

# 保持和增强工会组织先进性 组织动员广大职工建功立业

■冯永光

冯永光 观点

工会是党领导的职工群众自愿结合的工人阶级群众组织,党和工人阶级的先进性决定了工会组织必须与时俱进、改革创新,保持和增强先进性,引导职工群众始终走在时代前列,为实现党的中心任务不懈奋斗。全总改革试点坚持把保持和增强先进性摆在突出位置,牢牢把握我国工人运动时代主题,创新载体机制,改进方式方法,最广泛把职工群众组织起来、动员起来、团结起来。

## 组织动员职工群众在改革发展稳定第一线建功立业

工会组织先进性如何体现?其中一个重要方面,就是围绕中心、服务大局,凝聚起广大职工为实现“两个一百年”奋斗目标,实现中华民族伟大复兴中国梦而奋斗的磅礴力量。

全总改革试点始终把创新职工建功立业载体和方式作为重要改革举措,紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局,围绕服务区域发展总体战略和京津冀协同发展、长江经济带发展、“一带一路”建设等国家战略,引导职工群众增强工人阶级主人翁意识,牢固树立并切实贯彻新发展理念,为实现“十三五”规划目标任务

贡献智慧和力量。

组织广大职工特别是非公企业职工积极投身“践行新理念、建功‘十三五’”主题劳动和技能竞赛,完善竞赛组织、评估、表彰机制,扩大了竞赛覆盖面,提高了职工参与率,2016年共有180多万家企业开展了劳动和技能竞赛,参与职工8000多万人。发挥劳模创新工作室、“首席技师”“首席员工”的示范作用,设立职工创新补助资金,搭建职工技术创新成果展示平台,改进职工创新成果评选、展示、交流、成果转化方式,2015年补助16项职工创新项目、资金275万元,2016年补助34项创新项目,资金640万元。全总推荐的江苏省电力试验研究院有限公司高级技师朱洪斌获得国家科学技术进步奖二等奖。

通过这些改革举措,广大职工群众进一步焕发创新创造潜能,积极投身“大众创业、万众创新”,在推进“三去一降一补”、振兴实体经济,增强企业核心竞争力中创新创业。工会组织在团结动员广大职工推动经济社会持续健康发展中,引导职工群众增强主人翁意识,支持参与推动供给侧结构性改革,自觉维护改革发展稳定大局,充分彰显了自身的先进性。

## 夯实职工群众共同奋斗的思想政治基础

习近平总书记指出,群团组织要把思想政治工作贯穿所开展的各种活动,多做组织群众、宣传群众、教育群众、引导群众的工作,多做统一思想、凝聚人心、化解矛盾、增进感情、激发动力的工作。突出思想政治工作先导

作用,把思想引领贯穿工会工作全过程,工会组织具有独特的优势,也积累了丰富的经验。

全总改革试点以创新工作载体机制为切入点,通过开设专版、专栏、专题,推出出版物和微感言、微故事、微视频、随手拍、拍摄公益广告等方式,坚持用中国梦和社会主义核心价值观观凝聚共识、汇聚力量,开展群众性精神文明创建活动,引导职工群众更加坚定了对中国特色社会主义的道路自信、理论自信、制度自信、文化自信。加强职工职业道德建设,打造健康向上的职工文化和企业文化,把思想政治工作转化为生动活泼、特色鲜明、富有成效的实践,增强了思想政治工作的针对性和实效性。运用新媒体开展职工思想政治工作,工会系统9000多个新媒体账号发挥了积极作用,覆盖职工超过5000万人。职工书屋和电子职工书屋建设力度不断加大,职工书屋达10万多家,服务职工5000多万人。全总这些改革举措,教育引导广大职工不断提高思想觉悟和道德水平,以先进引领后进,以文明进步代替蒙昧落后,以真善美抑制假恶丑,使之真正成为执政党的坚实依靠力量、强大支持力量,深厚社会基础。

## 大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神

劳模精神、劳动精神、工匠精神是我国工人阶级先进性的生动体现,是我们时代的宝贵财富,是激励全国各族人民团结奋斗、勇往直前的强大精神力量。

全总改革试点将弘扬劳模精神、劳动精神、

工匠精神作为发挥先进性的重要举措,广泛开展“中国梦·劳动美”主题教育,宣传劳动模范和其他典型的先进事迹,引导职工群众树立辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动的理念,让劳动光荣、创造伟大成为铿锵的时代强音。全总精心打造“大国工匠”品牌,创新职工培养培训、评价选拔、激励使用机制,畅通职工成长成才渠道,厚植工匠文化,恪尽职业操守,崇尚精益求精,奋力追求卓越,推动工匠精神进车间、进班组、进校园,引领广大职工争做“大国工匠”,在职工群众和社会各界赢得了普遍点赞。劳模精神、劳动精神、工匠精神的进一步弘扬,在全社会营造了劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽的浓厚氛围,不断激发了广大职工为推动中国特色社会主义伟大事业而奋斗的责任感和使命感。

## 努力造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大的产业工人队伍

劳动者素质对一个国家、一个民族发展至关重要。面对日趋激烈的国际竞争,一个国家发展能否抢占先机、赢得主动,越来越取决于国民素质特别是广大劳动者素质。提高劳动者素质是发展工人阶级先进性的重要基础和基本前提,是工会组织保持和增强先进性的重要内容和紧迫任务。

全总改革试点把提高职工队伍素质摆在

重要位置,认真贯彻《中国制造2025》,深入研究经济发展新常态对职工素质提出的新要求,大力实施全国职工素质建设工程,加大人力资本投入,开展多种形式的职工技能培训、岗位练兵、技术创新活动,引导职工群众树立终身学习理念,提升技能水平,广大职工学技术、争一流,勇创新的热情持续高涨,工人阶级先进性不断发展。全总贯彻落实《新时期产业工人队伍建设改革方案》,按照政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护的总体思路,改革产业工人队伍建设不适应形势发展的体制机制,提高产业工人素质,畅通发展通道,依法保障权益,努力建设知识型、技术型、创新型劳动者大军。改革的进程就是产业工人队伍建设提质增效的进程,激发了产业工人干事创业的正能量,为实施制造强国战略提供了强大的智力支持和坚实的人才保障。

历史和实践充分证明,先进性是工会组织履行职责使命、把广大职工紧密团结起来、充分发挥工人阶级主力军作用的内在要求。工会组织必须以保持和增强先进性为重要着力点,在大局下思考、在大局下行动,明确职责定位、展现自身价值,团结动员职工群众以主人翁姿态投身经济社会发展火热实践,为实现“两个一百年”奋斗目标,实现中华民族伟大复兴中国梦拼搏奉献,创造新的辉煌,赢得美好未来。

(作者单位:中华全国总工会研究室)

# 全总改革试点工作深度聚焦

■刘君

刘君 观点

实施渐进式延迟退休年龄政策,要研究其对经济社会发展特别是劳动者权益的影响,综合考量环境变量、前置条件和时间节点,推动劳动保障在基层的落实,在促进企业发展中更好地保护劳动者权益,使发展成果普惠于职工群众。

## 观察思考

就业是民生之本,社保是民生之基。党的十八届三中全会作出全面深化改革的决定,明确提出研究制定渐进式延迟退休年龄政策,有关方面正在抓紧制定实施方案。职工对普惠公平的劳动保障政策充满期待。可以预见,这将是统筹兼顾社会各阶层利益关系的深刻调整,势必对我国劳动力市场供求关系产生深远的影响,成为企业劳动管理和市场交易成本的重要变量。

笔者认为,实施渐进式延迟退休政策,要研究其对经济社会发展特别是劳动者权益的影响,综合考量环境变量、前置条件和时间节点,推动劳动保障在基层的落实,在促进企业发展中更好地保护劳动者权益,使发展成果普惠于职工群众。

## 凝聚社会共识,汇集职工民意,充分认识渐进式延迟退休的重要性

在我国经济发展面临“三期叠加”的形势下,科学确定和适时调整我国现行法定退休年龄,构建普惠公平、公开透明的民生保障体系,有助于有效破解人口老龄化带来的诸多社会难题,不断提升企业生产要

素和人力资源的配置效率,促进经济可持续发展和社会和谐稳定。有效推进和统筹实施渐进式延迟退休政策,迫切需要完善制度的顶层设计和制定配套法规政策,形成我国人大立法主导和政府依法推进的格局,各级党委政府要创新理论思维和实践路径,深入贯彻落实以人为本的科学发展观,广泛征询社会民意和有效凝聚战略共识,加大劳动法律法规和相关配套政策的宣传力度,实施科学民主决策和积极稳妥地推进并行,不断提升现代管理素质和企业社会责任意识,促进适龄劳动者实现市场稳定的高质量就业,并平等享受均等化的社会福利和公共服务,营造保障和实现体面劳动的劳动法治环境。

调整法定退休年龄要根据国民教育的初始年龄和学业制度,劳动者的市场就业年龄和文化技能素质,劳动者对职业健康的判断和家庭赡养系数,构建制度管理学和计量经济学模型,制定切实可行的“路线图”和时间表,明确退休年龄与社会养老保险的对应系数,完善企业弹性退休和病退制度,加强对重点特殊人员的社会保障办法,建立动态调整劳动保障政策的机制,切实维护好企业劳动者的合法权益,不断增强劳动保障政策的前瞻性。

## 合理设置分期,分步实施推进,帮助劳动者形成普惠公平的政策预期

遵循“小步慢走,渐进到位;区别对待,分步实施;提前公示,做好预告”的原则,形成具有科学性和可行性的实施方案,合理划分实施节点和明确管理目标,是成功实施延迟退休政策的关键。

首先,预留凝聚社会共识的政策缓冲期。认真学习借鉴国际成熟经验和有益做法,深化劳动法法学保障政策研究和完善制度设计,理顺社会保险改革的基本思路,既要重视主流社会民意的积极表达,也要倾听非主流民意的不同声音。要加大社会法制和劳动保障政策宣传教育,有效凝聚企业和劳动者的社会共识,营造落实企业社会责任和实现体面劳动的环境,保障中央政策调整起到水到渠成的效果。

其次,在试点的基础上设定政策过渡期。选择有典型性的省市、行业和企业,作为各地实施延迟退休的试点单位,典型引路,以点带面,稳步推进,破解劳动保障立法和制度管理中的难题。根据“先易后难,稳步推进”的原则,总体上分为两步走,逐步落实到位,第一步,从补齐60周岁就业年龄线开始。女干部先行延迟退休至60周岁,扩展到企业病退和离岗人员参照执行,再到特殊工种提前退休的政策调整,形成机关企事业单位60周岁实

际退休控制线。第二步,统筹考量整体推进的步骤和方法。要梳理有法律依据和政策说服力的案例,做到政策调整和社保改革于法有据,推动全国和地方性法规政策的匹配,推动社会各界理解和支持改革方案。

第三,确定普惠适用劳动者的政策执行期。通过人大立法、最高院释法和行政法规等,完善劳动工资标准和职工福利基准法,规范社会保险征缴和按时给付制度,整体推进渐进式延迟退休政策。统筹协调弹性退休与社会兼职的关系,个体户和灵活就业人员的社保问题,解决整体化政策和碎片化管理的矛盾。

第四,健全动态调整政策的整理观察期。建议全国人大成立劳动法律监督委员会,加强对劳动保障政策和地方性立法审查,及时公布各地劳动法规政策执行情况,完善劳动保障政策和社会保险制度,重点对新政策执行中的问题进行修正,完成由行政主导型向立法主导型的转变。各级工会作为企业利益相关者,要协助党委政府有效化解社会矛盾,构建和谐劳动关系和维护职工权益。

## 加强法制监督,落实社会责任,重点解决好企业劳动管理中“最后一公里”问题

加快完善劳动保障政策固然重要,但劳动保障监察执法同样不可或缺。各级政府

要加强劳动关系三方协商机制建设,督促企业守法经营和履行社会责任,完善生产要素排序和法人治理合理重构,同时将劳动立法、执法和监督融为一体,调处集体劳动争议和职工群体性事件,加大对企业劳动侵权违法案件的严肃查处,形成对企业职工权益的强力保护,提高企业解除劳动合同的法律“门槛”,即无法定事由并征得工会意见不得随意解雇劳动者,建立企业经济裁员的行政预审和职代会审议制度,构建职工依法申诉仲裁救济的“快速通道”。各级党委政府要发挥工会的作用,推动改善劳动条件和工作环境,解决企业劳动管理“最后一公里”问题,帮助职工形成良好的心理预期和社会心态。

各级工会要宣传劳动法规政策,宣传依法维护劳动者权益的成功案例,建立企业工会参与劳动仲裁制度,上级工会代行下级工会部分维权职能,推动企业与职工结成紧密的利益共同体,使职工共享发展成果的机制常态化和制度化,不断增强广大职工的获得感和幸福感,充分彰显我国民生保障政策的普惠公平性质。各级工会要依法协调劳动关系,畅通职工利益诉求表达渠道,引导他们正确对待社会利益关系的调整,营造企业守法经营和职工依法维权的法治环境,为我国调整退休年龄和完善社会保险制度,预留较弹性的市场空间,赢得更多职工民意的支持。

■吕修岩

吕修岩 观点

选派工会工作指导员到非公企业开展工作,也是转变机关干部工作作风,服务基层,抓好非公企业工会组建和会员发展的有效措施和办法;也是指导非公企业工会整章建制,规范企业工会运作,以点带面,推动非公有制企业工会工作创新发展的重要举措。

## 工运探讨

向非公企业选派工会工作指导员,是工会针对非公企业和国有企业、国有控股企业、机关事业单位性质的不同,工作特点的不同,建会难、开展工作难、维护职工权益难的现状,所采取的最直接、最现实、最具体、脚踏实地、实实在在服务非公企业职工的有效尝试。

选派工会工作指导员到非公企业开展工作,是转变机关干部工作作风,服务基层,抓好非公企业工会组建和会员发展的有效措施和办法;也是指导非公企业工会整章建制,规范企业工会运作,以点带面,推动非公有制企业工会工作创新发展的重要举措。

## 非公企业工会工作指导员的要求

一是宣传党的路线、方针、政策,传达和贯彻上级工会有关政策和要求,上情下达,下情上知,及时反映基层职工群众的呼声和诉求。贯彻“促进企业发展,维护职工权益”的企业工会工作原则,协调企业劳动关系,推动和谐企业建设。

二是开展工会工作情况的调查研究。对所负责的非公有制企业要深入调研,重点掌握未建会单位状况,为建立工会组织做好前期准备工作。要深入企业做好宣传发动工作,向企业法人宣传建立工会组织对促进企业发展的作用和意义,向职工宣传加入工会组织,才能更好地有组织地维护他们的合法权益。代表派出工会依法督促企业建立健全工会组织。

三是指导工会组织建设,建立健全工作机构。指导非公有制企业建立工会委员会、经

费审查委员会和女职工委员会,落实好工会主席享受副职待遇,管好用好工会经费,保护女职工特殊利益。做到“六有”,即工会要有牌子、有印章、有经费、有活动、有场所、有档案。做到制度规范,台账齐全。及时向上级反映工会组织的建设情况,帮助新建工会排忧解难。

四是指导、帮助基层工会组织开展工作。通过职工代表大会,组织职工参加企业民主管理和民主监督;指导职工和企业签订劳动合同,并就劳动报酬、工作时间、劳动定额、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等与企业平等协商、签订集体合同;指导组织职工开展劳动竞赛、技术创新活动,促进企业的发展,建立和创新职工技术创新。按照基层工会规范化建设的要求,努力把工会组织建设成为组织健全、维权到位、工作活跃、党政支持、职工信赖的“职工之家”。

五是区别不同企业类型,进行分类指导。

对工作基础较差的非公有制企业工会,重点要在理顺关系、整章建制,规范工会工作上下功夫;对工作基础较好的非公有制企业工会,要注意发现和总结典型,创新思路,创造经验,以点带面,推动工运事业发展。

## 对非公企业工会工作指导员的管理

首先,对工会工作指导员进行岗前集中培训。针对围绕指导非公企业工会工作的实际需要,使工会工作指导员尽快适应新形势、新任务的要求,及时掌握非公有制企业工会工作的知识,更好地把握工作重点,不断提高开展非公有制企业工会工作的本领。

其次,要求非公企业工会工作指导员严于律己。不接受企业任何馈赠和报酬,不得在所指导单位领取任何补贴,不得享受企业任何待遇。非公企业指导员每周必须保证在企业工作1天,要按照工会干部的要求,尽职尽责

责地到所指导的企业开展工作。工会工作指导员要深入企业开展调查研究,定期向上级工会汇报工作,并且搞好阶段性工作总结。

第三,配合抓好“党群共建创先争优”工作。工会工作指导员要加强与党建工作指导员的对接,共同指导“党群共建”“创先争优”“党建带工建、工建促党建”等活动的深入开展。各级工会要注意培养非公有制企业工会工作和工会工作指导员两方面的典型,及时总结,加以推广,发挥其示范、带动作用。

最后,建立目标责任制。要根据派驻单位的实际,拟定工会工作指导员的工作目标任务,定期对其到岗情况、工作开展情况和取得成效情况进行综合考核。考核要充分听取职工群众的意见,考核结果纳入本人年度目标考核内容,并把考核结果作为评选先进和干部年终考核的一项重要依据。对成绩特别突出的非公有制企业工会工作指导员进行表彰奖励。

■吴刚毅

吴刚毅 观点

职工是企业创新的主体,是推动行业技术进步的重要力量。企业应发挥工会的特点和优势,发动全员参与管理创新,挖掘潜力,把抓好职工技术创新作为实施创新驱动发展战略的重要步骤。

## 工作研究

李克强总理在今年全国两会上作《政府工作报告》指出,以创新引领实体经济转型升级,要深入实施创新驱动发展战略,推动实体经济优化结构,不断提高质量、效益和竞争力。

职工是企业创新的主体,是推动企业技术进步的重要力量。企业应发挥工会的特点和优势,发动全员参与管理创新,挖掘潜力,把抓好职工技术创新作为实施创新驱动发展战略的重要步骤。

## 重视培育高技能工人,引领全员创新

1999年全国技术创新大会上发布的《中

共中央、国务院关于加强技术创新,发展高科技,实现产业化的决定》中,将技术创新定义为:企业应用创新的知识和新技术、新工艺、采用新的生产方式和经营管理模式,提高产品质量,开发新的产品,提供新的服务,占据市场并实现市场价值。

目前,在产业转型升级时面临高技能职工荒,合适的工人“找不到、稳不住、留不下”,高水平技术工人难招,知识型、技能型工人不足,已成为影响未来经济发展的短板。培育高技能工人需要全社会总动员。当下,技术工人的社会认同感还不强,工资待遇较低等问题,都是导致留不住高技能人才的原因,企业要通过包括奖金、补贴等一系列激励政策,并通过相应的“传帮带”机制来稳定团队。政府相关部门要建立相应的激励政策,完善对

技术工人的评价机制,提高优秀技术工人的福利待遇。

## 组织一线职工勇挑技术创新重任

技术创新活动的基础是职工,他们最熟悉本职岗位,最了解技术需求,又最富有生机和活力,是加强自主创新提升核心竞争力的坚强力量。

为了激发职工创新创造、岗位建功的热情,企业工会可举办职工技术创新大讲堂,邀请专家授课,组织创新发明带头人现身说法等,提高业务素质和专业技能。组织技术人员对劳模创新工作室成员进行培训,举办职工发明创造精品展,以图片、实物模型和现场参观等方式,展示职工发明创造的新成果。利用互联网平台,开设网上职工技术创

新成果展厅,组织“创新展示栏”等活动,在实践中学,工会应积极完善创新典型推广机制,发挥劳模模范创新创造的带动辐射作用,坚持典型引导。

为技能练兵搭建平台,激活班组建设活力。围绕“岗位建功一流,凝心聚力促发展”,可举办“名师带高徒”签订协议书,吸引一线职工参与,扩大培训覆盖面,优化素质提升工程,为企业职工拓宽成才渠道,在实施素质工程中,从源头上、政策上优化职工发展环境。同时还要围绕经营管理、优质服务、科技创新等领域,开展“一季一主题”建议征集活动,鼓励职工为企业发展建言献策。

## 切实提高职务发明人收益

要从法律法规上明确不让发明人吃亏。

发明成果完成后如何从程序上确认发明的性质和归属,发明人对单位申请知识产权的情况以及对与奖励报酬有关的事项是否享有知情权,奖励报酬如何计算,发明人权益如何保障等,都需要明确的法律界定。目前法律规定,发明人在单位工作期间完成的所有职务发明发明创造归单位,那么作为发明人的职工个人的权利怎样确定与保障?对此,尚设有明确的法律定义,往往就造成了侵害职务发明人权益的现象。因此,要尽快完善法律法规,明确建立健全职务发明管理制度,合理界定单位与职务发明人各自的权利义务,明确对职务发明人的奖励,保障发明人的合法权益,从制度上让发明人“有名又有利”,才能有效激发企业职工搞发明攻关的积极性。