



工会知识

聚焦厂务公开 赋能民主管理

——《厂务公开工作指引》要点解读

在构建和谐劳动关系、推动企事业单位高质量发展的进程中,厂务公开既是职工民主参与的重要渠道,也是实现劳资共赢的制度保障。全国厂务公开协调小组办公室制定出台的《厂务公开工作指引》,为新时代厂务公开工作提供了清晰、规范的“路线图”。本期《工会知识》以问答形式,系统梳理了《指引》核心内容,助力工会干部与职工准确把握政策要点,共同推动民主管理制度落地见效。

一、问:什么是厂务公开?

答:厂务公开是指企事业单位将本单位改革发展重大决策、生产经营管理重大事项和涉及职工劳动经济权益的重要事项等,通过职工代表大会(职工大会)和其他适当形式,向广大职工公布,告知,为职工参与决策、管理和监督创造前提条件。在教育、科技、文化、卫生、体育等领域的事业单位,校(院、所、馆、团)务公开。

二、问:厂务公开应遵循哪些原则?

答:企事业单位应依法依规实行厂务公开,遵循全面及时真实、有利于职工权益维护和企事业单位发展原则,遵守有关保密规定。

三、问:厂务公开由谁负责组织实施?

答:企事业单位是实行厂公开的主体,应建立厂务公开领导机构或确定专人负责,制定厂务公开实施办法或其他规范性文件,审定需要公开的事项。厂务公开领导机

构一般由党组织、经营管理层、工会负责人组成。厂务公开日常工作一般由工会负责。

四、问:企事业单位一般应向职工公开哪些事项?

- 答:(一)章程;
(二)发展方向和生产经营管理基本情况;
(三)有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、培训、劳动纪律、劳动定额管理等直接涉及职工切身利益的规章制度;
(四)用工、劳动合同和集体合同、集体协议签订及履行情况;
(五)劳动安全卫生标准、事故隐患排查治理情况、安全事故发生情况及处理结果,劳动争议及处理结果;
(六)奖惩职工、单方解除劳动合同的情况,裁员的方案及结果,评选劳动模范和优秀职工的条件、程序、名额、结果;
(七)社会保险、企业年金等的缴费情况;
(八)职工的教育经费提取及使用、培训计划及执行情况;
(九)职工代表大会决议执行情况;
(十)其他民主管理有关工作情况;
(十一)依照有关规定应公开的其他事项。

五、问:国有企业和集体企业及其控股企

业、事业单位除指引第五条规定的相关事项外,还应公开哪些事项?

- 答:(一)投资和生产经营管理重大决策情况,大额资金使用、大额资产处置情况,工程建设项目招投标、大宗物资采购供应、承租租赁合同履行情况,内部经济责任制落实情况,企业重大资产权属变化等;
(二)企业合并、分立、改制、解散、破产过程中的职工裁减、分流和安置方案,事业单位进行改革的目标、进展和人事、收入分配、社会保障等制度草案;
(三)薪酬分配、福利待遇情况,专业技术职称评聘情况;
(四)中层领导、重要岗位的人员选聘和任用有关情况,领导人员职务消费和执行廉洁规定情况,商务招待经费预决算等。
- 六、问:厂务公开有哪些主要方式?
- 答:通过职工代表大会(职工大会)进行公开是厂公开的基本方式。其他方式包括:在企事业单位公开栏或内部信息网络、广播、电视、刊物等载体发布,制发文件、召开会议、编发简报,职工董事、职工监事参加董事会、监事会,工会参加党组织和经营管理层办公会,召开党组织、经营管理层、工会联席会等。

鼓励利用数字化手段丰富拓展公开方式。

七、问:厂公开的时效性如何把握?

答:厂公开应注重时效性。长期稳定的事项长期公开,一定时期内相对稳定的常规事项定期公开,动态和阶段性事项根据进展情况及时公开,临时和应急事项随时公开。

八、问:厂公开一般程序包括哪些环节?

- 答:(一)提出厂务公开目录。厂务公开领导机构组织提出公开事项的内容、范围、方式、时间、时限等,由工会汇总整理形成年度厂务公开目录,充分征求职工意见。
(二)审核。按职责分工对厂务公开目录进行保密审查和风险评估。
(三)审批。厂务公开领导机构对厂务公开目录进行审批。
(四)实施。按照经批准的厂务公开目录,由公开事项的相关责任部门实施。
(五)反馈。公开事项的相关责任部门、工会收集整理职工意见建议,由工会汇总向厂务公开领导机构反馈。重要情况及时报告。
(六)处理。厂务公开领导机构及时研究反馈意见,责成相关责任部门做好解释、处理工作。
(七)归档。工会对厂务公开制度文件、厂务公开目录及实施情况等及时归档。临时新增公开事项,由厂务公开领导机构研究决定。

九、问:工会组织在厂务公开中承担什么监督职责?

答:企事业单位工会对未依法依规实行厂公开的督促改正,对情节严重的,向上级工会或有关单位反映,由上级工会通过工会劳动法律监督“一函两书”等方式进行督促,并会同有关单位作出处理。

来源:学习强国

什么是就业友好型发展方式?

教授答疑

问:党的二十届四中全会审议通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十五个五年规划的建议》提出,深入实施就业优先战略,健全就业促进机制,构建就业友好型发展方式。请问什么是就业友好型发展方式?

答:就业友好型发展方式是一种以高质量充分就业为优先目标,能产生积极就业带动作用,助力扩大就业容量与提升就业质量的发展模式。根据《中共中央、国务院关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》,就业友好型发展方式围绕高质量充分就业,从政策协同、产业布局、人才培养、权益保障等多个维度构建体系,核心要点包括以下几个方面:

一是强化就业优先的宏观政策协同。将高质量充分就业纳入国民经济和社会发展规划,推动财政、货币、产业等各类政策与就业政策联动发力。一方面健全就业影响评估机制,重大政策制定、重大项目确定前需同步评估岗位创造和失业风险,避免政策执行挤压就业空间;另一方面政府投资优先聚焦带动就业能力强的领域,比如通过基建项目、公益性岗位、以工代赈等模式,吸纳高校毕业生、失业人员等群体就业,摒弃单纯追求投资经济利益最大化的逻辑。

二是打造扩容提质的产业就业生态。产业是就业的重要载体,通过产业优化创造更多优质就业岗位。首先培育多元产业就业增长点,既改造提升传统产业稳岗,又培育壮大新兴产业、布局未来产业,同时加快生产性和生活性服务业发展,还拓展数字经济、绿色产业、银发经济等新领域的就业空间;其次推动区域产业就业协调,引导劳动密集型等产业向中西部、腹地有序转移,加大对革命老区等就业薄弱区域的政策倾斜,形成区域就业增长极;再次发挥各类经营主体作用,通过财政、税收、金融等政策引导国企发挥就业引领作用,支持中小微企业等吸纳就业能力强的经营主体稳岗扩岗。

三是破解结构性矛盾的人才培育体系。构建适配产业需求的人才培养与成长通道。在教育端,推动高等职业教育产教融合,将就业状况与办学资源配置挂钩,同时发展现代职业教育,推进职普融通、产教融合,在普通高中开展职业启蒙教育;在培训端,实施技能中国行动,构建贯穿劳动者职业生涯的终身职业技能培训制度,鼓励企业建立实训基地,保障职工教育经费向一线职工倾斜;在发展端,完善国家资历框架,推动职业技能等级与职称、学历双向认定,畅通技能人才晋升渠道,通过技能竞赛等形式提升技能人才待遇与社会认同。

四是覆盖重点群体的精准就业支持。聚焦不同群体的就业痛点提供差异化保障,确保就业机会的公平性。例如为高校毕业生开发适配岗位,通过专项计划帮扶困难家庭毕业生就业;为退役军人构建学历教育与职业技能培训并行的体系,挖掘适配岗位资源;为农村劳动力壮大县域富民产业,组建劳务协作联盟,完善外出务工服务体系;对大龄、残疾等就业困难群体,健全优先服务、精准帮扶的援助制度,确保零就业家庭动态清零,同时为灵活就业、超龄劳动者等群体完善劳动报酬、工伤保障等权益保障。

五是兼顾公平与适配的就业权益保障。致力于构建和谐劳动关系,消除各类就业不公与权益损害问题。一方面破除性别、年龄等就业歧视,规范平台经济新业态用工,避免算法对劳动者权益的损害,消除正式与非正式用工间的待遇差别;另一方面健全收入分配机制,推动劳动报酬增速与劳动生产率同步增长,避免高管收入与普通员工工资差距不合理扩大,同时扩大社会保险覆盖面,强化劳动者工作稳定、职业安全等核心权益保障,让劳动者在就业中获得归属感与尊严。



江苏省劳动关系研究院 刘瑛 教授答疑



日前,淮安工匠学院“经典淮扬菜”制作专项技能培训班圆满结束。在为期4天的培训中,来自全市餐饮行业及相关单位的30名学员,通过理论学习 and 实操训练,系统掌握了淮扬菜的刀工、火候与调味技法。结业考核中,学员们独立完成指定菜品制作,充分展现了扎实的学习成果与娴熟的技术水平。

陈进元

产改样板间

常诚车业:以产改之光,照亮工匠成长之路

在制造业转型升级的宏大叙事里,常诚车业用“创新”与“匠心”写下了自己的注脚。从一家本土车灯厂,到智能视觉系统的领航者,驱动其跨越式发展的,正是一支被悉心培育、活力迸发的产业工人队伍。近年来,常诚车业将产业工人队伍建设改革作为战略引擎,把员工对美好生活的向往深度融入发展蓝图,以一系列系统、务实且充满温度的举措,树立了“以人为本”的产改标杆,让发展的光芒惠及每一位奋斗者。

筑“安心巢”:

以细致关怀,筑牢归属根基

今年三月,来自河南的姑娘冯艳加入常诚车业,“贴心”是她对企业的第一印象。这份好感,源于入职时“拎包入住”的便捷体验:宽敞明亮的4~6人间宿舍,员工仅需承担电费;食堂三餐营养均衡,十至十五元便能享用丰富菜品。“这里完全不像传统工厂,更像一个温暖的大家庭。”冯艳艳笑着说,“早餐有稀饭、油条等多种选择,午餐晚餐荤素搭配,足足十几个菜品,每天都让我心里特别踏实。”

这份“踏实感”,正是常诚车业构建员工福利体系的初心。除了生活保障,企业还打造了普惠式奖励机制,从全勤奖、优秀员工奖到优秀团队奖,覆盖工作的多个维度。“虽然奖金数额未必是行业最高,但获奖机会多,只要认真干就能得到认可,大家干劲儿特别足,团队氛围特别融洽。”一位一线员工的话,道出了福利机制背后的激励

价值——让每一位工人都能切实感受到“劳有所得、劳有所尊”。

架“成才梯”:

以系统培训,激发成长动能

走进常诚车业的SK81生产线,班长赵春燕的成长故事,是企业人才培养体系的生动缩影。十几年前,她还是对车灯制造工艺一窍不通的“行业小白”;如今,她已成长为能独当一面的技术骨干,带领团队攻克复杂生产任务、保障生产线高效运转。“公司从不吝惜培训机会。”赵春燕感慨道,“入职时有基础培训帮我们快速上手,定期有安全培训守住生产底线,还有针对性的技能培训让我们不断精进,一步步从新手变成熟手、能手。”

内训体系是常诚车业产改的一大亮点。企业坚持每两到三个月组织集中培训,内容不仅涵盖技术升级、工艺优化等实操技能,还延伸至市场战略、行业趋势等宏观领域。在近期的一场内训中,制造部已经理详细解析了下半年生产计划,清晰梳理了任务高峰期的挑战与机遇,让一线工人既能掌握“手上活”,也能看懂“大方向”。“知道为什么而战,工作才有方向感。对我们来说,培训不只是学技能,更是和企业价值观同频共振的过程。”一位参与培训的员工说道。

拓“世界窗”:

以全球视野,培育时代工匠

如今,常诚车业已跻身国际一线

车灯企业行列。在全球化进程中,企业始终坚守一个核心理念:产业工人的素质,决定着产品的品质厚度与企业的竞争高度。

“我们的目标不只是造好每一盏灯,更要培养出能适应全球市场竞争的高素质工匠。”常诚车业董事长常国民强调,“产改从来不是一句口号,而是需要长期投入、系统推进的工程。”这一理念,深刻体现在企业对技术工人的培养投入中,除了完善内部培训体系,常诚车业还主动与多所职业院校开展深度合作,为员工搭建技能提升的“快车道”,提供从理论学习到实操训练的全链条支撑。

“公司舍得为我们的未来投资,”一位参与校企培训的工人动情地说,“同样,我们也愿意沉下心来,把每项技术做到极致。”

常诚车业的产改实践,恰似一面镜子,折射出中国制造业转型升级的深层逻辑:当产业工人从“流水线上的螺丝钉”,真正蜕变为“价值创造的主体”,企业才能突破发展瓶颈,拥有穿越市场周期的韧性与活力。

“我们期待成为全球智能出行时代的‘智慧之眼’——这是常诚车业的愿景。而这道由创新与匠心汇聚而成的光,不仅照亮了安全、高效的未来出行之路,更温暖而坚定地,照亮了每一位平凡工匠的成长之路与梦想之途。”

工会“绘”创新

老房焕新颜!昆明工会“一户一策”让困难职工住得更安心

老房破旧、线路老化、居住环境堪忧,是部分困难职工的现实困境。昆明市总工会用一本量身定制的“安居手册”,为他们点亮了焕新的明灯。从一墙一瓦的修补,到一线一灯的更换,“一户一策”的精准帮扶,让82个老旧小区重获安全与温暖。本期《工会“绘”创新》,让我们跟随工会的脚步,走进这些焕然一新的安心港湾。

