



2023年6月,作为全市推进产业工人队伍建设改革第二批试点工作唯一全面试点区,大兴区全面推动“产改”提质增效。大兴区总工会发挥牵头抓总作用,聚焦典型选树和扩面提质,共树立和挖掘七类共18家先进典型企业,把企业“产改”经验提炼成可供借鉴的模式,让品牌化举措在企业落地生根。

让“产改”赋能企业高质量发展

——大兴区“产改”先进典型企业事例展示(一)

□本报记者 孙艳



北京安海之弋园林古建筑工程有限公司:

畅通技能人才发展通道 完善工资待遇增长机制

北京安海之弋园林古建筑工程有限公司是集建筑、市政、园林绿化工程施工、花卉苗木生产销售、古建筑营造及修缮、文物保护工程施工、园林景观规划设计为一体的综合型企业。该公司960余名职工中500多名为当地村民,从初级工,到中级工,再到技师,这其中也都有农民出身的优秀典型。这正是该公司重视人才建设管理的体现。通过深化职业资格制度改革,建立科学的人才评价制度,建设出了一支知识型、专业型、创新型技能人才队伍。

该公司于2020年5月取得了“林木育种工”和“花卉园艺工”1-5级的企业自主认定权限。经过三年企业自主认定工作的开展,共计123人通过考核。同时,为畅通技能人才发展通道,每年开展公司内部技能竞赛活动,对获奖职工给予奖励。

在技能人才队伍建设过程中,通过完善职工工资待遇增长机制,有效确保了公司劳动关系和谐稳定。如今,该公司工会已连续五年开展工资集体协商工作。通过工会组织选举职工方代表,参加经理办公会中关于工资待遇方面的讨论,妥善处理各部门之间的利益关系,切实保证职工的工资收入随企业效益同步增长。

“我们首先要坚持公平、公正的原则,以岗位任职和岗位技能水平为准则,杜绝论资排辈。”该公司相关负责人介绍。对于取得各级技工职业资格证书者,工资每月上涨50元-1000元。产业工人的技能培训不仅是技艺的提升,待遇也提高了,这对产业工人而言是可持续的职业发展动力。

为畅通技能人才发展通道,该公司对技能人才中的佼佼者优先推荐参加区级技能竞赛——行业技能大赛——国家技能大赛职业能力评价。公司还为首席技师专门设置了技师工作室,首席技师年薪不低于15万元,有突出贡献者最高奖励10万元。关键技能带头人还优先享受公司培训,享受公司特殊技能人才补贴1000元/月,年薪不低于12万元,有突出贡献者最高奖励10万元。

一系列畅通技能人才发展通道的举措,不仅让职工不断成长,也让企业向着良好的方向发展,营造了职工和企业双赢的和谐氛围。



北京五和博澳药业股份有限公司:

关爱劳动者健康 营造安全生产环境

北京五和博澳药业股份有限公司是集研发、生产、销售一体的国家高新技术企业、中关村重大前沿原创高精尖企业、北京市“专精特新”企业,专注研制全球高技术壁垒的原创新药。2022年,该企业获得首都劳动奖状、北京市健康企业和区级职工创新工作室等荣誉和称号。

提到企业和谐劳动关系创建工作,公司职工一个个伸出了大拇指。该公司落实关心关爱机制,工会联合党支部共同打造职工书屋、职工运动中心、母婴室及心理咨询室,开展“关爱职工健康中医义诊”、元宵节、妇女节、家庭日等主题活动。“这几年,公司为我们一线职工提供了实实在在的福利与关怀,我们的幸福指数越来越高。”职工们纷纷“表白”公司。

该公司高度重视安全、环保、职业健康工作,积极响应北京市健康企业创建工作,并顺利通过“北京市健康企业”评估验收。公司加强安全生产培训,要求职工全员参与安全生产监督,积极提出安全改进意见。公司各部门根据职工作业类型、危险源、岗位风险不同,每周进行专项安全自查,安全环保部每月进行一次公司级安全检查。同时,定期组织职工开展安全教育培训及火灾事故应急预案演练,为职工提供健康、安全的工作环境。

每年大兴区总工会举办“安康杯”竞赛活动时,公司都以此为契机,积极开展安全风险分级管控和隐患排查治理双重预防机制建设等系列活动。同时,积极开展各类安全教育培训,从班组到车间到厂区,全方位结合并实践,把“要我安全”到“我要安全”再到“我会安全”逐步落实到位。

为提高健康服务质量,公司在办公系统中建立职工代表群、部门负责人群、企业社团群等,通过调研问卷、接龙反馈、小程序等多种线上形式征集不同部门、不同团队和不同区域的职工意见,针对意见开展多维度专项活动。此外,该公司每年都为职工提供健康体检,根据职工工作类型、岗位风险的不同以及职工的实际需求,及时调整体检套餐,增加颈椎、腰椎等职业健康检查项目,全面、及时地排除职业病的风险因素,提升了职工满意度。



中化岩土集团股份有限公司:

完善集体协商机制 维护企业和谐劳动关系

建立完善的劳动合同制度,保障职工合法权益,提高职工的归属感;完善劳动争议调解机制,及时化解劳动争议,维护企业和职工的和谐关系;建立职工参与决策的机制,鼓励职工参与企业管理,提高职工的参与度和满意度……位于大兴区科苑路的中化岩土集团股份有限公司是国内岩土工程行业首家上市公司、北京市高新技术企业。近年来,该公司积极推进产业工人队伍建设改革中的示范带动作用,打造和诣劳动关系示范企业。

“集体协商是劳动关系协调的重要机制,有助于平衡企业和职工之间的利益,减少劳动纠纷,提高企业和谐度,更是构建和诣劳动关系的关键所在。”该公司工会相关负责人向记者介绍,近年来,该公司积极构建和诣劳动关系,各项管理机制日趋完善,有效维护了企业和职工的稳定关系。特别是集体协商机制的完善,帮助企业制定了符合实际情况的薪酬福利制度,提高了职工的积极性和工作效率,促进了公司发展。集体协商的结果涉及职工的薪酬、福利、工作时间等方面的权益,大大保障了职工的合法权益。

该负责人提到,通过集体协商,集团逐步建立并完善“基本工资+绩效工资”的薪酬体系,调整绩效工资额度,增加薪酬结构弹性与合理性。职工薪酬的基本结构主要由岗位工资、效益工资两个单元以及各类津贴和福利构成。2023年,集团坚持职工工资收入、企业工资总额与企业经济效益和劳动生产率挂钩的原则,根据集团发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标、经济效益和劳动生产率等因素,合理确定本单位年度工资总额预算。同时,遵循工资与企业效益同向联动原则,建立绩效奖金调整机制,根据企业经营效益、工资总额使用情况、职工考核结果等进行合理的绩效薪酬额度调整。

此外,在技能人才培养方面,集团建立完善的培训制度,针对不同岗位和职工需求,提供专业培训和职业发展机会;鼓励职工参加内外培训和学习,提高职工的技能水平和综合素质;建立技能人才晋升机制,根据职工的技能水平和工作表现,给予晋升和提拔机会。



北京厚泽食育餐饮有限公司:

健全工会组织机构 切实维护职工合法权益

2005年成立的北京厚泽食育餐饮有限公司是一家专注营养餐配送的企业,于2020年开始,扩大生产规模,建立由食材供应、食材加工到食品生产的完整服务链体系。

“在企业快速发展过程中,积极创建和诣企业劳动关系,一定是促进企业健康发展的‘秘诀’。”该公司工会负责人告诉记者,在上级工会的正确领导和支持下,该公司工会把“劳动关系和诣企业”创建活动作为一项核心工作来抓,以创建活动为载体,把建立和规范集体合同、劳动合同、劳动争议调解、厂务公开、职代会等协调劳动关系的各项制度纳入创建活动中,并加强分类指导,根据公司的实际情况,对照“劳动关系和诣企业”的标准和内容,提出切实可行的整改提高措施。

企业工会委员会是离职工最近的组织,最先听到职工的心声。自成立以来,该公司工会委员会不断完善工会组织机构,建立了劳动保护监督委员会、劳动争议调解委员会等,负责处理工会事务。目前,劳动争议委员会未接到过任何一起因劳动纠纷发生的投诉事件。另外,建立了工会工作例会制度,每季度定期召开工会会议,商讨工会工作事宜。同时,为提高工会委员的业务能力,工会还建立了培训制度,每半年对工会委员会成员进行必要的业务培训和指导,并且充分利用生产闲时,对工会会员进行“全员培训”,全面提高公司职工的整体素质。

为切实维护广大职工的合法权益,该公司工会每年都会组织召开一次全公司职工代表大会。同时,为了增加企业管理的透明度,工会成立厂务公开领导小组,建立起集体合同和工资平等协商机制。

近年来,该公司逐步形成了现代化企业管理机制,不断优化职工手册,涉及企业的各项规章制度,通过职代会和制度制定小组多次反复地推验和修改,最终出台适合企业实际情况的制度。在工资福利待遇方面,也有了明显提升。每月20日为工资发放日,遇到重大传统节日,提前将职工工资总额发到职工手中。从未发生过拖欠或延发工资的现象,职工工资随着企业的发展不断增长。