

执行劳动法过程中工会的身份定位和重要作用

张作川

(山东省工会管理干部学院, 山东 济南 250100)

[摘要] 法律就是保护权利和限制权力的。劳动法的重要原则就是保护劳动者的权利, 限制用人单位的管理权力。工会要坚定地站在劳动者一方, 履行“维护劳动者合法权益”的“基本职责”。

[关键词] 法律; 权利; 权力; 劳动者权益; 工会基本职责

[中图分类号] D412.6 [文献标识码] A [文章编号] 1008-6153(2005)02-0013-02

[作者简介] 张作川(1949-), 男, 山东烟台人, 大学本科, 山东省工会管理干部学院培训部副主任, 副教授。

《劳动法》颁布至今已十年的时间。随着时间的推移和宣传力度的加大, 我们应该更加深刻全面地认识和了解劳动法。近日, 看到工会理论工作者的文章云: “贯彻劳动法不能什么事都斤斤计较, 我们是社会主义的市场经济, 职工还要发扬无私奉献的精神”、“贯彻工时制度, 也要实事求是, 区别对待”, 笔者不禁愕然。这是对劳动法基本原则的重大误解, 是对市场经济条件下应有的经济关系的曲解, 是对工会基本职责的漠视。照此, 劳动法将会走向它的反面。

—

劳动法所确认的劳动关系的主体双方——劳动者和用人单位, 都是市场的主体。劳动者要用自己的劳动(包括智力和体力)去取得报酬; 用人单位也要通过生产和经营, 创造更高的利润, 从这一点讲他们都是市场中追逐利润最大化的平等主体。但是, 他们的差别在于作为劳动关系的主体一方——劳动者, 仅是追逐利益的主体; 而作为劳动关系的另一方主体——用人单位则具有两重性, 它既是一个追逐利益的市场主体, 对劳动者又具有行政管理权力。试想, 假如不对企业的管理权力加以限制, 这种权力被滥用, 企业就会减少生产经营的人工成本而侵害劳动者

为个人创新的动力, 而且是一种潜在性的导向, 引导各级工会组织和职工在危机中创新, 在创新中推动实践, 在实践中坚持创新。

二是工会组织要求维护职工长远利益和整体利益之真, 务促进企业发展之实。工会要紧紧围绕企业的经济效益, 深入开展形式多样的劳动竞赛活动, 把广大职工的积极性和创造性充分调动起来, 把广大职工智慧和力量凝聚到企业的跨越式发展上来; 围绕企业的安全生产, 主动开展行之有效的保安全活动, 充分发挥工会组织在企业安全生产中的作用; 围绕企业的改革难点, 积极主动参与企业改革, 在维护职工合法权益的同时, 协助党政完善改革方案, 化解各种矛盾, 理顺职工情绪, 妥善处理职工群体事件; 教育职工正确认识改革、支持改革, 从而推动改革的进程; 围绕提高素质促进职工全面发展, 大力开展“争创学习型组织、争做知识型职工”活动和职工读书自学、岗位成才活动, 提高职工的竞争力和献身企业发展的能力; 围绕企业的经营难点, 广泛开展合理化建设活动和职工技术创新活动, 把蕴藏在广大职工中的巨大创造力最大限度地转化为推动企业发展的现实生产力。

三是要求工会组织和工会干部不仅要有效地强化维护职能突出重点工作, 深化机制建设抓好特色工作, 转变工作作风做好配合工作, 还要做到学习早于群众、观念更新先于群众、思想觉悟高于群众、工作质量好于群众、组织纪律严于群众、奉献精神强于群众, 实现重点突破。按照上级工会和党委要求, 贴近企业生产经营阶段目标任务, 在形成工会工作整体思路的基础上, 选择组织交办、两个维护需要和会员群众支持拥护的重点活动, 集中工会人、财、物力, 对确定的年度主打工作, 进行月度分割、季度分进, 每月形成和突出一项亮点工作, 创建出对群众工作有影响、对生产经营工作有促进、对党建思想工作有成效的亮点, 发挥好工会组织在群众安全生产中的组织作用、稳定劳动关系中的协调作用、“四有”职工队伍的大学校作用、扶贫解困送温暖中的帮扶作用、三个文明建设中的主力军作用、密切党群干群关系的桥梁纽带作用。

四、大兴开拓创新之风, 创建创新型工会组织

一是要求工会组织必须进一步思考党组织希望工会干什么、企业需要工会干什么、职工要求工会干什么、工会能够干什么、重点干什么。在科学理性思考的基础上, 形成正确的工作发展思路, 明确亮点, 创新特色, 定位目标。通过解放思想, 更新观念, 牢固树立与时俱进的思想, 突破思维定式, 以开阔的视野认识现代经济发展的大势, 不断推进观念创新、体制创新、理论创新, 增强发展的紧迫感, 主动寻找发展的新思路, 研究新方法, 实施新措施, 实现创亮点、创特色、创一流、发展壮大自己的目的。

二是工会组织要不断提高自身创新能力, 积极投身创新实践, 紧密联系工会工作实际, 思考新问题, 创造新经验, 开拓新路子, 使我们在思想理论上更加成熟坚定, 在工作思路更加高屋建瓴, 使命感更加清晰, 责任感更加紧迫, 表达和维护权益的勇气更加坚定, 行动更加自觉。要不断研究新思路, 力求在工作中有新的见解、新的思路和新的对策, 使所提的意见建议更具有观察问题的预见性、前瞻性和考虑问题的科学性、针对性及解决问题的可行性、有效性, 不断推进工会工作的机制创新和制度创新, 使工会工作充分体现时代性, 把握规律性, 富有创造性。

五、大兴真诚服务之风, 创建服务型工会组织

大兴真诚服务之风, 创建服务型工会组织, 体现了党对工会的根本要求, 体现了工会的基本职责, 体现了职工的意愿和心声。工会组织必须把表达和维护广大职工群众的利益作为全部工作的出发点和落脚点, 把党政关注的重点、社会反映的难点和职工关心的热点, 有机地形成工会工作的结合点和切入点, 从工会组织的基本职能出发, 从保护调动职工群众的积极性出发, 更加卓有成效地开展工作。坚持全心全意为人民服务, 摆正同人民群众的关系, 心为职工所操, 情为职工所系, 话为职工所说, 钱为职工所花, 路为职工所跑, 事为职工所办, 利为职工所谋, 满腔热情地为职工办实事, 帮扶职工排忧解难, 做职工贴心人, 充分发挥工会的桥梁和纽带作用, 切实维护职工的合法权益。

(责任编辑: 王友才)

的经济利益。

鉴于此，我们必须弄清以下几个问题：（1）市场经济体制，仅就劳动关系范畴而言，劳动者与用人单位的经济利益是不一致的，可以说是一种反比例关系。因为劳动者获取的工资奖金越高，企业的利润就会越低；反之劳动者获取的工资奖金越低，企业的利润就会越高。（2）专门调整劳动关系的劳动法，它是一个突出保护被管理者——劳动者权利的法律，亦即通过制定大量的劳动标准以限制管理者——用人单位的管理权，以达到保护劳动者的目的。（3）劳动关系的双方主体——用人单位和劳动者，理论上平等主体，但事实上在劳动者的日常工作中，他们是不平等主体，一个是管理者而另一个是被管理者，他们之间是命令与服从的关系。（4）企业主和劳动者的劳动都不是法律义务，而是谋生的手段，“谋生的手段”即是私权利。无论从哪一个角度看，劳动者拥有的都是私权利，而企业主拥有的则是私权利和公权力的竞合。由于受多年计划经济的影响，企业主又时常用公权力掩盖私权利，在认识上至今还有许多劳动者没有“醒过神来”。谁有责任帮助劳动者理清这方面的认识？那就是职工利益的代表者——工会！

二

《劳动法》具体地规定了劳动者拥有的多项权利。细分起来，在这些权利中，有的权利仅是权利，譬如劳动者签订劳动合同权、取得劳动报酬权等；从法学理论上讲，仅是权利的权利，当事人是可以放弃或者转让的。比如对于工资奖金，劳动者可以不要，表示自己的奉献精神。而有的权利既是权利又是义务，譬如劳动者的休息权、生命健康权等，即是劳动者拥有的权利，也是劳动者应当遵守的法律规定的义务。而既是权利又是义务的权利，当事人是不能放弃转让的。如：劳动者自愿超过劳动法限制加班加点的时限劳动，表示自己的奉献精神，法律是不允许的；职工违反国家禁忌，从事不具备法律规定的安全条件的劳动，表示自己为了工作敢于奉献生命的大无畏的精神，法律是不允许的。

在劳动法规定的劳动者的权利中，既是权利又是义务的权利，法律不允许“奉献”；而仅是权利的权利，法律允许奉献。但这里一定要特别说明：奉献，一定要在劳动者完全了解自己的权利的情况下，完全了解利害关系的情况下，完全自愿的情况下，决不能强迫或变相强迫，更不能在劳动者不明白事由的情况下，稀里糊涂地作了奉献。如果这样，就是侵害了劳动者的合法权益，同时也违背了劳动法的立法初衷。

我们不赞成工会组织下文件，“规定”职工违背自己的意愿“奉献”；更不赞成某些理论工作者，在我们刚刚建立起来的新市场经济秩序中，把工人的思想再拉回到计划经济时代去。《劳动法》第七条规定：“工会代表和维护劳动者的合法权益。”代表职工合法权益，维护职工合法权益，是包括工会理论工作者在内的所有工会组织和人员的义务和责任。

三

法律的神圣，就是指它的至高无上，任何组织、任何单位、任何人都必须要在法律规定的范围内活动，这正是法制国家法律所具有的权威，谁也不能强调情况特殊，而使其行为偏离法律轨道。

法律的严肃，就是指法律规定了许许多多具体的标准，对这些标准，无论他是谁也不能超越法律规定的标准一步。因此，所谓“贯彻工时制度，也要实事求是，区别对待”，所谓“贯彻劳动法不能什么事都斤斤计较”，这些认识都是违背法律原则的。

法律规定的标准不允许变通，不允许灵活掌握。换句话说，劳动法就是给了劳动者“斤斤计较”的权威依据。试想，大家都不去计较法律规定的标准，法律还有什么存在的价值呢？最近在人大对《劳动法》的执法检查中，就发现有法不依、执法不严的情况大量存在，其中重要原因就是对于法律规定的标准进行变通。令人不可思议的是，在这些侵害劳动者合法权益的事件中，有许多是工会参与，并且有些还是工会出的主意。

四

计划经济体制，强调的是整体利益和个人利益的一致，忽视了人与人之间利益的差异性，因而向劳动者宣传的“奉献精神”极多。今天市场化，利益分开，在此基础上劳动法规定了劳动者的多项权利。当这些权利还没有真正深入人心，工会工作者的首要任务是向劳动者宣传劳动法，宣传劳动法的精神，告诉他们劳动者所拥有的权利。当劳动者正在了解自己的权利的时候，我们又在背离法律原则的情况下向他们灌输“奉献精神”，特别是工会工作者如是说，这对劳动者的利益极为不利的。工会的理论工作者们，应当注意到我们的言行的潜移默化的导向作用。

也许有人会说：贯彻实施劳动法，就不能提“奉献精神”了吗？回答是肯定的：“能！”只是前提条件有二：一是劳动者必须非常明确自己的权利，二是在劳动者完全自愿的情况下放弃自己的权利。还有人会问：劳动者与用人单位就没有利益一致的时候吗？回答也是肯定的：“有。”道理就如同大河有水小河满一样的浅显。但是，同样浅显的道理：消费者协会决不能因销售者与消费者有根本利益一致的一面，而号召消费者不要“斤斤计较”，要有“奉献精神”。劳动者与用人单位不就是劳动力市场上的买方与卖方吗？

五

市场经济是一个利益多元的经济体制，同时多元经济也是市场经济的一个重要原则。充分认识多元经济，充分保护这个多元经济中各方的利益，也是更好地认识和保护市场经济。随着市场经济的发育和成熟，代表各方经济利益的组织也就应运而生了。经理、厂长们有了企业家协会，雇员们则有了工会，这两个组织分别代表着两个利益不同的群体。因此，2001年10月《工会法》修正案对工会组织的职能作了如下重新定位：“维护职工合法权益是工会的基本职责。”对这一规定应当理解为：（1）工会组织代表职工一方利益，而且只代表职工一方；（2）工会组织代表除职工一方之外的其他方面的利益，均属不合法；（3）工会组织代表职工一方，即是工会组织的权力，又是工会组织的义务，不维护职工合法权益，就意味着失职；（4）工会工作千头万绪，但维护职工合法权益是工会最基础最根本的工作，工会的一切工作都要围绕着维护，来做好这篇大文章。

工会工作者，特别是工会理论工作者，在执行劳动法过程中，我们应当坐在哪条板凳上呢？这是勿需多言的吧！（责任编辑：滕元良）