

工会



周刊

责任编辑: 罗娟
新闻热线: (010)84151054
E-mail: rrbghzk@126.com

图说工会

集体合同知多少?

集体合同, 是用人单位与企业职工根据法律、法规、规章的规定, 就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项, 通过集体协商签订的书面协议。

合同类型

综合性集体合同
用人单位与企业职工一方通过平等协商, 依法就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立的集体合同。

专项集体合同
是用人单位与企业职工一方, 就集体协商的某项内容(劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等)签订的集体合同。

行业性集体合同
在县级以下区域内, 建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业由工会与企业方面代表就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项中的全部或某项订立的集体合同。

区域性集体合同
在县级以下区域内, 该区域内的工会与企业方面代表就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项中的全部或某项订立的集体合同。

合同内容

- 工作时间
- 休息休假
- 保险福利
- 劳动安全与卫生
- 合同期限
- 变更、解除、终止集体合同的协商程序

双方履行集体合同的权利和义务
履行集体合同发生争议时协商处理的约定
双方认为应当协商约定的其他内容
违反集体合同的责任

同时生效

综合性、专项集体合同

用人单位一方应当自双方首席代表签字之日起10日内, 将集体合同文本报送劳动行政部门审查。劳动行政部门自收到文本之日起15日内未提出异议的, 集体合同即行生效。

行业性、区域性集体合同

企业方协商代表将集体合同报送当地劳动保障行政部门审核备案。劳动保障部门自收到文本之日起15日内未提出异议的, 集体合同即行生效。

约束人群

综合性、专项集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。

行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

武汉市总工会“到职工中去”活动引发工会干部改进工作方法大讨论——

从车间回来后……

本报记者 张昀
本报通讯员 胡文辉

今年, 为增强工会工作的政治性、先进性、群众性, 破除当前工会工作中一些不扎实的作风, 武汉市总工会把机关干部编成18个小分队, 每个小分队4人, 在年内分9批次进驻18家企业。于是车间的生产线旁, 职工们身边, 出现了一群“娘家人”。从车间回来后, 工会干部们开展了一场如何改进工会工作的大讨论。

“80后”工会干部在劳动中成长

“80”后曹晶, 市总工会宣教部副部长, 他作为第二批成员, 走进武汉国际集装箱有限公司, 同码头工人同吃同住同劳动。在码头的集装箱堆场内, 一件件集装箱有序堆积, 几台大型岸桥前后进退、升高降落, 不停地作业。“慢一点, 角度再调一下, 左边调一下, 降落。”师傅拿着对讲机指挥着30米高空操作的吊车司机, 曹晶学的就是这项工作。同为“80”后的马莉莉, 跟着工程维修部的杜师傅攀上了吊装最顶处, 她的工作岗位是协助师傅检修“龙门吊”, 从30米高的吊机往下看, 好一派壮丽繁忙的景象。狭小的空间, 复杂的设备、高空的作业, 让马莉莉领略到了工人师傅的豪迈与胆识……

对于曹晶和他的“80后”小伙伴而言, 企业亲密接触的劳动体验, 给了他们很多感悟, “原来到

企业, 主要是靠介绍了解生产经营等情况, 很少会深入进去, 而和职工打交道的机会就更少了。这次对企业有了深入了解, 和职工也开始无话不谈。”对于步出大学就走进机关工作的曹晶们而言, 这样的一次体验带给他们的不仅仅是劳动, “‘到职工中去·服务双新’活动, 就是工会组织和职工手拉手、心连心的有效途径, 更让我们这些工会里的年轻人深入企业、深入职工, 并且在劳动中得到锻炼和成长。”

湖北省总工会副主席、武汉市总工会党组书记、常务副主席李丹芳则从曹晶们的身上, 看到了年轻工会干部的变化, 她表示, 武汉市总提出“到职工中去”, 就是要全市工会干部切实改变工作作风, 密切与职工的血肉联系, 全面提高服务基层、服务职工的能力和水平, 争当职工信赖的“娘家人”。

从工人师傅身上“学来”工会需求

进企的工会干部每人都拜了一位师傅, 跟着他们学习技艺。

在富士康 EMD 事业处 D13 生产线一共28人, 其中聋哑人8个, 赴富士康小分队队长, 市总工会经审委副主任、经审办主任张琦就拜了一位聋哑师傅。师傅叫金超, 今年22岁, 是比张琦儿子还小的年轻人。张琦在手插件工作站工作了两周, 两周之后, 张琦得出一个结论, 看上去周而复始、毫无新意的插件工作不仅需要技巧和速度, 同时还给流水线上每位工人都带来压力, 日复一日、年复一年的重复劳动中, 如何让职工排解心理、情绪

上的压力成为张琦思考得更多的问题, 于是, 小讲堂、户外拓展、问卷调查……逐项开展起来。工会干部通过劳动、拜师、学艺、交流, 一步一步走出了机关大院, 走到了职工身边, 更走进了职工心里。

通过“到职工中去”近距离观察, 市商贸金融烟草工会主席周国华认识到, 当下年轻人对企业的发展、行业的未来以及自己的人生, 很少有深刻的思考和规划。每每想到这些问题, 站在富士康的公寓窗前, 周国华就倍感肩上的责任, “这些年轻人必然是未来产业工人的主体, 工会此前对他们的了解不够, 而这些恰恰都是工会尤其是企业工会应为而且可以很好为之的工作。怎样帮助年轻职工找到人生目标, 找准人生方向, 工会需要更深层次的思考和探索。”周国华感到, 通过活动, 让工会干部有了不同于往日的见解和收获, “这次能够真正看到职工内心深处想法, 让我们看到, 工会工作还有很多的拓展空间。”

面对着工会干部在企业里通过深度体验得来的感悟, 武汉市委常委、宣传部长、市总工会主席李述永欣喜地表示, “到职工中去”是推进工会改革创新的重要举措, 是加强和改进工会干部作风的有效抓手, 也是不断密切与职工群众联系的重要途径。全市各级工会干部都要沉下身子, 深入企业、深入职工, 贴近职工交朋友, 团结带领广大职工群众为全面复兴大武汉做出卓越贡献。

精准服务职工的工会小分队

市建筑行业工会联合会主席曹惠民也是第二

小分队的成员, 经过在武汉国际集装箱公司的体验活动后, 感触良多, 在这家香港上市的中外合资企业, 采用的是24小时不间断对外营业的服务方式, 这也就决定了从业人员层次的多样性和工作时间的多样性, 曹惠民联想到自己所在的建筑行业, 也有着类似的情况, 如何在工作中更加精细化、在服务上更加精准化, 是摆在工会干部面前的一个课题。

武汉市政协委员、市总工会宣教部部长马欢也深有同感。在湖北鼎龙控股公司的两周时间里, 他一个深刻的认识就是, 一些与职工切身利益息息相关的政策与法规, 在不同的企业和不同的行业里, 也都有着不同的关注点。曹惠民感到, “掌握职工普遍关心的热点, 摸清工会工作中的‘痛点’, 了解公司生产经营活动中的难点, 才能眼中有活, 说话有情, 办事有谱, 为职工、为企业服好务。”

周国华在首批带队进驻两家企业后, 提出留下“不走的工会小分队”的建议。

实施以来, 市总的工会干部们不时还能接到企业职工打来的电话, “只有你们真正住在我们心里的时候, 你们的电话号码才是有用的。”一位务工人员人员在电话中这样告诉工会干部。

湖北省委副书记、武汉市委书记陈一新认为, 市总“到职工中去”活动值得肯定, “工会工作怎样才能得到职工群众的认同, 是一个值得思考的课题。新形势下, 产业职工队伍也在发生新的变化。工会不仅要适应这种变化, 还要引领这种变化。”

厦门思明工会流动巴士开到职工身旁

本报讯(记者吴锋忠 通讯员王星乐)“思明娘家人的关爱及时、暖心, 特别感恩。”在福建厦门市思明区, 职工交口赞颂的“思明娘家人”, 就是厦门市思明区总工会。今年5月以来, “思明工会——娘家人流动巴士”满载暖意开到了职工的身边。

一辆普通的小面包车, 但看到车身上喷绘的字样, 一般人便立刻明白它的特别, 在红黄相间车身贴纸上写着: 思明工会——娘家人流动巴士。巴士里载的是矿泉水、八宝粥、碗面、花生汤等食品。每周, “思

明工会——娘家人流动巴士”都会开到职工身边, 免费为奋战在筹备厦门会晤一线的职工提供饮用水、食品和医疗用品等, 同时宣传工会卡和医疗互助保障的作用与优惠, 并提供工会卡现场办理登记。

流动巴士的启动, 不仅给职工带来物质上的支持, 更重要的是把工会的关爱带到职工身边, 打通服务职工“最后一公里”, 让奋战在一线的职工享受到工会组织的暖心服务。

据介绍, 目前流动巴士已出动10趟, 为辖内

23家企业、15个公安驻点, 2220名一线职工及公安干警送去了真真切切的暖心服务。在思明区总的号召下, 思明辖区部分爱心企业也纷纷行动起来, 送上关心与支持, 像盼盼集团、朗克瑞文化传媒有限公司等则为职工提供了矿泉水、面包, 为职工们送来关爱。

此外, 为把服务送到职工身边, 思明区总还把阵地建到职工身边。目前全区共有11个职工服务站, 每个站点配备工会干部2-3人。职工服务站以

“关注民生, 服务职工”为职责, 传递工会工作动态、帮助职工维权、为职工提供便捷服务, 让职工认知工会、了解工会、熟悉工会。同时还有数十家工会卡优惠商家, 提供公园景点、影视文化、医疗服务、酒店餐饮等优惠, 给予职工普惠服务。借助这些平台载体, 工会的各项工作得以向社区延伸, 职工在社区便能享受到工会提供的各种服务。

“思你所想, 明你所需, 工于其心, 会于其情。”思明区委常委、组织部部长、区总工会主席卢秀萍说。

同忻煤矿让班组长“挑刺儿”

本报通讯员 米俊茹 钟亮
本报记者 刘建林

近日, 在山西同忻煤矿公司举办的班组长集训暨座谈会上, 来自该矿基层一、二线单位的33名班组长面对面给矿领导“挑刺儿”。现场的矿领导则认真地听着, 时不时拿笔在本子上记录着。这是同忻煤矿工会积极开展民主管理推进班组管理的一种形式。

“我们要听有‘辣味’的真话, 不听带‘甜味’的假话!”当天的集训会一开始, 主持人就把“底线”亮了出来。井下皮带队班长李青义打响“头炮”, 给矿总工程师提了一条意见, 现场的气氛逐步升温, “辣味”渐浓。

“矿领导只带耳朵, 不带嘴巴, 完全是班组长的主场。”同忻煤矿公司党委书记马文章介绍说。

让班组长给领导“挑刺儿”, 这只是同忻煤矿公司创新班组管理形式的一种。作为一座新建矿井, 同煤集团所属的同忻煤矿公司具有现代化水平高、新井可塑性强、硬件基础好的优势, 但也存在人员构成多元、素质参差不齐、共同价值难以形成等问题, 在一定程度上影响了班组合力的发挥。

实践中, 该公司上下达成一个共识——唯有推行班组民主管理, 才能解决制约班组战斗力提升的瓶颈问题。每月一次的班组“民主生活会”是落实民主管理最好的平台。在会上, 每一名班组职工都可以畅所欲言,, 但向上沟通的渠道则显得有些“扬程”不够, 班组职工的话语经过既有渠道传递到决策层时难免会“失真”。

同忻煤矿党政工会进行广泛调研后, 使班组长集训“2.0”版本新鲜出炉。升级版的班组长集训不再安排教师讲课、领导讲话, 不再让区队干部参加, 没有拍照摄像, 不挂会标横幅, 少了形式却多了内容,, 使班组建设水平得到了大幅度提升, 班组为企业的贡献也越来越大。



一位二胎妈妈的“37℃事业”

中科院工学硕士、哺乳顾问、母乳喂养支持中心联合创始人、高级催乳师, 这一系列身份都集中在二胎妈妈宋丹的身上。都说母乳是每一位妈妈给宝宝“37℃的母爱”, 宋丹也把哺乳顾问的工作当作她“37℃的事业”。已经怀了二宝的宋丹, 和两位志同道合的伙伴一起创办起了自己的母乳喂养支持中心。图为在母乳喂养支持中心, 宋丹为哺乳期妈妈们讲授科学离乳课。

新华社记者 张玉薇 摄

打通非公企业民主管理“最后一公里”

徐新星

工会组织建设“短板在基层, 最短在非公”。哈尔滨市总工会瞄准“短板”, 持续推进非公企业职代会制度建设, 推出了由8个部分组成的“规模以上非公所有制企业职工代表大会操作模板”, 基本涵盖了企业召开职代会所必须涉及的环节及基本内容, 以明确的形式指导非公企业开好职代会。

我们知道, 职代会制度是保障职工民主权利、促进职工和企业事业单位共同发展的有效平台和载体, 发挥着“议事、监督、决策”等多方面的重要作用, 是工会组织的“本家戏”。广泛的群众性和代表性, 使得职工代表大会制度与其他企业民主管理形式相比, 有着更为坚实的群众基础。

近年来, 大量非公企业依法建立了工会组织, 理应依法建立职代会制度。但是由于一些非公企业工会主席是工会领域的“新手”, 对“开好职代会”等专业性工作往往是有心无力。在一些非公企业, 职代会制度流于形式, 甚至有的将民主管理视为“包袱”, 应付了事。而有的上级工会对如何指导非公企业工会打通民主管理的“最后一公里”还缺乏有效的方法和手段。正因如此, 哈尔滨市总的这个易学习、可参考的操作模板, 对于大量非公企业工会来说就显得很“解渴”。

仔细看这个“操作模板”我们发现, 它甚至细化到了“主持人用语”。各级工会在“强基层、补短板、增活力”, 指导基层工会组织开展各项工作时, 应该坚持在做细中做实, 不能仅仅止于发发文件、打打电话, 如若对基层工会组织缺乏相应的、细化

的指导、督促等工作, 一些工作部很容易流于形式, 工作质量和效果难免打折扣。从这个维度上来说, 哈尔滨市总的这个模板避免了上级工会的指导“空对空”, 对于扎实推进基层工会组织有效开展工作有着非常实际的作用。

因此, 可以说, 哈尔滨市总的这个操作模板, 为非公企业开好职代会, 不仅规范、细化了相关的流程和操作方法, 也等于是制度化、规范化、程序化上更进了一步, 有助于推进非公企业职代会制度的落地生根。

当然, 值得注意的是, 操作模板还只是给了非公企业一个比照的样子, 在具体的职代会运作中, 相关部门还应该增强主动性, 避免“照搬照抄”, 结合自身实际进行调谐, 不断提升职代会质量, 并借助职代会这个平台, 更好地促进企业民主管理, 切

实保障职工参与管理和监督的民主权利, 推进基层民主政治建设。

职代会制度在非公企业落地生根, 实质上考验着工会组织面对新经济组织和职工队伍的新变化, 如何坚守主业主责, 维护职工权益的智慧。从这个维度上说, 哈尔滨市总的这个模板, 不仅是指导非公企业工会工作的手册, 更是上级工会组织根据经济社会发展的实际改进工作思路和方法的标杆。

