

【边聊边论】

如何让职工来了就不愿意走?

被访人:邱宝玲 记者:刘欣欣



在北京荣宝宾馆,干了三年五年的员工很多,干了十年的老员工更多,大家来了这里就不愿意离开。即使有的职工因为家庭等原因不得不离开,也会推荐自己的兄弟姐妹来这里工作。不仅留住员工的人,还能留住员工的心,他们是怎么做到的?带着疑问,记者采访了荣宝宾馆副总经理、工会主席邱宝玲。

记者:请问企业给职工提供了哪些福利,能够让这些职工们愿意常年在这里工作?

邱宝玲:我们追求的目标是“对宾客是家庭式宾馆,对员工是学校式宾馆”,领导鼓励员工不断提高自身综合素质,希望将来走出荣宝宾馆的能是一个有用的人,一个在任何地方都受欢迎的人。

宾馆的工作人员大都是外地务工人员,入职时普遍学历不高。但通过公司的鼓励措施,已经有6名职工陆续通过了成人高自考,其中一人专升本并按时毕业,五人取得大专学历,取得中专学历的员工更多。无论职工取得的是电工证等上岗资格证,还是学历证书,只要成功取证了,企业就负责报销考试费、学费。我们还把4名优秀职工送出去考取驾照,这完全是他们的个人兴趣,企业也大力支持。

点评:海纳百川,有容乃大。只要能提升职工自身技能,无论本企业是否需要技能,全部都无条件支持。企业主博大的胸怀引得职工们向百川入海那样纷纷汇入其中。

记者:听说贵企业的领导非常重视支持员工参加朝外地区组织的各种活动,是这样吗?

邱宝玲:是的,我们企业非常重视、也非常支持职工们走出去,跟其他职工进行交流。最近,朝外街道举办了一个酒店餐饮业职工才艺风采大赛,我们有10名员工参赛。赛前,宾馆组成了以工会主席为首,以人力资源部经理为辅的筹备小组。人力资源部负责报名等外联工作,工会负责内部宣传及组织培训,客房部经理还带领大家利用业余时间进行训练。为准备这次大赛,平时不住宿舍的员工也都在宾馆留宿,只为了工余能和同事们在一起互相给对方纠错、计时等,以达到共同进步,共同成长的目的。

点评:职工点滴努力,终在比赛中一举夺魁,绽放夺目光彩,渐渐走上领导层的岗位。身边的实例让其他职工们有了奔头,在本职工作上下苦功。



□本报记者 陈曦 文/摄

辛大雄:北京市工资集体协商指导员
曹亚军:什刹海街道总工会副主席
王颖:什刹海工会服务站德内站工作人员
韩宇:什刹海工会服务站平安南大街站工作人员

街道开展工资集体协商有哪些小技巧?

近日,西城区什刹海街道总工会举办了一场别开生面的工资集体协商经验交流会,交流会一改往日呆板模式,采取了指导员和工会服务站工作人员面对面交流的方式。你问我答,有针对性地解决问题,最大限度地调动了工会服务站工作人员的积极性。

把职工福利纳入协商方案中

王颖:辛老师,我想问您个问题,就是关于创新工资集体协商方案这方面,怎么指导企业去做呢?需要注意哪些方面?

辛大雄:这个问题非常好,很有现实指导意义。首先来说工资集体协商是维护、保障劳动关系双方合法权益的。在指导规模企业制定协商方案时,要兼顾企业、职工双方利益。指导企业创新这方面的工作,打个比方,可以把职工保险、带薪休假、女职工福利等一些具体的措施加到协商方案中去,这样使整体方案既

完善又比较新颖。

谈薪时要考虑职工企业双方利益

韩宇:那么,工资集体协商过程中我们需要注意哪些技巧呢?比如说,如果企业不同意给职工增长一定比例的工资,而职工又要求增加那么多,怎样调和这种矛盾呢?

辛大雄:这个问题也很有代表性,这是我们经常会遇到的问题。当老板和职工出现这种问题时,首先我们要注意企业拟定的工资增长幅度有没有到达北京市发布的企业调资的指导价。按上年度工资水平,增幅最低是4.5%,最高是16%,中线是12%,给职工加薪的幅度是要高于这个指导线的底线标准的。在进行工资协商时,既要考虑到职工的权益——增幅一定要高于4.5%,这是个底线,又要考虑到企业的效益。如果说企业效益真的非常差,做不到增长16%,那

么在协商时,要指导企业行政方把遇到的困难实事求是讲清楚,同时要注意安抚职工情绪。企业只有真正地做了为职工着想,职工也会愿意为企业解忧,对企业有强烈的归属感,而我们工会干部在其中就起到一个纽带作用。

平时多搞活动为协商打好基础

曹亚军:辛老师今天的讲解清晰、到位,对一直以来困惑我们的几个问题,给出了非常好的解答。但是,我还在想另外一个问题,工作方法、技巧固然重要,但是也离不开我们日常工作的积累。只有我们平时做好服务工作,拉近与企业、职工的距离,工资集体协商工作才能更加顺利地展开。我想,在今后工作中,我们应该分门别类,更有针对性地开展活动,尤其是对辖区非公企业,比如百人以上企业为一类,25人以上基层工会为一类,在社区联合工会管辖的工会

小组中同样分为10人以上和10人以下。对不同行业、不同领域企业开展不同活动,最大限度普惠职工,服务好每位职工,让他们都感受到来自工会的关怀。

辛大雄:曹主席说得太好了,只有工会服务好企业,服务好职工,与企业、职工有更加融洽的关系,才有利于今后工作的开展。

曹亚军:其实,我们已经在进行尝试了。大家都知道,社区联合工会覆盖的小微企业,职工流动性大、人员不稳定,所以我们在社区联合工会采取了项目化管理的措施,定期拨付经费,针对不同企业类型分别制定规划,开展不同形式,而又丰富多彩的活动,让广大职工认识“娘家”,找到“娘家”,为开展工资集体协商工作打下了良好基础。现在,通过社区联合工会完成工资集体协商的小微企业近800家,达到应签企业数的90%,异地经营的小微企业完成工资集体协商的74家,已达应签企业数的80%。

■有问必答

提问:科技中心电工 吴俊学

回答:丰台区总工会劳动争议调解中心调解员 刘仁午

劳动合同未到期单位强行解除怎么办?

□本报记者 王香闹



提问者 吴俊学

吴俊学:2006年10月,我入职到北京一家科技中心做电工。我与另一个电工师傅,共同负责配电室值班及整个办公大厦的电话维修任务,工作时间为24小时一班,两人轮流值守。今年7月的一天早晨,在开会时我与部门主任因工作问题发生争执,散会后主任向中心领导汇报了此事,当天下午1点,中心人事部

口头通知与我解除劳动合同,让我立即去财务结清工资。我向单位表示劳动合同还未到期,让他们按法定程序开具解除劳动合同通知书、支付经济补偿,被对方拒绝,此后一直不让我进单位大门。请问:我现在该怎么办?

刘仁午:《劳动合同法》第48条规定,用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同,劳动

者要求继续履行劳动合同的,用人单位应当继续履行;劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的,用人单位应当依照本法第87条规定,即用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的,按经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。《劳动合同法》第47条规定,经济补偿按劳动者在本单位



回答者 刘仁午

工作的年限,每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的,按一年计算;不满六个月的,向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

从您介绍的情况来看,您可先与单位进行协商解决,若协商不成,建议去单位所在区的劳动仲裁委员会申请劳动仲裁,以维护您的合法权益。