

【主席之声】



树立“四种思维” 答好新业态群体工会工作新课题

南通市海门区总工会党组书记、主席 张成

今年以来,南通市海门区总工会聚焦团结引领服务新业态群体的时代课题和现实考题,紧紧围绕“组织建设牢不牢、系统谋划深不深、服务保障好不好”的“工会三问”,树立四种思维,从满足新业态群体美好生活新期待入手,竭力当好“新”群体的“娘家人”。今年6月,海门网约车司机工会工作经验被全总简报刊发。

树立“用户思维”,答好思想引领的“必答题”

注重新业态群体思想引领工作的“用户体验”。海门区总工会坚持先调研再定策,主动约见网约车司机、网约配送员群主,摸清新业态群体人员构成和思想动态,掌握第一手资料。根据调研情况,避开接单高峰,把一些规模化活动安排在新业态群体忙碌的间隙,推行“一刻钟晨会”“送课到身边”;制作“红色口袋书”“安全小知识”等,随同工会联系卡、健康防疫包一起发放;搭建起“空中课堂”,在“新驿家·职工幸福驿站”定期制作播放微视频,在海门交通广播电台开通“幸福职工频道”,让新业态群体接单路上、送货途中都随时可以“充电加油”。注重用身边人身边事激发正能量,新一届海门劳模首次将新业态群体纳入评选范畴,2名快递小哥、网约配送员当选。拍摄微视频《致歉奔跑的小哥》,讲述新业态群体身边的劳动

故事,激发新业态劳动群体的职业认同感、归属感和自豪感。

树立“服务思维”,答好暖心关爱的“应用题”

海门区总致力实现新业态群体服务常态化、长效化,不满足于事情办了,更关注是否办好了。新群体不满,跟踪问效做好“售后”服务。在全省首创“新业态劳动者关爱日”,出台暖“新”八条关爱措施,每月20日向新业态劳动者发放500份爱心餐券或提货券。根据新业态群体现场反映的问题,灵活调整活动套餐,协同开展医疗保健、就业培训、法律“夜门诊”等,“关爱日”品牌效应逐步显现。

针对新业态群体现状,对城区24家户外劳动者爱心驿站功能进行微改造,开展“新驿家·职工幸福驿站”创建活动,升级电瓶车快速充电、夏季街头清凉车等,使站点服务内容更符合“用户需求”,更贴近户外劳动者工作实际。面对持续高温天气,海门区总工会有关部门推出“可移动的新驿家”,每天抽调一定数量的新能源公交车停放在固定地点,供货车司机、环卫工人、外卖小哥等户外劳动者免费纳凉避暑。

树立“痛点思维”,答好强基固本的“关键题”

海门区总坚持问题导向,主动破解

新业态群体组织难、难组织的痛点问题。组织全区60名工会干部职工,开展贴“新”调研·近“新”服务“沉浸式”调研,细化为“关爱新业态形态劳动者‘七个一’”活动,让每一位工会干部零距离感悟体验新业态劳动者工作日常,真正成为“新”职工的朋友。对征集的新业态群体十个方面的“痛点问题”,会同区委“两新”工委逐一交办研究,建立与行业主管部门常态化沟通协调机制,形成信息互通、政策共谋、资源共建的工作格局。

在三星物流园货运企业集中地高标准建设“货车司机之家”,联合公安、交通、卫健委等部门就近提供便利化服务。专门设计印制了1000份简单易懂、操作方便的建会入会宣传单,粘贴到各公共场所、商圈、规模以上企业,大力推行扫码入会。今年以来,海门率先在全省成立网约车行业工会联合会,跨境电商企业工会,推动成立了南通市首家互联网(电商)企业联合会、直播电商行业联合会,让新业态劳动者能就近找到工会组织。

树立“微创新思维”,答好权益维护的“风险题”

海门区总注重小切口、微创新,善于借力借势,撬动利用社会组织,整合各方资源,服务新业态群体。与区人民医院合作,成立职工心理咨询服务中心,开通新业态劳动者“体检直通车”,为网约车

司机等提供“个性化”体检。与区律师协会合作,精心打造“夜咖啡”职工法律服务品牌,错开白天上班时间,在每周五晚七点至九点开设“法律夜市”,免费提供劳动法律法规及政策咨询,开辟了工会法律援助工作的新领域。拓展工会与法院合作机制,设立“区法院工会诉调对接工作站”,聘请退休资深法官成立“老部职工法律服务工作室”;依托区法院青年法官志愿者队伍,开设法律“夜门诊”,与基层法律工作者协会联动,在新业态群体和外来职工较多的三星镇、海门港新区探索升级基层职工法律援助服务站,上门开展“法律体检”,把问题解决在萌芽状态,为新业态群体建立多渠道、快速“援助平台”,保障新业态群体合法权益。

小小说:海门区总精准认识和把握新发展阶段工会工作面临的新形势新任务,聚焦团结引领服务新业态群体的时代课题,首创“新业态劳动者关爱日”,出台特色暖“新”关爱措施,强化与职能部门的有效沟通协调,拓展工会与法院合作机制,多方整合社会资源,建立多渠道、快速服务和援助平台,演好“开门办会”的“大合唱”,形成系统推进新业态群体工会工作的高效机制,提高工会组织覆盖和工作覆盖质量,切实增强工会组织在新业态群体中的号召力、影响力、凝聚力,更好地联系职工、引领职工、服务职工。

【主席之声】



建立『五大中心』

焕发工会组织新活力

滨海县政协副主席、县总工会主席 程熙

今年以来,盐城市滨海县总工会不断深化工会改革,创新建立职工维权服务、文化发展、技能提升等“五大中心”,提升工会服务功能,取得明显的成效,全县新建工会26家,促进新业态形态劳动者1.3万余人入会,创建县级模范职工之家67家,稳定就业岗位近4700个,帮助职工获得经济补偿或赔偿近580万元,协助追讨欠薪1000余万元,组织职工开展劳动竞赛和职工技能大赛23场次,为企业增效3000多万元。

深化改革,建立“五大中心”

针对工会人手不足、专业人才缺乏、服务功能不强的问题,滨海县总多方借力,创新建立“五大中心”。一是与县司法局合作,建立职工维权服务中心,调处劳动争议,开展职工法律法规培训,提供法律援助。二是同县湖海文艺社联手,建立职工文化发展中心,承担职工文艺创作、文艺演出、文化交流等工作,弘扬主旋律,传递正能量。三是用县职业中专学校载体,建立职工技能提升中心,对新就业形态劳动者、下岗职工、转岗职工进行培训,促进职工提升职业技能。四是以县委宣传部为主导,建立职工思想建设中心,团结引领职工群众听党话、跟党走,建功新时代。五是借助县融媒体中心,建立职工宣传中心,在《滨海日报》、县电视台开辟《劳模风采》《工匠名录》等专栏,大力宣传劳模精神、工匠精神,激发职工群众拼搏奋斗创造幸福的热情。

创新举措,完善运行机制

县总采取购买服务的方法,投入30万元,分别与各相关单位签订合作协议,每年给每个中心经费3-5万元,工作实绩突出的,年终再给予一次性奖励,为“五大中心”正常运行提供经费保障。按照政治素质好,热爱工会工作,年龄一般不超过50周岁,有特殊专业特长的年龄适当放宽;拥有大专以上学历;有3年以上基层工作经验;文字功底较强等条件,挑选32名专业人才从事“五大中心”相关工作。成立“五大中心”考核领导小组,制定“五大中心”考核细则,每半年考核1次,年终进行综合考核,采取听汇报、查台账、看现场等方法,考细考严。今年6月,已对“五大中心”上半年运行情况进行考核,共落实9项整改措施,促进“五大中心”务实高效运行。

擦亮品牌,放大服务效应

县某卫生院建设工程拖欠农民工工资,县职工维权服务中心专职调解员赵效南接到投诉后,立即进行调查调解,使被拖欠的72人计80万元工资在3日内结清。县某服装公司改制,原定裁减职工42人,导致职工上访。县职工维权服务中心专职调解员姜维稳定职工情绪,做好企业负责人思想工作,经调解仅下岗12人,并给予下岗职工经济补偿26万元,成功化解了一起群访事件,促进了职工队伍稳定。

今年以来,县职工维权服务中心线上培训职工4500余人次,举办“法治护航,促进发展”普法进企业67家,推动企业依法行政,职工理性表达诉求,调处劳动争议38起,调处成功率达96%,帮助职工获得经济赔偿或补偿400余万元。为12名职工提供法律援助,经法院判决获得经济赔偿28万元。协助相关职能部门追讨欠薪1000余万元。

县职工文化发展中心举办职工书画作品展5场次,为职工演出9场次,文化“大篷车”进企业37家,进车间班组64个,召开读书心得交流会8场次,开展“新思想、职工讲”活动56场次,在县现代农业园举办“梨花语”文化艺术节,观看1.2万余人次,职工满意率达90%。

县职工技能提升中心加大职业技能培训力度,促进企业持续发展,助力职工就业创业。苏盐阀门机械公司在县职工技能提升中心帮助下,成立由刘训普为骨干的10名技术团队,研发超低温、耐高温阀门,畅销欧美8个国家和地区,上半年实现开票销售额超19亿元,比去年同期增长58.3%。通榆镇西沙村下岗职工闻赛成,在县职工技能提升中心高级畜牧师陈大健指导下,自主创业科学养鸡,今年购进苗鸡8万只,成活率达96%,6万只蛋鸡产蛋率达95%,纯收入达30万元。

县职工思想建设中心扎实开展“三争创两提升”活动,“盐工铁军”红色领航行动,启动4个新时代新思想宣传项目,打造170多个职工“思想驿站”,利用微视频、微课堂、直播间等形式,广泛开展“新思想职工讲”,促进职工素质进一步提升。县职工宣传中心先后报道了48名全国、省、市劳模的先进事迹,50名优秀工会干部服务企业、服务职工的先进典型,广泛宣传127名工匠技术创新、发明创造取得的成就,推动劳模精神、劳动精神、工匠精神在新时代成风化人。

小小说:滨海县总工会积极践行维护职工合法权益、竭诚服务职工群众基本职责,以服务职工为“圆心”,广泛吸纳社会力量,形成强大工作合力,拓展阵地建设新模式,扩大职工服务阵地建设“半径”,创新构建富有特色的职工思想建设、文化发展、技能提升等五大阵地体系;完善经费保障、人才支持、综合考核等运行机制,提升工会服务能力,放大品牌服务效应,让普惠服务精准直达,让基层工会活力四射。

【他山之石】

「劳模港」为劳模加油续航

“劳动模范是在党的关爱下不断成长、发展、壮大的一个闪光的群体。劳模荣誉不是终点,而是一个新起点。”日前,在山西省晋中市劳模港·榆次站第一期劳模实践班活动座谈会上,晋中市劳模、榆次区东赵中心小学教师苗苗与一同参加座谈会的劳模分享感受。

为揭示新时代劳模的成长密码,弘扬劳模精神,晋中市总工会坚持三级共建,由市、县工会联合崇尚劳动模范、具有社会责任感、积极支持工运事业的企业,共同打造劳模港这一工会工作品牌,让劳模群体有了“加油站”“充电桩”。自2021年开展劳模港试点建设至今,已在晋中市建成榆次、太谷、平遥、灵石等4个劳模港站点,到今年底,其余7个县、区、市将全面完成站点创建工作并投入运行。

“让劳模从这里扬帆再出发。”谈到创建劳模港的初衷,晋中市人大常委会副主任、市总工会主席王根元说,劳模工作不仅仅包括评选,还包括培养。同时,当上劳模也不是一劳永逸的,提升劳模群体的素质是他们保持荣誉和动力、发挥作用的基础。

为此,晋中市总工会努力改变对劳模“使用多,培养少”的现状,探索打造劳模港常设阵地。一方面为劳模的身心“充电”,通过创造轻松舒适的环境和条件,帮助劳模消除疲劳、休养身体、调整心态;另一方面为劳模的思想“充电”,通过灵活多样、生动有效的方式,强化劳模的理论学习,进一步提升劳模的思想境界和职业素养。

根据晋中市总工会的要求,各县区劳模港每年开展1~2次活动,每次活动不超过7天,要突出学习与休养并重,把思想政治教育、形势报告会、劳模讲堂、实景教学、行业产业现场观摩作为必修课。同时,举办康养讲座、文娱活动等,讲述劳模故事、交流经验体会、传授技能绝活,确保劳模旗帜永不褪色。

晋中市劳模港·榆次站建在乌金山国家森林公园一家度假酒店内,拥有260平方米的专属阵地。走进这里,劳模墙上100余幅各行业劳模的工作照格外醒目。据悉,第一期实践活动班为期3天,共有28名来自榆次区各行各业的劳模参加。

“能与在不同行业、不同领域发挥带头作用的模范人物,眺望同一片风景、共享同一份感动,别有一番滋味。”参与第一期实践活动班的榆次区英华幼儿园园长王朝富说。

接受党史教育、廉政教育,到不同行业企业观摩,与劳模工匠交流……一次次思想的碰撞,让劳模们感到很充实。站在山巅,常年工作在地层深处的北山煤矿井下安全员张保福将山川平原尽收眼底。他说,在这次实践活动班上,劳模们回望了各自成长之路,彼此之间有了更多了解,共同探索如何突破职业瓶颈,“短短的‘假期’中,我们积蓄了感动,坚定了为新时代再立新功的决心和信心。”

晋中市总工会党组书记、常务副主席赵瑞昌告诉记者,通过创建劳模港,让平日里忙碌的劳模在获得身心休息的同时,加强与其他劳模的互动,享受一次难得的“赋能之旅”,从而激发劳模活力和向上的动力。市总工会还将进一步拓展劳模港的服务内涵,为劳模打开更加多彩的窗口,让劳模更进一步走向公众、服务社会、引领时代。
来源:《工人日报》



图说
投稿: jsgrbt@163.com

开展技能竞赛 提升服务水平

淮安市中心血站日前举办采供血技能竞赛活动,来自该市6个县区及市直采供血56名选手分别参加了献血者健康征询、血液初筛、采血及心肺复苏等技能比赛,全面提高血站工作人员服务水平,有效打造一支技术过硬、素质一流的采供血队伍。
叶首卫 戴芳 摄



【履职手记】

创新调解方法 化解维权纠纷

淮安市总工会 卢克余



当维权纠纷不可避免地发生时,职工首先想到的是工会“娘家人”。此时,如何通过一些行之有效的创新调解方法及时化解,最大限度地维护职工权益不受侵害,是摆在工会组织面前的一项重要工作。近年来,淮安各级工会组织创新调解方法,及时有效地化解维权纠纷,取得显著成效。

在社会生活中,总有极少数企业不讲诚信,抱着职工“弱势”难以与之抗衡的心态,往往采取“拖延战术”。针对此类案件事由清楚,证据确凿,涉事方总是推诿不予处理解决,从而导致职工权益难以得到维护的情况,工会就应站出来,依法为职工“撑腰”,运用支持“职工诉讼法”,通过公益诉讼、支持

诉讼,指派公益律师、代为支付诉讼费等方式为职工伸张正义。

有时,争议纠纷双方情绪激动,当面调解协商很难能进一步化解矛盾。工会调解人员应在了解清楚案情的情况下,运用“分离冷静调解法”,先将争议双方分开,分别与双方当事人进行单独沟通交流,了解其真实想法,分析前因后果,剖析利害关系,宣传相关法律法规,掌握矛盾双方的心态、动机和产生分歧的真正原因,并给予双方充分的理解和尊重,消除双方的敌对、激动情绪,然后组织争议双方面对面交流与协商,促使其达成调解,形成共识,化解争议。

应对因企业原因而引发的群体性职工维权事件,可以运用“应急协同调解法”,发挥部门间协同优势,提高维权应急效率,解决职工维权突发事件。在处理职工群体性纠纷中,要加强应急管理能力和能力建设,发挥联动作用,才能有效地维护职工权益。

在争议双方对事实认定无异议,证据确实充分的情况下,要注重用好“换位思考调

解法”,结合公平原则,对其中一方提出调解提示和建议,摆事实讲道理,让对方站在另一方的立场上考虑,主动承担自己应该承担的责任。工会等部门指导企业设置“职工维权服务站”,是依法快速调解职工纠纷采取的一项便民举措。一是能实现工会法律援助服务在时间上、空间上的双向延伸,为职工提供“家门口”的法律服务。二是集宣传、法律咨询、协商调解、法律援助等“一站式”法律服务,有利于把矛盾和纠纷化解在基层和萌芽状态;三是能敦促企业依法管理和经营,切实维护好职工的合法权益,构建和谐的劳动关系。

职工维权非小事,在调解职工维权纠纷过程中,调解人员思路要宽要活。比如拖欠农民工工资等纠纷,职工群众就等不起。这就需要工会调解人员针对不同的情况,开动脑筋,创新方法,让各种维权纠纷以最高效的方式解决,以最快速度化解,维护广大职工的合法权益。其次,调解人员要有为民情怀。只有心中装有职工,才会把职工的事当

天大的事。淮安各级工会主动在调解方法上下功夫,想办法,求突破,打心底里把职工当亲人,有了这样的情怀和态度,干工作的方法自然就会多了,就能干到职工的心坎上。

化解职工维权纠纷,除了创新调解方法之外,更需要各部门的联动配合,需要企业自律,承担社会责任,才能从源头上减少或避免职工维权纠纷的发生,也更有利于纠纷的解决。广大的职工和企业要以自己的最大诚意,珍惜工会参与调解的机会,尽可能“化干戈为玉帛”,构建好和谐的劳动关系。

工会维权需要持续创新。比如把“职工维权站”设立在园区和企业,让各类纠纷化解在企业,做到小纠纷调处不出部门,大纠纷调处不出工厂,把争议矛盾化解在企业、化解在基层。工会调解人员要不断加强调查研究,深挖产生争议纠纷的根源,分析矛盾双方的分歧,在尊重双方权利和意愿的基础上,研究调解技巧,创新调解方式,提升调解艺术,增强调解能力,提高调解成功率和维权效率。