

为了基层工会更有活力

——青岛市总工会探索工会干部专职化的前前后后

□本报记者 杨明清 罗娟

近年来,我国组建工会和发展会员取得突破性进展,有数据表明,截至2008年9月,全国基层工会数达172.5万个,会员总数达2.12亿人。
“建起来,转起来”,面对激增的基层组织和会员,工会工作绝不会出现“湖面波光粼粼,湖底一片静水”的现象。
如何让基层工会的“水”活起来,突破的关键在基层工会干部。2007年,青岛市总工会开始实践以选聘专职工会干部为突破口,解决乡镇(街道)和非公企业工会力量薄弱的难题。

目的——破解工会干部不到位的难题

在我国基层工会组织的建立取得突破性进展之后,基层工会干部培养和使用成为制约基层工会发展的瓶颈,“小三级”工会出现干部配备不到位的“短板现象”。
青岛市总2006年的一份统计显示,全市12个区市共有173个乡镇(街道)全部建立了工会组织。当时,仅3区1市乡镇(街道)工会有编制,其他4区4市乡镇(街道)工会都无编制,共有兼职工会干部146人,专职工会干部(有工会编制,仍一职多兼)30人。即使这种情况,全市平均每个乡镇(街道)包括专兼职工会干部配备不足1.02人。
这让青岛市总工会主席李皓十分着急,因为和工会干部稀缺紧缺并存的状态是,随着大量国有企业改制属地化管理后,乡镇(街道)工会直接面对区域内非公有制企业、小型企业日益增多,职工队伍不断发展壮大,劳动关系进一步复杂,工会的地位和作用越来越重要,人员配备不到位与乡镇(街道)工会开展工作、发挥作用的矛盾日益突出。
“工会的发展在基层,而薄弱点恰恰也在基层。”李皓在接受记者采访时说。
中国工会十五大报告中明确要求:“要

着眼于增强基层工会活力……探索基层工会干部职业化、社会化途径。”
理论界的观点是,实现工会干部专职化,是工会干部职业化的前提和基础。基层工会干部专职化,主要表现在以下两个方面:一是企事业单位工会干部专职化;二是负有组织领导企事业单位工会工作的干部专职化。结合青岛的实际,实际上就是乡镇(街道)工会干部专职化、非公企业工会主席专职化。这样,真正建立起来的基层工会组织“叫好还叫座”。

2007年4月27日,青岛市总工会出台了《青岛市工会专职工会干部选聘及管理办法》,文件中说,“本次选聘的专职工会干部为乡镇(街道)工会专职工会干部、非公有制企业工会联合会主席两类岗位。”
选聘工作在全市引起反响,崂山区选聘4名专职工会干部,共有700多人报名,100多人进入面试。截止到目前,青岛市共选聘177名专职工会干部,覆盖全市12个区市167个乡镇(街道)工会。

2008年11月12日,青岛市总又出台了《青岛市总工会关于向非公有制企业选派专职工会主席的试行办法》,目前,已向外商投资企业、私有制企业工会联合会选派了57名专职工会干部。

思路——建起工会专职干部人才库

工会组织越到基层,工会干部、工会主席的配备越显重要。
在青岛的乡镇(街道),工会干部严重缺编,企业在乡镇(街道)集聚,25人以下难以建工会的中小企业多。“我们不能等到申请编制,我们要派工会干部过去。”每个乡镇至少一名专职工会干部,尤其是乡镇的副书记担任工会主席还不行,得保证专门人干事的问题。“李皓的思路和决心都很清晰。
这种做法毫无疑问满足了乡镇(街道)确实存在的实际需要,“一石激起千层浪”。《办

法》规定,各区市工会选聘数量可根据所辖乡镇(街道)企业、职工数量和目前乡镇(街道)工会人员配备情况自定。青岛市城阳区在8个街道全部建立了总工会,为街道配备了3-5名专职工会干部,并且把他们列入行政事业管理轨道,工资全部纳入财政。崂山区则专门从大学毕业生中优先选聘。
在企业,一个声音也越来越响亮——只有把工会主席任免、考评、薪酬等权力从老板手里转移到工会和职工手中,工会主席才有可能理直气壮地去维权。

青岛市向非公有制企业选派工会主席的做法的整个过程可以描述为:通过上级工会对应聘者政策水平、工会理论、企业管理知识、法律知识等一系列考核,将合格者纳入工会专职干部人才库,在新建企业组建工会时,从人才库里挑人,以“工会筹建人”身份派往企业。通过工会筹建人做职工和企业老板的工作,企业正式成立工会,在工会成立大会上经过会员民主选举程序将工会筹建人正式选为企业工会主席,其工资由上级总工会支付。

做法——向非公企业直派工会主席

薛修远如今成为青岛市选派非公企业工会主席的佼佼者之一。
曾任青岛开发区黄岛街道工会主席的薛修远退休后,他的工会事业“第二次开花”。他被派到韩资企业青岛浦项不锈钢有限公司筹建工会,后担任工会主席,顺利地突破韩资企业建会难的缺口,并帮助企业顺利渡过金融危机难关。
作为更加基层的工会主席以及薛修远的上级工会主席,青岛经济技术开发区总工会刘琦的感受是,“工会的创新成功靠的是一个好的健全的制度、模式在保障。”外企众多的青岛经济技术开发区是青岛市总向非公企业派遣工会主席的试验田。
有了选派干部的决心和办法,“青岛模

式”的第一个问题就是专职工会干部的来源,这是一个事关多元化和优化工会干部队伍的问题。

薛修远这样的具有一定经验和专业知识专职基层工会干部的来源在青岛并不鲜见,也不限于此,主要有六种模式:
1.带薪下派。两种情况:一是由区(市)委在任职到龄、到届的干部中推荐到大中型企业任工会主席。二是争取乡镇(街道)党工委的支持,市总拿出经费作补贴,由区市向乡镇街道招聘工会专职干部。
2.村干下挂。直接由村干部担任村级工会联合会主席或村居企业工会主席。莱西市选派村书记或村主任下挂企业工会主席或担任村级工会联合会主席。

3.从离岗待退人员中选派。从机关或企业待退休的人员中选派。城阳区、即墨市将总工会待退休的人员返聘到企业担任工会主席。
4.从社会大学生中招聘。通过社会公开招聘大学生的方式,选派到适应乡镇街道需要的岗位任职。这种方式主要指工会专职干部。
5.带技术下派。选派人员具有一定的经营管理经验或某一专业特长,能够在开展工会工作的同时为企业提供合理化建议以及管理技术等帮助。莱西市总工会选派干部郭玉良有铸造专业技术与被派往的明星瓶盖厂技术对口,经民主程序当选工会主席,不仅受到职工的拥护,也受到资方的欢迎。

6.从公益性岗位中调配。从招聘社会公益性岗位中,调剂部分名额作为工会主席人选,到非公企业开展工会组建工作。市南区根据区人事局招聘社会人员的需要,从社会招聘大学生到软件产业园担任工会主席。
任何模式都无法撇开工会干部的培养,这关系到整个干部队伍的后继和发展。“我们每一名专职工会干部都接受过工会的专业培训才能上岗,并且在工会干校等机构还不断的组织他们根据形势的需要学习新的东西。”李皓说。

工会干部的收入问题敏感而又现实。《办

法》清楚地规定了干部经费来源:青岛市总工会为每位专职工会干部每月支付500元工作补助费,其余部分由区市总工会与区市、乡镇(街道)政府协商解决,要保证其收入不低于当地最低工资标准,要根据所聘人员现投保情况,按有关规定为其投各项社会保险。同时,做好专职工会干部的各种组织关系的衔接。
每年,青岛市总在专职工会干部上的工资支出达到110万元。

据了解,青岛市专职工会干部基本月薪在1200元以上,根据各乡镇、街道不同的经济发展水平,有的甚至可以达到1700元左右。一些工会干部说:“这下我们没有了后顾之忧。”

目标——招聘更多基层专职工会干部

选聘的工会干部上岗后,很快成为工会组建和发展会员的“突击队”。他们深入企业、企业,宣传相关的法律法规,面对面做企业经营者和职工的工作,产生了很多杰出的经验。
青岛市城阳区副处级干部刘同楼因为年龄问题退居了二线岗位,但是在工会主席这个新岗位上,他的人生开始新的起点。
2008年5月,他被派往韩国独资的青岛韩瑞橡胶有限公司担任工会主席。当时,韩瑞公司职工工资待遇长时间得不到解决,怠工现象时有发生,生产上不去,不良产品高达60%,连续亏损,企业损失很大。
刘同楼在了解职工的心声后,向企业提出了改变劳务管理和工资结构的意见,由各



■ 发展与创新

胡锦涛总书记在党的十七大报告中指出,“加强和改进思想政治工作,要注重人文关怀和心理疏导,用正确方式处理人际关系”。“人文关怀”和“心理疏导”这两个词汇的提出进一步丰富了思想政治工作的内涵,拓宽了思想政治工作者的视野,这标志着我们党在新形势下如何进一步做好思想政治工作有了新思考和新认识,也为企业进一步有效开展思想政治工作指明了方向。

新时期企业思想政治工作的难点

党的十七大报告指出:“当今世界正在发生广泛而深刻的变化,当代中国正在发生广泛而深刻的变化。机遇前所未有,挑战也前所未有,机遇大于挑战。”同样,我国尤其是在企业中,当前的思想政治工作既有良好机遇,又面临着一系列需要解决的难点和问题。
一是贫富差距扩大导致人们心理失衡问题显现。改革开放30年来,在“按劳分配”、“先富带动后富”政策的带动下,我国经济有了长足迅猛的发展。贫富差距的扩大逐渐引发了员工群众的心理失衡,“仇富”心理日渐显露。如何引导员工群众正确认识贫富差距扩大问题,防止心理失衡发展为心理问题,是当前企业思想政治工作面临的一个严峻问题。
二是价值观念导致信仰缺失。共产主义信仰和积极正面的社会主义核心价值观曾经在中国最困难的时期发挥了巨大的作用。它们引导中国人民互相帮扶、共渡难关、团结一致进行社会主义现代化建设。而改革开放30年来,社会主义市场经济大发展使物质利益在人民群众中占据了很大地位,尤其是企业中,拜金主义、利己主义逐渐抬头。价值观念导致员工群众信仰动摇进而

人文关怀和心理疏导在企业中的运用

□解本星

- 人文关怀和心理疏导对促进社会和谐的重要作用,最突出的表现就是它能帮助人们形成心理和谐
- 人文关怀侧重于满足人们多层次多方面的感受和需求;心理疏导侧重于解决人们的心理障碍问题
- 通过人文关怀和心理疏导,既实现对广大员工物质生活的关怀也实现对广大员工精神生活的关怀

人文关怀和心理疏导的内涵及其与思想政治工作的关系

人文关怀和心理疏导对促进社会和谐的重要作用,最突出的表现就是它能帮助人们形成心理和谐。中共中央《关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》指出:“注重促进人的心理和谐,加强人文关怀和心理疏导,引导人们正确对待自己、他人和社会,正确对待困难、挫折和荣誉。”由此可见,构建和谐社会除了要加强社会建设与管理,努力化解社会矛盾,还要加强对人们的心理健康教育,解决人们的心理不和谐问题。
人文关怀,它强调人的价值、人的尊严和人格完整。人文主义的形象几经变迁,其核心却基本保持了稳定,那就是承认人是目的,肯定人性的价值、意义和人的主体性。十七大报告中提出的“人文关怀”,增添了新的时代内容。特别是把“人文关怀”和党的思想政治工作联系起来,延伸到正确妥善和谐地处理人际关系,这就使“人文关怀”的内涵得到了扩展,也更易于落到实处。如果说关

心群众生活是偏重于人民物质生活需求的话,那么人文关怀更偏重于当代人民精神生活的需求,即价值观念的构建,情感变化的趋向和心灵世界的疏通。
心理疏导,从医学角度来讲,它是一种治疗心理疾病和精神障碍的疗法。心理疏导疗法是医务人员在与患者诊疗交往过程中产生良好影响,对患者阻塞的心理状态进行疏通引导,使之畅通无阻,从而达到治疗和预防疾病,促进身心健康的一种治疗方法。中医早有“心病还须心药治”的说法,疏导疗法也可称为“排泄法”。心理疏导从思想政治工作的角度来看,它体现的是科学发展和以人为本的精神理念,就是运用语言和非语言的交流,通过解释、说明、支持、同情、理解等手段影响对方的心理状态,来改变对方的认知、信念、情感、态度和行为。心理疏导的过程,就是不断消除内心不和谐因素,有效增加内心和谐,最大限度创造和谐心理的过程。“疏导”不同于教导,也不同于指导。教导和指导在思想政治工作中具有不可替代的功用,但教导往往耳提面命,缺乏亲和力;指导常常高高在上,难

免来之高阁,往往不能真正解决教育对象内心的疑虑。而“疏导”不仅建立在对对象的尊重上,而且贴近对象的实际需求,因而在实现这一功效方面具有更加实在的作用。
人文关怀侧重于满足人们多层次、多方面的感受和需求,心理疏导则侧重于解决人们的心理障碍问题。而思想政治工作,是以思想灌输和理论武装为基本途径,注重提高人民群众的思想政治觉悟,是党的优良传统和政治优势。
三者均以“以人为本”为出发点,都是为了培养人、塑造人,全面提高人民群众素质。在思想政治工作中既需要从认知角度对人们思想政治观念进行提升,也需要从情感、意志、行为等多个层面进行培养、升华、塑造,因此,思想政治工作方法是多样复杂的。在人们处理思想政治问题的方法中,自然地包含了人文关怀和心理问题的处理方法,只有以人文关怀和心理问题处理方法为切入点,不断提升处理个体思想问题的层面,才能更好地处理思想政治方面的问题。
企业思想政治工作将人文关怀和心理

在宏观环境渐进中,工会主动迎接挑战,坚持科学发展,改革、创新工会组织的组织形式和方式,激发工会组织活力,干部向社会招聘,工作社会化的路子,扎扎实实提高工作实效,为坚持走中国特色社会主义工会发展道路奠定了坚实的基础。

工会工作社会化、职业化和品牌化的内在关系及结构

实践证明,社会化是工会工作的发展趋势,但现实中作用发挥不够。这是因为受到工会工作专业化水平和职业化队伍建设制约和影响,促进力量不充分。
工会工作职业化。近些年,各级工会从全局性、战略性高度来加强自身建设,改进工作方式方法,加快工会工作职业化建设。尤其是基层工会,如乡镇街道工会、非公有制企业工会或区域性、行业性非公有制企业联合工会、工会联合会等,通过社会招聘积极引进懂经济、懂法律、懂政策、懂谈判、懂管理的专业人才,充实基层工会力量,提高工会社会化维权能力,发挥工会组织作用。
一是基层工会干部职业化使人事权掌握在上级总工会手中,保证了基层工会干部向上级总工会负责,从而加强党对工会工作的领

浅析工会社会化的结构性作用

□王洋

“因难职工帮扶”等知名品牌,有效地把工会各项职能以“品牌”的形式展现出来,成为促进工会工作社会化的基础力量。作为特定社会阶层的情感依托,工作品牌传播人文关怀,送温暖工程、困难职工帮扶中心、金秋助学等活动品牌,使工会组织和困难职工群体息息相通,为他们办实事、办好事,对他们的生活境遇给予理解帮助,积极引导困难职工勇敢地面对生活与工作,让职工在工会组织的关爱中真正有归属感和依靠感。
所以,工会工作职业化和品牌化是促进工会发展的因素,会产生推动力,可是,工会工作职业化和品牌化处在发展状态,不确定因素很多,对于工会工作社会化而言只是促进的变动因素,不过也能说明三者之间存在着内在关系和结构,结合我国工会工作发展轨迹,进行基本形态或结构的实证分析。任何一种社会实

践活动都离不开人,没有工会干部的品牌化过程中工会工作社会化形态,在现实中是不存在的。
新世纪初到现在,劳动法律制度基本形成,劳动关系日益复杂,工作量大难度高,各级工会就对工会工作品牌化经营、市场化操作、社会化运作方式,在实践中反复锤炼、精益求精,以形成能够适应工作发展要求的载体,同时加快工会工作职业化建设的速度,这是职业化与品牌化不平衡发展中的工会工作社会化形态。
未来的发展,将会是职业化与品牌化均衡发展中的工会工作社会化形态。综合上述,工会工作社会化是坚持走中国特色社会主义工会发展道路中的必然选择,是工会工作发展的趋势,职业化和品牌化是促进性的变动因素,直接影响着工会工作社会化的效率,而且社会

化、职业化和品牌化贯穿于工会发展之中是通项。

工会工作社会化的结构性作用发挥

工会工作社会化是发展趋势,而且职业化和品牌化是促进性的变动因素,并且存在一定的形态或结构,发挥结构作用就能在坚持走中国特色社会主义工会发展道路产生强大的动力。
定位科学。工会工作社会化是发展趋势,因此,在坚持走中国特色社会主义工会发展道路中,必须高度重视工会工作社会化建设,始终把工会工作社会化建设置于动态管理中。站在工会全局和战略高度,把职业化和品牌化作为提升工会工作社会化的基础力量,把结构性作用的发挥作为事关工会发展的基本任务来

疏导结合起来,贴近实际,贴近职工,充分尊重他们的个性特点和心理诉求,重在解决他们内心的实际困惑,在这个基础上,施之以正面的教育和引导,才能真正实现思想政治工作成效和价值的最大化。

开展人文关怀和心理疏导的现实意义

开展人文关怀和心理疏导是企业实现稳定发展的重要途径。作为企业最重要的是大局稳定,最难得的是人心思齐。注重通过人文关怀和心理疏导的工作思路和手段,既实现对广大员工物质生活的关怀,也实现对广大员工精神生活的关怀,关注员工个体独特性,深层情感和发展需求,走进他们的心灵深处,做到以理服人、以情感人。通过人文关怀和心理疏导,解疑释惑、化解矛盾、理顺情绪,帮助员工走出心理困惑和心理阴影,推动企业形成积极健康、昂扬向上的心态,使他们的蕴藏在心底的巨大潜能喷薄而出,促进生产经营活动的顺利进行。
开展人文关怀和心理疏导是践行科学发展观的具体体现。科学发展观把“以人为本”作为本质和核心。“以人为本”意味着要遵照人性的基本规律,理顺人与社会的关系,确立人在社会中的中心地位,将人的发展视为社会发展的主题和核心,优化人的生存环境,提高人的生存质量,确立人的主体地位,实现人的全面发展。
开展人文关怀和心理疏导是构建和谐企业的必然要求。构建和谐企业,是我们完成“全面建设小康社会”历史使命的重要保障。广大员工作为企业的主体,以及和谐企业建设的主要力量,对企业改革发展和稳定工作举足轻重。在思想政治工作中注重人文关怀和心理疏导,关注员工的身心健康,尊重员工的个性,激发他们成长成才的内在需求,是构建和谐企业的必然要求和基本保证。

抓,依靠职业化和品牌化的优势来促进工会工作社会化的发展,最终通过工会工作社会化,实现新时期工会工作总体目标。

结构完整。职业化和品牌化是促进工会工作社会化的变动因素,相得益彰,缺一不可,否则,缺失任何一个促进因素,结构不够完整,产生“跛脚鸭”的形态,作用发挥会受到很大限制。为此,工会工作社会化只有建立明确的目标,才能指导或引导职业化与品牌化的科学发展,充分发挥结构性作用;工会工作社会化也只有在职业化和品牌化的推动下,才能保证正确的前行方向,有效发挥出结构性作用,使坚持走中国特色社会主义工会发展道路稳步前进。
一体化发展。工会工作社会化在各地情况不同,基础条件和发展有异,各地工会要根据自身发展情况调整工作方向,紧密结合本地的实际,对工会工作社会化、职业化、品牌化单项的实践进行理性思考,走出工会工作社会化的局限。从而,及早上升到工会工作通项进行一体化的实践,使社会化、职业化、品牌化之间相互配置、相互促进和相互平衡,释放出结构性作用,使职业化和品牌化在坚持走中国特色社会主义工会发展道路中的结构性作用。