



工会在人事管理中依法维护职工权益更有作为

——《事业单位人事管理条例》学习体会之七

《条例》第四条规定,事业单位应当建立健全人事管理制度。事业单位制定或者修改人事管理制度,应当通过职工代表大会或者其他形式听取工作人员意见。条例虽然没有明确提到工会的职责,但是第四条的表述已提示了工会今后在医院人事管理中的作用和职责。

与《劳动合同法》相比,企业工会或许参与企业劳动关系管理和协调的权力更大些。《劳动合同法》赋予了工会维护和保障职工劳动权益的主要职能有:用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中,工会或者职工认为不适当的,有权向用人单位提出,通过协商予以修改完善。工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同,并与用人单位建立集体协商机制,维护劳动者的合法权益(第四条)。用人单位单方解除劳动合同,应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的,工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见,并将处理结果书面通知工会(第四十三条)。

当然,相关法律也赋予了工会一定的权力:

《工会法》第六条:维护职工合法权益是工会的基本职责。工会依照法律规定通过职工代表大会或者其他形式,组织职工参与本单位的民主决策、民主管理和民主监督。

《中国工会章程》:中国工会的基本职责是维护职工合法权益。

《上海市职工代表大会条例》规定了职代会依法行使审议建议、审议通过、审查监督、民主评议等职权,如应当向职工代表大会报告,接受职工代表大会审议,听取职工代表的建议的有:(一)企事业单位的发展规划,年度经营管理情况和重要决策;(二)企事业单位制订、修改、决定直接涉及职工切身利益的规章制度或者重大事项等。向职工代表大会报告,并由职工代表大会审议通过的有:事业单位的职工聘任、考核奖惩办法,收益分配的原则和办法,职工生活福利制度,改革

改制中涉及的职工安置方案,以及其他涉及职工切身利益的重要事等。

《上海市卫生单位职工代表大会工作规范》规定的审议建议权有:(二)卫生单位制订、修改、决定聘用(劳动)合同管理、工资管理、社会保险福利待遇、工时休假、职工奖惩等直接涉及职工切身利益的规章制度或者重大事项;(五)工会与卫生单位就单位内部分配方案调整、经济性裁员、群体性劳动纠纷和生产过程中发现的重大事故隐患或者职业危害等事项进行集体协商的情况等。审议通过权有:卫生事业单位内部自行制定的岗位聘用管理方案、考核奖励办法,收益分配的原则和办法,职工生活福利制度,改革改制中涉及职工的安置方案,以及其他涉及职工切身利益的重要事项等。

由此可见,相关法律法规早已赋予工会维护职工权益的职能,《条例》的实施无疑进一步要求工会在事业单位人事管理过程中担当起应有的责任,依法维护职工就业权和自主选择权、民主管理权(包括知情权、参与权、表达权和监督权)、保障工资福利待遇和应当享有的其他经济、政治、文化等权益、保障职工的人格尊严和名誉权、保障职工维权途径和侵权责任追究。通过工会这一职工群众自己的组织的努力,使广大职工在职场中做到有尊严的工作,有体面的生活,不断提升职场的快乐指数和生活的幸福指数。

具体地说,工会在医院的人事管理中,可从以下五个方面切入并发挥作用:

一、促进单位人事管理工作机构的建立健全。

健全的人事工作机构是依法规范有序高效实施人事管理的基础,也是保证工会代表职工群众参与人事管理的基本形式,因此,工会要建议并督促单位建立健全相关的人事管理工作机构(小组),如岗位设置管理领导(工作)小组、招聘领导小组、聘任领导小组、绩效考核领导小组、绩效分配领导小组、奖励和处分领导小组、人事纠纷调解小组等。

二、进一步制订和完善人事管理规章制度。

规章制度是依法管理的前提,是提升人事管理水平的标尺。衡量一个单位管理水平的高下、管理效率的高低和管理者素质能力的好坏,观其人事管理规章制度的制订及规章制度内容的良好与否便可窥一斑而知全貌。工会并不是制订单位人事管理规章制度的职能部门(职

能部门是人事部门),但工会在促进医院人事管理规章制度的建设中理应发挥重要的作用,可以说是广大职工群众的代言人,要在制订相关规章制度过程中,充分表达广大职工群众的意愿,在听取和协商过程中,并且即使在规章制度实施中,也要有一定的话语权,实事求是地反映职工利益诉求和依法维护职工利益,应协助行政职能部门制订出符合本单位特点的、与医院文化相融的、既有约束又有引导、并为广大职工群众接受并遵守的操作性强的规章制度。

医院人事管理方面的规章制度一般应包含以下几个方面:用人制度(包括招聘、聘用、试用、选拔、解聘、辞职、退休、返聘、职级职位、交流轮岗、升降等方面);工作制度(包括工时制、劳动纪律、岗位职责、值班加班等规定);请销假制度(请假——公差、病事假;休假——调休、带薪年休假、探亲假、婚假、丧假、女工假、生育假等)、单位内部依法制定的假期如情绪假等;薪酬福利制度(包括工资、绩效工资、津(补)贴、社会保障等);考核培训制度、职称评聘制度、奖惩制度、其他管理制度等。

三、维护职工合法权益,依法监督操作程序。

工会虽然不是医院人事管理的职能部门,但法律赋予工会监督职能,工会应当积极认真地履行职责。工会在人事管理过程中履行职责的侧重点主要放在监督行政职能部门实施管理过程中的公正性和操作流程的规范性方面。具体来说,可以从这五个方面入手:

1、操作流程的规范性。在人事管理规章制度的执行过程中是否按照规定在操作,如民主协商的广泛性、规定执行的时效性、重要决策的有效性、文书台账的规范性等;

2、证据取得的合法性。所谓证据的合法性:是指证据的形式,收集的方法要符合法律的要求,证据材料转化为证据必须经过法律规定的程序。合法性是有效证据的基本特性之一,目的是为了保障证据的真实性和维护他人或其他组织的合法权益,体现了人们对程序正义和实体正义的双重要求。合法性主要包括了以下四个方面:(1)证据主体合法,指形成证据的主体须符合法律的要求,如作出鉴定结论的主体必须具有相关的鉴定资格。主体不合法也将导致证据的不合法。(2)证据形式合法,指作为证据不仅要求在内容上是真实的,还要求形式上也符合法律规定的要求。例如,单位向

法院提交的证明文书须有单位负责人签名或盖章,并加盖单位印章;合同需要以书面形式等。(3)证据取得方法合法,当事人收集的证据材料能否作为认定案件事实的证据,还要看该证据材料的取得方法是否符合法律的规,这也是为了保障他人的合法权利不至于因为证据的违法取得而受到侵害,如视听资料的取得不得侵犯他人的合法权利。常见的容易侵犯他人隐私权的证据取得方式是所谓偷录、偷拍。再如,调查取证,应当两人以上共同进行,属于应当回避的人员也不能进行证据调查。(4)证据程序合法,证据材料最后要作为证据还必须经过一定的法律程序,即证据的质证程序,否则也不能作为认定案件事实的依据。

3、处理程序的合规性。法治的核心是法律至上,而法律至上的基础是程序公正,法治取决于一定形式的正义程序。程序法治不仅是维护正义的生命线,也是依法行政的主要体现。在实践中,甚至程序的公正比实体法的公正显得更为重要。程序正义具有独立的价值,体现在维护人的尊严基础之上,一是程序公正正是司法活动追求的目标;二是程序公正是实现实体公正的有效途径,实体的正义只有通过公正的程序才能实现,这是因为1、有利于民主程序的建立,抑制权力的恣意行使,2、有利于促进社会公正与和谐,3、有利于加强对权利的保护;三是程序公正能够有效弥补实体规则的不足;四是程序公正使司法活动更具权威性和尊严性。正因为程序的重要,工会就更应当加强对人事管理中的各个环节的监督,如相关规章制度制订时是否听取过职工意见,规章制度形成后是否公示告知到每一个与其有关的职工,单位与职工解除劳动合同(特别是签订劳动合同的职工)时要将理由告知工会以征得工会同意等等。

4、处理方式的合理性。人事处理涉及到个人的切身利益,可以说人事处理无小事,因此,每作出一个处理决定都应慎而慎之,做到事实清楚、证据确凿、定性准确、处理恰当、程序合法、手续完备。况且人事处理要坚持一个原则,对事不对人,只有这样,才能做到无情执法,有情操作。特别是要保障让受到处理的职工有申诉的途径,有表达诉求和申辩的权力,有维护自身权力的法律救济渠道。

5、处理决定的公正性。公正正是法治的生命线,一个单位要真正实现科学管理、规范管理、依法管理,那就离不开公平公正

处理每一个人每一件事,并且做到罚有依据,过罚相当。

四、教育并积极引导职工增强主人翁意识,为医院发展献计献策作出贡献。

工会动员和组织职工积极参加经济建设,努力完成生产任务和工作任务。教育职工不断提高思想品德、技术业务和科学文化素质,建设有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍(《工会法》第七条)。工会会同企业、事业单位教育职工以国家主人翁态度对待劳动,爱护国家和企业的财产,组织职工开展群众性的合理化建议、技术革新活动,进行业余文化技术学习和职工培训,组织职工开展文娱、体育活动(第三十一条)。由此可见,工会在维护职工权益的同时,也要担负起教育和引导职工的职责,通过加强正向引导和提升正能量,使广大职工群众不断提高思想觉悟和认识水平,自觉践行社会主义核心价值观(富强、民主、文明、和谐;自由、平等、公正、法治;爱国、敬业、诚信、友善),并通过组织开展《条例》的学习和讨论,达到凝聚目标、依法管理的共识,人人自觉遵守单位依法制订的人事管理制度,不断地提高人才队伍的素质,为提供高质量的医疗服务提供坚实的人力资源保障。

五、努力协调干群关系,促进医院发展与个人成长双赢。

工会在企业、事业单位中,按照促进企事业发展、维护职工权益的原则,支持行政依法行使管理权力,组织职工参加民主管理和民主监督,与行政方面建立协商制度,保障职工的合法权益,调动职工的积极性,促进企业、事业的发展(《中国工会章程》)。工会应当支持企业、事业单位依法行使经营管理权(《工会法》第三十八条)。为此,工会要具有双赢思维,职工与医院应该是相辅相成、荣辱与共的共同体,两者的利益是互为依存的。工会要注重畅通并加强干群沟通与协调渠道,用好职代会、院务公开等民主管理手段,创造更多的机会让职工多了解医院的发展战略和管理过程,让医院领导多了解职工的实际想法和工作状况,给职工多一点尊重、关爱和服务,通过医院文化的建设,不断营造和谐的氛围,形成良好的引人、用人、容人、留人的机制和环境,医院的发展一定会是理性地、良性地、科学地实现。(未完待续)

魏仁