

增加员工精神福利,员工“心情糟糕”可获假

宁波一企业推行员工情绪管理

避免员工因状态不佳影响工作,未发生员工借情绪问题请假情况

本报讯(记者邹偶然 通讯员夏幼静)心情不好可以不上班?没错,这一让许多职场人士羡慕的事就发生在宁波埃美柯集团有限公司。该公司员工每天上岗前都要在了一本心情晴雨表上签到。如果表示“心情比较糟”,当员工可获带薪休假待遇。

记者看到,心情晴雨表上有4档类型,分别是:A.心情好极了。表示身心状态非常

好,达到上岗的最佳状态;B.心情比较好。表示身心状态良好,达到上岗的理想状态;

C.心情一般。表示身心状态比较平稳,符合上班的要求;D.心情比较糟。表示身心状态欠佳,能上班但存有风险。4个档分别用“晴、多云到晴、阴转多云和雨天”4种图形表示,由员工根据自身状态自主做出选择。厂区相关负责人则会根据签到的情况,合理安排员



10月24日,参赛选手在江苏南通首届清真拉面大赛总决赛中角逐。

当日,总决赛在该市清真寺举行,经过选拔脱颖而出的18位选手在六分钟的时间内各展身手,参与毛细、韭菜叶、中宽、三细(宽面细面的种类)等项目的角逐,评委根据煮熟后拉面的细度、均匀度及色香味现场评分。

黄哲 摄(新华社发)

本报讯(记者邓崎凡 通讯员饶志坚)付强和梁红娇是中原油田普光分公司分别于2011年和2012年引进的大学生。如今,两人已经能够独立地承担各自的生产任务。日前,记者在普光气田301#集气站采访他们时,二人不约而同地把自己的快速成长归结为公司推行的“毕业生3年培养工程”。这两位毕业于西南石油大学的高才生说,许多和他们一样的年轻人都把公司当成了能从中学习提高的另一所“大学”。

据介绍,普光气田是我国规模最大的特大型整装海相高含硫气田,自2007年投产迄今,引进大学毕业生达到442人,其中硕士50多人,博士1人。职工平均年龄为39岁,青年职工已成为企业发展的“生力军”。作为

中原油田普光分公司实施“毕业生3年培养工程”

让企业成为青工的另一所“大学”

一家年轻的公司,普光分公司建立起完善的培训体系,让从“象牙塔”里走出来的青年职工在企业这所“大学”里继续深造成才。

普光分公司的“毕业生3年培养工程”,不断给青年员工“压担子”,实施全方位、深层次培养锻炼,目的是“锤炼毕业生思想作风价

连续6年被评为重庆市工会工作综合考核一等奖,2012年、2013年被评为重庆市工会工作综合考核特等奖,并授予重庆市“模范职工之家”称号,连续多年被评为重庆市工会经审工作特等奖、一等奖、二等奖,重庆市工会信息工作先进集体,获全总2013年度市级工会财务会计工作竞赛先进单位通报,重庆市工会财务工作综合考评获特等奖、一等奖和二等奖,重庆市工会女职工工作一等奖,重庆市工会统计工作先进集体,全总“安康杯”先进组织奖,全总法律援助示范单位,全总刊物发行工作先进集体——众多的荣誉,正是彭水自治县总工会在30年发展历程中交出的最引以自豪的成绩单。

立足科学发展 建设“职工之家”

哪里有职工,哪里就有工会

——重庆彭水苗族土家族自治县总工会发展纪实

□本报记者 黄仕强 实习生 刘婧殊

2014年10月,彭水迎来了自治县成立30周年的欢庆时刻。从1984年彭水苗族自治县成立至今,这座位居渝东南的小城,已经成为重庆地理版图上一颗耀眼的明珠。

如果说,这30年来,有无数双手在背后默默地推动着彭水自治县在发展道路上不断前进的话,那么县总工会绝对是那一双最强劲有力的手臂。

风雨三十载,不待扬鞭自奋蹄。彭水自治县成立之初,全县仅有基层工会23家。通过30年的不懈努力,截至2013年底,彭水县基层工会组织达813家,会员总数达116541人,涵盖法人单位2597个。如今,彭水县总工会被职工们亲切地称为“娘家人”,极佳口碑的背后,离不开彭水县总工会科学的工作方针与正确的工作思路,“哪里哪里有职工,就在哪里建工会”。让“职工之家”在全县各类企业及社会组织中遍地开花!

四大机制 全力助推职工维权

前不久,56岁的老孟终于拿到了被拖欠了半年,共计3万多元的工资。当彭水县总工会将银行卡递到老孟的手上时,这位汉子流下了热泪。本以为这笔工资无望了,没曾想县总工会知晓这件事后,在最短的时间就帮老孟追回了欠薪。

事实上,老孟只是彭水县总工会办理的诸多维权案件中的一例。据记者了解,近几年来,彭水县总工会累计办理维权案件78宗,受理各类来信来访886件次,答疑解惑420余人次,追讨欠薪及各类赔偿近360万元,提供无偿法律援助45件。

“工资是职工生存的命脉,县总工会全面贯彻党的十八大精神和《劳动合同法》,把工资集体协商当工会重中之重的工作来抓。”彭水县人大副主任、县总工会主席易敏这样向记者介绍道。

为了职工的权益得到保障,彭水县总工会出台了协商工资、正常增长、保障支付、工

间里以各种形式开展的“安康杯”竞赛达到了142次之多,全县企业参赛率达到了92.4%,职工参与率97.6%。毫不夸张地说,没有参加过这项竞赛活动的人,算不上彭水职工。

竞赛活动既让职工们在轻松的氛围中增强了安全生产意识和自我保护能力,也为彭水县总工会争得了无数荣誉,这几年,彭水县荣获全国“安康工程”竞赛优秀组织奖1个,被市级表彰“安康工程”竞赛优胜企业、优胜班组12个,县级表彰“安康杯”竞赛先进单位23个。

“除了开展形式多样的竞赛活动,我们也将‘安康工程’落实在实处。”彭水县人大副主任、县总工会主席易敏介绍道。“各企业工会都建立健全了劳动保护监督委员会(小组),配备了专(兼)职劳动保护监督员,做到安全生产有专抓领导、有专抓人员。建立工会劳动保护监督检查网络的企业达96%,开展安全检查1263次,督促整改1103次,消除隐患14888起,督促清退重工385人。车间、工地、坑口等作业场所悬挂安全生产制度牌。对遵守安全生产制度的人和事给予表扬,对违反安全生产制度的人和事进行严厉处罚。”另外值得一提的是,彭水县总工会还建立起了“及时报告”制度,要求各级工会组织工作人员积极履职,做安全生产的第一知情人、第一报告人、第一维护人,使职工的工伤亡事故能及时得到处理,尽心尽力守护好职工的安全关。

帮扶体系 真心实意帮助职工

2008年,彭水县困难职工帮扶中心正式成立,这是县总工会发展历程中,最值得铭记的时刻。

经过6年多的发展,帮扶中心形成了一套完善的体系,将困难职工档案管理、困难职工就业培训、农民工就业创业培训、职工法律援助、“节日送温暖”、“金秋助学”等纳入经常性工作,在帮扶济困、扶贫助学方面发挥了积极作用。

管理负责人,了解员工情绪状态,避免员工因状态不佳影响工作。此外,还聘请了一名国家二级心理咨询师,为员工情绪管理提供专业指导。

该公司还鼓励员工定期释放对公司的“不满”,除了公布行政、党委、工会电子信箱,还在内部报刊上刊登心理健康专栏,建立总经理接待日制度,开展办公系统在线交流。

这样的制度会不会成为个别员工消极怠工的借口?张维明称“不会”。他说,自实施情绪管理以来,还没有出现过员工借情绪问题请假的情况。而且,公司还会通过了解情况,对员工情绪原因实施引导、疏通、安排休息等不同处理。

眼下,宁波市属工业企业工会正在推广埃美柯集团情绪管理的做法。市属工业企业工会主席沈玮表示,“员工的心理问题不仅给职工本人带来痛苦和伤害,也会给企业经营管造成障碍,严重时还会给社会带来不可估量的损害。因此,在企业经营发展中关注员工心理健康,增加员工精神福利,正在成为企业管理的新趋势。”

沈阳供热行业签订工资集体合同

行业最低工资标准1600元,工资年增幅不低于6%

本报讯“我在公司已经工作9年了,对每年如何涨工资,我们心里没底,因为涨不涨,既要看经营情况,也要看老板心情。有了这个集体合同,我们涨工资可就有的盼头了。”说起工资集体合同,沈阳隆森热力有限公司的司炉工孔祥明很是高兴。日前,沈阳市供热行业首届一次职工代表大会在沈阳市文体中心召开,会上76名职工代表以投票表决的方式,审议通过了《沈阳市供热行业工资集体合同(草案)》,双方首席协商代表在合同上签字。

沈阳市现有供热企业252家,其中国有及国有控股企业61家,非公企业191家,职工1.57万人。今年6月,沈阳市城建交通农

林工会对9家不同类型的供热企业职工工资情况进行调研,结果显示,供热行业职工最低工资为1400元,行业人均工资2520元,是该市社会平均工资(4253.5元)的59.2%,是目前该市职工收入较低的行业之一。同时,不同企业之间工资差距较大。

为使工资集体协商工作更加规范,沈阳市总建立了市级供热行业工会联合会,确立了对等的协商主体。同时成立由5人组成的行业工资集体协商专家顾问组,从起草集体合同文本到正式协商,进行全程指导,按照法定程序,制定了行业职工代表选举办法,由企业民主选举,工会联合会审查,产生了78名供热行业职工代表,并制定了行业职代会实施细则(草案)。同时,推举产生了职工方、行政方协商代表各11人,并在媒体上公示。

正式协商前,双方先后召开了两次非正式协商会议,重点围绕各工种最低工资标准、行业最低工资标准和年度工资增幅等核心内容,进行沟通讨论。8月28日,召开了正式协商会议。采取先易后难、逐条逐款协商、举牌通过的办法,首先对工资支付办法、休息休假、违纪职工减发工资、职工社会保险、女职工权益、安全卫生等条款进行协商,对涉及工资的核心条款,再集中精力和时间进行协商。经过协商,确定了8个工种最低工资标准;确定行业最低工资标准为1600元,比沈阳市最低工资标准高23.1%;确定了年度工资增长幅度不低于6%。

(顾威)

已经成功地举办了9届,参赛队伍和运动员逐年增加,累计达到了277支,5000余人。

记者了解到,“能源杯”运动会还只是彭水县总工会举办的形式多样的活动中的“冰山一角”,各式各样具有极强参与性、趣味性、竞技性的活动极大地丰富了职工的业余文化生活,推进了职工文化建设。

“五比一创”劳动竞赛便是其中之一。彭水全县机关、企事业单位劳动竞赛参赛率达82.68%,职工参赛率达90%,非公企业劳动竞赛参赛率达75%。竞赛中,广泛开展创建“工人先锋号”、创新型班组,争当“金牌工人”、“服务明星”等活动,深入开展技术攻关、技术创新、“五小”活动、提合理化建议、节能减排等经济技术创新活动,不断推动“工人先锋号”创建活动向纵深发展,大力培育“创新能手”、“创新示范岗位”和“创新班组”,推动建立完善职工创新成果评价体系,努力打造职工科技创新工作品牌。

彭水县总工会还利用节日庆典等契机,组织开展各种职工文艺活动,丰富职工文化生活,加强职工之间的交流和合作,凸显了工会的地位和作用,增强了工会的凝聚力和吸引力。

多样的活动举办之余,彭水县还在提升职工文化素质方面下了功夫,据介绍,彭水县总工会大力开展了“职工书屋”建设活动,投资30余万元,建立“职工书屋”31个,其中全国“职工书屋”示范点1个、市级“职工书屋”22个、县级“职工书屋”8个,帮助基层工会配备图书,添置设备,落实经费,为职工加强学习、提高科学文化素质提供了学习平台。

奋发有为 充分发挥更大职能

站在新的历史发展起点,回望彭水县总工会这30年的历程,可谓是感慨良多。从最初的23家基层工会壮大到现在的800多家,彭水县总工会克服了一切艰难险阻,结合科学发展理论和工作方针建设“职工之家”,一步一步踏实进取,踏上了最坚实有力的奋进之音。

面对未来,“如何充分发挥更大职能”的更高标准已经摆在了彭水县总工会每一个人的面前。“我们将紧紧围绕县第三次党代会提出的“四大战略、五大愿景”总体思路,以党的十八大精神为指针,以学习宣传实践中国特色社会主义工会发展道路为主题,以开展“面对面、心贴心、实打实服务职工在基层”活动为主线,以提高工会工作能力和水平为目标,团结和动员全县广大职工勤奋劳动、诚实劳动、创新劳动,再立新功。”彭水县人大副主任、县总工会主席易敏信心百倍地说道。

三十载奋蹄前行,苦尽甘来,创造的良好局面不是终点,而是新的起点。如今,彭水县正朝着“加快渝东南生态保护区发展区建设,全力打造具有民族特色旅游中等城市”的宏伟目标努力,而我们也理由相信,彭水县总工会必将用实际行动成为这一目标最有力的推动者、执行者、见证者。



向返乡农民工解答相关政策

场,帮助实现就业再就业2600人。

突出的工作成绩获得了重庆市总工会的肯定。彭水县总工会被评为市级工会帮扶工作先进集体,困难职工帮扶中心被授予市级四星级困难职工帮扶中心。

不仅真心实意地为困难职工服务,面对返乡农民工,帮扶中心也拿出了切实可行的举措,鼓励返乡农民工自主创业,开展创业培训3期,培训人员650人。近年来,在坚持传统帮扶方式的基础上,彭水县总工会积极探索困难职工帮扶新途径,改变过去那种单一的“输血式”帮扶为“造血式”帮扶,以指导培训为抓手,促使其实现就业,通过自食其力改变贫困面貌,成为推动彭水经济社会快速发展的主力军,真正发挥了各级工会组织是党和政府联系职工群众的桥梁纽带作用。

多样活动 广泛凝聚各方力量

2014年上半年,“能源杯”职工运动会再一次吸引了彭水县各条战线上的54支代表队1000余名职工参加。这场运动会被彭水县的职工们有趣地称为“我们的奥运会”,如今