

学者观点

吴清军观点：利用“互联网+”思维创新工会工作，在工会工作中加了包容、参与和信任。在新经济组织和社会组织中，工会的组建工作、维权工作以及社会治理等工作都将面临前所未有的挑战。这些挑战都要求工会创新工作思路，创建真正符合互联网时代要求的工作方式。只有这样，工会才能实现增强“三性”、去“四化”的目标。

随着信息技术的不断发展，互联网正逐步改变着人们的交往、工作以及生活方式。根据中国互联网信息中心的报告，截至2015年12月份，中国网民规模达6.88亿，移动互联网网民规模达6.2亿。在我国全面进入互联网时代，工会工作的创新与改革，就不仅要求工会借力互联网工具来创新工作方式，而是要转变工作思维方式，用“互联网+”的新思维来创建工作新格局。

中央《关于加强和改进党的群团工作的意见》明确要求，为推动群团组织改革创新，要打造网上网下相互促进、有机融合的群团工作新格局。《全国总工会改革试点方案》也提出了制定和实施工会“互联网+”行动计划。这些说明中央和全总在顶层设计时，已关注到了新形势对工会工作的新要求，并为工会工作的改革创新指明了方向。武汉市2016年“五一”评选表彰工作正是贯穿和落实中央党的群团工作会议精神和全总要求的改革新举措。“部分海推+全部海选+综合评定”的评选新模式，她的意义不仅在于转变了传统的评选机制，更为重要的是她转变了以往的工作思路，充分利用了互联网新思维来推动工会工作，为创建工作新格局进行了有益的尝试和探索。在整个评选过程中，互联网新思维贯穿于始终，海推候选人、互联网动员、投票海选、网络监督和公示等各个环节都体现出互联网新思维的特征。

第一，海推候选人扩大了工会工作的有效覆盖面。

在互联网时代，“新经济”改变了传统经济结构与产业结构，非公所有制经济组织、社会组织和新兴就业群体快速发展，在这些领域涌现了大量创新型优秀人才。武汉五一劳动奖章评选通过社会推荐和个人自荐等“海推”形式，扩大了先模人物评选的范围，赋予了职工最大程度的初始提名权。根据武汉市总工会公布的数据，经审核把关后进入网络海选的候选人高达874人。这一创新举措的意义，不仅在于打破了传统定向配额推荐候选人的方式，而更重要的是扩大了工会工作的有效覆盖范围。工会通过评优评先的工作机制，把工作方式扩展到了新经济组织、新社会组织和新就业群体当中，在最终获得五一劳动奖章的258名当选人中，创新创业16人，占到总数的6.2%，而非公有制人员34人，则占到总数的13.16%。这一创新工作不仅符合中央党的群团工作要求，同时也符合

□吴清军

互联网时代各行各业都需要得到社会认可的需求。

第二，投票海选实现了广泛的民主参与。

我国在制度设计上，设定了三种民主参与形式，即职工代表大会、厂务公开和职工董事与监事等制度。但在互联网时代，职工的民主参与不再局限于这三种正式的制度，参与的形式和内容变得更加广泛和多样化。武汉市五一劳动奖章评选通过互联网为媒介，实现了职工最广泛的民主参与。更为重要的是，这次参与不仅局限于职工队伍内部，而是把参与的范围扩展到了整个社会公众。武汉市公众可以通过官方网站和微信实行网上投票，参与到评优评先整个活动当中，从最初的候选人提名，到最后当选人的公示，社会公众参与到评选的最后一步，根据市总工会的统计，累计120万人踊跃参与了投票。通过互联网海选投票的形式，市总工会把原来局限于工会系统内部的评选工作扩展到了整个社会，让职工和社会公众都参与进来，实现了最大程度的民主参与。最广泛的民主参与为工会联系群众奠定了坚实的基础，同时也为工会发挥桥梁和纽带作用提供了必备条件。根据武汉市总工会的报告：此次海选网站投放后，

立即吸引了一大批市民参与到海选活动中，使网站瞬间点击量超过百度、搜狐等全国最大搜索引擎，市总工会微信号关注人数显著增5万，跃升为关注度最高的热门官微之一。这些说明社会公众不是不关注工会工作，也不是不愿意参与工会工作，而是目前缺乏有效的参与渠道和形式。武汉市总工会通过网络海选的形式，正是找到了这样一条联系群众的有效渠道和方法，为践行中央群众路线找到了突破口。

第三，公开透明的社会化监督提高了工会组织的公信力。

长期以来，由于“机关化”、“行政化”等现象的存在，使得工会开展的很多工作得不到社会的认可。武汉五一劳动奖章整个评选过程，全程公示并接受电话和网络投诉，评选结果也通过媒体和网络进行公示，接受社会化的监督。从而确保了评选出的获奖者都是优中选优的佼佼者，各自岗位上的业务能手和标兵。通过公开透明的社会化监督方式，不仅工会工作得到了社会认可，与此同时工会组织也赢得了社会的信任，增强了组织的社会公信力。武汉市总工会的这一做法，契合了互联网时代个体和组织之间信任关系建立的要求。在互联网时

代，信息的公开和透明是建立信任关系的前提，只有在此基础上，才有可能形成组织的公信力。中央党的群团工作会议要求群团组织领导机关工作要下基层接地气，工作上信息公开、信息共享、程序公正、结果公平，这是工作上最大的“接地气”。也只有此次基础上，才有可能增强工会的社会公信力。

武汉市“五一”评选表彰工作是利用“互联网+”思维创新工会工作的一次有益尝试，也是一次成功的创举。这次“互联网+”到底加了什么？我们认为武汉市的做法，在工会工作中加了包容、参与和信任。随着互联网和新经济的不断发展，第三产业所占比重将会越来越大，雇佣组织也将越来越小，而劳动者就业方式将会变得更加灵活和多样化，这些变化都将会给工会工作带来巨大的挑战。特别是在新经济组织和社会组织中，工会的组建工作、维权工作以及社会治理等工作都将面临前所未有的挑战。这些挑战都要求工会创新工作思路，创建真正符合互联网时代要求的工作方式。只有这样，工会才能实现增强“三性”、去“四化”的目标。

（中国人民大学劳动人事学院劳动关系系主任、副教授）

用互联网思维创建工作新格局

□吴清军

罗教讲观点：“海选”劳模的制度创新，在于准确地把握当代劳动者的社会心理状态。制度创新需要具备充分的主观条件，包括充满热情的社会责任感、敢于担当的勇气，以及制度设计的智慧与有效地实施制度的能力等。对于敢于承担风险进行创新的人们，我们不应该吝啬溢美之词。

武汉市总工会“海选”劳模所取得的最大社会效益，使这一创新性活动极大地激发了社会的活力。

“评选”劳模与“海选”劳模，虽然只有一字之差，但其性质和意义的差别则非常之大。从“评选”到“海选”说是一场革命也毫不为过。当然更准确地说，应该是一种制度创新。

从学理上说，“评选劳模”和“海选劳模”都是一种选拔劳模的制度。制度是几乎所有社会科学都要研究的重要问题，因为所有人都是生活在一定的制度之中。从社会学的意义上说，制度是对社会中人们的行为主动控制、影响和调节作用的各种成文或不成文、有形或无形的规章、条例与行为规范约定的总称。因为制度复杂多样，可以按照不同的标准对制度进行各种分类，如按照制度控制力强弱和影响力大小，把制度分为根本性制度与非根本性制度。一个国家的政治制度、经济制度、法律制度等属于根本性制度，而此外的其他制度则属于非根本性制度。我们又可以根据制度发挥作用的范围以及作用时间持续的长短，把制度分为普遍适用性制度与专项性制度，“五一”劳模的评选制度就是一项专项性制度，因为它只适用于选拔劳动模范这项专门的社会活动，或者说这项制度是专门为“五一”选拔劳模而量身定做的一套游戏规则。

我们运用上述视角来分析武汉市总工会2016年“五一”“海选”劳模这一制度创新的动力机制、目标追求与社会意义。首先，我们要问：武汉市总工会为什么要进行这么大的一项制度创新？他们的创新动力来自于哪里，他们要实现什么样的目标？在我国，“五一”节评选劳模，已经进行了几十年，形成了一套完整的方法和规则，而且大家也已经习惯这一套制度的操作方法，大家好像并没有觉得有什么不妥，更少有人提出质疑，但实际上社会公众对“评选”劳模这一制度所存在的缺陷和不足是心知肚明的。劳模“评选”的惯常做法是单位推荐，工会批准。“评选”劳模作为一项制度的缺陷主要表现在两个方面，其一，评选的单位推荐不仅其公开、公正性难以保证，而且容易产生本位主义、拉关系、走后门等不正之风，从而使得评选的合法性受到影响。更为严重的是，其二，评选活动限制了公众的广泛参与，因而使得选拔表彰先进人物的社会效果大打折扣。从制度设计上说，国家表彰劳模的根本目的，是要通过这种活动，选出公众心目中心服口服、真正有代表性的楷模性人物，从而激励人们以先进人物为榜样，积极向上，争做劳模，真正弘扬社会的正气，激发社会不断创新的活力。要实现这一目标，活动中公众的广泛参与是必要条件，公众参与度越高，目标越容易实现。

其实，对于传统“评选”劳模制度的弊端，社会大众知道，各级工会组织更是一清二楚。那么为什么直到现在才有武汉市总工会进行“海选”探索呢？这是因为任何制度创新行动的产生都需要具备多种客观和主观条件。而且一项制度一旦成型并且实施多年，就会形成

分析和评价一项新制度的产生及其运行的效果需要从多个方面考虑问题，包括制度创新的社会环境与动力机制，制度创新者的制度设计理念是否先进与符合社会实际，制度运行程序是否合理可行，制度运行的成本高低与风险的大小，特别是制度实施的社会效果如何等。

我们运用上述视角来分析武汉市总工会2016年“五一”“海选”劳模这一制度创新的动力机制、目标追求与社会意义。

首先，我们要问：武汉市总工会为什么要进行这么大的一项制度创新？他们的创新动力来自于哪里，他们要实现什么样的目标？

在我国，“五一”节评选劳模，已经进行了

几十年，形成了一套完整的方法和规则，而且大家也已经习惯这一套制度的操作方法，大家好像并没有觉得有什么不妥，更少有人提出质疑，但实际上社会公众对“评选”劳模这一制度所存在的缺陷和不足是心知肚明的。劳模“评选”的惯常做法是单位推荐，工会批准。“评选”劳模作为一项制度的缺陷主要表现在两个方面，其一，评选的单位推荐不仅其公开、公正性难以保证，而且容易产生本位主义、拉关系、走后门等不正之风，从而使得评选的合法性受到影响。更为严重的是，其二，评选活动限制了公众的广泛参与，因而使得选拔表彰先进人物的社会效果大打折扣。从制度设计上说，国家表彰劳模的根本目的，是要通过这种活动，选出公众心目中心服口服、真正有代表性的楷模性人物，从而激励人们以先进人物为榜样，积极向上，争做劳模，真正弘扬社会的正气，激发社会不断创新的活力。要实现这一目标，活动中公众的广泛参与是必要条件，公众参与度越高，目标越容易实现。

其实，对于传统“评选”劳模制度的弊端，社会大众知道，各级工会组织更是一清二楚。那么为什么直到现在才有武汉市总工会进行“海选”探索呢？这是因为任何制度创新行动的产生都需要具备多种客观和主观条件。而且一项制度一旦成型并且实施多年，就会形成

分析和评价一项新制度的产生及其运行的效果需要从多个方面考虑问题，包括制度创新的社会环境与动力机制，制度创新者的制度设计理念是否先进与符合社会实际，制度运行程序是否合理可行，制度运行的成本高低与风险的大小，特别是制度实施的社会效果如何等。

我们运用上述视角来分析武汉市总工会2016年“五一”“海选”劳模这一制度创新的动力机制、目标追求