

# “争取更多资源和手段是最大突破点”

——哈尔滨市人大常委会副主任、市总工会主席朴逸谈创新困难职工扶贫解困帮扶工作



朴逸

LILUN·SHIJIAN

切实关心职工特别是困难职工的生产和发展,是当前各级工会组织在全党深入开展党的群众路线教育实践活动中着眼点。重视和加强与困难职工弱势群体的联系,想方设法为他们解决实际困难,力求在建立和完善困难职工扶贫解困帮扶机制上下功夫,也是工会贯彻落实党的十八大精神的具体体现。

今年5月22日,黑龙江省哈尔滨市委和市政府联合转发了市总工会等十部门《关于建立完善困难职工扶贫解困帮扶机制的实施意见》的通知。8月21日,哈尔滨市《困难职工扶贫解困帮扶机制实施细则》出台。至此,哈尔滨市困难职工扶贫解困帮扶工作又迈出了新的一步。

那么,哈尔滨市困难职工的现状如何、市总在扶贫解困帮扶工作中是如何寻找突破点的、采取了哪些措施、困难职工从中得到了哪些实惠?带着这些问题,本报记者几天前采访了哈尔滨市人大常委会副主任、市总工会主席朴逸。

谈到哈尔滨职工困难群体的现状,朴逸介绍说:

哈尔滨市作为老工业基地,国有企业多,

困难企业多,下岗失业人员和生活困难职工也相对较多。这些困难职工在不同的历史阶段,不同的时代背景下,涵盖不同的人群,呈现不同的特征。经调查,我市现有困难职工3.76万余户,其中特困职工7825户,分别占全市186万职工总数的2%和0.4%,主要分布在轻工、机电、化工、纺织、交通、城建等六个行业,占全市困难职工总数的53%。

近年来,哈尔滨市委、市政府采取了一系列保障和改善民生的措施,使困难职工群体面临的生产生活问题得到很大改善,赢得广大职工群众的称赞。但仍然存在一些当前政策惠及不到且较为突出的困难,需要政府、企业、工会及社会各界携手合作,积极面对,研究对策,加大工作力度。

采访中,记者看到一份哈尔滨市总在去年年底撰写的关于全市困难职工状况的调研报告。报告分析说,收入低是导致职工家庭困难的主要根源;长期患病是职工家庭致困的主要原因;子女就学使困难职工家庭背负沉重的经济负担;社会保障制度不健全,降低了困难职工抵御风险的能力;受自身条件的限制,困难职工再就业难度加大。

针对这种现状,哈尔滨市总工会是如何应对并寻找帮扶工作突破点的呢?朴逸介绍说:

要想实现帮扶工作新突破,就必须加大源头参与力度,争取更多的资源和手段,为建立完善帮扶长效机制创造必要条件。我们主要是在以下几个方面下了功夫:

一是构建社会化帮扶组织体系。为加强社

会化帮扶组织领导,我们将市委、市政府“一帮一”扶贫解困工程组织机构整合成为全市帮扶工作领导机构,将工会帮扶工作上升到党委、政府层面,提升了帮扶组织机构水平。与政府

相关部门建立稳定协作的关系,使工会帮扶体系与整个社会帮扶体系相互衔接。帮扶工作组织机构由工会牵头,成员由人社、财政等多个部门组成,形成了党委领导、政府支持、工会运作、社会联动的困难职工帮扶组织体系。

二是明确社会化帮扶工作原则。首先是坚持统一领导、相互配合的原则。在全市帮扶工作领导小组的统一领导下,发挥各相关职能部门的作用,协作联动、统筹协调解决帮扶工作中的突出问题和矛盾,使全市困难职工扶贫解困工作高效、有序运转。其次是坚持重点帮扶与全面帮扶相结合的原则。重点解决困难职工生产生活中遇到的实际问题,同时在收入分配、劳动、社会保障、精神文化等方面加大帮扶。再次是坚持主动、依法、科学的原则。主动开展帮扶活动,及时掌握困难职工的思想、生活状况,认真分析困难职工的需求,科学安排帮扶工作的建制方式和重点内容,努力实现各项帮扶政策和措施的有效衔接。

三是搞好社会化帮扶平台建设。主要包括“一帮一”工程、送温暖工程、工会帮扶中心这“三大平台”建设。继续实施城市“一帮一”扶贫解困工程,将其纳入市级责任目标考评范围,组织党员干部在扶技、扶业、选项、培训、助学上下功夫、抓落实,提高帮扶工作的实效性。深入实施“送温暖”工程,积极协助党委、政府落实各项保障民生、改善民生的政策措施,通过走访慰问、扶贫济困、权益维护、精神关怀、强化服务等,努力推动和帮助困难职工解决面临的突出问题。再就是搞好“帮扶中心”建设。

哈尔滨市规定,职工家庭月人均收入高于上年“城市低保”标准30%以内的,或者因特殊原因造成家庭生活困难的职工,认定为“困难职工”;家庭月人均收入高于上年“城市低保”

标准10%以内的为“特困职工”。

对于这部分帮扶对象,哈尔滨市主要采取了哪些具体措施,困难职工可以从中得到哪些实惠呢?朴逸介绍说:

一是建立完善就业援助机制。政府有关部门和工会组织将采取各种办法了解掌握招聘信息,为就业困难人员提供合适的工作岗位。根据困难人员的特点和愿望,联系安排技能培训,提供资金支持,协调落实创业贷款等。

二是建立完善生活救助机制。比如说,民政部门按照社会救助规定程序和标准,将符合救助条件的特困职工、困难职工家庭纳入救助范围;财政部门每年安排和划拨一定额度的困难职工生活救助资金和送温暖资金;各级工会通过发放救助金和生活必需品等方式,进行经济适用住房、个人只需缴纳20多万元就可以上住70多平方米的住房。像刘胜明这样的困难职工得到解困帮扶的例子,在哈尔滨不胜枚举。

三是建立完善医疗救助机制。比如说,符合规定的困难职工家庭,经城镇职工基本医疗保险报销后,个人仍难以负担医疗费用的,由政府相关部门进行医疗救助。特困职工到哈尔滨市第四人民医院、道里区人民医院就医,可以享受挂号和诊疗费免收待遇;住院的患者还给予26种外科疾病单病种优惠等。此外,各级工会开展的“光明健康行动”、“医疗援助系列活动”等,都会帮助困难职工减轻医疗负担。

四是建立完善教育救助机制。比如说,帮扶对象家庭中符合助学条件的,将纳入“金秋助学”、“国家助学金”、捐资助学等活动中来,并提倡创新就学援助方式方法。市总工会“金秋助学”活动每年对困难职工家庭当年考入大学本科的子女给予3000元的助学帮扶。

五是建立完善住房救助机制。将符合条件的特困职工家庭纳入保障性住房保障范围。

因职工家庭住房面积低于住房保障标准,且属市政府重点工程或城市拆迁对象的,经审批同意后,给予适当照顾。

六是进一步完善法律援助机制。各级司法行政部门和工会、共青团、妇联、残联等法律援助社会组织,都将努力扩大法律援助的覆盖面,让所有符合条件的困难职工都能获得及时、合理的法律援助。

采访中,记者了解到这样一件事:哈尔滨轧钢厂有位困难职工叫刘胜明,他一家三代四口人住的小屋仅有27平方米。由于他符合《哈尔滨市困难职工扶贫解困帮扶机制实施细则》的规定,今年8月,通过摇号抽签,他得到经济适用住房,个人只需缴纳20多万元就可以上住70多平方米的住房。像刘胜明这样的困难职工得到解困帮扶的例子,在哈尔滨不胜枚举。

朴逸最后对记者说:

工会作为职工合法权益的代表者和维护者,其作用是在为职工群众说话办事中体现出来的。工会就应时刻关心职工群众的疾苦。职工有困难,工会干部应该是第一知情人、第一报告人、第一帮助人,更应为广大职工特别是困难职工的贴心人。工会帮助困难职工群众解决生产生活中遇到的实际问题是工会组织分内的责任和义务。只要我们“面对面、心贴心、实打实”地为职工群众办实事谋实惠,工会的作用和社会影响力就会得到极大地提升。

(素描:法明)

## 口述实录

GONGYUINTANSUO

袁宇

## 洗洗澡之前要调水温,作风上深入职工群众,凝聚群众力量

治病先治心,只有对人民群众有了深厚的感情,才能从内心深处端正对人民群众的态度,牢固树立群众观点和公仆意识,才能在活动中摆正自己。

心系职工方能如鱼得水,背离职工必然似树断根。是职工群众给了我们干事创业的舞台、施展才华的天地。离开了职工群众,没有职工群众的支持和付出,就没有了依托、没有了支撑,就会一无所有、一事无成。

既然是职工利益的代表者和维护者,就要加强同职工群众的紧密联系,怀着深厚感情,与职工群众面对面,了解他们的所思所想、所盼所忧,所急所盼,把情况吃透,把问题找准,对症下药,切切实为职工群众排忧解难办实事、谋利益。接地气才能有灵气,俯下身才能心贴心。只有走出去、沉下去、融进去,才能更深刻地理解工会工作的目的所在、动力所在,更真切体会到我们工会干部的根基所在、价值所在,自觉肩负起服务职工群众、团结职工群众、动员职工群众的职责使命。

温文

点和结和点。要切实克服行政化倾向,设计载体,搭建平台,发挥协调、协同和引导服务作用,以有所作为赢得职工的认同,社会的认可。

近年来,海口市总工会积极主动协调政府部门、社会行业组织的资源,打造以“工会杯”为主要品牌的各类载体。与海口市旅游委联合举办首届“工会杯”北部湾城市旅游技能大赛,在海口市产业小镇举办了农民工参加的“工会杯”服装行业技能大赛和系列文化活动等。为深入推进工会组织的延伸和辐射,更好地服务一线职工群众,海口市总工会还筹划成立了海口高新区、保税区总工会,并视同区级总工会进行管理。目前,海口市总工会围绕拓宽职工帮扶中心服务功能,正着手开展“金牌工人”和首席技师劳动竞赛和农民工创业培训,设立职工大病互助基金等工作,力争普惠更多的职工群众。

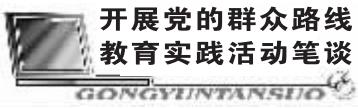
刘伟

多赢局面,工会组织才有影响力,吸引力和凝聚力,才有生机和活力。当前工会参与社会管理有两个重要途径:一是工会组织建设。目前,海口市共有企业会员近20万人,企业基层工会组织4500多家,包括有楼宇工会、镇街工会、区域工会、行业工会、联合工会,通过组建把更多的职工组织起来,避免游离在社会组织之外。二是工资集体协商,即劳资关系问题,这是最基本和最重要的社会关系。通过广泛地开展工资集体协商工作,从源头是广大职工的合法权益,促进社会的和谐稳定。

## 要在参与社会管理中有所作为

工会要结合自身的特点,在充分了解、把握社会运转和企业运作的链条上,找准工会组织服务社会发展、产业经济、职工权益的切入

# 工会应做群众路线的忠实践行者



## 开展党的群众路线教育实践活动笔谈

GONGYUINTANSUO

么样,存在哪些问题,作风上还存在哪些不足,群众看得最清楚,也最有发言权。践行群众路线教育活动,不能“自拉自唱”,必须坚持开门搞活动,组织群众有序参与,让群众监督和评议,走进基层第一线、走进职工群众之中,对照群众的意见找差距,对着职工的要求去整改,不辜负群众的期望。

要坚持把群众智慧当土壤。职工群众处在生产实践的第一线,对事物的观察、对情况的了解更细致、更透彻、更深刻。践行群众路线教育活动,离不开从职工群众中汲取智慧、汲取养分。面对层出不穷的新情况新问题,必须充分发挥群众的主体作用,激发群众创造,集中群众智慧,使工会工作始终保持旺盛的生机活力。

要坚持把群众满意当标准。无论是职工之家建设情况,还是工会各项工作的开展,都要注重群众评价。解决好工会组织能不能为职工群众说话,是不是为职工群众说话,为职工群众说话职工群众认可不可,愿不愿意听的问题。使工会工作始终经得起实践和历史的检验。

要坚持把群众意见当镜子。工作完成的怎

## 正衣冠必须要会审美,目标上造福职工群众,满足群众需求

践行群众路线,必须把造福职工群众作为目标和出发点,解决好什么是“美”,发展是为了谁的问题,把人民利益至上作为根本宗旨来坚守。

方向上要明确,调整“表针”。造福职工群众,首先要正确地给职工群众指出前进方向,发动职工群众自己动手,争取和创造自己的幸福生活。形式上要创新,跟住“步点”,职工群众的根本利益是一致的,具体利益需求则存在差异。如何满足职工群众对美好生活的新期待,是工会组织面临的艰巨任务。这些都必须依靠大胆务实创新工作来解决。

效果上要明显,对准“焦距”。服务职工群众必须要取得实效。践行群众路线教育活动,就是要敢于面对职工群众最关心的焦点问题,做到职工有需求、工会有回应,职工有困难,工会在身边,让职工群众真正感受到工会是“职工之家”,工会干部是最可信赖的“娘家人”。

# 关于工会参与社会管理与创新的思考



## 观察思考

中发挥更加积极有效的“连心桥”作用。

### 要在参与社会管理中理清思路

社会管理,说到底是对人的管理与服务。工会组织作为广大职工权益的代表,实现、维护、发展广大职工根本利益是工会的职责和使命。工会组织要在社会管理中发挥作用,只有通过创新思路、创新方法、创新载体、坚持开门办会、走社会化服务之路,才能提高工会组织的能力和水平,才能更好地发挥党政助手、职工之家、企业之友的作用,进而体现工会组织的价值。

在当前社会矛盾和问题比较集中,社会管理结构弱化的背景下,思考和定位工会工作,不能仅从工会的角度思考和看待工会做什么,不能从工会看工会。要从党政的大局,社会经济发展方向,企业发展的角度,职工群众的

需求来考量,从社会的视野看待和定位工会工作。要分清轻重缓急,顺序渐进,全方位多角度地统筹兼顾职工群众的经济利益、政治权益和文化权益,在需要做什么和能做什么之间找到结合点,切实发挥好工会作为党政联系群众的桥梁和纽带作用。

### 要在参与社会管理中找准位置

群众团体参与社会管理有自身的特点,有传统优势和局限性,有别于行政组织。行政组织按行政法规管人管事,资源多。而群众团体是跟人和事走,是组织者、号召者和服务者,只有坚持开门办会,有效地借助各种社会和行政资源,通过“借船出海”,借力、借势,不断拓宽工会社会化的工作的领域,范围和渠道,满足职工群众多层次的需求,营造我为人人、人人为我的

多赢局面,工会组织才有影响力,吸引力和凝聚力,才有生机和活力。当前工会参与社会管理有两个重要途径:一是工会组织建设。目前,海口市共有企业会员近20万人,企业基层工会组织4500多家,包括有楼宇工会、镇街工会、区域工会、行业工会、联合工会,通过组建把更多的职工组织起来,避免游离在社会组织之外。二是工资集体协商,即劳资关系问题,这是最基本和最重要的社会关系。通过广泛地开展工资集体协商工作,从源头是广大职工的合法权益,促进社会的和谐稳定。

### 要在参与社会管理中有所作为

工会要结合自身的特点,在充分了解、把握社会运转和企业运作的链条上,找准工会组织服务社会发展、产业经济、职工权益的切入

# 推进班组建设管理需挖掘内外部潜力



## 工作研究

协调、输送智力、提供必要财力物力等方式助力班组建设,帮助班组缓解压力,提升执行力水平。基于这种认识,班组建设在企业必须作为一项系统工程、全局性工作,全力加强和推进,形成“公司统一领导、主管部门牵头协调、机关部室分工负责、基层具体实施、班组全员参与”的工作格局,做到领导高度重视、机关部室高度关注、班组全力以赴,共同提升班组建设水平。

### 上下级组织共同助力班组建设

从企业的决策层,到管理部室、到基层班组,通常是金字塔形的企业组织,位于最底层的班组承受着上层层层传递下来的工作负担和压力。反过来,其承受和化解负担压力的能力必须得到上层的支持,上面的层面也有更好的位置、更宽广的视野、更大的能力,通过组织

组代表工作感言并与坛下听众互动,形式新颖、主题鲜明,实现在论坛中交流,在交流中提升,能够有效助力班组建设。

班组之间的经常沟通,尤其是业务相同、相近班组间加强交流,可以起到相互借鉴、共同提高的作用,在班组建设管理中共同少走弯路,少一些探索摸索的时间、精力,甚至财力的投入。班组建设有共性,视企业规模大小,经过精心准备的论坛可以组织全公司的班组参加,就如何帮助员工疏解工作压力、加强团队协作能力、强化基础资料管理等具有班组建设共性方面的先进经验进行交流。围绕不同主题和热点展开讨论演讲、参观交流,促进班组建设,做到全员参与、典型带动、文化引领、分层推进,先进的班组建设经验能够使大家在思想认识、工作作风、能力水平及精神状态上不断有新进步、新提升。

### 发挥工会轴心与班长核心的作用

在企业管理分工中,工会通常是班组建设

的主管部门,如何引起领导重视,如何发挥各机关部室作用,如何提高班组本身对自身建设的重视度,工会作为组织者具有重要作用,是班组建设的轴心。班组建设重点在于搭建平台,加强专业管理,工会要通过加强组织,充分运用专业部室作用,构建班组建设“指导、实施、评价、改进”闭环管理循环,建立“凡事有标准,凡事有评价,凡事有指导,凡事有改进”的班组建设责任体系,实现班组专业管理落地,保证职能部门压力到位,保证基层班组建设方向明确。开展班组管理量化,强化班组专业管理职责,采取强制排序、量化加权的方法,从班组绩效管理、培训等维度,量化评价班组管理工作的效果,构建车间、机关、公司三级班组评价管理体系。完善班组建设激励机制,通过设立季度优秀管理班组,年度专业管理红旗班组、公司级标杆班组、公司级优秀班组长奖项,并连责奖惩,调动参与班组建设积极性。

班长既是一个班组之长,是班组建设成果的受益者,也是班组建设的具体组织实施者,是班组建设的核心。班长必须高度重视、积极参与,并努力探索加强班组建设的新方法。班长的综合素质决定着班组建设的档次,必须实行班长业务和管理提升工程,夯实班组建设的基础。搭建班组学习平台,帮助班长拓展工作理念、提升工作能力,实现自身素质和班组业绩的“双提升”。引入“概念驱动”理念,弘扬先进班组管理理念,提高班长管理艺术,开拓思路。敞开班组交流渠道,推广季度优秀管理班组,年度专业管理红旗班组等标杆班组先进经验,取长补短,不断提高。

职能部门对班组建设从组织搭台方面发挥指挥作用;班组之间互相交流,发挥横向沟通借鉴作用,实现经验共享,逐级推高;工会作为主管部门加强管理协调,发挥轴心作用,班长抓好落地发挥核心作用。纵横连横可以纵横互补,共同推进班组建设水平的提升,把班组建设搞得红红火火,结出累累硕果。