

工会有为才有位

——与海南省人大常委会副主任、省总工会主席符兴的对话

本报记者 赖志凯

“工会工作很重要,工会工作做好了也很难,工会是个大学校、大舞台、大家庭,只要‘用心经营’就可以为职工为社会做更多事情。工会的地位是实实在在干出来的,不是空喊出来的,有才有有位。只有让社会强烈地感受到有没有工会组织、有没有工会参与的确不一样时,工会才算真正履行了职责。”

这是符兴自2008年5月担任海南省总工会主席以来,在工会系统大大小小的会议上一直强调的观点。

几天前,记者对他进行采访时,符兴更深刻地触及了当前工会工作的热点、难点及出路。他反复谈到,如果不围绕中心服务大局,就得不到党政的重视,就没有地位;如果不主动依法科学维权、不为广大职工说话办事,就得不到职工群众的认可和拥护;如果不强化队伍建设、提升自身素质,工作起来就没有资本和底气。

工会工作关乎大局

记者:我们常说工会工作很重要,您对这个问题怎么看?

符兴:千万不要小看工会的作用。在我国,工会是职工之家,如果这个家感觉不温暖甚至靠不住,职工就会离你远去;工会是党与政府联系职工群众的桥梁和纽带,如果工作不到位,下情上传、上情下达的渠道就会阻塞,桥梁纽带就成了纸上谈兵;工会是国家政权的重要社会支柱,如果不能凝心聚力,这个支柱就会动摇。

记者:您到省总工会已经两年多了,您对工会工作有何体会?

符兴:我总的感觉是,工作量不小,只要想做就事有做不完的事。这几年,在省委省政府和全省的领导下,在社会各界的支持下,海南省各级工会做了大量工作,呈现出积极向上的发展态势。

一是思路更加清晰,服务大局的作用越来越突出。2008年底,我们确定了“党政所需,服务好发展;社会所求,维护好稳定;职工所盼,保障好民生;工会所能,履行好职责”的思路。在这个思路指导下,去年全省工会应对国际金融危机有一系列特别之为,今年围绕国际旅游岛建设又推出五大系列活动。实践证明,它既符合工会自身规律,又切合海南实际。

二是党政领导更加重视,工会工作社会化趋势越来越明显。2009年4月,中华全国总工会主席王兆国视察海南省工会工作。接着省委工青妇工作会议和省政府与省总工会的联席会议相继召开,《海南省集体合同条例》颁布实施,省委组织部和省总工会召开“党建建工建”会议,从而极大地推动了工会组建、厂务公开民主管理、工资集体协商等,形成了“党委领导、政府重视、各方配

合、工会运作、职工参与”的格局。

三是自身建设更加强化,海南工会工作的整体推进越来越有力。各市、县、区工会主席基本实现高配;“工会企业年”活动取得预期效果,“工会教育培训年”活动深入开展;工会经费收支改革、资产监管、企事业规划与发展、调查研究、对外交往、机关建设等方面也扎实推进。

可以说,海南工会在服务大局中找准位置、搭建平台,开展活动,体现价值。“工人先锋号”、劳动竞赛、劳动模范、帮扶中心、金秋助学等品牌叫得更响了。

工会要为更多职工办实事

记者:工会做过不少工作,但目前有少数职工对工会还不是很了解,您对此怎么看?

符兴:这有多方面的原因,但最主要的还是工会履职不到位的问题,说明你还没有完全满足广大职工的需求,还没有完全把事办到职工心坎上。多年来,我们两头做得很不错,一头是劳模工作:评选劳模、表彰劳模、宣传劳模、帮助劳模,做了大量锦上添花的工作;一头是因难职工的帮助:扶持就业、生活救济、医疗救助、金秋助学、法律援助,每年全省各级工会花在这方面的资金有3000多万,办了不少雪中送炭的实事。但是中间的多数职工的普惠问题,有些事情我们做得还不够。今后要认真研究大多数职工的需求,拿出更多的精力和财力为他们办实事,真正体现工会经费来源于职工、用于职工。

工会替职工维权天经地义

记者:当前,我国劳动关系总体上和谐稳定,但也存在着一些不容忽视的问题,工会如何在稳定和谐劳动关系上下功夫?

符兴:我国劳动关系矛盾就其本质而言是一种利益关系矛盾,在发展社会主义市场经济的过程中,基于利益关系而产生的劳资矛盾是普遍存在的,有时可能还很激烈,但这并不可怕。在处理劳资矛盾时,工会敢不敢理直气壮地站在职工一边,敢不敢旗帜鲜明地高举维权大旗,敢不敢替职工说话,这是个原则问题。

《工会法》赋予工会“维护、参与、建设、教育”四项职能。“维护”是工会存在的前提和基础,是最基本的也是最重要的职能。我经常讲,工会不维权就什么都不是,说的就是这个道理。所以说工会为职工维权,天经地义。

劳资矛盾是劳动关系中的常态现象,不容回避。劳资双方职工往往是弱势一方,维护职工权益是工会的一项重要职责。在职工需要你维权的时候,你畏首畏尾不作为,他们就会寻求别的帮助,甚至一些别有用心的人非法组织就会乘虚而入,把水搅混。这决非危言耸听。

当然工会也要加大宣传力度,把工会是什么,做了什么,多向职工群众宣传,在更大程度上取得他们认知和认同。要让职工群众明白,工会是职工之家,有困难找工会。

工会维权是职责所在

记者:一提到工会维权,个别企业管理者就反感,认为工会找“麻烦”,您对此怎么看?

符兴:工会维权是职责所在,职工所求,不是找麻烦。广大职工是企业发展的强大动力,和谐的劳动关系是企业发展的首要前提。在我国,企业与职工是利益发展的共同体。职工的事情办好了,职工与企业的关系就和谐,企业就能得到持续健康发展。工会就是要把替职工维权与促进企业发展统一起来,实现共享共赢。2008年国际金融危机爆发后,海南各级工会开展了“应对危机保增长、海南工会在行动”,不断深化“共同约定行动”,明确提出“保增长就是保民生,保增长就要保企业”,就证明了工会维权是在构建和谐劳动关系,激发企业活力,推动企业发展。动不动就把两者对立起来是错误的。

记者:如何营造劳资双方的和谐关系?

符兴:调查显示,海南省和其他沿海地区凡是签了劳动合同,实行工资集体协商和民主管理制度的企业,劳资关系协调,劳动纠纷明显减少。而没签劳动合同、不实行工资集体协商和民主管理制度的企业,纠纷就多,劳资矛盾突出。其实道理很简单,企业关爱、善待、依靠职工,职工就把企业当成家,就有回报之心,就会关爱、善待、依靠企业。这就是和谐、双赢、良性循环。

记者:谈到工会维权,有的地方领导认为会增加企业成本等,影响地方投资环境甚至GDP增长,您怎么看?

符兴:不能只是简单地算经济账,说维护职工权益会提高劳动力成本,增加企业负担。其实,我们现在的劳动力价值水平与经济发展水平还不相适应。世界各国在人均GDP过3000美元的时候劳动力成本一般占企业总成本20%以上,而我们大体只占8%到10%。更要看到,企业与职工之间尽管存在着差异、矛盾与博弈,但总体利益是一致的。维护、实现、发展职工的根本利益,只会促进企业发展,推动地方经济。职工权益的需求是刚性的,不是工会人为地制造出来的。如果工会不发挥作用,不为职工说话办事,职工队伍和社会的稳定就成问题,何谈地方经济发展。

调处劳资矛盾要坚持原则性和灵活性的统一

记者:前段时间,一些地方个别企业发

生引人关注的劳资纠纷,您怎么看这些问题?

符兴:转轨时期的劳资矛盾是难以完全避免的,这是我们国家劳资双方总体利益一致的基础上还存在利益矛盾与利益博弈的体现。比如,海南省去年底就发生了一起,由头很小,就是企业在年终奖金发放时,职工认为资方不公开不透明不合理,要求作出解释,但资方不把职工诉求当回事,结果导致部分职工停工。这时候我们省市区、行业、企业各级工会和劳动部门第一时间赶到了现场,记得当时我给工作组提了一个要求:既要旗帜鲜明地维护职工的合法权益,又要积极协助企业恢复生产。很快,工作组得到了职工和企业的双重信任,一方面组织动员职工回到岗位恢复生产,另一方面坚决要求企业满足职工合法合理的诉求。最终,事件平息,劳资双方都满意。

从这起事件中可以看出这样一个启示,那就是调处劳资矛盾要坚持原则性和灵活性的统一,立场要坚定,方法要艺术,把握好度,注意分寸,实现多赢。

维权要恰到好处地把握好度

记者:工会在维权过程中如何达到“双赢”的目的?

符兴:协调劳动关系是工会组织的工作优势。维权涉及多方面的利益,因此,工会要维护好,既要有勇气,又要有智慧,还要有实力和能力。要主动维权,依法维权、科学维权。

提到维权难,难就难在恰到好处地把握好度。这个度,体现在我们要有正确的维权理念,体现在我们要辩证地处理好职工与企业、企业与工会、职工与工会的多重关系。因此,我一直强调工会要两头做工作。一头是督促企业尊重职工,关切职工的实际利益,让职工实现体面劳动。另一头是引导职工以企业为家,爱岗敬业,搞好本职,为企业出力流汗。特别是当企业困难时要风雨同舟,抱团过冬,不要提过分的要

求。两头工作做好了,工会工作的三层关系就顺了。一是企业与职工不是对立的,而是互相依存、共生共赢。二是工会与企业不是对立的,也不是附庸的,而是代表职工利益与企业平等协商。三是工会与职工,既要强调依靠服务,又要强调教育引导。

关键是从机制上解决问题

记者:发挥工会组织的作用,维护职工合法权益,海南各级工会在这方面有哪些具体做法?

符兴:首先是从根本上建立健全维权长效机制,主要是这么几个:一是源头参与机制。工会要积极参与旨在维护职工权益、促

进劳动关系和谐的有关地方法规的制定完善,从立法源头参与。二是政府与工会联席会议制度和劳动关系三方协商机制。以建立工资共决机制、增长机制和支付保障机制为目标,扎实推进工资集体协商。三是劳动关系调处机制。建立健全劳动关系矛盾预警调处、信息报送、应急处理等机制,做好信访工作,掌握动态,第一时间报告重大紧急情况,积极协助党政妥善处理。四是争议调解和法律援助机制。建立健全工会劳动争议调解组织,积极为职工尤其是农民工提供法律援助。劳动关系调处很重要,也很考验工会。出现劳动关系突发事件,工会要第一时间介入,做第一知情人,第一报告人,第一协调人。

其次要有正确、有效的方法和手段,主要是要依照刚性的法律法规,采用柔性的协商谈判和思想工作手段,预防在先,调处为主,把矛盾化解在萌芽,解决在基层,十分艺术地协调劳动关系。

目前劳动关系呈现的新特点

记者:目前劳动关系出现了新情况。请您谈谈这方面的具体表现。

符兴:随着经济成分多元化,经济利益多元化等,目前劳动关系确实呈现出新的特点:一是劳动关系多样化;二是劳动关系契约化;三是劳动者构成多元化,新生代农民工问题突出;四是劳动争议复杂化,处置不当易于激化。

比如,农民工是职工构成变化的突出问题。大量农民流入城市,第一代农民工的子女即新生代农民工,有着不同于老一代农民工的特征。他们处在城乡边缘,既是农村人又是城市人,对城市依赖性很强;他们打工不仅是为了谋生,更是为了稳定发展;他们年轻,较有文化,接受新事物快,维权意识强,追求精神生活,但也有一些先天不足:期望值高,心理承受能力差,实际操作能力不强等。

又比如,劳动争议复杂化表现在:一些企业用人不规范,劳动合同签订率低,劳动合同短期化倾向明显;一些企业工资问题突出,不执行最低标准,拖欠严重;一些企业劳动环境恶劣,劳动保护差,超时加班现象普遍;不少企业没有依法缴纳职工社保等。

记者:针对这些问题,今后海南省工会重点工作是什么?

符兴:一是在非公企业中建工会。我们常说,组织起来,切实维权。建会是维权的基础,一盘散沙怎能维权?目前非公企业组建率还较低,比如房地产建筑行业。有的企业宁愿缴纳4%的工会准备金,也不愿建工会。分析起来主要是对工会有误解,怕工会找“麻烦”。有人说,我用的都是临时工,可以

不建会。但按照《工会法》,临时工也要入会。我们要啃硬骨头,花大力气,真正做到哪里

有职工,哪里就有工会。二是工资集体协商制度要全面覆盖。这方面国企做得较好,非公企业就差些。工资是工会维权的核心。制定最低工资标准,依时足额支付工资,集体协商工资,随着企业效益提高增加工资等,有关法律定得十分明确。但一些企业视而不见不愿执行,尤其是对工人坐下来与老板平等谈判协商,不习惯甚至抵触。这就需要工会做艰苦细致的工作。

三是加强对农民工,尤其是新生代农民工的维权和培训教育。针对欠薪、不上社保、工伤事故、劳动争议以农民工居多多的情况,加强跨区域合作,加强机制建设,切实把农民工维权落到实处。要高度重视培训新生代农民工,尤其要重视观念引导、心理辅导和能力培养。

四是帮扶工作的规范化、常态化。在各县市全覆盖的基础上,省总正在筹建省级帮扶中心,旨在把帮扶工作做得更实、更细、更有效,让更多困难职工得到帮助,使他们生活得更体面、更有尊严。

建设国际旅游岛,工会大有作为

记者:工会既是职工之家,又是党政助手,还要为企业为社会做更多事情。在党政、企业、职工之间,工会应如何定位?

符兴:工会是党领导下的职工群众组织。党的领导,是中国工会的鲜明特色。工会就是要当好党的助手,为党政分忧,做到“党有号召,工会就有行动”。党的助手,职工之家,企业之友——这就是工会的角色。

出现劳资纠纷,工会替职工说话,老板肯定不高兴,有的地方领导也不一定高兴,怕老板撤职。尤其是企业工会主席,拿着老板工资为职工说话,压力很大。现在一些地方试行企业工会主席职业化,也就是上级工会派,不拿老板工资。这是个很有意义的尝试。

尽管如此,但只要做好了企业和职工两头的工作,既维护职工权益,又促进企业发展,工会工作也就捋顺了。

代表职工,协调各方,当好桥梁纽带,这致多赢——在当下中国,工会不不仅是摆设,而且作用越来越重要。工会的出路在于坚定不移地走中国特色社会主义工会道路,在党的领导下,代表并维护广大职工的合法权益,协调好各方关系,履行好“维护、参与、建设、教育”四项职能,路子就越走越宽广。

记者:去年底,国务院出台关于海南建设国际旅游岛的若干意见。请问这对我们海南工会有怎样的影响?

符兴:有重大而深远的影响。国务院意见的出台,标志着海南建设国际旅游岛已经上升到国家发展战略的层面。建设国际旅游岛是海南党政中心工作,是全省经济社会发展的全局。我们工会就要围绕与服务这个中心,主动履职,为海南国际旅游岛建设营造和谐稳定的劳动关系环境,培育高素质的职工队伍。这是党政、企业、职工的共同需要。今年是国际旅游岛建设开局之年,海南各级工会正在广泛开展“当好主力军,建功旅游岛”五大系列活动,推动科学发展,服务职工群众,维护社会和谐等工作有了一个良好的发展态势。喜逢良机,我们一定要有更大的作为,我们一定能有更

大的作为!

保障企业职工劳动经济权益的建议

□刘雪峰

在经济社会“双转”过程中职工劳动经济权益方面存在着就业压力增大、职工技术进步与自主创新能力不足等各种不同层次的问题,因此,保障职工劳动经济权益要针对当前职工劳动经济权益问题的特点,提出建设性的解决办法。

一是在初次分配领域,充分发挥工资集体协商的作用,提高劳动报酬的比重

当前,企业工资分配“利润挤占工资”现象存在,部分程度上是以职工的低收入为代价的。原因之一就是计划经济时期工资分配机制打破后,新的机制还没有完全建立起来。为此,要建立工资共决机制、工资正常增长机制、工资支付保障机制和收入差距调节机制。这四项机制,工资共决机制是核心,工资正常增长机制是目标,工资支付保障机制是基础,收入差距调节机制是保障。其一,工资共决机制。即工会代表职工与企业定期就工资制度、工资分配形式、工资水平、工资支付及调整办法等进行协商的机制;其二,工资正常增长机制。通过工资集体协商使职工工资收入随企业效益增长而调整,与企业劳动生产率、政府工资指导线及城镇居民消费价格指数的调整变化相适应;其三,工资支付保障机制。企业工资分配、支付和工资集体协商履行情况等应通过职工(代表)大会等民主管理制度进行有效地监督,努力实现企业劳动关系双方协商共谋、机制共建、效益共创、利益共享。其四,收入差距调节机制。企业要推动收入差距的调节,使经营者工资与普通职工工资保持一个合理的比例,并向一线、科技人员和普通职工倾斜。

在工资协商中,政府、工会、企业主、工人等都有责任。工会在工资协商中要通过制度化的渠道,保障职工充分行使工资集体协商的权利,以此提高职工在工资谈判中的话语权和博弈能力。

二是在再分配领域,充分发挥财政资源和社会保障的作用

其一,进一步调整财政支出结构。继续加大对民生领域的投资,利用公共资源配置来缩小城乡之间、地区之间、群体之间的差距,并促使社会分配关系趋向合理。其二,打破垄断,变革垄断行业的收入分配制度,缩小行业之间的收入差距。在不同行业之间应当有相应的财政税收政策来加以调节,对公益事业微利行业等,应当通过减免税收甚至给予财政补贴等手段,扶持其发展,以促进就业、满足城乡居民的服务需求。其三,规范收入分配秩序。明确划分合法收入与非法收入的界限,保护合法收入,取缔非法收入,消除灰色收入。其四,完善收入所得税政策。建立“综合与分类相结合”的个人收入所得税制度,规范高收入阶层所得,逐渐确立并完善财产税或物业税以及其他消费税。其五,加强社会保障、教育、医疗保健和公共服务。要按照“广覆盖、保基本、多层次、可持续”的方针,加大公共财政投入,加快完善社会保障制度,大力推进教育、医疗、住房等改革,解除低、中收入阶层的后顾之忧。

三是要更加重视职工的民主权利

改革要体现职工群众的意志,要得到职工群众的理解和支持,才可能成功。其一,要做到“四个决不允许”。“四个决不允许”即决不允许以牺牲职工的正当民主权利和应得利益为代价,去换取所谓的“企业改制”,决不允许以不给职工涨工资、上保险为代价,去换取所谓的“企业发展”;决不允许以牺牲职工的生命、安全健康为代价,去换取所谓的“经济效益”;决不允许以牺牲或削弱的阶级基础和群众基础为代价,去换取所谓的“宽松环境”。其二,要强化职工民主管理。这主要是明确三个概念:第一,企业民主管理不仅是民主政治的范畴,也应定位于管理学的范畴。第二,企业民主管理与企业的所有制无关,与企

业的所有权也无关。职工参与企业管理是社会化大生产的必然产物,非公有制企业决不能排除在民主管理之外。第三,企业民主管理是一个职工自我管理、自我教育、自我服务、自我监督的动态过程。其三,要在民主管理的制约和保证机制上下功夫。职代会是职工民主管理的基本形式,职代会要建成“刚性”的“职工内部参与”制度,与工会的集体谈判“外部协调”相衔接,互相配合。

四是建立正常的利益均衡机制

其一,要区别群体性事件的不同性质。一种是由政治因素、意识形态因素、宗教因素、民族因素、文化因素引起的矛盾和冲突,即人们通常所说的“非直接利益冲突事件”,政治矛盾、宗教矛盾和意识形态矛盾通常是不可调和的;另一种是基于利益之争引发的冲突,大多是理性的冲突,是属于人民内部矛盾范围的利益冲突与利益矛盾。这样的矛盾和冲突往往是可以以谈判、妥协、讨价还价等理性方式解决的。

其二,社会冲突背后是利益表达机制的缺失。在近年发生的社会矛盾和冲突中,征地、拆迁、农民工资拖欠、劳工权益等往往是主要起因。在诸多矛盾冲突事件背后,是利益表达机制的缺失。若从根本上解决市场经济条件下的利益均衡机制才可能得到真正的解决。而这种机制只能建立在各种利益主体表达权的基础之上。而这种利益表达则是市场经济条件下利益均衡机制的一个重要组成部分。建立市场经济条件下的利益均衡机制,关键是首先要承认其合法性,然后制度化。走向制度化之路,在利益关系凸显、社会矛盾增多的情况下,我们这个社会需要形成一种关于社会矛盾和社会冲突的新理念新思维。这种新的理念和思维的核心内容是:一个好的体制

和一个不好的体制的区别,不在于其中存在不存在社会矛盾或社会冲突,而是在于如下这样两点,第一,这个制度和社会能不能容纳冲突,容纳冲突的能力有多强,第二,有没有制度化的办法去解决矛盾和冲突。为此,一要转变政府职能,强化政府作为规则和程序制定者以及矛盾调节和仲裁者的角色;二要强化和完善解决社会矛盾和冲突的法治机制,使法治成为解决社会矛盾和社会冲突的长效的制度性手段;三要建立市场经济条件下的利益均衡机制,改变目前社会中利益关系严重失衡的局面,并为社会不满情绪的宣泄提供制度化的管道;四要促进民间组织的发育,形成化解社会矛盾和社会冲突的社会性机制。

其三,高度重视工会对职工群众的利益表达。要疏通工会组织对利益表达机制,还职工群众在自身利益上的话语权,包括政治话语权、经济话语权、社会话语权、法律话语权。要通过一定的程序和规则,建立工会代表职工群众的信息获取机制,要求表达机制,施加压力机制、要求凝聚机制、利益协商机制、矛盾解决机制。

五是推动政府实施更加积极的就业政策

其一,将扩大内需促进经济发展与扩大就业相结合。政府在安排产业布局 and 重大项目时,要优先考虑对扩大就业的影响,发挥政府投资和重大项目带动就业的作用。其二,充分发挥中小企业吸纳劳动力的主渠道作用。通过税收减免、财政贴息等手段,加大财政对中小企业的扶持力度。金融部门要加大对中小企业的信贷支持,为中小企业吸纳劳动力创造良好的条件。其三,着力解决农民工和大学生就业问题。继续加强对农民工的培训,提高农民工就业技能和素质,促进农村剩余劳动力转移。开辟各种渠道,引导大学生转变就业观念,适应各种就业机会,鼓励自主创业。其四,强化目标责任制。把扩大就业作为经济社会发展的重要目标,把新增就业人数和控制失业率作为考核政府政绩的重要内容。

工会信访工作要在维权中求作为

□张丙亮

当前,我国正处在经济社会发展的重要战略机遇期,社会转型期和矛盾凸显期的特点明显,维护职工合法权益的任务更为艰巨。工会信访部门处在维护职工合法权益的前哨,是工会组织服务职工群众的窗口,是职工群众的“民意汇集点”和“建议传声筒”,要在促进和谐社会建设的过程中求作为,谋发展。

做好维护职工合法权益本职工作,充分发挥工会信访部门维护职工合法权益的前哨作用

劳动关系稳定与和谐发展是社会稳定与和谐的基础,化解劳动关系矛盾是化解社会矛盾的根本环节与基本内容。

工会信访工作是工会信访工作者为维护法律的正确实施,代表和维护劳动者的合法权益,履行工会的各项职能,接待和处理职工来信来访的全部活动的总称。可见,工会信访部门是维护职工合法权益的前哨。

工会信访部门的主要工作是化解劳动关系矛盾,职工来信来访,多数是因为有了困难,遭到了灾祸,受了委屈。工会信访工作者从事的是涉及职工最关心、最直接、最现实的基本权利与利益问题,为维护职工合法权益做大量工作。

工会信访部门要发挥工会领导机关的窗口作用,为工会组织“职工之家”增光添彩,做联系职工群众的贴心人

工会信访部门要为工会组织“职工之家”的形象增光添彩。工会是职工群众自己的组织,职工把工会当做“职工之家”,在日常接待工作中,我们要努力做到一脸笑容相迎,一杯热水供应,一句暖语相送。在工会信访办,要做到职工来了有处坐,职工渴了有水喝。在处理职工信访事件上,我们更要出实招,办实事,多方联系,广泛协调,为职工争取较好的处理结果。

通过做好信访工作不断增强工会组织的凝聚力、向心力。处理职工信访事件的过程是在与职工面对面地交谈,心与心交流。通过信访工作者的接待,维护广大职工群众的合法权益,不断增强职工组织对于职工群众的吸引力。

工会信访工作者要主动协调社会资源推进信访工作,在协商、协调的基础上努力解决劳动关系矛盾,协助有关方面处置职工群体性事件,努力把劳动关系矛盾化解在基层,解决在萌芽状态。通过我们的工作,让越来越多的职工得实惠。

发挥工会信访部门“民意汇集点”和“建议传声筒”作用,把职工动态及时反馈,为领导决策服务

信访工作者直接面对职工,了解职工所思所想。信访工作者直接听到一线职工的心声,把大家的意见和建议汇集起来就会非常有益于我们的工作。

工会信访部门要注意抓早、抓小、抓苗头。信访工作者应当始终保持清醒头脑,深刻认识当前职工队伍维稳形势的复杂严峻性和维护职工队伍稳定任务的紧迫性,重在把职工的意见及建议、职工队伍的动态及群体性事件苗头及时整理,形成高质量的舆情分析和信息报告,发挥好信访办“民意汇集点”、“建议传声筒”的作用。

不断推动工会信访工作上水平,在服务和谐社会建设中求作为、谋发展

首先要不断提高工会信访工作者的能力和水平。工会信访工作事关职工队伍稳定和发展改革稳定的大局。工会信访工作者要认真学习经济、法律、管理等知识,学习职工劳动保障及劳动保护方面的政策法规,重在提高自己协调劳动关系的能力和应对群体性突发事件的能力。要不断深化对信访工作规律和特点的认识,力求在认识上有新突破,在理论上有新发展,在工作上有所举措。

其次要重在工会信访工作创新。要理出工作的新思路,拿出工作的新举措,开辟工作的新局面,实现工作的新突破。要善于顺风、借势、用力。顺风就是要顺应党中央高度重视信访工作的东风,把信访工作及时向前推进;借势就是要借助各级党委信访机构的力量,最大限度地地为职工群众办事;用力就是要用上左右工作上的合力。要形成上下齐抓、左右共管的工会大信访格局,全力促进职工问题的解决。