

嘉兴秀洲区工会驿站运维管理实行志愿者巡查积分制

户外劳动者成为驿站“兼职管家”

本报讯（记者邹偶然）“空闲时为驿站出份力,没想到还能兑换生活用品。”近日,在浙江省嘉兴市秀洲区王店镇常华社区工会驿站,凭借巡查积分兑换礼品的外卖骑手万上维欣喜地告诉记者。

今年以来,秀洲区总工会探索驿站运维管理新模式,围绕“以新管新”,建立“新途”自治志愿服务队,推动新就业形态劳动者自我管理。截至目前,服务队已巡查76次,推动5处问题整改,辖区内新就业形态劳动者对驿站服务满意度稳步提升。

以往驿站运维管理主要有4种方式:共建单位工作人员代管、驿站引入商户经营管理、

委托第三方社会组织运营或请专人管理。“前两种驿站负责人多为兼职,经常出现落实不够到位的情况,后两种则存在花钱养人的问题。”秀洲区总工会工作人员说。

转机源于今年7月。“我们发现在驿站运行期间,部分新就业形态劳动者表现出较高的积极性。环卫工人会自发维护卫生,常来的外卖配送员也很关心驿站的活动和服务。”常华社区工会驿站负责人王云娟回忆道,当时就萌生了“让新就业形态劳动者自主管理驿站”的想法,“通过组织责任心强、综合素养高的户外劳动者担任管理员,吸纳他们成为志愿者和劳动隐患排查员,常态化开展监测

预警、信息报送与志愿服务。”

目前,已有外卖骑手、快递员等多名新就业形态劳动者加入“新途”自治志愿服务队。走进常华社区工会驿站,映入眼帘的是干净的环境、整齐的桌椅、运转正常的设备设施。保洁员杨通霞是志愿服务队的一员,工作之余,她总会抽出时间参与驿站巡查。“看看消防器材有没有过期,物资储备够不够,都是一些力所能及的小事,但想到能让来歇脚的工友们用得舒心,就觉得很有意义。”

目前,该驿站已构建起“日常巡查+定期巡查+专项巡查”的立体化管理体系。根据志愿者巡查积分制度,每日安排1名~2名

志愿者开展日常巡查,每周由志愿者组长带队进行全面巡查,细致排查各类潜在问题。遇夏季防暑、冬季取暖、重大节日等特殊情况下,还会开展专项巡查,确保驿站服务始终“在线”。

此外,志愿者开展巡查将获得相应积分。日常安全巡查每次积2分,重点时段巡查每次积3分,专项主题巡查每次积4分,发现并上报有效隐患可额外加2分。积分达到相应档位,可兑换日常生活用品。

“我打算动员更多骑手加入志愿者服务队,既能为我们的共同家园出份力,又能攒积分换实用物品,一举两得!”万上维说。



踏歌而行

12月25日14时30分,冬日的厦门环东海域彩虹跑道活力涌动。“中国梦·劳动美”第二届福建省职工健身运动会健步走活动在此启程。

作为福建省职工健身运动会的重要组成部分,活动由福建省总工会主办、厦门市总工会承办,吸引了来自全省的13支代表队、近500名职工运动员集结鹭岛。在活动起点厦门紫荆体育公园处,职工选手们以充满活力的“比心”姿势“踏歌而行”。本届运动会旨在推动全民健身理念深入职工群体,融入生活、浸润日常。

本报记者 李润钊
本报通讯员 叶成城 摄

石嘴山市总实施“石”百千万“师带徒”三年行动,提升企业育才积极性

“师带徒”为“产改”注入新动能

本报记者 马学礼 李静楠
本报通讯员 邱春强

45岁的法国国立酿酒师潘婧与33岁的国家二级品酒师周洋是宁夏回族自治区石嘴山市葡萄酒生产行业的一对师徒。近日,潘婧为周洋量身打造的“理论+实操+创新”三维培养方案,让已小有名气的徒弟重新感受到压力。

发生在这对师徒身上的“加码培养”在当地并非个例。近年来,石嘴山市总工会在调研“产改”工作中发现,人才供给转型滞后、“工学矛盾”突出、薪酬增长缓慢、社会认可度不高和

职业荣誉感待提升等问题亟待解决。为此,石嘴山市总紧盯“师带徒”这一工会传统工作品牌,适时启动“石”百千万“师带徒”三年行动,通过赋予其新的工作形式和内容等,让这项传统工作焕发新生机,为石嘴山市的“产改”工作注入新动能,引导企业更加积极主动育才。

2025年初,石嘴山市总启动“石”百千万“师带徒”三年行动,明确提出到2027年底要遴选出50家以上“师带徒优秀企业”,选树300名“带徒名师”,组织2000名高技能人才参与带徒,推动1万名职工实现技能等级晋升等目标。

石嘴山市总对参与单位实施“师带徒”进

行“试点期、培育期、成熟期”分层管理,建立《重点工种技能提升清单》和“技能人才导师库”;通过“师徒双选会”签订权责明晰的师徒协议,同时,将培养过程细分为“新手期—成长期—成熟期”,实施“里程碑”式管理;推广“1名金牌师傅+N名骨干徒弟+青年梯队”模式,师徒团队同步进行技术攻关;开展“星河摇篮 薪火相传”结对仪式、“带徒名师”慰问宣讲、岗位练兵等活动。另外,通过新媒体设立名师专栏,提升社会认同。

为了确保“师带徒”不流于形式,石嘴山市总还建立市、县(区)企业联动激励机制,对机制健全、成效显著的企业,划分成3等2类,

分别给予2万元~10万元奖补资金,对“带徒名师”给予3000元慰问金。将“师带徒”成果与薪酬晋升、评先评优、工作室培育等紧密挂钩,提升技能人才的经济与社会待遇。

行动启动后,石嘴山市企业育才积极性不断提高。今年以来,石嘴山市总对28家成效显著的企业发放奖补资金126万元。全市已推动3604名职工在209家企业结对,1522人快速适岗,956人独立熟练上岗,职工技术熟练度提升60%以上,新职工上岗周期平均缩短54%。师徒累计突破技术瓶颈436项,1596人次参赛,375人获评企业创新标兵。196名高级工提升至技师,450名中级工提升至高级工,860名初级工提升至中级工。推动609项“五小”成果落地,区域劳动生产率提升18%。

宁夏恒力钢丝绳有限公司工会主席汪亮认为,“师带徒”活动把高技能人才的绝活和青年职工的成长需求连接在一起,激发了技能队伍的活力和钻研热情,让“产改”工作在企业真正落地生根。



近日,北京市朝阳区八里庄街道总工会整合辖区资源,开展“工会暖新,新愿同行”服务活动,推出基础健康监测、专业法律咨询、心理疏导支持、公益阅读空间等多类服务,将“娘家人”的温暖送达新就业形态劳动者心田。

本报记者 赖志凯 本报见习记者 沙剑青
本报通讯员 邱善齐 摄

广东磊蒙机械公司构建“三级协商”体系,畅通职工诉求通道——

职工意见“随时提、马上问、及时应”

推进民主管理 构建和谐劳动关系

本报记者 叶小钟
本报通讯员 肖伟旗 吴柳亭

“高压进油管在作业环境中容易被飞溅或坠落的石块砸中。”日前,广东磊蒙重型机械制造有限公司(以下简称“磊蒙机械公司”)工会“24小时急难事通道”收到一条职工来信。很快,公司就在单缸机传动轴架两侧加焊防护挡板,有效阻挡飞溅石块。这是该公司构建“三级协商”机制,畅通职工诉求通道的一个案例。

近年来,磊蒙机械公司工会聚焦职工关心的技术操作、薪酬核算、企业管理和生活保障等问题,主动构建“班组即时响应、车间协同处置、决策层统筹解决”三级协商机制,重点依托“24小时急难事通道”、职工生产安全督察组、月度职工质询会3类载体实现闭环管理,畅通职工诉求通道,实现民主管理与生产实效深度耦合。

职工诉求有了“24小时急难事通道”

磊蒙机械公司工会相关负责人介绍,日常生产经营过程中,一线职工时常遇到一些

亟待解决的个性化、突发性问题。公司意识到,此类问题若得不到及时、畅通的反馈和处置,容易积累矛盾,影响职工队伍的稳定性和生产的连续性。因此,委托公司工会设计一套能够快速响应、精准处理的应急沟通机制。

2024年6月19日,公司工会推出“24小时急难事通道”,打破传统反馈流程的时空限制,为职工提供一条全天候、无障碍的绿色通道。通道责任小组组长由工会负责人担任。

2024年10月22日,圆锥班职工侯二成认为“薪资核算存在误差”,向通道反映。李红亮当天协调圆锥班班长周先锋、人事专员杨阳、跟单员郭晓兰以及当事人侯二成等开会协商。最终,依据协商结果对侯二成这次涉及薪酬核算的具体项目进行复核和更正,同时,向班组成员公布了新的标准。

据了解,“24小时急难事通道”每月平均受理职工急难诉求10余条,响应率达到100%,事项办结平均时长控制在36小时以内,职工满意度超过98%。

“全员共治”堵住安全生产漏洞

“许多安全隐患都源于生产一线,一线职工是风险的最先感知者。公司设立由工会牵头、职工深度参与的督察组,赋予职工对生产环境的‘监督权’和‘话语权’。”磊蒙机械公司

工会副主席张洁表示。

2023年3月,磊蒙机械公司成立职工生产安全督察组,明确班组层级一线职工和班组长是风险发现的“第一哨兵”,随时报告隐患。车间及管理层级督察组主导隐患的现场核查、下达整改通知、跟踪整改进度。决策层审批重大整改方案与投入,评估整体安全绩效,完善安全制度。

今年2月17日,张师傅在操作一台大型龙门铣床时发现,用来防护飞屑和冷却液的防护罩有一处卡扣断裂,存在严重安全隐患。张师傅立刻向督察组报告。不到10分钟,督察组代表抵达现场,查看后当场向设备保障部和车间主任下达《安全隐患整改通知书》。4个小时内,设备部完成防护罩的更换和加固。次日,督察组对维修结果进行验收,同时建议并推动设备保障部对全厂所有同类机床的防护罩进行专项排查,又发现并解决两处类似隐患。张师傅因及时发现重大隐患得到公司和工会的联合表彰和奖励。

职工生产安全督察组自成立以来,累计发现并督促整改各类安全隐患100余项,重大隐患整改完成率达100%,维持安全生产工作“零事故”,将安全管理从“自上而下”检查转变为“全员共治”模式。

职工质询,管理层现场应答

今年4月14日,磊蒙机械公司召开月度职工质询会,公司总经理黎林主持会议。会上,工会提交了两项职工联名人数较多、关注度高的议题。对其中的“降低食堂菜品油盐含量”议题,管理层回应“立即改进”。目前,两项改进举措已落实到位。

针对职代会的召开频率难以覆盖生产经营管理中不断出现的日常性、紧迫性问题,公司创新设置“月度职工质询会”这一常态化、制度化的补充平台。

月度职工质询会通过“三级协商”机制畅通职工诉求通道。班组层级广泛收集职工关于福利、技改等议题的意见和建议,形成质询提案。决策层每月主持会议,要求相关管理层就提案现场答复职工质询,明确整改措施、责任人和公示节点。车间及管理层级负责跟踪、反馈和公示决策层承诺事项的后续落实情况。

自2024年5月设立以来,月度职工质询会每月收集并处理职工关切的各类议题15项~20项,推动管理层直面问题、现场应答、限期整改,形成对“24小时急难事通道”和职工生产安全督察组的有力补充,构建起一个覆盖短期应急、中期督办、长期战略的民主管理完整闭环。

菏泽牡丹区总多举措关爱户外劳动者

2元享早餐 购物有优惠

本报讯（通讯员王继堂 记者田国奎）清晨,结束早班清扫的环卫工人李师傅走进山东省菏泽市牡丹区南城街道的社区大食堂,只花费2元,就买了一份包包子、鸡蛋、热粥和小菜的丰盛早餐。这份营养又便宜的早餐源于牡丹区总工会联合社区推出的“暖心六元早餐”计划。

近年来,为缓解环卫工人、外卖配送员、快递员等户外劳动者群体的“就餐难、休息难、办事难”等现实困扰,牡丹区总深入物流园区、配送站点、街头巷尾开展蹲点调研,与1300余名环卫工人、1000余名外卖配送员、3000余名快递员等劳动者面对面交流,累计收集就餐、休息、充电等各类诉求130余条。在此基础上,推出系列关爱举措。

针对“吃饭贵、吃饭难”的痛点,牡丹区总联合南城街道办事处创新推出“暖心六元早餐”。在社区大食堂,原价6元的营养套餐,通过“321惠民机制”——区总工会补贴3元、食堂让利1元、劳动者自付2元即可享用。为确保餐食质量,工会与食堂签订协议,规范食材与卫生,并专设“工友就餐区”,配备充电、热水等设施。

为满足户外劳动者的日常消费需求,牡丹区总打造了汇聚餐饮、理发、医药等40余家优质商铺的“礼遇工友一条街”。通过工会动员和政策宣讲,商户们主动悬挂统一标识,提供专属优惠。自今年9月启动以来,“礼遇工友一条街”已服务户外劳动者超600人次。

同时,牡丹区总利用辖区社区食堂等空间打造工会驿站,配备舒适座椅、饮水点、微波炉、医药箱、充电设备等,让驿站成为户外劳动者“渴了能喝水、累了能歇脚、饭凉能加热”的温馨一隅。