市级产业工会如何发挥作用

——来自福州产业工会的报告

本报记者 吴铎思 通讯员 曲利华

产业工会,这个听起来似乎“边缘化”的名词,在多种经济并存的今天,一直坚持“不声不响”地发挥着桥梁和纽带作用。成立于1994年的福州市外经贸产业工会就是一个例证。福州外贸产业工会发展至今已拥有了157家基层工会,工会会员2万人。

近年来,随着国有企业改革改制的不断深入和经济的不断发展,工会工作的领域、对象发生了深刻变化,特别面对众多的非公企业,工会会员和工会组织的增多,维权任务的加重,传统产业工会工作的模式、机制、载体等面临着严峻的挑战。作为地方总工会联系企事业单位的桥梁和纽带的产业工会,如何进一步做好工作,成为工会工作中的一个重要问题。

产业工会设置的变化反映了经济社会的发展变化

上世纪80年代初,企事业单位清一色的都姓“公”。福州市总工会根据当时实际情况,设置了财贸、基建、重工业、轻工业、二轻、农林水等市级产业工会。随着市场经济的发展,上世纪80年代末90年代初,民营企业开始如雨后春笋般涌现。福州市总工会根据当时政府机构的设置情况,成立了依托于各局(公司)的产业工会。市级产业工会的数量由原来的8个增至21个。随后又成立了市私营企业工会联合会。随着政府机构改革的深入,福州市总工会又于2002年成立了市工业工会,把经委系统的国有、集体企事业单位工会统统归入市工业工会。同时将原来的市农林水工会改名为市农业企业工会。

这样,就形成了如今的市级产业工会的格局:直属于市总工会的有6个产业工会,俗称院内六产业工会;人事关系隶属于各行政局的有9个产业工会,俗称院外产业工会。这种组织网络,基本上涵盖了全市的各行各业。

历经近30年,有些产业工会虽然名称不变,但其工作的重点、对象已经发生了彻底的变化。福州市财贸工会副主席柳青介绍,财贸工会在设立之初服务对象主要是商粮供国有企业,随着国有企业改革改制的不断深入,工作的领域、对象发生了深刻变化。一方面,商粮供国有企业不断萎缩,原占职工总数80%的国企职工降到了15%;另一方面,商贸、金融、服务行业迅猛发展,大量的非公企业职工和农民工游离于工会组织之外。

共谋企业的健康发展,最终达到“劳资两利,实现双赢”的目的

随着经济的发展,工会会员和工会组织的增多,工会工作领域的扩大,产业工会工作任务日显繁重。许多产业工会下属企业多是非公企业,如何发挥产业工会的优势,做好工作?“要把‘促进企业发展,维护职工权益’作为工作的出发点,做到既突出履行工会维护职工合法权益的基本职责,又积极动员、组织职工完成生产任务,做爱岗敬业的好员工,推动形成‘企业爱员工,员工爱企业’的良性互动关系,最终达到‘劳资两利,实现双赢’的目的。”福州市私营企业工会联合会主席陈聪奇认为。

据了解,福州市私营企业工会联合会下属基层工会多达2000多家,总体特点是小、散、杂,企业类别五花八门,可以分出20几个门类。而私营企业工会联合会的干部只有几名,工作量与工作人员数量不相匹配,事多人少。同时,市总工会有12个部室,还有三个直属事业单位,它们都有权向产业工会下达工作任务,有的甚至事无巨细,都要统计报表,使产业工会疲于应付。

“为推动工会整体工作上水平,必须学会‘弹钢琴’,工作要区分轻重缓急,统筹兼顾,不搞平均用力。总的工作方法是‘抓大带小’,以典型带全面。抓住大的企业,抓住工会工作有所创新的企业,抓住重点行业,培养典型,示范引路,让众多的基层工会做到学有目标,赶有方向,以此不断推动工作上水平、走前头。”这是陈聪奇“抓点”又“抓面”的工作方法。

财贸系统行业分布广、非公经济比例大,而非公企业普遍存在组建难问题,对此,财贸工会则以规模以上的企业为重点,通过攻克沃尔玛建会,打开组建工作良好局面,并结合“双进”活动、世界500强企业集中建会行动等,推动了家乐福、肯德基门店、恒生银行等一大批外商投资企业顺利建会。针对财贸行业劳务派遣工多的现状,积极探索劳务派遣工入会的模式,加强沟通协调和督促指导,大力发展劳务工入会。福州市工行、农行、中行、烟草等系统5000多名劳务派遣工顺利加入工会,并以工会关系接转为先导推动了人事关系纳入本企业管理进程,维护了劳务派遣工的合法权益。财贸工会连续五年超额完成上级工会下达的组建工会和发展会员任务,基层组织覆盖面不断扩大。

把通过维权激发出来的职工积极性,引导到推动企业发展上来

在市场经济下,企业的一切活动都围绕经济服务,基层工会对上级工会的工作要求趋利化选择日渐增强,而工会工作传统套路不贴近基层实际,且形式陈旧、程序繁琐,易流于形式。新形势下,基层工会对产业工会那种“平时少联系、开会少来人、活动少参加”若即若离的状态成为普遍现象。

为基层工会和职工服务,指导基层开展好各项工作,是产业工会最基本的职责。目前工会体制存在的“倒金字塔”结构,决定越往基层工作的量越大,任务也越重。对此陈聪奇认为,产业工会工作的出发点就是“促进企业发展,维护职工合法权益。“企业与职工的关系是一个矛盾的统一体。两者之间天然地存在着矛盾,其中最根本的是经济利益的矛盾,企业要追求利润的最大化,职工要追求收入的最大化,由此引发出诸多的矛盾和问题。工会在处理两者关系时,要积极寻找双方的共同处、契合点。”

“把企业的可持续发展,作为维权的经济基础、关爱员工的物质支撑和个人发展的阶梯;把通过维权激发出来的职工积极性,引导到推动企业发展的轨道上来,激励职工奋发努力,争创一流,创造更多更好的物质财富。只有这样,工会组织的特殊作用和优势,才能得到职工和企业的共同认可,其存在的价值才能得到彰显。”

此外,市级产业工会还应科学设置。福州市总工会政策研究室有关负责人介绍,所谓科学设置,就是以科学发展观为指导,根据生产经营日新月异发展和分工越来越细的情况,实事求是地进行设置。同时产业工会的名称也应名副其实。

同时,还要进一步加强产业工会工作,加强产业工会工作力量,使之逐步接近编制安排;为产业工会提供更多更好的工作条件,增加维权的手段和资源。

力争做『五型』兼备的工会干部

□陈 群

新时期工会干部要把握市场经济条件下和计划经济条件下诸多不同的环节,看到工会在工作对象和工作范围上比过去要宽广、复杂、多变的多在当今的中国工会中要想成为优秀的工会干部,就必须与时俱进实现素质、能力上“指导型”、“引导型”、“协调型”、“研究型”、“组织型”“五型”兼备。

指导型。所谓“指导型”就是要求一个优秀的工会干部必须具备两项素质:一、要能站在一定的高度。二、要能把握全局。要具备这两项素质的根本点就是学习,学习的深度决定了高度,学习的广度决定了把握全局的能力。一句话就是要从具体工作中走出来,站在时代的高度,来思考工作的意义,工作的走向、路径、目的,从而深刻把握工作的根本点,着力弘扬工作的核心价值,并不断弥补、修正工作中的缺陷、闪失和偏颇,让工会工作在与时俱进中不断被赋予时代意义进而永葆鲜活、旺盛的生命力。要能把握全局,从而指导好基层工会工作,就是要有宽广的视野,不能只会埋头拉车,终日陷入工会工作的具体事务中,而应时时抬起头来,用敏锐的目光来观察前后左右,在社会工作的大局中准确的定位好工会工作的位置和着力点,并和其他各项工作做好衔接,形成良性互动,一动俱动,合力推动工作强势推进。

引导型。所谓“引导型”就是要善于培育典型,更要善于用好典型,即善于典型示范,从而使工会工作学有榜样,赶有目标,在面上形成一种你追我赶,不断超越的生动活泼的工作局面。要求工会干部的思维要具备前瞻性,要对工会工作的热点、难点、焦点有着十分清晰的认识,要对工会工作的发展趋势有着准确的把握,做到成竹在胸。善于用好典型这既是培育典型的目的,也是能否做好一个引导型工会干部的关键。用好典型必须把握好三个环节,第一个环节:宣传好。典型培育出来后不能养在深闺人不识,而应通过媒体宣传、社会宣传,让典型家喻户晓。第二个环节:教育好。典型培育出来后,要静下心来认认真真地分析研究典型的精神内含,在生动、具体、赋有感染力的感性教育的基础上,再抽象出理性的更有普遍意义的道理来,从而使感性教育自然而然地升华为理性教育。第三个环节:学习好。学习好即实践好。处理好这一环节的关键或着力点就是要赋予典型足够的感召力。

协调型。所谓协调型,就是着眼于工会自身的性质,长袖善舞,善于同方方面面处理好关系,并且在相交、相识、相知中实现双赢。要做一个合格的协调型工会干部,就必须改变单一的、纵向的、线性的思维模式,就必须有意识地养成发散的、横向的、网性的思维模式。要做好一名协调型的工会干部就必须具备强烈的参与意识,在参与中提高影响力,在参与中实现资源共享,在参与中切实维权。要具备敏锐的洞察力,眼观六路、耳听八方,要有见缝插针的精神,要有敢于承担的勇气,要有挤得进、钻得通的能力。要具备坚持的韧性,要有不达目的不罢休的劲头,要有在误解、挫折甚至冷嘲热讽面前一笑而过的豁达和从容。

研究型。研究型顾名思义就是要强化研究能力。这种强化有着二层含义。其一:工会组织要强化对工会研究型人才的重视,这种重视不能仅仅停留在口头上,而应首先落实在人才使用上。要为其提供良好的工作条件,让其能无后顾之忧地一门心思扑在研究上。同时还要为其提供宽松的环境。其二:工会组织要强化三种调研,重大决策前的调研,热点、难点、焦点问题的调研,前瞻性、方向性问题的调研。凡工会全局性事关重大的事项,在决策前必须进行充分、完备的调研,这应在制度层面上做出刚性的规定,坚决杜绝一言堂和拍脑袋决策,有效避免工作上的重大失误。工会工作者永远都要以极大的热情和勇气关注当前的热点、难点、焦点问题,要沉得下去,深入最基层和广大工人群众打成一片。

组织型。这里说的组织是指善于将新经济组织的职工和处于流动状态的职工及时有效地组织起来,成为工会大家庭的新成员。市场经济体制下产生了各类新经济组织,而且职工的流动性也大大增强,因此在基层组织的建设上就必须创新思维,多做探索性的工作,当然目前工会组建各地都已做了不少开拓性的工作,但随着市场经济体制改革的不断深化,这一块创新的空间还很大,还可以不断开拓。

工会应提高运用更多资源和手段的能力

□李秀文

“党委和政府要把更多资源和手段赋予工会”,这一新观点反映了我们党对执政规律有了新认识。随着我国社会主义市场经济体制的建立和完善,国家、企业、个人利益格局进一步清晰,党、政、工分工进一步明确,特别是随着劳动关系作为最重要的社会关系进一步得到认识,党对工会的领导方式必然随之改变,一方面,党不再包办一切,政府也不再是全能政府,而是依法依规地明确分工、各司其职;另一方面,工会作为党领导下的工人阶级群众组织,能否切实发挥作用,直接关系到劳动关系的和谐乃至社会的稳定。基于此,党要加强和改善对工会工作的领导,必然要赋予工会更多的资源和手段,“把党政所需、职工所急、工会所能的事更多地交给工会组织去办,不断扩大工会组织的社会影响,为工会事业发展创造更好环境”,让工会能真正切实担负起重任。

那么,对工会自身来说,如何才能做到让“党委和政府要把更多资源和手段赋予工会”?笔者认为要双管齐下:既要积极向党政宣传工会,主动争取重视和支持,又要加强自身建设,提高运用各种资源和手段的能力和水平。

积极宣传争取重视和支持

让各级党政领导及时、全面、准确地了解在新形势下党中央对工会工作的新要求,是做好新形势下工会工作的前提和基础。但是,良好的工作氛围不能被动地等、靠、要,而应针对一些党政领导对工会工作重视不够的主要原因是不够了解这一特点,学会主动出击,积极各级党政领导宣传工会。

如何积极向党政宣传工会呢?我们从四方面入手。

一是注重形象宣传。通过强化工会干部的自信和责任感,提高对工会工作的热爱,并以创新的激情推进工会工作的创新发展。

二是请领导走出去参加培训宣传。有计划地请各级党政领导走出去参加工会系统学习培训,是宣传工会的一种好形式。

三是请专家教授集中讲课宣传。专家们关于在深化改革面临的各种利益调整中如何发挥工会作用,协调好劳动关系的观点,对全盟党政干部认识工会,重视工会,推动工会工作产生了深远的影响。

四是深入基层调研宣传。盟和旗县市工会干部在下基层时,利用调研、检查工作之机,召开党政及有关部门领导座谈会,征求对工会意见,研究工会的具体问题,同时宣传党对工会方针政策,效果很好。

强化自身建设提升能力和水平

工会不仅要争取党政的重视、支持,还应提高自身有效运用各种资源和手段的能力、水平,切实履行职能,这样才能使“党委和政府赋予工会更多资源和手段”与切实发挥工会作用处在一个良性循环的状态。因此,加强工会自身建设刻不容缓。

加强工会自身建设,首先要强化工会的角色意识,那就是工会不仅是党联系职工群众的桥梁和纽带,是国家政权的重要社会支柱,而是使职工利益的代表者和维护者。为此,工会应加大源头维权的力度,架设工会能够源头参与的通道。

组织是保障。加强工会自身建设,还必须在夯实工会组织基础上下功夫。我们一方面争取盟委的重视支持,明确了将工会的基层组织建设列入各级党政班子考核的内容,并加强工会干部协管的力度,工会主席的调整要听取同级工会的意见,对具体人选一同考核,使工会干部队伍得到优化。另一方面,努力壮大各级工会的实力。目前,全盟各级工会已改变了过去开不了工资、经费无保障的局面,旗县市总工会建设基本达到了标准化。帮扶中心在帮扶救助、培训的实力上在增强,硬件配备全面改善,发挥了团结、教育职工的大学校作用。

创新是企业科学发展的推动力

□李洪运

作为大型国有企业,创新工作一直是企业的一项独特优势。把创新工作抓到实处,发挥其独特的促进企业科学发展的关键作用并不是一句空话,而是要求企业在理论教育、组织建设、人才培养、企业文化建设、农民工管理等方面创新思维、打造亮点,真正让创新建于企业的发展实际中。中建五局在工作中以鲜活的事实证明了创新是国是企业核心竞争力的有机组成部分,是实现企业科学发展的关键因素。

创新领导班子建设,加强理论教育和组织建设

一个坚强有力的领导班子,是实现科学发展的重要保证,是带动企业团队精神文明建设的火车头。在领导班子建设中,要努力落实“四坚持”、“四注重”,不断强化领导班子能力建设。

一是坚持政治素质好,注重讲学习。坚持每月学习制度,学习党和国家的有关大政方针、理论政策以及一系列指示精神,提升理论素养。二是坚持经营业绩好,注重讲责任。主要领导带头重责任,讲业绩,不畏经营困难,用政治工作感化力化解矛盾。三是坚持团结协作好,注重讲沟通。公司经营管理要坚持每周例会制和重大事项班子集体研究决策制。既保证决策的科学化、民主化和制度化,又有效地增进班子成员之间的协调与配合;每年召开一至二次领导班子民主生活会,领导成员敞开心扉,坦诚沟通,交换思想,认真开展批评与自我批评,从而增进公司领导班子成员之间的团结。四是坚持作风形象好,注重讲表率。公司可在领导干部开展“六个一”活动,即“读一本好书,上好一堂党课,写好一篇文章,做好一件实事,抓好一项样板工作,树好先进典型”,可有效地提升领导干部的政治素养和表率作用。

创新人才队伍建设,加强后备干部及人才梯队建设

一是建立适合的人才评价与运用机制。倡导业绩导向,打破部分国有企业根深蒂固的“没功劳、有苦劳”的观念,在综合考察员工的品德、专长、能力、特点以及可能的发展方向的基础上,给予科学的评价。对全体员工进行了职业生涯规划,在分析研究调查结果的基础上,尊重个人意愿,对部分员工岗位进行了调整,将人才用在了最需要、也最能发光的地方。组织了重要岗位的竞聘上岗活动,充分实行能者上、庸者下的政策,给有能力、能干事的人充分的机会。二是重视员工的心理需求。针对施工生产现场年轻人多、条件艰苦、生活枯躁的现状,党、工、团尽力多组织文娱活动,丰富员工生活,满足员工的心理需求。

创新团队文化力建设,重点关注农民工管理

一是不断丰富农民工夜校内容,提高农民工素质。在各项目点上均设有农民工夜校,用现场交流、播放DVD等群众喜闻乐见的方式进行授课,使广大农民工能及时了解国家大事,提高从业水平。至今为止,中建五局共培训农民工上万人次。此外,职工书屋设置“流动书籍”,定期将各类图书送至农民工手中,并在每个项目点上都设有篮球、乒乓球、台球等设备,在紧张工作之余丰富农民工精神文化生活。二是完善农民工工资支付保障监管机制,确保农民工工资及时足额发放。提高劳务管理工作的前瞻性和预见性,通过加强劳务分包实名制管理、劳务分包工程预结算和农民工工资支付监管公司,切实做到劳务管理“全程监控、管控到终端”。同时,通过对劳务采取“亲情”政策,实现了对劳务作业层的有效管理,通过调整劳务分包结构,管控到位,减少分包环节,降低了劳务成本,防范了潜在风险,有效地保证了劳务稳定。三是实行“五同”原则(即:工作上同要求、生活上同关心、政治上同对待、利益上同收获、素质上同提高),实现与劳务和谐共赢。

创新工作应当在促进企业生产经营活动中发挥更加充分地政治核心作用,从而实现企业又好又快地发展目标。

工会参与企业改制重组的思考

□田克宁

国有企业改制的实践充分说明,国有企业改制的目的是为了企业更好地发展,企业发展的目的是为了造福职工,最终要让职工共享发展成果。在企业改制过程中,工会要理清思路,积极作为,卓有成效地开展工作,发挥有效的监督协调作用。

坚定不移地坚持工会积极作为

工会在企业改革面前积极作为,是责无旁贷、义不容辞的责任,应当不遗余力、全力以赴。要发挥四个作用:改革改制工作的支持监督作用,各种利益关系的协调作用,职工利益表达者维护者作用,民主程序的把关作用。要把全过程参与、全面协调、全员监督作为发挥作用的主要方式,在三个方面积极作为:一是吃透精神,宣传和出台政策。工会干部对各类政策要先学一步,出台在企业改制过程中严格民主程序发挥工会作用的政策文件,规定职代会前、职代会中和职代会之后民主程序和工会应发挥的作用。二是搞好调研,积极参与。建立调研制度、改制工作例会制度、职工思想动态分析制度和单位包干责任制,目的是全面掌握职工的意见要求,掌握第一手资料,分析各种利益矛盾的焦点难点。三是把关民主程序,搞好公开。改制政策、改制方案、程序步骤、职工安置方案、工资储备基金、选择投资者、经济补偿、社会保险、资产处置(含债权债务)、股权分配“十项”重大事项全面、全过程、全员向职工公开,接受监督。我们体会,工会参与改制要唱好“三部曲”:改制前,加强改革改制目的意义和政策的宣传引导,向职工交底;改制中,关注职工利益诉求,解决好职工最关心的实际问题,确保职工队伍稳定;改制后,关注企业领导班子建设和管理机制完善,关注企业劳动关系发展,确保企业健康发展。工会积极作为的关键在于参与改制全过程,在参与中体现作用,要有主动意识,超前参与;要高层运作,组织参与;要增强力度,影响和制定政策;要完善工作程序,设置关键环节,把关监督。

坚定不移地严格履行民主程序,坚持职代会大多数代表通过

改制的对象不是职工,是国有资产的调整重组,但是涉及职工身份置换、经济补偿、投资入股等个人重大利益。因此,要尊重职工的知情权、参与权、监督权和选择权,让职工参与到每一个步骤中来,尊重历史,把握现在,谋划未来。在民主程序上做到五个坚持:一是坚持对职工代表全员培训。通过面对面讲解和答疑释惑,知晓改制政策和职代会民主程序。二是坚持改制方案预告预审。改制方案、职工安置方案、资产处置方案、履行民主程序方案等草案,在职代会召开前向上级工会预报预审。三是坚持充分讨论。提前7~10天,把改制方案、职工安置方案发到每名职工代表手中,充分讨论修改,使职工认可,并预投票。四是坚持赞成票达到全体职工代表的三分之二以上,方为高于职代会条例的规定,充分体现大多数职工的意愿。五是坚持无记名投票表决。

坚定不移地维护职工合法权益

工会是职工利益的代表者维护者,在利益调整过程中工会应当坚定不移地站在职工一方,把职工的事情办好,维护好职工的切身利益。抓住职工利益的关键问题,主要有:一是妥善分流安置职工。针对遗留问题,找准普遍共性问题与党政领导沟通,协商解决方案。利用主业发展时机,尽量多接受富余人员。针对女职工安置困难,下达安置指标,争取多腾出一些岗位。还要主动沟通,上门推介,争取安置顺利。二是指导劳动合同变更。职工利益诉求不尽相同,有的留恋国有职工身份,不愿进入改制企业;有的愿意与改制企业签订长期劳动合同;也有的愿意拿到经济补偿金后,与企业解除劳动合同,自谋出路。改制政策要给不同职工都有出路,把选择权交给职工个人。三是选好首届经营者。把民主推荐首届经营者作为改制政策规定,在职工代表大会上对经营者民主测评和民主评议,以此作为推荐经营者的重要依据,确保推荐出职工信任的“领路人”。同时,在职代会上选举职工董事、职工监事,按照法定程序进入“两会”。四是做好职工入股事宜。按照“入股自愿,利益共享,风险共担”的原则,规范职工持股,基本满足职工持股愿望,形成合理的股权结构。五是保证职工补偿金及时到位。争取职工补偿金一次性兑现。条件不具备的,与职工签订连本付息分期还款协议,并办理公证,保证职工既得利益。

坚定不移地促进发展维护稳定

针对改制企业所有制结构、管理体制和经营方式的变化,坚持指导思想上三个“变与不变”:企业劳动关系、利益格局发生了变化,全心全意依靠工人阶级的方针不能变;企业所有制形式和经营方式发生了变化,职工的主人翁地位和工会地位作用不能变;企业所有制形式发生了变化,维护职工合法权益、强化工会职能不能变。关键是改制后建立新的管理体制和经营机制,从制度上落实依靠职工办企业。一是建立劳动关系协调机制。以创建和谐劳动关系为目标,建立规范的集体合同制度,实现经营者与职工共谋发展。二是发挥工会组织作用。坚持工会组织不变、级别不降、人员不减、经费不少,保证工会组织正常开展工作。三是落实职工劳动权益,尊重职工主体地位,调动职工积极性。经营者要注重听取各方面意见,落实职代会制度,把调动职工积极性作为企业发展的原动力,保持企业良好的发展势头。