

组织起来 切实维权

# 陕西工运

2016年第2期 总第643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)



封面说明: 中华全国总工会副主席、书记处书记江广平, 省总工会主席白阿莹一行慰问秦川集团全国劳模张西源

## 开好局 起好步

### 网络强国战略助推发展转型

### 新常态下企业民主管理和推动制度刚性执行的思考

### 国务院办公厅关于全面治理拖欠农民工工资问题的意见

## 为群众暖心 为职工解忧



省总工会纪检组长席金峰在职工家中慰问



省总工会副主席张永乐慰问特困职工



省总工会副主席丁立虎在矿区困难职工家中慰问



省总工会副主席王宏兵为蒲白矿业公司送去慰问金



省总工会经审委员会主任梁晓民为基层职工送去慰问金

江广平、白阿莹一行在西安市总工会职工服务中心慰问



连续两日，室外气温零下六七度，寒风中飘起了雪花。1月19日至20日，中华全国总工会副主席、书记处书记江广平率全总慰问团，先后到铜川、西安走访困难企业，看望慰问老劳模、困难职工，并发放慰问金一百余万元，将党和政府的关怀以及新春的祝福一一送上，让困难职工在寒冬中感受到温暖。省总工会主席白阿莹陪同慰问。

在陕期间，江广平一行先后深入陕西西北耐火材料有限公司、铜川市困难职工援助中心、西安北方秦川集团、西安市总工会职工服务中心、中顺家政公司等处，并来到全国劳模张西源，省劳模宋同安、屈川科及困难职工刘延宗等人家中，了解企业生产经营情况与发展中面临的困难和问题，对劳模和困难职工嘘寒问暖，详细询问他们的身体状况、家庭状况、子女工作情况，同时送上慰问金和新春祝福，鼓励他们树立信心、克服困难。

在随后举行的座谈会上，省总工会常务副主席周树红对陕西工会工作做了简要汇报。江广平高度评价了陕西工会的各项工作，并对陕西工会在央企失独家庭帮扶、派遣制员工权益维护方面“派遣工会”的顶层设计探索及省总工会积极实施的“农村脱贫、城市脱困”工作予以肯定。江广平指出，党和政府时刻牵挂着未脱困企业和困难职工，此次陕西之行是按照党中央的有关决策部署要求，受中共中央政治局委员、中华全国总工会主席李建国委托，传递、传达、传导党中央、国务院和全总对劳动模范、困难企业、困难职工的关心、关爱、关怀，并努力为困难企业和困难职工提供力所能及的帮助。

江广平强调，在新常态下，企业工会要健全组织机构，凝聚人心，将党和政府的关怀转化成困难群众脱困的动力，努力提升工会服务能力，提高职工生活水平；在问题和困难面前，广大职工要发扬主人翁精神，齐心协力，攻坚克难；各企业要想方设法调动职工积极性，在“全心全意依靠职工办企业”中展示职工新作为；各级工会要充分发挥引领作用，用“劳动美”托起“中国梦”。

白阿莹代表省总和全省广大职工对全总送温暖慰问团来陕慰问表示感谢。他指出，全总领导对陕西工会工作的肯定和鼓励，让我们对今后做好各项工作更有信心。省总会按照要求，把帮扶送温暖工作和扶贫工作扎扎实实做好，向受经济环境影响较大的煤炭、钢铁及纺织行业倾斜。希望困难企业多研究中央和省、市各级政府出台的有关政策，争取更多支持；企业工会要正确处理维稳与维权的的关系，在维护企业稳定的同时维护职工切身利益。



# 把温暖送到职工心坎上



省总工会主席白阿莹慰问陕汽困难退休职工



省总工会主席白阿莹在西安卫光科技有限公司送温暖



省总工会常务副主席周树红在山阳县基层检查指导村级工会组建工作



省总工会常务副主席周树红、副主席张仲茜、纪检组长席金峰慰问省直机关工伤致残干部

省总工会常务副主席周树红、副主席王宏兵一行慰问全国劳模、时代楷模负恩凤



2016年是“十三五”的开局之年,也是推进结构性改革的攻坚之年。站在新的发展起点上,全省各级工会组织要全面贯彻落实中央和省委的重大战略部署,着力增强工会组织政治性、先进性、群众性,牢固树立并自觉践行五大发展理念,凝心聚力推动更高水平“三个陕西”建设,更好地组织、引导和服务职工群众,为“十三五”开好局、起好步做贡献。

坚持党的领导,是做好新时期工会工作的根本保证。面对新形势新任务,我们要毫不动摇坚持党的领导,坚决贯彻党的意志和主张,始终在思想上政治上行动上始终同党中央保持高度一致;要深刻学习领会习总书记重要讲话精神,牢牢抓住政治性群众性先进性这个根本,通过扎实有效的工作,把党的理论和路线方针政策贯彻到工会工作的方方面面;要紧紧围绕中央部署和省委要求,牢固树立并自觉践行创新、协调、绿色、开放、共享五大发展理念,切实找准切入点,科学谋划工会工作新思路新举措,推动我省工会工作再上新台阶。

坚持围绕中心、服务大局,是做好新时期工会工作的必然选择。为夺取全面建成小康社会决胜阶段新胜利,全省各级工会组织必须胸怀全局、服务大局,才能团结动员广大职工群众创造出无愧于时代的业绩。我们要主动把握和积极适应经济发展新常态,广泛开展主题劳动竞赛和各类职工技能大赛活动,不断提升职工素质,充分激发职工群众的干劲和热情,倍增改革发展正能量;要高度重视全面深化改革中的利益关系调整,不断完善劳动合同、集体合同、工资集体协商等劳动法律监督制度,积极建立健全各类劳动关系协调机制,不断在构建和谐劳动关系上有所作为;要牢固树立宗旨意识和服务意识,强化维权机制建设和精准帮扶工作,做好全天候普惠服务,最大限度地把广大职工群众团结在党的周围。

以改革创新精神推动工会工作,是做好新时期工会工作的必由之路。2016年,工会工作必将与“改革”二字紧密联系。推进工会改革不仅是中央对工会组织和工会工作提出的明确要求,也是工会工作与工运事业持续健康发展的现实需要。推进改革,我们要紧紧围绕保持和增强政治性、先进性、群众性这条主线,强化问题意识、改革意识,自觉向中央基准看齐,始终坚持正确的改革方向;要加强与广大职工群众的血肉联系,通过具体的改革和切合实际的举措提升服务本领,不断满足职工群众越来越多样化、个性化需求,把服务做到职工心坎里;要密切关注全省和试点地区的改革进展,围绕优化机构设置、干部配置、增加工作活力和服务水平等问题抓紧制定全省各级工会的改革实施方案,在破解发展难题的过程中,不断把工会组织的各方面任务都完成好。

东风浩荡满眼春,万里征程催人急。开好局、起好步,夺取全面建成小康社会决胜阶段新胜利,必须依靠广大职工群众众志成城、奋力拼搏。幸福不会从天降,人间万事出艰辛。新的一年,我们要提振精气神,迅速从“过年状态”转入“决战状态”,从欢畅团圆转入收心干事,步履坚定、意气风发地向这个充满希望的春天迈进。

文 / 本刊评论员

开  
好  
局

起  
好  
步



主 编 严天池  
 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 开好局 起好步 / 本刊评论员

## 热点聚焦

- 4 2016,“百姓经济”怎么走?  
 7 网络强国战略助推发展转型

## 调查与思考

- 9 陕西省关于企业职工收入状况的调查报告/陕西省总工会课题组  
 12 企业职工董事职工监事制度建设调研报告/陕西省交通运输工会  
 14 延安市推进工资集体协商工作的调研与思考/延安市总工会维权保护部  
 17 “互联网+”时代工会工作的调查与思考/解欢庆 杨琳琳  
 20 府谷县农民工基本权益状况的调研报告/段智博

## 研究探讨

- 22 关于完善工会新闻发言人制度的思考/西安市职工大学  
 24 工会干部如何围绕“四个全面”提升自身素质/石泉县考核办工会委员会  
 26 民办高校工会组织协调劳动关系的路径创新研究/杜德鱼

29 关于工会组织引导职工培育和践行社会主义核心价值观问题的几点认识/王世强

31 新常态下企业民主管理和推动制度刚性执行的思考/李智勇

## 论坛

34 工会推行民主管理也是维护职工合法权益/成宝华

36 工会干部要注重掌握群众工作的本领/许佳新

## 法规速递

38 关于全面治理拖欠农民工工资问题的意见

41 关于加强农民工尘肺病防治工作的意见

## 他山之石

43 工会助推职工科技创新的途径与方法/李建芳

## 以案说法

45 发生劳动纠纷 如何维护权益

46 怀孕不是“保险箱” 弄得不好丢“饭碗”

## 职工艺苑

47 捡煤记/李 泉

## 信息动态

48 铜川市总工会微信公众号打造宣传工作新渠道

48 榆林市总工会举行春节劳模座谈会

48 商洛为农民工追讨工资 6000 多万

48 武功县总工会帮扶困难职工形成长效机制

48 商南县职工互助保险保费过百万

48 南郑县总工会精准慰问困难职工

48 华旅集团工会联合会开展雪雕作品竞赛

2016年第2期

总第643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 王宏兵

席金峰 梁晓民

编委

(按姓氏笔画排序)

丁立虎 王 力 王文杰 刘 君

王向红 王宏兵 王明考 姚双年

王喜潮 田 禾 史南征 冯建秦

吉应城 负文贤 乔春芳 任 荣

刘中会 刘怀省 孙 广 严天池

杜德鱼 杨 桦 李爱军 吴家明

张 敏 张文锦 张永乐 张仲茜

张志军 张雁冰 张富祥 张嗣华

张新发 陈一民 陈 波 苑美绪

周国宝 周树红 庞少波 赵力彬

赵明华 赵学军 胡凯庆 段乔斌

姜晓军 姚颖君 秦西社 高立康

席金峰 梁晓民 董 钢 程 波

靳建设 薛丁齐 薛 跃 鞠汉中

魏思都

# 2016, “百姓经济”怎么走?

近日,人民日报联合人民网强国论坛对2016年老百姓最关心的经济问题作了调查,并邀请相关专家和官员就其中的一些问题作出研判。

## 新的一年,您最关心哪些经济问题?(占比)

物价	15.23%
生活成本会不会大幅增加?	
收入	15.01%
今年还会继续涨工资吗?	
生态	11.42%
环境是否能有明显改善?	
养老	11.37%
养老金有缺口,个人要多掏吗?	
房价	10.88%
房地产去库存,房价会降吗?	
改革	10.77%
将推进哪些老百姓能有获得感的改革?	
医疗	9.84%
医保报销比例会下降吗?	
增速	5.49%
GDP会不会继续下行?	
创业就业	4.84%
还会得到哪些政策支持?	
脱贫	4.57%
贫困人口能减多少?会有哪些新的扶贫政策?	

## 过去一年您最满意什么?(占比)

生态	13.99%
环境问题得到更大重视	
改革	12.9%
政府部门继续简政放权	
收入	12.48%
可支配收入持续增加	
物价	10.81%
物价温和上涨	
增速	10.72%
经济增速保持平稳	
养老	9.72%
事业单位养老改革	
医疗	8.96%
医疗体制改革初见成效	
脱贫	8.04%
精准扶贫帮助大家一起奔小康	
创业就业	5.78%
创业就业得到政府部门大力支持	
房价	3.68%
房价涨幅可接受	

## 物 价

国家统计局中国经济景气监测中心副主任潘建成预测  
物价涨幅保持在1%左右

### 核心提示

PPI继续为负的趋势难以改变。今年经济增速保持在6.5%以上的可能性非常大,不会出现通缩。

2015年,我国物价走势平稳且涨幅一直在低位徘徊,但是在网友调查中,“2016年物价会不会涨”依然成为第一关注热点。

“总体来看,在多方力量的作用下,CPI在1%左右、保持基本平稳的可能性较大。”国家统计局中国经济景气监测中心副主任潘建成表示,CPI走势主要取决于三个方面:一是食品价格,尤其是粮食、猪肉和蔬菜价格;二是受人工成本影响的服务价格;三是与消费相关的上游的工

业品生活资料价格。由于2015年粮食再获丰收,猪肉价格回涨到位,2016年食品价格保持平稳的可能性较大,偶尔会受蔬菜价格的波动影响。鉴于人工成本的刚性上升,服务价格总体呈现温和上涨态势。上游工业品生活资料价格仍处于温和回落趋势,对CPI会产生轻微下拉作用。

除了CPI,已经连续46个月同比下跌的工业生产者价格(PPI)也牵动人心。潘建成认为,从走势看,国际大宗商品价格仍呈弱势整理,国内资源和资源密集型产业产能过剩依然十分严重,PPI继续为负的趋势难以改变。

那么PPI“跌跌不休”,CPI又持续低位,这是否意味着今年我国有可能要进入通缩阶段了呢?潘建成分析,我国曾于亚洲金融危机期间出现过比较明显的通缩,突出表现在居民消费价格与工业生产者价格双双持续下跌。

当前情形的最大区别是尽管 PPI 连续 46 个月为负, CPI 依然保持 1.5% 左右的温和上涨, 可见的未来也不大可能出现下跌。“这种情形不符合‘物价持续的全面的下跌’的基本定义, 所以我不认为中国经济出现通缩。”潘建成说。

“对通缩的担忧关键还是对物价下跌背后经济衰退的担忧, 2015 年中国经济增速为 6.9%, 2016 年增速保持在 6.5% 以上的可能性非常大, 这一增速在全球凤毛麟角, 完全不符合经济衰退的定义。”潘建成说, 当前中国经济的问题与亚洲金融危机出现通缩期间的情形有很大的不同: 当时主要表现为总需求不足, 失业压力巨大; 当今则为供求结构性失衡, 失业压力不大。“通缩是一个总量概念, 当前突出的结构性问题不能用总量办法解决。根本化解之道就是供给侧结构性改革, 一方面要坚定不移地去产能、去库存、去杠杆, 同时加大力度降成本、补短板, 为增长创造更有力环境并增强直接动力。我认为, 不一定要时时处处追求经济结构调整与总量平稳增长之间的平衡, 一时、一地、一事的失衡没有关系, 如果因此能换来长期的平稳健康发展, 这样的失衡可能就是我们需要付出的代价。”

收 入

人社部劳动工资研究所研究二室主任刘军胜预测  
低收入群体收入涨更多

核心提示

今年居民收入整体应该会持续提升。农民工的收入将更有保障。最低工资上调空间有限。

刚刚过去的 2015 年, 虽然经济增速有所放缓, 但全国居民人均可支配收入实际增长 7.4%, 跑赢同期 GDP 增长 6.9% 的速度。

2016 年收入能涨多少? 您不妨先对照着以下这五档“对号入座”: 2015 年, 按全国居民五等份收入分组, 低收入组人均可支配收入 5221 元, 中等偏下收入组人均可支配收入 11894 元, 中等收入组人均可支配收入 19320 元, 中等偏上收入组人均可支配收入 29438 元, 高收入组人均可支配收入 54544 元。

“今年居民收入整体应该会持续提升, 其中低收入群体的提升幅度会相对高一些。”人社部劳动工资研究所研究二室主任刘军胜认为, 除了增速跑赢 GDP, 2015 年收入的另一大亮点是城乡居民收入差距有所缩小, 农村居民人

均可支配收入增速高于城镇居民收入增速, 达到 8.9%, 城乡居民人均收入倍差 2.73, 比上年缩小 0.02。

“今年将会延续这种好势头。”刘军胜认为 2016 年收入的重点仍在“提低”上, 一系列的改革措施、扶持政策都指向提升低收入群体的收入。

小康不小康, 关键看老乡。加快促进农民增收是今年 1 号文件的重点。“从精准扶贫、金融扶持、土地制度改革、公共服务均等化、提升农民技能等多方面齐发力来提高农民的收入。”刘军胜认为目前城乡收入差距仍然偏大, 农民收入增速应该再快一些。

同时, 农民工的收入将更有保障。日前《国务院办公厅关于全面治理拖欠农民工工资问题的意见》出台, 全面规范企业工资支付行为, 健全工资支付监控和保障制度。“现在仍有工程建设领域等部分行业拖欠工资问题比较突出, 治理拖欠工资对农民工来说是另一种形式的保增收。”刘军胜说。

去年, 全国 21 个地区上调了最低工资标准, 新的一年最低工资还会再次上调吗? “应该说上调空间有限。在经济下行压力下, 连续上调会对企业造成更大压力, 也不利于职工就业。对于最低工资的调整还是要做好评估, 动态平衡收入增速与经济增速的关系。”刘军胜判断。

增收, 不仅需要国家政策发力, 还需要自身给力。刘军胜认为“提升技能、脚踏实地”是增收法宝, “对生产一线的职工来讲, 提升技能水平是增收的主要途径。”

养 老

中国社会保障学会会长郑功成判断  
养老金缴费比不大会提

核心提示

今年养老金待遇还可能持续提高, 职工基本养老保险全国统筹方案有望今年出台。

养老金待遇提高了, 缴费率会不会跟着一块儿涨? 这是本次网友调查中最受关注的经济问题之一。对此, 中国社会保障学会会长、中国人民大学教授郑功成判断: “今年, 养老保险缴费比例提升的可能性不大。”

“如果工资保持不变, 今年老百姓反而可能少掏些养老钱。”在郑功成看来, 我国养老保险缴费率偏高是一个客观事实, 目前还有降低费率的空间, 也应该降低, “但费率降低和老百姓掏的钱多少是两码事。老百姓每个月缴多少

保险费,是和工资收入挂钩的。如果工资涨了,每个月实际缴纳的养老保险费也会多一些。”

更让人高兴的是,郑功成判断,今年养老金待遇还可能持续提高。“社会分配格局是让更多发展成果惠及民生,当然包括惠及退休老人。养老金水平应当与物价挂钩,同时考虑工资增长情况,因此养老金待遇也有继续提高的空间。”

郑功成认为,我国有望建立养老金正常增长机制。“目前尽管国家财政收入增幅在减缓,但并不会减弱对养老金的支持力度。同时,伴随数万亿元结余的养老保险基金从今年开始进行投资运营,以及部分国有股划转的落实,养老金开辟了新的来源,这也有利于建立正常的养老金增长机制。”

郑功成提醒,大家在计算自己未来养老金的时候,别忘了把职业年金或企业年金也算进去。基本养老保险只是退休收入来源的一部分,国家建立的是一个包括基本养老保险、职业或企业年金、储蓄性寿险在内的多层次养老金体系。“今年推进机关事业单位养老保险制度改革,职业年金成为必然选择,国家亦明确了参保者个税递延的政策,这有利于促进企业年金的发展。”

在提升养老金公平性方面,养老金全国统筹的步伐也在加快。郑功成介绍,职工基本养老保险全国统筹方案有望今年出台,有利于提升养老金制度在地区间的公平性。另外,城乡居民养老金待遇也有望上升,城乡老人之间的水平差距有望进一步缩小。

“养老金只提供经济来源,却无法自动解决老年人所需养老服务等问题。”郑功成说,作为世界上人口最多、老龄化速度最快、老年人口规模最大、家庭保障功能持续弱化最显著的国家,我国更需要建立一个完整的养老制度体系,养老保险与养老服务构成其中两大支柱。此外,还需建立老年护理制度、老年福利津贴和完善老年优待政策等。

## 生态

**环保部污染防治司副司长汪键表示  
改善空气质量将有大动作**

### 核心提示

北京今年 PM2.5 年均浓度要比去年下降 5% 左右,河北史上最严的治霾法律法规引入了引咎辞职和责令辞职

制度。

天空湛蓝、碧水澄澈。在人民网“新的一年,您最关心哪些经济问题?”的调查问卷中,“环境是否能明显改善”成为大众关注的问题之一。一年之计在于春。环境领域确实有不少新年新计划,将随春风送达万户千家。

“以百姓最关心的空气质量为例,今年各地都将有不少大动作。”环保部污染防治司副司长汪键这样表示。

全国空气污染最重的京津冀区域一马当先。不久前闭幕的北京市十四届人大四次会议上,北京市政府工作报告要求,今年 PM2.5 年均浓度要比去年下降 5% 左右。为达到这一目标,北京今年计划投入 165.4 亿元,用于大气污染治理,聚焦散煤、高排放车、城乡结合部三大领域。天津市委代理书记、市长黄兴国在今年的政府报告中指出,未来天津将进一步全面加强大气污染防治,进一步削减煤炭消费总量,到 2020 年 PM2.5 浓度比 2015 年下降 25%。而常被看作拖累整个区域空气质量的河北,更是拿出了“真招”——今年 3 月 1 日起,《河北省大气污染防治条例》将实施。措施严、标准严、处罚严、问责严,使《条例》成了河北史上最严的治霾法律法规。条例引入引咎辞职和责令辞职制度,县级以上人民政府主要负责人任期内,区域大气环境质量持续恶化的应当追责,造成生态环境严重破坏的,应当引咎辞职或者由其主管部门责令辞职。

水污染治理方面,百姓最关心城市黑臭水体能否根治,家门前的水沟小叉能否还清。去年发布的《水污染防治行动计划》就显示,今年水污染防治将走进全面落实阶段,黑臭水体、小沟小叉治理情况都将纳入考核目标。环保部将联合住建部,每半年调度公布全国黑臭水体信息,督促地级及以上城市公布黑臭水体名称、责任人和达标期限。

良好的生态环境也是百姓期待。森林覆盖率全国第一的福建就把继续保持冠军地位作为今年的工作目标,西部的新疆计划新增造林 105 万亩、封育 95 万亩。江苏省代省长石泰峰更是在政府工作报告中强调,“十三五”期间,将着力围绕“环境美”,在提升环境质量、建设生态宜居美丽家园上取得重大进展。

好的环境质量也与公众行为息息相关,少开一天车、多植半亩绿,我们每个人都能做贡献。(摘自《人民网》)

(责编 段盟)



网  
络  
强  
国  
战  
略  
助  
推  
发  
展  
转  
型

党的十八届五中全会通过的“十三五”规划《建议》，明确提出实施网络强国战略以及与之密切相关的“互联网+”行动计划。当前，应深入把握我国网络建设与发展的基本形势、明确网络强国的主要指标与建设途径，通过网络强国战略的有效实施助推经济社会发展转型。

**实施网络强国战略势在必行**

我国互联网发展整体上存在“大而不强”问题。一方面，我国已经成为互联网大国，网络规模、网民数量（接近7亿）、智能手机用户（超过6亿）以及利用智能手机上网的人数等都处于世界第一位。同时，我国国内域名数量、境内网站数量以及互联网企业等也处于世界前列。目前全球20大门户网站中，我国的百度、腾讯、阿里巴巴、新浪、搜狐位列其中；全球10大互联网企业中，我国有华为、中兴通讯、联想3家。以网购为代表的消费互联网，我国的用户已超过3亿，2014年的网购金额超过3万亿元人民币，电子商务交易规模已突破15万亿元人民币。另一方面，与网络强国相比，我国还有较大差距。其突出表现是：我国在全球信息化排名中处于70名之后；作为网络强国重要标志的宽带基础设施建设明显滞后，人均宽带与国际先进水平差距较大；关键技术受制于人，自主创新能力不强，网络安全面临严峻挑战。另外，我国城乡和区域之间“数字鸿沟”问题突出，以信息化驱动新型工业化、新型城镇化、农业现代化和国家治理现代化的任务十分繁重。

加快实施网络强国战略，直接关系我国综合国际竞争力的提升。信息化、网络化是当今世界最显著的特征之一。信息化、网络化在发达国家引领再工业化，在发展中国家则带动城镇化、市场化和农业现代化。从全球范围看，信息化、网络化对经济、政治、文化、社会等各领域的渗透趋势越来越明显，成为推动经济社会转型、实现可持续发展、提升国家综合竞争力的强大动力。从实践层面看，信息化、网络化的巨大作用越来越凸显：在经济领域，促进传统产业转型，不断催生新的经济形态；在政治领域，改变传统政治生态，促进民主法治发展；在文化领域，推动文化的内容、形式和传播方式发生巨大变革；在社会领域，促进社会结构变革，深刻改变社会成员的生活方式；在军事领域，信息化、网络化背景下的军事斗争能力成为国防实力的关键要素；在科技领域，现代信息技术、网络技术水平成为国家科学技术进步的重要标志。可以说，只有掌握先进的信息技术、网络技术，才能抢占经济社会和科技发展先机；建设网络强国已成为提升一国综合国际竞争力的必由之路。这是当今世界各国都竞相发展和普及互联网、注重网络强国建设的内在动因。

加快实施网络强国战略，有助于我国经济技术发展转型。经过30多年的改革开放，我国经济由高速增长进入中高速增长的新常态。与此同时，我国经济技术发展面临三个历史性拐点：一是由数量规模型向质量效益型转变，二是由引进消化型向开放融通型转变，三是由学习模仿型向自主创新型转变。能否顺利实现经济技术发展转型，不仅关系稳增长、调结构、促改革、惠民生、防风险政策措施的贯彻落实，关系适应和引领经济发展新常态的大局，而且直接影响“两个一百年”奋斗目标的实现。加快实施网络强国战略，可为经济技术发展转型提供强大动力。

**把握网络强国的主要指标**

与互联网相关的信息化基础设施处于世界领先水平。主要包括网络规模和宽带普及率、与网络相关的信息产业的竞争力、网络安全能力等要处于世界领先水平。特别是在云（云计算）、网（宽带网）、端（各种终端）已成为一个国家基础设施重要组成部分的今天，云计算、移动互联网、大数据以及物联网的建设和应用等也要处于世界领先水平。

在国际互联网治理规则制定中拥有一定话语权。2012年美国发布网络空间国际战略，提出如果美国的网络受到攻击，美国可以像政治、军事和经济受到国外攻击一样动用武力对方进行打击。这引

起国际社会的极大关注。在这种形势下,我国要成为网络强国,必须制定网络强国发展战略,积极参与国际互联网治理相关事务,在构建和平、安全、开放、合作的网络空间和建立多边、民主、透明的全球互联网治理体系方面拥有一定话语权,并得到国际社会的认同。

在互联网应用方面处于世界领先水平。这既包括产业互联网、消费互联网整体上要达到比较高的水平,也包括电子商务、电子政务等社会信息化手段得到较为广泛的应用。同时,互联网应用还要在促进经济社会发展转型方面取得重大成效、发挥更大作用。

与互联网相关的关键技术自主可控。要从根本上改变关键技术受制于人的局面。目前,我国在这方面的短板明显,需要在芯片技术、操作系统以及 CPU 等关键技术领域实现大的突破。

有足够的手段和能力保障网络安全。包括国家网络安全、网络经济安全、网络社会安全、商业秘密和个人隐私权保护、文明和谐的网络空间秩序等,都需要有足够的能力和手段加以保障。

有能力抢占网络空间战略制高点。未来战争极可能是一种信息战、网络战,至少会包括信息战、网络战。我们只有有能力抢占网络空间战略制高点,才能有效维护国家主权、安全和领土完整。

### 走向网络强国的路径选择

加强顶层设计和组织领导。制定和实施网络强国战略,要站在世界互联网发展的前沿,把握互联网未来发展趋势,紧密结合我国实际,对指导思想、战略目标、重点领域应用推进策略以及保障条件等作出明确规定,以此统一思想 and 行动。党的十八大后设立的以习近平同志为组长的中央网络安全和信息化领导小组,为实施网络强国战略提供了强有力的组织保障。

加大与网络强国相适应的基础设施建设。党的十八届五中全会通过的“十三五”规划《建议》,把加快构建高速、移动、安全、泛在的新一代信息基础设施作为拓展基础设施建设空间的重要内容;中央已经全面部署实施“宽带中国”战略,提出加快网络、通信基础设施建设和升级,全面推进三网融合。这些重大举措,意味着百兆宽带进入



寻常百姓家已为时不远。可以设想,云、网、端等互联网基础设施水平的大幅度提升,必将为互联网产业发展、应用奠定坚实基础。

大力推动以“互联网+”行动计划为代表的互联网应用。实施“互联网+”行动计划,一方面可以为大众创业、万众创新开辟新领域,不断创造新的经济业态和新的经济增长点,为创新发展提供新的动能;另一方面,大力发展产业互联网和消费互联网,推进互联网与传统产业融合,可以加速产业由中低端向中高端跨越,加速我国由制造业大国向制造业强国跨越。与此同时,应以智慧城市和智慧政府建设为纽带,提升社会信息化水平,带动智慧民生,发展智慧经济。

推进网络关键技术设备自主创新和国产化。应着力实现关键技术自主可控,为维护国家安全、网络安全提供技术保障。我国信息化需求巨大,但目前在一些关键技术领域如操作系统、芯片技术、CPU 技术等方面,还难以做到自主可控,对国家安全和网络安全造成威胁。在实施网络强国战略中,应采取有力措施,补齐这个短板,从根本上改变关键技术受制于人的局面。

加强与网络强国相适应的软硬件建设。在实施网络强国战略中,关键信息技术自主可控、互联网基础设施建设、互联网广泛应用、发展壮大互联网产业、国家互联网治理能力提升、相关体制机制变革、法治的完善以及高端人才培养等方面都需要从整体上做出谋划,以切实推进这一重大战略的实施。(摘自《人民日报》)

(责编 林舟)

# 陕西省关于企业职工 收入状况的调查报告

文 / 陕西省总工会课题组

为深入了解我省企业职工工资收入分配状况,为建立健全科学的职工收入分配政策、机制提供参考,陕西省总工会于2015年6至8月份在全省范围内组织开展了企业职工基本劳动经济权益实现状况调研。本次调研采取发放问卷、走访调查和召开企业不同层次人员座谈会等方式,对部分企业职工、特别是一线职工的工资收入状况进行了专项调研。现综合部分市、省级产业工会、省总直管单位工会的调研情况形成报告如下:

## 一、基本情况

从我省企业职工工资收入分配决定机制状况、企业现行分配模式及特点、政府对企业收入分配宏观调控情况来看,我省企业职工工资收入分配机制建设,正朝着适应市场经济的积极方面迈进。调查表明,我省企业职工收入状况良好,主要呈现出以下几个特点:

一是职工年平均工资逐年递增。去年全年我省非私营单位就业人员年平均工资为50535元,同比名义增长6.5%,其中,在岗职工(含劳务派遣)年平均工资52119元,同比名义增长6.7%。扣除物价因素,去年全省非私营单位就业人员年平均工资实际增长4.8%;我省私营单位就业人员年平均工资30483元,同比名义增长15.2%,扣除物价因素,去年全省私营单位就业人员年平均工资实际增长13.4%。汇总此次截至2015年第三季度的问卷,调查数据表明,大部分企业能够定期或不定期为职工增加工资。而且,从调查数据分析看,国有及国有控股企业职工工资增长的频率和幅度均好于其他类型的企业。

二是职工工资分配形式多样。随着“市场机制调节、企业自主分配、职工民主参与、国家监控指导”的新型企业职工工资制度的推进,陕西企业也根据自身的实际,加大工资分

配的改革和调整力度,使得工资分配形式更加灵活、更具多样性。从调查情况看,企业工资分配的自主权已经得到很好落实,大多数企业都能根据人力资源管理的特点和要求,实行以岗位工资为主,计件、计时工资为辅的基本工资制度。在所调查的企业中,职工工资分配形式主要有以下几种:1、年薪制,主要在企业经营管理者中实行(约占5%);2、绩效工资制,主要在企业一般技术和管理人员中实行(约占27%);3、计时和计件工资制,主要在企业一线工人中实行(约占68%)。

三是工资支付保障机制逐步健全。2004年,《陕西省企业工资支付条例》颁布以后,各级政府加大了对企业工资支付监管工作力度,劳动保障部门普遍建立了欠薪预警制度,对用人单位的工资支付进行信用登记,监控用人单位工资支付情况,确保企业职工工资的按时足额发放。针对农民工人数较多的行业,2015年6月,陕西省人社厅、省住建厅出台《建筑施工企业农民工工资支付办法》,根据该办法,总包企业与建设工程的发包单位订立施工合同之后需要分包的,应按规定与分包企业签订工程分包合同,并在合同中约定双方对支付农民工工资的责任。此次问卷数据显示,85%企业能够正常支付工资,拖欠工资情况已经有了很大程度的改善。此外,陕西自1995年建立最低工资标准以来,已经先后多次调整最低工资标准,截至2015年全省一类地区最低工资标准已经达到1280元。据我省2015年社会经济发展预期目标,确定2015年我省企业货币工资增长基准线为10%;企业货币工资增长上线为15%;企业货币工资增长下线为5%。这些政策和措施都为工资支付起到了很好的保护作用。

四是工资集体协商制度进一步推行。为了进一步规范企业工资集体协商行为,推动企业建立健全工资分配共决机制、正常增长机制和支付保障机制,2012年我省制定出台了《陕西省企业工资集体协商工作规范》,要求人力资源和社会保障部门强化各类执法检查,工会、企业代表组织负责帮助和指导职工方、企业方签订工资专项集体合同,并对双方履行合同情况进行监督检查。西安市作为省会城市和各类企业较为集中的城市,先后颁布实施了《西安市企业民主管理条例》、《2011-2013年深入推进工资集体协商工作规划》,还将在今年推动《西安市企业工资集体协商条例》的出台。近年来西安市工资集体协商年均增幅近13%,建立工会组织并开展工资集体协商企业45846家,占比91.22%,单独开展企业工资集体协商的企业有18906家,覆盖职工839320人。咸阳市总工会出台了《关于建立企业工资集体协商质量评价体系的实施意见》,预示着工资集体协商工作合格与否,从宽泛的估计走向了“量化标准”评价。

## 二、存在的问题

(一)企业一线职工收入差距大。一方面是企业管理层与一线职工收入差距较大。从调查的情况看,一线职工收入相对偏低,两者之间相差较为悬殊。被调查企业中,中层管理人员工资高于一线职工工资1倍以下的为15%,高出三倍以上的为45.4%,国企中高级管理人员与一线职工的差距更为明显。另一方面是不同行业职工之间的收入差距较大。垄断行业与一般竞争主体相比存在着明显的优势,这直接导致了垄断行业、相关垄断企业的收入普遍高于一般行业和企业。我省职工平均收入较高的行业集中在能源、电力、矿产和高新技术等行业,月平均工资达到4000-8000不等。而收入较低的行业包括劳动密集型加工制造业、服务业等,这些行业职工基本工资长期在低位徘徊,垄断行业工资是收入较低行业工资的1.6倍左右。

(二)企业一线职工收入偏低。一方面体现在企业一线职工工资增长缓慢、增幅小。调查显示,近几年企业职工工资收入虽然逐步增长,大部分企业能够定期或不定期为职工增加工资,单从实际水平看,仍低于我省GDP增长速度。对问及您对收入是否满意时,持满意态度的占18%,比较满意的占40%,不满意的占42%。另一方面是部分企业以

最低工资标准作为工资支付标准。主要体现在流动性强的服务行业中,少数企业以“用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准”的法律规定作为依据,把最低工资标准定为企业工资支付的起始标准,若减去加班工资、高温、低温等津贴以及福利待遇,部分一线职工实际所得仍低于本省最低工资标准。

(三)非公企业工资集体协商机制作用发挥不充分。国有企业和国有控股企业在企业民主管理、工资集体协商工作方面相对比较规范,但是部分非公企业的工资集体协商工作流于形式。一些非公企业召开职代会,提交给职工代表大会的方案基本都是企业管理方直接提出,而真正涉及一线职工切身利益的劳动定额和标准问题,被企业一再规避。尤其是在流动性强的中小型民营企业,调查显示,职工认为实行工资集体协商制度对提高职工工资水平有很大作用的为20%,有一些作用的为31.5%,认为没有什么作用的为39.5%,不知道的为10%。另一方面是工资集体协商在推动实质性工作方面有障碍。部分民营企业管理者缺乏民主意识,集体协商不是在完全平等的基础上进行,加之由于职工在求职和就业过程中处于弱势地位,因而在工资待遇、劳动保护、加班工资等涉及自身利益的问题上,对企业听之任之,不敢提出自己的要求。

(四)劳务派遣工维权尴尬。近年来,劳务派遣工问题广受关注,在相关措施和政策的推行下,劳务派遣工维权问题得到了一定程度的改善,但是并未从根本上加以解决。一方面体现在同工不同酬、同岗不同待遇,劳务派遣工的劳动报酬远低于劳动合同工,有的只相当于劳动合同工的一半。劳务派遣工虽然在保险保障方面划归于劳务派遣公司,但是他们参险的完整性和额度在一定程度上均低于劳动合同工。企业年金、企业补助医疗保险和住房公积金等其他企业福利项目更是极少覆盖到劳务派遣工身上。此次问卷统计,40%的劳务派遣工的劳动所得低于正式工。另一方面是劳务派遣工职业发展空间有限,职位晋升和工资增长方面都存在或明或暗的障碍,很难突破进入更高层次的工作,发展前景和工资预期也大大降低。劳务派遣工因为劳动关系不在用人单位,他们参加工会组织、参加民主管理的权益难以保障,造成了劳务派遣工基本劳动经济权益维护的盲区。

(五)工会组织作用发挥不够。一是工会参与决定职工

收入分配的作用有限。不少企业以职代会为基本形式的民主管理制度和机制尚待完善,企业工会不能很好地通过职代会参与收入分配、工资支付、工资集体协商履行等实质性问题。二是工会参与工资集体协商的能力有待进一步加强。部分非公企业中,由于工会干部受雇于企业,因此在工资集体协商过程中一定程度上还存在着“不敢谈、不会谈、不愿谈”的情况。即使把薪酬问题列入集体协商之后,也存在着协商结果以经营方意见为主的现象。三是一些工会组织开展工作积极性不高,不能主动深入基层职工广泛听取工资分配方面的意愿和要求,不能深入了解职工对企业岗位工资、奖金、津贴、补贴、工资支付等分配制度的意见,不能很好地反映职工诉求。

### 三、对策建议

(一)发挥政府主导,强化宏观调控。一要着力完善劳动力市场工资指导制度。强化对行业职工平均工资、企业人工成本、消费价格指数等指标的科学研究和数据分析,及时制定和发布工资指导价、劳动力市场工资指导价位等信息,引导各种工资价位的合理形成。二要结合实际情况,及时、合理地调整最低工资标准。最低工资调整幅度、速度要与当地的经济水平发展和物价上涨幅度相适应。要结合实际考虑通胀情况,确保普通职工特别是低收入职工的收入水平不因物价上涨而下降。最低工资标准应更加具体化,明确最低工资与其他各类补助之间的关系,避免出现歧义和误读。三是科学施行劳动定额制度。各行业协会应在政府有关部门的指导下,科学合理地制定并发布各行业、各工种的劳动定额标准,加大对实行计件工资的企业监管力度,严查企业自行制定的高于标准的企业劳动定额标准,惩处肆意压低工人工资、侵害职工经济权益的行为。

(二)完善法律法规,强化执法监督。一要大力推动相关立法进程。要在现有《劳动法》、《劳动合同法》及《集体合同规定》、《工资集体协商试行办法》等法律法规基础上,尽快研究和制定有国家级立法机关颁布的工资集体协商和支付保障的法律法规。地方工会要加强与统计人大、政府、劳动行政部门的协调沟通,制定相关条例和规定,要对工资集体协商和支付保障的具体程序、内容、期限、处罚办法进行规范,让相关维权手段有法可依。二要强化执法检查 and 惩处。要建立健全相关工资支付监控制度、信用评价制

度,对不执行有关标准的企业进行严肃查处,坚决杜绝克扣、拖欠职工工资,超时超额劳动等违法现象。三要强化监督约束机制。要发挥政府主导作用,力求各级党委和政府把建立工资集体协商纳入重点工作之中,制定切实可行的工作计划和进度安排,并列入考核。

(三)强化企业责任,发挥主体作用。一是企业要加强新形势下收入分配领域的改革,切实增加和保障职工的工资性收入,坚持按劳分配为主的分配原则,进一步强化劳动要素在企业分配中的作用。不断强化企业薪酬制定与市场接轨,坚持市场价位对企业的指导作用,科学合理确定不同岗位职工的工资水平。二是企业要建立健全自身的社会责任评价考核体系,科学设定包括收入分配等基本劳动权益等因素在内的指标体系、评价方式和评价程序,进一步改变在生产要配置上“重资本、轻劳动”的做法,强化企业通过完善机制运作,改善内部收入分配制度,实现企业发展与职工权益的双赢。三是健全职工基本福利制度,广大企业要全面推进健全以工资分配为主,社会保险、带薪休假等福利及要素分配相结合的职工薪酬体系,进一步降低保障性住房的准入门槛和申请条件,切实缓解职工特别是中低收入职工的住房压力。

(四)加强源头参与,激发工会活力。一是工会组织要加强源头参与。积极参加有关职工工资收入分配权益的法律法规制定和政策研究,参与最低工资标准制定,参与有关工资增长指导价、劳动力市场工资指导价位及行业人工成本信息的采集和确定。二是深化民主管理。切实加强以职代会为基本形式的民主管理制度和机制建设,不断提高职代会、厂务公开、职工董事监事等民主管理制度等对维护职工工资收入分配权益的作用,通过加强对企业收入分配的参与和监督,维护好职工工资收入分配权益。三是创新组织体制。有必要进一步推行区域性、行业性职代会建设,加强“上代下”的工会维权机制建设,不断提升工会代表职工与资方协商工资的能力和主动性。四是提高服务水平。要建立健全职工援助服务平台和信息化载体,整合工会就业援助、互助保障等服务项目,进一步拓展纠纷调解、法律援助、会员服务等相关服务,为广大职工群众劳动经济权益实现提供坚实保障。(执笔:周琳越)

(责编 琦琦)

# 企业职工董事职工监事制度建设

## 调研报告

文 / 陕西省交通运输工会

为了了解和掌握我省交通运输系统内企业职工董事职工监事制度建设情况、履职情况,进一步推动交通运输系统职工董事职工监事制度的落实和发展,保障职工民主决策、民主管理、民主监督的权利,陕西省交通运输工会在直管企业中进行了职工董事职工监事制度建设调研。调研报告如下:

### 一、调研对象

本次调研主要采取自查报告的方式,涉及系统15家企业,其中10家公司制企业,占2/3,5家为一般企业,占1/3。本次调研以这10家公司制企业为主要调研对象。从所有制来看,10家企业中,包括央企2家(中交西安筑路机械有限公司、中交第一公路勘察设计研究院),国有企业6家(高速集团、交通集团、交通咨询公司、交通传媒公司、汽车贸易公司、交运输集团),民营企业2家(路桥集团、咸永路业)。从性质来看,有国有独资企业3家(高速集团、交通集团、汽车贸易公司),有限责任公司3家(咸永路业、交通传媒公司、交运输集团),股份有限公司4家(中交西筑公司、中交一公院、交通咨询公司、路桥集团)。覆盖面广,参与度高,比较具有代表性,基本能够反映交通运输企业职工董事职工监事制度建设情况。

### 二、职工董事职工监事制度建设情况

1. 董事会、监事会建立情况。10家公司制企业中有8家企业建立了董事会监事会,建会率达80%,只有交通咨询公司、省汽贸公司2家企业没有建立董事会监事会。交通咨询公司只有执行董事1名,而《公司章程》规定不设立董事会、监事会,原因是该公司虽按照企业模式运作,但实际属于技术支持型单位,现有职工中技术人员居多,且以兼职专家为主要审查力量,现行管理模式难于建立董事会、监事会。而省汽贸公司由于企业未完全改制,所以没有设立董事会监事会。建立了董事会监事会的8家企业包括2家独资公司(高速集团、交通集团)、3家有限责任公司(咸永路业公司、交通传媒公司、交运输集团)、3家股份

制有限公司(中交一公院、中交西筑公司、路桥集团)。其中高速集团和交通集团还有数个二级单位,高速集团公司及所辖子公司建立职工董事职工监事制度的企业达10家,建制率达95%以上。交通集团控股及参股企业共有8家(3个控股企业,5个参股企业),其中4家设立了董事会和监事会。

2. 建立职工董事、职工监事情况。在建立董事会监事会的8家企业中,既有职工董事又有职工监事的有3家(高速集团、交通集团、交通传媒公司),占37.5%;只有职工监事,没有职工董事的有4家(中交一公院、中交西筑、路桥集团、咸永路业),占50%;职工董事职工监事都没有的有1家(交运输集团),占12.5%。这是由于交运输集团《公司章程》规定,只有出资人才有权利提名董事监事候选人,并不是由工会提名,民主选举产生的。这8家企业中共有董事51人,其中职工董事3人,占比仅5.88%;共有监事33人,其中职工监事8人,占比24.24%。所有职工董事职工监事中,只有1名为工会主席。

### 三、职工董事监事工作开展情况

1. 制度执行较为规范。7家单位的《公司章程》里或多或少都有关于职工董事职工监事的规定,如交通集团的《陕西省交通建设集团公司章程》,专门设立了第六章董事会、第八章监事会,从制度上明确了职工董事职工监事在企业管理工作中的作用、条件、要求等,并完善了相关制度;坚持监督评议制度,确保职工董事职工监事定期向职工代表大会报告参与董事会监事会决策情况,接受职工代表的监督和评议;坚持选举和罢免制度。董事会和监事会中的职工代表,按照法定程序经公司职代会选举产生;任期届满,可以连选连任;有违法或不称职的,职代会有权调查,并通过法定程序进行更换。

2. 工作机制相对健全。一方面是建立信息沟通机制,有效发挥职工董事职工监事知情权、表达权。职工董事职工监事制度能够积极争取各部门的密切配合,确保职工董事

职工监事代表职工群众的意见和要求,在董事会和监事会上,表达工会组织的意见,反映职工群众的要求、愿望和呼声,把职工群众与企业联系得更加紧密。另一方面是建立保护机制,有效发挥职工董事职工监事参与权、监督权。认真执行《公司法》、《陕西省企业民主管理条例》等法律法规规定,确保职工董事职工监事的权利受法律保护,特别是在企业贯彻实施《劳动合同法》,签订集体合同,重大制度制定和颁布,签订“五险一金”、工资福利调整等方面,职工董事和职工监事全面参与,建言献策,充分履行了职工合法权益的维护监督职责。

3.职工董事监事业务水平不断提高。大多数被调查企业能够每年为职工董事职工监事提供必要的学习交流机会,全面快速地提升职工董事职工监事的素质。并将职工董事职工监事的培训纳入工会干部培训的总体规划之中,组织开展的工会主席培训和职工代表培训都邀请职工董事职工监事参加,全面提高职工董事职工监事参政议政的工作水平,使其真正成为懂政策、知情况、善讲话、讲真话的职工董事、监事。有的单位采取干部交流的方式,让作为工会负责人的职工董事职工监事轮岗到企业经济管理工作一年后再回到原岗位,使之成为既有企业管理实践经验,又具备相关业务知识的职工董事监事,使其在推进完善公司法人治理结构、参与公司高层决策和监督方面发挥更大更好的作用。

#### 四、存在问题分析

1.思想认识不到位。少数工会干部、公司经营者、职工董事职工监事对这项工作制度认识存在模糊概念、重视程度不够,推行职工董事、监事制度的工作基础不扎实,影响了此项制度的开展。职工董事职工监事也习惯于过去的顺从和归附,对现代法人治理结构下的制衡机制还没有清醒的认识。

2.制度和操作存在短板。大多数公司在《公司章程》中仅仅对本单位职工董事职工监事的数量进行了相关规定,至于职工董事、监事的权利、义务、保障机制,参与决策、监督的内容、形式、程序,以及向职代会报告、述职、接受评议等方面的工作制度没有更详细明确的规定。甚至有部分单位的职工董事职工监事不是由民主选举产生,而是由上级主管部门指派,存在非“职工”化的现象。同时也存在着职代会代替职工董事职工监事的现象。

3.工作缺乏主动性。部分职工董事职工监事,因其是“职工”身份而在责权利方面与其他董事、监事有所不同,过分依赖于企业,行使职权时独立性、自主性不强,受企业的支配和限制,一些职工董事职工监事没有经过相关的培

训或者缺乏有关知识,受自身素质限制,参与能力不强,参与质量不高,成了“举手”董事、监事。

#### 五、几点建议

职工代表进入董事会监事会,客观上建立起公司决策机构、监督机构与职工之间的制度性联系,形成了职代会、工会与董事会监事会、经理层之间相互依托、相互支持、相互制衡的管理机制,是企业科学决策、民主决策的机制性保障。职工董事监事代表职工参与决策和监督,反映工会组织的意见和职工群众的愿望、要求,实施源头参与和监督,既促进了企业民主决策、科学决策,又有效维护了职工群众的民主政治权利和自身经济利益。现对进一步推动职工董事职工监事制度建设提出如下建议:

1.抓好宣传工作,强化思想认识。通过学习培训、宣传教育等方式,提高党政领导、工会干部和企业经营者的思想认识,明确建立职工董事职工监事制度,是贯彻落实党的全心全意依靠工人阶级方针的要求,更是加强企业民主管理、实现职工源头参与民主管理、民主监督的体制保证。要加强宣传工作,使参与职工董事职工监事制度工作的各方形成共识,确保各方面共同努力推进这项工作的不断落实。强化职工的主人翁意识和投资者、董事、监事以及其他经营管理人员的制衡意识,同时弱化经营管理人员的专断意识和职工的依从心理,对于职工董事职工监事制度建设至关重要。

2.推动制度完善,确保操作规范。一方面要加大贯彻《公司法》的力度。依据法律、政策的规定与要求,与有关部门加强沟通,密切配合,共同推动企业依法建立职工董事监事制度。另一方面规范职工董事监事制度建设。明确规定职工董事和职工监事产生的条件、程序、比例以及享有《公司法》规定的与其他董事、监事同样的权利、义务、保障机制;明确规定职工董事、监事参与、监督的内容、形式、程序;制定职工董事、监事向职代会报告、述职、接受评议等方面的工作制度。

3.重视学习培训,强化日常管理。有些职工董事、监事作用没有真正发挥,一个重要的原因是职工董事、监事的业务素质和业务能力较低,要加大学习培训提高职工董事、监事的综合素质,不断增强他们的参与决策、管理和监督的工作能力。同时,为他们在权益、待遇等方面创造良好的工作条件,确保职工董事职工监事肩负职工和工会组织的委托,代表职工群众的意见和要求。要高度重视职工董事、监事非“职工”化的现象。切实采取有效措施推动职工代表特别是工会负责人进入董事会监事会,防止职工董事、监事向非“职工化”转变。

(责编 琦琦)

# 延安市推进工资集体协商工作的调研与思考

文 / 延安市总工会维权保护部

推进集体协商是一项重要的普惠性事业。目前,延安市已建工会企业有4000多家开展此项工作,覆盖职工21万多人,建制率达到91%。为全面了解此项工作开展的情况,延安市总从2015年初进行了调研,12月份在省总工会聘请的2名专职指导员的配合下,先后深入到全市13县区进行了调查研究。调研活动采取听汇报、查资料、召开座谈会、访问职工和企业行政管理人员以及发放调查问卷等方式进行。先后听取汇报36次,查资料125份,召开座谈会49场次,走访企业63家(其中:国有企业9家,非公企业54家),发放调研问卷650份(收回问卷631份,其中职工472份、工会干部和管理人员156份),另外查阅集体合同文本41份(行业集体合同6份,区域集体合同10份,企业集体合同25份)、劳动合同648份。本文在总结此次调研结果的基础上对延安市工资集体协商工作中存在的问题加以分析并提出建议和对策。

## 一、工作开展情况

(一)领导机制得到完善。从市一级情况来看,自2012年始就成立了由市人社局牵头,市总工会、市工信委、市工商联参加的“三方四家”的领导机构,13县区也先后成立了与市上一致的领导机构,并都能相互配合开展工作。市人力资源和社会保障局与市总工会联合制定下发《推进实施集体合同制度攻坚计划的实施方案》,安排部署工作任务;与市工商联联合下发了《在非企业加强工会组建和开展工资集体协商工作的通知》。市总工会与市人力资源和社会保障局多次深入宝塔区、甘泉、延长、安塞、子长、吴起等县重点检查企业工资集体协商工作开展的情况。13县区的人力资源和社会保障局也都不止一次组织了联合检查小组,深入企业进行督促、检查。

(二)考核奖励机制基本形成。延安市总工会于2012年制定了《延安市工资集体协商工作考核奖励办法》,在召开全委会时,与县区工会主席签订工资集体协商工作目标责任书。首先在每年评选的全市“劳动奖状”、“劳动奖章”中,拿出一定的名额用于表彰工资集体协商工作先进单位和先进个人。凡是完成任务、考核分数居于前列的县区总工会和市直基层工会都授予“全市工资集体协商先进单位”荣誉称号(目前已有22家单位获奖);工作积极、成绩突出的个人授予“全市推动工资集体协商工作先进个人”荣誉称号(目前已20人获得表彰)。宝塔、甘泉、延长等县区依照市上要求,制定了各县区的考核奖励办法;宝塔区还给6家行业工会主席每人每月补助500元的工作经费。安塞县为集体合同签订规范的企业一次性奖励3万元。

(三)典型引领的局面已经形成。市协调劳动关系“三方四家”共同商定以职工最多、非公企业最为密集的宝塔区为重点,以延长、安塞、甘泉为辐射点带动其它县区稳步推进工资集体协商工作的方案。各县区也确定1—2个行业性、区域性、非公企业等重点工资集体协商单位,同时指定指导员和包点干部。在生产经营正常、效益较好的企业,侧重建立正常的工资增长、调整机制和奖金分红、社会保险等保障机制。在生产经营较困难的企业,根据实际情况,就一项或几项内容进行重点协商,侧重建立工资支付保障机制。在分散的小型非公有制企业,重点实施区域性、行业性工资集体协商,侧重解决职工工资,特别是农民工和一线职工工资增长缓慢、拖欠等问题。宝塔区工资集体协商示范点包括3家国有中小企业、7家非公企业,覆盖职工1900余人。在典型示范引领下,签订行业、区域性工资集体合同9份,覆盖职工



6200余人。延长县签订区域性、行业性工资专项集体合同11份、覆盖企业38家,共覆盖职工1100余人。延安王家坪实业集团公司、甘泉县八千里食品公司、安塞县客运系统等示范点,协商流程、记录资料等完整齐备,工资集体协商合同基本规范。

(四)专职指导队伍得到加强。工资集体协商工作难度大,为了使工会干部和集体协商指导员更多的掌握相关的法律法规和专业知识,熟悉集体协商的各个程序。市上先后举办了工资集体协商指导员培训班5期,参加北京、西安工资集体协商指导员培训班学习7批次。去年8月又在省工运学院举办了68人参加的工资集体协商指导员培训班。目前全市共培训集体协商指导员650余人次。与市司法局深入21家企业,开展了为期6个月的“法律服务进企业”活动,有力推进工资集体协商工作。各县区在市总工会的指导下,广泛开展了组建专职指导队伍和对指导员的培训。目前全市各县区都有1—2名专职指导员,指导员都能深入第一线,亲自参与要约制定和协商全过程,并建立了工作进展台账,按月上报市总工会。

(五)职工的工资和福利待遇有所提高。从调查问卷中了解,职工工资近年来均有不同程度增长,其中:工资增长幅度在1%—5%的占19%,6%—12%的占39%,13%—19%的占24%,增长19%以上的占2%,零增长的占16%。子长南关汽车修理厂、延长华隆果业公司、宜川恒园果业公司等企业通过集体协商,不仅职工工资逐年增长,而且福利待遇也相应增加。甘泉、黄龙、延川、宜川等县区还分别签订了女职工专项合同,保障了女职工的特殊权益。

## 二、存在问题分析

(一)思想认识有待提高。首先是有些企业管理人员片面认为工资集体协商就是要涨工资、提高福利待遇,增加企业经营成本,影响企业发展,对开展工资集体协商工作不积极、不配合。个别私营企业主素质不高、法律意识淡薄,认为自己出资办企业,不愿意协商。其次是部分职工参与协商的积极性不高。从调查问卷中可以看出,有50%左右的职工,认为协商是上级工会的要求,即使协商也是走过场、搞形式,认为自己的工资应该是自己与企业老板协商的。第三是在一些私企,工会主席与老板是雇佣关系,受制于企业老板有的“不愿谈”,有的“不敢谈”。还有些企业

工会主席“不会谈”。第四是企业经营状况、财务状况公开很少,工会信息量不够,加之工会干部自身法律素质和协商技巧又不够,影响协商质量。

(二)签订的合同文本不够规范。由于缺少行业工资标准,工资的高低涨幅更多的依赖市场用工价位。有些企业虽然签订了工资集体合同,但内容非常简单,只规定了最低工资标准,没有细化工种之间的差距,或者没有具体的增幅,签订的合同没有实际意义。还有一些企业,虽然开展了工资集体协商,但协商内容大多是按老板意愿填写,协商的会议记录不齐全,工资集体合同流于形式。另外劳务派遣工成为工资集体协商的盲区,派遣单位没有开展工资集体协商,用工单位工资集体协商又不包含劳务派遣工。同时有些企业集体合同中约定的参照企业规章制度的条款,由于企业的规章制度不健全或部分条款与现行法律法规相违背而无效。

(三)合同备案审核不到位。从调研中发现,有部分县区在集体合同签订后,没有报送人社部门审核备案;有些企业集体合同签订后,没有得到相应的督促落实。集体合同履行情况不明确,特别是区域性集体合同,对合同的履行主要职责在各个营业户方。而大多数营业户职工人数少,且没有建立工会,协商时选出的协商代表,又不清楚对合同落实有监督的职责,使合同形同虚设,起不到签订集体合同的真正目的。

(四)行业(区域)工会和行业(区域)协会组建不到位。开展行业性、区域性工资集体协商缺少谈判主体,非公企业主要围绕石油、煤炭、卷烟工业和红色旅游等这些产业辅助经营,规模化、产业化的私有企业很少,大多数小微企业行业分散,雇员数量不大,再加上宣传引导不够,组建行业工会、协会热情不高。宝塔区、延长县、安塞县等县区总工会开展的行业(区域)工资集体协商,部分由于没有行业(区域)协会参与,只能“上带下”与区域内每家经营者、职工进行协商沟通签订行业(区域)工资集体协议,工作难度和困难很大。

(五)非公企业工会工作基础薄弱。非公企业工会组建未实现全覆盖,部分已成立企业工会组织,作用发挥不理想。市直基层工会主要涵盖我市国企,这些企业工会组织健全、人员配备到位,开展集体协商工作较早,合同文本也

相对规范。真正的瓶颈在于非公企业,按照属地管理的原则,工会组建和其他业务由县区总工会落实和管理,由于地域和经济以及其他原因,非公企业工会组建工作不到位,企业工会主席大多兼职,一人承揽工会全部业务,精力过于分散,发挥作用不够到位。

(六)协调劳动关系三方工作机制作用发挥不够充分。目前我市的三方机制在协调劳动关系方面的实施效率还很低,作用发挥不充分,其根本原因在于该制度的跳跃式发展、相应的组织基础薄弱。市县两级还未建立企业家协会和企业家联合会,参与主体不够健全,只能靠部门间的临时合作,缺乏长期、稳定、规范的工作机制。同时三方机制大多县区没有延伸到乡镇、街道一级。

(七)地区工作开展不够平衡。大多数县区制定了集体协商的工作方案和工作措施,有专人负责,但也有些县区只是简单的转发了上级的文件,没有因地制宜制定自己的工作计划,工作不够积极,协商程序不够严谨,合同文本不够规范。处于一种应付检查的状态。

### 三、思考和建议

(一)积极争取党委、政府重视和支持。我们目前提倡的“三方四家”领导机构,明确地提出政府牵头,要求党委高度重视,人社局等政府职能部门切实履行主导作用。在以后的工作中要积极推动地方党委和政府出台贯彻实施意见,建立由地方党委和政府负责同志牵头的工作领导小组。在推进工资集体协商过程中要建立定期向党委汇报制度,争取把工资集体协商纳入党委和政府的工作部署、地区经济社会发展规划之中。

(二)充分发挥“三方四家”协调机制的作用。建立由政府主导,工会和企业代表参加的协调劳动关系三方机制。加强“三方四家”合力推进,人社局、工会、工信委、工商联要各司其职,通力协作,加强对区域、行业和基层企业开展工资集体协商工作的指导和服务。一是将工资集体协商工作作为“三方四家”联席会议重点议题。要使联席会议取得实效,做好会前的沟通协调和会后的督促落实工作非常重要。市县两级工会要在听取政府方面的意见和建议的基础上,对议题不断修改和完善。充分利用联席(联系)会议制度平台,反映在企业劳动关系变化和社会分配中出现的问题,反映企业民主管理、推行平等协商、

签订集体合同工作方面的意见和建议,研究解决推动工资集体协商工作中的难点问题。二是人力资源社会保障部门要加强检查指导,积极协调处理协商过程中发生的争议,并结合对工资集体协议的审查工作,指导企业提高协商内容的针对性。要适时发布企业工资指导价、工资指导价位和行业人工成本信息,为企业开展工资集体协商提供参考。三是各级工会要正确处理好保障职工权益与促进企业发展的关系,积极引导职工关心企业的发展。要指导企业工会主动提出工资集体协商要约,并将发生争议较多的事项作为协商的重点内容。对企业拒绝或拖延开展工资集体协商的情况,要及时与人力资源社会保障部门沟通进行追责。对于尚未建立工会的企业,上级工会要指导职工民主推荐协商代表,推动开展工资集体协商。四是工信委、工商联要积极引导和鼓励企业切实承担社会责任,主动关心职工,使广大职工共同分享企业发展成果。要指导企业在制定、修改有关劳动报酬等直接涉及职工切身利益的规章制度时,符合国家法律法规相关规定。

(三)要加强与人大、政协的沟通和联系。人大执法检查、政协视察等活动要把集体协商工作纳入检查、视察的范畴,通过人大代表、政协委员的呼声,推进企业家协会、企业家联合会尽快组建,解决市县两级缺少企业家协会、企业家联合会的问题。同时相关部门要在产业聚集的区域和行业,加大各类协会的组建力度,为开展区域性、行业性工资集体协商确定协商主体。市县两级工会要继续加强企业工会、区域和行业工会组建和完善,积极探索落实专职工会干部待遇的措施和办法。

(四)加大培训力度,加大经费投入。要稳定指导员队伍,加强对指导员的培训,使每个专职指导员不仅熟悉法律法规和相关政策,而且熟练掌握协商的各个程序。要大力培训协商代表,规范指导协商的各个环节,确保每一份合同公平、公正、合法、规范。要针对有些县区缺乏经费的现状,让各级工会在年初预算中重点考虑集体协商工作经费,采用以奖代补的形式提供经费支持,同时再给从事该项工作的行业、区域兼职工会主席一定的劳务报酬,保障集体协商工作长期、稳定并有所提高。

(责编:林舟)

# “互联网+”时代工会工作的 调查与思考

文/解欢庆 杨琳琳

“互联网+”是过去一年最热的词汇之一,从政府工作报告到十三五规划,从国家领导人的重要讲话到街头巷尾出租车司机的神侃,“互联网+”的身影无处不在。“互联网+”究竟加强了互联网的哪些方面?最直观的例子就是“双十一”期间全民利用互联网疯狂淘宝的盛况。然而,“互联网+”绝不仅仅限于经济方面的影响,而是对互联网作用全方位的加强,政府作为互联网时代的重要参与者,在其中也绝不只是扮演政策支持的角色,“互联网+”时代的来临对于政府及群团组织的行为方式具有深远影响。

## 一、什么是“互联网+”? 工会工作能不能“+”?

2015年3月5日的十二届全国人大三次会议上,李克强总理在政府工作报告中提出了“互联网+”行动计划,这意味着“互联网+”正式被纳入顶层设计,成为国家社会经济发展的重要战略。随后国务院发布了《关于积极推进“互联网+”行动的指导意见》(国发[2015]40号),对于“互联网+”这一词汇给出了官方的定义:“互联网+”是把互联网的创新成果与经济社会各领域深度融合,推进技术进步、效率提升和组织变革,提升实体经济创新力和生产力,形成更广泛的以互联网为基础设施和创新要素的经济社会发展新形态。通俗的讲,所谓的“互联网+”就是在互联网平台上加一个传统行业,相当于给传统行业助插一双翅膀,通过“互联网”的力量助飞传统行业。

作为群团组织的工会,怎样融入到“互联网+”这个大趋势中,怎样利用“互联网思维”将工会工作进一步拓展。《全国总工会改革试点方案》中明确提出,要适应“互联网+”发展,打造全国工会系统服务职工网络载体,建立全国统一的工会工作和会员信息基础数据库,开通全总微博、微信公众号和移动客户端,推动网上网下互动融合,实现服务对象全覆盖、服务时间全天候。工会干部要学会用职工群众易于接受的语言和形式,提高运用新媒体能力,更直接地与职工群众在网上交流互动,引导和凝聚广大职工。

## 二、互联网对工会工作的影响

(一)建设了大量的工会系统门户网站。自2007年2月8日全总召开新闻宣传工作座谈会后全国各级工会组织掀起了一股开办官方网站的潮流,从上到下建立了一系列层级分明、功能完备的网站体系。网站普遍设置了信息公开、政策法规、查询办事、信访投诉等栏目,极好的宣传了工会组织的工作,方便了广大职工了解党的政策、了

解自身的权利。

(二)开发了各类互联网工作平台。开发了诸如工会信息报送系统、工会帮扶系统、劳模管理系统等一系列的网络软件。这些软件功能齐备、菜单设置合理,而且从全总到基层工会都有自己的管理接口,无论是基层工会信息上报还是上级工会信息统计都非常便捷。

(三)建立了大量工会自己的微博账号和微信公众号。2015年12月16日至18日在浙江省湖州市长兴县举行的“凝神·聚焦·发力——首届全国最有影响力工会新媒体论坛”上发布的消息称,全国工会系统已聚合1300余个微信公众号和800余个工会微博,粉丝总量达到1000万人。不得不说,这是一个巨大的成绩。

## 三、工会组织在互联网应用中存在的问题

虽然工会组织在紧跟时代步伐,大力开发互联网应用上取得了巨大的成绩,但同时也存在一些亟待解决的问题:

### (一)门户网站建设只重数量不重质量。

1.网站建设没有统一标准,良莠不齐。工会组织虽然建立了大量的网站,但是大量基层工会组织的网站设计水平低下,功能单一,大多数基层单位网站开设一个栏目或者分出一个网页用来宣传工会工作,以陕西省教育工会为例,其共有下属高校工会63家,其中,在本校网站有工会自己页面的50家,没有一家高校具有独立域名及服务器,在校园网栏目众多、内容丰富的背景下,工会页面被打开浏览的几率极低。

2.网站的内容只注重工会自身开展的活动的宣传,缺乏政策解读、工会维权等职工关心的内容。信息发布数量则根据不同工会组织对于网络宣传重视程度有较大差别,如中国教科文卫体工会网站每年稿件数量上万,而陕西省教育工会网站年发稿数量不足1000篇。

3.总体访问量不容乐观。不论哪级工会组织建立的官方网站,访问量均不容乐观,中华全国总工会网站日均独立IP访问量为180,相对比新浪、搜狐等大型门户网站日均上千万的独立IP访问量,工会网站不能及时有效地将工会活动信息传播到全国3.6亿工会会员中,无法深入服务广大职工群众,较之的潜在受众,更无法作为工会践行基本职能的重要载体。

### (二)新媒体普遍影响力较弱。

1.只注重消息发布,不注重影响力建设。虽然我们的微

博账号、微信公众号数量达到了一定的规模,但这些微博、微信公众号都存在着粉丝数量较少、内容无吸引力、更新速度较慢、不转发热点事件、对敏感问题集体失声等一系列的问题。现在很多工会微信公众号只是简单的将内容推送出去,至于有多少受众以及受众看不看的问题都毫不关心。工会新媒体的建设水平和国内其他一些行业新媒体的建设水平存在较大的差距,根据微信传播指数(WCI)比较,在“首届全国最有影响力工会新媒体论坛”上获得“全国十佳最有影响力工会新媒体”大奖第一名的工会微信公众号“劳动报”,其WCI值为672.51,全国总排名7432位,和全国排名第一的“人民日报”(WCI值为1501.5)相比,差距还是非常明显的。根据微博传播指数BCI比较,工会系统微博账号和网络大V的微博账号,其影响力差距更大。

2.工会APP开发基本处于空白状态。目前智能手机已经基本普及,几乎每一部智能手机中都安装了数种应用程序,因此手机APP间的较量实质就是对于手机使用者的争夺。用“360手机助手”对“工会”和“职工”等关键词进行搜索,结果见下表(个别下载量过少的APP不予统计):

软件名称	制作单位	主要功能	下载数
北京工会12351	北京市总工会	北京市职工通过它参加工会举办的活动。	87
富士康工会优乐购	富士康公司工会	公司员工享受昆山区域餐饮、娱乐优惠服务,并可通过该系统与园区工会维权、帮扶等窗口进行沟通交流。	2447
数字工会	北京市燃气集团工会	数字工会图书馆。	219
成铁工会	成都铁路局工会	帮扶救助,工会活动宾馆、文化宫、体育馆、艺术作品的介绍。	133
职工之家	济南火车站工会	集办公,交流,娱乐等于一身的内部APP平台。	24
职工素质工程	全国职工素质建设工程网	让学习者更方便的学习,获得更高的学习体验,为各行各业的职工提供一条提升自己的渠道。	73

从此表可以看出,工会开发的手机应用程序数量极少,即便是已经存在的APP,也存在菜单设置不合理,功能不完备等问题,因此下载量少的可怜,根本无法发挥服务职工的功能。

### (三)工会系统“电子政务”发展缓慢。

工会组织目前开发了数种网络软件,如劳模管理系统、信息报送系统、困难帮扶系统等,都是为了自身工作方便,大多没有向公众开放任何接口。各类信息资源的开发与利用、整合与共享未能有效实现,尤其是缺乏对部门间信息孤岛、路径依赖、协同办公等问题的有效解决方案。以“困难职工帮扶系统”为例,职工本人必须要向基层工会提出申请,书面提交数目不少的证明材料,再由基层工会将困难职工录入系统之中等待上级审核。倘若建立一个全国

统一的工会工作和会员信息基础数据库,再由困难职工自主在网上填写困难信息,会员身份通过后台数据库进行比对验证直至审核成功,将会为困难职工帮扶工作带来极大的便利。

### 四、“互联网+”时代给工会组织带来的启示

(一)工会干部要重新审视自己看待互联网的目光。互联网是科技发展、人类进步的象征,毫不夸张的说,“互联网+”是一次新的产业革命,是工会创新工作最重要的战场。要面向领导干部举办相关新媒体建设、运营、管理的培训班,让他们勇于认识并进一步尝试新事物,进而指导本单位新媒体建设。要让广大工会干部认识到,如果工会组织不在互联网中建立自己的地盘,不能将置身其中的职工们吸引到自己的身边来,那么根本谈不上团结职工、教育职工、服务职工。要破除建个网站、开个微博、办个微信公众号就是和“互联网+”接轨了这种错误的观念。要建立工会系统自己的互联网发展战略,成立相关指导机构,从上到下建立一套互联网工作、宣传、服务体系。

(二)重视工会门户网站的建设。对全国工会系统的网站做一次普查,查清底数,对内容错误、无人维护、不及时更新的网站要坚决关停或上移。要统一标准,对没有条件单设域名的基层工会组织,其网页应该挂靠在上二级产业工会或总工会网站中,而不是挂靠在其单位网站中。省一级工会网站,稿件数量大、内容更新快,要建立工作制度,设专职工作人员,24小时不间断维护网站,对上级的重大新闻要转载,对突发事件要及时应对。设法将一些职工群众密切关心的工作整合在门户网站中,比如信息公开、信访等。要利用一切手段大力宣传工会组织自己的门户网站,引导广大职工在工会网站获取工会各类信息。

(三)正确运用新媒体。现在的年轻职工更多的业余时间精力都在社交网络上,不一定有精力也不一定有兴趣去关注工会的报纸、期刊、甚至网站,能否将工会工作延伸到社交网络中,能否在SNS上抢占一席之地,对工会组织的影响力至关重要。

1.要注重吸引粉丝。互联网时代,要利用工会组织自上而下的组织体系,加大宣传力度,力争使广大会员都成为工会新媒体的粉丝。要利用工会组织在自己掌握的报纸、杂志上的固定位置长期宣传工会新媒体账号,将报纸、杂志的读者转化为自己新媒体的粉丝。有条件的工会组织还应该积极寻求和地方网站、报刊、杂志、广播、电视等媒体的合作。也可以举办专门的微博、微信公众号、APP推介活动,扩大工会微博、微信公众号、APP的知名度。要充分发挥名人效应,利用其影响力帮助工会组织所运营的新媒体增加粉丝。

2.要选择有吸引力的话题。全国总工会宣教部和劳动报联合发布的全国工会系统微信排行周榜(2015年12月20日至12月26日)上列出的本期榜单阅读数排名前十的文章如下:

公众号	标题	周阅读量
1. 劳动报	注意! 朋友圈流传的“养老金新增数额”是假消息	43512
2. 工人日报	中央最新表态:保障干部职工正常福利待遇	31438
3. 甬工惠	每天睡6小时和8小时的区别,看完惊呆了	30603
4. 上海自贸实验区工会	【圣诞游戏】Merry Christmas ~ 圣诞礼包,工粉们嗨起来~	24336
5. 天津开发区总工会	【重要通知】天津首次启动雾霾红色预警:单双号限行,中小学停课	23157
6. 劳动报	明年1月1日零点后生娃,少拿2万多元!	20796
7. 陕西工人报	中央发话,职工正常福利可以有! 快转	19921
8. 劳动报	定心丸! 明年1月1日肯定不会取消晚婚晚育假	18346
9. 本钢集团工会	【微笑接力赛】本钢总医院-天使的微笑!!!	15485
10. 甬工惠	工会发年货的正确打开方式!(附正面负面清单)	14601

从这份榜单上可以看出,全国工会系统1347家微信公众号最近一周发布的阅读量排名前十的话题中,有3条是有关工会福利的,3条是关于放开二胎的(其中阅读量最高的也是关于此话题的),1条限行信息,1条养生信息,1条游戏信息,1条集团工会发布的医院建设信息。综合来看,都是和广大职工的利益密切相关的信息,这充分说明在价值观越来越多元化的现代社会,如何选择话题切入点也是需要账号运营者们深思的问题。

3.要使用专业团队、专用经费来运营新媒体账号。就像影视明星特别重视微博账号建设,他们在开设微博账号后均由自己的工作室等专业团队来进行运营。工会组织在运营新媒体中不妨学习,有条件的工会组织,可以招聘具有新媒体运营经验、新闻从业经验、计算机软件开发、平面设计类的人才,组成专业的新媒体运营团队;没有条件的工会组织也可以将一部分新媒体运营工作外包。可以制作出相应视频宣传一些职工的“好手艺”,并运用各种手段转发,这样既是对劳动美的宣传,又是对工会微博账号的宣传,更是对工会本身的宣传。而要达到上述的宣传效果,就要需要加大经费投入,当然,在新媒体账号做强做大之后,在政策允许的情况下,可以用广告弥补部分支出,形成良性循环。

4.打造工人阶级自己的意见领袖。2015年10月22日召开的“陕西省工会新闻宣传工作组”上确定了下一阶段陕西省工会新闻宣传工作的具体目标,明确提出打造“职工意见领袖队伍”。2015年2月在全总召开的新闻发布会上,全国总工会书记处书记、法律工作部部长郭军点名批

评富士康超时加班问题严重,富士康随后发表声明对全总的这一表态进行反驳,这一事件在社会上引起轩然大波,此事进一步发酵后形成了舆论站在富士康一边倒的现象,而全总上下则对于各种质疑声不作回应,网络上也没有具有影响力的“大V”站出来为工会说话。如果当时我们有一支过硬的职工意见领袖队伍,就可以团结带领广大职工,在各个“舆论战场”驳斥相关攻击,维护工会组织形象。

5.制作工会自己的APP。APP与微信一样具有移动服务的优势,但又有许多微信公众号无法比拟的优势,基本上任何服务功能都可以实现,比如维权、帮扶等,参与人为本工会组织下的会员,身份审核由下级工会来做,菜单设置可以根据需要添加。比如工会常常组织大龄职工开展各类联谊活动,这种联谊活动比网络上的各种婚恋网站更靠谱,能够吸引广大职工参与其中,可以尝试将类似线下活动制作为线上APP,吸引广大职工的深入参与,引导广大职工健康愉快的生活。

(四)进一步改进电子政务运行模式,引入互联网政务概念。各级政府部门已经将很多政务大厅中的工作移到互联网这个平台上了,但在目前这种开放程度不高,各部门信息壁垒严重的状态下,充其量只能叫做电子政务,还远没有达到互联网时代对网上政务的要求。可喜的是,一些地方政府已经开始了与互联网巨头的合作。2015年全国两会结束后不久,腾讯先后宣布与河南省、重庆市和上海市政府合作打造“智慧城市”,其中一项重要内容就是将交通、医疗、社保等一系列政府服务接入微信,把原来需要东奔西走排队办理的业务通过手机完成,节省时间,提高效率。

对于工会来说,服务职工同样要求我们转变工作方式适应社会的发展。比如,陕西省总工会使用的“陕西省劳模管理工作平台系统”可以方便地进行查询、管理与统计,但目前这套系统存在的最大问题在于难以认证劳模身份。这套系统的开发只是方便了工作人员的日常管理,并没有向广大职工开放任何接口,已经认证的劳模本人也无从查询个人补助信息、疗养信息,如果能破除部门之间的信息壁垒,并对劳模管理工作做出一定程度的信息公开,那么工会的劳模服务工作会开展得更加顺畅。再如,目前工会组织的困难职工帮扶系统倘若可以与民政系统做一定程度的衔接,工会系统可以直接检索民政系统数据库中的困难职工,这样至少在审核上就节约了极大工作量。在探索互联网政务的新型工作模式方面,工会组织不仅要做好党联系职工群众的桥梁纽带,通过充分调研以联席会议为手段向政府建言献策,力争早日破除部门间信息壁,工会组织自身也要逐步尝试将各类文件以相同格式处理后上传至指定服务器(这其中也包含涉及职工利益的文件),方便广大职工群众查询、使用。

(作者单位:陕西省教育工会)(责编 琦琦)

# 府谷县农民工

## 基本权益状况的调研报告

文 / 段智博



农民工作为推进现代化建设的新生力量,已成为职工队伍的重要组成部分,最大限度地把农民工组织到工会中来,切实维护好农民工的合法权益,是近年来各级工会组织的一项重要工作内容,也是构建和谐社会的必要要求。为全面掌握府谷县当前农民工基本权益状况,进一步做好农民工的权益维护与管理服务工作,我们在本县进行了农民工基本权益的调研。此次调研依托全县20个基层乡镇工会联合会和全体工会组织员,通过深入基层、深入企业,进行走访座谈,问卷调查等方式进行。我在走访调研的基础上,对全县农民工基本权益状况进行了梳理和思考,形成了以下三方面的认识。

### 一、农民工基本权益现状

#### 1.全县农民工基本情况。

一是农民工基数大,呈动态化。府谷县是国家规划的陕北能源化工基地和榆林“两区六园”的重要组成部分,也是陕西省规划的煤电载能工业园区。过去十多年,府谷凭借丰富煤炭资源,经济快速发展吸引了大量外来的农民工前来务工就业。从上世纪90年代初到2010年由于农民工工资待遇相对较高,农民工一直保持增长的态势,近四年来由于煤炭价格下跌,使一煤独大的府谷经济受到重创,一度出现农民工返乡流失现象。截至目前,全县会员总数为92995人,其中61%的会员为农民工。

二是农民工分布集中,青壮年者居多。过去几年,我县农民工组成比较复杂,本县内东部、南部各镇(园区/办事处)的农民工向县城和煤炭集中的西部各镇(园区/办事处)流动,他们放弃了本地的农业生产,来到县城从事生产建设,来到厂矿集中的西部各镇从事生产劳动。而外省市包括鄂尔多斯市、山西忻州市、延安市、关中、陕南各市甚至相距较远的重庆、四川、河南、河北等省市的农民工也来

到我县,从事各行各业的生产建设。我县农民工的年龄构成一般在18—50岁,平均年龄在29岁,多为青壮年的70、80后,平均受教育程度较过去有所提高。

#### 2.农民工基本权益维护情况。

一是农民工维权意识增强。全县推行集体合同、工资专项集体合同、女工专项集体合同三大合同同步进行、同时签订,着力提高了合同履约率。其中女职工专项集体合同新签订92份,覆盖率达到99%,扎实推进了工资集体协商工作,农民工依法确立劳动关系的维权意识明显增强。

二是农民工工资增长趋缓。在经济下行的情况下,全县大多民企职工的工资总体趋稳略增,劳保福利基本能够保证。如三源集团2013年企业平均工资2800元,2014年为3000元,2015年为3020元;陕西省天桥集团府谷电石股份有限公司2013年工资为2800元,2014年为3000元,2015年和去年相同。府谷天化医院是我县的民营医院,2011年至2013年职工的平均工资为2000元,2014年为2500元,今年与去年持平。也有一些小微企业还会出现工资拖欠情况,县总工会坚决整治拖欠农民工工资等行为,考虑到一些企业流动资金短缺现象,采取分批分期兑付工资的办法,使企业和职工同舟共济,共度难关。截至目前,工资兑付工作都能按计划推进,农民工比较满意。

三是农民工保险制度逐步完善。今年,互助保障除了执行省总的实施方案,市总还结合全总、省总互助保障办法,在全市推行“榆林市在职职工住院补充医疗互助保障计划”。这切实为农民工看病难和因病致贫提供保障。另外,一些民企的职工保险制度也逐步完善。例如榆林市天龙镁业有限责任公司,现有职工600多人,全部参加了工伤保险;陕西省天桥集团府谷电石股份有限公司,本企业

180多名员工全部参加城镇职工社会保险和工伤保险;三源集团所属的三个企业的220多名职工参加医疗保险、工伤保险、部分职工还参加养老保险等。

四是农民工休假制度逐步推开。休假是劳动者应有的权利,可是一般农民工做一天工挣一天钱,不干就挣不到钱的农民工似乎一直被排除在外,但我县也有部分民企在农民工休假制度方面不断完善。例如榆林市天龙镁业有限责任公司的一线的职工能保证一月有休假2-3天,每天8小时工作制,行政人员有双休日,如遇法定节假日,均按法定的节假日规定补贴给予兑现;陕西省天桥集团府谷电石股份有限公司12%的职工有双休日,一线职工能够稳定双休日的占30%,能够稳定每周单休的职工占40%,休息日不稳定的占18%。三源集团职工实行带薪休假制度,其中集中休够带薪年假天数的占10%、能分次休够天数的占80%、能休部分天数的占10%;一线工人中能集中休够带薪年假天数的占10%、能分次休够天数的占60%,能休部分天数的占20%、没有休带薪年假的占10%。本企业职工能够稳定休息“双休日”的占5%,一线工人中能够稳定休息“双休日”的占3%,在法定节假日正常休息的占50%。本企业一线工人中经常性工作日加班加点的约占3%。企业自定标准支付职工加班加点工资。企业参照标准结合实际制定劳动定额。

五是农民工入会由被动变主动。一方面县总工会2015年开展了“农民工入会集中行动”。活动将坚持属地管理和行业管理相结合,加强区域性行业性工会联合会,推进不同所有制形式、不同规模单位农民工加入工会组织,建立农民工“源头入会、凭证接转、属地管理”工作机制。同时,针对农民工特别是新生代农民工的特点,利用网站、微博、微信、qq群等现代传播手段,宣传组织农民工入会的现实意义,对行动中的典型经验和创新做法及时宣传报道,发挥典型引领示范作用。另一方面县总工会在职工救助帮扶方面将困难农民工纳入救助范围。大病救助、金秋助学,首要条件必须加入工会组织,是工会会员,持有会员证,才考虑救助帮扶,这就激发了农民工入会的积极性。

## 二、存在的问题及原因分析

1.农民工社会保险制度还不够完善。一是大部分企业只给部分职工(农民工)办理了养老、医疗保险,给职工(农民工)办理“五险一金”的在民企中较少;二是有的企业只

给中层干部办理部分保险,普通职工(农民工)没有办理;三是有少数企业只给职工办理意外安全险种,其它社会保险工作没有落实到位。

2.农民工技能培训与就业服务不到位。眼下大多数农民工技能落后,农民工职业技能素质已成为影响其寻找工作的瓶颈问题。有针对性地加强对农民工就业培训工作,使他们尽快熟悉和掌握实用有效的就业知识和技能,切实提高自救自助能力,成为今后有关部门的工作重点。引导农民工转变就业观念,增强自信心和主观能动性,是各级工会组织关于农民工工作的重要组成部分。

## 三、对策探索与尝试

近年来,县总工会紧紧围绕“组织起来,切实维权”的工作方针,结合府谷实际,在组建农民工集中入会、维护农民工合法权益等方面进行了有益尝试,取得了显著成效。

1.抓组建。按照“两个普遍”的要求,坚持依法依规建会,创新建会方式,规范建会程序,提升建会质量,最大限度地吧小型企业职工和农民工组织到工会中来,开展“农民工入会集中行动”,加强对农民工的管理与服务,建立健全各级工会组织和农民工信息数据库。

2.抓典型。我们把新市镇温庄则村开展“农民工集中建会”活动的先进典型在全县推广。形成农民工组建、教育、培训和管理的工作模式。不断探索建立教育、培训、关爱、组织和管理农民工的有效机制,把维护农民工的合法权益作为保证企业发展、维护企业稳定、构建和谐劳动关系的重要工作来抓。

3.抓维权。走农民工自发维权、工会维权和联动维权的思路,不断探索建立农民工的社会化维权机制。坚持“依法、主动、科学、创新”的维权原则,围绕构建和谐劳动关系这一主线,正确处理好维权与维稳的关系。强化工会劳动法律监督,参与劳动执法监督检查,加大对进城务工者、残疾职工、女职工等弱势群体的法律援助力度,督促用人单位与职工(农民工)及时签订劳动合同。健全劳动争议调解组织,切实将维权关口前移,主动参与劳动争议处理,尽力把矛盾化解在基层、解决在萌芽状态。加强职工(农民工)安全教育,组织实施安康工程,深入开展“安康杯”竞赛活动,切实保障农民工的生命安全和身心健康。

(作者系府谷县政府党组成员、县总工会主席)

(责编 琦琦)

# 关于完善工会 新闻发言人制度的思考

文 / 西安市职工大学

工会新闻发言人制度作为准确、及时的公共信息权威发布渠道,充分体现了工会在新常态下民主、科学的发展理念,对进一步提升工会组织服务水平具有重要意义。目前,工会新闻发言人制度在我国各级工会组织中正在逐步推开,已实施的一些地方工会还处在不断探索和完善阶段,希望通过不断地理论和实践探求,使工会新闻发言人制度在服务改革发展稳定大局、服务职工群众中发挥其应有的作用。

## 一、工会新闻发言人制度产生的时代背景

目前我国经济经历了结构调整、治理整顿、放缓节奏已进入长期向好发展的经济新常态。但是,我们要清楚地看到中国经济社会已进入矛盾凸现期、社会转型期、战略机遇期和黄金发展期,信息的不对称造成矛盾显性化,亟需自上而下畅通信息渠道,传递正能量。当今中国已经进入信息化时代,从信息的角度看新常态也会呈现一种资讯爆炸的状态,各种海量的、碎片化的信息冲击着广大职工群众,让人真假难辨。如何让广大职工了解真实准确资讯,更好发挥工人阶级的主力军作用,工会组织担当着义不容辞的责任。全国总工会要求,各级工会要最广泛把广大职工组织起来,动员起来,为团结稳定鼓劲,为凝神聚焦发力,为推动中国特色社会主义伟大事业作出新贡献。面对新形势,新挑战,工会组织必须把握信息源头、扼住喉舌,把宣传和信息管理工作做得更好。

新时期工会组织既要面对传统纸质及广播信息,还要面对来自网络的信息,随着互联网时代的到来,我们进入自媒体时代,过去可以选择是否需要与媒体打交道,而现在不得不随时成为可能被媒体关注的对象。新闻发言人制度是针对所有与公共利益相关问题提供的一种接受公开咨询、质疑和问责的制度安排,作为一种信息公开方式,内容涉及政府的重大事件,重要活动,社会关注的热点等问题。工会是党联系广大职工群众的桥梁和纽带,是党和国家以及职工合法权益的代表者和维护者,所涉及与职工利

益相关问题,同样需要提供一种接受职工公开质询、质疑和问责的制度安排,即工会新闻发言人制度。工会只有建立新闻发言人制度,积极主动与媒体建立良好的关系,树立良好的社会形象,做好信息管理工作,才能在危机发生时处于主动地位,降低危机带来的不利影响。2004年7月,全总出台了《中华全国总工会新闻宣传工作管理暂行规定》,决定设立全总新闻发言人,2006年1月,全总正式实施全国总工会新闻发言人制度,各省市也积极响应。这都为工会新闻发言人制度的实施、完善和推广起到借鉴作用。

## 二、工会新闻发言人制度未来的发展路径

纵观工会新闻发言人制度的实践,它在宣传党的路线方针政策、维护职工合法权益、传递正能量、公布事态的真相、及时准确的反映职工的呼声、维护和谐劳动关系、帮助职工排忧解难方面,发挥了新闻媒体应有的作用,但是随着时代的发展变化,职工知情权的落实,参与国家事务管理热情的不断高涨,工会新闻发言人制度还有待于进一步完善,发挥更大的作用,因此,分析存在的问题,采取行之有效的措施,很有必要。

今天的中国正处在重大的社会转型期,面临着许多过去从未遇到过的新情况新问题,迫切要求工会工作者以党的十八大精神为指导,以四个全面为目标,认真思考未来发展的的大势,正视社会呈现多样化、工会面临多元化、工作直面认同化的现实,通过工会新闻发言人制度这个平台,摆正自己的位置,明确自身责任。既要理直气壮的维护职工群众的合法权益,又要耐心细致地向职工群众解疑答惑;既要不畏困难帮助职工群众维护权益,又要设身处地帮助职工解决眼前困难;对一时无法解决的问题,要把实情告诉职工,通过新闻发言人制度,耐心做好说服教育工作。

(一)加强监督机制,完善配套法规。现代社会,信息公开是职工知情权得以满足的先决条件和必然要求,职



工借助工会信息公开,实现参与和监督工会工作,是社会良性运行不可或缺的一个重要条件。工会新闻发言人制度是信息公开的方式之一,但它只是信息公开制度的实施机制,其作用的发挥受制于信息公开制度的各种约束。至今,我国《信息公开法》还未实施,只有2008年5月1日实施的《政府信息公开条例》,此条例还有许多待完善的地方,执行过程中必然会有一定困难还需克服。在信息公开条例实施过程中与之配套的国家保密法、商业秘密法以及个人隐私法都会对信息公开制度的实施产生影响,所以,当信息公开条例实施后,要观察相关法律法规是否与之抵触,并对其相关法律做适当修改。工会新闻发言人作为一种制度,应引入问责制,确保新闻发言人制度对工会和职工负责,接受工会和职工监督。由于公民有知情权,获取相关信息是职工的权利,对于工会新闻发言人不按规定履行义务的,应有法律对职工的知情权予以保障,没有尽到应尽义务的信息发布者该如何处理,受到欺骗的职工该通过何种渠道进行申诉等,都是值得进一步探讨的问题。

**(二)内容公开透明,发布及时准确。**工会新闻发言人制度作为一个有效的沟通桥梁,正是职工获取工会心声的最直接、最快速、最有效的方式。具体而言,工会对外发布的信息可细化为普通信息和决定性信息两类,前者主要指工会日常活动中有关维权帮扶、劳动竞赛、劳模评选和表彰管理、送温暖、助学等信息,后者主要包括党和国家或工会重大战略决策、法律法规、工会重大事件和活动、工会重点工作相关的重要会议等信息。尤其是出现突发侵权事件、社会的热点问题时,工会作为职工的“娘家人”,工会新闻发言人作为工会新闻的第一定位者,必须紧握“第一时间”的原则,抛弃封锁信息的“鸵鸟政策”,做好新闻发布工作。根据传播学“议程设置功能”理论和“沉默的螺旋”理论,工会通过新闻发言人制度在第一时间将事件信息及时准确地向职工发布,解释和回应职工普遍关心的问题,发布突发事件的最新进展情况,可以有效避免“回音室效应”,为危机化解赢得宝贵时机。

**(三)规范发布程序,主动接受监督。**新闻发言人制度的社会功能和作用要通过和传媒的互动显示出来,这种互动越积极、越深度介入,越能够产生更具见地、更有价值的信息精品和新闻精品。从传播学的视角看,一个完整的传播过程必须要有反馈渠道,使传播过程成为一个闭合的、有回路的系统。在新闻发言人制度的运作中,并不是发言人发言完毕,本项新闻发布活动就结束了,而是要及时了

解信息发布后的反馈,看信息接受者有何反应,通过反馈及时捕捉受众方的反应,可以为下一次成功的传播做好准备。这就要求工会新闻发言人要尽量使用双向沟通模式,继续追踪事件发布完后的职工反应,了解他们对发布完后事件的看法,及时把掌握的信息反馈到相应部门中去。按照传播过程模式与信息反馈理论的要求,交互式的“双向交流模式”更侧重于沟通交流,信息发布只是形式,其目的主要在于信息的互动。

**(四)公开发布渠道,互动交流沟通。**工会信息的管理与发布可以采取信息分级制度,根据信息的不同性质选择合适的新闻发布方式。在工会新闻发布活动中,既可以采取新闻发布会、背景吹风会、记者招待会、接受记者采访、与记者会餐、茶话会等形式,增加工会新闻发言人与媒体记者沟通互动的机会;也可以采取座谈会、研讨会、独家采访等形式,增加工会新闻发言人与专业学者沟通互动的机会;还可以采取接待会、征求意见会、电话问答等形式,增加工会新闻发言人与公众代表沟通互动的机会。有条件的工会新闻发言人还可以通过建立博客、微信、公开电子邮箱等方式,与媒体、职工进行实时沟通。工会新闻发言人制度也应对消息发布时间有所规定,以满足媒体和职工的需要,便利他们的工作和生活,方便他们的关注。例如全总新闻发言人制度就规定每月的10日前后,新闻发言人将定期通报全总召开的重要会议、重大活动和重要工作安排,表明工会在维护职工合法权益方面的政治态度、政策主张和意见建议等,凡涉及配合国家重大政策、法律法规出台,与全总重点工作相关的重要会议和活动,以及涉及突发性事件和社会关注的热点问题,全总将根据需要召开新闻发布会。

**(五)加强业务培训,提升自身素质。**国务院新闻办公室新闻局提出,新闻发言人应当具备以下素质:一是政治上坚定敏锐;二是熟悉政策和业务;三是熟悉媒体的运作方式;四是善于和别人打交道;五是有良好的语言表达能力。工会新闻发言人肩负着工会信息公开、危机管理和媒体公关的重要职责,其专业素质尤其重要,专业的新闻发言人能使工会在新闻事件中赢得更多话语权,是发挥工会主体影响力的重要条件,也是工会新闻发言人制度运行良好的重要标志,所以必须对工会新闻发言人进行培训,提高其专业素养。工会新闻发言人的培训应强调应用性和实战性,同时还要注意,培训应按规定如期举行,推动形成定期的机制和制度。

(责编 贾莹)

# 工会干部如何围绕“四个全面” 提升自身素质

文 / 石泉县考核办工会委员会

党的十八大对党和国家各项事业作出了新的战略部署,对工会工作也提出了新的任务和要求。2014年12月中旬习近平总书记任在江苏调研时,首次并提“协调推进全面建成小康社会、全面深化改革、全面推进依法治国、全面从严治党”,“四个全面”的提出,更完整地展现出新一届中央领导集体治国理政总体框架,使当前和今后一个时期,党和国家各项工作关键环节、重点领域、主攻方向更加清晰,内在逻辑更加严密,这对推动改革开放和社会主义现代化建设迈上新台阶提供了强力保障。

作为工会干部,要想做好工会工作,在“四个全面”的总要求和指导下,必须具备思想政治素质强、作风扎实过硬、业务水平高的素质。只有努力提高自身的素质能力,才能担当起工会工作的重任。

## 一、工会干部应具备较高的思想政治素质是“四个全面”的总要求

1.政治上同党中央保持高度一致。工会作为党领导下的群众组织,党和政府联系职工群众的桥梁和纽带,工会必须坚持正确的政治方向、政治立场和政治原则。在纷繁复杂的局面下和经济活动中,保持清醒的政治头脑,具有较强的政治鉴别力和政治敏锐性,具有较强的政治意识、素质意识和大局意识。因此,工会干部必须具有较高的马列主义理论水平,能熟练运用马克思主义的立场、观点、方法观察分析处理工会工作中的问题,真正自觉地做到坚持党的基本理论、基本路线、基本方针不动摇,积极动员和组织广大干部职工紧急围绕“四个全面”搞好各项工作和服务。

2.思想上时刻想着干部职工。工会作为党和职工群众的桥梁与纽带,作为工人阶级最广泛的群众团体和社会政

治组织,工会干部就必须始终不渝地贯彻党的群众路线,密切联系群众,从群众中来到群众中去。在任何时候,任何情况下,与职工群众同呼吸、共命运的立场不能变,自觉体察民情,把群众的安危冷暖放在心上,关心群众的疾苦,努力为群众办实事、办好事,发挥工会组织的凝聚力和感召力,为“四个全面”建设发挥应有作用;要热爱工会工作,吃苦耐劳、大公无私、不计个人名利得失,忠于职守、工作扎实,敢为职工说话,敢为职工分忧,敢为职工维权,牢记工会的宗旨。

## 二、工会干部应具备较高的知识素质是“四个全面”的必要条件

1.全面掌握工会业务知识。工会干部不但要了解中国工会的性质、地位和作用,而且要掌握《工会法》、《劳动法》、《代会条例》等法律法规,还要学会以下工会基本业务知识,如:民主管理、劳动保险、安全生产、劳动保护、宣传教育、文化体育、女工、组织等。如果不熟知这些知识,就难以称得上一名合格的工会干部。如:在工作中遇到干部职工因未能落实工伤待遇问题上访,如果不了解工伤保险的办法,就难以解决好这一问题,更谈不上去维护教职工的合法权益。

2.应具有宽泛的知识结构。作为一名工会干部,仅精通工会专业知识是很不够的,难以很好地开展工作,必须在精通工会专业知识的基础上,涉猎广博的知识,如政治学、经济学、心理学、法律知识、文艺、体育等。这是由工会的性质、特点所决定的。

## 三、工会干部应具有较强的能力素质是协调推进“四个全面”的基本保证

1.组织能力。工会是工人阶级的群众组织,它的活力来

自于组织起来的群众。工会的一切工作都是围绕干部职工来进行的。如:组织召开职代会,动员和引导职工参与单位民主管理;组织干部职工开展技能竞赛;为丰富职工业余文化生活,组织职工开展一系列职工喜闻乐见的文体活动等,这些都需要把职工有效地组织起来。离开了组织起来的广大职工,工会工作就象无泉之水,无本之木,必将失去它的生机和活力。所以,有效地组织广大干部职工开展各项工作是各级工会干部必须具备的最重要的能力。

**2.沟通能力。**工会作为党和群众的桥梁与纽带,在工作中需经常开展沟通工作。如:当单位在工资分配、职称评定等涉及干部职工切身利益的问题上出现不公平现象时,工会干部主动为干部职工说话;当一些干部职工提出的要求不一定合理时,就需要工会干部进行沟通,对职工进行说服教育,通过启发、诱导,理解单位存在的困难,正确认识短期利益和长期利益的关系,局部利益和整体利益的关系,国家、集体、个人的三者利益关系,从而解除误会,提高思想认识,构建和谐单位。这些都充分说明了一名合格的工会干部必须具备一定的沟通能力和说服教育能力,才能胜任本职工作。

**3.创新能力。**工会干部的创新能力是指在工会工作中,善于运用创造性思维和创新方法,提出大胆新颖的设想,继而进行周密论证拿出切实可行方案,开辟新领域的的能力。如:职工活动创新,职工之家创新,岗位练兵创新等。

**4.解决问题的能力。**工会是职工之家,这是干部职工所依赖、所信任、所认同的机构部门。干部职工遇有问题,若找工会反映,求得问题解决,这就要求工会干部不但要具备多种理论知识素质,还要具备分析问题、解决问题的能力,更要以积极的温和态度,深入调查,了解情况,争取第一手资料,用恰当的方式方法处理问题,使教职工所提问题在不伤和气的的前提下得以解决。

#### 四、工会提高工会干部自身素质的途径与措施

**1.加强各级工会干部队伍建设,提高工会干部自身素质。**建设一支合格的工会干部队伍,培养一批优秀的专、兼职工会干部,必须树立三个观念:一是工会干部选拔中的人才观念。要克服以往认为工会工作只是发发劳保福利,搞搞文体比赛的偏见,在工会干部选拔上要挑选政治

觉悟强、知识多元、经验丰富并热衷工会事业的精兵强将到工会来工作;二是工会干部使用中“以人为本”的科学发展观念。各级工会组织要建立和完善能体现正确政绩观要求,能留住人才、吸引人才、鼓励人才不断提高素质的激励机制和干部实绩考核评价体系,调动工会干部工作的积极性和创造性,把提高自身素质变为自觉自愿的行为。

**2.加强理论政策学习,提高工会干部政治理论素质。**工会干部要自觉学习政治理论,自觉作为“四个全面”的推进者,学习劳动和社会保障等方面的法律法规,不断优化自己的知识结构,拓展知识视野,提高自己的领导水平、业务能力,从而增强应对复杂局面和依法维权的能力。做学习型工会干部就一定要养成学习的习惯,端正学习态度,掌握科学规律,把学习当成一种事业,一种追求,一种责任,使自己成为勤奋学习、善于思考的模范,解放思想、与时俱进的模范,勇于实践、锐意创新的模范,以务实进取的工作作风赢得教职工更高的信赖。

**3.加强教育培训,提高工会干部的综合素质。**现有工会干部绝大多数同志对工会事业有深厚的感情和丰富的经验,但知识面和深度需要更新,能力需要提高,要充分利用各类资源,对工会干部进行培训,提高实际工作能力,造就一批德才兼备的工会干部。对于工会干部应制定规划,每年划出时间,组织参加相关的业务学习;定期进行工会业务培训和经验交流;定期聘请专家学者和上级工会领导给工会干部上课,了解形势开阔眼界,增加知识。另外适当组织工会干部参观学习也是提高工会干部业务素质的有益方法之一。鉴于基层工会干部大都是兼职工作,每年举行一次基层工会工作经验交流会和一次业务培训比较合适。

**4.改进工会干部工作作风,提高工会干部的自身素质。**工会干部必须树立群众观念和责任意识,始终想着“服务”两个字,在感情上与干部职工融为一体,思想上与干部职工产生共鸣,工作中要主动服务、热情服务、周到服务,提高办事效率,认真地去履行自身的职责。在工作中狠抓自身作风建设,发挥表率作用,在干部职工中树立良好形象,要经常深入基层、深入职工群众之中,为职工群众办实事、排忧解难、切实把党和组织的温暖和关怀落到实处,在工作实践中养成良好的工作作风。(责编 贾莹)

# 民办高校工会组织协调 劳动关系的路径创新研究

文 / 杜德鱼

中共中央国务院《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》明确指出,民办教育是我国现代教育重要组成部分,要大力支持民办教育,依法管理民办教育。依法协调民办高校劳动关系,维护教职工合法权益是办好民办高校必然要求。工会作为劳动关系矛盾的产物,依法通过适当手段和路径协调劳动关系,维护教职工合法权益,是民办高校工会的首要工作,根据十八大精神,要不断创新民办高校工会协调劳动关系的手段和路径。

## 一、民办高校劳动关系的特点及其矛盾

民办高校是我国高等教育的重要组成部分,其劳动关系与公办院校相比,有自身的特点,高校工会组织协调劳动关系一定要有的放矢,具有针对性。

### (一)劳动关系主体行为有独立性。

在市场经济条件下,民办高校作为办学主体,依法自主办学,在办学中具有自主,独立的主体地位,可以依法选聘教职员,教职员是劳动关系一方主体,可以依法应聘,使行为独立化。因此,市场经济条件下,民办高校劳动关系主要体现为劳动关系双方在实现劳动关系过程中以经济利益为基础的平等合作、互惠互利的经济利益关系。

### (二)民办高校劳动关系法律性质单一。

民办高校的劳动关系法律性质较公办院校而言是单一的法律关系,即单纯的,平等的建立在自愿基础上的民事法律关系,通过双向选择聘任制度加强管理,适用于应用劳动法,劳动合同法及民法调整。

### (三)民办高校劳动关系多元化。

民办高校由于办学需求,劳动关系呈现出多元化。有管理系统,包括领导层、中层、基层管理干部,有教务、财

务、科研、学生、后勤、基建、保卫等各部门干部;有教学系统,教学、教辅、实验室工作人员;科研系统有科研人员;就后勤保障系统而言,有供水、供暖、饮食、卫生、医务、环保等工作人员……等等呈现出人力资源多元化,劳动关系多元化。

### (四)民办高校劳动关系契约化、动态化和短期化。

民办高校劳动关系的建立实行学校与教职工双向选择,通过聘任合同约定双方权利与义务,适用劳动合同法规范,从而使劳动关系契约化。劳动关系的建立以市场为纽带,教职工在不同高校、院系之间流动,也会使劳动关系呈现动态化和短期化,稳定性差流动性大。

### (五)调节劳动关系双方行为的主要力量是市场中的供求机制和竞争机制。

市场经济条件下供求机制和竞争机制是调节劳动关系的主要力量。表现在:教职工间为争取较为优越的劳动条件和劳动报酬,必然进行激烈的竞争。高校之间为了吸引高素质的教职工,也必然在给予较高劳动报酬和劳动待遇方面进行竞争。高校和教职工之间的这种竞争行为无疑是对劳动关系产生重大影响。

### (六)民办高校劳动争议呈增长之势并日趋显性化。

市场经济情况下,劳动关系各方基于利益产生博弈,劳动争议不可避免的发生且呈增长之势,不仅如此而且呈现显性化,主要表现在:因聘任合同产生纠纷;因工作任务完成,劳动报酬,社会保障而产生纠纷;因职称评定产生纠纷等等。在双方利益博弈中高校与教职工之间存在着领导与被领导、管理与被管理的关系,实际上处于不平等地位,另外整体与局部,眼前与长远、整体与个体,强势与弱势之间矛盾也显露出来,教职工合法权益得不到充分尊重或不能有效维护的现象必然发生。这一切都使得民办高校劳动关系争议呈增长态势且显性化。

## 二、民办高校工会在协调劳动关系中的地位和作用

工会组织本身就是劳动关系的产物,协调劳动关系,维护教职工利益,是其法定职责,《工会法》、《劳动法》、《高等教育法》等法律法规都有明确的规定。民办高校工会是学校劳动关系的重要主体之一的教职工的代表,在协调劳动关系和各种社会利益矛盾,推动建立中国特色社会主义新型劳动关系,推动民办高校教育教学改革中具有不可替代的地位和作用。民办高校工会组织应当把维护教职工合法权益放在更加突出的位置,通过参与协调劳动关系和社会利益矛盾,着力解决涉及教职工群众切身利益的矛盾问

题,在协调的基础上促进劳动关系的和谐,防止矛盾的激化,推动建立规范有序、公正合理、互利共赢和谐稳定的社会主义新型劳动关系。党和国家及教育主管部门,都必须高度重视工会的地位,充分认识发挥工会组织的作用是保持劳动关系稳定协调的前提条件,使工会在劳动关系制度中的法律地位进一步得到尊重和认可。作为民办高校工会组织,更应该当仁不让的承担起协调劳动关系,维护教职工合法权益的法定职责。

### 三、民办高校工会协调劳动关系的手段及路径创新

十八届五中全会提出的五大理念之一就是创新。民办高校工会组织应针对民办高校劳动关系的特点和矛盾,不断创新工作理念和工作方式,创新协调劳动关系的手段及路径。有效协调劳动关系,解决由劳动关系和权益格局调整所带来的利益矛盾,为构建新型的劳动关系促进民办教育发展做出应有的贡献。

#### (一)、依法协调劳动关系。

依法调节是工会组织协调劳动关系,实现劳动者利益的主要手段。创新依法协调劳动关系的手段及路径主要体现在两个层面。一是立法层面,民办高校工会依法协调劳动关系中须做到有法可依,涉及到立法层面,应不断修订和完善相关法律法规,重点是劳动法、劳动合同法、劳动争议调解仲裁法、工会法、教育法、高等教育法、民办教育促进法等,另外应加强配套法规建设。使之更适合用于新形势劳动关系的协调,做到有法可依。这主要是立法机关的事,但作为工会组织应依法源头参与,代表职工,反映职工的利益诉求,使得法律更加完善。

在完善劳动法同时也应加强制度建设,劳动标准建设。制定更符合民办高校特点的制度、标准将法规制度落实到民办高校劳动关系的协调中,以达到协调劳动关系,维护教职工权益的目的。

依法调节劳动关系的另一个层面,就是法律的宣传、实施与监督诸方面,民办高校工会组织大有作为,可以依照法定程序积极建言献策,通过源头参与立法为完善立法做出贡献;可以在教职工中宣传普及劳动法律法规;可以向教职工进行法律援助指导教职工签写劳动合同;可以依法主持劳动调解,参与劳动仲裁帮助教职工维权;可以依法加强对劳动法律法规执行情况进行监督,要把监督《劳动法》、《劳动合同法》、《工会法》、《教师法》等法律法规实施作为重点,加强工会劳动法律监督组织建设,依法监督,依法维权。当学校违反劳动法律法规,侵犯了教职工劳动

权益时,工会组织有权要求学校或有关部门认真处理;对严重侵犯教职工劳动权益的行为,工会有权代表教职工与学校进行交涉,要求采取措施予以纠正,如学校拒不纠正的,工会可以请求当地教育主管部门,或人民政府处理,也可以支持教职工,或代表教职工依法提起诉讼,从而维护法律的权威性,依法调节劳动关系。

#### (二)创新制度手段和路径协调劳动关系。

民办高校工会组织协调劳动关系的手段和路径,可以有多种形式,但制度创新则是根本。因此建立、完善和创新制度就成为工会组织协调劳动关系的基本手段和路径,特别是通过平等协商和集体合同协调劳动关系和将民主机制引入劳动关系协调中。

##### 1.推进平等协商和集体合同制度。

《工会法》第六条第一款规定:“工会通过协商和集体合同制度协调劳动关系,维护企业职工劳动权益。”平等协商和集体合同制度是法定的,也是实践证明了的的企业工会组织协调劳动的主要手段。民办高校劳动关系的特点如劳动关系的市场化,契约化等使平等协商和集体合同制度,必然成为民办高校工会组织协调劳动关系的基本制度和主要路径。平等协商是工会代表教职工与学校围绕劳动关系问题进行广泛讨论,沟通协商的过程,也是劳动关系双方求同存异逐步达到共识的过程。平等协商决定了集体合同,工资协议的质量。应把平等协商作为协调劳动关系的基本制度,并和签订集体合同制度结合起来。签订集体合同是一项系统工程,涉及劳动报酬、工作任务、工作时间、休息休假、社会保险和福利等劳动标准和劳动条件,最大限度地体现了和职工的合法权益及基本利益。因此,民办高校工会必须强化平等协商和集体合同制度建设,有效维护教职工合法权益。

作为工会组织应依法指导教职工签订好劳动合同(聘用合同)。劳动合同制度是维护教职工劳动权益得重要法律手段,是工会组织协调劳动关系的基础。民办高校工会组织要在教职工与学校在签订、续订、修订、变更、解除和终止劳动合同时,给职工提供帮助和指导,并监督单位和教职工认真履行合同,从建立劳动关系的起点上维护好教职工的合法权益,必要时为教职工提供法律援助。

##### 2.坚持和发展民主管理制度,将民主机制引入劳动关系调整工作中。

教职工代表大会制度是民办高校教职工民主管理的基本制度。《宪法》规定:“人民依照法律法规,通过各种形

式,管理国家事务,管理经济和文化事务,管理社会事务”。教代会是《宪法》赋予教职工行使民主权利,民主管理学校的体现。《高等教育法》规定:“高等学校通过以教师为主体的教职工代表大会等组织形式,依法保障教职工参与民主管理和监督,维护教职工的合法权益。”另外,教代会是《劳动法》所规定的职工代表大会在高校的体现。高等学校教代会管理规定对此做出了具体规定。可见教代会是民办高校民主管理的法定基本的组织形式。教职工民主参与、民主管理、民主监督、民主决策是加强民办高校民主政治建设,维护教职工民主权利的重要渠道。民办高校要建立和健全教代会制度,把民主机制引入到劳动关系调整之中,实现劳动关系调整的民主化。要积极探索适应民办高校劳动关系的民主管理工作的有效形式和路径。当前主要是做好健全和发展教职工代表大会制度和完善校务公开制度等重要制度和载体。

### (三)创新机制手段调整劳动关系。

机制手段对劳动关系协调带有全局性和稳定性,是民办高校工会协调劳动关系,维护教职工权益的基本手段和路径。民办高校工会要着力从机制上创新,做到协调劳动关系的经常化,规范化和科学化。除了健全和完善上述平等协商和集体合同机制,劳动监督机制和民主管理机制外,当前应特别注意坚持和创新以下机制,用机制来协调劳动关系。

#### 1.坚持和创新源头参与机制。

源头参与是《工会法》赋予工会的权利。宏观上,总工会和上级工会应依法参与,特别是涉及劳动关系的立法和政策及监督方面的参与,从法律和政策上引导和推动劳动关系构建。作为基层工会的民办高校工会组织,则应依法积极参与学校制定涉及教职工切身利益的各项政策过程中,提出协调劳动关系,维护劳动权益的诉求,从源头上发挥和谐稳定劳动关系的作用。

#### 2.建立劳动关系预警机制。

要针对新形势下,民办高校劳动关系的特点和矛盾,民办高校工会应建立劳动关系预警机制,以工会为主吸收人事等有关部门和教职工代表参加建立健全劳动关系预警机制和预警网络,作为工会经常性工作,调查研究,发现问题及时向有关部门发出警报,提请注意和解决,把劳动纠纷和矛盾解决在萌芽状态。以和谐和稳定劳动关系维护教职工合法权益不受侵犯。

#### 3.创新和完善劳动争议调解机制。

要针对民办高校劳动关系的特点和矛盾,创新和完善劳动争议调解机制。要根据《劳动法》、《工会法》及《劳动争议调解仲裁法》等法律法规规定,依法建立完善和创新劳动争议调解机制,依法规范调解组织,调解范围和调解程序。一旦发生劳动争议,应及时介入,积极应对,在自愿合法的原则下进行调解,通过民主协商调解的方法解决劳动争议,既适应了民办高校劳动争议的实际情况,又避免了矛盾的激化,对于稳定和谐民办高校劳动关系十分必要。

#### 4.创新和完善法律咨询和援助机制。

要针对民办高校劳动关系特点和矛盾,创新和完善法律咨询和法律援助机制。应设立机构,聘请人员,对教职工关于劳动争议方面的法律政策问题提供咨询服务。必要时提供法律援助,比如代写报告、诉状、代理出庭等。一方面通过正常途径解决劳动争议,避免矛盾激化,另一方面也是工会组织主动维权、依法维权、科学维权履行维权基本职责的需要,是工会组织协调劳动关系必不可少的机构。

#### 5.创新单位侵权问题处理机制。

一旦发生学校侵犯教职工劳动权益现象,学校工会组织应按照《工会法》的要求,代表教职工说话,主持公道伸张正义,应建立一套包括教职工申诉、受理案件、调查核实,提出维权方案以及法律援助制度等步骤的处理侵犯教职工劳动权益问题的程序。履行维护职能,稳定劳动关系。这里要特别强调,工会组织是教职工利益代表,不管什么程序,仲裁,诉讼等,工会组织必须站在教职工一边,协调好劳动关系。

### (四)利用好政策手段协调好劳动关系。

劳动关系协调涉及到许多政策,如聘用政策、合同政策、劳动就业政策,劳动报酬政策以及社会保障等诸多政策,所以民办高校工会组织在协调劳动关系时,不仅要依据法律机制等手段和路径,也要敢于善于以政策为依据,协调劳动关系,维护教职工的合法权益。

(作者系陕西省工运研究会副会长)

(责编 贾莹)



社会主义核心价值观,是社会主义国家主流意识形态的灵魂,是中华民族共同的思想道德基础。党的十八大首次用12个词,24个字概括了社会主义核心价值观的基本内容。培育和践行社会主义核心价值观,是推进中国特色社会主义伟大事业、实现中华民族伟大复兴中国梦的一项重大战略任务。工会作为党联系群众桥梁纽带,国家政权的重要社会支柱,职工利益的代表者和维护者,在引导职工群众自觉培育和践行社会主义核心价值观方面具有自身独特的优势和不可替代的作用,理应更好肩负起培育和践行社会主义核心价值观的历史使命和政治责任。

**首先,工会组织具有较强的政治优势。**工会组织自成立以来,一直是国家主流意识形态的坚定支持者和忠实“传播者”,对职工进行思想政治教育,传递思想正能量始终是工会组织的一项重要任务。社会主义核心价值观明确了国家、社会、公民三个层面的价值取向和行为准则,工会组织加强核心价值观的培育,无疑将对增强广大职工形成共同思想基础,加强自身道德修养,引领正确社会道德观念等方面起到十分重要的正向作用。

**其次,工会组织具有较强的组织优势。**工会组织代表性广、组织力强、团结力大。建立形成了上下贯通、条块结合、集中统一的严密组织体系。特别是在长期的工作实践中,中国工会培养拥有了一支素质较好、能力较强的工会基层干部队伍和积极分子队伍。他们长期与职工一起工作、生活,能够较为准确地把握广大职工的思想动态和心理需求,在做职工思想工作,引导职工培育和践行社会主义核心价值

观方面更有主动性、针对性和鲜活性,使对方易于理解和接受。

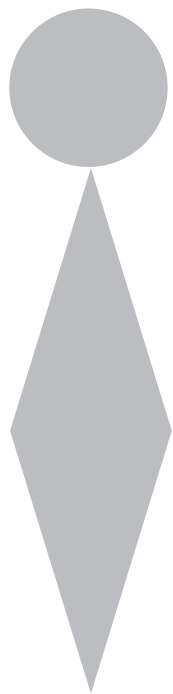
**第三,工会组织具有较强的群众工作优势。**工会作为党联系职工的桥梁和纽带,无论在革命、建设还是改革时期,都是国家主流意识忠实的“传播者”,始终坚持将传递正能量作为坚守的品格。工会密切联系群众这一工作特点,也使其在工作手法上有更多的灵活性和多样性,不仅能围绕单位的中心工作开展正面宣传,而且能深入到基层甚至家庭开展文体活动,工作的面更宽,点更广,手段更加丰富,使工会组织在引导职工培育和践行社会主义核心价值观方面更易形成全方位、多样化的格局,取得更好成效。

《中央关于加强和改进党的群团工作的意见》明确指出:“群团组织是群众自我教育、自我管理的重要平台。各级党委要推动群团组织引导所联系群众继承和弘扬中华优秀传统文化,自觉培育和践行社会主义核心价值观。群团组织要从所联系群众的实际出发,设计务实管用的载体,把社会主义核心价值观转化为生动活泼、特色鲜明、富有成效的群众性实践。”工会组织必须充分利用自身的便利条件,发挥好自身独特的优势,从全面履行切实发挥参与、维护、建设、教育四项社会职能出发,以深化价值认同、坚持文化引领,融入职工生活为主线,把培育和践行核心价值观全面融入到工会的重要工作和重点环节之中,体现在单位发展和职工文明的建设成果上。

一是要着力抓好顶层设计。工会组织要重视建立健全培育社会主义核心价值观的领导体制和工作机制,把社会主义核

# 关于工会组织引导职工培育和践行社会主义核心价值观问题几点认识

文 / 王世强



心价值观的要求体现到维护职工合法权益、加强民主管理,推动文化创建,丰富职工精神文化生活各个方面,将培育和践行社会主义核心价值观与所在单位、所在部门的实际工作有机融合,做到相互促进,共同推进。工会组织要设计好培育与践行社会主义核心价值观的工作思路、具体路径和实施举措,强化基层工会组织在社会主义核心价值观培育和践行中的基础作用,努力建立两极用力、上下互动的工作和实践机制,实现从社会主义核心价值观理念到每一个人价值行动自上而下的转化。

二是要突出重点彰显特色。工会组织应根据自身特点,突出工作优势,从以下几方面着手,抓好社会主义核心价值观的培育和践行。一是以强化爱党报国的政治意识,弘扬民族精神和时代精神为内容,通过引导职工正确理解和自觉支持党的理论和路线方针政策以及中央决策部署,大力弘扬劳模精神,增强主人翁意识,进一步提升职工的思想政治素质,坚定政治立场;二是以树立法治信仰,弘扬法治精神为内容,开展群众性法治教育活动,引导职工自觉守法、遇事找法、解决问题靠法,强化法治思维。要通过强化单位的制度建设,努力构建和谐劳动关系等举措,进一步提升职工的法治素质,培育法制精神,突显社会主义核心价值观的灵魂;三是以弘扬中华优秀传统文化和优秀行业精神为内容,加强职工思想道德建设,通过多种方法广泛开展社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德教育活动,大力提倡爱岗敬业,诚实守信、办事公道、服务群众、奉献社会职业道德准则,引导职工树立形成正确的价值观、义利观,进一步提升职工的道德素质。四是以深化群众性精神文明创建活动内容为内容,以丰富多彩的文化体育活动,大力开展文明单位建设,学习型单位建设等活动,不断强化单位的文化氛围,进一步提升职工自身修养和综合素质,使社会主义核心价值观真正落实到职工的实际行为之中。

三是要创新方式用活载体。社会主义核心价值观只有内化于心,才能有效践行。工会组织培育社会主义核心价值观,应紧紧把握时代脉搏,回应大众的时代诉求,用时代化的社会主义核心价值观来引导公众。在具体的宣贯

过程中,要注重回归生活,在回应和解决现实问题中赢得受众。工会组织要善于运用富有时代气息的语言来表述核心观的内容,做到科学性、时代性、通俗性的统一。要综合运用理论学习、网络传播、文化植入等多种方式,拓宽宣贯的渠道。要加强宣传教育的针对性,面向全体会员,做到多层次,全覆盖。同时,应充分把握受众分层、多样的特点,了解不同层次受众的所思、所想,做到有的放矢。还要根据群体差异采用不同的传播方式,探索适合不同群体的核心价值的宣贯和推进方式。要充分吸收、借鉴古今中外一切优秀文化的精华,充实教育内容,努力形成系统、实用、有效覆盖全体职工的社会主义核心价值观教育体系,让培育社会主义核心价值观在落细、落小、落实上下功夫,让它的影响像空气一样无处不在,无时不有,达到“百姓日用而不知”的效果,自觉地在行为上践行核心价值观的要求。

近年来,陕西测绘地理信息行业注重引导和培育职工践行社会主义核心价值观。通过加强工会组织建设,使工会组织覆盖全体职工。通过举办“青春测绘梦”职工演讲比赛,“中国梦·劳动美”职工系列文化活动,“阳光女性、幸福人生”女职工读书征文活动,“我最反感的十大不文明行为评选”活动,“劳动光荣、劳模伟大”劳动模范先进事迹展示活动,大力弘扬“热爱祖国、忠诚事业、艰苦奋斗、无私奉献”的测绘精神,“讲诚信、促发展”教育活动、“中国梦、劳动美、创佳绩”主题劳动竞赛等活动,将社会主义核心价值观教育有机融入工会的重点工作和重要工作环节,营造了团结和谐、科学发展的良好氛围,职工展示了较好的精神风貌,社会主义核心价值观在测绘职工的身上得到了较好的弘扬。

社会主义价值观是一个民族的精神与灵魂,弘扬核心价值观是一个长期的过程,工会组织只有结合自身工作特点,从大处入手,从小处着眼,找好抓手,用活载体,才能汇聚起巨大的力量,使社会主义核心价值观真正落地生根。

(作者单位:陕西省测绘地理信息局工会)

(责编 贾莹)



认识、适应和把握新常态,是当前和今后一个时期我国经济社会发展的大逻辑、大方向。新常态会对企业组织,尤其是基层单位的民主建设带来困难和挑战。基层单位作为新常态下社会经济发展的细胞,就必须按照全心全意依靠基层工人阶级,建立和健全以工会组织和职工代表大会为基本形态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,并积极构建和谐劳动关系,进而全面引导基层职工有效推动单位在新常态下健康稳定地发展。因此,在新形势下,不断优化和调整基层单位的民主管理制度,加快推进基层单位的民主化进程,及时解决基层民主化建设过程中出现的问题就显得尤为必要,这也是构建社会主义和谐社会的急迫要求。

通过调研,经过“三集五大”体系建设,国网公司形成了结构科学、层级扁平、职责清晰、统一规范的组织构架,实现了管理集中高效、资源集约共享、业务集成分通、组织机构扁平、工作流程

顺畅、制度标准统

一、综合保障有力的现代公司管理模式。

但也发现在企业制度刚性执行过程

中,不同程度地出现了职工民

主参与的积极性不高、民主参与的形式单一以及职代会和工会组织的作用没有完全发挥等问题。因此,通过持续优化顶层制度设计和提高企业民主管理水平,不断加强企业柔性管理,是实现企业管理刚柔并济、保障制度刚性执行的重要途径。

### 一、新常态下制度刚性与企业管理柔性化需求

#### (一)基层单位制度刚性优势与弊端。

国网公司“三集五大”体系改革,形成了统一规范的企业组织构架、统一集约的资源管控模式、统一高效的业务组织模式、统一透明的运行监控体系、统一完备的制度标准及业务流程体系、统一坚强的支撑保障体系,加强了企业操作流程的规范化、标准化和制度化,促进了集团管控能力、资源集约配置能力、电网发展和运行能力、创新能力、风险防范能力显著提升,企业效益效率、安全服务水平全方位提高。公司管理更加集约和精细,基层单位所依据

的规章制度具有很强的刚性。这种制度的刚性,虽然使基层单位的操作流程和作业标准更加规范,但也给基层民主建设带来挑战。首先是问题发现机制及信息纠正机制等运作不畅,实际操作的差异化导致政策与实际契合度有待提高;其次是制度刚性要求基层单位必须严格服从,不同程度上降低了基层单位活力,降低了基层职工民主参与的意愿和积极性,使民主建设难以有大的突破。

#### (二)新常态下企业管理需要柔性化元素。

柔性化管理,是一种“以人为中心”的人性化管理,其本质是一种对“稳定和变化”进行管理的新策略。它以心理契约和组织行为学为理论基础,采用非正式、非强制性手段在职工心目中产生一种潜在说服力,从而把组织意志变为个体的自觉行为。柔性化管理的最大特征主要在于不依靠组织等级结构的权威性,而依赖于每个职工内心深处所

被激发的自主性、内在潜力和创新精神等心理过程,因此具有明显的内

在驱动性。在新常态下,为了有效地服务基层职工,保护和提高他们的民主

参与意识,在民主管理过程

中加入企业管理柔性化元素正是社会主义民主“以人为本核心价值观”的重要体现。

通过柔性化管理,能够有效缓解制度刚性造成的影响。在制度刚性存在的情况下,激发和增强基层广大职工积极参与民主管理是实现企业柔性化管理的重要途径。在基层工作环境下,职工既有遵守和服从公司各项规章制度的义务,同时也需要有灵活处理和解决各种现场突发状况的权利。尤其在一线职工工作中,环境的复杂多变以及工作的特殊性也需要基层单位能够灵活处理日常工作中遇到的问题和困难。因而为了不损害基层职工参与企业日常管理的热情和积极性,加强基层单位民主化管理,可以有效提升企业柔性管理水平,保障制度的刚性执行。

#### (三)民主管理的刚柔并济。

企业柔性化管理理念的确立,首先要从线性思维向非线性思维转变为前提。与线性思维的历时性特征不同,非

## 新常态下企业民主管理和推动制度刚性执行的思考

文 / 李智勇

线性思维强调共时性,也就是企业从上层到基层职工的同步化转型。对基层单位而言,需要将制度的刚性与管理的柔性相结合,做到刚柔并济。柔性环境,即运作环境的柔性化主要包括激励型工作设计、灵活的工作任务及时间安排、执行任务的自主性和灵活性等。运作环境的柔性化最主要的特征就是要实现企业刚性制度与工作环境的有效匹配,使得企业设计和制定的各项规章制度符合现实状况和职工诉求。当然,这种柔性工作环境设计肯定是以不影响企业正常运转和日常工作的完成为前提的。

社会主义民主理论认为,有效处理制度刚性与管理柔性之间的关系,其本质就是企业有效把握、平衡和处理民主化与集约化之间的关系。在新常态下,考虑到基层单位制度的刚性特征与运行环境对灵活性的需求,如何平衡制度刚性与管理柔性之间的关系,即如何寻求民主化与集约化之间的平衡点,正确把握民主集中制的基本精神,实现民主管理的刚柔并济以破解制度刚性给基层单位民主管理所带来的消极影响,就成为各基层单位在实际运行过程中必须解决的首要问题。因此,企业统筹和设计制度时,在考虑制度设计的科学性和完备性的同时,应根据基层单位的实际情况和工作环境特性,设计的制度框架体现和满足基层运营环境的柔性需求,并能够赋予基层单位职工在民主参与过程中适当的灵活性和自主性,从而实现制度刚性与运作环境柔性需求之间的有效平衡。换言之,基层单位集约化的制度设计所彰显的刚性特征需要依靠柔性的日常运作环境培育才可有效平衡与化解,这就需要制度的顶层设计者和实际执行者从对基层职工有针对性的培训,到正确价值观的养成,再到企业文化的培育,作长期不懈努力。而在强化制度规定刚性的同时培育制度赖以运行的柔性环境,正是民主集中制的设计效果与实际运行之间的裂缝得以弥合的有效选择。

## 二、新常态下制度刚性与管理柔性平衡的建议

### (一)强化和完善顶层设计,增加制度的可操作性。

目前,基层单位都统一按照国网公司通用制度要求执行。由于地理位置和经济发展水平的差异,各个基层单位的工作和任务执行条件都有相当大的差别,这就要求公司在制定规章制度时,应广泛征求下级单位的意见,充分了解和考虑基层单位的客观现状与诉求,从而使得相关规章制度在基层单位具有极强的可操作性。同时,统一制度刚

性执行也会挫伤偏远地区一线职工的工作积极性以及民主参与的热情。例如,有些基层单位所管辖区域地理位置偏僻,道路等基础设施不完善,并常有恶劣天气状况发生,经常会出现检修人员不能按照规定时间赶到事故现场等状况。这些状况绝大部分都是由客观因素造成的,检修人员并不应该承担全部责任。而平原地区的单位则很少出现这种状况。所以,在制定相应制度时应该考虑这些客观因素,在不影响抢修任务完成的前提下赋予一线职工灵活的时间安排与任务执行的方式。

### (二)在新常态下建立常态化的民主制度调整与优化机制。

新常态下,基层单位面临的外部环境复杂,新趋势、新状况、新的民主诉求不断出现。各级单位应该认真审视外部环境的变化,定期或不定期地对基层单位的民主管理现状进行摸查走访,及时发现问题,总结经验。通过建立常态化的民主制度调整与优化机制,重心下移,将政策资金更多地向基层单位倾斜,加强对基层单位的民主管理建设,以解决其在民主管理过程中出现的新状况、新问题与新诉求。

### (三)创造和实施多元化的民主参与机制。

在现有的制度框架内,基层单位应创建多元化的形式以促进本单位的民主化管理。针对性创造和选择适合基层单位的开展多元化的民主管理机制或形式可以激发基层员工参与民主化建设的积极性和主动性。例如,勉县电力局依据企业实际情况,通过实施局长联络人制度、赛诸葛比赛小组以及职工巡视等多元化的民主管理举措,对于提升职工民主参与热情效果明显。因此,在民主化管理过程中,基层单位应该解放思想、开拓创新、锐意进取,充分激发并借助广大基层员工的创造力和智慧,集思广益,创造出更多符合单位实际情况的民主参与形式,从而健全员工参与的决策机制。

### (四)强化职工代表大会和工会组织在民主管理过程中的职能作用。

职工代表大会和工会组织在基层单位的民主化建设过程中具有举足轻重的作用,基层单位要加强民主建设,必须优化和充分利用职代会和工会的作用及职能。目前,基层单位虽然都有完善的工会和职代会组织结构以及相关的规章制度,但其在民主化管理中的职能和作用均没能

有效地发挥出来。因此,基层单位为了有效地推进自身的民主化建设,最大化地发挥职代会和工会的作用是非常重要的,这就需要公司在组织和制度设计过程中,赋予基层单位的职代会和工会更多的实际职能权利和自主权。首先,单位领导应充分重视和支持职代会和工会组织的相关工作,及时满足资金与资源需求;其次,通过团组长联席会议、职工代表巡视以及建立网上帮扶中心等方式,实现职能部门和职代会、工会组织之间的无缝对接,从而推动自身的民主化建设。

### 三、新常态下制度刚性与管理柔性平衡的保障措施

为了实现制度刚性与管理柔性需求之间的平衡,基层单位可以从以下几个方面来降低制度刚性所带来的影响。

(一)以新常态理论统领思想,凝聚基层民主管理合力。

在新常态下推进民主化建设,发挥基层组织作用,在职工思想政治教育等方面做好工作。改变“重活动、轻宣教”的惯性思维,要高度重视工会宣传教育工作,引导职工适应新的思维方式、新的发展理念以及体制机制。以新常态理论统领基层单位的民主建设,并凝聚和形成组织民主管理的合力。通过大思想、大讨论,统一基层员工的思想认识,维护并尊重职工的合法权益、凝聚广大职工的聪明才智,才能有效地提高职工的积极性和创造性,促进企业与员工的协同发展。例如,以职代会为基本载体的局务公开民主制度是加强基层民主政治建设的重要措施,是组织广大职工依法有序参与企业民主管理的主要渠道,也是建立现代企业制度的需要,因而是与新常态下企业管理模式相对应的民主管理体系。经基层单位多年实践和不断改进,以职代会为基本载体的局务公开民主制度能够拉近职工与企业的距离,形成民主管理的合力,能有效化解矛盾,调动各个方面参与民主化建设的积极性。

(二)激发广大基层职工的民主参与意识,切实维护其合法权益。

首先,关注新常态下职工关心的热点问题。基层单位应以维护广大职工群众的合法权益为出发点,密切关注新常态下职工所关心的热点问题,坚持将单位发展规划、改革方案和物资采购等重点重大项目向职工群众公开。此外,还应将职工群众关注的工资奖金分配、管理部门办公经费等向职工群众公开,自觉接受广大基层职工群众的监

督。通过有效的公开形式,让全体职工通过深化民主管理工作成为企业经营决策的参与者和管理人员行为的监督者。其次,不断拓展新常态下的公开渠道。及时公开职工群众关注的热点、焦点问题,在基层各班组间建立固定公开栏,定期不定期进行公开,对于重大事项做到随时公开,对经常性的事项坚持每月定期公开。在公开过程中,既要公开办理结果,又要公开办理过程,从而使局务公开民主管理工作规范有序地进行。为了加大职工群众民主参与、民主的监督力度,在新常态下不断拓展有利于企业发展的公开渠道,通过来访接待室、局务公开意见箱、举报监督电话、电子信箱及微信等途径,收集、整理职工群众的意见和建议。

(三)建设基于移动互联网的辅助管理系统。

现代企业管理正全面迈向信息化,基层组织引入基于移动互联网的智能化管理理念,建立设计规范、功能完备、数据安全、理念超前的员工民主管理系统,可以有效保障数据传递的及时性、准确性、有效性和控制性,有效提高工作效率,提升工作质量。微博、微信等社交平台有助于信息和资讯在组织内跨层级的传播,可以有效克服组织的制度刚性和层级约束,因而会极大提高员工的民主参与热情。对于提案管理、合理化建议等数据繁杂、流程控制要求比较高的民主管理工作有显著的促进作用。由此可见,基层组织在民主管理过程中依托科学技术进步,大力倡导和使用基于移动互联网民主管理辅助系统,无论是推动其主管管理进程,还是提升基层员工的满意度都有很大的益处。

(作者系汉中供电局副局长、工会主席)

(责编 贾莹)



# 工会推行民主管理也是 维护职工合法权益

文 / 成宝华

维护职工合法权益是工会组织的基本职责,也是工会干部义不容辞的责任。《工会法》明确规定:“维护职工合法权益是工会的基本职责,工会在维护全国人民总体利益的同时,代表和维持职工的合法权益,工会通过平等协商和集体合同制度,协商劳动关系,维护企业职工劳动权益,工会依照法律规定,通过职工代表大会或者其他形式,组织职工参与本单位的民主决策,民主管理和民主监督”。

如何去维护职工的合法权益?在企业中以职代会为基本形式的职工民主管理制度,是我们党和国家推进基层民主建设,加强企业管理,促进企业健康发展的一项基本制度。

企业民主管理,是企业职工依照法律法规规定,以主人翁的身份,通过一定的形式,行使当家作主的权力,参加单位重大决策和管理制度。它是社会主义民主在企业管理中的具体体现,是企业单位领导制度的重要组成部分,是构建社会主义和谐企业的本质特征。

基于这样的认识,对工会干部的职责更明确了,工作的路子更清晰了,组织职工参与本单位的民主决策,民主管理和民主监督,保障职工行使民主的权利,推进民主管理工作也是维护职工的合法权益。

纵观汉中市一些国有大型企业虽已初步建立起以职工代表大会为主体的厂务公开民主管理新机制,但由于认识上的差异,行动上的滞后,还有相当的一些企事业单位还没有真正把这项民主管理当回事,不让职工参与本单位的民主决策,民主管理和民主监督,侵犯职工利益的事情时有发生。非公企业的民主管理更是无从谈起,甚至连想也不敢想。要真正把全市的厂务公开民主管理工作抓起来,抓出特色,抓出成效并非易事。

认识是行动的先导。我认真学习中共中央两办下发《关于在国有及国有控股企业中推行厂务公开的通知》精神,多次带队参加省总、全总的厂务公开民主管理业务知识培训,先后到四川广元、绵阳、成都,还有江苏、浙江、广东,山西阳泉等省市学习取经,细心研读了多家企业和单位成功经验材料,观摩了20多家企业和单位的厂务公开载体建设现场,记下了5万多万字的学习心得体会和读书笔记。

思想开了窍,工作有方向。我认为,加强民主管理必须从组织体制建设入手,着手建立健全了汉中市厂务公开领导小组,每遇市委市政府领导班子调整,及时调整领导成员,使这项工作始终在市委市政府领导大力支持下有序开展。

同时,我组织起草的《汉中市厂务公开民主管理实施办法》,经市厂务公开领导小组会议通过下发执行。2012年5月,陕西省人大常委会颁布了《陕西省企业民主管理条例》,我结合汉中实际,深入调查,在原有《办法》的基础上,进一步细化措施,通过市政府与市总工会联席会议的方式制定下发了《汉中市厂务公开民主管理实施细则》。

组织建起来了,工作也有了章法,推进全市民主管理工作便有条不紊地开展起来。

1.“百点示范带动活动”效应。2012年3月,抓住贯彻落实国家六部委颁发的《企业民主管理规定》和《陕西省企业民主管理条例》的契机,按照“先大后小、先易后难、循序渐进”的工作思路,积极建议在全市范围内选取了100个民主管理基础较好、具有代表性的民营企业作为工作试点,先后制订下发了《汉中市非公企业厂务公开民主管理实施办法》、《汉中市非公企业厂务公开民主管理示范单位创建标准》,坚持抓点带面、分类指导、整体推进的方法,在内容上规定各类示范点以实现“八有”为基本标准。强调抓好非公企业职工代会平等协商、集体合同制度等维权机制建设。把提高企业民主管理水平,促进企业持续健康发展,协调稳定劳动关系,实现企业与职工的互利“双赢”作为示范工作的重要内容,推动了全市非公企业厂务公开民主管理工作在基层扎实有效地开展。

同时,根据非公企业开展民主管理难度大的实际,在深入走访广泛宣传的基础上,说服非公企业负责人明白推行企业民主管理,不是给企业找事,添麻烦,民主管理是发动职工集思广益,帮企业把蛋糕做大,把企业做强。简单地说,就是让职工心情舒畅,体体面面,干活劲头越足,企业不就获取更多的利润了吗?非公企业领导明白了这个简单的道理,少了一些抵触情绪,会容易、也会自然与推行民主管理工作相向而行,

我们在具体工作上：一方面以组建行业性、区域性工会为基础，以签订行业性、区域性工资集体协议为突破口，积极探索建立行业性、区域性职代会制度，破解小微企业人员流动性大、民主协商主体不健全问题。另一方面深入开展劳动关系和谐企业、厂务公开职代会星级单位、模范职工之家创建活动，定期表彰“双评双爱”先进单位和个人，鼓励和引导基层单位大胆创新，积极探索紧跟时代发展、符合企业实际、具有鲜明特色的民主管理新办法、新途径，并在实践中取得了明显成效。百点示范带动活动的开展有力地促进了全市非公有制企业民主管理工作向纵深发展，实践也让非公企业尝到了民主管理的甜头。

2.坚持调查研究是工作法宝。工会工作是群众工作，从群众中来，到群众中去，这就是我们的工作方法。只有这样才能干好工会工作。听群众呼声和建议，到基层去了解实情，这是我做工会工作以来坚持的一条原则。

我们常讲问计于职工，这就是说要坚持调查研究。市总把2014年确定为“调研年”，我本人以身作则，重点抓了“汉中市非企业职工代表制度建设”和“汉中市非企业厂务公开民主管理情况”两项调研，我带领调研组成员利用一个多月时间，深入全市11个县区，31个民营企业展开调研工作。由于工作扎实，调查数据准确真实，问题分析透彻，措施得力，意见和建议诚恳，对基层民主管理工作有指导作用，《关于民营企业职工代表大会制度建设情况的调查报告》、《把法律赋予非公有制企业职工民主管理权利落到实处》分别获陕西省工运研究会调研成果一、二等奖。同时，我本人撰写的《实行民主管理 实现劳资双赢》，《以百点示范带动厂务公开民主管理上水平》，《关于进一步加强厂务公开民主管理的意见》等调研文章，先后被《工会信息》《陕西工人报》、《陕西工运》等中省工会媒体刊载，并作为市总工会与市政府联系会议议题及全省、全总厂务公开民主管理工作经验交流材料在全总、全省进行交流。去年我们将“调研年”取得的调研成果编印成册，发到基层工会，让基层工会对照检查，改进工作方法，提高工作水平，调研作风的兴起，促使基层工会干部心中想事，用心谋事，主动干事，切实转变了机关干部作风，赢得了职工群众的拥护，树立了良好的工会形象。

3.培训是提高也是学习的过程。多年来，我发挥自己当过教师的特长，认真备课，细心制作课件，把工会实践知识上升为理论知识，先后深入企事业单位工会讲授工会业务知识200多场(次)。尤其是近两年来重点深入非公有制企业讲授如何建立职代会制度，如何搞好厂务公开民主管理工作、如何建设职工之家，深受企业和职工的欢迎。有时舍

弃自己的双休和节假日时间，为基层应邀讲课，不计报酬。每年市总都要对基层干部进行一次全方位集中培训，培训内容涵盖中国工运发展史和中国特色工会发展道路、工会组织建设、厂务公开民主管理、工资集体协商、职工之家建设和工会信息宣传等内容，有效地提升了工会干部的业务技能水平。今年我利用工作之余，为汉台、西乡、洋县、镇巴、略阳、城固及规模非公企业和中省驻汉单位工会干部及职工代表，授课15场(次)，推进基层企业民主政治建设进程。

4.总结是升华也是理性的飞跃。2013年，汉中市南郑县首推工会主席直选，在该县大河坎自来水公司获得圆满成功，市总立即总结经验，在全省工会界引广泛关注，市总在当年8月召开的“全市工会工作推进会”上作了推广，并在《工人日报》、《陕西工人报》等媒体作了报道。汉台区创办劳模示范园，创新劳模工作室，汉台区民营医药行业持续推进工资集体协商、镇巴县总工会坚持对工会干部进行考评述职，职工互助保险等先进经验典型，都作为全市工会工作创新成果得到了肯定和表彰奖励。2007年，汉中市厂务公开领导小组荣获全国推行厂务公开民主管理工作先进集体荣誉称号。全市26个单位创建成厂务公开民主管理工作先进单位。截止今年10月底，全市非公企业厂务公开职代会制度建制率达到了93%，学校、医院、科研院所等事业单位校务公开、院务公开、所务公开的建制率达到了100%。全市先后已创建陕西省厂务公开职代会五星级、四星级和三星级单位分别为17个、39个和161个。

5.不断创新工会工作才会不断发展。在市场经济条件下，职工面临的利益问题比较多，工会如何去为职工服务，解难题办实事。我认为：推行厂务公开民主管理工作是工会工作的“牛鼻子”，保障职工的民主权利的落实是我们每一个工会人应尽的职责。

推进民主管理，开展厂务公开，这是一个系统工程，随着改革的不断深化，情况也千变万化，工会工作也不能固有一种思维，一种思路。因此，要不断创新思路，深化民主管理，让职工的民主权利得到更充分的尊重，畅通无阻地行驶，这样工会工作才会与职工合拍，工会工作会更有生命力。

当今，工人已不再是“劳动机器”，也不再把工作当成唯一的谋生手段。他们需要尊重，需要民主，需要公正和公开，因此，作为工会领导干部要常怀关爱之心，常为工人着想，以人为本，为他们创造宽松、民主、活泼、和谐的工作环境，使他们心甘情愿，无怨无悔地为企业付出，为社会创造价值和财富，脚踏实地的为实现中国梦做出奉献。

(作者系汉中市总工会副主席)

(责编 段盟)

# 工会干部要注重掌握群众工作的本领

文 / 许佳新

工会干部作为地勘单位事业蓬勃发展的重要保证,学习贯彻好党的十八大精神,在深入开展以为民务实清廉为主要内容的党的群众路线教育实践活动中,更要充分认识到新时期党的群众工作的重要性,特别是当前,随着煤勘市场黄金期的结束、体制改革步伐的加快、地勘单位历史包袱拖累经济发展、新旧体制胶着,职工群众思想逐渐活跃,利益诉求的差异性、多样性、多变性等带来的新情况新问题新矛盾,给地勘单位作好职工群众工作维护队伍稳定带来了前所未有的挑战。传承党密切联系群众的优良作风,着力把握好以下五个方面,是工会干部不断做好职工群众工作的能力,推动地勘单位和谐健康发展的基本要求。

## 一、站稳立场是工会干部做好群众工作的根本

立场决定方向,党以“全心全意为人民服务”为宗旨,坚持这一重要的党性原则,就是必须要坚持密切联系群众,这是检验党性修养的试金石。地勘单位工会干部受“以艰苦奋斗为荣,以找矿立功为荣,以奉献地质为荣”的“三光荣”精神和“特别能吃苦、特别能奉献、特别能战斗”精神的深深熏染,切实体验与目睹了广大地勘职工的汗水与付出、创造与奋斗,独特的地勘企业文化,点点滴滴贯穿于工会干部的成长历程,成就了工会干部成长的精神基础。站稳群众立场,不仅是抽象、刚性的政治要求,也是具体、鲜活的生活本质。要坚持群众本位意识,把职工群众需不需要作为谋划工作的出发点,把职工群众拥不拥护作为评价业绩的标准;要培养责任担当意识,心里装着职工群众疾苦,目标奔着职工群众幸福;要强化民主法治意识,注重维护广大职工群众参政议政的权益,悉心听取职工群众的意见和建议。把握好党性原则与感性生活的统一,牢固站稳

群众立场。

## 二、建立自信是工会干部作好群众工作的基础

客观地看,地勘单位工会干部在群众工作中普遍存在解决问题顾虑多、进退两难自信心不足的现象。对待群众工作,工会干部既要时刻在愿不愿做、敢不敢做、会不会做的问题上自省、自警,端正对职工群众的态度,把职工冷暖放在心上,增进同职工群众的感情,以更大的热情和决心深入群众,了解情况,处理问题,积累经验,增进工作主动性,更要着力发挥工会“以职工为本,主动依法科学维权”的维权观。工会是职工利益的代表者和维护者,紧紧围绕职工最关心、最直接、最现实的利益问题,发展和谐劳动关系,促进实现体面劳动,维护职工合法权益是工会的神圣职责。面对工会维权工作日益复杂,涉及面越来越大,政策性和专业性越来越强的新情况,我们既要统筹兼顾,全面维护职工群众劳动经济权益,民主政治权利,精神文化要求和社会权利,又要突出重点,着力解决职工群众特别是野外一线职工在劳动就业、收入分配、社会保障、劳动安全卫生等方面面临的突出问题。在带领职工群众“争创一流企业、争做一流员工”,实现“富队惠民”上,发挥更大作用,赢得职工群众的认可与支持,增强做好群众工作的自信心。

## 三、贴近职工群众是工会干部做好群众工作的前提

只有经常深入到野外一线,和项目部、钻机一线职工同吃同住同劳动,踏实作风,朴素话风,树立“一线兄弟”的草根形象,才易于被职工群众接纳。要做到不仅是物理距离上贴近职工群众,更重要的是做到心理距离贴近职工群众,能面对面、心贴心、实打实和职工群众在一起,在思想上与职工群众融为一体,打成一片,才会真正站在职工群

众利益基点上想问题,做决策,办事情。必须培养朴实话风格,不失语于职工群众,说真话,讲实情,使自己说的话让职工群众听得懂,喜欢听。必须培养踏实作风,不失态于职工群众,干实事,求实效。在职工面前,最“没面子”的行为就是“端架子”,摆出来的威严不仅不能获得职工群众认同,反而会引起职工群众反感。能和职工谈心、拉家常,能到职工家里做客、唠实嗑,才能树立务实、有亲和力的良好形象。必须培养诚实守信品格,不失信于职工群众,言必行,行必果,才能得到职工群众的信任和拥护,说出的话职工群众才能听,做出的决策职工群众才会支持,工作才能得到落实。这是做好职工群众工作的前提。

#### 四、掌握方法是工会干部做好群众工作的关键

地勘单位工作范围点多、线长、面广,工作环境艰苦,流动频繁,施工条件差,生产难度大,业余生活单调,职工思想问题的背后多有利益关系的影响。做好职工群众工作,必须首先抓住利益维护这个关键点,坚持以人为本,真正把一切为了发展、发展依靠群众、发展成果与职工群众共享的和谐发展理念落到实处。要扮演好职工群众合理利益的忠实维护者,善于在职工教育、医疗、住房、子女就业、野外生活条件改善、工资奖金发放、困难职工救助、职工身体健康、甚至丧葬嫁娶事务等群众生活的切实问题上,寻找切入点,认真为职工群众办实事,谋利益。要扮演好职工群众利益纠纷的公正仲裁者,以法规制度为准绳,不偏不倚地解决好职工群众纠纷,适时化解矛盾,维护职工群众团结。要扮演好与职工群众摩擦的主动调和者,妥善处理好工作及生活中与职工群众发生的摩擦磕碰,既不能与职工群众争利益,更不能利用手中的权利谋取私利,这样才能获得职工群众信服。维护职工群众利益既不能是冰冷的施舍,也不是满腹牢骚地被动给予,要在竭诚服务的过程中培养真挚的情感,多向群众表达尊重,与职工群众将心比心,以心换心,以求得理解与支持。掌握好这些方法是做好职工群众工作的关键。

#### 五、实现政治目标是工会干部做好群众工作的价值所在

群众工作归根结底是要增强职工群众对党的拥护、支持和信任,使广大职工群众坚定跟党走中国特色社会主义道路的信心和意志。要实现好这一政治目标,就必须注重对职工群众的思想引领,加强社会主义核心价值观体系建

设,树立中国特色这社会主义共同理想,弘扬爱国主义为核心的民族精神,和以改革创新为核心的时代精神,倡导社会主义荣辱观,增强民族自尊、自信、自强精神,形成职工群众共同信仰。对职工群众的引领要坚持不懈,必须按照党的路线方针政策要求,不断深入一线,深入群众,用真理和真诚赢得职工群众的理解和支持。对职工群众的引领要有的放矢,必须在为职工群众办实事、解难题的过程中,宣传党的政策主张,让职工群众在得到大实惠的同时感受到党的好政策。对职工群众的引领要率先垂范,既要能够用勤奋敬业、廉洁奉公、扶贫济困、弘扬新风的行动获得群众的认可和支持,又要能亮出党员干部的身份,把职工群众对党的干部个人的认同转化为对党的认同,把对党的干部个人的感情转化为对党的感情,从而促进职工群众对党的信任、信赖、信心的逐步深化,实现做好职工群众工作的政治目标。

地勘单位的工会干部要抓住以为民务实清廉为内容的党的群众路线教育实践活动契机,善于用群众观点思考问题,处理问题,解决问题,不断提高做好职工群众工作的综合能力,提高正确执行决策和依法维权、依法办事能力,提高化解矛盾纠纷维护单位稳定能力,让自己的本领不断跟进地勘单位改革发展的新形势,吻合职工群众的期望值,密切干群关系,增强党群的血肉联系,促进地勘单位和谐健康发展。

(作者系陕西省一三九煤田地质有限公司工会主席)

(责编 段盟)



# 国务院办公厅 关于全面治理拖欠 农民工工资问题的意见

解决拖欠农民工工资问题，事关广大农民工切身利益，事关社会公平正义和社会和谐稳定。党中央、国务院历来高度重视，先后出台了一系列政策措施，各地区、各有关部门加大工作力度，经过多年治理取得了明显成效。但也要看到，这一问题尚未得到根本解决，部分行业特别是工程建设领域拖欠工资问题仍较突出，一些政府投资工程项目不同程度存在拖欠农民工工资问题，严重侵害了农民工合法权益，由此引发的群体性事件时有发生，影响社会稳定。为全面治理拖欠农民工工资问题，经国务院同意，现提出如下意见：

## 一、总体要求

(一)指导思想。全面贯彻党的十八大和十八届二中、三中、四中、五中全会精神，按照“四个全面”战略布局和党中央、国务院决策部署，牢固树立并切实贯彻创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，紧紧围绕保护农民工劳动所得，坚持标本兼治、综合治理，着力规范工资支付行为、优化市场环境、强化监管责任，健全预防和解决拖欠农民工工资问题的长效机制，切实保障农民工劳动报酬权益，维护社会公平正义，促进社会和谐稳定。

(二)目标任务。以建筑市政、交通、水利等工程建设领域和劳动密集型加工制造、餐饮服务等行业为重点，健全源头预防、动态监管、失信惩戒相结合的制度保障体系，完善市场主体自律、政府依法监管、社会协同监督、司法联动惩戒的工作体系。到2020年，形成制度完备、责任落实、监管有力的治理格局，使拖欠农民工工资问题得到根本遏制，努力实现基本无拖欠。

## 二、全面规范企业工资支付行为

(三)明确工资支付各方主体责任。全面落实企业对招用农民工的工资支付责任，督促各类企业严格依法将工资按月足额支付给农民工本人，严禁将工资发放给不具备用

工主体资格的组织和个人。在工程建设领域，施工总承包企业（包括直接承包建设单位发包工程的专业承包企业，下同）对所承包工程项目的农民工工资支付负总责，分包企业（包括承包施工总承包企业发包工程的专业企业，下同）对所招用农民工的工资支付负直接责任，不得以工程款未到位等为由克扣或拖欠农民工工资，不得将合同应收工程款等经营风险转嫁给农民工。

(四)严格规范劳动用工管理。督促各类企业依法与招用的农民工签订劳动合同并严格履行，建立职工名册并办理劳动用工备案。在工程建设领域，坚持施工企业与农民工先签订劳动合同后进场施工，全面实行农民工实名制管理制度，建立劳动计酬手册，记录施工现场作业农民工的身份信息、劳动考勤、工资结算等信息，逐步实现信息化实名制管理。施工总承包企业要加强对外包企业劳动用工和工资发放的监督管理，在工程项目部配备劳资专管员，建立施工人员出场登记制度和考勤计量、工资支付等管理台账，实时掌握施工现场用工及其工资支付情况，不得以包代管。施工总承包企业和分包企业应将经农民工本人签字确认的工资支付书面记录保存两年以上备查。

(五)推行银行代发工资制度。推动各类企业委托银行代发农民工工资。在工程建设领域，鼓励实行分包企业农民工工资委托施工总承包企业直接代发的办法。分包企业负责为招用的农民工申办银行个人工资账户并办理实名制工资支付银行卡，按月考核农民工工作量并编制工资支付表，经农民工本人签字确认后，交施工总承包企业委托银行通过其设立的农民工工资（劳务费）专用账户直接将工资划入农民工个人工资账户。

## 三、健全工资支付监控和保障制度

(六)完善企业工资支付监控机制。构建企业工资支付监控网络，依托基层劳动保障监察网格化、网络化管理平



台的工作人员和基层工会组织设立的劳动法律监督员,对辖区内企业工资支付情况实行日常监管,对发生过拖欠工资的企业实行重点监控并要求其定期申报。企业确因生产经营困难等原因需要延期支付农民工工资的,应及时向当地人力资源社会保障部门、工会组织报告。建立和完善欠薪预警系统,根据工商、税务、银行、水电供应等单位反映的企业生产经营状况相关指标变化情况,定期对重点行业企业进行综合分析研判,发现欠薪隐患要及时预警并做好防范工作。

(七)完善工资保证金制度。在建筑市政、交通、水利等工程建设领域全面实行工资保证金制度,逐步将实施范围扩大到其他易发生拖欠工资的行业。建立工资保证金差异化缴存办法,对一定时期内未发生工资拖欠的企业实行减免措施、发生工资拖欠的企业适当提高缴存比例。严格规范工资保证金动用和退还办法。探索推行业主担保、银行保函等第三方担保制度,积极引入商业保险机制,保障农民工工资支付。

(八)建立健全农民工工资(劳务费)专用账户管理制度。在工程建设领域,实行人工费用与其他工程款分账管理制度,推动农民工工资与工程材料款等相分离。施工总承包企业应分解工程价款中的人工费用,在工程项目所在地银行开设农民工工资(劳务费)专用账户,专项用于支付农民工工资。建设单位应按照工程承包合同约定的比例或施工总承包企业提供的人工费用数额,将应付工程款中的人工费单独拨付到施工总承包企业开设的农民工工资(劳务费)专用账户。农民工工资(劳务费)专用账户应向人力资源社会保障部门和交通、水利等工程建设项目主管部门备案,并委托开户银行负责日常监管,确保专款专用。开户银行发现账户资金不足、被挪用等情况,应及时向人力资源社会保障部门和交通、水利等工程建设项目主管部门报告。

(九)落实清偿欠薪责任。招用农民工的企业承担直接清偿拖欠农民工工资的主体责任。在工程建设领域,建设单位或施工总承包企业未按合同约定及时划拨工程款,致使分包企业拖欠农民工工资的,由建设单位或施工总承包企业以未结清的工程款为限先行垫付农民工工资。建设单位或施工总承包企业将工程违法发包、转包或违法分包致使拖欠农民工工资的,由建设单位或施工总承包企业依法承担清偿责任。

#### 四、推进企业工资支付诚信体系建设

(十)完善企业守法诚信管理制度。将劳动用工、工资支付情况作为企业诚信评价的重要依据,实行分类分级动态监管。建立拖欠工资企业“黑名单”制度,定期向社会公开有关信息。人力资源社会保障部门要建立企业拖欠工资等违法信息的归集、交换和更新机制,将查处的企业拖欠工资情况纳入人民银行企业征信系统、工商部门企业信用信息公示系统、住房城乡建设等行业主管部门诚信信息平台或政府公共信用信息服务平台。推进相关信用信息系统互联互通,实现对企业信用信息互认共享。

(十一)建立健全企业失信联合惩戒机制。加强对企业失信行为的部门协同监管和联合惩戒,对拖欠工资的失信企业,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。

#### 五、依法处置拖欠工资案件

(十二)严厉查处拖欠工资行为。加强工资支付监察执法,扩大日常巡视检查和书面材料审查覆盖范围,推进劳动保障监察举报投诉案件省级联动处理机制建设,加大拖欠农民工工资举报投诉受理和案件查处力度。完善多部门联合治理机制,深入开展农民工工资支付情况专项检查。健全地区执法协作制度,加强跨区域案件执法协作。完善劳动保障监察行政执法与刑事司法衔接机制,健全劳动保障监察机构、公安机关、检察机关、审判机关间信息共享、案情通报、案件移送等制度,推动完善人民检察院立案监督和人民法院及时财产保全等制度。对恶意欠薪涉嫌犯罪的,依法移送司法机关追究刑事责任,切实发挥刑法对打击拒不支付劳动报酬犯罪行为的威慑作用。

(十三)及时处理欠薪争议案件。充分发挥基层劳动争议调解等组织的作用,引导农民工就地就近解决工资争议。劳动人事争议仲裁机构对农民工因拖欠工资申请仲裁的争议案件优先受理、优先开庭、及时裁决、快速结案。对集体欠薪争议或涉及金额较大的欠薪争议案件要挂牌督办。加强裁判衔接与工作协调,提高欠薪争议案件裁决效率。畅通申请渠道,依法及时为农民工讨薪提供法律服务和法律援助。

(十四)完善欠薪突发事件应急处置机制。健全应急预

案,及时妥善处置因拖欠农民工工资引发的突发性、群体性事件。完善欠薪应急周转金制度,探索建立欠薪保障金制度,对企业一时难以解决拖欠工资或企业主欠薪逃匿的,及时动用应急周转金、欠薪保障金或通过其他渠道筹措资金,先行垫付部分工资或基本生活费,帮助解决被拖欠工资农民工的临时生活困难。对采取非法手段讨薪或以拖欠工资为名讨要工程款,构成违反治安管理行为的,要依法予以治安处罚;涉嫌犯罪的,依法移送司法机关追究刑事责任。

### 六、改进建设领域工程款支付管理和用工方式

(十五)加强建设资金监管。在工程建设领域推行工程款支付担保制度,采用经济手段约束建设单位履约行为,预防工程款拖欠。加强对政府投资工程项目的管理,对建设资金来源不落实的政府投资工程项目不予批准。政府投资项目一律不得以施工企业带资承包的方式进行建设,并严禁将带资承包有关内容写入工程承包合同及补充条款。

(十六)规范工程款支付和结算行为。全面推行施工过程结算,建设单位应按合同约定的计量周期或工程进度结算并支付工程款。工程竣工验收后,对建设单位未完成竣工结算或未按时支付工程款且未明确剩余工程款支付计划的,探索建立建设项目抵押偿付制度,有效解决拖欠工程款问题。对长期拖欠工程款结算或拖欠工程款的建设单位,有关部门不得批准其新项目开工建设。

(十七)改革工程建设领域用工方式。加快培育建筑产业工人队伍,推进农民工组织化进程。鼓励施工企业将一部分技能水平高的农民工招用为自有工人,不断扩大自有工人队伍。引导具备条件的劳务作业班组向专业企业发展。

(十八)实行施工现场维权信息公示制度。施工总承包企业负责在施工现场醒目位置设立维权信息告示牌,明示建设单位、施工总承包企业及所在项目部、分包企业、行业监管部门等基本信息;明示劳动用工相关法律法规、当地最低工资标准、工资支付日期等信息;明示属地行业监管部门投诉举报电话和劳动争议调解仲裁、劳动保障监察投诉举报电话等信息,实现所有施工场地全覆盖。

### 七、加强组织领导

(十九)落实属地监管责任。按照属地管理、分级负责、

谁主管谁负责的原则,完善并落实解决拖欠农民工工资问题省级人民政府负总责,市(地)、县级人民政府具体负责的工作体制。完善目标责任制度,制定实施办法,将保障农民工工资支付纳入政府考核评价指标体系。建立定期督查制度,对拖欠农民工工资问题高发频发、举报投诉量大的地区及重大违法案件进行重点督查。健全问责制度,对监管责任不落实、组织工作不到位的,要严格责任追究。对政府投资项目拖欠工程款并引发拖欠农民工工资问题的,要追究项目负责人责任。

(二十)完善部门协调机制。健全解决企业工资拖欠问题部际联席会议制度,联席会议成员单位调整为人力资源社会保障部、发展改革委、公安部、司法部、财政部、住房城乡建设部、交通运输部、水利部、人民银行、国资委、工商总局、全国总工会,形成治理欠薪工作合力。地方各级人民政府要建立健全由政府负责人牵头、相关部门参与的工作协调机制。人力资源社会保障部门要加强组织协调和督促检查,加大劳动保障监察执法力度。住房城乡建设、交通运输、水利等部门要切实履行行业监管责任,规范工程建设市场秩序,督促企业落实劳务用工实名制管理等制度规定,负责督办因挂靠承包、违法分包、转包、拖欠工程款等造成的欠薪案件。发展改革等部门要加强对政府投资项目的审批管理,严格审查资金来源和筹措方式。财政部门要加强对政府投资项目建设全过程的资金监管,按规定及时拨付财政资金。其他相关部门要根据职责分工,积极做好保障农民工工资支付工作。

(二十一)加大普法宣传力度。发挥新闻媒体宣传引导和舆论监督作用,大力宣传劳动保障法律法规,依法公布典型违法案件,引导企业经营者增强依法用工、按时足额支付工资的法律意识,引导农民工依法理性维权。对重点行业企业,定期开展送法上门宣讲、组织法律培训等活动。充分利用互联网、微博、微信等现代传媒手段,不断创新宣传方式,增强宣传效果,营造保障农民工工资支付的良好舆论氛围。

(二十二)加强法治建设。健全保障农民工工资支付的法律制度,在总结相关行业有效做法和各地经验基础上,加快工资支付保障相关立法,为维护农民工劳动报酬权益提供法治保障。

(责编 段盟)

# 关于加强农民工尘肺病防治工作的意见

农民工已成为我国产业工人的主体,截至2014年底,我国农民工人数达2.74亿,是推动国家现代化建设的重要力量,为经济社会发展作出了巨大贡献。党中央、国务院高度重视农民工的职业健康。近年来,我国先后公布了《职业病防治法》等一系列法律法规、规划和职业卫生标准,监管力度逐步加大,职业病防治能力和服务体系持续加强,诊断服务的可及性和诊断水平不断提高。但是,由于一些用人单位不履行防治主体责任,健康监护不到位,加上部分农民工缺乏职业防护和维权意识,农民工罹患尘肺病的势头并没有得到有效控制,病后得不到及时诊断、救治和赔偿的问题也没有得到有效解决。为进一步深入贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神,落实《国务院关于进一步做好为农民工服务工作的意见》(国发〔2014〕40号)有关要求,预防、控制和消除尘肺病危害,切实保护农民工职业健康和相关权益,提出以下意见:

## 一、着力加强农民工尘肺病源头治理

用人单位要建立健全粉尘防治规章制度和责任制,落实粉尘防治主体责任。要建立健全粉尘防治管理机构,配备专职管理人员,负责粉尘防治日常管理工作。严格执行建设项目防尘设施“三同时”,确保新建项目粉尘防护设施齐全有效。按照要求开展工作场所粉尘日常监测和定期检测,加强防尘设施设备维护管理,配备合格有效的个人粉尘防护用品。强化职业病危害告知和职业卫生宣教培训,提高农民工的粉尘防范能力和自我防护意识。各地要抓住国家经济转型和产业结构调整契机,强化新技术、新工艺、新设备和新材料的推广应用,淘汰粉尘危害严重的落后产能,主动关闭粉尘危害严重、不具备防治条件的小矿山、小水泥、小冶金、小陶瓷、小石材加工等企业。各级安全监管部门要会同能源等行业管理部门,深入开展矿

山开采、建材生产等粉尘危害严重行业领域的专项治理。加大对用人单位粉尘防治工作的监督检查力度,依法查处违法违规行为,对工艺落后、粉尘危害严重且整改无望的企业,要提请地方政府依法予以关闭。要建立粉尘危害企业黑名单制度,对违法违规企业坚决予以曝光。加大尘肺病事件的查处力度,对出现群体性尘肺病的用人单位,依法从严从重查处并追究相关责任人的责任。

## 二、大力推进农民工职业健康检查工作

用人单位要为农民工建立个人职业健康监护档案,依法对农民工进行上岗前、在岗期间和离岗时职业健康检查,书面告知检查结果,并为离开本单位的农民工提供档案复印件。不得安排未经上岗前职业健康检查或有职业禁忌的农民工从事粉尘作业,在岗期间职业健康检查发现有职业健康禁忌的,应当调离有健康损害的工作岗位。对疑似尘肺病农民工应当及时安排进行诊断,离岗前未进行职业健康检查的农民工不得与其解除或终止劳动合同。地方各级卫生计生行政部门要根据工作需要,统一规划、科学布局、合理设置职业健康检查机构。职业健康检查机构要优化检查流程,加强质量控制,为用人单位和农民工提供方便高效的服务,并可根据需要,在登记机关管辖区域范围内开展外出职业健康检查。发现疑似尘肺病和职业禁忌的应当及时书面告知农民工和用人单位,并将疑似尘肺病报告用人单位所在地的卫生计生行政部门和安全监管部门。

## 三、认真做好尘肺病诊断鉴定和医疗救治工作

劳动者有粉尘接触史且临床表现以及辅助检查结果符合尘肺病特征的,医疗机构应当及时作出尘肺病相关临床诊断。符合职业性尘肺病相关诊断标准的,职业病诊断机构应当加强有关部门协调,提高效率,尽快作出职业性尘肺病诊断。没有证据否定职业

病危害因素与病人临床表现之间的必然联系的，应当诊断为职业性尘肺病。各级卫生计生、人力资源社会保障、安全监管等部门和工会组织要针对当前农民工尘肺病诊断过程中存在的实际问题，研究制订具体办法，简化诊断程序，缩短诊断时间，切实解决农民工尘肺病诊断的实际困难。对诊断有争议的，按照有关规定进行鉴定。要按照“方便治疗、疗效可靠、价格合理、服务周到”的原则，优化尘肺病定点医疗机构设置。有关科技行政部门要将尘肺病防治技术和产品的研发列入有关科研计划，组织产学研研等方面的优势力量，加大科研攻关力度。各级人力资源社会保障和卫生计生行政部门要及时按规定将疗效可靠的尘肺病治疗药品列入各类基本医疗保险药品目录。各级卫生计生行政部门要加强医务人员培训，规范尘肺病救治工作，提高尘肺病治疗技术水平。

#### 四、有效保障符合条件的尘肺病农民工工伤保险待遇

要大力推进《劳动合同法》和《工伤保险条例》的贯彻落实，规范用人单位劳动用工管理，督促其依法与农民工签订劳动合同，按时足额为农民工缴纳工伤保险费。对于不依法签订劳动合同、不按规定缴纳工伤保险费的，各级人力资源社会保障行政部门要及时查处。各级人力资源社会保障行政部门要按规定及时进行工伤认定和劳动能力鉴定，依法落实其各项工伤保险待遇。对于未参保尘肺病农民工，由用人单位依法支付其各项工伤保险待遇。用人单位不支付的，工伤保险基金按规定先行支付，并由社会保险经办机构依法向用人单位追偿。

#### 五、切实解决特困尘肺病农民工医疗和生活问题

未参加工伤保险，且用人单位已经不存在或无法确认劳动关系的尘肺病患者，参加基本医疗保险的，按规定享受基本医疗保险相应待遇，并可向地方人民政府民政部门申请医疗救助和生活等方面的救助。各地要落实大病保险和医疗救助制度，及时将符合条件的尘肺病农民工纳入大病保险和城乡医疗救助体系。上述保障制度仍不能解决医疗救治问题的，要采取多种措施，使其获得医疗救治。各级民政部门要将符合条件的尘肺病农民工纳入最低生活保障、临时救助等社会救助范围。对尘肺病农民工遭受突发性、紧迫性、临时性基本生活困难的，应当按规定给予临时救助。各地要出台优惠政策，鼓励企业、社会团体和个人弘扬中华民族“扶危济困”的传统美德，为



尘肺病农民工献爱心、送温暖，逐步形成政府救助与社会关爱相结合的工作格局，共同解决尘肺病农民工的生活困难。

#### 六、全力维护尘肺病农民工职业健康权益

各级工会组织要加强基层组织建设，努力把农民工组织到工会中，依法对农民工尘肺病防治工作进行监督。通过政府与工会联席会议、协调劳动关系三方机制、集体协商、职代会等途径，反映农民工尘肺病防治诉求，推动解决农民工尘肺病防治突出问题。加强平等协商和签订劳动安全卫生专项集体合同工作，督促用人单位保障农民工职业卫生保护权利，对用人单位尘肺病防治工作提出意见和建议。在农民工相对聚集的行业企业，深入开展群众性职业危害隐患排查活动。

#### 七、全面强化政府落实责任

各地要高度重视农民工尘肺病防治工作，将其纳入本地国民经济和社会发展规划以及职业病防治规划，纳入本地健康城市的创建工作，加强领导协调，研究落实解决农民工尘肺病防治的重大问题，加强尘肺病防治能力建设，保证尘肺病防治工作的经费。各级卫生计生、安全监管、发展改革、科技、工业和信息化、民政、财政、人力资源社会保障、国资、能源等有关部门和工会组织按照职责分工，密切配合，落实防治监管、医疗服务、经费保障等责任，确保各项防治措施落实到位。

(责编 段盟)

# 工会助推职工科技创新的途径与方法

文 / 李建芳

2015年,李克强总理在政府工作报告中,提出了“大众创业、万众创新”号召,上海市政府又提出了打造全球科技创新中心建设目标。全民科技创新已成为时代的大趋势。

工会作为党联系职工群众的桥梁和纽带,在推进企业自主创新中具有不可替代的作用。组织职工搞好技术创新活动,是工会参与“双创”的工作要点。党的十八大以来,国家提出要实施创新驱动发展战略,为企业的发展提供了路径,也为工会今后长期服务职工发展的新常态工作指明了方向。如何进一步发挥优势,整合现有资源,助推职工科技创新,成为基层工会所要探讨的重点。

## 一、建立职工科技创新激励机制

随着市场经济的不断完善和企业管理的日趋成熟,人在企业发展中的决定作用已被越来越多的企业所认识。如何做好企业的人才培养工作,如何更好地推动职工科技创新,一直以来是工会所探讨和研究的课题。工会应坚持“以人为本”和“心贴心、实打实、服务职工在基层”的指导思想,以职工科技创新带动企业持续发展为动力,建立完善的科技创新激励机制,保障职工科技创新的积极性和创造性。工会应与企业行政、人事部门密切合作,建立起合理的薪酬奖励制度,从物质层面和精神层面建立激励机制,如在物质层面设立职工创新金点子奖、创新效益奖等,对那些参与到科技创新中的职工以兹鼓励,或根据职工创新成果所创造的经济价值,按一定比例提成奖励,从而更大程度激发职工技术创新的热情;在精神层面,对优秀知识型、创新型职工和主动学习、提高技能的职工予以表彰和嘉奖,提升优秀职工成就感。激励机制的设立能激发职工创新工作的斗志,使职工全身心地投入到创新工作中去,努力提高自我创新能力,帮助他们实现人生理想与目标,对企业产生深厚的归属感,实现企业和员工的双赢。

工会要通过各种渠道了解职工在科技创新方面的需求,解决职工科技创新中的难题,在工作上支持创新人才发展,生活上关心创新人才需求,人格上尊重创新人才个性,心理上体谅创新人才可望,充分发挥工会组织的桥梁和纽带作用。工会要把职工科技创新工作碰到的难题、需求和信息及时反映给企业,使企业在完善各类激励机制方

面更加人性化、更加科学合理。

## 二、职工科技创新活动的路径选择

作为工人阶级代表的群众性组织,工会在组织开展职工技术创新活动中具有不可替代的作用。

1.组织巩固现有平台。目前在企业实际工作中围绕职工科技创新活动平台有三个:一是合理化建议,二是班组QC小组活动,三是科研项目。三者之间的区别主要是:管理部门不同。合理化建议活动主要以工会牵头,综合技术、管理、安全、质量等企业方方面面小改小革的职工创新活动;QC小组活动质量控制小组主要由工程质量部门牵头,涉及职工的内容就是围绕工程或产品质量运用人、机、才、环、法鱼刺图等进行攻关;科研项目主要以总工程师牵头,涉及职工以技术员为主,内容就是企业未来发展所需项目的前沿技术等研发工作。

工会要着力巩固现有的职工科技创新平台,可以协同各部门开展职工科技创新活动的平台搭建,制订各种激励机制,将三项职工科技创新活动有机结合。如与科技部门合作评选科研项目中的优秀职工并授予“科创先锋”称号;与工程管理部门合作评选“项目精品员”称号;对优秀合理化建议进行特色命名等等。最大程度上激发职工的创造力潜能,鼓励全员参与各类科技创新活动。

2.拓展挖掘基础平台。工会要在巩固现有平台的基础上,拓展职工创新基础平台,发掘新的平台。一是要夯实技能比武这个大平台,主要是面向一线职工技能培训、骨干培养等方面,要结合企业实际情况,继续开展各工种技能比武活动,让企业一线生产力,由劳动密集型向技能密集型转移,培养一线“蓝领”梯队;二是要探索技术型比武这个新型平台,主要是面向大学生、工程技术领域职工。要运用现代科技软件、网络平台和前瞻性课题进行技术比武,让企业在创新设计、未来发展中能引导技术职工的创新意识,激发技术性职工的创新潜力,打造技术“白领”梯队;三是要拓展管理型比武这个竞争平台,主要是面向各基层管理人员进行前期的培训,因为管理人才的培养是企业长远发展之基石。开展管理型比武要从案例分析、知识竞赛和模拟课题等多方面入手,优化“金领”梯队。围绕企

业需求的重点、难点、热点开展技术练兵和技能比武,通过同台竞赛,激发职工提高自身业务能力,开发创新意识,引导职工围绕企业发展进行科技创新活动。

3.发挥工会“大学校”作用。人才的培养是企业革新的重要工作,是企业保持竞争力的关键因素。工会组织要充分利用现有资源,搭建全方位的培训平台,定期开展具有针对性的技术培训,精心制订培训规划,合理安排培训内容,扎实做好培训工作,将生产与职工发展联系在一起,促进职工技能实现专业化成长。有条件的工会可以尝试组织职工中的能工巧匠、金牌技师、经验丰富的专家能手开办讲座或分享会,通过面对面解说、手把手教授,让广大职工掌握实实在在的技能。推广“师徒带教”、技艺传承,鼓励各领域专家培养各自领域的接班人,将专业技能一代代地传承下去。通过建立技能大师工作室,进行技能领军人才的技术攻关和高技能人才培养,促使技术创新和高技能人才成长互相融合,给技能领军人才创造良好环境、提供交流平台,更好发挥其技能攻关、带徒传艺、技艺传承等方面的作用,有利于提高创新型技能人才培养的能力和效率,进而为企业的可持续发展储备人才。

4.探索“互联网+”新模式。在工会组织方面,引入“互联网+”概念,借助互联网管理模式,充分整合有效资源和推广应用,以管理创新带动企业职工创新。互联网是当下信息传播主要渠道,工会要利用互联网这个平台,为职工科技创新搭建平台,将各个层次各类创新信息纳入到互联网这个平台。通过信息传递,推广职工科技创新的成果,其目标是将职工科技创新活动由原来的企业内部活动转向为社会科技创新活动,让职工科技创新的成果成为全社会科技创新的分享经验。其主要路径可分为平台建设、要素载体、分类信息、成果分享、机制激励等,目的是让不同行业,不同层次的职工通过“互联网+”这个科技创新平台将自己的创新成果传播出去,为需要的企业所用。当然工会也要通过不断改革,在组织架构、标准制订、信息沟通、激励应用等方面为职工科技创新创造环境,将人性化管理和创新激励融入工作中,注意人性要素,以充分开发职工的创新潜能为己任,维护职工们的合法权益,及时帮助他们解决在工作、学习、生活中遇到的困难,工会要做职工科技创新的守护者、传播者,做职工创新意识的“贴心人”,为他们提供各种成长与发展机会,注重企业与个人的双赢,引领职工发挥“工匠精神”,让他们专注于做精做细本职工作。工会要成为推广职工创新技术、提振职工科技创新士气的原动力。

### 三、将职工科技创新融入企业文化建设

1.企业愿景规划倡导创新力。工会组织可制订职工入职后的企业职工愿景规划,以简明的职工科技创新口号引导入职职工的科技创新活动。创新职工文化,满足职工精神文化生活需求,全面提高职工队伍的思想道德素质和科学文化素质,激发职工活力,增强企业的凝聚力、向心力,提升企业的软实力,推动企业文化全方位繁荣发展。

2.打造“学习型企业”文化。工会要发挥“学习型企业”的思路,不断更新教育观念,帮助职工树立个人学习、全员学习、终身学习的新思维。积极开展启发式、互动式、知行合一的学习活动,重视团队学习,通过岗位练兵、技能小组等方式,把学习融入日常工作中,使职工在团队学习的实践中提高综合素质。努力营造宽松和谐的文化环境,树立企业的学习观,促进企业与职工共同成长,全面提高企业的核心竞争力。

3.企业文化建设引入职工价值观念。现在企业中80后、90后职工占的比重相对较大,青年员工在个性方面都有很强的表现,他们敢想敢做,想法更加新颖,更富有创造力,更具有新时代的特征。而我们的企业文化建设往往以集体观念、团队精神作为重点,与时代特征存在间隙。工会要适当引入年轻一代的职工个人在企业发展中的价值观元素,开展一些座谈会,让广大职工拥有一个交流想法、意见的平台,充分听取、积极采纳青老职工的建议,并为那些提出合理的具体化意见措施的职工颁发企业文化建设奖项,以兹鼓励。为传统企业文化注入的新观念和想法,能够使企业文化永葆生机、富有旺盛的生命力。只有与时俱进,才能孕育出具有时代精神的企业价值观,在宽松、充满活力和创造力的企业氛围中,才能培养出更多富有想法、具有创新精神的新时代职工。

总而言之,时代在变化,企业在变化,职工在变化,正确引导职工科技创新的内涵也在变化。“万众创新”的时代已经来临,作为职工权益的捍卫者,工会有责任把握时代潮流,正确引导企业职工树立科技创新意识,提高自主创新能力和水平。工会只有发挥自身优势,整合现有资源,拓展视野,拓宽路径,努力打造有助于人才培养的有益平台,在职工科技创新中起到积极的推动作用,才能营造良好的科创氛围,充分调动起广大职工的积极性、智慧和创造力,使他们参与到科技创新的大潮中来,成为带动企业创新发展、实现企业转型升级的中流砥柱和中坚力量! (本文摘自《上海工运》2016年1期) (责编 段盟)

## 发生劳动纠纷 如何维护权益

随着劳动者维权意识的不断增强,越来越多的劳动者在与用人单位发生劳动争议纠纷时,选择拿起法律武器来维护自己权益。但有时劳动者对相关法律不甚了解或存有模糊认识,往往导致在维权过程中步入误区。现列出一些劳动维权典型案例,供劳动者参考。

### 离职后认定职业病可获赔

王华在工作中长期接触粉尘,辞职半年后,王华经职业病防治研究所诊断患有职业病,被认定为工伤伤残七级,王华要求工厂赔偿无果后将其诉至法院。工厂认为,王华辞职前每年的体检都显示其身体各项指标正常,在王华患病期间,双方已不存在劳动关系,故工厂不应承担工伤保险责任。法院经审理查明,王华在该工厂工作长达15年,双方曾经存在劳动关系,且王华被认定为工伤,因此依法享有工伤保险待遇,遂判处工厂向王华作出赔偿。

**说法:**我国《职业病防治法》规定,用人单位不得安排未经上岗前职业健康检查的劳动者从事接触职业病危害的作业;不得安排有职业禁忌的劳动者从事其所禁忌的作业;对在职业健康检查中发现有与所从事的职业相关的健康损害的劳动者,应当调离原工作岗位,并妥善安置;对未进行离岗前职业健康检查的劳动者不得解除或者终止劳动合同。

### 双方约定不缴纳社保无效

张某入职时与公司在劳动合同中约定:公司每月将缴纳社保的费用以补贴的形式发放,由张某自行缴纳。后来,张某称因要求公司缴纳社保无果及公司拖欠工资而离职,要求公司支付解除劳动合同的经济赔偿。由于公司无法证明张某系自动离职,法院遂判决该公司向张某作出经济赔偿。

**说法:**由于社会保险属于国家强制性保险,用人单位必须为劳动者参加社会保险并缴纳社会保险费。即使双方有关于不缴纳社保的约定,不能排除该法定义务,亦不能免除用人单位依法应当承担的补缴社保费用、支付经济补偿等法律责任。

### 员工请假保胎遭解雇可索赔

吕某系东莞某电脑实业公司员工,因出现先兆性流产症状,向公司递交《员工停薪留职申请单》申请停薪留职。停薪留职期届满后,吕某委托其同事申请将停薪留职期延长。吕某所在部门的主管

及人事部已经核准,但公司的副总经理对此次请假依然不予批准。在吕某已经书面请假保胎的情况下,公司以吕某连续旷工三天为由对其作出解雇处理,违反了劳动法律法规的规定,属于违法解除劳动合同的情形。最终,法院判决公司应向吕某支付违法解除劳动合同的赔偿金。

**说法:**《劳动合同法》第四十二条第一款第(四)项规定:劳动者有下列情形之一的,用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同:(四)女职工在孕期、产期、哺乳期的。本案中,吕某怀孕出现“先兆性流产”的情形需请假休养,有医疗机构出具的疾病诊断证明书、出院记录、产前检查及超声波检查申请单等予以证明,依据充足,理由充分,公司应依法保障吕某享有妇女在孕期受特殊保护的權利。

### 公司停产期间仍需支付工资

彭某等人与公司签订了劳动合同,其间公司经营出现问题停止生产,并停发员工的工资,自此员工就没有上班,双方也没有办理终止或解除劳动合同的手续。彭某等人申请仲裁要求解除与公司的劳动关系,并要求公司支付拖欠的工资以及经济补偿金,获得支持。公司不服仲裁裁决提起诉讼。经法院一审,认定公司应向员工支付生活费 and 解除劳动合同经济补偿金。

**说法:**按照《广东省工资支付条例》规定,非因劳动者原因造成用人单位停工、停产,未超过一个工资支付周期(最长三十日)的,用人单位应当按照正常工作时间支付工资。超过一个工资支付周期的,可以根据劳动者提供的劳动,按照双方新约定的标准支付工资;用人单位没有安排劳动者工作的,应当按照不低于当地最低工资标准的百分之八十支付劳动者生活费,生活费发放至企业复工、复产或者解除劳动关系。(摘自《中工网》)

(责编 段盟)

## 怀孕不是“保险箱”

今年“二胎”法律正式实施后,不少“一孩”妈妈准备再添“二胎”。但现实中,生孩子难免影响工作,处理不好甚至会丢了“饭碗”。

法律对孕产哺乳期女职工有特殊保护,这是一定的。可是,准妈妈们更该知道,怀孕并非“职场保险箱”,在一些条件下,依然有被“辞退”的可能性。

### 怀孕却丢了工作

今年32岁的王女士,在几年前已经和丈夫有了一个可爱的女儿,女儿的到来给她的小家庭带来了许多欢乐。

近两年,王女士身边不少朋友纷纷有了“二胎”,喜欢孩子的王女士和丈夫看着心生羡慕,也想给女儿添一个弟弟或妹妹。不久,王女士发现自己怀孕了,一家人沉浸在喜悦之中,盼望这个小生命平安地来到这个世界上。

然而,让王女士意想不到的,她收到了一封公司寄来的快递,拆开一看,发现公司竟然向她寄来了“解除劳动合同通知函”,原因是她违反了公司的劳动纪律。

用人单位怎么能开除一个怀孕女员工?

王女士不服单位的决定,提起了劳动仲裁,请求撤销公司对她作出的解除劳动合同通知。劳动仲裁委作出裁决,支持了王女士的仲裁请求,王女士悬着的心刚刚落地,不想却很快接到了法院的电话,原来,公司对于仲裁裁决不服,又将王女士起诉到了法院。

### 法院认定单位不违法

庭审过程中,王女士所在公司称,公司的劳动纪律文件中规定了,提供虚假请假事由及相关证明的属于严重违反劳动纪律,而公司与王女士解除劳动合同的原因正是王女士“严重违反用人单位劳动纪律”,公司依照已经实施的劳动纪律文件和劳动合同法的相关规定与王女士解除了劳动合同,有理有据。

法庭调查后发现,原来王女士因孕期不适,为请假向公司提交了伪造的医院诊断证明。公司拿着王女士交的诊断证明,前往医院调查,医院方认定此证明是伪造的,并以书面证明的方式,说明王女士的诊断证明及公章并非该医院诊断证明及公章。该公司将诊断证明及医院开具的证明作为证据提交给了法院。

对于该公司的这些证据,王女士声称自己虽然在诊断证明建议的休息期间休了假,但从未向公司提交过诊断证明,当时是以向自己的主管领导打电话的形式请了病假,也获得了批准,但王女士不能提出证据证明自己曾经电话请假。

同时,王女士还表示,公司与其解除劳动合同的依据为该公司的劳动纪律文件,而该劳动纪律文件公司并未向

## 弄得不好丢“饭碗”

其公示过,也未组织学习培训过。对此,公司向法院提交了有王女士签字确认的相关劳动纪律培训材料,以及公司修订该劳动纪律文件的相关程序材料。

结合相关证据,法官认定,公司与王女士解除劳动合同并不违法,因此支持了公司的诉讼请求,即无须撤销公司向王女士作出的解除劳动合同通知。

### 怀孕不是“黄马褂”

在实践中,确实有用人单位对处于孕期、产期、哺乳期的妇女进行歧视,与劳动者违法解除劳动合同。看到这个案例,不禁有人会问,法律对于孕妇不是有特殊的保护吗?用人单位一方有权单方与孕妇解除劳动合同吗?那么请看,我国法律到底是如何规定的。

我国《劳动法》、《劳动合同法》及《女职工劳动保护特别规定》等法律法规中,都对处于孕期、产期、哺乳期的妇女作出了特殊的保护,以保障职场“半边天”的合法权益。例如,我国《劳动合同法》中第四十二条规定了,孕期、产期、哺乳期的妇女即使出现了“劳动者不能胜任工作,经过培训或者调整工作岗位,仍不能胜任工作的”等该法第四十条规定的三种情形,也不能与处于该三期的妇女解除劳动合同。该条还规定了,用人单位在经济性裁员的情况下,也不能与处于孕期、产期、哺乳期的妇女解除劳动合同。法律如此规定的目的,在于彰显对妇女权益的保护,更是为了杜绝用人单位可能存在的歧视孕期、产期、哺乳期妇女的现象。

那么是不是用人单位绝对没有与孕期、产期、哺乳期妇女单方解除劳动合同的权利呢?答案显然不是。

《劳动合同法》的第三十九条规定了用人单位有权单方与劳动者解除劳动合同而无须向劳动者支付经济补偿金、赔偿金的六种情形,分别为“在试用期间被证明不符合录用条件的”、“严重违反用人单位的规章制度的”、“严重失职,营私舞弊,给用人单位造成重大损害的”、“劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系,对完成本单位的工作任务造成严重影响,或者经用人单位提出,拒不改正的”、“以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危,使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同致使劳动合同无效的”及“被依法追究刑事责任的”。这六种情形都是劳动者本身存在重大过错,因此虽然《劳动合同法》中第四十二条对于孕期、产期、哺乳期妇女规定了特殊保护,但保护的范围并不及于该法的第三十九条,也就是说,一旦孕期、产期、哺乳期妇女出现了法律规定的这六种情形之一,作为用人单位的一方有权与劳动者解除劳动合同,并不违反法律的规定。

(摘自《工人日报》)(责编 段盟)



# 捡煤记

文/李泉



从记事开始,家乡就有煤窑。务农人在秋收结束到第二年春耕之前主要的生活就是捡煤核。我们那边方言把捡煤核称为“掌(sa)炭”。在字典中找了好多个“sa”和“sha”,最后感觉这个“掌”字最能表词达意。在那个温饱还没有解决的岁月里,煤窑周边十里八乡的人们都去掌炭。那时候的煤价已经不记得了,但绝对是白菜价,面煤免费都没人要。即使再便宜对于光景不好或是精打细算过日子的人家来说还是自己捡点更划算,真是“家有万贯,不如日进一文。”对于距离煤窑远的人家来说,面煤也是很珍贵的宝贝。一次去我姨家玩,惊讶地发现他们用黏土和着面煤弄成一个个大大的煤球晒干后就生火做饭,现在想来劳动人民的智慧真是无穷啊。

天边刚刚泛起了鱼肚皮,爷爷就赶着毛驴走在去煤窑的路上了。一边吆喝着驴,一边咳嗽着,还自言自语地不知说着什么。经过约一个小时,终于到了,赶忙把驴拴好,来到煤矸石洼上开始忙碌,煤矸石,陕北方言叫灰渣。煤窑实行的是两班运行制,经过矿工们一个晚上的劳作,灰渣洼上铺了厚厚一层灰渣,这是掌炭人最喜欢的。虽然天黑还看不见,但煤比矸石要轻好多,用手一掂量,就知道是不是煤。就这样爷爷在黑暗中摸索着,真就是“渣里淘煤”。待到其他人陆陆续续来了,灰渣洼上爬满了猫着腰的人们,大家一边说一边捡着。日上两杆的时候,爷爷就已经赶着毛驴往家走了,毛驴驮着一大一小两个口袋煤“吭哧,吭哧”吃力地走着。到家后,看看哪个儿子家没煤了,就送到谁家。

再后来爷爷去捡煤时,就带着我一个堂哥,慢慢的我堂哥就单独一个人行动了,他比我爷爷去得更早。寒风凛冽的冬天里,煤窑上下夜里看煤的人彻夜生着一堆炭火,去得早的堂哥就围着烤火取暖,前面热了,就调转身子烤后面。不知不觉中后面烤过头了,化纤面料做的牛仔褲被烤得黄黑油亮发硬,回到家怕挨打辩解说是自己故意把裤子烤成这样,因为这样更耐磨。过一段时间,家里人给洗衣服时,发现油光发亮的地方一搓就碎了。那时候,陕北这个“鸟不拉屎”的地方,每到遇集,卖“故衣”的很多,“故衣”就是城里人不穿的衣服,小商贩们收购来又卖给乡里人。

陕北窑洞都是依山而建,一排排甚为壮观。上面的人家烧火做饭用过的炉渣都倾倒在下面人家的“脑畔”上。有时候煤核还没有燃烧就被心急火燎的做饭婆姨用烧火棍捅到炉坑里了。直到现在还记得我小时候和左邻右舍的孩子每人拿着一个破洋瓷碗,穿着背带棉裤去下面人家的“脑畔”上去捡没有燃烧的煤核。上小学了,离我家一二里远的地方开了一个煤窑。每天放学,孩子们每人提一个柳筐,去煤窑捡煤核。灰渣洼上都是孩子,有男孩子也有女孩子,大家说着笑着捡着,捡得差不多了,开始玩起了在学校还没有玩够的游戏,踢毽子,弹杏核,跳皮筋,顶牛……正玩得兴起,煤窑工人推着一车灰渣过来了,一切游戏立马结束,马上跑向了灰渣车,有善于讨好巴结的孩子,帮着推车,顺手在车里翻着大块煤核;有些孩子把家里大人的烟偷拿一两根“孝敬”煤窑工人。时间久了,煤窑工人就会在灰渣下面藏一些煤块给这些会来事的孩子。还有些孩子是遇到周末天不亮就去了煤窑,趁下夜人打盹时,一趟趟偷煤,一次抱一大块,偷得差不多了,就用石头掩盖起来,等到夜幕降临的时候再用驴驮回去。大孩子有时会跟着熟悉的煤窑工人到矿井下去冒险,上来之后给小孩子们讲述着煤窑下面的所见所闻。我记得煤窑下面的路很长,有两三里路,岔道很多,新来的工人很容易迷路。小煤窑的安全没有保障,不到万不得已,人们是不会下煤窑的,“两疙瘩石头夹着一疙瘩肉”就是陕北人对下煤窑这种生活的经典总结。时间随着岁月慢慢地流去,纵观这三类捡煤的孩子,人生发生了很大的不同。会巴结的,现在从事的是搞小包工之类的活;偷煤的,摆个小摊,有一天没一天的生活;勤劳善良的大多是学习好的,日子都过得不错。

上帝为你关上一扇门的时候也会为你打开一扇窗。一辈子在黄土高原上面朝黄土背朝天的劳作的穷苦人们,做梦也没有想到黄土地下埋藏着丰富的矿产资源。昔日尽出“走西口”穷人的地方,随着经济的发展,矿产资源价格的一路高涨,成了中国的“科威特”。陕北的“土豪”们财富暴涨,大都与煤有关,这就有了一个又一个煤与陕北人演绎的传奇故事。煤价一路疯涨又一落千丈,经济指数的曲折线也牵动着与煤有关的陕北人的神经。

不管怎样,生活就是有苦有甜,有笑有泪,有喜有悲也有恨。煤还是煤,人还是人,人生的路还得继续走下去……

(作者单位:陕煤化北元化工集团公司)(责编 段盟)

## 铜川市总工会微信公众号打造宣传工作新渠道

铜川工会微信公众号经过一段时间的测试,近日正式开通。微信用户可通过搜索公众号“铜川工会”的方式进行关注。据了解,“铜川工会”微信公众号由铜川市总工会注册申请开通,是铜川市总工会利用新媒体的方便快捷优势,拓宽工会宣传工作的渠道,打造宣传的新平台和新路径。“铜川工会”微信公众号从工会工作实际出发,分为工会动态、走近工会、工会关怀三个版块,内容包括新闻动态、办事指南、困难帮扶、职工文体、劳模风采等,铜川工会微信公众号的推出是铜川市总工会打造信息工会助推创新发展的重要实践。(铜川市总工会)

## 榆林市总工会举行春节劳模座谈会

2月2日,榆林市总工会召开2016年春节劳模座谈会,50余名来自不同战线和工作岗位的劳模代表欢聚一堂,畅谈榆林发展,共话美好未来。榆林市总工会党组书记、主席张雁冰主持座谈会并讲话。张雁冰要求,要不断创新宣传形式,大力弘扬新时期劳模精神,激励广大职工群众学习劳模、尊重劳模、争当劳模。据了解,榆林市现有市级以上劳动模范1277人。近期,市总工会将60位各级劳模的先进事迹制成宣传展板,在各县区、大型企业、学校进行巡回展览。目前,已完成了全市省级困难劳模慰问金的代发和省、市级劳模荣誉津贴的发放。(崔爱国 高明)

## 商洛为农民工追讨工资6000多万

商洛市自2015年12月1日至2016年2月1日,在全市范围内开展了农民工工资支付情况专项检查工作。到目前,全市共排查建设项目396个,检查用人单位1373家,涉及农民工6746人,涉及拖欠金额9637.17万元;受理举报投诉269起,立案查处35件,处理因拖欠农民工工资而引发的群体性突发事件19起,累计为5362名农民工追讨拖欠工资6764.9万元。同时,在全市范围内开展多部门一厅式集中办公,由人社、公安、住建、工信、交通运输、水务、司法、工商和质监、总工会以及人民法院等部门抽调11人集中办公,专门解决拖欠农民工工资问题。启动“一厅式”投诉举报受理中心,集中办公期间共受理投诉举报41起,涉及农民工596人,涉及金额813.6万元,追讨欠薪502.8万元。(方由朝 刘婷)

## 武功县总工会帮扶困难职工形成长效机制

近年来,武功县总工会恪守“有困难、找工会”的庄严承诺,一改往日“节日型”分散帮扶,向“机制型”长效帮扶转变,走出了一条适应县域实情、顺应职工愿望的帮扶新路子。2015年,县总工会坚持“跳出工会看工会,服务大局搞帮扶”,开门办会,八方借力。以县委、县政府“两办”文件下发意见,全县35名县级领导和120名科级干部与困难下岗职

工“一对一”交朋友,实行精准帮扶。创建资金保障长效机制,积极落实财政专项帮扶资金,并列入年度财政预算,从根本上解决困扰工会帮扶工作的资金难题,等等。成了“政策支持、财政补贴、工会助推”的三方保障机制和良性循环。(张翟西滨)

## 商南县职工互助保险保费过百万

2015年商南县职工互助保险实现总保费122万余元。共计覆盖344个单位,有14033名职工分别参加了(住院+意外)综合保障计划、女职工特殊疾病保险、职工子女意外保险、重大疾病保险等多项险种。据悉,该县总工会对完成年度目标任务的基层工会,按任务数的3%、超额数的5%予以奖励。并在此项业务中对基层职工补助近50余万,奖励9万余元,实行对新参保职工每人20元、续保会员每人10元保费的补助。参保对象由行政事业单位延伸到企业职工和村级干部,扩大了参保覆盖面,使更多患病职工得到实惠,深受广大职工的普遍欢迎,工会影响力进一步提升,工会组织对职工的凝聚力影响力不断增强。2015年,县总工会共为845名患病职工争取了理赔金76万元,极大缓解了患病职工的经济压力。(袁冰)

## 南郑县总工会精准慰问困难职工

入冬以来,南郑县总工会为实施精准慰问困难职工,提前部署,研究制定了“心系职工送温暖,精准帮扶惠民生”大走访活动实施方案,各级工会干部积极行动,深入基层企事业单位调查情况,准确掌握本系统、本单位困难职工数量、致困原因和利益诉求,更新完善困难职工电子档案3200多份,实行动态管理,严格依档帮扶。通过上级补助、工会自筹等办法,县总工会今年共筹措慰问资金22万元和大米3000斤、食用油500斤、棉被50床等物品,全部用于慰问全县困难职工。此次送温暖活动,主要面向因病致贫的职工群体、困难劳务派遣工群体、困难农民工群体等三类人群,坚持“依档施救”的原则和“先建档、后帮扶、实名制”的工作程序,一户一家进行重点帮扶,确保每名困难职工都过上温暖祥和的节日。(南郑县总工会)

## 华旅集团工会联合会开展雪雕作品竞赛活动

近日,华山景区迎来了一场暴雪,平均厚度达30厘米。为了弘扬广大职工爱岗敬业、忠于职守的精神,凝聚正能量、传递真善美,丰富职工文化生活,华旅集团工会联合会在基层职工中开展了“冰雪塑梦想华山抒激情”的雪雕作品竞赛活动。活动得到了广大职工的热烈欢迎和积极响应,大家在紧张的工作之余精心制作参赛作品,抒发自己的美好愿望和理想。该集团基层八个单位的11件雪雕作品入选,这些作品从多方面反映了广大职工热爱华山、献身华山的情怀,展现了广大职工的劳动智慧和创造力。(秦永毅)