

找准人、找对路、找好位 推动工会普法“转”起来

■谢亦森

谢亦森 观点



在广大工会干部和职工群众中广泛开展普法宣传教育,是工会组织全面贯彻落实依法治国战略的重要举措,是提升职工队伍法治信仰的内在要求,是推进工会工作法治化建设的基本保证。近年来,各级工会全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神,积极顺应普法任务、普法形势、普法对象的变化,注重在普法宣传工作中转变宣传理念、创新宣传形式,突出宣传实效,取得了可喜成绩。

找准人,将普法阵地从援助中心转移到工业园区

推动工会普法宣传工作,首要的是要找准职工聚集地,有的放矢、精准发力,实现普法效果的最大化。一是及时调整思路,以江西

省为例,企业大多数集中在工业园区,聚集了职工148.8万人,农民工84.9万人。职工在哪里,普法工作就要开展到哪里。从2015年起,省总工会提出要抓重点、抓关键,将工业园区列为工会普法的关注点。

二是开展“三师”进园。2015年6月,下发了《江西省工会法律援助律师进工业园区工作制度》。随后,又建立了“三师”进园服务制度。即:向工业园区派驻法律援助律师为职工提供法律服务,派驻集体协商指导员指导企业开展集体协商,派驻健康工程师为职工身心健康提供服务。2016年,省总在全省工会干部中开展了“进园区、强基层、惠职工、促发展”专项行动,将“三师”进园工作纳入重点考核内容。通过一年的打造,目前全省97个省级以上工业园区中有95个建立健全了“三师”进园制度,共聘请“三师”1186名。

三是推行沙龙茶叙。“三师”进园后,采取了沙龙茶叙的工作方式,即:不定期将企业

主、工会主席和职工聚在一起,以喝功夫茶、拉家常的形式,宣传法律知识、调解企业劳动争议,将劳动争议化解在萌芽状态。

找对路,将普法手段从上街转变为上网

推动工会普法宣传工作,关键的是要适应职工群众的需求和喜好变化,不断创新普法的形式,确保普法真正入耳、入脑、入心。一是创新普法载体。针对80后、90后逐渐成为职工队伍主体的特点,将传统的街头普法转变为网络普法。2015年,江西省总通过购买社会服务的方式,创办“草根谈”作为省总工会的官方微信公众号,创作了“‘我们’在一起”大型普法系列专栏。二是创新普法方式。充分利用网站、微博、微信等年轻人追捧的现代传媒手段,以“萌萌哒”的漫画形式,解读枯燥的法律条文和有关劳动政策,力争让职工群众在轻松愉快的氛围中学习涉及切身利益的法律法规。三是创新普法竞赛。从2015年开始,

采取“双线融合”的形式在全省职工中开展学法、用法知识竞赛活动。即:线上,依托“草根谈”微信平台开展答题领现金红包活动;线下,开展以“依法治国、职工践行”为主题的全省工会法律知识竞赛活动,总决赛由江西教育电视台直播,中国江西网进行网络、微博直播。

找好位,将普法服务从被动坐等转化为主动上门

推动工会普法宣传工作,重要的是要找准定位、真诚服务,帮助职工群众解决实际问题,以普法促用法、以用法促普法,使更多的职工群众信法、用法、守法。一是走上网络。打破在办公室坐等的传统工作模式,变被动为主动,与江西新闻网、大江网、江西工人报社联合打造了“江西·职工在线”大型全媒体在线访谈栏目,围绕“依法治国、职工践行”的主题在“大江直播室”进行全长一小时的全媒体访谈。二是走进直播室。连续多年积极参与

江西人民广播电台“党风政风热线”直播节目,就职工群众关心的热点、难点问题开展现场互动,在向听众普及法律知识的同时,接听、解答和受理了不少申诉。三是走入企业。注重发挥工业园区“三师”队伍的作用,主动上门为企业提供法律咨询,定期开展职工普法知识讲座,积极协调劳动争议,有效提高了职工普法的现实性和针对性。

推动工会普法宣传工作是一项长期艰巨的任务,必须“持之以恒、久久为功”。下一步,江西省总将以职工群众和工会工作者学法需求为导向,积极打造工会系统普法宣传网络载体,探索开展线上普法教育和法律咨询。同时,充分发挥“草根谈”微信平台、“江西省工会网”网络平台和手机APP客户端等作用,打造职工群众和工会干部触手可及的工会普法宣传教育网络集群,不断推动江西工会普法宣传工作的创新发展。

(作者系江西省人大常委会副主任、省总工会主席)

以工会改革试点为契机全面深化集体协商工作

■全总权益保障部

全总权益保障部 观点



2015年7月,党中央决定在全国总工会开展中央群团机关改革试点,总体目标是增强“三性”,去除“四化”,做强基层、着力创新。2016年7月,全总根据中央批准的《全国总工会改革试点方案》,整合原全总集体合同部和保障工作部职能,成立全总权益保障部。机构的优化整合,实现了劳动就业、收入分配、社会保障等职工劳动经济权益的业务内容与维护职工劳动经济权益的制度、载体和机制的有机统一,有利于全面深化集体协商工作。

工会开展集体协商工作的现状

自1994年我国颁布《劳动法》正式确立集体协商制度算起,中国工会推进集体协商制度建设和实施已经有20多年的历史,经历了以实施“牛鼻子工程”为标志的探索开端阶段、以贯彻落实劳动合同法为标志的规范发展阶段、以开展“两个普遍”为标志的全面推进阶段和以“提质增效”为标志的深化发展阶段。各级工会积极贯彻全总下发的《关于提升集体协商质量增强集体合同实效的意见》《深化集体协商工作规划(2014-2018年)》等文件,多措并举,大力推动,取得了较大进展。目前,全国已有29个省(区、市)人大或政府出台了41部集体协商地方性法规和政府规章,有

23个省(区、市)将推进集体协商写入当地国民经济和社会发展规划,有14个省(区、市)成立了由地方党政领导任组长的构建和谐劳动关系工作领导小组或者工资集体协商工作领导小组,有29个省(区、市)将集体协商制度建设纳入党政领导干部目标考核体系。

随着集体协商制度的建立和实施,集体协商工作的效果也逐步显现:维护了职工劳动经济权益,促进了职工劳动报酬随着经济社会发展逐步提高;初步建立了企业职工利益共享机制,促进了劳动关系双方互利共赢;减少和化解了劳动关系矛盾,促进了社会和谐稳定;培育传播了集体协商理念,工会的吸引力、凝聚力明显增强。

在取得成效的同时,当前集体协商制度建设还存在一些突出矛盾和问题。主要表现在:一是受我国经济下行压力加大和产业结构调整的影响,集体协商工作难度加大。二是社会各方还存在认识不到位的情况。三是相关法律法规和有关制度支撑不够充分。四是工会代表协商能力还存在不足。

以提质增效为重点,全面深化集体协商工作

当前,各级工会要以工会改革试点为契机,进一步适应经济发展新常态,紧紧围绕发展和劳动关系这个主线,夯实集体协商立法、指导员队伍建设、宣传培训指导、典型培

育推广、质量绩效评估等基础性工作,以非公企业为重点领域,以农民工、一线职工、劳务派遣工等群体为重点对象,以行业协商为重点形式,以工资、劳动定额标准、保险福利、劳动安全卫生等为重点内容,不断提质增效,更好地发挥集体协商调整劳动关系的基础性作用,为构建和谐劳动关系服务,为供给侧结构性改革服务,为维护职工劳动经济权益服务。

(一)进一步把集体协商工作摆上全总重要位置。党中央长期以来对集体协商工作的高度重视和一系列要求,为进一步深化发展集体协商工作明确了方向。我们坚信,在经济下行压力加大,集体合同部门优化整合,社会上对开展集体协商有不同声音的情况下,为集体协商工作鼓劲加油,消除思想迷雾,确保工作取得新进展。

(二)加大宣传力度,不断凝聚社会共识。通过各种形式大力宣传集体协商对于规范劳动关系双方行为、化解劳动关系矛盾、实现互利共赢的积极作用,宣传集体协商对于推动产业转型升级、促进供给侧结构性改革的重

要作用,广泛宣传区域、行业、企业集体协商典型的引领示范作用,积极传递正能量,推动形成党政高度重视、企业普遍认同、职工积极参与、社会舆论大力支持的集体协商良好氛围。

(三)突出问题导向,全面聚焦提质增效。抓好“五年规划”和“提质增效意见”的贯彻落实,把集体协商工作重心真正转移到提质增效上来,更好发挥集体协商调整劳动关系的基础性作用。对地方贯彻落实“五年规划”和“提质增效意见”的情况进行督导检查,组织地方工会开展互检互查,总结交流,学习借鉴地方经验,指出存在的不足,督促限期改进。对工作率先推进并取得成效的地方工会、产业工会、行业工会、企业工会进行通报表扬。

(四)抓好行业协商,有效破解现实难题。行业集体协商在协商层次、覆盖范围、整合资源、人力配备、减少社会成本、提升合同质量等方面有独特优势,具有调整劳动关系的层次更高、力度更大、范围更广的优点。要深入研究、逐步破解阻碍行业集体协商深化发展的一系列问题,包括双方协商主体的建立及代表性问题,内容不具体、效力不完整等问题。要善于总结行业集体协商已有的成果并加以推广,发挥产业工会优势和作用,更好地参与、指导行业集体协商。

(五)抓好分类指导,提高协商针对性。对于生产经营正常和效益较好的企业,重点就工资水平、奖金分配、补贴和福利等进行协

商;对于盈利较少、仅能维持正常生产经营的企业,协商的重点在于努力保障职工实际收入水平不降低;对于生产任务暂时不足的企业,应主要以“保工资、保岗位”为目标,就职工在岗或待岗培训、轮班休息及培训、休息期间工资和福利待遇等事项进行协商;对于生产经营比较困难、或者是在化解过剩产能中拟实行关停的企业,要重点就职工安置方案、工资支付办法、离岗职工生活费等进行协商,维护好下岗转岗职工的合法权益。

(六)努力建设一支懂法律、能代表、会维护、善协商的工会集体协商工作队伍。组织专家学者研究集体协商有关理论和实践问题,为深入开展集体协商提供智力支持。加强专职集体协商指导员队伍建设,按照“五年规划”要求配齐专职集体协商指导员。加大培训力度,不断提升集体协商工作人员的水平能力。

(七)借助“互联网+”,建立集体协商信息共享和评估体系。充分运用“互联网+”,大数据的先进理念,建立集体协商网络工作平台,全面提升集体协商日常工作管理水平,加强对基层工会的服务和指导。在网上全面推介和展示集体协商取得的成果。加强集体协商评估体系建设,建立评价地方工会推进集体协商工作绩效评价体系和企业(行业)开展集体协商效果评价体系。实施集体协商职工满意度测评工作,为评价集体协商质量效果提供科学依据。

工会要在激发职工活力、带动职工增收中发挥特殊作用

■黄任民

黄任民 观点



2016年10月21日,国务院出台的《关于激发重点群体活力带动城乡增收的实施意见》(以下简称《意见》),体现了国家对提高城乡居民收入、努力缩小居民内部收入差距的决心。《意见》的实施和落实有利于营造公平竞争、和谐有序的劳动力市场,激发职工群众积极进取的热情。对此,在以政府为主导的推进过程中,工会要通过发挥自身优势协助政府,做好激发职工活力,提高职工的劳动报酬。

发挥已有工作机制的作用

在各级政府落实《意见》的过程中,工会首先要激发职工群体活力方面有所作为。

一是广泛开展劳动竞赛激发职工活力。工会开展职工劳动竞赛是工会组织围绕中心、服务大局的重要举措。早在“十二五”期间,全国总工会就制定了《2011-2015年劳动竞赛规

划》,近年来,各级工会配合创新、创业活动,在各行各业广泛开展劳动竞赛活动,以竞赛作为平台推动职工个人和职工队伍的发展。2016年9月全国总工会下发《2016-2020年劳动和技能竞赛规划》,各地各级工会又先后启动了“十三五”期间的劳动竞赛,此项工作的开展必将激发职工群体活力起到巨大作用。

二是做好工会劳模工作,充分发挥劳模的带头作用。劳模工作是工会工作的重要组成部分,做好劳模工作对激发重点群体活力具有强大推动作用。近年来,工会劳模工作的创新主要体现在通过创新工作室的创建,发挥劳动模范的带动作用,激发更多职工的劳动积极性,可以说,工会劳模工作已经开始了激发职工群体活力的工作,并取得了明显的效果。

三是进一步加强和完善工会帮扶工作,特别是新形势下促进就业的工作。我国目前面临经济下行压力加大的状况,各级政府落实《意见》时,不会简单地谈居民增收,而是强调要在稳定就业的前提下,实现居民收入的逐步增长。

重点关注困难职工群体

困难职工群体是《意见》所列的七大特定群体之一。困难职工群体相对于其他群体而言,具有很明显的特殊性,要激发其活力和增加收入,将面临不小难度。

困难职工群体主要包括下岗、失业的职工群体;在岗工作但工资收入低于当地最低工资标准的职工群体;生产经营困难和关闭破产企业中基本生活缺乏保障的职工群体;被长期拖欠工资、医疗和养老保险费而严重影响基本生活的职工群体。其中,家庭人均收入低于当地城镇居民最低生活标准的职工为特困职工。困难职工群体的出现既有经济发展的原因,也有经济体制改革和政策不能及时配套等方面的原因,因此具有历史必然性。

首先,困难职工群体分布上的结构性。在经济体制转轨和产业结构调整中,制造业等传统产业升级,去产能、去库存和去杠杆,是优化

产业结构,保持我国经济持续稳定发展的必要举措,但改革向纵深推进,企业实施关停并转,致使职工下岗、失业、分流,因此,结构上困难职工群体大都集中在国有企业和进行供给侧结构性改革的企业。

其次,困难职工群体存在自身的不适应性。困难职工大多技能单一,文化水平偏低,而且年龄偏大,市场竞争和生产自救能力弱,很多人难以在社会上自谋生路。

最后,困难职工群体形成上的集中性和阶段性。目前的困难职工既有来自国有企业,也有许多来自民营企业,且多集中在钢铁、建材、家具、灯饰等劳动密集型行业。但我们也应看到,职工下岗的现象具有明显的阶段性,大量曾经为企业发展和国家建设作出过贡献的职工下岗,在经济体制转轨和产业结构调整中,为产业结构调整付出了必要的代价和成本,这是不可避免的历史过程。随着我国经济体制改革目标的逐步实现,在一定阶段大批职工下岗的现象将会明显减少,困难职工群体的数量、构成、特征将

会有新的表现。

在激发重点群体活力带动增收进程中,工会要对困难职工群体给予重点关注。一是工会的帮扶工作作为社会保障体制的有效补充,内容与形式要有突破。除了对遇特殊情况特别是改革造成的临时性短期生活困难的职工进行快捷帮扶外,更要通过教育培训、岗位技能培训等提高他们的劳动力市场竞争力和创业、就业活力,最终克服困难并使收入逐步增加。二是工会要充分反映职工特别是困难职工在激发活力增加收入过程中的实际状况,积极参与各级政府落实《意见》的实际工作,特别是参与就业及收入相关的各项法规政策的制订和修订。为保证工会对有关政策的及时和有效参与,地方工会要通过参与政府联席会议和劳动关系三方协调会议,人大议案、政协提案以及电话联系沟通、意见征询函件等形式,积极主动参与有关养老、失业、医疗、工伤、生育、最低生活保障、最低工资标准、社会救助等法律法规及地方政策的讨论、修订。

深化厂务公开应坚持的原则分析

■赵喜英 王洪彦

赵喜英 王洪彦 观点



厂务公开工作,对落实科学发展观,构建社会主义和谐社会起到了重要的推动作用。自2002年《中共中央办公厅、国务院办公厅关于在国有企业、集体企业及其控股企业深入实行厂务公开制度的通知》(以下简称《通知》)下发以来,各地区和单位的厂务公开工作广泛、深入地开展。坚持总结与探讨,对进一步贯彻落实《通知》精神,持续、深入开展厂务公开工作具有十分重要的现实意义。厂务公开是一项实践性很强的工作,着眼改革、发展、稳定的大局,笔者认为坚持以下几项原则很有必要。

一是党政“挂帅”原则。即党政主要领导负责原则。厂务公开,作为基层民主建设的载体、职工代表大会的延伸、和谐企业建设的

措施、党风廉政建设的重要途径,应列入党政工作的议事日程,由党政主要领导负总责,并且建立起党委统一领导、党政主要领导负总责、各部门承办、职工群众广泛参与的运行机制,为厂务公开的制度化、规范化、经常化提供强有力的组织保障。

二是突出重点原则。厂务公开内容广泛,一律公开需要投入大量的人力及物质资源。实践证明,所有厂务一律公开做不到,也没有必要。每个企业都有自己的工作重点,每个阶段都有每个阶段的工作重点,生产经营、廉政建设、民主管理……每项具体工作也都有各自的工作重点。突出重点原则,强调的是重中之重,即紧密围绕生产经营中心,首先选择那些涉及金额大、出现问题多或领导群众都十分关注的工作内容公开——集中力量抓紧、抓实、抓出成效来。

三是三向公开原则。厂务公开要向上公开、横向公开和向下公开。向上公开是向上级

领导和上级主管部门公开;横向公开是向本单位同级管理人员、科室以及相关同级单位公开;向下公开是向下级部门、单位及广大职工群众公开。公开是监督的前提,监督是保证管理质量的必要手段。向上公开的目的是接受自上而下的监督。这对上级领导和主管部门及时了解、掌握下情,避免渎职错误,非常必要。横向公开的目的是接受来自平级的“知情者”或者是“行家”的监督。这种监督更有实效性。向下公开的目的是接受自下而上的监督,特别是广大职工群众的民主监督。向上和横向公开,大多是厂务过程的公开,所接受的监督具有行政性与专业性;向下公开,大多是厂务结果的公开,所接受的监督具有民主性与广泛性。人们一般认为,厂务公开就是向下公开,实践证明,厂务公开作为一种管理手段,只向下公开是不全面、不科学的。

四是热点优先原则。职工普遍关注的问题必须首先公开。不同时期会有不同的热点,但一般都是“涉及职工切身利益”“易滋生腐败”或“企业重大决策”方面的。及时公开热点,方能及时解除广大职工群众的疑虑,得到广大职工群众的理解、支持与参与,保证热点工作的顺利进行。

五是服务大局原则。厂务公开不能为了公开而公开,必须为企业的改革、发展和稳定的大局服务。公开的内容、时间、形式和范围,都必须遵守这一原则。这就要求:公开的内容要慎重,公开的形式要适当,公开的时间要及时、公开的范围要适度。

六是监督检查原则。厂务公开工作要始终处于“受控状态”,不能“放任自流”。厂务公开和其他工作一样,都有不同的阶段。每个阶段都可能存在认识不到位、方法不得当、开展不平衡等问题。这些问题需要组织者通过督查来加以解决。具体的督查内容和形式要随厂务公开深入程度的变化或其他

工作需要来确定。从厂务公开自身来说,开始要检查方案等基础工作,经过一段运作后再检查取得什么效果,存在什么问题……从各管理系统、部门来说,要依据解决重点问题、堵塞工作漏洞、提高工作质量的需要来确定。同时要调查与研究有机结合,切实做到不断总结新经验,发现新问题,提出推进新意见。

七是持之以恒原则。把厂务公开工作作为长期性工作来抓是广大职工群众的希望,也是企业两个文明建设的内在需求。保持长期性,一要切实将厂务公开工作有机地融入企业的各项工作和制度之中;二要將厂务公开不断推向深入,增强其自身活力。当前要从落实科学发展观、构建社会主义和谐社会的高度,提高对深化厂务公开工作的认识,将厂务公开工作作为加强企业管理、加强党风廉政建设、落实职工民主管理民主监督权利中引向深入。