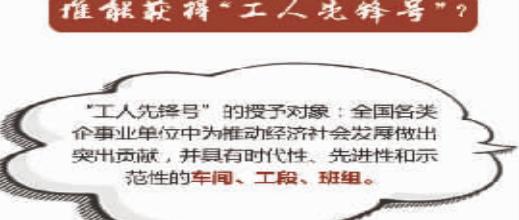
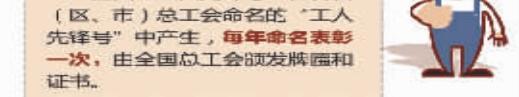




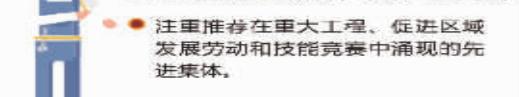
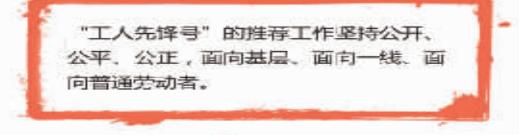
“工人先锋号”是以创一流工作、一流业绩、一流团队为内容的荣誉称号。这块闪亮的牌子代表着新时代工人阶级的顶尖团队，是立足本职、爱岗敬业、刻苦学习、忘我工作、不断进取、甘于奉献的精神载体。



“工人先锋号”的授予对象：全国各美企事业单位中为推动经济社会发展做出突出贡献，并具有时代性、先进性和示范性的车间、工段、班组。



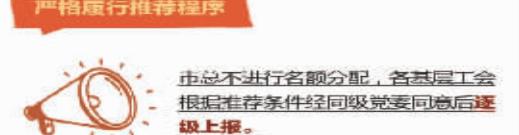
全国“工人先锋号”如何选拔？



推荐对象均自下而上，优中选优，层层选拔产生。

所有推荐对象须经所在单位民主推荐，由所在单位职工代表大会或职工大会审议通过，职工会团体会员由职代会授权的职代会（小组）长和专门委员会（小组）负责，人联席会议审议通过。

严格履行推荐程序



## 一周工报速读

### 黑龙江省总驻村工作队推进脱贫攻坚

一年来，黑龙江省总驻村工作队在定点帮扶村——黑河市孙吴县腰屯乡河南村驻村工作队积极协调发挥派驻单位优势资源，推动落实扶贫政策，定点驻村扶贫工作初见成效。

在农村工作首先要做到民富为宝，通过逐户测算比对，省总驻村工作队将12户贫困户识别为28户38人，截至2017年底，河南村达到“三通三有”要求，整村出列。贫困户达到“两不愁、三保障”要求，年人均纯收入超过7000元，全部脱贫退出。下一步，工作队将继续加大扶贫力度，稳定巩固脱贫成效，确保帮扶村整体脱贫。(刘少伟)

——摘自2018年6月4日《黑龙江工人报》

### 武安市总3000余农民工成为“家里人”

河北武安市总工会探索“两新”组织工会创建模式，完善工会组织组建体系，分类推进建会工作，市总针对辖区内非公企业经济体数量多、规模小、务工人员流动快等特点，以社区、街道工会为单位，按照“属地联合、行业覆盖”的原则，在建民律师事务所、智寿园农业合作社组建工会的同时，组建了新兴产业工会、旅游行业工会联合会和民办教育工会联合会，新增工会会员3000余名。100人以上的“两新”组织建会率达到100%，农民工入会率达到96%。

(孙广军 董佳佳 屈关顺)

——摘自2018年6月7日《河北工人报》

(王维砚整理)

# 协商，细化到采茶的每一道工序

本报记者 吴铎思  
本报通讯员 赖志臻

5月25日，全国首个台湾农民创业园区制茶行业集体协商会议在福建省漳平市永福镇举行，现场，就职工劳动报酬、员工保险、劳动安全保护进行了协商。

### 【背景】

漳平台湾农民创业园区创立于2006年，2008年升格为国家级台湾农民创业园。自2017年以来，漳平市总工会多次组织人员到永福台创园区与台商及台企从业人员进行沟通协商。2018年1月，由漳平市总工会党组书记黄必鹏带队，会同台湾农民创业园工会联合会主席等与台商代表李志鸿、谢东庆等多位企业老板就开展集体协商事项进行商谈，听取台商代表的意见建议，得到他们的认可和支持。

3月22日，漳平市总工会副主席陈巧华带领工作人员到闽台缘合作社，与合作社总经理陈宏安等台商就集体协商的时间地点条款等达成共识，为集体协议书草案的拟定奠定基

础。3月24日下午，龙岩市总工会保障与法律工作部部长林添福主持召开漳平台湾农民创业园制茶行业集体协商筹备会，共同就集体协商相关工作和协商的方案及合同草案内容进行了深入的研究，并明确了各方的职责分工和集体协商工作议程安排。

第1轮，双方就行业最低工资标准进行协商。最终，职工方首席代表、龙岩市漳平台湾农民创业园制茶行业工会联合会主席张海斌征得员工方同意后提出，行业最低工资标准不得低于最低工资标准的150%，希望企业在发展的同时，适时给员工涨工资。方案获得企业方的支持，工资条款达成一致。

### 【现场】

“我们员工方讨论后一致认为，采茶工的工资应为每公斤3元或者每天120元，请问企业方是否同意？”

“我们认为，每公斤2.5元是合理的。”企业方首席代表、漳平平台品茶业公司董事长谢东庆回答。

“企业方提出，每公斤2.5元或者每天110元，大家有什么意见？”张海斌征询员工代表的意见。

“我想说一下，采茶工是在暴晒条件下采茶，很

辛苦，如果能够给员工高一点的价格，大家采得更标准一点，不是更好吗？”一名员工代表说。

“现在采茶条件非常好，茶园里有樱花，采茶工就像在公园里采茶。”企业方代表赵黎华接过话茬，“目前，采茶工人通常都有一套很棒的防晒工具，就像戴斗笠，把脸遮得严严实实的，防晒措施做得很好……”

最终，采茶工的工资定为2.5元/公斤或110元/天。

“我们认为，采青工的工资应该至少100元/班，因为采青工一般需要在太阳底下暴晒，大家可以看到，我们每一个采青工人，每一季茶做完都是黑黝黝的。”员工代表傅珍珠说。

“关于采青工，主要是上午会忙一点有曝晒，到下午4点，就都进入有冷气的室内作业了，如果要衡量暴晒部分的补偿，我觉得70元是比较合适的。”企业方代表陈丰提出。

“如今做茶的技术和设备都非常先进。过去，晾青工一天只有11元~12元的工资，去年调到了75元~80元，今年我们希望不要涨得太多，我认为80元/班是合理的。”企业方首席代表谢东庆说。

员工方接着提出：“采青工存在严重的睡眠不足现象，希望企业方考虑到这一点。”

最终双方商定晾青工工资为85元/班。

“炒茶工一般是在下半夜工作，每班工作6小时，最少也要100元/班。”职工方提出。

企业方认为，“经现场考察，炒茶工每天的实际工作时间大约为4小时，职工方提出的方案我们认为偏高了一些，可以折中一下。”

“职工方认为90元/班适宜。”

“同意……”

就此，炒茶工的工资标准也确定下来。之后，双方就揉茶工、干燥工、包装工工资也达成一致意见，并就员工保险、劳动安全保护与关爱员工行动等内容进行了补充讨论。在随后召开的龙岩市漳平台湾农民创业园制茶行业一届二次职工代表大会上，审议通过了集体协议。

### 【成果】

据介绍，本次协商成果将覆盖48家企业、5000多名职工。龙岩市总工会党组书记、常务副主席刘裘告诉记者，“本次制茶行业集体协商制度的建立，将有助于员工诉求表达和权益保障，更有助于促进企业与员工相互理解、相互尊重，对于推动企业、行业健康发展，乃至增进闽台合作和两岸交流都具有重要意义。”

## 四川87名劳动者讲述平凡岗位上的点点滴滴

# 大声告诉你，奋斗的故事有多美

本报记者 李娜  
本报通讯员 童鑫

他们的故事，也许平平无奇，也许每天就发生在我们身边，但是，他们微笑而坚定的每一步，都使得这个社会更加美好，这个时代更加闪亮。

6月7日，四川德阳，87名来自全省各行各业的基层劳动者走上舞台，或娓娓道来，或慷慨激昂，讲述着48万平方公里蜀地蓬勃发展的背后那些不为人知的奋斗故事。

奋斗的故事很感动。

“唱支山歌给党听……”身着藏服的康巴汉子巴登唱着歌走上台前。9年前，他离开公务员职务，辗转成为一名扶贫乡干部，在“交通靠走、通讯靠吼”的贫困藏区，他曾在运送扶贫物资过程中因大雪封山被困于海拔4000米的白台山上，也曾在零下五六十

摄氏度的高寒缺氧环境下嚼冰雪、吃冻干粮。可是，家里，对妊娠期间高原反应强烈以致昏迷的妻子未能及时就医，他们失去了即将呱呱坠地的孩子。讲到这里，七尺男儿强忍着把泪咽下。

奋斗的故事很难。

来自攀钢的王宝峰，原本怀着一个新闻人的梦想，在自己一个字一个字的金字塔堆积过程中，终于从一名普通职工走进了攀钢电视台的大门，就在他准备在新闻岗位上大展拳脚之时，钢铁产业迎来了艰难的寒冬期。在企业面临困境之时，他响应集团号召，从镜头面前西装革履的新闻人转岗了。心里曾有过梦碎的声音，甚至迷茫不知前方路，但最终他努力在新岗位上做出成绩，在困难当前与企业风雨同舟。他说，这是很多与他一样的攀钢职工当时共同的选择，好在眼下攀钢通过改革攻坚，终于一步步走出了困境。

奋斗的故事也可以很平凡。

在紫坪铺水电站从事文字工作的袁小茹，在岗7年中，亲眼见证长期驻扎水库的技术人员，夜以继日地监测和管理大坝设施的正常运行，每天守在5平方米的显示屏前进行水库调度与水情测报，兢兢业业扎根在大山深处一年又一年。也曾目睹同事们在山体滑坡、山洪泥石流、城镇内涝等灾害面前，为了紫坪铺水利枢纽及下游地区防洪安全的勇往无前。于是，她立志用好手中的笔，认真记下身边每一个勤恳的身影，写好每一次协力奋进的故事。她说，只要守得住冷漠，一样可以在方块字背后写出波澜壮阔。

可是，奋斗的故事真的很甜。

2014年6月云桂铁路富宁隧道发生坍塌，久旱的昆明迎来了第一场60年未遇的大雨，中铁二局昆明隧道应急救援队5天5夜不停歇，终于将14名被困人员全部救出。队员杨爽说，那一刻，充斥在心中的欣慰与幸福赶走了所有疲惫。

在大山深处教书10年的英语老师杨燕说，“山

里的路真难走，蜿蜒崎岖、道阻且长，”为这，她好多年都没穿过漂亮的鞋子，只能踩着胶鞋去教书，可是每当看到孩子们期盼的眼神，她心甘情愿陷在泥泞的路上。

还有那搭载着中国方案和中国声音的极速高铁，是高铁设计师风餐露宿、伏案创新的硕果；当看到撑起国产化高端装备脊梁的中国之重8万吨模锻压机启动运行，多少人为之喜极而泣、泪流满面，因为它让国产大飞机的梦想更加清晰可见。

在四川监狱民警符升建有关“奋斗”的记忆里，是老劳模在雪域高原的坚守，是愿把青春无私奉献的青年热血。他感叹：岁月可期，只要“心放在那儿”，奋斗的脚步便不会停歇；只要“心放在那儿”，功成不必在我，但功成必定有我。

这其实是一场职工演讲比赛，坐在最前排的专家评委无一不动容了。“他们的演讲几乎没有技巧可言，可是所讲述的每一个奋斗故事都真的很美！”一位眼中仍闪烁泪光的评委说。

中国人力资源开发研究会劳动关系分会召开主题学术研讨会

## 专家学者聚焦和谐劳动关系构建

本报讯(记者徐新星)6月9日~10日，以“新时代和谐劳动关系构建”为主题的中国人力资源开发研究会劳动关系分会第11届年会暨学术研讨会在京召开。

会议设立了主题演讲环节和多个分论坛，与会专家围绕“新时代和谐劳动关系构建”这一主题，分别从新时代和谐劳动关系理论与实践、新经济背景下劳动关系问题与对策研究、劳动力市场、工资和工时研究、工人与工会研究等角度进行专题探讨。

在主题发言环节，中国人民大学劳动人事学院院长杨伟国、上海财经大学教授王全兴、北京大学教授刘爱玉、华东师范大学教授石云、山西财经大学副校长杨俊青、中国人力资源开发研究会劳动关系分会会长常凯针对经济范式转变对劳动关系影响、“网约工”权益保护问题、组织化脆弱就业、工资集体协商制度刚性研究、古典劳资关系理论应用等分别进行发言。

本次会议由中国人力资源开发研究会劳动关系分会主办，首都经济贸易大学劳动经济学院承办，来自全国100多个高校和科研院所的230多名相关研究者参会。据了解，该学会是一个以劳动关系研究为基本任务的全国性学术性团体。自2008年成立以来，针对中国劳动关系发展中的理论、政策和实践问题，组织国内外劳动关系领域的学者，开展了各种形式的劳动关系理论研究和学术交流活动，目前已形成年会学术研讨会、劳动关系师培训班、劳动关系国际研讨会、全国高校模拟集体谈判大赛四大品牌。

者，视为不胜任该管理岗位的工作能力，免去管理职务。免职3个工作日内，由个人按照“双向选择”方式，决定是否在原单位工作还是到其他单位工作。

据该矿干部科负责人介绍，以前，该矿每年都对基层单位管理人员进行一次测评，但主要是在管理人员之间进行。现在则是组织基层管理人员所在单位的在册员工，对本部门管理人员任职期间现实表现进行现场评议、现场公布结果。

目前，该矿已对6个地面单位的14名管理人员进行了评议，他们之中合格率最高的92.26%，最低合格率为83.78%；张新典，合格率65%，合格率87.84%。

规定明确，被评议人员的“评议合格率”将作为是否能够继续担任该岗位管理人员职务的主要依据。评议合格率在60%及以上者，视为具有胜任该管理岗位的工作能力，可继续担任原职务。合格率在60%以下

### “首都国企开放日”在京举行

## 银川兴庆区总工会购买社会服务让职工受益

6月10日，北京公交驾校，小学生在模拟道路上扮演交警、驾驶员等角色，以游戏的方式学习交通安全常识，提高文明出行意识。据了解，此次活动中，北京公交总开放线路达155条，比去年多了23条，并首次开设2条国外线路。

当日，第三届“首都国企开放日”活动在北京举行，众多市民走进近百家企事业单位进行参观互动。

本报记者 王伟伟 摄

### 银川兴庆区总工会

## 购买社会服务让职工受益

务。让职工享受到更加专业、高效、便捷、优质的服务，也弥补了工会因人力、时间、物力等的不足。

据介绍，兴庆区总首批购买的社会组织服务项目主要包括6类，分别是职业技能培训学校或其他专业培训机构提供的技能助推服务，律师事务所或法律志愿者提供的法律援助服务，专业文艺、体育团体提供的文艺演出、体育健身等文体服务，社会心理

咨询机构提供的心理咨询、心理疏导、压力缓解等心理健康服务，专业服务机构为职工提供的婚恋、读书、艺术、礼仪等交友服务和为特殊职工提供的理发、拍照、健康体检、餐饮、家政等生活服务。

兴庆区总工会表示，下一步将继续完善这项工作机制，并争取为职工提供订单式的、更具个性化的服务。

### 职工对管理人员从工作业绩、沟通协调等10个方面打分

## “我干得好不好，大家都看在眼里”

本报记者 丛民  
本报通讯员 安柱牛臣臣

这一天，对于山东能源新矿集团协庄煤矿原煤准备项目的两名管理人员来说，有点紧张。

他们要接受本部门职工的“评议”，评议合格率将决定他们是否能够继续担任原职务。

上午9点，项目部70余名员工集中到会议室，该矿干部科负责人首先宣读了评议办法及注意事

项，并详细介绍了被评议人员、参与评议人员、评议内容、评议方式、评议得票计算办法以及结果运用等情况。随后，专业负责人按照“发票——填票——投票——唱票”程序依次进行评议……

最后，当主持人当场宣布“尹延善，合格票62张，合格率83.78%；张新典，合格票65张，合格率87.84%”评议结果后，两位管理人员的心才算落了地。

据了解，为培育一支思想过硬、作风过硬、形象过硬、素质过硬的管理团队，今年1月，该矿制定了《协庄煤矿管理人员评议考核管理规定》，对评议主

体对象、评议内容、结果运用及考核等做了明确的规定，基层单位管理人员作为被评议人，所在单位的在册人员作为评议人；评议内容主要是对被评议人员任职期间思想品德、决策议事、沟通协调、履职尽责、工作业绩、创新创效、廉洁自律、服务群众、分配制度、信访维稳等10个项目的表现进行评议考核。

规定明确，被评议人员的“评议合格率”将作为是否能够继续担任该岗位管理人员职务的主要依据。评议合格率在60%及以上者，视为具有胜任该管理岗位的工作能力，可继续担任原职务。合格率在60%以下

“我的工作干得好不好，大家都看在眼里