

《上海市职工代表大会条例修正案(草案)》上午提交审议

年年开的职代会有啥新作为?



本报记者 姚丽萍

补充

审议建议权和通过权

近年来,部分企业在转型改制、股权变更等重大事项调整中,对职工的主体地位和民主权利不够重视,职工对重大事项的知情权、建议权和审议权没有得到落实和保障,由此引发的群体性劳动纠纷,时有发生。

据市总工会统计,2014-2016年,全市企业因“关停并转”等重大调整引发的群体性劳动纠纷达204起,占全市群体性案件的37.2%;其中,非公企业190起,占93.1%。

发生群体性劳动纠纷的主要原因之一是,企业没有建立职代会制度,或者,即便建制,但职代会的审议建议权和审议通过权,没有得到落实。

调研中,一些人大代表、基层从业人员和专家提出,立法应关注和研究当前企业深化改革、转型改制、股权变更等新情况、新问题,体现职工知情、表达和审议的民主权利,补充完善职代会对重大调整事项的审议建议和审议通过权,预防和化解群体性劳动纠纷,要端口前移。为此,修正案草案依据劳动合同法,审议建议权补充新增的一项内容明确:企事业单位的合并、分立、改制、重大股权变更、搬迁、停产、解散、申请破产等重要调整事项,以及与此相关的工作岗位和地点调整、分流安置、经济补偿等劳动关系变更的方案,应当向职代会报告。同时,修正案草案对审议通过权也补充了新增内容——企事业单位在重要调整过程中发生了群体性纠纷,按照有关规定企事业单位和职工方应当进行集体协商,协商后形成的集体合同草案,应当经过职代会审议通过才能生效。

立法调研表明,职代会审议通过权的新增内容,有利于保障企事业单位深化改革、转型改制顺利进行,为企事业单位在进行重大调整中协调处理好劳动关系提供法律导向,为维护企事业单位和职工双方的利益提供法律保障。

壮大

区域性行业性职代会

小餐饮、美容美发、快递……量大面广,流动性大,员工的最低工资、福利标准,靠谁制定?单单就是老板的“一言堂”吗?区域性、行业性职代会,又能做什么?

近年来,申城非公经济迅猛发展,中小企业迅速增加,顺应经济社会发展,作为一种制度创新,区域性、行业性职代会制度应运而生。

立法调研表明,申城创造了一系列区域性、行业性职代会的成功

截至2016年底,申城建立职代会的单位数有226044家。其中,国有、集体及其控股企业、事业单位职代会建制11061家,非公企业职代会独立建制33982家,区域性和行业性职代会建制7249家,覆盖小微企业180657家,其他组织职代会建制344家。

职工代表大会,是企事业单位实行民主管理的基本形式,也是基层民主政治建设的重要途径。让基层民主实践更有活力,职代会将新增哪些职权?今天上午,《上海市职工代表大会条例修正案(草案)》提交市十四届人大常委会第38次会议审议。

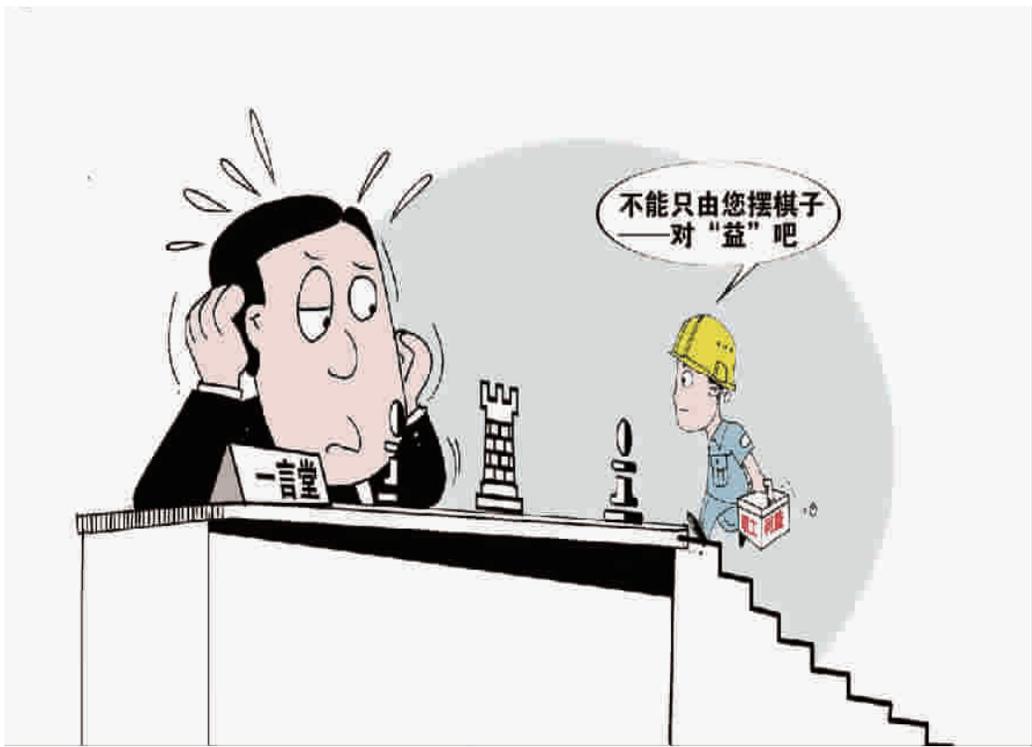


图 视觉中国

记者手记

“制度性作用”不可替代

职代会,能有多大作用?

一位资深工会人士坦言,当年上海纺织业“壮士断腕”平稳实现产业结构调整,一个重要原因,就是工会和职代会发挥了至关重要的沟通作用。

事实上,只要参与生产经营,职工的角色就不只是“劳动者”,也是企业的“利益相关者”。多年实践表明,职代会制度以其代表的广泛性、职权的全面性、议事规则的规范性、组织制度的完整性,无论是对维护职工合法权益、构建和谐劳动关系、加强基层民主政治建设,还是对推动国企改革、促进经济社会健康发展,都

起到了“制度性作用”,不可替代。

在申城,伴随社会经济发展,多种形式的职代会制度逐步形成。无论是企事业单位独立建制职代会、大中型企业多级职代会、区域性和行业性职代会,还是产业园区、商业街区、商务楼宇业态中的联合职代会,都让职代会制度在创新中呈现多元化。

其中,国有或国有控股企业、教科文卫系统事业单位,经过长期实践,严格落实职代会审议建议、审议通过、审查监督各项职权,职代会运行质量较高;同时,一些具有一定规模的民营企业,员工享受企业重要经营事项的知

情权、涉及员工利益事项的通过权,呈现经济效益较好、劳动关系和谐的氛围。

但不容忽视的是,一些外资和民营企业的投资者和管理者担心形成对立面、工作程序繁杂、运行成本较高,乃至拒绝或阻碍职代会建制,一些地区和行业小微企业面大量广、流动分散变化多,建制难度也很大。

面对难题,职代会要有活力有作为,关键还是要依法实施、大力推进、勇于创新,基本形成党委统一组织领导、行政承担主体责任、工会履行运行职责、职工群众积极参与的格局。 姚丽萍

纳”状况纳入区域性、行业性职代会的审查监督范围,明确:区域性、行业性职代会审查监督区域、行业内企业执行劳动法律法规和区域性、行业性职工代表大会决定事项的情况,履行区域性、行业性集体合同和专项集体合同及缴纳社会保险费等情况。

规范

明确“两书”整改期限

职工要维护自身合理合法的权益,拥有表达“真实意愿”的话语权,是职代会制度设计的核心内容。

话语权如何拥有?职工代表大会对涉及职工切身利益事项的审议表决,赋予职工“真实的话语权”;职工代表大会民主规范的审议表决程序,保证职工真实意愿的表达,实现了企业的出资者、经营者和劳动者之间的“权利制衡”。

事实上,职工代表大会不仅是一种“权利制衡”,更是一种“双赢制度”。市总工会调研表明,2009年,面对席卷全球的金融危机,不少企业通过“暖冬职代会”“厂情通报会”,让职工充分知晓企业受到的冲击和应对之策,争取职工的认同和支持,帮助企业成功共渡难关。同时,一些企业正是因为内部民主管理制度缺失,企业与职工之间信息严重不对称,引发了群体性纠纷。两厢对照,足见职工代表大会“保稳定,促发展”的作用,只有借助职工代表大会,发动职工主动参与,才能促进企业健康发展。

立法调研同时表明,推进企业民主管理,职代会却也遭遇了瓶颈。即便是在一些公有制企事业单位,尽管建立了职工代表大会,但职代会仅仅被当成一年一次简单的“会议”,而非制度,走过场,搞应付,该提交审议的不提交,该表决的不表决,导致职代会形同虚设,引发职工不满。因此,保障职代会正在运行,完善违法处置程序,必不可少。

近年来,全市各级工会组织对拒不建立职代会制度,并且引发群体性劳动纠纷的企业,开具“两书”——“劳动法律监督整改意见书”“劳动法律监督处理建议书”,并通过纳入本市公共信用信息服务平台,督促企业整改。

统计显示,2014年至今,全市各级工会组织和劳动监察部门联合对85家企业开具“劳动法律监督整改意见书”,对6家企业开具“劳动法律监督处理建议书”;其中,95%的企业在收到“两书”后认真整改;3家拒不建制的企业的违法信息已被纳入市公共信用信息服务平台。

一种立法建议是,对工会开具“两书”后,仍然拒绝进行整改的企业,可以进一步运用劳动保障监督检查和处理手段督促企业进行纠正或整改。

为此,修正案草案明确了“两书”的整改期限,分别是:劳动法律监督整改意见书,90天;劳动法律监督处理建议书,30天。

最后通牒之后,如果企事业单位逾期仍然不改正,由市总工会依法将违法行为纳入市公共信用信息服务平台;同时,违反劳动保障法律法规,人力资源社会保障行政部门将介入,依法作出行政处理。

经验。其中,一些区域性、行业性职代会审议和通过本区域、本行业员工最低工资、福利等标准,通过签订集体合同等形式保障了小微企业员工的基本利益。

但是,区域性、行业性职代会制度的推进力度还不够大,全市建制率和覆盖面还有较大空间,部分已建制的职代会运行质量不高,其中一个重要原因是,区域性、行业性职代会组织机制不够健全,各方职责不够明确。

目前,区域性、行业性职代会主要建立和运行在街道乡镇,街道乡镇职能部门直接具体的指导、组织和协调,十分重要。为此,修正案草案新增街道乡镇在推动区域性、行业性职代会建设中应履行的五项职责——

- 组织、协调区域性、行业性职工代表大会制度的建立;

- 指导、监督区域性、行业性职工代表大会落实法定规定、行使各项职权;

- 会同工会和企业联合会组织确定区域性、行业性职工代表大会制度的召集人和责任人;

- 督促落实区域性、行业性职工代表大会决议;

- 会同工会和企业联合会组织对违反本条例的企业提出处理建议。

值得关注的是,缴纳社会保险费,是广大中小企业和职工普遍关注的问题,规范运作管理备受重视。因此,修正案草案特别将“保险费缴