

北海市渔船数量多、规模小、劳动强度大,由于劳资矛盾突出,渔民工宁肯赋闲在家也不愿上船,渔船主急得团团转却找不到工人——

协商让小渔船上有“好薪情”

行业集体合同和工资集体协议覆盖渔船 382 条,渔民工近 3000 人,工资由 1600 元上涨至 3800 元

本报讯 (记者庞慧敏 通讯员张立成)记者从广西自治区北海市总工会调查统计数据看到,受益于地角渔业生产、供、销行业性工资集体合同的推进,当地渔民月平均工资由 2008 年约 1600 元,上升至 2013 年的 3800 多元,实现逐年两位数增长,为渔业行业一线职工工资关系带来了和谐稳定。

工在没有代表其整体利益的合法组织保护下工作,合法权益时常受到侵害。“劳动关系紧张时谁心情都不好。”渔民工因付出与收入不成比例宁肯赋闲在家也不愿上船给人做工,渔船主则急得团团转想出海却找不到工人。当地工会有关负责人表示,在这些渔船上独立建会建制,签订工资集体协议难度很大,成为束缚工会维权的瓶颈。

月,广泛征求渔管会、渔船主意见,倾听渔民工呼声。历经近 10 次各主体方座谈会后,在没有先例的情况下,摸索出由各渔管会以双重身份参与协商谈判,即由渔民工委托各所在渔管会工会主席与各自所在的船主进行谈判;所有渔船主委托各渔管会行政与地角渔业工会联合会进行谈判,妥善解决了协商主体资格问题。其次是解决行业协议覆盖下的各渔船个性问题。根据行业内各渔船业主的具体情况,经与劳动部门协商,采取“总加分”

式的集体合同和工资集体协议文本,即:地角渔业行业联合会与各渔管会行政(代表所有渔船船东)签订行业集体合同共性条款的基础上,再由各渔管会工会代表渔民工与所辖各渔船船东逐个签订工资集体协议,并经各渔船法人代表签字认定,使行业性集体合同、工资集体协议具有可行性和实效性。

在渔业行业开展工资集体协商,无论对当地工会还是各渔船船东、渔民工都是新事物,北海市总坚持培训先行,在加强相关培训提高协商谈判能力上下工夫。同时,加强监督,在有关乡镇、街道成立监督检查组织机构,定期开展监督检查活动,在检查中发现违法违规问题下发限期整改通知书,有力地提高了履约兑现率。几年来,北海市海城区地角渔业行业性工资集体协商工作扎实推进,一直得到续签,取得了较好的实效。

责任编辑:罗娟
新闻热线:(010)84151054
E-mail:grbghzk@163.com

充矿劳模工作室重创新

企业技术创新“孵化器”展风采

本报讯 (记者丛民 通讯员陈长法)山东充矿集团公司工会积极研究探索推动企业发展和履行工会组织职责的切入点和结合点,坚持以推动企业技术创新发展为着力点,积极为高技能人才搭建研修平台,全公司命名授牌的 21 个劳模(技能大师)创新工作室,36 个不同工种、类型的矿处级工作室,使越来越多技能强、爱钻研、肯攻关、企业发展急需的优秀人才“孵化”成为出类拔萃的技能大师和技能领军型人才,已经成为充矿集团职工成长成才的新平台、企业技术创新的孵化器和破解企业发展难题的智囊团。

今年以来,集团公司工会坚持把劳模创新工作室建设与职业技能竞赛、技术创新、职工素质提升活动紧密结合。同时,紧贴企业生产中的难点,在组织开展的职工技能比武、重点工程劳模竞赛、群众性科技创新等活动中,充分发挥劳模创新工作室的示范、表率作用,极大调动和发挥了职工群众的积极性和创造性,有力促进了职工综合素质的提升,促进了企业的创新发展。

在一大批经验丰富的技术带头人引领下,创新工作室在积极为企业发展提供技术支撑的同时,层出不穷的创新成果也使企业的自主创新能力迈上了更高的台阶。

通过劳模工作室研发的新技术、新设备的投入应用,工作效率得到大幅度提升,节支降耗成果明显,增强了企业内生发展动力。高亮工作室通过技术攻关,提高了采煤机有效运行时间,每年创效达 4000 多万元。

目前,全公司劳模创新工作室已累计创造经济效益 1.2 亿多元。今年以来,充矿集团煤炭实现利润总额 11.14 亿元,同比增盈 14.55 亿元,实现了亏盈大逆转。

宜昌百名工会干部联百企 职工群众满意度持续上升

本报讯 (记者张群)近日,湖北宜昌市大型商超企业时代广场的职工感受到离工会组织更近了;技能竞赛活动多了,文体活动更丰富了;工会组织的慰问频繁了。仅劳动竞赛一项,今年 7 月以来时代广场就举办了 70 余场,覆盖工种包括收银员、服装销售员、清洁工、班组长等,参与竞赛人数达 12 万人次,覆盖率 100%,职工的生活也进一步散发出来。时代广场工会主席杜跃宁说:“我们的活力源头在西陵区总工会开展的‘百名工会干部联百企’活动。”

“百名工会干部联百企”活动是宜昌市西陵区总工会坚持问题导向,深入一线企业调研后,针对薄弱环节提出的基层工会建设思路。通过建立区、街乡、社区(村)三级工会干部联系企业制度,由基层地方工会干部承担联系与指导企业工会工作的职责。

在经过多次座谈后,西陵区总工会出台了《西陵区工会干部联系企业工作管理办法》,确定了发放任务清单的办法;围绕联系和服务两项主要职责,形成干部联系企业的任务清单。

西陵区总工会还建立了奖惩激励机制,一是针对联系企业的工会主席,给予普遍奖、选优奖和重点企业三类奖励;二是对选派的企业干部联系企业工作成绩突出的,按所在企业工会主席所获奖励的相应比例实施奖励。

工会组织建起来了,工会牌子挂起来了,工会主席选出来了,工会是不是就能发挥作用?孝感工会的回答是:关键要让职工感到工会就在身边——

建在食堂的职工服务中心

■本报记者 张群 通讯员 张秀平 柯金芳

经常性的活动。

面对职工群众的“四盼”,孝感市总工会党组书记、常委副主席蔡胜认为,通过调研反映出,在孝感这个非公经济主体活跃的城市,仅仅认为企业建了工会,有了牌子,有了人员,职工就能顺利找到工会的观念着实有失偏颇。如何让工会组织转起来,让工会干部动起来成为该市各级工会组织积极探索的首要问题。

为破解这个横亘在职工群众和工会组织之间的首要难题,湖北省孝感市总工会围绕职工群众的四盼,结合湖北省开展的职工服务中心(站)的建设,推出了服务职工“四级网络”体系,以市总工会为中枢,以县市区总工会为支撑,下联乡镇(街道社区)、开发区(工业园区)和企业,为职工提供一站式、全方位、零距离服务。

蔡胜认为,此举的积极意义在于,结合了企业实际,整合了现有资源,凸显了工会主管,因为有了职工服务中心这个平台,工会组织得以发挥主管作用,将所有服务职工的部门,将所有与职工各方面休戚相关的利益都整合到工会平台上,真正让职工在工会享受到娘家人的服务。

工会主席是“领导”, 如何走进职工心里

非公企业工会主席多是兼职的行政干部,多重身份的他们,如何真正走进职工心里去?这是非公企业工会一线工作的实情。行政主管兼工会主席刘勇做到了,他现在是厂子里职工心目中威望最高的人,他说是因为有了食堂里的职工服务中心。

这有着港资背景的合资企业是一家典型的非公企业,去年,这家拥有 3000 余名职工的企业建起了工会组织,虽然,工会建立了倾听职工诉求的各种渠道,但大多只能协调解决一些涉及全局的大问题,关系到个别职工或部分职工的利益反馈则不通畅。

同时,由于企业的行政人员来兼任工会主席,工会的办公地点就是他那张办公桌,职工要随时随地进入办公楼找工会主席谈心并非易事,除了出人的不便,工会主席工作的时候,工人们都在车间里忙碌着,职工们下班休息想找工会主席谈谈心里话,工



会主席又下班休息了。在职工服务中心建设中,这家企业的职工服务中心安在了职工食堂里,每天职工吃饭时间都能在这里找工会干部甚至工会主席聊天,因为工会主席在厂里的工会工作人员在做好其他行政工作的同时,每天都在职工就餐时间轮班在这里值守,倾听职工心声,一来二往,工会主席住进了职工心里,企业每位职工都记住了一句话:“有困难找工会,有难事找主席”。

今年春节期间,家住小河镇杨畈村的公司职工杨焕军,放假时发生了交通事故,情况迅速传递回了厂子,虽然不属于工伤,但工会仍然积极协调,第一时间组织了公司职工进行捐款,筹措善款 3 万余元,并积极参与事故的认定、协调处理的全过程,经认定对方肇事车辆负事故的全部责任,公司派专人专门负责此次事故,经过努力,事故初步达成赔偿协议,极大缓解了该职工的困难,维护了其合法权益。

目前,孝感市 70 余家企业职工服务中心

(站)全部如同惠洋电器一样,或在职工食堂,或在生产车间,或在职工宿舍,职工们随时都能找到工会组织道出自己的烦心事。

接地气的工会,才是 真的贴心人

云梦县鑫光有限公司职工胡小芳现在干劲很足,一直在外打工。在外务工多年的他们,由于弟弟考上大学,家里困难,厂子里生产忙,夫妻俩没办法请假去跑弟弟的上学问题,而且,夫妻俩常年在外出工,在城里本就没有基础,即便有假期,他们对于弟弟的就读问题也束手无策。一天午餐的时候,夫妻俩的难事在职工服务中心“倒了出来”,工会迅速忙活起来,工会工作人员商讨后,请示公司聂总同意后,由公司财务部门先行结算胡小芳 10 个月工资,公司工会提供给胡小芳职工困难补助 3000

元,公司也为胡小芳赞助了 2000 元。当接到公司和工会提供的补助金后,胡小芳夫妻非常感动,高兴地说:“工会职工服务中心真是我们农民工的贴心人。”

在蔡胜看来,有了这样接地气的职工服务中心,无论企业大小,职工都能找得到人,工会干部本身也增强了自豪感,工会组织有了很好的平台,由此便于职工与工会接洽接触,拉近职工与工会干部的距离,牵起纽带、架起桥梁。

当然,记者采访了解到,在职工看来,他们希望这样的服务中心只是承载他们愿望的一个载体,他们期待,通过这个载体工会能管更多事,工会组织的活动能够更加丰富多彩,将服务中心建在他们生活中无处不在的每一处。



一家 3000 人的港资企业湖北惠洋电器制造有限公司,职工服务中心既不气派也不现代化,更让人大跌眼镜的是,居然建在食堂里。

在湖北孝感市,记者看到该企业食堂东西走向分成三部分,操作车间、就餐区、职工服务中心,“吃饭时间都能在这里找工会干部甚至工会主席聊天”。

在非国有企业、中小企业为主的湖北孝感,工会工作开展难是不争的事实,这是企业不愿意拿出场地服务职工?是工会太“弱”无力为职工维权哪怕赢得一个活动服务场地?都不是。

记者实地采访时看到,包括工会主席在内的工会工作人员在做好其他行政工作的同时,每天都在职工就餐时间轮班在这里值守,倾听职工心声。

这只是湖北孝感建设身边的工会的一个样本。目前,孝感市 70 余家企业职工服务中心(站)全部如同惠洋电器一样,或在职工食堂,或在生产车间,或在职工宿舍,职工们随时都能找到工会组织道出自己的烦心事。

和职工服务中心越建越气派,服务职工手段越来越现代化相比,湖北孝感工会此举似乎显得“土气”、“逆潮流”,究竟为何要这样做,职工是不是真的能够受益呢?本报记者前往孝感职工中心实地调查。

有了牌子,人员,职工 也不愿随时找工会

工会牌子挂起来了,工会组织建起来了,工会主席选出来了,当工会建取得这样一系列成就的时候,在职工心中,他们的娘家人是不是就在身边了?

去年,湖北省孝感市总工会组成了 7 个调研组,深入基层进行摸底调研,职工群众们的回答却并非工会干部心目中那个肯定的答案。

面对着组织建设上已经覆盖到职工群众身边的工会组织,职工群众提出了自己心中对工会组织的“四盼”:一盼能随时找到工会,二盼工会能为他们仗义执言,三盼工会能为他们办实事,四盼工会能开展

认真学习贯彻的十八届四中全会精神,工会要立足根本,依法维权,把工会工作纳入法治轨道,使工会在党的领导下,严格依照宪法、法律和工会章程的规定,独立自主地开展活动,在维护全国人民总体利益的同时,依法维护职工的合法权益。

根据法治建设的一般要求,把工会工作纳入法治轨道,需要具备以下几个条件:一是要有较为完备的工会关系主体法律调整体系;二是要有较为完善的职工权益法律保障体系;三是要建立和完善调整劳动关系机制;四是工会内部要依法建立健全各项制度;五是工会干部要具有较强的法律意识和法治观念;六是工会要依法建立健全劳动法律监督检查机制。个人认为,当前和今后一段时期工会法治建设应注重做好以下工作:

(一)推动健全工会活动的法律保障体系。

当前,在贯彻实施《工会法》中,还存在着认识不到位和措施不够有力等问题,需要继续采取多种措施,积极推进《工会法》的贯彻实施。在有立法权的地方,工会要积极推动当地人大修订《工会法》实施办法及相关法规;总工会要积极配合最高人民法院制定司法解释,推动和参与有关方面制定机关工会条例;要加强调查研究,对一些法律、法规规定较为原则的问题,提出具体的解决办法和修法建议。

(二)积极推进健全职工权益法律保障体系。

建立完善的职工权益法律保障体系,是贯彻依法治国方略,发展经济和稳定大局的客观要求。目前,我国已基本建立起了比较完善的职工权益保障和劳动关系调整法律体系。工会应根据国家的立法规划和社会发展的客观要求,认真参与和推进《集体合同法》、《工资法》、《职工民主管理法》等法律、法规的制定工作。建立起以《劳动法》为龙头,其他劳动法律、法规相配套的职工权益法律保障体系。

(三)积极推进和参与建立健全劳动关系协调机制。

建立健全劳动关系协调机制是实现工会依法维权的重要环节之一。工会推进建立劳动关系协调机制的重点,首先是建立和完

把工会工作纳入法治轨道

■刘继臣

善以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度。在国有及其控股企业,以职代会为基本形式的职工民主管理制度必须落实。在非国有企业、事业单位,要认真探索建立职工代表大会制度和其他与企业、事业单位相适应的职工民主管理制度,组织职工参与企业、事业单位的民主管理。

第二,建立企业和实行企业管理的事业业单位与工会平等协商、签订集体合同制度。要加强对基层工会平等协商、签订集体合同工作的指导,强化对集体合同履行情况的监督检查。要积极主动地做好工资集体协商工作,分配问题是劳动关系双方平等协商和签订集体合同的核心内容,对于深化平等协商和集体合同制度,增强集体合同的针对性、实效性有着重要意义。

第三,建立劳动关系三方协调机制。由政府、工会、企业三方代表定期就劳动关系中存在的突出问题进行协商,是协调劳动

关系的有效机制。建立三方协商机制不仅是社会主义市场经济发展的客观要求,也是发展社会主义民主,健全社会主义法治的重要内容。从近年来各地的实践中,三方机制在协调劳动关系、维护职工权益、促进企业和社会稳定方面,都发挥了积极作用。有必要在县级以上各级行政区域内都建立劳动关系三方协调委员会或三方协调会议制度。

第四,建立劳动争议处理工作机制。“预防为主、调解为主、基层为主”是工会处理劳动争议的基本指导思想。面对新形势,工会必须重视推进劳动争议调解组织和仲裁组织的建设,加强工会劳动争议调解员和兼职仲裁员队伍建设,使劳动争议处理三方原则落到实处。在小企业比较集中的地方,应积极推进建立区域性、行业性劳动争议调解指导组织,调处在这些企业中所发生的劳动争议。

(四)加强工会内部各项制度建设。

依照《工会法》和《中国工会章程》的规定,健全和完善工会内部的各项制度,使工会各项工作依法开展,是工会法治建设的客观要求和重要内容。

改革开放以来,工会在实践中建立起了一整套组织制度、工作制度、干部人事制度和财务管理等制度。适应工会自身改革和建设的需要,需要进一步健全和完善这些制度,特别是建立健全工会领导机关内部有关决策、执行、保证、监督、信息反馈及内外协调等各项规章制度,形成良好的运行机制。

(五)加强对工会干部和职工群众的法制宣传教育,努力建设一支高素质的工会法律工作干部队伍。

把工会工作纳入法治轨道,不仅需要完备的法律制度、工作制度和有效的运行机

制,还需要广大工会干部和职工群众具有较强的法律意识和法治观念,需要拥有一支高素质的工会法律专业干部队伍。近年来,工会在法律知识宣传教育方面还存在着声势不大、范围不广、形式不活、深入不够等问题,迫切需要加以改进。另外,提高广大职工群众和工会干部的整体法律素质,还需要建立一支不同层次、不同岗位的工会法律专业队伍。

(六)切实加强劳动法律、法规执行情况监督检查。

加强工会劳动法律监督,建立工会劳动法律监督制度和组织网络,是工会维护职工合法权益的重要手段。工会要积极配合人大、政府及其有关部门经常性地开展劳动法律、法规执行情况的执法检查,发现违反劳动法律、法规的行为,要依法予以纠正。

把工会工作纳入法治轨道,是工会自身改革和建设的重要内容,也是我国工运事业蓬勃发展的必由之路。只要我们坚持以党的十八届四中全会精神为指导,坚持依法维权,积极推进工会工作法治建设,工会工作就一定能在我国改革、发展和稳定的大局中更好地发挥应有的作用。

法治工会建设之我见