

部分工会干部和职工协商代表谈判素质尚不适应开展集体协商工作的需要——

建谈判专家队伍 破解“不会谈不善谈”

本报讯(记者郑莉 彭文卓)“目前,全国各级工会已逐步建立起一支专兼职结合、以专职为重点的集体协商指导员队伍。”记者日前从中华全国总工会获悉,截至2013年底,全国已有集体协商指导员14.9万人,其中专职指导员4000多人,致力于破解职工方协商代表“不会谈”、“不善谈”困境。然而,全总集体合同部负责人也表示,要提升集体协商质量,还需要培育更多的专业人才队伍。

我国集体协商尚处于起步阶段,由于部分工会干部和职工协商代表能力素质尚不

适应开展集体协商工作的需要,缺乏必要的相关法律政策知识和进行集体协商的经验,在实际协商谈判中“不会谈”、“不善谈”,已经成为制约集体协商水平的重要因素。为此,全总先后于2008年和2012年下发关于建立集体协商专兼职指导员队伍的意见,要求各地把提升工会干部和集体协商指导员的能力素质,作为提高集体协商质量的关键环节。

据了解,近年来,各地工会在培育集体协商专业人才队伍上作出了积极探索。全国已有15个省(区、市)制定了集体协商指导员队伍的管

理办法或实施细则;有18个省(区、市)建立了集体协商工作专家指导组(团)、专家顾问组(团)、律师团;有60余万人次的工会干部、集体协商指导员及职工代表参加了工会组织的集体协商培训。

但必须注意的是,相对于庞大的企业和职工数量,目前工会集体协商指导员队伍仍显不足。据国家工商总局统计,截至2013年底,全国工商登记注册企业有1527.8万户;今年前三季度新登记注册企业数量日均超过1万户。对此形势,各级工会亟须持续加大力度,实现集体协商“量质齐增”,特别是

培育一批工会自己的“协商谈判专家”,真正让广大职工成为集体协商的最大受益者。

“要建设好集体协商指导员特别是专职集体协商指导员队伍。”全总集体合同部负责人告诉记者,全总要求工会专职集体协商指导员要按照“省级总工会2到3人,地市级总工会不少于3人,县级总工会2到3人”的标准,最终达到全国范围内的专兼职集体协商指导员15万人以上,其中专职指导员1万人以上的规模。同时,每年各级工会至少要为24万人次提供集体协商业务培训。

另据悉,全总今年在下发的《关于提升集体协商质量增强集体合同实效的意见》中,对增强集体协商专业指导力量再次提出明确要求。包括每个专职集体协商指导员每1个年度内,至少直接参与4次企业、行业或区域集体协商的全过程,积极吸纳一批劳动关系领域的专家学者参与集体协商工作,建立健全集体协商专家顾问组等指导机构;邀请专家巡讲送教上门,并为企业、行业、区域工会提供“点对点”、“点对面”的业务指导等,多措并举推动基层工会干部和职工方协商代表不断提升协商能力和水平。

全总集体合同部负责人接受采访时表示——

培养“敢谈善谈”的专业人才势在必行

□本报记者 郑莉 彭文卓

推动企业普遍开展工资集体协商“三年规划”已经收官。截至2013年底,已建工会企业工资集体协商制度覆盖率达80%以上。然而,集体协商制度建设还有诸多不完善之处,其中一个很重要的原因,就是工会组织代表职工开展集体协商缺少一支真正敢谈、善谈、谈得成的专业人才队伍。为此,全国总工会今年下发了《深化集体协商工作规划(2014-2018年)》,明确提出努力培养一批工会集体协商谈判专家的目标。

培养工会集体协商谈判专家有什么样的现实意义?他们需要具备怎样的素质和能力?又该如何培养?带着这些问题,记者日前采访了全国总工会集体合同部部长张建国。

记者:目前,一部分企业工会干部缺乏相关专业知识和集体协商谈判能力,在集体协商谈判时普遍“不会谈”、“不善谈”。面对这种状况,工会培养自己的集体协商谈判专家的意义和作用何在?

张建国:培养工会自己的集体协商谈判专家势在必行,对于集体谈判深入开展具有十分重要的基础性作用,是理性有效表达职工利益诉求的需要,也是破解集体协商现实难题的有效途径。

近年来,各级工会对集体协商专业人才的培养,主要从两个方面着手,即在工会系统内部,通过建立常态化的培训制度,培养从事集体协商相关业务的工会干部;同时,建立集体协商指导员队伍。所谓集体协商指导员,是指由工会组织领导、聘用和管理,负责指导、帮助和参与工会代表职工与企业方或企业代表组织进行集体协商、签订集体合同或工资等专项集体合同的人员。

之所以要在专职工会干部之外,把集体协商指导员作为工会集体协商谈判专家的重点培养对象,主要原因一是当前工会从事集体协商工作的专职工会干部规模数量、能力素质与这项工作面临的形势任务不相适应,难以完全满足开展工作的需要。而指导员队伍能够发挥身份超脱、素质过硬的特殊优势,实现对集体协商的指导、帮助和直接参与,从而在一定程度上破解企业工会干部“不敢谈”、“不会谈”、“不善谈”的突出问题。

记者:集体协商指导员如何选择?他们有哪些职责?

张建国:按照全总2012年下发的《关



CFP/供图

经验分享

多措并举建立多层次培养模式

近年来,各级工会因地制宜,探索出多种形式、多层次的培养模式,逐步建立起一批工会集体协商谈判专家。

——规范人员选聘,严把准入门槛。北京在专职指导员的招聘上,实行市总工会和区县总工会分工负责的原则,实行市区两级推荐评审。首先由各区县总工会负责初审,推荐上报,然后由市总工会组织笔试面试、综合评审,最后由市总工会正式聘用。河北省总工会从2011年起建立省级工资集体协商指导员集中向市总工会述职制度,每年定期由驻张家口市的19名省级工资集体协商指导员集中向市总工会述职,既及时掌握了了解工资集体协商指导员的工作动态,又切实加强了工资集体协商指导员之间的相互沟通交流;江苏省2012年内实际培训工资集体协商指导员、谈判员超过4万人次。

——定期交流沟通,提升人员素质。北京市建立了定期交流制度,每半年一次分片区组织指导员座谈,交流工作感受,总结经验做法;河北张家口市总工会从2011年起建立省级工资集体协商指导员集中向市总工会述职制度,每年定期由驻张家口市的19名省级工资集体协商指导员集中向市总工会述职,既及时掌握了了解工资集体协商指导员的工作动态,又切实加强了工资集体协商指导员之间的相互沟通交流;江苏省2012年内实际培训工资集体协商指导员、谈判员超过4万人次。

——设置专项经费,保障落实到位。在专职集体协商指导员的经费保障上,实践中各地工会主要采取以下三种模式:省级总工会全部负担,省级、地市级总工会按比例分担,以及由使用专职集体协商指导员的县区级总工会及其上级工会组织按比例分担,有的地方还为指导员购买了保险,为指导员顺利开展工作给予了必要的支持和保障。

——下发管理办法,建立档案制度。北京、河北、辽宁、黑龙江、四川、上海、安徽、江西、湖南、广西、海南等地出台了专职集体协商指导员管理办法。河北省还建立了聘任、培训、督查、考核、淘汰“五项制度”和“一本工作日志、一个指导员工作证、一份指导员档案”规范

化管理;浙江省三方共同制定了浙江省工资集体协商指导员的培训、考核、聘用制度;福建省各设区市总工会对辖区内工资集体协商指导员进行实名登记,建立了电子台账,实行动态管理;广东省对全省工资集体协商指导员聘书实行统一版式、统一编号、统一管理。

——建立指导机构,丰富队伍层次。指导机构组成人员多为地方高等院校及劳动关系领域的专家学者,地方协调劳动关系三方及相关部门业务人员和资深人士,以及律师等法律界专业人士。如黑龙江、湖北等地实现了多层次工资集体协商工作专家指导机构全覆盖;石家庄、太原、吕梁、沈阳、泉州、淄博、广州、佛山、长沙等城市建立了集体协商专家指导团、指导组、顾问组或专家委员会、律师团、研究中心等,将专家指导机构和集体协商指导员队伍相结合,各取所长,在推进集体协商工作深入发展和提升集体协商指导员整体能力素质等方面发挥了积极作用。

(郑莉 整理)

利开展工作给予了必要的支持和保障。如北京市总工会拿出300万元组建了一支84人的专职集体协商指导员队伍,市总工会调配到各区(县)帮助、指导开展工资集体协商;河北省由省、市、县三级工会分级负担300多万元专项资金,由省总工会为各市、县总工会配备190名专职集体协商指导员;江苏省拿出近200万元,由省、市两级工会共同负担,为省总和各地市配备专职集体协商指导员等,为协商队伍建设提供资金保障。

——建立指导机构,丰富队伍层次。指导机构组成人员多为地方高等院校及劳动关系领域的专家学者,地方协调劳动关系三方及相关部门业务人员和资深人士,以及律师等法律界专业人士。如黑龙江、湖北等地实现了多层次工资集体协商工作专家指导机构全覆盖;石家庄、太原、吕梁、沈阳、泉州、淄博、广州、佛山、长沙等城市建立了集体协商专家指导团、指导组、顾问组或专家委员会、律师团、研究中心等,将专家指导机构和集体协商指导员队伍相结合,各取所长,在推进集体协商工作深入发展和提升集体协商指导员整体能力素质等方面发挥了积极作用。

(郑莉 整理)

提高立法质量是关键

□马怀德

公开征询立法项目、委托无利害关系第三方草拟法律法规草案等方式,完善立法听证、论证和公开征求意见制度,让立法更加体现广大人民的意愿,顺应民心,反映民意。同时,要严格限制部门起草法律法规,部门可以提出立法项目建议和计划,但是,经过论证后决定起草的立法项目,要交由人大专门委员会或者第三方起草,这个过程中可以听取吸收部门的合理意见和建议,防止立法被部门“绑架”,淡化乃至彻底消除立法中的部门色彩。

应当强调立法的科学性,改变过去“立法宜粗不宜细”的做法,提高法律规范的精细化程度。要重视法律的“立改废”工作。对于那些新出现的经济、社会问题,应当及时制定相关的法律规范;对于那些实践证明不

适宜的法律规范,应当及时修改;对于那些严重滞后于经济、社会发展的法律规范,则应当及时废止。例如,现存的240多部法律,大多制定于十几年甚至二十多年前,已经远远落后于时代,现行的实践也早已突破了法律规范。但是,如果按照我们现行的立法程序完成这些法律的废改立工作,可能还要几十年,显然难以适应形势要求。为此,建议改革立法程序,延长常委会会期,增加专职委员数量,实现常委会全职化,同时加强专门委员会和立法工作机构的力量,提高起草和审议法律草案的能力和质量。

法律规范不仅在内容上要具体、明确,具有可操作性,而且逻辑上要严密,避免出现政策性用语。为了保证法律规范的可执行性,法律所规定的内容一定要具有可行性,法律所规定的具体内容一定要具有可行性,

要避免法律规范与道德规范的混同。法律规范只是社会控制的一种手段,其并非万能的治病良方。因此,提高立法质量的一个内容就是避免将道德规范法律化,而要保持法律规范与道德规范之间的适当张力,从而实现二者功能的互补。

由于大量法律法规面临修改,如何做好法律法规的编纂也是立法中的紧迫任务。建议修法时原条文排序不变,废除的条文标明废止,修改的同时载明新旧条文。法律编纂时增加活页法律汇编,便利于补充,减少浪费。

处理好改革与法治的关系,做到改革于法有据,改革与修法同步。今天我们进行的改革,既有政策的变革,更有法制的改革。为了推进改革,需要修改已经过时的法律法

规,制定新的法律法规,还要废止部分法律法规。究竟是改革先行还是修法先行,一直是争议的问题。从科学性上看,改革先行并探索出成熟的经验,才能制定、修改和废止法律;但从法治角度看,如果改革先行,要么缺乏法律依据和支撑,要么违反现行法律法规,导致改革与法治相悖,缺乏合法性。为此,应当确立法治与改革并行的理念,立法与改革相衔接,重大改革要于法有据,获得法律授权,立法与重大改革要适应改革需求,修法与改革同步,切实做到立法先行,发挥立法的引领和推动作用。

处理好改革与法治的关系,做到改革于法有据,改革与修法同步。今天我们进行的改革,既有政策的变革,更有法制的改革。为了推进改革,需要修改已经过时的法律法

法治工会建设之我见

湖北将对“打击非法用工”充分

本报讯(记者张翀 通讯员黄勋 尚波 张平)日前,湖北省综治委印发《关于印发2014年湖北省市、州、直管市、神农架林区综治工作(平安建设)考核评价实施细则的通知》,将“打击非法用工等违法犯罪活动”列为重要考核指标。

据悉,这是该省继去年之后第二年把“打击非法用工等违法犯罪活动”纳入综治考评范围。

湖北省人社厅在人社部《2014年“打击非法用工等违法犯罪活动”综合治理考核评价实施细则》的基础上,结合实际,制定了全省“打击非法用工等违法犯罪活动”的考评细则。

考评内容包括组织领导、执法检查、案件查处以及“两网化”管理等工作部署情况及执行效果,并单独设立了扣分项和一票否决项。发生强迫劳动、使用童工等违法犯罪案件,处置不当造成不良社会影响的,致使人员伤亡死亡的、劳动保障监察工作人员工作中违法违纪失职受到处理的,将被扣分。因不全面履行法定职责导致发生恶性劳动保障违法犯罪重大案件、重大群体性事件,或案件发生后未及时妥善处置经媒体曝光后造成严重社会影响的,将被一票否决。