

■每日观点

# 企业职工会常态化的启示

□张刃

职代会常态化使企业重大决策切实体现了发扬民主，集思广益，决策执行中还可以根据代表的意见、建议及时调整，使之更加切合实际。在保障职工行使民主管理权利的同时，也增强了工会工作的公开性和透明度，延伸了工会工作触角，扩大了工会的影响力，可谓一举数得。

企业建立职代会制度，实行民主管理、民主监督早已不是新闻，但职代会“告别闭会期”，实现常态化的做法却令人耳目一新。《工人日报》日前报道，甘肃金川集团公司经过近3年的实践，逐步建立并完善了职工代表

履职以及提案、建议落实常态化机制，其中有几个亮点，可以给我们带来一些启示。

其一，在每年一次职代会的基础上，增设每季度一次职工代表提案、建议征集制度。按照规定，职代会每年一次的例会是必不可少的。例会之后，一般情况下，职工代表就算“完成任务”；任期届满，除了每年例会，基本没有更多的作为。这样虽然并不违反规定，但显然没有充分发挥职工代表作用；代表未能充分履职，也难说不辱使命。例会之外增加了每季度的提案、建议征集制度，必然督促职工代表想方设法了解工友需求，找线索、想问题，扩大和延伸了其履职空间，增加了“任务量”，对企业、对代表、对职工群众都有益。

其二，职代会闭会期间，遇有重大决策及时召开职代会主席团（扩大）会议进行审议；凡涉及职工切身利益的重要事项，必须征求工会组织意见，取得职工认同。企业重大决策，特别是涉及职工切身利益的重要事项，不一定都在每年例会时发生、决定。遇事随机召集职工代表审议，保证了民主管理、民主监督不走形式，落在实处，也使职工代表随时尽职尽责，职工群众随时知情议政。

其三，每月组织5名一线职工代表参加公司总经理办公会，将民主管理与行政管理更好地融合。把一线职工代表请进企业高层会议，体现了领导者对“民意”的尊重，对职工代表本身也是一个锻炼。参加高层会议不能

总当“哑巴”，要说出点真知灼见，没有充分准备不行，准备的过程就是提高的过程，久而久之，代表素质得到提升，企业高层也能够从中更多地了解到来自一线职工的意见和要求。

其四，公司工会在局域网开通“职工之声”信箱平台，请职工围绕绩效考核、奖金分配等热点问题留言、建议，为民主管理、民主监督献计出力。工会作为职代会的日常工作机构，仅靠少数专职干部、积极分子做工作，显然是不够的，必须调动更多的职工群众参与进来，群策群力。坚持“从群众中来，到群众中去”，也是工会保持群众性，防止行政化、机关化的现实需要。

职代会常态化与职工代表任

期制是对应的，职工代表每届任期三至五年，除了参加例会，要不负众望履职，充分发挥作用，需要制度保证与畅通渠道两个条件。“制度保证”包括代表履职的权利义务、活动方式、学习培训以及保障条件；“畅通渠道”包括参加会议、提案建议、意见征询、组织调研等等，有了这两个条件，才能使常任不虚置，代表常履职。

职代会常态化使企业重大决策切实体现了发扬民主，集思广益，决策执行中还可以根据代表的意见、建议及时调整，使之更加切合实际。在保障职工行使民主管理权利的同时，也增强了工会工作的公开性和透明度，延伸了工会工作触角，扩大了工会的影响力，可谓一举数得。

■每日图评

## 快递小哥更需要制度关爱

他们就像镶嵌在庞大物流链条上的螺丝，日复一日地取件、派件。他们的名字叫快递小哥。据统计，广州的快递小哥数量约10万人。虽然快递员工作在城市，但很多人来自农村，无法在城市安家立业，流失率一直居高不下。（2017年12月31日《广州日报》）

事实上，春节前夕，快递行业将面临“用工荒”，部分快递员改行送外卖，是一种必然现象。此前有调研报告显示，快递员是离职率较高的岗位，平均主动离职率在30%以上。究其原因，“劳动强度大、工资待遇低、企业“以罚代管”等，是主要诱因之一。

每逢“双11”或春节期间，为

了吸引和留住快递员，一些快递公司频频给他们加薪，这种物质刺激方式，也许在短期内可以奏效。但是，一旦有的快递员羽翼丰满了，就会去追寻更大的发展空间。事实上，员工的职业忠诚度，仅与企业的创造力、凝聚力、向心力等有关，并与企业重视和关心员工的程度成正比。相比之下，采取松散型管理方式的快递业，恰恰缺少这些“要素”。

可见，快递小哥更需要制度关爱。事实上，不是给快递员加薪，就能解决所有问题。在加薪的同时，快递企业还是要致力于改善管理方式，营造更加人性化的企业文化。首先，应改革用工制



度，建立一支专业、固定的快递员队伍，提高工资、福利待遇，落实社会保障制度，改善他们的工作环境和生活条件，用人性化管理吸引人、留住人。特别是，快递员既是企业的劳动者，也是企业的

主人；既有参加劳动、为企业创造财富的义务，也有获取劳动报酬、享受物质和精神文明的权利。这就要求快递企业，最大限度地尊重快递员的基本权利，事事处处充满爱。 □张西流

■长话短说

## 述职报告网上公示值得点赞

2017年12月26日12时，上海铁路局南京东车辆段徐州下行运用车间班组长朱培利坐在工长室电脑前，打开单位局域网，点开《2017年度班组长考评个人述职报告》，全段在聘184名班组长的个人述职报告尽在眼前。今年该段班组长个人述职报告将在网上公示一周。（1月1日《工人日报》）

班组长年度述职报告“上网”公示一周，主要有三个好处，值得点赞。

一是晒在网上的述职报告不会“含糊”。在现实中，别说是从事一线生产操作的班组长，即便是从事机关工作的各级领导干部，许多人恐也无法端正态度，认真地撰写，原因就在于缺少外在的监督与评判。而有了上网公示这一环节之后，笔者相信，在对待述职报告这件事情上，班组长们自然也就不敢掉以轻心、含糊其辞了。

二是述职报告“上网”便于互通有无、交流经验。班组长述职报告集中“展示”在网上，既可以彼此间相互学习与交流典型经验，取长补短，互通有无，还可以让大家明了彼此工作中所存在的问题和不足。

三是利于监督，便于评判，使考评更加精准、客观与公正。各班组长的年度述职报告彼此“坦诚相见”，除利于互通有无、交流经验与教训、体会之外，还有一个好处就是便于彼此之间以及员工对班组长的监督，谁夸大了成绩，谁隐瞒了问题，谁只顾玩文字游戏等，都将一目了然。

岁末年初，不论是国家公务人员，还是企业普通员工，甚至是个体业者，都会不可避免地进行一番回顾过去与展望未来。对于这些述职报告的真实、客观与否，自不必去详细评说，但若能把这些人的述职报告也晒到网上去公示一番，接受一下普通员工、市民群众的评判与打分，倒着实不失为一个能够促进各项工作更加有效开展的好方法。 □乔木

■网评锐语

## 整治“斑马线”还需多措并举

祝建波：据公安部交管局统计，近3年来，全国在斑马线上共发生机动车与行人的交通事故1.4万起，造成3898人死亡。我们要充分保证所有参与道路交通的利益相关方权利，整治斑马线违法行为要多措并举，无论是驾驶员驾车闯红灯或遇人行横道未减速行驶，还是行人过马路时出现不走斑马线、违反交通信号等行为，都属于违法或破坏规则的行为，都应严惩。

## “电子驾驶证”让科技方便生活

郭元鹏：从1月1日起，南京交警部门正式推出电子驾驶证业务，南京市驾驶人只需登录南京公安微信号，实名认证用户在个人中心就能查看自己的电子驾驶证。信息时代，我们需要更多“电子证件”的变革，身份证有了电子版，驾驶证有了电子版，其他证件也该都有个电子版，这不仅是方便市民的需要，更是实现信息无缝隙监管的需要。

■世象漫说



## “一刷多用”

近日，一段《哈尔滨市三家五星级酒店“用马桶刷刷茶杯”》的短视频让人“辣眼”。在执法部门确认存在这一问题后，涉事酒店仅表示“十分遗憾”“对宾客带来了困扰”等，并没有对消费者造成伤害进行反思和赔偿。如此应对诚信危机事件颇让消费者感到惊愕：这样的酒店还能称“五星级”吗？（2017年12月28日新华社） □朱慧卿

■有感而发

## 新年，向素不相识的劳动者致敬

近日，一段视频刷屏连云港市民朋友圈，短短两天收获250多万次播放量，2万多条网友跟评。视频记录的是大雾中在校门前来回奔跑护送孩子上学的灌云交警大队交通辅警侍东亮，他在这个岗位上已经工作4年，去年3月，他还收到72位家长联名写的感谢信。（1月1日《现代快报》）这几天的微信朋友圈，已经被网友们辞旧迎新的帖子刷屏。在这些朋友圈帖子里，有祝福，有怀念，有勉励，也有感恩。但是我们所感恩的，主要还是自己的父母、家人、朋友、同

事等等这些工作和生活中“熟悉的人”“认识的人”。这当然是人之常情，无可厚非，但除此以外，在新的一年里，我们还要学会感谢那些帮助我们，为我们提供服务的陌生人。

辅警侍东亮之所以被大家称为“奔跑哥”，就是因为他为了护送孩子们在校门口的安全，总是一趟趟地跑来跑去，来回奔波。正是为了有了他的付出，孩子们才有了校门口的安全，家长们才有了更多的安心。他们为我们所提供的服务，只是职责所在，工作所系，也是他们谋生的手段，但是不

可否否认的是，他们的服务给我们提供了帮助，让我们的工作和生活更有效率，更加美好，所以我们有理由向他们表达感激与致敬。

但是对于这些素不相识的劳动者，仅有内心的感激与致敬还不够，还必须把这种感激与致敬表达出来。每一个勤勤恳恳的劳动者，都值得我们尊重。而当这些劳动者所付出的劳动与我们产生了关系，所提供的服务对我们产生了帮助，带来了益处，我们更应该对他们心怀感激。新的一年来了，希望每个人都能意识到这点，并且拿出自己的行动。 □苑广阔