



责任编辑：罗娟
新闻热线：(010)84151054
E-mail:grgbhzhk@126.com

图说工会

职工代表如何替职工发声

企业职工代表，由职工直接选举产生。通过参加职工代表大会和其他各项民主管理活动行使权利。履行义务，替职工发声。职工代表实行常任制，任期与职业合同期一致，可以连选连任。

职工代表有哪些权利？

- ① 选举权、被选举权和表决权
- ② 参加职工大会及其工作机构组织的民主管理活动
- ③ 对企业领导人员进行评议和质询
- ④ 在职代会闭会期间对企业执行职工代表大会决议情况进行监督、检查

职工代表如何履职？

① 职代会之前，做好准备工作

- 认真阅读提前下发的企业负责人工作报告和各项方案等文件。了解掌握大会中心议题。
- 进行调研，广泛听取职工群众的意见和建议。
- 将汇总的意见和建议以及提出的提案反映给所在的职工代表团。

② 职代会会议期间，认真参加各项工作

- 按时参加职代会的预备会议和正式会议，听取并审议职代会各项目审查报告、会议议程、工作报告、议案说明以及其他需要确认和确定的事项。
- 积极参加对工作报告和各项议案的讨论，充分发表意见。
- 认真行使表决权和选举权。

③ 职代会闭会后，做好宣传和贯彻落实工作

- 向所在单位职工汇报、宣传职代会通过的决议或作出的决定，解答职工不清楚的问题。
- 收集反馈职工对职代会通过的各项决议、决定的意见。

文字：王维砚 制图：肖婕妤

一周工报速读

沈阳市总工会启动工会基础数据统计

近日，沈阳市总决定在全市工会提速推进基层工会组织和工会会员实名制基础数据统计工作。

如何扎实有序、不折不扣地把统计工作完成好，杜绝守着“拍脑门数”、喊着“大概其数”、“糊涂神糊涂庙”似的走过场行为？沈阳市总强调，要在明确工作目标、把握关键环节，构建长效机制上下足功夫。明确“两清”工作目标，即基层工会组织清楚，已入会的会员总数清楚。要通过宣传和培训，让各级工会干部对“工会会员”“符合入会条件职工”“僵尸企业职工”“农民工”等一些基本概念，对普查对象、类别、信息等做到“门儿清”。（刘然）

——摘自 2018 年 8 月 22 日《辽宁职工报》

北京

首师大一患病女职工获 70000 元互助金

日前，北京市职工互助保障服务中心消息，首都师范大学一名女职工患病，符合理赔条件，北京办事处 10 个工作日内便将该职工互助金共 70000 元给付到位。

据了解，首都师范大学工会自 2012 年一直组织职工投保《在职职工重大疾病保障活动》及《在职女职工特殊疾病保障活动》。2018 年 5 月 15 日，一名女职工在医院检查时，被诊断为子宫内膜腺癌，其所在单位工会了解该职工的出险情况后，及时将相关理赔材料上报到北京办事处，审核时发现，该职工 2013 年确诊为乳腺癌，获得女工两份互助金给付 24676 元和重疾两份互助金给付 13520 元。此后，该工会一直组织职工参保最高份额，保障待遇也得到了提高。（杨琳琳）

——摘自 2018 年 8 月 23 日《劳动日报》

（王维砚 整理）

北京市总工会实施“职工心理发展助推计划”，通过多层次、网络化、定制化服务模式，为职工送上来自“娘家”的“心理福利”——

从“样板间”到“关爱网”

本报记者 徐新星

“线上线下结合、互为补充，从‘样板间’到‘关爱网’，从一枝独秀到遍地生根，我们的服务力量不断壮大。”近日，对于北京市总工会实施的“在职职工心理发展助推计划”，北京市职工服务中心副主任刘桂萍如是说。

2014 年，北京市总开始实施这项计划，通过打造多层次、网络化、定制化的服务模式，为职工会员送上来自“娘家”的“心理福利”，逐步织起一张覆盖全市职工的心理健康“关爱网”。

“心”服务有了“样板间”

“今日示范中心的日程满满，职工的高参与度使我们充满力量，希望一次体验活动能让职工快乐一天……”8 月 10 日，忙完“职工心理服务开放日”全天的 4 场活动后，北京市职工发展心理体验示范中心的周娜抽空发了一条微信朋友圈。

当天，不少职工走进示范中心参与“放飞心灵，认识自我”心理体验活动，并感受了团体辅导课程，在心理专家引导下，大家在一阵阵欢声笑语中放松了身心。

记者在该中心心理培训课程菜单上看到，讲座类和体验类课程的选项分别达到 36 项和 21 项，职工会员可在“曼陀罗彩绘”中沉静内心，在“舞动人生”中释放压力，在“心理戏剧”中感悟人生……今年以来，这样的互动体验活动在每月两天的“职工

心理关爱开放日”中面向全市工会会员开放，引导职工掌握缓解压力的方法，科学处理负面情绪。

“2014 年底，心理体验示范中心建成，意味着全市各基层单位工会组织建设心理服务场地、开展‘心’服务有了‘样板间’和共享平台。”刘桂萍介绍说，中心的展示宣传区、个体支持区、阅读视听区、放松训练区、活动体验区、团体辅导区等 6 个功能区采用由动到静、由公开到私密的渐进式设计，“通过开展科普宣传、心理测评、个体咨询、箱庭治疗等示范性心理服务，带动全市各级工会组织开展有针对性的职工心理关爱服务，为不具备独立开展心理服务条件的基层单位职工提供支持。”

除了“开放日”活动，该中心还常态化推出“职工心理关爱服务周”“一对一心理咨询”等公益性服务活动。目前，直接服务过的工会会员已超过 1.7 万人次，在职场压力、亲子教育、夫妻矛盾、情感倾诉等方面帮助无数会员解决困扰。同时，“样板间”还引领各区、各街道（乡镇）、各企业、各机关事业单位建起职工心理关爱服务阵地，畅通职工心理诉求绿色通道。

把驿站建在职工心坎上

“教师面对‘问题孩子’每天需要 24 小时的身心投入与陪伴，工作压力可见一斑。”北京海淀工读学校是一所教育转化问题学生的特殊学校，教职工普遍心理压力大，对此，校工会建立“职工心灵驿站”。

驿站的面积达 700 平方米，设有情绪梳理室、绘画辅导室、大脑工作站、沙盘室等 10 余个功能

区，可满足教职工的心理服务需求；学校的 4 名心理教师结合全校教职工的身心状况，以“个体——团体——社会”三位一体服务模式，开展有针对性的心理健康知识普及、心理评估、心理专题培训等心理服务；驿站以教师心理需求为导向，系统设计开发“爱在说——教师幸福沟通课”系列课程，提升教职工的沟通能力与幸福指数。

“职工整体呈现出年轻化、生产部门集中化、劳动密集化、外埠员工占比大等特点。这些特点集中在员工身上可能会出现心理上的波动，从而影响生活和工作。”北京现代汽车公司工会在设计驿站之初就已摸清职工的需求。

据该公司仁和轿车 2 部党委副书记、工会主席杜立敏介绍，为帮助员工特别是一线工人保持阳光的心理，2017 年，公司工会为他们量身打造驿站，以专业心理辅导为主，放松辅助训练和社会公益拓展为辅开展心理服务工作。目前已针对职工心理健康方面的不同诉求多次开展集中式心理辅导服务和一对一的疏导。

“我们不光看硬件设施，更重要的是考察驿站如何为职工提供精准、专业的服务，看驿站是否建在职工的心坎上。”刘桂萍表示，市总坚持以评促建，在推广、评选心灵驿站时注重“每家都有自己的特色”，使其不断提档升级并成为新的“样板”。

2017 年，北京市总命名 50 家“职工心灵驿站”，海淀工读学校、北京现代的职工驿站同时入选。今年，市总将命名 230 家驿站，预计“十三五”期间将评选出 300 家，逐步构建全覆盖的工会心理关爱服务体系。

“关爱网”减少服务“死角”

“在线咨询中的身份是隐蔽的，为了避免尴尬，有利于你跟咨询师敞开心扉”“听说这个咨询是通过打字和咨询师沟通，是吗？”……“首都职工心理发展”微信公众平台曾专门针对一些“比较谨慎”“害怕尴尬”的职工推出一篇普及文章。不管是现场咨询情况反馈还是后台数据显示，这类对心理咨询顾虑重重的职工数量不小，怎样把服务覆盖到这部分人的身上？

“除了实体化的心理服务阵地，我们还依托市总三级服务体系工作平台架设职工心理体验服务系统，这就方便了更多的职工。线上线下的结合减少了心理服务的‘死角’。”刘桂萍说，有了这一系统，职工可随时随地进行自助体验式心理健康管理，通过一对一的线上沟通解决心理困惑和问题，“职工只需凭身份证号或工会会员互助服务卡号登录，即可免费进行心理评估并获取分析报告，还能体验量身匹配的调适音乐、电影、游戏等 10 余个模块的贴心服务。”

目前，北京市总还推动各基层单位定期组织职工利用系统开展心理体检，掌握职工的心理健康状况，利用系统数据管理平台逐步掌握职工心理健康大数据的管理方法，形成覆盖全市会员的心理健康数据库和“关爱网”，并据此开展职工心理健康问题的研究，有针对性地为职工提供心理服务。同时，利用这一数据库在单位人才培养、职业生涯规划等方面提供必要的依据和支持。

8 月 29 日，在滦南县“科技小院”实验室，在读博士研究生赵帅翔（左）和硕士研究生刘忠华对胡各庄镇北围村的农民测量土壤含水量。为推进农业产业化发展，河北省滦南县 2014 年与中国农业大学在该县联合创建“科技小院”，让学校在读硕士、博士研究生分期分批来到“科技小院”，引导农民科技种植。截至目前，该县以“科技小院”为技术支撑，建立经济作物试验区 700 亩，举办农户培训 20 场，覆盖 6 个乡镇。

新华社记者 杨世尧 摄

“科技小院”助推产业化



医疗期满再请病假遭解雇

宁波工会倾力维权女工终获补偿

本报讯（记者邹倜然 通讯员张浩呈）浙江宁波的女职工小芳前一阵子遇上了一件糟心事——她产后突发重病，医疗期满后继续递交病假条，却被单位以旷工为由解除劳动合同。无奈之下，小芳找到宁波职工服务中心，在工会的帮助下，最终拿到了 4.5 万元补偿金。

小芳于 2012 年 12 月进入宁波某机构担任店长，2016 年 8 月进入该机构直营事业部任营运助理。去年 4 月，刚休完产假的小芳被诊断为“胸 7-9 椎管内外肿瘤伴双下肢不全瘫”，需马上手术。3 个月医疗期满后，小芳未回单位上班，并继续提交全体病假条。

然而，在小芳递交病假证明之后，用人单位却向她邮寄了解除劳动关系通知书。解除原因系“未经单

位同意无故旷工，严重违反了国家法规政策和单位规章制度”。

单位认为，小芳的医疗期为 3 个月，对其医疗期满后的请假不予认可，认为医疗期满不回单位上班即属旷工。与单位交涉无果，小芳于是走进宁波职工服务中心。职工服务中心主任了解情况后，立即安排为她提供法律援助。

本案争议的焦点为，小芳医疗期满后未回用人单位上班，继续提交全体病假条，用人单位能否以旷工为由直接与其解除劳动合同？

根据《劳动合同法》规定，员工在医疗期满后，如尚未痊愈，仍不能工作，单位不能随便解除劳动合同，必须提前三十日以书面形式通知劳动者本人，或者

者额外支付员工一个月工资后才能与职工解除劳动

合同，同时支付员工经济补偿。

援助律师认为，本案中，小芳于 2012 年 12 月进入用人单位，距纠纷发生时（2017 年 10 月）工作年限未满 5 年，医疗期为 3 个月。2017 年 8 月 22 日，小芳医疗期虽然已满，但其病情严重，确实处于病假中，而且用人单位人事部门也已经收下了病假条，所以单位不应当以旷工为由与其解除劳动合同，而应当以医疗期满不能从事原工作、也不能从事单位另行安排的工作为由，以支付经济补偿的形式与其解除劳动合同。因此，用人单位以旷工为由解除与小芳的劳动合同违反了法律规定。

最终，在工会援助律师的帮助下，小芳的请求得到了仲裁和法院的支持，她拿到了 4.5 万元的经济补偿金。

本报通讯员 边磊 于佳
本报记者 郭强

北京京工红旗厂有限公司

赶制旗帜 服务论坛

连续 3 周没有休息，加了 20 多天班，终于在会前，将中非合作论坛使用的 50 余面 2000 余面非洲国家旗帜打包输送，北京京工红旗厂有限公司厂长白志跃长松了一口气。他说：“尽管时间紧任务重，职工们还是一丝不苟，准确高效地完成了任务。”

走进北京京工红旗厂生产车间，记者看到，绳子上挂满了几十面五颜六色、图案各异的各国国旗。工人们正在忙着给这些国旗剪裁、缝边并压平。该公司前身是具有 50 多年历史的北京市红旗厂。对于该公司职工来说，这已经不是第一次接受重大活动制旗任务，看上去他们紧张而有条不紊。

据现场工作人员介绍，一面国旗的成型，需要经历喷转、高温蒸、水洗、晾干、裁剪、缝制、检验、包装等多道工序，需要 50 多名工人在流水线上完成。一卷 200 多米的丝带，可以印制出 70 余面 1 号旗。

“要确保每面国旗尺寸、图案、颜色准确无误。”白志跃说。据工作人员介绍，在喷转工序，需要注意的是国旗的尺寸、图案不能出现差错，同时颜色的色号不能搞错。喷转之后，需要将丝绸送到车间蒸箱里，在 165 摄氏度的高温下蒸半个小时，旗子的颜色才会变得鲜艳自然且牢固。继而使用通过水洗这道工序，去掉旗子上的浮色，使其更加不易脱色。然后将旗子用压平机压平，送到缝制车间剪裁和缝边，最后进行整体熨烫。

据了解，近期，该厂的全体员工都放弃了正常的休息，连轴转地集中赶制不同国家旗帜。此次根据国旗的不同用途，主要印制 1 号旗和 2 号旗两种型号，制作成的国旗将悬挂在会场各处。

职工入股的体制变革，使企业焕发了新的生机，职工看到了希望，幸福感增强，稳定性提升了……

“出来打工却成了股东”

22%，员工收入明显降低……经营模式的变革与创新势在必行。如何改？怎样变？企业管理者在部分一线职工和管理人员中开展了调查，但得到的答复却出乎管理者的预料：绝大多数接受调查的职工采取了“事不关己”的态度，因缺乏激励机制，员工的改革愿望与积极性不高。

面对这种情况，明视公司召开第三届职工（会员）代表大会，问计于职工代表。会上，张娟华代表提出《关于调动员工主人翁意识，让员工拥有股权的提案》，提案中，张娟华详细分析了独立经营的明视加盟店与由公司经营的明视直营店每年业绩上

的巨大差别，她认为，产生巨大差别的主要原因在于职工积极性、主动性和主人翁意识的强弱。她建议对公司体制进行改革，让部分分公司领导、门店

店长与职工持有一定的企业股份，让门店的盈利直接与职工的收入挂钩，从深层次上调动员工的积极性、主动性。

提案经过充分讨论在职代会上获得通过。董事长陈雄伟表示，明视公司愿意帮助有理想、敢担当、肯奉献的人在明视这个平台上成就自己的人生，这也是明视创办人和管理者的追求与希望。就这样，2017 年，包括一线员工、店长、经理、后勤主管在内的 96 人，拥有了明视眼镜公司近 45% 的在职股份。

体制的变化，使明视公司发生了根本的转变；物

控管理部员工入股，让明视商品丰富多彩、琳琅满目，深受消费者喜爱，仓库商品周转率成倍增加。而原先则不同，物控管理部只管将商品买进来，能不能卖得出去并不关心，造成门店没有消费者喜欢的商品，出现了“门店无眼镜可卖，而仓库却积压大量眼镜”的现象，最多时造成资金积压 4000 余万元。入股后，2017 年分红时，物控管理部赢利可观……

入股后，一线门店员工的积极性也空前高涨，销售业绩不断提升。员工的管理意识增强了：“门店的人数从 6 至 12 人，降低到 4 至 8 人，平均人力成本 26%。水电、维修等管理费用降低 30%，原来经常提意见说门店人手不够、甚至换一个灯泡都要总部派电工的现象不见了……到 2017 年 12 月，明视公司的门店，利润较 2012 年翻了一番。

体制的变革，让明视公司焕发了新的生机，员工看到了新的希望，幸福感增强，稳定性提升了……正如张娟华所说：“出来打工却成了股东，这样的日子有奔头。”