



图说工会 工会劳动法律监督员来了!

随着各地《工会劳动法律监督条例》的颁布,工会劳动法律监督员这一特殊的群体被越来越多的人所熟知。

工会劳动法律监督员是“前哨”,只负责发现问题、报告信息,不负责处理问题,由工会劳动法律监督委员会调查处理。既弥补了个人监督力量的不足,又充分调动了群众的力量。



人员来源

① 工会监督员
监督员从工会会员中推选产生,应当有适当比例的女生,任期与本级工会任期相同。

② 特邀监督员
聘请人大代表、政协委员、专家学者、社会人士等担任特邀监督员,任期根据聘请协议确定。

任用条件

✓ 热悉劳动法律法规规章和政策
✓ 具有履行职责所需的能力
✓ 热爱本职工作,责任心强
✓ 热心维护职工合法权益
✓ 奉公守法、清正廉洁
✓ 取得《工会劳动法律监督员证》

经费保障

工会应当将实施工会劳动法律监督所需的各项经费依法纳入本级工会预算,给予基层工会劳动法律监督员适当补贴。

履职保障

用人单位应当为工会劳动法律监督员依法履职提供必要的条件。
不得通过扣减工资福利、降低职级、免除项
目、解除劳动合同等方式对工会劳动法律监
督员进行打击报复。

履职要求

★ 开展经常性督查,发现问题及时向工会
劳动法律监督委员会报告。
★ 不徇徇私舞弊,办理的事项与本人或者其
近亲属有利害关系的,应当自行回避。

文字:王维砚 制图:肖婕好

一周工报速读

齐齐哈尔市总 开展“阳光法律服务”活动

日前,黑龙江齐齐哈尔市总有关负责人率领全市10家知名律师事务所骨干律师走进了齐市建华区商业储运公司、建北装饰材料市场、城乡粮油市场,为职工和业户开展免费法律咨询服务,针对职工和业户关心的生产生活热点问题进行现场答疑。

职工们畅所欲言,问题涉及女职工生育保险、工伤认定等。律师们指出,企业经营过程中会遇到各种问题,应该从源头抓起,防微杜渐,从制度上做好风险防范,不仅可以更好地维护职工的合法权益,也更利于企业发展。据了解,自2015年以来,市总成立的职工律师服务队多次走进县(市)区企业,为职工提供免费的法律咨询服务,把法送到职工身边,切实让广大职工受益。(刘少伟)

——摘自2018年8月1日《黑龙江工人报》

沈阳市总 养老护理员培训促农民工就业

2014年起,沈阳市总开展暖巢工程,将农民工技能培训项目锁定为养老护理员。近4年来,共免费培训农民工2055人,465人获得上岗资格证,获得资格证后上岗率达到100%。

为更好地为沈阳空巢家庭及有用工需求的家庭提供养老服务,沈阳市总工会联合市民政局积极探索农民工养老护理员专项培训的内容和形式,依托沈阳市职工大学、沈阳娘子军家政服务学校等单位,采取“走下去教、集中上来练、试点先示范”的培训模式,举办了三届农民工养老护理员技能大赛,凡是在比赛中成绩优秀的选手,均可由沈阳市总直接推荐就业,上岗率100%。(崔博淳)

——摘自2018年8月1日《辽宁职工报》
(王维砚整理)

改善生活环境,提升职业技能,实行标准化生产,中交一公局以温州瓯江北口大桥为契机,着力解决建筑业农民工技术水平低、安全保障欠缺等问题——

由“边缘”进入“中心”

本报记者 李丹青

因工作地点偏僻、环境恶劣,2006年入行建筑业,先后待过20多个工地的苏怀,曾给自己取名“城市边缘人”。

但自从今年3月到中交一公局温州瓯江北口大桥做下部班组施工员、入住产业工人生活园后,他开始觉得自己不再“边缘”,而是在被重视的“中心”。

苏怀和200多名工友入住的生活园,包括4人标准房和夫妻房、探亲房,是项目部为让他们吃好、睡好专门打造的,配备空调、WiFi和生活用品,集中化布局、物业化管理,这不仅改变了过去施工队四处找房的烦扰,更保障了舒适和安全。

一线建筑工人多来自农村,没有接受过系统的技能训练,为建设高素质的建筑工人队伍,项目部还建起了培训基地,通过动画视频等形式寓教于乐,引导和培育这些建筑工人安全生产、提升技能。

有技术、逐渐习惯标准化作业的他们,自信地称呼自己为新时代里体面生活、建设城市的产业工人。伴随着这些建筑产业工人自信心不断提升的,是更加高效率高水平的作业素养。

拎包入住的生活区,有家的感觉

10多年过去了,早年在工地上的生活状态让苏怀刻骨铭心。

石榴瓦房子整个窗户烂掉了,屋顶上还“住”了一窝老鼠。后来条件虽有所改善,但大部分工地都还是彩钢板房子,“外面有多热屋里有多热,外面有多冷屋里会更冷”。还要专门雇个人做饭,为了省钱,饭菜单调得很。

在苏怀看来,工地上的农民工一直承受着社会上很多人另类的目光,这主要由于生活环境所致,绝大多数工地没有热水不便洗澡,洗了衣服又晒不干,经常一件衣服穿很久,身上馊乎乎的,让人嫌弃。

进了中交一公局瓯江北口大桥工地,苏怀觉得更像是家一般:生活小区4人一间,配有空调、柜子、洗衣机、食堂、超市。让他最开心的是,还有了独立淋浴房,有热水洗澡。同时项目部还搭建了雨棚,苏怀终于找到了一个能安心晒衣服的地方。在此之前,树枝、窗户都曾是苏怀和工友们的“晾衣架”。

这些对绝大多数人来说都属稀松平常的生活配置,在游走于各工地间的农民工眼里成了舒适、安全生活的“宝”。

工人刘振军曾在工地上亲历火灾,那是一个夏天,正值用电高峰,由于没有热水洗澡,工人们偷偷用“热得快”烧水,谁知超负荷引起电线起火。

租住的10人间里没有柜子,衣服被子堆得满地都是。火势很快蔓延,2张上下铺被烧光。

在瓯江北口大桥工地生活区,不仅配齐了热水,还统一布好了电线插头,禁止私拉电线,刘振军觉得安全多了。

和之前要从家里背被子、第一天到工地先置办各种生活用品不一样,刘振军还记得来工地前,老乡叮嘱他啥也不用带,拎包入住,被子、脸盆等也是应有尽有,吃饭更不用担心,每顿五菜两汤。

据介绍,这种集约化后勤模式,最大限度地避免了重复投入、过程闲置,极大提升了硬件、软件投入的利用率。而且在目前较高标准的配置下,作业队的支出成本和此前的分散模式基本持平。

“任何一关过不了都不行”

干了16年桥梁建筑的四川籍农民工周华刚,觉得在中交一公局干活特别“正规”——像个城市白领,戴着胸卡,这张走到哪儿都能刷的工卡,他还是第一次用,更重要的是,这张卡上有他的“安全积分”。

其实,这张卡是工地信息化管理的缩影。周华刚们进场并通过岗前考核后,取得属于自己的实名制工卡,也就有了实名制个人电子档案。

在生活园,工人可持卡在超市购物、食堂打饭;在工作区,他们刷卡进出,所有的培训教育、积分扣分、考核评比等都被记录到卡中,而这些功能可以通过手机APP实现,便于管理。

其中,安全积分扣分制类似于驾驶证。凡施工违章扣满12分,其工卡将被锁定,无法进入作业区,必须回到培训基地接受再教育,“回炉”合格后才能上岗作业。同样,项目对有主动安全行为和评优优先的工人进行奖励积分,积分可到生活园兑换生活物品或消费。

每天按时打卡可积1分、被评美丽班组积15分、被评为先进个人积30分……踏实能干的老周经常用积分去生活园的超市买日用品。

积分奖励虽不多,但这对老周和工友们的却意义非凡。工人也要面子,他们拿了奖励,觉得“脸上有光”,也因此提高了生产积极性。

不同于过往进场就签合同、领一张安全考卷的“走过场式”的入场流程。到这里,老周觉得变化太大了,要先进培训基地,经过进场登记、健康体检、多媒体教学考试、实操培训考核、安全体验、质量体验等6个环节,并通过岗前考核,“任何一关过不了都不行”。

刘振军记得,之前的安全教育多靠口口相传,班组中谁有经验讲讲之前的事记住就行。而现在动画视频教学,系统、直观、生动,一目了然。虽然历经数次安全教育,但对于工地上最常见的灭火器,刘振军并不会用。而现在动画视频讲解,“很简单,但又演示得很清楚”。



图①工地上安全员用手机APP扫码进行安全违章扣分。图②产业工人生活园全景。图③生产园中的工人标准4人间。周晨凯 摄

“标准化”带来安全和自豪感

来到中交一公局瓯江北口大桥工地,“检查非常多,培训非常多、规矩非常多”,但工人们却越来越适应这些“标准化”,同时这些“标准化”也让他们真正拥有了安全感和自豪感。

从前不知道自己的技术和服务情况,老周有时不敢上高空作业,怕出事故,现在体检、培训后,他越来越自信,觉得自己是有技术、有素质的产业工人“正规军”。

在工地不到1年,刘振军感受着工友们的变化。记得第一天上岗时,通知7点班前教育,“之前哪儿听说过开晨会啊”,一些工友懒懒散散,7点20分还没到,到后晕晕乎乎像没睡醒一样,站得东倒西歪。而现在大家已经养成了标准化作业的习惯,7点不到不用喊,大家身着工服自觉站成一排。

同时,文明、安全施工的理念在潜移默化中制约并改变着他们,现场作业不再无序,各种生产用品摆放得干净、整齐。

随着条件的改善和施工的规范,刘振军所在的拌合站,工人流动性明显小了很多。他观察,相较于之前几乎每两个月混凝土罐车司机得“走一轮”,要在网上发帖招人的情况,现在工人很稳定,常有周边其他工地上的老乡过来问还要不要人。

与此同时,大家的工作积极性有了很大提高,之前罐车来回作业要1小时,如今40分钟就干完了50%。

等干下个项目时,如果没现在施工条件好,老周想把这个项目上好的举措建议给甲方,带动其他建筑项目和行业朝好的方向发展。问及有哪些举措时,老周举例:智能工卡、工具箱、插头式配电箱、过路槽、装配式防护栏杆……



医养结合 健康养老

8月4日,在富源街道社区养老服务中,医护人员在协助老人做康复训练。

今年5月起,山东省滨州市沾化区富源街道为辖区60岁以上老人建立健康档案,并提供定期体检、康复训练等医疗服务。富源街道社区卫生服务中心通过与养老院、老年公寓和社区联手,实现“医疗”与“养老”动态管理,为老人们健康护航。刘玉和 摄(新华社发)

记者来信

集体协商切忌“商完了事”

本报记者 王伟
本报通讯员 伏在江

编辑部:

记者最近采访了解到,一些企业在集体协商过程中存在“商完了事”现象。所谓“商完了事”,就是在集体协商签订集体合同后,后续工作没有跟上,没有让职工知晓,没有及时督促执行,对执行不到位的没有及时依法纠正。

协商是手段,落实才是目的。这种“图形式”“走过场”的协商,达不到应有的效果,形同虚设。

“商完了事”,其危害甚至大于没有协商。一是因为没有落实职工应有的工资福利待遇,辜负了职工的期望,挫伤了职工的生产积极性;二是影响企业的效益。职工积极性、创造性受到损害,导致企业利益受损,企业既招不到人也留不住人,甚至出现“用工荒”,提高生产率和效益就是一句空话;三是降低了工会在职工中的威望。企业工会是在上级工会指导下,代表职工与企业开展工资协商的,协商结果得不到落实,职工就会把“怨气”撒到工会身上,工会和工会干部的“职工之家”和“娘家人”的身份就会大打折扣。

对此,有关人士认为,要想集体协商取得应有效果,就要把协商结果的落实作为集体协商的关键环

节紧抓不放,重点从3个方面加大力度。

——加大宣传力度。宣传上级关于职工工资福利要随着企业效益的提高而增长的要求,让经营者树立“企业谋发展,职工得实惠”经营理念,使其自觉履行工资合同;宣传历年来因拖欠工资而受到法律或行政处罚的案例,给故意拖延集体合同履行的经营者以震慑,使其不敢不履行合同,特别要利用职业大会、座谈会、企业公开栏及内部微信群等,向全体职工宣传协商结果和集体合同内容,形成群众监督的氛围。

——加大督促力度。上级工会或企业工会要在协商后的适当时间,采取听取汇报、抽查、召开职工座谈会等有效方式,检查协商结果的落实情况。比如检查协商后又出台的当地的最低工资标准、工资指导线、降温取暖费等规定是否得到补充落实,检查有无以产(商)品等实物抵扣津贴发放的,检查有无不按约定日期兑现工资或“打包”发放等现象,对落实不到位的,在督促经营者按要求落实的同时,及时告知人社部门,依法督促整改。

——加大执法力度。对没有按照人社部门督促整改的,或在执行中阳奉阴违或采取“两本账”的企业,工会组织应该配合人社部门下达处罚通知书,促其进一步整改;对仍拒不履行集体合同的,应当予以曝光,必要时诉诸法律。

吉田拉链工会把传统集体活动“改妆”成年轻职工喜欢的模

组建社团把职工从网游里“拉”出来

近半职工加入社团,在社团骨干的组织下参加自己喜欢的活动

力了。

去年,吉田拉链工会注意到公司职工中存在一个奇怪现象:年轻职工越来越多,而参加公司全员活动的人数却越来越少,有些职工情愿呆着宿舍玩手机,也不愿和同事一起参加公司活动。如何让公司2100名职工,尤其是80后、90后,从手机娱乐、网络游戏走出来,调动他们参与工会活动的积极性一度成为工会工作的难题。

“公司职工年龄层呈年轻化发展,传统集体活动已经无法满足年轻职工的需求。许多年轻职工兴趣爱好广泛,比老一辈更注重精神追求。”了解情况后,吉田拉链工会主席林雪峰有了新想法:为何不用大活动社团化模式办工会社团,开展年轻人喜欢的

社团活动呢?

2017年8月,工社会团筹建工作有条不紊地开展起来了。工会委员积极发挥“传话筒”“智慧团”作用,深入车间了解职工兴趣爱好。得知工会这一举动后,不少在大学曾担任社团干部的年轻职工纷纷毛遂自荐,担任工会社团骨干。社团成立后,工会给予场地、设备、活动经费等支持。

目前吉田拉链工会共成立舞蹈社、瑜伽社、歌友社、户外俱乐部、篮球协会、羽毛球协会6个社团。每个社团都有3-5名社团骨干负责组织和开展活动,社员人数达到990人,累计开展130多次活动。

舞蹈室内,舞蹈社社员的身影伴着音乐跳跃着;

立新湖旁,歌友社成员享受着户外“嗨歌”的快乐,羽毛球场上,每周一次的羽毛球练习活动吸引着越来越多的职工参与……吉田拉链工业余生活丰富起来了,在结束了一天的紧张工作后,社员们都放下手机,参与到自己喜欢的社团活动中。

“社团化模式开展工会活动为职工发展兴趣、表现自我提供了机会和平台,越来越多职工愿意走出宿舍和他人交流,去寻找、发展自己的兴趣爱好。”一位工会委员如是说。据了解,为稳定社团积极分子队伍,吉田拉链工会经常开展积极分子培训,目前共培养积极分子300名。接下来,工社会团将进一步完善社团骨干培养、入社条件、社团经费制度等问题,完善社团运行机制,使活动开展更稳定。