

来自工会的声音

在探索中寻求突破

——长春市推行小型非公企业工会主席职业化全景实录

本报记者 白青锋 黄明 罗娟

“如果你是非公企业联合工会主席，你该如何打开工会工作局面？”

“作为工会主席，你该如何处理与老板的关系？”

2005年8月的一天，高立东面对主考官的连连提问，一边不停地思索，一边有些紧张地回答着。十几分钟后，这位曾是吉林省一家外贸公司党委书记、副总的下岗职工如释重负地走出了考场。望着湛蓝天空飘浮的朵朵白云，高立东长长地舒了一口气。

今年3月4日，如今已是长春市朝阳区桂林街道非公企业工会主席的高立东在接受本报记者采访时，回忆起自己亲身经历的那一幕记忆犹新：“4年前，朝阳区作为试点，向社会公开招聘职业化工会主席，报考的人特多。通过笔试、面试，试用，我最终竞争到了这一岗位。对我来说，这真是一次人生的转折啊。”

报纸一条不足200字的消息透露了这样一个信息：此举打破了以往工会主席由本企业内部分工的做法

2005年的那个金秋，对高立东的人生来说是个转折，对长春乃至吉林工会组织的长远建设来说，更是一个突破与跨越。那年，长春市朝阳区在全率先进行了小型非公企业工会主席职业化的大胆尝试。

之所以要进行这种尝试，其实是有缘由的。在相近出版的《吉林工会60年》一书中记述了这样一段文字：

如何破解“共决、共享、共赢”“三共”体制框架中“共决”这一关键的一环所发生阻碍或“悬空”的问题，是工会组织长期以来一直认真探索研究的问题……但从整个社会层面上看，特别是非公有制企业内，工会主席职业化的步履一直迈得很艰难，很曲折，也并没有在体制上达到根本性和实质性的突破，一些非公企业工会主席维权难、不敢维权，以及因维权受到老板打击侵害就是一个明显的缩影。

书中写道：探索工会主席职业化的道路，一直是省总领导思考和密切关注的问题。它不仅是实现“三共”体制框架先决条件的根本需要，更是为应对吉林省非公企业工会组织面临大量“空心化”和“虚化”的严峻挑战。

如果将这种“空心化”和“虚化”的比喻用事实来证明的话，你会看到这样一种现象：2005年初，吉林省总工会对1000家非公企业工会进行过一项调查。调查显示：有426个企业工会主席由雇主或其他主要管理人员担任，占42.6%，被职工称为“御用工会”；有121个企业工会主席与老板沾亲带故，占12.15%，被职工称为“裙带工会”；还有部分企业工会主席虽然是由普通会员担任，但因为受到与企业有直接劳动关系的制约，工作起来腰杆不硬，被职工称为“牌子工会”。

端老板的饭碗，就要看老板的脸色。许多非公企业工会组织严重依附于老板，甚至沦为老板的工具。倘若不从体制上、机制上探索新途径，这种状况就不可能得到根本性改变。正是为了解决这种工会内部的困境，于是就有了吉林省总工会从小型非公企业工会主席职业化上寻求突破，探索社会化招聘、派遣用人、契约化管理的新思路；有了长春等地大胆尝试的先行者；也有了前文提到的高立东走出工会考场的那一幕。

高立东回忆说：“2005年7月30日，长春《城市晚报》刊登了一条《朝阳区公开招聘工会主席》的短消息。看到这条消息后，我动心了，于是就去报考。”

其实，这条不足200字的消息还同时透露了这样一个信息：“此举打破了以往工会主席由本企业内部分工的做法，也是全国首次由街道党工委向社会招聘非公企业工会主席人选。”

一石激起千层浪。工会主席在长春公开招聘的消息传出后，引起社会上较大反响。虽然只招5位，可报名人数多达143人。在他们当中，有1人具有研究生学历，29人具有本科学历，21人曾在国企担任过领导职务或做过党务工作，29人曾干过工会工作。经过笔试、面试，最终他们中的5位成为工会主席候选人。这5位应聘者经过两个月的试用期考核合格后，经会员（代表）大会民主选举，正式走马上任，成为了我国首批在社会上公开招聘的小型非公企业工会主席的职业化工会主席。

120位职业化工会主席去年的工作总结摆起来有一尺厚，他们一年中所作的工作，是过去根本无法想象的

5位敢为天下先的职业化工会主席以他们忠诚、勤奋、坚韧与智慧在“朝阳试验田”里履行着自己的职责，并让人们欣喜地看到了职业化工会主席带给工会工作的种种变化。2006年，同样在全企，同样经过招聘、考试、培训，朝阳区又招聘了11位职业化工会主席。从此，16位职业化工会主席的身影每天都呈现在朝阳区各个街区。

有了从朝阳“试验田”培育出的优质“种子”，长春市开始在全市大面积“播种”。

2007年7月23日，长春市委组织部、长春市总工会、长春市中小企业局、长春市劳动就业局联合下文，开始在全市大范围公开招聘职业化工会主席，长春市总工会本着公开、公平、公正的原则，严格按照各区、开发区所属街道的数量分配招聘名额。而且，被招聘的人员必须是中共党员，重点考虑“4050”下岗人员，为的是让他们再就业；如果曾在国有企业从事过党群工作，在同等条件下优先录用，为的是让他们感受到党和工会组织没有忘记他们。

经过笔试、面试、考核和体检等程序，297名报名者中最后有84人被录取。在这些人中，有39%的人从事过党群工作，51%的人从事过行政管理工作。同年8月17日，长春市总工会开始为这些未来的职业化工会主席进行岗前培训。经过培训，所有的应聘者全部上岗。2008年8月，长春市总工会又在各县市区招聘了20名职业化工会主席，经过培训也全部上岗。如今，长春市共有小型非公企业工会联合会职业化工会主席120名，做到了长春地区的全覆盖。

有规矩才能成方圆。有了职业化工会主席，就必须有一套严格的管理办法。为此，长春市总工会制定了《小型非公企业工会联合会职业化工会主席三级管理模式》。即：由街道总工会负责直接领导，日常管理；区总工会负责业务指导；市总工会负责综合管理。市总的综合管理主要包括：工资发放、保险手续办理、业务培训、抽查职业化工会主席工作情况、签订聘用合同、提出全年基层工会工作要点等。此外，市总工会每年还要对职业化工会主席进行考核并下达考核表。考核包括：工会组建、民主管理、依法维权、劳动安全、生活保障等几个方面，并且制定了经过细化的计分标准。每名职业化工会主席每年要向市总提交全年工作总结。

在市总组织部，记者翻阅了几份来自工会联合会的2008年工作小结。

南湖街道工会联合会在总结中写道：根据上级工会“组建工会不留死角”的要求，我们对辖区内的所有非公企业进行了地毯式的调查摸底。无论企业大小，做到100%上门走访，不遗漏一家。今年，我们辖区又有4家企业先后开张。每当得知消息，我们马上登门拜访，动员他们建起工会组织，动员所有员工加入工会。

重庆街道工会联合会在总结中写道：2008年5月，一位叫邓珊的打工者向我们工会反映，自己所在的一家美容院克扣她1000元的抵押金。于是，我们6次去做老板工作，向他宣传《劳动法》，告诉他收取抵押金是违法的，最后老板终于将钱如数退还给了这名员工。出于感激，邓珊多次打电话邀请我们吃饭，被我们婉拒了。

这仅仅是来自长春市120个街道工会联合会的一个缩影。120位职业化工会主席的工作总结摆起来有一尺厚，他们一年所取得的工作和取得的成效用市总组织部部长刘树亭的话说，“是过去根本无法想象的。”

配备职业化工会主席必须要有经费，这些工会主席的工资、办公经费从哪来？

刘树亭告诉记者：“所聘人员的工资和办公费用，由省总工会、省中小企业局和长春市财政“三家抬”，各负担三分之一；他们的养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险由长春市负责落实。职业化工会主席试用期间的月工资为650元；正式聘用后每月工资为1000元，扣除各项保险，到手的工资在800元左右。其他福利，由各区、街道视具体情况而定。”

工会主席职业化的新思路开辟了一条方向性和前瞻性的道路，从长远来看，它的意义怎么阐释都不为过

韩晓莉有过两次当工会主席的经历，也有过两种不同的感受。

“2004年以前，我曾经是一家国有粮食企业的工会主席。那时，我出门有专车接送，每年手中掌管着的工会经费有十几万。月工资在1800元左右，年底还有分红。2004年4月企业倒闭，我这个工会主席下岗了。工作了30多年，1.8万元买断工龄后回了家，心里真不是个滋味。”和记者说着说着，她的声音哽咽了。

今年52岁的韩晓莉从18岁起就在粮食系统工作，后来在东北师范大学读了政教专业。在企业当团委书记时，还受到过团中央的表彰，在企业当工会主席时也很风光。下岗后，韩晓莉从人生巅峰跌入低谷，她感到从未有过的空虚与无奈。

2006年7月的一天，她无意间在报纸上看到了招聘工会主席的消息。于是，报名参加应聘。最终，成为朝阳区第二批职业化工会主席。

“当年，我在企业当工会主席时整天坐在办公室，风吹不着，雨淋不着。工会没有任务考核，没有具体指标，更没有建会入会的问题。当然啦，干什么事要听行政领导的，工会很难独立开展工作。现在不同了，我到各个企业检查指导工会工作，风里来雨里去，不用看老板的脸色。我不吃你的饭，不拿你的工资，与你没有劳动关系。如果你的企业不建会，不签劳动合同，侵犯职工合法权益，我敢大胆管，没有后顾之忧。”南湖街道工会联合会主席韩晓莉爽快地对记者说。

朝阳区南昌社区有一家“越南餐厅”。2007年的一天，厨师李宝全在工作时摔伤，造成左脚跟骨破裂，老板只想给他点医药费，连后把他解雇了事。朝阳区清和街道工会联合会主席杨和得知这件事后，马上来到这家餐厅，几次与老板据理力争，最后终于让老板支付了李宝全的全部医药费和3个月病休期间的工资，一共1.2万元。提起这事，杨和就觉得自己腰杆特别硬：“按有关规定，这个老板必须给，不给我我就要管到底！”餐厅老板虽说多花了钱，但对工会耐心的劝说心悦诚服。后来，老板还让李宝全去越南学习厨艺。现在，李宝全已成为企业骨干，月薪从700元涨到了3000元，并且高薪外聘不想走，一定要留在这家餐厅。

针对探索小型非公企业工会主席职业化新思路，吉林省总工会主席包泰不无感慨地评价说：“它为发展着的中国公有制经济组织中的工会体制和运行机制，开辟了一条方向性和前瞻性的道路。从长远的发展眼光来看，它的意义怎么阐释都不为过。”

长春市的小型非公企业在大街小巷星罗棋布，但对全市百位职业化工会主席来说，“你有多少企业，我就要推开多少扇门。”可以毫不夸张地说，在长春，只要是小型非公企业的地方，就多次留下过这些职业化工会主席不疲的身影。

长春市总工会主席冯占祥说：“长春市百位职业化工会主席上岗一年多来，整天活动在企业中，想企业之所需，帮职工之所难，急职工之所想，一年多来共救助困难职工1159人，为职工服务2866次，为职工维权914次。使广大职工和企业主对工会有了充分的了解和信任，为建立沟通对话的平台打下了良好基础。”

在一年多时间里，长春的百位职业化工会主席还在全市913家企业建立了职代会制度，其中建立区域性、行业性职代会制度的有293家。共签订集体合同1463份，开展工资集体协商要约行动426家。朝阳区是职业化工会主席的发祥地，16名职业化工会主席上岗前后，区总工会做了这样的对比，叫做“工作面貌不一样，工作责任不一样，工作态度不一样，工作热情不一样，工作效果不一样”。这16名职业化工会主席上岗以后，全区小型非公企业工会组建率达98%；党组织组建率达100%；为打工者追讨欠薪100多万元；为企业、职工办好事实事5400多件；创建农民工业余学校62所；走访困难户463户，占全区困难户数的86%；救助困难职工433人，占全区比例的77%；区域性、行业性职代会的典型也是在这里树立的。由于职业化工会主席扎实有效的工作，扩大了工会的影响力和感召力。

中华全国总工会主席王兆国对吉林工会探索小型非公企业工会主席职业化的创新成果给予了高度重视和密切关注，曾三次作出重要批示。王兆国同志指出：“推行小型非公企业工会主席职业化工会主席职业化的经验很好。应认真总结稳步推广，不断增强工会活力，促进劳动关系和谐稳定，切实维护职工合法权益，维护社会和谐。”

春种一粒粟，秋收万颗粮。如今，吉林已在全省开始推行非公企业工会主席职业化的



企业改制中基层工会应注意的几个问题

□张树林

国有大中型企业实行公司制改革，建立现代企业制度，是社会主义市场经济发展的客观要求，是企业步入市场，实现良性发展的客观需要。主业和副业分离、用工形式的多元化、《劳动合同法》的实施，使基层工会履行维护职能的责任更加重大，任务更加艰巨。为此，基层工会要更好地履行维护职能，应在改制中注重把握好以下几个问题。

企业改制应确保的基本原则

1.在企业改制中，要力保基层工会组织建设不掉队。基层工会在企业改制中，必须把健全工会组织当成工会工作的首要任务去抓。要做到“五个防止，两个同步”。防止工会组织被随意撤销；防止工会组织在租赁、承包中，被其它部门代替其职权；防止把工会组织划入、合并到其它部门，多个牌子一套人马；防止以精简机构和人员为由，大量裁减工会机构和人员，致使工会机构和人员达不到规定要求；防止在下岗、分流及其它隶属关系变化、劳动关系调整中，工会会员的流失。建制单位的改制与健全工会组织的完整同步。做到企业改制到哪里，工会组织健全到哪里，并要保證工会组织有职权地开展工作；分离、划拨、重组、新建单位与建立健全工会组织同步，即在企业改制中，因改制和生产经营需要，而新建、重组、成立公司等单位，在建立党政组织的同时，要按《工会法》的要求，建立健全工会组织。

2.在企业改制中，要力保工会干部队伍整体实力不减。工会干部是工会组织履行维护职能的组织者、实施者，这支队伍战斗力如何，直接关系到工会工作的开展。因此，在企业改制中必须重视工会干部队伍的建设。要突出抓好两项工作：一是依法取位。要以《工会法》为法律依据，无论企业如何改制，在健全工会组织的基础上，依照工会组织建设有关规定，选举工会主席，做到依法取位，依法保位，要旗帜鲜明地依法维护工会干部的地位和权益。二是待遇落实到位。要按《工会法》和《劳动合同法》相关规定落实工会主席政治经济待遇，加大《工会法》和《劳动合同法》的宣传力度，采取多种形式和措施，努力提高行政决策层对《工会法》的认识，增强依法支持工会工作的自觉性。同时，对工会主席应当进董事会或监事会的，相应落实到位。

3.在企业改制中，要力保工会资产不流失。工会经费和工会财产是工会组织赖以存在的物质基础，是工会开展工作的物质保证。因此，要把对工会资产的管理摆在突出的位置上，做到“三个防止三个到位”。“三个防止”是：防止把工会财产与企业财产混为一体，在企业改制中随意处置；防止将欠拨经费，在企

业兼并、精简、重组、成立公司中，予以冲销或抹账，或不予提取；防止将划减、撤销单位剩余的工会经费挪作它用。为了保证在企业改制中工会资产不流失，要切实做到“两个到位”，要切实增强责任感。一是各级工会组织和干部，要切实增强法律意识，思想上必须认清清工会资产依《工会法》受保护，任何单位和个人不得强占、挪用和处置；二是要增强自身维护意识，对各种侵犯《工会法》的行为，要坚决依法予以制止；三是工会干部要切实增强责任感，对侵犯工会资产的行为决不能听之任之，要理直气壮地维护好自身权益；资产管理到位。主要是撤并、重组单位的工会资产的处理，对工会经费的账目，要笔笔清楚，财产要账卡物件相符，对撤并、重组单位工会资产的处理，一是要在上级工会的二级监督之下，备案向新建工会进行转移；二是对撤销单位的工会资产，必须交由上级工会处置；三是确需向企业移交的资产，必须经上级工会审核批准。拖欠和剩余的经费管理到位。对原单位撤销所拖欠的工会经费及剩余经费的处置，不能一擦了之，原工会组织要向上级工会请示处置意见，不得自行予以处置。

业撤并、精简、重组、成立公司中，予以冲销或抹账，或不予提取；防止将划减、撤销单位剩余的工会经费挪作它用。为了保证在企业改制中工会资产不流失，要切实做到“两个到位”，要切实增强责任感。一是各级工会组织和干部，要切实增强法律意识，思想上必须认清清工会资产依《工会法》受保护，任何单位和个人不得强占、挪用和处置；二是要增强自身维护意识，对各种侵犯《工会法》的行为，要坚决依法予以制止；三是工会干部要切实增强责任感，对侵犯工会资产的行为决不能听之任之，要理直气壮地维护好自身权益；资产管理到位。主要是撤并、重组单位的工会资产的处理，对工会经费的账目，要笔笔清楚，财产要账卡物件相符，对撤并、重组单位工会资产的处理，一是要在上级工会的二级监督之下，备案向新建工会进行转移；二是对撤销单位的工会资产，必须交由上级工会处置；三是确需向企业移交的资产，必须经上级工会审核批准。拖欠和剩余的经费管理到位。对原单位撤销所拖欠的工会经费及剩余经费的处置，不能一擦了之，原工会组织要向上级工会请示处置意见，不得自行予以处置。

改制企业应继续强化维权职能

维护职工合法权益是工会的基本职责，也是工会组织的立身之本。企业改制是企业产权制度的变革，投资主体的多元化，必然带来劳动关系的变化，面对企业改制，要强化维权职能。

强化维权功能，构筑预防侵权问题发生的防线。基层工会要抓好维护制度的建设。

1.健全职代会制度。这是现代企业制度的内在要求，是企业落实依靠方针的具体体现，也是保障职工合法权益所必需建立的制度。在此，要注重解决好存在的问题。职工代表大会与职代会的关系。股东大会所代表的是资本所有者的权益，讨论决定的是公司经济活动的有关重大事项，它所追求和期望的是资本收益的最大化。而职代会是与企业法人治理结构相协调，组织职工参与企业民主管理的机构，它所追求和期望的是企业和劳动者收益的最大化。同时，职代会还担负有监督企业执行党和国家的方针政策以及法律法规的任务。改制后，股东大会不能替代职代会，同

样职代会也不能替代股东大会。要结合改制的实际，坚持行使职代会职权，并使职代会职权成为现代企业制度的有机组成部分。要通过落实和行使职代会职权、履行好工会的维护职能。

2.发挥职工代表董事、监事参与决策的作用。一是基层工会要从维权的高度上，抓好职代会选举职工代表担任董事、监事工作。要防止职工代表董事、监事在“两会”所占比例偏低的问题，确保职工代表董事、监事在“两会”中的影响力。二是职代会要把那些懂政策、知管理、素质高、敢直言、敢于参与的代表选为职工代表董事和监事，要防止所选代表不能充分代表广大职工利益的失权行为，职代会要求所选代表必须按照职代会要求，在“两会”上发表意见和进行表决，并向职代会报告工作，接受职代会监督。

3.健全平等协商和集体合同制度。这是工会组织维护职工合法权益的重要手段。因此，企业改制后，要突出三个重点：完善平等协商的有效机制，重在提高平等协商的实效性；协商的内容要突出涉及职工切身利益的重大问题，要超前协商和维护，不能等侵权问

题发生了才引起重视，要协商职工普遍反映的问题，协商劳动关系中的要害问题；丰富集体合同内容。要根据改制实际，把相关内容具体化和具体的列入合同中，特别要注意完善工资集体协商制度，坚持由工会代表职工就公司的工资分配制度、分配形式、工资收入水平等事项与企业进行协商，签订专项协议或合同，以确保职工的合法权益。

4.强化维权功能，建立解决侵权问题的机制。解决侵权问题是工会组织履行维护职能的具体体现。因此，面对出现的侵权问题，要从“两个建立”入手，形成有效解决侵权问题的机制。

一是建立健全处理侵权问题的领导机构。成立由工会主席任组长，工会相关部门负责人、工会委员和若干职工代表为成员的处侵权问题领导小组。始终使侵权问题处于有组织强有力的领导之下。二是建立处理解决侵权问题工作程序。有步骤地形成处理侵权问题的工作机制。处理侵权问题要把把握以下主要程序：接待和受理职工侵权问题的申诉；落实查证申诉的侵权问题事实；依据法律法规做出构成或不构成侵权的决定；对构成侵权的具体问题，提出纠正方案；负责与有关行政领导和部门就纠正方案进行协商和督促落实；在侵权问题得不到有效解决和纠正时，向单位最高行政机构提出解决意见；在单位不采取纠正和解决的情况下，会同申诉人取得仲裁和司法手段予以解决。（作者单位：冀中能峰峰集团有限公司九龙矿）