

全国工会重点工作创新案例选登

(2024年上半年)

安徽铜陵有色集团工会 开展“合理化建议”活动 赋能企业高质量发展

安徽铜陵有色集团工会自2008年开展合理化建议活动以来,在健全机制、组织发力、攻关破题、效能提升等方面持续发力。

一是制度规范有力。制定发布《合理化建议管理和奖励办法》,经过四次修订完善,明确了组织机构、工作程序、奖惩办法、活动开展标准规范。

二是评审严格有序。每年基层单位对采纳实施达一年以上的合理化建议进行整理、汇总、申报。采取分级组织评审制,集团和基层单位分别负责年创效10万元以上和10万元以下的合理化建议评审,申报集团的合理化建议

还需经两级财务部门、科技部门、专家评委组评审,集团公司劳动竞赛委员会审议。

三是激发动力热情。充分调动职工积极性,将合理化建议参与率、采纳率纳入KPI考核,集团在年度表彰会上进行专项表彰,颁发荣誉证书和600元至5000元不等的奖励,年均奖励34万余元,激发职工参与热情,确保活动成效。

近年来,铜陵有色集团年均征集合理化建议1.3万余条,创效10万元以上的建议稳定在400条左右,发动职工1.5万人,年创效近亿元,该活动为推动集团高质量发展发挥了积极作用。

饿了么工会

坚持“三聚焦三突出”以总部职工“全人会”实现“新突破”

饿了么积极履行总部平台企业工作责任,在中国财贸轻纺烟草工会和上海市总工会的指导下帮助下,实现总部近4000名职工全部加入工会,提前两年半超额完成“三年行动方案”2026年底总部职工70%入会目标,在12家总部平台企业中首家成立工会劳动法律监督委员会,饿了么建会入会、优会强会站上更高起点。

聚焦源头发力,突出主体责任。饿了么主要负责人高度重视支持工会工作,饿了么工会与上海市总工会、普陀区总工会及全总饿了么蹲点组实现有效联动,充分发挥平台

企业主体作用,依法依规、全力推进。聚焦企业实际,突出路径创新。全面理清在沪9家公司主体情况,将最具代表性、职工人数最多的拉克斯网络科技(上海)有限公司工会作为入会主体,吸纳其他8家公司职工加入,打造“1+8”入会路径模式。全员发布入会倡议,运用数字化手段,一键入会。聚焦职工需求,突出精准服务。量身定制互助保障、疗休养、职工书屋、爱心妈咪小屋等“入会礼包”。开设职工健康驿站、公益乐学课堂,开展工会法律援助、心理咨询、相亲交友等活动,努力实现工会服务有感可知、可达可得。

福建厦门湖里区总工会 专项集体合同为网约车女司机护航

在网约车等新就业形态领域劳动关系复杂多元,且女司机面临较多特殊困难的情况下,福建厦门湖里区总工会通过组织签订行业性专项集体合同,将网约车行业女司机的特殊权益予以明确规定,对保障女司机的合法权益,规范新就业形态企业用工行为起到了很好的示范引领作用。

一是强化特殊保护。规定网约车平台和租赁公司根据网约车女司机的生理特点和所从事工作的职业特点,对处于月经期、怀孕期、哺乳期等网约车女司机,给予特殊保护,停工期间不影响其服务评分或其他类似的绩效评分。二是保障劳动待遇。规定

网约车女司机和网约车男司机同工同酬,在享受福利待遇方面男女平等,网约车平台和租赁公司根据单位实际,每月为网约车女司机发放卫生用品或给予一定的补贴。三是给予人文关怀。规定“三八”国际劳动妇女节和母亲节等节日,各网约车平台和租赁公司可结合单位实际情况,开展各种慰问活动,有条件的应做好网约车女司机卫生保健工作,组织网约车女司机进行妇女健康体检。目前,湖里区总工会以专项集体合同的签订为契机,为网约车女司机提供优质服务,吸引了辖区内一万多名职工加入22家联合工会。

北京朝阳区建外街道总工会 探索数智化“建+”赋能工会驿站新活力

北京朝阳区建外街道总工会探索打造“智能化、多元化、常态化”工会驿站。依托工会驿站发展会员1.3万人,慰问职工及户外劳动者5万余人次。

一是聚焦“新双15工程”,打造智能化工会驿站。升级2000平方米的24小时智能化驿站1家、高品质智能化驿站16家;在实现线上查询、标牌覆盖的基础上,创新制作《智能化的建外工会驿站示意图》;上线建外i家H5页面,与建外服务e站小程序进行互联互通,累计使用1200余人次。

二是聚焦拓展服务功能,赋能多元化工会驿站。打造“建外+SPACE”,配置共享会议室、

形体室、健身室向8小时外延伸;升级“跨境”服务项目,建成AI智能法律空间站、智慧钢琴屋主题驿站,形成品牌化服务项目20余项;完善24小时无人值守智慧骑手驿站,实现扫码进入、内设按摩椅、电竞游戏机、照片打印机、智能货柜等设备,进一步提升驿站服务能力。

三是聚焦共建共享共管,融入常态化工会驿站。通过党工委提供场地、爱心企业捐赠设备,新就业形态劳动者群体提出需求,专业三方提供设计思路,建设24小时智能化工会驿站;聘请专业三方进行常态化维护管理,设立超级管理员,植入数字化管理技术。努力实现由“我”向“我们”的转变,共同维护运营好工会驿站。

三是暖心贴心“微”服务。孝感各级工会全力做好“微”服务,组织开展“弘扬劳模精神 助力共同缔造”系列活动50多场次,开展村(社区)电商知识和直播实操培训等生产技能培训800余场,提供企业就业岗位2000多个。2023年以来,全市工会系统下沉党员走访慰问困难职工群众956户,帮助1253人圆了“微心愿”。

湖北孝感市总工会

“三微”点亮职工幸福路

湖北孝感工会“微”阵地建设助力解决广大劳动者工作过程中的现实困难和家庭子女的后顾之忧,“微”布局有大智慧,“微”阵地有大功能,“微”服务有大温暖,点亮职工迈向幸福生活之路。

一是因地制宜“微”布局。孝感坚持职工在哪里,工会组织就建到哪里,建成121个乡镇(园区)工会、2019个村(社区)工会,新发展会员46.3万余名,其中农民工会员34.4万余名,实现村(社区)工会组织全覆盖,全市村(社区)工会组织为职工解决难事120多件,形成了横到边竖到底的“小三级”工会组织体系。

二是统筹规划“微”阵地。孝感充分整合村(社区)工会组织、红色驿站、零工驿站等便

江苏南通市总工会

加强行业三方组织建设 推动构建和谐劳动关系

江苏南通市快递行业持证快递企业共有92家,经营网点1935个,从业人员约1.6万人。2021年以来,南通工会坚持以快递小哥等新就业形态劳动者需求为导向,最大限度地吸纳入会,精准提供优质服务。

一、建会入会,维护权益。2021年5月,在南通市总工会的大力指导下,市快递行业工会联合会正式成立。工会联合会成立后,极大地加强了行业工会的组织领导,自此,助力行业发展,服务快递小哥有了主心骨。

二、建立组织,强化指导。2022年2月,南通市总工会与市人社局、邮政管理局、快递

浙江绍兴诸暨市总工会 完善“工会+”立体化服务模式 绘就工会参与基层治理新“枫”景

浙江绍兴诸暨市总工会坚持和发展新时代“枫桥经验”,一体式推进“心理关爱、矛盾化解、援助帮扶”贯通结合,为职工提供多元化、综合化、立体化维权服务。

一是组建“多元协同”工会参与基层治理队伍。建立由劳动法律监督员、工会法律志愿者、职工情绪管理员等600余人组成的工会基层治理队伍,已排查化解矛盾纠纷风险隐患420余起,达到“小事不出班组、不出企业、不出工会”的效果。

二是织密“横纵联动”劳动争议多元化解网络。创新“1234”工作机制,构建“工会+人社+司法+法院+检察”协作联动共同推进“一函两书”,全覆盖建立镇街、企业工会劳动法律监督组织,实现劳动法律监督“三级联动”;完善三方四家协商协调机制,鼓励社会组织、劳模工匠参与劳动争议协商调解,成立诸暨市职工权益保障调解委员会。

三是打造“全方位、全链条”职工法律服务体系。推动建立情绪预防在班组、纠纷化解在车间、矛盾调解在工会的矛盾纠纷化解机制,为职工提供维权帮扶、法律咨询等“全链条”普惠服务,已开展法律及关爱类服务活动270余场次,惠及职工13.5余万人。

四川攀枝花市总工会

探索“工会+”劳动法律监督大网络工作格局

四川攀枝花市总工会通过建立体系、丰富手段、创新模式等方式,探索“工会+”劳动法律监督大网络工作格局,不断提高工会劳动法律监督工作质效。

一是探索监督体系,形成边底监督网络。探索建立多方位、多层次的“人大+政协+工会+人社+检察院+N”劳动法律监督体系,运用横向到边纵向到底的建群、建网、建阵、建制,建队的“五建”工作法,形成部门集合、力量集聚、机制集成、队伍集萃、保障集约的“六个融合”大监督工作格局。二是丰富监督手段,形成评价监督机制。探索形成“一函两书”“一检一评”“四个联动+四百行动”等工作方式,结合日常巡视检查、举报投诉查处及专项检查,联合建立企业守法诚信评价制度,进一步延长监督链条,丰富监督手段、拓宽监督路径。三是创新监督模式,形成维权监督闭环。借助工会数字化建设契机,对接市大数据中心,打造“互联网+工会”智能化监督模式,将监督触角进一步延伸,建立预防在前、调解优先、运用法治、就地解决的新时代“枫桥经验”闭环模式,不断提升工会法律维权服务实效。

近年来,攀枝花市总工会累计开展劳动法律“监督大网络”联合检查300余场,发出“一函两书”200余份,规范企业规章制度600余项,帮助2000余名职工解决被拖欠工资、社保费等共计1400余万元。

广东深圳市总工会

“一键申报 一网管理” 以数智化转型赋能工伤探视精准高效落实

近年来,广东深圳市总工会积极探索工伤探视工作创新路径,加快推进体系化、标准化、数智化建设,逐渐形成“逢伤必探、探后必访、热心主动、一键办理、分级分类”工作体系。

一、创新做法。“一键申报”,深圳市总工会借助数智化手段,建立全市统一的工伤探视网上申报入口,上线“申请工伤探视”的线上“绿色通道”,依托“工会+社工”模式,在全市定点医院开展“工伤探视”项目,将工会法律服务延伸到职工身边“最后一米”。

“一网管理”,构建“二维码—系统申报—工单分配—审核—进度可视”的全流程系统管理,推动工伤探视申报的数字化、智能化转型、一平台管理。

二、工作成效。深圳市总工会探索构建工伤探视工作体系以来,取得了一定成效。一是数字化申报流程:通过构建智慧工会平台,工伤职工可以方便地进行“一键申报”,减少了繁琐的纸质流程。二是智能化探视管理:系统能够自动识别、分配探视任务,实现“主动探视、应探尽探”,提高了工伤探视工作效率,实现慰问金即时到账。三是多元化服务保障:智慧工会平台不仅提供工伤探视服务,还联动了法律服务、心理服务等多元化服务,从而延长了职工服务链条。2023年,系统累计收到工伤探视工单7900条,4667条工单符合工伤探视标准,累计发放慰问金233.3万元。

辽宁阜新市总工会

守护女职工健康 数智赋能“两癌”筛查

一、搭建数字平台,不断提升筛查服务数智化水平。上线运行“工会会员服务系统”,聚焦困难企业女职工、新就业形态女性劳动者等重点群体,线上线下相结合,实现筛查服务政策宣传全覆盖、参检女职工身份认证全覆盖、患病女职工关爱服务全覆盖。在辽宁省总工会支持下,累计投入资金612万余元,筛查女职工24603人,关爱慰问患病女职工57人。

二、深化数字赋能,推进筛查服务智能化、精准化。研发女职工“两癌”筛查管理系统,创建“阜工惠”小程序+电子工会会员卡模式,推出会员中心端、职工端、医院端、工会端“四端”联动工作机制,服务对象精准识别、服务内容精准投放、服务信息精准送达,实现“服务—数据”双驱动,“找人—服务”点对点、“统计—核查”零差错,“两癌”筛查服务更精准、更快捷、更高效。

三、延展服务链条,擦亮工会服务女职工工作品牌。打造“两癌”筛查全链条服务体系,借助工会数字化平台,建立常态化联系企业、服务职工“一键通达”制度机制,对接企业职工需求,开展周末筛查绿色通道,组织进企筛查,选派专家进行健康指导和培训,让女职工一键式享受“两癌”筛查服务,不断提升女职工的获得感幸福感安全感。

7月22日,全国总工会召开会议发布2024年上半年全国工会重点工作创新案例。为落实今年全总“559”工作部署,实施典型标杆的选树培育和示范推广建设工程,全总定期分领域发布全国工会重点工作创新案例。目前已发布5期共724个案例,现节选刊登此次发布会上进行交流的15个创新案例,供各级工会学习借鉴。

上海世纪出版集团工会 以“原文诵读+实践感悟”模式深化青年职工理论学习

近年来,上海市总工会推出“青年职工理论学习分享会”,通过“原文诵读+”模式,分享“学”的收获、“思”的体会、“践”的举措、“悟”的成效,形成特色理论学习品牌。作为该品牌推向全市的第3站,上海世纪出版集团的“原文诵读+实践感悟”模式,受到青年职工普遍欢迎。

赓续传承,守住服务高质量发展的青年初心。作为全国首家出版集团,上海世纪出版集团有青年职工1400人,占职工总数的35%。集团工会坚持以党的创新理论武装职工,14家直属单位成立了青年职工理论学习小组,定期发布学习书单,举办“世纪新青年论坛”等一系列活动,形成青年职工理论学习直

传矩阵。

身体力行,汇聚服务高质量发展的青年力量。通过“青年大学习”线上学习平台和“世纪讲书人”职业技能大赛,选拔一批优秀讲书人,组建青年职工理论宣讲队,让青年职工由学习者变为宣讲者,在生产一线凝聚青年职工文化自信自强的实践力量。

向“新”出发,点燃服务高质量发展的青年热情。宣讲队员结合“世纪好书”阅读推广活动,分享诵读新思想、岗位实践、文化传承的心得体会。还把非遗精品现代化制作技艺搬上舞台,讲述践行“三个精神”的成长历程,持续引领职工学思想、强党性、重实践、建新功。

陕西西安市总工会 深入实施典型标杆的选树培育和示范推广建设工程 多维度立体式弘扬“三个精神”

陕西西安市总工会充分发挥有形阵地和网络平台作用,全方位、立体式讲述劳动故事,展示劳模工匠风采,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神。

一是整合资源,立体式弘扬。综合运用西安工会和劳动者报平台,持续推送一线职工、劳模工匠先进事迹;联合西安电视台、广播电台和西安日报推出“工会在您身边”专题专栏45期,在陕西广电、学习强国平台推出“劳模有故事”专题52期讲述61个劳模工匠和先进集体故事。

二是拓展阵地,沉浸式弘扬。发挥西安市劳模精神展示馆“全国职工爱国主义教育

基地”作用,累计参观人数3.4万人次。实施“口述劳模史”项目,20位劳模工匠“现身说法”。创新打造“劳动教育开学第一课”品牌,线上线下覆盖36万人次。

三是把握节点,全景式弘扬。把握“五一”时间节点,连续3年在高铁(火车)站、公交车及站点、出租车、地铁、户外屏和楼宇灯光秀等万余处点位,播放公益短片、海报、标语,全城联动开展“点亮西安,向劳动者致敬!”活动,先后举办“榜样的力量”摄影展、劳动“老物件”征集、“记者带您看工会”等活动,2024年在全网发布工会形象宣传片、职工志愿服务宣传片浏览量超100万。

中建七局总承包公司工会 打造“久赢”劳动竞赛品牌 助推中原经济区重大基础设施项目建设

中建七局总承包公司工会打破企业界限,以“十四五”全国引领性劳动和技能竞赛人库项目——中原经济区重大基础设施项目竞赛为整体板块,全域化全时段组织实施并全面打造“久赢”劳动竞赛品牌。以“竞建筑久、匠心共赢”为主题,将原计划以季上浮10%作为竞赛目标,考核节点细化为季、月、旬,将计划、执行、检查、处理4种动作融入全过程,强调考核的精准性。

竞赛过程实施“六大机制”:多项目间“流

动红旗”机制、单项目内“优秀班组”机制、“分段考核”机制、“精准奖励”机制、“同奖同罚”机制、“循环推进”机制等系列活动。坚持“三个结合”,充分与日常工作、经营实际、职工素养提升相结合。做到“四个贯通”,组织管理上下贯通、业务系统横向贯通、基础管理内外贯通、阶段推进循环贯通。通过开展竞赛,高质量实现中原经济区重大基础设施项目建设阶段性目标,劳动生产率提高11.3%,年度助推产值超过20亿元。

山东淄博市总工会 在重点产业链组建劳模工匠人才创新联盟 推进协同创新

山东淄博市总工会锚定全市20条重点产业链,分链条组建劳模工匠人才创新联盟,构建产业链技能人才协同创新机制,促进创新人才、创新要素向重点产业链聚集,激发了职工创新创效的“链式反应”。

一是围绕链条集聚资源。创新联盟设在链主企业,由1名市级及以上劳模、工匠、技术能手担任召集人。成员以链上“四上企业”、专精特新企业、小巨人企业中的劳模和工匠人才创新工作室为主体。截至目前,有171个创新工作室、2238名创新人才加入,辐射企业1500余家。

二是校企合作破解难题。将劳模工匠学院优质师资与产业链精准匹配,为每个创新

联盟确定1名专家作为导师,在盟主企业设立教学点、实践基地,通过现场指导、技术帮扶,帮助企业解决发展难题。

三是技术创新协同开展。搭建劳动和技能竞赛、技术难题集中攻关、创新成果链内转化等制度体系,实现信息、资源、项目、人才共享,推动集成创新、协同创新。

四是层级分工全力保障。创新联盟设立秘书处,秘书长由区县工会主席担任,副秘书长由区县工会分管副主席和盟主企业工会主席担任,负责处理日常事务,制定工作计划,确保与“链长”、“链办”协调联动。市总工会每年对盟主企业给予经费补贴,支持召集人组织开展活动。

湖南娄底双峰县总工会 实施“一户一产业工人”培养工程 持续壮大产业工人队伍

湖南娄底双峰县总工会创新培训形式,拓展培训内涵,打造产业工人技能培训升级版。

一是“党政主导”与“部门协同”相结合,建立“一盘棋”工作机制。县委、县政府将“一户一产业工人”培养工程列入产改工作重点内容和富民惠民重大事项抓紧抓实,成立由县委专职副书记任组长,工会、教育、人社、商务等部门负责人为成员的领导小组,推行“一联会”“三免一补”“七统一”工作机制,形成党政主导、工会主抓、部门协同、专项推进的工作闭环。

二是“个人提能”与“发展提质”相结合,打造“一张网”培训体系。精准对接市场、企

业、职工三方需求,实行按需定培、因人施教,开展家政服务、农机修理、农村建筑工等技能培训,为待业大中专毕业生、农民工找到就业门路,帮企业解决工人技能不足、人才短缺等难题。

三是“培训培养”与“帮扶服务”相结合,抓实“一条龙”跟踪服务。全县构建了贯穿产业工人成长成才全周期、全流程,从技能培训到技能鉴定、推荐就业、扶持创业、权益维护到困难帮扶为一体的立体化服务体系。扎实开展“建会入会行动”,推动建立电商、快递、农机、货运等企业、行业工会32家,打造各类职工服务阵地227个。