

■劳动时评

从产业工人中选聘工会社工是个新思路

□张刃

上海实践表明,社会化工会工作者这一职业颇受宝武职工青睐,正如有转型社工所说:“工会社工是一个非常好的职业,是人生发展的一次新机遇。”在这个意义上,从国有大型企业的产业工人中选聘优秀者担任工会社工,也是对产业工人队伍建设的一种激励。

随着工运事业的发展和WORK网络的延伸,基层工会现有人员已经无法满足实际工作的需要,在编制定额严格控制的条件下,招聘社会化工会工作人员成为一条有效的重要途径,各地工会这方面也摸索出一些成功经验。《工人日报》报道,2016年以来,上海

市总工会牵头,所属宝山区总工会、杨浦区总工会探索出一条定向招录有丰富企业工作经验的大型国企职工充实工会基层队伍的新路径。

招聘社会化工会工作人员是各地工会面临的共同问题,但在招聘对象的选择上,则各有途径,来源种种。上海工会的做法源于两方面实际:一方面,上海市目前已有一千多名社会化工会工作者,但在工作实践中,仍面临懂企业、懂工人、接地气的工会干部匮乏的状况;另一方面,大型国企宝武集团产业转型升级中,大量职工面临转岗安置,其中有许多熟悉企业工作,熟悉工人情况的职工。一“缺”一“有”,形成契合。因此,上海市总主动与宝武集团工会对接,推

出了“通过定向招聘,推动宝武职工转型转岗到上海社区工作”的模式。这个思路的形成,是从实际出发,善于发现并及时抓住工作契机的产物。这是值得我们学习的。

各地借鉴上海经验,是否只对某一企业定向招聘,要从各自实际出发,不必照搬。(定向招聘有利于建立相对稳定的社会化工会工作者来源,如同“蓄水池”。如果有此需要,当然可以借鉴)但有一点可以明确,从国有大型企业的产业工人中选聘优秀者充实基层工会队伍,是可学可借鉴的,因为他们具有得天独厚的优势。

首先,产业工人与先进生产力相联系,有较高的思想觉悟和境界,其优秀者适合从事团结和

带领职工群众的工会工作。其次,产业工人与现代化大生产相联系,有较强的组织纪律性,其优秀者参加工会工作,有助于他们领会上级工作意图,并有较强的工作执行力;第三,他们比较熟悉企业运转规律,对工会组织有一种天然感情,能够较好较快地融入企业工会工作;第四,他们生活在职工群众当中,熟悉职工的喜怒哀乐、所思所想,更容易贴近职工,与职工交朋友,做工作。以上这些优势,都是其他应聘社会化工会工作者无法比拟的。

当然,入职新职业,任何人都会有一个熟悉过程,而且需要学习许多新的知识。产业工人的优秀者也不例外。因此,对新入职的社会化工会工作者,除了入职时要

进行短期的专业、基础培训外,在日后的工作中,应该与其他工会干部一样,不断督促学习或定期培训,不断更新他们对工会工作理论和方式方法的认识与实践。

从国有大型企业的产业工人中选聘优秀者担任社会化工会工作者,一般都会派到“小三级”工会工作,是对基层工会干部队伍的有益补充。有培养前途者,如果条件具备,还有可能成为正式的工会干部。上海实践表明,社会化工会工作者这一职业颇受宝武职工青睐,正如有转型者所说:“社会化工会工作者是一个非常

■每日图评

垃圾分类需要“智能化”助力

智能化管理“放大招”,垃圾分类更方便。记者探访发现,北京多个小区垃圾分类引入智能设备和大数据,优化管理让市民养成分类习惯。(11月28日《新京报》)

现在各地的垃圾分类,不乏这样网络时代大数据、智能化背景下的管理手段和措施。比如上海虹口区已经上线的一款橙小宝APP,垃圾收运时,如果不符合分类标准,APP就会拍照上传,并生成一个告知单,限期7天整改,一星期过后再不合格,这个点位的垃圾,就没人再来收运。

从“人人都是垃圾生产者”到“人人都是垃圾分类者”,需要通过宣传教育激励等一系列“软约束”,以提高公众环保意识、增强文明和秩序观念,从而自觉做到垃圾分类投放,但尽量做到方便市民分类投放,也是推进垃圾分类的题中之义。

另一方面,“软约束”要以自律支撑,但这毕竟是靠不住的,只有“硬约束”的如影相随,所谓“软硬兼施”,分类从不习惯到自觉的过程,才可以大大缩短。但现在于垃圾分类的监管,靠传统的办法,显然力有不逮。



而从现在垃圾分类的实践看,无论是方便市民分类投放,还是强化监管制约,智能化管理已经不可或缺。毕竟,如今是高科技时代,智能的运用无处不显神通。于垃圾分类,当然也可以也应该借助科技的力量,以人工智

能、大数据为支持。

显然,推出更多的智能化管理措施,不仅强化了监管,也大大减少了垃圾分类的难度,提高了垃圾分类的精准程度,将更有利于垃圾分类的加快推进。

□钱凤伟

■网评锐语

“公交舒适度预报”彰显公共服务优化

戴前任:近日,上海公交推出“车厢舒适度智能预报系统”,乘客可以通过公交站牌上的标识,了解下一趟公交车的拥挤程度。对于公共服务来说,没有最好,只有更好,这就需要管理方能够精益求精,更要能弥补公共服务的短板,要能提供精细化管理、精细化服务,提高服务质量。“车厢舒适度智能预报系统”,彰显了公共服务优化。

为何不敢看体检报告

徐建中:在河北工作的90后董斐体型偏胖,他说:“何止是害怕看体检报告,我每年体检之前都要做很长时间的心理建设,每次体检,我都害怕看到体重秤上数字变大,我担心肥胖会给自己带来其他健康问题,比如脂肪肝”。体检结果摆在那里,自欺欺人是没用的,对于体检来说,不单单要有看体检报告单的勇气,还必须定期做体检,用以监测身体的健康状况。

■世象漫说



■有感而发

微信小程序验真身是有益创新

使用微信与他人聊天时,如何辨别对方究竟是谁?11月27日,广州市公安局推出一款名为“真你”的可信身份认证应用。该应用是微信小程序“网证CTID”新加载的一款全新功能,由广州南沙可信身份认证示范基地联合广州市反诈中心创新研发,能够为微信用户提供检验聊天对象真实身份的“实名+真人”认证服务。(11月28日《南方日报》)

一直以来,公安机关传统反欺诈手段主要为“事前宣讲、事后

追查”,效果比较有限。如今,微信小程序验真身增加了“事中干预”环节,形成了反欺诈的完整闭环。这有效弥补了移动社交软件的天然不足,大大提升公众对网络诈骗活动的防范能力。一旦发生诈骗案件,警方事后追查也能有迹可循,让犯罪嫌疑人难以遁形。同时,开发身份认证小程序还体现了公安机关的服务意识。过去,公民身份信息数据库都是警方内部掌握,不对外开放。小程序验真身则是通过信息共享,为给广大用户提供便利、可靠的“个人对个

人”身份认证工具,让公众共享大数据成果。

这样的反诈神器,有了更要用好。我国是熟人社会,亲朋好友发微信提出资金要求,一些人即使怀疑对方身份,往往也抹不开面子进行验证。而对另一方来说,面对当事人发来的“刷脸认证”请求,很可能觉得是对自己的无端怀疑。公安部门应加大身份认证小程序的宣传,提高公众的反诈意识,做到自觉使用、主动配合,共同营造安全可信的网络环境。

□张淳艺

■长话短说

设“孝心基金”不如让员工常回家看看

沈阳市浑南区一科技公司为督促员工尽孝设立“孝心基金”,从今年重阳节当月起,每月代扣中层干部及以上员工工资200元、公司补贴100元,普通员工工资100元、补贴200元。部分员工近日向记者表示,“尽孝为何一定用给钱的方式解决,为啥不能多放几天假,让我多陪陪爸妈。”专家称初衷虽好,但一定要员工自愿,不宜捆绑推行,更应认真落实员工带薪休假制度。记者了解到,不少企业都有过类似规定。(11月21日《工人日报》)推行“孝悌文化”,让员工感恩父母或企业,初衷蛮好。一个懂得感恩父母的员工,其实自然也会对企业有亲和力。毕竟,企业与员工利益攸关,互相依托。可要让员工感恩企业,自非易事。至少,企业当善待工人,对于其勤奋劳动和创新给予合理的回报。

孝敬是否出于内心,还是迫于其种压力乃至绑架。若出自真诚,自当称赞。可若是被迫无奈而行,这孝心就多少变了味儿。

《劳动法》第91条明确规定,用人单位不得克扣劳动者工资。否则劳动行政部门会责令其支付劳动者工资报酬和经济补偿。哪怕扣发工资,替员工尽“孝心”,我以为仍不足取法。遗憾的是,广东佛山、山东潍坊等地,也有一些企业有过类似“代扣”行为。不只是这些公司好心办坏事,更可悲的当是对职工财产权缺乏基本尊重,对相关法律缺乏基本敬畏。这应该是强扣员工工资推行孝悌文化的问题所在。

更应看到,当下父母最期待的尚不是金钱式孝敬,而是更多一些亲情陪伴和面对面交流。作为企业更当做也亟待做好的,当是认真落实员工年假和带薪休假制度,让员工能够“常回家看看”。

□刘效仁