

# 陕西省总倡议企业不裁员

## 首批8家国防科技工业企业做出积极回应

本报讯(记者毛浓曦 通讯员柳江河)12月22日,陕西省国防科技工业企业系统举行启动仪式,开展“积极应对国际金融危机企业不裁员承诺活动”,8家企业向职工和社会承诺不裁员。这是陕西省总发出“企业不裁员承诺活动”倡议后,首批企业做出的积极回应。

面对国际金融危机对陕西企业生产经营的不利影响,陕西省总日前发出倡议,倡导企业主动承担社会责任,努力做到不裁员或尽量少裁员,减少企业岗位流失,积极主动地稳定和开发就业岗位,保障职工就业权益,缓解社会就业压力,保持社会稳定,为抵御国际经济环境对我国的不利影响和维护社会稳定和谐做出贡献。倡议提出,要引导广大职工始终与企业同呼吸、共命运,树立“企兴我荣、企衰我困”的意识,与企业共度时艰、共克难关。

在仪式上签署承诺书的8家企业分别是:西安航空发动机集团公司、西安核设备公司、陕西轴承公司、庆安公司、航空自动控制所、西安昆仑工业公司、航天7416厂、航天43所等。西航集团董事长蔡毅说,之所以承诺不裁员,是因为一方面企业处在快速发展阶段,前不久刚借壳成功上市,年产值达到50亿元,比上年增长33%,另一方面也是企业对社会负责的态度。

陕西省总常务副主席顾东武对8家企业的做法表示赞赏和感谢。他同时希望各企业、产业工会按照省总工会的部署,积极联系企业,推进企业不裁员承诺活动的有效开展,以增强广大职工的信心,共同抗击金融危机的影响,切实推进经济平稳较快发展。

本报讯(记者鲍冬和 通讯员冯婧)“坚决不打折扣地做到不裁员、不降薪、不欠薪!”这是江苏省南通市江苏金通灵风机、南通万达锅炉、江苏科绿纺织等40多家骨干企业近日作出的集体承诺。企业践行社会责任的做法赢得了员工们的喝彩,更激发了他们与企业同舟共进的

建设激情。“困难时期,企业想到并顾及到了员工的利益,将心比心,我们要更加努力工作,与企业一起共渡难关!”江苏金通灵机械车间工人李剑激动地回应企业的承诺。

作为“三不”承诺的企业之一,江苏金通灵风机公司今年已实现5亿元销售收入,其中自主创新产品就占了10%以上,人均劳动生产率创下新高,由去年的25万元/年提高到了35万元/年。公司常务副总经理徐焱焱认为,这些成绩与员工的积极性、创造性密不可分。

他说:“我们认为,每位员工都是一座有潜力的富矿,能给企业带来巨大的回报。”

江苏科绿纺织公司的负责人则表示:“培养一个人才需要很长的周期,轻易地裁掉,短期来看解了燃眉之急,但是从长远来看,其实是巨大的损失。就目前来说,千方百计留住熟练技工,是未来占得先机的决定因素。”

南通市总工会负责人表示,在当前金融危机影响日深,一些企业纷纷“瘦身”“过冬”,裁员度厄之际,全市40多家骨干企业发出“不裁员、不降薪、不欠薪”的承诺,彰显了企业的社会责任和担当。工会组织将全面动员和组织职工坚定克难信心,与企业共渡难关,共谋发展。

据了解,目前南通市、县两级工会正加大参与和推进力度,推动政府通过成立小额贷款公司和创投公司,帮助企业解决资金周转;同时还成立了为企业解困服务小分队,对困难企业实行重点帮扶,对困难职工实行机关干部一对一结对帮扶。

### 山东省总 拓展帮扶工作新领域

本报讯(记者孙霞海 通讯员姜君琪 黄红军)山东省总工会近日召开帮扶工作会议,研究部署新形势下困难职工帮扶工作。

据悉,山东省各级工会将继续构建覆盖所有困难职工和困难农民工的从省市到基层的5级帮扶救助网络,着力提高以困难职工档案化管理为基础的帮扶工作信息化水平,构建管理服务制度体系和建立稳定的帮扶资金和物资筹措渠道等,创新对困难职工和农民工的帮扶服务。同时,不断规范帮扶资金使用发放程序,加强对资金使用管理的审计检查。

### 四川省总 培训工资协商“高手”

本报讯(记者高柱)日前,四川省总工会和成都市总工会在成都联合举办“四川省暨成都市工资集体协商指导员培训班”。首批170多名工资集体协商指导员参加了培训。

四川省目前已有2.3万家企业建立工资集体协商机制,覆盖职工超过300万人。今年10月,四川省总下发通知,要求全省各县级以上地方工会和相关产业工会,建立一支熟悉本地区、本产业发展状况,熟悉与工资相关的法律法规,熟悉企业财务和分配制度,具有较强组织协调能力和协商谈判能力的工资集体协商指导员队伍,直接指导、帮助本地、本产业的企业职工开展工资集体协商,签订工资集体协议。

据介绍,此次工资集体协商指导员受训后,将由当地政府颁发合格证书。正式上岗后,他们不仅免费指导企业工会组织开展工资协商谈判,同时还受企业直接谈判工资事宜。

### 2万份年画送职工

12月17日,新疆生产建设兵团农七师供销合作总公司员工在领取师工会发放的新年年画。据了解,农七师近期开展了“和谐小康家庭”创建宣传教育月活动,旨在通过系列活动在全师营造人人讲和谐、家家奔小康的浓厚氛围。目前,该师工会2万份新年年画已发放到职工手中。 孟庆忠 摄

## 形成合力 应对挑战

### 湖南:工会工作务虚会热议务实

本报讯(记者方大丰 龙巨澜)“要坚持‘重点论’,越是困难越要突出重点,创新发展。”在日前召开的全省工会工作务虚会上,湖南省人大常委会副主任、省总工会主席刘莲玉叮嘱与会的市州、产业和大中型企业工会负责人,谋划当前工会工作务虚会必以“发展为先、职工为本、基层为重”,牢牢掌握工作主动权。一番话引起与会者的共鸣,一场务虚会成了热议务实的动员会。

据了解,受国际金融危机的影响,湖南的部分企业生产经营遇到困难,由于企业关停、减产裁员,工会组织的物质基础面临受削弱的威胁,而工会帮扶、维权涉及的职工群体不断扩大,工会工作面临重大挑战和考验。记者了解到,这次务虚会是省总继开展“明三湘会情、求

创新发展”大调研活动之后的一次“大动作”。

会上,省总工会党组书记、副主席肖刚强指出:“这次会议收获很大,在决策源头拧成了一股绳。针对当前严峻的经济形势,大家在会上筛选了工会工作要点和预案,预见性、针对性、可行性都非常强。”这次务虚会的目的是理清工作思路,为解决当前工会工作中的重大问题和更好地务实谋划对策。

省总工会副主席刘革安说,在关于工会所能运用和争取的资源手段上,与会人员详细列举了涉及政治、组织、经济、社会、法律等各个方面的资源和手段,提出了如何整合、优化资源和手段,这对于全省各级工会组织结合实际,沉着应对金融危机带来的影响是至关重要的。

## 重协商 重程序 重履约

### 沈河区集体合同突出“三重”保障

本报讯(记者顾威)如何让集体合同真正成为餐饮职工的“保护神”?辽宁省沈阳市沈河区总工会突出“三重”环节,即重协商、重程序、重履约,使集体合同不再成为“抽屉合同”、“霸王合同”。

沈河区是商业区,有800多家餐饮企业,职工1.1万人,但其中80%是用工不超过25人的小企业,给维权带来困难。为此,区总工会以街道、社区工会联合会为主体,组建了沈河区餐饮行业工会联合会,负责对全行业工会进行协调、指导。今年又开始在餐饮业全面推广工资集体协商和劳动合同工作。

在协商环节,区总根据餐饮业的特殊性,把加班补偿、休息休假、带薪休假作为协商的重要内容。将厨师、水菜、面案、服务员等细分成10个工种,指向明确地协商岗位工资标准和逐步提高的幅度。为了加大协商力度,工会与劳动、司法部门配合,在街道、社区设立协商指导站,在区级组建协商谈判组、律师顾问团。

在协商程序上,从产生协商代表、提出要约方案、确定要约条款直至签订集体合同,都规范有序操作。同时坚持“三个必须”,即集体合同草案必须提交职代会审议通过,必须报送区劳动保障部门审查备案,必须在职工中公示。

在履约方面,沈河区总着力推行《履约承诺书》制、职代会报告制、集体合同监督检查制和动态协商联席会议制。集体合同签订后向职代会报告时,饭店老板要向职工代表宣读《履约承诺书》,其内容就是集体合同的关键条款。此举一是表示老板的履约态度,二是接受职工代表监督。

如今,该区餐饮业集体合同履约率达到90.3%,使职工经济权益得到了有效保护。这项工作不仅受到职工欢迎,也得到企业老板的拥护。过去餐饮业最令老板头疼的问题是职工“跳槽”,现在职工利益得到保障,职工队伍相对稳定,很多老板说,签订集体合同虽然多支出一些钱,但把他们的“心病”解决了。

## 工地文化 工地生活 工地卫生

### 呼和浩特铁建“三工”建设暖职工心

艺术团自编自演节目到工地巡回演出,每年举行一次大型体育比赛,多次小型体育比赛。

工地生活的建设使职工感受到大家庭的温暖。过去,哪里施工,职工的行李就背到哪里,而且住宿条件差。现在,施工职工都不用背行李,住的是单间宿舍,宿舍里大到被褥小到皮程油配备一应俱全。午餐、晚餐不少于5个菜,而且饭菜花样多、不重复。在工地卫生建设上,环境卫生、食品卫生和职工个人卫生并举,竭力打造健康工地。公司工会工作人员行程千余公里,为一线职工发放医药箱35个,使各工点都备有常用药。

呼和浩特铁建公司近年投资近300万元用于“三工”建设,创出了公司的品牌,温暖了职工的心。目前,公司命名表彰“三工”建设示范点2个、示范点13个,覆盖了公司承建的全部重点工程项目。

本报(记者钱培坚 通讯员赵勇)上海复星高科技集团工会把培育创新人才、激活人才创造力作为推进企业发展战略的重要任务,在为员工“量身定做”职业发展规划的同时,还为培育高素质创新人才队伍提供多项机制保障。

复星集团工会提出了科技创新人才奖励基金方案、员工岗位自学成才奖励基金方案等,并经职代会审议通过。不仅如此,工会还在集体合同中落实占工资总额5%的员工教育基金。此外还在学习费用报销、调整工资、考试准假等方面支持、鼓励员工学习,并对业余自学并获得学历的员工给予奖励。

据了解,该集团工会每年都制订和实施《员工职业培训学习计划》,引导员工树立“为自己未来投资”和“终身学习”的理念。根据每个岗位的要求和员工个人需求,制订年度培训科目和具体实施时间表。几年来,有95%的员工完成了个人培训学习计划。同时,在集团内还建立了科学合理的员工培训学习评估体系,即由员工自评、集团人事部门进行无记名评估,工会对受考核者进行指导,明确改进方向。在此基础上,根据每位员工所学的专业和业务特长,制订实施《员工职业发展规划》。

在维护职工学习发展权益的同时,该集团工会精心组织,设计职工岗位科技创新、管理创新主题活动。并投入33万元设立了创新奖励基金,专门用于奖励在研发生产、经营活动中积极申请专利及获得专利者,以及在企业经营管上有新思路、新方法的员工。



### 致富的“带头人” 转变的“孵化器”

### 文明的“传播站” 稳定的“润滑剂”

## 青岛建设特色社区职工之家

本报(记者杨明清)青岛市总工会探索推进社区职工之家特色建设,在农村向城镇、村庄向社区、农民向职工“三个转变”过程中,使之成为职工创业致富的“带头人”,农民向职工转变的“孵化器”,精神文明的“传播站”,维护社会和谐稳定的“润滑剂”。

——职工创业致富的“带头人”。沙子口街道西麦窑社区职工之家为使劳动力从传统的沿海养殖、山石开采行业尽快转移,动员职工依托崂山景区优势,发展家庭旅游业。为使项目尽快启动,工会干部筹集了70余万元。如今,西麦窑“山海人家”家庭旅馆示范街接待游客10余万人次,职工人均增收5000元,安置就业200多人,成为工会“创业示范基地”。

——农民向职工转变的“孵化器”。中韩街道西韩社区投资1000万元,兴建了广场文化长廊和3000平方米的“职工之家”和文化活动中心,西麦窑社区工会投入300多万元建设近1万平方米的职工文化广场,等等。依托这些设施,社区工会成立职工夜校,用农民喜闻乐见的教育方式,组织他们学科学文

化,学业务技能,学法律法规,每年受教育的职工均在1000人次以上,参与各类活动的职工达万余人次,使这些即将走进职工队伍的农民素质得到提高。

——精神文明的“传播站”。在青岛欧特美交通设备有限公司,有700多名员工。在公司工会的组织下积极开展捐款活动,帮助家庭困难、身患白血病、年仅21岁的工友董亮,在短短两天的时间里,捐款就达3万余元。在帮助董亮的同时,也使广大工友切实感受到社区工会作为“职工之家”的和谐温馨。让社区职工之家真正成为了精神文明的“传播站”。

——维护社会和谐稳定的“润滑剂”。崂山是帆船赛事办海城所在城区,维护好区域内社区的社会稳定尤为重要。社区工会一方

面坚持从源头上消除不稳定因素,大力推行民主管理厂务公开,维护好职工的切身利益;另一方面,以和谐企业创建促进社区经济发展,帮助和指导职工与企业签订劳动合同,并开展了“法律知识进社区、进企业、进家庭”活动,确保职工队伍的稳定。北京奥运会、残奥会期间,全区未出现一例刑事犯罪和职工上访。

### 新闻特写

## “我们也感受到了大家庭的温暖”

### ——海南省总走访慰问基层工会干部侧记

□本报记者 赖志凯  
本报通讯员 汪安稳

“谢谢组织没有忘记我们工会干部!心里有很多话,却说不出来,只能对你们说声谢谢!”今天下午,海南港航控股港务集团公司第二作业区的工会干事郭玉祥接过500元慰问金和慰问品,激动地说。郭玉祥从事基层工会工作近20年,前不久查出患淋巴瘤晚期,目前在家休息。

近日,海南省总工会派出了7个“送温暖”慰问组,对特困基层工会干部进行走访慰问。这是该省总工会首次将工会干部纳入“双节”送温暖的走访慰问对象。为此,海南省总工会安排了专项慰问资金10万元,计划慰问特困基层工会干部200人。范围包括:因本人身患重大疾病造成生活困难;因家庭成员患重大疾病或特殊原因造成家庭困难;工会干部系单亲职工或单亲且抚养孩子上大学、家庭生活有特殊困难的。

海南省总工会副主席徐远航说:“希望通过这次活动,使基层工会干部感受到党的关怀,感受到工会大家庭的温暖,进一步调动他们的工作积极性,更好地带领广大职工为促进海南经济建设发展贡献力量。”

今天下午,慰问组还前往海口市人民医院慰问了患尿毒症住院治疗的海口市教育工会副主席黄有发。这位从事基层工会工作20多年的工会干部激动地说:“工会的元旦春节送温暖,从开始时的‘送温暖活动’到现在的‘送温暖工程’,大多是我们工会干部给职工送温暖,没有想到今天让我们工会干部也切身感受到了工会大家庭的温暖。”

飘香的水果,鲜艳的花篮,亲切的问候,殷切的关怀。此时的病房里暖意融融。

“您要勇敢战胜病魔,早日恢复健康。”“有什么困难要及时通知市总工会……”临别前,海口市总工会常务副主席温文、副主席刘川海纷纷叮嘱黄有发。

(本报海口12月28日电)

## 上海复星高科技集团工会 为员工“量身定做”职业发展规划

本报(记者钱培坚 通讯员赵勇)上海复星高科技集团工会把培育创新人才、激活人才创造力作为推进企业发展战略的重要任务,在为员工“量身定做”职业发展规划的同时,还为培育高素质创新人才队伍提供多项机制保障。

复星集团工会提出了科技创新人才奖励基金方案、员工岗位自学成才奖励基金方案等,并经职代会审议通过。不仅如此,工会还在集体合同中落实占工资总额5%的员工教育基金。此外还在学习费用报销、调整工资、考试准假等方面支持、鼓励员工学习,并对业余自学并获得学历的员工给予奖励。

据了解,该集团工会每年都制订和实施《员工职业培训学习计划》,引导员工树立“为自己未来投资”和“终身学习”的理念。根据每个岗位的要求和员工个人需求,制订年度培训科目和具体实施时间表。几年来,有95%的员工完成了个人培训学习计划。同时,在集团内还建立了科学合理的员工培训学习评估体系,即由员工自评、集团人事部门进行无记名评估,工会对受考核者进行指导,明确改进方向。在此基础上,根据每位员工所学的专业和业务特长,制订实施《员工职业发展规划》。

在维护职工学习发展权益的同时,该集团工会精心组织,设计职工岗位科技创新、管理创新主题活动。并投入33万元设立了创新奖励基金,专门用于奖励在研发生产、经营活动中积极申请专利及获得专利者,以及在企业经营管上有新思路、新方法的员工。

自己未来投资”和“终身学习”的理念。根据每个岗位的要求和员工个人需求,制订年度培训科目和具体实施时间表。几年来,有95%的员工完成了个人培训学习计划。同时,在集团内还建立了科学合理的员工培训学习评估体系,即由员工自评、集团人事部门进行无记名评估,工会对受考核者进行指导,明确改进方向。在此基础上,根据每位员工所学的专业和业务特长,制订实施《员工职业发展规划》。

在维护职工学习发展权益的同时,该集团工会精心组织,设计职工岗位科技创新、管理创新主题活动。并投入33万元设立了创新奖励基金,专门用于奖励在研发生产、经营活动中积极申请专利及获得专利者,以及在企业经营管上有新思路、新方法的员工。



## 劳动竞赛冠军不奖反罚的背后

□本报记者 李国  
本报通讯员 冉江河

重庆能投集团韦家沟煤矿采煤二队三班班长刘光华最近很窝火:三班连续3个月摘取了班组劳动竞赛冠军,眼看着2000元奖金和外出旅游疗养等奖励已成囊中之物,谁料,奖励不仅没有等来,却被矿工会紧急叫停,还让他在队民管会上做检讨……

事情的来龙去脉,还得从该矿工会日前组织的一次维护职工权利专题调研谈起。

调研中,矿工会主席曹卫发现,刘光华班组生产成绩喜人,职工出勤率也很高;连续3

个月夺得采煤劳动竞赛月冠军,值得赞扬。但一查出出勤出了问题:班组10余个职工每人每月的出勤率均超过28天,这显然不符合劳动法律法规。从保护职工休息权出发,矿工会做出了上述处理决定。

劳动竞赛得了冠军,不奖反罚,这样做合适吗?记者带着疑问走访了韦家沟煤矿的部分干部职工。

“罚得及时,也罚得合人心顺民意。”回答这个问题时,矿党委书记陈华直言不讳。陈华认为,新时期劳动竞赛应从“速度型”、“运动型”、“体力型”向“效益型”、“岗位型”、“智力型”转变,高产绝不能以牺牲职工正常休息权

为代价。煤矿生产是高危工种,若长期以高出勤换取高产,安全生产就无从保障。

掘进三队职工小刘则为刘班长鸣冤叫屈:谁都知道,职工工资收入与日产量直接挂钩,现在很多矿井都采取给各连队下达目标计划,“体力型”计划等,促进高产。目标计划和“双高”计划单价结算相差悬殊,谁不希望达到“双高”以便拿到更高的工资呢?

“叫停和处罚的合理性毋庸置疑,但职工出勤高的深层原因更值得思考。”矿劳资科科长吴成定说,经过调查,导致刘光华班组职工出勤率高的一大原因就是队班自治下高优惠的劳动竞赛“政策”。采煤二队规定:劳动竞

赛采取奖优罚劣的方式进行,即第一名的奖金将从二、三名的收入中扣除。为得奖而不被罚,刘光华班又规定,以队里规定的奖金额数平均到人头后的基数设立全勤奖,缺勤一次,即取消当月全勤奖。这样一来,职工谁也不愿因为休息一天而放弃每月数百元的全勤奖了。

如何科学、合理地制定劳动竞赛规则?矿工会副主席杨德刚这样认为,一方面,要在职工中加强劳动法律法规的宣传教育。让职工强化自我维权意识,从内心深处明白企业追求利润最大化与职工谋求个人劳动报酬最大化应当依赖于企业的长治久安,而不能是“此消彼长”。另一方面,还要在班组劳动竞赛形式和内容的连接上做文章,变“单项赛”为“综合赛”,即除了比经济技术指标外,还应将安全及精神文明建设的指标考虑进去,让职工从拼体力、拼设备发展为赛知识、赛技能、赛智慧,在创新、创优、创先上花气力、下功夫。