

党建引领下国有企业工会工作高质量发展研究

王伟

中铁隧道局集团有限公司，广西 南宁 530000

[摘要]国有企业工会工作高质量发展是新时代推进国企改革、构建和谐劳动关系的内在需要。在党组织的领导下，工会可以更好地把握政治方向，回归到自己的主责主业上。根据对多家国企的调研，分析出目前工会工作存在的职能偏移、维权乏力、手段落后等现实问题。在此基础上，从党建带工建机制、维权服务实效、组织改革三个方面提出具体的可实施措施。研究认为应该以清单化管理制度、厂务公开具体事项表、智慧平台功能重构、干部履职考核等非虚化的操作方式来推动工会工作由福利型、活动型向维权型、服务型转变，给企业的发展和职工的成长提供有力的组织保障。

[关键词]党建引领；国有企业；工会工作；高质量发展；职工权益

DOI: 10.33142/mem.v7i4.20256

中图分类号: D267.1

文献标识码: A

Research on the High Quality Development of Trade Union Work in State-owned Enterprises under the Guidance of Party Building

WANG Wei

China Railway Tunnel Group Construction Co., Ltd., Nanning, Guangxi, 530000, China

Abstract: The high-quality development of trade union work in state-owned enterprises is an inherent need for promoting state-owned enterprise reform and building harmonious labor relations in the new era. Under the leadership of the Party organization, trade unions can better grasp the political direction and return to their main responsibilities and businesses. Based on research on multiple state-owned enterprises, practical problems such as functional deviation, weak rights protection, and outdated means in current trade union work have been analyzed. On this basis, specific feasible measures are proposed from three aspects: the mechanism of Party building leading construction, the effectiveness of rights protection services, and organizational reform. Research suggests that non virtual operational methods such as a list based management system, a specific list of factory affairs disclosure, the reconstruction of smart platform functions, and the assessment of cadre performance should be used to promote the transformation of trade union work from welfare oriented and activity-based to rights based and service-oriented, providing strong organizational support for the development of enterprises and the growth of employees.

Keywords: Party building leadership; state-owned enterprise; union work; high quality development; employee rights and interests

引言

国有企业性质决定工会工作必须在党的领导下进行。伴随着国企改革三年行动的深入以及产业工人队伍建设改革的推进，工会担负着团结职工、维护职工利益、促进民主管理等多项工作。但是很多企业的工会仍然处在发福利、办活动的浅层次阶段，没有发挥出服务企业中心工作和职工实际需求的能力。怎样在党的组织框架内，使工会工作实现高质量，是既具有理论意义又有操作价值的一个问题。

1 国有企业工会工作现实基础及主要不足

经过多年的建设，国企工会已经形成了覆盖面广、干部配备和经费提留比较规范的组织网络。部分企业存在劳

动竞赛、困难帮扶方面的经验。但是对照高质量发展要求的深层次短板仍然存在。第一，职能福利化偏移。许多工会被当作福利发放、活动承办的部门，职工遇到薪酬、休息休假等实质性的争议时，一般会绕过工会去寻求外部途径，主责主业被架空。第二，民主管理流于形式。职代会提案大多集中在食堂、通勤等后勤方面，有关经营决策及薪酬改革的提案较少，已经提交的落实情况也较慢。厂务公开避嫌绩效考核、岗位竞聘等重要事项，知情权只是表面的。第三，维权手段落后。集体协商常常使用固定的文本，工时定额、劳动保护等主要问题没有进行实质性的谈判；法律援助资源集中在总部，一线场站和项目部的职工

不能及时得到；劳动保护监督偏软，对于粉尘、噪声等慢性危害因素的干预不够。第四，组织形态固化。基层兼职工会干部精力有限，联系派遣制用工、青年技工的渠道狭窄，会议动员模式吸引力持续下降。这些问题是由于党建对工会工作引领在具体业务环节上存在虚化，需要通过制度化的渠道把引领力传导下去而产生的。

2 坚持党建带工建，把牢正确政治方向

党建带工建要变成刚性的制度，使工会在党组织规定的范围内发挥功能。

2.1 健全党对工会工作的领导制度

重点落实四个刚性要求。一是建立党委定期研究工会工作制度，每年两次以上专门听取工会工作报告，并对涉及权益保障、干部配备等内容进行研究，作出决策。二是实行交叉任职和列席制度，工会主席要进入同级党委班子，没有进入的要列席相关会议，保证源头参与。三是把工建指标列入党建工作责任制考核，权重不低于 5%，直接对职代会运行质量、集体协商签约率、劳动保护监督记录等硬性指标进行考核，杜绝用材料代替效果。四是由党组织牵头，对工会的各项任务进行规划，按照季度计划将思想引领、维权、民主管理等任务分解到各个季度，并且确定责任人和验收标准，逐项销号。以清单化管理、考核挂钩的方式将工建由软约束变为硬责任。

2.2 加强职工思想政治引领、舆论引导

思想引领不能只是宏大的灌输，应该融入到工作场景和生活片段当中。依托党支部的“三会一课”和班前会，把十分钟微课堂融入进去，由党员劳模、技师以自身经历讲述技能成才和职业道德，不讲空道理。企业工会可以成立工人讲师团，成员全部来自于一线车间的党员先锋，巡回分享操作创新、安全案例，用身边事影响身边人。就近几年的舆情环境而言，工会应当同宣传部门一起创建起信息监测和回应机制。在各个分工会设置舆情信息员，对劳动关系苗头性问题两小时内上报到支部书记、工会主席处，及时进行事实澄清、情绪安抚^[1]。青年职工较多的网络社群里，工会要积极介入，用平等对话的方式向青年职工解释薪酬福利政策，驳斥谣言。以钢铁公司工会官方抖音号为例，“周一问答”直播由人力资源、工会人员回答职工的抱怨，一方面解决了很多潜在的矛盾，另一方面提高了组织粘性。以上做法坚持了党组织把关、工会操作的原则，做到引领而不越位、引导而不说教。

3 坚持以主责主业为本，提高维权服务工作实效

使工会回归到其基本的维权和服务职能，就必须将抽象的制度转化为可以检验的具体行为，在民主管理、集体协商、帮扶救助和劳动保护这四个领域展开工作。

3.1 加强民主管理、厂务公开

表 1 国有企业厂务公开事项清单示例

公开类别	公开内容	公开形式	责任部门	公开时限
(一) 重大决策类	1.工程项目经济承包方案及执行情况	职代会	办公室	每年定期
	2.年度生产经营目标及完成情况	职代会	办公室	每年定期
	3.中层领导人员及重要岗位人员调整、选聘情况	厂务公开栏	办公室	即时公开
(二) 生产经营重大事项类	4.项目责任成本落实与经济活动分析情况	经济活动分析会	财务部、工经部	月度/季度/年度
	5.分包企业选用情况、农民工使用管理情况	厂务公开栏	工经部	月度定期
	6.权限范围内的物资采购情况	厂务公开栏	物机部	月度定期
	7.设备购置、租赁与使用情况	厂务公开栏	物机部	月度定期
	8.安全生产与质量管理情况	交班会	安质部	月度定期
	9.安全质量事故发生情况及处理结果	情况通报会	安质部	即时公开
	10.业务招待费使用情况	职代会	财务部	每年定期
	11.重大资金使用情况	党政联席会	财务部	即时公开
(三) 职工切身利益类	12.涉及职工利益的重要政策法规及文件制度	书面文件/职代会	办公室	长期
	13.职工劳动合同签订情况	书面文件/职代会	办公室	每年定期
	14.职工收入分配情况（含工资、奖金等）	厂务公开栏	办公室	月度定期
	15.职工福利发放与使用情况	职代会	办公室	月度定期
	16.晋职提薪、专业技术职称评聘情况	厂务公开栏	办公室	即时公开
	17.社会保险费与住房公积金、企业年金提取缴纳	厂务公开栏/职代会	财务部	月度定期
	18.职工奖惩情况	厂务公开栏	办公室	即时公开
	19.食堂账目、员工电话费标准及执行情况	厂务公开栏	办公室	每月定期
	20.劳动争议及处理结果	情况通报会	办公室	即时公开

实现民主管理实质化,首先要做好厂务公开的清单化、责任化工作。企业应当将需要公开的事项分为重大决策、经营生产、职工福利、廉洁从业等大类,对每一大类下设的具体内容、形式、时限、责任部门进行明确,并形成公开清单,严格按清单执行。根据表 1 可知,清单对企业的规划、日常采购等各方面的公开事项做出了规定,使职工可以依照图示行使自己的知情权。

在此基础上推行职工代表巡视制度。每季度从财务、安全、工程等各方面选派职工代表组成巡视组,深入到车间、项目现场,对安全生产、劳动防护、伙食质量等进行检查,写出巡视报告在下次职代会上公布整改情况。巡视不得事先通知,代表可以直接调阅有关的原始记录。职工代表履职培训每年必须脱产进行,内容主要是案卷审查、财务简表阅读和建议撰写技巧,使职工代表从“鼓掌委员”变成问题发现者。

3.2 做实集体协商和法律援助

集体协商不能停留在签订一份原则性的合同上,应该向技术工人薪酬、劳动定额等深入探讨。推进企业开展“能级工资”专项协商,把技能等级、创新成果、技能竞赛荣誉等要素同岗位工资单元相联系,协商之后写入集体合同。协商之前,工会要组织生产、财务等专业人员测算出企业可以承受的空间,并且形成数据充足的要约方案。法律援助要打破坐等上门的模式。在集团工会层面建立法律援助中心,在各个二级公司或者偏远的矿山、路桥项目部设立分站或者联络点。聘任专兼职法律顾问,服务内容包括劳动合同纠纷、工伤认定、社会保险缴纳争议等。每年至少开展一次法律体检,对全系统劳动合同签订、加班工资支付情况展开检查,发现的问题出具法律意见书并限期整改。对有诉讼需求的困难职工,工会可以垫付部分诉讼费用,全程关注案件。该机制经过两年在一家大型建筑施工企业中的试点,共计调处劳动争议 36 件,有 32 件在仲裁前达成调解。

3.3 提升帮扶救助精准化水平

传统的帮扶方式大多依靠印象和申请,精准度不高。必须建立困难职工动态电子档案,定期与民政部门的低收入群体数据进行比对,把因大病、意外、子女教育等原因陷入困境的职工及时纳入进来。实行“一户一策”帮扶,根据不同的致困原因,分别给予医疗互助金、子女助学贷款贴息、配偶就业技能培训指导等综合性的帮扶,而不能只发放一次性慰问金。

医疗互助保障可以设立内部互助基金,内部互助基金的资金来源为企业拨款、工会经费补助、职工自愿缴纳。

职工住院医保报销后自付部分,可以按照比例在基金中再次报销。职业病和重疾设置赔付绿色通道^[2]。同时对井下、高海拔、高毒害车间等艰苦岗位实行定期的专项送健康服务,配备急救药箱、心理疏导室。这些做法已经在全国一些国有煤炭、化工企业中得到常态化的运行。

3.4 加强劳动保护监督和职业病防治

把工会劳动保护监督纳入企业安全生产管理体系当中,成立以工会副主席为组长的劳动保护监督检查委员会。在各个班组设立工会小组劳动保护检查员,每天上岗前对劳保用品穿戴、作业环境安全进行检查,发现粉尘浓度异常、通风不良等现象时有权要求班组停止作业并立即报告。推行安全隐患随手拍活动,职工用工会开发的微信小程序上传隐患照片,系统自动派单到安全部门,整改结果需要上传者确认关闭。

工会对职业病防治的督促,就是要求企业每年制订防治计划和实施方案,定期进行危害因素检测并公示结果。建立完整的职工职业健康监护档案,督促接触职业病危害人员做好岗前、在岗、离岗的体检工作。对体检指标异常的职工进行工会协调调换工作岗位,实施康复疗养。这些操作细则可以写进年度劳动保护监督报告,报经党委会审批。

4 加大改革创新力度,激发工会组织动力活力

体系优化、技术赋能、队伍建设和经费监管是释放工会组织活力的四个引擎,必须同时推进。

4.1 建立健全工会组织体系,扩大覆盖面

对混合所有制改革之后新设企业、新建项目、外协队伍等,打破单一建会模式,采用联合工会、项目工会、区域工会联合会等形式将零散职工纳入工会组织体系中。对于企业重组、剥离办社会职能等变动时期同步调整工会组织设置,防止会员流失。按照“会、站、家”一体化的思路整合基层资源,一个阵地挂工会分会、职工服务站、职工之家三个牌子,兼有办事、服务、活动功能。实行工会会员实名制数据库管理,掌握会员的流动情况、岗位、技能构成^[3]。数据库要同人事系统相联,自动给困难职工、劳模工匠、女职工等分类打上标签,从而给精准服务赋予底层支撑。

4.2 建设智慧工会服务平台

智慧平台不是简单的手机应用开发,而是要对业务流程进行重组。平台要整合入会转岗、福利申请、活动报名、在线咨询、积分商城等高频业务,使职工可以“一掌通办”。平台后台要将职工的点击、申领、投诉等行为数据沉淀下来,经由分析找出哪些地方的加班申诉集中、哪些福利使用率低,从而促使工会依照此来改进服务供给。当平台监

测到某车间连续三个月内出现多次劳保用品领取异常的时候,系统就会自动向工会劳动保护部门发出预警,提醒存在防护用品截留或者质量不合格的情况。线上职工提案系统可以全流程公开提交、审议、交办、满意度评价,倒逼职能部门提高办理质量。西部一家大型有色金属企业在智慧平台上线之后,职工普惠服务覆盖时间由原来平均的 15 天缩短为现在的 2 天,文体活动的参与率提高了接近 30%。

4.3 锻造专业高效干部队伍

改变工会干部“安置性岗位”的印象,必须从选拔、培训、考核这三个关口入手。拓宽选人渠道,除选举产生的工会主席外,专职干事可以采取公开遴选、竞争上岗的方式,从一线优秀班组长和技术骨干中择优录用。实行“专兼挂”制,对年轻后备干部实行有计划地轮岗交流,在工会机关挂职锻炼一年以上。实行工会干部履职百分制考核,考核指标应包括所在企业劳动合同签订率、群体性事件发生率、职工满意度测评等结果类数据,考核结果与评优评先、岗位调整直接挂钩。分级分类开展培训,新任工会主席必须在到任三个月内参加任职资格培训,其他干部每年参加业务轮训,重点提升劳动法律法规、财务审计、协商谈判等实务能力。

4.4 规范经费审计和资产监管

工会经费收缴要推进税务代收全覆盖,保证应收尽收。规范经费支出结构,严格控制行政性开支,把更多的经费用在维权服务、技能培训、困难帮扶上,逐年提高服务职工的直接支出比例。健全经费审查委员会独立工作制度,经审会主任应列席有关经费、资产管理的会议^[4]。对工会年度经费收支审计、重大项目专项审计、工会主席届中审

计、离任审计等实行全覆盖。审计结果在工会全委会、职代会进行通报,对于问题严重的单位下发整改督办函并抄送给同级党委。工会所属的俱乐部、体育场馆、职工旅行社等资产要纳入集团资产监管平台,不得出现无偿占用、低价出租或者私自转租的行为,保证资产保值增值和公益属性。

5 结束语

国有企业工会高质量发展不是提出多少新概念,而是要在党的领导下,把民主管理、集体协商、帮扶救助这些传统业务做好、做细、做深。文章所呈现出来的路径,不论是厂务公开清单表、职工代表巡视制、能级工资协商,还是智慧工会的预警功能,都是用机制代替人情、用数据代替印象。只有把党的领导制度化为具体的任务清单和考核标准,使工会工作真正回到对劳动者权益的关心上来,工会才能在企业治理中占据不可替代的地位,也才能在企业 and 职工的双向奔赴中实现自身的价值。

[参考文献]

- [1]胡超.党建引领下国有企业思想政治工作与高质量发展融合路径探究[J].东方企业文化,2025(5):129-132.
- [2]蔡瑞芳.党建引领视域下国有企业思政工作高质量发展路径研究[J].现代企业文化,2026(5):65-67.
- [3]李亚澄.以党建引领国有企业工会工作高质量开展[J].现代企业文化,2025(7):97-99.
- [4]崔恒鑫.党建引领国有企业工会工作的探索实践[J].上海企业,2025(11):39-41.

作者简介:王伟(1990—),男,河南息县人,助理政工师,信阳师范学院汉语言文学专业毕业,现就职于中铁隧道局集团有限公司,从事党群服务工作。