

严肃认真开展党内政治生活 不断开创工会系统党的建设新局面

■ 童怀伟



LILUN · SHIJIAN

深入学习贯彻党的十八届六中全会精神,确保全会精神内化于心、外化于行,更好地指导实践、推动工作,各级工会要坚定不移维护习近平总书记领导核心地位,坚决维护党中央权威;坚定不移落实全面从严治党新部署新要求,全面加强工会系统党的建设;坚定不移保持同职工群众的血肉联系,切实维护和发

党的十八届六中全会是在全面深化改革、决胜全面建成小康社会的关键时刻召开的一次十分重要的会议。会议专题研究全面从严治党重大问题,对全面从严治党提出了新的更高要求。深入学习贯彻党的十八届六中全会精神,确保全会精神内化于心、外化于行,更好地指导实践、推动工作,是当前和今后一个时期各级工会组织的重要政治任务。

坚定不移维护习近平总书记领导核心地位,坚决维护党中央权威

六中全会明确习近平总书记的核心地位,正式提出“以习近平同志为核心的党中央”,反映了全党全国各族人民的共同心愿,是党和国家根本利益所在,是坚持和加强党的领导的根本保证。工会是党领导的工人阶级群众组织,自觉坚持党的领导、坚决维护党中央权威,既是工会组织的巨大政治优势,也是工会组织的首要政治任务。

一要树牢“四个意识”,始终保持政治上的高度坚定。要从党长期执政和国家长治久安的政治高度,牢固树立“四个意识”特别是核心意识、看齐意识,坚定不移向党中央看齐,向党的理论和路线方针政策看齐,向党中央决策部署看齐,做到党中央提倡的坚决响应、党中央决定的坚决执行、党中央禁止的坚决不做,始终在大局下谋划工会工作、

在大局下推进工会工作。

二要坚定理想信念,始终保持思想上的高度统一。要从巩固党执政兴国的阶级基础和群众基础的政治高度,坚持马克思主义这个立党立国的根本指导思想,坚定共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想,坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信和文化自信,引导广大职工把人生理想、家庭幸福融入国家富强、民族复兴的伟大事业,坚定不移走中国特色社会主义工会发展道路。

三要加强理论武装,始终保持行动上的高度自觉。要从切实提高党的群众工作科学化水平的政治高度,深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神特别是关于工人阶级和工会工作的重要论述,学习党中央治国理政新理念新思想新战略,坚持用马克思主

义中国化最新成果武装工会干部,教育职工群众,把坚决维护党中央权威和党中央集中统一领导作为在工会工作中坚持党的领导的根本要求,贯穿于履职尽责的全过程,落实到工会工作的各方面,始终保持工会工作正确政治方向。

坚定不移落实全面从严治党新部署新要求,全面加强工会系统党的建设

六中全会审议通过《关于新形势下党内政治生活的若干准则》《中国共产党党内监督条例》,就新形势下加强党的建设作出新的重大部署。工人阶级是我国的领导阶级,也是最有觉悟、最有远见,最有革命性组织性纪律性的阶级。作为党领导下的工人阶级群众组织,工会理应把全面加强工会系统党的建设作为重大政治责任扛在肩上、抓在手中,落到实处。

一要坚定不移推进全面从严治党。紧紧围绕加强党的执政能力建设和先进性建设这条主线,紧密结合工会工作实际,牢牢把握工会工作特点,全面加强工会系统党的思想建设、组织建设、作风建设和制度建设和反腐倡廉建设,强化主体责任,切实增强工会干部拒腐防变和抵御风险能力,大力营造积极向上、风清气正、干事创业的良好政治生态。

二要全面加强和规范党内政治生活。要抓好思想教育这个根本,抓好严明纪律这个关键,抓好选人用人这个导向,用好组织生活这个经常性手段,抓住继承和创新这两个关键环节,全面加强和规范各级工会党组织政治生活,着力增强党内政治生活的政治性、时代性、原则性、战斗性。

三要全面落实党内监督责任。严格落实党内监督条例,突出工会领导机关和领导干部特别是主要领导干部这个“关键少数”,完善权力运行制约和监督机制,做到

有权必有责、有责要担当,用权受监督、失责必追究,不断增强党员干部自我净化、自我完善、自我革新、自我提高的能力。要充分发挥工会组织优势,组织广大职工党员、劳模党员严肃认真开展党内监督、工会工作监督,不断提高工会工作民主化法治化科学化水平。

坚定不移保持同职工群众的血肉联系,切实维护和发展好广大职工合法权益

人民立场是党的根本政治立场,人民群众是党的力量源泉。对工会这样的群众组织来说,最大的优势是密切联系职工群众,最大的危险是脱离职工群众。各级工会组织必须牢牢把握政治性先进性群众性的根本属性,坚持全心全意为职工群众服务的根本宗旨,始终保持同职工群众的血肉联系。

一要站稳群众立场,深入基层访贫问苦。要深怀爱民之心,恪守为民之责,善谋福民之策,把职工群众的呼声作为第一信号,把职工群众的需要作为第一选择,把职工群众是否满意作为第一标准,认认真真访民情,诚诚恳恳听民意,实实在在解民忧,千方百计

为职工群众解决实际困难和问题。

二要维护职工权益,推动共享发展成果。充分评估深化改革特别是供给侧结构性改革对产业结构、市场体系、职工队伍带来的变化和影响,以农民工、劳务派遣工、城市困难职工、产能过剩企业分流职工等为重点对象,把维权工作重心更多地放在保就业、保收入、保安全上,以扎实的工作打动人心、温暖人心、影响人心、赢得人心,不断增强职工群众获得感。

三要勇于自我革新,强化服务增添活力。尊重职工群众首创精神,坚持问政于民、问需于民、问计于民,以职工的需求谋划工会工作,以职工的参与推进工会工作,以职工的满意评价工会工作。要紧紧围绕增“三性”,去“四化”,强基层的总体要求,积极推进工会在组织体制、管理模式、运行机制、工作理念和活动方式等方面的改革创新。要把握互联网大数据带来的重大机遇,加快推进工会信息化建设,打造“互联网+工会”服务职工体系,实现网上网下深度融合、普惠特惠同步发展的工会工作新格局。

(作者系安徽省政协副主席、省总工会主席)

认真学习贯彻党的十八届六中全会精神

关于加强集体劳动关系调整的思考

观察思考

GUANCHASIKAO

郑桥 观点

从目前社会经济运行的总体特征和劳动关系的现实状况来看,劳动关系调整机制完善的方向,应该重点关注集体劳动关系的规制,特别是集体协商集体合同制度的完善。集体劳动关系调整机制的建设与完善,对于保持劳动关系的和谐与平衡,具有现实而深远的意义。

众所周知,劳动关系的和谐稳定,首先取决于劳动关系双方力量的相对平衡。对于现

实当中实际处于被动、弱势地位的劳动者一方,一般是通过劳动基准法,为劳动者提供最

低标准的底线性保护,救济处于弱势地位的

劳动者;另外就是通过集体劳动关系的规范,保障劳动者通过集体的力量,维护和增进自身权益。

从1995年《劳动法》出台开始,我国就启动了集体协商集体合同制度。但坦率地说,这项制度的实际运行还不十分理想,劳动关系双方协商谈判的习惯尚未形成,尽管集体合同签订的数量不断上升,但是,它在劳动关系领域实际作用的发挥还不尽如人意。在目前环境下,我们特别有必要认真地加强和完善集体协商集体合同制度的完善。集体劳动关系调整机制的建设与完善,对于保持劳动关系的和谐与平衡,具有现实而深远的意义。

实际上,集体协商谈判不仅仅是劳动关系双方的讨价还价过程,集体协商集体合同制度在劳动关系领域中的独特功能,我们关注和挖掘的还远远不够。集体谈判制度之所以被人们所接受,成为普遍实施的劳动法律制度,原因就在于其独特而有效的作用。

第三,集体协商集体合同制度是劳动关系双方沟通对话的平台,对于法律未能涵盖的、随社会经济环境变化不断出现的各种问

者一方可以通过组织的力量,直面企业管理一方,协商谈判劳动条件、劳动标准问题,借助劳动者组织集体的力量,弥补个别劳动者实力的不足。这对于劳动关系双方力量的平衡至关重要。劳动者借助工会的力量,在经济高速增长时期,分享经济发展的成果;在经济下行压力增大的环境下,尽可能捍卫已有成果。

第二,集体协商集体合同制度是一个决策平台,劳动关系双方平等协商谈判,努力达成共识。在这项制度下,劳动条件、劳动标准不再是企业方单方面决策,而是劳动关系双方协商谈判、博弈的结果,而真正有效的协商谈判,是以信息的公开透明为前提的。职工一方知晓和掌握企业生产经营中的相关信息,对于防止企业独断专行、暗箱操作、侵害职工合法权益,可以起到监督制约的作用。

第四,集体协商集体合同制度是制度构建平台。劳动关系双方共同讨论确定行为规则,比如企业规章制度、涉及职工切身利益的重大事项的决定方式等。对于劳动关系的运行、管理、调整与变更中的重大问题,职工可以通过集体协商机制,知情、知晓并且参与其中。在经济转型、结构调整时期,企业兼并重组、改革改制等重大变革频繁发生,职工的知情权、参与权、表达权都是至关重要的。而良好的对话沟通机制,集思广益,还有可能借助职工方的参与,找到更为合理平稳的改革转型方案,既保护职工的基本权益,也促成企业的可持续发展。

第五,集体谈判方面的专家认为,集体谈判题与诉求,可以在这个平台上进行充分的交锋讨论,让双方能够充分相互了解,理性博弈,在相互理解的基础上,在抗争与妥协的过程中,达成合意,尽量减少矛盾冲突激化的因素。

第六,集体协商集体合同制度是制度构建平台。劳动关系双方共同讨论确定行为规则,比如企业规章制度、涉及职工切身利益的重大事项的决定方式等。对于劳动关系的运行、管理、调整与变更中的重大问题,职工可以通过集体协商机制,知情、知晓并且参与其中。在经济转型、结构调整时期,企业兼并重组、改革改制等重大变革频繁发生,职工的知情权、参与权、表达权都是至关重要的。而良好的对话沟通机制,集思广益,还有可能借助职工方的参与,找到更为合理平稳的改革转型方案,既保护职工的基本权益,也促成企业的可持续发展。

第七,在经济结构调整、经济增速趋缓的背景下,个别劳动关系调整趋向宽松,有必要特别强化集体劳动关系调整,将灵活性与安全性有机衔接起来,以集体劳动关系调整机制的完善来构建平衡。完善集体协商集体合同制度,培养劳动关系双方的沟通、对话、协商、讨论的意识和习惯,在博弈与合作中争取共赢。

第八,灵活而富有弹性的制度。这种灵活与弹性不是单方面的,而是劳动关系双方共同享有的。集体合同制度的有效运行,是以劳动关系双方的诚信态度和相互信任为基础,以合作共赢的理念为支撑的。有观点认为,平等协商,将劳动关系双方置于对等的位置,才有可能相互理解,相互体谅。同舟共济不能只出现在经济困难时期,如果劳动关系双方集体协商谈判不能制度化地持续运行,经济上升期不谈分享,经济下行期何谈共渡难关?

第九,在经济结构调整、经济增速趋缓的背景下,个别劳动关系调整趋向宽松,有必要特别强化集体劳动关系调整,将灵活性与安全性有机衔接起来,以集体劳动关系调整机制的完善来构建平衡。完善集体协商集体合同制度,培养劳动关系双方的沟通、对话、协商、讨论的意识和习惯,在博弈与合作中争取共赢。

完善制度建设是治理“欠薪”的关键

■ 黄任民

工运探讨

GONGYUNTANTAO

黄任民 观点

治理欠薪,靠几个“行动”、几项“工程”是难以从根本上解决问题的,必须从制度层面做出更为扎实的工作,变“季节化清欠”为“制度化防治欠薪”。对此,各级政府要予以高度重视,而工会则要力促并协助政府建立健全“防治欠薪”机制。

笔者认为,治理欠薪,靠几个“行动”、几项“工程”是难以从根本上解决问题的,必须从制度层面做出更为扎实的工作,变“季节化清欠”为“制度化防治欠薪”。对此,各级政府要予以高度重视,而工会则要力促并协助政府建立健全“防治欠薪”机制。

二要加大劳动执法与监督力度。研究制定《劳动监察法》《劳动诉讼法》《劳动争议仲裁法》等,工会要认真研究现实生活中拖欠工资的原因和“清欠”中的困难等问题,从而促使相关法律法规在内容条款上更具针对性,尽可能具体可行,增强可操作性。真正做到在集体协商集体合同制度中,劳动

劳动与劳动报酬方面有法可依,对违法行为依法惩治,用法律手段“防欠治欠”。

三要促进建立健全及时支付农民工工资的工作机制,从源头上防止拖欠。目前,农民工主要集中在建筑业、矿山、纺织业和各种服务业,对此,加强对这些行业的规范管理是防止拖欠的基础。防止拖欠,要从政府投资的项目做起,同时督促各类企业加快清欠。推进建立工资预储账户制度和劳动合同实名制度,确保农民工工资按月足额发放。对拖欠农民工工资且拒不支付的企业及其经营者,要坚决依法查处,同时给予经济处罚。

将“防欠治欠”作为保护农民工权益的重要内容

农民工权益保护,一直是工会重点工作之一。2015年底,中华全国总工会办公厅发布了《关于促进解决拖欠农民工工资问题的通知》,把解决拖欠工资问题作为当前工作的重点。以此为基础,各级工会在治理欠薪方面应当加大工作力度。

首先,要尽可能地将农民工组织到工会

中来。全总多次强调最大限度地把农民工组织到工会中来,通过工会组织维护其各项合法权益。今年9月,全总印发了《农民工工作规划(2016—2020年)》,提出力争到2020年实现全国55%以上的农民工加入工会组织。通过工会将农民工组织起来,既有利于维护他们的合法权益,也有利于维护社会稳定。如果工会组织不能把农民工及时组织起来,就会有别有用心的机构去组织他们;如果工会组织不能有效维护农民工合法权益,他们就会寻求别的机构或途径保护自己。

其次,协助政府加强劳动力市场清理整顿,近年来,劳动报酬得不到保证;随意拖欠克扣工资情况严重;用工管理不规范,相当多的企业不按《劳动法》规定与农民工签订劳动合同;生产生活条件恶劣,重大特大伤亡事故频发,包括农民工在内的职工生命安全受侵害等多种现象的出现,虽然有多方面原因,但劳动力市场运行不够规范,秩序较混乱是关键因素。工会应促政府加强劳动力市场的清理整顿,加大对用工单位、中介机构的监督

检查力度,加强对工资支付、劳动条件等方面管理,集中开展农民工权益保障专项执法检查,严肃查处非法职业介绍和编造虚假用工信息坑害农民工的行为,有效维护他们的合法权益和劳动力市场秩序。

再次,重视在农民工集中的地区和企业,推进工资集体协商。组织包括农民工在内的所有职工通过协商建立工资支付的民主程序,用协议规定工资支付的时间、数量、扣款和拖欠工资的责任等内容,以维护农民工及所有职工的合法权益。

最后,“防欠治欠”还需要全体职工(包括农民工)的共同努力。各级政府要在政策、资金和物资方面给予大力支持,创造条件对农民工进行以职业培训为中心的综合素质教育培训。一是思想观念的教育,使农民工以职业的变为起点,从思想、文化、观念、习俗等各方面,完全融入工业文明和城市文明;二是根据劳动力市场的需求状况,进行有针对性的职业培训;三是法制教育,使农民工了解自己的权益,增强自身的权益保护意识。

职工代表大会不能代替会员代表大会

■ 陶余来

工作研究

GONGZUOYANJIU

陶余来 观点

笔者在企业调研工会工作时,常常遇到工会负责干部谈职工(代表)大会如何定期召开,以此显示企业工会工作开展得有声有色。而继续深入了解后发现,企业工会会员(代表)大会却没有像职工(代表)大会这样受到重视,不仅如此,许多机关、学校、医院等事业单位,国有企业,规模以上非公企业也存在以职工(代表)大会代替会员(代表)大会的现象。这种现象应当引起各级工会高度重视,而工会则要力促并协助政府建立健全“防治欠薪”机制。

职工(代表)大会代替会员(代表)大会无效

工会是职工自愿结合的群众性组织。会员(代表)大会是工会的最高权力机构;

业职工(代表)大会是职工行使民主管理权力的机构。可以这样理解,会员(代表)大会是工会组织的大会,是会员讨论工会内的家事;职工(代表)大会,讨论的是企业的事。二者性质、任务不尽相同,代表的构成也不尽相同。职工(代表)大会的工作机构是企业的工会委员会,企业工会委员会负责职工(代表)大会的日常工作。

暂时没有成立工会的企业,可以设立主席团,召开职工(代表)大会。但企业如果成立了工会组织,就必须严格依照职工(代表)大会制度,以企业工会委员会作为职工(代表)大会的工作机构,负责职工(代表)大会的日常工作。

一些企业职工(代表)大会没有将企业工会委员会作为工作机构,程序非法,导致职工(代表)大会开而无效。由于职工(代表)大会听取企业关于经营方针、发展规划、年度计划、生产经营的重大决策、职工培训计划等内容的工作报告,提出意见和建议,并形成决议,如果程序非法,会在今后的企业发展中埋下巨大的法律隐患;遇到企业关停并转或涉及职工利益的重大改革,职工(代表)大会决议一旦被视为无效,不但危及企业发展,影响职工重大切身利益,甚至危及社会和谐稳定。

职工(代表)大会代替会员(代表)大会使工会工作决议无效

职工(代表)大会的职权是听取企业关于经营方针、发展规划、年度计划、生产经营的重大决策、职工培训计划等内容的工作报告,提出意见和建议,并形成决议,如果程序非法,会在今后的企业发展中埋下巨大的法律隐患;遇到企业关停并转或涉及职工利益的重大改革,职工(代表)大会决议一旦被视为无效,不但危及企业发展,影响职工重大切身利益,甚至危及社会和谐稳定。

而会员(代表)大会审议的内容主要是:

工会的工作报告和工作计划;工会经费的收

支情况和经费审查委员会的工作报告;工会的重大活动和职工群众关心的重大问题;选举基层工会委员会和经费审查委员会;选举出席上级工会代表大会的代表;讨论通过罢免、撤换不称职的工会委员会委员、经费审查委员会委员或出席上级工会代表大会的代表;民主评议工会工作和工会干部;工会委员会提交的其他重大问题。

同理,把职工(代表)大会与会员(代表)大会议题混为一谈,导致会员(代表)大会决议同样失效。

职工(代表)大会和会员(代表)大会两会合一应注意的事项

鉴于企业绝大多数职工都是工会会员,许多职工代表同时也是会员代表;职工(代表)大会每年至少召开一次,会员(代表)大会每年召开一次,为提高效率,减少企业负担,两会可以结合召开。

凡是“两会结合”的代表大会,会标上应

写明“第X次工会会员(代表)大会暨X届X次职工(代表)大会”,或者按会议性质分别用会员(代表)大会或职工(代表)大会的会标。

凡是“两会结合”召开时,职工代表的任期一致起来。但由于企业民主管理制度是企业领导制度的组成部分,所以延长职工代表任期应征得有关党政方面的同意,同时要注重建立健全对常任职工代表的监督制约机制。

“两会结合”时,会议应分阶段进行。如果召开的不是职工大会,而是职工代表大会,那么非职工代表的会员代表只能列席职工(代表)大会,没有表决权、选举权和被选举权。工会会员(代表)大会在审议通过工会工作报告、民主选举新的工会委员会时,如有非会员的职工代表,只能列席会议,没有表决权、选举权和被选举权。

“两会结合”,因各自的具体职责范围不同,所以应分别作出决议。