

浙江平湖市总探索“公益众筹+自治运营”工会驿站建设模式,并参与社会治理

# 这里外卖小哥成了“城市治理合伙人”

**本报讯** (记者邹偶然)近日,在浙江省嘉兴市平湖市,“饿了么”工会“蓝精灵”志愿服务队化身“清凉使者”,为奋战在一线的交通警、消防队员等送去 340 箱饮用水。这是“饿了么”职工志愿者连续第 3 年为烈日下的劳动者送清凉,也是平湖市以工会驿站为阵地引导户外劳动者参与基层社会治理的具体举措。

近年来,平湖市总工会通过资源整合、机制重构、数字赋能等改革举措,探索“公益众筹+自治运营”工会驿站建设新模式,鼓励和引导户外劳动者在接受服务的同时成为服务社会的力量,实现工会驿站服务资源凝聚与融入基层社会治理的“双向奔赴”。

据了解,新就业形态劳动者群体具有人员分散、流动性强等特点,仅靠当地现有的工会驿站难以实现服务的全面触达。对此,平湖市总通过整合资源提升服务效能,一方面发动爱心商家、企业因地制宜自发改造商场楼道、楼梯拐角等边角空间,以低成本改造成 114 家工会驿站;另一方面,盘活闲置的核酸检测亭,将其改造为 22 家功能实用的工会驿站,助推建成“5 分钟可达、1 公里覆盖”服务圈,让户外劳动者随时随地都能感受到“家”的温暖。

与此同时,平湖市总创新推出“爱心联盟+公益激励”模式,组建“暖新驿家”企业联

盟,并广泛发动公益慈善、专业机构等社会力量,认领工会驿站,提供爱心物资、开展日常服务。联盟成员也可通过捐赠、志愿服务等方式,兑换税务减免等政策红利。

“为了让工会驿站的服务更加丰富、更可持续,我们正在努力提升户外劳动者自我服务、自我管理的积极性、主动性。”平湖市总工会工作人员介绍说,市总制定并发布了《“金平湖”职工服务驿站共治共享公约》,精心选聘一批责任心强、热心公益的新就业形态劳动者就近担任“驿·站长”,主动当好工会驿站管理员、民情收集员、公益传递员、安全宣传员,实现工会驿站的“自我管理”。

此外,平湖市总利用快递员、外卖小哥等新就业形态劳动者流动性强、联系面广的职业特点,吸纳他们担任“城市治理合伙人”,组建“蓝精灵”“纵情向前”等志愿服务队,以“行走的力量”激活城市治理的“神经末梢”,共同绘就共建共治共享的城市治理新图景。

目前,平湖市已建设 140 家“金平湖”职工服务驿站,累计服务户外劳动者 54.5 万人次。平湖市总工会相关负责人表示,“工享 E 家”数智工会平台已经打造完成,支持“一键导航+实景指引”,能实时显示工会驿站的服务内容及人员密集程度,推动工会驿站管理服务更精细化,让工会服务更精准。

## 荒废院落变身“渔业工会驿站”

本报记者 张婧 本报通讯员 张与澄

“码头装卸招人,日结!”“补贴标准出来了,在这里查!”眼下,正是渔港休渔期,山东省烟台芝罘区总工会的“渔业工会驿站”却人气旺盛,渔民在这里或歇脚、聊天、下棋,或了解渔业政策、获取招工信息。

芝罘区是烟台市海洋经济发展的重要阵地,拥有胶东地区最大规模的东口“抱港鱼市”,千余名渔业从业人员在此奔波。在鱼市北侧,有一座闲置荒废的院落,房屋面积有 100 多平方米。经过改造升级,如今,这里摇身变为“渔业工会驿站”,既让广大渔民有了茶余饭后的聊天室、休息地,又盘活了闲置资产。

在改造过程中,芝罘区总工会联合芝罘岛街道总工会,利用建筑原有结构特点,将其整体空间划分为休息区、关爱服务区、应急服务区、文体休闲区、阅读赋能区 5 个区域,定期开展渔业技能培训,发布渔业政策和短工信息。

日前,记者在工会驿站阅读赋能区的实训角看到,一场“北斗导航终端实操课”正在进行。芝罘区海洋发展和渔业局工作人员手把手指导几位渔民练习定位、发送遇险信号。

据了解,芝罘岛街道总工会定期联合海事、科研机构开设赋能类培训课程,帮助渔民掌握新技能。“看,这个是我! 培训合格证拿到手了。”渔民顾伟站在照片墙前,指着自己参加海上交通法规培训的结业照,语气里透着自豪。照片墙旁,张贴着养殖用海海域使用金征收标准、伏季休渔政策图解等与渔民息息相关的内容。

依托工会驿站,芝罘岛街道总工会还组织老渔民开展“渔民讲堂”活动。其中“口述历史”作为驿站的常设环节,不仅丰富了渔民休渔期的业余文化生活,更强化渔民群体的文化认同和精神纽带,成为工会驿站最受欢迎的活动之一。

工会驿站不仅配备空调、饮水机基础设施,还设置了 3 台 LED 显示屏,启用后台监控系统,记录人员进出数据,可在紧急情况下及时进行应急处理;配有实训桌椅,支持线上线下同步学习;还备有海上急救知识、渔业信息政策等资料,成为广大渔民的精神食粮“补给站”。

“渔业工会驿站”启动以来,开展渔业技能培训等活动 20 次,吸引 300 余人次参与,帮助 15 名渔民解决休渔期就业、申请渔民补贴。



9月12日,云南省花卉产业劳动竞赛推进会暨成果发布活动在昆明市呈贡区举行,全省2.1万余名花卉产业职工参与竞赛,涌现出了一批创新成果和先进典型。据悉,竞赛旨在通过以赛促学、以赛促用,不断提升花卉产业工人素质技能,健全“竞赛+培训+取证”一体化成长体系,加速打造一支高素质、专业化、国际化的花卉产业工人队伍。 本报记者 赵黎浩 摄

### 劳动竞赛赋能花卉产业

沈阳沈北新区总推进“小三级”工会规范化建设

## “三抓”激发基层工会组织活力

**本报讯** (记者刘旭)“我不仅熟知了履职过程中必须落实的关键事项,还学会制定工会日常工作的各个环节标准。”近日,辽宁省沈阳市沈北新区“小三级”工会规范化建设交流会上,传奇电气(沈阳)有限公司工会主席李雪说。据悉,李雪工会业务水平的提升,得益于区总工会以“抓培训、抓制度、抓活动”为抓手,推进区、街道(行业)、企业(社区村)“小三级”工会规范化建设的举措。

据了解,沈北新区共有 10 个街道,工会组织覆盖辖内 1900 余家企业。近两年,区总通过分层施策、精准发力,形成围绕企业(村)建

会、新增会员、集体合同等重点内容,按问题推进、按周推进的闭环式清单,有效激发基层工会组织活力。实施后,区内新建非公企业工会 44 家,新增工会会员 3841 人。

在“抓培训”方面,区总构建分层分类培训体系。区级工会开展周培训、特色培训和业务培训 65 场;街道和行业工会通过“以会代训”,组织趣味运动会等活动,提升干部组织协调能力;企业工会则依托经验交流会,推广“非公企业共建”等先进经验,并组织近 100 名企业工会主席集中培训,促进互学互鉴。

在“抓制度”方面,区总制定经费管理、阵地建设等 12 项制度,实现管理闭环;街道和行业工会出台二级工会管理办法,细化 15 条实施细则,并建立“四周一闭环”调度机制;企业工会推出主席履职“五必”、规范化工作“五规范”等 4 项标准,提升工作精准度。

在“抓活动”方面,区总开展技能比武、演讲比赛等活动 17 场,激发干部队伍活力;街道和行业工会举办食品交易会等大型活动,覆盖农产品、文旅等行业,1000 余名职工参与;企业级工会广泛开展读书分享、技能竞赛等 136 场活动,增强了职工的归属感。

极兔速递工会探索符合快递平台经济特点的企业民主管理新路径——

# 职工诉求第一时间“收件”

## 推进民主管理 构建和谐劳动关系

本报记者 裴龙翔

派费直达比例从 20%提升到 25%、建立年度全网职工代表大会制度并写入集体合同、“总部直通车”畅通发声渠道……在讲究效率就是生命的快递企业,民主管理又会是以怎样的形式展开? 记者日前获悉,极兔速递有限公司工会将保障职工权益、畅通民主渠道、汇聚集体智慧放在重要位置,在上海市总工会等各级工会组织的指导下,探索符合快递平台经济特点的民主管理新路径,实现职工诉求第一时间“收件”,并确保争分夺秒“投妥”。

协商后派费直达增加了 5%

“如何保障我们的工资不被拖延发放、不被克扣?”2025 年度极兔速递有限公司(全网)平台算法与劳动规则协商恳谈会一开场,上海代理区加盟商快递员周猛就抛出这个问题。平台方经过讨论给出“保障直达快递员的每单派费平均不低于加盟商单均派件收入的 20%”的承诺。

“能否再提高一些?”职工方代表李一博还想再争取更高的比例,又是一阵密集的讨论和测算,平台方给出更大的诚意:“我们最终能够

## 阅读提示

推动平台算法与劳动规则的透明化、协商化,建立年度全网职工代表大会制度,开通“总部直通车”服务入口……近年来,极兔速递有限公司工会持续推动企业民主管理工作,探索符合快递平台经济特点的民主管理新路径。

保障直达快递员的每单派费平均不低于加盟商单均派件收入的 25%。”话音刚落,热烈的掌声迅速响起。

经过极兔工会组织全网来自 8 个省区的职工代表、公司管理层进行多轮协商,全国快递行业首份全网算法协商协议——《2025 年度极兔速递有限公司(全网)平台算法和劳动规则协议》落地上海青浦。这份协议共分九章三十二条,涵盖了收入保障、权益保障、技能提升、劳动保护等核心内容,聚焦建立快递员薪资发放保障机制、培育全国优秀快递员先进典型、算法和劳动规则公示等方面,取得新突破,为快递员提供全方位的权益维护。

全网职代会为职工增加保障

“东北的冬天,动辄零下二三十摄氏度,我们在户外作业时间很长,希望公司能多关注我们低温下的工作环境。”在 2024 年极兔速递有限公司(全网)一届二次职代会提案征集阶段,东北代理区快递员高宇东代表东北片区职工提出

了一个迫切诉求。

企业工会与行政部门迅速行动,一场覆盖东北区域重点节点的“暖蜂行动”随即启动。总部不仅为职工发放了包含加厚手套、保暖护膝、防寒面罩、暖宝宝等在内的定制防寒慰问包,还特别准备了内含丰富年货的春节暖心礼包和新春红包。当沉甸甸的慰问物资送到快递员手中时,他们的笑容驱散了冬日寒意。

据悉,极兔速递工会已建立起年度全网职工代表大会制度并将其写入集体合同,会议采用“线上+线下”相结合的模式,确保全国各省区、各层级职工代表都能参与民主管理与决策。据统计,在两届职代会期间,极兔速递工会共征集到涉及福利保障、作业环境、流程优化、技能培训等各类提案和建议超过 40 条。其中,超过 85% 的合理化建议得到有效落实或列入改进计划。同时,在“暖蜂行动”期间,极兔速递工会通过全网摸排,精准识别了 60 余名因疾病、意外等原因导致家庭困难的职工,并为他们发放了总额 15 万元的专项慰问金,让组织关怀落

到急需之处。

“总部直通车”实现问题直达

今年 8 月,极兔速递在公司外场 APP 及核心业务系统显著位置开通“总部直通车”服务入口,全体职工均可实名或匿名就工作、生活、管理、流程等任何方面,向总部相关部门直接咨询、提出建议或反映问题。总部设立专门团队负责直通车信息的分流、处理和督办,明确各类问题的响应时限。

深圳瑞倍特加盟商袁经理和几位一线收派员就曾深受“数据分散”的困扰。他们通过“总部直通车”实名反映:“每天要打开不同的系统平台来回切换查数据,不仅效率低,还容易出错。”这条建议通过直通车直达总部网络管理部与信息科技部负责人的案头。

基于直通车反馈的具体场景痛点,IT 团队夜以继日,在两个月内开发并上线了全新的数据集成模块,将原本分散在多处核心数据接口整合到一个可视化界面。

极兔速递副总裁边作栋介绍,“总部直通车”上线以来,已经收到并处理各类咨询、建议、问题反馈超过 40 条,问题解决率长期保持在 92%以上。其中,超过 60% 的建议和反馈来自一线收派员和网点操作人员,涵盖了操作工具改进、系统流程优化、福利政策咨询、安全隐患报告等方方面面。

## 2025年全国建材行业班组长大赛决赛落幕

**本报杭州9月15日电** (记者邹偶然)今天,中国机械冶金建材工会联合中国建筑材料联合会举办的 2025 年全国建材行业班组长大赛决赛在浙江杭州落下帷幕。大赛设置初赛和决赛两个阶段,行业由水泥拓展至玻璃、陶瓷等建材全行业,参赛企业 491 家,参赛人数 6041 名,覆盖 30 个省(区、市),竞赛影响力实现跨越式提升,实现了“以赛促学、以赛促干”。

初赛阶段,选手通过“职工之家”APP 学习、闯关、PK 答题和理论考试。完成初赛并成绩达标的选手,即获得中国机械冶金建材工会与中国建筑材料联合会共同颁发的电子培训证书。决赛理论考试场地设在世界技能大赛实训基地——浙江建设技师学院,实操场地设在中国首家获得世界水泥协会“模范工厂奖”的中国建材杭州山亚南方水泥有限公司,充分体现了我国建材行业在数字化、绿色化、智能化发展方面的示范引领作用。大赛产生个人奖项 16 名、团体奖项 6 名,优秀组织奖 5 家,特别贡献奖 4 名。

据悉,大赛期间还面向参赛班组长开展电子问卷调研,组织部分参加决赛的班组长代表座谈交流,聚焦班组长培育和作用发挥等,听取一线班组长的意见和建议。未来,将进一步发挥各级工会的桥梁纽带作用,用好“职工之家”APP,助推企业不断健全完善班组长选拔、培训、使用和激励机制,加大资源投入、搭建成长平台、拓宽发展通道,提高班组长在企业管理中的话语权和获得感,大力培育推广一批优秀企业班组长,真正激活基层管理的“细胞”,增强企业发展内生动力。

## “科普播撒希望 科技助力发展” 工会服务职工活动在西藏举办

**本报讯** (记者郝赫)在首个全国科普月期间,9 月 7 日至 13 日,中国教科文卫体工会联合中国科学院工会赴西藏自治区开展“科普播撒希望 科技助力发展”工会服务职工活动。为期 7 天的活动中,6 位来自中国科学院和重庆大学附属肿瘤医院专家,与西藏的中小學生面对面交流互动,举办了多场主题丰富的“科普大讲堂”。大讲堂通过 6 个网络平台直播,吸引了 5 万余人次线上线下收看。

“星海拾贝:天上有什么好玩的”“生态系统服务与绿水青山就是金山银山”“科学应对泥石流和地震灾害”……在此次活动特别安排的“科普大讲堂”中,专家聚焦天体物理等基础前沿研究、仿生机器人等新兴和未来产业科技、“两山”理论等生态文明理念,以及青少年身心健康、应急避险等实用知识,把前沿科技成果转化为生动可及的科普实践,和孩子们一起探索知识、趣味互动,充分激发起青少年崇尚科学、探索未知的热情。

据介绍,此次活动旨在培育科学精神,激励青少年早日成长为担当民族复兴、强国建设重任的栋梁之材,是一次在促进民族地区高质量发展中更好发挥产业工会作用的生动实践。中国科学院工会向当地赠送了优质科普书籍 800 册和“传播科学精神 培育创新火种”书法作品。

活动期间,中国教科文卫体工会、中国科学院工会还前往中国科学院野外台站调研,并慰问一线科研人员。

## 甘肃百万职工法律知识竞赛落幕

**本报讯** (记者康劲)日前,“百年工运史 法治伴我行”甘肃省百万职工法律知识竞赛在甘肃广电总台演播大厅落幕。此次竞赛由甘肃省总工会和省司法厅联合主办,旨在进一步增强法治宣传教育实效,提高全省工会干部、职工群众的法治素养和依法履职能力,引导用人单位规范用工,强化劳动者法治意识,推动构建和谐劳动关系,为推动法治社会建设注入工会力量。

活动采用“网络竞答+现场比赛”模式,自今年 3 月启动以来,历时 5 个多月,覆盖全省百万职工,经过网络答题、分区初赛等多轮层层选拔,14 支精英代表队脱颖而出,晋级决赛。最终,金川集团公司工会代表队夺冠,兰州市、平凉市代表队获得第二名,甘肃省交通工会、酒泉市、大唐甘肃发电有限公司工会代表队获得第三名。兰州市总工会等 45 家单位获得优秀组织奖。

## G 新闻特写

## 一次争分夺秒的堵漏

本报记者 彭冰 柳姗姗 本报通讯员 杨志达

日前,吉林石化公司炼油厂会议室里格外热闹,厂长、党委书记乔楠森将 2025 年第 3 号厂长嘉奖令送到油品车间操作员韩冰手上:“一个人的敏锐,守住了安全底线。韩冰同志的责任心,就是我们最该学的‘安全密码!’”

前不久的一天下午 4 点,韩冰正盯着 V708B 罐的罐罐检测施工,鼻尖突然捕捉到一丝异常:“不对劲,有股液化气的气味!”常年跟化工管线打交道,嗅到这气味,韩冰心里“咯噔”一下。他立刻顺着气味来源在管廊间穿梭排查。最终,他的脚步在 V708A/B 罐中间南侧的二层管带停住——老 705# 线的保温铁皮缝隙里,正隐隐渗出气体。

“快停! 关发电机!”韩冰的声音瞬间绷紧,他指挥大家往安全区域撤离,另一只手抓起对讲机,语速飞快地向控制室和车间调度室报告:“V708 罐区老 705 线漏了!”

对讲机那头,车间调度室立刻启动应急处置预案。不到 3 分钟,车间主任带着应急小队赶到现场,警戒线迅速拉起,消防水带喷出水幕,在泄漏点周围筑起水墙,防止气体扩散。韩冰熟悉这片管廊的每一个角落,他主动领着施工人員查找最佳堵漏位置。

从下午 4 点多到晚 9 点,堵漏作业一步步推进,直到最后一块堵漏夹具拧紧,检测仪器显示“无泄漏”,所有人悬着的心才落了下來。

“老 705# 线里的液化气压力足有 1.0MPa,一旦遇到明火,后果不堪设想。”事后回想,大家不免后怕,“要是韩冰没及时闻出来,或者处置慢一点,麻烦就大了!”

韩冰的故事很快在厂里传开,不少同事路过油品车间时都会特意跟他聊两句:“韩哥,下次再教教我们判断泄漏的‘信号’!”韩冰笑着摆手:“不是我厉害,是大家配合得好。安全这事儿,从来不是一个人的事。”