



图说工会 你参加过工会会员代表大会吗

工会会员代表大会是基层工会的最高领导机构,讨论决定基层工会的重大事项。

如何成为工会会员代表?
代表人数如何确定?

如何成为会员代表?

具备以下条件:

工会会员 拥护党的领导
生产工作骨干,有议事能力
热爱工会工作
在职工群众中有一定威信

通过以下程序:

选举单位按照基层工会确定的代表候选人名额和条件,组织会员讨论提出会员代表候选人;
召开有三分之二以上会员或会员代表参加的大会,采取无记名投票方式差额选举产生会员代表,差额率不低于15%。

代表人数如何确定?

会员不足100人的基层工会组织,应召开会员大会;

会员100人以上的基层工会组织,应召开会员大会或会员代表大会。会员代表名额按会员人数确定,具体为:

会员(人)	代表(人)
100~200	30~40
201~1000	40~60
1001~5000	60~90
5001~10000	90~130
10001~50000	130~180
50001+	180~240

大会如何召开?

会员代表大会实行届期制,每届任期三年或五年,具体任期由会员代表大会决定。遇有特殊情况,经上一级工会批准,可以提前或延期换届,延期时间一般不超过半年。

会员代表大会每年至少召开一次,经基层工会委员会、三分之一以上的会员或三分之二以上的会员代表提议,可以临时召开会员代表大会。

规模较大、人数众多、工作地点分散、工作时间不一致,会员代表难以集中的基层工会,可以通过电视电话会议、网络视频会议等方式召开会员代表大会。

策划:王维砚 制图:肖婕妤

一周工报速读

衡水市总 实现劳模信息动态化管理

日前,为确保劳模底数清、情况明、信息准,河北省衡水市总工会自主研发了衡水市工会劳模数据综合管理系统。该系统让劳模管理简单有效、安全全面。

目前,管理系统已正式启动,自本月起,衡水市总工会将在全市集中开展为期3个月的劳模信息集中采集、资料扫描和审核录入工作。该系统共设置了劳模基础数据、信息查询、待遇对比、系统设置4大模块,下设12个小模块,免去劳模每年身份核实时反复提交荣誉证书和表彰决定等资料复印件的往返奔波之苦,为劳模服务好、解难题。

——摘自10月25日《河北工人报》

芜湖市总 开展“走进企业当工人”活动

近日,安徽省芜湖市总工会开展“走进企业当工人、悟工会初心使命”活动,分批安排机关干部进企业、当工人,体悟工会作为职工“娘家人”的初心使命。

这次活动自10月中旬开始到11月底结束,主要任务是:分4批组织全体机关干部,当一周产业工人,与职工同吃住、同劳动、同作息;利用工作间隙和休息时间,倾听职工的所思、所想、所需;写一篇心得体会,检视工会组织和自己的工作有没有到位。芜湖市总要求机关干部下企业当工人,岗位必须安排在车间一线,不暴露自己身份,做到身入心人,确保活动达到预期目的。

(徐飞)

——摘自10月22日《安徽工人日报》

(李丹青整理)

是什么让工人又回来了

——解析广东溢达纺织公司员工“回流”现象的情感密码

本报记者 叶小钟
本报通讯员 霍嘉琪 刘晓青

每年约30%的员工回流率,近5年来,员工平均月流失率仅为2%。

来自广东一家纺织企业的用工数据可谓震惊四座。

尽管近年由于产业梯度转移、国际形势变化等诸多因素,珠三角等沿海地区制造企业员工面临“招工难”、员工流失现象严重的问题,但位于广东佛山市高明区的广东溢达纺织公司,这家拥有2万多名员工的大型纺织企业,却逆势“回流”:不仅员工流失率远低于行业平均水平,而且员工“回流”越来越多,入职10年以上的老员工逐年增加。

到底是什么吸引员工留下来甚至走了又回来?本报记者日前来到这家企业调查采访。

走了,又回来了

溢达纺织公司创立于1978年,是目前全球最大的纯棉衬衫制造及出口商之一。拥有自创品牌“派”和“十仕”,年营业额逾13亿美元。可谓是一家“年岁不小”的传统制造企业。

记者在车间里采访,见到的是满满的笑容,和熟人之间才有的默契和熟悉。溢达中国区人力资源董事总经理黄坤宇不断给记者介绍,这是服务企业多年的老员工,这也是老员工,只不过是走了又回来了。

今年32岁的刘喜梅,2006年因为不习惯三班倒

的工作,辞职转行到超市上班,之后,她不断转换工作,最后在2014年,她重新回到溢达并稳定下来。“因为溢达给了我稳定性。”刘喜梅说,在超市,她的收入只有2000多元;在溢达,扣除“五险一金”,每月工资到手有4000多元,并且现在调整到只需上白班的岗位。

7年前,22岁的方锐从武汉纺织大学毕业后,进入溢达工作。5年后,他突然决定跳槽要去“看看外面的世界”,可到外面“转了一圈”后,方锐觉得:“还是溢达好,这里工资发放及时,员工学习、技能提升和晋升的空间大。”去年,方锐重新回到了溢达工作,如今担任辅料包装厂的质保主任。

在溢达,近年类似方锐、刘喜梅“回流”的员工为数不少。以一线员工为例,2019年前7个月,入职员工1746人,其中回流员工数为502人,占入职人数比例为29%。

“离职员工只要愿意回来,我们随时都欢迎。”黄坤宇说,稳定的员工对企业有归属感,更有利于员工个人和企业的发展。

不少回流员工告诉记者,自己一再打听,原来过去很多的老同事都还在,工资收入依然稳定,整体氛围还是那么好,发展平台机会又多,这是吸引他们去而复返的原因。

全方位的福利与尊重

丝线快速在机器中穿梭成布,年轻一代员工的背后是自动化车间……

在溢达,记者明显感受到,纺织企业变了,纺织企业的员工也变了……

记者走访员工了解到,收入不再是劳动者唯一的

考量,社保、提升空间、工作环境、甚至食堂,都成为劳动者新的择业因素。

正是如此,溢达致力于为劳动者提供稳定的工资收入、全方位的福利关怀,以及对员工的尊重,让员工稳定下来甚至走了又回来。

在溢达,一线员工扣除“五险一金”,拿到手的平均工资能达到4000元~4500元,高于地区同类企业;每年,溢达都会给即将退休的老员工举行欢送仪式,给他们送上鲜花;2014年起与国家开放大学合作,投入800多万元为集团内近1300名一线工人提供学历提升服务;开设16个文体俱乐部,每年辐射带动万名员工参与各项文体活动。

记者在溢达高明厂区员工餐厅3楼自助餐区看到,这里荤素各有10多个菜式,各种点心、水果让人眼花缭乱。“所有员工都可在这里吃饭,统一标准每人13元。其他楼层还有更多更便宜的选择。”溢达纺织公司总经理马伟萍说:“8000多名员工的餐饮全部由企业自己打理,不交给第三方,确保员工都吃得安全,吃得有营养,吃得健康。”

凡入职10年以上,举行隆重仪式,奖励一块镶嵌纯金的金牌!近年来每年都有上千名员工被这种仪式感满满的幸福“砸中”。每年,溢达都会举行隆重的仪式,分别给入职满10年、20年、30年的老员工颁发金牌,每年的颁发数目都超过千人,2018年是1172人。“纯金的。”

数据显示,近5年来,溢达员工每年的流失率平均维持在2%左右,远低于业内平均水平。

打通成长通道激发员工创新潜能

初始学历为初中的溢达纺织女工获得国家专利

的故事曾经传遍大江南北。

在溢达,每位一线工人都可以参与技术创新和革新,每期600万美元的创新基金,创意2000竞赛等成为激励员工主动创新的动力。

张雄颜,前文所述的那位纺织女工,1991年入职溢达时,仅有初中学历。后来,她考上设在公司里的国家开放大学,获得大专文凭。在公司鼓励下,她不断摸索钻研,研发出三代封三尖自动化机器,将生产效率提高到以前手工生产的3倍以上,合格率提升到99%左右。目前,张雄颜已获得两项国家技术专利,还先后获得中国纺织工业联合会颁发的科学技术进步奖二等、广东省科学技术奖三等奖。

近5年,“张雄颜们”自主研发了41种自动化设备,将企业的梭织和针织的自动化率分别提高到77%和39%。

黄坤宇认为,职工自发的技术创新已经将溢达推向由劳动密集型向高科技纺织企业转型升级。截至2019年8月底,公司已申请专利1892件,其中1395件已经获得授权。当前,虽受到国际经济下滑的影响,国际订单有所下降,但生产经营仍然稳中有进:2017年,产值达13亿美元;2018年,产值达13.6亿美元。

黄坤宇告诉记者,判断一个企业是否兴旺发达,除了看其技术、资金、产品、销路等指标,更要看其员工的素质水平,对企业的忠诚度,看其到底有多少资深“老员工”与企业血脉相连、心意相通。拥有了员工的“情感资产”,可以激发员工的创新潜能和奉献精神,和企业同甘共苦,这才是企业基业长青的“情感密码”。

杭州劳模工匠学院成立

本报讯(记者邹倜然 通讯员张晓燕)10月24日,杭州市劳模工匠学院成立仪式在杭州市职工文化中心举行,10名劳模工匠成为学院首批客座教授。

仪式上,孔胜东、周明娟、史文斌、杨金龙、葛小青、朱晓丽、董顺朝、陈国军等劳模工匠代表接受了客座教授的聘书。

杭州市劳模工匠学院院长、杭州市工人业余大学校长龚意华介绍,学院的师资力量雄厚,首批客座教授队伍除10名劳模工匠外,还引入了杭普通高校、省总工会、技师学院等相关师资力量,共21人加入。未来还将与中国劳动关系学院开展全方位的劳模工匠培训合作,借鉴其劳模学院的办学经验,引进其师资力量。

据了解,杭州市劳模工匠学院成立以后,针对全市劳模工匠、优秀产业工人,将制定年度培训计划,有组织地开展工作,进一步发挥理论研究、劳模工匠队伍素质提升、技艺传承等职能作用。

浦东新区7家单位联手开展普法宣传

区总工会已开展160余场法律讲座、微课堂等活动

本报讯(记者钱培坚)近日,一场由上海浦东新区总工会、浦东新区文化体育和旅游局、上海久事体育集团公司工会等多家单位联手打造的“尊法守法·携手筑梦”服务大局普法行动,在上海建工二建集团公司承建的浦东足球场项目工地举行。本次行动旨在弘扬宪法精神,推进法治浦东建设,增强广大职工的法治思维和法治意识。

据介绍,这是一场文化的盛宴,更是“再出发”的精神激励,区、镇、集团企业四级工会和浦东建设者们共话成就、共学法律、共谱新篇。活动现场,法律服务、健康服务、生活服务等志愿服务项目备受职工青睐,志愿者们忙得不亦乐乎;自拍区,站在浦东足球场效果图前,工友们手持“我爱浦东”“我爱建工”等字样的卡通牌争相自拍、发微信朋友圈,脸上溢满自豪之情;法宣品发放区,桌上摆满宪法小册子,劳动法律宣传漫画册、法宣扑克等,工友们排队领取,秩序井然。

近两年来,浦东新区总工会力推“尊法守法·携手筑梦”公益法律服务农民工系列活动,截至8月底,已组织开展160余场法律讲座、法律微课堂、法律巡展等活动,发放法宣品20余万份,受益职工近30万人次。

河南:“招才引智”为发展集聚人才资源

上图:10月26日,第二届中国·河南招才引智创新发展大会在郑州举行,大会集中提供了15万多个在豫就业岗位。大会坚持引才与长效聚才相结合,线下引才和线上招聘相结合,政府主导和专业机构参与相结合,已经成为河南吸引人才的一张靓丽名片。

本届大会共征集到河南省65个行业11553家用人单位提供的人才岗位需求157432个。图为求职者在发展大会上求职。

左图:大会上,求职者现场了解用人单位需求。

新华社记者 李嘉南 摄



中国航天科工四院四部总体创新工作室,根据青年技术人员特点实行“一人一方案”培养模式——

这里的创新工作室“有花样”

本报记者 王维砚
本报通讯员 胡振良

飞行器像“变形金刚”一样在空中变形,运载火箭通过一个按键完成发射,飞行弹道在空中重新规划路线……这些在科幻电影中才能看到的情景,天天在年轻设计师的脑海中萦绕。

为促进产品创新发展,在中国航天科工四院四部工会的倡导下,总体创新工作室打造了系列创新课程,围绕产品研制的重点难点,开展创新攻关活动,让设计师在沉浸体验中持续锤炼创新思维,从关键技术创新、难点技术突破等方面不断提升核心竞争力。

在传统技能竞赛、技术交流、师带徒的基础上,工作室加入了创新元素,一人一方案的培养模式带动人才迅速成长。

坚持党建带工建,充分发挥党员技术骨干的带动作用。自2016年创建以来,工作室培养了一批技术骨干奋战在飞行器设计工作最前线。工作室现有成员98人,其中包括技术负责人10余人,高级技术人才数10人。

任务书变身知识竞答题

东风队、弹制航队、猛龙队和友谊队4支队伍激烈角逐,选手们在场上你抢我答,赛场气氛十分紧张……这是创新工作室举办第一届产品型号知识竞答活动时的场景。

此次竞赛紧密结合专业实际,所有竞赛题目均来自一线生产领域。工作室青年员工积极报名参赛。“刚来单位时看设计任务书、总结报告总觉得枯燥乏味。通过参加知识竞赛,让我‘牛刀小试’,任务书、总结报告中的名词记得更深了,提高了自己的理论功底。”来自友谊队的青年设计师林瑞雯说。

“举办型号知识竞赛,是工作室结合产品研制工作开展的创新性学习举措。”总体室党支部书记说,这有助于进一步夯实专业基础,提升业务能力,激发总体设计师的学习热情,强化总体设计师的专业基础,加强知识储备,提升总体核心竞争力。

在传统技能竞赛、技术交流、师带徒的基础上,工作室加入了创新元素,一人一方案的培养模式带动人才迅速成长。

坚持党建带工建,充分发挥党员技术骨干的带动作用。自2016年创建以来,工作室培养了一批技术骨干奋战在飞行器设计工作最前线。工作室现有成员98人,其中包括技术负责人10余人,高级技术人才数10人。

无边“脑动”激发创新灵感

邀请型号总师、技术大咖分享型号设计经验,青

年设计师也可以通过活动交流自己的工作成果。像这样的“头脑风暴”工作室每周都会进行1次。以“创新论坛”为基础,每周五定期以分享交流研讨的形式开展“脑动1小时”活动。

活动发起人、总体室主任表示:“通过知识分享、灵感碰撞,提升设计师的工作热情,激发追求理想、努力坚持、开拓创新的精神。”

活动交流过程中,核心专业设计师耐心地分享型号立项、研制过程中的酸甜苦辣事,为设计师“传经授道”,让设计师更加了解产品现状,启发设计师提出产品改进意见和建议。参与交流的电气专业副总师梁书说:“通过交流试验过程中暴露的问题,可以警示设计师注意产品设计中的隐患点,在产品设计中全力减少质量问题,提高产品可靠度,提高发现问题、解决问题的能力。”

参加交流的青年设计师根据自己的工作内容自选交流题材,介绍前沿科技成果、发展趋势传递知识与最新可靠信息。青年设计师谭羽杉说:“通过这样的交流方式,不仅锻炼了我的总结提炼和汇报展示能力,更加弥补了知识的欠缺,认识到工作中的不足之处并在日后积极加以纠正。”

据悉,“脑动1小时”活动已陆续开展了50余期。

从一枝独秀到遍地开花

创新工作室根据青年技术人才的特点,通过专家带领、承担课题等途径,“私人订制”培养计划,一人一方案,有针对性地培养青年技术骨干,形成人才梯队、在创新实干中为青年人创造更多机会。

杨虎原来是结构室火工品专业的设计师,经常参与总体设计的提升,自己的专业积累,是工作室的重点“关注对象”,着重培养他的综合能力,使其参与到各种创新课题研究