

□大视野

# 壮丽70年,中国工会与共和国同成长共奋进

郑莉 张锐 郝赫

从解放初期“图谋工人福利为宗旨”,到上世纪90年代明确“工会服务于党的中心任务的主要手段是维护”,到新世纪提出“组织起来、切实维权”的工作方针,再到新时代确定维权服务基本职责……中国工会始终围绕党的中心工作、聚焦国家发展任务,把群众观念牢牢根植于心中,充分发挥党联系职工群众的桥梁纽带作用。陪伴新中国走过70年光辉岁月的中国工会,此时也成长为世界上最大的工会组织:1949年至2019年,会员从300万人到3亿人,基层组织从10万个到280万个!

## 工会力量:高举维护职工合法权益旗帜

上世纪90年代末的义乌工会面临着民营经济发展带来的新挑战:小商品市场持续快速繁荣,外来务工人员大量涌入,劳资纠纷高发……对此,义乌市总工会开始探索社会化维权工作,在全国率先成立工会维权专职机构——义乌市职工法律维权协会(义乌市总工会职工法律维权中心),吸收基层工会为团体会员,职工为自然会员;业务上接受公、检、法、司的指导。同时,与当地司法、劳动、工商联等部门单位成立协调机制和调解组织,整合资源,形成社会化维权格局。

“义乌模式”的背后,是中国工会对有效维护劳动者合法权益,构建和谐劳动关系的前沉思考与积极探索。针对改革开放的深化和社会主义市场经济转型,中国工会在实践中逐渐形成和提出了“组织起来、切实维权”的工作方针,树立了“以职工为本,主动依法科学维权”的工会维权观。在这一过程中,一项维护农民工权益的工会大行动,为工会维权工作写下有力注脚。

2006年,针对农民工权益状况,全总在全社会打响“农民工有困难找工会”口号,要求各级工会采取有力措施,从组织入会、送温暖、追讨欠薪、维护健康安全、加强顶层设计、引导理性合法维权等六个方面,扎实深入做好维护农民工权益工作。

随后,全国掀起工会维护农民工合法权益的热潮:与有关部门积极开展农民工工资支付情况专项检查活动;推动恶意欠薪入刑;联合开展“农民工平安返乡”工作;启动农民工工会集中行动、农民工“求学圆梦行动”;实施服务农民工法治宣传行动;推进农民工入会数量和服务质量“双提升”工作;在国际金融危机时,还开展了千万农民工援助行动、技能培训促就业行动,等等。

为职工撑腰说话的工会举措,如同年轮,生生不息——《工会法》《劳动法》

□工会论坛

# 集体协商竞赛,特殊领域的创新性活动

梅从明

## 一、集体协商竞赛活动彰显出较强的影响力

1、密切了工会与政府部门关系。集体协商竞赛活动,强化了劳动关系三方的深度合作,构造了劳动关系三方深化集体协商合作平台。南京市的此次集体协商竞赛是由市总工会和市劳动关系三方委员会办公室联合主办,对竞赛《通知》的起草、《竞赛规则》《竞赛评分细则》《竞赛评分标准》,以及提供给参赛队协商的案例和协商议题均由组委会(劳动关系三方)共同审核商定。市区劳动关系三方委员会成员单位主要负责人不但出席了竞赛活动的开幕式还观摩了参赛代表队的竞赛。

2、增强了劳动关系各方做好集体协商工作的信心。许多观摩单位和参赛选手表示,从案例分析和模拟协商中,学到了信息收集和协商谈判技巧,表示回去后一定要真正学以致用。与行政方代表表示,依法依规集集体协商程序,企业和职工就一定能够获得双赢。目前,南京市一些大中型企业已将集体协商工作纳入对职工(会员)代表培训的重要内容,作为代表履职的重要方面。

3、检阅了集体协商骨干队伍的能力水平。此次竞赛活动明确要求,“参赛队由5人组成,区、产业工会专职干部、基层工会主席、企业参与过集体协商的职工代表。各区参赛队必须有专职集体协商指导员、工会工作协理员”。竞赛通过给定案例和协商议题,重点考察参赛选手对资料、数据的运用,也间接的让选手学会如何收集资料和数据。

## 二、加强队伍建设赋予集体协商生命力

我国正面临企业收入体制改革,推进这项工作不仅需要法规、政策支撑,建设一批热衷于推进这项制度建设的高素质指导员队伍和职工协商代表队伍也至关重要。不难看出,目前无论是南京市劳动关系三方委员会办公室共同举办的集体协商竞赛,还是宁波市总工会开展的工资集体协商模拟竞赛,或是武汉市工会以“培训竞赛+点评观摩+基层实战”的集体协商竞赛形式,其重点都集中在集体协商会议的谈判桌上,考察到的也只有参赛代表对信息资料和策略技巧的运用。事实上,集体协商工作具有完整的系统性,它包含要约前的准备、发出要约(应约)、协商方案的制定、协商议题、集体合同的撰写、签订集体合同、集体合同报备、集体合同公示、集体合同履行、协商过程和履约过程中争议的处理等等诸多方面。如集体协商要约前,有协商代表的产生、协商内容的调研、协商议题的确定、要约书的撰写和要约等。因此,推进集体协商机制的建立和完善,需要建立一批集体协商指导员队伍和想协商、懂协商、会协商、敢协商的职工协商代表。其最佳途径就是建立完善集体协商竞赛制度和体系,赋予集体协商竞赛活动生命力。

1、建立完善集体协商竞赛机制。一是充分认识加强集体协商竞赛机制建设的重要性、必要性和可行性。目前从事这项工作的人员有各级地方、行业(产业)工会干部;有各级总工会聘用的集体协商指导员;有地方总工会选聘的工会工作协理员和工会社会化工作者;有企业工会干部和职工协商代表。如何引导这些人员把职业当事业来发展、来研究、来钻研,让他们有发展空间在岗位上也能像其他职业、岗位一样能获得相应的职称,成为集体协商的能手,能成长成才。二是进行制度化建设。建立完善相关竞赛制度,可以先将集体协商竞赛纳入行业(产业)二级比赛和企业职工协商代表选拔竞赛。在此基础上,提升到市一级技能大赛,选拔一较高段位的集体协商能手,促进更多的职工加强对集体协商工作的研究,不断壮大集体协商骨干队伍。三是规范竞赛内容和竞赛规则。全总或协调劳动关系三方委员会组织编制《集体协商竞赛大纲》《竞赛规则》,各地根据《大纲》要求,将集体协商工作者必须掌握的应知应会的知识,如法律法规和政策、各类文书制作、争议的协调处理、谈判的策略技巧等编成教材或学习丛书,供大家学习和使用。

2、丰富集体协商竞赛形式。竞赛要做到对参赛人员全方位的考察,必须对现有的形式加以充实和规范。笔者认为,可以由“笔试、竞赛、模拟”三方面组成完整的集体协商竞赛模式。通过“笔试”、“竞赛”,重点考察参赛选手对国家及地方相关法律法规、政策的掌握;通过指定相关文书的制作,如集体协商指导方案的制定、集体合同文本的起草等考察参赛选手对集体协商整个程序的把控和信息资料的收集和运用等;通过竞赛以及对答题题的设置,加强对参赛选手对集体协商全过程中各阶段争议的协调和处理、考察参赛选手的协调能力和应变能力,法律法规、政策的综合运用能力,以及依靠职工开展集体协商的群众基础;通过“模拟竞赛”重点考察参赛选手信息数据及协商策略技巧的运用、代表之间的分工与密切配合、协商会议程序的把控。

集体协商竞赛,是在特殊领域开展的创新性活动,相信会在维护职工合法权益、构建和谐劳动关系、推动经济社会发展中发挥重要作用。衷心希望通过建立集体协商竞赛制度进一步提高对集体协商工作的认识,进一步提高集体协商工作人员的综合素质,进一步推进集体协商工作机制的完善。

《劳动合同法》等一系列法律法规的颁布实施,在全国开展依法推动企业普遍建立工会组织、普遍开展工资集体协商的“两个普遍”,推广和总结顾村经验、成都等地维权联动机制、长春和阳泉等地“双措并举、二次覆盖”经验、构建和谐劳动关系“的“传化经验”等,这些努力都指向同一个目标:充分实现广大职工切身利益。

## 工会行动:服务职工春风化雨、润物无声

中国工会从上世纪50年代开始,就在职工中开展了互助互济活动。发展至今,工会春送岗位、夏送清凉、金秋助学、冬送温暖活动贯穿全年,随时帮助职工解决实际困难。如今,送温暖和帮扶工作被誉为“做好新时期职工群众工作的一个创举”。仅中国工会十六大到十七大的5年间,全国工会就筹集送温暖资金202.2亿元,走访慰问企业103.41万家、职工家庭4152.9万户;建立3544个工会困难职工帮扶(职工服务)中心,筹集帮扶资金200.22亿元,3620.27万人次职工受益。

服务职工是工会永恒的课题。在做好特殊群体帮扶的同时,如何为更多职工提供更高水平更全面的服

务,成为各级工会工作的方向。2012年,一次声势浩大的工会走访调研行动拉开帷幕——全总在全国启动了“面对面、心贴心、实打实服务职工在基层”活动。工会干部们走出办公室、组成工作组,来到基层一线和职工身边,倾听心声、了解困难、解决问题。一年里,各级工会成立了5.2万个工作组,组织工会干部103万人次,深入40.1万家企业,走访慰问91.4万户困难职工和劳模家庭,与757.9万名一线职工、企业经营管理者交流,并发放救助金8.6亿元,把党和政府的关怀和温暖送到职工群众心坎上。

要为职工提供“接地气”的服务,不能仅靠一两次活动,更需要转变观念,创新方法,形成常态。2014年底召开的全总十六届三次执委会议,明确提出把职工群众愿望作为“晴雨表”,按照职工“生物钟”开展工作,为职工群众提供普惠制服务。自此,“普惠”“常态”“精准”成为工会服务职工关键词。

## 工会创新:打造维权服务“升级版”

2019年“五一”国际劳动节前夕,位于北京长安街旁的中国建设银行总行营业部,邮递员、快递小哥、环卫工人等户外劳动者成为“座上宾”。全总为这个“户外劳动者服务站点·劳动者港湾”挂牌,使之成为全国首个挂牌的户外劳动者服务站点共建品牌。与此同时,相关行业协会发出倡议,号召金融业向社会开放共享服务资源。

“累了能歇脚,渴了能喝水,没电能充电,饭凉能加热”……越来越多的户外劳动者可以随时随地找到遮风避雨的服务站点。自2016年起,在全总大力倡导下,各级工会已建起2.22万个站点,累计投入资金3亿多元,服务户外劳动者群体334.47万人,有效改善了户外劳动者的劳动条件。

就在此后一年,全总再次提出了一个全新的服务职工工作思路:“四个一”,即一片心(一片爱心)、一叠卡(工会服务卡)、一张网(工会网上工作平台)、一个家(职工之家)。这一工作思路将以往积累的经验进行了整合和提炼,以职工需求为导向,更便捷地为职工提供服务。

## 围绕“主战场”,激发创新创造力量

有着80余年历史的劳动竞赛,覆盖面越来越大,发挥的作用越来越大。进入新时代,劳动和技能竞赛被赋予新的内涵:从拼“速度”“体力”,到向“效益型”“智力型”转变;利用“互联网+”等现代化手段,创新竞赛的方式和载体,激励亿万职工“当好主人翁、建功新时代”。劳动和技能竞赛早已成为助推重大战略、重大工程、重大项目、重点产业建设的重要载体。

2019年2月,全总十七届二次执委会议再次为新时代工会团结引领广大职工建功立业指明了方向:广泛深入持久开展各种形式的劳动和技能竞赛。

“以‘当好主人翁、建功新时代’为主题,在国家重大战略、重大项目、重大工程、重点产业中开展引领性竞赛,探索在新产业新业态新组织中开展竞赛”“扎实推进产业工人队伍建设改革,着眼推动制造业和服务业高质量发展,推动出台更高含金量的政策,并深入推进‘农民工求学圆梦行动’”“深化劳模和工匠人才创新工作室创建及新时代工匠学院建设,做强做专劳模本科教育,积极搭建劳模和工匠成长平台”……工会组织与时俱进,为激发广大职工劳动热情、创造活力而不懈努力。

## 工会大学校,助力职工素质提升

有这样一组数据,展现了职工队伍的变化:1949年,全国职工只有800多万人,其中80%是文盲,科学技术人员不到5万人。2018年发布的第八次全国职工队伍状况调查报告显示,我国职工总数已达3.91亿人,职工平均受教育年限达到13.6年,拥有专业技术职称的职工人数不断增加,高层次、高技能人才不断涌现,高技能人才总量达4791万人。

职工队伍整体素质的提高,离不开各级工会持之以恒的努力。

新中国成立初期,建设工人文化宫、俱乐部、图书馆等职工文化阵地;上世纪80年代,普遍开展“振兴中华”职工读书活动;进入新世纪,又开展了“创建学习型组织,争做知识型职工”活动,大力推进全国职工素质建设工程……中国工会持续不懈的努力,推动职工队伍素质持续升级,为国家建设提供了强有力的人才支持和智力保障。

值得一提的是,随着农民工成为产业工人队伍的重要组成部分,工会组织将推动农民工素质提升作为一项重要内容。全总下发《农民工工作规划(2016—2010)》,实施技能培训促就业计划,每年向300多万农民工提供就业和创业培训;积极参与国家新生代农民工职业技能提升计划,每年帮助100万名农民工提升技能等级;联合教育部开展“农民工求学圆梦行动”,每年帮助30万农民工提升学历水平。

## 全面锻造,让劳动之花光荣绽放

对于各级工会来说,把产业工人队伍建设改革推向深入,加快建设一支宏大的高素质产业工人队伍,是责无旁贷的使命。

——做深做实做细思想政治工作引领。认真贯彻落实《关于加强和改进新时代产业工人队伍思想政治工作的意见》,全总和各级工会努力搭建教育引导产业工人筑牢信仰之基、补足精神之钙、把稳思想之舵的措施载体。全总与有关部门共同开展了“中国梦·劳动美——喜迎党的十九大”主题宣传教育活动、“网聚职工正能量 争做中国好网民”、“中国梦·大国工匠篇”网络主题活动,广大职工团结稳定鼓劲的氛围日益浓厚;各级工会把思想政治工作的同时解决实际问题结合起来,解决产业工人生活中的困难,团结引导广大产业工人坚定不移听党话、矢志不渝跟党走,更好立足本职建功新时代。

——加快构建技能形成体系。围绕贯彻落实《国家职业教育改革实施方案》,各级工会积极推动高技能人才振兴计划深入实施,紧密结合先进制造业、战略性新兴产业、现代服务业发展需要,重点实施高技能人才培训基地、技师培训等项目,增加高技能人才供给,培养造就更多“大国工匠”。

——完善创新技能导向的激励机制。在全总推动下,备受关注的《关于提高技术工人待遇的意见》出台。以此为牵引,各级工会积极推动完善按技术技能要素参与分配的有关政策,不断提高技术工人待遇水平,延伸产业工人成长成才链条,让他们学习技术有热情、钻研技术有奔头、掌握技术有实惠。

自1950年至2015年,党中央、国务院累计表彰先进集体10667个、先进个人31515人次;截至2019年7月,全总共表彰全国五一劳动奖状集体9661个、全国五一劳动奖章获得者32444名、全国工人先锋号13148个。他们都是产业工人中的优秀力量,他们代表的劳模精神、劳动精神、工匠精神,时刻激励着广大劳动者建功立业、奋斗争先。

## 增强“三性”,改革创新成为最强音

2015年,全总面临一项党中央交付的重要任务:启动改革试点工作。围绕增“三性”,去“四化”,强基层,促创新的改革总体思路,全总坚持问题导向,在加强党的建设、改革领导机构、强化机关职能、改进干部管理、推动力量资源向基层倾斜等重点领域和关键环节持续精准发力,有序有力有效推进改革试点工作。

改革试点方案提出的7个方面27条改革举措均如期完成,原定制定25项制度文件而实际出台了35项;全总机关和事业单位精简编制25%;将全国工会经费全年收入的95%留在地方和基层工会,此外,全总将本级集中的5%中的70%用于对下级工会的补助,重点投向基层工会。

2018年10月召开的中国工会十七大,在报告中48次提到“改革”,并明确

在2018年11月1日召开的民营企业座谈会上,习近平总书记与我握手时说“民营企业是自己人”,所以民营企业也要对标党的初心使命,与党的初心使命相一致。作为非公企业产业工人队伍建设改革试点单位,我们“初心使命”有担当,齐心协力抓产改,从四个方面入手,试点工作取得实效。

## 一、坚守初心使命,主题教育促产改

对标党的初心,员工就是我们的人民,就是我们服务的对象,我们要让他们不断增强幸福感、获得感;党的使命就是中华民族的伟大复兴,这就需要我们把握企业发展好,而企业发展好必须紧密依靠职工,只有他们的作用得到更好发挥,企业才能更好发展,才能为民族复兴作出更大的贡献。

一是担好政治责任。民营企业作为第二批开展主题教育单位,要按照守初心、担使命,找差距、抓落实的总要求,紧紧围绕上级党委的部署开展工作。纵观红豆集团60多年的发展历程,每当家人都是中共党员,初心和使命就是“致富乡亲、造福社会、实业报国、共同富裕”。这与党的初心使命在方向目标是合拍的、一致的。红豆集团坚持听党话、跟党走,讲正气、走正道,通过开展主题教育来统一思想认识,筑牢产改思想基础。

二是担好发展责任。中央要求,民营企业要加快转型升级、加快发展,解决更多就业,缴纳更多税收,惠及更多百姓。不管是全面建成小康社会,还是建设现代化强国,民营企业都肩负着更多的责任。随着我国经济由高速增长阶段转向高质量发展阶段,更加注重新发展理念下的发展,强调创新、协调、绿色、开放、共享,要求更高质量、更有效率,这对产业工人队伍提出了更高要求。

三是担好社会责任。为中国人民谋幸福,是中国共产党人的初心,作为“自己人”的民营企业也要对标这个初心。为此,红豆集团提出了“八方共赢”理念,即企业要努力实现与股东、员工、顾客、供方、合作伙伴、政府、环境、社会(社区)等八个利益相关方的共赢。比如我们成立了“红豆慈善基金”、“无锡耀庭慈善基金会”和“无锡关爱老党员基金会”等,各项公益捐款捐物已超5.2亿元。

## 二、强化政治引领,党政合力谋产改

一是发挥党组织战斗堡垒作用。红豆集团坚持党建引领企业发展,着力把党的政治优势转化为企业的发展优势,相继创造了“一核心三优势”“一融合双培养三引领”等一系列党企融合经验,在发挥民企党组织战斗堡垒作用中创造了“红豆样本”,为推进产改试点工作切实发挥了引领作用。“一核心”就是把企业党组织定位为企业的“政治核心”,董事会、监事会、经理层主要负责人进入党委,确保企业在政治上与党和国家的方针政策保持一致;“三优势”是指把党的政治优势转化为企业发展的机遇优势、人才优势、和谐优势。“一融合”就是“党企融合”,交叉任职、双向互动;“双培养”就是人才双向培养,把党员培养成企业人才、把企业人才培养成党员;“三引领”就是以党建工作引领先进企业文化、引领构建和谐企业、引领履行社会责任。该成果得到了中央领导和各级党组织的肯定,集团党委被评为全国先进基层党组织。今年7月,红豆集团的“强化党建引领、确保两个健康”经验入选了中组部编印发行的“不忘初心、牢记使命”主题教育案例丛书。

二是发挥企业行政支撑作用。企业行政方对产改工作大力支持,全力保障,足额提取工会经费、员工培训经费,对工会活动予以经费补助;行政领导带头参与工会开展的各项活动,保障员工参与工会活动时间。

三是发挥党员先锋模范作用。强化政治引领,开展劳模支部“双创双提升”行动,在劳模创新工作室成立了党小组,把一批生产骨干和劳动模范培养成党员先锋,涌现出郭军伟、秦军、卞亚波等优秀党员、技能领军人才,充分发挥榜样力量,引导全体员工向党员看齐、向劳模看齐,为建设高素质产业工人人才队伍奠定基础。2018年该工作室完成创新成果成功申请16项专利。

## 三、树牢担当意识,工会全力推产改

一是搭建技能提升平台。依托劳动竞赛提升产业工人赋能成长水平,红豆西服厂2018年共组织生产厂开展四场劳动技能竞赛,以赛促学,提高员工实际操作水平,极大调动了广大员工的积极性和创造性。今年8月,集团工会组队参加锡山区总工会安全生产和劳动保护技能竞赛,获得团体第一名。

二是搭建维权服务平台。动态管理困难员工档案,多渠道帮扶服务员工。2018年共为8名员工申报市区两级特困(困难)职工帮扶,获得医疗救助近万元。关注特殊工种身心健康,做好职业病防治工作。针对粉尘、噪声、高温、辐射、电焊等岗位,每年为3000多名员工提供职业健康专项体检。坚持每年开展工资集体协商,签订集体合同。

三是搭建双向沟通平台。建立线上线下沟通渠道,线上通过集团工会微信群实时动态了解员工需求,线下集团层面开展工会主席亮身份活动,公开联系方式,倾听员工诉求。车间层面设置“回音壁”,多级多层次收集员工意见建议,实现24小时回复。

## 四、强化主人翁意识,凝心聚力助产改

一是提升持续学习能力,争当知识型员工。员工根据不同层级,主动参加总经理部长培训、高阶领导培训、店长培训、中层班、三星级员工培训班、厂长经理培训班等各类培训课程,持续提升学习能力,为企业健康发展提供坚实的人才支撑。

二是提升解决问题的能力,争当技能型员工。员工积极参与“科技质量月”活动,组建QC小组,实现了生产车间的全覆盖。开展小改小革、开发小工具,形成全员参与质量改进、切实解决身边实际问题的浓厚氛围。每年9月举行成果发布会,评选十佳QC小组,10年累计发布课题1352个,节约成本5628万元。

三是提升创新创造能力,争当创新型员工。员工踊跃申报职业技能人才,在集团专门设立的“科技进步奖”“科技十大先锋奖”“技术能手奖”“专利奖”等奖项中,涌现出的一大批优秀技术研发人员,员工进一步迸发了创新创造热情。

(作者系红豆集团党委书记、董事局主席兼CEO)

提出“聚焦增强政治性、先进性、群众性,进一步优化工会的组织体制、运行机制、管理模式和工作方式,将工会改革进行到底”。

改革没有完成时,只有进行时。增强“三性”,改革创新,无疑成为新时代工会工作的最强音。

## 扎根职工,工会就在你身边

一张工会会员服务卡,一部手机,就可以一键直达工会“服务大厅”,同时可以享受景区门票、体育场馆、职工疗休养等各种优惠折扣——如今,工会会员活动、专享保障都能在微信上直接操作,让工会服务更便捷。

2016年,全总成立网络工作部,当年全总“两微”开通上线,31个省级总工会全部建立了门户网站。随后,借助互联网技术,各级工会创新不断——充分运用“互联网+”“两微一端”等新载体,积极开展网上教育和舆论引领,推动思想政治工作融入日常、做到经常;各地工会积极开展“互联网+”工会就业服务模式探索,为职工群众搭建更便捷的就业创业平台;以“一片心、一叠卡、一张网、一个家”为抓手,深入推进“互联网+”工会普惠性服务,推动会员实名制与普惠性服务双提升,努力实现服务职工全方位全天候。

通过组建工会、建立联席机制、搭建服务平台、培育孵化工会领导或主导的社会组织等方式,各级工会加强了对劳动领域社会组织政治引领、示范带动和联系服务。同时,通过购买服务等方式,工会引导社会组织依法依规为职工提供优质高效的服务,延长了工会服务职工的手臂,让广大职工切实感受到“工会就在身边”。

□经验交流

民营企业也要对标党的「初心使命」

周海江