



省总工会常务副主席周树红为获奖者颁发荣誉证书



代表发言

**凝聚力量 积极作为  
团结动员全省广大女职工为实施“十三五”  
规划决胜全面建成小康社会建功立业**

3月4日，在“三八”国际劳动妇女节来临之际，省总工会女职工委员会六届三次全委(扩大)会议在西安召开。省总工会常务副主席周树红出席并讲话。他强调，今年是实施“十三五”规划的开局之年，也是工会工作改革创新攻坚之年。各级工会女职工组织要围绕我省实施“十三五”规划，开展“践行新理念·建功十三五·巾帼展风采”活动，为女职工建功立业搭建平台。

周树红强调，各级工会女职工组织要在改革中不断加强自身建设，加强对女职工切身利益相关重要问题的研究，从工会维权的角度提出一些可操作性的意见，推动政府相关部门健全完善女职工生育保障方面的政策、法规。继续实施“女职工关爱行动”，按照精准帮扶、精准脱贫的要求，把单亲困难女职工、困难农民工作为重点帮扶群体，推动建立以女职工需求为导向的困难女职工帮扶体系。要继续推进女劳模工作室、女职工创新班组创新团队建设，引导女职工积极投身大众创业、万众创新的时代洪流。要充分发挥女职工在弘扬中华民族传统美德、树立良好家风中的重要作用，通过“树新风、扬美德、传家风”主题实践活动，引导女职工履行好家庭责任，建立和谐家庭关系，创建幸福家庭，为社会稳定与和谐贡献力量。

**陕西省总工会女职工委员会六届三次全委(扩大)会议**



# 陕西工运

2016年第3期 总第644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：“中国梦·劳动美”弘扬劳模精神主题宣讲报告会

**讲劳模故事 写奋斗人生**

**谋篇定策向未来——从全国两会看“中国方略”**

**从战略全局认识和把握新发展理念**

**周树红在陕西省总工会女职工委员会六届三次全委(扩大)会议上的讲话**

# 劳动光荣 创造伟大

2月29日，由省总工会组织举办的“中国梦·劳动美”弘扬劳模精神主题宣讲报告会在西安举行。被省委命名为“三秦楷模”的国测一大队、巴山工务车间及新闻媒体的6名同志作了精彩报告，1000余名工会干部和职工现场聆听了报告。

报告会现场，报告团成员用朴实、动情的语言讲述了他们忠诚与奉献、奋斗与开拓的感人故事，再现了他们“劳动光荣、创造伟大”的辉煌人生和“恪尽职守、无私奉献”的崇高境界。会场听众被他们的事迹深深感动并纷纷表示，国测一大队和巴山工务车间是英雄的集体、是陕西的骄傲，聆听报告后深受教育感染、催人奋进，一定要按照习近平总书记的要求，学习发扬“测绘精神”和“巴山精神”，牢记使命、忠诚奉献，不怕困难、勇于担当，在本职岗位作出更大成绩，为“三个陕西”建设作出应有贡献。

## 全省工会2016年“就业创业援助月”活动启动仪式暨促进就业再就业大型招聘会

2月27日，全省工会2016年“就业创业援助月”活动启动仪式暨促进就业再就业大型招聘会在西安曲江国际会展中心举行。省总工会主席白阿莹、省总工会常务副主席周树红、省总工会副主席王宏兵、中国西安人才市场管委会办公室主任刘鹏程、省扶贫办行业协调处副处长周宏刚、西安市总工会主席史南征等出席启动仪式。

据了解，2016年全省工会“就业创业援助月”活动，从2月22日开始至3月21日结束，为期一个月。活动主题为：“搭建就业创业平台，实现公平稳定就业”。2月27日，西安、咸阳、渭南、汉中、商洛、延安和杨凌示范区七市区工会统一举办了促进就业再就业免费招聘洽谈会。农民工集中的宝鸡、铜川、安康和榆林市根据农民工外出务工比较早的特点，已经提前开展了此项活动。

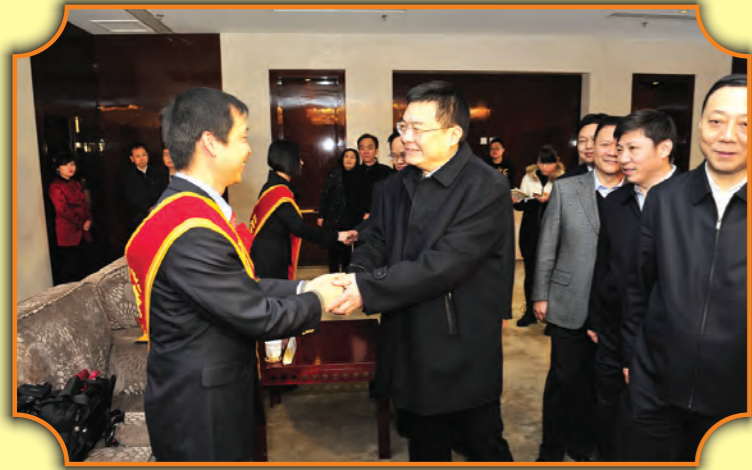
在此次全省联动的招聘会上，共有1500家用人单位到会参加招聘，提供就业岗位5万余个。其中，西安主会场参会招聘单位400余家，提供就业岗位1万个。据悉，全省十市一区工会结合政府开展的“春风行动”、“民营企业招聘周”等系列活动，采取联合或独立形式，开展工会“就业创业援助月”活动，各级工会采取简便可行的招聘形式，切实提供对农村劳动力转移人员、城镇失业人员、高校毕业生优质高效的服务。各市、县（区）总工会积极配合政府相关部门，采取包村包片，联系外地劳务输入企业等形式，做好农村劳动力的有序安全转移。各级工会还高度关注结构性改革中下岗失业人员的安置问题，工会各类职业培训机构积极适应结构性改革对职工素质的要求，提高培训的针对性和培训就业率，积极落实大众创业、万众创新要求，开展创业培训和小额贷款工作，充分发挥以创业带动就业的作用。



省总工会主席白阿莹在活动现场与参会人员交流



招聘会一角 实服务职工



省委常委、省委宣传部部长梁桂桂接见宣讲团成员



省总工会主席白阿莹与劳模亲切握手



## 讲劳模故事

## 写奋斗人生

文 / 本刊评论员

3月1日,省委副书记胡和平在《省总工会举办全省职工“中国梦·劳动美”弘扬劳模精神主题宣讲报告会》的送阅件上作出重要批示:省总工会举办的“中国梦·劳动美”弘扬劳模精神主题宣讲报告会讲劳模故事,弘扬劳模精神,宣传国测一大队的“测绘精神”和巴山工务车间的“巴山精神”,这种形式非常好。希望更多的人向他们学习,也希望讲出更多的劳模故事。胡书记的重要批示为我们揭示了新时期宣传劳模事迹、讴歌劳模精神的重要意义。我们应始终坚持把劳模精神、劳动精神作为实现伟大复兴中国梦的强大精神力量,激发广大职工群众进一步焕发劳动热情、释放创造潜能,用劳动创造美好生活、用汗水书写奋斗人生。

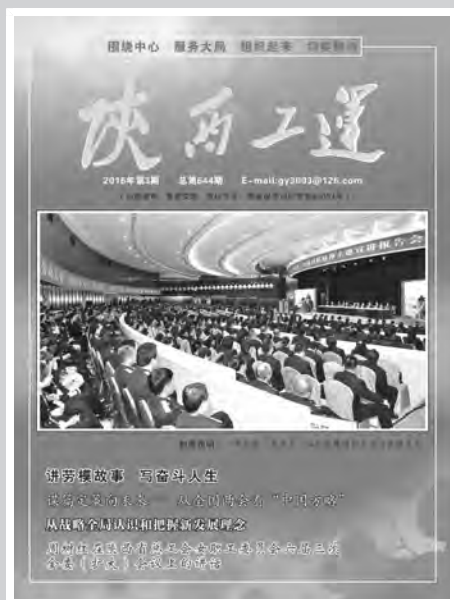
劳模精神是民族精神和时代精神的重要内涵,是我们极为宝贵的精神财富。长期以来,广大劳模以高度的主人翁责任感、卓越的劳动创造、忘我的拼搏奉献,谱写出一曲曲可歌可泣的动人赞歌。当我们听到国测一大队昔日的技术员吴昭璞在戈壁滩用尽生命守护测绘仪器的时候,当我们感动于“巴山精神”就是无数次舍小家、为大家,拼搏在抢险第一线的时候,当我们为测绘队员们踏遍千山万水、受尽千辛万苦鼓掌盈泪的时候,我们应深刻感知,正是他们无悔的付出擎起了共和国猎猎飘扬的旗帜,正是他们以最平凡的劳动树立起不朽的精神丰碑,鼓舞我们风雨无阻、勇敢前行。

讲好劳模故事,宣传劳模事迹,有利于在全社会形成崇尚劳模、学习劳模、争当劳模、关爱劳模的良好氛围,倍增改革发展正能量;讲好劳模故事,学习劳模精神,有利于充分发挥劳模的骨干带头作用,引领广大职工始终把爱岗敬业作为人生态度,把提升本领作为不懈追求,为建设更高水平的“三个陕西”添砖加瓦;讲好劳模故事,弘扬劳模精神,有利于引领广大职工以强烈的使命感、责任感,矢志不移、奋力拼搏,夺取全面建成小康社会决胜阶段新胜利。

工会是党联系职工群众的桥梁和纽带,是造就劳模、培养劳模的基地和平台。通过劳模故事弘扬劳模精神、通过榜样力量激发奋斗人生,是工会组织弘扬社会主义核心价值观的重要组成部分。各级工会组织要充分发挥组织优势,坚持弘扬劳模精神,不断优化宣传方法、创新宣传手段、加大宣传力度,让劳模故事深入人心、最大限度地发挥劳模的示范引领作用,让广大职工自觉在民族复兴的伟大实践中实现人生理想、创造美好生活;要真诚帮助劳模解决工作、学习、生活中的实际问题,为劳模发挥聪明才智、建功立业营造更好的环境条件,让一切为社会积累正能量的人都能得到全社会的尊重和敬仰。

“劳动光荣、创造伟大是对人类文明进步规律的重要诠释”。劳模故事,应该成为我们的精神动力;劳模精神,应该成为我们精神原色。一个人的汗水可以湿润足下土地,亿万人的奋斗可以守得春暖花开。让我们在劳模故事的感召鼓舞下,戮力同心、自强不息,谱写无悔的人生赞歌。





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 讲劳模故事 写奋斗人生 / 本刊评论员

## 热点聚焦

- 4 谋篇定策向未来——从全国两会看“中国方略”  
 6 从战略全局认识和把握新发展理念  
 8 三类隐形失业人口正在形成

## 女职工工作专栏

- 9 在陕西省总工会女职工委员会六届三次全委(扩大)会议上的讲话/周树红  
 11 在省总女职工委员会六届三次全委(扩大)会议上的工作报告(节选)/李秀华

## 调查与思考

- 14 陕西公办高校非在编人员加入工会情况调查报告/陕西省教育工会课题组  
 17 咸阳市企业职工基本劳动经济权益实现状况调研报告/黄莹涛 郭玉荣  
 20 中国水电十五局劳动竞赛情况调研报告/王嘉林  
 23 洛南县总工会加强非公小企业工会建设的调查与思考/杨 军

25 关于生育女职工权益保障情况的调查与思考/段梅梅

## 研究探讨

28 和谐劳动关系模型思考及国有企业工会作用的发挥探索/  
陕西兵器工会第一课题组

31 坚持依法治会 构建和谐宝鸡/赵会祥

32 新时期国有企业工会法治化建设中存在的问题及对策/  
高亚芹

## 经验荟萃

34 践行“一二三四五”开创新常态下工会工作新局面/郑文峰

37 以人为本建和谐 关注成长促发展/工行勉县支行工会

## 论坛

38 榆林市农民工管理与培训之我见/张雁冰

40 从工伤职工信访诉求谈维权/孟庆胜

42 关于新常态下劳动竞赛工作的几点认识/韩金河

## 以案说法

44 法定顺延期间是否需要签订书面合同

45 离职后勿忘索取退工证明

## 职工艺苑

46 花香凤堰梯田/秦延安

47 人生惟有读书好/黄平安

## 信息动态

48 省总工会机关组织老干部开展春游活动

48 省能源化工地质工会两轮驱动推进职工素质建设

48 宝鸡市总工会特色扶贫效果明显

48 陕柴重工奖励 2015 年“五小”活动成果

48 横山县总工会开展劳模事迹展览宣传周

2016 年第 3 期

总第 644 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

# 谋篇定策向未来—— 从全国两会看“中国方略”

伟大梦想,要靠脚踏实地的努力。

宏伟愿景,要有深谋远虑的方略。

2016年全国两会,承载着不平凡的使命:正在提交审查、审议和讨论的“十三五”规划纲要草案、政府工作报告,事关中国今后五年的发展步骤、战略重点、任务安排,事关全面小康的良好开局。

承接历史,开启未来。把党的主张、人民意愿通过法定程序转化为国家意志,决胜全面小康、奔向伟大复兴的“中国方略”正清晰展现在世人面前。

## 这是追求更高发展质量、开拓发展新境界的“中国方略”

中华民族千百年来追求“小康梦”的征程,犹如一盘波澜壮阔、跌宕起伏的历史棋局。

如今,棋至“决胜局”,如何落下这着“胜负手”,尤为关键。

四个多月前,党的十八届五中全会通过“十三五”规划建议,这份纲领性文件为制定“中国方略”指明了方向。在建议指导下精心编制的“十三五”规划纲要草案,提交十二届全国人大四次会议审查。

## 这是以新理念引领发展新境界的“中国方略”

纲要草案处处体现坚持发展是第一要务的精神。在“四个全面”战略布局下,创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念充分彰显,追求更高质量、更有效率、更加公平、更可持续的发展蓝图跃然而出。

全国人大代表、经济学家辜胜阻说:“转型是‘十三五’中国发展之魂,五大发展理念则是航标,必须贯穿于经济社会发展各领域各环节。”

## 这是注重稳中求进、进中突破的“中国方略”

在保持经济增长中高速基础上,涉及科技、农业、环保、交通、能源等领域的百余项重大工程次第展开,行政管理、财税体制、金融体制改革攻坚破冰,助推中国经济迈向中高端。

“到2020年我国经济总量可以超过90万亿元的规模,意味着我们将真正由世界经济大国走向经济强国。”中国国际经济交流中心总经济师陈文玲说。

## 这是瞄准经济社会“痛点”、提升发展质量的“中国方略”

规划纲要草案确定的25项经济社会发展主要指标中,有17项事关“民生福祉”和“资源环境”的指标,约束性指标更是全部集中在这两大领域。

全国人大代表、上海社科院院长王战分析认为,纲要草案最大特点在于“准”:把脉当前经济社会发展主要矛盾“摸得准”,引领未来五年可持续发展新动力“找得准”,全面决胜小康社会目标“定得准”。

保持经济运行在合理区间,加强供给侧结构性改革,深挖国内需求潜力,加快发展现代农业,推动绿色发展取得新突破,切实保障改善民生,加强政府自身建设……着眼于为决胜全面小康开好局、起好步,政府工作报告提出了今年需要攻坚的八大任务。

审时度势,谋定后动。

## 从更广阔视野看,这是彰显治国理政新实践新成果不断进步的“中国方略”

从“一五”到“十三五”,从计划经济色彩浓厚的“计划”到让市场在资源配置中起决定性作用的“规划”,指标体系在变,编制理念在变,具体目标在变……

历史呈现出的发展进步充分表明,以战略规划引领发展的“五年规划”,是行之有效的治国理政制度安排。

作为编制“十三五”规划的专家组成员,清华大学教授胡鞍钢曾在研究过程中发现,虽然一些国家也有“五年规划”或“四年规划”,但只有中国坚持下来,而且每次都完成绝大多数指标。“这是中国为世界贡献的国家发展方法论。”

此时,站在决胜全面小康新起点上,中国正走向发展战略谋划的新高度,历史将再次见证中国新的辉煌。

## 这是以改革创新破难题、催生发展新动力的“中国方略”

经济发展进入新常态,是“十三五”时期最为显著的特征。

以习近平同志为总书记的党中央审时度势,要求从“五位一体”总体布局、“四个全面”战略布局、五大发展理念、五大支柱性政策、补短板防风险来把握发展战略重点,通过抓好发展战略重点带动发展全局,把握和引领新常态,把“十三五”发展宏伟蓝图一步一步变为现实。

“十三五”规划,勾勒出一张破解发展难题、构建发展新动力的“路径图”。

——向体制机制改革要牵引力。

去年4月扩区以来,上海自贸区累计新增企业上万家,一举超过自贸区设立前20年新增企业总和。

“上海自贸区的成功,充分证明进一步深化改革扩大开放所激发的强大力量。”全国人大代表、上海市市长杨雄说。

“仁圣之本,在乎制度而已。”从坚持和完善基本经济制度,到建立现代产权制度,再到建立健全现代财税制度……规划纲要草案中,一系列重点领域和关键环节改革将在未来五年取得突破性进展,形成有利于引领经济发展新常态的体制机制。

——向结构性改革要推动力。

去年,内蒙古16家钢铁企业建成炼钢产能3190万吨,但符合国家规范条件的仅占六成,全区钢铁冶炼业亏损58亿元,资产负债率已达68%。

产能过剩,倒逼改革。今年起,内蒙古一方面将不符合要求的钢厂一律停产整改,另一方面通过降低税费为企业减负。

“阵痛不可避免。”全国人大代表、包钢集团董事长李春龙说,企业正将目光聚焦到“一带一路”,寻找国际产能合作机遇,努力拓展海内外钢材市场。

供给侧结构性改革,不仅是企业的生存发展之道,更是全社会共同的行动目标。这条主线,贯穿规划纲要草案始终。“推动结构性改革有明确的理念,那就是五大发展理念;有清晰的思路,那就是五大政策和五大任务,目前各项工作正在顺利推进。”国家发展改革委主任徐绍史说。

——向创新驱动要新活力。

创新是引领发展的第一动力。规划纲要草案强调“把发展基点放在创新上”“以科技创新为核心”。

规划纲要草案中新提出科技创新2030—重大项目,包含15个重大项目,其中有6个科技项目和9个工程。

“这些科技项目的确定,体现了目前科学界公认的重要科学问题和国家的重大需求,还将带动不少产业的发展。”全国政协委员、中国科学院院士段树民说。

——向协调共享要合力。

人均预期寿命是衡量社会经济发展水平及医疗卫生服务水平的指标。根据国家统计局的数字,2015年我国人均预期寿命为76.34岁,接近发达国家水平。

“未来五年在此基础上再提高1岁,将是造福13亿国人的伟大目标。”全国人大代表、北京大学肿瘤医院主任医师顾晋说。

长“1岁”背后,是扶贫攻坚、社会保障、生物医疗产业、医疗体制改革等一系列重大课题。纲要草案还提出了健康中国行动计划等重大工程,致力于民生改善。

“中国方案”愈加明晰,“中国力量”正在凝聚。一股股新力量正汇集成发展的洪流,推动中国巨轮劈波斩浪,向着“两个一百年”宏伟目标行稳致远。

这是增添“获得感”、提振精气神的“中国方略”

福建福鼎赤溪村被称为“中国扶贫第一村”,村民杜赢开了一家茶叶店,打出“尚赤溪”品牌。

作为毕业2年多的大学生,杜赢返乡创业得到当地政府部门的挂点帮扶,村委会希望把品牌做大做强,带动更多村民种植茶叶致富。

杜赢说:“国家鼓励创业创新、通过精准扶贫改变了我的生活,未来会有更多人因此而受益。”

以脱贫攻坚为一大着力点,“十三五”规划纲要草案通篇贯穿以人民为中心的发展思想。

“中国方略”秉承这一主旨——

全面提高公共服务共建能力和共享水平,使人民群众在共建共享发展中有更多“获得感”。

“我国到2020年要实现城乡居民人均收入比2010年翻一番,这是在更高水平上全面建成小康社会的具体体现,是让老百姓生活得到进一步改善的有力举措。”全国人大代表、杭州环境集团清扫保洁员陈腊英说。

“中国方略”彰显这一理念——

让改革发展成果更公平惠及广大人民群众,让老百姓有更多的公平感。

实施义务教育学校标准化、普及高中阶段教育,劳动年龄人口平均受教育年限从10.23年提高到10.8年;完善住房保障体系,城镇棚户区住房改造2000万套;实现城镇新增就业5000万人以上……规划纲要草案建立起国家基本公共服务项目“清单”。

完善收入分配制度,缩小收入差距,提高中等收入人口比重,建立健全更加公平更可持续的社会保障制度……

这是城乡之间、地区之间、行业之间发展走向平衡的必然要求,更是社会主义发展的内在逻辑。

以人民为中心,“中国方略”重在提升人民的“获得感”。

站在新的起点上,面对光荣而艰巨的使命,亿万中国人民不仅是“中国方略”的受益者,也将是“中国方略”的践行者、推动者。

胸中有数,落实有策,行动有力。

2016年全国两会正凝聚起智慧和力量,不断丰富和完善“中国方略”,引领国家和人民以更加扎实的步伐,奋力冲向全面小康社会。

(林舟摘编)

# 从战略全局认识 and 把握新发展理念

党的十八届五中全会提出,实现“十三五”时期发展目标,破解发展难题,厚植发展优势,必须牢固树立并切实贯彻创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念。将新发展理念作为一个有机整体写进中央全会文件,这在我们党历史上是第一次。新发展理念体现了以习近平同志为总书记的党中央对中国特色社会主义建设规律的深刻把握,是当代中国马克思主义政治经济学的重大理论成果,是我国“十三五”乃至更长时期经济社会发展的理论和实践指南。

## 新发展理念是新时期发展思路、发展方向、发展着力点的集中体现

习近平同志强调,发展理念是发展行动的先导,是管全局、管根本、管方向、管长远的东西,是发展思路、发展方向、发展着力点的集中体现。党的十八届五中全会提出的新发展理念,从我国经济社会发展的战略全局高度,深刻揭示了“十三五”乃至更长时期实现更高质量、更有效率、更加公平、更可持续发展的科学路径。

新发展理念明确了“十三五”时期经济社会发展的主脉络。纲举目张,魂强体健。“十三五”时期,世界多极化、经济全球化、文化多样化、社会信息化深入发展,国际金融危机的阴霾尚未消散,经济低迷使全球经济进入“新平庸”。国内改革发展稳定的任务依然繁重,面临经济下行和转型升级双重压力,周期性与结构性双重矛盾特征突出,加快转变经济发展方式刻不容缓。新发展理念是针对错综复杂的国际国内形势开出的药方。只有紧紧抓住新发展理念这个“魂”,才能使中国经济这个“体”更加强健,才能如期实现全面建成小康社会的宏伟目标。

新发展理念明确了主动适应和引领经济新常态的主抓手。我国经济过去 30 多年的年均增长率接近 10%,创造了世界经济史上的“中国奇迹”。当前,经济发展进入新常态,经济发展的内在支撑条件和外部需求环境都已发生深刻变化。经济新常态突出表现为速度变化、结构优化、动力转换三大特点,还包含转变资源配置方式、增进民生福祉和实现包容发展等丰富内涵。适应和引领新常态,需要崭新的发展理念。新发展理念契合适应和引领经济发展新常态的要求,顺应我国生产力水平整体提高的趋势,是指导实现更好发展的科学理念。

新发展理念丰富了马克思主义发展观的内涵。用发展的观点看待和分析问题,是马克思主义的一条基本原则。我国经济经过 30 多年的高速发展,面临的资源约束和环境压力进一步加剧,劳动力、土地、能源的低成本优势逐渐减弱,以要素驱动为主的发展模式已难以支撑经济转型升级。新发展理念针对我国发展中的突出问题,明确了未来的发展方向,既契合当前发展实际,又丰富了马克思主义发展观的内涵。

党的十八大以来,以习近平同志为总书记的党中央毫不动摇地坚持和发展中国特色社会主义,勇于实践、善于创新,深化对共产党执政规律、社会主义建设规律、人类社会发展规律的认识,形成一系列治国理政新理念新思想新战略。从“五位一体”总体布局到“四个全面”战略布局再到新发展理念的提出,集中反映了我们党对经济社会发展规律的新认识。新发展理念体现了“十三五”乃至更长时期我国的发展思路、发展方向、发展着力点,必将指导我们顺利实现“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴中国梦。

## 新发展理念确立了引领经济发展新常态的基本思路和方法

马克思主义政治经济学认为,社会生产与再生产是一个有机统一体。新发展理念根据新常态下我国的发展环境、条件、任务、要求,明确了引领经济发展新常态、全面完成“十三五”时期目标任务、全面建成小康社会的基本思路和方法。

创新是引领发展的第一动力。当前,我国经济除了传统内需不足的问题还没有很好解决,供给侧的新难题又日趋严峻。一方面,传统工业产能过剩,增速下降;另一方面,新旧增长动力青黄不接,新产业、新业态份额较低,不足以弥补传统行业增速下降的影响。要保持经济中高速增长,唯一的出路就是依靠创新,把创新摆在国家发展全局的核心位置,不断推进理论创新、制度创新、科技创新、文化创新等各方面创新,从创新中寻求增长新动力。

协调是持续健康发展的内在要求。改革开放以来,我国经济社会发展取得巨大成就,但也存在发展不平衡、不协调、不可持续等突出问题,迫切





要求转变发展理念和发展方式。坚持协调发展是经济社会持续健康发展的内在要求,意味着要更加注重正确处理发展中的重大关系,加强经济社会发展的薄弱环节;更加注重通过拓宽发展空间提升发展后劲、以实现公共资源均衡配置促进协调发展。

绿色是永续发展的必要条件和人民对美好生活追求的重要体现。习近平同志指出,生态环境没有替代品,用之不觉,失之难存。党的十八大以来,我们党将生态文明建设融入经济建设、政治建设、文化建设、社会建设各方面和全过程,是对发展理念和实践的全方位提升。面对生态环境破坏加剧的严峻形势,我们必须正确处理经济发展与生态环境保护的关系,树立尊重自然、顺应自然、保护自然的绿色发展理念,协同推进人民富裕、国家富强、中国美丽。

开放是国家繁荣发展的必由之路。当前,我国已经发展成为世界第二大经济体、第一大货物贸易国、第一大吸引外资国和第三大对外投资国、第一大外汇储备国,是名副其实的经济大国。中国发展奇迹得益于对外开放,引领新常态仍然要靠进一步扩大对外开放。习近平同志指出,坚持立足国内和全球视野相统筹,既以新理念新思路新举措主动适应和积极引领经济发展新常态,又从全球经济联系中进行谋划,重视提高在全球范围配置资源的能力。新常态下,开放发展是提高发展质量和解决发展内外联动问题的必然选择。

共享是中国特色社会主义的本质要求。坚定不移走共同富裕道路,是社会主义的本质要求,是社会主义制度优越性的集中体现。“十二五”时期,我国人均国内生产总值增至 7800 美元左右,2013 年、2014 年和 2015 年连续三年完成减少贫困人口 1000 万人以上。坚持共享发展,就是要坚持发展为了人民、发展依靠人民、发展成果由人民共享,作出更有效的制度安排,使全体人民在共建共享发展中有更多获得感。

#### 以新发展理念统领“十三五”时期改革发展全局

党的十八届五中全会吹响了全面建成小康社会的“冲锋号”。我们必须找准发展的着力点,将新发展理念贯穿于“十三五”时期经济社会发展的全过程和各领域,夺取全面建成小康社会决胜阶段的伟大胜利。

转变经济发展方式,实现没有水分的增长。以新发展理念指导发展实践,努力改变高投入、高消耗、高污染、低产出的经济发展方式,促进社会劳动生产率提高、企业效益提升、投资效益上升,使发展在“十三五”时期达到新水平。通过创新发展,增强经济增长的内生动力;通过协调发展,提升经济发展的整体水平;通过绿色发展,解决生态环

境污染和发展不可持续问题;通过开放发展,提高发展的内外联动性和抗风险能力;通过共享发展,使城乡人民共享改革发展成果。

加快推动供给侧结构性改革,增强发展的内生动力。当前,我国经济下行压力加大。这其中不乏总量性、全球性、周期性因素的影响,但主要还是结构性问题。贯彻落实新发展理念,要进一步加大供给侧结构性改革力度,用改革的办法推进结构调整,以结构调整带动经济增长。当前,应以去产能、去库存、去杠杆、降成本、补短板五大任务为重点,稳步推进供给侧结构性改革,实现新旧产业和发展动能的顺利转换接续。

以科技创新推动创业,以大众创业带动就业。以创业激发市场活力,培育发展新动力,释放新需求,创造新供给。深入实施创新驱动发展战略,推进大众创业、万众创新,巩固第一产业、提升第二产业、发展第三产业,以产业结构优化带动就业结构调整。深入实施人才优先发展战略,使人才这一最有活力的发展要素充分释放潜能,为经济转型升级贡献智慧和力量。

化解经济社会风险,解决好各种社会矛盾和问题。“十三五”时期可能是国内国际各方面风险不断累积甚至集中暴露的时期。这要求我们必须牢固树立新发展理念,坚持底线思维,增强忧患意识和风险意识,未雨绸缪,建立健全化解各种风险的体制机制。当前,要特别注重化解经济风险,包括产能过剩风险、房地产风险、地方政府债务风险、金融风险等。还要注重回应群众呼声和关切,重点解决就业、社保等问题,协调好各种利益关系。

发展更高层次的开放型经济,谋求深度融合的互利合作。把我国发展放在经济全球化大背景下来筹谋,拓展国际视野和大国胸怀。保持战略定力,更好利用国际市场和资源,拓展对外开放的广度和深度。提高贸易投资便利化水平,加强国际产能合作,务实推进“一带一路”建设,积极参与全球经济治理和公共产品供给,构建广泛的利益共同体。

补齐经济社会发展短板,打赢脱贫攻坚战。建成全面小康社会,最艰巨最繁重的任务在农村,特别是贫困地区。我们还有 5500 多万贫困人口,这是全面建成小康社会最大的“短板”。牢固树立共享发展理念,必须坚决打赢脱贫攻坚战,确保到 2020 年所有贫困地区和贫困人口一道迈入全面小康。为此,应加快实施精准扶贫、精准脱贫,以更大决心、更精准思路、更有力措施,确保到 2020 年我国现行标准下农村贫困人口全部实现脱贫,交上一份人民满意的答卷。

(林舟 摘编)



## 三类隐性失业人口正在形成

目前,中国的隐性失业人口分为城镇职工、农村剩余劳动力和大学毕业生三类。

就城镇职工而言,主要是源于一些国有企业人事体制僵化、人事管理松散,本来只需要较少劳动力就可以完成的工作却安排了许多人去做,从而牺牲了效率,成为了隐性失业人口。臃肿庞大的国企在与外企和民企的竞争中几乎不占优势,传统的国企地位和所占有的市场份额也在慢慢消失。正是由于这些现象的产生,一些国有企业为了继续存活下去就只能想办法节流。而当前深化国企改革对国企的结构性调整和人事管理的优化会使得原来隐性的过剩劳动力显性化,成为新的失业人口。

随着农村地区生产资料现代化和城市化的加快,农村劳动力市场渐渐富余,大量剩余劳动力需要向城镇第二第三产业转移。在城镇吸收不了的情况下,他们滞留在农村与城市之间,又因为受到户籍制度的影响,形成了隐性失业人口。近年来农民外出务工人员数量激增、耕地面积锐减和城乡收入差距逐渐加大等诸多问题不断显现,让我们看到农村隐性失业在我国原有的计划经济体制下以及建立市场经济体制的过程中均大量存在,农民面临的就业压力和失业风险与日剧增,很多没有工作的农民实际上成为了隐性失业人口。

高等院校毕业生的就业问题是当前中国较为突出的问题。近年来,我国的高校毕业生人数大幅增加。据有关统计结果表明,大学生年均就业率高达90%以上,但是仍有相当数量的大学生表示“就业难”。据调查,应届毕业生毕业一年内的隐性失业率接近一成。

隐性失业人口的大量存在导致社会的贫富差距被进一步拉大,并造成许多社会问题,在一定程度上给社会带来了不安定的因素。特别需要指出的是,由于当前我国正处于经济下行阶段,经济发展速度由高速调整为中高速,

所以中国隐性失业人口问题也将继续存在。如何解决这个问题,将是对执政能力的一个重要考验。我个人认为,有如下几个方面的工作要做:

**第一,要加快市场化进程,促进我国劳动力就业的市场化。**作为要素市场的一个重要组成部分,我国劳动力市场的资源配置机制还很不完善,行政干预还比较严重。其中一个重要表现就是,劳动力市场存在双重制度分割,即城乡之间的二元分割和城市内部的二元分割,严重束缚了劳动力资源的配置效率。劳动力市场的双重制度分割对劳动者的流动性产生了十分不利的影响,目前只有打破这种双重分割,才能为劳动者提供更有利的服务。因此,劳动力市场的改革是市场经济制度改革的一个重要方面。尽快规范就业市场,营造遵循市场规律的求职环境就显得尤为重要。

**第二,适应经济发展的新常态,增加社会有效劳动力需求。**中国经济发展的新常态在某种程度上促进了就业的新常态发展,创业成为了经济发展新常态下新的选择方向。中共十八大第一次将鼓励创业纳入就业方针,从中央和国家层面确立了创业在就业中的地位,那么政府必然会从各方面更加重视创业,创业者也将迎来历史性的机遇。而且移动互联网的发展也将为劳动力市场提供新的岗位支撑。在经济新常态下,通过新的社交媒体平台等手段,依靠移动互联网的资源实现方便高效的就业服务。

**第三,建立完善的公开登记失业制度和失业保障制度。**就目前来看,我国的失业登记制度还存在着许多问题和不足,由于统计方法落后,长期以来,有关部门一直未把农村隐性失业人数列入到失业统计口径之内,因此我国隐性失业人口的数量及危害并没有得到足够的重视,同时也不利于学者对失业人口的研究工作。不仅如此,关于我国的失业统计存在着许多与经济社会发展不相适应的问题,显示出我国失业统计方面存在局限性。因此,失业统计的改革势在必行。

**第四,大力发展职业培训,提高劳动者进入市场竞争的就业能力。**在适应新的市场竞争环境下,通过学习和培训,可以使中国的隐性失业人口尽快进入新的工作岗位。针对中国劳动力的特点进行思想观念的转变、新型就业观的教育,使之首先从思想上适应当今社会发展的变化。政府应综合开发和利用各类培训资源,推动培训机构的市场化、社会化改革步伐,大力推进创业者培训,为更多劳动者创业和自谋职业准备条件。

(林舟 摘编)

# 在省总工会女职工委员会 六届三次全委(扩大)会议上的讲话

陕西省总工会常务副主席 周树红

(2016年3月4日)

同志们:

很高兴在“三八”国际劳动妇女节来临前夕,参加省总女职工委员会六届三次会议。这是全省女职工组织的一次重要会议。去年全省各级工会女职工组织,从自身优势和特点出发,围绕全省工作大局和工会工作全局做了大量工作,为服务全省女职工发挥了重要作用。我代表省总党组对女职工工作表示满意,对秀华同志所作的工作报告表示赞成,请同志们认真贯彻落实。

2016年是实施“十三五”规划、决胜全面建成小康社会的开局之年,也是工会工作改革创新的关键之年。省总十三届五次全委会议明确了今年全省工会工作的总体要求和主要任务是团结动员广大职工为实施“十三五”规划、加快“三个陕西”建设、决胜全面建成小康社会建功立业。要加快经济社会发展,离不开全省广大女职工的“半边天”作用,也离不开女职工组织的动员和引导。省总女职委向全省女职工发出的《建功“十三五”巾帼展风采》倡议很好,希望各级工会女职工组织和各行各业的女职工积极响应,以时不我待的紧迫感和与时俱进的精神状态,再接再厉,开拓前行,努力做出新的更大贡献。

**第一,不断加强学习,进一步增强做好女职工工作的本领。**

学习是做好各项工作的基础,只有坚持不断地学习,用党对工会工作和妇女工作的最新指示武装头脑,统一思想,指导实践,才能提高做好女职工工作的本领。

一是要深入学习领会习近平总书记系列重要讲话和中省党的群团工作会议精神。党的十八大以来,习近平总书记发表了一系列治国理政重要讲话,特别是关于工人阶级和工会工作的系列重要论述,是加强和改革改进工会工作的强大思想武器和行动指南。今年,中央安排在全体党员中开展“学党章党规、学系列讲话,做合格党员”活动,各级工会及女职工组织要把学习习近平总书记关于工会工作和妇女工作的重要论述,作为“两学一做”活动的重要内容,进一步加深对中央和省总关于工会工作重要指示的理解和把握,不断增强做好女职工工作的责任感和使命感。

二是要认真学习贯彻党的十八届五中全会和省委十二届八次全会精神。党的十八届五中全会审议通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十三个五年规划的建议》提出的“创新、协调、绿色、开放、共享”五大发展理念,是习近平总书记对发展实践的新总结、对发展规律的新探索、对发展理论的新升华,创新发展注重解决发展动力问题,协调发展注重解决

发展不平衡问题,绿色发展注重解决人与自然问题,开放发展注重解决发展内外联动问题,共享发展注重解决社会公平正义问题。新发展理念集中体现了今后五年乃至更长时期我国的发展思路、发展方向和发展着力点,丰富了中国特色社会主义政治经济学。要把学习中央五中全会和省委八次全会精神结合起来,深刻理解“十三五”时期我国我省发展的指导思想、基本原则、基本理念、重大举措,以“五大发展理念”来思考、谋划和指导女职工组织的各项工作,不断创新和完善女职工工作机制。

三是要学习做好女职工工作的知识和方法。习近平总书记在党的群团工作会议讲话中说,群团干部要知群众、懂群众、爱群众,要善于运用新形势下的工作方式方法。对于女职工干部来说,就是要知女工、懂女工、爱女工,要切实增强使命感和紧迫感,通过深入基层调研和加强学习研讨,探索女职工工作规律,既要努力成为一个“杂家”,更要成为女职工工作的“专家”,切实承担起团结带领全省广大女职工听党话跟党走的政治责任。

**第二,维护好女职工的合法权益,做女职工的娘家人。**

习总书记要求工会组织要成为职工之家,工会干部要成为职工群众的娘家人。“职工之家”和“娘家人”用在

女职工和女职工组织的关系上更为贴切。维护女职工权益是工会女职工组织的天然职责。各级工会女职工组织和女职工干部,要积极参与工会改革,在改革中不断加强自身建设,抓好女职工干部队伍建设和各级女职工组织打造成女职工工作的坚实阵地。

一是要加强对与女职工切身利益相关的重要问题的研究。去年,省总女职委开展了单亲困难女职工婚姻状况问题及“单独两孩”政策下女职工权益状况调查,为全省女职工工作精准服务发挥了重要作用。今年全面实行两孩政策,省总女职委提出了要在女职工的就业、生育保障、职业发展等情况和现行生育保障制度实施中存在的突出问题进行深入调研,说明省总女职工委员会抓住了女职工关注的热点问题。目前,社会及网络上对这个话题也有很多意见和看法,特别是很多女职工产生一些顾虑,而且已对2016年大学女毕业生的就业产生一定的影响。希望你们通过调研,从工会维权的角度提出一些有操作性的意见建议,推动政府相关部门健全完善女职工生育保障方面的政策、法规。

二是要进一步加大源头维权力度。要继续积极参与女职工切身利益相关的法律法规的制定和完善。在去年召开的省政府与省总工会第25次联席会议上,省总女职工部提出的关于尽快制定《陕西省〈女职工劳动保护特别规定〉实施办法》的建议,得到了省政府的高度重视,姜锋副省长指示由省人力资源和社会保障厅与省工会共同起草《实施办法》,争取尽快列入地方立法计划。这是我省女职委今年最重要的一项任务,大家要积极配

合政府相关部门,做好调研和起草工作,推动《陕西省〈女职工劳动保护特别规定〉实施办法》早日制定出台,惠及全省广大女职工。要推动女职工的权益维护契约化、法律化。各级女职工组织要重视女职工权益保护专项集体合同的签订和履行,推动女职工组织将其作为维护女职工权益的重要抓手,不断提高合同的针对性、实效性、操作性。

三是要展开对困难女职工的帮扶。要把对困难女职工的帮扶放在城市困难职工解困脱困工作的大格局中去落实和推进,继续深入实施“女职工关爱行动”,按照精准帮扶、精准脱困的要求,把单亲困难女职工、困难女农民工作为重点帮扶群体,不断丰富“女职工关爱行动”的内涵,推动建立以女职工需求为导向的困难女职工帮扶体系。要重视女职工职业技能培训。俗话说授人以鱼不如授人以渔。女职工组织要特别关注我省在调整结构、化解产能过剩的过程中,对女职工劳动就业、收入分配、社会保障、劳动安全卫生等方面带来的影响,努力帮助女职工不断提升素质和技能,增强她们抗风险能力。

### 第三,彰显女职工组织特色,推动女职工工作创新发展。

习近平总书记在联合国妇女工作论坛讲话中指出,没有妇女就没有人类和人类社会。随着社会的发展和进步,广大女职工在社会经济发展中的作用得到了社会的普遍认同,也涌现出一批在全国全省有影响的劳模和先进人物。同时,女性在社会在家庭中的重要性和独特作用也越来越得到社会的认可重视。全省工会女职工组织在女职工中有

着很大的影响力和号召力,要通过富有特色的女职工活动和女职工工作品牌,把广大女职工的干劲激发出来、风采展示出来、重要性发挥出来。

一要为女职工建功立业搭建平台。要围绕我省经济社会发展大局组织动员全省广大女职工积极参加“践行新理念、建功‘十三五’、巾帼展风采”主题劳动竞赛活动,引导广大女职工积极投身大众创业、万众创新的时代洪流。要继续推进女劳模工作室、女职工创新班组、创新团队建设,总结推广女职工优秀技术创新成果,促进女职工优秀技术创新成果的应用和转化,为女职工建功立业、实现价值创造良好的条件。

二要用中国梦和社会主义核心价值观凝聚共识、汇聚力量。要不断深化“中国梦·劳动美——女职工在行动”主题教育活动。2月29日,省总工会举办了“中国梦·劳动美”弘扬劳模精神主题宣讲报告会,邀请了“三秦楷模”国测一大队和巴山工务车间的先进人物作了一场精彩的报告。他们的故事我已经听了好几次,但每次听都有新的感动,其中几位女职工的事迹非常感人。她们在平凡的岗位上做出了不平凡的贡献,用坚韧和智慧实现了人生的价值,是当代女性的楷模,非常值得我们学习。通过开展这样的主题教育活动,引导各行业女职工牢固树立“劳动创造幸福、创新成就梦想”的价值理念,努力形成学习先进、争当先进的良好氛围。

三要重视发挥女职工在弘扬中华民族传统美德中的重要作用。做一个优秀女性,最重要的是做到善良、智慧、坚强。善良是女人最重要的品德,

# 凝聚力量 积极作为 团结动员全省广大女职工 为实施“十三五”规划 决胜全面建成小康社会建功立业

——在省总女职工委员会六届三次全委(扩大)会议上的工作报告(节选)

李秀华

(2016年3月4日)

各位委员、同志们：

这次全委会议的主要任务是：深入学习贯彻党的十八大届五中全会精神、习近平总书记系列重要讲话精神、中央和省委党的群团工作会议精神、省总十三届五次全委(扩大)会议精神、全总女职委六届三次会议精神，总结2015年工会女职工工作，部署2016年工作任务。

下面，我受常委会委托，向省总女职工委员会报告工作，请予审议。

## 一、2015年全省工会女职工工作(略)

## 二、2016年全省工会女职工工作的总体要求和主要任务

2016年是实施“十三五”规划、决胜全面建成小康社会的开局之年，也是工会工作改革创新的关键之年。2016年陕西省工会女职工工作的总体要求是：深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话和党的十八大届五中全会精神、中央和省委党的群团工作会议精神、全总女职委六届三次全委

是为人处世之本。善良首先表现在宽容待人处事。宽容是一种非凡的气度，是成熟女人的标志。聪明女人不抱怨、不怠慢、不折腾。一个好女人，幸福三代人。女性的价值不仅仅体现在工作上，孝敬好父母、教养好子女也是对社会的重要贡献。智慧是女性永恒的气质之源。气质是女人魅力之源，是女人的成功之本。女人的气质，是一种集外貌举止、品味修养和情趣内涵于一身的表现，显于形而驻于心，是文化底蕴、素质修养的升华。读书是气质不可缺少的养分。智慧女性是职场永不凋零的玫瑰。坚强是优秀女性最重要的品质。人生逆境十之八九，人的一

生是伴随着艰难困苦而度过。人生在世，烦恼多多。酸甜苦辣，苦是主味，快乐只是人生的点缀。挫折也是人生的一种历练，要坦然面对。要学会做人做事，做善良女性、智慧女性、坚强女性。要充分发挥女职工在弘扬中华民族家庭美德、树立良好家风中的重要作用，通过开展“树新风、扬美德、传家风”主题实践活动，引导女职工履行好家庭责任，建立和谐家庭关系，创建幸福家庭，为社会的稳定与和谐贡献力量。要发挥家庭文明建设在党风廉政建设和推动社会风气好转方面的作用。要大力弘扬社会公德、职业道德、家庭美德，使家庭成为倡导文明新风、践行社

会主义核心价值观的重要阵地，使每个职工家庭成为党风廉政建设的第一道防线。

同志们，巾帼不让须眉。做好新形势下的工会女职工工作，意义重大，使命光荣。我们要在省委和省总的正确领导下，以更加奋发有为的精神状态、更加求真务实的工作作风，不断开拓进取，团结动员广大女职工在实现“十三五”规划、决胜全面建成小康社会良好开局中充分展现我省女职工的时代风采。

最后，提前祝愿广大女工委员、女工干部、全省女职工节日快乐、永远美丽幸福！

和省总十三届五次全会精神,紧紧围绕“四个全面”战略布局和“五大发展理念”,把省总的各项任务目标和要求落实在女职工工作中,进一步强化维权服务,积极参与工会改革,团结动员广大女职工为实施“十三五”规划、加快“三个陕西”建设、决胜全面建成小康社会建功立业。

(一)深入学习贯彻党的十八届五中全会精神和习近平总书记系列讲话精神,增强女职工工作的政治性。

深入学习贯彻习近平总书记重要讲话精神,指导工会女职工工作实践。各级工会女职工组织坚持把学习领会宣传习近平总书记系列讲话精神特别是党的十八大以来关于工会工作和妇女工作的重要论述、关于家庭文明建设“三个注重”的重要指示作为重大政治任务抓紧抓好,结合工会女职工工作实际,广泛宣传,认真贯彻落实。

深入学习贯彻“五大发展理念”,以发展理念引领发展方式的变化。各级工会女职工组织要认真学习十八届五中全会精神,把党中央治国理政新理念新思想新战略和“十三五”规划目标任务向广大女职工讲清楚、讲明白、讲全面,积极回应广大女职工关注关切的热点难点问题,推动会议精神贯彻落实到基层、落实到女职工。

深入学习贯彻中央和省委党的群团工作会议精神。全面把握中国特色社会主义群团发展道路“六个坚持”的基本要求和“三统一”的基本特征,坚定不移走中国特色社会主义工会发展道路。围绕实现“十三五”规划对工人阶级和工会组织提出的新要求,牢牢把握保持和增强政治性、先进性、群众性这条主线,切实承担起引导广大女职工听党话、跟党走的政治责任。

(二)深化女职工提素建功工程,发挥广大女职工在实施“十三五”规划中的主力军作用,彰显女职工组织的先进性。

围绕“十三五”规划,深入开展女职工建功立业竞赛活动。各级工会女职工组织要认真贯彻《陕西省总工会关于学习贯彻党的十八届五中全会精神组织动员广大职工为推动“三个陕西”建设迈上更高水平和同步够格全面建成小康社会建功立业的决议》,动员组织广大女职工积极参与“践行新理念、建功‘十三五’”主题劳动竞赛和职工技术创新活动。继续在女职工中开展“践行新理念、建功‘十三五’、巾帼展风采”劳动竞赛活动,切实赛出效益、赛出质量、赛出人才、赛出水平。要突出地域、行业、岗位和性别特点,逐步形成全方位、多层次、广覆盖、高受益的女职工劳动竞赛新格局。继续开展岗位练兵活动,注重探索总结推广女职工创新工作室经验,推动建立“培训、练兵、比武、晋

级”四位一体的女职工技能提升机制。

深化“中国梦·劳动美”主题教育活动,引导广大女职工凝聚共识、汇聚力量。继续深入开展“中国梦·劳动美”主题教育活动,培育和弘扬社会主义核心价值观。要广泛宣传解读与女职工利益相关的改革政策,宣传劳模精神、劳动精神和工人阶级伟大品格。要充分发挥新媒体的作用,引导广大女职工在自我宣传、自我教育、自我提高中,理解改革、支持改革、参与改革。继续开展“陕西省五一巾帼标兵岗(标兵)”争创活动和评选工作,激发和调动广大女职工的积极性、主动性和创造性。

坚持不懈抓好女职工素质提升。深入贯彻全总女职委下发的《关于新形势下深入实施女职工提升素质建功立业工程的意见》,引导女职工提高学习能力、创新能力、竞争能力和创业能力,把更多的女职工培养成为学习型、知识型、技能型、专家型的高素质劳动者。继续深化全省女职工读书活动。今年读书活动以“书香伴我行,劳动展风采”为主题,以岗位成才、家庭文化建设等活动为重点,坚持学用结合,在学习中提高自身修养、在阅读中增长知识才干、在工作中体现价值,以良好的职业素质、道德修养展现新时代女职工的良好形象。

(三)积极推动《陕西省〈女职工劳动保护特别规定〉实施办法》尽快出台,突出女职工组织的群众性。

组织起草《陕西省〈女职工劳动保护特别规定〉实施办法》(以下简称《实施办法》)。要加强与省上有关部门的沟通,认真做好调查研究,了解我省女职工在劳动保护方面的愿望和要求,适应我省女职工劳动保护需求发生的新变化。在起草《实施办法》时,既要体现《女职工劳动保护特别规定》的原则和精神要求,又要符合现阶段我省经济发展和企业实际,切实发挥《实施办法》在保护女职工劳动能力、促进平等就业方面的积极作用。

积极推动女职工权益维护法律化、契约化、制度化。要以工业园区、非公中小微企业、民办非公企业单位为重点,进一步推动《女职工劳动保护特别规定》的贯彻落实。抓好女职工专项合同的签订、履约工作,依托集体协商和集体合同制度建设,推动女职工专项合同纳入集体合同,推动女职工专项合同与集体合同协商、签订、履约“三同步”。开展“女职工维权行动月”活动,按照全总女职委工作要求,以“提升协商质量、增强合同实效”为重点,不断提高女职工专项合同的针对性和实效性。要重点推动县一级维权站、维权岗的建立,逐步形成劳动法律监督、劳动争议调

解、法律援助“三位一体”的女职工权益维权体系和机制。

加强政策研究,提高维权工作的预见性和前瞻性。要加强对女职工维权新情况新问题的研究,重点加强“全面两孩”政策实施后对女职工权益影响等方面的研究。根据国家生育政策的调整和女职工在生育方面的权益的变化,积极推动政府有关部门做好有关计划生育方面的政策衔接。要加强对生育保险和基本医疗保险合并实施后的相关政策等方面的研究,提出相关建议意见。

(四)做大做实关爱帮扶品牌,促进精准帮扶,提高帮扶工作的针对性。

进一步深化女职工“关爱行动”。认真贯彻落实全总把对困难职工的帮扶放在城市困难职工解困脱困工作的大格局中去落实和推进的工作要求,调整帮扶工作思路,更加精准、更加有效地做好女职工帮扶工作。要把女职工帮扶纳入工会帮扶的总体架构中,加强合作、形成合力。要不断丰富女职工“关爱行动”的内涵,推动帮扶工作落到实处。要加强就业培训,积极参与工会相关部门举办就业招聘专场活动,促进女职工创业就业。要加强帮扶工作的研究,关注我省在推进结构性改革中,化解产能过剩对女职工劳动就业、收入分配、社会保障、劳动安全卫生等带来的影响,努力维护女职工劳动经济权益,使广大女职工在共建共享中有更多的获得感。

深入开展“三个一”活动。“三个一”活动是我省女职工工作的著名品牌,切实发挥好“课、检、险”(即健康讲座、健康体检、职工互助保障)三条防线的关爱保护网作用。加强对困难女职工子女特别是女农民工子女、单亲女职工子女的关爱力度,在“六一”节期间,继续开展“共助成长,共享阳光”助学慰问活动。

(五)加强家庭文明建设,开展“树新风、扬美德、传家风”主题实践活动,发挥女职工工作的独特性。

以家庭文明建设为载体,培育和践行社会主义核心价值观。要通过开展多种形式的活动,把社会主义核心价值观的要求和良好的家风理念具体而生动地呈现出来,使广大女职工在潜移默化中受到熏陶、增强认同,在全社会传播崇德向善、和谐和睦的正能量。

创新家庭文明建设的方式。要把家庭文化建设作为重要手段,按照全总女职委开展“培育好家风——女职工在行动”主题活动的工作部署,继续在全省开展“树新风、扬美德、传家风”主题实践活动。省总将在今年“5·15”国际家庭日之际,开展“写一封家书”等多种形式的家庭文明建设

的活动。各级工会女职工组织要广泛宣传,扩大活动的影响。要重视发挥微信、网络、QQ等现代媒体的作用,以女职工喜闻乐见的方式,把线上宣传展示和线下活动有机结合起来,推动家庭文明建设。

促进党风廉政建设。家庭文明建设是党风廉政建设的重阵阵地,要结合全省工会系统党风廉政建设,把家风建设作为家庭文明建设的重要内容,推动廉洁修身、廉洁齐家,以好家风促党风、社风、民风,在加强党风廉政建设中发挥独特作用。

(六)积极参与工会改革,加强自身建设,提高女职工工作的科学性。

着力加强自身建设,积极推动工会女职工工作创新发展。以工会改革为契机,把着力增强“三性”、去除“四化”、着力做强基层、着力改革创新的目标要求贯穿于工会女职工工作始终。各级工会女职工干部一方面要积极参与推动工会改革,另一方面又要注意确保女职工工作的组织和阵地的完整,确保干部队伍的基本稳定。要进一步加强基层组织,坚持工会女职工组织与工会组织同步建立,不断扩大工会女职工工作对新领域、新阶层和小微企业的有效覆盖。深入开展“三服务一加强”活动,依托工会“互联网+”行动计划,积极探索女职工工作网上运行方式和联系服务女职工的网上渠道,进一步提高服务大局、服务基层、服务女职工的能力。

切实加强女职工干部队伍建设。要切实加强女职工干部队伍建设和能力建设。各级工会女职工干部要积极参与各级工会组织开展的“学党章党规、学系列讲话,做合格党员”的学习教育活动,切实在思想上政治上同党中央保持一致,努力成为忠诚干净担当的女职工干部。要适应工会改革创新的新形势,进一步加强工作协调和资源整合,借势借力开展工作。要不断提高培训质量和效果,积极争取将女职工工作列入各级工会组织培训课程的内容,提高工会组织和工会干部特别是工会领导干部对女职工工作重要性和必要性的认识。省总女职委今年将继续举办全省工会女职工干部培训班。进一步加强调查研究,完善、健全重点工作调研课题申报制度,继续开展论文评选活动。

各位委员,同志们,实施“十三五”规划,做好新形势下女职工工作,我们肩负着历史使命。让我们在省总的领导下,立足新起点,激发新活力,锐意进取、开拓创新,团结带领广大女职工为实现全面建成小康社会奋斗目标、推动“三个陕西”建设迈上更高水平作出新的更大贡献!

## 陕西公办高校非在编人员加入工会情况调查报告

文 / 陕西省教育工会课题组

贯彻《中共中央关于加强和改进党的群团工作的意见》和中央、省群团工作会议精神,顺应高校事业发展需求,重视弱势群体权益维护,推进不断扩大的非在编人员群体加入工会组织,是目前高校工会需要创造性研究解决的重要课题。陕西省教育工会在对陕西公办高校非在编人员情况全面摸底的基础上,成立课题研究组,按一定目标要素选取 12 所公办高校展开实地走访、召开座谈会、问卷调查;深入调查了解公办高校在推进非在编人员入会工作中的难点与困惑,发现和总结基层工会在该项工作推进中的创新和实践,经验和问题,探寻公办高校非在编群体的基本权益实现途径,提出意见和建议,力求为该项工作在全省高校有效推进,提供积极的借鉴和参考。

### 一、研究背景及意义

陕西省公办高校众多,随着高等教育事业的发展,各个公办高校办学规模不断扩大,对教学、行政、后勤、安保等各类人员的需求也越来越大。除事业编制人员以外,普遍都招聘了一些非事业编制人员,以后勤、安保系统的工勤人员最为集中。非在编人员身份复杂,包括学校和校企聘用、部门聘用、劳务派遣等多种形式,权益保障问题日显突出。因此,引导、规范高校重视做好非在编人员加入工会工作,组织好、服务好农民工等非在编教职工,切实保障和维护他们的合法权益,是党中央和全国总工会交给各级工会的重要任务,对促进各单位和谐稳定、推动教育事业发展有着重要的现实意义和深远的影响。陕西省教育工会积极响应和贯彻落实中央和全总的指示和要求,将努力推动和发展农民工等非在编人员入会工作作为当前工作重点,对陕西省公办高校非在编人员入会问题展开研究。在对陕西公办高校非在编人员情况全面统计摸底的基础上,成立课题研究组,按一定目标要素选择 12 所陕西公办高校,采取实地走访、召开座谈会、问卷调查等方式,深入调查了解公办高校在推进非在编人员入会工作中的难点与困惑,发现和总结基层工会在该项工作推进中的创新和实践,为该项工作在全省高校有效推

进提供借鉴和参考。

### 二、研究方法

为了对教育系统非在编人员入会问题进行更为深入的研究,课题组以公办高校为重点,在前期摸底调查的基础上,选取 12 所公办高校,对陕西公办高校非在编人员现状、特别是高校工会在非编人员入会工作中的问题和困难进行实地调研。这些学校中既有非在编人员部分入会并被选为职工代表的高校,也有非在编人员较多,但没有被吸收入会的学校;既有已吸收劳务派遣工、农民工入会的,也有使用较多劳务派遣工、农民工,但没有吸收入会的学校。基本上能涵盖和反映我省公办高校目前在吸收非在编职工入会方面的现状。这 12 所公办高校是:西北工业大学、西安电子科技大学、西安建筑科技大学、陕西科技大学、西安工业大学、西安工程大学、西安外国语大学、西安邮电大学、陕西理工学院、陕西工业职业技术学院、陕西财经职业技术学院、陕西交通职业技术学院。

调研采取访谈、召开座谈会、问卷调查等方法进行。通过座谈会与 12 所公办高校的部分党政领导、工会领导、人事处及后勤(处)集团、保卫处等使用非在编人员较多的处室部门负责人行详细座谈(每次座谈会还邀请各类非在编人员代表 5 至 7 人参加),就公办高校发展非在编人员入会的情况、做法和经验,以及做好这项工作的难点和问题,意见和建议等进行深入座谈交流,并就创新非在编人员入会方式进行了积极的探索。问卷调查:为了解非在编职工对工会的认识、希望和入会意愿,调研组给 12 所高校每校发放调查问卷 60 至 100 份,共发放 1118 份,回收问卷 1118 份,有效问卷 1103 份。运用 Excel 等软件对所调查的数据进行录入和统计分析。

### 三、陕西公办高校非在编人员基本概况

本次调研的 12 所公办高校中,有本科高校 9 所,专科院校 3 所。12 所公办高校共有在编职工约 18497 人,共有非在编人员约 10637 人。从数量上看,非在编人员与在编人员趋于持平。非在编人员中,人事代理 2757 人,占非在编人员总数的 25.9%;农民工、劳务派遣工、长期临时工等



其他人员 7880 人,占非在编人员总数的 74.1%。

高校非在编人员大体分为两类:第一类是人事代理。他们由学校聘用,具有较高的学历层次,主要从事实验技术、辅导员、行政管理等工作,一般占非在编职工总数的 20%至 30%。如陕西财经职业学院有非在编 217 人,其中人事代理 62 人占 30%。第二类是以农民工、原失地农民、城镇下岗(内退)失业人员为主的临聘人员,分布在饮食、水电维修、保洁、保安门卫等后勤保障部门,是高校非在编人员的主体。

#### 四、各类非在编人员权益实现、入会现状及入会意愿

(一)“人事代理”人数少,比例低,待遇基本实现“同工同酬”,入会率高。本次调查的非在编人员中,人事代理人数少,占非在编人员的比例为 25.9%,其中高职院校占比达到 40%左右。高校对人事代理有明确的聘用制度和管理规范,签订了规范的聘用合同,办理了各类规定的保险。人事代理人员大多数为研究生或本科以上学历,多数在教辅、管理岗位工作;在工资待遇及管理上与在编人员基本无差异,入会率较高。本次调查的 12 所高校的人事代理绝大部分已经实现了与在编职工“同工同酬”,同等待遇,其中有 10 所院校实现了这些人员的全部入会,与在编职工享受一样的民主政治和经济权益。

(二)临聘人员是非在编人员主体,是入会的难点和盲点,权益实现程度低,是各高校相关规定规避区。调研表明,以农民工、进城务工人员、下岗退休(内退)为主的临聘人员是非在编人员主体,占非在编人员总数的 74.1%。他们文化水平普遍不高,收入低,流动性大,用工形式不规范,多数仅凭一个用工人员情况登记表,就到学校某单位工作,劳动纠纷较多。仅个别学校有少量的被吸收入会,绝大多数没有加入工会,有 8 所学校完全没有吸收这些职工入会。

问卷调查显示,1103 名被调查者中,55.1%的人在学校工作了“1-5”年,34.1%的人在学工作了 6 年以上,但从劳动合同签定情况看,多数高校未与其签订劳动合同。45.2%的被调查者表示“没有与学校签订劳动合同”;从基本经济权益保障情况看,临聘人员月工资基本都维持最低工资标准,少数用工岗位,如水电维修等,其工资收入高于最低工资标准。从参保情况看,多数没有给这些流动务工人员办理购买养老等社会保险。

(三)以农民工、务工人员为主的临聘人员入会意愿情况。12 所高校中,以农民工、务工人员为主的临聘人员入会率极低。入会意愿调查显示,1103 名非在编人员中,87%的被调查者表示“愿意加入工会”,入会的主要原因是“通过工

会组织可以更好的维权”(76.5%)、“可以参加更丰富的活动”(57.6%)、“发放福利”(42.7%)。对于不愿意加入工会的被调查者,53.3%的人认为“加入工会对自己帮助不大”。

进一步分析发现,由于工作年限和岗位性质不同,临聘人员的入会意愿表现出显著差异。1.工作年限长、固定岗位临聘人员入会意愿强烈。他们多是在学生公寓管理、图书资料管理、后勤水电设施维护等岗位工作,一般具有一定的职业技能,较好的职业素养,法制观念较强,懂得维护自身合法权益,入会意愿较强。2.岗位流动性高、工作年限短的临聘人员入会意愿不强。调查发现,短期、流动岗位临聘人员大多不愿意入会或对人会表示“不清楚、无所谓”,他们多是进城务工人员或者周围失地农民。这部分人员基本集中在高校后勤、保洁系岗位,人数较多且文化水平普遍较低,组织观念、法律意识比较淡薄,流动性又大,对加入工会的意愿不高。一位临聘人员在发言中谈到,临聘人员大多数是农民工、周围失地农民,生活在社会底层,看重眼前的经济利益,一般不愿意入会、买保险等,认为费用太高。

#### 五、高校工会在非在编人员入会工作中的问题和困惑

将非在编人员吸收到工会组织中来,维护他们的合法权益,对促进高校的发展、建设和谐校园具有十分重要而现实的意义。但是大部分高校至今都没有建立起非在编人员入会的机制和办法,究其原因,配套政策不到位、活动和服务经费不足、福利费缺口、管理和维权难度大是制约高校工会推进非在编人员入会工作的主要问题。

(一)配套政策不到位。配套政策不到位是制约该项工作推进的主要瓶颈。因为非编人员入会工作涉及劳动权益、工会经费拨付、行政支持等一系列问题,需要国家和上级部门加强顶层设计,高校自上而下、党政工合力推动,理顺劳动关系,增加群体稳定性,才能将政策贯彻落实,让非在编人员实现基本的权益保障。调研中,几所高校人事处负责人表示,高校有它的特殊性,以教师群体为主,临时人员只在一些可替代的岗位上工作,岗位性质决定了人员流动性很大。同时,高校目前的管理体制从根本上制约了临聘人员的身份认定。比如,各种报表上报和经费下拨都是以固定编制人员为基数,临聘人员的“职工”身份在上级教育、人事、财政等管理系统上并没有得到认可。

(二)工会经费收缴使用问题。高校是事业单位,上级经费划拨都是按照正式在编职工人数划拨,非编人员收入低,流动性大,很难纳入到学校工会经费划拨范围。本次调查结果显示,各个高校的非在编人员总数几乎与在编人员

持平。如此庞大的人员群体入会,仅靠会费和现有基数拨缴经费收入,工会活动很难展开。调研中,80%的高校都表示,吸收非在编人员入会后的工会活动和服务经费不足、福利费缺口等资金困难是制约非在编人员入会的主要问题。西安工业大学一位部门负责人表示,农民工等非在编人员加入工会,仅福利和开展活动就是一笔很大的开支,学校目前仅人事代理每年就要多支出3000多万。

(三)管理难度大。非在编员工权益保障参差不齐,在一些学历要求相对较低的岗位,由于流动性强,离职率高等原因,学校一般不与他们签订法律规定的劳动合同,或只签订简单合同。其中,除确定薪酬标准外,很少涉及劳动保障待遇和社会福利待遇,职业培训的机会更无从谈起。入会以后,高校工会将首先面对临聘人员的权益维护问题。一位高校后勤负责人表示,早几年学校与部分临聘人员签订了劳动合同,但由于劳动纠纷较多,经常打官司,后来就不签了,现在部门招人只填写《用工审批表》,相关待遇全部是“口头协议”。另一方面,以农民工为主的非在编人员的群体流动性大,文化程度偏低,用工问题较多,政治权益、经济权益实现程度比较低,与高校教师群体的诉求截然不同,大量非在编人员加入以教师为主体的高校工会,将对高校工会现有管理机制带来一系列问题。座谈中,一位高校负责人表示,学校临聘人员中以周边村民为主,大部分是周围失地的农民,经济富裕,管理起来特别困难。大批加入工会后,必定给高校工会的角色和定位带来新的问题。

#### 六、加强和促进公办高校非在编人员入会思考和建议

高校非在编人员加入工会组织是一项政治性、政策性都很强的新问题。进一步规范高校非在编人员加入工会组织,切实保障和维护他们的合法权益,建立健全科学有效的权益保障机制,对预防化解矛盾,规范管理行为,促进高校事业和谐发展具有重要而现实的意义。

(一)加强政策引导,提高认识,转变观念,切实加强非在编人员入会工作。推进非在编职工入会是一项涉及人事编制、劳动关系、社会保障、经费保障、行政支持的系统工程,需要上级部门以及高校党委、行政加强政策引导和支持。11月4日,陕西省总工会发布了《陕西省流动务工人员户籍管理暂行办法》,就推动流动务工人员入会提出了具体指导意见。高校工会要积极行动起来,充分认识开展非在编人员入会工作的重要意义,向学校党政汇报,促进学校党政工统一认识,建立“党委领导,行政支持,工会运作,

各部门配合”的工会工作领导体制和工作格局,贯彻落实中央党的群团工作会议精神,解放思想,实事求是,以理论创新推动实践创新,积极探索和实践具有鲜明时代特色、切合自身实际的工作思路、组织体制、运行机制和活动方式,大力推动非在编人员入会工作。

(二)创新非在编人员入会形式,创新管理方法,分批分步骤逐步扩大入会覆盖面。非在编职工的工会组建可以有多种形式,融入形式,即将非在编人员编入原先所在部门的工会小组;直管形式,即成立非在编人员独立的工会小组,直接由校工会管理;协管形式,即非在编人员独立工会小组由所在部门工会协管;托管形式,即非在编人员独立工会小组由某一部门(如机关工会等)托管。高校可根据自身以及非在编人员的实际情况,探索和创新非在编人员入会及工会小组的组成形式,进行分类指导,进行分阶段、分层次逐步纳入工会组织,建立非在编人员入会激励机制,如鼓励工作业绩好、工作年限长的非在编人员优先加入工会等等,增强非在编人员入会和权益维护的科学性和有效性。

(三)加大宣传力度,推广成熟有效的典型经验。对高校工会成功的实践经验及时总结宣传,发挥先进典型示范带动作用;对一些高校的创新做法,要加大宣传推广力度。如二级单位人事代理入会、二级单位自聘职工暂时加入二级工会、劳务派遣入会等等,都是高校在实践工作中探索出的创新做法;应及时总结,形成经验,广泛交流。

(四)增加用于非在编人员的活动和服务经费,分类管理,扩大非在编职工参加“普惠化”活动范围。由于非在编人员普遍收入较低,学校应根据实际情况制订适合非在编人员的会费缴纳标准,必要时适当的使用行政经费,增加工会活动的资金和经费支持,使工会的更多活动包括福利能普惠到非在编人员,鼓励和吸引非在编人员积极入会。在收取会费时,由于非在编人员的特殊性,不能像普通会员一样直接从工资中抵扣,可考虑根据非在编人员的实际情况,季度、半年、甚至一年一交,消除非在编人员对入会缴纳会费的顾虑。同时工会应充分运用好非在编人员的活动经费,深入基层加强调研,切实组织各种适合非在编人员参加的活动,可能的话可以组织专项活动,如岗位技能竞赛等,满足非在编人员对工会提出的合理要求,在把非在编人员组织到工会中来的基础上,把非在编人员的心也留在学校,为学校各项事业的发展提供基本保障。

# 咸阳市企业职工基本劳动经济权益 实现状况调研报告

文 / 黄莹涛 郭玉荣

随着市场化和全球化的不断推进,新型劳动关系不断发展,劳动者劳动权益保护状况日益严峻、劳资纠纷不断已经成为影响我国经济社会稳定发展的重要隐患。如何切实保护劳动者权益、构建和谐劳动关系是一个摆在我们面前的具有重大理论和现实意义的研究课题。党的十八大明确提出构建和谐劳动关系,《中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见》特别强调要深刻认识构建和谐劳动关系的重大意义,依法保障职工基本权益。为深入了解新形势下咸阳市企业职工劳动经济权益实现状况及思想动态,为切实维护职工合法权益提供决策依据,近期,咸阳市总工会成立了调研组,深入全市建筑、交通、纺织、电子等五个行业的十家企业就企业职工基本劳动经济权益实现状况开展调研。此次调研共发放问卷 300 份,访谈职工及工会主席 30 人次。参与调查的职工中,一线职工比例达 54%,基层管理、技术人员占 34%,中层管理、技术人员占 12%,以保证样本的多样性和调研数据的真实性。

## 一、职工劳动经济权益实现情况及问题分析

根据《公司法》规定,职工劳动经济权益保护的主要内涵有企业要依法与职工签订劳动合同、依法支付劳动报酬、依法参加社会保险、加强劳动保护、加强职业培训五个方面。目前,我国企业职工劳动经济权益保护在许多方面尚未达到《劳动法》等法律法规的要求,权益保护状况也表现出层次性、差异性和复杂性。

### (一)劳动合同签订率高,企业完全履行率低。

劳动用工日益规范化。调查统计显示劳动合同签订率达到 97.2%,合同期在 3—5 年的占 31.2%,6—10 年的占 1.2%,10 年以上的占 8.8%,无固定期限劳动合同占 50%,且在现单位连续工作十年以上的职工签订无固定期限劳动合同的比例占到 98.9%,职工在现单位连续工作平均年限为 11.2 年。可见,职工在择业时的求稳需求强烈,特别是技术构成单一的普通职工,工作年限越长,求稳心态越强。同时随着劳动合同覆盖率的提升,合同的签订方式也在日益规范化。但是也存在一些问题,一方面是部分合同条款公平性不足,权利义务设置不对等,过分强调用人单位的权

利而对职工权益规定的少而空,为劳动纠纷的产生埋下了隐患;另一方面是劳动合同完全履行率较低,例如一些企业不能按合同约定为职工交齐五险一金,福利待遇不能完全落实。

### (二)工资支付保障度高,收入水平满意度低。

随着工资支付保障制度、工资集体协商制度以及最低工资保障等制度的建立和完善,我市职工工资收入水平总体提高,特别是拖欠职工工资问题得到有效缓解。问卷统计的 300 名职工的月平均工资为 3318 元,67.5%的职工近 3 年来工资得到增加,平均增长率为 5.2%。54.9%的职工所在单位开展了工资集体协商,57.4%的单位工资分配、增长方案向职工公开或征求意见,71.3%的单位制定劳动定额、计件工资单价有职工代表参与制定。同时,开展工资集体协商的单位比未开展的单位调升工资的频率和平均增长率要高,可见工资集体协商的开展和厂务公开、民主管理制度在提升职工工资,合理制定工资标准方面有一定的效果。拖欠职工工资问题得到缓解,92.5%的职工没有被现所在单位拖欠工资,并且在以往拖欠情况多发的建筑行业,目前调查中也未发现拖欠工资问题。存在的主要问题在于,一方面收入满意度低。虽然职工工资整体有所提升,但是由于生活成本的提高,职工对自己工资增长频率和幅度满意度比较低,仅有 31.9%的职工表示比较满意,32.5%的职工过去 3 年来未增加过工资。统计中还发现,恰好是同比例的职工认为所在单位各级管理、技术人员和一线普通工人之间的收入差距过大。另一方面是不同群体职工工资收入差距较大。纺织行业职工平均工资是 2010 元,其中 90%的职工家庭人均收入低于 1000 元。被调查的其他几个行业的平均工资为它的 1.5—2 倍左右。

### (三)休息休假实现度高,加班工资落实度低。

整体来看,国有企业大部分的职工可以正常享受假期,加班加点的情况相对较少,企业的劳动定额安排相对合理。82.5%的职工每周能够正常休息 2 天;67.5%的职工能够集中休带薪年假;85%的职工能够按时休够法定节假日。78.7%的职工一般情况下 8 小时以内可以完成企业规

定的工作日劳动定额。存在的问题在于,一方面是带薪年假制度没有得到完全落实,特别是非公企业职工带薪年假难保证,82%的职工表示因工作压力大没有时间休假,90.2%的职工未休的年假没有得到任何形式的补偿。另一方面是相当一部分职工加班未得到法定补偿。根据《劳动法》的规定,职工在工作日、休息日、节假日加班,企业应分别支付不低于1.5倍、2倍和3倍的正常日工资。63%的职工知道一些国家关于加班加点、休息休假的法规政策,但是仍有34%的职工加班加点工资未达到法定标准,6.1%的职工所在单位不发加班加点工资,一定程度上反映出部分职工无力维权或是怠于维权的现状。

#### (四)社会保险覆盖面广,特殊群体参保难度大。

近年来,随着我国社会保障体制日趋完善,《社会保险法》等相关法律法规的相继出台,社会保险的覆盖面不断扩大,企业年金制度逐步推行,工会互助互济活动深入开展,职工群众的社会保障权益总体上得到较好实现,基本生活得到有效保障。调查表明,目前医疗保险已经成为城镇职工最迫切需要的社会保险,在市总工会建档的特困职工有近60%是因病致困,因此,除了必须为职工办理的医保外,30%的职工所在单位还办理了补充医疗保险,40%的职工所在企业办理了职工互助医疗保险,一定程度上为职工求医看病增加了一道保障。另外18.3%的职工所在企业建立了企业年金。

存在的问题:一是未参保的弱势群体仍然存在。在部分非公企业、中小微企业以及在转型中的困难国有企业中,还有一些职工未参保或未完全参保。在困难企业中,企业效益不高,职工工资较低,很多想参保的职工由于个人缴费负担重而无奈放弃;对于企业中的农民工群体,他们中的一部分已经在当地参加了合作医疗,企业往往会让农民工自行办理其他社保,农民工自己对办理社保的程序不熟悉,这便导致他们因担心办理过程复杂而不去积极对待。这些未参保的职工,是最需要参保的弱势群体,他们的社保问题也应是我們重点关注的对象。二是企业间社会保险发展不平衡。企业收入差距的扩大也直接影响着以工资为基数的社会保险收支体系,以至于形成二次分配的不公,致使收入差距不仅得不到有效的调节,还有不断扩大的趋势。三是社会保险的费率偏高。社会保险费率偏高是企业普遍反映的问题,特别是中小企业在面对如此之大的社保负担时,存在着强烈的逃费驱动,在经济状况不好的时候表现的尤其明显。一些企业不是害怕与劳动者订立劳

动合同,而是害怕过重的社会保险费负担会拖垮企业,尤其对于一些劳动密集型中小企业、微型企业,过高的社会保险缴费更是难以承受。

#### (五)劳动安全检查合格率高,部分企业重视度低。

目前,我市接触有毒、有害因素企业共计520余户,其中个体私营企业240余户。接触有毒、有害作业总人数1.7万人左右,多数为男性职工。在市工会组织的多次抽查中,多数企业对劳动安全卫生工作都比较重视,注重加强职工对劳动保护法规、政策的宣传,并把劳动保护纳入安全生产领导责任制,危害岗位设置了警示标识,劳动保护措施制度健全。虽然情况整体令人满意,但仍有一些问题应引起我们的重视。一是部分私营企业主对安全卫生的保护意识亟待加强。主要表现在工作场所排毒设施通风效果达不到卫生要求;使用的有机溶剂没有中文标识,仅用代号表示,也未标明有害成份;少数企业未定期组织女职工进行卫生健康检查和有害物质检测。同时有些职工自我保护意识较差,不按规定使用个人防护和劳保用品。二是相关福利待遇落实不到位。46.7%的职工表示所在单位不能完全按时、足额发放劳动保护用品。女工“四期”保护得不到落实,产假工资未按规定支付。三是企业安全应急预案及设施有待加强。部分企业劳动安全卫生知识培训平均每年不到一次,缺乏职工上岗安全培训,防范措施和应急处理能力还不到位。

#### 二、职工劳动经济权益实现中存在问题原因分析

影响职工劳动经济权益实现的因素既有客观方面,又有主观方面,社会、企业、市场、制度等方面的消极因素在一定程度上阻碍了职工劳动经济权益的全面实现。

(一)企业因素——企业的社会责任感降低。在激烈的市场经济竞争环境下,企业作为独立的经济主体不断地向追求利润最大化的单一目标转化。企业一方面通过压低职工工资水平和降低职工福利等手段提高企业效益,另一方面把企业原先承担的住房、医疗和教育等保障剥离给社会。与此同时,企业管理者的权威不断地得到强化,不再强调职工是企业的主人翁,削弱了职工的参与决策权,与工人政治地位下降相伴随的是职工经济权益维护力度的相对下滑。

(二)市场因素——劳动力供需结构性失衡的现实制约。当前劳动力资源的供给与需求脱节,用工荒与就业难并存,专业技术人员不够用,普工数量虽多,但因薪资期望与自身劳动力价值不符,而不能很好转化为现实的劳动

力,每年 500 万的大学应届毕业生,加上城镇化而来的大量农村劳动力转移人口和“下岗工人”,就业压力依然存在,企业职工权益状况在庞大的产业后备军的压力下自然难以得到有效改善。尤其是在资本短缺的条件下,就业难这一事实必然进一步强化资本所有者的强势地位,加剧劳动者的弱势地位,在遭受企业不公正的待遇时,劳动者也大都只能忍气吞声,得过且过。这样,企业自然不会重视职工劳动条件的改善和劳动者福利的提高。

(三)制度因素——社会保障体系的缺位影响。由于我国的社会保险、社会救济和社会优抚构成的社会保障体系尚未完全齐备,各项劳动法律制度尚存在许多不完善的地方,例如《劳动法》的规定过于原则,有的没有明确法律程序和责任,执行起来可软可硬,这使得这部法律的效力大打折扣。企业的违法成本低,职工维权成本高,这样就导致企业不仅不会主动地维护职工的合法权益,甚至可能恶意侵权,职工合法权益受到侵害时便只能忍气吞声。

### 三、关于维护好职工劳动经济权益的几点建议

强化企业职工权益保护,是对我国现存生产关系的一次重大调整。我们必须坚持以职工为本,促进实现体面劳动,千方百计地做好职工就业再就业工作,努力形成科学的收入分配调节机制,健全社会保障体系,改善困难职工生活,构建劳动者权益保护的有效机制,使广大职工群众共享改革发展的成果。

(一)弘扬劳动精神,在全社会树立尊重劳动、保护劳动者权益的制度文化。马克思认为,劳动是生产的真正灵魂。当前的问题恰恰就是“社会还没有围绕着劳动这个太阳转”,“看不起普通劳动者”的错误理念充斥在社会中,习总书记多次强调“崇尚劳动、尊重劳动者”,就是要改变这种错误导向。我们要根本的、可持续的维护广大职工的劳动权益,必须要促使社会自发形成一种“尊重劳动”的制度文化,让劳动者权益得到社会的高度确认与保护。因此,必须加大职工劳动经济权益的宣传,充分发挥各方面和社会舆论的作用,使全社会和所有劳动者都能重视劳动者权益保障。各级党政和工会干部,要为普及职工劳动经济权益方针政策、推动规范劳动用工、维护职工合法权益积极开展工作,形成各有关部门齐抓共管、社会相互协助的良好局面。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他渠道予以揭露曝光,引起全社会的关注和共鸣。

(二)弘扬法治精神,建立全方位的劳动者权益保护法

律体系。社会主义市场经济是法治经济,在市场经济条件下,劳动者权益保护必须纳入法治轨道。在立法层面,在《宪法》和《公司法》等法律中高度认可和有效保护企业职工作为国家和社会主人应有的各项劳动者权益。修改完善我国现行的劳动法律法规,理清模糊不清甚至相互矛盾的有关条款,减少原则性规定和选择性款,增加操作性强的规定和强制性条款,贯彻“经济、便利、及时”的原则,尽快完善关于劳动标准、劳资集体谈判、劳动争议处理以及规制不当劳动行为等方面的劳动配套法规。在司法层面,完善劳动争议处理制度。根据现行处理劳动争议“先裁后讼”原则,当仲裁机构对某一劳动争议案件不予受理时,人民法院也不予以受理,无形中剥夺了劳动争议当事人的司法救济权。一个劳动争议案件如果经过基层调解、仲裁和诉讼中的一审、二审的全过程,耗费大量时间、精力、财力,大量的劳动者面对劳动纠纷,因为耗不起时间和精力,不得不放弃正常的诉讼,最终导致其合法权益无法得到保护,增加了社会不安定的因素。因此,要尽快完善劳动争议处理制度,降低劳动者的救济成本,探索实行裁审分轨的“双轨制”,让当事人在仲裁和诉讼之间自主选择其一,仲裁不再是诉讼的前置程序,既符合国际惯例又减少争议处理成本。在执法层面,应加强劳动执法和劳动监察,改变“重立法、轻执法”的法制状况,建立劳动守法分类企业制度,表彰劳动保障守法诚信企业,实行重大劳动保障违法行为社会公布制度,建立健全有职有权、执法严明公正、运行高效的劳动监察体系和制度。

(三)弘扬契约精神,推动集体合同和集体谈判制度发挥应有之效。目前,我国企业利润大幅度增加,相当程度是以职工的低收入为代价的,“利润挤占工资”现象严重,因此,要继续深入推进平等协商、集体合同制度,在非国有企业集中地区、行业,推行区域性、行业性工资集体协商制度,提高劳动报酬在初次分配中的比重,建立工资共决机制、工资正常增长机制、工资支付保障机制和收入差距调节机制,提高企业工资分配中的职工参与度,促进企业效益与职工收入“双提升”。积极培育工会、雇主组织等集体谈判主体,规范集体合同内容和集体谈判程序,拓展集体合同和集体谈判的适用范围。同时,增强工资指导线制度、劳动力市场工资指导价位制度和行业人工成本信息指导制度的实效性,作为谈判的依据。建立和完善欠薪举报制度、企业用工诚信等级制度、工资备付金制度,要杜绝工资拖欠,制止和纠正违法行为。

(作者单位:咸阳市总工会)

根据陕西省建设工会《关于对建筑企业开展劳动竞赛情况进行专题调研的通知》精神,水电十五局采取书面调研的方式对全局7个建筑业工程公司开展劳动竞赛的情况进行了调研。现将有关情况报告如下:

## 一、劳动竞赛开展情况综述

劳动竞赛是工会群众生产技术工作的主要形式,是工会组织职工群众搞好企业生产和服务、发展企业经济,推动企业文化建设的重要手段;是工会维护企业利益和职工根本利益的重要举措,也是工会建设职能和维护职能的具体体现。1952年中国水电十五局成立以来,劳动竞赛作为推动企业持续健康快速发展的有效载体,在加强安全生产、规范管理、提升职工素质、促进技术创新、提高经营效益等方面都发挥了重要的作用并有着深远的历史和宝贵经验。从最早的1955年开始,我局就组织广大职工围绕工程建设开展了“比先进、学先进、超先进”劳动竞赛活动,促进了生产发展;20

世纪70年代,组织广大职工以“增产节约、增收节支”为己任,大胆革新,提合理化建议,并围绕工程节点目标掀起了“比进度、比质量、比安全”的劳动竞赛;20世纪

80年代,紧紧围绕在建项目和重点工程建设,以提高工程质量和安全生产、文明施工为重点,以加快施工进度和生产任务的完成为中心,以加强企业管理和调动广大职工的积极性和创造性为基础,组织开展了“八五”、“九五”、“十五”立功竞赛及陕西省重点工程建设劳动竞赛,等等。直至目前连续多年广泛深入开展且在集团内具有品牌地位的劳动竞赛——“五比五赛”(比进度管理,赛项目履约;比质量管理,赛在建优良;比安全管理,赛安全生产;比五小创新,赛科技进步;比文明建设,赛文明施工),为企业的改革发展发挥了积极的促进作用。劳动竞赛在我局开展60多年来,先后产生各类技术创新成果100多项、提前或近期完成工程节点上千个、工程优良率和顾客满意率连年保持100%、获得各类劳动竞赛先进集体100多个、涌现各级劳动模范近百人次。

## 二、开展劳动竞赛的主要做法

60多年来的工作实践,我局劳动竞赛活动始终注重坚持“三个到位”、把握“四个环节”、坚持“五个结合”。

坚持“三个到位”。一是组织领导到位。我局劳动竞赛委员会成立于20世纪70年代,多年来不管成员如何变更调整,劳动竞赛委员会机构始终保持健全完整、人员及时补位更新,并逐步形成了党政一把手挂帅、工会主办、有关职能部门协同配合,齐心协力开展竞赛的良好格局,为劳动竞赛的扎实有效开展提供了坚实的组织保障。二是宣传教育到位。劳动竞赛作为一项赛事,其成功与否,关键在于能否吸引更多的职工参与。企业生产经营的主战场在基层,赛事活动的主要对象也来自在基层。只有广大职工参与和竞赛中,竞赛才具有广泛的群众基础;只有吸引越来越多的职工参与到竞赛中,竞赛才具有旺盛的生命力。因此,我们充分发挥舆论导向作用,利用文件、会议、网络等多种载体,积极向广大职工宣传开展劳动竞赛的重要意义,不断扩大劳动竞赛的影响力,为竞赛活动营造良好的氛围,做到竞赛家喻户晓,人人皆知、人人积极参与。特别

是在全局区域性的劳动竞赛期间,在局劳动竞赛文件出台后或召开动员会后,各单位、各项目都能立足实际及时召开动员大会,层层做好宣传发动工作,不断激发了职工的参赛热情和积

极性,近年来全局每年参加劳动竞赛均达5000人次以上。三是工作机制到位。制定了《劳动竞赛管理办法》并先后进行了5次修订,劳动竞赛连年列入工会年度工作要点、每年至少召开一次劳动竞赛工作会议、基层项目形式劳动竞赛的报批备案、量化考核、评先评优制度均已形成规定动作,同时企业行政和工会坚持共同为劳动竞赛活动提供奖励资金,为竞赛提供了有效的机制保障。

把握“四个环节”。即:各基层项目在实施劳动竞赛过程中始终坚持抓好“竞赛策划、竞赛动员、实施竞赛、总结竞赛”四个环节。竞赛策划主要是把握好活动的时间,明确竞赛的主题;竞赛动员主要是动员职工和各方力量投入竞赛;实施竞赛就是坚持活动主题,有计划、有方向、有目标地展开竞赛;总结竞赛就是对活动过程进行回头望,总结成效,找出缺陷,制定整改措施,提出和部署下次竞赛计划。

坚持“五个结合”。一是坚持劳动竞赛与群众性经济技术创新相结合。在劳动竞赛活动中,我局以提高职工队伍的技能水平和经济效益为着眼点,把技术创新作为长期

# 中国水电十五局劳动竞赛情况调研报告

文 / 王嘉林

坚持、职工认可、影响广泛的劳动竞赛活动品牌，通过开展合理化建议征集、“五小”及“金点子”活动，推动职工技能水平和经济效益的全面提高。近三年来，先后创建了“鹏飞创新工作室”等多个以职工名字命名的“创新工作室”，累计节约施工成本近千万元，先后采纳创造经济效益且可计量的职工合理化建议 136 条，实施“五小”技术革新项目 31 个，完成科研项目立项 12 项，在生产过程中由职工自主创新并产生一定经济效益的省部级以上新工艺新技术数十项，形成《高混凝土面板堆石坝施工关键技术研究与应用》、《碾压混凝土薄拱坝施工关键技术》、《大型倒虹吸液压钢模台车及液压混凝土布料机施工技术》等一大批科技成果，产生经济效益 2000 多万元，为企业打造名牌技术、增强核心竞争力发挥了重要支撑作用。二是坚持劳动竞赛与促进工程履约相结合。我局紧贴企业生产经营工作重心，注重把劳动竞赛活动作为解决项目施工生产的重点、难点、薄弱点重要抓手，成立党员先锋队、青年突击队，组织开展了“大干一百天，确保度汛目标实现”、“建功立业，管理创效”、“破解难关战高峰、持续攻坚保通水”等为主题的劳动竞赛活动，促使进度大大推进，质量显著提升，实现了效益信誉双丰收。近三年来，提前或按期完成节点 100 多个，获得各类竞赛奖励 1000 多万元，22 个先进集体(个人)受到省部级以上组织表彰，工程优良率和顾客满意率均为 100%。三是坚持劳动竞赛与提升职工素质相结合。围绕建设“四个一流”职工队伍目标，我局在劳动竞赛活动中力求向管理、服务方面延伸，向管理、效益方面拓宽，竞赛对象由过去一线生产人员为主，逐步向管理人员、全员方向扩展，充分发挥组织优势，凝聚职工力量，实现竞赛结构多元化，考核内容日常化，先后开展了测量工技术比武、“商务造价师、安全检查员技能大赛”等主题劳动竞赛活动，激发了员工的创献积极性。特别是适应建筑企业转型升级的新形势、新要求，职业技能大赛由传统的以技术操作岗位为主向以技术管理岗位为主转变，实现了竞技模式的转型，为企业人才队伍建设和技能人才储备提供了强劲支撑。“十一五”以来，企业先后产生省级“技术状元”17 名、“技术标兵”1 名、“技术能手”38 名、青年岗位能手 22 名。四是坚持劳动竞赛与提高职工收入待遇相结合。为了激发广大职工的参赛热情，提高职工福利待遇，鼓励更多的职工参与到劳动竞赛活动中来，我们建立起劳动成果和劳动贡献与物质奖励和精神奖励相统一的激励机制，一方面在竞赛中对全体参赛职工的奖金

基数和系数都进行一定的涨幅比例调整，另一方面对在竞赛中表现突出的个人或班组发放至少 1000 元以上的现金奖励并颁发荣誉证书，此外还通过局工会申报更高级别的劳动竞赛先进集体或个人(劳模)，同时每年局职代会上对获得省部级以上奖项的先进集体或个人进行通报表彰并给予不低于 2000 元的现金奖励，每年局工会还对局级以上劳模进行慰问。此外，我们还充分发挥劳动竞赛在培育和选拔人才方面的积极作用，广泛宣传大赛中涌现的优秀典型，用榜样的精神去感染和带动身边广大职工学习新技能，掌握新本领，形成爱岗敬业、勇于争先、立志成才的良好风气，推动企业人才队伍不断发展壮大。据统计，近三年来在劳动竞赛中受表彰的职工均已成为基层项目的班子成员或分(子)公司的技术带头人，有的甚至已走上了领导岗位。五是坚持劳动竞赛与安康杯竞赛活动相结合。局工会协同专业部门，结合“安康杯”竞赛活动相关要求，重点开展“安全生产月”、“百日安全”、“安全生产心中有数”、“安全演练”和“隐患排查”等安全竞赛活动，以达到“杜绝人的不安全因素，物的不安全状态”的要求，以警示教育为目的，结合“安全故事大家讲”活动，动员职工收集分享身边安全故事及事故案例，探索安全教育新途径，不断增强公司职工人人重视安全、人人关心安全、人人遵章守纪的主动性、积极性和自觉性，最终达到减少和杜绝各类事故的发生，企业先后 9 次荣获全国“安康杯”竞赛优胜单位称号。

### 三、开展劳动竞赛中存在的问题分析

近年来劳动竞赛活动有了良好发展，但仍然存在职工群众参与积极性不高、要求不强烈；个别基层单位重视不够、工作不到位等问题。具体表现在六个方面：一是竞赛内容生产化。针对完成某个阶段的生产任务或重点工作所开展的劳动密集型、生产突击型的竞赛多，而围绕增强企业竞争力所开展的诸如优化生产结构、提高工程质量、完善经营管理和提升管理水平的竞赛少，没有实现从体力型向智力型、生产型向生产经营复合型竞赛的转变。二是竞赛形式格式化。抓劳动竞赛活动的方法仍然停留在赛前发通知、下指标，赛中挂标语、喊口号，赛后报数字、交总结上，没有根据竞赛的特点和规律，采取相应的计划、组织、协调和控制形式。三是竞赛效果和影响力弱化。竞赛方法缺乏整体性竞赛措施，偏重于生产一线，忽视了生产辅助单位、工程技术人员和项目管理人员。存在目标大、内容虚、管理松等问题，使得有些单位的竞赛或流于形式，敷衍

了事;或只说不做,应付上级;或蜻蜓点水,走马观花,使得竞赛的效果和影响力大打折扣。四是竞赛组织单一化。企业的中心工作是安全和生产经营,劳动竞赛是为安全和生产经营服务的。但由于工会不是直接主抓生产的部门,对基层的安全生产经营实际情况掌握不准确,对一些技术性工作不能给予直接指导,不会抓或不敢抓,所以由工会牵头主抓,党工委(党支部)领导、行政支持、工会验收的组织格局,必然将产生管理上的脱节,从而影响到竞赛的效果。五是竞赛考核缺失化。竞赛成果考核缺乏刚性考核标准,柔性考核成份偏多。竞赛的奖励上,缺乏精神鼓励与物质奖励相结合的具体办法,往往偏重于精神鼓励,忽视物质利益激励。出现了“一手硬,一手软”的现象。六是竞赛缺乏文化熏陶。企业文化是多年来经过顽强拼搏而得来的宝贵的财富,如何在劳动竞赛中使我们的企业文化发扬光大,两者相得益彰,同步发展,是我们每个竞赛组织者义不容辞的责任,也是使劳动竞赛活动能够适应企业同步发展时代需要。

#### 四、开展劳动竞赛活动的基本思路

面对新形势、新任务、新要求,水电施工企业如何落实改革发展目标,推进全心全意依靠工人阶级的指导方针,充分调动职工群众的积极性、主动性和创造性,其中很重要的一条途径,就是发挥工会组织的独特优势,通过广泛开展具有行业特点的劳动竞赛,促进企业经营目标的实现,为维护广大员工的利益奠定可靠的基础,从而实现企业与员工利益的双盈。

(一)竞赛要着力于“以人为本”。职工是劳动竞赛的主体,更是企业发展的主力军,脱离了职工这个主体,劳动竞赛就成了无水之源,无本之木。劳动竞赛只有深化“以人为本”理念,发挥职工的聪明才智、激励职工岗位成才,推动形成劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽的良好氛围,搭建激发职工实干热情和创造精神的平台,劳动竞赛才有坚实的基础和支撑,劳动竞赛也才具有旺盛的生机和活力。

(二)竞赛要着眼于统筹兼顾。职工劳动竞赛是一个功能多维载体,竞赛在促进企业发展的同时,促进职工发展。因此,在开展劳动竞赛中,绝不能就竞赛而竞赛,而是要统筹兼顾,要把劳动竞赛与提高职工素质和技能有机结合,通过“赛、练、训、培”,形成企业发展与职工素质技能提高的良性循环;要与创建劳动关系和谐企业相结合,营造一个心齐、气顺的企业发展氛围,让职工心情愉快、积极主动

投入竞赛;要与创建企业文化相结合,用文化引领职工的思想、意识和行为,进而有效激发职工创造激情和创造活力,促进企业职工共同发展。

(三)竞赛要着眼于与时俱进。一是要体现思想性。把思想教育、职业道德教育、人生观和价值观教育、形势任务教育与竞赛有机的结合,把塑造职工正确的世界观、人生观作为首要内容,教育广大职工正确看待企业利益与个人利益、企业发展与自我发展的关系,正确认识企业、职工利益共同体和命运共同体,引导职工在思想上、行动上投身和参与竞赛的热情。二是要扩大融入性。要把竞赛融入到生产、经营、管理、服务、安全生产、诚信工作、和谐生活的全过程、全方位、全岗位、全员中,做到全领域,全覆盖。三是要突出针对性。竞赛必须要突出行业特色、体现企业特点、突出岗位实际。要结合发展任务搞竞赛,结合重点工作推竞赛。既立足个人岗位创新创造、又突出团队争先创优。

#### 五、创新新时期劳动竞赛活动的探索及意见建议

(一)要切合实际,服务大局,注重竞赛实效。新时期劳动竞赛,要以科学发展观为指导,根据项目生产经营目标选好竞赛的主题,制定切合实际的实施方案,突出提升企业综合效益,提高职工素质,使劳动竞赛活动真正成为广大职工施展才能、建功创收的舞台,使企业和员工双赢。

(二)要推陈出新,支持科研,力促科技进步。科技是第一生产力,是参加市场竞争的永恒动力。施工企业提高工程技术的科技含量是企业致胜的关键。我们要把企业的技术创新活动融入劳动竞赛,用科学的进步推动企业的发展,从战略的高度,把劳动竞赛的重点放在技术创新、技术改造和技术改革上,积极组织广大员工开展以科技进步求效益的劳动竞赛。

(三)要创新形式,丰富内涵,改变传统模式。成功的劳动竞赛活动必须首先让员工听起来心动,行动起来有劲,要有亮点和新鲜感,增强职工参与的热情。这就需要改变传统模式,不断创新劳动竞赛的形式,丰富竞赛的内涵。

(四)要改变方法,关注一线,提高服务水平。上级工会组织要改变传统的在机关布置、在机关指挥的做法,积极到一线调查研究,借谏纳言,针对项目实际情况制定切实可行的竞赛方案,召开方案听证会,确保方案合理,竞赛活动取得实效。同时总结推广先进经验,做好指导服务,从而推动各项劳动竞赛活动上新台阶。

(作者单位:中国水电十五局工会)



## 洛南县总工会加强非公小企业工会建设的

## 调查与思考

文 / 杨军

2015年以来,洛南县总工会紧紧围绕一些非公小企业工会形同虚设、职工活动无阵地、工会履职不到位、职代会召开难等问题开展调研,深入石幢沟矿业有限公司针对非公小企业工会建设的相关课题,进行了有益的探索和实践。

### 一、洛南县石幢沟矿业有限公司及公司工会的现状

洛南县石幢沟矿业有限公司是陕西炼石有色资源有限公司控股的一家股份制子公司。公司经营方式是独立核算,自负盈亏。生产是从总公司调运矿石,从事钼矿石加工,主营产品是钼精粉,日处理钼矿石3000吨,年生产钼精粉2000余吨。公司现设破碎、磨浮、尾矿输送、化验室4个车间11个班组和综合办公室,共有员工144人,其中女职工40人。公司综合办公室行政管理9人,车间主任级中层管理人员7人。生产一线职工135人,其中技术人员13人。一线职工中当地农民工133人。公司采取每班八小时,三班轮流倒的模式全天24小时不间断生产。公司工会地税代征经费于2009年11月进行了报批,但始终未履行会员登记和工会组织选举正常程序。近年来由主抓安全生产工作的副总兼任工会主席,公司工会主要围绕企业的生产经营做好职工稳定工作,开展了一些帮扶救助等工作。

### 二、加强工会建设的具体做法

结合公司的实际,抓点示范课题组和公司现任工会主席在充分分析各方面因素的基础上制订了《实施方案》,提出以规范工会组织为基础,以加强工会阵地建设为保障,以促进企业工会全面履职能为重点的工作思路,采取分层分头召开职代会的办法破解职代会不能正常召开的问题。

1.规范公司工会机构。在课题组的策划和指导下,公司工会本着帮助企业共同应对经济下行压力,为公司提产增效的原则提出工会工作的思路和想法,协调当地党委、政府主要领导出面先与公司管理层沟通,再由公司工会与公司领导层沟通、协商。经过三次的沟通协商,终于将健全工会工作机构和规范加强工会日常工作运作列入了公司的议事日程。公司工会由5年的“纸上工会”变为职工群众知道的工会组织,经积极宣传政策,广泛发动,有142名职工、农民工自愿申请加入了工会组织,在全面征求职工意见建议的基础上选举了工会主席和委员,成立了经审会、女工委、办公室和职工维权工作室等。建立了职工代表会议、集体协商、厂务公开、劳动争议调解和女职工等工作制度,明确了职工维权工作室的职责,刻制了工会印章。成立了公司劳动竞赛委员会、劳动争议调解委员会和劳动保护监督委员会。

2.加强工会阵地建设。根据职工的普遍需求,和企业目前经营状况,公司工会积极找准企业与工会工作的结合点,适而可止地积极争取,落实“职工食堂、职工澡堂、职工宿舍、职工文体室、职工书屋”等“五小”设施建设,加强工会阵地建设。在公司大院规划了露天羽毛球场,在公司办公楼三楼设立了乒乓球桌,购置了象棋、羽毛球等职工活动器材,并已与企业主商议待企业经济形势好转时购置职工健身器材,进一步充实职工文体活动室设施。争取县总工会重视支持配送了1200多册图书,建成了职工书屋。改造了职工食堂,结合绝大多数职工的生活特点和生活习惯调整了食谱,并与公司协商达成一致意见,每月为每名职工补助150元伙食费,随工资一并发放。坚持每周检查一次职工宿舍卫生,促进职工养成良好的卫生习惯。让职工感受到企业有了“家”的味道。

3.立足企业职工互利双赢。公司工会围绕企业和职工需求尽力履职。4月份以来,公司工会在职工中开展企业核心价值观、企业精神和企业经营宗旨教育,引导职工认识到职工是因企业

的存在而生存的,职工只有把企业当家,才能在企业的发展中获得更多利益。5-8月份,公司工会围绕应对经济下行,市场铝价一路下滑的不利因素,通过积极组织职工开展“大力推进成本管理,降耗增效”、“修旧利废,争做节约型员工”等活动,进一步降低生产成本;通过组织职工立足岗位,寻找作业中的薄弱环节提合理化建议190多条,被采纳120多条,提高了生产效率。组织开展“百日安全无事故”、“创建平安石幢选厂”等活动,通过职工的广泛参与排除隐患14起,保障了企业正常运转。工会主席坚持每周到尾矿库检查安全2次,车间检查3次,确保今年以来企业未发生过重大安全事故。工会对职工、农民工的家庭现状逐一核实,积极争取县总工会为33名困难职工建立了电子档案,为144名职工送上了防暑降温慰问品,为33名困难职工购买了职工互助保险。公司工会和企业行政协商,今年第一次为职工发放了500元的降温费。工会的有效工作,得到了老板的认可,职工的赞许,凝聚了职工人心,增强了工会组织的凝聚力和向心力。

4.大力推动职代会建设。在推选的32名职工代表中,有14名职工代表要坚守在生产一线上班,又因企业的用工实际,11名职工代表不能调班。有18名职工代表属于当地的农民工,下班后要料理家务,种种因素导致集体合同和工资集体合同草案始终难以提交职代会讨论。针对集体合同要约即将到达时限的问题,公司工会在反复征求职工代表、职工意见的基础上提出分层、分车间(班组)分头召开会议,讨论需要议定事项的办法解决不能集中召开职代会的现实问题。通过分层、分头召开职代会,集体合同和工资集体合同草案职工代表全票通过,确保集体合同和工资专项集体合同的顺利签订。在市场铝价一路下滑的情况下,公司每月为职工增加了40元工资,加发150元伙食补助,并在每月10日前发放,最迟不能顺延2个工作日。

### 三、加强非公小企业工会建设的思考

洛南县石幢沟矿业有限公司工会在我县非公小企业工会中具有一定的代表性,通过实践与探索,在今后加强非公小企业工会建设,应把握好以下几点。

1.强化工会组织和工会工作的政治性、先进性、群众性是前提。政治性是工会组织和工会工作的灵魂,是第一位的。离开党的领导,工会就失去了强大的政治支撑。在非公

小企业,老板拥有资本和决策权,职工绝大多数为农民工,工会干部是兼职,工会和职工始终处于弱势地位。工会只有紧紧依靠党组织,把党的主张变成职工群众的行动,把职工的合理诉求通过党组织促进落实,才能真正提升自己的位置,更好地发挥作用。先进性是工会工作的力量之源,工会组织只有不断围绕职工的创造性开展工作,才能赢得职工群众的支持,失去了先进性就失去了号召力和凝聚力。群众性是工会工作的基础和根本,离开了职工群众工会就是无源之水、无本之木。工会组织只有将自身始终置于党的领导之下,彰显先进性,紧紧依靠职工群众,才能保障和落实好广大职工群众的合法利益,发挥好桥梁和纽带作用。

2.促进企业发展,实现互利共赢是开展非公企业工会工作的基础。职工因企业的存在而生存,企业因职工的劳动而发展。特别是非公小企业,规模小、资金有限,抵御市场风险能力弱,对职工技术水平要求不是很高,用工形式灵活,职工来去比较自由,稳定性差。因而开展工会工作,首先要考虑的是能使企业在正常生产的情况下,落实职工的经济权益,民主政治等权益,不断提升职工的生产生活条件。如若一味单方面强调落实职工的合法权益,既有可能导致企业停产,职工也将会失去劳动的机会。只有把握好“促进企业发展,保障职工权益”的工作原则,才能真正促进劳动关系和谐稳定,实现企业职工互利共赢。

3.加强协商沟通、抓住维权重点是关键。非公小企业老板拥有资本,往往按照自己的想法发展企业,对工会和职工的意见和建议往往重视不够。石幢沟矿业有限公司工会就是抓住总公司是一家上市公司的特点,将职工的一些合理需求及时与公司管理层、公司老板进行协商和沟通,在基本达成一定意向的基础上再正面进行交涉,工会的阵地建设、工资标准的提升等,都在公司管理层重视支持下有效落实,从根本上维护了广大职工群众的根本利益。非公企业绝大多数职工是农民工,在国家社会保险等制度推行尚不完善的情况下,职工首先普遍关心的是工资,最难协调处理的是发生事故后的赔偿。因此,非公小企业工会要始终把保证职工生命安全和经济权益保障放在工作的首位,通过有效的措施促进安全防范措施落实、劳动防护用品发放、使用到位,确保职工经济权益不受侵害。

(作者系洛南县总工会主席)

# 关于生育女职工权益保障情况的

## 调查与思考

文 / 段梅梅

近年来,我国生育政策发生了较大变化,党的十八届三中全会《决定》提出,启动实施一方为独生子女的夫妇可生育两个孩子的政策,党的十八届五中全会提出,全面实施一对夫妇可生育两个孩子政策。(以下简称两孩政策),这是计划生育政策的重大调整,也是适应人口发展新形势、合乎民意的一项重大举措。2015年7月至8月,省总女职委通过向企业、女职工分别发放调研问卷、适龄女职工实地访谈、计生部门调阅相关分析报告等形式,围绕生育女职工权益保障情况在5个市进行了调研,涉及302家不同所有制、不同规模、不同产行业的用人单位,27475名女职工,占职工总数的34%。通过对调研情况的综合分析,基本掌握了“两孩”政策实施对生育女职工权益保障的影响。现将有关情况报告如下。

### 一、陕西省两孩政策实施整体情况

#### (一)政策背景。

两孩政策未实施前,我国各地生育政策大致分为三类,一类是不区分城镇与农村,执行一孩生育政策,如北京、上海等5个省(直辖市);一类是城镇实行一孩生育政策,农村实行一孩半或两孩生育政策,如山东、湖北、陕西等19个省(直辖市、区);一类是少数民族区域具有民族特色的生育政策。由陕西省卫计委提供的比照数据显示,两孩政策执行以来,各地由于两孩政策内容在生育间隔、独生子女奖励费、独生子女的认定等方面有所不同,呈现出约束性、稳健性、开放型和鼓励型四类。陕西对两孩政策属于鼓励型,主要体现在社会制约和奖励扶助政策方面。

#### (二)我省“两孩”政策实施方面的配套政策。

2014年3月1日,陕西省“两孩”政策正式实施,省卫计委出台《陕西省卫生和计划生育委员会关于实施两孩政策的指导意见》(陕卫计生发〔2014〕61号),《意见》对“两孩”政策适用范围和对象、审批程序、政策衔接以及保障措施做出了明确规定。据从省卫计委了解,我省正在拟定《陕西省两孩生育政策配套措施》,指出要“全面落实法定的优惠政策,加强统筹协调,健全奖励扶助、特别扶助等制度,实

行奖励扶助标准动态调整机制,完善计划生育奖励优惠政策体系。整合现有的奖励优惠政策,做好普惠政策与计生优惠政策的衔接。落实女职工劳动保护法律法规,保障女性生育权。把女职工生育权利的福利政策落到实处,加强行政监管,及时解决女性因生育遭受到的变相降低薪酬、就业歧视等侵权问题,查处要到位、及时。”需要指出的是,为方便“两孩”政策的落地实施,去年3月份,陕西省人大常委会、陕西省卫生计生委开始对《陕西省人口与计划生育条例》的相关内容进行修改,其中专门在奖励与社会保障一章,增加了“实行晚育以及二十八周岁以上的已婚妇女合法生育第二个子女的,在法定产假的基础上拟增加产假三十天,同时给予男方护理假十天”的规定,以保证生育二孩的妇女和高龄产妇能够得到充分的休息时间,现《条例》(修订草案)已经省人大常委会2审,正在修改调研阶段,预计最晚将于明年公布执行。这也是我省目前在“两孩”政策实施方面有别于其他省的有利举措。

#### (三)我省“两孩”政策的实施情况。

“两孩”政策是我国生育政策历史上的一次大的调整。夫妇可以生育第二个孩子使得人口计生政策更加人性化。在生二孩问题上,我省职工单家庭生育二孩意愿疲软,非单家庭生育二孩意愿受政策抑制明显,男孩偏好是要二孩的主要原因之一,希望儿女双全是要二孩的推动力之一。在生二孩上一般家庭对理想医疗以及教育、就业、住房等方面的需求较高。从政策实施以来看,两孩政策不会带来生育堆积压力。据省卫计委提供的数据,从2014年3月1日到11月底,全省共受理单独夫妇申请9268对,审核批准8988对,远低于每年4万对的预期指标,没有出现出生人口扎堆现象。

### 二、符合“两孩”政策的女职工生育二胎意愿情况及影响因素

#### (一)符合政策的女职工生育二胎意愿情况。

调研显示,广大女职工基本都了解国家开放“两孩”的政策。80%的女职工认为目前的一胎政策有诸多弊端,如“421”式家庭的养老问题、失独家庭问题、孩子成长过程中

孤独问题等,女职工们普遍认为国家应放宽生育政策,不仅限于“两孩”政策,应鼓励生育二胎。但面对存在的许多实际问题,愿意生育二胎的女职工并不占多数。调研中符合“两孩”政策的女职工 2923 人,其中有生育二胎意愿的女职工 1016 人,占 35%。

### (二)影响女职工生育二胎的主要因素。

1.愿意生育二胎的:年龄集中在 26-35 岁之间,占调查总人数的 35%。一是家庭条件较好,父母有要求,子女愿意生;二是条件不是很好,但特别喜欢孩子,政策允许生育,年龄也适合;三是父母施加压力,子女考虑到家庭和睦问题,被迫生育;四是受传统观念影响,有一个女孩,想生男孩;五是少数女职工考虑到独生子女太孤独,防失独,减轻养老压力;六是在农民工相对集中的企业,女职工大多来自周边农村,农闲打工,农忙种地,农村家庭基本上都是两个孩子,受农村传统观念影响,这类人生育意愿比较高,七成以上表示会再生。

2.不愿意生育二胎的:年龄集中在 36-45 岁之间,占调查总人数的 65%。总体来说,对二胎的生产成本、抚养成本及医疗教育方面的顾虑依然明显,对孩子的入学教育及就业问题较为担忧,“生的起养不起”的观念较为普遍。一是考虑自身年龄及健康原因,担心因年龄偏大,健康状况下滑,没有充足的体力和精力生育和抚养二胎;二是担心育儿成本高,经济负担重。陕西处于西北部地区,城乡居民收入总体水平偏低,人均消费相对偏高,经济发展水平客观上影响了女性的生育观念;三是对孩子的期望值较高,追求育儿质量和生活品质,担心因育儿成本提高,孩子的教育质量跟不上;四是担心影响自身职业发展和职务晋升。许多职业女性由于对事业的考虑,担心生育二胎给自己的职业发展带来一定影响;五是在快节奏的生活和工作竞争压力下,担心没有时间、也没有多余人力照料孩子,影响对幼儿的照料。85%的女职工表示依然选择父母帮忙和自己照料孩子,这从另一方面也说明了幼托机构和家政服务水平收费较高,无形中会加大育儿成本;六是担心在生育二胎后,企业会降低自己的工资待遇;七是在就业压力大的情况下,部分女职工特别是在非公企业工作的女职工,担心因生育二胎被单位辞退,失去工作或调离原来的岗位;八是特殊行业工资低,工作压力大,工作性质特殊,想生但没有精力和能力生育二胎。

### 三、实施“两孩”政策对女职工就业、职业发展及特殊权益保护的影响

#### (一)对女职工职业发展的影响。

社会主义市场经济的建立和发展,给职业女性带来了更多的社会发展的参与和竞争机会,女性除了扮演好家庭角色以外,更愿意在参与社会劳动中实现自身价值。两孩政策的实行,使育龄女性享有第二次生育机会的同时,也使他们遇到了职业发展的新挑战。生育二胎的女性处于职业发展的最佳时期,然而从孕期到产后,大约两年的时间里,精力被分散,工作执行力被影响,多数女性担心生育二胎会对工作岗位和上升空间有所影响。根据调研情况大致分为三类:一是学历、素质较高、且已有明晰的职业规划的女职工,认为生育二胎对职业发展影响较大。因此,尽管符合政策,但仍不愿意生育二胎;二是民营企业的女职工,因流动性强,企业归属感、认同感相对较弱,她们自感在城市无法扎根,怀孕了就不工作的占 65%以上。同时受教育层次限制,她们中大多数原本就没有职业规划,且从事的工作技术含量低,可替代性强,有 54%左右的人选择回不回原单位无所谓或不明确。三是特殊行业、专业技术较高的女职工,因这些企业需要熟练工,只要女职工不辞职,企业基本会保留原工作岗位,约 70%的女职工想要回到原单位,92%的女职工表示不会因为生育而主动辞职。

#### (二)对女职工特殊权益保护的影响。

调研中我们发现,国有企业女职工组织较为健全、劳动保护基本到位、专项集体合同签订基本覆盖、“四期”保护基本落实。调查中,女职工劳动保护工作整体情况较好,97%的企业都能按照《女职工劳动保护特别规定》的内容,为女职工提供符合国家规定的劳动条件、劳动保护措施,孕期女职工都能够调离有毒有害或禁忌从事的工种,怀孕 7 个月以上的女职工不延长劳动时间。参与抽样数据的 302 家企业中,为职工缴纳生育保险的企业占 85.4%;而未参加生育保险但可按规定支付女职工生育或流产医疗费的企业占 75%;58%的企业能够将产假期间的待遇按《规定》落实到位。在产假待遇上,89%的女职工可享受法定产假。

但调查也显示,部分外商投资及非公企业存在着工会女职工组织不健全、发挥作用不充分、女职工“四期”保护落实不到位、工资待遇保障不充分的现象。如:对孕期产期的女职工实行变相“换岗降薪”,对女职工产假工资待遇未能够足额兑现,对一线女职工孕期产期休息时间落实不够,合同中没有相应的女职工保护条款,部分企业未按规定为女职工购买生育保险、因女职工生育二胎与

其解除劳动合同等。走访中了解到仍有一些单位规避《劳动法》，绞尽脑汁迫使“三期”女职工自行辞职，如以工作需要为由安排其出差或从事繁重的体力劳动迫使其辞职，或以照顾孩子身体不胜任原岗位为由调岗降薪迫使其辞职。一位不愿透露姓名的企业人力资源主管说，“一孩政策下，企业对女性员工休产假带来的损失是可预期的，绝大多数女性职业生涯中只休一次产假，休完了就可以安心工作。但两孩政策放开后，短短几年内企业可能要承受女性员工休两次产假，中小企业出于用人成本考虑就更不愿意招女职工了”。所以两孩政策对女性就业、升职的影响是雪上加霜。另一方面，用人单位招聘时，很多岗位明确指出只限男性，或者以各种理由将符合条件的女职工拒之门外，主要是用人单位从自身利益考虑，使用女性成本偏高。因为女性不仅有怀孕生产休假这个过程，还要有哺乳期，以后更要花费较多精力时间照料家庭，调研中发现七成以上女性承担了洗衣、做饭、照顾老人孩子等大部分家务，职场中的作用可能会受到影响。有的女职工入职不久刚熟悉业务，就要面临怀孕生子的问题，因此用人单位以抬高女性入职门槛来减少对女性职工的录用。

此外，被抽样数据的女职工中，有35%的人对本单位女职工组织、女职工权益保护专项集体合同、生育保险等与自身利益息息相关的内容不清楚，或是了解很少，也使得她们在生育二胎后不能很好的维护自身合法权益。

#### 四、女职工生育二胎享受待遇情况

据从省卫计委了解，目前我省正加快出台《陕西省两孩生育政策配套措施》，整合现有的奖励优惠政策，做好普惠政策与计生优惠政策的衔接。且正在对《陕西省人口与计划生育条例》的相关内容进行修改，增加了“实行晚育以及二十八周岁以上的已婚妇女合法生育第二个子女的，在法定产假的基础上增加产假三十天，同时给予男方护理假十天”的规定。在《条例》修改完成前，凡是符合“两孩”政策的女职工，在其怀孕及生产期间，严格按照陕西省计划生育条例和《女职工劳动保护特别规定》的要求，一律遵循生育一胎的待遇。根据调研的企业情况，90%的女职工生育二胎能享受每天一小时的哺乳时间，53%的女职工享受全额产假工资，大部分企业为能生育二胎女职工缴纳生育保险，保证这些女职工能调离有毒有害或禁忌从事工种，对怀孕7个月以上的女职工，不延长劳动时间或者安排夜班劳动，并在劳动时间内安排不少于1小时的休息时间，女职工生育享受98天产假及1年哺乳假。

#### 五、“两孩”新政下保障女职工合法权益的对策建议

实施两孩政策有利于经济持续健康发展、有利于家庭幸福与社会和谐、有利于促进人口长期均衡发展。新形势下，推行两孩的政策，政府除了加大在教育、医疗、妇幼保健、住房、就业等公共服务的供给能力以外，在如何保障女职工的相关权益方面，提出如下建议：

1.做好相关政策的配套和完善。实施“两孩”政策的根本目的是促进人口长期均衡发展，延缓人口老龄化进程。为充分发挥释放人口生育政策、延缓老龄化进程的作用，必须要围绕“两孩”政策的有效实施，切实落实和做好相关政策的配套和完善，简化生育审批手续、提高服务质量，以便将“两孩”政策红利尽可能的释放出来，真正实现从“生育控制”到“生育服务”职能转变。希望政府能出台适合本地鼓励性政策。一是适度降低生育成本。如单独家庭再生育的，对女性产检以及生产的费用进行适当的减免，在报销生育保险时也可适当提高报销的额度。二是适当延长产假和护理假。目前执行的生育一胎丈夫的陪护假为10天，考虑到现实中月子护理需要丈夫更多的陪护，建议丈夫的护理假增加为30天。目前执行的政策，《特别规定》中明确产假为98天，加上《陕西省人口与计划生育条例》规定晚婚晚育的拟增加30天，共计128天。建议生育二孩休假天数基数参照一胎的产假基数128天执行。三是政策扶持上适当向女职工较多的企业的倾斜。在依法对用人单位加以监管的同时，尽量解除企业的后顾之忧，对招用女职工的单位给予奖励和政策优惠，缓解企业压力，降低用工成本。

2.鼓励和引导家政服务产业规范发展。目前，育儿行业良莠不齐，月嫂和育儿嫂服务专业性水平不高、收费过高，尚未完全得到市场的信任和认可。工会、妇联、卫生等部门应加强对保姆、月嫂、月子中心等产后服务的引导和规范，政府也应大力扶持家政服务机构，提高从业人员的专业水平，加大补贴，降低收费标准，从而降低生育二孩带来的生育和抚养成本，弱化生育顾虑。

3.保障女职工权益全面落实。两孩政策实施后，各级工会组织要通过职代会完善用人单位的规章制度，修改和完善有关生育两孩女职工权益方面条款，在工资、福利、休假、“四期”保护等方面有具体措施，保障生育二胎女职工的利益。加强女职工参与企业民主管理的意识，保障女职工依法行使民主权利，通过平等协商签订女职工权益保护专项集体合同，建立有效的监督机制。

(作者单位：陕西省总工会女工部)

# 和谐劳动关系模型 思考及国有企业 工会作用的发挥探索

文 / 陕西兵器工会第一课题组



生产力是人类社会不断进步最根本的决定因素,而生产力是具有劳动能力的人,在劳动时形成的改造自然的能力。在人们运用劳动能力,作用于劳动对象,实现劳动价值过程中必然会产生各种各样社会关系,其中最为核心的就是劳动关系,劳动关系是否和谐,劳动关系是否满足生产力发展的需要,劳动关系是束缚、还是释放劳动的热情和创造力,关系着人类文明的不断进步,关系着社会的健康发展,也关系着企业的兴衰成败,和广大职工群众的切身利益。《中共中央、国务院关于构建和谐劳动关系的意见》(以下简称中央 10 号文件)的及时出台,必将给我国和谐劳动关系建设带来新的发展。

## 一、和谐劳动关系的理论再认识

劳动在现实生活中呈现出千姿百态的现象,在西方,劳动关系也被称作劳资关系、劳使关系或产业关系,这些不同的称谓反映出劳动关系的复杂性、多样性。劳动关系在我国的复杂程度丝毫不亚于西方,其表现有聘用制、合同制、人事代理、劳务派遣、临时用工和农民工等多种形式,据 2014 年中国人口统计年鉴,中国的劳动从业人员数量达 7 亿多人,是整个国家经济社会和谐稳定的核心力量,因此,中央 10 号文件提出要把构建和谐劳动关系作为紧迫任务,具有重大的战略与现实意义,那么,劳动关系中和谐因素有哪些,不和谐因素又有哪些,怎样增加和谐因素,怎样减少不和谐因素,不同性质、不同行业的企事业单位呈现的特点都不一样,只有透过现象看本质,进一步加深

对和谐劳动关系的理论再认识,才能有的放矢,提高工作的针对性和有效性。

### (一)影响劳动关系走向的三大因素

第一大因素就是产业革命(变化)。劳动关系广泛确立并成为典型性关系是从资本主义工业革命开始的,从蒸汽机革命到电力革命,再到信息革命,每一次重大的技术进步都催生了一批新兴产业和行业,促进着生产力的极大提升,影响并深刻调整着生产关系,劳动关系作为生产关系重要组成部分,也要经历深刻变化。目前很多新兴产业,尤其互联网产业,在员工收入报酬、工作环境、工作时间和工作自由度上都发生了前所未有的变化,以 Google 公司为例,办公场所有高尔夫球场、沙滩排球场、24 小时员工自助免费餐厅,工作自由度提高,员工可以带着自己的宠物来上班,每周都有一天可以做和手头工作无关联的事情,新兴产业给劳动关系带来前所未有的变化,随着工业 4.0、互联网+、智能制造、3D 打印技术等新兴产业的不断涌现,劳动关系形态还会继续调整变化。

第二大因素是企业管理模式。科学管理理论突出表现在可量化、标准、流程、机制等方面,人力资源管理和开发在科学管理思想影响下进行了大量探索,劳动标准、劳动基准与定额、科学操作方法、技能培训、绩效考核和标准化管理在一定程度上改变着劳动关系形态。股票股份、风险投资等等管理思想的实践,使资方和劳方的身份边界趋向模糊,也影响并调整着劳动关系的改变。

第三大因素是劳动关系自身理论发展。主要是劳资双方在力量对比博弈中产生了大量理论学说,从而影响着劳动关系走向。工会、行业协会、政府立法等就是在双方博弈过程中产生的。其理论有马克思主义经典理论《资本论》提到的——剥削与剩余价值理论,目前西方劳动关系理论也在不断发展,其鼻祖是邓洛普,比较著名的有邓洛普、考肯、考夫曼等理论和劳动关系模型,这些理论提出也在影响并调整着劳动关系走向。

## 二、国有企业工会在和谐劳动关系构建中的机制建立和工作创新

虽然构建和谐劳动关系需要企业、员工、政府、法律等方面方面的共同努力和相互协调,但是工会在构建和谐劳动关系中,具有义不容辞的责任和使命,工会组织本身就是劳动关系的产物。早期工会就是劳动者在劳资关系斗争中自发组织起来的,所以在和谐劳动关系构建中,工会不仅不能缺席,而且要作为组织使命,义不容辞的维护职工权益,这是工会之所以存在的原因,也是根本价值体现。

目前国有企业是我国构建和谐劳动关系的“压舱石”,国有企业劳动关系总体比较和谐,但是和国外新兴产业的劳动关系比较,无论是办公场所、价值创造,还是工作自由度上,我们的和谐程度同这些企业比还有很大差距,就国有企业本身来讲,每个企业也不同,企业和企业之间差别也很大,仅企业员工收入一项就能反映出差别问题,所以,和谐劳动关系构建只有起始符,没有终止符。

国有企业在构建和谐劳动关系中,工会具有独特优势,一是中央 10 号文件,中央党的群团工作会都对工会的地位和作用给予了高度评价和重视,工会作为党联系人民群众的桥梁和纽带,具有很强政治优势;二是国企工会既是企业一部分,又是职工的群众组织,在平衡企业和职工关系中具有天然“中间人”优势;三是国企没有典型劳资关系,工会面对的矛盾具有相对比较优势。企业高层管理者本质上也是劳动者,本质上讲,企业工会在企业管理中面对的更多矛盾,是干群关系矛盾、是管理与被管理的矛盾。

### (一)增强工会工作科学性,建立评价机制,发挥工会和谐劳动关系创建的引导作用

1.和谐劳动关系建设需要方方面面参与,但是工会要

积极发挥引导作用,产业工会或省、市级工会应该率先建立和谐企业星级评价标准体系,按照质量管理方式,推行和谐企业标准化达标试点工作,在这方面不断创造经验,争取能够在全国进行推广,并早日和国际接轨。

2.一流的组织制定标准。工会组织只有建立自己的标准体系,并且得到主流社会认可和推广,才能在劳动关系改善和提升方面拥有更多话语权。评价标准要不断持续改进,引进吸收国际劳动标准 SA8000 的认证管理中的经验做法,使评价标准具有更强的理论体系支撑和国际通行规范支持。

### (二)增强工会工作政治性,建立平衡机制,发挥工会桥梁纽带作用

1.通过职代会加强企业民主管理。在党委领导下,工会负责组织实施,推行以职代会为基本形式的职工民主管理,切实让职工的民主参与、民主决策、民主监督权利落到实处。一是要坚持定期召集制度,落实职代会职权,保证职代会的审议、决定、评议权。二是要坚持企务公开,拓展公开内容,完善公开形式,确保权利在阳光下运行。三是畅通民主管理渠道,积极完善咨询、听证、监督等管理形式,让职工有机会充分表达自己的意愿。四是认真抓好职工对领导干部的民主评议工作,切实加强了对领导干部选拔、任用过程中的民主监督,提升干群关系。

2.加强对职工的教育引导。工会要做职工的思想政治教育工作,要加强党的路线方针政策的学习宣贯,引导职工树立正确的世界观、人生观和价值观,始终引领职工跟党走,培养职工良好的职业道德、职业操守和敬业精神,引导职工以理性合法形式表达诉求,解决利益纠纷,帮助职工维护自身合法权益。

3.建立三方协调小组,开展集体协商。工会要在当地劳动部门指导下,积极建立政府监督、企业参与、工会推进的三方协调制度,工会要代表职工积极推进集体劳动合同谈判和签订工作,要将工资集体协商和工资增长机制纳入到集体合同中,切实保证职工收入随同企业效益一起增长。

4.加强劳动争议调处制度。工会要积极推进劳动争议调解组织和机构建立,健全劳动争议调解各项规章制度,

坚持“预防为主、调防结合”的方针,使调解工作程序化、制度化、规范化。

### (三)增强工会工作先进性,建立增长机制,不断增加劳动关系和谐因素

1.在劳动关系和谐度——产业行业关键因素方面,要以产业创新为抓手不断丰富企业的产品创新,促进企业产业升级。企业的胸怀有多大,职工的创造能力就有多大,企业的主流研发体系往往是迭代创新,但是,跨越式或破坏式创新往往来自一线职工的创造灵感,随着制造技术提高和智能化技术普及,未来产品将有一半以上是由创客(发明爱好者)完成的,一线职工是创客产生的最好群体和土壤。因此,产业工会,或人员规模比较大的企业应该建立以“职工自我管理—合理化建议—创新工作小组—创新工作室—创新梦工厂”为创新链条的职工创新平台,运用互联网+思维,选定企业自身擅长的专业领域,率先做好创意众筹、智力众筹、资金众筹和产品众筹,形成一个庞大的创意制造体系,使工会在产业升级和跨越式创新中做出贡献。

2.在企业的主要产出——企业利润方面,要围绕企业中心任务持续抓好劳动竞赛工作。一是要抓好竞赛体系建设,要把年度竞赛、季度竞赛和专项竞赛有机结合起来,使职工时时处处感受到竞赛氛围,参与到竞赛活动中。二是针对工作任务中的难点和节点问题,开展明确任务形式、时间节点、攻关团队和奖励机制的攻关赛,发挥工会组织群众的优势。三是抓好荣誉激励,要把大荣誉、长期激励转化为小荣誉、及时激励,在不同层面上评选身边先进职工,注重职工的参与性和代表性,给职工树立“先进就在我身边,人人都可以当先进”的文化。

3.在员工的主要产出——技能提升方面,做好辅助性人力资源开发工作。一是搭建活动平台,为企业发展提供活力支持。通过技能大赛、技术比武和技术交流的形式,针对企业生产经营中的技术、工艺、管理等难题,组织开展职工技能大赛,形成广大职工创先争优、勇争第一的竞争氛围,不断提高职工的技能水平;二是产业工会、或省、市总工会作为主导,选树一批有创新活力的企业,以企业痛点和职工难题解决为抓手,通过对解决人的适当奖励,借助

互联网平台在职工中聚集一大批创客和极客,扩大劳模、大师创新工作室的融智规模,将其物理思维和空间搬到网上,为企业和职工个人提供一个外围智力资源帮助系统,为职工提供一个快速解决问题平台,和学习交流平台。

### (四)增强工会工作群众性,建立保障机制,不断控制或减少劳动关系不和谐因素

1.深入开展合理化建议活动,降本增效,节约企业成本。动员和组织广大职工开展以提高效能、安全生产、节能降耗、节能减排等为主要内容的合理化建议活动,激发广大职工的创造潜能和活力。为企业降本增效出谋划策、凝聚智慧。

2.发挥工会的传统优势,开展丰富多彩的文体活动。把广大职工精神空间和业余生活充实起来,在职工中创造团结和谐、奋发向上的良好精神风貌。要增强文体活动的参与性和趣味性,降低职工参与的体能门槛,多举办一些团体性的趣味活动,使职工能够在活动中放松、在放松中增进友谊,从而不断加强企业精神文明建设,培养并建设一支有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍。

3.加强对职工的人文关怀和心理疏导。注重职工的精神需求和心理健康,全面推进EAP员工心理辅导计划,有条件的工会应建立职工心理干预治疗室,对职工在工作、生活中产生的各种心理问题提供帮助和咨询,探索建立团队鼓励师和心理辅导师制度,定期深入到班组建设和科室团队建设中,为团队建设提供良好的心理帮助和精神支持。

4.深入开展送温暖帮扶救助活动。要心系职工、服务职工,坚持做好“两逢三问”活动,逢职工有困难要必到必问,逢重大节庆日要必到必问,对困难职工、特殊群体和全体会员坚持开展慰问活动。通过帮扶救助、走访慰问、关爱职工活动,把工会建设成为“和谐之家”,为构建和谐劳动关系做出应有的贡献。

“道虽迩,不行不至,事虽小,不做不成”,实践远胜说教,越是伟大的梦想越需要我们付诸实践,构建和谐劳动关系,同样离不开我们一点一滴的积累和创造,尤其是工会工作者更应肩负使命,砥砺前行。

(执笔:崔永瑞 张兴旺 李鹏程)





党的十八届四中全会做出的《中共中央关于全面推进依法治国若干重大问题的决定》，是全面推进依法治国、加快法治中国建设的纲领性文献，为坚持走中国特色社会主义法治道路指明了前进方向。工会作为党领导下的人民团体，组织覆盖面广，会员遍布各行各业，是全面落实依法治国方略的重要力量。贯彻依法治国基本方略，工会组织和工会干部要用法治思维和法治方式来谋划和开展工会工作，坚持依法治会，积极建设法治工会，推进新形势下工会工作创新发展，努力争当治法宝鸡、和谐宝鸡建设的排头兵。

**一、坚持依法建会，夯实党的执政基础。**随着改革开放的深入和社会主义市场经济体制的建立，经济结构战略性调整，大量的非公企业迅猛发展，依法做好新建企业工会组建就成了工会的重点工作。要从巩固党执政的阶级基础和群众基础、推进国家治理体系和治理能力现代化的高度，深刻认识依法建会的重要性，切实加大工会组建和会员发展工作。县区、部门、企事业单位已经建立党组织的，都要建立健全工会组织；没有建立党组织的，可先建立工会组织，依托工会组织创造条件建立党组织，努力消除基层组织建设的“空白点”。要以非公中小企业、村、社区为建会重点，以农民工入会为主要对象，推动普遍建立工会组织，抢抓非公企业党建工作机遇，强力推进非公企业工会联合会、行业工会建设，积极推进镇（街道）、开发区（工业园区）组建工会，已经建立工会工作委员会的，要逐步向工会联合会、总工会等组织形式转变，努力扩大工会组织覆盖面，全面夯实党执政的群众基础。

**二、坚持依法履职，保障职工合法权益。**依法履职，核心是要解决好职工群众反映的热点难点问题，关键就是要坚持用好四权：一是坚持调查研究，善于发现热点问题，用好知情权和发言权；二是坚持群众路线，敢于面对热点问题，用好代表权和维护权；三是坚持参政议政，参与热点问题的解决，用好建议权和协商权；四是坚持跟踪督导，推动

热点问题的解决，用好监督权和检查权。要坚持召开企事业单位民主管理工作现场会，表彰民主管理工作先进集体和个人，全面加强厂务公开职代会制度建设，推动落实职工的知情权、参与权、表达权和监督权。建成市、县（区）联网，集职业介绍、创业指导、职工帮扶、法律援助、互助保险、爱心超市等为一体的职工服务中心，实现职工帮扶工作的常态化、制度化。要健全帮扶体系，着力解决广大职工在劳动就业、收入分配、社会保障、劳动安全等方面的突出问题，积极开展春送岗位、夏送清凉、金秋助学、冬送温暖等帮扶措施，切实保障职工合法权益。

**三、坚持依法维权，凝心聚力推动发展。**依法维权是工会的性质和特点所决定的。工会履行维护职工合法权益的基本职责，是法律赋予工会组织的基本权利。要建立健全适应职工群体的利益协调、诉求表达、矛盾调处、权益保障机制，增进企业与职工的理解和信任，引导企业增强社会责任，落实应尽义务，逐步形成规范有序、互利共赢、和谐稳定的新型劳动关系。要拓展以职工代表大会、厂务公开为基础的企业民主管理制度，推动落实职工的知情权、参与权、表达权、监督权。发挥好工会与政府的联席会议、劳动关系三方协商制度的作用，大力推进工资集体协商，切实解决拖欠职工工资现象，维护好职工的工资收入权益。完善劳动关系预警机制，将矛盾纠纷、劳动争议化解在基层，消除在萌芽状态。大力开展企业劳动保护工作，组织企业对各类事故和职业危害隐患进行排查治理，努力为职工创造安全健康的生产环境。

**四、坚持依法管会，提升工会工作水平。**坚持依法管会，以改革创新的精神加强工会自身建设，充分发挥工会组织的优势和作用。要对照为民务实清廉的要求，对照职工群众的期盼，着力提升服务科学发展、服务职工群众的能力和水平。工会组织要自觉践行“忠诚党的工运事业、奉献职工群众”的职业操守，自觉转变作风，下基层、接地气、查民情，为职工群众办好事、解难事。工会干部要争做社会主义法治的模范践行者，自觉践行社会主义核心价值观，争做优秀文化的传播者、实践者，坚守法规纪律防线，强化不踩红线、不越底线的意识，坚持依法依规办事，善于运用法律手段处理涉及职工群众的利益诉求。要加大工会干部培训力度，提升工会工作整体水平，建立健全考核激励机制，努力建设一支政治清明、业务过硬、作风优良、勤政廉洁的工会干部队伍，全面提升工会工作的群众化、民主化、制度化、法制化水平，在加快打造关天副中心、建设和谐新宝鸡、走在建设“三个陕西”前列中充分发挥工会组织应有的作用。

（作者系宝鸡市总工会常务副主席）

# 新时期国有企业工会法治化建设中存在的问题及对策

文 / 高亚芹

党的十八大报告要求：“要推进科学立法、严格执法、公正司法、全民守法，坚持法律面前人人平等，保证有法必依、执法必严、违法必究。”党的十八届四中全会审议通过了《中共中央关于全面推进依法治国若干重大问题的决定》，对新形势下全面推进依法治国、建设社会主义法治国家作出了整体部署，《决定》明确提出：“各级党委要全面准确贯彻《决定》精神，健全党委统一领导和各方分工负责、齐抓共管的责任落实机制，制定实施方案，确保各项部署落到实处。”伴随着国家法治建设的进程，全国总工会明确提出，要把依法治国的精神贯彻到工会各项工作中去，突出依法维权，坚持依法治会，推进工会工作法治化。

## 一、国有企业工会法制化建设的重要意义

(一)推进工会工作法治化建设，是中国工会自觉接受中国共产党领导、坚持走中国特色社会主义工会发展道路的内在要求。《中华全国总工会关于贯彻落实党的十八届四中全会精神大力推进工会工作法治化建设的实施意见》指出：“贯彻落实党的十八届四中全会精神，大力推进工会工作法治化建设，必须坚定正确政治方向，遵循宪法和法治原则，巩固党执政的阶级基础和群众基础，发展和谐劳动关系”，明确提出了推进工会工作法治化建设应当把握的四个基本原则，要坚持党的领导、坚持法治原则、坚持职工为本、坚持和谐发展，凸现了中国特色社会主义工会发展道路的重要特征。

(二)推进工会工作法治化建设是在全面深化改革、全面推进依法治国背景下依法维护职工合法权益的客观需

要。工会作为党联系职工群众的桥梁和纽带、国家政权的重要社会支柱、职工利益的代表者和维护者，在参与加强社会管理、做好职工群众工作中，具有组织体系健全、联系群众广泛、了解群众意愿等独特优势，在协调劳动关系、构建和谐社会、推进社会管理进程中，发挥着其它组织不可替代的作用。维护职工权益，是工会产生、存在和发展的一项基本职责，即工会的“原生”职能。依法维护职工合法权益，是我国工会组织的基本要务，是工会有所作为的重要体现。

(三)推进工会工作法治化是充分发挥工会群众性、民主化优势的重要保障。中共中央、国务院发布的《关于构建和谐劳动关系的意见》是新时期我国调整劳动关系的纲领性文件，是依法治国要求在劳动关系中的具体落实，对于协调劳动关系，促进经济发展和社会和谐，巩固党的执政地位和基础具有重大的意义。只有推进工会法治化建设，才能推动劳动关系科学化发展，真正保障职工基本劳动权益，真正代表和服务广大职工群众，进一步发挥工会组织的群众组织优势，同时促进和谐劳动关系的建立、调整、运行全过程纳入到法治化轨道。

## 二、当前国有企业工会法治化面临的主要问题

(一)企业内部维护职工权益的制度保障不健全。在许多国有企业，劳动关系“国家化、行政化”的色彩较浓。法律的作用处于次要并依附于行政手段的地位。工会在企业内部活动和发挥作用，属内设型工会。工会发挥作用的大小、工会工作的状况很大程度上还取决于企业领

导的重视程度。我国的《劳动法》《工会法》《劳动合同法》《安全生产法》等法律都是当前工会组织用来维护合法权益的最有力的工具,依照工会维权“有法可依,有法必依”的原则,倘若企业内部的管理制度保障不足,那么工会工作就会受到阻碍,使工会与群众之间出现隔阂,弱化工会职能。

(二)部分工会干部“行政思维”大于“法治思维”。由于过去长期计划经济体制影响,一些工会领导干部仍热衷于计划经济那套行政化工作方式,个人意志凌驾于法律、制度和组织之上,崇尚个人专断、长官意志和行政命令方式,不愿、不会、不敢用法治方式做工作。当前工会干部法治素养不高、本领恐慌的问题应引起重视。

(三)权利意识与法律意识易产生矛盾。一方面渴望用法律来保护自己的利益,另一方面却不满法律程序上的种种限制;一方面认为他人违法侵害其权益,另一方面自己却坦然违法、钻法律漏洞;一方面以法律为武器,另一方面却容易以极端方式维权。这些矛盾导致维权与违法往往交织难辨。

### 三、推动国有企业工会工作法治化的路径选择

近年来,为加强企事业单位民主管理工作,依法维护职工合法权益,国家制定和出台了《工会法》、《劳动法》、《劳动合同法》、《企业民主管理规定》、《集体合同规定》等一系列法律法规,为基层开展民主管理工作,提供了法律依据。我们要以维护职工合法权益为落脚点,依法建会、依法管会、依法履职、依法维权,坚持在法治轨道上开展工会各项工作。

(一)强化思想认识。工会领导干部首先要带头学法,企业党委要把劳动法学习列为中心组学习、党课中的重要内容。认真学习相关法律法规和政策制度,深入研究涉及职工切身利益的各项经济社会政策,准确掌握职工新期待。

(二)加强法治宣传。要通过法治宣传,使职工懂得依法维权和表达诉求,充分发挥工会报刊、网站、职工书屋等宣传教育阵地作用,以法治讲座、知识竞赛等形式,在职工群众中广泛开展法治宣传教育活动。教育引导职工依法理性维权,以合法合规形式表达利益诉求,让职工逐渐从“找

领导”到“找法律”、从“找领导讨说法”到“用法讨说法”转变,切实保障职工合法权益。帮助和引导广大职工成为社会主义法治的忠实崇尚者、自觉遵守者、坚定捍卫者,使尊法、信法、守法、用法、护法成为劳动关系双方的共同追求。

(三)强化法治思维。工会干部必须强化宪法法律意识,牢固树立法治观念;努力掌握法治知识,熟练运用涉及职工切身利益和工会活动的法律。工会组织必须从加强自身建设和利用社会资源方面,不断壮大法律人才队伍;加强法治理论研究,为推进工会工作法治化建设提供法理依据和支撑。

(四)强化法治约束。要加强工会内部各项制度建设,在具体事务的处理中逐步树立起工会依法维权的权威、法治化的形象。依照《工会法》和《中国工会章程》的规定,健全和完善工会内部的各项制度,使工会各项工作依法开展,是工会法治建设的客观要求和重要内容。要依法组织召开企业职工代表大会,充分发挥职工代表大会作用。要加强职代会等基本形式的企业单位民主管理制度建设,畅通职工诉求表达渠道,积极协调劳动关系矛盾,将矛盾化解在基层和萌芽状态。要帮助和指导职工签订劳动合同,代表职工签订集体合同及劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。要依法建立科学民主的决策机制,工会规章制度和规范性文件出台前要进行合法性审查,把经过法律咨询、具有法律依据、完成合法性审查作为工会做出重大决策和出台重要政策的必经程序。

(作者单位:陕西省引汉济渭工程建设有限公司工会)



# 践行『一二三四五』 开创新常态下工会工作新局面

文 / 郑文峰

面对“大数据”时代带来新转变、新变革，“新常态”带来新机遇、新任务，法治工会建设带来新环境、新要求，加强群团工作意见带来新方向、新标准，构建和谐劳动关系带来新课题、新挑战。这些新形势新常态对工会组织创新思路、融入中心、展示作为、发挥作用提出了新的课题。工会组织要认清新时期面临的新形势，用新常态的思维来审视和谋划工作，以新常态的要求来推动工作，才能实现企业在新时期新的更好更快发展。笔者结合自身企业实际，认为重点落实好“一二三四五”，才能更好地开创新常态下工会工作新局面。

## 一、围绕一个总体要求：务实、创新、求益

“务实”就是实事求是对待工作，实实在在善待职工。务实就是讲究实际、实事求是。工会工作内容丰富，形式多样，企业党政要求很高，职工群众期望很大，上级组织希望很多，更需要我们工会工作者不图虚名、脚踏实地地作好各项工作，以实实在在、扎扎实实的服务回报职工群众。

“创新”就是运用新机制、新理念、新思路、新方法做好工会工作。创新是更新、改变和创造新的事物。旧理念、旧机制、老思路、老方法难以适应扑面而来的新形势、迎面而至的新变化。要用“三性”要求统领和指导推进工会工作和工会组织改革创新。推行精细化管理，针对职工不同需求制定不同的服务方案，让工会的普惠性、个性化和全天候服务更合身、更贴心。

“求益”就是有益于社会、企业、员工，有益于党的事业。求益就是要对社会、企业、职工群众有好处，有益于企业改革发展稳定、社会秩序正常运转、职工合法权益得到有效维护，有益于党的事业蓬勃发展。

## 二、实现企业经济效益和职工合法权益“两个维护”的高度统一

西铁工程公司工会在依法维护职工合法权益的同时，带领全体职工要维护好企业的总体利益，二者辩证结合、高度统一，让职工的合法权益和企业的总体利益得到有效维护。

(一)维护好职工生命健康权，确保安全生产。一是深入宣贯新《安全生产法》，坚持依法治安全、依法保安全。二是深化群众安全生产监督工作，在关键领域、关键环节、关键工序上发挥好群安员作用，群防群治，筑牢安全生产第一道防线。三是真抓好全员、全过程、全覆盖安全教育大培训，注重培训对象，创新培训方式，强化培训效果，提升全员安全法治、安全知识、安全思想、安全技能，牢固树立“红线”意识和“零事故”理念，推动企业安全发展。

(二)维护好职工民主参与权，促进企业和谐。一是开好基层民主管理会议，规范会议程序和要求，提升会议质量，落实一线职工对项目重大事项和事关切身利益问题的知情权、参与权、表达权和监督权。二是推行落实职工代表述职制度和片区联系制度，发挥好职工代表作用，让民主管理、民主参与、民主监督进一步落在一线。三是抓好厂务公开，坚持把重大决策、生产经营、精细化管理、党风廉政建设、涉及职工切身利益的事项通过各种形式定期进行真公开、按时公开、全面公开。

(三)维护好职工劳动经济权，推动科学发展。完善平等协商集体合同制度，依法签订集体合同，加大集体合同落实情况履行监督检查，认真监督集体合同各项



条款的落实。重点是落实好职工上岗就业、劳动卫生、薪酬分配、休息休假、培训教育、社会保险等条款的落实，依法维护好职工的劳动经济权益。严格履行《女职工权益保护专项集体合同》，认真维护女职工的合法权益和特殊利益。

### 三、实现工会工作经济价值、社会价值和人文价值“三个价值”最大化

(一)深入实施群众性经济技术创新工程,实现工会工作经济价值。一是在施工生产、工程项目精细化管理、清收清欠、经营开发系统、服务管理“五大领域”大力开展劳动竞赛活动,助推安全、质量、工期、信誉、效益、服务。二是在重点工地创建“工人先锋号”工程,激发创建激情,最大限度地推动项目效益目标的实现,固化工会工作品牌。三是深入开展职工经济技术创新活动,让技术创新成果转化企业经济效益。举办好经济技术创新成果发布会,评选表彰优秀创新成果,做好创新成果的运用推广,有力提升项目经济效益。动员全体开展职工岗位练兵、技术比武、课题攻关、技术创新活动,提升职工队伍整体技能素质,激活职工通过技术创新、提升项目经济价值的最大活力。

(二)深入开展送关爱活动,实现工会工作社会价值。实现企业和社会稳定发展是工会工作实现社会价值的重要内容。不断深化“三让三不让”帮扶救助工作,完善工作机制,实现体面劳动、舒心工作、全面发展。坚持开展“春送慰问、夏送清凉、金秋助学、冬送温暖”活动,及时帮助解决职工实际困难,使广大职工充分共享企业改革发展成果。发挥好工程医院、物业公司等单位贴心人服务队作用,努力为困难和一线职工、后方家属排忧解难,真正把党和企业的温暖送给职工群众。要及时掌握职工思想动态,释疑解惑、理顺情绪、调适心理,引导广大职工正确对待和处理各种利益关系,自觉维护改革发展稳定大局。

(三)切实加强“三工建设”,实现工会工作人文价值。加强“三工建设”,有利于提升职工生活品质和幸福指数,有益于维护职工精神文化权益,是实现工会工作人文价值的重要载体。认真贯彻股份公司、集团公司和公司“三工”建设实施意见,提升“三工”建设品质,切实关心职工群众的生产生活。积极推广工地标准化宿舍、星级文化活动室、家属探亲房、工地小卖部等做法,为职工营造健康、舒适、

愉快的工作生活环境。坚持每月举办一次员工集体生日宴会;推行“职工文化体育活动点菜制”,在五一、十一、双节和平常广泛开展文化体育活动,缓解职工压力,打造充满战斗力、凝聚力的和谐团队。积极开展“送文化进工地”活动,适当时机组织文艺小分队深入到重点工程开展健康向上、职工喜闻乐见的文化娱乐活动,不断增强工会组织的凝聚力和影响力。

### 四、履行“四点工作法”,提升工会工作质量

一是把握结合点,防止挂空档。工会工作是团结动员全体职工为实现企业经营生产各项目标任务的群众工作,把握好与企业中心工作的结合点使我们做好工会工作的一项基本经验。企业当前重点工作主要是经营生产、精细化管理、全员安全教育培训、作业层实体建设、和谐建设等工作,工会要利用自身工作内容紧密结合,才能体现作为,发挥作用。比如劳动竞赛、工人先锋号工程创建、群安员工作与重点工程相结合,员工素质提升工程与精细化管理宣贯、全员安全教育培训相结合,工运理论与作业层实体建设相结合,劳模和员工创新工作室创建与员工技术素质提升结合等,在结合中牢牢粘紧企业经营生产中心工作,在企业大改革、大发展、大转变、大提升中找好结合点,展示作为。

二是找准融入点,防止两张皮。工会工作把握好结合点后,主动、精当找准融入点,使工会工作与企业中心工作如胶似漆,相互粘合,不可分离。比如当前开展的“适应新常态、攻坚促发展”主题劳动竞赛要与企业目标工作相交融,围绕各单位、分部分项工程工期、安全、质量、信誉和效益在各工区开展内容丰富的劳动竞赛,加强组织、技术、管理、经济措施,多措并举,调动全员大干激情和活力,有力推动项目各项目标完成。围绕各经营区域、办事处开展经营开发劳动竞赛,围绕工程项目精细化管理开展“五比五赛”劳动竞赛,找准各项工作的难点、重点、焦点开展工作,工会工作才能与党政重点工作融为一体。

三是寻找兴奋点,凝聚战斗力。工会工作在运行过程中,注重工作与中心工作在结合、融入中找出“兴奋点”,利于经营生产、项目管理和团队和谐建设,让党政满意,职工欢迎,上级认可。比如在确保开通的重点工程中,开展职工集体生日宴会活动,让回不了家的职工在项目部找到了家的

感觉,感受家的温情和温暖,切实践行了集团家文化落地生根,温暖了职工心,激发了他们大干热情、凝聚力和战斗力。公司工会成立了以项目部总工会命名的“高雷雷技术创新工作室”,邀请陕西省总工会职工技协办、省科技厅、集团公司工会领导前来指导。此项活动,既推进了行政技术课题攻关活动,也带动了项目团队群众性经济技术创新工程的深入实施,使科技创新和工会工作相互融合,受到上级和公司党政、职工欢迎和认可。

四是树立新思维,打造家文化。只有在新常态下树立新思维,开辟新渠道,创新方法方式,才能让工作显现特色、闪耀亮点、富有效果。为了充分发挥女工工作的半边天作用,我们深入策划,开展了在工地寻找最美女大学生、感受妈妈的工地、我给妈妈包饺子等活动。在重点工程慰问春节在工地过年的活动中,策划组织开展“我在工地有个家”活动;欢庆五一在工地开展了“劳动美、一家亲”慰问演出,受到了职工和外协工的欢迎,得到了中央、省市主流媒体宣传。为避免文体活动单一单调、“老三样”、职工参与性不强的窘境,解决文体活动有乐无教的“娱乐化”倾向,我们创新活动内容,征集、策划编制体现凝聚性、益智性、参与性、思想性、文化性、互动性、趣味性的文体活动项目,推行文化体育活动“点菜制”,有效融入集团“家文化”元素,深化了一线“三工”建设,也受到了一线员工和工会组织的普遍欢迎。

### 五、推动“五化”,推动工会工作上台阶

1.组织建设健全化。公司重组改组后,新成立的单位多、新任工会干部多,下发成立工会组织业务流程和相关要求,建立健全项目部、专业化分公司工会组织,配齐配强工会干部。以建设学习型、服务型、创新型、关爱型、活力型“五型”工会为抓手,进一步加强工会干部队伍思想、作风、能力建设,推行普惠性、个性化和全天候服务,把工会工作落小落细落地落实。以“三严三实”专题教育活动为契机,加强工会系统作风建设,真正按照“职工之家”标准建设工会机关,按照“娘家人”要求改进作风,坚持实行项目部、专业化分公司工会年度责任目标考核制度。

2.制度建设标准化。企业重组后,主动融入省总工会和集团工会制度体系,积极适应上级管理模式,使各项工作步入规范化、精细化、民主化、法治化轨道。修订完善“三工

建设”实施意见,细化考核标准;建立群安员工作制度,让群安工作助力安全生产有序可控;细化完善“三不让”帮扶求助实施办法,关心帮助困难群体;建立完善工会经费使用办法,收足用活管好经费,更好地为职工服务和工会工作。

3.重点工作实效化。公司工会与基层工会签订重点工作目标责任制,年终根据完成情况考核、奖罚。研究下发今年工会工作要点,制定了推进计划,提出了工作目标,明确了节点要求、责任人和工作措施。把全员安全教育培训、劳模和员工创新工作室、群众性经济技术创新活动、技能大赛、重点工程现场慰问、劳动竞赛活动、作业层实体建设、家文化践行等列入重点督查督办事项,确保重点工作实实在在开展,扎扎实实产生效果。

4.文化影响常态化。工会组织围绕集团公司家文化纲要和实施意见,做践行家文化的传播者、教育者、落实者。员工素质提升工程、员工文化活动、“三工”建设等工作主动融入,有机结合,让家文化工作长效化、常态化,真正让家文化内化于心、外化于形,固化于制,真正落地生根。

5.基础工作台账化。为减少基层工作台账、减轻基层工会工作负担,公司工会编印工会工作一本通,将工会常用管理制度、工作用表等纳入,增强工作针对性和操作性。下步我们将利用大数据时代互联网优势,开发简便易行、操作性强、利于管理的工会工作信息管理系统,形成工会工作大网络、大平台,为公司工会加强后台管控和服务,随时掌握基层工会工作动态、加强帮助指导创造条件,为基层单位工会组织间相互交流提供便利。

(作者系中铁七局集团西安铁路工程公司工会主席)



# 以人为本建和谐 关注成长促发展

文 / 工行勉县支行工会

近年来,中国工商银行勉县支行工会在党支部的领导下,围绕全行中心工作,突出“以人为本,共建和谐,促进发展”的理念,以“关注、关怀、关爱”员工为工作出发点,以“发展依靠员工、发展成就员工”为工作思路,通过多项举措,以职工之家建设工作为契机,将工会工作落到实处。在支行形成了凝心聚力、爱岗敬业、互帮互助、创先争优的良好氛围,有力地促进了支行的经营发展。

**一、以人为本,强化民主。**为增强员工民主管理意识,提升员工参政议政能力和主人翁意识,支行坚持党政领导负责,工会组织实施,员工主动参与,各方齐抓共管的工作格局,坚持每年召开2次职工代表大会,按季召开全行职工大会,强化民主管理,维护职工“四权”。对关系到全行经营管理和员工切身利益的《勉县支行员工绩效考核办法》等重大事项,在支行职代会进行了认真审议,认真听取、充分吸纳有益建议,使员工更直接、更有效、更深度地参与民主管理和决策中。另外,班子成员每年都要开展谈心活动,倾听员工的意见和心声,经常对大家关注的热点、难点、疑点问题与员工进行对话,解释疑惑,融洽关系。同时,对历年来的提案,坚持做到件件有落实,事事有回应,办结率达100%。近年来,支行坚持推行阳光行务、财务制度,不断完善行务、财务公示栏,坚持行务、财务公开制度,不断加大民主监督力度。

**二、关爱员工,构建和谐。**为了把支行构建成“思想同心、目标一致、步调统一”的和谐家园,支行坚持以人为本、尊重员工、关爱员工、成就员工、弘扬正气的管理模式。领导班子成员对员工坚持工作生活“六必访”制度,及时帮助员工化解工作和生活中的困难和问题,每年对家庭困难的员工进行救助,排除员工的后顾之忧。借助上级银行的帮助,支行改造更新了职工食堂和餐厅,为员工提供了高质量的就餐服务,并坚持为一线网点员工配送午餐,先后为各对外营业网点建立了职工小家,配备了小型电冰箱、微波炉、电磁炉、医药箱等设备,确保一线营业网点员工的生活质量。通过这些职工之家创建活动,增强了员工对支行的认同感、归属感,更增强了员工的凝聚力和向心力,培育了全行员工互帮互助、亲如一家的集体荣誉感,形成人心凝聚、说事干事的和谐发展氛围。

**三、丰富载体,激发热情。**为缓解员工工作和生活压力,倡导“快乐工作、健康生活”理念,支行在职工之家创建了员工阅览室、活动室,在支行员工中成立了摄影、象棋、乒乓球、羽毛球等四个业余兴趣活动小组,组建了员工微信群,组织员工开展美文交流、感悟互动、摄影欣赏、趣味运动会等活动,丰富了全行员工的业余生活。另外,支行定期组织员工开展“春冬”户外活动、“六一”关爱“独生子女”赠书活动、“八一”建军节座谈会、职工趣味运动会等业余文体活动,以及在职、内退、退休人员住院探望等多种形式,让全体员工、家属深深感到支行工会是职工的娘家,舒缓职工工作压力,提升部门、员工之间的团结。

**四、开展竞赛,争先创优。**为深入贯彻落实汉中分行党委提出的“强基础、扩规模、抓创新、严管理、提效能”的经营方针,支行工会按照“发展依靠员工、发展成就员工”的理念,在省行3次旺季营销竞赛活动中积极组织开展劳动竞赛,号召员工积极拓展客户,连续取得较好成绩。获得了省、市分行的双重奖励。在日常工作中,按季度开展“争做工作明星”活动,开展经常性“比学赶帮超”、星级服务评比、业务大比武和储蓄存款营销竞赛等活动,建立创先争优窗口和党员示范岗,促进创新上门服务、预约服务等特色服务,进一步扩大影响、营造团结互助氛围,助推业务发展。进一步强化标杆活动,结合上级银行晨会直通车、各专业培训工作,认真考核、提升培训效果。

**五、共建和谐,促进发展。**职工之家建设,有力地促进了支行企业文化建设,有效凝聚了员工的工作合力和向心力,支行广大干部员工的思想认识和工作行动进一步统一,在全行形成了风清气正、同频共振、和谐发展的良好局面,促进了支行各项业务的快速发展。截止2015年上半年,勉县支行保持了县支行综合经营考评第一、无安全事故、无案件、无重大风险事件,内控一类行水平的纪录,先后荣获总行级学习型党组织先进单位,省、市级“先进基层党组织”、“文明标兵单位”、“平安单位”、“精神文明建设标兵”等荣誉。涌现出了多名省、市级优秀共产党员、一大批省、市级先进个人和各项业务标兵,实现了企业文化和经营发展的“双丰收”。“工行是我家,发展靠大家”已经成为所有支行员工的共识。

# 榆林市农民工管理与培训之我见

文 / 张雁冰

据最新调查显示,在进城务工的农民中,有 43%的人没有接受过任何培训,有 25%的人只接受过不超过 15 天的简单培训,接受过正规培训的人数仅占 14%。近年来,榆林市委、政府相当重视农民工培训,如政府部门实施了“阳光工程”,工会开展了“千万农民工援助行动”,给农民工提供了免费培训的机会,已取得了阶段性的成果。但农民工培训是一项长期而艰难的工作,尽管政府投入了许多财力、物力,各级工会组织也多方努力,但在实际操作过程中,仍遇到了不少困难和问题亟待解决。

## 一、当前农民工技能培训工作存在的主要问题

(一)农民工对职业技能培训重要性认识不足。近年来,进城务工的农民工素质有了很大的提升,与他们所承担的任务总体是适应的。但是我们也应清醒的看到部分农民工思想观念比较陈旧落后,视野较窄,缺乏长远性和开拓性,他们只看到了眼前的利益,认识不到提高技能对于个人找工作、提高经济收入的重要性,不愿参加职业技能培训。相当一部分农民工认为,种田解决吃饭问题,外出务工则解决挣钱的问题。等到年龄稍大一些,还是要回到家乡,继续耕耘着祖祖辈辈赖以生计的土地。因此,在他们看来,外出务工不是永久性的生存之道,甚至只是一种临时性的举动,因而他们从事的工种就具有不确定性,什么好干什么。由于他们自身职业技能水平不高,就业工种局限性大,所以就业岗位大都是集中在农产品的粗加工、商业饮食业、服务业、建筑业、服装、家政等技术含量不高的劳动密集型行业,这也使得他们觉得没有必要花更多的金钱、时间和精力去接受培训。更何况,农民工参加职业培训要承担两方面成本,即直接成本和机会成本。直接成本包括学费、书费和杂费等;机会成本是指接受技能培训而放弃的就业机会的潜在收益。少数农民工认为,参加职业培训,既要付出直接成本,又要承担可能丧失工作的机会成本,损失眼前利益是相当不合算的。另外,工学矛盾突出。进城务工找到一个合适的岗位实属不易,到岗后工作强度大、时间长,又是一个普遍存在的问题,要他们弃工参加培训不太现实。因此,没有时间参加职业培训或者培训时间较短效果不明显,这也是制约农民工参加职业培训的一个

重要因素。

(二)职业技能培训内容针对性不够强,培训质量有待提高。一是目前普遍实施的职业培训教学中,存在理论教学与实际操做脱节的现象。重理论轻实训的教学方法难以吸引农民工参与。农民工参加职业教育培训是为了能更好地提高自己的实践工作能力,适应城市生活。他们希望能够接受到对提升自己技能水平有切实效果的培训,而不愿接受低效的培训。二是教学模式单一,缺乏师生互动。培训教师容易忽略农民工对所学知识和技能在接受能力,不能周全的考虑农民工的知识水平、生活习惯、接受能力的差异,对不同文化程度的农民工培训往往进行统一教学,不积极与学生进行互动,教学效果不够理想。三是培训科目设置比较单调,无法完全适应农民工的要求。一般的培训机构只开设了计算机、电焊、美容美发、家政服务、月嫂等行业的培训,培训科目较少,与多样化的市场需求不完全适应,无法满足农民工的实际需求。四是农民工教育培训具有教育对象分散且流动性大、教育层次不齐、教育时间不定、约束力不强等特点,这为保证农民工教育培训质量增加了难度。

(三)农民工培训工作政出多门,整合优质培训资源迫在眉睫。目前,农民工培训工作得到了政府和社会各界的重视,许多部门都在抓,如人事劳动、农业、教育、科技、扶贫、工会和院校等部门都从各自的业务出发,开展了针对农民工的实用技术培训和职业技能培训等,在一定程度上对农民工转移就业起到了积极的推动作用。但各部门之间条块分割,缺乏必要的统一、协调和衔接,没有充分整合资源优势,不能形成合力,结果使培训不能很好的与经济发展、产业结构调整实现有效的结合,培训资源得不到有效整合和利用。

(四)就业服务体系尚不够完善。培训机构缺乏城镇用工信息,所开设培训项目与市场实际需求结合不紧,农民工参加培训后不能就业,或是在就业岗位上发挥作用不明显,受益效率差,影响参训积极性。造成这种局面的主要原因之一是没有建立起完善的市场化运作的就业服务体系。当前农民工外出务工寻找岗位的主要渠道是通过“熟人社



会”介绍,游离于就业服务体系之外,所以立于就业服务体系前端的培训机构就很难掌握农民工的培训需要,难以制定适合市场和农民工需要的培训计划。解决这个问题需要把培训纳入就业服务体系全局去考虑。

(五)农民工职业技能培训的经费不足。由于农村人口多,大量的农民工培训需求与政府和社会所能供给的培训资源存在巨大的供需矛盾;用人单位对利益最大化的追求,使其在农民工培训问题上不愿有较多投资。农民工个人工资待遇不高,养家糊口已属不易,如再要其支付一定数额的培训费,所面临的困难是不言而喻的。这就导致一些农民工虽打工数年,竟未参加培训,职业技能方面毫无长进,一遇企业结构调整或技术改造,便被淘汰出局。

## 二、对策及建议

(一)加强宣传,提高认识。对农民工进行职业技能培训,既能增加其谋生本领,提升薪酬待遇,稳定就业,又能为技能人才队伍补充新鲜血液,为高技能人才队伍贡献后备力量。在培训中,进行法律知识、社会风尚、职业道德和基本权益保护等教育,既能使其遵纪守法,安居乐业,融入城市,又能促进社会和谐稳定,提升经济竞争力。因此,以科学发展观为统领,解放思想,积极探索和创新适合农民工特点和市场需求的培训机制,有效提高农民工整体素质和就业能力,对于又好又快发展我市经济,建设社会主义新农村有着重要的现实意义。各级党委、政府应从落实科学发展观和全面建设小康社会的高度出发,高度重视农民工培训工作,切实加强领导,落实责任,广泛宣传,集中各方力量,加大对农民工培训的宣传引导和组织力度。还要注意想方设法调动农民工主动参与培训的积极性,从而提高内在需求,即改“要我培训”为“我要培训”。一是可以依托大众传媒进行大力宣传,使广大农民工获取信息,转变观念,认识到技能培训的重要性;二是可以通过信息服务进行大力宣传。通过发布手机短信、开展入户式调查等形式,详细讲解农民工培训政策,分析和发布培训就业信息,免费提供政策咨询、职业指导、职业介绍等服务,引导农民工树立“知识改变命运,技能成就梦想”的市场化就业意识,积极参加职业技能培训。

(二)把握供需,抓好培训。坚持把培训与就业紧密结合,以市场需求为导向,以农民工意愿为准绳,按需开展培训。一是培训与就业相结合。通过召开劳务洽谈会、聘请劳务联络员、外派劳务调研员、走访联谊知名企业、向经济发达地区派驻办事处等形式,加强劳务对接,积极与外派劳

务公司合作,开拓沿海及国际劳务市场。根据各类用人单位的需要和岗位要求,广泛开展以需定培、以培供需,自主招生、定向输出、定岗就业的订单培训,形成“培养、就业、保障”三位一体农民工培训模式,使一大批农民工实施定向培训、定岗就业。二是培训要突出技能实用性。本着“干什么,学什么;缺什么,补什么;差什么,练什么”的原则,把发展农民工的技能特长与农业生产和新农村建设的需求相结合,广泛开展特色农业、经济作物种植、畜禽养殖、园林绿化、食用菌培育、芽苗菜培育、农副产品深加工等实用技术培训,大力培养“土专家、田秀才”式的新型劳动者。三是培训要符合农民工的实际。对农民工的培训应当根据农民工的工作特点合理设置培训项目,学制上可以采取系统培训和一技一能的短训或超短训相结合,走农业技术培训和二、三产业技能培训并举的路子。对于具有一定文化水平的农民工,要实行创业培训,使其掌握一定深度的专业知识和创业技能;对已掌握初级职业技能的农民工,进行中高级职业技能培训,甚至技师培训,努力培养高技能人才,促进其高质量稳定就业。对经考试合格的,颁发相应的技能等级证书。

(三)强化机制、整合资源。进一步理顺农民工培训工作机制,要针对当前农民工培训多头管理、各自为阵的现状,按照“政府主导、个人自愿、市场运作、各方参与”的原则,以“实际、实用、实效”为基准,进一步整合各方教育资源,合并相同教育培训项目,统一制定教育培训计划,以此扩大培训规模,提高资源利用效率,降低农民工培训成本。建立政府统筹,劳动保障部门牵头,财政、工会等相关部门协作配合,社会办学力量广泛参与,运转灵活的培训体系;推行农民工培训工作联席会议制度,建立集中统一、规范有序的农民培训管理与协作机制和培训、管理、服务三结合的劳务开发网络服务体系,使农民工培训工作发挥出更大更好的社会效应。要完善政府、用人单位和农民工共同分担的培训资金多元投入机制,各级财政按规定从就业专项资金中安排培训资金,合理确定职业培训补贴标准,切实做到专款专用,提高使用效益;企业的培训投资与利润增长呈正比关系,逐步扩大在多元投入机制中的份额;发动企业、开明人士及其他力量,筹资参与农民工培训,建立多元化的农民工培训投资体系;工会要充分发挥帮扶专项资金和农民工技能培训示范基地的重要作用,搞好农民工培训教育工作。

(作者系榆林市总工会主席)

近年来,随着我国经济的快速发展,经济体制、社会结构、利益格局以及人们的思想观念都在发生着深刻的变化,各种社会矛盾多发凸显,群众诉求越来越多。对建筑施工企业而言,在施工生产中工伤事故不可避免,由此带来的上访问题不断发生,近年来,个别工伤职工多次闹访要求重新处理其工伤保险待遇问题也时常出现,如何妥善做好工伤职工信访诉求,切实维护职工切身利益,是关系到企业稳定发展的一个重要问题。

### 一、近年来工伤职工上访的特点

一是时间跨度大,处理问题难。

有些职工工伤的形成有一定的历史原因,由于企业当年因各种原因未能及时解决问题,造成工伤职工情绪不满,可能引发过激行为。

**例 1:**2002年4月,公司员工李某响应公司修建青藏铁路建设的号召,经体检合格,前往青藏线项目部从事装载机司机的工作。2个月后,李某突发职业性高原脑水肿,送往青海省格尔木铁路医院救治,出院后因不能继续从事该工作,公司安排其回家休养。

为申报工伤,公司派专人去青海省格尔木铁路医院取李某的病历,却被告知因突发洪水,当时医院抢救的病历已经丢失。公司社保部并没有放弃,多次奔走于职业病诊断部门,但终因资料不全无法按工伤保险政策为其进行工伤认定申请。由于认定工伤的事情一直得不到解决,几年下来,李某因工伤问题走上了上访的漫长道路。

为维护企业稳定,保障职工权益,2012年集团公司社保部路庆立部长对李某是否认定工伤的问题给予了重点关注。公司社保部部长、主管工伤申报工作的同志,重新调整工作思路,研究新的解决方案。2013年5月,青海省格尔木铁路医院最终出具了治疗李某急性高原脑水肿的相关证明材料,6月20日,陕西省西安市疾病预防控制中心依据青海省格尔木铁路医院出具的证明材料,对李某职业性高原脑水肿出具了诊断证明书。2013年7月,陕西省人力资源和社会保障厅对李某做出了工伤认定决定书。8月,陕西省劳动能力鉴定委员会对李某做出了劳动能力鉴定结论:伤残四级,享受部分生活护理,发放了一次性伤残补助金,每月享受伤残津贴和护理费。

**例 2:**1993年11月,公司职工王某在工作期间,驾驶汽车在从宝鸡返回汉途中,由于本人违章私自拉货

## 从工伤职工信访需求谈维权

文 / 孟庆胜

(棉花包)拉人,并且人货混装,造成翻车,致使货主死亡,车辆报废,两人受伤(包括其本人),给企业造成严重损失。当时公司对其未按工伤对待,并给予处分,扣发当月奖金。

2004年10月,公司对王某1993年11月13日受伤事

宜重新研究处理,并召开总经理办公室,认定王某当时受伤本人虽有错误,但确有工作因素,不应混淆处理,故重新认定王某1993年11月13日受伤为因工受伤。此后,王某多次向公司信访办和集团公司领导来信,反映其工伤待遇未落实。2012年7月,王某到公司、集团公司信访办上访,滞留四十余天,言论较为激进,封堵集团公司大门,要求面见集团公司领导。

集团公司信访办召集相关部门与公司相关人员一起就王某上访问题召开了专题会议。参会人员一致认为:王某的闹访的重要原因是工伤鉴定的滞后及相关待遇落实到位,单位是存在一定过错的。经过集团公司社保部和信访办、公司多方努力,对王某进行耐心细致的政策解释和协商安抚。公司与王某终于达成共识,签署了处理协议书历时近二十年的工伤圆满结案。

二是病情变化多,工伤认定难。

职工发生工伤后,一般都会做工伤等级鉴定。但随着时间的推移,工伤等级会随着时间发展变化,这就需要重新鉴定伤残等级。

**例:**公司职工张某于1976年因工不慎致双眼受伤,1996年经公司及原铁道部第7工程局工地医院医疗诊断结论为三级伤残。后经本单位劳动鉴定委员会于1997年4月16日会议集体审定结论为,“根据医疗终结诊断和《职工工伤与职业病至残程度鉴定标准》评定伤残等级为叁级,护理等级无。

张某于1980年7月提出申请,因眼部残疾(双眼失明)造成生活不能自理,行动十分困难,由于家庭经济非常困难等原因要求由本人家属护理,后上报第7工程局批准自1981年元月1日起按照32.5元/月支付护理费;后根据陕发(79)91号文件规定自1986年2月1日由原来30元更改为每月40元;王XX同志于1986年2月退休,根据铁一人(89)第146号文件规定自1989年5月1日起护理费调整为56.5元。

2013年3月,张某向中铁股份公司信访办反映:自1989年护理费调整后,一直未上涨,如今因物价上涨迅速,

要求提高护理费标准。集团公司信访办接到上访信后,与公司信访办多次联系沟通,要求按期办理并给予答复。

公司人力部收集并向集团公司社保部工伤科上报张某劳动能力鉴定资料。5月份集团公司社保部工伤科通知其公司人力资源部,要求张某到西安市进行劳动能力鉴定。2013年6月,经陕西省劳动能力鉴定结果为一级伤残,生活能力障碍为大部分不能自理,并享受相关工伤待遇。

### 三是鉴定争议多,释疑说服工作有待加强。

刘某1999年5月因工受伤,经单位劳动鉴定委员会鉴定为工伤二级、护理B级,后经渭南市劳动鉴定委员会和河北省劳动鉴定委员会认定均为伤残二级,护理为大部分护理依赖。2009年10月刘某到集团公司上访,提出本人受伤住院期间没有按照工伤工资标准发放、伤残抚恤金也没有按标准发放、护理费等方面的诉求。关于工伤待遇问题,2000年8月经公司劳动鉴定委员会鉴定刘某伤残等级为二级,护理等级为B级,并从2000年9月份起,按月支付给伤残津贴454.75元,护理费214元,一次性伤残补助金11770元,同时原六分公司出于对工伤职工的照顾,另支付每月600-650元的护理补助。期间,公司根据河北省工伤待遇调整规定,及时给刘某调增了伤残津贴和护理费标准。2004年,国家《工伤保险条例》和河北省《工伤保险实施办法》开始实施后,公司按河北省的规定,及时参加了省级工伤保险,并将企业的老工伤人员申报纳入了省工伤统筹,刘某就是其中之一。2006年、2007年、2008年分别根据河北省冀劳社文件规定调整了刘某的工伤职工伤残津贴和护理费标准,根本不存在公司人为将刘某工资一分为二为伤残津贴和护理费支付的问题。也不存在公司将刘某按退养人员对待的问题,只是财务在工资列表时将退养人员工资和工伤人员的列在一张表上发放的问题,待遇标准并没有改变。但刘某对当年工伤鉴定结果不认可,但又拿不出相关证据,固执己见,刘某重复上访。基层和集团公司信访办反复做解释说服工作,终于使上访人息诉罢访。

## 二、工伤职工上访原因分析

1.工伤职工重复上访、闹访及情绪失控的一个重要原因是工伤鉴定手续的滞后,相关待遇落实迟迟不到位,造成了其对企业不信任,在这个问题上单位是存在一定过错的。

2.工伤职工重新就业保障不足。工伤职工康复后重返工作比较困难,主要原因:一是工伤职工有重返岗位的意愿和能力,但得不到企业和社会的接纳;二是工伤职工得

不到专门的职业康复训练,或缺少义肢、支架等康复器具的辅助,影响重返工作能力;三是工伤伤残给职工带来身心方面的消极影响得不到及时消除,阻碍他们适应工作、融入社会。单位要按照伤残等级安排合适的工作岗位,让工伤职工感受到企业的关怀。

3.有些职工因工负伤后,由于多种原因,常年没有在岗工作,生活困难,家庭解体,迫不得已所以才上访,如果长期得不到解决,就会重复上访及闹访,单位应根据情况给予适当的困难补助,真正解决这部分职工的实际困难。

## 三、由工伤职工上访引发的回顾与反思

一是正确面对职工上访,客观解决实际问题。工伤职工到企业来反映问题,必定有一定的原因和自身的实际困难,企业一定要敢于面对,坚决不能推诿;二是要深入分析职工反映的具体情况,了解职工的实际困难,站在客观公正的立场去解决问题,要敢于承认企业管理中的不足,但对超出政策规定的一定不能乱开口子;三是对职工反映的问题,在坚持国家有关工伤保险法律法规等基本原则的前提下,本着实事求是的态度,基于双方互相谅解的基础上采取框架内就高不就低、就宽不就严的方法,以清算费用加补贴的方式协商解决。

二是充分进行感情沟通,积极争取相互信任。职工受工伤后,其身体、家庭均遭受到不同程度的损失,企业要对职工多年来长期上访进行客观分析和充分理解,从感情上拉近企业与职工间的距离建立相互信任。促进职工对企业的信任感,为进一步沟通打下基础。

三是积极进行换位思考,充分理解职工难处。在与工伤职工沟通过程中,要始终站在伤者的角度,针对所提出的问题逐条解释。对职工提出的实际困难,结合企业的管理制度,在制度许可的范围内适当给予让步;对政策范围内的合理诉求,按照就高不就低的原则,最大限度的保障伤者的合法权益;对超出政策范围的要求,耐心予以解释,争取职工的理解。始终让职工体会到自己与企业之间是一种唇齿相依、相互信赖的关系,企业的壮大发展离不开职工,职工也会因为企业的发展使自己的个人利益得到最大的保障。

企业要从以人为本,关心工伤职工合法权益的角度出发,妥善解决工伤职工合理的信访诉求。工伤职工是职工群体中的一个弱势而特殊的群体,关心工伤职工生活,保证他们的合法权益,既维护了工伤职工的切身利益,也保障了在职职工的合法权益;从长远角度来讲,不仅体现了企业的责任,更是维护了社会的安定团结。

(作者单位:中铁一局工会)

# 关于新常态下劳动竞赛工作的几点认识

文  
—  
韩  
金  
尧

《中共中央、国务院关于深化国有企业改革的指导意见》指出,在推动我国经济保持中高速增长和迈向中高端水平、完善和发展中国特色社会主义制度、实现中华民族伟大复兴中国梦的进程中,国有企业肩负着重大历史使命和责任。解决当前国有企业改革中的问题,归根到底是坚持以人为本,发挥和调动好人的积极性。组织广大职工开展劳动竞赛,是各级工会组织的优良传统。实践证明,劳动竞赛作为传统载体,能够有效地把企业发展壮大的人气和共识凝聚起来,把各方面的积极性和创造性调动起来,把攻坚克难的使命感和责任感激发起来,形成推进国有企业改革发展的巨大合力。积极探索新形势下劳动竞赛的新途径、新办法、新内容,提高竞赛运行机制和竞赛质量,指导和推动经济新常态下劳动竞赛工作,这是基层工会工作者需着力思考研究和积极实践的重要课题。

## 一、对劳动竞赛发挥效应的认识

凡是共同劳动,都存在着竞赛的可能性。马克思说:“单是社会接触就会引起竞争心和特有的精力振奋,从而提高每个人的个人工作效率”。通过对多年来劳动竞赛工作的回顾,笔者认为,劳动竞赛工作在促进经济社会发展和企业发展方面发挥的“四大效应”不容忽视。

一是政治效应。劳动竞赛总是与我国社会发展中心任务的主旋律紧密贴合,在不同历史时期表现出不同的主题和特点。建国初期,为医治战争创伤,迅速恢复国民经济,开展了以清查仓库、献纳器材、修复机器、恢复生产为内容的生产运动;抗美援朝期间,为发扬国际主义和爱国主义精神,开展了以增产节约为内容的劳动竞赛;一五期间,鞍钢公司发起了技术革新、合理化建议运动,标志着劳动竞赛发展到以提高技术、学习掌握新技术为内容的新阶段;1959年10月,中央决定把“比先进、学先进、赶先进、帮后进”作为劳动竞赛口号,形成了以“比、学、赶、帮、超”为内容的劳动竞赛;改革开放以来,通过开展以高产、优质、安全、多品种、低消耗为主要

内容的增产节约竞赛活动,使国民经济走上持续稳定增长的轨道;近年来更是紧密结合当好主力军、建功立业“十二五”来开展;可以预见,“十三五”期间劳动竞赛,将会围绕贯彻“创新、协调、绿色、开放、共享”的五大发展理念、全面建成小康社会的中心任务等来开展。

二是经济效应。劳动竞赛要紧紧围绕经济建设这一中心,必须在提高企业竞争力、企业效益、企业综合生产力和工作效率等上下功夫,这是劳动竞赛的灵魂所在。得益于劳动竞赛,一批涉及国计民生的重点项目如期完成,一项项改革发展急难险重工作得到突破;竞赛在注重完成产量和工作量的同时,也十分注重企业的综合效益以及国有资产的保值增值;竞赛中不断创造和推广新的生产技术和操作方法,对于提高劳动生产率,提高经济效益,完成和超额完成国民经济计划,有巨大的推动作用,在竞赛创新精神的带动下,国有企业实现了发展的蜕变和涅槃。

三是社会效应。近年来,劳动竞赛工作不仅局限于赛速度、赛产量、赛指标,也更加弘扬节约、环保、创新、协作、学习、公益、廉洁等多元价值,特别是各行各业围绕国家重大战略实施而开展的一系列特色竞赛活动,以其显著的成效在我国经济和社会发展进程中写下了浓重的一笔,取得了良好的社会反响;竞赛中所培养起来的团结协作、建功立业的新型关系,是优化社会风气和人际关系的一道良方;在各类竞赛中涌现出一批劳模先进典型,通过新闻媒体和社交媒体的大力宣传,发挥了引领社会风尚的示范作用。

四是群众效应。职工群众是竞赛的主体,通过劳动竞赛这一有效载体,体现出竞赛本质特征的精神教育作用和职工群众首创精神的发挥,引导职工树立正确的效益观、竞争观和价值观,让个人发展和企业发展实现良性互动;竞赛让职工成为主角,通过职工的广泛参与和积极实践,通过身边发生的比学赶超行为和切切实

实的成果、成效,达到职工群众素质自我改进、自我提高、自我更新、自我发展的飞跃。这种潜移默化的正激励,对广大职工励志酬勤的功能和激励作用更加凸显,是任何现代管理都难以预测和协调的,也自然成为提升企业软实力的重要载体。

## 二、新常态下劳动竞赛工作的新特点

新常态对国有企业转型升级提出了更高要求,体现为做优做强做大国有企业,不断增强国有企业经济活力、控制力、影响力、抗风险能力,这是新形势下思考和推动劳动竞赛工作的着眼点。我们必须深刻认识当前劳动竞赛体现出的新变化、新特征,从源头着眼、系统思考,寻找突破点,使竞赛主动适应引领新常态。

劳动竞赛中呈现出的新变化、新特点可集中归纳为“四个强调”:

一是强调万众创新、大众创业的时代主题。十八届五中全会公报提出,必须把创新摆在国家发展全局的核心位置;让创新贯穿党和国家一切工作,让创新在全社会蔚然成风;培育发展新动力,优化劳动力、资本、土地、技术、管理等要素配置,激发创新创业活力,推动大众创业、万众创新,释放新需求,创造新供给,推动新技术、新产业、新业态蓬勃发展。竞赛工作的政治效应和经济效应,要求央企工会组织必须围绕双创这一时代命题,履行央企的使命感和担当精神,围绕这一大局,来深化对竞赛工作的认识,统筹竞赛工作的开展。

二是强调专业化、职业化的发展方向。近年来,劳动竞赛不断提高技术含量和竞赛层次,特别是技能大赛越来越受到热捧,以劳模、技能大师创新工作室等竞赛中出现的新品牌受到了越来越多的关注。这是竞赛中出现的重大变化,对于勘察设计企业尤其关键。这也要求在我们组织竞赛时高度契合企业目标、地方发展、国家战略,把企业急需的关键技术、前沿技术、高端技术、特殊技术和解决生产难题、关键问题作为各类竞赛的重点,把竞赛融入企业实际和职工队伍实际,切实把更多的职工吸引进来。

三是强调分类指导、体现特色的组织原则。围绕“建功十二五”大主题,注重竞赛组织设计的个性化,体现行业和企业的特色,尤其是短平快、成效好的各类特色小竞赛受到推崇,这是近年来

劳动竞赛活动体现的又一显著特点。这就要求组织竞赛活动时,应更加注重实事求是,注重行业和产业特点,与企业中心工作相结合,坚持分类指导和差异化开展,体现特色,突出成效。

四是强调与新媒体深度融合的平台效应。工欲善其事,必先利其器。竞赛工作在“互联网+”时代,如何化被动为主动,适应互联网思维,将竞赛组织与新媒体平台深度融合互动,更好地利用这些成熟、便捷、高效的传播载体,针对不同人群的特点,通过创新组织动员和宣传引导机制,拓宽渠道,丰富载体,加大竞赛的影响力和覆盖度,让竞赛活动更好地被职工所支持,让竞赛成果更好地为职工所共享,已经成为竞赛工作组织形式创新的首要任务。

总之,随着外部形势的不断变化和深化改革的全面推进,国有企业劳动竞赛存在的条件及其形式、内容等都发生了深刻的变化,工会人员必须认真学习贯彻落实中央和上级工会的总体要求和决策部署,理论联系实际,注重把时代特征、行业特质、企业特色和竞赛特性紧密结合起来,劳动竞赛才会焕发出新的活力。

加强新常态设计院地铁项目劳动竞赛工作,就是要教育引导职工深刻认识竞赛的四大效应,准确把握新常态劳动竞赛的新特点,在继承以往成功经验的基础上,不断提升工作短板,不断探索创新劳动竞赛机制,注重坚持以人为本,在竞赛中不断提升人的素质;注重与新媒体的融合互动,有的放矢,积极开发成效好、形式新、耗时短的“微”竞赛和专项竞赛,充分发挥设计院科技型企业的智力优势,在提高勘察设计质量、工作效率和服务水平上不断下功夫,实现企业技术进步、转型升级,不断增强企业的竞争力和抗风险能力。

(作者单位:中铁第一勘察设计院集团有限公司工会)



# 法定顺延期间是否需要签订书面合同

## 案情简介

钱某于2013年3月1日入职上海某医疗设备有限公司,担任销售经理一职,双方签署了一份截止日期为2014年2月28日的《劳动合同》,约定钱某每月基本工资税前为11500元,另有提成。入职当天,设备公司向钱某送达了《员工手册》,该《员工手册》第39条规定:“员工无故旷工3天的,设备公司可单方解除劳动合同。”

2013年12月初,钱某经医院检查后确认自己怀孕,并将怀孕事实告知了设备公司。2014年3月中旬,设备公司与钱某协商续签劳动合同事宜。设备公司向钱某提供了书面劳动合同文本,其中对工资部分调整为基本工资8500元、绩效考核工资3000元,提成不变,其他内容也未变。钱某认为公司降低了月基本工资标准,拒绝续签新的劳动合同。双方多次协商未果。

2014年3月25日起,钱某开始休年假,年假结束后开始按照请假流程通过公司OA系统申请休病假,但未及时提交病假单。2014年4月14日,设备公司在OA系统认可其病假申请,但要求钱某补交病假单。钱某之后补交了病假单。2014年5月13日,设备公司将钱某在OA系统请假申请退回,理由是钱某未提交最新一次的病假单。钱某继续去医院看病,并开具了至2014年7月12日的两张病假单。同年7月9日,钱某产下一女。

2014年6月18日,设备公司以钱某没有出勤也没有提交病假单属于旷工为由将其解雇,并将解除劳动合同通知书寄给钱某。钱某收到通知书后,则认为设备公司解除行为违法,因设备公司OA系统不接受自己的请假,其病假单是通过家属当面送达的方式递交的。

于是,钱某申请劳动争议仲裁,要求设备公司支付2014年4月1日至2014年6月18日期间未签订书面劳动合同的双倍工资及违法解除劳动合同的赔偿金。

## 裁判结果

本案经过劳动仲裁、法院一审及二审的审理,最终认定设备公司解除劳动合同行为违法,需向钱某支付赔偿金,但无须支付未签订书面劳动合同的双倍工资。

## 律师点评

上海市华诚律师事务所李华平律师:本案主要涉及三期女职工劳动合同期满顺延是否需要订立书面劳动合同以及解除劳动合同合法性两大焦点,该案具有一定的普遍意义。

一、劳动合同期满出现法定顺延情形的,用人单位无须续订书面劳动合同予以确认。

根据《劳动合同法》第42条、第45条之规定,劳动合同期满,女职工处于孕期、产期、哺乳期的,用人单位不得终止劳动合同,而应当将劳动合同顺延至相应情形消失时终止。该法定顺延情形系法律的强制性规定,用人单位如在劳动合同期满时终止劳动合同,属于违法终止。因此,只要劳动合同期满后发生法定顺延情形的,不需要双方当事人进行协商确认,也不需要再通过再续签劳动合同予以确认。

本案中,钱某在劳动合同期满时处于孕期,符合法定顺延情形,设备公司不得终止其劳动合同。设备公司与钱某就续签劳动合同虽未达成一致,但是这并不能改变双方仍处于原劳动合同法定顺延期限内这一事实。因此,在法定顺延期内,钱某主张没有订立书面劳动合同要求设备公司支付二倍工资差额是没有法律依据。

二、以三期女职工严重违纪为由解除劳动合同需谨慎为之。

《劳动合同法》第42条规定,女职工在孕期、产期、哺乳期的,用人单位不得依据《劳动合同法》第40条及第41条的规定解除其劳动合同。但如果处于孕期、产期、哺乳期的“三期”女职工存有《劳动合同法》第39条之规定的情形之一,用人单位解除其劳动合同则并不违法。实践中认为女职工只要处在“三期”内,用人单位就不得解除劳动合同的理解是不正确的。

当然,由于女职工处于“三期”内,受到特殊的劳动保护,用人单位应从人性化角度更加对其关爱照顾,特别是涉及是否要解除劳动合同时,一定要谨慎为之、三思而后行。在司法实践中,用人单位解除三期女职工劳动合同时,裁判文书要求用人单位承担的举证责任相比较而言,会更加严苛。在相关事实能有充分证据证明的情况下,一般都是倾向于保护劳动者,通常会做出不利于用人单位的裁判。

在本案中,钱某在请假流程上是有瑕疵的,并没有严格按照公司的规定执行,实际上是有过错的。设备公司应当尽到相应的提醒告知义务,要求钱某履行请假手续,并告知相应的法律后果更妥当。由于钱某处于“三期”内且确有看病记录,从保护劳动者角度判决用人单位解除不当也并无不妥。同时也要提醒劳动者,如果患病需要请病假的,一定要严格按照规章制度履行请假手续,并保留相关请假的证据,避免因构成严重违纪而被解除劳动合同。(林舟 摘编)



小李于2013年11月15日收到总公司的邮件,通知其去杭州一家加盟酒店工作,并要求他在收到调岗通知后三日内到上海报到,否则将按照公司规定对小严予以“辞退”。考虑再三,小李拒绝了到杭州的调任通知。2013年12月9日,小李以“个人原因”为由,向总公司提出辞职,总公司同意了小李的请求。不久,小李就找到了一份在餐饮公司的工作机会。2014年2月15日,小李收到餐饮公司的录用通知,通知上要求小李于三日后携带学位证、简历和“离职证明”等多项材料到餐饮公司人事处办理入职手续。这让小李遇到了问题,因离职一事,小李和上一家单位几乎闹僵,但为了这份新的工作,小严硬着头皮再次拨通了原单位负责人的电话。果然不出所料,原单位负责人没有答应小李的要求。2014年2月20日下午,没能顺利拿到离职证明的小李带齐了其他材料,按照约定时间来到餐饮公司。但因没有离职证明,餐饮公司拒绝录用小李,并录用了一名后备应聘人员。2014年5月,小李将原就职的连锁酒店诉至法院,要求其赔偿自己因其不予出具离职证明遭受的损失11万余元。笔者就此案例做个简单分析。

### 一、“离职证明”是劳动者求职的重要材料

劳动者在再次求职时,“离职证明”是许多单位在录用新员工时要求其必须出具的证明。我国《劳动法》第九十九条规定:“用人单位招用尚未解除劳动合同的劳动者,对原用人单位造成经济损失的,该用人单位应当依法承担连带赔偿责任。”很多单位为了避免此类纠纷及赔偿责任,对没有离职证明的员工在录用时会十分慎重。离职证明就是能够证明职工已经自原单位离职,与原单位已经解除或终止劳动关系的证明。离职证明的证明力主要体现在以下几个

方面:一是证明用人单位与劳动者已经解除或终止劳动关系;二是证明离职员工的离职是按照正常手续办理的,其与原单位对此没有纠纷;三是证明离职员工已经是自由人,可以申请失业金或应聘新的岗位;四是可以凭此证明转移离职员工的人事关系、社保、公积金等;五是可以证明离职员工在原单位的相关工作经验,有利于相关职位的应聘。

### 二、出具“离职证明”是用人单位法定义务

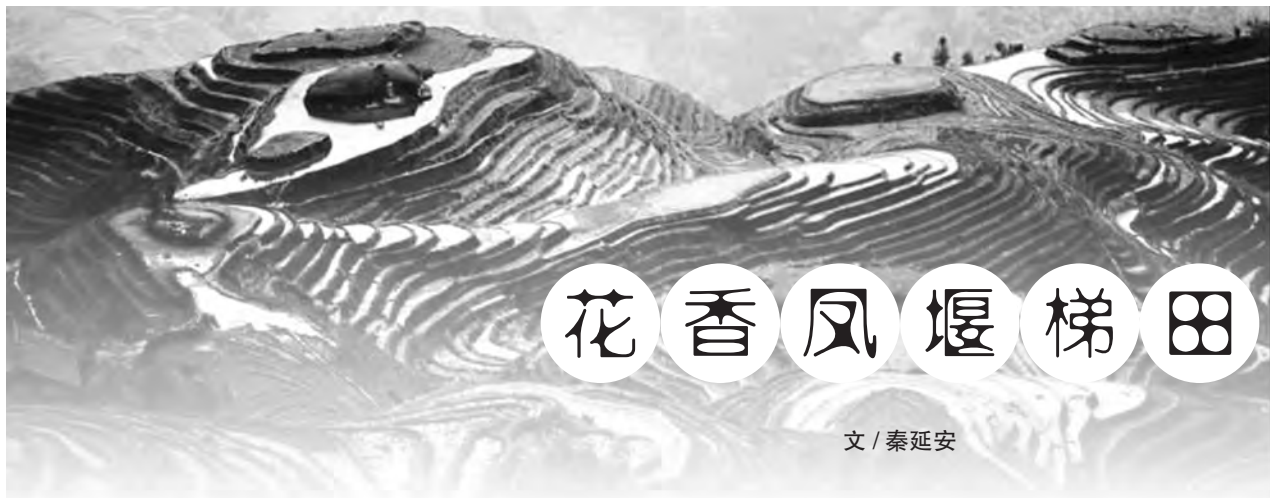
许多地区劳动合同条例都明确规定,劳动合同解除或者终止,用人单位应当出具解除或者终止劳动合同关系的有效证明。

因此,为离职劳动者出具“离职证明”不是一项也可以不做的工作,而是一项用人单位必须做的法定义务。特别是劳动者提前通知解除劳动关系的情形下,劳动者解除劳动关系无须用人单位批准,用人单位也不能以此为由拒绝向劳动者出具“离职证明”。相反,《劳动合同法》第八十九条还规定了:“用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明,由劳动行政部门责令改正;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。”

### 三、出具“离职证明”需按规定程序

就出具“离职证明”或“退工单”的手续问题,本市先后发布了《关于进一步加强本市劳动用工备案工作的意见》和《关于进一步做好劳动用工备案手续的补充意见》,其中明确,在本市办理“退工单”等离职证明,原则上应当遵循以下步骤:1、用人单位与劳动者终止或解除劳动(工作)关系后,应在15日内向用人单位注册或经营所在地的区、县劳动保障部门所属就业服务机构办妥退工备案手续。2、就业服务机构工作人员在“劳动保障管理信息系统”内,做好退工登记备案的信息维护。3、用人单位按国家和本市档案管理的有关规定,负责做好劳动者人事档案的转移工作。4、用人单位在办理持有《劳动手册》、《就业失业登记证》或《就业创业登记证》的劳动者退工手续时,还应在上述材料中内做好相应的退工日期记载并盖章,并将上述材料以及第三联退工证明交给被退劳动者本人。

因此,如果劳动者在离职时,单位并没有主动出具“离职证明”等材料,那么离职员工最好主动向其人力资源部门索要,对这项要求单位是没有任何理由拒绝的,为离职员工开具离职证明,是单位的法定义务。(林舟 摘编)



当北方还在似醒非醒之时,秦岭以南,已是春意融融。那浓浓的气息,如撒欢的羊羔,遇水唱歌,遇草吐芽,遇山点绿,让荒寂的乡野顿时变得热闹起来。这种热闹,让金灿灿的油菜花在汉阴县上万亩的凤堰梯田里,更是捣鼓得活力四射。虽然历经三百多年,但凤堰梯田并没有被岁月湮没,反而像附近的村庄一样,历久弥新,悠远朴实。凤堰梯田是由清代中叶湖南长沙府的吴氏家族移居当地后修建的,经过几代人增修,如今已成为集“山、水、田、寨、村、屋、庙、农”为一体,融“浑厚、雅致、奇趣、清新、壮美”于一身的秦巴山区面积最大,保存最完整的清代古梯田,2010年被陕西省文物局列为陕西省文物考察十大重大发现之一。

山连着山,水接着水。出汉阴县城往漩渦镇方向,我们的车沿之字形的盘山公路与水捉着迷藏。只见车窗外,从谷底绵延而上的层层梯田,犹如天梯直上云端。只不过每一层天梯上,都被装扮上了深深浅浅的油菜花,俯仰皆是。路畔溪水,似从云雾中坠下,清亮悦耳。行驶其间,仿佛走入了一条金色的山水画廊。

攀上凤凰山顶,眼前顿时豁然开朗。只见密密麻麻的梯田,犹如河道里泛起的涟漪,以山脊为轴,层层环抱,一圈一波一纹地推向远处。大如曲池,小似新月,形状各异,各具特色。据说从山脚到山顶,足有300多层梯田,且每级高0.3—1米不等,宽3至15米,最长处达600余米。梯田外,要么是深沟恶谷,要么是悬崖峭壁,在如此恶劣的环境中,竟能建造出如此完美的梯田,实在是让人惊叹。在莽莽山林的掩映中,在漫漫云海的覆盖下,界限分明的田埂,蜿蜒如春螺,披岚似云塔,又像蠕动的蚯蚓穿越其中,让人看到了动人心魄的古朴美、形体美和文化美。那些梯田有些是栽植水稻的,有些是种植油菜的。此时,稻田里上一年收割后留下的稻茬,已快被手脚麻利的野草围住,而油菜地里已是片片金黄,艳得耀眼,让晴朗的潮湿空气中飘满了花粉般质感的微尘,使得忙于劳作的蜜蜂没有片刻停息的光阴。高高低低的油菜花,并没有因为出身何地生长何处而忧郁和颓废,它们就像这山里的人一样,不停地向前看,往上走,怒放着生命的色彩。

放眼望去,阡陌纵横行云流水,白色村舍散落其间,花海梯田流光溢彩,让人如醉如痴。当地的朋友说,油菜收后梯田饱上水时,那又将是水天碧月的另一番风景。而到秋天时,满山翻滚的稻浪和修葺的鼓鼓玉米,更是让人嗅到走累了,便顺着田埂的羊肠小径去一处村庄小憩。寂静的山村,除了一两声鸡鸣狗吠外,鲜见人影。白墙、灰瓦、木栅栏、绿叶菜、一条条石砌小路、弯弯溪水,不染一尘的田园气息,让人的思绪如乡野的风,自由奔走。在一户人家门前,有两位晒太阳的老人。看到我们的到来,老人热情地起身,打招呼,让座,倒水,犹如招待亲朋好友一般,山人的纯朴没有一丝遮掩。我们告诉老人,他们住的是神仙福地。对于我们的赞誉,老人只是羞涩地腼腆一笑。那淡定的神情,犹如门前的梯田漠然地面对黄艳艳的油菜花一样,从容不迫。

凤堰梯田是中国农耕文明的“活化石”,是人与自然和谐相处的典范。在这里,你不仅可以阅尽四时风貌,赏够油菜花香,更可以让沾满世俗的身心得到清洗和安放。心若静,一切都会安好。



# 人生惟有读书好

文 / 黄平安

有人说，“书中自有黄金屋”，也有人说，“书山有路勤为径”，还有人说，“白首方悔读书迟”，而我说：“人生惟有读书好。”

我的童年，正值文革时期，家里常常吃了上顿没下顿。尽管我爱书，但填饭肚子是当务之急，哪还有钱买书。母亲为了激励我帮家里做一些力所能及的事，好抽出时间挣更多的工分，分更多粮食，时常哄着我说，你放学后帮家里打猪草、捡柴禾，等我下次上街了就给你买小人书。我敌不过母亲抛下的“诱饵”，每天放学后，不是打猪草，就是捡柴禾，虽然年纪小，但我总是竭尽全力去做。因此，猪儿从未断过“口粮”，场院堆起了高高的柴垛，父母亲欣喜之色溢于言表。母亲也不食言，每次回娘家小镇，都会咬紧牙关给我买上几本小人书。年复一年，我的小人书一天多起来，好多小朋友纷纷向我借书，为了借到书，还想尽办法讨好我。就连当时的老师，也变着花样向我找书看，我成了乡村小学的红人。有一位老师为了给学生上好作文课，向我借了连环画《火车司机的儿子》，在课堂上结合该书的结构和语言特点，深入浅出地讲解作文的要点，取得了良好的效果，至今我都难以忘记。童年，我用买书、换书、孔乙己所谓的窃书等所有能用的手段，阅读和收存了《白毛女》、《鸡毛信》、《智取华山》、《三打白骨精》等一些书籍。这些书，装了满满一木箱，有些书我至今还完好地保存着。书，就像阳光和雨露，温暖和滋润了我的童年。

我上中学了，读过的小人书已不想再看，学校又没有图书室，只得向老师借书，可有些老师的书就像是他的命根子一样，明明他有书，却总是找种种借口婉拒我。一次偶然的机，我在阁楼的旧箱子里发现了父亲收藏的《国文》、《三国演义》、《水浒传》、《红楼梦》、《东周列国传》等线装本，我像是发现了新大陆。可刚刚经历过“文革”阴霾的父亲仍然心有余悸，不想让这些书抛头露面，也不想让我去读那些当时在我看来像天书一样的古籍，于是，偷读成了那一时期我生活的写照。读这些书时，我遇到了“拦路虎”——繁体字，但书中诱人的故事情节常常令我欲罢不能。我通过向父亲请教、查字典、根据句意猜认等方法，几

年下来几乎读完了父亲的存书。这段时间的偷读，不仅幸福了我的少年时光，还大大提高了我的古文水平，为我以后的学习和工作奠定了基础。

毕业后，我有过两三年在家待业的时光。待业的日子是寂寞的，室外，除了青山，就是白云；室内，除了母亲的唠叨，就是父亲的叹息，青春年少的我几近崩溃。近乎绝望的我再一次想到了书，可家里的新书早已被我翻成了旧书，旧书让我翻成残片，我想到了同龄伙伴和同班同学。哪知道，他们也有与我一样的苦恼和烦忧。我们一拍即合——换书看。那时乡村不通公路，为了换本书或是借本书，近的要步行几公里，远的要跑上大半天，虽然辛苦，但如果能找到一本从未读过的书，那真是如获至宝。白天偷着读，怕父母或他人说是不务正业；晚上就着煤油灯如饥似渴地吮吸着知识的琼浆，这时，我才领略到古人“书非借不能读也”的真意。忘情地苦读，丰富和磨砺了我的人生，也点燃了我的希望之火，后来，我在当地以语文第一名的成绩走上了工作岗位。

在乡下，业余生活除了看书读报，就是打牌喝酒了。然而，打牌无兴趣，喝酒没雅量，看来能跟我合得来的，还是那一本本厚厚的书籍和一张张散发着墨香的报纸。为了有书读，我省吃俭用，每年都订上几份杂志。白云苍狗，岁月悠悠，随着岁月的流逝，我读的东西越来越多。看的东西多了，便萌生了写东西的念头。但我深知写东西要有渊博的知识，于是，我读书就更加刻苦，冬天拥被而读，以御严寒；夏天紧闭门窗，以躲蚊虫。就这样，我忘情地徜徉在知识的海洋里，并边读边写，教学的苦乐，生活的滋味，爱情的甜蜜，山村的风光，都在我的笔端静静地流淌。年复一年，我的“豆腐块”有了市场，有的还上了大刊。同时，读书与我的教学工作相得益彰，教学成绩斐然，多次被评为山区模范教师。

书之于我，就像一盏航标灯，照亮了我漫漫人生长路。我忽然想起了一句名言“人生惟有读书好”，在我看来，此话不仅真实，而且经典。

(作者单位：石泉县旅游开发有限公司工会)

### 省总工会机关组织老干部开展春游活动

3月3日,省总工会机关组织30余名退休女干部和分支委,沐浴着春日的暖阳,赴周文化发祥地——宝鸡岐山县开展“三八节”春游活动。在周公庙遗址,老干部们详细了解了这位中国儒家思想的奠基人对中国传统文化特别是中国礼乐文明所做出的巨大贡献。在五丈原古战场,大家聆听着关于诸葛亮的一个个历史典故,认真品鉴岳飞手书的前、后《出师表》碑刻,深深感受到诸葛亮这位中国传统文化中忠臣与智者的代表人物一生“鞠躬尽瘁、死而后已”的大家风范。参观结束后,大家表示,作为一名退休干部,要主动做传承和宣扬中华传统文化的先行者,以自身行动感召引领家人和周围群众,自觉践行社会主义核心价值观,为建设和谐美丽陕西做贡献。(武永刚)

### 省能源化工地质工会两轮驱动推进职工素质建设

3月4日,陕西省能源化工地质工会在西安召开两轮驱动推进职工素质建设工程座谈会,通过素质培训加减法和“心件”文化建设两轮驱动,让职工拥有再就业能力,在职工减薪下岗分流过程中实现平稳过渡。来自延长石油集团、陕煤化集团、陕西省煤田地质公司、省地矿总公司等企业(单位)的工会主席、副主席参加会议。今年在全省能源化工企业工会系统实施的两轮驱动推进职工素质建设工程,从适应新常态下的供给侧结构性改革实际出发,加快职工素质提升,稳定职工队伍,创新职工素质建设工程新模式。将以开展职工文化“心件建设”为推手,创新职工“心件”文化,提升职工“心件”能力,使职工既有硬技术、硬本领、硬功夫,更要有软实力、心文化、精气神;以劳动竞赛为载体,提升职工技能,增加职工收入。与会代表就《陕西省能源化工地质工会实施两轮驱动推进职工素质建设工程的意见》(讨论稿)进行了热烈讨论,发表了各自的真知灼见。

### 宝鸡市总工会特色扶贫效果明显

做好特色扶贫,做大做强就业帮扶已成为宝鸡市总工会服务职工的一块金字招牌。据不完全统计,2015年宝鸡市总工会举办各种类型的招聘会不下10多次,实现了20000多职工成功就业。在宝鸡体育馆举办2016年“就业援助月”大型招聘会上,共有610家单位参加,提供1.1万余个岗位,6000多人达成就业意向。与往年不同的是,在今年招聘会上,工会设立女职工和残疾人就业专区,借助新媒体平台,会场将设置网站、微信互动求职区域,和发达地区建立网上招聘互动平台,随时掌握省内外用工动态,拓展就业领域和空间。据悉,2016年,宝鸡市总工会将释放更

多的潜能与活力,在发挥市县区纵向联网,街道、社区横向覆盖的就业帮扶体系的同时,加大为职工服务的力度,念好工会特色扶贫经,将加快县区困难职工援助中心升级转型为职工服务中心,推动实现职工服务中心、困难职工援助中心、职工互助保障业务“三位一体”,打通服务职工的最后一公里。(鲁涛)

### 陕柴重工奖励2015年“五小”活动成果

2015年来,该公司“五小”活动办公室共收到申报项目41项。通过评审产生了二等奖1项、三等奖3项、四等奖6项、五等奖28项。在评审中,各项目主创人员从项目选题、原因分析、对策实施、效果验证和巩固措施等方面进行了认真陈述。与会评委按照“五小”成果发布标准进行了客观公正的评审,对项目中可完善的方面提出了意见和建议。2016年2月1日,该公司印发《关于表彰2015年“五小”活动先进单位和获奖项目的通报》,并在2月4日召开的陕柴重工第十二届四次职代会上对荣获2015年度“五小”活动先进单位荣誉称号的单位进行了表彰奖励,对获奖的38个“五小”活动项目按照等级进行了表彰奖励。开展“五小”活动是陕柴重工职工经济技术创新工程的重要内容,此项活动的长期组织和开展,既为广大员工立足本职,争创一流,建功立业提供了平台。又增强了员工热爱陕柴的信心和主人翁责任感。同时激发了员工参与企业生产、科研、管理的积极性,加快了公司的技术进步、自主创新、降本增效、科学持续发展的步伐。(王西社)

### 横山县总工会开展劳模事迹展览宣传周

根据榆林市总工会的工作部署和要求,为在全市营造学习劳模、尊重劳模、崇尚劳模、争当劳模的氛围,充分发挥劳模的示范引领作用,3月2日,由榆林市总工会、市劳模协会主办、横山县总工会负责本县区具体事宜的劳模事迹巡回展在横山县政府广场正式开展,展览将持续一周。观展期间,大家纷纷表示,劳模们用自身的经历和感悟,向大家展示劳模风采、劳模精神,我们要以劳模为榜样,学习他们爱岗敬业、争创一流、艰苦奋斗、勇于创新、甘于奉献的精神,以最大的热情投入到工作中,为全县经济社会发展贡献力量。展出现场,31块主题鲜明、内涵丰富、图文并茂的宣传劳模先进事迹的展板格外醒目,吸引过往行人纷纷驻足观看。劳模事迹展览宣传周的开展,不仅使劳模走向社会,走近职工群众身边,让全社会形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会氛围,同时为推动我县精神文明、社会发展也具有积极意义。(白圆圆)