



# 首都工会工作国际研讨会主旨发言摘要

曾繁新 (北京市总工会党组书记、副主席)

## 三条建议促进职工职业发展



三条建议:

第一, 加强了解与沟通, 实现促进职工职业发展的互信共识。我们应以促进职工职业发展为突破口, 建立一套行之有效的各方沟通联系的长效机制, 设立相关组织机构, 签订工作备忘录, 维护好各方相互了解沟通的工作大局。

第二, 加强交流与合作, 实现促进职工职业发展的互动共建。我们应该加强交流与合作, 各方取长补短相互借鉴, 采取“走出去”和“请进来”的互动方式, 通过组织技能人才出国学习培训、开展职工技术技能国际交流比赛、邀请国际技能专

家授课等, 实现提升职工职业技能的目的, 共建职工职业发展的广阔空间。

第三, 加强创新与发展, 实现促进职工职业发展的互利共赢。各国首都及友城工会应互通有无, 秉承开放包容精神, 鼓励探索创新意识, 把各方的多样性和差异性转化为发展的动力与活力, 实现互利共赢, 促进职工共享发展成果。发展现代职工教育是当前促进职工职业发展、提高职工职业技能的关键, 工会组织应积极参与制定职业标准和职业发展规划, 进一步实现国际化, 增强工会组织影响。

职工职业发展关乎经济社会能否健康发展, 关乎工会组织能否发挥作用, 关乎职工在未来社会中是否具有核心竞争力, 意义十分重大, 需要我们顺应时代潮流、把握正确方向, 携手努力合作。我代表北京市总工会提出三

别兰诺夫斯基·N·A(白俄罗斯明斯克市工会联合会主席)

## 工会应不断完善职业资格体系建设



工持续专业培训体系, 并受到标准档的保障, 这一体系旨在为职工获取专业、提高专业知识、提供再培训。

提高专业技能这一工作是人才储备培训工作的组成部分, 正因如此, 归功于工会积极分子和用人单位的努力, 这项工作是集体合同中的条款, 而提高职业技能的措施本身则反映在企业规划体系内。

今天, 令我们感到不安的是, 很多用人单位对高技能人才的忽略问题。他们没有充分利用条件, 为提高职工职业技能、再培训创造可能性, 有时甚至不对职工进行考核, 而这恰恰与劳动报酬息息相

关。所有这些原因导致了工作岗位的流失。工会要坚持不断完善职业资格体系建设, 使劳动者的特长与现代劳动力市场相适应。在当前经济发展情况下, 工会应当支持那些在劳动关系框架内新出现的就业形式, 同时, 也应当反对那些降低职工社会保障的就业形式。

我们明白工会承担的任务, 那就是保护个体作为劳动者所积聚的所有正面的东西。我们的任务——建立和支持创造性的劳动氛围, 发展“良好的职业道德”, 这不仅是企业进步和竞争力的保证, 也是个体在劳动力市场上的保证。

在市场经济条件下, 提高工作人员的专业水平和再培训, 有着特殊的意义和迫切性, 因为任何企业经营主体成功经营的保证, 就是具备专业素养的工作人员。

在明斯克市以及全国范围内, 已经建立起了职

杉浦贤次 (日本工会总联合会东京都联合会事务局长)

## 正在推进10项主要教育活动



进行。教育的基础是根据组织的具体情况, 明确对工会领导的要求。

现在, 联合东京正在推进10项主要教育活动。联合东京在推进工会活动的过程中, 采用两种方式开展教育培训工作。对于要求加盟组织干部了解的工会活动, 理解的政策, 采取动员参与的“教育启发型”方式。而对于根据加盟组织的要求和需要, 举办的专业性研讨会, 采用计划参与的“加盟组织服务型”方式。

当前我们面临的紧急课题是: 现在日本政府和经营者团体企图一起合力修改劳动相关法律。他们认为和其他国家相比, 日

本解雇员工困难, 有碍灵活地开展经营活动, 因此希望放松解雇限制。但根据OECD的调查显示, 日本并不是一个解雇困难的国。另外, 日本在对白领的劳动时间管理上也有不妥之处。长时间劳动是日本亟待解决的问题。

我们认为, 政府和经营者团体的这种想法会助长不安定就业和长时间劳动的增加, 工会将坚决反对。为此, 不管在工会内部还是外部, 我们需要召集并团结所有理解工会的主张, 愿意一起参与反对修改劳动法律活动的劳动者们。因此, 教育宣传是现在教育活动的紧急课题。

日本以企业工会为基础, 企业工会按产业组成产业工会。作为各产业工会的集合体, 组成我们的全国性工会组织“联合会”。培养工会干部是工会教育活动的核心, 由企业工会、产业工会和联合会多层次地根据需要分别

S·门巴耶夫(哈萨克斯坦工会联合会副主席、阿斯塔纳市工会委员会主席)

## 当前主要任务是解决劳动争议



决劳动争议, 工会联合会及其成员组织采取了一些预防性措施, 这些措施包括: 调查与研究冲突产生的原因, 在三方委员会、工会集体机关会议上研讨冲突问题, 举办研讨会, 同工会领袖、劳动者与企业主组织座谈与咨询。

目前, 工会联合会将深入详细研究劳动争议造成的社会经济问题及其它问题作为整个工会组织所面临的课题。

防止一切冲突归根结底就是明确权利与义务, 劳动争议双方公正地分配责任与义务。正是对这些规范的不理解与不尊重, 缺少法律文化才会导致发生劳动争议。我们将消除

上述不利因素作为自己所面临的课题。目前, 我们富有成效地解决冲突的经典方式是劳动争议双方达成妥协或一致、企业主与劳动者进行社会对话。在劳动冲突不能调解的情况下, 应吸引任意第三方, 这包括执行机关的员工、调停人、独立专家、社会组织的代表。在举办研讨会、进行通告-解释工作、解决劳动争议时, 工会可以同相关的企业机构相互合作。

哈萨克斯坦拥有明确与强大的法律基础以及旨在调解劳动关系的法律规范。在解决劳动争议问题时, 正确运用这些法律规范可使冲突双方的意见达成一致, 可将冲突遏制在萌芽阶段。

为卓有成效地参与解

总的来看, 劳动争议双方达成一致、解决问题, 远胜于发生冲突、将事态发展到采取极端措施。工会联合会及其成员组织所遵循的正是这一趋势。

赵炳起(韩国劳总首尔地域本部副议长、韩国邮政工会首尔地方本部委员长)

## 劳资政委员会构建和谐劳资关系



在政治领域增强影响力和号召力。

以韩国工会总联盟(韩劳总)为代表的工会组织, 在关注和维护工人经济利益的同时, 也在想方设法使工人在经济社会发展过程中发挥“主力军作用”实现工人利益和企业发展的全面维护。韩国工人运动的新动向说明韩国劳资关系正在向推动社会经济发展、完善协调功能等方面逐步改善。

这个机构是在1998年1月15日成立。1999年5月, 制定了劳资政委员会法, 使它从此成为了常设的对话性机构。2003年6月25日, 自成立以

来, 到2013年度4季度, 166个协议事项中有133(80%)个已执行完成, 还有6个正在执行中。作为总统顾问机构, 劳资政委员会会同公益委员对产业稳定和国民经济发展的重要相关事项进行协商, 必要时会签订有关的社会协定。特别是2004年2月签订的关于增加就业机会的社会协定, 为国内劳资关系和雇佣状况的稳定做出了重要贡献。值得注意的是, 劳资政委员会的协商和协议事项, 大部分都在政府决策中得到了体现, 有的甚至通过国会立法而得到了反映。

由劳、资、政三方组成的社会性协商机构——劳资政委员会是为克服经济危机而应运而生。当前工会活动不仅局限在经济、社会方面, 工会还积极支持工人运动出身的候选人参选, 参与设立劳动者政党等, 努力

切尔诺夫·谢尔盖·伊万诺维奇(莫斯科工会联合会主席)

## 维护职工权利应从解决劳动争议开始



复权利的方式, 罢工是一种极具破坏力的手段, 这种手段既降低了雇主的经济基础, 也降低了雇员的经济基础, 归根到底, 降低了整个国家的经济效率。

解决双方冲突的最合理的途径是: 谈判以及使用谈判机制、吸引第三方解决劳动冲突的调解程序。这是工会维护职工的第二条途径。当然, 罢工是以达成某种谈判协议而结束的。但近几十年来, 谈判机制渐占上风。

工会维护职工权利的第一条途径是, 倡议并参与“最低工资、工作时间、带薪休假以及集体谈判与解决劳动争议的原则

与规则等众多劳动关系问题”法律的制定及修改。我认为, 工会参与法律制定是极为重要的发展方向。2014年, 莫斯科工会联盟向总统递交了集体劳动争议协调体系进一步发展的建议案。

此建议案被联邦法律采用, 俄罗斯联邦劳动法据此进行了修改, 其中包括, 在各地区的三方委员会下设立常设劳动仲裁机构成为可能。

组建常设劳动仲裁机构的程序要求对现行法律需要进行大量的修改。但是, 协助各地区组建常设劳动仲裁机构, 是我们工作的方向之一。我们会继续推动这一问题的解决。