

工会工作职业化的动力机制分析

□郭宇强

工会、社会组织工会等。第三,强化工会工作职业化的制度建设。在招聘选拔、职业培训、职业管理、职业待遇等方面均制定了管理制度,从制度上为工会工作职业化的运行提供保障。第四,“党工共建”推进工会工作成为很多地区的重要形式。

工会工作职业化的动力机制分析

从工会工作行政化到工会工作职业化是一个渐变变化的过程。这种渐变变化是需要一定的动力的。根据动力产生的来源不同,我们可以把工会工作职业化的动力分为外部动力与内部动力。其中,外部动力指由于外部条件变化而产生的动力,包括经济体制转型、劳动关系变化、制度的演进等,内部动力指来自于工会的相关主体,包括劳动者、工会组织、工会工作者等。

1.经济体制转型。在计划经济体制下,工会组织自身很难进行大的变革与调整。随着计划经济向市场经济发展,单一的公有制经济被“以公有制为主体,多种所有制并存”的市场经济所替代,形成多元的所有制结构。经济体制的转型对工会提出了新的挑战,与计划经济相适应的工会工作的运行与管理机制就难以满足新形势的要求,客观上要求工会工作运行与管理机制进行改进与调整。逐渐摆行政化的管理、按照职业化的要求开展工会工作成为工会组织建设的重要内容。

2.劳动关系变化。经济体制的转型对劳动领域的影响之一就是使劳动关系由行政劳动关系向社会经济利益关系转变。在这个过程中,劳动关系呈现出以下一些特点:劳动关系由单一向多元化发展,不仅存在国有企业劳动关系,还存在私营企业关系,外资企业劳动关系等多种类型;劳动关系由行政管

理方式向契约化发展,劳动者与企业之间通过劳动力市场完成交易,以劳动合同或者集体合同的形式确立彼此的权利与义务关系。

3.制度演进。这里的制度包括工会工作的法律规范、管理办法等工会工作运行的依据。《工会法》第二条规定,工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织。中华全国总工会及各工会组织代表职工的利益,依法维护职工的合法权益。第六条规定,维护职工合法权益是工会的基本职责。这些规定是工会法律适应新形势新要求而进行修正和完善的,是工会工作职业化的过程中,从法律上为工会工作的职业化提供了法律保障。此外,在推行工会工作职业化的过程中,各地工会也根据实际工作需要与职业发展的要求,对工会干部的选拔机制、职业培训、管理考核、职业激励、职业退出等全过程进行制度探索与建设,为工会工作职业化的发展提供了运行保障。这些制度的建立与不断完善成为推进工会工作职业化的重要动力之一。

4.劳动者。随着市场经济的建立和完善,职工队伍也产生了新的变化。首先,职工队伍呈现不同的层次,职工队伍包括普通工人、技术人员、进城务工人员等。农民工成为职工队伍的重要组成部分,职工队伍的年龄结构、技能结构等均发生了变化,这些不同层次的不同群体有不同的利益需求。第二,劳动者从业经济类型的多样化。劳动者除了在国有经济从事劳动生产以外,开始大量进入民营、外资等非公经济领域,非公经济成为劳动者就业的重要渠道。第三,劳动者从业方式的多样化。劳动者除了正规就业外,还出现了临时就业、弹性工作、小时工等多种就业形式。

由于法律保障不完善,监督机制不健全等多种因素的影响,劳动者的权益屡受侵犯,

迫切需要自己的组织——工会能够维护自己的合法权益,并且这一要求愈来愈强烈。为了维护劳动者的合法权益,这就要求工会干部在经济上具有一定的独立性,减少对企业的依附,变被动为主动,依法科学维权。因此,来自劳动者的维权需求,成为了工会工作职业化的内在动力。

5.工会组织。工会组织自身也是工会工作职业化的动力之一。工会组织在运行过程中,不断接收到来自外界与内部的多重反馈信息,从而对工会工作的运行情况与效果进行判断,并据此调整自己的工作内容与运行机制以适应形势的变化。根据方向不同,工会组织的动力可以分为三类:一是上级工会的推动。这一类是自上而下的推动机制,这种机制依托于工会组织的层级结构以及相应的组织制度,通过自上而下的命令和自下而上的服从的形式实现。二是同级工会的影响。这一类是基于工会之间的学习与竞争机制而产生的。各级工会在履行自己的职能的同时,也要接受上级工会对工作的绩效考核与评价。这在客观上会促使工会之间在工作方法、业务水平、工作效果等方面展开竞争。同时,这种竞争也不排斥彼此之间的互相学习,推进下级工会各项工作的进步。三是下级工会对上级工会的影响。下级工会尤其是基层工会处于工会工作的第一线,他们对于外部变化、劳动者的需求等对工会的影响体会深刻、反映敏捷,面对劳动者权益不断被侵犯,工会维权能力弱等情形,一些基层工会在工作实践中探索出新的有效机制,受到了上级工会乃至总工会的关注。

观点前沿

随着社会主义市场经济的发展,形成了多种所有制并存的格局,原有的工会工作体制已不能适应社会经济发展的迫切需要,根据市场经济的要求,改进工会工作的各项体系与机制建设。工会工作职业化在组织管理、工作方式、队伍建设、党工共建等多方面进行了探索与创新,是适应形势要求,推进工会组织体系建设的客观需要,是加强工会组织自身建设的重要手段,是践行中国特色社会主义工会维权观的重要途径。

工会工作职业化的发展及特点

工会工作职业化包括工会干部管理机制、工会工作方法、工会工作理论等多方面。随着市场经济的建立与完善,工会工作也在进行着转型与调整。2002年湖北省黄石市在全国率先提出了工会干部精英改革的思路,开展面向社会公开选聘新建企业工会干部试点工作,创新工会主席产生机制,引起了全国的关注。许多地区随后进行着不同层次的工会工作职业化的探索。

我国工会工作职业化的发展具有以下一些特点。首先,创新工会干部的管理机制。实行社会化招聘,制定职业化工会主席的产生方式、薪酬支付形式和管理办法,改变了以前工会主席对企业的依附关系,工资由工会发放,增强了工会主席的维权能力。其次,拓宽职业化工会主席的去向。主要面向乡镇街道工会、非公所有制企业工会或区域性、行业性非公所有制企业联合工会、工会联合会,部分省市还成立了商务楼宇

职代会如何面对职工多元化诉求

□司志通

进入新世纪以来,我国经济社会发展进入了一个新阶段,职工队伍的多元化诉求出现了。在职工整体利益根本一致的基础上,我们必须承认彼此间的差异化和多元化。企业明显感到对职工利益的协调难度增加了。职代会如何适应职工利益的差异化和诉求的多元化的新要求,是一个需要破解的难题。建立社会主义和谐劳动关系,职代会制度必须从以下三个方面加以改革和完善。

三个方面的构成必须多元化
职工代表是广大职工权利的代表,既然广大职工的利益出现了细化和差异,那么他们的代言人也应表达差异利益和多元化利益。

一是代表名额分配要考虑方方面面。在分配名额之前,要把全体职工细分为各类不同群体,每类群体中都要选举产生职工代表。在名额比例上要体现公平、公正。所谓广泛性是指每个层次、每个工作单元都有他们利益的表达者和代表者;二是改制企业重点保证在内退人员中选举职工代表。此外,在企业职工代表构成中,还要考虑农民工的民主权利。三是改制企业代表素质。职工代表整体贯彻落实科学发展观,综合提高表达、参与、监督、管理等技巧,以适应新形势。要引入职工代表竞争机制,建立职工代表述职、考核、评选先进、奖励报酬等制度,实现权责利要统一。

职代会的表决必须公平合理
职代会是法定的企业民主管理制度。职工的多元化诉求,服从于职代会的权威决定。但是其前提是职代会的表决必须严格规范,保证职工代表的真实意思表示。

一是要严格执行无记名投票制度。要从职工代表的选举产生到职代会讨论通过重大事项的各个环节,严格采取无记名投票表决制度。企业工会要妥善保存职工代表的投票结果,以备发生劳动争议时作为证据采信;二是职代会议题必须提前7天发给职工代表;三是职工代表必须充分征求选区所有职工的意见和建议。要将议题提前若干天发给本选区职工广泛征求意见。职工各种情况以及每个职工的情况及诉求,都要进行当面掌握,进行认真梳理,带到会上来。

职工思想政治工作必须到位
面对职工的多元化诉求,光靠职代会还不够,还要注意做好职工的思想工作。一是做好调查研究工作。对于职代会要讨论通过的一些重要制度,职代会召开前,要组织召开不同层次的座谈会,统一和深化全体职工的思想认识;二是做好职工思想工作。在职代会通过决议、决定和各种管理办法后,还必须辅助做好对职代会讨论通过的决议、决定和有关制度不满意的职工的思想工作;三是上级工会介入不公开。在辅助完善职代会工作的过程中,企业的上级工会,要创新工作指导的理念。上级工会对企业职代会问题,不能简单地以是否符合法律规定来答复不满意的职工,还要做好解释工作。

科学发展观是推动工会发展的源泉

□潘文华

党的十七大报告对科学发展观的时代背景、科学内涵和精神实质进行了深刻阐述,并对怎样深入贯彻落实科学发展观提出了明确要求。实践证明,科学发展观是推动工会工作创新与发展的源泉。

给工会工作提供动力支持

科学发展观是指导各项工作的总纲门。各级工会组织和工会干部,必须深刻理解和贯彻落实科学发展观,团结动员广大职工,为促进经济社会建设又好又快发展体现新作为。

以科学发展观为统领,坚持以职工为本,深入贯彻“组织起来,切实维权”的工作方针。维护职工合法权益是工会组织的神圣职责,是工会贯彻落实科学发展观,推动中国特色社会主义事业的重要切入点,是工会组织义不容辞的责任。首先要维护职工生命健康权作为第一己任,坚决同危害职工生命健康的行为作斗争。其次要大力培养职工行为养成,全面提高职工队伍的整体素质。第三要维护职工后勤保障、生活服务方面的合法权益,把工作做深、做细、做实,使广大职工充分享有经济社会发展成果,进而调动他们为企业发展、做大做强积极性和创造性。

以科学发展观为统领,积极抓好劳动竞赛工作。开展劳动竞赛是调动广大职工积极性和创造性,促进企业又好又快发展的一项重要举措。重点要抓好三项工作:首先从提高职工素质、劳动技能、专业素质入

手,加强对职工进行技术和业务培训。其次要围绕企业发展,积极开展多种形式的劳动竞赛,开展职工工作热情。第三要深入开展“工人先锋号”和形式多样的劳动竞赛、合理化建议、技术攻关、技术协作、发明创造等职工技术创新活动,为推动企业发展贡献智慧和力量。

以科学发展观为统领,扎实抓好帮扶困难工作。要以困难职工帮扶为重点,扎实推进工会送温暖活动经常化、制度化和社会化。首先要对弱势群体进行帮扶,维护好他们的生存权,因地制宜地开展帮扶活动。其次要采取智力帮扶。工会要设立帮扶工作机构,定期对帮扶工作对象进行分析,划分出可以进行智力帮扶的群体,帮助有智力头脑的困难职工,使他们尽快走出困境。第三要重点解决困难职工的就业权。变“输血”为“造血”,以“造血”为主,以“输血”为辅。要通过信息咨询、职业介绍、技能培训,最大限度地解决下岗人员和困难职工就业问题,切实维护职工劳动权益和经济利益,实现“有困难找工会”的承诺。

推动工会工作全面协调发展

党的十七大报告科学发展观理论,反映了当今时代发展的客观要求,为发展赋予了更丰富、科学的时代内涵,是指导新时期经济和社会发展的重大方针,更是推动工会全面发展、协调发展的有力保证。

坚持以人为本的着力点,建设“安全之家”,工会把群众安全工作放在一切工作的首位,积极探索做好群众安全工作的方法和途

径,在配合行政搞好安全工作上大做文章。首先积极提炼“安全理念”,其次进一步建立健全群众安全监督网络机制,开展监督检查,切实发挥安全保护神作用。第三充分发挥职工家属协管安全作用。

以维护职工合法权益为出发点,建设“和谐之家”。以搞好民主管理为切入点,建设和谐稳定的新型劳动关系,全力维护职工队伍和社会政治稳定。首先组织召开职代会,审议企业的重大决策。其次抓好务公开工作。健全和完善务公开组织机构和监督机构,形成公开网络体系,用阳光工程促进和谐。第三深入开展劳动关系和谐创建活动。紧紧抓住发展和劳动关系的主线,以开展创建劳动关系和谐企业活动为载体,以解决劳动关系中的突出矛盾和问题为重点,大力巩固和发展劳动关系整体和谐,职工队伍团结稳定的良好局面,用创建实现和谐。

以建设企业文化为重点,建设“文化之家”。加强教育引导,赋予“以人为本”原则,实现全新的时代文化内涵。工会文化是企业文化的重要组成部分,你中有我,我中有你,二者互为渗透,相互作用、相互促进。

强力推进工会工作与时俱进,建设“创新之家”。首先工会面对前所未有的机遇和挑战,必须牢固树立创新意识和观念,不断解放思想,开拓创新,紧跟时代潮流,保持工会工作的勃勃生机。其次工会要突破定势思维,创新和拓展工作思路,用科学发展观武装头脑、指导工作实际,不断破解工作难题。

浅谈企业工会适应新形势要求的思路

□王光祥

各抒己见

2008年10月21日,胡锦涛总书记在全国总工会新一届领导班子成员和中国工会十五大部分代表座谈时,发表了重要讲话,要求各级工会坚持走中国特色社会主义工会发展道路。10·21讲话为做好新形势下中国工会工作指明了方向,认真学习、贯彻、落实好胡锦涛总书记的讲话,对于推动企业工会全面落实科学发展观,探索适应新形势要求的企业工会工作,具有十分重要的意义。

认识上把握原则

胡锦涛总书记在讲话中指出,“工会作为党领导的工人阶级群众组织,作为党联系职工群众的桥梁和纽带,作为国家政权的重要社会支柱,作为职工利益的代表者和维护者。”“四个作为”对中国工会的性质和特点进行了定位,是推进工会工作向前发展的思想理论基础。笔者认为,企业工会在落实“四个作为”时要遵循以下原则。

要坚持走中国特色社会主义工会发展道路的原则。胡锦涛总书记在讲话中要求“坚持走中国特色社会主义工会发展道路”,深刻阐述了中国特色社会主义工会

发展道路的精神实质,为工会组织在改革开放和社会主义市场经济条件下“走什么样的工会发展道路,建设什么样的工会”,提供了坚实的理论和强大的思想理论武器。企业工会只有坚持中国特色社会主义工会发展道路,才能把握工会工作正确的政治方向,才能使工会发展道路越走越宽广。

要坚持工会组织自身建设的原则。胡锦涛总书记指出,“加强自身建设是工会适应新形势、在党和国家工作大局更好发挥作用的必要前提”。企业工会组织在自身建设中,要抓住班子建设、班组建设、队伍建设等环节,夯实自身建设的基础;要抓住能力建设,提高维权能力、创新能力、协调能力、组织能力等方面的建设;要抓住机制建设,从工作方向、目标管理、绩效考核等方面加强机制建设。通过工会组织自身建设,激发工会组织的活力,扩大工会工作覆盖面,增强工会组织的凝聚力。

要坚持“双维护”的工作原则。胡锦涛总书记在讲话中强调“工会要在切实维护职工群众利益的同时,引导广大职工群众积极参与企业发展建设,努力实现企业发展与维护职工群众利益互利双赢,促进劳动关系和谐,促进社会和谐稳定”。企业需要职工勤奋工作来实现生产目标和经济增长,职工要靠企业实现生产目标和人生价值,二者相

互依存相互促进。企业工会组织要把落实维护职工合法权益、维护企业稳定持续发展有机地统一起来,以发展促和谐,以维护促和谐,实现企业和职工的双赢。

要坚持以职工为本的原则。胡锦涛总书记在讲话中指出“要始终坚持以人为本”。以人为本既是一种理念,也是一种方法论。在落实科学发展观的实践中,工会组织要突出职工这个主体,抓住职工这个根本,把职工群众的利益作为工会工作的出发点和落脚点,靠职工企业发展为了职工群众,企业发展依靠职工群众,企业发展成果由职工群众共享,推动企业的改革与发展。

践行中创建机制

胡锦涛总书记在讲话中指出,“要充分发挥工会组织特别是基层工会活力,进一步扩大工会工作覆盖面,不断增强工会组织凝聚力”。建立和完善有效的运行机制,是扩大工会工作覆盖面、增强工会组织凝聚力的有力保障。

建立健全工会组织网络机制。工会的组织体系是工会开展各项工作和履行职能的组织基础。企业要按照《工会法》的规定,坚持哪里有项目哪里就建立工会,哪里有职工就动员他们加入工会组织,建立健全工会组织网络体系,明确工会工作职责和办事程序,做到

发展与创新

上世纪九十年代以来,派遣工在劳动力市场中产生并逐步发展。《劳动合同法》实施前后,劳务派遣进入快速发展的新阶段,一些不规范的劳务派遣大量出现,形成了新的就业歧视,影响了劳动合同制度的全面推行。

劳务派遣已经成为少数企业和行业的用工主体

劳务派遣呈现迅速扩大之势。据湖北省总工会抽样调查,在派遣工相对集中的企业,派遣工已占职工总数的26%,且近3年每年递增18%;派遣公司的派遣人数近3年也每年递增46%;80%的派遣工是2005年以后的新增派遣人员;这些派遣工在制造业行业就业占42%,在建筑行业就业占16%,在垂直管理行业就业占38%。

派遣工广泛分布在主要生产岗位上,并没有严格执行《劳动合同法》规定向临时性、辅助性、替代性岗位派遣的要求。据湖北省总工会抽样调查,在生产一线岗位就业的派遣工占派遣工总数的84%,少数企业的派遣工已成为用工主体,甚至超过企业本身的合同制职工人数。

当前劳务派遣扩大化的主要动因

《劳动合同法》实施以后,一些单位背离《劳动合同法》,把它作为规避劳动关系的主要途径。先范的劳务派遣用工形式,实质上维持了身份管理,使派遣工失去公平就业的机会。

表现之一:通过逆向派遣规避劳动合同。一些单位与部分职工解除劳动合同后,再由派遣公司派遣回原单位,一些单位招聘人员后,再送到派遣公司办理派遣手续,一些单位寻找“婆家”,履行派遣手续,以此转换劳动关系。

表现之二:通过长期派遣规避无固定期限劳动合同。据湖北省总工会抽样调查,95%的派遣工在现单位就业超过6个月,其中超过2年的占56%。一些单位采用继续派遣或多次派遣的方式,长期使用同一劳动者,把签订无固定期限劳动合同的法律责任推给派遣公司。而绝大多数派遣公司缺乏签订此类合同的条件和能力,使长期派遣人员的这一愿望无法实现。

表现之三:通过劳务派遣协议规避劳动关系。用人单位与派遣公司只签订劳务派遣协议,派遣工与派遣公司签订劳动合同,其劳动关系在派遣公司,用人单位在派遣工劳动关系中的制约。有的甚至通过劳务派遣外包的形式与合同制职工解除劳动关系,长期由派遣公司管人不用人,用人单位用人不管人,使劳动关系更加复杂,产生劳动争议纠纷的环节明显增多,发生劳动争议后,双方往往扯皮推诿、久拖不决。

劳务派遣工正成为新的弱势群体

派遣工是职工队伍的组成部分,又是职工队伍内部结构中的特殊成分,他们在用工形式、管理模式、收入分配、职业身份上处于弱势地位。

体现之一:就业公平难以实现。绝大多数派遣工低端就业,管理和技术人员极少,职业发展受到很大局限,面临就业“鸿沟”。不少派遣工反映,他们是派遣公司的人,做用人单位的事,在用人单位用人难以找到“家”的感觉,是“二等公民”,对前途感到忧虑。

体现之二:同工不同酬难以落实。在工资上同岗不同薪,在社保上同薪不同基数,在福利上同单位不同待遇,是派遣工面临的

主要经济问题。据湖北省总工会抽样调查,派遣工月均工资只是用人单位正式职工的60%,一些单位实行月薪制,在低岗岗位大量使用派遣工,其工资待遇与正式职工差距明显;一些单位对派遣工的社保缴费基数低于其工资水平,有的甚至以最低工资标准为基数;30%的派遣工没有福利收入。

体现之三:利益诉求难以表达。由于派遣公司对派遣工的管理和服务脱节,用人单位与派遣工的劳动关系脱钩,派遣工处于“两管两不管”的尴尬境地。他们普遍反映,在决定涉及自身权益的重大事项时,用人单位与用工方基本上不征求他们的意见,工资标准由用人单位或劳务派遣公司确定,签订劳动合同时也没有充分协商,签订劳务派遣协议时也没有派遣工代表参加,职代会中也少有派遣工代表。

由于在企业民主管理和平等协商中缺位,派遣工普遍缺乏正当、有序的诉求表达渠道。

体现之四:工会活动难以参加。派遣公司认为,对派遣工的日常管理在用人单位,如果派遣工在派遣公司入会,难以开展工会工作,且管理费中也不包含工会经费,普遍没有建立工会组织。用人单位也认为,派遣工不属于本单位职工,派遣工领取劳务费,不计入工资总额,不应提取工会经费,不少单位没有把派遣工纳入工会工作范围。派遣工普遍反映,曾经是工会会员,不知道工会关系转到哪里,也没有参加过工会活动。

规范劳务派遣用工制度势在必行

社会各方要从维护社会公平正义的高度,采取有力措施,切实解决好劳务派遣扩大化问题,使劳务派遣用工制度进入法制化、规范化运行轨道。

一是维护派遣工的经济权益。用人单位要落实派遣工同工同薪、同工同酬的平等待遇,依法向派遣工支付加班费、绩效奖金,提供劳动保护与福利待遇。要把派遣工纳入工资集体协商范畴,合理确定其工资标准及发放形式。劳动部门要纠正以最低工资标准为基数为派遣工缴纳社保费的现象。

二是维护派遣工的民主权益。派遣公司要加强与用人单位、派遣工的沟通交流,及时了解派遣工的意愿和要求,督促用人单位落实其合理要求。用人单位要通过在派遣工中选举职工代表,向派遣工征求合理化建议等途径,支持和引导派遣工参加企业民主管理;通过选拔优秀派遣工进入管理岗位,畅通其职业发展渠道。

三是落实派遣工的入会权益。要探索派遣公司与用人单位相结合,便于派遣工加入工会、开展工会活动的有效办法。根据派遣工与用人单位联系更紧密的实际,建议派遣工的工会关系主要放在用人单位,派遣工转换用人单位后,派遣公司负责为其接转工会关系。

四是加强劳务派遣用工监督检查。劳动部门要及时跟踪、准确掌握派遣工发展状况,加强对劳务派遣用工的劳动监察,对发现的问题,限期整改;情节严重的,实施处罚。

五是加强劳务派遣公司规范管理。派遣公司要建立完善派遣工的人事、社保档案,规范岗前培训、薪酬发放、社保缴纳等日常管理。研究制定劳务派遣管理指导标准,防止恶性竞争,促进派遣公司健康发展。实行劳务派遣协议在劳动部门审查备案制度,督促协议双方明确责任和任务,防止“暗箱”操作,损害派遣工的合法权益。建立派遣公司风险备用金,用于对派遣工的各种赔偿或补偿。通过政府监管和市场引导,促进派遣公司优胜劣汰和集中整合,做大做强一批优质派遣公司。

坚持工会理论创新

工会理论创新是工会工作创新与发展的重要基础和前提。科学发展观和构建社会主义和谐社会等重大战略思想的提出,为加强工会理论建设注入了新的时代内涵。随着企业改革发展的深入,给工会工作带来许多前所未有的新情况、新问题,工会在协调劳动关系、履行基本职责、推动和谐企业创建等方面面临的任务复杂而艰巨。这就迫切需要工会加强理论政策研究,探索工会工作的特点和发展变化规律,研究新情况、总结新经验,提出新思路,为工会创新完善工作机制提供理论政策支持。

坚持工作思维创新。创新思维是工作中的一项重要能力。工会组织只有坚持思维创新,才能突破思维的禁锢中解放出来,加强学习研究,寻找工作新思路,寻求自身突破,推进主体创新,勇于在工作创新中做“主角”,工会工作才会有“新作为”,自身才能有“新风貌”。

坚持工作机制创新。理论创新、思维创新必须落脚到机制创新上,才能管用有效。工会工作是党的群众工作,工作千头万绪,必须依靠健全的机制来保证。因此,企业工会要坚持工作机制创新。在工作视角方面,把工作放在整个企业工作大格局中来谋划和推进;在工作范畴方面,从过去的自立门户、自我循环的封闭式管理模式转变为开放式、多元化管理模式;在工作方式方面,善于发现和总结好的经验和方法,通过机制创新,企业工会组织的活力和创造力才能充分激发出来,新举措、新机制才能不断涌现。

创新中开拓局面

企业工会要坚持以科学发展观为指导,运用马克思主义的立场、观点和方法研究新情况,解决新问题,工会工作才能不断推出生新举措,取得新效果,才能不断开创新局面。