

对新形势下工会组织维权服务职能履行情况的调查

Investigation on the Performance of Rights Protection Service Functions of Trade Union Organizations under the New Situation

王兴华

Xinghua Wang

甘肃省总工会干部学校 中国·甘肃 兰州 730000

Gansu Provincial Federation of Trade Unions Cadre School, Lanzhou, Gansu, 730000, China

摘要: 工会的基本职能是维护职工利益, 如何更好地履行维护职能, 是新时期中国工会工作的应有之题。在对全省工会干部的调研中发现工会组织及工会干部对劳动关系的新情况、新问题、新变化了解不够、认识不深, 工会在履行维权服务职能方面不能适应社会形势的变化与发展。

Abstract: The basic function of the trade union is to safeguard the interests of the workers, and how to better perform the maintenance function is the due problem of the work of China's trade union in the new era. In the investigation of the trade union cadres in the province, it is found that the trade union organizations and trade union cadres do not have enough deep understanding of the new situation, new problems and new changes of labor relations, and the trade unions cannot adapt to the changes and development of the social situation in the performance of rights protection service functions.

关键词: 调研; 维权服务; 创新发展

Keywords: investigate and survey; rights protection services; originality and development

DOI: 10.12346/sde.v3i11.4781

1 引言

《中华人民共和国工会法》和《中国工会章程》赋予中国工会的基本职能有四项, 包括参与职能、维护职能、建设职能和教育职能。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。由此确立了工会组织维护职工权益的法定职责。因此, 《中国工会章程》在总则中就开宗明义指出: “中国工会的基本职责是维护职工合法权益。”可见, 维护职工合法权益是中国工会组织必须履行的法定职责, 是中国工会的基本任务。

2 基本情况

本次调研采取问卷调查与集中讨论、个别走访、谈心谈话相结合的方式。问卷调查共发放问卷 1000 份, 回收有效问卷 750 份。发放问卷数占甘肃省专职工会干部的 10.1% (甘肃省 2017 年全省工会统计年报数据公报显示甘肃省专职工会干部 9887 人)。被调查工会干部中男性 335 人, 女性 414 人, 分别占被调查者的 44.7% 和 55.3%; 调查

对象来自于市州、县区、街道 (乡镇)、社区 (村), 包括工会管理机关、基层企事业单位, 其中基层以上工会组织工会干部占 45%, 基层事业单位工会组织工会干部占 30%, 基层企业工会组织工会干部占 25%。被调查对象年龄分布情况如下: 25 岁以下占 3%、25~35 岁占 44%、35~45 岁占 25%、45~50 岁占 15%、50 岁以上占 12%。被调查者从事工会工作的时间分布情况如下: 32% 不足 1 年, 1~3 年的占 24%, 3~5 年的占 13%, 5 年以上的占 29%。

3 调查结果所反映的问题

第一, 工会组织及工会干部对劳动关系的新情况、新问题、新变化了解不够、认识不深。

工会组织的发展以及对工会组织的宣传不能适应社会形势的变化与发展。当前, 随着经济形势的发展, 中国经济模式发生了较大变化, 中小规模企业、小微企业、网络经济空前活跃。但是, 在国有企业、机关、事业单位、大中型民营企业工会组织健全, 工会工作能够正常开展, 工会工作者受教育程度较高、具备基本的工会业务知识; 广大的小微企业

【作者简介】王兴华 (1963-), 男, 中国甘肃兰州人, 本科, 高级讲师, 从事劳动法律法规及劳动者权益维护等研究。

基本没有成立工会组织；或者成立了工会组织但很少开展活动。笔者所走访的包括网店经营者、货车司机、保洁员、护理员、快递员等新就业形态下的劳动者很少有人知道工会这样一个社会组织的存在。

广大工会干部对于传统劳动关系及其协调手段基本了解且能够熟练掌握；但对于新型就业形态及其劳动关系知之甚少，对劳动关系的新情况、新问题、新变化了解不够、认识不深；对新就业形态下劳动关系的协调手段比较陌生。

第二，维权服务力度不足，作用发挥不到位。

劳动者法定权利包括民主政治权利、经济权利、文化权利等多个方面。由于劳动关系中劳动者与用人单位力量对比的不平衡、劳动者与用人单位之间存在的管理与被管理、领导和被领导的关系使劳动者权利的落实处于被动地位、用人单位侵犯劳动者权利的现象时有发生，作为劳动者利益代表者和维护者的工会组织肩负着维护劳动者权益、为职工群众服务的使命。但是，由于多种因素的影响，工会组织维权服务作用发挥不到位、维权服务力度不足（见表1）。

表1 工会组织维权服务作用发挥情况调查统计表

	作用很大	作用比较大	一般	作用不大	没有作用
①在维护职工经济权益方面	8%	13%	34%	21%	15%
②在限制加班加点方面	4%	14%	35%	22%	19%
③在限制企业裁减员工方面	4%	11%	36%	24%	17%
④在企业安全生产和职业病防治方面	11%	25%	33%	14%	8%
⑤在调处劳动争议方面	12%	25%	33%	14%	6%
⑥在督促企业为职工缴纳社会保险方面	14%	29%	28%	13%	7%
⑦在维护职工民主权利方面	13%	23%	27%	13%	6%
⑧在开展文化体育活动、丰富职工生活方面	33%	32%	20%	4%	2%

从表1可以看出，在提高职工收入水平、防止克扣和拖欠工资、限制加班加点、限制裁员等职工最迫切、最关心的切身利益问题上，工会组织的作用差强人意、没有取得令职工满意的效果。在预防恶意欠薪、克扣和拖欠工资等职工经济利益维护方面，有21%的人认为作用不大，另有15%的人则认为没有作用；在限制或制止违法加班方面，22%的人认为作用不大，19%的人认为没有作用；在限制违法裁员方面24%的人认为作用不大，17%的人认为没有作用；即使是工会最传统、最熟练、最得心应手的文化体育活动的开展以及丰富职工文化生活方面，也仅有33%的被调查者认为作用很大。

第三，现有维权服务手段和形式没有发挥作用，维权服务内容创新性不够。

集体合同制度以及规章制度的制定是对劳动者利益有着比较大影响。《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规中明确规定，企业工会可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、职业培训、保险福利等涉及劳动者权益的问题与企业行政通过协商谈判签订集体合同、涉及职工切身利益的规章制度由企业工会与企业行政通过协商谈判确定。

图1显示，只有60%的工会干部确信所在企业或者辖区企业签订有集体合同，有18%的人确信没有签订或是已经过期，有22%的人不知道、不清楚、不了解企业签订劳动合同的情况。图2显示，有30%的人认为集体合同的签订对职工权益没有影响或者影响很小，有15%的人认为通过签订集体合同工资水平、25%的人认为民主管理权利得到落实、3%的人认为工作时间有所缩短、27%的人认为劳动保护水平得以提高。总之，集体合同的作用并不十分明显。

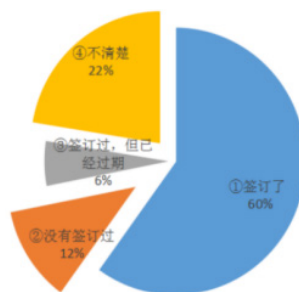


图1 企业集体合同签订情况调查

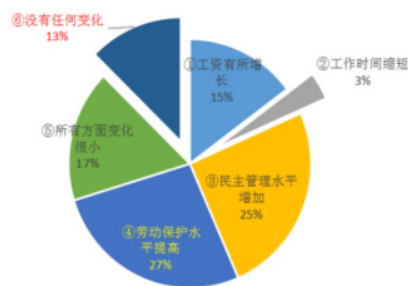


图2 签订集体合同后职工权益情况调查统计图

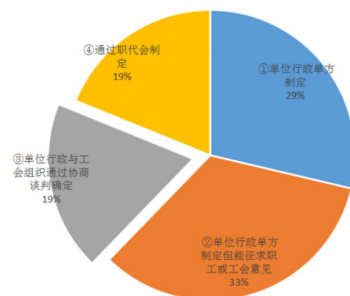


图3 企业规章制度制定情况统计

(下转第215页)

系管理制度,实现从零起点上的综合管理到全面的深度多层次综合管理^[5]。

5 结语

在高校辅导员的管理工作中,对学生的管理工作能够帮助学生形成正确的学习态度以及人生观,使学生能够更好地对自身以后的学习以及人生规划作出更加完善的分析。与此同时,高校辅导员也应积极的创新自身的教学模式,不断提高自身的管理意识以及管理方式,紧跟时代发展潮流,将学校的党建工作积极融入其中,加强学生的思想意识,促进学生的综合发展。

(上接第 212 页)

企业规章制度是企业规则形成的重要依据,制定规章制度直接形成职工的权利和义务,对职工利益有重大影响。所以《中华人民共和国劳动合同法》第四条规定,用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度,保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关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,提出方案和意见,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,通过协商予以修改完善。但是,从图 3 所反映的调查结果看,只有 19% 的人认为企业规章制度是由企业工会与企业行政通过协商谈判确定;有 29% 的人认为是由企业行政单方面制定;另有 33% 和 19% 的人认为是行政在征求工会或职工意见后单方制定以及通过职工代表大会制定。但是,很显然,只有协商制定的规章制度才是符合法律规定的,其余任何形式都是不合法的。

依据法律规定,工会组织可以通过源头参与、监督检查、签订合同、争议调处、提出意见建议等多种形式与途径为职工群众提供多方位维权服务。但调查中发现,许多企业都存在劳动法律监督机构缺失、劳动争议预警体系不完善、维权服务制度机制不健全、职工诉求表达渠道不畅通、利益协调

参考文献

- [1] 何意.新形势下高校辅导员学生管理工作方法探析——评《社会工作视野下的高校辅导员校园危机管理》[J].中国教育学报,2017(1):26.
- [2] 张晓玲.高校辅导员职业能力提升路径与方法探析[J].国际教育论坛,2020,2(7):14.
- [3] 郑丽佳,张超颖.浅谈高校辅导员处理新生不适应问题的方法[J].当代教育实践与教学研究(电子刊),2018(10):548.
- [4] 郭若昕.高校辅导员工作法治化路径研究[J].当代教育实践与教学研究,2020(14):56-58.
- [5] 何萌,周向军.高校辅导员职业能力考评体系的构建与分析[J].高教探索,2016,154(2):107-111.

难以做到公平公正、矛盾冲突难以及时得到调处、职工权益难以得到保障。

在服务职工方面,载体和方式创新不够,制度化、规范化、普惠化水平不高,难以满足职工群众多样化的需求。

4 结语

为切实履行维权服务职能,保障劳动者合法权益,构建和谐稳定的劳动关系,促进社会发展,工会组织应锐意创新,强化维权服务意识,建立健全维权服务制度,提高维权服务水平。尤其针对新就业形态下劳动用工雇主身份弱化、劳动关系灵活多变等新情况,为推动建立多种形式、有利于保障劳动者权益的劳动关系,工会组织要突破传统理论束缚,创新维权服务形式和方法,为职工群众提供无差别、全覆盖的服务。

参考文献

- [1] 胡建国.劳资关系治理与工会绩效[M].北京:社会科学文献出版社,2011.
- [2] 罗宁.中国转型期劳资关系冲突与合作研究[M].北京:经济科学出版社,2010.
- [3] 黄立晓.新形势下加强国企工会组织法制化建设的思考[J].企业改革与管理,2021(5):207-208.