

职工艺术节美术作品选登





围绕中心 服务大局 组织起来 切实维权

陕西工运

2018年第1期 总第666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、
书记处书记阎京华(左)慰问
我省劳模。



省总工会2017年度目标责任考核测评大会于1月9日上午召开。省总工会党组书记、主席白阿莹主持会议。省考核办第七考核组组长任宗哲，副组长杨国锋、刘金树等出席测评大会。任宗哲作考核动员讲话。省总工会党组副书记、常务副主席张仲茜作省总工会2017年度目标责任考核对标报告，从11个指标和党风廉政方面作了详尽说明。2017年，陕西省总工会在省委正确领导下，深入学习贯彻党的十九大精神和习近平新时代中国特色社会主义思想，遵循“追赶超越”和“五个扎实”根本要求，落实“五新”战略任务，深化工会改革，助推脱贫攻坚，全面完成了目标任务。省总工会党组成员、厅级领导和全体机关干部、直属事业单位负责人参加测评大会并现场投票进行民主测评。



省总工会2017年度脱贫攻坚年终考核汇报会于12月12日上午召开。省总工会党组书记、主席白阿莹主持会议。省扶贫办考核组组长丁纪民出席并就脱贫攻坚考核办法作了说明。省总工会党组副书记、常务副主席张仲茜汇报了省总工会脱贫攻坚和工会改革工作。一年来，全省工会提高政治站位，构建工会脱贫攻坚大格局，立足工会特色，打出工会脱贫攻坚组合拳。全省各级工会实施产业扶贫486项，帮扶4893户贫困户，14128人已经或正在脱贫。汇报会结束后，考核组现场查阅了省总工会扶贫档案和有关卡册账表。考核组对我省工会为脱贫攻坚所做的工作表示肯定，对我省工会在改革创新方面作出的成绩表示赞赏。

以时不我待只争朝夕的精神 做好新时代工会工作

文 / 本刊评论员

党的十九大作出中国特色社会主义进入新时代的重大判断,描绘了我国发展今后30多年的美好蓝图,开启了全面建设社会主义现代化国家的新征程。推动落实十九大部署、把蓝图变为现实,必须不驰于空想、不骛于虚声,以时不我待只争朝夕的精神投入工作,努力开创新时代中国特色社会主义事业新局面。

2018年是贯彻党的十九大精神的开局之年,是改革开放40周年,是决胜全面建成小康社会、实施“十三五”规划承上启下的关键一年。在这新的一年,我们工会系统还将隆重召开中国工会十七大和我省工会十四大。我们要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,牢牢把握为实现中华民族伟大复兴的中国梦而奋斗的时代主题,在贯彻十九大精神、推动陕西追赶超越过程中把工会工作提高到一个新水平。

一要汇聚起全省职工奋力追赶超越的强大力量。习近平新时代中国特色社会主义思想是全党必须坚持的指导思想,是我们落实十九大部署、实现追赶超越的强大思想武器。要加强对职工的理论武装,推动习近平新时代中国特色社会主义思想和十九大精神进企业、进车间、进班组。结合职工思想和工作实际,采取让职工听得懂、能领会、可落实的方式,引导职工加深对习近平新时代中国特色社会主义思想的理解,自觉在工作实践中全面贯彻“八个明确”的内涵指向,积极践行“十四个坚持”的基本方略,坚定不移听党话、跟党走,在奋力追赶超越中展现工人阶级新作为。

二要为加快构建富有陕西特色的现代经济体系做贡献。引导职工深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,牢牢把握新时代我国发展由高速增长阶段转向高质量发展阶段这一基本特征,主动适应把握引领经济发展新常态,更加自觉地

贯彻新发展理念,以“当好主人翁、建功新时代”为主题,聚焦我省加快实施质量、效率、动力“三大变革”,积极投入全省质量提升行动和加快推动工业高质量发展八大工程劳动和技能竞赛。大力弘扬劳模精神和工匠精神,着力培育“三秦工匠”,引导职工以精益求精的卓越实践,为社会提供更多满足人民群众需求的产品和服务。

三要不断满足职工群众日益增长的美好生活需要。以实现职工体面劳动、舒心工作、全面发展为目标,深入研究解决职工多层次多样化需求与发展不平衡不充分之间的矛盾,切实维护职工在教育培训、劳动就业、收入分配、社会保障、安全生产等方面的劳动经济权益。着力加强供给侧结构性改革中的职工维权工作,关注和保障新技术、新业态、新企业组织形式下各类新型就业群体和全面两孩政策下的女职工权益。聚焦城市困难职工特别是一线职工、农民工、劳务派遣工,大力实施精准帮扶。完善工会窗口服务单位“七天工作制”,推进户外劳动者“爱心驿站”建设,加快“互联网+”工会普惠性服务,进一步提高服务职工质量。

四要着力提升做好职工群众工作的本领。坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想指导工会改革实践,把十九大报告关于工人阶级和工会工作的重要论述全面深入地贯彻落实到工会改革具体实践全过程,使所有改革都有利于巩固和扩大党的阶级基础,有利于加强工人阶级队伍建设,有利于更好联系组织服务凝聚职工。按照增“三性”、去“四化”、强基层的改革思路,对照“八个本领”和“五个过硬”要求,通过开展“大学习”活动、改进调查研究、完善联系职工机制、加强工会系统党建工作等手段,推动工会工作改革创新取得新进展,切实提升服务职工群众工作能力和水平,以实实在在的工作成效赢得职工群众的拥护和信赖。



主 编 严天池
执行主编 包 刚
本期责编 周琳越
本期审校 贾 莹
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 以时不我待只争朝夕的精神做好新时代工会工作 / 本刊评论员

热点聚焦

4 新时代的三重指向与我们的历史担当
6 抓好就业这个最大民生工程
7 实现高质量发展（展望 2018）——专家解读中央经济工作会议

职工队伍状况调查专栏

10 大兴调查研究之风 推进新时代职工群众工作——第八次全国职工队伍状况调查领导小组负责人答记者问
14 咸阳市职工队伍状况调查报告 / 咸阳市总工会
18 渭南市职工队伍状况调查报告 / 渭南市总工会

调查与思考

21 西安市非公企业职工社保权益实现状况调研报告 / 毛玉梅
24 榆林市工人文化宫俱乐部发展现状与改革思路 / 李孝南 屈 慧

- 26 汉中市新时期产业工人队伍状况的调查 / 郭 啸
- 28 铁路基层站段离退休人员群体特征及服务管理工作的现状 / 许景荣

研究探讨

- 30 浅议如何做好农民工服务维权工作 / 李飞翔
- 33 以钉钉子的精神做细做实新时代企业工会工作 / 王 越
- 36 从《杜克普公约》看企业文化建设 / 杨璐乐
- 38 深入推进基层工会服务职工工作之我见 / 秦都区国家税务局
- 40 以“工匠精神”拓展企业文化建设 / 李坤鹏

法规速递

- 41 企业年金办法

以案说法

- 44 未约定期限的劳动合同是否成立?

职工艺苑

- 45 暖书 / 张华梅
- 46 故乡是心灵的记忆 / 杨进峰
- 47 四海同春年文化 / 韩星海

信息动态

- 48 宝鸡市总工会创建“职工书屋”示范点 200 个
- 48 咸阳市总工会为扶贫村办实事
- 48 华阴市 2017 年职工互助保障任务突破 40 万元大关
- 48 富平县总工会义诊活动暖人心
- 48 镇巴县观音镇工会节前慰问暖民心

2018 年第 1 期

总第 666 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 张仲茜

副 主 任 吴志毅 席金峰

张永乐 丁立虎

张 剑 赵 霞

李秀华

编 委

史南征 曹海芹 庞少波 张耀民
姚双年 陈振荣 黑树林 马治东
刘 君 郭达彦 李选良 孙 华
吴志毅 陈建树 刘佐清 张嗣华
谭小荣 姜晓军 陈 波 徐富权
李兴友 王文杰

新时代的三重指向 与我们的历史担当

党的十九大报告指出,经过长期努力,中国特色社会主义进入了新时代。这在中华人民共和国发展史上、中华民族发展史上意义非凡,在世界社会主义发展史上、人类社会发展史上也具有重大意义。

中国特色社会主义进入新时代,从时间指向上看,其标志着中国现代化、中国特色社会主义进入了新时期、新阶段,标志着近代以来久经磨难的中华民族迎来了从站起来、富起来到强起来的伟大飞跃。在这个新时代,中国特色社会主义将在决胜全面建成小康社会、实现第一个百年奋斗目标之后,激流勇进、乘势而上,向第二个百年奋斗目标前进,开启全面建设社会主义现代化国家的新征程,努力建设富强民主文明和谐美丽的社会主义现代化强国。在这个新时代,中国社会的主要矛盾发生了变化。人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾成为中国社会的主要矛盾。与此同时,中国仍处于并将长期处于社会主义初级阶段的基本国情没有变,中国是世界上最大发展中国家的国际地位也没有变。这就要求我们必须进一步坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信,在新的发展阶段,把握新的问题、迎接新的挑战,继续探索和推进社会主义现代化,使全体人民共同富裕基本实现,享有更加幸福安康的生活,真正实现中华民族伟大复兴。

中国特色社会主义进入新时代,从空间指向上看,其标志着中国日益走近世界舞台中央,在推进自身现代化的同时,将更为深刻地影响世界现代化的发展。一方面,今天中国对世界经济增长的贡献率已经超过 30%,随着中国不断向社会主义现代化强国迈进,中国今后必将为世界发展、为推进世界现代化注入更为持续强劲的动力。并且,与很多国家不同,中国不仅不拒绝与他国分享自身经济发展的成果,而且主动邀请世界各国共同搭乘中国经济发展的快车道,以便共同推进世界经济的持续增长与不断发展。另一方面,中国始终坚持走自己的路,在社会主义制度框架内探索和推进自身现代化,这不仅使科学社会主义在 21 世纪的中国焕发出强大生机活力,向世界充分展示和证明了社会主义制度的优越性和生命力,而且拓展了广大发展中国家走向现代化的途径,给世界上那些既希望加快发展又希望保持自身独立的国家和民族提供了全新选择,同时,也为很多深陷发展困境、尽显发展疲态的发达国家的再发展、再现代化提供了有益参考和借鉴。总之,中国特色社会主义进入新时代,不仅将加速推进中国现代

化,而且将为解决人类发展面临的普遍问题贡献更多的中国智慧、提供更为切实有效的中国方案。换言之,中国特色社会主义进入新时代,不仅意味着中国将发生深刻变化,而且必然在很大程度上影响和推动世界发生深刻变化。

中国特色社会主义进入新时代,从历史指向上看,其标志着人类现代文明新道路、新模式、新样态的全面开启与展开。今天,中国已经从现代化的跟跑者转向领跑者。中国特色社会主义,将五千年的中华文明与五百年的现代化发展、社会主义运动有机交汇融合在一起,既坚守中华文化立场,又不忘本来、吸收外来、面向未来;既植根于中国现代化的伟大实践,又放眼全球,及时把握世界科技发展最新动向,从而能不断创造性地构设和呈现更有利于真正实现每个人自由发展的新的现代文明生活样态、生活方式。中国特色社会主义进入新时代,不仅会向世界更好地阐释和传播现代化发展的中国精神、中国价值、中国理念,而且会在与世界各国一道共同推动构建人类命运共同体中,在人类共同价值的整合与重塑中充分彰显和突出中国影响、中国贡献、中国力量,同时,也必将在人工智能、大数据和云计算等最新科技发展中呈现和作出中国选择、中国判断、中国应对……这些汇聚在一起,必将反复确证人类历史不会终结于资本主义时代,人类现代文明不会局限于资本主义的单一模式、单一道路、单一样态,人类现代文明的大幕不是即将落下,而是刚刚开启,人类对更好社会制度和生活方式的探索将永无止境,马克思主义所展示的人类发展的美好未来正在不断变为现实。这些变化,将不仅关乎中国的命运,而且关乎世界的命运,不仅关乎人类当下的命运,更关乎人类未来的命运。

那么,面对中国特色社会主义进入新时代,我们应当怎么做?我们要以马克思主义中国化的最新理论成果、习近平新时代中国特色社会主义思想

想为指引,在充分把握新时代多重指向的前提下,从以下几个方面着力:

首先,必须以深邃的历史视野和广阔的世界视域,从唯物史观高度,将中国发展与世界发展紧密关联在一起,既要在正确把握世界大势中推进中国发展,又要以中国发展来影响和引领世界发展;既要凝聚海内外中华儿女勠力同心、奋力实现中华民族伟大复兴的中国梦,又要为开辟人类现代文明新道路、拓展人类现代文明新内涵、提升人类现代文明新境界,为共同构建人类命运共同体、开启人类发展新征程作出更多更大的贡献。

其次,必须进一步坚定道路自信、理论自信、制度自信、文化自信,统筹协调好“做”与“说”的关系,既要会“做”,继续坚持“五位一体”总体布局和“四个全面”战略布局,进一步探索和推进中国现代化发展,为世界现代化注入动力、增添活力,同时,也要会“说”,要全面准确及时地向世界呈现中国发展所遵循的基本理念、所坚持的基本方略和基本思路、努力实现的基本愿景等,要向世界充分有效地阐明和宣介中国发展对世界发展的积极意义和深远影响、突出作用与独特贡献等,在取得世界更广泛的共识、理解、认可与认同的基础上,实现中国与世界的良性互动、共同发展。

最后,必须注意“硬”和“软”的结合,既要跟踪世界科技发展最新前沿,加强科技创新,优化经济结构,提升经济实力,又要凝聚锤炼中国现代化发展的价值取向,提升和扩展中华文化的影响力、竞争力、传播力,将中国特色社会主义的制度优势、发展优势、理论优势切实转化为价值观优势、文化优势和舆论优势,从而在更好完成新时代中国特色社会主义的历史使命,真正实现从站起来、富起来到强起来的历史性飞跃,推动实现中华民族伟大复兴的中国梦的同时,为世界现代化发展承担起相应责任,作出应有贡献。

(林舟 摘编)

抓好就业这个最大民生工程

就业是最大的民生。党的十九大报告提出,提高就业质量和人民收入水平。这一重要论述体现了以人民为中心的发展思想,为就业工作指明了方向、提出了新的更高要求。我们应深入贯彻落实这一重要精神,多措并举缓解当前就业工作面临的总量矛盾和结构性矛盾,多渠道促进就业。

党的十八大以来,我国就业工作取得巨大成就。就业规模持续扩大,城镇新增就业年均1300万人以上,5年累计超过6500万人,城镇登记失业率、调查失业率都保持在近10年来较低水平。在此基础上,党的十九大报告对就业工作提出新的更高要求。一是把提高就业质量和提高人民收入水平的目标并列在一起提出,表明提高人民收入水平要通过提高就业质量来实现。二是增加了充分就业的要求,提出“实现更高质量和更充分就业”,表明我国既重视就业质量,也重视就业数量,要在充分就业基础上不断提高就业质量。

当前和今后一个时期,我国劳动年龄人口仍将保持在9亿人以上,每年新增劳动力超过1500万人,登记失业人员近千万,还有300多万新转移农村富余劳动力。就业工作面临总量矛盾不减、结构性矛盾更加突出的形势,主要表现在:招工难和就业难并存,劳动者素质与市场需求不匹配、技术技能人才短缺,大龄低技能劳动者就业更加困难,技术进步、结构调整对就业的挑战日益突出。

为解决就业矛盾,党的十九大报告从三个方面指明了当前就业工作的着力点。一是坚持就业优先战略和积极就业政策。这是解决就业矛盾必须长期坚持的重大战略和政策取向。要坚持把促进就业作为经济社会发展的优先目标,不断丰富

和完善更加积极的就业政策,实现扩大就业和宏观经济政策协同联动。二是大规模开展职业技能培训,注意解决结构性就业矛盾。开展职业技能培训是化解结构性就业矛盾的基础性工程和根本举措。要扩大培训规模,提高培训的针对性和时效性,提升劳动者素质,使其更好适应经济社会发展需要。三是鼓励创业带动就业。创业是推动就业的不竭源泉。要充分释放改革红利,持续激发创业积极性,切实发挥创业带动就业的倍增效应。

党的十九大报告还提出一系列做好就业工作的重大举措。一是提供全方位公共就业服务。应通过职业介绍、职业指导等多种方式开展就业工作,以适应劳动者多层次就业需求,健全均等化、专业化、智能化服务体系,提高劳动力匹配效率。二是促进高校毕业生等青年群体、农民工多渠道就业创业。应继续坚持把高校毕业生就业创业摆在重要位置,大力实施就业促进、创业引领和基层成长计划;坚持服务、培训与维权并重,支持引导农民工和下岗职工多渠道就业创业;加强对困难人群的就业援助和兜底帮扶。三是破除妨碍劳动力、人才社会性流动的体制机制弊端。促进劳动力、人才社会性流动,畅通劳动者横向和纵向流动通道,使人人都有通过辛勤劳动实现自身发展的机会。这既是维护社会公平正义的需要,也是建立健全劳动者平等就业制度、提高社会劳动生产率的必然要求。四是完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制,构建和谐劳动关系。这不仅是提高就业质量的重要保障,也是建设和谐社会的重要基础。

(林舟 摘编)

实现高质量发展(展望 2018)

——专家解读中央经济工作会议

坚持稳中求进工作总基调

解读人:中国社会科学院经济研究所所长 高培勇

坚持稳中求进工作总基调是治国理政的重要原则,也是做好经济工作的方法论。

在稳中求进中,首先“稳”是大局,“稳”的重点要放在稳住经济运行上;“进”是在“稳”的前提下,在关键领域有所进取,重点是深化改革开放和调整结构。“稳”和“进”辩证统一、相互促进。经济社会发展平稳,才能为深化改革打下坚实基础,推动经济迈向高质量发展阶段。

我国正处在一个大不同于以往的宏观经济环境当中,用一句话来高度概括,就是以新发展理念为指导,以供给侧结构性改革为主线的适应经济发展新常态的政策思路已经初步形成。这一思路的突出特征是:不仅聚焦于发展规模,更注重发展质量;不仅着眼于短期调控,更注重持续增长动力;不仅着力于需求侧的总量收放,更注重供给侧的结构优化;不仅立足于政策层面操作,更依赖于改革行动加以实施。

进入新时代后,我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾,在经济学上可以从需求和供给两个方面的变化做出论证。比如,供给方面的不平衡和不充分,不仅仅是指市场体系,还包括政府供给系统,更多体现在政府所能提供的公共服务上。

明年宏观经济政策,将立足于经济发展的新常态,立足于以新发展理念为指导,立足于以供给侧结构性改革为主线。

深化供给侧结构性改革

解读人:国务院发展研究中心产业经济研究部部长 赵昌文

供给侧结构性改革在“十三五”乃至更长时间内,都是中国经济工作的主线。供给侧结构性问题,是新常态下经济发展的主要矛盾之一,矛盾的解决需要长期努力。

推进中国制造向中国创造转变,中国速度向中国质量转变,制造大国向制造强国转变,这是一个系统工程。从企业角度来看,必须转变观念,适应新时代消费需求的新变化,与时俱进地创新技术与商业模式,从而提供更高质量的产品和服务;从政府角度来看,也要与时俱进地提高对行业企业的生产和管理标准,尤其是质量标准、技术标准,同时加强质量监管。通过加强标准制定和监管,防止“劣币驱逐良币”的现象发生,保持市场公平竞争。同时,加强品牌建设也应该被列入提高供给体系质量工作的议事日程,品牌也是产品供给质量很重要的组成部分,一些国产产品质量不错,不输国外名牌,但却难以打响名气,给人质量平平的感觉。

供给侧结构性改革的任务并不完全等同于“三去一降一补”。新时代下供给侧结构性改革的内容就有拓展。比如中央经济工作会议提出,深化要素市场化改革,重点在“破”“立”“降”上下功夫,要“大力培育新动能”“推动传统产业优化升级”等,都为改革发展指明了方向。

实施乡村振兴战略

解读人:农业部农村经济研究中心主任 宋洪远

中央经济工作会议强调,要科学制定乡村振兴战略规划,健全城乡融合发展体制机制,清除阻碍要素下乡各种障碍。

深刻领会和贯彻中央经济工作会议这个精神,必须坚持两手抓,两手硬。一手是坚持农业农村优先发展,另一手是健全城乡融合发展的体制机制和政策体系。核心理念是农业农村优先发展,在路径上要健全城乡融合发展的体制机制。

提出乡村振兴战略,是新时代的客观要求。一方面从不平衡、不充分的主要矛盾转化来看,城乡发展不平衡,乡村发展滞后,成了制约城乡一体化发展、融合发展的短板;另一方面,从现代化角度来看,全面现代化是要“四化同步”,不平衡就表现在农业现代化与总体现代化不平衡。

规划乡村振兴战略,要对新型城乡关系进行历史定位。从决胜全面建成小康社会这个时期来看,乡村振兴战略实际上是一个战略转型,是新农村建设行动的提升,明确了乡村振兴发展的要求和内涵,明确了决胜全面建成小康社会时期乡村振兴的方向和要求。

实施乡村振兴战略,要思路清晰。科学实施乡村振兴战略要清晰思路措施。关键在于四个方面:一是土地政策,二是产权制度,三是经营体系,四是政策体系,要按照融合发展的角度完善体制机制。

实施乡村振兴战略,要统筹兼顾。乡村振兴战略方针共20个字,实质与“五位一体”是高度契合的。经济发展上要产业兴旺,生态建设上要生态宜居,文化弘扬上要乡风文明,民主政治上要治理有效。统筹兼顾,循序渐进,发展过程要平等,发展成果要共享,实现共同富裕。

推动形成全面开放新格局

解读人:商务部国际贸易经济合作研究院院长顾学明

推动形成全面开放新格局,内涵十分丰富,是我们党站在新的历史起点上,在对马克思主义理论

的继承与创新的基础上形成的,体现了对新的开放阶段基本特征的深刻洞悉,标志着我们党对经济发展规律的认识达到了一个新的高度。

全面开放新格局,要求我们在开放的范围和层次上进一步拓展,更要在开放的思想观念、结构布局、体制机制上进一步拓展。

培育新优势方面,一是通过深层次改革,形成制度优势;二是通过高起点发展,占据创新优势;三是通过宽领域开放,营造环境优势。

形成新格局方面,一是坚持以“一带一路”为重点,形成经贸地理新格局;二是继续努力创新对外投资方式,形成以优化贸易结构、改善贸易平衡,促进贸易利益增长为目标的贸易增长新格局,推进贸易强国建设;三是积极推动引进来与走出去相结合,构建面向全球的贸易、投融资、生产、服务网络,形成以全球配置资源为目标的国际分工新格局。

构建新体制方面,一是扩大产业开放,构建主动开放新体制;二是扩大中西部开放,构建协调开放新体制;三是健全监管体系,构建安全开放新体制。

拓展新空间方面,一是要推进区域合作,拓宽经贸合作广度;二是要强化规则建设,拓展经贸合作深度;三是要参与全球治理,提升经贸合作高度。

推动高质量发展

解读人:国家统计局中国经济景气监测中心副主任 潘建成

推动高质量发展是当前和今后一个时期确定发展思路、制定经济政策、实施宏观调控的根本要求,这意味着我们需要从长远发展目标的实现、从建设现代化经济体系的角度,加快形成推动高质量发展的指标体系、政策体系、标准体系、统计体系、绩效评价、政绩考核,创建和完善制度环境,而不必过度关注经济增长的短期波动。

推动高质量发展,关键在提高全要素生产率,深化改革和开拓创新是着力点。

深化改革,要努力提升供给体系的质量。在继续

落实“三去一降一补”为抓手的改革举措的同时,着力点应放在提振实体经济上。大力培育新动能,培育一批具有创新能力的排头兵企业,切实促进金融对实体经济的支持。提高全要素生产率,关键一环是改变过去的要素驱动为创新驱动。就是要完善鼓励原创的外部环境,包括建立更加完备高效的专利保护制度,以及宽容失败、鼓励原创、杜绝山寨的创新文化。

推动高质量发展,必须树立正确的政绩观。扭转过去唯 GDP 论的衡量标准,今后不妨着重从四个维度来评判经济发展的质量:一是创新及经济增长新动能,比如新兴经济增加值占 GDP 比重等;二是效率,比如全要素生产率等;三是产品质量,比如中高端产品占比等;四是社会资源的充分利用,比如单位 GDP 的能源消耗、产能利用率等。

激发各类市场主体活力

解读人:中国人民大学副校长 刘元春

中央经济工作会议提出的 8 项重点工作中第二点就谈到激发各类市场主体活力,足见其在建设现代化经济体系中的重要性。

激发市场主体活力,首先要提高国企竞争力。在国企改革过程中,国企效率问题一直是重中之重。要推动国有资本做强做优做大,完善国企改革方案,围绕管资本为主加快转变国有资产监管机构职能,改革国有资本授权经营体制。

激发市场主体活力,就要给民企“安全感”,依法甄别纠正社会反映强烈的产权纠纷案件。“有恒产者有恒心”,落实保护产权政策对改变民营企业预期有非常大的调整作用,是本次会议精神很大的亮点。此外,实质性的国有企业改革和政府改革,投资领域特别是第三产业投资领域进一步开放,改变金融资源过度偏向性投放等做法,都将提振民营企业信心。

激发市场主体活力,就要给各类市场主体“公平感”。中央经济工作会议提出,全面实施并不断完善市场准入负面清单制度,就是要把原来在试点地区实行的负面清单制度全面推广、深度推进。要以

全面实施负面清单制度为突破口,约束政府的权力,在目前“放管服”的基础上继续深化,让管理型政府向服务型政府回归。同时要破除歧视性限制和各种隐性障碍,加快构建亲清新型政商关系,彻底拆除企业在发展中面临的“弹簧门”“玻璃门”。

实施区域协调发展战略

解读人:中国国际经济交流中心常务副理事长 郑新立

当前我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾,区域之间发展不平衡的问题越来越突出,影响人民群众的幸福感和获得感。中央经济工作会议提出,要实现基本公共服务均等化,基础设施通达程度比较均衡,人民生活水平大体相当。

京津冀协同发展要以疏解北京非首都功能为重点,保持合理的职业结构,高起点、高质量编制好雄安新区规划。雄安新区是千年大计、国家大事。要将雄安新区建设成一座能带动区域经济转型升级的创新型中心城市、全国绿色发展示范城市、城乡协调发展的标杆城市 and 人与自然和谐共处的现代化宜居城市。

加快中西部发展,要注重加快中西部农村的发展。必须更好地发挥政府的作用,带动更多社会资金和银行贷款投向“三农”。要把农业现代化、新农村建设、农民市民化和特色小镇建设结合起来,统筹推进。通过加快农业现代化,减少农业用工数量,提高农业劳动生产率和土地产出率。通过新农村建设,释放农村建设用地的巨大潜力,改变农村落后面貌。

振兴东北等老工业基地,应该深化国有企业改革,不折不扣地贯彻落实党的十八届三中全会《决定》关于国有企业改革的精神,把对国有资产管理由管资产为主转变为管资本为主,除少数关系国家安全和国计民生的企业实行国家授权资本经营之外,多数企业应吸收民间资本入股,实行混合所有制。

(林舟 摘编)

大兴调查研究之风 推进新时代职工群众工作

——第八次全国职工队伍状况调查领导小组负责人答记者问

最近,全国总工会开展的第八次全国职工队伍状况调查已告结束,报告正式出炉。为什么要开展全国职工队伍状况调查?这次职工队伍状况调查有何特点?当前全国职工队伍状况和发展趋势到底如何?日前,全国总工会党组书记、副主席、书记处第一书记、第八次全国职工队伍状况调查领导小组组长李玉赋就这些问题回答了记者提问。

问:为什么要开展全国职工队伍状况调查?

答:习近平总书记在2017年12月召开的中共中央政治局民主生活会上深刻指出,调查研究是我们党的传家宝,是做好各项工作的基本功,必须在全党大兴调查研究之风;在2018年1月5日学习贯彻党的十九大精神研讨班开班式上强调,必须做到作风过硬,把人民群众放在心中,广泛开展调查研究。这为加强和改进调查研究工作进一步指明了方向、提出了要求。

应该说,我们党历来重视通过调查研究掌握职工队伍发展变化情况,并以此为基础指导工人运动和工会工作,充分发挥工人阶级在革命、建设、改革中的主力军作用。全国职工队伍状况调查作为一项大规模的基础性调查,是贯彻落实习近平总书记关于大兴调查研究之风重要指示精神的具体体现。实践证明,定期开展全国职工队伍状况调查,对于我们准确把握一个时期职工队伍发展变化及特点,认真查找职工队伍建设和工会工作存在的问题和短板,有针对性地制定出台涉及职工和工会的政策措施,在党和国家工作大局中更好地发挥工人阶级和工会组织的作用,具有重要的基础性意义。

在党中央的领导下,全总从1982年开始每5年一次,先后在1982年、1986年、1992年、1997

年、2002年、2007年、2012年开展了全国职工队伍状况调查,至今已第8次,成为工会工作的一大品牌。每次职工队伍状况调查的主题,都契合当时的时代背景和社会发展状况,所得出的结论客观真实地展示了职工队伍的基本情况和趋势,对工会工作方针的制定、重点任务的确定、职工权益的保障等,起到了重要的基础和推动作用。

问:这次全国职工队伍状况调查是如何组织实施的?

答:全国总工会高度重视职工队伍状况调查工作,李建国同志多次就开展好调查提出明确要求。全总成立了由主要负责人任组长的第八次全国职工队伍状况调查领导小组,下设调查办公室,具体负责调查方案的实施。

2017年1月3日,全总下发《第八次全国职工队伍状况调查方案》,正式启动调查工作。调查覆盖15个省(区、市)的150个城市,同时10个全国产业工会、全总8个部门也分别承担了典型调查和专题调查任务。调查采取文献研究、问卷抽样、专题调研、典型调查相结合的方式,历时8个多月。抽样问卷分为职工问卷、工会主席问卷两部分,职工问卷共调查45026个样本,回收有效问卷45002份,有效回收率99.9%,其中已建工会单位职工占83.3%,未建工会单位职工占16.7%;工会主席问卷共调查3750个样本,回收有效问卷3744份,有效回收率99.8%,充分保证了调查的广泛性和可靠性。

值得一提的是,本次调查在运用互联网方面作出了探索。2017年5月2日至8日,调查办公室依托全总门户网站、中工网、人民网工会频道等网站

和工会微信公众号、微博等新媒体平台,面向全社会开展网络调查,有12.8万名网民(其中职工8.9万人,占69.5%)在线填写问卷。这在历次全国职工队伍状况调查中尚属首次。

问:这次全国职工队伍状况调查有哪些时代特点?

答:主要有两点:一是时间节点重要,二是意义重大。2017年是党的十九大召开之年。党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央统揽伟大斗争、伟大工程、伟大事业、伟大梦想,统筹推进“五位一体”总体布局、协调推进“四个全面”战略布局,党和国家事业取得历史性成就、发生历史性变革,我国发展站到新的历史起点上,中国特色社会主义进入新时代。在这一伟大进程中,工人阶级作出了重大贡献。2017年4月中旬,中共中央、国务院印发《新时期产业工人队伍建设改革方案》,为职工队伍发展壮大提供了难得的历史机遇,《改革方案》提出的25项改革举措中,其中一项就是“深化产业工人队伍建设理论政策研究”。第八次职工队伍状况调查就是在这样一个重要的时间节点上开展的,与前七次调查相比,力求更加全面、更加准确、更有价值。

当前,我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段,处在转变发展方式、优化经济结构、转换增长动力的攻关期,新技术、新业态、新模式等日益深入地影响着社会各方面,职工队伍发展面临许多新机遇新挑战。本次调查聚焦职工队伍发展变化的新情况、新趋势、新特征,力求在更大程度、更深层次、更高精度上分析研究职工队伍建设遇到的重大理论和实践问题,不断丰富和拓展中国特色社会主义工会发展道路,为党委和政府科学决策提供重要参考,为2018年筹备召开中国工会第十七次全国代表大会做好相关准备,为推进工会改革创新、增强工会活力提供实证支撑。

问:这次全国职工队伍状况调查主要有哪些成果?

答:这次调查设置了1个总课题和9个分课题,

内容涉及职工队伍总体状况的新特点、内部结构的新变化、职工权益实现的新情况、发挥工人阶级主力军作用等,形成一系列重要成果,包括1个调查总报告:《在实现“两个一百年”奋斗目标和中国梦作出工人阶级新贡献——第八次全国职工队伍状况调查总报告》,9个专题研究报告,14个典型调查报告,以及15个省(区、市)总工会的职工队伍状况调查报告等。

2018年1月12日召开的全总十六届七次执委会议提出,以高度的政治责任意识和深厚的职工情怀,持续开展深入广泛的调查研究活动,俯下身子、沉下心来,深入基层,察实情、出实招、办实事。下一步,我们将贯彻落实习近平总书记关于大兴调查研究之风的重要指示精神,继续开发和使用好此次调查数据和资料,把职工队伍状况研究作为工运理论研究和推进产业工人队伍建设改革的重大课题,把握和适应新时代职工队伍的新变化新特征,分析和解决新时代职工日益增长的美好生活需要与发展不平衡不充分的矛盾,以工会理论创新推动制度创新、实践创新;加强源头参与力度,针对职工队伍建设中面临的困难和问题,提出更多具有科学性、可行性和可操作性的意见建议,更好地服务党和国家工作大局、服务职工群众;加强与工会系统内外科研机构的联系与合作,整合资源,形成合力,努力推出更高质量的研究成果。

问:这次调查了解到我国职工队伍状况如何,有哪些新变化?

答:调查表明,5年来,我国职工队伍总体规模不断发展壮大,总数已达3.91亿,比2012年的3.5亿增长了11.8%,职工队伍发展态势良好。同时,职工队伍的内部结构、整体素质、权益保障等方面也发生了许多新变化。

一是职工队伍结构呈现新特征。非公单位就业职工不断增加,2016年,城镇个体工商户和私营企业就业人数分别比2012年增长52.9%和59.9%,据测算,私有、港澳台商、外商及其他单位职工占总数的82.9%。调查显示,职工年龄结构较为合理,平均

年龄为 37.1 岁,“70 后”“80 后”仍是职工队伍主体,“90 后”职工大幅增加,“00 后”也逐渐进入职工队伍。农民工作为职工队伍的重要成员继续壮大,总量达到 2.82 亿人,比 2012 年增长 7.3%，“80 后”是农民工主体,制造业、建筑业、批发和零售业、住宿和餐饮业、居民服务业 5 个行业农民工占比将近八成。职工产业、行业分布结构持续优化,第一产业劳动者逐步向第二三产业转移,第三产业就业人数快速增长,达到 3.38 亿人,占比从 36.1%升至 43.5%,成为吸纳就业主渠道。战略性新兴产业迅猛增长,就业职工人数也不断增加。

二是职工队伍素质大幅度提升。调查显示,职工平均受教育年限达到 13.6 年,比 2012 年提高 0.6 年,高中及以上学历历达 84.6%,比 2012 年提高 5.8 个百分点。特别是农民工文化素质提升较为明显,高中及以上学历的农民工达到 71.8%。拥有专业技术职称的职工人数不断增加,高层次、高技能人才不断涌现,高技能人才总量达 4791 万人。职工参加技术培训比例普遍提升,77.8%的职工参加过单位组织的培训,90.4%提高了技术等级或专业技能。专业技术人员中具有职称的占 85%,普通职工中有技术等级的占 27.0%。职工接受继续教育机会增多,学习意愿强烈,95.5%的职工对学习新的职业技术、知识或能力有兴趣。

三是职工权益得到有效实现。职工就业数量稳中有进,就业质量不断提高。本次被调查职工劳动合同签订率达到 90.8%,75.4%的职工对目前工作“非常满意”或者“比较满意”。职工收入水平持续提高,职工上月从单位获得的到手全部货币收入平均值为 3608.4 元,比 2012 年增长 40.8%,45.5%的职工认为自己的工资水平在所在城市属中等及以上水平。职工社会保障权益实现状况不断向好,参加养老、医疗、失业、工伤、生育保险的职工分别为 86.2%、88.7%、69%、76.4%和 67.4%,全国企业退休人员月均养老金、月平均失业保险金水平、因工死亡职工一次性工亡补助金标准、生育保险待遇水平分别有新的增长。职工劳动安全卫生权益得到较好

维护,安全事故发生率逐年下降,职业病防治力度加大,92.1%的职工没有患过职业病和受过工伤。企事业单位民主管理制度发挥重要作用,职工群众的知情权、参与权、表达权、监督权得到有效保障。

问:5 年来,广大职工在推进经济社会发展中发挥了哪些作用?

答:广大职工在以习近平总书记为核心的党中央关心关怀下,积极投身经济、政治、文化、社会和生态文明建设。5 年来,职工参加劳动和技能竞赛 4.6 亿人次,开展技术革新、发明创造分别达 329.5 万、94.1 万项,在经济建设中创业创新创优。广大职工对我国全面建成小康社会充满信心,积极参与国家和社会事务管理,在政治建设中体现领导阶级本色。党的十九大代表中,生产和工作第一线党员代表明显增加,共 771 名,占 33.8%,比十八大增加 79 名,比例提高 3.3 个百分点,其中工人党员代表 198 名(农民工党员 27 名),占 8.7%;专业技术人员党员代表 283 名,占 12.4%。践行社会主义核心价值观的积极性、主动性、自觉性越来越强,大力弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神,最美职工、最美教师、最美医生、最美司机等“最美人物”不断涌现,在文化建设中树立了良好形象。积极投身社会治理和建设,在社会建设中展示中坚力量。广泛参与新技术、新设备、新工艺的推广应用,推动工业结构优化升级、促进低碳循环发展、降低单位产品能耗等,在生态文明建设中发挥了带动作用。

问:工会组织发挥了怎样的作用?

答:各级工会认真学习宣传贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神,自觉围绕中心、服务大局,在促进职工队伍发展壮大过程中地位和作用不断展现。坚持自觉接受党的领导,坚定不移地走中国特色社会主义工会发展道路。全面履行职责,高举维权旗帜,推动解决职工群众最关心最直接最现实的利益问题,特别是做好供给侧结构性改革中职工权益维护工作,开展就业创业援助月、阳光就业等活动,协同做好职工就业安置。切实贯彻中央党的群团工作会议和群团改革工作座

谈会精神，以改革促进工会服务职工能力的提升。全总顺利完成中央群团改革试点任务，并向基层延伸拓展，工会基层基础进一步夯实，全国工会会员已达 3.03 亿人，其中农民工会员 1.4 亿人。调查显示，过去 5 年，职工对本单位工会发挥作用情况的打分都在 7 分以上（满分 10 分），职工对工会作用发挥总体满意，比较信任。

问：针对职工队伍发展中的新情况新问题，有哪些对策建议和思路打算？

答：调查发现，当前职工队伍内部结构、就业形态、技能素质、权益实现、利益诉求等方面面临一些新情况新问题，需要引起关注：一是职工队伍内部部分化，不同群体职工在劳动岗位、劳动报酬、教育、医疗、居住等利益诉求有差异、日趋多元；二是职工就业形态日益多样，新就业形态从业者与互联网平台型组织的关系难以用现行法律关系界定；三是职工技术技能素质存在短板，非公企业、小微企业技术工人匮乏；四是职工权益实现还有待加强，化解产能过剩中一些职工就业安置等面临较大压力，农民工工资被拖欠现象还时有发生；五是一些农民工、劳务派遣工、灵活就业者还没有加入到工会中来，等等。针对这些情况和问题，我们认为，要抓住推进产业工人队伍建设改革的有利契机，努力破解影响职工发展的思想观念、能力素质、体制机制等方面的难题。

一是完善促进职工群众发挥作用的制度安排。适当增加党代会代表、人大代表、政协委员、群团组织代表大会代表和委员会委员中一线职工的比例，着力在产业工人中发展党员。加强民主管理，拓展职工发展渠道。以新生代农民工为重点，有序推进农民工市民化。围绕推动高质量发展、建设现代化经济体系，大力开展劳动和技能竞赛，引导广大职工积极投身防范化解重大风险、精准脱贫、污染防治三大攻坚战。

二是扎实做好职工维权服务工作。健全政府、工会和企业共同参与的协商协调机制，完善劳动关系的相关法律和制度。建立全国统一的薪酬调查和

信息发布制度，规范企业收入分配、劳动定额管理，强化执法监督，落实遏制欠薪的长效机制。积极应对新就业形态蓬勃发展带来的机遇和挑战，适时出台新的劳动关系认定标准和方法，完善适应新就业形态的劳动合同、劳务管理和社会保障等制度。关注转岗安置职工、城市困难职工、农民工等重点群体，提高社会保险统筹层次和保障水平，将城市困难职工解困脱困工作纳入国家扶贫攻坚大局，探索建立“支出型”贫困家庭救助支持政策。推进“互联网+”工会普惠性服务，实现服务职工全方位全天候。在维护职工劳动经济权益基础上维护好民主政治权利，在做好物质服务、生活服务的同时提供更高水平的精神和文化服务。

三是全面提升职工技术技能素质。健全职工素质提升长效机制，建立职工终身学习和就业培训体系，加快完善现代职业教育体系，完善技能人才职业技能等级认定政策，改进劳动和技能竞赛体系。积极推进产业工人队伍建设改革，加快建设知识型、技能型、创新型劳动者大军。

四是加强和改进职工思想政治工作。建立和完善职工状况定期调查制度，面对面、心贴心、实打实做好职工群众工作，创新“两新”组织职工思想政治工作方式。推进职工文化建设制度化长效化，重视人文关怀、心灵引导，提升职工道德素质，促进人格发展。培养和造就更多的“大国工匠”，充分发挥先进典型、道德模范、“最美人物”示范带动作用，大力营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气。

五是深入推进工会系统改革创新。着力增强工会工作和工会组织的政治性、先进性、群众性，提升工会干部“八种本领”特别是职工群众工作本领，做到信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬，以更大力度、更实举措推进工会改革，在建机制、强功能、增实效上下功夫，抓重点、补短板、强弱项，力争在 2018 年底前完成省市县级工会改革，把工会组织建设得更加充满活力、更加坚强有力，充分发挥党联系职工群众的桥梁纽带作用，引导广大职工坚定不移听党话、跟党走。

为了科学认识和准确把握我市职工队伍的现实状况和发展趋势,近期,市总工会对全市职工队伍状况进行了全面的调查。这次调查,主要采取问卷抽样调查的方法,对全市40家已建工会企业和11家未建工会企业的800名职工和40名工会主席进行了问卷调查。这些企业包括国有企业、集体企业、私营企业和事业单位,行业涉及制造业、批发零售业、服务业以及住宿餐饮等10余个类别。通过数据分析和实地调研,形成了全市职工队伍状况调研报告,现将有关情况报告如下:

一、咸阳市职工队伍的基本情况

(一)职工队伍技术素质状况

职工文化程度普遍提高,低学历职工逐年递减,高学历职工逐年递增。上一次职工队伍调查中,有58.9%的职工接受了高中以上(不含高中)教育,20.7%的人受过中专(中技)教育,30%的人受过大专(高职)教育,8.2%的人受过大学本科及以上教育。而本次被调查的职工有62.3%接受了高中以上(不含高中)教育,大专(高职)教育占28.5%,增长尤为明显的是有大学本科及以上学历的人占22.8%。

虽然职工整体受教育水平提高,但是技术等级结构并没有随之提升,反而略有下滑。数据显示技术工人比例为32.6%(初级工13.1%,中级工11.7%,高级工5%,技师2.8%),比上一个5年下降18.6%。除此,拥有专业技术职称人数为39.8%,下降5.7个百分点。其中初级职称19.3%,中级职称16.5%,高级职称4%,除了高级职称比例增加了1个百分点,其他比例都略有下降。从统计数据来看,整体职工队伍中技能型人才比例比较低,特别是高技能人才尤为欠缺。

(二)劳动经济权益实现状况

1.劳动用工情况。劳动用工规范性逐步增强,

咸阳市职工队伍状况调查报告

文 / 咸阳市总工会

职工就业总体稳定。调查显示,职工在现单位工作的平均时间达到了8.16年,说明一定程度存在的“招工难”使得各类企业重视职工队伍的稳定性,采取各种措施留住职工,促进了职工就业实现较为充分、稳定。劳动合同的签订率和质量进一步提升,调查显示劳动合同签订率达到90.7%(事业单位聘用合同8%,其他用工合同2.5%)。总体来看,劳动合同的签订和合同内容都趋于规范。

2.工资收入状况。职工工资收入水平明显提升。36.4%的职工月货币收入在3000元以上,2001元至3000元的占40.4%,3001元至4000元的有21.3%,4001元至5000元的有11.2%,

与2012年第七次职工队伍状况调查数据相比,有结构性的整体提高。同时81.5%的职工近三年工资得到增加,最近一次涨工资平均数为252元。拖欠工资问题也得到明显好转,94.5%的职工所在单位没有拖欠工资。

3.职工休息休假情况。调查显示,职工平均每周工作天数为5.6天,平均每周工作时长为45.9小时,有10%的职工一周工作7天,22%的职工一周工作时间超过了48小时,24.9%的职工加班加点没有任何补偿。在享受带薪年假方面,60.1%的职工按规定享受了带薪年假,26.6%的职工没有享受带薪年假也没有得到补偿,只有3.3%的职工没有享受带薪年假,但得到了相应补偿。可见,在合同履行过程中职工的休息休假权不能得到完全保障,实地调研时我们注意到在餐饮服务行业和一些农民工比较集中的企业,这一问题尤为突出。

4.参加社会保险情况。实地调研中发现,社会保险的参与情况呈现两极分化,一些农民工不仅参加了户籍所在地的合疗,还在单位参加了职工基本医疗保险,16.7%的职工除了参加单位的医保

外还购买了商业医疗保险,但是有一部分长期在外打工的农民工,没有参加任何社会保险,还有一部分职工对自己的参保情况不了解,重视程度不够。调研中还发现职工医疗互助活动的参保率为18.4%,55.9%的职工不了解该活动,不知道自己是否参加,可见工会组织还需进一步提升职工医疗互助活动的知晓率。

5.劳动保护权益保障状况。近年来各级组织加强劳动安全卫生监督,努力促进企业改善劳动条件,加强对职工安全生产方面的培训,为维护职工的生命安全和身体健康做了大量工作。本次调查显示71.3%的职工工作岗位不存在高温、低温作业,15.8%存在但防护措施有效;78.3%的职工工作环境不存在粉尘污染,8.9%存在但防护措施有效;79.8%职工工作环境不存在噪音污染,6.8%存在但防护措施有效;85.9%的职工工作岗位不存在有毒有害气体污染,8.5%存在但防护措施有效;80.7%不存在容易伤及肢体的机械故障隐患,13.7%存在但防护措施有效。且最近一年有70.2%的职工参加了单位组织的体检,65.2%的职工参加了安全生产方面的培训。

(三)民主政治权利实现状况

1.企业基层民主建设进一步加强。调查显示54.6%的职工所在用人单位建立了职工(代表)大会制度,这些职工中有69.1%的人认为职工(代表)大会能较好的发挥作用。另外41.8%的职工所在单位实行了厂务公开,42.4%的职工单位制定劳动规章制度是职工代表大会表决决定的,44%的职工所在单位制定劳动规章制度是工会或职工代表参与制定的,可见通过厂务公开职工行使民主权利逐步得到保障。在沟通渠道方面,52.3%的职工有机会对工作单位的经营管理和自身权益发表意见或反映愿望,关于发表意见的途径,43.3%的职工选择在职工代表大会上提出,68.1%的职工选择直接向班组长或单位领导反映,49.8%的职工选择向单位工会组织或职工代表反映,还有39.5%

选择通过微信群、OA系统、意见箱等方式反映。这些数据表明,超过半数的企业职工知道或了解本单位建立民主管理制度基本情况,职代会制度作为企事业单位的重要民主形式,越来越多的得到职工的关切与支持,企业的民主管理载体也更加多样化。

2.工资集体协商效果显著。调查显示仅有17.7%的职工所在单位开展了工资集体协商,还有25.7%的职工不知道是否开展,但是在已经开展的这些企业中,有88.4%的职工认为工资集体协商在维护职工权益方面能有效的发挥作用,可见,工资集体协商的积极作用已经得到了职工的充分肯定,当务之急是如何扩大知晓率,提高签订率,让这项制度惠及更多的企业和职工。此次调研抽取的单位中有58.8%属于私有企业,这也是开展工资集体协商工作的重点和难点。

3.职工主人翁意识逐步增强。91.9%的职工关心单位的前途和发展,并有65.2%的职工认为工作单位关心自己的个人利益和成长发展,79.8%的职工认为单位经营管理者与普通职工关系融洽,职工不再是抱有当一天和尚撞一天钟的想法,而是以企业主人翁的心态关心企业的发展,和自己在企业中的发展,积极为企业献计献策,形成良好的劳动关系呈现整体和谐的局面。

(四)职工生存状况

1.职工工资收入和家庭收支状况。职工收入普遍增长,调查显示职工的家庭月平均收入达到6397元,61.6%的职工家庭生活水平与5年前相比有所提高,但职工对工资收入水平的满意度仍然不高,29.7%的职工表示满意,一般满意有39.6%,不满意和不太满意的共有30.7%。具体分析来看,一方面由于物价高,生活成本大,家庭支出平均占到收入的89.4%,结余很少。加之房价不断上涨,49.7%的职工表示由于房价高,目前没有买房的打算,而在已经购买了住房的人中,有超过一半的人在还房贷,也造成了一定的生活压力。同时家庭收

入低,生活困难也成为引发家庭矛盾的主要原因。

2.职工对生活压力感受状况。受各方面因素影响,职工普遍压力感较大。抽样调查显示,感觉生活压力很大的职工有51%,有一定压力的职工有45.1%。引起压力的主要原因有收入低、看病就医费用高以及子女教育三个问题。好的方面是,职工的心理健康状况整体良好,68.7%的职工认为自己心理健康状况比较好,善于自我调整。23.2%的职工感到一般,有时会有困扰情形,6.4%的职工评价自己心理健康状况不太好,工会组织还要继续关注职工心理健康,做好心理疏导工作。

二、当前职工队伍发展中需要重点关注的问题

(一)职工队伍年轻化、知识化,但与经济社会发展要求仍有一定差距

二、三产业中知识技术含量的增加、新兴部门的出现和产业结构的更新换代都对工人阶级的文化技术水平提出了更高的要求。一方面越来越多的职工意识到,职业技能的重要性,74%的职工不同程度的担心自己目前的职业技能会在未来过时,企业也加强了对职工的技能培训,46.1%的职工最近1年经常参加单位组织的培训情况,且有91.3%的职工认为培训提高了专业技能。职工队伍年龄结构整体上呈年轻化发展,科学文化素养明显提升。另一方面,与现代化发展的需求相比,我市职工文化素养和技能水平仍有差距,技师、高级技师等数量仍显不足,知识型人才数量较少,具有硕士及以上学历的高层次员工更是凤毛麟角。而职工当前处于一种矛盾状态,79.9%的职工有兴趣学习新的职业技术和知识,但是现实情况是只有19.2%的职工能够经常主动学习,大部分职工都是有计划但不能坚持或者有想法没有时间。

(二)收入分配等社会问题仍不容忽视

收入问题已经成为职工最大的压力来源,也是职工认为社会不公平和工人社会地位下降的首要原因。职工对不同行业分配不均、对企业不同群

体间收入不公、对个人薪酬的期盼和职务职称的晋升等问题反映比较强烈。大多数职工工资收入基数偏低,且涨幅缓慢,他们长期承受着住房紧张、看病困难、子女教育负担大等多重生活压力,除此,社会福利难以有效保障,这使得职工对个人前途产生疑虑,对人生愿景缺乏信心,极易导致低收入职工心态失衡,进而激化劳资矛盾,最终影响干群关系和社会关系的和谐稳定。更重要的,普通职工与经营管理者之间也存在收入差距,今后倘若差距继续拉大,将会愈越职工对贫富差距的承受力,势必引发更多、更深的社会问题。

(三)农民工等社会弱势群体需要继续加大关注

农民工体面劳动的意愿与劳动就业的环境差距较大,提高收入水平的要求和工资待遇总体偏低的现实反差强烈,劳动权益最容易受到侵害的就是农民工群体。很大比例的农民工自身维权意识不强,出于自由流动等考虑,不愿意签订劳动合同,还有一部分是企业不愿意签,但是农民工基于弱势地位只能接受现实。农民工社会保险缺失带来的社会问题越来越明显,风险意识弱、经济条件有限加之文化水平低,导致农民工的社保参保率远远低于城镇职工,而农民工从事的工种往往是劳动强度大、危险性高,一旦发生工伤或患职业病,极易产生纠纷,维权也困难重重,给社会和谐稳定带来隐患。

三、对加强咸阳职工队伍建设的思考

工人阶级是党执政的阶级基础,我们必须维护好、实现好、发展好包括职工在内的广大劳动者的权益,实现在共建中共享,在共享中共建,充分激发广大职工在追赶超越,推进“四强三领先”,实现“咸阳梦”伟大征程中的积极作用。

(一)全方位提高职工队伍素质

要发挥职工队伍的主力军作用,首先得“练兵”,要让这支队伍的素质过硬、本领够强。提高职工队伍素质包括提高政治思想素质和技能素质。目前我市职工队伍仍然是技术等级整体偏低,技

能型人才,特别是高技能人才尤为欠缺。建议要把职工素质提升工程融入人才强市的实施体系中。一是要大力发展职业教育。要鼓励企业加强技术工人的培养,依法完善和落实职工教育经费投入制度和培训制度。同时,教育、人力资源管理、工会等部门要协调配合,充分开发和利用职业技能教育资源,不断增强教育的针对性、合理性、有效性,确保职业教育和企业发展需要的有序衔接。二是要完善培训制度和等级评定标准。坚持以实际技能为标准,健全技能考核鉴定,实行企业定期考核。特别是加强对特殊行业、科技创新技工岗位,要打破工龄、学历、比例界线,以技术选人、凭职称定人,做到有升有降,实现岗位公平竞争。三是要加强对农民工的培训工作。一方面,用人单位要把农民工列入单位培训计划,为其学习和技能提高提供必要的条件。另一方面,输出地政府要委托培训机构为农民工提供职业指导培训,政府要建立外出务工人员培训基地。逐步实现对农民工的终身教育体系。

(二)切实维护职工合法权益,构建和谐劳动关系

调查中暴露出劳动关系领域还存在一些突出问题,例如劳动合同内容中不约定社会保险的问题,休息休假权得不到保障的问题,特别是农民工劳动合同签订率低、社保参保率低等等,为此,我们认为维护职工合法权益还要进一步落实。一是加强执法检查力度。针对“违法成本低,执法成本高”的现象,要加大劳动保障监察执法力度,重点针对餐饮、建筑、物流、家政等农民工集中的企业进行检查,严厉查处企业的侵权行为,把劳动关系的建立、运行、监督和调处纳入法治化轨道。落实和完善保障职工劳动经济权益的政策法规,建立劳动守法分类企业机制,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,督促企业主动维护劳动者的合法权益。二是要畅通和规范职工表达诉求、矛盾

调处和权益保障渠道。不断完善劳动争议调解机制,建立健全基层劳动争议调解网络,通过加强调解力度,把矛盾化解在萌芽状态,维护劳动关系和谐稳定。三是要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,使全社会都能了解保障劳动者权益的法律法规和政策,为职工维权打好群众基础。有关部门和工会组织,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,形成相关部门齐抓共管、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。

(三)深化收入分配制度改革,共享改革成果

目前收入差距大已经成为引起社会不稳定的主要因素之一,也是职工在本次调查中反应最强烈的问题。合理调整收入分配关系,形成公正合理的收入分配格局刻不容缓。在初次分配中,采取措施确保劳动报酬应有的份额,推进建立劳动报酬共决机制,支付保障机制和工资与企业效益同步增长机制,开展工资集体协商,使得一线职工工资能够随着企业盈利水平的提高而提高。政府要把提高普通职工工资水平作为落实保障和改善民生要求的重点,并把落实执行情况纳入工作目标考核体系。通过各级劳动关系三方协商机制,加强对劳动定额的制定、管理和监督。企业方面也要积极探索企业内部收益分享的多种实现形式,例如职工持股、按劳分红等,同时也能够调动职工的积极性和主人翁意识。在再分配中,进一步加大社会保障力度,重点解决好农民工的医疗、住房、养老及子女教育等社会保障问题。提高企业退休人员退休金,完善社会救助体系,加大对特殊困难人群的救助力度。同时完善个人所得税制度,建立公平的税负机制,实行多税种、立体式的税收调节体系,强化对高收入行业、群体的调节。

渭南市职工队伍状况调查报告

文 / 渭南市总工会

渭南市总工会按照全总、省总问卷调查抽样方案要求,对临渭区、高新区、经开区 51 家中小微企业(其中未建工会 11 家)职工队伍状况进行了调查,共发放调查问卷 540 份,其中工会主席问卷 40 份,涉及农、林、牧、渔业,制造业,电力、热力、燃气及水生产和供应业,建筑业,批发和零售业,住宿和餐饮业,金融业,房地产业,租赁和商务服务业等 16 个行业。此次调查得到了样本单位的大力支持和广大干部职工的积极参与,基本掌握了职工队伍总体状况和内部结构、职工劳动经济权益、民主政治权利、精神文化需求等方面情况。

一、基本情况

(一)性别与年龄

本次调查的 500 名职工中,男性占 47.5%,女性占 52.5%,职工男女性别比例基本持平,女性劳动动力稍微偏多。40 岁以下职工占 55.5%,40 岁到 50 岁 32.6%,50 岁以上占 11.7%,青壮年已成为职工队伍的主体。

(二)职工素质

本次调查的 500 名职工中,职工受教育年限平均为 13.8 年,比上次提高了近 2 年,具有大专及以上学历的占 59.6%,比上次提高了 8 个点,初中及以下占 8.5%,比重明显下降。数据显示,职工技术素质逐步改善,高级工占 4%,工人技师占 2.1%;有高级职称的占 2.2%,有中级职称的占 15.1%,有初级职称的占 22.5%。城镇职工和农民工素质有所提升。

职工培训学习新技术、新知识和能力的积极性明显提高,77.4%以上的职工对学习新的职业技术、知识或能力比较有兴趣,67.3%的职工认为培训提升了自己的就业竞争力,34.7%的职工曾自费参加过进修或培训,职工上网做得最多的事情是浏览新闻与开展工作、查阅资料和学习培训,分别占到被调查职工的 24.5%、7.8%、19.0%、4.2%,远远高于聊天、娱乐、购物等其他选项。

(三)就业状况

数据显示,第一产业从业人员占比 16.4%,第二产业 26.2%,第三产业 57.4%,第一产业从业人员逐步减少,二、三产业发展迅速,特别是第三产业从业人数占比超过了一半。职工职业分布呈现多样性,在本次调查的 500 名职工中,普通职工占被调查的 67.8%,专业技术人员占被调查的 14.9%,企事业单位中层管理人员占被调查数的 4.2%,公务员占 2.5%。

(四)收入情况

职工收入不断提高,77%以上的职工每月收入超过 2000 元以上,职工人均月平均工资达到 3253 元,职工收入基本均达到渭南市当地最低工资标准,90%以上的企业或单位均未拖欠职工工资,61.3%的职工认为自己工资水平处于中等水平,职工对自己现在的工资收入水平满意度不高,仅 19.8%的职工对自己现在的工资收入水平比较满意或满意。

(五)社会保障

单位为职工缴纳养老、失业、工伤、医疗、生育

保险的分别占调查人数的 65.2%、39.8%、49.1%、56.4%、34.7%，比例比过去大大提高，加上职工参加城乡居民基本养老保险、城镇居民医疗保险、新型农村合作医疗等，养老和医疗基本实现了全覆盖，职工参加医疗互助比例偏低，仅 11.8%。

（六）职工期盼

本次由全总确定调查问卷单位，除 40 家已建工会 440 份调查样本外，还有 100 份未建工会调查样本，首次增加了小微企业，员工少则几人，多则 1000 余人。64.8% 以上的人认为未来的生活会变得越来越好，69.6% 以上的人对我国 2020 年时全面建成小康社会充满信心。80.8% 的人认为“中央八项规定政策出台以来，贪污腐败有了一定的减少，73.7% 的人认为“十三五”目标是正确的，71.7% 的人认为社会是公平的，大多数职工对未来生活还是充满信心的。

（七）劳动关系

本次调查表明，大部分职工与单位签订了劳动合同、劳务合同、聘用合同，合同的履行情况良好。包括农民工在内的广大职工合法权益从劳动关系的起点上有了法律保障。调查显示，61.2% 的被调查职工与单位签订了劳动合同，11.0% 签订了聘用合同，3.6% 签订了其他用工合同，合计为 75.8%。

二、存在问题

虽然我市职工队伍整体呈现出稳定和谐的特征，但随着社会的发展，职工对于体面劳动所包含的工作权利、就业平等、社会保护、社会对话等各项指标的期望值与五年前相比已经有了相当大的提高。本次调查中，在回答“您对近年来工人社会地位的变化怎么看”时，认为没有变化的占 15.8%，认为“有很大下降”的占 6.6%，认为“有所下降”的占 5.9%。

（一）部分行业人员流动性较大

随着“三去一降一补”供给侧结构性改革持续

推进，员工职业稳定性与流动性各有表现，不同类型企业状况也各有差异，但总体看还是一线生产员工、农民工和青年员工流动性较大，餐饮业员工流动性最大。造成这种现象的最主要因素：一是私营企业和个体工商户招工有很大的盲目性。二是职工就业观念受传统思想影响较深，有的择业意向较为理想化，期望值过高，不愿意到苦、脏、累、险的岗位。

（二）部分员工感觉工资普遍收入偏低

近年来，尽管全市职工收入总体上有所增长，但增长的幅度还是不大，职工平均收入还维持在一个比较低的水平，个别企业增长缓慢。调查显示，61.3% 的职工认为自己工资水平处于中等水平，职工对自己现在的工资收入水平满意度不高，仅 19.8% 的职工对自己现在的工资收入水平比较满意或满意。

（三）部分员工劳动时间超过法定工作时间

多数员工存在加班现象，尤其是民营企业，加班多、工作压力大、请假难。对这一现象有两种不同的反应：一是能按照国家规定支付加班费的企业员工，多数愿意加班，以此增加个人收入；二是加班费支付不足，或不支付加班费的企业员工，多有不满情绪。

（四）多数普通员工对目前个人生活水平满意度不高

近年随着房价、物价等持续上涨，职工普遍感觉到生活压力较大。买房难、看病贵、看病难、教育收费高、尤其是幼儿教育方面收费高的问题一直没能得到有效解决，职工患有病或供养子女就学，家庭就会承受上很重的经济负担。在本次调查中，收入低、子女教育、看病就医费用高、房价越来越高是让职工感到压力最大的问题，占比分别是 73.1%、40.3%、46.1% 和 32.2%。

（五）困难职工、劳务派遣工、农民工等群体权益仍需持续关注

截止2017年9月底,全市已建档困难职工有6174户,供养人口20633人。造成生活困难的主要原因有,一是下岗失业;二是行业不景气和企业经营效益不佳;三是职工自身原因、患病和天灾人祸等意外因素造成生活困难;四是住房、子女教育、赡养老人等问题也加剧了职工的困难程度;五是社会保障不到位,有些企业没能按规定足额、足额为职工交纳社会保险,个别企业甚至没有交纳社会保险。

三、建议与对策

一是大力弘扬劳模精神和工匠精神,努力营造“劳动光荣工人伟大”的社会风尚。围绕打造有理想、守信念、懂技术、会创新、敢担当、讲奉献的产业工人队伍,深入挖掘职工先进事迹,运用激励鼓励奖励,扎实开展好劳模评选等活动,组织动员广大职工大力弘扬劳模精神,劳动精神和工匠精神,聚焦重点工程项目、安全生产、提高生产、提升质量、创新技术、节能减排和治污减霾等,广泛开展劳动竞赛,教育、激励、引导广大职工树立劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽的观念,立足岗位、勤奋工作,为实现中华民族伟大复兴中国梦和社会发展目标贡献才智。

二是积极推进工会组织建设,切实增强工会组织吸引力和凝聚力。坚持党建带工建,工建服务党建依法推动非公企业、社会组织建立工会组织,以非公企业建会和农民工入会工作为重点,集中抓好开发区(工业园区)和建筑项目、物流(快递)、家庭服务业、农业专业合作社组织等重点领域、重点行业的建会和入会工作,积极探索农民工入会的方式与途径,最大限度地把他们组织到工会中来,健全会员档案,强化会籍管理,实现会员管理工作制度化、规范化、信息化,切实抓好工会组织规范化建设,增强工会组织的吸引力和凝聚力,推动工运事业大发展。

三是强化机制建设,有效维护职工的各项合法权益。密切关注职工队伍发展变化和新的利益诉求,更加注重就业培训、劳动报酬、安全生产和社会保障等问题,依法履行好工会维权职责。进一步创新思维、更新观念,简化服务流程、优化服务质量,全力为职工提供法律援助、民生保障、权益维护等站庭式、普惠式、全方位、多元化服务。推动健全和落实协调劳动关系三方机制、政府和工会联席会议制度,协调解决劳动关系存在的突出问题,想方设法帮助职工解决就业和生活中遇到的新问题。注重职工心理疏导,加大职工人文关怀,让职工感受到组织的关心和温暖。

四是积极推进工会改革,大力加强工会干部队伍建设。紧紧围绕增强“三性”要求,把政治建设摆在首位,定好位、建机制、强功能、尽职责、增实效,积极推进工会改革,促进工会工作创新发展。进一步转作风、提效能、拼作为,以职工群众满意不满意作为衡量工作的主要标尺,下大力气去除“四化”倾向,不断增强各级工会组织的吸引力、凝聚力和感召力,以增强做好职工工作本领为导向,加强工会干部培训教育,从严落实好“三项机制”,努力建设一支忠诚党的工运事业、奉献职工群众的工会干部队伍。

五是充分发挥困难职工帮扶中心作用,建立健全帮扶长效机制。持续深化“夏送清凉”“金秋助学”等活动,以困难职工需求为导向,做到分类帮扶、精准脱困,有效解决职工生产生活中的实际困难和问题,使工会服务惠及更多的职工群众。扩大城镇居民最低生活保障覆盖面,尽可能将符合条件的下岗失业职工纳入低保范围,做到应保尽保。通过加强协调沟通,利用社会资源,形成全方位的维护企业困难职工和农民工工作体系,开展送法律、送文化、送健康、送温暖等活动,尽力为农民工多办实事好事。

随着我国社保制度改革不断推进与完善,职工群众特别是非公企业职工群众积极参与社保、关注社保意识的不断增强,企业职工社保权益实现状况已成为人们广泛关注的社会焦点问题。去年6月至9月,西安市总保障部组织全市各级工会,在全市范围内开展了“非公企业职工社保权益实现状况”的调研。本次调研,我们以企业及职工“五险一金”(即养老、医疗、工伤、失业、生育保险和住房公积金,以下简称“五险一金”)的实现程度为重点,按“随机抽样”的原则,在全市不同性质、行业、规模的非公企业中,抽取了816家单位和这些单位所辖16852名职工作为样本,采用发放企业、职工调查问卷,走访职工开展各类访谈等形式,对全市非公企业职工社保权益实现状况进行了较为全面的摸排和分析,从而对非公企业职工社保权益实现过程中存在的问题有了更清晰的认识,对职工群众在社保权益落实上的所期、所盼、所求及意见、建议有了更全面的掌握,对进一步推动我市非公企业职工社保权益的实现有了更为具体、详实的建议。

一、西安市非公企业职工社保权益实现状况

多年来,特别是近三年来,以职工“五险一金”实现程度为主要内容的职工社保工作,在市委、市政府的正确领导下取得了优异的成绩。我市各级党政工组织以“应保尽保”为工作目标,继将环卫工人、出租车司机、律师事务所等从业人员纳入社保体系后,又在加大宣传力度、明确工作责任、完善工作制度、提高工作效率、强化监督保障机制等方面下大气力抓落实,成效显著提升。职工群众广泛参与,各级党政工组织各司其职、各负其责、协调配合,共同推进我市企业社保工作保障体系健全、规范、高效运转、全面覆盖的良好局面已经形成。调研抽取子样显示,我市各类非公企业及职工“五险一金”缴纳呈现出覆盖面不断扩大,收缴率不断提升,但发展仍不均衡,空白点仍然存在的不平衡状况。我市依托新建的市社保管理中心,实现了职工“五险一金”缴纳工作的“八个统一”(即统一登记、统一变更、统一基数、统一征缴、统一稽核、统一核定、统一结算和待遇的统一发放),从根本上提升了“双服务”(服务企业、服务职工)的质量与水平。综合柜员制的推行,一改“分险种运行、分窗口受理”的繁杂,“一号申请、一窗受理、一网通办”促进了“双服务”效率的显著提升。第二轮社保费率阶段性调整后,我市职工失业保险缴费率由2%降至1%,工伤保险下浮30%,生育保险下浮至0.25%,非公企业与职工社保压力大为缓解。慢性病门诊补助病种范围的扩大(扩大至37种),门诊特殊病种(增至6种)和按项目结算住院医疗费用病种(增至8种)的增加,城镇居民医保最高支付限额的上浮(上浮至25万元),使得我市非公企业职工享受的社保待遇更为优厚。农民工入会、工资集体协商和厂务公开工作的稳步推进,使非公企业职工对企业社保工作状况的知情权、监督权更加落实(目前,我市已有49927家非公企业成立了工会组织,“厂务公开”实施率和“工资集体协商”开展率分别达到96.83%和92.01%)。

此外,继医疗和生育保险网络实时结算、医保卡网上挂失、居民医保网上缴费后,我市又相继实现了社保待遇网上支付、居民医保网上缴费渠道扩容,使非公企业职工乃至全市职工的参保更为便捷。调查显示,85.32%的企业认为,目前,职工“五险一金”的缴纳

工作“责任要求明确,缴纳标准清晰,办理方便快捷,服务热情到位”,对有关部门的工作感到“非常满意”。

二、我市非公企业职工社保权益实现过程中存在的问题

据市总工会信访办统计,三年来,我市职工因社保问题上访约 3720 人次。其中,非公企业职工约 2320 人次(包括集访人数),占 62.37%。此次调研中,我们也强烈的感觉到,受体制、机制、责任感、职工认知水平等诸多因素的制约,我市非公企业职工社保工作仍有许多需要改进和提升之处,其主要问题有以下几点。

一是“全覆盖”不够。调研显示,只有 31.13%的非公企业为职工办全了“五险一金”;办理了养老和医疗保险的企业分别占 98.04% 和 94.73%。9.32%的非公企业主认为缴纳养老、医疗保险很有必要,但其它险种“意义不大”。27.23%的非公企业职工因感觉缴全社保个人负担太重而不想“全保”。有些企业让职工在社会上以“个体劳动者”的身份缴社保,企业凭缴费凭证给职工报销单位应承担的费用;仍有 2%的企业以职工是“临时工”为由未缴纳任何社保。

二是养老保险有“两难”。其一,难在“单位阻”。29.71%的非公企业职工反映,养老保险的转移接续需有原工作单位的经办手续,而原工作单位的不配合、不积极甚至消亡阻碍了职工养老保险的续缴。其二,难在“无法补”。流动性大、间歇性强是大多数非公企业职工的一大特点,按照现行养老保险“累计制”的缴纳办法,许多处于“中断型”、“周期型”工作的职工无法补缴养老保险,而十五年最低社保缴费年限的规定,让一些未达标的到龄职工,只能被动选择延长社保缴费年限、“退而不休”。

三是政策执行不到位。首先,18.52%的企业和 24.21%的职工希望尽快全面落实生育津贴政策。由于历史原因,我市生育保险中的生育津贴内容

尚未落实,导致企业缴纳该项保险的积极性打了折扣。其次,22.71%的企业和 17.43%职工认为,工伤发生后,审批认定手续繁杂,职工应急、救命用钱难。在现实中因考虑到“公家钱”安全因素,职工发生工伤后鲜有工伤保险基金先行垫付医疗费用情形。再次,21.35%的职工反映,住房公积金在实际使用过程中,往往受到开发商、贷款银行不支持的限制,导致其效能大打折扣。

四是改制企业问题多。调研发现,在存在职工社保权益实现问题的非公企业中,有 8.41%属于改制企业。一些企业改制后,并未兑现当年承诺的职工社保缴纳执行方案,致使职工陷入因无法享受社保、到龄不能办理退休手续而四处上访的窘境,许多非公企业职工“五险一金”的落实成了疑难杂症,难以解决。

五是“三大掣肘”成约束。2.28%的非公企业行政领导认为,出资人决定职工的待遇是天经地义的事,企业缴不缴社保不需要和职工商量;29.73%的非公企业工会干部因怕在企业行政与职工之间“里外不讨好”,不能理直气壮地督促企业按时足额缴纳职工“五险一金”;39.32%的职工认为,自己不具备与企业就社保问题“讨价还价”的资本,因怕“赢了理,丢了岗”而不敢主动维权。

三、对策与建议

改善民生,增强人民群众获得感,是党的十九大提出的新时期的一项重要战略任务。这需要 we 们坚持科学方法,精准施策,过细工作,在取得时效上下功夫。

(一)加强宣传教育,提升认知水平

非公企业职工社保权益的有效实现,需要不断加强政策宣传教育和提升企业主与职工的社保认知水平。充分发挥人社部门和工会组织宣传教育阵地作用,通过报纸、电视、网络、宣传栏等途径,广泛宣传社保政策法规,特别是对社保政策的变更,更是要及时宣传,广而告之。定期组织全市

非公企业主参加社保政策法规培训,更新社保知识,提升法律意识,增强责任使命,以此推动全市非公企业参保工作;定期对非公企业职工开展社保政策法规宣讲活动,将社保政策宣讲送企业,进厂房,到职工,通过组织开展社保知识竞赛等活动,敦促职工对社保政策的学习和掌握,提升职工社保认知水平和主动参保意识。

(二)探索政策改革,确保有效可行

非公企业职工社保权益的有效实现,需要社保改革的与时俱进和社保政策有效落实。第一,探索与当前社会非公企业职工流动性大特点相适应的养老保险续缴、补缴办法,在充盈养老保险基金的同时,有效扩充养老保险参保人数,保障到龄职工能够“安享晚年”。第二,想方设法落实生育津贴,增强企业和职工参保信心,保障职工应有社保权益的全面实现。第三,简化工伤申报审批程序,研究在确保资金安全的基础上,由工伤保险基金优先垫付受工伤职工医疗费用的办法,缓解企业和职工压力。第四,建立个人信用评级系统,利用“互联网+信用”平台,结合个人信用等级实现住房公积金贷款,制定开发商、贷款银行限制使用公积金贷款预防和惩治措施,归还职工购房贷款选择自主权。

(三)灵活调整比例,分档确定基数

非公企业职工社保权益的有效实现,需要满足非公企业的良性发展和职工生活品质的基本保障。在督促企业按照现行制度按时足额缴纳职工社保、履行社会责任的同时,可根据非公企业行业、性质、规模、效益的不同,探索由非公企业职代会讨论通过提出申请,经有关部门审核同意,确定不同档次的社保费率执行标准,享受相应水平的社保待遇,以此加强分类指导,用好、用活政策,吸引徘徊在社保门外的非公企业主动参加社会保险。积极探索研究分档确定缴费基数,特别要考虑效益不好的非公企业和收入偏低的职工群众的认

可程度和承受能力,选择性地试行“低基数、低费率、低待遇”的制度模式,使缴费基数不在“一刀切”,更贴切合理,可操作性强。

(四)健全工会组织,发挥工作实效

非公企业职工社保权益的有效实现,需要广泛开展非公企业建会入会并切实发挥工会实效。当前,我市非公企业建会入会工作已取得阶段性成果,下一步关键是要在发挥工作实效上抓落实。一是明晰工作责任。各企业工会要以监督第一责任人的身份,积极开展工资集体协商工作,签订集体合同,并用集体合同指导职工签订劳动合同,把监督企业按时足额为职工缴纳社会保险工作落到实处。二是加强工作培训。将社保政策的学习与培训纳入企业工会干部岗前必须培训课程,充分利用工会宣传教育平台,定期系统地开展社保政策学习与培训,使其能够尽快适应新形势、新变化、新发展。三是强化目标考核。将企业社保工作的开展状况,纳入基层工会目标考评体系之中,定期检查督促,并将职工满意不满意作为评价其工作成效的唯一标准加以考核。

(五)加大监管力度,强化制约措施

非公企业职工社保权益的有效实现,离不开职能部门的有力监管和刚性手段的有效制约。建议制定全市统一使用、标准唯一的“官方制式”《劳动合同》文本,确保社保内容在劳动合同中公平、有效、明晰。强化对非公企业社保监督检查,重点针对改制企业,通过开展社保年检、日常巡查和专项检查等形式,敦促非公企业依法履行社会责任。加大查处力度,明确执法部门,严格惩治措施,对拒保、逃保、拖保、漏保违法行为坚决予以打击。同时,将企业为职工缴纳“五险一金”履行社会责任作为考评企业的重要内容,纳入考评体系,在各类考评中实行一票否决制,最大程度保护非公企业职工劳动经济权益。

(作者单位:西安市总工会)

榆林市工人文化宫俱乐部发展现状与改革思路

文 / 李孝南 屈 慧

工人文化宫是职工群众学习知识,增长才干,陶冶情操,进行文化娱乐活动的“学校和乐园”,它既担负着对职工进行思想政治教育、道德品质培养、职业技能培训的重要职能,又承担着组织职工进行各种文化、艺术、体育活动的重要使命。在五六十年代,我市各县区工人文化宫俱乐部都发挥了很好的作用,改革开放后受市场经济冲突,由于长期资金投入不足,很多硬件设施还是几十年前留存下来的,缺乏投入和改造,无法正常运转,对社会、对职工都缺乏吸引力,文化宫多数出租,没有体现公益性,为职工服务作用发挥不好。《公共文化服务保障法》的出台,为工人文化宫发展提供了广阔的前景。为了进一步了解我市各县区文化宫俱乐部现状,去年6月中旬,我们利用一周时间深入到各县区对工人文化宫俱乐部进行了详细的调研,比较全面掌握了12个县区工人文化宫俱乐部的现状。

一、榆林市工人文化宫俱乐部的基本现状

市辖12个县区,共有工人文化宫俱乐部12家,总占地面积6745.32平方米,总建筑面积13026.12平方米,共有在编人员80人。现榆阳、横山区、绥德、米脂县称为工人文化宫,其余各县均为俱乐部。目前定边、清涧2个县的俱乐部不对外出租房屋;府谷、佳县2个县的俱乐部正在进行资产置换;剩余8个县区文化宫俱乐部都以不同形式分割签订出租、承包合同。全市各县区工人文化宫俱乐部阵地普遍衰落,不复往日辉煌,社会认知度大不如前。各县区工人文化宫俱乐部的主要收入来源大部分为场地出租,部分为财政差额预算补贴。目前榆阳区、靖边县、横山县、绥德县、米脂县、子洲县工

人文化宫俱乐部根据职工爱好,广泛开展了富有特色、职工喜闻乐见的文体娱乐活动。剩余县区工人文化宫俱乐部阵地虽在,但已不再开展相应的活动。

二、存在问题

尽管市总和各县区总工会在工人文化宫俱乐部运营和发展过程中作了大量细致的工作,也投入了一定的资金对工人文化宫俱乐部进行了维修,但我市工人文化宫俱乐部发展仍面临着诸多难题。

(一)在政策上,公共文化服务体系没有得到落实。据统计12家工人文化宫俱乐部,截止2016年底,差额补贴事业单位1家:榆阳区工人文化宫;自收自支事业单位3家:神木县俱乐部、绥德县工人文化宫、清涧县俱乐部;财政全额预算事业单位8家,除米脂县财政每年给文化宫预算工作经费7万元,定边县财政每年给俱乐部预算工作经费5万元外,剩余6个县区文化宫俱乐部,县财政只是将文化宫俱乐部职工工资纳入财政预算,另外不再给预算工作经费。也就是说,从实际运作看,正常的工作经费都得不到保障。由于性质定位模糊,工人文化宫俱乐部并未被纳入公共文化服务体系,许多文化宫俱乐部虽然属财政全额预算或是差额预算,但优惠政策未能得到落实。

(二)经费投入不足,可持续发展能力不强。我市各县区工人文化宫大部分修建于上世纪70年代,在改革和发展过程中,由于长期资金投入不足,大楼外观破旧不堪,很多硬件设施还是几十年前留存下来的,缺乏投入和改造,无法正常运转,对社会、对职工都缺乏吸引力,很多地方都简单地将房屋出租,仅仅靠房屋租金维持最低生存。近几年省总和市总对榆

阳、横山、靖边、绥德、清涧文化宫俱乐部下拨过专项资金用于维修改造和设备更新,虽然资金在量上不能完全满足文化宫俱乐部全部需求,但仍为这部分文化宫俱乐部的发展起到了一定的推动作用。

(三)缺乏专业的、有经验的管理人才。从调查中不难看出,各县区工人文化宫俱乐部有相当一部分人员工作能力偏弱、文化偏低、专业性较差,形成目前事业单位人数不少,但真正能干事、干成事的人才少之又少。再一个就是管理体制不顺,一些县总工会对文化宫俱乐部的管理过于程式化,存在着办公在一起、账务是一本等现象,没有发挥工人文化宫俱乐部作为一级独立事业单位应有的作用。目前榆阳区、神木县、定边县、清涧县、子洲县文化宫俱乐部财务实行单独设账核算,其他县区文化宫俱乐部不单独设账核算,文化宫俱乐部的全部资产和支出都在县总工会入账登记和列支。种种内在因素导致经营项目和经营方式难以创新发展,经营效益不高。

(四)文化宫俱乐部职能未能得到很好的发挥。工人文化宫俱乐部是弘扬社会主义先进文化的重要阵地,是工会组织维护职工精神文化权益的重要载体,是职工群众学习知识、培养才干、进行文化活动的重要场所。但由于各县区文化宫俱乐部经费有限、活动内容单调等原因,导致文化宫俱乐部的职能作用不能得到很好发挥,失去了文化宫俱乐部的功能和作用。

三、改革思路

工人文化宫作为公益性文化事业单位,其社会责任和服务对象决定了它的发展必须融入城市发展的总体规划,必须履行公共文化设施的职责并享受相关政策和待遇。

(一)将工人文化宫俱乐部纳入当地公共文化服务体系。根据国务院《公共文化体育设施条例》,“县级以上地方人民政府应当将本行政区域内的公共文化体育设施的建设纳入当地国民经济和社会发展规划”。通过市总多方协调和努力,已经将全市

各级文化宫俱乐部的建设纳入《全市“十三五”文化大市建设规划》中,这就要求各县区总工会要依据《十三五规划》,积极主动向有关领导汇报,与相关部门协调,尽快让工人文化宫享受公益性文化单位的各项优惠政策。围绕“文化宫是职工的学校和乐园”这一宗旨,各县区总工会要主动作为让工人文化宫担负起各县区职工群众进行思想政治教育、道德品格培育、职业技能培训的重要职能;承担起组织各县区职工群众开展各种丰富多彩的文化、艺术、体育活动,培育职工的审美情趣和高尚情操的重要使命。

(二)推动工人文化宫回归公益,争取政府财政支持。根据全总《关于加强和规范工人文化宫管理的意见(试行)》要求,应尽快收回部分商业性出租场地,把工人文化宫从依靠出租、承包为主获取经营收益,转变到向为工会、职工和社会提供文化服务上来,将更多的场地和资源用于开展文化服务。同时争取落实财政保障政策,争取财政补贴支持。要统筹考虑财政在年度预算中给予倾斜,切实发挥文化宫俱乐部作为公益事业无偿服务职工的作用。上级工会要加大对地方各级工人文化宫俱乐部的支持力度,建立专项资金,每年给予一定的补助,确保工人文化宫俱乐部的职能得到充分发挥。

(三)搞好指导服务工作。要把工人文化宫的工作纳入到工会工作中,工会筹办的职工文化、体育、教育、展览等活动,要以购买服务等方式优先交由工人文化宫承办。要统筹制定各县区工人文化宫整体发展规划,做到工人文化宫有阵地、有经费、有人员、有活动。

(四)加强工人文化宫领导班子和人才队伍建设。主管工会要选好配强工人文化宫领导班子,把有责任心、熟悉文化领域工作、懂经营会管理的复合型人才选拔到工人文化宫领导岗位上来。加强工人文化宫人才教育培训工作,逐步提高工人文化宫专业人才比例,为工人文化宫发挥应有作用提供人才保障。

(作者单位:榆林市总工会)

汉中市新时期产业工人队伍状况的调查

文 / 郭 啸

近年来,以习近平总书记为核心的党中央高度重视工人阶级,十分关心产业工人队伍建设,多次强调把提高职工队伍整体素质作为一项战略任务抓紧抓好,推动建设宏大的知识型、技术型、创新型劳动者大军,充分调动一线工人、制造业工人、农民工的积极性和创造性。汉中市总工会深入本市产业工人较为集中的不同类型企业、产业园区开展调研,形成了调研报告。

一、汉中市产业工人分布情况

产业工人是现代工厂、矿山、交通运输等企业从事集体生产劳动,以工资为主要生活来源的劳动者,是创造社会财富的中坚力量,是创新驱动发展的骨干力量。调研显示,全市区域内国有控股企业,主要涉及能源、机冶、国防、金融、通讯等行业,企业生产经营持续稳定,市场竞争力较强,生产运行机制完善,加之企业资金雄厚,效益稳定,职工各项福利待遇也能得到有效保障。从该类企业职工队伍来看,高学历、高职称、技能型人才相对集中,职工入职门槛相对较高,收入也保持较高水平,职工队伍总体稳定。在民营企业中,主要包括三种类型,一是国企改制形成的民营企业,如汉川数控机床股份有限公司,汉江机床有限公司,汉江工具有限公司等;二是以餐饮、医药、建筑业等为代表的传统企业。这两类企业职工队伍相对稳定,对专业性、技术性人才需求旺盛,但由于企业存在较大的市场竞争压力,受企业经济效益、工作劳动强度、福利待遇等各方面综合影响,企业人才流动性加大;三是新时期战略性新兴企业,主要集中在

产业园区,如交通运输、仓储、物流派送、网络维护等行业,作为朝阳产业,员工多,人才集中。

二、当前产业工人队伍发展中存在的问题

总体看来,在各级党政的重视下,全市产业工人近年来数量有所增加、质量有所提升,但仍与市场需求,与企业的发展需求有很大的差距。

1.技能人才储备不充足。受市场、待遇、工作环境等多种因素影响,技术人才储备不足、人才流失已成为当前产能过剩企业、行业面临的实际问题。企业管理人才,高端技术人才紧缺,增长的内生动力仍需增强。各企业、单位由于受经费等多方面因素制约,对业内人才的培训不够,即使有也多数以会代训,存在层次较低、针对性差等问题,导致专业人才的继续教育流于形式,考核、管理不严。

2.企业人才结构不合理,人员招录难。从年龄上看,产业工人队伍总体年龄偏大,青年人在专业技术人才比重较小。并且由于传统制造业经营状况较差,收入待遇不具有竞争力,年轻人不愿意在工厂就业,人员补充困难。另外受体制和编制所限,需要的人才进不来。专业人才少导致仅有的专业人才工作繁忙,难以闲暇培养接班人,更无心探索新思路、新方法。

3.存在技术断层隐患。调查显示,一些行业由于多年缺乏对高技能人才的培养和考核,致使高技能人才在创新创优方面缺乏知识的支撑,而且数量上严重不足、面临年龄老化、结构断层。如陕西西阳钢铁有限责任公司,2003年企业改制后,新工招聘人数明显下降,而目前在企业职工中,主要技术力

量均是90年代以后进厂的职工,现基本都已40岁以上。被调查的许多企业,也都出现了技术工人队伍老化、青黄不接的现象,严重制约了企业的发展。

4.缺乏技术学习的积极性。在实际工作中,不少职工在认识上存在偏差。一是认为自己现有的工作技能已经足够能应对目前的工作,提升欲望不强。二是认为自己在一线岗位,发展空间不大,情绪上有所懈怠。三是认为虽然目前从中央到地方都非常重视和关心对技能人才的培养,也出台了許多文件和政策规定,但企业对技能人才的待遇落实与高级技能人才相比还不到位,因此,职工特别是青工缺乏学习技术的积极性和主动性。

5.民主管理落实不完善。企业岗位技能人才的地位、作用及待遇不高,民营企业管理比较灵活,事关民主管理的工作在操作中形式化、随意性的问题比较突出,厂务公开缺乏足够的透明度,也让员工意见很大。一些企业一味重生产、重效益,而对职工基本权益保障不够,工资增长机制没有建立起来,有的企业多年没给职工增长工资,扣除个人社保缴费部分,职工月收入较低。相反,管理人员与劳动者收入差距较大,也成为企业劳动关系矛盾的一个重要因素。

三、进一步加强产业工人队伍建设的对策建议

1.加强领导,加快人才队伍建设。各级党委、政府要牢固树立“人才资源是第一资源、人才工作是第一工作”的理念,充分发挥政府、企业及社会各方面的积极性,成立人才建设领导小组,把人才建设纳入年度总体规划和重点工作范围,对全市人才队伍建设的有关问题定期研究、切实解决,设立专业人才培养专项基金,用于人才培养、引进、扶持、激励等,做到专款专用。对于在专业技能上有重大突破的人才予以适当奖励。全力推进企业加快专项技能人才建设,针对不同企业人才需求,各大技能学校,高校有计划的开设技能教育、培训项目,为企业又好又快发展提供充足的人才队伍储备。

2.完善机制,建立完善选人用人机制。对于缺编岗位,一律面向社会公开选拔,提升专业人才在人才队伍的比例。在用人上放心放手大胆使用,特别是对有实践经验和突出成绩的中青年业务骨干加压加担,让专业人员提拔使用有机会、职称晋升有岗位、干好事有奔头。同时重视事业激励、重视薪酬激励,完善收入分配机制,建立保障机制,让人才价值在劳动分配中得到充分体现。增加企业吸引力,在政治上引导、工作中重用、政策上支持、职称上优先、生活上关心、以情留人。建立健全人才流动机制,使人才在公平、合理、有序的环境下流动,完善流动人才的养老保险、医疗保险、人事代理等制度,消除其后顾之忧。

3.落实企业民主管理制度。上级党委政府和各级工会组织应通过各种形式,引导企业投资方充分认识企业民主管理工作的必要性,做好民主管理工作的自觉性和主动性。强化《陕西省企业民主管理条例》执法检查等措施,推动落实广大职工对企业生产经营管理、改革和重大决策的知情权、监督权、参与权和决策权。企业改制必须有利于广大职工增加收入和福利待遇,坚决防止发生损害职工利益,降低职工生活水平的情况,强化职工队伍的稳定性。

4.积极构建和谐劳动关系。政府相关职能部门必须督促企业建立职工工资正常机制,积极推动落实工资集体协商制度,着重解决企业增效、职工不增资的问题。现在,很多企业按照“五险一金”的要求执行,让城镇职工有了保障。对于农民工,他在农村已缴纳了新农合和农村社会养老保险,希望企业把保险扣除直接作为现金发放,如何想办法逐步提高企业职工收入,真正落实员工的福利待遇,这是我们值得探索的问题。要采取一些倾斜政策帮扶困难企业,积极做好困难职工救助,协助企业为困难职工申请低保,为企业减轻负担,构建和谐劳动关系。

(作者单位:汉中市总工会)

铁路基层站段离退休人员群体特征及服务管理工作的现状

文 / 许景荣

铁路基层站段是主要承担运输生产经营的组织主体,从业普通职工占比在85%以上。随着我国人口步入老龄化速度加快和铁路退休职工队伍迅速壮大,铁路离退休人员管理工作任务加重,成为不可回避的现实问题。

1. 铁路离退休职工群体的特征

1.1 离退队伍人数增长快、需求增多。铁路220万干部职工中,退休职工的比重不断增大,伴随着人口“老龄化”的加剧,退休职工占比还会继续加大,给企业正常的安全管理带来了越来越大的问题。以西安西站为例,目前,全站退休职工总数已达2980余人,而在职工总数为3070余人,比例接近1:1。其中,2000年及以前退休1276人,2001年至2016年退休1709人,平均每年新增退休一百余人,逐年呈现增加趋势。调查显示,60-75岁人数最多,占66.1%,其次60岁以下520人,占17.4%。根据年龄段分析,这部分人群身体状况、思维程度仍处于活跃阶段,有较多旺盛的能力和精力,对退休后的生活期待较多,希望丰富自己多彩的退休生活,希望继续同原单位保持联系,不愿意脱离原单位融入到所在的社区中。

1.2 普遍文化程度低,工资收入低,对单位的依赖性强。据调查,铁路目前在册的离退职工,绝大多数来源于铁路招工或复转军人安置,由于历史诸多原因,参加工作的大多数人员,工作以前只接受过初中甚至小学教育,文化程度偏低。随着社会的进步和科技的发展,离开了工作岗位的职工大多感觉与社会格格不入,无所适从,对单位的感情比较深厚。加之,许多人经历了国家经济从落后到发展的全过程,尽管收入逐年上涨好转,但面对离休其收入达不到心里预期,“未富先老”是这群人特有的共性。虽然国家近几年连续对退休人员涨工资,但由于基数低,大多数人的养老工资并不能满足当下的生活需要。仅西站为例,在册的退休职工中,2000年以前的退休职工1276人,平均养老工资不足2500元;2001年至2011年退休职工1064人,人均养老工资在3000元左右;2011年以来退休职工645人,这些人员退休前适逢铁路总公司自2012年以后连续上调职工工资,加上“五险一金”制度的逐步完善,退休后平均工资约在3300元左右。很多退休的老职工收入有限,还因家庭、子女拖累、本人有病等困难,承担日常医疗、生活开销,压力较大,在单位工作了一生,心理上和情感上对原单位存在较大依赖性。

1.3 居住地分散,老年活动开展参与度低,生活相对单调。铁路自身点多线长,职工分布于沿线各站区间的特点,决定了退休职工相对分散居住的特性。居住在城区的职工,借势近几年国家经济快速发展的好条件,居住环境逐步改善,一部分退休人员由原来集中居住的铁路家属小区,转为分散到市内其它各角落地方,有的甚至随子女迁居外地。随着铁路多次生产力布局的调整,站段的兼并和整合,大量单位消失,使离退休人员的管理更为分散,造成了老同志之间、工作人员与老同志之间联系分散,给随时掌握离退人员的情况带来诸多不利,直接影响了日常组织活动的开展。加之信息不畅、居住不便等原因,造成参与人员不多,参与率普遍偏低。另一方面,受经济等各方面因素影响,许多离退职工为了照顾子女,退休后不得把生活重心由单位转移到家庭,无暇顾及其它,生活相对闭塞单调。

1.4 信息传递不畅,因遗留问题、实际问题上访咨询人员较多。职工退休后,关注度最高的是养老工资和就医问题。为此,由于此问题政策性很强,需要专业知识或专门了解。加上,国家近几年对离退休人员养老工资、医疗保险待遇的不断调整和完善,前来单位咨询或电话咨询的人数很多;少部分人员因本人致病、家庭困难等到单位寻访、问访比较频繁;极少部分人员因在职时涉及个人权益等遗留问题的处理,退休职工休闲时间多、感觉身无压力,又频繁到单位或政府部门缠访、闹访,这些都给原单位的正常办公造成了一定影响,也给铁路整体形象带来了不好的负面影响。

2 铁路基层站段离退休管理工作现状

2.1 各基层站段都专门设立了离退休管理办公室。扎实做好离退休管理工作,特别是有力、有效、有节的服务管理退休人员,是铁路基层站段应担负的责任,对基层单位改革稳定和发展具有十分重要的作用。在铁路总公司的领导下,以各铁路局离退管理处为主要工作机构,单独下设各基层站段离退休管理办公室。在人员编制、经费保障方面给予政策保障,具体负责广大离退休职工的管理和服务。

2.2 服务对象以普通职工占绝大多数,离退休老干部相对较少。以西安西站为例,目前 2985 名离退休职工中,离退老干部仅有 7 人,能够享受“两项”待遇的离退老干部加上可以享受部分生活待遇的建国前老工人 15 人,全站仅有 22 人,占退休总人数的 0.7%。因此服务对象主要以广大普通退休职工为主,兼顾离退老干部工作,工作重心有所偏移。尤其对于大多数退休职工年龄层次不同、诉求需要不一样,文化程度不同、参与活动的要求不尽相同,因此,把握好特点,服务好职工,是各级管理人员需要调查研究的重要课题。

3 做好基层离退休管理工作的几点建议

基层离退人员的管理和服务工作虽然不是站段各项工作的中心和全局,但却是牵动着中心,影

响着大局,关系着铁路整体工作的大事。做好铁路基层离退工作,对于继承和发扬中华民族的优良传统,维护铁路改革发展稳定的大局和谐社会的建设,具有十分重要的意义。

3.1 建立信息档案。利用现代化办公设备,建立健全离退人员信息系统,存储每位人员基本信息和情况,包括工作简历、养老编号、身份证号、联系电话、家庭住址、主要家庭成员等详细信息,由专人负责管理和维护,为加强管理和服务掌握第一手资料。

3.2 建立网络交流平台。离退人员的增加、居住地的分散等因素,导致遇到组织活动时,工作人员要逐一电话通知或征求、反馈意见,效率低,且意见表达不充分,影响活动效果;有的对养老工资、医疗待遇调整、单位住房分配等涉及个人切身利益的重大共性咨询问题,需要统一答疑。尝试建立离退人员工作网站,充分利用 QQ 聊天群、手机微信等群体交流平台,加强与广大离退人员的沟通交流。重点做好信息的回复反馈和答疑解惑,充分实现单位管理部门与广大离退人员的双向交流。

3.3 做好分类帮扶救助。对离休老干部、建国前老工人及其遗属,认真落实“两项待遇”,在书报费、生活补贴、取暖费、医疗保健、重大节日走访慰问等,主动服务,积极落实国家给予的应有待遇;对老弱病残、孤寡、身患重病、因病致困需要特殊关照人群,分类制定帮扶措施,争取救助资金,在服务上给予个性化或特殊性照顾。

3.4 提高服务品质。一是加强心理和精神层面的服务,帮助新退休职工顺利实现向退休生活的过渡和角色转换,引导广大退休职工学习新知识,掌握新方法、发展兴趣,开阔视野,并发掘和鼓励他们在组织各项活动中发挥作用;二是运用制度加强管理。坚持正面引导,善于理顺情绪,化解矛盾,在说服教育的同时,把解决实际困难结合起来,增强针对性和实效性。

(作者单位:西安西站工会)

浅议如何做好农民工服务维权工作

文 / 李飞翔

农民工是我国改革开放和工业化、城镇化进程中涌现的一支新型劳动大军。最大限度地把农民工组织起来,做好服务农民工工作,团结带领广大农民工坚定跟党走,是各级工会组织义不容辞的神圣使命。组织农民工加入工会,是增强党的阶级基础的根本性工作。习近平总书记指出,工会要加大力度做好农民工工作,使他们在工业化、城镇化过程中成为工人阶级的坚定可靠的新生力量。新形势下,工会组织必须按照“扩大覆盖面、增强凝聚力”的时代要求,加快工会基层组织建设,积极发展壮大农民工会员,切实维护农民工的合法利益,让他们更加紧密地团结在党的周围,共同分享改革发展成果,筑牢党的群众基础。笔者认为,应该从以下几个方面着手:

一、深化“农民工入会集中行动”

一是大力加强开发区(工业园区)、乡镇(街道)工会建设,加大基层特别是非公有制企业依法建会、依法管会、依法履职、依法维权的力度。二是探索实行农民工网上入会,推广组织返乡就业创业农民工、农业合作社农民工入会做法,推动物流货运司机、快递员、护工护理员等群体的人会和所在企业建会工作,推进劳动关系领域社会组织工会建设,扩大工会组织和工会工作有效覆盖。三是规范基层工会选举工作,持续深化“双亮”,广泛开展“双争”,深入推进“六有”工会建设。四是加强工会社会工作专业人才培养队伍建设,总结推广地方孵化社会组织、规范工会社会工作者管理经验,不断壮大基层工会工作力量。

二、切实抓好农民工维权工作

一是积极宣传《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《集体合同规定》等法律法规,督促用人单位与农民工依法签订劳动合同。参与政府劳动执法监察工作,推广简易劳动合同参考文本,督促用工单位履行劳动合同。二是深督促各级工会建立健全欠薪报告制度。继续配合政府开展工资支付专项检查,推动建立拖欠农民工工资违法行为失信联合惩戒机制,保障农民工工资报酬权益。依法推动农民工集中的行业、企业开展集体协商,增强实效。三是积极推动完善城镇个体经营和灵活就业农民工参加职工养老保险政策。开展调查研究,反映农民工诉求,提出工会的对策建议,促进《中华人民共和国保险法》贯彻落实。积极配合政府相关部门督促企业按规定缴纳社保费,扩大“五险一金”对农民工的覆盖面,提高农民工参保率。配合有关部门加快推进建筑企业农民工参加工伤保险,开展工伤保险知识网络竞赛,维护农民工社会保险权益。四是加强农民工安全健康保护,配合政府做好《中华人民共和国安全生产法》执法检查。继续做好“安康杯”竞赛活动提质扩面工作,吸引更多民营、非公、小微企业的农民工参赛。加强对安全卫生知识宣传,普及农民工安全卫生常识,提升安全技能。促进用人单位落实女职工特别保护规定,维护女性农民工合法权益和特殊利益,加强农民工安全生产和职业健康保护。

三、提升服务农民工质量

一是加大农民工职业培训力度。积极参与实施农民工职业技能培训计划。以新生代农民工为重点,组织农民工参加教育部和全总联合实施的

“农民工学历与能力提升行动计划—求学圆梦行动”，提升农民工学历层次、技术技能及文化素质，提高女性农民工综合素质。二是提升促进农民工就业和创业服务水平。大力宣传、推动落实国家促进就业的政策措施，协助政府开展就业援助、创业扶持，引导和激励农民工参与大众创业、万众创新。深入开展技能培训促就业行动，继续组织好促进就业再就业免费招聘洽谈会，积极为农民工搭建择业平台。进一步加强各级工会就业培训服务机构建设，拓展工会就业服务工作的渠道和手段，提升就业服务质量。三是加强对困难农民工的精准帮扶。把“精准帮扶”工作作为新常态下维护职工队伍和社会稳定的重要手段，努力构建以精准帮扶为重点的服务职工体系，拓展困难职工帮扶中心和站点服务功能，推动政策帮扶、制度保障，发展职工互助项目，推行普惠性服务。不断深化和创新工会“四季送”、农民工平安返乡、职工互助保障、女职工关爱行动等品牌服务工作，探索“互联网+”服务职工平台建设，支持志愿者行动，为农民工办实事、做好事、解难事。四是加强对农民工的法律援助和法律服务。进一步加大农民工普法宣传工作力度，监督企业依法保障农民工合法权益，引导农民工依法理性表达利益诉求。开展农民工法律援助志愿服务活动，扩大农民工法律援助范围，降低法律援助门槛。发挥职工公职律师和法律服务志愿者队伍作用，推动工会劳动争议调解和司法调解、仲裁、诉讼的协调对接。

四、加强农民工思想引领

一是大力弘扬劳模精神和劳动精神。积极动员组织广大农民工参加各项劳动竞赛，引导农民工积极践行创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，立足岗位开展技术创新活动，投身大众创业、万众创新。创新劳动竞赛活动形式，加大奖励激励力度，使竞赛活动真正走进农民工比较集中的非

公企业，吸引更多的农民工参加。注重通过劳动竞赛从农民工中培养、选树、宣传劳动模范和其他先进典型。二是努力营造关心关爱农民工的良好氛围。积极发挥工会枢纽型组织的作用，带动、引导社会组织为农民工提供专业化服务。充分发挥工会系统媒体的宣传主阵地作用，加大对农民工典型和工会农民工工作的宣传力度，充分发挥农民工先进模范典型的示范引领作用，正确引导社会对农民工热点问题的关切，大力营造尊重农民工、公平对待农民工、让农民工共享经济社会发展成果的社会氛围。鼓励有条件的地方和企业组织农民工疗休养和体检、开展关爱农民工子女主题活动。三是不断丰富农民工群体的精神文化生活。组织开展以弘扬时代主旋律为主题的、农民工喜闻乐见的各种文化娱乐活动。在农民工中积极推进全民阅读活动，为他们创造能看报、能看电视、有网络的良好环境。支持和鼓励基层工会和社会文艺团体、职工业余演出团队推出文艺精品，推动企业开展面向农民工的公益性文化活动。积极推动把农民工纳入城市公共文化服务体系，充分利用工人文化宫(俱乐部)、职工文化活动中心、职工之家、体育场馆及公园、城市广场等场地，经常性开展农民工喜闻乐见的文体娱乐活动，激发农民工的文化参与热情，促进农民工与市民之间的交往、交流。开展农民工心理健康疏导服务，号召有条件的企业，建设农民工心理疏导站，为农民工心理疏导提供服务。

五、完善服务农民工体制机制

一是加强为农民工服务工作的领导协调机制。把维护农民工权益纳入构建和谐劳动关系的整体部署和安排之中，认真落实中央下发的关于农民工工作的相关文件，推动各级工会普遍建立健全农民工工作的组织领导和统筹协调机制，加强对农民工工作的安排部署、分类指导、督促检

查、总结考核。进一步完善各级工会农民工工作的信息报送、情况交流、数据统计等制度,实现上下联动、形成工作合力。二是探索创新农民工服务工作体系。积极推动建立健全党政主导的农民工权益维护机制,把工会农民工维权工作纳入到国家劳动保障法律制度体系和政府基本公共服务制度工作平台实现有机衔接并形成工作合力。通过同级党委、人大、政协和参与政府相关工作综合协调机构、工会与政府的联席会议、协调劳动关系三方机制等渠道,及时反映农民工群体的意见和愿望,提出工会的建议。通过参与法规政

策的制定、完善和落实,推动农民工权益问题的解决。三是加强农民工工作调查研究,强化顶层设计。全面了解和掌握农民工群体的基本情况、突出困难、普遍诉求,实行分类指导,采取有效措施,推动解决农民工维权和服务工作中的现实问题,及时总结和推广成功经验,为各级工会进一步做好农民工工作提供具体指导和服务。提升工会做好为农民工维权服务工作的法律政策水平,不断提高工会干部为农民工服务的业务能力和工作质量。

(作者单位:陕西省总工会办公室)

全总工会理论研究会常务理事 2018年第一次全体会议召开

全总工会理论研究会(中国特色社会主义工会发展道路研究会)常务理事会2018年第一次全体会议于1月30日在京召开。会议的主要任务是学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神,按照全总十六届七次执委会议的部署和要求,研究做好今后一个时期工会研究工作。全总副主席、书记处书记、党组副书记、研究会会长邓凯主持会议并讲话。

邓凯对2017年以来研究会开展的各项工作给予充分肯定。他指出,面对新时代工会工作的新形势新任务,工会理论研究工作要突出对习近平新时代中国特色社会主义思想,特别是习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述的研究,指导工

会理论和实践工作;突出围绕筹备和服务中国工会十七大加强研究,就工会组织贯彻落实党的十九大精神,总结中国工会十六大以来的各项工作以及谋划好未来五年工作,充分发挥智囊和外脑作用,为做好新时代工会工作提供决策参考和依据;突出对工会工作对象即广大职工特别是产业工人现实状况的研究,深入了解在我国社会主要矛盾变化的背景下职工群众的新需求、新期待,改进和创新工会工作;突出对工会改革发展的研究,特别是围绕新就业形态给工会工作带来的新形势,研究新情况、解决新问题、提出新办法,为推动工会改革向纵深推进、向基层延伸提供理论支撑。他强调,研究

会要抓住大兴调查研究之风的机遇,发挥优势、履职尽责,丰富内容、创新方法,坚持计划性和指导性并举,在进一步加强工会调查研究和理论研究方面努力发挥示范带头作用。

会议通过了修改研究会章程有关内容,履行了替补研究会常务理事人选有关程序,听取了研究会2017年工作情况和2018年工作打算,就专项委托课题进行现场投票表决。据了解,2018年,研究会将围绕习近平新时代中国特色社会主义思想、新时代中国工会的历史使命、改进创新工会工作、加强工会干部队伍建设、产业工人技能形成体系等课题加强调查研究。(摘自1月31日《工人日报》)

以钉钉子的精神做细做实新时代企业工会工作

文 / 王越

党的十九大作出重大判断：“中国特色社会主义进入了新时代。”新时代要有新气象，更要有新作为。企业各级工会组织和工会干部要认真学习贯彻落实党的十九大精神和习近平新时代中国特色社会主义思想，围绕企业发展，充分发挥工会组织的职能作用，以钉钉子的精神做实做细各项工作，不断开创企业工会工作新局面。

钉钉子精神既是一种精神支撑的内生力量，也是我们党员干部干事创业的方法论，更是我们的成事之要。在企业工会工作中发扬钉钉子的精神，就是要把牢方向、抓住中心、深入基层、固本强基，保持好定力，一锤接着一锤敲，一张蓝图干到底。

一、把牢方向，深刻领会新使命新要求

钉子起不起作用、起多大作用，取决于是否找准方向。所谓方向偏一尺，道路偏十丈，实现目标就遥遥无期。习近平总书记在党的十九大报告中为新时代工会工作指明了方向，“我国是工人阶级领导的、以工农联盟为基础的人民民主专政的社会主义国家，国家一切权力属于人民”“建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，弘扬劳模精神和工匠精神，营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气”“完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制，构建和谐劳动关系”“增强群众工作本领，创新群众工作体制机制和方式方法，推动工会、共青团、妇联等群团组织增强政治性、先进性、群众性，发挥联系群众的桥梁纽带作用，组织动员广大人民群众坚定不移跟党走”。同时，在社会主义经济建设、政治建设、文化建设、社会建设、生态文明建设等方面作出一系列重大部署，都对做好新时代工会工作提出了新要求。

企业各级工会组织和干部要以党的十九大精神和习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，着力在掌握精神实质上下功夫、在学深学透上下功夫、在融会贯通上下功夫，内化于心、外化于行，真正用其武装头脑、指导实践、推进工作，引导广大职工群众更加紧密地团结在以习近平同志为核心的党中央周围。要把学习贯彻党的十九大精神与深入贯彻国有企业党建工作会议精神、中央群团工作会议精神相结合，牢固树立“四个意识”，自觉从思想上政治上行动上与党中央保持高度一致，坚定不移走中国特色社会主义工会发展道路。同时要结合企业发展实际和工会工作特点，系统谋划好工会各项工作，当好党的助手和帮手，确保工会工作“钉”好方向，始终沿着正确的方向前进。

二、抓住中心，发挥好桥梁纽带作用

钉子不能乱钉，选准切入点，钉到节骨眼，才能起到应有的作用。企业各级工会组织发扬钉钉子精神就是要坚持融入中心，服务大局的工作核心，以切实有效的工作载体找准工作切入点，抓住“六项重点”工作，把钉子“钉”入中心，最大效力地发挥好党联系群众的桥梁纽带作用。一是以企业重难点工程项目为载体，大力开展好社会主义劳动竞赛，调动和发挥职工群众积极性和创造性，促进企业生产任务完成。二是抓好群众安全生产监督和班组长安全质量责任制的工作落实，鼓励通过公推直选、竞聘上岗等方式真正将业务能力强、工作责任心强、职工群众信服的优秀群安员、班组长

选聘到位,签订《安全质量责任书》,配发佩戴必要的标识等,为群安员、班组长理直气壮开展工作营造良好氛围。三是持续强化全员安全教育培训。以“安康杯”、“安全生产月”、“百日安全卫士竞赛”等活动载体,广泛开展安全生产大检查、知识竞赛、安全演讲、安全生产承诺签名、安全隐患排查,不断提升职工群众安全生产意识和技能,营造浓厚的安全生产氛围,促进企业安全生产。四是召开好项目民主管理大会。定期向职工群众传达企业发展的最新情况及对未来的展望,及时和职工分享信息和成果,从而取得职工的理解和信任,真正实现职工与企业同舟共济的美好局面。五是深入开展好技能培训、技能比武、技能大赛,通过“比学敢超”在职工中努力营造有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的积极氛围,为企业建设好知识型、技能型、创新型职工队伍。六是要大力弘扬劳模精神和工匠精神,发挥好企业“劳模创新工作室”的平台作用,逐步实现劳模创新工作室创建过程标准化、规范化建设,使创新工作室成为职工成长的“大课堂”、技术创新的“孵化器”、成果转化的“中转站”。

三、深入基层,当好职工群众的“娘家人”

钉钉子只有由表及里,遇到阻力,加大力度狠砸几锤,钉子才会钉的“入木三分”。企业各级工会组织发扬钉钉子精神就是要深化干事创业的意识,深入到基层,深入到职工群众中间去,狠下苦功夫严抓落实,急职工群众之所急,当好“娘家人”。具体就是,要始终坚持以人为本,把实现好、维护好广大职工群众的根本利益,作为一切工作的出发点和落脚点,积极创造条件让职工群众对美好工作和生活有信心、有盼头,让职工群众快乐地工作、体面的生活,不断提升基层职工群众的幸福指数。要进一步完善企业职工代表大会、厂务公开机制,引导职工参与企业管理,开展好《集体合同》履行和劳动法律法规执行的督导检查,坚持把

关系企业发展的重大决策和涉及员工收入分配、职业安全健康、劳动保护、教育培训等切身利益问题及时向职工群众公开。要不断完善“三让三不让”和大病医疗互助保险等帮扶救助机制,建立困难职工动态管理台账,注重发挥实效,坚定困难职工对生活、工作的信心。持续开展好关爱女职工活动,把女职工专项体检、购买特殊疾病保险、读书成长、巾帼之星评选等贴心服务坚持办下去,发挥好妇女半边天的作用。努力做好先进典型选树工作,评比表彰要向企业重点工程、核心领域、关键岗位、艰苦地区倾斜,树立一批叫得响、立得住、职工群众认可的先进典型,起到良好的示范带动作用。坚持开展“双节”送温暖、夏送清凉、金秋助学、集体生日、婚丧嫁娶慰问等品牌活动,让员工切实感受到企业温暖和关爱。发挥好企业片区项目集群化管理的优势,开展好项目“三工”建设,完善各项功能,为员工创造温馨舒适的工地之“家”,同时抓住重大节假日的有利时机,广泛开展员工喜闻乐见的各类文体活动,满足员工对丰富文化生活的需求。

四、固本强基,建设职工信赖的“职工之家”

钉钉子面对的是硬物,要通过局部瞬间发力实现突破、抓牢。党的十九大也提出要强化政治纪律和组织纪律、推动全面从严治党向基层延伸。企业各级工会组织发扬钉钉子精神就要立足实际,找准自身存在的薄弱点,坚持问题导向,坚持“严”字当头,着力加强工会自身建设,“钉”本固基,真正把工会建设成为职工群众真正信赖的“职工之家”。一是认真落实企业《关于在全面深化改革新形势下进一步加强和改进群团工作的实施意见》《关于进一步加强和改进项目党建和现场思想政治工作的实施意见》的文件精神,及时成立、调整基层工会组织,配齐配强工会干部。坚持和落实党群工作包保责任制和重点项目工会工作交底制度,将资源和力量向基层倾斜,帮助项目抓住工作

重点,促进工作有效开展。二是继续加大培训力度,切实加强工会干部政治理论、业务知识、工作制度和流程的培训,以培训提升工会干部忠诚党的事业、服务企业、服务职工的履职能力。三是抓标准化手册促体系建设。加强项目工会基础资料“五盒一本”的推广力度,即:群安员盒子、班组长盒子、民主管理大会盒子、厂务公开盒子、工会文件盒子和工会记录本,推进基础工作制度化、规范化、标准化。四是深化“五个一”特色活动,即:一个人有一个温暖的工地小家;一个项目选聘一支班组长队伍;一年组织一次健康体检;一季度举办一次集体生日会;法定节假日开展一次集中文化活动。五是积极创新“互联网+工会”的工作模式,发

挥好企业网站、微信公众号以及微信、QQ工作群以及UMU等互联网媒介的作用,加强工会工作、活动信息的宣传力度,努力营造良好的工作氛围。

迈进新时代,扬帆新航程。企业发展将面临前所未有的新机遇,同时也面临巨大挑战,愈发需要广大职工群众以时不待我只争朝夕的干劲,全力以赴投身企业改革发展的具体实践中去。我们坚信,只要企业各级工会组织和干部充分发扬“钉钉子”精神,以踏石留印、抓铁有痕的劲头抓好工作落实,就一定能够发挥好工会组织党的桥梁纽带作用,团结带领广大职工群众为公司早日建设成为新时代行业领先、品牌一流的优秀企业做出卓越贡献。

(作者单位:中铁一局集团)

全总慰问团来陕送温暖

1月16至18日,由中华全国总工会副主席、书记处书记阎京华带队的慰问团来我省开展送温暖活动,把党中央、国务院和中华全国总工会的温暖 and 关怀带给生产一线的劳模、困难职工。省总工会党组书记、主席白阿莹等参加了慰问活动。

阎京华一行先后来到延安能源化工(集团)有限责任公司、长庆油田第一采油厂、陕西煤业股份有限公司、西电集团西安西电高压电磁有限公司、西安市莲湖区环卫工人道班房(户外劳动者工会爱心驿站)等企业、单位进行慰问。走访了这些企业的全国劳动模范惠新阳、曲志欣,全国煤炭工业劳动模范张连东,西安市劳动模范王振鹏,长庆油田公司劳动模范李美珍,部分困难职工以及环卫工人代

表,向他们送去党和政府以及工会组织的慰问及新春祝福。

在西电集团困难职工家里,阎京华仔细了解了他们的生活情况,并送上慰问金,叮嘱工会干部要将关怀送到每个劳模和困难职工的心坎上,让他们过一个欢乐祥和的春节。

每到一地,阎京华都要与企业负责人、职工代表进行座谈,了解企业的生产经营状况,尤其是关心爱护劳模、职工的情况。他代表全总,向长期在生产一线辛勤工作的广大职工表示感谢和慰问。他要求,各级工会和企业无论在什么时候都要关心爱护职工,维护职工的合法权益;各级工会要当好职工的“娘家人”,使工会组织真正成为广大职工群众信赖的“职工之家”;要特别关注劳模和困

难职工的生活,让大家有更多获得感、幸福感、安全感;广大职工要与企业同呼吸共命运,要发挥工人阶级的主力军作用,为企业发展和当地经济健康平稳发展贡献力量。他说,新春佳节快到了,向干部职工拜年,祝大家新春愉快、身体健康、万事如意。阎京华一行还来到西安市总工会职工服务中心等工会企事业单位考察。

另悉,全国工会系统2018年元旦春节期间送温暖活动已全面启动。活动期间,各级工会对困难职工、困难农民工、坚守岗位的一线职工以及工匠劳模、技能人才进行走访慰问,尤其是对建档立卡困难职工进行普遍走访慰问,实现全覆盖、不遗漏。

从《杜克普公约》 看企业文化建设

文 / 杨珺乐



近日，陕西咸阳杜克普服装有限公司为员工制定了《杜克普公约》30条，从内容上看它不是规章制度，也没有强制约束力，全部做到也并非易事。实际上是在培育一种企业文化和企业精神。

纺织服装企业是一个劳动密集型行业，产品的质量取决于劳动者的工作技能、工作态度和企业管理水平，是企业软实力的综合体现。设备再先进、资金再雄厚也未必能生产出一流的产品，人的因素具有较大的可塑性，是产品质量好坏的重要原因。因此，现代企业管理者逐步抛弃了传统的管理模式，将以人为本的管理理念融入到日常的管理当中，希望以创建一种企业文化的方式来代替传统的、教条的、带有强制力的、非人性化的企业管理制度，以感情、文化来维系员工与员工、员工与企业之间的关系，从而达到增强企业凝聚力、实现企业发展的目的。

企业文化是一个庞大而复杂的价值体系，其核心部分是理念与价值观，然后是行为规范、制度和企业形象、品牌等。现代企业要想培育优秀的企业文化，首先要教育引导员工深刻理解企业文化的内涵，认识企业的凝聚力不仅与物质条件有关，也与企业精神、企业文化密切相关。工资、奖金、福利待遇这些物质条件是企业凝聚力的基

础，企业精神、企业文化才是企业凝聚力和向心力的根本，企业凝聚力取决于企业的群体价值观。其次优秀的企业文化具有强大的精神魅力，它会产生一种尊重人、关心人、培养人的良好氛围，使人精神振奋、朝气蓬勃、开拓进取、激发起员工的创造热情。良好的企业文化胜过任何行政命令，它可以把被动行为转化为自觉行动，化压力为动力，其力量是无穷的。企业文化的重要性的人文力量，可以为员工创造一个具有和谐的人际关系、能够充分发挥各自能力、实现自我价值、具有丰富多彩生活的宽松的工作环境。企业文化的凝聚力能通过建立共同的价值观念、企业目标，把员工凝聚在企业周围，企业文化的重要性使员工具有使命感和责任感，自觉地把个人的智慧和力量汇聚到企业的整体目标上，把个人的行为统一于企业行为的共同方向上，从而凝结成推动企业发展的巨大动力。

《杜克普公约》30条没有一条是强制性的，它是根据员工所处的岗位提出不同的要求。第一条倡导全体员工“努力、诚实、简单、不走捷径，成为老实做人，老实做事的人”。看似语言平实，实际上是一种境界。不管你在任何岗位上，勤勤恳恳，踏实做事，诚实为人是一个人走向成功的必由之

路。对我们每个人来说,既是一种高尚的人生态度,亦是一种严谨的道德实践,更是一种良好人品为核心的价值观。第十条倡导一线工人“成为对人品与技术有执著追求的人”,提倡做人、为人、人品与技术双馨。当下社会技术是最吃香的东西,如果没有技术,很难在社会立足,现在即是一个技术时代,更是一个合作的时代,在实际生活和工作中,没有哪一件事情是不需要与大家合作就能完成的,有了技术看不起别人,冷落别人,别人就不与你合作,也就难以很好的完成任务,甚至以失败而告终,同时也会影响到你的待遇、地位和形象。因此,在自身品格上的自我培养和自身技能上的培养同步,让自己成为技术优秀,会好好做事的一流人才。第十二条对中层管理者倡导“成为主动请示、报告,善于沟通协调,会打电话的人”。作为中层管理者向下对职工负责,向上对总经理负责,要善于理解公司的战略意图,同时又要了解一线员工的心声,做到上情下达,下情上达,让自己和周围的人都能够顺利的沟通,切实当好职工的代言人,把公司的经营状况、生产管理、发展策略等情况及时反馈给广大职工,才能充分发挥中层管理者下情上达、上情下达的桥梁纽带作用。第二十九条倡导企业高层管理者“成为和蔼可亲的人”。和蔼可亲、公正无私、善于倾听是企业管理者应具备的素质,很多成功企业的高层领导人一般都是和蔼可亲的,这和他们具备超常的管理技能并不相悖。对人以和、和气生财、和气致祥,一个和蔼可亲的人,周围的人必定非常乐意为他服务,和蔼的人,周围的人必定非常乐意让他服务,和谐的人总站在别人的立场上考虑问题,对人以和,不让周围的人变得焦虑。和蔼可亲并不是不讲原则,一个优秀的企业管理者绝不会感情用事,该严就严,该轻就轻,坚持原则,保持定力,一把尺子衡量和自己打交道的

人和事,守住廉洁自律这条底线,违反党纪党规的事一概不做,在纷繁复杂的人际交往中才不会迷失方向。

这就是在培育企业文化,它是一个企业多年积累而自然形成的,也是针对人的一种潜移默化而又无法复制。企业管理者作为企业文化的推动者和建设者,在时间和实践的双重考验下,要以身作则,一以贯之,企业的员工就会自觉的产生一种对企业文化的认同感,认同企业所倡导的价值观、企业精神,从而产生对企业文化的信任感。

纺织服装行业青年员工多,思想浮动,缺乏稳定性和对企业的归属感。由于客观条件的限制,无法充分满足他们对物质和精神的需求。因此,企业管理者应在企业文化这个软环境上下功夫,对从事日益复杂而又重复劳动的员工来说,我们不仅仅依靠收入来吸引人,而是要在更大程度上依靠能使个人得到满足感和归属感的工作环境中争取“感情留人”。譬如树立正确婚恋观宣传教育的同时,积极创造条件和机会,解决他们在工作生活中遇到的实际困难和问题,从交友介绍、婚房贷款、孩子入学等方面切切实实服务于员工,使其感受到企业的温暖,自然会视企业为家。

总之,企业文化建设是企业提高核心竞争力、凝聚人心、增强在市场经济中抗风险能力的重要工作,离不开企业上下员工的积极参与。做强做大企业,必须牢牢把握企业的命运,那就是一手抓企业文化建设,一手抓市场需求。为了适应新时代的发展,企业要不断完善、繁荣具有本企业特色的企业文化,增强凝聚力,实现软硬实力并举,使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。

(作者单位:陕西方圆实业公司工会)

习近平总书记在党的群团工作会议上对群团组织强化服务意识、提升服务能力提出了新的要求。如何更加科学、理性、务实、协调地做好职工服务工作，已成为基层工会组织和工会干部的一项新课题。基层工会必须坚持立足新常态、转变新思路、找准新定位、把握新要求、谋求新作为，以良好的作风服务职工，以真挚的感情服务职工，以规范的制度建设服务职工，着力做好新形势下的工会工作，不断提高工会组织服务大局、服务职工的能力水平，努力开创工会工作的新局面。

一、以良好的作风服务职工

工会是党联系职工的桥梁和纽带，工会工作作风如何直接影响到党在职工中的形象。但是，在现实中还存在着工会工作行政化和官僚化的各种表现，习惯于听汇报、下指令、开会议、发文件，未能广泛地征求职工对工会工作的意见，职工利益往往存在“被代表”的现象。在做工会工作时习惯于浮在上面，不愿意深入职工中。因此，将工会作风建设作为一项重要工作来抓，并在实践创新中逐步引向深入，是新形势下推动基层服务职工新发展所面临的一项紧迫任务。

一是“正”形象凝聚职工。工会工作的形象影响着工会开展工作的力度，又影响到工会工作的感召力和吸引力。基层工会要坚持工作开展扎根于职工之中，贯穿到工会事业建设的方方面面，渗透到广大工会干部思想和行动中。工会班子集体和各级工会干部要坚持以身作则、脚踏实地，不断增强做好职工工作的自觉性和坚定性，切实树立起清正、文明、廉洁、高效的良好形象。

尤其是在企事业单位改革转型期，基层工会既要注重服务经营决策大局的组织意识，又要注重培养抓好职责落实能力。工会干部要带着真情实感积极深入职工队伍当中，耐心细致地开展解释工作，及时解决与职工个人攸关的劳动就业、困难职工帮扶、医疗养老保障等问题，以实际行动赢得广大职工的信任和支持。二是“转”作风团结职工。工会工作作风关系工作成效。当前，少数基层工会干部简单地认为工会工作就是做样子、抓形式，工作热情不高，进取心不强，不求有功，但求无过，与职工实际需求相去甚远。为此，工会干部要切实在转变工作作风下功夫。基层工会应始终坚持制度先行，不断完善学习组织制度，建立工

会小组定期学习制度，对重大政策理论、工会业务知识等内容开展集中学习，不断提高工会干部的理论水平

和服务职工的能力。通过联系工会小组、联系困难职工、联系优秀职工，推动工会工作重心下移，引导工会干部直面职工的所需所求，并就地予以排忧解难，从作风上保证工作落到实处。增强工会干部的忧患意识、责任意识和紧迫意识，增强服务大局、服务职工的主动性和接受监督的自觉性，把作用发挥与作风转变结合起来，着力打造一支作风优良、勇于创新、求真务实的干部队伍。

二、以真挚的感情服务职工

开展工会工作，要带着感情去关心职工、服务职工，切实发挥组织、引导、服务职工和维护职工合法权益的作用，努力实现工会服务效能的最大化。

一是“心”入职工。工会干部只有深入基层，才

深入推进基层工会 服务职工工作之我见

文 / 秦都区国家税务局

能与职工零距离接触、面对面交流,才能摸准职工队伍的思想脉搏,贴近职工“心窝”。基层工会要掌握和了解职工的思想动态、工作状况、生活境遇、诉求需求等基本情况,按照“着力扩大覆盖面,增强代表性”的要求,以工会小组为依托,建立工会干部联系职工制度,通过常走动、多关心,充分了解职工所思所想、所需所盼,并搜集意见建议向上级工会反馈。同时,采取前移权益维护关口、下沉服务窗口的举措,就地开展沟通化解、帮扶关爱、解难脱困等服务,实现职工队伍状况在一线掌握、工会维权帮扶在一线实施、构建和谐劳动关系在一线推进的目的。二是“身”入职工。基层工会要真正成为职工信赖的“职工之家”,首要的就是要把“家”建起来,通过充分发挥工会的文化教育阵地作用,采取职工喜闻乐见的形式,深入开展职工活动,创造和谐、温暖、关爱的环境。基层工会要着力拓宽活动渠道,组织开展各类文体活动,吸纳广大职工参与,丰富职工的业余文化生活,以此增强工会对职工的感召力和影响力。三是“情”入职工。只有放下架子、扑下身子,面对面倾听职工所求、所盼,真心实意地为他们分忧解难,才能把工会工作做细、做实。基层工会要着眼于实现好、维护好、保障好职工利益,了解职工群众的所思所想,解决职工最关心、最直接、最现实的问题,以实际行动赢得职工的信任和支持。特别要做好职工基本医疗保险全覆盖工作和助困助学等工作,逢岁末年初或重大节日,工会应通过开展“节日送温暖”、“金秋助学”等活动,对离退休员工、困难(生病)职工(家属)等进行上门慰问,让职工(家属)真正感受到大家庭的温暖。

三、以规范的制度建设服务职工

面对新形势新任务新要求,基层工会要始终把“服务”两字贯穿围绕于发展大局,坚持以人为本、服务职工,着力创新制度机制,提升保障水平;

坚持以制度为基础、力求高效,着力加强队伍建设,激励干事拼劲。通过抓制度促保障、抓激励增活力,持续释放发展新动力,奋力开创工会事业新局面。

一是创新制度机制。基层工会必须加强制度建设,建立健全工会工作的各项规章制度,不断创新工作机制,形成“用制度管人,按规章办事”的服务工作新局面。基层工会要按照人员精、责任明、关系顺、效率高的原则,建立以领导班子为核心、中层干部为主体、协调各层级齐抓共管的工作机制。通过一级抓一级、层层抓落实,从组织层面保障各项工作的落实。二是打造高效队伍。职工队伍建设是工会工作的重要内容之一。要通过开展理论学习、教育培训、岗位锻炼等方式,着力提升职工队伍政治素质、专业能力和业务水平,逐步增强职工的创新意识、开放意识、竞争意识。基层工会要高度重视职工队伍建设,针对不同职工能力水平强弱不同、个人素质参差不齐的状况,通过健全完善“培训、练兵、比武、晋级”四位一体的职业技能提升机制,对具有创新能力的中层以上管理人员采取异地参观学习、经验交流等方式进行重点培养;对新上岗的管理人员统一进行岗前培训与实习,促其掌握基础管理技巧,尽快胜任岗位需求;对在岗职工每年定期进行岗位轮训,并针对不同岗位开展针对性的能力培训,逐步提高管理能力;对复合型人才进行重点培训和轮岗交流,不断提高他们的业务水平和综合管理能力,使其在实践中成长为善管理、敢创新、素质优的专业管理人才。

综上所述,推动基层工会服务职工新发展,对基层工会来讲是一项全新工作。因此,必须坚持立足新常态、转变新思路、找准新定位、把握新要求、谋求新作为,着力做好新形势下的工会工作,不断提高工会组织服务大局、服务职工的能力水平,努力开创工会工作新局面。

以“工匠精神”拓展企业文化建设

文 / 李坤鹏

企业文化最能体现出一个企业的核心价值观。企业文化是塑造企业品牌的价值依托,也是企业软实力的集中体现。新形势下现代企业应进一步丰富拓展并不断提升企业建设的质效,以“工匠精神”丰富和拓展企业文化的内涵,推动企业创新发展。

一、在企业文化建设中诠释“工匠精神”

“工匠精神”是一种追求创新、追求完美、追求极致的精神,它是一种职业精神,也是职业道德、职业能力、职业品质、职业智慧的集中体现。习近平总书记在党的十九大报告中提出:“建设知识型、技能型、创新型劳动者大军,弘扬劳模精神和工匠精神,营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气”。新时代“工匠精神”须把握如下内涵:一是“工匠精神”以极致完美为追求;二是“工匠精神”以首创、开拓、争先为追求;三是“工匠精神”追求沉稳、凝练、积累,反对追求“短”、“平”、“快”,反对急功近利。这与现代企业科学发展、安全生产等价值观念相辅相成。

二、在企业文化建设中引入“工匠精神”

首先,企业文化建设中“工匠精神”的引入能够进一步明确自身定位。新形势下的现代企业需要将自身打造成高科技企业、创新型企业,这就需要特别突出“工匠精神”中的首创精神,做到敢为人先、勇于创新;其次,企业文化建设中“工匠精神”的引入能够进一步明确企业目标。要成为一流的现代化企业,离不开一大批具有“工匠精神”的职工。这就要求企业在职工技能培养中尤其注重“工匠精神”的培育,形成“人人对标工匠、人人争做工匠”的企业文化,最终形成一支创新动力强劲的职工队伍;第三,企业文化建设中“工匠精神”的引入能够进一步拓展人文精神。“工匠精神”追求

创新、追求卓越,可以从“工匠精神”引申出一系列新的精神内涵。例如,引导职工团队协作,在争当工匠的同时发挥团队文化;又如,引导职工巧干而不蛮干、傻干,拓展职工的创新思维,为企业的发展注入强劲的创新驱动力。

三、在企业文化建设中培育“工匠精神”

“工匠精神”是现代企业文化建设的重要组成部分,也是企业创新发展所依赖的重要人文力量。可以从如下几方面培育职工的“工匠精神”:一是强化思想认识。引导职工认识“工匠精神”之于企业、之于职工的重要意义,不断提升职工对“工匠精神”的认识水平。经济社会快速发展决定了必须要建立起一支能工巧匠型的高素质、专业化的职工队伍。二是强化技能培训。可以多角度、多元化地开展职工培训工作:首先应加强新进职工、年轻职工的业务培训,使他们树立正确的职业观,尽早做好职业规划,力争早日成为业务上的行家里手;其次应通过各类技能比拼、技能竞赛引导职工在技能上不断磨练、不断砥砺,激发职工的昂扬斗志,鼓励职工以技能取胜、以技能作为自己安身立命的根本;第三,鼓励职工在实践中做到创新、求精,在岗位工作中做到事无巨细地追求完美,不怕工作上的“质量强迫症”。同时还要培养职工具有发散型思维、拓展性思维,能够以全新的视角看待问题、解决问题。三是强化职业道德。“工匠精神”既是业务技能、业务能力的体现,同时也是职业道德的体现。做好本职工作,追求尽善尽美,就是一个职工最基本的职业道德,也是敬业奉献的最完美注脚。“工匠精神”是爱岗敬业的题中之义,企业应在职工的职业道德培养中灌输“工匠精神”,鼓励职工以“工匠精神”体现出自身具备的综合职业素质。

(作者单位:陕西城际铁路公司)

企业年金办法

第一章 总 则

第一条 为建立多层次的养老保险制度,推动企业年金发展,更好地保障职工退休后的生活,根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国合同法》、《中华人民共和国社会保险法》、《中华人民共和国信托法》和国务院有关规定,制定本办法。

第二条 本办法所称企业年金,是指企业及其职工在依法参加基本养老保险的基础上,自主建立的补充养老保险制度。国家鼓励企业建立企业年金。建立企业年金,应当按照本办法执行。

第三条 企业年金所需费用由企业和职工个人共同缴纳。企业年金基金实行完全积累,为每个参加企业年金的职工建立个人账户,按照国家有关规定投资运营。企业年金基金投资运营收益并入企业年金基金。

第四条 企业年金有关税收和财务管理,按照国家有关规定执行。

第五条 企业和职工建立企业年金,应当确定企业年金受托人,由企业代表委托人与受托人签订受托管理合同。受托人可以是符合国家规定的法人受托机构,也可以是企业按照国家有关规定成立的企业年金理事会。

第二章 企业年金方案的订立、变更和终止

第六条 企业和职工建立企业年金,应当依法参加基本养老保险并履行缴费义务,企业具有相应的经济负担能力。

第七条 建立企业年金,企业应当与职工一方通过集体协商确定,并制定企业年金方案。企业年金方案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

第八条 企业年金方案应当包括以下内容:

- (一)参加人员;
- (二)资金筹集与分配的比例和办法;
- (三)账户管理;
- (四)权益归属;
- (五)基金管理;
- (六)待遇计发和支付方式;

(七)方案的变更和终止;

(八)组织管理和监督方式;

(九)双方约定的其他事项。

企业年金方案适用于企业试用期满的职工。

第九条 企业应当将企业年金方案报送所在地县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门。

中央所属企业的企业年金方案报送人力资源社会保障部。

跨省企业的企业年金方案报送其总部所在地省级人民政府人力资源社会保障行政部门。

省内跨地区企业的企业年金方案报送其总部所在地设区的市级以上人民政府人力资源社会保障行政部门。

第十条 人力资源社会保障行政部门自收到企业年金方案文本之日起15日内未提出异议的,企业年金方案即行生效。

第十一条 企业与职工一方可以根据本企业情况,按照国家政策规定,经协商一致,变更企业年金方案。变更后的企业年金方案应当经职工代表大会或者全体职工讨论通过,并重新报送人力资源社会保障行政部门。

第十二条 有下列情形之一的,企业年金方案终止:

- (一)企业因依法解散、被依法撤销或者被依法宣告破产等原因,致使企业年金方案无法履行的;
- (二)因不可抗力等原因致使企业年金方案无法履行的;
- (三)企业年金方案约定的其他终止条件出现的。

第十三条 企业应当在企业年金方案变更或者终止后10日内报告人力资源社会保障行政部门,并通知受托人。企业应当在企业年金方案终止后,按国家有关规定对企业年金基金进行清算,并按照本办法第四章相关规定处理。

第三章 企业年金基金筹集

第十四条 企业年金基金由下列各项组成:

- (一)企业缴费;
- (二)职工个人缴费;

(三)企业年金基金投资运营收益。

第十五条 企业缴费每年不超过本企业职工工资总额的8%。企业和职工个人缴费合计不超过本企业职工工资总额的12%。具体所需费用,由企业和职工一方协商确定。

职工个人缴费由企业从职工个人工资中代扣代缴。

第十六条 实行企业年金后,企业如遇到经营亏损、重组并购等当期不能继续缴费的情况,经与职工一方协商,可以中止缴费。不能继续缴费的情况消失后,企业和职工恢复缴费,并可以根据本企业实际情况,按照中止缴费时的企业年金方案予以补缴。补缴的年限和金额不得超过实际中止缴费的年限和金额。

第四章 账户管理

第十七条 企业缴费应当按照企业年金方案确定的比例和办法计入职工企业年金个人账户,职工个人缴费计入本人企业年金个人账户。

第十八条 企业应当合理确定本单位当期缴费计入职工企业年金个人账户的最高额与平均额的差距。企业当期缴费计入职工企业年金个人账户的最高额与平均额不得超过5倍。

第十九条 职工企业年金个人账户中个人缴费及其投资收益自始归属于职工个人。

职工企业年金个人账户中企业缴费及其投资收益,企业可以与职工一方约定其自始归属于职工个人,也可以约定随着职工在本企业工作年限的增加逐步归属于职工个人,完全归属于职工个人的期限最长不超过8年。

第二十条 有下列情形之一的,职工企业年金个人账户中企业缴费及其投资收益完全归属于职工个人:

(一)职工达到法定退休年龄、完全丧失劳动能力或者死亡的;

(二)有本办法第十二条规定的企业年金方案终止情形之一的;

(三)非因职工过错企业解除劳动合同的,或者因企业违反法律规定职工解除劳动合同的;

(四)劳动合同期满,由于企业原因不再续订劳动合同的;

(五)企业年金方案约定的其他情形。

第二十一条 企业年金暂时未分配至职工企业年金个人账户的企业缴费及其投资收益,以及职工企业年金个人账户中未归属于职工个人的企业缴费及其投资收益,计入企业年金企业账户。

企业年金企业账户中的企业缴费及其投资收益应当按照企业年金方案确定的比例和办法计入职工企业年金个人账户。

第二十二条 职工变动工作单位时,新就业单位已经建立企业年金或者职业年金的,原企业年金个人账户权益应当随同转入新就业单位企业年金或者职业年金。

职工新就业单位没有建立企业年金或者职业年金的,或者职工升学、参军、失业期间,原企业年金个人账户可以暂时由原管理机构继续管理,也可以由法人受托机构发起的集合计划设置的保留账户暂时管理;原受托人是企业年金理事会的,由企业与职工协商选择法人受托机构管理。

第二十三条 企业年金方案终止后,职工原企业年金个人账户由法人受托机构发起的集合计划设置的保留账户暂时管理;原受托人是企业年金理事会的,由企业与职工一方协商选择法人受托机构管理。

第五章 企业年金待遇

第二十四条 符合下列条件之一的,可以领取企业年金:

(一)职工在达到国家规定的退休年龄或者完全丧失劳动能力时,可以从本人企业年金个人账户中按月、分次或者一次性领取企业年金,也可以将本人企业年金个人账户资金全部或者部分购买商业养老保险产品,依据保险合同领取待遇并享受相应的继承权;

(二)出国(境)定居人员的企业年金个人账户资金,可以根据本人要求一次性支付给本人;

(三)职工或者退休人员死亡后,其企业年金个人账户余额可以继承。

第二十五条 未达到上述企业年金领取条件之一的,不得从企业年金个人账户中提前提取资金。

第六章 管理监督

第二十六条 企业成立企业年金理事会作为受托人

的,企业年金理事会应当由企业和职工代表组成,也可以聘请企业以外的专业人员参加,其中职工代表应不少于三分之一。

企业年金理事会除管理本企业的企业年金事务之外,不得从事其他任何形式的营业性活动。

第二十七条 受托人应当委托具有企业年金管理资格的账户管理人、投资管理人和托管人,负责企业年金基金的账户管理、投资运营和托管。

第二十八条 企业年金基金应当与委托人、受托人、账户管理人、投资管理人和托管人和其他为企业年金基金管理提供服务的自然人、法人或者其他组织的自有资产或者其他资产分开管理,不得挪作其他用途。

企业年金基金管理应当执行国家有关规定。

第二十九条 县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门负责对本办法的执行情况进行监督检查。对违反本办法的,由人力资源社会保障行政部门予以警告,责令改正。

第三十条 因订立或者履行企业年金方案发生争议的,按照国家有关集体合同的规定执行。

因履行企业年金基金管理合同发生争议的,当事人可以依法申请仲裁或者提起诉讼。

第七章 附 则

第三十一条 参加企业职工基本养老保险的其他用人单位及其职工建立补充养老保险的,参照本办法执行。

第三十二条 本办法自2018年2月1日起施行。原劳动和社会保障部2004年1月6日发布的《企业年金试行办法》同时废止。

本办法施行之日已经生效的企业年金方案,与本办法规定不一致的,应当在本办法施行之日起1年内变更。

温馨提示:

合计缴费不超过职工工资总额 12%

●**缴费:**由企业和职工个人共同缴纳。企业缴费每年不超过本企业职工工资总额的8%,企业和职工个人缴费合计不超过本企业职工工资总额的12%,具体缴费比例由企业和职工协商确定。

●**管理:**企业年金管理一般采用信托模式,将这笔钱

交给投资管理人进行投资,实现企业年金的保值增值。一般来说,受托方是银行或是按照国家有关规定成立的企业年金理事会。

《办法》还体现了企业年金缴纳制度的灵活性。企业在经营亏损、重组并购等情况下,经与职工方协商,可以中止缴费。不能继续缴费的情况消失后,企业和职工恢复缴费,并可以根据本企业实际情况,按照中止缴费时的企业年金方案予以补缴,补缴的年限和金额不得超过实际中止的年限和金额。

超过 8 年,全部划入职工个人账户

“目前,企业年金的年收益率多在3%到4%。”平安养老洛阳中心支公司负责人高志建说。

《办法》中新增规定,职工企业年金个人账户中企业缴费及其投资收益,企业可以与职工约定,可以自始归属职工个人,也可以随着职工在本企业工作年限的增加逐步归属职工个人,但完全归属职工个人的期限一般最长不超过8年。

也就是说,企业虽然可以对企业年金的领取进行限制,但最长期限是8年。超过8年的,必须全部划入职工个人账户。“办法增加了归属期的限制,既满足了企业正常留住员工的需求,也堵住了企业‘锁死’员工的漏洞,是企业年金制度科学发展的关键。”市人社局相关负责人说。

退休、完全丧失劳动能力、出国(境)定居等多种情况下都可领取

●**领取条件:**《办法》将企业年金领取条件分为达到退休年龄、完全丧失劳动能力、出国(境)定居、死亡后等几种情况。

其中,职工完全丧失劳动能力时领取是新增内容,进一步体现企业年金的保障作用。职工或者退休人员去世后,其企业年金个人账户余额可以继承。

●**领取方式:**明确可以按月领取,允许分次领取,保留一次领取,也允许把个人账户资金用于全部或者部分购买商业养老保险。

根据规定,职工变动工作单位时,企业年金个人账户资金可以随同转移;升学、参军、失业期间或新就业单位没有实行企业年金制度的,其企业年金个人账户可由原管理机构继续管理。

未约定期限的劳动合同是否成立?

【案情】

两年前俞某应聘进入某公司工作,双方签订了劳动合同,对工作内容、工作时间、劳动保护、社会保险、劳动纪律、劳动合同终止条件、违约责任等作了约定,但未约定合同期限。去年年底,公司通知俞某解除劳动合同。俞某先后申请仲裁、提起诉讼,主张劳动合同未成立,要求公司向其支付未签订书面劳动合同的二倍工资等。

【分歧】

对于本案劳动合同是否成立、用人单位是否应向劳动者支付二倍工资,存在不同观点。

一种观点认为,根据劳动合同法第十七条的规定,劳动合同期限是劳动合同的必备条款,因此劳动合同缺少合同期限的,系必备条款不完整,合同不能成立;用人单位属于未依法履行与劳动者签订书面劳动合同的法定义务,应当支付二倍工资。

另一种观点认为,劳动合同法第十七条关于劳动合同应当具备合同期限、劳动报酬内容的规定,属于倡导性条款,缺少前述内容的,可以依照集体合同、同工同酬、国家规定等补充确定,不影响劳动合同的成立;用人单位无需向劳动者支付二倍工资。

【评析】

笔者赞同第二种意见。劳动合同法第十七条第一款规定:“劳动合同应当具备以下条款:(一)用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人;(二)劳动者的姓名、住址和居

民身份证或者其他有效身份证件号码;(三)劳动合同期限;(四)工作内容和工作地点;(五)工作时间和休息休假;(六)劳动报酬;(七)社会保险;(八)劳动保护、劳动条件和职业危害防护;(九)法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。”前述条款虽名为劳动合同的必备条款,但由于劳动合同法第十七条规定性质上属于倡导性条款,因此劳动合同期限等内容的缺失通常不影响劳动合同的成立。用人单位虽未规范地与劳动者订立合同,但不属于未与劳动者订立书面劳动合同的情形,无须承担二倍工资责任。

首先,劳动合同法第十八条规定:“劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确,引发争议的,用人单位与劳动者可以重新协商;协商不成的,适用集体合同规定;没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的,实行同工同酬;没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的,适用国家有关规定。”即职工与用人单位对合同约定不明确的,可直接按照劳动合同法第十八条规定的集体合同、同工同酬、国家规定等执行。由此可知,劳动报酬、劳动条件等虽为劳动合同法第十七条第一款规定的必备条款,但在当事人约定不明时,可以依法补充确定,并不影响劳动合同的成立。当事人未作约定和当事人约定不明,其法律后果是相同的,均无法直接从约定中确定双

方当事人的一致意思表示,而需转由法律规定进行补充确定。故劳动合同中未约定合同期限的,可以依法补正,而非认定劳动合同不成立。

其次,合同法司法解释(二)第一条规定:“当事人对合同是否成立存在争议,人民法院能够确定当事人名称或者姓名、标的和数量的,一般应当认定合同成立。但法律另有规定或者当事人另有约定的除外。”即一般民事合同的成立只需具备当事人主体、标的和数量三个条件,对于质量、价款或者报酬、履行地点、履行期限、履行方式、履行费用负担等均可直接依据合同法的规定予以补充确定,体现了尽可能促进合同成立、维护既成法律秩序的理念。同理,在劳动合同是否成立的认定上,亦应秉持尽可能促成合同成立的理念,不宜以劳动合同未约定合同期限而认定合同未成立。

最后,根据劳动合同法第八十一条规定,用人单位提供的劳动合同文本未载明劳动合同法规定的劳动合同必备条款的法律后果是“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”。此与劳动合同法第八十二条规定的用人单位未与劳动者订立书面劳动合同应当支付二倍工资的法律后果系属不同规定,亦进一步表明了劳动合同缺少合同期限等必备条款,不等同于用人单位未与劳动者订立书面劳动合同,不应由用人单位支付二倍工资。

(林舟 摘编)

暖 书

文 / 张华梅

书之暖,在其内容,不在其外表。书之暖,不在于暖手,而在于暖心,心暖,则全身皆暖。

孩童时读书,坐在冷冷的教室里,冻得簌簌发抖,那时抄着双手,没办法碰书,书虽没有寒如坚冰,但在我心中,也好不到哪里去。心里最盼望下课,心思不在书本,也不在老师所讲的内容,下课了可以跑、可以挤、可以肆无忌惮地跺脚,这些都可以缓解寒冷。现在想,那些书也是可怜,天冷倒还罢了,它应该受得了,我们不愿意触碰它,却会让其伤心。

当然,有好书时,天再冷,大家也抢着看。小时候最受欢迎的是小人书,从战斗故事到古代英雄,从浪漫童话到世界名著,仿佛一切都可以画成小人书,可以说那是小人书最繁荣的年代。小人书以图为主,所以并不觉得冷,虽是黑白图案,却生动形象,再加上一幅幅图画连续的内容引人入胜,比起单调的文字自然是天差地别,自然可以看得热起来。其实,冬天还是那个冬天,我们还是那群缺少保暖设施的孩子,因小人书的原因,心中多了丝丝暖意。当时并没有暖书的概念,只是傻傻地想,为什么不把语文算术之类的课本都画成小人书,这样就不会冷了。

对于真正喜欢读书的人来说,书本是冬暖夏凉,具有空调的功效。夏天再闷热,读书人也会在书本中纳凉,而冬天再寒冷,纵使天寒地冻、滴水成冰,读书人也可以在书本里取暖,浑然不觉得冷。看书,首先要进入到书里去,那是与外面不同的世界,会有不同的感受,也就不会感受到自然界的冷热。

有人说书暖了人,也有人说人暖了书,其实,人和书相逢相知,犹如情投意合的恋人,是相互取暖。人爱一本书可以爱到痴狂的地步,书爱人我不清楚,但经常被人翻阅的书,虽然会卷边折页呈现疲态,书本的精气神却愈发旺盛,也会感染看书的人。当然,每一本书都可以取暖,前提是碰到欣赏它的人。一本书,不可能要求所有人都喜欢,只要不是所有人都讨厌就足够了,本来,书就是分门别类的,就是为需要它的人所准备的。可以想象,书本遇到喜爱它的人,也一定激动不已,被人捧读是书本莫大的荣幸,自然可以靠人来取暖,来度过漫长寒冬。

有人喜欢围炉读书,这场景极温馨,但也有遗憾。不管人还是书,因为炉火的滋扰,就无法尝到相互取暖的滋味,无法达到人书交融的境界。而有人在晴天晒书,希望借此能让书暖,也说明他根本不懂暖书的要义,白忙活了。

读书好
多读书
读好书……



文 / 杨进峰

故乡是心灵的记忆

我的老家在杨凌，十八岁离开故乡，至今三十余年。常常在梦中，我又回到故乡，一切还是那么亲切而美好，当梦醒后，却索然无味，很是伤怀。我想，我是思念故乡了。

当我风尘仆仆地回到故乡，一切又令我那么失望。站在生

我养我的故土，我感觉自己是一个流落外乡的陌生人，那个让我魂牵梦萦的故乡，随着岁月的流逝早已没有了我童年的记忆。

在我离开家乡前，全家人居住的那个土坯房如今已没了踪影，整个村庄变成了一座座楼房。我曾经走过的那些飞舞着彩蝶、开着各色野花的泥土小路，如今被青黑色的柏油路面所覆盖，再也闻不到儿时的芳香。

街面上，儿时的牛拉车、马拉车消失了，就连农家人最为便捷的人力架子车也难觅踪迹，换成了一辆辆豪华轿车和大型运输车排着黑色的尾气疾驶而过。路两边的农田，被水泥砌成了一个圈起来的园子。里面到底是何面目，门口站着的保安说，外人不得入内。看那个园子的大门修建得高大辉煌，门牌上写着：农家乐、果园、花圃、蔬菜基地、育苗基地等等。

转了一个上午，我竟迷失在故乡的巷道里找不到回家的路，幸好遇到了发小杨红选。我说：“带我去看看儿时走过的上学路，再看一眼儿时的校园。”他一脸不屑地说：“儿时上学的路早就建成了楼房，学校也搬迁了，你看那干啥。”

去年春节回到家乡，家乡的每条街两边的民居房一楼，都变

成了小商超、饭馆、美发室或洗浴房等等。大年三十上午，我去一家商超买了许多花炮。说实话，我长这么大还从未买过如此多的花炮，心想侄儿看到一定会高兴得跳起来。付了钱准备离开，侄儿却来了，看了一眼花炮说，就这么一点，我再买些。于是，侄儿又买了一些，我连忙去付钱，却被侄儿拦住。那一刻，我感觉很尴尬，并意识到自己彻底成了一个回到家乡的陌生人，已经容纳不到家乡人的圈子里了。

去发小家串门，刚坐在院落的凳子上，发小的妻子出来对丈夫说：“勋，家里怎么没买过年用的羊肉呀，多买点羊肉回来。”发小没有理我，自顾自的出门了，我悻悻地回到家。母亲跟我说，如今农家人都不串门，门对门都不知道别人家有几口人。

儿时的友谊没了，交流的话题没了，我甚至连个能说话聊天的人都找不到。抬头望望蔚蓝的天空，依然有漂泊的白云，和煦的微风依然从脸上拂过，这一切仿佛又是那么亲切。

我说，故乡变了，变得我找不到儿时的影子。母亲说，你也变了，变得包容不下变化了的故乡。我恍然大悟，家乡是变了，可我也变得世故了。原来，自己日思夜想的故乡，只是留存童年心灵里那纯真的记忆。



四海同春 年文化

文 / 韩星海

在我国重大的节庆活动中,对于春节来说,为一年开始,民间俗称“过大年”,这也是中华民族有着五千多年悠久历史的传统佳节。

戌日耀古瑞,狗年臻福祥。那么,过年的风俗是怎样形成的呢?

寻根问底,“年”是啥?首先是在民间流传着这样一个有趣的故事。在远古的一个寒冷夜晚,山寨里来了一头凶猛无比的野兽,它伤害了很多人,等到大家联合去捕捉它的时候,已经逃得无影无踪了。以后,每隔365天,那头野兽就要来伤害一次人,小孩子们更加恐惧,大人们没有办法。一天,村寨里来了位来无影、去无踪的大“神仙”,他听说西方有个活佛,能知过去未来,能否便派村里使者前去请他帮忙除掉那头野兽。可是那个活佛却说:“那是‘年’呀,我怎敢同它作对?”人们只好自己来商量除掉那头野兽的办法。这时,一位白发苍苍的老人说:“我们的事情是没有人能够代办的,只能依靠我们自己。我想,凡是野兽,都害怕红色、火光和响声。在下一‘年’要来的那天晚上,我们每家都在门上贴上红纸,屋里点燃蜡烛,放爆竹,敲锣鼓,齐呐喊,这样‘年’可能就不敢来了。”大家一听都觉得有道理,便照着去做。果然,‘年’见到红纸和火光,听到爆竹和锣鼓声,就狼狽逃窜了,过了这个晚上,大家认为“年关”已过,平安无事,便互相祝贺,尽情狂欢,庆贺大捷。从此以后,每隔365天,人们都要张贴红纸,点燃蜡烛,放爆竹,敲锣鼓,度“年关”。这个办法真灵,其结果也把“年”吓跑了,久而久之,便形成了此习俗。

在古代也把一年的第一天叫元旦,又称元辰、元日、元朔等。元者始也,旦者晨也。宋人吴自牧所著《梦粱录》说:“正月朔日,谓之元旦,俗称为新年。一岁节序,此为之首”。秦始皇统一中国后,以孟冬之月为正月。“正”,本来当念成正大光明的“正”,为什么现在人们习惯地将“正”念作“征”呢?这便是秦始皇称帝时开始的。因为秦始皇姓嬴名政,“政”和“正”两音相同,为了避讳,就下令全国将正月的“正”读作“征”。从此,人们不再叫“正月”,而念成“征月”。以后念熟成为习惯,一直沿传后世。到汉武帝时,司马迁以夏历为基础编写《太阳历》,固定以孟春之月即一年第一个月为正月。自汉朝到清末,一直采用夏历的历法。所以,人们至今还把阴历称作夏历,也称它为农历或旧历。1911年,辛亥革命推翻了清朝的统治,废除夏历,中国开始采用公历。每年以公历1月1日为新年元旦。这样,为了区别农历和阳历。人们就只称农历正月初一为春节,而不再别称元旦了。这又是另一种说法。

戊犹丰稔香四季,戌嶄桃符祝新春。我国是一个多民族的国家,可谓十里不通风,百里不同俗,各个民族的过年习俗也各不相同。满族过年和汉族基本一样,如辞岁、拜岁、贴春联、放爆竹、吃饺子等。蒙族的节令和汉族相近,农历正月人们穿上新衣,互相拜贺,送礼物,献哈达。回族把新年名为“尔德节”,节日里大家互相祝贺,赠送油香(油炸的一种面食)。藏族的年通常比春节晚些。新年这天,人们穿着节日的盛装,手里拿着“饮玛”(象征吉祥的东西),互相祝贺“扎喜德勒”(吉祥如意)。壮族除过春节外,还要过一个晚年,时间是正月三十日,称之为“吃立节”。这个节的来源还与黑旗军有密切关系,广西刘永福领导的黑旗军中有很多人是壮族子弟,当他们在睦南关大败法国侵略军时,春节刚刚过去不久,为了庆祝这次反侵略的伟大胜利,壮族人民决定再过一个年,以欢迎凯旋的子弟兵。其他兄弟民族,过“年”节也都有自己的传统风俗习惯。由此可见,传统的春节,是中华民族几千年来最为重视的喜庆佳节,可谓四海同春,堪称节庆之首,现在就连一些外国人都喜爱过中国的春节。

宝鸡市总工会创建“职工书屋”示范点 200 个

从 2008 年开始,宝鸡市总工会在全市各基层工会组织开展了“书香陈仓·文明宝鸡”职工读书活动,采取“重点扶持、以点带面”的方式,创建“职工书屋”示范点。截至目前,宝鸡市“职工书屋”示范点已达 200 个。十年来,市级“职工书屋”示范点累计达到 200 个,藏书 220 万册,音像制品 3.6 万张,联网电脑 860 台。其中,陕西西凤酒股份有限公司等 11 个“职工书屋”被全总确定为全国“职工书屋”示范点,青岛啤酒宝鸡公司等 8 个“职工书屋”被确定为全省“职工书屋”示范点。(谢红江)

咸阳市总工会为扶贫村办实事

不久前,咸阳市总工会工作人员来到百里外的永寿县渠子镇下芦堡村,为村民送去过冬衣物近千件。下芦堡村是该市总定点帮扶的贫困村。自 2015 年 5 月起,市总即选派年富力强、富有基层工作经验的中层干部担任“第一书记”常年驻村,为村民送政策、送项目、送资金、送技术、送温暖。两年多来,市总先后投资 120 万元为下芦堡村办了 10 件实事,包括亮化美化村容村貌,建起村民文化活动中心,为村民免费体检,发放助学金等。“路平了,灯亮了,咱村民日子红火了!”村民由衷感谢市总的真心帮扶。(张翟西滨)

华阴市 2017 年职工互助保障任务突破 40 万元大关

华阴市总工会坚持以服务型工会建设为目标,将推进职工互助保障工作作为服务职工群众的一项实事工程来抓,早计划、早部署,加大了互保工作的宣传动员和赔付资金工作的落实力度,有效地推进了职工互助保障工作的快速发展。全市机关、事业、企业参保单位共有 98 个,参加互助保障计划的职工会员 5017 人次,缴纳保费 400589 元,其中女职参保人数有 1714 人次,1286 人次参加了重疾保障计划,92 人参加了团体意外保障计划,7 人参加女特疾计划,完成比例 133.5%。充分利用工会会议、QQ 群、文件、发送宣传单、媒体等

方法,全面介绍职工互助保障的参保、续保好处、参保办法等,使基层工会和广大职工对职工互助保障有深刻的认识 and 了解,全力引导基层工会和广大职工积极主动地做好参保、续保工作。

(陈捷 姚英娣)

富平县总工会义诊活动暖人心

为推动脱贫攻坚工作深入开展,解决贫困群众就医难问题,2017 年 12 月 28 日,富平县总工会携手马莉医院和美原镇卫生院十余名专家深入包联的鸿雁村开展义诊送健康活动。活动现场,专家们仔细检查诊疗,为其提供切实可行的就医方案。并耐心讲解群众咨询的各类健康疾病问题,对村民们的日常保健、常见病、多发病的预防进行了指导。此次活动共为当地群众诊疗 100 余人次,发放健康宣传资料 200 余份。本次“脱贫攻坚”义诊活动的开展,不仅为群众普及了健康知识,增强了留守老人和广大贫困群众的自我保健意识,更是对医疗救助脱贫政策的再宣传、再普及。同时,义诊活动也让他们对于自己的病情能早发现、早治疗,解决群众因病致贫制约瓶颈,为精准扶贫、精准脱贫贡献力量。(彭成)

镇巴县观音镇工会节前慰问暖民心

近期,汉中市镇巴县观音镇工会积极向党委、政府献策,筹集部分工会资金和民政救助等资金开展节前慰问活动。活动抽调工会会员组成 7 个工作组,分别由镇党委班子成员带队奔赴 1 个社区 13 个村和部分企业,各工作组冒着严寒,踏着积雪把党委、政府及各级工会组织的温暖和爱心送进千家万户,确保困难群众过上安定祥和春节。此次活动中,共走访慰问困难职工 10 户,慰问贫困党员 40 人,非公企业困难职工 2 人,离任村干部 5 名,离退休干部 6 户,贫困户 100 户,共发放慰问金 6 万余元。通过此次工会慰问活动,送去了党委、政府的良好祝愿,帮助困难群众解决生产生活中的存在实际问题,受到了广大职工群众的广泛好评。(刘再福)