

集体协商案例指导

# 南京狮子楼:职企双方相“约”渡难关

### 【协商背景】

2020年春节假期,新冠肺炎疫情给餐饮市场带来了前所未有的打击,南京狮子楼饮食文化有限公司(以下简称狮子楼)作为一家具有老南京特色的百年老店,进入了暂时闭店状态。在疫情逐渐好转后,狮子楼成为南京首批复工的餐饮企业之一,但复工后的线下生意并不理想,能容纳80多桌的大厅,平均每天只有10桌左右的就餐人员,复工后的外卖生意也随着企事业单位食堂的开放和各餐饮企业的陆续复工,由原来每天300多份减少到100多份。得知情况的鼓楼区协调劳动关系三方人员一起主动上门走访,深入了解情况后指导工会与行政方进行沟通,提出了“全员营销,网络自救”的销售模式和“轮岗共薪、保岗轮休”的协商目标,职工方代表利用电话、短信、微信群等形式广泛征求职工意见和建议,向行政方发出“协商管理人员工资发放形式”“轮岗共薪、保岗轮休”“待岗职工工资支付标准”“外卖订单按提成发放工资”四个议题的要约函。协商会议上,行政方就门店收入、人工成本、店面租金等情况作了阐述,职工方对门店生意不景气表示理解,愿意与门店共渡难关,并就轮岗轮休、全员营销自救等事宜与行政方达成共识。经双方协

商一致的合同,得到了绝大多数职工

### 【协商过程】

为稳定待岗职工情绪,保障待岗人员收入,行政方还联系了相关街道和社区,为待岗职工争取志愿者名额,帮助待岗职工获得第二份收入。

**【协商成效】**

一是轮岗轮休。公司保证不裁员,实行轮岗轮休工作制度。职工轮岗期间,工资根据实际出勤日,按照本人原日工资标准结算,待岗期间工资则按照南京市最低工资标准的80%支付。

二是全员营销。行政方表示,职工无论是否正常上班,只要能卖出盒饭,就按照一盒外卖提成2元,的标准进行激励,业绩越多,提成越高,此提议得到职工代表的一致好评。

三是安全防护。公司按不低于政府要求制定复工职工安全防护措施,每日保证提供一次性口罩、环境消杀等物资,统一分发VC咀嚼片。

商一致的合同,得到了绝大多数职工

### 【协商成效】

为稳定待岗职工情绪,保障待岗人员收入,行政方还联系了相关街道和社区,为待岗职工争取志愿者名额,帮助待岗职工获得第二份收入。

**【案例评析】**

此次集体协商,体现出一个门店是一个命运共同体的理念。职工方意识到保住门店也是保住自己岗位,行政方尊重职工的主人翁地位,保障职工的知情权、参与权、监督权,通过心平气和地商讨达成共识,使职工更理解、更热爱公司,团结一心帮助企业渡过难关。面对经营收入下滑的困境,工会突破了集体协商固有的模式和流程,积极引导职工关心企业生存发展,帮助企业战胜困难,形成企业关爱职工、职工关心企业、职企同舟共济的良好局面,彰显了集体协商“双维护”的力量。

蒋丽 朱莉



华能江苏公司工会成立于2009年,现辖基层工会12个,会员3780人。截止2021年底,公司运营装机容量1346.49万千瓦。经过多年努力,公司已逐渐成长为煤电、气电、风电、光伏、储能、垃圾发电等多能互补,供电供热、调峰调频、污泥处置等多业协同,坚持创新驱动、科技赋能的大型绿色综合能源企业。

为推动我省能源结构优化调整、能源产业绿色低碳发展,公司又进一步提出了加快建设清洁化、智慧化、精益化一流区域公司,全力推动转型升级、实现跨越发展的战略目标。面对企业转型发展对人才队伍建设的新要求,公司工会在省属企业工会和公司党委的正确领导下,通过全面加强人才培养、创新开展职工技能竞赛、积极为职工成长成才搭建平台等措施加大人才培养力度,为公司二次创业提供强大人才支撑。

### 一、抓住基层党建“火车头”,将战斗堡垒作用融入创新工作室建设全过程

公司工会持续加强党建引领,充分发挥基层党组织“火车头”作用,以李京泽、胡江、陈艳三个劳模命名创建了劳模创新工作室,成立劳模创新工作室党支部,切实把党组织的政治优势转化为促进创新工作室发展的动力,不断扩大劳模创新工作室的影响力,并吸引了越来越多的职工聚集到劳模创新工作室,进一步引导职工放眼未来,积极建言献策,努力创新创效,为企业高质量发展贡献力量。目前公司共建立20多个创新工作室,各工作室汇聚了电厂机、电、炉主专业和网络技术等专业的人才和创新骨干,为创新团队在更高平台、更大范围施展创新才干搭建了舞台。2021年,公司选拔15人次参加世界三大国际标准化组织——IEC国际电工委员会青年专家优选与储备计划,通过重点培养,为江苏公司国际标准化工作做好国际化人才储备,为国家国际标准化事业的发展提供有力支撑。公司青年专家牛晨晖荣获两项“IEC1906奖”,成为国际电工学会历史上首次在同一年度两度获奖的中国人。

### 二、办好前活动向“课程群”,以新业态人才培养为抓手赋能公司转型升级

通过多年沉淀,公司建立了较为全面的以火力发电为主的知识结构体系,在电力生产专业上有一些先发优势。但在双碳战略下,综合能源服务方兴未艾,专业交融程度前所未有,沉溺于单一专业领域已难以跟上时代步伐。工会联合人力资源部通过统筹培训资源,紧贴新能源发展实际,组织开发针对性课程,帮助员工快速熟悉新产业、新技术、新政策。邀请专家学者授课,介绍清洁能源、储能等能源科技发展趋势。针对新能源市场以及绿电、绿证、碳排放权交易等紧迫而具体的工作任务,联系政府部门、行业协会、上海环境能源交易所等机构,组织专项培训班,解读市场热点,定期举办发电类、管理类专业的专题线上培训班,帮助职工及时调整知识结构,实现旧识向新知的快速过渡。

### 三、搭实人才评价“机制链”,促进队伍潜能指数转化为高质量发展的动能指数

建立和完善《技术专家管理办法》《职工技能竞赛管理办法》等一系列制度,凡是达到高级技术等级人员可享受相应等级待遇,凡获评技术技能专家称号的人才,可享受比其现有岗级高一等级的岗级待遇,公司目前已有180余名职工经“双通道”机制获得提拔。公司建立了见习主任、以干带训等基于高岗位实习的后备人才培养机制,推荐、选拔思想觉悟高、专业能力强的青年人才及业务骨干,参与部门日常工作或者独立负责某个专项工作。见习学员定期撰写培训小结,部门负责人及分管领导确定考评等次,结合群众走访调研及本人自评情况出具包含思想状况、工作业绩及工作作风等情况的培训评估报告,形成后续选拔任用的重要依据,从而提前推动青年技术技能人才向复合型人才进步,进一步补充完善后备人才梯队。

### 四、打造工会竞赛“新高地”,运用“赛马”机制激发全员争先奋进的内生动力

为了让更多技术工人看到成才方向,公司不断完善和发展“工会搭台、专业管理、群众唱戏”的竞赛模式,在系统内大力开展技能比武劳动竞赛活动,不断丰富竞赛形式和内容。竞赛涵盖集控值班员、继电保护、风电运维、燃煤采制化等各类专业和工种,积极承办跨区域职工技能竞赛,给职工搭建层级更高的技术交流切磋平台。工会每年围绕企业中心工作组织“大职工开展立功竞赛活动”,如在疫情期间开展了“战疫情、保目标、比贡献”基建劳动竞赛;在能源保供期间开展了“保增长、促增收”电力营销竞赛等,并大张旗鼓地对劳动竞赛中表现突出的职工进行表彰奖励,有效激发了广大职工工作热情。目前公司拥有全国技术能手3人,全国电力行业技术能手3人,全国电力行业优秀技能选手4人,中央企业技术能手17人,集团公司技术能手15人,江苏省五一创新能手12人,江苏公司技术能手22人,327人被评评为技师和高级技师,1024人被评评为高级工。

### 五、精耕优秀人才“试验田”,在急难险重任务中建设高素质干部队伍

公司坚持把推进队伍建设作为保障华能“东线”战略在江苏落地落实的重要举措,通过“以干代训”和挂职锻炼的方式为职工成长成才铺路架桥,从全公司系统抽调优秀技术人才到海上风电基建等重要项目中锻炼成长,公司选派20余名骨干常驻海上风电、江阴燃机等基建现场,其中,在华能大丰海上风电场建设中,平均年龄只有32岁的8人青年团队运用自身专业知识,自主研发多项海缆敷设技术,实现了长距离、大规模的电力和信号同时传输,有效缩短工期4个月,节省施工费用3.4亿元。经过项目锤炼,企业职工的技能水平和工作能力实现大幅提高,迅速成为公司新能源项目建设上的“顶梁柱”。

顾牡丹 杨灵杰

产改样板  
华能江苏公司工会:当好职工成长成才的“摆渡人”

## 装置现场设立EAP服务站点

扬子石化公司工会在装置现场设立9个EAP服务站点,分设心理疏导、谈心交流、情绪宣泄、减压放松等功能区,为一线员工开展心理测试、心理咨询,营造和谐、轻松愉悦的工作氛围。

李晓航 李树鹏 摄



## 教授答疑

# 女职工的退休年龄到底怎么算?

问:我是一名国企女职工,即将年满50周岁。听说我省女职工退休年龄有了新规定,想了解一下我的退休年龄究竟是50岁还是55岁?

答:退休年龄是由国务院颁布的行政法规所规定的。目前国家法定的企业职工退休年龄是:男年满60周岁,女工人年满50周岁,女干部年满55周岁;从事国家明确的提前退休特殊工种工作(比如井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或其他有害身体健康工作)的,退休年龄为男年满55周岁、女年满45周岁;因病或者非因工致残,由医院证明并经设区市劳动能力鉴定委员会确认完全丧失劳动能力

的,退休年龄为男年满50周岁、女年满45周岁。

根据2022年3月1日正式施行的《江苏省企业职工基本养老保险实施办法》(以下简称《实施办法》),女职工的退休年龄区分为女干部满55周岁,女工人满50周岁,女灵活就业人员满55周岁。其中,女工人如果50周岁时在管理技术岗位上工作,或者在管理技术岗位上工作累计满5年且45周岁后在管理技术岗位上工作过的,按照女干部退休年龄执行。因此,女职工的退休年龄要以其从事的工作岗位是管理技术岗位还是工人岗位来确定。

如何确定工作岗位的性质

呢?《实施办法》作了明确的界定:企业应当制定本单位的岗位目录(包括岗位名称、岗位性质等),经过职工大会或者职工代表大会通过后,提供给人力资源社会保障部门,作为确定女职工退休年龄和办理退休手续的依据之一。同时,企业应当按照双方签订的劳动合同和本单位的岗位目录,确定女职工所从事岗位的性质。女职工从事岗位的性质发生变动时,应当及时通过签订岗位变动协议或者变更劳动合同等合法有效形式确定,并向社会保险经办机构申报变更岗位性质信息。机关、事业单位、社会组织等其他用人单位在确定女职工退休年龄时可以参照上述规

定执行。

另外,根据《中共中央组织部、人力资源社会保障部关于机关事业单位县处级女干部和具有高级职称的女性专业技术人员退休年龄问题的通知》(组通字〔2015〕14号),自2015年3月1日起,为充分发挥女领导干部和女性专业技术人员的作用,党政机关、人民团体中的正、副县处级及相应职务层次的女干部,事业单位中担任党务、行政管理工作的相当于正、副处级的女干部和具有高级职称的女性专业技术人员,年满六十周岁退休。如本人申请,可以在年满五十五周岁时自愿退休。

江苏省总工会干部学校 刘瑛



## 图说工会

新就业形态劳动者

# 生活上有困难

# 能向工会申请帮助吗?

答:可以

各地都有工会主办的**困难职工帮扶中心**,大家有困难可以前往求助。这是工会开展困难职工帮扶救助的有效载体,是工会“**送温暖工程**”的重要组成部分。

全国工会“送温暖工程”始于1992年,工会干部“**进万家门,知万家情,解万家难,暖万家心**”,产生了积极的社会影响。

近30年来,这项活动逐步向经常化、制度化和社会化方向发展,建立健全了帮扶困难职工的长效机制,帮扶重点是**下岗失业人员和老、弱、伤、病、残职工及因遭受自然灾害、本人或家庭成员患大(重)病等原因造成的困难职工群体**。通过信访接待、政策咨询、职业介绍、职业培训、法律援助、生活救助等多种方式,为困难职工提供直接、快捷、方便的帮助和服务;与有关部门配合,帮助解决困难职工在**就业、医疗、生活、子女上学**等方面遇到的困难和问题,依法保障职工合法权益。

王砚 绘图



### 【案例】

小李去年大学毕业,通过应聘的方式进入到公司负责销售业务。公司同事为引起上司重视,常请上司吃饭。但小李认为,“天道酬勤,只要努力工作,一样可以得到重视。”因此,领导过生日、家里装修,她从来不出席。

但渐渐地,小李发现,无论自己业绩多么出色,上司对她总是不闻不问,似乎视她为“透明人”。春节后她刚回来上班,便被告知以前负责的重要客户已被安排给其他同事,同时,她出差考察的机会也被取消。小李此时才意识到问题的严重性,便主动找到上司表达了想请客的想法,但被上司以没时间为由拒绝。小李现在已经准备辞职。

### 【解析】

哥伦比亚大学尚德商学院的研究人员通过研究发现,被排挤可能比被骚扰或其他形式的欺凌对人的身心健康危害更大。研究人员举例说明,“被排挤”是指这样的情况:你应该去参加某个会议,但是没人邀请你去。另外,这样的情况下,你也可能感到自己被排挤了:大家本来聚在一起热热闹闹地说话,你走过去,他们就一下子安静了。被排挤有很多种表现形式,但通常都是你没有从对方那里得到预期的反应。

排斥现象不仅不利于个体的健康,而且还会影响员工的工作绩效和满意度。在调查的1300个案例中,那些遭受过排斥的人更容易对工作产生不满,更容易辞职,对工作更不投入,健康状况的问题更严重。

小李遭遇领导的排挤主要是因为,她为人处事有些过于高傲,不懂得人际交往中的礼仪,在一些关键日子,对领导表示问候和祝贺,不仅体现出下属对领导的尊重,还有利于凸显领导的重要地位,使自己赢得领导的认可。而小李的做事风格表明小李在人际交往方面还有待提高。

## 女职工心理辅导案例

# 职场中,如何警惕“被排挤”?

### 【措施】

排挤是一种竞争手段,通过排挤的方式让有实力的或者不合作的同事离场,这和努力在工作中表现更优秀的性质是一样的,两者只是实现胜利的方式不同罢了。当自己遭遇排挤时,可通过以下方式进行自救:

(1)先评估状况,观察是否真的所有的人都排挤你。

有时候事情未必如想象中那么糟糕,千万不要钻牛角尖。确定已经被同事孤立排挤了,也要根据对象采取不同的处理方法。如果对方是跟自己平常业务不相关的人,可以不做任何反应,因为人圈不同,碰面机会不多。但对方若跟你在工作上接触频繁,就不能继续维持僵局。

(2)认真查找原因,寻求和解。从自身找原因,仔细分析是不是自己工作做得不好让领导不满意,同事看不惯。还要看看是不是为人处世方面做得不好,如果是这样的话要努力改正,找出对方排挤你的原因,才能心平气和和解。和解的过程中,异中求同很重要,找出双方共通的兴趣、立场、认识的人(关系)、活动范围,彼此有交集,问题就容易解决。你可以制造机会,在聚餐等社交场合,跟对方多聊一些工作以外的事情,或许就会找出两人共同的话题,也可以在公事上多多请教对方。

(3)不强硬,为人和善。不论你是经验多么丰富的老员工,还是才华满腹的热血青年,在办公室里的言行一定不要咄咄逼人,与人为善是第一要诀。谈论的话题尽量不要涉及同事的“痛处”,以免让自己处于四面树敌的境地。

(4)不软弱,提高工作能力。

虽然不能强硬,但也不要软弱到主动放弃自己的权利,学会用“不”字艺术。只要你用对了方式,同事们会觉得你是个有原则的人,会更加尊重你。如果你实在不知道怎样打发休息时间,那就在自己的工作多用点心,加强自己的能力。当你进步显著时,周围的同事也会对你另眼相看。

(5)要能容、能忍。许多人在小事上和同事大动干戈,激烈起来就连对方的家人也要一起“问候”。如果是用完他人的书没有放回原处或者倒完水没有主动打水这样的小事,争吵只会让你的修养分数一落千丈。学会忍耐,给别人多一些宽容,自己得到的宽容也会多起来。比较开阔的想法是,这个世界上有人喜欢你,也必然有人讨厌你,本来就是常态,不要刻意去放大讨厌的那一部分。

(6)不当朋友当同事。打败对方自己去当意见领袖,拉走对方的跟随者,透过对方主管来打压他,这都是负面的作法。曾经有一家公司的,因各部门与生产部门的主管不合,双方互相挑剔,造成公司出货延迟、生产力降低,当事人、对方与公司全部都输掉了这场战争。所以要切记不当朋友,可以当同事的原则。公事上的往来必须公事公办,以免影响工作效率。

当你遭遇职场排挤时,应该时刻以大局为重,即使在一段时间内,领导和同事对你不理解,你也要做好本职工作,虚心向他们学习,努力调整好自己的情绪和精神状态,不能因此而导致工作出错,更不能因此而造成新的关系紧张。

苏娟