

第2章

劳动关系三方



学习内容

1. 劳动者；
2. 工会；
3. 雇主；
4. 雇主组织；
5. 政府；
6. 三方协商机制。



学习目标

1. 知识目标

- (1) 掌握劳动者的概念、地位、权利和义务；
- (2) 掌握工会的概念、职能和组织结构；
- (3) 掌握雇主、雇主组织的概念；
- (4) 掌握政府的概念、在劳动关系中承担的角色、劳动关系监管策略；
- (5) 掌握三方协商机制的概念、产生和发展以及运行现状。

2. 能力目标

- (1) 能够应用劳动关系三方的相关理论，分析现实或案例中存在的劳动关系问题，并提出解决问题的建议；
- (2) 能够应用劳动关系三方协商机制的理论框架，分析某一劳动关系问题产生的原因，并提出解决问题的对策。

3. 素养目标

- (1) 学生感受到劳动关系问题对雇员、雇主、工会、政府和社会的影响，体会到劳动关系管理的意义；
- (2) 具备劳动关系管理的合法合规意识；
- (3) 形成和谐劳动关系价值观；
- (4) 形成兼顾企业效率和员工公平的职业价值观；
- (5) 具备关心底层劳动者的人文情怀。



引导案例

美国西海岸码头工人罢工事件

2002年9月27日至10月9日,美国西海岸29座主要港口一万多码头工人同时罢工,引发三十年来历时最长的封港事件,给美国经济造成很大影响,受到世界广泛关注。事件以布什总统根据劳资关系法案启动紧急措施,联邦法院下令强制工人复工,劳资双方通过谈判达成新的协议而解决。

一、事件

罢工的起因是,代表美国中西部船运公司和码头业主的“太平洋海洋运输协会”与代表码头工人的“国际港口与仓库工人联合会”所签署的集体合同于2002年7月1日到期,而劳资双方由于在薪酬待遇以及雇员权利等问题上分歧过大,一直未能签订新的合同。主要矛盾是,“海运协会”准备使用新技术以提高劳动生产率,具体是指安装新的运输轨道系统。工会担心此举将导致工人失业,因而要求资方保证技术更新带来的新岗位由工会会员补充。资方认为自己无此义务,从而无法达成新的劳动合同协议。9月27日,“海运协会”以码头工人消极怠工为由,决定采取警告行动,通知10500名工人全部“临时下岗”36小时,对其所属的西海岸29个港口全部关闭。工会方面立即采取行动,号召全体码头工人集体罢工以示抗议。整个西海岸港口就此陷入瘫痪状态。

美国西海岸主要港口每年货物吞吐量总值超过3000亿美元,占美国外贸总量的一半。据估计,每停工一天的直接损失为10亿美元,加上相关经济损失每天超过20亿美元。事发后一个星期,就有200多艘大型集装箱运输船靠岸,价值数十亿美元的进口货物等待卸货,另有美国中西部大量农产品和肉类无法装船外运。物流的突然中断对美国进出口商、制造商和零售商冲击巨大。来自亚洲的电脑、汽车零配件、电器、家具、成衣和玩具等日用品无法卸货,开始造成市场短缺。已有一些工厂因进口配件无法到货而关闭生产线,一些进口商无法按时交货而面临退订索赔,还有更多零售商正焦急等待为年终购物黄金季节而订购的货物。一些公司的赢利可能降低4%~15%,一些工厂为了挽回经济损失,已开始通过裁员来降低成本,从而对美国的失业率产生影响。更为严重的是,封港导致许多军事装备无法按时启运,直接影响到美国政府打击伊拉克的军事部署。此次事件对我国和其他亚洲国家也造成很大损失。估计仅我国中远集团损失即达数亿元人民币。另据法国百富勤咨询公司发布的报告指出,罢工除对美国经济造成影响外,还会拖累中国、马来西亚、泰国、菲律宾的经济。报告指出,中国内地2001年输往美国的出口货值达771亿美元,占中国内地同年整体外贸出口额的28.9%。若罢工持续一个月,将使中国今年的经济增长减少0.49个百分点。美国摩根斯坦利银行10月3日发表的研究报告也指出,旷日持久的码头停工会对全球经济造成可怕的影响。如果这些港口关闭一个月或更久,东亚经济就会陷入衰退。

二、各方的反应

美国工商界基于自身利益对事件表示极大关注,纷纷要求政府出面,采取应急措施解决问题。全美零售商联合会等致函布什总统,催促他“立即采取行动”重新开放码头,并警告说,码头若继续停运,将进一步引发裁员、零售网点关门以及年底节假日期间的商品



短缺等恶果。

工会方面站在码头工人一边，支持工人争取权利的行动，部分交通运输行业工会领导人呼吁布什总统不要插手。他们认为，如果布什动用权力让联邦法庭强迫工人复工，有可能使资方在谈判中指望政府偏袒而采取强硬立场。有些工会领导人则敦促码头工会与资方尽早谈判。

美国经济学界认为，这次事件在短期内对美国经济影响有限，但如果劳资纠纷长期拖延，将对处于脆弱状态的美国经济造成严重打击。

三、美国政府的应对措施

一般情况下，美国政府不对劳资纠纷进行直接干预。但美国 1947 年《劳资管理关系法》，即《塔夫脱—哈特莱法》规定，在国家经济和安全受到劳资争议严重威胁时，总统有权要求联邦法院下令停止罢工 80 天，以利于劳资双方冷静处理。由于此法案带有明显的强制色彩，历届政府实际很少使用。

布什政府在此事体初期反应谨慎。直到罢工发生后第 6 天，即 10 月 2 日，布什总统仍表示，他对西海岸的劳资纠纷“感到忧虑，正密切关注事态发展”，并呼吁劳资双方接受联邦政府派出的调解人的调解，尽快达成协议，但拒绝回答是否会动用《塔夫脱—哈特莱法》赋予的权力终止罢工。

随着事态发展和影响不断扩大，特别是劳资之间的谈判于 10 月 6 日再次破裂，布什总统开始采取行动。他首先指示劳工部门组织专门委员会调查事件情况和给美国经济造成的损失，要求委员会在次日向他报告调查结果。随后于 10 月 8 日根据《塔夫脱—哈特莱法》，指示司法部向法院需求下令停止罢工，重新开放港口。布什在发表的声明中表示，港口停工伤害美国整体经济，连带使其他未涉入这项争议的运输业者、制造业者、农业和牧场经营者、批发零售业者以及消费者都受到伤害，重要的军需物资、批发零售业者以及消费者都受到伤害，重要的军需物资也因港口封港停工而被耽搁。布什认为，这件事已经伤害美国国家安全，政府必须有所行动。

根据总统的指示，美国司法部 10 月 8 日向法院申请下令重新开放西部地区 29 个港口。旧金山联邦法院随即声明，联邦政府的做法符合下达重新开港、复工命令的法律规定，因此法院已于 10 月 8 日晚正式发出命令，要求“太平洋海运协会”迅速开港恢复正常作业。“太平洋海洋运输协会”立即遵照此令，通知码头工人于 10 月 9 日下午 6 时返回工作岗位。工会方面则在得知总统 8 日的决定后率先表示同意复工，并于 10 日晨全面复工。

根据美国法律规定，法院的强制性复工命令为劳资纠纷的解决提供了 80 天的“冷却期”。劳资双方在此期间必须在联邦政府调停人的协调下继续谈判，谋求就争议问题达成协议，但政府不得强制任何一方作出让步。如果届时仍达不成协议，劳方有权重新发起新一轮罢工。码头工人复工后，劳资谈判继续进行。到 11 月 23 日，美国劳工部宣布，经过一个月的谈判和联邦调停人的斡旋，美国西部港口劳资双方终于达成协议。同意延续劳动合同 6 年，从而宣告这场令人瞩目的劳资纠纷结束。

美国劳工部首席调解员说明，这项协议不久将交付码头工会投票批准后正式生效，协议将顾及双方的利益，一方面大幅度提高工人的工资和劳保待遇，一方面将允许资方使用先进的码头货物处理技术，加快装卸作业进度和劳动生产率。布什总统当天发表声明，对



劳资双方达成协议表示祝贺。他说，这项协议不仅对工人有利，也对资方有利，更对美国经济有利。

资料来源：盖勇. 劳动关系与社会保险[M]. 济南：山东人民出版社，2004：58.

思考与讨论题

1. 美国西海岸码头工人罢工事件的起因是什么？
2. 美国政府采取了哪些措施对罢工事件进行干预？
3. 美国政府在此次罢工事件中扮演什么角色？它对我们认识政府在劳动关系中的作用有哪些启示？

劳动关系系统中的劳动关系主体，主要包括劳动者或雇员、工会或雇员团体、雇主、雇主组织和政府。劳动者和工会，一般被称为劳方；雇主和雇主组织，一般被称为资方。在不同层面上，通常由工会所代表的劳方、由雇主组织所代表的资方，与政府一起，建立三方协商机制，共同解决企业、区域、行业和国家层面的与劳动关系相关的一些重要问题。

2.1 劳 动 者

针对劳方的研究主要分为两个部分，即劳动者的研究和工会的研究。从理论上讲，劳动者是工会的基础和组织成员，工会是劳动者的组织形式和代表。但在实践中，劳动者和工会的关系也比较复杂，需要分别研究劳动者和工会及它们之间的关系。

2.1.1 劳动者的定义与性质

劳动者的概念在社会学、劳动经济学和法学意义上有不同的界定。

社会学意义上的劳动者，是指具有一定能力、遵循一定的劳动规范、占据一定的劳动岗位、参与实际劳动过程的人。简而言之，凡是参与实际的社会生产劳动过程的人，都可以称为劳动者。所以，社会学意义上的劳动者含义最为宽泛。

劳动经济学意义上的劳动者，是从劳动者在现代经济关系中的地位及特点的角度予以界定的。现代劳动经济关系中的劳动者，具有以下基本特点：拥有并可以自行支配自己的劳动力且劳动者是劳动力的所有者；不占有生产资料，因而只得受雇于他人以实现与生产资料结合的生产过程；在生产过程中处于被管理和被支配的地位；经济收入主要是作为劳动报酬的工资收入。劳动经济学意义上的劳动者，其最主要的特点是与生产资料所有者相对应、受生产资料所有者雇佣并为其工作的直接生产者。在劳动经济学中，劳动者的定义一般为，受雇于个人、公司或机构，使用雇主提供的劳动工具或设备，在工作中执行上级的指令，由雇主付给劳动工资的工作人员。就社会经济关系的实质而言，劳动者体现和反映的是一种现代经济社会中的雇佣关系，劳动者一般是指雇佣劳动者或工资劳动者。所以，农民、个体生产者、自由职业者、官吏、企业主、资产所有者以及经营管理人员，都不属于劳动经济学意义上的劳动者。

劳动法意义上的劳动者，则是劳动经济学意义上的劳动者的法律反映和体现。尽管各国



劳动立法关于劳动者的规定在具体表述上有所不同，如或称劳动者、工人、员工、雇员等，但其实质含义是一致的，即劳动者是指与雇主或企业主或资产所有者相对应的受雇于他人、以出卖劳动力而获得工资收入的劳动者。劳动者，作为一个法律概念有广义、狭义之分，其广义指具有劳动权利能力和劳动行为能力（但不一定参与劳动关系）的公民；其狭义仅指职工。职工亦有广义、狭义之分，其广义指具有劳动权利能力和劳动行为能力并且已依法参与劳动关系（但并不一定为劳动法律关系）的公民，此即一般法律意义上的职工；其狭义仅指具有劳动权利能力和劳动行为能力，并且已依法参与劳动法律关系的公民，即劳动法意义上的职工。在将劳动者作为劳动问题研究中的一个范畴时，一般是指劳动经济学和劳动法上的概念。

2.1.2 劳动者的地位

1. 我国法律规定的劳动者地位

我国《宪法》规定，我国是工人阶级领导的、以工农联盟为基础的人民民主专政的社会主义国家。工人群众，即劳动关系中的劳动者，占据着主导地位。《全民所有制工业企业法》提出，“国家保障职工的主人翁地位”，“企业的财产属于全民所有，国家依照所有权和经营权分离的原则授予企业经营”，“企业通过职工代表大会和其他形式，实行民主管理”。我国《劳动法》第七条规定，“劳动者有权依法参加和组织工会。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”；第八条规定，“劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动合法权益与用人单位进行平等协商”。我国《工会法》第八条规定，“工会推动产业工人队伍建设改革，提高产业工人队伍整体素质，发挥产业工人骨干作用，维护产业工人合法权益，保障产业工人主人翁地位”。我国《劳动合同法》第四条规定，“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以完善”。我国实施的各项法律确定了劳动者的法律地位。

2. 政府文件与领导人讲话中的劳动者地位

2015年，《中共中央 国务院关于构建和谐劳动关系的意见》中明确提出，“丰富职工民主参与形式，畅通职工民主参与渠道，依法保障职工的知情权、参与权、表达权、监督权”。2017年6月，中共中央、国务院印发了《新时期产业工人队伍建设改革方案》，明确提出，要把产业工人队伍建设作为实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略的重要支撑和基础保障，纳入国家和地方经济社会发展规划，造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大的产业工人队伍。2018年10月29日，中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平在中南海同中华全国总工会新一届领导班子成员集体谈话并发表重要讲话时指出，完成党的十九大提出的目标任务，必须充分发挥工人阶级主力军作用。我国广大职工要牢牢把握为实现中国梦而奋斗的时代主题，把自身前途命运同国家和民族前途命运紧紧联系在一起，把个人梦同中国梦紧密联系在一起，把实现党和国家确立的发展目标变成自己的自觉行动，爱岗敬业、争创一流，以不懈奋斗书写新时代华章，共同创造幸福生活和美好未来。要围绕树立新发展理念、推动高质量发展、建设现代化经济体系，引导职工以“当好



主人翁、建功新时代”为主题，深入开展各类竞赛活动。要加强产业工人队伍建设，加快建设一支宏大的知识型、技能型、创新型产业工人大军。劳动模范是民族的精英、人民的楷模。大国工匠是职工队伍中的高技能人才。各级党委和政府要贯彻党的全心全意依靠工人阶级的方针，保证工人阶级的主人翁地位。2024年5月28日，中共中央总书记习近平在主持促进高质量充分就业进行第十四次集体学习时强调，促进高质量充分就业，是新时代新征程就业工作的新定位、新使命。要坚持以人民为中心的发展思想，全面贯彻劳动者自主就业、市场调节就业、政府促进就业和鼓励创业的方针，持续促进就业质的有效提升和量的合理增长，不断增强广大劳动者的获得感幸福感安全感，为以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业提供有力支撑。

2.1.3 劳动者的权利与义务

1. 劳动者的劳动权利

劳动者权利是指劳动者依照劳动法律行使的权力和享受的利益。

我国《劳动法》第三条规定劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

1) 等就业和选择职业的权利

《宪法》第四十二条规定中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇。《劳动法》第三条规定，劳动者享有平等就业和选择职业的权利。第十二条规定，劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。第十三条规定，妇女享有与男子平等的就业权利。

2) 取得劳动报酬的权利

《宪法》第四十二条第二款规定，国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇。《劳动法》第三条规定，劳动者享有取得劳动报酬的权利。第四十六条规定，工资分配应当遵循按劳分配原则，实行同工同酬。第五十一条规定，劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。

3) 休息休假的权利

《宪法》第四十三条规定，中华人民共和国劳动者有休息的权利。国家发展劳动者休息和休养的设施，规定职工的工作时间和休假制度。劳动法对日工作时间、周工作时间、一周休息时间、公休日、法定节假日以及年休假、婚丧假等作了规定。如《劳动法》第三条规定，劳动者享有休息休假的权利。第三十六条规定，国家实行劳动者每日工作时间不超过八小时、平均每周工作时间不超过四十四小时的工时制度。第三十八条规定，用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。第四十条规定，用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假：（一）元旦；（二）春节；（三）国际劳动节；（四）国庆节；（五）法律、法规规定的其他休假日。第四十五条规定，国家实行带薪年假制度。

4) 获得劳动安全卫生保护的权利

《宪法》第四十二条第二款规定，国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，



改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇。《劳动法》第三条规定，劳动者享有获得劳动安全卫生保护的权利。第五十二条规定，用人单位必须建立、健全劳动安全卫生制度，严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，对劳动者进行劳动安全卫生教育，防止劳动过程中的事故，减少职业危害。第五十四条规定，用人单位必须为劳动者提供符合国家规定的劳动安全卫生条件和必要的劳动防护用品，从事有职业危害作业的劳动者应当定期进行健康检查。

5) 接受职业技能培训的权利

《宪法》第四十二条第四款规定，国家对就业前的公民进行必要的劳动就业训练。《劳动法》第三条规定，劳动者享有接受职业技能培训的权利。第六十六条规定，国家通过各种途径，采取各种措施，发展职业培训事业，开发劳动者的职业技能，提高劳动者素质，增强劳动者的就业能力和工作能力。第六十八条规定，用人单位应当建立职业培训制度，按照国家规定提取和使用职业培训经费，根据本单位实际，有计划地对劳动者进行职业培训。从事技术工种的劳动者，上岗前必须经过培训。

6) 享受社会保险与福利的权利

《宪法》第四十四条规定，国家依照法律规定实行企业事业组织的职工和国家机关工作人员的退休制度。退休人员的生活受到国家和社会的保障。第四十五条规定，中华人民共和国公民在年老、疾病或者丧失劳动能力的情况下，有从国家和社会获得物质帮助的权利。国家发展为公民享受这些权利所需要的社会保险、社会救济和医疗卫生事业。我国《劳动法》第三条规定，劳动者有享受社会保险和福利的权利；第七十条规定，国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿；第七十六条规定，国家发展社会福利事业，兴建公共福利设施，为劳动者休息、休养和疗养提供条件。用人单位应创造条件，改善集体福利，提高劳动者福利待遇。

7) 提请劳动争议处理的权利

《劳动法》第三条规定，劳动者享有提请劳动争议处理的权利。第七十七条规定，用人单位与劳动者发生劳动争议，当事人可以依法申请调解、仲裁、提起诉讼，也可以协商解决。第七十八条规定，解决劳动争议，应当根据合法、公正、及时处理的原则，依法维护劳动争议当事人的合法权益。

2. 劳动者的劳动义务

劳动者的义务是指劳动者必须履行的责任。劳动者的劳动义务主要有：劳动者应按时完成劳动任务、提高职业技能、执行劳动安全卫生规程、遵守劳动纪律和职业道德、爱护和保卫单位财产、保护国家和用人单位机密等。

《宪法》第四十二条第一款规定，中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。第三款规定，劳动是一切有劳动能力的公民的光荣职责。国有企业和城乡集体经济组织的劳动者都应当以国家主人翁的态度对待自己的劳动。国家提倡社会主义劳动竞赛，奖励劳动模范和先进工作者。国家提倡公民从事义务劳动。《劳动法》第三条第二款规定，劳动者应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。此外，劳动者应该履行劳动合同与集体合同中规定的劳动义务。



2.1.4 我国劳动者（雇员）的来源、发展演变与结构特点

改革开放后，我国雇员的来源、发展演变与结构特点发生了显著变化，反映了经济体制转型、产业结构调整和社会变迁的深刻影响。具体如表 2-1 所示。

（1）改革开放初期（1978—1991 年）。雇员来源：农村改革释放了大量劳动力，部分农民进入乡镇企业或城市务工；国有企业和集体企业仍是城镇就业的主要渠道；个体经济兴起，部分劳动者成为个体经营者或雇工。这一时期雇员的结构特点是雇员以国有企业和集体企业职工为主，农村劳动力开始向非农产业转移；就业形式单一，劳动关系以固定工为主。

（2）市场经济确立期（1992—2000 年）。雇员来源：农村劳动力大规模向城市转移，形成“农民工”群体；私营经济快速发展，吸纳了大量劳动力，私营企业员工大量产生；外资企业进入中国，成为城市就业的重要渠道，产生了一批外资企业员工；国有企业改革导致部分职工下岗，其中部分人转向私营或个体经济。这一时期的雇员结构多元化，农民工成为制造业和服务业的主力；劳动关系从固定工向合同工转变，市场化就业机制逐步形成。

（3）加入 WTO 后的快速发展期（2001—2012 年）。雇员来源：农民工规模进一步扩大，成为建筑业、制造业和服务业的主要劳动力；高等教育扩招后，高校毕业生成为白领阶层的主要来源；外资和民营企业快速发展，吸纳了大量中高端劳动力；非正规就业和灵活就业形式开始出现，产生了一批灵活就业者。这一时期的雇员结构进一步分层，农民工与白领阶层分化明显；就业形式多样化，合同工、临时工、灵活就业者比例上升。

（4）经济新常态与创新驱动期（2013 年至今）。雇员来源：互联网、平台经济催生了大量新职业，如产生了网约车司机、外卖骑手、网络主播等新职业从业者；创新驱动战略推动了对高技能人才的需求，科技、金融、咨询等领域增加了大量高技能人才；农民工群体逐渐老龄化，新生代农民工成为主力；平台经济和共享经济推动了自由职业者的增长。这一时期的雇员结构更加多元化，新职业和灵活就业形式成为重要组成部分；高技能人才与低技能劳动力分化加剧，就业质量差异显著。

表 2-1 我国改革开放后企业雇员的来源与结构特点

时期	主要雇员来源	结构特点
1978—1991 年	国有企业职工、集体企业职工、农村劳动力、个体劳动者	以国有和集体企业职工为主，农村劳动力开始转移
1992—2000 年	农民工、私营企业员工、外资企业员工、下岗职工	农民工崛起，劳动关系市场化
2001—2012 年	农民工、高校毕业生、外资和民营企业员工、灵活就业者	雇员分层明显，就业形式多样化
2013 年至今	新职业从业者、高技能人才、农民工、自由职业者	职业和灵活就业兴起，高技能人才需求增加

以上表明，改革开放以来，中国雇员的来源从以国有企业和农村劳动力为主，逐步发展为多元化、多层次的结构。农民工、高校毕业生、高技能人才和新职业从业者成为主要劳动力来源，就业形式从固定工向合同工、灵活就业转变。这一演变反映了中国经济结构转型、技术进步和社会变迁的深刻影响。



2.2 工 会

2.2.1 工会的定义与性质

1. 工会的定义

韦伯夫妇（Sidney and Beatrice Webb）在《工会史》中，把工会定义为“由工资收入者组成的旨在维护并改善其工作生活条件的连续性组织”^①。

工会在《现代劳动关系辞典》中的定义为：工会是工人阶级的群众组织，是社会经济矛盾的产物，是工人阶级为加强内部团结集中斗争力量而自愿组成的社会团体^②。在《牛津法律大辞典》中工会的定义为：工会是现代工业条件下雇佣工人自我保护的社团^③。

在法律层面，英国《工会与劳资关系条例》定义工会为：“全部或主要由工人组成的组织，这一组织的主要目的是形成劳资双方的行为规范。”^④日本《劳动组合法》规定：“工会是指以劳动者为主体，以维护和改善劳动条件，提高其经济地位为主要目的而自主地组织起来的团体或其联合团体。”^⑤

2. 工会的性质

韦伯夫妇早在 1894 年就通过对当时英国工会的研究，提出了工会具有互助保险、集体谈判和参与法律制定等功能；工会一般能够组织起来与雇主谈判，以改变工人个人与雇主谈判的不利地位^①。Hoxie 以美国工会为研究对象，把工会分为商业工会、友好或进步工会、革命工会和掠夺性工会四种类型，发现工会具有集体谈判、互助保险、阶级或政治动员以及自私的财富获得等功能。James Cunnison 认为，工会是“工人的垄断性组织，它使个体劳动者能够相互补充。由于劳动者不得不出卖自己的劳动力从而依附于雇主，因此，工会的目标就是增强工人与雇主谈判时的力量”^②。Freeman 和 Medoff 以美国工会为研究对象，认为工会具有垄断和发言权两种功能，垄断的一面能够把工资提高到竞争水平以上，而发言权的一面，能够增加员工的公共物品供应^③。

巴德在其著作《人性化的雇佣关系：效率、公平与发言权之间的平衡》中，对工会的性质主要是从四个学派进行阐述的。

从新古典经济学派（neoclassical economics school）的角度来看，工会是有害的，因为他们进行垄断并消极地影响经济效率，因为工作场所治理最好的方法是依赖市场竞争。新古典经济学把工会的出现看作劳动力市场运行的必然结果。同时，也指出工会造成了劳动力市场

① WEBB S, WEBB B. The history of trade unionism. Longmans Green and Co Ltd, London, New York, Toronto, 1920: 1.

② 苑茜. 现代劳动关系辞典[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 1999: 97.

③ 沃克. 牛津法律大辞典[M]. 北京: 光明日报出版社, 1988: 889.

④ 帮, 撒夫. 劳动法基础[M]. 2 版. 武汉: 武汉大学出版社, 2004: 166.

⑤ 常凯. 劳动关系学[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2005: 179.

⑥ PENCARVEL J. Unionism viewed internationally. Journal of Labor Research, Winter. John Pencarvel, 2005, XXVI(1): 366.

⑦ FREEMAN R, MEDOFF J. What do unions do? New York: Basic Book, 1984: 6.



的低效率。新古典经济学通过实证分析表明,工会导致了工资差别的加大,降低了就业增长率,也导致了工会化企业的利润率下降。而在宏观经济层面上,工会运动所带来的成本上升和管理灵活性降低使得资本外流,投资机会、就业机会及整体福利水平降低。从长远看,工会对就业条件和内容没有什么积极影响。

从人力资源管理学派(human resource management school)来看,工会是一个企业不能成功地通过人力资源管理来激励工人的象征,工会可以存在,但也不是必要的,工作场所的治理最好的方法是人力资源管理。人力资源管理学派把工会看作工厂管理权力的分割者,是对抗性劳动关系的产物。人力资源管理学派认为,影响雇员是否工会化的主要因素在于管理。如果管理者能够将雇员视为有价值的人力资源,雇员就会感到没有必要寻求工会这种外部代表。这就是为什么需要向雇员提供好的工作条件、公平待遇、对雇员抱怨及时关心与回应、具有竞争性的工资福利待遇等。也正是基于这一点,人力资源管理学派寻求以增进员工满意度来降低或阻止工人对工会的需求乃至替代工会。

从产业关系学派(industrial relations school)来看,其前身是制度劳动经济学学派,他们认为,工会是解决劳工问题的重要制度安排,因为只有集体的而不是个体的讨价还价能力,才能够与公司的讨价还价能力相抗衡。制度经济学创始人之一康芒斯,视工会为工业社会的基本经济制度,它能够限制个体行为,分割雇主权力,通过集体谈判确立劳动标准。他认为雇佣契约是持续协商的过程,工会能够联合工人抵制雇主专制。制度经济学不仅将工会制度作为工厂制度的基本组成部分,并且把劳动、资本、政府三方协商以决定宏观层面上的劳动政策作为现代劳动关系的基本制度形式。

从激进劳动关系学派(critical industrial relations),也叫作马克思主义劳动关系学派(Marxist industrial relations)来看,工会既是镇压工人的工具,也是工人的力量、革命的工具。马克思被认为是最早研究工会运动的理论家之一。马克思以劳动价值论和剩余价值论作为两大基本理论支柱,论证了资本主义劳资关系的本质特征:雇佣性、剥削性和对抗性。劳资之间存在着的不可调和的阶级利益冲突。马克思主义工会运动强调阶级组织和阶级对抗;工会运动的终极目标是打破资本主义雇佣劳动的生产方式,实现劳动者与生产资料的直接结合。但工会运动本身又是单纯而简单的,必须在先进思想指导下才能完成本阶级的历史使命。

此外,还有众多的学科对工会的存在价值阐发了独到的解释。工业心理学认为,工人组织工会是心理需求满足的自然表现;伦理调节理论则强调工会是一个伦理调节机构,是实现公平与正义的要求;组织行为学派认为工会是释放组织内部冲突的渠道之一;劳动关系学者强调工会组织是劳动关系均衡的要求;劳权理论持有者认为雇员组织和参加工会权是团结权这一基本人权的体现。

不难发现,不同学派对工会存在的价值认识具有很大差异,产生这些认识差异的主要原因不只是研究方法和角度上的侧重点不同,更主要的是其所代表的利益群体不同,并因而导致立场和追求目标的差异。

2.2.2 工会的目标与职能

1. 工会的目标

工会的总体目标是保护和提高会员的利益。在总体目标下,不同的工会又有其特定的目标,这取决于时代变迁的需要和工会会员的需求。例如,在技术更新的时代,传统工艺可能



被新的技术和设备所取代，一些技术工人可能面临被解雇或者被裁员，此时工会就可能将其目标定为尽可能地为会员提供职业保障。一些以从事体力劳动的雇员为主体的工会，可能将目标定在提高会员的工资福利待遇和改善劳动条件方面；而一些以从事脑力劳动的雇员为主体的工会，可能将目标定在提高会员的福利待遇、缩短工作时间、增加带薪休假等方面。^①

在总体目标的前提下，工会的特定目标还取决于工会不同的理念。Richard Hyman 在 1994 年就指出，在 20 世纪的欧洲，工会已经呈现出组织形态的多样化与意识形态取向的多样化。特别是在意识形态方面，欧洲的工会出现了三个理念：第一，工会是具有出色的劳动力市场功能的利益组织；第二，工会是提高劳工更普遍的社会地位并进而促进社会公平正义的载体；第三，工会是劳工与资本家斗争中的“主战派”^②。2001 年，Richard Hyman 出版了《解析欧洲工会运动——在市场、阶级与社会之间》（*Understanding European Trade Unionism—Between Market, Class and Society*）。在该书中，他提出了一个包括市场、阶级和社会的工会目标三角模型，如图 2-1 所示。他认为，所有的工会都要面对这三个目标取向：作为雇员的组织，它们要关注“工资与劳动”的关系，因此，不能忽视市场的存在；作为劳工的组织，它们要体现劳工的集体利益和与雇主不同的身份，因此，也无法回避作为工人阶级代表的角色；作为一个在社会中存在和运行的组织，它们必然是社会中的一个组成部分，因此，必须与其他社会机构和利益群体共存。Hyman 认为，这个三角形模型的每个角，在理论上都可以是一种工会运动的类型，也可以理解成一种工会运动的目标取向。经济利益型的工会运动以市场为取向，社会整合型的工会运动以社会为取向、激进型的工会运动以阶级斗争为取向。不过，Hyman 同时指出，这三种极端型的工会运动在当代是极为罕见的，某个工会的意识形态特征和目标取向通常是趋向于三角形的某一个边，即或者是位于阶级与市场之间，比如英国的工会运动；或者是位于市场与社会之间，比如德国的工会运动；或者是位于社会与阶级之间，比如意大利的工会运动。^③

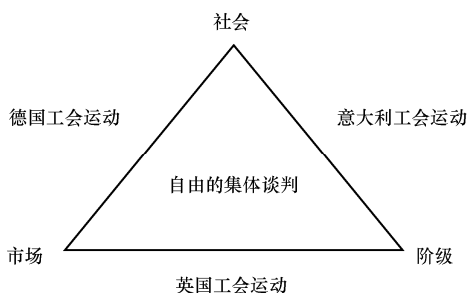


图 2-1 工会运动的战略取向

资料来源：HYMAN R, *Understanding European Trade Unionism: between market, class and society*.

London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications, 2001: 4.

① 李琪. 产业关系概论[M]. 中国劳动社会保障出版社, 2008: 79-80.

② HYMAN R. Changing union identities in Europe. // HYMAN R, FERNER A. *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford: Blackwell, 1994: 108-139.

③ HYMAN R. *Understanding European Trade Unionism: between market, class and society*. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications, 2001; HYMAN R. 解析欧洲工会运动：在市场、阶级与社会之间. 吴建平, 译. 北京：中国工人出版社, 2015.



2. 工会的职能^①

工会是员工的集体组织，其主要目的在于维护员工的合法权益。世界各国的工会组织都是以此宗旨建立，并在实践中具体贯彻落实这一宗旨。工会的具体职能体现在以下几个方面。

1) 代表职能

工会之所以能在劳动关系中发挥作用，关键是它具有集体力量和雇主相抗衡。这种产业力量是一种集体的力量，它是全体会员力量的凝聚。正是这种集体的力量弥补了单个会员同雇主之间力量上的悬殊对比。工会只有代表全体会员的共同利益，才能获得会员的支持。因此，工会需要对内部会员的个体利益进行整合，消除内部不同派别之间的分歧，形成全体会员的共同利益，这样才能在实践中达到保护会员合法权益的目的。

2) 经济职能

工资水平和员工福利是集体谈判的主题。工资水平对经济系统来说，是一个重要的变量，它不仅决定着雇佣水平和生产中的劳动成本，而且影响着经济的总需求、通货膨胀、国际收支和经济增长；员工福利则关系着员工的切身经济利益。

3) 民主职能

工会的民主职能体现在：第一，当雇主违反集体合同确立的就业条件或滥用职权，非法惩罚、解雇员工时，工会可以保护会员；第二，工会有助于确保雇员在工作过程中获得自由。工会与管理方协商并制定有关工作进度、技能要求、绩效考核等的规则和程序，限制管理方的职权，维护雇员的权利；第三，工会作为一个民主机构，有自己的章程、代表大会及领导选举制度，从而保证雇员享有各种民主权利。

4) 服务职能

许多国家的工会组织开始向会员提供越来越多的现代服务，以吸收更多的潜在会员入会，如个人贷款、法律服务等。

5) 整合职能

正统多元主义、激进主义与管理主义都指出工会具有整合职能，但只有管理主义强调雇员与雇主间的整合是工会的首要职能。

美国哥伦比亚大学历史学教授弗兰·坦嫩鲍姆（Frank Tannenbaum）在其著作《劳动哲学》中指出，工会不是策划形成的，而是自发产生的。它内生于资本主义发展过程，体现了人类建立团体组织的朴素思想。坦嫩鲍姆认为，建立工会能够使雇员重新恢复前工业时代的团体感、稳定感与归属感。

2.2.3 工会的类型与组织结构^②

1. 工会的类型

工会的类型大致可分为行业工会、职业工会、产业工会、综合工会和职员工会。

1) 行业工会（craft unions）

行业工会是以职业为组织原则的工会组织形式。职业原则要求以相同或相似职业作为组建工会的依据或条件，例如，代表各种建筑工人、印刷工人、码头工人的工会均属行业工会。

① 本部分来源于：盖勇. 劳动关系与社会保险[M]. 济南：山东人民出版社，2004：49-52.

② 本部分内容主要来自：李琪. 产业关系概论[M]. 北京：中国劳动社会保障出版社，2008：82-84.



因此，行业工会可以同时包括几个不同企业的从事同一职业的工人，一个企业内的工人也可能属于不同的行业工会。早期行业工会是由从事同一职业的技术工人或熟练工人组成的，有严格的入会条件，通常仅限于那些经过一定年限学徒培训的工人。行业工会系统限制了工人加入工会的资格，进而通过限制劳动力的供给保证会员的工资水平。这些工会与雇主进行集体谈判的实力来自其会员所处的关键性工作岗位，这些岗位的工人一旦罢工，将给雇主较大的威胁，因为雇主很难找到替代劳动力。

2) 职业工会 (occupational unions)

职业工会是将具有某种特殊技能、从事某种特殊职业的所有雇员组织起来的工会，而不考虑这些雇员所处的行业。在这种组织原则下，雇员所从事的工作以及他们在工作等级中所处的位置就构成了他们团结在一起的内在力量，即共同利益。

3) 产业工会 (industrial unions)

产业工会是以产业为组织原则的工会组织形式。产业原则要求按照产业系统联合和组织工会，其特点是在同一企业的工人，不分职业、工种，都组织在同一产业的基层工会中，再根据其所属的产业系统，组织起该产业的地方和全国性工会委员会。因此，产业工会代表了一个产业或企业的大部分或全部工人。如代表美国汽车制造业工人的全美汽车工人联合会 (United Automobile Workers, UAW)，主要代表美国钢铁业工人的美国钢铁工人联合会 (United Steelworkers Union)，代表美国煤矿采掘业工人的美国矿工联合会 (UMWA) 等。

4) 综合工会 (general unions)

这类工会不同于行业工会和产业工会，它接纳来自所有不同行业 and 不同产业的雇员。综合工会也与现代工会联盟或者国家级工会的那种“总工会” (federation of trade unions or confederation of trade unions) 不同，它是以个人为成员的，而“总工会”是以工会为成员的。综合工会以一个区域的工人为组织基础，广泛招募会员，并且没有入会限制。综合工会在与资方进行集体谈判的时候，主要依靠的是人多势众。这类工会凭借规模较大的优势，可以组织大规模的罢工行动，向雇主施加压力。然而，在经济萧条时期，这种以非技术工人为主体的工会，也容易因会员大量失业而陷入生存危机。

5) 职员工会 (staff unions)

职员工会出现在 19 世纪后半叶，主要由从事非体力劳动的雇员组成，如公司的职员、监工、一般管理人员、技术员、教师等。当金融、保险、房地产和公用部门等第三产业经济发展起来之后，在这些社会服务业中就业人数迅速增加，这为职员工会的发展提供新的机会。职员工会在与雇主进行集体谈判时，除工资事项之外，还比较重视社会保险待遇、工作条件和休息休假等事项。比如，美国教师联合会 (American Federation of Teachers, AFT)、美国公共服务雇员联合会 (American Federation of State, County and Municipal Employees, AFSCME)，都是比较典型的职员工会。

以上是工会组织形式的大致分类，随着环境变化和工会发展策略的需要，工会组织的形式也在发生变化，主要变化之一是各类工会之间的界限已经不太清晰，它们的会员发展对象、行动目标、活动手段和工会政策等也逐渐趋同。

2. 工会的组织结构

工会的组织结构是指工会内部的组织层次，不同工会内部的组织结构具有相当大的差异。一般的结构可以总结为：在雇主组织中，由工会会员选举一个工会干事 (shop steward)，如



果组织规模较大,则可能有数名的工会干事,这样就需要有一个高级工会干事作为协调人。在雇主组织所在地有一个工会的地区分会,地区分会的工会委员会由在该地区所有的工会干事选举产生。在地区工会委员会之上是区域工会,区域工会委员会由地区分会工会委员会的代表组成,在区域工会之上是国家级总工会,总工会定期召开全国代表大会,由地区分会和区域工会选派代表参加,全国代表大会为总工会的决策机构,负责工会政策的制定,总工会还设有理事会之类的机构,负责实施该工会的政策。在总工会之上还可能有由数个总工会组成的工会联盟。

一般来说,工会的基层组织(grass-roots union)是工会的地区分会,分会设有工会的专职干部并有办公场所和会员的活动场地。地区分会负责组织会员活动、召集工会干事会议、交流信息、制定政策、收集会费,在有些情况下,还要代表工会与雇主进行集体谈判。地区分会如果成功地在雇主组织中发展了会员且具有一定的会员规模,就会在雇主组织中建立自己的分部,这些分部由工会干事负责。因为工会干事与会员发生直接的联系,且工作地是工会行动的核心地带,因此,工会干事对工会的生存、发展和行动均具有至关重要的作用。

2.2.4 工会的法律地位与法律保障

1. 工会的法律地位

在资本主义国家,有关工会活动和地位等问题的立法,经历过三个阶段。①禁止阶段。资本主义初期,工人为了保卫自身利益,自发地成立工会。当工会活动对资产阶级构成威胁时,他们便利用国家机器制定法律,禁止成立工会。②限制阶段。迫于工人运动的高涨,资产阶级不得不废除禁止成立工会的法律,而代之以限制工会活动的法律。③承认阶段。在工人运动的压力下,资产阶级对工会活动不得不采取进一步放宽的政策,撤销了限制工会活动的法律,从法律上确认了工会的权利。当代的许多国家,都有单行的工会法,未颁布单行工会法的国家,也在劳动法典中对工会问题做出了规定。

中华人民共和国成立后,1950年中央人民政府委员会第八次会议通过了《中华人民共和国工会法》,明确规定工会是工人阶级自愿结合的群众组织,还规定了工会的性质、组织原则,工会的权利、责任,工会与人民政府的关系,工会与企业的关系,工会的最高领导机关、基层组织、会员资格及经费来源等。1992年4月3日第七届全国人民代表大会第五次会议通过了《中华人民共和国工会法》,2001年、2009年和2021年进行了三次修正,关于工会的法律地位,该法第二条规定: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,是中国共产党联系职工群众的桥梁和纽带。中华全国总工会及其各工会组织代表职工的利益,依法维护职工的合法权益。第四条第三款规定:国家保护工会的合法权益不受侵犯。

2. 工会的法律保障^①

各国对工会的法律保障可以分为以下几类。

1) 组织与加入工会的权利

组织与加入工会的权利来自结社自由权(freedom of association)。结社自由权被认为是人类的一项基本权利,在一些国家的宪法和国际公约均有规定。例如,在联合国大会1948年12月10日通过的《世界人权宣言》中,这项权利并列于言论自由、宗教信仰自由等项权

① 本部分来源于:李琪. 产业关系概论[M]. 北京:中国劳动社会保障出版社,2008:85-87.



利；在国际劳工组织 1948 年 7 月 9 日通过《结社自由和组织权利保护公约》（第 87 号公约）中，组织和加入也是工人的一项基本权利。工会属于一种社团组织，组织与加入工会是结社自由权的一个组成部分。英国《产业关系法》（Industrial Relations Act, 1971）规定，结社自由是一项基本的法律原则，工人有加入工会或者参加工会活动的自由，如果雇主违反了这条原则，即属于不公正产业行为（unfair industrial practice），雇主要向被侵权者做出赔偿。

2) 工会不受雇主控制的权利

工会不受雇主控制的权利也是其保持独立性的权利。除了工会要经过独立性认证方可获得法律的保障，法律还严格禁止雇主控制工会的行为。例如，美国《国家劳动关系法》规定，雇主控制或干涉任何一个劳工组织的成立或管理，或给它以财政或其他方式的支持是“不公正劳工行为”（unfair labor practice）。这些行为也包括：①在雇员行使本法第 7 条保障的权利时，进行干涉、限制或胁迫；②控制或干涉任何一个劳工组织的成立或行政事务，或给予财政或其他方式的支持；③利用雇用或雇佣期限或任何雇佣条件方面的歧视，鼓励或者组织雇员参加劳工组织；④因雇员根据本法提出控告或作证而将其解雇或者给予其他形式的歧视；⑤拒绝根据本法规定同雇员代表进行集体谈判。

3) 加入工会或参与工会组织的活动不受解雇威胁的权利

为了保障雇员在加入工会或参加工会组织的活动之后不受解雇的威胁，法律严格禁止雇主以此为理由解雇雇员。例如，英国《产业关系法》在 1971 年颁布之后，禁止了不公正解雇，限制了普通法的“雇佣自由意志”的原则。该法将雇主因雇员加入工会或参与工会活动而将其解雇视为不公正解雇。英国《工会与劳动关系法》进一步将不公正解雇的理由定义为：①雇员加入了或准备加入一个独立的工会；②雇员在适宜的时间参加或准备参加一个独立工会组织的活动。该法还特别注明，“适宜的时间”是指雇员工作时间以外的时间，或在工作时间内，根据雇员与雇主的协议或得到雇主许可，参与工会组织的活动的时间。

2.2.5 我国社会主义市场经济体制下的工会

1. 我国工会的定义与性质

我国工会以宪法为根本活动准则，按照我国《工会法》和《中国工会章程》独立自主地开展工作，依法行使权利和履行义务，《工会法》第二条规定：“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，是中国共产党联系职工群众的桥梁和纽带。中华全国总工会及其各工会组织代表职工的利益，依法维护职工的合法权益。”

这一规定从两个方面明确了工会组织的性质：一是阶级性，工会是工人阶级的群众组织，是代表和维护广大职工利益的；二是群众性，工会是职工群众的组织，而不是政党或其他组织，只要是在中国境内的企业、事业单位、机关中以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，都有权参加和组织工会。此外，作为职工自愿结合的工人阶级的群众组织，职工参加工会和退出工会都是自愿的。

2. 我国工会的起源与发展^①

我国工人阶级最早出现于 1840 年鸦片战争到 1894 年甲午战争期间。1919 年爆发的“五

^① 本小节来源于：李琪. 产业关系概论[M]. 北京：中国劳动社会保障出版社，2008：88-91.



四运动”既是新民主主义革命的开端，也成为中国现代工人运动的起点。1921年8月11日，中国共产党在上海建立了公开领导工人运动的总机关——中国劳动组合书记部。1922年5月1日至7日，由中国劳动组合书记部发起，在广州召开了第一次全国劳动大会。

1949年新中国成立以后，中华全国总工会（简称全总）的工会组织得到了迅速发展，到1952年年底，全国除台湾、西藏外，各级地方工会组织均已建立起来，全总有基层组织20.7万个，工会会员1002.3万人，专职工会干部5.3万人。进入21世纪后，按照中共中央的部署，全总一直致力于建立“劳动关系调整机制”，构建和谐劳动关系。在宏观层次，全总参与的劳动关系调整机制主要是地方工会与同级政府、产业工会与相应产业部门的联席（联系）会议制度，以及国家、省、市、县四级地方及产业的劳动关系三方协商机制。在微观层次上，全总提出，要抓住劳动合同、集体合同与职工代表大会三个关键环节，推动劳动关系协调机制的建设。



我国工会的起源
与发展

3. 我国工会的权利、义务与职责

1) 中国工会的权利和义务

1992年4月3日第七届全国人民代表大会第五次会议通过了《中华人民共和国工会法》。2021年12月24日第十三届全国人民代表大会常务委员会第三十二次会议对该法进行了修正，其中第三章规定了中国工会的权利和义务。工会依法维护职工的合法权益，代表职工的利益。同时，工会也有义务遵守和维护宪法，以宪法为根本的活动准则，依照工会章程独立自主地开展工作。这些规定确保了工会在维护职工权益的同时，也维护了国家的法制统一和社会稳定。我国工会拥有参与企业民主管理、帮助指导职工签订劳动合同及监督集体合同履行、维护职工劳动权益、监督安全生产、调查参与侵犯职工权益事件处理以及协调停工怠工事件等权利，同时肩负着维护职工合法权益、促进企业发展、加强自身建设等义务，旨在全心全意为职工服务，保障职工权益，推动企业和社会的和谐发展。

2) 中国工会的职责

《中华人民共和国工会法》将工会的职能概括为“维护、建设、参与、教育”。依据该法，工会职责可以分为基本职责和具体职责。

《工会法》第六条规定，维护职工合法权益、竭诚服务职工群众是工会的基本职责。工会在维护全国人民总体利益的同时，代表和维护职工的合法权益。工会通过平等协商和集体合同制度等，推动健全劳动关系协调机制，维护职工劳动权益，构建和谐劳动关系。《工会法》第六条第三款规定，工会依照法律规定通过职工代表大会或者其他形式，组织职工参与本单位的民主选举、民主协商、民主决策、民主管理和民主监督。

工会在通过上述三种机制维护职工合法权益的同时，还需要通过履行其他具体职责，更好地体现工会的维护职责。这些职责包括：

代表职工参与和监督的职责。工会履行参与和监督的职责是以维护职工切身利益为目的的。在履行这一职责中，工会要参与国家和地方立法机构的法律法规制定过程，参与政府涉及职工利益的有关政策的制定过程，参与企事业单位涉及职工利益的重大事项的决策等，并代表职工对法律法规和政策的贯彻执行进行监督。

为职工提供劳动权利保障的职责。这一职责要求各级工会特别是企业基层工会承担在日常生产劳动过程中对劳动者基本劳动权利的保护责任。《工会法》第二十三条规定，在出现企业事业单位克扣职工工资、不提供劳动安全卫生条件、随意延长劳动时间、侵犯女职工和未