

用习近平总书记重要讲话引领工会工作

■尔肯江·吐拉洪

尔肯江·吐拉洪

观点

工会干部要把学习领会习近平总书记“7·26”重要讲话与关于工人阶级和工会工作的重要论述紧密结合起来,筑牢党的领导这个根本点,保持工会工作正确政治方向;紧扣工运时代主题这个聚焦点,动员广大职工在新征程上担当主力军;坚守服务职工这个出发点,充分发挥工会组织的桥梁纽带作用;做实基层工会这个基本点,夯实党执政的阶级基础和群众基础;突出工会改革这个着力点,不断增强工会组织凝聚力吸引力。



习近平总书记“7·26”重要讲话内涵丰富、博大精深,深刻回答了我们在新的历史条件下举什么旗、走什么路、以什么样的精神状态、担负什么样的历史使命、实现什么样的奋斗目标等重大问题,是我们党在新的历史起点上不忘初心、继续前进的行动纲领。工会干部要把学习领会习近平总书记“7·26”重要讲话与关于工人阶级和工会工作的重要论述紧密结合起来,学在经常、用在平时、印在心中,不断提升工会工作政治站位。

筑牢党的领导这个根本点,保持工会工作正确政治方向

工会工作坚持党的领导,是政治立场和政治原则,也是工作准则和具体要求。只有坚持党的领导,工会工作才能方向明确、不走偏路。在这个根本问题上,必须头脑十分清醒、立场十分坚定、行动十分坚决。工会干部必须旗帜鲜明讲政治,切实增强“四个意识”,增强维护核心、保持一致的思想自觉和行动自觉,自觉向以习近平同志为核心的党中央看齐,向党的理论和路线方针政策看齐,向党中央决策部署看齐。要完善党建带工建机制,把坚持党的领导作为首要原则,把服从党的使命作为首要任务,把服务党的建设作为首要职

责,使工会工作始终与党的事业同心共向、与党建工作同频共振、与党的任务同抓共促,画好“同心圆”。要心中有党、心系职工,围绕党政大局搞好“大合唱”,围绕服务职工种好“责任田”,当好党做职工群众工作的“工作队”,切实承担起团结引导广大职工听党话、跟党走的政治责任。

紧扣工运时代主题这个聚焦点,动员广大职工在新征程上担当主力军

我国工人运动的时代主题是,为实现中华民族伟大复兴的中国梦而奋斗。工会干部要加深对“两个一百年”奋斗目标和战略部署的理解,强化服务党政工作大局的责任感使命感,以推动党的全心全意依靠工人阶级方针政策贯彻落实为主线,把职工建功立业活动融入企业发展、职工成长的全过程,大力弘扬劳模精神劳动精神工匠精神,努力构筑职工队伍的精神新高地,大力实施职工素质提升工程,努力构筑职工队伍的技能新高地,展现广大职工的主力军风采。

要以推进产业工人建设改革为龙头,强化机遇意识,大力宣传产业工人队伍建设改革的重大意义、目标任务、主要举措,营造浓厚的社会氛围;强化责任意识,积极推动建立贯彻落实协调机制,加强宏观指导、政策协调和组织推进,形成上下联动、整体推动的工作局面,引导广大职工主动创新驱动

的中坚、转型升级的主力。在深化供给侧结构性改革的新形势下,劳动关系领域出现了一些新情况新问题,随着企业形态和职工就业的新变化,一些劳动关系呈现隐性、模糊、间接的新特征。协调劳动关系是工会的业务工作,更是工会的政治责任。工会组织要以劳动关系和谐企业创建活动为抓手,加强职工民主管理、集体合同和工资协商工作,推动形成职工得实惠、企业得效益的共赢局面。

坚守服务职工这个出发点,充分发挥工会组织的桥梁纽带作用

竭诚为职工群众服务是工会一切工作的出发点和落脚点,中国工会与职工群众水乳交融。工会干部不能忘记从哪里来、到哪里去,要始终坚守竭诚服务职工群众、把职工群众紧密团结在党的周围这个初心,做到党有号召、工会就要有行动,职工有所呼、工会就要有所应。

作为工会干部,在任何时候都不能忘记自己的身份。工会干部要下到基层去,体验一线职工生活,解决好脚不着地的问题。要强化服务意识、提升服务能力,树立两点论的思想,既要站在职工的角度为职工说话办事,维护好职工的利益,也要从维护社会稳定的角度,加强对职工的引导;运用重点论的方法,把劳动就业、技能培训、收入分配、社会保障、安全卫生等方面的工作摆在重要位置,经常

抓、反复抓、深入抓;采取精准化的举措,紧扣补齐脱贫方面的短板、补齐社会事业与民生短板,切实发挥帮扶优势,推动实现困难职工应保尽保、应帮尽帮、应助尽助,打好困难职工解困脱困攻坚战。

做实基层工会这个基本点,夯实党执政的阶级基础和群众基础

当前,基层薄弱是工会组织最大的“短板”。工会干部要把基层工会当主体,把职工群众当主角,坚持重心下沉、力量下沉、资源下沉,把更多职工群众吸引到工会中来,吸引到工会活动中来,切实使基层工会建起来、转起来、活起来。要探索建会入会新方式,努力实现建会工作从“要我建会”到“我要建会”的转变,入会工作从“要我入会”到“我要入会”的转变,努力实现工会组织从“有形覆盖”到“有效覆盖”的转变。现在,还有部分外资、合资企业以及民营企业没有建立工会组织,工会组织要切实提高认识、高度重视,一方面要维护职工合法权益,另一方面要更好地把他们组织起来,切实增强工会组织的动员力、号召力、影响力。要深入开展“强基层、补短板、增活力”集中行动,帮助基层工会出思路、建机制、破难题。

突出工会改革这个着力点,不断增强工会组织凝聚力吸引力

大型政论专题片《将改革进行到底》,用

较大篇幅介绍了全国总工会的改革,指出深化群团改革为推进国家治理现代化打开了新的思路。推进工会改革不是选择题,而是必做题,党委重视、职工期待、社会关注。

工会干部要有“将改革进行到底”的坚定决心,当改革的促进派和实干家。要增强改革意识,紧盯改革目标,突出保持和增强政治性、先进性、群众性这条主线,突出目标导向、需求导向、问题导向,切实增强“我要改”的内在动力,使工会改革落地生根。要把改革做实,探索动员职工服务发展的载体和方式,聚焦主责主业打造服务品牌,完善工会“互联网+”工作模式,构建职责明确的组织机构,建设结构合理的干部队伍,健全高效运转的工作机制,创新紧接地气的活动方式。要把改革做深,通过改革推出抓基层、强基础的有力举措,着力解决“无人理事、无钱办事”这个基层反映最强烈的问题,通畅工会组织的“神经末梢”和“毛细血管”。要把改革做细,探索建立以职工为中心、让职工当主角、让职工说了算的工作方式,使职工群众的知晓度、参与度、满意度成为检验改革成效的“试金石”。要把转变作风贯穿改革的始终,大兴联系群众之风,大兴事业有为之风,大兴干净干事之风,打好改革攻坚战,把工会组织建设得更加充满活力、更加坚强有力。

(作者系湖北省委常委、省总工会主席)

正确认识和把握共享经济对劳动关系的影响

■闻效仪

闻效仪

观点

要评论共享经济对劳动关系的影响,首先需要了解共享经济与劳动关系的本质以及充分认识平台就业人群的工作性质,同时不仅仅只是站在共享平台的角度看待和评估这种影响。只有这样,才能对于这个话题有一个清醒的认识。



从共享单车到滴滴打车,共享经济已经成为百姓生活中不可或缺的一部分。随着共享经济的规模和影响的不断扩大,吸引了大批就业人群进驻到各类共享平台,网约车司机、网约厨师、网约保洁等各类“网约工”职业也应运而生。来自人社部的统计数据,2016年共享经济平台的就业人数约585万人,比上年增加85万人。而国家信息中心预计,到2020年,这个人数将达到2000万人。

随着共享经济新增就业规模的不断扩大,社会上也就掀起了这种新经济业态是否对劳动关系带来影响的讨论热潮。有观点认为,传统劳动关系是工业化时期大规模雇佣的产物,劳动者只能服务于单一的购买其技能的雇主,并通过法律契约的方式加以确认,而在共享经济条件下,劳动者凭借信息化手段,可以对应更多的服务对象,并以更加灵活化的工作方式出现。因此,劳动关系中的“雇佣”应当变为“交易型服务”,劳动“合同”应当变为“协议”。总之,传统劳动关系已经不适用于共享经济的新业态,传统的劳动法律也需要重

新调整,中国正在迈入一种新型劳动关系。

笔者认为,要评论共享经济对劳动关系的影响,首先需要了解共享经济与劳动关系的本质以及充分认识平台就业人群的工作性质,同时不仅仅只是站在共享平台的角度看待和评估这种影响。只有这样,才能对于这个问题有一个清醒的认识。

共享经济与劳动关系的本质

共享经济研究权罗宾·蔡斯为共享经济下过一个定义,就是“使用者更愿意只是为资产使用的时间买单”。共享经济的实质是所有权和使用权的分离,无论是共享汽车和共享单车,用户并没有拥有它们,而只是在一定时间付费租借它们,共享经济其实是市场双方关于物品使用权的交易。而劳动关系的产生也正是源于劳动力“所有权和使用权的分离”,雇主扩大工业再生产需要劳动力,但劳动力是一种特殊商品,劳动力的所有权归属劳动者本身,而劳动力的使用权则归属于雇主,雇主付给劳动者的工资实质是租借劳动者在工作一段时间的价格。

但是,物品使用权的交易是简单和透明的,劳动力使用权的交易则是复杂和嬗变的,劳动力是蕴含着劳动者身上不可分割的“体

力和脑力”,雇主只有通过各种管理制度来引导和迫使劳动者最大限度地交出“体力和脑力”,并由此形成了劳动关系,其实质上是一种人身关系和管理关系。如果劳动关系有改变,就需要看这种人身关系和管理关系有怎样的变化。到目前为止,我们尚看不到共享经济对于劳动关系形态有何种影响,也看不到劳动力所有权和使用权有其他的变化趋势,现在共享的各种物品还是通过传统劳动关系生产出来的。我们不能简单地认为劳动者技能可以出售给多个雇主就说明劳动关系被改变,即便劳动者对应着多个雇主,但依然还是一种管理关系和人身关系。

共享经济扩大了灵活就业

共享经济中有两种模式,B2C模式和C2C模式。C2C模式中,共享的是劳动者的服务,如网约车司机、保洁、保姆等,平台公司指挥着这些劳动者为客户提供服务。随着平台企业和各类“网约工”的大量涌现,这些劳动者与平台之间的关系似乎不能用传统劳动关系来解释,因此,不少学者认为应当确立一种新型劳动关系。这是一种似是而非的观点。共享经济主要参与者大多来自服务业的司机、厨师、保洁等职业,其本身就存在特殊性,特殊性在于

他们的劳动过程不需要与雇主提供的生产工具和生产资料相结合,或者他们自己就能获取和提供生产工具和生产资料,他们自身就能生产出“服务技能”这种产品。形象地看,他们更像一个“自雇者”或者“手艺人”,而平台企业则像一个“集市”,他们来到“集市”揽活并向“集市”支付租金,随后与客户进行自由交易。因此,很难判定他们与平台公司之间存在劳动关系,更没有所谓的新型劳动关系。

这些服务业中的“个体户”或“灵活就业者”们,在共享经济出现之前就大量存在,只不过共享经济扩大了他们的规模,同时也使得这个人群长期存在的社会保护难题变得日益突出。从全世界范围看,灵活就业在各国都广泛存在,并呈现日益扩大的趋势,这也成为各国政府施政保护的重点。一直以来,他们生活在劳动力市场边缘,受市场经济周期影响较大,缺乏安全性和稳定性,自身生存能力较弱,社会保障水平也较低,因此更多的关注应当放在如何为这个日益扩大的群体构建社会保护网,而不是形成所谓的新型劳动关系。

共享经济对实体经济中的劳动关系的影响

来自国家信息中心的数据显示,2016年

共享经济融资规模约1710亿元,同比增长130%,未来也将保持平均40%的增长。共享经济领域新增就业人口很大部分都是从第二产业而来,一份关于某沿海城市快递员队伍的调查,有一半的快递员有工厂普工的经历。

毫无疑问,共享经济的快速发展已经实质影响到实体经济的劳动关系。除了在消费端上带来的冲击外,劳动力的“脱实向虚”成为关键影响因素。随着大量风险资本进驻共享经济领域,通过巨额补贴不计成本地“跑马圈地”,劳动力也在源源不断地从“线下走到线上”。

一方面,劳动力的新流向会进一步加剧实体经济“招工难”现象,加大劳动关系运行风险。另一方面,劳动者就业从实体经济转向共享经济,也意味着从国家构建的劳动保护网络的脱离,不再享受劳动法律规定各种保护劳动者的权利,从劳动关系转变为劳务关系或商务关系,以“自雇”的个体经济方式出现,这不仅是劳动者权益的一种损失,也使得劳动者面临更大的市场经济风险。也因此,政府相关部门应当对这些因为共享经济带来的风险有警惕之心和防范手段。

(作者系中国劳动关系学院劳动关系系副主任、教授)

深化厂务公开为企业科学发展注入活力

■牛国斌

牛国斌

观点

厂务公开是推进基层民主管理,有效落实职工群众知情权、参与权、表达权、监督权的重要制度。新时期,厂务公开要在体系建设、公开内容和公开方式等方面进行深化,使民主管理工作有高度、有突破、有特色、有创新,为企业科学发展注入生机和活力。



厂务公开是推进基层民主管理,有效落实职工群众知情权、参与权、表达权、监督权的重要制度。新时期,厂务公开要在体系建设、公开内容和公开方式等方面进行深化,使民主管理工作有高度、有突破、有特色、有创新,为企业科学发展注入生机和活力。

深化厂务公开的体系建设

一是把厂务公开的运行方式与职责明确相结合。为确保厂务公开工作顺利开展,减少操作和执行过程中的随意性,减少各级成员因工作变动缺位的现象,在制定厂务公开实施办法时,应明确厂务公开领导小组的职责,如明确党委书记是厂务公开领导小组组长,明确公司总经理是厂务公开的第一执行人,厂务公开办公室主任由工会主席担任。同时规定,厂务公开办公室要定期向领导小组成员汇报

厂务公开开展情况及厂务公开过程中的焦点、难点、热点问题,一方面为领导决策提供参考,另一方面取得领导小组成员的肯定。

二是进一步规范厂务公开规章制度和运行机制。厂务公开能否顺利开展,在很大程度上取决于制度是否完善、方法是否得当、措施是否得力、程序是否规范。为确保厂务公开工作顺利开展,必须建立健全《职工代表大会条例》《工会工作条例》《平等协商集体合同制度》,完善《大宗物资采购管理办法》《民主评议领导干部制度》《厂务公开评价考核制度》《厂务公开监督实施办法》等,同时党委把厂务公开作为党建工作的一项重要内容,纪委将厂务公开作为领导干部一项廉洁自律要求,工会将厂务公开列入重点工作考核,为厂务公开工作顺利推进提供制度保障。

深化厂务公开的内容

一是职工关心的热点问题。坚持有效性、有利性、保密性的原则,力求公司、分厂、班组三级公开整体推进,突出重点。公司级厂务公

开狠抓业务招待费使用、职工“五险一金”的缴纳、住宅分配、住宅建筑、党风廉政建设、招聘业务管理人员、聘用领导干部情况等内容向职工公开。做到既公开政策、标准、规定和要求,又公开操作的过程、方法和步骤,实现一般性问题向深层次问题推进。对涉及公司保密内容和商业机密的,采取保密通报的形式,在一定范围内公开。分厂和班组把涉及职工权益的问题作为公开的重点,做到职工收入、工资分配、工时定额、工具材料消耗、评先选模等内容的公开。分厂和班组两级公开,既公开职工个人的收入项目、奖惩额度、代扣款项和工资总额,又公开分配办法和分配过程。职工每月拿多少工资,一算就清清楚楚。

二是公司管理的难点问题。坚持主动性、针对性、预防性的原则。把职工参与率和满意度作为衡量厂务公开工作的重要标准,完善监督机制,加大监督力度,形成以职代会为基本载体,党委统一领导,党政工共同负责,有关方面合力推进的制度监督、专业监督、群众监督、舆论监督“四位一体”的监督检查体系。

突出对投资招标、大宗物资采购、建设工程比质比价等内容的全过程公开监督。

三是公司决策的重点问题。根据中央《关于深入推进国有企业贯彻落实“三重一大”决策制度的意见》,制定相应的规章制度。界定决策主体、决策内容、决策方式、决策程序以及监督检查和责任追究等事项。逐步完善划定决策范围,奠定决策基础;严格决策程序,规范决策行为;强化日常监督,形成监督合力;强化公开机制,促进阳光操作;强化责任机制,促进廉洁从业;强化纠错机制,促进工作落实。使厂务公开落到实处。

深化厂务公开的方式

坚持规范和创新,在提高民主管理实效性的同时,对厂务公开的方式进行积极探索。

一是规范职代会平台强化厂务公开的运作。职代会作为厂务公开的重要载体,应当始终坚持企业发展规划、年度经营目标和涉及职工分配方面的政策,集体合同、工资专项合同、女职工特殊保护专项合同、薪酬分配办法等提交职工代表大会进行审议,广泛听取职工的意见。每次职代会都要将职工的讨论意见进行归纳整理,向起草部门和领导反馈,由起草单位对主要会议文件进行修改、补充和完善,对涉及职工利益的事项,采取票决制的方式进行表决。同时坚持职工提案征集反馈制,先进模范人物投票表决公示制、定期评议领导公开制,为职工表达合理诉求提供平台。

二是借助现代信息平台拓展厂务公开的渠道。除用足用好广播、电视、报纸、期刊、专栏进行厂务公开外,还充分利用信息技术如互联网、微信平台等实行网上公开,使得信息传达、意见收集及时准确,促进职工知情权、参与权、表达权、监督权的落实。

三是建立职工代表巡视平台促进厂务公开落实。坚持每季度组织一次职工代表主题巡视活动,针对性监督检查职代会决议的落实情况、集体合同和工资专项合同的履约情况、收入分配制度的落实情况、职工劳保情况等,保障职工各项权益的落实。

四要力争诉求妥善解决,支持职工依法解决争议,而不是采取极端方式维权,以稳定和协调劳动关系,促职工与企业实现共赢。

工会参与劳动争议处理不是争“输赢”

■王洋

王洋

观点

工会组织参与劳动争议处理,必须根据《工会法》《劳动争议调解仲裁法》等法律法规的规定,严格遵照法定程序,发挥劳动争议调解工作指导者、劳动争议调解委员会组织者、劳动争议协调解决者的作用,而不是去和企业争长短,更不是争“输赢”。



当前,“互联网+”时代到来对现行劳动关系产生一定的冲击和影响,劳动争议的纠纷类型呈现多元化趋势,传统制造业、建筑领域、餐饮服务业、批发零售业及一些新兴产业如金融服务行业、运输物流业、高新技术产业等都呈现出多发趋势。劳动争议多集中在劳务派遣、同工同酬、竞业限制、职业培训、健康检查、职业危害防护等方面,工会应依据相关法律法规积极参与劳动争议处理。

劳动争议的本质是权利与利益争议

综观各类劳动争议事件,共同表达的诉求为支付经济补偿金、违法解除的赔偿金、追

索劳动报酬、未休年假工资等,归根到底是权利与利益的争议。但是根据客体不同,所形成的权利争议与利益争议也不同,权利争议是因执行劳动法律法规与劳动合同和集体合同的规定而发生的争议,利益之争是因确定或变更劳动者的权利义务而发生的争议。无论权利争议,还是利益争议,都是在根本利益一致基础上具体利益差别的矛盾,这种具体利益矛盾,是完全能够在合作、协商、协调、依法调处的基础上得到解决。

工会参与劳动争议处理的法律程序

根据现行法律规定,劳动争议处理基本程序有“协商、调解、仲裁和诉讼”。发生劳动争议,当事人不愿协商、协商不成或者达成和解协议后不履行的,可以向调解组织申请调解;不愿调解、调解不成或者达成调解协议后

不履行的,可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁;对仲裁裁决不服的,除法律另有规定的外,可以向法院提起诉讼。其中,协商和调解是在双方当事人自愿的原则下选择进行的,当事人也可以直接申请仲裁。而诉讼阶段则实行两审制。但现实中这些争议裁判处理情形可能有3种情况:第一种是企业接受,职工不接受;第二种是职工接受,企业不接受;第三种是企业与职工都接受。第三种情形是比较理想的结果,但不可能都是这种结果。这就面临一个问题,原有纠纷没有彻底解决,会诱发新的矛盾产生。

因此,工会组织参与劳动争议处理,必须根据《工会法》《劳动法》《劳动争议调解仲裁法》等法律法规的规定,严格遵照法定程序,发挥劳动争议调解工作指导者、劳动争议调解委员会组织者、劳动争议协调解决者的作用,而不是去和企业争长短,更不是争“输

赢”。如果单纯争“输赢”,就失去了工会参与劳动争议处理法律程序的意义,有可能使劳动争议演化为对抗和冲突,不利于争议的圆满解决,也不利于最大程度地维护职工合法权益。

工会参与劳动争议处理的几点思考

一要在法律法规和政策范围内,既要以职工的代表身份直接介入,表述当事人的诉求;又要积极参与劳动争议处理过程,维护职工的合法权益;更要监督劳动法律法规执行情况,一旦发现用人单位违反劳动法律法规,工会应当与用人单位进行交涉,要求用人单位采取措施予以改正,用人单位拒不改正的,工会可以请求当地政府及有关部门依法作出处理。

二是要进一步理顺工会法律工作部门、工会劳动争议调解组织与产业工会、工会各职