

序

当前，首都北京正处于贯彻落实中央全面深化改革的部署和习近平总书记对北京工作的指示精神，按照新时期首都全国政治中心、文化中心、国际交往中心、科技创新中心的城市战略定位，坚持和强化首都核心功能，推动实施首都各项战略举措的关键时期。工人阶级是全面建成小康社会、坚持和发展中国特色社会主义的主力军，为实现中华民族伟大复兴的中国梦而奋斗是我国工人运动的时代主题。首都职工是加快推动实施人文北京、科技北京、绿色北京战略，加快建设国际一流的和谐宜居之都的关键力量。工会是党联系职工群众的桥梁和纽带，是国家政权的重要社会支柱。贯彻落实好习近平总书记对北京工作和工会工作的重要讲话精神，全面做好首都发展和管理各项工作，必须全心全意依靠工人阶级，必须充分调动职工群众的积极性，必须切实发挥工会组织作用。

2014年5月召开的北京市工会工作会议对进一步发挥工会组织作用的总体工作任务进行了明确的战略部署，要求深入贯彻落实党的十八大、十八届三中全会精神和习近平总书记对北京工作和工会工作的重要指示精神，坚持正确的政治方向，坚定不移走中国特色社会主义工会发展道路，强基固本、凝心聚力，改革创新、深化发展，着力加强劳动模范和技能人才两支队伍建设，着力加强维护职工权益工作法制化、制度化建设，着力加强服务职工体系社会化、网络化建设，努力促进职工体面劳动、舒心工作、全面发展，团结动员全市广大职工为实现中华民族伟大复兴

“中国梦”做出积极贡献。

作为全国第一份关于职工发展的规划,《北京市“十二五”时期职工发展规划》的出台,特别是其中提出的“以建设服务型政府、促进和谐社会建设为目标,充分发挥社会组织作用,在现有工会服务体系基础上,建立和发展北京市职工发展多层次服务体系,并与现有的社区服务体系和党建服务体系协同作用”,受到各界的广泛关注。首都职工更迫切地希望了解职工发展的相关权益,了解职工发展的服务体系建设目标。工会作为枢纽型社会组织,在推动职工发展事业中具有重要作用,工会组织作用的发挥离不开首都职工的理解与支持,更需要首都职工了解工会的服务内容。

为深入贯彻落实党的十八大、十八届三中全会精神和习近平总书记对北京工作和工会工作的重要指示精神,深入贯彻实施北京市工会工作会议以及北京市工会第十三次代表大会会议精神,配合北京市推进《北京市“十二五”时期职工发展规划》的实施进程,首都职工素质建设工程办公室主持编写了这部读本。读本紧紧围绕《北京市“十二五”时期职工发展规划》内容,以“首都工会为职工服务的方式与手段”为总揽,旨在使职工更清晰、更全面、更准确地把握自身的发展权益有哪些;以构建和谐劳动关系为主基调,树立促进企业发展,维护职工权益的理念,使职工明确自身发展与企业发展的关系;以相关的法律、法规政策为主要内容,引导职工树立依法维权的观念,更多了解工会并借助工会组织力量维护自身合法权益,以有效化解企业劳动关系矛盾、促进首都社会和谐稳定。

本书第一章至第七章分别由范丽娜、郭庆、龚钰淋、张孝梅、张丽、张莉丽及王晶晶撰写。王宏伟、王丽丽、张丽负责全书统稿工作,并由徐岩、范韶华与冯军承担编审工作。

第一章

认识“职工之家”——工会

- 一、工会基本知识 / 3
 - (一) 工会的发展历史是什么? / 3
 - (二) 工会的定位是什么? / 4
- 二、工会服务为职工 / 8
 - (一) 工会会员的权利和义务是什么? / 8
 - (二) 职工加入工会的好处是什么? / 11
- 三、职工加入工会组织 / 34
 - (一) 职工加入工会的条件是什么? / 34
 - (二) 职工加入工会的程序是什么? / 36

第二章

实现职工全面发展

- 一、实现体面劳动,促进职工发展 / 43
 - (一) 职工发展的主要目标是什么? / 43
 - (二) 职工发展的基本权益有哪些? / 44
 - (三) 体面劳动与职工发展的关系是什么? / 46
 - (四) 保障职工发展的途径有哪些? / 48
- 二、建设服务型工会,保障职工发展 / 50
 - (一) 首都工会在促进职工发展中发挥了什么作用? / 51

(二)建设服务型工会的“北京模式”是什么? / 55

第三章

保障职工平等就业

一、保障平等就业的法律政策 / 65

(一)常见的就业歧视有哪些? / 65

(二)保障平等就业的法律政策是什么? / 66

二、保障平等就业的措施 / 68

(一)如何保障职工平等就业? / 68

(二)如何帮助职工提高职业技能? / 71

(三)如何处理劳动争议? / 75

三、保障平等就业的关键 / 81

(一)签订劳动合同的意义是什么? / 81

(二)签订劳动合同需要注意什么? / 83

第四章

促进职工收入增长

一、最低工资标准 / 97

(一)什么是最低工资标准? / 97

(二)最低工资标准与正常劳动有什么关系? / 99

(三)最低工资标准的法律效力是什么? / 101

二、工资支付规定 / 103

(一)工资支付保障是什么? / 103

(二)工资支付的特殊情况是什么? / 105

(三)遇到工资支付违法现象怎么办? / 108

三、工资集体协商 / 112

(一)工资集体协商的内容是什么? / 113

(二)工资集体协商的程序是什么? / 114

(三)工资集体协商如何增长工资? / 117

第五章

维护职工职业安全

一、职业安全制度 / 123

(一)什么是安全生产规章制度? / 123

(二)职工安全生产的权利是什么? / 125

(三)职工安全生产的义务和责任是什么? / 127

(四)如何提高职工的安全生产水平? / 131

二、职工安全生产意识 / 136

(一)什么是安全生产意识? / 136

(二)如何促进安全文化建设? / 137

三、工伤认定与工伤保险 / 139

(一)什么是工伤? / 139

(二)如何享有工伤保险待遇? / 141

(三)工伤保险待遇有哪些? / 144

第六章

推动职工民主管理

一、职工民主管理的实现 / 151

- (一)什么是职工民主管理? / 151
- (二)职工民主管理的主要形式有哪些? / 154
- (三)如何实现职工民主管理? / 157
- 二、职工参与企业民主管理 / 160
 - (一)职工代表大会制度的作用是什么? / 161
 - (二)如何使职工参与企业民主管理? / 162
- 三、职工参与公共社会管理 / 170
 - (一)什么是公共社会管理? / 170
 - (二)如何保障职工参与公共社会管理? / 171

第七章

支撑职工职业发展——首都职工素质建设工程

- 一、职工职业发展的重要支撑平台 / 179
 - (一)首都职工素质建设工程的发展历程是什么? / 179
 - (二)首都职工素质建设工程的目标定位是什么? / 181
 - (三)首都职工素质建设工程的内容是什么? / 182
 - (四)如何发展完善首都职工素质建设工程? / 193
- 二、共享首都职工素质建设工程的资源 / 197
 - (一)首都职工素质建设工程对职工的意义是什么? / 197
 - (二)共享首都职工素质建设工程资源的对象有哪些? / 199
 - (三)如何申报首都职工素质建设工程的重点服务项目? / 200
 - (四)如何保障职工职业发展成果? / 205

第一章

认识“职工之家”——工会

中国工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织，是工会会员和职工合法权益的代表者和维护者。服务职工群众，是工会工作的出发点。让职工群众真正感到工会是“职工之家”，工会干部是最可信赖的“娘家人”，就要以职工最关心、最直接、最现实的利益为重点，叫响做实“职工有困难找工会”，为职工办实事、做好事、解难事，履行帮扶困难职工“第一知情人”“第一报告人”“第一协调人”“第一监督人”的职责。

工会是职工的“娘家”是职工遇到困难时求助的组织。不管职工遇到什么难题，工会都会倾力帮助职工解决。目前，北京市总工会已为职工提供了全方位、多样化的服务项目，如职业介绍、法律援助、困难帮扶等免费服务及文化消费、健身、就医等优惠服务，工会还为大龄青年牵线搭桥，帮助其解决婚姻问题。

热 点 追 击

“面对面、心贴心、实打实”活动

为切实做好新形势下职工群众工作，全国总工会于2012年1月在全国集中开展“面对面、心贴心、实打实服务职工在基层”活动，各级工会扎实开展了一系列下基层、接地气、办实事服务职工群众的活动。

北京市总工会以服务职工为基点，以劳动创造幸福为核心，广泛开展赞美劳动、歌颂劳动的职工宣传和文化活动；将“手拉手，暖心聚力，服务职工在基层”主题活动落到实处，大力开展调查研究，了解生产一线职工的思想和工作状况；切实做好帮扶和服务职工工作，积极推出“在职职工医疗互助保障计划”；深化实施送温暖工程，社会化、全覆盖地做好服务帮扶工作，全力打造京卡·互助服务卡工会服务名片；扎实推进“两个普遍”等重点工作。

北京市总工会还通过建设实体化“职工之家”，推动会站合一、会家合一，形成职工看得见、找得到的工会服务窗口，为职工提供包括入会、求职、困难帮扶等面对面服务；实名采集会员信息并办理318万张京卡·互助服务卡，将涵盖互助保障、生活服务等6大类服务项目搭载于其中，满足职工多样化需求，真正实现与职工“面对面、心贴心、实打实”。

基于工会维护职工权益的定位，《职工发展规划》提出要构建多层次职工服务体系，建设职工发展事业的服务网络：在现有工会服务体系基础上，建立和发展北京市职工发展多层次服务体

系，并与现有的社区服务体系和党建服务体系协同作用，以协调用人单位和职工，联合各类社会力量共同服务于职工发展事业；建立面向职工需要、致力于职工发展事业的组织基础和组织网络，建设与职工就业促进、社会保障、劳动保护、收入分配、民主参与和民主建设、职工教育和终身教育等与职工利益紧密相关的民生建设和社会建设问题的公共服务派送网络化体系。

工会是什么样的组织？如何加入工会？加入工会有什么好处？本章介绍了工会的相关知识，有助于职工了解工会，深入理解“有困难找工会”，更重要的是使职工能更好地维护自己的合法权益。

一、工会基本知识

（一）工会的发展历史是什么？

从18世纪末、19世纪初在欧洲资本主义国家诞生算起，工会组织已有200多年历史。在中国，工会产生于19世纪初，正式建立于20世纪20年代，至今也有近90年的历史。

在我国，早期工会组织萌芽于辛亥革命时期，出现了广州工团总会、湖南工业总会、四川工务总会等劳资混合体组织。在这期间也建立了一些工人群众自己的组织，如上海江南制造局的制造工人同盟会、商务印书馆职工的集成同志会、汉口租界的人力车夫同益会、汉口兵工厂的工业同盟会等。尽管这些组织都主张共和并维护职工权益，但还不能算是严格意义上的工会组织。

工会组织的成长与壮大是在中国共产党诞生前后。1921年11月21日成立的上海机器工会，是我国第一个革命性的工会组织，旗帜鲜明地提出了“谋本会会员的利益，除本会会员的痛苦”的宗旨。

1921年7月，中国共产党正式成立。在党的第一次全国代表

大会通过的决议中，明确提出把建立共和作为党的基本任务之一。为了加强工人阶级的团结，集中力量开展工人运动，8月11日，中共中央在上海建立中国劳动组合书记部（中国工会秘书处），作为党公开领导工人运动的总机关。

1925年5月1日，在党的领导下，在广州召开了第二次全国劳动大会。大会通过了《中华全国总工会总章》，正式成立中华全国总工会。

数据说话

工会会员人数大幅增长

1925年全总成立时，有基层工会166个，会员人数54万。

2013年6月底，全国基层工会组织总数已经达到275.3万个，工会会员总数达2.8亿人。覆盖基层单位637.8万家；其中农民工会会员总数接近1.1亿人，职工入会率达81.1%。与五年前相比，平均每年净增会员1448.5万人。

（二）工会的定位是什么？

工会是工人阶级的群众组织，是会员和职工利益的代表。中国工会自产生之日起，就将“全心全意为职工群众服务”作为工会的宗旨，按照促进企业发展，维护职工权益的原则开展活动，围绕中心，服务大局，全面履行建设职能、参与职能、教育职能、维护职能，突出履行维护职责，代表和维护企事业单位工会会员和职工的合法权益，努力协调劳动（人事）关系，推动构建和谐企事业单位。

工会组织立足广大职工需求，为职工提供全方位服务。当职工遇到困难的时候，工会就是职工的后盾，是职工的“第一知情人”“第一报告人”“第一协调人”“第一监督人”。“有困难找工会”不再只是一句口号，工会已经真正成为职工遇到困难时第一

时间想到的好帮手。

对于城市的弱势群体——农民工，工会全力帮助解决实际困难。北京市、区县职工服务中心以及街道、乡镇工会服务站的地址、电话、负责人姓名将通过报纸、网站等媒体公布，“12351 职工服务热线”也已 24 小时畅通，农民工可以通过这些渠道随时表达诉求。针对被欠薪农民工，北京市总工会采取首接责任制^①，记录农民工被欠薪的原因、金额、欠薪企业情况等具体事项，及时协调政府有关部门进行处理。此外，针对农民工购票难、乘车难、返乡难等问题，北京市将继续开行专列，如果乘坐同时间、同车次的农民工超过 20 位以上，工会组织还将提供信息咨询和订购团体票服务。

经验速递

“工会的福利待遇咱也能享受了”

关系到全国数以千万计劳务派遣工权益的《劳务派遣暂行规定》已于 2014 年 3 月 1 日正式实施，劳务派遣工的权益得到了进一步的发展与保障。

“工会提供的疗养助学等福利待遇咱也能享受了！”2014 年 11 月，在中建一局建设发展公司项目部加入工会的劳务派遣员工李林兴奋地说。劳务派遣员工由于劳动关系属于不同的单位，有的劳务派遣单位没有建立工会组织，许多派遣员工不是工会会员，从而导致该群体在会员活动与福利方面与公司合同制员工存在差异。

今年 8 月，中建一局建设发展公司工会率先在集团开展劳务派遣工入会工作，与劳务派遣单位协商，双方签订了相关协议。协议约定，劳务派遣员工应首先选择参加劳务派遣公司的工会组织，由劳务派遣公司工会委托建设发展公司工会代其进行会员管理；劳务派遣公司没有建立工会组织的，劳务派遣员工可直接参加建设发展

^① 首接责任制是指服务对象到单位咨询或办理有关事宜，首接工作人员必须负责解答或交主办人员办理的一项制度。

公司工会。

劳务派遣员工入会后，建设发展公司统一带领其参加工会组织开展的文娱活动、体育比赛、员工疗养、员工关爱等各项活动。

可享受该公司工会为项目部职工之家建设提供的每人近 1000 元的经费支持，与公司正式合同制员工享受同等会员福利待遇。

对于劳务派遣工，北京市总工会加大保护力度，把维护劳务派遣工权益工作作为重点。一是大力开展劳务派遣企业建立工会、组织劳务派遣工加入工会的集中行动。按照“源头入会、委托管理、双向维护”的原则，力争实现 90% 以上的劳务派遣企业建会，90% 以上的劳务派遣工入会。二是用工单位召开职代会，要吸纳劳务派遣工代表列席参加；在推荐劳模和企业评优评先等活动中，逐步实现劳务派遣工与正式职工享有同等待遇。三是全市各级工会督促劳务派遣企业与劳务派遣工签订集体合同。在奖金和福利待遇方面，推动实现劳务派遣工与用工单位同岗位职工享受同等待遇，实现同工同酬。

在日常工作生活中，工会着力构建服务职工工作体系，以实现救助、维权、服务一体化为方向，为职工提供全方位、个性化、普惠制的服务，让职工感受到工会“职工之家”的温暖。为满足职工精神文化生活需求，提供精神性、文化性、发展性的服务，一些企事业单位工会成立了文学协会、书画协会、球类协会等，举办了 many 特色活动，如“三八”巾帼展风采、“五一”技能大比武、职工文化活动月等，丰富职工的文化生活；开设了职工书屋，帮助职工业余时间学习充电，提升职业技能，增强工会“职工之家”的归属感。

工会是职工的“娘家”，工会主席是职工维权的“娘舅”。但在有些企业，职工甚至不知道工会主席是谁、工会的办公室在哪里。为改变这种状况，让工会真正贴近职工，真心实意服务职工，中华全国总工会在 2012 年推出了《关于在企业工会实施

“工会组织亮牌子、工会主席亮身份”的意见》。“双亮”，就是亮工会的职责和义务，亮工会的服务和作为，亮工会的胆识和担当，亮工会的精神和气概，亮工会的诚信和承诺；就是把企业工会由“幕后”推到“幕前”，不仅进一步增加了工会工作的透明度，更扫清了职工与企业工会之间的无形障碍。既是“亮”给企业经营看，让他们明白工会有监督企业依法用工的权利；也是“亮”给职工看，让广大职工放心，工会时时刻刻在专注职工，为职工当“护卫”作“靠山”，维护职工合法权利。

视野拓展

北京“五亮”工程推动职工“四权”发展

2013年年初，北京市总组织部制定发出《关于进一步加强和创新基层单位“职工之家”建设提高服务职工能力的意见》，以创新和规范基层工会职工之家建设为载体，推动“双亮”工作落实，并结合首都实际，进一步加强“职工之家”实体化、信息化建设，将“双亮”拓展至“五亮”，即：

“亮牌子”。各基层单位在方便职工的位置设立专门活动场所，在显著位置标明“职工之家”，配备相应的办公设备、活动设施，并设置劳动争议调解室、职工减压室、职工书屋、职工学习室等场所。

“亮身份”。工作人员要佩戴统一标识，工会主席要向职工公布手机号码、电子邮箱。

“亮制度”。将“职工之家”人员分工、管理办法等工作制度“上墙”。

“亮项目”。除“职工之家”室内公布服务项目外，室外要设置宣传栏，定期发布服务项目、活动信息，每年年初发布工作计划。

“亮程序”。根据工作职责和不同服务项目特点，制定工作程序，以流程图形式对职工公开，让会员和职工一目了然。

市总组织部介绍，2013年9月底前，全市国有企业基层工会“五亮”达标率基本实现100%；到2013年年底，全市50人以上的基层工会“五亮”达标率基本实现100%。



二、工会服务为职工

(一) 工会会员的权利和义务是什么？

《中国工会章程》规定的工会会员的权利和义务，体现了我国工会的本质。每个工会会员享有一定权利，同时也必须履行应尽的义务。

表 1-1 工会会员的权利和义务

权利	义务
选举权、被选举权和表决权。	学习政治、经济、文化、科学、技术和工会基本知识。
对工会工作进行监督，提出意见和建议，要求撤换或者罢免不称职的工会工作人员。	积极参加民主管理，努力完成生产和工作任务。
对国家和社会生活问题及本单位工作提出批评与建议，要求工会组织向有关方面如实反映的权利。	遵守宪法和法律，践行社会主义核心价值观，维护社会公德和职业道德，遵守劳动纪律。
在合法权益受到侵犯时，要求工会给予保护。	正确处理国家、集体、个人三者利益关系，向危害国家、社会利益的行为作斗争。
工会提供的文化、教育、体育、旅游、疗休养事业、生活救助、法律服务、就业服务等优惠待遇；工会给予的各种奖励。	维护中国工人阶级和工会组织的团结统一，发扬阶级友爱，搞好互助互济。
在工会会议和工会媒体上，参加关于工会工作和职工关心问题的讨论。	遵守工会章程，执行工会决议，参加工会活动，按月交纳会费。



工会会员享有以下六项权利：

1. 选举权、被选举权和表决权。

这是工会会员最基本、最重要的权利，是指工会会员有选举出席和被选为工会代表大会代表和工会组织领导人的权利。在工会会议上有权对工会组织领导人、候选人和工会的决议决定表示赞成、反对或弃权的权利。

2. 对工会工作进行监督，提出意见和建议，要求撤换或者罢免不称职的工会工作人员。

如果工会负责人不能代表大多数会员的利益，不为会员说话，会员可以要求撤换或者罢免不称职的工会工作人员。

3. 对国家和社会生活问题及本单位工作提出批评与建议，要求工会组织向有关方面如实反映的权利。

这是会员参与管理国家事务、社会事务的途径和形式。会员可以通过工会组织反映自己对国家和社会生活方面的意见，也有权通过工会组织对本单位工作提出批评和建议，进行民主参与、民主监督。

4. 在合法权益受到侵犯时，要求工会给予保护。

职工加入工会的首要目的，是要求工会能够代表和维护自身的合法权益。

5. 工会提供的文化、教育、体育、旅游、疗休养事业、生活救助、法律服务、就业服务等优惠待遇；工会给予的各种奖励。

会员有参加工会组织的各种活动，并享受所规定的优惠待遇的权利。工会还为会员所需的生活救助、法律服务、就业服务等方面提供保障。

6. 在工会会议和工会媒体上，参加关于工会工作和职工关心问题的讨论。

会员有权在工会会议上对工会组织的决议、决定进行讨论和

表决，表示自己赞成或者反对的意见，任何人不得干涉。会员有权在报刊上参加关于工会工作的讨论，发表自己对工会工作的意见和建议。

工会会员应履行以下六项义务：

1. 学习政治、经济、文化、科学、技术和工会基本知识。

广大会员一方面要提高思想道德素质和科学文化技术素质，争做知识型职工；另一方面要学习工会基本知识，不断增强工会意识和会员意识，正确行使工会会员的各项权利，履行会员义务，做一名合格的工会会员。

2. 积极参加民主管理，努力完成生产和工作任务。

广大会员应增强责任感，积极参与单位民主管理，推进单位的和谐发展。既要在民主管理中充分发挥作用，还要发扬主人翁精神和改革创新精神，做好本职工作。

3. 遵守宪法和法律，践行社会主义核心价值观，维护社会公德和职业道德，遵守劳动纪律。

广大会员应认真学习和遵守法律法规，遵守社会公德和职业道德。应遵守劳动纪律，保证生产工作的正常进行。要自觉地以法律法规约束自己的行为，践行社会主义核心价值观，以理性合法的形式表达自己的利益诉求，维护单位和社会的和谐稳定。

4. 正确处理国家、集体、个人三者利益关系，向危害国家、社会利益的行为作斗争。

每一个会员应识大体、顾大局，把国家和集体利益放在首位，自觉向一切危害国家、社会利益的行为作斗争。工会会员要支持改革、参与改革，做到局部利益服从全局利益、个人利益服从组织利益、眼前利益服从长远利益，推进所在单位的改革与发展。

5. 维护中国工人阶级和工会组织的团结统一，发扬阶级友爱，搞好互助互济。

所有会员都有义务维护工人阶级队伍的团结和工会组织的统一，自觉维护党执政的阶级基础。每个会员都有义务在生产和工作上互相协作、共同进步，在生活上团结友爱、互助互济。

6. 遵守工会章程，执行工会决议，参加工会活动，按月交纳会费。

遵守工会章程是对会员最基本的要求；执行工会决议是会员必须遵守的组织原则；按时交纳会费是会员应尽的义务和对工会组织的支持；参加工会活动是会员行使权利、履行义务、发挥作用、接受组织约束的基本途径。

（二）职工加入工会的好处是什么？

职工加入工会的好处是可以“有困难找工会”。北京市各级服务型工会组织为职工提供了社会化、网络化便捷的服务。

职工心声

加入工会好处多

工会教我签合同 北京远东仪表有限公司 俞静

来到远东后，我就成了工会的一员，有什么难题时工会总会帮助解决。就拿签订劳动合同来说，工会就教我在签合同时应该注意哪些方面，教会我如何用法律维护自己的权益，有了工会自己就好像有了靠山。

工会代表替我说话 兴邦物业管理公司 李亚伟

由工会代表我们职工进行工资集体协商。工会代表职工方和企业方坐上了谈判桌，劳资双方按照规范程序，最终达成提高职工年平均工资以及企业最低工资标准的协议，实现了职工年平均工资增长9%，最低工资相较去年增长20%。

工会互助帮我一把 北京路桥瑞通养护中心有限公司十一处 孙环

休完产假，由于家里有困难，领导边询问边帮我解决问题，帮

我重新调换一个新的部门和工作岗位，让我更好地照顾家庭，让我感觉到单位这个大家庭带给我的温暖。

职业助推帮我圆梦 戎威远保安服务（北京）有限公司 刘占敏

真没有想到，我高中毕业十多年，居然还可以有机会参加成人高考，圆自己的大学梦。我是河北人，来北京已经 12 年，目前在保安公司办公室工作。我之所以能够有机会再读书，得益于我加入了工会，成为工会会员。如果我不是工会会员，就没有这个机会了。

北京的职工加入工会组织后，可以获取困难帮扶、法律援助、互助保障、职业介绍、职业培训、生活服务、婚姻家庭七类服务项目。

表 1-2 北京工会提供的七类服务项目

服务项目	内容
困难帮扶	就业、医疗、助学、两节送温暖等
法律援助	劳动争议调解、购买法律服务、网络法律服务
互助保障	医疗互助、非工伤意外伤害及家财火灾等
职业介绍	面对职工及其子女、农民工等人群
职业培训	素质教育、技术技能、学分银行、助推计划等
生活服务	互助保险、文化体育、医疗检查等
婚姻家庭	婚姻家庭建设协会、单亲职工家庭联谊活动

1. 困难帮扶

为深入贯彻北京市工会工作会议和市工会十二大精神，落实市总工会《关于深化送温暖工程的实施方案》，2010 年，市总工会积极采取项目制、社会化的帮扶模式，整体推进工会帮扶困难职工工作。2010 年 7 月 16 日，市总工会下发了《北京市总工会关于实施困难职工项目制帮扶工作的意见》（以下简称《意



见》),要求各级工会要本着“量力而行,尽力而为”的原则,满腔热情地帮助困难职工解决困难。

《意见》中明确提出帮扶目标任务:对纳入困难职工档案的低收入职工家庭实施就业、医疗、子女助学等专项帮扶救助,对因突发事件和意外灾害造成临时生活困难的职工家庭实施临时应急帮扶救助,力争使职工家庭在党和政府、工会组织以及社会各界的共同帮助下,实现脱贫解困或在一定程度上缓解生活压力的目标。根据《意见》要求,市总工会每年根据具体帮扶需求和帮扶重点,制订并推出每个帮扶项目的具体方案。

困难帮扶服务项目包括:就业、医疗、助学、困难劳模、农民工、两节送温暖、社会合作、临时应急专项帮扶等方面。

(1) 就业专项帮扶

针对待岗失业人员、困难职工的未就业子女等就业困难群体,市总工会推出了“对接式”“订单式”“跟踪式”三种形式的全方位就业专项帮扶。

“对接式”帮扶是通过调查了解待岗失业人员、困难职工未就业子女等就业困难群体的技能特点和就业需求,根据其需求对接用人单位和用人单位,举办专场招聘会,发挥三级服务体系作用,开展“点对点”就业推荐服务,有针对性地为就业困难人员创造就业机会。

“订单式”帮扶是根据用人单位的岗位需求订单,对就业困难人员进行岗位订单所要求的知识和技能培训,通过技能提高帮助就业困难人员实现就业。

“跟踪式”帮扶则是对参加招聘会未达成就业意向的人员,继续跟踪帮助推荐工作岗位;对于达成就业意向的人员,对其就业情况进行跟踪。

(2) 医疗专项帮扶

在对困难职工上年度医药费支出情况进行调查的基础上，视情况给予自付医药费负担过重的困难职工家庭适当救助。

每年3月，市总工会都要下发《关于开展困难家庭医疗帮扶救助工作的通知》（以下简称《通知》），对困难职工上年度医药费负担情况调查工作提出具体要求，公布帮扶条件和标准。市总工会要求各单位工会根据《通知》精神，安排实施本单位的医疗救助工作。

帮助符合救助条件的职工填写《北京市总工会医疗帮扶救助申请表》，同时要求职工提交本人上年度（1月1日—12月31日）的医疗费用单据复印件。

各单位工会对申请救助的职工在一年内享受的各项社会保险、救助政策及自付医药费情况进行核查确认，对符合救助条件的，由单位工会报送上级工会。

对符合救助条件的职工，各单位工会将参照市总工会公布的标准先行帮扶救助。本单位医疗救助资金不足部分可将材料上报市职工服务（帮扶）中心解决。

（3）助学专项帮扶

针对困难职工子女，每学年开学前开展“金秋助学”专项帮扶：通过政策宣传，帮助符合政府救助条件的困难职工子女落实政府相关助学政策；对政府救助政策尚未覆盖或经政府救助后仍存在困难的职工子女提供助学专项帮扶。

每年7月，市总工会都要下发《关于开展“金秋助学”活动的通知》，根据北京市教育救助政策的调整情况，公布当年资助困难职工子女的条件和标准。

各单位工会在本单位开展助学政策宣传活动，帮助符合条件的职工申请和享受相关救助政策；为符合资助条件的在档困难职工及其子女填写《北京市总工会“金秋助学”活动资助申请表》，



报上级工会。

对符合救助条件的职工，各单位工会将参照市总工会公布的标准先行帮扶救助。本单位助学救助资金不足部分可将材料上报市职工服务（帮扶）中心解决。

（4）困难劳模专项帮扶

针对生活困难的市级和全国劳模，每年分别由市民政“福利彩票基金”和全总劳模“三金”（即春节慰问金、生活困难补助金、特殊困难帮扶金）出资，为其发放生活困难补助金。

针对市级劳模，市总工会联合市民政局，每年从“福利彩票基金”中出资 50 万元资助，根据北京市生活困难的市级劳模实际情况，酌情发放困难补助金。

针对全国劳模，每年由全总发放“三金”。春节慰问金，根据每年资金情况，确定当年发放标准；生活困难补助金，根据每年资金情况，将每位全国劳模工资补到一定标准；特殊困难帮扶金，根据劳模患重大疾病等特殊困难情况，给予一定金额的帮扶。

（5）农民工专项帮扶

针对农民工就业、劳动保障等方面的困难，全年不间断开展就业劳保帮扶救助活动。

每年春节过后，市总工会与政府有关部门开展“就业援助春风行动”，通过就业政策宣传、组织招聘会等方式帮助农民工实现就业。

每年 3 月，开展“劳动合同宣传月”活动，通过举办劳动与社会保障政策的宣传、咨询等活动，帮助农民工提高依法维权意识和能力。

每年 5 月，开展“民营企业招聘周”活动，通过举办民营企业系列招聘会，帮助农民工实现就业。

每年 10 - 11 月，开展劳动合同、工资、社会保险等执行情

况大检查，督促用人单位为农民工签合同、保工资、上保险，维护农民工劳动经济权益。

每年元旦春节期间，开展“平安返乡活动”，帮助农民工平安返乡过年。

（6）两节送温暖专项帮扶

每年元旦、春节期间，为所有纳入困难职工档案的职工发放慰问金，由市总工会与基层工会共同负担。

每年8-9月，市总工会根据政府公布的低收入标准，部署当年全市困难职工摸底调查及数据统计工作。各级工会每年10月底通过“全国工会帮扶工作管理系统”将困难职工档案及相关数据上报至市总工会权益部。每年11-12月，由市总工会对当年全市困难职工情况进行汇总、分析，制定下发两节送温暖意见，对两节送温暖活动提出具体要求，对慰问金发放办法、标准及与基层的分担比例做出规定。最后，在两节期间，为所有在档困难职工发放慰问金。

（7）社会合作专项帮扶

市总工会通过与社会上的爱心企业合作的方式，为广大职工提供帮扶，目前，已经开展的有“温暖劳模健康管理工程”专项帮扶、英智“爱心光明行”专项帮扶、“爱在精诚·赢在未来”助学专项帮扶。

“温暖劳模健康管理工程”专项帮扶由北京市总工会、北京市温暖基金会联合爱康国宾集团共同发起，为北京劳动模范和先进工作者等提供系统的健康管理计划，涵盖“电子健康档案”“健康体检”“疾病危险性评估”等内容。爱康国宾360度健康管理服务将为劳模预防癌症、心血管病和糖尿病等慢性疾病，提升健康状况设置一道安全阀。未来五年，每年将向2000名劳模提供每人市场价值1080元、总价值216万元的健康体检项目检查

和健康管理服务。工程五年累计总价值将超过 1000 万元，由爱康国宾集团全程免费提供。

英智“爱心光明行”专项帮扶由市总工会与北京英智眼科医院联合，计划从 2010 年至 2019 年间，为困难职工及相关人员提供免费眼部检查和优惠手术等服务。各区县、产业工会或各单位工会可组织符合条件的职工统一报名，或职工个人本着自愿原则，自行与“12351”职工服务热线或英智眼科医院联系，预约检查及手术。

热 点 追 击

“爱心光明行”具体服务

纳入困难职工档案的职工其配偶、父母、子女可享受免费眼部检查，符合手术条件的老年性白内障患者可以接受单眼免费手术。每年根据职工的实际需求提供 100 例救助。

持“京卡·互助服务卡”的职工在英智眼科医院接受白内障手术，医保报销之外的自费部分单眼减免 500 元/人次；可接受准价值 1200 - 2000 元/分子矫正近视眼手术 8 折优惠；在英智眼科医院一次性住院治疗时间超过一个月的，可减免当月医保报销之外的患者自费部分 600 元/人次；带领 16 岁以下子女到英智眼科医院就诊，可免除基本检查费用（价值 55 元/人次）。

“爱在精诚·赢在未来”助学专项帮扶由市总工会与北京精诚教育集团合作，2010 年开始以困难职工在小学阶段就读的子女为教育对象，由市温暖基金会负责在全市招收 60 名三、四年级品学兼优且具有语言天赋的孩子，提供 6 年免费少儿英语辅导。

(8) 临时应急专项帮扶

针对未纳入困难职工档案的职工和农民工，以及因患重大疾病、遭遇自然灾害、突发事件等原因造成生活难以为继的职工，在基层工会先行帮扶救助的基础上由市职工服务中心给予临时应急救助。同时，北京市温暖基金会也为职工提供临时应急专项

帮扶。

北京市温暖基金会是由北京市总工会主管的4A级公募基金，其前身为1995年正式成立的北京市职工送温暖基金会。2009年，按照北京市总工会提出的“调整、适应、改革、创新”工作思路，“北京市职工送温暖基金会”更名为“北京市温暖基金会”，并从市总工会的部门中脱离出来，招聘专业人员按照开放的公益项目进行社会化运作。其中，探索和建立子基金或专项基金募资模式是北京市温暖基金工作创新的最大亮点。

目前，北京市温暖基金会下设的子基金、项目基金总数已达22个，共有三种模式：一是针对不同职工群体及职工设立的专项基金，如“时传祥环卫工人专项温暖基金”“暖的士基金”“首都教职工爱心基金”；二是针对不同项目设立的专项基金，如1000万元的“淦清助学基金”、700万元的“京汉单亲母亲爱心基金”以及温暖玉树基金、温暖舟曲基金、温暖雅安基金、暖疆基金；三是依托产业工会、区域工会设立的服务本企业、本区域职工的专项基金，如“全聚德爱心基金”“北控集团阳光专项基金”“首农爱心专项基金”地铁公司以及东城、西城、朝阳、丰台、房山、大兴等区县和开发区的子基金等。



据统计，截至2013年10月为止，22个子基金、项目基金到账资金累计5189万元，累计发放救助金2001万元，累计救助困难职工13660人。其中“时传祥环卫工人专项温暖基金”累计收到捐款1001.5万元，已向195名一线环卫工人发放救助金171万余元，最高单人次救助金额达5万元。

2. 法律援助

(1) 劳动争议调解网络

针对非公企业劳动争议案件大幅攀升的现状，市总工会与人力社保局、司法局、法院、信访办、企联建立了六方劳动争议调解联动机制，并向区（县）、街道（乡镇）、企业延伸，形成横向到边、纵向到底的全覆盖劳动争议调解网络。

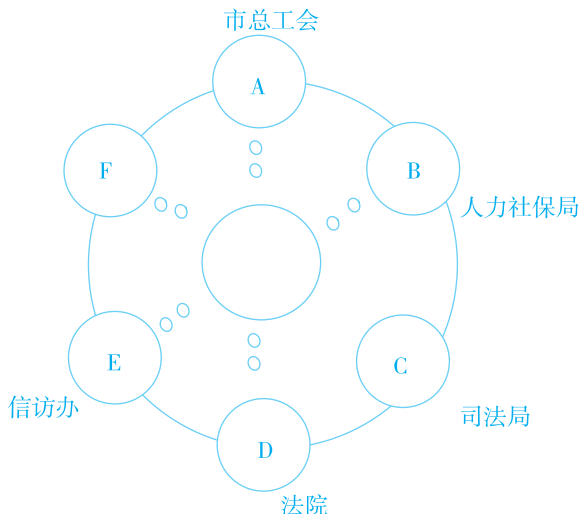


图 1-1 北京市六方联动的劳动争议调解机制

六方联动机制每年召开年度北京市劳动争议调解联动机制工作会，各成员单位分别通报年度开展劳动争议调解工作情况，以及下一年度工作安排。通过联动机制这一平台实现资源共享、有效联动、共同维护的目标，在促进区域劳动关系和谐稳定，依法维护劳动者合法权益中发挥积极作用。

除此之外，北京市还搭建了覆盖地方以及覆盖市属国有企事业单位的劳动（人事）争议调解组织。目前，全市 500 多个工会服务站承担起劳动争议调解的工作职能，与区县劳动争议调解中

心上下联动。通过建立区域性劳动争议调解机构，不断完善企业劳动争议调解组织。几年来，全市劳动争议调解组织共调解成功 6.23 万件，涉及金额 5.48 亿。

覆盖地方的三级劳动争议调解组织，主要包括市劳动争议调解中心、区县劳动争议调解中心和街乡劳动争议调解室。在市职工服务中心设立劳动争议调解指导中心，在区县职工服务中心设立劳动争议调解中心，在街道乡镇具备条件的司法所设立劳动争议调解室。

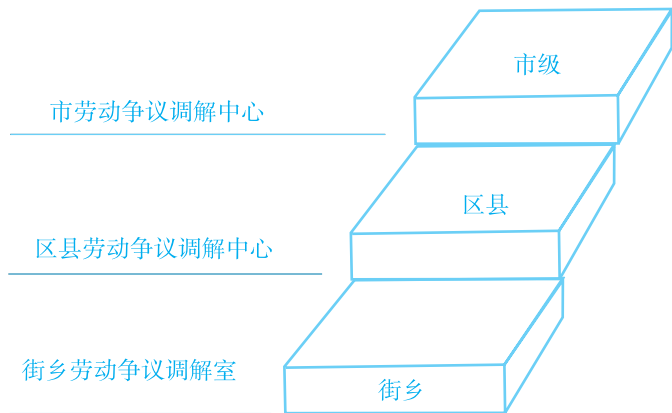


图 1-2 覆盖地方的三级劳动争议调解组织

三级劳动争议调解组织对基层的具体要求是：在职工人数 5000 人以上的局（总公司）及企业集团设立劳动争议调解中心，在职工人数 100 人以上的企业建立完善劳动争议调解委员会，在职工人数不足 100 人的企业设立劳动关系协调员。

（2）购买法律服务

为了提供更加专业的职工法律援助，北京市总工会通过购买服务方式，每年投入 1500 余万元，聘请 21 家律师事务所中的 400 余名律师服务于各级劳动关系调解组织，轮流“坐阵” 400

个工会服务站，免费为困难职工提供法律服务，使职工遇到的劳动法律问题及时得到解决。

这些律师志愿者均为注册专职职业律师，从事劳动法或相关业务执业年限在5年以上。他们每天轮流在北京现有的400余个工会服务站值班，为职工提供劳动法律、法规和政策咨询，代写法律文书等，还为外地农民工、符合条件的北京市职工免费打官司。

（3）网上法律服务

北京市总工会利用“12351”职工服务信息平台，开展职工法律政策网上咨询、网上服务，提供法律政策咨询、法律求助服务，实现市、区县职工服务（帮扶）中心和街道乡镇工会服务站三级法律服务信息与局总公司和企业集团工会的法律服务信息共享，全市劳动争议调解组织开展情况及职工法律诉求信息的全覆盖。区县、街道乡镇发生劳动争议重大案件和职工群体性事件，通过“12351”职工服务信息平台快速报送市总法律服务中心，增强了工会迅速反应、及时调处的能力。“12351”职工服务热线已承接了近千个调解件，主动为职工排忧解难，实现了为企业和职工提供“法律咨询、劳动争议调解、劳动争议仲裁、法律诉讼”真正意义上的“一条龙”式维权服务。

3. 互助保障

2013年，北京市“1+9”文件中《关于进一步推进职工互助保障工作的实施方案》（以下简称《方案》），提出了要进一步推进职工互助保障工作。《方案》提出互助保障工作的目标是：

依托三级服务体系工作平台和京卡·互助服务卡，力争用三年时间实现职工互助保障全覆盖，让每名工会会员都享有门诊和住院医疗互助、重大疾病互助、意外伤害互助“三位一体”的职工互助保障，直接受益职工达到100万。



持有京卡·互助服务卡（以下简称京卡）的会员免费享有的《在职职工医疗互助保障计划》和《非工伤意外伤害及家财火灾损失互助保障计划》，年度赔付金额分别达到 2 亿元和 1500 万元。

需缴纳一定互助费的六项互助保障计划，年度投保金额达到 1.2 亿元，覆盖职工 180 万。

（1）在职职工医疗互助保障计划

《方案》提出要重点推进《在职职工医疗互助保障计划》。

2012 年 4 月 23 日，市总工会推出了《在职职工医疗互助保障计划》，为会员提供医疗保险以外的补充保险。会员因病住院，医疗保险以外不能报销的费用可按一定比例报销，并自动拨到会员所持的京卡上，极大缓解了重病会员的医疗负担。这是市总工会按照“普惠制，全覆盖”原则，为缓解职工普遍关心的看病难、看病贵问题，面向全市在职职工推出的一项互助保障计划，所有工会会员均可免费享有。

通过采取信息化、扁平化、网络化运作模式，简化管理操作流程，使职工方便、快捷、高效地得到理赔；通过对接市社保中心医保数据，定期逐级反馈职工医保赔付信息，提高京卡办卡率，扩大受益人群；通过对接市卫生系统新农合数据信息，提高新农合参保职工覆盖比例；通过与京卡信息更新数据、工会经费税务代收更新数据、工会组建和发展会员更新数据相对接，形成互助保障动态数据库。

参加此计划的在职职工患病，凭北京市医保认可的医疗机构开具的“北京市门诊收费专用收据”“北京市医疗保险住院费用清单”，针对其中由个人承担“自付一”超过起付线部分的费用，最高每人每年可享互助金 100653 元。计划依据北京市基本医疗保险的相关政策规定，门诊治疗、住院治疗的“自付一”费用可享受医疗补助。目前，门诊医疗起付线为 1800 元，住院医疗起付线为 1300 元，二次以上住院起付线为 650 元。

在京工作的非工会会员职工，也可以自愿缴纳每人每年 60 元互助费参与此项保障计划。

经验速递

互助保障计划报销“自付一”

“自付一”指职工年度产生的医疗费用在基本医疗保险支付范围内，但是按照基本医疗保险的相关规定不予报销的、应由个人负担的那一部分费用，其中包括基本医疗保险起付线以下部分以及超过起付线以上应由个人按比例负担的部分。

报销部分计算方法：

从起付线至封顶线部分，给予报销 20%。

封顶线以上达到 5 万元的，给予报销 40%。

5 万元到 10 万元的，给予报销 60%。

10 万元到 15 万元的，给予报销 80%。

(2) 非工伤意外伤害及家财火灾损失互助保障计划

2011 年起，市总工会开始为全体工会会员免费提供非工伤意外伤害及家庭财产遭受火灾损失互助保障，并提供工会会员服务卡。

2011 年 1 月 1 日起，《非工伤意外伤害及家财火灾损失互助保障计划》将家财火灾救助金的最高限额由原计划的 3000 元提高至 10000 元，非工伤意外伤害标准由原来的 33 条扩大至 243

条，一般性骨折与皮肤撕裂伤等非致残因素均纳入到救助项目。随着持卡人数的增加，今后将会有更多的职工从中受益。

表 1-3 北京市工会会员非工伤意外伤害及家财（火灾）损失互助保障计划方案简表

保障范围	保障金	赔付准则
因非工伤意外伤害事故导致身故	20000 元	意外伤害死亡
因非工伤意外伤害事故导致残疾	最高 5000 元	根据残疾伤残程度
火灾导致的家财损失给付	最高 10000 元	意外火灾造成的房屋及室内设施的损失，根据消防部门出具的《火灾事故认定书》确定的财产损失金额，按 10% 给予救助，最高给付救助金 10000 元

（3）六项需缴纳互助费的在职职工互助保障计划

《方案》提出要继续推进缴纳互助费的保障计划，包括《在职职工住院津贴互助保障计划》《在职职工住院医疗互助保障计划》《在职职工重大疾病互助保障计划》《在职职工特殊疾病互助保障计划》《在职职工意外伤害互助保障计划》和《在职职工子女意外伤害互助保障计划》。这六项保障计划是职工互助保障体系的重要组成部分，要按照广覆盖、多层次、可持续的要求发展好、培育好、运行好、管理好，整体推进，全面实施；要创造更多条件、汇集更多资源、集中更多力量，使每名工会会员享有三项以上职工互助保障计划，真正为职工筑起全方位的抵御风险的坚实防线。



表 1-4 在职职工互助保障计划简表

保障计划	保障范围	参保条件	保障期	互助费	保障待遇			
在职职工住院津贴互助保障计划	住院津贴	凡本市行政区域内所有机关、企事业单位在职职工均可参加。	一年	60 元/人	被保险人在保障期因病(含意外)在本市医保定点医院住院 3 天以上,从住院第 4 天起给付每天 40 元的住院津贴,最高 180 天,最高给付互助保障金 7200 元(精神类疾病除外);			
在职职工特殊疾病互助保障计划	子宫颈癌	凡年满 16-60 周岁的北京市在职职工,由单位工会组织职工统一参保;参保人数须占单位女职工总数的 60% 以上;单位职工少于 30 人的,必须 100% 参保。	二年	36 元/份(最多二份)	免费期	30 天		
	输卵管恶性肿瘤				减责期	31-90 天	慰问金 1000 元/份	
	子宫内膜癌				责任期	90 天后	互助金 10000 元/份;养老金 2000 元/份;补助金(首次住院)26 元/天/份,最长 180 天;最高互助金额取额 16680 元/份	
	绒毛膜癌							
	卵巢癌							
乳腺癌								
在职职工意外伤害互助保障计划	意外伤害	凡年满 16-60 周岁的北京市在职职工,由单位工会组织职工统一参保;参保人数须占单位职工总数的 50% 以上;单位职工少于 30 人的,必须 100% 参保。	一年	26、50、74、100 元/份	标准	26/32	50/62	74/93
					伤残补助金	最高 6000 元	最高 12000 元	最高 18000 元
					生活补助金(每日)最长 180 天	20	30	45
					住院补助金(每日)最长 180 天	15	30	45
					身故和丧葬互助金	15,000	30,000	45,000
					最高互助金额	21,300	40,800	61,200

续表

保障计划	保障范围	参保条件	保障期	互助费	保障待遇				
					互助费	伤残互助金	康复最长 180天	住院最长 180天	精神抚慰、 丧葬
在职职工子女意外伤害互助保障计划	意外伤害	凡年满16-60周岁的北京市在职职工,其子女未滿18周岁,身体健康(超过18周岁的在校学生也可参加),由职工所在单位工会组织职工统一参保;参保人数须占单位职工总数的50%以上;单位职工少于30人的,必须100%参保。	一年	50元/份(最多四份)	50	最高10000	27/天	15/天	20,000
					100	最高20000	54/天	30/天	40,000
					150	最高30000	81/天	45/天	60,000
					200	最高40000	108/天	60/天	80,000
在职职工住院医疗互助保障计划	住院	凡已参加北京市基本医疗保险的,年满16-60周岁的北京市在职职工,由单位工会组织职工统一参保;参保人数须占单位职工总数的70%以上;单位职工少于30人的,必须100%参保。	一年	50元/年	首次投保 免责期	30天	住院次数	起付线扣除	给付比例
							首次住院	1300	60%
							二次住院	650	50%
							三次住院		50%
在职职工重大疾病互助保障计划	急性心肌梗塞、冠状动脉(旁路)搭桥术、恶性肿瘤、慢性肾衰竭(尿毒症)、重要器官移植、白血病、颅内原发肿瘤手术、严重烧烫伤、截瘫、多个肢体缺失、严重运动神经元病	凡年满16-60周岁的北京市在职职工,由单位工会组织职工统一参保;参保人数须占单位职工总数的60%以上;单位职工少于30人的,必须100%参保。	三年	90元/份(最多四份)	免费期	30天	治疗费用互助金	慰问金	500元/份
							休养康复互助金	1500元/份	
							生活补助互助金(每日)最长不超过180天	20元/天	
							最高互助金额领取额	10100元/份	



(4) 开发新的互助保障计划

《方案》提出，要适时推出新的互助保障计划：针对社会广泛关注的农民工、劳务派遣工、建筑施工人员等特殊职工群体特点，深入调查研究职工互助保障需求，策划研发新的互助保障计划，进一步增强职工互助保障能力，为职工建立起更高水平的互助保障体系。

2014年，市总工会还将以首都医科大学附属北京康复医院（北京工人疗养院）为基地，推出惠及在职职工的医疗康复推进计划。从2014年5月1日起，持京卡的工会会员在康复医院可以免挂号费看病，进行常见疾病免费专科筛查与治疗，医院还将派医务人员到工会服务站进行免费康复治疗与培训等。

其中，免挂号费看病是面向全市职工，只需持医保卡和京卡就可免挂号费（从普通号到主任医师号）；常见疾病免费专科筛查与治疗，主要针对环卫工人（男性年龄超过45周岁、女性年龄超过40周岁）预计1.5万人次，筛查与治疗的疾病包括呼吸系统疾病和肿瘤；出租车司机（男性年龄超过45周岁、女性年龄超过40周岁）预计1.5万人次，筛查与治疗的疾病包括骨关节与肌肉疾病、泌尿系统疾病和糖尿病；全市企业中持有技师以上等级证书的高技能人才（男性年龄超过45周岁、女性年龄超过40周岁）预计1万人次，筛查与治疗的疾病包括脑血管疾病、冠心病和高血压。

三大类职工的专科筛查都是免费的，发现疾病后医院将予以治疗，治疗中除医保报销外，医院将酌情为职工减免部分自付费，最高不超过2500元。这笔资金将由市总工会专项拨款完成。

4. 职业介绍

北京市总工会“12351”职工服务热线的职介服务项目，是北京市总工会为全市职工及其子女、家庭成员以及未就业的应

届、往届毕业生、来京务工农民工等个人求职和企业用人提供的免费职介服务项目。

进入“12351”职介服务系统后，北京市、区县（开发区）职工服务中心、街道（乡镇）工会服务站将免费为职工推荐工作岗位或为企业推荐员工，实现足不出户找工作、招聘员工的愿望。

北京市总工会的职介服务方式有以下3种：

（1）拨打电话“12351”，通过接线员进行在线个人求职登记或企业用人登记。

（2）登陆“12351”职工服务网（<http://www.bjzgh12351.org>），在“职业介绍”栏目下载登记表，并在填写后发送到mfzj@bj12351.org即可登记。

（3）到就近的市、区县（开发区）职工服务中心、街道（乡镇）工会服务站进行登记。

职工登记自己的需求信息后，三级服务体系的工作人员将根据职工的具体情况提供免费职介服务。

5. 职业培训

促进职工终身学习是北京市总工会一项长期战略目标，是“创建学习型组织，争做知识型职工”的重要任务。提高职工的文化技术素质，开展职业培训，建设一支高素质的职工队伍是工会的重要职能，是工会维护职工权益的根本所在，是对职工的生存权、学习权和发展权的维护。

（1）首都职工素质建设工程

首都职工素质建设工程于2004年年底正式启动，围绕年度工作重点和职工学习需求，立足实际为全市各基层工会、企事业单位和职工提供优质服务，运用多种组织形式和多种宣传载体在企事业单位开展不同岗位、不同层次的培训活动，以职工素质教

育、技能人才培养和创新成果应用三大体系为基本框架，提高职工教育的可及性和便利性，搭建职工职业发展公共服务共享平台，成为维护职工职业发展权、推动职工全面发展的重要载体。

首都职工素质建设工程在 2004 年刚启动的时候，只有通用能力培训一个模块，到 2014 年已经形成三大体系，并发展了 20 余个项目，每年全市参与素质工程的各类活动职工人数超过 500 万人次，形成了“政府主导、工会组织、社会资源服务、企事业单位和职工参与”的职工素质教育模式。

（2）首都农民工大学生助推计划

2011 年，北京市总工会推出了“首都农民工大学生助推计划”。在深入调研农民工需求的基础上，为其确定了“学历+技能”的培养模式，利用周六、日时间上课，学期两年半，毕业后可获得国民教育序列的大专毕业证书。其间，所有学费均由北京市总工会承担。

“首都农民工大学生助推计划”启动时，市总工会曾对 30 家来京施工劳务企业的近 50 个建筑工地实地调研，确定建筑工程管理专业作为“助推计划”的首个专业，首届毕业生均毕业于这一专业。2013 年，市总工会又根据学员需求，增加酒店管理、工程造价等 16 个专业。“首都农民工大学生助推计划”也逐年扩大招生规模，2013 年招生 270 余人，2014 年招生 310 余人，目前在校生达 580 余人。

6. 生活服务

市工会提供的生活服务类项目主要是指以京卡为载体的，满足职工多样化需求的各类服务内容。

京卡是北京市总工会实施实名制会籍管理和普惠制会员服务，密切沟通和联系会员，向会员传递党和政府关怀的有效载体，是三级服务体系建设的重要内容，是首都服务型工会的名片。

为了探索北京市工会会员与非会员的差别待遇，2009年起北京市总工会投入资金3000万元，与北京银行合作向全市400万会员发放京卡，与125家特约商户、657个服务单位、32个家政公司建立合作关系，搭载互助保障、教育培训、文化体育、医疗体检、参观旅游、生活服务等6大类数百项精品服务内容，打造了京卡专项服务品牌。

(1) 互助保险品牌

北京地区的工会会员可持京卡免费享有3项互助保险：在职工工医疗互助险、非工伤意外伤害险、家财火灾损失险。

(2) 教育培训品牌

一是畅通购书渠道，最大限度地与实体书店建立合作关系。例如，北京百万庄图书大厦已成为京卡特约服务商户，为京卡会员提供图书和音像制品8折优惠（专柜、特殊商品除外）。

二是建立网上书店并开通网上阅读渠道，让更多的持京卡会员免费、方便、快捷地获取所需知识。例如，持京卡的工会会员自发卡之日起六个月内，使用京卡与当当网会员账号进行绑定，将享受当当网一年的“金卡”会员待遇，所选购的商品在当当网价格基础上，最高可享受97折上折的优惠。晋级积分累计满15000分或在此期间完成单张订单积分满5880分可延续“金卡”会员待遇一年（购书每1元钱可获得10个积分）。

三是广泛吸纳首都职工素质建设工程“学分银行”各培训站点和知名社会培训机构，向持京卡会员提供免费或优惠的技能培训和专业培训。

热点追击

学分银行试点企业和培训机构

学分银行试点企业：

燕山石化、北京燃气、北汽福田、北京现代、首发集团、燕京

啤酒、金隅集团

知名社会培训机构：

中国工人出版社、高等教育出版社、中央电大出版社、北京出版社、外语教学与研究出版社、北大方正、朝阳电大、西城经济科学大学、东城职业大学等

四是与地坛书市合作，定期举办职工书市，通过减免门票、赠送购书券、赠书等形式，吸引职工多读书、读好书。

（3）文化体育品牌

一是尽力满足持京卡会员的观影需求，通过与看购网等业内龙头企业合作，开发网上订票系统和电话订票系统，使持京卡会员可以享受最优惠的团购价到就近的影院观看电影，甚至在外地也能享受该项服务；进一步畅通与实体影院的合作渠道，持京卡会员现场购票同样享受优惠。工会会员持京卡在加盟影院可享受本场次最低票价，每场次购票最多两张。加盟影院包括：五道口工人俱乐部电影院、市工人俱乐部电影院、东城区东四工人文化宫、西城区工人文化宫电影院、海淀工人文化宫、通州区电影院、大兴影剧院、怀柔电影院、门头沟区影剧院等。

二是开发了观赛服务项目，与中信国安俱乐部及其票务公司协商，向持京卡会员提供每场一定数量的半价球票。

三是与市体育局及其下属专业场馆协会等单位合作，并引导社会其他连锁健身场馆，向持京卡会员提供方便优惠的健身服务。

（4）医疗体检品牌

一是继续与爱尔英智眼科医院合作，完善“爱心光明行”项目，在每年向持京卡会员及家属免费提供100例白内障复明手术的基础上，免费为持京卡会员建立眼科健康档案，进社区开展眼睛健康咨询，以最优惠的价格提供眼科专业医疗服务。同时，鼓

励并引导其他知名社会医疗机构（北京工人疗养院、慈铭健康体检、北京茗视光眼科医院等），为会员提供质优价廉的综合体检和专项体检服务。

二是与服务网点多、实力强的连锁药店合作（康中福大药房、北京开心人大药房、白塔寺药店等），在保证质量的前提下，为持卡会员提供优惠购药服务。

（5）参观游览品牌

一是继续与市园林绿化局合作，推广公园年票半价优惠服务项目；通过与郊区旅游总公司合作，推出涵盖 60 多个郊区旅游景点和博物馆的优惠套票。

二是与相关活动主办单位开展季节性合作，为持卡会员逛庙会等活动提供优惠。引导区县开发区域内的特色参观游览景点和项目，在服务本区域持卡会员的同时，丰富全市参观游览项目的内容。

（6）生活服务品牌

一是进一步加强与京粮集团的合作，完善 12351 商城，丰富商品种类，加大优惠幅度，提高送货时效，提升服务质量，打造优质、放心、便捷的京卡购物服务平台。

二是适时适度开发专业连锁商业服务项目，在确保服务质量的前提下，向持卡会员提供最优惠价格的商品。引导各区县与专业连锁服务企业合作，稳步开发拓展洗衣、修车、家政等与日常生活息息相关的优惠服务项目。

7. 婚姻家庭

随着时代发展，单身职工婚姻问题已经成为一个社会问题，特别是青年职工，流动性大，工作压力大，现代化的办公方式又使人与人之间的直接接触机会减少，导致出现婚恋困难。

（1）北京职工婚姻家庭建设协会

2009年北京市总工会成立了北京职工婚姻家庭建设协会，开展推进文明家庭建设、单身职工交友联谊、幸福之家创建、家庭健康管理、单亲家庭联谊、亲子活动、心理咨询与培训、联谊活动组织与主持培训，家庭建设研讨与交流，婚姻关系调试指导与咨询，单身交友等活动，为团体会员和基层工会开展职工婚姻家庭活动提供指导、协调、服务。目前，协会已举办多场单身职工“恋爱日”活动，分设青年专场、中老年联谊，受到参会职工的一致好评。

（2）单亲职工家庭联谊小组

单亲职工家庭联谊小组由北京市总工会女职工委员会与北京职工婚姻家庭建设协会于2011年5月联合组建，成员均为在职单亲职工，定期组织联谊活动，加强家长和孩子之间的交流。这是工会服务职工、关爱职工的又一举措。

2011年5月29日，在市总工会三楼礼堂，“单亲职工家庭联谊小组”正式宣布成立。



2013年3月24日，单亲职工家庭联谊小组举办了“仰望星空、放飞梦想”单亲职工家庭联谊活动，来自近30个家庭的50余名中小学生和家長一同参观了北京天文馆。活动让孩子们在增长知识的同时，享受与家人间的融融亲情。

此外，为发挥工会“枢纽型”社会组织作用，更好地服务职工群众，2014年北京市总工会以“暖·聚合社会组织，服务首都

职工”为主题，面向全市职工服务类社会组织购买服务项目，继续围绕五大类 20 个方向购买不少于 50 个服务项目。并且，优先购买能协同推进市总工会“在职职工文化、体育和心理发展系列助推计划”的项目。

表 1-5 北京市工会购买的服务类型和项目

服务类型	服务项目
职工生产服务类	职工技术创新与交流；创新成果转化；技能人才培养；劳动保护等服务
职工生活服务类	各类职工公益服务；人文关怀和心理健康；婚姻家庭建设；职工子女教育；职工特殊群体等服务
职业发展服务类	就业指导与再就业职业介绍；职业生涯规划与培训；技术人才岗前培训与培养；职业道德教育
职工文化服务类	各文化门类培训；文化公益活动项目；体育健身项目开发；职工文艺作品创作与推广等服务
职工专业支持服务类	课题研究；专业咨询；社会组织管理信息化等服务



三、职工加入工会组织

（一）职工加入工会的条件是什么？

《工会法》第三条规定：“在中国境内的企业、事业单位、机关中以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，都有依法参加和组织工会的权利。任何组织和个人不得阻挠和限制。”这就规定了工会会员必须具备的资格，农民、私营企业主、个体工商

户、自由职业者，均不得加入工会。

热 点 追 击

还原工会立足职工的原貌

“工资收入为主要生活来源的劳动者”的界定决定了私营企业主不可以加入工会，企业主要负责人的近亲属更不得作为本企业基层工会委员会成员的人选。

在现实中，一些私营企业主也想加入工会组织，享受工会组织提供的各项服务，并且这些私营企业主不仅加入了工会，甚至还堂而皇之地成为了企业的工会主席，出现了“小舅子工会”、“小姨子工会”、“老板娘工会”等。可想而知，在这样的企业中，工会主席不可能站到职工队伍中，全心全意为职工说话办事。

为确保工会主席产生的合法性，全总相继出台了《企业工会工作条例》、《企业工会主席合法权益保护暂行办法》《企业工会主席产生办法》等指导性文件，进一步加强对企业工会工作的规范。

同时，随着《工会法》执法大检查活动的推进，也将会不断取缔那些违背相关法规的非正常工会，还中国工会立足职工的原貌！

《劳动法》第七条规定：“劳动者有权依法参加和组织工会”。因此，凡与用人单位建立劳动关系（包含事实劳动关系），不论在何种所有制性质的企业、事业、机关、团体等单位就业、不论合同时间长短、不论何种用工形式、不论户籍地在哪里，都有依法参加和组织工会的权利。因此，合同工、临时工、轮换工、季节工、劳务工都可以加入工会组织。

对外籍职工参加中国工会，我国也做出了相关规定：

1979年，中华全国总工会下发的《关于外籍职工参加工会的意见》规定：“凡在我国厂矿企业、事业单位和学校从事体力或脑力劳动的外籍职工，自愿申请参加中国工会，符合会员条件，可按照工会章程的规定同意其加入工会，但不公开宣传动员。在外籍职工回国时，收回会员证，不转会员的组织关系，可由省、

区、市总工会发给参加过中国工会的证明信。”

1985年,《中华全国总工会组织部复函中外合资经营企业外籍职工加入工会等问题》的文件中重申:“在中外合资经营企业的外籍职工(不包括外商代理人)入会问题未作具体规定前,可参照上述规定的精神处理。”

2007年,全国总工会基层组织建设部《关于外籍员工是否担任基层工会主席问题的答复》提出为维护外籍员工在华工作期间的合法权益,可以允许其加入工会组织,但外籍员工不宜担任企业工会主席。

数据说话

工会建会率提高

2011年至2013年,全国企业法人建立工会组织净增约195万家,总数达到446万家以上,全国企业法人建会率达到90%以上。其中,10人以上外商、港澳台商投资企业、私营企业建立工会组织总数达到187万家,建会率达到95%以上;世界500强等跨国公司在华企业法人建会率达到95%以上。

(二) 职工加入工会的程序是什么?

《中国工会章程》规定:“职工加入工会,须由本人自愿申请,经工会小组讨论通过,工会基层委员会批准并发给会员证。”按照这一规定,凡是符合加入条件的职工,只要职工本人口头或书面提出申请,填写《中华全国总工会入会申请书》和《工会会员登记表》,经基层工会审核批准,即为中华全国总工会会员,发给《中华全国总工会会员证》,享有会员权利,履行会员义务。

职工可以通过以下方式加入工会:

- (1) 职工可向本单位工会组织或工会筹备组直接申请入会。
- (2) 职工可通过各级工会组织开通的相关网站申请加入工会

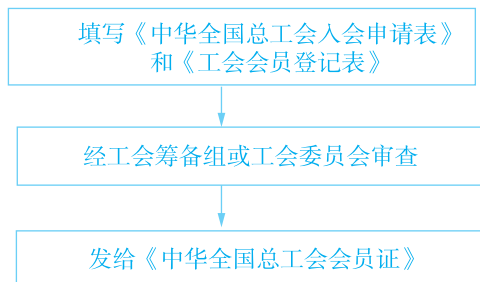


图 1-3 职工加入工会的流程图

组织。

(3) 职工可到工会所在地的街乡工会或工会服务站直接申请加入工会组织。

虽然目前建会工作取得很大进展，但是在一些非公企业中仍然存在建会难、职工入会难的问题。对于那些还没有建立工会组织的企业，如果内部职工想加入工会，可以向企业所属的街道工会服务站递交入会申请材料。

凡自愿加入工会的劳动者，其用人单位没有成立工会组织或各类专业市场、社区（村）内的促销员、信息员、下岗失业人员、外来务工人员、家政服务员、医院护工等各类灵活就业人员，均可直接申请入会。考虑到目前部分职工特别是农民工就业流动分散，基层工会可简化入会手续，采取集体登记入会、劳动力市场入会、街道和社区工会直接吸收入会等方式，最广泛、最大限度地要把职工组织到工会中来。

中华全国总工会出台的《关于组织劳务派遣工加入工会的规定》不仅明确“劳务派遣单位和用工单位都应当依法建立工会组织，吸收劳务派遣工加入工会，任何组织和个人不得阻挠和限制”，“劳务派遣工应首先选择参加劳务派遣单位工会”，“劳务派遣单位没有建立工会组织的，劳务派遣工直接参加用工单位工会”，而且

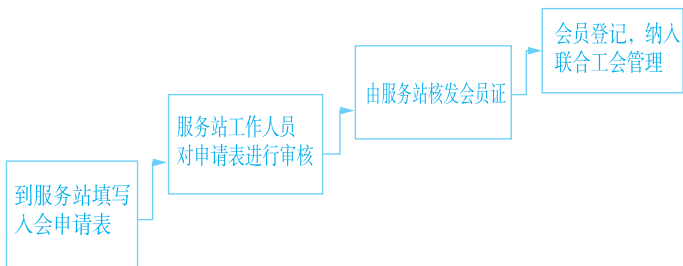


图 1-4 工会服务站申请登记入会的程序

规定“在劳务派遣工会会员接受派遣期间，劳务派遣单位工会可以委托用工单位工会代管”，由此为劳务派遣工加入工会提供了渠道和保障。

政策链接

劳务派遣工加入工会的相关规定

对于推动劳务派遣企业建立工会、组织劳务派遣工加入工会，我国出台了相关法律法规。

《工会法》第三条：以工资收入为主要生活来源的体力劳动者和脑力劳动者，不分民族、种族、性别、职业、宗教信仰、教育程度，都有依法参加和组织工会的权利。

《劳动合同法》第六十四条：被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

全总出台的《2011-2013年推动企业普遍建立工会组织工作规划》：要加大工会组建力度，提高工会组建质量，最广泛地把包括农民工、劳务派遣工在内的广大职工吸收到工会组织中。

《关于组织劳务派遣工加入工会的规定》：劳务派遣单位和用工单位都应当依法建立工会组织，吸收劳务派遣工加入工会，任何组织和个人不得阻挠和限制。劳务派遣工应首先选择参加劳务派遣单位工会，劳务派遣单位没有建立工会组织的，劳务派遣工直接参加用工单位工会。

工会是职工的“娘家”，工会就在你身边。只要加入工会组

织，工会会员都能在各级工会的帮助下更好地获得经济、政治、文化、社会权益的保障，时时刻刻在工作生活中感受到家的温暖。各级工会将以组织建设为基础，以作用发挥为关键，以健全机制为保障，以职工满意为标准，突出服务职工、突出问题导向、突出改革创新，着力加强基层服务型工会建设，进一步增强职工的归属感，把基层工会建设成为职工群众信赖的“职工之家”，推动实现职工体面劳动、舒心工作，全面发展，让职工深入理解“有困难找工会”，更好地维护自己的合法权益。

展望十三五

倾力打造服务型工会

习近平总书记强调，工会组织要把做好新形势下职工群众工作、调动职工群众积极性和创造性作为中心任务，把巩固党执政的阶级基础和群众基础作为政治责任，竭诚为职工群众服务，切实维护职工群众权益，不断焕发工会组织的生机活力。要积极扩大工会工作覆盖面，努力把工作做到所有职工群众中去，使工会工作更贴近基层、贴近职工群众，更符合职工群众意愿。工会干部要努力把自己锤炼成听党话、跟党走、职工群众信赖的“娘家人”。

作为亿万职工的代言人，工会维权要讲全面，也要讲重点，工会要赢得职工群众信赖和支持，必须做好维护职工群众切身利益工作，促进社会公平正义。工会组织在新形势下应把自身建设摆在更加突出的位置，推进工会工作群众化、民主化、制度化、法制化，努力建设服务型工会，构建服务职工工作体系，使工会组织真正成为广大职工群众信赖的“职工之家”。



互动话题

1. 如果你是工会会员，你已享受到工会的哪些服务？还有哪些需求？
2. 京卡·互助服务卡提供的服务项目有哪些？

第二章

实现职工全面发展

职工既是我国“十二五”发展规划的实现主体，也是反映发展成果是否惠及人民的检验主体。《北京市“十二五”时期职工发展规划》彰显党政主导下的维权机制建设与企业社会责任、工会参与监督、社会协同配合的相互关系，是“以人为本”科学发展观在操作层面的贯彻执行。在党和国家大局中更好地发挥工会组织作用，以科学、严谨、客观的规划，有计划、有步骤地推进职工的整体发展，鼓励职工为经济社会发展建功立业，满足职工多元化的物质精神文化需求，努力让职工实现体面劳动、全面发展。

依据《北京市国民经济和社会发展的第十二个五年规划纲要》的总体要求，由北京市总工会、北京市发改委共同组织编制完成的《北京市“十二五”时期职工发展规划》（以下简称《职工发展规划》），于2011年10月经北京市政府批准正式颁布实施。这是全国第一个关于职工发展事业的地方专项规划。《职工发展规划》提出，在“十二五”时期必须加强对职工各项发展权的关注，首次提出所谓职工发展，主要包括职工就业权、收入权、安全权、保障权、参与权和职业发展权六项基本权益的实现。要以体面劳动为主线，统筹实现职工发展的社会资源，增加对职工发展的投入，推进首都职工的整体发展。为首都职工描绘了发展蓝图，不仅为实现职工全面发展提供了保障，也为职工发展搭建了社会化的工作平台。

背景介绍

首都职工发展的新课题

据调查，“十一五”期间，北京市职工队伍规模从919.7万人增加到了1031.6万人；职工队伍结构和职工自身需求日趋多元，非公企业成为新增就业岗位的主渠道，损害职工权益现象时有发生；职工队伍素质虽有提高，但与经济社会发展需要相比，具有中高级技术职称和技术等级的职工依然紧缺。严峻的现实为工会工作提出了新的课题。

《职工发展规划》指出“职工体面劳动的实现水平和发展状况是衡量北京市经济社会发展的重要指标”。工会组织的性质和职能决定了在《职工发展规划》实施过程中，工会要成为职工群众向党和政府反映社情民意的渠道，成为政府向企业和职工提供社会服务的平台，成为为职工办实事、解难事的载体。

职工发展的基本权益有哪些？保障职工发展的途径是什么？

首都工会在促进职工发展中发挥什么作用？本章将详尽解读这些与职工实现体面劳动、促进全面发展密切相关的问题，使职工群众在明确自身基本权益的同时，更加明确工会坚持把实现好、维护好、发展好职工群众的根本利益作为一切工作的出发点和落脚点，切实保障和维护职工合法权益，是真正的“职工之家”。

一、实现体面劳动，促进职工发展

（一）职工发展的主要目标是什么？

《职工发展规划》提出“十二五”时期北京市职工发展的主要目标是：为北京市职工提供就业有平等机会、收入有同步增长、工作有安全保护、保障有多元平台、参与有充分渠道、职业发展有支撑条件的职业环境。

表 2-1 职工发展的六个目标

职工发展的 六个目标	内容
就业有平等 机会	积极维护职工的平等就业权和自主选择权，积极完善和落实劳动法律，促进和谐劳动关系，反对各种形式的就业歧视。全面落实劳动合同制度，企业劳动合同签订率达到 90% 以上。
收入有同步 增长	实现职工收入与经济增长和劳动生产率两个同步提高，实现最低工资标准与北京经济社会水平相适应，建立健全一线职工收入动态增长机制，确保劳动者及其家庭分享社会进步成果，普遍开展工资集体协商，集体合同签订率达到 80%。
工作有安全 保护	努力提高职工安全生产水平，建立和完善职业安全和劳动保护规范化标准，逐步建立安全工程师制度。

续表

职工发展的 六个目标	内容
保障有多元 平台	以社会保险制度覆盖全体职工，职工基本社会保险的参保率平均达到95%以上，以职工互助体系和社会救助保障困难职工，以企业补充保险和企业职工援助计划惠及部分职工。
参与有充分 渠道	保证职工在企事业单位内部民主治理、行业或区域社会事务和北京市相关社会事务、政治生活中有平等参与机会，以及充分参与民主管理和社会治理的各种渠道和途径。积极提升职工民主参政议政的能力，促进职工有组织的社会参与及政治参与能力的切实提高。
职业发展有 支撑条件	提高职工获得继续教育和终身教育资源的可及性程度和便利性程度，保证职工可以得到公益性的文化教育、技能培训、学历教育机会，得到技术发明、技术创新，成长为高技术人才的激励机制和培育平台，建立科学规范职业体系，推进并规范职业资格制度和专业人才评价认证体系，保证职工生涯发展有方向和动力。

（二）职工发展的基本权益有哪些？

《职工发展规划》首次将职工发展的基本权益概括为六项基本权益——就业权、收入权、安全权、保障权、参与权和职业发展权，强调在“十二五”时期必须加强对职工发展各项权益的关注，结合社会管理、社会治理和社会建设的新模式，联合多种力量，整合各类资源，为北京市职工发展各项权益的全面实现提供组织保证、机制保证和资源保障。

表 2-2 职工发展的六项基本权益

职工发展的基本权益	内容
就业权	就业权是指劳动者的平等就业权，即劳动者平等地获得就业机会的权利。在就业机会的获得方面，劳动者不因民族、种族、性别、宗教信仰而受歧视，就业机会面前一律平等。
收入权	收入权是指职工按照自己付出的劳动而获得相应报酬的基本权利，体现为劳动者收入正常增长的机制，实现劳动收入稳步、公平的增长。
安全权	安全权是指职工的职业安全权，是劳动者依法所享有的在劳动的过程中不受职场危险因素侵害的权利。职业安全权既是职工的基本权利，同时也是职工的重要职责，包含着劳动者自身的职业安全以及劳动者为他人提供产品或服务的安全。
保障权	保障权是指职工享有的社会保护权，通过完善社会保障体系，健全就业帮扶、生活救助、医疗互助、法律援助，着重解决困难职工群众生产生活问题等制度，在经济发展的基础上不断提高劳动者，特别是低收入劳动者群体的生活水平和质量，使他们不断享受到改革发展成果。
参与权	参与权是指职工基于其企业中的劳动者地位而享有的全面地、积极地参与企业经营和管理的民主权利。职工参与权是切实发展和谐劳动关系，实现企事业单位健康持续发展的保障。
职业发展权	职业发展权是指职工获得组织帮助其获取目前及将来工作所需的技能、知识的一种方法。实际上，职业发展权是职工获得的由组织对企业人力资源进行的知识、能力和技术的发展性培训、教育等活动。

在职工发展的六项基本权益中，职业发展权是关键；就业权、收入权是前提；安全权是条件；保障权是实现程度的体现；

参与权是基础，是衡量和谐劳动关系、完善社会治理、发展社会建设的重要指标。

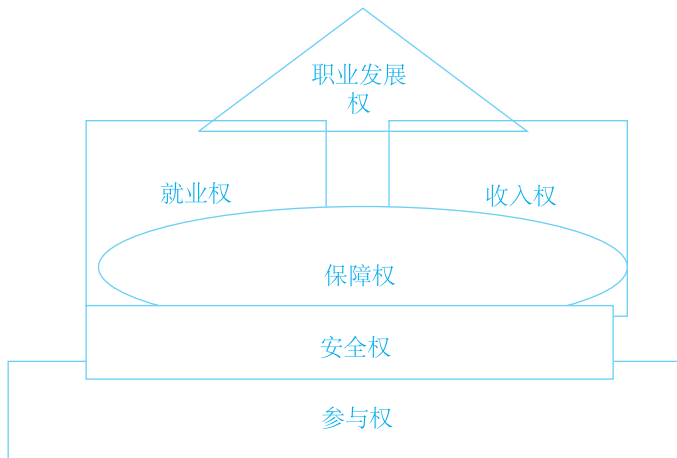


图 2-1 职工发展六项基本权益

（三）体面劳动与职工发展的关系是什么？

“体面劳动”（decent work）是指通过促进就业、加强社会保障、维护劳动者基本权益，以及开展政府、企业组织和工会三方的协商对话，来保证广大劳动者在自由、公正、安全和有尊严的条件下工作。

体面劳动与职工发展是相辅相成、相互促进的。

1. 体面劳动为实现职工全面发展奠定基础。

体面劳动的中心是尊重劳动和劳动者的尊严，维护劳动者的应有权益，保证劳动者享有足够收入和工作机会，使劳动者得到充分的社会保障，为劳动者实现全面发展奠定基础。

2. 职工发展促进体面劳动的实现。

对劳动者来说，工作条件、工作性质、薪酬福利，决定着他们

们生活的水平、发展的机会、个人的尊严、身心的健康和幸福感。《职工发展规划》将六项基本权益作为衡量职工权益发展状况的重要指标，这从内涵和操作层面上对体面劳动进行了更深入、具体的诠释，使首都职工发展有了具体的目标。

3. 体面劳动与职工发展统一于以人为本、社会公平正义的要求。

让广大劳动者实现体面劳动，是以人为本的要求，是时代精神的体现，也是尊重和保障人权的重要内容。维护劳动者权益是工会的神圣职责。工会要积极为广大劳动者说话办事，特别是要致力于改善广大劳动者的劳动条件、劳动收入、劳动保障、生活质量，让广大劳动者分享经济社会发展成果。习近平总书记2013年4月28日在同全国劳动模范代表座谈时的明确指出：要坚持社会公平正义，排除阻碍劳动者参与发展、分享发展成果的障碍，努力让劳动者实现体面劳动、全面发展。

体面劳动主要包括四个方面的内容：工人基本权利得到保障；充分的就业岗位和合理的收入；有效的社会保护；通过社会对话解决劳动关系问题。

体面劳动概念中，基本权利是实现体面劳动的先决条件；促进就业和社会保护是实现体面劳动的内容；社会对话是实现体面劳动的手段。体面劳动既包含了就业、社会保护和有尊严的劳动等主要目标，也包含了实现这些目标所必不可少的工会权利和社会对话等基本手段，比较全面地反映了劳动者的基本权益，同时也是实现社会平等、包容和可持续发展的重要途径。

热点追击

“体面劳动”的意义

“体面劳动”是国际上维护劳动者权益的一种通行叫法。作为经济全球化时代的社会政策目标和措施，它既是工会运动的目标，也

是劳资政三方的目标。针对经济全球化背景下劳动者权益面临的挑战，表达了全世界劳动人民的共同愿望，从而为世界的和平发展注入活力，逐步嵌入到全球治理之中，越来越成为全球的共识。

体面劳动是以发展中国家和发达国家都能接受的方式出现的，它把各项权利和其他发展目标融洽共存，反映了不同社会制度下的各国劳动者的普遍需求，把复杂的国际法变为劳动者可以感受和触及的事物。在实施方面，体面劳动强调在承认体面劳动普遍性原则的前提下，各个国家有权根据本国的具体情况确定实现体面劳动的优先重点，选择适合自己情况的具体做法，探索适合本国情况的体面劳动实现模式。

（四）保障职工发展的途径有哪些？

职工发展是一个渐进的过程，也是一个系统工程。《职工发展规划》对保障职工发展的具体途径进行了阐释，主要从领导体制、服务体系、法律支撑、资源整合、财政投入、基础设施、人才保障七个方面提出了明确要求。

表 2-3 保障职工发展的七个途径

措施	内容
领导体制	明确各级党委政府领导职责，构建职工发展事业的领导体制。坚持党政在职工发展事业中的主导作用，实现党委、政府和工会在资源上共享、在机制上联动的共赢局面。
服务体系	构建多层次职工服务体系，建设职工发展事业的服务网络。进一步完善地方和产业系统的三级服务体系，建立起“上下互动、各方支持、有机衔接、高效运转”的运行机制，要将三级服务体系纳入政府主导的公共服务网络建设，建立面向职工需要、致力于职工发展事业的组织基础和组织网络。

续表

措施	内容
法律支撑	完善职工发展事业的法律制度，建设职工发展事业的法律支持体系。继续加强专业化的劳动争议第三方调解制度，贯彻“预防为主、基层为主、调解为主”的方针政策，深入开展企业调解、区域调解、行业调解等人民调解工作，构建多层次、广覆盖、开放式的劳动争议调解体系和联动机制。
资源整合	整合各类资源，建设职工发展事业的共享机制。进一步提高职工发展事业的社会化、网络化、专业化水平，要整合政府相关部门和社会组织的相关资源，建立多方联动机制、工作例会制度、重大决策咨商制度以及工作信息通报制度，建立责任明确、保障得力、奖惩明晰、反馈及时的工作评价机制和工作流程，促进各级政府间、政府与社会组织间、政府与企业间的协调行动。同时，积极培育、鼓励和吸纳各类新兴社会组织参与到职工发展事业中，以形成联合共建、协调共享的局面。
财政投入	确保财政投入和政府保障，建设职工发展事业的基础设施。充分利用为职工发展提供便利服务的存量资源，开展困难职工帮扶、法律服务等服务，并为专职工会社会工作者提供培训和业务指导，满足全市企事业单位职工终身学习及职业发展的需求。在原有财政资金支持的首都职工素质建设工程项目基础上做好职工服务体系，提供更多的公益性服务。
基础设施	加快信息化和数字化建设，完善职工发展的信息基础设施。完善职工发展网络服务派送系统、12351 职工服务信息平台、职工信息集成平台、职工信息系统、网络配送系统。建立北京市职工舆情信息系统和分析中心，及时了解职工需求和相关动态，为及时维护和保障职工发展权益、促进和谐劳动关系提供信息基础。

续表

措施	内容
人才保障	加强人才的专业化和社会化，建设职工发展的人才队伍。加强工会组织专兼职干部和专职工会社会工作者这两类人员的建设。一方面，要提高企事业单位工会主席依法独立开展工作的能力，提高其在职工中的影响力；另一方面，要加强职工事业发展领域的社会工作者队伍建设，提高北京市职工发展多级服务体系中专业人员、职工权益律师的专业素质和服务精神。

为进一步落实《职工发展规划》，2012年2月北京市推出了《贯彻落实〈北京市“十二五”时期职工发展规划〉折子工程》，将《职工发展规划》中的重点工作任务分解为18项“折子工程”（见附录1），明确了每项工作的主要责任单位和协办单位，并组织相关部门共同建立了北京市职工发展联席会议制度和工作机制，定期研究解决职工发展相关事宜，使职工权益实现有更切实有效的路径保障。



二、建设服务型工会，保障职工发展

作为中国共产党领导的工人阶级群众组织，中国工会的定位从来都离不开党和职工这两个坐标。党的领导是工会的本质属性和政治立场，职工群众是工会产生、存在、发展的根源和动力。这意味着工会要团结带领广大职工跟党走，必须赢得职工群众的认可和信赖。这种认可和信赖，只能靠工会工作始终把实现好、维护好、发展好职工群众的根本利益作为出发点和落脚点，真正为职工说话办事、全心全意为职工群众服务去争取、来赢得。

（一）首都工会在促进职工发展中发挥了什么作用？

“十二五”时期，首都工会在市委和全总的正确领导下，坚持正确的政治方向，在维护职工权益、稳定劳动关系、促进职工发展、服务职工需求等方面取得丰硕成果，在凝聚职工正能量，团结动员全市职工投身首都现代化建设中发挥了重要作用。

1. 充分发挥工人阶级主力军作用，推动首都经济社会发展。

首先，通过持续开展“劳动创造幸福”主题教育活动，在全市职工中唱响“中国梦·劳动美”的主旋律，推动社会主义核心价值观建设。

其次，通过开展首都职工素质建设工程，实现职工培训、人才培养、成果转化三位一体发展，推出“学分银行计划”“首都农民工大学生助推计划”“在职职工职业发展助推计划”等，为职工成才成长提供机会。建立了310个职工（劳模）创新工作室，每年开展技能大赛，参与职工105万人，覆盖职工达738万人。

最后，设立政府劳模专项资金、成立劳模管理办公室、劳模协会、劳模志愿服务队、劳模教育基地、劳模创新工作室，提高劳模待遇、扩大劳模影响力。五年来，共评选推荐全国劳模93名、北京市劳模1241名、全国五一劳动奖状获得单位58个、全国五一劳动奖章获得者204名、首都劳动奖状获得单位231个和首都劳动奖章获得者1314名。

2. 加大依法维权力度，促进劳动关系和谐稳定。

首先，通过推进劳动关系领域立法，加大源头维护的力度。如，推动出台了《关于促进劳动关系和谐稳定的意见》，参与制定北京市工资指导线、调整最低工资标准，修订《女职工劳动保护条例》《北京市安全生产条例》等。

其次，全市聘请了91名退休老同志和1300多名工会工作者为北京市工资集体协商指导员，8万多家企业建立协商机制，覆盖职工299万人。同时还积极推进签订女职工权益保护的专项集体合同。

再次，严格落实民主管理制度，使职工民主政治权益得到保障。非公企业厂务公开、职代会建制率达到82%以上；国有企业职代会建制率、召开率均稳定在96%以上；机关事业单位政务公开、校务公开、院务公开等民主管理形式不断向深度发展。

最后，创新社会化劳动争议调解格局，为职工提供法律帮扶平台，依托三级服务体系建立市、区两级劳动争议调解中心、街道乡镇劳动争议调解室，健全企业调解组织，形成完善的劳动争议调解网络；购买21家律师事务所、400多名律师开展职工法律咨询、法律援助、劳动争议调解工作。全市共受理劳动争议案件11.6万件，调解成功8.1万件，涉及金额6.5亿元。

3. 服务职工工作体系基本形成，努力为职工办好事、办实事。

首先，通过建立完善的三级服务体系，服务职工基本实现全覆盖。经过五年努力，已形成由市职工服务中心、17家区县（开发区）职工服务中心、819家街乡和社区楼宇工会服务站组成的三级服务体系，以及由市总产业工会、局总公司工会、基层单位工会组成的覆盖产业系统的三级服务体系。建设并升级12351职工服务信息平台，融合热线、网站和手机短信、微博等信息化服务手段；建设实体化“职工之家”，推动会站合一、会家合一，形成职工看得见、找得到的工会服务窗口，为职工提供包括入会、求职、困难帮扶等面对面服务；实名采集会员信息并办理318万张京卡。

其次，完善职工帮扶工作机制，使送温暖活动常态化、长效化。全市“两节”送温暖活动共筹集资金5.51亿元，慰问困难

企业 4203 家、慰问困难职工 10.9 万户；“金秋助学”活动共为 2.2 万名困难职工子女发放助学款 4856 万元；就业帮扶工作共为 10.6 万名就业困难人员提供了职业培训和职业介绍。

再次，加强了工会服务设施的建设，改造文化宫、俱乐部、疗养院等设施设备，建设职工服务中心，强化了工会服务职工手段和路径。

最后，通过大力发展职工互助保障计划，使职工受益面大幅增加。市总推出《在职职工住院医疗互助保障计划》等六大险种，五年来累计受益职工 15.9 万人次，赔付金额 1.9 亿元。依托京卡·互助服务卡为会员免费提供非工伤意外伤害及家庭财产遭受火灾损失互助保障，五年来累计受益职工 1687 人，赔付金额 438 万元。

4. 发挥枢纽型社会组织作用，提高参与社会管理能力。

首先，通过打造服务职工信息平台，形成社会动员和民意收集能力。12351 职工服务热线 24 小时为职工提供政策咨询、应急服务、权益维护、信访回访等方面服务，有问必答。信息平台运转以来，接听职工来电 48 万余个，发送服务信息 1844.29 万条，网站浏览量 1020 万人次。

其次，引导社会组织参与职工服务，延长了工会“工作手臂”。市总与 500 多家职工服务类社会组织建立联系，公开向社会进行职工类服务项目发布，以招投标方式向社会购买服务，涵盖职工职业生涯发展、职工心理健康促进、职工婚姻家庭建设、外来务工人员等多方面。截至目前，已购买了 55 家社会组织的 58 个服务项目，开展 1000 余次服务活动，受益职工群众达 11.8 万人次。

最后，充分发挥工会组织的优势，组织职工服务参与了首都重大的政治活动。

5. 加强工会自身建设，工会组织凝聚力和影响力显著增强。

首先，通过创新工会组建模式，建会工作取得丰硕成果。五

年来新增工会组织（涵盖法人单位）18.6 万家，新发展会员 257.77 万人，增长率分别为 472% 和 76%。

其次，加大了工会干部队伍建设力度。打造出一支 3000 多人的工会工作者队伍，充分加强了基层工作力量；提出 50 项整改任务，完成 14 项专项整治，进行 62 项制度修订，有效推动了工会干部面对面、心贴心、实打实的在基层开展服务职工的各项活动。

最后，进一步夯实工会各项基础性工作，全面提升工会的综合实力。坚持用中国特色社会主义理论体系指导工会事业，用中国特色社会主义工会发展道路理论统领首都工会工作，推进首都工会对外交流合作，扩大首都工会国际影响。

视野拓展

打造关爱职工、服务职工的“窗口”

北京首旅集团下属燕莎奥特莱斯购物中心，是国内奥特莱斯业态的首创者，主要经营国际顶级品牌、国内外知名品牌和畅销品牌，营业面积近 10 万平方米，2012 年营业收入达 36 亿元，在全国同行业中处于领先地位。在企业高速发展的同时，坚持把职工利益放在重中之重的位置。企业工会为了满足职工的精神文化需求，在寸土寸金的卖场，辟出了 220 余平米的独立空间作为职工活动中心，本着“一室多用”的原则，形成“六室一厅”，即职工理发室、职工减压室、职工图书阅览室、劳动争议调解室、职工棋牌室、女职工孕期哺乳期休息室和多功能厅。开设了“职工网络”，并增添了 Wi-Fi 全覆盖功能，为职工提供更加便利的服务。

企业工会以提升服务职工的能力为目标，以赋予“职工之家”新的内涵和新的内容，实施并打造了“五家合一”的新形式，即职工稳定之家、民主之家、成长之家、温暖之家、和谐之家。充分发挥工会组织的优势和阵地作用，增强工会的吸引力和凝聚力，将“职工之家”作为了解职工需求的前沿阵地、服务职工的重要窗口、组织职工开展活动的主要平台，为构建和谐企业做出贡献。2009 年燕莎奥莱工会获得首旅集团模范职工之家称号，2013 年“五一”前夕又荣获了“首都劳动奖状”荣誉称号。

（二）建设服务型工会的“北京模式”是什么？

北京工会不断创新社会化工作模式，努力建设服务型工会，以加强深化三级服务体系建设为依托，形成了具有时代特征、中国特色、首都特点的“北京模式”。

2009年2月，北京市工会十二大第一次提出北京要建设具有首都特点的中国特色社会主义工会，第一次提出要以三级服务体系建设为抓手建设服务型工会；第一次提出要把调整适应、改革创新作为北京工会自身建设的主要任务；第一次提出首都工会工作要走在全国前列，把全市会员都“网”在工会组织的视野里，让全市职工都能随时就近找到工会，工会能够及时了解职工需求并提供各层次服务。

建设服务型工会的“北京模式”特点是：

1. 积极构建三级服务体系。

首先，明确构建三级服务体系的目标任务：

（1）在工会现有组织体系基础上，建立完善由市职工服务（帮扶）中心、区县（含北京经济技术开发区）职工服务（帮扶）中心和街道乡镇工会服务站构成的覆盖地方的三级服务体系；由市总产业工会（部门）、局总公司工会、基层单位工会构成的覆盖产业系统的三级服务体系。

（2）明确工作职责、扩充服务功能、健全领导体制和运行机制、加强队伍建设、完善服务设施、搞好各项保障，通过3年至5年的努力，把工会服务体系建设成为为企业和职工群众提供服务的平台、落实工会重点工作的途径、向党和政府反映社情民意的渠道。

其次，确立构建三级服务体系的方式方法：

（1）建设市职工服务（帮扶）中心。设立接待服务大厅、

12351 职工服务信息平台、劳动争议调解指导中心、帮扶超市或救助物资储备室等。

(2) 建设区县职工服务（帮扶）中心。设立接待服务窗口、劳动争议调解中心、帮扶超市或救助物资储备室等。

(3) 建设街道乡镇工会服务站。设立接待服务窗口、劳动争议调解室，有条件的设立文体活动、教育培训园地等。并整合相关资源，向商务楼宇和社区、村延伸。

(4) 建立完善产业系统三级服务（帮扶）平台。在局总公司一级设立劳动争议调解中心或劳动争议调解委员会等。

最后，提出构建三级服务体系的运行机制：

(1) 建立健全领导体制。

三级服务体系实行横向接受同级工会的领导，纵向形成自上而下的业务指导关系。市总工会成立三级服务体系建设领导小组，下设办公室，负责三级服务体系建设发展规划制定，工作协调督导，日常事务处理；各区县总工会成立相应的领导机构，加强对服务（帮扶）体系建设工作的统一领导和统筹协调；街道乡镇工会建立主席（副主席）工作责任制，加强对工会服务站的领导；工会服务站根据职工需求，按照同级工会和上级服务（帮扶）中心的要求，制定工作目标，细化工作内容，抓好工作落实。

(2) 建立完善各项制度。

市、区县总工会建立与社会建设、人力社保、民政、安监、财政、卫生等相关党政部门的联系沟通和工作协作机制；相关业务部门与服务（帮扶）中心的工作例会制度；建立完善服务（帮扶）工作监督评价与激励机制，加强对三级服务体系工作情况监督检查；市、区县服务（帮扶）中心建立服务体系工作情况通报制度、信息反馈制度、培训学习制度、突发事件处理程序和工作交流制度等；街道乡镇工会服务站建立岗位责任制度、工作人员

守则、资料管理制度、联系企业和职工制度、工作报告制度等。

(3) 建立工作联动机制。

市、区县职工服务（帮扶）中心与工会服务站之间建立密切配合、通力协作、快速反应、高效运转的工作联动机制。实行基层了解和反映企业、职工需求，上级掌握情况、制定政策、下达任务，基层执行并及时将办理结果向上级反馈的工作流程。工会服务站与社区服务站、商务楼宇社会工作站等服务组织共建共享，形成工作对接，优势互补、协调联动。



图 2-2 三级服务体系

视野拓展

建设工会三级服务体系的意义

建设三级服务体系是工会适应首都经济社会形势和职工队伍发展变化，创新工作思路、体制机制、工作方式，建设服务型工会的重大举措和有益探索。

2014年4月，北京市总工会发布《关于建设工会三级服务体系工作的实施方案（试行）》，进一步明确规定了未来3-5年内建设工会三级服务体系工作的目标任务、方式方法、运行机制、实施步骤、职责分工以及保障措施等。

加强深化建设三级服务体系具有重大意义：

①有利于工会进一步发挥自身优势，充分利用各种资源，积极

履行各项社会职能，更好地参与社会管理和公共服务，在维护职工权益、协调社会关系、推进和谐社会首善之区建设中发挥更大作用。

②有利于工会拓宽工作领域，推动工会组建、发展会员方式和维权机制创新，进一步打牢工会组织基础，扩大工会组织覆盖面。

③有利于工会改进工作作风，深入基层、贴近企业、贴近职工，提高服务能力，提升工作质量和水平，不断增强工会的吸引力、凝聚力、影响力。

2. 大力加强队伍建设。

为适应服务型工会建设的需要，深化工会三级服务体系建设，提高参与加强和创新社会管理的水平，2013年1月，市总工会制定了《北京市专职工会社会工作者管理办法（试行）》，该《办法》主要围绕如何建设一支政治素质好、业务能力强、服务水平高的职业化、社会化专职工会社会工作者队伍。对专职工会社会工作者的工作任务、招聘录用、管理制度、人员待遇、人员退出和表彰激励等做出明确规定。

专职工会社会工作者，是指参加市委社会工委和市总工会组织的招录考试合格，被工会组织录用，在区县职工服务中心或街道乡镇、工业（科技）园区工会服务站专职从事工会工作的人员。这支队伍是由大学毕业生、退休内退返聘人员和公益性就业岗位人员组成。

专职工会社会工作者的任务是：

（1）宣传党的路线方针政策和劳动关系领域法律法规，帮助引导辖区内职工依法维护自身权益。

（2）密切联系职工群众，广泛收集社情民意，掌握职工思想动态，反映职工诉求，做好职工群众的思想工作。

（3）指导基层单位建立工会组织、采集会员信息，协助开展工会经费税务代收工作。

（4）组织开展工资集体协商、劳动关系调解、帮扶救助、劳

动保护和与职工利益有关的信访接待等工作。

(5) 做好京卡办理、职业介绍、职工素质教育培训工作，组织协调辖区内职工和用人单位开展健康有益的文体活动。

(6) 做好上级工会交办的其他工作。

3. 努力健全信息网络。

依托工会三级服务体系，建立了由“12351”职工服务热线和“12351”职工服务网站组成的覆盖全市的信息网络。按照“热线一拨就通，咨询有问必答，求助有求必应”的要求，实现24小时开通服务，并实行分类处理，咨询件由坐席人员或执行部人员给予直接解答，办理流程是受理、派单、办理、督办、回访；事务件由坐席人员转交各执行部处理，办理流程是受理、派单、核实、办理、反馈、回访。保证职工的每一个求助件都能够得到及时响应和帮助落实。



目前“12351”职工服务热线建立了内容丰富、涵盖广泛、规模庞大的信息库：以劳动法律法规政策和工会业务为主要内容，涵盖生活服务等各方面信息，与“12345”、“12333”等政府热线建立了信息共享和工作协调、转办机制。同时，“12351”职工服务热线还基于互联网，建立了三级实时共享的工作平台。

4. 精心打造职工“京卡·互助服务卡”。

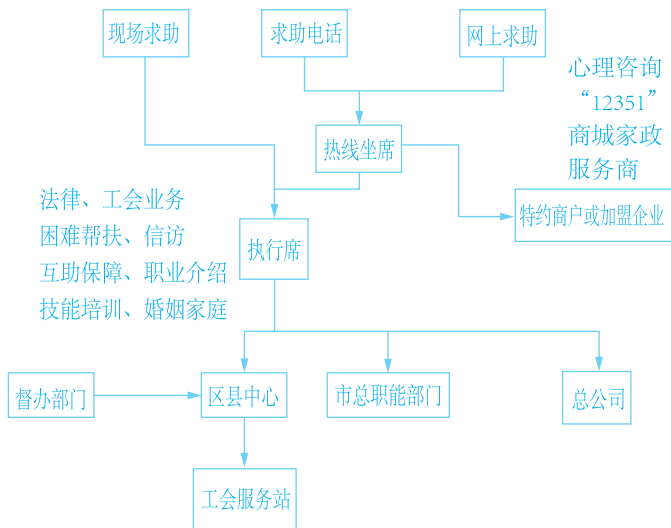


图 2-3 “12351” 职工服务热线信息处理流程图

京卡是工会组织与会员的连心卡，也是加盟企业的爱心卡与信誉卡，2009年8月由北京银行与北京市总工会联合发行的银联标准借记卡。

全市工会会员持京卡可享受到市总工会免费提供的非工伤意外伤害及家庭财产损失保障计划，同时还包括法律咨询、法律援助、职业介绍、帮困救助的服务，以及职业培训、文体健身、公园游览、图书电影等多个领域的免费服务或优惠服务。伴随京卡的不断开发，相应的免费、优惠产品信息将通过“12351”职工服务网（www.bjzgh12351.org）定期公布。

市总工会将为每位会员发放京卡，通过“12351”职工服务热线和“12351”职工服务网获得全天候帮助。以此同时，通过会员管理系统，由服务站和职工之家的采集点对全市会员信息进行实名制采集。采集的主要字段，如：身份证号码、京卡卡号、

姓名、性别、是否是劳模和困难职工等。通过对全市职工全面摸底，进行企业和会员信息采集，分批向包括农民工在内的全市300多万工会会员发放互助服务卡，对工会会员实行实名制管理。

热点追击

工会三级服务体系的“五个一”工程

一个体系——工会三级服务体系。即：市职工服务（帮扶）中心、区县职工服务（帮扶）中心、街道乡镇工会服务站组成的覆盖地方的三级服务体系，以及由市总工会产业工会、局总公司工会、基层单位工会组成的覆盖产业系统的三级服务体系。

一支队伍——专职社会工作者队伍，目前市总工会已招聘专职工作者1468人。

一个平台——“12351”职工服务信息平台（包括热线和网站）。

一张卡——“京卡·互助服务卡”（向每名工会会员免费发放，包含多种免费或优惠服务）；

一支基金——为困难职工提供帮扶的北京市温暖基金。

实现体面劳动与促进职工全面发展相辅相成。《职工发展规划》明确了北京市职工发展的主要目标是，就业有平等机会、收入有同步增长、工作有安全保护、保障有多元平台、参与有充分渠道、职业发展有支撑条件。北京工会努力适应首都经济社会形势和职工队伍发展的变化，充分发挥在党和国家工作大局中的地位、作用和使命，创新社会化工作模式，努力建设服务型工会，深化建设三级服务体系，让全市职工都能随时就近找到工会。组织职工、引导职工、服务职工、维护职工合法权益，满足职工多样化需求，努力推动职工体面劳动、舒心工作、全面发展。

展望十三五

努力促进职工体面劳动、舒心工作、全面发展

2014年4月24日，北京市工会工作会议和市工会第十三次代表大会在北京会议中心召开。市人大常委会副主任、市总工会主席梁伟向大会报告了工会工作，会议印发了《中共北京市委关于进一步做好工会工作的意见》。两会合一，对未来首都工会工作与职工发展进行了总体设计与描绘。

工作方针：调整适应、改革创新。

工作标准：建首善、创一流。

工作要求：维权要到位、服务要做实、发展要全面。

工作方法：全覆盖、普惠制、实名制、信息化、项目制、社会化。

展望北京市“十三五”时期工会工作与职工发展，将坚定不移走中国特色社会主义工会发展道路，强基固本、凝心聚力，改革创新、深化发展，着力加强劳动模范和技能人才两支队伍建设，着力加强维护职工权益工作法制化、制度化建设，着力加强服务职工体系社会化、网络化建设，着力增强基层活力、推进民主办会，建设高素质工会干部队伍，努力促进职工体面劳动、舒心工作、全面发展，团结动员全市广大职工为建设国际一流的和谐宜居之都做出新贡献。



互动话题

1. 职工全面发展包括哪些基本权益？
2. 你所在单位建立工会组织了吗？你认为开展哪些活动有益于职工的发展？
3. 体面劳动与职工发展有着怎样的联系？

第三章

保障职工平等就业

就业是民生之本、安国之策。体面劳动和体面生活是实现劳动者“中国梦”的最佳通道。实现体面劳动的关键是实现机会平等和权利平等。实现这两大平等，首先要创造充分的就业机会，让每一个劳动者的劳动权都能够得到满足；其次要为所有的劳动者创造公平的学习机会、培训机会以及就业机会，从机会供给平等上让每一个人都能够通过勤奋、智慧而获得向上发展的机遇，这是“中国梦”照耀到每一个普通职工的必由路径。

就业是民生之本，是职工改善生活的基本前提和根本途径。劳动权益是职工权益中最直接、最具体、最被重视的权益。劳动者依法享有平等就业的权利是国家法律赋予职工的基本权利之一。平等就业、自主择业是国家对公民的劳动权平等保护在劳动就业上的反映。

《职工发展规划》中规定了“十二五”时期首都职工发展首要重点任务就是要“保障职工就业权，实现平等就业”，提出北京市职工发展要实现就业有平等机会，积极维护职工的平等就业权和自主择业权，积极完善和落实劳动法律，促进和谐劳动关系，反对各种形式的就业歧视。全面落实劳动合同制度，企业劳动合同签订率要达到90%以上。体面劳动必须以平等就业为核心，注重发展和谐劳动关系，切实维护劳动者合法权益。

背景介绍

实现平等就业的意义

2013年11月15日公布的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》提出“规范招人用人制度，消除城乡、行业、身份、性别等一切影响平等就业的制度障碍和就业歧视”。消除这些制度障碍和就业歧视，平等就业愈加凸显，这对于改善就业结构性矛盾和促进我国经济健康、平稳、可持续发展都有着重要的意义。消除一切影响平等就业的制度障碍和就业歧视可以促进人才流动，从根本上缓解就业的结构性矛盾。

签订劳动合同需要注意什么？常见的就业歧视有哪些？保障平等就业、自主择业的措施有哪些？本章介绍了劳动合同法律制度、平等就业和反对就业歧视相关规定、保障平等就业的措施等内容，职工只有了解就业的相关政策及法律规定，才能更好地维

护自身的劳动就业权，实现平等就业和自主择业，实现体面劳动、全面发展的价值目标。

一、保障平等就业的法律政策

（一）常见的就业歧视有哪些？

平等就业、实现劳动权最关键的是要实现就业，没有就业就谈不到劳动权的实现。目前劳动力市场劳动力资源严重地供大于求，就业形势严峻，在劳动关系中劳动者处于弱势地位，用人单位拥有较大的用人自主权，在实际生活中经常发生一些就业歧视现象，侵犯了职工的就业权。

常见的就业歧视包括：

1. 性别歧视

有的单位在录用条件中明确表明“只录用男性或男性优先”，即构成了对女性就业劳动者的就业歧视，违背了平等就业的法律规定和精神。在条件相当甚至更优秀的情况下，女性经常仅仅因为性别问题被用人单位拒之门外。

视野拓展

女大学生就业率低于男生

由于女性需要生育和哺乳等原因，用人单位出于预期利益和用人成本的考量，往往在招聘中更加倾向男性，而把女性劳动力当作“预备役”，性别歧视也就成为了很多女大学生难以绕开的绊脚石。值得注意的是，新近出台的“单独二胎”政策也“意外”地让女大学生面临的性别门槛悄然抬高。

某位学生表示，自己在求职过程中，曾有单位会问自己“是不是独生子女，有没有结婚，会不会要二胎”等问题。对于想生二胎的女性来说，这无疑又增加了一层就业障碍。

在或显性或隐性的性别歧视下，相对于男性来说，女大学生就

业更加困难，就业率也不如男生。近期发布的2014年教育蓝皮书指出，据北京大学教育经济研究所2013年6月对21个省份30所高校的问卷调查，男性初次就业率显著高于女性，男性初次就业率（77.3%）高出女性（65.9%）11.4个百分点。

2. 年龄歧视

有单位录用条件以劳动者年龄为界限，使得年龄稍大一些的人流动难、择业难，使得一些40岁、50岁的劳动者求职困难。

3. 相貌歧视

用人单位在录用劳动者时，以相貌作为录用标准，优先录用相貌好的而非能力强的劳动者。

4. 户籍歧视

有的单位招聘条件设定“仅录用具有本市户籍人员”，外地户籍人员被排斥在外，户籍歧视限制了劳动力市场的人才流动，不利于形成统一开放的劳动力市场，损害了劳动者的平等就业权。

视野拓展

“全国首例户籍就业歧视案”尘埃落定

2013年4月，即将从安徽师范大学毕业的安徽籍女大学生江亚萍想应聘南京市人力资源和社会保障局电话咨询中心话务员，却因非南京户籍被拒，她认为遭遇户籍歧视，有悖于公平。11月20日，她将南京市鼓楼人力资源服务中心告上法庭。这条维权之路，江亚萍走了15个月。经法院调解，江亚萍与被告达成调解协议，由被告一次性支付原告11000元。江亚萍表示，重点不在赔偿金，而是寻求平等。8月7日下午她终于拿到这笔赔偿款。至此，“全国首例户籍就业歧视案”画上句号。

（二）保障平等就业的法律政策是什么？

劳动者依法享有平等就业的权利是国家法律赋予职工的基本权

利之一。平等就业权，是国家对公民具有生存权意义的劳动权平等保护的要求在劳动就业上的反映，是法定的职工权利。平等就业权与自由选择职业是劳动者在实现劳动权利时所享有的法定权利。

《宪法》第四十二条规定：“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务”。“劳动是一切有劳动能力的公民的光荣职责”。这种对劳动权的界定体现了社会主义的本质，在我国，公民的劳动权既是合法的权利又是法定的义务。但要能够实现劳动的权利，则必须对劳动就业提供法律保障。

《劳动法》第三条围绕着劳动权规定了劳动者享有七项具体的权利，即：平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利。其中第一项为：“劳动者享有平等就业和选择职业的权利”，这种排列正说明了就业权的重要性，如果没有就业权，劳动报酬权、休息休假权、劳动安全卫生保护权等权利根本无从谈起。

《就业促进法》第三条规定：“劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。”该规定详细阐述了平等就业的内涵，劳动者不能因为民族、种族、性别、宗教信仰等差异而在就业的过程中受到歧视，享有平等就业的权利。

具体地分析劳动者的平等就业权，它包含着以下含义^①：

(1) 劳动者享有平等的就业权利。

《劳动法》第十二条规定：“劳动者就业不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视”。每一个劳动者都应当享有劳动权。

^① 引自：《企业应保障职工享有平等就业的权利》

http://www.eol.cn/lao_dong_fa_yuan_4385/20060605/t20060605_181747.shtml

由于妇女在就业权方面更容易受到侵犯，我国的法律特别对妇女的就业规定了一系列保护措施。

《妇女权益保障法》第二十一条规定：“国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利”。第二十三条规定：“实行男女同工同酬”。第二十四条规定：“在晋职、晋级、评定专业技术职务等方面，应当坚持男女平等的原则，不得歧视妇女”。

(2) 劳动者享有平等的就业机会。

每一个劳动者都能平等地进入劳动力市场，自主择业，竞争就业。在法律上也特别强调了对录用妇女的保护。

《劳动法》第十三条规定：“妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或提高对妇女的录用标准”。《妇女权益保障法》第二十二条第一款规定：“各用人单位在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或提高对妇女的录用标准”。

(3) 劳动者享有自由选择职业的权利。

《劳动法》在强调劳动者享有平等就业的权利的同时，还强调劳动者享有择业的权利。坚决反对任何强迫性劳动，保证劳动者实现择业的自主权，才能使职工热爱本职工作，充分调动劳动者的生产积极性。

充分认识法律对职工享有的平等就业权的规定的意义，是依法为职工实现平等就业权的前提。



二、保障平等就业的措施

(一) 如何保障职工平等就业？

当前，我国加快经济发展方式转变，经济飞速发展，但同

时，农民工、下岗职工、大学生等群体就业形势依然严峻。工会组织充分发挥“大学校”作用，积极促进劳动者就业，在维护职工权益方面发挥积极作用，把协助政府开展就业促进工作作为新时期工会发展的基础工程来抓，在重民生、保就业、切实维护职工合法权益上发挥好职能作用，突出做好“四抓四送”：抓职介，送岗位；抓网络，送信息；抓培训，送技能；抓基地，送工友。

工会保障职工平等就业、自主择业，主要是通过发挥工会组织优势，通过职业介绍，搭建职工就业平台，提供各类上岗机会；建立和完善就业信息网络，及时发布各类就业信息；充分利用工会现有职工技校、就业再就业培训基地等平台，提供订单式培训、项目培训品牌培训、定向培训等，提高职工劳动技能；以基地为核心，为工友服务，提升职工就业能力，拓宽职业发展渠道。

视野拓展

“劳动者就业能力指数调查”助力就业帮扶

2013年12月26日，北京市人力资源和社会保障局职介中心相关负责人来到了海淀区职工服务（帮扶）中心，对就业能力指数调查活动进行了调研。

“劳动者就业能力指数”课题由北京市海淀区总工会与中国劳动关系学院专家共同开展，旨在为海淀区总工会就业帮扶提供参考。该调查可以对各类失业人员或就业困难人员进行评价，并根据评价结果采取有效的就业服务，从而提高部门的各类就业促进项目的针对性和有效性。

调查包括就业意愿、就业技能、求职技能和歧视规避等四个指数，并考虑到了技术进步、老龄化、社会和家庭环境、就业歧视等因素，每个指数下包括若干评价指标。经过培训的工作人员对劳动者，特别是就业困难人员的各项就业能力指标进行评价，可确定有针对性的就业帮扶措施，例如：勉励、心理疏导、职业介绍、技能提高、取证培训、安排政府公益岗位给予资助等等。

职工在就业过程中遇到困难，可以找工会，对职工的就业帮扶是工会义不容辞的责任。北京市各级工会组织采取各项活动全力促就业：

1. 招聘会

各级工会组织各种不同类型的招聘会，搭建职工就业平台和渠道，努力促进职工就业。比如工会通过组织“情系职工”就业援助活动，组织下岗失业职工和大中专学生就业招聘专场。通过形式多样的专题招聘会，为广大职工提供就业服务。同时职工可以通过北京市总工会职业介绍中心等相关网站和北京市总工会12351免费职介服务等途径获取相关招聘信息。

2. 职业介绍服务

职工在求职过程中可以到北京市总工会职业介绍服务中心寻求帮助。作为促进职工就业的服务机构，北京市总工会职业介绍服务中心是市总工会领导的，集职业介绍、职业培训、招工招聘、人事代理等中介服务为一体的服务中心。拥有健全的职业介绍信息服务网络，储有丰富的人才资源和招聘就业岗位信息，并提供全天服务。服务内容主要包括：为用人单位和求职人员提供就业指导和劳动政策咨询；代理单位招工招聘和委托推荐；个人求职登记、职业介绍、代理招聘、网络招聘；职业技术培训；组织北京市各区县工会举办公益性人力资源招聘会的服务；个人求职免费参加招聘会，免费推荐工作，并参与由全国总工会、北京市人力资源和社会保障局、北京市总工会举办的各类公益性和跨区域招聘活动。

3. 公共就业和人才服务专项活动

全国总工会牵头实施公共就业和人才服务专项活动。以高校毕业生、进城务工农村劳动者、就业困难人员为重点，联合有关部门、团体组织实施“就业援助月”、“春风行动”、“民营企业

招聘周”、“高校毕业生就业服务月”和“高校毕业生就业服务周”等全国性公共就业和人才服务专项活动，通过专项活动的开展促进各类人员的就业。

（二）如何帮助职工提高职业技能？

1. 职业技能的定义

职业技能是按照国家规定的职业标准，通过政府授权的考核鉴定机构，对劳动者的专业知识和技能水平进行客观公正、科学规范地评价与认证的活动。

2. 职业技能的分类

职业技能分为技工类技能、餐饮类技能、工程机械类技能、服装设计类技能、美容化妆类技能、汽修类技能。

从事国家规定的技术工种、特种作业的人员，上岗前必须通过职业技能鉴定考核，取得相应的职业资格证书。国家职业资格证书分为初级（五级）、中级（四级）、高级（三级）、技师（二级）、高级技师（一级）。

职业资格证书的取得需要进行相应职业技能鉴定。职业技能鉴定是按照国家规定的职业标准，通过政府授权的考核鉴定机构，对劳动者的专业知识和技能水平进行客观公正、科学规范的评价与认证。来京务工人员取得的由外省市人力资源和社会保障部门颁发的国家职业资格证书在北京仍然有效。

3. 获得职业技能证书的渠道

国家职业技能证书制度是劳动就业制度的一项重要内容，也是一种特殊形式的国家考试制度，是依据国家职业技能标准由专门的考核鉴定机构，对劳动者的技能水平或职业资格进行客观公正、科学规范的评价，授予合格者相应的职业资格证书。

职业技能证书与学历证不同，职业资格证书是反映劳动者具

备某种职业所需要的专业知识技能的证书，是劳动者求职、任职、开业的资格凭证，是用人单位招聘、录用劳动者的主要依据，也是境外就业、对外劳务合作人员办理技能水平公证的有效证件；学历证书是教育部门颁发的受教育程度的证明。

劳动者获得职业技能等级证书主要有三类情况：

第一类是各类中高等职业院校的毕业生。目前对这部分毕业生实行“双证”制度，中职、高职应届毕业生需要分别获得初级工、中级工证书方才取得毕业资格。近年也有少部分应用本科毕业生考取职业技能证书。全国总工会调研指出，对应届中高职毕业生发放的职业等级证书占总发放量的50%以上，成为职业技能认定的主渠道。

第二类是国有企业在职工。国有企业人力资源管理相对规范，对职工提升技能予以支持鼓励，定期或不定期推荐职工参加职业技能鉴定培训和考核认定。

第三类是各级工会组织、人力资源社会保障部门等每年组织开展涵盖多工种的职业技能大赛，对比赛优胜者授予相应的职业技能等级证书。

经验速递

创新发展的“驱动力”

技能改变命运，劳动创造幸福。

北京市总工会组织各区县、局总公司工会，动员百万职工开展系列建功立业竞赛活动，不断创新丰富和发展竞赛内容，建设适应创新转型要求的高素质职工队伍。

2009年以来，北京市各级工会共开展各类职工职业技能比赛30多项，牵动岗位练兵技术比武500万人次，其中技能大赛直接参与职工近105万人次。

职工要取得职业资格证书，可自主到当地政府部门认定的职业

技能鉴定机构申请参加职业技能鉴定，根据所申报职业的资格条件，确定自己申报鉴定的等级。如果需要培训，要到经政府有关部门批准的培训机构参加培训。职业技能鉴定分为知识要求考试和操作技能考核两部分。知识要求考试一般采用笔试，技能要求考核一般采用现场操作加工典型工件、生产作业项目、模拟操作等方式进行。经鉴定合格者，由劳动保障部门核发相应的职业资格证书。

申请职业技能鉴定可以通过以下机构：

第一，具有人力资源和社会保障部门批准颁发《民办职业技能培训学校办学许可证》的培训机构可以开办批准职业（工种）的技能培训。

第二，申请职业技能鉴定，可以就近到经市人力资源和社会保障部门认定的职业技能鉴定机构报名。参加考试时，必须携带准考证、身份证等相关证件，否则不允许考试。

参加职业技能鉴定报名时，要提供本人照片、身份证、培训毕（结）业证、《职业资格证书》或工作单位劳资部门出具的工作岗位和工作年限等材料的原件和复印件；申报技师、高级技师资格的，还要提供本人的技术成果和工作业绩的证明，以及本人的技术总结和论文资料等。

4. 工会帮助职工提高职业技能的途径

工会着力帮助职工提高职业技能，发挥教育职能，不断提高职工职业技能水平，打造高素质的职工队伍。

（1）动员全社会力量共同做好职工培训工作。

各级工会组织充分发挥工会“大学校”的作用，根据自身实际和职工需求、市场需求，大力举办特色培训、品牌培训、定向培训。建立社会化的高技能人才培训基地，采取政府推动、企业支持、社会广泛参与的办法，建成一批专业性高技能人才培训基地，搭建起多功能、多工种、高层次的高技能人才培训平台。

(2) 实施特别职业培训计划。

重点开展对困难职工、新成长劳动力、农民工、城镇失业人员四类群体的多种形式的职业技能培训，不断探索完善高技能人才成长机制。

(3) “技术培训、技术练兵、考核鉴定、使用待遇”四位一体的职工技能升级机制。

各级工会积极开展技术培训、岗位练兵等活动，配合行政制定职工培训计划，及时组织职工考核，开展规范化的职业技能鉴定，完善“上岗、试岗、待岗”的劳动力动态管理制度，做到技能与使用待遇的统一。

(4) 建立职工职业技能竞赛的技能升级“快速车道”。

联合劳动保障部门等单位开展职业技能竞赛，通过以赛代训的形式提高职工的职业资格取证率。广泛深入开展岗位练兵、技术比武、技能竞赛，形成工会牵头组织、党政大力支持、部门协同配合、社会积极响应、企业主动参与、职工踊跃报名的技能竞赛新格局。

(5) 建立各种类型职工成才的“立交通道”。

“立交通道”即管理、技术、技能和劳模通道，让各种类型的人才都能顺利成长，找到适合自身条件发展的成才之道。增强职工学知识、练技能、长本领的意识，使职工技能升级的要求和措施成为广大职工主动参加技能培训、岗位练兵、技能竞赛的自觉行动。同时要大力选择树立高技能人才的典型，通过首席技师、金牌工人等高技能人才的示范引领作用，推动全社会进一步形成尊重人才、尊重创造的社会氛围。

经验速递

专项资金助力技能人才成长

针对高技能人才比例偏低，缺口大的问题，北京市总工会推出了涵盖装备制造、电子信息、交通运输、生物医药等重点领域的200

多个工种的“首都在职职工职业发展助推计划”。

计划规定凡是在2013年10月1日之后，获得北京市人社部门鉴定、认证颁发的国家一级职业资格（高级技师）证书的在职职工，每人可获2000元资助金；获得国家二级职业资格（技师）证书的，每人可获1000元资助金。获得资助的职工，还将被推荐加入北京市职工技术协会，参加各种提升培训和技术交流活动，成绩突出的职工将被授予“职工高技术能手”证书。

（三）如何处理劳动争议？

劳动争议是指劳动关系当事人之间因实现劳动权利与履行义务发生分歧而引起的争议。

劳动争议发生后，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人双方一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；当事人一方也可以不经调解直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁；对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

1. 劳动争议处理途径

根据《劳动争议调解仲裁法》相关规定，劳动争议当事人有协商、调解、仲裁、诉讼四条解决途径：

（1）协商

劳动争议的协商是指劳动争议发生后由当事人直接接触，磋商对话，达成谅解，从而自行解决劳动争议的程序。劳动争议双方当事人劳动争议后，应当首先协商，找出解决的方法。

（2）调解

劳动争议的调解是指在用人单位劳动争议调解委员会主持下，在查明事实、分清是非、明确责任的基础上，通过双方当事人互谅互让，最后就劳动争议的解决达成一致意见的活动。

企业内部可以设立劳动争议调解委员，由企业的职工代表、行政代表和工会代表组成。企业调解委员会所做的调解，是在接

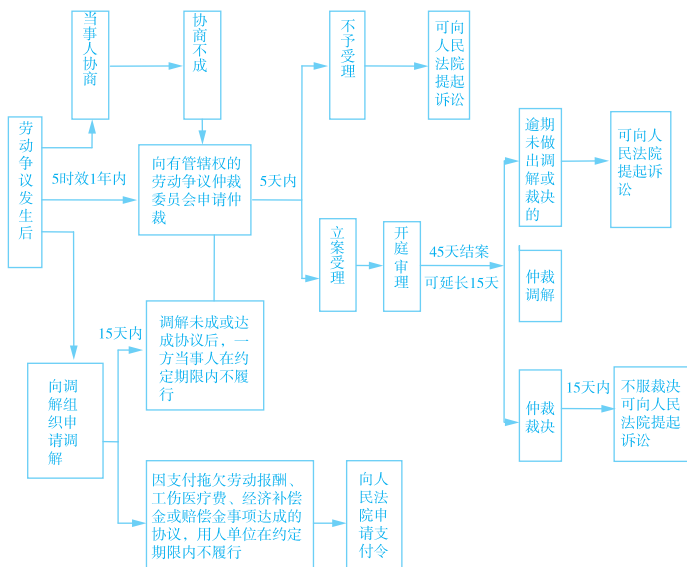


图 3-1 劳动争议处理流程图

受争议双方当事人调解申请后，查清事实、明确责任；在此基础上，根据有关法规和集体合同或劳动合同的规定，通过说服、引导，最终促使双方当事人在相互让步的前提下自愿达成解决劳动争议的协议。

以调解方式解决劳动争议，具有程序简易、费用低廉、有利于促进当事人之间的团结和维护正常生产秩序等优点。而且，由于调解协议完全出自双方自愿，一般都能严格执行。

视野拓展

法院劳动争议案件可先由工会出面调解

2014年7月28日，北京市总工会与北京市第二中级人民法院（以下简称二中院）举行《关于进一步加强劳动争议调解联动工作的合作协议》签订仪式，双方就建立工作联系和信息共享机制、建立

委托工会调解劳动争议案件机制、建立人员交流和培训机制、建立合作创新机制等内容展开合作。

工会与法院的联动协作是发挥工会枢纽型社会组织作用，参与加强和创新社会管理及加快融入首都矛盾多元调解体系建设重要的方式方法。此次签订的合作协议，是全市首个中级法院与调解中心签订的协议，对其他中院和基层法院将起到引领示范作用。

合作协议对委托调解劳动争议案件机制、转案流程等进行了明确和规范：二中院筛选可委托市劳动争议调解中心调解的案件，在征得案件当事人同意后，由设在市总工会的市劳动争议调解中心指派调解员对该劳动争议案件进行调解。其调解期限为20个工作日，特殊情况可延长10个工作日。经调解中心调解，当事人自愿达成调解协议的，调解员会与二中院承办法官联系，及时制作调解笔录、调解协议和调解书；或者由调解员制作调解笔录和调解协议，经二中院确认后制作调解书。对于调解不成功的案件，调解中心会及时将案件转回二中院，并通知当事人继续进行诉讼程序。

（3）仲裁

仲裁是指劳动争议仲裁机构依法对争议双方当事人的争议案件进行居中公断的执法行为，其中包括对案件的依法审理和对争议的调解、裁决等一系列活动或行为。

劳动争议仲裁委员会由劳动行政机关代表、工会代表和企业主管部门代表组成，三方代表应当人数相等，劳动争议仲裁委员会对于劳动争议双方来说是第三方，其决定无须经双方同意，并具有法律强制力，劳动争议的任何一方不愿调解、劳动争议经调解未达成协议时，均可向劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请，并提交书面申请书。

申请书应写明争议双方当事人的情况、申请仲裁的理由、要求解决的问题及有关的证明材料等，职工提出申请时应根据争议双方的人数提交申请书若干份。按照《劳动争议调解仲裁法》相关规定，劳动者自知道或者应当知道其权利被侵害之日起1年

内，可以提起劳动争议仲裁申请，超过规定期限，仲裁机构不再受理。当事人一方或双方不服仲裁裁决的，可以在收到仲裁决定书之日起15日内向人民法院起诉；一方当事人期满既不起诉也不执行的，另一方当事人可以申请人民法院强制执行。

（4）诉讼

诉讼是由人民法院依据法律对当事人之间争议事实进行审理，通过司法程序解决争议的活动。劳动争议当事人不服仲裁，可以在收到仲裁决定书之日起15日内向法院起诉。诉讼是解决劳动争议的最后阶段，由法院依民事诉讼程序进行审理及判决。

2. 劳动争议处理的维权期限

现实中，一些劳动者明明有理有据，却遭遇维权失败，往往就是因为超过维权期限，以至于“过期作废”。劳动者的维权期限相关规定散见于《劳动法》《工伤保险条例》《劳动争议调解仲裁法》《劳动保障监察条例》《行政复议法》《行政诉讼法》中，归纳起来主要包括六大方面。

（1）向劳动保障行政部门投诉的时限。

违反劳动保障法律、法规或者规章的行为在2年内未被劳动保障行政部门发现，也未被举报、投诉的，劳动保障行政部门不再查处。该期限自违反劳动保障法律、法规或者规章的行为发生之日起计算；违反劳动保障法律、法规或者规章的行为有连续或者继续状态的，自行为终了之日起计算。即除了处于连续或者继续状态的情况外，用工单位对劳动者的劳动侵权行为超过2年的，没有人举报，也没有再犯的，劳动保障行政部门就不再查处。

（2）申请劳动争议仲裁的时限。

一是劳动争议申请仲裁的时效期间为1年。仲裁时效期间从当事人知道或者应当知道其权利被侵害之日起计算。

二是因当事人一方向对方当事人主张权利，或者向有关部门



请求权利救济，或者对方当事人同意履行义务而中断。从中断时起，仲裁时效期间重新计算。

三是因不可抗力或者有其他正当理由，当事人不能1年内申请仲裁的，仲裁时效中止。从中止时效的原因消除之日起，仲裁时效期间继续计算。

四是劳动关系存续期间因拖欠劳动报酬发生争议的，劳动者申请仲裁不受本1年仲裁时效期间的限制；但是，劳动关系终止的，应当自劳动关系终止之日起1年内提出。

(3) 对劳动争议仲裁裁决不服、提起诉讼的时限。

应当自收到仲裁裁决书之日起15日内，向人民法院提起诉讼。

(4) 申请行政复议的时限。

如果劳动者申请行政机关履行保护人身权利、财产权利、受教育权利的法定职责，行政机关没有依法履行；申请行政机关依法发放抚恤金、社会保险金或者最低生活保障费，行政机关没有依法发放；以及认为行政机关的其他具体行政行为侵犯其合法权益，应当自知道该具体行政行为之日起60日内提出行政复议申请；因不可抗力或者其他正当理由耽误法定申请期限的，申请期限自障碍消除之日起继续算起。

(5) 对行政复议决定不服、提起行政诉讼的时限。

应当自收到行政复议决定书之日起15日内向人民法院提起行政诉讼。复议机关逾期不作决定的，申请人可以在复议期满之日起15日内向人民法院提起诉讼。

(6) 直接向人民法院提起行政诉讼的时限。

应当在知道作出具体行政行为之日起三个月内提出。法律另有规定的除外。因不可抗力或者其他特殊情况耽误法定期限的，在障碍消除后的10日内，可以申请延长期限，是否准许由人民法院决定。

3. 申请法律援助的条件与程序

工会建立法律援助制度，工会工作者和工会组织为合法权益受到侵害的职工提供无偿法律服务，引导他们通过法律渠道解决纠纷和矛盾。工会法律援助的范围主要包括劳动争议案件和因劳动权益涉及的职工人身权、民主权、财产权受到侵犯的案件，通过普及法律知识、供法律咨询、代写法律文书、参与协商和调解、仲裁和诉讼代理等对职工进行法律援助。

根据《工会法律援助办法》（总工发〔2008〕52号）第十条规定，职工符合下列条件之一的，可以向工会法律援助机构申请委托代理法律援助：

（1）为保障自身合法权益需要工会法律援助，且本人及其家庭经济状况符合当地工会提供法律援助的经济困难标准。

（2）未达到工会提供法律援助的经济困难标准，但有证据证明本人合法权益被严重侵害，需要工会提供法律援助的。农民工因请求支付劳动报酬或者工伤赔偿申请法律援助的，不受经济困难条件的限制。

职工申请法律援助应当向劳动合同履行地或者用人单位所在地的工会法律援助机构提出。职工申请工会法律援助机构代理劳动争议仲裁、诉讼等法律服务，应当以书面形式提出，并提交下列材料：身份证、工作证或者有关身份证明；所在单位工会或者地方工会（含乡镇、街道、开发区等工会）出具的申请人经济困难状况的证明；与法律援助事项相关的材料；工会法律援助机构认为需要提供的其他材料。提交书面申请确有困难的，可以口头申请。

经验速递

77名农民工拿到50余万元欠款

据《工人日报》报道，2012年1月11日，熊建峰等77名农民工从北京市海淀区人民法院领到了期待已久的血汗钱559005元。这

些农民工原是北京某有限公司的工人，2009年年初，公司无法正常生产经营并以受国际金融危机影响为由开始给农民工放假，放假期间，单位没有给农民工发过生活费，农民工多次找到公司老板，要求给工人发放生活费，但公司不同意。此后，他们提出要求公司给每人2000元补偿来了结劳动关系，同样被拒绝。

北京义联劳动法援助与研究中心获知此事后，成立了由9名律师组成的律师团，稳定农民工的情绪，为他们提供法律援助。几位律师精心准备的证据材料，击溃了该公司老板的幻想，在铁证面前，老板不得不向法律低下了头。公司得知二审判决结果后，立刻转移公司的财产，企图让生效判决变成一张废纸。得知公司搬迁信息后，律师团第一时间启动了强制执行申请程序，由于及时向法院提供信息，加之法院强制执行手段坚决，77名农民工最终拿到了自己的血汗钱。

三、保障平等就业的关键

（一）签订劳动合同的意义是什么？

劳动合同，是劳动者与用人单位之间建立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。根据《劳动合同法》的规定，建立劳动关系应当订立书面劳动合同。劳动合同是确定劳动关系的法律凭证，劳动合同一经签订，即形成了规范双方当事人劳动权利和义务的依据。

《劳动法》第十六条规定：“建立劳动关系应当订立劳动合同”，签订劳动合同对维护和实现职工劳动就业权具有重要意义：

1. 签订劳动合同使劳动者的身份合法化。

稳定就业，是实现劳动权的重要法律形式。我国《宪法》、《劳动法》都明确规定保障劳动者劳动权的实现，劳动合同一经签订，劳动者劳动权的实现就能得到保障，从而保护劳动者的利益。

2. 签订劳动合同是确立劳动关系的基本法律形式。

劳动合同明确劳动者与用人单位之间的权利和义务，是维护双方当事人合法权益的重要手段。在劳动过程中，用人单位依据劳动合同管理职工，行使权利和履行义务；职工也依据劳动合同保护自身的权益，履行相应的义务。签订劳动合同可以强化用人单位和劳动者双方的守法意识。

3. 签订劳动合同是劳动者和用人单位实现双向选择的重要途径。

《劳动法》明确规定了以劳动合同确立双方当事人之间的劳动权利义务，劳动者有选择职业和辞职的权利，用人单位有自主用人、自主分配和辞退职工的权利。这些规定充分保障了劳动者择业自主权和用人单位用人、分配自主权，使双方当事人成为择业主体和用人主体，对调动劳动者的积极性，搞活企业管理，发展生产都具有重要意义。

4. 签订劳动合同有利于提高劳动者素质和生产效率。

通过签订劳动合同可以促进劳动者努力上进，使劳动力和生产资料实现更合理、更有效的结合，不仅调动了劳动者的积极性，也提升了企业素质。

5. 劳动合同是处理劳动争议有效的法律依据。

签订劳动合同，才能更加有效地保护劳动者合法权益，有效地避免和解决劳动纠纷。劳动合同是进行仲裁、诉讼的法律依据，有利于及时处理劳动争议。

劳动合同是确认劳动者和用人单位之间存在劳动关系的有效法律凭据。未订立书面劳动合同，对劳动者和用人单位而言均存在较大法律风险。一方面，如果劳动者不签订劳动合同，当劳动者因工资、工作时间或者加班费等问题与用人单位发生劳动争议时，就无法提供书面劳动合同，不能证明双方之间存在劳动关系，有可能会面临败诉的风险，要求支付工资、加班费等诉求就

得不到法律的支持；另一方面，未订立劳动合同，用人单位将面临经济上的损失和赔偿。《劳动合同法》明确规定了未订立书面劳动合同的法律后果，由用人单位向劳动者支付二倍工资。这是用人单位违反法律的强制性义务和应当承担的法律责任，是对用人单位可能或必然给劳动者造成的损害的惩罚性赔偿。

经验速递

不签合同风险大

2012年10月，唐某应聘到某玩具厂工作，但双方没有签订劳动合同，唐某就一直按照灵活就业的方式，自己缴纳养老、医疗、生育保险。

2013年7月，唐某因身体不适，无法完成工作任务，向玩具厂申请休病假，经玩具厂批准开始停工休息。

2012年10月，唐某身体好转，回厂复工，但玩具厂以无法安排岗位为由开除唐某，并让其另找工作，唐某气愤不过，与其多次协商却始终无法达成一致。

2012年11月，唐某申请劳动仲裁，经当地劳动人事争议调解仲裁委员会调查，多次协调，双方最终达成协议，由玩具厂向唐某支付经济补偿金，以及未签订劳动合同所赔偿的双倍工资差额，共计20000元。

（二）签订劳动合同需要注意什么？

1. 签订劳动合同时应避免的九种情形

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议，在签订时必须认真对待。职工应避免签“口头合同”“不全合同”“模糊合同”“单方合同”以及一些危险性行业用人单位要求签订的“工伤概不负责”的生死合同。

表 3-1 签订劳动合同时应避免的九种情形^①

注意事项	具体内容
仔细了解情况，莫签不知情合同	《劳动合同法》规定，招用劳动者时，应当如实告知工作内容、条件、地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬等情况。职工签订劳动合同前，应尽量对用人单位的这些基本情况以及企业文化、发展趋势、员工管理等进行全面了解，尽量与资质和声誉较好的单位签订劳动合同，从源头防范非法用工和侵害合法权益的情形发生。
签约落在纸上，莫签口头承诺合同	《劳动合同法》规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同，避免口头约定，因为一旦发生纠纷，双方各执一词，职工往往有口难辩。所以，职工作为劳动者一方要主动提出签订书面劳动合同，如单位不签，可向当地劳动保障部门反映并由其督促签订。
查清用人资格，莫签主体不适合同	事先了解单位名称、法人是谁等情况，注意与具备用工主体资格的单位直接签订劳动合同，对于转包严重的行业要特别小心。比如，按照相关法律规定，建筑工程项目部、项目经理、包工头等都不具备用工主体资格，应避免与之签订劳动合同。
细读合同条款，莫签条款不全合同	《劳动合同法》规定，劳动合同应当具备单位名称、住所和法定代表人、劳动者姓名、住址和居民身份证号码、合同期限、工作内容和地点、工作时间和休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等必备条款。职工在签订劳动合同时要仔细阅读合同条款，看是否遗漏了法定重要条款。若单位事先起草了文本，要仔细阅读对于报酬、岗位、试用期、合同终止与解除等重要条款以及岗位说明书、劳动纪律、工资支付规定等规章制度。

^① 引自《检察日报》2009年1月10日。

续表

注意事项	具体内容
重要条款纸上约定，莫签模糊不清合同	将重要内容在劳动合同中做出约定，比如加班费、福利待遇等。同时，合同条款必须明确、清晰，避免出现合同条款模棱两可、含糊不清的情况。
牢记基本权利，莫签侵犯权益合同	劳动法对职工工作时间、休息休假、工资、劳动安全卫生、女职工和未成年工特殊保护、社会保险和福利等相关劳动制度作了相应规定。在签订劳动合同时，应了解自身相关权益及法律规定，当所签劳动合同中出现侵犯自己合法权益或违法条款时，职工有权提出修改意见。
掌握录用条件，莫签拖欠克扣合同	签订合同前，要详细了解录用条件，最好书面确认录用条件，避免用人单位随意设定录用标准，以试用期“不符合录用条件”为由随意解除劳动合同，或随意降低、克扣工资，或延长试用期限。
拒绝违法行为，莫签卖身合同	按照《劳动合同法》规定，招用劳动者，不得扣押居民身份证和其他证件，不得要求提供担保或以其他名义收取财物。应聘人员要对提供虚假招聘信息、收取招聘费用、保证金或押金、扣押身份证等证件的违法行为严词拒绝。
平等协商签订，莫签生死合同	在签订劳动合同时，要本着平等协商的原则。签订前，也可向有关部门或公共中介机构咨询，确认合法性、公平性，要及时提出取消“工伤概不负责”等逃避责任的不平等条款。

经验速递

用人单位无资格 职工维权没办法

小王于2014年年初和一个家俱厂签订了劳动合同，合同约定了工资。下半年，由于产品销路不好，老板说要减产裁员，小王在裁员名单之中。但是老板还拖欠其三个月的工资，一直要不到。

小王在准备申请劳动仲裁的时候才发现，这个厂根本没有办理营业执照，不属于合法用人单位的范畴，其作为用人单位的主体不合格，小王与其签订的劳动合同也因此无效，不能依据《劳动合同法》维护其合法权益。

2. 试用期签订合同时应注意的六大陷阱

表3-2 试用期签订合同时应注意的六大陷阱

六大陷阱	具体内容
试用合格再签订劳动合同	用人单位提出先试用再签劳动合同，一般有试用期不签劳动合同、试用期等同于合同期等表现形式。
试用期期限超过法定期限	用人单位规定的试用期限过长，如签订一年期劳动合同，试用期却长达6个月。
擅自延长试用期或多次试用	用人单位往往以时间太短、考察不全面、还需继续努力为理由，在原试用期届满后延长或与劳动者重新约定试用期。
试用期工资低于最低工资标准	有些用人单位为降低用工成本，以试用期不包含在劳动合同期限内，或试用期满再说为由，不给劳动者办理社会保险。
试用期内不为职工缴纳社会保险费	用人单位为降低用工成本，以试用期不包含在劳动合同期限内，或试用期满再说为由，不给劳动者办理社会保险。
试用期内随意辞退职工	用人单位认为既然是试用，用人单位在试用期内可以无条件、随心所欲地解除劳动合同。

警惕这些陷阱，职工需要了解相关法律法规，维护自己的合法权益。

(1) 试用合格再签订劳动合同。

一些用人单位提出先试用再签劳动合同，一般有试用期不签劳动合同、试用期等同于合同期等表现形式。

《劳动合同法》第十九条规定：“试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。”也就是说，试用期是依附于劳动合同、以劳动合同为前提条件的，没有劳动合同就没有试用期条款，不存在单独的“试用期合同”。

经验速递

试用期无合同危害大

2013年4月底，小宋进入一家贸易公司工作。

刚入职时公司负责人声称工作满3个月后，就会与小宋签劳动合同。但是4个月过去后，老板仍然没有与小宋签署劳动合同的意向，并且想借口开除小宋。

小宋开始争取自己试用期的工资补偿，双方协商、调解未果后向当地劳动仲裁部门申请仲裁，但因双方未订立劳动合同，小宋又没有有效证据证明自己与公司之间存在事实劳动关系，导致申请补发工资等诉求得不到劳动仲裁的支持。

(2) 试用期期限超过法定期限。

《劳动合同法》规定：“劳动合同期限3个月以上不满1年的，试用期不得超过1个月；劳动合同期限1年以上不满3年的，试用期不得超过2个月；3年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过6个月。”

如果劳动合同试用期的约定超过了法律规定的期限，劳动者可以要求变更相应的劳动合同期限，也可要求用人单位对超过部

分按照非试用期工资标准支付工资。此外，依据《劳动合同法》第八十三条的规定，劳动者还有权要求用人单位支付赔偿金。

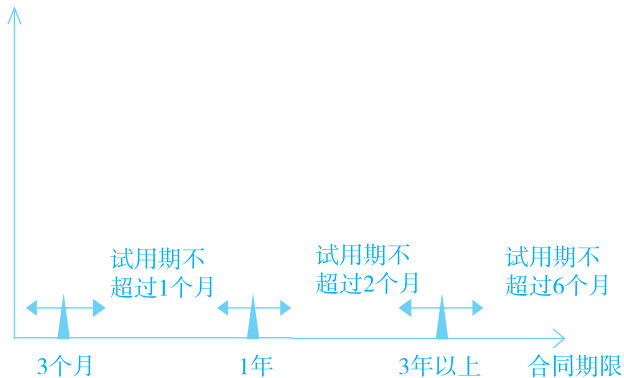


图 3-2 劳动合同期限与试用期期限关系图

(3) 擅自延长试用期或多次试用。

一些用人单位往往以时间太短、考察不全面、还需继续努力为理由，在原试用期届满后延长或与劳动者重新约定试用期。

《劳动合同法》第十九条规定：“同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。”即用人单位不得以任何理由与劳动者重复约定试用期，也不得对原来约定的试用期进行延长。如果单位在一次试用的合理时间内依然不能判断劳动者是否胜任工作，就应承担由此而带来的风险。

经验速递

延长试用期要赔偿

2013年4月，小燕进入一家电子公司担任行政人事专员。双方订立的劳动合同期限为2013年4月1日至2014年3月31日，其中试用期为2013年4月1日至2013年5月1日，约定试用期月工资2000元，转正后月工资3000元。

2013年4月28日，双方约定的试用期即将结束时，公司以小燕还没有掌握岗位所需技能为由，要求继续试用小燕2个月，延长试用期至2013年7月1日。

2013年9月，双方解除劳动合同。小燕了解到公司擅自延长试用期是违法的，便直接提起仲裁，要求公司支付违法约定试用期赔偿金6000元。仲裁委经调查取证后，支持了小燕的请求。

(4) 试用期工资低于最低工资标准。

一些用人单位把试用期职工当作“价廉物美”的劳动力，试用期工资常常低于最低工资标准，甚至“零工资”试用。

《劳动合同法》第二十条规定：“劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。”劳动者在试用期内的工资权益受最低工资标准和相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%的双重保护，因此试用期不是“廉价期”“白用期”。

(5) 试用期内不为职工缴纳社会保险费。

有些用人单位为降低用工成本，以试用期不包含在劳动合同期限中，或试用期满再说为由，不给劳动者办理社会保险，劳动者往往不懂或不敢提出异议。

根据《劳动合同法》《社会保险法》等规定，劳动关系自用工之日起建立，在试用期间，用人单位和劳动者同样存在劳动关系，不能因劳动者的试用期身份而加以限制或与其他劳动者区别对待。同时，社会保险是国家实施的一项强制性的保险制度，不管是用人单位和劳动者私下约定免缴社会保险费，还是以商业保险取代社会保险，都是无效的。

经验速递

社会保险费不能缺失

章某于2013年3月1日进入某建筑公司任搬运工一职，并签订为期2年的劳动合同（2013年3月1日至2014年2月28日）。2013年5月20日，章某以公司没为他办理社保及身体不舒服为由，向公司提出辞职申请。但公司没有批准辞职，只同意付某先回家看病，病好了再上班。

2013年6月4日，章某正式离职，6月21日，章某因头痛到医院就医，当日住院治疗，至7月2日出院，共花费住院医疗费28159元，由于没有上社保，全部费用由章某自行承担。2013年7月，章某向当地劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求公司为其补缴2013年3月至6月社保费并办理社保卡，并提出由于公司未为其办理社保，应按规定承担医疗费、住院费等。最后在仲裁员调解下，双方最终达成调解协议，由建筑公司赔偿章某20000元。

（6）试用期内随意辞退职工。

一些用人单位认为，既然是试用，用人单位在试用期内可以无条件、随心所欲地解除劳动合同，很多职工也认为这是理所当然的事情。

根据《劳动合同法》第二十一条规定，在试用期中，用人单位证明劳动者存在不符合录用条件、严重违纪、严重失职、劳动合同无效等法定解除情形，才能依法解除试用期职工，否则，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，还应当向劳动者说明理由。如果用人单位不能证明劳动者“不符合录用条件”而随意解除劳动合同，就属于违法解除，劳动者有权依法要求用人单位支付赔偿金。

3. 未订立书面劳动合同的要保留相关证据

《劳动合同法》规定，已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

如果因为某些特殊情况，劳动者没有与单位签订劳动合同的，应注意留存相应的证据，如打卡记录、工资条、加班记录等等。日后如果发生劳动争议，就能更好地维护自己的合法权益。

用人单位招聘员工，应该与劳动者签订劳动合同。如果不按照《劳动合同法》与劳动者签订劳动合同并缴纳社会保险，就应该承担相应的赔偿责任。但是，这也是有前提的，那就是在法庭上，劳动者必须有足够的证据能证明自己与用人单位之间存在着事实劳动关系，否则，证据不足，就无法得到法律的支持。

那么，没有拿到劳动合同的劳动者究竟该怎么才能保障自己的权益呢？

（1）提前备份。

书面劳动合同是确认劳动者和用人单位之间存在劳动关系的最有力证据，因此劳动者跟用人单位签完劳动合同后应及时备份并妥善保管。

（2）细心发掘证据。

劳动者与用人单位发生纠纷后，如果拿不出劳动合同，但是有书面录用通知或报到通知等，可以间接证明与用人单位存在事实劳动关系的，也可以作为劳动者主张的事实证据。

（3）依法投诉。

根据《劳动合同法》的规定，劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份，如果用人单位未将劳动合同文本交付劳动者，由劳动行政部门责令改正。因此，劳动者可以向当地劳动行政部门进行投诉，由政府来督促用人单位交付劳动合同。如果用人单位仍然一意孤行，不予改正，劳动行政部门可以依照规定，对用人单位进行处罚。

（4）要求用人单位举证。

劳动者在发生纠纷后可以先尝试和用人单位协商解决。如果

谈判不成，诉诸法律途径，劳动者必须了解，劳动仲裁的举证是有其特别之处的，并非所有的事实都需要劳动者自己来举证，可以要求用人单位举证。这也是法律在制定时，充分考虑到了劳动者的实际情况和利益。

经验速递

应聘没有签约 无据只能认栽

张某是一名幼儿教师，2008年3月10日，张某被北京某儿童艺术中心录用。但是该儿童文化艺术中心一直没有与其签订劳动合同。张某几次与总经理吕某提出签订劳动合同和上保险的事，吕某却总是找理由拖延。

时至2009年12月，已经在幼儿园工作了一年多的张某提出辞职，要求艺术中心支付未签订劳动合同双倍工资及拖欠工资。总经理吕某同意了张某的辞职请求，但是拒绝支付相应工资。张某向朝阳区仲裁委提交了四份证据，分别是电话记录、信息记录、两份证人证言、录像光盘的证据，但由于证据不足，对张某与儿童文化艺术中心存在劳动关系的主张，仲裁委不予采信，对张某要求儿童文化艺术中心支付工资、未签订劳动合同双倍工资等请求，仲裁委也不予支持。

4. 避免签订无效劳动合同

无效劳动合同分为全部无效和部分无效两种，劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。根据《劳动法》第十八条规定，无效劳动合同的表现形式为：违反法律、行政法规的劳动合同；采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。

如果订立劳动合同时，当事人一方故意隐瞒真实情况或有意制造假象欺骗对方，致使另一方上当受骗，造成与实际不符的认识和判断，从而同意订立的劳动合同，则属于采取欺诈手段订立的合同。采取威胁手段订立的合同是指当事人一方用可能实现的危害对方人身或财产安全的行为相要挟，迫使对方违背意愿

而与其订立劳动合同。

视野拓展

劳动合同签字、盖章不一致怎么办？

签字盖章是劳动合同当事人意思表示一致的主要表达形式，是确认劳动合同是否生效的实质性标准。劳动合同的当事人一旦签字、盖章，对双方均产生法律约束力，必须严格遵守。因此，签字盖章是一项事关劳动合同效力和当事人法律责任的重要行为，应引起劳动者的高度重视。但是，在签订劳动合同实践中经常会遇到签字、盖章不一致的情形。

一是劳动合同上只有当事人签字或者只有当事人盖章的情形。

一般认为，签字和盖章具有同等法律效力，当事人只要在劳动合同书上签字或盖章，就表明其对劳动合同所约定内容的认可，根据民事法律关系中意思自治的原则，当事人达成合意，只要劳动合同内容不违反法律、行政法规的强制性规定，就应认定有效。

二是劳动合同上只有用人单位法定代表人或负责人的个人签字或盖章，没有加盖用人单位印章的情形。

由于法人或其他组织自身的特点，其意志要靠具体的自然人来表达，签订劳动合同也要通过具体的自然人来完成。因此，法定代表人或者负责人的个人签字或盖章，只要是在个人权限内，就应当认定用人单位已经确认劳动合同的成立。

三是用人单位法定代表人或负责人与劳动者的签字、盖章时间不一致的情形。

如果劳动者和用人单位是在同一天签字的，那么劳动合同就从这一天起生效，但如果双方不是在同一天签字的，劳动合同就在后一个签字人签字后生效。如果有一方没有写签字时间，那么另一方写明的签字时间就是劳动合同的生效时间。

就业是民生之本，实现就业是体面劳动的前提和基础。职工在就业过程中要保护自己的合法权益，签订劳动合同是关键，平等就业是保障，提高职业技能是手段。职工就业过程中出现劳动

争议可以通过调解、协商、仲裁和诉讼来解决，维护自己的合法权益。工会组织也将通过各种途径努力帮助职工实现平等就业，反对就业歧视，提高职业技能，提升就业能力，拓展职工的业发展平台和渠道，真正实现《职工发展规划》所提出的维护职工平等就业权和自主选择权，促进和谐劳动关系的目标。

展望十三五

促进职工就业，实现体面劳动

2013年11月发布的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》指出：健全促进就业创业体制机制。建立经济发展和扩大就业的联动机制，健全政府促进就业责任制度。规范招人用人制度，消除城乡、行业、身份、性别等一切影响平等就业的制度障碍和就业歧视。

北京市总工会十三大报告提出“建设高素质工会干部队伍，努力促进职工体面劳动、舒心工作、全面发展”。就业是民生之本，促进就业是工会组织义不容辞的责任。

“十三五”时期，工会组织要把维护职工的就业权利当作维护职工权益重要内容和任务，千方百计保障职工的就业岗位，加大就业援助和就业培训，减少失业，扩大就业，力保障职工的就业权利。搞好职业技能培训、完善就业服务体系，缓解结构性失业问题，实现体面劳动和职业发展，构建和谐劳动关系。



互动话题

1. 如何解决用工荒与就业难现象？
2. 如何看待涉外和高级家政服务人员成为北京就业新热门？

第四章

促进职工收入增长

全社会都应倡导尊重劳动，尊重知识，尊重技能的环境，提高职工劳动的回报水平，切实建立职工收入的同步动态机制，维护职工的公平收入权，从而真正保证职工体面而尊严地获得劳动报酬，以保证经济和社会发展的成果更多惠及广大职工。



《职工发展规划》提出要切实提高职工收入水平，实现职工收入与经济增长和劳动生产率两个同步提高；要积极推进工资集体协商，维护职工的公平收入权益，“十二五”期间，企业集体合同签订率达到80%；同时优化最低工资确定机制，维护低收入职工的基本收入权益。建立最低工资水平与居民消费支出水平、物价上涨指数和社会平均工资水平之间的联动机制和动态调整制度。“十二五”期间，北京市最低工资水平应达到社会平均工资水平的40%以上。

党的十八大报告首次提出要“推进企业工资集体协商制度，保护劳动所得”，确定了2020年城乡居民人均收入比2010年翻一番的新目标。

热 点 追 击

收入增长备受重视

2013年习近平同中华全国总工会新一届领导班子集体谈话时强调：工会要赢得职工群众信赖和支持，必须做好维护职工群众切身利益工作，促进社会公平正义。工会维权要讲全面，也要讲重点，重点就是职工群众最关心最直接最现实的利益问题，就是职工群众面临的最困难最操心最忧虑的实际问题，在经济发展的基础上不断提高职工群众生活水平和质量，使他们不断享受到改革发展成果。

北京市职工“十二五”发展规划中提到，要通过经济增长方式的转变和产业结构的升级，不断提高职工的技能、经验、知识等人力资本要素在经济增长中的贡献率，不断提高劳动生产率，以保证职工收入水平的持续提高。同时，改革收入分配政策，提高人力资本的投资回报率，倡导尊重劳动、尊重知识、尊重技能的社会环境，提高职工收入在一次分配中的比重，提高一线职工的收入所得在企业事业单位收入分配中的比重，真正体现职工的智力、技能和劳动的

价值，从而实现职工收入的可持续增长，实现与经济增长和劳动生产率同步增长。为此要建立健全推进工资集体协商的法律制度，政府相关部门和工会等社会组织有义务和责任监测工资水平和收入水平，通过协商机制确定最低工资标准；强化最低工资制度的法律权威和保护效果，坚决反对企业将最低工资视为工资标准，杜绝违反最低工资制度的现象。

什么是最低工资标准？工资支付有哪些法律规定？如何进行工资集体协商？本章将就这些与职工切身经济利益密切相关的问题进行详尽解读，在让职工了解自身有哪些经济权益的同时，更重要的是让职工知道如何用法律维护和争取自身劳动收入权益不受侵害。

一、最低工资标准

《劳动法》第四十八条规定：“国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。”最低工资标准不是静止不变的，每年都会随着生活成本、职工平均工资水平、经济发展水平的变化而由当地政府进行调整。

（一）什么是最低工资标准？

最低工资标准是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位应支付的最低劳动报酬。

最低工资标准一般采用月最低工资标准和小时最低工资标准两种形式，月最低工资标准适用于全日制就业劳动者，小时最低工资标准适用于非全日制就业劳动者，一般包括奖金和补贴。最

低工资标准每两年至少要调整一次。

最低工资标准由政府、工会、企业三方代表民主协商来确定，主要根据本地区低收入职工收支状况、物价水平、职工赡养人口数、平均工资、劳动力供求状况、劳动生产率、地区综合经济效益等因素确定，另外，还要考虑竞争需要及企业的人工成本承受能力等。当上述因素发生变化时，应当适时调整最低工资标准。实行最低工资制度，有利于保障职工的劳动权益和合法利益，防止和减少克扣职工工资现象的发生。

数据说话

北京历年最低工资标准

2011 - 2014 年北京市历年的最低工资标准分别为：1160 元、1260 元、1400 元、1560 元，较上一年的增幅分别为：20.8%、8.6%、11.1%、11.4%，总体增幅逐年稳步提高。

实行最低工资标准是切实保证劳动者个人及其家庭成员的基本生活，维护社会稳定，促进经济发展的需要。最低工资标准关系着每个人的切身利益，尤其是对于低收入职工来说，更显得尤为重要。

随着国家经济的发展，北京市最低工资标准不断上调，充分提高了人们的生活水平。但目前北京市最低工资标准只占到本市职工平均工资的 24% 左右，与国际标准的 40% 水平相差很远。

《劳动法》规定最低工资保障制度适用于我国境内的所有企业，包括国有企业、集体企业、外商投资企业和私营企业及有雇工的个体工商户和与之形成劳动关系的劳动者。与劳动者建立了劳动合同关系的国家机关、事业单位、社会团体依照规定执行。而其中的劳动者，包括与上述各类单位建立劳动关系的所有劳动者，如用人单位所称固定工、临时工、农民工、短期用工以及试用、熟练、见习期的劳动者等。因此，只要与用人单位形成了事实上的劳动关系，劳动者就有权享受最低工资标准待遇。

经验速递

用人单位违反最低工资标准

“喂？你好，我每月工资只有1500元，但是北京市2014年最低工资标准是1560元啊，有没有部门管这事啊？”2014年6月，海淀区某街道工会服务站接到了辖区一物业公司门卫小张的电话。小张诉说，他每月工资1500元，公司包住不管饭，尽管省吃俭用，可啥时才能攒够娶媳妇的钱呢？

根据《最低工资规定》对最低工资标准的规定，在劳动者提供正常劳动的情况下，工资不得低于当地最低工资标准。如果用人单位违反规定，劳动者可以到劳动监察部门投诉，由劳动保障行政部门责令其限期补发所欠工资，并可责令其按所欠工资的1倍至5倍支付劳动者赔偿金。劳动者也可以申请劳动仲裁，主张要求用人单位支付最低工资差额部分。

小张工资明显低于北京市最低工资标准，用人单位已经违反了最低工资标准相关规定。小张可以投诉或申请劳动仲裁，维护自身的合法权益。

（二）最低工资标准与正常劳动有什么关系？

最低工资标准，是指劳动者在法定工作时间或依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供了正常劳动的前提下，用人单位依法应支付的最低劳动报酬。正常劳动是指劳动者在法定工作时间或劳动合同约定的工作时间内从事的劳动。劳动者依法享受带薪年假、探亲假、婚丧假、生育（产）假、节育手术假等国家规定的假期间，以及法定工作时间内依法参加社会活动期间，视为提供了正常劳动，用人单位仍然应当向劳动者支付工资，不得扣除这些时间来计算最低工资。

那么，实行计件工资制的用人单位是否也必须确定“正常劳动”，适用最低工资标准呢？根据《最低工资规定》第十二条的规

定，实行计件工资制的用人单位同样必须在科学合理劳动定额的基础上，确定基本计件单价和超额计件单价。基本计件单价应根据法定工作时间内应完成的正常劳动确定，劳动者提供正常劳动并按基本计件计算的工资不得低于最低工资标准；超额计件单价用于计算劳动者超出正常劳动的工资报酬。用人单位不得以实行计件工资不容易确定正常劳动为由，不按最低工资标准向劳动者支付工资，

视野拓展

试用期工资标准规定

试用期是劳动关系双方当事人劳动合同中约定的、进行互相了解、相互考察的期限，但不是劳动者“白干时期”。根据《劳动合同法》第二十条规定，劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资或者劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

也就是说，试用期工资应当尊重双方当事人的意愿，有劳动合同约定的，遵从约定；如果没有任何约定，试用期工资支付标准应当协商确定。试用期工资是有法定标准的，一是不能低于最低工资，二是与劳动合同约定工资相挂钩。如果双方协商不成的，也应当按照有利于劳动者的角度，根据两者选其高的原则确定试用期工资标准。

劳动者提供正常劳动的情况下，用人单位应支付给劳动者的工资在剔除下列各项以后，不得低于当地最低工资标准：

(1) 延长工作时间工资和加班加点工资。

(2) 中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境条件下的津贴。

(3) 法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。

法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇主要是指：用人单位依法为劳动者缴纳的养老、医疗、失业、工伤、生育等社会保险费；对职工进行培训的费用；执行国家有关劳动安全卫生规定而发给职工的费用和用品，以及企业自身规定的工作用品（如工作着

装)；发给职工的计划生育补贴、生活困难补助费、医疗卫生费、丧葬抚恤救济金、探亲路费、洗理卫生费、冬季取暖补贴、防暑降温费等；用人单位通过贴补伙食、住房等支付给职工的非货币性收入；按国家住房制度改革规定由用人单位发给职工的公积金等。各地具体规定有所不同，例如北京规定劳动者个人应当缴纳的社会保险费和住房公积金不包含在最低工资标准之内。

经验速递

低于最低工资标准的约定具有法律效力吗？

在劳动合同中，双方当事人约定的劳动者在未完成劳动定额或承包任务的情况下，用人单位可低于最低工资标准支付劳动者工资的条款不具有法律效力。

劳动者与用人单位形成或建立劳动关系后，试用、熟练、见习期间，在法定工作时间内提供了正常劳动，其所在的用人单位应当支付其不低于最低工资标准的工资。

因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可按照劳动合同的约定，要求其赔偿经济损失。经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除。但每月扣除的部分不得超过劳动者当月工资的20%。若扣除后的剩余工资部分低于当地月最低工资标准的，则按最低工资标准支付。

(三) 最低工资标准的法律效力是什么？

1. 用人单位应在最低工资标准发布后10日内将该标准向本单位全体劳动者公示。

2. 集体合同和劳动合同中所规定的工资标准，不得低于当地最低工资标准。

3. 劳动者只要在法定工作时间内提供了正常劳动，用人单位支付给劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。

4. 劳动者按规定休假期间，以及依法参加社会活动期间，视

为提供了正常劳动，用人单位也不得向劳动者支付低于最低工资标准的工资。

5. 劳动者在法定工作时间内未提供正常劳动，如果不是由于本人原因造成的，用人单位也应当按照不低于最低工资标准的要求支付工资。

6. 实行计件工资或提成工资等工资形式的用人单位，必须进行合理折算，其相应的折算额不得低于按时、按周、按月确定的最低工资标准。

7. 县级以上地方劳动行政部门负责对最低工资标准执行情况进行监督检查，对违反最低工资标准的用人单位及其责任人员依法追究法律责任。

8. 各级工会有权对最低工资标准执行情况进行监督，发现用人单位违反最低工资标准的，有权要求当地劳动行政部门处理。

最低工资规定看似简单，其实，用人单位和劳动者在执行过程中都存在着不少误解：

(1) 最低工资含“包食包住”费用。

对劳动者包吃包住，属于用人单位给予职工的福利，即使实际的用工成本支出高于最低工资标准，也不能因此使支付的货币工资低于最低工资标准。如果用人单位扣除食宿费用后，支付给劳动者的劳动报酬低于当地最低工资标准，则更为法律所不容。

用人单位还常以“包吃包住”、以实物及有价证券替代货币支付工资等形式规避法律，把“包吃包住”、实物及有价证券折换成货币计算在劳动者工资里面。《工资支付暂行规定》第五条明确规定：“工资应当以法定货币支付。不得以实物及有价证券替代货币支付。”因此，用人单位发放的实物及有价证券依法不包括在工资里面，当然也不能计算在最低工资里面。

(2) 试用期工资可低于最低工资标准。

试用期包含在劳动合同期内，试用期职工也适用最低工资规定。劳动者与用人单位形成劳动关系后，在试用、实习期间提供了正常劳动，用人单位支付的工资不得低于当地规定的最低工资标准。《劳动合同法实施条例》规定，劳动者在试用期的工资不得低于用人单位所在地的最低工资标准，不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或不得低于劳动合同约定工资的80%。

(3) 异地用工须执行单位注册地最低工资规定。

《劳动合同法实施条例》第十四条规定：“劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的，有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项，按照劳动合同履行地的有关规定执行；用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准，且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的，从其约定。”即遵循实际履行地标准及从高保护原则。

(4) 单位已发放交通补贴，可以不调整职工最低工资。

计算劳动者工资是否低于最低工资时应剔除以下内容：延长法定工作时间的工资报酬；中班、夜班、高温、低温、井下、有毒有害等特殊工作环境下的津贴；个人缴交的养老、医疗、失业保险费和住房公积金；伙食补贴（饭贴）、上下班交通费补贴、住房补贴。

二、工资支付规定

（一）工资支付保障是什么？

工资支付保障，就是对职工获得全部应得工资及其所得工资支配权的保障。它给劳动者所提供的保护，相比最低工资保障更进了一步，因为它所保护的已不仅仅是最低工资，而是包括了职工全部应得工资；它所干预的对象，已由工资金额多少的确定转

到工资支付的行为。我国除了在《劳动法》中对工资支付保障作了原则性规定外，还制定了《工资支付暂行规定》。

工资支付，就是工资的具体发放办法。包括职工如何在正常规定时间内完成一定的工作量后应获得的报酬，或者在特殊情况下的工资如何支付等问题。主要包括：工资支付规则、工资支付项目、工资支付水平、工资支付形式、工资支付对象、工资支付时间以及特殊情况下的工资支付等。

1. 工资支付的规则

表 4-1 工资支付的六项规则

工资支付规则	内容
货币支付	工资应当以法定货币支付，不得以实物和有价证券替代货币支付。
直接支付	用人单位应当将工资支付给职工本人，但是，职工本人因故不能领取工资时可由亲属或委托他人代领。现在用人单位多数都会委托银行代发工资。为实施直接支付规则，用人单位必须书面记录支付工资的数额、时间、领取者姓名及签字，并保存两年以上备查。
全额支付	法定和约定应当支付给职工的工资项目和工资额，必须全部支付，不得克扣。正是根据这项规则，用人单位在支付工资时应当向职工提供一份个人工资清单。
定期支付	工资必须在固定的日期支付。如果遇到节假日或休息日，应提前在最近的工作日支付；工资至少每月支付一次，实行周、日、小时工资制的也可按周、日、小时支付工资；对完成一次性临时劳动或某项具体工作的职工，用人单位应按协议在完成劳动任务后即行支付；劳动关系依法终止时，用人单位应在终止劳动关系时一次性付清工资；凡拖欠工资的，应当按拖欠日期和拖欠工资额向职工赔偿损失。

续表

工资支付规则	内容
优先支付	企业破产或依法清算时，要优先支付职工工资。
紧急支付	职工因遇有紧急情况导致不能维持生活时，用人单位必须向该职工预支其可得工资部分。

2. 工资支付的项目

工资支付项目一般包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、延长工作时间的工资报酬以及特殊情况下支付的工资。但劳动者的以下劳动收入不属于工资范围：

(1) 单位支付给劳动者个人的社会保险福利费用。

如丧葬抚恤救济费、生活困难补助费、计划生育补贴等。

(2) 劳动保护方面的费用。

如用人单位支付给劳动者的工作服、解毒剂、清凉饮料费用等。

(3) 按规定未列入工资总额的各种劳动报酬及其他劳动收入。

如根据国家规定发放的创造发明奖、国家星火奖、自然科学奖、科学技术进步奖、合理化建议和技术改进奖、中华技能大奖，以及稿费、讲课费、翻译费等。

我国工资支付的法律规章明确规定，工资应当以货币形式按月支付给劳动者本人，不得克扣或者无故拖欠劳动者工资。劳动者在法定休假日和婚丧假期间以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。

(二) 工资支付的特殊情况是什么？

工资支付的特殊情况，是指在非正常情况下，按照国家规定应当按计时工资标准或其一定比例支付工资。

1. 职工在法定工作时间内依法参加社会活动，用人单位应视

同其提供了正常劳动而支付工资。

社会活动包括：依法行使选举权或被选举权；当选代表出席乡（镇）、区以上政府、党派、工会、青年团、妇女联合会等组织召开的会议；出任人民法院证明人、陪审员；出席劳动模范、先进工作者的大会；《工会法》规定的不脱产工会基层委员会因工会活动占用生产或工作时间；其他依法参加的社会活动。

2. 职工在法定休息日和年休假、探亲假、婚假、丧假期间，用人单位应按规定标准支付工资。

劳动者有休息休假的权利，休息权是我国宪法规定的公民基本权利之一。休假制度分为一般性休假和特殊休假，前者主要包括公休日和法定节假日；后者则主要包括婚嫁、丧假、产假、探亲假及职工带薪年休假。

3. 非职工原因造成的停工、停产分不同情况支付工资。

停工、停产在一个工资支付期内的，用人单位应按劳动合同规定的标准支付工资；超过一个工资支付周期的，若职工提供了正常劳动，则支付的劳动报酬不得低于当地最低工资标准；若职工未提供正常劳动，应按国家有关规定办理。

4. 职工在调动工作期间、脱产学习期间、被错误羁押期间，错判服刑期间，用人单位应当按国家规定或劳动合同规定的标准支付工资。

5. 职工被公派在国外工作、学习期间，其国内工资按国家规定的标准支付。

6. 职工加班加点，应当依法定标准支付加班加点工资。

安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资 150% 的工资报酬；休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资 200% 的工资报酬；法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资 300% 的工资报酬。

一般来说，在劳动者已提供正常劳动的前提下，用人单位应按劳动合同规定的标准支付给劳动者全部的劳动报酬，不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资。但有下列情况之一的，用人单位可以代扣劳动者工资：

(1) 用人单位代扣代缴的个人所得税。

(2) 用人单位代扣代缴的应由劳动者个人负担的社会保险费用。

(3) 用人单位依审判机关判决、裁定扣除劳动者工资。依照人民法院判决、裁定，用人单位可以从应负法律责任的劳动者工资中扣除其应负担的抚养费、赡养费、抚育费和损害赔偿等款项。

(4) 法律、法规规定可以从劳动者工资中扣除的其他费用。

对扣除工资金额的限制是：

(1) 由于劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单位可以按照劳动合同的约定要求劳动者赔偿其经济损失。

经济损失的赔偿，可从劳动者本人的工资中扣除、但每月扣除金额不得超过月工资的20%；若扣除后的余额低于当地月最低工资标准的，则应按最低工资标准支付。

(2) 用人单位对劳动者违纪罚款，一般不得超过本人月工资标准的20%。

热点追击

扣除后工资不能低于最低工资标准

小李因违反公司相关规定，给公司造成了2000元的直接经济损失，他自愿受罚。经协商，公司每月扣除其20%工资作为经济补偿。由于小李每月工资只有1800元，那么扣除20%之后，就只剩1440元，已经低于北京市1560元的最低工资标准了。

《北京市工资支付规定》第16条规定：因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失，用人单位按照前款规定扣除劳动者工资的，扣除后的余额不得低于本市最低工资标准。也就是说，公司每月最

多只能扣小李 240 元，否则小李的工资就低于北京市最低工资标准了。

（三）遇到工资支付违法现象怎么办？

在现实操作中，有些企业存在工资支付的违法现象，主要体现在以下方面：

1. 以实物工资代替货币工资。

有些企业由于亏损，就将公司的产品发给职工，这是一种以实物工资代替职务工资的做法；还有的企业采取更为变相的形式，他们虽然不给职工发产品，但给每个车间制定额度，原来应该发给你 800 元，现在只发给你 400 元，另外 400 元靠卖东西所得发放，完成了就发钱。

经验速递

超市购物券抵工资是赚到了吗？

2013 年 7 月，刚毕业的小刘顺利地应聘到了一家商务公司。然而激动的小刘看着要签订的劳动合同时还是多少有点困惑，自己的工资构成是 2000 元底薪（现金支付）+800 元奖金（以超市购物券支付或者“的票”来报销）。小刘没想到工资可以用超市购物券来抵，可一盘算，觉得也没什么不好，这年头能找到工作就不错了，于是就和公司签订了 1 年的劳动合同。

其实公司这么做，一是可以增加账面开支，少纳税；二是降低工资基数，少缴纳社会保险。但殊不知这已经违法，《工资支付暂行规定》中规定，“工资应当以法定货币支付，不得以实物及有价证券替代货币支付”。公司用超市购物券和报销“的票”的办法来发奖金，其实已经严重地侵害了小刘的利益。合同写明工资是 2000 元，公司在为小刘缴纳社会保险和住房公积金时，就省下了奖金这部分的支出。比如说养老保险，目前个人缴费的比例是工资的 8%，而单位缴纳基本养老保险费比例则是被保险人缴费工资基数的 20%。而

过低的缴费基数将直接影响到小刘以后领取的养老金水平。这样一来，是不是有点得不偿失呢？

2. 支付周期不合法。

这种现象在一些私营企业或 IT 企业中存在较多，比如说原来约定的发薪日期是 2 号，到了下月就变成了 5 号，再下个月又变成了 8 号，这种没规律的做法本身就是侵权行为，有人测算过，如果每月都晚发一天工资，过了几年实际上就等于少发了一个月的工资。

3. 拖欠工资。

拖欠工资是指该发工资而没有发，这种现象目前比较普遍，主要存在于一些微小私营企业。

4. 克扣工资。

克扣工资是指没有足额发放工资。劳动部规定企业只能在工资中扣除职工的保险费和个人所得税，至于其他项目则不能扣除。

经验速递

每月工资只能拿 70% ？

2014 年 3 月，一家效益不错的民营公司向小李抛出了橄榄枝，与他签订了 3 年的劳动合同。合同约定小李每月工资为 5000 元。但工作了一个月，小李只拿到了 70% 的工资，当小李找到经理询问时，经理回答他，其余 30% 的工资由公司年底一次结清，每位员工都如此。

该公司的做法明显违反了《劳动法》关于工资应当按月支付的规定，公司应当立即补发欠发小李 30% 的工资 1500 元。劳动部发布的《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》中第三条对此作了详细的规定，即用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的，以及拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的，除在规定的时间内全额支付劳动者工资报酬外，还需加发相当于工资报酬 25% 的经济补偿金。

5. 不支付加班工资。

对于职工加班的工资，有些企业要么不支付，要么不足额支

付。此外当职工休病假、产假、婚假时，有的企业只支付一部分工资，这种带薪假期间工资发放不足或不发就是侵权的行为。

在劳动者无法回避假日加班的情况下，获得应得的加班费是最普通的要求，也是最基本的法律权利。但举证责任难住了很多劳动者，劳动者如果被强迫加班或加班没有加班费，该如何维护自己的权益？

热点追击

加班工资兑现难

2014年10月28日《中国青年报》公布了一项对于“节假日加班时，多大比例的劳动者能拿到加班工资？”的调查显示：35.7%的受访者表示“从来拿不到”，35.0%的受访者表示“有时能拿到”，仅23.7%的受访者表示“每次都能拿到”，还有5.6%的受访者不确定。“节假日加班却拿不到加班费的情况非常普遍！”家住江苏盐城的陈先生说，他的女儿在当地一家乡镇企业工作，8年来，没有工龄奖金，没有高温补贴，平时周六、周日上班也不算加班，节假日加班工资更是奢谈。他身边遇到这种问题的人还有很多。“我们也想过要维权，可是考虑到方方面面的关系，怕女儿在单位被‘穿小鞋’，也就不了了之了。”

最高人民法院2010年出台了一项新的司法解释，规定劳动者主张加班费的，应当由劳动者就加班事实的存在承担举证责任，如果劳动者有证据证明用人单位掌握管理加班事实存在的证据，但用人单位故意不提供，仍由用人单位承担不利后果，简单的说就是“谁主张谁举证”。

许多职工担心，“谁主张谁举证”的方式对广大劳动者会不利。因为劳方相对弱势，让自己来证明有没有加班存在很大难度。尤其在目前就业形式严峻的情况下，劳动者肯出面争取自己的合法权益已是勉为其难。

劳动者对这个问题不应存有误解，实际上目前不需要证实自

己哪一天干到几点，只要劳动者完成一个基本的举证义务，其他的需要单位进行证明，包括法院进行调查，综合来认定这样一个事实。新规定中明确举证责任的划分，是对原来法律规定的补充与完善，赋予了劳动者更多的主动权。职工不应轻易放弃自己的权利，劳动者要愿意站出来维护自己的权利，并注重如何来收集相关的证据。如果单位确实长期存在节假日加班费不落实的情况，只要劳动者举证，在仲裁中还是比较容易获得主动。对于劳动者担心被报复被辞退的情况，首先，单位不能无故辞退员工，其次，如果是这样不尊重劳动者权利的单位，迟早会被市场淘汰，劳动者迟早得离开，多待也无益。

实践中，对于工资支付违法现象，劳动者可以采取向当地劳动监察部门投诉举报、提起劳动仲裁、向法院提出诉讼三种方式维护自己的合法权益，能提供的事前证据主要有考勤记录、加班通知、工资条、银行工资打卡记录、同事的证人证言、工作记录等；劳动者事后主要通过和单位负责人的对话录音提取固定加班事实的证据。劳动者保存或提供上述证据应注意以下事项：

（1）加班考勤记录。

劳动者应争取拿到考勤记录的复印件，作为表面证据以证明用人单位掌握加班事实存在的证据，如用人单位拒绝拿出原件，将承担不利后果。

（2）通知加班的书面记录。

以书面形式通知加班的在实践中很少见，如有邮件通知的，可截屏保留。

（3）工资条。

工资条可以用来主张用人单位支付的加班费低于法定加班费，用人单位支付加班费的行为能反面证明了劳动者加班的事实。

(4) 同事证人证言。

可以寻求单位一同加班的或已调离该单位的知情同事共同主张权利，提供证言，互相作证。

(5) 工作记录的证据。

平日延长加班或休息日加班时，可以保存一些工作内容的证据，比如周六给客户发邮件的截图、复印寄送快递的回单（回单上通常注明日期和文件内容）、经手的销售记录或出库单。

(6) 员工手册。

有些用人单位员工手册上规定了周六为上班时间，员工实行不定时工作制，但却没有劳动部门关于实行不定时工作制的批复。劳动者将盖有公章或部门领导签字的员工手册予以复印即可。

(7) 报销记录。

现在很多企业规定，加班到晚上 8 点以后单位可以报销打车费用，在报销时需要填写一个报销的理由，职工可以把这些文件复印留存。

(8) 事后提供录音证据。

与负责人的对话录音可以证实曾经加班的事实。



三、工资集体协商

2000 年，国家劳动和社会保障部提出了工资集体协商制度的试行办法。2010 年，全总作出“两个普遍”的工作部署，要求积极引导各类企业从实际出发开展工资集体协商，推动建立企业工资协商共决机制、正常增长机制和支付保障机制。2011 年年初，全总制定下发了《中华全国总工会 2011 - 2013 年深入推进工资集体协商工作规划》，明确提出了 2011 - 2013 年深入推进工资集体协商工作的指导思想、目标任务、主要措施和组织保障。2012 年 11 月 8

日，党的十八大报告明确提出：“深化企业和机关事业单位工资制度改革，推行企业工资集体协商制度，保护劳动所得”。

视野拓展

集体合同制度的历史

集体谈判产生于18世纪末，世界上最早的集体谈判是在1799年，美国费城的制鞋业工人为维护其合理的经济利益而与雇主就劳动标准问题进行过集体谈判，后来费城和纽约等城市的印刷业等行业的工人也开始了这种谈判。虽然当时谈判的内容还比较简单，但是，这种行为却开启了集体谈判的先河。

集体合同制度形成于19世纪初中叶，集体合同法制化出现在19世纪初。1904年新西兰颁布了最早的集体合同法律，制定了各种有关集体合同的法律。这个时期的集体合同多被视为民事法律关系，其内容也相对比较简单，但却是人类历史上最早的集体合同立法，开启了调整劳资关系的法律制度。正是这种斗争与妥协带来的劳资关系的相对稳定更有利于经济的发展和社会的稳定，集体谈判进而签订集体合同的制度得到了国家的认可与肯定，于是便产生了集体合同法律制度。现代意义的集体合同制度完善于20世纪中叶，成为世界各国调整用人单位和员工之间关系的最主要和最有效的手段，被各国普遍采用。

（一）工资集体协商的内容是什么？

工资集体协商是指工会代表职工一方与用人单位（企业方面代表）依法就企业内部工资分配制度、工资分配形式、工资支付办法、工资标准等事项，为签订工资专项集体合同进行商谈的行为。工资集体协商一般情况是一年进行一次，主要包括以下内容：

1. 企业工资分配制度和分配形式。
2. 职工年度平均工资水平及其调整幅度。
3. 职工工资发放时间和支付办法。

4. 本企业最低工资标准。
5. 奖金、津贴水平和分配办法。
6. 特殊情况，如加班加点、法定节假日、婚丧假及依法参加社会活动和享受带薪年假期间的工资标准。
7. 职工保险、福利方面的待遇标准。
8. 其他由企业职工提出要求协商的与工资有关的问题。
9. 双方认为应当协商约定的其他事项。

经验速递

这些可以协商吗？

2014年10月，在面临转型升级和经济持续下行压力的严峻形势下，北京一大型生产制造企业工会，针对企业的经营状况和职工的现实需求，代表职工提出对包括加班加点工资，“公假”“年休假”等假期期间工资支付以及停工、待岗培训等特殊情况下的工资支付进行协商。然而企业行政方提出异议——企业现在亏损严重，经营困难，广大职工应该同舟共济，加班就当是奉献，有什么可协商的？

企业行政方的想法是错误的。《集体合同规定》对工资集体协商的内容做了详尽表述，因此，对于企业工会提出的加班加点工资，“公假”“年休假”等假期期间工资支付以及停工、待岗培训等特殊情况下的工资支付进行协商，企业不可以拒绝，并应在20日之内给予出面答复。

（二）工资集体协商的程序是什么？

根据《劳动合同法》、《集体合同规定》和《工资集体协商试行办法》等法律、法规、政策的规定，工资集体协商应当按照以下程序进行：

1. 产生协商代表，成立协商小组。

要规范协商主体，严格按照法定程序产生协商代表、建立双方协商班子。协商双方代表人数应当对等，一般为3-10人。企

业方代表由法定代表人指定。职工方代表由工会推荐，经职代会、职工大会民主选举产生。协商双方各确定一名首席代表。职工首席代表应当由工会主席担任，工会主席可以书面委托其他人员作为自己的代理人；未成立工会的，由职工集体协商代表推举。企业首席代表应当由法定代表人担任，法定代表人可以书面委托其他管理人员作为自己的代理人。已签订集体合同的企业，工资集体协商的双方代表可由集体合同的协商代表担任。

协商代表要认真履行自己的职责和义务。双方首席代表均可以书面委托社会专业人士担任本方代表，人数不超过本方代表的1/3。用人单位协商代表与职工协商代表不得相互兼任。

2. 收集资料，征求意见。

企业职工方要广泛调查了解。尽可能地收集相关的内部、外部资料 and 情况，认真研究测算；同时要充分听取广大职工群众的意见和建议。企业行政方应向职工方提供与协商有关的情况和资料。

3. 拟定初步协商意向。

要根据企业的具体情况，在充分论证的基础上制订协商方案，其中职工年度工资水平及其增长幅度是协商的关键，应在充分考虑各方面因素和比较测算的基础上合理确定。双方事先均应确定好协商的力争目标和确保目标，准备好有关意见和资料。提出方应书面提出具体的协商意向书，向企业发出要约书。

4. 进行协商。

要规范协商过程，进行充分协商，并认真做好协商记录。协商达成一致后，应按规定制作工资集体协议草案。

5. 职代会或职工大会审议。

工资集体协议草案须提交职代会或职工大会讨论审议并通过。

6. 签订协议。

工资集体协商经双方达成一致后，由双方首席代表在工资集体协议文本上正式签字盖章。

7. 报审备案。

企业工资集体协议应按规定报送劳动保障行政部门审查，经审查同意后报同级工会组织、企业联合会备案。报审材料包括：企业法人营业执照复印件、职工人数及工资水平状况、企业签订的工资集体协议、签订协议的说明（包括协商代表及其产生的说明、协议主要内容的说明、协议签订程序的说明等）、协商记录、职代会或职工大会审议通过的决议、上年度工资集体协议履行情况等。劳动保障行政部门应及时出具《工资集体协议审查意见书》。

8. 公告并实施。

工资集体协议生效后，应及时向本方全体人员公告。双方应根据各自的职责范围，全面履行工资集体协议规定的义务。可建立由双方代表参加的工资集体协议履行情况监督检查小组，定期对工资集体协议的执行情况进行检查，及时协商解决执行中出现的问题。基层工会要积极配合、协助企业实施协议，并对企业工资实际发放和行政方履约情况进行调查、跟踪、验证。

经验速递

集体协商关键程序步步走

2014年5月，朝阳区一餐饮公司多名员工向工会提出请求，希望就公司住宿条件和加班倒休等问题与公司进行协商。工会通过调查了解到，这些问题已严重影响员工的工作情绪，如果不能妥善解决，则会造成部分员工离职，这将对公司发展造成不利影响。

工会推荐了5名平时在职工中有较高威望且具备相应协商能力的职工，最终经职代会民主表决通过，成立了一个由工会主席任首席代表的6人协商小组。协商小组成立后，马上开始做作业，首先收集协商所需的各种内外部信息资料，在此基础上制订了详尽的协

商方案，广泛征求职工意见后，形成协商大纲。材料准备就绪后，工会向公司行政发出书面协商要约，10天后企业行政方予以回复，确定5天后展开协商。

协商当天，双方首席代表现场轮流主持，并另请一名非协商代表的职工进行协商记录。经过激烈紧张的协商辩论，最终企业答应改善住宿条件并增加倒休天数，现场形成了工资集体协议草案。经职代会讨论后，2/3以上职工代表表决通过协议草案，双方首席代表在协议上签字。随后工会把7份协商相关材料向劳动部门报备，虽然劳动部门没有回复，但15天后自动生效，随后在公司内网进行公告实施。经过这次协商，企业和员工间的关系更加融洽了，员工士气明显高涨，虽然企业投入有所增加，但生意更加红火，利润也较协商前有所提高。

（三）工资集体协商如何增长工资？

工资问题十分敏感和复杂，涉及面广，政策性强。首先要明确，促使企业给工人增长工资，政府主要承担宏观调控、督促检查、保护劳动者合法权益的责任。工会作为工人阶级的群众组织，作为职工合法权益的维护者，则在政府主导下，建立工资集体协商机制。职工作为劳动者，应该享受企业发展所获得的好处，发挥工资集体协商机制应有的作用，实现共建共享。

依据《劳动合同法》的规定，企业职工一方与用人单位通过平等协商，可就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。加班工资和奖金分配作为劳动者劳动报酬的组成部分，应纳入工资集体协商范畴，可由企业工会与用人单位签订集体合同予以规范。

劳动者主张将职工加班工资、奖金分配纳入集体协商时应注意几个问题：

（1）集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论

通过，未经讨论通过的集体合同不具有相应法律效力。

(2) 集体合同需由工会或上级工会指导劳动者推举的代表来代表企业职工一方与用人单位订立，合同签订主体是全体职工与用人单位，工会或上级工会指导劳动者推举的代表都是全体劳动者的代表。没有通过相应合法途径，不能单凭企业大部分职工签字就推定该合同为集体合同。

经验速递

包工头代签的合同并非集体合同

小王一行三人跟随同乡包工头李某外出打工，他们未直接与建筑公司签订劳动合同而是由李某一人代签。小王感觉工作很辛苦，但公司发的工资却远低于包工头李某代签合同中约定的数额。小王以实发工资低于约定数额为由向劳动仲裁委员会申诉，但公司表示，李某代签的协议不具集体合同的法律约束力，不同意按该协议支付小王等人工资。事实上，包工头与用人单位签订的协议，不能代表所有劳动者，也没有征求每个劳动者同意并履行法定程序，发生纠纷之时，协议不具有集体合同的效力。最后经劳动仲裁，小王等人的工资标准只能参照该公司所在地相同或相近岗位劳动报酬确定。

(3) 集体合同订立之后，应报送劳动行政部门，如劳动行政部门收到集体合同文本之日起 15 日内未提出异议，该集体合同才能生效。另外，集体合同的生效需要履行以下程序：集体协商、双方签字、报送审查备案和公布。

劳动者在签订合同过程中一定要把握集体合同的集体协商、双方签字、报送审查备案和公布的生效程序，既要防止用人单位在签订集体合同时刻意不履行相应生效要件致使该合同不生效而达到欺骗劳动者的目的，也要避免因自身原因造成要件缺损而使集体合同无法生效给自身权益造成损害。同时，劳动者一定要坚持与用人单位签订书面的劳动合同并保管好，同时保留相应的工资发放记录和

工作证据，以证明双方劳动关系及相关待遇等问题。

当劳动报酬受到用人单位侵犯时，劳动者应及时向工会反映或劳动保障部门举报。劳动者维权的渠道是多方面的，最方便的是向工会反映或拨打劳动保障咨询电话进行投诉；其次，可向劳动保障监察部门举报；最后，可通过劳动争议仲裁机构进行仲裁。

工资集体协商是根据企业的经营情况，集体协商增长或者降低工资，以及增长或降低的幅度。目前，协商双方往往误认为工资协商就是谈工资增长，只讲工资增长不讲经济效益的提高。这种不完整的理解不利于工资集体协商制度的推广和实施。企业发展、效益提高是增加职工工资收入的前提，切不可不顾企业经济效益和发展状况而盲目增加工资，所以“不增不行”的认识也是片面的。既然是协商，就可能出现三种结果，一种是改善或者说是增长；一种是不变；一种是下降。具体出现哪种结果，要看企业经营现状和未来发展趋势，同时也与双方谈判博弈能力有关。

视野拓展

工资集体协商不一定涨工资

北京一家汽车企业，从2009年就建立了工资集体协商机制，连续几年把企业效益增长和职工工资增长密切挂钩，职工实际工资水平已经远远高于同行业工资水平。2012年年底，全国汽车行业竞争加剧，成本上升，利润降低，企业计划裁员200人，降低企业成本。企业工会最后对这个方案表示反对，因为企业工会经过调研发现，工人们愿意适当降低工资，但是不愿意被裁掉。经过工会主导的集体协商后，企业和工会都接受了适当降低工资，但是不裁员的方案。

工资收入是职工最关心的问题，也是企业工会最为关注和有所作为的重点。工会在督促企业落实相关政策法规、维护和争取职工合法经济权益方面，发挥着积极有效的作用，维护职工的核心经济利益和职工队伍的稳定，减少因工资分配问题引发的劳动

纠纷和利益矛盾。保障职工收入增长权益可以从最低工资标准、工资支付相关规定、工资集体协商三个方面着手，了解工资收入相关问题，能够使职工了解关于收入增长权益的法律规定及基本常识，更主动地维护自身收入增长权益。

展望十三五

共建共享改革发展成功成果

工会要赢得职工群众信赖和支持，必须做好维护职工群众切身利益工作，促进社会公平正义。工会维权要讲全面，也要讲重点，重点就是职工群众最关心最直接最现实的利益问题，就是职工群众面临的最困难最操心最忧虑的实际问题，在经济发展的基础上不断提高职工群众生活水平和质量，使他们不断享受到改革发展成果。

“十三五”期间，工会应坚持以职工为本、主动依法科学维权，突出维护职工群众的劳动经济权益，更加积极推动收入分配制度改革，继续普遍开展工资集体协商，扩大覆盖面，提高协商质量，健全完善企业职工工资协商共决、正常增长、支付保障机制，督促企业解决欠薪问题，提高劳动报酬在初次分配中的比重；积极推动社会保障制度改革，提高社会保障水平和统筹层次，加强对社会保障的群众性监督，促进农民工、困难企业职工公平享有社会保障权利；贯彻落实《劳动合同法》，遏制滥用劳务派遣工行为，推动实现同工同酬、同工同权。



互动话题

1. 加班工资的计算真的是简单的算术题吗？
2. 如何改变工资集体协商的走形式现象？

第五章

维护职工职业安全

安全权即劳动者依法所享有的在劳动过程中免受职场危害因素侵害的权利。2013年6月，吉林省德惠市吉林宝源丰禽业有限公司（禽类加工厂）发生火灾事故。造成121人遇难，77人受伤，职工安全权受到侵害。事故发生后，习近平总书记做出重要批示：“人命关天，发展决不能以牺牲人的生命为代价。这必须作为一条不可逾越的红线”。强化红线意识，维护职工安全权，这不仅体现了对职工生命健康的尊重，也是工会维权工作的重中之重。

《职工发展规划》提出要使职工的劳动有安全保证。“十二五”时期要提高职工安全生产水平，建立和完善职业安全和劳动保护规范化标准，逐步建立安全工程师制度；切实提高政府对职业病预防、治疗和康复的投入水平；加强企业安全生产监督员队伍建设，逐步推广注册安全生产工程师制度；进一步推进安全生产执法行动、治理行动和宣传教育行动；落实企业主体责任、强化班组现场管理、提高职工安康素质，促进生产经营单位主要负责人、安全管理人员、广大从业人员的安全意识、安全素质进一步提高，在全社会营造“关爱生命、关注安全”的社会氛围，预防和减少安全生产事故的发生。

数据说话

中国安全生产形势依然严峻

据国家安全生产总局通报，2013年全国发生各类事故30.2万起，死亡69480人。各类事故起数和死亡人数同比分别下降8.2%和3.5%、较大事故下降17.8%和17.2%、重特大事故下降16.9%和5.9%，其中煤矿事故起数和死亡人数同比下降22.5%和22.9%，煤矿百万吨死亡率下降23%。

随着工业化、城镇化快速发展，中国仍处在生产安全事故易发多发的特殊时期。非法违法、违规违章行为屡禁不止，由此导致的事故仍然多发，对此要保持清醒头脑，按照习近平总书记重要指示精神：始终把人民生命安全放在首位，实现安全生产形势持续稳定好转。

职工安全生产的权利和义务是什么？如何促进安全文化建设？如何享有工伤保险待遇？本章详细阐述了职工职业安全与劳动保护的相关内容，引导职工强化安全意识和规范操作，让职工在生产过程中能够有效减少各类伤亡事故的发生，同时在发生工伤事故后，能够主动维护自己的合法权益。

一、职业安全制度

2014年新修订的《中华人民共和国安全生产法》（以下简称新《安全生产法》）进一步完善了职业安全制度，明确了生产经营单位的从业人员有依法获得安全生产保障的权利，并应当依法履行安全生产的义务，为提高职工安全生产水平提供了法律保障。

热点追击

安全生产法的变化历程

2002年6月29日，《安全生产法》经第九届全国人大常委会第二十八次会议审议通过，同年11月1日起正式施行，结束了新中国成立以来缺少安全生产领域综合大法的历史。

随着社会发展，党和国家的发展观发生了巨大变化，确立了以人为本的科学发展观，人们对安全生产的认识实现了从安全生产到安全发展、再到实施安全发展战略的飞跃。党的十八大以后，习近平总书记多次提出，安全生产“人命关天，发展决不能以牺牲人的生命为代价。这必须作为一条不可逾越的红线。”

2014年8月31日，新《安全生产法》颁布，把以人为本、安全发展作为基本理念，强调预防是安全生产工作的重心，突出了事前要预防，事后要严惩的管理理念。

（一）什么是安全生产规章制度？

《企业安全生产标准化基本规范》中规定，企业应建立健全安全生产规章制度，并发放到相关工作岗位，规范从业人员的生产作业行为，并且明确提出安全生产规章制度至少应包含下列内容：安全生产职责、安全生产投入、文件和档案管理、隐患排查与治理、安全教育培训、特种作业人员管理、设备设施安全管理、建设项目安全设施“三同时”管理、生产设备设施验收管

理、生产设备设施报废管理、施工和检维修安全管理、危险物品及重大危险源管理、作业安全管理、相关方及外用工管理，职业健康管理、防护用品管理，应急管理，事故管理等。

安全生产规章制度决不能成为摆设，必须让安全生产的执行力像钢一样强，才能发挥应有的作用。新《安全生产法》中明确提出，生产经营单位应当教育和督促从业人员严格执行本单位的安全生产规章制度和安全操作规程；并向从业人员如实告知作业场所和工作岗位存在的危险因素、防范措施以及事故应急措施。大量的事故表明，不遵守安全生产规章制度是造成事故的罪魁祸首。

经验速递

违章的代价

某供电公司在某变电站 10 千伏开关室进行 10 千伏设备改造，现场采取的安全措施为：在开关侧挂地线一组并在刀闸口加装绝缘隔板、在线路侧挂地线一组。然而，检修人员在 10 千伏开关柜内作业时，因嫌工作空间狭窄，认为线路已经停电，擅自将线路侧挂地线拆除。由于正值小麦春灌期，电网负荷较大，导致同杆并架的 10 千伏运行线路对下方已停电的线路放电，造成停电线路带电，导致检修人员被电弧烧伤。

2010 年 6 月 2 日 7 时，北京市某施工总队 3 名作业人员在沙河镇市政污水管线通堵过程中，因一氧化碳中毒，造成 2 人死亡，1 人轻伤，直接经济损失 76 万元。造成事故的直接原因是作业人员违章指挥、违章作业。因抽水过程中消耗了井内大量氧气，同时排放了大量一氧化碳，作业人员在未进行气体检测，未采取任何安全防护措施，并且井下有毒气体浓度超标的情况下进行了违章作业。

作业人员违章作业可以反映出：一是现场安全管理和责任制落实不到位，没有及时发现并消除现场安全隐患；二是施工人员安全教育培训力度不到位，技术交底缺乏针对性，流于形式，导致施工人员对安全操作规范一知半解，安全生产意识淡薄，自我保护意识差。

（二）职工安全生产的权利是什么？

新《安全生产法》中，明确规定了职工的安全生产权利是：

1. 有权了解作业场所和工作岗位存在的危险因素、防范措施及事故应急措施，有权对本单位的安全生产工作提出建议。

职工在工作中最基本的权利就是要保障自己的安全与健康。习近平总书记明确提出：“人命关天，发展决不能以牺牲人的生命为代价。这必须作为一条不可逾越的红线。”中国工会十六大指出，让广大职工体面劳动、舒心工作、全面发展。体面的劳动一定是安全的劳动。在企业中，工会代表职工与企业对话，通过签订劳动安全卫生专项集体合同，督促企业改善劳动环境，加强劳动保护。

名 词 解 释

劳动安全卫生专项集体合同

劳动安全卫生专项集体合同是集体合同的一种，是工会代表职工就企业生产中如何更好地保护劳动者的安全与健康问题，与企业方代表进行协商谈判，通过充分的协商拟定协商草案，最终经职代会通过，形成劳动安全卫生专项集体合同，经上级备案、公布后，形成具有法律效力的集体合同。

劳动安全卫生专项集体合同形成后，可以保护职工在生产过程中的安全与健康。职工在工作中，应积极关注企业劳动条件的改善，对有安全隐患的工作环境、劳动管理措施等应主动找工会提出合理化建议，通过协商签订劳动安全集体合同实现保护自身安全与健康的目的。

2. 有权对本单位安全生产工作中存在的问题提出批评、检举、控告。

职工在工作中发现企业安全管理规章制度不健全，安全投入不足，安全生产费用不是专款专用等，都可以向相关部门举报，阻止企业的违法行为。

3. 有权拒绝违章指挥和强令冒险作业的指令。

职工在工作中，如果领导要求违反操作规程作业，或突然遇到险情，相关领导无视安全，强令要求职工继续作业时，职工均可以拒绝服从。生产经营单位不得因从业人员对本单位安全生产工作提出批评、检举、控告或者拒绝违章指挥、强令冒险作业而降低其工资、福利等待遇或者解除与其订立的劳动合同。

4. 发现直接危及人身安全的紧急情况时，有权停止作业或者在采取可能的应急措施后撤离作业场所。

职工在作业过程中，如突然发现作业现场存在危及人身安全的紧急情况时，有权迅速撤离或采取紧急措施后撤离。生产经营单位不得因从业人员在紧急情况下停止作业或者采取紧急撤离措施而降低其工资、福利等待遇或者解除与其订立的劳动合同。

5. 因生产安全事故受到损害的职工，除依法享有工伤社会保险外，依照有关民事法律尚有获得赔偿的权利的，有权向本单位提出赔偿要求。

《安全生产法》赋予从业人员事故伤亡的经济权利有两项，即享有工伤保险补偿的权利和依法获得民事赔偿的权利，两者之间具有互补性，受害人本人或其亲属有权依法获得工伤补偿和民事赔偿。

热 点 追 击

工伤保险和民事赔偿的互补性

因生产经营单位违法导致生产安全事故并造成从业人员或者其他人员伤亡的，受害人本人或其亲属有权依法获得工伤补偿和民事赔偿，社保机构不得以受害人已获得民事赔偿为由而不履行支付工伤补偿金的义务，生产经营单位也不得以受害人已获得工伤补偿金为由而拒绝赔偿。如果出现上述侵权行为，受害人或其亲属有权依法追索工伤补偿金或者民事赔偿金。

工伤补偿与民事赔偿具有互补性，互相不能抵免。有关法律规定的目的是为了充分保障伤亡从业人员的经济权利，并使违法者付

出较大的经济代价和事故成本。因此，任何单位和个人都不能将工伤补偿与民事赔偿两项不同的经济权利予以剥夺或者抵免。

（三）职工安全生产的义务和责任是什么？

职工除了享有安全生产的有关权利以外，还应当承担相应的义务：

1. 在作业过程中，应当严格遵守本单位的安全生产规章制度和操作规程，服从管理，正确佩戴和使用劳动防护用品。

职工必须严格依照生产经营单位制定的规章制度和操作规程进行生产经营作业。生产经营单位的负责人和管理人员有权依照规章制度和操作规程进行安全管理，监督检查职工遵章守纪的情况。依照法律规定，生产经营单位的职工不服从管理，违反安全生产规章制度和操作规程的，由生产经营单位给予批评教育，依照有关规章制度给予处分；造成重大事故，构成犯罪的，依照刑法有关规定追究刑事责任。

为保障职工人身安全，生产经营单位必须为职工提供必要的、符合要求的劳动防护用品，以避免或者减轻作业和事故中的人身伤害。同时，有关法律要求职工必须正确佩戴和使用劳动防护用品，比如煤矿矿工井下作业时必须佩戴矿灯用于照明，从事高空作业的工人必须佩戴安全带以防坠落等等。

2. 应当接受安全生产教育和培训，掌握本职工作所需的生产知识，提高安全生产技能，增强事故预防和应急处理能力。

不同行业、不同生产经营单位、不同工作岗位和不同的生产经营设施、设备，具有不同的安全技术特性和要求。随着生产经营领域的不断扩大和高新安全技术装备的大量使用，生产经营单位对职工的安全素质要求越来越高。职工的安全生产意识和安全技能的高低，直接关系到生产经营活动的安全可靠性。特别是从

事矿山、建筑、危险物品生产作业和使用的职工，更需要具有系统的安全知识、熟练的安全生产技能，以及对不安全因素和事故隐患、突发事件的预防、处理能力和经验。

具体来说，职工应当掌握以下知识和技能：安全生产法律、法规、本单位安全生产规章制度和安全操作规程；本单位安全生产形势、厂区布局及特殊危险场所（地点）的位置、有毒有害因素及必须遵守的安全事项；劳动防护用品的性能及正确使用方法；通用安全技术（主要是电气和机械安全技术）知识；事故预防和应急处理知识等等。

经验速递

我要安全 我懂安全

某化工企业的一名员工说。在一次夜班巡检时，在压缩平台处闻到一股淡淡的苹果味。他想到在不久前车间进行业务学习时，讲到了苹果味有可能是乙烯泄漏散发的味道。根据这个知识点判断，肯定有乙烯原料泄漏。于是他循着味道逆风而上，在风向的上游处，发现压力 250 公斤的管线焊缝震裂，已经喷出浓浓的乙烯。他马上按照操作规程进行了紧急处理，避免了一场重大的装置闪爆事故。

事实表明，员工专业技能水平的高低是企业安全生产工作中的重要因素，熟练掌握现场操作技能，是安全生产的保证。只有员工的现场操作技能提高了，才能在遇到问题时临危不乱、果断处置，避免现场事故的发生。

3. 发现事故隐患或者其他不安全因素，应当立即向现场安全生产管理人员或者本单位负责人报告。

职工直接进行生产经营作业，是发现事故隐患的第一当事人。许多生产安全事故是由于职工没有及时报告在作业现场发现的事故隐患，延误了紧急处理的时机，以致发生重大、特重大事故。为此，有关法律规定；职工发现事故隐患或者其他不安全因素，应当立即向现场安全生产管理人员或者本单位负责人报告；

接到报告的人员应当及时予以处理。生产经营单位发生生产安全事故后，事故现场有关人员应当立即报告本单位负责人。

视野拓展

避免职工不良情绪成为不安全因素

职工的情绪正常与否对安全生产起着十分重要的作用，尤其是高危作业，以及节奏比较快，精准度要求比较高的行业，如果职工工作时精神不佳，精力不集中，就容易出现判断失误，从而导致重大事故的发生。因而，在工作中，应加强上下沟通和同事间的沟通，密切关注周围同事的情绪变化。管理者应当对职工进行更多的关心与了解，对职工因家庭、社会等原因产生的各种不良情绪，给予及时的排解与安慰，使其能够安心工作。

2012年6月出台的《河南省生产安全事故隐患排查治理规定》将职工身体欠佳或情绪异常作为生产安全事故隐患，列入到生产经营单位排查治理范围之内。该规定强调要重视职工情绪对安全生产的影响，出于安全生产的需要，参与一线作业的工人有责任将身体欠佳或者情绪异常的情况及时向自己的班组长报告。

4. 积极参加企业组织的各项安全生产活动。

企业经常组织职工开展安全生产的活动，如查找身边的安全隐患、参加事故应急演练、班组安全日活动等，使职工牢固树立“先安全再生产、不安全不生产”的安全理念。安全生产活动效果的好坏与职工的积极参与密切相关，因此，职工应重视参与活动，积极主动地提高自身安全防范能力。

在企业安全生产过程中，各生产班组和职工的安全生产责任是：

(1) 遵守国家法令和安全生产操作规程与规章制度，不违章作业，有权拒绝违章指挥和安全设施不完善的危险区域施工。无有效安全措施的可有权停止作业，汇报相关管理人员提出整改意见。

(2) 正确使用劳动保护用品和安全设施, 爱护机械、电器等设备, 不准非本工种人员操作机械、电器。

(3) 学习熟悉安全技术操作规程和上级安全部门的规章制度遵守安全生产规章制度, 努力提高自我保护意识和增强自我保护能力。

(4) 职工之间, 应相互监督, 制止违章作业和冒险作业, 发现隐患及时报告项目经理和安全员立即整改, 在确保安全的前提下安全作业。

(5) 发生工伤事故, 及时抢救, 并立即报告领导, 保护现场, 如实向上级反映情况。

表 5-1 职工安全生产的权利和义务

权利	义务
生产经营单位的从业人员有依法获得安全生产保障的权利。	应当依法履行安全生产方面的义务。
生产经营单位的从业人员有权了解其作业场所和工作岗位存在的危险因素、防范措施及事故应急措施, 有权对本单位的安全生产工作提出建议。	应当严格遵守本单位的安全生产规章制度和操作规程, 服从管理, 正确佩戴和使用劳动防护用品。
从业人员有权对本单位安全生产工作中存在的问题提出批评、检举、控告; 有权拒绝违章指挥和强令冒险作业。	应当接受安全生产教育和培训, 掌握本职工作所需的安全生产知识, 提高安全生产技能, 增强事故预防和应急处理能力。
从业人员发现直接危及人身安全的紧急情况时, 有权停止作业或者在采取可能的应急措施后撤离作业场所。	发现事故隐患或者其他不安全因素, 应当立即向现场安全生产管理人员或者本单位负责人报告; 接到报告的人员应当及时予以处理。

续表

权利	义务
	应当支持、配合事故抢救，并提供一切便利条件。不得阻挠和干涉对事故的依法调查处理。

（四）如何提高职工的安全生产水平？

强化职工的规范操作，提高职工的安全生产水平是杜绝生产事故的有效方法，这需要社会多方的共同努力。

1. 政府

2014年8月31日第十二届全国人大常委会第十次会议通过全国人大常委会关于修改《中华人民共和国安全生产法》（以下简称新《安全生产法》）的决定，自2014年12月1日起施行。

新《安全生产法》明确指出安全生产工作应当以人为本，推进安全发展，牢固树立生命至上的理念。同时提出，管业务必须管安全、管行业必须管安全、管生产经营必须管安全。同时明确，乡镇街道是安全生产工作的重要基础，乡、镇人民政府以及街道办事处、开发区管理机构等地方人民政府的派出机关应当按照职责，加强对本行政区域内生产经营单位安全生产状况的监督检查，协助上级人民政府有关部门依法履行安全生产监督管理职责。

2. 企业

新《安全生产法》明确提出，做好安全生产工作，落实生产经营单位主体责任是根本。企业作为安全生产的责任主体，在安全生产管理工作中应不断落实企业安全生产的主体责任，坚持不懈地抓基层、抓基础、抓基本功，抓安全管理的关键时间、关键部位、关键作业、关键人员，强化运行管理、班组建设和现场安

全管控。大力推进安全管理标准化，创建人人事事讲安全、上上下下注重安全的良好氛围。

(1) 带头落实各项管理措施。

大力开展企业安全生产标准化工作，提升企业安全生产管理水平，完善安全生产条件，建立有效预防事故的长效机制，加强安全监管工作。

(2) 强化现场管理，落实现场各项管理制度。

认真落实现场管理制度及巡回检查和交接班等制度，要及时发现、控制、消除生产现场的事故隐患，确保员工在劳动生产过程中的人身安全。

(3) 严格执行领导干部轮流现场带班制度。

要求所有企业负责人和领导班子成员要轮流现场带班，其中煤矿和非煤矿山的带班领导要与工人同时下井、升井。

(4) 带头转变经济发展方式，淘汰落后生产能力。

严格执行安全生产技术政策和国家产业政策，及时淘汰安全性能低下或危及安全生产的落后技术、工艺和装备；认真执行高危行业安全生产行政许可制度，严把安全生产准入关口，从源头上防止不具备安全生产条件的单位进入高危行业领域。

(5) 带头保障安全投入，不断提高企业安全生产技术水平。

要及时足额提取并切实管好用好安全费用。安全费用必须专项用于安全防护设备设施、应急救援器材装备、安全生产检查评价、事故隐患评估整改和监控、安全技能培训和应急演练等与安全生产直接相关的投入，要确保安全设施投入。

(6) 带头加强企业安全教育培训工作，不断增强职工的安全意识，提升员工的安全操作技能。

要强化企业人员素质培训，加强安全技能培训，加强新进人员岗前培训工作；要强化风险防范教育，定期开展安全生产技术方

法、事故案例及安全警示教育，提高员工安全风险辨识与防范能力；要进一步完善外协用工安全管理制度、安全管理方式、安全教育培训、现场安全管理、劳动权益保障等方面的制度体系建设。

3. 工会

新《安全生产法》中明确规定，工会依法对安全生产工作监督。生产经营单位的工会依法组织职工参加本单位安全生产工作的民主管理和民主监督，维护职工在安全生产方面的合法权益。生产经营单位制定或者修改有关安全生产的规章制度，应当听取工会的意见。

工会对生产经营单位违反安全生产法律、法规，侵犯从业人员合法权益的行为，有权要求纠正；发现生产经营单位违章指挥、强令冒险作业或者发现事故隐患时，有权提出解决的建议，生产经营单位应当及时研究答复；发现危及从业人员生命安全的情况时，有权向生产经营单位建议组织从业人员撤离危险场所，生产经营单位必须立即做出处理；有权依法参加事故调查，向有关部门提出处理意见，并要求追究有关人员的责任。

在安全生产管理体系中，工会发挥着群众监督的作用。为了更好地发挥监督检查作用，全国总工会颁布了《工会劳动保护监督检查员工作条例》《基层工会劳动保护监督检查委员会工作条例》《工会小组劳动保护检查员工作条例》。《基层工会劳动保护监督检查委员会工作条例》中明确规定，企事业工会设立工会劳动保护监督检查委员会，所属分厂、车间（科室）工会设立工会劳动保护监督检查委员会或工会劳动保护监督检查委员。基层工会劳动保护监督检查委员会参与制订本单位的安全生产规章制度，监督和协助企事业严格执行国家劳动安全卫生规程和标准，建立、健全劳动卫生制度；监督检查劳动安全卫生设施和技术措施计划的执行及经费投入，使用的情况；监督检查企事业的安全

生产状况。参与本单位集体合同、劳动合同中劳动安全卫生条款的协商和制定，并对执行情况进行监督检查。听取职工在劳动安全卫生方面的意见，建议和要求，向有关方面反映情况。

“安康杯”竞赛是工会提高职工安全生产水平的重要活动形式，对促进企业安全生产发挥着重要作用。“安康杯”竞赛活动的最初形式是20世纪80年代中期由内蒙古自治区包头市总工会等部门首创，而后逐步在内蒙古自治区全区推开，安全生产状况逐年改善，工伤事故连年下降，效果十分显著。1998年，中华全国总工会和原国家经贸委在进一步完善和充实活动内容、形式的基础上在全国逐步展开“安康杯”竞赛活动。

视野拓展

2014年北京市“安康杯”竞赛活动

北京市总工会历年高度重视“安康杯”竞赛活动，每年确定一个竞赛主题。2014年以进一步增强职工安全素质，促进企业健康发展，维护首都安全稳定大局为出发点，开展了“广泛发动提质量，文化引领强基础”主题竞赛活动，活动的目的是：

1. 推进安全文化建设。

广泛开展以“十个一”为主要内容的安全文化活动，引领职工积极参加安全生产民主管理、民主监督等实践活动。

2. 加强安全生产基础建设。

广泛开展班组“安康杯”竞赛，以开展班组安全建设与管理成果展示和推广应用活动为载体，推进企业安全生产标准化及班组安全管理标准化建设。

3. 加强培训教育。

高度重视职工的安全意识和技能提升工作，加强职工安全健康知识培训和普及教育力度，广泛开展职工安全卫生知识学习和竞赛活动；开展职业危害防治加强事故隐患和职业病危害的控制，积极开展职业病防治宣传，深入开展群众性事故隐患和职业病危害源点排查活动。

开展“安康杯”竞赛的目的是提高企业管理人员安全生产意识，提高广大职工安全生产知识和自我保护能力。开展“安康杯”竞赛活动可以形式多样，如广泛开展“十个一”活动、全面推行“一法三卡”。

“十个一”活动即：读一本安全生产知识的书，提一条安全生产建议，查一起事故隐患或违章行为，写一篇安全生产体会文章，做一件预防安全事故的实事，看一场安全生产录像或电影，接受一次安全生产知识培训，忆一次安全事故教训，当一天安全检查员，开展一次安全生产签名活动。

“一法三卡”是全国总工会提出的符合现代化生产要求的一种新的安全管理模式。

“一法”即“事故隐患和职业危害监控法”，是指在生产工作区区域内对事故隐患和职业危害作业点采取排查、评估、建档、立卡等措施，建立监督控制体系，促进隐患整改的群众性安全监督检查方法。

“三卡”是指“有毒有害物质信息卡”“危险源点警示卡”和“安全检查揭示卡”。“有毒有害化学物质信息卡”主要运用于化工行业，包括事故作业点的名称、危险等级、易发生事故种类、防护措施、监控要求、紧急预案、责任人、检查周期等内容的提示卡，让职工能够了解其作业场所和工作岗位存在的危险因素、防范措施和事故应急对策。“危险源点警示卡”是指在危险区域或岗位挂牌，提示存在的危险，让职工提高警惕，避开危险源点。“安全检查提示卡”是针对某一具体岗位、工作点或具体生产环节，在安全生产、安全检查过程中所必须保持的安全状态的一种检查提示卡，解决了“查什么、怎么查”的问题，提高对事故隐患的超前预防和治理效果。



二、职工安全生产意识

(一) 什么是安全生产意识?

安全生产意识,简称安全意识,是人们头脑中建立起来的生产必须安全的观念,也就是人们在生产活动中对各种各样有可能对自己或他人造成伤害的外在条件一种戒备或警觉的心理状态。安全意识淡薄是最大的安全隐患。

强化职工安全意识是安全文化的核心,也是安全文化建设的灵魂。安全文化是人们为了安全生产和安全生活所创造的文化,是安全意识形态的理论概括。加强安全文化建设是不断推进企业安全发展的有力保障。要把安全文化建设落到实处,关键是让安全理念成为企业各级领导和全体员工的行为习惯。

经验速递

缺乏安全意识,密闭空间作业酿惨剧

2013年11月15日19时15分,在一家专业从事植物提取物和天然色素研发、生产及销售的生物科技公司,1名员工在清洗公司的26号料液槽(2m×3m×2m)时晕倒,先后前来救援的3人相继晕倒在槽内,4人全部死亡。经调查,该事故的起因是1名员工在清理物料残渣时吸入硫化氢中毒,后续3人进入槽内盲目施救,导致伤亡扩大。

在生产过程中,保障安全的因素有很多,如环境的安全条件,生产设施、设备和机械等生产工具的安全可靠性,安全管理的制度等,但归根结底是人的安全素质,人的安全意识、态度、知识、技能等,而最终都要落实到人的行为习惯。安全理念的建设对人的习惯养成发挥着重要的作用。

安全理念能够形成安全文化,并经过教育、宣传、奖惩、创

建群体氛围等手段，不断提高企业员工的安全修养、改进其安全意识和行为，从而使职工从不得不服从管理制度的被动执行状态，转变成主动自觉地按安全要求开展工作。

经验速递

以人为本营造浓厚的安全文化氛围

大庆油田精细化工厂的原料到产品均属于易燃易爆的危险化学品，因此企业的安全问题一直是头等大事。多年的生产实践使他们认识到，要使化工企业的安全得到持续有效的保障，就必须坚持“以人为本”，营造浓厚的安全文化氛围。为此，他们有效实施“理念融入”，引导员工树立正确的安全观念。

他们提出“员工的生命和健康高于一切”“安全拥有高于一切的优先权”“管理从细节入手，安全从细节抓起”“谁为我们查出隐患，谁就是我们的恩人；谁出现‘三违’引发事故，谁就是我们的罪人”“领导抓安全，事故减一半；班长抓安全，事故少出现；人人抓安全，事故可避免”等理念，不断加大理念的倡导和实施，强化员工对理念的理解和认同。

（二）如何促进安全文化建设？

实现安全文化建设的关键是让安全理念成为行为习惯。在日常工作中职工要提高安全意识，需要做到：

1. 积极参加企业的安全文化活动。

职工要积极参与企业安全文化的推广活动，认真履行操作行为规范，按照职工行为准则、岗位操作规范、质量达标标准等开展工作。

2. 积极参加形势多样的安全宣传教育。

职工要积极参加安全宣传教育，形成人人安全竭智尽力的工作机制。同时，积极挖掘家属、子女在促进安全生产中的潜力，形成全家重视安全的良好氛围。

3. 认真参加安全培训。

安全培训可以促进职工学习安全技术理论和实际操作知识，避免错误操作，及时发现和排除故障和隐患，把事故消灭在萌芽状态。为了自己和他人的安全，职工应积极参加各种正规培训，使日常安全教育变成自觉行为，做到工作标准化、操作程序化、行为规范化。

在生产过程中，导致事故发生的因素既有物的不安全状态，也有人的因素和安全管理的不到位。但人的因素是导致事故发生的主要原因，员工安全意识淡薄是安全生产的一大隐患，主要表现为：

(1) 应知而根本不知或不完全知。

行为人不慎规章制度，不知道自己所作所为是不安全行为，不自觉地造成了自己和他人的伤害行为。

(2) 对规章制度略知一二，但不求甚解。

在实际操作中，明知是不安全条件（或存在不安全因素），却不以为然，凭借自己的一知半解冒险作业，造成事故。

(3) 感情冲动，情绪不好。

行为入想实现某种目的，但受某种干扰一时实现不了，就产生烦恼、焦急情绪，因而在操作中不耐烦、图省力，为尽快达到预想的目的而抢时间，有章不循，违章操作或者精力分散，造成操作上的失误。

(4) 过于自负。

行为入盲目自信，思想麻痹，认为工作长期以来都这么做，存在侥幸心理，凭借所谓经验行事。一次违章没有出现事故，就认为违章操作不会出事故。把一次违章没有出事故的偶然性与长期违章操作将导致事故发生的必然性混同起来。

(5) 纪律松弛。

行为思想涣散、责任心差，在工作时间内脱岗、打闹、干私活、擅自进入危险区域或因睡眠不足、过度疲劳，导致在操作时力不从心，出现失误而造成事故。

经验速递

路面突然塌陷，27岁女士不幸遇难

2012年4月1日下午3点半发生了一场惨剧，在北京北礼士路物华大厦东侧，27岁的杨女士竟然突遇路面塌陷而坠入滚烫的“热水坑”中，全身99%被烫伤，经医治无效死亡。

在事发前，某热力工作人员承认已经接到集团的调度电话，路面上有热水渗出，但他们并未对现场采取应急措施。而目击者马女士称，当时经过人行道时，看见了热雾腾腾，但没有看见任何警戒线，也没有看见有工作人员在现场疏导，“如果有什么警戒标志，我们就知道有危险，不会傻到从路面上走过去。”事故责任人的思想麻痹，责任心差，存在侥幸心理，导致了这场本不应该发生的惨剧。

因此，实现安全文化建设的关键是让安全理念成为行为习惯。这一方面需要领导重视，另一方面更需要职工在工作中时时坚定安全第一，预防为主的理念。

三、工伤认定与工伤保险

职工在生产过程中，可能会不幸发生事故或患职业病。按照我国《工伤保险条例》的规定，如果认定为工伤，应享受相应的工伤保险待遇。

（一）什么是工伤？

工伤即“工作伤害”的简称，又称为“职业伤害”“工作事故伤害”，是指职工在“工作时间”和“工作场所”，因“工作

原因”受到事故伤害或者患职业病。

1. 工伤

依据《工伤保险条例》第十四条规定，职工有下列情形之一的，应当认定为工伤：

(1) 在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的。

(2) 工作时间前后在工作场所内，从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的。

(3) 在工作时间和工作场所内，因履行工作职责受到暴力等意外伤害的。

(4) 患职业病的。

(5) 因工外出期间，由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的。

(6) 在上下班途中，受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的。

(7) 法律、行政法规规定应当认定为工伤的其他情形。

2. 视同工伤

职工有下列情形之一的，视同工伤：

(1) 在工作时间和工作岗位，突发疾病死亡或者在 48 小时之内经抢救无效死亡的。

(2) 在抢险救灾等维护国家利益、公共利益活动中受到伤害的。

(3) 职工原在军队服役，因战、因公负伤致残，已取得革命伤残军人证，到用人单位后旧伤复发的。

但是有下列情形之一的，不得认定为工伤或者视同工伤：

(1) 故意犯罪的。

(2) 醉酒或者吸毒的。

(3) 自残或者自杀的。

经验速递

尘肺病也是工伤

现年41岁的莫世顺等15位一线矿工，原为台西煤矿职工，一直从事井下采煤工作。煤矿关闭后，莫世顺矿工提出，由于小煤矿劳动条件达不到要求，长期在井下挖煤吸入大量粉尘，患有尘肺病，要求煤矿认定自己为工伤，赔偿自己的工伤损失。房山区社保局认定，15位农民工矿工所患煤工尘肺职业病符合工伤认定范围，认定为工伤。矿工们据此向劳动仲裁机构申请要求台西煤矿支付一次性伤残补助金等。劳动仲裁机构裁决解除双方的劳动关系，台西煤矿给付莫世顺等矿工8万到10万元不等。

尘肺病是由在职业活动中长期吸入生产性粉尘，并在肺内滞留而引起的以肺组织弥漫性纤维化为主的全身性疾病。据统计，北京市97%职业病患者为尘肺病。

(二) 如何享有工伤保险待遇？

职工在工作中如果出现各类安全生产事故，自身的身心健康受到伤害，要有自我保护的意识，如果能认定为工伤，将享受国家关于工伤职工的各项待遇。工伤保险待遇是指职工因工发生暂时或永久人身健康或生命损害的一种补救和补偿，其作用是使伤残者的医疗、生活有保障，使工亡者遗属的基本生活得到保障。

职工发生工伤，经治疗伤情相对稳定后存在残疾、影响劳动能力的，应当进行劳动能力鉴定。劳动能力鉴定是指劳动功能障碍程度和生活自理障碍程度的等级鉴定。劳动功能障碍分为十个伤残等级，最重的为一级，最轻的为十级。生活自理障碍分为三个等级：生活完全不能自理、生活大部分不能自理和生活部分不能自理。

2011年1月1日，新修订的《工伤认定办法》开始施行。

《工伤认定办法》第四条规定，职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。第五条规定，遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。用人单位未在规定的时限内提出工伤认定申请的，受伤害职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起1年内，可以直接按照本办法第四条规定提出工伤认定申请。

也就是说，如果单位没有按照规定为受伤职工申请工伤鉴定，职工可以请工会代表自己提出工伤认定或自己提出相关工伤认定。按照规定，提出工伤认定申请应当填写《工伤认定申请表》，并提交下列材料：

(1) 劳动、聘用合同文本复印件或者与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）、人事关系的其他证明材料。

(2) 医疗机构出具的受伤后诊断证明书或者职业病诊断证明书（或者职业病诊断鉴定书）。

职工或者其近亲属认为是工伤，用人单位不认为是工伤的，由用人单位承担举证责任。用人单位拒不举证的，社会保险行政部门可以根据受伤害职工提供的证据或者调查取得的证据，依法做出工伤认定决定。社会保险行政部门应当自受理工伤认定申请之日起60日内做出工伤认定决定，出具《认定工伤决定书》或者《不予认定工伤决定书》。职工或者其近亲属、用人单位对不予受理决定不服或者对工伤认定决定不服的，可以依法申请行政复议或者提起行政诉讼。

热点追击

别误读了“上下班买菜受伤算工伤”

2014年9月1日，一批法律生效，其中就包括《最高人民法院关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》。有人误解“上下班买菜受伤算工伤”。应该看到，最高法的解释第六条把“合理时间”“合理路径”再进一步具体化为四种情形，只是确认上下班途中买菜属于“合理路径”，可以界定为“上下班途中”。但是否可以享受工伤保险，还必须符合《工伤保险条例》第十四条的其他规定，必须同时具备这样四个要素：第一，双方建立的是劳动关系；第二，发生伤害事故是在合理的上下班途中；第三，责任事故认定中，本人无责、负次要责任或同等责任，或责任难以认定；第四，伤害是由于交通事故（包含机动车和非机动车）或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故所导致。

可见，“下班途中买菜再回家”，只是符合“合理的上下班途中”这一要素而已，能否认定为工伤还要看是否同时满足另外三个要素。假如其他三个要素不全符合，上下班途中买菜受伤还是不可能算工伤的。

根据《工伤保险条例》第二条规定，我国境内的各类企业应当参加工伤保险，为本单位全部职工缴纳工伤保险费。同时规定，我国境内的各类企业的职工均有享受工伤保险待遇的权利。

(1) 企业职工一律享受工伤保险待遇。

《工伤保险条例》第十条第一款规定，“用人单位应当按时缴纳工伤保险费。职工个人不缴纳工伤保险费”。

(2) 企业单位没有参加工伤保险，职工发生工伤事故的对工伤认定没有任何影响，只是工伤认定后，工伤待遇由用人单位支付。

《劳动保障部关于实施〈工伤保险条例〉若干问题的意见》第一条规定，“职工在两个或两个以上用人单位同时就业的，各用人单位应当分别为职工缴纳工伤保险费。职工发生工伤，由职

工受到伤害时其工作的单位依法承担工伤保险责任。”

新《安全生产法》规定，生产经营单位必须依法参加工伤社会保险，为从业人员缴纳保险费。职工只要与企业建立了劳动关系，企业就必须为职工缴纳工伤保险；职工一旦受到职业伤害，可申请工伤认定。

工伤认定应注意下列事项：

(1) 我国工伤事故既包括突发性伤害事故，又包括患职业病。

(2) 工伤认定前提条件必须存在劳动关系（包括事实劳动关系）。

(3) 工伤事故排除职工自身故意行为（自残/自杀）、故意犯罪行为（不含过失犯罪行为）、醉酒行为、吸毒行为引起的事故。

(4) 新修订《工伤保险条例》不再将违反治安管理行为、过失犯罪行为作为工伤认定的排除事项。

(5) 申请工伤认定的时限。

一是职工发生事故伤害或者按照职业病防治法规定被诊断、鉴定为职业病，所在单位应当自事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起 30 日内，向统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。遇有特殊情况，经报社会保险行政部门同意，申请时限可以适当延长。

二是用人单位未按期提出工伤认定申请的，工伤职工或者其近亲属、工会组织在事故伤害发生之日或者被诊断、鉴定为职业病之日起 1 年内，可以直接向用人单位所在地统筹地区社会保险行政部门提出工伤认定申请。

（三）工伤保险待遇有哪些？

工伤保险待遇主要包括医疗康复待遇、伤残待遇和死亡赔偿

待遇。医疗康复待遇包括治疗费、药费、住院费用，以及在规定的治疗期内的工资待遇。伤残待遇包括一级至十级工伤伤残职工的一次性伤残补助金；需要护理的，还可以享受生活护理费；需要安装辅助器具的，由基金支付费用。死亡待遇包括丧葬补助金、供养亲属抚恤金，一次性工亡补助金。工伤保险待遇的高低，项目的多少，取决于国家或该地区的经济发展水平和社会生活水平。

名词解释

各类工伤保险待遇项目

一次性伤残补助金：国家工伤保险机构为因工致残被鉴定为一级至十级的企业职工，补偿其受伤时的工资收入损失，按工资的一定比例一次性发放的补偿金。

供养亲属抚恤金：职工因工死亡时，按其供养的直系亲属人数，每月付给供养直系亲属抚恤费，至受供养人失去受供养的条件为止。

丧葬补助金：职工因工死亡的，以及伤残职工在停工留薪期内因工导致死亡的、一级至四级伤残职工在停工留薪期满后死亡的，其直系亲属按照规定从工伤保险基金中领取的丧葬费用补助。

一般，工伤职工可得到的工伤保险待遇有：

1. 停工留薪期（医疗期间）的待遇

(1) 职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内，原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。

(2) 工伤职工在停工留薪期因伤情造成生活不能自理需要护理的，由所在单位负责。护理人数及护理期间由医疗机构确认。

2. 因工致残被鉴定为一级至四级伤残的待遇

职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的，保留劳动关系，退出工作岗位，享受以下待遇：

(1) 从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标

准为：一级伤残为 27 个月的本人工资，二级伤残为 25 个月的本人工资，三级伤残为 23 个月的本人工资，四级伤残为 21 个月的本人工资。

(2) 从工伤保险基金按月支付伤残津贴，标准为：一级伤残为本人工资的 90%，二级伤残为本人工资的 85%，三级伤残为本人工资的 80%，四级伤残为本人工资的 75%。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由工伤保险基金补足差额。

(3) 工伤职工达到退休年龄并办理退休手续后，停发伤残津贴，按照国家有关规定享受基本养老保险待遇。基本养老保险待遇低于伤残津贴的，由工伤保险基金补足差额。

3. 因工致残被鉴定为五级、六级伤残的待遇

(1) 从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：五级伤残为 18 个月的本人工资，六级伤残为 16 个月的本人工资。

(2) 保留与用人单位的劳动关系，由用人单位安排适当工作。难以安排工作的，由用人单位按月发给伤残津贴，标准为：五级伤残为本人工资的 70%，六级伤残为本人工资的 60%，并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由用人单位补足差额。

经工伤职工本人提出，可以与用人单位解除或者终止劳动关系，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

4. 因工致残被鉴定为七级至十级伤残的待遇

(1) 从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：七级伤残为 13 个月的本人工资，八级伤残为 11 个月的本人工资，九级伤残为 9 个月的本人工资，十级伤残为 7 个月的本人工资。

人工资。

(2) 劳动、聘用合同期满终止，或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。一次性工伤医疗补助金和一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

5. 因工死亡的待遇

职工因工死亡，其近亲属按照下列规定从工伤保险基金领取丧葬补助金、供养亲属抚恤金和一次性工亡补助金：

(1) 丧葬补助金为 6 个月的统筹地区上年度职工月平均工资。

(2) 供养亲属抚恤金按照职工本人工资的一定比例发给由因工死亡职工生前提供主要生活来源、无劳动能力的亲属。标准为：配偶每月 40%，其他亲属每人每月 30%，孤寡老人或者孤儿每人每月在上述标准的基础上增加 10%。核定的各供养亲属的抚恤金之和不应高于因工死亡职工生前的工资。供养亲属的具体范围由国务院社会保险行政部门规定。

(3) 一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的 20 倍。

工伤职工有下列情形之一的，停止享受工伤保险待遇：

- (1) 丧失享受待遇条件的。
- (2) 拒不接受劳动能力鉴定的。
- (3) 拒绝治疗的。

安全生产事故似乎离我们很远，可一旦发生又离我们很近。只有从我做起，时刻把安全放在第一位，遵章守纪，不断学习，掌握各种操作知识，真正做到不伤害自己，不伤害他人，不被他人伤害，保护他人不受伤害，这是我们职工能对国家安全发展做

出的最大贡献，也是对自己权益最大的保护。

展 望 十 三 五

以人为本安全生产保障能力更强

“十三五”职工的職業安全更有保障。这得益于国家安全发展战略的落实，得益于习近平主席提出的“人命关天，发展决不能以牺牲人的生命为代价。这必须作为一条不可逾越的红线”。得益于新《安全生产法》的颁布实施。

“十三五”时期，以人为本的安全发展理念将更加深入人心，生命至上的安全意识更加强化。国家将进一步完善安全生产法律法规、加大监督处罚力度；企业将更全面地履行安全生产的主体责任。为解决中小企业安全生产“无人管、不会管”问题，将进一步推行注册安全工程师制度，此外国家对在改善安全生产条件、防止生产安全事故、参加抢险救护等方面取得显著成绩的单位和个人，给予奖励。



互动话题

1. 谈谈发生在身边的安全生产事故？
2. 你所在单位是如何开展安全文化建设的？
3. 你所在单位开展了哪些安康杯竞赛活动，您参加了哪些？
4. 职工在安全生产中的责任与义务是什么？
5. 如何做能减少企业发生安全生产事故的可能性？

第六章

推动职工民主管理

民主管理是维护职工合法权益的重要载体。以职工代表大会为基本形式的民主管理是企事业单位民主政治建设的一项基本制度。用民主管理制度来保障职工的知情权、参与权、表达权、监督权，核心是要从制度上确立职工在企事业单位管理中的主体地位；关键是要提高职工代表的参政议政素质和能力；目标是让职工心情更加舒畅，企事业单位健康持续发展，社会更加和谐。可以说，民主管理是保障职工主人翁地位的基本实现方式，是企事业单位和职工实现“双赢”的重要载体。

《职工发展规划》提出要使职工参与有多元渠道。保证职工在企事业单位内部的民主治理、行业性或区域性社会事务管理以及北京市相关社会事务及政治生活中享有平等参与的机会，确保职工能够充分参与民主管理和社会治理的各种渠道和途径。

热点追击

公开 + 民主搭建职工参与平台

2014年，东城区总工会不断坚持和完善以职代会为基本形式的企事业单位民主管理制度，加强基层民主制度建设，将民主管理融入企事业单位经营管理过程中，实现工作常态化，使职工群众参与有渠道、协商有平台、诉求有反馈。

东城区总工会要求，企事业单位要坚持每年至少召开一次职工（代表）大会，征集采纳职工代表提案，推行职代会代表常任制，在职代会闭会期间发挥专门小组（委员会）的作用，完善职代会议事制度、大会预报和报告制度、换届提示制度，加强职工代表培训，通过各种灵活有效的方式，探索推行厂务公开民主管理工作的新思路和新方法，不断健全完善工作机制，及时公开有关事项，使职工参与企业管理的权利行使经常化、常态化。

职工民主管理是协调劳动关系、构建和谐劳动关系的主要途径和方式。工会是职工民主管理的组织者和积极推进者。党的十八大报告、北京市工会十三大报告都明确提出要健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度，保障职工参与管理和监督的民主权利。《职工发展规划》也强调，职工参与权是衡量北京市和谐劳动关系、完善社会治理、发展社会建设的重要指标，也是维护职工其他权益的政治保障。

什么是职工民主管理？职工如何参与民主管理？如何参与公共社会管理？本章介绍了民主管理有哪些形式以及职工参与民主

管理的各种途径，能够提高职工的民主管理意识，有助于职工参政议政，广泛沟通企事业单位发展重大问题和涉及职工群众切身利益的实际问题，实现企事业单位和职工的双赢。

一、职工民主管理的实现

（一）什么是职工民主管理？

职工民主管理是职工依照法律规定，以主人的身份，通过职工代表大会或其他形式，对企业经济生活、政治生活、社会生活、文化生活以及其他事务实行民主决策、民主参与、民主监督的管理制度和管理方式。职工民主管理以促进企业的发展为目的，以保障职工合法权益、个人价值实现为宗旨，体现了在企业和个人发展中双方利益的协调，有助于促进企事业单位发展，实现企事业单位与职工的双赢。

1. 职工参与民主管理是法律保障的基本权利。

我国《宪法》第二条规定：“人民依照法律规定，通过各种途径和形式，管理国家事务，管理经济和文化事业，管理社会事务”；第十六条规定：“国有企业依照法律规定，通过职工代表大会和其他形式，实行民主管理”；第十七条规定：“集体经济组织实行民主管理依照法律规定选举和罢免管理人员，决定经营管理的重大问题”。

《劳动法》第八条规定：“劳动者依照法律规定，通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商”。

《工会法》第六条规定：“工会依照法律规定通过职工代表大会或者其他形式，组织职工参与本单位的民主决策、民主管理和民主监督”。

依据法律规定，职工享有的参与民主管理的权利主要包括四个方面：

(1) 对企业经营管理的知情权、参与权。

(2) 对涉及职工切身利益问题的协商决定权。

(3) 对企业各级管理人员执行法律法规、规章制度和集体合同等情况的监督权。

(4) 选举和推荐职工代表、职工董事、职工监事和管理人员的选举权。

经验速递

做好“尊重”文章，增强职工主人感

尊重，就是尊重职工的人格、思想、意愿，把职工群众真正当成企业的主人。把“尊重职工、尊重劳动、尊重价值”作为构建“和谐劳动关系”的基本理念，努力追求人企和谐、人企合一的管理境界。就企业管理而言，尊重职工最重要的是通过民主管理给职工以话语权，让职工积极参与企业管理和决策，保证职工的知情权、审议权、决定权和评议监督权。

常州市公共交通集团公司坚持每年定期召开集团公司和基层单位两级职工代表大会制度。凡涉及职工利益的重大举措、企业生产经营计划等重大事项都要经过职代会审议讨论。此外，公司还通过企务公开栏、信息屏、内部局域网等形式将企业经营管理的重大事项及时向职工公示，征求职工意见，并通过“民主信箱”“总经理接待日”“职工沟通交流会”等渠道，倾听职工心声，改进管理工作，自觉接受职工群众的监督。把全心全意依靠职工发展企业的方针落到实处。

2. 职工民主管理是现代管理的发展方向。

(1) 职工民主管理是生产力发展的客观需要。

生产力和科学技术的迅速发展，使企业中劳动的性质、劳动力的结构发生了重大变化，这一变化直接导致了管理方式的改变。劳动者的技术文化素质和积极性的充分发挥对于提高劳动生

产率的作用日渐显著。

(2) 职工民主管理是工人阶级觉悟和提升的结果。

20世纪中后期,经过发达国家工会、工人的长期不懈斗争,工人参与管理这一趋势逐步形成,工人不仅要求物质生活的改善,还强烈追求精神上的满足。同样,我国职工也希望在决定诸如是否加班及加班时长、带薪休假、职工培训、选择管理人员等问题上有发言权,迫切要求在涉及自身利益问题上参与管理和决策。

视野拓展

从单方决定权到平等协商确定权

在实施了20多年的《企业职工奖惩条例》在2008年1月15日被依法废止,企业的管理理念与方式应作相应调整。

按照《劳动合同法》规定,凡直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时,应当经职工代表大会或者全体职工讨论,提出方案和意见,与工会或者职工代表平等协商确定。这就使劳动规章制度由“单方决定权”变为“平等协商确定权”。

(3) 职工民主管理是现代企业适应竞争环境的必然要求。

现代企业面临的内部环境日益复杂多变,要保持企业的可持续发展,核心的竞争力是人。因此,企业管理最根本的就是尊重职工,把职工作为企业最重要的财富,使他们发挥出最大的潜力,而民主管理正是发挥职工最大潜力的有效手段。

3. 职工民主管理是构建和谐劳动关系的主要途径。

劳动关系是现代国家重要的社会关系,劳动关系的和谐是社会和谐的基础。加强职工民主管理,保障职工参与企事业单位管理是实现共建、共享、共赢的必由之路。工会组织的民主管理以实现企业与职工的双赢为目的,能够将企业中的维护与合作有效整合,促进企业专业管理与民主管理有机结合。职工民主管理在稳定职工队伍、协调劳动关系方面起着“协调器”和“稳定阀”

的作用，这也是中国特色职工民主管理的本质特征。基层实践表明，有效落实职工代表大会、厂务公开、平等协商等民主管理机制，构建和谐劳动关系目标就能有效实现。

经验速递

依靠职工办企业青岛港经验成标杆

青岛港坚持把厂务公开民主管理作为职工当家作主的重要载体，搭建了职工民主参与、民主管理、民主监督平台，发挥好厂务公开民主管理在协调劳动关系中的“润滑剂”和“稳定阀”作用，成为构建和谐劳动关系的典范。

青岛港坚持依靠职工办企业，创新形式拓宽渠道，不断完善以职工代表大会为基本形式的民主管理制度，建立起“20条民主管理渠道”“40项公开”，创新“六连环”表决程序。集团党政领导每年向职工代表述职述廉，接受民主评议；30多个基层单位全部设置“一点通”查询机，做到事事透明；400多个基层队全部实行队务管理“十公开”，每月张榜公示；全港职工人手一张“民主管理万能卡”，工时、工资、考勤、奖罚信息一目了然。

扩大职工有序政治参与，既能维护职工合法权益，也为企业健康发展奠定了坚实基础。如今，青岛港犹如一个大家庭，广大职工把港口的事当成自己的事。职工自发组织开展了十几次建码头义务劳动，用“小推车”推出了一座座大码头；人人比学赶帮超，争创“工人先锋号”。

（二）职工民主管理的主要形式有哪些？

目前，我国职工民主管理的形式主要是四种制度，即职工代表大会（包括职工大会）、厂务公开、平等协商和集体合同、职工董事和职工监事制度。

在这四项制度中，职工代表大会是职工民主管理的基本形式，职工民主决策、民主管理、民主监督的有效平台，也是职工

理性表达利益诉求的畅通渠道；厂务公开是民主管理的前提和基础，是落实职工知情权、维护职工监督权的重要机制；平等协商和签订集体合同是维护职工劳动经济权益的重要手段；职工董事和职工监事制度是职工代表大会制度的延伸和发展，是实现职工参与企业民主管理与民主监督的重要体制和机制保证。

1. 职工代表大会制度

职工代表大会制度是企事业单位实行民主管理的基本形式，是职工行使民主管理的权力机构。职工代表大会制度建立后不断发展完善，内涵不断丰富、适应面不断扩大、职权不断规范，显示了职工代表大会的强大生命力。

2. 厂务公开制度

厂务公开是指涉及企事业单位生产经营管理、职工切身利益、干部廉洁自律等重大事项，通过职工代表大会这一基本形式和其他形式，向职工公开。实行厂务公开，体现对职工的尊重，解决了企事业单位职工在民主管理、民主参与中不知情这个关键问题。

厂务公开通过制度确定企业公开的责任主体，公开的事项、内容、时限、形式等等，保证广大职工在充分知情的情况下实施有效监督，并通过规定的程序确保监督效果。如企业出台涉及职工切身利益的政策规定及企业改制、兼并破产、职工安置方案等必须提交职工代表大会审议通过，并进行公示；工资集体协商草案须经职工代表大会讨论通过方能生效；还有职工代表大会评议领导干部等，通过民主的、程序化的规定，保证“阳光操作”，使职工享有真实的监督权。

视野拓展

职工对厂务公开的期盼

厂务公开是职工群众的一个创举。1998年8月至10月，胡锦涛等中央领导相继对石家庄拖拉机厂等单位实行厂务公开的经验作出

重要批示。“厂务公开着眼于调动广大职工当家作主的积极性，依靠广大职工办好企业，推进改革、发展、稳定的大局。实行这项制度要和进一步健全职工代表大会制度结合，要和建立现代企业制度有关机制统一起来。”1999年1月，全国厂务公开协调小组成立。中共中央纪委、国家经贸委、全总联合发文，在全国企事业推行厂务公开制度。

目前，职工对厂务公开有六个期盼：

一盼全面公开。除属于保密内容外，凡职工关注的热点、难点和疑点问题都要公开，全面了解单位的真实内容。

二盼真实公开。职工要求单位管理者认真负责地对待公开，通过制度约束保证公开的真实性。

三盼规范公开。职工希望厂务公开规范有序运作，对有关职工切身利益的热点问题不要“绕道走”。

四盼及时公开。职工希望单位重大决策、生产经营、职工福利等重大事项应及时公开，不要等已成既定事实再公开。

五盼监督公开。职工热切期盼一个敢于动真碰硬的监督机构，监督厂务公开的全过程。

六盼持久公开。职工迫切希望把厂务公开纳入单位民主政治建设的整体中，保持公开的持久发展。

3. 平等协商和集体合同制度

平等协商集体合同制度是一项重要的劳动法律制度，是由工会代表职工与用人单位就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利和涉及劳动关系的其他问题进行平等协商，签订集体合同，从整体上实现对职工合法权益的维护。

一般情况下，企业规章制度中需要劳资平等协商的内容包括：直接涉及劳动者切身利益的劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等规章制度或者重大事项。

4. 职工董事和职工监事制度

职工董事、职工监事是指由职工代表大会或职工大会民主选

举产生，依照法律程序进入董事会、监事会，代表职工行使决策和监督权的职工代表。职工董事、职工监事制度的建立是现代企业制度的客观要求。

职工代表进入董事会、监事会不仅代表和保证广大职工从源头参与企业决策，加大民主管理和监督的力度，提高企业决策的民主化、科学化程度，而且沟通企业领导层与广大职工的关系，真正做到上情下达、下情上传，从源头上维护职工的合法权益，从而保证了企业公平公正决策、科学决策，也为社会管理营造公开公平公正的发展环境。

除了以上四种基本形式，工会和职工在实践中还创造了区域或行业职工代表大会制度、民主接待日制度、民主恳谈会制度、情况通报会、职工持股会、合理化建议活动、职工代表巡视检查制等形式。通过切实可行的运作程序，以充分反映和切实表达职工的真实意见和建议，让职工与企业互通思想，充分了解，达成共识。企事业实行民主管理必须为企事业的中心任务服务，职工的利益也只有在经济和社会发展的基础上才能最终实现。

（三）如何实现职工民主管理？

《职工发展规划》强调，充分拓展职工参与渠道，要维护好职工参与企事业单位治理和社会治理两个层面的权益。

1. 以尊重职工参与民主管理为前提。

民主管理的核心是以人为本，尊重职工，关心职工，让职工工作有尊严。通过民主管理，最终目的是激发职工的积极性和创造性，促进企业的发展。在推进企业民主管理中，坚持以职工满意度和认可率为工作目标，以增强企业发展活力，充分调动职工创造性，全面提升企业实力和魅力。

作为企事业劳动关系一方的职工的利益诉求，必须通过一定

的民主程序和相应的制度与载体才能得到充分表达和有效维护。同时，在行使职工民主管理的维护职能时，工会组织要引导、教育职工正确处理好集体利益与个人利益、当前利益与长远利益的关系，努力营造和谐、合作的氛围；通过多种渠道，为职工构建和谐、顺心的劳动和人际关系，让职工得到鼓舞和温暖，感到自己是企业的主人。

经验速递

尊重职工就是尊重企业

“员工是企业的主人。”这句话是那么的平常而熟悉。本着把职工当主人、让职工做主人的朴素认识，浙江传化集团自觉地走上企业民主管理的道路，并不断探索符合传化实际的企业民主管理有效载体和路径——“工会意见箱”，专门收集职工对企业和管理人员的意见；“员工心声”栏目，是集团工会在企业内部网站上专门设立的职工网上论坛；职工座谈会，由工会组织不同员工群体每年分别召开；民主听证会，由集团工会会同有关管理部门就职工关心的热点问题召集职工代表听证。

如今，这些灵活而畅通的民主管理渠道，确保了集团任何一位职工都有机会、有渠道向企业领导层倾诉心声、表达诉求。“大到新上项目、薪酬分配，小至孩子入托、班车线路、澡堂管理，大事小事都公开征求意见，对员工普遍赞成的就立说立行。”集团工会主席许旺泉自豪地说，在传化，职工不仅有地方说话，而且管用。

2. 以实现企业与职工互利共赢为目标。

职工民主管理的基本任务是维护职工的民主政治权利，保证职工在企业中劳动经济和精神文化的权益。

在企业中，职工的利益与企业的利益是一个共同体，职工的利益得到较好的保护，就会群策群力地为企业的发展努力奋斗，从而提高企业经济效益，实现企业与职工的互利共赢。

实现企业与职工的互利共赢，意味着让广大劳动者实现体面

劳动，通过劳动拥有尊严，其最根本的目的是要保障职工的合法权益，让全体职工都能充分享受到企业发展的成果，彰显出职工的劳动价值——劳有所得。劳有所得分三重境界：劳能获酬，即付出劳动得到一定的报酬；劳有所值，即劳动者获得的报酬与其做出的贡献相匹配，这其中包括相应的工资、法定保险与职业福利；劳能共享，即劳动者能够分享到企业发展的一部分剩余成果，这是最高境界。

经验速递

维护职工合法权益促进企业和谐发展

2014年9月北京市政路桥市政集团一公司进行了《集体合同》续签仪式。公司从关系职工切身利益的细微之处入手，努力维护职工的合法权益不受侵犯，促进企业和谐发展。

10多年来，公司工会始终把推行平等协商及签订《集体合同》作为工作的重中之重。为了充分保障职工权益，此次签约过程中，公司工会认真组织，围绕劳动关系中的要害问题和关键环节，就劳动报酬、最低工资、劳动保护、生活福利、医疗保险等各个方面，广泛征求职工的意见和建议，并与行政方反复协商，直到双方达成一致为止，极大地提高了职工的工作积极性，进一步推动企业发展，实现了职工与企业的双赢。

3. 以落实职工广泛参与为保障。

职工广泛参与共建，是企业基业长青的牢固基石。当职工的主人翁地位在企业的各项制度中得到切实的保障，劳动又与自身的物质利益紧密联系起来的时候，职工的积极性、智慧和创造力就会充分地发挥出来。

要实现职工广泛参与，需要完善参与机制，以职工代表大会为载体，在融入管理中提高人企和谐度。坚持职工代表大会民主参政、民主议事、民主决策制度，有效发挥其调节企业与职工利

益关系的激励和约束机制。在基层单位通过建立完善党政联席会议制度、工会主席例会制度、代表团团长会议制度、代表培训制度、会员评家制度、干部评议制度等，积极向党委、行政反映职工群众的意见、建议和需求。通过有力的宣传和组织工作，广开言路，让职工敢讲话，讲真话，保证职工参与，确保职工的民主权利和合法权益得到落实，形成劳资共谋发展。



二、职工参与企业民主管理

维护职工参与企事业单位治理层面的权益，需要积极提升职工民主参政议政的能力。

尤为值得一提的是，2012年，全总与中纪委、中组部联合出台了《企业民主管理规定》，改变了26年来职工代表大会制度适用范围有限的不足，进一步拓宽了企业民主管理的视野，明确了在社会主义市场经济条件下，所有的企业都要实行民主管理。这就意味着无论是非公有制企业建立职工代表大会、厂务公开制度，还是公司制企业设立职工董事、职工监事，都有了强有力的法律和政策支持保障，更多企业职工将能够规范有效地行使民主管理权力。目前，全国已有27个省（区、市）出台了35个有关企业民主管理的地方性法规。

视野拓展

企业民主管理是最好的“防腐剂”

承办人陈述——职工代表提问——评价处工作人员解释——职工代表现场打分，不足半数满意就要移交纪检监察部门调查。

5年时间里，首钢长钢公司举办了24场这样的职工代表民主评价会，对344个项目进行了评价，企业晒单，职工监督，让民主管理成为最好的“防腐剂”。

近年来，面对我国企事业单位类型繁多的状况，全总提供有针

对性的指导，下发的文件涉及职工代表大会民主评议国有企业领导人员、加强非公有制企业职工民主管理工作、推行区域（行业）职工代表大会制度、推行职工董事职工监事制度、加强公司制企业民主管理工作、在事业单位改革中加强民主管理工作等内容，从而有效地推进职工代表大会、厂务公开、职工董事职工监事等民主管理制度融入现代企业经营管理中，发挥企业民主管理“防腐剂”作用。

（一）职工代表大会制度的作用是什么？

1. 职工代表大会制度具有不可替代性。

职工代表大会制度产生于 20 世纪 50 年代，建立的目的是为了保障职工的合法权益，吸引职工参与管理，促进企业管理的民主化。1986 年颁布的《全民所有制工业企业职工代表大会条例》和 1988 年颁布的《全民所有制工业企业法》，对职工代表大会的性质、职权的设置等做出了明确的规定，标志着这一制度走向成熟。随着社会主义市场经济体制的进一步完善，职工代表大会制度在各类企业中逐步建立健全起来，已成为职工参与民主管理的基本形式。

《宪法》《公司法》《劳动法》《劳动合同法》《工会法》以及《企业民主管理规定》对职工代表大会制度及作用都给予了明确规定。职工代表大会制度所具有的职权的法定性、程序的规范性、职工参与的广泛性以及作用地位的公认性更是基层企事业单位其他民主管理制度不可替代的。因此，推进基层企事业单位的民主管理，必须毫不动摇地坚持职工代表大会这一基本制度，持之以恒地完善这一制度建设，最大限度地发挥这一制度的积极作用。

2. 职工代表大会是协调劳动关系的有效机制。

劳动关系的核心是利益关系。随着企业产权制度、分配制度以及管理模式的变化，利益关系呈现复杂化、多元化的趋势。妥

善协调利益关系，化解利益矛盾成为企业常态性的工作，也成为保证企业建立和谐稳定劳动关系的关键环节。在改革的背景下，发挥好职工代表大会这一劳动关系协调机制的作用就显得更为重要，也更有现实意义。

经验速递

北汽集团工会民主管理创和谐

近年来，北汽集团公司落实职代会职权，发挥职工代表的作用，提高职工代表参与企业管理、维护职工合法权益的议事能力，促进企业和谐发展。

一是依靠职工办好企业认真落实代表提案。认真落实职代会上每个职工代表的提案，如根据2011年职代会“提高家属医药费报销额度”的提案，将一个年度内累计支付供养老人和独生子女医药费最高限额从400元提高到600元。

二是加强日常民主管理平等协商集体合同。坚持职工代表检查制度，组织职工代表以查验记录、实地查看、职工座谈、直接询问等方式，对安全生产、防暑降温工作的落实情况进行监督检查。5年多来共组织了100余人次的职工代表参与检查，提出整改意见18条。

三是深化厂务公开工作，完善劳动争议预警。坚持和完善监督考核制度，把厂务公开工作纳入质量管理体系，与现代企业管理制度相融合，落实职工的知情权、参与权和监督权，促进企业和谐发展。

北汽集团工会还建立了“有诉求找工会”的工作机制。通过基层职工座谈会、职工热线、职工电子邮箱、家访谈心、聘用“劳模安全维稳信息员”、司机家属座谈会等多种渠道，畅通工会与职工的联系，及时了解职工的想法，理顺职工的情绪，缓解矛盾。5年多来接待职工来电、来信、来访22件，工作及时到位，做到件件有回复，使一些矛盾从源头得到了及时调解处理，减少了劳动争议案件的发生。

（二）如何使职工参与企业民主管理？

《企业民主管理规定》为基层民主管理提供了强有力的法律

和政策支持保障,《职工发展规划》也使更多企业职工能够规范有效地行使民主管理权力,畅通职工民主参与渠道,实现职工当家作主更有针对性和可操作性。

1. 健全规范职工代表大会制度。

加强企业民主管理必须健全和完善以职工代表大会为主要形式的民主管理工作运行机制,应充分发挥职工代表大会“三民”作用,即民意表达的渠道,民主管理的途径,民主决策的环境,这对于构建和谐企事业单位、和谐社会不可或缺。凡是涉及职工劳福福利、晋升培训、劳动关系、改革中利益的调整等涉及职工切身利益的重大问题,都应拿到职工代表大会上讨论,征求广大职工意见,减少决策的随意性,从而有利于单位化解矛盾,保障职工参与本单位民主决策、民主管理、民主监督的权利。

与此同时也要为职工代表大会闭会期间职工群众参与企业民主管理积极创造条件,探索新的渠道,完善职工以职工代表大会为主要形式的企业民主管理运行机制,使职工“知情、参与、监督”权利得到进一步的落实。比如,通过《班组民主管理日活动》《每月职工动态信息反馈表》等形式,使企业民主管理经常化、正常化,与职工代表巡视制度、职工代表满意度测评制度、厂情研讨会制度、民主评议干部制度等共同构成职工代表大会制度的运行体系。

政策链接

《企业民主管理规定》三大亮点

《企业民主管理规定》明确所有的企业应当提请职工代表大会审议、通过、决定的事项,未按照法定程序审议、通过或者决定的无效。凡涉及有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项方案,需提交职代会(或职工

大会)听取职工代表提出意见和建议,凸显了职工代表大会的严肃性和权威性。

《企业民主管理规定》主要有三大亮点:一是对职工代表大会的定性和定位问题做了界定;二是在对企业职工代表大会职权、组织和工作制度做出统一规范的同时,针对不同情况分别做出规定,增强企业实行民主管理的针对性和操作性;三是打破了身份的界限。针对企业用工形式多样化的实际,扩大了职工代表大会的代表性,有效地保障了普通职工参与企业管理的合法权益。

2. 拓展职工民主管理新领域。

目前,随着经济形势的发展和变化,基层在实践中不断创新,在推动建立区域(行业)性工会联合会的同时,推动开展区域(行业)性工资集体协商和区域(行业)性职代会,建立健全规模以下企业职工民主参与的机制,确保中小企业职工享有民主参与权。

按照《职工发展规划》及《企业民主管理规定》要求,发挥小型非公企业职工参与民主管理和民主监督的作用,街道(乡镇)总工会必须发挥“代表”职能,把中小企业的职工组织起来,在更大范围推广实施厂务公开民主管理,使基层民主管理工作更加提升质量、取得成效。其中,特别要把握好六个环节:民主选好代表,确保代表素质;着力培训职工代表,履行好代表职责;充分发扬民主,做好会前准备;精心开好会议,切实履行职责;建立民主制度,贯彻落实《企业民主管理规定》精神;做好档案管理,不断规范完善。通过稳步推进这些做法,引导职工代表正确履行职责,发挥日常民主管理和参政议政作用。

经验速递

职工民主管理新领域

基层工会与时俱进,不断拓展职工参与企业管理的新领域。广州立白公司通过建立健全职代会、民主管理主题班会、职工

合理化建议等民主管理 20 条渠道，层层确定战略规划、生产绩效、收入分配等 40 项公开内容，规范职代会流程，建立职代会民主决策的六连环工作法。

杭州市上城区望江街道总工会根据区域性职代会需要，设立民主管理监督小组，劳动争议调解委员会，工资集体协商代表等组织，建立“三项制度”，不定期开展民主管理检查活动：一是建立职工代表巡视检查制度；二是建立工资集体协议履约情况报告制度；三是建立区域性职代会决议落实情况考核制度。

工会干部和职工代表要深入基层，深入职工，随时掌握了解职工的思想动向，倾听职工的呼声，发挥好企业决策层的参谋作用，起到上情下传、下情上达的纽带作用。为强化职代会闭会期间职工参与企业经营管理的的作用，还可建立工会小组长制度，定期召开工会小组长座谈会，听取对企业发展的意见和建议，及时向广大职工宣传企业经营理念、企业精神、发展目标和工作重点，引导广大职工共担企业发展重任，共同维护企业稳定，共享企业发展成果，激发职工参与民主管理的主动性和积极性。只有这样，才能由“要我参与”变成“我要参与”，真正实现发挥职工的主体作用。

3. 切实维护职工参与企业管理的基本权利。

要维护职工参与企业管理的基本权利，各类企事业单位应健全完善以职工（代表）大会为基本形式的民主管理制度，严格贯彻落实《北京市企事业单位职工（代表）大会工作程序规定》，规范履行各项民主程序；按期进行职代会换届，严格按照规定比例、程序做好职工代表的选举、撤换、补选工作；认真执行职代会决议落实情况公示制度和向职代会报告制度，接受职工代表监督；坚持改制民主程序预案征求意见制度；严格落实“改制方案必须提交职工代表大会审议，职工分流安置方案必须经职工代表大会审议通过”的规定。

职工代表大会的精髓就是让广大职工参与到企业的重大经营战略、决策及制度制定中来，发挥民主管理的功效。为此，《职工发展规划》提出明确要求：

(1) “十二五”期间，职工代表大会规范运作率达到90%以上，良好运作率达到70%以上，60%以上的企事业单位职工对职代会的满意度在90%以上。职工对本行业重大变化和重大决策的知晓率要达到90%以上。

(2) 加强厂务公开体制机制建设，健全和完善各项规章制度，针对不同类型企业，制定厂务公开改制的具体标准和实施规范。

(3) 推动“创建劳动关系和谐企业活动”，推动用人单位搭建劳动关系双方对话平台，落实民主管理制度，以保障职工民主参与单位治理、享有基本民主的权利。“十二五”期间，有60%以上的企业成为劳动关系和谐企业。

经验速递

北京办事处保障职工权益

北京办事处切实维护职工参与企业管理的基本权利，保证职工知情权、参与权和监督权。

一是支持职工参与民主管理，以多种方式征询职工对办事处重大决策的意见。对于重大事项，工会积极组织全员参与，经过“自上而下，自下而上”多次沟通，最终达成双方认可目标。

二是以关心职工生活为首要大事，竭诚为职工服务，切实维护职工合法权益。通过建设“职工之家”活动以及设立职工福利工作小组等方式，在关心人、温暖人、教育人、激励人等方面发挥积极作用，并始终以权益保障为重点，立足于为职工办实事办好事。

三是切实推进职代会制度建设，有效发挥职代会职能作用。把加强职代会制度建设列入办事处年度重点工作，进行重点部署，并制订《办事处推进职代会建设专项工作实施方案》予以落实。

4. 增强职工参与意识。

职工可以依据法律法规的要求进行自主参与，强化职工代表参与，职工代表可以通过参加培训活动，提高参与民主管理意识，提升履职能力，积极参与民主管理、积极建言献策，起到表率作用。

职工代表的普遍性和代表性是职工代表能够真正发挥作用的前提。为了保证广泛的代表性，职工代表中应有工人、技术人员、管理人员、领导干部、农民工、劳务派遣工和其他方面的职工代表。职工代表大会代表要由职工直接选举产生，可以竞选和连选连任。职工代表大会代表中，企业的中高级管理人员不超过代表总数的 20%，要有适当比例的女职工代表。劳务派遣工比较多的企业，要有适当比例的劳务派遣工代表列席会议。职工不满 100 人的企业召开职工代表大会，代表名额不得少于 30 人。

表 6-1 职工代表的权利和义务

权利	义务
选举权、被选举权和表决权。	遵守法律法规、企业规章制度，提高自身素质，积极参与企业民主管理。
参加职工代表大会及其工作机构组织的民主管理活动。	依法履行职工代表职责，听取职工对企业生产经营管理等方面的意见和建议，以及涉及职工切身利益问题的意见和要求，并客观真实地向企业反映。
对企业领导人员进行评议和质询。	参加企业职工代表大会组织的各项活动，执行职工代表大会通过的决议，完成职工代表大会交办的工作。

续表

权利	义务
在职工代表大会闭会期间对企业执行职工代表大会决议情况进行监督、检查。	向选举单位的职工报告参加职工代表大会活动和履行职责情况，接受职工的评议和监督保守企业的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。
备注： 职工代表在法定工作时间内依法参加职工代表大会及其组织的各项活动，企业应当正常支付劳动报酬，不得降低其工资和其他福利待遇。	备注： 职工代表履行职责受法律保护，任何组织和个人不得阻挠和打击报复。

职工代表实行常任制，职工代表任期与职工代表大会届期一致，可以连选连任。选举、罢免职工代表，应当召开选举单位全体职工会议，会议应有 2/3 以上职工参加。选举、罢免职工代表的决定，应经超过半数职工的通过方为有效。

5. 落实规定完善职代会运行制度。

(1) 职代会重大事项无记名投票表决制度。

提交职代会表决的重大事项必须在职代会召开 7 日前向职工代表公开，并经职代会无记名投票过半数通过生效，表决结果在单位的厂务公开栏上公示。

(2) 职代会民主评议领导干部制度。

根据相关法律规定和上级要求，一些基层单位出台《职代会民主评议领导干部实施办法》，该办法规定接受民主评议的对象分别为董事长、副董事长，党委书记、副书记，总经理、副总经理、三总师，纪委书记、工会主席以及董事会董事等。评议的内容主要是遵纪守法情况，工作实绩情况，廉洁自律等情况。对职

代会民主评议领导干部的结果，除向职工公开外，还要跟本人见面，并报上级主管领导，作为干部奖惩、升降以及任免的重要依据。

（3）职工代表巡视制度。

职工代表巡视制度是由工会牵头，以职代会专门小组成员为主，组成职工代表巡视检查团，在职代会闭会期间有组织地开展检查活动。针对企事业单位生产经营管理中的重点和职工群众最为关注的热点问题，特别是劳动保护、奖金分配、干部作风、生活设施的改善等方面的薄弱环节，有重点地进行巡视检查。

（4）职代会提案工作制度。

建立职代会提案工作制度，除了出台职代会提案征集和处理办法外，关键在于要抓好职工代表培训工作，做到三个明确。首先，明确职代会提案的意义和作用。通过召开会议和印发宣传资料等形式，向企业及全体会员宣传职代会提案是职工代表行使民主权利的一种有效形式，充分调动广大职工参与到提案之中去；其次，明确当次会议的中心议题或重点议题，做到有的放矢，让职工代表有针对性、集中地提出问题和建议；再次，明确提案的具体要求。通过培训、交流等形式，让职工代表写出符合规范的提案。

经验速递

职工多渠道参与企业管理

2011年以来，海安县总工会不断完善职工代表大会制度，制定下发了《海安县职工代表大会闭期间职工代表工作制度》，建立六项工作制度，即职工代表联系制度、职工代表谈心制度、职工代表巡视制度、职工事务代理制度、职工代表标杆制度、职工代表述职制度。

六项制度有效提升了职代会功效，充分发挥职工代表在职代会闭会期间民主参与和民主监督效果，实时监督检查职工代表对职工代表大会决议、提案的落实情况；企业劳动保护、劳动竞赛等企业

生产经营情况；企业收入分配、劳资关系等管理情况，并注重加强对职工代表参与民主管理情况、联系职工群众情况、模范作用发挥情况的述评，督促职工代表履行职责，更好地维护职工权益，促进企业和谐发展。



三、职工参与公共社会管理

作为国家的主人，职工不仅需要在在微观上参与基层单位的民主决策、民主管理和民主监督，也需要在宏观上拓展职工民主参与国家和社会事务与公共决策的机会，《职工发展规划》明确提出要积极提升职工民主参政议政的能力，促进职工有组织的社会参与及政治参与能力的切实提高。

（一）什么是公共社会管理？

从公共行政的角度来看，公共社会管理可以理解为包括政府、市场、公民社会在内的多个相互依赖的主体，通过合作与协商，达成一致的共同目标并得以实现，从而最终达到对公共事务的管理。

职工参与公共社会管理是加强社会管理创新的必然要求。职工参与水平是衡量劳动关系和谐程度、社会治理完善程度和社会建设发展水平的重要指标。各级党委和政府涉及职工利益和民生问题的重大决策中，应建立面向职工的征求意见、决策咨询的工作机制，切实实现由行政管理向社会建设与社会治理的转变，从而在根本上保证和维护职工的参与权益，特别是社会参与权益，包括拓展职工民主参与社会事务和公共决策的机会，切实保证和增加职工代表在人大、政协以及其他参政议政环节的席位等。

从理论上讲，工会是职工群众的组织，工会工作的着力点基本在企业，并不具有社会治理的职责和权力。但中国工会的特色之一，就是在党的领导下，“维护职工的合法权益是工会的基本职责”“工会在维护全国人民总体利益的同时，代表和维护职工的合法权益”。也就决定了中国工会必须参与和促进社会建设，才能“维护全国人民的总体利益”，才能更有利于发挥出工会的基本职责。工会作为共产党领导的社会团体，是市场和政府之外的“第三种力量”，可以帮助政府和市场解决一些问题。工会开展的建立劳动者工资正常增长机制、帮扶困难职工活动、金秋助学、创建劳动关系和谐企业等，折射出的都是创建社会和谐。

从我国当前的发展状况来看，政府的社会管理职能处于转型过程中，对一些领域的管理并不到位，使得这些领域成为真空地带，亟需找到其他途径来解决这一问题，有效发挥工会的作用便是一种很好的选择。工会目前的地位和角色，更使其成为社会管理的重要环节，在社会管理的格局中发挥着重要的作用。

做好直接服务职工群众的工作，是工会组织参与社会管理和公共服务的基本途径。各级工会组织要通过广泛深入开展职工调查研究，及时将职工关注的热点、难点问题反映到党委、政府，畅通职工表达诉求的渠道，为职工有组织、广泛而规范地参与首都经济社会建设提供有效途径。工会参与社会管理的最有效方式就是发出声音促进制度的改善，加强监督政府严格执行制度的情况，与现有的社区服务体系和党建服务体系协同作用，协调用人单位与职工关系，联合各类社会力量共同服务于职工发展事业。

（二）如何保障职工参与公共社会管理？

1. 建立行业性区域性职工事务集体协商制度。

在涉及到职工利益、职工发展事业，特别是群体性的职工发

展事务的相关重大决策和重要事件处理中，要充分发挥工会等各类社会组织的作用，政府的相关部门要积极征求工会、行业协会、从业人员代表、用人单位等各方的意见和看法，以保证职工的知情权与参与权。

数据说话

工资集体协商实现企业与职工的双赢

2011年，北京市总工会制定了《深入开展工资集体协商三年行动计划》，明确了“行业谈标准、区域谈水平、企业谈增长”的工资集体协商方式方法，整体推进，行业协商层级上移，区域协商全面覆盖，百人以上企业提质求效。

截至2013年年底，独立签订工资专项协议覆盖企业1.28万家，覆盖职工174万人；区域性工资专项协议覆盖企业6.49万家，覆盖职工61.2万人；行业性工资专项协议覆盖企业2489家，覆盖职工64万人。

区域性职代会和集体协商制度这种民主管理机制，可以解决许多区域内职工维权和协调劳动关系共性的问题，为乡镇（街道）经济社会和企业又好又快发展发挥积极作用。一是促进企业与职工双赢；二是搭建劳资双方沟通的新平台；三是区域性职代会与平等协商制度有效链接，可促进工资集体协议的履行。这一制度的建立，可以提高职工参与企业管理的积极性和主动性，促进基层民主政治建设，也为职工行使民主权利，维护合法权益，实行平等对话提供实实在在的机会和场所，使职工与企业之间形成休戚相关的利益共同体，达到企业与职工双赢。

2. 拓展职工民主参与社会事务和公共决策的机会。

切实保证和增加职工代表在人大、政协以及其他参政议政环节的席位。各级党委和政府涉及职工利益和民生问题的重大决策中，应建立面向职工的征求意见、决策协商的工作机制，切实实现由行政管理向社会建设与社会治理的转变，从而在根本上保

证和维护职工的参与权，特别是社会参与权益。

要切实提高工会等社会组织自身对社会政策和公共政策的研究能力和舆情调研能力，以解决职工最关心、最直接、最现实的问题为抓手，以厂务公开协调（领导）小组、协调劳动关系三方机制为依托，充分利用工商联、私个协、行业协会等社会资源，加强源头参与，发挥桥梁和纽带作用。

热点追击

从3到31

2008年，胡小燕、康厚明和朱雪芹3位农民工成为全国人大代表，引起舆论关注；而在2013年的人民代表大会上，农民工代表的数量达到31名，这意味着农民工群体的利益诉求将释放“更大声音”、受到更多关注。

目前，中国的农民工总数已达2.69亿，人数占城市劳动力的三分之一以上。他们对经济社会发展贡献巨大，又有自身特殊困难、利益和要求，在最高国家权力机关增加他们的声音，有利于更好保障人民当家作主。农民工代表聚焦农民工群体的薪资收入、养老医疗、职业培训、子女教育、职业病防护等方方面面的利益，通过提出建议和议案，推动国家相关立法和政策措施的出台。

从3到31，农民工全国人大代表履职能力让人充满期待。

3. 探索创新职工参与公共社会管理渠道。

要进一步探索创新职工参与公共社会管理的渠道。要以政府为主导，继续不断完善听证会、监督员等公众参与社会管理的渠道；要以企事业单位为主体，立足单位实际，尊重职工意愿，选择职工喜闻乐见的参与方式，使职工方便参与、乐于参与、依法依规地参与社会管理，从而形成共同管理的合力；要适应时代发展，不断拓展新的参与渠道；尤其是注重发挥广播、电视、报刊等大众传媒，特别是网络在公众参与社会管理中的重要作用；要畅通网络舆情收集、分析、处理、监督、反馈管道，回应公众诉

求，提升引导力和影响力。

从2011年起，全总强调工会要积极参与社会管理，在社会建设中发挥出作用。所谓的社会建设，重点就是民生建设。工会组织要充分利用一切资源，继续争取人大、政协、人民团体等体制内的机关、单位等有序安排企事业单位职工参与社会管理，进一步提高“两代表一委员”的代表性，适当减少企事业单位党政负责人和专家学者的比例，让更多的热心社会事业、能够代表群众呼声的基层职工代表成为“两代表一委员”，切实表达职工的呼声，积极为社会决策建言献策。充分发挥各类社会组织的作用，以政府购买服务等方式，重点培育、优先发展经济类、公益慈善类、民办非企业单位和城乡社区社会组织，拓宽职工群众有序参与的渠道。

热点追击

让职工发出真声音

“两代表一委员”是指党代表、人大代表和政协委员，代表辖区职工参与社会管理，服务辖区党员、群众，维护基层和谐。

十二届全国人大代表中，许振超、代朝霞、陆永兰、张全民、卜仿英、康厚明和程军荣都来自于生产一线。他们代表的岗位不同，性格各异，但都在全国人民代表大会这个政治舞台上为职工发出声音。

通过接受系统的法律知识学习，接受代表应有的履职培训，他们的眼界日益开阔、思维日渐活跃，始终坚持“基层”的站位和“工人”的身份，在履职时更接地气。他们的履职足迹，真切地见证着一个国家、一个社会的文明进步。

4. 提高职工自身参与管理的意识与能力。

职工代表是民主管理的主要参与者和实施者。职工要选出那些富有责任感和使命感的代表，选出那些善于反映群众意见与呼声的知识型、技能型、管理型代表，确保能代表职工参政议政。

职工代表要加强学习，提高参与意识，最大限度地维护职工合法权益，配合工会组织发动群众，继续深入开展职工合理化建议活动。这不仅是推进实现企业科学发展的需要，也是职工展示自我、体现自身价值的舞台。

当前，我们应该抓住《职工发展规划》出台机遇，努力推进职工的民主参与，促进《工会法》《企业法》《公司法》《企业民主管理规定》《学校教职工代表大会规定》等法律法规的贯彻落实，使之成为保障职工行使民主管理权利的法则，成为和谐劳动关系的润滑剂，成为企事业单位发展的助推器，把职工民主参与权真正落到实处，让职工体面劳动，有尊严地生活！

企事业单位的民主管理，既是我国基层民主的重要组成部分，也是现代企业制度的必然要求，同时对于广大职工来说，还是一种权利保障的重要方式。民主管理本身不是目的，它恰恰是提高企业核心竞争力的手段。职工参与管理能够提高职工的主人翁意识，赢得更多的尊重，激发职工的主动性和创造性，更能融合不同的利益关系，平衡不对等的劳动关系，真正实现体面劳动，提高企业内部的凝聚力和向心力。

展望十三五

创新工会民主管理新途径，提升民主管理水平

习近平总书记指出，“在迈向未来的征程上，我们必须充分发挥我国工人阶级的重要作用，焕发他们的历史主动精神，调动劳动和创造的积极性。”

工会要强化历史担当意识，顺应时代要求和职工需求变化，创造科学有效的工作方法，提高企业民主管理的能力和水平。不断健全和完善职工参与民主管理的各项制度，充分表达职工利益诉求，反映工会意见和主张。要认真贯彻落实习近平总书记关于新形势下加强基层工会建设的重要指示精神，按照《中

《中华全国总工会关于新形势下加强基层工会建设的意见》，以职工满意不满意、工会作用发挥充分不充分为标尺，扎扎实实为职工做好事、办实事、解难事。



互动话题

1. 党的十八届四中全会提出依法治国、依宪治国，对推动职工参与管理会产生哪些积极影响？
2. 你认为职工参与权实现的有效途径有哪些？
3. 对推动劳务派遣工参与民主管理，你有什么好建议？

第七章

支撑职工职业发展——首都职工素质建设工程

提高公益性职工教育的可及性和便利性，促进职工身心健康、提高职工文化素养、岗位专业能力和综合素质，为职工职业发展提供多种渠道和机会。通过提供技术发明和技术创新展示平台，建立高技术人才的激励机制和培育平台，促进北京人才队伍的发展。建立科学规范的职业体系，推进职业资格规范化进程，完善专业人才评价认证体系，保证职工职业发展有明确方向和持续动力。



《职工发展规划》中提出，采用多部门联合工作，多层次培训与教育项目整合，多渠道社会资源融合的方式来逐渐提高职工自身提高所需要的公益性的、社会性的职业教育资源的可及性和便利性，保证全体职工都能享有基本的素质提升和生涯发展权益。

热点追击

工会重视职工职业发展

根据中国职业规划师协会的定义，职业规划是对职业生涯乃至人生进行持续的系统的计划的过程。我们常说的职业生涯规划，包括个人对自己进行的规划和企业对职工进行的管理。

根据“十二五”时期职工发展客观环境，北京市总工会将职工职业发展权写进了《职工发展规划》。职业发展权是职工在较高水平上持续实现其就业权、收入权、安全权、保障权和参与权的重要前提，它的实现体现为职工职业技能素质、身体健康素质、科学文化素质等综合素质的提高。首都职工素质建设工程因其职工培训项目多样、资源多元和体系完善，成为保障职工职业发展权的重要平台。

伴随终身教育和终身学习理念在世界范围内呈现出方兴未艾之势，《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》提出“人人皆学、时时能学、处处可学”的学习型社会。积极推进首都学习型城市建设和构建终身教育体系，实现首都经济发展方式的转变和产业结构优化升级，都需要高素质劳动者和技能人才。如何更好地适应首都经济社会发展形势，落实《职工发展规划》，切实维护职工的职业发展权，支撑职工职业发展，提升职工的整体素质，成为政府、工会、社会教育机构义不容辞的职责。

首都职工素质建设工程三大体系包括什么？每个体系有哪些具体的职工教育培训项目？企事业单位和职工如何参与到首都职工素质建设工程中来？本章介绍了首都职工素质建设工程的发展

历程、目标定位、主要项目和意义等内容，职工能够全面了解首都职工素质建设工程的内容及意义。

作为市总工会发挥工会“大学校”作用而组织实施的一项系统工程，首都职工素质建设工程通过创新项目、整合资源、宣传推广等积极搭建职工职业发展的公共服务共享平台，为职工发展提供支持服务，让职工增强学习的动力，更好地设计自己职业发展的前景。

一、职工职业发展的重要支撑平台

（一）首都职工素质建设工程的发展历程是什么？

2004年，中华全国总工会联合中央文明办、国家发展和改革委员会等九部委和人民团体在全国职工中启动“创建学习型组织，争做知识型职工”的活动。2004年12月15日，北京市总工会、北京市教育委员会、原北京市人事局、原北京市劳动和社会保障局、中央广播电视大学、北京广播电视大学共同启动并组织实施首都职工素质教育工程（现称首都职工素质建设工程）。

截止到2007年年底，首都职工素质建设工程初步形成了一种新型的职工教育模式，在切实维护职工学习权、职业发展权等方面发挥重要的作用。2008年颁布了《首都职工素质教育工程2008-2010年发展规划》。在各级工会组织和企事业单位的积极配合下，不断创新工作模式，完善运行管理机制，三年中实现了职工教育事业的飞速发展。

根据《全国职工素质建设工程五年规划》，市总工会于2010年推出《关于推进首都职工素质建设工程的实施方案》，明确提出要建立和完善以职工素质教育体系、技能人才培养体系和创新成果应用体系为基本框架的职工素质建设工程。

2011年，在总结经验的基础上，适应首都职工队伍发展新形势，北京市总工会联合中共北京市委组织部、中共北京市委统战部、北京市教育委员会、北京市科学技术委员会、北京市经济和信息化委员会、北京市财政局、北京市人力资源和社会保障局、北京市人民政府国有资产监督管理委员会、北京市工商业联合会、北京市科学技术协会、中央广播电视大学和北京广播电视大学13家成员单位成立组建首都职工素质建设工程指导委员会，研究制定《首都职工素质建设工程五年规划（2011—2015年）》，促进了首都职工素质建设工作的跨越发展。

政策链接

首都职工素质建设工程的相关政策

对于首都职工素质建设工程来说，《首都职工素质教育工程2008—2010年发展规划》的颁布实施是一个重要的转折点，打破以往职工教育单一的“平面”培训模式，将通用能力培训、企业岗位培训、主题教育活动、重点群体培训、职工文化素养提升、“学分银行计划”六大培训模块融为一体，在全市逐步建立起与职业技能提升、学历教育续接的职工终身学习和继续教育网络体系。

《首都职工素质建设工程五年规划（2011—2015年）》进一步促成政府与工会在更大范围形成合力，形成了共建、多赢的模式，有效地扩大了职工覆盖面。

《职工发展规划》总结了首都职工素质建设工程长期以来提升职工素质行之有效的做法，同时提出要提高职工教育的可及性和便利性；加强职工岗位技能培训；提升职业资格认证的权威性和覆盖率；广泛开展发明创造和技术革新活动；针对困难群体提供优惠培训。

首都职工素质建设工程通过运用各成员单位的联合优势，争取最大限度的政策空间和经济资源，建设公益性职工教育中心，为广大职工实现体面劳动提供支持。



(二) 首都职工素质建设工程的目标定位是什么?

首都职工素质建设工程坚持以培养造就一支知识型、技术型、创新型的复合型职工队伍为目标,以推动首都科学发展,加快转变经济发展方式为重要使命。通过多方整合社会优质资源,搭建政府与企业、社会教育机构与企业、企业与企业间的共同培养机制,最终形成“政府主导、工会组织、社会资源服务、企事业单位和职工参与”的职工素质教育网络和职工素质教育新模式。

1. 由过去单一的教育培训资源向整合社会多种教育资源转化。

素质工程可持续发展的核心是资源共建共享机制的确立。目前,素质工程除联合工会系统资源外,积极联合社会优质资源,加大投入力度,充分发挥职工技协优势,提高职工技术技能、推进交流协作;发挥企业工会组织优势,开展技术练兵、技术比武;发挥劳动部门培训机构和社会教育资源优势,加强培训站点基地建设、教材课程开发;发挥教育部门优势,为职工培训提供优质师资。

2. 由教育行政主管部门负责向多方联手共同开展各类培训转化。

13家成员单位的加入为工程推进提供组织保障和有力支撑。通过各成员单位的共同协作,密切配合,完善建立统筹指导、合力推进的机制,在企事业单位中形成“党委领导、行政支持、工会组织、企业搭台、多方参与、职工受益”的组织体系。

3. 由单纯技能人才培养向技术技能复合型人才转化。

素质工程以提高职工思想道德素质、科学文化素质、职业技能素质和社会文明、民主法制、健康安全等素质为核心内容,结合通识教育、岗位练兵、创新发明等多种形式探索具有广泛适应

性的复合型人才培养模式，充分调动企事业单位和职工的积极性，加快人才队伍建设。

4. 由岗位和特定职种的阶段性培训向培养终身职业能力转化。

素质工程探索的职工教育模式不是简单的一次或两次培训，而是搭建起终身教育立交桥，让职工不同阶段、不同场所、不同途径所获得的学习成果得到有效衔接和联系，通过推进制定标准、信息数据库、认证服务体系等推动全民学习、终身学习的学习型社会建设。

视野拓展

困难职工职业培训扶持

通过多渠道筹措资金，开展面向困难职工和农民工学习培训扶持活动。通过赠书、减免学费和志愿者送教等方式，重点扶持困难职工的基本素质教育和职业技能培训，切实解决困难职工的学习和发展需要。

加大农民工职业培训扶持力度，按照相关政策，广泛开展针对农民工职业资格等级提升的专项培训。

在家政、护工等困难职工、农民工相对集中的行业，开展具有行业特色的免费专项培训，规范培训市场，提高培训质量。

以资助学费的方式推行“首都农民工大学生助推计划”，开辟新生代农民工素质教育新途径，提高新生代农民工学历和技能水平。

（三）首都职工素质建设工程的内容是什么？

首都职工素质建设工程包括职工素质教育、技能人才培养和创新成果应用三大体系，三大体系中各自包括具体的职工教育培训项目。

1. 职工素质教育体系

职工素质教育体系是首都职工素质建设工程的基础，主要是指通过职工心理咨询与培训、公益大讲堂、通用能力培训、首都



农民工大学生助推计划、学分银行计划、重点群体培训六个项目，进一步培养职工职业道德和职业素养，通过健全菜单式课程选择机制，完善开放式职工学习模式。

表 7-1 职工素质教育体系六大项目

项目	内容
职工心理咨询与培训	通过帮助职工掌握一定的心理健康和心理压力疏导等方面的知识，引导职工正确排遣心理情绪，缓解工作生活压力。
公益大讲堂	围绕北京市经济社会建设重点，以社会主义核心价值观体系建设为主要内容，依托市、区两级实体学习超市开展固定大讲堂，资助企事业单位自主举办各种形式的流动大讲堂。
通用能力培训	通过研发通用能力培训课程，供有培训需求的企事业单位自主选择，由各单位依托培训站点向职工开展通用能力培训。职工通过规范的全流程学习，经考试合格后取得培训合格证书，部分课程可与国民教育系列相关课程替换学分。
首都农民工大学生助推计划	以重点行业的优秀产业工人为受教育主体，以开展产教结合基础上的多渠道、多形式的教育活动为基本特征，以充分整合政府、行业（企业）、教育机构等各方优质教育资源为运作方式，以增强职工的思想道德素质、科学文化素质和技术技能素质为主要内容。
学分银行计划	紧密贴合企业人才发展战略需求，以企业生产一线职工为培养对象，以建立开放式成人高等职业教育为主线，全面推行校企合作框架内的新型人才培养模式，采用弹性学习、学分积累、学分当量替换等制度，按照职工职业能力发展需要确定学习内容、学习时间和地点，学员可获得国民教育系列专科毕业证书和相关技能等级证书。
重点群体培训	针对建筑、服务等行业的工作特性，解决职工分布广泛、流动性强的问题，素质工程通过建立农民工技能学习基地和农民工流动教育课堂、赠送图书教材等学习资源，为农民工的培训学习提供更具操作性、实用性和便捷性的服务。

(1) 职工心理咨询与培训

首都职工素质建设工程职工心理咨询与培训项目包括心理咨询和心理培训两部分。

心理测试咨询是指由专业心理咨询师针对职工提出的工作和生活中遇到的问题，从心理学的角度，提供中肯的咨询，给出相应的指引和帮助。

心理培训主要是指讲师通过公益讲座的形式，系统地讲解关于保持心理健康、帮助职工树立正确的职业心态和生活心态等方面的内容。

经验速递

素质工程心理咨询与培训为职工心理“把脉”

2014年5月，以“职场减压 健康心态”为主题的职工心理咨询与培训活动走进住总集团工会，参加人员中既有来自一线的员工，也有长期从事管理工作的机关人员；既有50多岁的老职工，也有刚刚参加工作的90后。

这次培训在职工中反响热烈。

许战是宣传部一名干事，宣传任务重，工作压力大，常常感觉疲惫不堪。参加培训后，他表示收获很大，一下子轻松了许多，说到底就是一个心态调整问题。职工们呼吁：以后这类活动要多多举办，不但我们需要，我们身边的同事、朋友也需要！

(2) 公益大讲堂

公益大讲堂通过邀请专家学者开展培训和知识讲座，以传播现代科学理念，传播先进优秀文化为指导，举办多种形式、不同层次的名家讲座、高层论坛、基层课堂等，内容主要包括形势政策、安全生产、心理健康、健康与养生、工作技能、企业管理、工会理论等内容，满足职工提升思想道德素质、科学文化素质、社会文明素质等方面的学习需求，并在社会上产生广泛的辐射带动作用。

经验速递

素质工程公益大讲堂走进首钢

2013年6月,素质工程公益大讲堂走进首钢,著名营养专家、北京协和医院临床营养科教授于康以《营养与健康》为主题为首钢集团劳模、职工等200余人讲授健康知识,引导首钢职工增强健康意识,树立良好的健康理念。

“在我们的日常生活里,主要存在频繁外出就餐,油量、盐量超标,缺乏运动、进食不规律等问题。”在大讲堂上,于康列举了常见的饮食问题,并一一给出对策。精彩的内容让到场的职工连连感慨“收获不小”。职工小张说:“以前真不知道吃饭还有这么多学问,今天开眼界了。”

(3) 通用能力培训

通用能力培训采用“N+X”(N≥1)的选课模式,其中“N”指通识课程,是素质工程定向开发的培训课程;“X”是指经素质工程认证通过的企业自主开发课程或培训站点自主研发课程。通用能力培训将灵活的选课模式、规范的教学管理和严谨的考评程序相结合,采用统一教材、统一师资培训、统一教学管理、统一考试、统一发证的“五统一”标准开展。目前,共开发30余门专版教材、认定110门企业自主开发课程。

通用能力培训内容包括员工高效工作技能训练、人际沟通、职业与发展、幸福公开课、创新与超越、自我发展与团队管理、实用文体写作、心理与健康等课程,进一步推动职工的系统学习,满足职工多样化学习需求,提升广大职工的职业意识、职业道德和职业技能。每年参加培训的职工超过20000人次。

(4) 首都农民工大学生助推计划

“首都农民工大学生助推计划”是由工会、行业(企业)和教育机构共同搭建的农民工教育服务平台。助推计划学历层次为大专,学制为2.5年至3年,毕业时可获得国民教育序列大专学历证书,符合条件可获国家职业资格证书。由市总工会职工大

学、东城区职业大学、西城经济科学大学、朝阳区职工大学共同实施教学工作，设置社会工作、物业管理等多个专业，为优秀产业工人提供提高技能和提升学历的机会。

“首都农民工大学生助推计划”的公益性和社会意义引起新华社、中央电视台、人民日报、光明日报等媒体广泛关注，并荣获“2012年北京社会组织公益行”优秀公益活动奖。

经验速递

农民工大学生助推计划：让梦想照进现实

2014年7月19日，“首都农民工大学生们助推计划”首届建筑工程管理专业大学生在北京市总工会职工大学迎来了他们的毕业典礼。在结束了为期两年半的大学课程后，他们拿到了毕业证，成为名副其实的大学生。这个得来不易的大学学历将成为他们今后考取相关专业职业资格证或职业晋升的“敲门砖”，也让他们的大学梦照进现实。他们中年龄最大的已有40岁，最小的只有20岁，分别来自环卫、建筑、公交以及出租车等多个行业，还有一些非公企业职工。

韩飞云是首批农民工大学生之一，2011年，他在公交车上的移动电视中看到“首都农民工大学生助推计划”正在招生，他立刻给招生办打电话咨询。入学时，韩飞云已经39岁，是班里年纪最大的，家庭负担很重。刚开始没人相信他能坚持下来，但他始终没落过一堂课，而且门门功课都在85分以上，被评为“优秀毕业生”，现在他在一家建筑设计公司做模型设计，在现实中实现了梦想。

(5) 学分银行计划

自“学分银行计划”启动至今，共录取培养学生1921人，截至2013年年底，毕业学生1080人。通过学分银行计划的学习，职工技能明显提升，涌现了许多先进人物，并对企业经济效益提升产生促进作用。

2013年10月17日，中央电视台《新闻联播》节目以“工会组织成为维护职工发展权益和推动经济社会发展的重要力量”为

主题，报道了北京市“学分银行计划”项目采用弹性学习，灵活积分等制度，让职工获得学历和技能的发展空间，高素质的新型工人队伍成为产业升级转型的重要保障。

经验速递

学分银行帮助职工踏上职场快车道

“报考大专班时我已经47岁了，孩子都上大学了，周围的人都劝我，年纪这么大，还这么拼命干什么。可我认为，什么时候都不能放弃提升自我的机会。”2011年，康智良参加素质工程学分银行大专班，重新走进课堂的康智良如饥似渴地学习。

康智良原本只有中专文化水平，参加素质工程学分银行大专班后，不仅拿到了国家承认的大专学历，还成功竞聘为燕山石化公务车管理中心中心站站长。燕山石化开展职工素质培训8年来，像康智良这样因素质工程而受益的职工并不在少数，学员达到近4000人。

(6) 重点群体培训

农民工流动教育课堂，是以课堂教学的授课形式，随时、随地组织农民工观看影片、视频，通过数字电影放映这种生动、直观、通俗易懂的形式参与培训和学习，在寓教于乐中舒缓工作压力、保持心理健康，掌握基本的技术技能，高效而快乐地工作。农民工技能学习基地以社会群体中的广大农民工为主体，以社会各界满足基地学习需求、符合基地管理要求的社会资源为支撑，对农民工技能学习基地实施教学设备（电视、DVD、投影仪等）、教学资源（教学光盘等）、教材（专业技能教科书、职业素养教科书等）等给予资助，保障项目正常运行、可持续发展和创新发展。

2. 技能人才培养体系

技能人才培养体系是首都职工素质建设工程的核心，是指通过三大项目，培养造就一大批具备高超技术技能水平的先进模范人物，加快建设一支知识技能型、技术技能型和复合技能型的技

能人才队伍。

表 7-2 技能人才培养体系三大项目

项目	内容
在职职工职业发展助推计划	依托三级服务体系工作平台和京卡，资助职工通过培训取得国家职业资格认证，促进全市职工职业技能水平普遍提升。
岗位练兵活动	围绕北京经济结构调整和产业升级的客观需要，以全面提高首都职工的适岗能力和技能水平为目的，面向区（县）、行业和企业，针对不同岗位、不同层次职工，开展各种岗位的技能练兵，引导职工强化技能训练。
技术工人职业培训	组织首都经济社会发展亟需符合企业生产实际和岗位需求的优秀技术工人，开展技术工人职业培训，进行相关专业方向的技术知识和岗位技能培训，缓解首都经济社会发展和产业升级，及企业发展所面临的技术工人相对短缺的问题。

（1）在职职工职业发展助推计划。

在职职工职业发展助推计划资助主要分为两种：

一是获得北京市职业技能鉴定管理中心颁发的国家一级（高级技师）、二级（技师）职业资格证书。获得国家职业资格一级（高级技师）证书，每人资助 2000 元；获得国家职业资格二级（技师）证书，每人资助 1000 元。

二是参加 2014 年北京市职业技能竞赛（市职工技术协会单独或参与承办的市级二类及以上级别），非取证工种获得前十名的选手。市级职业技能竞赛非取证工种第 1 名参照国家一级职业资格（高级技师）标准资助，第 2 至第 10 名参照国家二级职业资格（技师）标准资助。

经验速递

平谷区总工会创新落实职业发展助推计划

平谷区总工会采取两步走工作法，促进职工素质的提高。一方面，针对北京市总工会推出的《在职职工职业发展助推计划》，以发放宣传资料、电子邮件、深入企业宣讲等多种形式进行广泛宣传，使职工知晓率达到80%以上，并建立完善了在职职工助推计划资格证书申报网络平台，各工会服务站设专人管理；另一方面，在市总助推计划的基础上，针对本区企业特点，加大对技术人才发展助推力度，推出《平谷区企业一线职工技能提升助推计划》，鼓励企业一线职工不断提升技术技能水平。

此项计划资助项目包括电焊工、气焊工、钳工、汽车钣金工等与该区实际生产、生活情况联系密切的20个职业工种。一线职工只要在2014年内取得高级工、中级技师、高级技师资格证书，就可以向平谷区总工会申请获得资助，资助金额分别为500元、1000元和2000元。

(2) 岗位练兵活动。

竞赛是岗位练兵活动的内容，通过竞赛的形式，将日常工作情况将真实反映出来。首都职工素质建设工程开展岗位练兵活动对企业职工有以下助益：

第一，弥补职工工作不足。职工按照各自不同的岗位，进行理论与实践学习培训，可以发现自身存在不足，意识到学习的重要性，并及时进行学习、探讨和改进。

第二，选拔优秀人才。职工通过岗位练兵活动的开展，达到人人适应岗位，人人精通本职，成为本职工作的“行家能手”。同时企业通过了解职工的工作能力，及时发现人才，打通晋升通道，使优秀人才能够脱颖而出。

第三，推进企业文化发展。通过岗位练兵活动调动和激发员工的积极性和创造性，促进职工共同认知企业精神。

经验速递

职工岗位技能竞赛助成长

近年来，首都职工素质建设工程资助北京各级工会组织开展岗位练兵和技术比武活动近 500 场。许多企事业单位借助岗位练兵和组织竞赛的契机，搭建学习、交流和成长的平台，全面提升职工的岗位技能水平，为企业和职工发展服务。

丰台区卫生系统第二届职工技能大赛针对全区各医疗机构，覆盖全区卫生系统 5000 多名医护人员。职工在各基层单位工会的带领下，全员培训医学理论知识、急诊急救、心肺复苏、创伤现场急救、无菌技术操作、穿脱隔离衣等比赛内容。

方庄地区先后举办了 5 届餐饮行业技能竞赛，比赛内容主要分为摆台、雕刻、插花等。比赛现场一盆盆赏心悦目的艺术插花、一个个艳丽夺目的冷拼雕刻很快呈现出来，按仪表形象、现场操作、创意、造型设计、难易程度等 10 个环节最终评出奖项。赛后，各企业把千姿百态的造型放到社区大花坛中进行展示，观者纷纷竖起了大拇指。

(3) 技术工人职业培训。

职业技能培训是加速掌握职业技能和促进职业技能发展的关键。首都职工素质建设工程与项目申报单位、教学组织单位建立共同培养机制，即共同确定培训专业，制订完整的教学计划，培训内容注重技术工人亟需掌握的基础理论、核心理论、前沿理论及制约工人技术提升的理论和实践工作需要的系统理论；培训课程安排体现系统性，通过系统的培训夯实技术工人的理论基础，提升技术工人理论指导实践水平。

经验速递

技术工人职业培训打造技术能手

中建二局安装公司廊坊钢结构分公司厂区投产运营不久，新增业务量大，面对业主的高标准、严要求，导致焊工方面的专家能手



相对短缺。迫在眉睫之时，酝酿已久的培训计划恰好与首都职工素质建设工程的精神不谋而合。

培训采用校企合作的运行模式，北京市总工会职工大学调动优秀教师资源，为厂内焊工进行培训课程设计，根据不同焊工水平教授不同焊工技能，使每位焊工能听得懂、学得会、用得上。本次培训职工为 110 名，均是经过公司选拔。培训课时为 180 课时。

培训结束后，公司将组织参训学员报名考取人力社保部门颁发的“焊工职业资格证”，并评选出优秀的焊接标兵能手、焊接技能专家。评选出的能手、专家将进入公司大春焊接工作室，参加明年的创新工作室项目。培训协议约定的服务期满后，职工劳动关系可由劳务派遣转为中建系统合同工，进入中建核心产业工人团队。

3. 创新成果应用体系

创新成果应用体系是指通过开展劳动竞赛和技术交流活动，促进创新成果的共享和转化，推动企业加快技术进步，提高职工自主创新能力，实现企业发展与职工职业能力提升的目标。2014 年，首都职工素质建设工程在全市企事业单位征集 15 家有典型示范性、带有创新项目的市级职工创新工作室开展“科学家（专家）走进职工创新工作室”项目。

科学家（专家）走进职工创新工作室项目主要围绕促进首都经济建设和社会发展的客观需要，以增强企业核心竞争力、打造职工创新工作平台、提高职工岗位创新能力为目的，通过组织相关行业、产业科学家（专家）定期深入基层单位，及时对职工创新工作室的远景规划、团队学习、技术创新、创新成果转化、工作室建设等方面进行指导、考评，促进创新活动与企业发展的技术难点、重点相结合，与企业技术人员相结合，切实提高创新成果的经济和社会价值。

经验速递

职工创新项目结硕果

2014年，中建一局段恺创新工作室按照素质工程科学家（专家）走进职工创新工作室项目的要求，组织开展《既有热水供暖循环动力系统节能改造研究》，邀请中国工程院院士肖绪文等四位科学家及专家进行全程指导，并取得申请国家专利2项、发表论文2篇等阶段性成果。

该创新项目反映了现代建筑节能方案与技术的发展趋势和实际需求，在城市供暖和热力循环方面，通过循环水泵科学合理选型和其配套技术，解决了热源和换热站系统阻力过大等内容，有效降低了目前国内建筑供暖和热循环方面运行能耗过高的难题，达到国际先进水平，具有较高的推广价值。

2014年，北京市工会第十三次代表大会工作报告中提出：开展首都职工素质建设工程，实现职工培训、人才培养、成果转化三位一体发展。首都职工素质建设工程依托职工素质教育体系，搭建职工学习平台，健全菜单自主选择方式，利用通用能力培训、公益大讲堂、职工心理咨询与培训及学分银行计划等多种形式，在职工中积极开展思想道德、科学文化、技术技能、民主法律、健康安全和社会文明素质培训，建立310个职工（劳模）创新工作室，汇集各行各业技术精英，进行职工创新成果交流展示，引领技术创新热潮，为企业创效数亿元。每年不少于30个工种的技能大赛，更让技能人才脱颖而出，5年来，参与职工105万人，覆盖职工达738万人。

与此同时，许多企业将职工培养纳入企业发展规划，更多职工通过参与素质工程，学历技能得到有效提升，找到自身的职业定位及未来发展路径。职工职业发展权得到有效维护，充分体现了首都工会尊重职工主体地位，落实职工合法权益，服务职工幸福生活，促进职工全面发展的要求。



(四) 如何发展完善首都职工素质建设工程?

首都职工素质建设工程的发展离不开完善的支持服务体系建设。

1. 建立规范有序的运行体系。

2011年,首都职工素质建设工程指导委员会建立,进一步完善了统筹指导、合力推进的机制,形成“党委领导、行政支持、工会组织、企业搭台、多方参与、职工受益”的组织体系。

在首都职工素质建设工程指导委员会的统一指导下,市总工会充分发挥主体作用,从市级到区、县、局、总公司,再到基层企事业单位逐级贯彻。各区、县、局、总公司建立相应指导机构,制订实施方案和具体计划,层层递进、整体推动企业人力资源素质建设。在建立工会组织的企事业单位推行会员制,各区、县、开发区总工会,各局、总公司工会作为一级会员,所属二级企事业单位为二级会员。素质工程向加入会员的企事业单位提供优质资源和服务,开创工会与政府、社会教育机构联手打造职工职业发展公共服务共享平台的模式。

目前,首都职工素质建设工程已经建立起成本共担机制,形成企业和职工受益的局面。企事业单位遵照足额提取职工教育培训经费,用于一线职工教育和培训的规定,安排相应比例资金支持职工参加素质工程。各级工会组织加大经费投入,支持职工参加教育培训。

2. 建设共建共享的资源。

首都职工素质建设工程努力联合社会优质资源,在教材开发、课程设置、师资队伍、网络平台、培训基地等方面加大投入力度,搭建天网、地网和人网三网结合的培训网络系统。天网是指通过远程教育、网上学习超市、电子图书馆等途径,使职工随

时随地自主学习；地网是指覆盖各个区县的 538 个通用能力培训、实体学习超市等培训站点；人网是指统筹通用能力培训教师、行业培训师、职业培训师、劳模讲师、高校志愿者讲师等优秀师资建立师资队伍。

（1）自主研发职工教材。

按照思想道德、科学文化、技术技能、民主法律、健康安全和社会主义文明的工作任务要求，首都职工素质建设工程设置针对不同侧重点的培训模块，自主研发培训教材，贴近企业和职工的需求，方便企业和职工选择，内容互为补充，各个企事业单位可以根据自身实际情况进行合理化组合。

参与首都职工素质建设工程职工培训教材编写及网络资源开发的专业机构中，既有中国工人出版社等工会自己的机构，也有高等教育出版社、中央电大出版社、北京出版社、北大方正、外语教学与研究出版社等多家出版机构及社会教育机构。2010 年 7 月，北京市总工会职工大学被全总宣教部授予首批“全国职工素质建设工程出版创作基地”称号。

截至目前，首都职工素质建设工程已自主开发通用能力培训课程 30 门，认定企业自主开发课程 110 门。为更好地服务于职工的学习需求，指导委员会办公室还向企业和职工赠送了职工教育专版教材和首都职工数字图书馆阅览卡。

经验速递

素质工程向一线职工赠送图书教材和阅览卡

2014 年，首都职工素质建设工程指导委员会办公室和延庆县总工会共同举办以“培养职业技能人才服务世葡大会”为主题的赠书赠卡活动，向世界葡萄大会职工赠送 5000 册图书和 1000 张“首都职工数字图书阅览卡”。世界葡萄大会职工将通过这些图书教材，阅读学习《窗口行业英语》《会展营销技巧》《会展业务流程》《会展



策划实务》《职业与发展》《员工高效工作技能训练》等学习资料，为世界葡萄大会的顺利召开奠定良好基础。

(2) 建设网上学习超市资源。

近年来，首都职工素质建设工程进一步加强数字化技能学习资源库和职工学习公共服务平台建设，建立电子图书馆和网上学习超市，丰富资源的种类，使其成为职工自主学习和提升自身素质的有效载体。

职工电子图书馆内容包 66953 册图书、219 种期刊、100 种报纸、983 卷工具书、184 卷年鉴和 3000 多个流媒体课程等丰富的学习资源，是职工进行免费自助式学习的重要渠道。职工持电子图书阅览卡就可以免费阅读，实现共享学习资源、覆盖更广泛的职工群体的目标。通过建立电子图书馆，职工学习时间、地点变得非常灵活，大大解决工学矛盾问题，丰富的内容满足职工多样化的学习需求，提高了职工学习的可及性和便利性。

职工网上学习超市是首都职工素质建设工程建立的远程学习载体。学习资源以提升职工思想道德素质、科学文化素质、技术技能素质、民主法制素质、健康安全素质和社会文明素质为目标，满足全市职工多元化的学习需求。职工通过 12351 网站登录或直接登录“网上学习超市”可以免费享受 5000 余个网上视频资源，主要包括政务学习、人文历史、职场提升、教育考试、行业技能、法律普及、企业管理、金融经济、健康养生和社交礼仪等内容。网上报告厅整合了包括著名院士、专业研究人员以及热点人物的视频学术报告，共计 1000 余门。

(3) 培养由全市企事业单位共享的师资。

首都职工素质建设工程秉持“多元、开放、尚德、择优”的原则，力求建设全市职工共享的教师服务公共平台，通过社会征集、单位推荐、个人自荐等形式多方位吸纳优秀师资，打造多层

次、多元化的教师培训体系，提升师资库教师的教学实战能力，为职工职业发展提供支撑和动力。

新课程推广主要针对培训站点教师和社会志愿者讲师，对首都职工素质建设工程新增通用能力培训课程，从教学内容、教学教法等方面进行集中培训。师资培训聘请优秀培训师，面向师资库中的全体教师，依据企业培训师培养模式，从备课、授课、课程开发等多方面进行培训。教师训练营与教师基本功大赛针对授课教师的实际授课能力进行指导训练，搭建教师共同交流的平台。

截至目前，首都职工素质建设工程已举办近百期师资培训和七届全市范围内教师教学基本功大赛活动，培训教师超过 1000 名。企事业单位可以通过学习超市网进行网上预约与选择师资，专业与课程涉及心理、礼仪、管理、养生等 300 余个种类，为企业培训提供服务。

3. 开展提升品牌的宣传推广。

首都职工素质建设工程活动组织与宣传推广突出以职工为主体，以“知识铸就未来，技能成就人生”“携手素质工程，实现职业梦想”为口号和主题，突出展现助推首都职工职业发展和建设创新型人才队伍方面的举措和成果。

首都职工素质建设工程搭建职工教育公共服务共享平台的作法和经验，在全市、全国乃至在世界继续教育领域产生了广泛深远的影响。首都职工素质建设工程启动至今，获得十大“首都市民学习品牌”“市直机关学习品牌”“全国职工教育优秀培训示范点”等多项荣誉，多次参加国际交流活动。

在首都职工素质建设工程读书活动的引领下，基层企事业单位和职工不仅积极参加，更将活动进行延伸，结合自身特点拓展方式与载体。

热点追击

素质工程读书活动精彩纷呈

从2009年开始,首都职工素质建设工程指导委员会办公室面向全市职工每年举办一次大型读书活动,主题分别为“网络,在我身边;道德,在我心中”“纪念建党90周年”“劳动创造幸福”“我的职业我的梦”“我创新我超越”。读书活动以素质工程推出的通用能力专版图书为基础,通过知识竞赛、调查问卷、主题征文、网上征文评选、职工成长报告会五大主要板块展开,围绕职工自身的职业发展实际,以破解职工职业发展困惑、增强职工职业道德意识、传承幸福生活本源、实现创新与超越等为出发点进行内容设计。

2013年11月,首都职工素质建设工程举办“我的职业我的梦”职工成长报告会,邀请通过素质工程获得成长的优秀职工代表北京燃气集团首都劳动奖章获得者都宇,北京市保安服务总公司的职工谭景伟等代表,分享自己的奋斗历程和成长心得,吸引了众多职工参与。

首都职工素质建设工程还综合利用多种活动形式搭建企业和职工交流平台,运用广播、电视、报纸、网络等多种媒体手段进行推广。

二、共享首都职工素质建设工程的资源

首都职工素质建设工程为职工职业生涯发展设计并组织实施各类服务项目和学习资源,职工可以通过企事业单位享用这些资源,从而获得个人与企业共同发展的空间,形成共赢的价值观。

(一) 首都职工素质建设工程对职工的意义是什么?

随着素质工程不断发展,其社会影响力和职工覆盖面不断扩大,对首都经济建设和社会发展的促进作用日益彰显,大力促进了企业核心竞争力和职工整体素质的提升,为职工职业发展提供

平台和保障。

1. 培训内容不断丰富。

自2004年首都职工素质建设工程启动开展以来，工程充分运用通用能力培训、重点群体培训、职工文化素养提升、“学分银行计划”、岗位练兵活动、技术工人职业培训等模块，在服务业、建筑业、工业（国防）等系统开展多类型多层次的培训，每年参加各种类型的学习和培训的职工达到400万人次。

2. 拓宽职工职业发展通道。

职工参加素质工程通用能力培训，获得《通用能力培训结业证书》后，以此为起点和基础，在续接劳动保障部门技能培训续接和学历教育时，享受相应的岗位技能培训和学历教育当量替换学分等优惠政策；“首都农民工大学生助推计划”和“学分银行计划”毕业学员可获得国民教育序列大专学历证书，符合条件可获国家职业资格证书。

3. 助推企业人才队伍建设。

企业依托素质工程的平台，积极组织职工参加各类文化和专业技能培训，提高工作效能、提升管理效率、解决技能人才短缺的问题，使得更多有特色的企业职工培养模式得以产生。

视野拓展

素质工程成就职工职业发展

福田汽车在实施素质工程中，形成了“以职工素质建设为基础，以职业技能鉴定为手段，以技能大赛为舞台，以学分银行计划为引领，以一线管理者能力提升为核心”的推动模式。

这一模式成就了职工的职业发展，收获了累累硕果。素质工程优秀学员泮月华、韩晓乐获得全国五一劳动奖章，艾建龙、詹志远获得全国劳动模范和北京市劳动模范称号并成为享受北京市政府特殊津贴技师，提升了技能水平和工作效率，带动职工争先创优，切实保障了企业的社会效益和经济效益。



（二）共享首都职工素质建设工程资源的对象有哪些？

首都职工素质建设工程通过各级会员单位向首都职工提供多样化的职工职业发展服务项目。会员单位可优先申请各类服务项目，享受资金、设备、师资、教材等优质资源支持。

1. 会员单位的分级

（1）一级会员单位

全市各区、县总工会，北京经济技术开发区总工会，各局工会，各集团、公司工会是素质工程一级会员单位。

（2）二级会员单位

一级会员单位下属（或辖域内）的各独立法人单位通过注册申请成为二级会员单位。

2. 会员单位加入流程

（1）一级会员单位加入

全市各区、县总工会，北京经济技术开发区总工会，各局工会，各集团、公司工会无须申请自动成为素质工程一级会员单位，补充完整信息后可获得相关用户名和密码。

（2）二级会员单位加入

二级会员单位加入方式有两种：

一是网上填报：一级会员组织下属（或辖域内）独立法人单位在会员服务管理系统中填报相关信息，经审批通过后成为二级会员单位，可获得相关用户名和密码。

二是纸质填报：一级会员组织下属（或辖域内）独立法人单位填写会员单位申请表，填写完整后由一级会员负责人统一报送，进行信息录入确认，审批通过后成为二级会员单位，可获得相关用户名和密码。

(三) 如何申报首都职工素质建设工程的重点服务项目？

对于职工心理咨询与培训、公益大讲堂、通用能力培训等9项重点项目，企事业单位和职工可以参考以下程序进行申报。

1. 职工心理咨询与培训

(1) 申报要求：

①职工心理咨询与培训项目包括心理测试咨询和培训两部分，参加人数不少于200人。

②基层企事业单位可根据自身情况申报。

③素质工程实体学习超市可根据具体工作实际，面向企事业单位和组织辖区内社区举办参加。

(2) 申报流程：

①会员单位负责人登录首都职工素质建设工程网，输入用户名和密码，进入会员中心。

②在活动申请栏，点击“职工心理咨询与培训”，进入申请页面。

③填写项目申请材料，提交申请。

④素质办预审。

⑤申报单位组织开展。

⑥申报单位登录首都职工素质建设工程网会员中心上报相关材料。

⑦素质办终审，通过后发送通知单。

⑧申请单位按照通知时间，拿资金领取通知单（加盖单位公章）及相关材料领取资金。

2. 公益大讲堂

申报流程：



①会员单位登录首都职工素质建设工程网，输入用户名和密码，进入会员中心。

②会员单位在活动申请栏点击“公益大讲堂”，进入项目申请页面。

③会员单位填写项目公益大讲堂活动方案申报，提交申请。

④素质办进行初审。

⑤初审通过后，会员单位组织开展。

⑥会员单位登录会员中心，点击“活动审批提醒”中“补充材料”选项，填写公益大讲堂活动方案申报，并提交相关材料（总结、照片、视频、讲义等）。

⑦素质办进行终审。

⑧终审通过后，会员单位填写满意度调查，打印《公益大讲堂专项资金领取通知》（加盖单位公章），与其他活动材料一起按规定时间领取资金。

3. 通用能力培训

申报流程：

①开发通用能力培训课程，并向会员单位发布课程菜单和培训计划。

②会员单位组织职工向培训站点报名。

③各培训站点向素质办申报开课需求，素质办根据课程需要组织师资培训。

④各培训站点开课，报送教学计划及相关材料，组织职工参加培训。

⑤培训结束后，各培训站点向素质办提交考试申请。

⑥素质办向培训站点发放考试试卷并组织巡考。

⑦考试完结，培训站点录入学员考试成绩。

⑧发放《通用能力培训合格证书》。

⑨培训站点组织有学历续接需求的学员按照相关政策进行续接。

4. 首都农民工大学生助推计划

(1) 申报条件:

- ①农业户籍。
- ②与本地区用人单位签订一年或以上期限劳动合同。
- ③工会会员。
- ④高中或同等学历。
- ⑤在本单位工作表现优秀。

(2) 申报流程:

- ①组织各教学单位统一制定招生简章。
- ②统一开展社会宣传并向各级会员单位发出通知。
- ③会员单位组织符合条件的职工报名。
- ④素质办组织各教学单位开展考前培训。
- ⑤报名职工参加成人高考。
- ⑥各教学单位开展录取工作。
- ⑦各教学单位统一组织学生开学典礼。
- ⑧各教学单位开展教学工作。
- ⑨各教学单位组织学生毕业典礼并颁发毕业证书。

5. 学分银行计划

(1) 试点申报条件:

①企业高度重视人才培养工作，有近年制定的企业人才发展规划。

②企业有较好的培训基础，有稳定的教育经费来源，近三年扎实开展过员工培训工作。

③企业具备基本的教学设施设备，可保证为学员学习提供必要的学习条件。



④企业有实训基地，能够满足实训课程的需要。

⑤企业可派出稳定的教学管理人员、有可承担实训课和一定专业课的专职（或兼职）教师。

（2）试点申报流程：

①拟申请企业填写《“学分银行计划”试点企业申请表》，并依照要求报送相关材料。

②北京市总工会职工大学根据申报材料进行初审。

③北京市总工会职工大学和北京市教育委员会相关部门于每年11月进行实地考察，了解申报企业的总体情况和教学条件。

④北京市总工会职工大学将考察和初审情况进行汇总，上报北京市教委高教处审批，北京市总工会职工大学于11月底将审批意见反馈给申报企业。

⑤试点企业根据《关于专业设置和教学计划制定的规定》，拟定所开设专业的教学计划初稿，于次年2月底前报北京市总工会职工大学。北京市教委和北京市总工会职工大学组织专业建设指导委员会会议，对新开专业教学计划进行评审，上报北京市教委审批。

⑥北京市总工会职工大学与试点企业签订《校企合作协议书》，成立校企合作领导小组并建立相应的教学点。

6. 在职职工职业发展助推计划

申报流程：

①职工登陆“技术英才网”，在线填报相关信息或者到区县工会服务站填报（也可拨打“12351”职工服务热线填报）。

②信息填报后，由市职工技术协会进行资格校验。

③信息核对无误后，资助资金划拨至职工本人的京卡·互助服务卡。

7. 岗位练兵活动

(1) 申报条件:

①每次参加岗位练兵活动的人数不少于 500 人次。

②各行业、企业可以针对特定工种、岗位自主开展岗位练兵活动。

③中小型非公经济组织、社会组织可依托区（县）总工会、街道（乡镇）总工会或相关行业联合开展。

(2) 申报流程:

①会员单位负责人登录首都职工素质建设工程网，输入用户名和密码，进入会员中心。

②在活动申请栏，点击“岗位练兵”，进入申请页面。

③填写项目申请表格，提交申请。

④素质办预审。

⑤申报单位组织开展。

⑥申报单位登录首都职工素质建设工程网会员中心上报相关材料，并交纸版材料至素质办。

⑦素质办终审，通过后发送通知单。

⑧申请单位按照通知时间，拿资金领取通知单（加盖单位公章）及相关材料领取资金。

8. 科学家（专家）走进职工创新工作室

(1) 申报条件:

①首都职工素质建设工程会员单位。

②经认定的市级及以上职工创新工作室，并带有创新项目。

③每个职工创新工作室需有 3 位科学家（专家）进行技术指导。

(2) 申报流程:

①会员单位负责人登录首都职工素质建设工程网，输入用户名和密码，进入会员中心。



②在活动申请栏，点击“科学家（专家）走进职工创新工作室”，进入申请页面。

③填写项目申请表格，提交申请。

④素质办预审。

⑤申报单位组织开展。

⑥申报单位登录首都职工素质建设工程网会员中心上报相关材料。

⑦素质办终审，通过后发送通知单。

⑧申请单位按照通知时间，拿资金领取通知单（加盖单位公章）及相关材料领取资金。

9. 素质工程电子图书馆阅览卡

申报流程：

①会员单位负责人登录首都职工素质建设工程网，输入用户名和密码，进入会员中心。

②在活动申请栏，点击“赠书赠卡”，进入申请页面。

③选择所需电子卡的数量，提交申请。

④素质办进行终审。

⑤终审通过后，申请单位打印《赠书赠卡领取通知》，按照通知时间到素质办领取电子图书卡。

⑥申报单位组织开展读书活动。

（四）如何保障职工职业发展成果？

为巩固职工参与首都职工素质建设工程的学习成果，首都职工素质建设工程指导委员会办公室开展了项目实时跟踪服务，通过推进、宣传和调研结合的方式，深入会员单位进行调研，充分利用各类媒介传播工程动态，使职工培训的内容和形式更符合企业实际发展需要。

每年3月至4月，首都职工素质建设工程指导委员会办公室面向各区县、各产业开展宣传推广，通过实施意见、单位会员服务手册等材料解读年度重点工作，详细介绍服务项目实施流程，正式启动年度项目。

每年4月至12月，首都职工素质建设工程指导委员会办公室通过管理办法对每个项目进行跟踪服务，落实服务协调人员，强化项目跟踪对接，指导基层单位充分利用各类资源、资金开展培训，实现效用的最大化。

视野拓展

素质工程各类培训项目惠及全市职工

随着素质工程的开展，重点群体培训、岗位练兵活等项目和资源深入到各区县、企事业单位，有效地带动基层工会大力开展维护职工职业发展权的工作。

近几年来，北京昊海建设有限公司在素质工程的大力支持和帮助下，22个项目部中已经建立了14个农民工培训基地，其中素质工程支持建立9个，公司自筹资金建立5个，每个基地都有固定的教室、桌椅、电视机、DVD或投影仪，并确定一名兼职辅导员，根据工期随时组织人员学习，全年有7200多人次职工以最为直观的方式接受培训教育。

朝阳区总工会通过与素质工程岗位练兵活动项目对接，由学校计算机操作专业老师举办计算机操作员培训。经过全区2000余人岗位练兵选拔，29家企事业单位的176名选手参加比赛，最终排名前30%选手获得“计算机操作员”职业工种的最高等级高级工职业资格证书。

首都职工素质建设工程从2004年启动以来，围绕三大体系建设、设计服务项目，让企业和职工有更多的选择，得到更贴心的服务，促进职工职业生涯更好地发展。伴随着职工日益增长的灵活化、多元化的学习需要，素质工程在学习制度、学习成果认

可、学习形式和服务形式等方面不断创新，创造更加开放的职工学习环境，使公共服务共享平台更加方便快捷，使职工通过更加开放的学习方式和载体参加教育和培训，进一步提升自身素质，更好地规划职业发展生涯。

展 望 十 三 五

维护职工职业发展意义重大

针对在促进经济健康发展、实现“两个一百年”奋斗目标中充分发挥工人阶级主力军作用，中国工会十六大报告进一步强调了“把提升职工素质作为转变发展方式的基础工程”，“加强职工技术技能培训”，“造就一支有智慧、有技术、能发明、会创新的技术工人大军”等。

《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》也提出，“积极发展多种形式的继续教育”，“建立有利于全体劳动者接受职业教育和培训的灵活学习制度，服务全民学习、终身学习，推进学习型社会建设”。所有这些，都为广大职工的职业发展提供了难得的机遇。

在新的历史起点上，“十三五”时期的首都职工素质建设工程将秉承服务、开放、共建、多赢的理念，设计更多贴近职工的服务项目，实现职工教育的全方位、宽领域、多层次、广覆盖，发挥公共服务共享平台的作用，培养高素质的劳动者，为实现“中国梦”做出贡献。



互动话题

1. 怎样加入素质工程的会员单位，享受职业发展服务？
2. 根据自身实际，您对职工培训有哪些需求和建议？

附录 1

贯彻落实《北京市“十二五”时期 职工发展规划》折子工程

为全面贯彻落实《北京市“十二五”时期职工发展规划》(以下简称《规划》),切实促进职工发展权益的维护与改善,现将《规划》中的重点工作任务分解为 18 项折子工程,主要包括以下内容:

一、发展和谐劳动关系、实现平等就业

1. 加强对劳动合同的执法检查和社会监督,地方企业劳动合同签订率达到 95% 以上。

主要责任单位:市人力社保局

协办单位:市总工会、各区县政府

2. 建立市区(县)两级分行业、分地区的人力资源市场信息发布机制,到“十二五”期末,信息实时动态发布率应达到 80% 以上。

主要责任单位:市人力社保局

协办单位:各区县政府

二、提高职工收入水平、逐步建立职工收入正常 增长机制

3. 努力提高一线职工收入水平。

主要责任单位:市人力社保局

协办单位：市统计局、国家统计局北京调查总队

4. 设立专业化的工资集体协商指导员队伍。

主要责任单位：市总工会

协办单位：市人力社保局、各区县政府

5. 建会企业集体合同签订率达到 95%，规模以上建会企业签订工资集体协商专项协议的比例达到 90%，规模以下企业积极开展区域性、行业性工资集体协商。

主要责任单位：市总工会、市人力社保局

三、强化劳动保护、提高职工职业安全意识与能力

6. 企业对职工安全生产和职业卫生培训教育覆盖率达到 90% 以上。

主要责任单位：市安全监管局

协办单位：市安全生产委员会成员单位

7. 加强企业安全生产管理人员配备。

主要责任单位：市安全监管局

协办单位：市人力社保局、市总工会、市卫生局

四、维护职工社会保障权，健全行业性和区域性的保障工作机制

8. 逐步提高非正规就业职工的参保率。

主要责任单位：市人力社保局、各区县政府

9. 积极发展职工互助保障计划，将医疗救助和职工医疗互助基金的覆盖范围扩大到非正式就业群体。

主要责任单位：市总工会

协办单位：市人力社保局、市卫生局、市民政局、市残联、各区县政府

五、充分拓展职工参与渠道，维护职工参与单位治理和社会治理的权益

10. 加强厂务公开体制机制建设，职代会规范运作率达到90%以上，良好运作率70%以上。

主要责任单位：市总工会

协办单位：市厂务公开协调小组其他成员单位

11. 推动“创建劳动关系和谐企业活动”。

主要责任单位：市人力社保局

协办单位：市协调劳动关系三方其他成员单位、各区县政府

六、提高职工教育的可及性和便利性、提升职工的综合素质

12. 建设首都职工教育中心，开展职工素质教育。

主要责任单位：市总工会

协办单位：市发展改革委、市人力社保局、市教委、市财政局

13. 每年举办一次全市职工职业技能大赛。

主要责任单位：市总工会

协办单位：市人力社保局、市科委

14. 建立500个市级职工创新工作室。

主要责任单位：市总工会

七、强化促进职工发展的体制、机制与组织网络建设

15. 建立市级职工法律服务中心和区县法律服务工作站。

主要责任单位：市总工会

协办单位：市人力社保局、市司法局、市信访办、法院、企业联合会、各区县政府

16. 建设市职工服务（帮扶）中心，街道乡镇设立服务站。

主要责任单位：市总工会

协办单位：市人力社保局、市社会办、各区县政府

17. 建立完善 12351 职工服务信息平台，建立北京市职工舆情信息系统和分析中心。

主要责任单位：市总工会

协办单位：市人力社保局、市经济信息化委、各区县政府

18. 要加强职工事业发展领域的社会工作者队伍建设，逐步将工会专职社会工作者纳入社会工作者序列。

主要责任单位：市社会办

协办单位：市总工会、市编办、市人力社保局、各区县政府

附录 2

北京市有关工资的政策规定

一、《北京市工资支付规定》

第五条 各级工会组织依法对用人单位遵守有关工资支付法律、法规、规章的情况进行监督，有权对用人单位违法支付工资行为提出意见或者向有关部门反映，并支持和帮助劳动者依法维护其合法权益。

第六条 用人单位应当依法制定本单位的工资支付制度；制定工资支付制度应当征求工会或者职工代表的意见，并向本单位的全体劳动者公布。

第十条 用人单位应当遵守本市最低工资的规定，支付劳动者工资不得低于最低工资标准。

第十四条 用人单位依法安排劳动者在标准工作时间以外工作的，应当按照下列标准支付劳动者加班工资：

1. 在日标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于小时工资基数的 150% 支付加班工资；
2. 在休息日工作的，应当安排其同等时间的补休，不能安排补休的，按照不低于日或者小时工资基数的 200% 支付加班工资；
3. 在法定休假日工作的，应当按照不低于日或者小时工资基数的 300% 支付加班工资。

第十九条 劳动者依法享受年休假、探亲假、婚假、丧假等休假期间，用人单位应当支付其工资。

第三十一条 用人单位有下列情形之一的，劳动者有权向劳动保障部门举报，也可以依法申请调解、仲裁和提起诉讼：

1. 未按照约定支付工资的；
2. 低于本市最低工资标准支付工资的；
3. 克扣或者无故拖欠工资的；
4. 拒不支付或者不按规定支付加班工资的；
5. 违反工资支付规定的其他情形。

本市国家机关、事业单位和社会团体与劳动者发生有关工资支付争议申请仲裁的，由人事争议仲裁机构受理并依法裁决；对其裁决不服的，可以依法向人民法院提起诉讼。

第三十五条 用人单位违反本规定有下列侵害劳动者合法权益情形之一的，用人单位应当全额支付劳动者应得工资，同时支付所欠工资 25% 的补偿金：

1. 克扣或者无故拖欠劳动者工资的；
2. 拒不支付劳动者加班工资的；
3. 低于本市规定的非全日制从业人员小时最低工资标准和法定休假日小时最低工资标准支付工资的。

有前款情形之一情节严重的，劳动保障行政部门可以责令用人单位向劳动者支付所欠工资数额与 25% 补偿金总和的二倍以内赔偿金。

二、《北京市集体合同条例》

第二十条 集体协商双方可以就下列一项或者多项内容，通过集体协商签订集体合同：包括劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动定额等。

第二十一条 劳动报酬协商内容主要包括，工资水平及调整办法；工资支付制度；加班工资基数、病假工资、休假工资等特

殊情况的工资支付；其他分配办法。

三、北京市实施《中华人民共和国工会法》办法

办法规定工会代表职工与企业、实行企业化管理的事业单位以及其他组织的代表依法就工资分配制度、工资分配形式、工资收入水平等事项进行协商，在协商一致的基础上，签订工资协议。

四、关于发布北京市各年度企业工资指导线有关问题的通知

北京市人力资源和社会保障局每年综合考虑本市上一年经济发展状况和本年度经济社会发展预期目标，以及当前本市经济发展情况、物价水平、就业状况和工资增长幅度等因素，确定北京市企业工资指导线，设基准线，上线和下线，并给出上一年企业人工成本状况、部分职业工资指导价位，并给出实施意见。