

直奔基层

——哈尔滨市总工会落实群团改革精神扫描

□张世光

建起来：让工会组织扎根基层



哈尔滨市总工会举行首届“哈尔滨十大工匠”颁奖典礼

“短板在基层,最短在非公。”

这是哈尔滨市总工会在今年年初的全委会上提出来的一个新判断。

对于地处东北老工业基地的这个城市而言,传统的国有企业工会工作有着扎实的基础,如何把“基层”尤其是“非公”这个全市工会工作中的最短板补齐,是哈尔滨市总工会全会上下站在贯彻落实中央群团工作会议精神的高度上进行的思考、判断和行动。

习近平总书记多次提出,工会要成为广大职工群众信赖的职工之家,工会工作者要当职工群众信赖的娘家人。为了实现这个目标,工会组织围绕中心、积极作为,通过增“三性”去“四化”,不断扩大覆盖面、增强凝聚力、提高影响力,引领广大职工听党话、跟党走。

“三性”怎么增,“四化”怎么去,这不只是停留在文字上的思考与架构,更是要抓铁有痕,产生实效。

要把基层工会,尤其是非公企业工会建起来、用起来、活起来。

这是哈尔滨市总工会的选择。



职代会投票现场



爱心驿站

由“形式建会”到“机制建会”。

这是2017年哈尔滨市总工会提出来的一个新课题,但是探索早已开始。

《关于加强我市非公有制企业工会组织建设的意见》《哈尔滨市非公有制经济组织和社会组织工会组织建设工作实施方案》《在全市各级人大、政协、工商联、青联、侨联、台联代表(委员)的企业开展工会组建集中行动的实施方案》……

近年来,一系列规定办法的出台,为全市范围内依法依规建会提供了制度保障。

梳理这些规定不难发现,有的规定是以哈尔滨市总工会的名义发出的,有的是包括工会在内的多个部门联合制发的,更多的是以中共哈尔滨市委的名义发出的。

为什么这么多部门如此高度重视、支持、参与工会的组建工作?

工会有所作为,肯定是他们的判断依据之一。

多年来,哈尔滨市总工会推出的一系列活动,在围绕中心、服务职工、促进和谐劳动关系构建方面发挥了重要作用。全市116家的哥食堂解决了1万人次出租车司机在就餐、如厕、休息、饮水方面存在的困难,1116家环卫爱心驿站的建立,使全市3万多名环卫工人冬有温暖、夏有清凉,并普及到建筑、维修、快递、交警等户外职工。最为让人欣喜的是,这些好政策、好措施、好办法,正在通过基层工会、非公企业工会这些毛细血管不断地向下延伸,不断地扩大着覆盖面和影响力。

因病致贫是导致职工生活困难的重要原因之一。2015年,哈尔滨市总工会开展了“职工补充医疗互助保障”工作取得了良好效果,2016年在第一期活动基础上,哈尔滨市总工会送出了4个大礼包,其中的一项就是强调将“农民工及其配偶”纳入其中。

每人每年缴纳单项保险项目80元,最高累计可获得5万元的补助——这个利好的政策就是通过非公企业工会、乡镇、街道、社区工会的工作人员的一次次走访,一遍遍电话,传递到每一位农民工的身边。这其中,有人就是为了要获得这份医疗保障而知道了工会,加入了工会,从而成为了“要我入会”到“我要入会”转变的典型案例。

2016年,《哈尔滨市职工素质建设工程五年规划(2016—2020年)》下发,规划提出,“充分发挥工会”大学校“作用,以培育和践行社会主义核心价值观为主线,以增强职工职业精神、职业能力、职业素养为重点,加快培养与时代发展需要相适应的高素质劳动者队伍,为哈尔滨全面振兴提供坚实的智力支持和人才保障。”

随后开展的全市范围内工匠评选活动,可以视作职工素质建设的成果之一。

纵观哈尔滨市各个层级的工匠评选,一个有趣的现象出现了——非公企业职工、农民工纷纷站在了“工匠”的领奖台上。

在道里区的工匠评选活动中,3名民营企业的手艺人当选“道里工匠”,加上来自餐饮、商业等行业的获奖者,非公企业获奖者占据了首届“道里工匠”的半壁江山。作为哈尔滨市旅游、商业发展的中心区域,这个评选结果既在情理之中,又在意料之外。通过基层工会组织的挖掘,越来越多的基层典型涌入到职工“双创”的先进行列中。

在哈尔滨市平房区(哈经开区)首届“哈南十大

总工会领导干部和机关各部门联系点,建立定时定期下基层制度”“到条件差,基础薄弱的地方去了解实情、解决问题、推动工作”这种操作性强的具体办法也被写入了方案之中。

近年来,哈尔滨市总工会在实践中不断调整、完善,落实着基层工会建设。

再好的顶层设计,如果没有人落实,一切也都会为零。

受制于编制、体制等方面的约束性条件,基层工会无人办事、兼职办事、能干多少算多少的情况并非罕见。基层工会组织薄弱,非公企业、小微企业工会的组织、建设、作用发挥也同时受限。

针对这个难题,哈尔滨市总工会从2005年就开始面向社会公开招聘社会化工会工作者,至今,已经打造了一支“能干、肯干、会干、实干”的基层工会工作者队伍,这支重要的力量被补充到乡镇、街道工会,从而实现让基层和非公企业工会的事情“有人做、有人管”。

现在,这支队伍的待遇不断提高。2015年,哈尔滨市总工会《哈尔滨市社会化工会工作者和工会组织员管理暂行办法》,对社会化工会工作者的招聘、工资待遇、考核管理和休假权利、福利待遇都作了明确规定。

现在,这支队伍的吸引力不断增强。在2016年的全市社会化工会工作者招聘中,共有700余人报名,最终录取了75人。入选者中,最低学历为大专,还有一名硕士研究生。所有人选人员,都是通过市、区两级工会的严格筛选后才最终人选的。

最重要的是,现在,这支队伍的作用在不断发挥,工会组织的地图不断开疆扩土。



用起来：让基层工会有为有位

工匠”“哈南十大职工创新能手”颁奖典礼上,通过基层工会的挖掘、引领、培养,来自黑龙江新洋科技有限公司动画组组长谢文超获得了“哈南十大工匠”的荣誉称号。漫画师被评为“工匠”一时间成为热议,这也是当地基层工会扩大覆盖面,服务新兴产业的一个生动写照。

除了树立典型,普遍性的岗位练兵也是对广大职工的普惠性福利。

哈尔滨市总工会在制定下发《在全市职工中开展“践行新理念建功‘十三五’”主题劳动竞赛活动方案》的同时,还同步下发了《关于进一步开展非公企业劳动竞赛的意见》。通过在全非公企业开展劳动竞赛,进一步凝聚职工力量、适应经济发展新常态、服务企业和职工群众。

在非公企业、小微企业开展劳动竞赛,也是通过基层工会来完成的。

哈尔滨市南岗区七政街道工会连续多年坚持在非公企业开展“岗位练兵”劳动竞赛。结合辖区内没有生产企业、商服居多的特点,他们选取两家大型商场为竞赛单位,结合企业实际情况以百货区营业员、副食区营业员及后勤人员为三个不同部分的练兵对象,来加强职工对商厦制度流程、工作操作规范的熟知运用,对职工仪容、仪表、服务进行统一规范。

此举受到了企业和职工方面的双重欢迎。类似的情况还发生在哈尔滨市爱建社区。哈尔滨市爱建社区针对已经建立工会的非公企

业经常开展一些深受企业欢迎的活动,如帮助企业开展职工招聘活动,开展送温暖、送清凉、普法讲座等,私企老总们对于工会的态度也发生了从曾经的婉拒、勉强接受到欢迎与大力支持的转变。

在爱建街道工会开展的职工演讲比赛活动中,各企业不仅积极派人参加,老总们都还自发来为本企业的员工加油助威,凭借这项活动,街道之后在各企业开展的职工书屋活动也得以顺利实施,得到了企业的大力支持。

在私营企业中,如何让职工有更多的话语权,也是哈尔滨市各级工会组织持续深化的一个重点问题。

哈尔滨市总工会在一次调研中发现,在一些非公企业,很多职工尤其是80后、90后以及农民工对于自己在企业中所享有的民主权利所知甚少,认为职代会“有没有都可以”,一些企业主更是认为职代会“是在给企业添乱”。

为了让职工利用职代会这个平台更好地发出自己的声音,哈尔滨市总工会先后推出了《关于建立职工代表大会报告制度的通知》《关于加强哈尔滨市企业事业单位职工代表大会制度监督工作的意见》《哈尔滨市职工代表大会义务监督员制度》三项制度,形成了一个“职代会怎么开才对”“职代会开不好怎么办”“谁来监督单位的职代会”的有效循环。

与此同时,“规模以上非公有制企业职工代表大会操作模板”的推出又为非公企业开好职代会,基层工会指导非公企业开好职代会提供了有力抓手。

“以前,我们律师都是给别人维权,现在,终于有给我们维权的地方了。”一位律师在哈尔滨市律师行业工会成立大会上如是说。

工会工作做得怎么样,不能靠内部循环的自我评价,而要客观发挥的作用以及外界的评价。

黑龙江通普信息技术股份有限公司是一家从事信息通信技术服务的中型民营企业,注册资金5000万元,主营业务涵盖通信综合服务、轨道交通通信、北斗位置服务、国家网络安全等领域,在黑龙江、吉林、辽宁、北京、上海、江苏、内蒙古等十余个省份发展业务。2016年10月,公司在中国中小企业股份转让系统挂牌上市,跨入国内资本市场,公司发展进入新阶段。

2009年,公司在香坊区新成街办事处工会的参与指导下建立了工会组织,多年来,公司工会积极发挥作用,深度参与到了职工福利标准制定、劳资双方沟通机制建立、薪酬制度方案和员工职业成长通道方案设计等一系列工作中。

公司董事长胥军说,通过多年的实践证明,民营企业的持续发展需要凝聚职工团队力量,需要激发职工的积极性和创造性,而工会组织是职工的“娘家”,只有充分发挥工会组织功能,才能有效地增强企业的向心力和凝聚力,可以说,工会组织是民营企业持续发展的稳定器、助推器。

龙运物流是哈尔滨市最大的物流行业,过去,长期缺乏统一工资标准的300多家物流企业,通过各种“竞争”手段抢人、挖人。好不容易通过高薪留下的人,也因为这“拖欠工资”“加班不休息也没个说法”等原因,形成了劳资矛盾。

在“龙运物流”工会主席刘成眼里,以前最让他头疼的就是理不清的各种“告状”。“一个物流园,大大小小的300多家物流公司,是各家各唱各的戏,根本没有统一标准。”

以前龙运物流园区工人流动性大,两三个月就换一茬儿人的公司很普遍。可当“用着顺手”的好工人不再那么好找时,老板们也开始有点着急了,一些为了留人而采用的“押工资”等“下策”也早让职工们不耐烦了。

后来,在市总和当地工会的监督、指导下,300多家企业推选了7名代表,物流园区内1000多名职工也推选了7名代表,协商双方经对龙运物流行业本年度经营状况分析及预测,结合同类行业及其他相关因素,参照本市劳动力市场工资指导价位,前前后后进行了6次协商,终于达成了一致。

不仅工资标准确定了,在协议中,还增加了企业建立考勤制度,设立全勤奖。协议规定,每月10日前,以货币形式按时足额支付员工工资。员工休婚、丧、产、计划生育假及依法参加社会活动期间,各企业应依法支付其工资。

这在当年也成为了一个标志性事件——哈尔滨市首个“物流业工资标准”。

至此,职工满意了,企业也心安了,过去走马灯似的换人,为了留人而采用的“下下策”也都消失得无影无踪了。

类似的情况还发生在哈尔滨双城区。多年来,通过招商引资等形式,包括娃哈哈、汇源在内的多家知名饮品企业落户当地,为双城乃至哈尔滨的经济发展注入了活力。

但是,由于缺乏统一的协商机制,饮品企业之间,员工工资标准不一,企业抬高工资互相“竞争”等情况频频出现,如此一来,这个地区的龙头性行业持续、健康发展遇到了阻力。

在此背景下,双城城市饮品行业工会联合会成立了。成立后的饮品行业工会联合会,通过开展工资集体协商,5家饮品企业坐到了了一起。通过谈判,职工的工资得到了提升,福利待遇得到了保障。让企业方也感到高兴的是,按照同一岗位、统一标准的工资设定,原来的人员无序流动消失了,恶性竞争不再了,通过行业工会作用的发挥,职工、企业双方都受益。

在哈尔滨,职工受益、企业受益这种双赢的局面不是个例。

黑龙江葵花药业股份有限公司是葵花药业集团所属的核心子公司,公司前身是原国有五常制药厂,改制前,企业生产经营陷入了困境,不能按时发放职工工资,人心涣散,纪律松散。为了能够凝聚人心,扭亏发展,公司工会在改制之初积极参与企业文化和企业精神的重建,鼓舞士气,增强职工信心和归属感,营造和谐的内部环境和良好的社会形象。

与此同时,企业工会积极作为,不断完善职工权益、福利等相关制度的建设,同时畅通对话交流机制,对于职代会上职工提出的合理意见、要求,都积极推动企业予以采纳并整改。

此外,葵花药业工会通过名师带高徒、技术大比武、创建“创新型、安全型、节约型、服务型、和谐型、学习型”六型特色班组活动,在企业内部倡导“企兴我荣、厂衰我耻”的正能量。

近年来,企业经济效益、社会效益取得双丰收。企业改制以来,共涌现全国劳模3人、省级劳模9人,哈尔滨市劳模36人,企业自身也成长为中国医药工业百强企业和中国医药20强上市企业,并先后获得全国重合同守誉企业、全国五一劳动奖状等荣誉称号。

2016年,哈尔滨市总工会开展了“争创模范职工之家、争做职工信赖娘家人”活动,一大批优秀基层工会组织和基层工会工作者受到表彰。统计获奖名单不难发现,民营企业、房地产开发公司、商业大厦等私营企业的工会位列先进集体之中,而优秀个人中,不仅有私营企业职工干部,还有社会化工会工作者、街道社区工会工作者。

谈及多年开展基层工会组织建设工作,哈尔滨市人大常委会副主任、总工会主席王玉生说:“发挥‘三性’是党对我们工人改革的总体要求,也是我们工会组织工作的方向。基层组织建设就像一棵大树的根,根深才能叶茂;就像人体的细胞,细胞健康身体才能强壮,否则都是虚华的象征。所以要使工会组织真正发挥作用,永葆生机和活力,加强自身建设是必然要求。”

活起来：让工会作用挥洒释放