理论·实践 LILUN·SHIJIAN

“扎扎实实地创建‘三型’工会”

——新疆维吾尔自治区总工会党组书记、常务副主席王军谈“三型”工会组织建设

■本报记者 白青锋 尹雪梅

王军

王军 观点

工会工作是党的群众工作的重要组成部分,只有加强学习,坚持更新知识、提升能力、增强本领,工会工作才能始终走在时代前列;只有加强服务,坚持植根于职工群众、造福职工群众、践行全心全意为职工群众服务的宗旨,工会工作才能始终立于不败之地;只有加强创新,坚持永不停滞、永不僵化、永不懈怠,工会工作才能始终适应社会发展潮流。

党的十八大明确要求建设学习型、服务型、创新型的马克思主义执政党,确保党始终成为中国特色社会主义事业的坚强领导核心。工会是党联系职工群众的桥梁和纽带,是职工利益的代表。中央中央关于加强学习型、服务型、创新型执政党建设的要求,对于加强工会自身建设同样具有十分重要的意义。

近年来,面对新疆大建设、大开放、大发展的新局面,面对职工队伍不断扩大的新变化,面对职工群众思想日益活跃的新情况,面对构建和谐劳动关系的新任务,新疆自治区总工会以构建和谐劳动关系为主线,以集中开展好“面对面、心贴心、实打实服务职工在基层”活动为载体,以增强工会组织活力为目标,不断推进“三型”工会组织建设。

日前,记者采访了新疆维吾尔自治区总工会党组书记、常务副主席王军,请他就新疆创建“三型”工会组织建设的有关情况作了介绍,并谈了他对创建“三型”工会组织的理解和认识。

谈到对创建“三型”工会组织建设的理解,王军认为:

工会工作是党的群众工作的重要组成部分,只有加强学习,坚持更新知识、提升能力、增强本领,工会工作才能始终走在时代前列;只有加强服务,坚持植根于职工群众、造福职工群众、践行全心全意为职工群众服务的宗旨,工会工作才能始终立于不败之地;只有加强创新,坚持永不停滞、永不僵化、永不懈怠,工会工作才能始终适应社会发展潮流。

学习、服务、创新三者紧密相连、共为一体。学习是基础,创新是动力,服务是落脚点。工会组织只有服从、服务党的中心工作、服务职工群众才能赢得党的领导、政府的支持,才能赢得职工群众信赖和拥护。推进学习型、服务型、创新型工会组织建设,就是要引导广大工会干部深入学习和理解党的十八大阐明的中国特色社会主义道路、理论体系、制度的内涵及其相互联系,准确把握党的基本理论、基本路线、基本纲领、基本经验和夺取中国特色社会主义新胜利的基本要求,坚定对中国特色社会主义的道路自信、理论自信、制度自信;牢固树立正确的世界观、权力观、事业观,坚定政治立场,明辨大是大非,矢志不渝地为中国特色社会主义共同理想而奋斗。就是要适应职工群众在政治、经济、文化、社会、生态等方面的多元化需求,提升系统化、规范化、制度化服务水平;以完善“面心实”活动为重点,全面深化工会干部直接联系服务职工群众工作,构建运转高效的服务帮扶体系;以加强基层工会服务平台建设为重点,强化基层工会组织开展服务工作的物质支撑,着力构建上下衔接的服务保障体系。就是要围绕破解难题抓创新,切实解决一批长期困扰基层工会工作的难题和矛盾,使创新成果真正在基层落地生根、惠及职工群众;围绕打造品牌抓创新,牢固树立创新品牌理念,加强服务品牌培育,努力在各个领域、各个层面推出一批树得起、推得开、有实效、可持续、影响广的创新品牌,不断丰富品牌内涵、提升品牌层次,使工会组织建设始终保持蓬勃生机。

近年来,新疆区总工会非常重视“三型”工会组织建设。他们以丰富多彩的学习宣传活动为载体,推进学习型工会建设;以服务中心、服务职工活动为载体,推进服务型工会建设;以创新工作的新模式为载体,推进创新型工会建设。

谈到新疆“三型”工会组织建设,王军介绍说:

在推进学习型工会方面,党的十八大和中共十八届二中、三中全会召开后,我们结合工会组织特点,组织劳模、企业家等进行座谈,在工会报刊、网站开设专题,广泛宣传党的十八大、自治区第八次党代会精神和中央新疆工作座谈会召开以来新疆所取得的巨大成就与可喜变化,注意把宣传活动引向深入。加大宣传普通劳动者和劳模先进典型力度,在全社会弘扬“劳动光荣、创造伟大”主旋律,不断凝聚各族职工的精神力量。认真开展了中国特色社会主义工会发展道路理论的学习,深入开展了以“遵纪守法的好公民、教育子女的好家长、民族团结的好职工”为主题的民族团结教育“三好”活动。积极提倡“反暴力、讲法制、讲秩序”,以“法制天山行”活动为载体,开展了声势浩大的制止非法宗教宣讲活动,共组织宣讲2825场、受教育职工群众达55万余人次。对全区30886家企业14类劳动关系矛盾隐患问题进行了排查。

在推进服务型工会方面,我们以全疆128个重点工程项目开展劳动竞赛为龙头,积极推动“当好主力军、建功‘十二五’、奋力促跨越”创先争优主题劳动竞赛、“安康杯”竞赛等活动的深入开展,全区参加劳动竞赛的职工达306万人次,参赛人次比上年提高19%;举办了第六届全疆职工职业技能大赛,5大工种、17个行业、43家企业、11500多人次参与了竞赛培训;深入实施女职工提升素质建功立业工程,新疆选手在全国女职工岗位创新技能大赛中获得好的成绩。2011年,全疆各级工会1.3万多名专兼职工会干部组成300多个服务工作组,走进7800个不同类型企业、12.6万户职工家庭开展了“面对面、心贴心、实打实服务职工在基层”活动,共召开座谈会5700场、个案访谈18047人、征集意见建议5834条、总结典型经验451个。两年来,全疆工会发放助学金2604.61万元,帮助15184户困难职工和农民工子女解决上学问题。

在推进创新型工会方面,我们以创建工会“五好”党组织和争当“五优”共产党员为主要载体,组织引导工会系统党员干部职工“履行职责创先进、立足岗位争优秀、促进工作见实效”,在干部职工中逐步形成了“重学习、转作风、谋工作、思进取、创实绩”的良好氛围。各地运用《工会劳动法律监督整改意见书》和《工会劳动法律监督处理建议书》“两书”依法依规化解劳动关系矛盾,建立健全劳动关系矛盾排查化解的长效机制。新疆百家律师事务所被自治区总工会、司法厅、律协正式授牌设立“职工维权岗”,百家律师事务所千名律师开创新疆职工维权新格局。19个省市工会规划援助项目416个,已开工建设项目79个,竣工项目55个,在各省市援疆大盘子之外已落实意向性资金3.6亿元,到位资金1.14亿元,为改善职工服务设施和职工文化阵地,提高服务职工群众能力创造了有利条件。

谈到对“三型”工会组织建设的认识和思考,王军说:

创建“三型”工会,不断提高工会服务广大职工群众的工作能力和水平,是新时期党对工会工作提出的新要求,是广大职工群众对工会工作的新期盼。

要引导工会干部了解掌握“三型”工会组织的本质要求,在思想认识上真正搞清“三型”工会创建活动“为什么”、“是什么”、“做什么”、“怎么做”等问题,在实践中切实探寻一条如何将创建“三型”工会融合与实际工作中,以此来带动工会各项工作的发展。

要把“三型”工会建设与加强领导班子建设、落实工会各项工作任务结合起来。大兴调查研究之风,把更多的精力和时间用于学习理论和业务,积极组织举办培训班、报告会、演讲会、知识竞赛和经验交流等活动;把服务大局、服务基层、服务职工融入工会工作的方方面面,深入开展面心实活动,畅通联系基层、服务职工渠道;要重视抓重点带一般,突出本地区、本单位的特点,培养典型,以点带面,实现工会工作的创新。

基层工会处于工会工作的最前沿,是整个工会工作的基础,也是创建“三型”工会的基础。要加强对工会干部的培训,帮助他们进一步熟悉工会业务,不断提高工作能力,使各级工会干部具有创建“三型”工会要求素质。

创建“三型”工会组织,必须求真务实。“功崇惟志,业广惟勤”。只有一切从实际出发,出实策、办实事、求实效,从点滴入手、从具体事做起,狠抓落实、勤勉工作,要扎扎实实地创建“三型”工会,用实干一步步丈量创建“三型”工会的成果,创建工作才能取得实效。

(素描:法明)

口述实录 KOUSHUSHILU

工资集体协商工作中存在的问题及其对策

■王晓明

工作研究 GONGZUOYANJIU

王晓明 观点

建立强有力的工资集体协商指导员队伍,解决工资集体协商过程中职工方协商代表不敢谈、不会谈这一突出问题的有效手段,是对工会维权机制和活动方式进行的有益探索和实践,是实现维护职工权益、促进企业发展双赢目标、推动新时期工会履行职责的重要举措。

全面落实工资集体协商机制是维护劳动者合法权益,构建和谐劳动关系的重要举措。全面推进工资集体协商,对于调动职工积极性,加强企业民主管理,促进经济持续稳定发展,都具有十分重要的意义。在新形势下,要把推进工资集体协商作为促进劳动关系和谐的重要抓手。

工资集体协商实践中的主要问题

在工资集体协商推进过程中,我们不可避免地遇到了许多问题。主要体现在以下几个方面:

工资集体协商制度约束性不强的问题。虽然国家已出台了《劳动合同法》、《工资集体协商试行办法》等政策法规,但这些政策法规法律效力相对较低。实际上,企业不建立工资协商制度,没有约束机制,工会更没有杀手锏。企业工资决定制度、劳动力市场指导价位的制定和发布,与现实需要有较大差距,不能满足不同岗位、不同工种、不同行业、不同所有制用人单位决定劳动定额和工资水平的需要,特别是缺乏统一科学合理的劳动定额标准,在很大程度上影响了工资集体协商的水平和质量。

企业经营管理者、职工存在对工资集体协商认识不到位的问题。不管是企业还是职工,都应走出工资集体协商就是“涨工资”的认识误区。从企业经营管理者来讲,开展工资集体协商就要给职工涨工资,涨工资就会增加企业成本,影响企业的发展和竞争力,因此对开展工资集体协商不积极,不配合。从企业员工来讲,职工涨工资都是由企业领导说了算,企业效益好了,就应该给职工涨工资,没有与企业经营者合理协商确定工资问题的意识。

缺乏专业集体协商人才的问题。从实践来看,目前的工资集体协商指导员一般都是由工会干部、工会社会工作者来担任。在劳方和资方进行沟通等方面,这些工资集体协商指导员有天然的优势,但他们也存在一些缺陷,例如不太具备法律法规、政策理论、经济管理等相关理论和业务知识,在协商过程中难以准确掌握企业盈利、薪酬设计、合同履约等情况。即使是参加过一些工资集体协商培训班,也只是学习表层知识,仅知其然,而不知其所以然。

推进工资集体协商健康发展的对策

随着我国经济体制的不断改革,为了建立与市场经济体制相适应的工资分配机制,必需坚定不移地推进工资集体协商制度,并采取对策使其取得预期效果,促进企业健康和谐稳定发展。

加大对企业工资集体协商的宣传力度。举办多种形式的培训班,能够让职工对推行工资集体协商工作内容和相关政策法规有全方位的理解,通过工资集体协商达到企业与职工双赢的目的,使企业经营者积极支持协商工作,使企业工会干部明确如何代表职工与经营者协商,充分发挥好工会组织维权的作用,这样,才能有利于工资集体协商工作的顺利开展。建立强有力的工资集体协商指导员队伍,是解决工资集体协商过程中职工方协商代表不敢谈、不会谈这一突出问题的有效手段,是对工会维权机制和活动方式进行的有益探索和实践,是实现维护职工权益、促进企业发展双赢目标、推动新时期工会履行职责的重要举措。

做到“三个明确”,使工资集体协商合理合法。

一是明确工资集体协商的指导思想。以科学发展观和党的十八大精神为指导,以人力资源和社会保障部制定的《工资集体协商试行办法》等有关规定为依据,以加强企业民主管理、推进工资分配制度改革为核心,以解决职工工资收入分配的具体事项为重点,以工会主席为员工方首席代表,依法开展工资集体协商,签订工资集体协议,推进工资分配制度改革。

二是明确工资集体协商内容。根据工资集体协商的有关规定,结合企业实际,确定工资集体协商的主要内容为:工资分配制度、工资标准、工资分配形式、协议期限、年度工资收入水平及调整幅度、协议变更、解除、终止条件等共九大项内容。

三是明确工资集体协商的原则。依法平等协商的原则。协商本身就要求双方平等,不平等就无所谓协商。所以,工资集体协商必须在遵守国家有关法律、法规的基础上,保证协商双方的地位平等、权利平等。

注重公平的原则。协商的目的就是实现公平,所以在协商内容上必须考虑员工与企业行政方的公平,不能是行政说了算,也不能是员工代表一味强调工资增长,更不能是分配结构的不公平。

利益共享、风险共担的原则。工资集体协商应兼顾企业持续发展和职工具体利益,坚持职工工资水平在企业发展、效益提高的基础上实现一定比例合理的增长,引导职工为促进企业又好又快发展多作贡献,群策群力,共谋发展。

保障激励的原则。通过集体协商,合理确定职工工资的增长水平,既保障职工在收入分配中享有权益,又调动职工的积极性和创造性。

试谈工人文化宫的地位回归与形象重塑

■宋青松

工运探讨 GONGYUNTANTAO

宋青松 观点

文化宫的地位回归与形象的重塑,不但是关系到文化宫自身生存与发展的重要课题,也是职工文化、社会文化建设的重要环节,关系到文化大发展大繁荣目标的实现。

作为重要的职工文化活动阵地和社会文化机构的重要组成部分,工人文化宫(以下简称文化宫)在新中国历史上曾有过重要贡献与辉煌,然而随着市场经济的发展和时代的变迁,文化宫的地位和作用却发生了动摇,许多文化宫功能淡化,生存艰难,有的甚至演变成为经营性单位。

文化宫的地位回归与形象的重塑,不但是关系到文化宫自身生存与发展的重要课题,也是职工文化、社会文化建设的重要环节,关系到文化大发展大繁荣目标的实现,所以当前重新找准定位,实现社会地位的回归和形象的重塑是文化宫求生存、谋发展的一项重要而紧迫的现实命题。

加强领导,回归公益属性

党的十七届六中全会明确指出:满足人民基本文化需求是社会主义文化建设的基本任务。必须坚持政府主导,加强文化基础设施建设,完善公共文化服务网络,让群众广泛享有免费或优惠的基本公共文化服务。要构建公共文化服务体系,发展现代传播体系,建设优秀传统文化传承体系,加快城乡文化一体化发展。文化宫是重要的文化活动阵地,是公共文化体系中的重要组成部分。各级政府及工会应该明确文化宫的公益属性,让文化宫真正“属公姓文”,突出它的公益性质和文化品位,而不是把文化宫再作为经营性单位管理。

加大投入,改善设施设备

文化宫的公益属性明确后,不但要保证文化宫的人员开支,而且对文化宫的基本建设,设施设备都应加大投入,以适应职工文化活动开展的需要。文化宫为职工服务不能以盈利为目的,职工无论是作为纳税人还是工会会员,交纳了税及工会会费,有免费享有公共文化服务的权力,而文化宫应是这种公共文化服务的主要阵地,所以无论是管理职工税收的政府财政部门、还是收缴了职工会费的各级工会都有责任通过对文化宫的投入与支持,实现对职工文化的公益服务。

吸纳管理人才、文化艺术人才

文化是以人才为凝聚力的,没有优秀的人才,就没有优秀的团队。人才是事业发展的基础与保障,各级工会与文化宫自身要把好用人关、尤其是人才引进关,把一批优秀的文化管理干部重用到文化宫的管理岗位上,把一批优秀的专业艺术人才安排在业务第一线。

关注不同需求,提供多层次服务

文化宫是工会的文化活动阵地,也是全社会的文化活动阵地,文化宫不但要服务职工,也要服务其他社会群体。随着改革开放的深入和市场经济的发展,职工的概念已不再仅限于传统意义上的产业工人。工人群体的差异性更大,文化需求也有显著差异,比如新兴的IT行业从业者和大量的农民工。作为服务职工的文化单位,要深入研究他们的文化需求,努力满足不同人群、不同层次的文化需求。

当今城市中,从广义上说,老年人多数是老工人阶级,而少年儿童也是工人的子弟,文化宫为他们服务也就是间接地为职工服务。所以文化宫在服务职工主体的同时,也要面向全社会开展多层次,全方位的文化活动。只有这样,文化宫才能在文化建设和文化服务中有所作为。

建立管理体系,制定管理标准

文化的自觉与规范并不矛盾,服务的特色与共性也不冲突,全国的文化宫虽各有特点,但为职工服务是共性,所以全国总工会作为文化宫的上级管理部门应对各级文化宫有一个统一的管理标准和监督模式,一方面逐步规范管理,另一方面推广创新经验。要通过统一的标准与规范,对各项服务建立考核机制。

建立退出机制,提升发展品质

对于优秀的文化宫要重点支持,树立典型,带动其他文化宫发展;对于一些困难的文化宫,要进行帮扶,提高其生存能力和业务水平;对那些功能已经基本丧失,甚至成为经营单位的文化宫要进行分类改革;对于与政府文化部门重叠的机构要考虑退出,不能因为担心工会资产流失而造成更大浪费。对于文化宫缺失或已退出的地方,各级工会可以考虑借助文化馆或购买社会服务的方式实现对职工文化阵地的建设与服务。

文化宫的地位回归和形象的重塑是时代的要求,也是人民的愿望,离不开政府的支持、工会的重视,更离不开文化宫人的自强与奋进,在多方的共同努力下,文化宫的美好明天一定会在不久实现。

做好企业职工思想政治工作的几个关键

■侯内邢

观察思考 GUANCHASIKAO

侯内邢 观点

新时期企业思想政治工作只有融入和渗透到企业的生产经营管理工作的各个环节才有生命力,才能发挥企业思想政治工作的独特优势,只有选准思想政治工作的有效载体服务职工,用职工喜闻乐见的形式寓教于乐,才能真正收到实效。

企业职工思想政治工作,要适应不断发展变化的形势的需要,体现以人为本的工作原则,重点突出人文关怀,切实提高职工队伍政治素质,推动企业在深化改革中不断发展壮大。

企业职工思想政治工作要强化理想信念教育。一是要依靠正确的理论启迪职工树立正确的理想信念,围绕企业的工作特性和所处环境,结合职工所在的工作岗位所具有的职业规范、职业操守和职业行为,坚持有针对性地对职工进行职业道德教育和形势任务教育。二是结合企业改革、发展情况进行经常性的危机意识、忧患意识和生存意识教育,让职工真正树立起与企业同生存共命运的荣辱感、责任感和使命感,进而提高职工的工作责任心和进取心。三是树立典型的职业道德形象,要注重从不同领域和不同岗位,深入挖掘发现,精心选拔培养人们共同认可和敬慕的先进典型集体、模范人物,靠先进事迹激励职工,用身边看得见、摸得着的模范人物和典型事例对职工进行自我教育。四是发挥领导干部的示范引领作用。在实际教育工作中,以领导示范行为带动职工,注重树立求真务实的良好形象,坚持做到脏苦累活到现场、危险工作到现场、解决问题到现场,树立干部在群众中的良好形象。

企业职工思想政治工作要找准载体。新时期企业思想政治工作只有融入和渗透到企业的生产经营管理工作的各个环节才有生命力,才能发挥企业思想政治工作的独特优势,只有选准思想政治工作的有效载体服务职工,用职工喜闻乐见的形式寓教于乐,才能真正收到实效。因此,选准载体,通过丰富多彩的活动,把思想政治工作融入到企业生产经营管理工作的全过程,提高职工的业务技术素质,调动职工的工作积极性,是新时期企业思想政治工作的有效途径。以党内主题活动为重点,把思想政治工作的触角延伸到企业的生产经营管理的各个环节,可收到好的效果;以“技术比武”、“劳动竞赛”活动为手段,调动职工的劳动生产积极性,不断提高职工的业务技术素质和水平。

企业职工思想政治工作要打造人文通道,体现人文关怀。在企业职工思想政治工作中要善于抓创新、显靓点,要打造具有企业特色的思想政治工作人文通道,使思想政治工作处处体现人文关怀。

情感疏导。在企业改革和发展过程中,会不时出现一些新情况,新矛盾、新问题,也是职工群众关心的热点、难点、焦点问题,这些问题能否妥善解决,反映职工群众的人心向背,从而影响企业的凝聚力。因此企业各级领导干部要注重将思想政治工作融入职工群众思想实际,带着感情做好思想政治工作。各级党员领导干部要以关心人、理解人、体贴人为出发点,运用沟通思想的方法,去疏导职工群众的情绪,用关心群众的方法去感化职工群众的工作热情。

文化引导。思想政治工作与企业文化建设相结合,既能解决融入企业,融入职工的问题,又可以解决思想政治工作与经济工作“两张皮”的问题。企业要实现科学和谐发展,必须有文化建设作支撑。在企业文化建设中,首先提炼概括拼搏进取、追求卓越、优质服务、奉献真诚的企业精神;热情周到、办事公道、客户至上、优质服务的经营理念;诚实守信、义利并举、服务群众、奉献企业的价值取向。通过开展多种形式的文化活动,逐步建立体现员工精神风貌和企业礼仪的道德规范。

定点指导。要以企业的机关科室为单位,分别联系结队一个单位、一户困难家庭、一名党员、一名群众,并由科室党员领导干部进行“一对四”,定人、定点、全方位开展思想政治工作,力求做到两个“突出”,即突出思想政治工作的现场效应和实践特色,突出解决群众的思想困惑和疑难问题。企业各级领导干部要深入实际做好工作指导和职工思想调研,撰写调研分析报告,为企业党委思想政治工作正确决策提供依据。党员领导干部主动为基层单位出谋划策,解疑释惑,走访职工家庭,联系职工群众,帮助基层单位解决实际问题,排除职工群众各种思想困惑和疑难问题。