

围绕中心 服务大局 组织起来 切实维权

# 陕西工运

2017年第1期 总第654期 E-mail:gy3003@126.com

(内部资料 免费交流 准印字号: 陕新出连内印字第90051号)

## 助力春运 平安返乡



## 农民工平安返乡 服务点

西安市总工会  
西安市交通运输工会



封面说明:

省总工会主席白阿莹  
看望慰问全国劳模林秀英



# 新春送温暖 帮扶暖人心

1月11日至12日，省总工会主席白阿莹一行来到陕西汽车集团有限责任公司、陕西粮农集团有限责任公司慰问困难职工，为四户职工家庭送去了慰问金，为两家企业送去了困难职工帮扶慰问金，并代表省委、省政府和省总工会向他们致以新春的问候和节日的祝福。

1月11日，白阿莹一行来到陕西汽车集团有限责任公司，同企业负责人进行座谈，详细了解了企业经营、工会工作以及困难职工帮扶工作。白阿莹指出，按照全总下发的《关于进一步做好困难职工解困脱困工作的实施意见》，全省各级工会组织，特别是企业工会要做到“精准帮困”，把“精准”贯穿到困难职工解困脱困工作全过程中，做到底数精准、原因精准、解困脱困措施精准。座谈会后，白阿莹主席一行来到因病致困的陕汽十大杰出工人之一罗守利家里，白阿莹向他拜年，并与其亲切交谈。他说，罗守利是优秀职工的代表，给企业作出了贡献，企业和工会组织要照顾好他，让他同大家一样，共享企业发展成果。在患病退休职工席志成家里，白阿莹详细询问了其治疗情况和医疗费报销情况，叮嘱企业工会一定要照顾好因病致困的职工群众。

1月12日，白阿莹一行来到陕西粮农集团有限责任公司看望慰问困难职工。在困难职工李兴顺的家里，白阿莹详细询问了其家庭情况。李兴顺激动地说：“组织把我们当亲人，我把企业当成家。”临别时，白阿莹叮嘱企业负责人要多关心困难职工，多给予照顾。在同该企业相关负责人座谈时，白阿莹还勉励他们要充分认识和发挥企业工会的作用，维护职工利益，团结动员广大职工为企业的发展做出更大贡献。

据了解，全省工会2017年元旦、春节期间送温暖活动已于2016年12月29日启动，省总工会本级筹集送温暖资金1600多万元，用于开展送温暖系列活动。今年的双节送温暖活动，按照陕西省总工会统一部署，全省各级工会干部将深入基层一线，以职工需求为导向，关心、服务困难职工及劳模。通过走访慰问了解实情、分类帮扶、切实维权，推动解决困难职工实际问题。





撸起袖子加油干  
追赶超越谱新篇

文 / 本刊评论员

习近平总书记新年贺词中“撸起袖子加油干”的话语,温暖人心、催人奋进。展望 2017,“撸起袖子加油干”不仅是党和政府的重托,更是工会组织锐意进取、真抓实干的征战号角。各级工会组织要积极响应习总书记号召,在全局工作中展现新作为,奋力谱写追赶超越新篇章。

打牢思想根基,营造追赶超越良好氛围。要深刻领会习总书记来陕视察重要讲话精神,准确把握追赶超越定位和“五个扎实”要求,牢固树立四个意识,努力把中央决策部署转变为工会组织为陕西追赶超越做贡献的生动实践;要坚持正确导向,积极适应、把握和引领新常态,认真做好引导广大职工群众坚定信心、迎难而上,听党话、跟党走;要坚持和弘扬社会主义核心价值观,弘扬劳模精神和工匠精神,讲好陕西故事,唱响主旋律,凝聚正能量,不断增强工会工作的吸引力和感召力。

抓好重点工作,筑牢追赶超越坚实支撑。要深化劳动和技能竞赛,围绕供给侧结构性改革、提高发展质量和效益、结合本地区本行业本单位实际,认真组织开展“追赶超越”主题劳动竞赛,充分挖掘职工创新智慧和能量,为追赶超越提供强大的智力支持;要强化产业工人队伍建设,建立健全党委领导、政府负责、工会推动、社会参与的全面工作格局,积极推进各类创新创优工作室平台建设,为追赶超越提供强大的人才支撑;要扎实推进困难职工帮扶解困工作,查找差距、找准短板,对症下药、精准施策,确保各项脱贫政策措施落地生根、取得实效,在增强扶贫造血功能上下功夫,在帮助就业、发展产业上出实招,为追赶超越兜牢民生底线。

围绕改革创新,释放追赶超越内在潜能。要着力推动新形势下的工会改革创新,广泛吸收借鉴其他地区好的做法和经验,改革机构设置、优化人员配置、健全服务机制,让职工群众早日感受到改革带来的变化和实效;要坚持人力、财力、资源配置向基层倾斜,切实解决基层工会组织人员配备和经费保障等实际问题;要改进管理运行模式,不断丰富和拓展工会改革的思路和方法,创新工会工作途径、渠道、载体、平台,更好地满足职工群众越来越多样化、个性化的需求;要持续抓好党风廉政建设和反腐倡廉工作,更好地发挥联系职工群众的桥梁纽带作用,不断增强工会组织吸引力凝聚力战斗力。

长安何处在,只在马蹄下。千百年来,变化的是时空方位,不变的是中华民族“撸起袖子加油干”的实干精神。撸起袖子加油干,是时代赋予工会组织的使命,更是我们向广大职工群众作出的承诺。新的一年,我们要甩开膀子、俯下身子,戮力推进工会各项事业,咬定青山不放松、一张蓝图干到底,不断谱写陕西工会追赶超越新篇章。



主 编 严天池  
 执行主编 包 刚  
 本期责编 周琳越  
 本期审校 贾 莹 宋 琦 段 盟  
 主 办 陕西省总工会  
 陕西省工运研究会  
 编 辑 陕西工运编辑部  
 地 址 西安市莲湖路 389 号  
 邮政编码 710003  
 电子信箱 gy3003@126.com  
 联系电话 029-87329835

准印证号 陕新出连内印字第 90051 号  
 发行范围 工会系统

制 作 珠峰工作室  
 印 刷 中共陕西省委机要印务中心

# 目 录

## 卷首语

- 1 撸起袖子加油干 追赶超越谱新篇 / 本刊评论员

## 热点聚焦

- 4 坚持稳中求进,加快提高经济增长“含金量”  
 6 打造工业绿色发展新动能

## 调查与思考

- 8 职工基本劳动经济权益实现状况调研报告 / 西安市总工会  
 12 解决职工困难 实现共建共享——铁路沿线站区职工需求  
 情况调查 / 杨 锐  
 15 推进企业民主管理工作中存在问题及思考 / 周清涛  
 17 高速公路一线职工工作学习生活的基本状况 / 胡全保

## 经验荟萃

- 19 西航工会改革创新劳动竞赛模式的探索与实践 / 中航工  
 业西航工会  
 23 齐抓共管凝心聚力建设职工之家 / 吴双峰  
 25 展现精神风貌 打造“幸福家园” / 王党库



## 论坛

- 27 谈谈拖欠农民工工资问题 / 张 旭
- 29 关于工会维权能力建设的几点认识 / 杜都顺
- 31 企业工会要做好新形势下的企业宣传工作 / 史建友

## 基层天地

- 33 交流展示 竞技切磋——第三届晋陕豫黄河金三角地区职工技能大赛侧记 / 李亚利
- 35 帮扶助职工 寒冬暖人心——西安市总工会多措并举开展送温暖活动 / 毛玉梅 梁文洲

## 法规速递

- 36 国家职业病防治规划(2016-2020年)

## 以案说法

- 41 未签劳动合同 劳动者维权一波三折
- 43 女性就业应对歧视说“不”

## 职工艺苑

- 46 雪域阿里 / 雷钟哲
- 47 春运中的坚守 / 郭永良

## 信息动态

- 48 省总工会举行机关老干部迎新茶话会
- 48 西安市阎良区总工会以亲情化服务助推“农民工平安返乡”
- 48 榆林市横山区总工会新春送温暖帮扶困难职工 300 余人
- 48 石泉县为农民工追讨欠薪 1365 万元
- 48 宁强县总工会筹措 30 万元实施精准帮扶

2017年第1期

总第654期

创刊:1973年10月1日

《陕西工运》编委会

名誉主任 白阿莹

主任 周树红

副主任 张仲茜 张永乐

丁立虎 席金峰

梁晓民

编委

(按姓氏笔画排序)

丁立虎 马治东 王 力 王文杰  
王向红 王明考 王喜潮 史南征  
冯建秦 吉应城 任 荣 刘 君  
刘小强 负文贤 孙 广 孙 华  
严天池 杜德鱼 杨 桦 李俊策  
李爱军 吴家明 张 敏 张文锦  
张永乐 张仲茜 张志军 张富祥  
张嗣华 张新发 陈 波 陈一民  
苑美绪 周国宝 周树红 庞少波  
赵力彬 赵芳玲 赵明华 赵学军  
胡凯庆 段乔斌 姜晓军 姚双年  
姚颖君 秦西社 高立康 席金峰  
梁晓民 黑树林 程 波 谭小荣  
薛 跃 薛丁齐 鞠汉中



## 坚持稳中求进，

# ———加快提高经济增长“含金量”———

中央经济工作会议对 2017 年经济工作进行了全面安排部署，特别强调了稳中求进工作总基调是治国理政的重要原则，也是做好经济工作的方法论，2017 年贯彻好这个总基调具有特别重要的意义。

### 一、国际金融危机以来，中国经济社会发展面临空前严峻的考验

#### 1. 经济下行压力持续加大。

2008 年国际金融危机深刻改变了我国经济发展的外部环境。受其影响，我国出口增速下降，外贸形势严峻。海关总署数据显示，2015 年，我国出口 14.14 万亿元，下降 1.8%；2016 年前 11 个月，出口 12.47 万亿元，下降 1.8%。

从国内看，多年累积的城镇化矛盾日益制约着住行为主的消费结构的升级，抑制了内需增长。由于多种原因，基础设施、基本公共服务、优势产业过多地集中于大城市。这导致大城市人口加快趋向饱和，中小城市又普遍缺少人气。这一格局不利于房地产和汽车产业的发展。

从房地产发展看，突出矛盾是拿地难和卖房难。从人口向城镇的流动方向看，买房需求增长主要集中于大城市，这吸引越来越多的房地产企业到大城市拿地建房。随着开发活动的持续快速扩大，大城市的土地资源日渐紧张，拿地难问题日益突出，从而倒逼房地产企业到中小城市开发建设，由此又造成中小城市卖房难。在左右为难的情况下，2012 年后，房地产开发建设大幅降温，房地产开发投资增速由 2011 年的 27.9% 降低到 2015 年的 1%。这直接影响了固定资产投资增速。

城镇化的这一矛盾，也限制了汽车产业的发

展。目前，一线城市的汽车承载能力接近极限。从千万人口以上的城市看，交通拥堵已非常严重。北京、上海、广州、天津、重庆、杭州等已出台限制购车的政策，还有一些城市也在酝酿相关政策。据估计，这些措施对汽车市场需求的影响约在 200 万辆左右。

出口和投资是长期以来拉动中国经济增长的重要因素。这两大因素增速大幅下降，会减少外向型企业、重化工、装备制造业、能源工业的订单，使工业品销售困难加大，开工率降低，产能利用率降低，带来持续加大的经济下行压力。

#### 2. 市场需求水平下降，使供给端的企业发展环境发生深刻改变。

企业围绕订单的竞争愈加强化，这使得企业从关注生产的数量，开始转变到关注产品的质量与效益。在需求水平下降的同时，需求的选择性也在提高。一方面是由于从卖方市场(交易由卖方左右的市场)到买方市场(交易由买方左右的市场)的转变；另一方面，人民群众收入水平提高以后，对生活品质的要求提高。市场需求的这些变化，会倒逼供给结构、产业结构优化升级，推动企业兼并重组和生产相对集中，使得新兴产业、服务业、小微企业的作用更加凸显，生产小型化、智能化、专业化成为产业组织新特征。

#### 3. 中国的生产要素相对优势在发生变化。

过去，低廉的劳动力成本是最大优势，引进技术和管理就能迅速变成生产力。现在，人口老龄化日趋发展，农业富余劳动力减少，要素的规模驱动力减弱，经济增长必须更多依靠人力资本质量提高和技术进步，必须让创新成为驱动发展的新引



擎。此外,资源环境约束加大,必须顺应人民群众对良好生态环境的期待,推动形成绿色低碳循环发展新方式。

综上所述,国际金融危机后,中国经济发展的国内外条件发生了深刻变化。这一方面使经济下行压力持续增大,另一方面也迫使中国要加快调整和提高供给结构和水平,加快转变经济发展方式。同时,腐败问题以及一些既得利益的存在等,阻滞着部分关键环节的改革进程。凡此种种,表明中国经济社会发展面临空前严峻的考验。

## 二、坚持稳中求进,中国在应对严峻考验中不断取得积极进展

面对严峻形势,党中央确定了稳中求进的工作总基调,着力稳增长,调结构,转方式,全面深化改革,坚定不移反腐败,全面从严治党。经过几年来的持续努力,已初步形成各方面发展稳中向好的总体态势。

第一,消费持续保持10%左右的平稳增长。2016年前11个月,社会消费品零售总额同比名义增长10.4%;前三季度消费对经济增长的贡献率达71%,同比提高13.3个百分点。前三季度,城镇新增就业1067万人,提前完成年度就业目标;全国居民人均可支配收入实际增长6.3%,与经济增长大体同步。综合就业和收入形势,预计2017年消费将继续保持平稳增长,对经济增长的托底作用比较稳定。

第二,基础设施投资持续保持较高增速。2016年前11个月,基础设施投资同比增长18.9%,持续保持较快增长,其作为投资增长稳定器的作用趋向增强。从项目储备、开工和资金保障情况看,预计2017年基础设施投资仍将保持较高增长态势。

第三,房地产投资有望保持平稳增长。2016年前11个月,房地产开发投资同比增长6.5%,增速较2015年提高5.5个百分点。2016年一季度以来,房地产出现局部过热现象,无论从市场销售,还是新开工面积、土地购置等方面,都存在不稳

定、不可持续的问题。此后,通过较为及时的分城施策调控,房地产局部过热的问题得到了初步控制,这一变化有助于房地产投资保持平稳增长。中国房地产发展的基础条件是城镇化的持续推进,近年来新型城镇化步伐加快,继一线城市人气度持续提高之后,一批二线城市人气度开始加快提高;同时在城市群发展的推动下,一些三四线城市的人气度也有所提高。预计2017年房地产投资总体将保持平稳增长态势。

综上所述,坚持稳中求进的工作总基调,使我们在空前严峻的形势下,稳步前进,不断取得新成就、新进展,经济社会发展形势日益向好。

## 三、坚持稳中求进,着力提高增长的“含金量”

中央经济工作会议强调,贯彻好稳中求进这个总基调对2017年工作具有特别重要的意义,并明确指出,稳是主基调,稳是大局,在稳的前提下要在关键领域有所进取,在把握好度的前提下奋发有为。这就要求我们要进一步把握好“稳”与“进”之间的辩证关系,更加聚精会神地在各项工作中把握好“稳”的条件和“进”的度,更为精准地抓好各项任务的落实。

在这个总基调下,会议提出了2017年宏观调控的基本思路是:要继续实施积极的财政政策和稳健的货币政策。财政政策要更加积极有效,预算安排要适应推进供给侧结构性改革、降低企业税费负担、保障民生兜底的需要。货币政策要保持稳健中性,适应货币供应方式新变化,调节好货币闸门,努力畅通货币政策传导渠道和机制,维护流动性基本稳定。在“进”的方面,会议强调要坚持供给侧结构性改革这条主线,深入推进“三去一降一补”五大任务的落实。

按照中央经济工作会议的部署,相信2017年中国经济会加快进入发展平稳、发展“含金量”较快提高、给人民群众带来的实惠较快增加的新轨道。

(林舟 摘编)



## 打造工业绿色发展新动能

推动绿色增长、实施绿色新政是全球主要经济体的共同选择。当前和今后一个时期,是我国落实制造强国战略的关键时期,也是实现工业绿色发展的攻坚阶段。加快推进工业绿色发展,不仅有利于推进节能降耗、实现降本增效,有利于增加绿色产品和服务有效供给、补齐绿色发展短板,更有利于发掘新的绿色经济增长点,形成工业发展新动能。

### 绿色转型呈现良好态势

工业绿色发展本质上是要改变过去高投入、高消耗、高污染、低质量、低效益、低产出的局面,发掘新的绿色增长点,形成工业发展新动能。当前,我国工业绿色发展呈现良好态势,单位 GDP 能耗以及单位 GDP 碳排放等都有可能超额完成目标。这种发展态势表明,中央关于创新、协调、绿色、开放、共享的新发展理念正在成为经济发展实践,中国经济这条大船正朝着绿色、可持续发展的方向前进。

然而,我国经济绿色转型刚刚起步,生态环境压力仍然较大。与发达国家相比,我国工业能源消耗、资源消耗、污染排放的总体水平仍然偏高,现阶段我国环境承载能力已接近上限。当前,全球正处于以绿色发展、智能制造为主题的新一轮工业革命孕育期,我国应该抓住这一发展的历史机遇,在绿色发展的道路上不断强化动力、加快步伐。

工业是国民经济中最重要的物质生产部门之一。近年来,我国工业发展速度有所下降,但是,中国工业仍肩负重要的使命和任务,节能减排与可再生能源资源的开发利用、资源的回收利用均需要依靠工业生产技术。加快推进工业绿色发展,是推进供给侧结构性改革、促进工业稳增长调结构

的重要举措。我国工业的绿色转型不仅满足自身可持续发展的需要,而且会带动其他行业乃至全社会的绿色转型发展,对国民经济的贡献将由过去的速度拉动转向质量提升,成为建设生态文明的技术条件和物质基础。打造中国工业绿色发展的新动能,有利于我国经济保持当前良好的绿色发展态势。

### 推进新工业生产体系建设

工业生产体系是一个复杂系统,既包括生产流程、生产工艺,也包括产业链上下游分工以及产业之间联系。打造绿色的工业生产体系需要从上述各个层面、各个环节全面推进。在全球产业分工条件下,打造中国工业绿色生产体系,首先是对现有生产制造过程进行节能减排的技术改造,实现绿色生产。其次,要提升在全球产业链中的位置,使中国工业从高污染、高排放、低附加值的环节转向绿色、低碳、高附加值的环节,实现产业内的转型升级和绿色转型发展。第三,要实现产业链的绿色化,由部分产业链环节的绿色化向整个产业链的绿色化方向转变,建设绿色工业园区,构建绿色生产体系。第四,要进行产业结构调整,由以资源加工型、高能耗产业为主的产业结构向低资源消耗、高智力、高技术和高附加值产业转变,实现产业间转型升级和绿色发展。

打造绿色工业生产体系是一项长期工作,“十三五”期间,需要做好以下几项工作:一是以绿色高效技术替代传统落后技术,提高能源和资源利用率,降低生产与服务过程的能源与资源消耗,鼓励组织实施传统制造业专项技术改造,开展绿色低碳产业化示范,促进工业领域资源综合利用与



信息产业、工业服务业、城镇化建设和社会管理服务深度融合。二是以传统高能耗产业为重点,注意抓好对钢铁、有色、建材、化工、造纸、纺织、印染等行业进行绿色化改造,坚决淘汰落后产能。三是推进先进制造业和战略性新兴产业的高起点、绿色化发展,特别是要把实施绿色科技创新引领工程作为工作重点之一。

### 为绿色发展创造良好环境

市场环境是影响工业绿色发展的重要因素。要在工业领域广泛开展节能与绿色生产的产品标识及其绿色生产与绿色产品认证工作。对于通过绿色认证的企业,银行可考虑给予优先贷款和一定贴息鼓励。行业协会要开展行业绿色标杆工作,推广本行业绿色发展的典型经验,制订行业绿色发展的行动计划,围绕绿色产品、绿色工厂、绿色园区和绿色供应链构建绿色制造标准体系。环境管理部门要进一步加强环境市场监管,要提高环境监管的技术水平,利用大数据等新技术,形成常态化监督。

加大绿色技术创新的投入与应用是实现工业绿色发展的关键。绿色技术涉及诸多学科和领域,前沿性强,不确定性和风险较大,需要持续地大规模研发投入,这就要求政府加强规划和政策引导,鼓励更多的市场主体投入,加大对新兴绿色产业基础技术、前沿技术和共性技术的研发支持力度,加强对新兴绿色产业的财政金融支持。在工业产品目录中应增加成熟的绿色技术目录,将绿色技术、绿色工艺渗透应用到传统产业各环节,引导企业选择绿色技术,要鼓励企业采用新的技术,打通传统产业与绿色技术之间的通道,对于应用先进绿色技术的传统企业,政府可考虑给予一定比例的配套资金支持或者税收减免。

与此同时,要认识到,绿色发展理念,体现了人类与自然和谐相处的生活方式、行为规范、价值观念。在推动工业绿色发展的过程中,要大力建设绿色文化,传播绿色理念,激发绿色需求,拓展绿色产品和服务的市场空间。

### 积极优化能源结构

能源是工业的血液,能源的质量直接决定了工业绿色发展的质量。工业的能源消费占全部能源消费的70%左右。能源的绿色发展对于工业绿色发展具有事半功倍的作用。本世纪以来,大规模开发利用化石能源导致的能源危机、环境危机日益凸显,建立在化石能源基础上的传统工业发展方式陷入困境,新能源的开发利用成为新一轮工业革命中的重要内容和重要标志之一。

巴黎气候变化大会提出把全球平均气温升高幅度控制在2摄氏度以内的目标。中国在减排问题上,显示一个大国应尽的责任。中国承诺,二氧化碳排放2030年左右达到峰值并争取尽早达峰;单位国内生产总值二氧化碳排放比2005年下降60%至65%。实现上述减排目标,关键在中国的能源结构是否实现低碳化、绿色化。

从我国实际情况来看,新能源发电装机规模快速增长,但是新能源发电的实际利用仍存在不少问题,比如,弃水、弃风、弃光问题在一些地区比较突出,化石能源尤其是煤炭的清洁利用程度不高,油品质量有待进一步提高,等等。这些情况的出现在一定程度上影响了可再生能源产业的可持续发展。

当前和今后一个时期,提高可再生能源发电利用率,需要电力系统的技术创新,其中包括分布式电网技术、储能技术,电网运行控制技术、柔性输电技术、智能用电技术等等。要整合现有研究力量,选择最可能突破的技术领域,加大技术攻关和技术示范。对化石能源消费继续实施总量控制,新增能源需求实行绿色能源采购制度,鼓励新能源发电企业与用户的直接交易,保障可再生能源发电优先上网。鼓励传统能源行业发展绿色低碳能源,加快能源体制改革,完善能源价格体系,进一步改革能源税费征收方式,提高消费者绿色发展的意识和绿色能源行业的市场竞争力。

(林舟 摘编)



# 职工基本劳动经济权益实现状况调研报告

文 / 西安市总工会

为全面掌握西安市职工特别是农民工合法权益保障落实情况,2016年5—7月,市总会同市人社局、市建委、市商务局、市工商局共同对所辖不同行业、不同类型的238家企业职工(重点是农民工)基本劳动经济权益实现状况进行了集中调研。

## 一、情况综述

参与调研的238家企业中,有国有企业58家,集体企业9家,股份制公司43家,民营企业110家,合资外资企业18家。我们采取随机抽样的方法,在上述企业中确定2373名职工填写调查问卷,其中,一线普通工人占47.5%,基层管理和技术人员占38.7%,中层管理和技术人员占13.8%。同时对部分企业职工进行了个案访谈。调研结果显示,我市企业职工基本经济权益实现的总体态势是:国有、国有控股企业优于非公企业;大中型企业优于小型企业;生产正常、效益较好的企业优于开工不足、效益差的企业,有工会组织的企业优于没有工会组织的企业。整体呈现出6大显著特点。

(一)职工收入日趋稳定。“稳增长”政策效应的进一步释放,积极因素的不断积累,促使我市经济保持总体平稳、稳中有进的态势。我市职工特别是一线职工工资收入稳定,调研显示,在一线职工中,月工资高于4700元以上的占8.0%,在2500—4700元之间的占49.6%。对自己目前工资收入水平满意或比较满意的职工达到了53.9%。在稳步推进工资集体协商制度的大背景下,因工资薪酬产生的劳动争议案发生率明显降低。接受调研的企业中,有159家建立了工资集体协商制度,这些企业已连续2年实现了“工资薪酬”争议案零发生。

(二)休息休假权利逐步落实。调研显示,73.5%的企业制定了年度带薪年休假安排计划,向职工公布执行带薪年休假情况的占67.3%;有55.3%的职工能连续足休带薪年休假;有61.3%的职工能按时休够法定节假日;55.3%的职工每星期能休2天;48.2%的职工每个月能休8天;54.6%的职工加班加点单位按法定标准支付了工资。国有企业和大中型股份制企业都能落实双休和法定节假日,大部分企业能够落实带薪年休假,在部分民营企业和一些服务型国有企业中,通过倒休、经营淡季休假等措施,解决职工加班、双休、节假日等正常休息休假难问题。

(三)社会保险覆盖面继续拓宽。截止2015年底,全市企业职工养老保险参保人数306.99万人,其中在职职工243.15万人;城镇基本医疗保险参保人数为419.52万人,参保率为98.5%,其中,城镇职工基本医疗保险参保214.09万人;职工生育保险参保人数为110.04万人;失业保险参保人数为149.62万人,其中农民工18.38万人;工伤保险参保人数149.22万人,其中农民工31.92万人。调研显示,企业职工基本社会保险参保率处在53%—85%之间,参



保率最高的是养老保险,最低的是生育保险。企业对辅助保险的办理率不断提高,职工享有补充性保险面不断扩大。我市开展的建筑业工伤保险“同舟计划”专项扩面行动,以及我市被人社部确定为全国50个“全民参保登记计划”试点城市之一,都将极大促进实现我市各类人员公平参加社会保险的进程。

(四)就业创业工作稳步推进。截至2016年5月底,全市城镇新增就业5.92万人,发放小额担保贷款4.37亿元,直接扶持就业3119人,带动就业18108人。我市创业孵化基地共有42家,其中,国家级创业孵化基地2家、省级3家。总体孵化面积超过150万平方米,在孵企业1385家,直接带动就业2.7万人,创业带动就业12.7万人。随着市政府《关于进一步做好新形势下就业创业工作的实施意见》《关于推进大众创业万众创新的指导意见》等多个就业优惠政策的落实,为我市职工劳动就业提供了更加有力的支撑和保障。

(五)企业劳动保护不断加强。调研显示,有44.1%的企业签订了劳动保护专项集体合同,88.4%签订的劳动合同中向职工告知了生产过程中存在的职业危害因素,92.3%的企业定期组织开展安全生产教育培训,72.8%的职工单位按规定及时足额发放劳动保护用品。各企业均建立了企业主要负责人为组长的安全生产管理机构,93.5%的企业有专门管理机构和专职管理人员,并层层签订了目标责任书。大多数企业建立了设备安全管理、操作规程、安全培训、劳保用品使用、应急预案、安全奖惩等多项制度,形成了较为完备的管理制度体系。

(六)建筑行业农民工权益保障制度不断完善。目前,我市共约有8400多家建筑业企业,建筑业从业人员大约65万人(高峰时期曾达到85万人),其中农民工接近70%,大约45万人。行业主管部门市建委通过资质管理,诚信考核等方

式,严格规范企业用工行为,有效维护了农民工劳动经济权益。除部分临时用工及个人本身原因不愿签订劳动合同外,建筑工地劳动合同的签订率达到了近90%。积极推行建筑工地农民工业余学校建设,对农民工进行安全施工、劳动技能、精神文明、劳动权益保障等方面的教育培训,每年培训人数达7.5万人次。不断加大安全生产责任制和施工规范、标准监管力度,安全生产、工程质量的重要岗位人员全面实行持证上岗制度。积极落实建筑工程工伤保险制度和我市农民工工资支付相关制度,对不按约定支付农民工工资的行为作为不良信用记入企业信誉档案,并视情节对其市场准入、投标资格和新开工项目施工许可等进行限制,欠薪行为得到有效遏制,有意克扣、拖欠农民工工资的事件大幅减少。

## 二、存在问题

随着投资主体的多元化,参与分配要素的复杂化,劳资博弈程度日益加剧,职工劳动经济权益在实现过程中仍存在一些问题,主要体现在以下几个方面。

一是落实劳动保障机制还不到位。工会与企业行政进行平等协商、签订集体合同在一些企业难以开展;在部分已进行工资集体协商的企业中,存在不同程度的重签约、轻协商,重数量、轻质量,重形式、轻实效的问题。劳动用工存在不规范现象,仅去年1—5月,全市各级劳动保障监察机构共督促补签劳动合同1.1万人。虽然调研统计职工的劳动合同签订率在92.6%以上,但未签劳动合同、签订不规范,特别是大量农民工未签劳动合同等问题仍然存在,部分非公企业往往在试用期一年后才签订。

二是职工仍不能有效参与企业内部分配。企业问卷显示,工资分配由经营者和管理层单方面决定、由职代会审议通过、由职工与经营者共同协商的企业分别占到25.7%、49.8%、24.5%。一些

非公企业经营者认为是否给职工加工资、加多少工资是老板的权利,不需要协商。更有甚者,一些私企老板恶意拖欠或拒不支付职工工资。2015年以来,全市各级人社部门共调查取证涉嫌拒不支付劳动报酬案件60起,涉及劳动者2052人,拖欠金额2680.5万元。

三是一线职工特别是农民工收入水平较低。调研分析显示,在岗职工中农民工与正式工收入有较大差距;一线职工和管理人员收入有较大差距。在一些中小企业中,本市最低工资标准竟然成了职工的标准工资,一些企业长期不给职工增加工资,一些企业随意拖欠职工工资。调研职工中有78.5%的劳务派遣工(农民工)认为,没有实现在工资方面同工同酬,与同岗位正式工有较大差距。有46.1%职工对自己目前工资收入水平表示“不太满意或不满意”。我省2013—2015年企业职工工资增长基准线为10%—13%,增长在5%—19%,但调研的企业有27.1%的近5年来调升职工工资增长率在5%以下,43.9%的在5%—10%之间,增长在基准线以上的比例较少。

四是拖欠“五险一金”严重困扰职工。虽然我市职工“五险一金”缴纳率呈稳步上升态势,但仍有一些非公企业在拖欠、少缴上动脑筋。去年1—5月,劳动监察机构督促用人单位缴纳社会保险费35万元,督促30户用人单位进行社保登记,市属以上用人单位用工情况进行书面检查421户。相当一部分民营企业还未办理社保,大部分办理了民营企业都是按照缴费基数的60%最低标准缴费,或者通过试用期不缴进行延期办理,能拖就拖。

五是安全生产形势不容乐观。一些企业重生产、轻安全,有意降低、减少、甚至取消安全卫生基础设施投入;一些民营企业不按规定给职工配备劳动防护用品,有些虽然发放了劳动防护用品,但存在以次充好,不定期更换等问题;一些中

小企业经营者和职工安全生产意识淡薄,安全知识缺乏,安全技能偏差,违章指挥、违章作业和违反劳动纪律的现象时有发生。调查显示,参加过安全专题培训的职工仅占总调查数的10.8%,参加了三级教育的职工仅占总调查数的35.1%。今年1—5月,全市共发生各类生产安全事故639起,死亡83人。其中消防火灾事故360起,死亡0人;工矿商贸事故5起,死亡6人,其余均为道路交通事故,形势依然严峻。

### 三、对策建议

职工基本劳动经济权益的实现是广大职工生存发展的根本保障,更是保障职工队伍稳定、促进社会和谐发展的基础。职工权益的维护是一项复杂的系统工程,其很大程度上取决于建立在法律、法规基础上,切实可行的运行机制对劳资双方调节的力度。建议当前应着力加强以下五项工作。

(一)加强劳动权益制度保障和监督检查,加大依法追责力度。一是健全完善制度。进一步合理调整收入分配关系,规范收入分配秩序,努力扭转收入差距扩大趋势,加快工资集体协商法规的出台,建立起收入分配共决机制。健全完善职工工资正常增长机制。落实国家法定假期和带薪年假制度,规范劳动定额标准和加班加点。二是加强监督检查。政府相关执法部门要加大依法查处力度,对企业用工违法事件,发现一起、调查一起、处理一起。特别是对劳动合同不签订、同工不同酬、工资政策不落实、社会保险不办理、安全管理不达标等最基本权益的侵权行为,必须严格执法,违法必究。三是加大非公企业纠违力度。我市非公企业职工数已占到全市职工总数的64%以上,非公企业劳动关系问题成为职工权益维护和劳动和谐的主要方面。一方面政府行政主管部门要加强指导和帮助,尽快帮助企业健全完善并落实一系列劳动用工制度。另一方面要强化依法



追责,政府执法部门对检查排查及举报中严重侵害职工权益的,要加大违法处罚成本,使其不敢违、不能违,引导其走上法治企业的轨道。

(二)加强劳动法规政策宣传,提升全社会劳动关系维权意识。强化职工劳动经济权益的宣传教育,充分发挥社会各方面作用,使全社会都能了解保障劳动者权益的法律法规和政策,为职工维权打好舆论基础。一是政府有关部门和企业定期举办专题培训班,对企业负责人、各级管理人员、职工定期进行不同类型的劳动保障法律法规培训教育。二是广泛运用横幅板报、宣传册、报纸、广播电视等手段和网络微博、微信等新兴媒介,以及群众喜闻乐见的宣传方式,正确引导舆论。三是选树劳动关系和谐企业典型,并大力宣传,以榜样的力量推动企业不断规范劳动用工,营造学先进、守法规、担责任和谐劳动关系的浓厚氛围。四是对劳动用工中暴露出的突出问题和典型案例,要通过新闻媒体和其它渠道予以揭露曝光,引起全社会的关注,做到举一反三、吸取教训,提升企业和职工法律意识。

(三)加强农民工组织管理,实现农民工和职工“同等待遇”。一是尽快打破城乡户籍制度产生的身份差异,通过加快农民工市民化,允许农业转移人口等非户籍人口在就业地落户,真正融入城市工作和生活。二是进一步建立健全农民工权益保障的法律体系,并强化监督部门的执法检查 and 监督,确保相关法规的严格执行,切实把农民工权益的维护和保障纳入制度化、规范化、法制化轨道,从根本上保障农民工合法权益。三是切实将农民工融入企业和组织。消除农民工和企业职工劳动权益差异,减少劳务派遣工比例,落实同工同酬规定。严格执行《劳动法》《劳动合同法》等用工管理法规,使农民工成为用工单位的一员。将农民工普遍加入到工会组织中,让他们找到自己的“娘家人”。四是建立健全企业失信联合

惩戒机制。对拖欠农民工工资的失信企业,由有关部门在政府资金支持、政府采购、招投标、生产许可、履约担保、资质审核、融资贷款、市场准入、评优评先等方面依法依规予以限制,使失信企业在全国范围内“一处违法、处处受限”,提高企业失信违法成本。

(四)加强工会组织建设,提高基层工会组织维权效能。进一步提高适应经济新常态用新发展理念指导工会工作的能力和水平,不断完善直接联系和服务职工群众的工作制度,抓好维权机制的建设,完善职代会、联席会、民主管理、集体协商等制度,加快推进非公企业工会规范化建设。要以企业与职工利益共同体建设为重点,依据维护、建设、参与、教育等四项职能,既教育引导、组织团结职工为企业谋发展,又通过沟通、协调、参与等手段,依法维护职工权益。要主动参与劳动合同制订、工资集体协商、企业文化建设、提高职工队伍素质等工作,主动反映情况和职工诉求,向党政和上级工会组织提出建议,并通过服务大局、服务职工,积极主动作为,争取企业党政和职工的支持,不断提升工会组织的吸引力凝聚力战斗力,把工会真正建成与职工同呼吸、共命运的“职工之家”。



# 解决职工困难 实现共建共享

## ——铁路沿线站区职工需求情况调查

文 / 杨 锟

为认真贯彻上级工会和路局、局党委维护职工群众利益、改善职工生活的决策部署,全面了解一线职工的基本需求,掌握沿线站区生产生活设施建设、管理情况,2016年我们先后深入全局21条线路199个沿线站区进行调查,基本摸清了职工生产生活现状及深化发展中存在的问题。

### 一、调研情况

1.调研形式。调研组采取听、查、看、召开座谈会、发放调查问卷等方式,组织召开职工座谈会180场次,发放调查问卷2010份,民主评议表1630份,对沿线站区职工生产生活情况进行了调查,比较深入地了解 and 掌握了基本现状及存在的问题。

2.数据统计。通过调查分析,职工对路局开展生活线、文化线、卫生线建设以及站区联劳协作等方面满意和基本满意率达到100%,对站区民主评议综合评价为优秀占92%、良好占7%、较好占1%;对站区伙食团管理、公共卫生、站区和谐、作用发挥的总体评价为满意和基本满意占到90%以上;有40%的职工认为站区组织的活动次数较多,职工文体活动参与率为66%;职工最需要改善的条件集中在通勤、就餐、电视娱乐等方面。

3.综合分析。一是建线成效显著。从问卷反馈现状看,生活线、文化线、卫生线建设成效显著,“艰苦奋斗、无私奉献、务实创新”的新时期巴山精神得到广大职工广泛认同。特别是近年来,大力提倡的家文化建设,引领广大职工自己动手,自己家园自己建理念的广泛宣传,深受沿线站区职工欢迎。二是站区联合党支部作用凸显。从问卷数据和民主评议情况看,95%以上的职工对站区联合党支部作用发挥情况给予了良好以上等级评价。同时

职工对大部分站区的牵头单位能够发挥优势、主动作为,给予充分肯定和称赞。三是站区管理品质提升需求高。90%以上职工建议加强单身宿舍、伙食团、站区设施备品等管理,从侧面说明沿线站区在伙食团、单身宿舍、供暖等方面管理还不到位,生活保障设施管理和资源浪费的矛盾较为突出。职工建议实施专业化或者集中管理模式,以提高设施备品的利用率和更好地发挥作用,进一步提升、规范站区综合性服务能力。

### 二、建设情况

通过现场调研,民主评议、问卷数据汇总分析,总体来看,建线成效明显,保障措施有力,但是部分站区管理品质提升缓慢。

1.建线成效显著。一是生产生活硬件条件明显改善。路局逐年以沿线艰苦站区职工伙食团建设、单身职工宿舍综合整治和文化生态建设为重点,实施生活线、文化线、卫生线建设全覆盖,使沿线职工就餐、住宿、就医、文化生活等方面的硬件条件有了较大幅度改善,深受沿线职工欢迎。二是站区日常管理得到普遍重视。基层单位注重把生活线、文化线、卫生线建设与新时期铁路精神、巴山精神、家文化建设相结合,坚持建管并举、重在管理的建线思路,在完善相关制度的基础上,通过发动职工参与,加强日常考核管理,较好地发挥了建线的服务保障作用。三是共建共享、建线育人的理念逐步深化。站区各单位积极整治“脏、乱、差”现象,大力倡导“自己家园自己建”的精神,广泛开展文化活动,大力推进小菜园、小果园、小养殖建设等,使沿线站区文明、和谐的氛围逐步形成。

2.保障措施有力。各牵头单位立足站区实际情



况,结合“五好”红旗站区创建,积极借鉴西康示范线建设经验,从文化建设协作到结合部问题的解决,做到了互相沟通,团结协作,联创共建,共享发展成果。尤其是近年来路局对“五好”红旗站区站区投资力度之大,职工受益之多前所未有。在尽最大努力改善沿线职工生产生活硬件条件的同时,普遍加大了精神文化方面的工作力度,使职工文化生活有人组织、站区公共事务有人管理、结合部问题有人协调。大部分站区组织机构健全、资金使用明晰、保障措施具体,牵头协调形成合力。以文明家园为突破,营造文明、和谐的站区环境,为运输安全生产打下了坚实基础。如巴山、镇安等站区将站区党员“三无”竞赛评比与“五好”站区活动开展相结合,不仅提高了职工业务技术素质,同时也消灭了安全责任事故。

### 三、存在问题

一是站区配套设施需进一步完善。部分站区职工生产生活条件改善还不到位,配套设施不足、服务短缺的问题相对突出,软、硬件建设不同步的现象还比较普遍。如宝成线宝昌工务工区、侯西线醴醐工务工区因电线路未及时改造,致使5间单身宿舍空调无法正常使用,职工意见较大;近年来新开通的太中银、包西和高铁沿线站区普遍存在住宿紧张的现象。

二是站区单位统筹协调不够。沿线站区在伙食团、单身宿舍、供暖等方面管理还不到位。部分站区单位之间强调自身利益,协调配合不够顺畅,存在站区公共区域垃圾清理不及时,搭伙就餐难现象。如白河东站区综合楼环境卫生管理存在推诿现象;关山站区长期以来,电务职工未能与车务搭伙就餐;子洲站区院内车务、工务、电务分别自建伙食团,站区联劳协同作用不明显。

三是站区综合管理制度不够完善。部分站区联劳协作、综合保障等制度不完善,站区各系统间没有形成大协调的格局。如甘泉站区室内活动室卫生差,活动器械表面灰尘堆积,活动室无日常管理制度;吕河车站新建综合楼,主体工程竣工

后遗留的沙土、石块堆放占道未及时清理等。

### 四、思考启示

从调查问卷分析看,职工除对解决急需的吃、住、洗、卫、娱等硬件的需求外,对精神生活需求相对较高,因而在满足职工急需的物质条件后,提高职工健康意识,让广大职工快乐工作、健康生活,是目前工作的侧重点,更是一件惠及职工、谋长远、共建共享的实事好事。

1.解决职工生活急需是重点。针对沿线站区职工需求旺盛与服务供应短缺、后勤保障滞后等日渐突出的矛盾,解决生活急需是首要任务。只有解决了职工的住宿、就餐、通勤乘车等生活方面的迫在眉睫实际困难,才能够考虑拓展、提升建线品质。

2.提高职工健康教育是核心。提高职工健康素质是深化建线工作的核心内容。因此,进一步深化建线工作,必须把加强培育健康生活理念、提高职工健康素质放到更加突出的位置。一方面,对于拓宽建线内涵、提升建线品质有着重要的意义;另一方面,也有利于把全局建线工作推向新的更高的发展阶段。

3.注重站区系统协调是关键。部分站区系统间沟通协调较少,结合部问题突出。为进一步促进站区各系统关系和谐,建议通过开展文体活动、联劳协作、劳动竞赛等形式,为各系统职工交流搭建平台,有效引导。

### 五、对策建议

按照“统一规划、整合资源、文化引领、因地制宜、满足需求、促进管理、建线育人”的总体要求,结合职工调查需求,提出以下建议:

1.强化配套建设。一是在硬件建设方面。必须坚持区域型整建,以站区为单元进行统一规划、重组整建,综合利用既有资源。按照“投资小、建设快、品质高”的原则,突出功能性开发,对现有存量深度开发,突出节俭实用。二是在软件建设方面。在做好站区项目统一规划的同时,注重文化、思想引领,加强功能配套,教育职工养成自己家园自己建的良好品质,确保资源利用充分,突出节俭实用。三是正确

处理好硬件建设与软件配套的关系。牢固树立“三分建设、七分管理”的工作理念,既要统一规划、量力而行、科学投入,确保职工正常生产生活所必需的物质基础,又要因地制宜、分类指导、规范管理,建立科学系统的工作制度、管理标准,依靠长效管理工作机制增强职工共建共享的积极性。

2.突出示范引领。坚持“旧而无尘、简而不繁、置而有序、洁而共享”工作方针,认真落实“五好”红旗站区创建要求,促进建线工作均衡推进。加大对沿线职工基本需求的调研力度,切实掌握需求,做到底数清、情况明、措施实,按照资源共建共管共享的要求,对站区既有资产资源存量深度开发,统筹站区建设、管理、资源使用。引导职工自己动手美

化环境、建线建家,积极创作彰显时代特征、铁路特色、站区特点的文化宣言、标识,打造示范线、精品站区建设,不断提高职工生活品质。

3.实行统一管理。由于站区单位之间隶属关系工作性质不同,除必须的工作配合外,站区职工之间相互交流、来往较少,一方面导致站区职工“家”的意识淡漠,另一方面职工生活设施增量相对困难与现实需求的矛盾突出,不利于最大限度地发挥站区生活设施作用。进一步提升建线品质,有必要对站区生活设施实行统一建设和管理,提高作业效率、节约运营成本、提升建线品质,推动全局建线工作实现集约式发展。

(作者单位:西安铁路局工会)

## 2017,我有一个梦想

文/李永刚

2017,我有一个梦想  
梦想我的村庄  
像从前一样  
热闹繁忙  
村头的学校  
像从前一样  
书声朗朗  
土地还是那么朴实  
庄稼还是那么茁壮  
村头的水渠  
是从前的模样  
不时会有一渠水  
欢快地流淌

2017,我有一个梦想  
水是清且涟漪  
山是青翠叠嶂  
城市不再疯长发胖  
条条道路都是一路通畅

你笑得自然生动  
我幸福得有模有样  
我们虽然免不了苦恼  
却可以互诉衷肠

2017,我有一个梦想  
蓝天蓝得让鸟儿留恋  
白云白得让心灵向往  
劳动者的每滴汗水  
流淌着自豪  
阳光照不到的地方  
有爱的光芒  
照亮

2017,我有一个梦想  
海浪已经平静  
难民搭乘的船  
都平安入港  
那位海滩上永远睡去的孩子

不再受惊吓煎熬  
祈愿他幼小的魂灵  
睡得很香很香  
地球上饥饿的人们  
不再为一粒粮食  
而祈求上苍  
不同肤色的姊妹兄弟  
都自由绽放着  
生命的光芒

2017,我有一个梦想  
我的祖国气清天朗  
我们一起撸起袖子  
用汗水和智慧  
为祖国的大厦  
立柱架梁  
钢铁的炉火更红  
石油以新的方式  
滚滚流成河

中国的精彩  
在太空自由徜徉  
新理念在发芽开花  
新土壤在传送能量  
新制造在飞快露脸  
新智慧在飞速生长

2017,我有一个梦想  
一群白鸽飞向蓝天  
从祖国飞向地球的  
四面八方  
我们是一家人  
我们用微笑  
传递正义和善良  
劳动 创造 进取  
唱着同一首歌  
迎接每一天  
崭新的霞光



# 推进企业民主管理工作中存在问题及思考

文 / 周清涛

推行以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度是工会调整劳动关系、维护职工合法权益的主要手段和主要机制,是职工民主管理工作的基本形式和载体。为了进一步深化维权实效,推进完善以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理工作,商洛市商州区总工会对全区企事业单位民主管理工作开展情况进行了调查。

## 一、推进民主管理工作基本情况

商州区目前共有国有集体所有制企业 46 个,规模以上非公有制企业 104 个,其中公司制非公企业 10 个,百人以上的非公有制企业 21 个。全区目前实行了厂务公开制度的企业共计 61 个,其中在国有集体及控股企业总数 46 个,在百人以上的非公有制企业推行厂务公开的企业数 15 个;全区目前建立职代会制度的企业 15 家,国有、集体及控股企业建立职代会制度的企业 9 家,非公有制企业中建立职工代表大会制度的企业 6 个。各企业实施民主管理的方式采取会员大会,座谈会和设立职工信箱等方式征求职工意见实行职工民主参与管理。

在职代会建设上,商州区目前建立职代会制度的企业都能坚持一年一次召开职代会,且职工代表也能够定期参加培训,职工代表参政议政的水平有了明显提高,职代会的职权得到较好的落实,作用也得到有效的发挥,主要表现为:一是已建立职代会制度的企事业单位都能认真抓好职代会职权的落实,并把企业重大决策、集体合同履行、企业改制及职工安置方案,职工生活福利,民主评议干部等全部列入职代会议题,由职工代表审议,保证了职代会的民主权利,较好地维护了职工的合法权益。二是职代会工作程序进一步规范,各企业都能严格遵照规定的报批程序和工作程序办事,按照规定的比例认真行使选举职工代表,职代会的选举的提交审议方案全部采取无记名投票方式表决。三是厂务公开民主评议干部工作开展扎实,据统计,60 多家单位开展了民主评议干部活动,并能及时把评议结果在公开栏中公开,能够积极争取同级党政支持,把职代会民主评议干部与组织部门干部考核结合,把评议结果作为干部提拔任免、交流的重要依据。

## 二、推进民主管理工作中存在的问题

我区职代会工作近年来有了一定程度的提升,但在推进职工民主管理工作中也存在一些不容忽视的实际问题:

一是对坚持和发展民主管理的重要性认识不够。职代会制度和民主管理工作很大程度上依赖于企业主要领导个人素质和主观意识,另外,工会一些同志在认识上存在嫌麻烦、怕议案不能通过、恐行政权力受到制约等。

二是职代会工作发展不平衡。总的说,大中型企业好于小型企业,企业效益好的好于效益差的,公有制企业好于私有制企业,企业领导民主意识强的

职代会作用表现更加突出一些,企业之间民主管理工作水平参差不齐。

三是企事业民主管理存在一定的形式主义倾向。一些单位建立了相关制度,但是实事虚做,效果不佳;有的单位职代会开会与否、何时开、如何开,全由行政一把手决定;有的干脆常年不开职代会,特别是一些私营企业,涉及企业的重大问题和涉及职工切身利益的问题根本不经职代会审议;一些企业在集体合同签订上,重签约、轻协商,重数量、轻质量,重形式、轻实效。

### 三、推进民主管理工作的几点思考

党的十八大强调“全心全意依靠工人阶级,健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度,保障职工参与管理和监督的民主权利。”习近平总书记在接见全国总工会新一届领导班子时指出,“要健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度、厂务公开制度,组织职工依法实行民主选举、民主决策、民主管理、民主监督,使职工群众的知情权、参与权、表达权、监督权得到更充分更有效的保障。党的十八大以来,新一届中央领导集体做出了一系列新决策,更加坚定了我们抓好民主管理工作的决心信心。

第一,必须强化思想认识。职工民主管理是建设社会主义政治文明的题中之义,是民主政治在企业管理中的具体体现,是建立现代企业领导体制的根本原则。企业实行民主管理,这是由国家的性质和工人阶级的主人翁地位所决定的。各级党政领导、工会干部和广大职工都要充分认识贯彻落实以职工代表大会为基本形式的民主管理工作的重大意义,把它摆上重要工作日程,使其真正成为调整劳动关系、维护职工合法权益的主要机制。

第二,必须提高代表素质。职工代表的民主意识和参与管理的能力,是在参与民主管理和维护广大职工切身利益等民主生活中形成的。我们

要把培育、提高职工代表民主意识和参与能力作为推进企业民主管理的基础性工作来抓,引导职工代表把单位发展和改革、发展、稳定的大局联系起来,自觉处理好当前利益和长远利益的关系,处理好局部与全局、个人与集体利益的关系,不断提高分析问题的能力,提高参政议政的能力。

第三,必须严格民主程序。职代会制度是对职工当家作主政治权利的依法维护,不能走过场。要认真落实《陕西省企业民主管理条例》,不断充实完善厂务公开民主管理制度,积极探索实现厂务公开民主管理的有效形式,促进民主管理工作的发展。必须坚持企业重大问题和涉及职工切身利益的问题经职代会审议;民主评议企业领导干部要有职工代表参加;业务招待费使用情况、企业领导干部廉洁自律情况、集体合同履行情况要向职代会通报。要不断充实和丰富职代会的内容,规范职代会程序,提高职代会质量,落实好职工代表的知情权、审议权、决定权和评议监督权。同时,加强对各级领导干部民主意识的教育和考核,使民主管理工作得到组织上的保障。

(作者单位:商洛市商州区总工会)







# 高速公路一线职工 工作学习生活的基本状况

文/ 胡全保

近年来,随着高速路网的逐渐完善,一线收费职工数量也在不断壮大,大多数高速公路运营一线职工普遍年轻,参加工作时间短,生活经验不足,思想波动大,对工作、学习、生活呈现出差异化、多样化的认知。为准确把握一线职工工作表现、学习和生活需求等基本状况,及时了解存在问题和发展倾向,笔者采取走访、座谈和问卷调查相结合的方式,组织开展了针对高速公路一线职工基本状况的调查。

## 一、调研对象与方法

目前,陕西交通集团职工总数 1.4 万余人,其中技术人员 1300 余人,中级以上职称人员约 700 人,正高级(教授级)职称 20 人,中共党员 2300 余人。本次调研主要以问卷调查的方式为主,结合现场走访、座谈等形式,共发放调查问卷 100 份,回收 91 份,分别召开专题座谈会 3 次,调研项目涉及职工的工作、学习、培训、用餐、住宿、业余文化生活等多个方面共 16 项具体内容。

## 二、调研基本情况

### (一)职工工作状况

针对影响职工工作状况满意度的岗位要求、工作环境、工作任务、福利待遇等相关因素进行调查。从调查来看,33%的员工对目前的工作比较满意,64%的员工觉得可以接受,不太满意的仅占不

到 3%。而对工作比较满意的职工主要看重的是工作稳定性和福利待遇,也有一部分职工对工作比较满意的原因是觉得离家近加之工作氛围相对轻松。走访中,发现也有部分职工对经常加班、倒班、工作单调等存在认识差异,导致对现有工作不太满意。

### (三)职工学习状况

参与调研的一线职工基本都是大专以上学历,但所学专业很少能够学以致用。大多数运营单位针对一线职工的学习培训主要集中在岗前培训,一般情况下,新职工被录用后,单位只是有针对性的进行一些基础岗位知识和操作技能学习培训,导致职工普遍对学习培训的重要性认识不足,学习新知识的自觉性不够。正式工作后的学习培训也是走马观花,主要围绕政策文件的传达、安全教育学习、文明服务等几个方面,学习方法简单,培训缺少新意,再加上年轻职工学习思想惰性大,提不起兴趣,学习效果并不明显。

### (四)职工生活状况

针对职工的生活状况进行问卷调查,主要涉及职工食堂、员工宿舍以及业余文化娱乐活动的开展情况。统计分析后发现,员工满意率最高的是标准化的员工宿舍,其次是职工食堂;对食堂的卫生状况满意率达到 90%以上,可见食堂环境较好。

从调研的情况来看,广大一线职工在单位时文化娱乐活动很少,大多数业余时间都是待在宿舍,少数男职工偶尔打球,上网;随着网络系统的完善和优化,配置的职工书屋利用率并不高,图书借阅率不足10%。分析可以得出:职工的业余生活比较枯燥,单位组织的集体活动相对较少,缺少有序开展的基础支持,大部分一线职工的业余生活缺乏主题,难以唤起生活和工作的热情。

### 三、分析与建议

从工作状况来看,影响职工对工作满意度的因素有三种最为主要,分别是:一是工作的稳定性。处在一线的收费员虽然工作单调重复,但入职门槛低,专业性要求不高,工作的长期稳定性被普遍看好。二是薪酬待遇的竞争力。通过了解,职工工资待遇和同地区其它企业一线职工相比基本相似,但企业对国家各项劳动法规规定的福利待遇和劳动保护执行较好,特别是职工免费餐和年休假的有效落实也在一定程度上提高了员工的幸福感。三是工作环境。总体分析来看,大多数的职工对目前工作比较满意,因为就近工作生活舒适度相对较高。

从学习方面来看,一线职工对单位统一组织的学习培训一般都能够接受,但主动学习的热情不高,学习效果也不明显。一是缺乏正确的引导。大多数员工觉得身在收费一线,上升空间有限,通过学习提高获得认可的机会并不多。二是学习方式单调,内容枯燥,提不起兴趣。三是认为单位组织的学习培训挤占了正常的休息时间,强制参与情非所愿,被动学习容易产生抵触情绪。

从生活方面来看,一线职工对现阶段的生活状况最为满意,特别是“四个一”工程的强力推进,免费工作餐、标准化的住宿条件使员工真正有了家的感觉,网络系统的优化提速和WIFI覆盖,职工的幸福指数大为提升。但由于基层站点远离城市,职工书屋、健身房等基本设施已经难以满足现代员

工多元化的生活追求,长期的工作压力缺少有效的释放途径,员工的身心健康受到极大影响。

下一步,我们将从以下几个方面入手让广大一线职工的工作、学习、生活等方面得到全面优化提升。

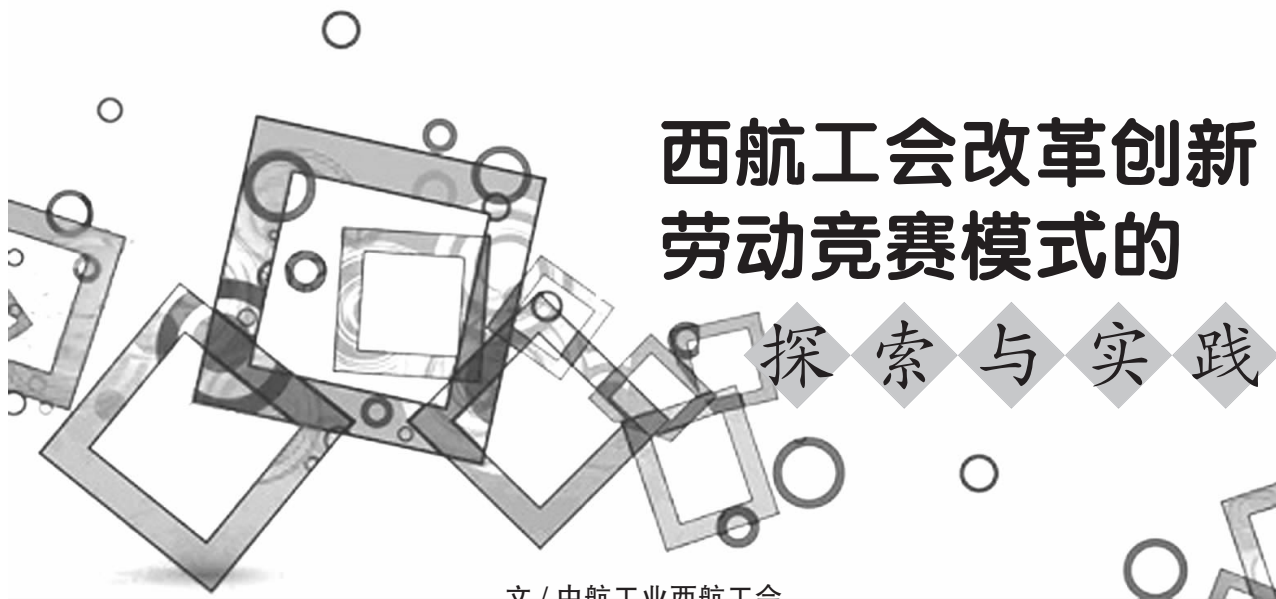
(一)立足实际、发挥优势。发挥好党、工、团组织的角色特征,积极探索新形势下做好一线职工思想政治工作的规律、方法和形式,及时了解员工的思想变化,关注职工关心的热点问题,发挥工会组织的桥梁纽带作用,推进和谐发展和共同进步。工会组织要切实维护职工权益和反映员工心声,积极筹措用各种方式方法为基层一线职工排忧解难,解决实际问题,在工作、学习、生活、婚姻等方面关心职工、信任职工、尊重职工,增强职工对单位的认同感和归属感。

(二)挖掘典型、提升水平。进一步发现和挖掘工作中的先进典型,有针对性的组织开展知识竞赛、技能比武等活动,引导员工不断提高岗位技能和业务水平,调动学业务、练硬功的积极性,形成比、学、赶、帮、超的良好局面。改变传统灌输式学习模式,大胆尝试向引导式、启发式、辩论式转变。开展演讲比赛、辩论赛、拓展训练等,让一线职工在互动参与中得到综合素质的提升,同时也提升团队的凝聚力。

(三)搭建平台、强化沟通。要针对高速公路运营单位的特点,不断丰富一线职工的业余文化生活,大力推进安全文化、站区文化、寝室文化、餐厅文化等企业文化建设,多组织一些分公司之间、兄弟单位之间文化交流的互动,开展趣味竞赛、球类对抗等活动,运用网络这一新兴的平台,建立内部交流QQ群、微信群等,拓宽一线单身职工的交际圈。建立完善顺畅的沟通机制,增强管理层和一线员工的互动交流,有效化解矛盾,通过提升一线职工幸福指数推动企业发展。

(作者单位:陕西交通集团工会)





# 西航工会改革创新 劳动竞赛模式的

## 探索与实践

文 / 中航工业西航工会

劳动竞赛是中国工会在长期实践中形成的传统优势,劳动竞赛以其参与的广泛性、形式的多样性、目标的指向性、活动的竞争性、成果的效益性、机制的激励性等特色,彰显出其鲜活的生命力和持久性。作为提高职工素质、推动企业进步、促进企业发展的重要途径,是工会工作融入企业中心工作,动员和带领职工群众立足岗位建功立业,以劳动美托举中国梦的重要载体。近年来,中航工业西航工会以改革创新为引领,持续推进以一条主线、二个覆盖、三个层级、四个结合、五个转变为内容的12345劳动竞赛模式的探索与实践,使劳动竞赛成为企业持续健康发展的强大助推器,实现了企业年销售收入25亿元到110亿元的历史性跨越。

### 坚持一条主线

劳动竞赛是以提高劳动生产率和工作效率为目的,公司工会通过发挥劳动者的主动性、积极性和首创精神,坚持有利于、服从于、服务于产品这条主线开展劳动竞赛。

工会依据年度公司“一号文”和“职工代表大会”工作报告要求,围绕公司生产经营中心目标,开展如2014年度“立足岗位谋精细、站稳百亿元立新功”主题劳动竞赛、2015年度“精细管理、提质增效”主题劳动竞赛。通过“长短”结合的劳动竞赛,助推年度生产经营任务的完成。“长”即常态开展贯穿年度生产经营任务的攻关立项劳动竞赛、质量专项劳动竞赛。各单位针对军品、科研、外贸生产中的重点、难点和关键项目开展攻关劳动竞赛活动。攻关劳动竞赛明确项目内容、保障措施、责任人、完成进度、奖励办法等。由各基层工会根据任务情况随时填写《攻关劳动竞赛立项申报表》向公司劳动竞赛委员会申报、立项,由公司工会组织考评。根据公司年度质量目标,由公司质量管理部、检验部、工会、党委宣传部依据全年任务目标,以产品一次交检合格率、废品率、试车成功度为竞赛指标开展质量专项劳动竞赛,每月跟踪并发布产品完成情况。“短”即围绕制约公司军品、科研、外贸任务顺利完成的“急、难、险、重”件号,由公司生产部、工会、党委宣传部依据

全年任务确定项目节点,开展冲刺半年、年终任务的重点型号专项劳动竞赛活动。

### 实施二个覆盖

劳动竞赛活动的开展覆盖产品生产要素全过程、覆盖企业全员,为企业的全面发展助推加力。

攻关立项劳动竞赛和质量专项、重点型号专项劳动竞赛覆盖产品生产过程全过程,参加单位涉及原材料(物资、铸造、锻造)、中转(热处理、研制)、主制(各机加分厂、优良制造中心)、总装等单位。各单位结合实际,紧密围绕“提高产品质量”目标,实施开展“降低质量损失率”、“降低重点件号废品率”、“降低入库呈报率”、“降低‘六联单’数量”、“消除较大以上质量问题”、“降低总装现场发现问题”等质量活动。采取各种有效措施,不断进行技术改进,挖掘潜力,应用过程控制、防错防误、风险管理等手段,切实提升产品质量,确保质量改善活动取得实效。

各项劳动竞赛包括班组劳动竞赛实现人员全覆盖。在一线职工中开展“比质量、比安全、比创新、保节点”的“三比一保”劳动竞赛赶超活动,按季度开展“比质量保节点”生产标兵争创活动、开展“比创新、提技能、增效益”年度技能明星评比活动,开展年度“比安全、破记录、上水平、做贡献”劳动竞赛,对各工种破记录者中工时最高的人员以擂主身份在公司内网公示,对擂主予以奖励。在设计工艺、计划调度、质量检验、设备维护、档案管理、会计统计、定额分配等岗位开展同业务劳动竞赛。充分发挥班组的作用,分阶段、分主题举办班组专项擂台赛,结合安全月开展安全专项擂台赛,结合质量月开展质量专项擂台赛暨班组质量风采大赛,结合全年任务开展优质交付专项擂台赛,同时,结合公司年度重点专项劳动竞赛开展一项附加竞赛,构建班组擂台赛“3+1”模式。

### 实施三级推进

坚持公司引领、分厂负责、车间实施三级推进。每年度由公司工会下发年度主题劳动竞赛方案引领竞赛活动方向,分厂(中心、业务部)根据公司要求结合本部门实际制定实施方案,车间(业务处)实施具体推进。加强劳动竞赛规范化、模块化建设,将劳动竞赛按内容、持续时间、要求、影响力划分,组织开展公司、分厂(中心、业务部)、车间(业务处)三级劳动竞赛(各单位亦可进行分解,进行分层级的劳动竞赛,直至到员工个人),规范劳动竞赛的项目审定、考评、奖励,实现规范化管理。各单位将劳动竞赛工作作为强素质、保质量、促管理、增效益的一项重要工作来抓,做到党政工团统一思想,提高认识,齐抓共管。各单位结合本单位实际和劳动竞赛要求,制定详细的竞赛方案,广泛开展各种形式的劳动竞赛、技术比武和岗位练兵活动,并注重实施过程和竞赛效果。通过广泛宣传,采取有效措施,将广大职工吸引到劳动竞赛活动中,激发职工的生产经营热情,调动广大职工学技术、钻业务、创新的积极性,促进企业的生产经营和管理。

### 坚持四个结合

劳动竞赛与企业生产经营紧密结合。做到紧紧围绕生产经营开展竞赛活动与企业发展在目标上同向、决策上同步,与企业生产经营活动融为一体。针对军品、科研、外贸生产中的重点、难点和关键项目开展攻关劳动竞赛活动。围绕制约公司军品、科研、外贸任务顺利完成的急、难、险、重件号开展重点型号劳动竞赛。根据公司年度质量目标,组织开展质量专项劳动竞赛。各参赛单位结合专项劳动竞赛任务书,将专项劳动竞赛作为保任务、保节点、保质量、优质交付的重要载体,精心组织、大力协同、竭忠尽智、全力以赴,组





织项目团队创新技术攻关、技术比武等劳动竞赛活动,确保公司生产任务按时优质完成。

劳动竞赛与能力提升紧密结合。劳动竞赛对企业能力的提升,更多地体现在企业管理能力、技术能力、人员能力等方面。围绕“冲刺半年任务”、“冲刺年终目标”开展的针对急、难、险、重件号的重点型号劳动竞赛,提升了企业生产组织、管理协调、技术支持能力,考验了企业的应变能力,为均衡生产和年度生产计划的制定提供了依据。围绕企业年度目标,以提升经济运行质量为核心,以提高产品质量和工作质量为重点,开展的质量专项劳动竞赛,通过全员,全过程,全方位的质量控制,凝聚广大职工的智慧 and 力量,激发职工创新潜能和创造活力,持续推动质量管理水平和产品质量保证能力的提升。

劳动竞赛与班组建设紧密结合。班组作为企业生产、经营组织的基本单位,对企业生产经营任务的完成起着强有力的支撑作用。劳动竞赛与班组建设紧密结合可以有效提升班组综合能力。在公司劳动竞赛中引入班组元素,以班组为单位,开展劳动纪律、技能提升、技术储备、安全生产、环境建设、氛围营造、团队士气等班组生产保障竞赛活动,能够为公司各项生产经营任务顺利完成做好充分的基础条件准备并发挥积极的辅助作用。

劳动竞赛与职工成长紧密结合。开展劳动竞赛是提高职工素质的有效载体。劳动竞赛与员工成长紧密结合,应突出全面提升职工素质这个重点,开展立志岗位成才、争做岗位能手建功立业竞赛。把“创建学习型组织、争做知识型员工”作为劳动竞赛的高层次要求,在劳动竞赛实施过程中,引导职工学习新技术、新工艺,不断提高职工的综合素质和岗位竞争力,使之真正成为各行各业的行家里手。劳动竞赛造就先进模范人物促进劳动竞赛开展。注重发现和培养劳模典型,注重弘扬劳模的时代精神,发挥劳模的示范导向作用,大力宣传在劳动竞赛中涌现出来的先进人物的模范事迹,营造争创一流的良好氛围。

### 实现五个转变

实现劳动竞赛被动向主动、粗放向精细、体能向智能、数量向质量、规模向效益五个转变,提升劳动竞赛的针对性、及时性、实效性,以满足公司转型发展需求。

被动型向主动型转变。多年来劳动竞赛的开展为企业生产经营任务的完成提供了有力的支撑,已成为企业持续健康发展的助推器。近年来劳动竞赛的开展已从最初的被动开展向主动开展转变。不断创新劳动竞赛,最大限度地调动职工的积极性,充分发挥工人阶级的先进性,这对于增强企业竞争能力,实现各种生产要素的优化配置,达到企业与职工互利双赢的目标,对于企业劳动关系和谐稳定,共谋企业发展、共建和谐社会,都有着十分重要的意义。广泛开展劳动竞赛,不断提高自主创新能力,是促进企业又好又快发展的客观要求。通过工会组织职工开展多种形式的小发明、小创造、技术革新、技术协作、技术比武等活动,有利于促进企业提升质量、节能降耗、改进管理、提高效益、创新品牌,增强企业持续健康发展的活力。

粗放型向精细型转变。以劳动竞赛项目精确设置为突破口,以劳动竞赛项目量化指标设置和监控为内容,以搭建优良的竞赛激励平台为路径,实施劳动竞赛项目精细化管理,致力于提高劳动竞赛的针对性、及时性、实效性,以激发职工的积极性和创造性。开展劳动竞赛体系建设,完善劳动竞赛的专家体系、师资体系、评价体系。规范劳动竞赛的实施、细化量化指标进行评价、奖励;规范劳动竞赛的经验总结、推广工作;发挥各级专家的引领作用,使劳动竞赛成果最大化。

体能型向智能型转变。在新形势下,职工参与劳动竞赛要适应科技进步的要求,不能光凭体力,必须要用丰富的科技知识充实自己。在劳动竞赛中,要倡导思维创新、技术创新,引导职工追求新知识、掌握新技能,不断提升自身素质和岗位竞争力。竞赛的范围可以涉及到多层次,不仅限于操作层,还要引入管理层,注重渗透到外部劳务作业层。认真开展各环节、全方位的劳动竞赛,形成从生产到管理、从单项到综合各个环节的竞赛格局。力求长赛不断线,短赛攻难关。只有这样,才能提高竞赛的吸引力,取得竞赛的最佳效益。

数量型向质量型转变。变以“竞”为主,为“竞、赛并重”,变普遍撒网,为“重点开展”,把好钢用在刀刃上。构建以价值为导向、以组织为保障、以素质为支撑、以机制为驱动的“质量诚信员工/单元”管理体系。结合公司实际,按照诚信交付、有效验证、持续改进、质量提升的控制原则和“检验、质控、生产”联动一体化的管理要求开展质量劳动竞赛。通过关键控制环节,强化操作者

自检,提高操作者质量诚信意识,为客观分析质量问题提供有效数据,促进产品质量持续改进。

规模型向效益型转变。劳动竞赛围绕减少投入、降低消耗、提高产品科技含量和附加值展开,由规模型向效益型转变。军民融合比发展,积极推进军品技术在民品中的应用,促进民品开发,提高民品实体经济的发展壮大。精益管理比效益,结合公司“提质增效年”要求,健全管理创新工作体系,转化管理创新成果,利用多种形式的群众性质量攻关、技术攻关、安全生产方面的竞赛活动,完成合同承揽、货款回收、降本增效,推动军、民产品的上台阶、出品牌。节能减排比降耗,以降低综合能耗和环境保护为目标,鼓励员工应用先进技术成果,推动资源节约型、环境友好型企业建设。履行责任比贡献,以强化安全生产为目标,将“安康杯”竞赛活动分入一线,健全“安康杯竞赛”组织机构,建立横向到边纵向到底的组织体系。将公司班组 972 个班组全数纳入“安康杯竞赛”。重生产到生产、安全并重,安全比重逐年加大,安全生产深入人心。

随着劳动竞赛的持续推进,劳动竞赛的工作格局已从单纯以工会为主的模式,向“党政领导、部门配合、工会运作、职工参与、考核奖励”的模式转变。通过创新劳动竞赛激励机制,实施劳动竞赛的物质和精神等多方面的综合激励,从而保持劳动竞赛的长久活力。总之,劳动竞赛要紧跟企业发展步伐,创新竞赛方式,提高竞赛实效,才能真正充分发挥出劳动竞赛在促进企业生产经营中的“助推器”作用。





# 齐抓共管凝心聚力建设 职工之家

文 / 吴双峰

近年来，汉中市公路局党政工齐抓共管，凝心聚力，努力推动职工之家建设，激发了职工爱岗敬业、积极进取、踏实工作、奉献担当的自觉性，促进了多项工作稳步发展，在全省“好路杯”评比中两获银杯，两获铜杯，被省委、省政府授予“文明单位”荣誉称号，2015年获“全国模范职工”殊荣。

## 一、依靠行政支持，打好建家基础

单位好比一个大家庭，只有家里的每个成员和谐相处，齐心协力，这个家才能兴旺发达。基于这一认知，汉中公路局党委本着“建家就是建单位，建家就是建队伍，建家就是建机制”的理念，在人力财力物力上支持工会组织创新思路、放手工作。去年7月，局党委精心指导局工会召开了第三届会员代表大会，选举产生了新一届工会委员会，健全了工会领导班子，完善了工会各项管理制度，经费审查委员会及女职工委员会等组织机构。夯实了基层基础，为工会工作稳步推进提供了组织保障。

同时，所辖11个县段、5个超限运输检测站，1个一级公路收费站和1个养护中心都建立健全了工会组织，配备了基层专（兼）职工会主席和干事。在党政的支持下，为基层工会拓宽拓深“建家”内容，不断强化服务大局、服务基层、服务职工“三服务”工作，形成了组织健全、工作规范、作用明显、维权到位、职工拥护、党政放心的良好局面。

## 二、聚焦六大方面，充实建家内容

局党政工形成共识，将创建模范职工之家工作纳入重要议事日程，把改善职工生产生活条件、推动职工体面劳动、促进单位发展作为建家工作重点，从六大方面充实建家内容。

一是党政工齐抓共管，建设“合力之家”。多次召开专题会议研究部署、督导推进相关工作，科学制定《关于创建全国模范职工之家实施方案》，建立健全了各项规章制度，并成立了以局党政主要领导为组长、工会主席为副组长、相关科室负责人为成员的创建全国“模范职工之家”工作领导小组，对建家的具体工作作了详细安排和部署，明确了工作职责、细化了任务分工、夯实了工作责任。把建家工作纳入对各单位责任目标考核重要内容，形成了党委全面领导，行政大力支持、工会具体运作、科室密切配合、职工广泛参与的工作格局。

二是强化教育培训，建设“学习之家”。倡导职工学政治、学文化、学技术、提高整体素质，立足岗位成才。每年投入教育培训经费30余万元，定期开展路政治超、养护管理等多种业务培训，全面提升广大职工的工作效率和业务能力。每年集中举办一两期全局工会干部培训班，邀请省市总工会工运理论专业人员、市委理论讲师团教授辅导培训，提升工会干部政策理论水平和科学决策能力。

三是突出行业特点，建设“特色之家”。在创建全国“模范职工之家”活动中，从实际出发，因地制

宜，突出行业特色的文化内涵，塑造内在品质和外在形象，达到相得益彰、凝聚人心鼓舞士气的效果。先后组织开展了“加强公路养护年”、“公路养护质量年”和“三化两全一目标”等活动，创造了“三清三亮”、“路中精细、路侧完备、路外和谐”等独具特色的劳动竞赛公路品牌。

四是改善生存环境，建设“幸福之家”。克服任务繁重、资金短缺等重重困难，不断改善道班的设施条件。同时，下大力气实施“职工之家”、“五小标准”创建和提升工程，打造了“五小标准”的升级版——创建“温馨职工之家”。5年来，累计投入资金近2000万元，率先在全省建成公寓式道班6个，建成“五小标准”和“温馨职工之家”道班41个，使一线职工生产生活条件大为改善，职工幸福指数得以大幅提高。

五是强化人本意识，建设“民主之家”。提高职代会民主管理平台质量，使单位各项管理制度、年度工作部署、资金预决算等重大事项都通过职代会的形式确定下来；设立民主公开栏、意见建议箱、职工热线电话，开展局领导、科室负责人定期接待日活动，强化提案、意见办理落实，让单位与职工沟通的“绿色通道”畅通无阻，使每个职工发光出彩，实现自我价值。

六是关爱一线职工，建设“温馨之家”。坚持开展“四季送”活动和“困难职工慰问”活动。积极筹措资金，对局系统19个基层单位（集体）、重点工程建设项目部、施工工地等2000余人进行走访慰问，使职工群众真切地感受到组织关怀。与多家单位举办单身职工联谊活动，22名单身职工通过联



谊会成功牵手。

### 三、助推企业发展，提升建家成效

广泛开展“先进单位”、“先进科室”、“十佳道班”、“十佳养路工”、“机械操作能手”评选活动。特别在全省公路行业“柳工杯”筑路机械操作手技能竞赛中，选派的3名选手分别夺得总分第一、第二、第五名的好成绩。围绕“迎国检”重点工作，在各单位组织开展劳动竞赛，形成了你追我赶、奋勇争先可喜局面。

建设职工之家，使全局面貌发生根本性变化，取得良好的社会效益和经济效益。十二五期间，该局顺利完成2.4亿元大中修、预防性养护工程436.7公里，完成示范路改造工程485公里；建成省厅级文明路221.3公里、市级文明路192.72公里，为全市经济发展提供畅、洁、绿、美、安的公路通行条件。企业通过系列建家活动的开展战斗力凝聚力大大增强，在艰难险阻面前，局党政靠前指挥，广大职工群众奋勇当先，表现出了特别能吃苦，特别能战斗的“公路人”精神。圆满完成了“6.28”佛坪水毁公路、“11.8”镇巴国道特大山体滑坡等重大抢通任务，创造了未伤一人、未损一车的奇迹，受到了省厅、省局、市委、市政府的通报表扬和广大受灾群众的高度赞誉。

（作者单位：汉中市公路管理局工会）



党的十八大以来,为使企业更好适应一系列新形势发展需要,凝心聚力,推动企业平稳快速发展。中铁一局集团公司工会提出了全面升级“三工建设”(工地生活、工地文化、工地卫生)活动,在所有在建的工程项目中推行“幸福家园”创建活动。此项工作部署紧贴当前广大职工的诉求,符合职工群众舒心工作、开心生活、悦心学习的愿望。“幸福家园”创建最突出的是一个“家”字,正确理解“家”的内涵,充分运用“家文化”打造出符合时代和企业需要的优秀项目,是推动企业不断做大做强的必然要求。

### 一、把握建家内涵,营造良好氛围

深刻理解“家”文化的重要性,精益求精建设“工地之家”,让常年漂泊在外的  
一线职工真正感受到“家”的存在。建设“幸福家园”,要求各单位不仅仅对职工的工作和生活进行简单、机械的硬件投入,更要想方设法提升一线职工的幸福指数。这就需要让职工切身感受到家的温暖,这就要求在提升服务质量、打造亲情服务、营造温馨氛围上下功夫。

1.让暖心家文化无处不在。在项目驻地初步建成后,项目部根据不同的项目建设特点在项目部驻地中加入“家”文化的元素,把“凝心爱家、聚力建家、融情和家”的“家”文化理念展现出来。一方面,要号召全体职工集思广益,对项目部如何彰显特色、体现家文化的环境提出自己的意见和建议并形成统一意见;另一方面,要聘请专业装修设计人员对项目部的公共活动区域及职工宿舍进行精心的装饰设计,同时加入项目特色,如在宣传栏或围墙上张贴项目部职工的全家福和

生活照,在洗浴室、卫生间张贴温馨提示语,为职工准备爱心小药箱,对职工宿舍设计进行认真设计、合理安排,融入暖色调等,让项目部处处彰显出家的温暖。

2.让人文关怀无微不至。家的文化也是爱的文化,项目部应该在工作中融入更多的亲情与关怀。项目领导主动作为,发挥“家长”作用,在日常的管理中通过开通微信公众号、设置项目意见箱等形式,广泛收集职工的意见与建议,倾听群众心声,并及时帮助大家排忧解难。项目工会大力开展“冬送温暖”、“夏送清凉”、“金秋助学”等品牌活动,让职工感受到温情;在后勤保障上,不断提高职工的伙食标准,丰富食谱种类、保障饮食安全;加强与当地医疗机构的

联系,疏通就医渠道,保障职工就医及时。

3.让文娱活动“无拘无束”。

工地生活紧张忙碌,周而复始,工作之弦也

是时时紧绷,所以定期举办各类文娱活动是必不可少的。项目部领导高度重视文娱活动的开展,主动与项目职工、家属联络感情,广大农民工工友共同参与其中,在活动中拉近了与职工群众的距离。定期组织开展各类文体、联谊活动,丰富了职工文化生活,引领职工加深对“幸福家园”内涵的理解掌握,使企业效益不断提升。

### 二、采取有力举措,打造“幸福家园”

打造“幸福家园”的目的在于竭力为一线职工营造温馨、和谐、融洽的良好氛围。结合公司的发展实际和职工需求,主要围绕三个方面进行了创建。

1.“精雕细琢”建家园。在推行“三工建设”的十余年中,各项目部的工地生活、工地文化、工地

## 展现精神风貌 打造“幸福家园”

文 / 王党库

卫生得到了很大的改善和提高,而“幸福家园”的创建对项目驻地建设提出了更高要求。针对新开工项目,公司工会前期派出专员根据项目的位置、占地、周围环境等实际情况,因地制宜进行规划设计,并充分征求项目部员工意见,在建设的过程中充分考虑职工意愿,并确保项目建设资金投入到位,尤其在资金的使用上要求做到专题研究、专门安排、专人落实。要求把驻地合理划分成办公区、生活区、活动区、绿化区以及特色服务区,同时新增加了职工心理咨询室、探亲房等功能性服务场所,让项目生活更加人性化。针对已建成的项目,加大对职工生活中公共场所的修缮,对电线、电缆、排水等设施进行维护,及时解决设备老旧给职工生活带来的不便,让职工更有存在感、更有归属感。

2.“巧用标尺”立家规。在项目建设中,健全合理的制度就是一个项目部大家庭的家规。公司层面在员工管理、薪酬管理、成本管理等方面已制定了详细的制度与规范。而在生产一线,情况复杂多变,项目部往往根据实际情况进一步细化制度,在不违反原则的情况下适当变通,形成了符

合项目发展的制度。一方面,公司层面将严格审核项目制定制度的合理性、合法性;另一方面,无论是公司还是项目,都必须保证项目制度执行的准确无误与一视同仁。通过不断健全和完善制度,让项目管理有据可依,通过对制度执行情况的监督,让职工感受到公正公平,通过保障职工个人利益与福祉,让完善、合理的制度逐渐成为职工心目中的家规,让职工用心、自觉去遵守,积极主动去维护。

3.“大张旗鼓”扬家风。一个企业的精神、价值观、宗旨、作风、经营理念是由一代代老前辈在多年实践中总结提炼出来的优秀文化,也是一个企业的家风。项目部重视学习传承企业优秀文化,通过树立宣传标牌、张贴横幅对企业精神、企业文化予以展示,通过组织企业文化培训会,让项目职工和广大农民工工友充分了解掌握企业文化和优良作风,在此基础上,定期对各项目的优秀员工进行宣传报道,大力弘扬新时代企业精神,项目部的全体职工积极主动传承,焕发热情、履行职责,展现出良好的精神面貌。

(作者单位:中铁一局公司工会)





# 谈谈拖欠农民工工资问题

文 / 张 旭

目前,拖欠民工工资问题普遍存在,特别在建筑、餐饮等劳动密集型企业尤为突出。据有关统计,建筑企业欠薪比例超过50%。拖欠农民工工资问题已经成为牵涉面广、严重危害劳动者权益的社会问题,成为影响社会稳定的重要因素。

## 一、原因分析

(一)劳资双方法律意识滞后。个别企业主、个体户法律意识比较淡薄,或以短期眼光对待劳动法律,缺乏应有的守法自觉性;处于被动地位的农民工自我保护意识不强,为谋职求生,不得不对老板百般迁就,面对老板的无理要求和苛刻条件无可奈何,甚至在劳动保障监察员巡视检查过程中,处处为老板隐瞒真相;只有在想尽一切办法拿不到工资的情况下,才到劳动保障监察机构投诉。

(二)劳动合同签订率低。在建筑领域、娱乐休闲、酒店住宿

等行业,劳动合同签订率低、覆盖率低。一些企业经营者认为劳动合同对职工跳槽约束力不强,反而增加了自身解除合同时补偿金责任。一些建筑企业一般只与包工头签订协议,外来务工人员普遍没有签订劳动合同。即使签订了合同,也是不符合劳动保障法律法规的无效劳动合同,导致农民工无法依法维护。而且建筑企业的用工,大部分是非法劳务承包人,直接在隐性市场招工,且项目部考勤不健全,工资发放少监督,任由包工头编制工资表,有的包工头拿了农民工工资,一走了之,民工也就讨薪无门。

(三)部分企业工程不规范发包、转包。建筑领域工程的层层转包,产生了大量非法用工主体,资金支付扯皮,责权利不明确,这是造成拖欠农民工工资的主要原因,90%以上的拖欠工资案件都属此类。另一方面,劳动

部门、住建部门监管不到位,建设领域工资保证金、“一书一证”制度执行不到位。建筑领域一些小规模承建公司,由于资本积累少、流动资金缺,为了缓解资金困难,就采取拖欠农民工工资来弥补流动资金缺口,一旦收款不及时,则拖欠的工资就难以兑现。

(四)案件执行难、阻力大。案件执行是处理劳动保障案件一个最重要的环节。这些案件调查取证方面进行的很顺利,但到了处理阶段就变得异常艰难,原因主要有三个方面:一是部分用人单位法律意识淡薄,对劳动保障部门的处理决定胡搅蛮缠,百般推脱;二是由于劳动保障部门缺少强制执行权,一些案件需要执行时,必须通过法律程序到法院申请执行,由于时间拖长,一些规模较小的个体经济组织,瞅准时机,不等法院的执行文书下达,早作鸟兽散,导致劳动者

的合法权益得不到切实有效的保护。

## 二、对策建议

如何从社会主义分配制度的基本要求出发,公平、合理地解决日益复杂的欠薪问题,切实保障劳动者取得劳动报酬,已经成为当前经济社会改革发展面临的一个重要课题。

(一)大力开展普法宣传教育活动。要充分运用舆论工具,如电视、报刊、电台、网络等舆论媒体参与工资清欠和重大案件的报道,对重大违法案件及时予以曝光。要建立企业欠薪“黑名单”制度,让欠薪企业“一处违法、处处受限”,逐渐淘汰出市场。要组织人员深入企业举办法制专题讲座,开展面对面的普法教育活动,对广大劳动者普及合法用工常识,增强职工依法维权意识。

(二)构建劳动保障联动机制。建立联席会议制度,由政府办牵头,人社、法院、公安、财政、经贸、建设、工商、工会、信访、维稳等部门和单位参加,定期通报企业劳动用工情况,及时掌握劳动纠纷动态。加快构建劳动部门与公安、法院联动机制,劳动部门对重大恶意欠薪案件移送公安等司法部门,公安、法院对此类案件快传、快判,提高打击力度,充分发挥法律强制性作用。加强对企业信用度的审核,对进

入市场的企业特别是建筑施工单位的法定代表人,凡有过不良信用记录的要严加限制,将其不良记录计入企业信用系统,在银行贷款、业务承接、资质认定、年终审检等方面给予制约。加大工资保障金征收力度,对拒绝或征收不到位的工程,不予办理施工等手续。如有发生拖欠工资问题,便从基金中先予垫付,以后从拍卖拖欠者财产所得中扣回,从而解决因老板逃匿或破产资产拍卖前的工资垫支的难题。

(三)落实欠薪清偿责任制。按照“谁主管,谁负责”的原则,把欠薪清偿工作摆上重要议事日程,列入年度考核内容。逐级签订责任书,实施责任追究制和监察执法评价机制,将工作进展情况列入评选先进和晋升的条件,对工作不力而造成重大事件

的,依法追究领导和责任人的行政责任,形成一级抓一级,层层抓落实的良好氛围。设立绿色清欠通道,各职能部门要制定切实可行的措施,落实责任人,及时处理所辖范围内的劳资纠纷,力求将纠纷解决在萌芽状态,预防集体上访和越级上访。建立被侵害权益告知制,当劳动者的合法权益被侵害时,劳动部门有义务告诉举报人依据法律应享有那些追索权利,如拖欠或克扣工资时的经济补偿和赔偿金、超时加班工资的支付比例,因工负伤应享有的待遇等。这样,才能加大对劳动违法案件举报的鼓励力度,加重用人单位违法用工的违法成本,在全社会形成良性劳动违法案件监督机制。

(作者单位:宜君县总工会)





# 关于工会维权能力建设的几点认识

文 / 杜都顺

经济社会发展新常态下,职工队伍结构发生改变,职工维护自身权益意识和意愿强烈,利益诉求呈现出多元化特征。在这种情况下,加强自身维权能力建设是工会科学维权、依法维权的关键。

## 一、提升维权能力的时代要求

一是适应形势发展的需要。十八大以来,以习近平为总书记的党中央高度重视依法治国,强调全面推进依法治国基本方略。当前,我国正处于社会转型过程中,各种矛盾比较尖锐突出,依法维护职工合法权益是依法治国的重要组成部分,是工会组织义不容辞的神圣职责。新形势下企业工会要不断创新工作方法,推升工作能力,切实维护职工群众的生存权、发展权、知情权和话语权,依法履行维权职责,全力打造能够适应形势变化的工会组织。

二是履行工作职能的需要。依法维护职工的合法权益不受侵犯,是各级工会的职责和使命。当职工的权益收到侵害时,作为工会组织,应当充分彰显工会本质属性,真心为职工说话,敢于替职工维权,时刻做到心中有职工,时时替职工着想,处处为职工考虑。在矛盾尚未暴露之前,将可能危及职工权益的问题解决在萌芽状态,千方百计维护安定团结的政治局面。

## 二、正视维权工作存在的不足

一是工会维权主动性不强。在实际工作中,

由于思想认识存在偏差,许多工会组织被弱化被边缘化,甚至在企业改革改制中成为第一个被合并、精减的组织,工会干部大多成为兼职人员,骨干和积极份子流失,成为党群组织内一个应付差事的“牌子”。工会组织自身也没有正视自己的位置,认为自己只是一个被动应付的角色,是一个虚设机构,即使企业出现了侵权行为,也不便主动地参与维权。有的工会即便是企业出现了问题,也是要等到媒体曝光、上级下达行政命令或党政领导同意后才开始亡羊补牢。

二是工会维权协调性不够。工会作为一个群众性组织,尽管法律赋予了许多权力,但是,真正实施起来却是步履维艰,手段单一。长期以来工会队伍人员参差不齐,偏向文艺化、活动化,维权方面人才不足。一旦出现维权事件,各方面的压力纷至沓来,由于没有较为成熟的体制机制作支撑,工会的协调力有待进一步提高。

三是工会维权指导性不足。上级工会在科学维权方面对下级工会指导不够,表现为一般号召多、普遍布置多、具体指导少,尤其是当下级工会遇到维权的重大难题时,上级工会缺乏及时有效科学的维权办法,使下级工会在执行过程中感到无可适从。

四是工会维权法制性不严。一些工会由于维权法制化相对薄弱,当面临企业拖欠工人工资、工伤、职业病赔付时,不能严格地履行法律所赋

予的权力,也不太愿意通过法律的渠道维护职工和工会自身的合法权益,使得大量可以通过法律解决的问题久拖不决。

五是工会组织行政化。一些工会组织结构趋向于行政化,坐办公室多,深入一线与职工面对面交流的少,往往对一些职工维权行为后知后觉,事情发生后才介入,工作处于被动局面。更严重的是个别工会干部把自己当成管理者,存在“官本位”思想,在职工维权行动中站到了职工的对立面,使工会失去职工信任。

### 三、找准提升维权能力的途径

一是要牢记宗旨。工会在开展工作中,要始终坚持以职工为本的根本宗旨,始终把维权工作放在首位,面对面、心贴心,实打实地为职工服务,倾听职工的呼声和建议,一切以职工高不高兴,满不满意、答不答应作为工作的第一标准。

二是要打牢基础。要坚持不懈地打牢工会工作基础,坚持依法、科学、规范的建会思路,实现工会组建与不断发展变化的劳动用工方式相适应。要积极采取“活动吸引、服务促进、权益维护、素质提高、岗位奉献、激励表彰”等多种形式和方法,吸引更多的职工参与到维权活动中来。加强为职工群众办实事、办好事工作力度,积极采取体现会员优惠的措施,增强工会对职工的吸引力和凝聚力。

三是要抓住重点。维护职工的合法权益不受侵犯,解决关系职工切身利益的热点问题,不仅是党的根本宗旨,也是工会工作的主要任务。要突出民生这一重点,切实加强就业、住房、医疗、养老、收入分配、福利待遇等方面的服务保障工作,在政策、法律容许的范围内,立足企业实际,明确重点,稳步推

进。

四是要增强意识。工会干部必须强化依法维权意识,要在学深学透相关法律法规的基础上,深刻领会“以人为本”的现实意义,突出“以职工为本”的维权理念,从思想上解决主动性问题,在实际工作中自觉地主动维权。充分发挥工会的组织优势,全面加大维权工作的力度,要突出工会的维权职能,在资源的调配上要尽量向维权工作倾斜,在业绩的考核上要增加维权工作的比重,同时要加大对各级干部维权能力的考评,督促各级工会组织和工会干部提高维权工作的实效。

五是要提升水平。要充分调动积极因素,全面提高工会维护职工合法权益的效率和效益。要建立预警机制,当职工权益受到侵害时,做到提前警示,增强维权的自觉性,充分运用教育、预防、信息等多种手段,在职工权益受到伤害前介入工作,把矛盾化解在萌芽状态。要不断提升工会干部维权水平,使他们能够正确判断形势,正确把握党的大政方针,切实行使工会的维权职能。要大力推进工会干部维权的专业化进程,加强工会干部队伍建设,始终让工会干部站在维权的第一线。

(作者单位:金堆城钼业集团公司工会)





# 企业工会要做好新形势下的企业宣传工作

文 / 史建友

当前,各级工会组织积极转变职能,带领广大职工在新一轮企业改革发展中建功立业,在这过程中,企业工会宣传工作发挥着不可替代的重要作用。但也有部分企业工会对宣传工作的认识和重视程度不够,加之缺乏较为科学的宣传管理办法,在推动企业发展中作用发挥不明显。本文就如何从企业工会的性质、地位、作用出发,提出企业工会宣传工作的重点内容,侧重于实用有效,探讨“为什么宣传、宣传什么、如何宣传”的问题,以期工会宣传工作在推进企业转型升级、科学发展中发挥更大作用。

## 一、企业工会宣传工作的意义

做好企业工会宣传工作,对内,可以凝聚力量,提高工会组织的团结力和向心力,充分发挥工会组织的能动作用,积极服务企业运营发展,顺利带领广大职工完成产销任务;对外,可以充分展示企业的自信力与竞争力,提高社会对企业产品的认知度和产品品牌效应,通过宣传确保不失良机,抢占市场,为建设和谐、生态、环保、绿色经济奠定坚实基础。同时,在树立企业工会良好形象方面,企业工会宣传工作也发挥着积极作用。

## 二、企业工会宣传工作的认知

要提高企业工会对宣传工作的认知,前提条件就是要对国有转型期企业基层工会组织的特性、地位和作用有深刻理解,熟悉当前所在工会组织所面临的新形势、工作目标任务以及各个阶段的中心工作,探索具有适合自身特色的工会实践道路。只有这样,才能有的放矢,提高企业工会宣传的针对性。国有转型期企业工会组织与其他工会的区别在于,在履行工会职能维护职工权益的同时,更加突出建设、参与、教育职能的作用,围绕参与和服务企业转型发展大局,积极引导广大职工在转变思想观念、参与产品升级换代、抢抓市场机遇中建功立业,打造一支适应企业长期发展的高素质职工队伍。对宣传工作要点的把握,决定了基层工会组织能否卓有成效地开展各项各项工作。提素建功、维稳维权、互助帮扶、文化与组织建设等方面的经验做法,党政关切、职工关心的热点、难点,无疑都是当前企业工会宣传的重要内容。

## 三、企业工会宣传工作的模式

结合本企业工会宣传工作的实践经验,笔者认为,仅仅围绕企业中心任务和客户服务理念,缺什么就宣传什么,需要什么就宣传什么,发挥优势补偿缺失,探索建立起与企业发展和工会工作特点相适应的新闻报道、目标管理、培训学习、宣传激励等长效机制,形成科学、规范、高效的工会宣传分析管理模式,在推动企业发展中发挥了重要作用。

一是加强阵地建设,完善宣传制度。把工会宣传纳入企业年度工作要点,制定宣传计划和保障措施,责任到人,要求各级基层分会组织要完成企业工会下达的

宣传任务,确保企业业务延伸到哪里,工会宣传工作就做到哪里,用细分市场的方法,认真分析当前形势与工会宣传的结合度,有的放矢确保基层工会宣传阵地发挥酵母作用,催化市场热点、催化效益形成。制定企业工会新闻宣传审核制度,形成通讯员自我核稿、经办部门校稿、部门负责人审稿、上级单位把关的层级稿件质量把控制度,确保数据准确无误。

二是结合发展形势,确保舆论导向。企业工会宣传要紧跟国家及行业市场发展最新形势,与时代和企业的发展思路合拍。在宣传报道上,要紧扣战略规划,符合企业文化特点,要旗帜鲜明、生动活泼、耐人寻味、催人奋进,紧扣国家及产业发展思路,充分熟知企业年度及各个阶段工作要点、重点、热点,认真研读国家有关政策及重要文件、阅读行业刊物,提高对工会宣传工作的前瞻性,有重点、有条理地开展宣传工作。企业工会宣传工作的专业性和政策性都很强,各级通讯员要了解党和国家以及相关产业的有关政策、法规和专业性的业务规定,熟悉本企业各项工作,经常性对各级领导指示、工作安排、情况报告及阶段性工作和活动进行研究分析,确保正确舆论导向,杜绝不合时宜的甚至有悖党和工会政策的宣传作品,或出现与实际业务相矛盾的宣传,防止造成负面影响。

三是注重专业特征,抓住亮点内容。企业工会宣传要善于换位思考。针对不同阶层、不同对象的宣传,对素材的要求各不相同,越是高规格的宣传媒体对素材的功用性越重视,越会转变思维和

视角审视新闻事件。组织素材要力求跳出企业,站在更高的角度、站在宣传职业要求角度、站在读者角度,把自身放在探索融入境界,结合趣味性、可读性、适应性,提高宣传素材的关注率。要跳出企业自身,从不同角度看待企业的事件和人物,选取适合当前发展的、独特的或很有代表性的一面来思考和挖掘素材,突出“人无我有、人有我新”的宣传特性。

四是改善工作方法,重视表达艺术。企业工会宣传要注重方法。一要准,要用职业的敏锐性,准确把握、深入挖掘,使宣传更具价值;二要勤,即勤学习、勤思考、勤观察、勤写作;三要恒,宣传工作必须讲求持之以恒,方能取得实效。宣传在具备实事求是的前提基础上,要善于调用文字语言来表达思想,烘托主题。善于使用各种题材进行艺术包装,以不同的视角审视和不同的新闻表现形式发现和挖掘新闻、深化宣传主题,增强新闻作品的吸引力、感染力和说服力。

(作者单位:宝鸡华山工程车辆公司工会)





# 交流展示 竞技切磋

——第三届晋陕豫黄河金三角地区职工技能大赛侧记

文 / 李亚利

飞溅的火花迸射激情，阵阵金属打磨声不绝于耳，铮亮的刀具夹具在指尖灵活穿梭……12月18日至20日，第三届晋陕豫黄河金三角地区职工技能大赛在渭南市隆重举办。来自山西省临汾市、运城市，陕西省渭南市，河南省三门峡市“三省四市”的36名技术精英和业务尖子，在焊工、钳工、数控车工3个工种的技能竞赛中一展身手，激烈角逐，共同提升。

2014年10月，晋陕豫黄河金三角区域三省四市总工会立足本职，积极行动，联合签署合作与发展备忘录，倡导发起“晋陕豫黄河金三角地区职工技能大赛”这一跨省区的专业赛事，通用技术工种职工技术的大练兵、大检阅，发挥工会组织和工人阶级在黄河金三角地区经济社会发展中的主力军作用，推动加快区域经济一体化进程。

三年后的今天，渭南作为承办方迎来了第三届晋陕豫黄河金三角地区职工技能大赛。比以往相比，今年的大赛中，渭南市坚持向中央要求对标看齐，将弘扬劳动精神和工匠精神，搭建高层次技术人才交流平台作为宗旨，把大赛办得不仅是一次优秀技能人才同台竞技的比拼，更是一次交流技术、切磋技艺、展示技能的盛会。整场赛事呈现出交流、展示、竞技、切磋的新特点，在三省四市广大技术工人中引起强烈反响。经济新常态下，对于

企业特别是制造业企业来说，结构性的难题要靠供给侧结构性改革来化解，而工匠精神则是打开供给侧结构性改革红利的钥匙。如何让广大技术工人唱响工匠精神、弘扬工匠精神、践行工匠精神，努力在经济社会发展中建功立业，各级工会必须主动作为，勇于担当，引领在先，服务在前！

“交流、展示、竞技、切磋”就是在这样的共识下产生。围绕这个目标，市总工会联合市人力资源和社会保障局提早着手，认真筹备，从工种确定到竞赛命题，从规则制定到裁判执裁，从作品展示到专家点评，逐一进行细致周密的安排部署。并多次与临汾、运城、三门峡三市工会组织对接联系，确保大赛公平公正，赛出水平，展示风采，提升技能。值得一提的是，为了让选手最大程度发挥水平，我市专程为大赛购置了当前国内、国际最先进的工具，受到好评和赞赏。

工匠精神就是追求卓越的创造精神、精益求精的品质精神。240分钟的竞赛，紧张激烈，纪律严明，参赛选手把专注、执着、坚守、耐心、淡然、精细贯彻始终，表现出了良好的职业素质和过硬的职业水平，体现了他们对工匠精神的践行和追求。山西省运城市代表队技术指导杨金宝说，“比如说，钳工比的是手工制作工件，考验每个参赛选手对量具的使用掌握，工件的配合尺寸，制作的工件整

体规格是否超过容许偏差,对钳工使用锯弓、锉刀的考验都非常严格,工件的偏差不允许大于“1微米”。而这些正印证了大赛技术专家组组长、国家级裁判,西安航空职业技术学院教授李文杰对赛事的说明:大赛命题依据国家职业资格三级(高级工)应具备的应会操作技能要求,接轨国赛,对接世赛,达到了弘扬工匠精神目的。

在竞赛中交流、切磋、提高,是本次大赛的一大亮点。开赛过程中,特意安排了20分钟时间,让选手和教练到达指定区域,在这里选手可与教练沟通交流,教练可根据选手完成工件的具体情况有针对性地进行指导和点拨,实现了把问题解决在竞赛现场,把经验收获在竞赛现场,让技能在竞赛现场得到提高,真正把竞赛打造一线职工切磋技艺、交流技术、展示技能的平台。自己的技能究竟如何?优势在哪?短板是啥?怎样改进?怎样提升?是每一位参赛选手最关心的事情,也是渭南举办此次大赛的出发点和立足点。为此,大赛特设了“专家点评”环节——在各赛项成绩综合成绩排名公布后,将所有工件进行集中展示,由每个赛项的命题、检测专家进行专业点评,与选手面对面交流技术,现场为大家答疑解惑、指点迷津、画龙点睛。这一做法受到参赛选手三省四市的普遍认可和一致好评。

“不论你能完成多少内容,首先要保证尺寸分毫不差,这是技能人才必备的质量意识。”“大致看没有区别,仔细观察这些作品,谁的更细、更精、更全面,谁就更领先,这就是差距。”“这是一道综合题,既考核工艺实施能力、机床操作能力,又考核施工过程中的质量、效率和安全意识,有些选手忽视后者”“精度要紧,创新也重要,钻好这个平底盲孔,靠的就是打破常规,创新思维”?……点评现

场,专家拿起一个个作品进行细致入微地讲解,选手们全神贯注倾听,及时跟进思考。特别是,裁判综合介绍大赛的命题思路、图纸理解、工艺编排、难点突破、竞赛中加工成功与失败时,台下的选手们正襟危坐俨然变成一个个认真听讲的“学生”,时而微笑,时而感叹,时而热烈讨论,时而若有所悟,积极开展交流切磋,再次接受了一场思想碰撞和技能提升的洗礼。

这一切构成了本次大赛最“热闹”的一幅场景,也无疑成为选手们最难忘的记忆和最大的收获。“以‘学’为基础、以‘比’为手段、以‘提高’为目的,本届大赛竞赛实打实,过程激励人、鼓舞人、教育人。今后我们要扎根专业领域,深耕细作,精益求精,坚守工匠精神,传承工匠精神,争做新时期的新型技能人才。”一位选手道出了大家共同的心声。

黄河金三角地区地域相邻、经济相融、文化相同、人脉相亲,交流合作是共同的期待,协同发展是共同的目标。让工匠精神成为时代精神和共同追求,引领广大职工在推动黄河金三角区域融合发展及渭南“三地一中心”进程中持续发力、久久为功。

(作者单位:渭南市总工会)





# 帮扶助职工 寒冬暖人心

## ——西安市总工会多措并举开展送温暖活动

文 / 毛玉梅 梁文洲

“工会领导给我们送来了年货！感谢市总工会领导来看望我们，感谢党和政府的关心关爱，我们今年能过个好年！”这是被慰问的困难职工发自肺腑的话语。

自1月12日开始，西安市总工会领导班子成员分赴2家重点工程项目建设工地、5家企业，10名困难劳模和职工家中走访慰问。据统计，全市各级工会广泛组织开展了“两节”送温暖活动，共筹集发放送温暖款物2095.66万元，走访慰问企业2115家、慰问职工33185人，慰问资金总额和人数较去年都有增长。市总工会本级共发放慰问款物1071.05万元，慰问职工16428人，其中慰问农民工5021人，发放款物401.2万元；慰问劳模1762人，发放救助和慰问金347万余元。

### 寒冬温暖送职工

“我们来看望大家，给大家拜个早年！春节就要到了，我代表市总工会对你们表示节日慰问和新春祝福，也通过你们向全市奋战在一线的广大职工致以新春祝福！”这是西安市人大常委会副主任、市总工会主席史南征看望建筑工地农民工时的祝福语。

随后，西安市总工会领导送温暖慰问从不同层面开展，严寒的冬天里传递出一股温暖“接力”。在西安工会医院建设工地上；在西安海纳汽车服务公司老职工、84岁的全国劳模杜明举家；在西安藻露堂药业公司老职工、91岁的省劳模戚兴照家……都有市总工会领导班子成员看望慰问的身影。

据统计，送温暖活动中，全西安市各级领导深入一线走访企业2115家，到家中走访慰问困难职工4248人、困难劳模503人。

### 精准帮扶有力度

市总工会围绕困难职工精准帮扶工作要求，抓住重点困难群体对症下药，规范帮扶资金发放，创新困难档案管理，切实帮扶职工。

加大资金帮扶力度。提高帮扶标准，对建立全总困难档案的职工慰问金由500元提高到1000元，并实现了全覆盖不遗漏。规范帮扶资金的管理。全市工会全面实行银行卡发放送温暖慰问资金，市总本级通过银行卡发放8114人，发放金额603.35万元。送温暖慰问物品，首次通过公开招标方式采购，实现了社会化集中采购的成功尝试。他们还创新建立市总本级档案。首次实行全总、市总两级困难档案管理，将困难职工按不同困难程度分两类进行帮扶，市总档案的每人发放慰问金500元。同时对其他特殊困难职工，采购了6000份米面油进行了实物慰问。

### 多措并举服务好

按照以职工需求为导向帮扶服务职工的总要求，开展多种活动服务职工。

继续开展服务农民工平安返乡活动。在火车站和七个汽车客运站分别设立“农民工(务工)团体购票窗口(服务点)”“亲情服务点”；帮助农民工网络购票，并提供上门售票服务；联系包车欢送农民工回家。随后继续做好农民工工资支付专项检查。参与8部门开展的专项检查和“一厅式”办公。继续开展“温暖中转站”活动。在市总援助中心和全市13个区县援助中心设立14个中转站，号召社会各界、社会团体和企业捐赠旧衣服，免费发放给困难职工和农民工。充分利用工人文化宫、俱乐部、职工书屋等职工文化阵地，满足节日期间职工文化、娱乐方面的需求。

# 国家职业病防治规划

(2016—2020 年)

为加强职业病防治工作，切实保障劳动者职业健康权益，依据《中华人民共和国职业病防治法》，制定本规划。

## 一、职业病防治现状和问题

职业病防治事关劳动者身体健康和生命安全，事关经济发展和社会稳定大局。党中央、国务院高度重视职业病防治工作。《“健康中国 2030”规划纲要》明确提出，要强化行业自律和监督管理职责，推动企业落实主体责任，推进职业病危害源头治理，预防和控制职业病发生。

《中华人民共和国职业病防治法》实施以来特别是《国家职业病防治规划(2009—2015 年)》(国办发[2009]43 号)印发以来，各地区、各有关部门依法履行职业病防治职责，强化行政监管，防治体系逐步健全，监督执法不断加强，源头治理和专项整治力度持续加大，用人单位危害劳动者健康的违法行为有所减少，工作场所职业卫生条件得到改善。职业病危害检测、评价与控制，职业健康检查以及职业病诊断、鉴定、救治水平不断提升，职业病防治机构、化学中毒和核辐射医疗救治基地建设得到加强，重大急性职业病危害事故明显减少。职业病防治宣传更加普及，全社会防治意识不断提高。

但是，当前我国职业病防治还面临着诸多问题和挑战。一是职业病危害依然严重。全国每年新

报告职业病病例近 3 万例，分布在煤炭、化工、有色金属、轻工等不同行业，涉及企业数量多。二是用人单位主体责任落实不到位。部分用人单位主要负责人法治意识不强，对改善作业环境、提供防护用品、组织职业健康检查投入不足，农民工、劳务派遣人员等的职业病防护得不到有效保障。三是职业卫生监管和职业病防治服务能力不足。部分地区基层监管力量和防治工作基础薄弱，对危害信息掌握不全，对重点职业病及职业相关危害因素监测能力不足。四是新的职业病危害问题不容忽视。随着新技术、新工艺、新设备和新材料的广泛应用，新的职业病危害因素不断出现，对职业病防治工作提出新挑战。

## 二、总体要求

(一)指导思想。全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，认真落实党中央、国务院决策部署，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，牢固树立和贯彻落实创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，坚持正确的卫生与健康工作方针，强化政府监管职责，督促用人单位落实主体责任，提升职业病防治工作水平，鼓励全社会广泛参与，有效预防和控制职业病危害，切实保障劳动者职业健康权益，促进经济社会持续健康发展，为推进健康

中国建设奠定重要基础。

(二)基本原则。坚持依法防治。推进职业病防治工作法治化建设,建立健全配套法律、法规和标准,依法依规开展工作。落实法定防治职责,坚持管行业、管业务、管生产经营的同时必须管好职业病防治工作,建立用人单位诚信体系。

坚持源头治理。把握职业卫生发展规律,坚持预防为主、防治结合,以重点行业、重点职业病危害和重点人群为切入点,引导用人单位开展技术改造和转型升级,改善工作场所条件,从源头预防控制职业病危害。

坚持综合施策。统筹协调职业病防治工作涉及的方方面面,更加注重部门协调和资源共享,切实落实用人单位主体责任,提升劳动者个体防护意识,推动政府、用人单位、劳动者各负其责、协同联动,形成防治工作合力。

(三)规划目标。到2020年,建立健全用人单位负责、行政机关监管、行业自律、职工参与和社会监督的职业病防治工作格局。职业病防治法律、法规和标准体系基本完善,职业卫生监管水平明显提升,职业病防治服务能力显著增强,救治救助和工伤保险保障水平不断提高;职业病源头治理力度进一步加大,用人单位主体责任不断落实,工作场所作业环境有效改善,职业健康监护工作有序开展,劳动者的职业健康权益得到切实保障;接尘工龄不足5年的劳动者新发尘肺病报告例数占年度报告总例数的比例得到下降,重大急性职业病危害事故、慢性职业性化学中毒、急性职业性放射性疾病得到有效控制。

——用人单位主体责任不断落实。重点行业的用人单位职业病危害项目申报率达到85%以上,工作场所职业病危害因素定期检测率达到80%以上,接触职业病危害的劳动者在岗期间职业健康检查率达到90%以上,主要负责人、职业卫生管理人员职业卫生培训率均达到95%以上,医疗

卫生机构放射工作人员个人剂量监测率达到90%以上。

——职业病防治体系基本健全。建立健全省、市、县三级职业病防治工作联席会议制度。设区的市至少应确定1家医疗卫生机构承担本辖区内职业病诊断工作,县级行政区域原则上至少确定1家医疗卫生机构承担本辖区职业健康检查工作。职业病防治服务网络和监管网络不断健全,职业卫生监管人员培训实现全覆盖。

——职业病监测能力不断提高。健全监测网络,开展重点职业病监测工作的县(区)覆盖率达到90%。提升职业病报告质量,职业病诊断机构报告率达到90%。初步建立职业病防治信息系统,实现部门间信息共享。

——劳动者健康权益得到保障。劳动者依法应参加工伤保险覆盖率达到80%以上,逐步实现工伤保险与基本医疗保险、大病保险、医疗救助、社会慈善、商业保险等有效衔接,切实减轻职业病病人负担。

### 三、主要任务

(一)强化源头治理。开展全国职业病危害调查,掌握产生职业病危害的用人单位基本情况,以及危害地区、行业、岗位、人群分布等基本信息。建立职业病危害严重的落后工艺、材料和设备淘汰、限制名录管理制度,推广有利于保护劳动者健康的新技术、新工艺、新设备和新材料。以职业性尘肺病、化学中毒为重点,在矿山、有色金属、冶金、建材等行业领域开展专项治理。严格源头控制,引导职业病危害严重的用人单位进行技术改造和转型升级。开展职业病危害治理帮扶行动,探索设立中小微型用人单位职业病防治公益性指导援助平台。加强对新发职业病危害的研究识别、评价与控制。

(二)落实用人单位主体责任。督促职业病危害严重的用人单位建立防治管理责任制,健全岗



位责任体系,做到责任到位、投入到位、监管到位、防护到位、应急救援到位。推动企业依法设立职业卫生管理机构,配备专(兼)职管理人员和技术人员。通过经验推广、示范创建等方式,引导用人单位发挥主体作用,自主履行法定义务。帮助用人单位有针对性地开展职业卫生培训,提高主要负责人、管理人员和劳动者的职业病危害防护意识。督促用人单位落实建设项目职业病防护设施“三同时”(同时设计、同时施工、同时投入生产和使用)制度,加强对危害预评价、防护设施控制效果评价和竣工验收等环节的管理。改善作业环境,做好工作场所危害因素申报、日常监测、定期检测和个体防护用品管理等工作,严格执行工作场所职业病危害因素检测结果和防护措施公告制度,在产生严重危害的作业岗位设置警示标志和说明。指导用人单位建立完善职业健康监护制度,组织劳动者开展职业健康检查,配合开展职业病诊断与鉴定等工作。

(三)加大职业卫生监督执法力度。加强职业卫生监督网络建设,逐步健全监管执法队伍。大力提升基层监管水平,重点加强县、乡级职业卫生监督执法能力和装备建设。依法履行监管职责,督促用人单位加强对农民工、劳务派遣人员等职业病危害高风险人群的职业健康管理。扩大监督检查覆盖范围,加大对重点行业、重点企业、存在职业病危害的建设项目以及职业卫生技术服务机构、职业病诊断机构和职业健康检查机构的监督检查力度,开展职业卫生服务监督检查行动,严肃查处违法违规行。对职业病危害严重、改造后仍无法达标的用人单位,严格依法责令停止产生职业病危害的作业,或者依照法定程序责令停建、关闭。建立用人单位和职业卫生技术服务机构“黑名单”制度,定期向社会公布并通报有关部门。注重发挥行业组织在职业卫生监督中的作用。

(四)提升防治服务水平。完善职业病防治服

务网络,按照区域覆盖、合理配置的原则,加强基础设施建设,明确职业病防治机构的布局、规模、功能和数量。根据职责定位,充分发挥好各类疾病预防控制机构、职业病防治院所、综合性医院和专科医院职业病科在职业健康检查及职业病诊断、监测、评价、风险评估等方面的作用,健全分工协作、上下联动的工作机制。推动职业卫生工作重心下沉,逐步引导基层医疗卫生机构参与职业健康管理和健康促进工作。以农民工尘肺病为切入点,简化职业病诊断程序,优化服务流程,提高服务质量。加大投入力度,提升职业中毒和核辐射应急救治水平。充分调动社会力量的积极性,增加职业健康检查等服务供给,创新服务模式,满足劳动者和用人单位多层次、多样化的职业卫生服务需求。

(五)落实救助保障措施。规范用人单位劳动用工管理,依法签订劳动合同,督促用人单位在合同中明确劳动保护、劳动条件和职业病危害防护等内容。在重点行业中推行平等协商和签订劳动安全卫生专项集体合同制度,以非公有制企业为重点,督促劳动关系双方认真履行防治责任。督促用人单位按时足额缴纳工伤保险费,推行工伤保险费率与职业病危害程度挂钩浮动制度。做好工伤保险与基本医疗保险、大病保险、医疗救助、社会慈善、商业保险等有效衔接,及时让符合条件的职业病病人按规定享受大病保险待遇和纳入医疗救助范围,减轻病人医疗费用负担。将符合条件的尘肺病等职业病病人家庭及时纳入最低生活保障范围;对遭遇突发性、紧迫性、临时性基本生活困难的,按规定及时给予救助。

(六)推进防治信息化建设。改进职业病危害项目申报工作,建立统一、高效的职业卫生监督执法信息管理机制,推动执法工作公开透明。建立完善重点职业病与职业病危害因素监测、报告和管理网络。开展重点职业病监测和专项调查,持续、系统收集相关信息。规范职业病报告信息管理工

作,提高上报信息的及时性、完整性和准确性。开展职业健康风险评估,掌握重点人群和重点行业发病特点、危害程度和发病趋势。加强部门间信息共享利用,及时交流用人单位职业病危害、劳动者职业健康和工伤保险等信息数据。将职业病防治纳入全民健康保障信息化工程,充分利用互联网、大数据、云计算等技术做好防治工作。

(七)开展宣传教育和健康促进。动员全社会参与,充分发挥主流媒体的权威性和新媒体的便捷性,广泛宣传职业病防治法律法规和相关标准,普及职业病危害防治知识。积极利用“职业病防治法宣传周”开展各种形式的宣传活动,提高宣传教育的针对性和实效性。督促用人单位重视工作场所的职业健康宣传教育工作。创新方式方法,开展健康促进试点,推动“健康企业”建设,营造有益于职业健康的环境。巩固健康教育成果,更新健康促进手段,及时应对产业转型、技术进步可能产生的职业健康新问题。

(八)加强科研及成果转化应用。鼓励和支持职业病防治基础性科研工作,推进发病机理研究,在重点人群和重点行业开展流行病学调查,开展早期职业健康损害、新发职业病危害因素和疾病负担等研究,为制定防治政策提供依据。重点攻关职业性尘肺病、化学中毒、噪声聋、放射性疾病等防治技术,以及粉尘、化学因素等快速检测技术。加快科技成果转化应用工作,推广以无毒代替有毒、低毒代替高毒等新技术、新工艺、新设备和新材料。加强国际合作,吸收、借鉴和推广国际先进科学技术和成功经验。

#### 四、保障措施

(一)加强组织领导。各地区要高度重视职业病防治工作,将其纳入本地区国民经济和社会发展规划,健全职业病防治工作联席会议制度,加强统筹协调,多措并举,进一步提升职业病防治合力。完善职业病防治工作责任制,建立防治目标

和责任考核制度,制定年度工作计划和实施方案,定期研究解决职业病防治中的重大问题。建立健全政府部门、用人单位和劳动者三方代表参与的职业病防治工作长效机制。

(二)落实部门责任。各有关部门要严格贯彻《中华人民共和国职业病防治法》,履行法定职责,加强协同配合,切实做好职业病防治工作。国家卫生计生委负责对职业病报告、职业健康检查、职业病诊断与鉴定、化学品毒性鉴定等工作进行监督管理,组织开展重点职业病监测、职业健康风险评估和专项调查,开展医疗卫生机构放射性职业病危害控制的监督管理。安全监管总局负责用人单位职业卫生监督检查工作,加强源头治理,负责建设项目职业病危害评价和职业卫生技术服务机构监管,调查处置职业卫生事件和事故,拟订高危粉尘作业、高毒和放射性作业等方面的行政法规,组织指导并监督检查用人单位职业卫生培训工作。中央宣传部负责组织新闻媒体做好职业病防治宣传、舆论引导和监督工作。国家发展改革委负责会同有关行业管理部门积极调整产业政策,限制和减少职业病危害严重的落后技术、工艺、设备和材料的使用,支持职业病防治机构的基础设施建设。科技部负责将职业病防治关键技术等研究纳入国家重点研究计划。工业和信息化部发挥行业管理职能作用,在行业规划、标准规范、技术改造、推动过剩产能退出、产业转型升级等方面统筹考虑职业病防治工作,促进企业提高职业病防治水平。民政部负责将用人单位不存在或无法确定劳动关系,且符合条件的职业病病人纳入医疗救助范围,将符合条件的职业病病人及其家庭纳入最低生活保障范围。财政部负责落实职业病防治的财政补助政策,保障职业病防治工作所需经费。人力资源社会保障部负责职业病病人的工伤保险待遇有关工作。国务院国资委配合有关部门督促指导中央企业依法开展职业病防治工作。全国总工会依法

对职业病防治工作进行监督,参与职业病危害事故调查处理,反映劳动者职业健康方面的诉求,提出意见和建议,维护劳动者合法权益。

(三)加大经费投入。各地区要根据职业病防治形势,加大财政投入力度,合理安排防治工作所需经费,加强对任务完成情况和财政资金使用考核,提高资金使用效率。用人单位要根据实际情况,保障生产工艺技术改造、职业病危害预防和控制、工作场所检测评价、职业健康监护和职业卫生培训等费用。各地区要探索工伤保险基金在职业病预防、诊疗和康复中的作用,建立多元化的防治资金筹措机制,鼓励和引导社会资本投入职业病防治领域。

(四)健全法律法规和标准。进一步完善职业病防治法律法规。健全高危粉尘、高毒和医用辐射防护等特殊作业管理,以及职业病危害评价、职业健康检查、职业病诊断与鉴定等法律制度。制定职业病报告、职业健康管理等工作规范。完善重点职业病、职业性放射性疾病等监测和职业健康风险

评估技术方案。健全用人单位职业病危害因素工程控制、个体职业防护、职业健康监护、职业病诊断等国家职业卫生标准和指南。

(五)加强人才队伍建设。各地区要强化职业病防治和技术服务专业队伍建设,重点加强疾病预防控制机构、职业病防治院所、综合性医院和专科医院职业病科等梯队建设,提高县、乡级职业卫生服务能力。探索建立注册职业卫生工程师制度。接触职业病危害因素劳动者多、危害程度严重的用人单位,要强化专(兼)职职业卫生技术人员储备。加大培训力度,重点加强对临床和公共卫生复合型人才的培养。

### 五、督导与评估

安全监管总局、国家卫生计生委要适时组织开展规划实施的督查和评价工作,2020年组织规划实施的终期评估,结果报国务院。各地区要结合实际研究制定本地区职业病防治规划,明确阶段性目标和工作分工,加大督导检查力度,确保目标任务圆满完成。

## 职 业 病

根据《中华人民共和国职业病防治法》规定:职业病是指企业、事业单位和个体经济组织等用人单位的劳动者在职业活动中,因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害物质等因素而引起的疾病。各国法律都有对于职业病预防方面的规定,一般来说,凡是符合法律规定的疾病才能称为职业病。

在生产劳动中,接触生产中使用或产生的有毒化学物质,粉尘气雾,异常的气象条件,高低气压,噪声,振动,微波,X射线, $\gamma$ 射线,细菌,霉菌;长期强迫体位操作,局部组织器官持续受压等,均可引起职业病,一般将这类职业病称为广义的职业病。对其中某些危害性较大,诊断标准明确,结合国情,由政府有关部门审定公布的职业病,称为狭义的职业病,或称法定(规定)职业病。

中国政府规定诊断为法定(规定)职业病的,需由诊断部门向卫生主管部门报告;规定职业病患者,在治疗休息期间,以及确定为伤残或治疗无效而死亡时,按照国家有关规定,享受工伤保险待遇或职业病待遇。有的国家对职业病患者给予经济赔偿,因此,也有称这类疾病为需赔偿的疾病。《中华人民共和国职业病防治法》规定职业病的诊断应当由省级卫生行政部门批准的医疗卫生机构承担。



## 未签劳动合同 劳动者维权一波三折



劳动合同是劳动者与用人单位建立劳动关系，即订立、履行、变更、解除或者终止劳动关系的合同，也是确定劳动者和用人单位权利义务的协议，对于双方的利益起到很重要的作用。吉林省工会法律服务律师团律师滕聿江根据以下案例提醒广大劳动者，签订劳动合同对于劳动者与用人单位双方的利益起到很重要的作用，要慎重对待，从而维护自身合法权益。

### 案情介绍：

邹福强(化名)，下岗工人，现住吉林省安图县明月镇。2015年11月13日在供求世界看到安图某玻璃钢化有限公司招聘司机广告，于14日到该告单位应聘，该单位负责人姜淑君(化名)接待，约定工资每月3000元，月底结算，出车补助一趟20元。安排第二天正式上班开单位车去延吉送玻璃并代收玻璃款，每天上班7:30到单位，上午8点在单位工人把玻璃装上车，由会计慕艳华为邹福强提供送货单，一般是10点多钟装完车出发，到延吉吃完午饭开始通知客户取玻璃，邹福强按照送货单收款，晚上8点多钟回来。工作了10天以后，单位把出车补助增加到40元。每天由姜淑君安排工作，不出车时安排在车间里工作，另外邹福强还负责修车，买零件。开始送货时单位指定的地点延吉市昌达冷库

西门，因为那个地点车进去以后晚上8点才能出来，出来早了要罚款，送完货回来很不方便，所以邹福强要求把送货地点改在延吉市公园北边的红绿灯附近的苏州印象路边开阔的场地。

2015年12月10日是第二次去新地点送货，车上装了大约30件玻璃，下午2点钟邹福强在帮助客户取玻璃扶玻璃时，被倒下的玻璃砸伤右腿胫腓骨，取玻璃的夏文红帮助拨打了120急救车送延边第二人民医院救治，单位负责了全部医药费。邹福强上班23天半，单位结算工作2350元。事实上，邹福强是安图某玻璃钢化有限公司招聘的司机，在该单位上班开工资，受该公司的领导，虽然与该公司未签订劳动合同，确实与该单位存在事实劳动关系，应该属于工伤，但是该单位不同意按照工伤处理，邹福强申请工会法律援助。

### 办案过程：

2015年4月26日，安图县工会指派吉林省工会法律服务律师团律师滕聿江代理邹福强的工伤认定申请，向该公司所在地安图县人力资源和社会保障局提出申请认定工伤。滕聿江律师负责整理了申请材料和证据，然后提交给安图县人力资源和社会保障局，等待工伤认定。因为邹福强没有与安图某玻璃钢化有限公司签订劳动合同，该公司提出不

存在劳动关系,安图县人力资源和社会保障局终止工伤认定,需要安图县劳动人事争议仲裁委员会确认是否存在劳动关系。2016年5月25日仲裁庭开庭审理此案,申请人提供的证据有:1、身份证复印件;2、工资表;3、被申请人招聘公告;4、现场证人证言;5、救护车派车单;6、住院病历。庭审质证:被申请人对证据2工资表提出是按天支付的劳务费每日100元,共23天半,共支付2350元,因为没有签订劳动合同,是雇佣的临时司机,不是正式职工。在庭审辩论中,滕聿江律师提出了根据劳社部发(2005)12号文件《关于确立劳动关系有关事项的通知》第1条规定:用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同,但同时具备下列情形的,劳动关系成立。(一)用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格;(二)用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者,劳动者受用人单位的劳动管理,从事用人单位安排的有报酬的劳动;(三)劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。

申请人与被申请人虽然没有签订书面劳动合同,但被申请人已经符合《劳动法》第二条规定的用人单位,申请人符合法律规定的劳动者条件,用人单位和申请人符合法律、法规规定的主体资格,根据《劳动法》第七条规定申请人与被申请人已经形成事实劳动关系。

2016年6月3日安图县劳动人事争议仲裁委员会依据《劳动法》、《劳动合同法》裁决认定申请人邹福强与被申请人安图某玻璃钢化有限公司劳动关系成立。

被申请人不服安图县劳动人事争议仲裁委员会仲裁裁决起诉至安图县人民法院,请求法院判决申请人与被申请人之间是劳务关系而不是劳动关系。2016年7月14日,安图县人民法院开庭审理了此案,庭审中滕聿江律师代理被告邹福强又重复证据的举证、质证,辩论。

滕聿江律师代理被告邹福强向法庭提出最高

人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第一条第二项规定:劳动者与用人单位之间没有订立书面劳动合同,但已形成劳动关系后发生的纠纷,属于《劳动法》规定的劳动关系。根据《劳动合同法》第七条规定:“用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系”。

原告与邹福强虽然没有签订书面劳动合同,但原告符合《劳动法》第二条规定的用人单位,邹福强符合法律规定的劳动者条件,用人单位和邹福强符合法律、法规规定的主体资格,根据《劳动法》第七条规定邹福强与原告已经形成事实劳动关系。

**判决结果:**

2016年7月15日安图县人民法院作出判决:原告安图某玻璃钢化有限公司与被告邹福强之间存在劳动关系。

**律师点评:**

从该案件中看到,劳动者没有及时与用人单位签订劳动合同,发生工伤事故,用人单位以不存在劳动关系不认可是工伤。即使是通过劳动仲裁确认存在劳动关系,用人单位不认可还要经过法院一审、二审,需要一年的时间,然后才能回到认定工伤。如果不服工伤认定,还可以提起行政复议,对复议不服,提起行政诉讼法,进入一审、二审,又需要一年多的时间。劳动者如果与用人单位签订了劳动合同,发生工伤事故就不需要这么繁琐的过程。

(林舟 摘编)



# 女性就业应对

## 歧视说

# “不”



时值求职季,从校园到职场,从网上到网下,许多女性怀揣梦想走进招聘会,渴望自身的价值得到认可。然而,她们在求职过程中可能遭受这样那样的性别歧视。日前,某高校劳动力市场中心发布的《2016 中国劳动力市场发展报告》显示,女性劳动参与率与工资水平均低于男性,女性在就业和晋升过程中都受到限制。

哪些原因导致雇主对女性另眼相待?女性在职场有什么优势?能为社会做出怎样的贡献?在消除女性就业歧视方面,还有多少路要走?我们的记者带着上述问题采访了女性求职者、企业雇主和相关专家。

### 女性遭受就业“隐形歧视”普遍存在

**生理差异、传统观念、生育冲突等使女性在职场遭受不公平对待**

“我经常会被面试官提问个人隐私问题,比如有没有男友,近期是否打算结婚。”回想起应聘经历,近来正奔波求职的硕士生小韩愤愤不平,“他们怕我一入职就结婚、休产假。”

高雨是影视专业的应届毕业生,从事电影发行工作是她的梦想,但求职却不顺利。“用人单位明里暗里地表示不想要女生,他们说男生能熬夜喝酒,出差住宿还不用开两个房间,能为公司节省费用。”

某国有银行客户经理李楠结婚已经三年,却不敢生育。“不少女同事明明业绩不错,休个产假回来,就被调到偏远支行,大家心知肚明,领导担心她有了孩子,再没有事业心。”

“女性遭受就业歧视的现象比较普遍。”北京师范大学劳动力市场研究中心主任赖德胜认为,用人单位虽不敢直接写明“不招女生”,但“隐形歧视”仍然存在,并贯穿于就业的不同阶段。

首先是求职歧视。“很多高校毕业生求职,都存在‘男生先挑,女生拣剩’的问题。”赖德胜说。

其次是工资歧视。北京师范大学劳动力市场中心日前发布的《2016 中国劳动力市场发展报告》显示,城镇在业女性的平均工资收入约占男性的78%,6.65%的女性在工作中遭遇了同工不同酬的待遇。性别工资差距较大的行业,既包括需要高技能劳动力的金融保险业,也包括需要低技能劳动力的采掘勘探业和批发零售餐饮业。

在晋升过程中,女性还可能遭遇“玻璃天花板”。《报告》显示,女性管理者中高层管理者的占比只有13.67%,明显低于男性,女性管理者的收入为男性的93.4%。这表明相对于男性,女性更难以进入企业的高层。此外,有3.45%的女性遭遇过因性别歧视造成的不被录取或提拔的问题。



对于上述现象,某事业单位人力资源处处长解释称:“我们也要算经济账。她休产假期间,工资津贴样样发,工作没人做,还不能辞退她,单位吃亏。”

客观上,男女两性间存在着不可避免的生理差异,这是产生职业性别歧视现象的基础。“企业是追求利润最大化的,如果体力劳动在企业投入中占更高比率,就会考虑体力相对更优的男性。”赖德胜分析。

“此外,中国社会‘男主外、女主内’的思想根深蒂固。社会文化对男女性别角色的期待迥然不同,人们认为某些行业、职业只适合男性,很多人倾向于把女性的成功归功于运气、工作内容简单、努力工作等因素,而不是能力因素。”赖德胜说。

赖德胜认为,对某些行业的职业女性,生养抚育后代与工作时间可能产生冲突,导致女性工作参与度和劳动效率降低。

随着“二孩”政策的放开,不少职场女性及正在找工作的女大学生都在担忧,自己的生育问题会不会成为又一个职场道路的“绊脚石”。《报告》显示,有两个孩子的城镇青年女性“为了家庭而放弃个人发展机会”的比例高达 50.98%,比只有一个孩子的城镇青年女性高 17 个百分点以上。

“一孩时,企业就已经顾虑女性产假、哺乳期等问题,再来一轮,女性很难从育儿中解脱出来去专注工作。所以一些企业会以比较苛刻的态度对待有生育计划的女性求职者。”北京师范大学教授孟大虎说。

### 平等就业不是女性自己的事

**女性就业能增加社会产出、提高社会服务水平、维护家庭和谐**

在专家看来,现代社会中,女性创造的价值一点也不比男性少。

女性是新经济形势下重要的人力资本。

社会服务水平的提高有赖女性发挥优势。赖德胜举例,家政公司的出现,不仅为女性创造了更多

的就业岗位,还由于其专业化的服务使更多女性从家务劳动中解放出来。数据显示,2014 年全国家政服务业企业有 60 多万家,从业人员 2034 万人,同比增长 13.0%,比第三产业就业人数增幅高 7.2 个百分点,比全社会就业人数增幅高 12.6 个百分点。

科技创新的加速,共享经济、平台经济等新经济模式的出现,使适合女性就业的岗位越来越多。

传统打车服务行业,以男性司机居多。但女司机却拥有天然的信任优势,很多人感觉乘坐女司机的车更安全、服务更周到。数据显示,2015 年下半年,仅上海一地,优步(Uber)平台上的女性车主就增长了 1 倍多,就业时间灵活、低成本、能够平衡工作和生活,是越来越多女性车主选择优步平台就业的原因。据中国优步战略负责人透露,2015 年优步已在中国创造了数百万个就业岗位,其中注册女司机有 30 多万。

“科技型企业基本上不存在员工性别歧视的问题,我们认为女性凭才智‘创富’的能力和表现,不逊于男性。”三个爸爸家庭智能环境科技有限公司 CEO 戴赛鹰说。

“平等就业”还是提高女性独立发展能力、促进女性平等化进程、增进现代社会文明的关键环节,是和谐社会建设的重要方面。“女性不能平等地参与到社会生产中并得到认可,就很难平等地参与到社会治理中。”赖德胜说。

女性是否就业,对每个家庭的影响也至为深远。

“如果女性宅在家里,长期不与社会接触,与家庭其他成员的共同话题会逐渐减少,削弱她的家庭谈判能力和掌控家庭事务决策权威,对子女的心理情感发育以及未来的择偶、择业观念都有影响。这不仅仅是算经济账的问题。”孟大虎说。

“在职场受挫时我曾想干脆做全职主妇算了,我先生收入还可以。日本不是有很多女性都以‘持家’为主业吗?”在北京某银行工作的小迪说。

“的确有很多日本女性选择做全职主妇,但这种做法在中国不具有可复制性。”孟大虎认为,日本男性在日本大公司多数是终身聘任制,工作稳定,男性的工资中有一部分其实暗含着对其配偶家务劳作的付费。而中国女性的家务劳动往往未被计价认可并获得尊重,所以即使她们默默付出很多,在家庭事务中依然没有决策权。事实上,日本近些年也在鼓励家庭主妇重返职场。

### 拆掉“看不见的性别门槛”

#### 国家、政府、企业、女性共同撑起就业保护伞

“当我被告知不招女生后,确实感觉懊恼、愤怒。但不知道该去哪里投诉。”高雨只好作罢。

“生孩子又不是什么过错,为什么要受到惩罚?难道老板家不生小孩吗?”李楠的调侃中透出迷茫和无奈。

“我国相关法律有保护女性平等就业权利的条款,其中包括不得以性别为由拒女性于就业大门之外;不得解雇处于怀孕、生产、哺乳期的女工;产假津贴按原工资100%照发,且保留工作岗位;不得限制就业女工的婚姻生育自由等。”中国人民大学劳动人事学院教授潘锦棠表示,单位利益要服从国家利益,对女性就业、擢升任用等,不能存在性别歧视,必须一视同仁。

不过,现有法律内容不完善、规则不细化,缺乏执行力与约束力。中国政法大学教授刘小楠举例,在国外,如果雇主提问女性:“多大了”“结婚没结婚”“有没有孩子”等问题,最终不予录用,这位女性起诉到法院,很容易胜诉,判定该公司歧视。“中国却没有这么详细的规定,求职女性和雇主都搞不清楚到底哪些是‘歧视’,女性没有底气维权,有时雇主自己犯法了都不知道。”

“应尽快制定具有可操作性的《反就业歧视法》,明确歧视的具体定义、禁止就业性别歧视的法律原则以及性别歧视行为的判定标准,规定违法用人单位应承担的、具体的法律责任。”赖德胜建议。

政府应该帮助企业分担因职工生育造成的经济损失。“女性因为怀孕、生育和哺乳而遭遇的就业风险和经济风险,要通过政府立法让全社会来共同分担。”潘锦棠认为,政府的主要责任是建立公平的制度平台,不要让那些录用孕妇、多招女性的用人单位吃亏,如此,当事单位才会心平气和,“孕妇”的就业权利在中国的法律上也就有了前后一致的全面保障。

“还要设立反性别歧视的专门机构。”赖德胜建议我国借鉴英、美、挪威、瑞典等国经验,设立类似于平等就业机会委员会、性别平等司的反就业性别歧视专门机构,受理被歧视女性的申诉、调解与裁决,并代表女性向法院提起诉讼。

刘小楠认为,应该畅通女性职业晋升通道,激发女性员工的热情和潜能,让她们和企业之间形成良性互动。“企业应该认识到,现代社会中,歧视女性的做法可能面临很大的声誉损毁风险,一次危机事件的后果,会让社会认可度骤跌,抵消企业多年的努力。”

从女性自身角度出发,“权利都是一点一点争取来的。”孟大虎希望女性要加强自我权利意识,勇敢对歧视行为说不。一旦发生冲突,女性首先要注意搜集遭受就业性别歧视的证据,并拿起法律武器积极维权。

(林舟 摘编)



# 雪域阿里

文/雷钟哲

如今,我们生活在一个快节奏的时代里。有人认为现在是一个不读书的时代,在几亿人长时间盯着手机获取各种资讯的年代里,谈读书已经是一个近乎奢侈的话题。

其实,书籍能不能引起你阅读的兴趣,很大程度上取决于图书本身的魅力。我手头的这本《雪域阿里》,就因为具有美、媚、魅的诸多特点,让我一段时间不再追剧,甘愿放弃黄金时段的守候。

《雪域阿里》是作家谢恩主的一部纪实文学。作者利用援藏三年在阿里的丰富积累,以独特的视角全景式地再现了阿里的风土人情、地理风貌。我以为这是一部有关阿里的百科全书,呈现给读者的是一桌丰盛的“满汉全席”。到过阿里的人尽可以从流畅的叙述中再次回味阿里的风物,没去过阿里的人则可以一窥阿里真容,对那个神奇的地方有一个较为深入的了解。如果你一辈子无缘亲临阿里,读这本书,就是你消解遗憾的最好路径。

美。美是这本书的显著特征,故事美、构思美、文字美、装帧美。除了文字让你饱览高原风情,彩

色图片和文中的黑白插图,使这本书图文并茂格外引人。所选的故事,繁处不避细琐,简处不失要害,以能给人更多知识点为原则。比如藏民待客、藏人婚礼,都有非常细致的铺排。至于文字之美,更是随处可见。就如写神山冈仁波齐:“群峰之中唯一的雪山,映衬在蓝天中,冰雪如镜,俊秀威武。神山脚下的广阔草地上,牧羊姑娘看着羊群在吃草,冰清玉洁的美妙构图令人震撼。”

媚。我这里说的媚,是指美好与喜爱。全书呈现的就是一幅幅美好的阿里画卷:有神山,有圣湖,有雪域,有红柳,有牛、羊、驴、狗甚至还有仰天长啸的狼,更有温和善良勤劳勇敢的藏人,都给人以美好的生活气息和生态折射。让人觉得阿里不仅只是冰天雪地,还有炽热的人间温情,还有藏汉民族之间的友谊,还有援藏干部和当地干部无私奉献同甘共苦、与死神搏斗与严寒对抗的壮烈与豪情。特别是作者对援藏干部孔繁森、张宇等的事迹,再次感动了读者。

魅。就是指书的魅力。《雪域阿里》是一部非虚构散文汇集,是

作者在生命禁区,以被称为“世界屋脊的屋脊”阿里的援藏经历与真实见闻为线索而成就的一部著作。作者以亲切可信的行文、娓娓道来的叙说,展示了阿里苍凉壮阔的高原风光,灵态各异的野生动物,古朴厚重的民风习俗。面对世界规模最大、形态最完整的七百平方公里土林,也能把千沟万壑、形态诡异的一面呈现在读者面前。我认为,只有把双脚实实在在地踏在你所描述的地方,笔下的文字才会生动,才会传情,才具有不朽的生命力。作者在这里待了整整三年,基于这种亲历与感受流淌出的文字,甘甜凛冽自不待言。魅力,也就缘此而生了。

已故著名作家、一代文学大师陈忠实看完《雪域阿里》后挥笔写道:(这本书)“写出了令我意料不及的阿里地区的社会风情和迷人的自然风光,藏民家中的传统摆饰,吃和喝的妙趣横生的习俗;神山、圣湖和鬼湖的神秘气氛里,蕴藏的是洗刷心灵污垢的向善的意蕴……让我见识了一方地域独特美好的社会和家庭的形态,也对藏族同胞有了更多了解。”





## 春运中的坚守

文//郭永良

一则只有一分钟的新闻播报,让人顿时感叹白江旭和江诚那等待8天只停3分钟的站台约会。K935次列车驶进站后,穿戴整齐的黄旭快步上前,将妻子紧紧拥入怀中,久久不愿分开……多么幸福又辛酸,让人无不惊叹铁路职工逆爱坚守的精神世界。

春节对于大多数人来说是心灵的归宿,而春运之路便是那浓浓的乡愁索引。引导千万人在这个时刻不约而同、不辞辛劳、不远万里、风尘仆仆地奔赴令他们魂牵梦萦温暖的家。而对于铁路人而言,春节就是远离家人的寂寞坚守,是沉甸甸的担当守护着我们“为爱奔走”的平安归途。别人的春节是万家灯火,举家团圆,而他们的春节却要忘掉一切,只为了别人的团圆。

铁路对我们普通民众而言,印象只不过是乘坐火车一次又一次出行的过程,除却一张火车票及相关车站的事和人之外,背后有太多太多的行业、故事我们也鲜有问津。这个季节,我们可以不断通过电视镜头、报刊、网络等媒体了解他们的工作和生活,听他们讲春运中的故事。“90后铁路夫妇的3分钟站台约会”、……这些人物特写的短镜头,温暖了这个季节。回顾他们经常挂在嘴边的话:“为了您平安回家”、“可这是我们的工作”、“总得有人奉献”……铁路人就是用这样一份份厚重无私的爱,为旅客浇筑了一条平安出行的坦途。

“乡心新岁切,天畔独潸然。老至居人下,春归在客先”,千百年来,这个溢满亲情的节日历久弥新,不变的传承成了中华儿女“有钱没钱,回家过年”的理由。世界再大,也要回家看看,春节对中国人来说,是天寒地冻里阖家取暖的大日子。只为“萧疏白发不盈颠,守岁围炉竟废眠”的天伦之乐,千万里归程、千万句乡音,汇成最贴心的乡愁。此刻对于这些铁路人的家庭而言,这一切仿佛都是奢望。春节,对于铁路人的父母家人同样是一种期望,期望春运快快过去,让家人享受迟来的天伦;春节,对于铁路人的妻子而言是一道相思的银河,她让他们拉开了爱的缠绵;春运对于铁路孩子来说就是一种寂寞,让孩子在这短短四十天里几乎忘掉了父母的模样。这就是铁路人的春运生活,四十天春运四十天的亲情遗忘。

在这个物欲横飞的年代,这些平凡的铁路人守住自己职业操守的同时也守住我们平安出行的各个隘口。谁说这个时代正在缺失的是一种责任,他们逆爱而行的背影,无不诠释家国情怀下行业的担当。这种职业担当理应融为社会最暖心的底色,感动在这个季节。

### 省总工会举行机关老干部迎新茶话会

1月18日,省总工会举行机关离退休干部2017年迎新春茶话会。省总工会副巡视员李岳文、离退休处工作人员和部分离退休老同志共70余人参加了新春联谊活动。会上,各位老领导、老同志充分肯定了2016年全省工会工作取得的成绩,对省总工会领导班子给予了高度评价,并对老干部服务管理、福利待遇、后勤保障等方面提出了许多合理化建议。会上对各位老领导、老同志发言中提到的问题和建议逐一答复,并要求相关部门的负责同志把老同志服务管理、福利待遇和后勤保障等问题妥善解决好落实好。与会老同志一致表示,将一如既往地关心支持工会工作,为全省工会事业的改革发展建言献策。(武永刚)

### 西安市阎良区总工会以亲情化服务 助推“农民工平安返乡”

春节前夕,西安市阎良区总工会与区交通局联合启动“关爱农民工·温暖回家路”2017年农民工平安返乡活动。为解决农民工在节日期间“购票难、回乡难、出行难”问题,区总工会联合区交通局,连续多年开展“农民工平安返乡”活动,除了与交通部门制定运力调配方案、及时把车票送到农民工手中外,还在汽车站设立“农民工平安返乡服务点”,为农民工旅客提供饮食、开水供应、医疗保健、引导乘车等亲情化服务。据悉,“农民工平安返乡”活动将持续到2月21日春运结束,预计发送旅客3000余人次。阎良区总工会全体干部用“五星级服务员”标准,真正把“农民工平安返乡”工作落到实处,使农民工的回家路充满温暖。(杨华)

### 榆林市横山区总工会新春送温暖 帮扶困难职工300余人

1月12日下午,榆林市横山区总工会在区政府大楼四楼会议室举行了2017年春节送温暖活动启动仪式,受助职工共计300多人。为确保救助金用在最困难职工的帮扶上,区总工会坚持公开、公正、公平的原则,经过基层工会推荐、层层筛选、实地走访调查核实,最终确定118名困难职工为帮扶对象。118名困难职工共计领到105925元救助金,

其中大病帮扶对象3000元/人,入户慰问帮扶对象2000元/人,生活救助人员1000元/人,驾驶员培训500元/人,临时救助人员给每人送米、面、油。另外区总工会还给被救助的环卫工人赠两份职工互助保障险即住院意外险和重大疾病津贴,总计60份共5250元。此次送温暖活动为困难职工送去了党和政府的温暖及深切关怀,受到了职工群众的高度赞誉。(白圆圆)

### 石泉县为农民工追讨欠薪1365万元

春节临近,安康市石泉县组织人社、公安、住建、发改、司法、工会、财政等多部门联合开展追讨农民工工资专项行动,通过继续开展劳动监察巡查,进一步强化案件查办力度,确保全县农民工年前足额领取劳动报酬。近期,石泉县铁腕出击,集中发力,采取多项措施有效维护了全县农民工权益保障。该县定期开展农民工工资支付保障联席会议,借助网站、微信、宣传资料等方式强化普法教育力度,改进完善工程建设领域农民工工资支付保证金制度,探索建立了企业劳动用工和工资支付情况信用评价等制度;积极开展日常劳动保障监察巡查,加强监察巡查力度,全年累计巡查各类用人单位145户次,纠正用人单位违法行为85起,责令用人单位补签劳动合同451份。截至去年12月底,全县共受理农民工工资投诉案件19件,巡查各类用人单位145户次,累计为1256名农民工追讨欠薪1365万元。(梁真鹏 谭文昌)

### 宁强县总工会筹措30万元实施精准帮扶

2017年春节来临之际,宁强县总工会多方筹措资金30万元,通过实施困难救助、走访慰问、互助保障等方式,开展精准慰问帮扶活动,努力帮助广大职工特别是困难职工解决实际困难,确保他们过上温暖祥和的春节。此次帮扶救助活动中,县总工会坚持问题导向和依档施救的原则,深入到全县64家企事业单位建档立卡的2200名困难职工和93名困难劳模家庭中,详细了解困难职工和劳模的致困原因、真实需求和思想动态,制定完善帮扶措施,努力实现一户一档案,一户一措施的精准帮扶救助。(徐顺明)