五、总工会

基本工作情况
补充说明：2008 年后，劳动争议数量明显增多，案件数量成倍增长。多数案件涉及劳动合同，在劳动[redacted]
员工交保险，本来应交五险但是交两险的比较多。
另外，劳务派遣工问题比较多，全市800万工人中，有100多万的劳务派遣工，多集中于央企，邮电，通讯，银行较多，工资偏低，涉及问题较多。
关于工资协商制度，仅河北、新疆、天津三个省出台了工资协商制度，为了推进重庆工作的施行，已于 28 日在《工人日报》登报说明了《重庆市工资协商条例》，要提高对于工资协商的认识，要做到立法规范，规定了区县市政府有责任领导，并将其纳入考核机制，对协商形式进行了明确规定。

Q:《劳动合同法》的实施中出现了很多问题，这些问题是不是与前期调研不足导致效果与设想相悖的情况相关？
A：从工会的角度，是坚决支持保护工人权益的《劳动合同法》的出台的。社会之所以有强烈的不同凡响，主要是考虑出发的角度不同，而立法的宗旨就是为了保护劳动者的基本权益而设。但是《劳动合同法》的实施的确也存在一些问题，一是没有具体的实施细则，部分影响到了法律的执行效率。出现了大量的劳务派遣工，对于劳务派遣工的临时性、季节性、替代性的三个判别特性也没有相应的标准，致使一些企业为了节省用工成本，大量使用劳务派遣工，全国数量已达到了 2000 万以上，已经开始影响社会治安。重庆市总工会在《劳动合同法》出台后，出台了很多条例，多角度推动劳动合同法的可实施性，特别是从劳动性质的界定上做出了明确的规定。如 2011 年 3 月通过的，7 月开始实施的《重庆市职工权益保护条例》，就联合保障部和法工部确定了“事实上的劳动关系”的判别和操作规定。

Q：重庆市的最低工资是如何确定的？
A：由劳保局提出，工商联和相关其他部门一起商议交常委会讨论通过，国家的最低工资两年一调，重庆市是一年一变。

Q：最低工资的出台对于职工有什么影响吗？
A：最低工资实质上只是一个最低保障的标准，实际职工工资远远大于平均工资，但是存在加班加点，基数之上计时计件算工的情况。而且，社会平均工资的确定存在“偏态形”的增长，存在“垄断性”（2009 年国有单位年平均工资为 3.5 万，这以上的人只占 37.6%；非国有单位平均工资 2 万）。部分行业高管工资的增长掩盖了其服务性。重庆的“缩差共富十二条”将 GDP 用于民生的比重增加到 43%-50%，百姓反响很不错，说明通过民生投入来拉动内需是有广泛工作空间的。

Q：在相关职工的条例或法案修改的过程中，有没有听取职工或基层工会意见或建议的机制？
A：这个在立法程序上是有具体规定的：草案下发到基层，征求意见后书面返回，根据反馈情况征求相关部门意见，修改后再由当地劳动司法部门走访听取意见，相关市里的部门进行座谈，分层次征求意见，在人大的各环节征求意见中，都是通过工会干部和企业负责任征求基层工人的意见，另外人大还有工人座谈，政府也有相应的沟通。

Q：别的省份有没有类似于重庆《职工权益保障条例》的相关类似条例出台？
A：重庆是目前全国最早出台的省份，其他省份好像还没有类似规定出台。

Q:《重庆市职工职业病防治条例》征求意见的情况如何？
A：对于反映的意见和建议还是有所采纳，但是从专业角度讲还是存在部门利益居多，所以更要求工会必须替广大工人群体维护利益。

Q：非公有制企业工会的基层领导人是如何产生的？

A：一种形式是符合实际的内部产生，也是主要形式；另一种是招聘职业的、社会化的干部；也可以是总工会推进的会员代表民主选举；大部分都是来自于选派。

Q：根据 1997 年到 2009 年的劳动争议的统计数据，数量有较大增加，主要是什么原因呢？

[redacted]

识都在不断增强。我们要辩证的看待部分问题，深刻的理解问题，法律的可操作性在逐渐增强，劳动者的应有权益也可以更多的代替行政罚款而获得。