

职代会闭会期间作用发挥初探

三工论坛

长期以来,职工代表大会作为职工民主管理基本形式,在职代会召开期间发挥“议大事、作决策、定方向”的重要作用,已成为基本制度广泛被各企事业单位党政工和广大职工所认可。

一般情况下,职工代表大会每年召开一次,目前绝大部分单位对一年一度的职代会的召开都比较重视,会议期间职工代表们认真听取、审议各项议程、行使自己的民主权利。但对职代会闭会期间如何建立行使职权的长效机制,如何使职代会在闭会期间持续发挥“常议事、多参与、勤协商”的积极作用,将职代会的影响力贯穿于企事业单位民主管理工作全过程,推进职工民主管理工作制度化、程序化,则普遍重视不够和研究不够。在这里笔者就职代会闭会期间发挥作用谈一些探索性的看法。

通过职代会联席会议发挥作用

职代会联席会议是职代会制度的重要组成部分,专门负责协调解决临时需要职代会审议的重要事项,是职代会闭会期间继续发挥作用的主要形式。职代会联席会议制度包括以下几个方面。

一是联席会议讨论或审议的内容。联席会议讨论或审议的内容应该是职代会已审议

并原则通过,但又须进一步补充修改的有关方案或文件;单位劳动工资人事制度改革方案、奖金分配方案、重大劳动保护措施以及劳动规章制度的修改、调整;涉及职工福利基金、社会福利等方面重要事项的调整;听取职工代表民主评议干部情况,提出奖惩建议;协商处理职代会决议执行过程中的新情况、新问题;听取专门委员会(小组)工作汇报,并给予指导;审议专门委员会(组长)向职代会提交的工作报告;其他民主管理重要事项。

二是联席会议参加的主体。参加人员为职代会代表团(组)长,职代会专门委员会(小组)负责人,工会委员会委员,职代会主席团成员等。联席会议由工会主席召集,根据会议内容及需要,可邀请单位其他党政负责人及有关人员参加或列席。

三是职代会联席会议对职代会负责。对涉及职工切身利益的重要问题或调整劳动关系的重要事项作出决定、决议时,应采取无记名票决方式。属于职代会职权范围内的重要事项,应向下次职代会报告并得以确认,确保职代会拥有最终决定权。

四是联席会议每季度至少召开一次。如遇急需解决的重要问题,工会可提议临时召开联席会议。

通过职代会工作机构发挥作用

工会是职代会工作机构,《中华人民共和国工会法》、《中国工会章程》规定,企业、事业单位工会委员会是职工代表大会工作机构,负

责职工代表大会的日常工作,检查、督促职工代表大会决议的执行。在职代会闭会期间,工会作为职代会工作机构应动态性地承担下列职责:一是督导落实本次职代会决定、决议。二是负责筹备召开下次职代会,主导确定职代会议题。三是主持召开职代会联席会议。四是指导职代会专门委员会(小组)开展常规性、专业性的民主管理活动。五是代表和组织职工开展日常民主管理活动。六是接受职工代表申诉和建议。七是组织职工代表开展述职、评议等。八是健全职代会工作档案和日常民主管理台账资料。

通过职代会代表团(组)长发挥作用

职工代表团(组)长,是由各选区组成的代表团全体会议推选产生的,职工代表团(组)长必须是职工代表。职代会代表团(组)长作为民主管理的骨干力量,在职代会闭会期间主要承担下列职责:一是向本单位职工传达职代会精神,制定或协助制定本单位贯彻落实职代会精神的措施、办法等;二是督导本单位贯彻落实职代会决定、决议;三是参加职代会联席会议,共商处理民主管理重要事项;四是组织本单位职工代表开展日常民主管理活动;五是接受并落实职代会委托或上一级工会交办的民主管理其他工作。

通过职代会专门委员会(小组)发挥作用

职代会专门工作委员会是根据单位的实

际需要而确定的。职代会各专门工作委员会一般由五至九人组成,其成员应按专业性挑选热心群众工作的、有专长和有经验的人员担任。根据工作需要,也可聘请少量的非职工代表担任。职代会专门委员会(小组)负责办理职代会交办事项,根据职代会的授权,在职代会闭会期间每季度至少召开一次会议,主要承担下列职责。

一是拟制提交职代会审议的有关专项议案;二是推动单位有关部门落实职代会专项决定、决议;三是督促单位有关部门办理职工代表提案;四是调查研究专业性较强的民主管理具体事项,提出意见和建议;五是办理职代会或工会组织交办的其他民主管理具体事项。各专门工作委员会(小组)的工作一般都有对应的行政业务工作主管部门,负有对该行政业务主管部门工作检查监督的任务。但是,必须注意自己是职代会行使职权服务的,不能干扰和包办代替行政业务主管部门的工作。

通过职工代表发挥作用

职工代表是基层民主管理的主体,肩负着反映职工群众愿望要求,代表职工群众参政议政的重要职责。正确发挥职工代表作用,对企事业单位的民主管理具有重要的推动作用,对维护职工合法权益具有源头的维护作用,对企事业单位的和谐发展具有积极的促进作用。职工代表作为行使职代会职权的权利主体,在职代会闭会期间主要应承担下列职责。

■ 梅从明

一是积极宣传职代会精神,带头执行职代会决定、决议;二是调查研究职代会决定、决议落实中的问题,向职代会代表团(组)长或工会报告,提出意见和建议;三是经常联系选区职工,听取职工意见和建议,表达职工意愿和诉求。征集职代会问题,提出职代会提案;四是积极参与职代会专门委员会(小组)、工会组织的民主管理调研、巡视、检查等日常活动,对发现的问题提出意见和建议;五是定期向选区职工作述职报告,接受职工民主评议和监督;六是做好职代会及职代会代表团(组)、职代会专门委员会(小组)、工会交办的其他民主管理工作。

党的十八届四中全会作出的《中共中央关于全面推进依法治国若干重大问题的决定》中,明确提出要“增强全社会学法尊法守法用法意识”,把“尊法”纳入国家依法治国的顶层设计。工会作为在党领导下的职工自愿结合的工人阶级的群众组织,要进一步坚定法治信仰,树立法治理念,培养法制精神,不断巩固党治国理政的阶级基础和群众基础。结合工会“六五”普法规划,深入开展法治宣传教育,教育引导广大职工自觉尊法、信法、守法、用法、护法。推进工会依法治国进程,进一步加强职代会制度的体系化、规范化建设,发挥好职代会闭会期间各载体的常态化、多参与的积极作用,使职工民主管理制度成为企事业单位管理不可或缺的重要组成部分。

■ 张智君

任,还能够督促工会组织和政府劳动行政强化各自的履职责任。

第四,例通过工会提高维权意识和维权能力。实施“两书”制度不仅给工会行使劳动法律监督权提供了一个抓手和途径,同时,也给各级工会的维权意识和维权能力提出了新的挑战。实施好“两书”制度,势必要求工会做到,要强化维权意识,时刻关注职工的劳动权益,善于发现问题,敢于及时提出工会的意见。要提高劳动法律监督员的业务素质,使他们熟练掌握劳动法律法规,能够准确判断问题的性质,理清劳动法律关系。要提高劳动法律监督员的能力,重点提高调查、取证、沟通、协调、分析、研判的能力,形成工会内部迅速高效的决策运行机制,适时提出工会的意见建议。要与政府劳动监察部门建立工作协调机制,畅通协作渠道,做到信息共享、人员互聘、检查联动,共建和谐劳动关系。工会应积极配合劳动监察部门查处案件,使劳动法律整改建议书真正发挥威力。要完善“两书”的登记归档工作,以便进行年度汇总、分析和研判劳动关系的现状、特点和规律,为当地发展和谐劳动关系提出有针对性的对策。

■ 赵瑞祥

流、表彰奖励机制,参赛职工实现了“要我争先”向“我要争先”的转变。

开展质量稳定攻坚活动,增强驾驭现代化装备能力,以把装备优势转化为产品优势和竞争优势为目标,以“抓基础、稳质量、提效益”为主题,打破界限开展课题攻关,从基础管理、生产管理、技术管理、质量管理、设备管理、安全管理、环保管理、原燃料管理等方面,形成攻关课题和制度成果。开展岗位标准化“手指口述、岗位描述”双述活动,和“在线培训、点将答题”等系列活动,改善各项技术经济指标,稳定产品实物质量,提升职工驾驭大型化、现代化装备的能力。

隆重发表表彰职工创新成果,增强创新荣誉感。建立以成果发布为中心的年度科技大会制度,每年定期召开科技大会,发布(表彰)各级创新成果、技能大赛优胜、岗位操作能手、合理化建议、专利(发明)工作等各类先进,一线优秀技能职工和科技精英人才同台接受公司表彰。实现企业创新有成果、出效益,职工创新获荣誉、得实惠。

■ 范兰锁

为此,国有大型企业要与地方政府一道,坚持“四共”方针,妥善解决事关和谐稳定的问题,事关安全环保,消除绝对贫困”的工作思路开展工作。国有大型企业在构建和谐社会中,还有一条,就是要在积极谋求自身发展的同时,切实发挥国有大型企业的辐射带动作用,积极促进区域经济社会的整体协调发展。要坚持“发展共谋、责任共担、和谐共抓、环境共建”,构建大企业与地方的和谐,就建设小康社会、和谐社会来讲,地企合作是最大的生产力,地企关系是最重要的生产关系。

“两书”制度让工会劳动法律监督落到实处

工运探讨

监督权,是法律法规赋予工会的一项重要权利。《劳动法》第八十八条规定:“各级工会依法维护劳动者的合法权益,对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督。”《劳动合同法》第七十八条规定:“工会依法维护劳动者的合法权益,对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的,工会有权提出意见或者要求纠正;劳动者申请仲裁、提起诉讼的,工会依法给予支持和帮助。”此外,《社会保险法》、《职业病防治法》、《妇女权益保障法》、《就业促进法》、《劳动保障监察条例》等法律法规都有相同或近似的规定。

但法律的规定并不能自动成为现实。为破解工会劳动法律监督权难以落实的问题,一些地方工会勇于探索实践,创造出了“两书”制度,并上升为地方立法,使工会的劳动法律监督权有了实实在在的抓手。所谓“两书”,即是当用人单位存在违反劳动法律的问题时,工会

以书面形式向用人单位发出《工会劳动法律监督意见书》,提出整改意见;如果用人单位不接受工会的意见或接受意见但拒绝整改的,县级以上总工会可以向同级劳动监察部门递交《工会劳动法律监督建议书》,建议劳动监察部门进行查处,并把处理情况回复工会。经过地方实践检验,“两书”制度是工会行使劳动法律监督权的一个有效抓手,是工会实施劳动法律监督的一种有效形式,是充分发挥工会群众性优势和劳动监察行政性优势的有效载体。笔者认为,“两书”制度的重要意义在于以下几个方面。

第一,解决了工会劳动法律监督权的落地问题。由于法律赋予工会的监督权只是原则性规定,缺乏配套的操作性规则给予支撑,导致工会的监督权只是停留在法条上口头上,难以落地。当发现劳动违法行为时,工会大多是口头提出意见建议,有的用人单位能够闻过则改,而有的用人单位不予理睬,这时工会缺少制约的手段,监督权势必落空。“两书”制度,就是把工会的口头意见上升为书面意见,这个意见不是工会某个人的意见,而是一级工会组织针对用人单位的劳动违法行为表明的郑重态

度,如果用人单位拒不改正,工会将书面提请劳动监察部门予以查处。这就把法律赋予工会的监督权转化为具有可操作性的实施手段,使法律的规定不再停留在条文上,解决了工会监督权的落地问题。

第二,实现了工会劳动法律监督与政府劳动执法监察各自优势的发挥。政府劳动监察部门是劳动法律法规实施的主要执法主体,但现实问题是劳动执法力量明显不足。据有关资料显示,目前我国大约有2.5万名劳动监察员,仅就与城镇就业人口相比大约是1:16000,与国际通行的1:8000有很大的差距。加之装备差,经费缺,办公条件落后,人员素质不高等因素,严重制约了我国劳动监察作用的发挥。

工会有一支庞大的劳动法律监督员队伍,目前有劳动法律监督组织105万个,劳动法律监督员208万名,且广泛分布在各个企业,他们如同各级工会的“耳目”“哨兵”,可以直接了解收集企业遵守执行劳动法律法规的情况。充分发挥工会劳动法律监督员的作用,通过他们提供违反劳动法律案件的线索,可以弥补劳动监察力量的不足。政府劳动监察根据工会递交的《劳动法律监督建议书》,不仅可以有的放矢

地查处案件,而且能够为工会劳动法律监督提供有效保障。所以,“两书”制度是发挥工会组织优势和政府劳动监察优势的有效途径,能够使工会的监督权与劳动行政的执法权实现有效对接。

第三,明确了工会与政府劳动监察的各自责任。进行劳动法律监督不仅是工会的一项重要权利,同时也是工会的一项重要责任,是责任就得承担。贯彻实施劳动法律法规仅靠用人单位的自觉守法是不够的,还需要政府劳动执法和工会劳动法律监督共同努力。毋庸讳言,现实中政府和工会履行职责不到位的问题依然存在,致使侵犯职工合法权益的案件大量发生。实施“两书”制度,要求工会对用人单位的劳动违法行为首先要提出整改意见,如果用人单位不整改,可以提请劳动监察部门予以查处。在这个过程中,如果工会发现问题而不提出意见建议,属于工会没有履行好自己的责任;如果政府劳动监察对工会提出的书面建议不予回应,属于政府劳动监察没有尽到自己的责任。法定职责必须为,法无授权不可为。通过实施“两书”制度,不仅可以分清工会组织和政府劳动行政部门的责

推动企业转型升级需凝聚职工创新力量

工作研究

当前,中国经济进入新常态。各行各业要准确把握这种新常态给行业带来的新变化,加快推进结构调整,实现全行业转型发展的大目标。要坚持“全心全意依靠职工办企业”方针,鼓励全员创新,激发企业内生动力,把职工创新活动作为推动企业发展的着力点,使岗位创新成为广大职工建功立业的有效平台,成为抵御市场危机的有力支撑,成为推动企业“创新发展、绿色转型”的重要举措。

思想理念创新,激发职工创新思维

坚持战略创新,推动转型升级。立足产业链的资源平台与市场优势,创新思路,做大做强。按照“授权、放开、搞活、市场化”原则,推进“专业化、市场化、公司化”运转,实现各分公司完全市场化运作。

实施文化创新,增添发展动力。着力构建与企业愿景相适应的文化生态,关注并致力于改善员工的心智模式和促进员工的全面发展,加强新常态下形势任务目标教育,全面开展“市场·质量·责任”系列活动,颠覆陈旧的思想观念和思维模式,形成“创新型”企业文化体系,使“岗位创新、人人创效”成为推动企业发展的主流意识和主流文化。

鼓励全员创新,叫响每日改进。开展“争当创新创效先锋”活动,整合党群、技术和教育培训等系统资源,融入中心,协调联动,激发职工改革创新和创效热情,形成覆盖全员的创新网络。大力推进产线对标,围绕品种结构、产能提升、工艺操作、产品质量、设备保障、售后服务等方面,瞄准行业先进企业,强化打破成规,建立“职工岗位创新型事例档案”,打破创新的神秘感,使“每天有所改进”的创新意识在职工中叫响。

体制机制创新,营造职工创新环境

构建职工岗位创新体系,引领创新活动蓬

勃开展。发挥高技能人才作用,组建职工创新工作室,形成由个体创新到团队创新,由低端创新到高端创新的职工创新格局。

架设人才队伍成长通道,打造积极进取创新团队。健全人才队伍发展通道,形成技术、管理、营销、操作等序列的员工成长通道,促进员工在本岗位序列逐级晋升,或跨岗位序列实现职级晋升。面向社会引进急需的高级专业技术人才、营销人才、管理人才,建设专业领军团队,实施跨职能专家团队工作机制,促进制约生产经营难题的解决,助推企业实现创新发展。

知识能力创新,焕发职工创新活力

创新开发“网上学习系统”,增强职工学习力。借鉴网络闯关游戏模式,开发“职工网上学习系统”。职工通过OA自动化办公系统或互联网登陆,以实名注册闯关晋级方式答题,寓教于乐,不受时间和地点限制,实现业余时间学习的“全天候”,为职工学习专业知识、检验技能水平开辟一个新渠道。

推行“分站式”技能比赛模式,集聚创新正能量。改变以往职工技能比赛理论加实操模式,参考国际体育运动竞赛方式,推出了“分站式”技能比赛。即把每一个工种的比赛设定为若干场次和不同地点进行,每一次比赛的前十名选手获得积分,总积分和决赛积分两项综合评出全年名次。

开展全员素质提升活动,打造竞争软实力。坚持“干什么、学什么、提升什么”的原则,促进职工学以致用,突破一批关键技术和核心技术。开展全员合理化建议活动,坚持“只要提,就有奖”的原则,给予最低5元到最高5000元的奖励。

活动载体创新,搭建职工创新平台

开展争当“先锋号”活动,提升技术经济指标。发挥党群工作优势,形成涵盖党员、青年、创新创效等10个系列的竞赛体系。把全国同行业先进指标、集团最高水平、本单位历史最高水平和公司降本增效指标作为基础,明确竞赛指标,建立包保责任、考评公示、推进交

国有大型企业要在构建和谐社会中走在前列

观察思考

在新的历史时期,国有大型企业应该坚持以科学发展观为指导,按照构建社会主义和谐社会的要求,自觉做到报效祖国、造福职工、奉献社会,并担当起国有大型企业社会责任建设的典范。

在我国全面建设小康社会、构建社会主义和谐社会的历史进程中,国有大型企业的运行事关国民经济发展的全局。作为国家的支

柱,必须为国家多生产、多交利税,以实际行动,为建设小康社会、和谐社会多作贡献。只有每个国有大型企业都实现了和谐,才能促进整个社会的和谐。所以,国有大型企业必须坚持在构建和谐社会中走在前列。

加强国有大型企业建设,营造企业和谐发展的良好环境。企业大,责任大。一个好的企业,首先是一个负责任的企业。必须牢固树立“关爱生命、关注健康、关心公众”的理念,大力推进“安全文明型、资源节约型、环境友好型”企业建设,把安全生产作为头等大事来抓。

落实党的依靠方针,实现国有大型企业与职工的共同发展。企业的和谐、社会的和谐,最根本的是人的和谐。而实现人的和谐,关键在于维护好职工群众的合法权益。要始终坚持党的全心全意依靠工人阶级的根本指导方针不动摇。进入新时期、新阶段,要把以人为本、构建和谐的理念融入企业发展实践,努力维护职工群众的政治权益、经济权益和发展权益,更好地满足职工需求。

关心各个群体,巩固安定团结的政治局面。国有大型企业要确保企业和谐稳定作为第一责任,从解决好职工群众最关心、最直

接、最现实的问题入手,按照“照顾离退休老同志,关爱下岗人员,关心弱势群体,关注低收入家庭,消除绝对贫困”的工作思路开展工作。

国有大型企业在构建和谐社会中,还有一条,就是要在积极谋求自身发展的同时,切实发挥国有大型企业的辐射带动作用,积极促进区域经济社会的整体协调发展。要坚持“发展共谋、责任共担、和谐共抓、环境共建”,构建大企业与地方的和谐,就建设小康社会、和谐社会来讲,地企合作是最大的生产力,地企关系是最重要的生产关系。