



# “跟我走”，一份担当一种情怀

## 来自省劳动关系和谐园区——嘉兴工业园区的报道



园区党委副书记、园区总工会主席黄佩锋召开委员季度例会,民主决策重点事项。

■记者赵华佳 阮向民

在嘉兴工业园区采访,从园区工会到企业工会,无不传递着一种声音——“跟我走”。嘉兴市南湖区总工会党组书记、副主席储彬告诉记者,“党的群团工作会议为新时期工会工作指明了方向,那就是团结一心跟党走。作为基层工会组织,我们应该努力在广大职工中叫响‘跟我走’,当好职工‘娘家人’的角色。”

“跟我走”,是一份担当——挺起腰杆扛起职工的权益和保障;“跟我走”,是一种情怀——俯下身段服务职工“最后一公里”;“跟我走”,走出的是一条和谐之路,共赢之路。

从2010年成功创建省级劳动关系和谐园区以后,嘉兴工业园区总工会开始了新的探索和实践,进一步完善和谐创建组织架构,健全和谐创建工作机制,带领园区数百家企业和数万名职工共沐和谐之风,共享和谐成果。

### 格局: 园区+企业+职工

嘉兴工业园区位于嘉兴市南湖区大桥镇,在大桥镇中心区域,有一条名声在外的“职工服务一条街”。走在街上,刚来大桥镇务工的安徽姑娘小李不无感慨地说,“以前见过什么美食一条街、数码一条街,像这样专门设一条街为职工服务的,连想都没想过。”

“职工一条街”的功能称得上全方位、一站式,工会培训中心、职工阅览中心、党群服务中心、就业指导中心、文体活动中心……有人在这里找到了人生第一份工作,有人在这里找到了学习充电的去处,有人在这里找到了放飞心情的快乐。在街上走走,每个人都会有所收获。

“和谐创建,首先需要发挥园区工会的推进作用。”嘉兴工业园区党委副书记、园区总工会主席黄佩锋告诉记者,这些年来,园区总工会在加快职工服务硬件建设的同时,工会组织架构也得以不断完善。

近年来,园区总工会的力量不断配强,包括主席和两名副主席在内的10名委员各司其职,工会组织网络不断完善,和谐创建、维权帮扶等工作形成规范化、系统化格局。



在嘉兴敏惠汽车零部件有限公司“员工关怀中心”,每天工余时间,来这里的员工络绎不绝。

记者赵华佳 摄



园区经常性地举办各类活动,增强了企业间交流。

系创建源源不断的动力。

在一些企业,和谐劳动关系的探索甚至已超越了职工的层面,延伸到职工家属。在嘉兴敏惠汽车零部件有限公司,每年暑期有个“儿童品格营”,与一般夏令营不同,“品格营”更强调团圆、亲情、感恩,培育孩子们良好的品行和劳动意识。每年中秋,公司还会邀请优秀员工的父母或亲属来公司团圆,通过游园活动,让亲情得以尽情释放。

### 措施: 主题+带动+机制

“做任何工作都必须坚持问题导向,坚持与时俱进,和谐劳动关系创建也不例外。”储彬告诉记者,嘉兴工业园区在完成省级劳动关系和谐园区创建之后,没有停步,没有松气,而是继续沿着查找问题、解决问题的路径

前行,所采取的措施可以归纳为三个关键词:主题、带动、机制。

在园区,和谐劳动关系创建每年都设定一个主题。去年,园区总工会提出的主题是落实各级工会干部配备问题;今年,在工会干部配备明显见效之后,园区总工会提出的主题是素质提升和和谐创建。

素质提升主要包含两个层面:企业工会干部层面和职工层面。在企业工会干部层面,在园区总工会的组织和引导下,分别开展了初任工会干部素质提升、骨干企业工会主席与兄弟园区企业工会主席结对互动、示范标杆企业工会主席季度培训、工会干部外出参观学习培训等一系列活动。

分门别类的培训交流,提升了企业工会干部的素质,提高了和谐劳动关系创建的“保鲜度”。对此,黄佩锋深有体会。他告诉记者,一些企业的工会干部,尤其是和谐劳动关系创建取得一定成效的企业工会干部会

与企业工会干部培训同步的是职工培训。园区总工会充分利用大桥镇各种教育资源,拓宽职工教育平台。同时,不断探索创新企业内部的培训模式。

在天通精电新科技有限公司,“多能工认证”在公司职工中风生水起。这项工作最初的出发点源于公司各个岗位技能要求不同,公司在接到不同的订单后,就会造成有些岗位人手紧缺,而有些岗位相对空闲。从企业层面上说,不利于人力资源的充分利用;在员工层面,则带来了不同岗位由于工作量的差异而导致收入的失衡。鉴于此,企业推出了这项“多能工认证”,鼓励员工学习掌握不同的岗位技能,适应不同的岗位作业要求,员工每参加一种技能培训并通过企业组织的考核认证之后,每月的工资单上就能增加150元的收入。如今这家公司已有120人通过“多能工认证”,最多的员工掌握了4门技能。园区总工会因势利导,联络相关部门,将企业考核认证与职业资格认证有机结合,目前有300多名员工报名参加职业资格考核认证,有6名职工晋升为中级工,29名员工通过了初级工考核认证。

“所谓技不压身,员工素质的提升是和谐劳动关系创建的一项重要内容。”储彬认为,当前许多外来务工人员由农民转化而来,他们离职业工人的标准和要求有着不小的距离,提升员工的技能,是促进他们的就业能力,提高收入保障的重要途径。

明确工作主题之后,还有一项工作也在园区同步推进,那就是第二个关键词“带动”。储彬的话说,就是树典型培育“盆景”,再将其面上推广营造“风景”。在嘉兴工业园区,每季一次的交流研讨会议雷打不动。在这个交流研讨会上,各企业的工会负责人分享和谐劳动关系创建的典型做法和工作经验,互相触动,取长补短。

金石包装(嘉兴)有限公司工会职工文化建设的“精诚社”、嘉兴威凯检测技术有限公司工会彰显浓浓人文关怀的“生日协会”、嘉兴敏惠汽车零部件有限公司呵护职工身心健康的“员工关怀中心”……这些各具特色的“盆景”正在不断体现辐射效应,带动其他企业一起创新,一起探索。

和谐劳动关系如何保持生命力,需要机制保障。近年来,园区总工会作出了不懈的探索,各项机制逐渐成型:园区总工会与园区管委会的联席会议机制定期研究劳动关系领域带有倾向性的新问题,新动向;三方协商争议调解预警机制第一时间化解劳资纠纷,维护职工合法权益。

和谐劳动关系创建也不断为园区增光添彩。嘉兴敏惠汽车零部件有限公司入选全国模范职工之家;浙江卫星石化股份有限公司喜获省五一劳动奖状,入选省劳动关系和谐企业;园区各企业涌现出一大批劳动模范和杰出职工。这些荣誉不仅是园区和谐劳动关系的象征,也引领着更多的企业和职工在工会“娘家人”的引领下,在“跟我走”的责任担当和情怀感召下,在和谐创建的大道上一路温暖,一路前行。



推进基层工会开展工资集体协商工作,保障职工基本权益。

### 成果: 增效+增收+增彩

和谐劳动关系创建,给企业和职工带来的双赢的成果。黄佩锋向记者介绍说,自2010年园区被评为省劳动关系和谐园区以后的这5年,也是园区发展提速增效的5年,以前困扰企业的用工荒等老大难问题得到了有效化解,以嘉兴敏惠汽车零部件有限公司为例,近年来职工的返岗率达到了惊人的99%;尝试“多能工认证”的天通精电新科技有限公司有效解决了员工岗位工作量不均衡的难题。“员工的凝聚力增强了,企业可以放心地把工作重点放在生产经营上。”

2014年,园区所在的大桥镇第一次跻身全国百强镇,位居第64位。园区的发展不仅成为大桥镇的支柱;在南湖区工业总产值的构成中,园区的贡献份额也达到了30%以上。

企业在增收的同时,也带来了职工增收。据测算,近年来,园区职工工资年增长率保持在8%以上。值得一提的是,在园区总工会的组织和引导下,建立了“企业工资发放月报制度”,各企业工会主席每月上报《企业工资发放情况表》,监督企业是否足额、按时发放工资。在规上企业中,工资集体协调全面开展并不断深化。

“工资集体协商制度在不少企业已实现了升级版。”柴晓慧向记者介绍说,在嘉兴敏惠汽车零部件有限公司,在企业工会的努力下,工资集体协商已经突破了工资收入待遇、职工休假、劳动保护这些常规动作,目前甚至将午餐、晚餐向职工提供免费水果这样的细节都提交到了协商层面,并且得到了企业的响应。

和谐劳动关系创建也不断为园区增光添彩。嘉兴敏惠汽车零部件有限公司入选全国模范职工之家;浙江卫星石化股份有限公司喜获省五一劳动奖状,入选省劳动关系和谐企业;园区各企业涌现出一大批劳动模范和杰出职工。

这些荣誉不仅是园区和谐劳动关系的象征,也引领着更多的企业和职工在工会“娘家人”的引领下,在“跟我走”的责任担当和情怀感召下,在和谐创建的大道上一路温暖,一路前行。