

从《山西省女职工劳动保护条例》出台看工会履职状态

工作研究

GONGZUOYANJIU

LILUN·SHIJIAN

经山西省十二届人大常委会第二十一次会议审议,2015年7月30日,《山西省女职工劳动保护条例》(以下简称《条例》)获准通过,并将于2015年10月1日起施行。这是继2014年《山西省工资集体协商条例》后,山西工会积极推动相关工作,通过法规形式从源头上维护职工合法权益的又一重大成果。

两年两个事关职工权益维护的地方性法规相继出台,是山西省委省政府关心爱护广大职工的具体体现,是省人大省政协体恤民意、建言献策的具体作为,更凝聚了山西工会认真履职、源头参与维护职工权益的担当精神。

《条例》的出台,是山西工会响应职工呼声、顺应职工需求,求真务实、注重实效工作作风的体现

实效是工作成败的标准。

近年来,山西女职工劳动保护内部需求和外部环境都发生了重大变化,一是女职工劳动

保护环境发生变化,二是女职工劳动保护需求发生变化,三是女职工劳动保护面临一定困难,四是社会各界要求立法的呼声越来越高。在这样的形势下,之前既有的一些规定已经有滞后。

面对实际情况,山西工会先后组织针对性调研11次,并将调研报告提交给相关部门,及时传递了职工的呼声,并积极协调有关部门想办法、出思路,找路径解决具体问题。工会的工作因此获得了社会各界的支持,也引起了决策机构的关注。

《条例》的出台,是山西工会遵循法治精神、强化法治理念,坚持依法治会、依法维权、依法服务职工的理性选择

法治是社会文明的标志。

山西省总工会把握大势,以继承、完善、创新、提高为总体要求,以“调查研究年”、“依法维权年”、“组织建设年”、“素质提升年”、“总结提高年”等5个主题年为工作抓手,倡导和运用法治思维、法治方式着力维护职工合法权益,不断提升工会“治理”能力,创新了工作模式,进一步赢得了党政支持和职工信赖。

在这样的理念指导下,山西工会从一开始就把职工的诉求放到了法治的范畴内来思考来梳理。要更好地维护好职工合法权益,就应当中通过最具约束力的手段来实现,这样的手段就是法治,山西工会认真分析了与女职工劳动保护相关的既有政策、制度、法规的现状,找准了立法规范女职工劳动保护措施的最佳路径,详尽列出了相关立法依据,十易其稿起草了《条例》(草案),多次与山西省人大常委会进行沟通,最终将女职工劳动保护这一关系到妇女、家庭、儿童乃至整个社会的重大诉求进一步纳入了法治轨道。

《条例》的出台,是山西工会发挥积极能动性,打破因循守旧思维,创造性开展工作的有效尝试

创新是人类进步的源泉。

一般性地方法规的立法,按照程序应当列入五年立法规划后方可进入程序。如果按部就班,《条例》的出台就要推到几年以后,如此,相关措施就无法及时惠及女职工。

面对这一困难,山西工会认真分析了立法程序后,决定应用一定数量人大代表联名提出议案也可启动立法程序这一非常规路径来实现尽早立法。2014年以来,山西工会通过

多种形式不断呼吁加强女职工劳动保护工作,反复强调这项工作的意义和作用,在工会的带动下,2014年和2015年山西省两会上,36名和16名人大代表联名提出了设立立法的议案,工会界别的政协委员也连续两年提出了相关提案,山西省人大常委会副主任、省总工会主席喜荣同志更是多次奔走呼吁,积极推动立法。在多方努力下,今年2月,十二届省人大常委会批准《条例》进入2015年立法计划。

作为立法的主要推动者,在诸多《条例》具体内容的确立上,山西工会也创造性地争取到了“最大尺度”。

比如,“更年期”保护是《条例》的首创。《条例》的上位法,国务院2012年颁布的《女职工劳动保护特别规定》中并未提及。在临床医学上,“更年期”也没有清晰的判定标准,但现实中却是实实在在存在的问题,更年期综合症更是困扰妇女劳动的无可名状却又难以解决的实际障碍。经过无数次据理力争,山西工会最终成功争取到了这一特殊时期的劳动保护,获准通过的《条例》第十九条明确规定,“经二级以上医疗机构确诊为更年期综合症的女职工,经治疗效果仍不显著,本人提出不能适应原劳动岗位的,用人单位应当安排其他适合的劳动岗位。”应当说,在立法上这是一种突破,在维

护职工权益上这是一种创新。

法律的意义在于实施。为确保《条例》的有效实施,在山西工会的积极主张下,《条例》第二十五条赋予了工会监督实施的职能,并将工会《劳动法律监督意见书》和《劳动法律监督建议书》制度接入了这个《条例》。这也是一种创新。

《条例》的出台,是山西工会坚持服务职工、维护职工合法权益宗旨,积极认真履行职责,自加压力、勇于担当的体现

担当是事业成功的保障。

从顺应职工需求,到立法动议,到推动立法进程,到尽力争取最大保护,再到成功立法,整个过程山西工会都积极参与积极推动,可以说,正是在工会的大力推动下,这个《条例》才能够最终出台,这是山西工会一贯以来的工作作风,也是山西工会敢于担当、勇于担当,能够担当精神的具体体现。

敢于担当,是山西工会在职责面前不推诿不逃避,自觉迎接挑战的工作态度;勇于担当,是山西工会主动呵护职工权益,主动承担“娘家人”的职责的负责精神;能够担当,是山西工会从实际出发、循有效途径、有前瞻创造性运作、最终讲究实效的履责路径。

■ 郭新民

树立“三唯”观念 实现工会自我革新

三工论坛

SANGONGLUNTAN

系,没有职工,就没有工会组织。工会进行自我革新,首先要在思想意识上树立唯民是从的观念。唯民,就是要从根本上转变“眼睛向上看,围着领导转”、“不怕群众不满意,就怕上级领导不注意”等只唯上只唯官,不唯实不唯民的工作作风,树立一切为了职工群众,一切围绕职工群众的工作理念,做到职工群众之所盼、工会之所为,职工群众之所求、工会之所干。要瞄准职工的“晴雨表”,以职工为中心,把职工当主角,全面了解职工群众的共性需求和普遍性问题,抓住职工最关心最直接最现实的利益问题,最困难最操心最忧虑的实际问题,为职工开展多层次、全方位服务。要把握职工的“生物钟”,眼睛向下,重心下移,服务下沉,贴近基础,贴近职工,贴近实际,建立健全组织网络体系,构建完善服务网络平台,做到哪里有职工,哪里就有工会组织;哪里有工会组织,哪里就有工会服务;为职工提供全天候、一站式服务。要打造职工的“温馨窝”,积极整合服务资源,拓展服务项目、丰富服务内容,打造服务品牌,使工会组织真正成为反映职工利益诉求、解决

职工实际困难、维护职工合法权益、服务职工职业发展、丰富职工文化生活的可信赖的“职工之家”。

就方式方法而言,从虚到实,唯实是从,解决工作不到位和“最后一公里”的问题

唯实,就是坚持从职工群众的实际需求出发,做职工喜欢的事,做职工需要我们做的事;就是求真务实、真抓实干,把工会工作做到职工心坎上,做到职工群众最需要的地方。各级工会组织要坚决破除热在机关、冷在基层,热在上头、冷在下头,热在干部、冷在群众“三热三冷”的现象,为职工群众说实话,出实招,办实事,在实干中立足。要坚持问题导向,积极适应经济发展新常态下劳动关系、职工群体中出现的新情况、新问题,深入基层,深入人群众,倾听职工呼声,反映职工诉求,掌握第一手材料,当好职工群众的代言人,切实增强工会组织的存在感。要坚持需求导向,切实尊重职工的主体地位,主动适应职工群众日

益多元化、个性化的需求,立足不同层次不同群体职工的特点、爱好和需求,积极推动工会组织从单一福利型向全方位服务型转变,从娱乐活动型向全面提质量转变,从被动应付型向主动为型转变,切实增强职工群众的获得感。要坚持满意导向,积极运用“互联网+”思维,运用与经济社会发展相适应的方法,运用群众喜闻乐见、便于参加的形式开展工作,努力做到工作请职工参与,活动由职工设计,成效由职工评价,把工作真正落实到服务对象中去,落实到职工群众中去,切实增强工会会员的归属感。

就态度作风而言,从混到干,唯干是从,解决态度不正、作风不实的问题

习近平总书记在浙江调研时强调,“干在实处永无止境,走在前列要谋新篇”。工会工作要走在前列,必须干在实处,关键在于有没有良好的精神状态和工作作风。我们要认真贯彻落实总书记系列重要讲话精神,结合工作实际,

认真践行“三严三实”,坚决杜绝“四化”现象,真干、敢干、实干,干出实效,干出成绩。一是要真干,要准确把握工会工作在党的工作全局中的重要定位,以为党做好职工群众工作、巩固党执政的群众基础为动力,坚决改变慵懒无为,随波逐流的状态,坚决克服混、软、怕、躲、推的念头,真正正为职工群众办实事、做好事,解难题。二是要实干。改变以往以文件落实文件,以会议落实会议,以数字落实数字,以评比落实评比的形式主义怪圈,多一点引导、少一点号召,多一点指导,少一点要求,多一点服务,少一点任务,多一点激励、少一点约束,通过更严的作风、更实的举措,狠抓工作的落实。三是要敢干。积极适应经济新常态下工会工作面临的新情况,不断增强自我革新的勇气,着眼于满足基层和职工群众的需求,着眼于解决制约工会组织全面履行职能的突出问题,以新的视野、新的思维、新的勇气,解放思想,多想办法,勇于担当,敢于负责,努力推动工会组织在组织设置、运行机制、方式方法、干部管理等方面改革创新。

■ 王洋

经济新常态下企业工会工作的三个维度

工运探讨

GONGYUNTANTAO

近年来,随着企业转型升级加快,工会工作更要在改革发展稳定上发挥作用。企业工会要坚持和贯彻“促进企业发展,维护职工权益”工作原则,从提高组织能力、构建和谐劳动关系和发展企业生产力这三个基本维度出发,做好自身工作。

以提高组织能力来建设职工之家

随着现代企业制度的逐步建立,职工队伍在悄无声息中分化,职工出现了不同的群体,如经营管理者群体、“白领”群体、普通职工群体、打工者群体等。企业工会应针对职工队伍结构上发生的变化,创新思路和办法,增强职工的会员意识。

当前,尤其要做好企业外聘的农民工、劳

务派遣工、季节工等入会工作,搞好会籍管理;通过建立健全会员代表大会、会务公开、民主评议等制度,吸纳会员代表参与工会日常工作,不断增强会员的责任感和归属感;

每年要组织会员(代表)对工会主席、副主席进行民主评议,落实工会主席岗位待遇,增强工会干部的荣誉感和责任感;深入开展建设“职工之家”、“双爱双评”活动,发挥会员建家、评家、管家的作用,使企业工会真正成为职工之家。

以构建和谐劳动关系来维护职工权益

协调劳动关系、构建和谐劳动关系是企业最重要的职责,维护职工权益是基本职责。

事实上,企业工会维护职工权益是为了构建和谐劳动关系,构建和谐劳动关系是为了最大程度地维护职工权益。二者是统一的、不是悖逆的,反映在整体利益与具体利益、长远利益与眼前利益的结合上,最大限度地实现劳动

关系主体之间各自的利益,有效地化解双方的矛盾对立,保障经济活动正常进行,促进企业健康发展。

在劳动关系的建立、运行、监督、调处的全过程中,企业工会要运用法治思维法治方式抓住核心。首先,在劳动关系建立时,要依法建立劳动合同集体合同制度,抓住集体协商这个“牛鼻子”,把职工的劳动报酬、休息休假、职工技能培训、劳动安全卫生保护、社会保险等内客作为签订集体合同和劳动合同的协商重点,切实保障企业规范用工。其次,在劳动关系的运行中,要依法建立企业民主管理制度,规范运作代会,推行企务公开控制程序,切实做到真公开、全公开、常公开,切实落实职工的知情权、参与权、表达权和监督权。要经常化、制度化地送温暖,对不同困难程度职工采取不同办法,实行个性化、人性化操作,以真情和诚信赢得职工对工会的信任,对企业改革发展的理解和支持。要教育职工群众用法律维护自身利益,依法履行义务,遵守企业劳动纪律。第三,在劳

动关系的监督中,要建立劳动关系预警机制,通过预测、预报和预防等措施,及早发现劳动关系矛盾,及时排查劳动争议隐患,切实履行好“第一知情权”、“第一报告人”职责。要发挥好专兼职劳动关系预警信息员的作用,及早发现劳动关系矛盾。要分析劳动争议处理、劳动法律监督、职工信访、安全生产检查中的情况,研究其中的倾向性问题,向上级部门汇报。要与行政等相关部门建立联系制度,定期研究、协调处理劳动关系的重点、难点问题,要着力推行工会劳动法律监督整改意见书和监督处理建议书制度,切实增强工会劳动法律监督的工作实效。第四,在劳动关系调处时,推动建立完善企业劳动争议调解委员会,有效发挥企业工会作为劳动争议调解工作“第一道防线”的作用。

以促进企业生产力发展来服务大局

企业在利润动机和承担风险的条件下,直接从事生产经营活动的经济组织,发展企业

生产力是推动企业良性发展的大局,而职工是企业生产力发展的承载者。为此,企业工会要把提高职工的主动性、积极性和创造性作为工作的出发点,让广大职工真正成为发展企业生产力的主体,积极解放生产力、保护生产力,推动企业发展。要根据企业生产任务、目标要求,广泛开展以技术创新为主题的劳动竞赛,紧密围绕企业生产经营制定不同的竞赛方式,确定不同的竞赛重点和形式,把广大职工的积极性引导到努力发展生产,实现企业的经营战略目标上来。要深入开展合理化建议、劳动竞赛、技术比武等活动,提高企业的自主创新能力,发动和组织广大职工积极投身于增产节约、增收节支,为促进企业发展贡献智慧和力量。要发挥工会“大学校”的作用,以职工书屋建设为桥梁,进一步深化“创建学习型组织、争当知识型员工”活动,帮助职工确立终身学习理念,培养职工“工作学习化、学习工作化”的习惯,增强职工在市场经济条件下的竞争能力,努力提高高职工综合素质,为企业发展带来更大的活力。

■ 王洋

对“微时代”下群众工作的认识

观察思考

GUANCHASIKAO

当下,微信、微博已经成为人们交流的重要工具。人们撰写“微博客”,制造“微语录”,尝试“微阅读”,发起“微公益”,构成了一种客观的“微环境”。“微时代”的到来,深入和细微地影响和改变着人们的意识。在这个人人都有麦克风的时代,“微”并非“不足道”,把握时代特点,探索职工思想意识的变化趋势,是当下工会工作必须研究的重大课题,也成为群众工作创新之道。

“微时代”主要特征

传媒大师麦克卢汉曾说过,媒介是区分不同社会形态的重要标志,每一种新媒介的产生与运用,宣告一个新的时代的来临。“微时代”作为一种特定的社会场景,首先赋予主体一定的活动模式和规范,当主体遵循这些活动模式进行交往时,呈现出与传统社会场景中的主体相区别的思想观念和行为方式,从而表现出强

大的社会群体力量。

在“微时代”,社会群体的生活体验和思维方式的转变,呈现出个体对价值观、社会规范和行为模式的解读。而对于“微时代”下人们思想行为特点的充分审视,既是回应群众工作现代化的机遇与挑战的出发点,又是增强工会群众工作有效性的必由之路。

特征一:“微时代”的开放性

“微时代”中的社会群体的开放性体现在个体之间的超越,这种跨越既是指物理地域,又蕴含不同社会群体之间的融合。社会群体以微传播等技术平台跨越时空阻隔,彼此之间的时空距离缩短甚至消失。“微时代”中的社会群体在不同年龄、教育背景、职业和阶层之间形成共享的信息系统。这种“微平台”通过个体的“微小”生成参与其中的社会群体的“大”。对公众而言,微平台是一个可以自由发声的“麦克风”;而对群众工作而言,微平台也应成为倾听民声、接触民意的重要渠道。

特征二:“微时代”的集成性

今天,手机中、网络上各种热点层出不穷。在“微时代”中,特定的信息传播方式形成鲜明

的舆论或行为导向,社会群体趋向群体结合或分化。也就是说,社会群体借助于实时技术平台进行信息传播,而这些信息内容和行为方式蕴涵着特定的价值观念、态度、行为取向等,它对具有相同或相似的价值观和行为方式的社会群体进行整合,形成群体的共同实践或共同抵制行为。这种集成性体现出“微时代”中“微小”与“宏大”之间的互换,既将“小事件”放大又将“大事件”分化,既去中心化又中心化,从而产生不同社会舆论和行为方式。

特征三:“微时代”社会群体话语方式的多元与微化

“点赞”,已成为当今时代流行语,越来越多的人每天拿起手机第一件事就是打开微博或微信,就是把自己认同的帖子转发一下。正如一个微博博主所说,“关注,就是力量,转发,就是态度”。在微空间中,网络语言的经典和泛化缘于网民的交往,微空间中话语“多元”和“微化”也缘于参与其中的社会群体信息交流和情感表达。在“微时代”,微博和微信生动反映了社会群体思想和情感的多元和“微化”。由于话语形成专门的话

题设置和传播,引发微空间中社会群体的共同关注,有学者描述为草根阶层的话语洪流。这种话语洪流背后是价值观和思想交融,对参与其中的社会群体产生出强大的价值认同效应。

群众工作迎来“微契机”

“微时代”为社会群体构建了一个交互式的开放场景,并以特定的交往方式和形态进入个体的精神领域。只要我们对这一场景稍加关注,便会从中发现一些契机。

在“微时代”,现代化进程一方面将理性、效能等注入社会群体之中,也使传统社会的血缘、地缘等纽带功能弱化,造就个体之间的隔离与孤独,如“宅”化生活和网络化生存。而“微时代”为个体提供了微化交往方式和内容。一方面,即时的信息传递为参与其中的个体提供丰富的交往内容,不同的价值意识、精神信仰、生活方式等相互交融,这打破了传统社会的单一价值模式,个体在与其他价值体系的比较中调整和确立自己的价值体系,从而使个体更具有宽容性,在求同存异的基础上达成理解和共识。另一方面,它拓展个体之间的交往广度和深度,

在交往范围内,任何个体都有发言权并接受其他个体发表的言论;在交往内容上,从知识转载、新闻传递到情感感悟、思考片断等,在交往频率上,个体能够即时进行信息和情感沟通。

群众工作需要主动培养一种“微素养”,以引导“微民意”。例如,在单位内部建立群众工作、文化生活等各种微信公众账号,给予空间让不同的声音充分表达和自由讨论,让各种言论相互抉择、净化和纠错,培育论坛上言论生态平衡,用科学管理的“微素养”,善待这个真实表达个性化的信息平台。

当然,由于论坛、微信等微平台降低了职工言论表达的门槛,也带来了信息失真、语言暴力等问题。因此,群众工作具备“微敏感”,随时体察和甄别这些微信息,不能被片面的微民意所挟持,要清醒地辨析和引导职工当中的主流思想。此外,群众工作迫切需要建立一种“微公信”、“微感召”,将群众工作真正做到职工内心深处,在不知不觉中将职工的思想汇聚到企业核心价值观的周围,这是“微时代”做好群众工作必须具备的一种能力。

■ 唐锌 傅钢