

# 货车司机成为工会“铁杆粉丝”的启示

本报评论员 郑 莉

盐田港运工联合会精心打造行业工会组织,广泛有效凝聚货车司机的经验。

今年4月,全国总工会启动了货车司机入会集中行动试点工作,以此为牵引,推动农民工入会工作取得突破,更好地服务、维护其合法权益。当下,各地工会正紧锣密鼓推进试点工作。此时,总结推广盐田港运工联合会11年来的探索和经验,对破解货车司机入会、服务等难题有着明确的现实意义。

根据中国海员建设工会调查显示,我国现有货运司机1898.2万名,占全国2100万货运从业人员的90.4%,其中76%为农民工。伴随我国道路建设的快速发展,货车运输逐渐成为一个庞大的物流群体,承载了国内绝大部分道路运输。大到汽车、建材、机械装备,小到日用品、蔬菜水果的运输,都依赖于货车司机的辛勤劳动。

长期以来,货车运输行业形成企业“多、

小、散、乱”的局面,且货车司机流动性很强,工作时间和工作场所不固定,大量货车司机属于挂靠、承包等形式。这些都增加了货车司机加入工会的难度,更导致他们在遭遇权益困境时,得不到工会组织有效的保障和支持。货车司机一度成为劳动者权益维护的“空白地带”。

如何更好地维护货车司机合法权益?怎样为这个流动的群体提供更符合他们工作生活特点的服务?盐田港运工联合会给出了令人称道的答案——他们发挥熟悉行业企业和司机队伍的优势,广泛推动企业建会,吸引货车司机入会,与时俱进完善有效的管理和服务模式,逐渐成为港口构建和谐劳动关系的重要枢纽型组织。

在非公企业特别是小微企业建工会,往往不是件容易的事。盐田港运工联合会坚持党建带动工建,并争取政府部门支持,合力促

进工会发挥作用。特别是为攻克建会“钉子户”,党委、政府领导班子成员实行包干责任制,深入企业和职工做工作,为工会组织打call。

“帮司机停好车”,建设“司机服务站”,开办“司机大讲堂”,打造网上“微阵地”,制定行业最低工资标准和指导工资标准,解决企业和司机贷款难问题,为司机家庭申请意外伤害保险和医疗互助保障,为司机提供岗前培训……工会所做的一件件“小事情”,其实为货车司机解决了不少大问题。大处着眼、小处着手,从一点一滴做起。盐田港运工联合会在一个又一个问题面前,以巨大的热情、务实的方法,创造了一个又一个崭新的工作模式。

工会工作中,来自基层的有益探索,往往能最大程度满足职工期许。突破陈旧观念、工作模式的首创精神与经验,值得珍视、保护和

培育。将基层的“盆景”变为全国的“风景”,需要各级工会倾注更多的心血去悉心浇灌。

时下,面对多元、复杂的劳动关系问题,各级工会理应有清醒的认识和把握能力,特别是要尽可能建好服务职工的阵地,丰富工会工作的载体,运用好互联网拓展工作多样性,设计出更接地气的服务项目,把服务工作做得更实在、更具体,并形成常态化、制度化、规范化,真心实意为职工办实事、做好事、解难事。如此,才能真正让职工群众成为工会组织的“铁杆粉丝”。



扫描二维码  
关注“钟鼓声”,看  
工人日报“钟鼓  
君”评论。

## 景区门票下降,发“降价令”只是第一步

史奉楚

当前景区价格调整机制的缺陷在于,多数地方政府均是本辖区内景区的“隐形股东”,从门票收入中获得分成,其自然有推动价格上涨、圈地收费、拦路收费的冲动。授予地方政府行使门票价格监管职能显然是让其既当裁判员又当运动员,景区门票价格自然难以下降。

6月29日,《关于完善国有景区门票价格形成机制 降低重点国有景区门票价格的指导意见》发布,要求今年降低重点国有景区门票价格取得明显成效。“在今年‘十一’黄金周旅游高峰前,切实降低一批重点国有景区偏高的门票价格。同时,不得提高景区内交通運輸等其他游览服务价格,变相增加游客负担。”国家发改委价格司有关负责人说。

近年来,景区门票价格高企的现象饱受诟病,很多重点景区不仅门票价格高昂,且每逢三年就可能涨价。国家发改委曾在2007年下发通知,规定“旅游景区门票价格调整频次不低于3年”。每到“解禁年”,一些旅游景区就有涨价趋势。如今国家发改委的降价令,初衷显然是还利于民,但还应强化监管,确保民众能够切实享受到降价红利。

当前,国内景区主要是资源型和公共型的,即该景区主要靠森林、山岭、草原、河流、海域等国有资源来吸引游客。一旦离开国有资源,此类景区的价值将不复存在,而根据法律法规规定,被景区圈起来的森林、山岭、草原、河

流、海域等资源属国家所有或集体所有,是全体民众共同的财富。眼下,这些占用山川河流等国有资源的4A级、5A级等优质景区的门票价格无疑对其他景区门票价格产生很大影响,只要将这些重点国有景区的门票价格管控好,就抓住了景区门票价格治理的“牛鼻子”。

但当前景区价格调整机制的缺陷在于,多数地方政府均是本辖区内景区的“隐形股东”,从门票收入中获得分成,其自然有推动价格上涨、圈地收费、拦路收费的冲动。授予地方政府行使门票价格监管职能显然是让其既当裁判员又当运动员,景区门票价格自然难以下降。当门票价格成为地方财政收入一部分时,物价、旅游等地方政府部门不仅难以动真格地行使监管职能,还极有可能想方设法寻找涨价理由、创造涨价条件。

因此,景区门票降价虽是还利于民之举,却也动了相关部门的蛋糕。要想让景区价格切实降下来,发布降价令只是第一步,还需要从根源着手,切断涨价的利益链条。如完善监管模式,使调价的利益主体与监管主体分离,避免监管主体选择性失明和失能,出台国家层面的景区价格管理机制,形成全国统一的门票定价制度。

具体操作中,可以景区类型、级别、知名度为参照,普遍景区调价权由省级政府部门行使,面向全国游客的重点国有景区调价权应属电价、油价那样由国家相关部门批准,进而减少有涨价冲动的地方政府的参与度。这样才能让景区门票降下来之后不至于再涨上去,真正让旅游成为一项普通家庭能负担起、能享受到的公共资源和福利待遇。



杨朝清

每一次忽悠与欺骗,不仅是对市场秩序的破坏,也是对契约精神的背离和对社会信任的切割。

继“滞销大爷”被拆穿谎言后,互联网营销又改走“美女家的产品”套路:春娇姑娘大学毕业回乡销售爷爷做的紫砂壶,生于紫砂壶世家的阿芳正在跟母亲苦学制壶手艺、清欢姑娘宣传自家原产老料紫砂壶……当紫

## 晒饭局被辞退

据《钱江晚报》报道,得知一位同事要离职,浙江杭州某公司的几个在职员工和已经离职的小伙伴聚在一起吃了个散伙饭,发了个朋友圈,公司老板看到后竟在公司群里喊话,让参与聚餐的在职人员主动提交辞职报告。

和离职同事吃顿饭,就被老板解雇,是因为老板对员工离职行为心有怨念,认为当事者与离职员工沆瀣一气?依据《劳动合同法》有关规定,存在“严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度”等情形,员工才有可能被辞退,如今员工莫名丢了饭碗,想必并非是违背了企业相关制度,而是管理者的冲动而为。很多时候,管理者有智慧、有姿态、有格局,员工才能服气、顺气,进而对企业更有归属感,更有忠诚度。李法明/图 翘超/文



## 互联网营销不能任其自弹自唱

砂壶被快递到家时,消费者发现壶的外观和美女所传的图片相差甚远,有的甚至是假冒伪劣产品。(见7月1日《北京青年报》)在注意力经济时代,一些商家为了吸引消费者使出了浑身解数。为了进行疯狂的利益变现,他们不择手段:当欲望号街车变成“脱缰野马”,互联网营销骗局便层出不穷。套路深深的互联网营销骗局玩的是“新意与创意”,不断“推陈出新”;“滞销大爷”行不通了,“美人紫砂壶”上马了,下一个又会是什么呢?

不论是大打亲情和乡愁牌,还是塑造出

一个紫砂壶世家的非遗传承人形象,抑或标榜原料老矿的“正宗”,为了忽悠消费者,商家编织了一个又一个动人的故事。消费不仅是一种经济活动,也具有文化价值与社会意义。热衷讲故事的“美人紫砂壶”正是想通过提升紫砂壶的文化价值与社会意义来诱惑消费者上钩。

究竟是脚踏实地提升产品的质量与声誉?还是通过讲故事、编故事来“走捷径”?现实中,不少商家选择了后者——无中生有、夸大其词,能忽悠一个算一个。毕竟,与收益相比,互联网营销骗局的成本要低得多。在利益驱动下,一些人千方百计地“钻空子”。面对互联网营销中那些吸睛的宣传,消费者也要多一些风险防范意识。在看得见的前台里,美女太诱人、故事太动听;在看不见的幕后,三个“壶美人”是同一个人,故事都是文案策划的产物。轻易地被“美人紫砂壶”忽悠、欺骗,也折射出一些消费者的消费文化存在着漏洞与短板。

互联网营销不能任由商家自说自话、自弹自唱,每一次忽悠与欺骗,不仅是对市场秩序的破坏,也是对契约精神的背离和对社会信任的切割。消费者被互联网营销蒙蔽后所面临的不仅是物质损失,也是精神上的痛苦与伤害。只有职能部门的市场监管、电商平台等共同努力,为网络营销及相关的宣传推广常念“紧箍咒”,才能避免互联网营销“野蛮生长”。

着力破除束缚人才发展的体制机制障碍,出台了一系列鼓励人才发展的政策。2016年2月,中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》。《意见》改革科研经费管理制度,赋予创新领军人才更大财物支配权、技术路线决策权;深化职称制度改革,将职称评审权限下放给企事业单位,论文要求、外语和计算机考试不搞“一刀切”。2018年2月,中办、国办印发《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》,破除思想观念和体制机制障碍,最大限度激发和释放各类人才活力……

——引才计划成效明显,优秀人才纷至沓来。

国家“千人计划”“万人计划”持续推进,让我国引才、育才有了有力抓手。5年多来,“千人计划”共引进5200名海外高层次人才,“万人计划”遴选支持4200多名国内高层次人才。在国家“千人计划”“万人计划”的引领下,各地各部门实施各具特色的人才引进计划,初步形成了“近悦远来”的引才用才格局。出国留学完成学业后选择回国发展的留学人员比例,由2012年的72.38%增长到2017年的83.73%,形成了新中国成立以来最大规模留学人才“归国潮”。眼下,“走,到中国去”“回到祖国去”正成为新风尚,中国的全球人才“磁场效应”不断增强。

“要看银山拍天浪,开窗放入大江来。”广大人才的汇聚形成磅礴之势,推动了我国自然科学、工程技术、哲学社会科学和艺术等方面人才创新活力不断增强。特别是在科学技术领域,铁基超导、量子通信、载人航天等取得一批具有全球影响力的重大突破……广大人才以学报国、勇攀科研高峰,奏出了人才发展与党的伟大事业同频共振的华美乐章。

治国必先治党,治党务必从严,从严必依制度。加强制度建设,是最可靠、最有效、最持久的管党治吏方式。各级紧紧围绕坚持党的领导、加强党的建设,全面从严治党的建设制度改革,形成党的组织制度、干部人事制度、基层组织建设制度、人才发展体制机制改革齐头并进、互相支撑的良好态势,党的建设制度体系不断健全。

征程万里风正劲,重任千钧再奋蹄。新时代呼唤新担当,新时代期待新作为。各级党委及其组织部门将在以习近平同志为核心的党中央坚强领导下,深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神,不忘初心、牢记使命,为实现“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴的中国梦砥砺前行。

(新华社北京7月2日电)

(上接第1版)

在学习中淬火提升,在教育中固本培元。党的十八大以来,干部教育培训不断加强和改进。各地区各部门把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为理论武装的首要任务,组织开展集中轮训和专题培训,组织广大党员干部读原著、学原文、悟原理,有力促进了全党思想理论水平提高。全国共培训各类各级干部、企业经营管理人员等1亿多次,在中央党校(国家行政学院)等国家级干部教育培训机构培训干部9万多次。通过生动深刻、入脑入心的教育培训,广大党员干部更加自觉维护以习近平同志为核心的党中央权威和集中统一领导,更加坚定“四个自信”,更加激发出不忘初心、砥砺奋进的责任感使命感。

### 选好干部,激发干部队伍生机活力

治党治国之要,首在选人用人。政治路线确定之后,干部就是决定因素。

培养选拔党和人民需要的好干部是习近平党建思想的重要内容。习近平总书记深刻指出:“党的干部是党和国家事业的中坚力量。要坚持党管干部原则,坚持德才兼备、以德为先,坚持五湖四海、任人唯贤,坚持事业为上、公道正派,把好干部标准落到实处。”党的十八大以来,各级党组织深入贯彻落实习近平总书记选人用人重要思想,认真落实新时期好干部标准,坚持事业为上,突出人岗相适、人事相宜,选优配强各级领导班子,全面激发干部队伍生机活力。

——坚持把政治标准放在第一位。严把政治关,注重干部一贯的政治表现,不仅看怎么谈,更看怎么做,真正把理想信念坚定、“四个意识”强,自觉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的干部选拔出来,对政治上不合格的“一票否決”、坚决不用,已在领导岗位的坚决调整下去,情节严重的给予严肃处理。

——破除“四唯”。2014年,修订出台《干部任用条例》,强化党组织的领导和把关作用,改进推荐考察方式,把民主推荐结果由原来的选拔任用“重要依据”改为“重要参考”,深入考察干部德才表现,解决“唯票”问题。完善竞争性选拔方式,合理确定职位范围,严格资格条件,严格程序方法,严格考察把关,解决“唯分”问题。改进政绩考核工作,不以国内生产总值增长率论英雄,针对不同区域、不同层次、不同类型的干部特点实行差异化考核,解决“唯GDP”问题。不搞年龄层层递减,不搞“一刀切”,注重调动各个年龄段干部的积极性,解决“唯年龄”问题。各方面普遍反映,

现在干部工作“正本清源、回归本真”,干部不再为票、为分、为GDP、为年龄而纠结,工作中少了浮躁,多了踏实。

——坚决防止“带病提拔”。2016年8月,印发《关于防止干部“带病提拔”的意见》,全面压实选拔任用工作责任,实行党委(党组)书记、纪委书记(纪检组组长)在人选廉洁自律结论性意见上“双签字”制度;提出“凡提四必”要求,为识别干部打造“透视镜”和“诊断器”。

——优化干部资源配置。精准科学选人用人,着力建设高素质专业化干部队伍,优化干部成长路径,注重在基层一线和艰苦地区培养和考验干部,坚持必要台阶和递进式培养锻炼,平级择优选派援藏援疆援疆干部,选派挂职干部参与中央单位定点扶贫和东西部扶贫协作工作。

——推进干部能上能下。2015年7月,印发《推进领导干部能下下规定(试行)》,首次以中央党内法规形式就领导干部能上能下作出专门规定,以《规定》为依据,截至2017年11月底,全国共调整县级以上干部28207人,其中省部级147人,厅局级2347人,县处级25713人,初步构建了优者上、庸者下、劣者汰的选人用人机制。

——激发干部干事创业活力。深化公务员分类改革,印发《专业技术类公务员管理规定(试行)》《行政执法类公务员管理规定(试行)》,加快完善人员分类管理制度,实现分渠道发展、精细化管理、专业化建设。建立县以下机关公务员职务与职级并行制度,120多万名基层公务员据此晋升了职级。加快事业单位人事管理政策法规体系建设步伐,构建了事业单位领导人员管理“1+5”制度体系。2018年5月,中办印发《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》,聚焦干部队伍建设中的“堵点”和“痛点”,提出一系列系统配套、务实管用的新思路、硬举措,释放了事业为上、激励干部担当作为的强烈信号。

### 从严治吏,以最坚决的态度、最果断的措施刷新吏治

习近平总书记强调,党要管党,首先是管好干部,从严治党,关键是从从严治吏。党的十八大以来,各级党组织坚持以严的标准要求干部,以严的措施管理干部,以严的纪律约束干部,以最坚决的态度、最果断的措施刷新吏治,打出了一套从严治吏的“组合拳”,优化净化了党内政治生态。

——强化日常监督管理。经常性开展谈心谈话,加大对干部提醒、函询、诫勉力度,把干部置于党组织的有效管理之中。2015年6月

印发《关于组织人事部门对领导干部进行提醒、函询和诫勉的实施细则》以来,各地共开展提醒函询诫勉90.7万人次,其中提醒69.8万人次,函询12.9万人次,诫勉8万人次。同时,对掌握人财物决策权、支配权的重要岗位干部尤其是党政主要负责人,加强重点监督,完善领导干部经济责任审计制度;在上海、北京等5个省市区开展规范领导干部亲属经商办企业行为试点,广大领导干部真切感受到,组织就在身边、监督就在眼前。

——完善领导干部报告个人有关事项制度。该制度要求县级以上干部向组织报告涉及收入、房产、投资、配偶子女从业等14项内容。2014年启动抽查核实以来,全国共查领导干部120多万人次,因不如实报告等问题受到处理的12.5万人,被暂缓任用或取消提拔资格、后备干部人选资格的1.1万人。2017年2月中央修订《领导干部报告个人有关事项规定》,制定查核结果处理办法,更加聚焦“关键少数”,突出与领导干部权力行为关联紧密的家事、家产情况,突出查核结果的运用和责任追究。党员领导干部普遍在民主生活会上对有关事项作出报告。瞒报非小事,说谎有代价。领导干部个人有关事项报告制度为选任干部增加了一张“过滤网”,成为从严治吏的有效措施。

——集中开展突出问题专项整治。针对超职数配备干部、“裸官”、干部档案造假、领导干部违规兼职、违规出国(境)、“吃空饷”等突出问题,各级组织人事部门按照中央要求集中开展专项整治,取得了阶段性成效。开展选人用人巡视检查,实现对省市区和中央单位的人事管理政策法规体系建设步伐,构建了事业单位领导人员管理“1+5”制度体系。2018年5月,中办印发《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》,聚焦干部队伍建设中的“堵点”和“痛点”,提出一系列系统配套、务实管用的新思路、硬举措,释放了事业为上、激励干部担当作为的强烈信号。

### 强基固本,筑牢坚强战斗堡垒

基础不牢,地动山摇。基层党组织和党员队伍是党的执政之基、力量之源。

习近平总书记指出:“做好基层基础工作