

# 工会对于农民工意味着什么

每年过年前的工资能准时发给我吗？”

【分析】

记者随机采访发现，在大型企业工作稳定的农民工比较了解工会，而部分初到上海、岗位流动性大的农民工群体对于工会的认识仍存在一定的“盲区”。

记者从上海市总工会组织部了解到，据相关部门统计数据显 示，至2014年底，该市在单位就业、正常缴纳社保的农民工达到了417万人，来自工会的数据表明，其中加入工会的农民工近280万人，入会率在67%左右。“今年市总计划新增农民工入会人数33万人以上，实现入会率12%至15%的增长。”市总工会组织部副部长钱伟东介绍。

据了解，导致农民工入会困难的原因一方面与农民工自身的工作特征有关，另一方面也与他们的主流认识有关。农民工就业往往集中在建筑施工、快递物流、电子装配、船舶修造等劳动密集行业，以简单的体力劳动为主。“农民工的工作环境相对恶劣，就业稳定性差、岗位流动性大，部分人呈‘候鸟式’迁徙，加大了工会组建的难度。另一方面，一些中小企业用工不规范，农民工的劳动保护、职业危害防护情况堪忧，合法权益受到损害的现象也时有发生。”钱伟东说。

对此，各级工会将针对不同的行业和企业进行分类施策、重点突破。“比如针对快递行业‘总部+加盟店’的形式，一方面规范总部建设，另一方面推进加盟店属地建会。在建筑行业则推进项目工会联合会建设，并在工地设立工会工作服务站，为建筑工人提供心理疏导、法律咨询等实打实的服务。”针对部分中小企业不愿建会的情况，将探索企业体制外建会，通过区域性、行业性工会联合会吸收农民工入会，市总给予专项经费支持。

“我们将坚持三个并重，推进农民工入会集中行动。首先坚持农民工入会数量和质量并重，让他们真正加入工会，而不是‘被工会’。入会和服 务并重，让农民工得到实惠，感受到这个职工之家的温暖。重点推进和面上发动并重，不断扩大农民工的组织覆盖面。同时，我们将农民工入会与办理工会会员服务卡、法律宣传月月演相结合，通过赠送会员卡享基本保障、实施普惠制服务等，增强农民工加入工会的获得感、归属感与认同感。”钱伟东说。

（《劳动报》记者张锐杰 黄嘉慧 本报记者钱培坚）

## 中共中央办公厅印发《推进领导干部能上能下若干规定(试行)》

(上接第1版)

第八条 对不适宜担任现职的干部应当进行调整。不适宜担任现职，主要指干部的德、能、勤、绩、廉与所任职务要求不符，不宜在现岗位继续任职。

干部具有下列情形之一，经组织提醒、教育或者函询、诫勉没有改正，被认定为不适宜担任现职的，必须及时予以调整：

(一)不严格遵守党的政治纪律和政治规矩，不坚决执行党的基本路线和各项方针政策，不能在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致的；

(二)理想信念动摇，在重大原则问题上立场坚定经不住考验的；

(三)违背党的民主集中制原则，独断专行或者软弱涣散，拒不执行或者擅自改变党组织作出的决定，在领导班子中闹无原则纠纷的；

(四)组织观念淡薄，不执行重要情况请示报告制度，或者个人有关事项不如实填报甚至隐瞒不报的；

(五)违背中央八项规定精神，不严格遵守廉洁从政有关规定；

(六)不敢担当、不负责任，为官不为、庸懒散拖，干部群众意见较大的；

(七)不能有效履行职责、按要求完成工作任务，单位工作或分管工作处于落后状态、或者出现较大失误的；

(八)品行不端，违背社会公德、职业道德、家庭伦理道德，造成不良影响；

(九)配偶已移居国(境)外，或者没有配偶但子女均已移居国(境)外，不适宜担任其所任职务的；

(十)其他不适宜担任现职的情形。

第九条 调整不适宜担任现职干部，一般按照以下程序进行：

(一)考察核实。综合分析年度考核、平时考核、任职考察、巡视、审计、个人有关事项报告抽查核实、民主评议、信访举报核实等情况，有针对性地考察核实，作出客观公正评价和准确认定，要注重听取群众反映，了解群众口碑，特别是听取工作对象、服务对象等相关人员的意见。

(二)提出调整建议。党委(党组)或者组织(人事)部门根据考察核实结果，对不适宜担任现职干部提出调整建议。调整建议包括调整原因、调整方式等内容。提出调整建议前，应当与干部本人谈话，说明调整理由，听取其陈述意见。

(三)组织决定。党委(党组)召开会议集体研究，作出调整决定。作出决定前，应当听取有关方面意见。

(四)谈话。党委(党组)负责同志或者组织(人事)部门负责人与调整对象进行谈

作为，对“四风”问题监管问责不力，少数纪检监察干部担当精神不强，不敢负责。

近期，湖北省委对5名落实监督责任不力的纪检官员作出严肃处理，并对相关落实监督责任不力的行为进行了通报。其中，枝江市人民法院4名工作人员因办理多起虚假诉讼案件，受到立案侦查并移送起诉。在此期间任职该单位党组成员、纪检组长的张华就因监督责任落实不力，而受到行政警告处分。

**力度不减 步伐不变 严防“四风”反弹回潮**

北京航空航天大学公共管理学院教授、廉洁研究与教育中心主任任建明认为，“四风”问题在强力震慑下，仍屡屡出现甚至局部反弹，说明问题的长期性和复杂性。越是这样，越要讲求策略，不折不扣落实中央八项规定精神，驰而不息纠正“四风”。

“在长期保持反‘四风’问题定力的同时，应该通过抓各级各部门的典型，挤掉持有观望态度和机会主义者空间，促使各级政府在同

# 工人日报

## 上海篇

【问题】
1.知道工会吗？
2.对于农民工群体来说，工会对于他们又意味着什么？
3.他们对工会又有哪些期待？
7月上旬，记者走上街头，走进工地与工厂，随机访问了部分在上海打拼的农民工。

【调查】
苑广远和从芝园是在松江区某大型企业上班的流水线工人。

苑广远说，他在山东老家的一个厂里工作的时候，只是听说过工会，但是工会具体做什么的还是不太清楚。来到上海之后，才发现工会其实能做的还有很多。他觉得工会最重要的还是是一些困难帮扶计划，让他们感到很安心。“感觉有了工会之后，心里也有了底，知道有困难的时候可以谁求助。”

而从芝园觉得，工会的最大好处就是在生活上提供了好多的帮助。由于平时都住在工业园区，从芝园的住宿、伙食等已经享受了工会带来的优惠，不仅如此，工会免费提供的统一洗衣服务，既省了时间也省了钱，让她感觉工作都轻松了不少。

来自湖南的符焦在工地上从事电工工作也有些年头了。辗转多个工地的他，对于工会有着一些简单的认识。“听说过，就是举办一些像送清凉之类的活动吧，不过具体的我也不清楚。”对于他来说，生活条件的改善是他最为关心的。“就希望能够吃得饱，住得好。”“我希望涨工资！”他的工友苏军刚出来打工，最为关注的话题就是工资。

在火车站，记者见到了从老家河南三门峡来上海的陈江波，他希望能够物流行业找到一份工作。提到工会，他表示虽然在老家多次听说过，但是总认为和自己关系不大。不过，如果工会能够维护自己的权益，他表示非常愿意加入工会。“希望能够涉及具体的权益，最好还能提供一些贴心的福利，比如慰问什么的。”

在火车站南广场，40开外的吴桂虹告诉记者，自己是从郑州到上海来做施工项目的，因为老家有人已经在这边找好了工作，所以自己也想来试试。当记者问道：“您知道工会吗？”她露出了腼腆的笑容：“不知道呀，从没听说过。”经过记者的一番介绍后，她表示：“挺好的，只是我

非领导职务、免职、降职等方式。从实践看，干部不适宜担任现职的情形不一，有的原因比较复杂。因此，在调整方式上，要具体情况具体分析，坚持原则，把党和人民的利益放在首位，把工作和事业放在首位。要从关心爱护干部出发，坚持实事求是、客观公正，坚持人岗相适、人尽其才，尤其是对非个人原因不能胜任现职岗位的，应作出妥善安排。

四是对不适宜担任现职干部调整后的使用，复出问题作出规范。规定因不适宜担任现职调离岗位、改任非领导职务、免职的，一年内不得提拔、降职的，两年内不得提拔。同时，体现对干部的关心爱护，规定干部被组织调整影响期满后，德才表现和工作实绩突出、工作需要且经考察符合任职条件的，可以提拔任职。

问：对抓好《规定》贯彻落实有什么考虑？

答：制度的关键在执行，执行的关键在人。中组部将组织力量，加强对《规定》的学习宣传，加大工作指导力度，强化督促落实。各级党委(党组)及其组织(人事)部门要认真落实中央要求，结合实际抓好贯彻执行，采取有力措施，推进领导干部能上能下工作取得实效。一要强化领导责任。推进领导干部能上能下，领导同志特别是主要负责同志要敢于负责、敢于担当。要建立健全工作责任制，党委(党组)承担主体责任，党委(党组)书记是第一责任人，组织(人事)部门承担具体工作责任。要把推进领导干部能上能下作为全面从严治党、从严管理干部的重要内容，真抓好落实。对贯彻落实不力的，要追究责任。

二要加强推进领导干部能上能下工作的督促检查。将《规定》执行情况与《党政领导干部选拔任用工作条例》执行情况检查结合起来，了解掌握推进领导干部能上能下工作情况，及时发现和解决问题，保证各项制度措施落到实处。

三要探索行之有效的推进措施。各地区各部门党委(党组)要结合实际，依照本《规定》制定具体实施细则，进一步细化调整情形、调整程序等。

四要营造舆论引导，营造有利于推进领导干部能上能下的良好氛围。组织各级领导干部认真学习《规定》，准确把握主要内容，深刻理解基本精神。采取多种方式，加强宣传引导，使广大干部群众特别是各级领导干部充分认识推进领导干部能上能下工作的重要性和复杂性，积极稳妥有序推进改革、推动工作。同时，准确把握政策界限，注意保护干部干事创业、改革创新的积极性，宽容改革探索中的失误。(新华社北京7月28日电)

## （上接第1版）

浙江省海盐县供销社老总社3名副科级领导干部近日因参与赌博打牌，被给予免职并党内警告处分。事后参与牌局的供销社老总社副主任费雪其反思说，当时他以为同事之间的“小玩玩”够不上违纪，没有认识到问题的严重性，后悔不已。

公款吃喝、收受礼金红包等作风问题看似小事，实则是滋生腐败的温床。很多党员领导干部腐化堕落往往都是从不受守小节、不守规矩等作风问题开始，最终突破纪律的底线、国法的红线，恰如“温水煮青蛙”。

一面是认识不足、心存侥幸，一面则是责任缺失，失之于软、失之于散，失之于宽，逐级衰减，使长期积累的好传统、好作风逐渐丢失。在今年国企专项巡视中，中央巡视组就指出，部分企业主体责任缺失，管党治党不力，业务轻党建，对下级单位和负责人管控不力，导致众多违纪甚至违法的行为发生，在党要管党、从严治党方面，离党中央的要求还有很大差距。

部分地区监管部门或负责人不作为或慢

——知道。
——工会是工人的组织，农民工的娘家人，是一个温暖的家。

——工会针对农民工素质提升的一系列举措特别好，对我们来讲，这样的好事应该继续开展。就个人来讲，我希望工会能在职业发展道路上提供更多的平台，让更多职工体会到工会的好处。

●百慕高科股份有限公司行政文员魏淑艳：
——我知道，单位就有自己的工会，所以比较了解。
——我的记忆里，工会就是在为大家做事情，给大家提供更多的帮助。
——现在很多人不了解工会，希望工会能够继续提供服务职工，让大家对工会有一些了解，认识工会、了解工会。

【分析】
我们从一些农民工的回答中看到，近几年首都各级工会积极组织农民工入会，为农民工开展服务，使工会组织的影响力在农民工群体中不断扩大，许多农民工对工会的性质、特点等基本常识有了认识；许多农民工对工会组织的作用、开展的服务项目有了认同，有的还知道适时向工会组织表达自己的诉求。

同时，我们也看到，一些农民工对工会组织的认识还相当模糊，特别是部分零散就业的农民工对工会组织还缺乏认识，不够熟悉，不予认可——这无疑为工会组织进一步推进农民工入会和服务工作提供了切入点，即：帮助农民工认识工会、了解工会，明白如何入会以及工会能带来哪些益处，最大限度地吧农民工吸引到工会组织中来；工会服务农民工工作要从农民工的具体需求出发，注重实效，特别是在维护农民工劳动报酬、劳动安全、社会保障、精神文化权益等方面，拿出有力举措，见到实实在在的成效。唯此，工会组织才能实现组织农民工、凝聚农民工、成为农民工的“家”的目标。（本报记者郭强《劳动午报》记者金海鸿 杨琳琳 付少伟 白莹）

——帮我在家乡找活干，不想再四处跑了。

●焊工郝常岭：
——知道。
——是为工人维权的组织吧。
——我们都是因为家庭经济困难才外出务工的，希望工会及时监督我们的工资发放，维护我们的合法权益。

●大宝日化储运部副经理李腾腾：
——知道啊。
——不是特别清楚，工会就是干好事的吧。之前，单位工会发过看电影的卡，给我工发东西。
——希望工会多为农民工着想，把农民工当成一家人，经常问问大家的需求，让大家了解工会，感受到工会的好处。

●王府井环卫所干路保洁霍传进：
——当然知道。
——职工生病或者生活困难时，工会都去慰问。我们所工会冬天给我们送温暖，夏天给我们送清凉。连平时不高兴了，工会都会主动询问。

——工会做的挺好的，我觉得挺满意的。

●北京本草万源药业有限公司职员吴海艳：
——知道，我们单位就有工会。
——工会就是给员工维护利益的，替员工说话，争取一些福利啥的。

——工会会员卡活动挺好的，像看电影、领孝心馒头等，能让我们享受到现实的福利。希望工会今后再增加一些京卡活动。

●北京市仁通物业管理有限公司李向引：

## 记者在京沪两地街访农民工——

# 你对工会有啥要求？

# 农民工眼中的工会什么样子

## 北京篇

【问题】

1.您知道工会吗？
2.您知道工会是做什么的吗？
3.您希望工会能为您做点什么呢？

近日，记者就这3个问题，在北京街头、社区、工地、餐馆等地方以“海采”的方式随机提问了30名农民工。现将部分有代表性的回答呈现给读者。

【回答】

●测量放线员何延杰：
——工会是由劳动者组成的群众组织；是劳动者利益的代表。

——工会是维护劳动者权益的组织。当劳动者因工资、待遇与老板产生矛盾时，可以通过工会组织协调解决。

——希望工会为农民工改善文化生活条件，丰富农民工文化生活。

●抹灰工彭仕武：

——知道呀。

——工会就是代表我们打工人员的合法利益，依法维护农民工的合法权益的部门。

——作为农民工，以前我们希望在生活环境和生活质量上面提高，随着国家的重视和工会对我们的关心，现在我们的居住环境和工休娱乐都有大幅度提高，这些措施我们还是非常感谢公司工会的。现在希望工会能在我们出现劳务纠纷时，能给予进一步的帮助。

●砖瓦工牛师傅：

——没听说过。

——不清楚。

# 落实全面从严治党的治党要求的重要举措

## ——中组部负责人就印发《推进领导干部能上能下若干规定(试行)》答记者问

## 新华社记者

在《推进领导干部能上能下若干规定(试行)》(以下简称《规定》)印发之际，中共中央组织部负责人接受新华社和人民日报记者采访，就《规定》的起草制定和贯彻落实等问题，回答了记者的提问。

问：为什么要制定这个《规定》？

答：党的十八大以来，以习近平同志为总书记的党中央从全面从严治党作出重要战略部署。从严治党，关键是从严治吏。中央先后制定和完善了干部选拔任用、干部教育培训、干部个人有关事项报告、干部问责、干部兼职、干部档案管理、“裸官”治理等方面制度，全面加强干部从严管理，取得明显成效。能上不能下，是长期制约干部工作的难点问题，虽然近些年作了很多探索，但一直没有有效解决，相关法规制度还不是一块短板。出台这个《规定》，是建立健全领导干部能上能下制度机制的一个突破，具有十分重要的意义。

一是推进全面从严治党的重要举措。去年7、8月份，中央政治局常委会、中央政治局会议审议《深化党的建设制度改革实施方案》时，习近平总书记指出，从严治党、从严管理干部，要下功夫把干部的问责、惩处制度抓好，建立领导干部能上能下的制度机制。《规定》认真贯彻落实中央关于干部队伍建设的新精神新要求，充分吸收党的十八大以来以来全面从严治党的重要成果，进一步完善了从严管理干部制度体系，为落实全面从严治党提供了重要制度保证。

二是健全领导干部能上能下机制的重要环节。干部能上能下是增强干部队伍生机活力的必然要求。改革开放以来，退休制度的建立，解决了事实上存在的领导职务终身制的问题；任期制的实施，使领导干部在一个岗位上的任职时间有了必要限制；1986年，中央转发中组部制定的《关于调整不担任现职领导干部职务几个问题的通知》，探索以干部德才表现为标准推进能上能下，迈出了制度建设的重要一步。近年来，各地各部门按照中央要求和部署，在推进领导干部能上能下方面积极探索、大胆实践，取得一定成效，但总体上能上能下尚未常态化、机制化。制定出台这个《规定》，明确下的标准、规范下的方式，疏通下的渠道，有利于促进能者上、庸者下、劣者汰，形成完善的工作机制和良好的用人导向。

三是促进干部干事创业、勇于担当的重要保障。协调推进“四个全面”战略布局，实现“两个一百年”奋斗目标，实现中华民族伟大复兴的中国梦，干部队伍承担着重要职责。从当前情况看，干部队伍整体是好的，但也还存在一些问题，比如有的干部为官不正、为官不为、为官乱为，能力素质不适应等。制定、落实这个《规定》，有利于激发干部队伍整体活力，促使干部认真践行“三严三实”要求，真正做到信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁。

问：《规定》有哪些主要特点？

答：制定这个《规定》，是《深化党的建设制度改革实施方案》确定的重点任务，列入中央改革办今年重点督办项目。中央高度重视，提出明确要求。起草过程中，广泛听取各方面意见，组织有关人员对文件稿反复论证，认真修改。文件稿形成后，先后提请中组部部务会、党的建设制度改革专项小组、中央全面深化改革领导小组、中央政治局常委会、中央政治局会议进行了审议。

概括起来，该文件有以下几个主要特点：

一是“从严”。严字当头，高标准严要求，是贯穿文件的主基调。贯彻落实中央关于全面从严治党、从严管理干部的要求，把“从严”体现在制度安排的各个方面、各个环节之中。在指导原则上，强调坚持德才兼备、以德为先，对不符合好干部标准的，坚决进行调整。在制度规定上，强调严格执行干部退休制度、任期制度、问责制度、严肃调整不适宜担任现职干部等，并对相关制度规定进行完善，进一步严格程序、规范方式、细化措施。在制度执行上，强调严明纪律、建立工作责任制，强化监督检查，从而将从严要求制度化、规范化、程序化。

二是“聚焦”。对准问题、聚焦难点，是这个文件的一个鲜明特点。从实践看，推进领导干部能上能下的难点，主要是怎样把那些没有大过、没有严重违法违纪行为，但在其位不谋其政、能力素质不适应的干部调整下来。因此，这个文件在强调严格执行干部退休制度、领导干部同时任职任期制度、加大领导干部问责力度的同时，重点对调整不适宜担任现职干部问题作出规范。

三是“创新”。目前，在干部能上方面，以《党政领导干部选拔任用工作条例》为基础主干的系列党内法规已经比较完备，这次制定出台推进干部能下的法规文件，是多年来实践探索、深化改革的成果，也使干部工作的制度链条更加完整。就文件规定来看，坚持继承与创新相结合，有不少创新亮点。比如，对干部退休制度、任期制度、问责制度等已有制度规定的，结合新的实践进行补充，作出新的规范；对调整不适宜担任现职干部，既有对已有文件中相关规定的整合、完善，又有对各地改革探索经验的总结、提升，从而使领导干部能上能下制度机制更加完善。

四是“务实”。注重务实管用，是法规制度建设的重要原则。《规定》对调整不适宜担任现职干部，抓住认定情形、调整程序、重新任职等关键问题进行规范，尽量明确具体，符合实际。同时，对建立工作责任制，加强督查，严肃纪律等作出规定，以保障各项制度措施落到实处。

问：《规定》明确了哪些下的渠道？

答：《规定》明确了干部下的6种渠道，分别是到龄免职(退休)、任期届满离任、问责处理、调整不适宜担任现职干部、健康原因调整和违纪违法免职。

一是到龄免职(退休)。退休制度是干部管理的基础性制度。1982年开始，干部退休制度普遍实行，对实现干部队伍新老交替、党的事业薪火相传发挥了重要作用。推进领导干部能上能下，要严格执行干部退休制度，到龄即免职(退休)。对确因工作需要延迟退休的，要严格按照规定程序和权限报批。

二是任期届满离任。领导干部职务任期制度对加强年限、届数、最高任职年限等作出规定，对加强领导干部任期管理、保持领导班子任期内的稳定、增强干部队伍活力发挥了重要作用，也是干部下的一种常规渠道。但实践中也存在一些需要加以改进的问题，比如，有的干得不好但是任期未满，调整或免职往往还有一定难度。因此，要加强任期内考核管理，经考核认定不适宜继续任职的，应当进行必要的组织调整。

三是问责处理。实行领导干部问责制度是从严管理干部的重大举措。通过问责，对有关干部进行停职、免职等组织处理，是推动干