

活力 工会



浙江德清县总工会打造“微课堂”服务新生代产业工人

名匠视频授课 工人零基础也看得懂

被产业升级浪潮推动向前,一些工人技能跟不上产业转型升级,怎么办?

“当然是给企业职工送培训,这是工会服务职工的一项传统福利。”浙江德清县总工会经济部副部长刘慧说。

不过,在走访企业时,德清县总工会却发现了“硬币的另一面”——很多一线工人都是计件算工资,他们愿意接受培训,但培训放在上班时间耽误挣钱,定在休息时间又影响顾家;不仅时间难以掌握,连课程安排也很难把控。许多工人遭遇“成长的烦恼”。

对此,浙江德清县总工会给出一套服务新生代产业工人队伍的新招:打造服务职工的双“HUI”品牌——“汇”与“惠”。

“汇”,就是汇合职工思想、技能、智慧、文化,引领职工向前发展。

“惠”,以惠学、惠游、惠助、惠购来“惠职工”,多维提升职工的获得感和幸福感。

刘慧说,像浙江科佳机械公司,大多数一线工人都从事数控工作,而在其他企业,从事数控工作的人比较分散,要照顾到每一位想学技能的职工,是一个难题。

“其实,可以用‘微课堂’的形式。”陈鸿叔是德清工会技术服务队成员,他提议德清县总工会联合工会技术服务队录制“微课堂”视频,上线“德清职工微家园”平台,让职工利用碎片化的时间学技能。这个提议,成为德清工会“汇职工”当中“汇·技能”的雏形。身为德清有名的数控工匠,陈鸿叔担任数控类教学视频的技术指导,他在每条视频中排入10多个人门级知识点,让零基础的工人也看得懂。

当下,很多基层工会都推出了“微课堂”,但怎样把它做实、做到位还需要匠心和恒心。比如,后期制作时,刘慧发觉一条视频长达20分钟,实在考验观者的耐心。“我试着和陈老师沟通,能不能根据知识点,把视频分解成几个短视频。”她自己动手剪片子,把第一期数控铣工(加工中心)编程与操作课程,根据基本



操作、精准控制、注意事项3个方面,剪辑出3条视频,层层深入把铣工先进操作技术传达出来。刘慧调侃道,“为了做好教学视频,做拍摄策划、自学剪辑、研究视频特效,我都快成媒体人了。”

看完第一期“微课堂”的一线数控工人丰胜很有获得感,“视频由浅入深地介绍操作步骤,我也学到了很多知识,比如工件若从平口钳上卸下来测量就会影响精准性。”丰胜所在的湖州金工机械公司正开展机器换人的大革新,“科技在进步,工人也要不断学习充实自己。”

目前,“德清职工微家园”平台已推出数控操作、中式菜肴制作、传统手工制作等方面的“微课堂”。接下来,德清县总计划推出办公软件操作“微课堂”,惠及企事业单位的广大行政人员。

据悉,今年年初以来,“德清职工微家园”平台推出了一个系列(10期)的非遗文化宣传视频,其中既有世代相传的德清民间布艺、莫干黄芽制作技艺,也有全县支柱产业之一的淡水珍珠传统养殖技艺。

(工人日报)

安徽蚌埠800余网约送餐员签行业性集体合同

外卖骑手摆脱“差评恐惧症”

在不少网约送餐企业面临“招工难”“留人难”困境时,安徽蚌埠市的网约送餐员队伍却由于一份行业性集体合同的签订而相对稳定。据了解,这份行业集体合同化解了外卖骑手在工作中面临的若干难题,企业和外卖骑手都因此受益。

合同于今年9月5日签订。当天,在蚌埠市总工会大楼里,由蚌埠市网约送餐行业工会联合会代表的职工方,与该市万捷、儒鑫、锐研3家网约送餐配送公司负责人现场签订了网约送餐行业集体合同。这3家网约送餐企业共有800余名职工,承担着市区85%以上的网约送餐业务。

这份共有18条内容的集体合同“干货”满满:企业应按月发放职工工资,工资不得以实物、有价证券等形式抵付;有计划地对职工进行培训,提高职工整体素质;设立骑手高温补贴和暖冬补贴,定期发放防暑降温物品……

更重要的是,该集体合同确定,职工在法定工作时间内提供了正常劳动,其所得工资不得低于该市最低工资标准的120%。按照蚌埠市区现行最低工资标准,这意味着外卖送餐员每月工资将不低于1656元。一名送餐员告诉记者:“有了这一条规定,我们再也不用担心‘意外因素’导致汗水白流。”

网约送餐员最担心的是顾客的“差评”,因为这会直接影响他们的收入。按照现行的大多数网约送餐企业的计酬方式,送单数量和准点率是计算外卖骑手劳动报酬的主要参数。网约送餐员有时会感觉“冤枉”,因为常常遇到堵车、恶劣天气、地址不明、退单等“难以抗拒的意外”。顾客的“差评”极有可能让一名外卖骑手收入大幅下降甚至跌至最低工资标准以下。一名网约送餐员告诉记者,自己辛苦一个月,收入可能会因为“差评”而被扣得所剩无几。

(中工网)

江苏泰州鼓励企业开展“能级工资”集体协商

江苏省泰州市协调劳动关系三方委员会办公室日前印发《关于鼓励开展“能级工资”集体协商 健全产业工人分配激励机制的指导意见》(以下简称《意见》),推广该市高港区产业工人“能级工资”集体协商经验,鼓励开展“能级工资”集体协商,健全产业工人分配激励机制。

“能级工资”制是企业根据岗位评价因素、员工能力级别和工作绩效考核确认工资标准的工资制度。从实践来看,“能级工资”集体协商有利于企业“拴心留人”,实现企业与职工共赢,促进构建命运共同体。

《意见》提出,要全面把握“能级工资”集体协商的核心内容,主要包括创新创造类成果奖励的协商、技术技能类津补贴协商、各级荣誉类的专项奖励协商和学历提升类津补贴协商。具体为:

——企业要力推职工群众性科技创新活动,对职工“五小”成果被采用且产生经济效益的,通过集体协商确定专项奖励标准。对于职工在岗位上研发的科技创新成果、发明专利等,通过集体协商确定奖励办法或津补贴标准。

——企业重要关键工种一线职工技术技能等级提升,达到高级工、技师、高级技师职称的,通过集体协商确定给予技能津贴(补贴)发放的标准和办法。职工在各级各类岗位技能竞赛中获得较好名次的,通过集体协商确定相应的津贴(补贴)标准和发放办法。

——对职工荣获各级劳动模范(工匠)、五一劳动奖章,获得各级道德模范、最美(文明)职工、见义勇为先进个人的职工,通过集体协商确定给予配套或专项奖励。

——对于到企业工作的全日制大学本科以上的技能型人才,通过集体协商确定人才津贴发放标准和办法;对于经过企业同意、在本职岗位上且岗位所需专业学历得到提升的技术工人,通过集体协商确定专项津贴的发放办法和标准。

(江苏工人报)

辽宁忠旺集团大胆起用年轻有为之人 用人“不看资历重能力”

“副总以上高管平均年龄34.5岁,我已经拖公司后腿了。”今年36岁的辽宁忠旺集团负责人力资源管理工作的副总经理於雅彬一句“调侃”让人大为吃惊。忠旺集团是拥有3.5万名员工、世界同行业排名第二的特大型企业。於雅彬说,正因为忠旺集团在选人用人上“不看资历重能力”,大胆起用年轻有为之人,使企业迅速成长为名列世界前茅的大企业。

“31岁,入职4年,就成为领导2116名研发人员的副总经理!”一脸朝气的祝喆硕士毕业于沈阳理工大学。入职后,祝喆潜心新工艺技术研究,获得发明专利2项,实用新型专利3项,研发的项目分别获得辽宁省自然科学学术成果三等奖、中国有色金属工业科学技术二等奖,为公司创造了可观的经济效益。

祝喆2015年入职第一年就当上了班长;2017年6月,被提拔为技术中心科长;2019年4月,成功竞聘精深加工产品研发部副部长;2019年5月,担任中层干部副职仅一个月的祝喆被破格提拔为忠旺研究院副总经理,成为集团公司高级管理人员。

高管年轻,中层干部更年轻。党群工作部部长韩思超32岁,保卫部部长杨雨实26岁……就是这么一支年轻的队伍,使企业充满朝气。

(刘旭)