

牢记立功竞赛使命 不忘建功立业初心

——“工会力量”助推高质量发展的路径分析

■马宝根、陈翔

立功竞赛作为浙江工会服务中心工作的“第一品牌”，不断激发广大劳动者的主体意识、劳动热情和创造活力。当前，我省正在加快推进交通强国示范区创建，打造一批全国公路水运品质工程示范项目。面对更高的要求，如何发挥好职工群众的主力军作用，建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，与初心相契、与使命相符、与时代相融，是新时期劳动和技能竞赛面临的新课题。

本文以浙江省交通投资集团有限公司为例，浅议“工会力量”助推高质量发展的路径分析。作为全省综合交通建设主平台、主力军，省交通集团通过开展以施工班组为核心的立功竞赛模式，充分发挥立功竞赛在交通品质工程建设和培育新时代产业工人队伍中的价值和成效。

完善竞赛网络，发动全员参与

集团工会把立功竞赛作为工会服务中心的首要工作，聚焦机制创新，确保全员参与。

一是建立分层竞赛机制。在已有的省总工会、行业工会两级竞赛平台基础上，分别组建集团公司、项目建设指挥部、参建单位项

目部三级立功竞赛平台，构建“竞赛平台分层、竞赛经验互享、竞赛成绩互评、竞赛先进互学”的机制体系。

二是完善竞赛组织。成立集团公司总经理为组长、分管领导为副组长、有关部门负责人为成员的领导小组，增强立功竞赛组织协同力量，项目建设指挥部和参建项目部分别组建立功竞赛领导小组，实现竞赛组织化、网络化；制定立功竞赛实施方案和考核办法，确保竞赛活动有分工、有计划、有考评、有实效；建立互比互看互学交流和竞赛微信发布平台，通过承办省级立功竞赛部署会，组织召开立功竞赛工作交流会、现场教学观摩会，形成浓厚的“比学赶超”竞赛氛围。

规范运行机制，丰富竞赛形式

在实践中，笔者深刻认识到，建设管理工作基础在班组，关键在班组，落实也在班组。集团工会紧紧抓住基层班组这一工程建设管理的基础单元和关键环节，开展竞赛活动，致力于打造新时期产业工人队伍。围绕“两美”浙江重点工程立功竞赛的工作要求，通过“月度常规赛”“季度综合赛”“专项提升赛”“过程淘汰赛”的形式贯穿整个竞赛周期。

一是以“月度常规赛”促进班

组竞赛考评常态化，项目部对班组进行每日检查、每周通报、每月考评表彰，形成月度竞赛、检查、考评闭合管理；二是以“季度综合赛”促进参赛单位全面提升，指挥部每月开展检查、考核，每季排名，每半年召开大会表彰奖励；三是以“专项提升赛”促进施工精细化、安全标准化，依托立功竞赛平台，组织开展质量、安全“专项提升赛”，并结合“安全生产月”活动，实现精细化施工与标准化安全管理；四是以“过程淘汰赛”严把准入关，通过有效把关，严控班组施工质量与安全生产。

聚焦基层班组，推进竞赛深入

依托立功竞赛平台，充分调动工人的积极性。一是比管理：开展班组管理6步走（班前提示、班前检查、班中巡查、班后清理、班后交接、班后小结），实现管理精细化，提升班组整体技术水平和业务能力。二是比工效：推进机器换人，提升建筑装备水平，降低工人劳动强度，提高生产效率。三是比规范：实行班组“首件认可制”，将班组首次作业合格确认识制作为班组准入条件，明确班组清退标准，以作业流程为抓手开展班组作业标准化建设活动。四是比标准：落实安全通道、安全

防护设施、标志标牌的标准化管理及各项工序安全、质量控制要点，切实消除质量、安全事故隐患。五是比习惯：秉持班组6S管理理念，通过抓现场整理、整顿、清扫、清洁、素养、安全6个环节，确保现场布局合理、规范整洁、安全有序，促使工人养成良好习惯。六是比较创新：组织开展新技术、新工艺、新标准、新规范的学习教育。培养工人创新意识，立足岗位积极参与各类小发明、小革新、小创造、小设计、小建议等创新活动，促进创新成果的推广应用。

营造文化氛围，强化竞赛激励

先进的企业文化是孕育新时期产业工人的土壤。省交通集团依托立功竞赛，用“同责同心同创”家文化激励人、鼓舞人、引导人。

一是开展“三改善”活动。改善工人作业环境，推行“三减少”举措（减少野外作业工序、作业时间、作业人数），把现场施工生产搬入工厂，减少高空、海上作业风险，降低工人劳动强度，提高生产效率。改善工人住宿条件，实行工人宿舍标准化，人均达到5平方米，并安装空调，统一设置浴室、晒衣房，用电统一采用USB接口。改善工人业余生活，设立

工友学校，提供健身场地，举办送书进工地、节日送演出、送医暖人心等活动，保障工人身心健康。让职工在建设工地共享“优质、舒适、平安、智慧、阳光、活力”的工作生活环境。

二是开展“美丽班组”评选活动。项目建设指挥部在施工单位推荐、监理单位审核的基础上，积极开展“最美班组”“最美工人”的评选活动。对获评“最美班组”“最美工人”的集体和个人，指挥部制作喜报寄送到他们所在村委（社区）并给予一定的奖励金，项目部在驻地公示宣传表彰，并授予流动红旗，制作“最美工人”画册等。

以开展立功竞赛为契机，省交通集团各项工作成果丰硕。10个省级重点工程被列入竞赛示范项目，所有项目均提前完成设计交工验收目标，未发生廉政、安全责任事故，累计节约概算50多亿元。更为重要的是，通过竞赛活动培育了一批劳模工匠和技术能手。目前集团公司已建成省级大师工作室4个，通过竞赛获得中级以上技师职称324人；共获得国家级发明专利83项，形成各类“五小”成果1322项。

（作者单位：浙江省交通投资集团有限公司）

“预防、调解、引导” 三管齐下强化职能

——余姚工会推进劳动关系调处工作的实践与思考

■沈琼卓

近年来，大量新生代职工成为经济发展的主力，劳动关系也呈现出多元性、复杂性和时代性的特点。本文以余姚市总工会近年来做法为例，剖析工会在推进劳动关系调处工作中发挥的作用，并提出相关建议。

实践

余姚市各级工会以“维护职工权益、促进企业发展、构建幸福余姚”为主题，从地区经济和社会发展实际出发，突出基层基础，创新工作机制，切实推进劳动关系调处工作，形成了“党政主导、工会牵头、多方配合、劳资互动”的工作格局，在服务职工、服务企业、促进社会和谐稳定等方面发挥了积极作用。具体工作可以归纳为以下几个方面。

一是加强领导，强势推进工会劳动关系调处工作。全市21个乡镇（街道）和经济开发区重新完善和明确了领导小组，负责辖区内劳动关系的协调处理工作。通过部门联动，在增强合力上想办法。不断完善工会与部门的配合协作制度，与人力资源和社会保障局等单位联合，出台相关文件，定期与相关部门联合开展执法检查活动。同时通过宣传引导，在依法维权上下功夫。充分发挥电视、报刊、网络、微信等媒体平台和企业宣传阵地的作用，解读相关法律法规和政策；会同相关单位举办现场咨询活动等；开设工会网络法制专栏，整理编写相关案例，充分调动广大职工学法积极性，增强企业规范用工和职工依法维权的意识。

二是夯实基层，突出工会劳动关系调处工作。加强工会组织建设，同步建立工会调解组织，让职工诉求有地方表达，从源头上预防和减少劳动争议矛盾。据统计，截至2018年底，该市共建立“阿良工作室”等乡镇（街道）职工维权服务中心22个，“三江老娘舅”等村（社区）维权服务站、“安拓谈心室”等企业（学校）维权服务站585个、镇、村、企业事业单位、行业等专业性、行业性调解组织共461个，基本实现横向到边、纵向到底的组织网络。同时，建设一支高素质的劳动争议调解员队伍，提高调处水平，从有关部门和重点企业工会、劳资干部中聘请了353人，组建起一支以兼职为主、分片区服务的劳动争议调解员队伍，较好地解

决了当前企业劳动争议调解员业务技能不够平衡的问题。

三是建章立制，规范推进工会劳动关系调处工作。逐步建立和完善劳动关系调解制度、劳动关系预警制度、职工服务中心议事学习制度和考核奖励制度，梳理总结出劳动争议受理、调查、协调、调解、签约、结案、回访、归档工作流程。推动“阿良工作室”标准化的创建工作，从工作场地、人员、制度、流程、机制、档案等方面提出了“余姚标准”。在调处具体劳资矛盾过程中，在坚持依法原则基础上，算好经济账、打好人情牌，让法律与制度在调处中“温暖”起来，实现了95%的劳资矛盾能就地解决的良好态势。

思考

工会要突出“履行维护职工合法权益基本职能”这个基本定位，强化“会同协调有关部门，强化劳动争议预防、预警、调处机制，促进职工队伍和劳动关系和谐稳定”的职责，努力实现多项联动、力量互补、资源共享的工会工作社会化格局。

一是预防为主。要因地制宜地建立各种基层调解组织以及纠纷解决机制，通过各类调解组织和机制建设，将维稳关口前移，开展有针对性的法律咨询、法制宣传以及法律知识普及，发挥政策宣讲与心理疏导的作用，为职工依法维权提供便利，预防和减少劳动争议的发生。

二是发挥工会自身职能。围绕“维护职工合法权益”这一基本职责，工会组织应依法开展形式多样的工作和活动。在劳资纠纷未发生的阶段，预防工作主要包括组织和健全工会组织本身，监督企业用工行为。而当劳资纠纷发生之后，主要工作则体现为帮助劳动者解决劳动争议。不论是劳动者咨询阶段，还是仲裁或诉讼阶段，工会法律援助工作者的调解工作都是贯穿始终的。

三是联系引导劳动关系领域社会组织。联系引导劳动关系领域社会组织，是党中央赋予工会组织的重要政治责任，也是工会适应形势发展、积极主动作为、推进改革创新的重要部署。工会做好联系引领工作要注重源头参与，尝试通过协商把劳动关系领域社会组织代表人物引入行业委员会、学会，参与政策研究，共同提升行业风气。

（作者单位：余姚市总工会）



致敬“烈火逆行者”

通讯员宗琳玲、林森波 摄

锚定“学校”和“乐园”坐标

——推进新时代职工文化建设的思考

■邱一梅

在“不忘初心、牢记使命”主题教育中，如何联系工作实际，努力践行“守初心、担使命、找差距、抓落实”的总要求，是各级党组织和每名党员干部的首要任务。工人文化宫作为各级工会繁荣职工文化的主要阵地，被称为广大职工的“学校”和“乐园”，就需要在这一定位中彰显初心、担当使命。

最近，全国总工会出台《加强职工文艺团体建设的意见》，对于进一步推进新时代职工文化阵地建设，引领、培育、繁荣职工文化提供了遵循。本文围绕新时代如何进一步锚定工人文化宫“学校”和“乐园”的坐标，推进职工文化阵地建设，阐述自己的认识和思考。

新时代职工文化建设的使命担当

党的十九大报告指出，“文化是一个国家、一个民族的灵魂”，“文化兴国运兴，文化强民族强”。职工文化作为社会主义文化的一个重要组成部分，在实现文化自信、推动文化繁荣中发挥着重要作用，担当着重要的使命。

从“学校”的定位看，新时代

职工文化建设担负着“举旗帜、聚民心”的使命。习近平总书记在同中华全国总工会新一届领导班子成员集体谈话时强调，引导职工群众听党话、跟党走，巩固党执政的阶级基础和群众基础，是工会组织的政治责任。如何落实好这一政治责任，其中很重要的一项工作，就是坚持以社会主义核心价值观引领职工，打造健康文明、昂扬向上、全员参与的职工文化，启迪职工思想、陶冶职工情操、温润职工心灵，使广大职工在理想信念、价值理念、道德观念上紧紧团结在一起。

从“乐园”的定位看，新时代职工文化建设担负着满足职工对美好生活向往的使命。职工对美好生活的向往不仅体现在物质方面，也体现在文化、精神层面。当前，职工队伍在利益诉求、价值取向、思想观念等方面呈现日益多样化、差异化的新特征，需要从更多领域通过更多手段提供更高质量的服务，满足职工日益增长的精神文化需求，为职工提供更丰富的精神文化生活产品。

找准职工文化建设的短板

当前，各地各级工会高度重

视职工文化建设，工人文化宫无论从运作机制还是活动载体上，都涌现出不少成功的经验和做法，但是对照新时代职工文化建设的使命担当，尚存在一定的距离，主要体现在以下几个方面。

一是在处理形式和内容关系上，存在不平衡现象。近年来，各地工人文化宫都探索出了不少文化培训、表演、传播的形式和载体，但相对于丰富多彩的形式而言，在文化建设内容的设计和安排上，存在不平衡现象。在如何通过文化培训、表演大力传播社会主义核心价值观，传递党委政府中心工作，弘扬中华民族优秀传统文化方面，贴合得还不够紧密，落实得还不够到位，文化引领的作用还有待进一步增强，“学校”的职能还不能最大限度体现。

二是在处理“拿来”和“原创”的关系上，存在不平衡现象。各地工会、工人文化宫在文化培训项目设计、文艺节目编排等方面，同质化现象较明显。在文化培训方面，往往停留在书法、绘画等一些传统项目，在寻找培训资源与职工文化生活真实需求的对接上不够紧密。在

推动“爱心托管”服务 多样化制度化长久化

——职工子女假期托育现状调查及建议

■李凯丽

近日，武义县总工会开展了一次基层工会调研活动，综合考虑单位性质、行业分布、职工比例等因素，选取了多家单位，涵盖机关企事业单位、公有制单位和非公有制单位，横跨医院、教育、零售、制造业等领域。

调研发现，各单位职工对孩子假期托管存在的需求巨大，然因各种条件限制，绝大部分单位开办“职工子女假期爱心托管班”存在困难。

“职工子女假期爱心托管班”，顾名思义，不同于市场上的假期培训班，它不以盈利为目的，是单位为职工提供了一种福利。

开办“假期爱心托管班”的三个好处

为职工子女提供一个相对良好的业余学习环境。“爱心托管班”更多体现的是趣味性而非技能性，因此在课程安排上，显得更加多样化，如非遗体验课、科学教育课等，寓教于乐，目的在于激发孩子学习的兴趣。相较于市场上流行的培训班，课程设置丰富多彩的托管班给孩子设置了一个更加宽松的环境。

在一定程度上缓解家长对孩子安全问题上的后顾之忧。目前市场上推出的托管班多有管理乱、隐患多等特点，加之部分职工工作忙，接送孩子成为一个问题，让孩子独自上下学，路上交通安全又是一个问题。而让孩子独自在家，也不现实。相比之下，“爱心托管班”因其专门面向职工子女、场地近、收费低或免费的特点，缓解了家长诸多后顾之忧。

提高职工工作积极性，为单位发展提供动力。调研发现，不少职工请假接送孩子上各类兴趣班，在一定程度上给单位增加了困扰，职工自己对此也很纠结。一边是无法脱身的工作岗位，另一边是不得不去接送的孩子，要做到“两手抓”，恨不得有“分身术”。因此，单位开办“爱心托管班”，可以在很大程度上免去职工的困扰，提高职工工作积极性。

开办“假期爱心托管班”的三种模式

单位+政府，政企合作，对接已有平台。武义团县委、妇联等多个部门与一些高校有合作项目，平台、渠道相对较为成熟、完善，如“春泥计划”，已有十多年的历史。

单位+职工，广泛发动，利用内部资源。浙江铂动工贸有限公司统筹利用内部资源，开辟专门场地作为教室，邀请已上大学的职工子女回来担任托管班老师，辅导小学阶段的孩子做暑假

作业等。一方面小孩有人托管，另一方面又给大学生提供了暑期实践岗位。双方同为单位职工子女，即发挥了主人翁精神，又培养了他们的责任感和感恩之心。

单位+单位，扬长避短，优化资源配置。此类模式靠双方协商决定。如“田歌实业”连续多年开办“候鸟教室”，效果良好，引得周边单位的职工纷纷前来替子女报名，想要“搭便车”。

开办“假期爱心托管班”的三个问题

经费难以保障。由于“爱心托管班”的“爱心”特性，成本大部分或全部由单位承担。效益较好的单位尚能覆盖，效益不好的单位较难实现。如“武精机器”今年开办托管班的计划“流产”，经费便是其中一个原因。

管理有待完善。单位自行开办托管班，由于非专业，大部分在管理上还是存在短缺。调研期间，部分负责人表示，开办托管班并不仅仅是场地、经费、人员的问题，还需要教育、市场监管等相关部门的许可，耗费精力多、承担压力大。

场地资源短缺。托管班对硬件设施有一定的要求，首当其冲的就是场地。有部分单位表示，无法解决场地问题让他们对开办托管班望而却步。场地设置要考虑单位内部或不远的地方，但是离办公区域太近又不方便，而专门租用一块场地对很多单位来说也不现实。

开办“假期爱心托管班”的三个建议

发挥政府部门的组织协调作用。一方面，积极对接平台，加强需方和供方的沟通联系，主动与有相关项目的各大高校进行联系，同时做好需求单位的摸底调查，将项目扩大化，积极走进一线企业。另一方面，给予一定的经费保障，对成功开办“爱心托管班”的单位拨付一定的运营资金，同时立标杆、品牌化发展，对有特色的、做得好的单位进行一定的物质奖励，以此激励“爱心托管”服务长久化发展。

建立健全相关制度。没有规矩，不成方圆。“爱心托管”虽然重在“爱心”，但是在管理方面仍需高度重视，必须实现制度化、规范化。要制定如签到制度、食品安全制度、安保人员协同制度、工会志愿者制度等，相关部门可开展定期不定期抽查，确保在课程设置、餐饮营养、休闲娱乐等方面做到万无一失。

成立“爱心联盟”，联合办班。存在人员较少、资源短缺等问题的单位，在综合考虑地理位置、资源配置等问题后，可采取“抱团取暖”的方式，资源共享，联合开办“爱心托管班”。

（作者单位：武义县总工会）