提交職工代表大會或者全體職工討論通過。

第十九條：企業辭退、處分職工、工會認為不適當的，有權提出意見。

全民所有制和集體所有制企業在做出開除、除名職工的決定時，應當事先將理由通知工會，如果企業行政方面違反法律、法規和有關合同，工會有權要求重新研究處理。

當事人對企業行政方面作出的辭退、開除、除名的處理不服的，可以要求依照國家有關處理勞動爭議的規定辦理。

第二十條：工會參加企業的勞動爭議調解工作。

地方勞動爭議仲裁組織應當有同級工會代表參加。

第二十一條：企業侵犯職工勞動權益的，工會可以提出意見調解處理，職工向人民法院起訴的，工會應當給予支持和幫助。

第二十二條：縣級以上各級總工會可以為所屬工會和職工提供法律諮詢服務。

第二十三條：工會依照國家規定對新建、擴建企業和技術改造工程中的勞動條件和安全衛生設施有權提出意見，企業或者主管部門應當認真處理。

第二十四條：工會發現企業行政方面違章指揮、強令工人冒險作業，或者生產過程中發現明顯重大事故隱患和職業危害，有權提出解決的建議；當發現及職工生命安全的情況時，有權向企業行政方面建議組織職工撤離危險現場，企業行政方面必須及時作出處理決定。

工會有權參加傷亡事故和其他嚴重危害職工健康問題的調查，向有關部門提出處理意見，並有權要求追究直接負責的行政領導人和有關責任人員的責任。

第二十五條：企業發生停工、怠工事件、工會應當會同企業行政方面或者有關方面，協商解決職工提出的可以解決的合理的要求，儘

快恢復正常生產秩序。

第廿六條：工會協助企業、事業單位、機關行政方面辦好職工集體福利事業，做好工資、勞動保護和勞動保險工作。

第廿七條：工會會同行政方面組織職工發展業餘文化、技術學習和職工培訓，提高職工的文化、業務素質；組織職工發展文娛、體育活動。

第廿八條：縣級以上各級人民政府制定國民經濟和社會發展計劃，省、自治區的人民政府所在地的市和經國務院批准的較大的市以上的人民政府研究起草法律或者法規、規章、對涉及職工利益的重大問題，應當聽取同級工會的意見。

縣級以上各級人民政府及其有關部門在研究制定工資、物價、安全生產以及勞動保護、勞動保險等重大政策、措施時，應當吸收同級工會參加研究，聽取工會意見。

第廿九條：縣級以上地方各級人民政府可以採取適當方式，向同級工會通報政府的重要的工作部署和與工會工作有關的行政措施，研究解決工會反映的職工群眾的意見和要求。

第四章 基層工層組織

第三十條：全民所有制企業職工代表大會是企業實行民主管理的基本形式，是職工行使民主管理權力的機構，依照《中華人民共和國全民所有制工業企業法》的規定行使職權。

全民所有制企業的工會委員會是職工代表大會的工作機構，負責職工代表大會的日常工作，檢查、督促職工代表大會決議的執行。

第三十一條：集體所有制企業的工會委員會應當支持和組織職工參加民主管理和民主監督，維護職工選舉和罷免管理人員、決定經營管理的重大問題的權力。

第三十二條：全民所有制企業的管理委員會應當有工會代表參加。

全民所有制企業召開討論有關工資、福利、安全生產以及勞動保護、勞動保險等涉及職工切身利益的會議，應當有工會

代表參加。

全民所有制企業廠長（經理）應當支持工會依法開展工作，工會應當支持廠長（經理）依法行使職權。

第 卅 三 條：中外合資經營企業、中外合作經營企業研究決定有關工資、福利、安全生產以及勞動保護、勞動保險等涉及職工切身利益的問題，應當聽取工會的意見。

外資企業的工會可以對有關職工的工資、福利、安全生產以及勞動保護、勞動保險等事項提出建議，同企業行政方面協商處理。

第 卅 四 條：基層工會委員會召開會議或者組織職工活動，應當在生產或者工作時間以外進行，需要占用生產或者工作時間的，應當事先徵得行政方面的同意。

全民所有制和集體所有制企業工會不脫產的委員因參加會議或者工會組織的活動，占用生產或者工作時間，其工資照發，其他待遇不受影響。

第 卅 五 條：全民所有制和集體所有制企業事業單位以及機關工會委員會的脫產專職工作人員的工資、獎勵、補貼，由所在單位行政支付。勞動保險和其他福利待遇等，享受本單位職工同等待遇。

第五章 工會的經費和財產

第 卅 六 條：工會經費的來源：

(一)工會會員繳納的會費；

(二)建立工會組織的全民所有制和集體所有制企業事業單位、機關按每月全部職工工資總額的百分之二向工會撥交的經費；

(三)工會所屬的企業、事業單位上繳的收入；

(四)人民政府的補助；

(五)其他收入。

1993年6月

中共工會制度之研究

建立工會組織的中外合資經營企業、中外合作經營企業、外資企業依照國家有關規定向本企業工會撥交經費。

工會經費主要用於基層職工的教育和工會開展的其他活動。經費使用的具體辦法由中華全國總工會制定。

第卅七條：工會應當根據經費獨立原則，建立預算、決算和經費審查監督制度。各級工會建立經費審查委員會。

各級工會經費收支情況應當由同級工會經費審查委員會審查，並且定期向會員大會或者會員代表大會報告，接受監督。工會會員大會或者會員代表大會有權對經費使用情況提出意見。

第卅八條：各級人民政府和企業、事業單位、機關應當為工會辦公和開展活動，提供必要的設施和活動場等物質條件。

第卅九條：工會的財產、經費和國家撥給工會使用的不動產，任何組織和個人不得侵占、挪用和任意調撥。

第四十條：工會所屬的為職工服務的企業、事業單位，其隸屬關係不得隨意改變。

第四一條：縣級以上各級工會的離休、退休人員的待遇，與國家機關工作人員同等對待。

第六章 附 則

第四二條：本法自公布之日起施行。1950年6月29日中央人民政府頒布的《中華人民共和國工會法》同時廢止。