新时代工会改革的实践与思考

观点

进一步全面深化工会改革和建设，必须充分认识党的二十届三中全会的重大意义，深入学习理解全会提出的新观点、新举措、新要求，让工会改革和建设方向正、立场稳，走得深、见实效。

王利中

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央站在巩固党执政的阶级基础和群众基础的高度，就工会改革和建设发表一系列重要讲话、作出一系列重要指示。在以习近平同志为核心的党中央坚强领导下，全总和各级工会分阶段、有步骤推进工会改革和建设，推动新时代党的工运事业和工会工作实现全面进步、全面提高。回顾党的十八大以来的工会改革历程，大致经历了四个阶段。

第一个阶段，从2015年7月到2017年2月。这一阶段，工会认真学习贯彻中央党的群团工作会议精神和《关于加强和改进党的群团工作的意见》，按照中央深改组部署要求，落实中央群团机关改革试点任务，制定和实施《全国总工会改革试点方案》，如期完成改革试点工作。指导上海、重庆市总工会在地方群团改革试点中先行先试，创造了一批可复制可推广的经验。

第二个阶段，从2017年2月到2021年1月。这一阶段，工会认真学习贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，学习贯彻习近平总书记对党的群团工作和群团改革作出的重要指示精神，制定《深化工会改革创新实施方案》，在建机制、强功能、增实效上下功夫，推动工会改革向纵深发展。

第三个阶段，从2021年1月至2022年10月。这一阶段，工会认真学习贯彻习近平总书记关于全面深化改革的系列重要论述，学习贯彻习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述，特别是关于群团改革和工会改革的重要论述，在总结评估基础上，围绕把握新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局、推动高质量发展，推动工会改革创新向更宽领域、更深层次、更高水平迈进。

第四个阶段，从2022年10月至今。这一阶段，工会认真学习贯彻党的二十大和二十届二中全会精神，学习贯彻习近平总书记在同全总新一届领导班子成员集体谈话时的重要讲话精神，贯彻落实中国工会十八大确立的目标任务，紧紧围绕以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴这一党的中心任务，进一步深化工会改革和建设，有效发挥党联系职工群众的桥梁和纽带作用。形成以“服务化、体系化、品牌化、创新化、数智化”建设为关键，以落实“559”工作部署为抓手，以更宽视野、更大力度、更实举措全面深化工会改革和建设的体系化改革布局，工会组织和工会干部推进改革和建设的内在动力得到充分激发，工会工作整体能力和水平得到大幅提升。

纵观新时代工会改革历程，从试点先行、全面铺开，到整体推进、纵深发展，再到系统集成、提质增效，逐步走深走实，取得了重要阶段性成果。通过深化工会改革，全面加强了党对工会工作的领导，提升了工会联系服务职工的能力。深化工会改革和建设是一项复杂的系统工程，只有坚持正确的方法论，才能确保正确方向和改革成效。

党的二十届三中全会重点研究了进一步全面深化改革、推进中国式现代化等问题，吹响了全面深化改革的集结号。贯彻落实全会精神，紧紧围绕推进中国式现代化进一步全面深化工会改革和建设，必须充分认识党的二十届三中全会的重大意义，深入学习理解全会提出的目标主题、总体要求、基本原则以及一系列新观点、新举措、新要求，让进一步全面深化工会改革和建设方向正、立场稳，走得深、见实效。

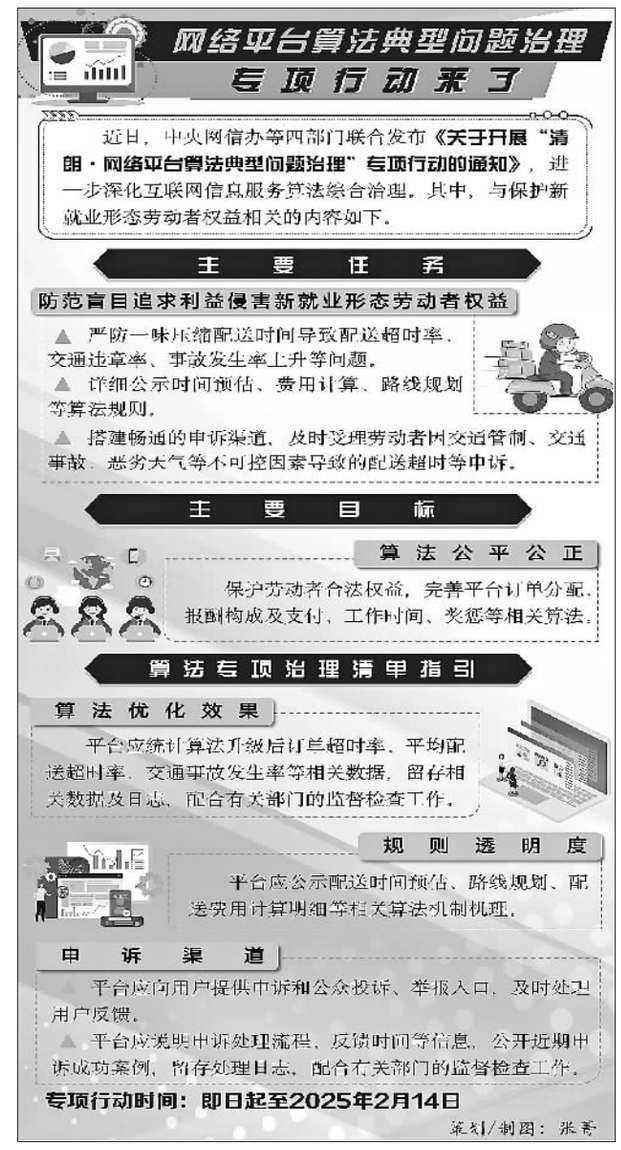
一是必须坚持党的领导，把准工会改革的根本点。党的领导是进一步全面深化改革、推进中国式现代化的根本保证。进一步全面深化工会改革和建设，要深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，全面贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，深入学习贯彻习近平总书记关于全面深化改革的一系列新思想、新观点、新论断，学习贯彻习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述，确保始终沿着正确政治方向前进。

二是必须坚持以职工为本，把准工会改革的出发点。人民是历史的创造者，是推动改革的主体力量，也是共享改革成果的利益主体。以促进社会公平正义、增进人民福祉为出发点和落脚点全面深化改革对工会提出了新要求。进一步全面深化工会改革和建设，必须始终遵循以人民为中心的发展思想，尊重职工主体地位和首创精神，把一切积极因素调动起来，把亿万职工群众的智慧和力量凝聚起来，同时，让改革成果更多更公平惠及广大职工群众。

三是必须坚持守正创新，把准工会改革的关键点。坚持中国特色社会主义不动摇，紧跟时代步伐，顺应实践发展，突出问题导向，在新的起点上推进创新发展，是全面深化改革的重要原则。进一步全面深化工会改革和建设，必须紧紧围绕保持和增强政治性、先进性、群众性这条主线，把强“三性”作为根本标尺和长期任务。

四是必须坚持问题导向，把准工会改革的突破点。坚持目标导向和问题导向相结合，正视问题、找准问题、解决问题，才能切实提升全面深化改革的精准性、针对性、实效性。进一步全面深化工会改革和建设，必须增强问题意识，敢于直面问题、科学分析问题、善于解决问题，回答好工会理论和实践面临的时代之问、基层之问、职工之问。

五是必须坚持系统观念，把准工会改革的着力点。进一步解放思想、解放和发展社会生产力、解放和增强社会活力，赋予工会新任务。全面深化工会改革和建设必须加强前瞻性思考、全局性谋划、战略性布局、整体性推进。比如，把握好全局和局部的关系，做到整体推进与重点突破相统一；把握好当前和长远的关系，做到整体谋划和久久为功相统一；把握好特殊和一般的关系，做到顶层设计和基层探索相统一，把握好理论与实践的关系，做到在实践基础上推进理论创新，以新的理论指导创新实践，使改革的实效更加明显。



工作研究

“双沟通”机制构建基层工会组建新路径

观点

“双沟通”工作机制以“职工沟通会”和“企业沟通会”为着力点，有效融合工会引领力、组织力、服务力，探索工会组建与职工服务的创新思路，构建出破解基层工会组建难题的创新路径。

孟宪红 原会建 张文潇

2023年10月，习近平总书记在同中华全国总工会新一届领导班子成员集体谈话时强调，要继续深化工会改革和建设，牢固树立大抓基层的鲜明导向，夯实基层基础，激发基层活力，不断增强基层工会的引领力、组织力、服务力。为解决非公有制企业“建会难”、职工“入会难”等问题，把非公经济从业者最大限度地吸引进来、组织起来、稳固下来，北京市总工会于2016年启动“双沟通”工作机制，以“职工沟通会”和“企业沟通会”为着力点，有效融合工会引领力、组织力、服务力，探索工会组建与职工服务的创新思路，构建出破解基层工会组建难题的创新路径，被评为第一期全国工会重点工作创新案例。

“双沟通”工作机制是指同步开展“职工沟通会”和“企业沟通会”的工作机制。“职工沟通会”是工会工作人员定期深入商超、楼宇、社区、工业园区、建筑工地等职工密集区域，利用职工休息时间摆摊设点，向广大职工群众宣传工会组织职能作用和会员服务内容，现场吸纳包括灵活就业人员、农民工、小微企业职工等在内的广大职工加入工会组织的常态化沟通机制。“企业沟通会”是工会工作人员主动上门，向企业负责人宣传工会在促进企业发展、维护职工合法权益方面的作用，充分了解企业需求，量身定制“服务包”，搭建企业间互通有无、广泛交流的平台，巩固基层工会组织建设成效，提升基层工会运转活力的沟通机制。

“双沟通”工作机制通过激发各级工会工作人员活力、增强履职能力，提升职工群众、各类企业的参与感和满意度，有效推进了基层工会组织建设，夯实党长期执政的阶级基础和群众基础，其创新特色主要有以下几方面。

首先，制度设计的科学性，工作过程的系统性。为破解建会入会难题，北京市总工会基于多渠道、多方式的调查问需，经过科学、缜密的设计，先后出台了一系列文件，明确“双沟通”工作的目标、主要任务、工作路径和重点环节，理顺各级工会组织的职责分工和保障措施，推动工会工作人员培训，提升工会工作人员履职能力，使“沟通”工作流程更加系统化，为推动形成“双沟通”工作常态化奠定了基础。

其次，工作机制的规范性，工作方法的灵活性。北京市总工会推动“以上带下”，建立市、区、街乡三级联系指导机制，明确各级工会在“双沟通”工作机制中的职责与任务，并开展分层分步日常巡查、区域互查、随机抽查、重点督查等工作，保障建会入会工作规范化开展。除基本任务外，市总工会不设置硬性考核指标，给予各级工会较大创新空间，有助于增强基层工会工作的灵活性。

再次，工作理念的群众性，服务资源的整合性。“群众性”是工会组织的根本特征，群众路线是工会工作的生命线。北京市总工会“双沟通”工作机制以摆摊设点、上门问需、座谈交流等形式，深入广大职工群众工作生活场所，了解职工、企业需求，做到以群众为本，真心尊重群众、真情融入群众。还通过全方位“借力”，将已建会企业、企业属地管理部门、楼宇物业等多元主体均纳入沟通机制中，实现基层组织建会过程中的资源整合。

党的二十届三中全会提出，要坚持系统观念，增强改革系统性、整体性、协调性。“双沟通”工作机制正是着力破解基层工会组织建设难题的创新之举，是工会组织增强引领力、组织力、服务力并实现“三力融合”的有效之举，其经验价值可总结为三个方面。

第一，聚焦引领力，加强顶层设计，完善配套体系。为保障工会组织建设工作有章可循、有据可依，北京市总工会深入开展实地调研，广泛征求职工、企业意见，先后印发了多项专门文件，依托市、区、街乡三级联系指导机制，形成“市总统筹、区总协调、街乡实施”的工作格局，不断完善顶层设计，增强工会工作的体系化。

为提高工会组织建设的科学性与协同性，指导工会干部练就“组建基本功”，市总工会组织编写了《北京市工会基层组织建设工作手册》《北京市工会基层组织建设工作法律法规汇编》，涵盖从沟通筹备、实施到后期跟进入会、指导企业建会全流程内容。同时，依托北京市丰富教学资源，采取专家授课、案例分析、现场模拟等形式，举办基层工会主席培训班、工会组织建设骨干培训班等。通过严谨的工作体系搭建，基层工会工作人员不仅掌握了开展“双沟通”工作的实践要素，更积累了教育引导职工群众的生动经验。

第二，增强组织力，夯实组织基础，扩大组织辐射面。为健全已有组织基础，扩大工会组织覆盖面，明确各级工会组织任务，将“职工沟通会”分为三类，“市级沟通会”每半年举行一次，全市各街道乡镇总工会、园区楼宇工会在各自属地同步开展职工沟通会；区总工会设立“区级沟通日”，每月各区统一举办职工沟通会，明确主题，统一行动；各街乡总工会、园区工会、商务楼宇工会每周开展一次职工沟通会。企业沟通会则视现实需求不定期召开，为企业量身定制个性化“服务包”。为增强号召力，有效运用北京工会i会员小程序、12351APP和服务热线等新媒介加强宣传、改善服务、扩大辐射半径。

第三，提升服务力，坚持以职工需求为导向，创新工作方式方法。“双沟通”工作机制坚持以职工需求为导向，依托“职工沟通会”，做到“职工在哪里，工会就到哪里”。除提供普惠性服务外，工会组织还分类施策，围绕重点任务、重点群体开展针对性服务，如推出“6+6”专项服务，将广大农民工群体、新就业形态劳动者最大程度地吸纳到工会组织中。依托“企业沟通会”，工会主动作为，协助企业构建和谐劳动关系，促进企业良性发展。

同时，通过整合数据资源，开发建设“北京市工会基层组织建设系统”，将职工入会和企业建会全流程纳入系统，形成了“互联网+工会组建”的新模式。通过整合社保、税务等部门数据，实时掌握组建对象服务动态，从申请建会到上级工会审批、制发公章、法人证办理、银行开户等，全流程系统办理、存档，实现企业建会一网通办，有力推进了基层工会组织建设和服务工作的数智化。

（作者单位：中国劳动关系学院）

观点

高校应充分发挥主导作用，落实立德树人根本任务，通过加强思想政治教育、完善劳动教育体系、加强校园劳动氛围等方式开展大学生劳动教育。

史强

热点思考

发挥主导作用 不断健全高校劳动教育体系

高校承担着培养新时代高素质人才的重任，作为开展大学生劳动教育的主阵地，应充分发挥主导作用，落实立德树人根本任务，通过加强思想政治教育、完善劳动教育体系、加强校园劳动氛围等方式开展大学生劳动教育。

推动“大思政课”与劳动教育相融合

高校开展劳动教育要重视思想政治教育的作用，加强思想政治教育与劳动教育的联系，推动“大思政课”与劳动教育共同发展。

一是要正确认识思想政治教育与劳动教育的关系。新时代，思想政治教育为高校开展劳动教育提供了方向。同时，高校在开展劳动教育的过程中，积极鼓励学生参与社会实践，使学生在实践中认识到劳动教育的重要性，能够弥补当前思想政治教育缺乏实践性的不足，不断丰富“大思政课”的内容。

二是要深入探究思想政治理论课中的劳动教育内容。要推进劳动教育与思想政治教育密切结合，充分利用思想政治理论课，发挥其主渠道、主阵地作用，进而推动劳育与德育协同发展。在相关课程中讲清马克思主义劳动观的形成与发展历程，阐述劳动教育的内涵，让学生学会用马克思主义劳动观武装头脑，树立正确的劳动观。

三是要把劳动实践融入思政课堂，促进理论与实践协调发展。将劳动教育融入“大思政课”中，构建协同育人格局。高校应在日常生活中通过主题班会、团日活动、宣讲等形式加强对学生的劳动教育，并鼓励学生积极参与学生社团组织的劳动活动，增强劳动技能、养成劳动习惯。此外，高校应利用学校新媒体渠道宣传劳动教育，对学生劳动观念产生潜移默化的影响。

完善高校劳动教育体系

健全高校劳动教育体系是高校开展劳动教育的基础。针对目前高校劳动教育存在的问题，应从师资力量、课程建设、实践开展等方面入手，加快构建新时代大学生劳动教育体系，增强高校劳动教育的育人性。

第一，强化师资力量，构建高质量师资队伍。高校要培养符合社会发展需要的人才，首先要依靠教师。因此，高校开展劳动教育首先要加强教师队伍建设。一是要扩大教师队伍，通过公开招聘相关学科背景的毕业生、引进有相关从业经验的教师和劳模先进加入劳动教育教师队伍等方式，为高校开展劳动教育奠定人才基础。二是要提升教师队伍质量。通过开展教师培训、竞赛测评和教师考核上岗等方式促进高校劳动教育教师提升专业水平，建立一支理论知识扎实、实践能力过硬的教师队伍。

第二，推进课程建设，搭建资源平台。课程是高校实施劳动教育的载体。一是要开设劳动教育课程，主要包括理论教育和实践教育。在理论教育方面，根据地方特色、办学文化、学生整体水平等组织编写劳动教育教材和实施建议；在实践方面，定期开展劳动教育活动，使学生在实践中掌握劳动技能、养成劳动习惯。二是要加强劳动教育与专业课程的结合。高校要根据不同学科、不同专业的特点，充分挖掘其中的劳动因素并运用于教育教学和课外实践。一方面加深学生对劳动教育的认识和理解，另一方面提高学生的专业素质。

第三，加强劳动实践，用好社会大课堂。一是要做好校内实践。打造高校劳动教育实践基地，将劳动教育与专业实习相结合，促进学生全面发展。二是要用好校外实践基地。积极拓展校外实践资源，加强校企合作、产教融合，使学生在劳动一线中提升劳动素质、劳动品质。只有将校内小课堂与社会大课堂结合起来，高校劳动教育才能焕发出生机与活力。

营造校园劳动文化

与中小学不同，大学生的学习和生活大都在校园，良好的校园文化会潜移默化影响学生的态度、观念，进而改变其行为和习惯。因此，高校劳动教育必须重视校园劳动文化建设。

一是运用新媒体宣传劳动教育。大学生是互联网的主要使用群体之一，高校劳动教育要抓住这一特点，利用社交平台以学生喜闻乐见的形式加大对劳模精神、劳动精神、工匠精神的宣传，鼓励学生积极参与互动，增强劳动教育的校园讨论度，使学生的劳动观念、劳动态度在潜移默化中发生变化。

二是积极营造校园劳动氛围。通过在学生经常活动的场所，如体育馆、食堂、图书馆等场所设置热爱劳动、尊重劳动的标语，同时鼓励学生积极参与标语设计与场景布置等，营造良好氛围。此外，还可以利用劳动节等节日开展劳动教育活动，让学生在劳动实践中感悟劳动的意义与价值。

（作者单位：西南林业大学）

前沿观察

新就业形态劳动者权益协商的制度框架与发展重点

吴文芳

为指导各级工会、企业以及新就业形态劳动者能用善用协商协调机制，日前，全国总工会等四部门联合印发了《新就业形态劳动者权益协商指引》（以下简称《指引》），用于指导平台企业充分听取工会和劳动者代表的意见建议，合理制定涉及劳动者权益的制度规则和平台算法，进一步规范协商流程、提升协商实效，引导企业规范用工、劳动者依法维权。

近年来，为支持和规范发展新就业形态，切实维护新就业形态劳动者劳动保障权益，促进平台经济规范健康持续发展，相关部门已经发布了多项维护新就业形态劳动者劳动保障权益的政策。然而，当前新业态领域法律规范仍然较为缺失，在此背景下，发挥集体协商作用，形成特定行业、区域、头部企业等内部的用工规则，不仅是工会维护职工权益的必要手段，也是依法协调新业态领域用工关系的重要途径。

2021年底修订的工会法规定，工会适应企业组织形式、职工队伍结构、劳动关系、就业形态等方面的发展变化，依法维护劳动者参加和组织工会的权利。自此，全国各级工会组织适应新业态发展，积极推动集体协商作为新就业形态劳动者利益诉求表达的重要渠道与劳动权益维护的重要手段。

此次《指引》确立的制度框架体现了新业态的用工特点。总体上看，内容涉及新业态领域开展协商过程中面临的最迫切、最主要的问题，包括协商的主体范围、主要形式、参与协商的双方代表人数及各自任职条件、协商内容、协商会议流程、协商成果的确定以及争议处理等方面。由于新就业形态劳动者均为平台劳动者，平台对其主要管理方式为基于算法的管理，《指引》为新就业形态劳动者与平台就算法等新型管理方式进行协商奠定了规则基础。《指引》规范的权益内容既包括制修订涉及劳动者权益的制度规则和算法，也包括建立健全协商机制。对于协商内容，《指引》充分考虑配送企业、出行运输企业以及家政服务企业等三大类平台企业的用工特点，规定了符合不同行业劳动者需求的协商内容。配送企业协商议题最为广泛，包括派单规则、计件单价、派单数量、配送时限、最长在线时长、休息场所、交通安全保障措施、投诉处理和极端天气补贴等。而出行、运输企业协商议题一般包括服务收费、抽成比例、计价规则、派单规则、最长在线时长、作业安全、运费纠纷、保险保障等。由于家政服务企业劳动者以女性为主，协商议题特别增加了女职工权益保护。

近年来，随着我国对新就业形态劳动者权益保障水平的不断提升，新业态领域集体协商已经有一定的实践基础。2023年7月，来自“饿了么”平台全国7大片区的175位全网职工代表齐聚上海，参加“饿了么”平台（全网）一届一次职代会（扩大）会议，审议通过全网集体合同及3个全网专项集体合同，覆盖平台自有职工及全国1.1万个配送站点的超过300万名骑手。为此，《指引》也吸收了实践中一些成功经验：依托平台就业的全网劳动者推选代表；推选协商代表开展集体协商并签订全网集体合同；经过职代会审议通过集体合同。这种实践充分运用现行法中“集体协商+职代会+集体合同”的制度框架，既保证了集体合同内容的正当性，也确保了集体合同的效力，最终为平台所有新就业形态劳动者提供相关权益保障。

当然，《指引》能否在接下来的新就业形态劳动者权益保障实践中真正落地，还有待于各级工会、平台企业与企业代表组织根据《指引》的规定认真落实集体协商机制。上级工会应积极指导平台企业劳动者开展集体协商代表的推选活动，特别是注意协商代表应覆盖企业各区域的各种用工形式，综合考虑政治品行、岗位、工作年限和性别等因素，并优先从各级工会评选的先进模范、各级“两代表一委员”中推选。首席劳动者协商代表可由上级工会指派或由相关产业工会或企业工会主要负责人担任。由于企业代表一般由企业法定代表人指派，应包含涉及劳动者权益部门的负责人，企业代表组织应积极配合工会动员企业及其法定代表人参加协商。同时，各级协调劳动关系三方、行业主管部门也应加强工作指导，确保协商工作的顺利进行和协商成果的有效落实。

（作者为上海财经大学法学院教授，全总工会理论和劳动关系智库专家）