



“工匠营”成为京诚集团“创新人才孵化器”和“成果主产地” 让产业工人有了更多职业自豪感

□本报记者 边磊

面对加强产业工人队伍建设改革的新形势、新要求,北京京诚集团有限责任公司(以下简称“京诚集团”)工会持续探索产业工人技能水平提升的新思路,积极探索校企合作发展模式,将历史文化名城保护、职工职业培训与规划高度融合。目前在全集团形成了技术培训、工艺实操与现实工作高度统一、贯通融合的职工职业发展路径。



为让产业工人队伍建设改革落地,2020年12月,京诚集团以本企业老工匠为主体,以中国民族建筑研究会专家委员会、北京交通大学建筑与艺术学院、东城区文联等单位的专家、教授为智库,成立“工匠营”和“技委会”。本着创新精神和精品意识,京诚集团搭建培训平台,坚持每周三上午开展理论课程授课,周四下午进行实操培训。截至目前累计40余名老师共开课70余次,授课老师中不乏中国古建筑专家马炳坚、“瓦石宗师”刘大可等专家,以及各企业技术带头人。课程有以传统建筑瓦、木作

及油漆彩绘为主的古建课程,有以结合房屋修缮及安全保障的查房系列课程,也有结合北京传统民俗文化、胡同文化的宣传讲堂。

京诚集团通过建立“红军营”第一培训基地和“清华寺”第二培训基地,努力使基地成为职工们可以依托、依靠的开放性

研究和交流平台,让基地起到“工匠创新人才孵化器”“工匠成果主产地”的作用。2021年10月15日,北京交通大学建筑与艺术学院城市更新研究基地在京诚集团正式成立。当天,京诚集团还在红军营实训基地举办了一场别开生面的学习成果展示活动,通过职工技能比武大赛、

古建技艺展示、修缮技艺体验等方式,展示京诚集团“工匠营”实训基地的教学成果,在传承工匠精神的同时,为老城保护贡献力量。

经过一段时间的实践,“工匠营”实训基地孕育孵化出一批能工巧匠,成为了职工们可以学习技能、提升技术的开放性研

究、交流场所。通过“师徒制”,师傅带领徒弟在“做中学,学中做”,“师徒制”成为一种纽带,将两代匠人之间的关系凝聚成事业的传承者。“工匠营”培训囊括了五大项目、7门课程,其中瓦作营造、木作加工、油漆彩绘、水电技术都是匠人赖以生存的手艺。在此基础上,还增添了建筑识图制图、手绘效果图、测绘测量等课程,重在让职工们掌握实操技能。其中,培训课程中的古建筑测绘,把“敕建清华寺”大殿的每一个构件做到精确测量,每一个斗拱的搭建做法,都能判定建筑是否曾经在时间长河中进行过修缮。职工们揣着想法,捋着思路,从图纸到口诀,从理论再到实操,从“知识需求”与“技能供给”两端发力,不仅受益于传统土建工程修缮技艺的学习,更是提升了服务日常百姓零维修的技术本领。截至目前,参与演习及技能培训职工累计达万余人次。

从前“泥腿子”“抹大灰的”“通下水道的”这些对匠人行业颇具贬义的词,现在被“小停泥丝缝古建修缮技艺”“一麻五灰地仗十三道工序”“榫卯工艺”“金龙天花彩画沥粉贴金”等传统古建技艺名词所替代,职工在参加培训 and 实际工作中不仅提升了自身技艺,更重要的是对自己所从事的工种、工作有了更高、更新、更深刻的认识,有了职业自豪感。“我们不仅是在修老房子,也是在修复北京的胡同文化。”一位职工说。

职工主动提出降薪 企业坚决反对降薪

一场特殊的集体协商

□本报记者 边磊

在工资集体协商中,通常看到的是工会代表职工与企业进行提高待遇的谈判,然而在北京南门外涮肉有限公司(以下简称“南门外涮肉”),却发生了一场职工主动提出降薪帮助企业渡过难关,而老板则坚决反对降薪的协商。

时间拉回到2022年4月,当时北京新冠疫情突发反弹,给南门外涮肉正常经营带来重创。企业在营业收入锐减的情况下,仍然承担着职工工资、社保、房租及防疫物资等必要支出,生存与发展面临着前所未有的挑战。企业陷入困境,工会与职工都看在眼里,为了团结号召全体职工与企业共扛风险、共渡难关,帮助企业实现可持续发展,公司工会萌生了疫情期间通过一事一议协商暂时下调职工工资(尤其是管理人员工资),待疫情过后再恢复的想法。但这一动意是否能够得到全体职工的理解和认同呢?

为了将这次集体协商做实做细,在市、区两级总工会的指导下,南门外涮肉公司工会于2022年6月4日、5日分别召开在京10家门店、近400名职工参加的座谈会,向职工通报企业经营情况,充分听取职工意见。座谈会上,有职工提议说:“3月份疫情形势就开始严峻,马叔(董事长马龙)为大家发100%的工资,管理人员绩效工资也100%发放,感恩企业。我愿意降工资、把自己的存款拿出来,与企业同甘共苦。”一名主管助理说:“来企业10年了,自己取得了事业家庭双丰收,愿意帮助企业渡过难关!”通过此次座谈,在职工中形成了“我们愿意减薪、为企业分忧;我们自愿借款、助企解困”的共识。

南门外涮肉公司工会随即起草了《疫情期间暂时调整职工工资方案》(征求意见稿),并再次召开各门店职工座谈会征求对方

的意见。在二次征求职工意见时,职工不仅同意减薪,还陆续有人提出借款帮助企业渡过难关的想法。接下来职工在企业疫情防控应急管理群接龙借款,仅仅一天多的时间,借款职工达110余人,借款金额达到280万元。董事长马龙了解到这个情况后非常感动,在接到公司工会的协商议题后,不同意给职工降薪,并把所有转到公司账上的钱退还给了职工。

最后,这场一事一议调整职工工资的专题协商,在董事长的坚持下划上句号。其实早在2020年疫情初期,马龙就用个人资产作抵押贷款,确保职工工资按月足额发放,这一结果继续体现了企业成立之初老板“不能欠职工一分钱”的承诺。在一事一议协商过程中,企业克服难稳住职工岗位,保障了职工收入;职工愿意暂时下调工资、自愿借款与企业同甘共苦,积极建言献



策、助力企业发展,实现了真正的互利共赢。

这场特殊的协商过程充分折射出企业不降薪、不裁员、保福利、保岗位,把职工利益放在第一位的责任与担当。2022年12月底恢复堂食后,职工们纷纷表示要铆足劲,为企业挽回损失。仅2022年12月31日和2023年的1月1日两天的营业额就创造了历史新高。很多职工为夺回疫情给企业带来的困难与损失出谋划策,有

的提议店里面面积大,可优化地下室厨房空间;有的提议小微店面要增加经营品种,做强外卖;有的提议进一步缩减水电,物耗费用等等。

“从今年1月份开始,我们进行了充分准备,目前几个月的营业情况非常好,是近几年最好水平,特别是今年春节期间,公司在全国的门店高朋满座,迎来了南门外涮肉自创立以来的最高客流。”该公司负责人说。