

产改样板间

聚力维护职工权益 助推企业和谐发展

同方计算机有限公司

近年来,同方计算机有限公司作为国家战略性新兴产业,紧跟国家发展战略,迅速响应产业工人队伍建设改革,通过实施“双引领、双提升、双优化”产改工作法,打造知识型、技能型、创新型产业工人大军,为同方“创建世界一流高科技企业”提供强大的人才支撑。

思想精神双引领
点燃产业工人队伍建设“主引擎”

强化思想政治引领,筑牢产业工人理想信念。以思想引领为主线,积极开展“建功新时代喜迎二十大”、党史学习教育等系列活动,组织党员和产业骨干工人走进无锡革命陈列馆、无锡中国乡镇企业博物馆,引导产业工人坚定不移听党话、跟党走;以组织建设为抓手,加大从产业工人中发展党员力度。优先把理想信念坚定和在劳动竞赛、技术攻关、技能比武、师徒结对中表现突出的产业工人吸收到党组织中来。产改以来,共发展党员4名、入党积极分子3名,产业工人党员比例显著提高;以宣贯企业文化为手段,组织产业骨干工人参加“党领导下中国核工业”新时代核工业精神“走进同方”宣讲观摩活动,将“用心做中国电脑”的光荣使命植根于产业工人内心,催生用“中国梦”助推企业高质量发展的强大动力。

强化劳模精神引领,凝聚产业工人奋进力量。积极选树先进典型,广泛开展月度标兵、年度评优活动,浓厚爱岗敬业、争先创优氛围,宣传产业工人身边的典型并给予奖励。产改以来,累计发放奖金16万元、受惠300人次;积极开展技能竞赛,挖掘和发现基层产线技

术精湛的“同方工匠”,选送申报职工“五小”创新项目活动,营造对标先进、比学赶超的浓厚氛围,激励产业工人学身边劳模、展工匠风采,立足岗位建功业。

技能素质双提升
激发产业工人队伍建设“主动力”

打通职业发展通道,为产业工人点亮希望。强化员工入职教育,发力新型学徒制培训。作为国家信息产业培训基地、江苏省高技能人才实训基地,同方依托完善的培养考核体系,对入职3个月以上员工开展三、四级计算机维修工考级培训,不仅为企业输送了近300名合格的计算机维修技术人员,而且通过技能等级鉴定,每人每月可享受500元的综合技能津贴;实施阶梯培养模式,持续关注员工发展。通过基层技术岗位“两步四阶段”培养模式,快速打通成长通道,已有50名初级多能工晋升为高级多能工,将技术好、素质高、有发展潜力的员工纳入后备人才库作为重点培养对象;推进通用技能培训,缩小能力水平差距。综合办公室定期开展沟通技巧、时间管理、办公软件、职业规划等培训,提高产业工人“软实力”。内部讲师不定期开展计算机技术、生产工艺、产品手册、专业术语、系统知识、质量检验标准、作业技能等专项培训,提高产业工人“硬实力”。

推动职工素质提升,为产业工人指明方向。发挥“大学校”作用,完善教育培训体系。推进内训师队伍建设,发掘并复制优秀员工的知识与经验,保存成为公司智力资产。强化外部机构合作,

邀请业内资深讲师讲授创新领域前沿知识,鼓励员工考取相关资质证书;定制“菜单式”培训,打通培训晋升接口。针对产业工人素质短板精准发力,分级、分项、分需求定制培训进修课程,并将培训纳入考核,使之与工作绩效挂钩。产改以来,已开展培训62期,利用“工会学院”“职培云”学习平台培训5881人次;深化产教融合,创新校企合作模式。实施江南大学“卓越工程师”计划,构建联合培养育人模式。加强清华大学计算机前沿技术转化孵化,探索同方自有人才培养路径。推行“春耕赋能”工程师培训认证工程,发挥企业行业影响力,带动产业链协同进步,为全国30个省市自治区近万人提供了培训和工程师认证。

权益服务双优化
夯实产业工人队伍建设“主阵地”

优化权益保障,全方位维护产业工人利益。推进厂务公开,办好职工简报,将企业经营指标、工会活动、员工投稿、合理化建议通过简报形式公开。开设“我为群众办实事”窗口,开放职工沟通日,广泛倾听职工心声,每季度邀请工会委员与职工面对面交流,职工可以畅所欲言向企业表达诉求;开展集体协商,签订《职工技术创新专项集体合同》,建立以企业为实施主体、职工为受惠群体的技术创新体系,设立2万/月的创新奖励,引导和激励职工积极投身企业技术创新。针对一线职工反映工资低的问题,结合访谈调整大专工人薪酬,增设绩效奖金300元/人/月,并于2021年7月起实施;完善女职工保障

及激励机制,注重物质激励与精神鼓励相结合,充分发挥先进女职工的示范带动作用。以“三八妇女节”为契机,积极开展富有女职工特色的文体活动,如职业健康、心理疏导、兴趣培养等,充分体现对女职工的人文关怀。创新女职工素质提升工作,增加女职工晋升管理、技术骨干岗位比例,取得计算机、CAD制图、育婴师等职业技能等级证书的女职工共24人次,2022年获江苏省级女大学生就业创业实践基地授牌。

优化服务体系,多维度关爱产业工人生活。关爱职工身心健康,提升工作生活幸福感。每年定期为职工开展免费常规体检、胃肠疾病筛查和女性“两癌”筛查,保证职工能够及时地掌握自身健康状况,增强健康意识。加强心理健康疏导,针对产业工人心理健康问题,组织开设线上心理咨询室和人际沟通艺术培训讲座,帮助员工做好自我管理、自我调适,同时面向公司全体职工及其家属开通7×24小时“核心通”职工心理健康咨询热线服务,有效缓解职工心理压力;重视宣传倡导和服务保障工作,每月开展宿舍内务安全卫生检查、月度宿舍环境卫生评比表彰、季度定期宿舍长会议,对存在的不良现象提出要求并及时整改,打造平安、舒适的住宿环境。食堂“自助供餐模式”为职工提供20余类自助选餐品种,夏天配备西瓜、冷饮、绿豆汤等防暑降温食物。建立伙食小组,定期召开会议与餐厅方沟通反馈问题,以加强用餐管理、提高伙食质量与餐厅服务水平。这些暖心的举措,不仅提高了员工满意度,收获了员工忠诚度,也有效降低了员工离职率。

集体协商典型案例

确定最低工资标准 保障货车司机权益

【协商背景】

盐城市亭湖区交通运输行业工会联合会成立于2022年12月,现有35家成员单位,截至今年7月底物流货运司机会员数2365人,运满满平台司机会员数1095人。近年来,随着新业态形态网约化的发展,货车司机也成为新业态一种新型职业,但是由于流动大、流向广、要求高,劳动风险普遍偏高,自然也就成了网约平台企业的“抢手货”。招工难、用工荒给交通运输行业来说面临着挑战、带来了难题,导致物流行业骑虎难下,出现了行业内企业与企业之间抢司机、挖司机和货车司机工资多的多、少的少、没有统一标准的现象,造成了货车司机队伍不稳定,直接影响了交通运输行业经营经济的发展。如何构建和谐劳动关系,确保交通运输行业队伍稳定,成为劳资双方共同关注的焦点问题。因此,有效开展集体协商势在必行。

【协商过程】

一、多方协同,凝聚工作合力。为了组织实施好,依法开展好新就业形态

货车司机集体协商工作,2024年上半年,亭湖区交通运输行业工会联合会成立“亭湖区交通运输行业协调劳动关系三方委员会”。在区总工会的指导下,快速启动全行业货车司机劳动保障权益集体协商工作,着力通过集体协商确定运输行业工资标准,化解交通运输行业与货车司机之间的“薪”结矛盾,有效促进劳资双方利益共享、发展双赢。

二、征求意见,明确协商主题。积极采取协商前走进企业及时发出要约、协商中走向基层一线开展调研、协商后走进职工中间听取意见建议“三走”措施,听取协商意见,征求协商内容,确定协商主题。经过一个多月调研走访、调查摸底,一场以“跑遍全国各地感恩工会相伴”为主题的新业态形态货车司机劳动保障权益集体协商要约行动拉开序幕。

三、规范操作,解决实际问题。2024年10月25日,亭湖区货车司机权益保障集体协商会议在亭湖区交通运输局召开。会议围绕货车司机群体普遍关心关注的“最低工资标准”“人身

意外伤害保障”等议题,进行“面对面”“一对一”地讨论协商。通过平等、友好协商,最终在最低工资标准、货车司机工资增长机制、福利待遇提升等方面形成了共识、达成了一致意向。

四、公示结果,主动接受监督。行业协会和工会联合会落实标准量化、保额细化、承诺强化举措,采取线上线下发布的形式,通过公布栏、内部网、公众号和带货、直播等方式,向广大货车司机公布量化结果,接受广大司机监督,组织广大货车司机开展“协议履约”巡视活动,将情况及时反馈给行业协会,确保履约到位、兑现到位。

【协商成效】

一、确定了货车司机最低工资标准。亭湖区交通运输行业工会联合会建立集体协商制度,依法开展集体协商,确定了货车司机最低工资标准不低于3500元/月。企业应在经济效益增长的同时,货车司机的平均工资按盐城市工资指导线协商增长,为货车司机购买不少于50万元的意外伤害保险等多项成果。

二、维护了新就业形态劳动者合法

权益。通过集体协商,劳资双方谈出了好“薪”情,找到了劳资双赢最大“公约数”,画出了劳动关系和谐“同心圆”,劳资双方首席代表签订《2024年亭湖区货车司机权益保障专项集体协商协议(草案)》,这使全区交通运输行业有了工资标准、货车司机有了工资保障。

三、促进了行业队伍稳定。开展新就业形态货车司机集体协商,增强了交通运输行业的凝聚力,提高了货车司机工作干劲,有力促进了货车司机队伍稳定,有效构建了和谐劳动关系,也为加快推进新就业形态劳动权益保障集体协商工作,示范促进全区经济高质量发展,发挥了示范引领作用。

【案例启示】

依法开展集体协商,关系新就业形态劳动者权益保障货车司机普遍关心的切身利益,聚焦运输行业协商工资标准是当前和今后一个时期工会工作的重中之重。我们要不断探索新就业形态劳动者权益保障集体协商工作新路径,开辟新就业形态货车司机权益保障专题式集体协商新实践,充分发挥集体协商制度维护货车司机合法权益的基础性作用,有效提高货车司机职业荣誉感和经济优厚感,增强广大货车司机获得感、幸福感和安全感,促进劳动关系和谐稳定。

季新 李国保



日前,泰州市海陵区中街道开展“服务到点 关爱暖‘新’”小哥服务日活动,活动现场设立了社保政策、工会维权、反诈宣传等多项服务直达站点,志愿者们就外卖小哥关心的政策进行详细讲解,并现场开展血压测量、口腔检查等健康义诊服务,为他们“加油鼓劲”。

教授答疑

放假办法修改对劳动用工有哪些影响?

问:近日国务院公布《关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》,决定自2025年1月1日起,春节和劳动节各增加1天法定节假日,法定节假日由11天增加至13天,这会对劳动用工带来哪些影响呢?

答:国家法定节假日从11天增加至13天,在劳动用工方面会产生以下几个方面的影响:

一是,年工作日、季工作日和月工作日有所减少。因为每年的法定节假日由11天增加至13天,工作日自然也就减少了2天。按照《劳动和社会保障部关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知(2008)》(劳社部发(2008)3号,以下简称《通知》)第一条的计算方法,原为年工作日:365天-104天(休息日)-11天(法定节假日)=250天,现为年工作日为:365-104(52个双休日)-13(法定节假日天数)=248天。相应的季工作日减少为:248天÷4季=62天/季(原为62.5天/季),月工作日:248天÷12月=20.67天/月(原为20.83天/月)

二是,月计薪日21.75天将继续沿用。按照《通知》第二条的规定,计薪日即全年365天减去休息日(52周、每周2天休息日,共104天休息日),剩余的即为工作日和法定节假日,因工作日和法定节假日都是带薪的,故称为计薪日。而月计薪日为21.75天就是用(365-104)÷12得出的。故,计薪日与法定节假日的增减并无直接关系。在国家规定的标准工时制(每天8小时、每周40小时)的情况下,月计薪日一直都是21.75天,没有变化。

三是,综合计算工时制法定工作时间有所减少。依据《工资支付暂行规定》(劳部发(1994)489号)第十三条第三款:经劳动行政部门批准实行综合计算工时工作制的,其综合

计算工作时间超过法定标准工作时间的部分,应视为延长工作时间,并应按本规定支付劳动者延长工作时间的工资。在以月为综合周期的情况下,标准工时制下,月工作日从原来的20.83天变成了现在的20.67天,在每天8小时不变的情况下,标准工时制下月工作时长从166.64小时(20.83*8)变成了165.36小时(20.67*8)。所以,按月为综合周期的,月工作时长超过165.36小时,就属于加班了。而按原来的标准,超过166.64小时才算加班。

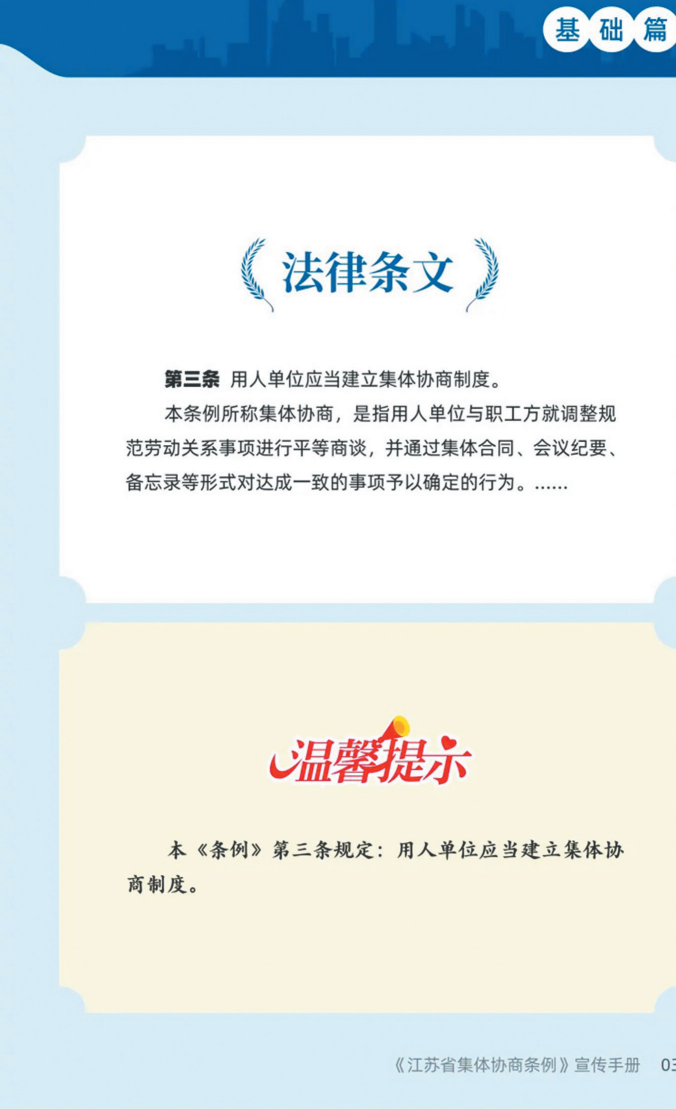
四是,企业的用工成本将有所增加。法定节假日增加,意味着劳动者在除夕和5月2日加班的话,用人单位要多支付两天的300%的加班费。反过来讲,工作日减少,在劳动效率不变的情况下,劳动者的劳动产出也会相应减少。这都会给用人单位降本增效提出了更高要求。

五是,劳动者的休息休假权更能得到保障。每日工作8小时、每周工作40小时的工时制度被称为标准工作制,对应的是大部分单位实行的双休日制度,每日工作8小时,每周工作5天休息2天。《劳动法》第38条规定:“用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。”近年来因为法定节假日放假调休的问题,出现过好几次假期后连上七天班的情况,确实有违反《劳动法》的嫌疑。根据2024年11月修订的《全国年节及纪念日放假办法》第七条,全体公民放假的假日,可合理安排统一放假调休,结合落实带薪年休假等制度,实际形成较长假期。除个别特殊情形外,法定节假日假期前后连续工作一般不超过6天。这就意味着《劳动法》规定的每周至少休息一日的规定将得到更好的贯彻执行。

江苏省总工会干部学校 刘璜



02 《江苏省集体协商条例》宣传手册



《江苏省集体协商条例》宣传手册 03

评论区

让更多新就业形态劳动者圆梦“微心愿”

11月21日,一场面向新就业形态劳动者群体的“圆梦微心愿,关爱在行动”微心愿物品发放仪式在郑州市管城回族区新业态新就业群体综合服务中心举行。新就业形态劳动者们从“送货人”转为“收货人”,令微小的愿望绽放出耀眼的光芒。(11月25日《河南工人日报》)

“我叫胡海,是名外卖配送员。我想要一个充电宝,帮我手机充电续航接单。”“我叫王文豪,是名快递员。我想要一个血压测量仪,用于监测站点职工健康。”……活动当天,不少新就业形态劳动者圆梦“微心愿”。在现场,郑州市总工会工作人员带来了诸多“微心愿”物资,其中包括充电宝、电饭煲、蓝牙耳机、运动鞋等。为给市民提供便利、快捷的服务,外卖配送员、快递员等新就业形态劳动者付出了辛勤的劳动。各级政府和工会组织,也给予了这个群体越来越多的关爱。比如为外卖配送员组织“集体生日会”,为快递员“免费体检”,为环卫工人提供“免费早餐”。郑州市总工会开展“圆梦微心愿,关爱在行动”,让外卖配送员、快递员从“送货人”变成“收货人”,再次让他们收获快乐和感动。

充电宝、蓝牙耳机及血压测量仪之类礼物,价值虽不高,但情谊深重。笔者建议,圆梦“微心愿”活动要着重做好几点。一要“快”。一旦确认“微心愿”内容,就要立马制订实施方案并付诸行动。二要“实”。征集“微心愿”要注重实用性。三要“新”。工会组织要不断创新工作方法,比如倡导爱心企业和爱心人士参与,汇集社会“微力量”,助力更多新就业形态劳动者圆梦“微心愿”。

忙碌在大街小巷的新就业形态劳动者值得尊敬,也需要关爱。“圆梦微心愿,关爱在行动”活动,让他们收获了满满的幸福感。希望这一活动得到借鉴和推广,让更多辛勤的“送货人”变身为幸福的“收货人”。

余清明