



上海工会围绕职工建会,引入第三方社会组织联手推出新型工会推介会——

彩绘心中的工会

■本报通讯员 徐晗 李轶捷 本报记者 钱培坚

2015年是全面深化改革的关键之年。全面深化改革如何落地生根,其中一个关键是落实“最后一公里”。工会工作中,最基础的工会组建部分亦契合此深意,虽然工会组建的数据不断增长,但是不可否认的是,在部分地区部分企业工会组建存在着“走过场”的现象,“一边是工会干部顶着冷言冷语反复上门做工作,一边则是企业仍存错误认识,职工毫不知情无动于衷。”

“你所了解的工会是什么样的?而你期望中的工会又是什么模样?”对此,职工用画笔给出了答案。有的画出了太阳,希望工会给职工以温暖;有的画出了大树,希望工会给职工以依靠;有的画出了一条大路,希望工会能引领前进方向……

这是日前在上海闵行区“娘家人的客堂”工会推介会上发生的一幕。整场工会推介会由画工会、讲工会、牵手工会等一个个环节串联而成。会后,所有参会职工都认真认真地填写了“入会申请表”,表示愿意加入工会。

该场活动由莘庄镇总工会设计,益心社会工作发展中心一起参与开展。据了解,这一利用社会组织推进工会组建的新模式已经在上海闵行区莘庄镇和上海自贸试验区内先后试水,均取得成功。

让职工找到“回娘家”的感觉

有职工的地方就应该有工会。而在以往长期的工会组建工作中,不同程度地存在偏重围绕企业行政建会的情况。“一边是工会干部顶着冷言冷语反复上门做工作,一边则是职工毫不知情无动于衷。”闵行区总工会主席俞莉红坦言,如果不能从工作理念上进行转变,就无法改变职工“被入会”的状况,工会组建工作就会事倍功半。

去年上半年,闵行区总工会引入了第三方社会组织——益心社会工作发展中心。试点首先在莘庄镇拉开了序幕。

上海的工会干部意识到,如果不能从工作理念上进行转变,就无法改变职工“被入会”的状况。反过来,部分职工对工会的不了解“不感冒”,也促使我们思考,用什么样的职工喜爱的方式,组建符合职工群众权益保障需求的工会。从自省的视角,上海闵行区等基层工会从工会推荐会着手创新,将有助于我们打开思路,用新方式新办法去服务职工的新需求。

——编者

困难也接踵而至。于工会而言,社工是一个互补型的合作伙伴,他们有着丰富的社会工作经验,但对于工会却不甚熟悉。为了帮助他们了解工会,闵行区总工会对他们进行了工会知识的专业培训,同时也请他们给工会干部们讲讲社工的工作法。一番磨合之下,工会干部和社工们组合成新的工作集群。

依据莘庄镇总工会给予的未建会企业清单,益心的社工们率先以电话沟通的形式,对区域内的100多家未建会的企业进行了初步排摸。紧接着,莘庄镇总工会工会干部和社工们一起一家家登门,与企业和职工进行了当面沟通。

在面對面的交流中,社工们发现,许多企业对于建会存在错误认识,态度模棱两可,而职工对工会的了解不够全面,也没有强烈的人的愿望。

为了让各方真正地了解工会,闵行区总工会、莘庄镇总工会与益心社工们精心准备,首推了“工会推介会”。为了贴近职工,他们还取了一个很温馨的名字——“娘家人的客堂”,希望职工在推介会中,找到“回娘家”的感觉。

工会推介会激发职工入会意愿

“决定举办这样形式的活动,说实话,最初我们是很忐忑的,且不论效果如何,第一就是要吸引职工前来参与。好在闵行区总工会和莘庄镇总工会一直从旁给予了指导和帮助。”益心社会工作发展中心主任吴琼回忆起

筹办推介会的场景,仍历历在目。

“莘庄镇总工会积极为我们提供企业背景资料。推介会的环节设置,也是闵行区总工会的工会干部们与我们一起备课的。”吴琼说,来来回回琢磨了很久,才最终定下了方案。讨论中,大家一致认为,推介会的形式必须有所突破,于是他们采用了参与性会议中的“世界咖啡馆”的形式,结合工会特性,强调营造轻松欢乐的氛围,突出职工与主办方的互动性。

2014年11月初,第一场工会推介会在莘庄镇社区学校举行。高泰时装公司的职工如约而至,成为首批邀请对象。在此之前,工会干部和社工多次到该企业走访,企业主松口表示愿意建会,但企业的行政人员却推脱说,员工不愿意加入工会。正是出于这些原因,他们被作为首批试点对象。

一进会场,职工们就领到了彩色水笔和一张白纸,活动的第一个环节——“彩绘心中的工会”,这些小道具就派上了用场。在主持人的引导下,职工们凭借着自己的想法,画出了自己对工会最真实的期待。随后,工会干部登场,有针对性地进行了工会基础知识的普及。此后,已建工会的企业小伙伴们又现身说法,讲述了自己企业内的感人工会故事……

短短40多分钟,活动渐入佳境,不时有笑声传出场外。在这种轻松而愉快的氛围下,职工们坚定了自己要加入工会的意愿。会后,所有职工都认真认真地填写了“入会申请表”。

第一场推介会大获成功,让闵行区的工会干部和社工们倍感兴奋,在摸索中,他们逐渐明确了推介的企业类型,综合多方因素,最终决定率先在25人至50人的企业中“复制”这一模式。

工会推介会在自贸区复制成功

同样的探索也在自贸区内开始了。自贸区“娘家人的客堂”请进的第一批客人是来自葛科颂化工公司的职工。和高泰时装公司不同的是,葛科颂是一家外国独资企业,职工常年在外地进行销售维护,外方老板对于

建会也比较敏感。这场推介会可以说是顶着巨大压力召开的。

为了打破职工的拘束感,主办方特意将场地放在了自贸试验区鲁能大厦的阳光驿站召开。陆续前来的职工看到乒乓球桌和台球桌,忍不住就先上阵小试了一番身手,气氛顿时就活跃了起来。在“手绘工会”等一系列的环节后,益心还邀请了新智德精密零件(上海)有限公司工会主席张遵海,以企业伙伴讲工会故事的方式,和与会者一起分享工会工作的心得感悟,讲述企业工会促进企业产能提高、增加职工福利等事例。丰富和翔实的内容让与会者充分感受到工会的魅力。

和高泰时装公司明显不同的是,活动之后,益心并没有邀请职工填写入会申请表。“企业方至今还没有松口,这么做主要是怕职工有顾虑。”吴琼说,在和自贸区工会商量后,全新推出了“牵手卡”环节,鼓励职工如果愿意与工会携手同行,请在卡上签字。

果然,到场的职工全部都毫不犹豫地牵手上卡签下了自己的名字,表示愿意与工会牵手同行,畅想美好明天。在最后的小组讨论环节,针对“心中的工会”、“前进的方向”和“共同的愿景”三个话题,葛科颂职工代表纷纷献计献策,表示工会是职工和企业的桥梁,组建工会可以帮助企业更好的发展,只有企业发展了,员工才能受益,有幸福的员工才有幸福的企业,表达了参加工会组织的愿望。

自贸试验区工会常务副主任王剑明认为,工会组建模式的大胆尝试将以往职工“要我入会”转变为“我要入会”,今后也将不断尝试依靠职工工会的有效方式和工作模式。

工会推介会分级进行推进

成功的经验并不能简单复制。因为每一家企业的实际情况都不相同,职工的文化背景、需求也不一样。

在闵行区内,不同特点的工会推介会在陆续推进。“娘家人的客堂”又先后开进了方龙德建设工程有限公司、城冬清洁公司。

“我们不要组建工会!”这是城冬清洁公司负责人在走访之初做出的严词拒绝,经过

工会干部的不断跟进,企业态度稍有缓和。于是,莘庄镇总工会和益心趁热打铁,“娘家人客堂”工会推介会迅速走进企业,与职工展开交流。

当天,42位员工参与了推介会,不同于前一次的是,在“大家谈工会”环节中,除了讨论对工会的期望,还设置了类似“竞选宣言”的环节,鼓励职工上台讲述他们如果入选工会委员会将如何为大家服务;之后进行差额选举。参与者从4位自荐人中选出了3位担任工会委员,工会主席更是以全票通过的方式诞生。会议的结果也让公司负责人对工会的态度发生了实质性的变化。

作为这一建会新模式的最先推行者并全程参与的闵行区总工会主席俞莉红认为,这一模式最大好处便是打破了以往依靠行政建会的格局,让职工在入会之初就对工会充分了解,唤醒他们的工会会员意识。同时,她也毫不避讳地指出,目前这一项目还有许多需要完善的地方。

“我希望工会推介会能形成分级推进模式。”俞莉红说,在她的构想中,分级推进模式目前有四个阶段。第一阶段走近工会,即宣传工会的功能、定位、职责和提供的服务,吸引员工;第二阶段呼唤伙伴,即已入会会员带领新职工来入会,扩大队伍;第三阶段选出领头人,即在轻松的氛围下选出自己的“工会主席”以及“工会委员”;第四阶段发布施政纲领,即会员自己讨论确立工会近一年的实施项目,进而工会主席发布施政纲领,并加以分工落实。城冬清洁公司的案例就已经实现了第三阶段的尝试。

“这一分级模式,可初步实现对基层工会组织的成功培育,为今后该企业工会作用的发挥打下了扎实的基础,使其不仅‘建起来’,还能‘转起来’。”同时,俞莉红也坦言,这一模式的推广对工会干部和社工都带来了更大的挑战。



聚焦“招工难 找工难”

给“钱图”更要“画”前途 涨“薪情”也需“抚”心情

企业打好“感情牌”应对开春跳槽多发期

为降低员工流失率,企业在管理、技术改造、用工待遇、企业文化等方面积极提升

本报讯(记者吴锋思)“企业去年受经济大环境影响较大,感觉发展的前景不好,也就没有再呆下去的想法了。”春节长假后的第一个工作日,小陈就赶到福建厦门市劳动力市场,寻找机会“另攀高枝”。

记者在现场看到,虽然进场的求职者不少,但这些求职者大多是持观望态度。“这些人中不少是准备换东家,他们是‘骑驴找马’的跳槽者,是在对比企业的待遇。”现场企业的人力资源经理说,拿完年终奖、合约到期等因素形成每年春节后职场上跳槽的高

峰期。

招工不易仍是今年的话题之一,福州、厦门、泉州等用工大市春节前就在谋划招工,与企业做好对接,节后一上班就举办招聘会。2月25日,厦门人社局部门就带着厦门的48家企业、近8000个岗位分别到湖南、江西、四川等省“抢人”。

带薪休假、年终补贴、返乡专车接送等已不再是什么新鲜事,为了吸引员工,不少企业使出了浑身“解数”,加强了“反跳槽”措施。报销路费是有的企业采取的招数之一,

当员工们准时回工厂上班后,企业就给予报销员工回厂路费;老员工在春节后回企业工作时,如帮助企业带回新员工工作满一定时间的,则给予以老带新“介绍费”。

“员工首先关注的是工资待遇,提供给员工的薪水绝对要和员工的付出相匹配,不然肯定留不住人,也招不到人。”厦门市人社局部门负责人说,为了吸引求职者,不少用人单位在正常薪酬的基础上,还开出生日津贴、免费午餐、带薪培训、一年调薪3次等各式各样的“特殊福利”。

为防止大面积跳槽,不少企业进行反思,在企业管理、技术改造、用工待遇、企业文化塑造等方面积极提升。“留人留心”,给“钱图”更规划前途,解“薪情”更安抚心情。不少企业在提高工资待遇同时,主打“感情牌”,做到感情留人、待遇留人。有些企业还采用“继任者计划”留住骨干员工,让他们看到自己未来在公司的位置,即“职业生涯发展规划”。同时,为了让员工安心心回来工作,各企业工会还通过走访慰问和开展工资集体协商等形式,为职工打“强心剂”。

“员工流失率对企业稳定与否起到重要作用,因此,针对年轻员工注重发展前景的情况,企业对新入职员工进行了职业发展规划。”福州金山工业区一机械企业人力资源部经理余浩告诉记者。

“用工规范,工资价位高、员工福利好、工作环境好的企业好招工、好留人;而一些劳动强度大、加班时间长、工资福利待遇低的中小企业,则难招人,员工流失率高。”福州市人社局部门负责人说。

农民工工资收入增长放缓

本报讯(记者罗娟)2月28日,国务院农民工工作领导小组办公室主任、人力资源和社会保障部副部长杨志明在两会政策吹风会的新闻发布会上说,农民工工资收入增长放缓。

杨志明说,多年来,农民工工资收入都是两位数增长,进入“十二五”以后,前两年的增长仍然达到20%左右,进入中后期以后逐渐下降,2013年增长13.9%,2014年增长了9.8%。农民工工资收入由以往的大幅增长向随着劳动生产率提高迈入稳步增长。

他进一步解释说,2014年外出农民工月平均收入2864元,比上年增加255元。2014年全国农民工总量达2.74亿人,比上年增加501万人,增长1.9%,同比增幅回落0.5个百分点;其中外出农民工1.68亿人,比上年增加211万人,增长1.3%,同比增幅回落0.4个百分点。

他说,农民工就业招工“两难”的结构性矛盾将成为常态。从近年的情况来看,农民工总量增长,增速下降,分布有新的变化。农民工正在从无限供给向有限供给转变。

同时,产业结构的优化升级,呼唤农民工技能提升。当前,农民工接受过技能培训的比例总体偏低,大约只有1/3,缺乏技能是农民工成为现代产业工人的主要障碍。

杨志明说,针对以上问题,我国将实施农民工技能提升计划,每年培训农民工2000万人次,同时大力发展农民工就业容量大的第三产业,中小企业和劳动密集型产业,落实减税降费 etc 扶持措施,促进农民工就业规模的持续扩大。

此外,将继续发挥全国公共就业信息服务平台的作用,全国互联互通地为农民工免费提供便捷的就业信息和政策咨询服务,并扶持农民工返乡创业带动就业。



招聘会现场,一求职者高举“本人英语六级”标语求职。 新华社发

广东节后用工需求减少

求职者挑工作,但企业对求职者也挑剔,筛选条件甚至细到了居住地

值从120万降为80万。据广东省人社厅有关负责人介绍,由于节后不少企业推迟开工,部分企业甚至在元宵节后才开工,加上部分务工人员延迟返岗等因素影响,短期内企业仍有用工缺口,预计春节后一个月将恢复到常态水平。

虽然“招工难”与“找工难”仍然并存,但与往年相比,最明显的变化是部分企业用工需求在减少,求职者或将面临更严峻的“找工难”。年初九一般为劳动者返岗的时间,但南方人才市场却出现了火热的招聘场面,求职者挑工作,但企业对求职者也挑剔,筛选

条件甚至细到了居住地。

广州海珠区一家新开张外贸公司要招10名外贸服务专员,虽然公司新成立,单位介绍只有寥寥两行,但开场不到半小时就收到了十几份简历,总经理蔡先生问的第一个问题就是“你住在哪里”。

合肥成立街道劳动争议调解庭

本报讯(记者陈华)2月12日,在位于安徽合肥市包河区义城街道的滨湖劳动争议调解庭里,某混凝土制品有限公司负责人现场将2.6万元现金递到三名农民工手中。至此,安徽省首个街道级劳动争议调解庭完成了从筹建到实体运行的全过程。

韩君海等三人原在合肥某混凝土制品有限公司从事驾驶员工作。去年10月,公司单方向与他们解除了劳动关系。由于混凝土行业常有货车车主挂靠公司运行的模式,因此被解约的驾驶员在维权时常遭遇多方推诿的扯皮现象。韩君海等三人同样因此多次维权未果。

包河区劳动人事争议仲裁员滨湖仲裁庭接到韩君海等三人的劳动争议仲裁申请后,经过查证及多方协商,最终达成协议,企业方一次性支付申请人工资、赔偿金、解除劳动合同经济补偿金以及年休假工资。

据包河区人社局有关负责人介绍,在街道层级设立劳动争议调解庭,既是一种尝试,也是一种适应当前形势的必然选择。据了解,近年来,随着《劳动合同法》、《社会保险法》等一系列法律法规的出台,职工维权意识显著增强,不少地方的劳动争议案件呈井喷状。越来越多的劳动争议案件与相对固定的劳动仲裁人员之间的矛盾也越来越突出。

在包河区,劳动人事争议仲裁院本级专设仲裁员仅有4人。在2014年,他们全年受理的仲裁案件多达650起,案多人少的现象十分突出。考虑到其中大部分案件涉及金额小,矛盾争议不大,在基层解决更有利于双方当事人,案件在基层能得到及时处理,成本最少,效果最小。因此,包河区选择在义城街道成立街道级的劳动争议仲裁庭。

滨湖仲裁庭虽然设在义城街道,但是业务范围覆盖周边的淝河镇、大圩镇等多个乡镇和街道。据滨湖仲裁庭仲裁员黄典民介绍,把劳动争议庭搬到劳动者和用人单位身边,更易于解决一些棘手的劳动争议案件。

包河区人社局有关负责人告诉记者,将劳动争议案件在街道就地开庭,充分利用街道社保、司法和基层人民调解组织资源,通过调解审理程序,有效加强对基层的业务培训和指导。

天津化四周转房让员工安居稳心

本报讯(记者姜明 通讯员姜书范 王洪宇)“我们青工积蓄有限,想结婚没钱买房,是工会的周转房缓解了我们的压力。”2月6日,在化四建宿舍楼刚结婚的青工小段高兴地说。

据了解,天津市中石化第四建设有限公司工会与行政,推出“每月交300元至至少住五年”的新婚周转房,三年来有69户新婚职工拿到了周转房钥匙,为缓解青年职工购房压力开出了“药方”,也有效稳定了职工队伍。

近年随着企业发展壮大,该公司录用了大批新员工。在工会推动下,2011年公司花1000多万元重新改造了三栋四层的单身职工宿舍楼,变为122套建筑面积48.6平方米、一室一厅一卫的新婚周转房。

该公司规定,这些房屋,公司青年职工结婚均可申请,每月租金300元,居住期五年,届时家庭有特殊困难不能购房可再申请暂缓搬家。“我们增加了全封闭的楼内外走廊,这样一套房就由南北向对门的两间宿舍加上原来套房过道组成,改造难度和费用上升了,但房屋面积增加了。”曾参与大楼改造,如今负责周转房物业管理的单经理介绍说。为了方便职工生活,楼内还增加了煤气、供热、网线、上下水道等配套设施。

福州车务段“三送”温暖一线职工

本报讯(记者吴锋思 通讯员袁璐)“松鼠桂鱼、蛋皮燕丸……你看,我们宁德站的年夜饭多丰盛,大家要来支持我们啊。”近期福州车务段组织的“车站最美年夜饭”微信点赞活动在一线职工中着实火了一把。这只是福州车务段开展“三送”活动,服务春运、服务职工的一个缩影。

据了解,该段在春运期间开展“三送”活动,情暖基层一线,让干部职工感受到组织的关爱。为职工送文化,工会牵头组织开展各种文化活动,引导广大职工健康生活;为职工送服务,改造了伙食团,解决饮用水问题,为管内沿线小站改善生产生活条件;为困难职工送温暖,加大帮扶救助力度,深入困难职工家庭,送上组织关怀。

“3000元的底薪在同行中工资不算低,不愁招到人,问她住哪,是因为公司做外贸生意,上下班时间不定,如果上下班要花费很长时间,业务员会无心工作,影响到生意。所以我要谨慎选择。”蔡先生说。

据广东省人社厅有关负责人介绍,为更好地应对“招工难”和“找工难”问题,节前各地各级人社部门已广泛收集企业空缺岗位信息,并将岗位和招聘会等信息通过官方网站、“人社”微信等平台向社会公开发布。

据了解,从年初八开始,广东各地人社部门已密集组织举办免费专场招聘活动。