

工会动态

商南县总工会  
推动创建劳动关系和谐企业

本报讯 近日,商南县总工会制定下发创建劳动关系和谐企业考核评价标准,在全县开展创建劳动关系和谐企业活动。

考核标准包括十个方面,基本涵盖了工会的主要工作,创建活动以劳动合同、集体合同与职代会为重点,着力解决职工工资、安全生产、社会保障等职工最关心、最直接、最现实的利益问题,促进企业全面发展,职工权益得到维护,达到共建共享的目的。要求创建活动结合实际,逐步推进,注重实效,取得党委重视、政府支持,共同做好创建活动。

东方公司工会  
开展职工“四有”达标活动

本报讯 近日,东方公司工会总结表彰了近两年职工“四有”达标活动,并对2007-2008年度活动进行安排。东方公司将把“四有”达标活动纳入职工素质建设工程进班组活动中,对各基层单位提出了明确的达标率;对30岁以下的职工要考核学历达标,对30岁以上职工要考核技能达标。职工要结合岗位需要,在政治、文化、技术、业务等方面制定两个以上的达标目标。各基层单位以班组为检查考核单元,把“四有”达标活动和职工素质建设工程进班组活动、创建学习型组织、争做知识型职工活动、职工读书自学成才活动结合起来,赋予“四有”达标活动新的内容。公司工会将帮助职工制定达标规划,每名职工的达标情况要在班组园地中(机关部、处、室要在网上职工小家中)进行公示。公司工会每半年组织统一抽查,对达标活动进行考核,确保“四有”达标活动取得实效。

西光工会  
组织员工代表巡视调研

本报讯 西光工会于6月份围绕生产、科研,组织员工代表开展了巡视调研活动。这是员工代表参与生产经营管理的尝试,也是拓宽民主管理渠道的探索。各巡视调研组通过开座谈会、查看资料等基本形式,收集、汇总了被调研单位在生产经营中好想法、好做法、好经验,以及存在的问题和解决方法等信息。目前,公司工会正着手起草调研巡视情况报告,为西光的决策提供参考依据。

宁陕县  
开展“地毯式”劳动用工大检查

本报讯 宁陕县成立了由县人事和劳动社会保障局、公安局牵头实施,县总工会、监察局、民政局、残联、工商、共青团等10个部门共同参与,相关人员组成的4个检查组,集中7天的时间,对全县各种小砖瓦窑、小矿山、小采石场、小石灰窑、洗车厂、豆腐厂等小作坊和其他各类招用农民工的单位,以及各类职业介绍所,开展了地毯式用工大检查。全面检查劳动合同的签订、工资支付、工作时间及参加社会保险,组建工会等情况,重点检查了有无限制人身自由、使用童工的情况,故意伤害劳动者等情况。对检查中发现问题由相关部门及时进行依法严肃处理,情节严重的,公安机关立案侦查,并依法追究当事人的刑事责任。通过检查,要在全县大力营造打击非法用工、依法保障劳动者合法权益的浓厚社会氛围,着力维护县域和谐稳定用工环境,促进劳动秩序规范化,推动宁陕社会经济又好又快发展。

热点聚焦

随着国家经济结构的战略性调整,国有企业改制的全面深入发展,企业的经济成份、组成形式、职工就业方式、利益关系,分配形式日益呈现多样化,我国的劳动关系也随之日趋复杂化。而处于企业改制风口浪尖的各级工会干部,到底该如何面对这种局面?如何适应新的环境?如何开展新时期的工会工作?已经摆到了每个工会干部的面前。耳闻目睹现实存在之情况,我们深切感受到企业工会干部遭遇的尴尬与无奈。

维护职工的合法权益,不仅是工会工作的基本出发点,更是工会工作的重中之重。企业改制,国家所有的主导地位发生了根本性的变化,谁投资多,谁的发言权就大、就突出。改制企业中的企业经营者握有至高无上的权力。作为工会干部,以前是听党的话,听上级工会的,上面怎么布置,下面就怎么执行。而现在呢,工会干部端的是老板的饭碗。中国有句俗话:“端人家的碗,受人家的管”。当职工与老板发生了劳动争议,工会干部理应为职工维护合法权益。

然而,现实情况是工会干部的工资、奖金、升迁均握在老板的手中,面对职工权益被侵害时工会干部为难。例如某女工因怀双胞胎剖腹产在家休假期,老板做出了将该女工除名的决定。站在《工会法》、《劳动法》的角度,身为工会干部理应为该女工主持正义。可面对自己的生存处境,主持正义势必导致与老板关系的紧张。轻一点,老板今后不会支持工会的工作,处处作梗;

解聘员工的法宝。宁愿雇佣临时人员上班也不愿使用原企业的老职工。随着职工的减少,会费收缴也就越来越难,加之有些老板根本不把《工会法》放在眼里,不仅不给工会划拨经费,甚至把原来工会的独立账户也给收走。面对无奈之状,基层工会干部想去慰问一些生病住院的职工都做不到,他们开展工作的难度是可想而知的。工会干部兼职化是改制企业中的

合法权益的心,但面对现实,他们也没有这个胆。例如某电讯公司吴小姐因舅舅去世请假回家奔丧三天,不仅全月工资被扣除,还被企业除名了。该企业的工会干部不敢理直气壮为她维权。另外,改制后的企业工会干部想开展一些工会活动,例如召集工会代表或工会组长商讨一些关乎全体职工切身利益的相关事项,也只能在工作之外的时间进行,而不能像在改制前可以利用工

冲击是巨大的,改制后企业劳动关系契约化,用工方式多元化,分配形式多样化,使工会组织原来的工作格局发生了根本性的变化。最近从《工人日报》上看到一组数字:“北京工商联第十二次代表大会公布的数字表明,北京私营个体经济占全市市场总量的84%,从业人员占到全市就业总量的72%以上”。七成以上的从业人员服务于私营个体经济,他们面临的最主要的问题或者说是工会最应该关注的问题是什么?就是要建立合理合法的有切实保障的劳动关系。劳动权、报酬权、休息权是劳动者最基本的权益。在这样的局势面前,面对新的挑战,

让企业工会干部不再遭遇尴尬

重一点,会被调工作,面临降职或降低待遇;严重的,则会被以各种莫须有的罪名“炒鱿鱼”。权衡利弊得失,结果该女工被企业除名了。面对我们的询问,该工会干部十分尴尬,希望我们理解他的苦衷。收缴会费减少。老板不按《工会法》规定按月划拨工会经费,使工会工作难以开展,这是改制企业中工会干部遭遇到的又一尴尬。减员增效,裁减富余人员成了老板任意

通病。据我们所知,绝大多数国有企业的工会主席是由党委书记兼任;合资企业、民营企业中大多数工会主席基本上是由副总兼任;民营企业中的工会主席基本上是由老板指定。《工会法》中的按职工比例配备专、兼职工会干部的规定成了一纸空文,改制后的企业基本上难以找到专职工会主席。一旦发生劳动纠纷,职工能指望他们为自己说话吗?纵使他们有为职工维护

余时间进行,这无形中又加大了工会干部的压力。因职工工作之外的时间很有限。有的改制企业一个星期连一天的休息时间也保证不了,还要加班加点,工会干部在不忍心因工会工作再去占用职工的休息时间。这些都让工会干部在工作中有说不出的尴尬。现实生活中,改制后企业的工会干部面临的尴尬远远不止以上几种表现形式。企业改制给工会带来的

面对新的复杂环境,我们的工会干部又该如何应对呢?希望上级工会组织多为改制企业中的工会干部着想,多为基层工会干部出谋划策,多出一些维护基层工会干部切身利益的政策、法规,给工会干部营造宽松的工作氛围,以消除他们在为职工维护合法权益时的后顾之忧,让他们能够理直气壮地维护职工权益,不再遭遇尴尬。(毛静 邹文生)



为了深入推进和铁路建设,充分发挥家庭保安全在暑运中的巨大作用,8月2日,西安火车站工会组织部分职工家属及其子女到火车站参观并座谈,这种亲人温情效应,增强了职工与亲属之间的相互理解和支持。

毛静 王宝红 摄

咸阳市总  
启动下岗职工创业培训工作

本报讯 8月3日,来自咸阳市的百余名下岗女工聚集到彩虹医院,参加市总工会开设的免费“月嫂”护理培训班。至此,咸阳市总推动下岗职工创业培训工作拉开了序幕。此次培训是落实省十次党代会提出的“全民创业、家庭创业、自主创业”号召和咸阳市“三个创业”会议精神的具体体现,也是为下岗女工办的一件实事。据咸阳市总工会常务副主席梁立昌介绍,此次培训为期50天,他们聘请了6名专家和两名下岗女工典型人物担任老师,分理论授课和实践操作两部分来进行系统培训。通过培训,力争把“咸阳市月嫂”打造成继“咸阳足疗”后又一个反映咸阳女工精神风貌的精品,从而带动更多的女工创业。

此项工作启动以后,咸阳市总工会要按照“全民创业、家庭创业、自主创业”的要求,发挥工会在培训、再就业中的作用和阵地,加强职工特别是困难职工的创业培训,为下岗职工实现再就业搭建平台。咸阳市总工会主席何彩娥说,下一步,他们将本着免费的原则,抓好月嫂、编织、家政等吸纳下岗人员多的项目,力争到今年年底培训300人以上。县(区)工会也要结合实际,开展推动下岗职工创业培训工作;市总工会还要举办大型免费洽谈会,逐步使免费洽谈会为下岗创业排序常态化、制度化,促进咸阳的再就业工作。

本报记者 阎冬 实习生 王娟

甘泉县总工会仅有5名工作人员,三间办公室,却在3年内组建了231个基层工会,拥有会员7848人。2003年被中华全国总工会授予全国新建企业工会组建工作先进单位;2006年被省总工会评为陕西省模范县工会;连续4年被延安市总工会评为工作一等奖、特等奖;连续四年被甘泉县委评为综合工作一等奖。

以人为本 积极组建基层工会组织 为了积极组建基层工会组织,工会领导带队分头行动,组织和宣传工会法,动员所有没有工会组织的单位,组建工会组织,动员全员加入工会。有个企业老板,在工会的努力下同意加入工会,可是第二天工会的干部拿着表格再去时,这个老板却一反常态,态度十分蛮横,工会的干部还是耐心作解释工作,终于感动了在场的老板娘,她说:“工会干部来企业既没吃你的,又没喝你的,是给你服务的,是来帮你办事的,又不是来要钱的,你干吗向人家发脾气,送到门上的好事,我们为啥不要!人!马上!”当即填写了会员登记表。这样的例子不胜枚举,这样的佳话在甘泉县随处可以听到,这才真正体现了

把工会组建落实到了以人为本的宗旨上来,几年的不懈努力,使工会组建和发展由点到线,由片到面逐渐铺开,使工会组建率达到100%,会员达7848人的佳绩。 帮困扶贫 为建设新农村再立新功 创新实践是甘泉县工会的重点和亮点,2005年县总工会根据延安市总工会提出的“1351”工程内容,结合甘泉的实际,经过深入的调查研究,制定出了甘泉县总工会“23512”

工程实施方案,即:发展2项产业,帮扶了3个贫困村,每名会员每年种植5棵树,帮扶1个亏损企业,创建2个项目。经过几年探索实践和努力,这一工程已经初见成效。县城关镇的关家沟是距离县城两里路的富裕村,也是甘泉县的首富村,年人均纯收入达6000多元,这是县工会帮扶的重点村和示范村,也是甘泉县的标杆村。可是在这之前,这个村却是“老大难”。工会主席贺志忠亲自带队,深入村

小县工会干出了大事业

扛维权大旗 履神圣使命

——黄陵县工会工作纪实

近几年,黄陵县总工会在李中兴主席的带领下,从改变工作环境差、干部思想情绪低落、工作难于开展的关键问题入手,他们在理清思路,反复调查论证的基础上,提出了“加强机关,提升乡镇,巩固企业,突破非公”的工作思路,主抓了农民工工会组建,职工民主监督建设,以及乡镇工会的带动示范建设,构建了职工文化超市平台,现在该县初步形成了遍布城乡,上下相连,横向向前,纵向到底的全县工会组织网络体系和工作局面,连续几年在延安市工会年度综合考核评比中名列第一。 农村剩余劳动力向城镇转移,劳动力开始新的资源配置,农民工成为时代的一个新生力量和新名词,如何适应这一新的形势,黄陵县总工会审时度势,在认真调查摸底的基础上,大胆尝试工会进村的组建模式,把那些进厂不进城、离土不离乡的农民工吸收到工会中,

组和村干部、村民打成一片,在该村召开两委及群众会20多次,分析问题、研究对策,达成共识,在县总工会的指导下,成立了蔬菜种植协会、养殖协会和蔬菜营销公司,2006年蔬菜产业人均收入达3400元左右。 做好工会工作 服务县域经济建设 几年来,县总工会将工作领域拓展到了县域经济建设的各个方面,包括的城关镇关家沟村,已由过去的贫困村,变为现在的富裕村、明星村,联系的一所小学、甘泉县职业中学已改变了原来的面貌。包括的一个非公有制企业,延安圣火建筑安装有限公司彩钢结构分公司,得到县工会从人、财、物等方面的大力支持,

公司组织机构健全,经营有序,经济效益逐年提高,步入了健康发展轨道。就像贺志忠主席所说,工会工作点多面广,联系广泛,干好了可以起到影响带动全局的作用,干不好则会满盘皆输,影响全局,影响稳定团结,影响经济发展前进的步伐,甘泉县工会虽小,但他的事业不小,正是这个小县的工会组织,在短短的几年,干出了激动人心的事业。(姚刚)

续几年没有一起起诉未了案件,没有一起工人因权利被侵害而上访的案件,在基层工会干部和工人中赢得了广泛的赞誉。 2006年的4月6日,县总工会维权部来了一位姓侯的青年投诉说,他在黄陵县北街水厂餐厅当大厨,因向老板讨要工资时,言语不投,被老板打了一顿,他现在头痛,要求县总工会为他做主,解决问题。根据投诉,工会维权部和县个体农民工联合会进行调查,该青年反映情况基本属实。经调查组和企业该餐厅分会主席、企业老板、投诉人座谈达成协议,老板在向投诉人当面赔礼道歉的同时,现场支付了投诉人所花500元医药费和餐厅拖欠的全部工资。为保一方平安,建立和谐社会,黄陵县总工会的领导和同志们正在默默无闻地工作着,推动着黄陵县工会事业的发展。(姚刚)

八面来风

据工人日报 企业履行社会责任情况要通过职代会向全体职工报告并接受职工代表评议——江苏省常州市把企业社会责任报告制列为企业职工代表大会的一个基本制度,正在付诸实施。

据悉,企业社会责任报告制首先由该市机电冶金工会探索实施,并形成了指导意见。

常州实行企业社会责任报告制

意见要求,每年由企业负责起草并形成本企业《年度社会责任报告》,由企业工会组织职工代表对企业履行社会责任的表现进行评议,并做出客观评价向企业反馈。同时把企业年度社会责任报告确定为职工代表大会(职工大会、工会代表大会)的正式议程,组织职工代表进行审议。 意见规定,企业《年度社会责任报告》的基本内容应包括企业对社会

责任的认知和认识,企业履行社会责任的具体实践,职工对企业履行社会责任表现的评价,企业改进社会责任行为的计划和承诺等。

据介绍,企业履行社会责任的具体实践主要包括8个方面:企业制定的与社会责任相关的政策和规章制度;执行劳动法律法规的具体情况;劳动合同、集体合同以及劳动工资、劳动安全、女职工权益等专项合同的协商、签订和履行情况;为职工缴纳养老、失业、医疗、工伤、生育等社会保险费和住房公积金情况;安全环保技术措施和劳动卫生职业病防治、职工健康权益保障情况,辞退和处分职工的情况和理由;企业为职工办实事、好事和支持工会依法独立自主开展工作等情况;企业实行环境保护、节约资源、产品质量、缴纳税金等情况。

工资协商 期待实至名归

日前,有关部门确定了烟台市企业工资集体协商三年行动规划。按照规划,到今年年底,全市建立工资集体协商制度的企业将达到企业总数的35%以上,2008年达到60%以上,2009年达到80%以上,同时建立健全区域性、行业性工资集体协商制度这是一个愿景良好的规划,其落实执行必将有效平衡企业与员工之间的利益关系,促进企业内部乃至整个社会和谐发展。我们期待企业工资集体协商制度,真正发挥其预设的效能。

企业工资集体协商制度,顾名思义,就是员工代表与企业代表就工资分配制度、形式、收入水平等进行平等协商,并制订双方都能认可的工资分配方案的制度。这一制度,将员工作为与企业平等的方面力量,引入企业工资分配方案形成机制,赋予员工以一定的企业利益分配话语权,一定程度上使员工获得了争取自身利益的主动权,体现了企业对员工的尊重,有利于调动员工的工作积极性,有利于激发企业的内部活力,有利于促进企业的和谐发展。而传统的企业工资分配制度,是由用人单位根据具体情况依法自主确定的,这种工资分配制度形成机制没有吸纳员工参与,员工在其中没有发言权,只是被动地执行企业制订的方案。企业工资集体协商制度,是对传统企业工资分配制度的革新,是建设社会主义和谐社会的题中应有之义。

然而,企业工资集体协商制度要实至名归地发挥其预期效能,是不会一蹴而就的,需要企业员工、企业和有关部门的共同努力。 企业员工要善于运用工资集体协商制度赋予自身的权利,积极坦诚地与企业及其经营者进行协商,平和理性地争取、维护自身正当权益;而不能对工资集体协商制度赋予自己的权利无动于衷,也不能滥用这项权利。

企业及其经营者应当下决心告别传统的一言堂式的工资分配制度制订习惯,学会尊重员工在工资分配中的权益,放下架子平等地与员工进行协商。从完全由自己说了算,转变为与员工进行平等协商,对于部分企业及其经营者来说是一件痛苦的事情。但他们应当认识到在工资分配问题上与员工进行富有成效的协商,可以让员工充分了解企业,让员工感受到企业对自己尊重,从而激发员工对企业的热爱之情和工作积极性、创造性,推动企业健康发展。 工会、劳动保障等有关部门应当坚决而又机智地推进工资集体协商制度的落实。在当下现实情境中,大多数员工是弱势群体,他们很难在与企业协商中获得平等对话的地位,也就很难有效地运用工资集体协商制度保护自己的正当权益。这就需要工会、劳动保障等有关部门给员工以适当的支持与保护,使他们在与企业协商中能够挺直腰杆。从经济学的角度看,工资集体协商实际上是员工与企业、员工与企业经营者之间的利益博弈,其间难免会发生这样那样的矛盾冲突,因而,工会、劳动保障等有关部门应当积极介入,机智地在双方之间进行协调,引导双方做出积极合理的妥协,最终达成共识。

企业工资集体协商制度实至名归之时,就是企业社会和谐发展之日。我们相信,在员工、企业和有关部门的共同努力下,企业工资集体协商制度一定会实至名归。我们满怀信心地期待着。