

工会要坚定贯彻以人民为中心的思想



张广敏 观点

工会组织要牢固树立“四个意识”，自觉地把以人民为中心的思想内嵌到工会工作的各个方面、各个环节，做到“表态好，表现更好”“唱功好，做功更实”，不断增强工会服务水平，提升职工的获得感，不断满足职工对美好生活的向往。

贯彻以人民为中心的思想，必须坚定地以新思想为引领。要深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，以此武装自己，指导实践。特别要深入学习和深刻理解习近平总书记关于坚持人民立场、坚持人民至上、坚持人民主体地位，关于虚心向人民学习、倾听人民呼声、汲取人民智慧、与人民心心相印、与人民同甘共苦、与人民共同奋斗，始终把人民放在心中最高的位置，始终全心全意为人民服务，始终为人民利益和幸福而努力工作等一系列新思想新观念新论断，并同学习

习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述结合起来。通过学习，让工会组织和工会干部真正弄懂和摆正“为了谁，依靠谁、我是谁”这个根本性问题，以职工为本，把职工的根本利益放在工会干部心中的最高位置，不忘初心、牢记使命，通过竭诚为职工服务，把职工最紧密地团结在以习近平同志为核心的党中央周围，在思想上、政治上、行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致，坚决维护党中央权威和集中统一领导，坚定不移地履行带领职工听党话、跟党走的政治责任。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑，是保证工会贯彻以人民为中心发展思想的前提。

贯彻以人民为中心的思想，必须坚定地坚持党的领导。我们党始终秉承“为中国人民谋幸福、为中华民族谋复兴”的初心与使命。党始终是中国人民和中华民族的主心骨，是我们国家的最高政治领导力量。自觉接受中国共产党的领导是中国工会的生命线。必须坚持党对工会工作的全面领导，确保党的重大决策部署在工会得到全面贯彻落实。工会组织和工会干部要心中有党、心中有民，百折不挠地贯彻党的意志主张、执行党的路线方针政策，在新时代新征程上找准工会服务全局工作的切入点。

结合点着力点。既要围绕党和国家工作大局搞好“公转”，又要聚焦服务职工搞好“自转”，把接受党的领导、团结服务职工有机统一起来，做到“党有号召，工会有行动”“党指向哪里，工会就奔向哪里”，自觉为党分忧、为国担责、为民谋利。坚持党的领导，是工会贯彻以人民为中心发展思想的根本。

贯彻以人民为中心的思想，必须坚定地尊崇宪法法律。宪法是国家的根本大法，保证宪法实施，就是保证人民根本利益的实现。学习宪法、尊崇宪法，维护党和人民共同意志的权威，捍卫党和人民共同意志的尊严，才能保证人民根本利益的实现。工会组织和工会干部要不断提高运用法治思维、法治方式开展职工群众工作的能力和水平。一要加强宪法学习宣传教育，推动工会组织和工会干部带头遵守宪法、维护宪法、运用宪法，做尊法学法守法用法的模范，为加强宪法实施和监督营造良好氛围。二要推动完善依法维权的工作机制，包括依法推进企业民主管理、平等协商，依法完善工会劳动法律监督和职工法律援助制度，依法协调劳动关系矛盾，发展和谐劳动关系等。三要大力开展职工普法工作，不断提升职工的法律素养和依法维护自身权益的能力，把坚持党的领导、坚持人民当家做

主、坚持依法治国的要求具体地统一到职工的日常工作和生活中，以遵纪守法的实际行动，保证职工的利益不断得到实现。

贯彻以人民为中心的思想，必须坚定地服务好职工群众。“人民对美好生活的向往，就是我们的奋斗目标”。对工会组织来说，职工群众对美好生活的期待，就是我们为之努力的方向。工会要把职工群众的安危冷暖时刻挂在心上，苦着职工的苦，乐着职工的乐，倾听职工呼声，关心职工疾苦，为职工办实事、做好事、解难事。要紧扣社会主要矛盾的变化，着力解决职工最关心最直接最现实的利益问题，最困难最操心最忧虑的实际问题。当前，尤其要在组织职工参与供给侧结构性改革中加大服务职工、维护职工权益的力度，突出从就业安置、职业培训、工资报酬、社会保障、劳动保护等职工切身利益问题入手，帮助解决实际困难，不断增强职工的幸福感、获得感、安全感。要聚焦特困职工、苦累脏险行业职工等特殊群体，把精准帮扶与普惠服务有机结合起来，多做雪中送炭的事，确保广大职工在全面建成小康社会的路上一个不能少、一个不掉队。

贯彻以人民为中心的思想，必须坚定地推进工会建设改革。要从增强党的阶级基础、

扩大党的群众基础、巩固党的执政地位等方面，更好地贯彻以人民为中心的发展思想，审视和推动工会自身建设改革，不断增强工会的政治性、先进性、群众性。要坚持以政治建设为统领，全面加强工会组织党的建设，强化政治纪律、强化政治责任、强化政治担当。要把推动产业工人队伍建设改革作为保持工会组织先进性的重要责任，最广泛地把职工群众组织起来，造就一支知识型、技能型、创新型职工队伍，组织引导职工勇做实现中华民族伟大复兴的中坚力量和主力军。要推动工会拓展职能、改进方式、转变作风，健全完善密切联系职工群众的工作机制，推动工会机关干部走出高楼大院，到车间、进班组、入社区，了解职工的所思所想所盼，做到进得了门，谈得上话，交得上心。要在工会干部中大兴学习之风、大兴调研之风、大举落实之风，到基层去、到职工中去，躬身向职工学习，在实践中不断增长做好职工群众工作的本领。要把职工高兴不高兴、满意不满意、答应不答应作为检验工会工作的标准，切实把工会建设成为职工群众可信赖的职工之家，把工会干部培养成职工群众可依靠的“娘家人”。

(作者为福建省人大常委会副主任、省总工会主席)

工会网上工作的思路与方向



张晓莹 观点

工会网上工作要坚持正确政治方向，增强改革创新意识，围绕中心服务大局。按照“互联网+”的新特点和新要求构建“智慧工会”，鼓励使用先进适用的网络信息技术，创新工会工作理念、服务内容、工作载体、运行机制、组织形态，为工会改革创新提供有力支撑。

坚持围绕中心、服务大局

党的十九大提出以人民为中心的发展思想，在工会工作中，以人民为中心就是以职工为主体，这是工会最基本的初心和使命，也是衡量工会工作的核心尺度。工会网上工作亦如此，作为工会工作的重要组成部分，必须不忘初心，牢记使命，始终牢记网上工作的历史方位、工作定位。工会网上工作要为工会的全局工作、网下工作提供有力支撑。

就要求工会网上工作的建设和运行必须反映新时代新要求，全面准确把握工会网上工作的主要任务，紧密依托原有的工作基础，通过踏实有为的工作，服务于整个工会工作改革创新大局。

全面建成网上工作体系，工会组织将面临一个庞大、复杂、多元的网络系统。这个系统不仅要开展工会网络体系的建设与运行，还要进行网络生态的建设维护。工会组织要在网上树立形象、发出声音、亮出旗帜，必须要围绕中心、服务大局，全面贯彻党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，坚持人民为中心的发展思想，践行中国特色社会主义工会发展道路，顺应“互联网+”发展的时代大势，满足广大职工对工会服务的需求，适应工会事业改革创新发展的需要，构建“智慧工会”服务职工体系，打造方便快捷、务实高效的服务职工新通道，提升运用网络服务职工能力，建设网络良好生态，构建清朗网络空间，增强工会组织的吸引力、凝聚力、战斗力，切实服务党和国家大局，服务工会工作全局。

坚持科学精神与问题导向

新时代职工队伍结构和劳动关系发生深刻变革，工会的工作方法、工作对象出现了很多新情况、新问题，工会组织要适应新时代新任务，更好地承担自身使命，服务职工群众，就必须坚持科学精神，利用互联网技术，统筹做好工会网上工作。

工会网上工作要以解决问题为导向。当前，工会工作面临的一个重要问题是职工队伍在流动变化，仅靠传统的组织手段，工会对职工逐步出现了“找不着、粘不住、记不准、帮不动”的问题。具体来说，随着经济的发展，职工总人数在增加，但是由于职工的流动性加剧，工会组织不容易找到他们，再加上缺乏高黏性服务，不容易把他们凝聚起来；另外，由于没有形成深度的实名制数据，缺乏工作中积累的大数据，工会“记不准”他们的情况，不能准确了解他们的需求，在维权帮扶服务中心有余力不足，导致职工缺少归属感、获得感，同时，工会干部也在一定程度上缺少存在感、成就感。

新时代工会工作面临的另一个问题是劳动关系的变化。由于新业态的发展，部分职工

的劳动关系用传统的理论分析看上去不那么“典型”，或无法准确界定。例如，卡车司机就是一个庞大的而长期被相对忽视的职工群体。在现代服务业的发展和“互联网+”条件下，他们的职工身份存在“模糊地带”，他们跟雇主没有签订标准的劳动合同。那么他们到底算不算职工，似乎难以准确界定；他们对工会组织有什么诉求，工会长期不了解，这些都是摆在工会面前的现实问题。但是，无论他们是不是传统意义上的职工，把他们组织起来，维护他们的合法权益，作好对他们的服务，都是工会义不容辞的责任。而解决此类问题的重要手段，就是利用互联网技术与手段，加强网上工作。

当前工会网上工作也面临种种问题。例如，一些地方对网上工作的核心问题领会不准，对网上工作主要任务把握不全，对从事网上工作应该掌握的互联网和现代信息技术知识掌握不足，对工会网上建设和运行缺少经验，没有足够的资金资源和人力资源支撑网上工会的建设和运行等，导致不能高水平开展网上工作规划并有效实施。针对这些难点问题，必须坚持问题导向，拿出解决方案。

提高对基层职工的吸引力凝聚力

工会网上工作的核心问题，是如何最大限度地提高对最广大基层职工的吸引力和凝聚力，而提高吸引力和凝聚力的根本办法，在于能不能做到网上的技术手段和网下工作的高水平结合。工会网上工作的宗旨与目标，是为广大职工提供高黏性、高频次、个性化、普惠性的服务，只有这样，才能真正有效地把广大基层工会会员切实联系起来、动员起来、组织起来。

工会网上工作技术手段在网上，而工作的本质核心在网下，衡量工会网上工作的成败，主要标准之一就在于能不能通过网上解决网下的问题。所以，应当网上网下结合，最大程度地提高网上工会对广大基层职工的吸引力和凝聚力。能不能真正有效实现这一目标，在于工会能不能为广大基层会员提供切实有效的普惠性服务。因此，应当通过开展网上工作，实现网上技术手段和网下服务相结合，服务内容与服务手段让职工用得上、用得起，离不开。只有这样，才能把广大基层职工会员实名、实时、高维度地联系起来、团结起来，达到团结职工听党话、跟党走的目的。

(作者为全国总工会信息中心副研究员)

职工养老保险状况探析



郭鹏 观点

目前，我国城镇职工养老保险制度取得了很大进展，参保人数持续增长，待遇水平逐步提高，政策保障方面也进行了积极探索。但在制度可持续性、覆盖面、可预期性和多层次等方面仍面临诸多挑战。建议引入精算机制、有效降低缴费率、提高统筹层次、扩大覆盖面、规范待遇调整办法，增强制度公信力和吸引力，大力发展二三支柱，构建多层次养老保险体系。

养老保险制度涉及每位职工的切身利益，是近年来两会上代表委员最关心的议题之一。经过20多年的发展，我国城镇职工养老保险制度已经取得了很大进展。首先，参保人数持续增长，截至2017年底，参保人数已超过4亿人。其次，待遇水平逐步提高，养老金待遇连续14年上调，月人均养老金由2005年的700元左右提高到目前的2500元左右。此外，在政策保障方面也进行了积极探索。

2017年7月，国务院发布《关于加快发展商业养老保险的若干意见》，有望改变养老保险第三支柱长期缺位的状态，是我国商业养老保险的新起点。2017年11月，国务院公布《划转部分国有资本充实社保基金实施方案》，是加强社会保障体系建设的重要举措，目标是弥补因实施视同缴费年限政策形成的企业职工基本养老保险基金缺口，为进一步降低缴费率、减轻企业和职工缴费负担打下良好基础。

但是，制度在可持续性、覆盖面、可预期性和多层次等方面仍面临诸多挑战。要破解制度难题，必须在处理好历史负债的前提下引入精算机制、降低缴费率、提高统筹层次、扩大覆盖面、规范待遇调整办法，增强制度公信力和吸引力，大力发展二三支柱，构建多层次养老保险体系。

柱养老保险体系。

养老保险制度面临的主要难题

(一) 基金缺乏可持续性，地区间不平衡问题显著

近年来，我国职工养老保险制度抚养比（即制度内在职工与退休职工的比例）不断下降，由于我国实行现收现付制度，抚养比的下降就意味着基金财务可持续性不容乐观。因此，如果不进行制度改革，在人口老龄化背景下，职工养老保险制度将越来越依赖于财政补贴等外部输血方式。从地区来看，不平衡问题尤为严重。而充裕的缴费职工人数能够为当地养老保险基金积累做出重要贡献。

(二) 制度覆盖面不足，地区间和群体间不均衡矛盾并存

在制度覆盖面上，地区间不平衡的现象较为明显。多数中东部省份的参保率高于全国平均水平，而西部不发达地区参保率则普遍低于全国平均水平。此外，不同群体间的参保情况也有较大差异，流动性大的职工群体参保意愿和参保率均十分低。以农民工为例，全国平均参保率低于20%。由于转移接续政策不完善，且有最低缴费年限的要求，短期务工的农民工即便参保，也难以满足制度要求，在退休后难以享受城镇职工养老保险待遇，因此，农民工的参保意愿普遍较低。

(三) 制度可预期性欠缺，待遇调整方式不够规范

自2005年以来，我国已连续14年通过行政指令的方式调整职工养老保险待遇，人均养老金连年增长。在工资和物价增速较快的背景下，这一举措改善了退休人员的生活水平。但是，我国并没有形成正常的养老金待遇调整机制，这种做法降低了待遇调整的可预期性，且提高了退休职工对养老金待遇标准提高的心理预期，损害了基金的可持续性。每年由于调整待遇而增加的基金支出数额庞大，给基金造成了巨大的支付压力。

(四) 多层次体系尚未建立，三支柱严重滞后

我国养老保险制度是一个“三支柱”体系，第一支柱是基本养老保险，第二支柱是企业年金和职业年金，第三支柱是个人储蓄型养老保险和商业养老保险。第一支柱的缴费率高，缴费负担重，挤压了其他支柱的发展空间。早在1991年，国务院就出台了《关于企业职工养老保险制度改革的决定》，规定企业可根据自身经济情况，自愿建立企业补充养老保险。但由于缺乏配套政策，各地发展并不规范。目前，企业年金参保人数占城镇职工基本养老保险参保人数的比例尚不足10%。

推动养老保险制度可持续发展的建议

(一) 补偿历史负债并引入精算机制，增强制度可持续性

依靠制度内化解的方式解决历史负债问

题，是导致城镇职工养老保险缴费率过高、职工负担过重的主要原因。《划转部分国有资本充实社保基金实施方案》的出台，为解决这一问题提供了良好的机遇。在这项政策背景下，应明确测算历史债务规模，区分国有企业不同类别，分步骤、分层次制定不同档次的划转比率，解决好历史负债问题。在此基础上，构建养老保险常态化精算机制，以精算分析为基础，研究增强养老保险制度财务可持续性的有效改革途径。按照“权责清晰”的要求，严格划分不同支柱的界限，清晰界定各支柱的目标替代率，明确用工单位、参保职工和政府的责任，推动职工养老保险制度的可持续发展。

(二) 降低缴费率且提高统筹层次，扩大制度覆盖面

自2016年5月起，已实施阶段性降低单位养老保险缴费比例政策。在推动养老保险缴费率降低的同时，应鼓励西部等不发达地区为企业更多职工参保缴费。此外，由于经济发展水平的差异，不同地区的缴费水平、准入条件和统筹层次各不相同，直接导致养老保险转移接续存在制度上的衔接障碍。地区间转移接续的障碍严重制约了制度的便捷性，影响了正常的劳动力流动。因此，要扩大流动人群的制度覆盖面，必须提高养老保险统筹层次，解决劳务输入输出省份间负担不均衡的问题。今年两会后，政府明确，按照3%的比例建立中央调剂金制度，以弥补一些省份养老保险可能会产生的不足。在这一政策背景下，应

尽快研究相关配套措施，为向基础养老金全国统筹过渡做好准备。

(三) 规范待遇调整方式，提高制度可预期性

目前，我国现有的企业职工养老金待遇调整机制还不够完善，14年来，待遇调整比例均依靠行政指令的方式公布。在人均预期寿命延长和老龄化问题日益严峻等多重因素的影响下，应尽快把待遇调整与物价水平、工资增长率、预期寿命等因素结合起来，引入自动平衡机制。把待遇调整方式制度化、规范化，为职工提供良好的制度预期，提高制度公信力和吸引力，降低未来待遇调整工作的难度。

(四) 发展二三支柱，构建多层次养老保险体系

应抓住第一支柱降低缴费率的契机，尽快发展其他支柱。明确第二支柱企业年金税优优惠实施细则，严格做好年金基金的监督管理工作，促进中小企业年金市场健康有序的发展。参照机关事业单位职工职业年金强制参保的做法，考虑为企业职工引入“自动加入”机制，切实扩大企业年金覆盖面，减轻第一支柱的负担。此外，今年初，人社部、财政部等多部门共同启动了建立养老保险第三支柱工作，应以此为契机，探索适合我国国情的第三支柱养老保险发展模式，助力构建多层次养老保险体系。

(作者为中国劳动关系学院副教授)

挖掘和释放职代会制度的教育功能



司志通 观点

对企业职工来讲，职代会制度提供的不仅仅是制度供给，更是教育供给。深入挖掘、充分释放职代会制度的教育功能，是工会组织的一项重要实践，其意义和价值不可低估。

实施法治教育的平台。职代会制度是法治的产物，坚持职代会制度本身就是在坚持社会主义法治精神。不仅如此，职代会审议通过的事项，都有一个最基本的底线，就是不能违背现行法律和政策。可以说，职代会制度的

贯彻执行等各个环节。因此，职代会制度的贯彻执行过程，就是向企业职工进行政治教育的过程。

实施道德教育的平台。要把社会主义核心价值观贯彻到法律法规和各项制度建设之中。之所以说职代会制度具有培育涵养职工道德的作用，是因为，第一，该制度的产生根基是中华优秀传统文化。建立职代会制度目的之一是为了劳动关系和谐，契合“和为贵”的传统文化基因。第二，该制度平衡利益关系所采取的模式契合“家国一体”传统道德观。职代会制度是把个人利益与集体利益、眼前利益与长远利益、局部利益与全局利益实现高度统一的制度。

利益与长远利益、局部利益与全局利益实现高度统一的制度。第三，法律和政策的道德因素渗透到职代会制度中，经过职代会制度接地气的发挥，更易于职工接受和认可。

实施素质教育的平台。提高企业职工素质，实践中有多种制度供给，如职工全员培训制度、劳动竞赛等，但都不能代替职代会的素质教育功能。第一，职代会制度的实践过程，对职工综合素质提升具有鲜明的导向作用。

它要对全体职工的素质进行合理有序的扬弃。例如，提高企业科技人员劳动报酬，在达成共识的基础上，实质上也引导职工树立双

司志通

创导向、鼓励靠技术挣高工资。第二，职代会作出的决议决定，几乎都是在引导职工提高政治素质、道德素质、科技文化素质。第三，职代会通过打造高素质职工代表群体，传导到每个职工中去，让职工瞄准标杆奋进。第四，进入新时代，职代会制度对提升职工素质、促进企业发展作用巨大，在提高素质、促发展中满足职工日益增长的美好生活需要。

新时代，职代会制度要有新气象新作为。深入挖掘、充分释放职代会制度的教育功能，是工会组织的一项重要实践，其意义和价值不可低估。