

【头条聚焦】关键词:长效机制;工会共享阵地服务圈;工情通

228平方米空间里装着 10087 名工会会员的急难愁盼

宁波工会启运片区服务站 变基层“末梢”为治理“前哨”



片区专职工作者走访企业收集“需求清单”。

“我们是小微企业,想向其他更好的企业学习如何培育发展新质生产力。”“隔壁企业就配有健身房,可否由工会出面协调,让我们的职工也能共享这些优质资源。”今年年初,宁波工会启运片区专职工作者徐小英一边走访辖区企业,一边认真记录着企业工会和职工提出的“需求清单”。清单上报后,启运片区所在的海曙区段塘街道总工会提出了“企业服务联盟计划”,对可调动的资源进行了匹配、对接与共享,在为职工谋福利的同时,也为企业发展凝聚了心力,成功建立起“需求—资源—反馈”闭环管理的长效机制,将基层“末梢”一变而为治理“前哨”。

“小空间”集成“大服务”

“温暖启运,欢迎回家。”走进位于海曙区段塘街道藕元巷4号的启运片区服

务站大门,一句醒目的标语映入眼帘。据工作人员介绍,该服务站为宁波市首个试点挂牌的工会片区服务共享综合站点,辐射面积4.32平方公里,下辖启运社区工会联合会、芝江社区联合工会、雄镇社区联合工会、丽园社区联合工会,覆盖服务企业2173家,其中单建工会60家,共计有10087名工会会员。

“别看服务站空间不大,但这里不仅是职工的‘充电站’,也是资源整合的‘枢纽站’。”工作人员告诉记者,目前这家面积仅228平方米的服务站共划分为共享服务区、活动区和展陈区等3个功能区,集成了工会户外劳动者驿站、妈咪暖心小屋、职工书屋、工创家爱心直播间等9个服务阵地和44家片区企业“工享”合作资源,融合了28个“工惠”服务项目,实现了从“物理叠加”到“资源集成”的空间集成,为职工打造了一个半径15分钟

的工会共享阵地服务圈。

“小切口”焕发“大能量”

“职工子女暑期爱心托管班的举办,大大缓解了我们企业职工的后顾之忧,也为企业发展凝聚了精气神。”狮丹努集团工会相关负责人指着车间里专注操作的纺织女工表示,“往年暑假总有人请假带孩子,现在孩子们在服务站学编程、做手工,家长还能在手机上实时查看动态。”据了解,启运片区服务站爱心托管服务,托管的尽管是孩子,但服务的却是职工,保障的更是企业的高质量发展。

这样的暖心故事几乎每天都在这个服务站里发生。近年来,对工会片区化服务新机制的探索实施,让服务站在一个个“小切口”中焕发出了“大能量”,从工会志愿者化身“公益红娘”,到邀请心理咨询团队为职工定期开展心理沙龙疏解工作压力;从响应职工需求在“启运晚七点”职工夜校开设相关技能培训课程,到积极寻找合适房源缓解职工群体租房难题,服务站的每项服务都瞄准了职工提出的现实需求,在看似毫不起眼的日常服务细节中描绘了一幅幅具体而微的温情图景。

“小单元”托举“大治理”

片区怎么分?服务怎么开展?启运片区服务站给出的实践经验是:以“地域相邻、行业相近、规模适当、便于服务”为原则,按照覆盖工会组织50家或会员5000人左右划分,整合工会志愿者、劳动关系调解员、社工(村干部)及基层治理网格员等社会力量,组建“工会力量联络图”,有效填补了工会基层工作的最小单元。

“作为宁波工会参与基层治理的前沿端口,我们服务站将‘企情通’迭代创

新为‘工情通’,并通过数字赋能持续提升服务水平。”启运片区相关负责人介绍,该服务站综合线上线下渠道,接轨宁波工会职工诉求感知与处置、“职工说事”和“主席有约”等平台,统一归集职工诉求,按照诉求感知、分级流转、分类处置、闭环办结四步骤,构建纵向“贯通上下”、横向“多元化解”衔接到边的立体化工作体系,目前已累计处理各类事项300余件,服务辖区一线职工5000余人次。就在前段时间,该服务站还通过搭建员工代表、企业负责人、法律顾问沟通协调平台,为20名因担心企业倒闭无法拿到工资的餐饮企业员工提供法律咨询服

务,最终为员工拿到了总计40余万元的工资。

“走进企业才能让我们贴近职工,听到职工真正的心声才能实实在在地解决他们的急难愁盼问题。”徐小英说,带着一切以职工为中心的工作导向,她将主动顺应基层治理重心下移的新态势,为做好工会片区服务贡献一线力量。

（《浙江工人日报》记者李凡 通讯员吴倩）

◆背景链接:近年来,宁波市总工会持续探索实施工会片区化服务新机制,以“片区化+数字化”为牵引,以打通服务职工“最后一公里”为目标,围绕片区科学设置、力量配置、阵地建设、运行机制、数字赋能等工作重点,最大限度延伸工会工作臂膀,着力打通堵点、补齐基层短板,有效激发基层工会组织和工会干部创新活力,全域推进工会组织覆盖、工作覆盖、服务覆盖,全面提升基层工会引领力、组织力、服务力。据统计,目前宁波市共划分出102个片区,覆盖所有区(县、市),102名片区专职工作者已累计走访基层近1.5万次,上报事件3650件,办结率达97.3%。

【热点扫描】关键词:百年工会荣光;新时代新篇章;工运精神

UP主寻访新作,百年工运无人机新秀,工运漫画新声

上海市总工会发布系列红色工运宣传文化项目

今年是中华全国总工会成立100周年、上海总工会成立100周年,纪念五卅运动100周年,在上海总工会成立100周年倒计时50天之际,“赓续百年工会荣光谱写新时代新篇章”红色工运宣传文化项目发布暨“五一讲堂”专题课程第五讲于4月11日在徐汇滨江党群服务中心举行。

市总工会副主席丁巍,中共一大纪念馆副馆长周峰,上海工会管理职业学院党委副书记、院长李友钟,徐汇区人大常委会副主任、总工会主席朱伟红等领导出席活动,与劳模代表、基层工会干部等共同见证这一重要时刻。

五大项目构建“五一”宣传矩阵

会上,市总工会发布了“五一”劳动节五大重点宣传计划:全城亮灯,通过户外“大屏”、室内“小幕”,用一城光影向全市劳动者致敬;全天直播,网红大V晏秋秋团队将在劳动节当天进行直播;公益报时,新一届全国劳动模范将化作声音的形象大使,在FM93.4、AM990公益报时;上海劳动模范风采馆焕新升级,劳动节当天正式面向公众开放;全国劳模风采特展亮相,新一届全国劳模的15组巨型灯箱、30幅高清图报将在上海地铁人民广场站文化长廊集中展示。

徐汇区总工会介绍了两项红色工运宣传活动,“红动徐汇·礼赞百年工运”百团万人观龙陵活动邀劳模参与,鼓励中小学生和广大职工成为红色工运精神的继承者、后来人;“回眸工业变迁·畅游智动徐汇”职工寻访活动回溯徐汇区的工业发展脉络。两项活动均面向全市、全国开放。

劳模精神薪火相传。全国先进工作者、上海市市场监管局执法总队副总队长官景辉,全国劳动模范、上海宜家家居有限公司工会主席王承等8位劳模先进代表,携手发出对工会百年的诚挚寄语,他们的寄语将被珍藏,在相关展览中作为特殊展品展出。

多项文化工程彰显工运精神传承创新

传承红色基因,弘扬工运精神,活动现场进行了“热的血——纪念五卅运动100周年文物史料专题展”推介,展览展出实物127件,力求以多元化的呈现方式还原五卅运动,让观众身临其境地感受那段热血沸腾的革命岁月。

拓展红色工运文化传播的深度与广度,上海市总工会邀请相关专家学者,现场发布红色工运专家讲师团,讲好工运故事、工会故事。

数字赋能工运文化传播呈现新气象,由上海市总工会指导、杨浦区总工会承办、哔哩哔哩策划的“UP主眼中的红色工运”融媒体项目,首期视频《工人是什么?是天才!》创下21万播放量,现场发布第二期作品《泪目!热血1925》,UP主竹子寻访了半马苏河沿岸红色工运地标,带领观众穿越时空见证工人阶级觉醒时刻。嘉定区总工会联合千万级网络达人“混子哥”推出漫话“百年工运”系列漫画,把鲜活的人物故事和历史场景用生动幽默的漫画串联,再现工运岁月。科技元素点亮红色记忆,徐汇、杨浦



活动现场,多项红色工运宣传文化项目发布。

两区总工会将分别在徐汇滨江和杨浦滨江,打造百年工运主题无人机秀。

由上海市工人文化宫与上海工会管理职业学院联合策划推出的“五一讲堂”红色工运系列课程第五讲同期举行,李友钟作《上海总工会在五卅中的地位 and 作为》专题授课。

本次活动由上海市总工会主办,徐汇区总工会承办,上海市工人文化宫、劳动报社协办。活动通过劳动报、申工社等平台同步直播。

（《劳动报》记者梁嘉蕾 摄影 刘振思）

【工评荟】关键词:职工权益;助力企业发展;共渡难关

应对美国加征关税,工会如何作为?

在全球经济紧密相连的当下,贸易关系的任何风吹草动都可能引发连锁反应。近期,美国单方面对中国加征关税,这一违背国际贸易规则的行为,不仅扰乱了正常的经贸秩序,也给中国众多企业和广大职工带来了严峻挑战。在这场没有硝烟的经济战中,工会作为职工利益的代表者和维护者,需积极行动,多管齐下,为企业和职工保驾护航。

美国加征关税,首当其冲的是相关出口企业。成本的大幅增加、订单的减少,使企业经营压力剧增,进而可能波及职工的就业稳定与收入水平。部分企业为削减开支,有可能会采取裁员、降薪等措施,职工权益面临直接威胁。此时,工会应挺身而出,积极维护职工

合法权益。要深入企业,与管理层进行平等协商,推动企业制定合理的应对策略。对于因企业经营困难确实需要进行人员调整的情况,工会要监督企业严格按照法律法规,给予职工合理的经济补偿和再就业支持,确保职工在遭遇岗位变动时,得到妥善安置,为其后续职业发展争取更多机会。

除了维护职工权益,工会还应助力企业提升应对能力,增强在国际市场中的竞争力。工会可以组织职工开展各类技能竞赛和创新活动,激发职工的创新创造活力。职工长期奋战在生产一线,对生产环节中的问题和改进方向有着最直接的感受。通过技能竞赛,鼓励职工提出创新性的解决方案,优化生产

工艺,提高产品质量和生产效率,从而降低企业的生产成本,提升产品在国内国际两个市场上的性价比优势。积极开展与企业合作,开展针对性的职工培训。根据企业产品结构调整和转型升级的需求,邀请行业专家、技术能手为职工进行专业技能培训,提升职工的综合素质,使企业能够更快适应市场变化,开发出更具竞争力的新产品,拓展新的市场领域,降低对美国市场的依赖。

面对贸易战带来的不确定性,职工容易产生焦虑和恐慌情绪,这不仅影响职工的身心健康,也会对企业的正常生产经营造成负面影响。工会要密切关注职工的思想动态,通过组织心理健康讲座、开展心理咨询服务等方式,帮助

职工缓解压力,疏导负面情绪。要积极宣传国家应对贸易战的政策举措和企业的发展前景,让职工了解到国家和企业有能力应对挑战,增强职工对企业和未来发展的信心。要通过举办形势政策宣讲会,向职工解读国家出台的一系列支持企业发展的政策,让职工看到国家为稳定经济、保障就业所作出的努力。要积极分享企业在拓展国内市场、开发新产品等方面取得的积极进展,激发职工的工作热情和积极性,使职工能够以更加饱满的精神状态投入到工作中,与企业携手共渡难关。

工会作为连接企业与职工的关键纽带,要充分发挥自身职能作用,在维护职工权益、助力企业发展、稳定职工情绪等方面积极作为,凝聚起企业和职工的强大合力,共同应对贸易战带来的冲击,在复杂多变的国际经济形势中赢得发展的主动权,为中国经济的持续健康发展贡献力量。

（《南方工报》王沛君）



【特别关注】关键词:技能人才培养困局;公平人才流动机制;人才培养改革

劳动竞赛变成“猎头”场

企业对高技能人才只能“藏”吗?

劳动竞赛本意是选拔和激励人才,但在近期,记者发现,一些基层企业举办的劳动竞赛场变“猎头场”,甚至有个别用人单位为避免人才被抢,拒绝让职工参赛,还有不少企业因怕人才被抢而不愿宣传,担心人才受外界诱惑而流失。企业这些做法根本原因何在?如何打破“人才围墙”,培养更多与行业发展相匹配的高技能人才?

发现:企业不愿职工参加技能竞赛

前不久,在某个区级集成电路应用竞赛现场,一群身穿工装的操作员中,一名西装革履的“选手”显得有些醒目。他完成了自己的机器人制作后,还积极与其他选手交流了比赛过程中的问题。没有等竞赛完全结束,他便要离开现场。他是某智能设备制造企业的总经理助理,他告诉记者,作为管理者,来参加竞赛的目的并不是为了提升技能,而是来看看有没有什么“好苗子”可以为公司所用。“公司急缺一名具有工作经验的优秀PLC工程师,但招聘很久依然招不到人,想来竞赛上碰碰运气。”

记者调查后发现,这种现象绝不是偶然。在采访中不少企业有顾虑,担心自家“好苗子”被同行盯上,甚至拒绝员工参赛、回避媒体宣传。

上海一家船舶企业和一家集成电路企业的工作人员也曾跟记者吐露过类似心声——技能竞赛一定要防止自家选手被“挖”。“好苗子”最好不要给太多、太细节的宣传,怕出名后被同行企业看中。

此前,就有媒体记者发现,一场市级焊工实操比赛参赛人数寥寥,深挖背后原因,是许多公司不愿让工人参加。走访中,企业方说出自己的顾虑:担心职工在比赛中获得了名次后,被其他公司看上,会提出涨工资等要求,或者会面临熟练工跳槽的风险。

透视:技能人才培养的困局

技能竞赛本应是产业工人展示才华、提升能力的舞台,如今却成了一些企业间的“博弈场”。

企业对员工参赛的顾虑,折射出技能人才培养与流动机制的深层矛盾。核心或许在于技能人才供需失衡、流动失序以及企业短视行为等多因素叠加。

数据显示,2023年我国制造业十大重点领域技能人才缺口率超过48%,其中集成电路、智能制造等高端领域缺口高达72%。

在这样的背景下,企业对技能人才的争夺变得异常激烈。培养一名高级技师往往需要3至5年甚至更久,但竞争对手只需开出双倍薪资,就能轻松“收割”培养成果。记者回访该总经理助理时,他坦言:“初出茅庐的学生哪里都不缺,要等他成长为经验丰富、有创新能力、能在岗位解决难题的高级技术人才,成本和不确定性太高,企业发展要效益,实在等不起。”如果有“现成”的人才,他们愿意不设上限地开出优厚条件吸纳。

这种供需错位在求职者身上也有体现。上海工程技术大学的一名毕业生分享了自己的困境:“我在校企项目中优化过生产线,但HR说‘学生作业不算经验’。”他投出的47份简历中,最高薪资止步税前8000元,而他认为自己的动手能力和岗位适应能力远超这一薪资水平。因为这种“高不成低不就”的尴尬,他至今仍未就业。而另一方面,不少制造业企业开出数十万年薪却招不到一名高技能人才。这种供需失衡导致企业为了自身发展另辟蹊径“挖人”。

破局:从“抢人”到“共建生态”

当劳动竞赛从“技能竞技场”变质为“猎头场”,折射出的不仅是企业的焦虑,更是产业工人队伍建设中人才培养的困境。

面对企业间的竞争,建立公平的人才流动机制尤为重要。记者获悉,在奉贤区,特斯拉工厂的建立迅速吸引了众多新能源汽车零配件上下游企业的集聚,其中不乏一些竞争对手。起初,这些企业之间频繁出现互相挖角的现象,无序竞争导致双方两败俱伤。而当奉贤区新能源汽车零配件工会联合会成立后,在工会的协调与推动下,相关企业共同签署了一份集体合同,明确禁止恶性竞争行为。企业间逐渐摒弃了恶性竞争,转而加强沟通与协作,互利共赢。

除此之外,校企合作的真正落地是解决技能人才培养困境的重要途径。在上海,许多职业技术学院与企业的合作已经卓有成效,大企业甚至与学校共同开设“订单班”,定点培养。松江区工匠学院携手上海科创学院,实现资源共享和双师队伍共建,促进协同育人。上海工商职业技术学院与行业领军企业合作成立智能网联新能源汽车产学研创新中心,通过“教育链、人才链、产业链、创新链”四链融合,探索破局之道。

值得关注的是,近期上海启动了应用型本科高校人才培养改革试点,上海工程技术大学、上海应用技术大学等5所高校先行开展试点并逐步推广到全市高校,此次参与改革的高校将紧跟科技变革步伐,对接产业最新需求,主动调整专业设置和人才培养模式,推动培养体系从“学科逻辑”向“产业逻辑”转变、培养方式从“标准化培养”向“定制化培养”转变,缩短人才供给的响应周期。相信在不久的将来,基层企业的劳动竞赛将回归本位,重新成为各行业高技能人才的竞技场。（《劳动报》记者陈恒杨）



近日,朝外街道总工会组织职工制作养生锤。养生锤的主要填充材料是艾草,活动中,职工们根据个人体质与需求进行调配,经过一番精心制作,养生锤终于完成。职工们迫不及待地用自己制作的养生锤敲打身体的各个部位,课堂上弥漫着欢乐的氛围。（《劳动午报》记者刘欣欣）