

特别报道

职代会也可以这样开

郁悦等

疫情期间,人员聚集仍然存在风险,但一些已经复工复产的企业有重要事项需要通过职代会审议,怎么办?企业如何既要避免人员聚集带来的传染风险,同时也要加强与自我隔离期返岗职工之间的沟通协作全力保障生产工作稳定有序?以下做法值得借鉴。

线上投票 全程视频

清一色佩戴口罩,严肃而温暖的会场,多角度摄像头追踪。3月13日上午,一场与以往不同的职代会在江苏交通工程集团视频会议召开。

作为较早复工复产的企业之一,省交通工程集团今年的职代会和工会会员代表大会的召开迫在眉睫。企业工会深知,这次会议的及时召开,不仅符合《工会法》的要求,更是当前凝聚职工力量,积极推进复工复产、夺取“双胜利”的一针强心剂。该企业现有职工代表161人,分散在多个省市的分公司。按照以往的会议方式,显然不符合实际,也违反疫情防控的要求。“现在网络这么发达,我们的职代会要开、要及时开、在线上召开!”企业工会主席朱乾震这么认为。

经过反复调试,企业十届五次职代会暨九届五次工会会员代表大会正式召开。主会场的大屏幕上,九个分会场的现场实况一一可见,代表们以线上视频的方式,参加了此次大会。会场分布在3个省份、6座城市、10个场地,多的有近30名代表,少的只有2名代表,大家同步收看并审议了企业行政工作报告、工会工作报告、财务决算预算报告。

据介绍,会议前一周,企业工会就组建了职工代表微信群,开发了投票小程序,完成了线上测评、表决、职工监事选举等民主程序,为两会的召开做好了准备。工会主席朱乾震认为,“这样的会议方式,降低了风险、节省了

开支、提高了效率。特别是省外基层职工代表在项目现场就能参会,不用请假不必舟车劳顿,这部分代表的参会率较往届提高,这样的尝试是合理的”。

打破传统 实现双赢

3月25日,连云港市农业发展集团有限公司召开一届五次职工代表大会暨工会第五次代表大会视频会议。来自集团各条战线的111名职工代表肩负全体职工的重托,以饱满的热情,认真履行代表职责,共谋农发发展大计。

为积极响应防疫号召,避免人员聚集,农发集团在移动网络上搭建了会议平台,开发了个性化、模块化的职代会界面,为疫情期间职工代表参政议政畅通了渠道。在召开正式会议之前,集团工会提前把所有上会材料发到各位代表手里,让代表们有充足的时间仔细阅读讨论。会议当天,设立一个主会场,22个分会场,各位代表就近在主会场和分会场通过移动网络线上参会、履职,在线观看会议、查阅文件、在线审议讨论等,这样的会议方式,打破了传统会议的空间限制,降低了风险,提高了效率。

会议期间,代表们本着对集团转型跨越、对职工群众高度负责的精神,听取了增补职工代表的情况说明,听取、审议并通过了2019年度集团公司工作报告、集团工会工作报告、2019年集体合同履行情况、集团“1+3”集体合同及抗击新冠肺炎共同约定、2019年度集团工会经审工作报告、2020年度集团重点工程、重点工作、重大事项基本情况等。会议做到了人员不聚集、工作不间断、发展不停摆,充分保障了职工代表民主参与、监督、决策的权利,实现了防疫与复工复产双赢。

精心策划 共创未来

日前,无锡华光汽车零部件集团有限公司第三届四次职工代表大会通过钉钉视频会议系统召开,为公司复工复产凝聚了人心。

这次大会主要是为了应对新冠肺炎疫情可能在企业劳动关系领域出现的新情况新问题,充分发挥集体协商制度在协调劳动关系方面的基础性作用,减轻疫情对企业发展的不利影响。大会筹备组从2月底开始,精心策划,宣传发动,起草文件,调试网络,布置会场,预先演练,做好了最充分的准备。

本次职代会,集团各公司正式职工代表101人,特邀代表7人,被分别安排在1个主会场及3个分会场就座,各职工代表座位分布间距1米以上,且会场在会议前后进行了严格的消杀,确保参会代表的健康安全。整个会议议程全部通过钉钉系统向各位代表直播,并在系统内组建专门的群,在群内实现会议签到,人数统计,发布各项会议材料,发放投票,进行票决和票数汇总统计等事项。为保证各位代表能够及时无误地在钉钉系统上投票,各个分会场还安排了专门的工作人员进行现场指导,公司的互联网技术员也在会前进行了相关的培训说明。

本次职代会顺利完成了各项议程内容,主要审议通过了《重要事项表决办法》《2019年度工会工作报告》《工会经费审查报告》及《总经理工作报告》;并通过钉钉系统票决通过了《工资集体合同》《关于疫情防控期间工资结算及发放方案》《2020年度薪酬体系改革方案》。

这次突如其来的疫情对汽车行业冲击很大,对公司经营也带来一定的压力,大会号召公司全体职工在这段特殊的时期,充分发挥所学所长所能,努力做好各项工作,戮力同心,共克时艰,转危为机,共创未来。

工会论坛

后疫情时代职工文化的发展方向

乔东

3月15日,习近平总书记在给北京大学援鄂医疗队全体“90后”党员的回信中指出,在新冠肺炎疫情防控斗争中,你们青年人同在一线英勇奋战的广大疫情防控人员一道,不畏艰险、冲锋在前、舍生忘死,彰显了青春的蓬勃力量,交出了合格答卷。广大青年用行动证明,新时代的中国青年是好样的,是堪当大任的!

按照习近平总书记的回信精神,我们认为,包括“90后”医务人员在内的一线英勇奋战的广大疫情防控职工,不畏艰险、冲锋在前、舍生忘死的精神,是后疫情时代职工文化要大力弘扬和倡导的重要内容。这不仅是展示广大职工战胜疫情的信心和决心的需要,更是夺取疫情防控和实现经济社会发展目标双胜利的需要,更是实现中华民族伟大复兴中国梦的需要。因此,后疫情时代职工文化的发展方向必须以培育越来越多的“有理想、有本领、有担当”的优秀职工为目标,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,从而为建设社会主义现代化强国提供更多具有全球竞争力的大国工匠。需要说明的是,职工文化既是一个重要的学术和理论概念,更是一个实践性很强的现实问题。为了更生动深刻地理解职工文化的科学内涵,并指导职工文化实践的科学化发展,本文主要以疫情防控工作中广大职工的感人事迹为例,阐述后疫情时代职工文化的发展方向。

一、展示职工,他们有责任有担当

3月16日,光明日报微信公众号以《评论员说:90后00后,他们才不是“娇滴滴”》为题,报道支援湖北医疗队中的90后00后达到1.2万人左右,差不多是整个队伍的三分之一。疫情中的年轻人,为我们重新描绘了90后00后的群像。他们有热血有担当,有本领肯吃苦,为这场战斗注入了一往无前的新生力量。“不怕苦、不怕牺牲”的精神以及“有热血有担当、有本领肯吃苦”的精神风貌,不仅展示了90后00后的新生力量,更是后疫情时代职工文化要在广大职工群众中大力倡导和弘扬的核心内容。

二、鼓舞职工,从“要我干”到“我要干”

如何最大限度地激发广大职工群众的积极性、主动性和创造性,充分发挥广大职工群众的主力军作用,既是党的思想政治工作以及人力资源管理的重要任务,也是后疫情时代职工文化的战略目标。武汉方舱医院从第一个开舱到最后一个休舱,短短一个多月,在中国历史上,是一道瞬间划过的流星;而对于方舱的白衣天使和患者们来说,是永远不灭的记忆。云南第四批援鄂医疗队中年龄最小、1999年出生的董璐说:“在方舱,是我人生中特别有意义的一件事,让我学会了很多东西!”体现人生的担当和体验人生的意义,是这些抗疫一线医务人员成为硬核、最美“逆行者”的根本原因,也是后疫情时代职工文化鼓舞职工的关键。与“要我干”的企业文化相比,只有“我要干”的职工文化才会从根本上将广大职工群众的积极性、主动性和创造性激发出来。

三、欣赏职工,让他们成为闪耀的明星

后疫情时代的职工文化要善于欣赏职工,即善于发现职工的优点特别是他们身上的绝活绝技,让每一位职工都能成为某一项绝活绝技的“明星职工”。这就需要走进职工的“内心”,倾听他们,了解他们,点亮他们。前段时间,援鄂医疗队队员接力“摘口罩”的视频在网上火了,网友直呼:“人美,心更美!”这些逆行者,他们不仅有一颗颗美丽的心,更有一颗颗强大无比的“内心”。他们是战胜疫情的强大“利器”,更是后疫情时代职工文化发展的强大动力源泉。

四、感恩职工,推动学先进工作开展

职工文化管理是党的群众路线在管理实践中的具体应用,是马克思主义唯物史观“人民群众是历史的创造者”观点以及习近平总书记“紧紧依靠人民群众坚决打赢疫情防控阻击战”疫情防控思想的具体体现。从这个意义上讲,后疫情时代职工文化要以感恩职工为重点,充分认识到以医务人员为代表的广大抗疫一线职工群众,是真正的英雄和新时代最可爱的人。3月17日,人民日报微信公众号《谢谢你们!平安回家!》等报道引起很大共鸣。这些创造生命奇迹的“战疫”英雄们,值得全国乃至全世界人民感谢感恩,更值得后疫情时代职工文化对他们的感人事迹和先进思想大力宣传,进一步推动学先进、做先进活动的深入开展。

五、关爱职工,职工文化发展的目标

习近平总书记强调,要牢记群众是真正的英雄,任何时候都不能忘记了谁、依靠谁、我是谁,真正同人民结合起来。因此,后疫情时代的职工文化要牢记职工是真正的英雄,任何时候都不能忘记了职工、依靠职工、代表职工,真正同职工结合起来。近日,人社部要求各地进一步做好疫情防控期间各类医务人员的及时奖励工作,重点向疫情防控救治一线作出突出贡献的医务人员倾斜。贵州省江口县3名非事业编制援鄂医务人员获得事业编制,广州已有44名驰援湖北医务人员中的合同制人员“火线”入编,长沙开放100个事业编制保障疫情防控一线医务人员……这些温暖人心的举措,既是对广大抗疫一线医务人员的关爱,也是后疫情时代职工文化发展的目标。



江苏交通工程集团等企业职代会现场 吴明 摄

深度调研

新冠疫情对当前劳动关系领域影响情况的分析

殷利民 戴军章

自新冠疫情发生以来,不论是前期的假期延长、随后的居家办公,还是当下的复工复产,有关劳动者权益的话题一直热度不减。从镇江市疫情发生以来劳动争议、投诉举报案件等情况分析来看,目前全市劳动关系形势总体稳定,但受疫情影响面临的风险挑战依然较大,仍需要各方努力用更和谐的劳动关系去助力复工复产的顺利进行。

一、基本情况

(一)劳动争议案件总量明显下降。受疫情防控期间当事人居家防护、企业延迟复工复产及仲裁时效可中止处理影响,今年以来,镇江市劳动仲裁机构正式立案受理各类劳动争议案件662件,已审结463件,同比分别下降39%和52%;劳动保障监察机构受理举报投诉312件,已结案120件,同比分别下降26.9%和50%。

(二)疫情相关事项成为来访热点。镇江市仲裁、监察机构通过窗口、电话接待涉及疫情期间劳动关系的来电咨询2000余人次,主要集中在餐饮业、劳动密集型企业和小微企业,疫情期间工资、休假等问题争议占80%以上;市区受理市政府12345工单415件,疫情期间工资、休假等问题争议占70%以上。

(三)疫情防控期间矛盾逐步显现。从职工反映的工单、仲裁和监察机构受理的劳动争议及举报投诉案件情况来看,由于疫情防控期间职工未能提供正常劳动,企业近期逐步复工复产后,涉及年休假使用、工资支付标准等问题争议明显增加。3月份,镇江市仲裁机构正式立案受理各类劳动争议166件,劳动保障监察机构受理举报投诉101件,其中涉及疫情防控期间矛盾纠纷占近四成。

二、形势研判

当前全市劳动关系总体平稳的基本面

虽未发生根本变化,但受工业企业复工复产产能不足、疫情导致部分企业订单减少、企业上下游产业链中断等诸多因素影响,特别是近期境外疫情空前严重不可避免地对出口企业造成显著影响,劳动关系领域安全稳定工作亟需各方高度关注。

(一)长时间未能正常到岗人员特别是疫情重灾区职工因防控需要致长期未能到岗,必然会产生未到岗期间的工资支付问题,承受能力强企业或许能严格执行相关规定,承受能力弱的企业,很有可能会采取延期支付、少付、不付等方式减少支出,由此会引发大量工资方面的维权案件。同时,因长期不到岗,企业因生产需要,可能采取临时雇用部分人员顶岗以维持生产,在人员到岗后,会引发临时雇用人员的关系处置、到岗人员的岗位安排等问题,进而产生解除劳动合同方面的争议案件。另外,少数职工借疫情之名长期不到岗,企业一般都会采取解除劳动合同这一措施,由此也会产生各种解除劳动合同类争议。

(二)复工率较低的服务类企业是劳动关系不稳定重要因素。由于餐饮、旅游、电影、交通运输等服务类行业是人员大量聚集的场所,国内疫情防控虽已取得阶段性胜利,而境外疫情防控不容乐观的情况下,短时间全面复业的可能性较小,加之消费群体受疫情管控措施的惯性作用,消费意愿并不强烈恢复,大量的企业处于开业可能面临重大亏损,不开业又难以维持的两难境地。如镇江市丹阳某酒店受疫情影响歇业,加之疫情发生就存在资金周转困难,被迫选择关闭企业,175名员工将全部解除劳动合同。在预期不乐观的情况下,企业可能会采取减员、长期停业、关闭、不发工资等手段维持生存,职工利益可能

由此受损,进而引发大量争议案件。

(三)受疫情冲击较大企业易引发劳动争议。对外交流密切、需要外部提供协作配合、以及依赖国外市场的企业,受到国际疫情的影响,必将导致生产销售受到巨大冲击,进而减少人工需求,引发劳动争议案件的可能性日益增大。由于疫情影响,导致部分企业延迟复工复产,有的因订单锐减、产业链中断而停工停产,对于延迟复工复产、停工停产职工未提供正常劳动期间的工资支付尽管有比较明确的规定,但因理解角度不同而产生争议,目前关于这方面的咨询已占当前人社部门咨询量70%以上。如镇江新区某外资企业因订单减少,目前恢复产能不足50%。经当地人社部门多次沟通,企业不准备实行规模性裁员,但计划通过合同到期终止、零星协商解除劳动合同等方式减少用工,减轻企业负担,以期维持企业正常运转。另外,因延迟复工复产、停工停产导致劳动合同解除情况也会大幅发生,伴随产生是否属违法解除及经济补偿支付标准的争议。这些问题因疫情还未结束,部分单位还未复工,维权还不方便等诸多原因处于暂时隐忍状态,疫情结束后爆发的概率大。此外,因疫情涉及面较大,重大集体争议极易发生,需引起高度重视。

(四)内部矛盾突出的企业易引发群体性争议。部分经营困难的企业和部分管理不规范的企业,职工的合法权益得不到充分保障,内部矛盾本已比较突出,加之此次的疫情叠加影响,企业可能更加困难,若疫情期间的劳动关系调整政策落实的不合规、不合理,将有可能引发集体争议,需引起高度重视。

(五)受劳动争议案件滞后性影响,下一阶段将是劳资矛盾频发时期。从目前复工复产情况来看,全市500家监测企业中,尚有4%

的企业未复工、11%的职工未到岗,未完全复工及未到岗将致劳动关系处于不稳定状态;从来电来访咨询的问题来看,涉及疫情期间劳动关系调整方面的已成近期热点问题,部分转化为维权案件的可能性较高;从仲裁受理案件的情况来看,疫情稳定后,原来准备押后申请仲裁的当事人将陆续启动维权程序。由于劳动争议案一般都有滞后性,即在某个事件发生后,当事人斟酌、准备申请仲裁会有一个过程,故因疫情期间的劳动政策落实问题而申请仲裁的,可能会在4月底左右陆续出现。预计今年2季度起,劳动争议数量将迎来一轮新增长。

三、下一步工作举措及建议

(一)发挥三方协调职能,促进劳动关系和谐稳定。各级人社部门要及时对当前咨询、投诉举报等情况进行梳理研判,认真研究企业复工前、复工间、复工后各个阶段劳资利益冲突问题,兼顾双方实际,在进一步做好政策解释、咨询答复的基础上,要做好政策准备、处理口径,积极应对可能发生的投诉举报、仲裁案件等,突出基层预防调解工作,多途径将矛盾化解在基层、解决在萌芽状态。各级工会要做好团结、动员广大职工工作,积极发挥企业工会作用,引导职工关心企业的生存与发展,依法理性表达诉求。各级工商联组织要梳理评估企业的实际困难并积极向有关部门提出针对性帮扶支持政策建议和指导服务,鼓励企业承担社会责任,通过技术创新等方式提高竞争力。在疫情防控中,有事好商量、遇事多商量、难题共同解决的企业,在和谐劳动关系创建评比、劳动模范评选、五一劳动奖章、奖状等荣誉授予中优先考虑疫情防控期间对稳定劳动关系作出突出贡献的企业和个人。