

# “四大活动”助职工成长促企业腾飞

## ——来自明都汽车集团工会的报道

本报记者 张明盼

“这是我第一次参加集团公司举行的读书讲用活动,它让我重新拿起书本,并把书中的道理应用于现在的工作,对我来说是一种很有益的学习实践,深受启发。”在明都汽车集团工作一年半的海宁新奥4S店总经理屠建良意味深长地表达内心的感慨。屠建良所说的读书讲用活动是明都汽车集团工会已坚持开展10年的品牌活动之一。上月底,集团公司举行第十届读书讲用活动暨总结表彰大会,屠建良等12名优秀员工进行决赛,并分别获得一、二、三等奖,无锡锡坤4S店等8个分工会获组织奖。

在明都汽车集团,像读书讲用活动这样长期持续开展开展的工会品牌活动还有技能比武、文艺汇演、篮球比赛,这四大活动深得员工追捧。明都汽车集团是一家以汽车销售服务为核心的多元化规模型流通企业,总部设在常州武进区。现有职工4300多人,汽车4S店48家,去年实现销售90亿元,集团公司下设48个分工会。长期以来集团公司坚持以员工为本,围绕“树企业品牌,创百年名店”的发展方向,根据企业实际,不断创新工会工作,坚持开展读书讲用活动、技能比武、文艺汇演、篮球比赛四大品牌活动,凝聚人心,提升员工素质,培育、弘扬“不断进取,追求卓越”的企业精神,为明都永续发展活力提供不竭动力。明都集团也因此被评为全国模范职工之家、全国职工教育培训示范点。

### 成长提高有平台 员工发展添动力

在明都汽车集团,一年一度的读书讲用活动、岗位技能竞赛活动是员工提升素质、岗位成长的良好平台。一批又一批的明都人学习不止,创新不止。全集团读书讲用活动新成风气,学以致用、创新工作的氛围越来越浓厚。读书讲用活动每年10-12月开展,至今已连续

举办十届。集团工会指定阅读书目,各分工会制定详细的读书活动计划,明确读、考、写、讲、用、总结各个环节,员工在读书时要做划线批注,将书中读到、领悟到的理论知识,应用到工作中去。

集团审计督导部的经理助理杜菊芬是第9届读书讲用活动讲用决赛的1号选手。她清楚记得那年的阅读书目是《我的岗位我负责 我的工作请放心》。《赢在执行》成在执行》、《与企业共成长》三本书。她说:“每年的读书活动包括比赛我基本都参加了,也拿到过冠军,活动很有意义。我的工作十分琐碎,三本书读下来,对细节的重要性认识更加深刻了。”杜菊芬参加决赛的演讲题目就是“专注工作细节,坚持执行到位”。

为了让普通员工也有机会挺进决赛,2014年集团工会实行6名员工、6名中层干部的分级选拔模式,领导和员工分开指定阅读书目。读书讲用活动举办至今,已组织员工阅读各类专业书籍25种,先后1500人次获得初赛优胜奖,168人次获得决赛优胜奖。

岗位技能竞赛活动则是把员工岗位练兵、技术比武与劳动竞赛进行有机结合,形成竞赛与销售、服务相互促进的良好效果。这项活动从2007年开始举办,已持续八年。每年6-9月,从总经理到一般职工,全员参与,竞赛的每个环节业务学习、训练、专业知识考试、实务操作初赛、决赛,都认真进行督导检查 and 总结表彰。到2014年为止,已设置竞赛项目42个,学习有关专业书籍100余种,下发训练题库200余套;已有1598人次获得初赛优胜奖,445人次获得决赛优胜奖。为了强化竞赛的导向性、竞争性,集团还建立了员工专业技术等级晋升制度,把竞赛与员工的技术等级评定相结合,引导员工更加重视业务技术,不断攀登技术高峰。

多年的岗位技能竞赛活动,使明都集团员工队伍的技能素质大大提高。在武进区举办的汽车技能竞赛中,明都集团的9名员工一举夺得销售一、二等奖和维修二等奖;在常州市第十届职工技能比赛中,明都集团包揽了汽车维修技能竞赛的前10名,其中第一名被授予常州市五一劳动奖章;在首届江苏省技能状元大赛中,有1名员工获得三等奖,被授予省技术能手、省五一创新能手,并获奖金2万元。现在明都的岗位技能竞赛走出了企业,成为武进区“技行武进”系列比赛之一。

### 员工需求获满足 企业增强凝聚力

明都汽车集团创建于1996年,最初只有7人,经过18年的发展,员工队伍达4300多人。为凝聚人心,满足不同层次员工的多元需求,激发企业活力和凝聚力,在集团的支持和鼓励下,工会从2006年起每年组织大型文艺汇演活动。文艺汇演是集团公司每年组织的最大型活动,准备时间有半年之久,每年年初举行,与读书活动、表彰大会连贯形成有机整体,公司普通员工都会有机会参与。

文艺汇演节目大多是员工自编自演,不仅内容丰富,形式多样,而且具有一定的思想性、艺术性,传递热爱企业、奉献企业的正能量。整个文艺汇演活动在引导员工奋发进取,为企业增添光彩中发挥出独特作用。

“我和同事每年都积极参加,我们不仅可以发挥自身的才能,还有机会认识子公司的人员,大家切磋技艺,交流表演心得,对我们普通职工来说是非常难得的机会。”集团企业文化部的一位工作人员说。虽然每年筹备这个活动大家都忙得不可开交,但在筹备排练中的那份喜悦、激情、感动都存在每一位员工心中。

针对近年来明都发展迅速,大批年轻员工加入企业的实际,集团工会倡导快乐工作、健康生活的理念,拓展服务思路,因企制宜建起健身房、篮球场等各类职工文体活动场所,每年有声有色地组织篮球比赛,至今已经举行三年,成为工会品牌活动项目中深受年轻员工欢迎的“新生儿”。

多姿多彩的文体活动,陶冶了职工的身心,丰富了职工的业余生活,为职工展现风采提供了舞台。特别是员工的语言表达能力、组织协调才能、集体荣誉感等能在各类活动中慢慢地改变、提升。“我能明显感觉到身边同事的变化,就我个人而言,一年四次大型活动的历练,定期参加各种培训班的学习、进修,我已从一个懵懂无知的小丫头锻炼成为一名4S店的副经理,我为自己是明都的一员而深深地自豪。”南通德立开发区店副经理杨云美说。

### 党政工一条心 带领员工再腾飞

明都集团中党政领导对工会工作十分重视。“企业发展到现有规模,工会在凝心聚力、调动职工的积极性、团结带领职工一心一意谋发展上,具有不可替代的重要作用。”这是明都一班人从企业发展实践中形成的共识。集团工会主席钱奇新说:“我们企业工会与集团党政是不可分割的,工会工作根据企业自身特点、职工自身需求,自觉主动展开活动并形成长效机制,形成自己的品牌。现在我们集团工会的各项工作、各种活动都开展得如火如荼。”

在明都,汽车4S店开到哪里,工会组织就建到哪里。全集团48家4S店都建立了分工会。职工代表大会每年定期召开,对企业的发展目标、重点措施、干部任用和涉及职工权益等事项,工会都有发言权。工资集体协商也正常开展,并建立健全一系列相关制度,保证员工多劳多得,优劳优酬。

“目前,明都汽车集团仍处于上升发展时期,市场竞争依然十分激烈,消费者对服务的个性化要求也越来越高。”集团董事长、总裁、党委书记许新跃说,面对经济发展新常态,全体干部职工要积极主动行动起来,乐于学习、善于学习,不断提升好的理念和好的方法,联系工作实际,学以致用,积极思索,勇于创新,敢于改变,更好地发扬“不断进取、追求卓越”的企业精神,为实现明都汽车再次腾飞,作出新的更大的贡献。

# 江都区:首席员工创新工作室 成果引人注目

本报讯(通讯员江工宣高云 记者王槐枝)日前,扬州市江都区总工会组织人社局、科技局等方面专家,对全区“首席员工创新工作室”创新成果进行评审,“首席员工创新工作室”的优秀成果不仅令评审专家赞叹,也令企业行政方面对职工岗位创新信心倍增。

从2012年开始,江都区总联合人社、科技等部门,在全区开展首席员工创新工作室创建活动,并明确首席员工创新工作室以在技术技能、科学研究等方面有专长,有一定理论水平、工作经验和创新能力的劳动模范、技术技能领军人物、负责人组成专业团队,在企业推广普及先进的创新理念、技术和方法,带动企业和专业技术人员素质的提高,解决企业技术创新发展的瓶颈;围绕技术改造、技术创新、降低成本、节能减排等主题组织开展技术交流、科学研究、技能培训、管理创新、学习交流、成果转化等活动,解决关系企业发展、市场开发、精细管理等方面的问题。

在推进过程中,区注重从关键性、引领性和广泛性三方面加强引导,提高职工自主创新能力,把创新成果转化成为生产力。企业行政方面对首席员工创新工作室创建活动也十分支持,有的企业对工作室实行项目化管理,有的直接拨出专款,有的重奖取得创新成果的员工。江苏汇川钢管有限公司每年拿出500万元作为刘泽君“首席员工创新工作室”的研发资金。江苏恒星铝业有限公司每年拿出80万元对有突出贡献的技术人员进行奖励,一系列举措极大地调动了员工创新的热情。

目前,该区9个首席员工创新工作室不同程度地取得了创新成果。其中,江苏恒星铝钎焊首席员工李东峰带领的团队研发的“多元复合稀土掺杂铝”获得江苏省职工十大科技创新成果一等奖,他本人也因此获得“江苏省五一劳动奖章”。江苏快乐木业集团有限公司首席员工刘小兵研发的“定向刨花板箱板的制造”获省职工十大科技创新成果三等奖。江苏江建集团有限公司扬州市首席员工赵林林的“混凝土筒仓顶钢结构低空模块化组拼整体滑模提升施工方法”获评十大先进操作法。在首席员工创新工作室的联动带动下,江都区企业职工“六小”活动蔚然成风。近三年,职工提案合理化建议达2249件,被采纳利用998件,共创价值1114万元。

# 东海工会帮扶困难职工有的放矢

本报讯(通讯员李胜龙 记者周新林)东海县总工会积极打造工会帮扶品牌,对全县困难职工采取“集中会诊、分类诊断”的办法,有的放矢地进行帮扶,取得实实在在的成效。

他们对因病、因祸等致困的进行“止血式”救助,帮助度过暂时困难,防止因紧急困难引发的不安定因素出现。去年全县筹集、发放慰问款物、大病救助及特困职工重大疾病二次救助金100多万元,及时做好应急救助,帮助困难职工度过难关。对一般性、阶段性困难职工实行节日慰问与常态帮扶相结合的方式,发挥帮扶中心帮扶和职工互助作用。同时,协调有关部门,发挥民政和社会保障的作用,使特别困难的职工及其家庭享有最低生活保障底线。目前,已有320多名困难职工享受最低生活保障线,同时享受申请购买、入住经济适用房、廉租房权利。对有就业能力和就业愿望的困难职工,采取以促进就

业再就业和创业援助帮扶的方式,解决长期和永久性脱贫问题。县总工会大力开展小额贷款和小额担保贷款活动,协调建立了工会、财政、小额担保公司和银行参加的合作框架协议,形成了县总工会牵头、小额担保公司出资担保、劳动和社会保障局控制担保额度、银行审核放贷、财政贴息的工作模式。去年来,全县工会争取小额贷款资金500万元,扶持60名下岗失业人员、农民工创业就业,同时组织专场招聘会4场,提供就业岗位4000多个,完成劳务输出2300多人。

县总工会建立健全全县困难职工信息档案数据库,加强困难职工动态管理与服务。对已脱困的困难职工和新产生的困难职工,做到及时更换;对已脱困且有条件致富的困难职工进行再帮扶,带动更多的困难职工脱贫解困。目前,全县已有原属困难职工的13人创业致富后,吸收、带动100多名困难职工、下岗职工、农民工就业。



南钢公司工会日前对年度基层工会工作优秀创新成果以及工会理论调研获奖论文作者进行表彰,旨在促进各级工会工作者和工会积极分子立足工会工作实际,深入基层,不断创新,切实做到服务企业、服务员工。

# 靖江28家创新工作室成表率

本报讯(通讯员孙俊 夏雪红 记者徐军霞)记者日前从靖江市总获悉,截至目前,该市已成功创建各类创新工作室28家,有效发挥了劳模等高层次人才的名师表率作用,成为发展先进生产力的助推器。

近年来,靖江各类创新工作室成功地把企业的技术骨干、研发能力凝聚起来,化人才优势为先进生产力。江苏民生特种设备集团有限公司“倪加明劳模创新工作室”研发的高压耐强腐蚀换热脱硫塔系统使产品成本下降30%,是国内同类产品唯一能耐480度高温、6兆帕高压的换热脱硫塔塔内成套设备,获评江苏省职工十大科技创新成果奖;江苏凯元科技有限公司“刘阳生劳模工作室”以开发

“高效、环保、无毒无害的农药助剂”为宗旨,先后申请发明专利3项,预计为企业产生5500万元的销售额。

此外,创新工作室还促使“名师带徒”活动从传统的“一带一”模式升级为“一带多”,加快培育一支多层次创新、素质优良的蓝领人才队伍。江苏恒力集团“黄俊技师创新工作室”成员利用自己所学的知识培训集团新进员工,参与集团操作工技能培训,指导他们学习数控机床、加工中心的操作编程和维护,为企业培养新一代生力军,现在这些新员工都走上重要岗位。在他们的参与下,2014年集团53人获得高级职称,22人获得技师证书。工作室成员张志刚获得泰州市金牌工人称号。

# “劳动法庭”值得叫好

韩祥瑞

一种专门为解决职工和企业之间劳动争议的法庭——“劳动法庭”,昨天在厦门思明区人民法院滨海法庭揭牌成立。据了解,这在全国尚属首例,作为解决劳动争议的新探索,这个专门审理劳动争议案件的“劳动法庭”有望成为依法维护职工权利的“法宝”。(据1月25日《工人日报》)

近年来,劳动关系领域出现新变化,劳动争议呈高发、多发态势。这与一些不良企业和黑心老板蓄意频繁侵犯职工合法权益有着直接关系。应该看到,随着法律意识的提高,维权意识的增强,越来越多的劳动者面对不良企业和黑心老板,不再忍气吞声,忍辱求全,而是选择诉讼方式解决劳动争议。但笔者注意到,一旦劳资双方对簿公堂,往往就成了耐心和毅力的较量。按照民事诉讼法规定,一审审理期限为3到6个月,必须要经过二审。审理周期过长,客观上造成争议得不到及时解决,加大劳动者维权成本,增加矛盾激化风险。

更加令人忧虑的是,有的黑心老板为了达到故意拖欠工资的目的,故意钻法律程序的

“空子”,恶意诉讼,“假”打官司,成心耍赖。比如,在劳动争议之后提起诉讼,让仲裁裁决不能生效,然后再一审、二审往下拖延。致使有的劳动者因为实在等不起耗不起,不得不自认倒霉,放弃诉讼;有的被迫铤而走险,采取极端方式讨薪。

成立“劳动法庭”可通过走专业审判的道路,摸索符合劳动争议案件特点的司法规律,依法有力保护劳动者合法权益。劳动争议案件多且标的额小,亟须专业化快审快结,以实现为劳动者高效快速维权。这一新生事物,对于有效解决劳动争议案件,遏制欠薪行为、维护劳动者合法权益,必将起到积极作用和深远影响。

“劳动法庭”值得叫好。希望各地都能与时俱进,开展司法创新,因地制宜地组建“劳动法庭”。

(本栏信箱:47649987@qq.com)

# 常熟工会迎新春文体大拜年活动受欢迎

本报讯(通讯员常工宣 记者计洪才)随着羊年春节的临近,连日来,常熟各级工会纷纷组织系列文体大拜年活动,丰富职工群众业余生活,为喜迎佳节增添喜庆气氛。

据悉,沙家浜镇工会联合镇文化站等部门举办了“迎新春 颂祖国”元旦卡拉OK大赛。来自各基层工会的30多位热爱唱歌的新沙家浜人、老沙家浜的文艺骨干等歌唱达人一展歌喉,选手们用歌声赞颂祖国、用欢笑憧憬新年,引来了大批观众一起辞旧迎新。常熟市总工会机关羽毛球赛,近300人机关工作人员争相参加。开年赛事不仅活跃了机关气氛,而且增强了机关人员注重

健康和锻炼身体的意识。海虞镇总工会组织开展了乒乓球比赛、羽毛球比赛、迷你马拉松比赛和背向球类比赛。多样的比赛项目,吸引了该镇300多名干部职工的参与和热情。职工高兴地说,工会系统在此新年之际举办各具特色群众喜闻乐见的文体活动,既有渲染节日气氛、放松心情目的,也为调动全民参与体育运动,让广大职工以更饱满的精神状态迎接新一年的工作和生活。



据了解,姜堰区特困职工、低保户、“三无人员”凭《购药资助卡》可到九州大药房、联众大药房、春晖大药房、益生堂大药房等4家惠民药店购药,每张卡内存金额300元,可购买药店中任意药品,卡内资金用完,还可享受低于市场平均价5%以上的优惠。

# 姜堰区千余困难群众获赠购药资助卡

本报讯(通讯员刘金明 许文根 记者徐军霞)日前,泰州市姜堰区总工会会同区民政局、物价局、姜堰镇等部门在中心城区区议会举行《购药资助卡》发放仪式,1000余名困难群众高兴地领到这张购药资助卡。

# 《劳动法》二十年,是时候变革了

1995年1月1日,《中华人民共和国劳动法》正式施行,至今已有二十年。二十年里,《劳动法》为维护劳动者合法权益、维护劳资双方和谐关系、维护劳动力市场秩序,发挥了积极作用。但是随着我国市场经济的发展、人口红利的消减和新生代农民工的壮大,《劳动法》也越来越显出它与时代不相适应的地方。二十年,中国已发生巨变,《劳动法》或许也到了改变的时候。

在现实环境下,相对于资方来说,个体劳动者基本都处于弱势地位,不具有与资方进行对等谈判的能力,因而他们往往选择采取集体行动,以实现自己已对工资的诉求。如今随着我国人口红利的消减,这种趋势也越来越明显。

“劳方由个体向集体转变,是市场经济条件下劳动关系发展的必然趋势。”黄乐平说,为了适应这一趋势,我国开始推行集体协商与集体合同制度,取得了一定成绩,但也面临一些问题。

当前,作为集体合同协商主体一方的工会力量不够强大,一些企业甚至没有建立工会,影响集体合同的订立。同时,有些企业虽然实行了集体合同制度,但集体合同制定不规范,或流于形式,不具有可操作性,或缺乏针对性,仅是法律条文上的生搬硬抄。

与这些问题相对照的是相关法律法规的不完善。韩旭说,虽然我国《劳动法》、《劳动合同法》、《工会法》

### 保障集体协商工资权利

“市场经济中,劳动力是最基本的投入要素,劳动力价格则是价格体系的核心,因此劳动力价格即工资的形成,是至关重要的事情。”北京三联劳动法援助与研究中心主任黄乐平说,我们要完善社会主义市场经济体制,必须首先完善工资形成机制。

“总的说来,我国集体协商、集体合同立法已落后于社会需求,不能有效地解决现实问题,应提高法律规范层次,尽快出台集体合同法。”韩旭说,集体合同法属于特别法,制定应以《劳动法》为指导;劳动合同法调整个别劳动关系,集体合同法调整集体劳动关系,它们是《劳动法》中合同制度的两大基石。

我国《数量法》制定于1994年,当时国有企业和集体企业在数量上仍处于绝对优势。20年过去,企业类型、劳动关系等都发生了巨大变化,劳方与资方的矛盾开始显露,一些地方甚至发生集体停工事件。

中国社科院人口与劳动经济研究所助理研究员周晓光认为,我国劳资冲突事件频发首先是由于环境的变化,尤其是在刘易斯转折点区间,劳动力市场供求关系转变,尤其是普通工普涨、就业结构转变,导致工人议价能力提

### 以法律全面保障劳动者权益

都有条文涉及集体协商和集体合同,但规定比较笼统,可操作性不强,甚至相互之间存在冲突,缺少协商程序、法律责任、争议处理等细节内容。

另外,集体合同的专门立法主要是部门规章,如《集体合同规定》《工资集体协商试行办法》等,虽然规定的集体合同体系较为完善,内容较具体,但法律效力低,效力不够。

“总的说来,我国集体协商、集体合同立法已落后于社会需求,不能有效地解决现实问题,应提高法律规范层次,尽快出台集体合同法。”韩旭说,集体合同法属于特别法,制定应以《劳动法》为指导;劳动合同法调整个别劳动关系,集体合同法调整集体劳动关系,它们是《劳动法》中合同制度的两大基石。

我国《数量法》制定于1994年,当时国有企业和集体企业在数量上仍处于绝对优势。20年过去,企业类型、劳动关系等都发生了巨大变化,劳方与资方的矛盾开始显露,一些地方甚至发生集体停工事件。

### 提升劳动争议处理效率

“劳动力是社会发展的基础,为维护劳动者合法权益和劳资关系和谐,劳动争议处理效率应高于普通民事案件,但现实状况不容乐观。”全国总工会法律部劳动争议处处长黄龙说。

据了解,现在不少时候劳动争议与劳动违法相混同。本应通过劳动监察快速有效查处的不签订劳动合同、拖欠工资、拒付经济补偿金、不缴社会保险、女职工权益受侵害等劳动争议案件,很多未经劳动监察查处而由职工个人走劳动争议处理程序来解决。

而劳动争议处理环节多,一些案件处理周期长,效率低,给劳动者带来极大负担。现行法律规定,普通劳动争议可以经过仲裁、民事诉讼一审、二审三个程序;工伤等特殊劳动争议可以经过工伤认定、行政复议、行政诉讼一审、二审、劳动争议仲裁、民事诉讼一审、二审七个



来自常熟市工会的报道

# 热点

高。而企业雇主长期以来采取的低成本竞争策略和粗放的管理方式,具有强大惯性,这种落差加剧了劳资关系的紧张。

黄乐平说,劳资冲突频发的现实我们不能不面对、不能不正视。越早完善法律,全面保障劳动者权益,就越能够减少这类事件对经济社会的冲击。

专家们认为,十八届四中全会提出科学立法、民主立法,提高立法质量,在劳动法领域,就是要对面临的新情况在法律上有所回应。比如随着经济结构转型和知识经济的发展,就业模式也发生改变,非正规就业群体逐渐壮大,但他们的社保权利没有得到很好保障。

非正规就业群体往往存在于小微企业、或本身是独立的服务提供者。与具有确定劳动关系下的正规就业相比,非正规就业主要有以下特征:一是劳动关系不固定,二是劳动收入不固定,三是工作时间不固定,四是岗位不固定。

人社部国际劳动保障研究所助理研究员赵永生说,对于非正规就业人员而言,劳动关系的不明确、非正规就业形式的短期性和临时性特点与现行社会保险基于连续性的制度设计相背离,致使这些人员的社会保险权益大多处于虚置状态。

“中国社会已经发生了巨大变化,对各方意见比较多的社保、劳动保障等法律条文,应及时作出调整,以更好地适应市场经济的发展和劳资关系的现状,并以此为契机,对劳动领域的立法进行梳理、整合,制定劳动法规,使我国劳动领域法律更加完备和适用。”黄乐平说。

据《半月谈》