

# 新形势下工会工作发展趋势之我见

□钮友宁

随着我国市场经济的确立和不断完善,我国社会结构和利益结构发生了深刻变化,劳动关系的市场化、契约化、多元化,已经演成为现代社会的基本经济特征。当前,中国工会要有与时俱进的理论勇气和社会责任感,要有宽广的科学发展视野和战略全局思维,找准新形势下组织性质和社会职能定位,以促进社会和谐发展与改善民生质量为先,准确把握时代跳动脉搏和社会主流心态,更好地服务和维护职工群众的利益诉求,充分体现自身独特的历史使命和组织作为,优化和营造劳动法制环境和社会舆论氛围,完善工作绩效考核和社会客观评价体系,这是摆在各级工会面前亟待破解的严肃社会课题。

笔者个人以为,新形势下的工会工作有如下的特征和趋势:

经济职能首要化和维权功能主导化的趋势

随着经济全球化和世界多元化的深刻影响,社会民主化进程的加快,改善民生成为促进社会文明进步的晴雨表,也是各级工会实现职工利益诉求的风向标。在现代市场经济条件下,工会的职能形态已由服务社会政治职能,逐步回归到工会本质的经济职能和天然属性,由传统单一的工作格局回归到多维、互动的多元工作格局。新形势下工会工作更加贴近经济社会实际,更加贴近职工群众的物质和文化生活,采取的工作举措更加务实、富有人性化,积极履行维权职

责成为工会经济职能的首选,成为工会工作中最具实质性意义的内容,成为最能争取职工会员信赖的工作手段。工会干部也日益看重其自身的经济职能、看重社会意义的价值取向和工作取舍的变化,是与社会经济发生的深刻变革相适应,预示着工会发展战略的成功转型,标志着工作思路和政策策略的深刻改变,这是做好工会工作的必然选择和最终归宿。

政治职能制度化和保障人权具体化的趋势

工会有着强烈阶级归属的社会群众组织,要坚持“有所为有所不为”的工作策略,一方面,要在社会公共管理和劳动关系领域,鲜明地提出工会的社会理想和行动纲领,提出切合社会发展要求的政策主张,积极代表和维护职工的合法权益,才能把将职工凝聚在工会组织的周围;另一方面,有效履行工会服务社会政治的重要职能,这种职能应当是务实的政策原则和行为准则,与工会战略发展和工作目标相融合,物化为科学计量的发展指标体系和目标管理成果。工会组织要依照宪法的民主自由法制原则,努力把维护社会稳定的政治职能制度化,把保障人的体面劳动和尊严具体化,保证公民社会民主权利在基层的贯彻落实,要把职代会、集体合同和厂务公开制度,融入到现代企业的科学管理制度之中,融入到规范的法人治理结构之中,形成可控制的社会经济关系和可协调的劳动关系。工会组织在企业履行的基本政治职能,侧重于保障企业职工享有尊严,公民的

基本人权与自由,公平劳动就业、签订劳动合同、获取劳动报酬、从事安全生产、参加社会保障等,企业职工有逐步融入企业文化的意愿,享有依法加入工会组织的权利,自由地表达思想情感、愿意和要求,改善职工的精神文化和业余生活。

组织形式多样化和工作机构社会化的趋势

在灵活、多变的市场经济体制面前,作为社会多元化中的非政府组织,各级工会要认真思考多元与一元的关系,正确处理集权与分权、民主与集中的关系。在现代管理理念上,要加大对市场为取向的改革力度,主动贴近社会政治经济和精神文化生活,主动贴近职工思想和生活的实际,创新工会理论研究、组织体制和工作机制,形成清晰的工作思路,理论体系和政策措施,形成现代民主的组织体制和工作制度,面对多元化的社会生活,要打破“平行化”的机构设置和工作布局,多从公众视野和职工角度来审视工会工作。推动工会开门办会、民主办会的步伐,根据工作职责、机能效能和社会需求,积极统筹规划和调整工作机构设置,现阶段要强化宏观政策研究和劳动立法参与,强化工会互助共济与劳动和社会保障的对接,强化职工法律援助和安全生产保护在企业的落实,同时健全保障工会内部有效管理运行的机制,加强各级工会特别是产业工会的组织建设,建立科学合理的组织体制和工作架构。各级工会干部要认清新形势和新任务,深刻领会党和国家的路线、方针、政策,掌握劳动经济法律和社

会公共管理知识,提高工会依体制运行和依法法律维权的能力,努力成为协调劳动关系的社会活动家,成为经济管理和履行维权事务的行家里手,提高各级工会的综合素质和工作能力奠定组织。

决策模式民主化和管理制度效能化的趋势

推进组织决策的民主和管理上的分权,有助于凝聚各级工会的集体智慧,保证决策信息质量和提高管理效率;同时增强工会的公信力和组织活力,帮助工会赢得社会和职工的信赖与支持。要积极试行市和乡镇工会代表大会常任制,增大了基层代表的实际作用和工作权重,增强职工代表的集体话语权和协商参与权;积极推行基层工会主席直选制,拉近工会组织与职工之间的心理距离;提高工会工作的针对性和实效性;也推进工会组织的民主化进程,增强工会组织的凝聚力和战斗力。可以预见,随着社会政治民主化的发展,社会管理和公共服务的日益透明与公开,工会主席普选制将成为增强社会民意基础的基石,成为提高工会合法性和权威性的理由。建立合理分权、代表职工民意的工会组织架构,形成科学民主、富有效率的决策管理体制,是提高工会决策能力和管理效能的基本方法。在时机与条件成熟时,各级工会要推进以组织形式产业化、机构设置效能化、干部管理职业化、素质要求专业化为内容的工会组织管理体制改革,只有这样,才能提高工会抵御社会系统风险的能力,保持工人阶级和工会组织的团结和统一,为工会持续生存与

## 基层民主管理 厂务公开的规范途径

□张 良

基层民主管理厂务公开从总体上说,机构健全、力度到位、规范运作,广大职工要求平等公正、监督评议,当家作主的观念增强,基层的民主管理也有了长足发展。然而也有不尽人意之处,亟待进一步的规范。

一是在事关企业建设的重大问题上,引导参与共求识。基层建设的重大问题,都是需要全党统一思想、齐心协力完成的工作。如企业发展规划、企业改革方案等重大事项。在这些问题上都应坚持让职工参与决策、发表意见,维护他们在事关企业建设重大问题上既是决策群一分子,又是抓好落实的主力军的双重身份地位,让职工真正体会到“职工是企业真正主人”,以增强责任感。在基层建设的重大问题上,通过公开达成共识,把干部的指导作用和职工的主体作用凝聚到一起,形成心往一处想、劲往一处使的良好局面。

二是在事关职工切身利益的敏感问题上,透明公开求公正。在涉及干部任用、组织发展、评比先进、评选劳模、招收员工于入厂就业、生活福利等敏感问题上,要坚持名额、标准、程序、结果“四公开”,创造公平竞争的良好环境,杜绝暗箱操作。实际证明,公平、公正、公开地处理这些问题,企业就风清气正、纪律严、凝聚力和战斗力高;反之,搞暗箱操作,就出现处理不公,直接影响基层风气和凝聚力、向心力。在事关职工切身利益的敏感问题上,只有做到以公开求民主、以民主求公正,让职工心服口服,更好地引导广大职工始终保持奋发向上的精神状态,调动广大员工的积极性和创造性,真心实意地关心企业发展。

三是在事关企业建设的难点问题上,凝聚民智求效果。在民主管理中及时将企业发展进程中遇到的难点和矛盾向广大职工进行公开,既能让职工知厂权、议厂事、谋厂政,又让他们了解企业当前的状况,体谅企业的难处,既能顺民意、聚民智、发挥群策群力的作用,又能通过让职工知情、参与企业经营管理,减少决策的盲目性、随意性。

四是在事关企业经费物资的管理使用上,坚持制度求清正。一方面,要坚持制度理财,按制度、按需要合理使用经费。另一方面,要坚持民主理财,把经营目标完成、大额资金使用、财务成本控制、大宗物资采购、工程项目招标、产品销售服务重要等经营管理的重大事项,通过职代会、每月的办公会、厂务公开栏、厂报等形式进行公开经费开支、经营管理情况,保证企业开支阳光透明,杜绝贪污浪费。

五是在事关企业领导廉政勤政建设上,完善机制求落实。首先,进一步完善监督机制。加大监督力度,抓好厂务公开的关键环节,建立检查督导机制,制定相应监督保障制度和具体实施方案,做到有章可循,有据可依,使监督工作真正落到实处。其次,建立健全民主管理奖惩制度,将厂务公开工作纳入企业民主管理、明确分工、责任到人,把推行厂务公开工作的成效与企业领导的绩效考核紧密结合起来,严格落实奖励和惩罚制度,促进民主管理工作的落实。第三,努力营造民主管理氛围,要广泛动员职工群众参与监督,让职工群众知厂情、参厂政、议厂事,理厂财,当主人,努力形成党委领导、政府牵头、工会实施、纪委监督、各方配合、职工群众广泛参与的运行机制,真正把民主管理工作落到实处。

# 构建职业化工会干部培训机制探析

□郭宇强

随着工会干部职业化进程的推进,职业化工会干部的数量呈现增长趋势。高素质的职业化工会干部队伍将为推进基层工会工作、维护职工权益、扩大工会影响力、构建和谐劳动关系提供有力的保障。建立和完善以投入机制、需求分析机制、运行管理机制、评估机制等为一体的培训机制,既是工会工作发展的内在要求,也是提升职业化工会干部队伍任职能力的重要措施。

投入机制

建立投入机制是满足工会干部职业化工作需要、开展职业化工会干部素质培训的物质保障。投入机制主要包括职业化工会干部培训经费的筹集、使用与管理机制等方面,涉及投资主体、经费来源、资金使用、经费监督等内容。

建立多元的投入机制。工会要坚持广开资金筹措渠道的原则,改变培训投资主体单一,争取政府和社会各界的资金支持,逐步形成工会会费投入、政府财政支持、社会筹集资金等多元化投资格局。工会要成为职业化工会干部培训的主要投入主体,要按照分级负担的原则,进一步明确各级工会在培训资金投入上的主体责任与投入比例。

增加对培训的投入力度。一方面,在原有培训经费的基础上,逐步增加培训费用的金额与比例。另一方面,要将增加培训经费制度化,逐渐形成培训经费正常增长机制。

需求分析机制

只有针对性的培训,才能实现较好的培训效果。职业化工会干部任往工作在维权第一线,常常会面临劳动关系复杂化、维权需求多样化等新问题、新形势。这些新情况对培训提出了现实要求。要了解实际工作对培训的要求,就必须开展需求分析。

需求分析机制包括对培训目标、课程内容、培训形式等进行分析与研究。这是职业化工会干部培训的出发点,也是顺利开展培训活动的关键环节之一。培训活动是否成功在很大程度上依赖于是否建立了培训需求分析机制。通过这一机制为培训目标的确定、培训体系的设计与开发、培训内容的选择等提供依据,从而提高培训的针对性与有效性。

我们可以从组织、任务、人员等三个角度开展培训需求分析。

首先,组织分析。这是从组织的层面对工会进行分析,包括工会的目标与职能,工会的活动方式与工作内容,工会与党和政府、社会团体等组织之间的关系,工会组织内部的层

运行管理机制

运行管理机制包括与培训有关的工作流程、管理方式、运行模式等制度体系。这一机制将为培训活动的顺利开展提供制度保障。建立以需求为导向的运行管理机制,有助于满足培训目标、规范培训管理、完成培训任务、提高培训质量。

制定培训规划方案。从工会的总体目标与实际工作需要出发,将职业化工会干部培训纳入工会干部整体培训体系中。改变职业化工会干部培训存在的突击培训、临时培训、应急培训等不足,针对职业化工会干部的工作特点与需求,制订相应的短期、中期、长期培训计划,开展规划有序、逐步推进、重点突出的培训活动,为职业化工会干部开展工作

史、地位作用、组织建设等基本理论;劳动法律、劳动关系、收入分配、集体协商等专门知识;心理学知识、谈判技巧、沟通技能、团队协作等知识技能。此外,还要加强对新形势、新问题的研究,提出解决应对新形势、解决新问题的对策与方法,并将这些内容贯穿到课程设计与内容开发中。在此基础上,设计出不同层次、不同类别、不同教学方式的课程与内容,建立各具特色的课题体系,形成满足多元需求的培训模式。

评估机制

评估机制是指通过一定的方式与手段对培训的效果进行评估与总结。通过评估可以了解职业化工会干部对本次培训的满意状况与不足之处。满意的方面可以继续保持,不足之处加以改进,从而为职业化工会干部的培训提供改进依据,进一步提高培训的针对性与实用性,满足各级工会以及职业化工会干部的工作需要。

我们可以通过以下四个方面对培训情况进行评估。第一,反应层。主要了解职业化工会干部对本次培训的满意状况,包括培训环境、课程设置、内容设计、授课教师、培训方式等多项内容。第二,学习层。指职业化的工会干部对培训课程中相关内容的认识与掌握程度,包括工会基本理论、劳动法律、工作技能、职业行为、专题知识(如谈判理论、沟通理论)等。第三,行为层。指完成培训任务后工作行为的变化,包括是否在实际工作中运用了所学的理论知识、知识与技能,工作行为是否得到进一步的改进。第四,结果层。指职业化工会干部的工作绩效的提高与改善。注重对培训的全过程评估。评估不仅要注重对培训结果的评估,而且要对培训的全过程进行评估,包括需求分析、培训计划、培训实施等阶段,分析各阶段的运行情况,为今后的培训提供参考。通过评估机制,不断改进职业化工会干部培训体系,推进工会干部职业化的深入发展。

# 基层工会干部应着重提升五种能力

□李军燕

为了满足广大职工的期望和要求,在构建和谐企业中发挥更大的作用,基层工会干部必须着眼于实现工作创新,应着重提升自身的能力,突出维护重点,促进职工全面发展,切实提升工会组织的创新活力,实现工会重点工作的突破和自身建设的加强。当前,基层工会干部要着重培养和提升五种能力,即学习能力、执行能力、组织能力、协调能力和创新能力。

工会干部要着重提升学习能力

基层工会干部要着重提升学习能力,才能将国家法律规定、党和国家的政策要求及上级工会的工作部署,融会贯通用以指导工会工作的实践。面对实践科学发展观的新要求,我们要清醒地看到工会工作中依然存在一些突出问题和深层次矛盾。一是我们对理论的学习和理解还不够深入,思想还需进一步解放,改革创新的思想还需进一步增强。二是我们的能力素质与科学发展的要求还不完全适应。工会干部的整体素质需要进一步提高,工作作风需要进一步改进。三是一些职工群众反映强烈的现实问题还没有得到及时有效的解决,工会维权的机制和手段需要进一步完善。四是影响和制约工会自身发展的问题还比较突出。

工会干部要提升学习能力。一是要做到工作学习化、学习工作化,只有工会干部的学习力不断增强,工会组织的学习力才能得以聚积。工会干部要通过学习完善自身的知识结构,努力成为复合型人才。二是工会干部要在“创建学习型组织,争做知识型职工”

活动中起示范带头作用,不断提高对新时期工人运动和工会工作规律的认识,学习掌握工会工作需要的法律知识和劳动就业、工资分配、社会保障、劳动安全卫生等业务知识,成为工会工作的行家里手,努力成为学习型的工会干部。

工会干部要着重提升执行能力

目前,导致基层工会干部执行能力不高的主要原因,一是近几年来基层工会组织发展较快,精通工会工作的专门人才严重短缺。二是工会主席兼职太多,不能专心致志地做好工会工作。三是基层工会主席及专职工会干部的培养渠道不畅。缺乏优秀的工会干部是当前新建工会难以开展工作的重要原因。四是工会干部的培养机制不健全,面对快速发展的基层工会组织,重使用,轻培训的现象在所难免,难以高质量建设基层工会和选拔使用工会干部是当前基层工会发展的突出问题。

尽快提高工会干部的执行能力是当前工会的一项重要任务,一是要转变思想作风。工会干部要充分认识到自己肩负的重任,进一步转变思想观念,切实履行好职责。二是要转变工作作风。工会干部要紧密联系职工群众,及时

了解和准确把握职工的思想脉搏,切实贯彻企业发展依靠职工、发展为了职工、发展成果与职工共享的精神。三是切实为职工排忧解难。四是要紧贴企业实际开展工会工作。作为工会干部,必须站在企业发展大局的高度,围绕企业的经济工作,在促进经济发展中维护好职工的利益。

工会干部要着重提升组织能力

随着市场经济体制的进一步完善,工会干部的组织能力面临着严峻挑战。在新的历史条件下,工会干部要干出成绩,就必须用科学的组织方法调动职工群众的积极性。

提升工会干部的组织能力。在当前要抓的重点,一是理顺工会领导机关的管理职能。要努力健全管理制度,完善工作机制,做到权责明确,管理规范,运作有序;二是继续最大限度地把职工组织到工会中来;三是切实转变运行机制和活动方式。在转变运行机制上,要注重强化调研,推动工作稳步向前发展,要注重典型示范和指导服务。在转变活动方式上,要实行行政化与法制化,突出依法维权;进行依法监督,坚持依法治会;要在涉及职工切身利益

益的重大问题上加大源头参与力度,用源头参与来实现有效的源头维护;要变活动型为服务型,将主要力量和精力用在重点工作的突破上,用在对基层工会的服务上。

工会干部要着重提升协调能力

当前工会干部在履行基本职责的过程中,要始终坚持中国特色社会主义工会维权观,十分注意统筹个人利益和集体利益、局部利益和整体利益、当前利益和长远利益。寻求积极稳妥的解决复杂问题、化解各种矛盾的方法,才能充分发挥桥梁纽带的作用,促进社会的和谐稳定。

此外基层工会干部要具有较强的沟通、协调能力,形成融洽的人际关系,树立良好的社会形象。要具备协调劳动关系的专业知识和业务能力,善于发现、分析、研究劳动关系的热点、难点问题,运用相关法律法规政策和制度机制,帮助职工解决劳动就业、收入分配、社会保障、劳动安全卫生等方面的困难和问题;熟悉和掌握职工群众的生产生活和思想状况,尊重和理解职工的意见要求,对职工群众充满感情,善于开展思想政治工作,理顺情绪、

化解矛盾,维护职工队伍和社会政治稳定。

工会干部要着重提升创新能力

经济的发展和社会的进步,客观上对工会的思想方法、工作方式提出了强烈变革的要求。工会干部应该跳出工会看工会,适应变化、不断创新,把上级精神与工作实际紧密结合起来,坚持在继承中发展、在实践中完善,在创新中提高,使各项工作更富创造性。

工会干部只有加大工会工作的创新力度,以有为争有位。一是要在工会理论上进行创新。只有理论创新,才有思路创新、工作创新。二是要在工作方法上进行创新。面对新形势,新体制,工会组织原有的工作模式已不适应形势发展的需要。这就要求工会干部首先要更新观念,转变思路,不断研究工会工作的新方法、新途径、新载体,使工会工作在新形势下更好地体现融入中心、服务大局这一宗旨。三是在在工作作风转变上进行创新。工会干部要及时反映职工群众的呼声和要求,最大限度地调动职工的积极性、创造性,干好政所需,职工求,工会所能的实事,提升工会组织的信任度和满意度。