题记：

中共早期重要领导人瞿秋白同时也是文学家，他在一首题为《江南第一燕》诗中如此写道：

“万邻怂绿斗寒潮，捡点新泥筑旧巢。我是江南第一燕，为衔春色上云梢。”

这首诗的意境耦合了云南工会2013年以来，近4年的工作风貌。

“我是江南第一燕 为衔春色上云梢”

——回眸云南省总2013年以来与春天的四度约会

□陈昌云 黄榆

嫣然可掬：“你的微笑泄露了内心的秘密”

现在是2016年的仲夏，从2013年开年到现在，与自然的物候一样，云南工会人也与春天约会了四次，四度春光，四度收获，每当和省总党组成员交流时，他们似乎是本能地闪避自己在其中扮演的角色。

这其中，尤以副主席彭增梅为典型。

彭增梅分管了比较棘手的法律保障、职工医疗互助等多项工作，每次就她所分管的工作采访她，她都要说“不要写我”，甚至要求“不要提我”。

彭增梅的为人做事从与她共事几年乃至几十年的人那里，你可以看到这些人对她的背影历来投以温暖的目光。

彭增梅曾任大理州人大常委会副主任、州总工会主席。

在大理州总部机年，尤其是她刚到州总履新的头几年，她带着搭档，时任州总党组书记、常务副主席的赵明光等几位，用了一两年时光，就把大理州总变成了云南工会的一帜猎猎作响的大纛，与当时的红河州总、昆明市总一道，成为云南州市级地方工会中的三道令人艳羡的风景线。

2011年，她奉调省总履新，出任党组成员、副主席。

云南省总的法律保障工作是彭增梅分管的，其中，困难职工帮扶慰问由省总法律保障部牵头负责，为此，她操心很多。

作管理系统在档的患恶性肿瘤、终末期肾病、血液病、精神病和永久瘫痪等困难职工实现了帮扶救助全覆盖。

以法律制度的充分建立来维护职工权益，是一项制度性、基础性工作，5月1日，《云南省工会劳动法律监督条例》正式施行。

这部《条例》是2016年3月31日，在云南省第十二届人民代表大会常务委员会第二十六次会议通过的。

省总党组书记、常务副主席王惠萍说：“《条例》的施行，是完善我省劳动法制体系建设的重要环节，是构建和发展和谐劳动关系、维护职工合法权益的重要手段，是推进群团工作改革，推动工会工作法治化的重要保障。”

其实，云南省总早在20年前就积极推动工会立法工作，探索工会工作“依法理性，源头参与”的法律制度途径。

“从1995年1月13日施行的《云南省实施〈中华人民共和国工会法〉办法》算起，20年来，云南省市两级3个总工会已经推动地方人大通过了10部地方性工会法律。”云南省总法律保障部副部长陈欣韬介绍，“我们有了10部工会法律，全省各级工会做工作就有了很好的法律基础。”

陈欣韬介绍的目前已经施行的10部地方性法律是：省总推动的《云南省实施〈中华人民共和国工会法〉办法》《云南省集体合同条例》《云南省职工劳动权益保障条例》《云南省职工代表大会条例》《云南省企业工会条例》《云南省企业工资集体协商条例》《云南省工会劳动法律监督条例》，昆明市总推动的《昆明市工会劳动法律监督条例》《昆明市企业工资支付条例》；红河州总推动的《红河州非公有制企业工会条例》。

“这10部法律都涉及维护职工或工会权益，反映了我们在维权问题上的核心价值观，这就是依法、科学、理性、坚决维护职工和工会的合法权益，从源头参与，从源头维护。”陈欣韬说。

她认为，工会工作的一大重要内容就是依法维权，维权的最重要法律依据就是以《工会法》《劳动法》为主体的几部相关上位法，“但这些法律只是提供了基本原则，具体情况千差万别，还必须有适合当地实际的地方性法律加以‘辅佐’，才能使上位法得到很好地施行，中央提出依法治国，这要求工会工作的思路也要随之变化，比如维权、建会、经费使用等多项工作，也要自觉在宪法和法律的范围内去开展”。

法保部多年来承担了省总帮扶维权工作职能，个中酸甜苦辣或五味，只有品嚼者自己知道。

以彭增梅的谦逊特质，由于工会立法、帮扶困难职工、工资集体协商、职工医疗互助等工作都是她具体负责的范畴，她不会主动介绍自己分管部门的成绩，但是，当笔者找她，希望得到她所分管部门近几年的工作情况材料时，彭增梅闻之悚尔，回答干脆而简洁：“你定个时间，哪天要？”

说这话的时候，她笑眯眯的，看得出很有底气，虽然没有介绍自己分管领域的成绩，却正如北岛的《雨夜》诗句所说的那样——

“可敬笑知泄露了内心的秘密。”

不仅仅是彭增梅，或许是因为长期在工会和职工打交道的缘故，党组所有成员，包括主席张百如，表情之幽和，言语之谦逊，总是山温水暖，令人呵之心中顿时绿了一片盎然春意。

软实力：“红花虽好，尚需绿叶扶持”

今天全国的扶贫工作，有个新词汇，叫做“精准扶贫”，而在云南省总，至少3年前就已经这样做了。

帮扶困难职工的过程中，影增梅和法保部的干部发现，有一个特殊的群体需要将有限的资金集中使用，省总法律保障部部长王正钢说：“帮扶资金总是很有限，这个职工群体需要特殊和集中的关心。”

这个群体就是工会帮扶工作管理系统在档的患恶性肿瘤、终末期肾病、血液病、精神病和永久瘫痪等重症、绝症困难职工。

王正钢告诉笔者，从2013年开始，每年的中秋国庆期间，省总都要重点针对全省纳入全国工会帮扶工作管理系统的患癌症和尿毒症在在档困难职工开展送温暖活动。

2013年中秋国庆期间，“省总共筹措资金2521.76万元，对全省患癌症在档困难职工3596人和患尿毒症在档困难职工753人进行全覆盖慰问，每名分别慰问3000元和5000元”。2014年的中秋国庆期间，省总重点针对工会帮扶工作管理系统的患癌症和尿毒症在在档困难职工开展送温暖活动，“看望癌症、尿毒症、血液病、精神病和永久瘫痪等大病在档困难职工4939人”。

2015年中秋国庆送温暖活动，省总鲜明地提出了“精准化帮扶”概念。

2016年3月4日下午，一队外宾来到昆明市职工服务中心访问，陪同者是云南省总党组书记、常务副主席王惠萍和省总工会副主席潘红伟以及昆明市人大常委会副主任、昆明市总工会主席臧永宏。

来宾是老挝人民革命党中央委员、老挝工会联合会主席班·诺玛尼一行6人。

在中心，班·诺玛尼主席饶有趣味地通过翻译咨询了昆明市总职工服务中心的多项工作。

地缘和政治的双重“亲缘”关系，决定了这天云南省总对班·诺玛尼主席一行的热情相减，交流过程中，班·诺玛尼主席一行兴致勃勃。

班·诺玛尼主席一行在昆明的3天活动，具体负责安排接待的单位就是云南省总所属的“云南职工对外交流中心”，这个名称几乎可以简称为“外交中心”，事实上，它就是云南省总与国外、境外工会（职工）系统开展联系交流的业务单位。

这个工会系统的“外交中心”，就“对外交流”而言，是云南省总、云南职工、云南工运，甚至是云南的另外一张“脸”。

从这个角度说，“外交中心”很重要。

但是，从省总纷繁万千的工作来说，毕竟“外交”份额很小，所以，它又不是最重要的，相对于省总按照省委、全总、省政府的要求和工作部署来做的诸多主题工作这类“红花”而言，它只是一片“绿叶”而已。

但“职工对外交流中心”日益凸显重要性。

尤其是，省人大常委会常务副主任、省总工会主席张百如对交流中心的工作提出了更高的要求。

“比如对外培训方面，主席要求把培训工作办成宣传云南工会工作的窗口，办成搭建与邻国友好工会组织之间友谊的桥梁，办成展示云南工会工作亮点的新平台。”中心时任副秘书长杨永生说：“张主席的3个‘办成’是对我们中心的极大、极高要求，怎样落实到每一次工作的每一个细节中，的确是考验。”

其实，作为省级领导，张百如主席的意思很明显，他要通过云南职工对外交流中心这个小视窗，展示中央“一带一路”决策和省委桥头堡开放政策主导之下的云南软实力。

只不过，这种展示截取了云南职工、云南工会的剖面。

作为驻会单位之一，云南煤矿工会这3年日子颇为难过。

用云南煤矿工会前任主席，现任省总党组成员、副主席杨卫中的话来说，他们所面对的情势是“双期叠加”：“也就是全省煤炭产业处在转型升级的关键期和煤炭产业经济发展的下行期交织在一起。”

应对“双期叠加”，云煤工会的办法是“软硬交加”。

“硬的方面是尽量筹集经费从物质角度帮助困难职工，以2015年为例，该年元旦、春节、中秋、国庆期间，省煤矿工会本级共筹集了87.38万元资金开展送温暖走访慰问活动，对2395名困难职工做到全覆盖慰问；各基层煤矿工会及煤炭企事业单位工会自筹资金160.8万元，153名各级煤炭企业党政领导，260名工会干部参与了走访慰问6280户困难职工。”杨卫中说：“软的方面是加强和有关方面沟通，切实解决煤矿职工的具体问题，以组织对组织的形式，既加大解决问题的力度，又避免群体聚集可能带来的负效应，有效地表达和维护职工合法权益。”

在省总驻会的产业工会，除煤矿工会外，还有财贸和教卫科两家，这两家的共同点之一是，所服务对象都是文化、学历层次较高，专业化程度较高，没有或者鲜有农民工，具备自专业知识的“知道分子”，职是之故，配备这两家产业工会的头儿，省总党组颇有想法。

以两家现任的主要领导——教卫科工会主席崔家周和财贸工会主席张松——的个人信息来看，不仅级别高（副厅局级），而且在省总多个岗位历练过，其中，崔家周有担任云南工青妇干校校长、党委书记的经历，张松有担任过省总财务部副部长、云南职工医疗互助中心主任的阅历，很明显，这是解释他们担任各自现任职务的一个理由。

“这两个产业工会的服务对象特殊，有过学校和财务工作阅历，相对懂行，对履职有好处。”王惠萍说：“加上省工青妇干部学校，省总需要服务的对象中，他们3家是知识分子比较集中的地方，这使得我们要思考一个问题，‘职工’这个概念包括了社会上通俗所说的白领（职员）和蓝领（工人），所以省总的工作既要很在乎蓝领，也要重视白领，在工作思维、角度方面，以及工作方式方面，党组必须具备从容应对的能力，这等于也给我们提出了一个值得认真研究并破解的复杂方程式。”

通常被简称为“工干校”的“云南省工会共青团妇联干部学校”作为省总直属的事业单位，教职工人数在70人以内波动，学校的定位是“两基地一中心”，即“干部教育基地，理论研究基地和会务服务中心”。

它的存在价值很多，其中最突出的一点是，借助这个平台，云南省总的许多软实力被传播到全社会，工干校掌门人，党委书记王虎说，仅2014年和2015年两年，学校就办了各种培训150多期，培训了23万多人。

此外，学校还主动“送教上门”，两年时间学校派出骨干教师到企业和基层工会授课达250多场次，受众高达10万多人。

工会的基础理论以及云南省总的许多思路、做法，乃至云南工会的形象，就是通过这个载体被传播放大到全社会，某种角度说，省工干校扮演了云南省总的“宣言书、宣传队、播种机”的角色，也起到了这三方面的作用。

从2013年以来，四度春秋，云南省总宛如读了一个“本科”，这个“本科”已被证明，“学业优良”即将“硕博连读”，但无法否认的是，“红花”盛开之际，工干校、疗养院、煤矿工会、财贸工会、教卫科工会等这些“绿叶”居功厥伟——“绿叶”“能利用空气中的二氧化碳、阳光、水分及矿物质制造出植物所需要的食物。”

因此，我们才说：“红花虽好，尚需绿叶扶持。”

原云南省人大常委会副主任、省总工会主席江巴吉才（左）和原云南省总工会党组书记、常务副主席卢正国出席活动。

云南省2015~2016年职工技术技能大赛。

省总工会领导慰问正在建设昆明长水国际机场的建设者。

“检点新泥筑旧巢”：用爱为职工建一个温馨的“家”

“家”在中国人的文化概念中，是物质和情感的有机融合体，是每个人出发的始点和回归的终点。

工会有一个极为重要的任务，这就是要尽最大努力和可能，把职工，包括数以亿计的农民工，从社会人、单位人，零散人变成“工会人”，也就是请他们回“家”。

职工这个群体，在全国，可能是五六亿，在云南，是531.4万人，工会发展会员要求“不留死角，纵向到底，横向到边”，这其中还包含要把职业和身份变动不居的“农民工”纳入到工会。

经济社会的发展，带来喜悦，也带来一些新问题，这样，“老工会”遇到“新问题”、“新课题”乃至“新麻烦”，稀松而平常。

比如，按照中央一些部门的统计口径，无法掌握总是变动不居的中小企业，尤其是小微企业的“存亡”状况，其实，这些企业有不少是旋生旋灭，几乎可以给它们贴上“蜉蝣企业”的标签——

就是说，它们的命运宛如蜉蝣，朝生而暮灭。

还有不少企业，甚至因为业主注册的种种不可捉摸的心理动机，压根儿就不存在。

这样，“实事求是”这个共产党的工作作风和道义标高，在工会就变成了一个非常现实的工作状态，给工会带来了一个十分严峻的新课题，怎样剔除不实数据？

用省总组织部部长罗秋华的话说，就是要有效防止“网上建会”“虚假录入”，只建工会而不发挥作用等问题。

2013年11月4日全总数据库进行数据更新，并导入国家统计局。

据2013年最新数据，云南预置数据新增企业1.6万多个，省总时任组织部长、现任副巡视员的吴以平说：“用这个分母来衡量，建会率仅达71%。”

咋办？

“组织部及时召开组织工作会议，要求各州市无论如何一定要完服一切困难完成组建工作任务；借助一切可以借助的力量做好排查工作，尽最大可能把数据库中‘事实不存在’、不符合建会条件的经济体从库中清除。”

一声动员令下，全省工会忙碌起来。

经过一番努力，截至2013年12月11日，全省企业工会涵盖数达105955个，建会率91.50%，“通过排查，从数据库中有效清除‘事实不存在’企业和不符合建会条件经济体11700多家，圆满完成了《规划》任务”。

剔除不实“库存”还不够，还得有积极的做法。

罗秋华说：“同时，进一步加大了组建工作奖励力度，2013年省总单独下拨组建工作奖励经费260多万元。结合全总数据库的修改和调整，组织各州市开展了数据库使用培训一期。为保证数据的真实性和可靠性，依托全总数据库信息，2013年共抽查了4个州市，30多个基层工会，有效防止了‘网上建会’现象的产生。”

最后的结果是，职工入会率动态保持在90%以上，25人以上单位建会率动态保持在98%以上，国有企事业、机关单位工会组织保持全覆盖对“农民工入会集中行动”进行了全面安排部署，提出了农民工入会率增长15%的目标要求，将各级各类开发区（工业园区、高新区、度假区、产业聚集区）、建筑项目、物流（快递）业、家庭服务业、农业专业合作组织5大领域作为农民工入会重点，创新工会组织形式。与此同时，做好其他区域、行业的农民工入会工作，力争在源头上把农民工组织到工会中来。

根据统计数据，云南省现已完成农民工入会率增长15%的目标任务。

2014年，省总下发《云南省总工会关于新形势下加强基层工会建设的意见》等5个文件，制定了2015年，全省各州、市（省直机关、滇中产业区）“六有”工会建设率达50%以上，省级各产业、厅、局、公司达60%以上。

如前所述，农民工是一个与工会关系十分纠结复杂的特殊群体，在2006年中央明确决定把这个群体交给工会并为之服务之前，它不在工作的视野中，围于中国的城乡二元分割体制以及就业、招工、用工体制的复杂性，农民工的居住、生活和工作，具有高度的不稳定性，因此，在农民工群体组建工会和发展农民工加入工会，就是一个比较复杂的“方程式”。

但是，基于对农民工权益的维护、社会稳定的需要、经济建设对基础劳动力的需求，在各用人单位（企业）的协助下，把农民工纳入工会组织，发展农民工入会，是一项严肃的政治任务，没得商量。

为此，云南省总推出（加强农民工服务工作的意见），全方位要求各级工会取得党政支持配合，全力做好农民工入会和服务工作。

其中，特别指出要在建筑、物流、快递、家政、保安、物业、农业专业合作社等产业来源大农民工聚集区域作为重点打业，“采取形式灵活、快捷便利的方式最大限度组织农民工加入工会，要紧紧围绕农民工最火、最直接、最现实的利益问题和最困难、最操心、最优虑的实际问题做好服务。”

来自云南省总的调查资料显示，截至2014年11月，云南省农民工总量达475万人，其中劳务输出到省外者有220万人，余下的255万人在本省范围内就业。

调研中，省总发现，在涵如建筑、物流、快递、家政、保安、物业之类，在局部地区以

（下转第8版）

省总工会副主席彭增梅

省总工会副主席潘红伟

省总工会党组成员、民主党派代表、特邀监督员、专委会主任黄榆

省总工会副主席潘红伟

省总工会副主席杨卫中

逆风千里：为技术工人铺就翱翔市场的“硬跑道”

2016年5月22日，一位老人在塞尔维亚首府贝尔格莱德因病去逝，享年83岁。

老人的姓名叫韦利米尔·巴塔·日沃伊诺维奇。

这个拗口难记的名字对今天的中国年轻人很陌生，但如果换成他所扮演的角色名字，那么，对今天45岁以上的中国人就如雷贯耳。

他，就是前南反法西斯主旋律电影《瓦尔特保卫萨拉热窝》中的主角“瓦尔特”，也是前南同类电影《杨》中的“老虎”。

韦利米尔·巴塔·日沃伊诺维奇主演过300多部电影，这其中的以上两部电影，在中国的“改革开放元年”——1978年——才开始在全国各地公映，普通中国人都为电影的内容、表演、打斗、情节、道具、服装、对白等要素所震撼，在只有8个样板戏的时空里，在当时绝对不可能引进好莱坞大片的年代里，这些电影对中国人的心理、视觉、情感冲击无与伦比。

在《瓦尔特保卫萨拉热窝》中，有一句为30多年前许多中国人耳熟能详的诗意盎然的台词，它设计为地下共产党人接头的暗语。

一个人说：“空气在颤抖，仿佛天空在燃烧。”

另一个人回答：“是啊，黑风雨要来了。”

当时中国的企业环境，除了极少数所谓“集体所有制”企业外，绝大多数企业都是所谓“全民所有制”，所有就业者都沉睡在国家体制惯性所提供的由“铁饭碗，铁交椅，铁工资”所具体编织的美梦中，除了极少数高层领导和极少数经济、政治学者外，尚无人敏锐地感觉到，1978年12月18日至22日召开的中共十一届三中全会提出“对外开放，对内改革”的方针，宛如一空气在颤抖，仿佛天空在燃烧”，其实是“暴风雨就要来了”的先兆。

这场“暴风雨”就是震荡全国的市场经济体制取向的结构性改革。

在这场“暴风雨”荡涤之下，作为一名工人的存在价值，通过他是否具有技术，技能和是否具有高技术、高技能凸显出来；作为国家建设发展的需要，尤其是制造业的需要，在低级劳动力泛滥的当下，高技能、高技术的职工非常紧缺。

如此双重需要之下，云南工会从自身的历史使命感出发，按照党委、政府的指示安排，承担起了主要通过搭建平台组织职工进行技术技能竞赛的方式，提升广大职工的技术技能，从根本上促进企业发展，维护职工的权益的任务。

2016年5月初，中共云南省委副书记、省长陈豪作出批示，要求全省职工向云南冶金昆明重工车工高级技师、全国劳动模范耿秋富学习。

陈豪的批示说：“耿家盛同志干一行、爱一行、专一行、精一行，以高度的主人翁责任感、卓越的劳动创造，忘我的拼搏奉献，为我省工人阶级和广大劳动群众树立了学习的榜样。”

耿家盛已经成为云南工业制造业界和531.4万职工队伍中的一道最为美丽的风景。

但究其成长的道路，他的发轫起跑线，是工会为他铺就的。

2016年4月1日上午，太阳明艳艳地高悬空中，以“践行新理念，建功‘十三五’”为主题的云岭职工素质建设工程（2016年~2020年）职工技术技能大赛在滇池边的昆明滇池水务公司启动，这是云南省涂外的第十三届职工技术技能大赛。

省人大常委会常务副主任、省总工会主席张百如宣布大赛启动，副省长、省职工经济技术创新工程领导小组组长董华出席活动。

从2001年以来这16年，“省职工经济技术创新工程领导小组组长”这个职务，一直是由分管工业的副省长担任的。

云南省总有一个从机构设置得很早，这个机构叫“云南职工经济技术协作办公室”，简称“技协办”，这个机构的一项重要工作就是利用工会的协调能力和社会资源，在政府、企业、职工之间搭建平台，给职工提供一个展示自我价值的机会。

早在2001年7月13日，经云南省政府同意，省总，省经贸委，省科技厅，省劳动和社会保障厅、省财政厅下发了《关于实施云南职工经济技术创新工程的通知》，确定由副省长担任省职工经济技术创新工程领导小组组长，以后，成员单位由5家变身8家，省总工会，省工信委，省科技厅，省人力资源和社会保障厅，省财政厅，省国资委，省工商联，省科协。

领导小组由这么高层次的领导挂帅，有这么多政府部门参与，分管这项工作的省总副主席潘红伟认为有一个最大的好处，“可以取证，如果职工参赛获得优秀成绩，没有政府部门跟进核发职业资格证书，那么，活动的作用和影响力要大打折扣”。

他说：“工会条件有限，资源稀缺，没有权力，但工会的优势是社会形象好，知名度高，协调和组织动员能力都很强，在党政领导心中有相当高的地位，可以利用这些些非物质条件，调动社会资源来为广大职工服务。”

潘红伟的观点，一定程度上代表了省总党组各成员的心态。

以昆明市本级和所辖区五华区为例，可以洞悉省总力推这项工作的良苦用心和缜密心思以及“技术含量”。

7月15日上午，昆明市五华区举行2016年的职工技能竞赛表彰大会，区人大常委会副主任、区总工会主席许萍森说，他们的活动日3月20日拉开帷幕以来，按照“全员练兵，分级竞赛，层层选拔，集中展演”的方式，“共动员了全区各街道，区科技园管委会，区个私协，区级机关，五华区属企业工会等12万多家基层工会，23万多名职工会员广泛参与到多种形式的职工技能竞赛活动中，经各基层工会预赛比武，层层选拔，推荐出1983名职工参加到全区32个工种，41场职工技能决赛活动中”。

通过竞赛，共产生杨德生等11人为“五华区金牌工人”；李云辉等11人为“五华区技能标兵”；丁永兴等94人为“五华区技术能手”；授予云南铜业股份有限公司冶炼加工总厂代表队等8个单位为“五华区消防技能竞赛优胜单位”荣誉称号；同时，对积极组织竞赛活动并取得优异成绩的护国街道办事处总工会等23个先秀组织单位和昆明家乐福超市有限公司南屏店等68个先进集体给予表彰。

五华区总工会常务副主席张丽萍告诉采访者，截至目前，五华区共建有企业工会组织14126个，职工会员23万余人，职工面临着急迫的技术技能提升问题，“但获得提升以后要通过领证的方式予以体现，以帮助取证职工扩大就业，从而巩固他的投酬权利，这里面，我们一直采用与区人社局等政府职能部门紧密合作的方式推行技术技能竞赛”。

作为云南州市工会工作的“掌旗兵”，昆明市总在这方面的工作表现可圈可点。

据昆明市总工会党组书记、常务副主席赵潜群介绍，昆明市现有职工约137.8万人，其中，“高级技师1148人，约占职工总数的0.08%；技师32868人，约占职工总数的2.39%；高级工176990人，约占职工总数12.84%；这三项的高技能人才为211006人，约占职工总数的15.31%。中级工175185人，占职工总数的12.71%；初级工329940人，占职工总数的23.94%”。

他介绍，昆明市总工会发挥贴近基层、联系广泛的优势，在昆明地区广泛开展“万千百十一”（百万职工提素质、十万职工大练兵、万名职工获证书、千名职工创成果、百名工人摘金牌、多个行业评十佳、每个职工精一技）技术技能提升活动、“七十二行大练兵·三百六十行出状元”竞赛活动。

他说，市总联合市人才工作领导小组办公室、市人力资源和社会保障局、市公安局、市卫生和计划生育委员会、市质量技术监督局、市安全生产监督管理局、市工信委、市园林绿化局、市教育局、昆明供电局等单位，“组织开展了53次、覆盖166个工种、1.1万多名职工参加决赛的全市性职工职业技能竞赛，推选出200余名技术状元和1600多名市级技术能手，有1400多名职工通过参加竞赛取得国家职业资格证书”。

“2011年以来，共组织了15703名职工参加职工技能提升培训，有14209名职工取得国家职业资格证书，其中3047名职工初次取得相关工种的国家职业资格证书；11162名职工通过参加培训晋升了职业资格等级，其中3732名职工晋升中级工，7162名职工晋升高级工，268名职工晋升技师、高级技师。”

来自昆明市总的资料显示，2013年以来，昆明市总共组织了36960名职工参加春城职工素质建设工程培训，有35771名职工取得国家职业资格证书。

其中，2817名职工取得专项能力证书，20910名职工取得初级工国家职业资格证书；4951名职工取得中级工国家职业资格证书；7003名职工取得高级工国家职业资格证书；90名职工取得技师、高级技师国家职业资格证书；23727名职工通过参加技能培训初次取得国家职业资格证书；12044名职工通过参加技能培训晋升了职业资格等级。

“工会工作从事了几十年，我的心得是，要做好工会工作，工会要在党政领导、企业领导、广大职工心中达到这三句话的境界”。省总工会党组书记、常务副主席王惠萍说：“一个是‘不可或缺’，就是工会不能缺位，缺了不行；一个是‘不可替代’，就是工会有其特殊作用，不是其他机构或社会组织可以替代的；第三就是‘好风凭借力，送我上青云’，工会本身资源有限，要学会借助党委、政府以及其他社会力量，为我所用。”

从2001年以来，迄今共举行了12轮职工技术技能大赛，以下这组数据虽然枯燥，但它们却是由云南工会一个个坚实的足印组成的——

已举办的12轮大赛，参与的工种有365个，328个行业参相承办，500多万名职工参加。

通过大赛，产生了省级技术状元328人，技术能手2515人，2193人取得了中级工职业资格证，1958人取得高级工职业资格证，1293人取得技师职业资格证，353人取得了高级技师职业资格证。

而在这个平台未搭建之前，整个云南省因为缺乏工人技术人才脱颖而出的机制，竟然只有67名高级技师，其中多半还是退休高龄老人！

而现在，仅仅通过技术技能竞赛这个平台，就赛出了353名高级技师。

就车工高级技师耿家盛的成就来说，他同样起家于工会所搭建的职工技术技能大赛平台，那是2003年10月，在吉林省长春市的一次。

当时他和云南另外3名车工，4名钳工，3名铣工运起吉林省长春市参加全国职工技能大赛。“那次比赛，我拿到了全国车工第14名，按照政策，回来省劳动保障厅就颁发了高级技师职业资格证书给我。”

当年，是云南省总工会组织了包括耿家盛在内的11名云南铣工、车工、钳工，并由省总工会技协办时任主任尚建明带队去参加比赛的，比赛结束，北国的深秋10月下旬，已是寒气袭人，尚建明为了犒劳这些职工，带他们去吃了一顿饭。

今天看到耿家盛成就斐然，令现任省总工会副主席的尚建明很高兴，13年前的长春之行，令他不仅记忆犹新，而且不胜唏嘘。

“我后来很后悔。”尚建明为他当时没有留下更多更好的比赛图片而惋惜，“当时我应该带一个更好的相机，再靠前一点，多拍几张图片留下，现在就珍贵了”。

飞机起飞，必须直面逆风才有足够的升力，最后御风而行。

工人要迎战波谲云诡的市场，也是逆风而上扬，但需要一条坚硬的“跑道”，这条“跑道”就是高超硬实的技术技能。

云南省总工会副主席潘红伟对工会为广大职工维护权益的工作有这样一个解释角度：“职工的权益，首先是他的就业权，生存权，而要就业，他具备起码的工作技能技巧就是必须的，职工自己要努力，工会也要为他们创造练习、学习和脱颖而出的基本条件。”

作为对这种危机感的敏感反应，同时也是基于云南经济社会建设发展所必需的，一个重大步骤，云南省总从2013年开始，把职工经济技术创新工作提升为“云岭职工跨越发展先锋活动”和“云岭职工素质建设工程”，这两项工作为方便表述，被简称为“一活动一工程”。

“一活动一工程”如果要条分缕析，文字将会洋洋洒洒，潘红伟经过仔细研究判读，他用4个极简单的字来表述，这就是“四争四促”：

争当建功立业先锋，促进经济社会发展；争当学习创新先锋，促进能力素质提高；争当遵规守德先锋，促进精神文明创建；争当维护稳定先锋，促进和谐云南建设。

家家数语，虚实结合，有面有点，道出了“一活动一工程”对广大职工从思想道德素质，到技术技能素质的核心要求，同时指明了职工和各级工会奋斗努力的方向和标高。

推行3年来，这项工作已经深入人心，尤其取得了令人感佩的成绩。

据资料，2013年以来，33万名职工因此取得了职业资格等级证书，其中含高技能人才2.8万人，农民工12.3万人，尤其重要的是，这些人技术技能成长成熟的当口，正是云南产业转型升级发展的关键时期，特别需要这批知识型、技术型、创新型职工人才。

作为对这些人才品德方面的肯定，云南省总还要求生产保护部，对这些技术技能位役者，在同等条件下优先荐举为“省劳动模范”“省五一劳动奖章”和“全国技术能手”，从制度上构建“劳动光荣、知识崇高、人才宝贵、创造伟大”的良好社会氛围。

前面提到的耿家盛，就是按照这个路径一步步被发掘培养出来的优秀技术工人代表。

省总经审办现任主任金毅，曾经在省总技协办主任位置上履职有年，对云南职工现状，对提升职工技术技能，对职工经济技术创新工程，颇多研究。他认为，工会应该利用自己的社会资源优势，构建一种高技能人才社会化服务的机制。

“我的想法是，由工会把各企业的能工巧匠，按照不同的工种类型，组织起来，比如成立一个协会，在协会之下组织一个个小的专业技术队伍，跨企业，跨行业，利用自己的高超技能为社会提供服务。”金毅说：“队伍里还应该有工程师一类的人才，搞工艺，搞营销，搞市场开拓，人才结构要多元化。”

根据经验和观察，金毅提出了一个易被疏忽的问题：

“手艺人随年龄的增长，有些感觉器官会退化，比如视力衰退，手会震颤，如果还让他亲力亲为地操作，显然不合适，需要考虑给他们创造一个继续发挥余热的条件。”

昆明市总工会现领导班子是一个成员经历丰富，结构优化，充满活力，勇于创新的领导集体，在他们的启发带动下，上述的“金毅问题”，某种程度被昆明市总给破解了。

同样曾经担任过省总技协办主任的省总现任副主席尚建明对这项工作亦有不少感悟，他说：“类似耿家盛这些高技术工人的工匠精神，不仅仅是产业一线工人应该具有的品质，也是机关、事业单位干部职工应该具备的基本素质。”

“我们尝试创新推进工资集体协商工作机制。”昆明市总党组书记、常务副主席赵潜群说：“市总建立‘工资集体协商推动职工技能素质提升’制度，通过协商在工资专项合同中建立‘与工资收入挂钩的企业师带徒技能提升制度’，形成企业人才成长的良性机制；在工资集体协商中建立‘职工工资总额增（减）幅度紧跟职东红利总额增（减）幅度变化制度’，可以有效推护职工工资权益；工资协商议题要向职工征集。”

5月6日，昆明市总以《关于2016年企业工资集体协商工作创新发展的意见》文件形式发布了以上这4项新举措，赵潜群说，出台这样的措施，旨在创新工资集体协商机制，提升职工技术技能，促进企业发展，弱化因经济下行给职工和企业所带来的压力。

针对其中的“与工资收入挂钩的企业‘师带徒’技能提升制度”，该制度的创意者、昆明市总法律工作部部长刘贵红说：“这是我们借助知识产权有偿化的概念，经过思考并在大量调研的基础上，有理有据提出的。”

刘贵红说，市总领导经过调研发现，“师带徒”在工业制造业是一种十分重要十分有效培养新生代技术工人的捷径。

“但是，”刘贵红说，“目前的‘师带徒’基本流于形式，实际效果堪忧，经过大量实例调研，我们发现，原因就在于，第一，没有把师傅的经验、技巧、技能从知识产权角度定位和定价，使师傅的传授，教授缺乏内在的动力。第二，没有以此为出发点，形成一套可行的制度，各家企业因重视程度差异，使得‘师带徒’成为‘随心功德’，所以效果不好。”

“因此，我们针对这个问题，设计了‘与工资收入挂钩的企业师带徒技能提升制度’。”他说。

“市总要求建立评审、激励机制，实行津贴制度。组织各类专业技术人员组成评审委员会，每半年、年终对‘师带徒’学习效果进行评审，成绩合格，对师傅、徒弟给予奖励。”

“根据具体的技术技能，把师傅分级：一级师傅带徒弟1人每月带徒津贴400元，二级师傅带徒弟1人每月带徒津贴300元，三级师傅带徒弟1人每月带徒津贴200元，每月带徒津贴50%与当月工资同时发放，其余于半年、年终评审合格后发放。”

“徒弟方面，年终考核90分以上，技术技能素质显著提升的，经评定可以晋级为相应级别师傅。”

把“师傅”视为一个职称，并给予它以较大的，制度化的，稳定清晰的“含金量”，评聘的标准只从“师傅”的实际能力和工作贡献为着眼点，这种“评师傅”的制度，是昆明市总的一个创新，迄今，除了昆明市总，全国工会尚无相同做法。

按照昆明市总这个办法，本章开头描述的前南斯拉夫反法西斯电影《瓦尔特保卫萨拉热窝》中那位修理钟表为职业接护的地下共产党人谢德就是一位好师傅，在他修慨赴死之前，他达这样交代其徒弟凯姆的：

“你好好的干吧，要好好地学手艺，一辈子都用得着啊，不要虚度日已的一生。”

云南省总工会原党组书记、常务副主席、“云南职工医疗互助活动”创意人张在权。

云南省总工会原党组书记、常务副主席卢正国。