

工会改革观察与促进



2015年11月，习近平亲自主持召开中央深改组第18次会议，通过了“全国总工会改革试点方案”。工会改革的重点有两方面，一是在工作作风上，要去除总工会“机关化、行政化、贵族化、娱乐化”的官僚气，即去“四化”；二是在身份上，要增强工会的“政治性、先进性、群众性”，即增“三性”。

三年半过去了，总工会改革的成效如何呢？

各地各级工会工作人员的官僚作风是否有所改善？工会工作人员的工人阶级感情是否有所提升？工会当中来自工人群众的干部是否有所增加？来自工人的工会干部是否仍然紧密的联系着工人群众？各级工会干部协调劳资关系的主动性及能力是否有所提升？

工会在主动协调劳资关系、避免劳资冲突方面是否有所建树？在已经发生的工人集体行动中，工会是否有效的扮演了工人利益代表者角色？工会的基层组织，尤其是企业工会组织是否趋于健全并脱离老板的控制？企业基层工会是否有能力代表工人与雇主进行集体谈判？

为回答上述问题，中国劳工通讯将从“工人集体行动地图”中，定期选取一组事件，并就此致电事件发生地总工会及相关企业工会。通过这些对话，将中国工会的实际状况呈现在工人、工会干部、工会工作人员和政府决策者面前。我们希望，一方面，鼓励各级工会领导和工作人员，走出工会“象牙塔”，主动进入到劳资关系中去，代表企业工人通过集体谈判争取和维护权益。另一方面，鼓励和引导各行各业的广大工人，走进各地工会这座并不神秘的“象牙塔”里，积极参与到工会改革中来。同时令政府决策者更加了解工会的重要性，及工会改革所需的空间。

简单说，我们希望防止这次工会改革，再次沦为假改革。

第七期（2019年2、3月）

本期，我们从中国劳工通讯的“工人集体行动地图”中选取了山东省。

2019年2月至3月，山东省录得15起工人集体行动事件。我们成功拨通了其中8个事件所在地总工会。

一、工人罢工了，工会在哪里？

工会改革去“四化”（即去除机关化、行政化、贵族化、娱乐化），所针对的是各级工会领导干部和工作人员的官僚作风和态度问题。换句话说，工会改革去“四化”，就是要提高各级工会日常工作的效率。

工会改革增“三性”（即增强政治性、先进性、群众性），所针对的是各级工会领导干部和工作人员对于工人阶级的阶级感情淡漠、不具备代表工人利益进行谈判的能力以及脱离工人群众等问题。换句话说，工会改革增“三性”，就是要使全体工会领导干部和工作人员，在政治上，必须全面接受社会主义核心价值观，具有工人阶级的阶级情感；在能力上，能够代表工人通过与企业雇主集体谈判争取和改善权益；在合法性上，各级工会领导干部既要从工人群众中来，又要永远不脱离工人群众。

山东省八个工人集体行动中，地方总工会“工会改革”的状况如何呢？

[临沂美团外卖工人罢工](#)

[泰安日月光大集团工人追缴社保](#)

[青岛饿了么外卖工人罢工](#)

[烟台华润万家员工抗议被托管](#)

[威海点我达骑手罢工](#)

[德州亚明照明公司工人讨薪](#)

[青岛韵达快递员讨薪](#)

[东营动力机械职工集体维权](#)

二、山东省工会改革

去除“四化”和增强“三性”

山东省八个案例涉及的地方总工会在去除“四化”方面，均有不同程度的进展。

娱乐化：没有发现。

贵族化：大部分工会工作人员态度诚恳，贵族化改善良好。但也存在部分工会挂断电话、对工人事件不做回应，贵族化仍然严重。

机关化：大部分工会工作人员机关化改善良好。但也存在如下机关化较为严重的个例：部分工会部门一直联络不到；部分工会工作者对部门业务一概回应不清楚；部分区县工会只有一名工作人员负责接听电话，而该工作人员什么都不清楚。

假如工人知道工会并向工会求助，恐怕也很难联系到工会负责的部门。这些地方工会的做法离习近平要求“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”距离很远。

行政化：大部分地方的总工会对发生在自己身边的工人罢工维权事件不知情，但能表示工会可以对工人提供帮助。

各地工会从过去的不到作为到目前愿意帮助工人维权，是一大进步。

但山东省仍然存在部分工会未能去除“四化”，未能进入工会改革。

政治性、先进性、群众性：

各级工会去“四化”，可以改善工会工作人员的效率，但却不能建立工会的身份。而工会的身份，则体现在工作人员的政治性（具有社会主义核心价值观、工人阶级情感）、群众性（来自工人群众，不脱离工人群众，永远把自己当成工人的一员）、先进性（有能力代表工人争取利益最大化）。

大部分地方工会工作人员的谈话中，仍然感受不到他们具有社会主义核心价值观。在工会的具体工作中，地方工会仍然远离劳资关系，企业工会仍然处于老板和管理层的控制之下。工会缺位，工人仍然只能以静坐、堵路、罢工等集体行动提出诉求。

此外，东营市总工会法工部将政治警觉当成是政治性，远离了社会主义核心价值观和工人阶级情感。

值得一提的是，胜利石油管理局工会、烟台市总工会在增强政治性方面走在了全省工会的前列。

观察和印象

- 山东省各级工会企业工会虽然做到了组建工会，但企业工会无法成为工人的利益代表者。基层工会失效，结果是工人越过工会，以集体行动来表达利益诉求。
- 山东省各地工会工作人员对工会工作的理解和落实存在不足，很少有工会在侵权事件发生后主动介入工人维权。
- 有些地方工会的工作人员将工会工作理解为政策传达，而非维护工人权利、避免劳资矛盾升级的主体。
- “属地管理”成了工会不作为的挡箭牌，并在山东省部分地方工会变质成为等级制度。上级工会完全依靠下级工会汇报，对不直接负责的工会业务不了解、不掌握、不参与。
- 山东省的工会部门划分虽然细化，但并非为应对劳资纠纷、代表工人谈判而设。可联系到的部门表示不负责、不清楚，建议找相关的业务部门，但许多相关的业务部门联系不到，也就错失了工会作为的机会。
- 山东省部分工会以保密心态从事工会工作。
- 工会改革最需要来自基层的创新和尝试。但在山东省，部分基层工会凡事都要问领导，改革要按上级指导来开展，扼杀了来自基层工作人员的创新活力。

山东省各级工会仍未做到代表工人与雇主或行业协会通过集体谈判保障工人权

利。因此，山东省工人提出诉求的主要方式，仍然是静坐、堵路、罢工等集体行动。

值得称赞的是：

- 东营市动力机械集团职工在多年追讨社保的过程中，多次向公司工会和上级工会求助。胜利石油管理局工会也多次出面就动力机械集团职工被拖欠社保事与公司协商。
- 威海市的外卖快递工人曾经咨询威海市总工会，询问组建行业工会和加入工会的事宜，这些工人给威海市总工会提供了组织工人入会和组建行业工会的良机。
- 烟台市芝罘区总工会工作人员接到企业工人集体维权的信息后，就去企业所在的街道社区了解情况，也及时向市总工会通报情况。烟台市总工会也表示，在区总工会核实情况之后，市总工会愿意出面协调。

三、对山东省工会改革的建议

建议山东省总工会：

1 工会改革的重点是介入劳资关系的现场，避免劳资冲突。一旦发生冲突，工会要作为工人代表来解决冲突。

2 总工会可以取消区县级工会，一来可以简化劳资关系现场和工会之间的沟通环节；二来这些经费可以用来扩大基层工会，这些是最接近劳资纠纷的工会力量。

3 鼓励基层工会进入劳资关系，代表职工跟企业方进行谈判。不要怕谈得不好，不要怕谈砸了，最重要的是先谈起来。要相信工会干部，在谈判实践中，既能提升谈判技术，更能培养起对工人阶级的情感（也就是增“三性”）。

4 各级工会网站要把各部门的电话号码全部公开，让工会不再神秘，职工有需求很容易就能找到工会。

建议山东省各级政府部门：

当发生罢工后，应该鼓励工人寻求工会代表他们，通过协商解决问题。

建议山东省工人：

建议各地各行业的工人们当在权益受到侵害的时候，应该第一时间去找工会，要求工会代表工人并维护工人的权益。

工会改革观察与促进 第七期 山东省

第 1/8 个案例：临沂美团外卖罢工

一、工人罢工了，工会在哪里？

罢工事件： 2019 年 2 月 18 日，山东省临沂市，
美团外卖骑手罢工三天，抗议配送费下调

参与人数：1-100 人

行业：交通业

工人诉求：加薪

群体事件形式：罢工，抗议游行



致电详情：

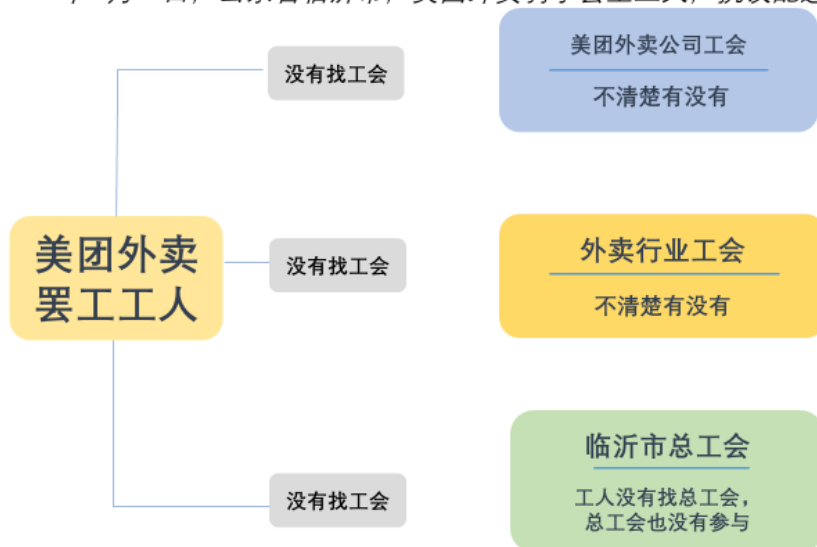
我们致电给一个地方总工会

——临沂市总工会

(生产保障部、办公室、组织部)

地方总工会对罢工事件的参与：

2019年2月18日，山东省临沂市，美团外卖骑手罢工三天，抗议配送费下调



二、工会改革：去除“四化”和增强“三性”

去“四化”方面：

我们联系到临沂市总工会，生产保障部、组织部和办公室的工作人员分别接听了电话。几个部门的工作人员都不了解发生在本地的外卖送餐工人罢工事件。

临沂市总工会生产保障部和组织部以不清楚为由挂断电话，这两个部门的“贵族化”、“机关化”仍然严重。

临沂市总工会办公室的工作人员能提供组织部的联系方式，该部门的“贵族化”、“机关化”改善良好。

临沂市总工会“行政化”仍然严重。

增“三性”方面：

从临沂市总工会工作人员的谈话中，我们没有感受到对工人的阶级感情（欠缺政治性），没有感受到工作人员对工人实际工作生活状况的了解（欠缺群众性）、没有感受到工会工作人员有能力和意愿代表工人通过谈判维护和争取权利（欠缺先进性）。

[\(点击查看对话中与增“三性”相关的内容\)](#)

观察和印象：

美团外卖送餐工人在罢工之前和过程中都没有向市总工会求助。

临沂市总工会生产保障部及组织部的工作人员拒绝接受问责和监督。工作人员以“不知道”为由挂断电话，组织部还将对工会履责的问询推给山东省总工会。

临沂市总工会工作人员没有做到习近平要求“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”。临沂市总工会在收到本地外卖工人罢工的讯息之后，既没有进一步了解工人侵权事件，也没有考虑以工会身份代表工人，维护工人的权益。

临沂市总工会组织部负责组织工人入会，却对组织工作并不了解。对于包括外卖送餐工人在内的八大群体入会工作，组织部工作人员重复表示“不清楚”。看起来，临沂市总工会组织部还没有真正进入工会改革。

最后，假设是当事工人打的电话，他们知道临沂市总工会的存在、了解总工会的职能、也非常清楚自己属于八大群体之一、知道习近平要求“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”——但在打完这几通电话以后，工人可能会心灰意冷，再回来找工会的可能性不大了。

三、工会改革建议

- 1 建议临沂市工人，在权益受到侵害的时候，应该第一时间去找工会，要求工会代表工人

并维护工人的权益。

2 建议临沂市总工会，成立外卖工人行业工会，工会组织动员工人入会，并由工会代表本行业从业者通过集体谈判改善工作条件，提升待遇和收入。

3 2018年10月29日[习近平同全总新一届领导班子讲话](#)时强调，要加强对工会干部的教育、管理、监督。

建议临沂市总工会对工作人员进行培训，使各部门工作人员面对外界就工会履责情况进行询问时，能够坦诚作答，逐步形成工会工作应该接受公众监督的共识。

[\(以上分析解读仅代表 CLB 的立场，欢迎\[点击链接就访谈文字稿作出不同解读。\]\(#\)\)](#)

工会改革观察与促进 第七期 山东省

第 2/8 个案例：泰安光大日月集团工人追缴社保

一、工人罢工了，工会在哪里？

罢工事件： 2019 年 2 月 25 日，山东省泰安市东平县，山东光大日月集团拖欠社保，工人集体抗议

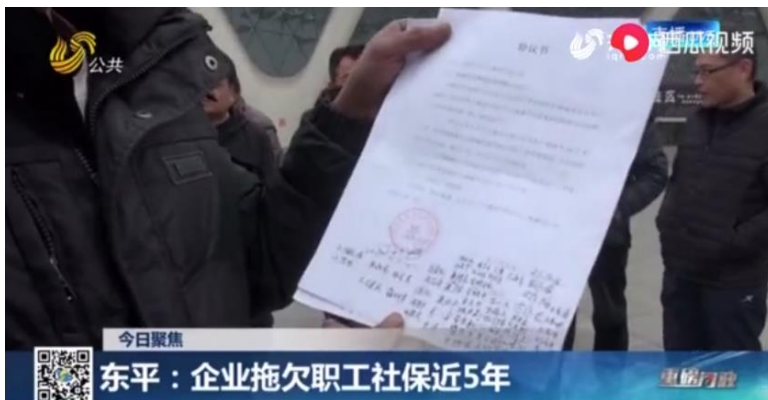
参与人数：1-100 人

行业：制造业

工人诉求：社保

群体事件形式：抗议游行

集体行动的回应：政府调解，集体谈判



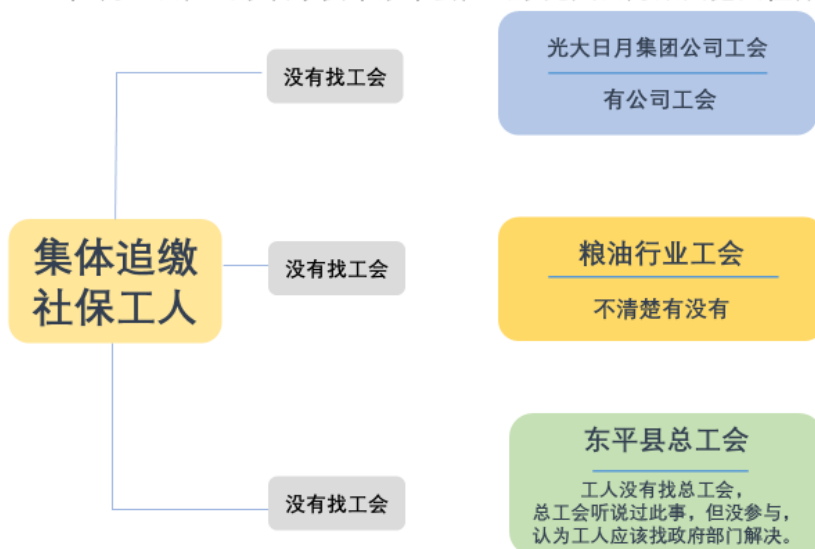
致电详情：

我们致电给一个地方总工会

——泰安市东平县总工会（办公室，社保科）

地方总工会对罢工事件的参与：

2019年2月25日，山东省泰安市东平县，山东光大日月集团拖欠社保，工人集体抗议



二、工会改革：去除“四化”和增强“三性”

去“四化”方面：

我们联系到东平县总工会的办公室和社保科，工作人员分别接听了电话，工作态度不错，“贵族化”改善良好。

东平县总工会办公室的工作人员不清楚发生在本地的工人追讨社保事件，建议联系工会社保科，如果维权则建议联系劳动人社部门。

东平县总工会社保科的工作人员表示知道此事，但认为工人没来找工会，工会不参与。

东平县总工会的“机关化”、“行政化”仍然严重。

增“三性”方面：

从东平县总工会工作人员的谈话中，我们没有感受到对工人的阶级感情（欠缺政治性），没有感受到工作人员对工人实际工作生活状况的了解（欠缺群众性），没有感受到工会工作人员有能力和意愿代表工人通过谈判维护和争取权利（欠缺先进性）。

[\(点击查看对话中与增“三性”相关的内容\)](#)

观察和印象：

光大日月集团欠缴被拖欠社保的工人在集体抗议之前和过程中都没有向工会求助。

涉事企业早就成立了工会，但企业工会和县工会都没有介入职工维权事件，没有在劳资纠纷中做工人的利益代表者和劳资纠纷的谈判者。

东平县总工会办公室还没有做到习近平要求“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”。提到本地发生的工人抗议欠缴社保事件，办公室工作人员建议维权“找社保局”，协商不成可以走劳动仲裁，但就是不提由工会出面维权。当一再问及工会是否可以出面代表这批工人维权，东平县总工会表示工会“不可能出面跟你聊”，只能由劳动者自己找企业、自己去协商。

东平县总工会办公室的工作人员对工会角色的认知错位，认为工会是政策部门，而非劳方利益的代表。面对工人因为五年被欠缴社保而集体抗议，东平县总工会强调工会“没有实权”，只能“政策维权”，把工会的功能当成是给劳动者指路。假如工人上门来求助，也可能被东平县总工会拒之门外、指到其他部门。

东平县总工会社保科虽然听说过这起发生在本地的劳资纠纷，但仍延续等工人上门的工作作风，没有走入劳资冲突的前线，做工人的利益代表者和劳资纠纷的谈判者。

东平县总工会社保科的工作人员坦承分享工会工作存在不足，工会自身“心有余而力不足”。一方面，工会面对工人的不信任，发生劳资纠纷的工人不来找工会求助，而宁愿去“找信访局，找政府，找人社”；另一方面，工会组织不强，给员工撑腰“只能撑一部分腰”，同时还要维护企业利益和遵从国家政策。在这种制度化的困局之下，东平县总工会社保科很难将代表和维护工人权益落到实处。

“体制就是这样”的看法在各地的工会工作者当中也不少见，遇到现实的困难，工会工作

者们感到无能为力也是正常。但是，假如工会代表和维护职工的权益只能存活于理论中，那还要工会这个机构做什么呢？进一步说，假如遇到现实中的障碍就停步不前，那还要工会改革做什么呢？

最后，假设是当事工人打的电话，他们知道东平县总工会的存在、了解工会的职能、也非常清楚知道习近平要求“哪里的工人合法权益受到侵害，哪里的工会就要站出来说话”——但是，打完这通电话以后，工人可能会心灰意冷，再回来找工会的可能性不大了。

三、工会改革建议

1 建议东平县工人在权益受到侵害的时候，应该第一时间去找工会，要求工会代表工人并维护工人的权益。

2 建议东平县总工会，当基层工会失去工人的信任时，作为上级工会，应该协助工人对基层工会进行问责。

3 建议东平县总工会，走进劳资冲突前线，在介入劳资纠纷的实践中，培养“三性”、锻炼工作能力、成为工人权利的捍卫者和利益的代表者。

(以上分析解读仅代表 CLB 的立场，欢迎[点击链接就访谈文字稿作出不同解读。](#))

工会改革观察与促进 第七期 山东省

第 3/8 个案例：青岛饿了么骑手罢工

一、工人罢工了，工会在哪里？

罢工事件： 2019年2月27日，山东省青岛市，饿了么众包骑手罢工，抗议平台降价，缩减配送时间

参与人数：1-100 人

行业：交通业

工人诉求：加薪，配送时间过短

群体事件形式：罢工，抗议游行

集体行动的回应：警察出动

致电详情：

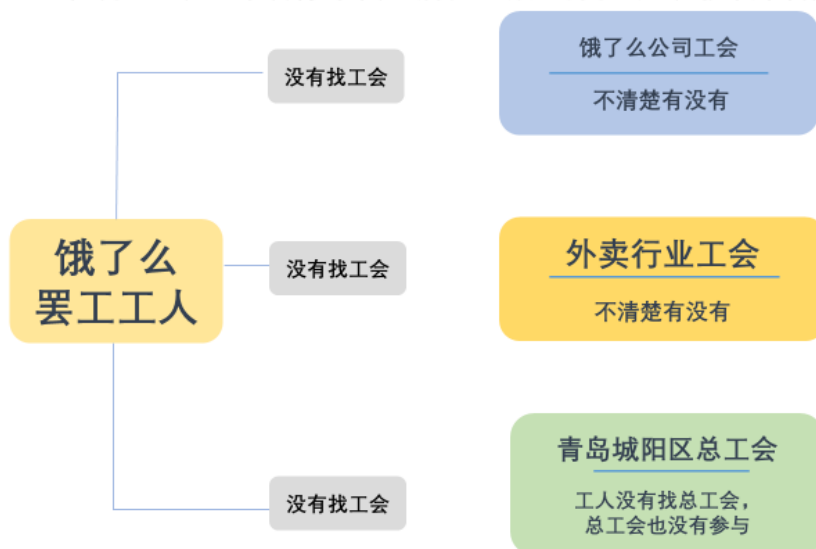
我们致电给一个地方总工会：

——青岛市城阳区总工会（财务部，办公室）

地方总工会对罢工事件的参与：



2019年2月27日，山东省青岛市，“饿了么”众包骑手罢工，抗议平台降价，缩减配送时间



二、工会改革：去除“四化”和增强“三性”

去“四化”方面：

我们联系到青岛市城阳区总工会的财务部和办公室，工作人员均接听了电话，态度不错，“贵族化”改善良好。

城阳区总工会财务部和办公室的工作人员对于本地外卖工人罢工事件并不了解。财务部建议我们联系办公室，办公室建议我们联系法律部，并提供了相关部门的联系方式。但法律部正在市总培训。我们无法联系到法律部和组织部。

城阳区总工会的“机关化”改善良好。

城阳区总工会的“行政化”仍然严重。

增“三性”方面：

从城阳区总工会工作人员的谈话中，我们没有感受到对工人的阶级感情（欠缺政治性），没有感受到工作人员对工人实际工作生活状况的了解（欠缺群众性），没有感受到工会工作人员有能力和意愿代表工人通过谈判维护和争取权利（欠缺先进性）。

[\(点击查看对话中与增“三性”相关的内容\)](#)

观察和印象：

饿了么外卖工人在罢工发生前和过程中都没有来寻找城阳区总工会的帮助。

城阳区总工会几个部室对于发生在本地的外卖工人罢工均不知情。负责的工会人员不在，有需求的工人难以联系到工会相应的部门问询。

城阳区总工会还没有做到习近平要求“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”。

城阳区总工会的部门划分虽然细化，但并非为应对劳资纠纷、代表工人谈判而设。能联系到的财务部认为工人罢工不属于财务部范围，建议联系办公室；办公室的工作人员也称这不属于办公室的“综合业务”范围，建议“相关的业务需要咨询法律部”。但看起来唯一处理劳资关系的法律部却无法联系。当发生劳资纠纷的时候，工会只有专门的部门才介入。如果专职部门不在，工会就没有作为的空间。

最后，假设是当事工人打的电话，他们知道城阳区总工会的存在、了解工会的职能、也非常清楚自己属于八大群体之一、知道习近平要求“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”——但在打完这几通电话以后，工人可能就会心灰意冷，再回来找工会的可能性不大了。

三、工会改革建议

1 建议青岛市工人，在权益受到侵害的时候，应该第一时间去找工会，要求工会代表工人并维护工人的权益。

2 建议城阳区总工会，要有专人负责接待来电来访，职工有需求很容易就能找到工会。

3 建议青岛市总工会，成立外卖工人行业工会，工会组织动员工人入会，并由工会代表本行业从业者通过集体谈判改善工作条件，提升待遇和收入。

(以上分析解读仅代表 CLB 的立场，欢迎[点击链接就访谈文字稿作出不同解读。](#))

工会改革观察与促进 第七期 山东省

第 4/ 8 个案例：烟台华润万家员工抗议被托管

一、工人罢工了，工会在哪里？

罢工事件： 2019 年 3 月 7 日，山东省烟台市，万达华润万家将超市业务卖给家家悦，员工集体抗议

参与人数：1-100 人

行业：零售业

工人诉求：经济补偿金，兼并

群体事件形式：抗议游行

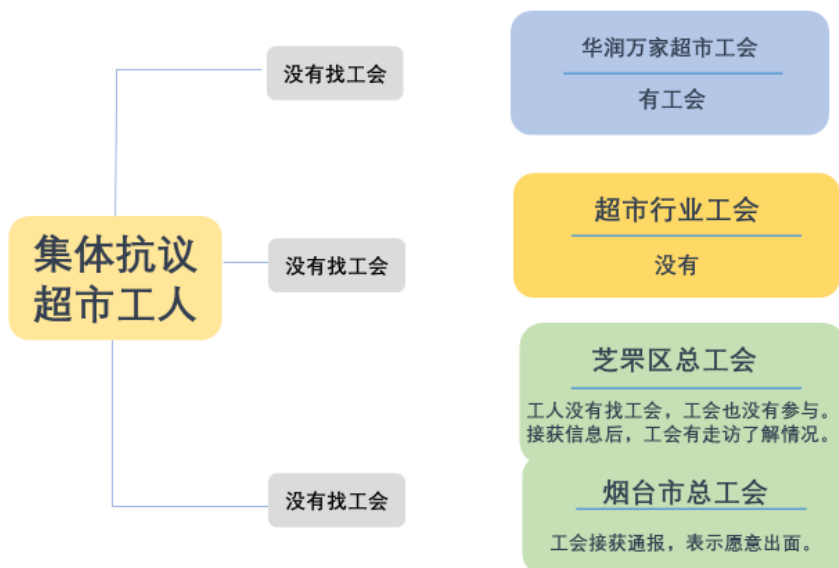
致电详情：

我们致电给三个地方总工会：

- 向阳街道办工会
- 芝罘区总工会（综合办公室）
- 烟台市总工会（办公室、权益保障部）

地方总工会对罢工事件的参与：

2019年3月7日，山东省烟台市，万达华润万家将超市业务卖给家家悦，员工集体抗议



二、工会改革：去除“四化”和增强“三性”

去“四化”方面：

向阳街道办工会、芝罘区总工会、烟台市总工会的工作人员均接听了电话，工作态度不错，“贵族化”改善良好。

向阳街道办工会由党建办工作者接听电话，表示工会只有一位负责人，刚好出差一周。

芝罘区总工会只有一个对外联络电话，无法联系或转接其他部门。接听电话的工作人员不清楚发生在本地的超市工人抗议事件。但工作人员能把案例记录下来，并去向阳居委会调查事件，也及时通报烟台市总工会。芝罘区总工会的“机关化”、“行政化”改善良好。

烟台市总工会维权部工作人员虽然也不清楚这起工人事件，但在接到芝罘区总工会通报后，表示芝罘区总工会正在核实情况，市总工会也愿意出面。烟台市总工会的“机关化”、“行政化”改善良好。

增“三性”方面：

从芝罘区总工会工作人员的谈话中，我们没有感受到对工人的阶级感情（欠缺政治性），没有感受到工作人员对工人实际工作生活状况的了解（欠缺群众性），没有感受到工会工作人员有能力和意愿代表工人通过谈判维护和争取权利（欠缺先进性）。

从烟台市总工会工作人员的谈话中，我们感受到对工人的阶级感情（政治性），没有感受到工作人员对工人实际工作生活状况的了解（欠缺群众性），没有感受到工会工作人员有能力和意愿代表工人通过谈判维护和争取权利（欠缺先进性）。

[\(点击查看对话中与增“三性”相关的内容\)](#)

观察和印象：

因华润万家超市被托管而集体抗议的工人，在抗议前和过程中都没有向工会求助。

值得肯定的是，芝罘区总工会工作人员效率非常高，在接获工人抗议信息之后，就去企业所在的街道社区了解情况，同时也向市总工会通报情况。烟台市总工会也表示，在区总工会核实情况之后，市总工会愿意出面协调。

华润万家超市虽然建有工会，但超市工会没能担当劳方的利益代表者，与雇主就劳资纠纷进行谈判。基层工会的不作为，导致劳资纠纷发生时工人仍然选择以集体行动的方式表达诉求，而不是由企业工会代表他们解决。

烟台市工会系统的属地管理似乎变质成了等级制度。工会以属地管理为原则，如果不是基层企业工会的直属上级，就“不掌握”工人入会情况和劳资纠纷状况。烟台市总工会工作人员表示，超市工人入会、发生劳资纠纷如何解决等，均由属地芝罘区总工会负责，而市总工会对此的了解主要靠区总工会“上报”。芝罘区总工会工作人员称，依照属地管理他们不直接对接企业，也没有超市工会的联系方式，区总工会属于“更上一级的工会”。

芝罘区总工会介入劳资纠纷前线值得肯定。在接到超市工人集体抗议的案例之后，工作人员即刻向市总工会通报情况，又多次去社区走访了解情况，并向宣传部核实相关情况。芝罘区总工会可以以劳资纠纷案件为契机，吸引工人入会，培养工会工作者代表工人和处理劳资纠纷的能力。

到截稿为止，芝罘区工会介入有关案件的情况和结果都没有在工会网站上出现。如果芝罘区工会可以提供这方面信息就更好了。工会既然介入了，哪怕结果不尽如人意，也应该通过工会各种平台来广为人知。因为工会的努力已经是迈出了第一步，结果如何并不是工会可以说得算的。工会的参与本身就很重要。工会各级领导、决策人员和工作人员对工会改革应有一个认识：工会首先要做的是“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”。换句话说，工会有行动最重要，在行动中工会才能积累经验，积累力量，才能让今后的结果越来越好。

最后，假设是当事工人打的电话，他们知道烟台市总工会和芝罘区总工会的存在、了解工会的职能、也知道习近平要求“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”——在打完这几通电话以后，工人再回来找工会的可能性很大。

三、工会改革建议

1 建议芝罘区工人，在权益受到侵害的时候，应该第一时间去找工会，要求工会代表工人并维护工人的权益。

2 建议芝罘区总工会，当基层工会失去工人的信任时，作为上级工会，应该协助工人对基层工会进行问责。

3 建议烟台市总工会和芝罘区总工会，走进劳资冲突前线。在介入劳资纠纷的实践中，培养“三性”，锻炼工作能力，成为工人权利的捍卫者和利益的代表者。

(以上分析解读仅代表 CLB 的立场，欢迎[点击链接就访谈文字稿作出不同解读。](#))

工会改革观察与促进 第七期 山东省

第 5 / 8 个案例：威海点我达骑手罢工

一、工人罢工了，工会在哪里？

罢工事件： 2019 年 3 月 19 日，山东省威海市，点我达骑手罢工，抗议价格过低

参与人数：1-100 人

行业：交通业

工人诉求：加薪

群体事件形式：抗议游行



致电详情：

我们致电给一个地方总工会
——威海市总工会（基层工作部，办公室）

地方总工会对罢工事件的参与：

2019年3月19日，山东省威海市，点我达骑手罢工，抗议价格过低



二、工会改革：去除“四化”和增强“三性”

去“四化”方面：

我们联系到威海市总工会的办公室与基层工作部。

威海市总工会办公室的工作人员接听了电话，工作态度不错，“贵族化”改善良好。办公室不了解发生在本地的外卖骑手罢工事件，建议找负责的业务部室——也就是基层工作部，了解情况。威海市总工会办公室的“行政化”仍然严重。

威海市总工会基层工作部多次挂断电话，“贵族化”仍然严重。工会这样的做法是拒绝接受外界的问责与监督。

增“三性”方面：

从威海市总工会工作人员的谈话中，我们没有感受到对工人的阶级感情（欠缺政治性），没有感受到工作人员对工人实际工作生活状况的了解（欠缺群众性），没有感受到工会工作人员有能力和意愿代表工人通过谈判维护和争取权利（欠缺先进性）。

[\(点击查看对话中与增“三性”相关的内容\)](#)

观察和印象：

威海市点我达外卖骑手在罢工之前和过程中都没有向威海市总工会求助。

威海市总工会基层工作部拒绝接听电话，令外界对工会的问责与监督失效。

此案相关行业的一群外卖快递工人曾经来找威海市总工会，询问组建行业工会和加入工会的事宜，但威海市总工会却拒绝了这群工人，声称送外卖和快递物流的工人不属于八大群体，“解决不了”。

表面看来，这是威海市总工会操作不当，失去了一次组织工人入会和组建行业工会的良机。但这反应出一个深层的问题：全总将八大群体确定为吸收入会的重点群体，但在现实中变成了一种格式化的操作。换句话说，八大群体入会的提出者也许根本没想过，把八大群体吸引入会以后——工会应该代表他们，通过谈判维护权益。

既然工人入会以后，工会既不一定跟进，也不需要谈判；那么，有些工会工作人员认为快递工人不需要加入工会，也就不奇怪了。

看起来，威海市总工会与组织威海市工人入会没有多大关联，与工人入会以后该做些什么也是脱节。

最后，假设当事工人打的电话，他们知道威海市总工会的存在、了解工会的职能、也非常清楚自己属于八大群体之一、知道习近平要求“工会站出来说话”——但是，打完这几通电话以后，工人可能就会心灰意冷，再回来找工会的可能性不大了。

三、工会改革建议

1 建议威海市工人，在权益受到侵害的时候，应该第一时间去找工会，要求工会代表工人并维护工人的权益。

2 建议威海市总工会，依靠广大外卖送餐员骑手，成立外卖工人行业工会，代表本行业从业者通过集体谈判改善工作条件，提升待遇和收入。

3 2018年10月29日[习近平同全总新一届领导班子讲话](#)时强调，要加强对工会干部的教育、管理、监督。

建议威海市总工会对工作人员进行培训，使各部门工作人员面对外界就工会履责情况进行询问时，能够坦诚作答，逐步形成工会工作应该接受公众监督的共识。

(以上分析解读仅代表 CLB 的立场，欢迎[点击链接就访谈文字稿作出不同解读。](#))

工会改革观察与促进 第七期 山东省

第 6 / 8 个案例：德州亚明照明公司工人讨薪

一、工人罢工了，工会在哪里？

罢工事件：2019 年 3 月 22 日，山东省德州市临邑县，山东亚明照明科技有限公司拖欠工资，工人拉横幅讨薪

参与人数：1-100 人

行业：制造业

工人诉求：讨薪

群体事件形式：抗议游行



致电详情：

我们致电给一个地方总工会
——临邑县总工会（办公室）

地方总工会对罢工事件的参与：

2019年3月22日，山东省德州市临邑县，山东亚明照明科技有限公司拖欠工资，工人拉横幅讨薪



二、工会改革：去除“四化”和增强“三性”

去“四化”方面：

我们联系到山东德州市临邑县总工会，办公室的工作人员接听了电话，工作态度不错，“贵族化”改善良好。

办公室一位新来的工作人员不了解发生在本地的照明科技公司工人讨薪事件，工作人员建议联系法律部，但当天办公室只有她一个人上班，其他人据称都在家里。

其后另一名办公室的工作人员也不了解欠薪事件，但指企业工会应该能够解决问题，反而认为在网上发的帖子真假存疑。

临邑县工会只提供一个对外接待电话，有需求的工人难以联系到工会相应的部门问询。

临邑县总工会的“行政化”仍然严重。

增“三性”方面：

从临邑县总工会工作人员的谈话中，我们没有感受到对工人的阶级感情（欠缺政治性），没有感受到工作人员对工人实际工作生活状况的了解（欠缺群众性）、没有感受到工会工作人员有能力和意愿代表工人通过谈判维护和争取权利（欠缺先进性）。

[\(点击查看对话中与增“三性”相关的内容\)](#)

观察和印象：

亚明照明科技公司多次讨薪的工人在集体行动之前和过程中都没有向工会求助。

亚明照明公司工人以集体行动而不是依靠工会维权，反映基层工会工作失效。据临邑县总工会称，企业工会“成立得挺齐全，制度落实得很到位”，但工人仍然越过工会、通过拉横幅来讨薪。基层工会的不作为，导致劳资纠纷发生时工人仍然选择以集体行动的方式表达诉求。

临邑县总工会没能做到习近平要求的“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”。就发生在本地的照明科技公司工人多次讨薪事情，工会毫不知情，“没有职工上门来反映这个问题”。面对侵权案例，工会坐等工人上门，而非主动参与。工会工作人员同时强调，被侵权的工人应该一级一级协商，最后才找县总工会。这种作风实际上阻碍了工人向县工会求助，也令临邑县总工会远离劳资关系前线。

临邑县总工会工作人员把工会当做劳资以外的第三人，而非劳方的利益代表者。工会认为劳资纠纷只能“协商”，如果协商不成就走劳动仲裁，工会可以提供免费法律服务。

与此同时，临邑县总工会坚持企业工会在案例中“肯定起到了作用”，相信企业工会“能够控制事态”、可以解决问题，提及临邑县总工会的各项任务均已完成。但是，这一家企业的工人没有找基层企业工会，也没来向上级工会求助。工人没找工会，工会也不知道这件事，种种现象令临邑县总工会的说法可信成分大打折扣。

最后，假设是当事工人打的电话，他们知道临邑市总工会的存在、了解工会的职能、也非常清楚知道习近平要求“哪里的职工合法权益受到了侵害，哪里的工会就要站出来说话”——但是，打完这通电话以后，工人可能就会心灰意冷，再回来找工会的可能性不大了。

三、工会改革建议

1 建议临阳市工人，在权益受到侵害的时候，应该第一时间去找工会，要求工会代表工人并维护工人的权益。

2 建议临阳县总工会，当基层工会失去工人的信任时，作为上级工会，应该协助工人对基层工会进行问责。

3 建议临阳市总工会，走进劳资冲突前线，在介入劳资纠纷的实践中，培养“三性”，锻炼工作能力，成为工人权利的捍卫者和利益的代表者。

(以上分析解读仅代表 CLB 的立场，欢迎[点击链接就访谈文字稿作出不同解读。](#))

工会改革观察与促进 第七期 山东省

第 7/ 8 个案例：青岛韵达快递工人讨薪

一、工人罢工了，工会在哪里？

罢工事件： 2019年3月24日，山东省青岛市，韵达公司拖欠工资，工人集体讨薪

参与人数：1-100 人

行业：交通业

工人诉求：讨薪

群体事件形式：抗议游行



橘子新资讯_青岛新媒体中心

+关注

3月24日 20:03 来自 微博视频 已编辑

被拖欠2个多月工资，领导层混乱，韵达公司快递员3次集体堵门讨薪#拖欠工资##快递员讨薪# 橘子新资讯_青岛新媒体中心的微博视频



致电详情：

我们致电给两个地方总工会

——青岛市北区大港街道党群科

——青岛市北区总工会（办公室、基层工作部）

地方总工会对罢工事件的参与：

2019年3月24日，山东省青岛市，韵达公司拖欠工资，工人集体讨薪



二、工会改革：去除“四化”和增强“三性”

去“四化”方面：

我们联系到青岛市北区总工会和青岛市北区大港街道办党群科，两个地方的工作人员均接听了电话，工作态度不错，“贵族化”改善良好。

青岛市北区总工会并不了解发生在本地的韵达快递工人讨薪事件。办公室贾主任建议找分管的法律维权部门了解情况，但维权部郭主任当天在外开会，无法联系。市北区工会负责组建工作的薛主任也不了解韵达快递工人讨薪事件，称这类事件一般要由市总工会提供信息。

大港街道办党群科的工作人员也不清楚发生在社区的快递工人讨薪事件，同时表示有专门的同事负责工会，但负责人出差而无法联系上。而过了周末再致电，电话再也无人接听。

青岛市北区总工会的“行政化”仍然严重，大港街道党群科的行政化和机关化仍然严重。

增“三性”方面：

从青岛市北区总工会工作人员的谈话中，我们没有感受到对工人的阶级感情（欠缺政治性），没有感受到工作人员对工人实际工作生活状况的了解（欠缺群众性），没有感受到工会工作人员有能力和意愿代表工人通过谈判维护和争取权利（欠缺先进性）。

[\(点击查看对话中与增“三性”相关的内容\)](#)

观察和印象：

讨薪的韵达快递员在集体讨薪前和讨薪过程中都没有来找工会求助。

值得赞扬的是，青岛市北区总工会协助联邦快递公司在该区街道成立了单独的工会组织，该公司的快递工人可以找工会代表他们。不过，对于联邦快递这么大的公司，区总工会负责组建基层工会的薛部长，却不知道该公司有多少快递员。

青岛市北区总工会办公室和基层工作部的工作人员均不了解发生在本地的韵达快递员堵门讨薪事件。青岛市北区工会基层工作部的薛主任认为韵达工人讨薪这样的“信访”事件，一般要由市总工会提供信息。但工会是工人的代表，理应处于劳资关系的最前沿，应该最先掌握劳资冲突，而后组织工人、代表工人以谈判来解决冲突。假如在薛主任眼里，快递员权利遭到侵害被拖欠工资这种事情，不再仅仅是信访案件，更不再仅仅是一些需要上传下达的舆情信息，而是组织快递员加入工会的机遇的话，青岛市的工会改革就有看头了。

青岛市北区没有快递员的行业工会，建会是以公司为单位建会，由公司所在的属地管理。市北区工会组建部的薛主任指出，建会工作具体在街道总工会，而不是区工会这一级；同时，针对行业的谈判却要由市工会来出面协调，因为在区或者街道一级的谈判“有难度”。看起来，青岛市北区工会在快递行业组建工会和行业谈判方面都不大能发挥作用。

青岛市北区总工会办公室的工作人员凡事都要问领导。面对快递员劳资争议解决、快递员如何入会等询问，工作人员多次强调要找领导，“需要找我们领导跟您说说”，“得找我们领导落实一下”。凡事都得问领导，已经成为了工会工作人员的潜意识。做下属的只能跟着领导走，绝不能走在领导前面，结果是，工会的各级领导成了工会改革的阻力。

工会改革始终强调“强基层”、“促创新”，但在青岛市北区总工会，工会改革仍然是自上而下的指导，而非基层改革创新。当提到工会改革要组织八大群体入会，青岛市北区办总工会贾主任认为，工会改革的层面至少得跟青岛市总工会谈，而市北区工会只是按照市总工会的“指导”来工作。

最后，假设是当事工人打的电话，他们知道青岛市北区工会的存在、了解工会的职能、也非常清楚自己属于八大群体之一、知道习近平要求“哪里的职工合法权益受到了侵害，哪里的工会就要站出来说话”——但是，打完这几通电话以后，工人可能就会心灰意冷，再回来找工会的可能性不大了。

三、工会改革建议

1 建议青岛市工人，在权益受到侵害的时候，应该第一时间去找工会，要求工会代表工人并维护工人的权益。

2 建议青岛市总工会，成立快递行业总工会，组织全市的快递员个人入会，而不是由公司在各区单独成立工会。新成立的快递行业工会应该要代表快递员与快递公司就工作待遇与保障方面进行谈判。

3 建议青岛市北区总工会，走进劳资冲突前线。在介入劳资纠纷的实践中，培养“三性”，锻炼工作能力，成为工人权利的捍卫者和利益的代表者。

[\(以上分析解读仅代表 CLB 的立场，欢迎点击链接就访谈文字稿作出不同解读。\)](#)

工会改革观察与促进 第七期 山东省

第 8 / 8 个案例：东营动力机械职工维权

一、工人罢工了，工会在哪里？

罢工事件： 2019 年 3 月 24 日，山东省东营市，胜利油田胜利动力机械有限公司拖欠社保 40 月，员工集体维权

参与人数：1-100 人

行业：制造业

工人诉求：养老金，社保

群体事件形式：抗议游行



致电详情：

我们致电给两个地方总工会：

——东营市总工会（办公室、法工部）

——胜利石油管理局工会（办公室、维权部）

地方总工会对罢工事件的参与：

2019年3月24日，山东省东营市，胜利油田胜利动力机械有限公司拖欠社保40个月，员工集体维权



二、工会改革：去除“四化”和增强“三性”

去“四化”方面：

我们联系到东营市总工会和胜利石油管理局工会。工作人员均接听了电话，工作态度不错，“贵族化”改善良好。

东营市总工会办公室和法工部都不了解发生在本地的动力机械集团职工维权事件。办公室建议找法工部了解，法工部指出该企业不隶属于市总工会。东营市总工会的“行政化”仍然严重。

胜利石油管理局工会维权部了解并参与了动力机械集团职工追讨社保事件。作为代管该改制企业的上级工会，石油管理局工会与企业多次沟通，但没有结果。石油管理局工会表示目前已经无能为力，同时提供了动力机械集团公司工会联系方式。但公司工会电话无法接通。

胜利石油管理局工会的“行政化”、“机关化”改善良好。

增“三性”方面：

从东营市总工会工作人员的谈话中，我们没有感受到对工人的阶级感情（欠缺政治性），没有感受到工作人员对工人实际工作生活状况的了解（欠缺群众性）、没有感受到工会工作人员有能力和意愿代表工人通过谈判维护和争取权利（欠缺先进性）。

从胜利石油管理局工会工作人员的谈话中，我们感受到了对工人的阶级感情（政治性），没有感受到工作人员对工人实际工作生活状况的了解（欠缺群众性）、感受到工会工作人员有意愿、但还没有能力做到代表工人通过谈判维护和争取权利（欠缺先进性）。

[\(点击查看对话中与增“三性”相关的内容\)](#)

观察和印象：

难能可贵的是，东营动力机械集团职工在多年追讨社保的过程中，多次向公司工会和上级工会求助。

胜利石油管理局工会多次出面就动力机械集团职工被拖欠社保事与公司协商。虽然始终没有达成协议，但石油管理局工会的努力值得肯定。

胜利石油管理局工会多次与企业进行协商，也给企业“下通牒”，代表职工维权，做到了习近平要求“哪里的工人合法权益受到侵害，哪里的工会就要站出来说话”。但因为企业强调经营不善而姿态强硬，工会感觉束手无策。胜利石油管理局工会维权部李部长指出，工会已经做过了所有可以做到的，但工会不属于“强制机构”，“没有行政权”，没有办法制裁企业，而企业“不把工会放在眼里”，依然不管不顾，石油管理局工会目前已经无能为力。

维权部长提出的问题的确是事实。在我国工会系统中，企业方无视工会确实是一个普遍存在的问题。工会应该代表职工，为职工说话，但是除了说话还能做些什么？如何才能令企业不小看工会、进一步接受工会的协议？看来，工会需要做到的，不仅仅是要为职工说话，还要能在劳资纠纷的实践中捍卫工人权利与利益。

就本地持续多年的动力机械集团职工追讨欠缴社保事件，东营市总工会表示不知情、不参

与、也过问。工会之间踢皮球，映射出资源分配的问题，但影响的是大局和人心。

工会系统仍然以“属地管理”为由推脱责任。属地管理听起来好像责任分明，却令工会逃避问责，理直气壮地不进入本地劳资纠纷事件。东营市总工会称，胜利油田是“单列出去”的省属大产业，和东营市总工会“没有隶属关系”，市总工会和油田工会“没有过多的联系”。即便事发地在东营、即便数千名维权职工都生活在东营市，但东营市总工会依然对此事不闻不问。山东省总工会也以属地管理为由，“要求地方来管”，同样不插手、不过问数千名山东职工多年追缴社保的劳资纠纷。

东营市总工会法工部以一种类似于做保密工作的心态来应对对工会履责的问询。面对外界对工会工作的咨询，法工部表示需要“以公函的形式”，或者是由中华全国总工会介绍来了解。这种保密工作的心态对工会改革有负面影响，是阻碍工会接受监督和问责的主要障碍。

最后，假设是当事工人打的电话，他们知道东营市北区工会的存在、了解工会的职能、也知道习近平要求“哪里的职工合法权益受到了侵害，哪里的工会就要站出来说话”——但是，打完给东营市总工会的几通电话以后，工人可能会心灰意冷，再回来找工会的可能性不大了。

三、工会改革建议

1 建议东营市工人在权益受到侵害的时候，应该第一时间去找工会，要求工会代表工人并维护工人的权益。

2 建议胜利石油管理局工会联合东营市总工会，代表动力机械集团职工，与企业通过集体谈判来解决多年来社保欠缴等劳资争议。

3 2018年10月29日[习近平同全总新一届领导班子讲话](#)时强调，要加强对工会干部的教育、管理、监督。

建议东营市总工会对工作人员进行培训，使各部门工作人员面对外界就工会履责情况进行询问时，能够坦诚作答，逐步形成工会工作应该接受公众监督的共识。

4 建议东营市总工会，走进劳资冲突前线。在介入劳资纠纷的实践中，培养“三性”，锻炼工作能力，成为工人权利的捍卫者和利益的代表者。

(以上分析解读仅代表 CLB 的立场，欢迎[点击链接就访谈文字稿作出不同解读。](#))