

我们是90后工会主席

疗休养“趣浦江”!

百名工会主席帮你探路

本报讯 记者羊荣江 通讯员程淑娟报道 近日,浦江工会助力乡村振兴启动仪式暨“趣浦江”疗休养产品推介会在浦江“江南第一家”举行。

此次活动由金华市总工会主办,浦江县委、县文化和广电旅游体育局、浦江文化旅游集团有限公司联合承办,旨在更好地展现“诗画浦江、人文浦江、生态浦江”丰富的疗休养资源,进一步扩大“万人疗休养浦江”疗休养品牌的影响力和传播力,利用与发挥工会的文化、队伍、政策、人才、项目、经费六大资源要素做好两篇文章,借势借力推动乡村振兴“融”文章,带动更多

为了打造双创高地,她给工会工作贴上“新”标签 王夏露:时时有创新 事事要创新

青春感言:

身为90后的我,独立创新、真实自信、有想法有干劲。在杭州湾信息港,90%的人都和我一样是90后,在热火朝天的创业氛围中造就了信息港工会工作的特殊性。

在新兴产业集聚中创新工会工作方法,在青年人才汇集中创新工会服务手段,我始终践行生态、生活、生产“三生融合”理念,为杭州湾信息港打造双创高地贡献工会力量。



杭州湾信息港作为萧山经济转型升级的主平台,这里集聚了一大批互联网、人工智能企业,为了更好地维护这些新兴产业劳动关系双方的合法权益,促进劳动关系和谐稳定,2018年7月杭州湾信息港开展了一场别开生面的工资集体协商会议。

“本次工资集体协商会议的创新举措登上了《工人日报》头版头条,并被收入到由中华全国总工会权益保障部编著的《集体协商典型案例汇编(2018)》中。”王夏露自豪地说,“结合园区特色,发挥园区优势,这个成绩是大家共同努力、相互配合的成果。”

打造工会品牌

杭州湾信息港工会成立两年来,举办了各类大大小小的活动,受到职工欢迎的同时却始终感觉缺少一条主线,王夏露和她的团队探讨了很久,最终想到建立工会品牌——“e港之家”,以品牌活动为抓手,进一步塑造工会服务基层、关爱职工的形象。

“工会品牌就是工会工作的主心骨,有了主心骨,所有的活动都能有序发散。”王夏露说。园区工会与“e港青友”联合打造小爱心联盟系列活动,每年定期开展“夏季清凉”和关爱“小候鸟”活动;与“e港新会”共同筹备每年的春风捐款行动和留守职工年夜饭活动;与“e港”系列活动和健康讲座等。

“我们始终本着为职工服务的理念,奔跑在追梦的路上,真心做活动,办实事求实效。”王夏露说,“e港之家”的品牌一定能深入人心,真正成为信息港人共同的家园。

通讯员韩红雅报道

杭州湾信息港工会成立于2017年5月,当时园区内只有3家企业已单独建会,大部分的企业都把工作重心落在创新创业上,加上许多年轻人对工会了解不多,建会意识相当薄弱。“要想吸引更多的职工加入工会,更好地发挥工会服务职工的作用,只有想办法先在发动企业建会上下功夫。”王夏露说。

办法总比困难多

王夏露带着同样年轻的工会委员班子迎难而上,在走访中基本了解了园区企业和职工

情况,并制定了帮助企业建会的“三步走”策略。

首先,在园区内设置工会宣传展架,制作工会介绍小折页,扩大工会的“知名度”,让更多的职工了解工会、熟悉工会,增强“工会意识”。其次,在园区工会爱心驿站设置“谈心室”,除了定期为工会会员提供免费心理咨询与辅导外,还为帮助企业建会开设“门诊”,针对企业在建会工作中的顾虑、困难和疑问“对症下药”,增强企业建会的信心和信心。最后,开展各种各样年轻人喜闻乐见的活动,让园区职工切实感受到工会的活力、了解工会的职能,吸引企业主动加入工会。

措施推广之后,取得了不错的效果,截至2019年5月,园区共有单建企业工会20家,联合工会1家,基本做到工会组建全覆盖。

“在帮助企业建会中遇到的困难远比我们之前设想得多,但是我们一直坚持办法总比困难多的理念,努力下去总会有收获!”王夏露谈到建会工作时坚定地说到。

创新创优

“我们园区有一个显著的标签就是‘新’,这也是我们在开展工会工作时的一个首要要求。时时有创新、事事要创新,才能真正贴合园区实际,与职工需求无缝对接。”王夏露说。

为了这支平均年龄27岁的团队,她努力建“家” 陈婷:我是“兑八派”掌门人



陈婷自述

我1990年出生于杭州,是兑吧集团工会主席,同时也是集团的行政总监。位于杭州市西湖区的兑吧集团作为一家成立于2014年的互联网公司,拥有一支平均年龄只有27岁的600人团队。集团在短短3年实现营

收20倍增长,5年抓住人口红利,并于2019年5月7日成功在香港上市。

我在公司建立之初就负责行政财务工作,5年里,公司里大大小小的事儿,员工生活中不管遇到难事还是好事,都想着我。而我,也在方方面面都心系着每一个员工,大家都喜欢叫我

青春感言:

虽然我是刚当选的工会主席,但是我力求把职工服务工作做精做细,做到大家心坎里,让他们能获得归属感和幸福感。

我希望兑吧集团对员工来说,不仅是工作的地方,更像是另外一个“家”,能在工作之余得到更多的快乐和温暖。

在企业建立“兑八派”

互联网公司大部分员工是90后,比较宅,针对工作节奏快,员工长期久坐的工作状态,我打造了具有兑吧特色的八大职工俱乐部,包含羽毛球俱乐部、足球俱乐部、篮球俱乐部、户外俱乐部、

桌游俱乐部等,简称“兑八派”,供职工锻炼身体、休闲娱乐。

每周,各个俱乐部部长都会积极组织活动,员工也热情参与,时间久了,就成了兑吧集团的一个特色。新入职的员工,加入俱乐部之后,可以更快地融入公司;离职的老员工,和俱乐部有了感情,也舍不得走,每逢俱乐部练习日或者比赛日,这些老员工经常会过来踢球。

我当初建立这个“兑八派”的目的很简单,就是为了让员工释放工作压力,没想到坚持下来后成为了兑吧的一个文化。就像家一样,你来,我们欢迎,你要是走了,大门也是敞开的,欢迎常来玩。

现在,加入俱乐部的员工越来越多了,活动形式也越来越丰富了,日后我们也会根据员工的需求增加新的俱乐部。

将服务做到心坎上

作为工会主席,我力求将员

工福利这一块做精做细,做到大家心坎里。

除了日常的节日福利,集团工会每年都组织全员旅游,承包员工的工作餐、停车费,每月举办员工生日会,准备员工入职周年纪念册,为员工寄送年货……这些福利屡屡为广大职工带来工作生活的惊喜与温暖。

我也非常重视员工劳动争议调解工作,从源头化解内部问题,维护职工合法权益,依托工会这个平台,争取为员工谋取更多的权益。

工作之余,我身体力行践行公益,组织员工去福利院献爱心,为象山重症儿童送去新年礼物,冬日送姜茶送福字送春联,去西湖群山徒步捡垃圾……希望带动员工一起,利用假期时间,为社会贡献一点自己的力量。

我希望兑吧集团工会能带给员工越来越多的快乐和温暖,成为一个有爱的“家庭”。

丽水市中心医院工会: 畅通诉求渠道 聆听职工心声

记者程雪 通讯员罗嫣婷

丽水市中心医院工会自1984年成立至今,已经走过30多个春秋。去年,257名医院临时工加入工会大家庭,至此,医院的2400余人已经全部加入工会,入会率达100%。

面对着由医疗护理专家、行政管理人员、后勤服务人员等不同类型职工构成的群体,医院工会如何周到地服务职工、聆听职工心声、精准掌握职工需求?对此,丽水市中心医院工会不断畅通诉求渠道,每年职代会提案的办复率达100%;同时,搭建“我为医院发展献金点子”活动平台,让金点子“取之于民、用之于民”。

职代会提案办复率达100%

“工会要做好职工的‘娘家人’,要畅通职工说活儿的途径,让职工敢说话,使职工说出来的话事事有回应,件件有答复。”丽水市中心医院纪委书记、工会主席吕耀军认为,上情下达、下情上报可以提高职工被尊重感和归属感。而每一年的职代会就提供了这样一个平台。

“我认为对于青年人才的培养,医院需要长远规划和健全的机制,青年人才选拔机制也应当进一步完善。”这是2017年,医院科研处处长、副主任医师徐民在职代会上提交的青年人才培养和规范管理提案。

当时,这份提案得到了医院领导的高度重视,医院专门制定“年轻医师培养目标及考核方法”,让年轻人在学习、竞争中提升业务水平。同时,还建立临床科秘书制度,选拔年轻人担任科秘书,协助科主任对科室进行管理,给年轻人更多锻炼机会,以达到业务、管理水平双提升。

近5年,医院工会收到职工代表提案548件。吕耀军介绍说,医院职代会专设提案组,在集中整理提案后提交医院领导班子会议专题讨论研究,分解任

务交由相关院领导,职能部门按照要求拟出复意见,并在规定时间内邀请提案人面谈答复,做到件件有着落,事事有回音,提案的办复率达100%。

“金点子”平台传递职工“好声音”

去年,丽水市中心医院发出倡议书,倡议每位职工每年至少参加半天院内义工服务,包括门诊就诊导诊、病情咨询、分诊咨询、银医自助机推广使用等。

“实际上我们医院的义工工作开始于2011年,义工主要由医院的离退休职工和社会志愿者组成,他们有很高的积极性。”医院门诊部主任、义工办主任、副主任药师潘锋君告诉记者,但像就诊导诊这样的义工服务,还是得由有一定医学知识的人担任。

于是,潘锋君通过医院工会开展的“我为医院发展献金点子”活动平台,发出“每位职工每年至少参加半天院内义工服务”的倡议。倡议受到了院方的重视,并且把这种形式固化下来,由义工办给医院的各个科室“排班”,鼓励每一位职工参与其中。如今,这项工作进行了一年,医院已有1800余位职工参与其中。

“我为医院发展献金点子”活动平台就是鼓励职工提出好建议、发出好声音。”吕耀军告诉记者,搭建这样一个平台,作为职代会提案的补充,让职工多渠道发声,以就科教兴院、医院管理、医疗技术、医疗服务、职工文化、职工保健、职工福利、绩效分配等任何方面提出建议。

5年来,“金点子”平台共收录了126条建议。其中,有如何打响医院知名度、加强医院信息化管理的宏观建议,也有对改进病历书写模式等细节的完善建议。“工会搭建这样一个平台,激发了职工的主人翁意识,更加有效地发挥职工工作主动性和积极性。”吕耀军如是说。

海宁工会组建聚焦新业态

把“新蓝图”变成“实景图”

通讯员杨国祥、陈梦洁 见习记者邹伟锋报道 近日,海宁市圆通速递有限公司工会成立大会暨第一届代表大会召开,160位快递“小哥”有了自己的“娘家”。这是今年海宁市马桥街道总工会新建的第41家新业态领域工会,并以每个月10家的速度超额完成海宁市总工会的马桥板块“施工图”。

打出一套海宁特色组合拳

在今年的海宁市工会工作部署会议上,探索新业态领域工会组建纳入“娘家人”掀起袖子要干成的10张“新蓝图”之一,吹响了该市工会组建的“奋进号”。

市总领导挂帅,各镇、街道(区)总工会主席担负起工会组建的“第一责任人”和“施工队长”,进行挂图作战,聚焦园区商圈楼宇、非公中小企业、农民工和新兴

就业群体,最大限度地做到“哪里有职工群众,哪里就有工会组织,哪里需要做职工群众工作、工会就跟进到那里”。截至5月底,海宁市共组建新业态领域工会104家,发展会员8000余名。

据悉,为集中精力实施工会组建“新蓝图”,使其成为施工图和实景图,海宁市总工会通过精准排摸试点,打出了一套接地气的海宁特色组合拳。

“规模小、就业形式多样、职工分散流动等是新业态群体的特点,‘因地制宜’是我们的‘施工策略’,采用联合工会、工地工会、市场工会、楼宇工会、社区工会等不同形式,破除瓶颈要素,统筹各方资源,加强交流合作,打破以往在同一园区、同一商圈互不认识、互不交往的格局。”海宁市总工会副主席王玉良介绍说。

此外,海宁市总工会还建立了“月统计、季通报、动态反馈”机制,针对全市各镇、街道(区)工会组建不同问题,剖析症结,下沉资源,给予“一工一策”扶持,做优工会组织保障。

从“要我入会”到“我要入会”

“我们是主动要求入会的,快递是高风险、高强度、高负荷的‘三高’行业,工会除了提供免费体检、职工医疗互助服务外,平常还有各种娱乐活动,真是职工最贴心的‘娘家人’。”海宁圆通速递有限公司工会主席曾云平竖起了大拇指。

今年以来,该市总工会通过自我加压,自主创新,走进企业、走进群众、走进基层,倾听一线职工心声,用真情和服务帮助职工群众和企业解决实际问题,以点带面辐射工会魅力,逐渐实现“要

我会”向“我要入会”的转变。

“做好新业态群体的管理和组织,目的就是让他们融入工会,为工会建设凝聚合力。”王玉良表示,海宁市总工会建立了“五个融入指数”工程,要求各级工会实施融入职工群众工程,即政治上融入、环境上融入、生活上融入、保障上融入、文化上融入。

比如,政治上,工会干部要做到心中有数,操作有方,建会要严格按照相关文件执行。环境上,赋能基层工会,建立起工会会员代表工作室,设立工会会员代表接待日,增强会员代表和基层工会干部的履职意识和履职能力。生活上,深化“四季关爱”行动。保障上,深入推进工资集体协商“要约行动”和在职工医疗互助保障活动。文化上,增设“三台”,即职工文化大舞台、技能比武大擂台、公益培训大平台。

“随着海宁经济的高质量发展,影响工会组建的因素不再仅仅是交通、资金等因素,职工群众更多看中的是工会的组织能力和服务能力。”海宁市总工会主席许忠德表示,要实现工会组建“新蓝图”变“实景图”,需要打造高质量的服务平台,需要高质量服务来支撑。所以,一方面要注重提高队伍素质能力,全面开展善谋事、敢干事、办实事、共事、不出事“五事”主题教育实践活动,努力打造一支“五事”型干部队伍;另一方面,紧扣新时代职工群众、企业需求,积极探索职工群众融入工会组织,最大限度地把职工群众吸收到工会组织中,力争今年新建工会238家,入会会员2万人,让越来越多的职工在企业成长成才,让更多的企业成为行业“巨星”。