

【工会理论研究】

论劳动者的团结权与工会体制改革

洪芳

(山东管理学院,山东 济南 250100)

[摘要]由于历史和现实的原因,造成了我国工会组织的行政化、工作内容的娱乐化、工会立场的中间性、代表权利来源和责任机制的虚无化等一系列问题,导致工会的维权作用受到很大削弱。我国工会的发展道路,应是在坚持党的政治领导和社会主义方向的前提下朝着社会化的方向发展。要通过深化改革强化工会的代表性和相对独立性,通过完善法律将维护会员的合法权益作为工会的首要职能,从而加强工会的责任意识。只有这样,才能适应我国当前经济转型、体制转轨时期劳动纠纷多发、群体性事件增多,必须创新社会管理、建立稳定和和谐的劳动关系的迫切需要。

[关键词]劳动者团结权;劳动权益;工会代表权;工会职能

[基金项目]本文获得山东省哲学社会科学规划课题资助,课题名称:《和谐劳动关系视野下的劳动者职业稳定权研究》,项目编号11CFXJ05。

[中图分类号]D412.6 **[文献标识码]**A **[文章编号]**2095—7416(2014)03—0021—05

一、劳动者的团结权

劳动者的团结权即劳动者组建工会的自由,是宪法赋予公民的结社权在劳动领域中的体现。美国社会学家埃里克·怀特在《工人阶级的力量》中分析了劳动者团结权存在的必要性。他认为,劳动者的力量分为“结构力量”和“结社力量”。劳动者的结构力量由两种“讨价还价”能力组成:一是“市场讨价还价能力”;二是“工作现场的讨价还价能力”,即关键工作岗位对于整个生产流程具有不可替代的作用,劳动者在关键岗位上工作的中断,将会导致整个生产的解体。但现实是:多数劳动者并不拥有稀缺技术,在就业不充分的情景下,劳动者的“市场讨价还价能力”不高。在工作场所,多数工作岗位具有较高的可替代性,因而“工作现场的讨价还价能力”也不足。怀特强调,劳动者“结构力量”的不足可以由“结社力量”予以弥补。通过增强“结社力量”对工人的集体性、趋同性的利益加以保护。^[1]即通过建立工会组织通过集体谈判的手段,使劳动者的个人意志通过劳动者团体以团体意志的形式表现出来,劳动者的力量因抱团而得以增强。因而保障劳动者的团结权是保障劳动者合法权益的前提。工会对于平衡劳资力量、改善劳动条件、实现劳资自治、由劳资对

抗走向劳资合作等,都发挥着不可替代的重要作用。

自1824年英国议会废除了结社禁止法,并于1871年通过了世界上第一部工会法以来,工会在各市场经济国家取得了合法地位。《世界人权公约》、《公民权利和政治权利国际公约》、《经济、社会及文化权利国际公约》以及国际劳工组织《关于结社自由和保护组织权利公约》,都规定了劳动者的团结权和国家在保障劳动者的团结权所承担的不干涉和保护义务。

我国1950年、1992年和现行《工会法》都明确地规定了劳动者的团结权。

二、我国工会体制的局限性检讨

(一)工会性质的党政属性

工会的性质是构建和研究中国工会与劳动者团结权的逻辑起点。在探讨我国工会的性质时,传统理论认为工会具有阶级性与群众性的统一。我国学者一般从工会的职能和任务两个方面解读工会的性质,并强调与资本主义国家工会的区别。并认为我国工会不同于西方工会的属性在于工会具有双重属性,既具有作为国家工具的国家属性,又有作为工人组织的社团属性。^[2]还有学者基于全国总工会和地方各级工会已经被整合进入同级党政机构中的事

收稿日期:2014-04-26

作者简介:洪芳(1972-),女,山东文登人,法学硕士,山东管理学院劳动关系学院副院长,副教授,主要从事劳动法、劳动关系研究。

实,认为中国的工会具有政府机构或准政府机构的属性。^[1]

笔者认为,分析我国工会的属性必须从我国工会与执政党的关系来分析。我国工会从一产生就与共产党的直接领导相关。在革命战争时期,共产党的重要领导人刘少奇、李立三同时也是工会的主要领导人,共产党的革命任务同时也为工会的主要任务。工会成为党在城市里发动群众力量进行斗争的主要力量。新中国成立以后的计划经济时期,私有制的消灭,工会作为资方的对立面的地位发生了重大变化,工会成为带领工人参与社会主义事业的建设者和教育者。工会是党联系职工群众的桥梁和纽带,是国家政权的重要社会支柱。《中国工会章程》将是否坚持党的基本路线作为工会干部选择的首要条件。所以中国工会具有明显的党政属性。工会的党政属性使得我国工会的力量主要来源于工会处于党政系统中的地位而不是来源于会员的联合力量。

工会的党政属性在实践中表现为工会的政治化和行政化色彩浓厚。表现为:

1、指导思想的政治性

我国工会组建的方式上以列宁的工会学说作为我国建立工会的指导思想。列宁指出:“工会是无产阶级在阶级范围内的最广泛的组织”,是把党和无产阶级广大群众紧密联系起来的“纽带”,是无产阶级专政的“基础”。他认为,工会“应该在一定程度上成为主要的政治机关”。列宁阐明了工会的基本职能是既要维护国家的利益,又要维护工人的切身利益。他强调工会是“共产主义学校”。^[2]列宁的上述思想被移植为我国建立工会和工会开展工作的指导思想。因此,虽然我国《工会法》将工会定性为群众性组织,但却承担着重要的政治任务。工会的活动和任务都是以政治标准作为最高原则,工会俨然一个政治团体。

2、工会组建的行政化

在工会组建上,采用审批原则。各级总工会的组建与国家行政机关的组建相对应,即每一级政府都有与之相对应的工会组织。工会主席及工会工作者被称为工会“干部”。镇一级的工会及以上,工会设置与行政机构平行,工会干部都有相应的行政级别,与政府机关一起考虑干部的任免,至少机关工会干部被列入公务员序列加以管理。中国的工会组织

虽不是政府机关,没有执法权,但在组织建设上俨然是政府机关。工会的政治性和行政属性使得工会淡化了工会作为劳动者团结权体现的本质属性。在基层工会,各种类型的企业都有相当比例的工会主席由企业行政直接指定,或虽不由企业行政直接指定,但通过指定候选人的方式间接地指定。一份调查数据显示:采用直接选举的方式产生工会主席大约只占5%左右。而不清楚企业工会主席产生方式的职工占有相当大的比例。^[3]工会的行政依附性突出,工会在很大程度上不是依据劳动者的意愿而组建。

在领导体制上,我国工会接受上级工会和同级党委的双重领导,以同级党委领导为主。这种工会建制,在计划经济体制下,工会主要发挥着党联系群众的桥梁、纽带,凝聚职工参与劳动建设,丰富职工业余生活的重要作用,无疑是适应我国经济社会发展的。但在市场经济条件下,在劳动关系日益复杂和劳资矛盾日益突出的情况下,这种工会建制虽然能够更多的获得党政的支持,但却存在着地位与身份的模糊和尴尬。工会组织机构的行政化使工会存在背离其工人阶级群众组织宗旨的倾向,模糊了工会作为维护职工合法权益的角色定位。

(二)工会职能的多元化弱化了工会的维权职能

我国《工会法》和《工会章程》确立了工会维护、建设、参与和教育四项职能,其中维护职能为工会的基本职能。《工会法》第六条规定:维护职工合法权益是工会的基本职责。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。但令笔者不解的是,何为全国人民总体利益应由谁来判断?我国工会组织繁多,是否每一工会组织都有权做出自己的判断?判断的标准又是什么?工会作为工人阶级的组织由其担负起维护全国人民的总体利益是否合适?再如工会的建设和教育职能,该两项职能模糊了工会的维护职工合法权益的立场。设想,如工人提出增加薪酬的要求,在企业拒绝的情况下,工人采取停工的方式以抗议,此时工会应如何开展工作?工会的维护职能和建设职能就会发生冲突。按照维护职能,工会应支持工人的利益诉求,但根据建设和教育职能工会应教育并极力的促使工人尽快复工。因而,笔者认为我国当前工会职能的多元化影响了工会维护职能的发挥,甚至置工会于角色矛盾、手足无措的尴尬境地。建设和教育职能的存在使得

[1]根据全总的统计,2009年在全国县级及县级以上地方工会有政府主席9972人,其中担任同级党委常委的683人,同级党委委员的1119人;担任同级人大副主任的860人、同级人大常委的1743人;担任同级政协副主席的173人、同级政协常委的1018人;担任同级其他党政副职的364人。(参见曹荣等,《博弈、制衡、和谐——中国工会的博弈制衡与和谐劳动关系构建》中国社会科学出版社,2011年,第89页。)

工会不是站在劳动者的立场上开展工作,而是处于中间人的立场,立场的模糊影响了工会的工人阶级属性,从而影响了维权工作的开展。

(三)工会的“代表权”缺乏权利来源

我国《工会法》和《劳动法》及其他法律法规都对工会的代表权作出了规定,即当工会代表职工与用人单位进行交涉、代表职工参与国家管理和企业管理时,国家机关和企业不得否认工会的代表权。工会代表权的法律确认,确保了工会对外代表职工维护职工合法权益的法律主体地位。但遗憾的是《工会法》并没有解决工会代表权的权利来源问题,即劳动者是否愿意工会来代表他们的权益,也即代表的授权问题。就劳动者是否认可工会代表他们的合法权益的问题,21.4%的工会干部选择认可,不认可和不完全认可的高达72%,不清楚的占2.6%。^[6]因而大部分工会干部已经充分意识到了目前工会的代表性不足的问题。

尽管我国《工会法》规定工人有组建和参与工会的权利。但在实践中工人自主组建工会的自由受到一定的限制,多数情况下只能选择参与或不参与工会。工会干部大多也并非由会员直接选举产生,工会干部脱离职工群众,职工不信任工会干部的情况是普遍存在的。工会干部主要向上级负责,向会员负责有难度。因而每当职工与用人单位发生矛盾冲突,工会并不能真正代表职工维护职工合法权益。在我国历次发生的停工、罢工事件中也鲜见工会的身影,工会常被指责为不作为的虚设的组织。

(四)基层工会组织不独立

工会的相对独立性是工会开展工作、维护职工合法权益的前提,工会的独立性能够确保工会排除来自企业行政的不当干涉。但在我国向市场经济的转型过程中,计划经济时期企业党政工传统模式并没有发生多少改变。在一些国有企业中,企业党委副书记、纪委书记、人力资源部经理兼任工会主席已习以为常。而在非公企业,多数工会主席为企业主指定,没有贯彻工会主席应由民主选举产生的规定,并且绝大多数工会主席为兼职。这种情况导致工会对企业的依附性非常强,不仅工会干部的工资、工会开展活动经费要靠企业拨付,而且工会干部就是企业的高层或中层管理者,他们能否获得稳定的工作和保证自己的工资福利都取决于企业的态度。因此,很难要求工会干部超越自身利益去维护职工权益。一份来自工人调查数据显示:在工人与企业发生利益纠纷时,企业工会能替工人说话的仅为

20.6%,选择不说和不知道的高达79.4%。^[6]

(五)权利义务配置错位

1、工会与会员之间的权利义务配置错位

我国《工会法》只规定了工会的权利,却没有规定会员的权利,即当工会不履行职责时,会员是否可以要求工会承担相应的法律责任,立法缺乏相关规定。我国不同时代的《工会法》均确立了工会维护“职工”合法权益的代表地位。但我国《工会法》没有规定工会与会员的关系,更没有明确会员的权利。这种抛开会员利益单纯地强调工会的权利的做法本身将工会与会员割裂开来,所造成的结果是工会不是劳动者团结权的组织体现,工会也无须向会员负责。

2、工会与企业之间的关系错位

现代市场经济国家均承认工会是作为资方的对立面而存在的,工会的财产只能来源会员的会费缴纳。我国则不同,用人单位拨缴的会费为我国工会经费的主要来源,部分地方已经通过税务机关代为企业征缴会费。根据权利义务相一致的理论,在工会与会员之间,工会会员之所以要缴纳会费就在于,以丧失部分财产所有权来换取工会的保护,因而对于没有缴纳会费的会员,工会对该职工是没有保护义务的。而我国企业并非工会会员却需要向工会缴纳会费,企业为何要向工会缴纳会费虽然有立法的强制性规定,但则缺乏法理依据。

在工会的组建主体上也存在着工会与企业关系的错位。工会为工人的团体,其组建的主体应为工人。但在我国常常将工会的组建主体定位于企业。上级工会一般也是通过做企业领导的工作要求企业方组建工会,然后要求工人加入。这就造成了工会组建主体的扭曲和错位。

(六)工会失职缺乏必要的法律约束机制

我国《工会法》和其他法律均没有工会责任承担的规定。由于欠缺法律责任的规制,在实践中维护职工合法权益被理解为工会的权力而非工会对会员的义务。会员有缴纳会费的义务却无权要求工会维护其合法权益。这就造成了权利义务的错位和扭曲。这种缺乏法律责任的立法使得工会开展工作完全取决于工会干部的素质和良心,这也是导致工会开展维权工作不利的原因之一。

三、保障劳动者的团结权,推动工会体制改革

维护劳动者合法权益为工会的生命。当前我国工会的现状严重影响到了工会在维护职工合法权益中作用的发挥,因而必须根据我国市场经济的发展

情况稳步推进改革,但在改革的路径选择上,当前确实存在着各种不同的观点。

(一)政治资源最大化还是去行政化?

在工会维权的力量来源上,我国存在着两种不同的观点。

1、政治资源最大化。该种理论从我国当前工会的性质出发,在力量的来源上,强调工会应充分利用一切有利的资源,特别是党政资源以维护职工的合法权益。这种观点在实践中表现为“党委领导、政府重视、各方支持、工会运作、职工参与为内容”的社会化维权模式。这种维权模式在短时间内确实取得了较大成绩,但我们也不可忽视此种维权模式的局限性。首先,社会化的维权模式其力量来源于党政而非工人。其次,社会化维权模式要求工会平衡劳、资、政三方关系。虽然说执政党、政府与工人的利益从根本上是一致的,但这不等于他们之间没有任何利益的差别。这就难免有时候会存在工会贯彻党政的意图而忽略工人利益的问题。最后,政治资源最大化的理论和社会化的维权模式对于解决工会代表性不足和脱离职工的问题没有太大的改进,也无法起到平衡劳资力量、稳定劳动关系的作用。相反,这种维权模式要取得进展离不开党政力量的大力支持,这只会加剧工会的行政依附性,只会使工会更加脱离群众,而不是相反。

2、工会的职业化、社会化和民主化。学术界多持此种观点。主张对现有的工会体制进行去行政化改革,实现工会本质属性的回归。笔者认为,当前我国所面临的经济形势是利益的差别化和多元化,在此情况下依然强调工会的中间人地位,只会使工会远离工人群众,工会的性质会发生变化。应按照市场经济的规律,重塑我国工会体制。

“结构功能主义的组织理论认为,在社会的有机体内,一个功能性组织若想长久地存续下去,必须承载与特定的社会需求相适应的社会功能,否则必将由于其特定社会角色为其他组织所替代而衰败。”^[7]我国当前工会的属性与劳动者要求工会所担负的职能存在着巨大的差距。在一些地方以亲缘、地缘为纽带形成的“同乡会”、“打工仔协会”等非正式组织的出现,虽然不为立法所认可,但在功能上有着取代工会存在的趋势。而在一些罢工事件中工人要求重新组建工会的呼声非常强烈,这一切都迫切要求对工会进行改革。

首先,必须处理好工会与执政党的关系。工会和党之间的亲密关系是历史的选择,这是毋庸置疑

的。坚持共产党的领导也是工会顺利开展的前提和保障。但社会主义市场经济建设以来,劳动关系的市场化、利益的多元化和我国劳动领域中的资本强、劳工弱的格局都迫切的要求工会维护工人的合法权益,迫切要求工会顺应经济的转型,在维护职工权益、构建和谐劳动关系中发挥重要作用。要求工会能够在党的领导下独立自主的开展工作。中国共产党是中国工人阶级的先锋队,工会作为工人阶级的组织理应接受中国共产党的领导,但党的领导应是思想上、路线上以及大政方针政策上的领导,而非完全看作是自己的一个部门在工作上包办代替。工会不应作为党政的一个工作部门而应作为维护职工合法权益的社会团体独立开展工作。

其次,必须处理好工会与政府的关系。市场经济以来,资源配置的市场化要求政府由全能政府向有限政府转变,由管理人向协调人转变。政府的职能转换,要求工会担负起平衡劳资力量、实现劳资和谐的目标。这就要求工会不可能再做劳资关系的中间人,中间人应由政府来担任。工会只能是劳方的代表,对内整合劳动者的意志,对外维护劳动者的合法权益。

其三,在我国当前,必须解决工会的代表性不足的问题。加强基层工会组织的独立性,逐步落实《工会法》关于直接选举产生基层工会主席的规定,使工会的代表权来源于工人们的授权。对于符合选举程序,选举出来的工会干部,由党委予以确认,从而解决工会代表权的权利来源。

(二)多项职能同等对待还是突出维权职能?

一般认为维护职能是工会的中心、基本职能;建设职能,是从根本上维护职工利益;参与职能,是从源头维护职工的利益;教育职能,是为了提高职工的自身素质,提高职工自我保护能力。在用人单位与劳动者处于合作、和谐的状态下,四种职能之间不会发生冲突。而在冲突的劳动关系中,工会往往会面临着维护职工合法权益还是教育职工搞好建设的抉择问题,工会的维护和建设、教育职能相互之间存在冲突。笔者认为,在四种职能中必须确认工会维权的首要职能,即在多种职能之间存在冲突的情况下,工会应优先执行维权职能。

(三)工会组建的一元化还是多元化? 企业工会还是行业工会?

我国采一元工会体制,地方总工会与产业工会并存,以企业工会为主的组建模式。世界上有统一工会和多元工会两种模式。笔者认为多元化的工会

虽然在工会之间能够形成竞争机制,便于给工会带来外部的压力,促使工会工作的积极开展,但多元工会也存在着难以克服的弊端。一方面,在集体谈判时,多个工会之间的代表权难以确定,另一方面会员的分散性,必然导致工会的力量薄弱,便于企业各个击破,从而不利于劳动者。笔者认为,一元工会还是多元工会各有利弊。一元工会虽然缺乏来自外部的压力,但也未必一定组织的不好。在工会组织较好、劳动关系比较和谐的德国和奥地利也实行的是统一工会。关键是应在工会组织内部引入竞争机制,从而增强工会的活力。

在工会的组建范围上,以企业工会为主导的工会模式既无法完全避开企业行政对工会的干涉,也无法完全要求工会工作者超越自身的利益维护职工合法权益,因而集体谈判和集体合同的效果大打折扣。我国《劳动合同法》首次规定了可以开展行业性、区域性集体协商,签订集体合同。因而笔者建议在企业工会之外,另行组建行业工会。与之相对应,笔者认为我国应对于行业协会的发育和组建给予较大空间,便于在同一行业或产业范围内开展集体谈判,统一劳动标准,实现同工同酬,以减少同行业内因劳动报酬差异较大所引发的对劳动者的恶性竞争,降低劳动力的流动频率,稳定劳动关系。

(四)代表“全体职工”还是代表“会员”?

工会的代表权在两个维度上实现。一是工会的对外代表权,即工会与企业进行集体谈判、参与劳资政三方协商机制时的独立主体资格。二是工会与会员的关系,即工会是劳动者自愿的结合,工会代表由会员选举产生,工会的力量来源于会员的集体授权。因而工会对会员负责,工会工作者违反法律和工会章程规定损害会员的合法权益,会员有罢免的权利。我国《工会法》确立了维护职工合法权益是工会的基本职责。笔者认为此处的职工应为会员。根据交易理论,会员因缴纳了会费,因而有权获得工会的保护,工会只应维护会员的合法权益,对于没有缴纳会费的职工,工会没有义务保护其权益,若工会保护全部职工的合法权益,则无法制止免费搭便车的行为,也无法说明工会是劳动者的结社组织。当然,工会维护会员的合法权益,并不妨碍没有参加工会

的职工可以获得反射性利益。

针对我国现行《工会法》缺乏法律责任机制的现状,笔者认为我国工会具有独立承担法律责任的能力。一方面工会具有社会团体法人资格,具有独立的组织、独立的财产因而可以对不当劳动行为承担法律责任。确认工会的外部法律责任,有利于约束自己的行为,在法律的框架下维权。对内通过立法落实《中国工会章程》赋予会员的权利。因而笔者建议修改《工会法》,对工会的内部关系加以规制,赋予会员以救济权利,确保工会真正的为维护会员的权利而存在。

综上所述,由于历史和现实的多重原因,造成了工会组织的行政化,工作重点的福利化、娱乐化,工会立场的中间性、代表权利来源的虚无性和工会法律责任机制的缺位等一系列问题,导致工会的作用受到极大地削弱,从而偏离了工会作为劳动者团结权体现的本质属性。我国工会的发展道路,应是在坚持党的政治领导和社会主义方向的前提下朝着社会化的方向发展。要通过深化改革强化工会的代表性和相对独立性,通过完善法律将维护会员的合法权益作为工会的首要职能,从而加强工会的责任意识。只有这样,才能适应我国当前经济转型、体制转轨时期劳动纠纷多发、群体性事件增多,必须创新社会管理、建立稳定和谐的劳动关系的迫切需要。

参考文献:

- [1] 赵小仕. 转轨期中国劳动关系调节机制研究[M]. 北京: 经济科学出版社, 2009. 124-125.
- [2] 曹荣等. 博弈、制衡、和谐——中国工会的博弈制衡与和谐劳动关系构建[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2011. 86.
- [3] 列宁. 论工会、目前局势及托洛茨基的错误[A] 列宁选集第四卷[C]. 北京: 人民出版社, 1972. 403.
- [4] 徐小洪、张俊华. 《劳动合同法》实施状况与前景展望[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2010. 156-157.
- [5] [6] 曹荣等. 博弈、制衡、和谐——中国工会的博弈制衡与和谐劳动关系构建[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2011. 191, 193.
- [7] 颜江伟. 行政化与回归社会: 中国工会体制的弊病与改革[J] 中共浙江省委党校学报, 2007, (3).

(责任编辑: 张希宇)

.....→
(本文英文摘要转至第30页)

高度重视,切实摆上重要工作日程,及时研究解决创建工作中遇到的困难和问题,工会组织要主动地承担起创建活动领导小组办公室的职责,抓好日常组织协调工作,加强与创建活动领导小组成员单位之间的沟通。各级劳动和社会保障部门要大力推进劳动合同、集体合同、工资集体协商机制建设,强化劳动执法监督检查,对违反劳动法律法规的单位和个人依法进行查处。安全生产监督管理部门要加强对企业劳动安全设施、劳动保护状况的检查,督促企业建立完善并严格执行安全生产规章制度,落实安全生产责任制。各相关部门要积极主动地参与到创建和谐企业活动中来,自觉地把创建活动纳入工作日程,从自身职能出发,积极主动履行工作职责,加强协调与指导,落实经常性督促检查,努力形成统一领导、各司其职、上下联动、齐抓共管的工作格局,不断推动和谐企业创建工作向纵深发展。

综上所述,企业是最基层的经济组织与社会单位,是国民经济的支柱、社会发展的支撑,也是建设

和谐社会的最基础、最基本的单元。企业的发展状况、和谐程度,不仅关系企业自身的和谐与发展,更关系整个社会的和谐与发展。淄博市各级工会坚持把创建和谐企业作为新时期工会工作的突出重点,聚内力、借外力、同发力,抓创建、抓推动、抓发展,开辟了一条将社会、企业和职工利益高度聚集、深度融合的工会工作新途径,在服务党政大局、服务和谐社会、服务企业发展、服务职工群众中展示了工会组织的新作为。淄博市总工会创建“七位一体”和谐企业取得很大成功,得到山东省委、省政府的肯定和表彰。其基本工作环节和主要举措是:(一)健全组织体系;(二)坚持多措并举;(三)突出示范带动;(四)营造舆论氛围;(五)突出关键环节;(六)抓好协调联动。其重要经验和启示是:一是突出科学发展是创建和谐企业的根本要求;二是营造和谐劳动关系是创建和谐企业的核心支点;三是强化部门协同是创建工作成功的关键。

(责任编辑:张希宇)

←.....
(上接第 25 页)

On Workers' Solidarity Right and Trade Union System Reform

Hong Fang

Abstract: Chinese historical and practical reasons have caused such a series of problems as administration of trade unions, entertainment of job content, middle position of union's stand, and nothingness of preventative rights source and responsibility mechanism, greatly weakening the trade union's role of safeguarding rights. China's trade unions path should be towards socialization, adhering to the party's political leadership and the socialist direction prerequisite. In order to enhance the sense of responsibility of trade unions, we should strengthen the representation and the relative independence of trade unions by deepening reform, and take safeguarding the legitimate interests of its members as a primary function of trade unions through the improvement of the law. This is only way to adapt to the urgent need for us to innovate the public administration, establish a stable and harmonious labor relations in China's current economic restructuring and system transition period with multiple labor disputes and mass incidents.

Keywords: workers' solidarity right; labor rights; trade union representation; trade union functions