

共识,在协商中达成

——上海青浦区香花桥街道纺织服装行业集体协商纪实

□本报记者 钱培坚

在没有直接相对应的行业协会的情况下,要不要、能不能进行行业集体协商?上海青浦区香花桥街道总工会给出了肯定的答案。6月6日上午9时,该社区纺织服装行业第三轮集体协商在区党校会议室如期举行。

中国财贸轻纺烟草工会主席贾艳敏以及来自全国纺织系统的60位代表现场观摩,此次观摩活动成了今年全国纺织服装行业工会工作研究会的主题内容。

邵洪元(协商见证人、上海市青浦区香花桥街道办事处副主任):各位代表,今天我们在进行集体协商,作为双方协商的见证人,请允许我首先向大家介绍双方代表……企业方代表应出席7人,金春荣代表由于突发原因不能前来参加协商,故今天企业方协商代表为6人。根据双方前几次的沟通和协商所达成的意见,本次协商是工会为要约方。因此,双方同意此次协商会议的执行主席由工会方担任。下面,请工会方首席代表主持协商。

【旁白】上海纺织工会主席王水官说,在没有行业协会的情况下开展行业集体协商,如何选举企业方代表是关键。该街道在区总工会和上海纺织工会的帮助下,以召开座谈会的方式,按照民主程序推荐代表候选人,并下发《意见征询表》和《协商办法》,《合同文本》初稿征求意见。42家企业中,有32家参加了推荐座谈会。对未参加座谈会的企业,则逐家上门传达会议精神,送达《意见征询表》、《候选人简历》,最终使7名企业方代表

赞同率高达近80%。

孟祥伟(执行主席、工会方首席代表、上海市青浦区香花桥街道总工会主席):各位代表,在这次协商会前,企业方与职工方已经做了多次沟通,并在5月21日、27日进行了两次协商讨论,双方在许多方面已达成一致认识,但对某些条款还存在分歧。这次协商主要是对有分歧的条款再进行沟通,力争达成一致认识。请企业方代表发表意见。

宗春欣(企业方代表、上海皮克毛纺织有限公司总经理):我对协商条款中第十条表示异议,公司加班只要经过职工本人同意就可以了,为什么还要与工会协商一致后才能实施呢?

孙锋(工会方代表、卓伟纺织品(上海)有限公司工会主席):工会提出这样的要求有3点理由。第一,企业需要加班,职工本人迫于就业压力,不敢轻易表达违背经营者意愿的意见;第二,工会作为第三者介入,能减少双方的直接矛盾;第三,企业要加班,如果逐个征询职工意见,操作上似乎很麻烦,如果能借助工会这个平台,也有利于企业提高工作效率。

对这样的解释,企业方代表表示认同。在企业方首席代表、上海服良时装有限公司总经理汪继文的询问下,这条款项协商一致获得通过。

孟祥伟宣布,经协商,企业方同意工会方意见,请记录员记录在案。

吴浩(企业方代表、上海兴浦工艺品有限公司总经理):我对协商条款第十一条中关于企业为本市职工统一缴纳城镇职工养老、医

疗、失业保险金的规定有异议。大家知道,纺织服装行业,绝大多数是劳动密集型产业,它的特点是三低一高,即:技术含量低、产品附加值低、企业利润低、劳动力成本高。劳动力成本中主要是两块,工资和社会保险。现在,企业缴纳的社保是“五金”,而不是“三金”了。上海市政府为减轻企业压力,于2003年10月出台了《上海市小城镇社会保险暂行办法》,降低了企业的缴费费率。我们应该用足政策,等将来企业发展了,有能力了,再去提高职工的福利待遇,包括统一社保金的缴费标准。而目前来说,确实困难,对此我希望职工方能体谅企业,修改此条款内容。

徐晓明(工会方代表、上海佳顺服饰有限公司工会主席):听了吴总的叙述,我表示非常理解,因为我也是这个行业中的一员,平时参与企业管理,体会很深。但是,作为职工来说,如果企业能提供一份更好的养老保障,他们会更安心地献身企业,何况现在企业中,有的缴社保,有的缴小城镇保险,不利于企业的管理。

章小新(工会方代表、青浦区纺织行业工会联合会香花桥街道分会主席):刚才听了几位代表的陈述,觉得都有道理,主要是站的位置不同,所以观点、结论就不同。我认为,既然是协商,就要兼顾对方利益。上海市政府出台的关于社保金缴纳政策,也是兼顾到了各方的利益。结合纺织服装行业困难企业多、优质企业少的现状,我认为,可以将第十一条改为:“企业按规定为职工按时足额缴纳各项社会保险,做到应保尽保。”

双方代表均同意这样的表述,问题得到解决。孟祥伟询问所有代表后宣布:十一

通过,请记录员记录在案。

杨■(企业方代表、上海道尔奇针织有限公司副总经理):我对第十三条中关于女职工妊娠期期间的要求和女职工两年一次体检表示同意,但对“要求组织员工每年健康体检,费用由企业承担”持保留意见。作为劳动密集型行业,特别是千人以上的企业,每年组织一次体检,工作量很大,肯定影响生产秩序。而且,健康体检是比较宽泛的概念,几十元、几百元都可检查一次,钱少的效果差,而费用高的目前企业又不堪负担,请工会方代表再考虑一下。

曹武军(企业方代表、上海近江时装有限公司厂长):我认为,员工健康体检可以两年一次,费用可以大家分担,如企业出大头,工会出小头,职工出零头。当企业发展了,实力允许的话,还可以结合职工疗休养、旅游等一起搞。

戴仁芳(工会方代表、上海高砂行工艺品有限公司工会主席):曹厂长的说法有道理,我想可以将十三条中“每年组织员工健康体检,所需费用由企业承担”,改为“每两年组织一次员工体检,所需费用主要由企业承担,工会方补充”。

杨■:进一步海阔天空。我同意工会方代表的提议。

所有代表也举手通过了这一提议。孟祥伟宣布,请记录员记录在案。

汪继文(企业方首席代表、上海服良时装有限公司总经理):我对合同中的工资标准提出异议,我认为,提高最低工资标准,增加职工收入,应该在企业能够承担的情况下执行。员工的资历不同、工种也不同,有的企

业在一些不重要的岗位上,聘用一些老弱病残者,既为他们提供了就业岗位,也为企业降低了用工成本。现在把最低工资标准定得那么高,企业用人时就会造成岗位兼并,一人多用,不利于精细化管理。

严牛康(工会方代表、英威达纤维(上海)有限公司工会主席):对方代表,最低工资标准每月960元,如果不是金融风暴,恐怕又调高了。作为集体合同,我认为一定要高于最低标准,我们是不是可以根据最低工资标准,经过计算确定一个比例。按现在960元算,加2%是979.2元,加5%是1008元,我建议按2%~5%之间协商一个比例。

孟祥伟:我同意严代表的提议,比照最低工资标准确定一个比例。按现在每月960元的标准,上调2%,即979.2元,即1008元。这是普通操作工人的水平在合同中的1~4项所列的工种,5~9项作为工资指导线,供企业参考,企业方代表如何看待?

汪继文:感谢孟祥伟首席代表对企业的理解和支持,孟首席代表讲的,既考虑了职工的利益,又考虑了企业的实际情况,可以说是兼顾了双方的利益。我认为还是上浮2%比较切合实际,各位代表请发表意见。

经过反复协商,双方一致同意将合同第七条中的企业最低工资标准,改为:第1至4项工种不低于年度最低工资标准上浮2%,第5至9项工种所定的工资标准作为工资指导线。孟祥伟宣布:请记录员记录在案。

随着双方对集体合同中分歧的逐一解决,第三次集体协商圆满结束。

【旁白】上海市总工会副主席薛华萍评价说,此次协商是成功的,协商的4点内容都很有针对性,尤其是工资协商。通俗地说,区域集体协商谈的是底线,行业协商谈的是标准,企业集体协商谈的是提高,此次协商成果基本实现了这一目标。更令人关注的是,在没有行业协会的情况下,此次协商做到了程序规范,会前民主选举双方代表、确立协商双方的主体地位,会中请政府介入做了程序规范,会后协商成果形成合同在政府劳动部门备案,这些都确保了协商成果的法律地位。

大连市总请7万职工看《铁人》

本报讯(通讯员吴庆国 记者顾威)6月5日,电影《铁人》大连市首映式在该市进步电影院举行。大连市委常委、市总工会主席汪集刚与市各委办局有关领导、市总机关干部和基层工会干部代表、劳动模范、农民工、退休工会干部和职工代表以及部分大连著名影评家和知名学者共600多人观看了影片。

据介绍,大连市总特别划拨70万元设立电影观看专项资金,以包场的形式免费组织全市7万职工观看电影,并动员有条件的基层单位自行购票。同时,市总工会还将在全市范围内组织老劳模专场、退休职工专场、农民工专场展映。

电影《铁人》在成都首映

本报讯(记者高柱 通讯员顾威)“有条件要上,没有条件创造条件也要上”的铁人精神曾鼓舞了一代中国人。6月9日,由成都市总工会组织的电影《铁人》在该市新城市电影院举行了首映式及主创人员见面会。200多名劳模与该市各级工会主席代表参加。成都市总工会常务副主席王建平提出,全市各级工会要组织职工观看电影《铁人》,并且引导职工把学“铁人”与学身边的劳模结合起来,把发扬工人阶级的优秀品质与创建“工人先锋号”活动结合起来。一位观看了电影的劳模表示,“今天,我们向铁人王进喜学习,就要拿出铁人的干劲,艰苦奋斗,不肯服输,忘我拼搏,无私奉献,为建设社会主义和谐社会努力奋斗。”

青岛公交“流动书屋”开张

本报讯(记者杨明通 通讯员范惠慧)近日,青岛宏达巴士公司25路队在调度室内设立“流动书屋”,使公交驾驶员们在休息时间“充电”,深受欢迎。

据介绍,青岛宏达巴士公司在1路队、25路队设立了职工书屋,购置了各种书籍。25路队还将部分书刊存放在调度室内,由调度员负责管理借阅,方便职工随时“充电”。职工书屋开设以来,不少路队职工经常利用班前班后时间前来借书阅读,车辆维修、操作、保养、节能降耗的书籍成为最大热门。1路队一驾驶员为了借到一本车辆维修手册,要到图书管理员那里提前登记预约。

南通市总再向灾区工会捐款

本报讯(记者鲍冬和)6月10日,江苏省南通市总工会四楼会议室佳宾云集,气氛热烈。市人大常委会副主任、市总工会主席陆玉明率市总机关干部、工作人员,热烈欢迎来自四川灾区绵竹市新市镇党政考察团的到访,双方举行了隆重而简短的捐赠仪式,陆玉明代表南通市总工会向新市镇恢复重建职工活动中心捐款40万元。

南通市是绵竹市新市镇灾后对口援建城市。1年多来,南通各界为绵竹恢复重建作出了巨大贡献。去年11月15日,陆玉明率南通市总工会慰问团赴新市镇慰问,并分别向新市镇工会捐款5万元,向绵竹市总工会捐款10万元,充分表达了“天下工会是一家”的深情厚意。

河北三元践行全员聘用承诺

原三鹿职工有望10月前全部上岗

据新华社北京6月11日电(记者岳瑞芳)记者11日从首农集团(原三元集团)了解到,截至5月底,原三鹿集团核心企业的2572名员工中,已有2221人正式恢复上岗,上岗率达87%。对其余人员,河北三元将在今年10月份之前安排上岗。

河北三元是首农集团旗下上市公司——三元股份(600429)的全资子公司。今年3月4日,由河北三元参与的三元联合竞拍收购三鹿核心资产后,三鹿资产后续整合和

运营均由河北三元负责。对广受关注的原三鹿集团员工安置问题,首农集团董事长、党委副书记范学珊在竞拍结束后举行的新闻发布会上曾表示,集团将坚持原有承诺,对原三鹿破产前签订劳动合同的员工进行全员聘用。

对此,河北三元总经理高青山11日告诉记者,河北三元一直努力扩大生产,想尽办法安置员工。他表示,目前相关政府部门已批准河北三元在石家庄设立300个乳亭,解决部分工人上岗问题。

在学习中实现跨越发展

莱钢学习型企业创建纪实

本报记者 丛民 通讯员 王少坤

“不管遇到什么困难,我们都会坚持进行学习型企业的创建。学习是一个企业自强不息、不断创新,实现更好、更快发展的动力源泉。”面对当前国际金融危机对企业产生的不利因素,莱钢集团党委书记、董事长宋兰祥依然坚持这一观点。自2000年启动创建学习型企业文化工作以来,莱钢坚持用学习型组织理论改造企业管理,改善组织和员工的思维模式与行为方式,企业进入了发展速度最快和发展品质最好的时期,从年产200万吨钢提升到1000万吨钢,莱钢仅用了不到6年的时间就实现了企业发展的跨越。创建学习型企业文化也成了莱钢的一个品牌。

“职工是企业的财富”

一直以来,莱钢都将职工视为企业最宝贵的财富,并把职工的发展作为企业发展的重要目标。在创建学习型企业文化过程中,莱钢注重激发职工将个人的理想追求与企业发展的目标融为一体,实现企业文化与个人发展的追求,大舞台的胸怀,大团队的精神,大家庭的情怀,让“莱钢是我家”成为职工共同的心声。

为帮助职工树立学习理念,莱钢提出了“培训是职工最大的福利”的理念,强化职工培训,拓展职工学习的途径,把企业办成一所大学;采取创新“行动学习”的模式,倡导“工作学习化,学习工作化”的理念,引导广大职工将工作当学问来研究,鼓励职工带着问题学习,把工作中的问题解决在公司的学习环境中;突出团队学习,拓展团队学习的途径和方法,并将各级组织的讨论、交流、总结等活动赋予团队学习的内涵,突出“成果共享”的理念。

在完善职工的知识结构和技能结构方面,莱钢坚持开放式的教育培训,持续开展多层次、多角度的培训教育,形成了一专多能、文化提升、专业培训及管理、在职学历、思想理论、品格心智等多层面、多角度的立体培训体系。据统计,每年职工培训都在5万人次以上,高级工由2100人发展到5676人,高级技师由44人发展到180人。

同时,公司还健全了物质激励、精神激励、榜样激励相结合的激励机制,每年拨款对优秀班组进行奖励,在评审验收的基础上,召开班组命名表彰大会,坚持选树典型班组,授予荣誉称号,增强班组的荣誉感,并大力宣传典型班组的经验和做法,有效地激发了职工的创造热情。

“不呆板、不机械、不形式”

从2002年开始,莱钢将学习型组织理论引入班组建设,在积极消化、吸收的同时,紧密结合企业特点,积极创新发展,逐步形成了莱钢“创学习型组织,促班组建设”的基本模式,实现了学习型组织“莱钢化”。

开班组命名表彰大会,坚持选树典型班组,授予荣誉称号,增强班组的荣誉感,并大力宣传典型班组的经验和做法,有效地激发了职工的创造热情。

“工作着是美丽的”

“重心下移”,是莱钢创建学习型企业文化的一个特色。“我们的学习型企业文化建设,不是外在的,而是内生的。”据莱钢工会主席田克宁介绍,莱钢开展学习型企业文化创建活动,是职工群众的创造。活动中,公司坚持对基层建设的导向性,不架设框架,不统一划线,激发了基层创建的熱情。

姜立松班是莱钢在争创“AAA级学习型班组”和“管理创新样板车间”活动中涌现出的一个代表。这个仅有10名职工的班组一年的工作量抵得上17个人3年正常的工作量。随着学习的深入,班组职工的学习力、创新力、自主管理力和文化力不断提升,在技术改造中个个有立项、人人有创新,也因此被评为“全国学习型优秀班组”并荣获“全国五一劳动奖状”。在姜立松班,工作也是一种“游戏”是职工共同的心态,在他们的眼中,“工作其实就是享受”。

班组文化成为创建亮点,丰富了企业文化的内涵。炼钢厂4#转炉的“黑蚂蚁团队”、3#连铸机机修班的“锯齿团队”、品质保证部特钢物理室物理检测班的“学习型组织无边界,延伸服务,共赢共享”和“一岗全能,人人当讲师,个个是评委”理念、原料部钢区加工站的廉政警示牌等等,起到了激励和凝聚职工心智的作用,也成为莱钢班组建设一道靓丽的风景线。

“以前对于没有做过的事情,没有达到的指标,职工习惯性的反应就是做不到,不可能,这种自我设限的心态,制约了干部职工潜能的发挥。改善心智模式后,大家首先考虑怎样把握规律,创造条件去实现它。”据了解,创建以前,出了问题,有了麻烦,总是过多地强调客观,甚至把“能推的责任推出去”看作是一种能力。创建学习型组织,强化“不归于外”的理念,使这种状况发生了根本性的变化。现在有了问题,职工首先从自己身上找原因,主动承担责任,把“问题”当作资源,积极进行整改,工作效率大大提高。

据统计显示,近年来,莱钢技术研发投入增长4.7倍,每年表彰的技术创新、管理创新项目都在750项以上,累计受省部级以上表彰的科技创新、管理创新项目397项,专利申报250件,授权103件,形成了一批具有自主知识产权的核心技术、核心产品,企业的技术创新能力显著增强。



冀中能源陶一矿 职工维权代表 建言直通决策层

本报讯(记者张世斌 通讯员牛谦平 彭忠 尹利君)“我们选出的‘维权代表’真好,有意见一说就能直通‘决策层’,领导答复快,职工少操心!”河北冀中能源陶一矿运输区农民工王建国说。该矿自去年实行职工“维权代表”制度以来,18名职工“维权代表”共提出意见和建议229条,目前已落实162条,67条正在办理中。

去年初,该矿工会在建立领导接待日、领导信箱、网上职工论坛、基层单位意见箱、维权站等职工反映问题的基础上,设立了“首席职工维权代表”。这些代表由18个基层单位从一线职工中推选产生,享有参加区队班子会,对生产经营、工资分配、职工生活等重要问题提出建议和表决、质询、监督等权利,任期1年,并由矿行政每月发放100元津贴。每月代表们提出两条以上意见,提交矿工会考核,对基层无力解决的,矿工会将整理成“意见反馈单”,直通矿领导班子,由领导确定责任人限期解决,并将落实情况在矿务公开栏中公开。

矿党委书记方盛友说:“原来职工反映问题的渠道好是好,但也有弊端,比如,有的职工见不到领导,上不了网,有的私下随便说说还行,拿起笔写不好。如今这个渠道只要职工有意见对维权代表一说,就到区队班子会啦。”

在厚厚的两大本“反馈记录”中,内容涉及职工文化、生活、工资、企管、生产经营等方面。矿工会主席秦金海说:“‘维权代表’所提的意见,每条有记录,件件有落实。虽然有些意见看起来很小,但解决好了,职工就心宽气顺。”

洗煤场职工“维权代表”刘献臣反映,矿上有50多名职工在邯郸市里住,买月票乘10路公交车上下班。因近期修“邯武快速路”,公交线路中断,职工上班就有了困难,常常是上班迟到了班晚。听到反映,矿领导立即研究,当天由矿工会主席秦金海与公交公司协调,矿上出钱专门租用一辆10路公交车进矿。

技术能手“现场说技”

6月9日,新陶阳矿业公司技术能手王树庆在轨道工练兵场上讲解矿井轨道铺设技术。山东新陶阳矿业公司将安全技术课堂搬到了练兵场上,由技术能手担任老师,针对员工在实际操作中出现的现场问题,现场指导,改变了以往技术培训形式单一、内容枯燥等问题,深受员工的欢迎。

张修东 李明生 摄

76家个体诊所加入帮扶行列

屯昌县总为特困职工发放医疗优惠卡

本报讯(记者赖志凯 实习生朱玛丽)“虽然看一次病只有3元、5元,但对我们困难职工来说,也省出了一天的青菜钱。”6月8日,海南省屯昌县下岗职工刘琴在屯城路汇丰诊所看完病后对记者说。为解决困难职工“看病难、看病贵”问题,海南省屯昌县总工会组织全县76家加入个体诊所工会联合会的诊所,为特困职工发放医疗优惠卡,使他们在这些诊所看病时免收挂号费,并享受医药费8折的优惠。

屯昌县地处海南省中部经济欠发达地区,是省级贫困县,全县共有困难企业88家,困难职工1126户,涉及人口3735人。去年,屯昌县总工会专门组织人员深入全县88家困难企业开展下岗职工再就业和重病久病救

助调研,撰写了《关于下岗职工再就业和低保职工重病久病救助的调研报告》和《关于下岗失业职工再就业和困难职工重病久病救助的意见和建议》,并为911户困难职工建立了档案,做到了身份证号、家庭住址、困难原因、家庭成员、人员收入和工作单位清。同时,县总还对困难职工档案实行动态管理,做到发现困难随时录入,脱贫职工及时注销。

2008年底以来,屯昌县总工会还组织个体诊所工会联合会的会员诊所,为特困职工发放医疗优惠卡,截至今年5月,共优惠特困职工2000多人次,优惠金额达9862元。县总通过医疗救助,帮扶农民工、下岗职工3936人,救助金额达112320元。

倡导健康、科学、文明的生活方式

福州电业局为员工建立“健身档案”

本报讯(记者吴锋忠 通讯员林梦婕)为增强员工健身意识,倡导健康、科学、文明的生活方式,日前,福建省福州电业局精心策划,为全局员工制作了“科学健身、强体强心”健身档案卡。

4月以来,福州电业局工会以该局第十三届全民健身节为契机,组织了“健康福州局”快乐健身活动,号召基层各分公司工会组织开展小型文体活动,带动职工积极参加体育锻炼,共同营造全员参与、健康生活、快乐工作的氛围。

据了解,员工健身档案卡包括员工个人

基本情况、2009年拟定健身项目、健康指标对比3部分。经整理归档,该局还建立了员工健身活动档案库,并根据员工参与活动的情况实时更新。今年底,该局还将对全年健身活动参与次数最多、健身效果显著的员工进行表彰,通过树立典型,鼓励员工积极参与健身活动。

福州电业局工会主席张新说:“健康既是和谐社会、和谐企业的重要指标,也是员工享受科学发展成果的基本条件。只有员工个个身心健康,精力充沛,才能全身心地投入工作,才能为企业、为社会创造更大的效益。”