“要阴垂野草青青 时有幽花一树明”

——昆明市总工会“新时代新理念新篇章”记录

昆明市人大常委会副主任、市总工会党组书记、主席戚永宏在“工惠卡”发放暨中秋慰问启动仪式上

“提升亮点 再辟新域”：“美人自古如名将，不许人间见白头”

2010年8月16日，星期一。

戚永宏从“晋宁县委书记”任上，按照市委的任职决定，来到昆明市总工会履新，担任市总党组书记。

9月15日上午，昆明市工会第十四次代表大会闭幕，会议选举产生了昆明市总工会第十四届委员和经费审查委员会领导班子。

戚永宏当选昆明市总工会第十四届委员会主席。

2011年1月16日，戚永宏当选为昆明市十三届人大常委会副主任。

某种角度说，从2010年8月16日这一天开始，昆明市总将以新的时间段、理念、作风和形象示人。

“我到昆明市总工作，迄今已整整8年又1个月了。”戚永宏很坦诚，他毫不讳言他8年前甫到工会的感觉，“8年来感慨很多，原来在党政部门工作了30年，工会工作有涉猎、有了解，但亲自参与的不多，到工会以后，需要再学习、再思考。”

其实，他很有底气，因为他有一个决策、组织、动员能力都很强的团队，这个团队就是市总领导集体。

他是这个团队的领队，他有一位得力“干将”，他是赵涤群。

“从寻甸调来市总工作，我记得那天是2005年5月28日，到现在为止，已经在工会工作了整整13年又4个月了。”现任市总党组副书记、常务副主席的赵涤群记忆力极佳。

他1984年参加工作，一直在距昆明约100公里的寻甸县工作，历任寻甸县城建局局长、旅游局局长、塘子镇党委书记、寻甸县委办公室主任、寻甸县政协副主席、县委和改革局局长等职，到市总后，先后出任市总纪检组长、市总党组成员、副主席，2010年8月17日被市委公布为市总常务副主席候选人，后来又出任市总党组书记、常务副主席，2017年，因市委工作安排，党组书记一职由主席戚永宏兼任，他转任市总党组副书记、常务副主席。

基层多个岗位的历练，使得赵涤群真知灼见迸出，应对新问题、新情况的能力相当裕如。

戚永宏上任后不久，经过一番调研思考，为新一届市总领导班子筹划了应对新情况、跨入新时代的工作路径：

“夯实基础，创新特色，提升亮点，再辟新域。”

这16个字中的“题眼”，就是“创新”。

所谓“创新”，按照这个概念的创始者、美国经济学家约瑟夫·熊彼特的看法，就是“建立一种新的生产函数”，通俗点说，就是对前所未有的生产要素和生产条件进行“新的组合”并引入生产体系。

约瑟夫·熊彼特的这个概念早已逾越经济够域而成为人类改良社会生态的“灯塔”。

“创新”的概念在今天，在北大教授、著名经济学家周其仁先生的视角，它变成了“总是极少数的人，在极少数的几个地方改变世界”。

昆明市总领导班子这“极少数的几个人”一定程度上等于用自己的工会工作创新在为周其仁先生的观点作了一次背书。

“市总党组所以以16字作为大方针，‘赵涤群认为，还有一个原因，这就是昆明市总无论从哪个角度来说，都历史性地‘被赋予’必须是云南工会排头兵的角色。‘工作实践的业绩，工作理念的创新，工作领域的拓展，工会改革的路径选择等，都不允许我们出现历史性的脱节，而是要续写辉煌。”

顺着他的逻辑，18世纪与纪晓岚齐名的清代文学家袁枚所记述的“美人自古如名将，不许人间见白头”这两句诗颇能说明昆明市总在当时的处境与分量。

这意味着，市总只能一路“美”下去，必须不断地给人以惊艳迷人的感觉，不许出现“美人迟暮”的现象！

这意味着，市总只能一路“美”下去，必须不断地给人以惊艳迷人的感觉，不许出现“美人迟暮”的现象！

客观上亦如此，过去8年，全市150多万名职工，各级工会在昆明市总的带领下，认真学习、领会、遵循市委指示，为民用市的社会进步、经济发展作出了巨大贡献，而市总作为全市百万职工的“领头雁”，一直在团结奋斗、砥砺前行，创新精进，转篇云言。

工惠卡：职工在仪式感中“诗意地栖居”

从2015年9月25日开始，昆明市首批约50万名职工陆续获得了一张小卡片。

这张小卡片，标志着昆明市总成功地实现了转型，体现了市总党组用心、用情、专业、细致、严谨的工作特色。

这张名叫“工惠卡”的小卡片很小，意义和价值却极大。

市总推出这张“小卡片”行动之迅速令人讶异，从同年3月份酝酿考察到9月底推出，整个过程也就是6个月。

“工惠卡”的成功推出，市总分管这项工作的副主席李祥备尝艰辛。

在他的记忆中，由于“工惠卡”涉及诸多招商事宜，比如选择金融单位以及特约商户。

基于众所周知的原因，这个选择过程市总以“三公”——公开、公平、公正为原则贯彻始终，具体的一些做法在当前“倡廉”大形势下极具典型意义，堪为其他公共部门或单位所拇贝，比如，“我们初选12家金融单位，经过三轮筛选，每轮入选的标准都以上轮各家所提供的优惠条件叠加，直至最后选出次信社，从竞争角度最大限度保证和实现‘工惠卡’对职工的‘惠及’。”

“尤其是，”李祥说，“在招商过程中，邀请纪委、工商、税务、质监等10多家党委、政府相关职能部门全程参与，这就不仅杜绝了作弊的可能，而且消解了职工群众对该项活动的疑虑。”

“这就增加了工会在职工群众以及社会面的公信度和美誉度，以此为启发，我们稍后在涉及人、财、物方面整理列出10大风险防控点，加强自我规范和约束。”赵涤群说。

李祥说，昆明市总的“工惠卡”，从2015年9月至今已经发放了53万多张，相当成功地树用这张有情、有义、有含金量的小卡片联通了会员职工，“53万张卡，激活率超过42%，发展合作商户240户，有近3000个网点。”

在这张卡上，凝聚了全会不少干部的心血，仅就这张卡的同世过程而言，整个班子，包括退居二线的原副主席、现调研员的方越、赵春华等老领导，无人不出力，无人不贡献自己的智慧。

“永宏主席和涤群常务首先带我们到一些先走一步的发达地区调研，学习人家的长处。”李祥说，“调研回来后碰头，大家都认为要结合我们的实际，扬其长，避所短。”

“一个是优惠职工，有了这张卡，消费时总是有些便宜。”李祥认为这张卡主要具备两个功能，“再一个是身份证明，有了这张卡，说明持卡人是我的工会会员。”

或许最初市总推出工惠卡是“有心栽花”，但“花”开之后，还附带收获了一株“无心之柳”，这就是持卡人身份证明的功能捎带产生了一种工会角度的“意外之喜”。

“市总的这张卡当然有一定的‘含金量’令职工高兴接纳，这是看得见的吸引力，还有一个吸引力，是看不见的，但它可以感受到，”昆百大集团党委书记、工会主席张敏说，“有资格申领这张卡的人，前提必须是我们的工会会员，因此拿着这张卡，他有一种获得感、归属感、成就感，到一个商店同样买东西，我有工惠卡，有优惠，你没有，我这时就有一种自豪感油然而生。”

昆明市总工会党组副书记、常务副主席赵涤群在观赏职工茶艺作品

“市总推行普惠制服务，职工获益最大，反响最好，这张工惠卡上凝聚了职工的心。”她说。

张敏所述是一个“大数问”：

在今天广大职工普遍早已作别“单位人”而变身“社会人”的大背景下，通过这张小卡片，会员职工在心理上有什么样的身份认同？

19世纪与卡尔·马克思齐名的法国社会学大师埃米尔·杜克海姆在《宗教生活的基本形式》一书中对“仪式”的社会功能作了阐述。

他认为，人的仪式感非常重要，仪式感具有“强化认同、凝聚社会、增强团结”等功能。

顺着这个观点捋过来，使用这张小小的“工惠卡”就是一种“仪式”，必然产生“仪式感”，“我是工会人，我有组织做后盾”这种归属感油然而生。

与此同时，工会会员的身份认同产生了，工会组织的力量也间接凸显了，职工对工会的向心力也就产生并增强了。

“三网络一平台”：“互联网+”语境下的昆明工会张力

如果要论“烦人”，昆明市总所属的“昆明职工开放学院”院长张和平应该算一个。

举凡到他学院工作的领导，无论是来调研、参观、视察的，无论是什么级别、来自何方，他无论人家是什么领域的，甚至经常邂逅的市总党组领导，只要被他逮住，就要把他学院的“三网络一平台”说个不休。

说了张和平这么多“环话”，也得为他说句“好话”——张和平把职工和工会会员的教育培训当成了自己一生最大的兴趣所在和至高追求。

他自己也承认：“我一生人就做一件事，这就是搞职工教育。”

昆明市总的职工教育有三个特色：起步早、效果好、转型快。

这和市总领导的要求以及张和平对职工教育事业的理念和与思考分不开。

“提高职工素质是党和国家赋予工会的一项长期战略任务，”张和平说，“在上个世纪80年代及以前，主要形式是师带徒和各行各业自办职工学校开展培训来解决这个问题，上世纪90年代以后到本世纪前10年，是通过社会化培训机构通过企业培训、行业培训、社会培训、政府购买呈现职工培训的多元化格局，2010年以来，随着互联网的高速发展，尤其是在此前提下智能手机的迅猛发展，全社会用了两三年时间就迅疾进入了信息化时代，人们的生活、工作、学习已经无法离开智能手机，而手机携带使用的方便更是赋魔了传统的职工学习培训模式，七八年前伴随智能手机的出现，我就在想，我们应该如何顺势而上？”

在互联网语境里思考“如何借势”本身就是互联网对职工教育培训挑战之下的应战，认真读懂了互联网以后，张和平报经市总同意，充分利用互联网传播无影域的特点，在原市总职工干部学校基础上，通过市总与云南开放大学合作，2014年6月，共建了“昆明职工开放学院”。

张和平说，“这是一所没有围墙的现代化工会大学校。”

“没有围墙”和“现代化”这两个特点体现了“昆明职工开放学院”与互联网发展的共时性。

在学院这个平台之上，“工会干部学习网”“职工培训学习网”“职工学历教育网”喷薄而出，“这3个网络平台的诞生，为大规模培训干部职工、大幅度提高干部职工素质发挥了巨大作用，为正在实施的产业工人队伍建设宏大工程奠定了坚实的基础。”

分管“三网络”的市总副主席李俊涛用“大规模”“大幅度”两个词汇描述了“三网络”对于昆明市150万名职工的现实和潜在意义。

显然，在企业形态变化多端的今天，由工会整合资源来担纲职工教育，无论是它的品质保证，还是专业特性，都是一种必然的选择。

已经从事了近40年职工教育事业的张和平认为，就人的智慧而言，教育是一个必然和必须的过程，只不过，教育的真正含义绝非耳提面命、棍棒断喝，而是启发引导、循循而诱，从这个角度说，教育可以理解为是“最大限度的广泛接触”，也因此，对某个人是否“智慧”的判断应该同时建立在这两个基础上：

“第一，最大限度拥有信息量；第二，在此基础上形成处理信息的极强能力。”

“而在今天，互联网所形成的学习模式在获得最大信息量的同时，还具有轻松性和娱乐性，互联网把学习变成了一个柔软的所在，不像当年我受教育时，那是硬苦、真苦、恶苦。”他说，“在我们学院，所谓‘互联网+’变成了互联网+优质教育资源，这就给学员提供了直奔主题的便利，节省了大量时间，不需要做无用功了。”

张和平所说“优质教育资源”的确很优质，“工会干部学习网”建于省委组织部所主办的“云南省干部在线学习学院网站”上，既是相对独立的工会学习网，又是全省干部在线学习网站的有机组成部分，“创办以来最大的收获有两个，一个是为工会省了不少费用，比如2017年，全市有1.2万名工会干部参加在线培训，至少为市总节约了上千万元的费用，再一个是全省非工会的党政干部选学工会课件的点击率达到8万多人次，这对宣传工会，提高工会地位，推动工会工作价值更大。”

“职工培训学习网”侧重于把“人”变成“才”，它的内容涵盖企事业单位党政、管理、技术、技能四类人才培养，学习资源来自云南开放大学、教育部国家数字化学习资源中心、人社部音像教材出版社，有数千门课程。”

“职工学历教育网”开设有18个电大、自学考试、本科专业，“其中，电大开放教育的社会工作（工会方向）、企业生产管理、计算机信息管理3个专业，是我们承担的国家开放大学‘学分银行’科研试点项目，就是说，工会干部或职工在前两个学习网学习的部分培训课程，可转化为学历教育的学分，需要学历证书的学员，只需再加学部分学历课程，即可获得国家承认的学历证书。”

“‘三网络’建成4年来，”李俊涛如数家珍，“学院成果累累，线上线下培训了工会干部3.3万人次，培训职工2.8万人次，培养出职工专科、本科毕业生859名。”

把“三网络”纯粹当作当前互联网语境之下的先进教育手段——党政干部、工会干部、企事业单位职工——特定的教育培训对象，更大的作用在于展示了工会的活力与张力。

戚永宏说，“这个成绩得到了李建国等好几位中央领导的肯定，有72家全国各地的工会来考察学习，原因在于，它的分学模式（工会+开放大学）在工会界为全国首创，同时把‘互联网+’发挥到极致，等于树立了一面工会的职工教育、干部教育发展方向旗帜，对全国的‘互联网+工会服务职工’体系建设提供了独到的宝贵启发和借鉴。”

赵涤群对此的看法是，“借助互联网的末端载体手机，我们的‘三网络一平台’为广大职工和干部提升素质提供了人人皆学、时时能学、处处可学的可靠保障。”

知识的确是一种“力量”。

美国著名的未来学家阿尔文·托夫勒在出版于1990年的“未来学”名著系列最后一本《力量的转移》中，把“POWER（力量）”依据低、中、高三级分为肌肉、金钱和头脑，换个说法，亦即暴力、财富和知识，他认为“POWER（力量）”由低级到高级正在发生转移，最终最大的“POWER（力量）”当属“知识”而非前两者。

昆明市总借助是用开放学院所构建的“三网络一平台”正在襄助职工实现“力量的转移”。

“两书”神韵：为工会维权提供了有形抓手

云南大山饮品有限公司

关于对《2016]1号(总第7号)《工会维权意见书》的回复

云南大山饮品有限公司工会：

2016年10月8日送给公司行政的《2016]1号(维权意见书)收悉，经公司研究，作出如下回复：

《意见书》反映问题属实，同意工会的意见，为活务中心下晚班的职工解决交通问题，让她们下班后打出租车回家。

此事责成桂莫水事业部负责受理，安排专人落实每天上晚班的职工人数，联系出租车事宜，落实每位职工的住所地址，务必把下晚班的职工一个个送到家。

打车费用由桂莫水销售部负责计算，最后由公司报销。

此复

云南大山饮品有限公司总经理：叶空（签字）

2016年10月15日

大山公司工会对公司行政为夜班女职工安全归家打车费用所提“意见”，就是昆明市总7年前所创设的闻名遐迩的“工会维权意见书”和“工会维权建议书”（简称“两书”）的标准范式。

“两书”的出世，解决了工会维权客观上无抓手、无平台的尴尬，对所有工会都是一个福音。

2011年12月22日，赵涤群提笔在昆明市总法律工作部部长刘贵红送来的一页题为《昆明市总工会维权意见书》的A4纸上，签下了是年市总第一份，也是昆明市总工会“工会维权意见书”和“工会维权建议书”新制度建立以来第一份市级“维权意见书”。

就在此整一个月前，亦即2011年11月22日，昆明市总以“昆工[2011]48号”文号，向全市各级工会发出《关于建立和推行〈工会维权意见书〉〈工会维权建议书〉制度的通知》。

赵涤群介绍，从那日开始，截至目前，“已经借助‘两书’处理各类职工诉求7640件，涉及问题，件件有落实，事事有回音，的确收到了职工有诉求，工会有声音，政府有态度，企业有响应’的效果。”

“两书”是“工会维权意见书”和“工会维权建议书”的简称，作为“两书”的首席创意人，赵涤群用生动通俗的话语介绍了它的功能和来源：

“‘两书’的第一书是指工会维权意见书，就是各级工会发现职工所在企业或者单位有有损职工权益的问题，及时由工会以书面正规形式向企业或单位提出整改‘意见’，如果企业或单位不整改，那么就由工会向政府有关管理部门发出‘建议’，而政府有关管理部门可以视为工会的举报，对所举报问题进行调查处理，这样就等于把工会维权落到实处，找到抓手，同时又解决了工会没有执法权，很难有效履行工会基本职能，也就是替职工维权的问题。

“至于来源，”赵涤群笑笑，“有我个人工作经验的总结提炼，更凝聚了其他同志的智慧。

赵涤群和市总法律工作部部长刘贵红分别从各自的工作角度，道出了“两书”出台的背景。

在昆明市寻甸县工作的时候，赵涤群当过县城乡建设环境保护局局长兼旅游局长，“我那个局长其实是四个局的架构，它包含规划、建设、城管、公用事业、环保5个方面，干了5年多，这个职位涉及很棘手的事儿，就是行政执法，它的总要求是依法、遵规、履程，要经得起历史的检验。”

应当说，2011年下半年推出的“两书”手段及其理念，此时已经在赵涤群的脑中开始萌芽。

2007年4月出任市总副主席后，细心的赵涤群有了一个意外收获，“我分管生产保护部，经常参加市里的安全生产检查，涉及推护职工生命权、健康权的工作，在联合执法过程中，我担任一个工作组的组长，看到市安监局有一份（安全隐患整改指令书），发现被检查企业有安全问题或隐患，就下发此书，要求它在规定时间内，按某种规范或标准，整治排除安全隐患，而且这份《指令书》要求对方必须有整改完毕的书面回复，这给我琢磨工会维权的‘两书’提供了思考的角度。”

多次参与安监局的联合执法，赵涤群悟到了一个道理，“工会是群团组织，没有行政执法权，但有批评权、建议权和社会监督权，但是，即使是监督，也要有手段，这手段是什么？”

从安监局的《安全隐患整改指令书》，赵涤群觉得可以借鉴它的某些理念和形式，适当改良，为工会维权服务，“以改变以往发现有对职工的侵权现象，只是口头上说说，说完就完，提意见的和接受意见的，都很随意，没有严肃性，正式性的状态。”

2011年10月，赵涤群亲自动手设计“两书”，初稿出来后，经验告诉他，涉及维护职工权益，这是一个系统工程，尤其涉及法律方面的相关知识，必须有法律人把关，此时，他想到了刘贵红，“我请贵红过来，把初稿给他，和他谈了我的想法，请他把方案细化，拿出一个‘成品’，再向就主席报告，同时上会研究。”

刘贵红1997年7月从西北政法大学经济法专业毕业后，先在昆明市的劳动执法监察部门工作了8年，于2005年8月调入昆明市总相任法律工作部部长，这位“不日”，曾在检察院、法院等执法部门实习工作过，从事工会工作歇业、专业、忠诚、点子多，曾先后策划了百名律师入驻昆明市总、争取在市总设立劳动争议仲裁庭等项工作。

“两书”成功出台后，它的特色十分鲜明，工具性作用极其大，可操作性很强，深得各级工会喜爱，实际上是解决了中国工会普遍存在的维权抓手或者平台欠缺的大问题，在实践中探索出了一条落实“依法、主动、科学”的维权新途径，因此被新闻媒体报道后，引来了至全总、下至各兄弟省市工会，取经者、调研者、学习拷贝者纷至沓来。

“两书”是迄今为止工会人维权最好使、最有效的手段。

何以如是说？

在戚永宏、赵涤群看来，中国工会的角色很微妙，既要维护职工权益，也要维护社会稳定，还要促进企业生产经营的发展，在此情况下，即种鲁莽、激烈的做法即使出发点再好，收效更快，也不能采用。

“对有问题的企业或单位提‘意见’是一种强温和的方式，而且以工会组织的名义严肃地、正式地提出书面‘意见’，一般来说，没有哪个企业或单位会置之不理，所以，当时设计‘两书’的初衷就是，力争以‘意见书’或者在提‘意见’这个阶段就解决问题，收到维权的实效，‘先礼后兵’，”赵涤群说，“不要发展到向政府监管部门提交‘建议书’对问题企业查处，如果那样，对任何一方都不好。”

同时，“建议书”也体现了工会组织对行政执法部门履职尽责的群众监督。

“因此，这就是‘两书’施行了年来，‘工会维权意见书’发出了640件，而‘工会维权建议书’至今是零的原因，而未发出一件‘建议书’，实际上正是我们迫求的理想境界。”

昆明市人大常委会副主任、市总工会党组书记、主席戚永宏（前排中）、市总党组副书记、常务副主席赵涤群（前排右一）和市总副主席李祥（前排左一）在视察“工惠卡”发放情况

昆明市总工会副主席李恬林（前排右）在职工技能大赛上做动员讲话

“滚水之波澜”：由“困难帮扶”向“普惠服务”转型

2002年11月6日，昆明市困难职工帮扶中心宣告成立。

这是昆明市总基于20世纪90年代中期以来，国企改革产生数量较为庞大的下岗职工以后，设法帮扶困难职工应运而生的。

到2006年5月14日，这项工作的业绩可以视为达到了极致。

就在这天，当时在云南考察的党和国家领导人亲临昆明市困难职工帮扶中心视察。

这一天，等于是昆明市总的工会工作诞就了一方高耸入云的里程碑。

而到了戚永宏担纲市总前后，昆明市的困难职工帮扶工作出现了变化，这个变化主要是：困难职工规模因为多种有利因素，出现了逐年减少的趋势。

对此，有一张《市属国有和城镇特困企业职工生活困难补助费发放统计表》清晰地展示了2009年至2017年“职工生活困难补助费”发放的情况——

2009年，全市市属国有和城镇特困企业有66户，当年总共有9114人次的困难职工领取了总额为474万元的生活困难补助费，而这三组数据到2010年变为64户、6319人次和314.25万元，以后这三组数据越来越小，到2017年较城为45户、682人次、27.28万元。

这组困难补助费逐年减少的发放数据在陈述一个事实：

困难职工帮扶工作已经逐渐步入历史深处，市总需要“另辟新域”。

赵涤群说，“由于党和政府的努力，社会保障的日益完善，由于各级工会的辛勤工作，也由于不少困难职工本人在各级工会的帮扶下实现了再就业，应该说，到2010年，全市困难职工人数较10年前大幅下降，最为关键的是，我们通过对全市、全省乃至全国的经济、社会发展走势判断，困难职工人数的逐年下降以至不远的将来没了，是必然的趋势。”

他停顿了一下，“昆明市总以帮扶困难职工著名于全国，一旦困难职工减少了，我们就应该认真研究服务职工的工作重点的新转移。”

“我想，工会是职工群众自己的组织，在和平年代和环境中，服务应当是永恒的主题，其他的工作，包括困难职工帮扶，无论它曾经怎样重要，规模怎么大，也只是阶段性的，”赵涤群说，“但‘服务’在工会这块来说，是一个内涵丰富、时限永恒的主题。”

赵涤群的这个想法得到了戚永宏和市总领导班子的高度认同。

这样，早在2010年下半年，从“困难帮扶”向“普惠服务”转型，就成为昆明市总领导班子屡清思路后的重点转移。

而问题也接踵而来，“服务职工和会员”首先从哪儿破题？

既然是“服务”，既然是“服务全体职工和全体会员”，这两个“既然”顺带着提出了一个问题：工会是以职工为中心，还是以工会自身为中心？

也就在这检思考中，“普遍”这个概念开始出现在市总领导层脑子里，赵涤群说，“后来的‘普惠制’是经过思考成熟而提炼的学理性很强的概念，实际上，最早的想法就是，普遍地为职工服务，服务全体职工和会员。”

为此，市总逐将过去“困难职工帮扶中心”拓展增加了“工会会员服务中心”“农民工维权中心”两个功能（牌子），俗称“三中心”。

几乎就在这前后，中央和全总关于工会改革“强三性”“去四化”的工作方针出台了，市总领导班子在认真学习领会上级指示的同时，惊讶地发现，服务职工和会员的“普惠制”可以和中央、全总要求的“强三性”“去四化”改革思路有机地实现无缝对接。

“而且，”戚永宏说，“通过对职工的普惠制服务，可以医治当前工会工作一定程度上出现的‘与党委、政府大局脱节、与基层职工群众脱离’的‘两脱’顽疾。”

“前面我说过，”赵涤群剖认为，“我们的工作原则是‘普遍地为职工服务’，我们踏准了基层，市总出台的好几项工作，无论是看得见的人、财、物，还是看不见的情感、精神、心态，全都向基层倾斜。”

“这些工作的转变其实就是我们首先变了一个思维，突出职工需求导向，实现工会对职工的无差别、全方位服务。”

赵涤群就他所说的“突出职工需求导向”做了一番阐述：“我打个比方，过去往往是工会机关‘点菜’并‘做菜’，基层‘端菜’，职工则被动‘吃菜’，不考虑职工作为工会的服务对象的需求所在，工作多半是工会，甚至工会领导‘自编、自导、自演’，缺乏以职工为中心的观念。”

“所以，现在必须倒过来走‘社会做菜，职工点菜，工会端菜’的服务方式。”

按赵涤群所描述的情况，不难看出，昆明市总所采用的方式是系统思维的全域理念，既有历史纵深感，又有广泛现实意义，更有广普及、广惠及、广服务的昆明工会特色。

“四个一四关爱”：工会人一颗细腻而柔韧的爱心

戚永宏表述市总的几项创新工作，喜欢由浅入深、以点带面，方便聆听者记忆理解，同时趣味性很强。

比如，说到市总的“四个一四关爱”（“一次谈心、一次家访、一次问候、一次看望以及实病关爱，助共关爱，生育关爱，助学关爱”）工作创新，他不会一来就“甲乙丙丁戊己庚辛……”——让人难懂难记——而是讲一个基层工会主席和一则生日短信的故事。

这个人，被他唤作“黎明短信主席”，这则短信则是“黎明短信主席”给所在单位职工所发的“生日祝福短信”。

“我们有位工会主席叫孙晓坤，是昆明学院的工会主席，他们大学有1700名左右的教职工，孙主席每天天亮起来，第一件事就是忙着用手机给当天过生日的教职工发庆生祝福短信，一年365天，一天不落，有时一早上要发好多条短信，偶尔发条短信谁都行，但成年累月，天天不辍发短信，这就很难了，一条十来个字的短信，把工会组织的关怀送到了教职工的心上。”

“黎明即起，就发短信。”�戚永宏在许多场合都称赞孙晓坤。

智能手机送来的短信，带着山温水软的工会慰藉，对于物质匮乏已不腐匮乏，却渴慕高质量精神生活的高校人来说，这则短信的意义和价值尤其大。

“我们学校有教职员工1780多人，每个人的生日我们都记下来，我当工会主席时，几乎天天要给他们发短信，这些职工大多会回复我，回信比我发的生日祝福短信还长、还好，”昆明学院原工会主席、现学院党委书记孙晓坤说，“这是昆明市总工会所推行的‘四个一四关爱’工作制度在我学校的具体体现之一。”

身高1.9米、体形魁梧的赵涤群，有着一颗极为柔软细腻的爱心：

“只要是人，谁都逃不过生、老、病、死这四个人生必然阶段，每个职工都有生、老、病、死的问题，我们工会对职工的普惠服务能不能从人生的这4个最最需要关心、关切、关注、关爱的节点切入？”

赵涤群用4个“关”字提出的这个“大胡问”以及围绕它所构建的后来为方便表述而被浓缩提炼为“四个一四关爱”的具体工作方法，逻辑关系清晰，可操作性很强。

“2011年9月30日，昆明市总首创并推出“四个一四关爱”工作机制。”赵涤群说，“这是昆明市总结合自身实际以及普惠服务全体职工的理念而创新发展出来的一项在全国都超前的工作，后来全总来人调研过，非常欣赏我们这项创新，后来，全总关于工会经费管理使用的规定中全部采纳了我们的‘四个一四关爱’内容，只是多加了一个‘退休关爱’，变成了‘四个一五关爱’。”

“我们的‘四个一四关爱’，其实就是工会在普惠服务全体职工的大前提下，把以前对少数困难职工和极少数患大病罹灾病的不幸职工的个别关爱，适当拓展，扩容为普遍化、常态化、规范化、制度化的常规工作，但它有一个特别重要的符号意义，这就是，我们把来自各级党委和政府以及工会对职工的深情厚谊体落实到几乎所有职工的身上，家里、心中，做到了口惠与实质并举。”赵涤群说。

“值得一提的是，‘四个一四关爱’工作机制少到本级职工家庭做一次家访，以了解职工的思想状况、家庭环境、生活条件、零距离体察职工疾苦，解疑释惑，从职工最关切、最直接、最现实的利益问题入手，及时解决职工所反映工作、生活的突出问题。

一次问候是要求各级工会组织对本级工会会员每逢过生日，可采用多种形式送上工会对他的生日祝福，使仁倍感‘娘家人’温暖；

一次看望是要求各级工会对本级工会离退休干部每年至少要设门看望一次，了解他们的生活、身体状况，对生活确有困难的离退休干部要及时予以帮助，主动做好相关待遇政策宣传解释。”

“四关爱”中，灾病关爱是要求各级工会对本级会员、职工，包括离退休职工，若其家中遭遇天灾人祸、重大疾病时，必须看望慰问给予必要的关心帮助；

助丧关爱是要求各级工会对本级会员、职工的直系亲属去世，工会组织要进行慰问，力所能及地帮助解决其困难和问题；

助学关爱是要求各级工会要在金秋助学、结对帮扶的基础上，关注生活困难但又因政不能享受金秋助学资助的‘夹心层’困难职工家庭子女考取大学所产生的困难和问题，及时提供工会的帮助，确保困难职工家庭的子女无一人因支付学费难而辍学。

“我们市总在全国首创的‘四个一四关爱’实现了工会服务职工的制度化、规范化、具体化、精准化，常态化、全员化，”赵涤群进一步解读说，“我认为，这‘六化’就是贯彻中央和全总关于工会改革‘强三性’‘去四化’的良药，它具有现实性、操作性和复制性强的特点，是任何地方、任何工会都能做到的事情，不仅如此，由于这八项工作都需要工会干部零距离接触职工或者深入职工家庭，对于工会密切联系职工群众，发挥好‘桥梁’和‘纽带’的作用意义尤其大。”

“目前，这项制度已经推行了近7年，完全实现层级化，覆盖率达到82%，年来全市各级工会的工作实践检验证明，这是一项深得广大职工欢迎、工会干部认可的好制度。”赵涤群说。

工资集体协商“四项创新”：逼近思想最前沿的亮丽风光

工资集体协商是工会的一项重要工作，是指工会组织作为职工代表与企业方法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行平等协商，在协商一致的基础上，签订工资协议的行为。

理论上说，建立工资集体协商制度就是维护劳动者自身利益的一种有效途径，一方面能够维护一线职工的权益，使工资增长与企业效益提高相适应，确保每个职工分享企业发展的成果。另一方面，有利于建立和谐稳定的劳资关系，增强企业凝聚力，调动职工的积极性。

但在具体的工作实践中，出现了“企业不愿谈；职工不敢谈；工会不会谈、不能谈”的尴尬。

在昆明市总，戚永宏、赵涤群和党组班子成员也为这事绞尽脑汁，他们认真研究工资集体协商机制后发现一个“新大陆”——可以把工资集体协商视为一部“引擎”，以它为动力直接推动多项工会工作，双赢于企业和职工。

戚永宏说，“具体来说，可以把工资集体协商制度融入职工权益素质提升、师带徒、职工工资总额增减幅度紧跟股东红利总额增减幅度变化、工资协商议题要向职工征集等4个方面。”

2016年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项创新，赵涤群说，“当时出台这样的措施，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。”

据当时负责草拟该文件的刘贵红介绍，在建立“工资集体协商推动职工技能素质提升”制度方面，市总要求，通过企业安排学习，获得初级、中级、高级职业资质的，所在企业应该对应给予每月增资100元、200元、300元；通过自学，获得初级、中级、高级职业资质的，所在企业应该对应给予每月增资200元、400元、500元；参加工会等组织开展的正规的技能竞赛活动，获得初级、中级、高级职业资质的，所在企业应该对应给予每月增资300元、400元、600元。获得荣誉的应该对应给予每月增资100元-300元不等的工资。

在推动“师带徒”制度在企业广泛建立方面，对费红说，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：一级师傅评定弟1人每月带徒津贴400元，二级师傅评定弟1人每月带徒津贴300元，三级师傅评定弟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。”

刘贵红还延伸解释了当时昆明市总要求必须在工资集体协商中建立“职工工资总额增（减）幅度紧跟股东红利总额增（减）幅度变化制度”的背景：

“在企业管理中，一般来说，股东红利情况是企业盈利与否的‘晴雨表’，因此职工工资的增减可以紧盯股东红利的增减，在工资集体协商中应建立‘职工工资总额增（减）幅度紧跟股东红利总额增（减）幅度变化制度’。”

至于建立在工资集体协商工作中广泛推行“向职工征集议题”制度，刘贵红说，“工资集体协商是一项民生工程，工会推动这项工作，从发起到过程到结果都必须始终反映职工的诉求和需要，因此如何确定协商议题，工会应该充分了解职工的想法和意见，确定的协商议题征求职工意见的走法必须在工资集体协商工作中继续坚持，在此基础上，还应解放思想、拓展工作思路，建立‘向职工征集议题’的制度，通过向职工征集议题，丰富协商议题的同时，体现议题的群众基础和科学性、实效性，民主性，并切实维护职工的知情权、建议权、参与权。”

赵涤群说，“近年来一些新问题、新情况的出现迫使我们去思考去应对。”

“比如‘师带徒’，本来不是问题，现在成了问题，”他说，“‘师带徒’在工业制造业一方面非常重要，但多半流于形式，原因何在？市总通过对全市各种不同所有制企业的调研，发现了一个共性问题，目前的‘师带徒’没有体现这种面对面传承、手把手教授的主体——师傅——的经济价值，尤其缺乏规范性的普适的制度设计，导致师傅缺乏传授技巧、技能的内生动力，而学徒缺乏拜师学艺的内在冲动。”

“因此，受知识产权概念的启发，我们赋予了带徒弟的师傅所具有的经验、技术、技能以可以量化的经济报酬，突出其知识产权特色，尝试建构一种可持续均衡发展的‘师带徒’模式，不要让一些老师傅的绝活最终‘人走技灭’。”

以工资集体协商为“金线”所串起的这“四粒珍珠”光彩夺目，赵涤群说，“迄今全市已有9116家企业落实了四项创新制度，惠及产业工人23.21万人。”

“72行大练兵·360行出状元”：造就先进生产力代表的梦幻摇篮

每年上半年，尤其是“五一”前夕，都是市总副主席李恬林最忙的日子。

市总组织的“72行大练兵·360行出状元”技术技能竞赛活动主要集中在这个时段举行。

在此期间，在昆明市所辖的14个县市区，邂逅李恬林的概率相当高，此间有媒体记者曾经在同一天的上午午，在相距100多公里的不同县区都遇到风尘仆仆的李恬林和市总技协办主任张树祥。

记者很惊讶：“李副主席，怎么哪儿都能碰到你啊？”

李恬林咧嘴乐了：“这个竞赛活动被或主席、赵常务分给我抓，人家县区工会和职工热火朝天搞竞赛，我能不来瞅瞅吗？”

在市总内部，李恬林分管技协办、办公室和生产部，“72行大练兵·360行出状元”虽然是市总党组高度重视、全力支持的工作，但就具体分工来说，又是他的“责任田”。

“我们搞职工技术技能大赛，紧紧结合市委、市政府的迫切需求来开展，用我们的大白话说，叫做‘捡痒处’，什么意思呢？”李恬林说，“就是首先要找到市委、市政府的中心工作和最希望工会做的事，比如市里要把昆明打造成区域性国际中心城市，在旅游业方面，滇菜尚有短板，我们组织职工围绕它进行竞赛；围绕市里的建园林城市，我们就和园林局联系，组织园艺方面的技能大赛；城市水系管网有跑冒滴漏，我们针对这个组织相关的技能竞赛。”

昆明市总的“72行大练兵·360行出状元”采用的是“全员练兵、分级竞赛、层层选拔、集中展演”的方式，覆盖工种200多个，动员组织200多万人次的职工参与，已选树326名技术状元、623名优秀技术能手和1743名技术能手。

值得一提的是，这项活动覆盖面非常广，举凡全市14个县市区全部在列，各家工会根据自己的特点选择参赛项目、选手打擂比武。

比如，昆明市西山区从2014年开始，每年都举办职工技能大赛，5年来组织了108个工种2.1万多名职工选手参加比赛。通过大赛，为中、高技能人才和优秀技术工人脱颖而出开辟绿色通道，激励广大职工学知识、练技能、鉴素质，努力成为知识型、技能型、复合型的现代劳动者。今年，由西山区人才工作领导小组办公室、西山区总工会、西山区人力资源和社会保障局共同举办的此次职工技能大赛，组织了5个区级场次和7个直属街道比赛场次的系列竞赛活动，涉及工业、服务业等30个工种。

2018年，来自昆明市盘龙区制衣行业的近100名职工参加了服