



策划:王维砚 制图:肖婕妤

一周工报速读

河北省总培训育婴师助力女职工创业就业

日前,河北省总工会女职工创业就业技能培训育婴师培训班在顺平县职工服务中心开班。来自顺平、唐县、定兴、安国、徐水等县市区以及天鹅化纤等市直属单位的80名女职工进行了为期15天的育婴师专业技能培训。

据介绍,培训采用集中授课和实际操作相结合的方式。培训结束后,所有学员将获得职业资格证书。在保定市总工会和顺平县总工会的指导下,所有学员将与保定国家高新区卓立职业培训学校签订输出订单。随后,她们将服务于北京、天津、石家庄、雄安新区和保定等地的客户,实现自主脱困。

(吕新生)

——摘自12月11日《河北工人报》

天津开发区

职工拿文凭 工会报书费

天津市开发区总工会日前举行“和富学成奖”颁奖仪式。共有166名职工通过努力获得奖励。今年,“学成奖”扩大了奖励范围,激发更多普通劳动者、产业工人获得提升自身技能和学历的动力,共享改革发展成果。

在了解到区总工会设置“学成奖”,可为工会会员提供奖学金后,职工杨君便立即申报了南开大学工商管理课程。通过学习,他不仅扩展了知识面,也增强了创新思维,工作起来更得心应手。多年来,像杨君这样因“学成奖”而受益的职工还有很多。自2005年“学成奖”设立至今,共有1448名职工获得奖励。

(王晓君)

——摘自12月10日《天津工人报》

(李丹青整理)

位于福州东北部山区的宦溪镇工业园位置偏僻,职工下班后只能窝在宿舍玩手机,文体生活十分单调,福州晋安区总工会送“艺”进山,建起特色职工之家——

大北岭上的职工工业余生活有“节奏”

本报记者 王维砚

驾车从福州市区出发,沿国道新东线一路向东北行驶,大约30多分钟车程,就来到了海拔500米的大北岭山区。这段盘旋而上的公路都是“急转弯”,第一次来的人很容易晕车。

福州晋安区宦溪镇工业园区就建在这片大山里,十几家企业分布于此,涉及建材、家具、化工等领域,除思嘉集团公司是上市公司,其余均为小微企业,2000多名职工在这里工作和生活。

2017年5月开始的一项调研,让福州晋安区总工会关注到了这块职工业余文体生活的“死角”。园区职工与山上的村镇和山下的城市都少有交集,企业工会组织的活动也不多,职工业余生活十分单调,精神世界也缺乏关照。

在晋安区总的推动下,一个具有北岭特色的职工之家出现在工业园内,用文体活动撬动基层工会工作,原本寂静的宦溪镇工业园区变得热闹起来。

工厂围墙里的山区生活

“山上的乡村生活与我无关,山下的城市生活也与我无关。”2017年5月~6月间,福建省总工会派驻福州晋安区总工会的挂职干部黄永乐在宦溪镇工业园区调研时发现,这里的职工多数是“外来客”,生活在工厂围墙里的他们普遍对生活环境存在陌生感。

园区内不少企业的宿舍都建在工厂里,厂房距离宿舍只用走几分钟,下班后职工不是窝在宿舍玩手机就是几个人凑一桌打牌。整个园区,除了个别几家企业有简单的文体设施和活动场所,思嘉公司编印有不定期的职工读物,职工的业余生活十分苍白。

一位在园区一家家具厂工作了两年木工告诉记者,他平时除了走出厂区在街边小店买烟,和厂外人员几乎没有过交流。到镇上的农贸市场买菜,在面馆吃一碗牛肉粉,然后花10分钟逛一下一眼就望到头的宦溪镇,这对于很多职工来说就是周末休闲生活的全部内容了。

这样特殊的职业生态让晋安区总更急于知道,这里的职工究竟需要什么,工会又能为他们做些什么?

向职工发放的300多份调查问卷大致勾勒出了答案,职工们希望工会能开设民族乐器、书法、摄影等兴趣课程,与此同时,一个新的群体——“厂孩”进入了晋安区总的视线。

以思嘉公司为例,双职工家庭很多,不少孩子都出生在厂区。“白天‘放养’在厂区玩耍,下班时家长喊一嗓子,就蹦蹦跳跳地跟在后面回家吃饭。”这样的画面是95后思嘉员工陈诗莹对“厂孩”的“第一印象”。

被大山和工厂围墙“困”住的职工们,期望自己的孩子有机会参加工会举办的活动和兴趣班,让他们的童年除了玩泥巴、踩滑板,还有更有意义的内容。

丰富职工的业余生活,让职工在山区也能待得住、留得住,晋安区总有了在宦溪镇建一个职工之家,用文体活动撬动园区工会工作的想法。

大北岭有了特色职工之家

2017年10月,“北岭工人艺术学堂”在宦溪镇文化站成立。此后,一支工会文化志愿者服务队每周都会如约上山授“艺”,志愿者的误餐费和交通费由宦溪镇工会提供。



本报讯(顾威 记者刘旭)在辽宁省抚顺新钢铁公司有一项专门在一线职工中开展的“自主管理”活动,每名职工都可自选攻关项目、自组攻关团队,职工们称这样的攻关小组为“活动圈”。“自主管理”2006年开始推行,到今年12月初,“活动圈”已累计达362个,加入“活动圈”的职工占一线职工总数的75.04%,近3年共完成攻关项目720个,创造效益3146.66万元。

抚顺新钢铁公司曾是一家国企,2005年改制成为民营钢铁企业。据负责“自主管理”的公司财企处工业工程 manager 王吉勇介绍,这项活动从选题组“圈”到成果发布共有选取主题、组成“活动圈”、分析现状、目标设定、正式登记、实施对策、确认效果、成果发表等12个步骤。公司规定每个“圈”参加人数为5~10人,问题解决“活动圈”使命随即结束。

“自主管理”活动分3个级别,即作业区、厂(处)和公司。以厂(处)级为例,厂长、副厂长、工程

技术人员等负责攻关项目的辅导、评审和效果跟踪。每个攻关项目连续两个月达到“设定目标”即可发布成果。公司级项目每年组织2~3次发布,并进行评奖。到12月初,公司已发布成果和进行奖励32次。

今年56岁的高级技师唐玉祥是一名车工,2006年,轧钢设备轧辊密封不严导致磨损,每月都要维修,他组“圈”攻关很快解决了这个问题,一年可节省各项费用100多万元。该项目获公司一等

奖,并得到集团奖励,奖金共2.5万元。受此鼓舞,唐玉祥经常与工友一起组“圈”“会诊”车间里的“疑难杂症”。他领衔的攻关小组共获奖19次,其中一等奖5次。

今年59岁的林长文是公司设备处仪表维护工,2013年,分析仪表经常出故障影响煤气回收,他组“圈”攻关通过“氮气反吹”解决了这个存在多年的问题。煤气回收从每吨不到100立方米提高到160立方米,达到全行业先进水平。该项目获冶金行业二等

奖,并得到集团奖励,奖金共2.5万元。受此鼓舞,唐玉祥经常与工友一起组“圈”“会诊”车间里的“疑难杂症”。他领衔的攻关小组共获奖19次,其中一等奖5次。

今年59岁的林长文是公司设备处仪表维护工,2013年,分析仪表经常出故障影响煤气回收,他组“圈”攻关通过“氮气反吹”解决了这个存在多年的问题。煤气回收从每吨不到100立方米提高到160立方米,达到全行业先进水平。该项目获冶金行业二等

奖,并得到集团奖励,奖金共2.5万元。受此鼓舞,唐玉祥经常与工友一起组“圈”“会诊”车间里的“疑难杂症”。他领衔的攻关小组共获奖19次,其中一等奖5次。

今年59岁的林长文是公司设备处仪表维护工,2013年,分析仪表经常出故障影响煤气回收,他组“圈”攻关通过“氮气反吹”解决了这个存在多年的问题。煤气回收从每吨不到100立方米提高到160立方米,达到全行业先进水平。该项目获冶金行业二等

“智造”车间工人忙

12月15日,在河北省深州市的一家公司智能制造车间,工人在监测设备数据。

机械制造业是河北省深州市的传统产业。近年来,深州市大力实施“传统产业提升工程”,引导企业向智能制造转型,工人培养方式和工作方式也随之改变。

新华社记者 李晓果 摄

开展“自主管理”最大限度激发职工创新热情

抚顺新钢铁公司一线职工自主“圈”人组队攻关

技术人员等负责攻关项目的辅导、评审和效果跟踪。每个攻关项目连续两个月达到“设定目标”即可发布成果。公司级项目每年组织2~3次发布,并进行评奖。到12月初,公司已发布成果和进行奖励32次。

今年56岁的高级技师唐玉祥是一名车工,2006年,轧钢设备轧辊密封不严导致磨损,每月都要维修,他组“圈”攻关很快解决了这个问题,一年可节省各项费用100多万元。该项目获公司一等

奖,并得到集团奖励,奖金共2.5万元。受此鼓舞,唐玉祥经常与工友一起组“圈”“会诊”车间里的“疑难杂症”。他领衔的攻关小组共获奖19次,其中一等奖5次。

今年59岁的林长文是公司设备处仪表维护工,2013年,分析仪表经常出故障影响煤气回收,他组“圈”攻关通过“氮气反吹”解决了这个存在多年的问题。煤气回收从每吨不到100立方米提高到160立方米,达到全行业先进水平。该项目获冶金行业二等

张集煤矿举行管理岗位竞聘会

“让每个职工都有机会出彩”

本报讯(记者丛民 通讯员杨振)“我有3个优势:一是自参加工作以来,一直在掘进一线工作;二是我有较强的工作能力和管理能力,善于发现问题,预防隐患……”近日,在山东丰源集团公司张集煤矿举行的管理岗位竞聘会上,35名报名者纷纷亮出自己的“看家本领”。

此次公司共拿出8个部门、11个岗位进行竞聘,还专门下发了《管理人员竞聘上岗实施方案》,要求每名报名者根据拟聘岗位职责发表竞聘演讲,由该矿党总支及矿部成员,所竞聘岗位的正职,以及部分员工代表共34人作为评委,对竞聘者逐一打分,以分数高低作为竞聘上岗的主要依据。

现场竞争十分激烈。工龄已有8年的机电科技技术组组长孙彦伦,拥有大专全日制学历,后来通过自考拿到了本科证书,此次竞聘机电科技技术员职位的他,在所有人员中得了最高分。该矿安全科小分队队长姚德国,“跨界”竞聘运输工区副区长,在安全一线摸爬滚打多年,熟悉各专业知识的他优势明显。

最终,有11名员工竞聘成功。该矿党总支书记、矿长张晓明谈及竞聘初衷时对记者说:“我们就是要让每个职工都有机会出彩,实现人岗匹配、岗人相适。”

“我们就是要让每个职工都有机会出彩,实现人岗匹配、岗人相适。”

“我们就是要让每个职工都有机会出彩,实现人岗匹配、岗人相适。”

“我们就是要让每个职工都有机会出彩,实现人岗匹配、岗人相适。”

“我们就是要让每个职工都有机会出彩,实现人岗匹配、岗人相适。”

劳动争议调解网络。

“劳动争议调解结果好坏,很大程度上取决于承办人的水平。”梁建明告诉记者,一直以来,永川区总特别注意提升调解员的业务素质,同时,把普法与提升企业和职工法律素养相结合。

“我们还要求调解员主动深入基层同企业、职工对话,站在企业、职工的角度换位思考,将可能发生的劳动争议化解在萌芽状态。”梁建明说,正是因为调解员接地气、懂基层,调解成功率大大提升。

一件被成功调解的群体性劳动争议案件引起了记者注意。

2018年1月26日,乐天玛特(重庆)商业公司永川文曲广场店职工彭某等代表63名即将被解除劳动合同的职工来到永川区总求助。

永川区总通过劳动争议调解委员会积极与企业 and 员工对话,经多次座谈沟通,最终于2月4日促成企业与职工双方达成裁员协议;用人单位按劳动者每工作满1年支付1个月工资的标准支付补偿金;同时,用人单位额外支付2个月工资,1个月工资作为代通知金,1个月工资作为2017年年终奖金。

记者了解到,永川区总的劳动争议调解坚持“预防为主、基层为主、调解为主”的方针,同时进一步完善与区法院和仲裁院的协调、裁审对接。永川区总调解的劳动争议,会出具劳动争议调解书,若没能当场执行,工会会将调解书交给法院、仲裁院予以确认,确保调解书的法律效力。

近年来,永川区总劳动争议调解委员会的案件受理率逐年增长,受援群体满意率也不断上升,有效打通了劳动争议调解工作服务职工的“最后一公里”。

调解接地气,执行有底气

为充分发挥劳动争议调解委员会的作用,永川区总在全区23个镇街和企事业单位也建立了劳动争议调解组织,按照“自愿申请、依法调解、免费调解”的原则,构建起企事业单位、镇街、区总工会三

本报记者 李国

日前,重庆市永川区总工会劳动争议调解委员会送出了一份劳动争议调解书。

这份调解书显示,今年4月,四川籍农民工陈强(化名),在永川一建筑工地受伤,被鉴定为9级伤残,因公司未给他购买工伤保险,理赔时发生纠纷。11月初,陈强找到永川区总劳动争议调解委员会,经过调解,双方很快达成协议,用人单位一次性赔偿13万元,当场兑付1万元,一星期内再兑付10万元,剩余金额3个月内付清。

这仅是永川区总劳动争议调解委员会成功调解的众多案例中的一例。2007年成立至今,该劳动争议调解委员会已成功调解3362件劳动争议,累计为职工挽回损失1.47亿元。

“牵手”律所破题劳动争议调解

“工会是职工的‘娘家’,要让他们感受到来自