

上海工运

LABOUR MOVEMENT

2018-5

主管: 上海市总工会
主办: 劳动报社
编辑出版: 《上海工运》杂志编辑部



2017年度

上海市基层工会 创新案例集

上海市总工会

增刊

创新案例 PPT 课件已上传至工会网上工作平台,供各级工会学习参考使用。

国际标准连续出版物号:ISSN1006-4842
国内统一连续出版物号:CN31-1553/C
增刊备案号:311553201801

01

01 创新跨越“最后一公里”

运用“互联网+”理念 推进工会工作创新

04 “指尖微办公”助力工会社工

05 分散职工网上聚 凝心聚智促和谐

06 服务职工出行“共享化”

07 建爱心集享格 解职工不时需

08 “微地图”让职工触摸“看得见的幸福”

09 “O2O”模式让民主管理面对面

10 “立体式”生态圈 打造24小时在线“职工之家”

11 让职工服务阵地建设“网上开花”

12 打造指尖上的“关爱圈”



主管：上海市总工会

主办：劳动报社

编辑出版：《上海工运》编辑部

国际标准连续出版物号

ISSN1006-4842

国内统一连续出版物号

CN31-1553/C

主编 邵新宇

常务副主编 邹晓鹰

责任编辑 范国忠

编写成员 张荣富

朱虹

阎梦华

王海雯

王劲

李仕婧

林锦

徐迟

美术编辑 周芸

本刊特聘专栏作家

(按姓氏笔划为序)

丁法章 马尚龙 邓伟志

司徒伟智 江曾培 吕怡然

李伦新 吴兴人 周锦尉

凌河

地址：上海市昌平路700号

邮政编码：200040

电话：(021) 62187252

网址：http://www.shzgh.org

电子邮箱：gongyunshh@163.com

广告经营许可证：

沪工商广字 3100620050059号

发行范围：全国公开发行

出版日期：每月25日

排版：劳动报社

印刷：上海昌鑫龙印务有限公司

定价：0.00元



服务问需于民 实事按需施策

13 全力破解“一号课题”持续打造“放心食堂”

14 紧贴职工住房需求 促进优惠政策落地

15 “小候鸟”暑期多彩活动 服务外来职工子女

16

创新行业工会组织模式 服务灵活分散流动就业群体

16 建立医养照护行业工会 服务新型就业群体

17 聚焦网约送餐员 创新建会入会方法

18 建立家政行业工会 服务家政服务人员

19 依托总部集聚优势 创新行业工会建会入会方式

20 组建农业合作社工会 落实普惠服务暖人心

21 着眼农业大镇特点 吸纳农业从业者入会

《上海工运》理事会名单 理事长单位 上海市浦东新区总工会

副理事长单位

上海市静安区总工会

上海市奉贤区总工会

上海市机电工会

上海市医药工会

上海高桥石油化工有限公司工会

上海航天局工会

上海汽车集团股份有限公司工会

中国铁路工会上海铁路局委员会

中国移动通信集团工会上海市委员会

中国电信集团工会上海市委员会

上海建工集团股份有限公司工会

上海市绿化和市容管理局工会

上海市金融工会工作委员会





创新集体协商机制 落实工会主责主业

- 22 坚持定期开展集体谈判 维护非公职工合法权益
- 23 建立教职工沟通协商机制
- 24 “三访三查”确保职工权益落实

25

发挥国有企业工会优势 促进非公企业工会改革

- 25 机场浦东优势互补 资源共享共促改革
- 26 体制内外工会共建 互利共享实现共赢
- 27 创建园区工联会 实现服务全覆盖
- 28 建立有形阵地 打造身边工会
- 30 钢铁行业领头羊 岗位创新是法宝
- 32 关心关爱临近退休职工
- 34 工会建在网格上 精准发力见实效
- 36 推三张服务清单 建三维服务阵地



创新工会财务管理 保障工会规范运作

- 38 建立工会经费嵌入式风险防控管理体系
- 39 “依法催缴”规范工会经费管理
- “上代下”工会财务集中核算管理

创新办法措施 推进建会入会

- 40 把握企业外入会契机 助推国际学校建会
- 41 针对非公企业小散多特点 优化建会入会举措
- 42 创新非公企业工会评估模式 探索建会新动力

加强法律宣传 优化维权服务

- 43 建立家政服务员维权体系 优化家政服务业营商环境
- 开展尊法守法宣传 携手农民工筑梦

激发基层工会活力 参与社会治理创新

- 44 组建街面工会 推进社区街面共治
- 组建街区商户联合工会 融入社会治理创新格局
- 45 打造无门槛职工之家
- 小区联合工会共商共建共治

培育弘扬工匠精神 营造创新文化氛围

- 46 “复星工匠”全球评选 推进企业文化融通
- “学思悟行”工作法 让工会成为培树工匠的摇篮

引入创新理念 扎实开展劳动竞赛

- 47 创新劳动竞赛模式 促进职工成长成才
- 48 引入社会力量参与 激发“星天地”创客活力
- 49 聚焦“五升一降”目标 开展“微创新”岗位竞赛
- 50 搭建创新创业孵化平台 助力企业员工共同发展
- 51 借力区域化党建 提升服务精准度
- 52 “5+X”服务平台 提升女职工幸福感
- 53 彰显“七彩”特色 打造卓越班组
- 54 “自动给付”保障金 精准对接服务需求
- 55 5700 余座“爱心接力站” 营造关爱环卫职工氛围
- 56 首创“工友村” 打造“会站家”一体化服务平台
- 57 师徒结对树典型 优良文化传帮带
- 58 多方合建“建设者之家” 建设者他乡是故乡
- 59 一张“小红卡”贯通劳模就医“绿色通道”
- 60 微朗读 大视野
- 61 举办会员活动日 搭建职工“连心桥”
- 62 营造重危企业安全生产环境

中国教育工会上海市委员会
上海市医务工会
上海城投(集团)有限公司工会
上海隧道工程股份有限公司工会
上海梅山钢铁股份有限公司工会

理事单位
上海市普陀区总工会
上海市黄浦区总工会
上海市嘉定区总工会
中国石化上海石油分公司工会
上海烟草集团有限责任公司工会
上海国际港务(集团)股份有限公司工会

中国海员工会交通运输部上海打捞局委员会
上海市新闻出版工会
上海市监狱管理局工会
上海普天邮通科技股份有限公司工会
上海东洋电装有限公司工会

本刊图片和文字未经有关之版权所有人书面批准，一概不得以任何形式或方法转载或使用。本刊保留所有版权。



让创新的源泉充分涌流

本刊编辑部

创新是一个国家、一个民族发展的不竭动力，也是人类社会发展的永恒主题，同样，创新也是工会改革的不竭动力。

为深入学习贯彻党的十九大精神和中央党的群团工作会议精神，落实习近平总书记关于基层工会建设“三个着力”的要求，上海市总工会在全市广泛征集选树 2017 年度基层工会创新案例，旨在发现、总结和推广一批近年来工会改革的创新理念、创新实践和创新经验，为进一步深化工会改革提供借鉴。本次征集选树活动得到了各级工会的积极响应，经区局（产业）工会推荐、媒体及社会推荐和基层工会自荐，全市共有 124 个基层工会创新案例进行了申报。其中，16 个区总工会和 24 个产业工会推荐创新案例 63 个，基层工会自荐创新案例 47 个，劳动报社等社会媒体推荐创新案例 14 个。通过市总初审、专家复审、申工社微信投票、评审发布等程序，依据创新背景、创新理念、创新举措、创新机制、创新成效、创新价值等六个方面综合评定，宝山区顾村镇总工会“创新跨越‘最后一公里’”获 2017 年度上海市基层工会创新案例特等奖，上海浦东公惠社会工作服务中心工会“‘指尖微办公’助力工会社工”等案例被评为 2017 年度上海市基层工会十大（类）创新案例奖，中国移动上海公司工会“建立风险防控体系，规范工会经费使用管理”等案例获 2017 年度上海市基层工会十大（类）创新案例提名奖。

本次活动获奖案例内容丰富，领域广泛，成效显著。既有国企工会顺应改革发展的创新举措，又有非公企业工会改革的有益探索，体现了工会融入基层社会治理创新的大局意识，也体现了工会满足职工对更加美好生活期待的不遗余力；既有聚焦问题导向的大胆尝试，又有回应职工需求的小处着手，既可操作、可持续，又可复制、可推广，彰显了工会服务职工实项目的精准发力，也彰显了工会聚焦主责主业的政治定力。这些案例从一个侧面印证了近年来各级工会干部在改革创新路上励精图治、奋发有为，踏石留印、抓铁有痕的精神品质和时代风貌，为下一步工会改革创新提供了生动鲜活的范例。

为使本次征集到的获奖创新案例在全市范围内得以推广应用，市总工会将部分基层工会创新案例成果进行汇编，作为《上海工运》杂志增刊。同时，在部分案例单位中新设一批上海工会干部教育培训实践基地，便于广大基层工会干部在教育培训中学习借鉴。希望这些创新案例对新时代工会改革有所启迪，激发更多的创新源泉充分涌流、创新成果竞相迸发，成为创新的种子在改革的实践沃土上生根发芽，催生百花齐放的美好明天！

2017 年度上海市基层工会 十大创新案例获奖名单

2017 年度上海市基层工会十大创新案例特等奖(1 个)

案例名	申报单位
创新跨越“最后一公里”	宝山区顾村镇总工会

2017 年度上海市基层工会十大创新案例 10(类 / 个)

序号	案例名	申报单位
1	运用“互联网+”理念 推进工会工作创新	
1-1	“指尖微办公”助力工会社工	上海浦东公惠社会工作服务中心工会
1-2	分散职工网上聚 凝心聚智促和谐	上海百事通信息技术股份有限公司工会
1-3	服务职工出行“共享化”	上海汽车集团股份有限公司工会
1-4	建爱心集享格 解职工不时需	中国电信集团客服运营支撑中心工会
1-5	“微地图”让职工触摸“看得见的幸福”	上海卫星装备研究所工会
1-6	“O2O”模式让民主管理面对面	上海港国际客运中心开发有限公司工会
1-7	“立体式”生态圈 打造 24 小时在线“职工之家”	中国移动通信集团工会上海市委员会
1-8	让职工服务阵地建设“网上开花”	花旗金融信息服务(中国)有限公司工会
1-9	打造指尖上的“关爱圈”	上海城建市政工程(集团)有限公司第二分公司工会
2	服务问需于民 实事按需施策	
2-1	全力破解“一号课题” 持续打造“放心食堂”	上海国际港务(集团)有限公司工会
2-2	紧贴职工住房需求 促进优惠政策落地	红星美凯龙家居集团股份有限公司工会
2-3	“小候鸟”暑期多彩活动 服务外来职工子女	嘉定区南翔镇总工会
3	创新行业工会组织模式 服务灵活分散流动就业群体	
3-1	建立医养照护行业工会 服务新型就业群体	杨浦区医养照护行业工会联合会
3-2	聚焦网约送餐员 创新建会入会方法	普陀区网约送餐员行业工会联合会
3-3	建立家政行业工会 服务家政服务人员	长宁区家政行业工会联合会
3-4	依托总部集聚优势 创新行业工会建会入会方式	青浦区快递物流行业工会联合会
3-5	组建农业合作社工会 落实普惠服务暖人心	崇明区新河镇总工会
3-6	着眼农业大镇特点 吸纳农业从业者入会	松江区叶榭镇总工会
4	创新集体协商机制 落实工会主责主业	
4-1	坚持定期开展集体谈判 维护非职工合法权益	电装(中国)投资有限公司上海分公司工会
4-2	建立教职工沟通协商机制	闵行区教育工会
4-3	“三访三查”确保职工权益落实	静安区石门二路街道物业行业工会联合会
5	发挥国有企业工会优势 促进非公企业工会改革	
5-1	机场浦东优势互补 资源共享共促改革	上海国际机场股份有限公司工会、浦东新区祝桥镇总工会
5-2	体制内外工会共建 互利共享实现共赢	尚街 Loft 品牌园区(中区)联合工会
5-3	创建园区工联会 实现服务全覆盖	上海临港松江科技城园区工会联合会



序号	案例名	申报单位
6	建立有形阵地 打造身边工会	黄浦区南京东路街道总工会
7	钢铁行业领头羊 岗位创新是法宝	宝山钢铁股份有限公司工会
8	关心关爱临近退休职工	上海港复兴船务有限公司工会
9	工会建在网格上 精准发力见实效	虹口区欧阳路街道总工会
10	推三张服务清单 建三维服务阵地	徐汇区天平街道总工会

2017 年度上海市基层工会十大创新案例提名 18(类 / 个)

序号	案例名	申报单位
1	创新工会财务管理 保障工会规范运作	
1-1	建立工会经费嵌入式风险防控管理体系	中国移动通信集团工会上海市委员会
1-2	“依法催缴”规范工会经费管理	黄浦区南京东路街道总工会
1-3	“上代下”工会财务集中核算管理	嘉定区南翔镇总工会
2	创新办法措施 推进建会入会	
2-1	把握企业外入会契机 助推国际学校建会	金山区枫泾镇总工会
2-2	针对非公企业小散多特点 优化建会入会举措	闵行区马桥镇总工会
2-3	创新非公企业工会评估模式 探索建会新动力	杨浦区长白新村街道总工会
3	加强法律宣传 优化维权服务	
3-1	建立家政服务员维权体系 优化家政服务业营商环境	徐家汇街道家政服务行业联合工会
3-2	开展尊法守法宣传 携手农民工筑梦	同济大学工会
4	激发基层工会活力 参与社会治理创新	
4-1	组建街面工会 推进社区街面共治	奉贤区奉城镇总工会
4-2	组建街区商户联合工会 融入社会治理创新格局	崇明区长兴镇总工会
4-3	打造无门槛职工之家	黄浦区打浦桥街道总工会
4-4	小区联合工会共商共建共治	徐汇区康健新村街道总工会
5	培育弘扬工匠精神 营造创新文化氛围	
5-1	“复星工匠”全球评选 推进企业文化融通	上海复星高科技(集团)有限公司工会
5-2	“学思悟行”工作法 让工会成为培树工匠的摇篮	上海航天设备制造总厂有限公司工会
6	引入创新理念 扎实开展劳动竞赛	
6-1	创新劳动竞赛模式 促进职工成长成才	上海市地方税务局嘉定区分局工会
6-2	引入社会力量参与 激发“星天地”创客活力	上海航天局 805 所工会
6-3	聚焦“五升一降”目标 开展“微创新”岗位竞赛	中国电信上海市信息网络部工会
6-4	搭建创新创业孵化平台 助力企业员工共同发展	上海电力设计院有限公司工会
7	借力区域化党建 提升服务精准度	长宁区虹桥街道总工会
8	“5+X”服务平台 提升女职工幸福感	中国铁路上海局集团有限公司上海客运段工会
9	彰显“七彩”特色 打造卓越班组	国网上海市南供电公司工会
10	“自动给付”保障金 精准对接服务需求	上海市职工保障互助中心工会
11	5700 余座“爱心接力站”营造关爱环卫职工氛围	上海市绿化市容行业工会
12	首创“工友村” 打造“会站家”一体化服务平台	中国建筑第八工程局有限公司广西分公司工会
13	师徒结对树典型 优良文化传帮带	中国船舶重工集团公司第七一一研究所工会
14	多方合建“建设者之家” 建设者他乡是故乡	徐汇区龙华街道总工会
15	一张“小红卡”贯通劳模就医“绿色通道”	杨浦区医务工会
16	微朗读 大视野	上海城建市政工程(集团)有限公司工会
17	举办会员活动日 搭建职工“连心桥”	上海市市北高新技术服务业园区总工会
18	营造重危企业安全生产环境	宝山区月浦镇总工会

创新跨越 “最后一公里”

宝山区顾村镇总工会



为全面贯彻习近平总书记关于工会工作系列重要讲话精神，深化落实党的群团工作会议精神，自2016年7月起，上海市总工会开展了非公有制企业工会改革试点工作。宝山区顾村镇总工会作为首批试点单位，以改革创新精神努力破解组建难、职工入会难、经费人员保障不足、维权服务不到位等基层工会面临的突出问题，打通联系服务职工群众“最后一公里”，扩大工会有效覆盖，激发基层工会活力，使非公企业工会“建起来、转起来、活起来”，推动工会改革向基层延伸。



做法

依法建会狠抓基础 创新思维扩大覆盖

划分网格,定人定责,强化职责,完成建会任务。通过采取较大企业单独建会,中、小企业建立区域或联合工会,同类企业建行业工会,未在本地注册的企业建立联谊工会等组建方式,最大限度地完善工会组织网络。结合镇域发展实际,多形式推进工会组建,创新在沿街个体工商户“两非一无”的职工中建立沿街商户工会。在外来务工人员居住较为集中的社区组建租住地工会。

依法管会突出重点 创新方法用活经费

企业依法按职工工资总额 2% 缴纳工会经费、工会会员暂按每月每人 10 元自觉交纳会费。对有困难的企业,经核实,实行差异化缴纳,区域、行业所属企业按职工人数定额缴纳工会经费。建立“顾村镇总工会财务结算中心”,依法收缴、管理和使用工会经费。注重工会会员“惠利项目”的实施质量,让工会会员分享工会改革的红利。

依法履职尽责到人 创新效能提升素养

专职和兼职相结合,选贤任能,为推进和深化改革提供人才保障。明确基层工会“组建组织、协调协商、沟通报告、服务联系”四项职责,强化基层工会规范化运转。实行基层工会绩效考核,发放兼职工会干部履职补贴,有效调动非公企业工会干部的积极性、主动性。通过专业培训,提升基层工会干部的履职能力。

依法维权夯实机制 创新体系保障维权

落实职代会制度,抓实集体合同条款兑现。健全工资协商机制,注重职工民主管理,行使职工建议权、参与权、监督权。加大上级工会代表下级工会开展维权工作力度,从源头上筑牢维权的防火墙。通过“镇总工会—基层工会—企业职工”点面结合、纵向联系的条块化维权体系,使职工的合法权益及时得到维护。建立“顾村基层工会主席群”、“顾村工会 QQ 网络平台”,加快信息传递,沟通各方联系,把各类劳动纠纷解决在萌芽状态。



成效

推进非公企业工会改革工作获全国总工会主要领导充分肯定,形成“顾村经验”为全国工会同仁认同。2017年5月26日,全国总工会在宝山区顾村镇召开全国工会推广上海顾村经验观摩交流会。

拓展建会范围,既重数量更重成效。2017年,工会组织覆盖率动态保持90%以上,职工入会率达86%。

2017年,全镇单独建会非公企业经费收缴全面完成,共收缴833.88万元。镇总工会经费返还为523.91万元。其中惠利职工项目经费50.53万元,返还比例近84%。

2017年,镇各级工会组织参与调处劳动争议案例301个,成功率98%,涉及补偿职工金额近900万元。



专家点评

中华全国总工会基层工作部副部长 高洁:

顾村镇启动非公企业工会改革试点“方向明、路子对”,得到时任中共中央政治局委员、中华全国总工会主席李建国同志充分肯定的“顾村经验”,成为2017年工会改革热词。纵观“顾村经验”至少有三点可以借鉴。第一,法治方向、职工主体。顾村改革试点工作,始终以《工会法》和《中国工会章程》为基本遵循,始终将法治思维和法治方式贯穿建会、入会、办会、管会各个环节,始终坚持职工主体地位,让改革方案合乎法律,让改革措施依法推进,让改革成果更广泛惠及职工群众。第二,系统思维、创新措施。顾村改革试点工作,聚焦非公企业工会建起来、转起来、活起来,从建会、管会、履职、维权各环节入手,创新思维、创新方法、创新效能、创新体系,打通了联系服务职工“最后一公里”。第三,问题导向、务实作风。顾村改革试点工作,直面非公企业建会难、职工入会难、经费收缴难、活动开展难、服务维权难、干部履职难等问题,对症下药、分类施策,有效扩大了组织覆盖,激发了基层活力。

顾村经验用创新引导,以法律支撑,从问题入手,以管用为准,已成为新形势下加强基层工会建设、深化基层工会改革的有益借鉴和重要范本。

复旦大学社会工作学系教授、中国社会工作教育协会副会长 顾东辉:

宝山区顾村镇总工会针对工会组建难、维权不到位等工作困境,结合镇域实际制订多种方案,有效地解决问题,并满足了基层工会、工会会员的需求。在工会组建方面,该总工会进行了企业单独工会、区域或联合工会、行业工会、外来务工人员租住地工会的建设探索,从而有效扩大了工会组织的覆盖面;在经费人员保障方面,该总工会创新方法,对有困难企业实行会费差异化缴纳,并依托财务结算中心依法管运经费,让会员分享工会改革红利;在权益维护方面,该总工会落实职代会制度,健全工资协商机制,基于条块维权体系维护职工合法权益;在行政管理方面,该总工会助力基层工会干部提升履职能力,注重绩效考核从而调动非公企业工会干部的积极性。

上述工作特色的打造,源于宝山区顾村镇总工会对本职工作内容及伦理的真切领悟,与该工会面对现实而发挥实践智慧也紧密相关。未来,若能吸收一些专业社会工作的策略技术,其业务质量和事务质量应该还能再上一个新台阶。



运用“互联网+”理念 推进工会工作创新



背景

互联网、微时代,从电脑到手机,从微博到微信,从纸媒到新媒体,现如今网络正改变着人们的生活、工作、学习人际交往方式。如何在职工中刷出工会的存在感,让游走在网络间的职工们真正感受到工会无“微”不至的关注和关怀?上海各级工会紧紧抓住“微”机遇,服务职工“零距离”:浦东公惠社工服务中心工会探索“互联网+”工会管理新模式,百事通公司工会探索“互联网+”构建和谐劳动关系,汽车集团工会探索“互联网+”88 共享出行服务……当“互联网+”撞上工会,究竟会擦出怎样的火花?

“指尖微办公” 助力工会社工

上海浦东公惠社会工作服务中心工会



做法



2017 年 6 月公惠中心决定投入使用钉钉 OA 系统,从陆家嘴街道总工会、唐镇总工会、康桥开发园区总工会试点到 36 个街镇和 9 个开发区全面铺开,钉钉系统已实施 9 个月。为

确保该系统符合对工会社工的管理,公惠中心主要落实以下两大举措:

1. 明确权限分级管理机制。为确保管理更高效,借助钉钉 OA 系统,搭建网络平台,明确浦东新区总工会、用人单位、工会社工及公惠中心各方参与主体的权限与责任。

2. 落实跟进指导机制。为确保各位主席和工会社工都能熟练掌握各自所需要掌握的核心功能,中心针对四个片区,各组织一场培训,并安排人事专员通过 QQ 群、钉钉群及时回答使用过程中碰到的各类问题。



成效

1. 搭建网络平台,提升各方沟通效率。钉钉 OA 系统打破地域限制,搭建网络信息平台,使区总领导、36 个街镇及 9 个开发区主席对工会工作的信息无缝衔接。9 个月以来,共减少召开各类会议 810 次。

2. 节省时间成本,提升工作效能。钉钉 OA 系统在电脑端和手机端均可使用,使用者随时随地申请、审批、导出信息。9 个月以来,共节省了 75 个工作日。

3. 节省办公经费,倡导无纸化办公。钉钉 OA 系统改变传统办公方式,各项审批、会议通知、培训邀请、人事统计等实现电子化。目前,共节约 A4 纸 810 包。

分散职工网上聚 凝心聚智促和谐

上海百事通信息技术股份有限公司工会



做法

1. 线上线下一体化员工权益保障，增强员工归属感。工会为所有员工及家属开设免费专属维权通道 4009202251，率先享受“互联网+”创新带来的法律服务便利，用法律保障员工及其家庭。为激发员工积极性主动性，2017 年首创网上职代会，开通线上提案建议，让员工用科技手段融入公司治理，职工代表对开会方式纷纷点赞。

2. 借力“互联网+”之势，提高员工凝聚力。为促进员工健康生活，公司开展了线上线下一体化的“百健 365”健康活动，上线率 50%，全国分公司可同步参与；同时在员工的入职纪念日及生日当天早上平台会自动发送电子贺卡，提升员工幸福感。另先后开设了两个妈咪小屋，并在 2017 年暑期开办了亲子工作室“魔法宝贝园”，开班预告贴朋友圈转发量 2354 个，并获得上海电视台两次报道。

3. 构建网上学习平台，提高员工使命驱动力。公司工会联合相关部门通过企微开发了魔法学院学习平台、APP 等进行快乐学法、游戏普法，结合热点组织线上线下法律擂台赛、模拟法庭等，寓教于乐，激发了员工学习法律及高涨的工作热情。其中“魔法骑兵”通过法律场景游戏化的设计使员工体验法律文化、提高了法律使命认同，该项目还获得中国人才发展 CSTD 企业学习设计大赛银奖。

4. 推动员工岗位创新，提高法律科技创新驱动力。公司出台一系列岗位创新激励政策，鼓励员工进行互联网法律产品创新、内部创业，2017 年内部孵化完成法律保险、主动维权、电子签约与存证、法律科技共创空间等在国内均属于首创的产品及项目。其中《标准化诉讼平台》创新产品获得职工科技创新二等奖，内部创业项目培养了一批总经理人才。



成效

1. 助力员工成长。2017 年度公司员工参与线上培训 2193 人次，获得晋升发展 99 人，解决员工及其家庭法律问题数百件，员工整体法律素养得到了极大提高。另一名非法学专业销售岗员工 43 岁通过司法考试，成为客户的贴心法律顾问。

2. 推动企业发展。2017 年公司获评“全国五一劳动奖状”，“上海市和谐劳动关系达标企业”。

3. 促进社会和谐。公司工会进一步发挥了工会的枢纽作用，协助推进公司在各级工会系统的职工维权工作，如为全国总工会、广东省总工会、上海移动工会等进行每年上千场各类普法活动及每年上万次职工维权服务；并每年接待千人次来公司参观体验法律文化。



服务职工出行“共享化”

上海汽车集团股份有限公司工会



做法



发挥工会特有优势,致力于共享,专注于服务,开发 88 共享出行 APP,为职工提供低价、安全、便利的系统化出行解决方案。服务包括员工拼车、共享班车、分时租赁租车。拼车模式为私家车共享,员工以司机或乘客的身份共享行程、分担出行成本;班车模式为跨企业班

车共享,给员工更多通勤选择;租车模式为发挥上汽互联网汽车优势,解决最后一公里问题,预计 2018 年 7 月上线。

1. 员工拼车。员工私家车共享,通过 88 共享出行平台信息对接和算法匹配,调配、整合私家车乘坐资源,缓解高峰拥堵和企业停车位供需矛盾。平台不以营利为目的,单价以油费的 70% 计,为 0.43 元 / 公里,平台代收每单费用 3% (最低 0.2 元) 用于购买 (10 万元 / 座) 驾乘交通意外险。

2. 企业共享班车。共享班车实现区域内跨企业共享,通过平台集客,优化当前班车线路设置,一方面可为企业降低班车成本,另一方面线路设计中突出高速、高架、少站特点,节约员工通勤时间;平台采用新能源大巴、免费高速 WIFI,同时可查询线路班次和即时位置全方位提升乘坐体验。

3. 分时共享租车。发挥上汽在车辆和车联网方面的优势,采用燃油汽车,深度定制开发名爵 ZS SUV 汽车分时共享版,通过手机操控车辆预约、解锁、启动及还车,真正实现随取随停、随还的“摩拜汽车”;通过平台可全方位、集中式进行车况监控、车辆调度、维修保养。车辆按时间和里程计费,用户按需使用,提高车辆使用率;采用燃油汽车更贴合用户习惯,可广泛服务于企业职工差旅等生活场景。



成效

1. 为共享提供了新空间。为工会进一步发挥资源整合、信息积聚、协同共享的作用提供了新空间。

2. 技术创新成果落地。在共享出行综合服务平台建设方面先行先试,技术创新成果落地并得到检验。建立 APP 开发、车辆通讯、加密安全算法、人脸识别等技术能力。

3. 把服务推向了全市。配合市总工会,将 88 共享拼车作为第二届上海市班组文化网络大赛的竞赛平台,把服务推向全市,已与上海金融工会等多家集团工会对接引入 88 共享出行。

4. 平台已有用户超 12 万。每周点击页面数最高达 2000 万次,累计拼车 14 万次。平台用户超 12 万户累计共享 95 万公里,减少碳排放 180 吨,服务企业数 263 家。

建爱心集享格 解职工不时需

中国电信集团客服运营支撑中心工会

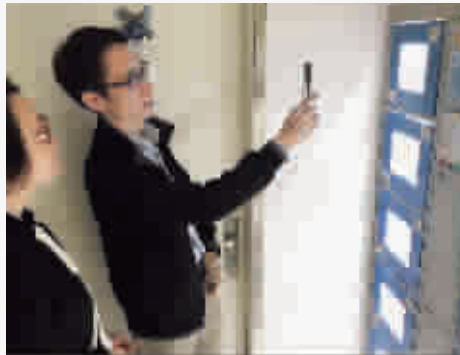


步入新时代,伴随着创新、共享和移动互联网概念成长起来的员工,对工会组织给予的关爱有着更多的期盼。工会工作在继承发扬“生日送祝福,困难送关怀,炎夏送清凉,寒冬送温暖”的优良传统基础上,如何创新服务模式,适应时代发展的潮流,适应员工更深、更广、更细的需求,是每一位工会工作者需要思考的问题。对此,中国电信集团客服运营支撑中心工会通过不断探索与尝试,将“互联网+”与“关爱员工”两者有机结合,并将其转化为可操作、可推广的员工实事项目。

1. 创新工会服务模式,适应新时代员工需求。2017年,集团客服工会从创新驱动工会工作的角度出发,主动探索,积极创新,融入互联网发展思维,打造“互联网+关爱员工”的新服务载体——“爱心集享格”。

“爱心集享格”运用当下最火的共享概念,利用集中存放物品的爱心储物柜,24小时为员工提供贴心、自助、免费的应急物品。员工可以通过手机扫描二维码,实现自助使用与归还,充分体现“集中存放、集体共享、集约互联网化”的宗旨,诠释了“关爱员工、开放共享、自助诚信”的理念。

2. 立足工会本职工作,切实做好员工关爱。集团客服工会从员工身边的小处着手,将员工关爱做得更精准、更全面、更便捷。“爱心集享格”提供的物品由集团客服工会统一配置、统一管理,包括生活、健康、娱乐三大类等20多样物品,如雨伞、药品、消毒器等等。同时,集团客服工会在广泛征求员工建议和意见的基础上,对它的功能做了进一步拓展,设置了爱心漂流箱,员工的闲置物品可以在此实现匿名漂流和交换。



“爱心集享格”创新的实践成果得到了中国电信上海公司工会的推广与应用。截至2018年3月,上海电信已在16家二级单位设置了60个“爱心集享格”,其余单位的推广工作也已列入公司2018年的实事项目。

通过电信“上海翼家人”微信公众号,统一服务入口,方便分布于上海各个区域电信办公场所的1万多名员工共享工会提供的爱心物品。



“微地图”让职工触摸“看得见的幸福”

上海卫星装备研究所工会



1. “整合思维”，建立快速响应机制，带动服务方式升级。所工会构建了多维度、全方位的职工需求快速响应机制，由党政提供资源，工会搭建平台，精准摸排职工需求，快速解决职工

问题。通过“护航公社”APP、微信群、季报、日报等载体，线上线下相结合，群团资源与部门资源、本所资源有机结合，建立职工诉求快速摸排、快速解决机制，为快速掌握和解决职工困难，解决职工问题发挥了积极作用。

2. “甲方思维”，击中痛点、难点，调整工会工作的“生物钟”。所工会把“职工需求”放在首位，随着型号任务的快速增长，许多职工面临着很大的身心压力，为航天事业顾大家舍小家。发现这些“痛点”，卫星装备所及时调整“生物钟”，在一线部门“楼门口”建起了能让加班员工“一步到位”的用餐场所——“面面俱到”，它设在“离一线员工最近的地方”，让加班员工无论多晚也能吃到营养丰富的晚餐；考虑到职工面临着日益增长的“保成功”压力，2016年“心心相印”职工心理舒缓室投入使用，配备沙发、按摩椅、香薰、书籍等物品。

3. “粉丝思维”，掳获“芳心”，把职工变成工会的“铁杆粉丝”。所工会运用一些“吸粉”技巧，来培育“新粉”，黏住“老粉”，不断“涨粉”。坚持“冬送温暖”“夏送清凉”“金秋助学”及各类关爱活动，建立职工帮困送温暖长效机制；落实职工家属慰问工作机制，举办职工家属开放日主题活动等。



打通资源链路，建立职工诉求快响机制，持续升级职工关爱“微地图”，现已建成16处职工关爱场所，形成“从事有尊严的工作，享受有温暖的生活”的“家”文化氛围。

荣获了上海市“劳动关系和谐职工满意企事业单位”、“上海市职工信赖的经营管理者”和“上海航天局先进职工之家”称号，职工满意率高达99.47%。

通过凝聚职工力量，建成一支打造飞天重器“国家队”，成功发射以风云气象卫星为代表的国家重要卫星型号，在我国气候监测、灾害预防、抗震救灾领域发挥了重要作用，其中，参与研制生产的风云四号气象卫星的成功发射，使我国卫星气象事业迎来质的飞跃，实现从跟跑并跑到领跑的跨越。

“O2O”模式让民主管理面对面

上海港国际客运中心开发有限公司工会



做法

1. 开启“互联网+”公开模式。公司工会开辟了“国客之窗”微信群、“国客家园”公众号、企业官方网站、OA网等企业与职工间点对点信息双向交流渠道。充分利用新媒体时效性强、互动性好的特点,及时将企业的大事、要事向职工传递,同时职工们也可以将他们的所思所想及意见建议及时传递给公司。

2. 开展“每日一题”互动问答。公司工会通过“国客之窗”微信群开展“每日一题”互动问答活动。集团和公司各项重点工作、多元发展取得的成效、职工关心的热点问题等均是问答的主要内容。“每日一题”互动问答的形式,将过去的单向传输变为了现在的双向交流,有效调动起了广大职工了解公司情况、为企业各项工作出谋划策的热情。

3. 坚持一年两次全员厂情发布会。公司工会坚持每年召开二次全员厂情发布会,由公司领导零距离向全体职工宣讲集团和公司面临的形势和任务,描绘发展蓝图,当场解答职工关心的热点问题。一年两次全员厂情发布会加强和推动了公司管理层与职工面对面沟通机制,维护了职工的知情权和监督权。

4. 设立群众联系箱。为进一步畅通企业与职工沟通渠道,公司工会在三个不同区域设立了群众联系箱。每星期由专人开启,收



集职工的意见和建议,对收集到的意见和建议公司会以一定的方式给予反馈。群众联系箱的设立畅通了职工诉求渠道,使职工能更快、更准确、更真实地把自己的意愿和呼声、意见和建议向公司进行传递。

5. 开展经常性职工意见大调研。围绕企业在多元发展中所遇到的问题,公司领导班子成员带队组成调研小组开展职工意见调研,请职工建言献策,一起来帮助公司出点子、想办法。通过调研拓宽了职工参政、议政的渠道,形成了职工和企业一起共谋发展蓝图,共推多元发展,共享发展成果的良好局面。



成效

每年2次的全员厂情发布会得到了公司职工的广泛认可和欢迎。

截至目前,“国客之窗”微信群入群人数达150余人,“国客家园”公众号关注人数近500人,OA网基本实现全覆盖。

公司2017年全年共有7646人次参与了网上互动答题活动。

公司荣获2015—2016年度上海市厂务公开民主管理先进单位。

随着厂务公开民主管理工作的不断深入,广大员工工作热情和工作积极性不断提高,企业效益年年递增,员工收入稳步增长,劳动关系和谐稳定健康发展,中心温馨、和谐、向上的家园文化氛围已逐步形成。



“立体式”生态圈 打造 24 小时在线“职工之家”

中国移动通信集团工会上海市委员会



中国移动通信集团工会上海市委员会通过深入挖掘职工需求，运用自主创新的手段，打造基于“互联网+”工会思维的立体式生态圈，有效地开创了工会工作新局面。

1.立足“大连接”，夯实“互联网+”工会的基础层。上海公司工会利用自身信息技术优势，探索通过信息化办公平台，移动终端等设备无缝对接广大职工的方式，进一步形成工会连接职工、连接内部各级组织与机构的大连接格局，让人人相连、物物相连、点点相通成为“互联网+工会”生态圈的坚实基础层。

2.立足三大平台，构建“互联网+”工会的平台层。微信公众号“和工社”作为集“互动、

宣传、展示、分享”的平台，共设有三大板块十四个子栏目，承载着工会政策的宣贯解读、活动的组织开展、职工风采的个性展示、信息资源的分享沟通、生活百科的交流学习等功能，为广大职工提供“医食住行法办救”等服务，是职工 24 小时在线的“掌上职工之家”。

文体活动掌上载体 APP“幸福 1+1”，是公司开展文体活动的主要沟通互动平台，具有活动组织、会员招募、活动报名、风采展示等功能。活动开展有序规范，具备嵌入式风险防范功能。APP 内容时尚，有健步走功能，还有活动分享、互动等功能，充分展现“互联网+”特点。

网上工会信息平台“工会之窗”，是“工会管理的平台、经验分享的媒介、沟通交流的渠道、公开透明的窗口”。职工通过该平台，获悉公司工会、各基层工会、一线班组的信息动态和最新工作；还有健康讲座视频、职代会提案、工会主席巡回联系日信息发布、职工维权信箱、满意度问卷调查等内容；还可以关注班组建设等各项重要内容。

3.立足“工会大数据”及“五大职能”，打造“互联网+”工会的资源层和应用层。上海公司工会以四项基本职能为核心，开展网上工会建设。凡是有利于职能发挥的互联网功能和内容及时选取、及时应用，让工会的声音及时渗透到企业管理的各个角落。



1.工会的声音、维权措施渗透到各个角落。截至 2017 年 12 月 31 日，“和工社”微信粉丝数达到 8700 余人，绑定用户数达到 7156 人，“幸福 1+1”APP 安装率达到 92%以上。

2.工会大数据精准捕获员工法律维权诉求。2017 年共有 654 人次在“和工社”线上法律咨询，接通率为 100%，咨询满意度达 100%。

3.职工在指尖就能找到自己的“家”。2017 年度工会会员满意度达到 99.34%，较 2016 年提高了 0.13%，工会各项工作的满意度均在 97%以上。公司第五届文化艺术节通过线上线下相结合的形式开展，员工参与率达到 60%以上，成为历届之最，进一步增强了工会的影响力和职工对企业的凝聚力。

让职工服务阵地建设“网上开花”

花旗金融信息服务(中国)有限公司工会



做法

1. 职工“美好生活”服务平台。基于兴趣爱好的社交。通过“花旗金融工会”微信公众号里的“美好生活”服务平台,职工可以基于兴趣爱好自发组织各种兴趣小组,小组获工会审批后将获得一定的经费开展活动。“自转带公转”的文体活动。通过“美好生活”服务平台,职工可以自行创建活动,工会审批通过后,其他职工可以通过平台参加活动;也可以通过微信群或朋友圈发送给其他同事,点击活动即可报名参加参与。

2. 线上线下结合的劳动竞赛平台。职工可通过平台提出自己的创意,也可以通过微信群和朋友圈分享自己的创意。其他职工点击分享链接后可以参与讨论和投票,也可以选择加入创意团队,一起完成项目。线下展示时,每一个创意都可以生成二维码,扫码即可直达创意展示页面浏览和投票。线下评选的精彩视频也可以上传到线上宣传和交流。工会把劳动竞赛搬到网上,打破时空限制,突破部门藩篱,促进个人和企业共同发展,获得职工和管理层的一致认可。

3. 高效的互联网+企业工会工作平台。职工可以方便快捷地申请入会、申请维权、提出建议等。工会工作人员可以在后台完成各项审批和监控;回复维权请求和建议;生成工会组织管理和会员管理的相关报表;对兴趣小组和活动进行以数据为依据的考核;自动完成各项评比;通过数据分析辅助决策各项工会活动。工会以信息化手段改善非公企业工会工作流程,提高兼职工会工作人员效率。



成效

花旗金融先后共有 1905 名职工自发完成注册,发起成立了 18 个兴趣小组,共组织 370 次活动,共计 4867 人次参与。

共开展直销活动 50 余次,完成直销交易逾 800 次。网上“跳蚤市场”自 11 月份推出以来,发布闲置物品信息逾 40 次,完成交换逾 30 次。

劳动竞赛实现长期化,共有 86 个创意团队通过平台参加竞赛,总浏览量达到 35837 次,总投票数达到 5829 次(每位职工限投 5 票),其中 25 个项目完成开发,10 个项目计划投产,获得了公司管理层的高度认可。



打造指尖上的“关爱圈”

上海城建市政工程(集团)有限公司第二分公司工会



【党建阵地】 干部讲堂 | 党员组织生活



【职工生活】 员工生日 | 员工生日蛋糕



市政集团二分公司结合当前新形式媒介,在企业微信平台推出二分“微生活”,在办公便利之余,为员工传递信息与关怀。

1.平台安全私密,打造独有专属的交流空间
二分“微生活”借助企业微信平台,只有分公

司自有员工通过集团公司账号关联微信才能够被后台管理人员拉入,平台内部信息除内部人员分享,外界人员都不能观看,在保证信息分享的安全性同时,也让员工从中获取归属感和集体意识。

2.版块丰富多样,为员工提供最贴心的服务。二分公司工会以“给员工所需”为宗旨,充分利用企业微信平台,设立了党群客栈、排忧解难杂货铺、前程无忧港以及呼朋唤友等多个板块,从各个方面了解员工的需求和困扰并提供帮助与服务。

3.实时跟踪完善,做到最优最全最强。二分公司工会真正做到与一线基层员工的沟通交流,了解微生活的推进情况,在不断反馈建议中完善“微生活”管理及推进机制,最大限度调动员工的参与积极性与融入程度,将“微生活”真正做成二分公司员工的平台。



二分“微生活”正在不断完善过程中,落实与接纳度已非常可观,分公司已近有86%的员工进入平台,青年员工达到全覆盖。

“微生活”每期的内容都丰富多变,从工会关爱机制的宣贯到分公司大型活动的实时跟进,从每月一次的生日祝福到新年班子成员的集体拜年视频,从最新职称证书考试安排的分享到党工条线活动的推广,都极大地吸引员工的关注,主新闻平均阅读量都在180人次。



专家点评

原上海市浦东新区人大常委会副主任、区总工会主席、上海市工运研究会理事 顾晓鸣:

9家企业(机构)的工会大胆实践率先探索,适应时代把握机遇,运用互联网思维、互联网方式、互联网系统,使工会工作更加高效、更加精准、更加深度地组织联系职工群众、服务凝聚职工群众、教育提升职工群众。这些企业(机构)的实践探索为我们展开了一幅创新的全景画面。既有使不同时间空间的职工群众可以共同参与企业的民主管理,又有让职工群众自己来策划、组织、实施、参与和评价工会的活动和工作;既有对分散度较高、工作任务各异的工会社工的高效管理,又有组织全体员工(会员)岗位创新从而凝聚起企业创新的整体力量;既有线上线下职工维权法律便利服务,又有职工群众积极参与的形式丰富的劳动竞赛……

这些企业(机构)各自具有网络资源和信息化资源的不同优势,但这并不意味其他企业机构不能借鉴和学习,只要各企业机构立足于自身特点,把握覆盖面、精准度、互动性,连接党政、社会、工会尤其是连接职工群众,同样可以在“互联网+”工会工作的舞台“上演”生动而精彩的“剧目”。

服务问需于民 实事按需施策



背景

对于员工而言,住房资源紧张,新进员工“租房难”是一个问题;解决一日三餐,提高用餐“性价比”是另一个问题。对于前者,员工希望工会能帮助他们吃透公租房利好政策,化解材料填写、递交审核的难点疑点;对于后者,员工希望规范员工食堂,改善员工就餐条件。对员工这些热切需求的积极回应,一事一策,按需施策,是基层工会作为员工的“代言人”,提升自身服务职工能力,提高员工满意度、幸福感、获得感的最有效途径。

全力破解“一号课题” 持续打造“放心食堂”

上海国际港务(集团)股份有限公司工会



做法

1.硬件配置到位。自2013年起,由集团工会牵头、相关职能部门参与的课题小组,先后开展“零距离”调研。2014年,通过调研,明确规定一线职工在码头现场就餐必须在室内,就餐点须具备照明、空调、微波炉、洗手设施、热水供应等条件,并取消一次性泡沫餐盒,配备保温送餐车。

2.管理标准到位。2016年,集团工会制定并下发《上港集团关于进一步加强和改进职工食堂管理的若干意见(试行)》,明确了“五定

一勤”要求,即定采购品牌、定供应渠道、定配餐结构、定材料成本、定管理责任、勤评议监督,从细节入手,以规范推动质量提升、环境改善,着力打通服务职工的最后一公里。

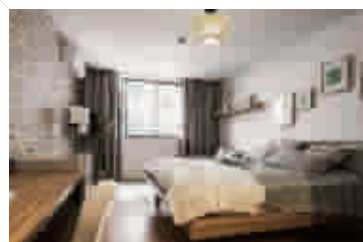
3.监督检查到位。2017年起,每年在集团职代会上下发“一号课题”专刊,宣传食堂管理新风貌,并进一步明确了“三严禁”、“九必须”的管理要求。由集团成立督查小组,每季度开展食堂管理督查工作和职工满意度测评工作,并将督查情况在集团相关会议上通报。



成效

- 1.就餐环境得到改善。**就餐环境全面改善,确保热饭、热菜、热汤到一线。
- 2.食品安全得到保障。**建立食材准入机制,确保就餐安全、卫生。
- 3.职工就餐配置得到调整。**建立套餐成本的核算机制,确保职工就餐配置结构。
- 4.职工满意度提升。**建立职工食堂评价机制,确保职工满意度不断提升。





紧贴职工住房需求 促进优惠政策落地

红星美凯龙家居集团股份有限公司工会



做法

1. 安排专人负责公租房申请工作。紧贴上海市公租房政策，积极改善员工住房问题。根据市公租房申请相关规定，做好企业担保人，帮助员工申请公租房，缓解部分新就业的年轻人的住房压力，保障外来员工安居乐业。

2. 畅通网上申请通道。开通员工公租房网上申请通道，按顺序排队递交材料至集团工会。

3. 指导职工申请公租房。工会专员按照上海市公租房政策，合规合法指导员工填

写申请表、准备材料、向市属经济适用住房办理中心递交材料审核。

4. 安排员工入住。定期上门访问，了解住房意见和需求，帮助解决生活和居住困难。缓解初到沪工作年轻人的住房压力，帮助员工提高工作生活质量，提升员工归属感和凝聚力和满意度，提升企业发展活力。

5. 做好交接工作。员工离职后，工会与员工进行合理交接，确保房源合规合法延续使用。



成效

1. 打造工会品牌。将申请公租房打造成为工会关爱员工品牌，并捆绑公租房服务。至今，全国公租房约有 400 余套，惠及 1000 余名员工及其家属。

2. 拓宽服务广度深度。引进高品质青年公寓；根据租金差异打造五类房源，满足不同住房需求。

3. 有效解决员工住房需求。引领并带动多地基层工会积极为员工申请公租房、廉租房。

“小候鸟”暑期多彩活动 服务外来职工子女

嘉定区南翔镇总工会



做法

嘉定区南翔工业开发区聚集了数万名外来务工人员，暑假期间，部分职工子女来到上海与父母团聚。工作时间父母在工厂工作，子女处于无人监护的状况，形成了留守儿童再次留守问题。同时，由于外来务工人员居住情况参差不齐，孩子独自在家存在安全隐患。

南翔镇总工会针对外来职工子女特点，开展暑期职工子女“小候鸟”系列活动。该活

动主要是由镇总工会和南翔工业开发区的工作人员负责组织实施，服务对象针对外来务工者子女。2017年7月上旬开始，8月下旬结束，主要通过镇总工会微信平台报名和所覆盖园区内的外来职工子女现场报名来招募参加活动的家庭和儿童。通过每天组织活动，周末带上家长共同参加亲子活动等方式，“小候鸟”们不再孤单。活动所需经费和聘请授课老师的费用均由镇总工会出资。



成效



开展暑期职工子女“小候鸟”系列活动，是去年南翔镇总工会非公企业工会改革试点推出服务职工的新举措，在2016年推出职工子女亲子活动的基础上，2017年借助镇两个群团服务站的平台结合非公企业工会改革，对活动的内容和参加人员进行了增加和拓展，推出了暑期外来职工子女“小候鸟”系列活动。具体开展的活动有亲子活动系列、手工制作系列、讲座培训系列、趣味活动系列等。2017年从7月10日开始到8月底先后组织了近22场活动，平均每周2~3场。活动丰富多彩，受到了企业职工的好评，在让每一位“小候鸟”享受快乐暑期的同时，也充分感受来自工会大家庭的温暖。此项活动是深受外来职工欢迎的服务职工项目。



专家点评

华东师范大学经济与管理学部教授、上海市工运研究会理事 石云：

工会服务职工，需要创造一定的机制来执行既定目标，形成上下一致的共识和势能。上海国际港务(集团)股份有限公司工会、红星美凯龙家居集团股份有限公司工会、嘉定区南翔镇总工会的创新案例，聚焦职工“痛点”，按需施策，精准回应青年职工公租房申请、码头工人放心吃饭、外来职工子女无人看护的需求，创建了公租房服务机制、放心食堂实施机制及“小候鸟”暑期关爱机制。这些机制内部建构完整公租房服务机制有工会专门负责人员、专门申办渠道、定期回访制度、进入和退出规范；放心食堂实施机制除了硬件配置到位，还有食材准入、套餐成本核算、食堂评价等规则；“小候鸟”系列活动则通过组织开展各类亲子活动的形式，让外来职工子女不再孤单。这些机制运行富有成效，顺畅地解决了职工最关心、最直接、最现实的问题，增强了职工获得感，以及企业凝聚力。



创新行业工会组织模式 服务灵活分散流动就业群体



背景

近年来,物流快递员、护工护理员、家政服务员等新型就业群体不断出现,更加分散、灵活、多样的就业形式正呈快速增长趋势。但是,这些新型就业职工群体普遍存在文化程度低、职业流动性大、服务技能单一、缺乏职业认同感和归属感等特点。更有甚者,职工甚至没有与企业订立劳动合同,没有缴纳社会保险;职工收入水平与福利保障均达不到上海市职工工资平均水平,劳动权益维护处于边缘状态。同时因新型就业职工群体人员流动性大,企业很难单独建会,即使建会后也面临经费不足、活力欠缺、服务形式单一等问题,很难满足职工需求。因此,在新的时代背景下,工会如何加强组织建设,推动新型劳动群体加入工会,保障职工合法权益,正成为各级工会亟待破解的课题之一。

建立医养照护行业工会 服务新型就业群体

杨浦区医养照护行业工会联合会



做法



1. 开展调研。摸清整个行业情况。调研明确,全市包括新华医院、肺科医院等杨浦区 31 家医疗机构和 52 家养老机构,有近 3000 名医养照护职工。

2. 开展协作。争取杨浦区卫计委、人社局和民政局等职能部门支持配合,形成协作机制。

3. 开展服务。以工会会员服务卡、职工文化服务圈等为切入点,吸引职工认知工会、加入工会;为医养照护行业职工提供会费补贴、专项保障、文体活动等增值服务;面向医养照护行业职工群体,建立工会组织,切实维护职工权益。

4. 开展建会。成立医养照护行业工会联合会,下设 18 个分会。对医养照护行业职工会员实现二次覆盖,指导企业工会切实履职,重点做好具有行业特点的职工教育培训、技能提升、工会服务和权益维护等工作。



成效

1. 将医养照护行业职工纳入工会大家庭。率先在全市成立了首家医养照护行业工会联合会,对该行业职工实现了工会组织的二次覆盖。

2. “六大行动”服务项目送去工会关爱。“两非一无”会费补贴惠及 1600 余人;2017 年,区总工会投入经费 47.2 万元,每位会员都获得免费的专项医疗保障计划、免费“照护证”培训等。

3. 为新型就业职工群体组建工会提供样板。推动了工会对更多灵活、分散、流动就业群体的组织覆盖和工作覆盖。

聚焦网约送餐员 创新建会入会方法

普陀区网约送餐员行业工会联合会



做法

1. 推进“饿了么”公司总部建会。采取“组团式上门服务”，普陀区委领导、普陀区总工会会同区人社、科委、市场监管、财政等部门，以及“饿了么”公司落户的长风生态商务区园区管委会，上门了解公司的实际困难；开展拉扎斯本部及配送“骑手”座谈会；通过多途径调研，排摸拉扎斯的组织架构、员工管理、薪酬待遇。

2. 推进第三方和众包配送公司建会。开展“蜂鸟骑手之家”官方微信推广入会；开展普陀区总工会“普工英”公众号福利活动；开展高温慰问送清凉、交通安全知识宣讲等活动。

3. 建立“网约送餐员”行业工会。借助上海市总工会和上海市财政局联合印发的《关于服务非正规就业、非标准劳动关系和无单独建立工会会员项目经费使用管理办法(试行)》的政策推动建会；各街道总工会制作易拉宝和宣传单页，明确告知入会可享受的工会福利和保障项目。



成效

1. 创建网络送餐企业工会。2017年6月12日，“饿了么”送餐平台总部公司工会建立；首批会员460余名。

2. 组建街镇行业联合工会。2017年11月17日，普陀区5个街镇的“网约送餐员”联合

工会全部组建成功。

3. 成立全市首家行业联合工会。2017年12月31日，普陀区网约送餐行业工会联合会正式成立，共吸纳400余名“骑手”入会。这也是全市首家成立的网约送餐员行业工会。



建立家政行业工会 服务家政服务人员

长宁区家政行业工会联合会



做法

1. 全面推进家政从业人员入会

成立长宁区家政行业工会联合会，家政公司建会与家政行业工会组建同步策划、系统考虑、整体推进；加快推进具有法人资格的家政行业企业组建工会，要求 10 人以上的企业单独成立工会；采用多种形式助推一线家政从业人员加入工会组织。

2. 有力推进职工服务实项目的落实

大力宣传政府和工会的相关政策；对家政企业员工合法劳动经济权益诉求提供“零门槛”援助服务；建立家政行业“员工之家”、

“职工书屋”；将市总实项目最大化向家政服务员倾斜；加大家政服务员的技能培训和职业教育，组织开展职业技能大赛和技术比武等。

3. 推进工会干部履职能力的提升

凡获得区“十佳先进职工之家”以上称号的家政行业非公企业兼职工会主席，根据企业规模大小结合主席的履职情况，给予每月 300~800 元的工作补贴；按市总《关于加强“小三级”工会经费保障的试行办法》，改革工会经费收缴使用模式；提升“上代下”维权服务机制。



成效

1. 扩大工会影响力

2017 年 8 月 4 日成立长宁区家政行业工会联合会，16 家家政公司已组建基层工会组织，1031 名会员已注册加入工会组织。目前，有意组建基层工会组织的家政公司还有 6 家，积极报名入会的家政员有 4000 余名。

2. 关爱职工工程有效落实

组织 10 家公司参加“爱的传递，敬老服务”帮困项目活动，对全区 300 户离退休特困家庭、重症病人、老劳模家庭等，公益上门服务 1800 次，每次 2 小时。

3. 普惠“两非一无”职工

向全区入会的 1031 名会员发放“两非一无”项目经费；对行业内 1000 余名会员进行“两病筛查”免费体检，惠及职工，广受好评。



依托总部集聚优势 创新行业工会建会入会方式

青浦区快递物流行业工会联合会



1. 锁定目标群体，理清工作家底。依靠区邮政管理部门，发挥 11 家总部企业工会作用，梳理形成“快递物流企业加盟店(门店、网点)信息表”。

2. 创新建会方式，扩大组织覆盖面。推进先服务后入会、先活动覆盖再组织覆盖、先体外入会再体内建会。要求总部企业进一步

提高入会率；要求加盟店推动属地建会或就近加入联合会。

3. 实施精准服务，增强职工获得感。分期分批建设“快递员驿站”；设计“服务快递物流行业职工实项目清单”；整合工会实项目资源向快递物流行业职工倾斜，为快递行业职工提供无偿贴心服务。



1. 快递企业建会率和职工入会率得到提升。快递网点、加盟店工会组建工作不断深入推进；快递总部职工入会率持续增长。

2. 行业职工会员意识得到提升。调查排摸行业内不同工种职工的工资报酬、福利待遇等信息，研究推进了行业集体协商工作。

3. 行业职工归属感和获得感得到提升。技能比赛、培训等提升职工获得感。



组建农业合作社工会 落实普惠服务暖人心

崇明区新河镇总工会



做法

1. 完善底数、需求、问题、保障四个清单。深入调研排摸，建立农民专业合作社信息库；分片分层分类召开座谈会，了解合作社职工需求；走访合作社，与镇相关部门会商，排摸困难问题，逐一确定解决措施；从组织架构、工作机制、资金来源等方面予以保障。

2. 夯实规范、人事、资金、制度四项基础。确保法人登记、会费收缴、工会账户“三同步到位”；选派工会社工担任工会联合会副主席；通过“两非一无”会员入会补贴、农民工入会补贴，为农民专业合作社工会联合

会筹集资金近 8 万元，专项经费列入镇总工会 2018 年预算；制定方案、章程，规范工会联合会运作。

3. 做实普惠、增值、培训、合作四项服务。新增办理会员卡 58 张；为 65 名会员申报 2018 年流动车健康体检，春节走访慰问合作社困难职工 12 人，组织 31 名农民工赴西山疗休养；举办劳动法律法规宣传培训活动，开设田间课堂；开展新河镇农口系统工会与农民专业合作社工会联合会结对活动，组织合作社工会联合会赴兄弟乡镇学习取经。



成效

1. 组建工会。2017 年 9 月 28 日成立新河镇农民专业合作社工会联合会，共吸纳 44 家较大规模合作社 242 名会员。

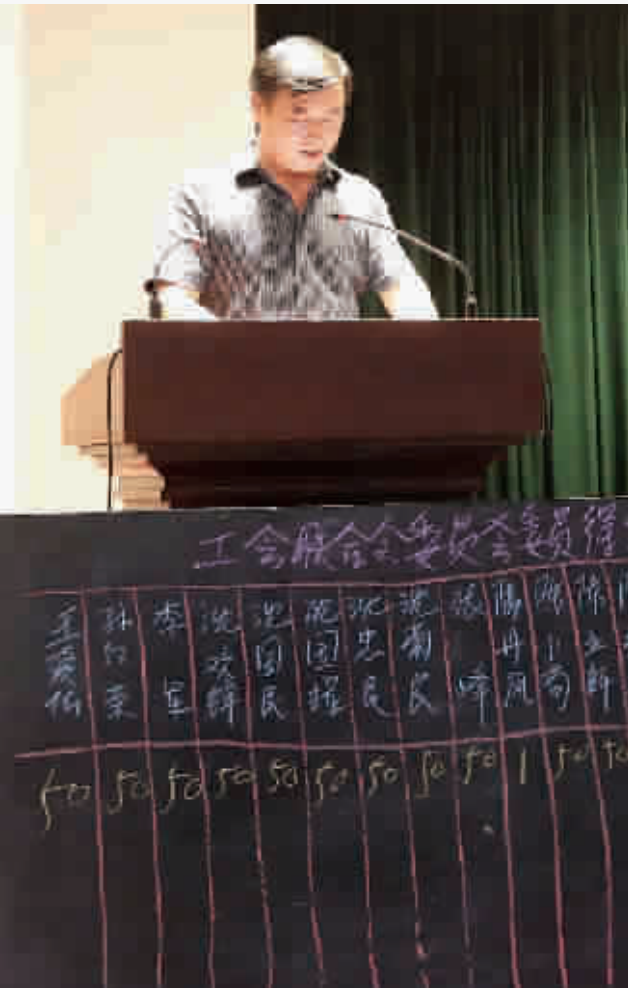
2. 按需筹措经费。通过“两非一无”人员项目经费和农民工入会补贴经费筹措经费 8 万元。242 名交纳会费会员享受到增值服务。

3. 所有会员全部办理会员卡。通过实实在在的实事项目和惠利会员措施，工会组织的凝聚力和影响力进一步提升。



着眼农业大镇特点 吸纳农业从业者入会

松江区叶榭镇总工会



1. 界定家庭农场从业人员的职工属性。粮食家庭农场从业者是从事合法经营的劳动者。按照上海市总工会“两非一无”职工定义来看,家庭农场经营者,应当属于“两非一无”职工,按照有关文件规定可享受相应会员待遇。

2. 劳模典型带动家庭农场合作社建会。镇总工会走访了有一定规模和具劳模典型影响力的专业合作社,通过以点带面,将全镇农业专业合作社吸纳到工会组织中,实现农民工与合作社的“双赢”。

3. 属地建会行业二次覆盖。2017年9月25日,成立上海市松江区叶榭镇农民专业合作社行业工会联合会。覆盖29个合作社和233个家庭农场,267名从业者加入了工会组织。



成立农民专业合作社行业工会联合会,在发挥工会桥梁纽带、文化引领、权益保障、服务帮扶四个方面发挥作用。这将进一步推动农业生产管理,调动农业生产经营者生产的积极性,将对“三农”工作和农村实施乡村振兴战略产生积极的影响,也为其他区域粮食家庭农场建立工会组织提供了可复制的经验。



专家点评

大成上海律师事务所律师、上海市总工会法律顾问团法律顾问 徐郭飞:

随着社会产业转型升级和行业类型的变化和发展,出现了很多新的用工形式、就业模式和工作方式。快递、物流、送餐、家政、护理、家庭农场等一些原先从业人员较少、劳资矛盾不突出的行业,随着就业人数的增加,行业竞争也越来越激烈。对于上述行业职工的工会组建、工会服务和维权保障也日益变得更为重要。

针对这种现象,在上海市总工会的及时关注、组织、指导下,各区工会都在积极探索,例如杨浦区(医养照护)、普陀区(网约送餐员)、长宁区(家政)、青浦区(快递物流)、崇明区(农业合作社)、松江区(农业合作社)的工会工作都率先做出了很多有益的探索和尝试,得到了很好的效果。这些案例以凝聚职工、代表职工、维护职工、教育职工、服务职工为宗旨,创新了行业工会组织模式,所提供的工会服务涉及到灵活分散流动就业群体,为新型就业职工群体组建工会和开展工会工作提供了样板。



创新集体协商机制 落实工会主责主业



背景

党的十九大报告强调,“完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制,构建和谐的劳动关系。”随着我国社会、经济发展的不断加速,职工对于工作的诉求日趋多元化和个性化,工作环境、福利、薪酬等都成为职工关注的焦点。

为此,在新形势下,企事业单位与行业工会如何创新集体协商机制,代表职工与企业进行协商,维护好职工的合法权益,稳定劳动关系,同时也确保用人单位的持续健康发展,这已成为当前工会工作需要深入研究的课题。

坚持定期开展集体谈判 维护非公职工合法权益

电装(中国)投资有限公司上海分公司工会



1. 工会联席会机制。全国 8 家分公司工会组建工会联席会,联席会会长任工会代表和发言人,确保 8 家工会的统一。

2. 职代会授权机制。8 家分公司 8 个职代会按会员数比例组建职工代表联席会,对工会联席会与公司达成的工资、奖金协议拥有否决

权。职工代表联席会授权工会联席会与企业展开福利和制度的集体谈判、签署相关协议。

3. 定期化谈判机制。每年 6 月、10 月分别为奖金、工资谈判月,谈判月的每周周一上午为谈判日,以三轮谈判为原则,最多五轮。福利和制度谈判为每月举行一轮,全年十二轮谈判。

4. 流程化谈判机制。每年 5 月首先举行预备会,公司向工会进行经营业绩说明;其次开展第一轮谈判,工会提交谈判要求及企业利润、CPI、政府工资指导线等依据;再次开展第二轮谈判,公司提交工资奖金方案、劳务费成本等依据;最后开展第三轮谈判,职代会、董事会分别讨论前两轮谈判并各自提交新方案,如仍无法达成一致,则谈判继续,直至最终达成一致。



1. 职工劳动收入稳步提高。2017 年职工平均年收入是首次举行劳资集体谈判时的 2007 年的 340%。

2. 职工离职率逐年下降。从 2007 年的 15% 降至 2016 年的 6%,职工长期服务意识增强,企业归属感、荣誉感大幅提升。

3. 未发生一件群体性事件。公司成立至今未发生一起停工怠工事件和群体事件、上访事件。职工能通过劳资集体谈判机制感受到程序公正与结果公正,从而得以管控分歧、化解不满。

建立教职工沟通协商机制

闵行区教育工会



做法

1. 协商内容关注热点难点。工会组织教职工沟通协商的主要内容聚焦学校重大改革、发展问题及其重要事项,教职工关注的热点、难点问题等。另外,关于教职工切身利益的问题,以及党政和教职工认为需要沟通协商的其他情况等也同样会上讨论。



2. 打造沟通协商平台。工会在党组织领导下,依托教工小家、工会小组、年级组、教研组等基本组织建立沟通协商平台。各单位每年至少开展1次以上的沟通协商;参与沟通协商人员由学校党政领导和学校教职工代表组成,工会主席主持沟通协商。

3. 协商制度程序化。沟通协商的主要程序包括:工会在沟通协商前征求相关问题;学校确定参与沟通协商的人员和时间;工会汇总教职工的问题,与学校党政进行反馈;工会主持沟通协商会议,学校党政领导就收集问题以及将需要与教职工沟通的问题进行说明、解释,与教职工进行互动;工会汇总沟通协商的情况,学校反馈沟通协商结果。



成效

1. 健全信息公开制度。全系统事业单位全部建立了教代会制度。在144所民办学校、幼儿园中,有112家实施了校务公开制度,覆盖率达78%。

2. 规范民主评议制度。全面规范有序地推进教育系统学校民主评议领导干部,2017年对243名学校党政主要领导进行了评议,评议结果与考核挂钩。95%以上的学校领导参加评议,“称职和基本称职”在80%以上。

3. 会员满意度高。系统全面开展了基层学校“会员评家”工作。会员对工会工作“满意”及“基本满意”达97.51%。



“三访三查”确保职工权益落实

静安区石门二路街道物业行业工会联合会



1. 明察暗访掌握实情。“三访三查”通过采用查制度、看现场、听反映等不同形式，走访企业，了解辖区内各企业的工资具体发放情况，检查行业工资标准执行情况；暗访职工个体，了解职工工资实际收入情况，检查企业的工资集体协商落实情况；走访楼宇服务对象，检查客户对楼宇服务的满意情况。

2. 创新机制制度化。在石二街道物业行业工会联合会召开的二届三次职代会上，

与会职工代表通过票决方法通过了《关于开展集体协商提质增效，履行集体合同“三访三查”的意见》，从而将这一创新机制正式落地，成为常态化的工作制度。

3. 借势借力确保成效。履行集体合同，一般要涉及职工工资的增长和工资的支付，为了确保集体合同的履行质量，石二街道总工会借势借力，自 2007 年建立了职工维权“331”工程以来，与区劳动监察大队石二分队建立了劳动关系网格化管理预警机制。



1. 协商实现双赢。从协商的结果看，职工增资与企业经营紧密挂钩，增减比例浮动，协商结果得到了企业与职工双方的认可。

2. 集体合同履行率百分百。从工资集体合同履行率和实际效果看，物业行业集体协商合同的履行率达到 100%。全物业行业企业没有出现减工资现象，极大地稳定了物业行业职工队伍。物业行业工会还倡议职工努力提高服务态度与质量，赢得了业主满意。

3. 两年未发生劳动纠纷。“三访三查”使劳动纠纷得到及时调解，2016、2017 年全行业劳动纠纷零发生。



专家点评

江三角律师事务所主任、上海市律协劳动法研究委员会主任、上海市总工会法律顾问团法律顾问 陆敬波：

电装公司工会从集体协商这根非公企业工会工作中最难啃的骨头入手，积极探索，因企制宜，勇于创新。一改非公工会“福利活动型”的特点，向“维权保障型”转变，为基层工会维权机制建设树立了很好的样本。

有效的协商和沟通机制，是学校发展和教职员工舒心工作的基础。闵行区教育工会做实教代会和校务公开制度，将其融入学校的党建和行政主体工作中，体现了工会的作为，代表了职工的利益，构建了和谐的氛围，取得了明显的成效。

石门二路街道物业行业工会“三访三查”实事实做重实效，联手劳动监察借势借力借平台，大题细做，难事巧为，维权机制化、常态化、长效化，夯实了工会法律监督工作基础，交出了“全行业劳动纠纷零发生”的完美答卷。

发挥国有企业工会优势 促进非公企业工会改革



背景

目前,上海非公企业约占企业总数的90%,职工数约占全市职工总数的80%。如何在群团改革过程中,发挥国企工会改革带动非公企业工会改革的作用,通过国企与非公企业所在地区共同探索“属地建会、条块联手”的新模式,形成促进非公企业建起来、转起来、活起来,成为当前国企工会改革和非公工会改革的新课题。

机场浦东优势互补 资源共享共促改革

上海国际机场股份有限公司工会 浦东新区祝桥镇总工会



做法



围绕“建机制、强功能、增实效”要求,推动浦东机场区域非公有制企业工会逐步“建起来、活起来、转起来”,主要从三方面展开工作。

1. 成立领导机构。浦东机场区域非公企业工会建设领导小组,成员由浦东新区总工会、上海机场(集团)有限公司、祝桥镇总工会、上海国际机场股份有限公司等相关领导组成,统筹推进浦东机场区域非公企业工会全面建设。

2. 形成协商协作机制。形成浦东新区总工会与上海机场(集团)有限公司工会、上海国际机场股份有限公司工会与祝桥镇总工会,两个层面的协商协作机制,定期分析研究工作中的重点难点问题。

3. 采用“三联”工作模式。组织联建,成立“浦东机场工会联合会”,实行一级法人,纳入祝桥镇总工会“小二级”工会建设总体布局,统一谋划、统筹推进。航站区、场区和商业经营等区域划分建立3个联合工会,将组织架构内的小微企业吸纳进会。服务联动,依托上海机场集团工会和祝桥镇总工会优势资源和服务载体,拓展服务职工领域,丰富服务职工内容,创新服务职工手段。活动联办,注重引导职工立足岗位、创新实践,积极开展体现浦东机场特征、航空行业特色的建功立业活动。



成效

2017年9月22日,浦东机场工会联合会正式成立,首批5家非公企业成为会员单位,会员人数1000余人。新组建了2家基层工会组织,新加入会员近500人。1家公司工会成功换届。同时,浦东机场工会联合会职工综合服务站已正式投入使用。站点面积50平方米,位于机场大道928号。服务站设置乐享汇、加油站、健康角、舒心阁等功能布局,提供书籍阅览、健康咨询、心理辅导等服务。此外,联合工会开展帮扶工作。中央财政帮困6人,节日帮困慰问19人。



体制内外工会共建 互利共享实现共赢

尚街 Loft 品牌园区(中区)联合工会



做法

尚街 Loft 品牌园区(中区)联合工会自 2017 年 8 月 29 日成立以来,主要从以下几方面开展工作。

1. 搭建服务站点,扩大辐射区域。联合工会涵盖了尚街园区内的各类服务站点,以尚街“职工服务站”为中心,集成户外职工驿站、妈咪小屋、职工书屋、尚馨坊、尚工坊、尚艺坊、尚智坊、尚韵坊等多个板块,以“一室几点”的方式,提供休息补给、政策宣传、学习交流等多功能、全方位的服务,将服务范围辐射至尚街周边园区、街区、户外工作者等人群,成为劳动者与联合工会紧密联系的平台。

2. 对接产业服务,打通政策通路。依托

联合工会平台,推进入驻客户资源与纺织产业链对接的“内循环”。如举办客户迎新座谈会,邀请纺织新联纺进出口单位来园区进行供应链服务宣讲,对接外贸业务,成功签订 50 多万美元的订单。联合工会更是主动搭建客户与政府部门对接的服务平台,提供政策讲解、法律服务。

3. 开展多样活动,拉近客户距离。为进一步增进客户之间的融合,弘扬天平文化底蕴与发挥尚街园区特色,工会策划了一系列极具特色的活动。如“汇善汇美·匠心匠艺”2017 年徐汇区天平路街道职工创意文化节活动、“午间一小时”系列活动、“邂逅雕刻时光”纸艺活动等。



成效

目前,尚街 Loft 品牌园区(中区)联合工会已覆盖园区非公企业 30 家,发展工会会员 1110 人。在联合工会的推进下,社区尚街快闪店 fashion box 进入各个社区居委,将各式文创产品带入社区,为文创企业提供展示平台。同时,与黄浦区创新办合作,普及园区税收落地优惠政策,去年为 3 家企业办理了 2016 年全年税收返还约 20 万元;帮助双创园区一家客户成功申报科委的创业扶持资金。此外,联合工会还与天平街道劳动保障部门对接,针对重点企业讲解《天平路街道创业扶持实施办法》,提供创业资源支持。

创建园区工联会 实现服务全覆盖

上海临港松江科技城园区工会联合会



做法

2013年底,在临港产工委和临港松江科技城公司的共同促成下,临港松江科技城园区工会联合会应运而生。目前,已有19家园区行业领军企业成为工会联合会成员单位。入驻园区的企业职工有着学历高、年纪轻、新上海人居多的特点,他们对精神和文化的需求多且广泛。针对这样的群体特点,联合工会在整合资源、提升服务品质方面下足力气。

园区工会联合会及时了解企业需求,解决职工难题。协调园区运行部,不断提升餐饮、公租房、班车服务水平。协调园区科技、金融、人才等部门,定期开展政策宣讲会,对企业关心的相关政策予以精准推送,及时与相关政府职能部门对接,助推企业快速发展。

园区工会联合会积极融入园区党群组



织,形成活动共落实、发展共推进、文化共建设的一体化理念。工联会每年组织“趣味运动会”、“十佳青年”评选等活动,同时在园区内设立了活动中心,组织开展瑜伽班、摄影讲座、妇科检查、篮球比赛等不同形式的活动。



成效

在联合工会的积极推进下,目前园区商业配套总面积已达2.7万平方米,免除了万名企业职工用餐、购物的烦恼。推出“华亭茗苑”先租后售公共租赁房资源,为企业留住人才、方便人才起到了作用。同时,联合工会协调园区科技、金融、人才等部门助推企业快速发展,目前园区已有高新技术企业87家、科技小巨人企业17家、专精特新企业27家、区级企业技术中心13家;为60家企业落实了短期金融贷款;两名企业高管获评上海市领军人才。2017年科技城21家企业的49人获批松江区优秀人才。



专家点评

原浦东新区人大常委会副主任、区总工会主席、上海市工运研究会理事 顾晓鸣:

各级工会的工作要真正做好、履职尽责,必须创新方法持续扩展工会组织的覆盖面,必须精准呼应广大职工群众的分类需求,必须多手段培育、激励职工群众投身于实现中国梦的伟大实践中。

上海国际机场股份有限公司工会、浦东新区祝桥镇总工会,他们改革探索形成的“机场模式”,使传统意义上的“条”与“块”优势得以较好发挥。为类似的中小企业大量集聚、而现存的单个工会组织又不能完全覆盖的场域、街区、大型购物中心,开展工会工作提供了很好的借鉴样本。

尚街Loft品牌园区(中区)联合工会、上海临港松江科技城园区工会联合会这两家工会的改革创新,体现了信息共通、空间共用、活动共办、利益共享、发展共进等特点。工会发挥了群团组织的优势,既服务发展大局又坚持主责主业,既凝聚职工群众又促进政企联通,既主动做好维权保障又引领职工争先创优。随着经济发展中新技术、新产业、新业态、新模式的不断涌现,两家工会的创新实践将更加充分地显现其示范意义。



建立有形阵地 打造身边工会

黄浦区南京东路街道总工会

**背景**

黄浦区南京东路街道地处市中心核心区域。辖区有商务楼宇 63 幢，商务楼宇多、非公企业多、白领职工诉求多的“三多”特点凸显；存在着组建“盲点”、入会“难点”和部分企业工会“不作为”难题。

2016 年 10 月以来，黄浦区南京东路街道总工会以党建为引领，在辖区商务楼宇中建立八片区楼宇工会工作室，作为“创新社会治理，加强基层建设”和街道社区大党建的实践载体，作为服务职工、企业工会和优化营商环境的有形阵地。此项举措，为有效破解非公企业工会运行瓶颈和打造倾情服务职工的“身边工会”提供了新路径。

**做法**

建立有形工作阵地

在科技京城、新世界城、天安中心、东海商业中心、春申江大厦、华鑫海欣大厦、来福士广场、黄图大厦等八幢标志性商务楼宇中建立八片区党建（群团）服务站，内设工会工作室（以下简称工作室）。实行党务工作者、工会社会工作者各 1 名的“1+1”力量配备，推行“八片区党建、工建 AB 角一岗双责制”，通过构建阵地配强力量。

强化运行服务机制

工作室建立党建、工建和服务营商的“三位一体”服务机制和“2+X（服务营商）”工作团队运行模式。实施定时接访、定期走访、下沉

服务和一口受理、限时办结的完整服务链。形成服务项目化、资源集约化、窗口延时化、信息网络化。通过常态化运行，把工会主责主业、服务指导功能全部辐射、覆盖到辖区 63 幢商务楼宇。

推动覆盖激励运作

以工作室组团为出发点，依托街道资源合力推动非公企业工会组织覆盖。以服务清单为着力点，把工会主责主业内容细化为 6 大类 24 个项目全部纳入“以上代下”服务功能。以“星级工会”为对标，评估 200 余家企业工会规范运行。以正向激励为切入点，向 52 家企业工会下拨专项工作、激励经费 134.9 万元；向 61 家企业工会主席发放履职津贴 12.96 万元。

经审工作源头参与

运用“服务+培训+审计”的经审一线工作法，源头参与追缴经费619.75万元、补缴上级工会经费142万元；实施经费差异化拨缴管理，建立“集中管理、统一开户、分户核算”的区域性非公企业工会经费托管服务中心，服务指导覆盖230家工会组织。

做强服务三大平台

实行集约服务，把街道“中央厨房”服务资源，和南工惠法律服务、职工书屋、爱心妈咪小屋、“8+2”职工服务实项目送进楼宇。构建网上工会，建立238家企业工会基础数据库。当年，累计组织各类服务、活动500余场次，普惠2万余名职工。



成效

1.组织覆盖运行激活取得成效。一年来，新增组织数37家、建会数345家和会员4800余名。填补5幢楼宇建会空白，组织覆盖面提增到68.1%，工会组织运作面达到67.3%以上。目前，工会组织数达到297个，覆盖4.2万名会员和4.3万名职工。

2.形成创新成果项目成效10项。创新成果有楼宇工会工作室、“以上代下”服务清单等。项目成效有街道“首席职工”评选等。

3.工会工作室溢出效应显现。工作室京城驿站作为上海工会职业管理学院与街道总工会共建“工会干部培训教育基地”并挂牌，被市总工会评为“三最”服务站。涌现一家农业科技创新工作室和2家（名）市“五一劳动奖状”、奖章获得者等先进标杆。



专家点评

原嘉定区人大常委会副主任、区总工会主席 陆晔：

黄浦区南京东路街道总工会在商务楼宇中建立工会工作室，构筑有形阵地，为打造服务职工的“身边工会”提供了新的路径。经验之一：建设工会工作有形阵地。在商务楼宇大厦中建立党建（群团）服务站，内设工会工作室，配强力量，一岗双责，并根据楼宇中白领职工多、青年职工多的特点，建设网上工会，做强三大服务平台，推送集约服务项目。经验之二：强化服务职工有效机制。既有“三位一体”服务机制，又有“2+X”的运营模式，形成服务链，确保常态化。经验之三：形成工会激励的有益做法。以服务清单为着力点，推动非公企业工会组织覆盖，细化工会主责主业并将其纳入“上代下”服务功能，经审工作源头参与，实施经费差异化拨款管理，建立区域性非公企业工会经费托管服务中心。南京东路街道总工会的做法可以借鉴，其经验值得学习。



钢铁行业领头羊 岗位创新是法宝

宝山钢铁股份有限公司工会



背景

我国拥有两亿产业工人,是产业工人大国,建设一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏大的产业工人队伍,是实现国家创新驱动战略目标,实施制造强国战略的必备条件。宝钢股份作为中国钢铁行业的领头羊,不但重视技术研发和科技创新工作,更重视覆盖全流程全岗位的“职工岗位创新”活动。通过此项活动,让广大一线职工立足岗位,积个人“小作用”换企业“大成果”,实现个人自我价值,最终实现职工与企业共同发展。



做法

构筑覆盖全员的技术创新信息系统

打造全员覆盖的创新制度体系,出台了《宝钢工人发明家管理办法》《宝钢股份科技成果管理办法》《职工经济技术创新管理办法》等制度,并建立 BES 科技管理系统,职工可以进行合理化建议申报、自主管理课题登记、创新成果申报等,打造岗位创新高速公路。

持续推进自主管理和合建活动

坚持开展自主管理和合理化建议活动。近年来,在公司党委的统一策划下,工会组织开展了岗位降本“芝麻奖”评选活动。每一条生产线、每一个作业区、每一个班组、每一个岗位职工主动改变、主动创新,成为公司成本

变革的坚实基础和重要力量。仅去年的芝麻奖,就为公司节约近 1 个亿的成本。

规范创新工作室建设

宝钢股份工会按照创新工作室规范化建设的要求,制定了《宝钢股份公司工会创新组织管理办法》,明确了创新工作室的挂牌条件、成员准入条件、硬件条件、管理方式,明确了创新工作室的主要任务为“现场攻关、指导服务、示范引领、孵化培养”。

“师徒带教与创新工作室结对”育人才

宝钢股份工会着力以点带面,通过“一个帮一队,一个带一群”的方式,开展师徒结对、以老带新、创新工作室结对活动,并推进实施

梯队式创新人才培养计划。

为了有效提升师徒双方的教学意愿,分别制定了徒弟技能提升后的师徒双方奖励制度。如今,形成了以“50后”为示范、以“60后”为引领、以“70后”为骨干、以“80后”为未来中坚的创新人才“四代人”的格局。

建立精准激励与经费扶持机制

物质激励上,宝钢股份工会专门设立了职工岗位创新活动基金,每年拿出100万元用于表彰和激励优秀创新团队和创新人才;精神激励上,开展揭榜挂帅、组团参展。多年来,越来越多的一线职工,带着自己的创新成果登上国内外各大发明展的大舞台,并取得了优异成绩。



- 1. 产生效益 21 亿元。**近 3 年来,一线职工提出约 23 万条合理化建议,累计产生效益 21.3 亿元。
- 2. 创新成员 1.2 万名。**共拥有创新工作室 47 个、创新小组 1789 个、创新成员达 12288 人,为企业培育了一大批创新人才。
- 3. 创新项目 1100 项获奖。**近年,宝钢有 1100 余项职工岗位创新项目在国际国内发明展中获奖。
- 4. 多人获得巨大荣誉。**2 人获得国家命名的“当代工人发明家”殊荣;3 人获得国家科技进步二等奖;5 名一线职工获得“上海工匠”荣誉称号;6 人获得上海市科技进步二等奖;8 人获得“上海市工人发明家”荣誉称号。



专家点评

原上海市总工会党组成员、巡视员 杜仁伟:

“创新是引领发展的第一动力。”作为中国钢铁行业的领头羊,宝钢股份以“岗位创新是法宝”的案例给了我们深刻的启示:启示之一,坚持企业是创新的主体。宝钢打造了覆盖全员的集原始创新、集成创新和持续改进为一体的创新制度体系,形成了由个人到团队、由低端到高端的创新格局。启示之二,坚持职工是创新的灵魂。引用时任宝钢集团董事长徐乐江的话:“职工是企业力量之基、活力之源!”宝钢式创新最大特色是“蓝领创新”,每天产生的 7 件专利,五成由一线工人创造,创新活力的迸发形成了丰硕的创新成果和创新人才,实现了员工与企业共同发展的理念。启示之三,坚持岗位是创新的源泉。一线职工立足岗位,与生产实践有着最直接、最密切的联系,最容易发现问题,解决问题。宝钢坚持面向一线,以开放式的岗位责任制为基础,广泛开展合理化建议、自主管理、职工创新工作室以及岗位降本“芝麻奖”评选等活动,使岗位创新成为宝钢的核心竞争力。

面向新时代,宝钢的“蓝领创新”具有时代意义,在实现由中国制造向中国创造转变,中国速度向中国质量转变,制造大国向制造强国转变的历史进程中,我们要向宝钢学习,让“千万个脑袋转起来,千万双手动起来”,为实现“中国制造 2025”目标做出新贡献。



关心关爱临近退休职工

上海港复兴船务有限公司工会

**背景**

早些年开始,职工退休不再像过去那样敲锣打鼓、热热闹闹了。如今职工退休只能自己默默地回家,用此种方式与奉献了一辈子的公司说再见,心里自然有种说不出的滋味。

2011年,复兴船务公司工会通过与退休职工交流、沟通,认为需要为即将退休的公司职工搭建一个交流、关爱平台,同时也把公司对退休职工的政策和福利告知他们,让他们高高兴兴地退休。于是公司工会组织开展了以“和谐你我他,温馨‘6+2’”为主题的关心关爱临近退休职工系列活动。

**做法**

“和谐你我他,温馨‘6+2’”活动如今已成为公司工会一项常态化工作,于每季度第三个月的第20日(逢休息日延后一天)定期开展。“6+2”指的是6项关爱临近退休职工的贴心举措,以及填写一份“一份关爱,一份期待”调查表、召开退休党员专题组织生活会等2项活动。实施几年来,形式没有改变,但内容随着时间的推移和职工的需求不断更新,得到了退休职工的充分肯定。6项举措为:

制作一份纪念照

在“光荣退休”大红字下,左面嵌入临近退休职工照片(如工作照、生活照、风景照),右面为感谢职工为集团和公司发展做出的贡献,并衷心祝福退休职工身体健康、阖家幸福

的文字,盖上公司行政和工会印章。

发放一份《关爱指南》

《关爱指南》上面印有公司工会、人事、退管会联系地址、电话、公交线路、退休职工住院保险理赔流程、购买公有住房相关材料办理流程等内容,退休职工办理相关事情都能一目了然。

办理一份住院保险

现在,职工退休后大多都是由个人自行购买住院保险,企业并不承担这笔保险费用。但是复兴船务公司在上港集团的统一领导下,坚持每年为退休职工购买住院保险,每年的费用在45万元左右。

召开一次座谈会

临近退休职工所在部门组织召开一次座谈会,让他们畅所欲言沟通交流,很多职工在公司工作了一辈子,从毛头小伙变成了霜鬓老汉,因此,每一个人都感慨万千。

举办一次欢送会

由公司工会主席主持欢送会,党政领导也参加欢送会,人事部、退管会等相关部室作退休职工政策福利解答、说明。

赠送一份纪念品

目前公司工会为每位临近退休的职工赠送一份约 800 元的慰问品,包括一套床上用品、一只手工船模(根据公司所属船舶“海港号”拖轮定制),具有很好的纪念意义。



1. 切实关爱临近退休职工。“和谐你我他,温馨‘6+2’”——工会关爱当季临近退休职工系列活动开展 7 年多来,深受临近退休职工的欢迎。截至 2017 年底,已连续开展活动 30 余次,欢送职工退休 600 余人。

2. 推广为集团实事项目。2018 年,“和谐你我他,温馨‘6+2’”——工会关爱当季临近退休职工系列活动已被上港集团采纳,作为服务职工实事项目在集团内部推广。



专家点评

华东师范大学经济与管理学部教授、上海市工运研究会理事 石云:

退休是自然规律,也是职工人生道路的重大转折。上海港复兴船务有限公司工会的创新案例《和谐你我他 温馨“6+2”》,创建了一个关爱退休职工的温馨平台。这个平台有实质性的内容:6 项欢送形式加上 2 项关爱活动。这个平台是常态化的,从 2011 年以来每季度定期开展,至今已连续活动 30 余次,欢送职工退休 600 余人。这个平台具有可复制性,已被集团公司采纳为实事项目在集团内部推广。这个平台是传承更是创新,重拾了工会欢送退休职工的优良传统,又注入了工会“忠诚党的事业,竭诚服务职工”的新时代内涵。这个平台虽小却意义深远,关心关爱到龄退休职工,是对职工劳动的肯定和回报,是对“工人伟大,劳动光荣”时代新风的弘扬,是工会对中国共产党全心全意依靠工人阶级发展中国特色社会主义思想的践行。



工会建在网格上 精准发力见实效

虹口区欧阳路街道总工会



背景

欧阳路街道的非公企业呈现出“小、多、流、变、杂”的特点,在原先的欧阳路街道小三级工会体系建设中的第二级区域性、行业性工会联合会和第三级企业工会面临人手不足、无场地、无充足经费等问题。

为此,借此次非公企业工会改革,欧阳路街道总工会建立“网格工会联合会”,加强对区域内“小三级”工会建设和管理、考核。同时随着“网格工会联合会”的实体运行,取代原“小二级”工会为基本工会工作职能,增强了街道总工会对“小三级”工会的直接管理、指导。



做法

合理划分工作网格

街道总工会全面排摸辖区内企业数和职工数,依据三个原则:

一是企业地域相邻、管理服务规模相适应。

二是工会网格向行政网格靠拢,但不完全重合。

三是数量均衡,每个网格一般企业数职工数大致均衡。最终,确定全街道划分为5个工会工作网格,每个网格覆盖约150家企业,会员人数2000~3000人,并在每个网格建立工会联合会。

确保人员到位

加强工会干部队伍力量,每个网格配专

职工会工作者1名;每个网格工会选举主席1名、副主席2名;由企业工会主席、小区工会主席和专职人员组成工会联合委员会。

同时,对非公企业的工会干部岗位津贴采取弹性措施。结合上年度考核结果,给予不同的岗位津贴、一次性奖励和荣誉激励。

经费到位

将网格工会联合会运作经费列入年度行政预算,确保工会联合会实体运行。不仅如此,为了进一步激发基层活力,工会联合会在工会经费方面,除了实施差异化经费收缴制度之外,还对非公企业工会实行差异化补贴,建立了项目化补贴运行机制。



根据基层会员会费以 150% 返还的要求,确保街道工会“贴”出去的 50% 补贴,不能只是“撒米”,而是精准服务、落实到职工身上。

硬件到位

每个网格区域建立实体的“职工之家”,充分整合行政网格内原有的党政各类服务站等区域资源,满足企业和职工的需求,并参与社区治理。

管理到位

建立网格内非公企业工会信息管理数据库,做到动态管理、线上线下同步管理、多渠道多方位管理。

加强考核

定期对网格内各企业工会工作进行考核。根据工作绩效、经费收缴等各项指标进行评分奖励。



成效

1. 网格工会的建立,带动了区域内未建会企业要求入会的积极性。先后有 24 家企业提出建会申请,新增会员 674 人,企业建会覆盖率达到 93.3%。

2. 助推解决了“两非一无”人员入会难的问题。通过各网格工会联合会对区域内外来务工人员进行地毯式排摸,2017 年有 89 名人员加入了工会组织,实现了零的突破。

3. 考核机制倒逼了企业工会经费的收缴。通过考核,企业上缴经费 106 万元,同比增长 97%,为全区经费收缴总额第一;会员缴纳会费同比增长 350%。



专家点评

原闵行区人大常委会副主任、区总工会主席 俞莉红:

案例根据本街区小型非公企业多,涉业杂,变化流动快的实际,针对街道小三级工会体系中第二、三级工会薄弱的难点问题,抓住工会改革的机遇,坚持“强基层、强基础、强队伍”的思路,创新工会组织体系,在第二级做实区域性的“网格工会联合会”,为合理布局、人员配备、工作经费、硬件配置、考核管理“五到位”提供有力的保障。网格工会联合会运行以后成效明显:未建工会的企业要求建会;“两非一无”的职工入会实现了零的突破;企业上缴工会经费和会员缴纳会费额同期同比大幅度增加。做大做强街道第二级工会,进而盘活街道“小三级”工会体系,为增强工会的基层基础以及创新探索工会参与社会治理模式迈出了重要一步。



推三张服务清单 建三维服务阵地

徐汇区天平街道总工会



背景

非公企业工会是基层工会的主体,是工会组织的神经末梢,在整个工会体系中发挥着极其重要的基础性作用。长期以来,建会和办会依赖企业,职工被动入会,企业工会“不敢为、不愿为、不想为、不能为”等问题,已经成为不少非公企业工会有作为的阻碍。开展非公企业工会改革是贯彻中央群团改革部署要求的重要举措,是工会参与社会治理创新的重要探索,也是上海工会改革的成败关键。天平街道非公企业工会(联合会)组织数和职工数占辖区已建会企业和职工数的90%以上,改革势在必行。



做法

“三张清单”提升服务能级

针对建会企业、基层工会和会员职工分别形成三张服务清单。建会企业从推动发展、促进和谐、文化建设、评先推优四个方面,列出9大服务内容;基层工会围绕“以上助下”、“以上促下”两大类,列出10大服务内容;会员职工围绕“入会激励、权益维护、关爱帮扶、素质提升、健康休闲”等五大类别,提供23项服务内容,不断提升工会服务能级。服务清单覆盖辖区各类型企业1100余家,职

工1.9万余名。

“三维阵地”凸显幸福指数

建立广覆盖的实体网络,即“社区—企业—商户”三维服务阵地。社区阵地依托街道资源,按照“街道布站,片区布室,小区布点”的目标,形成“站、室、点”门类齐全、功能各有侧重、覆盖所有片区、具有辐射效应的基层工作阵地;企业阵地是园区、楼宇、小区内职工共享的活动空间,如“户外职工爱心接力站”“户外职工驿站”“爱心妈咪小屋”等,鼓励建

会企业自发建立并开放使用；商户阵地依托会员服务卡系统，使辖区内会员享有专属、便利的服务，使之成为凝聚人气、充满活力的会员阵地。

“三个同时”强化主业主责

聚焦工会维护职能，坚持企业建会、建制、集体协商“三个同时”的原则，不断完善“上代下”工作机制。坚持“正向推进”与“反向倒逼”相结合，形成工会主动参与劳动争议调解的工作格局；建立由街道工会干部、工会社工、专业律师、法律顾问、志愿者等共同参与的组团式服务队伍，指导帮助非公企业依法规范用工；完善个性化职工法律援助，强化源头维权；积极推进区域性、行业性职代会和集体协商制度。



1.从启动改革至今，已新增会员数近 3000 名；园区工会组建覆盖率提升 50%；工会收缴经费新增 225 万，同比提升 70%；参与星级创建的企业工会占独立建制数的 66%。

2.2017 年天平街道作为全市唯一推荐街镇，荣获全国推动厂务公开民主管理先进单位。餐饮行业职代会作为市人大职代会条例立法的现场观摩会，成为上海市民主管理五大领军模式之一。

3.作为上海市唯一一家基层工会改革案例，天平样本入选《2018 年上海民生发展报告》。



专家点评

原闵行区人大常委会副主任、区总工会主席 俞莉红：

天平街道总工会根据加强非公企业工会基层和基础的需要，针对非公企业工会普遍存在的建会、入会、办会“依赖症”和“四不为”问题，推进工会改革，不断创新“上级工会提升服务能级，社区工会建立会员阵地，强化维护主业主责”的工作理念，在参与社会治理创新的实践中探索。面向建会企业、基层工会和会员群众推出适合不同需求的三类服务清单，提升服务的精准性；面向社区、企业、商户工会，建立“站室点实体式”三维基层工作服务阵地，实现组织覆盖，工作服务与会员活动的三融合；坚持企业建会、职代会建制与集体协商“三同时”，不断完善源头维护机制建设，完善“上代下”的工作机制，扩大组团式的职工援助服务队伍，推进区域性、行业性职代会和集体协商制度建设。探索改革的实践是有实效的：入会的会员增加了，园区工会的组建覆盖扩大了，工会经费的收缴额上升了，独立企业工会参加星级工会创建的比率超过了 60%。



创新工会财务管理 保障工会规范运作

建立工会经费 嵌入式风险防控管理体系

中国移动通信集团工会上海市委员会



案例简介

工会“六位一体”嵌入式风险防控管理体系，从工会工作的发起、执行、结果、评估等各阶段出发，在意识、目的、制度、手段、平台、结果六个环节分别设立了嵌入式的“防控机制”，并依次对各防控环节设置了提前化、精准化、规范化、专业化、透明化、互动化“六个目标”。这六个部分就像风车的叶片一样，看似每片独立存在，也可能有着主次之分，但在实际运行中却融为一体，相互协作，发挥着 1+1 大于 2 的协力。

该管理工作创新，包含 6 大创新点：超前于集团和工会条线，参与上海公司的廉洁风险防控，促进廉洁意

识提前嵌入；率先成立了工会数据库，精准化数据分析，以终为始，让每次活动的目的达成率大幅度提升；将长效制度与定制化流程结合，制定了完整、可操作的工会制度体系，让规范防控有据可依；克服资源有限的障碍，主动吸取专业化管理手段，创造自我监督新格局；率先打造独立信息化平台，促进经费使用透明化；“互联网+工会”的应用，推动了效果互动反馈技术革新。

通过风险防控体系的监督管理，工会经费使用效益显著提升。2017 年度根据幸福 1+1 及平台系统显示，共开展了各层次工会活动数百次，员工参与活动 1 万多人次。

“依法催缴” 规范工会经费管理

黄浦区南京东路街道总工会



案例 简介

针对区域内两家典型的“僵尸工会”，街道总工会“依法催缴”规范工会经费建设，使得这两家企业按规定全额补缴了以前年度的工会经费。具体步骤为：

1. 签发律师函。聘用律师向企业发出律师函，告知企业主应按全部职工工资总额的百分之二按月拨缴工会经费。如拒不拨缴，上级工会将“以上代下”向法院申请支付令或依法申请人民法院强制执行，并规定企业与上级工会协商解决的时限。

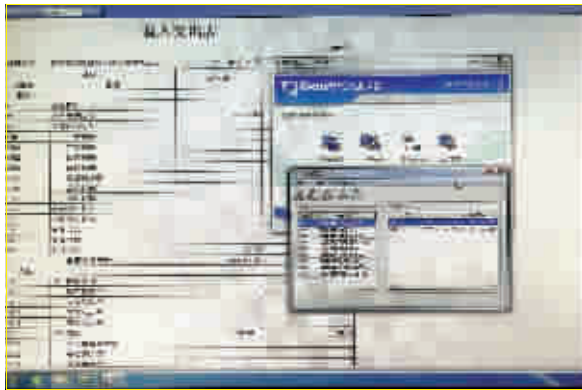
2. 上门沟通协商。企业接到挂号信律师函后，慑于法律威严，主动约时与上级工会见面。双方沟通协商，定位于宣传法律、指导服务、依法执行、达成共识等层面，绝非企业主讨价还价的“见面会”。

3. 签发催缴工会经费函。由街道总工会向企业发出《关于依法催缴工会经费的函》，明确就补缴工会经费事项要求企业在规定时限整改，并规定企业提供反映“全部职工工资总额”的纳税申报等资料，在规定时限首先足额补缴上一年度工会经费。

4. 签发核定工会经费拨缴额函。街道总工会经审办进行工会经费拨缴额专项审计，向企业发出《关于依法核定工会经费拨缴额的函》，核定足额补缴经费额，并细分40%与60%部分的金额，60%部分汇入区域性工会经费托管服务中心临时托管。

“上代下” 工会财务集中核算管理

嘉定区南翔镇总工会



案例 简介

为有效推动非公企业工会改革，解决基层工会组织经费收缴和管理的问题，镇总工会成立了南翔镇总工会财务结算中心，接管镇总工会的所有经费，并负责机关、事业单位和非公企业工会的部分财务，实行“上代下”财务集中核算管理。

财务结算中心主要任务是负责镇总工会的经费和全镇基层工会经费的管理和监督，并对机关、事业单位和非公企业工会财务加强指导和服务。对暂无条件设立工会单独账户或单独核算管理，且有意愿的机关、事业单位和非公企业工会，实行“上代下”财务集中核算管理。

镇党委专门为镇总工会招聘配备了2名专业财务人员，工资待遇与镇机关招聘的其他非编人员一样，所需经费由镇财政直接支付，并在镇总工会的工会服务中心设立专门办公场所和服务窗口，为全镇所有工会组织的财务管理提供服务。

自成立结算中心以来，镇总工会先后完成了镇总工会所属体制内部分工会组织的工会财务交接和建账工作，并对全镇30家体制内工会组织进行了财务大检查，对全镇所属企业工会的财务进行了全面调研，实现了直属工会单独工会账户全面建立、职工会费全面收缴和工会财务软件全面使用。对8家工会组织的财务账目进行了集中核算，统一记账，对30家工会组织进行了年度审计。



创新办法措施 推进建会入会

把握企业外入会契机 助推国际学校建会

金山区枫泾镇总工会



案例 简介

2016年11月，金山区枫泾镇某国际学校一位教师通过“申工社”申请加入工会组织。金山区枫泾镇总工会为该教师办理入会手续后，以此为契机，在一年时间内推动并督促该校组建工会。

主要做法：一是强化依法建会理念。突出宣传依法建会的法治理念；抓住“哪里有职工，哪里就要有工会组织”总体要求进行灌输；借助非公企业工会改革的东风；反复强调成立工会组织是职工、学校、工会“三得利”的好事。二是发挥特定人员作用。充分发挥区教育局委派的地方与学校联

络员老师的作用，用他的直接感受来宣传工会组织作用，多打“强心针”。三是多方面讲透道理。镇工会工作指导员借助校务会向学校行政发力，并加以督促。四是全程跟踪联系。镇总工会指定具有丰富工会工作经验的指导员全程跟踪，确保第一时间掌握信息和工作进度。

2017年12月7日，上海枫叶国际学校工会选举成立，在镇总工会主席、副主席的见证下，工会金灿灿的铜牌终于挂到校园门头上。目前，该校114名中方教职员工都已加入工会组织。



针对非公企业小散多特点 优化建会入会举措

闵行区马桥镇总工会

案例 简介

马桥镇位于闵行西南部，属于城乡接合部。近年来，随着马桥的不断发展，产业工人队伍建设中的矛盾和问题也不断出现，迫切需要工会发挥作用。应势而动，镇总工会主要从以下三方面推进工会工作：

一是创新五种建会模式，扩大工会组建覆盖面和职工入会率。主要做法是按照“属地管理，源头入会”的原则，建立工会；建立园区工会联合会，把园区内所有企业吸纳进来；逐步组建餐饮、中介、快递行业工会联合会，实现“二次覆盖”；先后组建四个商业区工会联合会，基本覆盖马桥现有的商业领域；把100人以上企业列为建会重点。二是创新六项工作措施，开展

企业建会，吸引职工入会。主要做法是将工会组建作为全年工作的重中之重来抓；多渠道大力宣传工会法律法规；购买社会组织服务；建立镇、村居、企业三级责任网络；制定组建工会配套管理制度；制度保障及时到位。三是创新六项活动载体，推动工会组建和发展会员工作。主要做法是整合社会组织资源；通过“党工共建，企居联动活动”推动；通过“职工技能比武”推动；办好企业家沙龙活动；把更多的经费用于工会活动；开展惠民服务。

截至2017年底，闵行区马桥镇总工会已建立工会145个，发展工会会员10601人。



创新非公企业工会评估模式 探索建会新动力

杨浦区长白新村街道总工会



案例简介

长白新村街道总工会克服传统的“先建后评再改”的滞后模式,用联系的发展的统筹的观点,加强建会的全过程管理,形成链条式质量管理体系。力求在评中建,在建中改,建一个成一个,好一个亮一个。

主要做法是将该项工作按季度分为四大阶段,逐一推进。

一季度为调研策划阶段,对 317 家实地实体型企业进行摸底排查,做到企业情况明,组织建设清,并确定重点建会企业。

二季度为指标建立阶段,建立了长白非公企业工会改革工作考核标准,共五方面 19 个子项目。

三季度为自查自改阶段,企业对照考核标准开展自我评价、自我纠正、拾遗补缺,工会指导员提供全程指导服务。

四季度为评估考核阶段。聘请专业第三方对新建

会的 8 家单位,通过听汇报、查台账、职工座谈、个别访谈、征求意见等形式,出具综合评估报告(包括特色亮点和存在问题)。

杨浦区长白新村街道总工会作为全市第二个召开非公企业工会改革推进会的街道,实施改革 1 年来,新建企业工会 18 家,区域内 25 人以上的非公有制企业建会率已达 98.5%,25 人以下 10 人以上的单位也均纳入组建。实现了“两个突破”,即会费收缴从无到有,工会经费实现翻番(2017 年 41 家企业缴经费,其中独立账户从 2 家增至 35 家,收缴经费从 26 万元增长到 53 万元)。

经专业第三方评估认为,长白新村街道总工会“增强三个意识,落实三项保障,抓好三个服务”的非公企业改革方案正在得到有力实施,取得了明显成效。

加强法律宣传 优化维权服务

建立家政服务员维权体系 优化家政服务业营商环境

徐家汇街道家政服务行业联合会

案例
简介

徐家汇街道家政服务行业联合会利用社会力量及科技手段搭建维权平台,创新维权机制,打造了一个立体全面的法律服务体系,包含家政人员法律保障服务、家政公司法律顾问服务、家政行业工会法律服务。针对家政服务员文化水平不高、维权意识薄弱的问题,联合工会三管齐下,为他们提供事前普法、事中法律咨询、事后专业律师救济的服务。由社会化法律服务运营机构负责为家政服务员提供定期的线下法律培训讲座,定期发布线上普法短视频课程,推送普法小贴士等。

当家政服务员遇到法律问题,可拨打7×24小时的法律服务热线021-23529626。在家政服务员发生侵权事故或纠纷后,或其他任何需要律师现场支持的情形,联合工会提供现场法律服务,律师将帮助家政人员解决后续一系列法律问题。



开展尊法守法宣传 携手农民工筑梦

同济大学工会

案例
简介

按照中华全国总工会和教育部《关于联合开展“尊法守法·携手筑梦”服务农民工法治宣传行动的通知》的文件精神,同济大学工会深入开展“尊法守法·携手筑梦”服务农民工法治宣传行动,由工会干部和法学院师生组建5支宣传队伍,着手从三方面开展工作。第一,广泛合作,提升活动宽度。同济大学工会与杨浦区、普陀区、隧道股份等5家单位合作,针对农民工实际需求,组建师生服务队开展法治宣传。第二,保障资源,增强宣传效果。同济大学工会根据活动要求,提供充足师资力量和学生团队保障,如组织法学院王倩副教授进行法律解读,邀请同济大学校友、江三角律师事务所史庆律师进行实务讲解等,同时将法学院学生与求助的农民工结对,为农民工进行维权全过程指导。第三,创新形式,深化活动影响。在传统讲座、宣讲的基础上,同济大学工会创新形式,如开展12·4宪法专题宣传、联合工人文化宫开展“法律门诊”、开展普法对象进高校等。





激发基层工会活力 参与社会治理创新

组建街面工会 推进社区街面共治

奉贤区奉城镇总工会



案例简介

街面商户的多、散、乱,是社会治理的痛点和难点,这些商户长期缺乏有效的组织载体和管理服务平台。镇总工会在镇党委“四网合一”社会治理创新机制上,通过组建街面工会、最大限度吸纳沿街商户从业人员入会,为“两非一无”人员搭建起服务、管理、自治平台。通过建设职工微家、职工书屋等服务阵地,优化会员服务;通过建立环境卫生积分制管理、商户十户一协管、评先创优、公益价值流通等激励机制,推动建立街面工会共建共治共享运行机制。

主要做法:一是镇总工会通过开展宣传教育、召开座谈会、向商户发放“一封公开信、一张便民联系卡、一份服务项目清单和一张文明积分卡”等举措,组建了头桥社区街面工会和塘外社区街面工会。二是努力以“活动载体”促进会员彼此之间的了解。三是采用“十户一协管”的自治模式,发展商户会员加入网格志愿者队伍,开展街面的宣、巡、查、处。四是努力以“激励机制”提升外来务工人员获得感,推进和谐稳定、共享共荣的社区自治建设,提供激励机制。

组建街区商户联合工会 融入社会治理创新格局

崇明区长兴镇总工会



案例简介

随着近十多年长兴经济的快速发展,长兴外来人口与本地人口已成 1:1 比例。4 个商业街区由于长期粗放式发展,环境卫生差、车辆乱停放等问题越来越突出。镇总工会发挥独特组织优势,引导广大职工积极参与社会治理创新,突显出工会作为党政联系群众的桥梁和纽带作用。

主要做法:一是健全工会组织。把商户最大限度地组织到工会中来,使社会管理创新具有广泛的群众基础。二是丰富活动载体。搭建参与社会综合治理的平台,把普遍开展工资集体协商工作作为重中之重。三是形成合力共治局面。党工联动,双层考核,确保责任传导到位,把工会工作融入社会治理的大平台之中。四是促进商户自主参与长兴建设。由“物业—商户”转变为“政府—物业—商户联合工会—商户”四位一体管理模式。

通过全面走访商户和房东,积极宣传工会的相关规定,现已发放入会申请表及有关承诺书 1000 多份,现有入会商户 495 家,吸纳会员 798 名,已民主选举产生工会“两委”班子。

打造无门槛职工之家

黄浦区打浦桥街道总工会

案例简介

田子坊园区是城市居民原生态保护成果显著的上海名片,所辖非公企业(门店)513家。改革前,园区建会率不到30%,入会率仅35%，“建不起来、转不起来、活不起来”问题十分突出。

针对这一问题,田子坊园区党工社“三建共振 融合发展”,打造无门槛职工之家。主要做法,一是强化服务党建功能,创设园区职工互助议事会。二是支持社建,实施“守护天使,商居互助”等项目,使职工参与到社区治理行动中,为创建全国文明城区和社会治理强基增效。三是恪尽工会职责,构建无门槛的非公企业之家,用“1+4+4”改革方案(即1个工会联合会牵头,4个“三巷一街”联合工会,附加4个工作办法),打响工会品牌,落实建会、维权、履职、管会,破解企业“建会难、发挥作用难”和“两非一无”人员入会难等问题。同时,开拓线上线下互为贯通的一揽子服务模式,并拓展“田



艺工坊”等系列品牌主题活动。

通过努力,田子坊园区建会率从30%升至80%,会员从536人升至1322人,新增企业217家,为党政部门密切联系企业与职工提供了全覆盖的组织保障和群众基础。

小区联合工会共商共建共治

徐汇区康健新村街道总工会

案例简介

康健社区是纯居民住宅社区,非公企业以夫妻老婆店、小门店等“小微”企业为主。“小微”企业职工又以外来务工人员为主,员工对63个小区的依附度较高,归属感低。如何让“小微”企业在业态调整中,更好地融入社区治理,是街道总工会要解决的首要问题之一。

街道总工会探索“四联系双发展”机制,以此弥补服务该人群的空白点。一是设立情感联系机制,增强会员对社区的归属感和认同感,并形成经常性的关心慰问机制。二是设立治理联系机制,25个小区全部建立综合治理联席会议制度,让会员了解小区综合治理规划部署等情况并参与其中。三是设立项目联系机制,在小区环境综合整治、房屋修缮和设施改造等“硬治理”实施中,居民区对遇到的相关问题,组织会员单位进行专项议事;对会员单位提出的困难,形成互动共商解决。四是设立共享联系



机制,将会员单位、公共服务、公益服务整合在一起,形成发展联盟,为会员单位履行社会责任提供途径。

截至2017年年底,25个小区联合工会覆盖会员单位超过“小微”企业总数的90%,会员100%缴纳会费,走访率100%。



培育弘扬工匠精神 营造创新文化氛围

“复星工匠”全球评选 推进企业文化融通

上海复星高科技(集团)有限公司工会



案例简介

自 2017 年开始，工会在全复星体系内启动了“复星工匠”的评选。此举是复星工会贯彻中央精神、推进集团战略、促进企业文化通融的一个重要抓手和平台。“复星工匠”的评选，主要从以下几方面展开。第一，突破隶属关系束缚，在全复星体系内进行工匠评选。工匠选拔包括复星海内外各种所有制经济的成员企业，凸显中国工匠文化的自信。第二，突破对传统工匠的定义，创新评选机制和标准。评选的两届 10 名工匠来自复星不同产业板块，国籍涵盖中国、美国、葡萄牙、法国、英国。第三，评选、表彰、宣传、培养全流程打造工匠，为工匠成长创造优良环境。工会借助集团自媒体开设“寻找匠心复星人”专栏，全面宣传展示工匠事迹，营造人人学工匠的氛围。匠心的核心在于创新与传承，工会在宣传的同时，着重发挥工匠传帮带作用，授牌建立“工匠创新工作室”，并不断予以跟踪指导。一年来，通过复星工匠的评选与宣传，工匠精神已深入复星体系。当选的各位工匠为所在企业健康发展做出积极贡献。

“学思悟行”工作法 让工会成为培树工匠的摇篮

上海航天设备制造总厂有限公司工会



案例简介

工会为破解新时期职工队伍结构不尽完善、工匠领军人才相对缺乏的难题，创新了“学思悟行”工作法。学：群团改革讲话学习，突出“政治性、先进性、群众性”的“三性”属性。思：以“恪守信仰、坚定信念、增强信心、赢得信赖”的“四信”教育，提升职工队伍素质。悟：以“以温馨服务让员工获得幸福感、以建功立业让员工获得成就感、以立身立位让员工获得荣誉感、以技能提升让员工获得满足感、以创新创业让员工获得存在感”的“五感”获得，共享企业发展成果。行：强化“六大”举措，举办劳动竞赛、技能比武等岗位建功活动；培树劳模、各类工匠等；拓展技能人才成长通道，建立人才库，设立创新奖励基金，鼓励技术职工参加各类竞赛；弘扬“敬业、专注、精益求精”工匠精神，践行“成功、效益、创新、和谐”价值取向；建立“青工—高技能人才—技能大师—技能专家”体系；推荐参评各类先进人物和上海市技师（劳模）创新工作室。

引入创新理念 扎实开展劳动竞赛

创新劳动竞赛模式 促进职工成长成才

上海市地方税务局嘉定区分局工会

案例 简介

作为人才培养的核心项目,嘉定区税务局“4G”劳动竞赛立足工作岗位,以“精品”“进取”“竞技”和“近人”为特色,实现了全员参与岗位练兵、全类别开展业务比武,搭建起税务干部成长成才的舞台,逐步形成高端引领型、专业骨干型和基层实践型各类人才各尽其用、互为支撑的专业化人才队伍。培育示范引领动力,及时制定领学、带学等措施,打造一支精英师资队伍、一批精品课

程和一支业务专家团队,促使干部把岗位业务学透学深;推动学习层层深入,不断丰富职工竞赛内容,推动劳动竞赛向纵深发展;打造争先创优氛围,设计多样化的比、学、赶、超形式;实现人员全面覆盖,调动广大干部职工工作的积极性。在2017年上海市劳动竞赛专项表彰中,本单位荣获上海市五一劳动奖状,1人获上海市五一劳动奖章。





引入社会力量参与 激发“星天地”创客活力

上海航天局 805 所工会

案例 简介

近年来,805 所工会围绕坚持优化科技创新体制机制、深化军民融合发展等“十三五”期间中心任务,以技术创新、QC 活动、合理化建议、劳动竞赛等为抓手,适应新形势,挖掘新潜能,积极响应一系列鼓励“双创”和军民融合战略落地的指导意见,大力推进群众经济工作,每年创造经济价值千万余元,激发了职工的创新热情。此间,805 所工会积极搭建新平台,播撒“金种子”。成功举办“勇闯星天地 星球表面机器人大赛”,承办航天局首届“‘领航者’职工创新创意大赛”,并助推成立了首家具有航天特色的“星天地”创客空间,邀请资深投资人、创客为参赛团队举办多场大型论坛、主题沙龙等,同时,创新大赛模式,在复赛和决赛路演中,广泛邀请社会投资人和媒体对项目进行市场化考评,持续激发航天职工创新创业热情。

此外,805 所工会还积极创新机制,成立“星客联”,以“双创”开启航天工会劳动竞赛新征程。首先,工会充分发挥航天局两级创新资源的集聚效应。航天局下属企业相继成立了 9 个不同类型的创新协会,“星天地”创客

空间成立了“上海航天星客科技联盟”;其次,工会设立了职工创新专项基金,并依托“星客联”进行常态化管理,通过定期进行项目评审的方式,实现新形式劳动竞赛的常态化,把职工原始创意存进“创客银行”进行培育;加强与社会资源的对接,广泛开展岗位创新、航天科普、技术转化等活动,服务好从职工“创意”到企业立项、到市场投资的“最前一公里”。良好的创新氛围为技术创新提供源头活水,2017 年,共收到 58 个项目申请,实施扶持资金 62 万元。

“星天地”创客空间的成立和创客大赛的举办极大丰富了职工创新载体、激发了职工创新热情,涌现出一批创新成果。比赛作品选送参加各类省部级高规格赛事,表现优异。在国内规模最大、规格最高的“双创”赛事——中国创新创业大赛中,推送项目 405 个军工科技项目中脱颖而出,荣获企业组第 1 名、第 2 名及优胜奖,引发广泛关注和积极反响,多个项目受到市场追捧,进入产业化发展阶段,成为上海航天军民融合产业体系中一道亮丽的风景线。

聚焦“五升一降”目标 开展“微创新”岗位竞赛

中国电信上海市信息网络部工会

案例 简介

上海电信信息网络部主要运营上海电信 IDC 和云计算业务。为了支撑巨大的发展需求，激发员工自主创新的愿望，并将其转化为信网部自身核心竞争力。在此前提下，信网部工会从 2014 年起整合了原先“合理化建议”、“职代会提案”、“党员议事”、“创新申报”等，开展了员工岗位创新管理活动，起名为岗位“微创新”。具体从以下三方面展开工作。第一，一套规范管理制度。信网部工会制定了《信息网络部员工岗位“微创新”管理办法》，从 2014 年起，每年的 4 月底、9 月底组织两次申报评审；信网部在岗的正式员工和外包员工均可以个人或团队名义填表上报。第二，一套专业评审机制。员工“微创新”项目由各部门初审后，要经过高精尖专家组成的信网部科技管理小组进行入围评审。然后组织入围项目进行现场发布，并接受专家的专业提问和建议，让员工在评审中得到自我的提升和完善，最后评出奖项。第三，一套看得见的激励机制。“微创新”奖励分物质

奖、积分奖和精神奖三类。物质奖励：一等奖 5000 元，二等奖 3000 元，三等奖 2000 元，优秀建议奖 500 元，参与奖若干；积分奖：一等奖 2 分，二等奖 1 分，三等奖 0.5 分。精神奖：获奖员工有机会获得公司“创新达人”、“岗位能手”等项目的举荐。

信网部工会鼓励员工围绕企业重点工作，立足本职开展创新实践，解决和优化工作中遇到的难题，从 2014 年起，首创的员工岗位微创新管理活动共收到 433 人次员工和团队的 285 项成果申报，共评出成果类一等奖 2 项，二等奖 28 项，三等奖 49 项，优秀建议奖 12 项。其中有六批 11 项获得了公司创新资助平台的认可和资助。有 5 项被推荐参加了公司双奖评选，分获二等奖和鼓励奖。2017 年信网部工会通过资助创新团队的方法，完善“微创新”的管理，鼓励员工集体创新，共有 14 支创新团队（工作室）获得了金额不等的创新资助。其中有 5 支团队在 2017 微创新管理活动申报了项目，有 2 个项目分别获得二等奖和三等奖。





搭建创新创业孵化平台 助力企业员工共同发展

上海电力设计院有限公司工会



案例简介

为增强上海电力设计院的自主创新能力,激活企业与员工共同发展创新,形成上下“大众创新”的企业文化,企业特建设创新创业平台,实现员工在企业的“梦”。主要从以下几方面展开工作。第一,构筑创新体制和机制保障。为大力推进符合上海电力设计院发展战略的创新创业,贯彻落实企业发展战略,促进企业科技成果转化为生产力,不断转型升级,鼓励科技创新创业,引导技术人员开展与企业发展战略相符的科技创新,为技术人员科技创业积极创造条件,特制定企业《促进科技创新创业管理办法》。第二,建设企业创新创业平台。2017年8月1日,上海电力设计院在内部举办了第一届“创新创业大赛”。大赛共吸引了34个项目参赛,这些项目涵盖了软件工程、产品设备、系统集成、新业务模式创新等多个领域,既有自主研发、推广性强的新技术,又有突破传统理念的新商业模式。第三,建设企业孵化平台,实现员工“梦”。上海电力设计院将依托企业新技术研究中心(上海市企业技

术中心)等创新平台,对选拔出的项目进行培育。除此之外,还提供人力资源、法律咨询、财务管理、技术支持,形成孵化、投资、管理一体化,真正成为企业员工创业的“避风港”。

上海电力设计院连续14年被评为上海市“高新技术企业”,也是上海市创新型企业。成立了新技术研究中心,目前拥有7个专项研究小组,科技活动人员近300余人。依托新技术研究中心获得了“上海市企业技术中心”的称号。新技术研究中心还和清华大学合作研究空气压缩储能技术,并成立了“院士工作站”。近三年承担科技项目国家级4项,上海市2项,集团级科技项目51项;国家标准10项,行业标准13项,地方标准2项;有效专利150个,其中发明27个,实用新型122个,外观1个,软件著作权11个,工法3个,专有技术6个;省部级科技进步奖9项,省部级发明奖1项,集团级科技进步奖16项,国家级咨询奖1项,省部级设计奖13项,省部级咨询奖11项,集团级设计奖14项等。

借力区域化党建 提升服务精准度

长宁区虹桥街道总工会

案例
简介

为更好解决如工会组织覆盖难、工会经费收缴难、工会服务职工“最后一公里”的精准度提升难等问题,长宁区虹桥街道总工会依托区域化党建,推进非公企业工会改革。

主要做法:一是促进资源共享。社区资源按文化、医疗、教育、国防四类划分;根据非公企业工会和职工需求,服务资源向各企业工会和会员配送;以“三全”机制为抓手,落实工建服务、党组织党员服务、企业发展服务、社区公益服务。二是破解建会难题。把会员和代表单位是否建立党组织和工会组织作为非公企业评选“先进单位”和推荐产生“两代表一委员”人选的必备门槛;联合相关部门对企业相关的优惠政策进行必要限定,促使企业依法建会;让有政治身份的企业经营者发挥示范引领作用。三是规范组织运作。在片区和跨片区工会间,互派工会干部作为代表,参加和观摩示范企业的职工代表大会、集体协商会议等活动。四是推进福利

服务。面向楼宇会员开展品茶会、交友会等活动;集中办理工会会员卡,落实“公益乐学”等服务项目;摸清底数,建立困难职工档案,精准开展公益实项目。五是聚焦维权主业。建立以党建联建单位、街道司法所、区法院维权联动服务机制;在全国人大和上海市人大两个基层立法联系点开辟维权通道,及时反映职工的维权信息;聘请法律顾问和结对律师,为职工开设维权法律知识讲座;通过多渠道广泛宣传,强化职工的维权意识。

通过努力,街道全年非公企业工会组织覆盖率同比上升22%,工会经费收缴率同比上升45%,会员会费缴纳率同比上升100%,工会服务有效性得到明显提升。





“5+X”服务平台 提升女职工幸福感

中国铁路上海局集团有限公司上海客运段工会

案例简介

针对女工多、年纪轻、需求多元化的特点,以及班组分散、集中活动难度大和下属分工会活力不足的现实问题,中国铁路上海局集团有限公司上海客运段工会推出“5+X”服务平台。“5+X”即通过搭建素质提升、先进培育、风采展示、健康关爱、爱心奉献等 5 个平台,多方位关心女工成长;“X”是在此基础上发挥支会活力,形成品牌特色。

丰富学习教育平台,抓好读书、提高素质和标准示范等三项工程,运用研发在线教育系统、开展线上线下竞赛活动和观摩展示等途径显著提升了女工综合素质;完善先进培育平台,抓好劳模引领、先进培育、选树宣传三个载体。通过开展课题攻关和名师带徒活动,形成了人才孵化和梯队培养机制。通过评选先进集体和先进个人,以及运用微电影、微视频、易企秀进行宣传,成了先进光荣、标杆引领的良好导向;广搭风采展示平台,坚持搞活女职工专题活动、健康文体和队伍建设三个板块,搭台开展“最赞小厨娘”、“我型我秀”才艺赛、阳光下午茶、快乐健步走等活动,组织舞蹈队献演上海市五一晚会,“美丽的动车姑娘”获得了一致好评;打造健康关爱

平台,抓好健康管理、三期保护和精准帮扶三项服务,建立女职工爱心屋,并形成流动心理工作坊模式,先后开展心理疏导、情绪管理、养生等沙龙活动,成为女职工信赖的娘家人;铺设奉献社会平台,牵好三根线,多年来坚持组织女职工参加“宝贝之家”公益行动、南京路便民服务以及希望助学等活动,引导女职工奉献爱心,服务社会,得到社会各界好评,树立良好的企业形象;增强支会活力,按照在经费上保障、在思路启发、在方案上指导、在活动上支持的原则,指导各支会创造性开展工作。

“5+X”服务平台不仅有效提升了女职工队伍的精气神和职业幸福感,而且充分调动了各级支会的工作创造性。

彰显“七彩”特色 打造卓越班组

国网上海市南供电公司工会

案例
简介

班组是企业最基层的组织细胞,也是确保企业安全生产、队伍稳定和优质服务的基石,更是激励员工成长成才的重要阵地。国网上海市南供电公司工会结合“六型”班组建设,引导班组从优势能力处起步,通过赤心相待、卓有“橙”(成)效、黄金时代、严以“绿”(律)己、青春建功、“蓝”(兰)心蕙质、孺“紫”(子)可教七个主题,形成集高效、创新、和谐、规范、超越、学习、服务于一体,践行卓越文化的卓越班组素质模型,推动了“七彩”示范群的体系化构建。

组织开展跨班组交流学习,通过视频、演讲、互动交流等多种形式,由班组长、骨干员工、“七彩”之星分享班组建设经验和能力提升方法。借助各类宣传海报、公众号、微信群,在全体员工中传播“七彩”班组建设的相关活动信息,激发班组结合工作实践提升自身能力、展示特点。精心策划组织“七彩”故事演讲会,结合班组微视频展播,淋漓尽致地展现一线班组的工作和生活,有效提升员工参与班组建设的积极性和荣誉感。

38个班组经过层层评审筛选,最终产生7个“七彩”标杆班组。公司为获奖班组印发画册、举办年度颁奖典礼,极大地鼓舞了班组员工的自豪感和成就感。迎峰度夏

期间,输电运检一班在攻坚克难中展现作为,创新研发厢变隔音罩,有效解决噪声扰民问题;市南供电营业厅联合彭奕劳模工作室,积极打造服务方法的标杆窗口、服务人才的培育摇篮、服务创新的孵化平台……依托“七彩”示范群建设,班组“七大”能力建设成效有效彰显。

2015年至2017年公司班组建设成果在国网上海市电力公司名列前茅。1个班组获得中央企业先进班组,1个班组获得“上海市工人先锋号”荣誉称号,7个班组获得国家电网公司先进班组,6个班组获得国网上海市电力公司优秀班组。1名班长当选上海市劳模,1名班长当选国家电网公司劳模,3名班长获评上海市技能大师。





“自动给付”保障金 精准对接服务需求

上海市职工保障互助中心工会

案例简介

互助保障金的“传统”给付方式通常为区经办人每周一次前往互助保障窗口人工办理。这种方式既耗费办事人员精力，也不便捷高效。上海市职工保障互助中心工会对“退休职工住院保障计划”直接给付流程及程序进行了梳理、优化，重新制定了“在职职工住院保障计划”自动给付相关流程及程序。

所谓“自动给付”，就是根据现有互助保障数据库中职工的参保信息及市医保事务中心提供的职工住院医疗信息，通过计算机进行数据关联，从而对关联成功且符合给付要求参保职工的住院医疗信息，通过计算机进行保障金计算。通过处理，计算机自动将住院互助保障金划入职工持有的上海工会会员服务卡中。2018年1月1日起，参加本市“在职职工住院补充医疗互助保障计划”（包括“综合保障计划”中的在职住院项目）、且持有工会会员服务卡的职工，可享保障金“自动给付”的便利。

2018年1月2日，“自动给付”首次向上海市4.46万人次职工给付了3544.23万元保障金，将基层工会未来得及办理的2017年7月1日以来的职工住院医疗信息一并纳入自动给付范围，并通过短信告知给付情况。目前，申工社APP“服务站”已开通查询功能，职工可自行查询保障金给付详情；农商银行也为持有工会会员服务卡的职工提供账户资金安全险，确保账户内资金的安全。截至2018年1月底，已有7.6万人次退休职工，通过“自动给付”获得了4908.47万元保障金。





5700 余座“爱心接力站” 营造关爱环卫职工氛围

上海市绿化市容行业工会

案例简介

长期以来,上海 5.3 万余名一线环卫工人夏战酷暑、冬战严寒,为创建文明有序的市容环境做出了巨大贡献。但由于户外工作的特殊性,部分环卫工人在工作间隙甚至连喝口热水、吃顿热饭都成为难题。为帮助解决本市环卫工人的实际难题,2015 年底,上海市绿化市容行业工会发出倡议,开展创设关爱环卫工人“爱心接力站”活动。

创设过程采用“主动申报与合理布局相结合,统一标识与属地管理相结合,无偿服务与社会共建相结合”的方式。为便于管理、方便环卫工人识别,上海市绿化市容行业工会统一制作并发放了关爱环卫工人“爱心接力站”标识;为规范服务标准,上海市绿化市容行业工会一方面要求“爱心接力站”有一处相对固定、可服务 2 至 3 人的室内场所,并能够结合实际,提供给环卫工人临时歇脚和遮雨挡风休息场所,饮用热水、冰箱、微波炉或其他个性化服务项目;另一方面对进入“爱心接力站”休息的环卫工人提出了相应的行为规范。近期,上海市绿化市容行业

工会还以“一份关爱、两个承诺、三项共建”为主要内容打造了关爱环卫工人“爱心接力站”活动升级版。

截至 2017 年 12 月底,全市社会单位申报创设并通过验收、挂贴统一标识的“爱心接力站”已达 5700 余座。其中联合市交通委工会在巴士公交和浦东公交站点设立的站点为 443 座、中国石化上海公司加油站 250 座、中国电信 360 家、肯德基 169 家、兴业银行 80 家、上海农商银行 388 家,百联股份超市连锁门店 820 家、全家超市 1100 家、麦当劳 180 家以及链家、我爱我家、太平洋、中原地产等 6 家房地产中介企业的 1512 门店等。



首创“工友村” 打造“会站家”一体化服务平台

中国建筑第八工程局有限公司广西分公司工会

案例简介

作为隶属于中国建筑工程总公司的大型建筑施工企业，目前中建八局有 1000 个左右的在建项目分布在全国 110 个城市及国外 20 多个国家，年均使用农民工达 21 万人。因项目偏远、分散，使得广大职工和农民工的精神诉求、品质生活难以得到保障。为了满足广大职工（农民工）对美好生活的需要，突出工会的服务职能，局工会创新服务手段，从 2015 年开始试点建设项目工会工作站。经过 2 年多的探索，逐步形成了“一站式”“网格化”“物业化”“工友村”四种服务模式的项目工会工作站，在企业内部营造了浓厚的“家文化”氛围。

主要做法：一是编制了《项目工会工作站指导手册》，制定了“十百千”计划。从 2015 年始，按照有场地、有制度、有经费、有专人负责“四有”标准，每年在重点工程项目建 10 个局级示范“工会工作站”，100 个公司级“工会工作站”，服务数千名职工（含农民工）。二是在坚持“四送”活动的基础上，将技能培训、法律援助、帮扶工作、安全卫生、职工书屋、心理疏导等内容纳入项目工会工作站。三是将“家”文化的理念融入工人生活区的建设

和管理，在广西公司试点建立了 6 个“工友村”并在全局范围内进行推广，构建干净、整洁，花园式、家庭式的工人生活区。

截至目前，全局已建立项目工会工作站 337 个、项目工会联合会 584 个，服务职工（含农民工）20 万人次，实现新常态下工会工作的价值延伸，使工会工作更加贴近实际、贴近基层、贴近职工，构建了更有深度、更有力度、更有温度的立体化幸福空间。

师徒结对树典型 优良文化传帮带

中国船舶重工集团公司第七一一研究所工会

案例
简介

七一一研究所致力于向我国海军和其他用户提供先进适用的动力系统及服务。为了加快推进我国海军装备现代化进程,所工会紧跟时代步伐,不断探索创新,积极打造“传帮带”军工文化,通过开展富有特色的师徒结对活动的方式,为全所培养出一支梯次合理、素质优良、新老衔接的专业人才队伍。

具体做法:第一,规范组织管理。2016年,所工会编制《师徒结对工作管理办法》,详细阐明师徒结对目的和作用,各责任主体职责与具体操作流程,考核奖励办法等。通过规范《师徒结对申报表》《师徒结对协议书》《师徒结对计划》等相关表格,明确活动流程,加强组织管理;第二,加强过程规范化运作。所工会把师徒结对活动纳入到各分工会年度考核体系中。通过收集师徒结对信息、做好带教预算计划等;第三,把师徒结对活动与“班组建设”职工素质教育活动有机结合。围绕师徒结对,开展技能比武、读书活动、创新工作室建设、“两机”突击队劳动竞赛等系列竞赛活动,提升各班组对师徒结对活动的重

视程度。同时采用“引进来”与“走出去”战略,聘请外部专家给师傅、徒弟培训,提升师傅教授能力和徒弟学习能力;第四,注重理论研究。在总结师徒带教经验基础上,所工会开展相关理论研究,发表的论文《对提高师徒结对活动实效性的探索和思考》在科技工会获奖。

2017年以来,全所共有106对师徒完成结对,徒弟在结对期结束后大都能独立完成工作和处理异常问题,有效促进了部门业务发展。2017年师徒共同合作完成核心期刊论文13篇,申请专利20个;师傅在完成带教后,有16人获得职务晋升。21个徒弟晋级,其中3个徒弟晋升为技师和高级技师。





多方合建“建设者之家” 建设者他乡是故乡

徐汇区龙华街道总工会



案例简介

2015年起,本市徐汇滨江进入全面开设阶段,建设者的大量集聚形成了一个临时社区,存在着生活不便、管理不顺等问题。2016年7月,龙华街道建立了“徐汇滨江建设者之家”,并同步组建“徐汇区滨江建设者之家联合会”,通过共建、联建的开展,与项目工地支部广泛结对,组建了一支由各项目工地工会主席组成的工会联络员队伍。

“滨江建设者之家”创建伊始,就组建了徐汇区滨江建设者工会联合会,将所有参加单位下属各项目工地的工会组建全部纳入联合会。建设者通过集体入会和个别入会的方式加入工会组织,申领会员服务卡,享受工会提供的各类会员服务。同时,所属街道派驻律师、人民调解员提供志愿服务,主要涉及工伤的处置、薪酬的纠纷等,通过站点及时与相关企业对接联系,避免了群体性事件的发生。滨江建设者之家还整合了街道、企业、区域单位、群团组织等资源,将联合会打造成连接供需两方的服务平台,通过需求调研与活动匹配,形成每年度的需求清单、服务清单、活动清单,并引

导志愿者、建设者成立“西岸龙之队”自治团队,实现自我管理、自我服务。

截至目前,协助参建单位上海建工和中建八局建立了6个项目工地工会,组成徐汇区滨江建设者工会联合会,覆盖滨江建设的13个工地,共吸纳建设者会员2025人,并定期举办劳动保护、生产安全、劳动法律法规等方面的讲座。

工会联合会还提供了免费理发、季度爱心集市等服务及文娱活动。2017年共送出7000多份防暑用品大礼包、1000余份年货慰问品以及大量的羊毛围巾、热水袋。

一张“小红卡”贯通劳模就医 “绿色通道”

杨浦区医务工会

案例
简介

如何缓解“看病难,住院难”问题,是劳模群体迫切需要解决的一大“堵点”。2017年3月,莫负春主席在杨浦调研时把这个先行先试的难点问题交付杨浦区医务工会。2017年6月,杨浦区在全市率先启动劳模医疗服务专项计划,以优化劳模医疗全过程、全流程服务为着力点,整合一、二、三级医疗机构资源,用一张张“小红卡”贯通了劳模就医的“绿色通道”。

三级“绿色通道”包括:第一级绿色通道——社区卫生服务中心。即依托社区卫生服务中心,组织41位历届市区十佳家庭医生代表与有意愿的154位劳模签约结对,提供全方位的便捷服务,包括建立劳模健康档案,开展健康宣传教育和全天候医疗咨询,为患有慢性病需长期服药的劳模提供长处方和二、三级医院延伸处方服务;第二级绿色通道——区属各二级医院。即在各就医服务窗口张贴“劳模优先”绿色通道标识,劳模凭区总工会统一制作发放的劳模服务卡(红卡),即可享受优先挂号、优先就诊等“六优先”服务;第三级绿色通道——区

域三级医院。即在三级医院的支持配合下,为劳模提供医疗专项定制服务。区医务工会建立专管员制度,跨界协调新华、肺科、红房子、长海等市属三甲医院,为区域内全国劳模提供专项绿色通道,落实便捷就诊。

劳模就医“绿色通道”的打造,成效明显。截至今年4月,家庭医生共为劳模提供门诊服务212人次,上门家庭访视105人次。与此同时,就医“绿色通道”的开通,让劳模们切实感受到社会各方面的关心和爱护。截至今年4月,通过三级医院全国劳模就诊绿色通道联系就诊8人次,解决了全国劳模在三甲医院一号难求、一床难求的困境。





微朗读 大视野

上海城建市政工程(集团)有限公司工会

案例简介

上海城建市政工程(集团)有限公司属一线施工企业,职工分散,点多面广,难以集中。如何以文化感染职工,达到凝聚职工、提升素质的目的成为公司工会思考的问题。“微朗读”活动是借鉴央视大型文化节目“朗读者”形式,在集团一线开展的小型职工读书活动,旨在通过以项目为班组开展形式灵活、组织便捷、相互交流的读书平台,倡导职工“书”式生活。

主要做法:一是以青年职工为重点,新职工推荐自己最喜欢的一本书,公司工会组织将书送到新职工手中。二是发动各基层单位对各基层单位阅读倾向进行调研,基于数据分析定向购买职工喜爱的书籍,并从职工阅读倾向分析他们目前工作和生活的相关状态。三是以“微朗读”为主要形式,自行组织各种主题的读书分享活动。四是在“微朗读”的基础上,进一步推动重点工程一线“职工书屋”建设。五是将“微朗读”活动由上海市内重点工程延伸到公司承建的沪外重大工程建设现场。六是对于通过阅读活动过程中产生的职工优

秀征文、优秀朗读作品、朗读者在公司各种宣传平台上进行展示。

“微朗读”活动举办后职工反响强烈。参与者在介绍自己的同时,也梳理了自己的工作和生活,提供了同事间更多互相了解的途径。同时,基层工会干部通过“微朗读”活动打开了一些性格内向、自我封闭的职工的内心世界,使活动成为思想政治工作的一种新方法。“微朗读”活动举办过程中还拍摄“微朗读”微视频1部,评选了“市政人的人气10大好书”,职工参与达1000余人次。

举办会员活动日 搭建职工“连心桥”

上海市市北高新技术服务业园区总工会

案例
简介

上海市市北高新技术服务业园区总规划面积 3.13 平方公里，园区内现有非公企业 800 多家，非公企业员工 2 万名左右。如何扩大园区工会组织影响力并真正激活会员活力？唯有将原有的精品服务与工会工作相结合，才能纳会员、聚人气、得人心。

非公企业职工对工会认知不足，因此组织各类职工喜闻乐见的工会活动是提升他们对工会认知度和影响力的重要举措。改革启动以来，上海市市北高新技术服务业园区总工会扎实推进月月有主题的“工会会员活动日”品牌建设，开展了“园区职工运动会系列活动”“三八节女职工系列活动”“青年交友会”“六一亲子嘉年华活动”“绿化大篷车进园区活动”“工会会员卡特约商户特卖活动”“摄影大赛”“专家义诊”“申工社 APP 路演”等一系列活动。通过工会会员活动日带活基层活力，丰富职工的文化生活，营造“乐活市北”氛围，建设一个有温度

的园区，也为全市园区非公企业工会改革工作做出探索和贡献。

园区非公企业工会改革试点工作启动后，市北高新园区总工会通过打造更具吸引力、凝聚力的“工会会员活动日”，让更多的职工了解工会、认可工会。自 8 月改革启动以后，市北高新园区总工会在短短 4 个月时间里，新组建和覆盖非公企业工会 160 余家，新加入工会的非公企业职工达 5900 余人。如今，市北高新园区完成的工会组建量已从非公企业工会改革启动前的 28% 上升到 47%，会员覆盖率从 33% 上升到 62%。





营造重危企业安全生产环境

宝山区月浦镇总工会



案例简介

月浦是工业重镇,全镇 719 家企业以危化气体、仓储运输和钢材加工业居多,企业生产安全系数低、农民工多、“三重问题”突出。为了避免安全事故的发生,镇总工会建立和完善各项劳动保护规章制度,强化工会组织群众监督维护职能,开展多种形式的“安康杯”竞赛活动,打造月浦职工教育培训中心和安全教育警示基地,提高了企业管理者和广大职工安全生产和自我保护意识,减少了伤亡事故和各类职业危害。

主要举措:一是采取“工校合作”打造职工培训中心。镇总工会积极争取区社保局、区总工会的支持和合作,围绕安全生产、劳动保护、技能提升等,开展集中规范培训和菜单式灵活小班培训,做到职工“一人一卡”、定期培训,在重危行业探索“先培训后上岗”的准入制度。二是创立月浦职工安全教育警示基地。基地设在宝世威石油钢管制造有限公司安全警示室,收集了一些企业历年来发生的典型安全事件,并将安全生产

有关条款统一制作成展板,布置在安全警示室。

截至目前,镇总工会制作了 2.6 万份“安全生产知识宣传品”,并发放到每个职工手中;同时结合企业自身实际,为 20 家企业制作劳动保护宣传展板,放在厂房、宣传栏等醒目位置。自月浦职工教育培训中心成立以来,组织开展安全培训 24 期,覆盖职工 1591 人,培训合格率达到 97.9%;组织开展其他各类培训 7 期,覆盖职工 363 人,旨在提高职工综合素质。

**大力塑造海纳百川、追求卓越、
开明睿智、大气谦和的新形象！**



劳动最光荣 创造最伟大

——热烈庆祝上海市工会
第十四次代表大会召开