

“金秋助学”点亮困难矿工子女求学梦

职工之声

是工会改革的必由之路

《工人日报》报道,江苏省滨海县总工会通过建立工会代表履职指导站,让县、镇(区、街道)两级近千名工会代表届期内开会有场所、培训有课堂、建言献策有平台、联系职工有量化,实现了工会代表履职常态化,促进了工会代表作用的发挥。这是工会代表常任制的新发展、新经验。

实行工会代表常任制,是工会工作的现实需要,是工会改革“强三性去四化”的必由之路。工会是职工自愿参加的群众组织,工会的性质决定了它必须保持群众性,防止“行政化”“机关化”。保持和防止的有效手段就是民主办会、开门办会,让工会工作从确定任务、安排部署,到组织实施、执行到位,自始至终都有更多的工会会员参与,使之不仅是工作的执行者,也是组织者甚至决策者之一。这里所说“更多会员的参与”,工会代表便是最适合的人选。

一般来说,各级工会代表大会的代表都是职工优秀分子,或者工会积极分子,都有各自的特长或优势。但以往常常是会议闭幕,代表任务结束,乃至出现“选举投票一刻钟,会散以后影无踪”的现象,不仅没有能够发挥代表们更多更大的作用,也使职工群众觉得代表不足轻重。这些都不能不影响到工会工作的开展。

实行工会代表常任制,代表在届期内可以持续行使职权,履行职责,直至换届。此举在各地实践中已经逐步摸索、总结出一套比较成熟的经验,并且受到社会各界、特别是工会界的广泛关注,被认为是一项有利于工会组织密切联系职工,有利于工会机关开门办会,有利于加快工会组织民主化、群众化进程的改革创新之举。

实行工会代表常任制,在实践中有两条成功经验,一是制度保证,二是畅通渠道。“制度保证”主要包括代表履职的权利、义务、活动方式以及保障条件,并且通过轮训提高代表素质;“畅通渠道”主要包括参加会议、意见征询、组织调研、开办论坛等等,使常任不致虚置。滨海县总工会建立工会代表履职指导站对全县工会代表履职指导站进行科学设计,明确活动内容,加强规范管理,发挥功能作用,使这两条经验进一步具体化,可操作了——履职指导站具体开展7项工作:每月对工会代表培训一次;组织工会代表提议案、批评、建议;做好下情上报、上情下达工作;引领职工开展技术创新;评议每个工会代表联系职工情况;协助工会督促职代会通过事项;对工会代表履职情况进行考核。这些工作都是实打实、硬碰硬的,保证了代表履职的效果。

工会代表常任制已经成为工会工作的重要抓手,使上级工会密切了与基层的联系,有效发挥了基层代表参与上级工会决策的积极性;上级决策由传统的全委会或“一班人”扩大到全体代表,集思广益;决策执行中,还可以根据代表的意见、建议适时调整工作,突出重点,使工作更符合职工意愿,成效也更加明显;开门办会增强了工会工作的公开性和透明度,延伸了工会工作触角,也扩大了工会组织的影响力;与此同时,上级工会的工作时时处处在常任代表的监督评议之中,有效地促进了工作机制和工作作风的转变。

□张刀

也是一个有责任感的企业应有的担当。我们的目标就是让每一位职工子女都能‘好上学’‘上好学’,让每一名追梦人的步伐迈得更加坚实有力。”该矿党委副书记、工会主席王新尹说:“不仅要为寒门学子送进大学,还要送出大学。矿上每年给当年考入本科院校的困难职工子女给予3000元、大专生给予1000元的助学金;对在上学期期间因大病大灾致困上不起学的职工子女,研究生、本科生给予3000元补助、大专生给予2000元、高中生给予1000元。”

“金秋助学”活动是该矿坚持了11年的资助工作品牌活动。11年来,该矿坚持始终如一,对高考成功的困难职工子女进行资助,累计发放助学金140.9万元,帮助538名大学生圆梦。 □倪小红

中所有积蓄,加之疫情影响,多重压力导致她家生活困难。在矿上“一对一”的帮扶和爱心资助下,她的孩子顺利考上了研究生。

“要不是矿上的资助,我家孩子早就与上学无缘了!我女儿多次表示想辍学打工,以减轻家里负担。咱们工会的工作人员知道后就不厌其烦地上门给孩子做思想工作,孩子从高中到研究生,8年了,年年都能领到3000元助学金。虽然眼下日子过得有些苦,但我的心里是暖的!”聊起矿上对她的关爱,李丽霞滔滔不绝,言语间满是兴奋和感激。

“每一名身处困境的学生,都不应该成为折翼的天使。让所有孩子拥有光明的前途,是每个家庭最大的愿望和期盼。

难事的一项民心工程来抓。

高考一结束,该矿就启动了“圆梦”行动。为了扩大“金秋助学”的覆盖面,工会工作人员分组到户,认真做好排查工作,对职工子女就学情况、家庭困难程度等进行摸底,做到了学生考试情况清、家庭收入情况清、家庭致困原因清以及家庭困难状况清。

“今年矿上有50名职工子女参加高考,其中有31位学生考上了本科,9名考上了大专,10名选择了复读。我们共为40名大学生发放助学金10.4万元。”“金秋助学”工作负责人段情说。

职工李丽霞患有乳腺癌和甲状腺疾病,不能正常上班,其母亲患有脑萎缩,父亲患有双膝骨性关节炎,她的丈夫也没有稳定工作。看病已经花去家



近日,商洛市商南县总工会党支部联合商南县税务局机关第二党支部开展主题党日活动,到该县重点纳税企业陕西富盛矿业公司,为一线职工送去猕猴桃汁、茶叶等慰问物品。 □黄开水 摄

中能煤田公司工会

以“四心”为抓手服务职工

助力提升能力与素质,让职工顺心

本报讯(麻慧)当前,中能煤田公司工会按照“党政所需、职工所盼、工会所能”的原则,围绕“六精三十六闭环”精细化管理目标,以安心、顺心、温心、舒心的“四心”为抓手,为促进工会工作更聚人心、更接地气提供了坚实保障。

当好“辅导员”和“代言人”,让职工安心

该公司工会深化党对工会工作政治性、先进性、群众性的引领作用,推动工会工作实行“六精三十六闭环”管理,带着温度和感情了解掌握基层工作的难点、痛点,并分级落实。2021年累计制定办实事项目清单共计157项,已经完成141项,完成率89.8%。

维护职工权益,健全职代会制度,确保职工拥有重大决策的参与权和表决权;推进厂务公开,让职工充分享有切身利益问题,公司重大问题的知情权和审议权;落实中层干部民主测评,让职工享有干部评议权和考核权;拓宽职工诉求渠道,让职工充分享有表达权和监督权。

“五必访”,定期走访慰问困难职工。

注重职工心理健康,定期组织开展“读书会”“压力释放”等主题知识分享活动;及时把握职工的思想动态、心理需求、实际困难,理顺职工思想情绪,缓解工作压力,有效提升职工的幸福感和获得感。

丰富文化活动,让职工舒心

该公司工会建立智能化职工书屋,工会购置图书23类、470册,并组织全体干部职工捐赠书籍1900余册,同时引进“喜马拉雅”有声读物,实现线上与线下的紧密结合,架起了文化交流的网络桥梁。

组建羽毛球、乒乓球、篮球、象棋等文体协会和兴趣小组。近两年,组织开展各类活动24余次,参与职工达2000余人次。在组织参加的各类文体赛事中,先后荣获陕北矿业公司篮球赛一等奖、羽毛球团体赛第一名、庆祝建党百年大合唱比赛三等奖等,参加活动的凝聚力和“磁场效应”不断增强。另外,组织开展了拔河比赛、书画摄影展等职工喜闻乐见的文体活动,职工参与率达90%以上。

优化机制解难题,让职工温心

优化帮扶机制,制定困难职工帮扶管理办法、生病住院及节假日慰问办法,扎实开展冬季送温暖、夏季送清凉、病困送慰问等活动;坚持

干预为一体的心理关爱帮扶模式。

倾情助力 心手相牵传递温暖和希望

银川心理健康服务中心是长庆油田重点支持建设的心理关爱中心,设立了接待室、沙盘室、音乐放松室、宣泄室、团体辅导沙龙室5大功能区。负责管理的采油三厂在开展“心理关爱直通车”的基础上,推行“一线巡回服务+志愿者定点服务+外聘专家坐班服务”新模式,聘请国家二级心理咨询师坐诊,咨询师和志愿者每周轮流值守,延伸了心理关爱服务的触角。

殷晓珏和樊晓庆是中心两个常驻志愿者,也是经验丰富的国家三级心理咨询师。“能够用自己的心理学知识帮助人,是件很幸福的事。”这是殷晓珏和樊晓庆们的共同心声。三年来,她们走进各采油作业区开展心理团体辅导50余场,共计680余人参加,成功处理职工

抑郁、焦虑、子女厌学、自杀倾向、中度抑郁等多种心理问题,500多名咨询者收益。

一对夫妻表示,“石油人自己的心理咨询师更懂我们的工作性质,我们说啥他们都能理解,感同身受。”该公司工会致力于培养自己的心理咨询师,近年来举办4期心理咨询师取证培训班和心理志愿者培训班,培养了89名国家三级心理咨询师和近200名心理志愿者,培养了一批心理关爱服务工作的“带头人”。

关键时刻,心理咨询师和志愿者发挥了重要作用。疫情期间,第六采油厂、第十一采油厂等多家单位自发建立“爱心帮扶队”“倾听心声群”等服务平台100余个,为职工心理健康保驾护航,用“娘家人”的真情,贴心陪伴和温暖他们,通过网络视频、语音通话等方式,帮助长期在岗、防疫一线、居家观察的职工消除了紧张情绪。 □王友花 耿强

从细节入手,谈出更多实惠

多项焦点诉求被摆上谈判桌 广西顺丰速运公司开展集体协商,计提补贴等

他山之石

“快递员送货不上楼都是同样的计提补贴,导致快递员送货上楼积极性不高。能不能增设送货爬楼补贴?”

“职工方的提议为我们提供了一个非常好的思路。可以考虑通过给予快递员差异化计提的方式,增加职工收入,激活公司业务。”

日前,在广西顺丰速运有限公司,一场事关万余名快递职工切身利益的“谈判”正在进行。这是该公司今年集体协商中的一幕,也是在2022年广西壮族自治区新就业形态集体协商试点观摩活动现场。

广西顺丰约有职工1.1万人,于2012年成立工会。此次协商之前,在南宁总工会指导下,该公司工会通过线上调查、走访等方式进行意见和建议的收集,涉及广西所有网点,参与职工1万余人。经过职工代表大会讨论,形成了增设低收入区域收派件计提补贴、增配置重货收派员派送车辆、在网点设立母婴室、增设疫情期间隔离保障工资等4项焦点诉求。

谈判桌前,围绕这几个议题,双方代表摆事实、讲道理,坦诚协商。

“女职工孕期中趴在办公桌上午休很不舒服。希望公司在网点设立母婴室,给女职工更多关爱。”职工方代表、公司工会女工委主任覃丽梅提议。

“女职工占比只有整体人数的十分之一,其中140余名女职工在总部工作,700余名女职工分散在300余个网点。单独在网点建立一个母婴室,使用率不高。”企业方代表封光雪答道。

经过双方进一步沟通,最终企业方同意职工方提出的建议,并表示如果出现网点场地规划无法建立休息室的,后续该场地租期到期后将会更换成符合建立休息室的场地。

一些重货快递员在意见中反映,他们需要自带车辆上岗,一般会向租赁公司租车来收派快件,“交了几年的租金,都够买一辆新车了,到头来车还不是自己的。”职工方代表因此提出,应增设自购车辆补贴。这项诉求也得到企业方代表回应:增设自购车辆补贴方案,购买新车补贴发放年限为使用年限5年;购买旧车按车辆实际使用剩余年限开始补贴。

此外,双方还达成其他共识:根据住宅区、派送距离等增设送货上门补贴以及爬楼费;同时增设疫情补贴,明确隔离期间职工收入保障标准。

广西壮族自治区总工会副主席、党组成员黄林毅表示,南宁市在推动保障新就业形态劳动者权益方面进行了积极探索,试点单位广西顺丰的集体协商工作程序规范、内容丰富、过程完整,为促进企业的健康发展迈出坚实的一步,也为全区推进新就业形态集体协商工作提供了范例。

□庞慧敏 蒋少莹 温璐影

让生活充满阳光

——长庆油田工会心理关爱服务职工记事

回想起一年前走进银川心理关爱中心求助,到现在主动为他人提供心理帮助的成长经历,长庆油田公司职工刘师傅感慨道:“是单位提供的心理关爱服务让我重拾好心态,发现了自己的价值。”

长庆油田公司油区范围涵盖陕甘宁蒙晋五省区,大多在远离都市的黄土高原和沙漠戈壁,社会依托性差,常年远离亲人的工作性质,让石油工人成为心理问题易发、多发人群。对此,长庆油田公司工会采取积极举措关爱职工心理健康,让职工拥有阳光心态,焕发积极向上的蓬勃朝气。

以上率下 构筑职工心理关爱服务网

该公司工会将调查研究作为打开工作思路的突破口。自2017年起,由工会副主席带队深入24家单位对6300余名职工开展心理关爱服务需求调研,摸清了他们的诉求,并且明确了开展心理关

爱工作的思路。

该公司工会牵头,在25家单位实施心理关爱项目试点,建成1个公司级职工心理关爱服务中心,6个厂(处)级服务站,3个作业区级服务室,2个井区级负面情绪发泄室。通过聘请专业人员、增强服务实效等举措,努力把“心灵驿站”建设成为深得职工信赖的心理健康服务阵地。

为方便职工随时随地享受心理服务,该公司工会借助微信企业号搭建“心灵驿站”线上服务平台,设置了4大模块10项内容,并将油田各片区的心理服务资源进行有效整合,提高心理关爱与疏导的精细化水平。

与此同时,推出了“职工大讲堂”心理专题网络视频讲座,开通24小时“长庆员工免费心理咨询热线”,形成了“线上+线下”互补促进,公司、厂处、作业区互为依托的心理关爱服务网络,构建了以知识宣传、心理普查、咨询辅导、危机