



打破机关化行政化贵族化娱乐化 市总工会出台改革方案 赶干部下基层 听职工谈诉求

本报记者
鲁哲

改革亮点 1

机关编制“减上补下”

■ 调整市总工会机关部门设置,将原有的13个机关内设机构整合为9个,机关编制精简40%。

为更好适应基层工作和职工群众需要,切实改变“倒金字塔”的状况,市总工会对机关部室进行改革调整,实行扁平化管理。新建强有力的基层工作部门,重组若干个综合服务部门,形成以基层工作部门为基础和重点,以综合服务部门为重要支撑,以机关工作部门和窗口服务为基本保障,职责清晰、运转高效,面向基层、服务便捷的机关机构新格局。

■ 建设精干高效的工会干部队伍。改革市、区县总工会领导班子结构,按专职、挂职、兼职干部各占一定比例配好班子成员,其中专职成员不超过50%。

■ 探索创新机关工作人员使用机制。工会机关干部编制瘦身,专职干部编制数按照市总工会机关编制数60%核定。专职干部招录一般采取遴选方式,从基层群团组织、企事业单位、“两新”组织中,选任富有基层群众工作经验和能力、热爱工会工作的人员,不断优化专职干部结构和素质。

■ 充实加强基层工作力量。制定工会机关编制“减上补下”办法,由市总工会会同相关部门,结合工作需要和职工队伍规模,统一调配、下拨人员编制至街道乡镇总工会、各类园区工会。

改革亮点 2

街镇建立“小三级”工会

按照哪里有职工、哪里就有工会工作,怎么有利于做好工作、就怎么建立工会组织的原则,创新工会组织形式和职工入会方式,构建纵横交错、覆盖广泛、联系紧密的网络化组织体系。

■ 在所辖各类工会组织100家以上的街道乡镇普遍建立“小三级”工会组织体制。在规模较大且具有管委会职能的各类园区建立总工会,统筹协调区域工作资源,帮助解决下级工会维权服务、履行职责中的困难和问题。

■ 建立健全联系基层、服务职工、维护职工合法权益的工作制度。建立机关干部下基层蹲点、窗口服务单位和服务平台全天候回应职工诉求等工作制度,定期安排机关干部到街道乡镇、园区、楼宇工会及区域性、行业性工会联合会等蹲点,到窗口服务单位接待处理职工来信来访,让职工群众随时随地“进得了门、找得到人、办得好事”。

■ 建立基层工会和职工需求调查制度。将开展需求调查作为工会全委会、常委会及机关履职尽责的必经程序,在确定开展阶段性重点工作、举办重大活动、制定重要文件及实施服务职工实事项目等工作前,面向基层工会和职工群众广泛听取意见建议。

改革亮点 3

职工服务站建到工地上

■ 推进工会社会组织建设。对市总工会主管的各类社会组织进行规范和清理,结合机关机构部门调整和企事业单位改革,实行管办分开,促进社会组织良性健康发展。发挥工会组织优势和工作特长,向政府部门积极争取和承接服务职工群众的工作项目,建立完善相应的运行机制。鼓励支持区县局(产业)工会培育发展服务职工的社会组织,采取项目化、市场化的办法购买服务,提升服务职工工作的专业化水平。

■ 探索建立职工服务站。在职工集聚度高且流动性大、工会覆盖不到的各类园区、重大项目工地等,探索建立职工服务站,会同相关地区、单位党组织,配备相应的人力、物力、财力,使其成为直接联系服务区域内职工群众的工作平台。加强与共青团、妇联在职工服务站设立和运作中的协作联动,增强群众工作合力,实现共建共享,发挥最大效能。

《上海市总工会改革实施方案》近日出台。这份实施方案立足保持和增强政治性、先进性、群众性,破除群团组织

的“机关化、行政化、贵族化、娱乐化”,改革工会的机构设置、干部制度、管理方式、运行机制。



上海市总工会改革目标

一年内实现“四个明显”

- 干部队伍的群众工作能力素质和工作作风明显改进
- 工会工作的空白点和盲区明显减少
- 职工群众对工会的满意度明显提升
- 工会组织的动员力、号召力、影响力明显增强

明年2月底前做到“五个到位”

- 机关内设机构优化调整到位
- 机关编制“减上补下”方案落实到位
- 年轻干部下基层任职安排到位
- 第一批到市总工会机关任职的挂职干部选派到位
- 经费支持政策措施协调到位

新民图表 制图 董春洁

【焦点专访】

快递哥钟点工不知工会在哪里

——市总工会主席洪浩谈上海工会五个“不适应”

上海工会为什么要改革,近日,上海市总工会主席洪浩在接受媒体采访时,直言当下工会存在着五个“不适应”。这五个“不适应”分别是,思想理念上的不适应、组织体制上的不适应、干部管理上的不适应、工作方法上的不适应和工作作风上的不适应。

360万农民工未入会

上海有680万农民工,加入工会组织的有320万,还有360万没有加入工会。上海有大批的快递“小哥”、钟点工阿姨、建筑工人,但他们中很多人不是工会会员。随着时代的发展,他们都成为工人阶级的新生力量,而他们也是最需要工会维护他们权益的,最需要工会帮助他们,但工会组织覆盖不到他们。

工会的基本职能是维护职工的权益,对在新形势下如何维护职工的权益,洪浩直言工会“不适应”。过去都是国有企业,改革开放以后,劳动关系复杂,在这个情况下如何维护职工的权益工会认识不足。从整个领导层乃至整个社会来看,对工会在新时期的作用和意义认识不足。一些领导认为工会“有你不多没你不少”,使工会某种程度上成为行政的附庸。

基层工会无能力办事

工会组织结构上面大,底下小。就是习近平同志讲的“倒金字塔”。洪浩说,上级的工会部门很多很全,越到基层工会,力量越薄弱。工会组织体制有“大三级”工会和“小

三级”工会之称。“大三级”工会就是全国总工会、省市总工会、区县总工会,“小三级”就是街镇总工会、工会联合会、企业工会。“小三级”工会中出现的问题是无人办事,无钱办事,无能力办事。洪浩说,“小三级工会”往往是产业工人最集中,普通劳动者最集中的地方。他们是最需要维护权益,最需要接受教育培训,最需要依靠工会组织的群体。但现在即使成立了工会也是形同虚设,建起来了转不起来,更谈不上活起来。这就是组织上的“不适应”。

工会干部难融入职工

过去工会干部都是从工人中间产生,是在革命斗争和建设实践中涌现出来的,现在的工会干部是公务员考出来的。洪浩说,一些同志实践经验不足,很多是“三门”式干部,没有和职工群众打过交道,不懂职工群众的语言,群众也不懂他的语言,做群众工作的能力非常弱。新时期工会工作十分复杂,过去是蓝领为主,现在有了白领、金领、灰领,行业众多,很难开展工作。现在的制度把工会干部行政化了,完全是逐级考任制来提拔的干部。这样一来工会干部的群众性自然就少了,干部做群众工作的能力退化了,很难和职工融到一起。洪浩曾经尖锐地问工会干部:“你有勇气和农民工一起吃一碟菜,喝一碗汤吗?”这就是干部管理上的不适应。

忽略职工满意不满意

行政化带来了机关化。就是以文件落

实文件,以会议落实会议,以指标落实指标,不管工人喜欢不喜欢,不管职工满意不满意,只管领导注意不注意。洪浩举了一个例子,曾经有个工会办了个职工图书馆,一个月只借出去一本书。原因在哪里?这个图书馆早上8点开门,下午5点半关门,刚好和职工上班时间一样,职工没法来借书。而且现在的职工都喜欢网上阅读,图书馆自然没人去。这是工作方法上的“不适应”。

自娱自乐中滋生惰性

洪浩说,工会在这种自我封闭、自娱自乐、自我满足的环境中逐步滋生了一种惰性。在一部分企业的职工中,他们不知道什么是工会、工会在哪里。洪浩说,这样的工作作风,使工会逐步脱离了群众。

这五个“不适应”的本质就是脱离职工群众。洪浩说,就是习近平总书记严厉批评的、一针见血所点出的群团组织“四化”:机关化、行政化、贵族化和娱乐化。“四化”问题不解决,关系到工会的生死存亡,关系到工会的未来发展前途是光明的还是没落的。这个问题不解决,工会有什么资格代表职工群众。长此以往,结果必然是职工将抛弃工会,时代也将抛弃工会。

洪浩说,总书记提出要改革,我们感到恰逢时机、切中要害。作为上海的工会组织,一定要有一种时不我待的责任感,勇于自我分析,要恢复工会组织的活力,再铸工会组织的影响力,提升工会组织服务职工的能力。

本报记者 鲁哲 实习生 左珊仪