

吉林:集体合同有了操作细则

用人单位违反集体合同,工会可要求其担责

本报讯(记者黄明 通讯员黄宇)近日,吉林省总工会、省人力资源和社会保障厅、省企业联合会、省企业家协会、省工商业联合会联合发出《吉林省集体合同暂行办法》,以推进吉林省集体合同制度建设,规范集体协商和签订、履行集体合同的行为,维护劳动者和用人单位的合法权益。该《办法》自2010年1月1日起施行。

《办法》规定,用人单位在涉及职工切身利益的事项上,应与职工方进行平等协商。在此基础上,建立职工工资正常增长机制,使职工的工资水平随企业效益的提高而增长。

《办法》要求,经集体协商形成的集体合同草案或专项集体合同草案,应提交职工代表大会或职工大会审议。用人单位和职

工方应当建立集体合同或专项集体合同履行情况的监督检查制度,同时,每年至少向职工代表大会或职工大会报告一次集体合同或专项集体合同的履行情况。如用人单位违反集体合同或专项集体合同,侵犯职工劳动权益,工会可以依法要求用人单位承担责任。

《办法》还规定,各街镇乡、社区、开发区、工业园区等工会和产业(行业)工会应当组织本区域及行业职工代表与用人单位代表开展集体协商,就劳动关系有关事项签订区域性行业性集体合同。事业单位、民办非企业单位、个体经济组织等与职工就劳动关系有关事项进行集体协商和签订、履行集体合同或专项集体合同时,依照《办法》执行。

海南邮政厂务公开 延伸至企业最基层

职工和职工代表满意率分别达到95.4%和96.3%

本报讯(记者赖志凯 通讯员陈鼎昌)在邮政嘉园职工住宅楼建设过程中,从图纸设计到即将竣工,均列入厂务公开的重点内容,先设计图纸就做到购房工人手一份,并根据职工提出的合理化建议修改了3次。“海南邮政公司信息技术局的赖锋日前谈起自己住房的购结构时表示非常满意。这是海南邮政公司厂务公开坚持“四个结合”增强企业凝聚力的一个缩影。

据了解,自1999年4月海南邮政公司启动厂务公开工作以来,在载体、内容、程序和质量等环节坚持“四个结合”,实现了一、二、三级单位,包括支局、科室、班组厂务公开普及率均达到100%,职工和职工代表满意率分别达到95.4%和96.3%。

在载体上,坚持主辅结合。海南邮政公司把职工代表大会作为厂务公开管理的主渠道,完善职代会报告制、审批制,职工代表巡视制和省公司党组巡视制现场指导制,突出职代会的权利、地位和作用,企业减员增效、亏损支局所改制、财务收支两条线管理等一系列改革方案,都是在职代会上公开、反复征求意见通过表决之后才出台的。同时,建立起领导不定期到基层调研、联席会、对话会、座谈会、总经理接待日、内部刊物、门户网站等辅助渠道。

在内容上,坚持重点结合。把厂务公开的内容向职工特别关注的热点、焦点问题延伸,巩固了“企业依靠职工发展”的主轴线。在职工特别关注的薪酬问题上,公司建立薪酬信息系统,全省邮政每名职工都可以凭自己的账号和密码登录查询每月收入明细。该公司在招聘优秀劳务工为合同用工过程中,坚持“公平、公开、公正”的原则,从各基层单位到省公司逐层审核,逐层公示。该政策实行5年来,共有485名优秀劳务工转为合同用工,从未出现投诉和上访事件。

在方法上,坚持动静结合。统一公开的内容,形成从数据整理、分项安排、专人填写、领导签字、审核公布到归档管理,从意见反馈、批办处理、落实责任到群众评议的程序化作业。

在效果上,坚持管用结合。海南邮政公司认为,厂务公开不是为了公开而公开,而是要使公开出效益。因此紧紧围绕发展这个第一要务抓厂务公开。讲实情、交家底,使“企业依靠职工发展,职工依靠企业成长”等一系列改革方案,都是在职代会上公开、反复征求意见通过表决之后才出台的。同时,建立起领导不定期到基层调研、联席会、对话会、座谈会、总经理接待日、内部刊物、门户网站等辅助渠道。

富士康集团 签订集体合同

2010年,员工工资平均增幅不低于3%

本报讯(通讯员黄颖)12月26日,富士康科技集团召开一届二次职工代表大会,会议通过《富士康科技集团集体合同(草案)》,并举行了集体合同签订仪式,职工代表与企业代表签订了以工资报酬为主要内容的集体合同。深圳市人大常委会副主任、总工会主席许德森等出席会议。

世界500强企业之一的富士康集团是深圳最大的台商投资企业,该集团自2007年组建工会以来,开展了一系列卓有成效的工作,赢得了企业行政方和员工的认可。为进一步完善集团集体合同,今年,富士康工会把工资集体协商纳入了集体合同。工会做了大量的薪酬调查和统计数据工作,在分析有关数据的基础上,提出了员工工资增长方案,于11月下旬正式向富士康深圳地区的30家分公司发出集体协商要约书。双方各派出13名代表,经过两轮协商,同意就建立工资协商机制以及劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训等7个涉及员工切身利益的问题签订集体合同。此次集体合同在工资增长上做了明确的规定,2010年度,在集团实际工作满1年(含)以上且符合绩效考核要求的员工,工资平均增长幅度不低于3%。合同还规定,每年定期进行一次员工工资集体协商,协商时间为当年的12月。

许德森表示,本次集体合同的顺利签订,标志着富士康集团进一步完善了开展平等协商、签订集体合同的机制,搭建了一个构建和劳动关系、实现双赢的新平台。



“甜蜜”的事业

12月27日,在河南省社旗县白鸽面包房,一位下岗职工创办的蛋糕店开业。该县粮食部门职工贾之改下岗后,走上了自主创业之路,先后开办了6家连锁店,吸纳了20多名姐妹在这里就业,同时,她还主动帮助有条件的姐妹自己开店致富。

宋同杰摄

输出有组织 培训有基地 外出有技能 权益有保障

聊城打造劳务输出服务“一条龙”

本报讯(记者孙霞海 通讯员李建刚 朱琳 葛红普)记者日前从山东省聊城市总工会了解到,该市各级工会组织着力打造“培训、输出、安置、维权”一条龙劳务输出品牌,真正实现了“输出有组织、培训有基地、外出有技能、权益有保障”。据不完全统计,开展劳务输出工作8年来,全市各级工会共输出务工人员16.7万人次,通过家政服务安置下岗职工3.1万人。

聊城是农业大市,每年约有50余万农村

剩余劳动力进城务工。为此,该市总工会将劳务输出工作作为促进再就业工作的一条重要渠道,专门制定了考核办法,在年终的评先树优中实行一票否决。目前,该市各县市区工会均成立了劳务输出服务中心,在乡镇街道设立劳务输出代办站,在村设立代办点,建立起劳务输出县、乡、村三级组织管理网络,并延伸至周边省市。

针对外出务工人员技能水平较低的情况,聊城市各级工会发挥培训基地作用,根据

用人单位需求,对外出农民工和下岗职工开展岗前培训,进一步提升其就业能力。

在劳务输出工作中,该市委始终坚持以维护务工人员的合法权益。市总要求各级工会坚持“五不送”原则:工资待遇低的不送,“五险一金”不全的不送,劳动强度过大的不送,安全卫生条件差的不送,生活条件不达标的不送。工会劳务输出机构为外出务工人员建立统一档案,实行动态管理。务工人员进厂前,为他们发放工会法、劳动法等法律读本,教育他们知法、用法,并帮助办理工会会员证;进厂后,指导他们与企业签订劳动合同,有关人员还进行定期回访,发现问题及时解决,依法维护务工人员的合法权益。

据统计,截至11月底,该市共培训农民工5976人,为农民工提供就业指导、职业介绍、政策咨询等服务4958人次,完成劳务输出2.4万人次。

“五个一行动”助推节能减排

厦门职工合理化建议创效1.5亿元

本报讯(记者吴锋 通讯员殷江波)科斯特(厦门)节水设备有限公司职工自主研发的气动液阀系列产品,可以有效节约用水。在日前召开的厦门市总工会2009年职工合理化建议优秀合理化建议表彰会上,该项目获得一等奖。表彰会上有75个项目获奖,据统计,这些项目共为厦门市企业节能增效近1.5亿元。

近年来,厦门市总工会广泛动员全市职工积极参与全民节能行动,为此,深入开展“我为节能减排献策”和职工合理化建议优秀合理化建议评选活动。各单位积极响应,根据各自特点,开展了内容丰富、形式多样的活动。一方面,把节能减排活动与提高职工素质,争创“工人先锋号”结合起来;另一方面,与工

会班组建设结合起来,推进班组建设。

在此基础上,厦门市总工会不断创新职工节能减排活动的主题和内容,丰富活动载体和活动内容,今年又在职工中开展了“节能减排活动五个一行动”。即开展一项节能竞赛,组织一次节能减排攻关,设立一名节能减排义务监督员,建设一个节约型班组,提高一种节能能力。活动尤其注重发挥职工节能减排义务监督员的作用,推广节能降耗、环境保护、安全生产等方面的先进技术,倡导节约型的生产方式和消费方式,取得了良好的效果。

此外,市总还在新闻媒介和市总网站上开辟“我为节能减排献策”专栏,系统报道各行各业节能减排先进事迹和典型经验,营造良好的社会氛围。

以人为本抓维护 共建共享促和谐

——兖矿集团有限公司工会工作创新发展纪实

陈长法

近年来,兖矿集团有限公司工会坚持以中国特色社会主义理论为指导,积极探索新形势下工会工作的新路子,围绕中心,服务大局,全面履行各项职能,突出维护职能,抓机制、办实事、转作风、求实效、促发展,各项工作开拓创新,取得了显著成效。

(一)服务大局促发展,组织动员广大职工为经济建设建功立业。组织开展了职工经济技术创新创优、“安康杯”竞赛、“创建工人先锋号”和“我为节能减排做贡献”等活动。以安全生产、降本增效、技术创新等方面的重点难点为主攻方向,鼓励职工立足岗位,开展“我为科学发展献一计”合理化建议活动。以“小发明、小革新、小改造、小节约、小建议”竞赛为抓手,发动职工齐心协力,攻坚克难,有力地促进了集团公司又好又快发展。兖矿集团连续4年被评为全国“安康杯”竞赛优胜企业。

坚持以人为本抓教育,充分发挥工会“大学校”作用,深入实施职工素质建设工程。在广大职工中大力倡导“我们工人有技术,才能更有力量”的理念,组织开展了“学先进典型,苦练内功绝活,树名优品牌”活动,加强“职工书屋”建设,实施女职工素质提升工程,办好女职工业余学校,不断创新载体,拓宽渠道,搭建平台,激励企业各条战线、各个工种的优秀人才和技术能手脱颖而出,提升了职工队伍素质。兖矿集团先后被授予“山东省学习型组织标兵单位”和“全国学习型组织先进单位”。

(二)强化职责抓维权,厂务公开民主管理工作不断创新发展。围绕职工群众最关心、最直接、最现实的利益问题,建立了“源头参与、民主管理民主监督、劳动关系协调、困难职工帮扶、劳动保护监督检查”等五项维权机制。坚持和完善以职代会为基本形式的民主管理制度。加强职代会规范化建设,开展了职代会星级创建和民主管理星级竞赛活动,全面推行职代会票决制度,建立完善厂务公开民主管理质量体系。目前,集团公司大部分单位已推行了ISO9000厂务公开民主管理质量体系。加强改制过程中的民主管理工作。研究制定了《关于在企业改制中进一步加强工会工作发挥工会组织作用的意见》,充分发挥工会和职代会在改制过程中的作用。兖矿集团荣获全国厂务公开民主管理先进单位、山东省职代会“优秀单位”和山东省依靠职



王信总经理代表公司方和周寿成主席代表职工方签订工资集体协议。

工办企业先进单位等荣誉称号。

(三)突出重点抓帮扶,切实为困难职工群众排忧解难。深入实施了扶贫送温暖工程,切实抓好重大节日和日常扶贫送温暖工作。指导基层单位采取多种形式,建立了完善了扶贫送温暖、最低生活保障、困难救济、工友安全互助、残疾人救助、教育助学、大病互保等多种形式的扶贫济困基金,总金额2860多万元。及时对矿区困难职工群众及因突发自然灾害造成困难的职工进行救助,实现了扶贫送温暖工作的经常化、制度化。积极探索开发式扶贫,指导基层单位建立了特困职工家庭互助合作社,积极为特困职工家属开辟就业门路,增加特困职工家庭的经济收入,提高特困职工的生活自救能力。

(四)共建共享促和谐,积极推动创建劳动关系和谐企业。以开展创建劳动关系和谐企业活动为载体,建立了完善了劳动争议调解、劳动法律监督、职工法律援助、维护稳定预警和职工群众来信来访处理等劳动关系协调机制。妥善处理职工群众的来信来访,发现问题及时靠上去做工作。深化拓展平等协商签订集体合同工作,修订了集团公司《关于建立平等协商和签订集体合同制度的若干规定》,从整体上维护职工合法权益和企业整体利益。积极推动工资集体协商工作,促进了职工工资与企业经济效益同步增长。集团公司工会被评为全省“依法维权和谐企业”先进单位 and 全省创建劳动关系和谐企业工作先进单位。

(五)与时俱进抓创新,不断加强工会组织建设。开展了“工会基层组织建设年”活动,坚持依法建会、依法护会,使工会组织建设与企业改革发展同步推进,形成了比较完整的工会组织网络体系。紧密结合集团公司加强区队车间班组建设的实际,着力把建家的重

点向区队车间班组延伸,使建家活动常抓常新。着力抓好工会工作创新,设立了“工会工作创新奖”,累计评选出112个工会工作优秀创新成果,有163项科研成果受到上级工会表彰。兖矿集团工会继续保持“全国模范职工之家”称号,被评为全国能源化学系统先进工会。

面对新形势、新任务,兖矿集团工会提出了新的目标任务,即:以理论创新指导工作创新,以机制建设推进工作规范,以目标管理实现成效最大化。建设“有为工会”,深入实施职工经济技术创新创优工程,充分调动和发挥广大职工的积极性创造性,团结动员广大职工在集团公司又好又快发展中的作用更加突出;建设“满意工会”,健全完善维权工作机制,切实为职工说话办事解难,维护职工合法权益的效果更加显著;建设“特色工会”,厂务公开民主管理星级创建、扶贫送温暖工程、创建劳动关系和谐企业、“创争”活动、创建“工人先锋号”、“安康杯”竞赛等品牌工作影响更加广泛;建设“有位工会”,加强工会规范化建设,推进自身改革和创新,工会工作更加富有活力,工会组织的吸引力、凝聚力更加增强。

确立了“1166”的总体思路,即:“围绕一个中心,把握一条主线,突出六个重点,抓好六项工作”。“围绕一个中心”,就是围绕集团公司党政中心工作,充分调动和发挥广大职工的积极性、创造性,聚精会神搞建设,一心一意谋发展。“把握一条主线”,就是把构建和谐劳动关系,维护职工合法权益,促进集团公司又好又快发展这条主线,进一步加强维权机制建设,切实维护好广大职工合法权益。“突出六个重点”,就是突出职工创新创优、“安康杯”竞赛、厂务公开民主管理星级创建、创建劳动关系和谐企业、“创建学习型组织,争做知识型职工”、扶贫送温暖工程六个重点。

具体抓好六项工作,即:一是围绕经济建设,团结带领广大职工为集团公司经济发展建功立业;二是健全完善维权工作体系,切实维护广大职工合法权益;三是加大扶贫帮困工作力度,努力为困难职工群众办实事好事;四是发展和谐稳定的劳动关系,积极构建“和谐劳动关系”;五是扎实推进职工队伍建设,女职工工作和文体工作,在集团公司工作大局中发挥更大作用;六是适应新的形势任务要求,不断加强工会自身建设。

汶水河畔鏖战急

——华能莱芜电厂供热工程建设纪实

最近,一则来自华能莱芜电厂的讯息特别令人关注,该厂入冬前刚刚竣工的供热工程使莱芜市滨河花园生活小区实现了全部户直供,供暖住户可达2700多户,供热面积可达45万平方米,不仅供热效果显著,而且一举扭转了困扰该市多年的机关生活小区收费难、欠费多的状况,走进了山东省17个地

市所有供热单位的前列。

2009年11月上旬,伴随着一股骤然而至的强劲寒流,莱芜市遭遇了一次30年一遇的雨雪天气,一夜之间气温由零上十来度降至零下七、八度。措手不及的人们被这突如其来的寒冷冻得瑟瑟发抖……

恰在此时,连续奋战了120多天的莱芜电厂供热工程宣告竣工,经过昼夜不停地施工、打压、消缺,达到了向市区供热的条件。11月15日,该厂两台1025吨亚临界双炉制循环锅炉,由供热首站汽水转换、升压,通过17.2公里的三路供热管线,为城区的千家万户送去了春天的温暖。

履行社会责任,赢得发展空间

今年,该厂加大了百万千瓦发电机组“上大压小”扩建工程的前期工作力度,与莱芜市政府签署协议,关停本市17.7万千瓦小火电机组,为工程上马换取足够的替代容量。为回报当地对“上大压小”工程的支持,该厂秉承华能集团公司“三色”企业文化核心理念,积极履行社会责任,于3月份正式启动了供热工程建设。按照规定,工程所有设备、管材及施工单位的招标确定,均由华能山东公司负责。待到设计单位完成全部工程设计并经专家审核修订完成、资金拨付到位、施工及供货单位招标确定,并且拿到批复、规划、铁路等十几个政府职能部门和有关单位同意开工的审批手续时,已经是6月中旬了。

是迎难而上、背水一战?还是临阵退却,另寻它路?莱芜电厂厂长刘杰面临着两个两难选择。谁都明白,供热是一个关系千家万户的民生工程,必须务期必成,否则无颜面对“江东父老”。同时,此举还关系着扩建工程替代容量指标能否尽快关停,影响着企业发展目标的实现进程。因此,在冬季来临之前完成供热工程意义重大。强烈的责任心和神圣的使命感让刘杰在电视上向全市人民作出了庄严承诺——保证在冬季来临之前工程完工。

大活是说出去了,可刘厂长心里一点也不踏实,毕竟工期太紧了!怎么办?一个超乎寻常的组织措施出台了:打破常规,把最得力的人员拿上去。于是,工会主席来振涛临危受命,负责整个工程的组织协调工作;把善于管理、敢打硬仗的5名正职和1名副职中层

干部拿到工程第一线;同时抽调十几名专工和资深班长组成工程管理团队。

在出征动员会上,刘厂长向他们下达了“死命令”:在座的各位就是拱顶地也要在冬季来临之前完成施工任务,否则我们就是莱芜人民的“罪人”!

开工的战鼓就此敲响。自此,朱主席带领他的管理团队冲上了工程施工第一线。在此后的一个多月里,他们取消了双休日,没有了黑与昼,一天到晚连轴转,天天摸爬滚打在施工现场。

创造施工奇迹,打造“菜电”品牌

为了抢抓工期,他们将人员分为厂地关系协调、技术管理、物资供货、安全管理等工作组,明确各自责任,保证务期必成。

为了抢抓工期,他们制订了周密的网络进度计划,将土石方开挖和管道敷设分成六个标段,实行切块管理,分段施工,倒排工期,昼夜不停。

为了抢抓工期,他们在征得设计单位的许可后,优化施工进度,提出设计变更20余项,其中重大设计9项。既加快了施工进度,又节省资金数十万元。

为了抢抓工期,他们顶住各方压力,毅然打破原有标段界限,重新划分承包工程量,减缩个别施工组织不力承包单位的任务量……

整个管道安装施工难度最大的要数吊装跨越433米宽的大汶河与孝义河的钢结构桁架。起初,工程承包方从济钢、莱钢等单位聘请了多名专业人员进行研究施工方案,“专家们”提出工期少则45天、多则两个月。照此推算,仅仅完成这两条河流桁架的吊装建设就要到12月中旬,如此,赶在冬季来临之前完工的目标肯定泡汤。

危难时刻显身手。负责整个工程技术管理工作的该厂热工公司总工程师张其彬在仔细计算了工程量后,胸有成竹地对工程承包方的头头说:“从今天开始,你的队伍归我接管。20天内完不成我跳进大汶河!”

敢揽重担,必有金酬。已过天命之年的张总工程师就有个“拼命三郎”的称号。16年前,他凭着一股子楞劲和过硬的技术,曾经一手建起了一座年产10万吨水泥的中型水泥厂。

当天下午,张其彬就站在跨河河的支墩上,亲自指挥吊装第一跨桁架……不到20天,总重量约600吨的桁架安装任务宣告完成。曾经惹得张总工程师的施工队长,在事实面前佩服得五体投地,非要“拜师学艺”不可。

干得好不如干得巧。9月底,由于连续降雨,六标段孝义河水水量较大,铁路桥底部顶管工作遇到了河道泥沙塌陷的难题,66米长的

管路一次坍塌,且塌陷面积持续扩大,施工被迫停滞。面对这一严峻的突发情况,他们立即联系多家河道塌陷治理单位寻求解决方法。最后采用管路外圈打降水井的方法拦截积水,并加设围堰,铺垫沙袋,加固河滩,终于遏制了泥沙继续下陷,使延期近10天的顶管工作有了很大进展。

在管道敷设过程中,全体质监人员前移控制关口,坚持对每个焊口进行严格的金属探伤,把隐患消除在打压调试之前;管材监理单位长期驻守在江苏、青岛等供货厂家,严把管材进厂验收关,确保按时发货;全体质监人员严防死守,监督到位,为工程建设筑起了一道严密的质量防线。

工程起于莱芜市南部山区,途经十几个自然村,跨路水管、一路汽管,总共4999个承压焊口。管道全线贯通后,经打压试验所有焊口无一泄露,创造了主管道焊接优良率100%的佳绩;总计开挖土石约11万立方米,爆破土石约5万立方米;采用桁架架空主管道1111.5米,跨路顶管约800米,未发生一起管道、电缆损伤事故。

按照设计,工程二标段是破路开挖,4公里长,七八米宽的进厂道路被挖开了半边。职工上下班进厂只此一条道路。在土石方开挖和管道敷设的近四个月时间里,几乎是天天堵车。下班班车一堵就是几个小时的事时有发生。可是为了供热工程早日完工,职工们默默地承受了这一切。

回想起整个工程施工阶段的经历,朱振涛主席颇为感慨:“扒了一层皮啊!现在想想连我自己都感到后怕。要不是豁上命地干,要想如期完工门都没有!”

“这真是‘一个奇迹!没想到,没想到啊!’”负责整个工程设计的山东省城乡设计院的设总张敬亭在工程竣工时发出过这样的赞叹。他一点都不相信从未有过类似工程管理经验的“菜电人”,能在短短的四个月里完成如此巨大的工程量。按照他的估算,能在明年三、四月份完工就很不错了。就连市政府的领导们也因为他们扛着一把汗、眼珠子工期一天顶似一天,生怕万一工程上不去那就是“罪莫大焉”。于是,他们悄悄地准备了另一套应急临时供热方案。

在市政府为他们举行的庆功宴上,分管该项目的刘民胜副市长高兴高采烈地说:“莱芜电厂已成了咱莱芜响当当的‘品牌’了,这次供热工程有两大亮点,一是创造了施工时间短、质量好的佳绩;另一个就是实现了滨河小区的用户直供,超过了全省推行了十年也只有33万平米用户直供的面积。了不起啊!”

(张传斌 王芳)