

让职工的要求得到适时充分表达,才能做到决策的科学化和协调的有效性,也只有通过一定的渠道了解职工的利益要求,才能有针对性地解决矛盾

试论职工利益表达机制

□张安顺

利益表达是工会维护职工合法权益的前提条件和首要问题。随着社会主义民主法制建设的逐步完善,职工利益表达渠道不断扩展,数量日益增多,除原有的人民代表大会、政治协商会议、职工代表大会、大众传播媒介、信访等渠道外,还有党政工联席会议、劳动关系三方协商机制、职工董事、职工监事制度、厂务公开等新创立的渠道,有的地方还设立了市长热线、工会维权热线等,对于广开言路、及时反映职工诉求、维护职工合法权益发挥了重要作用。

但是,这些渠道尚不足以满足市场经济条件下劳动关系复杂化、职工利益多元化的表达需要,一是现有的渠道数量偏少,而且渠道窄、效率低;二是现有的渠道没有得到充分利用,一些职工民主法制意识不强,不懂也不会利用这些合法的渠道;三是现有的渠道不够畅通,由于各种因素的干扰,特别是一些人为因素的障碍,阻塞了表达渠道,使职工的诉求得不到畅通表达。因此就产生了两方面问题,一方面,由于职工不能通过合法的途径表达诉求,就可能通过非正常渠道去表达,影响生产工作秩序,妨害社会和谐稳定。另一方面,职工诉求得不到正常表

达,党和政府以及有关部门不能及时了解职工的意愿和诉求,难以科学准确地作出体现职工意志的决策,不能及时实施符合职工利益的措施,不能适时地去解决职工的问题。

所以,只有让职工的要求得到适时充分表达,才能做到决策的科学化和协调的有效性,也只有通过一定的渠道了解职工的利益要求,才能有针对性地解决矛盾。

畅通职工诉求渠道,完善职工利益表达机制,是工会协调劳动关系、维护职工合法权益的一项重要任务。工会应当积极推动建立健全职工利益表达机制,真正建立公平、开放、多角度的利益表达渠道,为职工利益表达提供制度化的表达平台。

第一,推动建立法治化的利益表达制度。为了保证职工利益表达能够有序地进行,需要建立完善的利益表达制度。我国的社会主义制度为公民的利益表达提供了根本保证,但规范利益表达行为、通畅利益表达渠道的具体制度还有待完善。工会应大力推动并积极参与职工利益表达的立法,明确职工利益表达的组织形式、权利和义务、准则和程序等多方面的内容,以法律的形式强化利益表达的各项制度,把职工利益表达纳

入制度化的轨道,用法律制度保证职工利益表达权利的神圣不可侵犯。

第二,充分发挥现有利益表达渠道的作用。要对职工群众进行有关法律法规的宣传教育,增强职工群众法律意识,使职工了解有哪些合法的表达渠道,如何有效地利用这些表达渠道,引导职工群众以理性、合法的形式表达自己利益要求,自觉规范自己的表达行为。

第三,不断完善利益表达渠道。一方面,针对现有表达渠道存在的问题和原因,从实际出发,采取有效措施进行补充、完善,并清除表达渠道不畅的各种障碍,尽量减少利益表达渠道的中间环节,疏通利益表达渠道,减少利益表达信息在传递过程中的损失;另一方面,要开辟新的表达渠道,要推动有关部门加强职工利益表达渠道建设,包括增加表达渠道的数量、种类。如实行涉及职工利益决策听证制度,建立社会协商对话制度。特别要重视发挥互联网等新媒体的作用,开设“在线投诉”、“工会热线”等栏目,使互联网成为职工利益表达的重要平台。

第四,增加人民代表大会和人民政协中职工代表与工会代表的比例。目前,人民代

表大会和人民政协中的职工代表与工会代表比例偏低,职工声音较弱,诉求得不到充分表达。建议增加人民代表大会和人民政协中职工代表和工会代表的比例,以便在人民代表大会和人民政协中能够听到更多更响的职工声音,使人民代表大会和人民政协成为职工利益表达的主渠道。

第五,加强工会建设。工会具有表达和维护职工合法权益的基本职责,是职工利益表达的重要渠道。工会应严格履行职责,增强工会的吸引力、凝聚力,使工会真正成为职工之家,这样职工的想法、要求才愿意向工会反映。同时,工会要强化自身建设,改变机关化、行政化倾向,增强责任感和使命感,主动深入到职工中去,了解职工的愿望和要求,并要敢于表达、善于表达,使职工的诉求通过制度化途径传送到有关部门。还要督促有关方面采取积极措施解决职工的诉求,以化解矛盾、减少冲突、维护社会稳定。

(作者单位:山西省总工会干部学校)

观点前沿

搞好工会开门办会的几点建议

□潘联芳

基层工会处在工会组织的前沿阵地,是工会工作的基础,同时也是职工利益诉求、表达和维护的组织。基层工会的活力,是工会组织整体思想、观念、作风、精神、行为及效果等状态的综合反映。而增强工会活力,首先要搞好开门办会,才能在经济多元化、需求多样化、利益复杂化的今天,创新工会工作方式方法,担负起扩大党的群众基础,巩固党的执政地位的历史重任,才能在构建社会主义和谐社会、和谐企业、完成中国工会十五大所提出的任务而发挥积极作用。

在现阶段,随着改革的深入推进,不少企业党群机构整合,职工队伍结构也发生了深刻变化,基层工会面临着严峻的挑战和考验,维权和发展的责任更加重大。基层工会在变革时期为经济社会发展,职工队伍稳定虽然做了大量工作,但仍然存在很多薄弱环节,如管理体制制约、工作机制不灵活、活动方式简单化等等。本文就搞好开门办会,增强工会活力提出不成熟的几点建议。

一是由虚向实转变。工会坚持开门办会的同时,必须改变长期形成的固定思维定势,改变空洞的政治化工作内容、方式,改变工会工作中存在的追求表面、脱离实际,追求数量,不重质量,习惯“看台账、查记录、搞汇报”的老方法,围绕企业中心工作,多开展实实在在的有形活动,多开展有吸引力、职工容易接受的活动。切忌“一阵风”、“看苗头”,华而不实装样子的不良倾向。

二是由指令性向指导性转变。现在各级工会需要的是将有限的人力和财力,用在服务职工和急需突破的工作上,上级工会对下属工会进行有效的分类指导,由指令性向指导性转变,腾出时间确保基层工会、车间工会、工会小组从实际出发,各自开展有特色、有针对性工作、活动,有自由发挥的“空间”。

三是由监督型向监督支持型转变。做到这一点,对开门办会大有益处,肯定会得到党政部门由衷的支持。过去我们工会强调监督多,确实存在发展生产、搞活经营上自身承担义务少的状况。包括评议监督干部,很少提及监督支持各级干部积极行使职权,为企业发展大胆开展工作。现在由监督型向监督支持型转变,工会组织的担子更重了,监督支持各级领导全面落实“依靠”方针,解决企业内部分配不公职工敏感的问题。各级工会组织带领职工与企业风雨同舟共患难,企业一定会有灿烂美好的明天。

四是由于忙事务型向突出维护型转变。工会开门办会,职工需要什么工会就做什么,坚持维权,打造品牌,由忙忙碌碌无所作为向突出维权宗旨转变,始终坚持以人为本、和谐发展、互利双赢的维权理念,坚持统筹兼顾,突出重点的维权方法,肯定会受到职工群众的欢迎。如指导职工与企业签订劳动合同、督促企业全面履行集体合同条款内容、落实职工带薪年休假和劳动争议调处、劳动保护措施等方面落实等。

(作者单位:萧甬铁路集团公司)

各抒己见

科学发展观与工会维权工作

□郭稳才

党的十七大报告提出,科学发展观,第一要义是发展,核心是以人为本,基本要求是全面协调可持续,根本方法是统筹兼顾。科学发展观是发展中国特色社会主义必须坚持的重大战略思想,同时也是指导工会维权工作的重大战略思想。工会维权工作必须深入贯彻落实科学发展观。

科学发展观为工会维权工作创造了良好的环境和条件

科学发展观的第一要义是发展,但这一发展,既继承了改革30年来我们党坚持发展的一贯思想,又在总结改革发展实践、适应新的发展要求、借鉴国际范围发展变化的基础上,创造性地解决了“为什么而发展,怎样发展”的重大问题,郑重提出了我们的发展是为人而发展,不是为物而发展,也不是为了发展而发展。必须承认,改革开放以来,我国经济社会发展取得了巨大成就,举世瞩目,但也必须看到,在发展中也存在着“成长中的烦恼”,一些矛盾和问题凸现出来。一个时期以来,一些地方和部门信奉GDP至上,不惜牺牲劳动者的利益而去追求经济的一时发展;地区间、社会不同群体间贫富差距拉大、部分职工利益没有得到保障,以至于信访泛滥滋,群体性事件屡屡发生,损害了社会的和谐。与此同时,有的地方领导往往把工会维权工作与优化投资环境割裂开来,甚至对立起来,使工会维权工作面临着不少新情况新问题。发展依靠人民,发展为了人民,发展成果由人民共享,全面加强经济建设、政治建设、文化建设、社会建设,在发展中改善民生,着力解决群众最关心、最直接、最现实的利益问题,这就为工会维权工作提出了更新更高的要求,创造了更为有利的条件。我们有理由相信,在科学发展观的指引下,工会维权工作将会得到八面来风的更为有力的支持,也将会更有作为。

科学发展观要求工会维权工作提高全面性

以人为本是科学发展观的核心,是科

学发展观的逻辑起点。科学发展观强调以人为本之“人”,应当是具有全面需求、全面发展之“人”。与之相适应,科学发展观强调经济社会发展要体现“全面性”。要按照全面协调可持续发展的要求,构建中国特色社会主义事业总体布局,以适应人的全面需求,人的全面发展。社会全面发展涉及到各个领域、各个方面。工会作为我国重要的社会团体,承担着维护职工合法权益的基本职责。职工权益也是有“全面性”的,既包含经济权益,也包含政治权益,还包含精神文化权益,等等。工会只有全面维护职工的各项权益,也才能从自己的工作特点出发,满足职工的全面需求和全面发展。当然,在实践中,在不同的时段、对不同的职工群体而言,他们具有不同的维权要求,要在全面维权的基础上突出重点对象和重点领域。这与维权工作的全面性是并行不悖的。工会维权的前提是把职工最大限度地组织到工会中来。《企业工会工作条例》规定,要维护职工组织起来的基本权利。这一规定,符合工会维权的全面性要求,是符合科学发展观的。工会应当把维护职工依法组织和加入工会作为他们的基本权利来维护,帮助他们来实现这一基本权利,更好地把维护职工的组织权、经济权、政治权、文化权协调统一起来。

科学发展观要求工会维权工作注重兼顾性

科学发展观的以人为本之“人”,应当包括各地区、各阶层、各群体、各个体之“人”。这就强调要求社会发展统筹协调,兼顾各方利益。需要统筹城乡、区域等多方面发展,兼顾各地区、各阶层、各群众、各方面人的利益,让所有人员享受发展成果。因此,科学发展观内在要求工会在建立工会组织、发展工会会员和开展维权工作的各个环节,都必须兼顾到城乡、兼顾到不同所有制企业、兼顾到各个不同职工群体。既要维护一般意义上职工的利益,更要维护农民工的利益,还要维护“三高”群体职工的利益。“促进企业发展,维护职工权益”的企

业工会工作原则,充分体现了工会维权工作的兼顾性。我们党是中国工人阶级的先锋队,同时是中国人民和中华民族的先锋队,代表中国最广大人民的根本利益。工会是党领导下的职工群众组织,应将党的主张转化为职工的行动。在新的历史时期,党的性质、工会所处的历史方位,都决定了工会必须正确处理与中国特色社会主义建设者的关系,即工会要在勇敢担当维护职工合法权益基本职责的同时,更好地谋求与新的社会阶层的合作,与他们共谋发展大业。而不能把他们敌视为“新资产阶级”,更不能利用“阶级斗争”的方法对待他们。在法律的框架内,劳资双方都不能逾越法律的红线,这样就完全可以做到利益共享,互利共赢。

科学发展观要求工会维权工作加强协调性

科学发展观强调协调的重要性和紧迫性,这是建立在我国发展市场经济、社会利益主体多元化的实际基础之上的,也是建立在对因利益关系引发的人民内部非对抗性矛盾的正确判断之上的。马克思主义历来认为,不同的矛盾用不同的方法来解决,人民内部矛盾只能用协调的方法来解决。工会是劳动关系矛盾的产物,以协调劳动关系为天职。必须按照科学发展观的要求,加大协调劳动关系力度,以协调劳动关系为主线开展维权工作。当前,大力推动初次分配和再次分配都要处理好效率与公平的关系,推动提高劳动报酬在初次分配中的比重,合理争取劳动者的权益,让广大职工共享改革发展成果。协调劳动关系,法律赋予工会多方面的权利,具有法律保障的优势,依法维权是工会协调劳动关系的不二选择。工会要依照法律组织职工参与国家和社会事务的管理,帮助和指导职工与企业签订劳动合同,代表职工与企业开展平等协商、签订集体合同等等,从而推动发展和谐劳动关系,筑牢构建和谐社会的基

(本作者单位:全总基层组织建设部)

在非公企业尤其是小型非公企业集中的区域建立工会联合会(联合工会),是近几年基层工会组织建设的重点工作,取得了明显的成效,但工会联合会(联合工会)成立后职工民主管理工作如何推进却比较滞后和薄弱,是当前广大工会各级组织需要认真思考和努力解决的一项重要课题。建立和推行区域(行业)性职代会制度,是工会组织和干部在当前如何推进新时期企业职工民主管理工作方面,进行认真思考和努力创新的结果。本文就其必要性方面以及在实践中如何把握谈谈一些粗浅的想法。

“完善职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度”的有效举措

胡锦涛总书记在党的十七大报告中明确指出:“要全心全意依靠工人阶级,完善以职工代表大会为基本形式的企业事业单位民主管理制度,推进厂务公开,支持职工参与管理,维护职工合法权益”。这段话表明赋予时代特征、内涵的职代会制度是当前职工参与管理、维护职工合法权益重要的有效的载体,对构建和谐企业、构建社会主义和谐社会具有十分重要的意义。在市场经济条件下,现代企业的形式、内涵、企业与职工的关系等与以往相比发生了广泛和深刻的变化,但与之相适应的职代会制度建设却相对滞后,职代会的机制模式、工作模式、运行模式、代表工作模式等没有与时俱进,总体上与市场经济下迅速发展的现代企业职工民主管理的需要不相适应,特别是集聚在乡镇、街道的大量非公小型企业中的职代会制度建设比较缺失,职工行使民主管理的权利没有得到有效落实,职工的合法权益保障程度不高。在这一背景下,党的十七大明确提出“完善职工代表大会为基本形式的企业事业单位民主管理制度”非常及时,非常必要,对切实加强和推进现代企业职工民主管理起着非常重要的作用。在非公小型集聚的区域和行业建立和推行区域(行业)性职代会制度,是新时期工会组织认真贯彻落实胡锦涛总书记在党的十七大提出关于“完善职工代表大会为基本形式的企业事业单位民主管理制度”的积极探索。

当前非公企业加强职工民主管理的迫切需要

近几年,随着市场经济的不断深入发展,非公企业尤其是小型非公企业发展非常迅速,大量的非公小型企业不断向乡镇、街道(社区)、村等延伸和集聚,如浙江义乌许多乡镇(街道)一个村庄就有上百家小型非公企业集聚在一起。大量小型、家庭作坊式、以雇佣外来农民工为主的非公企业集聚的区域内,劳动关系复杂化、职工合法权益弱化、矛盾多元化等日益突出,侵害职工利益的现象时有发生,劳资纠纷向增多和复杂的趋势发展,面对新时期新的情况,传统的单独建立职代会的方法已经不能适用这些企业职工民主管理和职工合法权益维护保障的需要,这就迫切要有一种新的企业民主管理形式,作为非公小型企业职工参与企业民主管理、民主监督的有效平台,以充分发挥小型非公企业职工在参与民主管理和民主监督中的作用,切实维护好职工的民主权利和各项合法权益,推动职工与企业和谐共存,形成“双赢”的良好局面。

区域(行业)性职代会受到职工肯定

浙江金华是非公企业尤其是小型非公企业比较集中的地方,在这些县市聚集着大量的非公小型企业和大量的外来农民

工。由于诸多原因,这些非公小型企业在民主管理、职工权益维护等方面还比较欠缺,广大职工要求参与企业民主管理、监督、维护合法权益的呼声日益高涨。金华市总工会推出了《关于建立区域(行业)性职代会制度的实施意见》,成为当前非公企业尤其是小型非公企业开展职工民主管理工作新的尝试和突破。建立区域(行业)性职代会制度主要是把若干非公小型企业工会难以承担的参与监督、管理企业事务和维护职工合法权益的职责,提升到上一级工会即由区域(行业)性工会联合会(联合工会)来完成,对区域(行业)内经济发展、企业改革和职工切身利益的共性问题实行共商共议,共谋发展,实现共赢;《实施意见》明确规定,乡(镇)街道及其所辖社区、村、楼宇、一条街等非公小型企业和同行业企业集中

的区域。依托区域(行业)工会联合会(联合工会),在本区域(行业)所辖企业中建立职工代表大会制度。《实施意见》推行后深受广大职工的肯定和欢迎,实践证明,区域(行业)性职代会制度的建立和推行,加强了业主、职工之间的沟通 and 了解,有力推动了“企业不断发展,职工不断受益”这一良好局面的形成。

建立和推行区域(行业)性职代会制度应把握好的三个方面

一是要充分发挥工会组织的作用。推行区域(行业)性职代会制度能否取得实效,关键取决于工会联合会(联合工会)能否充分发挥作用。要使工会联合会(联合工会)充分发挥作用,关键又在于工会主席。因此,要通过各种途径、形式不断提高工会主席的能力水平和敢挑重担、敢于负责的意识。针对非公企业的特点,要切实采取有效措施,维护好工会主席(干部)自身各方面的合法权益,解决好他们的后顾之忧,以增强工会主席敢于解决各类复杂问题的勇气。同时,要在制度、政策以及工作经费等方面给予必要的保证,最大限度的发挥工会联合会(联合工会)的作用,确保区域(行业)性职代会制度深入开展。

二是要充分发挥职工代表的作用。在推行区域(行业)性职代会制度的实践中,职工代表的作用发挥程度决定着职代会的成效程度。要最大限度发挥职工代表在职代会会前、会中、会后以及日常工作中的作用,应着重推进职工代表树立敢于为职工代言、不计个人得失的勇气;着重提高职工代表的综合素质和参与民主管理、监督的能力水平;着重加强职工代

表的行使权利与义务的保障和激励机制;着重推行职工代表参与日常民主管理各项制度如职工代表巡视检查制度、职工代表组成的各专门工作小组开展工作制度、定期召开职工代表座谈会制度等。三是要充分发挥企业代表组织和企业主的作用。区域(行业)性职代会的发展离不开工会、商会等企业代表组织和企业主的重视和支持。一方面要工会借助工会、商会等企业代表组织的力量,加强与他们的沟通和协商,特别是在涉及企业职工权益等重大问题上取得一致的意见,确保区域(行业)性职代会通过的各项决议能够在企业得到有效执行,一方面要在非公小型企业集中的区域(行业)内加大宣传力度,加强对企业主在民主管理等方面的培训力度,增强企业主对民主管理、区域(行业)性职代会的认识、理解、重视程度,充分发挥企业主在推动职工民主管理方面的重要作用。

(作者单位:金华市总工会)

发展与创新

局高级劳资关系专家李昌徽博士呼吁,要重视和发挥基层工会的力量。中国劳动关系学院许晓军教授也认为,当前劳动关系领域在发生重大的变化,劳动者的权益意识不断增强,客观上要求基层工会进行改革。

“基层工会要在维护劳动者权益方面发挥作用,就必须能够参与到企业的经营管理和决策中去。并且要努力摆脱企业的支配。”姚光国教授建议,基层工会主席应该更多是上级工会或者其他企业派遣的专职人员。

实际上,基层工会干部职业化实践早就破冰,中国劳动关系学院劳动关系系副教授许晓军的调查研究认为,非公企业工会主席和专职工会干部的职业化,使得员工基本权益得到保障;雇主的员工关系管理得到提升;地方工会壮大了组织规模;客观上促进了工会组织的转型。

姚光国教授认为,进步中的基层工会应该认识到,“目前突出的问题是劳动者的名义权利和实际权利的背离,应该把维权的重点放在提升劳动者的实际权利上去。”

“和谐的劳动关系是一个系统,光靠工会的力量是不行的,应该在政府的支持下,充分利用和整合全社会的资源,建立社会联动机制。”姚光国教授说,“当然,中国工会仍然任重道远。”

正是看到这个问题,国际劳工组织北京