

不可触碰“最低工资”的法治红线

- 是否取消最低工资标准,不仅仅是一个经济学的理论问题,更是一个是否秉承法治原则的现实问题
- 企业可以通过降薪等措施尽量避免裁员,但不能突破“最低工资标准”的界限
- 我们不能将一些对最低工资标准的理论争论直接拿到现实中来,更不能无视全球 90%以上的国家建立了最低工资标准的事实

□马光远

金融危机给我国不少中小企业造成一定影响,有的倒闭,有的订单锐减,有的经济效益大幅下滑。有人认为,之所以出现目前这种状况,除了客观环境之外,一个主要原因是《劳动法》诸多规定的“苛重”,导致中小企业人力成本剧增,而人力成本历来被视为“中国制造”的核心竞争力之所在。甚至有人说,中国的《劳动法》会毁了中国制造,毁了中小企业。在他们看来,给中小企业减负,就应该废除《劳动法》关于最低工资标准的规定。

取消最低工资标准,是继有些学者提出暂停《劳动法》的执行、暂停带薪休假等建议后,又一个要求停止《劳动法》个别条款的提议。纵观《劳动法》实施以来诸多争议,尽管针对的条款不同,但都有一个共同的特点:那就是有些人希望在金融危机的特别时期,对于《劳动法》的实施做“特别处理”,通过压缩劳动者的薪酬等待遇,从而降低企业的成本,减少企业的风险,所谓“共克时艰,度过危机”。

笔者认为,是否取消最低工资标准,不仅仅是一个经济学的理论问题,更是一个是否秉承法治原则的现实问题。毋庸讳言,对于最低工资标准,在各国都一直存在争议,在经济学界更是形成了两派截然对立的观点。但不管争议如何之大,一个不可否认的事实是,绝大多数国家并没有因为最低工资标准在理论上存在争议而延宕立法。

国际劳工组织的数字表明,世界上 90%的国家有最低工资制,在那些最低工资水平垫底的 20%的国家,最低工资额为每月 57 美元;最低工资水平居于顶端的 20%的国家,最低工资水平为每月 1185 美

元。就劳工利益保障比较健全的美国来看,除了联邦政府规定最低工资标准外,各州和市也可以制定自己的最低工资标准,但不能低于联邦的标准。而且,民主和共和两党一直为是否提高最低工资标准而争论不休。2007 年 1 月 9 日,美国国会将最低工资标准提高到每小时 7.25 美元。与其他发达国家相比,美国的最低工资标准还是低于英国、法国、澳大利亚、新西兰、加拿大等国家的水平。

因此,就国际《劳动法》的潮流而言,尽管对最低工资标准的争议从来都未停歇,但最低工资标准亦被视为各国劳动保障制度是否健全的试金石。这是在公平和效率取舍,在市场和政府的边界上做出的一个人性化的选择,并构成了今天劳动保障的制度性基石,也是政府介入劳动力市场,避免完全放任的市场经济走向反动的自我保护机制之一。

这里,我们抛开欧美等发达国家的事例不论,也抛开要求废除最低工资标准的道德层面的评价,从现实考察一下,通过压缩劳动者的最低收入能否帮助企业走出危机。

从经济学的基本原理看,这样的建议其实面临一个不能自圆其说的“悖论”,即在金融危机下,经济面临的最大风险是由于需求的减少而导致的通缩,为了避免需求的减少,政府可以采取的反向操作手法就是保障居民的购买力,尽可能地保持劳动者的工资收入和工作岗位,否则,刺激内需只能成为一项奢谈。

也就是说,从经济本身的复苏而言,最好的手法无疑是保证劳动者的工作岗位和维持其收入在预期上不降低。如果企业以

危机为借口,压缩劳动者的报酬或者裁员,乘数效应必将导致经济本身的萎缩,这是一个在实践上已经证明的道理。因此,在金融危机的情况下,政府最大的责任就是尽可能的让企业不裁员,对缺乏社会责任感、追求利润最大化的企业裁员“自由”予以限制,避免经济指标之间的恶性循环。

依靠劳动力低廉的成本优势的“中国模式”虽然创造了经济发展的奇迹,但这种模式建立在收入分配畸形的基础上,低劳动成本必然导致居民收入与经济发展的背离,导致购买力低下的制度性缺陷,从而造成了经济的畸形结构,直接导致了内需的不足,而这正是我们今天深刻意识到并正在加以解决的。

从社会进步和法治的视角而言,取消最低工资标准的建议,混淆了“降薪”和“最低工资”的概念。最低工资意味着保障劳动者生存所必须的最低标准,因此,企业可以通过降薪等措施尽量避免裁员,但不能突破“最低工资标准”的界限。按照“库兹涅茨曲线”,在经济发展到某一个点,一定会有一个跳跃,这个跳跃首先就表现在对劳工的保护上,只有完成了这个跳跃,社会才会往前走一大步。就此而言,如果我们把“中国制造”的前途依然寄托在对法治权利的突破和压缩劳动者的生存质量上,则永远走不出不得不依赖出口的周期律和恶性循环。实事求是而言,低廉劳动力既是“中国制造”的竞争力所在,也正是其目前困境的根本原因。

中小企业目前面临的困境是诸多原因造成的,但起码有一点,和中小企业实施《劳动法》没有必然的关系,一些中小企业的倒闭与其说是因为人力成本的增加导致

竞争力低下,倒不如说是产品本身技术含量不足,边际效益发挥到极致的必然结果。因此,解救目前中小企业的困境,需要政府在金融信贷、财政税收和行政事业性收费方面大大减轻中小企业的负担,但绝不可以通过牺牲《劳动法》的方式,更不可以通过废除最低工资保障标准的方式。

在劳资的关系上,不可否认劳动者的弱势地位。在劳动者没有议价的权利和能力的情况下,如果对中小企业实施《劳动法》豁免,结果可想而知。

奥尔森曾经说过,“最繁荣的国家恰好是那些凭借制度而提供了最大限度的个人权利的国家,这绝非偶然。”坦率地说,中国经济面临的问题绝不是“泛法治化”,而仍然是缺乏法治的结果。在金融危机下,如何对待劳动法,对待劳动者的权利,其实是一份摆在我们面前的法治答卷,它从民生和社会进步的各个层面考量着我们这个社会的民生含量和执政能力。

我们不能将一些对最低工资标准的理论争论直接拿到现实中来,更不能无视全球 90%以上的国家建立了最低工资标准的事实。如果我们把走出困境的希望寄托在通过压缩劳动者的最低生活保障,则这种挽救经济的努力显然是缺乏正义的。中国的最低工资标准已经没有了下降的空间,我们决不能以牺牲劳动者的基本生存保障权,换取一时的经济复苏。否则我们丧失的不仅仅是未来社会进步的道德基础,更会丧失社会赖以进步的理念和法治基础。就这个意义而言,政府与其用“消费券”之类的方式来刺激经济,不如扎扎实实地保障法治赋予大多数人的权利,因为,法治和制度是可以创造 GDP 的。

通过厂务公开应对金融危机

□郭善武

当前,在国际金融危机冲击下,我国经济社会发展,遇到严峻挑战和考验。显现出了企业特别是实体经济生产经营困难增大,职工就业和社会保障受到影响,社会不稳定因素增多等问题。

在金融危机大环境和背景下,党中央、国务院提出了保增长、保民生、保稳定,促进经济平稳较快增长的要求。核心是保增长,经济增长了,才能更好地保民生,才能确保稳定。而保增长的关键是企业。在困难和挑战面前,企业应认清形势,迎难而上,千方百计搞好生产经营,提高效益,促进发展。而促进企业发展中非常重要的一环就是切实落实依靠职工的方针,坚持以人为本,强化厂务公开民主管理工作,调动职工群众积极性和创造性,共同抵御风险,搞好生产经营,维护职工权益,确保社会和谐稳定,促进经济平稳较快增长,推动经济社会全面发展。

一、通过厂务公开民主管理工作,提升职工应对危机的信心,与企业共渡难关

企业越是困难的时候,越需要加强厂务公开民主管理工作。面对全球性金融危机,企业的厂务公开民主管理工作,应特别注重

扩大职工群众的知情权。运用厂务公开民主管理工作的独特手段和优势,在职工群众中深入扎实做好形势、政策宣传和思想教育工

作。企业应将金融危机对经济发展,尤其是对企业生产经营的冲击,党和政府对经济形势的科学分析与正确判断,以及应对危机采取的措施,向职工群众讲清楚,使职工群众了解当前经济发展的基本形势,将金融危机大背景下,企业受到的影响,遇到的困难,生产经营的不利因素,企业采取的应对办法等,向职工群众公开,让职工群众知情,使他们明确,企业目前的问题和困难,受到经济环境制约和影响,是暂时的和阶段性的,进而理解企业目前生产经营和经济发展的现状,理解企业特殊时期的各种举措,提升职工群众应对危机的决心与信心,做到与企业同舟共济共渡难关。

二、通过厂务公开民主管理工作,增强职工应对危机责任感,与企业共促发展

职工群众是企业发展的重要资源和内在动力。在金融危机面前,在企业生产经营发展的逆势中,更要坚持依靠职工群众办企业,尊重职工的主体地位,发挥职工的创造

精神。企业应充分发挥厂务公开民主管理工作的独特优势,以此作为促进企业发展的重要抓手,充分发挥其在凝聚人心、群策群力、攻坚克难方面的有效作用,增强职工群众责任感和使命感。

就企业发展的问题,征询职工群众的意见和建议,调动职工积极性、创造力,共同寻找克服困难解决问题的办法措施,集中群众智慧,寻求逆境中的突破,共渡危机中的出路。围绕企业生产经营管理,组织和发动群众广泛开展“提案征集”、“合理化建议”等活动,引导职工为促进企业健康发展,献计献策,多做贡献。危机面前,企业应特别注意把重大决策、重大投资、重大改革等问题;把企业应对危机的举措、办法等,以职代会为载体,运用公开方式,赋予职工群众更多参与权、管理权和监督权,广泛征求职工群众的意见,做到民主科学决策,集思广益促发展。

三、通过厂务公开民主管理工作,切实维护职工合法权益,确保企业和社会稳定

企业应通过深入推进厂务公开民主管理工作,提升职工信心,增强职工责任感,识大体顾大局,为企业和社会分忧,为企业发

展献计出力,并引导职工正确理解当前遇到的困难,正确对待当前利益关系的调整,以理性合法的方式和渠道,表达自己的利益诉求。同时,承担起相应的社会责任。在危机中,更要提倡企业关爱职工,切实维护职工的劳动就业、收入分配、社会保障等基本权益。企业停产、关闭、破产等重大决策,企业裁员减薪行为,必须向职工群众公开,必须遵循有关的法律和政策,履行法定程序,规范进行,该提交职代会审议或者通过的必须提交职代会审议或者通过。

企业应坚持以人为本,为职工解难,尽最大努力,关注职工最关心最直接最现实的利益问题,努力维护和保障好职工的合法权益。企业千方百计谋求发展,是有效维护职工合法权益的根本所在。因此,企业应正确认识当前经济发展的基本形势,克服困难,想方设法创造更多工作岗位,尽量做到不裁员不减薪、不裁员少减薪、少裁员少减薪,尽力保持职工劳动岗位的稳定。努力提高效益,实现企业发展和职工利益双赢。通过厂务公开民主管理工作,纠正损害职工利益的突出问题,把劳资矛盾化解在基层和萌芽状态,维护企业和社会稳定。

要重视工会柔性财务管理

□刘桂玲

在财务管理中,刚性财务管理已成为现代管理的重要手段,而对于柔性财务管理一些人却感到比较陌生。柔性财务管理实际上是一种人性化、民主化和科学化的管理。工会财务管理应不断吸纳各种先进的、科学的管理方式。现对柔性财务管理实施方法和途径提出如下建议:

1.财务管理对象应从以资金为主转向以人为本。传统财务管理理论将资金作为管理对象,而知识经济时代人在财务管理中的重要性已越加凸显。关心职工的尊严和价值实现,将成为实施财务管理柔性化管理、发挥职工参与力的前提。工会财务作为一门管理艺术,应着眼于调动和发挥工会干部的积极性和创造性,这种财务管理从本质上真正体现了以人为本的精神。

2.管理方式应从控制转向引导和激励。传统刚性财务管理往住就是财务控制。如工会财务主管的主要任务就是保证完成工会经费收缴任务,加强对经费使用的控制,对于如何优化相关部门和工会财务行为考虑不够。实践证明,工会财务管理已经不再是传统意义上的财务控制,而是引导和激励。在信息时代,引导和激励才能更好地优化人们的财务行为,提升工会在社会中的价值。在工会工作的现实中,不应只满足于企业按职工工资总额的

2%向工会拨缴经费的现状,而更应注重引导和激励工会干部与企业(行政)领导的沟通和相关部门的协作,获取更多的资金和资产。

3.激励方式应从单纯的物质奖励转为多种激励方式并存。在激烈竞争的条件下,工会应着力于发展,不断提高自身竞争力,最大限度激励组织中全体成员,充分挖掘其内在潜力。激励方式分为两种,一是物质激励,二是精神激励,两者相得益彰。部分企业采用以下五种奖励和激励形式值得借鉴:一是企业明文规定的奖励。企业事先设定好目标,当员工的表现达到标准时,企业便给予员工奖金或礼物等物质奖励。二是企业弹性给予的奖励。根据员工工作表现,企业给予员工额外物质奖励。三是给予员工正面回馈。通过赠“红包”等不同方式,让员工得知他们的工作成绩优异。四是公开表彰员工功绩。如升迁、晋级、颁发最佳员工奖等。五是对员工的个别表彰。如宴请员工、给予员工额外休假、外出旅游等。

总之,柔性管理有利于组织内部形成相互协作和团队精神,有利于对种种示范现象形成有约束力机制,以“防患于未然”,顺应人性、尊重人格、理解人心,柔性管理将在未来的管理机制中发挥更大的优势。

工会思想政治工作是企业发展的保障

□李东山 王宪忠 孙翠红

思想政治工作是企业发展的保障线。工会组织在促进企业发展和团结广大职工方面,可充分发挥自己的群众组织优势,尤其是在当前新形势下,工会做好思想政治工作为构建社会主义和谐社会提供了重要保障。

思想政治工作的独特作用

革命战争年代,思想政治工作是凝聚力、向心力、战斗力;改革开放时期,思想政治工作是企业思想解放和观念更新的前导,是锐意改革开拓前进的保障。构建社会主义和谐社会是庞大的社会系统工程,涵盖政治、经济、文化、社会、民主、法治、管理等方方面面。思想政治工作具有不可替代的独特作用。因为这个时期既是“黄金发展期”,又是“矛盾凸显期”;既是具有巨大发展潜力和动力的时期,又是存在各种困难和风险的时期。思想政治工作具有不可替代的独特作用。

工会组织作为群众组织,具有广泛的群众基础和群众优势。工会研究思想政治工作的新特点,发挥思想政治工作的优势,既能够帮助和促进企业发展,又能够服务职工,还能够发挥工会组织的作用,体现其在新时期下的新作为。

新时期思想政治工作面临新挑战

改革开放给思想政治工作带来新问题

新挑战。社会生活和社会结构发生巨大变化,人们的利益关系重新调整,新矛盾新问题层出不穷,既给改革者以方案抉择、决策取舍的压力,也给思想政治工作者以崭新的课题与挑战。因此思想政治工作既要学习西方国家的先进科学文化知识,又要善于引导,维护正确思想信念;既不要回避复杂的现实,又不要放弃主旋律的引导。所有这些,构成对思想政治工作新挑战新考验。

社会主义市场经济对思想政治工作带来新课题。市场经济的竞争性,冲击了因循守旧、固步自封的保守思想,激励了人们开拓创新、大胆探索、勇于进取的精神。也出现了一些单位和个人为了一己私利,不择手段,有令不行、有禁不止等情况,助长了一些人的投机心理,淡化了中华民族勤劳、朴素、吃苦、耐劳的美德。同样,随着社会主义市场经济的深化,经济利益多元化、社会生活方式多样化、社会组织形式多样化、就业岗位和形式多样化趋势日益明显。

部分党员干部思想作风存有一些问题,冲击着思想政治工作的实效性。党员干部是思想政治工作的宣传者教育者推动者,必须自己首先搞好教育、当好表率。一些党员干部忽现教育理论的学习,不读书看报,不调查研究,信念模糊;有些党员干部作风漂浮,敷衍塞责,对群众漠不关心等等。这样的干

2008 年以来,全球金融危机迅速蔓延,我国经济增长势头放缓,企业生产经营困难,就业形势明显趋紧。金融危机给广大企业职工生产生活带来影响,使得工会工作面临新情况、新问题与新挑战。这就要求各级工会认清形势,坚定信心,把“保企业、保职工、保稳定”作为工会当前的首要任务,团结动员企业职工为实现党政“保增长、保民生、保稳定”抢抓机遇迎接挑战,苦练内功共克时艰。进一步做好党政所需、社会所求、职工所急、工会所能的事情,着力建设务实工会、品牌工会、维权工会。

思考之一:发挥教育优势,引导企业职工坚定信心共克时艰,着力建设务实工会

能否在应对国际金融危机给我国经济发展带来的严峻挑战中发挥作用,是对我国工人阶级的重大考验。各级工会组织和广大工会干部要正确认识当前工会工作面临的严峻形势,团结动员企业职工进一步焕发主人翁责任感,在共克时艰、共谋发展中充分发挥工人阶级主力军作用。要引导企业职工在金融危机面前坚定信心。帮助和引导企业职工树立战胜困难的信心,是当前工会工作的重要任务。发挥工会舆论宣传阵地的作用,对企业职工不仅深刻认识这次金融危机的系统性、全球性、联动性、综合性和不确定性及对我国经济发展的影响,又要正确把握金融危机对职工劳动经济权益的影响,从而冷静面对当前面临的严峻形势和困难,进一步坚定共克时艰、共渡难关的信心,努力把金融危机的不利影响降到最低程度。

引导企业与职工共克时艰。一是同舟共济促双赢。企业发展与职工权益休戚相关。金融危机下,更要发挥工会组织自身的独特优势和重要作用,动员职工与企业齐心协力,共渡难关。既教育引导职工充分认识企业发展的重要意义,主动为企业分忧,为企业发展出力;又要引导企业经营者充分认识到职工是企业发展的根本力量。只有全心全意依靠职工群众,维护好职工合法权益,做到尽量不裁员、不减薪或少裁员、少减薪,才能激发职工的积极性主动性创造性,更好地推动企业发展。二是共克时艰保增长。企业和职工既是矛盾统一体,更是利益共同体,只有促进企业发展,才能从根本上维护职工合法权益,促进社会和谐稳定。因此,应牢固树立“保企业就是保增长,保职工就是保民生,促和谐就能保稳定”的思想。积极教育引导企业职工发扬“万众一心、众志成城、迎难而上、百折不挠”的抗震精神,以主人翁态度应对金融危机。

思考之二:保企业就是保增长,把握新时期工运工作新规律,着力建设品牌工会

各级工会要深刻把握新时期工运工作新规律,牢固树立“地位不能动摇、作用不能削弱、方针不能改变”的指导思想,增强工会意识,明确工会工作定位,在围绕中心、服务大局中,发挥积极作用。在国际金融危机影响全球的严峻形势下,应按照“促进企事业发展、维护职工权益”的原则,把保增长作为首要政治任务,以品牌工作为支撑,助推经济社会发展。坚持把“工人先锋号”和“劳动关系和谐企业”创建作为保增长的品牌工作来抓。以“同舟共济保增长,建功立业促发展”为主题,重点围绕投资规模大、就业岗位多、对经济拉动作用强

的基础设施建设和重点工程项目,积极开展经济技术创新活动,引导职工主动参与企业产品结构调整,促进技术升级改造,将国际金融危机对实体经济的影响减少到最低限度,促进企业既好又快发展。品牌工作要突出重点,实行分类指导。以增强企业科学发展竞争力、提升企业班组管理水平、营造和谐创业工作氛围为重点,着力打造知识型、技术型、创新型“三型”职工,塑造一流团队,培育一类企业。品牌工作贵在完善和长效。对“工人先锋号”和“劳动关系和谐企业”的创建要坚持统一标准、因企制宜、逐级创建、年评年审的动态化管理。建立品牌工作投入预算机制,设立品牌奖励基金,奖励金额随事业的发展可按比例逐年增长。积极为企业建立技术创新人才库,选树首席职工和晋级职工,为企业可持续发展提供人才支撑。充分发挥工会“大学校”作用,创新职工教育培训方式、载体和手段,全面提升培训质量和水平,重点对受灾企业职工和农民工开展技能培训。

思考之三:切实贯彻以职工为本的理念,着力建设维权工会

工会是党联系职工群众的桥梁和纽带,是会员和职工利益的代表,通过加强协调劳动关系、维护职工权益,充分发挥工会作为国家政权的重要社会支柱的作用。当前,受国际金融危机的影响,一些企业破产倒闭、裁员减薪、拖欠社保、劳动争议案件数量增多。各级工会要坚持中国特色社会主义工会维权观,以职工为本,主动依法科学维权,把维护职工合法权益作为工会基本职责,把促进职工就业作为维权第一目标,把协调劳动关系作为最大的维权,让职工体面劳动,共享发展成果,努力实现民生改善和经济发展的“双赢”。加强工会维权机制建设,完善职工利益诉求机制、职工权益保障机制、职工困难帮扶机制,实现职工权益维护的最大化。进一步建立完善“党委领导、政府支持、工会运作、部门参与、机制创新”的惠民帮扶工作格局,拓展帮扶领域,完善帮扶方式,提高帮扶水平。积极探索帮扶队伍建设和管理的新路子,充分利用地方政府的公益性岗位向社区工会的惠民帮扶工作站延伸,实现“零距离掌握职工群众诉求,第一时间帮扶困难群众”。推进工会“温暖—脱贫—致富”计划,继续实施“送温暖”、“金秋助学”、“医疗互助”、“关爱劳模”等惠民工程,最大限度地让广大职工共享改革发展成果。全力维护职工就业权。把维护职工的就业生存权作为工会维权的“第一权”。推动政府完善激励扶持政策,通过保企业、保岗位,稳定一批就业,通过抓重建、上项目,新增一批就业,通过开发公益性岗位,安置一批就业,通过开展就业援助行动,帮扶一批就业。把“以创业带动就业”作为扩大就业的重要手段,健全创业促进机制、搭建创业平台,通过创业项目予以资金支持、信贷扶持、场地安排、提供社会服务等,带动更多有创业能力的下岗职工和返乡农民工实现创业,以创业带动就业。推进实施“共同约定行动”和“千户农民工援助行动”,积极协助政府有关部门督促企业特别是国有企业履行社会责任,做到尽量不裁员、不减薪或少裁员,少减薪,稳定职工岗位,缓解就业压力。

工会是党联系职工群众的桥梁和纽带,是会员和职工利益的代表,通过加强协调劳动关系、维护职工权益,充分发挥工会作为国家政权的重要社会支柱的作用。当前,受国际金融危机的影响,一些企业破产倒闭、裁员减薪、拖欠社保、劳动争议案件数量增多。各级工会要坚持中国特色社会主义工会维权观,以职工为本,主动依法科学维权,把维护职工合法权益作为工会基本职责,把促进职工就业作为维权第一目标,把协调劳动关系作为最大的维权,让职工体面劳动,共享发展成果,努力实现民生改善和经济发展的“双赢”。加强工会维权机制建设,完善职工利益诉求机制、职工权益保障机制、职工困难帮扶机制,实现职工权益维护的最大化。进一步建立完善“党委领导、政府支持、工会运作、部门参与、机制创新”的惠民帮扶工作格局,拓展帮扶领域,完善帮扶方式,提高帮扶水平。积极探索帮扶队伍建设和管理的新路子,充分利用地方政府的公益性岗位向社区工会的惠民帮扶工作站延伸,实现“零距离掌握职工群众诉求,第一时间帮扶困难群众”。推进工会“温暖—脱贫—致富”计划,继续实施“送温暖”、“金秋助学”、“医疗互助”、“关爱劳模”等惠民工程,最大限度地让广大职工共享改革发展成果。全力维护职工就业权。把维护职工的就业生存权作为工会维权的“第一权”。推动政府完善激励扶持政策,通过保企业、保岗位,稳定一批就业,通过抓重建、上项目,新增一批就业,通过开发公益性岗位,安置一批就业,通过开展就业援助行动,帮扶一批就业。把“以创业带动就业”作为扩大就业的重要手段,健全创业促进机制、搭建创业平台,通过创业项目予以资金支持、信贷扶持、场地安排、提供社会服务等,带动更多有创业能力的下岗职工和返乡农民工实现创业,以创业带动就业。推进实施“共同约定行动”和“千户农民工援助行动”,积极协助政府有关部门督促企业特别是国有企业履行社会责任,做到尽量不裁员、不减薪或少裁员,少减薪,稳定职工岗位,缓解就业压力。

工会是党联系职工群众的桥梁和纽带,是会员和职工利益的代表,通过加强协调劳动关系、维护职工权益,充分发挥工会作为国家政权的重要社会支柱的作用。当前,受国际金融危机的影响,一些企业破产倒闭、裁员减薪、拖欠社保、劳动争议案件数量增多。各级工会要坚持中国特色社会主义工会维权观,以职工为本,主动依法科学维权,把维护职工合法权益作为工会基本职责,把促进职工就业作为维权第一目标,把协调劳动关系作为最大的维权,让职工体面劳动,共享发展成果,努力实现民生改善和经济发展的“双赢”。加强工会维权机制建设,完善职工利益诉求机制、职工权益保障机制、职工困难帮扶机制,实现职工权益维护的最大化。进一步建立完善“党委领导、政府支持、工会运作、部门参与、机制创新”的惠民帮扶工作格局,拓展帮扶领域,完善帮扶方式,提高帮扶水平。积极探索帮扶队伍建设和管理的新路子,充分利用地方政府的公益性岗位向社区工会的惠民帮扶工作站延伸,实现“零距离掌握职工群众诉求,第一时间帮扶困难群众”。推进工会“温暖—脱贫—致富”计划,继续实施“送温暖”、“金秋助学”、“医疗互助”、“关爱劳模”等惠民工程,最大限度地让广大职工共享改革发展成果。全力维护职工就业权。把维护职工的就业生存权作为工会维权的“第一权”。推动政府完善激励扶持政策,通过保企业、保岗位,稳定一批就业,通过抓重建、上项目,新增一批就业,通过开发公益性岗位,安置一批就业,通过开展就业援助行动,帮扶一批就业。把“以创业带动就业”作为扩大就业的重要手段,健全创业促进机制、搭建创业平台,通过创业项目予以资金支持、信贷扶持、场地安排、提供社会服务等,带动更多有创业能力的下岗职工和返乡农民工实现创业,以创业带动就业。推进实施“共同约定行动”和“千户农民工援助行动”,积极协助政府有关部门督促企业特别是国有企业履行社会责任,做到尽量不裁员、不减薪或少裁员,少减薪,稳定职工岗位,缓解就业压力。

工会是党联系职工群众的桥梁和纽带,是会员和职工利益的代表,通过加强协调劳动关系、维护职工权益,充分发挥工会作为国家政权的重要社会支柱的作用。当前,受国际金融危机的影响,一些企业破产倒闭、裁员减薪、拖欠社保、劳动争议案件数量增多。各级工会要坚持中国特色社会主义工会维权观,以职工为本,主动依法科学维权,把维护职工合法权益作为工会基本职责,把促进职工就业作为维权第一目标,把协调劳动关系作为最大的维权,让职工体面劳动,共享发展成果,努力实现民生改善和经济发展的“双赢”。加强工会维权机制建设,完善职工利益诉求机制、职工权益保障机制、职工困难帮扶机制,实现职工权益维护的最大化。进一步建立完善“党委领导、政府支持、工会运作、部门参与、机制创新”的惠民帮扶工作格局,拓展帮扶领域,完善帮扶方式,提高帮扶水平。积极探索帮扶队伍建设和管理的新路子,充分利用地方政府的公益性岗位向社区工会的惠民帮扶工作站延伸,实现“零距离掌握职工群众诉求,第一时间帮扶困难群众”。推进工会“温暖—脱贫—致富”计划,继续实施“送温暖”、“金秋助学”、“医疗互助”、“关爱劳模”等惠民工程,最大限度地让广大职工共享改革发展成果。全力维护职工就业权。把维护职工的就业生存权作为工会维权的“第一权”。推动政府完善激励扶持政策,通过保企业、保岗位,稳定一批就业,通过抓重建、上项目,新增一批就业,通过开发公益性岗位,安置一批就业,通过开展就业援助行动,帮扶一批就业。把“以创业带动就业”作为扩大就业的重要手段,健全创业促进机制、搭建创业平台,通过创业项目予以资金支持、信贷扶持、场地安排、提供社会服务等,带动更多有创业能力的下岗职工和返乡农民工实现创业,以创业带动就业。推进实施“共同约定行动”和“千户农民工援助行动”,积极协助政府有关部门督促企业特别是国有企业履行社会责任,做到尽量不裁员、不减薪或少裁员,少减薪,稳定职工岗位,缓解就业压力。

工会是党联系职工群众的桥梁和纽带,是会员和职工利益的代表,通过加强协调劳动关系、维护职工权益,充分发挥工会作为国家政权的重要社会支柱的作用。当前,受国际金融危机的影响,一些企业破产倒闭、裁员减薪、拖欠社保、劳动争议案件数量增多。各级工会要坚持中国特色社会主义工会维权观,以职工为本,主动依法科学维权,把维护职工合法权益作为工会基本职责,把促进职工就业作为维权第一目标,把协调劳动关系作为最大的维权,让职工体面劳动,共享发展成果,努力实现民生改善和经济发展的“双赢”。加强工会维权机制建设,完善职工利益诉求机制、职工权益保障机制、职工困难帮扶机制,实现职工权益维护的最大化。进一步建立完善“党委领导、政府支持、工会运作、部门参与、机制创新”的惠民帮扶工作格局,拓展帮扶领域,完善帮扶方式,提高帮扶水平。积极探索帮扶队伍建设和管理的新路子,充分利用地方政府的公益性岗位向社区工会的惠民帮扶工作站延伸,实现“零距离掌握职工群众诉求,第一时间帮扶困难群众”。推进工会“温暖—脱贫—致富”计划,继续实施“送温暖”、“金秋助学”、“医疗互助”、“关爱劳模”等惠民工程,最大限度地让广大职工共享改革发展成果。全力维护职工就业权。把维护职工的就业生存权作为工会维权的“第一权”。推动政府完善激励扶持政策,通过保企业、保岗位,稳定一批就业,通过抓重建、上项目,新增一批就业,通过开发公益性岗位,安置一批就业,通过开展就业援助行动,帮扶一批就业。把“以创业带动就业”作为扩大就业的重要手段,健全创业促进机制、搭建创业平台,通过创业项目予以资金支持、信贷扶持、场地安排、提供社会服务等,带动更多有创业能力的下岗职工和返乡农民工实现创业,以创业带动就业。推进实施“共同约定行动”和“千户农民工援助行动”,积极协助政府有关部门督促企业特别是国有企业履行社会责任,做到尽量不裁员、不减薪或少裁员,少减薪,稳定职工岗位,缓解就业压力。

工会是党联系职工群众的桥梁和纽带,是会员和职工利益的代表,通过加强协调劳动关系、维护职工权益,充分发挥工会作为国家政权的重要社会支柱的作用。当前,受国际金融危机的影响,一些企业破产倒闭、裁员减薪、拖欠社保、劳动争议案件数量增多。各级工会要坚持中国特色社会主义工会维权观,以职工为本,主动依法科学维权,把维护职工合法权益作为工会基本职责,把促进职工就业作为维权第一目标,把协调劳动关系作为最大的维权,让职工体面劳动,共享发展成果,努力实现民生改善和经济发展的“双赢”。加强工会维权机制建设,完善职工利益诉求机制、职工权益保障机制、职工困难帮扶机制,实现职工权益维护的最大化。进一步建立完善“党委领导、政府支持、工会运作、部门参与、机制创新”的惠民帮扶工作格局,拓展帮扶领域,完善帮扶方式,提高帮扶水平。积极探索帮扶队伍建设和管理的新路子,充分利用地方政府的公益性岗位向社区工会的惠民帮扶工作站延伸,实现“零距离掌握职工群众诉求,第一时间帮扶困难群众”。推进工会“温暖—脱贫—致富”计划,继续实施“送温暖”、“金秋助学”、“医疗互助”、“关爱劳模”等惠民工程,最大限度地让广大职工共享改革发展成果。全力维护职工就业权。把维护职工的就业生存权作为工会维权的“第一权”。推动政府完善激励扶持政策,通过保企业、保岗位,稳定一批就业,通过抓重建、上项目,新增一批就业,通过开发公益性岗位,安置一批就业,通过开展就业援助行动,帮扶一批就业。把“以创业带动就业”作为扩大就业的重要手段,健全创业促进机制、搭建创业平台,通过创业项目予以资金支持、信贷扶持、场地安排、提供社会服务等,带动更多有创业能力的下岗职工和返乡农民工实现创业,以创业带动就业。推进实施“共同约定行动”和“千户农民工援助行动”,积极协助政府有关部门督促企业特别是国有企业履行社会责任,做到尽量不裁员、不减薪或少裁员,少减薪,稳定职工岗位,缓解就业压力。

工会是党联系职工群众的桥梁和纽带,是会员和职工利益的代表,通过加强协调劳动关系、维护职工权益,充分发挥工会作为国家政权的重要社会支柱的作用。当前,受国际金融危机的影响,一些企业破产倒闭、裁员减薪、拖欠社保、劳动争议案件数量增多。各级工会要坚持中国特色社会主义工会维权观,以职工为本,主动依法科学维权,把维护职工合法权益作为工会基本职责,把促进职工就业作为维权第一目标,把协调劳动关系作为最大的维权,让职工体面劳动,共享发展成果,努力实现民生改善和经济发展的“双赢”。加强工会维权机制建设,完善职工利益诉求机制、职工权益保障机制、职工困难帮扶机制,实现职工权益维护的最大化。进一步建立完善“党委领导、政府支持、工会运作、部门参与、机制创新”的惠民帮扶工作格局,拓展帮扶领域,完善帮扶方式,提高帮扶水平。积极探索帮扶队伍建设和管理的新路子,充分利用地方政府的公益性岗位向社区工会的惠民帮扶工作站延伸,实现“零距离掌握职工群众诉求,第一时间帮扶困难群众”。推进工会“温暖—脱贫—致富”计划,继续实施“送温暖”、“金秋助学”、“医疗互助”、“关爱劳模”等惠民工程,最大限度地让广大职工共享改革发展成果。全力维护职工就业权。把维护职工的就业生存权作为工会维权的“第一权”。推动政府完善激励扶持政策,通过保企业、保岗位,稳定一批就业,通过抓重建、上项目,新增一批就业,通过开发公益性岗位,安置一批就业,通过开展就业援助行动,帮扶一批就业。把“以创业带动就业”作为扩大就业的重要手段,健全创业促进机制、搭建创业平台,通过创业项目予以资金支持、信贷扶持、场地安排、提供社会服务等,带动更多有创业能力的下岗职工和返乡农民工实现创业,以创业带动就业。推进实施“共同约定行动”和“千户农民工援助行动”,积极协助政府有关部门督促企业特别是国有企业履行社会责任,做到尽量不裁员、不减薪或少裁员,少减薪,稳定职工岗位,缓解就业压力。

的力量是无穷的,要避免和克服思想政治工作中“两张皮”的窘境,必须始终将身教与言教结合起来,必须坚持身教重于言教的原则,以身作则,率先垂范,自重、自省、自警、自励,言行一致,要求别人做的自己首先做到,禁止别人做的自己坚决不做,自觉接受党和人民监督。

思想政治工作的优良传统的继承应与与时俱进开拓创新相结合。思想政治工作必须坚持四个创新。一是意识创新。要树立大局意识,围绕经济建设为中心,自觉服从服务这个中心。二是内容创新。加强信仰、信念、信任、信心教育,体现时代性,把握规律性,富于创造性。三是方法创新。根据不同情况采取灵活多样的方式,如正面教育、典型引路、群众性自我教育、个别谈心等方法,要切实体现时代内涵,利用好现代科技成果,善于运用心理学、教育学等多学科的理论和方法,以求取得实效。四是机制创新。思想政治工作应由主体单一化、手段程式化向主体多元化、手段多样化转变,实现教育、制度、法治多管齐下,促进思想政治工作由虚转实、由软转硬。在新的历史时期,党的思想政治工作既要继承优良传统,又要大胆探索创新。这样才能使思想政治工作在新形势下体现新优势并发挥新作用。

注重“言教”与突出“身教”相结合。榜样