



## 大会关注

# 增强工会组织生机活力 在深化改革创新上取得新突破

□本报记者 余翠平 陈曦 李婧 博雅 马超/文 于佳 孙妍/摄

刘伟主席在北京市工会十四大报告中指出,今后五年首都工会的主要任务之一,是始终坚持增强工会组织生机活力,在深化改革创新上取得新突破。这引起了与会代表们热烈的讨论和强烈的反响。

代表们纷纷表示,大会报告有关深化工会改革创新的内容高屋建瓴,契合职工群众对工会的期盼。他们将在实际工作中,努力推动工会改革向纵深发展;夯实工会基层基础,把政策举措、人员力量、经费使用进一步向基层倾斜;推进街道、社区工会组织和工会服务站的建设发展,把深化工会改革、实现服务职工群众“零距离”作为工会工作的方向;到职工身边去解决问题,把工会工作做到职工的心坎上,做职工最贴心的娘家人。

## 工会工作重心下沉 把实现服务职工“零距离”作为目标

“在刘伟主席的报告中,对于工会改革创新,提出要大兴调查研究之风,拜群众为师、向职工学习、到职工身边去解决问题,把工作做到职工心坎上,切实增强工作的针对性、有效性。对此,我们深表赞同,我们要把深化工会改革、把实现服务职工群众‘零距离’作为工会工作的努力方向。”北京市丰台区人大常委会党组书记、副主任,区总工会党组书记、主席王建斌感慨地说。

王建斌代表介绍,为了打通服务职工的最后一公里,丰台区总工会进一步健全“职工之家”“暖心驿站”建设;在高新技术产业、现代服务业以及文化创意产业中较有影响的企业单位建立示范职工之家;在企业、职工密集的楼宇、商务区、科技园区等场所建立一批公共区域职工之家;在社区、商业网点等建立大量职工暖心驿站,为职工提供饮水、热饭、休息等贴心、暖心服务。去年一年全区新增独立工会组织101个,新增百人以上工会组织68个,新增会员15632人,新建职工之家58家,新建暖心驿站900家。

“下一步我们还将更多公共场所建暖心驿站,零距离服务职工,真正把工作做到职工身

边,让职工真真切切感受到工会的存在,感受到工会时时刻刻关心他们,服务他们。让工会无处不在,让服务无处不在,是我们最大的目标,也是最大的心愿。”王建斌说。

据记者了解,为了让更多职工享受到工会服务,为了更好地解决非公企业建会难、建会后服务职工难,着力推进工会工作组织创新、服务创新,丰台区总工会还探索把最优秀的大学生助理员派驻到企业任兼职副主席,取得了很好的效果,下一步准备在全区推广。

不少代表在研讨中提出,社区工会服务站是工会的重要抓手,工会社工是工会最基层的工作人员。工会要通过他们去做最基层的工作,通过他们去为职工贴身服务。当前,工会工作要落实重心下沉,要到职工身边去帮助职工解决困难。要完成这项工作,就要依靠这支队伍,要将工会的手段、资源向这支队伍倾斜,壮大这支队伍,提升这支队伍的素质。要继续将工会的资金重点用于职工之家、暖心驿站、“二次报销”等工作,下一步要拿出更多的资金支持工会社工队伍的建设,让广大职工群众零距离感受到工会的温暖服务。

## 善用互联网平台 畅通会员表达意见渠道

“刘伟主席在报告中指出,要以开放姿态推进工会改革,善用网络环境和社会资源,主动接受社会、企业和职工的监督评议,借助社会力量服务职工群众。此举对工会改革向纵深发展具有很强的针对性。”北京经济技术开发区总工会基层组织部部长徐娜代表说。

徐娜介绍,从2017年开始,开发区总工会就借助网络平台,让各工会会员对职工之家的服务进行评价,收集工会会员对职工之家的意见建议,并及时予以反馈,主动接受职工会员监督评议,这样对完善职工之家建设有

很大的益处,会员满意度得到明显提升。

据了解,开发区总工会从2016年开始深入开展“星级职工之家”推荐评选工作,旨在培育、创建和选树一批“工会组织健全、基础设施完善、工作务实创新、劳动关系和谐、财务管理规范”的职工之家示范单位。“星级职工之家”评选采用会员评家、所在单位评家以及上级工会评家的综合评比方式,其中工会会员评家分数占总分的40%。

“2017年,我们开展的星级职工之家的评选首次尝试采用网上评家的方

式,16家基层工会参与评选,3890名工会会员参与评家。到2018年,我们将会员评家分数比例由40%提高到了50%。”徐娜介绍,为了畅通职工利益诉求表达渠道,从

2018年开始,会员评家的网络页面上还设置了征求意见的窗口,工会会员可以通过网络对职工之家建设提出个人意见,当年共收集工会会员意见560多条。

## 推动精准化服务,形成会、站、家一体化模式

对于大会报告中阐述的深化工会改革创新的内容,富士康科技集团北京科技园工会主席周义兵代表表示对基层实践具有实际指导意义。他说,随着经济社会的发展变化,职工的诉求也在不断发生变化,所以工会工作必须不断改革创新,不断结合职工的多样化需要来展开服务。

周义兵介绍,近几年他所在的工会组织着力在服务职工的方式方法上进行创新探索——工会在人力使用方面采用了“145”模式,即将10%的人力用于总体统筹规划、40%的人力开展阵地服务、50%的人力下沉到基层服务。目前富士康北京园区有5000名职工,有4名专职工会干部,每人每月要保证四次下基层,到生产一线,到职工的宿舍区、就餐区等,面对面直接了解职工的诉求,工会干部在带动工会资源及工作重心下沉的同时,也使得园区工会更加深入了解生产单位及员工的需求,为提供精准化服务,形成会、站、家一体化模式奠定了基础。

工会不仅在生活上关心职工,在精神关怀上也着力创新。因为园区职工受生产订单影响,不能集中时间进行文艺活动,所以工会就把活动送进生产一线,利用生产间隙,组织爱好文艺的职工们自编自演,一个破口袋可能就是很好的道具衣服,在车间里大家席地而坐,欢乐的气氛总是让职工非常放松,公司也越来越有凝聚力。“今年这样的演出

我们目前已经有三场了,效果非常好,且结合生产实际情况来进行,安排与组织上也非常灵活。”周义兵说。

“听了大会报告,非常振奋,对于工会服务职工方式,我们也一直在努力进行创新。”北京首钢股份有限公司工会主席陈陈小伟代表说。

陈小伟介绍,他们公司工会的业务创新主要体现在创新工作室的发展建设上。2018年,公司一下子就创建了28个创新工作室,使公司的创新工作室达到了50多个,当年创效4亿元。公司对创新工作室投入大,达标创新工作室每年奖励2万元,优秀工作室每年奖励3万元。

公司还借助“岗位之星”评选,推动企业发展。职工每轧一块钢,系统就会自动进行性能评分,一个月下来,评分高的就能当选“岗位之星”。“工会工作的改革创新,不仅增强了工会的凝聚力,也给企业发展注入了强大的活力和生命力,让企业的后续发展有了更强劲的动力。”陈小伟感慨地说。

