

活力工会在基层

红灯:事态紧急 **黄灯:**防止恶化 **绿灯:**应予考虑

中色十二冶给劳动关系“亮灯”

已召开5次职工思想动态调查分析会,收集意见建议近200条,并按要求做了处理,收到很好效果

本报讯(通讯员陈秋莲 记者刘建林)定期对职工进行思想动态调查,将职工的意见建议进行统计、归类、分析,并根据企业劳动关系现状,及时亮起“绿灯”、“黄灯”或“红灯”,将影响劳动关系和谐的问题及时解决在萌芽状态。中色十二冶金建设公司建立起像交通信号灯一样的劳动关系预警机制,促进了企业劳动关系的和谐稳定。

中色十二冶是个有着50多年历史的老牌国有企业,2012年底迁址到太原市。随着发展环境、形势和职工生产生活条件的变化,职工要求增加收入等意愿日渐增

强,过渡时期职工的住房、户口转移、子女上学、单身员工改善生活条件等问题日益凸显。但企业一时又难以完全满足职工多方面的需求。

“如果不能因势利导,将解决问题和职工思想工作结合起来,可能引起职工思想波动。”该公司工会主席王福武说,在这样的背景下,2013年4月,以职工思想动态调查分析常态化、预警处置及时化和整改全员化为核心的企业《劳动关系预警和协调处理机制》出台了。

调查分析常态化的做法是:各级工会采

用不记名问卷调查、微信群以及电话走访3种形式,每两个月征求一次职工的意见和建议,内容集中在就业、分配、社会保险、安全生产、住房、医疗、教育等方面。

在充分调查的基础上,工会将职工的意见建议进行统计、归类和分析。然后根据职工的思想动态、反映意见的强烈程度、反映人数及其他相关因素亮灯:90%以上亮红灯,60%以上为黄灯,60%以下为绿灯。“红灯”警示事态已经处于紧急状态,必须立即采取措施;“黄灯”警示需要关注并尽快解决,否则事态可能滑向不可控状态;“绿灯”警示在制

定发展改革措施中应该考虑的相关问题。

工会将分析整理后的意见建议按属性类别和警示类别分别转送到企业职能部门,再由职能部门牵头研究并提出解决方案和完成时间。对于警示级别较高的问题,则提交决策层专题研究。同时,采用分级负责、全员参与的办法,对职工意见建议的落实和整改情况在企业内网上公示,接受职工监督。

1年来,中色十二冶召开了5次职工思想动态调查分析会,收集意见建议近200条,并按预警机制的要求做了处理,整改落实率达到80%以上,收到了很好的效果。

劳动光荣·劳动圆梦 寻找最美一线工人

杨运发:感动企业的“水神”

人物检索:杨运发,中铁十八局集团三公司新疆中天山隧道出口项目部抽水工,在艰苦的工作条件下为工程和职工生活用水提供了有力保证,被评为“感动企业十佳职工”。

本报记者 姜明
本报通讯员 姜书范

2007年7月,中铁十八局集团三公司中天山隧道出口段开工,年过半百的杨运发被安排到离项目部10公里的抽水站工作,负责拌合站的施工用水和项目部100多人的生活用水。

中天山隧道左线全长22.4公里,是全线的咽喉控制工程。三公司担负左线出口段8787米的施工任务,这里地处茫茫戈壁,方圆几十里没有人烟,自然条件十分艰苦。

杨运发接受任务后,二话没说,卷起铺盖就来到了抽水站。他一个人既当抽水工,又当维修工。24小时坚守在岗位,这里摸摸,那里拧拧,光凭听声音,就知道水泵是否正常。一台水泵工作时,他就对另一台进行检修、养护。

当水泵出现故障时,无论是白天还是深夜,杨运发都会马上投入紧张的抢修当中,很多时候一蹲就是好几个小时,弄得满手油污,连直腰站立都吃力。戈壁滩碱性易腐蚀水管路,每隔10天左右,他就骑着摩托车沿途逐点检查,从未出现因为停水而影响施工生产或职工日常生活的情况,被工友们誉为“水神”。

中天山隧道出口地质破碎,进尺艰难,

在攻坚战中,杨运发细心看管供水站,加班加点地保养水泵及管道,保障供水不间断,使工程的月施工创造了开挖150.2米、二次衬砌174米的高产成绩。

隧道开工6年多,杨运发没有回涿州的家休过假,女儿从16岁到如今22岁,已经上了大学,他都没能照顾到她的生活,母亲去世也未能回家尽孝道,岳父病危只能电话里问候一下。妻子来工地探亲,杨运发索性动员妻子留在了工地,帮助他打理生活,以便使他更集中精力工作。

杨运发在抽水站的生活必需品,都是项目部每隔三、四天专车送来的。为满足日常生活,杨运发在抽水站房边开辟了一片菜园子,种黄瓜、辣椒、西红柿、大白菜等。因为周边没有理发店,他就对着镜子,用剪刀自己理。夜晚,他常拿出跟随自己几十年的二胡拉上一曲,或者吹吹自己用PIC管制作的笛子,以打发寂寞的时光。

项目部领导考虑杨运发年老体弱,在抽水站时间太长辛苦,想给他调到离项目部近的工地工作,他婉言谢绝:“没关系,比起隧道里工友的辛苦,我安逸多了,请领导放心,我一个人能行。”

今年2月,经过6年多苦战,中天山隧道全线贯通。

7月12日,在位于郑州市的郑机城际铁路工地上,中铁电气化局西铁工程公司项目安质部长邓旭辉在安全“样板间”里向农民工演示安全带的正确使用方法。安全“样板间”里展示的“模”及模型直观、形象,引起工人的极大兴趣,大大提高了工人的安全操作意识。焦宏涛 摄

据介绍,与前3轮相比,内江此次等级评定更为严格,具体提出,对未报送人社部门审查或者未按《工资专项集体合同审查意见书》修改工资专项集体合同的企业,不得参加评级;因拖欠职工工资,职工要求增加工资,改善劳动条件而引发集体停工事件的企业不予评级;提供附件不全的企业不予以评级;对工资专项集体合同格式化、形式化的企业实施降级。据此,在第4轮评定中,全市有20余家企业被取消了参评资格。

“等级评定”对企业优质有效开展工资集

体协商起到了促进作用。据悉,该市参加第1轮等级评定的企业有700户,第4轮已达到1156户,占全市25人以上单独组建工会企业总数的97.8%。评上A级企业的由第一轮的100余户增至408户。更为突出的是,此项工作的开展让职工真正得到实惠。据统计,2013年,内江全市企业职工工资平均涨幅11.2%,比工资专项集体合同约定的8%高出3.2个百分点,企业年度平均工资达34093元,在全国各市州中居于前列。

答题有积分
积分能晋级
晋级有奖励

莱钢集团“网练”

提素受热捧

本报讯(记者丛民 通讯员王少坤)记者近日从莱钢集团了解到,该集团为把职工的兴趣引导到岗位学习上来,通过模拟网络游戏,开发了“莱钢职工网上学习系统”,为职工搭建起学习成才和技能提升的崭新平台,实现了职工业余学习的“全天候”。

据了解,“莱钢职工网上学习系统”是具备在线学习、练习、考评功能的新媒体平台,包括闯关练兵、培训平台、网上创新等6个子模块。系统覆盖96个主要生产工种(专业),收录试题28万余道。利用该系统,职工可以在线检查查阅各种资料,可以把促进技术进步和提高经济技术指标的新方法、新思路通过网络随时报送和传递,系统管理员将实时对其进行审核、筛选、评审、发布、奖励。

答题有积分、积分能晋级、晋级有奖励,该系统的开发利用,为莱钢职工提供了展现自我、提升自我的机会。从“学前班”“小学生”直至“研究生”“博士”21个虚拟等级,让整个学习系统充满乐趣,职工学习热情日益高涨。

该集团还制定了《职工网上学习系统管理办法》,规定对网上练兵答题积分较高的职工,优先推荐参评莱钢劳动模范、岗位能手等公司级荣誉,并将各单位开展网上练兵情况纳入月度绩效考核,营造“全员大练兵、全员大比武、全员大闯关、全员大提高”的良好氛围。到目前,有1.5万职工、1000万人次参与网上练兵活动。

据介绍,与前3轮相比,内江此次等级评定更为严格,具体提出,对未报送人社部门审查或者未按《工资专项集体合同审查意见书》修改工资专项集体合同的企业,不得参加评级;因拖欠职工工资,职工要求增加工资,改善劳动条件而引发集体停工事件的企业不予评级;提供附件不全的企业不予以评级;对工资专项集体合同格式化、形式化的企业实施降级。据此,在第4轮评定中,全市有20余家企业被取消了参评资格。

“等级评定”对企业优质有效开展工资集

体协商起到了促进作用。据悉,该市参加第1轮等级评定的企业有700户,第4轮已达到1156户,占全市25人以上单独组建工会企业总数的97.8%。评上A级企业的由第一轮的100余户增至408户。更为突出的是,此项工作的开展让职工真正得到实惠。据统计,2013年,内江全市企业职工工资平均涨幅11.2%,比工资专项集体合同约定的8%高出3.2个百分点,企业年度平均工资达34093元,在全国各市州中居于前列。

“等级评定”对企业优质有效开展工资集

体协商起到了促进作用。据悉,该市参加第1轮等级评定的企业有700户,第4轮已达到1156户,占全市25人以上单独组建工会企业总数的97.8%。评上A级企业的由第一轮的100余户增至408户。更为突出的是,此项工作的开展让职工真正得到实惠。据统计,