

# 此心安处即是家 工会相伴共前行

## 多地房产中介职工有了“娘家”

本报讯 记者杜成敏报道 在台州市路桥区,共有75家房产中介,从业人员仅有200余人,呈现明显的小、散、乱等特点。

“一家房产中介机构,一般只有2至3名员工,这些员工往往也不是固定在一家机构工作,可能包揽了好几家的业务。”路桥区总工会副主席王宿说,“这样的情况下,员工往往没有劳动合同,流动性大,劳动权益受到侵害时也经常维权无门。”

据了解,房产中介行业作为

新兴产业,近年来迎来快速发展的同时,市场和社会对房产中介企业在诚信、规范、专业中介服务方面的要求越来越高,这对整个房产中介行业是发展机遇,更是艰难挑战。而长期以来,中介单位管理松散,从业人员普遍存在小、散、乱,流动性大等问题,阻碍了行业的发展。因此,在这一行业开展工会组建工作,发挥工会组织的桥梁纽带作用,不断推动行业健康发展,显得尤为迫切。

去年4月,全国总工会正式启动房地产经纪人员、货车驾驶员、快递员等“八大群体”入会集中行动试点工作。我省各级工会针对房产中介这一特殊行业,纷纷着手工会的组建工作。今年5月,杭州市房地产中介行业联合工会成立,路桥区成立台州市首家房产中介行业联合工会;7月,宁波市房地产中介行业工会联合会、衢州市儒房房地产营销策划有限公司工会、天台县经纪人行业联合工会也相继成立,我省房产中

介行业从业人员终于也有了“娘家”。

各地的房产中介行业工会组织成立后,将按照职工的需求,开展形式多样的培训活动,增强从业人员素质和能力;大力开展“送温暖、献爱心”帮扶解困等活动,加深会员对工会组织的信任、支持和理解;积极推动工资发放、保险福利、劳动合同管理等制度落实,建立和谐稳定的新型劳动关系;积极发挥工会大学校作用,开展技术技能比武、文

体活动,助力房产中介行业健康发展。

“天台县经纪人行业联合工会成立后,将解决中介行业从业人员数量少、分布散、工作时间不固定、工会活动难以开展等难题,切实把这一特殊的群体纳入到工会组织这个大家庭中来。”天台县总工会副主席陈卫珍说,“从而进一步规范行业、保护职工,提高会员主人翁地位,引导他们参与行业管理,规范行业市场,为房产中介企业赢取更宽广的发展空间。”

## 龙游工会推动外省工会工作站驻点服务 叙永籍务工人员找“娘家人”更方便了

本报讯 通讯员方钧良、陈瑛珺、严奇勇报道 四川省泸州市叙永县的务工人员,在衢州市龙游县如果遇到困难,找来自老家的“娘家人”更方便了。近日,在龙游县总工会的积极推动下,叙永县总工会设立驻龙游工作站,并与相关单位进一步合作,围绕务工人员赴龙游就业等事项与蓝天、华飞、金龙等企业进行了新一轮的对接和落实。

去年4月份,在国家东西部扶贫协作战略计划中,相距1700多公里龙游与叙永列为结对帮扶县。两地县委、县政府深化扶贫协作,注重强化高层推动、组织交流,多次开展党政领导交流互访,召开多部门联席会议,签订各类对口帮扶协议,使干部人才交流、产业协作、项目援建、智力和资金支持等方面实现无缝对接。

在鼓点密集、步履铿锵的浓厚氛围中,来自龙游的资金、技术、人才、理念、爱心等要素源源不断地输入叙永。特别是两县在劳务协作方面,通过以“川越千里,‘职’为你来”“春蕾助学·关爱叙永农民工子弟”为主题的专场招聘、结对走亲等活动,引进了9批次385名叙永籍劳动力在龙游就业。

“在东西部扶贫协作中,叙永和龙游两县人民的交往越来越紧密,

凝聚了跨越千里的亲情,共同奏响了携手奔小康的大合唱。”龙游县总工会党组书记、常务副主席吴军杰说,在这场惠及民生的扶贫攻坚战中,要紧紧围绕“精准扶贫、精准脱贫”的目标,依托工会系统的工作站、职工之家等载体,切实做好真情服务广大务工人员的工作。

“跨越千里,叙龙情深。驻龙游工作站成立后,除了为在当地的叙永

籍务工人员提供维权帮扶、法律援助、就业培训等工会服务外,还将发挥当地工会和家乡工会之间的联通作用。”叙永县总工会常务副主席陈岗表示,今后在配合当地工会组织,加强对创业、务工人员的教育与管理的同时,积极向当地工会推荐先进典型,组织重大节假日期间的务工人员平安返乡,协调叙永各级工会对务工人员家庭留守人员提供必要帮扶等。

## “三服务”从“心”做起



80后、90后员工的心思,企业难以琢磨,非公企业职工流动性大,职工与企业经营者思想上隔着一层皮……这些问题成为众多企业面临的难题,也直接影响着企业的发展。

用人单位如何领导、管理、联系职工,如何走进职工的“心”?

衢州市总工会在“三服务”活动中多次接收到用人单位的“诉苦”。为此,市总工会邀请衢州市心理咨询师协会社会心理服务大讲堂重点学术活动项目组,一起走进企业,服务职工,从“心”做活动。

近日,绿发集团会议室坐满了一群当地企业

界的“大佬”——浙江隆基乐叶光伏科技有限公司、衢州南高峰化工股份有限公司、衢州杭甬变压器有限公司、浙江开山压缩机股份有限公司的50余名企业管理层人员。一场名为《心理领导力——整合心理力量的艺术》的讲座正在这里举行,为大家带来解决职工问题的创新思路。

接下来,社会心理服务大讲堂将继续和衢州市总工会一道走进企业,为更多的企业和职工排忧解难,为稳定企业职工队伍,推动企业高质量发展发挥更加积极的作用。

毛朝阳、姚磊、王蓉 摄

## 金华2019年劳模疗休养活动启动

本报讯 记者羊荣江通讯员朱肖艳报道 大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神,进一步做好关心关爱劳模工作,7月22日~25日,金华市总工会组织首批共70名市级劳模前往省总工会双龙工人疗养院开展疗休养活动,拉开了金华市总工会2019年劳模疗休养的序幕。

此次劳模疗休养活动采取休养与学习交流相结合的形式,活动坚持休息与学习、放松与提升相结合,通过交流座谈、健康休养等形式,提升了劳模的精神层次,促进了劳模之间的交流,让劳模既放松身心,又充电加油,得到了劳模们的一致好评。

## 企业按需“点单” 工会“阳光列车”驶进站

宁波奉化“菜单式”心理健康培训受青睐

本报讯 记者张浩呈通讯员陈标报道 “我们企业想请吕飞岳老师来给职工们上一节心理课,不知道什么时候能安排?”在宁波奉化各乡镇的工会群里,辖区内企业纷纷“点单”,要求“送课上门”,仅一天时间,就有几十家企业报名。

近日,奉化区总工会携专业心理机构推出“你点单,我买单,心理健康阳光列车驶进站”项目活动,企业根据职工需求和意向,有针对性地选择适合本单位的心理讲座。于是,一场场别开生面、精彩纷呈的心理讲座便在奉化各企业中落地生根,当地职工群众享受到了“外卖式”的工会福利。

时刻保持谦和、从容、冷静的态度,耐心帮助业主解决问题,以防止矛盾冲突发生。长期如此,员工内心就会产生压抑感,影响身心健康。”

“企业按需‘点单’” “自主点单是我们给予企业和职工的行业尊重和需求回馈。”奉化区总工会相关负责人表示,“在公布这些心理讲座信息之前,我们通过基层调研、民意测评的方式掌握职工心理健康的基本信息,和专业机构一起为职工朋友量身定制授课‘菜单’。”

在这份“菜单”上,记者发现,情绪管理、身心舒压、职业生涯规划等课程主题明晰,内容丰富。“想职工所想,急职工所急,自主点单心理培训模式很接地气。”“捷达物业”工会主席王国米说,“我们公司员工多数是一线服务人员,工作内容较为繁杂琐碎,每天要面对客户群体各种各样的诉求。比如某小区业主因私人停车位被人占用,向物业大发脾气,这不能怪物业工作人员,但是作为服务者,我们必须

时刻保持谦和、从容、冷静的态度,耐心帮助业主解决问题,以防止矛盾冲突发生。长期如此,员工内心就会产生压抑感,影响身心健康。”

“企业按需‘点单’” “自主点单是我们给予企业和职工的行业尊重和需求回馈。”奉化区总工会相关负责人表示,“在公布这些心理讲座信息之前,我们通过基层调研、民意测评的方式掌握职工心理健康的基本信息,和专业机构一起为职工朋友量身定制授课‘菜单’。”

在这份“菜单”上,记者发现,情绪管理、身心舒压、职业生涯规划等课程主题明晰,内容丰富。“想职工所想,急职工所急,自主点单心理培训模式很接地气。”“捷达物业”工会主席王国米说,“我们公司员工多数是一线服务人员,工作内容较为繁杂琐碎,每天要面对客户群体各种各样的诉求。比如某小区业主因私人停车位被人占用,向物业大发脾气,这不能怪物业工作人员,但是作为服务者,我们必须

## 杭州政法工会为干警职工准备了一份温情惊喜——夏令营归来“小警察”展翅

本报讯 记者洪茜婷报道 近日,杭州市政法工会的90多名干警职工和他们的家属,齐聚在政法工会“小警察”夏令营的闭营式上,在这里,他们见到了分别10天、入营经历了各种历练的孩子。相比入营时,孩子们黑了,皮实了,也更阳光自信、更稳重懂事了。仪式上,小营员们虎虎生风、英姿飒爽的军体拳汇报表演,让爸爸妈妈们惊喜,也放下了心中的牵挂和顾虑,他们为孩子们的变化鼓掌,也有很多人流下了感动而欣慰的泪水。

据悉,杭州市政法工会已连续两年举办“小警察”夏令营,是服务系统内干警职工的“实事”之一。

今年的夏令营在2018年第一期的基础上推出全新“升级”版。安排了野外丛林求生、特种战术手语学习、消防技能火灾逃生演练、真人CS等活动,磨练营员们的意志,培养团体意识;日常的内务训练、整理评比,结合野外拉练活动

等,切实提升了生活自理能力;还有嗨翻天的夏日水战和篝火晚会,更让孩子们体验到集体生活的乐趣。“我长大了也要当警察,当特警!保护我的父母,保卫人民!”参观完警犬训练基地和特警训练基地,一些小心愿也在小营员们心中萌芽。

在闭营式的最后一个环节,每位家长都走向自己的孩子,收下孩子“给父母的一封信”,接受那颗小小的感恩的心,细心体会孩子在夏令营中的丝丝成长。“我们希望用这样的形式,促进干警家庭亲子互动。”杭州市政法工会相关负责人介绍,精心设计这个环节是想充分利用青少年教育基地的专业教育资源,指导家长们抓住这个“小警察”离营、回家的重要节点,促进亲子之间互动、提升亲子间沟通水平,切实巩固夏令营的成果,使干警职工能持续收获家庭幸福感。



理论天地

# 新时代工人文化宫的转型发展之路

## ——建德市的调研与思考

■汪为骏、程德利

工人文化宫是公益性文化事业单位,是国家公共文化服务体系的重要组成部分,是弘扬社会主义先进文化的重要阵地,是工会组织维护职工精神文化权益的重要载体,是职工群众学习知识、培养才干、进行文化活动的重要场所。随着市场经济体制的逐步建立和完善,工人文化宫如何适应新形势的变化和要求,在市场中开拓,在改革中发展,成为工会及广大职工重点关注的一个课题。本文以建德市为例,浅析新时代工人文化宫转型与创新之路。

建德市共有3个工人文化宫:市工人文化宫、寿昌工人文化宫、梅城工人文化宫。近年来,工人文化宫积极围绕工会中心工作开展文化服务,发挥自身优势,履行好工会宣传阵地作用;立足基层和职工需求开展文化服务,充分发挥工会“大学校”的职能作用;聚焦当地乡镇工作重心开展文化服务,充分发挥工会窗口职能作用。

面临的主要问题和困难

随着市场经济的发展,职工文化需求日益多元化,文化设施及项目陈

旧的文化宫对职工特别是年轻职工失去了吸引力,虽说进行了一定的努力,如主动进入市场,积极参与竞争,但离满足社会的期盼、职工的需求还存在差距。

投入不足,活动设施无法满足职工需求。建德市的工人文化宫虽核定的是实行差额管理体制的事业单位,但没有享受过财政的任何经费补助,实际实行的是自收自支的公益性事业单位管理体系。该市的工人文化宫大部分建设于上世纪80年代,近年来,市总工会虽然积极筹措资金加强工人文化宫基础设施建设,但终因资金有限、投入不足,所有建设都是修修补补、维持原貌。活动场地、活动设施无法满足当代职工需求。

功能单一,服务项目无法满足职工需求。随着社会的发展,职工文化消费观念、社会生活方式发生了巨大变化,职工对文化活动更注重自我个性,而且不同层次的职工对文化需求也不尽相同,呈现多样性。工人文化宫传统的活动项目创新不足,特色项目缺乏,无法满足职工多元化、多样化需求,文化宫在职工心目中的地位逐渐下降。

人才匮乏,管理模式无法满足职

工需求。年龄结构上,目前该市工人文化宫工作人员总体上年龄偏大,平均年龄45岁。人员老化导致接受新的专业知识缓慢,外地学习交流的机会不多,专业知识得不到及时补充,创新能力得不到提高。所需综合性人才又招不进不来,缺乏优秀的管理人才和专业人才,文化宫队伍整体素质逐年下降。

思考与建议

《中共中央关于加强和改进党的群众工作的意见》指出“各地要统筹管好用好现有群众活动阵地和设施,整合用好社会资源,纳入现代公共文化服务体系,坚持公益属性,真正发挥作用”。工人文化宫作为公共文化服务体系的有机组成部分,机遇与挑战并存。工人文化宫要生存,要发展,改革势在必行。

第一,争取党政支持,将工人文化宫全面纳入公共文化服务体系。规划上统一,工人文化宫的公益性质与图书馆、文化馆、青少年宫具有同一性,建议政府将工人文化宫建设全面纳入国民经济与社会发展规划,城乡建设规划和土地利用总体规划,使其与其他社会公益性文化事业单位

享有同等待遇、协调发展。政策上支持,落实相应的税收优惠政策,对工人文化宫开展公益性活动取得的收入免征增值税。资金上补助,加大对工人文化宫基础设施建设、房屋维修等专项资金投入。

第二,转变经营模式,走公益性的市场化经营之路。工人文化宫是职工的文化中心,是工会的阵地和窗口,是工人的学校和乐园。工人文化宫要坚持围绕工会中心工作,根据基层和职工需求,聚焦文体服务主业,积极参与机关部室服务职工的具体事务和日常活动,在职工教育培训、文艺创作、体育健身等领域开展优质服务。为满足职工不同需求,采取“订单”服务方式,实现供需有效对接,增强服务的匹配度和职工的满意度。合理确定工人文化宫服务项目的运行时间、服务价格,增强服务基层、服务职工的便捷性。市场化运作,加大与图书馆、美术馆、文化馆等文化事业单位的沟通和交流,资源共享、优势互补。积极探索和拓宽经费来源渠道,广泛吸纳社会资金,吸引有实力的社会组织和企业参与工人文化宫的试点运营,鼓励和支持社会力量通过投资或捐助设施设备、兴办

实体、资助项目、赞助活动、提供产品和服务等方式,参与工人文化宫的建设和发展,增强工人文化宫市场竞争力和综合实力。协调发展,工人文化宫首先是姓“工”,所以它的宗旨就是服务工人,服务社会。文化宫也要讲效益,既要有社会效益,又要有经济效益,还要有生态效益,做到三个效益一起抓。

第三,招贤纳士,加强工人文化宫专业人才队伍建设。现代社会什么最金贵?毋庸置疑是人才。文化宫要发展,人才支撑是关键。创新人才使用机制,建立完善用人机制,拓宽选拔视野,竞争上岗。发挥工会优势,聚拢一批劳模、工匠、高技能人才,并充分借助社会人才资源,推进文化宫专业技术人才库建设。加大人才培养力度,根据不同类别、不同层次人才的特点,通过“走出去”“请进来”等方式组织培训、学习交流,不断提高人才综合素质、实践能力。

第四,创新人才激励奖惩机制。鼓励人才在创新实践中成就事业,保障享有相应的社会地位和经济待遇,用事业留人,用感情留人,用待遇留人。

(作者单位:建德市总工会、建德市工人文化宫)