

G 专家访谈

疫情下,集体协商应增强灵活性注重实效性

观点

集体协商是企业与职工之间沟通交流的重要平台,也是维护职工合法权益、促进企业健康发展的重要途径和形式。疫情下,应加强集体协商的实效性,注重解决劳动者的实际问题,在操作上更加灵活,对程序可以尽量简化为简。同时,做好未建会企业的集体协商工作,通过行业集体协商覆盖新业态劳动者。

本报记者 张菁

受疫情影响,一些企业特别是中小企业的生存发展遇到严峻挑战,也直接关系到广大职工的切身利益。集体协商是我国协调劳动关系的一项重要制度,是企业与职工之间沟通交流的重要平台,也是维护职工合法权益、促进企业健康发展的重要途径和形式。

日前,就疫情下如何充分发挥集体协商制度的基础性作用,怎样开展集体协商以及协商过程中应该注意的问题等,记者采访了中国劳动关系学会常务理事、上海市总工会法律顾问邱婕。

集体协商应注重“提质增效”

记者:疫情下,开展集体协商的意义是什么?

邱婕:在这个特殊时期开展集体协商的意义就在于解决实际问题。这个意义看起来平淡无奇,但恰恰是建立集体协商机制的初衷,也是当前复工复产过程中集体协商的独特价值。近年来,我

国工会在推进集体协商工作中的主要方向是加强集体协商的实效性,集体协商“提质增效”的本质是解决劳动者的实际问题。我国现有的集体合同数量已经非常高,但不能只重数量不重质量,集体合同虚化是需要着力解决的问题。因此,当前,集体协商在短期内可以解决企业遇到的具体难题,维护职工合法权益;从长期看,对发展和完善我国集体协商机制,实现“提质增效”也具有积极意义。

记者:开展集体协商应秉持什么样的原则?

邱婕:疫情下,集体协商首先应坚持诚实守信原则。这是我国《集体合同规定》中确立的集体协商的基本原则。协商过程中,双方必须诚实守信,企业遇到重大困难应向劳动者坦承,劳动者遇到问题也应充分表达,双方消除信息不对称,共同建立信任基础。在达成协议后,应守信履约。同时,应坚持灵活实效原则。鼓励企业与职工就受影响的实际情况,围绕涉及职工切身利益的相关事项,开展应急、应事、一事一议的灵活协商,突出集体协商效能,促进双方齐心协力、共克时艰。

记者:工会在其中能够发挥哪些作用?

邱婕:当前,工会在集体协商中的作用主要体现在“引导、督促、监督”三个方面。

首先是引导职工。疫情中,工会积极引导职工有序表达诉求、合理合法维权,引导职工通过集体协商的方式与企业达成一致,解决实际问题;其次是督促企业。在复工复产过程中,工会应督促企业提供必要的防护措施和条件,保障劳动者生命健康,督促企业通过集体协商妥善解决复工时间、复工方式、停工待遇、调岗调薪等一系列问题;另外,要监督双方。一方面,工会要监督企业在疫情期间,遵守相关法律法规及各类疫情防控规定,包括集体协商的程序和后续履行。另一方面,工会也应监督职工是否如实履行集体协商约定。如果企业确因生产经营困难需要裁

员,工会应做好监督企业合法操作。

疫情下的集体协商在操作上应更加灵活

记者:当下,开展集体协商在操作上与平时有什么不同?

邱婕:当前,集体协商在操作方面可以更加灵活。尽管集体劳动关系的调整在法律层面更突出程序性,而个别劳动关系的调整更突出权利性。但在疫情的特殊阶段,对程序可以尽量简化为简,注重解决实际问题。

具体做法可以有以下方面。其一,重在协商。集体合同订立的程序性要求从时间上就需要数月,同时,集体合同草案需要召开职工代表大会讨论,在疫情背景下显然不合适。因此,现阶段应重在协商内容。其二,形式多样。如果以解决实际问题为重,形式就可以是多样的。特别是在防疫时期,应尽量避免人员聚集,可以充分利用互联网技术实现协商。其三,过程留痕。采用灵活的形式,应充分注重过程留痕。近期,人社部函肯定了劳动合同可以采用电子合同形式,这种互联网形式也可以推广到集体协商中。

记者:如遇争议,该如何处理?

邱婕:防范争议与防范病毒传染的道理是一样的,第一步永远是“防患未然”。针对企业降薪等情况,如果充分做好协商工作,可以从源头上避免劳动争议发生。总体而言,我的建议是“凡事多商量、凡事好商量、凡事先商量”。但如果还是“中招”了,双方无法自行沟通解决,可以邀请上级工会、地区工会、地区行政部门等帮助协调和解决。

记者:应在哪些重点领域开展协商?

邱婕:涉及“两个重大”类型的领域应主动开展集体协商,其一是涉及重大行业的,其二是涉及重大利益的。

为了应对疫情,大部分地区延迟复工,但涉及保障城市运行必需、疫情防控必需、群众生活必需及其它涉及重要国计民生的相关企业仍在加班加点运行。这些行业职工的权益问题。

疫情做出了巨大贡献,在此期间也产生诸如加班、工资等一系列问题,应当通过集体协商妥善解决。

此外,还有涉及重大利益的情况。如果大型企业在复工中遇到部分员工不能从家乡返回,需要居家隔离、甚至不幸感染;企业无法正常复工、甚至关闭,这些涉及员工重大利益的情况,应事先协商。

通过行业集体协商覆盖新业态劳动者

记者:未建会企业在特殊时期应如何开展协商?

邱婕:其实企业是否建会并不影响集体协商,《集体合同规定》第二条指出,中华人民共和国境内的企业和实行企业化管理的事业单位与本单位职工之间进行集体协商,签订集体合同,适用本规定。我甚至建议,没有建会的企业在现阶段更应开展集体协商。工会是协调企业劳动关系的重要力量,现阶段对企业而言工会能发挥很大作用。而未建工会的企业,现在往往面对尖锐的利益冲突,又缺乏工会这样的协调器、稳定器,因此更需要积极开展集体协商解决具体问题。当然,我也建议各地区工会充分做好工作,通过此次疫情积极推动建会工作。

记者:如何让协商覆盖快递、外卖、网约车等新业态劳动者?

邱婕:对于货车司机等八大群体的集体协商确实是一个难点。尽管这一群体的人会问题已经有了解决的依据和途径,但总体而言,对于涉及数千万劳动者的新兴行业集体协商还在探索中。

对为城市提供服务的快递、外卖、网约车等新兴行业,建议推动地区性行业集体协商。我国互联网新业态的发展已经接近行业头部企业垄断的阶段,地区总工会有条件对行业内的头部企业发起集体协商,在地区层面行业化协商解决好新业态劳动者的权益问题。

特写时期 集体协商注意事项

特殊时期集体协商的主要内容

- 1 企业有序复工复产的措施
- 2 无法按时返岗职工的劳动关系处理
- 3 企业停工停产期间职工的劳动关系处理
- 4 企业需要调整工作时间、薪酬福利、社保缴纳、劳动安全卫生及女职工权益保护等涉及职工切身利益问题的具体操作办法
- 5 企业需要开展灵活用工的劳动关系处理

特殊时期集体协商的代表确定

双方协商代表人数依法不少于3人

企业方协商代表 不得多于职工方协商代表

鼓励有条件的企业和企业工会聘请企业外人员作为外聘代表参与协商,但人数不得超过本方协商代表的一分之一,且不得担任首席代表。

特殊时期集体协商的主要形式

尽量减少接触性协商形式,建议运用互联网信息技术,做好协商前的沟通对接,提高协商效率。

对还未全面复工的企业,尽量通过电话、视频、网络平台等形式开展集体协商。每次协商应做好记录,由双方首席代表和记录员共同签字。

策划/制图:张菁

G 前沿观察

劳“疫”结合
协同推进劳动教育

卢立涛 邵彦双

劳动教育是中国特色社会主义教育制度的重要内容。要把劳动教育纳入人才培养全过程,贯穿各学段,贯穿家庭、学校、社会各方面。新时代的劳动教育不仅是简单的知识性学习,更具有投身真实世界、付出辛勤劳动、收获劳动成果的特征。同时,也是学生力所能及的、与家庭教育相结合的、着重提高学生素质的一种教育。陶行知先生曾倡导,“生活即教育、社会即学校、教学合一”。通过此次疫情,我们能深刻体会到,教育不仅发生在校园,生活本身就是最好的教育。眼前的疫情就是最好的教材,用好这些教材,不仅能让学生学到更多东西,对老师和父母来说同样也是进步和成长。

当前因疫情,全家足不出户,教育部号召“停课不停学”,学校和家庭共同组织学生居家学习。孩子到底在家学什么?有学者指出,当前小学生劳动观念淡薄、劳动技能差,缺乏实际动手能力与劳动责任感,不懂得珍惜父母的劳动成果。居家抗疫,有充足的时间、与父母的帮助与指导,正是家长以身作则,给孩子树立劳动榜样的“黄金时间”,也是加强学生劳动教育的大好时机。笔者认为,劳动不仅仅是洒扫庭院、洗衣做饭,更是务实做事、踏实实践的优良作风,劳动教育是促进学生全面发展的德育活动。在这个“加长版”假期里,学校教育与家庭教育可以在劳动教育中交汇融合,释放劳动教育的温度,家长的言传身教、亲子间的和谐互动、家校间的协同共育,知识学习与实践体验在劳动教育里有机融合、知行合一、学以致用。

家庭劳动教育可以作为学校劳动教育的补充,为学校劳动教育提供真实的劳动场域,帮助孩子增强劳动意识、养成良好的劳动习惯。学生只有在劳动中才能养成吃苦耐劳的精神,只有参加劳动才能真正明白教室里张贴的勤俭节约标语的真实意思。

同时,家庭劳动教育可以缓解学生学习的压力。“加长版”假期让许多学生苦不堪言,每天学习学科知识,足不出户,难免出现烦躁抵触的情绪,家长可以利用居家时间,培养孩子的劳动意识,增强劳动技能,树立正确的劳动观念。孩子学习学科知识之余,还可以向各行各业的劳动者们学习,例如无私奉献的白衣天使、风雨无阻的快递员、恪尽职守的人民警察,学习他们在防疫期间吃苦耐劳、勇于奉献的精神。

此外,家庭劳动教育也可以缓和家庭矛盾。以往孩子在学校的时间多,现在正是家长正确认识孩子的好时机,在家庭劳动中可以看到孩子辛勤劳动的身影、丰富多彩的劳动成果,也会让孩子获得更多新技能。同时,孩子在参与劳动过程中,也可以切身体会父母的辛苦,更加理解父母,感恩父母的养育之情。

防疫期间,全国人民居家隔离,共同抗疫。各种传统美食的“制作秀”纷至沓来,这些简单易操作的食物创作,若能亲子合作,共同完成,就是孩子在疫情期间最大的收获。父母要以身作则,所谓“言传不如身教”。可以选择适合孩子的家务劳动,与孩子一起制定劳动计划,选择相应的奖惩标准。家长还可以和孩子共同商讨制作家务执勤表,一方面营造和谐民主的家庭氛围,另一方面也起到督促作用。

学校可以借此机会,开设家长课堂,举办一系列劳动教育在线讲座,让家长明白读书学习与劳动学习之间是相辅相成的,改变家长认为孩子不会做、做不得的观念。家长要积极对待孩子的劳动成果,不能只用学生的成绩判定孩子。同时,也可以以家庭为单位,评选优秀家庭,学校将优秀家庭请进课堂,共同分享居家劳动的方式方法,分享劳动的快乐与收获,交流亲子劳动的感受等。

学校应着力建设校家双方互动平台,将劳动教育武装为育人“利器”,让劳动最光荣成为永不褪色的旗帜,成为经得起时代考验的口号。亲子携手,协同推进劳动教育。

(作者:卢立涛为北京师范大学教育学部副教授,邵彦双为北京师范大学教育学部在读研究生)

G 专家访谈

G 工作研究

国企与民企工会共建共享机制研究

观点

建立健全全国工会与民工会资源共建共享机制,可以有针对性地引导、帮助民工会解决工作短板,使其组织更加健全、工作更加规范、履责更加有效,全面提升民工会工作水平。要科学谋划共建共享机制程序,帮助民工会加强规范化建设。

张志海

在国有企业工会工作更加规范、更有作为的新时期,民营企业工会也在不断发展壮大。建立健全企工会与民工会资源共建共享机制,可以有针对性地引导、帮助民营企业工会解决工作短板,使其组织更加健全、工作更加规范、履责更加有效,全面提升民工会工作水平。

充分挖掘国企工会优势特点。长期以来,国有企业工会组织机构健全、工会干部配备精良、工作体系科学、活动场所完善,创造了许多好的经验做法,工会工作规范有序,特色亮点纷呈,受到职工欢

迎,实现了工会有为有位。这些经验做法和创新工作,值得深入挖掘、总结提炼,形成可学习、可复制、有价值的经验。

激发民工会学习动力。在日常工作中,很多民工会有满腔的工作热情,企业行政大力支持,但往往工作思路不明、办法不多、措施不力,制度缺乏,导致有心有力但不见成效。建立健全企工会与民工会共建共享制度,通过现场参观、听取经验介绍、面对面沟通以及入企督导等方式,可有效激发民工会干部的工作热情、创造活力。帮助他们找准工作切入点,明确重点工作,并结合单位实际提出有针对性的举措,特别是提出补短板、加强工会规范化建设的思路,从深层次激发民工会做好工作的动力。

科学谋划共建共享机制程序。沟通阶段。广泛征求共建共享机制主体的意见建议,

全面了解民工会的想法打算、重点学习内容,包括工作中遇到的难题、企工会工作重点、工作开展方式等。对接阶段。与企工会对接,明确企工会推荐介绍的特色亮点工作范畴,并将收集的民工会问题对接。交流阶

段。组织现场学习,实地参观、经验介绍、提问交流、现场指导,激发工作动力。督导阶段。组织国企工会深人民企工会实地指导,了解学习落地情况,面对面、实打实地帮助抓好落实,打通学习运用的“最后一公里”。

帮助民工会加强规范化建设。着力解决民营企业工会组织不健全、工作不规范、发挥作用不明显等问题。一是完善工会组织。以《企业工会工作条例》为依据,重点帮助健全工会委员会、工会分会和班组工会小组,完善工会组织网络。二是加强工会干部队伍建设。指导配齐配好工会负责干部及专兼职工会干部,建设工会积极分子队伍;指导培训工会干部和职工代表,提升业务水平。三是完善工会工作制度。重点帮助建立健全工作职责、工作档案和会员实名制管理等制度,使民营企业工会工作步入正轨。

帮助民工会完善维权机制。紧紧抓住劳动合同、集体合同与职业生涯三个关键环节,建立和完善以职工(代表)大会为基本形式的厂务公开民主管理制度。同时,推动健全帮扶救助制度。重点帮助民营企业建立帮扶资

金募集、精准帮扶、走访慰问和帮扶资金管理等制度。

建立健全定期互访制度。双方每季度至少进行一次互访,各自指定联系人,保持连续性,使劳动经常化、制度化。通过定期互访、现场交流等形式,帮助指导经验学习、实践运用等,做到相互学习、不断完善。

建立健全工作交流制度。双方不定期进行工作交流,组织开展制度完善、台账建立、经验传授和现场观摩等实践指导活动,可以是总体工作交流,也可以是单项工作取经,还可以是工作难题的共同攻关,做到“思想创新相互支持、工作制度相互健全、工作方法相互借鉴、工作载体相互学习”。

建立健全深入学习交流制度。双方结合工作实际,开展企业文化、职工文化等形式多样的交流学习和联谊活动,进一步加强沟通,将学习融入每一个环节,进一步提升学习借鉴、学以致用的质量和效率。如工会干部走访交流、职工励志讲堂、职工读书会及举办联谊晚会等,进一步加深双方的情况了解和情感交流,实现更加深层次地学习借鉴。

G 问题探讨

厂务公开民主管理的要素与对策探讨

观点

在厂务公开民主管理工作,要注重“法”在其中的权重,“治”在其中的贯穿,“道”在其中的拓展,“义”在其中的凝聚。为此,可通过4种对策加以深化,普法是理念之根,制度是保障之本,民主决定发展之路,修身确立管理之径。

董巨国

近年来,企业厂务公开民主管理工作的落实在一定程度上有了较快的发展,诸如分配方案公开、工资上墙、三重一大监督等工作开展得都比较顺利。然而细究起来,其中仍存在一些问题。要解决问题,就不能忽视厂务公开民主管理工作的落实不彻底、不到位,就是因为存在很多不懂法的问题。一个企业是否能真正落实厂务公开,是否能真正让职工享受到民主监督权利,就要看法制在工作中是否得到贯彻。法制在厂务公开民主管理中的权重越大,民主管理工作就会落实得越好,反之,则跟

不上企业发展的需要。

要素二,“治”在厂务公开民主管理中的贯穿。对于企业来说,制度是落实法制的微观体现。企业的日常管理实践就是制度的推广和执行,是“治”衍生的行为,民主管理作为企业管理的中枢,决定着企业能否得到良性发展和可持续发展。所以,企业制度要深度融入厂务公开民主管理工作,管理者要认真履职,在企业管理中懂得治理,善于治理,发现不同企业的不同特性,及时调整和制定切合本企业实际的民主管理制度,在用人育人上要“治”下有方,在民主和公开上要“治”下有度,真正使厂务公开民主管理发挥引导企业良性健康发展的作用。

要素三,“道”在厂务公开民主管理中的拓展。“道”是一种修行,一种修养。企业管理者首先要营造一种“大道之行,天下为公”的氛围。任何企业都没有尽善尽美的领导者,但如果管理者有良性发展的意识,必然会在企业管理中融入儒家文化的思想,并会营造公平、大同的企业文化氛围,调动职工参与企业管理的自觉行为。从这种民主管理工作来看,企业民主管理与儒家文化精髓的契合,可以判断出,“道”在厂务公开民主管理工作中如果能得到持续拓展,公平管理的机制就能凸显为企业管理的主基调,厂务公开民主管理工作也将水到渠成。

要素四,“义”在厂务公开民主管理中的凝聚。企业各级管理者要把自己放到合适的位置,要有“做的是企业,赢的是人心”的利他主

义思想。在一个企业里,各级管理人员要多讲“义”,真正把维护公平正义当成管理企业的标尺,在是非面前,要有一碗水端平的思想,

要从企业的大局出发,从职工的切身利益出发,从企业的前途命运出发,把“义”字凝聚在厂务公开民主管理工作中。这样,将会使广

大干部职工提高思想认识,彰显奉献精神,尤

其会提高管理者透明做事、公平做人的意识,

厂务公开民主管理工作也能更好地开展。

为落实好以上4个要素,可以通过4种对

策加以深化。

对策一,普法是理念之根。目前,在管理过程中,一些企业虽然“依法治企”叫得响,但在实际工作中,只讲法律法规的概念,但执行的力度不大。在企业管理中,如果管理者愿用法制思维管理企业、解决问题,工作中就会避免很多问题,也少了很多扯皮现象。但是由于很多管理者过于专注企业生产经营,对法律制度掌握得不够深刻和全面,同时也有

些管理者不用法,所以导致厂务公开民主管理看似有形式,深究无内容。所以,普法教育在企业管理者中还应大大加强,厂务公开民主管理中就能站得起、放得开、走得远,就能和广大职工形成相同的价值观。从企业角度来看,我们每个人的修身至关重要,这是一个管理的门道和途径,是确立民主管理路径的重要一环,也是企业兴旺发达的人文基础。

对策二,制度是保障之本。法律是企业开展经营活动的基本遵循和方向,制度才是基本保障。企业在厂务公开民主管理工作中要结合企业特性、特质,不断完善民主管理制

度。在制度的框架下,针对不同人群、不同岗位开展各具特色的民主管理活动,用法律建设指导企业民主管理制度的建设、推进和落

实。企业要把民主管理制度作为企业管理的重要保障,把推进落实作为民主管理的着力点,最终形成较好的厂务公开民主管理体制。

对策三,民主决定发展之路。企业管理

首先要确定方向,树立目标。每个企业都希

望走得更加长远、更加健康、更加辉煌。为</p