

关于充分发挥工会资源优势的思考

胡锦涛总书记在同全总新一届领导班子成员和中国工会十五大部分代表座谈时指出,“支持工会创造性地开展工作,把更多资源和手段赋予工会组织。”这体现了党中央对工会组织的高度重视和殷切期望。

□张昌尔

《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》实施作为重中之重,积极推动就业政策落实,切实维护职工的劳动就业权利,充分发挥工会在法律实施中的重要作用。

充分发挥群众资源优势,积极推进工会工作群众化

中国工会是党领导下的职工自愿结合的工人阶级群众组织,是党联系职工群众的桥梁和纽带,是国家政权的重要支柱。长期以来,工会组织把职工群众作为服务对象和依靠力量,充分调动他们组织工会,加入工会和参与工会活动、支持工会工作的热情,凝聚力和吸引力不断增强,积累了深厚的群众基础。党中央在中国工会十五大上重申,工人阶级作为国家领导阶级的地位不能动摇,作为改革开放和社会主义现代化建设主力军的作用不能削弱,全心全意依靠工人阶级的根本指导方针不能改变。这“三个不能”,要求工会组织更好地发挥组织职工、引导职工、服务职工、维护职工合法权益的重要作用,协助党做好群众工作,进一步巩固和扩大群众工作优势。工会组织要牢固树立群众观念,强化服务手段,提高服务能力,努力为职工群众做好事、办实事、解难事,以职工群众参与是否广泛来检验工作活力,以职工利益是否得到有效维护来体现工作成效,以群众评价是否满意来衡量工作水平,做到在思想上牢记职工群众,在工作上依靠职工群众,在决策中尊重职工群众,在行动上始终为了职工群众,充分体现职工群众在工会工作中的主体地位,切实把工会组织建设成为党政满意、职工群众信赖的“职工之家”。当前,要主动应对金融危

机对职工特别是农民工就业的冲击,协助做好农民工转移培训,依法对企业裁员降薪实施有效的民主监督,积极引导返乡回流农民工自主创业,强化双向维权工作,对困难农民工提供帮扶救助,引导广大职工认清形势,坚定信心,振奋精神,同舟共济。

充分发挥组织资源优势,积极推进工会工作规范化

坚持自上而下的组织领导体制,把广大职工组织到统一的中华全国总工会中来,实现工人阶级和工会组织的团结统一,是中国工会最鲜明的特色之一,也是工会工作与俱进、创新发展的重要组织保证。近年来,工会组建和职工入会取得了跨越式发展,特别是非公所有制企业工会组建取得重大突破,农民工入会迅速发展,工会组织覆盖面不断扩大,全国工会会员发展到2.09亿人,中华全国总工会成为世界上最大的工会组织。在产业结构加快调整、就业形式日益多样、职工结构多元复杂、职工流动更加频繁的新形势下,工会组织要以加强企业工会工作规范化建设为主线,抓住建会入会这一基本点,坚持党建带动工建,工建促进党建,积极探索多种工会组建和职工入会方式,切实把不同群体的职工组织到工会中来,特别是要采取区域与行业相结合、输出地与输入地相结合的办法,切实把农民工组织到工会中来,抓住增强工会意识这一薄弱环节,把工会推动建会与引导职工自觉入会结合起来,把上级工会指导建会与基层自觉建会结合起来,把宣传教育鼓励建会与依法依约督促建会结合起来,不断提高建会工作的科学性和实效性;抓住

提升工会能力这一关键点,以建立健全工会主席直选、职工群众评议和罢免工会主席制度为突破口,以建立健全逐步向社会公开选聘基层工会干部制度为突破口,以建立健全工会干部教育培训制度为突破口,努力培养一支学习型、服务型、创新型工会干部队伍。

充分发挥社会资源优势,积极推进工会工作社会化

党中央十分重视工会工作,对做好新时期工会工作提出了许多新思想、新论断、新要求,为工会工作指明了方向。党和政府的领导和重视,成为工会工作的坚强后盾,为工会工作营造了良好环境。工会组织要紧紧围绕党和政府的工作大局,抓住职工群众关心的热点问题,找准位置、体现特色、发挥作用,实现工会工作与党政工作的有效衔接。要适应新时期工会工作复杂性、综合性、艰巨性的特点,整合各方资源,加强协调配合,打破内部循环,开阔工作思路,拓展工作领域,建立健全政府与工会之间、工会组织上下之间以及不同地区之间的联动机制,充分发挥党委常委担任工会主席的优势,大力推进工作机制、工作载体、工会活动和干部队伍建设社会化,切实在解决职工群众最关心、最现实、最紧迫的利益问题上下功夫,在和谐企业劳动关系创建上下功夫,在劳动法律监督、劳动争议矛盾调处、法律援助上下功夫,在营造工会工作社会氛围上下功夫,以体制激活资源,以作为争取资源,以情感凝聚资源,以影响扩大资源,使工会工作的领域面向全社会、力量来自全社会,成效体现在全社会。(作者系湖北省省委常委、省总工会主席)

■发展与创新

工资集体协商制度推行成效显著,但是工资集体协商制度的制度化建设还存在与新形势、新要求不相适应的地方。应当把职工协商代表的制度化建设作为一个重要的突破口,全面提升工资集体协商工作跃上一个新台阶,切实让企业发展的成果惠及到广大职工。工资集体协商代表的制度化建设从实践看主要有以下价值:

彰显维权的制衡性

工会组织的维权是由系列制度构成的,工资集体协商制度在工会所有维权制度中最具普遍性和刚性,它的突出特点之一就是它鲜明的制衡性。

一是法律上的制衡。第一,在劳动关系主体双方以及工会与其他关系的博弈中引入制衡。在我国推进依法治国进程中,工会工作环境和条件不断得到优化。《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》等法律法规的颁布,一方面要受公法如《劳动法》、《劳动合同法》、《工会法》等法律法规的调整,一方面还要受到私法《工资集体协商条例》、《合同法》、《民法通则》等法律法规的调整,逐渐形成了以协商代表之间平等协商的契约精神为核心的公法、私法的制度制衡。公法和私法的制衡,将更大程度地平衡劳资双方行政管理的强权,更大幅度地提升劳资双方的权益主张,对工会组织最大限度地维权意义十分重大。

二是力量上的制衡。第一,工资集体协商代表人数的严格对等性,彰显了力量的对称性。工资集体协商代表与企业经营者都必须按规定产生同样数量的协商代表,逐渐在全社会形成了一种权威性、公认性的价值判断,双方是平等的,其力量足以抗衡。第二,工资集体协商代表中,首席代表分别由两个不同的法人代表担任。一方是企业法人代表,一方是社团法人代表。这就强化了社会的平等期待,必将借助社会力量推动构建社会主义和谐劳动关系。第三,工资集体协商代表制度还显示了其他形式的对等、平等。小到工资集体合同文本的签字仪式、协商代表座位的布置,大到要约、履约、协商过程的讨价还价、协商困境等等都是以平等对等形式进行。

三是手段上的制衡。第一,协商手段一致。双方首席代表都可以“书面委托本企业以外的专业人士作为本方协商代表”等等,这些都表明协商代表所采取的手段与企业一方代表所采取的手段是同等。第二,获得信息手段一致。任何一方获取协商信息的渠道都要依法进行。任何一方都有义务向对方提供真实可信的协商信息,以解决信息不对称问题。第三,救济手段一致。法律规定发生争议时,“双方可以向有管辖权的劳动和社会保障行政部门申请调解”,“双方当事人可以依法申请仲裁、提起诉讼。”可见双方是互为权利义务,体现了公平制衡。双方三种手段的对等性,主要来源于主体的对等性和协商代表的对等性从而形成了有机制衡。

彰显维权的民主性

站在基层民主政治建设高度看,从职工代表选举产生并带着职代会深刻烙印的工资集体协商制度的建设,是提升企业民主管理的最有力的制度引擎。一是强化了“职工代表意识”。职工代表选举产生协商代表,与企业协商代表面对面地进行平等协商,这是基层民主的重大突破。“协商代表意识”的树立,必然带动

“职工代表意识”的树立。具体表现在四个层面:一是协商代表自身的意识树立,“我是协商代表”将在自身的意识中根深蒂固“职工代表意识”。二是职工“协商代表意识”的树立,对协商代表的工作上的认可将固定职工对“协商代表意识”并强化“职工代表”意识。三是企业经营者“协商代表意识”的树立,通过对协商代表的重新认识,逐渐强化了“职工代表意识”。四是进而推动社会“职工代表意识”的树立。法律强调了职工工资集体协商的主体,这为“职工代表意识”的树立奠定了基础,也使协商工作更加理性、科学、务实。协商代表制度的建立,以可视性的运行,确保工会与企业的平等伙伴关系,这正是民主的精髓。

二是提升了民主管理质量。当前特别要妥善处理好在代位制度与协商代表制度

之间区分和联系,二者不可替代和偏废。职代会是企业单位民主管理制度,它侧重于对企业全面的民主管理进行规范。职工协商代表制度是工资集体协商制度的核心制度,它侧重于对职工经济权益的规范。此外,职代会讨论通过工资集体合同文本只是作为一个重要环节出现的,但协商代表的协商行动却是以全部过程进行。协商代表充分协商、平等协商,才能推动企业经营者树立以人为本的经营理念,保障职工的民主权利,推进企业民主管理工作的进行。面对新形势、新要求,当务之急是尽快提高职工一方协商代表的素质,建立一整套成体系的职工一方协商代表的产生、培训、表彰、述职、报酬、保护、名录等制度,以协商代表制度的建立和完善推动职代会制度的发展和完善。

三是凸显了民主精神。协商代表作为工资集体协商实践的鲜活生动的主体,登上了历史舞台。他们以他们的思想、行为、认知、判断,代表职工的利益,进行了一系列的协商活动,并且推进着这项制度,这正是民主的表现。

彰显维权的职业性

工会组织维权实现职业化,是历史的必然和时代的要求。那么它的突破口何在?实践已作出回答:就在工资集体协商,就在协商代表的协商行动。

一是加快协商代表职业化进程。工会干部的职业化成为时代的呼唤、党的要求和职工的关切。协商代表制度的建立,必将吸纳熟悉工资政策、工资谈判的专家型代表走上岗位。职工协商代表就是职工代表中的工资专家、协商专家、活动家和协调

劳动关系专家,职工首席协商代表就是工会干部中的专家型干部。

二是推动工会维权把握规律性。工资增长、工资分配是工会维权的重点。工资集体协商是重要的维权制度。协商代表制度的建立就是要使工资集体协商代表更加积极主动地研究和发现这种规律,研究工作对象,特别是工资分配、工资支付等机制。这些制度和机制是一个具有开放性、层次性、统一性等特征的完整体系,具有充分的复杂性和专业性,只有在实践的基础上,研究工资协商的特殊规律,才能适应形势需要。

三是增强工会维权责任感。工资集体协商代表制度的建立,就是刻意把组织的笼统责任让渡给个人,避免了责任的虚化和分散。由组织变为由个人协商,提高了协商代表的地位。这从管理学角度来看,是科学的。从工资集体协商制度的建设,提升企业民主管理的最有力的制度引擎。二是强化了“职工代表意识”。职工代表选举产生协商代表,与企业协商代表面对面地进行平等协商,这是基层民主的重大突破。“协商代表意识”的树立,必然带动

工会在国企收入分配制度改革中的作用

□张志丹

效率与公平关系到经济发展活力和社会稳定,是人们十分关注的热点问题。推动国有企业收入分配制度改革,处理好企业与职工的关系,掌握好效率与公平的尺度,是工会应该研究的。

及时掌握职工群众关注的热点

在国有企业,职工对分配制度改革寄予着很大的厚望,对分配制度改革期望值较高,盼望增加收入的欲望强烈。职工中存在较多的问题是:一要了解工资收入“市场标准”,二是迫切希望工资收入标准要公平合理,三是部分拥有较高技术或技能的职工关心技术等要素如何合理进入分配领域。他们希望分配制度改革能在职工代表的民主参与、民主监督下制订技术要素参与分配的方案。实践证明,效率和公平不是对立的,是互为基础、相互促进的。因此,工会必须发挥好工会的监督职能,做好工人的代表,分配制度改革工作得到职工的认可。

拓宽民主管理渠道,做好桥梁与纽带

在国有企业分配制度改革中,工会担任着重要的角色,不仅要拓宽民主管理渠道,发挥职代会的作用支持改革,而且要从维护职工的根本利益出发,超前介入,收集职工的意见或建议,为改革方案的制订提供依据,使改革方案更加科学合理,并通过职工代表大会让职工代表充分行使职权,体现广大职工的意见。

此外,在公司改革过程中,不仅反映职工心声,提供可靠的依据,同时还要在职工中广泛宣传企业面临的形势和改革的必要性,帮助职工提高认识,引导职工正确处理人与集体、局部与整体、眼前与长远的利益关系,促进改革工作的顺利进展。

工会在这些工作中,一要重视职代会对职工合法权益的维护,严格、规范地履行职代会民主程序,要重视职代会对分配制度改革源头参与、过程参与,为切实提高工会推进分配制度改革的能力,提高工会方谈判的刚性,反映职工参与分配的合理意见。二要着力于创造公开、公平竞争环境,为职工创造机会均等及公开、公平竞争的条件,引导职工把自身利益的关注从分配结果均等转到机会均等上来,真正凸显分配促进改革的杠杆作用。三要采取各种形式的激励措施,鼓励职工敬业乐业,提高技能素质。四要着力于坚持效率优先原则,又致力于兼顾公平。在源头参与或协助行政制订分配改革方案时,应坚持效率优先的原则,让对企业发展作出贡献最大的职工群体得到收入回报。同时,在效率优先的前提下,兼顾公平。(作者单位:中冶葫芦岛有色金属集团有限公司)

县级帮扶中心要坚持“八个必须”

□栾捷

近年来,工会困难职工帮扶中心建设取得长足发展,帮扶内容进一步拓展,帮扶实力进一步增强,帮扶成效进一步显现,社会影响力进一步扩大,帮扶中心已经成为各级工会服务困难职工(农民工)、协调劳动关系矛盾、维护社会稳定的重要载体,并在推动发展、促进改革、保持稳定、构建和谐社会中发挥了重要作用。但是,按照科学发展观的要求来衡量,帮扶中心,特别是县级帮扶中心在建设过程中还存在着发展水平不平衡、社会化程度不高、人员素质有待提高、帮扶资金不足、帮扶标准普遍过低、资金使用结构不合理、困难职工档案建立不规范等诸多方面与科学发展要求不适应、不符合的问题。为进一步推进帮扶中心规范化建设,确保帮扶中心科学、可持续发展,使工会帮扶工作能够借助这一载体更好地发挥作用,各级帮扶中心,特别是县级帮扶中心要坚持做到“八个必须”。

1.必须完善工作制度。帮扶中心要制订详细的生活救助、就业援助、信访接待、法律援助等制度,做到“四个明确”即明确帮扶对象、帮扶条件、帮扶流程、帮扶标准。做到有章可依,规范运作。同时,要建立规范的基础台账,加强信息资料的收集和积累。

2.必须稳定资金来源渠道。一要坚持地市级帮扶中心按1:1比例进行资金配套,县级帮扶中心按1:2比例进行资金配套,并纳入预算的原则;二要保证工会经

费中用于帮扶工作的资金比例保持稳定,并随经费收入增加而适当加大投入;三要充分利用社会资源筹集帮扶资金。要管好用好帮扶资金,严格执行相关规定,完善内部控制机制,加强审计监督和社会监督,确保帮扶资金不出问题。

3.必须重视队伍建设。各级帮扶中心要注重引进专业人才,注意选拔熟悉劳动、工资、社保、法律知识,有爱心和责任心,工作能力强的专业人员到帮扶中心工作。要注重提高人员素质,制定培训计划,积极开展业务培训,不断提高工作人员的政策理论和业务水平。

4.必须提高社会化程度。工会的帮扶工作要努力实现与政府社会管理体制的有效衔接,要支持和鼓励有关方面和社会力量参与工会帮扶中心的工作,要与政府有关部门建立协调、沟通、会商、转办机制。要努力做到“两个融入”即:一要把工会帮扶中心建设融入到地方经济社会发展的规划中,成为社会公共管理体系中的组成部分;二要把工会帮扶工作融入到地方社会帮扶救助体系中,成为重要的依靠力量。

5.必须注重资金使用效益。要把宝贵的资金用在刀刃上,花在关键处,最大程度地发挥资金的使用效益。一要调整资金的使用结构,加大对技能培训、创业指导、就业介绍等“造血性”帮扶的投入,凸显工会帮扶的特色。二要提高帮扶标准,认真分析困

难职工群体困难程度的层次性,制定出科学的帮扶标准,实行分类分层帮扶,开展项目性帮扶,坚决摒弃广覆盖、低标准的做法,充分发挥资金的使用效益,把工会帮扶工作的特色体现出来。

6.必须规范建立档案。各级工会要按照上总统一要求的标准建立困难职工电子档案,实现信息化、网络化管理;二要坚持依档施助,避免出现关系帮扶、权利帮扶、人情帮扶、随意帮扶。

7.必须强化监督考核。各地工会要切实对本地区帮扶中心规范化建设和长远发展的总体规划,强化督促落实、检查考核、分类指导,不断提高当地帮扶中心的规范化水平和整体帮扶能力。

8.必须坚持实事求是原则。帮扶中心建设一定要因地制宜,要从地情、会情出发,根据人力、财力、物力的情况规划帮扶中心的建设规模。县级帮扶中心建设不搞一刀切,可以单独建立平台,也可以借助政府政务大厅窗口建立平台。地市级帮扶中心工作能够覆盖到全市区的城市,各城区工会不一定再建立区一级帮扶中心,以建立帮扶站(点),作为市帮扶中心延伸机构为宜,避免造成人力、物力、财力的浪费。要根据本地区困难职工群体最需要、最直接、最现实的利益问题来确定帮扶工作的内容与模式。(作者单位:全国总工会保障工作部)

浅谈有效维护女职工平等权利

□杨丹

按高配”来说,它仍是不平等和不公正的。最终导致了女性在社会生活竞争中处于不公平状况,保障妇女的政治、经济诸种权利法律条文也就成了一张空文。

要维护女职工的正当权利的实现,就必须坚持两性差异的前提下关注女性实质的公平,步入社会,获得和男性同等的机会和权利步入职场来展示自己的聪明才智和实现自身的社会价值。但是大量的调查数据和现实情况却表明,在健康、教育、环境、经济、政治与决策、家庭等领域的性别不平等现象依然普遍存在,停留在“平等权利”口号上的对女职工平等权利的法律保障对维护女性的实际权利并没有实质性的效果。

女职工平等权利难以维护和实现的现状表明,过去我们一直仅仅把追求“男女平等权利”理解为女职工正当权益实现的目标是欠妥当的。权利平等只是一种形式上的平等,它强调平等就在于以统一的尺度,它忽视了男女两性之间或是各个个体之间的差异性,权利的平等,相对于“各尽所能,

对”的普遍性平等,无论是男人还是女人,除了承认其生理上的差异,不承认任何其他差别,在生命形式和社会意义上具有同等价值。这种平等主要表现为一种身份和尊严平等,并进而表现为法律或社会地位上的人人平等,即出身、天赋等方面的差别不应带来享受权利上的差别,所以女性都有反抗社会歧视、压迫和奴役的权利。女性拥有人格平等还可以引出机会平等。根据人格平等的理念,每个社会成员应当具有生存与发展的基本权利,因而男性和女性应该具有平等的机会通过自己的努力和能力获得利益,这也意味着政治、经济和社会方面的机会应向两性同等开放。

对人格平等和机会平等出发,社会应该禁止对女职工产生性别歧视,禁止就业歧视和升职歧视属于核心劳工标准,是女职工的合法权益之一。在录用职工时,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准;与女职工签订的劳动合同或者服务协议中,不得规定限制女职工结婚、生育的内

容;在升职考察中,不得以性别为理由拒绝录用女性职工。

(二)男女平等权利是同一性平等与差异性的统一

权利的平等与差异统一指的是两性所享有的基本权利应该完全平等,非基本权利上应该不平等。我们过去一直存在的一个误区就是认为男女两性所有权利都应该平等,实际上由于两性在生理和社会历史差异,两性权利是无法达到完全平等的。出于对女性公正的考虑,两性应该是在基本权利上应该完全平等,而在其它非基本权利上反而应该是不平等的。

基本权利的平等主要是指两性进入社会生活时应当有一个基本的平等起点,包括平等的生存权利、平等的工作权利、平等的受教育权利等基本权利应该完全平等,从这一点来说,女职工应该获得和男性同等的权利。从另一方面来说,基本权利的平等并不排除性别差异上的非基本权利的不平等。由于两性的生理差异,社会应该在非基本权利上

对两性进行“不平等”地分配。作为公民,男性和女性可以适用同一尺度,但作为女性,有诸多异于男性的特性,应适应于女性职工特性的特殊、具体的权利,比如女职工应该享有孕产期、经期的特殊照顾以及不能从事过于繁重的体力劳动等特殊权利。这种性别差异基础上的权利不平等决不歧视女性的理由,而是出于性别公正的价值取向对妇女权利予以特殊保护的论据。

(三)男女平等权利实质上是性别公正男女平等的真正实现应该是在强调两性权利平等基础上,既关注机会平等又实现结果平等,使这种平等公正合理地实现。现代男女平等权利观点上应该是性别公正价值理念。性别公正将男女两性都视为社会的平等主体,在承认差别的基础上,按照社会要求和个人意愿最大限度地发挥男女两性各自的优势和潜力:一方面社会要在肯定在同一性基础上保障女职工获得和男性同等的机会和基本权利以两性各尽所能是公正的;另一方面,在公共福利领域,也要在考虑到两性差异性基础上保障男女结果平等,各得其所是公正的。换言之,女职工平等权利的真实含义是在肯定平等同一性基础上的权利平等和机会平等,同时以结果平等为目标保障妇女权利而失去的平等,使发展条件不平等的妇女得到与男人平等的发展机会。(作者系武汉大学哲学学院伦理学博士)