



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

### 图说工会

## “安康杯”竞赛知多少？

“安康杯”竞赛是由中华全国总工会、国家安全生产监督管理总局等十几家单位共同举办的一项群众性安全生产活动。

### 1 竞赛含义

“安康杯”是取“安全”和“健康”之意而设立的安全生产荣誉奖杯。竞赛是将竞争机制、奖励机制、激励机制应用于安全活动之中的群众性竞赛，它是社会主义劳动竞赛在安全生产领域中的具体应用、实践和延伸。

### 2 竞赛内容

-  健全竞赛组织结构
-  落实企业安全生产主体责任
-  开展“十个一”活动

- 查一起事故隐患
- 纠正一次违章行为
- 提一条合理化建议
- 当一天安全员
- 做一件预防事故的实事
- 忆一次事故教训
- 读一本安全生产的书
- 接受一次安全生产培训
- 举办一次安全生产法律、法规知识讲座
- 搞一次安全生产宣传活动

-  加强群众监督
  -  开展群众性安全生产活动
- 年度各项伤亡事故及职业危害指标低于国家控制指标或低于相应行业制定的控制指标

- ### 3 竞赛表彰
- 示范企业、优胜企业、优秀班组、安康企业家、优秀组织单位、优秀组织个人。全国每年各评出10个单位和集体分别授予全国五一劳动奖状和全国工人先锋号。

在南瑞集团，工会打破人员、部门、地域等边界创新班组组织模式，班组从末端执行单元发展为前端价值创造单元——

# 这家企业的班组“无边界”

本报记者 王维砚

打破人员、部门、地域等限制后，“无边界”的班组什么样？

规模从2人~100多人不等的近千个班组又该如何管理？

总部位于南京江宁区的国网南瑞集团工会对此给出了答案，这家高新技术企业拥有职工1.7万余人，其中，院士两名，研究生以上学历职工7000多名，900多个班组。在这里，公司工会创新班组组织形式和管理模式，打破人员、部门、地域等限制，两人以上、固定工作一年以上的团队都可以成立班组。

“无边界”班组正引领着这家企业创新创效，班组从末端作业执行单元，向前端价值创造单元发展。

### “无边界”的新型班组

6月14日，南瑞集团下属的江苏南瑞帕威尔电气有限公司，柔性智能制造钣金工位上，两只机器人手臂上下挥舞，伴随生产线的节拍律动。

在这里，平均每30分钟就能见证一台中置柜从零件到成品的全过程。

在这里，49名工人与机器人“同事”构成了生产线班组人机合作的新图景。

南瑞集团，班组组织模式被不断优化，已经不仅仅局限在传统的生产线上。

陈德辉所在的国际部国际组织班组只有两名

成员，却制定了4项获得IEC(国际电工委员会)认证的国际标准。其中，两项换电标准填补了IEC在这一领域的空白。

“国际标准研制，横向需要多个专业专家的密切配合，纵向需要研发、生产、试验检测、工程调试等多环节的协同和信息共享。”陈德辉告诉记者，4项国际标准的取得正是得益于灵活的班组组织模式，班组成员是两个人，又远远不只是两个人，“隐形”的班组成员分布在集团不同的专业部门和公司，大家通过线上、线下共同合作的方式推动标准制定。

“无边界”的新型班组跨越了地域限制，形成专业部门和项目驱动的双线模式。

姜海军是南瑞集团水利水电技术分公司的一名职工，他既是抽水蓄能分部班组的固定成员，又是参与项目班组的临时成员。因为“随着项目推进，班组成员会不断变化”。

南瑞集团工会主席丁海东总结说，班组形态会不断变化，班组已经从同一工种在同一地点工作，演变为跨部门、跨专业、跨地域的多种组织模式，成员变动更加频繁，班组边界越来越不清晰。

### 班组对标激发活力

900多个不同形态的班组，如何跨越单位、工种，对这些班组进行统一管理和创新引导？

南瑞集团工会通过班组对标选树标杆，以点带面，促进企业班组建设水平整体提升。2016年4月，在工会主导下，“五比两树”班组对标活动全面启动。

在对标指标体系表上，记者看到，班组被分为科研、营销、工程、生产、综合5个大类。“五型”班组之下，每一个类别再进行细分。

班组评比采用“基层级、集团级”的递进对标模式。先由基层管理部门考核，企业内部横向比对，评出前1/4的班组作为A级班组推荐到集团，集团汇总后再分类进行纵向比对，评出前1/4的优秀班组，最后从中评选出专业标杆班组和综合标杆班组，从而实现来自不同板块、不同工种的班组，在同一平台进行横向比拼和纵向对标。

“单位内部对标，利于发现短板，总结提升；整个集团系统对标、跨部门、跨单位、跨层级，有利于缩小同业差距。”帕威尔电气中置工段中置柜组班徐小宝对此深有体会。

徐小宝所在的班组共有49人，其中35岁以下的职工41人。

班组对标让他们看到了生产线在智能制造方面存在的短板。之后，几台“全自动下线机器人”引进运用到生产线，车间负责人汪宝林告诉记者，这些“车间新人”替代人工后，一名工人每天的导线产量从之前的415根提升到了1265根，每年减少采购成本22.07万元，产品合格率也从此前的98%提升至100%。

班组对标的同台竞技过程，也让班组成员们“脑洞”大开。他们借鉴移动公司、银行等行业企业开展的客户积分奖励模式，创新推行了精益改善奖励积分制度。

徐小宝介绍说，员工获得积分后，可以拿积分直接兑换相应的奖品，而员工累计的积分总和，也是评级、晋升的参考指标。2016年中置工段精益改

善、“五小”建议共提报132件，实施结题89件。

### 创新班组组建模式

班组的概念在南瑞集团这样的高新技术企业以前使用得并不多，在丁海东看来，国企工会维护职工权益，一个重要内容就是要维护好职工的成长成才权。而班组是企业的“细胞”，班组建设是促进职工发展的重要载体，也是企业工会工作的抓手。

“旧瓶可以装新酒”，于是南瑞集团工会围绕集团产业布局和业务特点，创新工作方式，打造职工成长平台和现代企业管理抓手，提出了适应知识型职工特征的“无边界”班组模式。

目前，企业工会正全力实现班组全员对标。利用“互联网+”手段，开发并推广应用班组对标评价管理系统，使班组建功、建家指标数据以扁平化、可视化方式动态呈现，实现同一平台的横向比拼和纵向对标。

在南瑞，班组面貌正在发生重大变化，职工个人价值得到极大实现，班组业务水平和执行力的全面提升，为集团健康快速发展奠定了坚实的基础。

“随着时代发展，工会工作内容也在不断变化，需要不断优化班组的管控模式。比如，有的班组是指挥型，统筹调配社会资源；有的班组是服务型，提供智能化、个性化服务；有的班组分散在不同地域，有的班组内部就可以实现跨职能协同协作。未来，我们将促进班组从末端作业执行单元，向前端价值创造单元方向发展。”丁海东说。

参与班组建设，更好发挥职工的积极性、智慧。工会工作与班组建设紧密结合，能够发挥班组的凝聚力与创造力，带动职工，为企业又好又快发展贡献力量。

创新不是目的，只是一种手段。只有顺应职工和企业的“生物钟”，以职工和企业需求为导向的工会工作方式的创新，才能实现企业和职工共赢。

未来企业，还将面临着经济发展方式的不断更新，企业工会工作还将不断面临着新的挑战，只有适应新常态，结合新形势，创造新思路，才能不断探索服务职工和企业的创新发展新举措。



## 激活“细胞”，找准“穴位”撬动企业发展

罗娟

经济转型升级的当下，企业工会如何适应新形势，找准工作抓手，搞好工作创新，服务职工和企业发展，是迫在眉睫的新课题。

对此，南瑞集团工会的答案是，在班组组建上创新，并建立一套班组对标效率产出衡量机制。具体而言，企业工会创新创建突破部门、专业等的“无边界”班组，让知识和智慧“无界限”组合，最大限度鼓励和激发知识职工的才能发挥，为企业

创造了发展的大动能，也凸显了企业工会工作的价值。

众所周知，企业工会的职责是维护职工权益，促进企业发展。但实际工作中，摆在部分企业工会面前的难题是，兼职人员较多，人手少，工作上也缺少合适的抓手。因此一些企业工会在发挥自身职能时感到棘手，更遑论引领创新驱动发展。

在企业一线，班组是企业最基层、最活跃的组织，被称为企业的“细胞”。班组作为企业组织结构的桥梁和纽带，在企业的生产、经营、管理、改革、稳定、发展中发挥着具大作用。职工很多自发的小

改革小发明小创造是在班组实现的。

如何将职工创新的潜能转化为生产力，真正实现创新的价值？企业工会工作如何融入生产经营？要求企业工会做到抓手，找准“穴位”，激活班组细胞，撬动企业发展动能。

时下，柔性生产、精益制造等多种先进生产方式不断涌现，知识型员工成为高新技术企业的职工主体。加强班组建设，这一传统工会工作抓手在新经济发展形态中是否依然奏效？

“无边界”班组让我们看到，只要与时俱进，善于创新，用得恰当，企业工会依然可以通过组织和

## “现结存养老金可保发17个月”

社保专家表示，“养老金发放的缺口有几万亿”的说法是显然不能成立的

本报讯（记者罗娟）面对一些地方可能存在养老金支付困难的担忧，中央财经大学社会保障研究中心主任褚福灵接受本报记者专访时表示，根据2016年企业养老保险累计结存金额与当年基金支出金额推算，即便是在“不征收一分钱养老保险基金”的情况下，现有的基金累计结存金额仍然可以连续支付养老金17.2个月。总体判断认为，我国基本养老保险基金支付能力具有可持续性。

他说，尽管个别省份的基本养老保险基金收入的增速低于基金支出的增速，若干统筹地区出现了当期收不抵支，但由于有些省份及统筹地区的基本养老保险基金的收入显著大于支出，致使全国基本养老保险基金累计结存逐年上升，基本养老保险基金累计结存达4万亿元。因此，“养老金发放的缺口有几万亿”的说法是显然不能成立的。

褚福灵表示，在我国老龄化加速，经济下行压力加大，财政收入增速放缓的大背景下，未来养老金支付压力必然加大。

他说，为了应对未来养老金的支付压力，国家采取了多种措施：一是建立了目前市值2万亿元的全国社会保障战略储备基金，用来补充职工基本养老保险基金投资机制，力求实现养老保险基金的保值增值；三是划拨部分国有资产，弥补“老人”和“中人”的养老保险转制成本；四是各级政府依法承担养老金按时足额发放的兜底责任，增强制度的公信力；五是进行参保改革，进一步完善职工基本养老保险制度。包括完善省级统筹制度，实现基础养老金全国统筹，创造公平的企业竞争环境，解决各统筹地区之间养老保险畸轻畸重问题，逐步延长退休年龄，解决我国职工退休年龄总体偏低问题；规范缴费年限，便捷权益接续，解决随意中断缴费问题；规范统一费率与费基，依法征缴，解决随意减免养老保险费而导致的基金损失问题；完善养老金计发办法与待遇调整办法，切实解决“养老金倒挂”问题等。

## 接地气，才更有底气

——宁波市总工会“机关青年党员干部脱产挂职”纪事



近日，浙江省桐庐县桐君街道南门社区办起“老年之家”食堂，为60周岁以上的老年人提供午餐服务。食堂每天中午以自助餐形式为老年人提供20余种菜品，荤素搭配合理，并由社区志愿者担任服务员、收银员，为老人提供暖心服务。

新华社发 徐军勇 摄

本报通讯员 王海霞  
本报记者 郭倜然

今年3月，浙江宁波市总工会启动机关青年干部脱产挂职3年行动，今年共安排5名青年干部分两批到镇街工会开展为期3个月的脱产挂职。潘琼波、施昱冲两名青年党员第一批带着任务、带着感情，全身心地投入到挂职乡镇（街道）工会工作中。

短短3个月时间，他们的共同感受是，“工会干部到职工中去，更接地气，服务职工就更有底气”。

旁听“惊心动魄”的协商谈判

80后潘琼波在甬江街道挂职，没多久，他就参与了一场“惊心动魄”的协商谈判。

一天，街道总工会副主席阮一江带上潘琼波和街道卫生院的王伟，一同到甬江紧固件公司协调职工健康体检和家庭医生签约事宜，企业工会主席老张、几名工会委员以及人力资源部李经理参加协商。

阮一江说，“健康体检项目，职工有需求、集体合同有约定，希望职工能够早日共享这一成果。如果有什么困难大家尽管提！”

李经理有一些顾虑：“这种大规模的体检质量会不会不高，有些知道身体有问题的职工会不会不愿意参加体检？”

“职工要求体检的呼声很高啊！特别是抛光和喷涂车间那些特殊工种和岗位！”老张协商前在职工中做了充分调研。

“我们卫生院新建了体检中心，设备也是同级医疗单位最好的，医护人员更是全院最优秀的。而且对每日的体检数量严格控制，你们尽管放心！”王伟补充道。

李经理又提出，希望能够把体检报告结果告知人力资源部。潘琼波从事工会法律工作有几个年头了，他说：“体检报告透露给第三方不妥当。”

最后，阮一江建议，根据企业实际，先分批次开展健康体检。第一批限定为35周岁以上，拥有3年以上工龄的职工。体检套餐每份160元，区工会、财政补助60元，同时由公司工会牵头为职工签约家庭医生，社区医院再让利50元，企业只需要支出50元体检费。

面对合理的方案，李经理同意了。

事后，潘琼波感慨，为职工争取更多利益，要求工会干部切实深入到职工中去，了解职工需求，在协商谈判桌上才能精准发力。

### 参与到工会组建第一线

施昱冲是一名90后姑娘，3月，她刚到潘火街道总工会报到，就全身心投入到创新128产业园区组建工会联合会的工作中。从前期摸排汇总、材料起草，到会务后勤、机动保障，她一直在组建设工作的第一线。

“有会员代表提议要施昱冲参选下一届的委员呢！”潘火街道总工会主席钱建华笑着介绍起联合会成立大会当天的小插曲。成立大会中途，现场有代表提出，各位委员候选人要在现场发表竞选演说。钱建华说，施昱冲在得到会议筹备小组同意后，迅速稳定会议秩序，并当即引导候选人确定发言内容、把握演说时间，保障了议程的有序推进。“竞选演说提升了各候选人的得票率，也有利于联合会后续工作的开展。”施昱冲说得很认真。会后，有代表对小施的临机处置能力表示赞赏，提出要她参选下一届工会联合会的委员。

为了创新128工会联合会的组建和运行，施昱冲几乎每隔几天就要跑一趟创新128产业园。不久前，她还和工会联合会委员们一起策划完成了创新128工会联合会篮球赛。对于基层工会工作和挂职锻炼的认识，也在这来来回回中逐渐提升。她很有感触：“多在园区里走一走，才能了解各个企业的发展现状和实际需求；多和职工聊一聊，才能体会他们对工会职能的认识和丰富业余生活的渴望。我想，这是市总组织青年干部挂职锻炼的最重要目的，工会组建要接地气，工会活动要接地气，工会干部更要接地气。”

“接了地气，服务职工才更有底气。”