

基层工会维权实效性研究

——以山东省部分企业为例

滕元良,李功田,洪芳

(山东管理学院 劳动关系学院,山东 济南 250357)

[摘要]通过对山东省部分企业工会的调查分析,可以认为,我省企业工会维权的实效性不佳,距离党和广大职工的要求还有相当差距。工会维权的实效性不佳原因是多方面的:主要有组织建设影响工会维权作用的发挥;地方党组织对工会工作重视不够;集体劳权落实不到位从根本上影响工会维权作用的发挥;职工对工会缺乏信任;工会干部自身素质不适应维权要求等。为了切实提高工会维权的实效性,可考虑主要采取以下措施:一是建立独立于企业行政的工会组织;二是落实和完善集体劳权制度;三是改革和完善劳动合同制度;四是发挥合力构建工会维权的社会联动格局;五是加强工会干部职业技能培训,大力提升工会干部队伍整体素质。

[关键词]基层工会;维权实效性;工会组织建设;地方党组织;集体劳权

[基金项目]本文是山东省总工会、山东工运研究会资助的2015年全省工会理论政策调研课题《工会维权实效性研究》的部分研究成果;本课题获评山东省总工会、山东省工人运动研究会2015年度全省工会理论政策调研课题三等奖。

[中图分类号]D412.6 **[文献标识码]**A **[文章编号]**2095—7416(2016)01—0013—06

为了更好地了解我省基层工会维权的实效性,本项目组通过发放问卷和座谈的方式,收集一手资料。问卷调查在2015年6月进行,内容涉及工会组织建设、企业民主管理、职工工作时间、劳动争议处理、平等协商与集体合同、维权影响原因、工会干部培训等7类21个问题。共发出调查问卷107份,收回有效问卷99份,有效回收率92.52%。调查的对象包括国有企业、集体企业和非公企业基层工会干部。从调查统计数据看,被调查的人员来自国有集体企业的占12.1%,来自非公企业的占74.7%。同时对于问卷当中不方便涉及的问题,对部分工会主席和职工通过电话访谈和座谈的方式了解更深层次的一些问题。本次调查基本涵盖了工会的主要工作,调查对象有一定的工会工作经历或对工会工作有一定的了解,能够反应工会工作的真实状况。调研的目的在于通过对相关数据的分析,得出结论,了解工会在维护职工权益中所起作用的真实状况,从而为今后改进工会工作、提高工会维权质量提供依据,并提出相应的对策和建议。

一、基层工会维权实效性问卷调查统计分析

收稿日期:2016-01-10

作者简介:滕元良(1963-),男,山东济南人,山东管理学院劳动关系学院院长、教授。研究方向:民商法、劳动关系。李功田(1966-),男,山东昌乐人,山东管理学院劳动关系学院副院长、教授。研究方向:民商法。洪芳(1972-),女,山东文登人,山东管理学院劳动关系学院副院长、教授。研究方向:劳动法。

(一)企业工会组织建设情况

依据《工会法》和《工会章程》的规定可以看出:工会主席作为工会委员会的主要负责人,应由工会会员大会或会员代表大会民主选举产生,也可以由选举出的工会委员会委员再选举产生。调查数据显示:企业工会的建会方式,行政主导建会的占28.3%,上级指导建会的占到68.7%,自行建会的占3%。从建会的方式来看,上级工会的大力推动对于基层工会的组建起到关键的作用。上级工会是推进工会组织建设的主要力量,而职工自行建立工会的意愿不足。

企业工会主席的产生趋于规范化,指定和任命产生的占25%,通过选举产生的占75%。其中单位指定候选人后选举产生的占46%,接近一半;直接选举的占到28%,接近三分之一。由此可以看出目前企业工会主席的选任方式会兼顾到职工的意愿和要求,趋于规范化。但依然有四分之一的工会主席的产生并不符合法律的规定,无法体现基层工会主席产生的民主原则。工会主席的选任更多的体现为企业行政行为。

关于工会主席的职务,有72.7%的工会干部在企事业单位兼任了其他职务,其中兼任同级党政正职的有17.2%;兼任同级党政副职的占20.2%;兼任党政中层的占35.4%。由此可以看出工会主席的兼职化成为常态。调研组在与省内某大型国有企业工会主席的座谈中了解到,该企业有分工会主席40多名,全部为兼职,并且由分公司的经理兼任。而在某大型外商投资企业的访谈中却发现专职工会工作者30多名。通过座谈我们了解到,在国有企业特别是效益较好的国有企业,劳资矛盾不突出,由行政领导兼任工会主席从一定程度上有利于为职工争取到更多的福利。而外商投资企业和民营企业职工要求组建相对独立的工会的意识较为明显。从调查数据显示,企业工会的行政化色彩浓厚,工会作为职工的代表由企业行政领导兼任特别是居于雇主地位的领导兼任,本身就会使基层工会丧失其代表性。我们对职工的访谈也印证了我们的判断。多数职工认为工会并不能代表他们的利益。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%。^[1]大部分工会干部已经意识到了目前工会的代表性不足的问题。因而基层工会目前的建会方式、工会干部在企业中的兼职情况在不同程度上影响其独立性和维权的实效性。

(二)企业工会维权情况分析

1、工会性质的认识

对于工会性质的认识是开展工会工作的出发点和落脚点。在关于工会性质的问卷中,认为工会是代表和维护职工利益的占25.3%,认为工会既要维护职工利益也要维护企业利益的占72.7%:说明许多干部对工会的性质认识不清。双维护依然是大多数工会干部的工作出发点。这可能更多的源于工会干部的行政兼职所导致的角色模糊。这也是基层工会代表性不足的重要原因。

2、工会工作的重点

在企业工会从事的主要工作的调查中,做的是文体和宣传工作,占57.6%;很多单位将工会纳入党团工作,工会在企业文化宣传和团结职工、提高凝聚力方面发挥了重要作用;其次是解决职工困难占47.5%,如帮助员工办理房屋、商品团购,解决员工的午餐、班车问题,为困难职工争取福利;再次为组织职工参与企业民主管理占28.3%;开展劳动竞赛占27.3%,居第四位;处理劳动争议占15.2%,居第五位;集体协商占10.1%,居第六位。近些年来,

工会工作的娱乐性倾向有所转变,工会在维权工作方面有了很大的进步,但从目前的情况来看,基层工会工作中依然将大多数精力用于工会的建设职能和教育职能,而维权和参与职能一定程度上受到弱化。这与新时期工会工作要凸显维权职能的要求相比是有偏差的。

3、集体劳权的维护

集体协商和职工民主管理是工会开展维权工作的两大抓手,工会工作是否能够维护劳动者的合法权益的关键点在这两大维权机制。近些年来,职代会和集体协商在构建和谐稳定的劳动关系方面发挥了重要作用。但从统计的结果显示,依然有较大的推进空间。

从统计结果看,能够定期召开职工代表大会的占73.7%,没有召开的占26.3%。认为职代会作用很大的占50.5%,认为作用一般的占40%,认为没有作用的占9%,认为职代会制度能正常发挥作用的企业刚刚过半。访谈了解到,中央八项规定特别是群众路线的要求对于国有企业加强职工民主管理起到了一定的推动作用。

近年来集体合同在稳定劳动关系、推动和谐劳动关系构建、成功化解集体劳动争议方面发挥着越来越大的作用。被调查的工会主席所在企业中,有67.7%的单位与职工签订了集体合同,没有签订的占21.2%,不清楚的占11%。实际上不清楚的也不可能签订。也即依然有三分之一的企业没有签订集体合同。集体合同的草案经过职代会讨论的占57.6%,没有经过职代会讨论的占25%,不清楚的占17%。实则已经在已经签订的集体合同中没有经过职代会讨论的占了近乎一半。因而被调查的单位中认为集体合同作用很大的只占43.4%,认为作用一般和没有意义的占48.5%。由此可以看出有近半数的企业在签订集体合同时仅仅是为了满足上级对指标的要求,并没有把集体合同作为平衡劳资利益、解决劳动争议的机制。这使得集体合同的作用大打折扣。在分析原因时,单就集体合同中最重要工资协商来看,认为职工对协商没有积极性的占到28%,认为单位领导不支持就无法协商的占35%。反映出存在工资集体协商制度内生动力不足、工资集体协商主要靠行政和上级推动、职工对工资集体协商这一重要维权形式的认识不足等问题。

4、对个别劳权的维护

(1)对劳动者的休息权的维护

对劳动者休息权的维护体现在工会在加班决策

中的参与权和监督权。在单位加班是否征求过工会意见的调查中,认为加班征求了工会意见的只占32.3%,没有征求工会意见的占到61.6%。我们在对一家外商投资企业的访谈中了解到该企业一线操作工每日工作12小时,每周工作6天。这严重违反劳动法。在问到“工会是否应对单位的加班决策进行干预”时,我们所获得的答案是:“工人愿意加班,所以工会没有干预”。由此可见,基层工会在对劳动者的休息休假权保障方面缺乏认识。

(2) 单方解除劳动合同的干预权方面

《劳动合同法》第四十三条规定:“用人单位单方解除劳动合同,应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的,工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见,并将处理结果书面通知工会”。在企业单方解除劳动合同是否征求工会意见的问卷中,通知过工会的占31.7%,工会主席参加过讨论的占21.2%。其中通知了工会、而且工会进行过干预的仅占14.1%。没有通知工会的占到47.1%,接近一半。通知了工会但工会没有干预的占到17.7%。没有通知工会和通知了工会但工会没有干预的两项相加占到64.7%。这表明劳动合同法试图通过工会保障劳动者的就业权在很大程度上并没有得到落实。

(3) 工会在劳资争议解决发挥作用方面

在工会化解劳资矛盾中的作用的问卷中,选择满意和非常满意的工会主席占61.6%,一般和不满意的占38.4%。这说明有三分之一的工会主席也意识到了工会在化解劳资纠纷方面与职工的期望尚存在一定差距。在对待罢工的认识上,56.6%的工会主席认为应允许,43.4%的持否定态度。是否应当在立法中写明职工的罢工权,无论理论还是实务一直有不同意见。从调查情况看,工会干部在该问题上也是有相当意见分歧。持否定意见的工会主席对于罢工给社会和国家带来的不稳定表示忧虑。

二、影响企业工会维权的原因分析

(一) 工会的组织建设影响工会维权作用的发挥

工会组织建设是工会维权的基础。工会的建会方式,工会干部的产生方式直接影响职工对工会的信任度。2004年全总就提出“组织起来,切实维权”,要求把组建工会与维护职工权益结合起来。在计划经济时期,传统的基层工会的组建方式是依托党的基层组织而建的,单位利益与职工劳动关系利益一致是其时代特征,劳动关系矛盾不明显,工会更多的是履行建设和教育职能。但在今天的市场经济背景

下,职工与企业利益目标并不完全一致;特别是在非公企业,由于工会自身先天不足,工会和企业的关系从一开始就不对等。我国工会是一元化体制,工会组织以“自上而下”的体系构成,先建会后加入的情况居多,企业管理者兼任工会主席的情形极为常见。工会对企业行政的高度依附性,决定了企业工会在开展工作时更多地贯彻建设职能和教育职能,激发员工的工作热情和提高团队凝聚力,往往成为工会工作的出发点。而在涉及工资协商、集体合同、劳动安全等“维护职工权益”事项时,往往就要看老板脸色行事。工会主席由企业负责人担任,要他们站在职工的立场上,代表职工的利益,这在企业几乎是不可能的。如此,工会就失去了存在的价值。在市场经济下,劳资矛盾凸显,这就要求工会以职工一方代表的身份去和企业行政进行平等协商谈判、讨价还价,达成一个双方都能接受的合理协议——集体合同。如果由企业负责人兼任工会主席,他的主要职务是企业行政领导,其角色要求其开展工作的出发点首先是维护企业的利益,而非劳动者的利益,工会主席仅仅是他的一个兼职,在谈判中他不可能也不会去站在职工的立场上说话。这样的集体合同只能是在走形式,起不到协调劳动关系的作用。

《中共中央关于加强和改进群团工作的意见》(以下简称《群团工作的意见》)指出,群团组织工作存在机关化、脱离群众现象。这就精确地指出了工会在体制上存在的问题,影响了工会维权职能的发挥。要增进工会维权的实效性,必须从工会组织的本身属性出发,从改革、完善工会体制入手。在基层工会的设置上,根据现行的劳动关系特点,建立党领导下的、独立于企业的基层工会组织。

从调查的结果也可以看出,工会对企业行政的依附性是导致基层工会工作开展不力的重要原因。一方面,53.5%的工会主席认为所在单位领导非常支持工会工作,而选择一般和不支持的占46.5%。但在影响工会作用发挥的因素调查中,认为领导重视不够的却占69.7%。这说明,虽然有些单位领导对工会工作比较支持,但却并不支持工会维权工作的开展。企业行政更多的看重工会的建设和教育职能。组织力量薄弱成为影响工会作用发挥的第二因素,有64.7%的工会主席选择了这一项。认为不能与其他职能部门有效配合的占55.6%;认为工会干部精力和能力不足的仅占16.2%。

(二) 地方党政组织对工会工作重视不够

地方党委和政府目前的工作中心是经济建设,

要求工会工作服从党委政府的中心工作,把经济建设与职工维权割裂开来,甚至对立起来,对工会工作不够重视。虽然在市场经济下职工与企业的冲突属于经济范畴,并不针对国家和政府,但地方政府担心工会维权会“影响投资环境”,吓跑投资者。于是,以发展经济为中心演变成了以维护投资者利益为中心,代价就是职工的合法权益不断受到伤害。《群团工作的意见》指出:“有的地方和部门党组织对群团工作重视不够,对群团工作的特点和规律缺乏深入研究,对发挥群团组织作用缺乏有力指导和支持。”说明一些地方党组织没有把群团工作放在关系党的执政地位、关系党与群众的血肉联系的高度上看待问题。

(三)集体劳权落实不到位从根本上影响工会维权作用的发挥

1、职代会制度执行力度不够

从调查数据看,认为职代会作用很大的只占到50%,这还只是在工会干部中的调查结果,如果在职工中调查得出的结论相信会更低。职代会搞形式主义,为开会而开会,会后职工代表的建议和职代会决议没有相关的程序落实,职工无法参与监督企业厂务,职工的知情权、参与权、表达权、监督权落空。

2、平等协商和集体合同流于形式化

平等协商和集体合同制度是从根本上维护劳动者切身利益的重大举措。现在社会各方面对集体合同的重要性仍然认识不足,集体合同存在的问题是重视签订的多,关注效果的少;满足上级要求和统计数据的多,解决实际问题的少;抄写劳动标准的多,进行了实质谈判和协商的少,集体合同形式化。因而认为集体合同作用很大的只占43.4%,不到一半,集体合同对职工维权的作用远没有达到应有的效果。

(四)职工对工会缺乏信任

由于工会的代表性不足,导致目前大多数职工对工会仍然停留在“吹拉弹唱、打球照相”印象上,对工会的维权能力缺乏了解和信任。近年发生的职工甩开工会自发罢工甚至要求重新组建工会的事件都暴露出职工对工会的不信任,工会维权作用凸显尴尬。

(五)工会干部自身素质不适应维权要求

多种所有制经济并存,经济成分复杂,社会矛盾突出,职工利益诉求增多,维权意识提高,工会面临着社会变革时期的诸多新情况、新问题和新的挑战,工会维护职工合法权益的任务越来越艰巨。工会在法

律法规、社会保障、工资协商等方面的人才较为缺乏,维权专业知识方面的培训不够,部分工会干部自身素质与职工维权的要求有较大差距。

在影响工会维权效果的原因调查中,53.5%的工会主席认为维权知识不足,认为缺乏专业人才的占44.4%,占第二位;认为企业行政领导不支持的占41.4%,排第三位;认为体制原因的占35.4%,排第四位;认为缺乏经费保障的37.4%,排第五位。

为解决工会干部的素质问题,在省总的领导和推动下,各地市工会都非常重视工会干部培训。对于工会干部培训的效果调查,有65%的被调查者认为非常有帮助,33%的人认为有一定帮助,认为帮助不大和没有帮助的只占2%。说明工会干部的培训对提高工会干部的素质和能力起到了很好的作用,受到工会干部的欢迎。同时被调查者也对改进工会培训提出了意见和建议。如培训经常化、定期开展培训、参观交流、上级工会加强对下级工会的监督等。这说明当前的培训力度和深度还有待进一步提高。

三、提高企业工会维权实效性的建议

冷静思考和深入分析工会维权乏力的原因,从根本上看,中国工会是党领导的群团组织,探索和寻找增强工会维权能力的解决思路,应从工会是党联系职工群众的桥梁和纽带这一定位去考虑问题,谋求对策。

(一)改良并建立独立于企业行政的工会组织

前述工会的建会方式和工会干部的产生方式对工会维权实效产生决定性影响。工会组建方式自下而上和自上而下的区别在于:一是建会是出于组织决定还是职工自己的意愿?二是建会的倡导者和推动者的工作重点是放在企业行政一方还是职工群众一方?这里涉及到的法律问题是,基层工会的建会主体是上级工会、企事业单位行政还是职工自身?显而易见,参加和组织工会的权利主体是职工,参加和组织工会是职工的权利而不是企业行政的权利。上级工会只能是“帮助和指导职工”组建工会,而不能由企业方来组建工会。由企业一方建立的工会,只能是“行政工会”、“老板工会”,是不符合工会性质要求的,其维权的实效性必然会大打折扣。可探索尝试自下而上的建会模式,由劳动者决定是否加入工会组织,从源头上赢得劳动者的支持和认同,增强工会的吸引力和凝聚力。有了社会的广泛认同,有了职工群众的支持认可,工会维权才会有更多的发挥空间,工会维权的道路才能越走越通畅。

在基层工会主席、工会干部选聘上,《中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见》(以下简称《构建和谐劳动关系的意见》)提出:“完善基层工会主席民主产生机制,探索基层工会干部社会化途径。”笔者认为:应大胆探索,通过“由职工直选基层工会主席、向社会公开选拔招聘专职工会干部,解决工会干部的独立性不够和能力不足的问题”^[2]。特别是在一些非公企业,可先行先试,探索这一工会干部选任模式。另外,为解决基层工会对企业行政的依赖和力量薄弱问题,“对基层工会难以承担的维权任务,由行业和产业工会或上级工会来承担,打破传统的工会机关和基层工会职责的界限,保护基层工会干部的积极性及合法权益。”^[3]企业工会主要承担一些涉及到日常的、有关劳动竞赛、职工生活福利和文体活动方面的工作,而涉及到维护职工权益内容,如平等协商、劳动争议、安全事故以及其他侵犯职工合法权益问题的调查处理,组建行业性工会代行企业工会组织的维护职责。这样做,有利于工会为基层服务、为职工群众服务的工作主旨得到具体的体现和落实,同时也有利于保护企业工会干部自身权益。

(二)完善企业职工民主管理制度

职代会是工会组织维权的重要平台和载体。针对不同所有制企业,探索符合各自特点的职工代表大会形式、权限和职能。在中小企业集中的地方,可以建立区域性、行业性职工代表大会”。从调查情况看,仍有26%的企业没有建立职代会制度,在建立职代会的企业中,49%的认为职代会的作用一般或不大。加强职代会在维权上的作用,现在不是没有法律规定和制度保障,关键在落实和细化。在具体工作中,可创新职代会形式,对企业性质相同、归属同一行业的中小企业可由上级工会指导集中召开,上级工会可加强对基层工会的指导和监督,企业职代会内容报上级工会备案,企业出台、实施重大改革方案必须经职代会讨论,涉及职工切身利益的方案要提交职代会讨论提出方案,通过平等协商通过。

(三)贯彻落实劳动合同制度

1、加强对职工个别劳动合同的精细化服务

《劳动法》和《劳动合同法》实施后,劳动合同的签订率大大提高,有力地保护了职工的合法权益。但职工对劳动合同重要性的认识还不够,特别是在非公企业,劳动合同的签订率还不高,工会可加强对企业实行劳动合同的监督、指导和服务,对职工的劳动合同提供更精细化的服务,在企业中推广劳动合

同示范文本,制定制度监督企业劳动合同订立、履行、变更、解除、终止等行为,提高劳动合同签订率和履约质量。对非规范化用工,如劳务派遣、非全日制用工、劳务承揽、服务外包用工等采取针对性的监督措施。

2、推进行业性、区域性集体合同的签订

发挥行业性、区域性集体合同在稳定劳动关系,防止劳动力市场的恶性竞争的重要作用。将集体协商突破单个企业的界限也更有利于减少谈判代表的顾虑。让集体协商和集体合同成为劳资矛盾解决的重要途径。具体而言:

(1)增强集体合同实效性。针对不同行业、不同性质、不同群体进行平等协商,制定有内容,切实可行、操作性强的集体合同。集体合同的内容表述要准确,不简单套用相应的法律法规。对涉及职工劳动报酬、保险福利、劳动安全、合同解除、劳动定额、女职工特殊保护等重要内容,应明确双方的权利与义务,使之成为职工维权的主要依据。对职工最关心的工资问题,应根据当地经济社会发展规划,把工资正常增长机制和按时支付机制写进集体合同。

(2)加强对集体合同的监督。只有取得监督权,工会才能最大程度地保证集体合同履行能够不打折扣,集体协商不流于形式,真正维护好职工整体层面的合法权益。在措施上,建立统一规范的企业薪酬调查和信息发布制度,为开展工资集体协商提供参考。在执行监督上,应以非公企业为重点对象,督促企业认真履行集体合同。

(四)发挥合力,构建工会维权的联动格局

1、争取党组织对工会维权工作的支持。党中央《群团工作的意见》要求加强党对群团工作的领导,把群团建设纳入党建工作总体部署,建立党委群团工作联席会议制度。工会应主动作为,顺势而上,加强与党委的联系,争取党委对工作的支持,推动工作落实。这在党的一元化领导体制下,推动工会维权工作有重要意义。

2、充分利用平台,增加工会在三方协调机制中的发言权。建立和谐劳动关系一定是以保障职工基本权益为基础的,没有职工权益的保障一定不会有和谐劳动关系。在劳动关系的三方协调机制中,政府是起主导作用的;如果工会不能切实代表职工利益,反映和解决职工的实际问题,在协调机制中就无法发挥作用。工会应健全工作制度,在三方协调前,充分调查研究,了解职工诉求,提出解决方案,才能取得协调他方的尊重,协商才有成效。应不断健全

完善劳动关系三方协调机制、建立工会与政府联席会议制度。在具体工作中,一是可加强源头参与,现在工会主席兼任地方人大副主任的人事安排很多,可利用这一平台,积极参与立法和政策制定,保证职工的意愿和工会的主张在立法或决策过程中得到充分体现。二是加强与党政有关部门、社会各界的协作,特别是人力资源与社会保障部门、安全生产部门等的合作机制,在涉及职工就业、工资、劳动合同、社会保障、劳动安全与卫生等建立顶层协调机构,努力构建社会化的维权格局,不断扩大工会维权的社会影响,营造工会维权的良好社会环境。

3、运用法治思维和方法,推动维权工作。

(1)建立信访代理制度,反映职工合理诉求。信访制度是具有中国特色的群众反映自己诉求和意见的重要途径,在我国目前是一种被群众广泛熟悉和运用的维权方式。工会应更加重视这一制度,借助这一成熟维权模式,与党委政府建立联动机制,使职工通过信访渠道来反映自己的要求和意见。这样既密切了与职工的联系,增加了职工对工会的信任,又可实现工会维权的职能,帮助党和政府排忧解难。

(2)建立公益诉讼代理制度。修改后的《民事诉讼法》增加了公益诉讼制度。该法第五十五条规定:“对污染环境、侵害众多消费者合法权益等损害社会公共利益的行为,有关机关、社会团体可以向人民法院提起诉讼。”《党的群团工作的意见》也指出:群团组织可通过“推动公益诉讼维护群众合法权益”。工会作为群团组织,应探讨通过公益诉讼代理,维护职工合法权益。在代理案件的范围上,只要是与职工有关的社会公共利益案件,如拖欠农民工工资、就业歧视、性别歧视、环境污染、集体合同纠纷等案件均纳入自己的代理范围,可大大增加工会维权的实效性,提高工会在社会中的威信和地位。

(3)完善工会参与劳动争议调解仲裁的机制。在劳动争议调解仲裁机制中,工会可推动在企业内部建立劳动争议协商调解机构,并在调解机构中担

任调解员。在劳动仲裁具体案件中,畅通法律援助渠道,及时为符合条件的职工提供法律援助,维护职工合法权益。对劳动关系群体性事件,建立预防和应急处置机制,及时发现和解决劳动关系群体性事件的苗头性、倾向性问题,注意自己的代表性,取得职工信任,避免被动,维护职工利益和社会稳定。

(五)加强工会干部职业技能培训

在调查中,认为工会干部培训对工作非常有帮助的占到63%,认为非常有帮助和有一定帮助的占到98%。在影响工会维权原因的调查中,53%的认为维权知识不足。为增强工会维权的实效性,加强维权知识针对性和系统性的培训实为必要。

综上所述,通过对山东省部分企业工会的调查,可以得出结论,我省企业工会维权的实效性不佳,距离党和广大职工的要求还有相当差距。工会维权的实效性不佳原因是多方面的:主要有组织建设影响工会维权作用的发挥;地方党组织对工会工作重视不够;集体劳权落实不到位从根本上影响工会维权作用的发挥;职工对工会缺乏信任;工会干部自身素质不适应维权要求等。为了切实提高工会维权的实效性,可考虑主要采取以下措施:一是在改良的基础上建立独立于企业行政的工会组织;二是落实和完善集体劳权制度;三是改革和完善劳动合同制度;四是发挥合力构建工会维权的社会联动格局;五是加强工会干部职业技能培训,大力提升工会干部队伍整体素质。

参考文献:

- [1] 洪芳.论劳动者的团结权与工会体制改革[J].山东工会论坛,2014,(6).
- [2] 刘光庆.我国工会维权乏力的原因分析以及解决思路探索[J].山东工会论坛,2014,(4).
- [3] 吴亚平,乔健,李珂.基层工会组建形式的多样性及维权实效性研究[J].中国劳动关系学院学报,2008,(4).

(责任编辑:张希宇)