

工会周刊

责任编辑:罗娟
新闻热线:(010)84151054
E-mail:grbgzhk@126.com

图说工会
@职工,你参与过企业民主管理吗?

企业民主管理,指企业职工依照法律
法规和政策规定,参与企业决策、管理
和监督,企业的经营管理者尊重、支持
和保障职工知情权、参与权、表达权、
监督权等民主权利行使及落实的有组织
的制度性、规范性活动。

企业民主管理的形式

- 职工代表大会制度(基本形式)
- 厂务公开制度
- 职工董事职工监事制度
- 平等协商集体合同制度
- 其它形式(民主议事会、劳资恳谈会、民主协商会等)

职工如何参与民主管理

- 1 职代会上行使民主权利
- 2 多渠道知晓企业重大决定
- 3 参与企业高层次决策和监督
- 4 进行自主管理与自我监督

经过民主选举成为职工代表,通过职代会参与管理,行使知情权、建议权、决定权、监督权和选举权等民主权利。

通过厂务公开栏、厂情发布会等厂务公开的载体,了解关系企业发展的重要事项、涉及职工切身利益的有关问题等内容。

通过职代会民主选举成为职工董事,进入公司董事会代表职工行使决策权;通过职代会民主选举成为职工监事,进入公司监事会代表职工行使监督权。

班组职工通过班组民主会、民主评议会等组织形式对班组权限范围内的事务进行自主管理、自我监督。

职工是集体协商的主角,职工方协商代表由职工民主选举产生,其履职情况向职代会报告并接受职工民主评议和监督。

策划:王维砚 制图:肖婕妤

一周工报速读

天津市经开区
7000余项改善措施惠及20万职工

日前,天津市经开区总工会举行构建和谐劳动关系“三个一”10年行动成果发布会。据悉,经开区累计有700余家非公企业推行实施“倾听·沟通·改善——三个一”工作法,建立构建和谐劳动关系改善措施7000余项,覆盖职工20余万人,改善措施涉及生产生活条件、工资福利、社会保障体系等。

“三个一”工作法,即各基层企业工会要在年度工作中“听取一次职工意见、与行政进行一次沟通、建立一项改善劳动关系的措施”,以此来实现劳资共赢。深耕10年,经开区通过每年召开工作法评选活动,为基层工会搭建平台,推广可借鉴的做法,从而达到以考评促工会工作规范、提升服务的目的。
(王晓君)

——摘自11月18日《天津工人报》

黑龙江牡丹江
举办职工技能大赛

11月19日,由黑龙江牡丹江市总工会等部门主办的“当好主人翁·建功新时代”热力、电焊工及电工职业技能大赛决赛举行,以深入推进当地产业工人队伍建设改革。截至目前,全市共有644个单位、近8.3万名职工参与其中,举办各类竞赛132场次,涌现创新成果72项。

本次竞赛共设热力部分、电工、一类焊工、二类焊工、煤化验、水化验等6个项目,旨在发挥职工技能竞赛在技术工人培养中的引领示范作用,推进全市高技能人才队伍建设,增强广大职工的创争意识和创新能力。当日,共有132名选手参加决赛,最终决出一等奖6名、二等奖14名、三等奖22名。
(刘少伟)

——摘自11月21日《黑龙江工人报》

好制度激励好员工



当下,招人难和留人难并存,越来越多的企业开始意识到,好制度才能激励出好员工。

现实中,在企业,产业工人、普通职工这一层面普遍缺少相应的激励和保障机制,他们缺乏展现自我价值的平台,创新创造也难以得到合理的回报。这些因素阻滞了他们的成长通道,影响了普通职工积极性主动性创造性的充分发挥,也影响了社会生产力中人力资源这一最积极最活跃要素的有效利用,形成了社会资源浪费。

不断改革与完善激励制度,搭建普通职工成才平台,提高高技能人才待遇,加大对技术工人创新创造的奖励力度,引导普通职工发挥主观能动性,就是为了让普通职工在提高技能、提升素质、不断创新中有所收获、增强信心、看到希望,从而激励普通职工创新创造,成长成才。

好的员工,是企业发展、基业长青的助推器。本刊选取几家企业运用激励制度鼓励职工畅所欲言、寻问探究、创新创造的生动实例,以飨读者。

——编者

威海克莱特菲尔风机股份公司推行职工创新银行积分管理制度——

存入创新成果,取出福利奖励

实现了职工自我管理、自我激励、自我竞赛的自发创新形态

本报记者 杨明清 本报通讯员 夏丽萍

近日,记者来到威海克莱特菲尔风机股份公司职工曲华林家中,他兴奋地向记者展示客厅里那台65英寸的大彩电,“我的创新成果公司给奖励了2500万积分,彩电就是去年底用积分奖励兑换的。”

曲华林口中的创新积分是克莱特菲尔风机为激励职工创新而推出的一项举措。在推动职工创新的道路上,克莱特菲尔风机曾作了许多尝试,付出了大量精力,但收效甚微,职工创新积极性不高。

2017年,在广泛征求职工意见建议的基础上,克莱特菲尔风机工会决定推行“职工创新银行积分管理制度”,探索建立一种职工易接受、乐参与,体现职工创新价值的激励新模式。

“职工创新银行积分管理制度”,即每位职工都在企业拥有一个创新账户,将其创新贡献转化成相应的积分存入创新银行,职工可以用创新积分自主兑换自己喜欢的福利,同时通过积分榜排名公示,引导职工形成学、赶、比、超的创新氛围,这种模式从根本上实现了职工自我管理、自我激励、自我竞赛的自发创新形态,企业也通过后台收集的创新数据分析职工诉求、存在的问题及需要整合资源解决的项目,真正使企业和职工双方都受益。

在推行之初,公司降低门槛,调动每位职工的创新热情。职工刘占军在工作中发现,公司现有的叶

片切割程序存在切割尺寸精度低,切割后叶轮外形尺寸一致性差等问题,他潜心钻研,最终自制出全新的叶轮切割设备,减少了12种工装模具,提高了切割尺寸精度,保持了叶轮外形尺寸一致性,投入使用后生产效率提升了40%,每年可为公司降低成本25万元。他也因此获得3500万分的创新积分,成为全公司职工的榜样。

为确保创新银行的透明、公开,克莱特菲尔风机实现创新积分即时更新,对于小的合理化建议不需评价的,即时存入积分、即时激励,对于较大的技改项目在评价阶段也要限定评价时限,避免影响职工创新积极性。同时,充分运用互联网技术,通过信息化手段搭建手机版创新银行积分平台,一方面职工随时随地可以进行合理化建议、小改小革提报,另一方面每位职工随时可以查询自己的银行积分,并可以自主兑换福利。

为激发职工的创新热情,企业工会注重加强宣传引导,定期公布创新积分榜,让创新明星发挥榜样作用。同时组织职工对公司在管理、技术提升等方面的问题以发榜赢积分的形式,面向职工征集解决方案,形成了全体职工争先恐后创新的火热局面。

创新银行积分管理制度实施以来,职工参与创新的积极性与日俱增,参与率达到100%。实施以来共收到合理化建议、小改小革建议1200余条,为企业节约成本、创造经济效益220余万元。

“我们还将创新银行积分制度进行深度多元化

扩展,将之前比较困惑的导师带徒、技能大赛、查保促工作也纳入创新银行积分之内,取得了非常好的效果。”克莱特菲尔风机工会副主席夏江丽说,在这一制度的激励下,企业85%的一线职工获得了专业技术职称,其中高级技师6名,技师12名,高级技工36名;企业收到来自职工的安全建议123条,立项整改35项,连续5年无安全生产事故,为企业快速发展奠定了坚实基础。

山钢集团建立提案征集、预审、立案、落实、评估、反馈的闭环管理工作机制,对于提案“有呼必应”“能办立即办”——

职工提案就是问题“听诊器”

本报记者 田国全
本报通讯员 周传勇 褚慧娟

“满意,我很满意!”日前,职工代表李文亮接到了山东钢铁集团工会提案委员会工作人员的电话,询问他对在集团一届一次职代会上所提的《进一步推进资源共享、强化集团产业协同》提案落实情况的意见,他对着话筒连着说了两个“满意”。

这不是李文亮第一次接到关于该项提案落实情况的电话。自从他今年1月在山钢集团一届一次职代会上提出这一提案后,先后有集团工会、战略发展部等征求他对推进产业协同工作的意见。这次,工作人员同时向他反馈了一组数字:截至7月底,山钢集团内部市场重点协同项目实现协同金额29.21亿元,同比增幅72.94%……听到这一组数字,他说:“职工代表被尊重的感觉在心中油然而生”。

李文亮的“被尊重感”,与山钢集团重视职工代表提案工作,把提案当成职工发现企业问题的“听诊器”,把提案的征集和处理作为依靠职工办企业的载体密不可分。为做好职工代表提案工作,山钢集团建立了提案征集、预审、立案、落实、评估、反馈的闭环管理工作机制,对于每一项提案,不论大小,不论提案者岗位身份,提案工作委员会都要按照工作流程,积极协调,做好监督、反馈,确保每件提案“有呼必应”“能办立即办”,对因形势变化或政策调整不具备办理条件的,提案工作委员会要及时向职工代表作出解释,争取获得理解。

“没想到集团这么快就出台了相关文件,对落实职工带薪休假作出规定。”山钢集团审计部职工王晓鸣提出《关于尽快落实总部职工带薪休假制度》提案后,集团人力资源部迅速予以落实,他感叹道:“太迅速了!”

截至目前,山钢集团一届一次职代会征集到的116条提案和60条代表团意见已全部按照工作流程实现管理闭环,其中90%的提案和意见已落实或正在推进。“落实好职工代表提案,加强了民主管理,推动了企业改革发展。”山钢集团工会主席卢彤书表示。

从入驻研发,到成果转化,再到收益回馈,深圳供电局打造双创

基地为职工提供“一条龙”服务——

“职工创客的成果转化路打通了”

本报记者 刘友婷
本报通讯员 杨晶晶 候明哲

创新成果使用权,并支持科研团队将初创成果产品化,通过内外资源整合,实现销售盈利。

“这条成果转化之路打通了!”回想起今年6月初,得知自己多年研制的专利项目“避雷器带电测试仪”获得收益回馈6万多元时,深圳供电局职工黄炳昭振奋不已。和他一起“尝鲜”的还有17名职工,分别是小智机器人、智能低压分支采集仪、电网运行实时数据智能分析平台的研发者。据介绍,这4个项目均授权深圳供电局新兴产业企业进行成果转化,已在营配领域及设备厂家推广应用,为企业创造了180万元净利润,而参与创新的18名职工也由此获得奖励19.5万元。

“转化过程非常顺利,代工厂招标等流程均由负责成果转化的公司完成。”黄炳昭告诉记者,这一机制让专业的人做专业的事,创新人员能更专注地做好研发。

职工邓彬深有同感。为了提升变电站四遥信息排查效率,2017年,他和团队成员利用业余时间自主开发了“电网运行实时数据智能分析平台”项目,去年得知企业建立了科技成果转化机制,马上报名参与。“团队付出不仅解决了工作难题,带来了

利润,还将为其它使用机构创造价值。”邓彬自豪地说道。

值得一提的是,除了打通成果转化通道,深圳供电局在成果培育方面也下了大功夫。硬件方面,双创基地为职工提供科研研发、成果展示平台;软件方面,试点灵活工作模式、回岗保障机制,同时鼓励创新、容错失败的容错机制。据介绍,获准进入双创基地的该局员工可以全职或兼职的方式从事研发工作。对于全职的双创团队成员,不但保留原岗位原职级,而且对工作地点和时间也不作强制性要求,保证他们每年投入研发的时间不少于6个月。

此外,供电局还成立创新服务中心,集中办理科技项目的经费报销、流程处理、会务服务等。有职工表示,这使他们有更多时间和精力从事研究。“这会激发更多同事参与到创新中来。”

王少锋介绍,下一步,孵化器公司还将开展相关的人才培训、创业培训以及专业性服务,并创立投资基金,在政策允许的条件下对优质初创企业进行股权投资,引领新技术、新产品、新材料在能源产业的研发应用。



给老人免费健康体检

11月23日,在大厂回族自治县人民医院,医务人员为老年人测量血压。

近日来,河北省大厂回族自治县2019年度60周岁以上老年人免费体检工作正在开展。近年来,当地每年免费为全县60周岁以上的老年人进行一次含血常规、心电图、胸透等20余项检查在内的健康体检。此项工作开展以来,大厂每年有近2万名城乡居民享受到这项惠民政策,有效提高了居民的健康意识,提升了老年人的健康水平。

新华社记者 李晓果 摄

为推进全县各行业工资集体协商打造“新样板”

安吉建立小散企业工资集体协商示范点

的54家物流企业,涉及1500名职工。

近年来,安吉县已建工会的企业工资协商建制率达到98%以上,但在集体协商中,一些小微企业职工与企业方存在着“地位不平等”“力量不匹配”“信息不对称”等问题,“职工不敢谈”“老板不愿谈”的现象依然存在。

“行业工资集体协商难在精细、贵在精准,安吉物流行业点多、线长,驾驶员频繁跳槽现象较为突出。如何维护好物流企业员工的合法权益,一直是工会工作的重点、难点。”安吉县总工会相关负责人告诉记者。

职工方和企业方各派出5名代表参加此次协商,协商现场气氛紧张,双方代表你来我往,针对员工试

用期工资及正常工资、工资增长率、员工福利及女职工福利等方面进行了多轮对话。双方经过协商,最终就管理人员、驾驶员、装卸工等3个工种的基础工资标准等内容达成共识。

安吉县总工会副主席程琦说:“大量商业服务业、劳动密集型非公企业因为规模有限、用工分散、流动性强等特点,单独建会有困难,更难与企业直接进行工资集体协商。这样的背景下,昌硕街道去年成立物流行业联合会,今年首次在该行业推进工资集体协商,签订物流行业首份集体协议,为全县小型分散企业开展工资集体协商起到新的示范带动作用,有效防止了企业间劳务用工恶意竞争现象的发生。同时,也为推进安吉县各行业工资集体协商打造了‘新样板’,为进一步引导企业建立科学化、常态化的集体协商机制树立了标杆。”