

夯实基层组织基础 大力拓展工会覆盖面 宝塔区加强“小三级”工会组织网络建设

本报讯 为了贯彻中国工会十五大精神,按照“增强凝聚力、扩大覆盖面”的总体要求,加强基层工会组织网络建设。延安市宝塔区总工会将进一步建立健全由乡镇(街道)工会、村(社区)工会、非公所有制经济组织工会组成的“小三级”工会组织网络,力争到明年底,各乡(镇)政府所在地及“三产”比较发达的村子和街道办事处所辖的所有社区、乡(镇)单位企业工会组建率达到100%;外出、外来农民工和职工入会率要达到95%以上。

近年来,宝塔区在工会建

村、进社区、进私企、组织农民工入会的工作中,进行了大胆尝试,从最基层做起,初步建立了街道工会联合会——社区(村)工会分会——企业工会“小三级”工会组织网络建设。凤凰辖区做到了工会组织的全覆盖,做到了哪里有职工、哪里就有工会组织,建会率达100%。10月24日,区总工会凤凰辖区召开现场经验推广会,进一步加强全区“小三级”工会网络建设。

按照建立健全基层工会组织要求,全区20个乡镇政府所在地及“三产”比较发达,外出务工

人员在25人以上的村子,3个街道办事处所有的社区、乡(镇)直单位,必须高标准建立工会组织。辖区内8人以上的私营企业和村办企业也要按要求组建工会组织。工会建设要达到“十二有”的标准,即有牌子、有印章、有办公场所和活动室、有工作制度、有学习资料、有工作台账、有成立工会的报告、有选举结果资料、有批复、有会员登记册、有人申请、有会员证办理情况等。同时要普遍建立“三会”机制(会员代表议事会、民主协商会、政府联席会),达到工会组织

建设规范、工会维权机制规范、工会活动规范、基础工作规范。

区总工会主席吕海潮说,在组建完善工会组织的基础上,各基层工会组织要建立会员(职工)代表议事会和民主协商会;条件成熟的要相应成立维权服务中心或维权服务工作站,督导村、社区和企业事业单位认真落实《劳动法》、《劳动合同法》、《工会法》以及厂务、校务、政务公开等规定的会员合法权益,在建设“和谐宝塔”和维护职工群众合法权益中充分发挥基层工会组织的作用。

(薛建雄)

做创新务实的『娘家人』

记西北电建三公司工会主席苏智强

工运人物

矫健的脚步,掷地有声的话语,大口喝酒的豪情,一个不算高大的陕西汉子,却有典型的西部人直率、豪放的性格,他就是西北电建三公司工会主席苏智强。

从常年在施工一线“带兵打仗”的工程负责人到工会主席岗位,苏智强把职工群众的利益放在第一位,来工会上班的第一天,他对职工交了一个底:在抓好工程安全的同时,必须保证我们职工的健康,因为职工就是企业的财富,就是企业的生命。在他担任工会主席的3年里,加快工会工作的标准化建设,狠抓公司的民主管理和劳动保护工作,一点一滴地关心一线职工的衣食住行,深受职工群众的好评,说起他,大家都翘着大拇指说:“主席,我们的贴心人。”

“工会的每一项工作都要留下痕迹”是苏智强一贯的作风,随着省公司工会工作标准化建设的要求,公司工会的基础管理工作在苏智强的带领下,发生了巨大变化,他说:“工会干部要做到职工群众信任的‘娘家人’,必须做好‘四个及时’,及时并适时地嘘寒问暖,做好家访信访工作;及时发现和掌握影响职工队伍稳定的因素;及时处理职工群众关心的热点难点问题;及时处理和反馈职工的意见和建议并跟踪解决。”苏智强的“四个及时”,抓住了职工群众的心,让职工找到了“家”的感觉。以前曾有吸毒经历的一名职工,

长期没有上班,时常来机关有关部门所谓的补助,闹得不可开交,苏智强从这名青工的成长经历入手,寻找他犯错误的源头,同劳资部门协商,决定安排他上班,并指定同班组和宿舍的人关心和引导他,在新的环境和氛围里,这名青工改掉了坏毛病。

他在基层组织坚持定期召开职工“谈心会”,按季度组织职工代表、基层工会工作负责人汇报和了解职工的需要,并当场拍板解决。有一次去云南小龙潭项目部检查工作,一个职工说:“小龙潭项目部地处云贵高原的深山之中,职工饮水不方便,有时喝到嘴里的水有股味道,不好喝”,苏智强立即与项目部沟通协调,第二天就为每个宿舍配上饮水机,职工们喝上了纯净水。

苏智强常说:“很多事情不用指令,你带头去做,就能事半功倍。当然个人的力量有限,形成团队就能开山裂石。”三年来,他多次组织职工、职工代表、工会干部、中层干部和先进个人进行培训,特别是实施《劳动合同法》以后,他组织公司的劳动人事部和工会系统的干部举办了一次系统培训,邀请陕西工运学院的专家教授讲课,对《劳动合同法》的有效实施,和谐劳动关系和提高工会维权能力起到了促进作用,也进一步规范了公司《集体合同》的履行。公司有名工伤职工叫刘杰,按照《集体合同》的条款,公司从伤病治疗、福利待遇等方面,都给予了最大程度的关怀和爱护,2007年,刘杰家人提出了刘杰的住院医疗费用自己承担的建议,这样一来,公司为刘杰每年花费的医疗费用将节约3-4万元,苏主席从人性角度出发,多次指派公司职工医院的医护人员和工会办的同志四处调研,在适应《集体合同》条款的前提下,与刘杰本人和家属协商,签订了合同,刘杰及他的母亲非常感谢公司工会,苏智强带人去刘杰家慰问时,老人含着热泪拉着苏智强的手说:“快20年了,你们对刘杰这样不离不弃,让我代儿子给你们鞠个躬吧”

苏智强和同志们最爱和施工一线的职工群众打交道,担任工会主席三年多,他的足迹踏遍了公司遍布全国的各个施工点,慰问行程一万多公里。奔波的足迹,记下的是苏智强和电力建设职工的苦和累,同时也记下了苏智强主席一心为职工的点点滴滴。

(柳影)

近年来,我们始终将民主、公开同企业决策、管理结合起来,做到正面灌输,积极引导,功能互补,相得益彰,融会贯通于基层民主管理工作中,开创了我院经济发展,企业稳定,人心思上的局面。这主要得益于我们以院务公开为抓手,不断推进民主管理工作,夯实了企业和谐发展的思想基础和经济基础。

一、院务公开的核心是公开

我们在深入调研、充分酝酿的基础上,本着积极稳妥的原则,在探索民主管理方式进行了许多有益的尝试。坚持“试点先行、分类指导、循序渐进、务求实效”的工作思路,开展了基层“民主管理研讨会”等一系列主题实践活动。例如我院催化剂公司的公约制和小立法制度以及高达公司的民主议事会等都为后来推行院务公开、民主管理工作闯出了路子,营造了氛围,积累了经验。

在此基础上,我们从征集企业发展大计入手,把“家底”亮给群众,为保证公开的效果,建立了院务公开橱窗,丰富内容,统一形式,发扬民主、体现民意。为避免公开过程中可能出现的“单向传导”现象,增进员工群众与基层工作的“双向交叉”,今年又开通了一条“以沟通促认同,以谅解促和谐”的劳动关系协调通道,面对面交流的机会,使群众有话有处说、理有处讲、疑有处问、冤有处诉。对群众的“疑情”、“隐情”和“实情”,注入真心、实意和真情。员工的主人翁地位得到了尊重、成就感受到了重视、积极性得到了发挥,群策群力谋发展的氛围日趋浓厚,推动了三个文明建设,2008年3月我院荣获陕西科技系统文明单位称号。

二、院务公开的关键是规范

院务公开不在于表现形式的多与少,而在于做的好与不好,关键是内容要真实,形式要规范,效果要明显。这样才



日前,法士特集团在宝鸡厂举行第一届职工运动会,隆重庆祝企业40华诞。历经四十年艰苦创业,法士特

集团已由最初的一个厂区发展壮大为四个厂区,主导产品重型变速器年产量已跃居世界第一。

刘跃峰 摄

长庆采油六厂返聘老职工毛守成做梦也没有想到,工厂“心相连”文艺小分队的8名姑娘,乘车50多公里来到他一人看护的胡116#组,为他一人演了11个文艺节目。这是该厂关注职工文化生活的一个真实的场面。

长庆采油六厂位于定边县的姬塬镇。这里除了偏僻荒凉、人烟稀少、气候干燥外,还有让职工最难捱的寂寞。不少职工

原创歌曲《长庆人好男儿》在公司文艺汇演中还获得第一名。

在新建的室内篮球场,薛广仁说:企业不但投资170多万元建起这个多功能的篮球场,还建有台球室、乒乓球室等运动场所。开展乒乓球大赛、小型舞会、趣味活动等形式多彩的文体活动,展示了员工的精神风貌。随后他又带我来到一个阅览室,这里是职工书法汇集

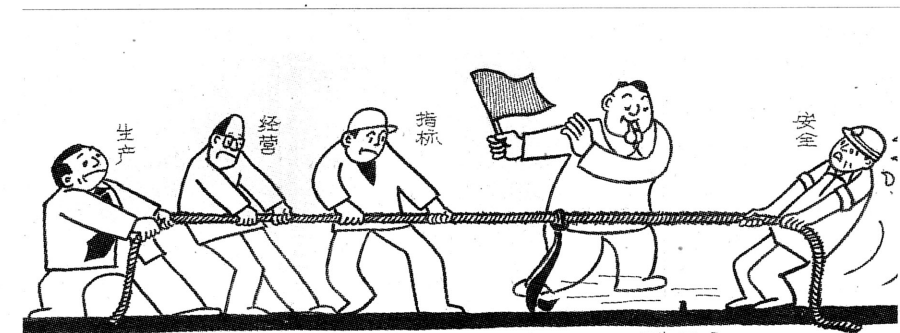
为一个职工的演出

长年累月一人守护着油井……关心职工文化生活,为他们创造宽松和谐、活泼向上的氛围已成为该厂各级组织责任。党委副书记兼工会主席薛广仁告诉记者:2005年,我们成立了“心相连”文艺小分队,开始只有8个人,现在发展到30多人,自编自演文艺节目,经常巡回在各个井区站点,只要有职工,就会有我们“心相连”小分队的歌声、舞蹈等文艺节目的演出。还有个“烽火”电声乐队,5名小伙子

的地方,其中职工余高的作品最多。工作人员王圆圆说:余高是井站的一名工人,他常来这里,还带出我厂一批职工书法、绘画的积极分子。

夜幕降临,各个活动场所都来了不少职工,不时传来呐喊助威的声音和取得胜利欢快的笑声。广大职工以各种娱乐的方式调节身体,消除一天的工作给自己带来的疲劳。

本报记者 柳江河 实习生 牛松允



企业拔河

唐少仪

贯彻工会十五大精神 学习实践科学发展观 笔谈

中国工会十五大部署了今后五年的工会工作。今后五年,我们要牢牢把握工会工作创新发展的历史机遇;坚持发展是第一要义,始终把全面建设小康社会作为新世纪新阶段工人运动的主题,我们要在认真贯彻上级工会工作要求和安排部署的前提下,结合农垦系统实际,始终不渝地抓好“142”综合工程的实施。

“142”综合工程的1,是指突出出了一个核心即维权;4是指坚持和完善四项制度即职代会、平等协商集体合同、厂务公开、民主评议干部;2是指抓好二项创建即创建模范职工之家、创建和谐企业。这三部分,维权是核心、是根本、是工会工作的纲,四项制度是实现维权的途径、方法和保证,两项创建活动则是落实四项制度的成果体现和检验标志。

“142”综合工程,是每个单元既相对独立又相互关联的统一整体,缺一不可。

(一)关于主动依法科学维权。抓住三个重点:一是奠定坚实的维权组织基础。总公司(集团公司)和直属企业(子公司)两级工会主席要坚持在党员干部中选拔,按同级党政副职配备,任党委委员,参加党政召开的各种决策性会议;设董事会、监事会时,工会主席任职工董事,副主席任职工监事,确保各种决策性会议都有工会主席参加。各直属企业的基层生产经营单位,如农场的分场、专业公司等,其分工会主席也要按同级党政副职配备,参与本单位生产经营活动和重要问题的研究。通过组织落实,确保工会主席作为职工利益的代表者、职工意见的传达者,能够参与到企业各种重要事项的决策之中,为职工代言不留空白、不留死角。二是积极主动地做好源头参与。要把源头参与的重点放在涉及职工切身利益的改革方案、分配方案、工作部署、规章制度制定等重要问题的前期调研和决策参与上来。工会主席不论参加什么会议,讨论什么议题,头脑中要始终绷紧“维权”这根弦,扮演好自己的特定角色,既敢于坚持原则,又善于协调沟通,准确表达工会的主张和职工的意见,确保会议不作出妨碍或侵害职工权益的决议。三是积极主动地做好涉及职工切身利益的热点、难点问题的调处与化解工作。在做好经常性政策扶贫、资金扶贫、项目扶贫、信息扶贫的同时,要特别重视因灾返贫、因病返贫、因学返贫困难职工的及时救助,把“有困难找工会”的承诺落到实处,确保不出现职工因生活困难过不去而发生意外。

(二)关于健全和完善四项制度。要按照坚持完善、全面推进、“分类指导、重点督促”的思路,推动职代会、平等协商集体合同、厂务公开、民主评议干部制度在农垦企业进一步完善和全面落实。

蓝田县公安局工会

立足三基建设 建立工会维权委员会

本报讯 蓝田县公安局工会在全局民警职工的大力支持下,坚持以人为本,紧紧围绕县局中心工作,以“创建平安蓝田”和“三基工程建设”活动为主题,以“职工维权”为核心,依靠广大会员积极开展工会工作,全面履行工会职责,全心全意为职工服务。

通过建立工会维权委员会,按照“组织起来,切实维权”的工作方针,以职工为本,主动依法科学维护职工合法权益。努力畅通职工利益诉求渠道,及时反映职工的工作、生活、思想动态、心里意愿,提出合理化建议,解决职工的实际困难和问题,真正使工会成为“职工之家”。先后成立了职工书画、球类等文化、运动协会,为广大职工

职工代表大会制度要注重提高质量,锐意创新。一是职代会召开次数实行固定和灵活相结合。固定,为一年两次,间隔半年。灵活,为一年数次,间隔不定,急需即开,一会一题。二是职代会内容要拓展。除规定的常规议题外,要扩大评议干部的范围,即由原来只评议企业领导班子成员扩大到评议企业中层干部,并将中层干部的评议结果作为任用奖惩和向上级建议提拔使用的重要依据。三是要切实纠正一些企业临时召开职工

代表组长联席会议代替职代会审议决定重大问题的做法,坚持规范运作,该上职代会的议题,一定要召开职代会审议或决定。

平等协商集体合同制度要继续坚持和完善。一是要抓好组织落实,工会方协商代表变动后,要及时补选,并要及时提醒方力做好平等协商准备。力求做到平等协商定期化、经常化。二是加强调研,充分准备,提前通气,寻求共识,功夫下在协商前,提高平等协商的质量与效率。三是采取有力措施,确保集体合同的签订率、续签率达到100%。履约率达到98%以上,同时要签订女职工权益保护专项集体合同。

厂务公开制度要在规范化和广泛深入上下功夫。要认真总结厂务公开制度执行十年来的成功经验,针对存在的薄弱环节,结合农垦实际,采取得力措施,做到领导体制和运行机制规范、公开的内容规范、公开的途径与形式规范、检查监督的程序规范、公开的资料和档案管理规范。在规范化的基础上,进一步向纵深延伸和拓展,力求使企业的每个基层单位、每个职能部门和每个建设项目,应该公开的事项,纵向到底,横向到边。

民主评议干部制度要进一步完善实施办法。要在总结近几年实践经验的基础上,进一步修订完善民主评议干部实施办法,其要素是:总公司(集团公司)机关实行全员年度考代评议企业领导干部和后备干部及自管中层干部。同时,可以考虑在直属企业(子公司)干部提拔推荐、后备干部推荐时,由20%的职工代表和中层副职以上干部参加投票,个别谈话征求意见时有不少于15%的职工代表参与口头表达意见。

(三)关于两项创建活动。“两项创建”活动,要在总结经验巩固提高的基础上,更加注重创新。使创建活动深入发展,力争在两年内实现总公司(集团公司)直属企业(子公司)工会75%被命名为农垦内部模范职工之家,50%被命名为陕西省模范职工之家,并实现“全国模范职工之家”零的突破。同时对创建和谐企业要细化标准,制定规划,按项工作有序推进。要以构建和谐劳动关系为主线,按照重点推进、全面创建、点面结合的工作思路,推动和谐企业创建活动健康、深入、有序开展。

(陕西农垦工会主席 杨锦沅)

充分发挥自己的兴趣爱好和施展才华搭建好平台,也进一步的充实了“家”文化的内涵和实质。

通过年度“慈善一日捐,温暖千万家”的活动,为社会奉献爱心。县局工会主动走进基层、走进群众,县局领导和各部门共联系社区、村、组48个,联系弱势群体98人,深入扶持户200余人,帮助群众办好事60余件,向失学儿童、受灾群众捐款4000多元。县局工会在蓝关社区开展“警民鱼水情、平安社区行”的活动中,为辍川乡六郎关村办教师、孤寡老人捐款捐物结对子帮扶,体现了警民的鱼水情谊。

(张强 贺宾哲)

能让员工在民主管理的舞台上,扮演好角色,行使好民主权利,为企业变革注入新的活力。

一是从创新载体入手规范院务公开。建立“四簿一栏”,“四簿”,即院务公开会议记录簿、员工代表会议记录簿、意见反馈簿、公开内容记录簿;一栏,即院务公开栏;即由意见公开簿,由最初的侧重财务公开向其他各项事务延伸;即侧重公开结果向公开标准、程序等全过程延伸。重要事项及时公开,群众有疑问的随时公开,一般事项按时公开,把群众关心的内容全部亮底亮相。使院务公开从以前的被动公开变为主动公开;从事后公开变为事前公开;从会议上公开变为过程中公开。

二是从建章立制入手规范院务公开。制定了《院务公开实施办法》、《院务公开暂行规定》等各项规章制度,不断规范院务公开工作。

三、院务公开的根本是促进发展

近年来,我们坚持在公开中推进民主,在民主中推进变革,在变革中促进发展的思路,推出了一系列新的举措,着重抓好重点、难点和热点问题的公开,有力的促进了企业创新与发展。

一是搞好重点问题的公开,促进企业发展。凡是事关企业发展的重大决策和事项,不仅要提交职代会审议,自觉向员工公开,广泛发动员工献计献策,而且还分别在中层干部、科技人员、生产骨干等不同层面人员中、召开座谈会,

集中大家的智慧对发展规划反复论证、修改和完善。

二是搞好难点问题的公开,深化企业改革。企业改制后存在一系列亟待改革的重大问题,工资等基本政策一直执行的是事业单位工资制度,差距小,脑袋倒挂,不能真正体现科研人员的劳动价值。如果改,员工的观念还没有转变过来,如果不改,会造成大部分科研人员流失,怎么办?我们把企业的命运交给员工,把院务公开作为解决难点问题的突破口。及时召开职代会,为企业的发展注入了活力、走向自我发展的新阶段,连续多年保持了持续发展的良好势头。

三是搞好热点问题的公开,维护企业稳定。员工收入、医疗、住房问题是员工关心的热点问题,对这些问题的处理,关系到企业的稳定和发展。例如,我们针对员工反映我

争、择优的原则,做好干部选拔任用、竞争上岗和管理工

作,加强对民主推荐、民主测评、组织考核、任前公示、征求意见等工作的公开与监督。

二是监督的关键是管住“钱”。要想管住钱,首先是监管,监管靠程序,程序靠规范。实行了资金评审会制度,坚持集中研究、集体决定,防止多头审批、权利失控。建立了统一收支单据、统一设银行账户、统一进行会计核算、统一管理会计档案、统一规范核销程序、统一规范财务公开时间等“六统一”管理模式,杜绝了财务管理中下账不及时、非生产性开支过滥等问题发生,形成了源头制约、过程监督、结果公开的财务管理机制。

三是监督的核心是管住“权”。要想管住权,首先约束权,约束靠机制,机制靠公开。我们把物资采购作为院务公开的一个重点来抓,以计划严谨、采购及时、质量保证、价格合理为主要内容;以降低成本、保障供应、堵塞漏洞为主要目的。运用市场法则,采取公开招标、拍卖等方式,加强源头治理工作。

总之,通过院务公开、民主管理,为促进企业经济发展提供了许多有益的尝试。总结起来,有以下几点认识和体会:

一是这理由、那理由,不实行民主、公开就没理由。二是这困难、那困难,实行了民主、公开就不难。三是这形式、那形式,只有让员工满意才是好形式。四是这条路、那条路,实现和谐发展最终要走民主这条路。

西北化工研究院工会主席 宋传锋