

# 工会发挥作用要坚定政治性、突出先进性、增强群众性

■李登菊

党的十八届五中全会绘就了我国“十三五”时期经济社会发展的宏伟蓝图,明确了今后一个时期我国的发展思路、发展方向和目标任务。实现党确定的宏伟目标,必须坚持以政治性为灵魂,以先进性为引领,以群众性为基础,加强和改进党的群团工作,把广大人民群众更加紧密地团结在党的周围,为实现“两个一百年”奋斗目标、谱写中华民族伟大复兴中国梦夯实基础,凝聚力量、增强动力。

## 切实保持和增强群团组织的政治性

政治性是群团组织的灵魂,是第一位的。始终保持和增强政治性,就是要坚定不移地拥护党的道路,党的领导,坚定不移地为党的事业做贡献。

党的领导是做好群团工作的根本保证。群团组织必须牢牢把握坚持党的领导这一政治关键,始终把自己置于党的领导之下,在思想上政治上行动上始终同党中央保持高度一致,自觉维护党中央权威;必须始终保持高度的政治敏锐性、政治鉴别力,推动党的路线方针政策在群团工作中落地生根,切实承担起引导群众听党话、跟党走的政治任务。

党的道路是做好群团工作的根本方向。在新的历史条件下,群团组织要成为推进国家治理体系和治理能力现代化的重要力量,必须坚定不移地走中国特色社会主义发展道路,建立适应时代要求、

符合中国国情、体现群团性质的群团工作体系。

党的事业是做好群团工作的根本价值。为党和国家工作大局服务,始终是群团工作的价值所在。回望我党90多年砥砺奋进的光辉历程,党领导下的群团组织为实现党在各个历史时期的中心任务发挥了重要作用,作出了突出贡献。今天,群团组织联系的广大人民群众更是全面建成小康社会、坚持和发展中国特色社会主义的基本力量,是全面深化改革、全面依法治国、巩固党的执政地位、维护国家长治久安的基本依靠。群团组织必须始终坚持“党有号召、群有行动”的光荣传统,在党和国家工作大局中找准自身工作的切入点、结合点,团结带领所联系群众在协调推进“四个全面”战略布局的伟大实践中体现作用、彰显价值。

## 切实保持和增强群团组织的先进性

先进性是群团组织履行职责使命的内在要求。面对经济发展新常态下群团工作面临的新形势、新情况、新挑战,群团组织只有把保持和增强先进性作为重要着力点,才能担负起组织动员所联系群众为实现中华民族伟大复兴中国梦而共同奋斗的重大责任。

在团结动员群众积极投身改革发展中,体现群团组织先进性。中国特色社会主义事业是亿万人民的事业,根本上要靠包括广大职工、

青年、妇女在内的全体人民的劳动、创造和奉献。保持和增强群团组织的先进性,必须围绕党和国家的中心任务、把握发展的时代主题,组织动员所联系群众在改革发展第一线建功立业。

在培育和践行社会主义核心价值观中,体现群团组织先进性。“互联网+”时代的来临、群众生产生活方式的转变、国家治理现代化目标的确立以及政府职能的转型,要求群团工作必须深入把握新形势下群众工作规律,推进群团工作深化改革创新发展。同时,必须加强群团干部队伍建设,健全完善社会化工作者招聘任用、激励约束等制度机制,不断提升群团干部的工作能力。

在推进群团工作深化改革转型发展中,体现群团组织先进性。“互联网+”时代的来临、群众生产生活方式的转变、国家治理现代化目标的确立以及政府职能的转型,要求群团工作必须深入把握新形势下群众工作规律,推进群团工作深化改革创新发展。同时,必须加强群团干部队伍建设,健全完善社会化工作者招聘任用、激励约束等制度机制,不断提升群团干部的工作能力。

## 切实保持和增强群团组织的群众性

群众性是群团组织的本质特征。只有坚持把联系和服务群众作为群团工作的生命线,才能牢牢扎根于群众,使群团组织成为党执政的坚实依靠力量、强大支持力量、深厚社会基础。

树立群众观念,深入贴近群众。树立群众观念,践行群众路线历来是群团组织的优良传统。目前一些群团组织存在机关化、行政化等脱离群众的现象,这些现象直接背离“群众性”特征。群团组织必须增强自我革新的勇气,下大气力解决脱离群众的突出问题。必须深入开展“三严三实”专题教育,巩固和深化党的群众路线教育实践活动成果,深入基层一线、深入普通群众,既关注所联系群众的个体诉求,一对一做好答疑解惑、排忧解难工作;又认真了解不同群体的所思所想所盼所求,从中发现共性需求和普遍性问题,推动顶层设计和制度完善,使更多群众受惠、长受惠。

夯实基层基础,密切联系群众。基层群团组织是群团组织密切联系群众、开展各项工作的承载者和实践者,不建强基层组织,群团工作就会浮在面上,更谈不上保持和增强群团组织的群众性。新形势下的群团工作,必须针对当前社会群体变化快、流动大和需求多元的特点,探索多种形式的基层组织形态,巩固群团已有组织基础,加快新领域新阶层群团组织建设,构建纵横交织的网络化组织体系。可探索创新面向基层、面向社会的群团组

织设置形式、管理模式和运行机制,整合基层群团力量建立乡镇(街道)群团工作中心,通过“定政策、定人员、定窗口、定经费、定机制”,破解基层群团组织无人办事、无钱办事、无阵地办事的难题,切实解决服务群众的“最后一公里”问题。

转变工作方式,真情服务群众。准确把握认识和运用“群众性”特征,需要各级群团组织在彰显“群众性”上转变工作方式,建立健全长效服务机制。必须坚持以群众喜闻乐见、乐于参加的形式和方法开展工作,敞开大门请群众提意见、出主意、作评判,努力形成群团工作由群众共同参与的生动局面。必须结合群众物质生活、精神生活和职业发展需求,在深化“四季送”、省际(城际)农民工联动维权等群团工作品牌的基础上,拓展服务领域,健全服务机制,以法治思维和法治方式维护群众合法权益,推动解决群众在就业、就医、子女就学和生活保障等方面的困难和问题。必须深入研究探索“互联网+”在群团工作中的实际运用,努力打造“互联网+”群团工作新模式,形成群团上下联动、线上线下互动、群众需求推动的群团工作新格局。

(作者系四川省委常委、省总工会主席)

## 深入学习贯彻党的十八届五中全会精神

■刘志彪

## 观察思考

岁末年初,各单位都要例行总结和考核,据此表彰奖励先进、惩罚落后。形式和内容都很有必要,也十分重要,但是选择什么评价方法却值得琢磨。因为恰当的评价方法有利于激励士气,不当的方法则会引起冲突不断。最近党中央提出要推动供给侧结构性改革,提高全要素生产率,其中,劳动用工制度改革是很重要的一个方面。落实到企业中,就涉及员工的激励机制问题。在工作实践中,一些企业提倡实行末位淘汰制度对员工进行管理。对此,笔者分析一下这种制度存在的问题和后果。

说起末位淘汰制度,笔者联想到了一则

“老虎来了”的故事。该故事讲的是有两个男人正在穿过丛林,突然,一只老虎出现在远处,向他们冲来。其中一人从包里拿出一双耐克跑鞋穿上了。另一个人惊奇地看着他说,你以为穿上跑鞋就可以跑得过老虎吗?他的朋友回答道:我不用跑得过它,我只要跑得比你快就行了。显然,末位淘汰制度就是这种把丛林生存法则中人与自然界的竞争,转化为人与人之间竞争的制度安排。

为了分析末位淘汰制度的弊端,我们假设一个企业有A、B、C三个员工,其中A的业绩是12单位,B是10单位,C是8单位。再假设B的业绩刚好达到劳动者正常劳动的付出水平,即达到了社会平均必要的劳动强度。这个时候,按劳分配原则要求企业支付给B平均的劳动报酬,给A的报酬应该

是B的120%,给C的报酬应该是对应B的

80%。这样,就一定会产生按劳分配的积极激励效应,这种劳动努力的激励效应,表现为在下个时期中,B和C都会努力选择向先进的A看齐,争取完成12单位。即使C的能力达不到A的业绩,也会努力向B看齐。这样,劳动中你追我赶、和谐有序的良性竞争局面自然形成。

如果实施的是末位淘汰制度,这个时候淘汰的必然是C。表面上看A、B赢了,但是他们的内心会始终处于深深的恐慌和焦虑之中。因为随着新补充进来的员工加入竞赛团队,新的淘汰标准又变了,可能提高到了12甚至以上。这样一轮接着一轮的淘汰,劳动标准必然不断提升。有人说,如果劳动者之间可以谋和和协商,那么他们相互之间的互动增加,肯定会把劳动业绩标准人为地降低。其实这种看法是不对的。因为玩的游

戏是“老虎来了”,规则已经把人与自然的竞争,转化成了人与人之间的竞争,所以必然有人要成为牺牲品,因此协商和合谋是不可信的策略,而最有可能是发生“你去我留”的争斗。据此不难推断,该游戏下的赢家其实只有一个主体,即企业所有者,而非被迫参与游戏的员工。

事实上,任何只有一方可以一直赢下去的游戏,不是一种可以持续玩下去的游戏。正如当年推崇并采用过这种方法的杰克·韦尔奇,最后也被迫放弃了这样一种一开始似乎很有效的管理方法。从动态看,采用末位淘汰制度对员工进行管理,不是一个可以实现良性循环的制度。劳动用工管理中的末位淘汰制,不是落实党中央要求的加大供给侧结构性改革的合理措施,不符合劳动法的基本要求,更不能据此构建和谐劳动关系,

反而会加大劳动关系矛盾,加大员工间的冲突,甚至加大社会冲突与不和谐。

主要理由是:末位淘汰制不是一种科学、合理的评价考核制度。如果实行该制度,那么不管员工表现出色与否,最终还是会有人被淘汰出局。根据按劳分配原则,只要员工完成了基本的劳动定额,如上例中的10单位业绩,就应该得到与此对应的劳动报酬。但是在末位淘汰制度下,随着一轮又一轮的淘汰,劳动业绩标准被提高到极限,有人即使完成了基本劳动定额,甚至超额完成任务,也可能面临着被淘汰出局的必然命运。虽然这种评价考核方法不符合按劳分配的原则,更不符合尊重员工、爱护劳动者的原则。

(作者系南京大学博士生导师、长江学者特聘教授)

# 提高企业职工代会工作质量之我见

■彭新文

## 三工论坛

当前,随着职工的民主意识和利益诉求日益增强,对企业建立完善职代会制度,开展民主管理工作提出了新的更高要求。为适应新形势新变化,企业工会需进一步加强民主管理,提高职代会工作质量,为持续推进职代会建设发挥积极作用。

### 营造“一种氛围”,提高思想认识

各级工会组织应当利用各种宣传媒体和工具,广泛宣传党的“依靠”方针,引导各级领导提高加强民主管理、坚持和完善职代会制度重要性的认识,认识到职代会制度不是建与不建的问题,而是必须建,必须建好的问题;认识到职工是企业之“根”,保护好、调动好、发挥好广大职工的积极性、创造性,是促进企业发展的原动力;认识到职代会的民主监督是防止腐败促进党风廉政建设的有效手段,是保持党与职工血肉联系的重要途径。要充分调动广大干部、职工支持和参与民主管理的积极性,让职

代会制度深入人心,在整个企业树立起民主管理、科学决策的思想作风和工作作风,真正形成重视职代会工作的良好氛围。

### 理顺“两种关系”,形成工作合力

工会与企业党政的关系。工会组织要在党委的领导下,依法认真履行作为职代会工作机构的职责,加强党对工会和职代会的直接领导,增强企业实施职工代表大会制度的刚性手段和强制力。企业行政要把坚持职代会制度作为加强和改善企业经营管理的、提高经济效益的重要内容,始终将民主管理贯穿到企业生产经营和各项管理制度中去,并自觉主动地接受职工监督。

企业管理者与职工的关系。工会在维护、调动职工积极性的同时,要充分把握尺度,用职代会调动两方面积极性,使之成为相辅相成的连接枢纽,构建起“党委统一领导、党政共同负责、工会组织协调、有关方面齐抓共管、职工群众广泛参与”的民主管理工作格局。

### 紧扣“三个阶段”,规范管理程序

会前准备阶段:严格规范职工代表的产生

和管理制度。重点抓好职工代表产生程序和结构比例的控制,健全和推行职工代表替补更换制度,保证职代会的正常运行;完善职工代表提案审查制度,做好职工代表提案的征集工作,帮助职工代表提高提案质量;选好“政事”,在职代会上的报告(讲话)、各项议案中多体现与职工切身利益密切相关的重大事项和涉及企业的重要决策,真正让职工代表参与审议;在职代会召开前两周,要把职代会主要讨论议题、各项报告草案等提前下发到职工代表手中,使职工代表有充分的时间调查、酝酿、讨论。

正式会议阶段:不断充实和丰富职代会的内容。规范职代会程序,提高职代会质量,落实好职工代表的知情权、审议权、决定权和评议监督权。会议要专门留出充裕的时间让职工代表讨论,同时安排行政领导与职工代表对话,回答代表质询;采取分组讨论与大会发言相结合,会内与会外相结合,全面与专项相结合,领导的引导发言和代表的提问相结合等办法,有效地提升职代会质量。企业重大问题和涉及职工切身利益的问题必须经职代会审议;职工代表民主评议企业领导干部要

向职工代表有结果反馈;业务招待费使用情况、企业领导干部廉洁自律情况、集体合同履行情况、职工代表提案落实情况必须向职代会报告。

会后落实督导阶段:建立职代会决议、提案的落实制度。职代会闭会后,各代表团和每个职工代表要向各自所在基层单位和职工传达大会精神,对职代会的各项决议,由党委和工会统一部署,贯穿在全年的各项工作中加以落实;实行职工代表团长联席会、各专门委员会会议制度,督促职代会决议、提案工作贯彻落实。强化职代会监督考核,通过各种形式组织职工代表评议职代会质量,对职代会职权不落实、侵犯职工民主权利,违反职代会决议和有关规定,群众意见大的单位,要对主要领导和责任人员进行批评教育,责令其限期改正。

### 抓住“四个环节”,提高代表素质

一是做好选举。除政治素质外,文化素质,参政议政能力,服务职工的意识也要作为选举职工代表的条件。要把政治素质好、议事能力强、参政水平高的职工选举到职工代表

队伍中来。

二是开展培训。要坚持严格的培训制度,使职工代表基本具备政策法规、生产经营知识,提高代表的参政能力、分析能力、调研能力和表达能力。各级工会应制定提高职工代表素质的工作目标与措施,做到有计划、有目标、有效果,使其步入规范化、制度化轨道。同时,进一步加大资金投入力度,充分利用宣传栏、职工书屋、网络内刊等宣传媒介为职工学习提供方便,充分调动广大职工代表提高素质的自觉性与积极性。

三是促进交流。通过发挥职工代表在日常民主管理中的作用,如参加职工代表巡视,开展职工代表意见和建议征集等活动,增强其参政议政能力。同时在实践中让职工代表了解企业生产经营情况,学会管理,增长才干,提高素质,在参与民主管理的过程中能提出科学、合理、正确、有建设性的意见和建议。

四是加强激励。建立有效的激励机制,调动职工代表参政议政的积极性,如开展优秀提案和优秀职工代表评选活动,对不能履行职责的代表及时进行问责或改选,激发职工代表的责任与热情。

# 对实践劳动价值观、凝聚发展正能量的思考

■王成

## 工运探讨

习近平总书记明确指出,实现我们的奋斗目标,开创我们的美好未来,必须依靠辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动。这是新时期适应世情国情民情,对劳动价值观的集中阐释,也是总结过去、立足现实、着眼未来的崭新定位。企业各级党政组织,要着眼职工队伍实际,贯彻落实好新型劳动价值观,树立崇尚劳动、热爱劳动、科学劳动的思维导向,凝聚企业创新发展的正能量。

### 弘扬优良传统,调动以“勤”为本的劳动热情

劳动创造价值,劳动创造财富。劳动量的积累推进了社会的发展进步,只有依靠辛勤劳动才能获得最大的收获。当前,随着社会经济成分、组织形式、就业方式、利益关系和分配方式日益多样化,一些人对劳动的态度和

价值认同出现了一些误区。表现在选择职业上突出脑力、轻视体力,在发展动力上突出社会关系的迅捷给予、轻视自身脚踏实地的稳步获得,在劳动态度上突出欺瞒违规、轻视真抓实干,在劳动报酬上突出物质利益、轻视精神鼓励等。其实质是劳动本源的认知与劳动成果分享的错位。所以,企业各级党政组织必须肩负起让劳动者保持劳动本色的责任,用中华民族勤劳勇敢的优良传统教育人、引导人、激励人。

### 注重典型引导,树立以“诚”为基的劳动品质

诚实守信,是中华民族的传统美德,是人际和谐与社会和谐的基点,是社会主义文明的一个重要标志。党的十八大报告倡导公民践行社会主义核心价值观,要求劳动者以诚实劳动体现诚信品质。当前社会诚信缺失现象已成为一个突出问题,一些人信仰迷失,排斥道德精神的价值,不择手段追求自身利益;一些人将经济运行规则泛化到社会生活的一切领域,一切都讲等价交换等等,这些问题归根结底在于人们

没有把社会的道德要求转化为内心的道德意愿,没有去身体力行,按道德规范行事。企业各级党政组织要着眼劳动者诚信价值体系的构建,加强职工思想道德修养,建立相应的诚信机制,如必要的规章制度和赏罚;加强对诚实守信者的奖励与褒扬和对失信者的惩罚与贬斥;运用现代化的传媒手段,形成浓厚的诚实守信舆论氛围,树立诚信做事、诚实做人,言行一致、表里如一从业信念。

### 传播科学文化,增强以“新”为求的劳动技能

党的十八届三中全会指出:让一切劳动、知识、技术、管理、资本的活力竞相迸发,让一切创造社会财富的源泉充分涌流,让发展成果更多更公平惠及全体人民。这充分体现了解放和发展生产力的思想,阐释了创造性劳动的内涵。各级组织必须与广大职工建立起普及科学知识的连心桥,提高技能的传送带,造就一支高素质的劳动者队伍。一是坚持与时俱进,增强学习能力。立足知识更新、工作求新、技术创新的目标,引导职工树立终身学

习的思想,养成工作学习化、学习工作化的习惯,提升素质能力,以高科技的劳动含量创造高附加值的劳动成果。二是坚持实事求是,增强执行能力。要坚持一切从实际出发,引领职工脚踏实地,埋头苦干,抓住矛盾关键问题,把握事物发展规律,在实干中破解难题,把握机遇、实现愿景。三是坚持瞄准前沿,增强创新能力。要引领职工创新思维,优化思维模式;创新观念,拓展工作思路;创新技术,提升核心竞争力;创新方法,提高工作水平。瞄准世界前沿,集中优势力量,打造先进文化,提升企业的核心竞争力。

### 推进机制建设,营造以“公”为要的劳动环境

公平产生力量,公正凝聚力量,公开催生力量。推动劳动者践行劳动价值观,必须从破解影响和制约职工发挥作用、焕发精神、调动积极的关键因素入手,构建劳动资源的公平配置、劳动成果的公平创造与分享机制,营造良好的劳动环境。要构建劳动资源的公平配置机制。各级工会组织要积极致力于劳

动资源的公平配置,让职工在公平公正公开中获得劳动机会,增强劳动动力,创造劳动价值。要构建劳动成果的公平创造与分享机制。立足劳动实践,必须突出劳动成果在个人生存发展、资源分配和幸福保障上的主体地位,使劳动者自主劳动、积极劳动。

一是让劳动成果成为职工生存发展的动力主体。让劳动的成果惠及职工,是社会分配的必然之选,是企业发展的动力之源,也是促进职工自主劳动的必由之路。只有将劳动成果在职工发展中的地位发挥充分、彰显足够,满足职工的发展需求,才能促进职工运用正能量,创造正能量。

二是让劳动成果成为职工分配享有的要素主体。薪酬分配,物质奖励,福利待遇,精神鼓励,都要把劳动成果作为主体要素来考虑,切实把贡献大小作为企业资源分配的重要指标,满足职工的利益诉求。

三是让劳动成果成为职工健康幸福的保障主体。要引导职工明确认识劳动创造幸福的意义,让劳动成果促进职工的健康幸福,实现体面劳动。

王成 观点

实践劳动价值观,凝聚发展正能量要弘扬优良传统,调动以“勤”为本的劳动热情;注重典型引导,树立以“诚”为基的劳动品质;传播科学文化,增强以“新”为求的劳动技能;推进机制建设,营造以“公”为要的劳动环境。