



春风十里，清风拂面。又到了外出踏青的季节。想跟办公室里的小伙伴一起放下手中的工作，到户外喜提春天吗？

根据中华全国总工会印发的《基层工会经费收支管理办法》，基层工会可以用会员会费组织会员开展春游活动。工会喊你去春游啦。一起来了解一下。

### 组织春游，总工会这样规定



### 一周工报速读

辽宁

### 职业技能大赛即将开赛

日前，辽宁省职工技能大赛暨全省“匠心杯”首届辽菜烹饪技能大赛、第八届全国烹饪技能竞赛（辽宁赛区）新闻发布会召开，来自辽宁餐饮行业的200多家企业代表参加发布会。这标志着2019年辽宁省职工技能大赛即将开赛。

大赛共由28个系列赛构成，涵盖60余个工种，涉及装备制造、石化等10多个领域，具有区域性、行业性和系统性等特点。大赛由理论考试和实际操作两部分构成，每个大赛均按培训、预赛、决赛3个阶段进行，既注重选拔高技能人才，又注重职工参与率和有效覆盖面，从而推动职工队伍职业技能素质整体提升。（崔博淳）

——摘自3月22日《辽宁职工报》

### 天津和平区总开展社会化工会工作者培训

近日，天津市和平区总工会举办了新录用社会化工会工作者岗前培训班，使新录用社会化工会工作者掌握工会基本知识、熟悉工会业务，推动建设一支高素质的社会化工会工作者队伍。（姜琪琦）

——摘自3月25日《天津工人报》  
(李丹青整理)

什邡市师古镇家具行业集体协商针对农民工诉求，既谈怎样涨工资也谈何时发工资的做法成为“样板间”——

## 德阳工会以典型案例指导基层集体协商

本报记者 李娜

平均工资涨幅究竟是8%还是15%？薪水提前或延迟10天有那么重要吗？同企不同岗就应该在福利待遇上被差别对待吗？这些看似难题的问题，在几轮协商过后，企业和职工双方终于有了双赢答案。

3月28日中午12点，在四川德阳什邡市师古镇镇政府三楼会议室里，师古镇家具行业第三轮工资集体协商顺利结束。共同见证这场协商的，除了各级工会主要负责人，还有德阳市人社部门、企业联合会、工商业联合会以及各产业和企业工会的工作人员。

师古镇目前有建成投产的家具企业10余家，且相对集中，拥有职工千余人。截至2017年，该镇家具产业产值已近4.5亿元，成为推动地方经济发展的“一架马车”。

2018年2月，师古镇家具行业协会成立，同年3月，家具行业工会联合会成立。

为稳定师古镇家具行业职工队伍，促进行业规模化、规范化发展，师古镇家具行业的首次工资集体协商随之启动。

### 关于工资涨幅的协商

当天，协商现场，空气凝固。

在此前进行的两轮协商中，关于行业内主要岗位的工资水平、建立新产品计件工资单价

协商机制等内容，企业方与职工方已达成共识。行业工资增长幅度、工资发放时间及形式、同企不同岗的福利待遇问题这几块“硬骨头”，成为第三轮协商的重点。

“职工方希望在目前职工平均工资基础上上调15%，”协商伊始，职工方代表、四川省天晨木业公司周侯艳率先发声。

“涨没有问题，但现在行业大环境不景气，经过全盘考量，企业方最高能接受8%的涨幅。”对于这一提议，企业方首席代表、什邡市福坤木业公司总经理苏乾江立马回应。

“现在的活成本提高了，而且目前企业是盈利的，15%是我们经过调研走访得出的数据，也是广大职工的心声。”

“按涨幅8%计算，平均工资已经是五六千元的水平，目前材料成本也在上涨，企业产品库存压力非常大，也请职工为企业考虑一下。”

……

你来我往10余回合依然僵持不下。

双方暂停协商，各自讨论新方案。

“职工身处一线，对企业当前难处理深刻，涨工资不是要拖垮企业，也不是要成为阻碍企业发展的负担，所以我们决定让步换取共赢。”职工方代表最终给出了增长10%的底线。

“虽然有压力，但我们同意。”面对职工方的最新提议，企业方迅速进行测算和讨论，沉默半晌后，由企业方首席代表苏乾江给出定论，“感谢广大职工的体谅，企业与职工是生命共同体，希望未来我们能抱团发展，越来越好。”

### 既谈怎样涨也谈何时发

历经工资涨幅的谈判后，双方又围绕“工资15日发还是25日发”“职工体检福利差异”等具体问题再次展开协商。最终达成共识，工资每月20日左右发放，所有岗位的员工每年体检一次。

德阳市人社局的工作人员申静第一次亲临

现场感受协商博弈，“薪水提前还是迟发10天”

“体检是两年检还是一年检”，这些事关职工利益的细节让她由衷地感叹“没想到协商谈得这么细”。

而职工方的代表也认为，什么时候发工资、是否体检，正是当前家具行业职工最关注的问题，“每个月都会问”，如果能以集体合同的方式约定，那么发工资和体检福利都将更有保障。

事实上，这样的精细化协商得益于前期充分的准备。

自去年下半年开始，什邡市、师古镇两级工会多次指导行业工会召开职工座谈会，深入师古镇企业调查研究，征求企业和职工的建议意见，以确保协商内容的针对性。

四川省集体协商专职指导员也多次进行现场指导，明确双方协商的底线和策略，确保协商工作台账健全、资料完备。

### 打造集体协商“样板间”

在顺利推进前两轮协商过后，德阳与什邡两

级工会将第三轮终极协商作为“样板间”，以“关爱农民工 协商促和谐”为主题，邀请了多个行业协会，特别是农民工就业集中的企业参与现场观摩。

“中小企业集体协商工作还存在很多空白，在基层‘不敢谈、不会谈’的现象还很突出，师古镇家具行业虽然是‘小麻雀’，但却具有典型性。”德阳市总工会相关负责人告诉记者。

他指出，家具行业具有劳动密集型特点，员工多为流动性大的农民工群体，希望以此为契机，引导用工单位自觉履行社会责任，提升职工、尤其是农民工的获得感和幸福感。

“在当地，发展状况、职工队伍与家具行业情况类似的行业还有很多，这需要工会组织尽更大的努力进行引导，以促进企业发展、维护职工权益。”四川省总工会基层工作部部长范军认为，行业工资集体协商是当前构建和谐劳动关系的重点也是难点。

他指出，此次现场观摩会对于推动工资集体协商扩大覆盖面、不断提升增效将起到良好的引导作用。

德阳市总工会党组书记、常务副主席郑蕾告诉记者，去年德阳市总在各县（市、区）培育的基层集体协商典型基础上，精选8个典型案例编印《德阳市集体协商典型案例选编》，宣传推广集体协商示范单位的典型经验和发展做法，指导基层集体协商工作，已逐步推动形成“区域谈底线、行业谈标准、企业谈增长”层次分明、协调配套的集体协商工作推进体系。

## 山东技工院校教师职称评价有了新标准

本报讯（记者丛民）日前，山东省人社厅印发《山东省技工院校教师专业技术职务资格评价标准条件》（以下简称《评价标准条件》），明确将改变唯论文、唯学历倾向，注重教学一线实践、参与职业技能大赛等经历。

《评价标准条件》规定，全省技工学院与技工学校不再分别设置专业技术职务名称，采用统一的技工院校教师专业技术职务名称。文化、技术理论课教师职称设初级、中级、高级，初级只设助理级，高级分设副高级和正高级；助理级、中级、副高级和正高级职称名称依次为助理讲师、高级讲师、正高级讲师。生产实习课指导教师设初级、中级、高级，初级分设员级和助理级，高级分设副高级和正高级；员级、助理级、中级、副高级和正高级职称名称依次为三级实习指导教师、二级实习指导教师、一级实习指导教师、高级实习指导教师、正高级实习指导教师。

《评价标准条件》要求，要坚持以德树人放在评价的首位，引导教师立德树人、爱岗敬业。注重实践教学和技能人才培养实绩，注重职业素养的养成、工匠精神的塑造和创新创业能力的培养，注重产教融合、校企合作和工学结合的一体化教学方法，注重教学一线实践、参与职业技能大赛等经历。切实改变唯论文、唯学历倾向，不再将论文作为技工院校生产实习课指导教师职称评审的限制性条件，而将职业技能竞赛成绩、参与教材开发和教学研究情况、指导学生实习的成果、专利成果、教案等作为评价条件。

动形成优势叠加，提升师徒结对实效。

为进一步提升活动效果，长春市总专门制定了奖励措施，规定凡徒弟在国家级职业技能比赛中取得前三名的，将对师徒分别给予1万元、5000元、3000元奖励；徒弟在省级比赛中进入前三甲的，对师徒分别给予5000元、3000元、2000元奖励。对上述受奖励人员，还会授予市五一劳动奖章荣誉。

“长春工匠师徒结对活动不仅能帮助优秀技能人才在更高的平台上提升自我，还能让师傅在研讨问题和切磋技艺时摩擦出新的想法和理念，更利于科技创新。”罗昭强说。

长春市总工会常务副主席朱琪表示，今年，市总将逐步深化长春工匠评选活动，继续开展长春工匠师徒结对活动，并搭建长春职工科技创新指导服务平台，创建“长春市职工技术创新网”，打造“互联网+技术创新”新模式，为职工自主创新提供技能培训、学习交流、成果展示、转化应用的平台。

提出创新项目和合理化建议9760个，获专利32个

## 长春工匠师徒结对一年节创价值8420万元

本报讯（记者柳姗姗）近日，记者从长春市总工会获悉，该市总团结动员广大职工积极投身经济技术创新，成果丰硕。去年，仅“长春工匠师徒结对”活动就提出创新项目和合理化建议9760个，获专利32个，节创价值8420万元。

“能与大师‘零距离’接触，学习大师的高超技艺，这是我职业生涯中的幸运。”在中车长春轨道客车股份公司首席操作师工作室，31岁的轨道车辆制

修工丁相庆，一边向长春工匠罗昭强请教智能调试实训设备的系统功能设计逻辑，一边喜滋滋地说。

两个多月前，罗昭强率队研发试制的首台美国波士顿地铁智能调试实训设备，运抵美国春田工厂进行调试，这是中国中车集团一线工人研制的车辆智能调试实训设备首次对国外进行技术输出。在该项目中，丁相庆负责研发制模模拟系统，而实际上，他和罗昭强并不在同一个部门工作，之所以能

有机会向大师请教，并参与项目研发，正是缘于长春市总搭建的平台——长春工匠师徒结对活动。

为有效激活长春工匠资源，辐射带动更多青年职工成长，2017年4月，长春市总与市人社局联合推出长春工匠师徒结对活动，鼓励当选工匠签约带徒。同时，针对先进制造业、现代服务业、战略性新兴产业等重点行业、重点领域，市总计划到2021年建设100个“长春工匠师徒工作间”，与师徒结对活

宁波市鄞州区工会通过对接校企需求、跨地区合作、创新职业培训让人才“招得进、留得住、用得好”——

## 就业服务的“工会牌”

本报记者 李丹青 邹倜然  
本报通讯员 翁晓东

最近，浙江宁波鄞州区工会正组织部分企业走进校园送岗位，一系列实习推荐会、校园招聘会、就业选聘会如约而至。此次系列招聘会为期两个月，每次活动拟组织60余家企事业单位进场招聘。

这是鄞州区总工会力求扎实做好就业服务的缩影。据介绍，近年来，鄞州区总不仅搭建平台，推动校企需求对接，帮扶大学生就业；还通过跨地区合作，开拓劳动力引进新渠道；同时，注重职工素质提升，尝试通过建立全程化就业服务体系，让各种人才“招得进、留得住、用得好”。

### 顺利就业不是服务的“终点”

前不久，鄞州区总刚刚举办了高校毕业生就业洽谈会，200余名高校毕业生参加了洽谈会。区总经过严格审核，引进70多家优质企业，提供岗位2000余个，60%的学生签订了就业意向。

“没想到工会还为我们举办专题就业座谈会，并根据我们的就业意向联系招聘企业。”洽谈会上，一位

顺利签约的大学生如此点赞鄞州区总的就业服务。

鄞州区总工会职工服务中心主任周雪飞介绍说，他们还在探索校企合作的新途径，帮助毕业生就业。一方面，有针对性地筛选企业，重点选出一批福利待遇好、企业文化好和职工成长环境优越的企业作为结对对象；另一方面，注重协作学校扩面提质，积极联系省内外中职技校，“走出去”组织企业到学校考察，“请进来”请学校进企业，“沉下去”深入校企双方调研，提升校企结对成功率。“近年来，不少技校召开校企联谊会，都会主动邀请工会参加。”周雪飞说。

学生顺利就业，并不是鄞州工会就业服务的“终点”。据介绍，工会还持续跟踪毕业生就业动向，通过与企业沟通联系，与学校一起到企业回访，了解毕业生的工作及生活情况。

一次，一名学生在工厂操作机器时手指不慎受伤。鄞州区总就业服务中心工作人员陈艳第一时间赶去医院探望，这名学生深受感动，出院后致工会表示感谢。为方便毕业生找到工会，就业服务中心在就业服务联系卡上给每位学生都留下了工会的联系电话。

### 跨地区合作破解招工难

鄞州区总还尝试通过跨地区合作解决招工难题。

“我们在区职教中心、镇乡成人学校和重点企业设立了50家职工培训基地，开设企业需求高的技能课程。”鄞州区总工会党组书记、副主席阮善良表示，工会还会协助企业开展内部培训服务，推进企业内部生产实习基地建设。工会解决师资问题，企业提供设施设备与技术人员，同时组织开展各类技能竞赛，提升职工的综合素质和能力。

在基地培育方面，鄞州区总还与区职教中心合作，建立区工匠培育基地，举办数控、电工、钳工等培训班，并收集菜单式培训项目，送培训进镇进企。各镇街工会建立了8家工匠培训室、职工培训基地，开展电工、挖掘机等培训，截至目前，已培训职工6000余名。

记者了解到，针对鄞州区5大主导行业——机械、数控、电工电子、焊工、服装、汽修，鄞州区总与人社局联合举办“未来工匠大师”培育班。聘请国家级、省级技能大师，技师能手，高级技师对参训的行业精英授艺。培训合格并通过考试的行业精英将获得技师资格证书，享受补助3000元，属于宁波市紧缺工种目录的，还可享受每月500元紧缺工种补助。

“这些举措有利于加强职工队伍素质建设，为实现稳定就业、高质量就业提供有效保障。”阮善良表示。

近年来，鄞州区总还把推进职工长远发展作为就业服务的重要环节。