

# 新时期企业工会劳动者权益保护工作的创新研究

杨 娣

广东韶钢松山股份有限公司, 广东 韶关 512000

**摘要:** 保护劳动者在生产和工作过程中的合法权益, 是社会文明的重要标志, 是构建社会主义和谐社会的内在要求, 是工会履行维权职责的重要任务。因此在新的发展阶段, 各个现代化企业的工会组织要重视并积极开展对劳动者权益的保护工作。基于此, 文章首先分析了在现阶段企业工会组织实施劳动者权益保护工作的关键作用, 随后归纳了阻碍企业工会组织实施劳动者权益保护工作的具体因素, 最后探讨了新阶段企业工会组织创新劳动者权益保护工作的有效策略, 以供相关人士交流参考。

**关键词:** 企业工会; 劳动者权益保护工作; 工会职责

**分类号:** D922.5; F276.5

社会经济的快速发展使得企业可以把握到更多的发展机遇, 也面临更多的挑战, 企业内部的工会组织的劳动者权益保护工作也要紧跟时代的发展趋势。实践证明, 只有与时代接轨的工会组织的劳动者权益保护工作, 才能得到可持续发展。而为了保证企业能够留住人才, 企业必须重视内部的工会组织, 积极开展劳动者权益保护工作, 并且培养一批积极且具有活力的创新型工会组织人才, 以此来提升劳动者权益保护工作的效率和质量, 从而保证企业能够在激烈的市场竞争中处于不败地位。

## 1 在现阶段企业工会组织实施劳动者权益保护工作的必要性

(1) 集体劳动保护的发展取决于工会本身的性质和责任。工会是工人阶级的群众组织, 由公司职工自愿组成。维护职工权益是工会的根本责任<sup>[1]</sup>。在发展社会主义市场经济的过程中, 劳动关系发生了深刻变化, 劳动关系矛盾增多, 职工权益受到侵害的问题突出。这就要求工会认真履行核心任务, 保护企业职工的合法权益。保障企业员工的合法权益, 首先是保障他们的生命安全, 因此, 为了组织公司的工作, 各个

企业必须把保护公司员工的生命安全和健康放在首位, 并高度重视保护公司工会的工作。劳动者权益保护工作不仅关系到劳动者的实际利益, 而且关系到国家生产分配制度的有效落实。各个企业的工会组织在实施国家部门出台的相关法律时, 明确了群众监督的地位和劳动者权益保护的职权, 不仅是工会依法履行劳动者权益保护任务的基本法律和政治依据, 也是员工监督的基本法律和政治保障<sup>[2]</sup>。

(2) 做好劳动者权益保护工作是企业大多数职工对企业工会的要求。获得薪酬不仅是工人的基本权利, 也是大多数工人的核心权利。企业广大职工迫切要求公司工会做好劳动者权益保护工作, 反对无视公司职工应得权益的行为。

## 2 阻碍企业工会组织实施劳动者权益保护工作的具体因素

### 2.1 对劳动者权益保护的意義缺乏有效认识

个别企业领导和部分职工对新时期工会劳动者权益保护的重要性认识不足, 劳动者权益保护观念还没有深入人心。一是员工在生产中并未自觉维护好自己的权益<sup>[3]</sup>。二是没有形成全员劳动保护的观念, 工会不能及时参与职工劳动保护的决策过程, 不能及时采纳意见和建议。因此, 企业工会组织对管理者只能在将来对其进行监督, 工作效果大大降低。三是一些员工并不了解自身所处的工作环境, 不了解如何维护自身的劳动权益。

### 2.2 公司工会对劳动者权益保护监督不足

虽然一些基层工会建立了劳动者权益保护网络和劳动者权益保护监督检查小组, 但这些小组没有按照规定选举工会小组的劳动者权益保护监督检查人员。首先, 工会的劳动者权益保护工作责任由一人担任。很多企业工会组织的管理者本身就是企业管理者自身, 无法对劳动者权益保护工作的有效实施形成良好的作用。其次, 一些基层单位的劳动者权益保护活动和措

施手续简单,缺乏操作性。将劳动者权益保护工作作为一项任务,在保护员工的基本权益方面没有发挥足够的作用<sup>[4]</sup>。

### 2.3 工会员工的素质参差不齐

员工的职业素质直接关系到工作的开展情况,然而,在实践中公司工会的合格员工仍然存在许多问题。首先,员工素质参差不齐,流动性大。此外,公司大力减少工会工作人员,特殊岗位的非专业人员兼职,部分员工同时担任多个岗位。他们在工作中难以集中注意力,缺乏发挥有效作用的技能<sup>[5]</sup>。

相较于企业内部的大部分工作来说,工会组织的劳动者权益保护工作是一项特殊工作,所以会对工会组织人员提出特定的要求,不仅对工会组织职员综合能力提出了高要求,还对其政治信念提出了要求。然而,现阶段工会组织职员队伍的生存空间和发展空间却受到了限制。这是因为在经济快速发展的情况下,很多企业都将逐利作为发展的主要目标,但是工会组织的劳动者权益保护工作并不能为企业带来直接的利益,所以工会组织职员在企业内部不受关注,这会使得工会组织团队丧失工作的积极性。另外,企业的工会组织队伍中存在着严重的断层问题:其一,青年人普遍缺乏对工会组织的劳动者权益保护工作的正确认知,所以工会组织岗位并不会对他们构成吸引力;其二,企业没有按照规定来轮换工会组织岗位,这使得工会组织团队中的大龄员工偏多<sup>[6]</sup>。

### 2.4 工会组织的水平尚待提升

想要承担企业劳动者权益保护工作的职员,不仅需要掌握完备的政治理论知识,还需要具有有效的沟通技能和宽广的知识面。然而,根据实际情况可知,现阶段企业的工会组织人才队伍的素质水平并不高。企业在选用工会组织人员的时候,并没有设置较高的门槛,还存在一些学习水平低的老员工,他们并未接受过系统的岗位培训。还有些职员责任意识淡薄,工作过程中不能保持耐性,习惯运用传统的知识经验来处理工作,这就会影响到工作效率,导致最终无法取得显著的工作效果<sup>[7]</sup>。

### 2.5 企业缺乏科学统一的劳动者权益保护工作体系

目前来说,虽然大部分企业已经提升了对培训管理的重视力度,但是因为长期受到国家有关部门的垄断而缺乏科学统一的劳动者权益保护管理体系<sup>[8]</sup>。培训仅仅成为工作人员为了提升自身素质的个人诉求,

必须和上级部门进行申请,申请通过了才能参加培训。同时,相当一部分企业也没有因地制宜,从自身现状建立有针对性的培训方案,只会盲目照搬过去或者其他企业的培训手段。还有一部分企业急功近利,把劳动者权益保护工作当作即时性的救命稻草,只会在大型事项之前短暂地组织工作人员进行一些宣传演讲。

如今的企业会针对工作人员采取相关措施,但是并不重视对于工作效果的考核,仅仅依靠工作的周期、人员、费用等作为工作效果的评判因素。同时对于员工考核的内容也过于简单,而不是员工的综合业务能力、职责意识、后期的工作成果等方面。当今社会现代化水平和科技水平不断提高,各个行业都离不开对于新兴技术的应用,来保证企业长期可持续地发展。但是目前在企业中,劳动者权益保护管理手段仍然没有得到有效的革新,传统方式影响着员工对劳动者权益保护工作的理解,从而使得企业的劳动者权益保护管理工作成为形式化主义的产物。

### 2.6 原先的工作形态面临更多挑战

由于受到时代快速发展的影响,企业劳动者权益保护工作的改革迫在眉睫,工作标准会不断提高,工会组织的劳动者权益保护工作的开展也需要基于更大的平台。如今工会组织的劳动者权益保护工作的形式、内容、方法、环境都出现了改变,类似过去“有事无事开会”的工作形式会自然而然地被淘汰,新问题不能用老方法来解决,如果沿用老方法,最终会导致效果不显著。同时,还有很多企业的工会组织团队名存实亡,这是因为企业的领导层也缺乏对于工会组织的劳动者权益保护工作的足够重视,他们并没有认识到工会组织人才的价值和工会组织的劳动者权益保护工作对于企业的意义,所以并不会为建设工会组织队伍投入足够的资源。另外,大部分企业的考核评估也存在缺陷,着重关注工作人员的业务指标,这难以对思政队伍发挥激励作用。

## 3 新阶段企业工会组织创新劳动者权益保护工作的有效策略

### 3.1 建立科学统一的劳动者权益保护管理体系

首先,企业必须转变自身的观念,意识到劳动者权益保护管理不仅仅是员工个人的事,而是关乎整个企业生存的大事,是现代企业发展所必备的工作。企业管理人员要因地制宜,对展开培训工作的环境进行详细的分析,分析企业对于培训管理人才的需求。同

时再对全体员工的业务能力和工作态度进行分析,再结合员工自身的诉求,分析得出受培训员工对企业的回报率,再建立科学统一的劳动者权益保护管理体系。

在企业开展劳动者权益保护管理工作之前,必须对企业职能岗位需求、员工的整体素质、企业后续的发展进行全面的分析,依据这些结论来制定满足于企业自身需求的培训内容。培训内容要杜绝假大空和形式主义,让受培训员工真正感受到企业对于劳动者权益保护的重视,从而能有效提升劳动者权益保护工作的效果和企业的效率。其次,不同工作人员之间的学习能力、接受程度都存在差别,企业一定要从员工自身出发来开展员工培训,采取融入现代科技的多样化培训方式来提升员工的素质能力。考核机制的完善有利于对员工培训效果、培训教师的素质、员工自身的业务能力等进行有效评估,因此企业必须完善员工劳动者权益保护管理的考核机制,采取定期培训和评估的方式来激发员工的学习效率,进一步优化培训的效果。同时,企业还可以从前期的考核效果中发现问题并提出解决措施,以此来完善企业劳动者权益保护管理的方案。

### 3.2 转变劳动者权益保护工作观念

公司依法履行保护工会工作的职责,在实践中充分发挥工会职能,行使参与权和控制权,切实关心职工健康,积极改善劳动条件,密切监督执行国家有关劳动保护和安全生产的法律、法规和规章制度。同时,提高员工的安全意识,提高员工的健康指标,解决威胁员工安全的问题。企业要转变观念,正确认识工会工作的重要作用,并重视维护。因此,将企业安全融入企业文化,将这两个要素结合起来,创造良好的舆论环境,不仅可以促进企业的安全生产,也可以促进企业的有序生产。通过确保工人的人身安全和健康,各个企业可以有效地改善工人的生活质量和工作条件。为了有效履行劳动保护职责,工会必须将安全文化作为企业文化建设的基本组成部分,在提高员工道德文化水平和提高员工安全生产认识的日常活动中进行。

### 3.3 完善职业安全健康监测评价机制

目前,公司应加强劳动保护监督。现场办公室的重点是“每周工厂检查、每月办公室检查和每周小组检查”,目标是改善工作环境,解决影响员工健康和安全的問題。职业安全监督员更了解工作安全状况和工人在工作环境中的心态,公司应努力鼓励他们发挥职业安全监督员的作用。当前,企业应建立科学合理的

职业安全健康监测评价机制,对表现突出的职业安全健康监督员给予奖励,对表现不理想的进行批评。

### 3.4 持续推进企业劳动保护民主管理

在平等协商和集体谈判的基础上提供安全的工作条件和工作保护。职业安全理事会行使审查或拒绝经营者职业安全措施的权力时,将委托职业安全理事会职业安全委员会的有关决议和建议进行检查、监督和处理,以及在集体谈判下实施职业安全措施,并通过就业委员会渠道获得建议,重点关注健康、改善工作环境等方面的内容。工会应建立保护工人健康的制度,并积极参与工作标准的决策过程。

### 3.5 切实落实工会劳动者权益保护监督制度

改善工会劳动保护专业人员的工作条件,为他们提供必要的劳动保护检查设备和工具,解决通讯、交通等问题,并且及时检查劳动权益保护工作,创造良好的工作环境。

### 3.6 严格控制劳动保护资金的分配和使用

严格控制劳动保护资金的分配和使用是确保劳动安全手段的必要配置,是衡量企业能否坚持以人为本、注重安全的重要标志。各企业应当在每季度对劳动者权益保护工作的执行情况、员工酬劳的发放情况进行监督。此外,各个企业应充分提高薪酬的分配标准,并确保根据国家劳动法和行业规范来采取必要的劳动保护措施。

## 4 结束语

综上所述,企业的劳动者保护工作对于提升员工业务能力和企业的长期可持续发展具有重要意义,因此企业必须根据自身的现状和需求来建立科学的劳动者权益保护工作体系,以此来有效延长企业的生命力。

### 参考文献

- [1] 安阳.新时代中小型民营企业劳动者权益保障问题研究[D].长春:长春理工大学,2021.
- [2] 黄晓雨.我国劳动保障监察困境及路径选择[D].南昌:江西财经大学,2021.
- [3] 曹艳伟.我国工会劳动保护监督制度研究[D].武汉:华中师范大学,2016.
- [4] 宋啸飞.中国工会维护职工生命健康权益问题研究[D].长春:吉林大学,2018.
- [5] 李可书.当代中国企业工会保护劳动权的法经济学分析[M].北京:中国政法大学出版社,2018.
- [6] 白冰.新就业形态下工会角色的法治重塑[D].兰州:兰州大学,2021.
- [7] 水淼.公共经济学视角下工会衰落的原因分析[D].开封:河南大学,2016.
- [8] 朱雅钰.新业态和谐劳动关系构建研究[D].保定:河北大学,2021.