

在可口可乐上海公司,职工的声音在整个流程中都能被听到、被尊重——

职工率性“冒泡”的底气从何而来?

本报记者 裴龙翔

距离2024年可口可乐饮料(上海)有限公司职工代表大会召开时间还有一个多月,职工代表老张给公司人力资源部负责人写了一封邮件,希望公司提供相关数据,为他将在职代会上提出的“关于提高职工体检标准”这一提案做支撑。

老张和职工体检标准的不断“较劲”,见证着近年来可口可乐上海公司职工代表大会制度的持续深入和完善。在该公司,厂务公开民主管理已深度嵌入企业管理体系和文化,无论是食堂菜单变更、供应商调换等关系职工日常的琐事,还是劳动环境改善、职工分流等事关企业生产和职工幸福的大事,职工的声音在整个流程中都能被听到、被尊重,并影响着企业的决策。就如同碳酸饮料“冒泡”一般,在这里,职工也能率性“冒泡”。

提案事件有回应

“在众多备选提案中,‘提高职工体检费、切实关注职工身心健康’是大家普遍关注的热点提案。”老张说,公司职工体检标准从最初的500元,增加到800元且囊括退休职工,再到如今争取让职工可以自选体检时间、地

点和套餐,离不开数年来公司职代会的推动。“职工代表的每一份提案,都要经过职代会反复改进提升,才能达到解决问题的最佳成效。”可口可乐上海公司工会主席黄斌说,公司全面负责大中华及蒙古国的各项业务,因此职代会做出的任何一个决定,不仅影响人数众多,范围也很广泛。

2010年,可口可乐上海公司召开首届职代会,至今已坚持13年。近年来,近40%的议题源自工厂车间的一线职工。不仅如此,对当年职代会尚未协商一致的议题,下次职代会可提请优先审议,形成“议题审议优先制度”,确保议题事件有回应。10多年来,可口可乐上海公司职工的补充养老福利(企业年金)、免费午餐以及年假天数增加等涉及职工切身利益的事项,均通过提案征集、集体协商、职代会审议和签订集体合同等环节得到落实。

厂务公开让职工有了话语权

职工老陈家住上海宝山区,每天两个多小时的单程通勤时间因为公司安排的班车缩短了不少,可是后来公司计划缩减每天的班车,这让老陈和其他家离公司较远的职工忧

心忡忡。大家便将意见汇集到公司厂务公开领导小组。

可口可乐上海公司从架构立基、制度保障、理念培育等方面着手,为厂务公开民主管理工作的有序开展筑牢组织和制度基础,公司行政、财务、法务、税务、市场经理分别担任厂务公开领导小组相关工作委员会负责人,形成了公司行政和工会分工明确、共融配合的工作结构。

针对班车的问题,厂务公开领导小组中法务部的同事很快从合同条款中找到支持职工诉求的依据,财务部的同事综合计算成本,为接下来的沟通做好准备,工会工作人员则加紧商议对策,争取形成一个让企业和职工都满意的解决方案。最终,班车问题得到妥善解决。

在可口可乐上海公司,厂务公开民主管理工作机制不断完善,搭建了有事可商议、有地可发声的沟通平台,职工诉求表达渠道更加畅通。例如,涉及劳动用工调整,公司启动劳动争议调解机制,通过企业与工会、企业与职工、工会与职工和三方同步协商4个层面的充分沟通,最终确定内部安置、经济补偿等全套方案。同时,企业还不断丰富民主管理渠道,通过小白板、小纸条、小贴士等定期收集

职工诉求。

汇集职工智慧促进生产经营

“公司推进厂务公开民主管理过程中,收获的最宝贵的东西就是职工对公司和工会的信任,现在,职工有任何想法都愿意和工会敞开心扉地沟通。”黄斌说。“是不是可以引入一套加工设备,避免生产环节中的粉剂结块,达到更好的产品质量?”浓缩液厂职工在晨会上的一则建议,很快引起了公司关注。不久后,职工建议的这套设备很快投入使用,不仅大幅降低了劳动强度,还使产品质量有了更好保证。设备投用当天,浓缩液厂专门邀请该职工和工会负责人一起为设备剪彩。

厂务公开民主管理机制让可口可乐上海公司找到了通向职工、问计于职工,进而促进企业生产经营的有效途径。职代会制度之外,公司还制定了晨会制度和每周一次的午餐会对话模式等,鼓励职工对企业管理、生产运营等环节提出合理化建议,让“广开言路成为人人可行、愿发声的企业文化”,提升职工参与企业管理的积极性,促进企业与职工共同发展。



长春市总开展赴基层蹲点工作

每个蹲点组解决实际问题不少于5件

本报讯(记者柳姗姗 彭冰)3月28日,记者从吉林省长春市工会机关干部赴基层蹲点工作组获悉,今年,长春市122名市区两级工会干部将组成17个蹲点组,分赴市产业工会直属基层工会,各县(市)区、开发区总工会所属乡镇(街道)工会,重点深入未建工会、工会工作比较薄弱、劳动关系情况比较复杂的单位所在区域和行业开展工作,持续在解难题、增实效、促发展上下功夫。

据悉,今年长春市工会蹲点工作将突出“促发展”,在推动重点任务上精准发

力。比如,长春市总将以实施“十百千”工程为重点,推动开展“十万学子看长春进企业”研学行动、“百万职工进课堂”技能素质提升行动、“万名劳模工匠上讲台”行动;引导县级工会对标省赛市赛,开展区域(行业)劳动和技能竞赛,并推动打造多层次、多领域工匠学院工作体系,培育推荐能工巧匠、长春工匠。

此外,依据长春市总2024年服务职工民生实事项目,各蹲点组将结合蹲点地区的实际情况,推动落实一批助力经济发展、普惠服务职工的实事项目。同时,聚焦职工群众关

注的困难救助、转岗就业、工资社保等急难愁盼问题,深入开展普惠服务、维权服务,推动做好新就业形态劳动者的权益保障工作。蹲点期间,每个蹲点组将帮助企业、基层工会和职工解决实际问题不少于5件。

据悉,过去一年,长春市42名工会干部深入22个县级工会、产业工会,问需问计于民。各蹲点组走访企业1200余家,访谈职工群众1.2万人次,形成调研报告14篇,为基层和职工群众解决实际问题120余件。结合县域特点,蹲点组还与每个县级工会研究确定1个~2个创新工作项目,并推动落地落实。

陕西四部门联合发布《意见》推动建会入会

2026年底实现工会组织对新就业形态劳动者全覆盖

本报讯(记者毛浓曦 通讯员祝盼)近日,陕西省总工会、省交通运输厅、省市场监督管理局、省邮政管理局联合印发《关于进一步加强全省新就业形态劳动者工会组织建设的意见》,要求各级工会组织与行政主管部门加大资源力量保障,强化联动配合,创新载体手段,在全省新就业形态劳动者中掀起建会入会热潮。

《意见》明确,深入推进党建共建,以非公有制经济组织、社会组织和新就业形态劳动者为重点,把工会组织建设与党建工作同部署、同检查、同落实、同考核。各级工会组织要建立起数据共享、联合发文等工作制度,推动实现服务阵地共建共享、关联业务融合通办、评优评先综合考量,力争到2026年12月底实现工会组织对新就业形态劳动者全覆盖。

《意见》要求,各级工会组织、相关行政主管部门要推动货运平台、网约车平台、快递企业、外卖配送等在陕新业态重点平台企业及其在各市(区)、县(区)的分支加盟机构全面建立工会组织。新就业形态劳动者数量较少、行业区分度不明显的地区,要普遍建立新业态领域综合性工会联合会或联合工会。切实发挥“小三级”工会兜底作用,相关行业主管部门要支持工会组织依托乡镇(街道)、村(社区)、楼宇商圈等建立区域性工会联合会或联合工会,打通工作末梢,实现对新就业形态劳动者入会工作的全面兜底。

同时,为保障工作取得实效,各级工会组织、各新业态领域行业主管部门要建立联系(席)会议制度。要共同帮助协调解决技能提升、就业服务、薪酬待遇、休息休假、医疗救助、心理关爱等新就业形态劳动者面临的急难愁盼问题。要积极推进“会、站、家”一体化建设,联合开展“共享职工之家”“司机之家”等服务阵地建设,扩大服务范围,增加服务内容。要建立健全新就业形态劳动者服务工作经历保障机制,加大专项经费向基层一线倾斜力度,多渠道解决新就业形态劳动者服务工作经历保障不足问题。

福建举办首届海洋经济产业职工技能竞赛

本报讯(通讯员邵爱家 记者李润钊)3月26日至28日,福建省首届海洋经济产业职工技能竞赛在漳州市东山县举行。全省9个设区市、平潭综合实验区、省海洋与渔业局直属单位共组建11支参赛代表队60多名职工参加竞赛。

比赛采取理论知识考试和现场操作技能考核相结合的形式,分为渔业生产、船舶机械、海洋与渔业执法无人机操控3个赛项,渔业生产赛项包括水生动物病害快速检测、水产品质量安全快速检测等竞赛内容,船舶机械赛项包括船舶常用绳结打结操作、船舶机械设备拆装操作等竞赛内容,海洋与渔业执法无人机操控赛项包括无人机驾驶、巡检操作等内容。

竞赛由福建省总工会、福建省海洋与渔业局联合主办。福建省总将坚持以赛赋能、以赛育人、以赛促产,推动竞赛中产生的先进理念、技术标准、评价标准应用到生产实践,为全省海洋经济产业高质量发展提供有力人才支撑。

阜新市总开发工会经审工作“法规通”平台

“这个‘工具书’,随学随用”

本报讯(记者刘旭)“有了这个‘工具书’,工作中遇到疑问,可以随学随用。”近日,刚用“法规通”小程序查询工会经费相关规定的辽宁阜新水务集团有限责任公司工会副主席马明章说。日前,由阜新市总工会打造的、汇集工会经审工作法律法规的“法规通”线上平台开通,工会干部有了经审“工具书”。

为帮助工会干部快速掌握工会经费审查相关规定,提升工作水平,2019年10月,阜新市总编制了单机版电子化的法规查询工具软件“法规通”。经过对该平台的不断升级,目前“法规通”线上平台内容更加丰富全面,且具备“电脑网页浏览”和“手机微信小程序查阅”两种访问方式。

“法规通”平台收录了自1978年以来与工会财务资产经审工作相关的国家法律、法规、部委规章、规范性文件以及全国总工会、辽宁省总工会公开发布的制度规定,涵盖了近年来全总、辽宁省总编印的工会财务、资产、经审文件选编的主要内容,分为预算管理、财务管理、经费收支等10个大类,目前上线篇目近280篇。

“我们对所有拟上线的文件进行审核,以保证收录的内容具有实用性、有效性、时效性。”阜新市总工会经审办负责人耿静说,平台采用云存储技术,保证了数据的安全性、稳定性。为了更好地满足各级工会组织和工会干部工作需要,阜新市总还拓展“法规通”的内容,密切关注涉及工会工作的法规制度发布动态,及时将最新出台的法规制度纳入平台。目前,盘锦、葫芦岛等市工会也已开始使用该平台。

贵州荔波县总发挥工匠工作室作用,打造高素质导游人才队伍——

让群众“放下锄头,拿得起话筒”

本报记者 李丰

“以前有游客问我荔波哪里有‘文青范儿’的民宿,我连‘文青’是啥都不清楚,差点闹了笑话。参加了导游工匠工作室的培训后,我的技能水平提升了不少,一个旅游旺季下来能有4万元左右收入。”近日,说起做导游时的经历,贵州省黔南布依族苗族自治州荔波县村民陈慧芸深有感触。

2023年以来,陈慧芸身上的转变,来源于荔波县总工会组织的“锄头导游”培训。

几年前,荔波县组建了一支“锄头导游”队伍,让景区周边群众、少数民族妇女农忙时扛起锄头种地,农闲时放下锄头当导游,以此带动群众就业增收。这部分群体作为土生土长的荔波人,介绍起家乡有先天的优势,懂乡土人情,也会讲故事。但美中不足的是,他们缺乏对旅游行业、导游技能的系统学习。2023年以来,贵州省委提出要持续深入推进贵州打造世界级旅游目的地。而荔波县拥有“中国南方喀斯特”世界自然遗产地和

阅读提示

贵州荔波县总工会创新工作方法,加大对该县导游人才队伍的技能培训,让景区附近的群众享受到旅游业发展带来的红利,为助力荔波打造世界级旅游景区贡献“工力量”。

“世界人与生物圈保护区”两张世界级名片,是国家5A级旅游景区、国家级风景名胜区、国家级自然保护区。为助力荔波县旅游业高质量发展,荔波县总工会创新工作方法,通过发挥导游工匠工作室的作用,促进旅游产业人才素质提升。

在荔波县小七孔景区服务大厅,“小七孔导游工匠工作室”令记者眼前一亮。据工匠工作室负责人、贵州省五一劳动奖获得者方庆介绍,该工作室由荔波县总工会联合县风景管理处共同打造,共有16名成员,有7名金牌导游,近两年,先后被命名为“黔南州导游工匠创新人才工作室”“贵州省导游工匠创新人才工作室”。工作室成员多次获黔南导游工匠、贵州省最美劳动者、贵州省五一劳动奖

章等荣誉称号。

为了帮助“锄头导游”群体尽快提升技能,荔波县总与县风景管理处多次协商,决定由“小七孔导游工匠工作室”金牌导游担任“锄头导游”培训讲师,制定涵盖导游讲解技巧、讲解礼仪、荔波民族文化、红色文化、景点实操讲解等内容的培训课程,通过“理论+实操”的培训,提升“锄头导游”的整体形象和讲解水平,打造一支敢讲、会讲、善讲的“锄头导游”队伍。培训结束后,为考核通过的学员颁发“锄头导游”证书,持证人员可在荔波县内开展导游服务接待工作。通过参加“锄头导游”培训,陈慧芸和其他25位村民成为第一批荔波小七孔景区的“锄头导游”。

截至目前,“小七孔导游工匠工作室”在

荔波县共开展“锄头导游”培训19期,覆盖1270人,“锄头导游”月人均收入达5000元,真正让景区附近的群众能够“放下锄头,拿得起话筒”,走上一条新的绿色致富道路,享受到旅游业发展带来的红利。

“荔波县目前旅游业从业人口总规模达3.8万人,占全县常住人口的25%,县里对旅游专业人才有迫切需求。”荔波县总工会党组书记、副主席莫朝霞说,因此,除了开展“锄头导游”培训,县总还按照“会讲地方民族故事、会唱少数民族歌曲、会跳地方少数民族舞蹈、会做一道地方特色菜、会待客迎客礼仪”的“五会”标准,多次开展景区导游、红色讲解员、救生员、民宿管家、网络主播等职业培训,助力全县打造一支形象气质佳、口才素质好、服务标准高的旅游技能人才队伍。

据介绍,荔波县总还将在职工教育培训示范基地提升建设、职工旅游技能培训和技能竞赛、旅游行业困难职工帮扶等方面加大工作力度,助力荔波打造世界级旅游景区。

江西金溪县建立劳动纠纷多元调解机制

多方共同办公 一站式调解纠纷

本报讯(记者王晓颖 通讯员尧华彬 高小萌)记者日前获悉,江西省抚州市金溪县多元化化解劳动争议诉调裁一体化中心自2023年10月设立以来,已成功调解多起劳动纠纷,提升了劳动争议化解质效。

据了解,该中心由金溪县总工会、县人民法院、县人社局联合在县人社局设立。在运营中,由工会劳动关系协调员及工会“三师”团队中的“劳动关系协调员”、人社劳动仲裁员和法院法官共同在劳动争议诉调裁一体化中心办公,接待职工群众来访。该中心连接全国法院系统一体化平台,并设置了“背靠背调解室”,实现劳动争议纠纷在诉调裁一体化中心一次性解决,充分保障劳动者和用人单位的合法权益。

2023年12月27日,职工黄某因被公司解除劳动合同关系,要求公司支付拖欠加班工资、未签劳动合同的经济补偿未果,于是向金溪县总求助。金溪县总在接到案件后,采用“法院+工会+人社+N”劳动争议纠纷诉调裁机制,联合县法院、人社部门共同开展调解工作,最终双方达成和解协议,现场签订调解协议书。