

# “把权力交给工人”

——九所高校学生透视深圳直选工会进展与局限

大学生工会调研小组

新浪微博：@大学生工会调研小组  
邮箱：tradeunion2013@sina.com

# 目录

## 前言

## 调研方法

### 一. 五家“标兵”工会

### 二. 工会运作状况

#### 1. 直选的落实状况

1.1 工人是否知道有选举

1.2 会员代表的产生

1.3 直选程序

#### 2. 五家工厂工人权益状况

2.1 工人面临的问题

2.1.1 工资低、工时长

2.1.2 不合理的管理制度

2.1.3 工伤频发，职业安全隐患严重

2.2 五家工会运作细节

2.2.1 没有运作的工会

2.2.2 福利工会

2.2.3 工会的沟通机制

2.3 工会不能是摆设

### 三. 工人对工会认知状况

#### 1. 工人不知道工会

1.1 通过劳动技能大赛才知道工会

1.2 工厂逼工人说谎应付检查

1.3 对工会有错误的认识

#### 2. 工人不关注工会

#### 3. 工人不相信工会

3.1 基层工会干部构成

3.2 基层工会与工人权益

## 四、结语

### 1. 工会直选改革进步意义

### 2. 工会直选改革面对的障碍

### 3. 对深圳市总工会的建言

## 前言

“我始终认为，工会是工人自己的组织，要把权力交给工人，让工人自己说了算。”深圳市总工会副主席王同信在接受《中国工人》杂志采访时如是说<sup>1</sup>。

2012年初，深圳市总工会确立了“民主选举产生、规范化运作、向职工群众负责”的基层工会工作思路，随后即在163家千人以上企业推行了基层工会的直选。这标志着深圳这个改革开放的前沿城市，又把中国工会改革带进一个新的阶段。社会和媒体的眼光都聚焦于深圳工会，我们也期待着改革为基层民主的实践带来曙光，一直留意着事态的发展，可是后来我们一直无法得知改革的进展。深圳市工会直选的消息再次进入我们的视野，已经是一年后深圳欧姆电子厂要求罢免工会主席之事。

最近一两年来，无论是从各种媒体的报道还是现实中，我们看到工人越来越重视自身的组织权，尤其是在一些劳资纠纷中，工人更加主动地要求工会出来维护自己的权益，工会在未来的社会发展中将发挥更加重要的作用已成为共识。深圳市总工会在基层工会中推行民主选举的思路是好的，对工人与社会来说都意义重大。

作为163家工会直选的典范——欧姆工会<sup>2</sup>的直选得到了社会的广泛关注，也被寄予了厚望。但就在欧姆工会直选后不到一年的2013年2月，工会的106名会员联名向上级工会提出要求，罢免不久前被他们选举出来的工会主席，工人在联名信上斥责：“直选出来的工会主席不仅不能维护工人的权益，反而站在资

---

<sup>1</sup> 《中国工人》2013年，第5期

<sup>2</sup> 2012年3月底，深圳市欧姆电子厂的700多名工人因不满公司涨薪方案发起罢工。工人提出的十二条诉求中，除了对工资制度、管理等提出整改要求外，他们明确提出公司现有工会不能代表工人，要求改选工会。2012年5月欧姆工会进行了改选，众多媒体均有报道。

方立场压迫工人。”这次“罢免事件”中，深圳市总工会也通过媒体表态：市总工会力挺欧姆工会<sup>3</sup>。一个月后，欧姆工人要求罢免工会主席的提案被否决。

这突如其来的变化，排山倒海的批评声，有否定工会直选的，也有同情工会主席的。欧姆电子厂工人罢免工会主席的行动，因得不到市总工会支持而告失败以外，一度也让我们对深圳市的工会直选感到失望。可是，工人的行动和诉求却让我们惊讶。短短一年，工人对工会的认知，从工会应当由工人选出来，代表工人，到不满工会工作表现，不满工会主席不称职，要求罢免，工人的工会意识和权利意识的成长速度如此迅速。不禁让我们产生很多疑惑：深圳市总工会推行的163家工会直选落实情况如何？163家基层工会直选是如何操作的？在直选后企业工会如何运作？工会直选对工人产生了什么影响呢？工人们如何看待自己的工会？欧姆工会罢免事件仅让我们获得一些零碎的片段，真实的情况我们却难以知晓。

为了探究以上问题的答案，了解现实中工人与工会的关系，工会直选对工人的影响，我们认为必须要深入到工人中，才能获取现实中工会运作的第一手资料。在2013年暑假期间，我们来自全国9所高校的12名同学以普工的身份，面试进入了其中的5家工厂。在厂内的一个多月时间，我们与工人同吃同住同劳动，在每家厂均获得相当数量的工人访谈材料，力求所获信息客观和全面。（见表1）

调研结束后，我们决定将调研的结果以报告的形式发布，希望通过我们的报告能够让更多人了解到当前企业工会的运作情况；同时让更多人，尤其是工人群体能够重视并牢牢地抓住工会；各级工会能够将工会工作做扎实，真正成为工人的组织。如果报告能对工人的工作和生活产生好的影响，对工会改革，对基层民主的建设有所帮助，我们将十分欣慰。

---

<sup>3</sup>南方都市报 2013 年 3 月 5 日 SA31 版：市总工会力挺欧姆工会

表 1：调研的 5 家工厂名单及基本信息

工厂名称	地址	主要产品	工人数量	访谈人数
深圳市百泰珠宝首饰有限公司	深圳市盐田区北山道北山工业区	黄金珠宝首饰	约 1,500	33
爱普生技术(深圳)有限公司	深圳市南山区第五工业区西侧	打印机	约 10,000	25
深圳市福群电子有限公司	深圳龙岗区布吉镇坂田村新布龙公路 168 号	硬盘支架等	约 18,000	43
美高塑胶金属制品公司	深圳市龙岗区坪地镇康明路 10 号	家居用品	约 700	49
深圳市高新奇科技股份有限公司	广东省深圳市宝安区 67 区留仙一路高新奇科技工业园	手机	约 2,000	61

## 调研方法

我们此次调研，先从网络及深圳市直选工会的相关报道中挑选出 18 家基层工会<sup>4</sup>，并尝试面试进厂，最后因为工厂招工的限制，我们只能进 5 家。

此 5 家基层工会都称得上深圳市的“标兵”工会，在各级工会系统的评比中都多次获得奖项。我们认为他们的条件也可以做为深圳工会的直选典型，窥见改革的面貌。

在问卷调研和进厂体验观察之间，我们最后选择了后者，我们希望深入和全面地呈现这一真实现状，能对现实产生更大的帮助。我们通过进厂作为工人的第一身份，体验工会与工人之间的关系，对基层工会的运作进行观察，同时大范围地对工人进行访谈。我们主要从以下几个面向进行观察和访谈：

- 1) 基层工会的选举现状；
- 2) 工人面对的权益问题，工会是否能够回应；
- 3) 工会的运作状况；
- 4) 工人对基层工会的态度与评价。

深圳市总工会主席罗莉表示：“工会的生命力在于群众化和民主化，它是工会赖以生存和发展的基础，基层工会开展工作要始终坚持‘从群众中来，到群众中去’的指导思想。<sup>5</sup>我们认为，先了解现实，认识群众，才能知道如何才能到群众中去，才能做好基层的民主建设。

---

<sup>4</sup>其余 13 家工会分别来自理光（深圳）工业发展有限公司、先端精密金属制品（深圳）有限公司、海量存储设备有限公司、艾美特电器（深圳）公司、冠旭电子有限公司、亚荣源科技（深圳）有限公司、深圳桑达国际电源科技有限公司、深圳光华印刷有限公司、捷开通讯（深圳）有限公司、天鹏盛电子有限公司、莱尔德电子材料（深圳）有限公司、日立金融系统（深圳）有限公司、百事可乐

<sup>5</sup>罗莉在 2013 年 7 月深圳市总工会举办的“全市优秀企业工会主席论坛”上的讲话

# 调研发现

## 一、五家“标兵”工会

我们调研的五家工会都是有媒体报道或在工会系统评比中多次获奖的，从某种意义上来说这五家工会应该是深圳市工会系统内比较优秀并得到上级工会认可的基层工会。其中百泰珠宝首饰厂的工会还是深圳市推行 163 家工会直选的重点示范单位<sup>6</sup>。

表 2：部分工厂及工会获得的部分奖项

工厂名称	获奖情况（或媒体报道）
深圳市百泰珠宝首饰有限公司	2010 年获全国总工会“模范职工小家”荣誉称号， 2012 年被评为“广东省和谐劳动关系示范企业”。 2012 年 5 月获“深圳市先进职工之家”
爱普生技术（深圳）有限公司	2010 年度“全国模范职工小家”称号 2011 年获“中国最佳企业公民”称号
深圳市高新奇科技股份有限公司	2013 年 7 月，高新奇工会获“全国双爱双评先进企业工会”称号

除了在网上搜集到以上信息，在我们进厂过程中还发现了更多被陈列出来的工会获奖的牌匾，它们被陈列在了会议室或封闭的工会活动室内。

<sup>6</sup> 《中国工人》2013 年，第 5 期



图1：隔着玻璃拍摄高新奇工会活动室内的工会奖状



图2：百泰厂综合楼会议室内拍摄百泰工会奖状



## 二. 工会运作状况

### 1. 直选落实状况

深圳市总工会副主席王同信在接受媒体采访时说：“工会是职工自己的组织，工会组织要想有所作为、发挥作用，首先就是要民主选举工会班子，只有工人自己选出来的班子他们才会认，一定要把选择权交给工人。” 欧姆电子厂的工会直选，从推选工人代表，到推选工会委员候选人，到选举，花了一个月的时间，此举令得工厂大部分员工都知道工会的存在，同时工人也不同程度地参与到选举当中，这有利于工人的工会意识提升，我们认为这也是欧姆工人可以短短一年便认识到工会主席工作不称职，并行动起来要求罢免的原因。

但调研中，我们了解到这五家基层工会的选举状况让人担忧，要么根本没有选举，要么选举只是走过场，程序严重违反法律规定。只有 1 家工厂被访的少数工人表示他们参加了工会的选举过程，其余 4 家厂的被访工人表示没有参加过选举，甚至不知道工会是否进行过选举。具体情况分为下几种：

#### 1.1 工人是否知道工会有选举

5 家工厂中，福群和高新奇的所有工人都表示不知道工会是否有选举。福群的 43 名被访对象全部不知道工会是否有选举；高新奇的 61 名被访工人中只有 1 名工会委员知道工会有选举，但他说在选举过程中“委员选举的话一般 7,8 个人，没什么条件。没有开全体会议，给个选票填就行”。

美高厂内没有工会宣传栏，我们没能见到有关工会选举的公告，更没能从工人那里得到任何有关选举的信息，工人表示不知道什么时候进行的选举，也没有参加选举。我们从深圳龙岗区工会的网站上找到了美高工会选举的报道并配图<sup>7</sup>：

---

<sup>7</sup><http://www.lgzgh.org/detail.aspx?cid=11793>

“3月12日上午，位于坪地街道的深圳市美高塑胶金属制品有限公司员工代表齐聚一堂，在公司会议室召开了公司工会成立以来的第二次工会代表换届选举大会，各部门课长级人员和基层员工代表共100多人参加。本次选举采用不记名投票，通过选举，工会代表选举产生了十三名委员，并由委员选举产生了主席、副主席、女工委员等。”



（美高公司领导向新当选工会主席交接工会章）

图3：龙岗区总工会对美高工会选举的报道配图及说明

针对以上报道和配图，结合我们实际观察，我们不禁要问：

a、本来应该是选举主体的工人为什么都不知道4个月前进行的工会选举？

b、报道中说“各部门课长级人员和基层员工代表共100多人参加”，为什么“各部门课长级人员”要独立于员工代表参加选举？

c、龙岗区总工会对美高公司工会换届选举的报道配图中，配图的说明是：“美高公司领导向新当选工会主席交接工会章”。难道工会章不是由上届工会委员会保存而是由公司领导保存的吗？

## 1.2 会员代表的产生

我们从爱普生厂内工会宣传栏上看到：爱普生工会在 2013 年 5 月 21 日召开了 2013 年度工会会员代表大会暨换届选举大会，在这次选举中产生了 18 名第三届工会委员会委员。在我们访谈的 25 名工人中，部分工人知道这次选举，但对于具体的选举过程工人都不清楚。我们没能找到工会会员代表了解详细的过程，一位加入工会 4 年的女工告诉我们：“选举的时候拉长<sup>8</sup>叫部门里的人点十个人，叫他们出来参加选举，去投票。一般都会投给拉长，他们再一起去投。”

类似的说法在另一位自称“入工会很久，都不知道多少年了”的女工那里得到了证实，她说：“不是每个工会成员都可以参加选举，有些人比较清闲的所以就去了，像我们这些生产线上的人你走得了吗？”

基层工会的会员代表应该是一个工会的中坚力量，会员代表需要充分地掌握会员的意见，并带到会员代表大会，影响工会的决议，同时将大会的决议传达给会员。但是像爱普生厂这样，在最基本的会员代表选举这个重要的环节都没能按照法定的程序规范操作，很难想象工会代表能够起到应有的作用，工会所形成的决议能够体现会员普遍的意志。

## 1.3 直选程序

5 家工厂中只有百泰厂的少数工人能够说出来自己参加了工会的选举。据当时参加了选举仪式的工人介绍，参加选举的主要是新入职的员工，他们是被组长叫去参加工会主席选举的。“投票在三楼！厂里让去的，工会主席就是那个任什么，他在那里演讲，戴个眼镜，是个研究生。”“工会主席是任某某，胖胖的！我

---

<sup>8</sup>在工厂生产中，工人们称每条产线的管理为拉长或线长，称每个班、组的管理人员为班长、组长

们过去选的，我们是新来的嘛，反正没事干。”一位老员工也被叫去参加了投票：“都是新员工去的，他们又不用加班，我没活干我也被叫去啦，其实我才不想去呢。”

而关于选谁，是由资方“直接选定”后由组长或其他人转达给这些“会员代表”的。我们问一位工友他是不是就听从指示选了任某某，他说：“当然了，厂里让选的嘛！”另一位在百泰已经工作一年的工人介绍：“任某某来了才一年，是油压厂行政厂长，人家是研究生，工会主席学历要高的，研究生才能当！”当她投票选举的时候也同样遵循了“厂里指示”。

百泰工会是市总工会推行工会直选重点示范单位，市、区两级工会都“有针对性地进行直接指导”，但我们在现实中很遗憾地发现，原本是工人的直选沦为了资方的“直选”。首先，参与投票的大部分工人不是按照程序由基层选举出来的会员代表，而是临时找来的新员工；而主席由“资方直接选定”，则是对选举非常恶劣的操控行为。

王同信说：“如果工会组建模式不跟上形势，工会主席由资方指定，民主选举不能真正落实，就难以代表职工的利益。不敢代表工人说话，难以发挥工会应有的作用。”以上“老板工会”的批评在我们的调研中得到了证实。

我们不禁要问，市、区两级工会的指导之下，为什么能发生这样的状况。我们分析认为，市、区领导现在监督的主要是选举工会委员和主席的程序，然而，有三个漏洞被忽略了：第一，选举筹备委员会并不是由工人中推出来的，工人也不知道是什么人，可是这个委员会却有决定选举相关事项及操作选举的权力；

第二，会员代表的选举存在问题，因为这牵涉到不同的生产小组，选举方法也很随意，不正规，并没有按不记名投票方式进行，容易被管理层操控；第三，是工会委员会的候选人提名方法，在欧姆厂，候选人是由最基层员工一层层推选上去的，而且需要进行公示及公开讲演，可百泰工会的候选人的提名不公开透明，被企业所操控。

我们认为，导致企业能轻易操控选举结果的更深层原因，是选举前对工人的工会和选举教育缺乏，包括没有向工人宣传工会直选的意义、工人的权利、选举的程序、选举的方式等等。

## 2. 五家工厂工人权益状况

王同信说：“工会如果脱离职工群众，就会成为当前工会工作面临的最大危险，必须要改变这种状态。”通过调查我们发现，当前五家基层工会都在不同程度上脱离了工人，未能回应工人面临的问题，我们担忧长此发展，基层工会将会最终被工人所抛弃，直选改革难往前走。

### 2.1 工人面临的问题

我们先就我们在该 5 家工厂内发现工人遇到的主要问题进行阐述。

表 3：5 家工厂存在的违法或不合理的问题

工厂名称	工厂存在的主要问题
百泰珠宝	1、工资低、工资计算不合法，平时及周末加班无加班费 2、强迫加班，旺季每月上班 28 天，每天 14 小时，甚至通宵 3、不合理管理制度，各种罚款多，做错产品罚款，漏打卡扣 5 元，旷工扣 3 天工资 4、不为员工购买社保 5、职业安全隐患严重，粉尘、化学品、噪音无防护用品，在我们进厂期

	间就遇到 3 起工人工伤，其中 2 起严重 <sup>9</sup>
爱普生	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、工资低，派遣公司克扣工人工资</li> <li>2、大量违法使用派遣工，同工不同酬，派遣工进厂需要交 100—300 元中介费</li> <li>3、管理严格，如果做出了次品会被骂</li> <li>4、辞工扣钱，进厂时被告知一个月之内辞工扣 700, 2 个月之内走扣 1000</li> </ol>
福群电子	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、工资低、工时长，每月工作 28 天，每天工作 11 小时，急转班时只休息 9 小时</li> <li>2、每天都有工作量，完不成要义务加班，每次大概加 1 个小时，每星期能发生两三次</li> <li>3、辞工难<sup>10</sup>，辞工需要排队</li> <li>4、管理严苛，有巡查员抄牌，抄到 3 次就解雇，罚款项目多。</li> </ol>
美高塑胶	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、工资低，工资计算不合理，计件工资低于最低工资标准</li> <li>2、工作时间长，旺季每天超过 13 小时，甚至通宵加班</li> <li>3、不合理管理制度，管理态度差，罚款，记申诫扣 20 元，小过 60 元，大过 180 元</li> <li>4、社保购买不合理，不给工人买养老保险</li> <li>5、职业安全隐患严重，噪音、粉尘及工伤危害，我们在进厂期间遇到工人受工伤</li> </ol>
高新奇电子	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、工资低，工时长，旺季经常加到凌晨 1、2 点钟</li> <li>2、克扣工资，请假需要用加班时间补回来，要求提前打卡没有工资，损坏物料或造成返工要罚款</li> <li>3、请假难；只能算旷工。旷工需要写检讨，并罚款 100 元。</li> <li>4、不为员工购买养老保险</li> <li>5、辞工难，要排队，7 月份排到了 11 月份</li> <li>6、管理严格，上厕所离岗需要离岗证，且几十人只有 1 张离岗证</li> <li>7、职业安全危害：抹机水、焊锡烟尘直接吹散，无防护用品</li> </ol>

从上表可以看出，5 家厂的工人目前普遍面临的问题是工资低，工时长，工

<sup>9</sup>均为手指操作机器致伤

厂的管理制度不合理或违法，工作环境存在严重职业安全隐患但是工人却得不到足够的防护措施。

我们发现在现实中单个的工人陷入两难的境地，厂方制定了工资和管理制度，处于弱势的个体工人只能无奈接受，根本没有与资方讨价还价的能力，工人们又有着强烈想要改变现状的愿望，他们迫切需要有一个真正属于自己的工会去解决他们面临的问题。

### 2.1.1 工资低、工时长

表 4：5 家厂 7、8 月工资、工时情况

工厂名称	底薪（元/月）	工时	每月平均实发工资
百泰珠宝	低于法定工资标准	每天工作 10-14 小时，每月工作 28 天。最长连续工作 48 小时。	1800-3000
爱普生	1714（派遣工）	每月加班 36 小时	2200-2500
	2550（转正）		3000 -3300
福群电子	1650	每月工作 26 天，每天工作 11 小时	3000-3500
美高	低于法定工资标准	每月工作 26-30 天，每天工作 10.5-14 个小时，甚至通宵	2200-2800
高新奇电子	1600	每月工作 26 天，旺季每天上班 12 小时，最晚到凌晨 2 点	2800-3600

在所有 5 家工厂中，只有爱普生厂的底薪比深圳市最低工资标准略高，其他都是所谓的“地板工资”——以国家颁布的最低工资标准为基数来发放工资。福群电子只比深圳市最低工资标准高了 50 元，高新奇只达到了深圳市最低工资标准。而百泰和美高的工人工资甚至没有达到最低工资标准<sup>11</sup>，这两家厂无论计件

<sup>11</sup>2013 年深圳市最低工资标准为 1600 元

还是计时制都没有加班费，他们均违反了《中华人民共和国劳动法》<sup>12</sup>。

如果不是亲身经历，很难想象工人们每天都要如此长时间的工作，但实际得到的工资仍然很低，靠加班累积起来的工资勉强够维持工人的基本生活开支，工人没有多余的钱，也没有时间和精力去娱乐和发展自己的业余爱好。如果不加班——事实上工人根本没有选择是否加班的权利——就只能拿底薪，根本无法维持基本的生活。

### 2.1.2 不合理的管理制度

5家工厂都存在着许多不合理甚至违法的管理制度。这些管理制度大多以两种方式对工人形成管制，一种就是形成厂规厂纪，全厂的工人都需要遵守，另一种是在生产中由基层管理者运用实施的一些规定。

我们进的5家工厂中都有自己的厂规厂纪，而百泰、福群、美高、高新奇对员工违反其中的某些条目的都会进行罚款，如在美高厂，对工人的处罚就分为记申诫扣20元，小过扣60元，大过扣180元；高新奇如果旷工一天要写1000字的检讨还要罚款100元；百泰每月进行部门评比，最后一名的部门罚款100元由工人分摊；其他各种罚款的条目非常地多，在此不再列举。而2013年5月1日起施行的《广东省劳动保障监察条例》第51条明确规定公司不得对员工进行经济处罚。

在实际的生产过程中还有很多不成文的规定，时刻对工人进行着管制。如福群和高新奇中存在的“上厕所离岗制度”，离岗时间限制在10分钟之内；由于生产产量的压力和品质的要求，工人被严格限制，请假难，不能自由选择加班，占

---

<sup>12</sup>《中华人民共和国劳动法》第四章第三十六、三十七、四十四条分别对加班时间、计件工作以及加班工资的计算有规定。劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周不超过四十四小时，否则用人单位需要根据加班时间的具体情形支付劳动者正常工作时间工资1.5倍、2倍或3倍的工资报酬。计件工作者同应享有加班报酬。



管理者用工人休息时间开会等，类似这些侵犯工人权益的行为在工厂内时刻发生着。

### 2.1.3 工伤频发，职业安全隐患严重

工人除了要忍受长时间的工作和严苛的管理外，还要承担在工作中遭受工伤和职业病的危害。我们调查的 5 家工厂都有严重的职业安全危害，但都不能给工人提供足够的劳动安全保护，在百泰厂和美高厂，我们都目睹了不止一起的工伤事故。下表列举了几家厂存在的主要的职业安全隐患。

表 5：4 家厂存在的严重职业安全隐患

工厂名称	职业安全隐患和工伤	防护措施
百泰珠宝	1、普遍存在机械压伤、夹伤的危险 2、多个部门在无任何保护措施情况下使用白电油 3、多个部门机械产生噪声 4、碰焊机、火枪有电击和烫伤的危害	一次性口罩对挥发的白电油无任何防护作用，无防噪音耳塞，
爱普生	1、全厂站立作业，长时间站立对下肢健康损害 2、FA 部门机械手测试区噪音测得达 96 分贝	无耳塞
福群电子	1、FQC 部门在对产品进行检查时需要长时间使用放大镜，对眼睛视力损害极大	只提供眼药水
美高	1、制一、二、三、铁管课三个生产车间噪音很大 2、电焊粉尘危害 3、切边机蹦出的铁屑曾经打瞎过一个工友的眼睛 4、包装课也容易被网片和铁管砸伤和刮伤，也可能被叉车压着脚 5、重复动作对身体的损害 6、长时间加班对身体机能的伤害	有简单的耳塞，但防护效果差，工人不愿意戴
高新奇电子	1、手机测试、打螺丝时噪音	无耳塞、无抽风设施

	2、每天连续组装微小零件时对视力损害较大 3、除尘时用到“抹机水”，刺激性大，有工人过敏 4、焊锡无抽风设施，直接吹散到车间内	
--	---	--

## 2.2 五家工会的运作细节

如上所述，这 5 家工厂里，工人们面临着这么多迫切需要改善的问题，那么作为工人自己的组织，工会可以做什么，又做了些什么呢？

我们再来看看 5 家工会的基本运作情况。

表 6：5 家工会基本运作情况

工会名称	运作情况
百泰工会	有工会宣传栏，未见到工会办公室、信箱和热线，经常举办娱乐活动
福群工会	无工会宣传栏，有工会办公室，但从未见开门，无信箱和热线
爱普生工会	有工会宣传栏，未见到工会办公室，过节发放礼品，举办旅游活动
美高工会	无工会宣传栏，无工会办公室，无信箱无热线，无福利及文娱活动。
高新奇工会	有工会宣传栏（但上面仍是 2011 年的信息），有工会办公室和活动室，但工人从未见开门，有工会信箱但已废弃，会举办文娱活动

### 2.2.1 没有运作的工会

从上表可以看出，5 家工会中福群和美高工会在平时根本就没有任何的运作，我们在美高厂区内没有见到任何与工会有关的标识或场所，在厂内工作几年的工人也告诉我们，工会没有举办过什么活动，工人们遇到问题根本不会去找工会帮助处理。福群工会也是类似的情况，虽然在宿舍楼有一个牌子显示那里是工会的办公室，但宿管告诉我们：“这个工会的牌子当初还是我帮忙装上去的，从来没有见它开过门”。

### 2.2.2 福利型工会

百泰、爱普生和高新奇工会都有举办一些娱乐活动，如百泰每年有十佳歌手大赛和篮球赛，爱普生每年定期的旅游活动，高新奇每天晚上的广场舞等等。此外爱普生工会每年过节都会发放大量的礼物，有工人对我们说“反正一年 24 块钱不贵，但是你知道他会发多少东西嘛！反正很划算。”

但即使是工会举办的吹拉弹唱也显得很尴尬，工人们每天都要长时间的工作，很难有时间去参加活动，比如高新奇的广场舞基本都是加班时间少的文职人员参加。我们问高新奇的一位工友是否看到工会举办过什么活动，这位工友说：“没见过，你不知道，他们很黑的，每次办活动都是挑我们上班的时候办，我们根本不知道它做过什么。”

### 2.2.3 工会与工人的沟通机制

5 家工会中只有高新奇和福群有工会办公室或活动室，但两家工会的办公室和活动室都从未开门过。高新奇在宿舍区有整层的工会办公室、活动室、心理咨询室等，但是我们在厂内的近 2 个月中从未见其开过门或举办过任何的活动。福群工会办公室据称更是从挂牌起都未开过门。

5 家厂都没有工会热线，只有爱普生与高新奇工会在厂区内有设立工会信箱，但事实上高新奇的工会信箱位于一个垃圾桶上方，污浊不堪，早已废弃。

我们尝试直接去找工会主席或委员，但是工会主席与委员基本都是管理人员，平时都在办公室，只有上班时间才能在办公室找到他们。而且我们根本不知道主席和委员是谁，在哪个办公室，只有旷工才有时间去找，这对于一个在产线上的普工来说根本就不可能。

### 2.3 工会不能是摆设

我们调研过后，也对工会直选的产生过不同阶段的看法，深圳市工会直选一年，作为关心工人群体命运，关心工会民主建设的人，我们应当如何来看待。深圳直选工会改革才一年，有不足也是正常的，改革需要时间和耐性。

可是，当我们在工厂里跟工人同吃同住，经历同样的苦、同样的劳累的时候，我们心里面对于这些不作为的基层工会，是从心里面的愤怒。我们认为，工会的首要职责就是维护工人的权益。现实中工人们面临着一系列的紧迫问题，但是基层的工会根本不作为，要么没有运作，要么只是给工人发发福利，组织娱乐活动，这些无关痛痒的事根本不能解决工人的实际困难，不能改变他们在生产中的遭遇。2013年3月1日欧姆工人在给社会的公开信中说：“工会不想着提高我们的待遇，却用过节时的小恩小惠麻痹我们，而我们因合同问题遭受的损失却是几十万。”

工人的面对处境如此恶劣，我们能等，可是工人能等吗？如果工会只是把自己当作摆设，不敢、不想履行自己的职责，不解决工人的困难，不改善工人的待遇，工人绝不会把工会当作自己的组织，也不会信任工会，甚至会排斥工会，这将是工会工作最大的危险。

### 三、工人对工会认知状况

#### 1. 工人不知道工会

我们在调研中发现，对于工人来说，工会似乎是个很遥远和陌生的话题。当我们和工人聊起工会的时候，许多人的第一反应通常都是迷茫和诧异——“工会？什么工会？”工会到底是干什么的，厂里的工会做些什么，他们自身是否是工会会员，大部分人都是不清楚的。许多工人都是通过工会最近的一些福利活动才知道工厂里有工会，也有一些工人对工会的作用存在严重的错误认识。

表 7 5 家工厂工会认知访谈统计表

工厂名称	访谈总人数	知道什么是工会的人数 <sup>13</sup> (百分比)	知道厂内有工会的人数(百分比)	知道自己是工会会员的人数(百分比)
百泰珠宝	33	1 (3.0%)	13 (39.4%)	0 (0.00%)
爱普生	25	15 (60.0%)	25 (100%)	23 (92.0%)
福群电子	43	7 (16.3%)	13 (30.2%)	2 (4.6%)
美高塑胶	49	5 (10.2%)	37 (75.5%)	1 (2.0%)
高新奇电子	61	7 (11.5%)	37 (60.6%)	6 (9.8%)
5 家厂汇总	211	35 (16.6%)	125 (59.2%)	32 (15.2%)

从上表中可以看出，所有 5 家工厂中，仅有 16.6%的人知道什么是工会，59.2%的人知道厂里有工会，15.2%的人明确知道自己是会员。但即使是这样的数据，也还是有很大的水分在里面，比如有些工人是因为工会近期组织的活动才偶然知道厂里有工会；甚至有些工人是因为工厂对他们要求在有关部门来检查时就

<sup>13</sup>此项判断的标准是，如果工人知道工会是工人的组织或工会可以帮助工人维权，即认定为其知道什么是工会，而不是认为工会是一个政府组织或公司内的一个部门。

工会情况说谎而知道工会。

这是我们对深圳工会的第一次调研，我们并没有旧的数据可作比较，因此，并不能下判断说深圳市的工会直选对工人没有正面的进展，同理，也没法反证。

我们从在过去一些报导和学者的调研中，都显示大部分工人都是不知道工会的存在，很有多工会只是挂牌子，没有真正设有委员。然而，从工人的访谈中，我还是可以看到，即使是福利型的工会，其对于开启工人对“工会”的认知，还是有意义的。但普遍地，他们对工会具体是什么却知晓甚少。具体如下。

### 1.1 通过劳动技能大赛才知道工会

从上表可以看出，高新奇内 46.3%的工人知道厂内有工会，我们遇到很多工人都说自己知道工会是因为最近要举办的劳动技能大赛。下面是我们与一位工人的对话：

“我之前问过好多人他们都说不知道工会，你怎么知道的？”（同学）

“前两天不是有那个比赛嘛，那个比赛就是工会办的啊”（工友）

“你怎么知道是工会办的”（同学）

“部长早上开会的时候说过啊”（工友）

### 1.2 工厂逼工人说谎应付检查

在美高厂访谈的 49 名工人中，有 37 人都知道厂内的工会，并且多数都知道是工会的主席是彭某，但是对于其它的，比如说工会做过什么、是否有选举、自己是不是会员，他们都不清楚。后来有工友告诉我们，在上半年因为有关部门要到厂内检查，工厂提前陆续组织了培训，还给每位参加培训的工人发了一份“标准答案”，主要是教大家说谎话，应付检查，如果检查的人问厂里有没有工会一

——必须得说“有”；工会是干什么的——必须说“解决职工困难的”，而且要能够说出工会主席的名字。工人告诉我们“说对了有奖，如果不按厂里教的去说，那就直接记大过，180块就没了！”

### 1.3 对工会有错误的认识

我们发现，在深圳的5家工厂中，不仅存在着工人不知道工会的情况，而且有部分工人对工会有错误的认识。他们认为工会是政府或公司的一个部门，或者是一个发放福利的机构。

比如，爱普生厂的工会每年过节都会发很多的福利，所以导致了部分工人认为工会就是一个提供福利的机构，一个月交两块钱但是会发很多东西。我们调研的同学想要找工会反应生产中遇到的问题，于是去询问旁边的工友，工友告诉她：“工会不管这些事情，只管我们去玩之类的。”另一位在爱普生厂工作多年的女工说：“外国的工会是维护工人的权益的，代表工人与工厂和政府谈判的。但是在中国，工会的性质有所不同。我们厂里的工会主要是为工人谋福利的，一个月交两块钱会费，有时候过节会送点东西。”

有些工人并不知道自己有加入工会的权利，以为加入工会要得到公司的批准。当我们问工人为什么不加入工会时，一位美高厂的工人说：“人家都没说让你加入，你怎么加入？”

## 2、工人不关注工会

造成工人对工会不关注的原因有很多，除了工人不清楚工会的性质，不知道厂里是否有工会外，有些工人即使知道工会是工人的组织也不关注，但是工人的现实处境却是每天都要辛勤地劳作，工作压力很大，工资却不高，工人们几乎把所有的精力都投入到工作中，想要通过加更多的班以便换取更多的工资；另一方

面，目前的工会并未起到应有的作用，很多没有运作，有些运作的也不会涉及到工人面临的问题，工会的代表和委员也不是工人自己选的，工人不认为工会是自己的组织，工人并不能够感受到工会与自己的紧密关系。

高新奇电子厂的一位女工说：“我都不知道工会是干什么的，加它做什么？”几位在福群工作了将近 10 年的技术员说：“我们都不知道工会是干嘛的，天天就是上班下班，这些事情我们从来不关注。”

美高厂的一位年轻男工则对我们说：“有时间关心那个还不如多关心一下我们的工资”。另一位百泰的女工说：“我们那么忙，哪有闲心去搞什么工会？”

爱普生厂的一位工人表示：“工会的老大不是自己选的，自己进工会也不怎么关心这些，就只知道交工会费，逢年过节拿礼品。”

### 3、工人不相信工会

工人不仅不关心工会，甚至都不相信工会。在福群厂，我们遇到一位对工会比较了解的工人，当我们问他觉得厂里的工会怎样时，他却跟我们谈起了中国的工会：“我给你说吧，中国的大部分工会就是个摆设，他即使有工会，他也不会保护员工的利益，对于员工来说就是压制。”

类似这样对工会极度不信任的工人在我们的访谈中遇到了不少。有工人直接坦言：“我们是帮他们打工的，他们怎么可能办个工会让我们去找事？”工会本应是工人的组织，但为什么却得不到工人的信任，除了我们前面提到调研中发现的那些事实外还有下面 2 个原因。

#### 3.1 基层工会干部构成

我们在调研中只完整了解到 2 家工会委员的组成，从这两家工会委员的构成来看，几乎全部都是公司的中高层管理人员。现列明如下：



表 8：美高工会委员会成员组成

姓名 <sup>14</sup>	工会内任职	公司内任职
彭 XX	工会主席	制二课课长
易 XX 李 X	副主席	增管课课长 包一课课长
陈 XX 陈 XX	女工委委员	副总助理 采购部部长
杨 XX 韩 XX 等	组织委员	模具课课长 开发课课长
李 XX 廖 XX 等	宣传委员	QE 包二课课长

表 9：爱普生工会委员会成员组成

姓名	工会内任职	公司内任职
张 XX	工会主席	效率化推进部部长 完成品技术制造部部长
张 XX	副主席	人事部部长 人才开发课课长
*其余 16 名委员中，有 6 名课长，8 名部长，其余 2 人任职情况未能了解到。		

欧姆工会在直选产生工会委员会后，有媒体报道称选出的“工会主席为一线生产工人”，事实上欧姆工会主席在工厂内的任职为一名课长，如果真正有过工厂工作经历的人一定不会认为课长是一名一线的生产工人。此次调研了解的两家工会委员会的成员基本为课长和部长级的人物，同样，有过工厂工作经历的人也一定会明白，在工厂的生产管理体制中，即使是一名基层的管理人员，他与普通

<sup>14</sup>为保护个人隐私，此处不列出全名

工人之间的隔阂也是很大的，更不用说课长和部长这样的中高层管理了。

在工厂的生产管理体制中，由于产量、品质、生产现场管理等原因，管理层与普通工人之间是一种管理与被管理，甚至近乎对立的关系，由于一级压一级的原因，很多管理层在对待普通工人时都是很严苛的，如果一名管理人员同时是一位工会委员的话，普通工人脑海中，他作为一名严苛的管理者的形象要远远多于他作为工会委员的形象。

所以当在一个工会内的委员绝大多数都是管理人员组成，由一群管理人员掌握，而会员代表无法充分发挥作用的情况下<sup>15</sup>，普通的生产工人很难对这样的工会产生信任。

### 3.2 基层工会与工人权益

当我们快要结束调研准备辞工离厂时，我们遇到了很大的困难，我们也遇到了辞工不批、工资被克扣等平时其他工人经常遇到的问题，除了跟工厂讲法律、去劳动局投诉外，美高厂和百泰厂的同学也分别去求助了厂内的工会，结果都没能得到工厂工会的帮助。

百泰厂的一位同学在好不容易辞工结算工资时发现工资被克扣了一千多元，在找过人事部仍然没有效果的情况下，同学准备去找工会主席——油压厂的厂长——就是那个被指定要工人选的主席，身边的工人都认为我们是在开玩笑，当我们真的找到工会主席要求工会帮助解决的时候，工会主席给的答复是“我们厂内有厂内的规定”，这个结果并不出乎我们的意料，我们拨打了深圳市总工会的投诉电话，投诉百泰厂工会主席没有起到工会主席的作用，工会不能维护工人的权益。最终我们在多个政府部门的协调下拿到了应得的工资，后来深圳市总工会还打电话回访，欢迎我们以后多对他们的工作提建议。

---

<sup>15</sup>前文已有描述会员代表根本不存在选举而是由基层管理指定的

## 四、结语

### 1. 工会直选改革进步意义

深圳市总工会确立的“民主选举产生、规范化运作、向职工群众负责”的基层工会工作思路是好的，我们认为深圳市总的理念顺应了时代的潮流，反映了工人的需要。以 163 家企业为试点的基层工会直选一举，在国内更是具有一定先进性。

工会对工人及全社会的重要性已经不容置疑，我们认为工会的民主建会是工会“回归本来面目”的必由之路，在今天中国社会面临急剧转型的时期显得尤为重要，工会直选还只是真正民主建会的第一步，在做到工会由工人民主选举之后，工会还要承担提升工人权益意识和团结精神、以集体力量维护工人权益的组织角色，进而使工人能真正分享劳动成果。

### 2. 工会直选改革的障碍

从我们所观察体验到的，现在的深圳工会直选落实状况是不理想的。但是，当我们置身于工厂，置身于工业区，面对如此庞大的工人群体，我们知道这条路不容易走。我们总结出工会直选面对的 4 大障碍：

#### 2.1 企业干预是工会改革的头号敌人

从几家基层工会的选举、工会干部构成来看，企业从选举的各个层面都牢牢地控制了选举，确保工会在企业的掌握之中。尤其是在选举筹备委员会及推选候选人这两方面，都不为工人所知。而企业的这种干预，多数都是暗箱的，而且是欺瞒着上级工会来进行的。

## 2.2 基层工会不作为

基层工会不作为，或安当一个派发福利的单位，反而不去了解工人所需，不触及工人的权益问题，工会成了摆设，改革就无法前进。我们遇到的几家工会，有些工会有自己的公告栏，但是我们从没看过公告栏上有关于工会会议的记录、工作报告、财务报告等等，导致工人对工会运作一无所知，也无法建立起工人对工会的信任。基层工会干部如何理解工会的角色和职能，对工会民主建设能否以工人为本影响重大，这个干部队伍建设至关重要。

## 2.3 工人教育不足，无法担当监督角色

这几家工厂，与欧姆厂的工人并没有什么不一样，可是我们却看到直选对他们产生截然不同的影响，欧姆厂工人从直选中工会意识成长较快，但这5家工厂，工人的认识，仅仅是从无到有的认知。我们认为，这是因为欧姆厂的直选过程，市总工会协助的宣传教育较多，从选举工会干部的经历中，认知到工会与工人的关系，工会的职能。虽然他们的运作不理想，可我们认为这是一个过程。而这5家工厂，工人的工会意识不强，对工会职责，以及作为工会会员的权利与义务等等都不足，因此无法做好基层工会的监督工作。

## 2.4 上级工会支持和监督力度不足

我们在出厂遇到困难时，曾电话求助于市总工会，也得到了帮助解决了问题。然而，很多工人都不知道如果不满基层工会可以找上级工会投诉。同时，我们希望上级工会对直选工会的选举以及选举后工会是否履相关职责，进行有效的监督和指导，调查出工会干部是不愿意办事，还是不懂得办事。

## 2.5 社会监督欠缺

面对庞大的工人群体，及数量庞大的基层工会，要做好基层工会干部及工人的教育，监督企业，确保直选工会可真正实现工人自主运作，也是我们整个社会的责任。可是，社会对于工人民主权利的关注，与工人群体的庞大，及工人群体面对的问题的严重性，都是不成比例的。我们希望，媒体、工人、还有更多的像我们的学生，能持续关注和支持工人，能真正建成“民主选举产生、规范化运作、向职工群众负责”的工会。

### 3. 对深圳市总工会的建言

我们 12 名同学经过近 1 个月的一线调研后发现，即使是第一步——民主建会，基层工会走得并不好，部分企业工会还存在很多问题，甚至与深圳市总工会的工作思路背道而驰。

我们希望，深圳市总工会往后从实际细节入手，扎实推进基层工会的民主建设，更好地实现深圳市总与广大劳动者的共同愿望。根据调研所得，我们对深圳市工会直选提出以下建言：

- 1、希望总工会深入调查上述 5 家企业工会的实际运行情况，针对该 5 家企业工会不规范的运作进行整改，并公布结果；协助 5 家基层工会，与企业进行集体协商，改正其侵害工人合法权益的行为，以维护工人权益。
- 2、深入基层，对工人进行工会宣传和教育，提高工人对工会的认知。
- 3、加大对基层工会干部的培训和支持
- 4、公布 163 家直选工会名单及其工会选举情况，以便社会不同群体对工会运作进行支持和监察
- 5、定期公布深圳市总工会推行基层工会民主建设的工作，广泛征求社会意见

我们来自九高校的十二名同学，将会持续关注与支持深圳市工会直选改革，也呼吁社会持续关注。感谢在调研中，所有愿意跟我们分享的工人朋友们。