

在高新区，既有对工会心存“畏惧”的外企，也有习惯了“一言堂”的民企；企业每天都在新生与消亡，职工则是“来去匆匆”。在这一充满挑战的领域，工会人不断摸索、不断创新，打开了工会工作的新天地——

高新区工会演绎探路进行时

□本报记者 陈晓燕

诞生于上世纪 90 年代初的高新技术产业开发区（简称“高新区”），在各地政府眼中是一块招商引资的“宝地”。密集的高新企业创造了巨大的产值，成为不少地方 GDP 增长的助推器。

作为职工代言人的工会组织，近年来不断努力将触角延伸到此。然而，工会面临的是一个全新的领域：非公企业大部分是中小企业，几十平方米的办公厂区，三五台电脑几个人，就是一家公司。职工中白领多，一些人对工会组织缺乏足够的了解。既有对工会心存“畏惧”的外企，也有事“一言堂”的民营企业。企业每天都在上演新生与消亡的悲喜剧，职工则是“来去匆匆”……

“老革命”遇到了新问题。”广东省惠州仲恺高新技术产业开发区总工会主席陈如光如是说。

怎样结合高新区企业和职工的特点，更好地发挥工会组织的作用？在刚刚结束的全国高新区工会工作会上，来自全国 46 家高新区的近百名工会干部对此进行了广泛而深入的交流与探讨。会上展示的一些地方工会的新做法和新思路引人关注，给人启迪。

建会—— 铁打的营盘流水的兵

“我们园区共有高新技术企业 16000 多家，其中绝大多数是非公企业。而且，每年新注册企业 3000 多家，同时注销企业 1000 多家，这意味着，几乎每天都有新的企业诞生，每天都有企业消亡。”北京市中关村科技园海淀区总工会工作委员会主任、全国高新区工会工作会常务副主任黄继峰如此描述区内企业“变幻莫测”的情况。

在天津滨海高新区花苑产业区的留学生国际创业中心，50 多家企业中，人数多的只

有十几人，少的三四人，甚至就 1 人。

小型非公企业“唱主角”，几乎是所有高新区企业的共同特征。这给工会组建工作提出了巨大的挑战——一些企业主认为建工会是多个“对手”来监督，多个“婆婆”受管制，多缴经费不划算；部分员工则认为自己是“游击队”，比不上国企“正规军”，加不加入工会无所谓。

在破解这一难题的过程中，海淀总工会采取了一系列创新性的措施。与中关村外商投资企业协会共同组建了外商投资企业建会领导小组；举办海淀总工会工作回顾巡回展览，并在网站、各企业协会刊物上进行广泛宣传，在园区内营造关注和支持建会的浓厚氛围。

与此同时，创新工会组建模式，分别成立上地信息产业基地工会联合会、外商投资企业工会联合会、北京市留学人员海淀创业园工会联合会、高新技术企业工会联合会，将不同类别的企业分别纳入管辖。这样，不仅将分散的企业职工有效地组织起来，而且，即使企业职工“来去匆匆”，也便于分类管理，保持组织上的稳定。目前，海淀园已初步形成园区、工会联合会、企业工会三级组织网络。

随着入园企业不断增多，企业工会组织体量越来越大，这给工会组织管理带来了新的挑战。为此，海淀园会提出了“网格化管理”和“精益化服务”的工作思路，设立工作站，同时聘用了 12 名工会工作者，负责不同区域的工会工作，使工会组织延伸到园区的每个角落。

维权—— “借”的艺术

短短几分钟的发言，上海市张江高科技园区工会联合会副主席杨剑飞口中就冒出了好几个“借”字。

在他看来，高新区工会要想有效地

开展，要巧妙地运用“借”的艺术：“借”党委资源，“借”政府资源，甚至，“借”一些社会团体资源。

“不‘借’怎么行？高新区企业那么多，光靠工会那几个人，如果事事都单打独斗，根本不现实。”杨剑飞认为。

党委资源是可以“借”的。目前党建活动正在两新组织中大力开展，借助其推广之力，以党建带动建工；

政府资源也是可以“拿来”用的。与劳动、公安等部门建立联席会议制度，与相关部门联合扩大园区职工社会保障覆盖面等；

还有园区内各种协会，如集成电路协会、医药协会、民营企业家协会以及商会等，工会将与之联合开展调研、劳动竞赛等活动。

“借力”往往可使工会工作达到事半功倍的效果。这一点在张江科技园区工会联合会应对国际金融危机中表现得尤为明显。2009 年 5 月 1 日，工会联合会联合浦东新区总工会法律部、张江园区各行业协会、部分企业工会，成立了张江高科技园区对企业裁员协调小组，利用行业协会的影响力，加强与企业工会的联系，及时了解园区企业裁员动向，为工会介入指导企业裁员，维护职工合法权益提供了有力的保障。

不过，对于“借力”，湖南省株洲高新技术产业开发区总工会副主席黄建华有着自己的理解：“向党政争取资源，必须靠自己的努力。不仅要向党政提出工作的总体目标，更要有具体的计划和措施，最终还要落实到位见成效。只有有为了，工会才有位。”

探索—— 非公企业员工走进职代会

以职代会制度和集体合同为载体的厂务公开民主管理如何在非公企业中推广？眼下，对许多高新区工会来说，这是他们正在努力探索的一个课题。

来自基层的反馈表明，这一制度的推广首先遭遇部分企业主和职工的不理解：就企业主而言，有的认为企业是自己的，一切由自己说了算；有的担心职代会会议太多，集体合同限制了自己，不便管理。而职工呢，要么认为企业不是自己的，开职代会，提建议与自己无关；要么担心参加职代会，提了意见和建议，会被老板炒鱿鱼。

“非公企业职代会的职权设定是个新课题。”乌鲁木齐国家高新技术企业产业开发区工会主席胡建新说，在非公企业推行职代会的实践表明，如果职权设定较低，职代会就会流于形式，降低职工参与的积极性和维权的效果；如果职权设定较高又会影响企业主的热情，不利于职权的落实。

最终，乌鲁木齐高新区工会将非公企业职代会的职权界定为知情建议权、审议通过权、检查监督权。在这一思想的指导下，这个高新区有 40 多家非公企业实行了以职代会为基本形式的厂务公开民主管理，并签订了企业工会、成立了张江高科技园区对企业裁员协调小组，利用行业协会的影响力，加强与企业工会的联系，及时了解园区企业裁员动向，为工会介入指导企业裁员，维护职工合法权益提供了有力的保障。

另一个现实是，能够单独召开职代会的非公企业只是少数，绝大多数非公企业职工人数少，单个企业难以召开职代会。对此，乌鲁木齐高新区工会采取借助区域性、行业性联合工会组织，在区域、行业平等对话、沟通协商的基础上，走联合民主管理之路。2007 年，高新区外商投资企业工会联合会和街道工会联合会分别召开了第一届联合职工代表大会。2007 年 10 月，高新区工会与高新区企业协会签订了覆盖全区非公企业的区域性集体合同，在合同中确定了职工工作时间、最低工资标准、社会保险等关系职工切身利益的事项。

在胡建新看来，这仅仅走出了非公企业职工民主管理的第一步。如何将不同企业的业主与职工组织到一起，就职工的共性需求进行平等协商，最终使职工参与到企业民主管理中，还有待进一步探索。



10月15日，来自河南信阳的李宏海（左）和同伴走出上海火车站，他希望在上海找到一份房屋装修的工作。

据上海市人力资源和社会保障局 10 月 14 日发布的信息显示，2009 年 1 至 9 月上海市新增就业岗位 52.9 万，其中农村富余劳动力非农就业 9.97 万，已完成今年新增就业岗位 50 万个的市政府实事项目。

新华社记者 陈飞 摄

赵梦桃



新华社北京 10 月 15 日电 陕西凤纺纺织股份有限公司（原西北国棉一厂）细纱车间乙班四组“赵梦桃小组”，成立于 1952 年，1963 年 4 月 27 日，由陕西省人民委员会以党的“八大”代表、著名全国劳动模范赵梦桃（1956 年、1959 年全国劳模）的名字命名为“赵梦桃小组”。

小组现有成员 18 人，全部为女职工，平均年龄 26 岁，看管着 40 台 121 型细纱机，主要生产精梳 60 支和 135 支纱，是风纺公司生产难度最高、创汇最多的产品。

46 年来，小组继承和弘扬“梦桃精神”，坚持以“高标准、严要求、行动快、工作实、抢困难、送方便”的 18 字“梦桃精神”建组育人，不断创新进取，扎实有效工作，在新的形势下，始终保持全国优秀先进班组和纺织战线一面旗帜的称号。小组先后 30 多次被评为全国或省部级先进班组，今年 2 月还被评为全国女职工建功立业标兵岗。小组员翟福兰、韩玉梅、周惠芝、刘小萍等十余位同志被授予全国、省、部级劳动模范；有 6 人分别出席党的全国代表大会、

全国人民代表大会；19 人获省、部级技术标兵、操作能手称号。

近年来，随着纺织企业改革的不断深化，赵梦桃小组也面临着新的机遇和挑战。为了适应形势发展，小组提出了“举旗要有新思路，继承要有新内涵，管理要有新方法，先进要有新贡献”的新管理目标。小组坚持以人为本，形成了“四长五员”制的管理体系，建立了“五账一本”小组建设机制，小组提出的“三个换位管理”理念，成为创新管理的一大亮点。小组推行了“四交监督权”民主管理形式，大大提升了小组的管理水平。

小组坚持操作技术精益求精，劳动竞赛形式多样，用集体智慧创造出一流工作业绩。在操作技术上小组严抓善管，使小组成员的操作技术水平始终保持在车间同工种前茅，操作优级率一直保持 100%，在近几年的省级技术比武中有 2 人获技术能手称号，有 3 人在省级技术比武中获得名次。

记者从深圳市总工会获悉，深圳市总工会于今年上半年启动了 3 年投入 1.5 亿元的提升职工素质工程大行动，此次的“圆梦计划”是行动的重要内容之一。市总工会会

小组继承和弘扬“高、严、快、实”“不让一个姐妹掉队”的优良传统，把“梦桃精神”教育作为新时期小组建设的“必修课”。小组坚持开展创建学习型班组、争做知识型员工的活动，并将学习理论与实践相结合，针对生产难点，运用小组集体智慧攻关，创出了新的高支纱接头和落纱操作法，在全车间推广，保证了新产品的质量，为企业赢得了效益。

面临新的形势，小组决心继续弘扬“梦桃精神”和小组的优良传统，以更加先进的管理制度、更加精湛的操作技术、更加和谐的团队氛围，创造出一流的工作业绩，让梦桃的旗帜在新时期更加鲜艳夺目。

人民英雄
庆祝新中国成立 60 周年

为失业农民工、困难职工提供教育帮扶

深圳市总资助 200 名农民工上大学

本报讯（记者叶小钟 通讯员黄颖）“盼了好几年，终于能上大学了！”9 月 26 日，来自新疆的农民工李勇捧着北京航空航天大学的录取通知书，在深圳市总工会举行的“圆梦计划”开学典礼上流着热泪。

记者从深圳市总工会获悉，深圳市总工会于今年上半年启动了 3 年投入 1.5 亿元的提升职工素质工程大行动，此次的“圆梦计划”是行动的重要内容之一。市总工会会

有关负责人说，“圆梦计划”以深圳市总工会系统的办学资源和组织优势为依托，以深圳市总工会农民工学校为载体，以在深圳失业农民工、户籍失业人员、特困职工为主要帮扶对象，开展多层次、多形式的教育帮扶活动。

李勇是这次“圆梦计划”支持上大学的 200 名农民工中的一个。这位来自新疆裕民

县哈拉布拉乡的农民工说，父母艰辛地供养着他们兄妹 3 人和生病的奶奶。由于家庭困难，本已考上大学的他被迫放弃升学机会。之后，他含泪南下深圳打工。由于没有学历和技能，只能选择技术含量低的体力活，成为深圳某机械公司的一名送货员。不过，李勇一直渴望能圆大学梦。

幸运的是，深圳市总工会今年 5 月 8 日开始启动的“圆梦计划”点燃了李勇的梦想。

随后的几个月中，李勇为入学考试做了大量的准备，他每天工作之余就捧起书本认真复习。经过紧张的考试，李勇终于以优异的成绩被北京航空航天大学计算机科学与技术专业录取，在市总的扶持下，将开始为期两年的免费学习。

私营企业开出瑰丽之花

□金中桓

辉煌 60 年

前进中的工会

浙江省乐清市是“温州模式”的重要发源地，在上世纪 80 年代初期，私营经济发展迅速，私营企业如雨后春笋般遍地涌现。那时，我国只有国有、集体所有制企业才有健全的工会组织，关于私营企业建工会没有明确的政策规定，尚属“空白地带”。在这种情况下，乐清市人在全国率先迈出了建立私营企业工会的步伐。

第一个“吃螃蟹”的是当时的乐清县工艺厂。这家厂的业务员在全国走南闯北承接业务时，发现各地大、中型企业的大门口，不仅挂有企业、企业党组织的牌子，还挂着企业工会委员会的牌子。他们看到企业工会在协助企业凝聚职工力量、共同搞好生产方面所发挥出的积极作用，于是产生了建立工会的想法。

1987 年 4 月，这个厂向乐清县总工会打报告，要求建立“乐清县工艺厂工会委员会”。4 月 16 日，乐清县总工会同意了工艺厂的建会申请，并要求“抓紧时间成立工会筹备组，做好会员发展工作，早日召开工会委员会成立大会。”1987 年 7 月 8 日，“乐清县工艺厂工会委员会”正式成立，从而开创了私营企业成立工会的先河。

在那个时候，乐清的私营企业正面临“第一次质量危机”。工艺厂成立工会以后，那些与该厂有来往的客户开始对其刮目相看，认为该厂建有工会组织，用工规范，产品质量值得信任，因此很放心地与该厂建立了业务关系。这是私营企业建立

工会后所收到的第一个意想不到的效果。

在工艺厂建立工会的示范效应下，不久，正泰集团公司与德力西集团公司前身——乐清县求精开关厂等企业也相继成立了工会委员会。到 1993 年 9 月，乐清县的私营企业工会相继建立起 40 多家。

成立后的乐清市私营企业工会始终以建设“职工之家”为抓手，深入开展规范化建设，不断提升工作水平，在协调劳动关系、促进企业发展上发挥了重大作用。

1999 年，天正集团公司工会最先在私营企业工会中建立职工（代表）大会制度。经劳资双方协商后明确规定，在职工代表大会上，由企业代表行政、工会主席代表职工签订集体合同和工资集体合同。对企业的生产、经营以及各项规章制度、职工福利、工作时间与休息制度、安全生产与劳动保护、教育和培训等企业重大经营事项及涉及职工切身利益的决策方案，均由职工代表大会讨论通过后实施。这标志着乐清市私营企业工会民主管理工作迈上了新台阶，引起了总和各地工会工作者的高度关注。

进入新世纪后，全市提出“组织起来、切实维权”的工作方针，将农民工纳入工会发展会员之列，进一步激起全国各地非公企业建会的浪潮。在乐清市，截至目前，全市私营企业单独组建工会 2003 家，组建工会联合会 84 家，组建行业工会联合会 7 家，市场工会联合会 5 家，覆盖企业 4182 家，私营企业工会会员达 243122 名。私营企业工会数和工会会员数，分别占全市工会总数的 82.08% 和工会会员总数的 86.18%，乐清市形成了以私营企业工会为主体的基层工会组织的新格局，工会在私营企业建立

（作者系浙江省乐清市总工会退休干部）

增强发展动力 构建精神家园 提升服务水平 龙岩邮政打造企业文化品牌

本报讯（记者吴铎思 通讯员杜维娜）

“协作、创新、务实、奋进”，日前，当记者走进福建省龙岩市邮政局机关院内时，首先映入眼帘的就是这 8 个醒目大字，这 8 个字不仅渗透着龙岩邮政的文化气息，更是龙岩邮政人在激烈的市场竞争中推动自己不断向前迈进的核心动力。

自邮政独立运营以来，龙岩邮政在致力于加快企业发展的同时，开始着手培育、建设龙岩邮政特有的企业文化，构建企业发展的精神家园。在推进企业文化建设的过程中，龙岩邮政根据实际情况，把企业文化分为表层物质文化、中层制度文化和深层精神文化 3 个层次平台，并从这 3 个方面着手，稳步推进企业文化建设工作。

为加快企业形象建设，龙岩邮政局积极导入 CIS 战略，制定了《龙岩邮政企业识别管理手册》，从企业员工、办公生产场所和用品用具等方面入手，对企业员工形象、邮政产品形象、经营服务形象、公共关系形象等进行统一、规范，同时加强企业 CI 形象宣传和业务宣传的管理。目前，该局的企业已形成了较为统一、鲜明的外部形象风格。

企业文化建设首先要提高员工素质，龙岩邮政把打造一流职工队伍作为一项重要工作来抓，要求员工内强素质、外树形象，采取换位思考的方式，以客户需求为中心，为

社会提供亲情化、个性化、多样化的服务。此外，该局还投入专项资金近 2000 万元，对全市邮政支局所进行改造和装修，以及农村支局所“六小之家”建设。为提高职工素质和职业道德，龙岩邮政每年都开展“创争”活动，并制定《全面推进职工素质教育》的实施意见。在营造企业和谐发展氛围的同时，该局还通过募捐和救助活动，帮扶弱势群体；除节假日给困难职工发放补贴外，还健全了大病重病互助基金和困难职工子女助学基金，进一步增强团结互助、同舟共济的团队精神，培养员工对企业的认同度，让员工共享文明成果，促进员工为企业进一步发展献计献策。

在加强企业物质文化建设的同时，龙岩邮政还从健全企业管理机制入手，加强企业制度文化平台的建设。该局根据建设现代邮政的要求，对企业的各类文件进行全面整理、编写和修订，强化制度执行力，提高企业的管理和服务水平。

企业文化建设极大地促进了该局经营业绩、管理水平、人员素质、发展环境的长足发展。企业呈现出前所未有的生机和活力。2005 年以来，该局业务收入始终保持两位数增长。

企业连续 4 年获全省邮政经营管理一等奖，先后获得全国模范职工之家、福建省五一劳动奖状、福建省第三批企业文化建设示范单位等荣誉称号。

乌鲁木齐宣判三起打砸抢烧严重暴力犯罪案件

木等 3 人无期徒刑；艾克拜尔·艾山等 4 人有期徒刑。

2009 年 7 月 5 日 21 时许，被告人艾则孜江·亚森伙同他人在中湾街殴打致死无辜群众 1 人，并从另一被暴徒打伤的群众身上劫取手机 1 部。艾则孜江·亚森归案后坦白罪行，对侦破案件起了积极作用，法庭对其酌情从宽处理，以故意杀人罪、抢劫罪，判处死刑，缓期 2 年执行。

2009 年 7 月 7 日中午，被告人韩俊波、刘波等人听信他人传言，手持棍棒对无辜群众，致 1 人死亡、1 人轻伤，犯罪后果严重，其中韩俊波是致人死亡的直接凶手，故以故意杀人罪判处死刑；刘波系从犯，以故意杀人罪判处其有期徒刑 10 年。