

葛玉琴 观点

通过工会会员代表常任制的实施使工会会员四权落到实处,对于扩大工会的影响,增强工会的吸引力,加强基层民主建设,提高工会决策的民主化、科学化水平,密切工会与会员联系,加强工会自身规范化建设等方面都发挥了积极而独特的作用。

林嘉 观点

《劳动法》的内容涉及劳动关系领域的各个方面,包括总则、劳动合同和集体合同、工资、劳动争议、法律责任等,这些规定基本构成了我国劳动法律体系的框架,因此,《劳动法》又被称为“劳动基本法”。

于云川 观点

联系和发展的观点是唯物辩证法的基本原则,根本观点。我们推动工会工作,首先要冷静地思考我国工会在不同历史时期所承担的社会责任,用联系和发展的观点去思考和处理好工会工作中的各类关系。

刘赞杰 观点

厂务公开民主管理作为基层民主的重要制度安排,不仅能够保障职工群众对企业改革和生产经营的知情权、参与权、表达权和监督权,反映和实现职工群众的意志和愿望,维护职工群众的切身利益,而且能够不断提高职工群众的民主意识和参与管理的水平。

改变“开会是代表,会后不代表”的现状——江苏省南通市总工会主席葛玉琴谈“四级联动”推进会员代表常任制

■本报记者 白青锋 王伟 特约记者 王君东



葛玉琴

实行基层工会会员代表常任制是加强工会自身建设的重要内容。从制度上能够让会员代表充分行使对工会工作的参与权,对工会工作充分发表意见,经常地参与工会事务决策,及时有效地对工会工作进行监督。这对于扩大工会内部民主,加强工会组织群众化、民主化建设,体现依靠会员办工会的方针,建立健全监督约束机制,增强工会干部的责任感、使命感具有重要意义。

近年来,江苏省南通市总工会以工会会员代表常任制为平台,以落实会员“四权”为根本,以“四实”(立足实际,注重实践,真抓实干,务求实效)为原则,全面推进工会工作群众化、民主化进程,取得了可喜的成果。今年初,他们推出的“四级联动”推进会员代表常任制被全国总工会基层组织建设部评为“全国工会基层组织建设创新成果”一等奖。

南通市总工会下辖9个县(市)区级总工会(含1个国家级开发区),22个产业(系统)、集团公司工会、近100家市总直属基层工会。到2013年年底,全市基层工会数达1.64万家、涵盖法人单位4.3万个,会员总数194万人。他们推出的“四级联动”推进会员代表常任制是

指;市、县(市)区、乡镇(街道)和基层工会将每5年召开一次的工会会改为每年召开一次,使代表发挥作用的方式由“一次性”转变为“经常性”,并在工会会闭会期间会员代表定期征询意见、开展分组活动、组织巡视检查等,让会员代表“有话常说、有话敢说”,实现了开门办公、民主办公。

日前,本报记者采访了江苏省南通市总工会主席、党组书记葛玉琴,请她就南通市总推出“四级联动”推进会员代表常任制的做法、成效等作了介绍。

谈到具体做法,葛玉琴介绍说:一是分层次推进。在推进常任制过程中,我们利用工会组织网络体系优势,在各个层面上加强指导。在县级工会层面,首先在如皋市进行试点。在试点初步成功的基础上,召开全市总工会代表大会代表常任制推进会,现场观摩如皋市的工会代表大会代表常任制年会,要求各县市区总工会全面推进会员代表常任制。在乡镇工会层面,鼓励海安县进行积极探索,在海安镇进行了乡镇一级工会会员代表常任制的试点,进而推广到各个乡镇。在基层工会层面,全总出台基层工会会员代表常任制相关规定后,我们先后在农村、社区工会和非公企业工会规范化建设标准中对会员代表常任制工作提出了要求,同时要求各中间层次工会加强对基层会员代表常任制工作的指导,从而形成了梯次联动,合力推进工会会员代表常任制的格局。

二是分类别指导。根据不同工会的不同情况,要求各级工会因地制宜,在总原则确定的前提下,不争论,不定论,求实效,解难题,鼓励在实践过程中不拘一格,多种方法推进。在企业工会中,对不同性质的企业工会提出了不同的实行会员代表常任制的具体要求。

三是分阶段部署。首先是试点探索阶段。在充分酝酿的基础上,2002年率先在海安镇试行会员代表常任制,探索了常任制的职责、工作内容、形式等等,实现实质性突破。其次是支持引导阶段。探索成功后,市总支持海安县总以推行镇级工会代表常任制为契机,指导海安县出台了相关的《实施办法》和《实施意见》。市总在2004年8月出台了《关于实行乡镇(街道)工会会员代表大会代表常任制的暂行规定》等文件。2005年,在全市基层工会工作会议上介绍了海安县的做法,为各地作出导向。再次是总结推广阶段。2009年,市总转发了如皋市总工会《关于试行市总工会代表大会代表常任制的意见》,并召开了一个现场推进会和两个研讨会,在面上进行推广。

记者在采访中了解到,到目前为止,南通市乡镇、街道(园区)以下基本实行了常任制,9个县(市)区级工会7个实行了代表常任制。就拿如皋市来说,他们5年来召开了5次会员代表大会,先后解决了代表资格确认和补选、代表提案收集与办理、代表活动的组织与安排、会议经费的保障等难题,形成了“联系职工、收集民意、参加会议、参与调研、反映意见、提出建议”的工作模式。

谈到“四级联动”推进会员代表常任制取得的成效,葛玉琴介绍说:

将会员代表常任制与务公开相结合。2010年,我们制定了《基层工会务公开工作意见》和《在全市基层工会推进工会务公开工作规划》,把会员代表常任制作为建立和完善工会务公开工作的一项重要制度。同时,以会务公开工作为抓手,推进“职工之家”建设。推广了如皋市经验,制定会务公开分类指导目录、年度考核内容,将基层工会组织分类为企业、事

业、机关三类,并将会务公开的范围扩展到乡镇(园区)等中间层次工会。经过各地努力,会务公开工作取得了初步成效,目前全市开展会务公开活动的工会已达14423家,其中企业类工会组织有12198家。

将会员代表常任制与会员评“家”相结合。近年来,我们坚持把会员评“家”作为推进基层工会民主建设的一项重要内容加以推进。在海门、通州等地积极探索评议整顿基层工会活动的基础上,市总在2004年制定下发了《关于开展“双评”活动的实施意见》。此后,海门市总不断发展完善,从三方评议到四方评议,建立了由工会会员、企业行政、上级工会和社会各界四位一体的评“家”新机制,目前开展评议活动的企业工会已达到2760家,评议主席、副主席2900人次,经过相关程序调整不合格工会主席12人,对20多家满意度不高的企业工会进行了限期整改。

创新载体,将会员代表常任制与“三双”活动相结合。2012年以来,我们在基层工会中开展了“双亮双代双评”活动,即工会组织亮牌子、工会主席亮身份、职工诉求工会组织代言、职工事务工会干部代理;会员评议工会工作、会员评议工会主席。推行实事办理承诺制度、“服务联系卡”制度,要求每年年底向会员代表大会报告实事办理情况和办理结果。通过办实事承诺、事务代理、密切联系、真情服务等举措。截至目前,全市已有12027家工会对职工实施了办实事承诺,为职工代理事务26590件,进一步密切了工会与会员代表的联系,树立了工会组织的良好形象。

记者在采访中还了解到,南通市实行代表常任制以来,其工会工作呈现出新的生机和活力,南通市总根据代表们的意见和建议,大胆探索,积极创新,在全国首创将优秀外来农民

工纳入城市住房保障体系;在全国率先开展职工安全生产知识电视培训,其工作经验在全国推广;在全国首创工会与人大联系工作制度……近5年来,南通市总先后有89项工作获得省级以上表彰。其中,有26项工作获得全国总工会表彰。

谈到“四级联动”推进会员代表常任制的现实意义,葛玉琴认为:

通过工会会员代表常任制的实施使工会会员四权落到实处,对于扩大工会的影响,增强工会的吸引力,加强基层民主建设,提高工会决策的民主化、科学化水平,密切工会与会员联系,加强工会自身规范化建设等方面都发挥了积极而独特的作用,也改变了“开会是代表,会后不代表”的现状。

南通的实践表明,“四级联动”推进会员代表常任制,密切了市总与基层的联系,推动基层工会工作不断跃上新台阶。工会代表大会常任制,是广大会员参与工会事务管理的重要载体,是加强基层民主政治建设,增强党的群众基础的重要途径。有利于防止工会工作的行政化倾向;有利于加强对工会负责人实行民主监督,增强工会主席的责任感;有利于反映工会会员的愿望和呼声,使工会有效地履行维权职能;有利于帮助工会代表形成当家做主的意识,增强代表对工会工作的认同感和参与度,调动和发挥代表的积极性、主动性和创造性,集中代表的智慧,推进工会群众化、民主化建设,推动工会工作不断上新台阶。(素描、法明)

口述实录

KOUSHUSHILU

■林嘉

制定调整集体劳动关系的法律,包括集体协商和集体合同法、民主管理法等,以应对日益增多的群体性纠纷和各种自发性罢工行为;第二,制定劳动基准法,科学合理地规范工作时间和休息休假制度,规范工资制度等,通过劳动基准法的国家强制保障劳动者的劳动权;第三,加强对非正规就业、非典型用工关系的法律规制,除了劳务派遣外,对于非全日制用工、家务劳动也应当做出相关的规范。第四,加强劳动法律的监督与实施。加大劳动监察力度,对于涉及劳动基准的工资、工时、休假、社会保险等问题应当严格依法执行,加大对违法者的处罚。最后,应当适时启动对《劳动法》的修改。目前我国已具备了修改《劳动法》的条件,一是我国的市场经济体制基本确定,社会结构和劳动用工方式基本形成;二是我国的劳动法律实践提供了丰富的经验,为修改《劳动法》提供了很好的理论储备和条件。可以考虑将《劳动法》以基本法的方式由全国人民代表大会来制定,最终形成以《劳动法》为主体、以各单行法为特别法的劳动法律体系。

■于云川

整个工作的“牛鼻子”。各级工会组织都要把“维权”当做工作的重中之重去对待,尽快在全国范围形成“工会维护职工合法权益”的合力。“空谈误国,实干兴邦”,具体工作中要大胆探索维护职工合法权益的有效途径,抓住矛盾的主要方面不放,纠正工作中“抓低伤财”而难见成效的做法。在开展工资集体协商工作中要尽快探索具有我国特点的行业性工资集体协商的新路子,选择几个职工收入低、资方利润高、矛盾突出的代表性行业(比如机械、纺织、服装行业,特别是外资企业),精心谋划,强力推进协商,通过典型引路,使协商工作真正取得实效;在困难职工帮扶方面要研究向基层一线困难职工倾斜的有效办法,让一线困难职工真正感受到工会组织的温暖;在推进基层组织建设方面,要把民营企业工会组织如何发挥工会“三区”工会机构健全当做工作重点,研究出台切实可行的政策措施,真正使基层工会每个组织都成为能够“替企业职工说话,为企业职工撑腰”,同时又助力企业发展的工会组织。

■刘赞杰

成包括民主恳谈会、职工代表巡视、职代会票决等配套制度体系;应突出抓好非公企业厂务公开民主管理工作,大力推进区域性、行业性职代会建设,努力提高职代会制度、厂务公开制度的建制扩面和规范提升;应不断加强职工董事职工监事制度建设,理顺职工董事职工监事与法人治理结构的关系,进一步提高其代表职工参与决策、参与监督和效能。

增强厂务公开民主管理的针对性和约束力

党的十八届三中全会强调,“坚持用制度管事管人,让人监督权力,让权力在阳光下运行,是把权力关进制度笼子的根本之策”。加强民主管理,推行厂务公开,完善企业改革发展重大决策向职代会报告、职代会民主评议企业领导干部等制度,能够把企业决策机制和程序、企

《劳动法》开启了中国劳动法制之门



今年是《劳动法》颁布二十周年。1994年7月5日,第八届全国人大常委会第8次会议通过了《中华人民共和国劳动法》,这是新中国成立后颁布的第一部劳动法,是一部基础性、综合性的劳动法律。《劳动法》的内容涉及劳动关系领域的各个方面,包括总则、劳动合同和集体合同、工资、劳动争议、法律责任等,这些规定基本构成了我国劳动法律体系的框架,因此,《劳动法》又被称为“劳动基本法”。

《劳动法》的颁布和实施具有划时代的意义,其重要作用主要体现在以下方面:

第一,为市场经济条件下的劳动关系调整提供了法律依据。上个世纪九十年代初,中国开始建立社会主义市场经济体制,在劳动关系领域,则由计划经济时代的固定工制度向劳动合同制度转变。劳动合同制是市场经济体制下的劳动用工的基本制度,这种新型的用工制度

迫切需要用法律的手段予以调整。《劳动法》顺应了市场经济发展的需要,为市场经济条件下劳动关系的调整提供了法律依据。

第二,确立了保护劳动者的基本原则。《劳动法》第一条开宗明义地规定“保护劳动者的合法权益”。由于在劳动关系中,劳资之间在经济地位的不平等,使劳动者处于相对弱势地位,需要通过法律的强制性规定予以倾斜保护,《劳动法》明确规定保护劳动者的合法权益并树立为劳动法的基本原则,使得劳动者的合法权益得以保护。

第三,有利于和谐劳动关系的发展。劳动关系是基本的社会关系,劳动关系的和谐稳定,对国家经济的发展和社会的稳定具有重要的影响。《劳动法》构建了劳动法律体系的基本内容,通过法的强制性规范,对劳动关系双方的权利义务作了明确规定,并通过规定劳动合同、集体合同、劳动基准等内容,符合现代劳动关系发展的需要,有力地推动了劳动关系的和谐和稳定。

《劳动法》实施的二十年,是中国经济制度和社会结构快速发展变化的时期。这二十年

间,中国迎来了经济的高速增长期,城镇化步伐不断加快,农村劳动力不断向城镇转移;中国的所有制结构和产业结构发生了重大变化,非公企业越来越多;社会结构基本形成,民众的法治意识和权利意识不断增强。这些因素直接影响到劳动关系的变化,使得劳动关系领域出现了许多新问题。比如:收入差距的拉大导致劳资之间的利益冲突显性化;劳动争议从过去个别劳动争议发展到现在集体劳动争议越来越突出,劳动关系中的群体性纠纷增多;劳动用工方式多元化,以劳务派遣为代表的非典型用工越来越多,导致劳动者阶层出现分化现象。

由于制定《劳动法》时我国社会主义市场经济体制刚刚确立,当时对于市场经济体制的建立从观念到制度都没有完全到位。因此,《劳动法》从立法理念到立法技术都存在一些不足,主要表现为:第一,法律条文过于抽象和原则,可操作性比较弱。《劳动法》颁布之初主要要解决有法可依的问题,立法遵循了宜粗不宜细的原则,导致实施层面弹性空间较大,一些内容留有空白。第二,《劳动法》的适用范围过

唯物辩证法视阈下的工会工作



马克思主义哲学——辩证唯物主义和历史唯物主义是无产阶级的科学的世界观和方法论,是指导工会干部开展工作的有力思想武器。用它去指导当前的工会工作不但有利于理清思想上的一些模糊认识,同时也为工会工作实践提供了根本的方法论指导。

用主观和客观相统一的观点去思考问题和开展工作

工会工作是一项特殊的社会工作,这就需要我们去把握遵循工运客观规律与发挥工会工作者主观能动性之间的关系,以科学的态度去进行创造性的工作。当前,我们积极推进的中国特色社会主义工会发展道路,是社会主义工人运动在的伟大实践。在这个伟大实践当中,应当把握好两个方面:一方面必须坚持科学的态度,去尊重和遵循工人运动中的固有的客观规律。从马克思19世纪创立的工会学

说来看,工会是劳资矛盾的产物,可以说资本来到这个世界上,就有了劳资矛盾,劳资矛盾是工会产生、存在和社会活动的基本根据。工会的根本职责是维护职工的合法权益。当前我们实践中国特色社会主义工会道路,积极探索中国工运事业新的征程,一定要遵循工运事业内在的规律性。从另一方面也必须看到,我们所探索实践的中国特色社会主义工会发展道路,是一项崭新的事业,不能去原原本本照搬他人的做法。这就要求我们充分发挥主观能动性,创造性地去探索实践。这里需要注意的是我们不能不顾工运事业所固有的客观规律去任意而为,而是要努力使结合我国国情的实践探索与工人运动的固有规律相符合,从而走出一条具有中国特色的社会主义工运道路。

用联系发展的观点处理解决当前工会工作中出现的热点难点问题

联系和发展的观点是唯物辩证法的基本原则,根本观点。我们推动工会工作,首先要冷静地思考我国工会在不同历史时期所承担的

社会责任,用联系和发展的观点去思考和处理好工会工作中的各类关系。一是处理好工会工作与服务党和政府中心工作的关系,在努力维护好职工合法权益的同时,积极动员职工投身到企业发展和社会活动中来,为经济和社会企业发展作贡献。二是处理好加强党对工会工作的领导和各级工会组织依法独立开展工作的关系。习近平总书记同中华全国总工会新一届领导班子集体谈话,以及同全国劳动模范代表座谈时,几次对工会工作作出重要指示。当前各级工会组织要认真学习习总书记重要讲话精神,尽快克服畏难情绪,放手大胆开展工作。要努力克服当前工会组织行政化倾向,激活基层工会组织细胞,使其真正在维护职工合法权益中发挥出应有的作用。

其次要用联系和发展的观点去拓展工作思路。工会工作必须随着改革开放的不断深入顺应时代潮流去不断地变革。工作的重心也应不断地适应新时期需要做出调整。要把党的十八届三中全会提出的“市场起决定性作用”的重要论断,贯彻到工会工作中去,要把民营

企业、外资企业、“三区”(开发区、工业园区、产业集聚区)等热点领域如何做好工会工作当做重点,不断深入研究其内在规律,提出改进方法。

第三,坚持实事求是,反对形而上学,克服形式主义工作作风。结合当前党的群众路线教育实践活动,认真反思和整改工会工作中存在的形式主义做法。西方社会工运模式中的一些做法,要认真学习,借鉴而不要去照搬,借鉴来的东西经过一段时期探索实践后,也要认真总结、分析,区别对待。

用矛盾的观点和矛盾的分析方法指导工会工作实际

矛盾的观点是唯物辩证法的核心观点,运用矛盾观点而形成的矛盾分析方法,是马克思主义者观察和分析问题的根本方法。在工会工作中掌握这一观点和方法对于加强工作的创造性,防止和克服主观片面性具有重要意义。从工会工作自身来讲,“维权”无疑是主要职责,是主要矛盾和矛盾的主要方面,是

深化厂务公开民主管理的着力点



党的十八大明确指出,“全心全意依靠工人阶级,健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度,保障职工参与管理和监督的民主权利”。这对于新形势下加强基层民主政治建设,保障职工依法行使民主权利,维护职工合法权益,促进企事业单位健康发展具有重大而深远的意义。

推动落实全心全意依靠工人阶级根本方针

人民当家做主是社会主义民主政治的本质和核心。厂务公开民主管理是我国企业和职工群众民主实践的重要创举,是坚持党的全心

全意依靠工人阶级根本方针的具体体现。习近平总书记指出,“全心全意依靠工人阶级不能只当口号喊、标贴签,而要贯彻到党和国家政策制定、工作推进全过程,落实到企业生产经营各方面。”深入贯彻落实党的十八大、十八届三中全会和习近平总书记系列重要讲话精神,全面深化改革,必须坚持全心全意依靠工人阶级的根本方针,充分发挥工人阶级的主力军作用。深化创新厂务公开民主管理,应充分发挥其在坚定职工信心、凝聚职工力量方面的独特作用,团结引导广大职工群众坚持中国道路、弘扬中国精神、凝聚中国力量,更加积极主动地支持改革、参与改革、推动改革,把个人梦与中国梦紧密联系在一起,为推动全面深化改革献计出力;应牢牢把握推动经济结构战略性调整这个主攻方向,尊重职工群众的主体地位和首创精神,落实职工群众参与企业生产经营管

理的各项民主权利,充分调动和发挥职工的聪明才智,共同促进产业转型升级,共同推动企业健康发展。

健全企事业单位民主管理制度

党的十八届三中全会对发展基层民主,健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度等社会组织民主机制建设,推进基层协商制度化等作出了统一部署。实践证明,厂务公开民主管理作为基层民主的重要制度安排,不仅能够保障职工群众对企业改革和生产经营的知情权、参与权、表达权和监督权,反映和实现职工群众的意志和愿望,维护职工群众的切身利益,而且能够不断提高职工群众的民主意识和参与管理的水平。深化创新厂务公开民主管理,应着力推进职代会制度创新,认真总结实践证明行之有效的经验、好做法,推动形

业的经营管理和领导人员的廉洁自律等情况置于广大职工群众的监督之下,有助于企业科学决策、民主决策、依法决策。深化创新厂务公开民主管理,应充分发挥厂务公开民主管理在企业事业单位党风廉政建设和反腐倡廉中的独特作用,坚持从严治党与依法治企相结合、专门监督和群众监督相结合,着力构建与现代企业制度相适应的企业惩治和预防腐败体系,建立健全企业领导人员向职代会述职述廉并接受职工代表评议制度,充分发挥群众监督作用,最大限度地防止权力失控、决策失误和行为失范,构筑起防止暗箱操作、权力滥用的“防火墙”;应逐步完善党委会、工会、职工代表大会与股东大会、董事会、监事会各负其责、协调运转、有效制衡的符合现代企业制度要求的公司治理结构,进一步健全企业内部权力运行监督机制和廉洁风险防控机制,为企业科学发展提供坚强保证。