

以政治工作好传统锻造工会工作好作风

陈进元

工会组织是党联系职工群众的桥梁纽带，工会作风直接关乎党的执政根基。在深入贯彻中央八项规定精神学习教育中，我们深刻认识到：群众路线、实事求是，是艰苦奋斗这些政治工作“传家宝”，正是破解工会系统脱离群众、形式主义、担当不足等顽疾的对症良方。唯有让传家宝焕发时代光芒，才能锻造出与新时代职工需求相匹配的硬核作风。

破“佛系躺平”之弊，以“群众路线”传家宝厚植初心。群众路线是党的生命线和根本工作路线。“卷起铺盖住工棚，蹲在车间问需求”曾是老一辈工会干部的鲜明印记。现在有些同志却滋生出“佛系”“躺平”的消极心态，把服务职工异化为完成指标，调研“打卡式”走车间，诉求“转办式”甩包袱；资源过度向少数样板单位倾斜，普通企业职工多年盼不来一次技能培训；遇到劳资纠纷，光说要顾全大局，实际问题拖着不解决。这些问题的本质，是服务对象模糊、服务方式错位，根源在于身离群众远了，心贴群众不够。传承群众路线传统，要求工会干部必须“身入”更“心至”。要迈开双腿沉下去，坚决走出办公室、会议室，深入车间、工地、快递站点等一线，在机器轰鸣中和职工并肩交流，面对面倾听诉求。要立场鲜明维护好权，摒弃维稳思维定式，在欠薪追讨、社保保障等核心权益问题上敢于运用法律武器为职工撑腰。

戒“虚功浮影”之习，以“实事求是”硬标尺

锤炼担当。实事求是党的思想路线的核心。当年抗美援朝，工会干部在战壕里用罐头盒记下战土需求，现在有些工作却走了样：送温暖变成填表格，困难户名单几年不变，慰问金发完拍张照就算完事；和企业谈集体合同，条款抄来抄去，最关键的超时加班费、工伤赔偿却不敢较真。这些现象重包装轻维护、重形式轻内容、重汇报轻落实，根源在于工作出发点偏离了职工真实需求，扭曲了政绩观。坚持实事求是传统，要求工会工作必须唯实不唯上。要精准识别真需求，建立帮扶对象动态核查机制，透过报表让沉默的困难者浮出水面。集体协商要聚焦工资增长、加班补偿等痛点让合同条款能落地。要将资源投向最实处，经费优先保障职工高频服务需求，帮扶弱势群体、维护基本设施，挤掉面子工程泡沫。考核评价上要大幅减少形式化指标，增加职工满意度权重，防止在数智化旗号下的资源浪费。

止“宗旨偏移”之滑，以“艰苦奋斗”好作风彰显本色。艰苦奋斗是党的政治本色和优良传统。大庆会战时期，工会干部顶着零下30摄氏度的严寒给钻井队送热水。现在有些同志却怕碰矛盾：职工反映食堂饭菜差，转给后勤科就不过问；企业违规裁员，只说建议协商解决；面对机器人换岗的新趋势，更拿不出应对方案。这些行为折射出责任意识弱化、斗争精神消退和事不避难勇气的缺失。扭转这种局面，弘扬艰

苦奋斗传统，要求工会干部必须知重负重、担当作为。要压实责任钉钉子，建立诉求办理全链条跟踪督办机制，对重大事项领导包案，限期销号，杜绝一转了之。要敢于斗争硬碰硬，锻造专业化监督队伍，对违法裁员、强制加班等问题开展常态化检查。要前瞻谋划破难题，联合各方开发转型培训包，构建未来技能预警体系，主动协调资源破解新业态维权等政策瓶颈，切实扛起护航之责。

当工会经费精准用在职工心坎上，当资源真正流向职工急需处，当干部的心思从造亮点回归到解难题……这些变化生动彰显了群众路线、实事求是、艰苦奋斗这些政治工作好传统在新时代工会作风建设中焕发出的强大生命力。让我们牢记习近平总书记“哪里职工合法权益受到侵害，哪里工会就要站出来说话”的殷切嘱托，以传家宝淬炼硬作风，用真感情传递正能量，使新时代工会组织成为职工群众风雨来袭时最坚实的港湾！



■热点聚焦

用人单位与工会应保持相对独立——以劳动者违反公司规章制度调查程序为例

于长彬

笔者最近看到一例涉及用人单位与其工会关于经济补偿金纠纷的终审判决(重庆市第三中级人民法院(2023)渝03民终901号民事判决书)。具体案例是说2010年5月4日,傅某人职某水泥公司担任石灰石堆场取料巡检工。2022年3月21日,傅某因工资问题与公司分厂副厂长易某发生口角,经民警调解后平息。同年5月13日,双方在工作时间内再次发生纠纷并产生肢体冲突。次日,公司发出《关于解除与傅某劳动合同通知函》,提请工会提出意见。值得注意的是,公司行政部门负责人邱某、总经理助理乐某参与了该文件的拟定及审批程序。5月16日,公司工会委员会函复同意解除劳动合同,而工会副主席邱某、工会主席乐某又批准了该答复函。6月13日,公司以傅某严重违反规章制度为由,正式解除与其的劳动合同。傅某不服该决定,申请劳动仲裁,请求公司支付违法解除劳动合同赔偿金等费用。仲裁委裁决公司支付违法解除劳动合同关系赔偿金129225元,驳回其他仲裁请求。傅某不服仲裁裁决,诉至法院。一审法院经审理认为,公司单方解除劳动合同的程序缺乏正当性,应支付傅某经济补偿金。公司不服一审判决提起上诉,二审法院维持原判。

二审法院为什么会维持原判?关键在工会审查程序的合法性与合理性上。审理焦点在于某水泥公司工会委员会审查用人单位对劳动者傅某的违反公司规章制度处罚决定是否合法合理。法院在裁判过程中,着重审查了用人单位对劳动者严重违反规章制度的举证责任以及工会审查程序的正当性。从举证责任来看,用人单位需证明劳动者严重违反规章制度的事实及解除劳动合同程序的合法性。在本案中,公司以傅某殴打易某严重违反规章制度为由解除劳动合同,但法院认为,傅某与易某发生肢体冲突,无法排除傅某出于防卫的可能性,且公司管理存在过失,明知双方存在矛盾仍让易某越级管理傅某,最终导致冲突发生。因此,傅某的行为尚未达到严重违反公司规章制度的程度。在工会审查程序方面,法院指出,公司行政部门负责人邱某、总经理助理乐某既以行政管理身份参与调查并拟定解除劳动合同通知函,又以工会副主席、工会主席的身份批准该答复函,这种人员身份的混同导

致工会审查程序缺乏正当性。根据我国《劳动合同法》第四十三条的规定,用人单位单方解除劳动合同,应当事先将理由通知工会,工会有权要求用人单位纠正违法行为。而本案中工会职能的弱化,使得劳动者合法权益未能得到有效保障。

根据《劳动合同法》第三十九条的规定,劳动者严重违反用人单位规章制度的,用人单位有权解除劳动合同。然而,现行法律并未明确“严重”程度的认定标准。司法实践中,一般从行为缘由、行为后果、用人单位管理过失等因素综合考量。例如,劳动者违反操作规程损坏生产设备造成经济损失、不服从用人单位正常工作调动、无理取闹打架斗殴、散布不实言论损害企业声誉等行为,给用人单位的正常生产经营秩序和管理秩序带来严重损害,且过失达到劳动关系难以继续维持的程度,可认定为“严重”违反规章制度。但在本案中,傅某的行为是在公司管理存在过失、双方均有过错的情况下发生的,尚未达到严重违反公司规章制度的程度。

这种在劳动关系领域,用人单位单方解除劳动合同的行为直接关乎劳动者的切身利益,而工会作为职工利益的代表,其监督职能的履行对于保障劳动者合法权益至关重要。然而,实践中部分用人单位与其工会委员会在劳动者违反公司规章制度调查程序中的独立性缺失问题,常常因为“穿一条裤子”“当局眼瞎”,不能正常履职引发了诸多劳动争议和社会上对于工会组织的负面评价。因此,用人单位与其工会委员会在相关调查程序中应当保持相对独立性是非常必要的。

首先,《工会基层组织选举工作条例》第十一条明确规定,单位行政主要负责人、法定代表人、合伙人以及他们的近亲属不得作为本单位工会委员会委员、常务委员会委员和主席、副主席候选人。这一规定旨在保障工会委员会人员组成的独立性,避免用人单位管理人员在工会中兼任要职,从而影响工会独立行使监督权力。在本案中,邱某、乐某分别担任公司行政管理部门负责人、总经理助理,同时又兼任工会副主席、工会主席,这种身份的混同严重违反了上述规定,导致工会在审查公司解除劳动合同决定时无无法保持独立立场,弱化了工会维护职工合

法权益的基本职责。

其次,工会作为职工利益的代表,其意思表示应独立于用人单位。在劳动者违反公司规章制度调查程序中,工会应基于客观事实和职工利益,对用人单位的处罚决定进行独立审查,并提出公正的意见。然而,当工会与用人单位在人员组成上存在混同时,工会的意思表示很容易受到用人单位的影响,导致审查程序流于形式。在本案中,邱某、乐某以行政管理身份参与调查并拟定解除劳动合同通知函,又以工会身份批准该答复函,使工会的审查意见实际上成为了用人单位内部决策的延续,无法真正代表职工利益,也违背了法律赋予工会的知情权和纠错权。

最后,司法裁判具有价值示范引领作用,若对独立性缺损的工会审查行为不作否定性评价,将导致用人单位管理者利用这一程序限制和损害劳动者合法权益,不利于构建和谐稳定的劳动关系。在本案中,法院依据《劳动合同法》第四十三条工会审查程序之规定,确认独立性缺损的工会所作出的审查行为不具有法律效力,判决用人单位支付劳动者违法解除劳动合同赔偿金。这一判决体现了法治精神,强调了工会在劳动法律监督中的独立性和公正性,为类似案件的审理提供了重要参考。

因此,用人单位与其工会委员会在劳动者违反公司规章制度调查程序中保持相对独立,是保障劳动者合法权益、构建和谐劳动关系的必然要求。在基层实践中,应严格按照《工会基层组织选举工作条例》的规定,选举产生独立的工会委员会,确保工会委员、经审委和女工委人员、主席、副主席的候选人符合法定条件,避免用人单位的主要管理人员在工会中兼任要职。同时,要加强工会干部的培训,提高其法律素养和业务能力,使其能够独立、公正地履行监督职责。定期对一些用人单位遵守劳动法律法规的情况进行检查,及时发现和纠正违法行为。若发现用人单位的处罚决定存在违法行为,应大胆履行工会有权要求用人单位纠正,并向相关部门举报的相应职责。只有通过加强工会组织建设、完善工会监督机制、强化法律责任追究等措施,才能确保工会能够独立、公正地履行监督职责,对于维护劳动法律法规的尊严、促进社会公平正义才有意义。

■工作探索

筑牢思想根基

赋能企业远航

宿迁市公安局组宣处 王力

念,在知行合一中增强担当本领,切实把学习成果转化为破解发展难题的“金钥匙”。

推动学用结合贵在精准施教。针对部分单位存在的理论学习“空对空”现象,必须坚持问题导向、实践导向。要建立“理论+实践”双轮驱动机制,将党的创新理论与企业战略规划、生产经营、改革创新深度融合。思政工作者要当好“理论翻译官”,善于将宏观政策转化为具体案例,把抽象理论具象为实践指南。通过设置“订单式”学习清单,引导职工带着问题学、联系实际悟,真正学以致用、用以促学。

创新教育方式成在分类施策。要构建“精准滴灌”教学模式,根据职工年龄结构、知识层次、岗位特点,分层分类实施小班化精准教学。建立“红色教育+专业培训”双轨机制,既通过革命传统教育基地现场教学强化党性修养,又依托“工匠讲堂”“创新工作室”等平台提升专业技能。运用“线上+线下”融合载体,开发微党课、知识竞赛、案例研讨等互动式学习场景,切实增强理论教育的吸引力感染力。

二、强化价值引领:激活改革发展的“动力源”

新时代思想政治工作必须聚焦凝心聚力这个根本任务。要着力构建企业与职工命运

共同体,通过强化价值引领、文化浸润、典型示范,把思想政治工作优势转化为企业发展优势。

构建价值认同体系是基础工程。要深入开展“企业主人翁”主题教育,建立全员参与的“价值观大讨论”机制,通过算好企业发展“效益账”、职工收入“增长账”、个人成长“进步账”,让职工切身感受“企业发展我受益、企业兴旺我光荣”的共生关系。注重将社会主义核心价值观与企业精神有机融合,提炼既有时代特征又具企业特色的文化理念,使职工在思想上同心、目标上同向、行动上同步。

创新考核激励机制是关键抓手。要构建科学完备的“正向激励+反向约束”考核体系,将思想政治工作纳入全员绩效考核指标。坚持“从群众中来、到群众中去”的工作方法,通过民主恳谈会、职工代表提案等方式,确保考核办法体现民意、顺应民心。严格实行“典型选树公示制”“先进事迹核查制”,建立“能者上、优者奖、庸者下”的鲜明导向,让实干者得实惠、吃苦者不吃亏。

深化文化浸润工程是重要载体。要打造“看得见的文化”,将企业精神具象化为文化长廊、模范墙、荣誉榜等可视化载体。构建“可参与的文化”,通过设立创新创效奖励基金、搭建

■深度思考

促进江苏民营企业科技创新与产业创新深度融合的思考

陈杰 邵玮

江苏民营经济作为全省经济发展的中流砥柱,始终紧跟党的指引,积极响应国家战略,在科技创新与产业创新的道路上稳步前行,展现出强大的活力与韧性。2024年,全省高新技术企业数量超过5.7万家,在电子信息、装备制造、生物医药等重点领域,成功培育出一批在国内乃至国际市场上具备较强竞争力的企业群体,成为推动江苏经济高质量发展的核心力量。

推动江苏民营企业科技创新与产业创新的深度融合,是江苏民营企业突破发展瓶颈、实现高质量发展的必由之路,也是江苏构建现代化经济体系、提升综合竞争力的关键举措。

一、江苏民营企业科技创新与产业创新存在的问题

(一)头部企业稀缺,创新动能不足

头部科技企业在区域创新体系中不仅能够吸引大量的科技人才、风险投资等创新要素,还能对产业链、创新链起到强大的主导和整合作用。然而,江苏在头部科技企业培育方面存在明显短板。以南京为例,2024年营收50亿元以上的科技企业仅有省电力设计院一家,且不足百位。头部企业的匮乏带来了一系列不利影响。一是对产业链、创新链的主导和整合能力薄弱。在产业链关键环节上,对外依存度较高,“链短效低”的问题突出,严重影响了产业的整体竞争力和抗风险能力;二是人才流失严重,创新要素难以集聚。尽管江苏每年培养出大量的科技人才,但由于缺乏足够的高端岗位,许多高端人才面临“无处安放”的困境,造成了以人才为主的创新要素流失。

(二)产学研协同不畅,成果转化偏低

江苏拥有众多知名高校和科研院所,在产学研融合方面具备良好的基础。但从实际效果来看,产学研合作仍存在诸多阻碍。一是科技成果转化率低。据江苏省科技厅数据,江苏科技成果转化率不足30%,远低于发达国家50%至70%的水平。二是高校科技创新与市场需求脱节。尽管江苏高校承担了全省70%以上的基础研究,但大量科技成果沉淀在实验室,难以转化为产业成果,呈现“强学术,弱产业”的现象。三是沟通不畅导致“就业难”与“人才荒”的结构性矛盾。根据对民营企业的走访调研,58.6%的企业表示难以招到专业对口的技术人才,薪酬较难满足人才要求的占34.8%,出现“人才荒”。与此同时,2024年江苏省普通高校毕业生总量达73万人,其中工科应届毕业生超20万,不少高校毕业生存在“就业难”问题。

(三)“内卷式”竞争凸显,转型道路维艰

江苏民营企业还面临着“内卷式”竞争严重、传统产业转型困难等问题。以南京为例,传统产业如钢铁、化工、地产等仍在经济结构中占据较大比重,民营企业凭借“重””然而,传统制造业数字化渗透率不足40%。与此同时,传统制造业还陷入同质化产能扩张与低价竞争的恶性循环,企业创新动能受价格战持续侵蚀,产业链长期困守低附加值环节,不仅造成资源重复投入与要素配置效率衰减,更导致市场长期处于低水平均衡状态,削弱内生增长潜力。

二、促进江苏民营企业科技创新与产业创新深度融合的政策建议

(一)培育头部企业,强化创新集聚

一是外引内育强主体。充分依托江苏创新主体规模优势,积极争取Deep-

Seek、豆包等具有影响力的企业在江苏布局“人工智能+科技研发”类创新项目。鼓励这些企业探索大模型在新药研发、基因研究、新材料研制等前沿领域的应用,支持其打造一批分学科专业化的数据库和智能体,形成技术高地。

二是拓宽度促协同。优化产业链生态,提升协同创新能力。拓展产业链宽度,构建多维度融合生态。建立“中小企业创新需求库”,全面掌握中小企业的创新需求,鼓励科技服务机构包干县域产业集群,为中小企业提供“AI设计+柔性制造”一体化解决方案,激活中小企业创新的长尾效应。

三是延深度强链条。鼓励民营企业积极参与国家重大专项,对参与企业给予相应的配套资金支持,并配套实施地方“首台(套)”保险补贴政策,降低企业创新风险。围绕集成电路、智能制造、生物医药等优势产业,组建“产业链创新联盟”,推动产业链上下游企业加强合作,实现资源共享、优势互补。

(二)畅通产学研融合,提高成果转化效率

一是建立高校对接机制。试点设立“技术转移专员”岗位,选拔一批既懂技术又懂市场的专业人士,专职负责对接高校实验室与民营企业,促进技术供需双方的有效沟通与合作。

二是改革高校考核体系。在省属高校试点“代表作多元化”评价机制,将技术合同金额、孵化企业数量等能够体现科技成果产业化水平的指标纳入考核范围,引导高校更加注重科技成果的实际应用价值。

三是推动校企合作“2+2”学生培养模式。鼓励高校与民营企业联合制定人才培养方案,前2年由高校侧重基础知识教学,后2年企业深度参与实践教学。学生通过参与企业实际研发项目、技术攻关等环节,强化理论与实践的结合。

(三)破解“内卷式”竞争,推动产业转型升级

一是强化创新驱动,提升全要素生产率。聚焦技术创新领域,拓展管理创新机制,领航行业发展。在汽车、锂电池、光伏等“内卷式”竞争突出的领域,设立产业创新专项基金,重点支持企业开展核心技术攻关、工艺流程优化和数字化转型,推动产品附加值从组装环节向研发设计、核心零部件生产等高端环节延伸,以技术创新打破低水平重复建设的困局。

二是优化产业布局与结构,推动从同质化集聚向产业链聚合转型。建立全省产业协同发展机制,根据各地资源禀赋和产业基础,明确差异化发展定位,避免同类产业在各地的盲目扩张和资源内耗。通过组建跨区域“产业链创新联盟”,推动上下游企业分工协作,形成“研发在高校、孵化在园区、生产在县城”的链式布局,实现产业优势互补和高效协同。

三是发挥比较优势,拓展海外市场。充分发挥江苏高端制造业和高校资源优势,将江苏定位成“一带一路”技术转化枢纽。通过设立开办补贴等方式,支持有能力民营企业在海外建设研发机构和离岸孵化创新基地,助力江苏民营企业的技术和产品走向国际市场,拓宽发展空间。

智库专家:

陈杰 江苏省新时代民营经济研究院研究员;南京财经大学经济学院副教授,院长助理

邵玮 江苏省习近平新时代中国特色社会主义思想研究中心生态环境厅基地特约研究员;南京财经大学经济学院讲师

职工技能比武擂台,让每个岗位都成为价值创造的舞台。培育“有温度的文化”,建立职工思想动态“晴雨表”制度,通过“职工说事日”“领导接待周”等渠道,及时化解思想疙瘩,营造和谐奋进氛围。

三、强化创新引领:打造与时俱进的“新引擎”

面对新时代职工思想多元、诉求多样的特点,必须创新方法手段,推动思想政治工作守正创新、提质增效。

构建精准服务体系。要建立“网格化”思想工作责任区,采取“一对一”结对、“面对面”恳谈等方式,绘制职工思想“三维画像”(工作状态、家庭情况、发展诉求)。对思想波动职工实行“三必访”制度(重大变故必访、岗位调整必访、考核落后必访),通过建立心理疏导室、开设EAP服务热线等举措,将思想引导与心理关怀有机结合。

激活人才成长通道。要构建“传帮带”培养体系,实施“双师带徒”制度(思想导师+技能导师),为青年职工定制个性化成长路线图。建立“创新合伙人”机制,鼓励技术骨干领衔攻关团队,通过设立“揭榜挂帅”项目、举办“五小创新”竞赛,让创新智慧充分涌流。完善“能上能下”用人机制,破除论资排辈观念,为优秀人才搭建干事创业平台。

拓展银发资源效能。要建立退休职工“智库名录”,通过返聘顾问、组建智囊团等方式,发挥其经验优势。创新“银青结对”模式,组织老同志担任新员工“成长导师”、问题职工“心

灵导师”、技术骨干“专业导师”,实现经验传承与精神赓续的良性互动。搭建“老有所为”平台,邀请退休职工参与厂史编撰、文化宣讲、质量监督等工作,持续贡献智慧力量。

创新文化育人载体。要打造“红色文化月”品牌活动,通过沉浸式主题党日、情景式微党课、体验式红色研学,增强教育的感染力。构建“互联网+思政”矩阵,运用短视频、H5等新媒体手段,制作“身边榜样”“车间故事”等系列融媒体产品。搭建职工才艺展示平台,通过举办“工匠文化节”“家庭开放日”等活动,让职工在参与中增进认同、凝聚共识。

完善关爱帮扶机制。要构建“物质帮扶+精神激励”双轨机制,建立困难职工动态档案,实施“阳光助学”“医疗互助”等精准帮扶项目。开展“心理扶贫”模式,通过设立心理疏导室、创新幸福力培训等举措,帮助职工增强心理韧性。建立“荣誉疗养”制度,组织先进典型参加疗养休养,营造崇尚先进、争当模范的良好氛围。

实践证明,高质量的思想政治工作是企业行稳致远的“压舱石”。站在新的历史方位,必须始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,持续创新工作方法,推动思想政治工作与企业改革发展同频共振,为打造世界一流企业提供坚强思想保障和强大精神动力。要始终保持“永远在路上”的奋进姿态,在守正创新中提升思想政治工作的时代性、实效性,让党的政治优势真正转化为企业发展优势,在新时代新征程上谱写高质量发展新篇章。