

强化“四个意识”,保证工会改革正确方向

■张广敏

张广敏 观点

站在全面深化改革的关键节点上,工会工作要从根本上靠改革创新来驱动,在改革中激发活力、焕发生机。各级工会要不断强化政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识,增强工会改革沿着正确政治方向推进的思想定力;要切实把改革列入更加重要的议事日程,坚持一张蓝图绘到底,狠抓落实,抓出成效。

坚定思想定力

思想是行动的先导。坚定思想定力,就是要坚定地以习近平总书记系列重要讲话精神武装头脑,不断强化政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识,增强工会改革沿着正确政治方向推进的思想定力。

首先,要加强思想理论武装放在首位。要深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神和关于新时期工人阶级和工会工作的重要论述,坚持用马克思主义中国化、时代化、大众化的最新成果武装头脑。要立足发展中国特色社会主义,实现“两个一百年”目标,巩固党的执政基础的全局高度审视工会改革,在思想上政治上行动上与习近平同志为核心的党中央保持高度一致,以理论上的清醒保证政治上的坚定,以政治上的坚定实现行动上的坚决,确保改革始终沿着正确的方向前进。

同时,要坚持做到真学、真信、真用。党的十八大以来,习近平总书记多次就新形势下工人阶级和工会工作发表重要讲话、作出重要指示,提出了一系列新思想新观点新要求,包括关于工会自觉接受党的领导、全心全意依靠工人阶级方针、我国工人运动时代主题、中国特色社会主义工会发展道路、弘扬劳模精神劳动精神工匠精神、工会高举维权旗帜、坚持增强“三性”去除“四化”改革方向、基层工会建设“三个着力”、农民工是工人阶级新生力量等一系列重要论述,极大地丰富了我们党的工运理论、明确了工会改革建设的路线方针政策。党的十八大以来,工会工作所取得的进步和成绩,从根本上说,都是学习和贯彻习近平总书记系列重要讲话精神特别是工人阶级和工会工作重要论述的结果。工会工作中存在的差距、问题和不足,从根本上说,也在于学习理解还不够深入、贯彻执行还不够有力。各级工会一定要把学习贯彻总书记的新思想新观点新要求同推进工会改革的具体实践结合起来,把学习成果转化为改革的实际成效。

坚守改革主线

中央全面深化改革领导小组会议再一次强调,群团改革要围绕保持和增强政治性、先进性、群众性这条主线,着力破除“机关化、行政化、贵族化、娱乐化”问题,在建机制、强功能、增实效上下功夫,针对实际问题抓实改革举措,确保改革实效。

坚守改革主线,就是要牢牢把握政治性

这个工会组织的灵魂。坚定地党领导下推进工会改革和建设,这是中国工会性质特点和职能定位所决定的。加强党对工会的领导,既是工会改革成功的根本保证,也是工会改革的首要内容,是贯穿工会改革全过程的政治红线。坚决地贯彻党的意志和主张,严守政治纪律和政治规矩,在大是大非面前立场坚定、态度坚决、行动迅速、旗帜鲜明,切实把党的领导嵌入工会改革和建设的各个领域、各个环节,内化到工会组织体制、管理模式、运行机制、活动方式和工作作风中去。

坚守改革主线,就是要聚焦“四化”突出问题。问题是时代的声音,是事物矛盾的表现形式。我们强调问题意识、坚持问题导向,就是承认矛盾的普遍性、客观性,就是要善于把认识和化解矛盾作为推进改革的突破口。运用辩证思维处理好党的建设与工会改革的关系、机构改革与转换职能的关系、转变方式与改进作风的关系、特惠服务与普惠服务的关系、立足自我与借势借力的关系、继承传统与坚持创新的关系等问题。

坚守改革主线,就是要坚持面向基层、重心下沉。以增强基层工会活力为着力点和落脚点,着力提升服务基层、服务职工的能力和水平,改革那些与基层工会、职工群众实际需要相脱离的不合时宜的工作形式和内容。首先要推进工会“供给侧”结构性改革,对工会长期开展的工作进行一番梳理,哪些是行之有效、必须在改革中继承的,哪些是徒有虚名、必须在改革中叫停的,哪些是新生事物、必须在改革中发扬光大的,落小、落细、落实,

盯紧各个具体改革目标;二要着力在体制机制和运行方式上下功夫,改革工会领导机关机构设置和干部管理模式,减少中间层次,构建人往基层走、钱往基层投、物往基层流的机制体制,形成组织活动请职工群众一起设计、部署任务请职工群众一起参与、表彰先进请职工群众一起评议的工作方式;三要夯实基层基础基本工作,推动基层工会从实际出发,能改什么就改什么,怎么能满足职工群众需要就怎么改,防止工会改革热在机关、冷在基层、热在干部、冷在群众,真正“把神经末梢搞敏感,把毛细血管搞畅通”。

坚持真抓实干

工会改革要有敢于刀刃向内、自我革新的勇气。围绕增强“三性”、去除“四化”、强化基层、着力创新的目标要求,确保改革稳步推进、早见成效。

一要对表对标。要主动对表中央要求和全国总工会改革试点,对标上海、重庆群团改革试点的做法和经验,一对当前自己所处的发展坐标;要检查自己的工作与兄弟地区有什么比较优势、有什么短板,看一看自己当前处于哪个方阵、什么位次。在此基础上,拉高标杆、对照一流,确定自己的学习对象和赶超目标,奋起改革、努力超越。

二要狠抓关键。俗话说,“一棵大树抓住根,带动树叶和树枝;一团大绳找到头,捆在一起牵着走”。面对复杂情况和繁重任务,我们既要树立全局观、强调统筹性,又要选好突破口、牵住“牛鼻子”,对存在的问题做到心中

有数,优先解决主要矛盾和矛盾的主要方面,以此带动改革全面推进。重点要以机构改革为先导,提升工会领导机构的代表性和群众性,优化机关部门设置,建立专兼挂相结合的干部队伍,为整个工会改革奠定坚实基础;以强化职能为核心,理顺省、市、县总工会职能职责,使三级工会围绕主业主责,在职能定位上有所侧重,更好地突出和履行服务职工、维护职工合法权益基本职责,做到维权与维稳相结合;以改进方式为重点,按照上级工会服务下级工会、全会服务基层的工作规则,改进机关运行方式,切实克服“一布置、二检查、三评比、四表彰”的僵化工作模式,以转变作风为根本,建立和完善机关干部联系基层和职工制度,切实解决好联系基层服务职工“最后一公里”和“最后一公里”问题,密切与职工的血肉联系。

三要领导带头。习近平总书记任中央全面深化改革领导小组会议上作重要讲话指出:主要负责同志是抓改革的关键,要把改革放在更加突出的位置来抓,不仅亲自抓、带头抓,还要勇于挑最重的担子、啃最硬的骨头,做到重要改革亲自部署、重大方案亲自把关、关键环节亲自协调、落实情况亲自督察,扑下身子,狠抓落实。各级工会一定要谨记总书记的教导,既要增强改革定力,敢于啃硬骨、敢于动奶酪、敢于攻坚垒,争当击楫中流的改革者,又要把握正确方法,把自己摆进去想改革、议改革,抓改革,压实责任,强化担当、层层传导,把工会改革落到实处。

(作者系福建省人大常委会副主任、省总工会主席)

■刘东利

刘东利 观点

劳动关系最核心的问题是劳动者的工资问题,劳动关系矛盾一般都是以工资为核心而展开。构建和谐劳动关系,建立健全工资决定和正常增长机制是重中之重的工作之一。工资决定和正常增长机制应走政府主导型的道路,即主要通过立法、调整政策的办法构建新型劳资关系。

观察思考

劳动关系最核心的问题是劳动者的工资问题,劳动关系矛盾一般都是以工资为核心而展开。工资就其本质而言,是劳动者与资本支配者以契约化的方式商定的劳动力的市场价格,而不是劳动力的价值。合理的劳动力价格才能维持两个扩大再生产。一是经济的扩大再生产,二是劳动力自身的扩大再生产。这两个扩大再生产是社会可持续发展的基本前提和条件。工资过高,经济就会因缺少资本难于维持扩大再生产,损害经济的发展。反之,工资过低,劳动力自身就会失去扩大再生产的条件,劳动者不具备支付能力,支撑不了经济的发展,同时还会引起劳动者的强烈不满,使劳动关系双方处于经常性的对抗、动荡之中。只有分配相对合理,劳动力支付能力提高,才能在相当大的程度上支撑经济的发展。

我国的工资制度

从我国发展历程看,从新中国成立到改革开放前,我国实行的是以国有经济为主体的计划经济体制。劳动关系实际就是劳动者与国家的关系。我国最初的工资制度,是按照

马克思《哥达纲领批判》中关于社会主义社会工资构想的思路设计的,做了各种社会扣除。在实际执行中主要考虑的是国家工业化资金需求,实行的是低工资高就业的政策。但是,劳动者的养老、医疗、住房、教育等社会保障也主要由国家负责。这一时期,尽管工资没有反映劳动力的价格,和劳动力的真实价值偏离过大,但是,由于职工之间工资差距不大,分配比较平均,劳动关系矛盾并不突出。但也存在工业效率长期低下,经济发展缓慢的问题。

改革开放以后,建设有中国特色的社会主义,由计划经济向社会主义市场经济逐步过渡,非公有制经济组织迅猛发展,在改革过程中把养老、住房、医疗、教育等传统由企业负担的项目市场化了,相当一部分困难企业,实施产权制度改革与职工解除了劳动关系,劳动力比较优势在经济获得快速增长的同时,劳动者因为经济补偿和工资问题引发的劳资矛盾也呈上升态势。这种由于政策等因素造成的差距,加之地区、行业之间存在的不平衡,易导致人们的心理失衡。

以劳动者、企业和政府等劳动关系主体的视角看待工资,可分别得出不同的结论。对劳动者而言,追求工资以及与工资相关利益(经济补偿、社会保险等)的最大化。对用人单

位而言,追求工资及与工资相关利益的最小化,以降低劳动用工成本。政府则从立法和政策层面适时调整劳动关系双方的利益,力求劳动关系稳定健康发展。

工资对劳动关系的影响

从实践发展历程可以发现工资对劳动关系既有积极的激励作用,也有消极的负面影响。合理的工资薪酬会使劳资双方对劳动关系的长期性和稳定性具有合理期待,在综合考虑外部环境因素和企业内部因素,比较同行业的各职级工资标准,比较同地区的薪资和消费水平,当某一工种的人力需求供不应求时,相应的薪资会高;当供过于求时,相应的可以调低薪资。合理的工资薪酬还会增加劳动力的稳定性和职工归属感,通常情况下,大部分企业或单位会考虑职工每工作满一年就增加工龄工资,以期鼓励职工在企业或单位里长期工作。

考虑职工从事的不同工作岗位,需要有不同的专业技能,而某些技术可能需要多年积累才能掌握,所以,还会有不同技能的薪资差别。另外,对不同工作表现,不同价值贡献的职工,也会根据工作绩效实行差异性的薪资待遇。这些都会大大降低劳动者的流动性,增加企业队伍的稳定性,故而提高生产率、降

低隐性成本,有利于企业的高效运营,也有利于保护职工利益,还有利于国家的持续发展。

但不合理的工资薪酬则会对劳动关系产生消极的负面影响,因工资问题导致的劳动争议事件占劳动争议总量比例居高不下,涉及的行业领域和人数逐年增多,特别是因克扣工资和欠薪引发的集体劳动争议也在增加,使劳资双方缺乏信任,甚至产生影响恶劣的极端事件。从实践中的一些典型案例来看,企业破坏市场规范的工资克扣、工资拖欠以及加班费计算标准不明是引发劳动争议的主要原因,而工资的合理性、公正性,社会规范的制定和执行情况,将直接影响企业或单位的运营效率。

建立健全工资决定和正常增长机制

构建和谐劳动关系,建立健全工资决定和正常增长机制是重中之重的工作之一。工资决定和正常增长机制应走政府主导型的道路,即主要通过立法、调整政策的办法构建新型劳资关系。

一要指导企业根据经济效益和劳动生产率,科学合理确定工资水平。通过立法和政策规定适时调整最低工资标准,特别是在推进供给侧结构性改革降低成本过程中,谨慎把握调整节奏,兼顾提高低收入劳动者工资水平

和统筹考虑企业人工成本因素,把握好节奏和力度,应每2~3年至少调整一次,逐步提高低收入职工的工资水平。

二要注重加强国有企业薪资的规范管理。指导国有企业深化内部分配制度改革,建立健全更加符合不同岗位特点的、体现要素贡献的分配办法,完善劳动、技术、管理等要素参与分配的机制。完善市场评价要素贡献并按贡献分配的机制,加快建立市场化薪酬制度,形成科学合理的薪酬激励和约束机制。

三要探索建立统一规范的企业薪酬调查和信息发布制度。各级地方政府每年定期发布企业工资指导价,人社部门每年发布人力资源市场工资指导价位,为企业确定工资水平提供参考依据。

四要健全工资支付保障机制。加强对重点行业、重点区域的监控,落实工资支付规定,健全完善工资支付监控、工资保障金和政府应急周转金制度,落实建筑领域农民工工资支付保障金制度,保障职工特别是农民工获得劳动报酬的权益。

五要充分发挥工会组织的优势和作用。以非公有制企业为重点,依法依规,在各类企业全面推进工资集体协商制度,不断扩大覆盖面,增强实效性。加强集体协商人员培训,不断提高协商能力和水平。

加强职工文化建设路径分析

丛丽 观点

加强职工文化建设,丰富职工文化生活是新时期工会工作的重要内容,也是促进企业文化建设、提升企业发展水平的重要措施。加强职工文化建设要以企业精神为基础,以职工素质能力提升为目的,为企业的发展和职工精神文化生活的丰富奠定良好的基础。

工运探讨

职工文化是职工在工作过程中形成的,关于理想信念、职业道德、行为规范等方面的综合。职工文化建设是否科学、有效,直接关系到职工的工作效率、奋斗目标实现和权益维护效果等。在新时期,各级工会必须对职工文化建设的重要性进行重新的审视,采取多种措施切实提升职工文化建设水平。

加强职工文化建设的意义

加强职工文化建设,丰富职工文化生活的重要意义,主要体现在以下几个方面。

首先,这是践行和培育社会主义核心价值观的重要内容,职工群众不仅是社会物质

财富的创造者,也是社会精神财富的创造者。广大职工是培育和践行社会主义核心价值观的主力军,因此,企业必须要加强职工文化的建设工作,让职工文化建设成为深化社会主义核心价值观落地的重要途径。

其次,职工文化建设是凝聚职工力量的重要措施,在新时期,关系到企业发展的除了生产经营管理能力和相关的核心生产技术之外,职工群体的素质和能力是极为关键的,职工文化建设能够规范职工的行为、提升职工的素质和水平,强化职工对企业的归属感和荣誉感,从而促使职工能够充分的发挥自身的聪明才智,为企业的发展提供坚实的人力支持。

最后,加强职工文化建设也是满足新时期职工文化需求的重要做法,在提升职工幸福指数、满足职工精神文化层次需求方面发挥着十分重要的作用。

加强职工文化建设的途径和方法

1.基于企业精神建设职工文化。企业必须要认识到职工文化建设的重要性,并且在管理过程中增强职工文化建设的自觉性,积极转变思想、主动参与作为,通过优质的职工文化建设来提升企业在市场经济中的核心竞争力。企业精神是职工文化建设的重要基本点和出发点,是指导职工文化建设的能够有效服务企业的重要保证,换句话说,职工文化的建设必须从企业实际出发,要在职工文化建设过程中渗透企业精神,提高职工文化建设的有效性。

2.以职工素质提升为职工文化建设的切入点。以职工素质为切入点建设职工文化,开展职工文化生活动能够有效提升职工文化建设的效能。工会必须充分发挥自身的教育引导功能,以提升职工素质为切入点开展职工文

化建设。首先,工会要与企业党政管理部门进行有效配合和合作,开展高效的职工思想工作,强化职工的职业道德素养教育、开展相关的读书教育活动,以此为基础不断提高职工的思想道德素质。其次,要对职工的岗位技能进行相关的培训,强化职工的技术业务素质,可以通过技能竞赛为职工技能展示和提升搭建平台。另外,要在企业内部开展广泛的生产活动,强化劳模精神、劳动精神的内涵教育,通过“最美职工”“效能标兵”等项目评比来激发职工的工作积极性,强化职工在企业发展的主人翁意识。

3.开展丰富多样的职工文化活动。在丰富职工文化生活方面,工会要从企业的实际出发,对新时期职工群体的特点和企业文化需求进行分析,在掌握职工在企业发展过程中的精神和生活状态的基础上,准确了解职工的思想动态,从而在职工文化活动中内涵、文化

联、优化,实现工会流程的无缝对接,最终能使职工享受到“一站式”、“智能化”的服务。

大数据为职工服务,离不开工会“信息基础设施”建设,必须由易到难,从简到繁,由门槛相对较低到技术含量较高的方向努力。大数据与云计算必须有机结合,相辅相成。大数据挖掘处理需要云计算作为平台,支撑大数据挖掘,而大数据涵盖的价值和规律又使云计算更好地为工会的应用发挥更大的作用,作为实时交互海量数据的查询、分析,提供各自需要的有价值的信息。

如此一来,大数据改变了工会工作。过去,首先认识的是事物的表面,通过因果关系,将有限的工会“先进典型”剖析其中的内

活动开展方式等方面开展丰富多样的职工文化活动。首先,要与与时俱进,突出新媒体技术在职工文化中的应用。微博、微信等新媒体技术具有传播速度快、集体性强等特点,应用到职工文化活动中能够有效提高文化活动的吸引力,拓展工会工作的平台。其次,要注重大型文化活动与小型日常文体活动的融合开展,在大型文化活动方面,通过企业文化艺术节、年会活动等全方位展示职工文化建设。在日常文体活动中,通过趣味体育竞技比赛、单项文艺比赛,丰富职工文体活动,强化职工文化活动的效能发挥。

加强职工文化建设,丰富职工文化生活是新时期工会工作的重要内容,也是促进企业文化建设、提升企业发展水平的重要措施。加强职工文化建设要以企业精神为基础,以职工素质能力提升为目的,为企业的发展和职工精神文化生活的丰富奠定良好的基础。

■蔡东 王建平

蔡东 王建平 观点

工会运用大数据,是以数据激发工会组织活力,从工会的角度分析数据、应用数据,并让其成为工会组织服务不可缺少的一部分;就是以数据管理工会工作,以数据服务职工,让收集和使用数据成为工会工作的重要一环,只有这样,才能更好地服务职工。

工作研究

时下,谈论大数据的意义或作用,归根到底就是辅助决策。利用大数据进行分析,能够总结经验,发现规律,预测趋势,为辅助决策服务。掌握的信息越多,决策才能越科学、精准、合理。也可以这样说,大数据本身不产生价值,大数据必须和其他具体领域、行业相结合,提供决策帮助才具有价值,并影响到每个人的工作、生活和思维。

大数据也被称为巨量资本,发挥其数据量大、种类多、实时性强、价值大等优势,为工

的必修课,以更好地服务基层、服务职工。因此,大数据、云计算技术的运用,已成为不可阻挡的潮流。

事实上,无论教育引导职工,还是为职工服务,工会组织都要站在信息技术与社会变化的交汇点上,使工会的各项作用“数据说话”。近几年,虽然工会组织在为基层、为职工服务方面不断采取积极措施,但职工的满意度还是不高,工会组织“娘家人”的形象仍未真正体现。细究其原因,服务工作略显零碎杂乱是其主因。

工会组织与政府有关部门为职工服务的资源缺乏统筹,工会服务职工的信息不对称、针对性不强、缺乏个性化等,由此产生职工服务的供需矛盾。从职工需求而言,农民工子女

入学难、困难职工吃住难,下岗职工再就业难等问题,还没能从根本上解决。从这个意义上说,各级工会组织有必要搭乘大数据、云计算的“顺风车”,提高服务职工的精准度。

眼下,对于工会组织而言,缺的不是数据,而是快速获取、处理、分析和提取有价值的、海量的交易数据、交互数据的意识和手段。培育并丰富这一意识和手段,推进工会组织的网络化建设,培养工会干部的“数据观念”,应用好“数据思维”,积极探索建立工会大数据处理中心,应用综合平台和职工服务平台,连接电脑终端、移动终端,建立微信和工会网站,设置工会办公、物联、维权、帮扶、阅读、社区、众筹等模块,将数据进行汇聚、关

在机理,逐步推开,从而找到工作规律。而现在可以利用高效、低成本的计算资源分析海量数据与工会工作的相关性,在有关数据上呈现一种秩序,快速找到工会工作共性规律。

置身于大数据时代,带给人们的思维方式发生根本变化,从“自然思维”转向“智能思维”,使得大数据也像有生命活力一样,获得类似于“人脑”的智能,甚至智能。工会运用大数据,是以数据激发工会组织活力,从工会的角度分析数据、应用数据,并让其成为工会组织服务不可缺少的一部分;就是以数据管理工会工作,以数据服务职工,让收集和运用数据成为工会工作的重要一环,只有这样,才能更好地服务职工。