

工会建立 147 个技术工人待遇落实督导室,推动各项待遇提升落地见效

# 滨海:“高精尖缺”技工月薪能拿 1 万 5

已督查 14 个镇街、23 个单位、73 个规模企业,3229 名技术工人提高待遇

本报讯 (记者王伟 通讯员徐广坤 刘义昂)“原先每月工资 8000 元,现在 1.5 万元,近乎翻番!”近日,盐滨建设工程公司一级建造师薄顺兵高兴地告诉记者,江苏省滨海县总工会技术工人待遇落实督导室进企督事后,企业认识到技术工人有价值能解决问题但待遇偏低,很快给他涨了工资。

据了解,薄顺兵所在公司承建的一工程曾因质量问题返工,公司派薄顺兵负责该项目的质量管理,结果被评为盐城市优良工程。

## 云南省总开展中秋国庆送温暖活动

本报讯 (记者黄榆)9月 18 日,云南省总工会启动 2018 年中秋国庆送温暖活动。

当天,省人大常委会副主任、省总工会主席王树芬率慰问组走访看望困难职工,向坚守在工作岗位上的干部职工致以节日问候和祝福并开展工作调研。

据了解,云南省总共筹集 7180 万元帮扶资金,全省各级工会预计筹集 9000 万元帮扶资金,将对全省 2.4 万户建档立卡困难职工家庭进行全覆盖慰问,重点对特困职工家庭进行专项生活救助,对本人、直系亲属患重特大疾病的困难职工进行专项医疗救助。

云南省总工会副主席尚建明介绍,活动期间,云南省将继续开展“尊法守法·携手筑梦”服务农民工法治宣传行动,深入一线工地开展法治宣讲、健康讲座和义务诊疗活动,为农民工普及法律维权、健康保健、心理关爱等知识。

## 河北举办园林职业技能竞赛

本报讯 (特约记者朱润胜 通讯员宋文宇)近日,中国技能大赛·2018 年河北省园林景观设计创新竞赛和园林职业技能竞赛在秦皇岛园博园举行,来自河北省 11 个区市、15 所大学的 26 支代表队、300 余名选手一同切磋园艺。

2012 年以来,河北省艺术插花和园林绿化快速设计竞赛已连续举办 6 届,先后有 1800 多名选手参赛。通过竞赛,发现和培养了一大批园林绿化园林景观等方面的人才。本次竞赛是园林职业技能竞赛全省总决赛,包括艺术插花和园林绿化快速设计两项。

## 西藏工会宣传个人信息保护

本报讯 (特约记者张中源)9月 21 日,西藏自治区总工会举办“2018 年西藏网络安全宣传周个人信息保护日”主题活动。自治区总工会副主席丹拥拉姆致辞,120 余人参加活动。

活动现场,自治区总工会播放了个人信息保护微视频,为职工发放了《做新时代雪域高原文明职工》宣传手册和网络安全宣传资料,劳模与职工代表宣读了以网络安全为主题的倡议书。

## 中国能建集团表彰“能建工匠”

本报讯 (记者陈俊宇)近日,中国能源建设集团表彰首批 149 名“能建工匠”,突出岗位业绩和贡献,树立高技能人才标杆,推进由劳模密集型向知识、技术、管理密集型转变。

此次选拔活动采取认定和评选两种方式进行,今年认定的“能建工匠”中,全国劳模、全国五一劳动奖章、省部级以上技术能手等荣誉获得者有 103 名,国家级竞赛、省部级竞赛等获奖选手有 46 名。近年来,该集团从劳模评选到工匠选拔,从技能竞赛到班组建设,建立较为完善的制度体系,为工匠人才脱颖而出搭建平台。

## 深圳宝安区总慰问劳模职工

本报讯 (记者刘友婷 通讯员曹基华 吴千)9月 17 日至 21 日,深圳市宝安区总工会到 10 个街道、社区、教育等基层工会,开展“庆中秋、迎国庆”慰问劳动模范、一线劳务工活动,将慰问品送到每个职工手中,并为劳模送上鲜花和慰问金。

据统计,宝安区总累计走访慰问各级劳模 137 人,发放慰问金 20.55 万元,并为 3814 名一线劳务工送上慰问品。

## 广州石化开展职工献爱心活动

本报讯 (通讯员黄敏清 黄海云 记者叶小钟)记者日前从广州石化了解到,该公司 2018 年“职工献爱心活动”启动以来,得到广大职工、离退休人员、劳务工的积极响应,截至 8 月 31 日,共收到 4524 名人员累计 46 万元的捐款。

该公司自 2006 年起开展“慈善一日捐”活动,每年开展一次,倡议每名职工捐出一天的基本薪酬,所募集资金主要用于公益慈善事业、帮扶弱势群体等,其中,在 2008 年汶川地震、2010 年青海玉树地震等灾害中,捐助金额累计达到 230 多万元。

“名字听着怪好听,不就是伺候人的嘛;培训完了发证不、包找工作不……”在河南汤阴县创新大厦二楼的一间办公室里,十几位农村大姐围住一个小伙子(图右)连连发问。小伙子名叫程鹏程,正在创业当“月嫂管家”,围住他的大姐都是来参加免费月嫂培训班的。

新华社记者李安摄

滨海县总督室上门检查“高精尖缺”人才待遇落实情况时,听说薄顺兵每月的工资收入为 8000 元,立即指出这一待遇明显偏低。随后,该公司也认识到技术人才的价值,大幅提高了薄顺兵的待遇。

今年 4 月,滨海县总出台《关于建立“高精尖缺”技术工人待遇落实督导室的意见》(以下简称《意见》),成立由县总工会副主席任主任的县总督室,并要求各镇(街道)和规模以上企业建立相应的督室,由工会主

席任主任,3 名以上工作人员其中包括 1 名技术工人,同时建立督室例会制度。

《意见》要求,为高技能领军人才提供保障服务;提高企业职业代会中“高精尖缺”人才(高为高职称职工,精为技术领军人才,尖为有重大项目攻关的职工,缺为企业紧缺的技术人才)职工代表的比例,选聘高技能领军人才在工会组织中挂职、兼职;设立特聘岗位津贴、师带徒津贴,对高技能领军人才进行绩效奖励;建立劳模创新工作室,工匠创新工作室;畅

通技术工人成长成才通道;落实技术工人休息休假权利,定期组织疗养活动;广泛宣传技术工人的劳动成果和创造价值,总结推广落实技术工人待遇的先进典型与经验;督查技术工人待遇落实,并及时反馈信息。

滨海县总还对督员进行相关业务培训,并建立全县技术工人、“高精尖缺”人才、师带徒等数据库,实行实名制管理。

目前,滨海县 147 个督室已对 14 个镇(街道)、23 个单位、73 个规模企业进行督检

查。通过督,新建立劳模创新工作室 29 个,工匠创新工作室 31 个,设立 24 个服务窗口,有 3229 名技术工人提高了政治、经济、医疗、疗养等待遇,有 1672 人享受到岗位和师带徒津贴,74 人当选为劳模、先进生产者等,并选聘 49 名高技能领军人才在工会组织中挂职。

据滨海县总工会主席刘必胜介绍,这些措施激发了技术工人建功立业的热情,今年以来,全县技术工人共进行了 36 项技术革新,21 项发明创造,促进了企业增效和转型升级。

本报记者 柳姗姗  
本报通讯员 王诗月

“能现场看到大师的示范,让我受益匪浅,也增加了取胜的信心。”9月 5 日上午,吉林电力焊接技术培训中心,在长春市 2018 年制造业职工技能大赛焊工精英赛和常规赛决赛现场,宋帅帅不转睛地盯着全国劳模王吉伟的操作示范,不时情不自禁地为其叫好。

此项大赛是由长春市总工会和市人社局共同主办的市级一类大赛,其中精英赛是大赛设置的创新项目,旨在为高技能人才打造技艺展示、技能晋升的平台。当日,虽然天空中飘着小雨,选手们依然斗志昂扬,经层层选拔而出的 70 名选手同台对决,获胜者不仅能取得丰厚的奖励,还能晋升职业。

宋帅帅是来自中车长春轨道客车公司的一名焊工,王吉伟曾是 2015 年嘉克杯国际焊工技能竞赛的指导教练,这次大赛被长春市总特邀前来为宋帅帅等选手做示范。

“精英组比赛中,我需要参照图纸在 150 分钟内完成容器的装配,焊接,会用到手工电弧焊、二氧化碳气体保护焊、钨极氩弧焊 3 种焊接方法。”宋帅帅说,“和全市各单位的焊接高手同台竞技,对个人成长和企业生产都非常有益。”

为提高大赛的引领性和指导性,大赛组委会还特地在赛场安排优秀焊件交流展示区,把企业生产实际中遇到的疑难焊件和市优秀焊工选手参加各类竞赛前所用焊件展示出来,一一标注技术难点及解决办法,供参赛选手候赛时观摩学习。

据介绍,参加精英赛的选手需要具备技师职业资格,进入决赛的均会被授予长春市职工技术带头人荣誉称号,第一名获得者可申报长春市五一劳动奖章,前 3 名选手符合条件的晋升为高级技师,并被推荐为吉林省技术能手候选人,此次的奖励力度空前,助精英“焊将”名利双收。2014 年以来,长春市制造业职工技能大赛已连续 5 年举办。

面对工资集体协商的“区域+行业+企业”多重难度,兰州金昌路手机一条街工会联合会帮各方找到彼此理解的渠道——

## 在协商中磨合出信任与情义

### 喜迎工会十七大·“娘家人故事汇”

本报记者 康 劲  
本报通讯员 任 涛

“白姐,中秋节快到了,给员工发什么福利好?”9月 17 日早上,兰州金昌路手机一条街刚刚开始营业,白芙蓉就被一位商户拦住。

白芙蓉是手机一条街工会联合会主席,问话的这位商户有自己的“纠结”:中秋、国庆临近,营销大战如火如荼,双节福利不仅和同行比起来要“花钱省、有面子”,更要给职工暖心、鼓劲……在这条街上,有大小商户 600 余家,从业人员近万人,大都从手机销售、修理等业务,竞争极为激烈,而且看上去,劳动关系也会很容易。

实际上,因为双节福利主动找工会问计,这平常的一幕不仅反映出当地劳动关系的融洽,也折射出这家基层工会组织的活力与魅力。而这一切都源于近 4 年来各方在工资集体协商中“磨合”出的信任与情义。

### “协商就要推心置腹”

手机一条街工会联合会成立于 2007 年,工资集体协商起步较早,但效果不理想。

过去,协商机制难建立、协商内容空泛等问题在这里普遍存在,工会干部和职工代表也有着“不愿谈、不敢谈、不会谈”等问题。

2015 年,兰州市总工会、城关区总工会和广武门街道总工会“蹲点”手机一条街,对基层工会干部和职工代表开展协商培训,反复模拟演练,全面提升谈判技巧和协商能力。经过数月的准备,“面对面”的工资协商启动。

“协商就要有理有据,彼此推心置腹。”谢小丽是大雁手机城金昌路店的促销员,也是职工方代表之一,在她看来,摊开职工的生活账本是确保协商成功的关键。

一次,职工方代表在协商中提出工资增长 12% 的要求,被企业方的一位代表现场“砍掉”一半。谢小丽回忆说,“当时气氛紧张,幸好我们准备充分,从行业的利润率到城区的经济增长,再到与职工生活密切相关的物价水平,现场拿出各种数据,一笔一笔地算,最终让企业方心悦诚服。”

4 年来,协商成果浓缩为 4 份协议,但谢小丽等职工方代表所经手的职工问卷、企业调研和有关政策法律的摘抄笔记,已经装满了整整一书柜!由此也形成“协商代表职工选,协商内容职工提,协商过程职工参与,协商结果职工审议,协商成果职工共享,协议履行职工监督,协商效果职工评价”的工作机制。

### “彼此理解,协商成果才能见效”

金昌路手机一条街曾是兰州市区主要的手机通讯商城之一。近年来,受电商、网购的冲击,手机零售业大幅萎缩,在兰州市区其他商区凋零、萎缩的情况下,这里却逆势上扬,成为兰州,乃至甘、宁、青三省区一道独特的商业风景。这其中,既有经营策略方面的成功,也离不开工资协商“聚”来的人气和财气。

对此,作为工资集体协商会的召集人和组织者,白芙蓉深有体会,“每次开会只是一天、半天,但背后的工作却要持续一整年。”

34 岁从国企下岗、在手机通讯行业打拼

24 年,最终成为企业高管并被推选为工会联合会主席,白芙蓉有自己的工作方法。在她看来,协商的过程难免磕磕碰碰,但在场面上要尽量做到“不红脸”,平时就要多与企业、商户、职工面对面对家常,“工会一家亲,一肩挑两头,职工见你亲,商户也要见你亲。”

白芙蓉认为,职工收入状况的问卷调查,绝不仅是在一张表格上的“勾勾画画”和几行数字,而是要对职工的每项收入、每笔支出都能感同身受;征求意见意见,更要能了解和分担商户的创业之难、经营不易,能够彼此理解、沟通,协商成果才能落实见效。

近年来,手机一条街始终保持着劳动关系“零投诉”纪录,协商的内容越来越丰富,从最初只有店长、促销员、出货员、收银员等几类岗位,发展到现在涵盖保安员、保洁员和临时促销员等 20 多个工种、岗位的工资、福利。如今,这里已孕育出“企业谈增长、行业谈标准、区域谈底线”的多层次、相衔接的工资协商机制,成为省级工资协商示范点。

眼下,正在考虑和调研青年职工生育护理、40 岁以上促销员转岗培训期间的收入等问题,想列入明年的议题中。”距离明年的工资协商还有半年时间,而前期调研和访谈的工作已列在白芙蓉的工作日程中。

### “采煤塌陷区”里秋捕忙



### 企业劳动关系是否和谐有了评定标准

## 深圳盐田发布评价指标和评定办法

劳动合同样细分为 3 点,劳动合同签订率保持在 99% 以上的得 3 分,98% 以上得 2 分,97% 以上的得 1 分,97% (不含 97%) 以下的不得分;劳动合同内容全面、合法、程序规范,劳动合同签订、续订、变更、解除和终止等管理完善,得 4 分;3 年以上中长期和无固定

期限劳动合同所占比例在 70% 以上的得 3 分,60% 以上的得 2 分,50% 以上的得 1 分。

特色指标则包含创新、协调、绿色、开放、共享 5 大项,其中,创新项考察内容包括建立创新和合理化建议激励机制,建立独特劳动关系协调制度,形成创新环境气氛。共享项考

察内容包括建立职工技能培训制度,职工具有稳定职业发展通道,建立有职工工资增长制度,职工报酬增长与企业生产同步提高,职工福利远高于同行业水平等。

《评定办法》指出,盐田区和谐劳动关系先进单位分为和谐劳动关系三星级、四星级、五星级 3 个等级。三星级以上和谐劳动关系先进单位基础指标评审得分必须为 90 分以上。

盐田区副区长罗毅介绍,盐田将每年开展一次先进企业评定活动。《评定办法》有效期为 3 年。盐田区劳动关系协调委员会将每年对已获得和谐劳动关系先进单位称号的企业进行抽查,对抽查不符合要求的企业,撤销或降级荣誉称号。

### 营口站前区开展街道工资协商

12 个行业的协商议题主要为工资增长、休息休假、免费体检等

协商试点,取得成功经验后,2015 年开始在全区推广。

站前区总工会工资协商指导员宋洁告诉记者,以街道为单位开展工资集体协商,一是同行业企业比较多,二是企业同在一个街道有共通性、可比性,也符合多数职工多关心身边事的心理诉求。每年 3 月,该区 3 名负责工资集体协商的指导员到企业调查企业经营情况及职工诉求,4 月进行预协商,5 月开始正式协商。协商议题根据各个行业企业经营情况、职工诉求等确定。

据了解,12 个行业的协商议题主要为工资增长、休息休假、免费体检等。不过,各个行业均有一些贴近自身的议题。例如,在物业行业的协商议题中,提出为女职工在冬季打扫卫生时提供热水、厚胶皮手套等;美容美发行业的协商议题中,有建议为职工提供深造机会等。

随后,区总每年都要组织职工代表、经营者、工资协商指导员等对每个行业协商确定的工资增长等事项落实情况进行评估,确保协商结果真正落实。



“月嫂管家”的创业梦