

“增‘四力’、强作风,工报记者走基层”·余姚行

架起从民意到决策的连心桥

余姚政府与工会联席会议制度范本解读

一项历经24年的制度,架起了一座从民意到决策的连心桥。在余姚,政府与工会的联席会议制度成为工会参与社会治理、从源头服务职工的有效载体。这项制度从市级层面起步,逐渐覆盖全部镇街和开发区,并将协商民主的机制延展到村厂等基层工会,完成了从顶层设计到基层实践的布局 and 体系。去年12月在京召开的纪念政府与同级工会联席会议制度推行30周年座谈会上,余姚市总工会作为唯一县级总工会作了经验交流。

日前,“增‘四力’、强作风,工报记者走基层”小分队赴余姚蹲点采访,解读政府与工会联席会议制度范本,推动这一社会主义民主政治的共建共享。



沈佳慧制图

采访手记

解读“联席”，既是价值观也是方法论

■记者阮向民

在去年12月召开的纪念政府与同级工会联席会议制度推行30周年座谈会上,全国总工会副主席、书记处书记蔡振华用三句话对这一制度的建立和发展作出了评价:党和政府密切联系职工群众的重要渠道,源头维护服务广大职工的重要平台,工会组织加强自身建设的重要保障。

这三个“重要”的概括,诠释了政府与工会联席会议制度的意义所在。在余姚,24年的实践充分印证了这一论断。解读“联席”的内涵,它彰显的是工会工作的价值观和方法论。

“联席”的实质是“联心”。工会如何当好党联系职工群众的桥梁和纽带?形象地说,就是如何解决好“联心”的问题,这是工会工作的价值所在。

在联席会议制度体系下,“联心”可以用两个视角来作出解读。

首先,工会要联上职工群众的心。习近平总书记在同中华全国总工会新一届领导班子成员集体谈话时强调,“工会要坚持以职工为中心的工作导向,抓住职工群众最关心最直接最现实的利益问题,认真履行维护职工合法权益、竭诚服务职工群众的基本职责。”24年来,余姚市政府与市总工会联席会议上达成共识的34项议题,都是工会干部深入基层一线,广泛收集职工意见建议,集中反映职工群众最关心最直接最现实的利益问题,解决落实好这些问题,才是真正意义上的“联心”。

同时,工会要联上政府部门的“心”。中国劳动关系学院工会学院院长杨冬梅教授曾撰文指出,工会组织对政府工作的参与需要从根本上、从制度上加以实现。而联席会议正是政府和工会在利益一致、亲密合作、协商对话原则下形成的制度设计。在采访中,余姚市政协副主席、市总工会主席徐栋芳的一番话令记者记忆深刻。他说,联席会议制度的意义并不仅仅在于会议本身,而是通过这一制度设计,使政府部门与工会的沟通协商成为一种工作常态。显然,这是另一个层面的“联心”。通过联席会议的制度供给,实现政府和工会在看待问题上心心相印,在解决问题上同频共振。

“联席”的手段是“联动”。联席会议制度解决了工会服务职工从自我消化到合力破题的转变。从某种意义上说,解决好“联动”的问题,拓宽了工会工作的思路和方法。

在采访中,余姚各级工会干部在谈到联席会议制度时,感触最深的就是通过这一制度设计,解决了诸多依靠自身难以解决的问题,从源头上服务职工成为现实。

翻看余姚联席会议“菜单”,诸如解决外来从业人员住宿难、子女入学难,以及涉及普通职工的文化阵地建设、劳动争议调解机制的推广深化等等,涉及到政策供给、财政支持等方方面面的问题,工会自身资源在这些方面前提条件不足,需要政府部门的决策推进。

当然,“联动”并非简单的借力,基于联席会议制度体系下的“联动”,是利益一致的亲密合作。在议题确定上,余姚市总工会精准考量政府所急、职工所盼,充分论证议题的可行性、实效性。在工作分配上,工会出思路,拿方案;政府部门出政策,拿措施。24年来,34项议题圆满落地落实,证明了这一协商合作机制的设计对路、方法对头。

更值得一提的是,如今余姚市总工会将联席会议制度的模板移植到村厂工会层面的民主协商实践,源头服务职工的“联心”“联动”模式在基层延展,工会工作的价值在更深层面扎根,工会工作的方法论在更大层面推广,联席会议制度的政策红利惠及更多领域、更多职工。

从一粒种子到参天大树

联席会议制度在余姚根深叶茂

■记者阮向民

时间追溯到1995年2月21日,余姚市召开第一次市政府与市总工会联席会议,审议通过了“关于建立余姚市人民政府与市总工会联席会议制度的建议”,双方约定每1—2年召开一次会议。24年来,经历了9任市长,4任工会主席,召开联席会议17次,解决议题34项。

一项制度深耕24年,从一粒种子长成为参天大树。联席会议制度何以在余姚根深叶茂,余姚市政协副主席、市总工会主席徐栋芳用“高、深、广”三字作出了诠释。“高”指的是站位高,联

席会议制度坚持以人民为中心的思想,致力于解决职工群众最关心最直接最现实的利益问题。“深”指的是调研深,坚持问题导向,广泛听取职工意见建议是联席会议的基础工作。“广”指的是覆盖广,在余姚,联席会议制度实现了从市级层面到镇街、开发区的全覆盖。

坐得下、谈得拢、行得通,联席会议功夫在诗外。徐栋芳告诉记者,24年来,联席会议每一项议题的形成,都事先几上几下,做足了功课。在召开联席会议前,市总工会调研小组深入基层一线,广泛收集职工的意见建议,针对职工最关心、最期盼的热点

难点问题,根据可行性、实效性原则,初步确定议题,再提交有关部门,共同分析研究,形成解决意向方案,使政府部门对议题做到心中有数、心中有数。徐栋芳说,联席会议制度的意义并不仅仅在于会议本身,而是通过这一制度设计,使政府部门与工会的沟通协商成为一种工作常态。

沟通协商,是从民意到决策的充分酝酿和措施落地。在2013年召开的第十三次联席会议上,针对外来从业人员住房难、子女就学难的问题,工会与政府部门进行协商,建议有条件的村企建造职工宿舍楼,解决农村外来从业人员住宿问题;在2017年召开

的第十六次联席会议上,针对中心镇缺乏职工教育文体活动阵地问题,提出了在泗门、马渚、陆埠、丈亭、河姆渡5个乡镇建设工人文化宫教育文体中心。这些问题在联席会议上达成共识,一一得以落实。

从一棵树,到一片林。在余姚,政府与工会联席会议制度从市级层面起步,逐渐实现了镇街、开发区的全覆盖。

2008年1月,泗门镇政府与镇总工会召开第一次联席会议。至2011年年底,全市所有镇街和经济开发区均建立了联席会议制度。徐栋芳告诉记者,在镇街、开发区层面普及推广联

席会议制度,也是市政府和市总工会联席会议的一项成果,旨在延伸协商触角,力求解问题有广度。每个镇街经济社会发展情况不同,职工诉求也有差异,镇街层面的政府与工会联席会议制度,着眼于区域实际,着眼于微观个性,协商议题具有地域性、针对性,致力于打通服务职工“最后一公里”。

近年来,各镇街政府与工会联席会议解决了诸如建立镇镇企三级帮扶资金、基层工会工作纳入党建考核项目、职工文化建设和职工培训教育等140余项议题,通过这些议题的办理,密切了政府与基层职工群众的联系,促进了政府决策的科学化和民主化。

从自我消化到合力破题

联席会议让工会服务职工更有底气

■记者张浩星

在宁波格莱特休闲用品有限公司,员工只要申请,就能以远低于市场的价格,住上一间设施完善的四人间单身公寓,这样的福利如今已经成为企业员工的一项“标配”。

2013年,余姚市政府与市总工会第十三次联席会议上,市总工会向市政府提出了关于允许企业自建员工宿舍的议题。经过与政府相关部门的沟通、论证,最终市政府同意有条件的村和企业可以建造职工宿舍楼,以解决本村、本企业外来务工人员的住宿问题。

借着政策的东风,当年11月,位于黄家埠镇的宁波格莱特休闲用品有限公司自筹资金2800万元,兴建2幢员工宿舍楼,基本满足了公司1600余名外来务工人员的住房需求。

余姚市总工会党组书记、常务副主席周林杰告诉记者,联席会议制度破解了以往工会看得到却解不了的难题,实现了从自我消化到合力破题的转变,使工会服务职工更有底气。这项制度推行24年来,“推动劳动关系三方协商机制建设分工职责”“加强职工职业技能培训”“新建改建工人文化宫”……众多职工群众关心而工会自身难以解决的热点问题,先后被确定

为议题并递交联席会议上讨论通过,最终都得到了高标准、高质量的落实。在镇街,政府与工会的联席会议制度同样成果丰硕。

2017年,在余姚马渚镇政府与工会的第二次联席会议上,关于如何进一步提升“阿良工作室”的品牌效应成为会议的议题。

自2009年马渚镇总工会成立劳动争议联合调解中心以来,有着多年企业调解实践经验的陈柱良被聘为镇专职工会干部,并成立了“阿良工作室”。

余姚市总工会副主席吕伟告诉记者,“阿良工作室”成为工会调解劳动

争议的响亮品牌,如何将这一机制向村厂一级工会组织延伸,培育更多活跃在基层的“阿良”成为工会思考的课题。去年,在余姚市总工会和市场监督管理局的积极推动下,以“阿良工作室”为模板的“工会劳动关系调解服务标准”被列为2018年省级标准化试点项目,马渚劳动争议调解模式也被逐渐移植到余姚其他镇村和企业。

“如果不是联席会议上提出解决思路,我们临山镇制笔企业无序竞争局面难以短时间内显著改观。”提起联席会议制度,临山镇党委副书记陶建民给予了充分肯定。

制笔是临山镇的传统行业,一段

时间以来,企业之间无序竞争严重,打价格战、高薪挖人等现象层出不穷,导致企业负担过重,产品质量下降,职工利益受到侵害。

临山镇总工会通过深入调研,将制笔行业的无序竞争问题列为联席会议议题,并提出了解决路径。最终,经镇政府与镇总工会联席会议讨论确定,在临山镇制笔行业建立行业工资集体协商制度,确保企业之间竞争良性发展,形成行业自律。

周林杰说,联席会议制度已开辟了一条从源头维护职工群众合法权益的有效途径,同时也成为一条政府部门问政于民的渠道。

从顶层设计到基层实践

联席会议模板延展民主协商新形态

■记者张浩星

在余姚市泗门镇谢家村,“小板凳职工议事会”成为职工表达意见、共解难题的基层民主协商平台。

“职工有诉求,工会解决不了的,通过‘小板凳议事会’寻求村党委、村委会的支持,延长了工会的服务手臂。”谢家村村工会联合会主席姜建萍说。

“小板凳职工议事会”都议些什么事?翻开第五工会小组家庭活动点负责人诸美丽的记事本,记录的议题小到某家企业附近水沟常年未清理,影响职工工作环境;大到工资集体协商,

保障员工合法权益。每一件都事关职工权益,每一件都直面职工诉求。

姜建萍说,在推进过程中,“小板凳职工议事会”逐渐形成了独特的制度体系,建立了“三明、三事、三课、四式”工作法。通过明责任,确保所有职工都有工会干部(职工代表)负责联系,掌握的问题都能及时反映;明内容,工会干部与职工肩并肩坐在板凳上嘘寒问暖、谈心交心;明制度,确保职工反映的意见事事有回应、件件有落实。建立健全职工听事、议事、评事“三事”民主决策制,实现“小板凳”上议事情。开办职工课堂,设置职工教育互动点,举办职工“微”论坛,“三课”

分类施教,实现“小板凳”上提素质。通过一站式服务、亮牌式服务、结对式服务、温馨式服务,“四式”立体服务,实现“小板凳”上见温暖。

“谢家村‘小板凳职工议事会’是联席会议制度模板在基层延展形成的民主协商新形态。”余姚市总工会副主席杨万里告诉记者,从联席会议的定义上说,这项制度的主体是政府与工会,但这一顶层设计的立意在于民主协商,因此村厂层面工会组织有必要探索另一种形态的“联席会议”制度,解决职工诉求迫切而靠自身又难以解决的课题。有问在三方管理协商会议上讨

论解决,已经成为余姚舜宇光学科技(集团)有限公司行政、工会和职工三方的共识。

2014年,舜宇集团工会换届选举,刚当选工会主席的诸杏珍便将在下属子公司施行多年的三方管理协商会议制度向集团所有子公司推广。按照制度设计,舜宇集团三方管理协商会议每个月召开一次,而会议的议题基本都与职工利益密切相关。

为为保证议题真正切中职工需求,舜宇集团在公司微信公众号上设置“员工投诉平台”,广泛收集议题。“平台每个月都会收到200条意见和建议,我们会把反映最集中的问题递交

三方管理协商会议上讨论。”诸杏珍说,像上个月集中度最高的问题就是上下班接送车超载问题,下个月的协商会准备议一议这个问题。

食堂饭菜质量问题、停车场车辆停放问题、班组长态度问题……5年来,一系列与职工息息相关的问题,都上了会,拿出了解决办法。每个通过的议题,由工会一一督查落实。

诸杏珍说,随着三方管理协商会议制度的推进,职工的凝聚力和向心力得到加强。“通过这一制度,很多员工觉得自己被尊重,我不仅仅是在打工,企业管理我也参与,员工的主人翁意识得到激发。”