



责任编辑:白青锋
新闻热线:(010)84151054
E-mail:grbjyxw@163.com

浙江首份地级市行业工资集体协议在宁波产生

3 万余名机动车维修行业职工有了保底工资价

本报讯(通讯员赵清 王志勇 记者邹炯然)“从10月1日开始起,机动车维修工的工资将调整,从1660元至4400元不等。”9月23日,经企业与职工双方代表平等协商,《宁波市机动车维修行业工资集体协议》成功签署,协议对全市机动车维修行业职工岗位月平均最低工资标准,按不同类别企业、不同地区划分为9类;还对职工工资调整幅度、劳动定额以及工资支付办法等内容进行了规定。

这是浙江省首份地级市行业工资集体

协议,也是宁波首份全市性行业工资集体协议。宁波全市现有机动车维修行业企业3000多家,从业职工30000多人。因机动车维修行业覆盖企业多,规模经营水平差异又大,所需技术工人及普通工人数量都很大,人员流动频繁。为促进行业平稳健康发展,在市、县(市)区两级总工会指导下,先后经过五轮谈判,历时三个多月。

从已经正式签订的协议看,机动车维修企业被分为一类、二类、三类,每类企业又将维修职工细化为若干个工种:如钣金工、机

电工、油漆工、检验员等,每个工种又细分为:组长(师傅)、中工、小工三个职务。再结合地区差异,最终形成了三大类9个不同地区和类型的工资标准。

有了保底工资,员工和老板都觉得“比过去踏实”。“对员工肯定是好事。”宁波宏瑞汽车销售服务有限公司钣金师傅童保俊说,“协议的最大保障是给出了最低工资标准。我的标准是每月4100元,虽然现在每月实际收入肯定比4100元高,但这是要和修理数量、提成挂钩的,这次有了最低价,心里比

过去踏实多了。”和职工一样,老板也觉得比过去踏实。现场,一位姓方的老板说:“员工来来去去,我自己都记不住。希望通过协议,能让员工更稳定。而且,同一个工种不同级别的最低价都标出来,也能让员工安心,努力提高技术。这对员工本人和整个行业的发展都是有好处的。”

相对于企业工资集体协商,行业工资集体协商无论在协商层次、覆盖范围、减少社会成本、提升协议质量等方面都有着独特优势,因此是当前宁波市开展工资集

体协商的重点和努力方向。“此次机动车维修行业在开展全市范围的行业性工资集体协商上取得了重大突破,不仅为我市3000多家相关企业、3万余名职工撑起了保护伞,也为进一步推进全市工资集体协商提供了宝贵经验。”宁波市总工会相关负责人说。

截至8月底,宁波市共有88个行业签订工资集体协议,覆盖企业6855家,职工183519人。单独签订工资集体合同企业20411家,覆盖职工1982973人。

习近平总书记说:“要善于运用底线思维的方法,凡事从坏处准备,努力争取最好的结果,做到有备无患、遇事不慌,牢牢把握主动权。”一段时间以来,底线思维引起了人们的热议和思考。

底线思维是一种后顾性思维取向,注重对危机、风险的防范,目标上侧重于防范负面因素、堵塞管理漏洞,防止引起动荡。底线起着与“最理想境界”、“效益最大化”相对应的“最起码保证”、“最低防线”、“危机最小化”的作用。

一般来说,运用底线思维做好工作,需要注意以下几个方面,工会工作亦是如此。

一是牢固树立底线意识。当政者、管理者,包括各级工会领导干部,必须对底线有所畏惧,做到凡事心中有底,做最坏的打算,保住老底,守住底线。要有忧患意识,做决策、抓落实,要从守住底线开始,工作目标上要有最低标准,量力而行,步步为营争取最好结果。要有风险意识,善于排查各种潜在风险,找出安全与风险、常态与危机的分水岭,守住各种风险的底线,防止不顾一切后果的蛮干行为。

二是准确排查各种底线。对底线进行管理,首先要找准底线是什么,这就需要全面系统的排查,当然,并非所有要办的事情都是底线,一件事能不能成为底线,关键看这件事如果没办好,会不会前功尽弃?会不会不可逆转?会不会无法补救?会不会全局被动?比如,经济发展速度,快了可以调控下来,慢了可以加快发展,但是,一旦经济秩序乱了就会造成全局被动的后果,那么,维护经济秩序的稳定就是底线。对于工会工作来说,底线体现在工会工作的方方面面。

在政治上,工会是党领导的工人阶级群众组织,坚持党的领导,贯彻党的路线方针政策,在思想上、政治上、行动上始终与党中央保持高度一致,就是一条底线。不然,工会就要把政治上的错误,走入歧途。工会是党联系职工的桥梁和纽带,密切联系群众,积极反映职工群众的心声,把党的方针政策传达贯彻给职工群众,防止脱离职工群众,就是一条底线。工会是国家政权的重要社会支柱,围绕党和国家的中心任务开展工作,巩固党的阶级基础和群众基础,为党的执政服务,也是一条底线。

工会是职工合法权益的代表者和维护者,认真履行维护职责就是一条底线,如果工会不履行维护职责,工会就不是工会了。工会

领导干部是职工利益的代言人,当职工利益与企业利益出现矛盾,或者当职工与企业发生劳动争议需要仲裁或者申请法院判决时,工会干部要始终站在职工一方说话办事,而不能作为企业的代言人与职工对簿公堂,这是一条底线。突破了这条底线,工会干部就会彻底失去职工的拥护和支持,由于种种原因,工会的维权工作受到许多条件的制约,难以全部到位,但是,在党和政府主导的维权机制中,在涉及职工合法权益的突出问题上,工会是否尽到责任,是否及时了解掌握权益受到严重侵害的职工的情况,是否及时向党委政府反映,是否为此奔走呼号,就是一条底线。如果连这些工作都不做,工会就是严重失职。

受政府的委托,工会负责劳动模范的评选和管理,劳模评选管理工作也有底线。劳动模范是职工群众中涌现出来的先进分子,只有真正的先进分子才能起到示范带动作用。评选劳模的底线就是选树的人物确实是比其他他人先进的,这是一条底线。逾越了这条底线,劳模评选的结果就会走向反面。

近些年,工会肩负起了帮扶救助困难职工的职责。帮扶救助工作要做好,也有底线。就是工会要及时了解掌握职工的生活状况,对生活极度困难的职工,要千方百计予以救助帮扶,“不让一名职工因生活困难而出意外”就是一条底线。按照《工会法》的规定,各级工会组织独立管理工会经费和工会资产。既然法律做出了这样的规定,赋予了工会独立管理经费的权力,工会就要想方设法管好、用好经费,用出效益。这就要求工会经费的管理使用必须严格遵守法律法规,严格按照规定办事,不违纪违规,不胡支乱花就是一条底线。

三是有力防范各种底线。防范底线首先要针对风险制定具体可行有效的防范措施。措施无力无效,等于没有措施。其次要明确措施落实的主体是谁,防守责任必须落实到具体部门和责任人。再次,要抓好防范措施的落实,必须加强对防范措施的监督检查,把防范风险、排查问题、守住底线作为常规工作和重要政绩来考核。这些对于坚守工会工作的底线来说,同样适用。

工会之声

梁山工会:为滩区农民工唱响“增收戏”

本报讯(记者孙霞海 通讯员杨玉建)山东梁山县小路口镇的农民工王晓玲在当地工会组织的帮助下,从事木材板皮加工,一年能挣6万多元。

地处黄河滩区的小路口镇工会委员会,发挥自身组织优势,出主意想办法,让农民工技能引致富项目,全方位增加收入。

板皮加工是这个镇的资源优势,县镇总工会因势利导,举办多种形式的培训班10期,培训农民工2000人次,目前,有1800名农民工沿公路两旁建起了板皮加工厂,优质系列板皮畅销深圳、徐州、济南等10多个大中城市,“板皮经济”的掘起,带动了加工、交通、贩运、饮食、销售等相关产业的快速发展,呈现出良好的发展势头。

随着无技能返乡农民工增多的实际情

况,县镇工会委员会以镇、村文化大院为培训点,聘请县农技人员举办西瓜种植、食用菌种植等实用技能培训班,让农民工在家门口学到一技之长上岗就业能挣钱。

今年通过土地流转加快黄河滩区种植结构调整,着力打造以路那里西瓜为主的沿黄特色农业种植带。路那里村生产的绿色无公害西瓜通过了省级无公害农产品认证,作为黄河滩区地理标志产品在市场上享有盛誉。

目前,路那里西瓜种植协会已发展为以路那里、雷口、黄那里、菜园、闫那里等村为中心的优质西瓜生产基地5000多亩,年产无公害西瓜4.2万吨,西瓜种植专业村达11个,年交易额2000余万元。目前,这个镇10000名农民工情牵“西瓜经济”增收致富。

员去向问题如何解决,为了更好地服务职工、服务企业,参与企业破产处置工作的县总工会副主席潘军园和县职工维权帮扶中心专职律师吴军伟,索性就驻扎在企业,随时听取职工诉求、了解企业重组进展。这种扎实的工作态度和作风,赢得了企业和职工的信任,最终县总工会在帮助企业解决破产重组、员工安置等关键问题上发挥了积极作用。

这件事对我们触动很大,深深感到:只有深入到基层中去,真正与职工面对面、心贴心,工会工作才能实打实地与职工、与企业的需求对接。更何况,全县近2000家企业、2227个基层工会,普遍存在“事多人少”、能力不足的问题,如果派上级工会干部下挂企业工会,岂不能既改变作风又助力基层工会工作?!

这件事对我们触动很大,深深感到:只有深入到基层中去,真正与职工面对面、心贴心,工会工作才能实打实地与职工、与企业的需求对接。更何况,全县近2000家企业、2227个基层工会,普遍存在“事多人少”、能力不足的问题,如果派上级工会干部下挂企业工会,岂不能既改变作风又助力基层工会工作?!

齐显移,企业工会指导员制度,是我们按全总要求开展“面对面、心贴心、实打实服务职工在基层”活动,在实践中摸索出来的。

2011年底,浙江银象生物工程有限公司因投资失误、资金链断裂而难以维系,345名职工人心惶惶,担心何时能够拿到安置费,人

这里蕴藏着巨大的能量

——叩开“劳模创新工作室”之门探其究竟

■本报记者 白青锋

劳模创新工作室是新时期职工群众的伟大创举。劳模创新工作室是以劳模名字命名,由劳模担纲领衔,职工群众唱主角,以生产经营活动、技能人才培养和攻克生产中重点、难点问题为主的创新工作团队。劳模创新工作室的创新是人才培养方法的创新;是专业技术的创新;是企业管理的创新;是用人机制的创新。劳模创新工作室在充分发挥劳动模范示范带头作用,激发广大劳模和职工群众的劳动热情和创新创造活力,促进职工技能提升,推动企业技术进步和产业升级等方面发挥着不可替代的积极作用。

——记者手记

它的由来与发展

以工人发明家孔利明命名的“孔利明科技创新小组”被认为是劳模创新工作室的雏形。

孔利明是上海宝钢运输部的一名普通职工,他拥有54项专利,是上海市获得国家个人职务发明专利最多的人。据不完全统计,20多年来,孔利明开展科研项目23项、解决现场各类疑难杂症354个,提出各种合理化建议373项、实施技术改进257项。自1996年起,他连续5年摘取中国专利新技术博览会金奖,先后荣获上海市优秀发明十年成就金奖、上海市十大工人发明家、全国劳模等多项荣誉称号。2000年4月,宝钢成立“孔利明科技创新小组”。从此,宝钢涌现出了一大批孔利明式的知识型职工和创新型生产能手。2011年5月20日,上海市总工会命名了上海首批20个劳模创新工作室,孔利明机电技术创新工作室排名第一。

它的特点与任务

劳模创新工作室结合自身特点,在实际工作中,最大限度地发挥了每个劳模的潜能和智慧。

劳模创新工作室是由在技术、业务方面有一定专长、有一定理论水平、实践经验、创新能力和创新成果的劳动模范作为负责人,并以其名字命名,同时有相关人员组成的创新团队。根据各地的创建实践,目前已逐步形成具有共性的主要特点,这就是:有劳模领衔,有创新团队,有攻关项目、有创新成果、有相对固定、可满足工作需要的活动场所,以及用于创新活动的专项经费。其主要任务是:弘扬劳模精神,发挥劳模业务专长和技术优势,积极围绕企业生产经营管理的重点、难点问题,开展创新活动,推动企业增强核心竞争力;积极发挥劳模“传帮带”作用,开展技术培训、业务交流、

它的示范与引领

劳模是时代的精神符号和力量化身。随着时代的发展,劳模被赋予着越来越多的时代内涵和元素。

为进一步弘扬工人阶级伟大品格和劳模精神,充分发挥劳模在创新驱动、转型发展中的示范、引领作用,动员组织广大职工勤奋劳动、创新劳动、诚实劳动,提升企业自主创新能力和一线职工技术素质,全国各地各级劳模创新工作室都毫无例外地承担起这一重任。

甘肃金川集团公司的各种“创新工作室”已达52个,遍布企业采、选、冶各个主

2006年起,全总经济技术部在全国工会经济部长会议上,提出了在开展劳动竞赛过程中创建劳模创新工作室的活动。打这之后,劳模创新工作室开始在全国各地基层工会逐渐推广。2012年3月,中华全国总工会与科学技术部等五个部门联合下发了《关于进一步加强职工技术创新工作的意见》。该《意见》的出台,进一步推动了劳模创新工作室的发展。截至目前,全国有上海、北京、浙江、江苏等12个省市总工会广泛开展了创建活动。据不完全统计,全国现有各种劳模创新工作室18000多个,其中以全国劳模名字命名的有1500多个,以全国五一劳动奖章获得者名字命名的有1800多个,以省市劳模名字命名的有6000多个,以其他方式命名的有10000多个。

高师带徒等活动,着力培养知识型、技能型、创新型职工。

创建劳模创新工作室是促进经济社会发展、培养创新型人才和技能型人才的重要实践活动,需要形成合力共同推进。当前,全国各级工会组织正在积极争取党政的重视和支持,将劳模创新工作室创建活动列入工会工作重要议事日程,纳入企业技术创新和人才培养规划。许多基层工会在创建劳模创新工作室过程中,把创建过程作为学习宣传先进的过程,努力营造浓厚的创建氛围,把创建劳模创新工作室打造成工会工作的品牌项目,在企业努力营造“处处是创新之地、人人是创新之源、时时是创新之机”的氛围。

流程和辅助单位,成为培育人才的“摇篮”和技术创新的“孵化器”。以“古军劳模创新工作室”为例,这个工作室先后完成创新成果19项,培养出提升机操作技师1名,培养生产技术骨干23名。2013年,还被授予全国机械冶金建材系统劳模创新工作室。

在天津钢管集团,由劳模李刚领衔的创新工作室成员多为一线工人,他们主要进行电气故障诊断、电气知识培训和技术攻关。多年来先后为重大设备



现场出诊50余次,提供资讯服务近300次,攻克电气设备疑难杂症20多个,累计培训职工66场、1920人次,总结形成了“李刚电气设备安装调试与故障处理”先进操作法。

今年9月15日,以孙桂英名字命名的劳模创新工作室被上海奉贤区总工会授牌,成为奉贤区6家区级劳模创新工作室的新成员。孙桂英是一名老知青。退休后,她成立了“桂英人民调解工作室”。工作室成立至今,共计接待群众来信来访、法律咨询2254批次,受理人民调解纠纷778件,制作法律文书278份,累计经济价值952余万元。成功化解了“海农公路改造搬迁”、“星中路违章拆除”、“瓦洪公路建设八连打子户”、“燎原社区化工厂污染气体扰民”等多起矛盾纠纷。

它的问题与建议

任何一个新生事物的诞生与发展都不可能一帆风顺,他或多或少地存在着一些不足,亟待解决和完善。

劳模创新工作室创建活动开展以来,通过劳模的示范与引领,实现了“点亮一盏灯,照亮一大片”的倍增效应,也传递出劳模创新工作室蕴藏着的巨大能量,但也存在着一些问题,主要表现在:一是劳模创新工作室的创建在全国的发展不够平衡、普及度不够高、影响力不够大;二是由于信息沟通不顺畅和资金的缺乏,技术研发能力较弱,致使已经拥有的一些科技成果转化、推广速度不够快;三是劳模创新工作室能打得响的品牌不多,带动能力不够强,辐射面不够广;四是机制和制度还有待加强,相应的表彰和激励机制有待完善。

为了更好地开展劳模创新工作室的创建活动,工会界有关人士建议从以下几个方面去努力:

一是要进一步完善推进机制。一方面,各级工会要进一步争取党政支持,将创建活动纳入党政工作大局,纳入政府人才培养战略总体规划。要经常深入基层,帮助企业指导解决创建工作中遇到的问题,进一步巩固党政支持、工会牵头、多方配合、劳模挂帅、职工参与、社会响应的创建格局,扩大覆盖面。另一方面,在适当的时候召开现场推进会,组织各级工会和相关企业到做得好的上海、浙江等地进行学习交流,共同推进劳模创新工作室的开展。

二是要进一步完善投入机制。要引导和督

促劳模所在单位,加强劳模创新工作室的基础设施建设,加大投入力度,配备硬件设施,改善办公条件,提供经费保证,为劳模创新工作室开展工作创造有利条件。要及时帮助解决劳模创新工作室遇到的困难,努力把劳模创新工作室建设成为集技能学习、革新攻关、成果展示于一体的创新示范场所。

三是要进一步完善激励机制。结合实际,建立健全检查考核和表彰激励体系,落实创建责任,加强检查指导和考核命名工作。对劳模创新工作室涌现出来的创新项目、创新成果、专利项目要及时争取政策扶持,给予适当奖励,并积极组织推荐申报各级职工技术创新成果奖,进一步扩大创新成果的影响。

四是要进一步完善推广机制。加强劳模创新工作室之间及企业内部的技术研发部门、生产管理部门的联系联合,立足企业难点、重点,共同开展技术创新、技术攻关,积极破解难题,为企业发展提供技术支撑。加强促进同行业间的交流,劳模创新工作室与科研机构、院校之间的技术合作,相互取长补短,促进科技进步和科技成果转化。



得就能准时达标。”

“从1个到30个的变化”,是天台县总工会建立企业工会指导员制度以来的一个经典案例。

2013年,天台县总工会在前期试点的基础上,全面推广工会指导员入驻企业工作。一年多来,企业工会指导员制度不仅有效帮助乡镇(街道)工会和企业工会摆脱了普遍存在的“无人办事”、“无能力办事”的窘境,而且实现了工会工作与职工需求的精准对接,解决了工会工作接地气的问题。目前,企业工会指

“从1个到30个的变化”

——浙江省天台县总工会主席齐显移谈企业工会指导员制度

■本报记者 王娇萍



齐显移

“这可是从1个到30个的变化!”说起企业工会指导员给基层工会带来的变化,天台县赤城街道总工会主席张锋这样形容道。

原来,赤城街道总工会专职工会干部仅张锋一人,上要对接县、市乃至省一级总工会的工作部署,下要指导辖区内数百家企业工会工作,即便总是“白加黑”、“五加二”,依然是每天穷于应付。

去年4月,县总工会在全县范围内实施

企业工会指导员制度,一下子新增了29位指导员入驻赤城街道辖区的29家企业。“赤城街道总工会一夜之间就兵强马壮了。”张锋说,不仅入驻的29家企业工会工作很快有了提升,而且这29位指导员也成了街道总工会最可依靠的编外力量。

他兴奋地告诉记者,今年5月,按省里要求开始推行职工医疗互助,结果赤城街道总工会仅用半个月时间就超额完成了县总工会下达的指标。“全靠有了29位指导员的帮助。要是我一个人,哪怕磨破嘴、跑断腿,也不见