

完善我国劳务派遣制度环境的前瞻与思考

□ 钮友宁

从20世纪90年代起,随着我国工业化城镇化的深入推进,城乡二元结构向一元结构的过渡,在学习借鉴欧美、日本劳务派遣的基础上,由职业介绍机构和劳务派遣活动转型而来,负责为企业选配人力资源的劳务派遣公司,成为新型生产要素和人力资源配置方式,成为我国公共就业服务体系的重要组成部分。

在国际金融危机背景下,积极调整就业政策和社会保障制度,完善劳务派遣立法进程和制度环境,切实维护劳务派遣者的合法权益,对于维护一元化劳动关系为主导的发展格局,以正规就业为主导、非正规就业为补充的制度结构具有重要意义。

我国劳务派遣制度迅猛发展的主要原因和特点

劳务派遣是非典型的劳动雇佣关系。劳务派遣公司从事劳动者招募聘用培训,为农村转移劳动力、下岗失业人员和大专毕业生,提供专业化的职业介绍和就业服务,这是对劳动法律政策的弹性调整,也是转型期复杂劳动关系的特殊形式。根据“存在即合理”哲学观点来分析,劳务派遣公司生存和发展的客观理由是由,它反映了市场经济的基本特征和本质属性,适应了城乡二元解体的经济社会结构,适应了企业灵活选择劳动力的内在需求,又符合农村转移劳动力素质的阶段性特征。从本质上说,它是市场机制引导和利益驱动下形成的,是企业适应市场化了的劳动制度创新产物,在合理配置人力资源和提高劳动效率,促进城乡就业和再就业中发挥不可替代的作用。

与依法规范经营的正规就业相比,劳务派遣实现了劳动力使用权和处置权的分离。从用人单位来看,促进了人事管理专业和富有效率,规避了劳务流失和劳动纠纷的风险,提高了专业化管理素质和核心竞争力;从劳务派遣公司而言,提高了劳动组织的灵活性和专业化,企业的市场准入门槛比较低,解除劳动关系的自由裁量空间大;对于劳务派遣者来说,虽然缺乏完整的劳动和社会保障权益,但有较实现职业选择权和固定的劳动报酬权。劳务派遣公司和用人单位构成“共同雇主”,如果因为违约造成劳务派遣者权益

受到损害,要承担相应的连带责任并予以经济赔偿。

我国当前劳务派遣制度及其管理中存在的问题

由于劳动力市场体系发育不成熟,现行劳动法律法规政策的不健全,城乡就业和社会保障的不平等,劳务派遣三方权益亟待规制,尤其在统筹劳务派遣发展规划,制约以契约自由原则排除法定义务,依法保障劳务派遣者权益等方面,仍然存在突出问题。

劳动关系不够清晰规范。劳务派遣新型委托管理的劳动关系,有别于传统劳动关系直接简明对称的特征。劳务派遣公司既要与用人单位签订契约,明确双方的权利和责任,又要与劳务派遣者签订劳动合同,履行相应的管理责任和法定义务;用人单位不与劳务派遣者签订劳动合同,只负责考核派遣劳动者绩效,劳动关系和劳动力使用权分属两家,对于文化程度和技能素质低的劳动者,尤其是来自农村的低就业能力人群,容易混淆劳务派遣关系和劳动关系的界限;劳务派遣产生的劳务契约,如果在法律上缺乏对权利和义务的界定,会增加就业的不稳定性,权益保障的不确定性和管理信息的不对称性;这种非常态劳动就业长期存在和迅猛发展,势必对劳动价值和就业观念产生冲击,对正规就业者产生“挤出效应”,加剧正规与非正规就业者的利益矛盾,不利于我国一元化为主导的劳动关系格局。

劳动者权益保障制度缺失。由于劳动力供求失衡和市场地位的悬殊,劳动和社会保障立法相对滞后,加上部分政府执法监察执法力度不够大,企业与劳动者的利益博弈能力不对称。表现在部分劳务派遣公司不签订劳动合同,劳务派遣后也疏于管理与联络,不依法为他们缴纳社会保险费,或违反法律规定让劳务派遣者全额承担;有些用人单位随意拖欠、克扣工资福利,不按月发放工资,不按规定给付加班工资,经常要他们做劳务派遣协议之外的工作。尤为严重的是,他们从事的是苦、脏、累、重工作,企业同工不同酬的就业歧视普遍存在,加上利益诉求渠道和权益保障机制的缺失,他们无法参与企业的职工民主管理中来,难以享受平等的社会管理和公共服务。劳动经济权益和社会民主权利的边缘化,使其工作条件和生活质量难以得到改善。

缺乏法制规范和行业自律。虽然《劳动合同法》作出“特别规定”,对其主体资格和经营资质提出要求,规定用人单位对劳务派遣者的法定义务,但是条款过于原则、零散和缺乏执法力度,无法形成行政管理合力和社会舆论压力,无法夯实劳动法律基础和法理阐述。尤其在规制市场地位和经营范围,明确开办企业工商登记注册的行业类别,完善经营资质和市场准入的审批手续,设定适用范围和工作岗位,形成合理劳动定额和工资福利标准,维护劳动者职业健康和生产安全,以及建立行业管理规范和道德自律机制,制止以劳务派遣名义大规模裁员,解决混业经营等问题。遇到劳动争议和经济纠纷时,侵权主体民事法律责任承担不明确,劳动者依法投诉和维权的难度比较大。

职工心态和社会观感较差。一些欠发达地区通过组建劳务派遣公司,大量向沿海发达城市派遣“低价”劳务人员,造成用人单位正式员工少、劳务派遣人员多的现象。有些用人单位出于利益驱动和市场风险的考量,甚至整条生产线交给劳务派遣公司,再由后者“外包内做”从事生产经营活动。这些不利于完善劳动和社会保障制度,依法规范劳动力市场秩序,形成维护劳务派遣者权益的保障机制。加上社会贫富差距加大和企业职工差别待遇,无法凝聚起改善向好的社会心理预期,容易导致企业利益矛盾和劳动关系紧张,导致劳务派遣者的情绪化心理宣泄,这些问题必须引起各级政府部门高度重视。

完善劳务派遣制度和劳务派遣公司管理的建议

(一)推进立法进程,制定严格的行业管理制度和行为规范

开展调研活动,推进立法进程。建议全国人大深入开展立法调研活动,及时制定出台《劳务派遣法》,明确其市场地位、适用范围和法律责任;或者直接制定《反就业歧视法》,落实城乡平等就业权和企业同工同酬待遇。建议国务院制定《劳务派遣法实施办法》和《劳务派遣公司管理暂行办法》,区分普通岗位和专业技术人员劳务派遣的界限。要完善我国劳动仲裁和司法审判制度,将劳务派遣活动纳入社会法制化轨道。

制定行业规划,形成管理规范。要制定行业发展规划和工作计划,加强行业协会和行业工会建设。要建立劳动力市场需求预测和

分析系统,完善基础管理信息数据库系统,形成联动合作资源共享的综合管理平台,建立县级以上劳动保障部门备案审批制度,完善基础管理信息公开披露和公示制度。

科学设定劳务派遣行业准入“门槛”。推进市场化运作和宏观调控结合,逐步提高管理效率和减少交易成本,明确工商申请、税务登记和注销手续,制定适宜劳务派遣行业类别和工种名单,完善行业公共标准和绩效考核机制。各级工会要协助政府有关部门,做好企业法人代表资格认定和资质年审,维系公众对劳务派遣的理解和信任。

明确规定劳务派遣公司的适用范围。强调本行业只适合特殊用人单位,或是辅助性、临时性、替代性的劳动岗位。要建立行业风险预警机制,规定缴纳管理风险金和工资担保金。劳务派遣者长期在同一劳务派遣公司,不得约定“试用期”或“实习期”,连续两次以上签订相同性质的劳动合同,或是派往同一用人单位执行劳务派遣协议,用人单位要与其建立劳动合同关系;即使劳动者暂时不处在派遣状态,也应在劳务派遣公司领取基本生活报酬,或者执行当地的最低工资标准。用人单位要设定转化为合同制职工的条件,在企业连续工作三年以上,劳动能力和工作定额超过平均水平,没有严重违法违纪行为和规章制度记录的,用人单位在招工中应优先录用。如需转换工作岗位,应主动征求工会和他本人的意见。

依法签订合同,明确法律关系。明确劳动合同和劳务派遣协议书的区别,强化双方应承担的民事法律责任,积极探索把两份契约合二为一的有效办法。共同雇主方要认真履行如实告知义务,提醒劳动者掌握两份契约的基本内容;各级政府要查明用人单位的资质和实力,出现劳动纠纷时协助直接主张权利,提醒专业技术人员注意职业限制。要妥善处理劳动纠纷和集体劳动争议,必要时提供法律援助和社会救济,形成规范的行业管理制度和劳动法律关系。

(二)发挥政府引导作用,规范劳动关系的发展趋势和走向

各级政府承担社会管理和公共服务职责,既要遵循市场价格机制和注重经济效率,又要加强宏观调控和社会道德机制建设。

发展和谐稳定多赢的新型劳动关系。要打破城乡二元结构和劳动力市场分割,建立统一开放有序的劳动力市场体系,建立以市

场为导向的劳动力市场管理模式,完善一元化为主导的劳动用工格局。要完善社会管理和公共服务体系,促进行业管理规范和道德自律行为,提升劳动者的职业技能和文明习惯,既要保障他们的基本劳动经济权益,又要维护精神文化和社会民主权利。

积极提倡劳动关系一元化政策取向。各级政府要重视职业教育和职业技能培训,通过编制财政预算划拨基金,定向委托职业机构或者工会开展订单式培训,指导劳务派遣公司传授劳动技能和文化知识,用人单位合理安排工作岗位和劳动定额,共同雇主方工会要加强联动和沟通,开展群众性技术创新和劳动竞赛,帮助融入创建和谐企业活动中来,丰富他们的精神文化生活。

加强劳动保障部门综合执法监察工作。各地劳动保障部门要会同工商行政管理、城市建设、建筑工程管理部门,加强对劳务派遣公司和用人单位的执法监察,重点检查签订劳动合同和缴纳社会保险情况,监督用人单位落实工资支付、工作时间、劳动保护、休息休假情况。接到劳务派遣者对用人单位的投诉举报,劳动保障部门要立即调查,责令其停止侵权和限期改正,确保他们合法权益得到尊重和享有。

(三)体现工会组织作为,积极维护劳务派遣人员合法权益

积极畅通劳务派遣工的利益诉求渠道。要发挥与政府联席会议、劳动关系三方协商机制的作用,源头参与劳动法律和政策措施的制定,工会界别的人大代表和政协委员提出提案和建议,积极参加人大立法调研和政府执法检查。要开展政策宣传和法律援助活动,提高社会法制意识和依法维权能力,维护劳动关系和社会的和谐稳定。

有效维护他们的劳动权益和社会权利。要支持劳务派遣者开展行业性工资协商,建立工资随用人单位效益逐年增长的机制。要建立完善企业劳动关系的预警机制,妥善处理集体劳动争议和群体性事件,地方上级工会派出律师和劳动争议调解员,直接听取劳务派遣者对用人单位的意见,依法履行维护其合法权益的基本职责。将其纳入送温暖 and 困难职工帮扶体系中,让他们真切感受到工会的帮助和关怀。

观点

快速处置拖欠工资应成常态

□ 杨红兵

年关临近,“讨薪”这一关键词可能又会旧热“重温”甚至“升温”。

所幸的是,如今,各级政府清醒地认识到保护广大劳动者的权益是构建和谐社会的应有之义,把督促企业依法支付工资看做当前最重要的民生问题。

例如江苏省南通市就正式运行欠薪劳动保障预警机制,该体系不仅对工资适时介入、快速处理,而且对社会保险等问题能适时监控、动态分析,运行两个月来,据了解南通已对三个批次,50多家欠费企业进行了调查,大部分企业缴清了欠费。

但担忧的是,南通市那些一向不奢望社保甚至连工资都拿不上的农民工是否能进入监管的“法眼”?市区如此,非市区拖欠工资的问题如何解?

以笔者看,要想让工资拖欠问题不成为新闻,快速处置工资拖欠的机制必须深入到社会每一个角落,不让任意拖欠工资的行为有任何存活的空间,让快速处理工资拖欠成为一种常态、一项制度,不给道德不良的企业任何喘息的机会。

职工缘何当街“晒”企业接待品

□ 曾志杨

近日,遭一企业职工做了件轰动遐迩的事——在街上“晒”厂里的接待品。林林总总的商品居然将宽大的工厂大门堵了个严严实实。

当今的部分企业领导,出口为老,举手为拜,手操职工“生杀大权”。揭老板的隐私,胆大包天有逆其“龙鳞”之举,这当是职工忍无可忍之下心中深藏愤怒的一种表达。职工愤怒的是什么呢?

一是企业奢侈浪费。企业囤积这么多的招待物资,既有名酒、名烟、好茶,又有名贵的高档工艺品。企业招待费使用情况必须向职工代表大会报告,不知这家企业是否如实执行?

二是企业无视职工利益和企业发展大计。招待物质花费的是企业资金,是职工劳动的血汗,浪费严重损害了企业的发展大计和职工利益。这些职工月生活费只有600元,一边是职工囊中羞涩,一边是干部天天酒地,任何人都难以抑制心中之火,更何况是视企业为家,爱惜企业如同爱护自己生命的广大职工。

遵义市已经重视起这些事件,无视职工利益者必将受到惩罚。其他的地方和企业也当引以为戒才好。

积极争取更多的资源和手段做好工会工作

□ 潘怡明

资源和手段是做好工会工作的基本条件和实力所在。中央提出“要把更多的资源和手段赋予工会组织”,在新的一年里,工会应围绕“争取什么、如何争取、怎样用好”这一课题,从以下几个方面积极争取更多的资源和手段来做好工会工作。

在服务大局中积极争取。按照中央提出的转变经济发展方式、保持经济平稳较快发展的要求,在围绕中心、服务大局中找准位置,找准工会工作的切入点和着力点,切实体现工会组织三个“大有可为、大有作为”,激发广大职工的工作热情和创造活力,为实现经济发展目标建功立业。

在维权帮扶中积极争取。维权帮扶是工会最大最响的品牌。要实现维权帮扶建设可持续发展,必须加大帮扶工作力度,拓展帮扶范围,完善帮扶方式,提高帮扶水平。以创新发展理念,打造品牌帮扶,突出维权帮扶,形成连锁帮扶,基本做到本辖区内的困难职工出现一户、掌握一户、跟踪一户、帮扶一户、稳定一户,努力达到职工满意、企业满意、社会满意、政府满意的效果。

在维护稳定中积极争取。工会既是党和政府联系职工群众的桥梁纽带,又是党的群众工作的重要组成部分。工会要在切实维护职工合法权益的同时,引导职工与企业同心、同力、同行、同赢,为推动企业发展献计出力。要坚持和完善职工代表大会制度,依法保障职工的知情权、参与权、表达权和监督权,切实维护职工合法权益,维护职工队伍和企业稳定。在维护社会稳定中,充分发挥工会组织的作用,争取把党政所需、职工所思、工会所能的事更多的交给我们工会组织去办。

在创新发展中积极争取。唯有创新发展,才能保持工会工作的生机和活力。工会工作创新主要是思想观念、体制机制和工作方式的创新,重点是打造工会工作新品牌。做大做响工会品牌,以创新发展的新业绩,争取党政进一步重视,争取更多的资源和支持,从各个方面争取更大的资源和手段,更好地做好工会工作。

企业工会思政教育要“以人为本”

□ 张晓

“尊重人”是指以民主、平等的态度对待职工,尊重职工人格、尊重合理要求、尊重宪法和法律赋予职工的各项民主权利,虚心听取职工的意见,不取以教育者自居,以免伤害职工的感情和自尊心。“理解人”是指工会干部应怀着深厚的阶级感情,以信任、体谅的态度,理解职工的心情和处境,理解职工的喜怒哀乐,用真诚的态度,炽热的感情与职工交心,架起感情桥梁。“关心人”是指要对职工有深切关注、爱护和竭诚帮助的态度,关心职工的理想、感情、生活、健康等方面的情况和要求。通过开展扶贫济困“送温暖”工作,真心实意、竭尽全力地帮助职工消除精神上的障碍,解除职工生活中的困苦,创造条件帮助职工战胜困难、走出困境。只有贴近职工的实际,与帮助职工解决实际困难相结合,思政教育工作才能深入人心,更加具有感染力和说服力,才能充分发挥出思政教育工作的作用。

发挥工会宣传文化阵地优势,增强企业与职工之间的凝聚力

企业工会要利用好宣传阵地的优势,不断宣传形势任务,坚持正面灌输,引导人们对改革的认识,使职工群众思想观念转变,与社会生产方式发展同步。工会的阵地优势,把职工群众吸引到融思想性、知识性、趣味性于一体的文化娱乐活动中来,用文明健康的活动方式占领职工的思想文化阵地。思政教育工作应贯穿到职工群众精神文明活动和各类健康有益的文化体育活动中,使职工在参与中受到教育,在参与中得到提高。如举办一些书法、绘画、摄影等活动,通过开展形式多样的体育活动,用丰富多彩、健康向上的文化活动的血汗,浪费严重损害了企业的发展大计和职工利益。这些职工月生活费只有600元,一边是职工囊中羞涩,一边是干部天天酒地,任何人都难以抑制心中之火,更何况是视企业为家,爱惜企业如同爱护自己生命的广大职工。

遵义市已经重视起这些事件,无视职工利益者必将受到惩罚。其他的地方和企业也当引以为戒才好。

处理好先进性与广泛性的关系,提高企业职工素质

企业工会思政教育工作要以职工基本素质的提高为主旨,从大多数职工的思想实际

企业工会思政教育要“以人为本”

“尊重人”是指以民主、平等的态度对待职工,尊重职工人格、尊重合理要求、尊重宪法和法律赋予职工的各项民主权利,虚心听取职工的意见,不取以教育者自居,以免伤害职工的感情和自尊心。“理解人”是指工会干部应怀着深厚的阶级感情,以信任、体谅的态度,理解职工的心情和处境,理解职工的喜怒哀乐,用真诚的态度,炽热的感情与职工交心,架起感情桥梁。“关心人”是指要对职工有深切关注、爱护和竭诚帮助的态度,关心职工的理想、感情、生活、健康等方面的情况和要求。通过开展扶贫济困“送温暖”工作,真心实意、竭尽全力地帮助职工消除精神上的障碍,解除职工生活中的困苦,创造条件帮助职工战胜困难、走出困境。只有贴近职工的实际,与帮助职工解决实际困难相结合,思政教育工作才能深入人心,更加具有感染力和说服力,才能充分发挥出思政教育工作的作用。

发挥工会宣传文化阵地优势,增强企业与职工之间的凝聚力

企业工会要利用好宣传阵地的优势,不断宣传形势任务,坚持正面灌输,引导人们对改革的认识,使职工群众思想观念转变,与社会生产方式发展同步。工会的阵地优势,把职工群众吸引到融思想性、知识性、趣味性于一体的文化娱乐活动中来,用文明健康的活动方式占领职工的思想文化阵地。思政教育工作应贯穿到职工群众精神文明活动和各类健康有益的文化体育活动中,使职工在参与中受到教育,在参与中得到提高。如举办一些书法、绘画、摄影等活动,通过开展形式多样的体育活动,用丰富多彩、健康向上的文化活动的血汗,浪费严重损害了企业的发展大计和职工利益。这些职工月生活费只有600元,一边是职工囊中羞涩,一边是干部天天酒地,任何人都难以抑制心中之火,更何况是视企业为家,爱惜企业如同爱护自己生命的广大职工。

处理好先进性与广泛性的关系,提高企业职工素质

企业工会思政教育工作要以职工基本素质的提高为主旨,从大多数职工的思想实际

工会做好劳动争议调解工作路径探析

□ 董建民

工会组织要发挥自身作用,建立起以从宏观着眼、微观入手处理劳动争议矛盾为基本特征,以组织调解、参与仲裁为基本手段的维权新机制,做好劳动争议调解工作,科学理性地维护劳动者的合法权益。既有利于实现工会帮扶职工、维护职工职能,也为社会提供一个稳定和谐的保障。

工会做好劳动争议调解工作的重要意义

做好劳动争议调解工作是工会落实科学发展观的具体行动。科学发展观的本质和核心是以人为本。以人为本,就工会而言就是要以职工群众为本。以职工为本,就是要牢固树立主动依法科学维权的意识,更好地表达好、维护好、发展好广大职工的合法权益。在当前经济困难形势下,工会组织要以科学发展观为指导,主动推动各项维权机制建设,做好劳动争议调解工作,替广大职工群众说话,妥善处理劳动争议的各类矛盾,协调好利益关系,才能完成特殊时期党交给工会的任务,才是工会落实科学发展观的具体行动。

做好劳动争议调解工作是工会创建和谐劳动关系、和谐社会的具体体现。当前,创建和谐劳动关系、和谐社会是全社会共同的目标,企业的劳动关系和谐稳定是很重要的。在市场经济条件下,企业劳动争议调解组织作用发挥不够,劳动争议案件不时发生,劳动关系矛盾已逐渐成为主要的社会矛盾之一,离和谐社会建设目标还有一定差距。工会在以企业和职工双赢为目标,着力协调劳资矛盾,逐步建立规范有序、公正

合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系新局面有不可推卸的责任。

做好劳动争议调解工作是工会履行职责的内在要求。维护职工合法权益是工会组织的基本职责,代表好、维护好和发展好以经济利益、政治民主权利和发展诉求为主要内容的劳动者权益,既是《劳动法》、《工会法》等法律赋予工会的法律地位和职责,更是新时期工会服务大局的重要职责。

工会在劳动争议调解工作中存在的问题

一是劳动争议调解组织健全程度减弱。随着国有企业改制的深入,大批国有企业转制、兼并、分立、破产,原有的劳动争议调解委员会大幅度减少,有些组织名存实亡。新建企业特别是小型非公有制企业工会劳动争议调解组织建设缓慢。一些地区和行业适应实际需要设立的区域性、行业性劳动争议调解组织,则因法律规定不明确,工作开展缺乏保障。

二是工会在调解中的职能有所弱化,作用难以发挥到位。《劳动争议调解仲裁法》规定:企业劳动争议调解委员会由职工代表和企业代表组成。职工代表由工会成员担任或

者由全体职工推荐产生,企业代表由企业负责人指定。企业劳动争议调解委员会主任由工会成员或者双方推荐的人员担任。在实际工作中,劳动争议调解委员会受制于企业行政,一些工会干部和调解人员怕得罪领导,不敢大胆依法公正调解,工作处于被动。加之一些用人单位领导对劳动争议调解工作缺乏正确认识,不重视、不支持,这使得企业劳动争议调解委员会中的工会代表难以或无法居中调解用人单位和自己所代表的劳动者之间的劳动争议。在仲裁案件中,有些案件甚至没有工会方就开庭审理了。

三是劳动关系预防预警机制运行不理想。有些企业尚未建立劳动关系预警机制,有些虽然建立了,但作用发挥不明显,是发生了争议案件才着手调动力量去加大力度去处理,有些甚至走上仲裁,有重处理轻预防预报的倾向。预防化解群体性纠纷的经常性工作机制不完善。

工会组织做好劳动争议调解工作的对策

一是要建立健全劳动争议调解组织网络。健全组织有三个意思,第一,在企业建立劳动争议调解委员会,负责本企业劳动争议

调解工作,并做到有办公场所、有制度,以保证调解工作的规范化。第二,在小型非公有制企业和零散人员较多、劳动争议案易发的行业和区域,地方总工会应积极建立行业性、区域性劳动争议调解组织,调解本行业、本区域内未建劳动争议调解组织企业发生的劳动争议案件。第三,在市、区、县一级,建立总工会牵头,政府有关部门参加的劳动争议调解工作指导站,加强对企业劳动争议调解工作的指导,主要负责基层难以解决的群体性、疑难复杂劳动争议案件的调处工作。同时,建立起联席会议制度,形成纵横交错的调解工作体系和机制。

二是要加强对调解人员的培训,提高相关人员对调解工作的认识和调解能力。首先,企业的劳动争议调解员应有一颀热爱调解工作的热心和良好的品质,公道正派,联系群众,认真学习相关法律法规和政策。其次,协同相关部门定期对劳动争议调解员进行《工会法》、《劳动法》、《劳动争议调解仲裁法》的定期培训,提高其调解工作能力,在调解争议时能够运用相关知识理直气壮的为职工说话,依法维权。再次,对企业负责人进行必要的培训,使其对劳动争议调解工作有正确的认识,要让他们明白劳动争议调解真正的目的不是工会代表职工与企业作对,而是为了化解企

业和职工之间的矛盾,从而达到理解企业、企业关爱职工的彼此信任、互利双赢的和谐企业良好氛围,让企业负责人不仅不反对工会参与调解,而且大力支持工会参与主持调解。

出发,把先进性与广泛性的要求有机结合

起来,加强职业道德、社会公德、家庭美德教育,为大多数职工铺进进步的台阶,引导他们争当文明职工。既要大力宣传先进、表彰先进,用先进模范人物的先进事迹和崇高精神去激励广大职工,在职工中形成学先进、赶先进、超先进的良好氛围,又不能简单地用先进人物的觉悟和标准去强求每位职工,而应根据每位职工的具体情况和觉悟程度开展思政教育工作,帮助、引导他们逐渐提高自己。对待后进职工,要看到他们的长处,注意发现他们的优点,使其扬长避短,不断进步。同时,注意不要将先进人物神化,要让职工对先进人物可望可及,这样职工才能有目标、赶有方向,先进性才有群众基础,先进人物才能发挥出带动群众提高的作用。同时,要着力提高职工的职业技能和自主发展能力,大力实施“经济技术创新工程”,广泛开展拜师结对、技术练兵、技术比武、绝技绝技绝招、读书自学等活动,引导和帮助一线职工掌握先进技术,引进设备和先进工艺,增强企业的开发创新能力、市场竞争能力和抗御风险的能力。

三是要建立健全劳动关系预警机制,构筑劳动争议预防体系。在劳动争议时发的今天,如何把劳动争议化解在萌芽状态,做到“预防为主”,把维权关口科学前移,是当前工会做好劳动争议调解工作努力的方向和追求的目标。第一,企业工会在依法建立劳动争议调解委员会的同时,要大力推动完善劳动合同和集体合同制度,职代会和厂务公开制度,从源头维护职工权益,预防劳动争议的发生。第二,在企业内部以分会为单位成立预警工作组,各工段、班组设立预警员。各级预警机构应建立具体工作职责,通过预测难点、热点问题,弱化不稳定因素,通过企业劳动争议调解委员会沟通协调,对处在萌芽状态的争议案件,可能引发矛盾激化的事件进行疏导,提出解决办法,避免劳动关系矛盾扩大。第三,市级工会与相关部门联合建立不同层级的劳动关系预警机构,明确工作职责和工作制度,形成全局性的劳动关系预警长效机制。