

不忘初心 砥砺前行 勇立潮头

——回眸上海浦东新区总工会创新工会工作



第一届“浦东工匠”火热出炉

他们，忙碌在服务职工『零公里』处

当浦东的改革开放事业驶入快车道，两新企业每年呈几何级数增长，在给区域经济发展注入巨大活力的同时，也带来了新的挑战。面对庞大并且不断膨胀的非公企业数，浦东工会人感到“鞭长莫及”。

“仅靠体制内的人力，早就无法适应浦东工会工作的发展要求了。”2011年，浦东新区总工会尝试向社会公开招聘社会化、职业化工会工作者。通过3年社会化招募，组建起了一支近200人的队伍。

但是，随着前几批工会社工日益深入基层工作，问题也逐渐显现出来，首当其冲的便是劳务派遣带来的“身份尴尬”，以及收入差距、职业发展受限等难题。一些工会社工因此“另谋高就”。

不仅招得进，还得留得住，管得严，用得活。为此，2013年9月，全国首家工会系统民办非企业组织——上海浦东公惠社会工作服务中心正式成立。该中心全面承担起工会社工的组织、培训、管理和派出工作，近200名工会社工的劳动关系转入中心，他们的身份实现了从劳务派遣工到驻点社工的转变。

这是一个全新的开始。从一名普通社工成长为唐镇总工会副主席的姚晓燕说，正式的劳动聘用关系让自己消除了不稳定性。全新的薪酬管理办法和职务晋升办法，更使他们对这份工作产生了强烈的认同感和归属感。

按照社工职业管理办法，全区社会化、职业化工会工作者的工资水平由公惠中心统一划定，改变了以往收入随地域变动，地区差异巨大的情况。基本工资采取阶梯设计，岗位工资的标准依本人担任的职务而定、设4个档次，职级工资依据个人社会化等级而定，设三至九档，工会社工通过获得一定的职业等级，个人收入也相应逐步提升。

“目前已有7人分别在街镇、开发区总工会副主席、经审委主任的重要岗位上任职。”中心总干事郑严介绍，“今年初又有85人入职，使队伍壮大到316人，比中心建立之初几近翻番。在越来越多的年轻人心中，工会工作者不再是增加阅历的‘跳板’，而是值得全身心投入、成就一番事业的职业。”

据统计，目前，全区工会社工中取得助理社会工作师资格的有72人、社会工作者22人、劳动关系协调员128人、集体协商指导员165人。他们天天忙碌在服务职工的“零公里”处，赢得了基层工会组织的信赖和职工群众的欢迎。

“干得好的给予奖励，干得不好的应予退出，这一基本理念已化为激发工会工作者工作热情的机制保障，这个机制的推出就是对那些安于现状、不思进取的人的最好表态。工会工作要创新、要转型，核心是人的观念、没有创新的意识和进取心，是不会做出成绩的。”浦东新区总工会主席顾晓鸣说，社会化、职业化工会工作者队伍已经成为浦东工会工作的重要骨干力量，成为浦东工会干部队伍的重要组成部分。

公惠中心的成立不仅解决专业队伍的建设问题，在服务职工的内容上也发扬了“先行先试”的精神。上海市总工会领导在对浦东进行调研时，也对浦东新区总工会运用社会化力量解决基层工会无人、无权、无能力办事问题的探索给予了充分肯定。

同时，这一尝试性举措也受到了社会组织及相关机构的极大认可，浦东公惠社会工作服务中心于去年获评“2015年全国百强社会工作服务机构”荣誉。该做法也为上海基层工会工作提供了可借鉴、可复制的“样本”。



建立300余名职业化、社会化工会工作者队伍



浦东新区总工会工作人员与外来建设者欢庆新春佳节

浦东工会的改革已由完成改革“硬指标”向提升工会“软实力”转变，由组织机构改革向创新优化工作机制转变，由体制内工会改革向激发基层工会组织活力转变。

从当前基层的工会组织现状看，连接服务职工“最后一公里”的瓶颈有两个方面：基层组织结构不合理，街镇、开发区工会服务半径过大，工作难“落地”；企业工会服务职工缺人、缺钱、缺能力。



楼宇职工趣味运动会精彩纷呈

浦东，行政区域面积大，劳动争议数量也多。近几年，工会维权的力度不断加大，但在职工中的知晓度仍不尽如人意，这使得工会法律援助机构大多只在信息传递方面发挥作用，法律援助中心、分中心和信息站的工作也较多体现在法律咨询、法律宣传等方面。

为了突破这个困局，浦东新区总工会形成了服务对象全覆盖、服务内容全方位、服务过程全参与、服务力量全动员的“四全”法律援助的特色工作格局。确立了服务获取无障碍。即服务无偿，对职工所有合法诉求提供代写法律文书等无偿服务；身份无限，即无论职工是正式工还是非正规就业人员，都不设限制；时空无限，即不分时间地点，只要职工有需求，就想方设法及时提供援助的“援助全覆盖”战略。

在经济社会深刻变化的大时代中，工会是否有足够的精力、足够的专业人才、足够科学有效的举措，去维护好、实现好、发展好职工群众的合法权益？

“3年多来，探索引入社会力量的有效方式，服务职工项目从23项扩展到74项，服务资金从200万元增加到近1300万元”——上海浦东工会用这样一组“跨越数据”，展现了工会购买社会服务的广阔发展前景。“推进工会购买社会力量服务，是浦东新区总工会打破行政化和内循环运作模式，着力提高工会工作效能和社会影响的重要探索。”顾晓鸣说。

2014年1月，浦东新区总工会正式发布《浦东新区职工需求调研报告》，面向全市征集服务职工的好项目和好点子，引导各级工会组织购买符合本区域

浦东新区总工会注重劳动竞赛与产业转型升级相结合，围绕掌握新技能、学习新工艺，让广大职工不断在新业态中尝试新技术，消除对未来产业发展的担忧。

浦东新区总工会举办了第一届“康桥杯”工业机器人应用技能邀请赛，创新将技能比武与校企合作、观摩学习相结合，受惠职工超过3万人次；组织第一届“张江杯”上海职工计算机程序设计和动画绘制大赛，选拔组织优秀选手参加全国竞赛，并荣获团体第二和个人第四名。

“我们的劳动竞赛不仅要要有‘阳春白雪’，也要有‘下里巴人’，覆盖了产业结构的各个方面，职工岗位建功的各个领域，形式多样、特点鲜明，不断鼓励广大职工立足岗位、建功立业，为促进区域经济发展作出贡献。”顾晓鸣谈道。

据了解，全区共开展各类竞赛特色品牌活动2500余次，还打造了“张江杯”浦东职工“创新达人”大赛、“金桥杯”浦东职工技能大赛、“陆家嘴杯”金

融知识大赛、“潍坊杯”浦东职工餐饮技能大赛、“花木杯”酒店服务技能大赛、“上钢杯”集贸市场技能比武等竞赛品牌，在浦东的国企和机关企事业单位全面展开劳动竞赛的同时，浦东工会敏锐地发现了短板——在浦东的工会组织中，98%建会单位为非公企业，而非公企业劳动竞赛面临着统一认识难、目标定位难、活动组织难的“三难”瓶颈问题。

应对新环境带来的新课题，作为改革开放的前沿，浦东不应缺乏先行的勇气、先试的智慧。针对来自基层的疑虑，浦东新区总工会从选择50家非公企业作为示范单位为开端，探索“契约化劳动竞赛”新模式，真正实现为企业谋发展、为职工谋福利的竞赛目标。所谓“契约化劳动竞赛”，简而言之，就是按照依法推进、互利共赢、共同协商、因地制宜四项原则，由企业、工会和职工三方通过契约方式共同约定竞赛的各自权利和义务、竞赛的主题和内容、竞赛成果的分享方式等，从内容上保障竞赛贴近企业发展需要和职

为此，在工会改革实施方案中，浦东工会将工会最基层的单位——非公企业工会活力的激发作为检验改革成败的最终标准，并将这一理念贯穿于改革工作的始终。而加强“端口型”工会组织建设既是对近年来浦东工会构建“小三级”工会体系的定位再明确，也是基于浦东整体工会建设情况的现实考虑。

2013年，为进一步健全街镇、开发区工会组织体制，推动工会组织转起来、活起来，浦东新区总工会下发了《关于健全街镇、开发区工会“三级”组织体制的通知》，文件明确了“小三级”组织体制的原则和方法，规定了区域性行业性工会联合会的基本职责和基本制度，并制定了人财物配备等配套措施。

去年，在群团改革背景下，经过3年的实践，浦东



要提升工会法律援助的知晓度，仅靠拓展信息渠道，加强宣传还是不够的。在职工心目中建立起可信赖的稳固地位，核心要素是服务和作为。

职工特点及服务需求匹配的项目。通过职工服务项目创投大赛，各级工会组织顺畅地走出工会大门，了解社会力量的运作方式和服务项目。“买卖”双方直接见面擦出火花，首批20个服务项目成功对接，一批社会力量特别是专业社工机构正式进入工会、进入企业，为职工开展需求性、专业性、创新性服务。

随后几年，浦东工会进一步调整购买工作的深度和广度，申报的服务项目呈现出多元化、专业化和社会化的显著特征，形成了劳动竞赛、经费审查、法律援助、工会组建、文化素养提升、生活关爱、职工综合服务7大类型，从而吸引了社会资源四方云集。种子基金、参与购买的工会组织以及购买项目，都是第一年的6-8倍，顾晓鸣透露，浦东新区总工会逐步探

传统项目承载新使命

技能提升需求，从机制上保障竞赛促进企业发展、维护职工利益，实现企业与职工的互利共赢。

“这种契约化推进方式，赋予了劳动竞赛全新的组织形式，消除了企业与职工思想认识上的疑虑，进一步激发了企业与职工参与劳动竞赛的积极性。”洋帆实业有限公司技术组长、全国五一劳动奖章获得者、上海市优秀农民工石玉何深有感触地说：“借助三方契约化的约定，我们企业将‘小打小闹小创新’提升为普遍的群众性科技创新活动。”

石玉何介绍说，对于劳动竞赛中取得优异成绩的职工，企业实施专利申报指导、现金奖励、职位晋升等激励措施，并设立“创新成果奖”“创新明星奖”等，并给予从1000元到1万元不等的奖励。石玉何本人便是新型竞赛模式的受益者，他从一个来自安徽农村的缝纫学徒成长为拥有公司30%专利的工人发明家，并以优秀农民工的身份获得了上海户籍。

而在上海雅斯拓智能卡技术有限公司，劳动竞赛

新区总工会研究确定区总为“统筹型”组织、街镇、开发区总工会为“枢纽型”组织、行业性、区域性、综合性工会为“端口型”组织，企业工会为“服务型”组织的“四型”定位，并正式制定下发《关于进一步加强街镇、开发区“小三级”工会组织建设的实施意见》，通过建立和完善“小三级”工会组织，实现工会工作重心下移和工作领域拓展，推动工会工作的视角向各类职工群体延伸、工会组织形式向多层面网络型转变，真正把“小三级”工会建设成为组织健全、维权到位、工作活跃、作用明显、党政放心、职工信赖的职工之家。

其中，处于“小三级”中二层面的区域性（行业性）工会联合会，在“上代下”服务、依法建会、个性化服务职工等方面发挥承上启下的“端口”作用。

做实做强端口型工会的组织新架构

“端口型”工会既受街镇、开发区总工会的领导，又直接面对基层的企业工会组织，层级上属于承上启下的关键环节，在开展工作方面存在天然的组织优势。浦东工会将职业化、社会化工会工作者充实到服务职工第一线，按照每2000~3000名会员或30~50家工会的规模配备1名职业化、社会化工会工作者。由他们担任主席、副主席的，分别享受街镇、开发区总工会内设机构正职、副职待遇，并制订了相应的经费保障制度。

截至目前，全区26个街镇、9个开发区普遍建立了“小三级”工会组织体制，共成立了区域性、行业性工会联合会275个，覆盖会员（职工）70余万人。

服务职工的社会资源在这里汇集

2.44亿元。接待法律咨询4100件、11057人次，取得了良好的社会效果。在此基础上，浦东新区总工会进一步探索覆盖范围缩小到“1小时服务圈”内；在规模企业推进劳动关系信息员建设，力争做到涉企劳资关系矛盾不出厂门、有条件的地区可在非公企业密集的街镇、园区、楼宇设立工会劳动争议调解室，主动引导职工通过先行调解的方式解决纠纷；进一步扩大援助服务网络，使职工就近、快捷、有效地获得法律援助。

对于“全参与”的升级探索，浦东新区总工会构想建设一站式法律援助。充分整合工会各项职能，将信访、监督、调解、援助等各种维权手段有机衔接起来，为有援助需要的职工提供一站式法律服务；主动与政府的人社机构、司法机构及法院等加强沟通联系，建立援助服务联动制度，形成合力推进工会法律援助的工作格局。

探索工会购买社会服务的进程

在探索工会购买社会服务的进程中，浦东工会顺势加快推动区职工文体协会、区职工志愿者协会、区职工技术协会、区劳模协会等工会主管事业单位向社会化运作转型的步伐，提升其承接政府、工会服务职工项目的能力，发挥专业优势、资源优势，探索服务基层企业工会的新路径，延长工会服务职工“手臂”。“通过搭建购买服务平台，让越来越多的社会组织了解‘工会是做什么的、职工需要什么’；通过链接直属工会、社会组织、企业多方资源共同服务广大职工群众，增强工会组织在企业中的号召力、社会层面的影响力、职工群体中的凝聚力。”顾晓鸣表示，要逐步实现工会重点工作的突破，探索出一条做好新时期职工群众工作的新路子。

以“高师带徒”活动为载体，以提升员工职业技能为中心，以劳资双方共享劳动竞赛成果为目的，签订了《师徒带教协议》，对参加竞赛过程中带教表现、工作表现等两大块11个具体项目进行了契约化约定。其中，契约化约定明确了对于参加浦东新区总工会的科技创新、金桥开发区“职工职业技能比武”“公司金点子奖”评选、“员工交流计划”以及创建“特色班组”与“学习型企业”等活动的师徒发放奖励金和带教津贴，有效推进了企业的技能传承和高技能人才的培养。

“这种契约化的劳动竞赛，不仅能帮助企业提效增能，还能培养一支高素质、高稳定性的员工队伍。”雅斯拓公司总经理李岳伟介绍说，“高师带徒”竞赛让公司管理层看到了一个极具操作性的解决方案。

据初步统计，浦东新区劳动竞赛已吸引全区机关、企事业单位3.75万家，逾百万名职工参与，其中非公企业占95%以上。

如今，如何巩固成效，促使劳动竞赛真正成为职工素质提升、企业科技创新、区域转型发展的重要平台，已成为浦东新区总工会紧紧锁定的攻坚目标。

经过1年多的管理运行，“工会通”APP始终坚持问题导向，重点解决投入少、合不拢、转不动、记不住、粘不牢、贴不紧、沉不下、联不上、没共鸣9个主要问题，截至2017年5月底，累计吸引18.3万名职工成为注册会员。

站在历史的新起点上，浦东新区总工会将坚持自我革新、勇于攻坚克难，推动工会系统改革创新向纵深推进，用维护职工劳动经济权益的扎实行动凝聚人心，用做好困难职工帮扶解困工作的积极进展温暖人心，用密切联系和服务职工群众的工作作风影响人心，用维护职工队伍团结和社会和谐稳定的实际成效赢得人心，使广大职工在共建中共享、在共享中共建，不断扩大职工群众改革获得感。

——解决“没共鸣”的问题。“全区覆盖，纵向到底”网上工会新媒体矩阵，吸引了广大职工、工会工作者参加网络评论员队伍，积极留言、解读、推广政策资讯、工会服务，占领职工宣传高地；职工群众是最广大的“智囊团”，浦东工会及时反馈基层职工声音服务党政工作，真正把“工会和职工调到一个频道上”。