



辛丑年十月十八
2021年11月22日
星期一

电子版: www.zjgrrb.com
电子信箱: zjgrrb@163.com

国内统一刊号: CN33-0018
邮发代号: 31-2 总第11970号

浙江工人日报

倾情关注劳动群体 全心服务工会组织

浙工之家 掌上娘家



浙江省总工会官方微信公众号

社址: 杭州市学院路107号 邮编: 310012

情相系才能心相印 嘉兴推进新业态新就业群体建会入会亮出好作风

全力推进,突出加强 新业态新就业群体 建会入会、权益保障工作

记者阮向民报道 哪里有职工,哪里就有工会组织。如何把这句话口落实到具体的行动,靠的是情怀,比的是作风。今年以来,嘉兴市各级工会全力推进新业态新就业群体建会入会,摸清底数存量,扩大组织覆盖,彰显温暖关怀。情相系才能心相印,在这场建会入会“攻坚战”中,嘉兴工会亮出了好作风,彰显了新作为。

没有感同身受,哪来设身处地

今年6月,嘉兴市南湖区总工会启动2021年度“当一周工人、体工会初心”活动,其中有一支小分队,他们的岗位是“快递小哥”。这次活动除了“磨练意志、锤炼作风、增长本领”这一基本要求之外,还搭载了个新课题——深入基层一线,密切联系群众,推进快递等新业态新就业群体建会入会工作。没有感同身受,哪来设身处地。一周时间的同劳动、同作息,

小分队对“快递小哥”群体产生了情感共鸣,也带来了推动新业态新就业群体建会入会的新思考。南湖区委总工会基层工作部干部吴浩表示,“‘快递小哥’的职业晋升通道如何打开,权益保障如何维护,都需要通过建会入会来推动实现。”

到基层去,到新业态职工中去,了解他们的所思所想,倾听他们的急难愁盼,为开展新业态新就业群体建会入会打好感情基础、工作基础,为此,嘉兴市总工会制定《推进新业态新就业群体工会工作领导小组工作规则》,其中,很重要的一项工作就是直插基层、直奔一线,以一竿子到底的工作作风推动新业态新就业群体建会入会走深走实。

一具体就深入。嘉兴市人大常委会副主任、市总工会主席卓玉明连续带队深入新业态相关行业、企业,面对面、点对点开展摸排调查,因地制宜给予指导,提出明确任务要求。全市各级工会结合“机关干部赴基层蹲点”“当一周工人、体工会初心”等活动,组织机关干部深入基层一线、深入重点企业,调查分析新业态新就业群体现状和问题,特别是针对快递物流、货

车司机、网约送餐等行业做好重点排摸和综合分析,做到底数清、情况明,为组建入会提供科学依据。

只要心里有职工,办法总比困难多

两年前,在平湖当湖街道总工会的指导下,圆通速递有限公司成立了工会;两年后,平湖市虹霞物流区快递行业工会联合会也在当湖街道宣告成立。

从企业工会,到行业工会联合会,在新业态工会组建的实践中,平湖市总工会针对新就业形态劳动者工作时间不规律的特点,开展工会组建介入、宣传、服务、培训“四个前移”,在保证不给企业添乱、不给员工添麻烦的前提下,通过“晨跑+夜跑”的工作模式,开展“反时差”服务。正是在这种充满人文关怀的工作方式下,工会组织覆盖面不断扩大,快递行业工会联合会、物业服务行业工会联合会、农旅行业工会联合会等相继成立。

只要心里有职工,办法总比困难多。嘉兴市各级工会聚焦货运物流、快递行业、小微园区等重点领域,依托行业协会推动、示范企业带动、相关部门联动等多种办法,采取行业联合建会、区域统一建会、线

线下建会入会等形式,最大限度吸引新业态新就业群体建会入会。平湖市总工会针对地理位置相近企业,通过区域内联动,以“一带一”“滚雪球”等形式发展建会;嘉善县总工会以“党工组织共建”为抓手,推动新业态党工共建……

与此同时,依托职工网上之家平台,形成“一张网”四级工会全覆盖工作格局,搭建“建会”“入会”“转会”功能模块,方便职工线上申请入会,货运司机、快递员等新就业形态职工通过电脑端或手机微信端操作,实现新职工入会、会员转会等一键办理,线上线下同步推进新业态新就业群体建会入会。

进了一家门,就是一家人

平湖市一家面向环卫工人、快递小哥等户外劳动者的服务驿站,着实火了一把。今年6月2日,央视“焦点访谈”以“我守护城市,你守护我”为题专门报道了位于平湖市当湖街道的“金平湖”职工服务驿站,点赞小驿站温暖了无数人的心窝。如今,像这样的服务驿站,在嘉兴建起了600多家。

进了一家门,就是一家人。近年来,根据新就业群体职工工作生

活特点和现实需求,嘉兴市各级工会因地制宜,整合社会资源,吸纳各方力量,建立户外劳动者服务驿站、“妈咪暖心小屋”、“心灵氧吧”等,为新就业群体提供最贴心的服务。

“新业态工会组织建起来,仅仅是走好了第一步,更重要的是通过工会的组建,让新就业群体职工的心暖起来,劲鼓起来,各项保障落实起来。”嘉兴市总工会副主席高红慧介绍说,嘉兴各级工会在积极推动新业态工会组建的同时,要求集体协商工作室指导员及时跟进,职工权益维护保障工作同步开展,联合行业协会就劳动报酬、职业技能培训、安全保障等纳入协商范畴,增强职工的获得感、幸福感。

在精准服务职工,彰显温暖关怀的同时,嘉兴市总工会致力于对新就业群体的思想政治引领,通过深入开展“红船精神”进企业主题教育实践活动,结合党史学习教育巡回宣讲、工会主席上党课,组织青年职工宣讲团、劳模工匠宣讲团下基层等活动,生动讲好党的故事,积极传播党的声音,完善“推优入党”工作机制,不断增强新就业群体的荣誉感、归属感。



“产改”进行时

诸暨市“产改”工作紧紧依靠“枫桥经验”法宝 将职工千条心拧成发展一股绳

记者胡舫报道 强化思想引领、开展“五星双强”创建、实施暨阳英才计划……近年来,诸暨在产业工人队伍建设改革中,坚持示范引领、赋能提升、服务保障,切实提高产业工人队伍整体素质,助推企业高质量发展,探索出一条企业与职工相互成就、共同成长的发展路径,受到了各方广泛认可。

11月30日,随着这个时间节点越来越近,诸暨正有条不紊地对全市100家开展“产改”工作试点的民营企业进行最后的评估。

今年7月份,全省非公企业产业工人队伍建设改革试点工作动员会后,诸暨市马上召开专题会议进行了工作部署,出台了工作方案、制定了任务清单和《诸暨市“产改”试点工作评估管理办法》。全市23个镇街、100家民营企业对照要点、清单和管理办法,评估一家、完成一家。“应该说,从目前效果来看,我们基本形成了党委抓总、工会牵头、部门联动、企业重视、职工参与的良好格局,整个‘产改’工作也在稳步推进。”诸暨市总工会党组书记孙陈超表示。

聚焦“引领”,发挥试点示范作用

实现共同富裕必须凝聚思想共识。作为“枫桥经验”的发源地,诸暨对于做群众工作有独特的见解和做法。如何把这份优势移植

到企业,变为做职工工作的法宝,将职工千条心拧成助推企业发展的一股绳,是这些年诸暨市总工会与企业一直在探索的“课题”。

作为全省非公企业“产改”试点单位,富润控股集团深深认识到“企业职工政治思想引领”是“产改”工作的核心,全国劳模、富润控股集团有限公司党委副书记、董事局主席赵林中对此深信不疑。

“我们确立以‘思想政治工作引领’为主线和载体的‘产改’工作思路,并成立由两名党委委员领衔的工作小组,制订工作规划,落实任务清单。”赵林中说。同时,制定实施《富润控股集团“枫桥经验”与企业治理规范》,并在全国首次延伸到上市公司行列,颁布《浙江富润数字科技有限公司“枫桥经验”与企业治理规范》,《富润控股集团经常性思想政治工作条例》(以下简称《六十条》)从1996年开始到现在已经修订了10次。

赵林中介绍说,在多年的实践中《六十条》已经成为企业行之有效的思想政治工作运作机制,依靠这套制度,让十年间连续兼并了22家困难国有企业和二轻大集体企业,承接债务9.2亿元,接收职工9450人的富润到如今依然行稳致远。

在诸暨的另一家全省非公企业“产改”试点单位——海亮集团,

“产改”工作依然亮点纷呈。“蓝领岗位生态系统建设工程”(以下称“蓝领工程”),依靠一整套科学的学习、培训、考评、认证体系,牢牢地将企业发展与职工成长捆绑在一起。

今年4月份,浙江海亮股份有限公司铜管道事业部装备车间“二级蓝领”何小明在诸暨城区买了房,夫妻俩一共从“海亮”拿到了13万元购房补贴。“补贴多少一方面和我们在企业工作的工龄有关,另一方面,也是因为我在评上了‘二级蓝领’,有一定的加分。”何小明说。

安徽人孙伟的感受甚至比何小明更深。他是浙江海亮股份有限公司铜管道事业部的一名普通盘管复绕工。2018年,在首批“蓝领工程”考评中被评定为“二级蓝领”,收入与车间主任相当,两个孩子的读书问题得以解决。不仅如此,他自己还当选为省十三届人大代表,在省两会上展示了产业工人的风采。

不看学历、不唯资历,根据技能水平、应知应会考核成绩、工作绩效等对员工进行综合评定,最高为“一级蓝领”,最低为“五级蓝领”。每个级别对应不同的薪资、待遇,级别越高,薪资、子女就业、福利购房、政治地位等方面也会相应提高。这就是“蓝领工程”的核心,更是经过长期的

实践,形成的一条企业与职工相互成就的发展逻辑。

聚焦“提升”,发挥产业赋能作用

“推进‘产改’工作,智慧在基层,创新在基层。”诸暨市总工会党组书记孙陈超告诉记者,一些试点企业“产改”工作起步早,形成了一套成熟的工作机制,对“产改”工作面上推进有着很强的借鉴意义。如果说,富润集团和海亮集团,分别在政治上、制度上为诸暨“产改”工作提供了“模板”,那么浙江申发轴瓦股份有限公司,则在职工技能提升的道路上,开拓了一条印有自身特色的职工成长通道。

从学徒工考级考评机制、企业新型学徒制,到开办“申发高技能工匠班”,与高校合作进行职业资格培训考证,再通过选派员工参加各类技能比武大赛……近年来,由理论指导实践、由名师点拨徒弟、由竞赛检验成色的产业工人队伍培养模式在浙江申发轴瓦股份有限公司逐步成型。

这些年,面对越来越白热化的市场竞争,公司总裁许国林深刻意识到人才的重要性,在他看来,人才是公司的立足之本。为此,自主培养技能人才成为了公司的一项重要工作。也正是在这一背景下,学徒工考级考评机制、企业新型学徒制等探索机制应运

而生,“申发高技能工匠班”与高校合作进行职业技能培训考证等运作模式纷纷出炉,在这些机制、模式的赋能加持之下,“申发轴瓦”技能人才脱颖而出,培养成效则在一次次技能比武大赛和企业创新研发中得以展现。

作为公司的技术核心人物——赵钦光,他的成长之路,就是“申发轴瓦”产业工人素质提升的一个缩影——从一名车工学徒,依托企业的成才通道,加上自身孜孜不倦的努力,先后获得了诸暨市第七批职业技能带头人、首届“绍兴工匠”、绍兴市突出贡献高技能人才、车工技师、新时代浙江工匠等荣誉称号。

如今,诸暨企业与职业院校的联合越来越普遍,请进来培训,请进来评职称的做法让职工受益,同样也让企业尝到了这种“校企联合”模式为职工成长带来的信心,为企业发展引入的动能。

目前,全市已有12家企业取得职业技能等级证书试点单位资格,可自主评价企业内部员工技能等级并自主发证,共认定2207人次,发证1950人次。着力促进产教融合,不断加大产业工人培育力度。强化政企联动,签订长期合作协议企业179家,开设企业新型学徒制班7个,3所学校8个专业11个证书项目实施国家“1+X”证书制度试点。

我省市场监管系统 举行食安法律 知识大比武

本报讯 记者羊荣江报道 食品安全事关千家万户。为进一步加强全省市场监管系统食品安全监管队伍能力建设,践行“法治立局”战略,日前,省市场监管局在杭州举行“全省系统食品安全法律知识竞赛”决赛,全省11支代表队精诚合作、奋勇争先,展现了高素质高水平的食品安全监管队伍风采。

在初赛环节,全省系统共有4577名食品安全监管人员参加了线上考试,参赛率达

99.26%。在决赛环节,注重加强和体现食品安全监管梯度建设,全系统的11支代表队由市局分管领导带队,每支队伍的3名选手分别从本地市、县、乡三级队伍中选拔产生。

经过激烈角逐,衢州代表队获得团体一等奖,丽水、台州代表队获得团体二等奖,嘉兴、杭州、温州代表队获得团体三等奖。同时,按照决赛现场答题表现,本次竞赛还评选出了优秀组织奖和优秀个人奖。

我能行, 我肯定行!



11月20日下午,温岭消防大队联合太平街道应急办在新天地广场举行“消防亲子嘉年华”,活动邀请消防、背空呼器,提水带20米折返跑、甩水带、知识抢答等环

节,吸引100余对亲子参加。一名9岁男孩背起12公斤重的空呼器,双手各提一卷5公斤重的水带咬牙跑完全程,看得参加活动的家长连竖大拇指。通讯员张鲜红 摄

88851111

新闻服务热线

