

江苏阜宁一公司工会：

“职工吐槽会”让职工“想说就说”

“由于交接班时间需要开班前会，我们得提前半个多小时到车间，这算不算延长工作时间”“公司原定脱胶岗位劳保鞋要穿8个月才能换新的，而实际上鞋子穿6个月有的就漏水了，这个规定不科学，我建议要改”……

不兜圈子，直来直去，提的问题既中肯又尖锐，这是日前在江苏省阜宁协鑫光伏科技公司工会组织的“职工吐槽会”上职工们“吐槽”的场景。今年，这样的“职工吐槽会”正在阜宁县总工会的推广

下，在更多的企业得到“复制”。

记者在协鑫光伏公司“职工吐槽会”现场看到，会场以圆桌会议形式布置。参会的27名员工代表对公司决策、工资奖金分配、后勤管理与服务、职工休息休假等方面提出意见，在场的企业负责人则不停记录，并逐一解答。

“要让职工放松心情想说就说。”该公司工会主席介绍，公司“职工吐槽会”不设固定议题，不明确特定对象，只要职工“有话要说”，就可以向工会申请参

会。职工既可以为公司发展建言献策，也可以对企业某个问题提出意见建议。对个别不善言辞或仍心有顾忌的职工，工会请他们以不署名的书面形式表达。

据阜宁县总工会基层工作部负责人介绍，“职工吐槽会”更接地气，更能听到职工真正的心声。目前县总正将这一做法在该县经济开发区的重点企业及全县60余家规模企业中逐步推广。

(来源:工人日报)

工界
视角工会要调好职工
“生物钟”服务模式

办公电话绑定工作人员手机，24小时随时接听；按照职工“生物钟”规律，实施错时上下班；专人负责12351手机App和电话预约项目，一年预约1000余人次。东城区东华门街道总工会通过错时上下班和预约工作制，将工作时间延伸到8小时之外，把职工愿望作为“晴雨表”，按照职工“生物钟”开展精准服务。(11月20日《劳动午报》)

工会如何更好地服务好广大职工，不仅关系到广大职工的切身利益，而且也关乎着工会的形象。企业多、行业多，职工结构复杂、需求多样等，是一些地方职工组成的特有现象。如何为他们做好服务，就需要“娘家人”——工会，设身处地为他们着想，将好事实事办到他们的心坎上。而按照职工“生物钟”开展精准服务，无疑值得提倡推广。

据悉，东华门街道总工会在试点实施错时上下班制度的基础上，于今年4月完善了《东华门街道工会服务站实施错时上下班制度实现精准服务工作方案》。为了让办事的会员不白跑一趟，工会开通了24小时电话；安排专人进行预约服务，职工通过市总工会12351手机App和电话预约的项目等等，这些措施，无疑实现了为职工服务“无盲点”。

事实就是如此，工会服务有力度，职工的权益才会得到全面的保障。以工会开通的24小时电话为例，就是通过为职工提供错时服务和“全天候”帮助，来实现职工说话办事能随时找到“娘家人”。哪怕职工的问题得不到及时或根本上的解决，但是能够随时和工会对接上，心里面也是踏实的，即便事情办不成，至少也有了一个倾诉的窗口。

因此，对于工会而言，一方面应不断提升自身素质，确保职工反映的问题，能够得到满意的答复，尤其是一些有关劳动用工方面的问题，不仅要“答得好”，而且应在职权范围内“帮到底”；另一方面也应积极创新服务机制，比如，在设置电话的基础上，完全可以借助手机App、微信公众号、电子邮箱等等，为职工服务好。

服务好职工是工会的使命所在。工会在服务职工上应该“想尽一切办法，利用一切力量”。因此，把职工愿望作为“晴雨表”，按照职工“生物钟”开展精准服务，应当成为工会工作的主基调，也希望“生物钟”服务模式越来越好，也越来越多。

(作者:李雪,来源:劳动午报)

北京企校合作 培养无人零售运维人才

无人零售的热度持续，这把火最近烧到了职业学校。11月17日，无人便利店行业领导品牌缤果盒子与北京科技高级技术学校完成战略合作签约仪式，双方将在无人零售产学研方面展开合作。据了解，此次签约最吸引人的地方在于职校向无人零售企业抛出“橄榄枝”，就无人零售教学内容、专业课程设置等方面展开落地合作。一直以来，无人零售作为新零售的代表，在技术、商业模式、运营方面的先进性已经成为业界共识。作为就业市场嗅觉最为敏锐的职业学校，此次合作也是对无人零售模式的认可和支持。

(来源:中工网)



■无人便利店成为新零售的风口

资料配图

沈阳大连高新区工会：14项服务回应员工“五难五需求”

“党群服务中心挂牌”、“1+(爱家)”服务平台启动、推出100台新能源共享汽车、劳动争议调解中心揭牌、外籍员工服务中心启动、“员工创新联盟”成立……这是大连高新技术产业园区总工会从今年5月起推出的一系列解决员工“五难五需求”的新举措。

据了解，大连高新区有各类企业3000余家，员工近20万。其中，平均年龄30岁的高学历、高职称、高技能“三高”员工有10余万，且来自五湖四海。“住房难、出行难、就餐难、婚恋难、托育难”以及“身心健康需求、权益保障需求、优惠消费需求、精神文化需求、成长成才需求”，“五难五需求”相伴而来。

为此，高新区工会通过资源社会化、工作项目化、“互联网+”等手段，陆续推出党建服务、普惠服务、定制服务等14大项服务。据高新区软件园一位负责人表示，工会全方位服务员工，已被他们写入招商宣传册中，成为吸引投资的重要条件之一。

(来源:工人日报)

海外
工运

日企太爱存钱 员工工资增长未能实现

政府呼吁提高薪资并推动企业改善治理

日本首相安倍晋三在最近的大选中获胜为政治和经济改革开启了重大机遇。但日本经济面临的最大的结构性问题之一仍无起色，这个问题就是企业储蓄资金往往远远超过投资，由此带来通缩性后果。

在一个像日本这样的老龄化社会里，通缩威胁理应在日渐式微。随着老年人日益增多，得益于相对慷慨的养老金和医疗

服务，储蓄理应下降，同时消费应该随着年龄增长而增加。与此同时，劳动力日益减少应该意味着劳动者在就业市场上的力量上升，他们可以要求更高的薪资。

实际上，日本家庭储蓄的确下降至接近于零的水平。然而，这完全被企业储蓄的增长所抵消。与此同时，工资增长未能实现。终身雇员继续看重就业安全，并对公司保持忠诚，这让他们保持顺

从。谈判实力较弱的兼职人员数量也大幅增加。

太多的盈余被厌恶风险的企业部门留存，这些企业的利润达到创纪录水平，同时日本遭遇消费者收入结构性匮乏的问题。日本避免了上世纪30年代的那种衰退，只是因为政府运行巨额赤字以维持需求，代价是公共部门债务飙升。

(来源:金融时报)