

推动产业工人队伍建设改革向纵深发展

创新实践产改“政治上保证”

台州黄岩实施非公企业“先锋领队”培育工程

记者杜成敏 通讯员项微报道 职工入选“先锋领队”,就有机会成为企业重点培养的人才,以及企业党群组织负责人的后备力量。表现优秀者,优先推荐评先评优、工匠、劳模评选……

今年6月,台州市黄岩区委组织部、区两新工委、区总工会、共青团区委、区妇联联合推出了非公企业“先锋领队”培育工程,充分发挥对产业工人思想政治引领作用。通过人才培育、引领服务等多项举措,让产业工人有地位有作为,以党建带群团模式创新实践产业工人队伍建设改革“政治上保证”的要求。

搭建产业工人“参政议政”平台

“疫情影响下公司订单逆势增长,产品打包不是关键环节,但也会直接影响生产效率,因此有必要实现自动化。”7月,在浙江天雁塑胶有限公司召开的一次中层领导例会上,包装车间主任、黄岩区“先锋领队”成员罗玲萍,提出了购买产品自动打包机以提高产能的建议。

经过评估,她的建议很快被公司采纳,三台自动打包机不久后就出现在了包装车间里。

参与企业决策,助力企业发展,“先锋领队”做好企业积极建言献策者的职能,让职工在企业有了更多发言权。

据了解,“先锋领队”的人选由企业党组织从非公企业生产一线的党员、入党积极分子或部分骨干职工中择优选聘。任职的“先锋领队”要做好“党的政策宣讲师、助力企业发展的模范引领者、及时帮困的职工知心人、促进企业和谐稳定的矛盾调解员”等四大角色,是职工与企业间、职工与党委政府间“直通桥”,也为优秀产业工人提供了提升政治地位的途径。

除了企业的职务,罗玲萍的另一个身份是村干部。她负责的网格化管理等工作多次受到上级表扬,尤其在今年疫情防控中做出了突出贡献,得到了党委政府的一致肯定。

产业工人有地位有作为,罗玲萍将不再是个例,“先锋领队”培育工程给出了一系列机制保障。根据“先锋领队”的优秀奖励机制,对履职评定为优秀等级的“先锋领队”,要在党群组织换届、评先评优和两代表一委员、团代表、妇女代表等推选中优先推荐。

同时,“先锋领队”培育工程给予产业工人更多参政议政机会。每年区乡两级党群组织召开相关会议,根据需要邀请“先锋领队”听取意见、开展经验交流,深入基层征集意见,及时改进自身工作;建立实名认证互动交流群,

打通“先锋领队”与区乡两级党组织及时有效的沟通渠道,努力实现问题第一时间发现、服务第一时间覆盖。

把党员培养成骨干 把骨干发展为党员

台州美多模具有限公司党员、“先锋领队”成员杨炯,从事模具设计15年,靠着踏实、好学、敬业的态度,从一名普通钳工成长为省技术能手、台州市劳动模范。2019年,他被列入省“百千万”高技能人才第二层次(拔尖技能人才)培养名单,并入选“浙江工匠”。

在黄岩区首批非公企业97名“先锋领队”成员中,党员占一半以上。把党员培养成杨炯这样的优秀骨干,正是“先锋领队”培育工程的重要目标。

按照“先锋领队”成长培育机制,成员将建立成长档案,明确党务工作、行政管理、技术骨干等培养方向,并向企业推荐使用。成员要积极推动、参与“红色车间”创建,努力提高生产效率,在疫情防控、生产经营、技术革新、项目攻坚中发挥先锋作用。而在区级劳动模范、“黄岩工匠”、青年岗位能手、巾帼建功标兵等评选中,“先锋领队”作为优先推选群体。

浙江天雁塑胶有限公司包装车间班组长杨东至,不仅有过硬的技术,还积极帮带新人,是一位在思想上和业务上都很有优秀的企业骨干。在罗玲萍的推荐下,他成为了一名预备党员。

除了打铁自身硬,“先锋领队”还要当好“红色导师”,择优培育企业“红色领头雁”后备人选,引导非党的“先锋领队”积极向党组织靠拢,使成员中党员比例在50%以上。同时发挥自身的模范引领作用,帮助职工提高政治素质,团结带领广大产业工人听党话、跟党走。

疫情期间,浙江艾彼科技股份有限公司“先锋领队”成员赵志兵,带领企业党支部成员坚守在防疫一线,不仅每天起早贪黑做好企业的防疫工作,还积极投身街道开展志愿服务。让职工亲眼见证了党员冲锋在前的优秀作风,不少职工都表达了入党的意愿。

“开展‘先锋领队’培育工程,不仅是发挥党的工作优势服务企业的务实之举,也是进一步深化党建带群团和党员人才工程,实现党员人才链式培养的一次探索实践。”黄岩区委常委、组织部长龚维灿表示。

“职工有需求,马上有回应。随着服务的开展,党群组织的影响力也在职工和企业中不断扩大,也让我们这些‘先锋领队’的成员更有成就感,更有动力去做好各项工作。”赵志兵说。

绍兴柯桥技能人才培养工程显成效

技能人才 总数达到21万

本报讯 通讯员王思、柯工惠报道 丁卫松是绍兴市柯桥水务集团排水有限公司的一名焊工。30年间,他从一名普通的工人,成长为全国技术能手、省“万人计划”高技能领军人才、省劳动模范、“浙江工匠”……

一个普普通通的工人,既没有多高的文化,也没有超人的智慧,但他兢兢业业、谦虚求实、克难创新成为了一名“金牌工人”。这是丁卫松的成长故事,也是绍兴柯桥广大在一线默默耕耘的普通工人的缩影。

“从2002年开始,我们开展技能人才大培训,通过政府补贴培训费用的形式,让很多工人提升自己,不断向上攀升,培养了一大批技能人才。”柯桥区总工会有关负责人介绍,“2013年,我们又开始了对高技能人才的培养。”

从企业用工需要和群众培训需求出发,柯桥区以“职业技能提升三年行动”为抓手,依托区人力资源培训指导中心、区技工学校、各镇街成校、企业职工培训学院、职工技能实训基地和部分地区民办培训机构资源,深入全区56个村(社区)、工业园区、企业车间,“零距离”开设育婴师、养老护理员、保育员等培训班56批次,“订单式”推出各类职业技能培训班124批次。

同时,柯桥区总工会围绕柯桥新旧产业特点,联合区人力社保局打造柯桥区“金梭奖”职业技能竞赛,开展各类职业技能比武和岗位练兵活动,推出汽车维修、维修电工、茶艺师、黄酒酿造、喷水织机、美容美发、预防接种、快递配送等15个区级比赛项目,为优秀技能人才脱颖而出建立一个展示职业能力的平台。

让更多的技能人才有获得感,鼓励更多普通工人靠自己的勤劳和刻苦提高技能,绍兴市柯桥区总工会持续推进“万名工匠”建设工程,将政策奖励、评优推先向入库的技能人才倾斜,并于2019年向柯桥区慈善总会捐赠100万元,与其他5家单位共同设立“职业教育·未来工匠”慈善基金,定向用于发展职业教育,培养未来工匠等项目。通过一系列行之有效

的举措,努力在全区范围内营造“学技术、学业务、练本领、强素质”的浓厚氛围。截至目前,柯桥区技能人才达到21.5045万人,其中高技能人才5.6491万人,占技能人才总数的26.3%。其中,技能人才中获得国务院特殊津贴1人,获评全国技术能手4人,“零距离”开设育婴师、养老护理员、保育员等培训班56批次,“订单式”推出各类

弘扬劳动者的伟大品格,让劳模精神、工匠精神成为新风尚,在打赢“双胜仗”的战役中,新区总工会先后组织开展“打好双硬仗、工人有担当”专项行动,“稳就业、促发展”专项行动,“我为新区立新功”主题劳动竞赛。同时,开辟线上“钱工学堂”,赋能蓝领成才,积极发展后劲;搭建线上“群团购”平台,帮助企业卖货吆喝,开拓销路,引导职工和企业共克时艰。

区总工会负责人表示,面对新区作为制造业企业集聚区、外来务工人员聚集区的区域特点,下一步工作将聚焦主责主业,努力开辟一片展现“重要窗口”的“头雁风采”的工会实践新蓝海,在发挥引领作用的同时,为全区产业工人提供更精准的服务,为新区高质量发展提供有力支撑。

据介绍,一年来,参与公司技术创新的职工多达3000余人次,他们聚焦生产制造、技术研发、企业管理、客户服务等领域,对各类技术难题合力攻坚,在改良工艺、降本增效方面发挥了突出作用。

为了孩子的求学梦 舜宇工会6年 助405名职工子女 在当地入学

本报讯 通讯员马驰天报道 “外地孩子想上好一点的余姚公立学校很难的,我们此前一直发愁呢!没想到后来真的实现愿望啦,真是多亏了集团工会和主席的帮助啊!”目送自己的孩子走进心仪的学校,舜宇集团江西籍员工徐彩凤的言语中透露出浓浓的幸福感。近年来,舜宇集团工会瞄准外来员工子女入学难的“痛点”,全力以赴帮助员工“圆梦”。从2014年至今,共帮助405名外来员工子女在公司周边的公立学校顺利入学。

“孩子上学是我们最关心的大事。可是因为我们不是外地来的,孩子想在余姚上学真的好难!”面对众多外来员工的心声,集团工会主席诸杏珍深知,唯有帮助员工解决好子女入学的问题,才能让他们在公司安心工作。

为此,诸杏珍带领集团工会“主动出击”,对外积极获取当年中小学入学政策的“第一手资料”和招生信息,争取教育局、阳明街道教辅导室的大力

支持,牵线搭桥,加强与新桥小学等公司周边学校的合作关系,并在瑞云学校设立了“优秀师生舜宇奖学金”,尽最大可能帮助员工争取更多优质学校的入学名额;对内又第一时间发布外来员工子女入学预报名通知等相关信息,召开专题说明会,线上线下进行宣传贯彻,让员工“早知早准备”,并安排各分公司抓紧做好外来员工子女入学需求的摸底和登记汇总。

今年余姚市中小学录取网络报名的第一年,她又带领工会干部靠前服务,前往公司余姚本部的三大厂区为有需求的外来员工上门办理网络报名手续。既能避免员工误操作,又能尽可能确保报名资料准确无误。

在诸杏珍和集团工会的努力下,仅2020年,就帮助94名外来员工圆了“子女求学梦”。每每有员工打来求助电话,诸杏珍总是笑得特别开心:“只要他们的孩子能顺利入学,他们能在公司安心工作,一切辛苦和努力都是值得的!”

“文艺轻骑兵”,行动!

象山

“一方舞台”播文化

记者张浩呈报道 没有舞台、没有灯光,在象山华宇食品有限公司食堂临时开辟出来的空地上,赵莲红和队友们站了上来。正值员工中午用餐高峰,声音有些嘈杂,但音乐响起,赵莲红和队友迅速进入状态,随着音乐节奏欢快地跳了起来。

今年以来,象山县总工会以县职工艺术团为依托,通过“文艺轻骑兵”慰问演出形式,把职工喜闻乐见的优秀文艺作品快捷地送到企业车间、食堂和建筑工地。

“说实话,一开始心里有些落差,也有些不适应。”赵莲红说,“以往都是晚会形式送演出,从艺术角度来看,有些舞蹈是需要有灯光衬托,才能展现出它的美。”

尽管艺术呈现上有些遗憾,但几场演出下来,赵莲红很享受这样的“一方舞台”。“我觉得我们现在跟职工之间完全没有距离的。”赵莲红说,而且每次演出出现在氛围都很好,“每次演出大家都看得非常认真,有时候还会要求加演节目,互动感很强。”

“无需华丽的舞台,哪里有职工哪里就有‘文艺轻骑兵’。”在象山县职工艺术团由艺演员徐立看来,相比较其他形式演出,“文艺轻骑兵”演出形式胜在“灵活”,“一张凳子,一把二胡,两个人,就可以演出。”徐立说,在时间上,也更容易控制,“我们一般一场演出安排五六个节目,大概半小时,演出完了,职工也吃完饭了。”

“我们一直在探索创新活动形式和内容,采用‘文艺轻骑兵’的形式,不占用职工工作时间,不搭建舞台,用较短时间内开展丰富多彩的文艺活动,丰富职工业余生活,效果很不错。”宣传教育和网络工作部部长方静介绍,“演出结束后,很多职工都表示意犹未尽,感觉没看够,都在问我们,什么时候能再来,很受职工欢迎。”

据介绍,今年象山县总工会将安排18场慰问演出。“通过这种形式,把职工喜闻乐见的优秀文艺作品便捷快捷地送到职工身边,同时我们也将创造更多文艺精品,不断丰富文艺产品和服务供给,切实满足职工群众精神文化生活新期待。”方静说。

如今,赵莲红有了更多使命感,她觉得这“一方舞台”虽小但节目必须保证质量,“我们每天都在排练,不仅在练习老的节目,也在创新节目,希望未来能给职工带来更多更好的作品。”

同时,依托“杭工e家”APP、区总工会官网和微信公众号中的线上维权服务平台,畅通掌上维权服务“绿色通道”,实现服务职工“零距离”,打造“各级工会联动、线上线下全覆盖”的维权服务格局,为劳动关系协调提供有力的组织保障。

建立健全以工会干部为骨干力量、签约律师顾问团为专业力量、工会志愿者为辅助力量的“三合一”工会维权队伍体系。强化工会干部维权培训,安排专项经费,每年选送基层企业工会干部参加省市工会劳动争议调解员、劳动关系协调员等培训学习;连续三年开展劳动法律监督员培训,已培养持证劳动法律监督员300名。聘请律所专业律师担任常年

南浔

为职工送上一道“文艺菜品”



南浔区总工会“文艺轻骑兵”在企业食堂为职工送表演。

本报 记者程雪 通讯员徐家辉、沈勇强报道 激情高亢的歌曲、别有韵味的二胡、紧贴生活的小品……日前,在湖州市南浔区的浙江久盛地板公司职工食堂里热闹非凡,职工们在餐桌旁一边吃饭,一边欣赏着南浔区总工会“文艺轻骑兵”带来的生动活

泼的演出。据介绍,推出“文艺轻骑兵”进企业送演出活动是南浔区总工会开展“三服务”活动的新举措,结合演出、政策宣传、辅导、服务职能,实实在在把党的声音、关怀传递到职工中间。这些“文艺轻骑兵”大多是专兼结合的南浔文艺工

作者和志愿者,他们自编自演一系列作品,“零距离”地送到职工身边。目前,“文艺轻骑兵”系列演出已成功进行三场。接下来,南浔区总工会还将把优秀的文艺作品和新时代精神文明送进辖区内的车间、班组、食堂、建筑工地等。

推进民主管理规范化。健全完善以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度,深化民主管理“3+X”模式,建会企业职工代表大会、厂务公开建制率均达到95%以上。

推进维权服务“四大工程”,当好矛盾纠纷化解“解压阀”

推进集体协商广覆盖。全区建会企业工资集体合同签订率达

维权服务“345”参与治理更有位

杭州上城区总工会夯实职能促和谐

通讯员刘乃华报道 “入职满一个月还未签订劳动合同,工会能帮我吗?”“哺乳期却没有享受到法定特殊待遇,应该如何维权?”“单位未提前30天书面通知就解除劳动合同合法吗?”梳理、总结职工维权的常见问题,更快地反馈求助职工,已成为杭州上城区职工法律援助工作室的一个习惯。也是区总工会做强维权服务工作,积极参与社会治理的一个真实写照。

近年来,上城区总工会积极发挥工会组织优势,统筹工会服务资源,探索建立“345”维权服务机制,从夯实维权服务组织、建强维权服务队伍、开展维权服务活动三方面共同努力,努力在维护职工权益上更加有为,让“娘家人”在构建和谐劳动关系、助推区域发展上更加有位。

构建“五位一体”维权服务组织,畅通维权服务“最后一公里”

上城区总工会先后设立了

区、街道、企业“三级联动”的劳动法律监督委员会,组建了覆盖全辖区的工会劳动法律监督大队和基层中队。在2018年成立上城区总工会法律援助工作室的基础上,2019年入驻上城区社会治理综合服务中心,开设工会维权服务窗口,由此构建以“一个法律服务工作室、一个维权服务窗口、一支法律服务队伍、一条维权咨询热线和一台法律服务智能一体机”为主要内容的“五位一体”的维权服务体系。

职工小张就是“五位一体”维权服务机制的受益者,小张原先被劳务派遣至一家医院当护士,后考入事业编制要求解除当前劳动合同,却遭到医院和劳务派遣公司的拒绝。她通过工会热线咨询,后在法律援助窗口面对面接受律师的帮助,最终在工会和劳动监察部门的共同协调下与原单位解聘。

同时,依托“杭工e家”APP、区总工会官网和微信公众号中的线上维权服务平台,畅通掌上维权服务“绿色通道”,实现服务职工“零距离”,打造“各级工会联动、线上线下全覆盖”的维权服务格局,为劳动关系协调提供有力的组织保障。

建立健全以工会干部为骨干力量、签约律师顾问团为专业力量、工会志愿者为辅助力量的“三合一”工会维权队伍体系。强化工会干部维权培训,安排专项经费,每年选送基层企业工会干部参加省市工会劳动争议调解员、劳动关系协调员等培训学习;连续三年开展劳动法律监督员培训,已培养持证劳动法律监督员300名。聘请律所专业律师担任常年

法律顾问,为工会维权工作提供专业力量支持。招募30名法律服务志愿者,制定出台《上城区总工会法律援助实施办法》《上城区总工会法律服务志愿者管理办法》,积极发挥工会志愿者的维权辅助力量。

在日常的维权工作中,会遇到“单位以发放现金的方式代替社保”的情况,针对此类共性违法案例,总工会发挥律师团的专业力量,组织其到案件高频发生的工地开展专题普法讲座,告诉职工放弃缴纳社保可能面临发生工伤需要支付高额医疗费时与单位产生纠纷等风险,提醒用人单位落实缴纳社保的法定义务避免用工风险。

推进集体协商广覆盖。全区建会企业工资集体合同签订率达

80%以上,推行集体协商“5+5”工作法,每年选树5个企业、5个区域工资集体协商典型,以点带面、示范带动,推动全区集体协商提质增效。