

筑牢“三性”之基 恪尽“五双”之责

■ 龚建华

龚建华 观点

深入学习贯彻习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述,不忘初心、牢记使命,是各级工会组织和广大工会干部当前和今后一个时期的首要政治任务。对江西工会来说,尤其要结合工会工作实际,在践行中坚持以政治性为先、以先进性为重、以群众性为本,致力从“五双”上下功夫,求实效。

必须在强化“双位”上下功夫

一是提升政治站位。增强政治鉴别力,既分得清大是大非,也看得到小事小节,坚决杜绝马虎、随意、侥幸等心理。增强时事洞察力,在形形色色的社会现象中,能够发现问题、善于看到本质。对那些以合法之名、行非法之实的非经济组织等,必须做到眼明心亮,明察秋毫。增强风险判断力,坚持底线思维,增强忧患意识。

二是筑牢组织地位。工会要在“党政所需”上对上表。各级工会应主动把自身工作与党政中心工作紧密联系起来,切实做到把党的方针政策、决策部署变为职工群众的自觉行动,组织动员广大职工在改革发展稳定一线建功立业。要在“职工所盼”上对标。为职工提供周到、细致、精准服务,是各级工会组织和广大工会干部义不

容辞的责任与义务。要在“工会所能”上对路。把工会组织“所能”发掘到最大化最优化,其中一条重要遵循,就是要在不断满足职工群众对美好生活的向往上努力前进。

必须在优化“双基”上下功夫

第一,努力做强基本职能。要当好奋进的引导者。坚定不移把团结和动员职工群众听党话、跟党走作为重大政治责任,推动习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述精神进企业、进车间、进班组,让广大职工听得懂、能领会、可落实。要当好建功的组织员。组织广大职工积极投身“当好主人翁、建功新时代”,并以劳动和技能竞赛为抓手,推动劳动竞赛向主导产业和重点项目拓展。要当好服务的娘家人。做实共性服务,做优个性服务,让职工群众真正感受到工会是“职工之家”,工会干部是最可信賴的“娘家人”。

第二,尽力做实基础功能。要算好“经济账”。各级工会要学懂用好《工会法》,依法开展工会经费收缴工作。要出好“人力牌”。充分用好用足全总工会协理员政策,利用社会化招聘等破解难题。同时,维护好工会协理员合法权益,切实强化基层组织和队伍。要打好“阵地战”。重视加

强舆论阵地建设,不断提高工会舆论的传播力、引导力、公信力,切实把对职工思想政治的引领落细落实。

必须在细化“双维”上下功夫

一要维护合法权益。一方面维护好职工的劳动权和生存权。发挥工会源头参与和监督作用,完善工会立法工作。认真做好舆情处理和来信来访接待工作,配合政府有关部门抓好安全生产等工作。另一方面维护好企业的经营权和发展权。发挥工会建言献策作用,从党委政府决策源头上维护企业的经营发展权。同时通过岗位练兵、技能比武等群众性劳动竞赛活动,在提高职工个人综合能力的基础上,不断增强企业的核心竞争力。

二要维护社会稳定。在注重思想政治引导、思想说服教育的前提下,逐步完善信访工作体制机制,不断丰富化解信访问题的方式方法。要注重化解矛盾的“三个目标”。工会维稳工作必须秉承守土有责、守土负责、守土尽责的要求,把矛盾和纠纷化解在“萌芽”、化解在局部、化解在属地。

必须在催化“双创”上下功夫

一是工会的创业要出新。既要建设属

于职工的“家产”。在全省工会“一提升两强化”专项行动中,用3年~5年时间,实现市县两级工人文化宫建设全覆盖。也要拓展普惠职工的“家业”。要坚持以职工为中心的工作导向,不断完善“三师一室”“爱心驿站”等建设。还要完善服务职工的“家当”。建立健全结构清晰、数据准确、动态管理的工会工作和会员信息基础数据库,打造方便快捷、务实高效的服务职工新通道。

二是工作的创新要出彩。在工作品牌上力求“推陈出新”,在技能竞赛上力求“转型升级”。不断创新劳动竞赛的项目、内容、目标,助推经济高质量跨越式发展。在学历教育上力求“实在管用”。积极开展农民工继续教育培训,提升农民工的综合素质与从业能力。在维权服务上力求“机制再造”。省总工会创造了“沙龙茶叙”调解劳动争议的新模式,有效解决了服务职工“最后一公里”问题。在解难济困上力求“精准到位”。向城镇困难职工家庭赠送职工医疗互助保障计划,为“江西英才”提供家政服务支持等,这些实事、好事必须在精准上下功夫、在到位上见实效。

必须在深化“双建”上下功夫

第一,深化工会党的建设。必须持续

锻造绝对忠诚的政治品格。要把对党绝对忠诚融入血脉灵魂、贯穿于修身从政的全过程。认真开展“不忘初心、牢记使命”主题教育,以永远在路上的执着,始终保持共产党人的初心不改、本色不变。必须持续推进干部队伍的作风建设。自觉践行党的群众路线,进一步完善基层联系点、与职工结对子等常态化机制,密切同职工群众的联系。必须持续营造风清气正的政治生态。要严格落实全面从严治党政治责任,深入推进工会系统政治权力运行制约和监督制度。

第二,深化基层组织建设。要在“扩面”上求广。加速扩大工会组织的覆盖面,对符合条件的职工在25人以上、开业1年以上、生产经营正常的非公企业工会组建要求实现全覆盖。要在“人会”上求优。大力推进物流货运司机、快递员、护工护理员等群体入会,推动农民工入会和社会散工入会工作实现新提升。要在“下沉”上求深。工会组织的力量要下沉,工会干部的触角要下移。要充分发挥工会联合会的作用,激发社会组织活力,为职工群众提供更多更好的服务。

(作者为江西省人大常委会副主任、省总工会主席)

把握根本 聚焦主体 推动主题教育取得实效

■ 丁文清

丁文清 观点

对于工会组织来说,把握政治性这个根本、聚焦群众性这一主体,是开展好“不忘初心、牢记使命”主题教育的重要遵循,而能否取得实实在在的成效,则是检验主题教育的主要标准。

对于工会组织来说,把握政治性这个根本、聚焦群众性这一主体,是开展好“不忘初心、牢记使命”主题教育的重要遵循,而能否取得实实在在的成效,则是检验主题教育的主要标准。

以政治为“纲”。政治性是工会组织的灵魂,是统领一切的“纲”。工会要将政治建设置于首位,在主题教育中把握好“三个根本”。一是把学习贯彻新思想作为根本政治任务。要把习近平新时代中国特色社会主义思想作为必修课、案头卷,与深入学习贯彻习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述结合起来,全面系统学,联系实际学,融会贯通地学,努力做到政治方向、价值取向、实践走向相统一。二是把坚持党的领导作为根本原则。要深刻认识党指引的道路是工会产生、发展和不断壮大的唯一正确的道路。工会干部要时刻牢记自己是党的干部,把对党绝对忠诚作为最基本的政治素养、最朴实的政治品格,最起码的政治要求。三是把团结引领职工群众作为根本职责。要加强对职工的思想政治引领,落实意识形态工作责任制,加大对职工的政治动员、政治引领、政治教育力度,引导广大职工增强对党的基本理论、基本路线、基本方略的政治认同、思想认同、情感认同,切实承担起团结引导职工群众听

党话、跟党走的政治责任。

以职工为“天”。担使命,是主题教育的总要求之一。工会组织要时刻不忘职工群众是工会组织的血脉和力量之源,为职工群众谋福祉是工会组织与生俱来的使命和担当,要把服务职工作为所有工作的出发点与落脚点。一是聚焦职工获得感,让普惠服务更有广度。加快职工服务中心转型升级,构建省市县乡企五级服务网络,打造“一站式”服务窗口,探索建立服务职工零门槛、零距离的体制机制,不断扩大工会服务的覆盖面和受益面。二是聚焦职工幸福感,让日常服务更有温度。着眼职工对美好生活的向往,着力解决好职工最关心最直接最现实的利益问题、最困难最忧虑最操心的实际问题,做到“锦上添花”与“雪中送炭”并举,加强对职工的人文关怀和心理疏导,打造职工信賴的“职工之家”,真正把工会工作做到职工心坎上。三是聚焦职工安全感,让维权服务更有力度。深化对职工队伍发展变化特点与规律的认识,维护好职工在劳动经济、精神文化、公平公正、安全环境等方面的权益,积极参与人大立法,坚持政府与工会联席会议制度,推动构建和谐劳动关系,更好促进职工体面劳动、舒心工作、全面发展。

以问题为“靶”。要把握主题教育检视

问题的基本要求,以刀刃向内的精神,直面问题、解决矛盾。一要排查“形式主义、官僚主义”问题。针对困扰基层工会的形式主义突出问题进行一次大排查,以最坚决的态度、最有力的行动、最有效的措施抓好整改工作,进一步对标对表,时时反思会议是否太多、文件是否太长、学习是否太空、调研是否太泛、评比是否太滥,切实减少繁文缛节,减轻基层负担,激励广大工会干部干事创业、担当作为。二是聚焦服务职工“最后一公里”问题。工会干部千辛万苦、千方百计地为职工服务,但职工群众却感受不到,体会不深,之所以存在这个问题,是精准与精确不到位,供给与需求有错位。如何让职工便捷地从工会获得全方位的服务,需要我们不断完善线上线下、错峰开门、上门办理、预约办理、自助办理、委托代办、网上办理等全流程、立体式的服务体系。三是直面“基层力量薄弱”问题。工会改革3年来,工会面貌有了大的改观,但基层薄弱的状况没有得到根本性扭转,基层缺编制、缺人员、缺经费现象依然普遍存在。如何紧扣这一薄弱环节,坚持眼睛向下、面向基层,在“建机制、强功能、增实效”上下功夫,需要下十分的功夫,用百分的努力,方能柳暗花明,水到渠成。

以实效为“果”。工会组织要把整改落实

实贯穿主题教育全过程,将发现的难点、薄弱点与空白点,作为工作的重点、着力点与目标点,持续发力发动、攻坚克难,以期收获更大更甜的果实。一是持续推进产业工人队伍建设改革。积极履行工会牵头职责,大规模开展职业技能培训,推动完善产业工人技能形成体系,加快职工科技创新成果转化,改进技能评价方式,畅通产业工人发展通道,促进多劳者多得、技高者多得,提升产业工人的政治待遇、经济待遇、社会待遇,激发广大产业工人的创新创造创业热情。二是持续推进工会基层组织建设。要树立大抓基层的鲜明导向,按照人往基层走、心往基层想、劲往基层使的思路,做到工作重心下沉、资源手段下移、机关干部下派。要推进基层工会组织和工会会员实名制管理,逐步实现工会组织和工作覆盖精准化。要最大限度把农民工吸收到工会中来,全面推进货车司机等群体入会工作,使他们成为工人阶级坚定可靠的新生力量,使工会成为他们愿意依靠的组织。三是持续推进职工阵地建设。整合工会内外资源,规范工人文化宫、职工疗养

院、职工之家、妈妈小屋、职工书屋、服务中心等工会阵地建设,统筹打造一套职工喜闻乐见的阵地新体系,因地制宜、有的放矢地把更多服务阵地“复制”或“拓展”到基层工会组织,真正做到服务基层、惠及一线。四是持续推进工会网络建设。强化互联网思维,打造“智慧工会”“指尖工会”“掌上工会”,运用大数据、云计算、物联网、人工智能等手段推进工会工作,着力开展智慧数据库建设、新媒体矩阵建设、工会系统网上办公平台建设和网络安全建设,促进互联网和工会工作融合发展,构建网上工作平台,打造工会工作升级版,以适应信息时代、智能时代的要求。

我们要以“不忘初心、牢记使命”主题教育为契机,学以致用,进一步增强工会组织和工会工作的政治性、先进性、群众性,让工会干部在政治上得到新锻炼、在思想上得到新升华、在精神上得到新洗礼,更加自觉地为新时代党的工运事业不懈奋斗,以优异成绩迎接新中国成立70周年。

(作者为福建省总工会党组书记、副主席)

不忘初心 牢记使命

■ 司志通

司志通 观点

增强企业工资集体协商的实效性,既要在集体协商本身上下功夫,又要同时做好“诗外功夫”。这个“诗外功夫”,就是从优化集体协商的环境入手,强化法治宣传普及,强化企业民主管理,践行社会主义核心价值观,通过环境的叠加效应,力促企业工资集体协商,切实增强职工获得感幸福感。

增强企业工资集体协商的实效性,既要在集体协商本身上下功夫,又要同时做好“诗外功夫”。这个“诗外功夫”,就是从优化集体协商的环境入手,强化法治宣传普及,强化企业民主管理,践行社会主义核心价值观,通过环境的叠加效应,力促企业工资集体协商,切实增强职工获得感幸福感。

强化法治宣传普及。工资集体协商运行在法治轨道之上,由企业和职工协商而定。从集体协商原则到集体协商代表,从集体协商内容到集体协商程序等,都要依法而行。如果企业和职工整体法治素养跟

不上,必然直接影响工资集体协商的质量和成色。这就需要进一步加强“七五普法”工作,组织职工学习宪法法律、相关政策、法律基本知识等,动员工会法治人才队伍为企业经营者进行精准普法,提高企业和职工整体法治素养,着力培养和树立法治思维,养成“办事依法、遇事找法、解决问题用法、化解矛盾靠法”的良好法治习惯。只有树立法治思维,才能优化集体协商的法治环境,保障协商效果。这是确保企业工资集体协商实效性的根本前提。

强化企业民主管理。企业民主管理和

工资集体协商,在依法维护职工合法权益上,如鸟之双翼、车之两轮,二者相辅相成,缺一不可。如果没有建立职代会制度、工资集体合同草案就无法审议通过,如果厂务公开不依法充分,工资集体协商所需的重要数据和基本依据就难以依法获取。因此,深化企业民主管理,落实企业民主管理职权,是增强工资集体协商实效性的基础条件。企业民主管理好,集体协商互动的成效、协商的深度就会得到加强。有个别企业搞少数人协商、协商流于形式、职工缺少获得感,追根溯源,或是企业经营

者民主意识不强、或是职工民主意识弱化,总之是企业民主管理工作不到位所致。

践行社会主义核心价值观。推进企业工资集体协商,如果没有社会主义核心价值观做精神支撑,就难以行稳致远。协商背后是利益,利益背后是价值。比如,工资增幅企业和职工都比较满意,体现的是公正;企业和职工双方都自觉遵守工资集体合同约定,体现的是诚信;在企业陷入经营困境时双方互谅互解,协商决定切合实际的工资水平,体现的是友善。因此,要在企业和职工中,广泛培育和践行社会主义核心价值观,有

社会主义核心价值观做基石,才有互利多赢、包容和谐的协商理念和协商文化,才能更好协调企业和职工在根本利益一致基础上的利益分配差异化诉求,使理性、平和、健康、有序贯穿全过程、各环节和各环节。

新时代要切实增强企业工资集体协商的实效性,增强职工的获得感幸福感,就要两手抓,一手抓强化集体协商本身工作,“选育良种”,依法规范;一手抓优化集体协商的外围环境,“深耕沃土”,提供保障。做到良性互动、相得益彰,竭诚推进企业工资集体协商向纵深迈进。

■ 张伟杰

张伟杰 观点

现实中,越来越多的劳动者开始通过法律途径维护自身的权益。打官司,成为劳动争议理性化解的重要路径。然而,从不少地方披露的数据看,举证能力弱成为劳动者败诉的重要原因。要提高举证能力,就要了解在劳动争议中需要提供哪些证据,这些证据又该如何收集、保留。

劳动关系存在争议时需要收集保留的证据

劳动者与用人单位发生劳动争议后,否认双方存在劳动关系,是用人单位最“釜底抽薪”的一招,因为没有劳动关系意味着劳动者不能讨要工资、加班费、社会保险以及工伤待遇等权益。因此,证明劳动关系的存在,对劳动者维权具有基础性作用。

劳动关系存在的证明,最直观的就是书面劳动合同。但实践中,有些劳动者认为劳动合同可有可无,只要单位按时发工资就好,即便签了劳动合同,也不索要合同文本。也有一些用人单位因其用工不规范或试图规避相应责任,故意不与劳动者签订劳动合同或不提供书面劳动合同。在没有书面劳动合同的情况下,为了证明劳动关系的存在,劳动者可以收集和保留以下证据:

1、工资支付凭证或记录、缴纳各项社会保险费的记录。例如工资单、社会保险

记录等。
2、用人单位向劳动者发放的“工作证”“服务证”以及统一标识,包括胸卡、员工卡、门禁卡,甚至饭卡。
3、劳动者填写的用人单位招工、招聘“登记表”“报名表”等招用记录,还有由单位签字的岗位职责说明书、薪资确认书、调岗通知书等。
4、考勤记录。例如打卡记录、加班通知等。
5、用人单位其他劳动者的证言。
6、手机视频、电话录音等。
在保留上述证据时,要尽量留存原件,且对原件不能有修改、涂抹等行为,否则将影响证据的证明力。

因加班费、未休年假工资产生争议时需要收集保留的证据

从数据看,在近年发生的劳动争议中,劳动者的诉求除了确认劳动关系外,还主要集中在追索加班费、未休年假工资等方面。那么,追索加班费和未休年假工资的证据都要收集哪些呢?

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》第九条规定:劳动者主张加班费的,应当就加班事实的存在承担举证责任。《劳动争议调解仲裁法》第六条也规定了劳动争议适用“谁主

张、谁举证”的原则,追索加班费案件也不应例外。劳动者提供的加班证据既可以是考勤表、交接班记录、加班通知;也可以是工资条、证人证言等。此外,对于劳动者主张加班事实的证据由用人单位掌握,劳动者也要对这一主张举证,当劳动者举证证明了加班事实的证据属于用人单位掌握管理后,用人单位即应当提供;用人单位不提供的,就应当承担不利后果。

谈到在索要未休年假工资的争议中所需的证据,《职工带薪年休假条例》第二条规定:机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的,享受带薪年休假。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。此外,《企业职工带薪年休假实施办法》第四条规定:年休假天数根据职工累计工作时间确定。职工在同一或者不同用人单位工作期间,以及依照法律、行政法规或者国务院规定视同工作期间,应当计为累计工作时间。因此,对于职工的带薪年休假权益,“累计工作时间”至关重要。

累计工作时间的多少直接关系到职工的休假天数及未休假的工资报酬多少。职工对其主张的累计工作时间负有举证责任,否则就要承担不利后果。这些证据一般包括劳动合同、档案记录、社保缴费记

录、离职证明、工资发放记录、个人所得税缴税记录等。

此外,在这类争议中,有些证据是要由用人单位来提供的,如果用人单位无法提供,劳动者就有了胜诉可能。这些证据包括:用人单位已安排劳动者休年假的情况和用人单位虽未安排劳动者休年假,但征得劳动者书面同意自愿不休的(这种情况用人单位已支付劳动者的正常工资,不需要支付3倍的年休假工资)。如果拒不提供的,由用人单位承担不利后果。对职工难以提交证明材料的,还可以申请人民法院调取,申请时也应提供明确的证据线索。

因工伤认定及待遇产生争议需要收集和保留的证据

在众多劳动争议中,因工伤认定、工伤待遇产生的纠纷无疑是劳动者及其家属最为无助的一种类型。尽管工伤偶发,但却猝不及防,一旦发生,对劳动者及其家属都影响巨大。工伤保险的存在就是为了“保障因工作遭受事故伤害或者患职业病的职工获得医疗救治和经济补偿,促进工伤预防和职业康复,分散用人单位的工伤风险”。然而,在现实中,一些劳动者受伤后却要么找不到用人单位帮自己申请工伤,要么被用人单位否定属于工伤,维权困难。

如何在发生伤害后获得工伤认定?这

就需要劳动者注意收集、保留相应证据。

这些证据主要包括两类,一是与用人单位存在劳动关系的证据。这类证据与本文第一部分的内容相同,在此不再赘述。

第二类证据是能够证明所受伤害构成工伤的证据。包括:

1、在工作时间和工作场所内因工作原因受到事故伤害,工作时间内前在工作场所内从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的相关证据。
2、在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的,提交公安机关的证明、法院的判决书或其他证明。
3、因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的,提交公安机关或者相关部门的证明。
4、在上下班途中,受到机动车事故伤害的,提交公安交通管理部门或相关部门的证明。
5、在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的,提交医疗机构的抢救证明等。

事实上,劳动争议远不止上述几类,所需证据也很难一一列明。劳动者想要在各类争议中获得支持,就必须在日常工作中关注自己的权益,留心保存各种与工作有关的材料、实物等,当维权需要时才能拿出足够的证据。