



林区工会组织做好民生保障工作的实践与思考

●徐艳荣

国有林区肩负着筑牢我国北方生态安全屏障的重大政治责任。广大林业职工长年坚守在林区腹地,工作生活条件艰苦,对民生保障有着迫切且特殊的需求。工会作为党联系职工群众的桥梁纽带,在艰苦边远林区一定要当好职工信赖的“娘家人”。因此,如何将思政工作融入民生保障全过程,直接关系到林区的稳定与发展。本文结合伊图里河林业公司近三年工会工作实践,探讨思政引领与民生保障深度融合的路径,为国有林区工会工作开展提供参考。

一、林区工会必须抓好民生保障环节

伊图里河林业公司地处大兴安岭腹地,地理条件特殊,职工作业分散、生产生活成本高,职工思想状态直接关系到森林防火、资源管护等主责主业成效。公司工会深知,思政工作绝不能空泛说教,唯有与解决职工实际问题紧密结合,才能真正入脑入心;工会的政治引领功能,恰恰需要通过一件件民生实事落地来体现和强化。

三年来,该公司工会深入贯彻落实习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述,坚持“思想引领+实事办理”双轮驱动,聚焦职工“急难愁盼”,着力构建精准帮扶、互助共济、情感关怀相融的民生保障体系,在实践中探索出一条契合林区实际的思政工作新路径。

二、精准帮扶“造血”赋能,在助力增收中传递组织温暖

林区职工家庭经济来源单一,发展林下经济、家庭副业是增收的重要渠道,但也面临着资金短缺、抗风险能力弱等实际困难。工会民生工作需兼顾“授人以鱼”与“授人以渔”,既要解决燃眉之急,更要激活内生动力。

一是资金扶持与项目指导并重。近三年,公司工会秉持“职工在哪里、产业在哪里、工会工作就延伸到哪里”的原则,累计为20余名有意愿、有能力的职工发放无息借款近300万元,选树9名家庭经济创业带头人,带动45人就业,支持职工在养殖、种植、森林食品加工等领域发展,并建立“调研摸底—跟踪指导—回访服务”闭环机制。工作人员深入基层一线,详细了解职工经营项目的规模、投入和预期效益,帮助他们找准投资小、见效快的项目。职工孙长虹带领10名同事种植木耳,工会不仅提供4万元无息借款,还协调技术人员指导。他们利用早晚闲暇时间精心照料种植基地,经过2个多月分

批次采摘晾晒,获得了十分可观的经济效益。孙长虹感慨道:“多亏了工会提供的无息借款,为我们解决了资金难题,有了‘娘家人’的帮助,我们发展家庭经济的信心更足了。”这一案例也成为工会“帮扶一个人、带动一班人”的生动实践。

二是将思想引导融入产业发展全过程。在助力职工发展家庭经济过程中,工会注重引导职工正确认识企业转型与个人增收的内在联系,通过组织经验交流会、致富带头人现身说法等方式,让职工直观感受到守护绿水青山的同时,也能收获“金山银山”。这种“看得见、摸得着”的收益与关怀,本身就是最具有说服力的思政工作。

三年来,公司工会聚焦职工增收需求,采取“订单培训”的模式,举办多期家庭经济技术培训,邀请创业带头人授课,帮助有发展意愿的职工掌握实用技能。通过持续帮扶,部分困难职工家庭状况得到明显改善,职工对工会组织的认同感、归属感显著增强。

三、织密互助保障网络,在排忧解难中体现组织关怀

林区职工常年与山林为伴,突发疾病、意外伤害风险高,因病致贫返贫是职工最大的后顾之忧,也是工会民生工作的重点。

一是做实做细职工医疗互助保障。近三年,公司持续加大医疗互助保障政策宣传力度,为了让信息传达到每一位职工,工会工作人员深入林场、管护站,面对面讲解参保政策、理赔流程,让职工充分了解互助保障的实惠和意义。2021年至2023年,公司累计办理医疗互助保险3487人次,为294名患病住院职工核发医疗补助金23.2万元,有效缓解了职工“因病致困”“因病返困”问题。同时,开展“女职工馨康互助”等专题宣传活动,职工参保覆盖面持续扩大,工会通过协助职工办理互助理赔,有效缓解了患病职工的经济压力,被职工亲切地称为“雪中送炭的娘家人”。

二是完善困难职工动态管理机制。精准识别是精准帮扶的前提,公司工会坚持每年走访核查职工家庭生活状况,建立健全困难职工档案,实施动态管理。同时,工会工作人员深入基层,认真核对困难职工家庭收入、健康状况、住房等情况,确保底数清、情况明。针对不同困难家庭分类施策:对遭遇突发变故的家庭,第一

时间启动帮扶程序;对长期困难家庭,制定“一户一策”帮扶方案。此外,通过全国扶贫日“多助一”捐款、“爱心汇聚力量 真情共筑希望”志愿捐赠衣物等活动,精准传递关怀。

三年来,公司工会工作人员通过入户走访、基层摸排,确保每一分帮扶资金都用在刀刃上,让真正需要帮助的职工切实感受到组织的关怀就在身边。

四、延伸服务触角,在点滴关爱中凝聚奋进力量

林区工作环境特殊,基层站所地处偏远、交通不便,职工精神文化生活和基本生活保障需求迫切。工会需将服务触角延伸至生产一线,打通服务职工的“最后一公里”。

一是关注边远站点职工的实际需求。护林员、管护员常年驻守深山,工作单调枯燥,生活多有不便。近三年,工会加大对边远林场、管护站的走访慰问频次,在重要节点为一线职工送去米面油、防寒物资等生活必需品,还通过常态化走访倾听职工心声,收集职工诉求,对饮水困难、取暖设备老化等问题逐一记录,并协调解决。

温河分公司103检查站始建于20世纪90年代,因地处大岭末端,地势高且地下多碎石,打井困难,30年来一直面临吃水难题。2021年,温河分公司党委把为该检查站打水井作为“我为群众办实事”实践活动的重要项目,仅用1天就找准水源,成功打出80多米的深水井,彻底解决了困扰职工30年来的饮水问题。54岁的职工涂德行高兴地说:“这水清亮,还带着甜甜,喝着干净、用着方便,心里太畅快了。”

二是搭建精神文化生活“暖心驿站”。物质帮扶只能解决“有没有”的问题,精神关怀才能解决“好不好”的问题。2024年,公司工会通过建强服务阵地、优化服务手段、打造服务品牌,全方位提升职工的生活品质。全民健身中心配备篮球场、羽毛球场、乒乓球台和各类健身器材,配套更衣室、沐浴间等,满足职工多元化运动健身需求。同时,工会根据职工生日月份发放生日慰问提货券,分别在牙克石、根河、伊图里河三地选定蛋糕店,方便职工就近领取。

在阵地建设上,公司工会借鉴先进林区“职工小家”建设经验,逐步改善基层站点的文体活动条件,配备简易健身器材、图书报刊,鼓励职工在工作之余读书学习、锻炼身体。同时,

组织开展流动书屋、送文化下基层等活动,让职工在深山密林中也能感受到“家”的温暖。思政引领就在这些细微之处潜移默化地发生——当职工切实感受到被尊重、被关爱,对企业和组织的归属感与认同感便自然加深。

五、思考与体会

一是民生保障是林区工会思政工作的最佳载体。思政工作本质是做人的工作,核心在于以人为本。在艰苦边远林区,脱离民生保障谈思政引领,极易陷入形式主义的窠臼;而只重帮扶、忽视思想引领,又难以真正凝聚职工共识。只有将解决思想问题与解决实际问题深度融合,让职工在切实享受实惠的过程中接受教育、增强认同,思政工作才能真正入脑入心、落到实处。

二是精准识别、靶向发力是民生工作提质增效的关键。林区职工面临的问题各不相同,有的是发展资金不足,有的是因病致困,有的是子女上学压力大,有的是长期驻守产生的心理孤寂。工会干部必须沉下身子、迈开步子,真正摸清职工在想什么、盼什么、难什么,才能把有限的资源用在最需要的地方。工会职工服务中心主任介绍:“工会要对职工家庭开展入户走访核查,完善档案动态管理和精准帮扶工作,让每一分帮扶资金都花在刀刃上,成为职工在需要时信得过、靠得住的娘家人,最终实现帮扶效益最大化。”

三是构建长效机制是工会组织履行基本职责的保障。民生保障绝非“一阵风”,需久久为功。近三年的实践启示我们:推动工会工作从应急性帮扶向常态化服务转变,从单打独斗向整合资源转变,从事后救助向事前预防转变,是提升工作效能的必由之路。要持续完善困难职工建档、互助保障、产业扶持等制度,构建稳定可持续的民生保障体系。

2026年是“十五五”规划的开局之年,也是国有林区深化改革、推动高质量发展的关键时期。林业公司工会将始终坚守“当好娘家人”的初心使命,把思想政治引领贯穿民生保障全过程,当好职工思想的引导者、合法权益的维护者、工作生活的贴心人,团结动员广大林业职工,为守护祖国北疆生态安全屏障贡献更大力量。

(作者单位:内蒙古森工集团伊图里河林业有限责任公司)

探索法治视角下国企工会工作的发展路径

●徐茂财

当前,国企用工多元、劳动关系复杂,职工权益诉求精细化,传统活动型、服务型工会难以适应法治框架下的履职要求。部分国企工会存在法治意识淡薄、法定制度流于形式、维权缺乏法律支撑、内外协同不畅等问题,制约职能发挥。

在此背景下,以法治为核心导向重构国企工会工作体系,破解实践困境,既是落实全面依法治国的必然要求,也是国企工会守正创新、实现高质量发展的关键举措。

一、法治视角下国企工会工作的核心要义

(一)法定职能定位

法治视角下国企工会工作,是以宪法及劳动法律体系为根本依据。具体而言,要依法履行维权基本职责,以法律为准绳保障职工劳动报酬、休息休假、社会保障等核心权益;依法推进民主管理,落实职代会、厂务公开等法定制度;依法开展集体协商,构建劳资利益平衡机制;依法实施劳动法律监督,纠正企业违法用工行为;依法提供法律服务,引导职工理性维权。

(二)法治价值功能

以法律刚性筑牢职工权益防线,实现从情感帮扶向法定保障转变,破解劳资地位不对等带来的维权难题;将工会工作纳入国企治理法定流程,规范经营决策行为,防范用工法律风险,提升治理合规性;以法治方式调解劳动争议,实现矛盾源头预防、前端化解,降低仲裁诉讼成本,维护企业稳定;通过依法维权与法治服务,凝聚职工共识,激发职工工

作活力,实现企业发展与职工利益的共赢。

二、法治视角下国企工会工作的现实困境

(一)法治思维薄弱,履职导向偏差

部分国企管理层将工会视为行政附属机构,忽视其法定独立性与维权职能,存在“重生产经营、轻民主法治”倾向;工会干部缺乏系统法律素养,习惯于传统工作模式,重活动开展、轻依法履职,面对侵权问题不敢用法、不会用法;职工对自身法定权利认知不足,依法维权意识与能力欠缺,非理性维权现象时有发生。

(二)法定制度虚化,执行刚性不足

职代会制度存在程序简化、职权缩水问题,涉及职工切身利益的重大事项未经审议即实施;集体协商“重签订、轻履行”,合同内容空泛,核心约定难以落地;职工董事建制不全、履职保障不足,难以在决策层有效发声;厂务公开内容不全面、不及时,职工知情权、监督权缺乏刚性保障。

(三)维权能力不足,法治手段匮乏

工会专职法律人才短缺,兼职干部为主的队伍结构难以应对复杂劳动争议;维权方式以沟通协调为主,缺乏法律强制力支撑;新业态用工、劳务派遣、灵活就业等群体权益保障存在法律适用盲区,工会维权覆盖不足;劳动争议多元化化解机制不健全,工会与司法、人社部门联动不畅,维权效率偏低。

(四)协同机制缺失,法治合力不足

内部层面,工会与人力、法务、纪检等部门缺乏常态化工作协同,信息壁垒突出;外部

层面,工会参与劳动立法、执法监督渠道有限,与法院、仲裁等机关联动化解争议的机制未常态化运行;党建与工会法治工作融合不深,党组织引领保障作用未能充分转化为依法履职效能。

(五)数字法治滞后,效能提升受限

工会数字化建设偏重于活动组织与信息通知,缺乏法治服务专属平台;线上民主管理、集体协商缺乏法律规范,程序合法性存疑;用工风险数据监测不足,难以实现提前预警、精准维权;法律资源、维权案例、政策文件未实现数字化整合,职工获取法治服务便捷性不足。

三、法治视角下国企工会工作的创新发展路径

(一)树牢法治理念,夯实思想根基

将工会法、劳动法等纳入国企党委中心组学习、管理层培训与职工普法课程,开展常态化普法宣传,营造尊法守法用法氛围;以制度化形式确立工会依法独立履职地位,将工会法治建设纳入国企绩效考核与党建考核范畴;建立工会干部法律培训长效机制,开展案例教学、模拟调解等实操训练,培育复合型法治人才。

(二)做实法定制度,强化刚性执行

明确区分职代会与会员代表大会职权,规范审议流程与表决机制,确保薪酬调整、改革安置等重大事项必经职代会审议通过;聚焦工资分配、福利保障等核心议题,制定个性化、可量化合同条款,建立集体合同履行监督与考核机制;推行工会劳动法律监督“清单

化”管理,规范运用监督意见书、整改建议书等法律文书,及时移送违法线索。

(三)提升专业能力,完善维权体系

配备专职法律工作人员,引入公职律师、合作律师常驻工会,构建“工会干部+法律专业人员”维权团队;整合线上线下维权平台,推进“工会+人社+司法”联动调解;针对灵活用工、劳务派遣人员,明确权益保障法律边界,将其纳入集体协商与民主管理范围。

(四)健全协同机制,凝聚法治合力

建立工会与人力、法务、安全等部门定期会商机制,共享用工信息、联合排查风险、协同处置纠纷;加强与人大、政府执法部门、司法机关的联动对接,参与立法调研与执法检查;将依法履职纳入基层党组织工作内容,推动党建优势转化为法治效能。

(五)推进数字赋能,升级法治效能

开发集法律咨询、在线咨询、维权申请等于一体的数字化应用平台,实现职工法治服务“一网通办”;运用电子签章、区块链等技术保障线上职代会、厂务公开程序合法;通过大数据分析用工合同、工资支付、诉求反馈等数据,精准识别法律风险,实现提前干预、主动维权。

未来,国企工会唯有以法律为根本遵循,全面构建规范化、制度化、法治化的工作体系,才能切实履行法定职责,为国有企业治理现代化与高质量发展提供坚实法治保障。

(作者单位:内蒙古森工集团阿尔山森工公司)