



西城企业文化建设成果展示(二十七)

让工会成为职工的家

——西城区企业文化建设侧记

□西轩

新街口房管所工会 工会惦记每一位职工

对于工会来说，能想到每一位职工不容易，特别是已经退了休很长时间的，又在外地的，但是新街口房管所工会把每一个职工都想到，患病的、有困难的、退了休的，面面俱到。据了解，新街口房管所现有400多名退休职工，姜玉萍说：“一次性肯定看不完，我们准备分批去看，每个人都照顾到。”

哪里有职工哪里就有工会

已经90多岁高龄的马秀芬是房管所的一名退休职工，现在在河北养老，按道理说，已经退休将近40年了，而且本人也不在北京，工会完全可以不必操心。但是新街口房管所工会每年都专程去河北看望老人。

新街口房管所工会主席姜玉萍介绍说：“我们两名退休职工现在在河北，工会每年都会看望他们，就是想着让老人知道我们没有忘记他们。当时去了河北，马秀芬拄着拐杖，一个劲儿

地说没想到我们还能去看望她，而且年年如此。我们能感觉出老人很开心。”

不仅是退休的老职工，工会对于困难职工也是关怀备至。戴学伶是新街口房管所的职工，41岁，身患癌症，又查出了糖尿病，戴学伶一个人带着一个正在上学的儿子。因为患有癌症，有些抗癌药物是要常年服用的，而糖尿病又成了她的一个负担，如此下来，让戴学伶家中的经济状况十分不好。但是，幸好有街道房管所想着，每逢年节，房管所工会都会带上慰问金和慰问品去看望，看看有没有什么需要解决的困难。

姜玉萍告诉笔者：“只要职工有需要，我们就义不容辞，要让职工把工会当成自己的娘家，有什么事儿都来和我们说。”

房管所的一位退休职工刘俊荣，今年已经84岁了，患有电解质紊乱，其中最明显的症状就是意识混乱。刘俊荣有一个儿两个女。儿子在90年代初期出现意外



身亡，女儿也在1998年的时候因为患有抑郁症而死亡。现在只有一个60岁的女儿在照顾她。

“有一次，刘俊荣的女儿来报销药费，聊天的时候说到能不能让我们工会去看望一下老太太，也让老人心里高兴一下，我们听了，就马上去看望刘俊荣，因为经常意识不清楚，看见我们的时候只说了一句：‘你们还来看我了。’”姜玉萍说。

农民工也是我们的家人

在新街口房管所的管辖范围之内有10支施工队，这些施工队

的人员基本都是外地来京务工的农民工。

房管所工会并没有把这些农民工只当成打工的。拿书记的一句话来说就是：“别把农民工不当回事，没有他们，我们的城市怎么发展。”

新街口街道总工会就把农民工当成自己的一部分。组织的所有活动，职工之间的评比，都会算上施工队一份。

“不管他们的成绩怎么样，只要把他们纳入到我们的团体中来，让他们感受到他们也是我们大家当中的一员就行。”姜玉萍说。

工会的职工书屋，不仅对于自己的职工开放，施工队里的农民工只要想去，随时都可以。打乒乓球、打台球、借书、进行心理减压，房管所职工能享受到的待遇，农民工也可以。

工会这么做，就是为了让农民工兄弟感受到一份踏实，让他们能感觉到有个集体，能有个依靠，有了归属感。

工会在施工队之间也会组织评比。根据工程质量、百姓满意程度、农民工之间相处得是否融洽，通过这些因素，来评比哪个施工队优秀。这样也是调动了施工队的积极性。哪里有做得不好的地方，可以及时改正。

每到夏季炎热的时候，工会把“清凉包”、西瓜、绿豆、冰糖送到工地上，保证在天气炎热时，每个农民工随时都能喝到降暑的饮料。

“这对于我们自己的职工，必须保证在高温的时候，随时都能喝上降暑的绿豆汤、吃上西瓜。”姜玉萍告诉笔者。

北京地杰机扫保洁服务中心工会 创新激发活力 精品引领发展

当你已经进入深度睡眠的时候，他们正在进行辖区路段的清扫工作；当你在炎热的夏天吹着空调的时候，他们正在马路上维护道路建设；当你在过年过节与家人团聚的时候，他们因为工作关系必须坚守在工作岗位。笔者近日来到了北京地杰机扫保洁服务中心（以下简称“地杰中心”），在这里看到了整齐划一的办公设施、干净的停车场和专业的机扫车辆……中心吴玉梅书记也向笔者讲述了地杰中心自2000年成立以来的成长历程。

“六全”新模式开启新征程

地杰中心是西城环境卫生服务中心的下属企业，主要承担西城区机械化道路夜间洗地、冲刷和白天喷雾降尘作业，同时还负责全区冬季机械化道路扫雪铲冰工作。

2013年4月1日，地杰中心菜户营停车场落成，同时也意味着新的作业区域开始运行。地杰中心承接西城区新作业区域夜间洗地、冲刷作业的是中心机扫夜

(二)班，中心把菜户营停车场建设和新作业区域运行作为一项重点工程。

打造“一流的设施、一流的管理、一流的服务、一流的水平、一流的形象、一流的业绩。”是中心在新作业区域运行伊始就提出的全新目标。而对于机扫夜(二)班，则提出了“六全”管理新模式。具体是哪“六全”？吴书记向笔者解释了何为“六全”。

全员有责、全员参与、全员提升、全员管理、全员创新、全员达标。吴玉梅说：“在实行班组管理新模式过程中，针对管理细则，我们也做了制度说明。比如：质量管理、目标管理、考勤制度等等。当然还要明确班组内的工作职责，班组里的每一个成员，有哪些任务，路面作业的程序需要哪些，这些都是要严格执行的，并不是嘴上说说而已。”

而在吴玉梅的讲述中，笔者也发现，这些制度的健全不仅对于管理工作更加明确，更重要的是职工的工作也更加标准、更加



规范，职工对于业务的熟练程度也在提升，大家有了竞争意识，都想为自己的团队争光。

结合班组及职工的实际情况，地杰中心开展先进小组流动红旗评比活动。3至5人一个小组，每月由中心检查，业务部门进行评比，对于没有出现作业质量、安全事故的小组给予一枚红旗。

吴玉梅告诉笔者，“流动红旗小组”的评比方式，不仅使得2013年上半年的交通安全事故发生率比2012年同期降低了1.7倍，还激发了职工的竞争意识，大家的集体荣誉感更强了，职工之间也更加团结，提升了环境卫生作业质量，促进了中心业务工作、

管理水平又上了一个新台阶。

让职工把工会当真正的“家”

地杰中心工会自中心成立以来就有，吴玉梅说：“我们不是只要工会这么一个形式，而是要让‘建家’意识深入职工的心里。”

机械化夜间道路作业工作辛苦，单调枯燥不说，还和正常的作息时间正好相反。所以，后勤工作十分重要。工会想方设法抓好食堂的伙食，保证饭菜质量，精心制定一周的食谱。工会领导经常下一线为职工冬季送驱寒饮品、热咖啡、牛奶，夏季送防暑降温药品、送矿泉水、熬绿豆汤

等，做好劳动保护工作，切实保障职工的身体健

康。为了培养职工的劳动情趣，增进职工感情，中心特意在院内开辟了小菜园，职工自己在菜地播种、除草、收获。

地杰中心工会还积极为会员办理各种保险续赔和理赔工作，组织职工认真学习《职工互助保险手册》，帮助职工了解更多的帮扶及互助保障方面的政策规定和帮扶措施，在职工住院、患重大疾病时，解决职工遇到的困难，减轻职工的经济负担。

除了对于职工的关心，工会自身也在加强学习建设。通过理论学习，不断提高工会委员和工会小组长的工作水平；建立会员档案，收集工会书籍及文件；同时还做好新招录转正职工的人入会工作，职工入会率达到100%，中心工会还完善职工代表大会制度，鼓励职工为中心的管理、发展献计献策，每月定期召开厂务会，对重大决策以及职工关系密切的绩效奖金分配和福利等方面的问题，一律提交厂务会讨论通过后实施。