

■工运人物■

朱朝范已年过六旬,王新平59岁。老哥俩年纪相近,相识40载,干工会工作20多年,友谊与情感胜如兄弟,令人羡慕赞叹,传为一佳话。

老朱和老王同在中能建西北电建一公司工作,老朱是公司工会主席,老朱是工会技协项目经理。他俩在同一个企业摸爬滚打了40多年,身上有着太多的共同点。俩人同在1975年进入一公司,同在一个职场接受培训,同时参加文革中首个引进项目——唐山陡河火电厂的建设,同时经历了1976年7月28日唐山大地震的生死劫难,受伤后抬上同一架转运伤员的飞机,同在西安一家医院接受治疗,后来,又在深圳同一个项目部与工会工作结缘。多年之后,俩人再度配合,为工会技协工作勤奋耕耘。在工作上俩人是上下级关系,工作之外亲如兄弟。

经历了人类历史上的空前灾难,唐山大地震后,他们经历了生死考验,那一晚,老朱,当年的小朱住在锅炉工地的一座小二楼,老王,当年的小王居住另一幢临时工

楼。发生地震的那一刻,小朱的左肩胛骨被落下的楼板碰伤,小王则在楼房倒塌中,由二楼跌落到一楼,左腿被碰伤,若不是他的棕木箱挡住那一块楼板,他会像同层的工友一样成为遇难中的一员。劫后余生,俩人更加懂得珍惜生命,更懂得生命的意义,更加热爱生活,日后所遭遇到的一切困难、挫折,对俩人而言,都能坦然面对。

用手中的照相机记录工地,记录工友,记录生活中有意义的瞬间,成为老朱的酷爱,正是他的持之以恒的执着,在这条路上老朱很勤奋,攀越了一座座山峰,在一次摄影比赛中屡次获奖,收获颇丰,因此得到认可,担任了宣传工作,在相当长的一段时间,为公司的对外宣传,为提高公司的社会声誉挥洒汗水。他的案头,积累的工地影像资料成倍增加,他一直渴望将这些影像印刷出版,然而种种客观原因,这一愿望至今未能实现。他并没有气馁,手中的相机一直在运动着,仍旧在努力着。

下乡当知青时,老王便与书结缘,大量的阅读开阔了视野,丰富了

知识,加上为人诚恳,很快便在同批入职的工友中脱颖而出,由工地团支部委员、书记,到公司团委书记。踏实的工作作风,少说多干的品性,他赢得工友的支持,老师傅的赞誉,领导的肯定。一个来自陕南秦巴山区的年轻人,在两千多人的国企,一无背景二无关系,完全依靠个人努力,一步一个脚印,走上新的企业管理者的岗位。

和物质奖励相结合的方式,取得积极成效。接着又利用工会这块平台,建立了全公司首个卡拉OK厅,丰富了职工娱乐生活,减少了青工请假外出,不仅赢得本企业职工好评,就连甲方职工也纷纷加入,小小的卡拉OK厅连连爆满。20年前,内地极少有卡拉OK厅,而一个内地企业在沿海开放城市与时俱进,设立工地卡拉OK厅,的确是一个不

敏不够。”老王则说:“都是为了工作,秉性相仿争吵不足为怪。”

码湾工程结束之后,俩人各自有了新的工作。老朱,回公司从事宣传,老王去北京高碑店项目部担任工会主席。俩人工作虽有了新安排,见面机会少了,但友情不减,有事往住一个电话便可搞定。

工会二度将俩人系在一起,老王接手担任公司工会主席后,为职工利益谋了一些实事、好事。他在公司行政领导和党委之间,找准自己的位置,权衡企业整体利益和职工的切身利益,为家属院安装天然气,参与职工住宅楼的新建和分配等等;利用工会渠道,把公司有坚实基础

焊接培训中心,评定为中华全国总工会职工实训基地。这一荣誉的落定,并不容易,全省也不过两家。“全国工人先锋号”的荣誉一年前又落户公司本体班组。更令人称道的是,老王瞄准了工会技协这块牌子,有雄厚安装实力的公司依靠,本可以干一番事业。那时的各行业职工技协红火一时,绝大多数是分享着主业主杯羹,缺乏独立的生存能

力,用老王的话说是:猪八戒啃猪蹄,吃自己身上的肉。王新平走的是独立发展之路,在这条路上要想走得远走得稳,先决条件是要“用好人”,人用好了,事业兴旺。朱朝范,正是技协项目经理的最佳人选,理由是老朱做事认真执着,人品更没得挑,这些年在项目工地任书记、经理,有实战经验,能够也善于独挡一面。果然,老朱担任技协项目经理后,承上启下,一个良好的安装业绩,不但获得业主肯定,良好的口碑也赢得了更多的工程,滚雪球似的,持续发展,工程一个接一个,重庆涪陵的工程未完,河北张家口工程又来了。“老王信任咱,咱只能做好!”老朱说,“其实不难,四个字:不贪、认真,没有干不好的。”老朱的话结实,掷地有声。

工会没有好的当家人、好主席不成,没有得力干将也不行,两者缺一不可。王新平主席和朱朝范干事同谋工会之事共兴技协事业,正是对这一观点的最好阐释。他们用自己赚来的钱,为职工买皮鞋,买实物慰问职工,自己花钱理直气壮,同时也替企业分忧,减轻了行政负担,又为职工谋了福利。这样行政能不支持,职工能不拥护吗? (柳影)

工会工作好哥俩

是工会工作将老朱和老王首度联系在一起。那是20年前华能深圳妈湾电厂建设项目部,老王任工会主席,老朱是工会干事。深圳是中国改革开放的最前沿,新观点新思潮不断涌入,外部灯红酒绿,工地的管理也顺应改革潮流,充分调动工人的积极性,以此面对全新的环境和考验。他俩在工地开展劳动竞赛,形式上创新改进,采用精神奖励

大不小的创举。由此得到启发,设立工地卡拉OK厅成了工会的“保留曲目”。项目在哪,哪便有卡拉OK厅。在一起工作,俩人的配合没得谈,但也有例外。都是直脾气,有啥说啥,意见相左,互相无法说服,拍桌子瞪眼睛,也曾发生过。争了吵了,过后仍旧如初,回想那段经历,老朱说:“那时年轻气盛又年轻他几岁总认为自己有理,对老王尊

■职工之声■

湖北荆州市通过在企业工资集体协商过程中增加店龄工资的比重,帮助餐饮酒店行业稳定员工队伍。目前其店龄工资标准普遍为每年工龄30~100元/月,封顶数在100~250元/月,个别企业的封顶标准在600元/月。据荆州市商贸服务业工会联合会负责人介绍,荆州市中心城区餐饮酒店行业员工平均流动率在37%,个别企业高达80%。(5月8日中工网)

餐饮业作为我国第三产业中的一个传统服务性行业,近些年来保持着高位增长势头,取得了很大的发展,展现出繁荣兴旺的气象。与此同时,员工的流动性过大,又不免成为某些餐饮企业成长壮大的绊脚石。员工流失,不仅带走了商业秘密,还带走了客户,造成了企业人力资源成本的极大浪费,致使企业竞争力严重下降,经济效益停滞不前,严重制约着企业的可持续发展。

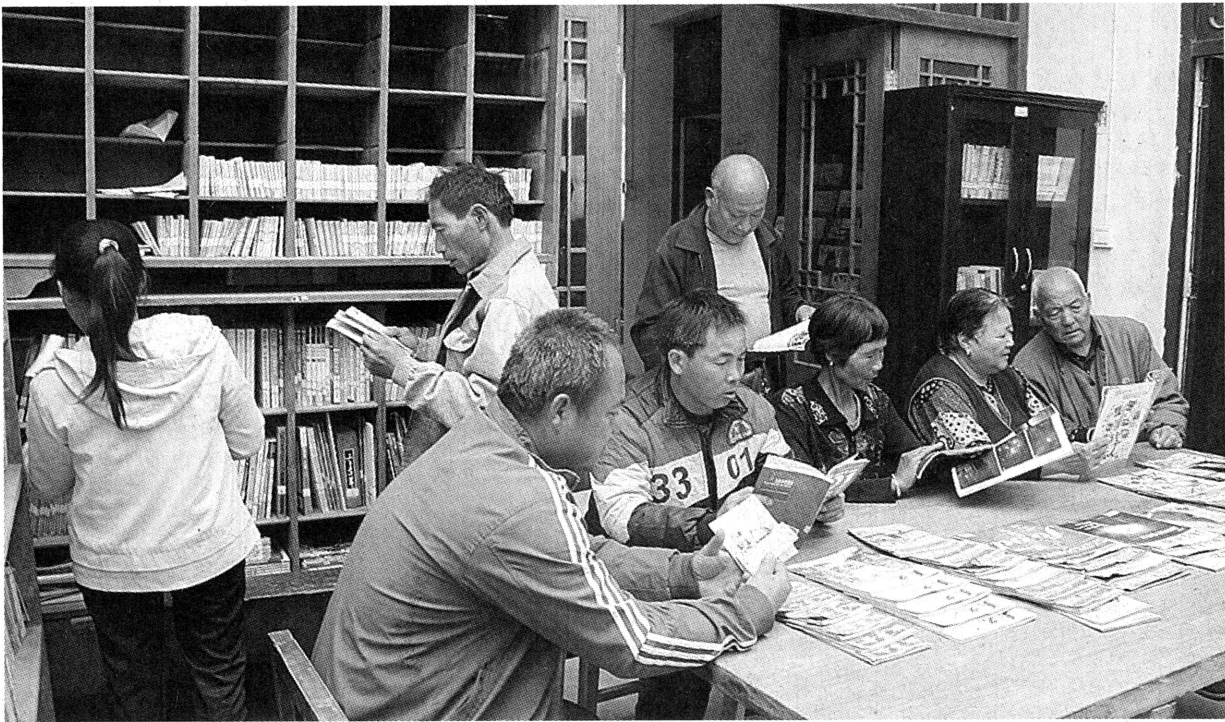
荆州市中心城区餐饮酒店行业员工平均流动率在37%,个别企业高达80%。这样的流动性是十分惊人的。之所以会有如此大的流动

以店龄工资留人是构建和谐劳动关系高招

性,主要还是由薪酬所决定。科学地提高员工的薪酬,自然成为留住员工的重要法宝。

实行店龄工资制,不失为明智之举。店龄工资,更多的时候作为一个企业的符号打在员工的心里——随着工龄的增加而上升的店龄工资,虽然不是员工薪资中比例最大的一块,但这标志着该员工为所工作的企业服务的年限,其所作出的贡献在店龄工资上得到承认和反映。同时,对餐饮企业而言,一个刚来不久的员工,就算其能力再突出、为企业做出的贡献再大,相对于一个已敬业工作多年的老员工来说,对企业的意义是完全不同的——前者更多的是在表现自己的能力方面,当个人愿望得不到满足时,说不定会随时地跳槽,而后者才是能与企业风雨同舟的、值得企业信赖的好伙伴。

荆州市商贸服务业工会联合会,在企业工资集体协商过程中增加店龄工资的比重,让这一工资蕴含着人文因子,大大降低了员工流动性,帮助餐饮酒店行业稳定了员工队伍。这是构建和谐劳动关系的高招,对员工和企业双方都有益,也彰显了工会“一手托两家”的娘家人角色。(钱桂林)



近日,大荔县高明镇西高城村的“正德惠民廉政书屋”,开办2周年纪念之日,来自西北大学的教授、讲师梁星亮和高明镇纪委书记

又给书屋捐赠了100多本有关现代史、文艺、党风廉政的书籍。据统计,这里目前拥有各类有关党风廉政、政策法律、农业知识、文化娱乐

等书籍上万册,由本村两位年已70岁的老人担任义务管理员,坚持每周三、周六为群众免费开放。 姚明 摄

陕西工运学院

举办全总工会干部特色培训班

本报讯 近日,全国总工会干部特色培训班贵州省财贸金融工会班在陕西工运学院开班。

此次培训从5月20日开始至25日结束,贵州省财贸金融系统工会干部共46人参加培训学习。培训首日,由陕西工运学院薛丁齐教授为学员解读习总书记系列讲话精神,在谈及“中国梦·劳动美”时,薛

教授结合劳模社会角色、农民工工资拖欠等社会问题现场问答互动。此次培训共安排学习十八届三中全会精神解读及工会十六大精神、职工文化与企业文化建设、建设学习型服务型创新型工会、工会劳动法律法规知识、长安文化及汉唐文化等课程,学院的优质教学和周到服务深受学员的好评。 实习记者 陆璐

“我们成为工会一员了”

“今天公司成立工会组织,我们也成为工会会员,真是太好了,以前常听人说,工会是职工的‘娘家人’,现在我的权益更有保障了。”当西安市阎良区北屯街道总工会干部与西安天鸿泡沫制品有限公司职工坐在一起交流,说起公司成立工会的事时,职工王金荣难掩心中喜悦。

近日,北屯街道总工会干部带着工会组建程序资料、困难职工档案表、工资集体协商、集体合同等资料,来到西安天鸿泡沫制品有限公司,与公司老板、职工就工会组建、工会有关法律法规和工会职责等内容进行了交流。

“我们这个小企业建工会有什么用。”这是公司老板聂小龙的第一反应。为了说服聂小龙,工会干部多次与他沟通,因难职工救助和丰富多彩的工会活动吸引了他,最终同意组建工会,19名职工都申请加入了工会组织。职工现场领取了工会法、工会章程等资料,还阅读了工会相关的报纸杂志。

记者了解到,为进一步加强新时期工会组织建设,增强工会组织活力,最大限度地地广大职工群众吸引到工会组织中来,阎良区北屯街道总工会还将继续开展入会活动。 本报记者 钟洁

展空间”的决策,全力塑造会学习、会工作、会生活的“三会”高素质女职工队伍,并取得了一些成绩。

激发热情——引领女职工“会学习”

工会组织开设了女职工“流动课堂”,授课内容涉及技术学习、社交礼仪、亲子教育、卫生烹饪等。从2011年开始,组织开展了女职工“读好书、学技能、促发展”活动,举办了“快乐工作、幸福生活”女职工读书成果展示、书香·感悟·人生“女职工读书感言征集及印发书签”、“书海拾贝·墨香西飞”好书推介会等活动。在此基

础上,由公司工会牵头,建立了“女职工培训学校”,仅2013年,参加培训学习的女职工达1.3万人次。2012年9月,西飞女职工培训学校在陕西省国防工会、陕西省总工会授牌之后,又被全国总工会授予“工会女职工培训示范学校”。2013年初,公司工会进一步发挥女职工培训学校辐射带动作用,在对700余名女职工培训学习问卷调查的基础上,举办了女职工创新技能运动会,包括女职工飞机铆工技能大赛、女职工计算机技能大赛和女职工烹饪技能大赛等项目,采取

燃烧激情——引领女职工“会工作”

让女职工们爱工作、会工作,从工作中获得乐趣、享受成功的喜悦,一直是西飞工会女职工委员会工作的重点。公司先后举办了主题为“女性·事业·家庭”和“女性·素质·发展”的《西飞论坛》活动,以论坛现场和公

情感关怀——引领女职工“会生活”

首先要当好女职工的“娘家人”。公司工会女职工委员会积极参与了公司《职工生育保险规定》、《集体合同》“女职工特殊权益专章”、《女职工劳动保护管理规定》等文件制度的制订和修订,并协助和监督贯彻实施。2011年初,出台了《职工生育保险规定》,生育保险职工除了享受全部基本工资待遇外,还在产假期间享受生育津贴,生育医疗费补贴标准也大幅提高。并成立了“女职工法律服务

队”,开通了“女职工法律服务热线”和“心理咨询热线”,为女职工解决法律问题提供了桥梁;每年一次的女职工妇科普查,为全体女职工办理的女性特殊疾病保障和职工医疗互助保障,解决了女职工看病后的后顾之忧;“三八”、“六一”节前的贴心走访慰问和“文澜资金”金秋助学对困难女职工子女的爱,为困难女职工们送去了贴心温暖;从45岁以上的女职工购买发放《更年期女人美丽健康书》,为生育女职工送慰问品、《启蒙卡》礼物和写有产期和哺乳期权益的《爱心卡》,到努力争取提高女职工卫生费标准。公司工会竭力给予女职工情感关怀。此外“西飞因我而美丽”庆典晚会、“靓丽之美,美在西飞”女职工靓装风采展示、“和谐西飞·魅力家庭”风采大赛、“会生活,我的拿手美食”征集评选、“巧手绘美景”女职工征文、书画摄影手工优秀作品展、“和谐之美”女职工摄影大赛优秀作品展、女职工广播操大赛等一系列活动,多层次、多渠道地为女职工搭建了提升自我、展示才能的广阔舞台,激发了女职工对美好生活的追求。 本报记者 柳江河

“会学习 会工作 会生活” 西飞打造高素质女职工队伍

浅谈国有企业落实党风廉政建设责任制过程中存在的问题及对策

落实党风廉政建设责任制是全党深入开展反腐倡廉的重要工作,是加强党的执政能力建设的重要举措。随着国有企业体制改革不断深化,国有企业正逐步向现代企业体制转化,成为“自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束”的经济主体,在深化国有企业改革的过程中,大力加强国有企业党风廉政建设,努力铲除滋生腐败的条件和土壤,是摆在摆在我们面前最紧要而又艰巨的任务。目前,在贯彻党风廉政建设责任制过程中,存在和需要解决的问题,归纳起来主要有以下几方面:

一、落实党风廉政建设责任制过程中存在的问题

一是责任分解不明确。有些单位领导在分解党风廉政建设责任制的责任时,没有按照“明确、具体、量化、可行性”原则;有的责任条款过于笼统,内容不明

确,存在交叉和责任空白现象;有的没有贯穿到实际工作中,“责任状”缺乏可操作性;有的单位只是照抄照搬上级文件,造成责任范围划分不具体、内容不明确、指标没有细化和量化。

二是责任考核不到位。有些单位不是党委组织考核,而是以纪委的名义进行,而纪委对二级单位这个责任主体的考核,又变成了对二级纪委的工作检查;有的考核检查不深入、不细致。

三是责任制推进落实不长远。个别单位只满足于下发文件、签订责任书,而不能结合实际及时修订完善廉政责任制,缺乏长效机制。

四是责任追究不够落实。在追究领导责任过程中,方面面出来找情干扰,妨碍了领导责任追究,弱化了追究效果。

五是监督机制不完善。对落实党风廉政建设责任制的监督主体的界定不清,如何有效实施监督不够明确,监督环节不够紧凑严密,监督手段不够先进科学,监督效果不明显,没有有效地起到事前防范、事中监控、事后惩处的功能。

二、发挥党风廉政建设责任制作用的对策

1、明确目标责任,责任分解到明确。落实党风廉政建设责任制,重点是明确责任主体和责任内容,这是责任制落实中的首要环节。实行责任制的关键在各

级领导干部,责任分解是落实党风廉政建设责任制的基础,也是实施责任考核和责任追究与奖励的前提。

2、纳入整体管理,形成整体合力。坚持做到党风廉政建设工作和经营管理工作同部署。各单位党组织要将党风廉政建设纳入年度总体规划,通盘考虑。领导干部要按照各自负责的要求,做到工作责任和权力行使到哪里,党风廉政建设的工作就延伸到哪里。纪委要在党委的领导下,抓好组织协调,加强督促检查。各部门要将党

风廉政建设与其他业务工作紧密结合,形成合力。

3、健全配套制度,发挥制度制约作用。要针对管物、管钱、管人等容易滋生腐败的薄弱环节和关键部位,建立健全相关制度,建立分级负责的责任分解制度,层层签订《党风廉政建设责任书》,人人签订《廉政联系点制度》。

4、加强协调监督与检查,发挥审计监察部门职能。各审计监察部门要积极参与决策的研究和制定,协助党委有针对性地对党风廉政建设有关制度和规定,做好各级组织、部门、干部落实责任制情况的监督检查。

5、公正考核评价,增强考核的规范性和有效性。要建立科学的评价体系和综合运用考核手段。要将廉政责任制考

核纳入领导班子和领导干部的考核评价范围。要辩证做出考核结论,确保考核结论和总体评价符合客观实际。

6、注重成果运用,维护责任制的有效性、严肃性。党风廉政建设责任制的成果运用包含两个方面,即正面激励和负面追究。一是依据考核结果评价使用干部。二是依据考核结果严格责任追究。三是依据考核结果加强源头治理,真正从根本上下功夫。

总之,落实党风廉政建设责任制,必须严格遵守党风廉政建设责任制的《规定》,把落实责任制提高到从从严治政、强国安民的高度来认识,才能确保各级领导干部都担负起党风廉政建设的责任,才能遏制腐败问题的滋生蔓延,才能促进党风廉政建设的根本好转,才能实现党提出的党风廉政建设的目标。(李春霖)