

理论·实践
LILUN·SHIJIAN

张海涛 观点

面对职业病防治的严峻形势,江苏工会要从维护社会稳定,促进经济发展和保护劳动者健康的高度出发,不断增强做好职业病防治工作的责任感、使命感和紧迫感,以推动政府加强职业病防治能力建设和落实用人单位防治主体责任为重点,深入开展群众性劳动保护监督检查,逐步推广完善工会参与职业病防治工作模式,全面推动职业病防治工作。



张海涛

职业病是指在生产劳动过程及其环境中产生或存在的,对职业人群的健康、安全和作业能力可能造成不良后果的一切要素或条件的总称。劳动者是生产力要素中最活跃的因素,良好的职业卫生保障能够有效地延长劳动者的工作年限,保持和促进劳动力资源的可持续发展,增强社会生产力。

近年来,江苏安全生产形势持续稳定好转,实现了事故起数和死亡人数连续十二年的双下降。但与此同时,随着经济的快速发展,职业病危害问题日益突出。据有关部门统计,从2006年起,江苏职业病发病人数一直居各省区前列。为了协助政府有关部门加强职业病防治工作,促进劳动条件和工作环境的改善,保障职工的劳动安全与健康,近年来江苏工会按照全国总工会关于加强职业病防治工作的要求,拓展工作思路,建立了以“超前防范、科学维权、源头参与”为特色的工会参与职业病防治工作模式。

不久前,本报记者采访了江苏省总工会副主席张海涛,请他就江苏工会积极参与职业危

“要主动介入也要科学维权”

——江苏省总工会副主席张海涛谈工会参与职业危害防治工作

■本报记者 白青锋 王伟

害防治工作的有关情况作了介绍。

谈到工会参与职业危害防治工作的具体做法,张海涛介绍说:

我们主要在三个方面下了功夫:

一是主动介入,实施超前防范。2010年以来,先后组织开展了全省职业危害防治状况、工会参与职业危害防治工作情况、化工行业职业危害防治状况调查。从整体与局部、系统与行业、行政与工会、企业与职工等不同的关系角度,系统调查了职业危害因素的行业分布、职业危害种类、新发职业病、工伤保险制度、职业健康监护等相关情况,掌握了基数,摸清了底数。在此基础上,全面排查了职业危害防治在职能转换、责任落实、源头控制、监督检查等方面存在的问题,深入分析了政府、企业、工会、职工在职业危害防治工作中存在的不足。针对这些问题和不足,提出了完善职业健康监护法规标准体系、强化政府有关部门协调联动、建立职业危害防治监督考核机制、督促企业履行防治主体责任、提高职工安全防范素质、发挥工会监督维护作用等六个方面的建议,引起省政府高度重视,有的已被采纳,在工作中得到了推广运用。

二是创新载体,注重科学维权。针对职业危害防治存在的主要问题,不断创新工作理念,搭建工作载体,科学有效地维护职工的劳动安全健康权益。为了使“一法三卡”(“一法”是指事故隐患和职业危害监控法,“三卡”是指安全检查提示卡、危险源点警示卡、有毒有害化学物质信息卡——记者注)方法更科学、管理更完善、推行更规范,引进现代安全管理理念,探索推行“一法三卡”的动态监控、系统评价和持续改进等三项保障机制,总结形成“1+3”安全监控工作

体系,即通过动态监控机制,实现对事故隐患和职业危害作业点全方位、全过程、全时段的监督控制;通过系统评价机制,实现职工、班组、车间、企业逐级对事故隐患和职业危害的定期评审和全面认知;通过持续改进机制,实现对岗位事故隐患和职业危害排查、评估、确认、挂牌、检查、整改、评价、改进的闭环管理。推动省安委会把“1+3”安全监控工作体系的推行从2013年起纳入各级政府安全生产目标管理责任考核,在规模以上企业基本实现全覆盖的基础上,向其他工业企业推广,创建了非公中小企业和商贸服务业推行模式。截至2013年底,全省6.5万家企业推行了“1+3”监控体系,96.7万名职工参加了岗位事故隐患(职业危害)排查治理活动。“1+3”监控体系获得了全国第五届安全生产科技成果二等奖,全国总工会和国家安监总局联合对该项成果进行推广。

三是健全制度,强化源头参与。通过加强制度建设等措施,不断加大工会源头参与职业危害防治的工作力度。2011年,与政府有关部门联合建立了全省职业病防治工作联席会议制度,制定了工作规则,强化了协调配合,将职业危害事件列入安全管理统计范围,并定期报送有关信息数据,同时积极开展劳动安全卫生“要约行动”,不断完善劳动安全卫生专项集体合同制度。2012年,召开全省工会劳动安全卫生专项集体合同现场推进会,规范了要约、应约、签约、履约和履约程序。2013年,与政府有关部门联合在电子产品、皮革箱包制造等职业危害高危行业的企业,全面深化推行劳动安全卫生专项集体合同。截至该年底,各级工会共推动签订劳动安全卫生专项集体合同7万多份,覆盖企业事业单位11.1万家、职工556.3万人。

据国际劳工局估计,世界每年因职业危害导致死亡的人数约为230万,所造成的经济损失达全球经济总量的4%。职业病是严重危害劳动者身体健康和生命安全的疾病,防治职业危害是以人为本、科学发展理念的重要体现。

谈到江苏工会参与职业危害防治工作取得的具体成效,张海涛举例说:

镇江市全毒行业分布较广,涉及制鞋、化工等诸多行业。据统计,截至2012年5月,全市共有职业危害企业1863家,直接接触有害因素的职工有12万多人。市总工会积极推动人大开展《职业病防治法》落实情况检查,并会同卫生、安监和人社等部门推进职业安全卫生达标竞赛和创建职业卫生合格企业活动,工会组织具体负责宣传发动、组织企业参赛和竞赛日常工作。近年来,市总工会举办各类职业安全卫生专题培训班160多期,培训各类人员约1.8万,有3万多名职工接受了职业安全卫生普及性教育。全市连续七年没有发生较大以上职业危害事件。

连云港市东海县是闻名全国的“水晶之都”,以石英为原料的硅加工业是其支柱产业,全县有石英加工企业近400家,从业人员1.3万人,大部分企业存在粉尘、噪音、高温等职业危害。2008年,连云港市总工会会同东海县总工会推广石英(硅)加工行业职业危害防治专项集体合同,有效控制了职业危害对职工健康的侵害。2012年以来,东海县总工会联合卫生、人社、安监等部门建立职业危害帮扶救助站,督促新发职业病的用人单位严格按照有关法律法规进行及时救助,做到信访接待到位、病患医治到位、经济赔付到位、责任追究到位。全县工会参与救助、调解、处理职工职业危害案例23起,职

工获赠金额239万余元。

徐州矿业集团已有130年的开采历史,当地可采资源大幅度减少,开采深度已达千米,瓦斯、煤尘、水、火、矿压、高温热害等煤矿职业危害日益突出。近年来,徐矿集团工会主动作为,充分发挥群众监督优势,积极参与职业危害防治工作,有效保护了职工的生命安全,维护了职工的合法权益。集团工会健全完善了公司、矿井、科区、班组四级劳动保护监督检查组织机构,成立了公司和矿井两级监督检查委员会,形成了集团公司抓宏观、抓抓面、科区抓片、检查员抓点的群众性职业危害监督检查网络,把职业危害防治工作重心前移到班组、岗位和现场。2011年以来,各级检查员共发现职业危害隐患44385条,整改率达100%;提出职业危害防治合理化建议993条,采纳率达53%。

张海涛最后说:

江苏工会一直高度重视职工的职业健康问题,并将继续把职工的安全健康作为工会维权的重点。面对职业病防治的严峻形势,江苏工会要从维护社会稳定,促进经济发展和保护劳动者健康的高度出发,不断增强做好职业病防治工作的责任感、使命感和紧迫感,以推动政府加强职业病防治能力建设和落实用人单位防治主体责任为重点,深入开展群众性劳动保护监督检查,逐步推广完善工会参与职业病防治工作模式,全面推动职业病防治工作。

(素描:法明)



■张秀娟 谭同政

张秀娟 谭同政 观点

检验集体合同的质量,关键是要看集体合同各项条款落实情况。如果集体合同写得面面俱到,但是实际上却做不到,那集体合同就如同一纸空文。因此,提高集体合同的质量关键是健全监督检查集体合同落实的制度。



根据全总十五届四次执委会提出“两个普遍”的要求,各地强力推进工会组建和集体协商。当前,在扩大集体协商、集体合同覆盖面的同时,提高集体协商的质量须把握以下几点。

把握好劳资双方利益的平衡点

劳资关系最基本的属性是物质利益关系,是劳资关系主体双方共生共赢的关系。我们必须认识到企业是劳资双方的利益共同体。只有企业的存在和健康发展,才有劳资双方的利益可言,而企业的健康发展必须建立在“规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定”的社会主义新型的劳动关系之上,让职工群众共享企业改革和发展的红利。

“规范有序、公正合理、互利共赢”是构建劳动关系和谐稳定的基础,只有劳资双方的利益得到“公正合理”的分配,才能实现“互利共

赢”。而劳资关系利益的平衡应该通过工资集体协商来“调节”和平衡,进行劳资间的利益分配。即:工人要求不要过高,使资方有利可图;资方也不能过于“扣克”工人待遇,让工人无法生存。做到“两利”,而不是劳方或者资方的“一利”;是劳资双方共生共存,而不是共同灭亡。“劳资两利”旨在通过矛盾双方相互贯通、相互转化的方式,让劳资双方相互贯通,融为一体。因此,在工资集体协商中必须把握好劳资双方利益的平衡点。

把握好集体合同的法律支撑点

建立工资集体协商制度,是维护劳动者利益的一种有效途径。工资集体协商和集体合同既要以各地“工资增长指导价”和“工资平均水平”作为集体协商的依据,更要体现平等性、民主性、合法性。

一要确保协商的程序民主合法。首先,应遵守《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国工会法》等国家有关法规、规章及国家有关规定;坚持相互尊重、平等协商;诚实守信,公平合作;兼顾双方合法权益;不得采取过激行为

的原则,就“工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平、工资支付办法”等进行协商。其次,劳资双方要在人数对等、法律地位平等的情况下进行平等协商。再次,经过劳资双方平等协商形成的书面协议《集体合同》,必须通过职代会(职工大会)审议通过后签字。

二要确保集体合同的内容合法。根据《劳动法》的规定,集体合同的内容应包括劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、女职工和未成年工特殊保护、职业技能培训等涉及职工的切身合法利益的条款,以及劳动合同管理、奖惩、裁员、集体合同期限、变更、解除集体合同的程序、履行集体合同发生争议时的协商处理办法、违反集体合同的责任、双方认为应当协商的其他内容。既使集体合同的内容具有合法性,又使集体合同履行具有规范性。

三要确保依法履行合同的条款。用人单位在集体合同签订十日内,将合同正式文本一式三份及说明材料报送有管辖权的劳动和社会保障行政主管部门进行审查,用人单位工会应当同时将合同正式文本报送上一级地方工会。

完善镇街工会组织建设的途径探讨



李永鹏 观点

镇街工会要有所作为、工作有声有色,就必须紧密结合镇街的实际,建立一套切合镇街特点的考核制度。要体现工会工作特点,从工会组织建设、职代会制度建设、厂务公开民主管理以及开展各种活动等入手,努力使考核制度既便于实际操作贯彻落实,又能够努力完成目标任务。

镇街工会面临的问题及原因分析

维护职工合法权益是工会的基本职责。工会在维护全国人民总体利益的同时,依法代表和维护职工的合法权益。由此可见法律赋予工会崇高的地位和权力,工会组织应该理直气壮地替职工说话办事抓维权,但是现在有些镇街

工会组织并不健全,甚至是名存实亡,得不到职工的信赖和拥护,也发挥不出应有的维权作用,主要表现在:

一是人员落实不到位,工会干部调动频繁。据调查有的地方镇街工会干部每年变动达35%,甚至达50%,有的镇街工会干部刚刚干了几个月甚至不足一年就被地方党委、或组织部门任命干其他的工作,工会工作人员不固定,随意变动性很大。

二是据调查60%的镇街工会干部是从事兼职,名“专”实不专。镇街工会干部往往是以从事劳资人事、经济统计、安全监管、党政办公室科员、甚至是科协等为主,并没有把主要的精力放在工会工作上。

三是镇街工会专、兼职干部以及工作人员从事工会工作的业务素质低。由于缺乏经常性的业务培训,不少的镇街工会干部连召开职工代表大会的程序都不明白,更不用谈了解并掌握《工会法》、《中国工会章程》等法律法规的知

识有多少、新形势下的“面、心、实”以及“双路径、三保障”的具体内容和要求。

四是镇街工会办公条件差、缺乏必要的资金支撑。据调查现在有相当一部分的镇街工会并没有自己独立的办公场所,没有牌子、没有印章、没有电话、没有车辆、没有打印机、复印机等必要的办公设施和通讯工具,尤其是工会经费由地税代收的县市区,镇街工会没有自己的活动经费,缺乏资金运用的支配权,开展活动抓工作太艰难。

完善镇街工会建设的对策及建议

进一步巩固完善新形势下的镇街工会组织,夯实镇街工会基础工作,使之切实发挥出它应有的作用,并不是一句话就能办得到的,更不是—蹴而就的。具体对策以及建议如下:

一是镇街工会干部必须有固定的人员。这就要求上级工会尤其是上级工会的主要负责

人,要以高度负责的态度,积极主动地做好与地方党委、组织部门的沟通,按照《工会法》以及《中国工会章程》的要求,对各镇街选调、配备、任命有文化、威信高、有能力、敢作为的工会干部。鉴于目前镇街由于受人员编制的限制等因素的影响,其党委副书记、副镇长、党政办公室主任均可以兼任镇街的工会主席,并设有专职的工作人员。建议无论是专、兼职工会干部从事工会工作尽量不低于3年的时间。

二是镇街工会必须要有固定的办公场所。随着镇街下属企业的逐年增加,经济逐年发展,大量的不可预见的劳资矛盾将发生在一线,因此镇街工会也必将担负着解难题的重任。为此镇街工会要有自己固定的办公场所。做到有牌子、有印章、有必要的办公设施以及通讯和交通车辆等。上级工会每年要拨付一定的资金给予镇街工会,用在组织开展各种活动、困难帮扶、奖励技术革新、劳动

■李永鹏

竞赛等。

三是镇街工会必须要有一套行之有效的考核制度。镇街工会要有所作为、工作有声有色,就必须紧密结合镇街的实际,建立一套切合镇街特点的考核制度。要体现工会工作特点,从工会组织建设、职代会制度建设、厂务公开民主管理以及开展各种活动等入手,努力使考核制度既便于实际操作贯彻落实,又能够努力完成目标任务。与此同时还要有一套适合本镇、街道办事处工会的工作流程。

四是镇街工会干部必须是工会工作的行家能手。为此首先要加强学习,发挥各级工会学校的作用,定期对新任以及从事工会工作的人员进行多种形式的培训,使其明确工会基础知识、工会的性质、工会的主要任务等,了解《工会法》以及《中国工会章程》等基本法律法规,掌握一定的组织发动、部门协调的工作方法。其次要多走出去,学习其他地方的先进经验。

■丁志明

丁志明 观点

机关工会要把机关干部职工的呼声和利益诉求作为第一信号,把实现干部职工的愿望和利益作为第一追求,把职工是否满意作为最高标准,做到真诚代表、切实维护,为职工群众办实事、办好事、解难事。



观察思考

机关工会是机关党组织联系干部职工的桥梁和纽带,承担着代表和维护机关干部职工合法权益的基本职责。新的形势和任务对机关工会工作提出更高要求,各级机关工会组织要与时俱进,开拓创新,不断提升机关工会工作效能。

明确任务,全力履职

一是不断加强机关工会建设。针对机关干部职工中党员多、领导干部多、文化层次高、民主意识强、反映自身利益诉求渠道多的特点,各级机关工会要加强机关工会队伍建设,正确引导和服务机关干部职工,使干部职工在机关工会这所大学校园里锤炼意识品质,陶冶道德情操,

提高业务水平、综合能力素质,养成良好的工作作风。要围绕中心,服务大局,配合党政组织干部职工学习政治理论和业务知识,加强干部职工思想政治工作,在提高干部职工队伍整体素质、丰富干部职工精神文化生活、改善干部职工工作和生活条件、活跃机关文化活动、凝聚干部职工队伍、促进机关建设等方面发挥作用。

二是构建和谐机关工会氛围。构建和谐机关,工会内部有责任也有义务协助党组织排除机关内部的不和谐因素,通过引导上下级之间、干部与群众之间、同事之间自觉交流和沟通,达到人和气顺劲足的目的。积极营造乐观向上、积极进取、生动活泼、发展创新的环境,在各项工作中体现机关干部职工的精、气、神。

三是充分发挥机关工会作用。机关工会工

作要立足新起点,必须坚持工会工作的正确政治方向,谋划新思路,树立新作风,展现新作为。各级机关工会要充分认识到全面深化改革的重大意义,充分调动干部职工的积极性主动性创造性,组织引导干部职工支持和投身改革开放伟大事业。各级机关工会要树立求真务实的工作作风,全力为干部职工服务,切实为干部职工群众办实事、做好事、解难事,把机关工会建成干部职工信赖的“职工之家”。

践行职能,积极作为

效能是机关效能党建的基本理念,机关干部职工是效能的体现者,群众是效能建设的受益者。在机关工会工作中要强化干部职工效能观念,激发机关全体干部职工的精神力量,社会责任和风险意识,保障机关整体效能优化提升。

一是健全机关民主制度,在民主管理中激

发效能。机关工会应在本单位党组织的统一领导下,积极参与对机关干部年度考核中的民主评议、民主测评工作,对机关干部特别是领导干部实行民主监督。要从机关的实际出发开展民主管理和职工合理化建议活动,组织职工参与机关的建设和改革,保障职工对机关内部事务的知情权、参与权、监督权,发动干部职工为机关建设献计出力。对涉及职工权利的重大改革措施要履行规定的民主程序,取得干部职工的理解和支持。

二是深化素质提升工程,在服务大局中提升效能。素质是效能提升的基础和保障,机关工会要结合自身工作实际,以贯彻落实十八大精神为契机,广泛开展社会主义核心价值观体系教育活动,用中国特色社会主义共同理想凝聚力量,用以改革创新为核心的时代精神鼓舞斗志,用社会主义荣辱观引领风尚,引导广大职工树立正确的世界观、人生观和价值观。广泛

开展调查研究,通过理论研讨提高机关党员干部对效能建设的认知水平,围绕如何增强共识、识措施,增强党组织和党员队伍的凝聚力、战斗力和创新力。

三是完善利益维护机制,在落实权益中释放效能。机关工会要把机关干部职工的呼声和利益诉求作为第一信号,把实现干部职工的愿望和利益作为第一追求,把职工是否满意作为最高标准,做到真诚代表、切实维护,为职工群众办实事、办好事、解难事。要转变工作方式,工作重心下移。机关工会组织要改变传统的单向性、被动的的工作方法,不断加强党政组织、干部职工的交流互动,构建起一种多维度、互动式的工作关系,使工会工作做到党政所需、职工所盼、自身所能;要改变传统的行政化的工作方式,不断提升工会组织自身能力,优化工作流程,运用现代化的手段和方法,为干部职工提供方便、快捷、高效的服务。