

编者 的话

为进一步加大内蒙古大兴安岭林区工会工作的宣传力度,推进新时代产业工人队伍建设,树立新时代职工积极、健康、乐观的工作态度和职业信念,即日起,《林海日报》开设“职场”版,推出“职场故事”“亮点巡礼”“工会在线”“巾帼风采”“声音”“职场攻略”“职场健康”等栏目,充分展现林区工会工作的新作为,唱响劳动最光荣主旋律。

把职工群众时刻放在心上

绰尔森工公司工会多措并举提升服务职工效能

王清欣



今年以来,绰尔森工公司工会以职工需求为导向,把服务职工贯穿于履行职责全过程,不断实现工会服务和职工需求精准对接,确保工会工作取得实效。

强化服务意识 提升服务质量

哪里有职工需求,哪里就有工会为职工群众送文化的身影。春防期间,驻防职工无法下山,该公司工会的文艺人员便走进山场一线,在林场院子、瞭望塔前,为职工送上文艺节目;各单位参加大合唱缺少指挥人员,工会便请来专业老师为各单位有特长的人员进行重点培训;为了方便职工阅读,丰富他们的文化知识,工会还将文体活动室的2000余册书籍搬到机关大楼,建立阅览室。

该公司工会多措并举,努力营造浓厚的“家文化”。通过深入调研职工需求,为各山场一线配置了洗衣机、净水器等生活设施,还为职工购置了室外健身器、休闲座椅、室内乒乓球台、综合健身器、跑步机等健身器材,提高一线职工生活品质的同时,也缓解了工作压力,增强了一线职工的获得感、幸福感、安全感,真正实现了快乐工作,健康生活的目标。

聚焦职工需求 加强制度保障

该公司工会进一步加强职代会制度化建设,建立健全以职工代表大会为基本形式的民主管理制度。做到涉及职工切身利益的重大事项要经职代会审议通过,切实保障职工群众的知情权、参与权、表达权和监督权。持续开展职工代表巡视工作,有效推动公司党委的决策部署和职代会决定事项的落实。做到不断深化厂务公开工作,促使公开的范围不断拓展,对于涉及改革发展、经营管理、党风廉

政建设和职工切身利益等方面的重大内容,做到依法、依规公开,不断增强企业管理的透明度。利用厂务公开栏、微信群、LED显示屏等宣传载体,不断扩大厂务公开的覆盖面和受众面,提升厂务公开的影响力。

该公司工会与职工就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、职业培训、保险福利等事项进行集体协商,形成了集体合同与工资、安全卫生、女职工权益保障专项合同的“1+3”合同体系,并经过职代会审议通过严格执行。今年,还审议通过了《倾斜1%艰苦岗位补助分配方案》《绩效工资分配办法》,为春防瞭望员、森林调查员等一线职工增加相关补贴,让他们真正得到实惠。

激发创新能力 促进技能提升

该公司工会紧紧围绕企业发展理念,在激励职工创新工作方面下功夫,不断发挥工会的参与职能和建设职能。在春防紧要期,结合职工需求和工作特点,开展“四送”工作,将印有防火画面的收纳口袋和印有防火标语的保温杯送到一线职工手里,并组织女职工以春防为主题,制作了600余幅防火主题窗花,张贴在防火检查站、管护站和养殖点等醒目位置。

在鼓励职工建功立业方面,该公司工会不断创新思路,调研职工在技术创新方面的所思所盼,了解职工的思想动态,并根据各单位重点工作的时间节点,组织开展比赛。在苗圃育苗期间,开展育苗比赛;在应急事务处防火集中待命期间,开展防火技能比武比赛;在森调队员防火待命期间,开展森防知识比武,让工作平台变为竞赛平台,让集中待命的时间变成提升技能的时间,有效提升了职工技能。



森工集团工会协办

我叫何康红,在绰尔森工公司党委宣传部工作。在繁忙的工作之余,我拿起相机,一次次在黎明前,在大雪纷飞的午后出发,走进山林,拥抱自然。我累,但我觉得值得。因为,我热爱工作,也喜欢生活的美好!

用心搭建职工之家

魏旭



在绰尔森工公司,有一位多年来一直奋战在工会战线的“多面手”,她精通“十八般”武艺,总能出色的完成本职工作。她叫孙岚,土生土长的林区人,现任绰尔森工公司工会办公室主任、女工部部长。

办公室属于综合服务部门,经常需要与各部门进行沟通衔接,而从事办公室工作的人员要有承接上下、协调左右、服务多方的能力。在办公室工作期间,孙岚总是能靠前服务、主动作为。由于工作繁忙,她经常加班加点的工作,为了不让工作思路中断,她时常“挤”出时间喝水、吃饭。她总说:“脑袋里经常想的是下一步该进行什么工作,有没有想不到或落下的地方。”

孙岚的辛苦也被同事们看在眼里,每当看到她加班到后半夜,值班人员就会去办公室看她,询问她什么时候结束工作,需不需要送她回家。每到这时,孙岚都觉得这是对

的一种鼓励,让她心里充满感动。

为了较好的完成女工帮扶工作,孙岚以困难女职工、家庭经济困难户为重点走访对象,实行“一户一档”,详细了解职工的家庭收入情况,真正做到对象准、底数清、情况明,确保纳入的信息真实可靠。

孙岚每年都会为女职工举办健康知识讲座,全方位为女职工健康“保驾护航”。为解决单身女职工的“个人问题”,孙岚主动当“红娘”,细心询问单身女职工的思想状况和生活需求,为青年职工破冰相识搭建“鹊桥”,组织举办职工交友会,以“娘家人”的真心为女职工撑起一片天。她经常跟公司工会调研组下基层,听取职工心声,帮助

职工解决难题,掌握职工的第一手资料,当好“贴心人”。作为一名女工干部,她总是能发挥女性感性、体贴的特点,并将这一特点充分应用在工作中。

在党史学习教育中,她把“我为群众办实事”等工作做细做实,开展了系列“接地气”暖心服务,切实做到维护女职工的合法权益和特殊利益,该公司工会也成为女职工心目中的温馨港湾。

“人生所有的历练、成长、价值感几乎都来自于工作。”这是孙岚工作多年来从事女工工作的感悟。她以“守正、厚德、务实、勤勉”为工作感言,以忠诚和奉献诠释着新一代女工干部的风采。

甘河森工公司工会:积极开展家庭经济入户调研工作

本报讯(通讯员 周忠成)为深入了解职工家庭经济户实际情况,推进家庭经济工作有序发展,近日,甘河森工公司工会组成调研组,对2022年申请家庭经济小额无息贷款的职工家庭经济户进行实地调研。

调研组深入各基层单位,对现有家庭经济户的发展规模和预计经济收益进行调查摸底,并对其今后的发展规划提出合理化建议,为今年无息贷款发放工作做好基础工作,让职工真正感受到

工会对职工的关怀和温暖。

该公司工会大力扶持职工发展种植业和养殖业,其中,中草药以赤芍、白芍、防风、苍术、黄芪、白鲜皮、蒲公英、返魂草为主,观赏树苗种植以花楸、云杉为主;养殖业以生猪、山羊、笨鸡、笨鸭、笨鹅为主,并发展了农资有限公司、五金商店、日用百货商店等家庭经济项目,把家庭经济发展与生态保护建设、扶贫帮困相结合,不断推进家庭经济发展,有效带动地区经济稳步提升。



6月28日,克一河森工公司工会举办2022年“喜迎二十大 庆祝林区开发建设70周年”职工羽毛球、乒乓球比赛,来自各基层单位的22支代表队100余名职工参加了此次比赛。

郑云涛 郭平义 摄

伊图里河林业有限公司工会:聆听职工心声 用心排忧解难

本报讯(通讯员 王刚 臧胜男)今年以来,伊图里河林业有限公司工会从解职工忧、帮职工困、暖职工心着手,积极做好工会各项工作。他们从政策上激励、工作上支持、生活上关怀、细微处着手,采取多项有效措施帮助职工解决遇到的难题,把对职工的关怀落到实处,用心用情用力解决职工的困难事、烦心事。

该公司工会为了更好地组织引导广大职工群众有序发展家庭经济,确保扶持资金的安全、高效、合理使用,组成调研组,深入基层,就2022年家庭经济户产业发展项目进行摸底调研,精准掌握各单位贷款户实际情况,并确定发放贷款对象和金额,重点扶持符合林区绿色生态产业发展方向、经济效益好、引领作用强的优势产业和特色项目。截至目前,该公司工会利

用资金扶持13户职工发展家庭经济,扶持项目带头人1户,带动就业5人,发放无息贷款50万元。

该公司工会切实做好“两节”期间送温暖慰问工作,把工会“娘家人”的温暖送到职工的心坎上。2022年春节前,为112户困难职工送去了11.57万元慰问金;深入基层一线看望慰问干部职工,为他们送去了猪肉、米、面、油等生活用品;扎实推进帮扶工作,137名党员干部积极响应工会号召,通过“一助一”“多助一”等帮扶方式帮助困难职工家庭34户,捐助帮扶资金1.625万元。



“以技提薪”激励更多技术工人遇见美好未来

罗娟



让职工技能水平、贡献真正与薪酬等级挂钩,着力提高技能收益率和技能溢价,体现技能价值激励导向,将有助于改变技能劳动者收入水平偏低的状况,激发工人提高技能、钻研技能的热情,推动形成多劳多得、技高者多得的分配模式。

据6月17日《工人日报》报道,江苏推进集体协商健全企业薪酬激励机制,通过集体协商,将职工技术创新、工作能级等要素纳入收入分配中,并写入职工技术创新专项集体合同。两年来,该省已有8000多家企业签订了此类专项集体合同或在工资专项集体合同中设置了体现薪酬激励内容的专章,覆盖124万多产业工人。

薪酬激励是工人提升技能的重要动力。“以技提薪”写入8000多家企业集体合同,具有了一定约束力,无疑是一个令人振奋的导向。这意味着企业已经在职工收入分配中把技能作为重要决定要素,让职工技能水平、贡献真正与薪酬等级挂钩,着力提高技能收益率和技能溢价,体现技能价值激励导向,将有助于改变技能劳动者收入水平偏低的状况,激发工人提高技能、钻研技能的热情,推动形成多劳多得、技高者多得的分配模式。

今天,无论是加强科技创新,建设制造强国,还是破解用工结构性难题,满足企业发展需要,都需要培育、壮大高素质产业工人队伍。我国技能人才总量在不断增长,但高技能人才总量不足、结构失衡等短板仍然存在,“招人难,留人更难”长期困扰一些企业。

在高技能人才高薪难求的背后,技能人才收入长期偏低、年轻人不愿意进工厂已成为不少地方较为普遍的问题。不少工人表示,岗位吸引力不强,收入提高缓慢,涨薪方式单一,“每年工资普涨不到200元”“创效2亿元,企业没奖一分钱”……

现实中,企业规模、所属行业、所有制、生产效益不尽相同,涨薪方式、方法和方向有所差异。正在江苏、浙江等地实践的“以技提薪”,在控技术要素参与分配方面具有很强的可操作性。企业打破了以往“普涨几个百分点”的单一涨薪模式,探索形成了技能等级提升、技术入股分红、技术贡献奖励、技能竞赛奖励、股权投资激励、职务岗位晋升等多种提薪模式,畅通了技术工人的技能价值变现的多种通道,让技术工人看到了成长的多维可能。“以技提薪”模式在工会的推动下写入集体合同,提升了其制度约束力。

“以技提薪”有助于打破技术工人成长的“天花板”。“技高者多得”的薪酬激励导向有望激励技术工人更加积极地参与技能等级提升、劳动竞赛、创新创业等,争取事业上的成功,提升职业荣誉感、自豪感、获得感。这也将吸引更多年轻人学技术,投身制造业,有效化解制造业招人、留人的痛点。

在“以技提薪”激励效应下,那些技高一筹的工人会用自己的高超技能、卓越的创新能力和企业和社会生产出高品质产品。从这个层面上来说,实践“以技提薪”有助于推动企业构建起和谐的劳动关系。这既契合劳动者的成长需求,又符合企业及社会的发展需要。

在共同富裕背景下,让技能劳动者真正“能者多得”,进入中等收入群体,是一个时代命题。今年是产改落地实施5周年,有关部门先后出台了《关于提高技术工人待遇的意见》《技能人才薪酬分配指引》《技能中国行动实施方案》等一系列政策,引导企业建立健全体现技能价值激励导向的薪酬分配制度,提升技能人才待遇水平,打造高素质产业工人队伍。与此同时,现实中的成功范例也让很多技术工人看到希望。比如,山东豪迈集团技术工人王钦峰因对企业有重大突出贡献,被特聘为特级技师,按照正高级工程师级别兑现工资待遇,还被公司纳入股权激励计划,成了公司的股东之一。不难想见,类似范例会成为很多技术工人向往且追求的目标。

吸引更多人才加入产业工人大军,像王钦峰一样遇见自己的美好未来,除了提高收入待遇,还需要健全技能人才培养、使用、评价、激励一揽子机制,切实激发技术工人的积极性、主动性和创造性,让更多工人能够凭借高技能实现人生价值、拥抱美好生活,为经济提质增效和高质量发展提供有力支撑。

(据工人日报)