

黔南州工会特派员驻企解难题

为企业和职工解决困难和问题50余件次

本报讯 (记者李丰)最近,贵州省黔南布依族苗族自治州龙里县高新技术产业园金马包装有限公司职工罗婷心里的一块石头落了地。她的孩子终于能在本地上学了! 2020年,罗婷作为技术人才被企业从外省高薪聘请到贵州工作,孩子却由于户口问题无法在本地上学,罗婷因此有了辞职的想法。龙里县总工会派驻企业的工会干部沈进富得知这一情况后,迅速帮助罗婷协调有关部门,让孩子顺利就学。

2019年以来,黔南州委组织部试点向企业派员,帮助企业建设和项目实施中

的困难和问题。响应这一要求,该州各级工会先后选派10名干部作为工会特派员进驻企业,开展工会特色服务,目前已帮助企业 and 职工解决困难和问题50余件次。

黔南州总工会相关负责人介绍,工会特派员不领企业工资,履行为企业和职工服务的双重职责。作为调研员,他们要深入园区和企业了解服务项目建设情况、企业的发展状况和需求,提出切实的解决方案;作为代办员,他们要受理代办重点项目和企业生产经营中涉及职能部门所办理的所有审批服务,确保高效、快捷;作为职工“娘家人”,他们要

引导企业依法经营,健康发展,及时了解企业和职工存在的问题和困难,上下联动,有效地解决问题。

为了更好地打通“面对面”服务企业的桥梁,黔南州总还将工会特派员制度与企业民主管理工作有机结合起来,通过深化拓展“聚合·合力·促发展职工代表提案在行动”活动,广泛征求职工对企事业单位改革发展重大问题和涉及职工切身利益热点问题的意见和建议。贵州川恒化工股份有限公司李华军、贺加兵等职工代表提出的“生产系统喷雾装置提能”提案,经工会特派员搜集整理后上报企

业并迅速实现技改,每年可为公司带来600万元的经济效益。贵州三都西南水泥有限公司职工代表张广西的提案通过工会特派员上报后得到县总工会和公司重视。公司采取一系列整改措施,解决了水泥装车处灰尘问题,使公司环境得到较大改善。

黔南州总还针对特派员制度建立企业评价机制。采取集中组织评议的方式,每月由特派员所驻的项目、企业对其服务态度、服务效率、服务水平、服务实效和工作纪律执行情况进行满意度评价,其结果将作为年终考核依据。



“云端”春晚

2月10日,吉林省辽源市“助企留工·筑梦辽源”职工网络春晚开幕,吸引近2万名外地籍职工收看。据悉,这是辽源市总工会第一次以“云端”春晚的形式向职工推送文艺节目。 本报记者 彭彬 柳姗姗 通讯员 张秋晨 摄

“娘家人”的专属心意暖化职工的心

四川省总关爱服务快递员等八大群体

本报讯 (记者李娜)2月18日一大早,成都市圆通速递锦江四部快递员唐建取出春节前夕四川省总工会为他送来的“糖心包裹”,劳保风衣、鸭舌帽、保暖皮手套……这份“娘家人”的专属心意让他心里暖洋洋的。

今年初,通过专题研究关爱服务快递员等八大群体工作,四川省总工会积极开展“五大行动”,细化17项具体措施。其中,为更好地展示快递员群体的劳动风采和精神风貌,培养广大快递员的集体荣誉感、责任感和使命感,同时也期望社会多关注、关心快递员群体,四川省总工会、省邮政管理局联合主办“点赞‘小蜜蜂’——寻找最美快递员”选树活动,最终有50名一线快递员获此殊荣,唐建便是其中之一。

春节期间,获评“最美快递员”称号的一线快递员都收到了来自工会的特殊礼物。四川各级工会继续大范围、集中走访慰问坚守工作一线的快递员等八大群体,保障关爱快递员等八大群体预计达到50万人次以上。

四川省总工会相关负责人称,近年来,四川把推进快递员等八大群体入会作为全会工作重点,开展了形式多样、内容丰富的关心关爱活动,广泛吸纳其加入工会。接下来,四川省总将积极推进相关工作,为户外劳动者创造更加良好的劳动条件,同时,工会的困难帮扶救助、就业创业服务、职工互助保障等品牌工作也将向快递员群体延伸。

开业就建会 服务全覆盖

白银市1200多名快递员人会进家

本报讯 (记者康勤 通讯员白家华)近日,甘肃省白银市1200多名快递员陆续收到白银市总工会送来的一袋米、一桶油、一副春联等春节礼物。收到礼物的圆通公司“快递小妹”胡家娟高兴地说:“加入工会,幸福指数升级!”据悉,该市1200多名快递员已全部加入工会。

白银市现有13个快递品牌,18家企业。两年前,白银市总在中通、圆通、申通、百世快通、韵达成立工会组织,随后依托天奇物流园成立市快递行业工会联合会,将德邦快递、京东快递、顺丰快递等连锁直营的快递员全部纳入工会服务范围。2020年5月,极兔快递入驻天奇物流园,工会联合会又吸纳130人人会。至此,白银市实现快递企业开业就建会、服务全覆盖。

在全面建会的基础上,白银市总在全市快递行业开展以“平安寄递,你我共创,规范健全,你我同行”为主题的百日劳动竞赛活动。通过竞赛,表彰命名了“白银市快递行业百日劳动竞赛标兵单位”2个,选树“白银市十佳快递小哥”10名,提升了全行业标准化服务水平和快递员职业素质建设。

“要用真心真情的服务,打动人心、温暖人心、影响人心、赢得人心。”白银市人大常委会副主任、市总工会主席薛香玲说。白银市总在天奇物流园建立了120平方米的“快递小哥之家”,将其打造成为学习的园地、休憩的驿站、娱乐的场所、互动的平台、心灵的港湾。按照快递行业工作的特殊性,每月设立“联谊日”,组织快递员开展象棋、乒乓球、卡拉OK等趣味活动,每季设立“读书日”,提升快递员的文化水平及综合素质。一系列服务活动增强了快递员对工会组织大家庭的归属感。

江苏滨海县总“六送三扶”助力节后开门红

春节留岗职工完成价值7586万元的紧急订单

本报讯 (记者王伟 通讯员刘义昂)大年初一至初五,全县留岗职工共完成价值7586万元的紧急订单;县职业中专培训缺技能职工2346名;组织乡村一日游,增加全县旅游业收入2143万元。这是江苏省滨海县总工会开展“六送三扶”专项行动所取得的部分效果数据。

据滨海县总工会主席杨朝晖介绍,“六送三扶”专项行动用“薪+心”鼓励职工坚守岗位,助力实现过年、防疫、生产三不误。行动中,县总力推政府对留岗外地职工每人发红包600元,所在园区、镇区(街道)每人发红包700元,节后返乡每人发车补500元。滨海县总联合人社局等部门开展招工、就医、出行等服务;县文旅局工会将组织7场文艺演出。

与此同时,滨海县总扶持企业稳岗留工,支持生产任务较重的企业制定外地职工春节错峰错峰放假和调休计划,给予1万元至5万元奖励;扶持企业稳增促产,对生产用工稳定、超产显著的企业,给予2万元至6万元奖励;扶持商贸企业经营,鼓励经营不景气的大型商贸企业春节期间正常营业,保证职工不下岗,对其给予1万元至3万元奖励。

自滨海县开展“六送三扶”专项行动以来,发放留岗奖励红包1700余万元,走访慰问3200人次,寄慰问信5230份,发新春祝福信息2万余条,培训留岗职工720人次,促进留岗职工6300余人,137家有紧急生产任务的企业正常生产。

新闻特写

“我们的全家福”

本报记者 刘友婷 本报通讯员 夏海燕

记者了解到,“我们的全家福”之关爱环卫工人专场、关爱公交司乘人员专场和企业基层职工家庭专场3场活动在龙岗区总工会综合服务大厅顺利开展,共有100多个职工家庭300余人参加活动。

“非常感谢龙岗区总工会提供拍摄全家福的机会,这是我结婚以来第一次拍摄全家福,非常感动。”来自东部公交的周女士表示,她和家人积极响应疫情防控号召,一起留深过年,同时她也可以在岗位上奉献一分力量。

据悉,春节前后,龙岗区总工会安排了线上演出、送春联、送全家福、线上游园会、安全知识讲座、大盆菜派送等活动,让广大职工度过一个欢乐、暖心的春节。

吉林市总组织劳模参与冰雪运动

本报讯 (记者彭冰 柳姗姗)日前,由吉林省吉林市总工会组织安排的两辆旅游大巴,满载江城100名劳模驶向该市一处滑雪场,劳模们在这里纵情享受冰雪运动带来的乐趣。

据吉林市总相关负责人介绍,本次活动是为了让劳模强身健体、感受党和政府及工会组织的关怀,为其今后的工作和生活增添奋斗动力。同时,充分发挥劳动模范带动作用,带动更多职工参与到冰雪运动中来。



免费乘车务工

江铜集团推行职工职位体系改革,激活了产业工人队伍建设的一池春水——

“技能饭”更香了

阅读提示

职位体系改革打破了职工职业发展的“天花板”,形成了职级“能上能下”的良性流动机制,如今江铜工人学技术的热情空前高涨。

渐被解开了。

2020年9月,发放工资的那天,职位津贴那一栏的“929”几个数字,让李龙军倍感振奋,“这是企业对我的肯定,我深知肩上的担子更重了。”前段时间,取样机管路时常破损,给生产带来很大的不便。李龙军主动请缨,一头钻进现场,花费了许多功夫制作了一个减压桶,不仅解决了管路破损难题,还使现场更为整洁。

津贴的陡增,让同事们有些“眼红”,大家都拉着李龙军央求他传授经验,他也从来不拒绝。“到了这个职位,就得担这份责任,我要回报企业对我的尊重。”李龙军说。

职工不再只“盯”管理岗了

“在原来的职工管理体系中,管理通道职位有限,一些无法晋升的职工,因此失去了追求技术、提升技能的内在动力。”在江铜集团党委副书记汪波看来,要打破职工职业成长的“天花板”,不仅要拓宽晋升通道,更重要的是激励职工在适合自己的岗位上发挥才能,创造价值并实现自身价值。

如果职工在技术岗位就能获取到和管理岗位一样的工资,甚至超过管理岗位,那技术员工还会想方设法晋升吗? 这是江铜职工从

未想过的事,如今正慢慢成为现实。

在江铜集团制定下发的《员工职位体系管理办法》中,设置了技术、职能、技能、管理四个序列,每个序列从最低层级到首席层级共16个职级,并拉开不同职级的职位津贴差距。根据职工所在岗位对应到相应的序列中,综合个人技术或技能等级、年度考核情况等获取积分,再按照积分条件进行升降级,形成职级“能上能下”的良性流动机制。

这也是区别于传统职称评聘制度的最大特点,不再“一聘定终生”,晋升、保级、下降都有可能,实行动态管理。

试点以来,江铜集团职位体系改革工作取得明显成效。职工工作热情高涨,主动学技术的氛围更加浓厚,还出现了逆向岗位流动现象:以往职工想方设法离开生产一线岗位,往管理、技术甚至后勤岗位调动;职位体系改革实施后,通过职位津贴的杠杆作用,引导技能型职工扎根生产一线,发挥技能特长。

伴随着江铜集团职位体系改革的全面铺开,越来越多的职工享受到改革带来的“红利”。

工人可享创新成果收益分成

实际上,职位体系改革只是江铜集团近

本报记者 卢翔 本报通讯员 任德志

“一定要对得起这份津贴,更要对得起高级技师这个称呼。”如今,每次看到自己的工资条,江西铜业集团德铜检化中心的李龙军都会特别振奋。

李龙军的振奋源自江铜集团2019年开始的一场职位体系改革。这场改革打破了产业工人职业发展“天花板”,形成了职级“能上能下”的良性流动机制。

原先,高级技师职称给李龙军带来每个月150元的职称津贴。2020年,职位体系改革在矿山全面推行后,李龙军的职称津贴增加到929元,这让原本打算“守着摊子过日子”的他重燃对工作的激情。

高级技师头衔更“值钱”了

十几年前,李龙军凭着一股初劲成为单位唯一一个通过普通技师考试的职工,后来又成了单位最年轻的高级技师。这独一份的称呼,给李龙军带来一份为数不多的职称津贴,更给他带来了一份荣誉感。但后来,随着工资上涨和矿山薪酬体制改革,新老职工之间的收入水平差距缩小,李龙军的同事也渐渐不再羡慕“高级技师”这个头衔。

这样的转变,让李龙军感到困惑。

2020年初,江西铜业集团在矿山全面推行职位体系改革,确立了尊重技能人才、爱护技能人才薪酬分配导向,此后,职工对于学技能的态度大有改观,“李龙军”们的心结渐