

眼里有光 心中有爱

——浅谈如何做好国有企业工会工作

苏燕

如何做好国有企业工会工作?结合我在国网南通供电公司工会9年的工作经历,我认为应重视以下五个方面。

一、围绕中心,服务大局。国有企业的工会组织是在企业党委领导下的群众组织,所以要自觉接受党委的领导,坚决服从党委的领导,不要做与党委离心离德的事。其次,还要争取行政组织的支持,要理解行政主要领导在市场竞争中的巨大压力,努力做一些为行政领导排忧解难的事。因此,我们所有的工作都要围绕中心、服务大局,只有大局稳定,工会才有做好工作的资本、基础和支撑。

1.开好两会,奠定地位。每年一次的职代会要充分体现工会的话语权,这是奠定工会地位的重要会议。该有的议程一个都不能少!可以美其名曰:这是《工会法》《江苏省企业民主管理条例》要求的,是有规定的!

2.选树劳模,彰显作为。贯通劳模先进晋级通道,坚持培育选树在新时代发展中的先进典型,要让党政领导知道,没有工会的努力,获这样的荣誉很难。

3.抓好班组,赢得拥护。健全完善“党政领导、工会牵头、专业负责、基层配合”班组建设责任体系,加强与专业部门横向协作部署,促进班组建设在各部门的有效联动。动态修订班组星级管理办法,加大星级达标晋级绩效考核力度。制定班组提档升级五年规划,优化五星班组、提升四星班组、减少三星班组,双管齐下解决制约班组发展软、硬件难题。以“一流班组再提升工程”为抓手推动“生命体”班组标准化建设,因地制宜改善基层班组生产生活条件,打造小家特色文化,提供更人文舒适的工作环境。班组生产生活条件改善了,班组成员干活更有激情,职工夸工会,工会地位也就自然提高了。

二、无规矩,不成方圆。

1.定考核规矩。常态修订《基层工会

工作标准化考评办法》等评价体系,运用“分类积分、常态评分、公开晒分、科学用分”,实现对基层工会的实时管理和量化积分考核。

2.定财务规矩。我们修订了《关于加强工会经费收支管理的通知》和《南通供电公司工会采购管理办法(试行)》等管理制度。上级省公司工会也出台了《江苏省电力工会经费管理规范(试行)》。我们认真解读每一版工作规范,做到“收、管、用”好工会经费,规范各分工会文体活动“项目化”管理。

3.定工作规矩。每季度召开一次全系统的工会工作例会(含县公司);每年初制定各专业年度工作计划,每月初制定月度工作计划,每周制定周工作计划。特别是要唱好春夏秋冬四季歌。

三、生命不息,创新不止。我们的工作若一直墨守成规,那只有死路一条,必须要创新。

1.群众性技术创新。抓好群创工作中组织、项目、责任、激励机制“四个落实”,确保成果有实效、能推广。建立各专业创新联盟,比如:我们建立了调控技术专业、输电电缆专业、变电运检专业、营销技术专业等7个创新联盟。定期组织开展活动,搭建共享平台,集中优势资源,合力打造一批高质量群创成果,特别是高级别奖项(十三五期间,公司共计完成173项群创成果,其中10项成果获江苏省职工十大科技创新成果、全国能源化学地质系统工会职工技术创新成果和中国电力职工技术创新成果等省部级奖项)。打造“创新+实训”劳模创新工作室,引导基层班组以解决日常生产实际问题为导向广泛开展创新创效活动。

2.管理创新。我们每年都在研究如何提高工会的工作质量,同时,也是提高工会的认可度。我们的工会管理创新成果《构建“P2P”管理新模式 打造班组建设生态体系》《整合资源 聚焦“三首”努力实现职工创新的提质增效》等连续多年获得市总直

属工会特等奖。

3.活动创新。在每年举办大小十几场活动的前提下,我们变着法让职工愿意参加工会活动。去年12月24日举办的《一封安全家书》分享会,信笺式的节目单设计、书本式的奖牌定制、小家氛围的舞台布景,包括观众席上安排的家风类、家书类书籍,甚至给每位参与者一颗平安果寓意平安的心思和祝福,这都是创新。

四、说了要做,做了也要说。

1.管好“两网”主阵地。内网,我们有“职工之家”网页,外网,我们有“通供职工之家”微信公众号。新增专用服务器,搭建高速共享大数据管理平台。推送“微文化”,逐步扩大工会影响力。关键,我们要让网页活起来,营造你追我赶的氛围。微信公众号也要有动作,每周至少发一期新闻。

2.守好“指标”主战场。修订《新闻宣传工作考评办法》,以积分项目化管理,实行月、季、年度考核,注重有力宣传、主动发声、及时报道。我要求工会办公室每位专职人员每周至少一篇新闻,要学会发现新闻点。其实,有的工作可以多角度宣传。有时候,我会直接把题目布置给专职工会干部,比如,今年5月初,我们举办了一期工会干部培训班,我给他们出了三个新闻题目,分别是:“成功举办2021年度工会干部培训班”“公司工会干部党史学习教育持续发热”“公司‘女先生’课堂云端转线”。在大家的共同努力下,我们国网南通供电公司历年在《国家电网报》《国家电网》《书香国网》等上级媒体发稿居省公司排名前列。

五、有为才有位,有位更有为。

1.职工的口碑为更好的作为聚拢人气。工会工作不仅要靠人去做,关键是需要职工支持和参与,一旦我们工会工作失去了民心就寸步难行,相反,工会在职工心中有位置有作为,有困难有诉求第一时间就想找工会,那就说明咱们工会工作守住了人气。

尽心尽职办好实事。扎实开展“春夏秋冬”四季常态帮扶工作。法定节假日慰问职工实现全覆盖,持续推进“三必贺”“三必访”,大力推进职工诉求(文体)中心建设和“五小供电所”建设,因地制宜打造县级、工区(部门)、办公楼层、班组等区域型职工活动阵地,实现应建必建全覆盖。搭建车间和职能部门的职工小家健康服务点,提升职工幸福指数。持续做好职工疗休养,做实普惠服务营造企业和谐发展氛围。

精准服务满足需求。编制“5980”年度服务清单,统筹推进“九大行动”。开设心理解压、礼仪修养、交通安全等各类“5980”专题讲座,对有中高、高考子女的职工进行走访慰问。常态开展法律、心理咨询“月坐诊”服务,倡导职工健康生活方式,帮助职工心理解压和法律维权。整合公司现有资源,深化医企互利合作,为职工体检、急救救治、异地就医等开启绿色通道。

把为职工办实事的事情做好了,哪个职工不爱工会娘家人呢?

2.业绩保持第一方阵为更好的作为提供底气。

省公司对地市公司每季度都有业绩考核,工会专业也有。所以,我们除了完成工会工作的规定动作,还要对照考核办法做到坚决不被扣分,争取更多加分。国网南通供电公司已经连续多年在省公司工会排名第一方阵。所以,成绩可以让我们工会说话、办事有底气。

3.培养工会干部走上中层管理岗位为打开工会工作局面提振士气。

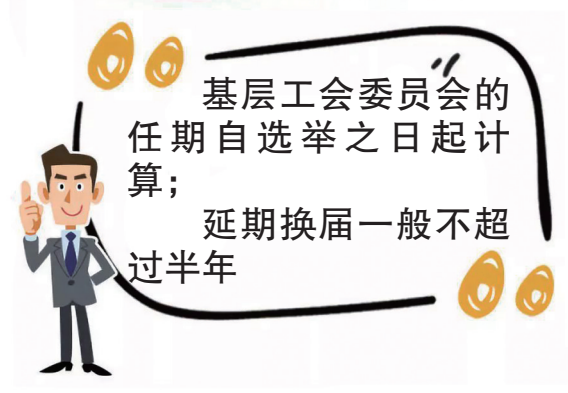
近年来,我司已有13位同志在工会干部岗位上提拔为中层正副职岗位,这是强心剂。以前,我看了年轻人,需要做多遍思想工作才愿意来工会,现在,工会的专职干部提拔了,位置刚空出来,就有十几个人争先恐后到工会来,这就是提振士气的直接表现。

总之,做工会工作,一定要是一个眼里有光,心中有爱,手有戒尺,脚下有远方的职工娘家人。眼里有光,才能看得清正确的政治方向;心中有爱,才能让职工有困难第一时间找工会,找娘家人;手有戒尺,才能敢于对行政说“不”,履行好维护职能,维护好职工的合法权益;脚下有远方,才能走到基层中去,跟广大职工交朋友,乐于为职工办实事。

(作者系全国优秀工会工作者、南通供电公司工会主席)



基层工会委员会的任期及换届



关于基层工会委员会的任期及换届

1.基层工会委员会任期从什么时候开始?基层工会委员会的任期自选举之日起计算。任期制是工会组织制度的一项基本制度,但有的基层工会到期不换届,影响会员或会员代表行使选举权、被选举权,给基层工会建设带来了一些负面影响。工会是职工自愿结合的群众组织,基层工会民主选举可以看作是会员和会员代表把管理和处理工会事务的权力授权给了工会委员会。授权是有时间限制的,这个时间就是任期。不论新建基层工会组织的选举,还是基层工会组织的换届选举,会员大会或会员代表大会选举过程的完成标志着新的基层工会领导班子的组成。本届工会委员会的任期,应当从本次会员大会或会员代表大会上当选之时起,到下届会员大会或会员代表大会选出新一届工会委员会止。

2.哪些情况下基层工会委员会可以提前或延期换届?提前或者延期换届需要履行什么程序?

遇有特殊情况,经上一级工会批准,可以提前或延期换届,延期时间一般不超过半年。

关于提前换届的特殊情况,从实践看主要有:基层工会委员会任期未满但委员缺额较多,使工作受到严重影响;基层工会委员会严重不作为或乱作为,会员满意度较低,会员或会员代表强烈要求撤换或免职的;其他严重情况,上一级工会组织决定提前换届的。

关于延期换届的特殊情况,从实践看主要有:多数基层工会委员会委员被派外出工作,无法按期换届的;遇到突发性事件或自然灾害的;任期届满时,正好需要集中一段时间全力以赴完成某项紧迫任务的;会员或会员代表外出较多,如期召开会员大会或会员代表大会达不到规定人数的;发现基层工会组织有严重问题需要调查处理的;由于其他原因,上一级工会组织决定延期换届的。

关于提前或延期换届需要履行的程序:由工会委员会会议集体讨论决定,并按规定向同级党组织和上一级工会报告。上一级工会正式批复后,基层工会委员会将提前或延期换届的决定通知所有会员或会员代表。

关于延期换届的时限:一般不超过半年。

政策依据:《工会基层组织选举工作条例》《中国工会章程》

用人单位如何预防和制止职场性骚扰?

问:最近,“阿里女员工称被灌酒遭侵害”一事引发关注,我们工会准备借此契机向公司提出开展预防和制止职场性骚扰的集体协商,我们可以提出哪些诉求呢?

答:选择合适的时机开展集体协商是工会推进这项工作的重要策略,在舆论广泛关注此类事件时提出预防和制止职场性骚扰的有效要约,不仅可以促进协商结果的有效达成,也可以帮助企业防控管理风险。

《民法典》第一千零一十条规定:“违背他人意愿,以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰的,受害人有权依法请求行为人承担民事责任。机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施,防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。”这是采用权利保护主义对性骚扰行为的认定标准进行了界定,又从职场保护主义的视角对用人单位等的安全保障义务进行了规定。通常认为,性骚扰是不受欢迎的、与性有关的言辞与行为,是侵犯他人人格尊严的民事侵权行为,是性别歧视的一种形式。职场性骚扰,也叫工作场所性骚扰,是在工作场所发生的,与工作有关或由工作产生的性骚扰行为。当然,职场性骚扰的受害者并不一定是女职工,男职工也有可能成为受害者。

根据《江苏省女职工劳动保护特别规定》第十九条,用人单位预防和制止对女职工的职场性骚扰主要有以下措施:

- 1.制定禁止职场性骚扰的规章制度。通过规章制度列举可能构成职场性骚扰的具体情形,可能面临的惩戒措施,规定哪些性骚扰行为是可以被解除劳动合同的严重违纪行为,并建议受害者通过司法途径追究实施者的法律责任。
- 2.开展预防和制止职场性骚扰的教育培训活动。通过新员工培训、现场宣讲、电话会议、电子邮件、张贴宣传画、摆放警示牌等多种形式进行持续性的宣传、教育和培训,让所有员工知悉性骚扰的危害以及本单位对性骚扰“零容忍”的态度,营造尊重重职工的工作氛围。
- 3.提供免受职场性骚扰的工作环境。建立开放式、可视化的办公环境,尽量避免设置独立或私密性、隔音性过强的办公空间,在不侵犯员工隐私的前提下安装监控设备,尽量不留监控死角。
- 4.畅通职场性骚扰投诉渠道,及时处理并保护当事人隐私。明确对性骚扰行为的投诉程序,设立受理投诉、调查和处理性骚扰事件的部门、负责人及联系方式,禁止对投诉人、证人、处理人进行打击报复,处理过程中注意保护当事人隐私,防止二次伤害。
- 5.预防和制止职场性骚扰的其他措施。比如对遭受性骚扰的员工给予心理援助与关爱,对因拒绝性骚扰而遭受损失的员工采取补救措施等。



日前,丹阳市总工会非公企业食堂星级评定结果揭晓,恒神股份、视悦光学、天工工具等19家企业获得星级食堂评定。作为“职工之家”建设的延伸项目,3年来,丹阳已有83家非公企业食堂荣获星级称号,有效解决了非公企业从业人员的就餐问题。

魏郡玉 赵海军 摄

新中国成立后有关工会经费的规定

1950年《工会法》有关工会经费的规定 1950年《工会法》第四章专章规定了“工会经费”,其中第23条规定:“工会应根据经费独立原则,建立自己的预算、决算、会计、审核等制度。”第24条规定:“工会经费之来源如下:(一)工会会员按中华全国总工会章程之规定所缴之会费;(二)工厂、矿场、商店、农场、机关、学校等生产单位或行政单位的行政方面或投资方,应按所雇全部职工(私营企业中投资方代理人不在内)实际工资(包括货币部分、实物部分及伙食)总额的百分之二,按月拨交工会组织作为工会经费(其中实际工资总额的百分之一点五为职工文化教育费);(三)工会举办文化、体育等事业的收入;(四)各级人民政府的补助。”第25条规定:“各级工会委员会经费开支办法由中华全国总工会制定之。”

1950年《工会法》第一次从法律上明确肯定了工会经费独立管理的原则。这一原则包括的主要内容是:工会应建立自己的预算、决算、会计、审核等制度;工会活动经费的主要来源除会费和各种事业收入外,还有企业、事业、行政或投资方依法按月向工会拨缴的经费;各级工会经费收支办法由全国总工会制定;各级政府和企事业单位应拨给或供给同级工会开展活动、办公、住宿和举办事业的必要房屋与设备。概括而言,就是工会对依法取得的各项活动经费和财产,实行自主管理、自定制度、自收自支,并受法律保护。

由于中国工会是由各级地方和产业工会组成的多级分工机构统一的全国性组织,为了合理地分配经费和正确划分职责权限,必须建立财务管理体制。1951年,根据当时实行的产业组织原则,工会财务工作实行按产业工会系统垂直管理经费的体制。县以上地方工会和全国总工会的行政经费、干部训练费由财政预算拨款,实行“统收统支”。1955年起,全国总工会财力情况得到很大增强,决定县以上工会不

权威解读

我国工会经费的由来与发展(下)

杨冬梅 胡玉玲

再依靠国家财政预算拨款,实现了工会经常活动经费完全自给。

1992年《工会法》有关工会经费的规定 1992年《工会法》由总则、工会组织、工会的权利和义务、基层工会组织、工会的经费和财产及附则六章组成,共42条。其中第36条对工会经费的来源规定如下:(一)工会会员缴纳的会费;(二)建立工会组织的全民所有制和集体所有制企业事业单位、机关按每月全部职工工资总额的百分之二向工会拨交的经费;(三)工会所属的企业、事业单位上缴的收入;(四)人民政府的补助;(五)其他收入。建立工会组织的中外合资经营企业、中外合作经营企业、外资企业依照国家有关规定向本企业工会拨交经费。”

全国总工会、财政部《关于新<工会法>中有关工会经费问题的具体规定》(工总财字[1992]19号),对拨交工会经费相关问题作如下规定:凡建立工会组织的全民所有制和集体所有制企业、事业单位和机关,应于每月15日以前按照上月份全部职工工资总额的2%,向工会拨交当月份的工会经费。具体拨交手续,按照全国总工会和中国人民银行总行财字[1989]16号通知的规定办理。拨交工会经费的“全部职工工资总额”,按照国家统计局1990年1号令公布的《关于工资总额组成的规定》计算。工资总额组成范围内的各种津贴、补贴和奖金,均应计算在内。

关于扣收滞纳金问题,经与中国人民银行会签同意,重申1980年12月31日报经国务院批准的全国总工会、中国人民银行、财政部《关于严格按照工会法规定拨交工会经费的通知》的规定,该规定内容如下:所有已建立工会组织的单位,都必须严格执行《工会法》的规定和财政部、全国总工会一九七八年十二月十二日联合通知的规定,向工会拨交工会经费。上级主管部门要负责对所属单位拨交工会经费进行督促检查。对逾期不交工会经费的单位,工会组织应向其讲明拨交工会经费的意义和规定,并及时催收追缴。经屡次催缴无效的,由县或城市的区工会(产业工会)管理经费的,由基层的上一级工会)以文件正式通知缴款单位的开户银行,由银行从单位的存款中扣交,并按欠交金额每日万分之五扣



江苏省总工会干部学校 刘瑛