

要强化化工会的权利意识

□陈有德 王荣

■观点前沿

当前,我国一些基层工会主席处在一种尴尬的地位。一方面,要维护职工权益,就不可避免地要跟公司领导“硬碰硬”;另一方面,工会的经费主要来源于公司,得接受公司头头的领导。这种处境如何能够维护职工权益?工会主席自己的腰都挺不起来,随时可能“下岗待业”,职工权益又怎么去维护?

由于历史原因,一直以来工会对企业过分依赖,以及财政支出匮乏,使得它在维护工人权益时的“失语”显得理所当然,这也正是目前工会所处的困境。要强化化工会的权利意识,按照一些专家的说法,它就应当通过职业化、社会化、行业化的方式进行改革。“从职业化出发,维护劳动者的权益应该成为工会的惟一职能;从社会化出发,社区工会及企业间的联合工会是工会实现其职能的重要手段;从行业化出发,工会应该积极参与制定行业劳动标准,完善我国的劳动协调机制。”但是,工会刚性不在,权益维护的刚性何在?

中国工会目前的权利来源依据《工会法》,工会是独立于企业和政府的一个社会团体,是政府和企业以外的第三部门,有着独立的法律人格。可是在许多事业单位和企业,工会组织与其他行政管理部门合署办公的现象屡见不鲜,工会干部的兼职和附属企事业单位的特征,常常使工会在维护职工权益时或者挺不起腰杆,或者采取不作为的态度大事化小、小事化了。这几乎成了工会工作的一个潜规则。

由于工会社团组织的性质,决定了其不具有执法主体资格。在社会转型时期,工会

组织结构状况既受社会转型的影响,同时又是社会转型过程当中的重要部分。工会组织作用地位仍将受到以下诸多因素的制约:一是部分政府部门对贯彻实施《工会法》重视不够,对工会性质、地位、作用认识模糊,对工会工作缺乏理解,甚至认为工会发挥作用影响投资环境。二是部分企业经营者对工会态度消极,怕工会发动职工与自己对着干,怕建会后要拨缴工会经费,怕工会组织职工开展活动影响企业生产。三是社会上部分人还用计划经济惯性思维看待工会,忽视工会在协调劳动关系、维护职工合法权益、促进经济社会发展中的作用。四是市县两级的劳动关系三方协调机制虽已建立,但工作开展不连贯、不很正常,乡镇和行业、产业方面这项机制尚未全面推开,不利于网络的健全和上下联动。

明确相关部门的责任

一是要确保政府与工会联席会议制度得以有效实施,并积极拓展工会与政府有关部门的联席会议制度;要积极促成地方工会主要领导进同级人大、政协常委会,争取更多工会干部和一线职工进入人大、政协,充分发挥工会参政议政职能。

二是明确政府及其部门执法主体的责任,将《工会法》执行情况纳入对政府有关部门目标考核。要加大对阻挠工会组建行为的执法力度,政府及其部门对各类应建工会用人单位进行评化以及年检、年审等工作时,将工会组建和工会工作开展情况作为重要评选或检验内容;要进一步加强对平等协商、集体合同的执行力度,建立健全劳动关系三方协调机制的网络,各级劳动行政等有关部门要投入必要的力量,充实相应的监察机

构。

健全《工会法》,完善配套措施

一是增强《工会法》分类指导的能力。我国经济社会发展具有明显地域性差距,导致部分法律条款在不同地域适用性不同。伴随着非公有制经济的快速发展,不少地区涌现出一批经济强镇(街道),这些镇企业众多、职工庞大,外来务工人员集中,集群性产业特色明显、地域管辖范围较大,其工会承担的工作量甚至已超过经济较发达县的总工会,现有的人员配备、组织体制显然不适应工作需要,这种现象在东南沿海经济较发达地区比较普遍,迫切需要从法律层面上确定组建镇一级总工会的要求。建议《工会法》第10条修改为“企业职工较多的乡镇、城市街道,可以建立基层工会的联合会,也可以建立乡镇(街道)总工会”。

二是扩大《工会法》的适用范围。工会十四届四次全会提出“组织起来,切实维权”,要求最大限度将职工组织到工会中来,而《工会法》第3条规定,就形成相当部分非正规就业者、个体工商户雇员等群体在入会问题上的法律空白,对日益庞大的城乡个体从业队伍需要从法律上给予入会权利,组织形式予以确定。

三是完善《工会法》配套措施。政府和工会组织为推行平等协商、集体合同制定了一系列的政策法规,但比较散,并且对推行行业性、行业性平等协商、集体合同以及完善劳动关系三方协调机制等方面尚缺乏明确的规定。需要进行整合、实施与国际接轨,并可能上升到法律层面,如制定《集体合同法》或是在《劳动合同法》中详细规定集体合同相关条款。职代会作为职工民主参与的重要

载体,尚无统一的操作规定,非公企业要不要职代会,如何确定职代会职权等还缺乏明确的法律依据,需尽快建立健全《职代会条例》等相关制度。如条件成熟,甚至可以出台《企业民主管理法》,对各类企业民主管理的形式、内容分别作出规定。四是增强《工会法》的刚性和行政执行力。针对现行《工会法》诸多条款对侵害工会和工会干部合法权益的行为规定了原则性的法律责任和法律责任措施,致使工会的法定权利边缘化严重、法定权利缺乏有力的诉讼保障和法定义务近于虚无化,在实际操作中很难做到对全部违法行为都通过法律途径解决,要在实际操作中降低执法的成本,提高对违法行为的查处力度和时效,必须出台配套的行政处罚措施。

密切《工会法》与相关法律法规的联系

要加强《工会法》与《劳动法》、《公司法》、《职业病防治法》、《安全生产法》等法律的联系,加强工会自身、用人单位和地方政府(国家机关)违反《工会法》时法律责任的追究。

一是在人大开展上述法律的执法检查时,工会要积极参与,重点检查法律中与《工会法》密切相关的有关条款贯彻实施情况,扩大《工会法》宣传,督促《工会法》实施。

二是根据经济社会发展需要,进一步细化与《工会法》有关的条款。《工会法》规定“公司的董事会、监事会中职工代表的产生,依照公司法有关规定执行”,而《公司法》对产生职工董事、监事的程序、要求以及权限并没有进行分类细化,给职工董事、监事制度的实行带来一定难度。

(作者单位:浙江省义乌市总工会)

■发展与创新

所谓工资集体协商信息不对称,是指依法参加工资集体协商过程的企业和职工作为平等地位的双方主体,在参与工资集体协商行为中,在工资集体协商的信息掌握、信息渠道的创设、获取途径、进行采信、甄别、使用、影响等方面存在着严重的不平等、不均等、企业占有和获取信息严重超过职工一方的显示公平的信息失衡状态。由于工资集体协商信息不对称,致使职工一方协商代表的工资权益主张成为无源之水、无本之木;工资集体协商的公平公正受到严重影响;厂务公开深入推进遇到障碍和阻力。那么如何破解信息不对称的难题呢?

法律保证

人类已步入信息社会,通过信息公开而保障人们对信息的知悉权成为现代人重要的权利之一。作为企业,事关企业发展和职工切身利益维护的信息的获取的确是一件十分重要的事情,这是我国信息社会中重要组成部分,涉及全国亿万职工工的利益,应当由法律来调整。

一是加快立法进程。工资集体协商的对称化,绝不仅仅是企业意志和职工意志,更应当是国家意志,因为它关系到国家的经济发展和社会进步,关系到全面建设小康社会的历史进程,因此,应当尽快把这种国家意志上升为法律,由法律进行调整,做到有法可依、有法必依,根据实际,可先行低位立法。应当考虑先行出台行政法规或地方性法规,待条件成熟时,再出台法律,也可以先由政府规章形式先行立法,总之要有法可依。把工资集体协商的信息平等化建设纳入法制轨道,是根本性的举措。

二是作出实体和程序的规定。从实体上说,法律应规定企业和职工双方在进行工资集体协商时就信息方面的权利义务和责任,明确规定职工一方协商代表获取信息的各种渠道,以及时间长短和信息质量等情形。除了规定职工一方协商代表有向企业经营者获取工资协商相关信息的权利外,还应当规定上级工会和本企业职工一方协商代表有向当地税务、工商、银行等部门,申请获取工资集体协商相关信息的权利,有关部门不得拒绝。法律还要规定提供虚假信息或者拒绝提供信息等等,应当承担的各种法律责任,包括接受民事、行政、刑事三大制裁。

三是规定相应的法律救济途径。法律应当规定,如果职工一方协商代表以企业没有向职工一方协商代表最大限度地提供工资协商信息由主张权利,应当有相应的劳动争议仲裁和劳动争议诉讼以及职工信访程序予以法律救济。从而保证有权利必有救济,有救济必有权利。

制度约束

我们要站在新的历史起点,重新审视企业管理和民主管理之关系,赋予企业民主管理以相当分量的企业管理内容,换言之,即从程序等方面制约和平衡企业管理带给工会和职工的茫然无知。从实践看,重点要放大两大制度功效,平抑工资集体协商信息不对称。

一是进一步完善厂务公开制度。以职工民主参与为主要特点的工资双决制成为市场经济条件下我国企业工资分配工资支付机制的新亮点。工资集体协商制度得到长足发展,但企业层面的工资集体协商的信息不对称问题,成为企业职工一方协商代表获取最大限度的工资信息。同时还要开辟思路,吸收社会贤达人士、人大代表、政协委员、教学科研机构的专家学者、社区人员代表等对工资集体协商信息的意见和建议,使职工一方协商代表对协商信息的获得有智力支持和民意支撑,形成趋向信息对称的深刻力量。

明确工资集体协商的信息列入本企业厂务公开的重要内容之一。在完善厂务公开制度方面,企业和工会要聘请法律顾问等法律专业人员,对企业的商业秘密的认定及保护做出妥善安排。在完善工资集体协商制度中,要做好与厂务公开制度的衔接,要把厂务公开制度的新要求新内容嫁接并合理移植到工资集体协商制度中来,提升工资集体协商的质量。

二是进一步完善职代会制度。职代会是企业民主管理制度的基本形式,在职代会工作制度、组织制度、管理制度以及其他制度方面要进行探索和创新,不断赋予职代会制度对工资集体协商制度的扩容能力,职代会对工资集体协商制度刚性的覆盖能力。通过重新整合制度资源,优化本企业工资集体协商信息平等化建设制度环境。企业工会作为职代会的法定工作机构,要积极主动地广泛搜集职工和职工工

解决工资集体协商信息不对称的对策

司志通 祁慧利

工会推动

面对工资集体协商信息不对称问题,各级工会要深刻理解和把握“把更多的资源和手段赋予工会组织”和“要着眼建设‘学习型、服务型、创新型’的工会组织”等新论断的深刻内涵,以高度的责任感和使命感,推动工资集体协商信息平等化建设。

一是地方总工会、产业工会来推动。要充分利用各种资源和手段,发挥好地方和产业工会“下一代”作用。特别是市、县(区)、乡(镇)三级地方总工会要充分整合与同级政府的联系会(联席会)制度,协调劳动关系三方机制等多种组织资源优势,形成一种社会力量,推动工资集体协商信息平等化建设。此外,地方工会还要整合社会关系资源,共同建立企业工资集体协商信息库,实现微机联网。更重要的是为企业工会提供重要的相关信息,以消除企业工会在从本企业获取相关信息时的尴尬与无奈。特别是非公小企业,职工一方要获取相当数量的工资协商信息有很大困难,但通过上级工会的“下代”作用,却可以做到,这也是区域性、行业性工资集体协商优势之所在。

二是企业工会来推动。要把工会干部特别是工会主席由社会化单维角色向向社会化和复合化多维角色转变。职工一方协商代表,要有一方协商代表以企业没有向职工一方协商代表最大限度地提供工资协商信息由主张权利,应当有相应的劳动争议仲裁和劳动争议诉讼以及职工信访程序予以法律救济。从而保证有权利必有救济,有救济必有权利。

三是专业化人才来推动。工资集体协商职业化日益突出,需要专门人才的帮助。当前重点是完善工资指导员队伍建设,从社会上有人力资源管理、工资分配支付、企业管理、银行、税务等方面工作经验的人员中选聘工资指导员,帮助企业职工一方协商代表获取最大限度的工资信息。同时还要开辟思路,吸收社会贤达人士、人大代表、政协委员、教学科研机构的专家学者、社区人员代表等对工资集体协商信息的意见和建议,使职工一方协商代表对协商信息的获得有智力支持和民意支撑,形成趋向信息对称的深刻力量。

四是企业工会来推动。要把工会干部特别是工会主席由社会化单维角色向向社会化和复合化多维角色转变。职工一方协商代表,要有一方协商代表以企业没有向职工一方协商代表最大限度地提供工资协商信息由主张权利,应当有相应的劳动争议仲裁和劳动争议诉讼以及职工信访程序予以法律救济。从而保证有权利必有救济,有救济必有权利。

■主席论坛

基层工会要凝聚职工力量促发展

湖北省钟祥市总工会常务副主席 阎明朝

县市级工会要贯彻落实好工会十七大精神,围绕发展大局,研究新问题,把广大职工群众的智慧和力量凝聚到促进发展上来,有效发挥职工群众的主力军作用。

大力开展“创争”活动。随着经济转轨,社会转型,职工和企业的价值取向、道德观念日益多元化,县级工会应植根基层,切实开展好“创建学习型组织,争做知识型职工”活动,帮助职工树立终身学习理念,组织职工学文化、学科技、学技能、学法律,用马克思主义中国化理论成果占领职工思想阵地,在教育培训上下功夫,在沟通引导上花心思,教育职工正确处理改革和稳定的关系、局部与整体的关系、当前和长远的关系,使职工自觉形成市场意识、创新意识 and 竞争意识,积极参与改革,促进发展。

大力开展劳动竞赛。劳动竞赛是工会组织带领职工为经济建设建功立业的有效载体。县市级工会要创新竞赛形式、丰富竞赛内容,吸引职工群众广泛参与,激发职工群众的建设热情。

首先,突出劳动竞赛的时代特征。例如近年来,我国在建设资源节约型社会和环境友好型社会的进程中取得了巨大的成就,但节能减排任务还很艰巨。县市级工会要组织开展“我为节能减排作贡献”活动,狠抓职工节能减排知识竞赛及其他技能竞赛。

其次,要立足行业特点开展竞赛。县市级工会必须根据本地产业、行业特点,选准突破口,在结合上做文章,在落实上下功夫,有针对性地开展活动,务求竞赛实效。

再次,要突出全面参赛。工会不仅要开展在第二产业中开展劳动竞赛,还要在第三产业中全面推进。商贸、金融、旅游、交通、医疗、教育等服务行业的单位和企业职工应当组织“讲文明礼仪、比服务水平、创服务品牌”的劳动(服务)竞赛,充分调动各类职工劳动积极性。

大力开展劳动关系和谐企业创建和“双爱双评”活动。开展劳动关系和谐企业创建和“双爱双评”活动是增加企业和职工沟通的有效形式,在企业中深入开展评选“爱企业的好职工、爱职工的好厂长经理”活动,着力营造“业主爱职工、职工爱企业”的和谐氛围,最大限度融洽劳资关系,为职工创造良好的工作环境和社

会环境,以便最有效地发挥职工群众主力军作用。

大力争创“工人先锋号”。班组、车间、工段是企业的“细胞”。开展“工人先锋号”创建活动是引领职工爱岗敬业、弘扬优良传统、发挥主力军作用,促进发展先进生产力的有效手段。县市级工会要形成争创“工人先锋号”的制度和机制,推动企业班组、车间、工段争创一流工作、一流服务、一流业绩和一流团队,把企业“细胞”的作用发挥好,推动企业核心竞争力提高。

发挥工会在企业文化建设中的作用

□王冠 郁小瑞 刘普亮

在现代企业管理中,越来越多的管理者对企业文化都给予了新的认识和思想上的高度重视,“谁拥有文化优势,谁就拥有竞争优势和发展优势”,已经成为大家的共识。在推进企业发展的进程中,作为企业的重要组织部分的工会组织,如何发挥其在企业文化建设中的作用呢?

把培育企业精神作为推进企业文化建设的基本点

在参与企业文化建设过程中,基层工会组织,可以通过一些非常直观的宣传媒体,如广播、简报宣传刊物、电脑网络等,及时、迅速地宣传企业文化和企业精神。另外,由于工会组织网络的广泛性,可以将企业文化渗透到每一个角落,进入到每一个职工的心中。每一个企业集团公司,都有许多个基层工会委员会,还有更多的工会小组,这样的组织,就决定了工会开展活动参与的主动性和广泛性,工会组织通过“建家”活动,通过各种形式的体育竞赛、文艺演出、管理论坛、案例展览、技能比武等,在活动中,把企业文化理念宣传给广大职工,使企业精神扎根职工心中,从而在推动企业文化建设、培育企业精神方面作出实质性的工作。

把提高职工素质作为推进企业文化建设的切入点

职工素质的高低,在一定程度上反映出企业文化建设的深入程度。从现代化科学管理的角度来看,企业文化建设所具备的文化角色,可以成为企业文化建设获得成功

的特有优势。

一是工会可以通过职代会对企业的重大决策,包括制定发展规划,重大措施出台等进行监督,加大职工参政议政能力。

二是工会可以通过开展的民主管理、劳动竞赛、技术培训、合理化建议、小改小革和创新工程及职工喜闻乐见的文体活动等,增强企业文化的实效。

三是在“双先评比”活动中,工会可以把职工中最先进的代表选树出来,并大力表彰奖励,把最先进的企业文化代表推上前台。

在推进企业文化建设的进程中,为促进职工的政治素质提高、业务素质提高,工会可以选派职工代表、职工骨干参加各种有助于提高知识和技能的培训班,开展“创建学习型组织、争做知识型职工”活动,开展“岗位练兵、岗位成才”技术比武或练兵活动等,促进职工整体素质提高,以此推动企业文化建设的更有效进行。

把增强企业凝聚力作为推进企业文化建设的着眼点

企业文化建设要起到凝心聚力的作用,这本身是工会工作的主要职能。在增强企业凝聚力方面,工会有着独特的方式方法。

首先工会在弘扬先进方面,能够以有效的方式留住人才。如何把原来的人才留住,把外面的人才引进来,不仅需要体制、机制、环境上有突破,更需重视每个普通职工的作用。工会可以创造一个宽松的环境,使他们感到既能体现自身价值,又能把自己的工作积极性发挥至最佳状态。

其次,工会还可以在凝聚力工程上发挥

作用,如积极做好职工上访接待工作,积极开展扶贫帮困送温暖活动,切实维护职工合法权益,及时解决职工的后顾之忧。再次,工会可通过开展各种宣传教育活动,更新职工观念,自觉地要把聪明才智奉献给企业。真正实现职工管理从制度管理到自我管理的超越,切实在服务职工、服务大局中开拓

把营造和谐环境作为推进企业文化建设的落脚点

工会组织作为职工与企业管理层沟通和交流的桥梁纽带,能够了解每个职工的具体需要,可以通过有效的激励机制和公平理论,使每个职工将实现个人目标与企业目标有机结合起来,营造一个“创建学习型组织,争做知识型职工”的浓厚氛围;工会可以有效畅通领导和职工的交流渠道。工会作为职工的知心朋友,可在第一时间把职工的心声传递给企业主要领导和有关部门,使领导及时搭准职工的脉搏,从深层次了解职工的所思所想,掌握职工的困难和所需,也可以利用座谈会、联谊会等形式让职工有和领导沟通的机会,使大家在宽松和谐的环境下愉快地工作。如有些单位,通过落实职工代表大会制度,对本单位的《经营考核办法》、《招待费使用情况说明》等内容向职工公开,从机制上为职工创造了公开、公平的氛围。通过各种形式的活动,为职工创造出和谐稳定的工作环境,能够最大限度地激发职工的积极性、创造性,这就是工会在企业文化建设中所做出的最大成绩。

浅析如何发挥公司监事会监督职能

□宫宝涵

■各抒己见

作为现代企业制度的重要表现形式,公司制企业以其完善的治理结构,在管理与监督方面的优势日益凸显。一般意义上,现代企业的治理结构,包括董事会、监事会和经理班子,具体地涵盖了企业的决策、监督、执行三个层面。仅就监督层面而言,我国的公司制企业中包括了众多的监督形式,比如企业党组织的监督、董事会的监督、职代会的监督等等。本文在此不涉及其他的监督主体,仅讨论如何发挥监事会的监督职能作用。

监事会的监督,二是在企业决策及权力行为正当性的监督,具体地讲,就是监督企业是否依法经营,经营成果是否真实,即合法性;监督企业的决策和权力行为是否损害了公司和股东的利益,即正当性。这两大职能囊括了监事会监督的基本内容,为监事会实施监督的主要方面。

监事会发挥监督职能作用的方法和途径

从《公司法》赋予监事会的职能来看,

监事会所具备的两大职能。一是企业经营合法性的监督,二是企业决策及权力行为正当性的监督,具体地讲,就是监督企业是否依法经营,经营成果是否真实,即合法性;监督企业的决策和权力行为是否损害了公司和股东的利益,即正当性。这两大职能囊括了监事会监督的基本内容,为监事会实施监督的主要方面。

一是列席参加董事会会议,监督公司的重大决策。按照《公司法》第五十四条之规定,监事会有权列席参加董事会会议。通过参加会议,监事会可以对企业大额资金运用、重大项目决策等涉及企业和股东利益的重大问题进行面对面的监督,并通过法定程序提出意见。

二是对领导人员的权力作为实施监督。

一方面,通过列席经理办公会议对经理层对公司决策的执行情况进行监督,发现权力的“不作为”现象。另一方面,监督董事和经理在执行公司职务时是否存在损害企业和股东利益的问题,是否存在利用职权谋取私利问题即权力滥用的问题。《公司法》第五十四条第二款规定,“对董事和经理执行职务时违反法律、法规或者公司章程的行为进行监督”,其中就包含了了对权力不作为和权力滥用问题的监督。

三是就某一个问题提议召开临时股东大会,责成有关人员就有关问题做出说明。这是《公司法》赋予监事会的一项权力,也是监事会对领导人员权力行为实施监督的一种有效方法。

四是对公司的财务管理进行监督。按照《公司法》赋予监事会的职权对公司财务进行检查,审查财务报表、审计报告,以及认为必要时聘请会计师事务所进行审计审核,对

企业的经营的真实性、合法性进行监督检查,把监事会的监督作用于领导人员的权力行为,促使其正确行使权力。

监事会是对领导人员权力的监督,至少应体现以下三条基本原则:职务行为约束原则。仅仅是对企业领导人员在损害企业及股东利益的情况下,或利用职权非法谋取个人私利行为进行监督,而不应当由于监督所带来的约束力影响其权力的正确使用。事前防范原则。监事会的监督,特别是对领导人员权力行为的监督,应更多地侧重于事前防范。法制原则。监事会在监督工作中,要克服工作的随意性,必须按照法定的程序开展监督工作。

加强监事会建设,提高监事人员素质和工作能力

新形势下,作为社会经济组织的企业必

须顺应趋势,在现代企业治理结构这一管理平台上努力提高管理效能,创造企业高效益。从这一企业共有的利益追求出发,要求企业必须在市场规则下规范运作,更要求企业采取有力措施保证监事会职能的发挥,同时也要求监事会改进工作方法,提高监督效能。

加强监事会的自身建设。一是重视提高监事会工作人员的素质,这是监事会发挥作用的先决条件。要求监事会工作人员必须具备较高的业务能力、强烈的法制观念、高度的负责精神。二是完善监事会的监督机制,这是监事会发挥作用的必备条件。主要是通过扩大监事会对企业经营决策及与之相关的知情权,为监事会依法履职创造良好的客观环境。三是与公司其它监督主体密切配合,形成监督合力。要清楚监事会是企业监督层中诸多监督主体中重要但不是唯一的监督主体,虽然与其它监督主体相比形式有别,内容各异,但工作的目标是一致的。因此,监事会应准确定位,在坚持依法监督的基础上正确处理与党组织监督、董事会和经理班子自身监督以及职代会监督等其它监督主体的工作关系,做到优势互补,形成监督合力。

(作者单位:唐山轻工业机械厂)