

构筑一个全新的工会服务平台

——北京市总工会三级服务体系建设探源

本报记者 王瑜 吴晓向

如何贯彻落实中国工会十五大提出的以改革创新精神加强自身建设,如何在工作模式上创新,并从容应对金融危机,成为当前各级工会思考的问题之一。北京市总工会提出的“三级服务体系”或许能给我们提供一些有益借鉴。

“三级服务体系,简而言之就是将市、区县两级服务(帮扶)中心和街道乡镇工会服务站有效对接,形成全方位互动的工会工作平台,通过这一平台深入探索工会参与社会管理和公共服务的理论、体制和机制。”北京市总工会党组书记、副主席韩子荣这样阐述。

4月1日至4月12日,记者为此采访了北京市市、区、街乡三级工会有关负责人,对北京市总工会三级服务体系建设进行了调查。

市总——建立起全市最大职工信息化服务平台

4月10日上午,丰台区刘家窑,北京市总工会服务(帮扶)中心。设有职工服务热线的500平方米服务大厅里,20个点点对点职工服务窗口正有序运转。其中包括困难职工帮扶、法律援助、农民工服务等三大系列,涵盖农民工维权、帮扶救助、互助保险、职介信息、信访、工会领导接待、专职律师等服务项目。旁边设有劳动争议调解室和仲裁庭分庭。

“这里马上将要落成北京市最大的职工信息服务平台,”中心主任裴绪忠指着紧邻服务大厅一处占地近500平米的场地说,“三级服务体系将真正实现信息联通与互动。”

作为市级服务中心,这里是北京市三级服务体系的中心枢纽,全市18区县工会服务中心和272家工会服务站即将通过网络与电话在这里对接,未来北京市范围内任何地点的职工来电求助都会通过网络发送至求助者所在区域工会,再由区域工会分解到具体工会服务站。

三级服务体系首先是信息服务建设。这种以信息化为手段所建立的工会信息系统,使三级服务体系成为反映社情民意的重要渠道。工会服务站对辖区所有企业和职工状况进行摸底调查登记,区级中心

进行区域信息汇总,市总服务中心进行信息终端汇总。通过建立这种覆盖企业和职工的信息系统,可定期采集企业和职工的各种数据,全面精细地掌握全市企业和职工基本状况,包括外来务工人员、农民工、特困职工、单亲特困女职工、下岗职工、患大病职工、入会企业的数量 and 情况可随时进行动态汇总。

在当前金融危机影响加深的形势下,建立这种覆盖企业和职工的工会工作信息系统后,全市有多少下岗职工,多少职工亟待救助等一线情况均能及时反馈,不仅为工会工作提供依据,也为市委、市政府了解社情民意提供决策参考。

市级服务中心是市、区(县)和街道(乡镇)三级工会工作进行统筹协调的中心枢纽。通过信息服务平台的维权热线,职工可获得三级服务体系的全方位帮助。在接到劳资纠纷等重大问题求助或举报,市级、区级和基层服务站可迅速开展三方协调工作,通过政府、工会和协会来解决劳动纠纷。同时还建立了市、区两级法律工作者队伍,随时为职工提供法律咨询和法律服务。市级和区级服务中心具有的功能可使职工求助获得从前台专业法律咨询一直到后台劳动纠纷调解和仲裁,乃至最后的代理法律诉讼等免费一站式服务。三级工会统合起来真正成为协调劳动关系的第一人和直接帮助人。

三级服务体系以工作和服务为重点,发挥工会为企业和职工的服务职能。建立工会,目的是充分代表和维护职工合法权益。市级服务中心指导区县和行业工会在建会企业中开展劳动合同签订、平等协商集体合同、民主管理等工作。通过三方协调机制,对于出现劳动争议的案件随时进行调处。市总与市劳动部门及市级行业协会联动,加强对职工权益维护的政策研究;区级服务中心对工会服务站维权工作进行培训和指导,积极开展维权工作,通过基本的维权机制建设和实施,指导服务站开展好工会业务。

“下一步我们打算开设人大代表和政协委员接待窗口,给职工一个向代表、委员直接反映呼声与建议的窗口,同时为代表、委员了解民意反映民声提供全新渠道。”裴绪忠说。

区总——

建立起小三级体系和社会化联动机制

作为连通市总工会服务中心和基层工会服务站的桥梁,区总工会的服务(帮扶)中心逐步建立起横向向社会化联动机制和纵向“小三级”服务体系。

以朝阳区总工会为例,2003年到2006年间共调解劳动争议案件106件,调解成功67件。而从2007年6月到2008年6月,区总服务中心的劳动争议调处中心共受理职工来访、电话咨询846起,涉及6207人,其中拖欠工资576件;工伤案件174件;劳动合同、劳动保障等劳动纠纷96件;追讨拖欠工资329万余元。变化如此之大,奥秘何在?首先归功于调处中心与区法院、司法局、劳动局、信访办建立的横向社会化联动机制。

调处中心与法院联动主要通过以下途径,一是调处中心调解员作为特邀调解员到法院参与调解工作;二是法院委托调处中心进行调解;三是受法院委托协助办理督促执行。

调处中心与区劳动局联动主要针对仲裁受理前和受理后的集体纠纷,即对事实较清晰、双方当事人愿意调解的和不予受理的集体纠纷委托调处中心调处。对仲裁受理的,调处中心调解成功的由劳动局出据调解协议书。对仲裁不予受理的由调处中心出据调解协议书。

调处中心与信访办联动主要通过交办函方式进行,即区信访办在接待来访中,只要是因劳动合同、拖欠工资、工伤、保险等劳动纠纷上访的,首先电话通知调处中心做好接访准备,随后按既定工作流程,向调处中心发交办函,同时告知上访人到调处中心进行调解。

调处中心被纳入区人民内部矛盾调解组织体系,作为劳动纠纷专项调处中心,接受区人民内部矛盾调处中心领导,同时业务接受区司法局指导。这样调处中心地位和作用更加合法,《调解协议书》更具法律效力。

“社会化联动机制建立后,我们在运行中进一步规范调解程序和工作流程,制定了定期工作交流研讨制度,不定期对运行中的问题进行沟通,保证调处工作有序进行,逐

步形成联动运行模式。”朝阳区服务(帮扶)中心主任汪涛说。

此外,朝阳区还建立了区级“小三级”服务体系,即区(县)、街道(乡镇)和企业三个层面的工会建立区域范围内的三级联动体系。比如遇到劳资纠纷时,区总可联合街道工会直接进入企业对企业进行指导帮助,也可将街道工会和出现纠纷的企业双方请到区服务中心的调处中心,通过灵活机动的方式将区域内小三级工会资源进行整合。“实践证明,小三级是大三级的延伸和补充,”朝阳区总工会副主席石燕秋说,“而区级横向联动机制则弥补了工会缺乏法律人员和专业调解员的不足,拓宽了维权途径和方法,增强了工会在劳动纠纷调解中的法律地位和作用。”

目前,朝阳区这种纵向小三级服务体系和横向社会化联动机制正向全市推广。

基层——

建立起工会服务站直接服务于职工

国家统计局数据显示,2007年,限额以上批发、零售、住宿、餐饮业中,非公有制法人企业数量占72%,从业人员占59.8%。面对吸纳就业人数如此众多的非公企业,工会维护职工合法权益第一步是组织覆盖,即建会。这是工会服务站的重点工作。不少老板和员工对此不理解。“有些老板甚至当我们的面问员工,谁想入会举手,结果没人举。”苹果园街道工会服务站协管员刘振平说,“干这工作不仅得有经验,还得能吃苦,去十趟八趟很正常,最多有去30多次的。”

随着非公经济快速发展,劳动争议案件日益增多。在及时发现和解决问题方面,工会不仅充当“■望哨”,更能彰显维护职工合法权益和服务的价值。“服务站是职工的娘家,可及时解决困难群众最急最盼最现实的利益问题,为他们提供最需要最实在最贴近的服务。”北京市总工会副主席韩子荣说。

2007年8月15日下午,金融街工会服务站。58岁的赵淑云接待了司合顺等14名职工的到来。服务站职工来访登记表记录了事情处理经过:

我们服务站及时向街道工会的胡主席和关副主席汇报,与劳动保障工作站宋民强科长电话沟通。胡树德主席电话:“此事要高

度重视,急办,马上与有关部门联系解决,做好来访人工作,不能出问题。”劳动保障科宋科长答复:“马上派专人处理此事。8月27日宋科长电话:工资问题已解决,企业支付47万元现金支票,下午现金将到职工手中。后电话询问司合顺,答复:下午4点职工已拿到工资。

“服务站作为工会直接面向职工的服务窗口,为职工做好事、办实事、解难事,提高服务能力,特别是提高维权服务能力,是工作重中之重。”西城区总工会主席杨广宏说。

亚奥华茂商城一位住在安苑北里小区的农民工,希望在黑龙江老家小学的儿子转到小区上学。2008年9月,他托企业工会主席秦秀梅找到亚运村街道工会服务站。为此,工会主席姜浩专程跑了几趟去找社区书记和有关部门,终于协调解决了此事。

2007年4月北京市总启动服务站建设,6月1日,首家街道工会服务站——西城区金融街街道工会服务站正式挂牌。目前已建服务站272个,覆盖所有街道乡镇。服务站支撑着工会工作全方位服务网络,包括指导帮助辖区内企业开展工会工作,进行职工思想、生活和生产状况调查,为职工和企业提供信访接待、法律援助、就业指导、生活救助、互助保障、文化教育、政策咨询、劳动争议调解等所有工会工作。“第一知情人、第一报告人、第一帮扶人和第一监督人”的职责目标在这里得到生动诠释。

“很多非公企业老板问为什么建会,有何好处,”展览路街道工会主席柯杨文说,“答复:工会既服务职工又服务企业。”“服务站建立之前,人手不足,定位不明,服务职能也不完善。”金融街工会主席胡树德说,“现在目标职能很明确,即服务企业和职工。”

北京市总工会下一步目标是覆盖社区和办公楼宇,以区域化、属地化为原则开展工作。“按计划2012年前要实现工会组织建设全覆盖,职工覆盖率达90%以上。”韩子荣说:“任务艰巨,但我们有信心。”



进一步加大农民工教育培训的力度

□崔志民

我们正处在一个深刻变革的时代。经济全球化深入发展,科技革命加速推进,提高包括广大农民工在内的职工队伍素质、促进职工全面发展,是实现全面建设小康社会奋斗目标的新要求,是建设创新型国家的根本保障。

农民工这一充满生命力的新生事物,是推动我国经济和社会结构变革的巨大力量,也是构成中国工人阶级队伍的新鲜血液,他们为社会创造了财富,为农村增加了收入,为城乡发展注入了活力,已成为我国产业工人的重要组成部分。

正确认识 and 高度重视农民工问题,特别是农民工的教育培训,是进一步做好农民工工作的重要内容和途径。据统计,目前我国有1.3亿农民工离开家乡外出就业,他们当中绝大多数都是初中以下文化水平。现在,随着产业转型升级,企业对员工的技术要求越来越高。再加上金融危机影响之下大量企业订单减少,用工需求下降,没有任何技术优势的“普工”面临着失业或找不到工作的严峻考验;这些严峻的现实,对工会和政府有关部门进一步加强农民工教育培训工作提出了新的更高的要求。

各级工会要加大对农民工教育培训力度,突出工会工作特点和组织优势,坚持以职工为本,从农民工的行为方式、思想道德建设、科学文化和技术技能素质等诸多方面入手,不断加强对农民工的教育培训工作。

农民工教育培训中存在的主要问题

当前,从农民工整体来看,对科学文化知识和技术技能培训有着强烈渴望和迫切愿望。但是,要把渴望与愿望转变为学习科学文化知识、踊跃参加技术技能培训的实际行动,则还需要工会组织和各级政府等有关方面作出更大努力。

1. 教育培训内容与实际需求相脱节。“农民工教育培训”基本包含三个内容:一是农民工融入城市生活必需的生活常识的普及性教育培训;二是择业和提升职业技能的教育培训;三是思想道德、社会文明、政策法规等形势政策教育。目前,农民工教育培训仅仅局限于农民进城后的择业前短时的技术技能培训,城市生活必需的生活常识教育和思想道德、社会文

明、政策法规等形势政策教育严重滞后。此外,技术技能培训缺乏针对性,存在课程与教学与岗位实际需求相脱节的现象;培训课程的职业分布局限在一些低层次的范围,具有一定技术含量的培训难以满足需要;适合需要的公益性服务和培训项目也不多,影响了教育培训的效果和质量。

2. 教育培训形式不科学,欠规范,影响教育培训的效果。企业为了追求短期可见利润,最大限度地减少农民工培训的资金和时间的投入,因此农民工教育培训往往是即时性、快餐性的,培训质量得不到保证;教育培训课程设置呆板,缺乏针对性;有的培训和社会发展要求、企业用工需求相脱节,不少培训机构很少有新的授课形式,缺乏实用性和吸引力;还有部分培训机构教师缺乏、专职教师不专,兼取教师难兼,业务水平普遍偏低,教学质量不高;教育培训常常流于基础性知识的灌输,而实训不仅作为职业教育或培训的主要形式理应加大力度,而且对于农民工来说,实训中的现场模拟、指导符合其较低的知识与技能基础,实训环节的弱化甚至缺失,使农民工教育培训的意大折扣;部分引导性教育机构没有按学员的性别、年龄、文化程度及就业愿望实施分类培训,故而影响了培训的针对性和实效性。

3. 教育培训配套服务不健全,影响农民工择业、就业。职业资格证书制度的引入,将成为我国劳动力市场准入制度改革的必然趋势,农民工就业准入也将走向规范化。但目前农民工培训与技能考核、鉴定环节未能联系起来,农民工培训与就业准入资格之间脱节。其次,就业服务不到位,培训机构本身没有专门针对农民工就业的服务和管理,同时与社会性、公益性的职业中介机构缺乏合作。此外,目前的农民工培训多为一次性培训,一期培训结束后,培训机构很少对学员进行跟踪调查和服务,农民工再培训机会很少,农民工知识与技能难以获得持续性提高,由此导致对农民工培训工程的投入缺乏力度,农民工培训缺乏资金、人员及设施保障。同时,农民工培训体系不健全,其职能未能充分发挥,农民工培训质量不高,这又反过来影响了政府、社会及个人参与农民工培训的积极性。这样,我国农民工培训陷入了条件不良与效能低下的恶性循环,发展极为困难。

农民工教育培训的对策和建议

适应经济关系、劳动关系的深刻变化和构建社会主义和谐社会的客观要求,各级工会坚持以职工为本,农民工作为新兴的职工群体,教育培训问题尤为重要。贯彻落实中央、应对当前经济形势和切实做好农民工工作决策部署,促进经济平稳较快发展,解决农民工教育培训中的实际问题,政府是关键。各级党委政府应把农民工教育培训纳入本地区国民经济发展、社会进步和城镇劳动者素质提高的发展规划,纳入政府目标责任制考核内容。在教育培训经费上,应建立由政府为主导,社会各方配合、用工单位、农民工个体共同投入的费用分担机制。在政府保证投入的前提下,引导用工企业和单位加大教育培训投入,协调社会资源,促进职业教育快速发展。农民工教育培训对企业发展具有显著的长效性价值。国外统计资料表明,职工教育投资1美元,可以创造50美元的收益。可见,企业教育是现代企业发展的重要推动力。因此,我国企业必须树立长效性投资和可持续发展的理念,建立规范化的企业教育和员工培训制度,作为企业教育与培训的重要组成部分,企业应充分认识到农民工培训的长远意义,把农民工培训纳入企业长期发展规划。同时,要加强监管,用于补贴农民工培训的费用必须专款专用,提高使用效益。

一是要在全社会树立重视农民工教育培训的理念。对于政府来说,无论是基于农民工在我国劳动力数量中的较大比重,还是基于农民工在我国现代化建设中不可忽略的作用,都应把农民工教育培训置于国家基本建设战略。因此,政府要着力加大宣传和引导力度,营造重视农民工教育培训的良好社会环境;制定有效的农民工培训激励政策,鼓励用人单位、各级各类教育机构和农民工主动参加培训,要从上至下加大监督力度,抓好农民工培训政策的落实。

二是要建立农民工教育培训资金投入与使用机制。在农民工培训经费投入上,继续实行政府、用人单位和农民工个人共同分担的多元投入机制。但政府应强化其主要责任,中央财政要安排专项资金,用于实施农民工培训国家项目;各级财政要切实将农民工培训经费纳入财政经常性预算;用于补贴农民工

培训的经费要专款专用,提高使用效益;加大投入力度,增加农民工输出前培训补贴,将城市职业培训补贴政策扩大到在城市就业并参加了失业保险的失业农民工制工人中;在促进就业资金中,各级财政应增加农民工公共就业服务补贴资金。政府投入,将是农民工培训工程健康开展的基础。在农民工培训资金使用方面,关键是要科学定位使用重点及方向。对于财政性资金,要更多承担农民工培训工程的管理、协调方面的投入,农民工“引导性”培训投入、信息服务和维权服务等公共产品的投入等。对于企业而言,培训基金应集中投放于设施建设、师资建设等,核心在于提高培训质量和培训的实效性。培训资金投入方向合理,重点突出,是提高有限资金使用效率的前提。

三是完善农民工教育培训的工作体系,整合社会资源。由于我国农民工培训多部门共同管理,部门资源过于分散,不仅难以管理,而且不利于发挥规模效益和提高培训质量和效率。将不同部门间教育培训资源加以整合,统一协调管理,使之发挥整体效益,是推进农民工培训的基础性课题。在公共资源相对短缺的条件下,整合资源还意味着普通教育资源、社会资源的充分挖掘,农民工培训走向社会化、市场化,从而增强农民工培训的专业化程度,提高培训效益,这是我国农民工培训的重要方向。

四是要实现农民工教育培训内容的多元化。要重视农民工的城市生活常识的普及性教育,引导农民工对城市文明的认同感和对城市生活的责任感;重视法制观念教育,帮助其树立现代公民意识、权利意识、平等意识,培养其在多元化利益分配格局中的安全感、话语能力和依法维权能力。在技能培训环节,要加大对实践动手能力。技能培训应按技术含量分设不同类型、等次,适应不同文化与技能基础的农民工的需要,满足部分农民工提升和发展的要求。对于农民工而言,强化培训意识,使其基于培训的紧迫性和必要性,主动参与培训,适应劳动力市场要求。

(作者单位:中华全国总工会宣教部)

学习科学发展观推动工会发展

□李秀文

工会是党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织,是党联系职工群众的桥梁和纽带,是国家政权的重要社会支柱。为此,深入学习实践科学发展观,必须要进一步增强用科学发展观统领和指导工会工作的自觉性与坚定性,自觉肩负起时代赋予的光荣使命。科学发展观的核心是以人为本,要义是发展,前提是科学,目的也是发展。因此,要进一步明确工会工作科学发展的新思路和新措施,不断推动工会工作再上新台阶。

用科学发展观指导工会工作

坚持用科学发展观统领工会工作全局。必须充分认识用科学发展观统领工会工作的重要现实意义,努力用科学发展武装头脑、指导实践、推动工作。在学习实践中工会工作要重点抓好“331”工程,即突出抓好三项建设(基层工会组织建设、职工队伍素质建设、帮扶中心规范化建设);全力打造“三大品牌”(工人先锋号、金牌工人和“送温暖工程”);努力实现一个突破(旗县市工会经费由财政划拨到位),充分发挥工会组织在学习实践科学发展观中的重要作用。把继续解放思想与紧密联系实际结合起来;把继承优良传统与坚持改革创新结合起来;把坚持服务宗旨与实施科学管理结合起来;把增强自律意识与强化制度约束结合起来。努力把科学发展观的要求转化为谋划工运发展的正确思路,促进发展的政策举措和领导发展的实际能力,推动工会工作全面快速发展。

坚持为党的中心工作服务。按照科学发展观的要求,要牢固树立工人阶级作为国家领导阶级的地位不能动摇;作为改革开放和社会主义现代化建设主力军的作用不能削弱;全心全意依靠工人阶级的根本指导方针不能改变的指导思想。不断增强政治、责任、服务、廉洁、改革意识,进一步提高管理水平、服务水平,更好地为发展的中心工作服务。立足工会工作的客观需要,着眼实际需求,以组织为基础,引导为动力,服务为核心、维权为目标,认真履行工会职责,高质量完成各项任务。坚持以人为本,在管理中体现服务,在服务中实施管理,通过对各项工会工作的统筹规划、科学组织,对人才资源的合理配置、高效利用,不断增强服务于党的中心工作意识。

坚持解放思想,改革创新的要求。各级

“只有为他们都服务好,工会才能得到真正认同。”石景山区总工会主席李桂珍说。

“服务是服务站的生命线。”市总副主席曾繁新说。

两年前,市总为工会服务站投入百万元启动资金,同时协调各级政府和有关部门解决了服务站工作人员的开发以及服务站设施设备建设等难题。每年市、区两级财政负责支付协管员工资、社会保险上千万元;街道(乡镇)党委、政府和工会为服务站提供独立办公场所,划拨资金装修服务站,配备办公设备,固定资产总金额近亿元。

服务站的建立,开拓和丰富了社区工作和活动领域,破解了街乡工会管理幅度宽、区县、街乡工会工作开展难的问题,实现了上级工会对基层工会工作近距离指导和监督,是三级服务体系的基础服务平台。其深远意义在于实现了体制和机制的突破与创新。“当前社会上还没有一家机构或组织具备为基层职工提供最直接综合服务职能,而工会服务站恰恰拥有社会层面难以替代的组织优势。”

服务站配备两到三名专职工作者,统称工会劳动保障协管员。2007年6月4日,北京市首批协管员开始为期3天的集中培训。培训后进行考试,合格后才能上岗。目前协管员主要从失业人员中聘用,“处理问题、解决矛盾需要很强的沟通协调能力,他们中不少人有知识有经验,再次工作非常珍惜这个岗位。”苹果园街道工会主席宋福田说。

“培养一批懂得相关政策法规、具有良好沟通能力的协管员已成为当前服务站工作的重头戏。”曾繁新说。

目前,依托三级服务体系工会服务(帮扶)中心和服务站已成为北京市总宣统党的方针政策的阵地,反映职工心愿的渠道,化解社会矛盾的重要平台,发挥维护职能的有效载体,展示工会形象的服务窗口。

“三级服务体系的灵魂就是服务先行,工会通过对企业和职工服务的全覆盖达到组织全覆盖,”韩子荣信心十足,“从基层服务站开始,实现市、区县和街道乡镇的三级联动。”

北京市总工会下一步目标是覆盖社区和办公楼宇,以区域化、属地化为原则开展工作。“按计划2012年前要实现工会组织建设全覆盖,职工覆盖率达90%以上。”韩子荣说:“任务艰巨,但我们有信心。”



工会要开展大调研活动。要以改革创新的精神研究解决工会工作中遇到的新矛盾和深层次问题,不断规范工作程序和保障行为,进一步完善工会管理体制和运行机制。用统筹兼顾的方法推进改革创新,保护改革政策和措施的连续性,把握好改革的力度和社会可接受的程度,兼顾干部职工承受能力,确保政策配套、制度衔接和职工队伍稳定,积极稳妥地推进工会工作的改革创新。

不断推动工会工作科学发展

各级工会要通过实际行动,不断完善,推进工会工作科学发展。

1. 坚持保增长、促发展,提升职工素质专项行动。工会组织要引导广大职工争当继续解放思想、锐意改革创新的时代先锋,争当推动科学发展、促进社会和谐的行动楷模。全面提升职工素质,扩大职工技能人才队伍,充分发挥广大职工在保增长、促发展中的主力军作用。

2. 坚持“同舟共济、共谋发展”专项服务行动。全面深化和谐企业创建,坚持企业发展、劳动关系、环境关系、社会关系和企业文化“五位一体”的创建模式,着眼解决企业保增长最急需的问题。

3. 坚持全力推进工会基层组织建设专项行动。进一步健全和完善“党工共建”工作机制,不断创新建会思路、组建形式和入会方式,大力推进非公企业工会组建工作,要盯住大项目、新项目、大工地、新工地,随时跟踪及时建会。扩大工会组织覆盖面,提高职工特别是外来务工人员、农民工入会率,促进基层工会规范化建设,努力增强基层工会的活力。

4. 坚持开展“送温暖工程”专项行动。发挥困难职工帮扶中心作用,加强对困难职工的就业服务,规范企业用工行为,保障职工稳定就业,依法维护职工合法权益,最大限度为职工排忧解难。

5. 开展重点课题调研。根据年度工作重点,结合工作实际,针对影响和制约科学发展突出问题的,开展专题调研。工会领导班子成员每人负责一个重点课题:一是工会组织建设情况;二是工会系统帮扶体系建设情况;三是企业工会工作情况;四是贯彻执行《工会法》落实情况。结合工作实际,深入开展大走访、大调研工作,形成专题调研报告。(作者单位:内蒙古兴安盟)