

邮储银行 浙江省分行工会 获评“全国模范职工之家”

本报讯 通讯员叶唯娜报道 近日,邮储银行浙江省分行工会被中华全国总工会光荣授予“全国模范职工之家”的荣誉称号。

邮储银行浙江省分行在总行工会和省分行党委的重视和关心下,不断健全完善“党委重视、行政支持、工会力推、职工参与”的建家工作格局,牢固树立“建家就是建银行、建家就是建工会”的理念,形成了大家小家一起抓、建设管理成闭环、工作推进有体系、行政工会齐抓共管、企业员工共成

良好的局面。

2018年,浙江省分行启动了第二轮“职工小家”三年规划。工会工作人员表示,在目前“职工小家”建设合格率100%、“集团模范职工小家”“总行模范职工小家”“省级模范职工小家”“省级妈咪小屋”等均有建树的良好态势下,收获此殊荣,将不忘初心、牢记使命,珍惜荣誉、再接再厉,带动全省“职工小家”提档升级工作再上一层楼,为小家建设的全面发展奠定扎实的基础。

镇海、龙游工会“结盟”

30万职工 互享“异地福利”

本报讯 通讯员陆珊宁报道 近日,衢州龙游首批优秀职工在宁波镇海进行为期3天的疗休养活动。这也是镇海、龙游两地工会签订《战略合作框架协议》后,首次开展的职工文化交流合作活动。

今年7月,镇海区总工会与龙游县总工会签订《战略合作框架协议》。双方约定,在职工文化、人才培养、疗休养、资源共享等4个领域建立合作互惠机制。围绕职工所需、工会所能,镇海、龙游两地总工会协调要素资源,共为两地共计30万职工提供优质服务。

这也意味着,镇海、龙游两地正式结成联盟,画大产业工人队伍建设“同心圆”。据了解,两地将利用各自优势,在做强普惠服

务、创新维权机制的同时,加快推进产业工人队伍建设,切实扩大产业工人发展空间。两地还将加强异地务工人员技能培训合作,促进输入地企业的发展,以工会组织为纽带,保障山海协作项目企业的良好运行。

据了解,镇海和龙游自2016年起进入全面结对期。此次战略合作也是两地山海协作首个在群众工作领域开展的项目。目前,镇海共有1783家基层工会,涵盖企业8078家,工会会员近22万名,动态入会率达95%以上。龙游县则建立基层工会组织1150家,涵盖企业3941家,工会会员近8万名,动态入会率达98%。根据计划,两地工会将开展长期合作,首期合作时间为三年。

苍南县职工素质工程 教育培训基地挂牌授课

本报讯 通讯员雷津津报道 近日,温州苍南县总工会举行了职工素质工程教育培训基地挂牌仪式,命名了“苍南县成人职业培训学校”等6家培训机构为“苍南县职工素质工程教育培训基地”。

《苍南县职工素质工程教育培训基地管理办法(试行)》同步下发,该办法明确了培训机构的培训性质、对象、范围,项目申报程序,培训补贴发放,年度考核方式等事项,促进基地培训工作规范化。

作为公益性培训,培训基地不会以任何形式向学员收取任何费用。县总工会将根据培训时长、培训规模,向培训基地拨付一定的培训补贴,用于培训师资和培训资料等相关培训费用,最大限度地减少企业、职工的培训负担。

培训面向18~60周岁在苍南县域内工作的企业在职职工、有就业(培训)需求的待业人员,普

通高校未就业毕业生等广大职工群众,开展思想、文化、技能、法制、安全等种类繁多、内容丰富的教育培训。符合条件的,培训基地还将组织学员参加职业技能鉴定,获取技能证书。

基地除了承办县总工会举办的职工素质工程教育培训外,还可以自行举办公益性技能培训或接受企业委托,开展职工岗前培训、在岗职工技能提升培训等,以满足不同人群、不同企业的不同需求。

今年以来,苍南县总工会积极响应全总有关产业工人队伍建设改革的要求,加大对社会教育的力度,探索职工素质教育新模式,通过对全县培训机构的培训资质、机构规模、场地设施、师资力量等方面的综合考察,壮大职工素质工程教育培训基地,努力推动工会培训工作专业化、制度化、系统化,助力全县工人队伍素质提升。

首批“庆元工匠”出炉

本报讯 记者程雪 通讯员柳庭利报道 近日,丽水市庆元县总工会表彰命名了首批“庆元工匠”,包括深耕廊桥设计与制作40多年的古建筑(廊桥)工程师吴复勇、在根雕设计与制作坚持了20多年的高级工程师蓝日山、从事竹木产品研发14年的工程师周兆成等6人。

“庆元工匠”选树活动旨在进一步传承、弘扬工匠精神,发挥劳模和工匠人才的示范引领作用,推进庆元县高素质技能人才队伍

建设。据了解,选树活动自开展以来,庆元县总工会积极在竹木制品、铅笔等传统行业、制造业和廊桥、根雕等具有地方特色的行业经典产品中,挖掘选树各行业中具有特长的“能工巧匠”,并坚持工匠精神和实际业绩相结合,评选活动取得了良好效果。同时,以此次“庆元工匠”评选表彰活动为契机,加强宣传,进一步弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,努力营造“尊重工匠、赞美工匠、争当工匠”的浓厚氛围。

长兴纺织工匠 竞技“国标”赛场

本报讯 记者何悦 通讯员王文亮报道 “3号选手,有1个结尾超3毫米。”裁判员一边用拇指顶着中指和食指把结尾压在钢板尺上,量着选手刚上交的作品,一边报着读数。这是日前在浙江捷凯实业有限公司举行的“2018长兴县纺织行业‘盛发杯’技能比武大赛”的一个镜头。

据介绍,本次竞赛以《织布工国家职业标准》对高级工的要求为基础,以《化纤长丝织造操作技术指南》为依据,适当增加新知识、新技术、新设备、新技能等相关内容。并突出“实操”,在分数的把控上,理论与实操的比分是“二八开”。

“听说这次比赛按国家级赛事组织,企业负责人就积极鼓励我们参加。通过层层筛选,获得了这次锻炼的机会。”来自长兴双达纺织有限公司的职工陈国龙说。

“发现和培育更多工匠,是我们下一步的重点内容。”长兴县总工会党组书记、常务副主席许连寿表示,长兴县是我省纺织产能大县,组织这场“国标”竞赛,目的是选拔更多的“纺织工匠”。通过竞赛,既是展示新时代纺织行业产业工人风采,更是发现和挖掘更多优秀人才的有效途径,为增强企业核心竞争力,在保就业、降成本、增效率中发挥积极作用。

2009年7月,嘉善行政区划调整后,罗星街道基于县域新城的定位,走在了区域经济社会转型发展的最前沿。尤其是“归谷智造小镇”的迅速崛起,使罗星街道从“低小散”企业的传统产业基地,嬗变为“高大上”的智慧产业基地。

工会的“自转”如何顺应区域转型的“公转”?罗星街道总

开启新征程 勇当排头兵 大调研·样本

书写新时代工会的“小营答卷”

杭州市上城区小营街道总工会紧扣“三点”强基固本



小营街道总工会开展线下培训。

记者洪茵婷报道 去年以来,杭州市上城区小营街道总工会全面贯彻落实中央及省、市委党的群团工作会议精神,切实把握工会改革的总体要求,结合工作实际,将打通“最后一公里”作为改革目标,从夯实工会基层基础破题,发扬好红色基因,深入开展党建带工建工作;深入分析改革难点,解决普遍性的系统难题。在全省轰轰烈烈的改革大潮

中,扬起小营特色的改革之帆。

突破点:夯实工会基层基础

夯实工会基础,是深化工会改革绕不开的首要任务。自推进改革以来,数据显示,小营街道在这方面成效不错:辖区非公企业建会率和入会率动态保持在95%以上,社区工会联合会建会率已达100%,吸收辖区个体工商户、自由择业者、外来务工人员

员会率达80%以上。

在党建引领下,小营街道逐步建成了以街道总工会为龙头、社区工会为枢纽、企业工会为基础的网格化工会组织。将联合工会、沿街商铺及微小个体工商户纳入社区工会联合会,“两新”组织和楼宇、商会、市场等建会率不断提高;组建市场街区工会,实现纵向到底、横向到边的网格化管理,广泛吸收外来务工者、自由择业者、分散就业人员等群体加入工会组织,强化对新领域、新阶层、新群体的组织覆盖。

关键点:增强工会组织力量

“缺编制、缺人员、缺经费、缺场所”的“四缺”问题是工会改革要解决的普遍性问题。面对无人办事这一难点,小营街道总工会采用“专职+兼职”方式增强工会队伍力量。

街道层面,设置主席1名,副主席3名,街道专职工会工作者4人。工会组织力量下沉,广泛吸纳各方基层一线优秀人才充实到街道、社区、非公企业工会领导班子和队伍中来,目前基层一线人员在街道工会代表大会代表中占85%以上,在街道工会

委员会委员中占70%以上,在街道工会常委会中占40%以上。

社区工会联合会根据会员数量设5至7名委员,由社区副书记担任工会主席,设副主席2名,工作人员由“社工兼职+志愿者+社会力量”相结合的方式组成。同时,在辖区159个综治大网格的基础上,以片为单位划分基础网格,每个基础网格设置一名网格长和一名工会联络员,加强网格的工会组织力量,指导和助力企业工会开展工作。

有人办事,更要有动力办

事。今年上半年,小营街道开展了一场“最美”评选。“工作开展到位的工会、积极参与工作的工会工作者和支持工会工作的职工,都是我们评选的对象,以此来激发他们对开展工会工作的热情。”小营街道党工委副书记、总工会主席缪志军说。

着力点:坚持需求为导向

“很快,我们在葵巷社区建立的基层联合工会职工之家就能投入使用了。”缪志军说,这意味着街道总工会每周三的固定宣传服务日又多了一块发挥的空间。在这个固定宣传服务日,就有73对。

职工们可以免费享受剪头发、磨剪刀、修雨伞、药材加工等十余项服务。

为职工办些实实在在的事情,是小营街道总工会打通服务职工群众“最后一公里”的明确目标。为此,他们不断完善服务体系,推行“四个一”联系机制,即:联系1个非公经济组织、1名一线职工、1名农民工、1名困难职工。在线下组建“1+12+n”职工服务之家,线上建设“智慧工会”平台,按照“线上+线下”同频共振的理念,积极搭建活动平台。

值得一提的是,小营街道总工会还从青年职工最迫切的需求切入,深化“爱的填空”相亲工作,通过职工交友相亲服务机制。“为单身职工解决婚恋问题,一方面是为企业留才、留人,另一方面保证了工会组织的蓬勃力量。”缪志军说,“爱的填空”相亲工作站每周三、四下午固定为单身职工群众提供咨询、报名、登记、配对等服务。据统计,工作站成立以来,已有1万余人登记在册,仅2017年便成功配对了562对男女,同年组建幸福家庭的就有73对。

宁波市北仑区小港街道总工会创新服务机制

打造活力工会“朋友圈”

记者胡翀报道 在宁波市北仑区小港街道总工会的荣誉墙上,挂着省、市级“党建带工建、三级联创示范街道工会”、浙江省首批“百树”基层工会组织、全国“百家示范乡镇(街道)工会”等显眼的“牌子”……然而在该街道总工会主席方杏仁看来,争取这些荣誉所付出的努力,为街道工会激发的活力,才是最宝贵财富。

随着区域扩大、企业变多、会员激增,如何引领职工听党话、跟党走,指导职工提升技能助推企业发展,调和劳资双方利益矛盾等一系列问题,摆在了小港街道总工会面前。方杏仁说:“通过改革创新,摸索出一套‘街道主导、专兼结合、社企联动’的管理工作新模式,为我们打造了一个活力工会‘朋友圈’。”

“区域化”管理模式,促进社企联动

“在2015年的换届选举中,我们从一线劳模、农民工和80、90后优秀工会干部中物色人选,在充分酝酿和征求企业党组织、行政领导意见基础上,增加了4位兼职副主席的选举,同时经委员会提议聘请了8名兼职协理员,从而使得街道工会工作力量成倍增长。”方杏仁说。

经过一次次研究探讨,街道

总工会组建了六个“1+1+n+1”团队组织,即:由一位副主席带队、一位协理员协助、招募若干名企业工会干部参与和一个区域工会互动推进的工作框架,兼职工会结合自身优势和特点加入团队。并制定了“三个一”工作制度,即:每位兼职干部每月需参加一次团队“碰头会”,每月一天“企业走访”和每季一次“工作交流”,促进兼职干部自觉履职。

“通过团队成员之间的交流,与职工之间的交流,工会与企业之间的互动,活力就是这样一点一点积聚起来的。”方杏仁说。

项目化认领机制,变被动为主动

项目化认领机制,是小港街道总工会“朋友圈”的一大特色。以“安全劳动保护、维权维稳帮扶、技能攻关服务、文化体育活动、宣传教育工作、贴心娘家人服务”六个服务项目,组建六支团队对应这六条工作主线,实行“兼职副主席、工会常委、协理员、社区工会专干一条线”捆绑包认领机制。

认领机制的灵感和模板来

自于街道下辖的山下社区。2014年开始,山下社区以推动和规范企业工资集体协商为工作重点,创新工资集体协商机制,在以企业薪酬制度为核心的基础上,在全勤奖、医疗互助金、工龄工资、工资水平调整幅度、休息休假、员工福利、劳动安全保障等15个项目上拓展个性化协商项目。方杏仁表示,“这个社区总职工数大约2万人,去年共签订工资集体协议45份,企业认领项目360个,惠及职工8000余人。应该说,成效还是很显著的。”

现在,项目化认领机制以各种“升级版”的形式展开。例如:由全国五一劳动奖章获得者

陈钢牵头的技能创新团队,组织承办小港街道职工技能比赛、“海天杯”职工技能竞赛等,向市级、区级职工技能竞赛选拔输送技能能手近百名。由他命名的陈钢劳模创新工作室,通过“一条街”综合服务、“小分队”分散服务、“困难户”特殊服务,累计开展社会服务178次,受益群众超过2000人次,在北仑区域内有较大社会影响力和美誉度……

“项目认领机制,变被动为

主动,不仅增强了街道工会组织的执行力、凝聚力和向心力,也增强了‘街道、社区、企业’三方的活力。”方杏仁说。

让追梦者在“归谷”找到“归属”

嘉善县罗星街道总工会精准发力探索区域联建



2016年10月,嘉善“归谷智造小镇”工会联合会成立。

记者阮向民报道 在服务大局中,找准切入点;在服务职工中,找准发力点。作为嘉善县基层工会改革试点,罗星街道总工会的改革路径从找准服务重心起步。

2009年7月,嘉善行政区划调整后,罗星街道基于县域新城的定位,走在了区域经济社会转型发展的最前沿。尤其是“归谷智造小镇”的迅速崛起,使罗星街道从“低小散”企业的传统产业基地,嬗变为“高大上”的智慧产业基地。

连起来,新平台的“破墙效应”

“归谷智造小镇”,被央媒誉为“升起在嘉善西南方的一颗启明星”。这块3.04平方公里的土地,宛如一个“梦想加工厂”:以生产、生活、生态“三生”融合发展为目标,以信息经济、知识经济、智慧制造为主导,打造以“千人计划”专家、海外高层次人才、

创新团队等为主体的高科技成果转化和产业发展基地,去年被列入省级特色小镇创建名单。目前园区累计集聚科技型项目140个,国家高新技术企业20家。

本着服务小镇发展、服务职工群众这一目标,2016年10月,罗星街道作为全县园区和楼宇建立工会联合会的试点,探索区域联建模式,成立了“归谷智造小镇”工会联合会,为园区项目、企业搭建起一个新平台。

两年多的实践证明,通过区域联建“连起来”的工会新平台,“破墙效应”越来越明显:在工会联合会的大力推动下,小镇克服用地紧张等种种困难,成立了“归谷创业学院”,使分散在各企业的职工拥有了一个共同学习成长的天地;依托小镇引育的“千人计划”专家、海归博士等高端人才,开设了“归谷讲堂”,使入驻企业有了一个共享最新科技成果的平台;设立了成人学校,使一线职工有一个补强文化短板的课堂……

热起来,新家园的“归属效应”

在“归谷”找到“归属”,这是罗星街道总工会探索区域联建的一个着力点。

为了更好地让人才和产业

成长。

今年,由罗星街道总工会承办的嘉善县“金粉世家”杯职工创新创业大赛暨“红色工匠”决赛中,来自“归谷智造小镇”企业的职工创新项目令人瞩目:浙江微跑科技有限公司的“微跑小蛙可穿戴体感游戏机”项目获得一等奖,其他三个项目分获二、三等奖。

两年来,罗星街道总工会和“归谷智造小镇”工会联合会通过开展寻找身边工匠、劳模活动以及立功竞赛、技能比武等活动,深入贯彻落实县委县政府关于“二次创业再出发”的部署,引导广大职工立足岗位、勇于实践、善于创新。通过工匠、劳模的引领,在全体职工中发挥“鲇鱼效应”。

如果说小镇是‘梦想加工厂’,那么来小镇的每一个人都可能是追梦者。”张丽萍介绍说,在工会的牵头下,园区创办了青年职工“精英论坛”,为新生力量提供了脱颖而出、施展才华的舞台。“梦想中国·智汇嘉善”全球创新创业大赛、卫星遥感大数据高端论坛、嘉兴市创业转型CEO培训……这些活动的举办,铺就了一条条成长通道,为更多有志、有为的职工打开了一方人生出彩的新天地。