

一个街镇工会的“九化工作法”

——来自上海宝山区顾村镇总工会创新工作的实践报告

文/钱培坚

习近平总书记中央党的群团工作会议上指出,要坚持党对群团工作的统一领导,坚持发挥桥梁和纽带作用,坚持围绕中心、服务大局,坚持服务群众的工作生命线,坚持与时俱进、改革创新,坚持依法依章程独立自主开展工作。

在工会大家庭中,街镇工会组织是直接面对企业和职工的最前沿。换言之,工会能否有效发挥群团组织的桥梁、纽带作用,街镇工会的工作无疑是极其重要的一环。

从“四化工作法”发展到“七化工作法”,再完善到目前的“九化工作法”,10多年来,上海顾村镇总工会从没有停歇过创新实践的脚步,为如何做好街镇工会工作凝练出切合街镇实际的成套经验,成为“有能力、有实力、有作用”的工会组织。由此,顾村镇总工会获得了全国百家示范乡镇(街道)工会、全国模范职工之家等70多项全国、市、区级荣誉。镇总工会主席吴振祥也获得全国劳动模范、全国五一劳动奖章、全国优秀工会工作者、上海市年度十大劳模人物、上海市职业道德十佳标兵等殊荣。



维权篇

工会组建“网络化” 基本实现工会组建全覆盖

顾村镇地处上海城乡结合部,各类企业纷繁复杂。如何把镇域内数以千计的不同规模、不同所有制、不同隶属关系的企业职工组织到适合自身特点的工会组织架构中,更好地发挥工会服务职工的组织优势,顾村镇以工会组建“网络化”为抓手,形成“横向到边、纵向到底、上下贯通”的工会组织网络化格局,基本实现工会组建全覆盖;

——“抓大、圈中、盖小、归类、联谊”的组建方式。

“抓大”就是抓规模较大企业组建独立工会。目前,已建独立工会141家;“圈中”就是把规模中等的企业或组建独立工会条件尚不成熟的企业圈入区域工会,目前23家区域工会共覆盖506家企业工会;“盖小”就是组

建楼宇、一条街等社区工会,从而将游离在工会组织外10人以下的小微企业职工吸纳到工会组织中来。目前社区工会已覆盖600多家小微企业(门面店、个体工商户);“归类”就是归同类行业的职工入行业工会,目前已组建餐饮、物业、建筑、教育4家行业工会,覆盖企业58家;“联谊”就是将劳动关系在顾村,但又没有隶属关系的20家市属企业工会,以区域工会联谊会的形式组织起来,建立信息定期互通互访机制。镇工会组织覆盖企业近千家,职工人数35470人,工会组建率和职工入会率分别达到了91.5%和91%。

——依托社会组织建会。

针对沿街商户等小微企业建会难的症结,顾村工会通过协调各方力量率先在顾村

共富地区建立沿街商户协会,同时与商户协会商量,以理事会成员单位为基础建立共富地区街面工会,相比与数以百计的商户单独商量组建工会来得更加便利。同时,由街面工会向所有职工发放一张连心卡,一封公开信,一张入会申请书,一张权益诉求调查表,通过“四个一”使他们找到了组织,工会组织通过吸收职工入会倒过来覆盖小微企业。

——体外建会。

建立来沪务工人员“租住地工会”,探索工会参与社区建设和社会治理的途径,使来沪务工人员8小时以外,从企业走向社会也能得到工会服务,实现工会组织对职工在企业和社会双覆盖,拓展工会组织作用的发挥。

职工维权“条块化” 有效保障职工的合法权益

“条”就是镇总工会、基层工会和会员职工三位一体纵向维权救济渠道。镇总工会实行工作日无间断接待制,开展对职工的无偿法律援助,建立职工法律援助志愿团,聘请专职律师作为常年法律顾问;基层工会则推行每周二“工会主席接待日”制度,由工会主席和企业劳动争议调解小组负责本企业的劳动争议调解;同时,把制作成名片的“连心卡”,发到一线职工,特别是中小企业的职工手里,卡上写着“工会是职工温暖的家,有事请给家里打电话”,使职工随时都可以与工会取得联系。

7年多来,顾村工会年均接待来人来电咨询数百次,年均调解劳动争议30多起,成功率几乎为100%。特别是前几年的几起群体性劳资纠纷,工会都能做到第一时间发现、第一时间报告、第一时间处理、第一时间介入。

同时,顾村工会也注重工会组织的自我维权,近几年来,对延交工会经费的9家企业发出了整改通知书,对其中的1家拒不整改的企业向法院申请了支付令,依法追缴了工会经费。

“块”就是横向维权平台,在建制上形成“点、圈、链、面”的职工自我管理模式;以独立工会为重点。主要贯彻劳动合同法的深度和维护职工合法权益的程序上要求,通过职代会和集体合同2+X等载体,重点协商工资、奖金等分配改革方案和计件工资等;

以区域工会为圈。从贯彻劳动合同法的广度和维护职工利益的内容上维权,集体协商区域内最低工资线、计件工资计算方式,签订1+1+1+N形式的区域集体合同(即一份统一格式的集体合同,附一份含有女职工保

护、安全生产、来沪职工服务等企业应当承担社会责任的区域企业管理规章制度和一份有N个空格的工资专项协议,N个空格根据企业不同的工资形式填入不同的内容);

以行业工会为链。通过协商,规范行业内规章制度、最低工资线和基本工种工资价位等(如对餐饮行业的厨师、领班员、服务员、物业行业的接待员、维修员、保洁员等10多个工种的基本工资价位进行了明确,岗位职责进行了规范,同时对企业应为这些岗位员工提供工作保障的相关要求予以了明确,较好地引导职工忠于职守、爱岗敬业);

以社区工会为面。探索建立工会会员(职工)代表会议制度,推进微小型企业职工和职工8小时以外从企业人走向社会人的服务和管理工作,创新以工会组织为载体,加强来沪人员的服务和参与社会治理之路。

目前,顾村镇开展集体协商并签订包括女职工保护、劳动保护在内的集体合同和签订工资专项协议共计覆盖企业677家,涉及职工3.3万多人。覆盖区域内符合集体协商条件的建会企业90%以上。(其中独立工会建会企业135家,覆盖职工14230人;区域工会建会23家,覆盖企业495家,职工14460人;行业工会4家,覆盖企业32家,职工1010人;联谊会工会建会企业15家,覆盖职工3520人)。

在建制民主管理的程序上,顾村工会坚持“三议、五公开”。

所谓三议:1.集体协商协议。按照《上海市集体合同条例》要求,在广泛听取职工意见的基础上,提出集体协商议题,召开集体协商会议有职工方代表和企业方代表进行商谈一致,形成会议纪要;2.职代会决议。按照《上

海市职代会条例》职责规定,将集体协商的议题和内容,递交职代会讨论、或提出建议、或审议通过,最后形成职代会决议,以供劳资双方共同执行;3.签订集体协议。将集体协商协议、职代会决议的涉及职工切身利益的核心问题签订协议,包括安全生产、职业健康和女职工利益保护条款等在内的集体合同和工资专项协议,并经政府劳动行政部门备案以资共同遵守。

所谓“五公开”:1.公开推选职工代表。根据《上海市职工代表大会条例》规定,按企业规模划分若干选区按比例民主推选职工代表,职工代表的结构以一线职工为主,中、高层管理者不超过20%。选出代表后要公示;2.公开征求职工意见。每次集体协商和职代会前,对企业职工下发《职工劳动和保障问卷调查表》,并分别召开一线职工、职工代表和管理层座谈会听取意见,了解企业经营管理情况;3.公开会议议题和内容。集体协商和职代会必须以一项制度、一份合同和一项规章为主要议题(职代会制度、集体合同和区域(行业)规章)。同时,根据单独企业、区域和行业企业的特点,在工资专项协议和规章制度内容上侧重点有所不同。4.公开会议程序。严格按照企业方和工会方协商确定的议题和程序召开职代会,会议议程一般包括:筹备工作报告、通过表决决议、代表资格审查报告等,对集体合同等需要审议通过的内容进行无记名表决,并形成会议决议;5.公开职代会决议的执行和监督检查情况。职代会审议涉及职工切身利益的内容要通过政务公开栏进行公示,由职工代表通过民主选举组成监督小组,负责监督检查职代会决议的履行情况。

工会、政府相关职能部门、相关院校、相关民办职业培训机构和社团等有涉及职工素质和职业发展职能的单位组成。镇总工会为召集单位,联席会议下设办公室,负责日常工作。联席会议依据和整合职工职业发展的职业道德、企业文化、职业技能、职业法律保护、职业才艺等内容,制定促进顾村区域职工职业发展年度计划,并根据各成员单位的各自职能,明确职工职业发展的培训、竞赛等师资、生源、场地、政策落实等分工责任,推进职工职业发展。

职工文体“民间化” 激活职工参与文体活动的热情

顾村镇总工会把丰富职工的文体活动作为维权服务的重要内容,每年举办一次全镇性职工大众文体活动,已连续举办9年,使职工民间文体资源得到了有效挖掘。在此基础上,又积极整合资源,试行职工文体“民间化”之路,使职工文体活动由上级工会包办向职工民间自发组织转变,由基层工会和职工被动开展向主动自觉开展转变,活动经费由上级工会千方百计筹措向职工民间自发筹集转变;

一是建立职工文体俱乐部。2008年,由镇总工会搭台,成立了职工书画、乒乓爱好者之家等4个民间组织。活动采取抽签轮值的方法,镇总工会负责总体协调。通过调查摸底,较为详尽地掌握了区域职工各类文体人才和活动内容需求。采取“人以群分物以类聚”的办法分别组建各类文体俱乐部,包括体育、

文艺、书画、摄影、拳操、钓鱼等俱乐部,并逐步形成镇职工文体俱乐部、企业文化兴趣小组、个人文体兴趣爱好者的三位一体的各类文体沙龙。各类职工文体俱乐部设置“三个一”,即一个召集人、一个志愿者指导老师、一个QQ群或微信群。

二是建立职工文体联席会议制度。联席会议成员单位由镇总工会、镇教委、镇体委和镇社区文化中心等组成,镇总工会为召集单位。联席会议成员单位将下属图书馆、体育场所、社区文化活动中心、社会文体服务场所资源,有组织地向各类职工文体俱乐部开放,物尽其用地为职工服务。镇体委和镇社区文化中心把职工文化建设纳入全镇文化建设的范畴。

三是文体活动初现“三个多”。1.活动体系多层次。顾村镇职工文化建设活动组织体系

分3个层面。镇级层面文体俱乐部,其主要职能是组织较大的文体活动,衔接对外活动,指导帮助企业组建文体兴趣小组等;企业层面兴趣小组,其主要职能是调查掌握职工对文体活动的参与情况,组织开展文体兴趣小组;职工层面兴趣爱好者,可根据自己的兴趣爱好参加各层面的文体活动;2.活动开展多形式。文体活动的开展采取多形式,有个人练习的,如书画、乐器等,有提对对抗的,如乒乓、羽毛球、棋类等,有多人的如集体拳操、篮球等,有集体活动,个人操作的如摄影比赛、书画比赛等,也有集体活动团队参加的如拳操训练、比赛;3.内外对接多方位。各类职工文体俱乐部对内自我表演、自我创造、自我管理、自我服务,对外链接社区、对接社会,使镇域内职工有展现自己各类才艺的平台。

以“扁平化”为抓手 畅通服务职工“最后一公里”

街镇工会面临的工作对象几乎全是非公企业工会,而非公企业工会干部因行政干涉、业务水平、兼职过多、工作责任心等因素制约,履职情况很不平衡,许多服务职工的举措在落实中大打折扣。如何畅通服务职工“最后一公里”,顾村镇以服务职工“扁平化”为抓手,实现“四个零”(答复职工询问零时差、与职工交流零障碍、为职工排忧解难零等待、宣传教育信息传递零距离)

为目标,为职工提供便捷高效的服务。一是建立扁平化的服务平台。建立了近200平方米的职工援助服务中心,实现了互助保障、就业援助、法律援助、心理疏导、劳模服务等“一站式”服务。

二是建立扁平化的服务渠道。积极利用网络新媒体平台,建立顾村镇总工会官方公众微信平台 and 网上QQ工作平台。制定专人维护和网上值班,让会员职工直接、快捷地了解工

会服务职工的各项举措,让工会了解会员职工合理化建议和诉求,实现零距离的互动。

三是建立服务职工职责公开机制。顾村镇总工会印制规范的服务职工便民册,公开所属职工服务中心、街面社区工会工作站、公益职工服务站等单位工作内容和职责,公开工会的组织架构和承接服务职工的公开信。基层工会必须将上级工会服务职工的相关举措公示在政务公开栏上,并通过检查监督落实。

建设篇

工会干部“职业化” 提高工会干部的履职能力

搞好工会工作,工会干部是关键。而目前街镇工会在干部状况上却面临着:一是街镇层面面对少则几百、多则上千的企业及数万职工的工作压力;二是区域(行业)、社区工会主席从企业中产生几乎是形同虚设;三是企业工会主席绝大多数是兼职的,没有额外酬劳,缺乏工作动力;四是工会干部履职能力参差不齐等困难。要解决这些困难,关键是有了一支稳定的工会职业化工作者队伍。

顾村工会的做法是将工会干部的管理按照市场化运作模式,一方面运用经济杠杆作用,按照权利与义务均等原则,调动工会干部的工作积极性;另一方面进一步加强工会干部职业化管理,提高履职能力;

一是建立职业化工会工作者队伍。镇总工会目前建立了由专职、兼职和志愿者3支队伍共40多人的工会工作者队伍。1.镇总工会本部和下属职工服务中心设有专职工会干部12人,主要从事镇域企业独立工会组建及其管理工作,指导区域(行业)工会对所属中

小企业工会组建和管理;2.建立一支兼职工会干部队伍。顾村工会通过购买政府街面协税、卫生、消防安全等服务,兼顾推进街面门面店等小微企业工会工作,共有16名兼职工会干部。3.建立顾村公益职工服务站,将顾村区域刚退休的、有志愿服务职工的党群工作者和有才专业业人员共计12人组成职工服务志愿者队伍。主要从事事前前瞻性工作调研,疑难问题解决,职工文体民间组织的服务工作。

二是区域(行业)工会实行工会主席派出制。区域(行业)工会由上级工会或区域行政(村或镇属公司)派人担任工会主席(企业派人担任工会组织员),工会主席的工资及各种福利待遇可从区域行政或上缴的工会经费中支付,目前23个区域工会和4个行业工会主席都实行职业化;

三是非公企业独立工会主席实行职业津贴。在企业缴纳的工会经费中拿出一部分,对上规模、工作达标的非公企业工会主席进

行职业补贴。实践证明,这一做法非常有效,企业工会主席的工作主动性、积极性有了很大的提高;

四是加强工会干部职业管理。主要在4个制度上下功夫:1.培训制度。新任工会主席(组织员)的上岗培训,新的法规政策的业务培训和薪情况新问题的应对培训;2.会议制度。每两周召开一次总工会人员工作碰头会、每季度召开一次区域(行业)工会主席工作交流会,每半年召开一次规模型企业工会主席工作片会,每年召开一次区域(行业)覆盖非公企业独立工会每季度走访一次、对集体所有制单位工会主席每半年走访一次、对区域(行业)工会覆盖的企业工会主席每年走访一次;4.考核制度。对基层工会主席采取基本分(常规工作)+浮动分(重点工作)+附加分(突出工作)考核办法,将考核结果与工会干部职业化挂钩,与评先评优挂钩,并将考核结果向单位党政领导通报。

工会工作“社会化” 最大限度地整合资源为工会所用

要做好工会工作,仅靠工会自身力量是不够的。顾村工会通过“五个主动”,基本形成党委领导、政府支持、社会协同、职工参与、工会运作的工会工作社会化格局,有效整合了各方资源;

一是主动争取党委领导,积极推进“党建带工建、工建服务党建”工作,探索党组织建在工会组织上,组建镇总工会“两新”组织联合党支部,争取更多政治资源;

二是主动寻求政府支持,积极利用镇政府与工会联席会议平台,争取更多的政策资源。工会在联席会议已提出了20多个议题都

得到了很好的解决。联席会议畅通了工会与政府相关职能部门的沟通渠道,加强了工会与政府职能部门之间的配合,提升了多部门的工作效率;

三是主动营造社会协同,积极培育服务职工的社会组织,积极与职工利益相关的各类社会组织密切合作。如劳动管理联合巡查制度、工会劳动法律监督员制度等多种机制,通过信息互通、联席会议、条块对接、联合巡查等措施,争取更多的社会资源。

四是主动推进职工参与。镇总工会推行《顾村镇总工会关于建立工会代表常任制

的实施办法》,通过提案制、巡查制、监督制等,动员更多的会员职工参与和支持工会工作。基层工会坚持职代会制度在职工民主管理工作中的轴心地位,努力推进完善职代会制度,维护职工知情权、参与权、表达权和监督权。

五是工会主动运作。有作为才有地位,顾村工会主动与涉及职工切身利益方方面面的有机结合,整合资源,把自身建设成为镇域内协调劳动关系组织架构中心、资源配置中心、信息诉求沟通渠道中心,使工会组织真正成为联系职工群众的桥梁和纽带及参与社会治理的枢纽型组织。

服务篇

职工帮困“互助化” 不断扎实帮困送温暖工作

在帮困工作中,顾村工会突破单纯依赖行政经费或有限的工会经费的做法,主动出击,探索符合社会主义市场经济特点和群团组织工作特色的运作模式,走出了一条职工帮困“互助化”的道路——

一是设立困难职工帮困基金。按照镇总工会《关于建立顾村镇职工互助帮困基金试行办法》的要求,在每年一次职工“一日捐”和职工遇到困难互助捐的基础上,采取向政府社会争取一点、工会经费支出一点的办

法,建立镇、基层两级工会帮困基金。二是开展高温慰问活动。镇总工会每年用25万元,对全镇2万多名职工进行高温慰问,各基层工会也相应开展了各类高温慰问活动。

三是积极动员职工参加上海市总组织的职工互助保障计划。减轻患病职工个人自付部分的经济负担,2014年,顾村镇总工会共组织7000多人次在在职和退休职工参加市总工会组织的各类互助保障计划,患病报销3700多人次,理赔金额近300万元。

顾村工会职工帮困“互助化”成效是明显的。如2008年四川汶川“5.12”地震期间,顾村总工会共动员198家企业16859名职工,募捐139余万元支援灾区。又如2015年5月,顾村神龙企业(集团)有限公司职工突发脑溢血急需大笔手术费。通过工会的职工帮困“互助化”制度,利用QQ网络工作平台、微信公众号等发出募捐倡议书,第一时间募得善款7.5万余元,交到了患病职工家属手中,解其家庭燃眉之急。