



论工会干部履行维权职能应具备的能力

■司国栋



习近平总书记指出:“工会要赢得职工群众信赖和支持,必须维护好广大职工群众包括农民工合法权益,扎扎实实为职工做好事、办实事、解难事。”这一重要讲话,不仅为工会成为职工合法权益的代表者、维护者指明了方向,而且也对工会工作者的素质能力提出了新的更高的要求。在新形势下,广大工会干部除了掌握和运用科学思维能力、勇于创新能力、组织动员群众能力、口头和文字表达能力等基本素质外,还应学习、学习、再学习,不断充实自身知识和素质结构,为打造“职工之家”升级版大展作为。在经济新常态下,笔者认为,还要具备以下5种能力,确保工会维权职能有力有效履行。

求知博览,不断学习新知识的能力

学习能力、思维能力、创新能力被称为现代人才必备的三大能力,其中学习能力包括吸纳新知识的能力。在知识经济社会,无论是谁,只要停止学习,一不小心就有可能成为现代“文盲”。随着企业改革力度不断加大,劳动关系、经济关系日益复杂,新情况、新问题、新矛

盾日趋显现,工会作为职工利益的代表者和维护者,在维护职工合法权益、构建和谐劳动关系中责任重大,如果工会干部放松学习,对新知识、新精神、新政策、新法规知之甚少,就很难把工会工作做好,也更谈不上维护职工的合法权益。为此,工会干部要担当起履行维护基本职能的重担,就必须用苦心、下苦功,在不断提升学习新知识的能力上下功夫。

一要认真学习贯彻十八大以来习近平总书记关于工会工作的一系列重要讲话精神,学习党和国家的方针政策,在理论政策水平、思想政治觉悟上有新提高。

二要努力学习《工会法》、《劳动法》、《劳动合同法》等相关法律法规,掌握法律武器,不断增强自觉运用法律法规履行维护基本职能的能力。

三要加强学习工会业务知识,切实做到对涉及职工切身利益的问题,难不住、问不倒,思路宽,解决好,成为一名政经文相通,说写干都会的学习型、进取型工会干部。

躬身实践,调查研究问题的能力

古人说:纸上得来终觉浅,绝知此事要躬行。毛泽东同志曾经指出:“没有调查研究,就没有发言权。”工会要履行好维护职能,就必须克服机关化、行政化倾向,从案牍劳形中解脱

出来,腾出足够时间深入一线,躬身实践,做第一知情人、第一报告人、第一帮助人。一方面,要未雨绸缪,超前搞好调查研究。超前了解职工的所思所盼和所求,感知他们的迫切要求,特别是要及时发现侵害职工合法权益的问题,做到不等职工找上门,就主动把侵权问题办好。还是监督法律、法规的执行,都需要熟练、准确地运用法律法规。由此可见,工会干部不能掌握和运用好法律法规,直接关系到职工合法权益能不能得到很好维护的问题,所以,工会干部尽快提高法律素质是当务之急。

依法维护,运用法律法规的能力

依法治国、依法治企、依法维护是党和国家确定的基本方略。工会在维护职工利益、协调劳动关系方面,无论是参与制度、政策的制定,还是监督法律、法规的执行,都需要熟练、准确地运用法律法规。由此可见,工会干部不能掌握和运用好法律法规,直接关系到职工合法权益能不能得到很好维护的问题,所以,工会干部尽快提高法律素质是当务之急。

一是强化依法维权意识。工会干部应具有强烈的法律意识,对涉及侵犯职工合法权益的问题,能够运用法制思维、法制方式、法律武器

去维护。

二是坚持维权必须依法。工会干部要学好用法律观点去分析认识问题,用法律知识指导工作,在依法维护的实践中不断提高法律素质。

三是主动用好参与平台。工会干部应努力运用法律提供的参与平台,从源头参与企业分配政策、方案、办法规定的起草修订工作,参与涉及职工切身利益的政策措施的制定,使企业改革发展的整个过程有法可依,为切实维权提供根本保障。

增进沟通,代表职工平等协商的能力

平等协商是企业工会代表职工与企业就涉及职工合法权益等进行商谈的行为。工会在落实涉及职工权益的有关工作中,应抓住“协商”这个关键,凡涉及企业劳动关系方面和职工切身利益的事项,都要由工会代表职工与企业协商解决。从现实看,有些工会干部对平等协商的方式方法、协商技巧、协商知识知之较少,对企业经营管理方面的知识比较匮乏,做起协商工作感觉力不从心。为此,要通过加强工会干部专题培训、培育沟通策略和技巧,增长协商知识,掌握协商程序、完善协商办法,防止随性和任性,保障工会维护职能通过平等协商得到更好履行。

讲究艺术,善于交流协调关系的能力

“工欲善其事,必先利其器”。正确的方法是做好工作的重要保证。掌握了正确的工作方法,往往能收到事半功倍的效果。企业工会维护职工合法权益,就需要经常同企业行政领导和有关职能部门沟通和协调,纠正那些与法律法规和企业规章制度相悖的问题。那么,怎样才能既维护好职工群众的合法权益,又避免与行政形成矛盾和冲突,这是工会干部经常遇到的一个瓶颈问题。笔者认为,应坚持“外圆内方”的处事方法。“外圆内方”能够体现原则的坚定性与策略灵活性的统一,坚持目的和手段的有机统一。可以说,“外圆”是策略,“内方”是原则,就是说,在解决问题的方法上要“圆”,在坚持原则问题上要“方”。工会干部在维权中,事前要准备充分,深思熟虑,有理有据,防止摩擦,最终达到解决问题的目的。由此说,只有把“外圆”、“内方”有机统一起来,才是处理好关系的有效途径,才能推动工会维权工作不断迈上新台阶,登上新高度。

工会干部必备的素质能力是能否担当维权责任的基本保证,尤其是在新形势下,新常态下,只有素质能力实现质的提升,才能唱响更多维权好声音,演绎更多维权好故事,真正把工会建设成职工群众信赖的“职工之家”。

司国栋 观点

在经济新常态下,工会干部要具备不断学习新知识的能力,调查研究问题的能力,运用法律法规的能力,代表职工平等协商的能力,善于交流协调关系的能力,确保工会维权职能有力有效履行。

对做好新形势下企业工会工作的思考

■王宗敏



习近平总书记指出:群众工作是我们党的优良传统和政治优势。全党都要重视群众工作,发挥群众组织的作用。工会工作者要努力学习,熟悉政策,研究工会理论,争取成为群众工作的专家,把工会真正建设成为广大职工的家,每一个工会工作者都成为职工的娘家人。

工会组织在企业工作中的作用

工会组织是在党领导下独立自主地、创造性地开展工作的群众组织,同时工会又是党联系职工群众的桥梁和纽带。在企业中,工会组织和行政组织都是为了实现共同目标按照各自的职责去开展工作。行政组织和工会

组织在法律上是平等的关系,在工会组织机构的建立上,在涉及职工切身利益的问题上,行政组织应该尊重工会的意见。

工会组织通过维护职工合法权益来调动广大职工工作的积极性,从而推动企业的发展;通过反映职工诉求,坚定促进企业的公平正义而使广大职工感受到自己的主人翁地位,进而推动企业健康发展;通过职代会实行民主监督、民主评议,从而促进领导干部作风的转变,使之能够更加贴近职工群众;通过劳动竞赛、技术比武,为广大职工提供一个展示自己才华的平台,并对获得名次的职工给予奖励。从而促进职工群众专业技术业务的积极性,进而提高整个企业的技术素质;通过扶贫帮困体现企业对弱势群体的关心,从而使广大职工感到企业大家庭的温暖;通过丰富多彩的文艺活动,各种体育和智力比赛丰富广大员工的业余文化生活,从而使大家更加

热爱企业。

做好企业工会工作的思路和方法

在企业中,关心职工生活,维护职工合法权益不仅仅是工会组织关心的事,党组织,行政组织同样也应该关心。但是在繁杂的工作中,一些企业没有完全按照政策落实职工待遇的问题还是时有发生,特别是在生产经营发生困难的企业,更容易出现,这时候工会就要履行相应的职责,使问题尽快得到解决。

工会面对的职工诉求是多种多样的。一般来说,符合政策的就要积极推动解决。企业一时困难,解决起来有难处时,就要告诉职工,同时和行政商量逐步逐年解决;不符合政策的,就要明确告诉职工。不要说模棱两可的话,态度要鲜明;没有政策但反映合情合理的事,面广的,就要和行政方面协商从政策方

面去解决。个别的,如果不会引起连锁反应的,就和相关领导沟通个别解决。应该相信,只要能调动职工积极性,对企业发展有利,这种协商总会成功的。

工会干部要注重学习,熟悉相关政策,这样在工作中才不会应付和推诿职工。要到职工群众中去,和他们聊工作聊生活,一方面了解他们的诉求,另一方面听取他们对企业经营管理工作建议和意见。古人云:“知屋漏者在宇下,知政失者在草野。”最了解市场行情的是最贴近市场的人,最早发现政策和管理出现的是最基层的员工。把这些建议和问题写成报告反映到党委和行政组织,不管是否采纳,行政和党委都会认为工会已经融入企业的中心工作,反过来就会更支持工会工作。

工会在民主管理方面要保障职工的知情权,评先进、评职称、升级、提干、制定奖励政

王宗敏 观点

工会组织通过维护职工合法权益来调动广大职工工作的积极性,从而推动企业的发展;通过反映职工诉求,坚定促进企业的公平正义而使广大职工感受到自己的主人翁地位,进而推动企业健康发展。

加强职工教育出版 推进职工素质工程建设

■安静



继实施《全国职工素质建设工程五年规划(2010-2014年)》后,工会培养高素质职工队伍的路径有了“升级版”——中华全国总工会2015年4月印发了新阶段的《全国职工素质建设工程五年规划(2015-2019年)》(以下简称《规划》)。与上一个五年规划相比,新的《规划》制定了量化目标:到2019年,建立起资源集成、形式多样、贴近职工、务实有效的职工素质建设工程模式,培育形成一批职工素质建设工程品牌项目,建设起覆盖全体职工的内容丰富、高效便捷的信息化工职工学习培训服务平台。

提升职工素质是工会工作的一项重要内容。职工教育出版则是提升职工素质的最有效载体。它在知识文化教育培训方面为建设知识型、技术型、创新型职工队伍提供了强大的智力支持。

要围绕“提素”五项任务,策划职工教育出版内容

职工教育出版是面向职工进行的出版活动,职工的特点决定了职工教育出版的层

次、方向。因此,做好职工教育出版,必须对当代职工的结构层次、阅读兴趣、技能提升要求、心理需求等方面有整体的了解和把握。

《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》确定的目标是“主要劳动年龄人口受过高等教育的比例达到20%,高技能人才占技能劳动者的比例达到28%。”然而调查显示,我国技术工人供需缺口在2200万人到3300万人之间;高技能人才仅占技能劳动者的25.2%。“提素”成为人才发展的当务之急,也成为工会职工教育出版工作的重中之重。

职工结构层次的多样化、需求的丰富性是职工教育出版首先要面对的一个问题,是一个要生产什么内容、生产给谁看的问题。

新《规划》中对目标的实现,规定了五项任务:加强职工队伍思想道德素质建设,培育和践行社会主义核心价值观;加强职工文化素质建设,加快职工队伍知识化进程;加强职工队伍技术技能素质建设,培养技能型创新型人才;加强职工队伍民主法治素质建设,引导广大职工尊法守法用法;加强职工队伍健康安全卫生素质建设,促进实现职工安全生产和体面劳动。职工教育出版可以围绕这五方面有重点地进行选题策划,这

样才能将任务、需求结合起来,生产出既叫好又叫座的图书。

例如,在思想道德素质建设方面,可以以践行社会主义核心价值观为主线,结合“中国梦·劳动美”教育实践活动,围绕习近平总书记系列重要讲话精神,在全社会弘扬劳模精神、劳动精神和工人阶级伟大品格,通过出版劳模的先进事迹在广大职工中强化敬业奉献精神,激发劳动创造力量,引领职工通过辛勤劳动、诚实劳动、科学劳动创造更加美好的生活。

在技术技能素质方面,农民工培训,应该是目前教育出版的一个重要方向。目前,我国农民工总数约2.74亿人,其中外出农民工1.68亿,已经成为我国产业工人的主体。然而农民工整体文化水平较低一直是阻碍其发展、影响产业转型、社会快速发展的瓶颈。根据调查显示,就新生代农民工而言,初次外出务工基本上为初中毕业水平,具有高中及以上文化程度的只有三成,具有职业教育水平的只有两成。虽然他们有继续学习的愿望,但迫于生活的压力,在选择学习方面有着实际的困难,长时间的体力劳动,加之短时间的学习并不能让其有立竿见影的实际回报,使得他们在空闲时间更愿意选择消遣放松,学习和阅读时间必然减少。

这些客观情况,在职工教育出版时要充分考虑到,选题开发注意将技能提升和实际收入进行结合,吸引农民工主动学习、提升技能。

要围绕职工阅读习惯,设计职工教育出版形式

当下职工群体结构发生了巨大变化,80、90后职工逐渐成为主体,他们大都在读图、网络环境下成长起来,阅读习惯发生了重大变化,对于教育的形式也不再停留于传统的文字,希望多形式、多媒体的结合。这对职工教育出版也提出了要求,必须适应这种变化,并主动作出调整和改变。

图文结合是让职工教育图书形象生动的一种表现形式,更易于职工阅读理解。传统的培训教材,多为文字讲解,对它的接受必然伴随着对一定语词的理解、组织和选择,更多地需要理性和思考,难以从中获得直接的快感。而图文的形式可以将晦涩的语言通过图片的形式表达出来,直接诉诸视觉系统,更形象更直观,在学习的同时能够有轻松愉悦的感受。

随着网络技术发展,手机普及率提高,职工更容易接受大众传媒和现代通信技术的文化传播,职工教育出版也不能故步自

封,停留在纸质出版,相关培训内容和文化知识学习也要适当借助新媒体的方式,以新颖的形式和便捷的接收端,提高职工的学习积极性,如配套纸质教材,制作视频教学课件,实现在线教育等。

除此之外,新颖、别致的封面和版式设计也是吸引职工关注并阅读的重要因素。在新媒体技术影响广泛的今天,封面、开本、版式创新在出版工作中的价值越来越大,别具一格的设计不仅为读者带来愉悦的阅读享受,而且提升了出版物的艺术品位和审美价值,这就要求职工教育出版人必须具有不断学习的能力,了解职工阅读习惯、阅读环境。

“把提升职工素质作为转变发展方式的基础工程,充分发挥工会‘大学校’作用,加强职工技术技能培训,开展新发明、新创造活动,完善职工成长成才机制,造就一支有智慧、有技术、能发明、会创新的技术大军,努力建设知识型、技术型、创新型职工队伍。”这是李建国主席在中国工会“十六大”报告中的讲话,对职工素质提升作了明确的要求,作为职工教育出版人,也应围绕建设知识性、技术型、创新型职工队伍,通过出版职工需求、企业欢迎、工会培训所需的培训内容,推进职工素质工程建设。

安静 观点

提升职工素质是工会工作的一项重要内容。职工教育出版则是提升职工素质的最有效载体。它在知识文化教育培训方面为建设知识型、技术型、创新型职工队伍提供了强大的智力支持。

关于引导和促进农民工家门口就业的建议

■王杨帅



农民工作为我国就业大军中一个庞大而特殊的重要群体,如何引导和促进他们返乡在家门口就业,不仅是解决农民工工作需求、保障农民工权益的迫切需要,更是加快我国经济转型、促进社会和谐发展的客观要求。

当前,随着我国经济步入“新常态”,国家相继出台了有关“三农”、区域均衡发展的一系列政策,农民工在家门口就业问题日益得到各地政府重视,但仍然存在诸多不容忽视的问题,比如就业信息和就业渠道不够畅通,农民工权益保障工作仍有待加强等等。

解决农民工家门口就业问题,基本上仍需牢牢抓住经济发展这条主线,促进我国经济的

地区均衡发展,把握劳动密集型产业与资本、技术密集型产业的合理构架,提高农民工家乡所在地的经济发展水平,拓宽农民工的当地就业渠道,除此之外,更需在已有工作的基础上,着眼以下四个方面:

积极打造区域经济圈,“长途”变“短途”,加快区域资源整合

农民工家门口就业,仅仅依靠一城一地,很难完全满足企业和农民工群体的整体需求。随着我国城际间短途交通的进一步完善,充分利用区域一体化这一大趋势,加快打造区域经济圈、城市群建设,加强区域资源整合,推动区域内企业用工和人力资源供给信息的共享、区域内人社部门、工会等有关部门机构的合作与联动机制的形成,进而形成较为完善的区域性农民工就业市场,使农民工能在家乡所在的区域经济圈中实现

充分就业,变以往的“长途”性流动为“短途”性流动。

抓住关键时间节点,“沉下来”、“走出去”,加强供求信息对接

农民工就业有较强的流动性与季节性特点。在利用好电视、广播、报纸、网络等就业信息发布平台的同时,有关部门更需主动作为,抓好农民工返乡的关键节点,摸清和汇总本地企业的用工需求情况,在春节前后等时段,主动深入外外出务工人员较多的基层村镇,开展街头现场宣传与咨询,向返乡农民工介绍家乡发展情况、用工需求,本地招聘会信息,并积极对接乡镇党委政府,利用乡镇党委政府已有信息公开平台加强推介。同时也可组织本地企业走出去,到本地农民工主要流动目的地进行招工,促进农民工的

立足企业实际需求,“产学研一体”,建立完善农民工技能档案

针对部分农民工就业技能单一、工作素质不过硬的情况,积极结合本地企业用工需求,引导社会多方面资金的投入,引导用工企业参与实际培训和课程教授,开展具有一定针对性的农民工技能培训,做到技能培训与企业用工需求的“无缝衔接”,同时积极建立和完善农民工的“技能档案”,整理记录农民工个人就业信息、技能信息与培训信息,建立本地农民工就业信息库,为加强农民工就业与培训管理,应对企业短期性、季节性用工需求提供更好的数据支持,促进农民工就业、培训、管理工作的进一步制度化、规范化、科学化。

加大宣传执法力度,明确多方责任,加强农民工权益保障

引导农民工家门口就业,不仅为地方经济

发展提供了新的可能,更为促进农民工权益保障,完善社会保障建设提供了新的契机。推动工商、司法、劳动保障、工会等有政府部门、机构、团体联合行动,深入企业一线和招聘会现场等,开展更加广泛深入的法律宣传与服务,切实提高企业和农民工群体的法律与维权意识,并建立多部门联合参与的农民工专项维权机构,更好地为农民工提供法律援助与权益保障。积极利用好工资协商、生产安全监察、困难帮扶、大病救助等已有制度,保障农民工的合理薪资要求与工作环境要求,保证农民工的基本生活诉求。同时,随着农民工家门口就业规模的进一步扩大,农民工区域流动性的进一步减小,更应逐步结合新型农民养老保险、“新农合”等制度的推广,积极推动农民的各项社会保险全部纳入农民社会安全保障范围,完善农民工群体社会保障体系。

王杨帅 观点

解决农民工家门口就业问题,基本上仍需牢牢抓住经济发展这条主线,促进我国经济的