

不忘初心 砥砺奋进 勇立潮头

——回眸上海浦东新区总工会创新工会工作

6月16日,浦东新区工会第四次代表大会将如期举行。在这一特殊的时点上,160余万浦东职工看到了浦东工会留下了这样一串踏石有痕的脚印——

5年来,浦东工会不忘初心,牢牢锁定工会组织“建起来、转起来、活起来”的目标不放松,不断提升工会组织的凝聚力、影响力、号召力;

5年来,浦东工会砥砺奋进,直面新时期下的新问题、新挑战不退缩,切实履行工会主责主业,全力推进和谐劳动关系建设进程;

5年来,浦东工会勇立潮头,扎实推进工会改革发展不动摇,团结带领百万新区职工服务浦东“二次创业”,以“先行先试”的作为努力走在工会工作最前沿……

5年,对工运发展史来说,不过弹指一挥间。但对浦东工会来说,却因有着艰辛的探索、执著的坚持、热诚的服务、踊跃的参与,而拥有了无限的长度。

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、管理及派出工作,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顾晓燕说,正式的劳动聘用关系让自己消除了不稳定感。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,职级工资依据个人职业等级而定、设三级九档,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。”中心总干事郑俨介绍,“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、社会工作师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、不想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,是不会做出成绩来的。”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。上海市总工会领导对在浦东进行调研时,也为浦东新区总工会运用社会力量解决基层工会无人、无钱、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共庆新春佳节



第一届“浦东工匠”火热出炉

做实做强端口型工会的组织新架构

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

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“四级”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。

“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。

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;在规模以上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区。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,浦东新区总工会构建一站式法律援助。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的法律服务;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。

路。通过项目的绩效评估促进项目目标的最终达成,进一步激活工会组织末梢,满足会员和会外职工的多元需求,并已逐步得到社会各方的认可。

在探索工会购买社会服务的进程中,浦东工会顺势利导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,延长工会服务职工的“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《师傅带教协议》,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”“公司金点子大奖”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能,还能培养一支高素质、高稳定性的工作队伍。”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、企业技术创新、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,在共建中共建,不断壮大职工群众改革获得感。

构建和谐劳资关系的“四全”服务机制



要提升工会法律维权的知晓度,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。

服务职工的社会资源在这里汇集

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,各级工会组织顺利地走出工会大门,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

索完成了《浦东新区总工会购买社会力量服务项目管理办法》《浦东新区总工会购买社会力量服务项目评估办法》,从而为工会购买项目铺下扎实的前行道



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《师傅带教协议》,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”“公司金点子大奖”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能,还能培养一支高素质、高稳定性的工作队伍。”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、企业技术创新、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。

传统项目承载新使命

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”集贸市场竞争比武等竞赛品牌。在浦东的国企和机关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。

面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”,简要地说,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

工技能提升需求,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

线上线下合力打通“最后一公里”

众成为工会的“眼睛”和“耳朵”,提前了解、提醒劳资关系不稳定因素,积极构建劳动纠纷1小时服务圈,规模企业欠薪1周预警线等,配合党政有关职责共同维护社会稳定。

——解决“联不上”的问题。注重服务党政中心工作和联系职工群众双赢,发挥工会组织的桥梁纽带作用,紧密联系职工,动员职工,强化“工会通”平台劳动纠纷的实时预警预报功能,动员每个职工群

众成为工会的“眼睛”和“耳朵”,提前了解、提醒劳资关系不稳定因素,积极构建劳动纠纷1小时服务圈,规模企业欠薪1周预警线等,配合党政有关职责共同维护社会稳定。

——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”。