

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,而是要转变工作思路方式,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 and 全总要求的改革新举措。“部分海推+全部海选+综合评定”的评先新模式, 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,为创建工会工作新格局进行了有益

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发挥控制、影响和调节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的大小,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”劳模的选拔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。

新形势下,群团工作如何抓、功勋荣誉怎样评,关乎群团组织的工作效率、大众影响力和社会信用力。今年五一奖章评选活动中,通过创新评先方式,得到了社会各界的广泛认同,为做好新形势下的群团工作提供了有益的启示。

启示一：有一种力量叫发现
爱因斯坦曾说过:“提出(发现)一个问题往往比解决一个问题更为重要。”学会发现,金子就在你身旁。

“五一”奖章评先作为工会组织的重要功勋荣誉评选活动,在激励人们爱岗敬业奉献、践行社会主义核心价值观、见贤思齐等方面发挥了不可替代的作用,可为什么有的模范人物社会知晓率不高、社会认可度不够?武汉市总工会调研发现,问题在于:在评先机制上,定向配额推荐候选人的方式,制约了先模人物的涌现;在评先方式上,单位提名、“官方”色彩较浓,部分劳动者群体、优秀的劳动者失去社会承认的机会;在实际操作中,“劳模评奖不够公开透明”,“官模欺模问题还一定程度存在”,“关起门来评模”、“少数人评,评少数人”、“评熟人,熟人人评”等社会话语,集中反映出当前工会评先评模中存在的问题。

启示二：有一种精神叫敢为人先
在严格执行推荐评先有关政策和要求基

□陈伶俐

二是体现了群众性。今年,武汉市总工会创新五一劳动奖章推荐评选方式后,总共有近 2 万余人报名参加了海推海选,经过申报推荐、组织审核两个环节,874 人进入网络投票海选环节,投票方式有官方网站、微信共两种方式。4 月 1 日启动投票以来,约有 120 万人踊跃参与,网站点击量不断攀升,市总工会公众微信一举成名,关注人数暴增,一度跃升为关注度最高的热门官微。市民在地铁、公交、轮渡,在家里和单位,在郊区和闹市……无论白天还是晚上,无论男女老幼,有市领导也有一般干部,随时随地都能见到有人在投票,参与投票的场面盛况空前。一时间,寻找身边最美劳动者、宣传身边最美劳动者、学习身边最美劳动者、争做新时代最美劳动者蔚然成风。

三是体现了公正性。采取海推海选方式,整个过程复杂多了,但更能体现公开、公平、

的尝试和探索。在整个评先过程中,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

人生活在社会之中,也就是生活在制度之中,社会从本质上说就是一项系列的制度存在,人通过建立制度组成社会,而制度又通过控制人和影响人来推动社会运行和发展,这就是人与社会的所谓互构关系。制度对人的控制与影响通过内在与外在两种作用方式来实现。制度对人的内在作用也就是制度通过内化而形成人的制度意识,从而对人的行为产生控制与影响作用;制度的外在作用则通过社会的外在力量(如惩罚与激励)对人的行为产生作用,通常而言,一项好的制度是同时通过这两种作用来实现其制度目标的。

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一项目制度创新?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

基础上,武汉市总工会打破既往的评选模式和惯例,探索出“三推四选五导向”的评先新路径,即配额推荐、自荐海推、他荐海推;网络、劳模专家、基层工会组织、市总常委会评选;注重一线、台阶、公开、业绩、公正 5 个导向,重点做好“申报推荐、组织审核、网络投票、盲评投票、强化监督”5 个环节,确保评先工作规范有序、公正透明。具体做法是:

注重一线导向,拓宽评选视野。坚持把基层一线优先,扩大初始提名权作为评先工作的基础。以组织配额推荐来保证一线职工之基数,以鼓励社会推荐、个人自荐来扩展初始提名权,拓宽了评选基数和范围。

注重台阶导向,夯实公平基础。严格按照参选标准和台阶对上报的候选人进行审核分类,登记整理,明确要求推(自)荐人选必须获得过区、市局级以上荣誉。农民工放宽至区级以下、企业以上的荣誉台阶,确定并公布 874 名初审候选人。

注重公开导向,提高参与程度。与“九派”公司密切合作,组成强大的技术支撑团队,建成了全国首个“五一”评选的网络平台。设计科学合理的程序,每一部手机只能对一个人投一次,每次投 10 组,每组最多只能投 20 人,总共不超过 200 人。候选人全部参加海

公正的原则。海推初步人选刚走完第一步,后面还要经过海选、盲投、盲评、公示等一系列的环节,每个环节都采取一些有效手段,确保推荐评选工作公开透明。市总工会为了确保公正,坚持事前廉政承诺、事中部门分段负责、事末多轮公示核查,纪委全程参与监督,切实把纪律挺在前面。初始阶段,要求签订廉政承诺书,做到不打招呼、不跑风漏气、不投人情票;在操作过程中,相关部门各负其责,分段把责,流水作业,互相制约;综合评定阶段,严肃考评纪律,严把计票环节,引入电子计票公司统计汇总,相关部门负责人全程监督,确保计票结果真实有效。只有过程公正才能确保评选结果公正,每个当选的先进人物都需要过五关、斩六将,全程都在社会的广泛监督之下。每个五一劳动奖章获得者都觉得荣誉来之不易,从而更加珍惜荣誉,不断在新的起点上创造出更大的业绩。

□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宽泛和多样化。武汉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。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环。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,

□罗教讲

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,而且易产生本位主义、拉关系、走后门等不正之风,从而使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

□徐楚桥

选。为方便投票,把网上投票路径、程序和方法编成投票指南,增强职工参与度,提高投票率。全市公众通过官方网站和微信实行网上投票。累计 120 万人踊跃参与投票。在海选的关键时刻,强化与基层、网警的沟通协作,及时果断处理违规刷票行为,确保评选工作健康有序推进。

注重业绩导向,加强价值引领。为确保评委会“盲评”环节客观公正,突出先模人物由先模评、基层评,对所有候选人一视同仁,使优秀职工凭借过硬的实绩脱颖而出。对候选人分类设置创新创业典型、大工匠匠代表共 8 大类,并分别设置突破性、基础性、保障性、约束性 4 类指标,以使每一类都有先进人选入选,实行分类投票,分类选取,使候选人之间更具可比性。所有评委临时召集,候选人材料只有候选人的分类编号、性别、出生年月、学历、所属行业及其最高荣誉、主要事迹等信息。

注重公正导向,确保公开公平。坚持事前廉政承诺,事中部门分段负责、事末多轮公示核查,纪委全程参与监督,切实把纪律挺在前面。

启示三：有一种公正叫程序
公共资源的有限性注定分配结果不可能满足每一个社会成员的意愿,如何通过程序规则的合理公正来实现结果公正显得尤为重

□刘富国

武汉市总工会今年在五一奖评选中大胆创新,首次探索实施了单位海推、个人自荐、全员海选、劳模评审团投票等全新的推荐评选方式,将评先工作最大限度地吸引职工参与,接受职工监督。

活动保证了评选对象的先进性。武汉市在网站集中展示候选人图文资料,社会各界和广大职工能便捷和充分了解参选对象基本情况和先进事迹。只有事迹先进、实绩突出、影响广泛的候选人,才能得到群众公认,获得较多票数。在复审考察环节,成立由知名劳模、党代表、人大代表、政协委员以及各行各业优秀职工代表共同组成的劳模专家评审委员会对候选人进行“盲评”投票。整个推选评选过程,层层推进,逐级选拔,以政治表现、工作实绩和贡献大小作为衡量标准,优中选优,保证了评选对象的先进性。

立即吸引了一大批市民参与到海推海选活动中,使网站瞬间点击量超过百度、搜狐等全国最大搜索引擎,市总公众微信号关注人数暴增 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,全程公开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,增强了组织的社会信用力。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

巨大的制度惯性,使得制度创新更困难了,需要巨大的热情、勇气和智慧才能够突破原有制度惯性的障碍,实现制度创新的突破。而这也正是武汉市总工会在全国率先开展“海选”劳模制度创新的难能可贵和社会价值所在。

制度创新所必须具备的客观条件,主要包括国家的宏观政策走向与要求,社会发展水平与公众的社会信用基础等方面。

党和国家非常重视工会工作,因为从国家发展战略的整体格局来看,工会工作是我国实现中华民族伟大复兴中国梦的重要组成部分,中央党的群团工作会议明确要求,要在群团组织中深入推动思想教育,问题整改、体制创新,促进转变思想观念,强化群众意识、改进工作作风,提高服务意识。与此相应,全总改革方案提出“创新职工建功立业的载体和平台”,进一步改进劳模培养选树和评选工作,让普通职工参与劳模评选过程,推动社会参与劳模评选。

可见武汉市总工会进行制度创新,实际上是对国家宏观工会政策的一种创造性贯彻与执行。

制度创新需要公众具备与之相适应的社会心理基础。我国当前正处于社会变革的关键时期。社会公众的观念、行为方式都处于深刻的变化之中,特别是随着新经济组织

要,程序公正是获得社会广泛认同的坚实基础。一个重要的原因,就是程序具有确定性的特征,而结果往往具有相对性的特点,在现实生活中,人们往往会对于程序规则的不合理产生公正提出疑问,至于结果如何,只要程序公正合理,人们大多是接受认可的。

同时,公正不仅应当实现,而且应当以人们看得见的方式实现。这正是程序公正的价值所在。程序公正不仅是结果公正实现的前提和保障,而且本身也具有独立的价值。公正合理的程序规则,对于限制随意性、补救权利、防止权力滥用、维护国家公职人员形象,具有十分积极的作用。现代社会,程序法是否完备并得到严格的遵守执行,是衡量一个国家法制文明、司法公正、诉权民主、人权保障程度的重要标志。随着公民民主意识、参与意识、法制观念的不断增强,人们对于公权活动中尊重程序规范,严格按照程序规则办事的要求越来越强烈。这就要求国家公职人员必须切实提高程序意识,深化对程序的功能与作用的认识,严格遵循程序规范,按照程序规则办事。

这次评选程序有 6 个环节,差额推荐,海推上报、投票海选、复审考察、公示、表彰,每个环节有不同的时间和内容要求,确保评选工作规范有序、公开透明,以看得见的方式,实现了程序的公正。

□刘富国

体现了评选对象的代表性。此次武汉市总工会注重一线导向,以鼓励社会推荐、个人自荐来扩展初始提名权,将更多社会组织和人员纳入遴选视野,将触角延伸到“两新”组织之中,与经济发展主战场保持同步跟进,推荐评选中涌现出各行各业的候选人,充分体现了评选对象的广泛代表性。

调动了群众参与的积极性。武汉市总“海选”活动将初始提名权、评选权交给社会各界,发挥了职工的主体地位,充分激发了职工群众的参与热情,提高了参与度,使得海推评选过程转变成一次广大职工“寻找身边最美劳动者、宣传身边最美劳动者、学习身边最美劳动者、争做时代最美劳动者”的过程,充分调动了广大职工群众参与积极性。

突出了工会组织的群众性。海推海选改变了以往那种关门评模、闭环运作的行政化做法,吸纳社会各界广泛参与、广泛监督,让

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上要下基层接地气,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,雇佣组织也将会越来越小,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系主任、副教授)

和新社会组织的快速发展,劳动者的社会分布以及衡量劳动的标准都发生了变化,各行各业的劳动者得到认同的需要明显增强。与此相应,人们对传统“评选”劳模制度的心理接受度明显降低,而渴望建立更为公正、合理的选拔先进的制度,已经成为一种普遍的社会心态。

从这里我们可以看出,武汉市总工会之所以敢于并成功地进行了“海选”劳模的制度创新,在于他们比较准确地把握住了当代劳动者的社会心理状态。

制度创新除了具备必要的客观条件之外,还需要制度创新者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。不考虑制度创新者的主观因素,就无法解释为什么在具备相同客观条件的全中国,“海选”劳模制度创新首先在武汉市出现。

我不是因为我是武汉大学的教授,就为武汉市总工会的“海选”劳模多说好话,我只是从他们在当前形势下大胆且成功地进行了工会制度创新,并且取得了巨大的社会效益这一社会事实,从学理上来倒推他们具备一般的制度创新主观条件,而且,我认为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。(武汉大学社会学系教授)

启示四：有一种成就叫认同
此次评选活动受到社会和广泛关注和认可,收到较好的成效:

“三个尊重”,职工主体地位得到体现。一是尊重职工初始提名权,拓宽了评先视野。二是尊重职工投票选择权,扩大了基层民主参与权。三是尊重职工监督投诉权。整个评选过程全程公示,接受电话和网络投诉,经主席办公会审定的 260 名候选人名单在《长江日报》和市总网站上进行公示。

“两减两升”,先模结构和质量得到优化。从评选结果来看,年轻化、知识化、专业化得到充分体现,呈现“两减两升”的可喜局面。一是“两减”。即当选者年龄减小了,官模款模减少了。35 岁以下 33 人,占 12.79%,比去年提高 2.89%;50 岁以上 57 人,占 22.09%,比去年降低 6.28%。县处级干部 12 人,企业负责人 14 人,占总人数的 10.08%,比去年大幅减少。二是“两升”。即当选者学历提升了,所获荣誉提升了。研究生以上学历 56 人,占 21.7%,比去年提高 2.31%;大学学历 124 人,占总数的 48.06%,比去年提高 5.3%。获得省部级以上荣誉的 91 人,享受专家津贴的有 5 人,获得发明专利的有 10 人。新社会组织代表首次当选。(湖北省社会科学院研究生学院院长 研究员)

武汉评先改革创新体现了“三性”

工会工作一次成功的创新实践