

理论·实践

LILUN·SHIJIAN

秦鲁隼 观点

工会主动参与劳动定额标准的制定工作,既是贯彻落实党的十八大关于健全劳动标准体系和劳动关系协调机制,构建和谐劳动关系的要求的重要举措,也是服务科学发展、服务社会和谐、服务职工群众的基础性工作,工会参与这项工作实现了企业和职工的双赢。



秦鲁隼

劳动定额是企业编制生产、技术、财务作业计划,进行经济核算的基础,是企业挖掘劳动潜力、合理组织劳动和提高劳动生产率的重要保证,也是贯彻按劳分配的必要条件。劳动定额有两种基本表现形式,即时间定额(也叫工时定额)和产量定额。时间定额是指生产单位产品或完成一项工作所必须消耗的工时;产量定额是指单位时间内必须完成的产品数量或工作量。时间定额和产量定额互为倒数,形成反比。除这两种形式外,劳动定额还有看管定额、服务定额等形式。

随着市场经济的不断发展和改革的不断深入,原有的劳动定额管理体系和管理方式已不适应新形势的需要,许多企业不再执行原有的劳动定额标准,而是根据自身需要寻找不同依据来制定劳动定额标准。这种“劳动定额”由于缺乏相对统一,科学的劳动定额计算方法和依据,造成职工收入偏低、加班加点现象严重,侵犯了职工的合法权益。

日前,记者采访了中国商贸轻纺烟草工会主席秦鲁隼,请他介绍了一些企业在劳动定额管理中存在着的问题,全委在参与劳动定额标准制定中取得的进展,一些地方工会组织在参与劳动定额制定中的主要做法等。

陈胜君 观点

劳动定额、工时工资分配机制等是工资集体协商的核心内容,这些制度设计的合理与否会直接引发劳动关系双方的争议,国家应通过立法,对工资、工时、劳动定额制定的程序、标准进行明确,为推行工资集体协商制度创造制度条件。

工作研究

工资集体协商制度是市场经济国家调整劳动关系的一种行之有效的方式和手段。我国从1995年实施集体合同制度以来,工资集体协商制度正逐步成为维系劳动关系双方利益均衡的有效手段。国家推行工资集体协商制度的目的是建立劳动关系的自我约束机制,构建和谐稳定的劳动关系。

由于在推行工资集体协商制度的实践中还存在诸多问题,其协调劳动关系的实际作用和效果还没有达到理想的状态。除了我国推行工资集体协商的社会环境、行为主体、权利保障等因素与发达市场经济国家有别外,法律规制的欠缺,也是制约工资集体协商持续推进和质量提高的原因。健全的劳动法律制度不仅是工会代表职工开展工资集体协商的有力武器,也是破解制约工资集体协商难题的重要保障。

法律困境

工资集体协商是劳动关系双方博弈的过程,在博弈的过程中,需要法律法规给予刚性支持。但目前我国有关工资集体协商制度的法律法规明显滞后且相关配套政策不到位,这制约着工资集体协商的有效运行与实际作用的发挥。

一是立法层次低,约束力差。目前,我国还没有出台国家层面系统规范工资集体协商的专门法律法规。虽然《劳动法》、《工会法》、《劳动合同法》都对工资集体协商作出了原则性规定,但侧重于宏观指导和方向指引,缺乏可操作性。而现行的《最低工资规定》、《集体合同规定》、《工资支付暂行规定》都属于部颁行政规章,法律位阶较低,无法为我国的集体协商实践提供足够的、有效的法律支持。

二是法律规定刚性不足。《劳动法》对工资集体协商制度仅简单规定了基本轮廓和

前,产生行业劳动定额标准的集体协商双方都不具备发布国家或地区标准的资格,这样的行业劳动定额标准对企业并无强制约束力,执行难度比较大。在上海试点区域,尽管行业标准经过集体协商、签订了集体合同,一些企业不执行,工会与协会也难以干预。

记者在采访中了解到,为贯彻落实《我国国民经济和社会发展规划纲要》关于加快劳动标准体系建设,加强劳动定额标准管理的要求,按照金总书记处的工作部署,从2011年开始,全总保障工部、中国商贸轻纺烟草工会在人力资源和社会保障部的大力支持下,与相关行业协会联合开展了行业劳动定额指导标准制定工作。

谈到中国商贸轻纺烟草工会在参与劳动定额标准制定中取得了哪些进展,秦鲁隼介绍说:3年来,这项工作稳步推进,取得了积极成效。2012年3月,《服装行业部分劳动定额指导标准》由中国商贸轻纺烟草工会、中国服装协会联合下发,向全国服装行业推荐使用;2013年8月,《眼镜行业部分劳动定额指导标准》由中国眼镜协会、中国商贸轻纺烟草工会联合下发。目前,日用陶瓷行业劳动定额指导标准制定工作正在进行中。

这些年来,我们积极总结地方工会的经验,由积极推动这项工作到主动参与到行业劳动定额标准的制定工作中去,在全国范围内起到了良好的示范带动作用。已出台的行业劳动定额指导标准,成为许多地区行业协会与行业工会联合会协商制定劳动定额标准的重要参考依据。通过制定和推广全国性行业劳动定额指导标准和区域性行业劳动定额标准,促进了企业劳动定额标准的制定和优化,企业劳动定额标准趋于合理。在协商制定劳动定额标准过

程中,各地工会积极推动行业协会的建立,把行业协会作为协商合作的对象和伙伴,破解了三方协商机制中企业组织一方缺位的难题。

采访中记者还了解到,一些地区的工会组织通过积极协商,制定出地方行业劳动定额,确定合理的职工收入,维护了职工合法权益和劳动关系和谐稳定。如:南京市六合区服装行业工会与商会开展以工时工资、劳动定额标准作为核心内容的工资协商,规范企业劳动定额标准;浙江省温岭市新河镇羊毛衫行业工会与行业协会协商确定行业最低工资标准、工资(工价);上海市金山区、普陀区纺织行业工会通过协商确定区域劳动定额标准等。

谈到一些地方工会组织的主要做法,秦鲁隼介绍说:

以行业标准规范企业标准。上海市普陀区在开始时采取“选点试行,重点突破”的做法,每年选择1~2个生产企业较多、工序流程较少、较宜统一规范的服装品种制定行业劳动定额标准。在此基础上,他们采用“一品一测一协商”的方式,通过职工建议、现场测试、科学论证、协商确定的流程,制定出不同款式、不同工序的劳动定额标准,进一步将劳动定额的制定工作向企业推进。江苏丹阳在眼镜商会与联合工会签订丹阳市眼镜行业工资集体合同后,要求各企业通过再次协商分别签订企业工资集体合同,并根据企业实际情况变化不断调整完善。

科学合理制定劳动定额标准。工会在参与劳动定额制定过程中,积极争取政府有关部门的指导,充分利用社会专业技术力量,发动广大职工积极参与,努力使定额制定科学合理,经得起检验。比如,浙江温岭市由劳动部门组织测算羊毛衫行业主要工种工序的劳动定额后,通过充分征求意见,并经行业职工代表大会审议通

的必然趋势,其在我国推行不理想的现状,应提高立法层次,填补法律空白点,完善劳动法律体系:

一是国家应积极推动《集体合同法》的出台,强化工资集体协商制度在协调劳动关系上的作用。法律刚性不足是工资集体协商签订率低的主要原因,用人单位深知不签订工资集体协议还不违法,但签订后,不履行却要承担法律责任。因此,应通过制定《集体合同法》,明确用人单位有关工资福利等涉及职工切身利益问题都要通过工资集体协商决定,细化劳动关系双方在集体协商中的权利义务、协商的内容和形式,对拒不开展工资集体协商或违约行为要制定具体的罚则,用制度去防止用人单位规避法律,促使其自觉地遵守法律法规,依照法律程序办事。

二是国家应加快研究和制定劳动定额、工时工资、工资等劳动基准立法,有效遏制用人单位规避法律的行为。劳动定额、工时工资、工资分配机制等是工资集体协商的核

过后,形成行业性劳动定额标准;绍兴市根据纺织产品种类繁多、品种复杂的特点,在承接新订单后,先由技术员、工会和一线职工代表协商确定每道工序的工价,将结果上墙公示,再经实际操作检验和调整完善,形成最终的工序工价。

健全保证标准贯彻执行的制度机制。浙江温岭市、上海市金山区等将协商确定的行业性劳动定额标准和行业工时工资定额指导标准专项协议书文本报送劳动部门备案。温岭市建立了党政领导牵头,有关部门负责同志参加的行业工资协商监督组,授权行业工会联合会承担协议执行情况收集汇总、综合协调、纠纷调处等日常工作。

谈到今后的打算,秦鲁隼对记者说:

工会主动参与劳动定额标准的制定工作,既是贯彻落实党的十八大关于健全劳动标准体系和劳动关系协调机制,构建和谐劳动关系的要求的重要举措,也是服务科学发展、服务社会和谐、服务职工群众的基础性工作,工会参与这项工作促进了企业和职工的双赢。

今后,我们将继续抓好已制定的行业劳动定额指导标准的宣传、推广和应用工作,搞好人才培养,使行业劳动定额指导标准发挥更大作用。我们还将主动与行业协会合作,在有条件的行业共同制定新的行业指导标准,拓宽思路,把推进劳动定额标准科学化与组织引导职工提高技术技能水平和开展合理化建议等各项工作紧密结合起来,促进企业发展。同时,我们还将积极推动政府制定法规规章,规范劳动定额制定和管理工作,使工会参与劳动定额制定和管理制度化、法律化。(索拙、法明)

口述实录

陈胜君

心内容,这些制度设计的合理与否会直接引发劳动关系双方的争议,国家应通过立法,对工资、工时、劳动定额制定的程序、标准进行明确,为推行工资集体协商制度创造制度条件。

三是对现有法律法规的有关内容进行调整。比如,我国《劳动法》第四十七条规定:“用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益,依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。”既然工资分配方式和工资水平都是由用人单位单方面决定,那么工资就没有协商的余地了,劳动者的权益也就很难得到切实保障。因此,要对类似的法律条款进行适时调整,能够为工资集体协商工作提供法律意义上的支持和保障。

四是推动地方立法和配套政策的出台。由于各地经济社会发展的差异,国家层面的立法难以满足各地不同需求,地方可通过立法,对实践中存在的具体问题予以规范和保护,使其纳入法制化的轨道。

范安华

范安华 观点

工会组织要切实代表和维护职工群众的切身利益,在全局工作中找到自己的定位,要名副其实地行使自身的职权,既不越权,也不要荒了“自留地”。要善于发出自己的声音,为职工说话办事。

工运探讨

地方工会的工作千头万绪,非常重要且必不可少。处理不好,容易陷入事务主义的圈子,眉毛胡子一把抓,每项工作都平平淡淡,无特色。要把地方工会组织建设成为党政放心、职工信赖、社会认可的“职工之家”,必须厘清和处理好几个主要关系。

工会与党委、政府的关系

工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。地方党委是地方经济和社会发展的各项工作的领导者,工会组织要自觉接受党委的领导。与此同时,工会也要善于借势发展,基于此,地方工会与地方党委组织部联合开展党建、工建工作,有利于大幅度提高工会的组建率,特别是有利于消除工会组建的死角,收到事半功倍的效果。

工会组织是国家政权的重要社会支柱。虽

然在行政序列、隶属关系中,工会不属于政府部门,与地方政府在工作目标、工作机制、工作方式不尽相同,各有特点,但两者的工作方向是一致的。因此,工会的一切工作都要以经济建设为中心,服从和服务于大局。与此同时,工会组织要敢于和善于直面职工群众的利益诉求,诸如工资收入分配、社会保障、企业土地出让等工作,这既是工会履行维护职能的重点工作,也是工会处理与政府之间关系的重要方面。工会要积极主动参与政府制定涉及职工利益的政策,依法与政府沟通,与行政协调,为职工说话办事,更好地代表和维护职工群众的切身利益。

工会与地方相关部门的关系

工会的工作虽然有相对的独立性,工会与地方其他部门尽管在工作上是平行关系,但工会与地方的有关部门有着千丝万缕的联系。在工会干部的选举任命、职工工资、医疗保险、劳动仲裁、安全生产、工会组建、文体活动等方面,与组织部、宣传部、发改委、民政局、人社

局、教育局、卫生局、安监局、体育局、企业工委等相关部门和机构有着直接的联系,工会组织要主动与这些部门和机构多交朋友,保持沟通,相互协作,以取得这些部门与机构的支持与配合,趁势而上,推进工作。

在与相关部门机构联合开展行动的过程中,工会组织要切实代表和维护职工群众的切身利益,在全局工作中找到自己的定位,要名副其实地行使自身的职权,既不越权,也不要荒了“自留地”。要善于发出自己的声音,为职工说话办事。做主角,就要发挥主导作用,拿出看家本领,充分展示工会的形象;做配角,不能当跑龙套,也要唱好调,吹好号,借势借力,推动工会工作。

重点工作与基础工作的关系

一般而言,地方工会机关有10个左右的部室,每个部室都有对应的职责。作为地方工会的领导者,在人员分工、工作安排、精力支配、绩效考核上应有所侧重,以突出重点,带动全面。地方工会的重点工作基本集中在组织建设、维护职工

合法权益、民主管理、经济技术活动等方面。

组织建设是工会工作的基础,不打好这个基础,工会工作就会成为无源之水、无本之木。维护职工合法权益是工会的基本职责,工会要做好“两个维护”,即在维护全国人民总体利益的同时,代表和维护职工的合法权益。民主管理工作涉及的面很广,当前重点应放在工资集体协商上。经济技术活动,是职工的主战场,也是工会工作大有作为的地方,要围绕地方经济建设中心和重点工程,开展形式多样的经济技术活动,为地方的经济和社会发展建功立业。工会的其他各项工作要统筹兼顾,不可偏废。在处理重点工作与基础工作关系时,应该按照“工作内容项目化、工作任务责任化、重点工作抓提升、基础工作抓全面”的工作思路,将全年的工作排列“重点工作”大项,“基础工作”小项,重点工作侧重抓,基础工作全面抓,协同推进,整体提高。

工作部署与落实工作的关系

一分耕耘,九分落实。无论多好的工作部

署,不抓好落实,都等于零。每年的岁末年初,地方工会都要召开全委会,总结过去一年的工作,部署新一年的工作任务。工作开展得如何,取得什么成效,与全委会上的工作部署密切相关,但要将纸上的东西变成现实,就必须“落”“实”二字上下功夫。

在年初全委会结束后,要制定主要工作任务分解表,将全委会工作报告的细化,旨在明确分管领导、责任部室,完成时限和目标要求,实行挂图作战,做到工作部署与落实不搞“两张皮”。此外,为了将细化的任务进一步落到实处,可以派出调研组,对贯彻落实情况进行跟踪检查指导。每次调研对所检查的基层工会事先不打招呼,按照不同类别,采取随机抽查的方式进行。每个类别的调研内容既有相同之处,也有不同之处,关键是突出重点和切合实际,了解的方式以“看”为主,该有的内容样样眼见为实,该做的工作一项不能少。重点工作突出查,基础工作全面查,特色工作特别查。

谭巍

谭巍 观点

企业选树典型要做到八个服务:为企业发展提供导向服务,为企业经营管理服务,为树立企业形象服务,为宣传企业品牌服务,为不断拓展企业发展空间服务,为企业不断提高经济效益服务,为加强企业党组织建设服务,为建设“四有”员工队伍服务。

观察思考

典型示范是思想政治工作一项经常性的工作方法,企业选树典型主要是发现和总结企业生产经营和改革中涌现出来的先进集体和先进人物,通过多种方式进行宣传、教育、影响和带动广大干部群众,因此,典型的旗帜作用、方向作用、形象作用、成果作用十分重要。然而,随着时代的发展,如何使典型示范这一思想政治工作在跟上新时代步伐,发挥其应有的效用?当前首要的是对典型示范的指导和操作予以重新定位。

在思想政治工作历史上,曾经树立了一大批闪耀着时代光芒的先进典型,以王进喜、王启民和李新民新老三代大庆“铁人”为代表的劳动模范,就是企业思想政治工作典型示范的

成功样板,体现了民族精神、时代精神、企业精神,代表着国有企业先进的生产力和优秀的企业文化。应该说,企业思想政治工作长期以来已经成功地形成了一整套发现、培养、总结和宣传典型的指导思想和工作机制。

但是,在一些单位典型选树的具体工作中,却存在以下几方面问题:一是在选树典型时,只注重了吃苦耐劳,而对善于经营管理,则重视不够;只注重宣传默默奉献的员工,而对那些观念新、个性强、有创新的新型员工宣传不够。二是主体意识的渐渐觉醒使典型的个人空间越来越受到重视。过去,典型必须牺牲大量个人空间作为“公共财富”,随着法治的健全和个人权利的被尊重,人们逐渐意识到个人空间的神圣,不再心甘情愿地听凭个人生活被政治或其他因素干扰。三是随着经济结构的调整 and 国企重组改制的持续深入,一些企业在全局中发展定位发生变化,失去了往日的经济地

位,企业中过去大张旗鼓选树的一些先进模范也随着企业的“滑坡”陷入了政治上的困惑,强烈的反差造成人们对典型示范的怀疑。

面对这些问题,急需探索典型示范产生、使用的内在客观规律,遵循这一规律将正确的导向、先进的观念与典型的选树有机结合,使典型示范这一思想政治工作的有效方法,发挥其应有的作用。当前首要的是对典型示范的指导和操作予以重新定位。

标准定位突出“服务型”。选树典型的标准,体现了企业所倡导的价值观和终极理念,也是典型示范的根本目的和意义所在。思想政治工作是企业的发展服务的,典型示范所倡导的价值理念必须服从和服务于企业的发展,符合市场经济规律的要求,把为企业生产经营、改革发展服务作为定位标准。具体说,企业选树典型要做到八个服务,为企业发展提供导向服务,为企业经营管理服务,为树立企业形象服务,为宣

传企业品牌服务,为不断拓展企业发展空间服务,为企业不断提高经济效益服务,为加强企业党组织建设服务,为建设“四有”员工队伍服务。

程序定位务求“可信度”。相对于过去曾出现过的典型推出之前的“暗箱操作”,靠几个“笔杆子”关起门来对典型的粗坯精雕细刻、打造包装,然后推出去登堂入室、公开亮相,如今人们更愿意接受那些没有陌生感和距离感的典型,这就要求选树典型程序上应有较高的透明度。在选树典型时应采用制定标准、基层推荐、网上投票评选、集中公示等方式,使典型从发现、培养到塑造和宣传都是公开、透明的,确保群众的意见可以及时渗透进来,这既体现了典型的民主性,又更容易为群众所认可和接受,进而增强典型的生命力。

宣传定位把握“客观性”。在典型的宣传上要合情、合理、合法。合情,就是要合乎人之常情,使典型更具人格魅力;合理,就是注意把握

好典型所体现的先进性与现实的差距,既要代表进步方向,又不能夸大距离,以增强典型的示范和激励效果;合法,就是要强化法制观念,在选树和宣传典型过程中要注意对典型的保护和尊重,个人典型的私生活、集体典型的商业秘密等都属于被尊重和保护的范畴,从而更好地维护典型的正当权益。

激励定位体现“双价值”。精神与物质并重是对典型激励的正确定位。过去习惯于从政治思想高度去发掘典型,推出后又偏重于给予政治荣誉,这就使典型示范具有鲜明的政治性、精神性。这在价值取向一元化的计划经济时代是极为有效的,但在价值取向多元化的市场经济时代,这种单纯的精神激励无异于把典型供奉于清贫的牌位上。近年来,一些企业在选树典型时不仅大张旗鼓地宣传事迹,而且不惜重金给予物质奖励,使更多的员工群众愿意学习典型、争当典型,真正发挥了典型的激励示范作用。