

稳岗促产 共享发展 集体协商“要约行动”典型案例

共商共筑 共谋发展

陕西金翼服装有限责任公司集体协商案例

一、协商背景

陕西金翼服装有限责任公司是一家集研发、设计、生产、销售为一体的大型职业装生产企业,现有职工200余人,2017年成立工会。

近年来,随着生活水平不断增加,企业职工要求提高工资待遇的呼声不断,不少职工认为公司工作用餐标准有待提升,职工住宿环境需进一步优化。公司工会秉承职工与企业共成长的双赢原则,认真梳理基层职工关注的问题,收集详实的协商资料,与企业行政方开展协商。

二、协商过程

在正式协商前,经充分征求广大职工意见,协商代表将此次集体协商的重点放在了工资增长幅度、工作用餐标准等方面,由公司工会向行政方发出要约书,明确集体协商的时间、地点以及协商议题。职工方首席代表、公司工会主席孙宝英积极组织代表们学习劳动法、法规和最新政策,熟悉并掌握集体协商的程序、方法和技巧,为协商的顺利开展打下基础。

协商会议中,职工方代表列举了同行业同工种的收入情况,也将职工的基本支出情况算了一笔简单明了的账,让企业方充分认识到一线职工生活的不易。企业方则表示,要获得长远的发展和壮大,企业还需加大在研发资金、生产设备、市场拓展等方面的投入。经真诚沟通、反复磋商,最终双方达成2021年度工资涨幅为上年度工资的3%、提升职工福利待遇至每人全年不低于600元标准、免费并进一步提高伙食质量、投入专项资金用于购买消杀物资确保职工入厂安全等共识。

三、协商成效

集体协商让职工方和企业方坦诚相对,通过协商,职工的工资收入增长有了依据,福利待遇得到了保障,安全防护措施也落到了实处。这些利好,让身处一线的职工工作主动性和积极性有了大幅提高,职工队伍更加稳定,企业的凝聚力、竞争力进一步提升。通过开展集体协商,引导职工全程参与,畅通了职工与企业的沟通对话渠道,促进了职工发展与企业壮大,营造了共商、共荣、共享、共赢的健康企业文化氛围。

四、协商启示

工资收入是职工维系家庭生活的主要经济来源,职工最关心的事情之一就是自己的劳动付出是否获得相应的报酬。实现职工双方的共赢是企业推进集体协商工作的动力所在,通过协商,要让职工受益,也要让企业实现增益。做好集体协商工作,要在实践中让企业感受到集体协商这种平等、友好的沟通机制,是了解职工最关心什么、最困惑什么的高效途径,是有益于企业日常生产和管理的。

后记

集体协商合同签订后,为保障协商成效落实,西安市灞桥区总工会对企业方和职工方做了回访。

职工方首席代表、工会主席孙宝英说:“非常感谢企业方一直以来对职工的关心。今后,企业工会将以集体协商为契机,积极为广大职工服务,引导职工努力工作,回报公司。也希望管理层在有条件时,不断提高职工的工资收入和福利待遇,让职工与企业实现成果共享。”

职工代表锁钉王巧荣说:“通过集体协商,工资涨了,虽然不多,但是公司有这份心,我们干活虽辛苦但也觉得自己的劳动是值得的,是被公司所认可的。相信我们公司上下齐心,工资收入和福利待遇会越来越越好,公司也会越走越远。”



近期,陕北出现连续降雨天气,为确保设备平稳运行,陕西国华锦界能源有限公司全厂联动,开展专项检查活动,切实做好防汛工作。
□刘治军 摄

“热血小哥”和他的“热血车队”

——记全国无偿献血奉献奖金奖获得者朱聪磊

他是一位快递小哥,也是一名“热血小哥”。十年来,累计无偿献血111次,43500毫升,用一颗爱心、一腔热血,点亮了一条救死扶伤的公益之路。

他就是咸阳中通速递服务有限公司陈杨寨分公司快递员、31岁的朱聪磊。他是一位农家子弟,父母对他最大的期许就是“好好劳动,好好做人”。2016年12月,他在咸阳湖广场捡到一个装有21000元的钱包,硬是在寒风中守候5个小时,物归原主。

2017年底,朱聪磊加入离家较近的中通速递,由于工作勤奋、业绩突出,很快成为业务能手。

提及无偿献血缘由,朱聪磊说,那是不经意间的举动。2011年6月14日,他从电视上看到“咸阳新闻”播出一个男孩因眼睛被炸伤急需输血,血源紧张的消息后

就毫不犹豫来到咸阳市中心血站献血。一次,他获悉一个孩子得了白血病,每周要透析一次,急需A型血。“我是A型血。”他二话没说,撸起袖子……

“快递员做公益有先天优势,不仅‘哥们’多,每天接触的人也多,取件或发货时,我只要有时间都会跟客户聊上几句‘献血有益健康,还能挽救生命。’”朱聪磊快人快语。

“如今,在方圆几公里的地盘上,朱聪磊不仅是中通速递的形象代言人,也是无偿献血的‘爱心大使’。”中通速递分公司负责人翟家豪说。

前段时间,正赶上秋季新生入学,有两位大学生要将自己的被褥以快递形式发往四川省。当他得知两人也参加过无偿献血时,便将快递费减半。类似这样的善行义举不胜枚举。

快递员“两眼一睁,忙到熄灯”,业务量大的时候连缓口气的时间都没有,而朱聪磊却越跑越欢快,越干越有劲。在他看来,能跟一群志同道合的人一同工作、一路公益,幸运又幸福!

在无偿献血的道路上,朱聪磊逐渐意识到一个人的力量是有限的。自从加入中通速递,他总是动员身边的“热血小哥”,不但要送好邮件,还要传递爱心。

2020年8月,“热血车队”随即诞生。如今车队成员已由当初的9人发展到29人,成为咸阳市一道亮丽的流动风景线。

“热血车队”成员董鹏涛说:“跟随朱聪磊让我明白了很多道理,并认识到了献血的意义,我会一直坚持下去。”

在队长朱聪磊的带动下,每天“热血车队”穿行于大街小巷,把爱的种子播撒

到咸阳市中心。

2021年6月14日,是第十八个“世界献血者日”,朱聪磊自费给“热血小哥”制作了一批“无偿献血、奉献爱心”的纯棉T恤和印有“爱心”标志的红色口罩,并联系广告公司,为“热血车队”量身打造新颖别致的车体广告。

献血十年,朱聪磊先后荣获咸阳市无偿献血英雄榜、咸阳好人榜,多次荣获年度“全国无偿献血奉献奖金奖”。如今他已成为快递行业家喻户晓的“热血小哥”。随着朱聪磊无偿献血的事迹广为流传,服务口碑越来越好,主动找他发货的客户也越来越多。

“热血小哥”和他的“热血车队”不仅服务着一城百业,也唱响了一首无偿献血的社会公益之歌,用一腔热血温暖着一座城。
□张翟西滨



一列动车组停放在西安动车段存车场。

为充分展示高铁良好形象,连日来,西安动车段开展动车组质量专项整治,全力以赴为十四运会提供优质运输保障。

该段强化安全关键管控,查找检修薄弱环节,严格落实标准化作业,全面摸排动车组客室设施现状,研究实施内壁软包、墙纸修补等15项革新工艺,改

善动车组环境,通过调整开行交路、优化调车径路等方式增加机洗作业频次,实行质量控制全流程卡控,对照30项整治标准,逐项、逐部位全数检查确认,将发现的问题纳入专项问题整改。截至目前,已完成133列163组配属动车组整治任务。

□王博 杨庚毅 摄影报道



机械师为动车组“体检伤疤”。

为十四运会提供优质服务

甘做技能人才成长“助推器”

——记中煤科工集团西安研究院有限公司钻探装备制造中心主任田东庄

培养出25名全国技术能手、煤炭行业技能大师、中央企业技术能手、三秦工匠、陕西省技术能手;先后获得陕西省煤炭工业优秀科技工作者、中央企业职工技能大赛优秀工作者等荣誉称号;带领的团队先后被授予“全国青年文明号”、陕西省“青年安全生产示范岗”等荣誉称号,他就是——中煤科工集团西安研究院有限公司钻探装备制造中心党总支书记、主任田东庄。

说起田东庄,“育人有思路,管理有方法”是大家对他的一致评价。

9月3日早晨7时50分,伴随着清晨的第一缕阳光,记者来到中煤科工集团西安研究院有限公司钻探装备制造中心,他已经像往常一样,早早地坐在办公桌前,开始梳理一天的工作。

“田主任上班比别人来得早,下班比别人走得晚,经常和工人一起‘磨、爬、滚、

打’,生活中就像我们的‘老大哥’一样。”全国技术能手、该公司高级技师李浩儒说。

作为管理者,理念要有前瞻性;作为科技工作者,学识要有专业性。

田东庄除了是装备制造中心的主要负责人,他还是钻探机具学科带头人,是专家、是博导。从事钻探机具的研究和技术开发工作已经30余年,先后主持或主参完成了国家级和省部级重大科研项目24项;获国家科技进步二等奖1项、省部级奖励15项;申请发明专利23项,其中已授权8项。

他积极围绕煤矿安全,开展技术创新活动,研制了随钻测量钻杆,通过工艺技术创新和迭代,实现精确定向钻进,钻孔深度不断创造新纪录,2018年在神东宝德煤矿完成了沿煤层主孔深度达到3353米定向长钻孔,创造了世界纪录。

“17年前,大学毕业的我很满足现状。但是,田老师不断给我鼓励鞭策,促

使我完成研究生学业,让我走上了更高的平台。”钻机生产部主任孙保山感激地说。

像孙保山这样在工作岗位继续深造的职工,在钻探装备制造中心并不是少数,田东庄支持和鼓励大家学习深造。他常说,“在基层岗位培养出科研人才,是推动钻探装备制造高质量发展‘能量库’。”

“比能力更强的是意识。”田东庄说。10多年前,技术工人还不被广泛关注时,他就意识到技能人才的重要性。为了促进技能人才“孵化”,2006年他在钻探机具研究所组织开展了车工技能竞赛,让大家充分展示自己技能,在全所形成了“比学赶超”的良好氛围。

“技能人才就像‘干细胞’,是可以不断自我更新并继续分化的。”田东庄说。除了组织开展“五小”和QC活动,激发职工创新创造热情,他还支持创建了2个以高级技师命名的创新工作室,让“大师”培

养“大师”。除此之外,他还采取针对不同岗位人员、不同学历层次,进行分批分次培训学习和“走出去、请进来”的培训模式,助力技能人才成长。

为了全面培养人才,推进技术创新项目早出成果,他不定期以项目交流座谈、阶段成果汇报、外出培训学习等方式,提高技术人员的素质能力。

说起培养人才的方法,他的学生、员工每个人都能总结出几条。而田东庄却很朴实地说:“任何事情就怕认真二字,只要你用心用力去做,必然会有好的结果,培养人才的过程,也是我与他们共同成长、共同进步的机会,应该珍惜。”

□本报记者 牟彩影

关注

遇到棘手问题,要不要向领导求助?

职场中,员工难免会遇到棘手问题和困难。那么,这种时候,你会选择求助领导吗

观点1

多求助,解决问题更高效

“面对一个难题,你靠自己硬抗,浪费大量时间和精力不说,大概率还会导致任务延期或失败;如果有领导帮助,就不一样了。”从事广告创意工作的职场人嘉华直言。

她分享了最近发生在自己身上的一个小故事:每家公司都有一位“铁面无私”的财务,我们公司也不例外。和其他所有的财务一样,他的口头禅是“走流程”。因为工作职责要求他对支付的每一笔费用都非常清楚,所以业务部门和他沟通会比较“吃力”,事无巨细都要交代清楚,这样常常会影响工作进度。“前几天,我有个比较紧急的大额付款,如果走一般流程,估计要一星期,我就提前求助领导,拉一个领导、财务和我的三人小群,结果,流程明显快了很多,不到3天就搞定了。”

她表示,很多时候你认为是的难题,对领导来说,可能只是打个招呼的小事而已。“如果碰到更加困难的问题时,领导拥有更好的解决方法,更多的资源给我们提供支持,可以大大提高工作效率。”

观点2

比起麻烦,领导更看重结果

许多职场新人在看待这一问题时提到,通过求助行为,令他们在职场中获得一种额外的心理安全感,提高对工作的整体满意度。

比如,你新进入了一个团队,碰到问题时不能向团队里的领导或者其他人求助,会不会觉得自己是在孤军奋战?一旦这种情绪越来越多,你就很难融入团队了,甚至导致离职。

他们认为,作为刚入职的员工,新人的能力是有限的,又正因为是新人,就意味着领导同样很清楚,在工作上一定有问题是你能力范围内所不能解决的。

所以在大部分领导看来,寻求帮助和指导,在符合合理的情况下,是正常的需求。

况且作为职场新人,没有需要帮助的需求和指导,有可能会引起领导对你的印象不良:比如工作不积极、不负责等。因此请教领导,实际上是新人提高效率的一个过程。

这部分职场新人认为,比起麻烦,领导更看重的是结果。“所以,我们只要把关键寻求帮助‘姿势’做正确就行。”

观点3

适当请示,也能拉近领导距离

“看待这个问题,首先用换位思维来想一想,站在领导的角度,我们如何看待下属的求助。”在一家即食火锅创业公司做高管的刘先生以自身角度出发,他认为首先在领导这个位置上,解答问题是必须的,因为作为领导,解答问题、带人成长是职责中的一部分。同时,解答别人的问题也是凸显自己价值的一种途径。

此外,他认为,求助领导还能拉近团队距离。提高团队效率和凝聚力最有效的方法,就是让领导和员工之间没有距离。没有距离,指的不是完全的没有距离,而是彼此的一种信任。

他坦言,大多数领导都有对外输出、影响他人的需求,而主动求助行为就是让领导感觉良好,提升彼此信任感的不二法门。

观点4

最好是自己想办法解决

不过,有一部分职场人也认为,求助领导需要增加一个前提,那就是自己充分努力之后。这是什么意思?就是说在面对这个困难的时候,你已经尝试以及把除了领导这个资源运用起来之外,已经做了最大的努力。

这部分职场人认为,解决问题的能力是员工最关键的能力。在工作中遇到困难特别正常,在这时,员工有一项义务,就是找到解决问题的办法,而不是制造问题,让领导来选择。因此他们认为,不要一遇到问题就直接去找领导。在职场上,如果过分暴露自己的短板,必会让领导看轻你。因此,能不找领导就不要找领导;能不要寻求上级帮助的,就尽量不要找上级帮助;最好的途径是自己想办法解决。

他们同时指出:“鸡毛蒜皮的小事就不要去问你的领导,会造成反感。但涉及抉择性和担责等问题,建议要及时告知领导。”

点评

求助领导,并不是丢脸的事

职场上遇到问题求助领导,事实上有时更有一些深层次的意味:比如以求助代替“请示”,在一些真正难以抉择的事情上,让领导拍板。职场上几乎所有的事可以用“做事”和“做人”来概括。虽然我们常说“对事不对人”,但所有遇到牵涉“做人”或者人际关系的问题时,处理起来就容易产生麻烦和不必要的误会。在这样的情况下,让深知每个人脾性的领导出面,可能更容易避免误会。即便领导不亲自出面,如果得到领导的指点或背书后,往往事情就能向着更容易解决的方向发展。所以,求助领导,并不是什么丢脸的事。

但要清楚,是因为什么原因去求助?是自己不想解决这个问题去求助,还是确实解决不了这个问题再去求助。主动面对困难,经历一次解决问题的过程,最终有所收获和成长的一定是我们自己。所以不要怕遇到问题,也不要怕求助,将每一次遇到问题都转变成突破的一次机会,一次加分的机会。
□陈宁 徐巍