

# 企业医院剥离后的发展 企业医院剥离后 工会工作现状调研报告(优质8篇)

在社交场合，一个清晰简洁的自我介绍能够帮助我们与他人建立起更好的联系。下面是一些自我介绍的技巧和注意事项，希望对大家有所帮助。

## 企业医院剥离后的发展篇一

我校工会组织，以邓小平理论和“三个代表”重要思想教育职工，引导职工坚定中国特色社会主义理想信念，树立正确的世界观、人生观、价值观，全面贯彻落实好科学发展观，正确理解支持和政府采取的一系列改革措施，正确对待改革过程中利益关系的调整，把竞争压力转化为奋发有为的动力，自觉维护职工队伍和社会政治的稳定。为实现“十一五”规划建功立业，首先是提高教职工思想政治水平。

### 二、加强师德建设

我校近几年来，认真贯彻《公民道德建设纲要》和教师职业道德规范，继续广泛开展“三育人”活动，结合党政抓好学校师德培训和师德建设。

一是倡导爱国守法、明礼诚信、团结友善、勤俭自强、敬业奉献的基本道德规范，大力宣传先进典型，激发教职工以良好的师德示范和言传身教做好本职工作。

二是每学年举行全校教职员工“师德演讲”比赛，评出“先进个人”，树立“师德标兵”。

三是引导教职工转变教育观念、端正教育思想，结合素质教育和新课程改革，以人为本，“爱满天下”。

四是组织教职工围绕“热爱每一个学生，全面关心每一个学生的健康成长”为主题展开大讨论，组织征文比赛。

五是充分认识新课程标准的意图，努力推进素质教育。

在这些活动中，我校工会组织的主导思想是：要让学生有素质，我们教师就要先有素质，教师的素质何来，工会活动中见！学生的素质就是要开发课程资源，在哪里开？课标说得非常清楚————走进生活！要让学生走进自己的生活，我们教师就要先行一步，为他们做出表率。这个示范和我们教师本人的利益还密切相关：就是加强工会建设，在自己的组织中、实践中，锻炼自己的素质。教师有了一桶水，才能给学生一碗水。有了真切的实践，才能带着孩子一起少走弯路，少些假招。通过这一系列活动，让全体教职员工进一步热爱教育事业，爱岗敬业，为人师表，关爱学生，努力作好本职工作，力争在平凡的工作岗位上，干出不平凡的业绩，为创一流学校，为教育事业的发展建工立业。

### 三、提升业务能力

要让教职员工为实现“十一五”规划，为创一流学校，为教育事业的发展建功立业，光是提高职工的思想道德水平也不行，还要大力提高教师的科学文化、教育教学和科研能力。

#### 1、提高科学文化水平

我校工会组织围绕“决议”中的实施科教兴国战略和人才强国战略，继续深入开展“创建学习型组织、争做知识型职工”的活动，实施职工素质建设工程。

社会在前进，科学在迅猛发展，我们教职员工的知识也要不断更新，不断提高，才能跟上时代的步伐，才能与时俱进，开拓进龋因此，工会作为教师之家，为教师们的学习充电，提高教师的科学文化水平，提供一些有利条件。

(1)、学校为教职员、学生开放阅览室和图书室。学生和教职员可以到阅览室看书学习，可以凭借书证到图书室借阅书籍。

(3)、学校开放了学校微机室，为各位员工家安装了网络，让教职员利用网络学习充电，更新知识，收集相关的教育教学资料。

(4)、学校建立了激励教职员继续学习的奖励机制，鼓励老师们在工作之余，刻苦自学，甚至可以通过自学或者函授，拿到更高的学历。近几年来，我校取得本科文凭的教师不断增多。

我校工会组织为老师们营造了一边努力工作、一边勤奋学习的良好氛围，老师们在“创建学习型组织、争做知识型职工”的活动，不断提高自己的科学文化水平，也提高了教育教学理论水平。德高为范，学高为师；要给学生一杯水，老师要有一桶水。老师们把学到的新知识、新理念、新方法，灵活地运用到教育教学中，从而提升了教育教学质量。

## 2、提高教育教学能力

我校工会组织通过为老师们营造了良好的学习氛围，让老师们在学习中提高文化水平，提高教育教学能力。同时，工会组织还开展了一系列的建功立业的活动，让老师们在活动中提升了教育教学能力。

(1)、每学期开展中青年教师竞教、教师综合素质竞赛、骨干教师示范课、新老师汇报课、各教研组的老师每人每期上一堂教研课活动。在课堂上，要体现新理念，新课改，要熟练运用现代教育信息手段，让学生愿学、乐学、爱学。

(2)、加大引进、送培力度，选派优秀教师出校学习、进修。每位教师都有机会到县电教站培训信息技术。

(3)、建立了学校老师互相学习、互相听课的制度，每学期每个教师的听课节数不得少于25节，并写好建议与收获。

(4)、建立“传帮带”机制，由一位经验丰富的老教师，帮助一位刚走上工作岗位的新教师，让新教师尽快地成长起来。

我校工会组织开展的以上活动，着实提高了教师的教育教学能力，从而提升了整个学校的教育教学质量。

### (3)、提高科研能力

科教兴国，人才强国。新时代的教师，更应该是复合型人才，不但是位好老师，能教书育人，能在教育教学前线立功建业，取得显著的成绩，还要成为科研者，能总结自己的教育教学工作，撰写教育教学经验论文，为教育事业的发展作贡献。我校工会组织制定并逐步完善了教学科研成果和论文的奖励办法，营造了科学研究的良好氛围。每一学期，我校都有一些教师的教学经验论文在市级、省级和国家级获奖或者发表。

## 企业医院剥离后的发展篇二

### (一)加大师德建设力度，提高全体教职工的思想素质

1、配合学校党政，以“三个代表”重要思想为指针，组织广大教职工学习理论，学习《工会法》、《中小学教师职业道德规范》，学习“三个代表”的道德规范，树立社会主义的荣辱观，学习《劳动法》、《劳动就业促进法》，引导广大教职工与时俱进，追求卓越。

2、开展班组建设，倡导精神文明，推动校园文化建设和精神文明建设，每位老师都能认真学习，为构建和谐社做出了贡献。

3、开展“以人为本，关爱学生”的师德教育活动，宣传先进班主任的德育经验，组织全体老师观看经验交流。使全校教职工师德素养得到了提高，体现在我校老师在多次社会活动中的积极行动。一年来我校教职工都能用积极的因素响应政府扶贫、救灾，助残等号召，积极募捐义款，大家通过这类积极有意义的活动，对生活，对社会更加热爱，更有信心，充分体现了我校广大教职工乐助崇德的博大胸怀和高尚情操。如：在今年爱心助学、募捐等活动中，我校老师踊跃捐款达数千元。

## (二)紧扣中心，把握重点，提高广大教职工的业务素质

学校的首要工作是教育教学，以培养新时期的优秀人才为目标，要提高学校的教育教学水平，教职工队伍不但要思想素质好，还必须业务素质高。

学校工会能重视教师教学能力的培养。倡导全体教职工立足本岗位，加强学习，勇于实践，不断探索进取，通过教育教学实践活动来提高自身的业务水平，并提供一定的经费，组织部分教师到兄弟学校参观取经，拓宽教师的视野。

## (三)坚持校务公开，实施民主管理和民主监督

教职工是学校的主人，是学校物质文明和精

神文明的创造者和建设者。学校一贯坚持教代会制度，充分发挥工会组织的桥梁、纽带作用，教职工以主人翁精神参与学校的民主管理和民主监督。

1、民主管理：学校每年召开两次教代会，做到教代会制度化、程序化、规范化。每次召开教代会前，学校党支部与工会委员先讨论列出教代会要解决的问题及要点，拟定审议的方案、决定，教代会代表经全校教职工的民主选举，代表们广泛征求老师们的意见、建议，群策群力。全体代表共商学校大事，

民主评议校领导，对中层干部的竞岗进行评议，事关学校发展的大事及教职工切身利益的事项均经过教代会审议。真正把教代会开成一个发扬民主、集思广益、求真务实、奋发向上、积极进取的大会。

2、坚持校务公开：对校务公开，学校领导高度重视，建立了以党、政、工、团、教职工代表参加的校务公开监督组。监督组成员就财务管理、教师职称的评审考核和奖励等方面进行了监督。凡事关教职工切身利益的事项及学校的重大决策都必须公开。一年来，学校根据市、县有关文件精神，以高度负责的态度遵照规范程序，按照制度全面实施校务公开，设置对内、对外两个专门公开栏，公开举报电话，设置举报信箱，自觉接受社会、家长、全校师生的监督，并且建立校务公开制度执行档案。校务公开使教职工对学校发展前途、改革的目标、管理的方法、工作的程序有了全面、深入的了解，发扬教职工的主人翁精神，全面调动了教职工参与学校管理的积极性，增强了教职工参与管理的意识。

#### (四)、关心教职工生活，营造温暖的“星级之家”

在生活上关心、爱护教职工，帮助教职工解决一些实际困难是工会工作的一项重要任务。

1、不断改善教职工的办公条件，推进文化建设和和谐发展，道路进行铺设及环境美化、绿化，大大改善了教师的生活质量。

2、根据教师的提案，在托管工作的推进中，学校调整了班主任津贴和教师的代课费，教职工的福利有了明显的提高。

3、做好对生病、受伤的教职工的关心、慰问工作。只要学校有教师生病住院，学校领导和工会干部或工会组长就到医院探望、慰问。今年，盛爱萍老师老师受困难，工会女工委专门到她家慰问。

4、做好教职工的集体生日工作。今年开始，我们使教师在工作中减负，在上半年进行集体生日，对老师的生日工会在党政的支持下送上鲜花和生日蛋糕，祝老师生日快乐。把学校的关心送到每个教职工的心坎上。

5、认真做好离退休教职工的慰问工作。对已经退休的老师，工会也经常关心他们的生活、病痛。过年过节，工会都有组织对退休老师进行慰问，或邀请他们回校聚会，尽量帮助他们解决困难。

6、定期组织教职工进行体检(今年5月组织集体体检)，积极落实女教工的相关保健工作。

7、在一些传统民间节日来临时(小城镇建设调研报告)，向全校教职工表示慰问。如：元宵节送汤圆。

#### (五)、开展文体活动，丰富教职工的业余生活

一年来，工会在各个不同时期和节假日组织开展了各项文体活动。丰富了教职工的' 课余时间，提高教职工的文明素质，营造多彩多姿的校园文化氛围，推动校园文化和精神文明建设。

1、工会搭建舞台，组织部分教工参加活动，即锻炼身体，又美化生活，交流情感。

2、倡导读书精神，提高教职工的艺术品位和人文素质。

3. 在“三八”节组织教工外出参观游览, ,组织教师的文体联谊活动。 ,组织教职工的象棋, 围棋、乒乓比、定点投篮比赛等。

4、组织与兄弟学校和友临单位的文体联谊活动。如与三星消旁中队、三星中学的篮球、乒乓比赛等。

还有在今年的下半年有相关老师代表镇、县参加市科教和县第14届运动会，代表们都取得较好的成绩：黄爱萍、朱翠兰等老师代表镇参加的乒乓赛获团体第二名，郭彩霞老师代表县参加市科教运动会或4\*100铜牌，集体奔小康银牌，三足跑金牌。

xx年2月，上级工会发出关于申报和评选“星级教工之家”的文件通知。我们意识到参评“星级教工之家”对我校的工会工作可以起到积极的促进作用。因此，就分工认真准备申报材料。此项工作，在学校党、政的领导下，在各组室的支持配合下，在较短的时间内，完成了申报材料的初步汇总。6月经县总工会星级教工之家检查评估组的检查评估，充分肯定了我校党、政、工，共建星级教工之家的工作成绩，认为我校的材料比较齐全、真实，并对今后学校教工之家的建设提出指导意见。今年8月份，我校被崇明县总工会评上了四星级教工之家。

## 企业医院剥离后的发展篇三

学校工会工作，是新形势下学校工作的重要内容，它具有团结纽带作用，是党政领导与广大教师之间沟通的重要桥梁，对于服务学校发展大局、推进民主管理、维护教师权益、调动工作热情、保障教育改革等均具有重要而现实的意义。为此，我们采取汇总工会工作内容、工会代表访谈、下发调研问卷、专题研讨诊疗等方式，对学校一年多来学校的工会工作进行了全面而深入的调研，现将调研情况报告如下：

### 调研专题一：以人为本，关心教职工生活

教师是学校发展的第一财富。关心教职工，生活是基础，是最基本的切入点。我校工会在校党政的正确领导和大力支持下，始终树立“民生为本”的关怀意识，把温暖首先送在教职工的生活细节上。

一是实施“晨练餐补”制度。这一制度从关心教职工身体健康着想，从保证教职工早餐入手，提倡全员参加早操锻炼，奖励早餐补助。这一制度已经坚持实施两年多，一方面形成了早到校早锻炼的良好生活习惯，一方面促进了教师身体健康和早餐习惯保持，是广大教师每一天工作都有一个规范、规律的开始，健康了身体，提高了工作效率。

调研发现，这一活动教职工参与人数齐，记录详细，大家普遍反映良好。

二是坚持“三必到三必问”制度。即教职工婚丧大事必到必慰问，教职工生病住院必到必慰问，教职工难事麻烦事必到必慰问。

一年来，工会在学校领导的大力支持下，坚持亲自到教职工家里慰问活动。其中丧事到家慰问18次，婚事到家慰问7次，难事麻烦事到家慰问12次。必到必问率100%，教职工满意率100%。“三必到三比问”活动的持续经常化，增强了教职工的凝聚力，激发了干事成事的责任心和积极性，春风化雨，把温暖送到教职工的生活细节上，把温暖送到教职工心坎上。

三是组织实施“假日旅游休假”活动。我们认为：高中新课改实施以来，广大教职工积极为自己做“加法”，为教学、学生课业做“减法”，切实把“学生减负，学业增效”落到了实处。但是，超负荷的工作带来的身心疲惫需要积极的休闲放松去化解。这既是关心教职工身体的需要，也是爱护学校“第一资源”、促进学校持续发展的需要。

学校利用暑假时间，先后组织了高三教师海南一周游，华中三省五市一周游；高一、高二教师、全校职工金丝大峡谷两日游，豫西大峡谷两日游。奇险旖旎的风光，使大家消退尽繁重工作的疲劳，身心得到极大的放松和愉悦。假日旅游休假发挥了“休闲身心，加油鼓劲”的良好作用。调研结果，大

家满意率100%，幸福度100%，成为最受欢迎、最为满意、最感幸福的工会活动。

四是节假日慰问品发放长效制度化。节日是最能体现人情素养、人本关怀的重要时间。我校工会在学校党政领导的大力支持下，形成了长效制度化的节假日慰问机制。这些节日主要有：“三八妇女节”、“五四青年节”、“教师节”、“中秋节”、“春节”。资金有保障、对象全员化、注重精神塑造、体现人文情怀，已成为我校节假日慰问品发放的鲜明特色。

五是办公条件改善生活入手细节化。生活是工作的基本保障，唯有好的生活才会有好的工作。我校工会高度重视生活条件的改善与教师工作的关系，注意办公室教师生活细节关心，主要抓好办公室卫生，特别是生活用品的保障。仅本学年度而言，全校三个年级15个备课组34各办公室、学校6个处室增换电热开水瓶52个，添置取暖煤炉52套，办公桌椅68套，塑制垃圾桶52个，煤渣垃圾铁桶58个。基本生活条件的完善，为广大教师舒心工作提供了保障。

六是积极组织教职工文化体育活动。我校工会组织教职工先后参加了4月份市局举办的校级领导乒乓球赛；7月份市委市政府举办的庆祝建党70周年“唱红歌、跟党走”文艺晚会；市教育局、市教育工会10月份举办的兴平市教职工篮球赛，荣获第二名；校内组织开展了篮球、乒乓球、羽毛球、象棋等体育活动，12月份的迎元旦南郊师生书画会展。

七是坚持一年两次教职工体检。我校工会每年坚持组织教职工5月、10月做两次体检，并根据卫生局、防疫站要求，免费为全体教职工注射疫苗。

调研专题二：以教为重，关心教师业务成长

业务成长，使广大教师人生幸福的最高指数反映。工会围绕

学校《人才机制创新工作实施方案》，积极配合，发挥“贴心人”的纽带作用，扎扎实实的做好教师业务成长的参谋人，帮忙人，服务人。

一是倡导教师加强政策法规学习，提高师德师风素养，做依法从教的明白人。我校工会倡导广大教师开展“四法一纲要两意见”学习活动，“四法”即《教育法》、《教师法》、《未成年人保护法》、《工会法》；“一纲要”是指《国家教育中长期发展纲要》；“两意见”是指《中共中央国务院关于加强和改进未成年人思想道德建设的若干意见》、市教育局转发的《关于加强教师师德师风建设的若干意见》。通过学习，大家普遍增强了从教的自豪感、主人翁意识，增强了依法从教、厚重师德、端正师风的责任心和使命感。

二是帮助教师专业成长，争先创优，岗位建功，做教育教学的行家里手。学校工会按照学校人才兴校战略的总体布置，服务于“选苗子——结对子——递梯子——给面子——有位子”的整体思路，全力做好服务。

首先、抓好青年教师思想教育工作。校工会协同教务、科研，以激发青年教师爱岗敬业、上进有为为侧重，催生专业成长动力，激发干事爱事成事的行动。

第二、积极参与人才机制创新工作。校工会积极参与人才建设工程的制度拟定，就升职、晋级、奖励、考核、评选等工作参与讨论，进言献策。

第三、倡导参与“教育教学书籍视频目录库”创建活动。校工会与学校图书室、电子阅览室协作，吸纳广大教师积极参与，精心筛选图书、视频目录，为教育教学提供新鲜的富有时代感的。这些书目主要有：北师大教授肖川《教育的使命与责任》、《教育的智慧与真情》、《教育的情趣与艺术》；中国青年政治学院教授陆士桢《为青少年搭建精神家园》、《真正了解孩子的特征和内心》；山东省潍坊市教育局局长李

希贵《为了自由呼吸教育》；罗伯特·加涅(美)《学习的条件》《教学设计的原理》；教师报《高中新课程改革专版》等。图书视频目录按照“学校管理——教学管理——班主任工作”等分门别类，已有4大类近100种，目录库建设已初具规模。

### 调研专题三：发挥工会职能，参与民主建设

维护教职工利益，润滑干群关系，参与民主建设，促进学校发展，是新形势下学校工会的重要职能。这一方面我们主要做了以下工作：

一是督促学校行政落实好校务公开制度。凡是涉及教职工权利与义务的事项，工会都有代表全过程参与；凡是学校有大批财务的招、投标，合同的签订等都有工会代表参与。一年来，工会参与的制度拟定、学校基础建设议定、督察、建议共8项12人次，涉及教学管理制度、平安设施购置、教学设施建设等方面。

二是依法维护教职工合法权益。我们充分尊重教师学校管理的知情权、建议权、参与权，听民声，建民言，及时反映带有普遍性、代表性的意见和建议。关心女职工的工作生活权益，特别是婚、育假权利。关心离退休职工，及时联络；配合学校行政，落实好教职工福利。一年来，向学校反映涉及教学评价、教师待遇、餐厅卫生、公寓管理等教职工意见建议12条，落实12条；落实女职工孕期工作减负等建议3条。

### 调研专题四：教职工思想精神现状

学校的发展，历练着教职工的思想境界。我校几年的持续发展，既造就了持续攀升的高考佳绩，也积淀了兼职工的思想精神。通过调研梳理，教职工普遍形成了忠诚教育事业、爱岗敬业、建功立业、深钻教研、追求卓越的思想精神和团结、和谐、自信、乐观、豁达的人生境界。

一是直面困难、敢于挑战的勇气。通过调研，我们不难发现，无论是五六年前学校发展的低谷阶段，还是持续发展的今天，南郊教职工在校领导的坚强领导下，始终保持一种直面困难不认命，百尺杆头更进取的勇气。这种勇气曾经使我校振作于低谷之秋，仅一年时间就在兴平市率先创建为第一所陕西省标准化高中；这种勇气同样创造了我校07—20连续五年的高考大跨越、大发展、大辉煌。仅以——2019年为例，，我校二本上线人数分别为521、608、679，二本上线率从32.8%提高到40.2%，实现率持续正增长，特别是10、11两年，净增人数全市第一，分别荣获兴平市委市政府17万3千元、16万5千元重奖。我校连续多年荣获兴平市教育局年度目标责任考核一等奖、兴平市委市政府高考工作一等奖；咸阳市教育局提高普通高中教育质量一等奖、咸阳市市委市政府咸阳市教育工作先进集体。

二是争先创优、干事成事的朝气。自信、乐观、上进、负责汇聚成我校广大教职工争先创优、干事成事的朝气。特别是一大批青年教师，朝气蓬勃，挥洒激情，与学生一起成才，同学校一起发展，干事有热情，干事长才干，态度勤勉，目标高远，脚踏实地，追求卓越。他们成长速度快，人数多，很多人已经成为教育教学的骨干。充沛的朝气，催生了名师队伍又高又快的成长，学校现有国家级骨干教师1人，省级特级教师、教学能手、校本研修引领者8人，市级教学能手、骨干教师、学科带头人42人。

## 调研专题五：存在的主要问题

通过调研，教职工反映存在问题主要有：

### 1、一些同志对工会的作用认识不清，对工会的向心

力、信任度较低，参与工会活动的主动性、积极性不太高。我们将采取“你不靠过来，工会迎上去”的办法，主动工作，提高工会的凝聚力和信任度，用扎实的工作赢得广大教职工

更高的参与度、信任度、幸福指数。

## 2、一些同志对工会参与学校民主建设、维护教职工利

益的期望值很高，对工会学校工作的参与方式与参与度略有意见。为此，我校工会将积极创新、解放思想，以工会法为依据，在配合学校党政工作的同时，以科学发展观为指导，进一步加强参与、进一步改进参与方式，连接好干群关系，服务好发展大局，是工会职能得到最大限度的发挥，让全体教职工放心，让全体教职工满意。

## 3、基础设施建设成绩虽然不小，但距离时代发展的要求和现代教育的规格还有较大差距，特别是教学设施现代化、办公条件现代化还有较大差距。通过调研，联系对对照先进地区，这些差距主要表现为课堂多媒体教室数量严重不足，理化生实验室建设仅仅基本满足教学需要，图书馆建设藏书量不足、且多陈旧，体育器械简陋，现代校园体育场地(馆)建设为零；教师办公室数量严重不足，办公设备简陋陈旧，十多人拥挤一间办公，仅配备一台陈旧电脑。这一情况已引起学校高度重视过。学校将千方百计争取资金，加大投入，力争早日实现教学设施现代化，大力改善办公环境、办公条件，不断提升科技装备水平。

调查研究，是为了积累经验，查找问题，不断完善。通过调研，我们更加坚信了我校工会工作的思路，明确了重点，总结了经验，认识到了不足。我们的工作党政支持，组织得力，内容具体，扎实有效，不乏创新；但还存在着参与度不深、满意率不高、载体不新等不足，我们将大胆创新，完善工作，为把我校工会工作推向新高度、创建市级乃至省级先进学校工会而努力奋斗！

## 企业医院剥离后的发展篇四

为了摸清当前基层工会组织建设中面临的新情况、新问题，

总结各级工会在加强组织建设、发挥基层作用等方面积累的经验做法，提出进一步加强基层工会建设、增强基层工会活力的对策建议，省总组织部按照省总统一部署，在冀主席的带领下，于9月11日至9月30日赴武汉、孝感、天门等地就全省基层工会组织建设难点问题与解决办法开展调研，并面向17个市州下发了调研通知。现将有关情况报告如下：

## 一、全省基层工会组织建设工作的基本情况

近年来，全省各级工会按照“扩大覆盖面、增强凝聚力”的要求，坚持建会、建制、建家并重，注重抓基层、强基础、增活力，取得点上突破、量上增加、质上提升，工会基层组织建设工作成效明显，基层工会活力不断增强。

(一)工会组织覆盖面不断扩大。各级工会按照“哪里有企业，哪里有职工，哪里就必须建立工会组织”的原则，把工会组建工作摆上重要议事日程。截至20xx年9月底，全省建立工会组织130513个，涵盖单位278580个。按单位类型划分，机关工会6912个，涵盖单位9365个；事业单位工会16037个，涵盖单位24885个；企业工会97069个，涵盖单位03个，其他基层工会10495个，涵盖单位43627个。全省企业中，按经济类型划分，国有集体企业工会13057个，涵盖单位25187个；有限责任公司、股份有限公司工会7861个，涵盖单位11064个；私营企业工会74518个，涵盖单位160357个；外商、港澳台商企业工会981个，涵盖单位1833个；其他内资企业工会652个，涵盖单位2262个。全省世界500强等跨国公司在鄂企业建会率达到100%；有县以上人大代表、政协委员、工商联执委等政治安排和荣誉称号的经营者所在企业已建会4421家；省级以上经济开发区、工业园区企业已建会19793家。

(二)工会组织机构不断健全。各级工会认真贯彻执行《工会法》、《中国工会章程》和全总的相关规定，职工25人以上的法人单位按规定单独建立了工会委员会；不足25人的，建立单独工会委员会或联合工会委员会；区域性、行业性工会联合

会普遍按照联合制、代表制建立。大多数机关事业单位、公有制企业、国有集体改制企业以及规模较大的非公企业做到了“工会委员会、经费审查委员会、女职工委员会同时酝酿、同时选举、同时成立，单独设立工会工作机构，工会组织机构比较健全，设立了工会分会、工会小组，健全了工会组织网络。截至9月底，全省建立基层工会委员会130513个，基层工会建立经费审查委员会的59470个，建立女职工委员会或设女职工委员的126166个。

(三)工会组建程序不断规范。各级工会按照相关规定，严格规范建会程序。机关、事业单位、国有集体企业和规模较大的非公企业工会，基本上都严格按照建立筹备组、宣传发动入会、上报建会请示、召开会员(代表)大会民主选举、上报选举结果的程序进行建会。上级工会批复之后，能够制作并悬挂工会牌子、登记会员信息、办理社团法人资格及开设工会账户。同时，针对生产规模较小、职工人数较少且流动性大的小微非公企业工会，采取灵活的方式，边组建、边充实、边完善、边规范。

(四)工会干部配备不断加强。截至20xx年9月底，全省基层专兼职工会干部308939人，其中，专职工会干部63628人，兼职工会干部245311人。大多数产业工会、机关事业单位工会、国有集体企业和职工200人以上的非公企业工会配备了专职工会干部。各地工会按照全总《企业工会主席产生办法(试行)》和省总《关于加强基层工会主席直接选举工作的意见》、《湖北省基层工会主席直接选举试行办法》，积极稳妥地推行企业工会主席直选，并向机关、事业单位和乡镇(街道)、村(社区)工会延伸，不断扩大规范基层工会主席候选人的来源渠道，规范选举程序，落实工会主席的政治、经济待遇。截至20xx年9月底，全省开展工会主席直选的基层工会达到5.68万家，80%以上事业单位和规模以上企业工会主席按同级副职配备，享受同级副职待遇。

(五)工会工作制度不断完善。各级工会以“三亮”、会员代

表常任制、会员评家等为载体，积极推进基层工会群众化、民主化、法制化建设。企业工会普遍开展“三亮”活动，企业工会工作机构亮职责，工会主席和工会干部向职工挂牌上岗或发放联系卡亮出身份，利用厂务公开栏、局域网发布会务信息，实施会务公开，亮出工会作为，全面落实会员的知情权，截至20xx年6月底，全省实施“三亮”的企业工会7.21万家。机关事业单位、国有集体企业和规模以上非公企业工会普遍能够坚持会员(代表)大会制度，积极探索会员代表常任制，规范基层工会民主选举，落实会员的选举权，保证会员的参与权，截至20xx年6月底，全省实施会员代表常任制的基层工会2.13万家。各类基层工会大力开展“会员评家”活动，把工会工作的评价权真正赋予广大会员。截至20xx年6月底，全省开展会员评家工作的基层工会99360个，机关事业单位工会、国有企业工会覆盖率达到95%以上，非公企业工会覆盖率达到80%以上。

(六)工会组织体制不断理顺。全省1232个乡镇(街道)结合实际分别设立了总工会、工会工作委员会、工会联合会和工会委员会，指导所属村(社区)、企业工会工作，乡镇(街道)工会主席(主任)全部由党委委员担任或兼任；村(社区)工会普遍建立工会组织，工会主席由书记或副书记兼任，小三级工会体系不断健全。市、县两级有一定规模的局系统都建立了系统工会(产业工会或行业工会)，统一领导系统内直属企事业单位的工会工作，工会主任一般按同级副职配备。对于各地所辖的经济开发区、工业园区内的企业工会，在开发区、工业园区内注册登记、生产经营的企业，其工会工作接受开发区、工业园区工会领导。

## 二、全省推进基层工会组织建设的主要做法

(一)坚持集中内力与巧借外力相结合。各级工会始终将工会基层组织建设作为重点基础工作，市州、县(市、区)工会均成立推进工会组建工作的专门领导机构，一些地方的常委主席还亲自抓工会组建工作；建立目标责任制，下达量化工

作目标，层层签订目标责任书，把组建目标纳入工会重点工作考核体系，对未能完成工会组建任务的，年终实行一票否决；建立领导和部室责任区联系点制度，集中职能部室力量推进工会组建工作。同时，积极争取各界支持建会，形成党委重视、政府支持、工会运作、社会配合的良好氛围。近年来，各级党委、政府先后制发了《关于进一步加强和改进工会工作的意见》、《关于加强非公有制企业工会工作的意见》、《关于加强非公有制经济组织“党建带工建”工作的意见》等系列文件，将工会组建工作纳入党建总体规划和基层党组织的目标考核，强化了各级党委政府和有关部门的责任。坚持和完善与同级政府联席会议制度，借助各职能部门力量推进基层工会组建，研究解决非公企业工会组建、发展会员中的困难和问题。争取人大、政协开展相关法律法规执法检查 and 视察，着力推动《湖北省企业工会条例》贯彻落实。联合工商联督促非公经济代表人士所在企业建会；联合国税系统依法代收工会筹备金，在办税大厅设立“建会咨询、现场建会”服务窗口；联合工商部门开展《组建工会承诺书》活动；联合省商务厅将是否具有工会条款纳入外商投资企业章程的审查范围；争取司法、财政、卫生、教育等部门支持，推动律师事务所、会计师事务所、民办医院、民办学校等社会组织建会。

(二)坚持全面覆盖与突出重点相结合。近年来，各级工会按照依法推进企业普遍建会的要求，广普查、深组建、全覆盖。20xx年以来，各级工会坚持每年根据全总非公企业法人数据库提供的企业名录走街入巷、按图索骥，对企业经营、建会情况开展地毯式摸底排查工作，做到对未建会企业数量清、所处区位清、未建会原因清、推进建会工作情况清，同时，加大宣传力度，有的放矢地同步推进工会组建。孝感市形成了“五对照五核查”的工作方法，即对照工商、社团法人登记，核查企业个数；对照企业工资册，核查职工人数；对照企业个数和建会登记，核查建会率；对照职工人数和入会登记，核查职工入会率；对照“达标”标准，核查规范程序。针对绝大多数非公企业规模小、数量多、分布散等特点，各地工会按

照“化零为整、由小变大”、“地域相同、行业相近”的工作思路和原则，采取依托行业协会、商会党组织、行业行政管理部门、行业企业集聚区内龙头企业、特色街区(社区)、专业市场、现有的产业工会等方式，大力推进建立楼宇工会、一条街工会、项目工会、市场工会等区域性行业性基层工会联合会或联合基层工会，努力实现对小微企业工会组织全覆盖。宜昌市以城区网格为依托，以网格为范围建立网格工会联合会，实现了网格内工会组织全覆盖，解决了城区社情复杂区域小微企业及个体工商户建会难、服务难、管理难问题。潜江市依托移民新村，建立新的村级工会组织。同时，针对企业、职工高度聚集的区域，对社会安定稳定影响较大的行业和劳资矛盾相对突出的单位，各及工会每年抓住一两个重难点，集中时间、集中人力物力，强化分类指导，开展集中攻坚，先后开展了推进沃尔玛、肯德基等世界500强跨国公司、外商、港澳台商投资企业、出租车企业、劳务派遣企业、开发区企业、投产开业5年、职工50人以上未建会企业等建会集中行动。

(三)坚持数量增长与质量提高相结合□20xx年底至20xx年底，全省已建会企业由89111个增至179292个，全省已建会企业增长了一倍。在狠抓工会组建的同时，各级工会坚持高标准抓建会，不断提升建会质量。仙桃市积极推行小微非公企业“模块建会”的经验，将工会相关法律法规的规定和企业建会要求结合，集中人力编印了“模块建会”手册，内容包括职工入会申请、企业建会申请、上级工会批复等24个模块，从申请建立工会到成立工会的相关请示、报告、表格都制成模板，供基层直接使用，使建会工作更具操作性。天门市总结出“一套帐(即企业工会台账)、两个会(即同步开好第一次会员代表大会、职工代表大会)、三报告三批复(即成立工会的请示报告、召开会员代表大会的请示报告、选举结果报告及以上3个请示报告对应的批复)”的规范操作程序和“三加一”(即同步组建工会委员会、经费审查委员会、女职工委员会和劳动争议调解组织)的建会标准，分别针对企业和基层工会印发了“建会工作基本程序控制和资料整理建议目录”，

采取了统一的验收标准，不断完善组建工作各个环节。孝感、鄂州、黄冈、仙桃、潜江、天门等地统一了基层工会工作标准，概括起来是达到“十有”：即有工会阵地、有工会牌子、有工会章子、有工作台账、有活动纪录、有规章制度、有活动场地、有法人登记证、有工会经费和独立账户、有档案资料。荆州、黄冈等地开展“树千家示范工会”活动，通过扶持和创建一批工会规范化建设示范典型，加强基层工会规范化建设，推动基层工会夯实组织、建章立制、履行职责、发挥作用，取得良好效果。为规范行业工会建设，荆州市总出台了《关于加强行业工会建设完善产业工会体系的实施意见》，严格规范行业工会组织形式。

(四)坚持深化品牌与开拓创新相结合。职工之家建设活动是工会工作的传统品牌，是基层工会工作的重要载体，是工会工作水平的综合体现。各级工会不断规范职工之家创建标准、严格评选程序，实现制度化评选、程序化考核、实质性奖励，扩大职工之家创建活动影响，同时，进一步丰富活动载体，创新活动方式，充分激发基层工会活力。各级工会积极开展“会员评家”活动，坚持尊重会员主体地位，落实会员监督权。为使会员评家工作落到实处，宜昌、荆门等地建立了会员评家报告制度，规范会员(代表)大会测评程序，实施会员评议整改制度。襄阳市总工会探索出“四方评议”的作法，组织企业职工、企业行政、上级工会和社会有关方面分别对工会联合会和职业化工会主席进行百分制量化评议，以此作为工会联合会工作评先创优、职业化工会主席续聘奖励的重要依据，有力促进了基层工会联合会建设。扎实开展工会会员代表常任制试点工作，落实会员参与权。襄阳市总在试点的基础上，制发了《关于实行基层工会会员代表常任制的意见》，建立了委员联系部门(班组)，部门(班组)联系代表，代表联系会员的“三联制度”，坚持保障权利与日常培训相结合、年会提案与日常的合理化建议相结合、工会委员联系会员代表与代表联系职工相结合、推行代表常任制与企业民主管理相结合的工作方法，收到较好效果。普遍开展“三亮”活动，强化分类指导，丰富“三亮”内涵、创新“三

亮”方法，把深化“三亮”的着力点放在加强工会自身建设、提高履职能力上，推动“三亮”活动扩面提质。孝感市在开展“三亮”活动的基础上，坚持三个到位(领导重视到位，职责落实到位、机制建设到位)，注重三个探索(探索第三方介入的方法，探索建立工会督查委员会，探索参与内容)，抓好四个环节(互联互通环节，典型引路环节，创新工作载体环节、服务环节)，不断加强工会组织规范化建设，增强基层活力，扩大工会影响力和凝聚力，构建新形势下企业文化，树立企业工会新形象新作为。

(五)坚持服务指导和强化保障相结合。各级工会加强建会服务指导和调研督办，认真研究分析企业及职工所处行业、产业、职业现状，积极探索一企一策、一行一策，有针对性的推进工会基层组织建设。荆州市强化建会指导，做到“三个一批”和“三不”，即宣传一批建会积极户，拔掉一批建会钉子户，帮扶一批建会困难户，不留空白、不留死角、应建尽建。荆门市总实行新建企业工会责任承包、流程指导，要求企业建会后，上级工会定期回访、上门服务，努力实现组建一家规范一家。近年来，各级工会逐步加大了对各级工会的经费投入力度，从人、财、物三个方面为工会组建工作提供保障。省、市、县三级工会共同出资，面向社会选聘1983名工会协理员充实到乡镇(街道)、开发区(工业园区)从事工会工作，为基层工会组建工作提供必要的人力支持，三级工会每年投入资金万元以上。各地工会还安排工会组建工作专项经费，用于推进建会工作和奖励。武汉市总按每个企业5元的标准给予企业法人基本情况核查工作补助，按每个基层工会组织50元的标准给予企业法人建会工作补助，仅近两年就投入建会专项工作经费和奖励资金近500万元。另外，市总每年对每个乡镇(街道)给予1万元的经费补贴;对每个开发区(园区)工会给予1万元的组建工作专项经费补贴;对每个社区工会给予3000元的经费补贴。各县级以上地方工会按规定设立基层工会干部权益保障金，逐级承担保护基层工会主席合法权益的职责。

### 三、全省基层工会组织建设工作面临的现实困难

#### (一) 工会组建的难度和压力依然较大

1、非公企业特别是小微企业组建工会难。据省统计局相关数据显示，截至20xx年8月底，全省共有企业34.23万家，其中，非公企业31.78万多家，正常经营的非公企业有28.65万家，已建会17.18万家，建会率为59.97%。职工25人以下的非公企业24.11万家，已建会13.61万家；职工10人以下的非公企业16.55万家，已建会9.12万家。由此可见，非公企业尤其是小微非公企业仍然是工会组建的重点。然而，由于企业经营状况不稳定、职工流动性大等因素，推进小微非公企业建会难度仍然较大。据相关部门统计，武汉市中小非公企业平均寿命只有2.5年，武汉市平均每个月注销、停产的非公企业约1万家。襄阳高新区内一个企业相对集中的工业园区每年有100多家企业流动，许多私营企业的生存周期仅为1年，甚至更短。一些非公企业建会需要工会干部上门十几次、有的甚至几十次做工作，有的非公企业建会时日不长就濒临破产。同时，非公企业职工流动性大，如富士康职工年度流动率高达150%。相当一部分的非公企业特别是小微非公企业还处于资本的原始积累阶段，业主们不愿也不想在企业内树立一个“对立面”，而影响他们在企业的“自主权”，更不愿意由于要上缴工会经费等现实原因，而影响到企业经济利益和业主自身利益。加之，一些职工对工会不了解，有的职工认为工会和行政都是管理者，有的职工存在“入会有什么好处，建会有什么作用”等疑虑，导致部分职工自主入会的意愿不强，对加入工会持无所谓的态度。

2、外商投资、港澳台商投资企业建会难。尽管我省外商、港澳台商投资企业建会率始终保持在95%以上，但还是有个别企业长期抵制建会，成为建会工作难突破的钉子户。由于投资者来自不同国家和地区，不同的文化背景和经营理念，使得外方和企业高层管理者对中国工会充满疑虑和抵触情绪。有的把中国工会与西方工会等同起来，认为企业建立工会就是

行政的对立面，束缚行政的手脚，影响企业的政常经营管理。在推动武汉富士康建会过程中，武汉市总工会、东湖高新区总工会干部积极争取党政的重视支持，上门沟通近二十次，并多次赴深圳总部协商谈判，才最终推动武汉富士康成立工会。

3、新经济组织、新社会组织建会难。随着改革开放的深入和市场经济的发展，我省新经济组织、新社会组织不断壮大，在经济社会发展中发挥着越来越重要的作用。“两新”组织从业人员队伍不断壮大，聚集了一批优秀的专业技术人才和管理人才，这些从业人员主要为“高学历、高技能、高收入”的“三高”群体，自我维权意识较强，因此，对工会工作提出了新的更高的要求。但由于“两新”组织的经营模式、用工方式、分配形式的多样化以及各种利益群体矛盾的复杂化，为工会组建带来新的课题。目前我省社会团体、民办非企业单位有11613家，已建会的仅1533家(据全总非公企业法人数据库统计)。

4、缺乏刚性法规导致劳务派遣工入会难。尽管全总出台的《关于组织劳务派遣工加入工会的规定》，明确了劳务派遣单位和用工单位依法建立工会组织的责任和义务，倡导劳务派遣工“源头入会、委托管理”，即通过在劳务派遣单位建立工会、吸收劳务派遣工源头入会，或者由用工单位工会吸纳劳务派遣工入会，把劳务派遣工组织到工会组织中来。但在实际操作中，劳务派遣单位和用工单位之间相互衔接、相互合作的渠道还不是特别畅通，权责不够明晰。劳务派遣单位往往把劳务派遣工入会问题推给已建会的用工单位，而用人单位担心劳务派遣工加入本单位工会可能造成的劳动关系纠纷，一般不愿意吸纳劳务派遣工入会，导致劳务派遣工在一些地方变成了“两不管”。劳务派遣工无处加入工会组织，无法参加工会活动。

(二) 工会组织建设规范有待加强

1、一些地方和单位存在工会组织不够健全、工作机构不够独立的现象。机关事业单位工会、国有集体企业工会和规模较大的非公企业工会基本上建立健全了工会委员会、工会经费审查委员会和工会女职工委员会，但相当一部分非公企业尤其是中小非公企业工会只建立了工会委员会，未建立工会经费审查委员会和工会女职工委员会。部分企业工会组织网络不健全，有的法人单位虽然建立了工会组织，但其所属的二级及以下单位没有建立相应的工会组织，分厂、科室、班组未建立工会分会和工会小组，致使工会组织体系断层。由于受机构编制的制约，部分机关事业单位没有单独设立工会工作机构；由于企业的逐利性，一些非公企业工会没有单独设立工会机构，工会和党群部门合并，工会主席兼任党群部门负责人，有的甚至为党群部门负责人属下的一名办事人员。

2、一些地方和单位存在组建程序不够规范、工作基础参差不齐的现象。近年来，由于建会任务繁重，企业主不配合、职工没有时间参与，导致有些企业尤其是一些中小非公企业建会程序不够规范，有的甚至简化到报一个会员名册，打一个报告，登记一下企业基本情况，交一份营业执照复印件，没有召开会员大会或会员代表大会进行选举，工会社团法人登记、制度上墙、工会公章刻制都难以落实，工会无牌子、无办公场所、无活动阵地、无制度、无档案、无活动、无经费。

3、一些地方和单位存在工作制度不够完善、工作运行不够规范的现象。机关事业单位工会和规模较大的企业工会基本上能坚持“三亮”、会务公开，定期召开会员(代表)大会，按时换届选举，每年总结工会工作，组织会员对工会主席和工会工作进行评议。但非公企业尤其是中小非公企业工会工作制度不够健全，一些企业没有开展以“三亮”、“双爱双评”为主要内容的建家工作，没有定期向会员代表大会报告工作并接受会员民主评议和监督，导致企业内一些职工不知道建立了工会，不知道工会主席是谁。在这些企业中，企业工会纯粹是为建而建，成为“挂牌工会”、“空壳工会”。还有一些非公企业工会重建制轻规范、重结果轻程序，工会

工作台账和档案不健全，没有明确的年度计划，工作的随意性较大。

4、一些地方和单位存在工会组织体制不顺的现象。长期以来，地方工会、系统(产业)工会和基层工会之间依据企业党组织隶属关系确立领导、被领导的关系。但随着政府职能转变和企业改革改制，传统的组织体制、工作机制被打破，一些企业由于党组织隶属关系无法确定，造成工会组织关系断层，直接影响了基层工会组织建设和作用发挥。双重管理单位的工会，其干部配备、工会经费一般不受地方工会控制，造成这些单位对地方工会的工作部署不够重视。但在涉及评先名额分配等问题时，这些单位经常要求地方工会给予一定的名额。转制企业工会关系较难理清。有的企业转制后，原有的上一级主管单位没有按规定将这些企业及时转交给新的主管部门或地方工会，也没有继续指导这些企业工会开展工作，造成这些企业多年找不到上一级工会组织。产业(行业)工会面临机构改革冲击。市、县政府机构改革后，一些地方政府工作部门调整优化，而现有产业(行业)工会体制与产业(行业)分工不相适应，迫切需要进行相应的调整。农民工会员双重管理问题多。随着各地村级工会建设，农民工源头入会，输入地入会，造成的突出问题就是，既有输入地输出地双重管理造成的重复登记现象，又有在农民工维权特别是双向维权中存在双方推诿的情况。

### (三) 工会专兼职干部配备有待加强

1、工会主席配备的相关规定较难落实。省委《关于进一步加强和改进工会工作的意见》明确规定，省、市、县产业工会主任(主席)可由同级产业主管部门副职担任或兼任。国有、集体及其控股企事业单位工会主席要按同级党政副职选配，非公有制企业工会主席应享受企业行政副职待遇。全总和省总都对企业工会主席的任职条件作了明确规定，企业行政负责人(含行政副职)、合伙人及其近亲属、人力资源部门负责人、外籍职工不得作为本企业工会主席候选人。对上述规定，

机关事业单位工会和国有集体企业工会执行较好，但相当一部分非公企业工会主席由行政副职、合伙人或其近亲属、人事主管、财务主管等人员担任，违反了相关规定。一些非公企业工会主席是行政副职、劳资负责人或董事兼任，有的是企业负责人的近亲属，甚至还有企业出资人兼任。从中层干部或普通职工中产生，通过会员(代表)大会直接选举出来的工会主席一般未享受企业行政副职待遇。

2、基层工会专职干部严重缺乏。我省地方工会机构编紧、人员偏少。市州工会行政编一般不超过20个，大多数县(市、区)工会行政编一般7-8个，有的仅3-4个。乡镇综合配套改革后，乡镇(街道)、开发区(工业园区)基本上没有专职工会干部，一些名义上的专职工会干部，也同时兼任多个党政职务，“专职不专”的现象比较普遍。机关事业单位机构改革，对工会产生了很大的冲击，由于编制有限，一些单位勉强确保一名专职工会干部，相当一部分机关事业单位没有配备专职工会干部。“职工人数200人以上的企事业单位工会配备专职工会主席”这一规定，在大多数企业没有得到执行。

3、工会干部兼职化现象突出。随着改革的深化，一些机关事业单位面临取消工会主席编制的问题，使得这些单位工会主席兼职化的趋势更为明显。在企业中，除国有集体企业和少数规模较大的非公企业配备专职工会干部外，绝大多数非公企业的工会工作人员为兼职。企业工会工作人员中，专职的仅12.7%；兼职工会主席中，兼任行政职务的占38.5%。工会干部的兼职，虽然给基层工会主席参与企业决策、源头维护职工权益，与行政正常沟通带来便利，但也造成工会主席“角色”的两难。作为企业雇员，他必须听命于企业，作为工会主席，他必须要为职工说话办事。双重身份使他们处在一种尴尬境地，难以旗帜鲜明地为职工说话办事，一定程度上制约了工会工作。由于兼职过多，工会干部没有过多的时间和精力深入研究工会工作。据反映，我省职业化、社会化的工会协理员在各个乡镇(街道)工作时，相当一部分精力用来从事乡镇党政事务，留给工会工作的时间有限。

4、工会干部队伍素质有待提高。从目前基层工会队伍现状来看，相当一部分基层工会干部是从行政、技术等岗位调整过来的，素质参差不齐，对工会的基本业务以及与工会工作相关的法律法规等知识比较生疏。由于条件的制约。工会干部往往缺乏专业化、系统化的培训，各级地方工会组织的培训多为短期专题培训，培训内容一般较为零散。工会干部协管的相关规定落实不到位，没有建立系统合理、科学有效的基层工会干部管理、考核、选用和奖惩机制。对目前存在的工会干部年龄偏大、工作热情不高，群众意识、民主意识差，思维陈旧、缺乏创新精神，工作畏首畏尾、应付了事等现象没有制约手段。同时，由于一些非公企业人员流动大，工会干部更换频繁，即使有想作为的'信心、敢作为的勇气，但缺乏工会工作经验，不知道应该如何作为。

5、工会协理员管理使用有待完善。为缓解基层工会人手不足的问题，省市县三级工会共同出资面向社会选聘了2000名工会协理员，充实到乡镇(街道)、开发区(工业园区)工会。目前，少数地方还存在工资和社保未落实、工作补贴难到位、未按规定条件选聘、未按要求岗位使用、考核机制不健全、未严格执行劳动合同等问题。同时，工会协理员待遇普遍偏低，缺乏正常的工资增长机制和考核管理制度。目前，武汉市1950元/人/月，其他市、州、直管市1530元/人/月，神农架林区1350元/人/月，退休退养工会协理员月工资一般为600元。我省民政、人社系统的工会协理员月工资相对较高，武汉市的民政、人社系统的工会协理员月工资为2100元。工会协理员待遇偏低，缺乏科学的薪酬体系，没有岗位晋升、职业发展的空间，造成工会协理员流动性大，对工作延续性也造成一定的影响。

(四)基层工会经费保障难。现行工会经费的分成体制是全总、省总、市总、县总四级，大量担负一线工作的乡镇(街道)、社区、开发区(工业园区)工会甚至基层工会联合会都没有经费来源，完全依靠上级工会和本级行政的划拨，经费有限，工作难以开展。在基层工会联合会推行基层工会经费委托代

管的方式，难度较大，基层工会愿意不强。相当一部分地方由于财政困难，机关事业单位工会经费没有足额划拨。相当数量的非公企业工会尤其是中小非公企业没有经费独立账户，且因为企业规模小、职工少，代收返还企业工会的可用经费寥寥无己，企业工会普遍缺乏工作经费，开展活动完全依靠企业行政补助。另外，一些中小微非公企业还未进入国税代收的范围，处于无费可返、无钱可用的状态。同时，有些企业工会经费使用和管理不规范，有些企业工会经费返还到行政账户上，工会主席“一支笔”权力难以实现。

(五) 上级工会指导服务有待加强。上级工会下达建会任务量太大，分解目标时只考虑完成全总目标任务，对各地实际情况和承受能力考虑不足。组建任务层层分解，最终要依靠乡镇(街道)、村(社区)工会来完成，有些街道因为城市建设企业全部搬迁无法找到企业建会；有些乡镇(街道)内企业数千家，每个乡镇(街道)工会仅平均1个专职工会干部，村(社区)工会没有专职工会干部，乡镇(街道)工会干事(包括协理员)要花大部分的时间进行核查、摸底、宣传、建会，反复跑多次才能推动一个企业建会。建会占用了乡镇(街道)工会干部大部分的时间和精力，一定程度上影响了到企业指导工会工作、开展帮扶维权的时间。上级工会考核检查时，没有根据实际情况调整考核基数，把不符合建会条件的小企业纳入到基数中，比如部分企业是“皮包公司”，没有经营场所，有的根据工商注册地址根本找不到企业；部分企业是“夫妻店”、“个体户”、“一人公司”，不存在雇佣劳动关系，从而无法推进这些企业建会。还有部分企业“一企多照”，“一套班子多个牌子”，实际工作中不可能重复建会。同时，地方工会只注重“量”的扩张而忽视“质”的提高，满足于建会和发展会员阶段性目标的实现，不注意把发挥作用、规范运作作为企业工会建设的重点，对企业工会亟待解决的问题关注不够；对企业工会布置任务多、传授方法少，检查评比多、排忧解难少，工作安排有时缺乏针对性，不符合各类企业的实际情况。

#### 四、解决基层工会组织建设难点问题的对策建议

基层工会作为各级工会的组织和工作基础，在整个工会组织和工作体系中占据重要的基础性地位。基层工会组织建设是基层工会开展工作的前提和基础。各级工会要把加强基层工会组织建设作为一项长期性、基础性、战略性的工作来抓。

(一)进一步推进工会组建，扩大工会组织覆盖面。要按照“巩固、发展、提高”和动态建会的要求，做到组建工作常抓不懈。

一是形成组建工作合力。要坚持“党建带工建”，整合社会各方资源，加强依法建会的协作力度。各级工会要主动争取党的领导，争取政府职能部门对工会组建的支持，特别是借助商务、台办、工商、税务、劳动、执法等部门的职能推进建会。加强依法建会的宣传力度，向广大职工、业主、社会的方方面面广泛宣传工会组建的有关法律，充分利用传统媒体和现代媒体，大力宣传工会工作对于促进企业经济发展、构建和谐劳动关系的积极作用，向企业家渗透工会理念，不断提高企业家和职工对工会的认同度。同时，要建立和扩大购物、医疗等会员优惠服务基地，积极为职工群众办实事、做好事、解难事，使广大职工认知工会、认同工会，增强职工加入工会的积极性和主动性，形成工会推动建会、社会支持建会、职工踊跃入会的良好局面。

二是创新工会组织形式和工会组建方法。解决好工会组建工作的重点，就要按照“条块结合、属地管理”的原则，大胆创新工会组织形式，通过组建联合工会和工会联合会，推动中小非公企业建立工会、发展会员。与此同时，对规模较大的建会难点企业，上级工会要转变建会方法，要深入职工群众，尊重职工意愿，调动职工的积极性，把“自上而下推动建会”与“自下而上自愿建会”结合起来，攻克建会难点。针对建会钉子户，可以由上级工会派工会组建指导员上门帮助组建，也可以改变传统的组建方式，如对在企业内暂时难

以建立工会的，可以采取在“体外”先行建立工会，然后逐步推进的做法。

三是依法规范工会组建。要严格依照《工会法》、《中国工会章程》、《企业工会主席产生办法》等法律法规，规范工会组织形式、工会主席产生程序、职工入会工作、会员管理办法等。针对规模较大的非公企业，按照组建程序和原则，高标准严要求规范组建。针对规模较小，工会人手少的非公企业，可以先组建后规范，但在组建时，基本的组建原则不能丢。督促指导基层工会按规定健全工作机构、明确工作职责、健全组织网络，使工会建起来、转起来、作用发挥起来，坚决杜绝出现“架子工会”、“影子工会主席”和“花名册”会员，为已建工会发挥作用奠定坚实组织基础。

四是不断理顺工会组织关系。要坚持产业工会与地方工会相结合、地方产业工会的设置与本地区产业结构调整和产业职工队伍发展变化相适应，认真研究新形势下产业工会工作的规律和特点，健全产业工会组织。坚持基层工会以同级党组织领导为主，同时接受上级工会的领导，实行地方和产业相结合的组织领导原则；同时，应当考虑适应党和行政的领导体制。当前，针对非公企业没有建立党组织的现状，不能机械地将党组织的隶属关系作为划分工会组织领导关系的唯一原则，要根据工会组织的不同情况，具体分析，区别对待，地方工会可以出台突破性的规定，尝试将企业登记住所地、实际经营地等作为划分工会组织领导关系的依据。对改革改制的企业工会，要及时调整工会组织隶属关系。

(二)进一步完善工作机制，推进基层工会规范化建设。要以职工之家创建为载体，通过建立健全基层工会民主机制、基层工会主席产生机制、会员群众评价工会工作机制，推进基层工会规范化建设，增强基层工会活力。

一是健全基层工会会员代表大会制。各级工会要指导基层工会定期召开会员(代表)大会，坚持会员代表常任制，按期进

行换届选举，充分体现会员(代表)大会作为企业工会最高权力机构的作用。要坚持重大问题民主决策制度，由会员(代表)大会决定工会重大问题，保证会员群众参与权。工会委员会和工会领导人定期向会员(代表)大会报告工作，工会重大事项和经费使用情况要向会员公开，保证会员群众知情权。

二是完善基层工会选举机制。坚持基层工会主席、副主席的任职标准，规范完善提名酝酿、组织考察、任前公示、民主选举、组织批准等程序。在候选人提名办法上，应注意研究提名的程序和提名的范围，使会员酝酿时眼界可以宽一些，提名的候选人更有代表性。大力推行会员(代表)大会直接选举，使更多的会员行使选举权；实行差额选举，引入竞争机制，使选举出来的工会干部真正体现会员的意愿，增强其事业心和责任感。积极推行工会主席选配管理试点经验，加强上级工会对基层工会主席管理、工作考核奖励和权益保护，逐步建立一支由会员直接选举、企业支持认同、上级工会直接领导、综合素质相对较高的基层工会主席队伍。

三是建立健全会员监督机制。坚持会务公开，工会的工作计划、重大活动、经费收支，要向全体会员公开，接受会员监督。建立会员评议工会工作和工会干部的制度，确立职工和会员在企业工会评价体系中的主体地位，把职工和会员的满意度、认可度和支持度作为衡量工会工作的基本标准，改变自上而下的单一考核模式，完善上级工会考核下级工会、下级工会评议上级工会、会员民主评议工会工作有机结合的考核评价体系，使基层工会主席和基层工会工作始终在会员群众的监督之下。建立会员大会或会员代表大会罢免不称职的工会领导人的制度。

(三)进一步创新管理机制，加强基层工会干部队伍建设。要不断加强工会基层组织建设，增强基层工会活力，建设好一支能力强、善维护的基层工会干部队伍是事关重要的。

一是健全干部教育培训机制。上级工会要根据基层实际情况

制定干部教育培训计划，采取组建讲师团送教上门、建立网上课堂、开办工会干部夜校等办法，提供形式多样、符合基层实际、以免费培训为主的干部教育培训服务，扩大干部教育培训覆盖面，提高基层工会干部的业务能力。要通过免费脱产培训，有重点地培养一批既有较高法律法规和工会理论水平，又精于基层工会工作业务的骨干，充分发挥业务骨干的示范带动作用，扩大工会干部教育培训效应。要不定期组织基层工会干部交流工作体验和体会，丰富基层工会干部教育培训形式，拓宽基层工会干部教育培训渠道。探索工会干部持证上岗制度，落实基层工会干部岗前培训的要求。

二是完善干部协管机制。随着非公经济的快速发展，大量非公企业涌入县(市、区)、乡镇(街道)工会、开发区(工业园区)，县(市、区)工会和相当一部分乡镇(街道)工会、开发区(工业园区)工会既承担着地方工会参与、指导、协调和服务的职责，又直接面对职工、履行着基层工会的职责，工作任务更加繁重。上级工会应积极与编制部门协商，呼吁增加上述工会机构和人员编制。机关、事业单位在机构调整、企业在改革改制中，都不可避免的需要压缩机构、精简人员，工会机构设置和干部配备常常受到冲击。上级工会积极按照法律法规的规定，积极与党政部门协调，及时纠正基层工会工作机构的撤销和合并的错误现象。对于各级工会领导干部调整变动的，上级工会应按照工会干部协管的有关规定，主动与党委组织部门联系，沟通意见，要站在巩固、推动工会工作的角度，坚定立场，提出自己的意见和建议，并组织联合考察，力争把热爱工会工作、年富力强的优秀干部选配到工会工作岗位，把业绩突出、职工群众公认的优秀工会干部选拔到更加重要岗位，建立“可进可出”的工会用人通道。

三是创新干部选聘机制。各级工会要建设一支职业化、社会化工会干部队伍，充实基层工会力量。重点在非公企业比较集中的地区和行业推行，通过上级委派、考试选拔、公开招聘等形式聘用工会专职干部，还可以通过民主选举把优秀的职业化、社会工会干部选派到基层工会或工会联合会主席的

岗位上。同时，各地工会要积极争取党政支持，把一部分职业化、专业化的基层工会干部队伍纳入政府公益岗位管理。各级工会可以探索出资购买工会工作岗位的形式，为基层工会选好配强专职工会干部。各地工会要根据实际情况进一步完善工会协理员管理办法，探索建立科学合理的薪酬体系，落实全总专项补贴，提高他们的待遇；为工会协理员提供职业发展和职业晋升途径及通道，关心他们成长，切实帮助他们解决实际问题，为他们创造良好工作环境。

四是建立兼职干部补贴机制。基层工会工作需要依靠广大积极分子、一定数量的工会兼职干部和少数专职工会干部组成的“专、兼、群”相结合的队伍来做，真正体现依靠会员群众办工会。目前，兼职工会干部参与工会工作基本上凭的是热情和奉献；一旦自身工作繁忙，自顾不暇，工会工作疲于应付或者难以开展。各级工会可以根据本地基层工会和职工会员分布情况，探索给予工会兼职干部一定数额的补贴，调动其从事工会工作的积极性。

五是建立基层工会干部考核、激励和保障制度。基层工会干部特别是非公企业工会干部，往往处在维护职工权益的“风口浪尖”上，由于维护职工权益，工会干部受到打击报复的情况也时有发生。为了使基层工会干部能理直气壮，挺直腰杆为职工说话、办事，各级工会理应为基层工会干部撑起“保护伞”，提供有力的支撑。其中重要的就是要建立各层次、各形式的工会干部保护机制。这种保护机制应该是既有经济上的，又有政治上，还应有人格尊严上的。建立健全工会主席、副主席、委员工作职责制度，建立工作考评制度，充分调动其工作主动性。当前，模范职工之家和优秀工会工作者表彰间隔期太长、名额太少，很多优秀的工会干部往往等不到表彰推荐的年限就退休或调离工会工作岗位，各级工会在严格评选条件的同时，可适当的缩短间隔时间，增加表彰名额，提高表彰规格。同时，各级工会可以开展优秀工会干部疗休养活动，以激励工会干部充分发挥作用。

(四)进一步转变工作作风，加强上级工会服务指导。强化基层工会建设，上级工会必须转变工作作风，牢固树立“服务职工、服务基层”的理念，发挥好指导服务基层工会作用。

一是进一步优化基层工会工作环境。各级地方工会要建立定期向党委汇报工作和定期向政府通报工作的制度，争取党委和政府及时研究和解决工会工作中的重大问题和实际困难。地方工会尤其是全总、省总、市总要积极争取人大、全总出台推进乡镇(街道)总工会建设的规范性文件，明确乡镇(街道)工会地方工会性质和机构设置、编制职数、工作职责、运行机制、经费保障。尽快出台《机关工会工作条例》，明确机关工会职能，落实工会干部职级以及在独立管理和使用工会经费上落实法人资格证办理、账户独立、经费独立、工会审计监督等事项。针对劳务派遣工“两不管”的情况，争取工会、人社、工商等部门联合发文，将“源头入会、委托管理”的做法以及工会经费的收缴、使用等以法律的形式予以明确。

二是建立科学合理的工作目标和考核制度。要根据全省工会工作规划，科学制定指令性工作任务，这类目标任务不宜多，要求不应过细，首要应突出维护职工合法权益的重点。同时，也要结合基层实际提出一些指导性工作目标，这类目标主要是指导工作基础较好、工作力量较强的基层工会，不断推动工会工作的创新和全面发展。每年对指令性工作任务完成情况进行适当的检查考核和评比，考核内容不宜过多、方式不宜过繁、安排不宜分散，不能增加基层的负担。同时，对基层工会工作的评价体系，机关事业单位工会和企业工会评价体系要有根本区别，他们工作性质不同决定考核指标不同，要突出重点，兼顾一般，这样才能更科学，更有说服力。总之，上级工会对基层工会要多一些指导、少一些指令，多一些因地制宜、少一些整齐划一，多一些热心服务、少一些检查评比，更好地调动基层工会干部工作的积极性与创造性。“上面千根线，下面一根针”。一线工会干部(较大部分是兼职干部)日常事务繁杂，开会、填报表格、应付各级检查

占据了大部分的工作精力，真正从事工作的时间少之又少。尤其是在一些非公企业工会中，建会之初上级工会苦口婆心劝导成立工会，成立工会后，上级工会表格、汇报材料雪片一样飞下来，基层工会干部应付不暇，对此非常反感。上级工会安排布置工作时，要考虑减轻基层干部工作负担，将基层工会干部从应付文山会海工作中解放出来，尤其在数据统计工作中，上级工会各业务部室能统筹开展的统计工作，不要分头统计；能从其他部门获得的数据，尽量争取有关部门提供；统筹建好做实数据库，切实用好统计年报，使基层干部将更多精力放到服务职工的具体工作上。

三是建立支持基层工会工作的经费投入制度。上级工会要牢固树立工会经费要“为职工服务、为基层服务”理念，合理安排资金，使有限的经费尽可能向基层倾斜。完善工会经费税务代征代管体制，尽快启动针对小微企业的工会经费地税代收工作，实现应收尽收，为基层工会工作提供经费保障。改革工会经费分成体制，为区、乡镇、街道、省级以上开发区（工业园区）以及系统工会开展工作，提供经费支持。

根据辖区企业数、经费上缴数额，调整县级工会的经费留成比例，以适应县（市）区工会开展工作的需要。在无法改革经费分成体制的情况下，根据基层组织和会员规模，加大对乡镇（街道）、开发区（工业园区）工会补助额度，可推行以奖代补。积极推动小企业工会经费集中代管的办法，积极向工会联合会所属的小企业和基层工会大力宣传工会经费委托代管的目的、意义及有关办法，努力在基层工会自愿的基础上，推行工会经费集中代管，建立健全经费管理、使用、监督制度，管好用好代管经费。各级工会要对基层工会联合会给予一定经费补助，并纳入年度预算。

## 企业医院剥离后的发展篇五

随着我国经济建设的不断发展，电动车行业迅速崛起。电动车企业紧紧抓住城市禁摩、石油涨价、政策放开、百姓消费

升级等市场商机，不断增产扩能，产销一路上扬。以无锡市锡山区为例，全区拥有电动车生产企业186家，去年总产量为200万辆左右，占全国产量的1/5，占江苏省产量的70%，预计今年经济总量将达100亿左右，约占全区经济总量的12%。目前，无锡市锡山区已成为全国最大的轻型电动车生产基地。然而，这些企业多数为私营企业，消防安全管理者意识淡薄，消防安全基础设施建设没有与企业的发展同步，消防安全隐患问题重重。经对全区电动车企业消防安全管理状况进行调研，笔者谈一些粗浅的看法和建议，以供参考并请批评指正。

## 一、电动车生产企业的消防安全现状

电动车行业虽然起步较晚，但是发展迅猛。通过短短的几年，无锡市电动车企业遍地开花，许多摩托车生产企业纷纷加入到电动车行业中，使电动车行业呈现出欣欣向荣的景象，然而行业的发展带来了一系列的消防安全问题，一些消防安全违章违法行为大量涌现，给消防部门的监管带来了难度。

### (一) 未经消防部门审核、验收。

一些电动车企业新建厂房时未经消防部门审核，擅自降低消防技术标准施工，使用防火性能不符合国家或者行业标准的建筑构件和建筑材料，用不合格的装修、装饰材料施工，建成后未通过消防验收就擅自投入使用，致使留下许多先天性火灾隐患。

### (二) “习惯性”违法行为问题突出。

许多电动车企业由于生产量很大，厂房空间有限，生产出来的电动车又没有及时产销掉，致使占用防火间距、堵塞消防通道的现象经常发生。一旦发生火灾事故，很容易造成群死群伤。

### (三) 电动车电瓶使用不当极易起火。

电动车电瓶分为锂电池和铅酸蓄电池两种，它们的充电器不能通用，若一旦混用，很容易引起电瓶爆炸，而且电动车电瓶需要经常充电，电瓶使用时间过长，电能转化成热能，产生气体，一旦电压过高或长时间充电就极易导致膨胀，引发火灾事故。目前，有的电动车企业对电瓶管理不严，电瓶摆放随意，长时间充电的现象依然存在。

#### (四) 企业员工消防安全意识淡薄。

电动车生产企业业主普遍存在着“重生产、轻安全”的现象。从近几年该行业的火灾形势看，造成严重损失的火灾事故屡见不鲜，对很多电动车企业业主来说，由于行业竞争激烈，除生产投资外，不舍得对消防的投入，平时也不注重消防安全知识的学习和员工的培训，导致消防安全的管理人和企业员工的消防安全素质不高，对消防法规以及遇到火灾时如何处置知之甚少，无法履行消防法规所规定的安全职责，自救能力薄弱。

#### (五) 消防设施达不到规范要求。

一些电动车企业消防设施遭到破坏，灭火器过期、老化严重，生产车间和办公区内消防设施不健全，警告、危险标识散乱，甚至有个别企业根本就没有消防设施，业主认为企业早晚要拆迁，配备了消防设施也是浪费，等到拆迁新建厂房时再作考虑。

#### (六) 消防安全管理制度落实不严。

在一些上规模的电动车企业中，消防管理制度不严是普遍存在的现象。一般来说，这些企业都会有一套《消防安全管理制度》，但往往成为一纸空文。不少企业认为购置了消防器材就相当于买了消防安全保险，违规操作，电线乱拉乱接现象突出，用电用气随意性较大，消防安全措施得不到应有的保障。

# 企业医院剥离后的发展篇六

为使基层工会组织更好的为职工服务，按照市直机关工会的要求，市司法局对本局工会工作进行了专题调研，现将调研情况报告如下：

## 一、加强群团组织建设工作情况

按照市直工发〔〕6号文件《关于加强市直机关工、青、妇等群团组织建设的通知》，市司法局认真强化组织机构建设，依据《工会法》、《中国工会章程》、《中国共产主义青年团章程》等规定和要求，强化本单位群团组织机构建设，配齐配强工作力量。

1、工会组织情况。市司法局建立了工会组织，配备了兼职的工会主席和副主席，负责局机关工会的全面工作，下级单位中也在职工较多的强制隔离戒毒所和公证处中建立了工会组织，配备了兼职的工会干部。现司法局共建立工会组织3个，其中局机关工会1个，基层工会组织2个，各级工会干部认真为职工服务，积极为职工排忧解难，办好事办实事，使工会组织真正成为职工之家。

2、团组织情况。市司法局28周岁以下职工共3人，集中在公证处，其中团员1名，党员2名。为充分维护团员青年的基本利益，司法局配备了兼职的团支部书记，负责上级团组织部署工作的落实和为本单位团员服务。

## 二、工会经费收支管理情况

工会经费是工会组织赖以生存的基础，是工会开展活动、发挥作用的保障，为保障对工会经费管理使用，司法局按照牡工办发〔2017〕3号文件精神，对工会经费收支管理情况进行自查，保证工会经费全部用于职工正常福利待遇支出。一是严格管理。司法局工会经费管理能够按照《工会法》的规定，

做到严格管理，专款专用，除有关财务制度规定的职工福利费、劳动竞赛经费等代管经费和正常的往来款项外，其他不属于工会组织的所有经费或资金一律不纳入工会经费账户核算。二是合理支出。的工会经费支出，主要是两个方面支出，一方面是慰问困难职工和职工救助，另一方面是用于职工文体活动，做到了在严格按照规定管好、用好资金的同时，想方设法开源节流，保证整个工会工作及职工活动全面顺利开展。

### 三、上半年工会工作开展情况

市司法局工会认真贯彻落实省委、市委和省总工市总工会的决策部署，牢牢把握工会工作正确的政治方向，以服务中心、服务职工为切入点，围绕开展争创“雪城工匠”系列活动，通过开展教育培训、帮扶困难职工、强化工会自身建设等工作，提高工会组织的凝聚力和吸引力，不断推进工会工作焕发新的生机和活力。

第一，认真组织，推进雪城工会卡落实工作。作为第二批会员信息采集和雪城工会卡发放单位，司法局工会为采取了四个步骤确保工作目标实现。一是达成共识。雪城工会卡作为一项工会会员福利卡，对机关单位来讲落实存在一定的难度。一方面不需要通过工会卡发放福利和救助资金，另一方面职工对借记卡的认识存在误区。为此，司法局工会首先在自身意识里达成共识，充分理解并掌握雪城工会卡发放的意义和内涵，积极主动的去落实工作。二是争取支持。在第一时间将牡工办〔2018〕x号文件向局主要领导和主管领导汇报，阐明落实此项工作的重要意义，争取来自局党组的支持和帮助，为推进工作落实打好基础。三是广泛宣传。利用微信群的方式将雪城工会卡的五大功能进行宣传，并针对这职工存在的问题和疑问进行答疑解惑，使职工支持信息采集工作并自主自愿的办理雪城工会卡。四是完成采集。按照市总工会下发的《工会会员信息采集及雪城工会卡发放任务分解表》，司法局指导性任务是240张，经与市总工会具体负责此项工作部门

领导沟通，同意司法局工会的工作安排，即分期分批的推进落实办卡工作，并将首批在司法局开资并拨付经费的机关行政在编在岗和法援中心、函授站在编在岗人员共54人信息录入完毕并上报，现正等待哈尔滨银行审核开卡。

第二、努力推进，加大“雪城工匠”落实力度。为落实好“雪城工匠”争创工作，司法局工会及时组织工作人员学习并领会相关文件精神，并根据方案内容结合本部门具体实际，抓好贯彻落实。一是层层落实工作。向基层工会转发了《关于印发□xx市总工会开展“雪城工匠”培育选树的工作方案》的通知》（牡工发□2016□x号），督促所属各级工会结合各自工作特点，有重点的挑选切合工作实际的创建内容，开展“雪城工匠”争创活动。二是开展争创活动。按照牡工办发□2017□x号文件和□2017□xx号文件精神，在职工中广泛征集凸显家乡变化和工作、学习精彩瞬间的摄影作品，为参加“中国梦。家乡情”“工匠在我身边”全市职工摄影比赛提供基本素材。截止到目前，已报送摄影作品3幅。同时组织2名职工报名参加市直机关工委组织的“雪城工匠”技能大赛的微型党课活动，组织一名职工参加诗歌朗诵活动，组织2名职工参加间休广播体操学习活动，并每天上午十点半组织职工集中做广播体操，扩大“雪城工匠”争创工作的受众面，多方位引导职工树立良好的职业精神。

第三、发挥职能，大力服务基层职工。全心全意为职工群众是工会组织的根本宗旨，司法局工会牢记服务职工的基本宗旨，在日常工作中从多角度出发抓好服务职工工作。一是推进“七五”普法。市司法局是全市“七五”普法的牵头单位，司法局工会充分发挥职能优势，与依法治市办有效沟通，围绕“七五”普法推进，着力提升法治宣传教育成效。建立了“法律七进”普法自愿者队伍，年初以来，自愿者服务队已先后深入xx市消防支队□xx市妇联、西安路利民社区开展《法律援助条例》、《妇女权益保障法》、《反家庭暴力法》等宣传，发放法律服务自助服务宣传单、连心卡、普法宣传

册等资料300余份。二是帮扶困难职工。按照市总工会的相关通知和要求，司法局工会在“两节”期间深入开展了送温暖活动，通过走访和排查，对局机关2名生活困难职工每人发放慰问金500元，对直属单位的4名困难职工每人发放慰问金500元。还对帮扶对象的7个困难家庭进行走访慰问，分成7个慰问小组，对帮扶对象的7户家庭上门走访和慰问，除送去生活必需品和过节食品外，还将送技术、送政策、送关怀，帮助困难家庭增强战胜贫困的信心和决心。还在“七一”期间慰问基层党员4人，慰问困难党员2人，慰问因公牺牲党员1人。三是加强自身建设。把加强自身建设、提高服务职能作为重要工作摆上日程，局机关党委增配1名工作人员，兼职工会工作，建立了司法局工会工作群，各基层单位也明确1名专（兼）职工会工作人员，确保工作有人抓，任务有人领。四是广泛选树典型。结合推荐五一劳动奖章人选，在全局范围内积极宣传典型和选树典型，通过召开职工大会、层层推荐，民主测评和按期公示等形式，向市总工会报送xx市五一劳动奖章人选，在职工中宣传和弘扬了正能量，也为更好的开展工会工作夯实基础。五是服务社会。今年6月是全国第16个安全生产月，市司法局协同海事局、公安局等单位共同组织了主题为“强化安全发展观念落实企业主体责任”的宣传活动。法律援助中心的法律援助志愿者律师、公证处的公证人员在活动现场进行了《安全生产法》及各行业领域的安全生产常识解答，就广大群众关注的有关安全生产的热点、难点等问题进行了现场涉法答疑解惑。通过现场宣传，有效普及了市民的安全生产知识，宣传法律援助、公证等与市民安全相关的法律问题。进一步提高了全民安全意识，强化法治观念、树立红线警戒，起到了安全生产警示作用。

## 企业医院剥离后的发展篇七

随着我国经济建设的不断发展，电动车行业迅速崛起。电动车企业紧紧抓住城市禁摩、石油涨价、政策放开、百姓消费升级等市场商机，不断增产扩能，产销一路上扬。以无锡市锡山区为例，全区拥有电动车生产企业186家，去年总产量

为200万辆左右，占全国产量的1/5，占江苏省产量的70%，预计今年经济总量将达100亿左右，约占全区经济总量的12%。目前，无锡市锡山区已成为全国最大的轻型电动车生产基地。然而，这些企业多数为私营企业，消防安全管理者意识淡薄，消防安全基础设施建设没有与企业的发展同步，消防安全隐患问题重重。经对全区电动车企业消防安全管理状况进行调研，笔者谈一些粗浅的看法和建议，以供参考并请批评指正。

## 一、电动车生产企业的消防安全现状

电动车行业虽然起步较晚，但是发展迅猛。通过短短的几年，无锡市电动车企业遍地开花，许多摩托车生产企业纷纷加入到电动车行业中，使电动车行业呈现出欣欣向荣的景象，然而行业的发展带来了一系列的消防安全问题，一些消防安全违章违法行为大量涌现，给消防部门的监管带来了难度。

### (一) 未经消防部门审核、验收。

一些电动车企业新建厂房时未经消防部门审核，擅自降低消防技术标准施工，使用防火性能不符合国家或者行业标准的建筑构件和建筑材料，用不合格的装修、装饰材料施工，建成后未通过消防验收就擅自投入使用，致使留下许多先天性火灾隐患。

### (二) “习惯性”违法行为问题突出。

许多电动车企业由于生产量很大，厂房空间有限，生产出来的电动车又没有及时产销掉，致使占用防火间距、堵塞消防通道的现象经常发生。一旦发生火灾事故，很容易造成群死群伤。

### (三) 电动车电瓶使用不当极易起火。

电动车电瓶分为锂电池和铅酸蓄电池两种，它们的充电器不

能通用，若一旦混用，很容易引起电瓶爆炸，而且电动车电瓶需要经常充电，电瓶使用时间过长，电能转化成热能，产生气体，一旦电压过高或长时间充电就极易导致膨胀，引发火灾事故。目前，有的电动车企业对电瓶管理不严，电瓶摆放随意，长时间充电的现象依然存在。

#### (四) 企业员工消防安全意识淡薄。

电动车生产企业业主普遍存在着“重生产、轻安全”的现象。从近几年该行业的火灾形势看，造成严重损失的火灾事故屡见不鲜，对很多电动车企业业主来说，由于行业竞争激烈，除生产投资外，不舍得对消防的投入，平时也不注重消防安全知识的学习和员工的培训，导致消防安全的管理人和企业员工的消防安全素质不高，对消防法规以及遇到火灾时如何处置知之甚少，无法履行消防法规所规定的安全职责，自救能力薄弱。

#### (五) 消防设施达不到规范要求。

一些电动车企业消防设施遭到破坏，灭火器过期、老化严重，生产车间和办公区内消防设施不健全，警告、危险标识散乱，甚至有个别企业根本就没有消防设施，业主认为企业早晚要拆迁，配备了消防设施也是浪费，等到拆迁新建厂房时再作考虑。

#### (六) 消防安全管理制度落实不严。

在一些上规模的电动车企业中，消防管理制度不严是普遍存在的现象。一般来说，这些企业都会有一套《消防安全管理制度》，但往往成为一纸空文。不少企业认为购置了消防器材就相当于买了消防安全保险，违规操作，电线乱拉乱接现象突出，用电用气随意性较大，消防安全措施得不到应有的保障。

## 二、电动车生产企业的消防安全管理对策

充分认识电动车行业消防安全工作的重要性，做好电动车生产企业的消防监督管理工作是确保该行业顺利、稳定发展的有力保障。因此，消防监督执法部门要树立超前意识，增强紧迫感和责任感，早动手、早部署，切实做好电动车行业的消防安全管理工作。

## 企业医院剥离后的发展篇八

近年来，我校工会委员会在学校党组织和上级教育工会的领导下，坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，以发展和谐劳动关系、维护教职工合法权益为主线，以促进和谐校园创建为重点，切实加强工会自身建设，充分发挥工会的“参与、维护、教育、建设”四大职能作用，团结动员广大教职工认真贯彻党的教育方针，为推进教育教学改革、促进和谐校园建设作出了积极努力。

### 一、加强工会自身建设。

学校工会组织健全，建立健全工会各项工作制度及学校民主管理制度，进一步明确职责，切实履行校工会委员会的职责，并做到年初有计划、平时有检查，年终有总结。工会一班人平时深入教师群体听取教职工的意见和呼声，督促检查和指导开好教代会。

学校工会要按规定设立工会委员会及其经费审查委员会、女工委员会。同时工会要进一步健全三级网络体制：工会会员(教职工)——工会小组——工会委员会。工会小组长通过开展基层活动，加强“教工之家”建设，并依靠工会积极分子多层次开展工作，真正将教工之家建设落到实处。学校工会遵循科学性、群众性、可行性、稳定性基本要求，切实进行制度建设，打好工会各项建设的基础。学校工会要进一步加强民主集中制的建设，扎实地搞好管理目标制，落实好岗

位责任制，健全各类人员例会制度(工会委员、小组长定期召开联席会议，女工委员会不定期召开例会)，切实贯彻业务活动制度，狠抓考核奖惩制度，提高管理效能。就每个月的工会各项工作(会议、“送温暖”慰问活动、参与民主管理监督、协助组织教育教学及文体活动等)向全校教职工通报。

为了进一步增强工会的活力和凝聚力，近年来，我们结合学校实际，深入开展新形势下建设“职工之家”，不断创新建家活动的方式和内涵，努力做好“五个坚持”：坚持围绕推进改革发展抓建家；坚持以会员为本突出维护抓建家；坚持拓展工会工作抓建家；坚持高标准严要求重实效抓建家；坚持党工同唱一台戏共建一个家。