

## 浙江平湖全面推行非公企业工会“3+×”建设管理模式

## “建家持家评家”三管齐下

非公企业工会如何真正实现“建起来,转起来,活起来”?平湖工会“定制”了一把尺子——“3+×”建设管理模式。这里的“3”,指的是着力推进非公企业工会主席工作室、职工服务站点、职工活动中心等三项主要工会组织阵地建设;“×”,指的是以企业和职工的需求为导向且有利于企业和职工健康发展的各项服务工作。这一模式的目标指向企业工会“硬件+软件”完备、“阵地+活动”丰富、“职能+服务”高效,实现工会阵地建设特色化、品牌化。

## 建家:阵地建设走向标准化

为使工会阵地建设有章可循,平湖市总工会制订了《关于推进工会服务站点建设工作的通知》,以“有组织机构、有服务项目、有制度、有台账”为基本要求,

建立市总工会职工服务中心、8个镇街职工服务站、323个村(社区)企业职工服务点,三级服务网络日益健全。同时,职工活动中心建设也同步推进。按照“有场地、有活动、有吸引力”这一标准,兴建全市非公企业职工活动中心832个,让每名职工都能就近找到放飞身心、满足爱好的活动去处。

## 持家:工作项目追求特色化

如何持家?平湖市总工会提出的目标是特色化。全市非公企业工会结合自身特点,在三大阵地建设的基础上,围绕职工素质提升、民主管理、劳动争议调解、劳动安全卫生、劳动竞赛、美丽厂区、职工帮扶、网络工会、职工活动等广泛实施各具特色的工作项目,让“×”充

分体现企业工会的能动性、创造力,使工会工作更接地气、更具活力。

## 评家:会员评议渐趋常态化

近年来,平湖市总工会全面推行“会员评家”工作,运用线上线下双平台,围绕三大阵地建设、作用发挥、职工满意度等每年开展一次以上测评,并将测评结果向会员公开。统计显示,全市2890家非公企业开展厂务公开民主管理工作,“会员评家”测评率超过90%,满意度达到95%。平湖市总工会还探索非公企业工会工作者资格认证和分级管理,评审内容包括专业知识、工作能力、道德品质、工作效率、协调能力、责任意识、服务意识、工作创新等八大项。

(来源:浙江工人日报)

## 金川集团公司工会开展订单式讲解、面对面点题宣讲活动

## “新套路”为劳模工匠“圈粉”无数

持续月余的甘肃金川集团公司“当好主人翁、建功新时代”劳模工匠精神宣讲月活动日前落幕。活动期间,金川集团公司工会改变以往劳模宣讲活动的“套路”,通过订单式讲解、面对面点题等方式,连续举办了30多场展演活动,让百余名劳模工匠在生产一线“圈粉”无数。

金川集团公司近年来涌现出以全国劳模彭明、全国五一劳动奖章获得者潘从明等为代表的各级劳模、工匠100余名,创建了72个劳模创新工作室和两个

国家级技能大师工作室。

从“五一”开始,公司工会在精心制作劳模工匠短片、微信的基础上,鼓励公司3万多名职工与劳模互动点题、问计,让百余名劳模工匠揣着“订单”轮流进分厂、下车间、走一线,面对面解题、手把手讲解,现场“互粉”建群。工会利用周末、工余时间举办30余场集中展演活动,为劳模工匠“圈粉”搭台铺路。

金川镍钴研究设计院的杨秉松,从仪表工到成为拥有百余项发明专利和软件

著作权的“一线创客”,活动开始以来,他的微信朋友圈里多了1000多名“工友”,在圈里他们互相交流着创新的快乐。日前,杨秉松、李自玺、许艳霞等6位劳模工匠还走上舞台,现场解答职工的问题和困惑,同时,彭明、潘从明、何奇奇等劳模工匠现场点评,让劳模精神更加可感。

金川集团公司工会主席胡耀群表示,要不断拓展劳模工匠精神宣传模式和途径,增强吸引力、感染力和影响力。

(来源:工人日报)

海外  
工运

## 加班从每周68小时降至52小时

## 韩国工薪族喜忧参半

7月1日开始,韩国民众迎来了缩短工作时长的一周。根据韩国新修订的《劳动基准法》,拥有300名以上员工的企业必须执行“员工每周劳动时间不得超过52小时”的新规定(此前为每周68小时)——即每名员工在法定劳动时间40小时的基础上,每周加班的总时长不超过12个小时(包括节假日)。对此,有人欢喜有人愁。支持的人表示,这才是“要工作也要生活”,但也有人担心之前不菲的加班费会因此缩水。

SBS电视台报道称,“52小时工作制”的实行让韩国上班族能够按时下班,由此多出了至少1小时以上的晚间私人时间,这让他们的业余生活变得更加丰富。一名30多岁的上班族表示,他要用这一小时去健身房锻炼。一些上班族则报名参加烹饪课。还有人下班后学习外语,让自己不断“增值”。此外,不少商家还针对“按时下班”的上班族推出了相应的营销活动,比如非休息日看电影的上班族,可享受打折优惠等。

JTBC电视台援引一名上班族的话称,现在是wolibal时代(work-lifebalance

的简称),缩短工作时间会提升生活质量。期待“52小时工作制”不仅改变韩国的职场文化,也让每个上班族真正享受到“要工作也要生活”的职场体验。

但并不是所有上班族都喜欢“52小时工作制”。韩国财经周刊《Money S》称,对于一些从事制造行业的上班族来说,“52小时工作制”并非“好政策”。一名制造企业的员工表示,之前他除了基本工资外,还有不菲的加班收入。但

受到新政影响,日后他的每月工资至少要减少100万韩元。一名家庭主妇也在社交媒体上抱怨称:“现在老公是有时间陪孩子玩了,但他的工资也变少了,这能说是真正的幸福吗?”她的此番留言,获众多主妇点赞。

据经合组织(OECD)资料显示,2016年韩国每个劳动人员年平均劳动时间为2069个小时,比OECD的平均时间超300多个小时。

(来源:环球时报)

工界  
视角运用大数据  
改进工会工作势在必行

2017年12月8日,习近平总书记主持中共中央政治局第二次集体学习时强调:大数据发展日新月异,我们应该审时度势、精心谋划、超前布局、力争主动,深入了解大数据发展现状和趋势及其对经济社会发展的影响,分析我国大数据发展取得的成绩和存在的问题,推动实施国家大数据战略,加快完善数字基础设施,推进数据资源整合和开放共享,保障数据安全,加快建设数字中国,更好服务我国经济社会发展和人民生活改善。

工会作为枢纽型社会群团组织,主动适应大数据发展的新趋势,运用大数据改进工作,有利于有效解决工会信息掌握不准确、不及时的问题;有利于破解工会组织某些方面管理模式陈旧、运行机制僵化、活动方式单一的困扰;有利于及时准确预测职工行为发展趋势,准确掌握职工的思想动态,等等。运用大数据改进工会工作,能够使工会履行基本职责更顺畅,维权工作更科学,服务职工更精准;对于提高工会组织在职工中的吸引力、凝聚力,进而增强工会组织活力,推动工会工作创新发展都具有十分重要的现实意义。

随着工会会员越来越多、组织规模越来越大、工作内容越来越广泛越来越丰富,工会组织与职工相关的数据规模也会越来越大,相关数据的可获得性越来越强。大数据为工会工作创造了前所未有的可量化、可预期、可改进的机遇与条件,运用得好,就会取得事半功倍的效果。必须发挥中国工会自下而上,自成一体的组织体制优势,尽早建立全国统一的工会大数据平台,形成面向工会工作需求,面向职工群众需要的数据保存、应用和能够深度挖掘的大数据库。

善于获取数据、分析数据、运用数据,应该成为各级工会干部的一项基本功。工会干部应该成为善于运用大数据分析解决问题的行家里手。只有这样,工会领导机关才能更好地借助大数据,通过海量、动态、多样的数据有效集成和对这些数据信息资源的分析研判,及时了解基层工会的工作状态和职工群众反映的热点、难点问题及诉求,更加快捷、系统、全面掌握职工的思想动态,从而为更科学高效地做好工会维权工作和服务职工工作提供可靠的依据。(作者:宜冰,来源:中工网《工会信息》,有删节)

