

产改样板间

# 聚焦“三感”提升 促进和谐发展

无锡地铁运营有限公司

近年来,无锡地铁运营有限公司紧紧围绕员工最关心最直接最现实的问题开展一系列工作,不断聚焦员工获得感、幸福感、安全感“三感”提升,强化维权服务,2021年无锡地铁运营有限公司工会获得“无锡市劳动保护工作优秀企业工会”荣誉称号。

## 党建引领队伍 筑牢产业工人思想根基

无锡地铁运营有限公司始终坚持党的领导,坚持贯彻新发展理念,不断提高政治站位,凝聚起众志成城的奋进之势。强化组织建设,夯实基层堡垒。深化企业党建工作,目前公司共设立8个二级党组织,25个三级党组织,共计33个党(总)支部。党建延伸至车间班组、服务窗口等基层一线,实现党组织全覆盖。

创新工作方法,凝聚队伍力量。将思想政治工作重心下移,经常深入车间、深入班组、深入到职工中去,提高政治站位、加强理论武装、深化学习教育、层层培训宣讲。坚持集中教育和个人自学、线上学习与线下实践相结合,通过党务干部培训班、运营道德讲堂、“三个故事”宣讲、专题教育党课等多种形式,组织党员学深悟透党的二十大精神,以知促行,担当作为。

打造特色活动,筑牢思想根基。以各类主题活动激发党员职工的主体意识,通过“党员先锋队”“争创优秀共产党员”等形式,举办培训班、知识竞赛、合唱比赛、手抄报作品征集、观影等活动,切实围绕地铁建设、运营、经营、服务、管理

各环节重点工作,紧扣安全保障、品质提升、降本增效,强化职业素养教育,激励广大职工争做新时代的奋斗者。

## 构建技能体系 赋能产业工人成长成才

面对高质量发展新要求,无锡地铁运营有限公司以《赋能提升年专项方案》为抓手,不断改善人才成长和发展环境,激发人才创造活力。

搭建赋能平台,打好人才培养组合拳。以人才培养“提能工程”、“双高人才培养”、“3青+3才”等重点项目为支撑,聚力打造精英荟萃的人才赋能品牌;以体系赋能、梯队赋能、学习赋能、实践赋能为重点,持续完善、巩固、提升人才培养与发展机制,以更具系统性、全局性、务实性的举措,为公司高质量发展发展赋能增效。

优化人才结构,打造人才培养生态圈。运营公司联通人才培养与人才发展通道,打造以“3青+3才”为代表的梯队人才选拔一培养一晋升的培养与发展一体化机制,并建成配套的“2377育才机制”,打造骨干人才“蓄水池”。“3青+3才”以“2377育才机制”为手段,根据梯队人才的不同成长阶段、现状水平和培养需要,设计不同的培养方式,使人才培养更科学有效。

聚焦育才需求,搭建人才培养训练营。为提高新取证员工的基本技能和实际操作专业技能,公司以生产岗位能力素质模型建设为基础,将传统“师徒带徒”培训模式与能力管理体系相融合,通过签订师徒合同,建立能力素质模

型、制定培训计划、实施师傅带徒培训计划、理论授课、实操跟岗、培训评估等工作流程,形成企业师徒体系。通过一对一师徒带徒,帮助徒弟适应企业管理模式和工作生活环境,进一步提升员工队伍整体素质。

## 健全机制体系 织密产业工人维权网络

无锡地铁运营有限公司坚持以发展和劳动关系为主线,积极发挥桥梁纽带作用,在落实民主管理制度、维护职工合法权益、建设高素质劳动者队伍和弘扬新时代劳动者传统等方面取得了显著成效。

强化工会组织体系建设。以职工代表大会为基本制度,深化推进工会民主管理和基层民主建设,坚持“定期举办、有序参与”的原则,进一步创新职代会形式,认真履行职代会职权,以人为本,努力增强职工的民主意识,切实代表好、维护好职工的民主权益,从源头上参与利益协调,积极构建和谐劳动关系,把工会组织真正建设成为职工群众信赖的“职工之家”。

健全职工权益保障机制。坚决实行企业内部劳动关系矛盾矛盾日常排查、重要节点排查和专项问题排查机制,畅通职工诉求渠道,及时掌握情况,积极化解和疏导矛盾。畅通民情民意信息采集渠道,广泛了解职工心声。加强劳动关系法规制度宣传,开展预防劳动关系风险的专题培训。

健全职工民主协商机制。从职工合同签订、工资待遇政策、职工福利完

善等三个方面,发挥集体协商的作用与优势,进行职工定期约谈,充分听取职工的意见,合法、合情、合理地提高职工合同的续签率,不断优化职工的工资待遇和福利结构,推动企业形成完善的薪酬体系以及调整机制,实现企业和职工共赢的和谐劳动关系局面。

## 强化关怀管理 构建产业工人权益体系

无锡地铁运营有限公司践行“家文化”的企业理念,致力于提高员工归属感、幸福感、获得感。

健全关心关爱机制。建立书画摄影俱乐部、篮球俱乐部、足球俱乐部、畅心书友会、乒羽俱乐部、户外运动俱乐部、艺术团、女子俱乐部等八大俱乐部,丰富职工精神生活。

建立健康管理委员会。关注员工生理和心理状态,通过对身体、心理健康状态进行检测与评估,帮助员工了解自己的健康状况,进一步提高员工对公司的归属感,增强员工的向心力和企业的凝聚力,营造温馨和谐的“家”氛围。将职工的职业技能教育融入新员工入职培训、安全教育培训、安全检查、应急演练、隐患排查、风险识别等各项工作各个环节中,做到劳动保护工作全方位、无死角。

成立膳食管理委员会。在全线网各车辆段食堂设置膳食委员会,行使监督检查权,每年组织膳食会定期就食品安全、就餐环境卫生等情况进行检查,每次检查形成总结报告反馈至相关公司进行管理完善。

## 不忘初心 追光前行⑤

——图说江苏省总工会70年

### 深化改革促发展 扛起工运新使命 ——在强基固本中激发动力

江苏工会运用改革精神、创新理念,谋划工会工作、开创工会事业,在工会发展的征程上留下了抓基层、抓基础、抓创新、抓先行深深足迹。让基层工会“转起来”,江苏工会积极实践、探索建立社会化工会工作者队伍,全力破解基层工会人员少、推进难的发展问题;让工会服务“活起来”,江苏工会以“数字工会”建设为突破,密织“江苏工会服务一张网”,大力推进工会服务从“窗口”到“指尖”的转型升级;让新就业形态劳动者“走进来”,江苏工会牵头印发《关于加强“两新”组织工会组建和快递员等群体入会工作的意见》,吹响了推进新就业形态劳动者工会工作的时代号角,出色完成了“将新就业形态劳动者吸引过来组织起来稳固下来”的光荣任务。



省总工会制定印发《深入推进新就业形态劳动者工会工作三年行动计划(2024—2026年)》,构建“立体式、多层次、广覆盖”的建会入会和维权服务一体化工作格局。图为江苏省新就业形态劳动者行业工会联合会成立大会暨第一届委员会第一次全体会议现场。



2021年,中储南京智慧物流科技有限公司工会成立了全国首家依托网络平台建立的企业货运物流工会——江苏红运物流工会。之后,江苏在全国排名前五的网络物流平台物流企业全部成立工会,直接吸收发展货车司机工会会员。截至2024年5月,江苏已发展货车司机工会会员61万人,建成“司机之家”600多个。



江苏全省各级工会按照把工会组织建设成为职工群众信赖的“职工之家”,把工会干部锤炼成为听党话、跟党走、职工群众信赖的“娘家人”要求,开展了形式多样、内容丰富的模范职工之家建设活动。目前共有全国模范职工之家774个、江苏省模范职工之家4742个。图为中车常州车辆有限公司加强职工小家建设。



近年来,省总工会建成集“看、查、问、办、评”功能于一体的江苏省工会服务网,包含建会入会、劳模管理、服务地图、12351法律服务站、安康课堂、工会学院等网上服务应用;职工实名注册1100万人,日均活跃度达30万人次,被中央网信办和全国总工会评选为互联网+工会普惠服务“省级十佳”平台,入选“2022数字江苏建设优秀实践成果”。图为工作人员指导劳动者注册“江苏工会服务网”。



从2015年开始,省总工会通过依法规范用工、改善薪酬待遇、完善组织管理、建立激励机制等手段,逐步建立“省总统筹、市总招聘、县区管理、基层使用”的社会化工会工作者队伍建设机制,社会化工会工作者队伍规模逐年壮大。图为2021年无锡市社会化工作者应聘者寻找考场信息。

## 教授答疑 放假办法修改的几个重要问题

问:《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》,及2025年部分节假日安排于近日公布。这次修改有哪些考虑?休假后的我国节假日总体情况是怎样的?此次修改的关键点有哪些?调休是怎样安排的?

答:优化节假日安排,涉及历史文化传统、经济社会发展阶段、产业结构变化、全社会劳动效率、群众休息休闲需求等多方面因素,直接关系到每个人的休息和每个单位的运行,不同群众、不同方面的诉求不尽相同,需要统筹考虑,求得全社会“最大公约数”。

这次修改,主要有以下考虑:一是总体稳定。多年来,我国形成了长假假期搭配、传统节日放假兼顾考虑的假期安排格局,宜渐进式优化节假日放假安排,保持经济社会有序运转。二是适度增加。随着经济社会发展、生活水平逐步提高,优化节假日安排首先要考虑满足群众休息休闲需要,还可以通过休闲时间的增加“充电”“加油”,推动提高生产效率,并扩大消费、推动服务业发展。三是优化结构。春节、劳动节、国庆节等长假和中长假,是群众探亲出游的高峰,要在增加的假期中优先充实和保障,并统筹考虑其他短假期,尽可能给群众更多的出行和休假选择。四是顺应民意。广泛收集、多方听取群众意见和诉求,认真研究人大代表、政协委员等意见建议,努力让放假安排更好回应社会各方面诉求和呼声。

修改前我国全体公民放假的节日是7个,共放假11天。此次修改后,7个节日共放假13天。其中,春节4天(除夕至初三),通过调休放假至少8天,较原来增加1天;国庆节3天(10月1日至3日),调休形

成7天假期;劳动节2天(5月1日、2日),调休放假5天,较原来少调休1天;元旦、清明节、端午节、中秋节各1天,除逢周三外,结合与相连周末调休,形成3天假期。

这次修改的关键点,主要体现在五个方面。一是假期总量增加。全体公民放假的假日增加2天,即农历除夕、5月2日,放假总天数由11天增加至13天。二是除夕纳入放假。近些年,除夕主要靠调休或者灵活休假进行保障。除夕是全体中国人特别看重的传统节日,此次将除夕纳入法定节假日,通过制度化方式保障群众更好团圆过年,更好享受传统节日。三是春节假期延长。增加后春节放假4天(农历除夕、正月初一至初三),放假调休8天。在除夕逢周五时,与周末顺连还可实现放假9天,例如2027年。春节时间延长且更加固定,大家能更好地安排探亲休假。四是五一调休减少。“五一”季节较好、适宜出游,假期增加到2天,加上2天周末,只需要调休1天即可形成5天假期。五是明确调休原则。多年实践中,形成了较为固定的调休原则。此次将调休原则进行明确和公布,可以进一步稳定各方面预期,群众可以对照原则自行规划安排未来假期。

除个别特殊节假日外,春节自农历除夕起放假调休8天,国庆节自10月1日起放假调休7天,劳动节放假调休5天,元旦、清明节、端午节、中秋节分别放假调休或连休3天(如逢周三则只在当日放假),国庆节放假如逢中秋节则合并放假8天(2025年、2028年就是这样)。办法明确,全体公民放假的节假日,可合理安排统一放假调休。除个别特殊节假日外,法定节假日假期前后连续工作一般不超过6天。

江苏省总工会干部学校 刘璜



近日,南京市高淳区职工劳动和技能大赛乡村剪纸艺术技能竞赛举行,30余名选手现场一决高下。本次竞赛的举办,不仅充分展示了传统剪纸艺术的独特魅力,更激发了广大剪纸艺术家的创作热情。 高晓平 摄

## 集体协商典型案例 健全集体协商机制 维护送餐骑手权益

### 【协商背景】

亭湖区是盐城市主城区,餐饮业相对繁荣,2022年8月,盐城市亭湖区外卖送餐行业协会、盐城市亭湖区外卖送餐企业工会联合会成立。为切实解决广大外卖送餐员(骑手)普遍存在着职业归属感不强、社会保障不足、劳动强度加大和工资收入、福利不相匹配等问题,亭湖区行业协会、工会联合会经过两个多月的调查论证、广泛征求意见,决定开展以行业外卖送餐员(骑手)群体为主体的专项集体协商。

### 【协商过程】

加强组织领导,发挥行业引领作用。成立外卖送餐行业集体协商工作领导小组,加强对外卖送餐行业集体协商工作领导,制定工作计划、落实实施方案,组织召开行业集体协商专题座谈会,广泛宣传发动、营造协商氛围,部署落实协商工作。

开展调查摸底,掌握第一手资料。以43家行业成员单位为基础,重点向

外卖平台美团、饿了么4个城市站点,发放《致外卖送餐企业及员工的一封信》《亭湖区外卖送餐企业基本情况调查表》《亭湖区外卖送餐企业工资、福利情况调查表》,调查摸底行业现状,征集外卖送餐员群体诉求,为精准开展协商奠定了基础。

充分发扬民主,依法推选协商代表。企业方代表由行业协会推荐,由行业内用人单位民主推选并公示,经50%以上同意后产生,首次协商首席代表由协会会长担任;职工方代表由行业工联会在外卖送餐员(骑手)平台站点民主推选,并经公示后产生,行业工联会主席为首席代表;双方依法各产生5名协商代表。

针对企业实际,精准确定协商议题。先后召开了企业行政方代表、职工方代表和外卖送餐员代表集体协商工作座谈会、恳谈会、培训会,了解行业内各方的诉求和意见,形成共识,确定首次行业集体协商会议议题:工资保障

(单价、工龄补贴、电话费补助以及单量补助)、福利待遇(节日慰问、举办骑手节活动)、劳动安全卫生(含女骑手的权益保护)、荣誉奖励制度建立。

规范要约程序,确保集体协商效果。2023年7月,行业协会向行政方发出了集体协商的要约,行政方给予了应约函,确定集体协商会议时间和议题。2023年9月,亭湖区外卖送餐行业集体协商会议在亭湖新动能直播基地成功召开,行业专项集体协商协议条款经协商达成一致,签订了全市首份外卖送餐行业集体合同。

### 【协商成效】

一、明确了计件工资标准。全职外卖送餐员(骑手)在每月不低于700单情况下,按不低于4.5元/单支付外卖送餐员(骑手)的月工资;全职外卖送餐员(骑手)在正常提供劳动情况下获得的劳动报酬不低于当地相应最低工资标准;根据外卖送餐员连续服务时间,适当给予工龄补助、电话费补助

以及单量补助。

二、提升了福利保障标准。企业为每个平台站点配置饮水、微波炉、冰箱、充电等设备,提供休息场所和卫生间自来水等生活设施,及时发放春夏秋冬四季劳动保护(用品);每逢春节、端午节、中秋节等传统节日,企业应当给予外卖送餐员(骑手)发放慰问品,三大节日累计发放慰问品标准折价每人不少于500元;每年春节前举行外卖送餐员(骑手)春节团建活动,共享除夕年夜饭,总结全年工作、表扬和奖励先进骑手。

三、规范了劳动安全卫生标准。加强外卖送餐员(骑手)日常交通安全教育和安全管理,开展交通安全警示教育,做到交通安全集中宣导、车辆状况集中检测、装备物资集中检查、食品储存箱集中消毒。

### 【案例评析】

亭湖区在推进外卖送餐行业集体协商过程中,聚集热点、突出重点、突破难点,采取点面结合、各个击破的措施,保证了协商内容(议题)围绕“薪”协商、紧扣“新”主题,保障了企业和职工的合法权益,提升了集体协商质效。

李新 李国保