

# “回应职工所盼，适应工会所能”

——安徽省总工会党组书记、副主席徐建谈工会“双走访”活动



徐建

和成效、认识和体会。

谈到安徽工会系统开展“双走访”活动的经历和过程，徐建介绍说：

我们的“双走访”活动，大致可分为三个阶段：

第一个阶段是从2009年9月开始的“双走访、促三保”行动，即“万名工会干部走访企业、走访职工，促进保增长、保民生、保稳定”行动。其开展的背景源于2008年的国际金融危机。2008年底，金融危机的影响逐渐蔓延至我省，当年全省GDP和工业增幅分别回落了1.2和3.4个百分点，一些中小企业生产经营出现困难，职工就业、收入及权益维护遭遇新的压力。为应对这一不利形势，服务了省委省政府“保增长、保民生、保稳定”工作大局，省总在全省工会系统开展了“双走访、促三保”行动，发动职工凝心聚力促进增长，协助党政千方百计改善民生，深入实际解难帮困维护稳定。

第二个阶段是从2011年9月开始的“双走访、三服务”活动，即“万名工会干部走访企业、走访职工，服务科学发展、服务社会和谐、服务职工群众”。我们之所以对活动的内容与主题进行深化，主要是由于进入“十二五”时期后，安徽经济发展增速明显，社会事业不断完善，为密切联系职工群众，凝聚起加速崛起的强大合力，省委在全省党政系统开展了“五级书记带头大走访”活动。省总开展了以“访民情、汇民智、释民惑、解民忧、惠民生”为主题的“双走访、三服务”活动，为的是呼应党政所需，回应职工所盼，适应工会所能。

第三个阶段是从2012年2月开始的。为推动全心全意依靠工人阶级根本方针的落实，积极参与加强和创新社会管理，切实做好新形势下职工群众工作，全国总工会适时开展了“面对面、心贴心、实打实服务职工在

基层”活动。安徽省总工会乘势而动，把“双走访、三服务”活动作为承接全总“面对面、心贴心、实打实服务职工在基层”活动的重要载体并全力引向深入，全省各级工会普遍建立健全了“双走访”活动的长效机制和常态化工作格局。

通过“双走访”活动，可以准确把握企业生产经营情况、劳动关系状况和职工迫切需要解决的一些现实问题，切实为企业和职工排忧解难；可以密切与职工群众的联系，解决工会机关化、行政化倾向；可以改进工作作风，锤炼干部队伍，提升服务职工群众的能力和水平。“三可以”是安徽广大工会干部对“双走访”活动的切身感受。

谈到开展“双走访”活动的做法和成效，徐建介绍说：

一是上下联动、统筹推动活动开展。省总召开动员大会，并结合全省工会工作实际制定下发实施意见。在省总的带动下，各市、县、区工会和省产业工会、规模以上企业工会也迅速召开动员大会，成立相应的领导机构和工作机制，明确主要负责同志是开展“双走访”活动的第一责任人，切实做到组织到位、责任到人。省总定期编发活动简报，及时交流各地进展情况和新鲜经验，并分片召开了工作推进会，有序有力地推动了“双走访”活动的深入开展。

二是加强调研、帮助解决实际问题。开展“双走访”活动，关键是如何帮助职工解决实际困难。各级工会把活动的着力点放在基层，通过深入企业了解情况、深入职工问需问计、召开座谈会等形式，加强调研。对于可以立即解决的问题明确答复，及时帮助解决。对于工会无力解决的一些问题，则及时向党委、政府汇报建议，尽心履行自己源头参与职能。

三是精心提炼、谋划建立长效机制。各级工会对“双走访”活动中的一些有效举措和成

功经验进行加工提炼，科学谋划建立健全“三服务”的长效机制。从全省范围看，各级工会谋划长效机制主要集中于组织动员职工深入开展劳动竞赛，推进“两个普遍”，维护职工合法权益、深化帮扶救助、实施职工素质建设工程等几个方面。

从成效方面看，通过“双走访”，一是不断深化群众性创先争优建功立业活动，彰显了工会服务科学发展的积极作用。从2009年到2013年9月，全省工会组织开展各类劳动竞赛8万余次，参赛职工1445万人次，为加快转变经济发展方式，促进经济社会又好又快发展创造了新业绩。二是深入推进构建和谐劳动关系活动，彰显了工会服务社会和谐的积极作用。

广大工会干部把构建和谐劳动关系作为参与加强和创新社会管理的重要切入点和着力点，加大工作力度，大力开展和谐劳动关系。截至2013年6月底，全省建立基层及基层以上工会组织11.34万家，工会会员达775.6万人。全省工会建制单位已签订工资专项集体合同2.62万份，覆盖企业3.98万家，覆盖职工254.96万人。全省6.25万家企事业单位建立了职代会或职工大会制度，6.44万家企事业单位实行了厂务公开，6484家公司制定了职工监事制度，6365家建立了职工监督制度，广大职工的知情权、参与权、表达权、监督权进一步落实。三是不断完善工会帮扶工作长效机制，彰显了工会服务职工群众的根本宗旨。各级工会将坚持“双走访”活动为主线，积极协助党政保障和改善民生。从2009年至2013年9月，全省工会共筹集助学资金1.15亿元，资助6.6万名困难职工和困难农民工子女上学。通过各种途径组织农民工、下岗失业人员开展技能培训29.4万人次、创业培训5万余人次，帮助30.4万名下岗失业人员和农民工实现再就业。

在开展“双走访”活动中，安徽工会的基本

经验是：围绕中心、服务大局是这项活动的方向；领导重视、组织缜密是这项活动的前提；健全制度、目标量化是这项活动的保证；典型引路、扩大影响是这项活动的推力；创新载体、丰富内容是这项活动的基础；统筹兼顾、突出重点是这项活动的要求；解决问题、提升能力是这项活动的关键；长效运作、常抓不懈是这项活动的根本。

谈到对开展“双走访”活动的认识和体会，徐建说：

当前，安徽省总工会正在扎实深入地开展党的群众路线教育实践活动，并取得阶段性成果。回顾我省工会“双走访”活动的成功实践，我们深切地体会到，只有始终把党的群众路线作为工会的生命线和根本工作路线，坚持以职工为本，深入组织职工、宣传职工、教育职工、服务职工，才能引导职工群众自觉做坚持中国道路的柱石、弘扬中国精神的楷模、凝聚中国力量的中坚；才能动员职工群众始终做全面深化改革的推动者、参与者，共同为实现中国梦而不懈奋斗。

基于此，我认为，“双走访”活动找准了工会工作与党和政府中心工作的结合点，契合了工会作为党领导下的工人阶级群众组织的关键点，回应了广大职工群众对工会组织和工会工作的关注点，是工会组织践行党的群众路线、做好新形势下职工群众工作的重要举措。

(素描:法明)

## 口述实录

GONGYUNTANSUO

■ 包俊宗

行，没有职工群众的积极参与，任何决策都不可能得到真正落实。

### 把群众路线贯穿于工会工作之中

群众路线是我们党的生命线，是以“一切为了群众，一切依靠群众，从群众中来，到群众中去”为主要内容的施政理念。这种理念只有成为各级工会干部的一种自觉行动，成为一种起主导作用的工作方法，才能在工会工作中得到贯彻落实。

群众路线要贯彻到各级工会工作的整个过程，任何时候都要贯彻执行，不能有的时候用，有的时候不用；需要的时候用，不需要的时候用。为此，必须从制度层面探讨建立贯彻群众路线的长效机制，用制度规范工会干部的行为，并依靠职工群众的监督把各项制度落到实处。要建立收集听取职工意见的制度；建立工会决策依靠职工实施的制度；建立工会工作由职工评判制度。

■ 张良

认为劳务派遣工没有与本单位签订劳动合同，与本单位没有劳动关系，不是本单位的“人”，因此不应在本单位参加工会，而应由劳务派遣企业组织他们入会。有些劳务派遣企业则认为，劳务派遣工虽然与本单位签订了劳动合同，与本企业在劳动关系，但企业并没有使用他们，不应由他们来组织派遣工加入工会，致使劳务派遣工的入会和维权问题处于“两不管”状态。《劳动合同法》正式确立劳务派遣在我国劳动领域的法律地位，劳务派遣工在我国必将得到进一步的发展，劳务派遣工队伍将进一步发展壮大，组织劳务派遣工加入工会工作任务更加艰巨，破解劳务派遣工有序入会势在必行。因此，要加大劳务派遣企业组建工会力度，把工会组建与劳务派遣组织的准入制度和资质验证结合起来，有关部门在履行开业审批、年度资质审核和平时监督检查中，督促其及时建立工会组织。要切实加大宣传力度，提高企业、社会各界和劳务派遣工本身对加入工会的重要性认识，推动劳务派遣工入会工作的深入开展。

■ 董柏云

以及企业运行成本等，指导员都应了如指掌，心中有数。同时，要积极做好有关资料、数据的收集和分析工作，甄别真假，用事实和数据说话，据理力争，使职工工资得到合理增长。

五、提高吸收的能力。学习、吸收和借鉴外单位的先进经验和成功做法，是开展工资集体协商工作不可或缺的一个重要方面。工资集体协商工作时时会遇到不少新的情况，作为指导员要利用一切机会、场合，包括培训、参观和经验介绍等，善于从别人的经验中得到启发，“扬弃”地为我所用，通过了解下边，学习外边，潜心谋划本单位的工作。可以相信，只要指导员积极发挥主观能动作用，大胆实践，不断探索，工会工资集体协商工作就能取得主动权，开创新的局面。

# 群众路线是工会的生命线和根本工作路线

## 开展党的群众路线教育实践活动笔谈

GONGYUNTANSUO

协商，签订合同；与政府沟通协商，维护职工合法权益。

工会事业的发展动力来自于职工群众的需求。世界工会运动的历史表明，十九世纪的工会与今天的工会相比，维护职工权益工作的领域、范围、要求、方式已经发生了明显变化，总体呈现出由争取劳动经济权益、安全卫生权益等初级权益向争取精神文化权益、政治民主权益等高层次权益发展。工会不仅仅仅要与直接关涉职工权益的企业方进行谈判协商，还要与政府、社会有关方面沟通协调，积极参与影响职工权益的法律和经济社会政策的制定，更大范围、更高层次地替职工说话办事。

与政府权力机关相比，群众组织最大的特点是群众性和民主性。不论是其产生还是开展活动，都不能依赖行政权力、行政命令。除了自身来自于职工群众，由职工群众民主选举产生外，重大决策要由职工民主选举产生的委员会

集体讨论、民主协商做出，充分体现职工群众的意愿，开展活动要依赖于职工群众的意愿推动和积极参与，工作的效果要由职工群众评价和检验，而不能通过行政命令的方式做决策、搞活动。工会必须增强对职工群众的感情，坚持一切为了职工群众，一切依靠职工群众，主动了解职工需求，全力满足职工的需求，始终同职工群众心连心。

### 群众路线是工会的根本工作路线

群众路线的内涵是一切为了群众，一切依靠群众，从群众中来，到群众中去。它既是认识论，又是方法论。

从认识论的角度看，工会来自职工、植根职工，根本宗旨是全心全意为职工服务，工会的一切奋斗都是为了职工，一切工作都要依靠职工，一切活动都要以实现好、维护好、发展好广大职工的根本利益为出发点和归宿。工会组织和工会干部在价值取向上必

# 规范管理劳务派遣用工的主要途径

## 观察思考

GONGJUYANTAN

近年来，快速发展、缺乏规范、管控无力成为劳务派遣市场面临的主要问题。权益保障难题，缺乏归属感，心理压力大也在劳务派遣工身上体现得十分突出。进一步健全和规范劳务派遣市场，维护劳务派遣工的合法权益，促进农村劳动力有序转移已成为当务之急。

### 群众路线是工会的生命线

工会是党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织，是党联系职工群众的桥梁和纽带，是国家政权的重要社会支柱，是会员和职工权益的代表。维护职工合法权益和民主权利是工会的基本职责。正因为工会是职工群众的组织，工会才能成为职工权益的代表者、维护者，才有权力代表职工与企业谈判

宣传力度。宣传党和国家关于劳务派遣工工作的各项方针政策，引导用工单位认真履行社会责任，进一步营造关心、尊重和爱护劳务派遣工的良好社会氛围。通过开展法律进企业、进工地活动，向劳务派遣企业宣传贯彻相关劳动法律法规，为劳动者办理社会保险，实现同工同酬是企业的法定义务。同时，通过为劳务派遣工讲解法律规定，阐述办理各项社会保险的好处以及长远作用，提高他们的法律意识以及对社会保险的认识，畅通他们利益诉求渠道，切实保障他们的知情权、参与权、表达权和监督权。

### 完善细化相关配套制度和法规

各级工会要深入劳务派遣企业、用工单位进行调研，摸清人数、性质、办公场所、注册资本金全面情况，把脉会诊，对症下药。坚持从实际出发，在解决重点、难点和热点问题上下工夫，增强贯彻落实《劳动合同法》的针对性、有效性，减少盲目性。对劳务派遣工工资的发放，社会保险的缴纳等等，从制度上细化规

定，堵塞法律漏洞，从而避免劳务派遣成为用工单位和派遣企业互相推诿、逃避法律责任的借口。使之具有指导性、科学性、规范性、前瞻性、可操作性。做好劳务派遣工作是一个宏大复杂的系统工程，涉及人社、公安、教育、住建、工商、税务、工会等部门，各部门要密切配合，通力合作，同频共振，做到不推诿、不扯皮，努力维护好、实现好和发展好劳务派遣工的劳动就业权、劳动报酬权、社会保障权。“一等工人正式工、二等工人农民工、三等工人派遣工”的问题才能真正得到解决。

### 加强对劳务派遣领域的指导和监管

“天下之事，不难于立法，而难于法之必行。”制度建设的效用，不仅在于制度的制定，更在于制度的执行，制度的执行“难在坚持，贵在坚持”。《劳动合同法》为纠正劳务派遣乱象提供了有力的制度化武器，规定“经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单

位和个人不得经营劳务派遣业务。”同时，劳务派遣公司的门槛也相应提高，其注册资本从现行的50万元提高到了200万元。此外，《劳动合同法》还界定了劳务派遣用工只能在“三性”——临时性、辅助性或替代性岗位实施。明确规定用工单位应严格控制劳务派遣用工数量，不得超过用工总量的一定比例。因此，要提高劳务派遣企业的准入门槛，提高劳务派遣企业的注册资本，同时对劳务派遣企业在工商注册之前的组织机构、资质等方面进行严格审核把关，加速劳务派遣企业的优胜劣汰。注重加固“防火墙”、注射“预防针”的同时，要加大劳动保障监察执法力度，加强违规违纪行为惩戒，促使劳务派遣健康有序发展。

### 解决劳务派遣工入会难和维权难的问题

“用人不管人，管人不用人”已成为当下用工单位和劳务派遣企业思维定式。一些用工单

# 工资集体协商指导员应提高五种能力

## 工作研究

GONGZHIYANJIU

主动、依法、持久推进工资集体协商工作是实现工资分配公平公正的有效途径，也是协调劳动关系的重要手段。工资集体协商工作政策性强，服务对象广、环节多、程序要求严，因此，对于工资集体协商指导员应着重培养和提高五种能力，即学习的能力、协调的能力、创新的能力、能力和吸收的能力。

一、提高学习的能力。工资集体协商涉及会计、法律、行政管理等专业，对工资集体协商指导员（以下简称指导员）的知识结构和能力水平要求都比较高。在开展工资集体协商时，

要求指导员对劳动法规、劳动工资、劳动保护、社会保障等体系进行认真学习和研究。提高谈判与博弈的技巧和能力，需要理性思维和智力支撑。而要达到如此水准，需要在工作实践中摸索规律性，增强预见性，提高层次性。工资集体协商工作既是一项寻常性工作，但也具有复杂性。工资集体协商的结果往往随外界宏观经济形势、内部微观经济变化而上下波动。指导员只有把握住企业经济脉搏，并以科学严谨的作风、认真负责的精神，维护职工的合法权益和经济利益才会有可靠的保障。

二、提高协调的能力。在劳资矛盾中寻找双方利益的平衡点，让广大职工都能分享企业成长带来的实惠。应当是工资集体协商的目标追求。指导员在开展工作时应当通过平等

协商、谈判等人性化方法来解决遇到的问题，动之以情，晓之以理，做到有理有节。同时，指导员应加强与企业经营者的协调，积极与对方建立良好的互信、互助关系，通过正式或非正式的沟通，把职工的合理诉求反映好、解释好，争取企业经营者的理解和支持。指导员的工作也要注重“接地气”，做到协商议题从职工中来，到职工中去，并得到广大职工的参与和支持。

三、提高创新的能力。创新是工资集体协商生命所在、活力所在。也唯有创新，工资集体协商才能在不断研究新情况、解决新问题、形成新共识的过程中不停留在原有的位置。从广义上讲，工资集体协商的内容主要包括企业工资制度、企业内部分配方式、企业工资水平、工资支付办法以及特殊情况的工资。由于目前

业工资决定机制的转变，企业有了完全的分配自主权，劳动报酬受到多种因素影响，经常处于动态变化之中，所以工会代表职工就劳动报酬与企业进行协商就有了实质性的内容。指导员要在注重真实需求中不断创新。防止和克服本本主义、形式主义。那种只求新花样，不求实际效果的所谓创新，只能使工作成为空中楼阁、形同虚设。

四、提高应变的能力。在工资集体协商过程中存在着诸多的挑战因素，工会维护职工合法权益，也应因势而为，积极应对企业形势的变动而采取相应的策略。变是客观存在的，如政府发布的工资指导线、城镇居民消费价格指数、市场价格的供求情况等等，都在随时发生变化；再如企业经营形势、利润增长、全员劳动生产率

董柏云 观点

在工资集体协商过程中存在着诸多的挑战因素，工会维护职工合法权益，也应因势而为，积极应对企业形势的变化而采取相应的策略。