

■社论

推动工会工作在巩固的基础上创新发展

——四论贯彻落实北京市实施《工会法》办法

本报评论员

此次新修订《北京市实施〈中华人民共和国工会法〉办法》(以下简称《实施办法》),其中很重要一部分内容就是对近几年来工会工作实践中取得的成功经验的确认,通过立法的形式予以固化。

这些成功的实践经验都是全市各级工会顺应形势的变化,在工会组织体系完善、服务职工体系建设和推进职工维权措施等方面积极探索、努力创新而取得的。将这些实践经验用法律的形式予以固化,在为全市职工合法权益维护和工会组织依法履职提供切实保障的同时,更为我们工会工作进一步创新发展奠定了坚实的基础。

近几年来,首都工会在市委

和全总的领导下,坚持“调整适应、改革创新、深化发展”的工作方针,落实“维权要到位、服务要做实、发展要全面”的工作要求,推进工会组织和工会工作的创新和转变,形成了一些行之有效的工作实践经验。

比如,工作思路的创新。在市委两次工会工作会议以及两次出台的关于工会工作的“意见”的指导下,市总工会坚持继承、创新和发展,先后制定出“1+6”、“1+9”和“1+15”文件体系,形成了具有首都特色的工会工作顶层设计。

比如,体制机制的创新。根据首都实际,市总工会建立了工会三级服务体系,完善了地方和产业工会组织体系,加强与政府

和社会各方面联系沟通机制的建立,在全国率先制定了“职工发展规划”。体制机制的变化,使首都工会工作由系统内自我循环向系统外开放运行转变,由内部独自运作向整合多方资源协同运作转变,由单一职能向维权、服务、发展相结合的综合职能转变,实现了“开门办会”、“开放式”、“社会化”。

比如,工作方法的创新,全市各级工会在服务职工的过程中建立了“全覆盖普惠制、信息化实名制、社会化项目制”的服务模式,形成了一系列在职工中有影响的服务品牌。

但是,在这次新的《实施办法》修订之前,这些工作经验很多还局限于文件、工作方案的层

面,在实际推动过程中,有时会遇到“于法无据”的尴尬。比如,农民工入会问题。旧的《实施办法》中,“以工资收入为主要生活来源”是确定工会会员身份的唯一条件。新的《实施办法》修改为“本市的企业、事业单位、机关以及其他组织中以工资收入为主要生活来源以及与用人单位建立劳动关系的劳动者,不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度,都有依法参加和组织工会的权利。”扩大了工会会员身份条件的确定范围,解决农民工等特殊群体的入会问题,为其入会成为工会会员确立法规依据。还有建会工作、民主管理制度、集体协商等等,许多工会在新形势下实践的经验

在新修订《实施办法》中得到固化,使工会组织今后开展工作更加“理直气壮”。

回过头看,工会改革发展的很多成功经验都是各级工会组织和工会干部从实践中创新、摸索出来的,然后再上升到理论政策、法律法规层面。这是一条重要经验,必须继续坚持。

因此,在贯彻落实《实施办法》过程中,各级工会一方面要倍加珍惜这些已取得的成果,把它当做我们的宝贵财富,在工作中进一步落实好、巩固好;另一方面要坚持问题导向,加强新形势下工会理论与实践的研究,努力探索创造更多切实可行的经验和做法,进一步推动工会工作在巩固的基础上创新发展。

■每日图评

加强自律加大处罚 杜绝不文明旅游

1月4日,云南昆明大观楼附近,一男子喂食时抓住红嘴鸥双脚,身旁女子趁机给它拍照,完全不顾红嘴鸥痛苦挣扎。这种现象已不是第一次出现。民警提示:如再发现可当场报警。(1月6日中新网)

这些不文明的游客只顾自己一时快乐,完全不顾红嘴鸥的痛苦,面对红嘴鸥的挣扎和哀嚎却哈哈大笑,表现出“虐鸥”者缺乏公德意识和内心不善良的一面。再看看全国各地,都有游客虐待动物的报道,随意喂食动物、拍玻

璃大喊大叫恐吓动物、在夜行动物馆打手电等等。所有这一切都说明近年来出现的游客不文明行为已经蔓延到国内几乎所有的著名景区。虽然2015年4月国家旅游局出台《游客不文明行为记录管理暂行办法》,但收效甚微。

如何才能减少游客不文明行为呢?一是要加强自律。通过多种渠道加强宣传教育,让每一位出游者都明白旅游本身是一种陶冶情操、增长知识的文明活动。景区是公共场所,一切不文明的行为都是损害公众利益的,是要受到



法规的制裁和道德的谴责的。二是景区管理者要将相关规定张贴在明显之处,让每一位游客都能知道这个景区的“规矩”以及违反“规矩”所要承担的法律责任。三是景区管理者要多增添一些电子

监控设备,完整准确清晰地记录不文明游客的行为,作为处罚的依据。发现游客的不文明行为及时有力的处理,形成威慑力。只有这样,才能使游客在旅游活动中严格自律,遵章守法。□许庆惠

■长话短说

禁止以貌“聘”人亟需补上法律短板

舒科的人生注定是灰色的。世界这么大,29岁的他至今找不到一块立锥之地。因患先天性血管瘤相貌丑陋,求职多次碰壁。外界的漠视、冰冷的拒绝,舒科已习以为常,但敏感、自尊的内心仍会让他感到难过。爱情、婚姻于他还很遥远,眼下他只想先找份工作活下来。(1月5日《南方都市报》)

近年来,职场就业歧视有多种表现,常见的有年龄、学历、性别歧视,此外还有工作经验、身高及长相、疾病、地域和资格证明等的限制与歧视。但往往,一方面,由于维权意识淡薄、维权成本过高,求职者也就多以忍气吞声、见怪不怪而不了了之。

那么,能否依赖法律武器,捍卫求职者合法权益。然而,问题是,一则,国内立法相对滞后,明显欠缺有关调整就业市场的法律规范。既有的禁止就业歧视的法律规范比较原则、笼统,操作性不强,没有违法的后果模式。二则,既有的禁止就业歧视的法律规范侧重调整已经形成劳动关系的劳动者与用人单位之间的关系,对于尚处于求职阶段的劳动者与正在招聘的用人单位之间的关系几乎没有规范。三则,既有的禁止就业歧视的法律规范,对于就业歧视的法律裁决和惩罚的规定存在缺陷。由于既有的法律规范中没有法律责任条款,也就无法去处罚相关的就业歧视行为。

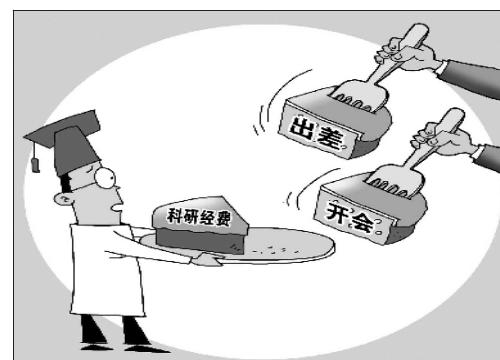
因此,笔者以为,规范劳动力市场,打击各类就业歧视行为,首先需要依“法”发力,出台或者补充新的法律法规,期待从严落实、从严治处;其次要强化劳动力市场监察手段,加大对市场的监管力度,使各类就业歧视行为无处藏身。□禄永峰

■网评锐语

短命的教学楼不能再出现了

司马童:1月4日下午,广西南宁天桃实验学校荣和校区,两台大型破拆机械在拆除教学楼。已被拆除的这栋教学楼刚刚建成。次日,南宁市教育局回应,拆除这栋“短命教学楼”,是因为地质情况复杂,开发公司发现其使用功能尤其是安全保障不能满足预期质量要求,因此决定拆除重建,以彻底消除隐患。建房造楼是用来长期住人的,何况是“百年大计”的教学大楼,所以绝不容许“边建边看”或是“干了再说”。

■世象漫说



经费去哪儿了?

近些年,一批诸如广州科技和信息化局系统科研单位频发贪腐,引发各方对科技经费投入方式的广泛关注。而事实上,过去数年间,全国科研经费大概只有40%是真正用于科技研发的,60%都用于开会、出差等。(1月5日《中国企业报》)

□朱慧卿

■有感而发

别让“吹牛简历”破坏职场诚信

学生会干事变成干部、共青团员“眨眼”成共产党员、短期培训就成名校毕业……正值高校就业季,类似的简历造假、文凭“注水”,在一些高校毕业生求职中已成公开的秘密,甚至出现比拼造假现象。(1月6日《北京晨报》)

随着近年来就业压力的增加,很多学子默认了“简历不作假,典型一大傻”这一所谓的精明,“吹牛”简历也似乎也成为职场的必备“敲门砖”。造假,其实我们并不陌生,生活中各种造假现象时有发生,但当造假风

侵袭纯洁的象牙塔时,初入社会的学子们开始信奉“造假是造假者的通行证、诚信是诚信者的墓志铭”的时候,恐怕我们就不能等闲视之了。

毕业生简历造假,无非以下几种原因:第一,害怕简历过于简单,缺乏竞争力。第二,就业难的语境下,企业往往过分苛求求职者的工作经验,求全责备,设定一些超越岗位实际需求的用人条件,提高用门槛,这些初出茅庐的毕业生想获得工作机会,往往迫于无奈,编写相对“光鲜”的简历。第三,是失信

成本太低,全社会的诚信体系建设尚处于起步阶段,即使在简历中“吹牛”,招聘企业也不容易查证,即使在今后工作中发现能力与“简历”相去甚远,最多也就是辞退,损失相较于造假的“机会成本”要低得多。

诚信是一个永恒的话题,不论何种行业和领域,随着诚信体系的逐步建立,毕业生对竞争力的关注应着力于提高自己的专业和学识,倾力与个人实践和经验累积,从低入手,渐次转变,而不是盲目的遥想“一步登天”。□吴悠悠