

天津市总将体检车改造成流动“驿站”,把健康服务送到劳动者身边

流动“工会健康驿站”送体检上门

本报讯 (记者张奎 通讯员程志会)近日,由一辆流动体检车改造而成的“工会健康驿站”连续两天来到富联精密电子(天津)有限公司,为474名困难职工、农民工送上免费体检服务。“体检内容全面,检查仔细,医生提醒我有轻度脂肪肝,要注意饮食。送体检上门贴心又方便,必须为工会点赞!”该公司职工王海威说。

据悉,天津市总工会积极开展工会驿站“新双15工程”,今年3月,将两辆流动体检车改造为“工会健康驿站”,推出暖“新”关爱上门检、爱“新”护航全面检、关“新”服务维权益

3项举措,服务户外劳动者、农民工、新就业形态劳动者等群体。截至目前,天津市总工会健康驿站已累计为4000余名户外劳动者、农民工、困难职工等上门免费体检。

据天津市总工会权益保障部负责人介绍,天津市总为农民工、困难职工和新就业形态劳动者免费健康查体已被纳入天津20项民心工程,预计今年查体总人数不少于4万人,惠及户外劳动者不少于1.5万人。查体费用全部由天津市总承担。

今年,天津市总首次明确将新就业形态劳动者纳入查体范围,加强与美团、饿了

么等外卖平台以及市快递协会、市交通运输行业工会的沟通联系,共同组织快递员、外卖员、货车司机、网约车司机等群体参加体检。

自3月以来,“工会健康驿站”先后开设工会驿站、外卖快递站点、运输企业等点位,把健康服务送到劳动者身边。针对户外劳动者等群体长期在外奔波,工作强度大、接触环境复杂的实际情况,“工会健康驿站”全面护航,提供包括心电图、彩超、胸部DR等在内的共10大类、70余小项的全面检查,帮助劳动者详细了解自身健康状况,及时有效预防

疾病风险。

此外,“工会健康驿站”还第一时间将查体结果指标出现危急值的情况告知参检人员,并通知其所在单位,同时进行至少3次回访。对罹患大病的户外劳动者,天津市总将及时开展慰问帮扶,减轻重大疾病对其家庭生活造成的影响。

“我们将推动全市各区总工会开展流动工会驿站建设,把‘哪里有需要,哪里就有服务’落实在最基层,持续深入户外劳动者工作地或聚集地,送上贴心暖心真心服务。”天津市总有关负责人表示。



送餐到工地

5月18日,在河北雄安新区中铁建工雄忻高铁3标项目工地,物业工作人员把一个焊工班组的午餐打包后从生活区送到工地入口,再转交给订餐的职工。据了解,为了保证工程进度,有部分班组需要加班加点作业,午休时间较短。为了让这些职工减少用餐时间,增加休息时间,项目生活区的物业工作人员送餐到工地,受到职工欢迎。

本报记者 吴凡 摄

江苏滨海县全面开展会员评议基层工会工作

上级工会派员对评议反映强烈的问题指导整改

本报讯 (记者王伟 通讯员刘义昂 陈凯)“今年2月,公司工会组织会员对工会工作进行评议,不少会员对工会在维护职工健康权益方面做得不到位提出批评和建议。为此,工会建议公司与县人民医院签订合作协议,成立职工健康服务团队,免费为568名职工体检,并对27名亚健康职工及时落实治疗措施,受到职工一致好评。”日前,江苏盐城滨海县吕巷汽车零部件江苏有限公司工会主席张国良介绍了会员评议情况。

为提升基层工会服务职工、企业的工作水平,滨海县总工会于今年1月出台《关于工会会员评议工会工作的实施意见》,组织工会会员对所在单位的工会工作每季度进行1次评议,促进工作改进,激发基层工会活力。

滨海县总工会副主席李红旗介绍,评议内容主要包括8个方面:工会组织建设是否符合“双亮”“六有”标准;职工之家建设,软硬件设施是否健全,活动是否对职工有吸引力;集体协商,职工的知晓率、满意率是否达到90%;困难职工帮扶,是否实现不让一名困难职工在共同致富的路上掉队;强化安全生产,是否消除安全隐患,力保不发生安全事故;化解劳动争议,是否建立健全劳动争议调解机制,主席接待日是否正常运行;劳动竞赛,是否围绕重点工程、企业需求开展;工作作风方面,工会主席是否深入职工,解决重点难点问题。

围绕上述8项工作,基层工会每季度定期进行述职评议,工会会员对述职事项按照“满

意、较满意、不满意”填写评议表。在此基础上,工会主席再走访15~20名会员,听取工会会员对工会的具体评价意见。同时,还采取问卷调查及“互联网+”方式接受评议。评议结果将作为当年度工会申报先进集体的依据。工会主席连续两次评议满意度低于60%的,上级工会对其诫勉谈话。对工会会员在评议中反映强烈的热点问题,上级工会派员指导落实整改措施。

据了解,滨海县开展会员评议工会工作以来,共召开工会主席述职评议会议268次,走访工会会员1753人次,促进工会主席为会员办实事148件,新建新业态领域工会23个,吸纳会员3746人,创建县级模范职工之家68个。

蹲点日记

推动平台企业成立工会与多部门的联席会议机制——

汇聚关爱职工的合力

□李延慧

4月11日 星期四

今天,在我们滴滴蹲点组的指导和推动下,滴滴集团工会联席会议第一次会议召开,这意味着滴滴工会与集团多个部门开启了工作协同联动新模式。

来到滴滴后我发现,互联网平台企业的管理模式和组织架构与传统企业有很大不同,这也导致平台企业的工会工作面临新问题。比如,通过与滴滴多个业务城市的工会干部开展座谈,我们了解到,由于滴滴没有建立集团层面的工会,滴滴总部职工只能加入滴滴集团(北京)工会,而集团(北京)工会与其他业务城市的工会之间为平行关系。从滴滴集团层面看,各城市工会工作缺乏统筹。

此外,滴滴工会在企业内部开展工作也需要其他业务部门的支持。比如,滴滴有一个专职从事职场女性关怀的独立部门——女性联盟。滴滴集团(北京)工会自成立以来,每年妇女节期间都会联合女性联盟为集团女职工送上关怀和慰问。由此可见,滴滴工会作为一个单独的部门,资源有限,只能在完成具体工作任务时向相关业务部门寻求帮助和支持,这导致集团层面推进工会工作不够顺畅。

在传统企事业单位中,工会工作都由工会组织独立承担,同时建立分工会、工会小组等,而平台企业以业务线为概念进行内部管理,组织架构变动频繁,工会组织建设较晚。基于这样的实际情况,在蹲点组的积极推动和企业的主动推进下,滴滴工会联合人力、货运、网约车、法务、财务等部门成立联席会议机制,加强工作联动和工作指导。例如,在滴滴蹲点组指导下,滴滴工会将举办的网约车司机家庭日活动,就得到滴滴工会文化部、行政部、女性联盟等多个业务部门的联动支持。

在今天的联席会议上,滴滴法务部相关负责同志的一句话令我印象深刻,他说,以往都是“订单式工作”,工会在某项工作需要支持时来找我们。现在建立了联席机制,我们可以加强联系、汇聚合力,更加规范化、体系化地开展集团工会工作,共同服务好职工。

(作者单位:全总机关党委)

江汉油田采服中心压担子、搭台子、架梯子,推动高技能人才队伍建设进入“快车道”——

搭好“舞台”,让高技能人才出彩

本报记者 张静 本报通讯员 刘文锦 宋科

“中心对高技能人才越来越重视,在荣誉地位、硬件投入、薪酬待遇等方面有了明显提高,我作为一名技能操作人员,从中获益良多。”近日,江汉油田采服中心井下作业部油田技师郑俊才说。

近年来,为了让高技能人才既获得荣誉、得到尊重,又获得实惠、得到成长,既有“面子”又有“里子”,江汉油田采服中心积极压担子、搭台子、架梯子,加快打造知识型、技能型、创新型产业工人大军,推动高技能人才队伍建设进入“快车道”,让高技能人才在高质量发展的道路上绽放光彩。

压担子,把荣誉地位提起来

4月28日,油田采服中心井下作业部主任技师李镇波参加了中心召开的月度生产会,指出自动化设备在基层一线运用中出现的问题,并提出了改进措施。

为了让高技能人才走到“台前”,在企业发展中发挥更大作用,该中心拓展工作思路,让高技能人才参与到企业安全生产、经营管理等各方面工作,并邀请他们参加中心月度生产会、经营分析会等重要会议,在技能操作

阅读提示

江汉油田采服中心从提高荣誉地位、激励创新创优、改善薪酬待遇等方面着力,加快打造知识型、技能型、创新型产业工人大军,让高技能人才在高质量发展的“舞台”上绽放光彩。

标准优化、解决执行落实问题等方面建言献策,更好地发挥他们来自基层、熟悉一线的优势,为中心科学决策提供有力支撑。

“这是中心给予我们的展示自身价值的平台,也是组织高度重视的一份荣誉待遇。在推动中心发展的道路上,从幕后走到台前,作为一名科技工作者,我感到任重道远。”采服中心采油气技术服务首席技师吴继农表示。

搭台子,使创新效能“动”起来

创新成果有秩码放在展台上、专利证书挂满墙壁、3D打印机“嗡嗡”地运行着……走进吴继农创新工作室,一个个劳动成果映入眼帘。

吴继农创新工作室是采服中心打造专家型工作室模式,推动创新发展的一个缩影。近年来,该中心加大资金、技术、人员投入,出

合配套运行机制,着力升级工作室设施设备,为高技能人才提供良好的科技攻关条件。目前,该中心共有中石化创新工作室1个、省级创新工作室1个、油田级创新工作室2个、中心级创新工作室5个。近年来,这些创新工作室取得创新成果585项、科技进步奖5项、国家专利65项。

为了培育有特色的技术土壤,扩大创新成果,采服中心还成立了油田首家以吴继农创新工作室为龙头的“群众性创新创优联盟”,建立“难题征集—分类定级—立项攻关—推广应用”的全链条难题解决模式,让研发成果的形成更加迅速、实用。

“近年来,我们还通过开展‘匠心采服’建设、‘采服工匠’评比、‘匠心杯’大赛、技能大师一线行等活动,为高技能人才搭台子,形成了‘人人创新’的生动局面。”采服中心党群工作部主任赵峰介绍。

架梯子,让腰包鼓起来

“中心现在比照专业技术序列职位来匹配高技能人才的薪酬标准,让我们真切感受到了待遇的提高,获得感满满,干劲更足了!”采服中心采油气技术服务部油田技师陈杰说。

作为“陈杰技师工作室”的负责人,陈杰带领创新团队累计完成创新创优成果37项,在生产实际运用中取得了较好的经济效益和社会效益,被选聘为油田技师,待遇相当于中心专家。

“我们把高技能人才作为企业发展的基石,重点选拔、重点培养、重点激励。”该中心组织人事部副主任宋科介绍,中心每月都会根据首席技师、油田技师、主任技师、主管技师、责任技师不同职位发放技能津贴,每年初签订目标任务书,年底对相应专业技术职位进行考核,让高技能人才腰包鼓起来、待遇提上来。

该中心还制定完善高技能人才考核实施细则,对高技能人才实行分层分级考核,进一步规范和加强高技能人才管理,激励和引导高技能人才立足岗位、履职尽责,也形成了带动技能操作岗位职工学技术、练技能、比贡献的浓厚氛围。

财物有保障 活动有阵地

江西安福县总力推“小三级”工会建设

本报讯 (记者王晓颖 通讯员谢晓华)连日来,江西吉安安福县总工会干部走进农业产业化龙头企业和家庭农场,了解春耕情况、家庭农场用工、工会组建等情况,并送上技术支持、职工互助保障、困难帮扶金,让家庭农场会员感受“娘家人”的温暖。这是安福县总推动“小三级”工会建设的一个缩影。

为让“小三级”工会真正建起来、强起来,安福县总组织工会干部“坐小板凳、端大碗茶、说家常话”,通过召开居民会议、村委座谈会、班组座谈会和邀请知名人士介绍经验做法等,深入县高新技术产业园区、乡镇(街道)、农业产业化龙头企业等基层一线,全面摸清情况,明确改进措施。

同时,安福县总以尚未建立工会组织的微型企业、家庭农场、社区为重点,督促指导其及时建会;采取就近和行业相近原则组建联合会或工会联合会;推进社区与社区衔接,居委会与居委会衔接,建立新业态行业联合工会,吸纳新就业形态劳动者加入工会。

工会建起来后,安福县总又在加强工作力量、经费保障、解决办公和活动场所上下功夫,按照“会、站、家”一体化建设思路,在高新技术产业园区、乡镇(街道)、联合工会新建职工之家、工会驿站等。

目前,安福县已组建快递、外卖、电商、网约车等新业态领域联合工会11家,行业工会联合会3家,农业产业化龙头企业工会联合会5家,实现园区、街道、社区、农场工会网络全覆盖。县总投资新建工会驿站13家,共享职工活动阵地6家,每天进“家”人数超1000人次。