

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,已经演变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念,准确把握时代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极化的深刻影响,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强调经济社会实际,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

**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,引导参与求共识。基层建设的重大问题,都是需要全体统一思想、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”,以增强责任心。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、评优劳模、招收员工子女入厂就业、生活福利等敏感问题上,要始终坚持名额、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、纪律严明、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,又能让企业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、按要求合理使用经费。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,通过职工会、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,建立检查督导机构。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目标管理,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政绩考核紧密结合起来,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实处。

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。改革创新的意识还需进一步增强。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”

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

工会是有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,要把职业会、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人格的尊严,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、参加社会安全保障等,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、意愿和要求,改善职工的精神文化和社会生活。

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,要加大以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,主动贴近职工的思想和生活的实际,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。推动工会开门办公、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制设置,现阶段要强化宏观政策研究和劳动立法参与,强化工会互助互济与劳动与社会保障的对接,强化职工法律援助和劳动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

永久发展赢得先机和填充动力。

理论研究长效化和实践探索常态化的趋势

随着市场经济体制的确立与不断完善,经济结构调整和经济增长方式的转变,企业所有制结构和组织形式的深刻变化,企业劳动关系的市场化、契约化和多元化,传统工人、农民阶级结构在加快分化,利益群体阶层化的趋势在明显扩大,职工队伍构成发生了重要变化,中与全方位、宽领域、多层次改革开放相适应,经济与社会总体发展目标的均衡化,政策、决策与管理措施的人性化,社会阶级、阶层与群体利益的层次化,经济利益诉求和社会矛盾的显性化,成为当代中国社会结构和利益结构的显著特征。工会理论研究要有整体战略和工作思路,突破相对滞后、闭塞、孤立的生存环境,体现时代特点,组织特性和工作特质,实现宏观与微观、辩证与实证的有机结合,敏捷地反映社会生活和职工群众的利益需求。新形势下要推进工会理论研究的长效化,促进实践经验与研究成果的及时转化,成为改进工作的实际能力和有效手段,要通过实证分析、科学总结和理性思考,从中找出工会工作的规律性东西,从中破解工会工作的热点和难点问题,更加深刻了解和把握职工的思想脉搏,提高工会基础建设和重点工作实效。

经验交流全面化和工作借鉴国际化的趋势

随着经济全球化、政治民主化、社会多

元化、文化多极化,西方发达国家已经进入“后工业文明”社会。面对信息传播网络化、精神需求层次化的新世界,面对日趋复杂的国际环境和工作任务,中国工会要围绕总体战略和工作部署,既要发挥民间外交的独特优势,又要加强与国际工人运动的联系和交流与真诚合作,求同存异,趋利避害,在国际工运中保持平等的话语权和协商权。当前首先要加强中国工会的对外宣传工作,理直气壮地表达对国际事务的主张;其次要加强对外实质性的国际交流与合作。本着灵活应对,兴利除弊、为我所用的原则,积极借鉴国际工运中的成功经验和做法,同时抵制其中不符合中国国情的东西;第三,积极开展与各国工会的政治对话。面对国家利益的冲突和社会价值观的差距,坚持高举中国工会维护、团结和合作的大旗,加强与发展中国家工会的传统友谊与合作,坚持与发达国家和国际工会组织的平等对话,用中国工会对职工高度负责的精神和作为说话,努力扩大中国工会在国际事务中的正面影响。

当前,中国工会应高举维护和团结的大旗,积极顺应社会民意基础的深刻变化,充分发挥组织引导服务维护职工权益的作用,坚定不移地走中国特色工会发展道路,要以创新实践是检验工会工作唯一标准,以职工群众满意不满意、喜欢不喜欢、拥护不拥护,作为检查新形势下工会工作成敗得失的试金石,不断推进工会的民主化、群众化、法制化进程,以准确的组织性质定位,充分展示新的工作姿态和精神风貌,赢得社会各界对工会工作的理解、信赖和支持。要全面提升工会干部的政策理论和业务素质,加深对工会发展战略和工运发展规律的认识,加强对国际工运趋势和中国工会独特性的把握,逐步培养全球化的国际眼光和战略性的视野,才能科学与理性相结合的工会理论与实践创新体系,才能开创具有时代特征和中国特色的工会工作新局面。

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,并把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改变,包括是否在实际工作中运用了所学的理论、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,评估不仅要注意对培训结果的评估,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。

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,既是我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。工会要坚持广泛资金筹措渠道的原则,改变培训投资主体单一的状况,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。

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

级关系,本级工会的职责与任务等,通过组织分析可以确定培训工作的总目标与大方向。

其次,任务分析。这是针对职业化工会干部的就业岗位进行的分析,包括所在岗位的职责与任务、岗位要求的绩效标准、岗位之间的工作关系、岗位工作环境与劳动工具、岗位对职业化工会干部的素质与技能要求等。其目的是了解岗位的工作性质、工作特点与工作要求,进而分析岗位对任职者的要求。

第三,人员分析。这是针对职业化工会干部进行的分析,主要分析现在岗位任职的职业化工会干部具有的知识技能、工作经历、个性特征等素质结构。其目的是了解任职者的素质结构与岗位要求相比存在哪些差距,进而为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、培训方式的选择等提供依据,从而提高培训的针对性与有效性。

建立多元的投入机制。工会要坚持广泛资金筹措渠道的原则,改变培训投资主体单一的状况,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。