

内蒙古两地工会携手为参加疗休养的技术工人提供就业服务——

疗休养成了“职业赋能之旅”

本报记者 郜亚章

近日,内蒙古工人包头疗养院迎来30名“特殊”工友,他们是来自兴安盟突泉县的焊接技术人员。两地相隔1000多公里,他们为何选择来这里疗休养?

“突泉焊工”是兴安盟首个自治区级劳务输出品牌,已累计向外地输送技能人才3000余名。对熟练掌握焊接技术的他们而言,找到对口工作并不难,但相对不稳定的就业环境,一直是大家的顾虑。因此,除了精进技能,在包头重新找到一份稳定且有保障的工作成了工友们此行最迫切的心愿。

为了满足工友的务工需求,在内蒙古自治区总工会协调下,包头市总工会与突泉县总工会携手举办了此次疗休养活动。此次疗休养打破传统服务模式,除了为工友们安排健康体检、参观交流等项目之外,还特别增加了与“大国工匠”面对面学技能、与企业对接找工作的环节。

除了身心休整,让疗休养成为一场“职业赋能之旅”,是内蒙古自治区工会创新“疗休养+”服务职工新模式的一次实践。通过发挥包头市工业底蕴深厚和电焊劳动力需求旺盛的优势,将传统疗休养服务升级为“疗休养+技能交流+就业供需对接”。

此次疗休养活动邀请“大国工匠”、内蒙古第一机械集团有限公司焊接师卢仁峰向参加疗休养的工友们传授经验和技艺。

“大家说说焊接的难点在哪?”在内蒙古第一机械集团的劳模创新工作室里,卢仁峰指着某产品向工友提问。工友们七嘴八舌讨论后,卢仁峰没有得到想要的答案。“大家的理论知识还要加强啊!”卢仁峰告诫工友们,“理论学习是做一名优秀焊工的基础,这件产品的难点在于如何保障平面度,如果没有理论知识做储备,完成这项工作的难度会很大。”

“卢仁峰大师向我们传授了他攻克焊接技术难关、带徒传艺的奋斗历程,在工作室又

向我们讲解产品的焊接难点,我学到了很多实用技术。这次疗休养不仅在技能上‘充电’,精神上也受到工匠精神的洗礼。”参加疗休养活动的工友李明旭说。

包头工业基础雄厚,很多企业有焊工的用工需求。“我们每年需要大约300名焊工,受淡季影响,目前厂区内只有60多名焊工,缺口比较大,所以,我们参与工会疗休养活动也有寻找技能人才的目的。”杭萧钢构(内蒙古)有限公司人事行政部经理杨俊贤说。

企业现场给工友们出了一道考题:将两块厚度2.5厘米、长度20厘米的钢板“T”字形全熔透焊接。5名工友完成后,企业技术能手现场查看,为工友们直观演示焊接操作方法,细致拆解技术难点,与大家深入交流实操细节。

“之前没接触过这项焊接技术,有些设备也只见过没实操过,老师傅的现场演示很实用,有关特殊焊接工艺的疑问,当场就能得到解答。”参加疗休养活动的工友祝名告

诉记者。

“通过考核能看出来,这些工友的基础技能很扎实,企业不需要在培训上多花成本,通过以老带新能让新人快速上手。工会和我们企业精准对接用工需求,帮我们筛选的都是实打实有经验的人,避免了简历和实际能力脱节的问题。而且现场考核能让双方摸清需求,这种双向‘对接’方式效率特别高。”杨俊贤说。

一下午的考核面试后,5名工友现场与企业签约,还有10人具有签约意向。

“通过疗休养把劳务输出和输入地结合在一起,实现跨区域人才、技术和就业服务的交流合作,工友放松身心的同时提升了技能,找到更好的工作,‘饭碗端得更稳了’。”包头市总工会副主席王志斌告诉记者。

当天,包头市和兴安盟突泉县两地工会还签订了外出务工人员就业帮扶协作协议,将构建“企业需求—订单培训—定向就业”的闭环服务模式。



工会帮就业

近日,在浙江省仙居县“工会帮就业”养老和护理职业技能培训班,专业教师向学员讲解老年人基础照护技巧。

当日,该技能培训班在仙居县技师学院开班。40余位转岗待岗职工、进城务工和新就业形态劳动者等,通过学习基础照护、生活照护、康复服务等理论与实操知识,提高就业能力。 本报通讯员 王华斌 摄

创新工作室里驶出“智慧矿车”

本报记者 赖志凯 本报通讯员 高帅琪

在首钢矿业公司水厂铁矿印子峪采场上,无人驾驶电动宽体矿车沿着蜿蜒的运输道路行进不息,载着物料上坡下坡,车轮碾过碎石路面发出规律的声响,仿佛谱写着一曲现代工业的乐章。然而,在这片繁忙景象背后,频繁的上下坡作业正悄然产生着大量能耗。

2024年底,水厂铁矿响应行业变革趋势,引入无人驾驶电动宽体矿车。然而,在实际应用过程中,复杂的工况对车辆性能提出更高要求,尤其是矿车频繁上下坡带来的能源消耗与设备损耗问题,成为制约运输高效运行的关键瓶颈。

问题所在,即是创新所向。水厂铁矿汽运作业区陈小松创新工作室是北京市级职工创新工作室,与外部技术团队发挥职工创新工作室联盟作用,围绕无人驾驶矿车制动系统电缆行介入技术研发与应用开展联合攻关,力争实现下坡反向充电,增强续航能力,提高工作效率。

两个团队历时两个月的攻关,创新性地将电缆行技术融入无人驾驶矿车制动系统。通过精准算法控制,使车辆在下坡时自动启动电缆行装置,将传统制动过程中的动能转化为电能回馈至车载电池,实现“下坡反向充电”。应用该技术后,综合节能效率提升10%,并可减少机械制动磨损。经过测算,每台矿车日充电时间缩短18%,增加每日有效作业时间0.4小时,为连续高效生产提供了技术保障。

“此次创新是矿山传统生产场景与前沿智能技术的一次深度融合。”职工创新工作室负责人陈小松说。

深圳罗湖区黄金珠宝行业集体协商合同签订

推动行业薪酬体系更加规范透明

本报讯 (记者刘友婷 通讯员王惊鸿 江颖)11月11日,在广东省深圳市罗湖区珠宝行业工联会与企业代表签署了《深圳市罗湖区黄金珠宝行业2025—2027年度行业性集体合同》。这是深圳市首份黄金珠宝行业集体合同,覆盖全区重点企业39家、职工5000余名。

此次集体协商由罗湖区总工会牵头,罗湖区珠宝行业工联会联合相关街道总工会成立专班推进,核心内容聚焦产业技术工人最低工资,并在细分行业工种,完善劳动标准的基础上,推动行业薪酬体系更加规范透明。合同涵盖工种广泛,涉及设计、镶嵌等10个工

种,基本实现黄金珠宝行业的全覆盖。根据合同规定,这10个工种均明确了正常工作时间的起点薪酬,例如首饰设计师4000元/月、3D建模4500元/月、镶石工4000元/月。

职级划分与职业发展激励方面,合同明确,用人单位应根据经营状况、职工技能等客观因素合理确定不同职工的岗位设置、薪酬待遇、晋升机制等人事管理制度,确保多劳者多得、技高者多得,同时应当合理且明确规定职业发展激励制度。

“近年来,罗湖区黄金珠宝行业技术工人流动性较大,部分企业薪酬标准不透明、福利待遇偏低,影响工人的积极性,也制约了行业

的稳定与规范发展。”罗湖区珠宝行业工会联合会主席陈楚宣介绍,与以往仅围绕“工资专项”内容开展协商不同,本次协商工作突破传统单一薪酬协商模式,实现向全链条权益保障的制度性升级。在职工权益内容方面,集体合同将社会保险、休息休假等多项议题纳入协商范畴。

合同还明确,企业与工联会建立集体协商定期沟通机制;双方协商确定行业工资标准时,应综合考虑劳动、资本等生产要素的贡献。同时,企业与工联会要共同推动成立行业劳动争议调解组织;联合开展劳动技能竞赛、行业交流等活动。

葫芦岛市开展“万名职工游家乡”职工文旅活动

本报讯 (记者刘旭 通讯员郑泉)近日,辽宁省葫芦岛市总工会联合市文旅广电局,策划实施了“万名职工游家乡”大型职工文旅活动,以“畅游家乡美景·共享劳动成果”为主题,组织全市一线职工、农民工和新就业形态劳动者游览家乡美景,共享发展成果,探索出一条服务职工与助推地方发展同频共振的新路径。

该活动精准覆盖葫芦岛市291家单位、16个重点行业的27476名一线职工、农民工和新就业形态劳动者,并带动近万名家庭成员参与,累计参与人次突破3.8万。葫芦岛市总按每人50元标准发放专项文旅消费补贴,直接用于职工在景区的二次消费。同时,为所有参与职工统一投保短期意外险,并在6大景区均设立医疗点和应急队伍,配备专业安全员和医护人员,制定分时限流及应急预案,确保活动安全、有序、温馨。

“平时忙着打扫城市街道,真没好好逛过这些景点。这次工会组织我们来,心里特别暖。”参与活动的一位环卫工人道出许多一线职工的心声。

在葫芦岛古镇景区内,本地农特产品展销区人头攒动。“家乡人品家乡味”成为本次活动的一大亮点。葫芦岛市总邀请18家本地企业携近百款优质农特产品免费入驻各大景区,职工游览之余,既能免费品尝,也能购买心仪的家乡特产。据统计,仅农特产品展销一项就实现直接经济收益62.7万元,5大景区直接增收25万元。更重要的是,3万多名职工的集中游览,强力带动了周边餐饮、交通、零售等相关产业,激发综合消费超过500万元。

葫芦岛市总工会相关负责人表示,将持续把“万名职工游家乡”活动打造成工会特色品牌,建立常态化运行机制,深化文旅融合创新,开发更多具有工会特色的服务产品。

甘肃高台县总推出“技能谋发展+兴趣享生活”赋能模式

“匠星学堂”增长本领 “工享手作社”点亮生活

本报讯 (记者康劲)每到周末,在甘肃省张掖市高台县工人文化宫,“匠星学堂”里的职工们都在专注学习实用技能,隔壁“工享手作社”内,掐丝珐琅、植物拓印等手工课堂也十分活跃。据悉,今年以来,在推进“县级工会加强年”暨强县工会行动中,高台县总工会发挥工人文化宫的阵地作用,推出“技能谋发展+兴趣享生活”同步赋能服务模式,打造“匠星学堂”与“工享手作社”系列服务品牌,推动县级工会服务效能持续提升。

“我们既要让职工有一技之长,也要让他们在业余生活中找到‘诗意栖居’。”高台县总工会党组书记、常务副主席马子涵说,“匠星学堂”构建起“技能培训—岗位对接”全链条服务体系,开设职场沟通、商务礼仪等职场通识课,同时紧贴现代服务业发展,推出短视频直播、养老护理等实用技能培训。课程注重产教融合,通过系统培训、大师“传帮带”等形式,培养知识型、技能型、创新型劳动者。

“工享手作社”则以轻松、趣味、创意为特色,主打体验式学习,引入掐丝珐琅、香薰蜡烛等30余项传统与现代融合的手工课程。每堂课不仅让职工“来一次、带一物、学一技”,更在潜移默化中传承匠心。特别设置的“匠心故事汇”环节,通过讲述劳模工匠的奋斗故事,让“三个精神”在指尖流淌、在心中扎根。

此外,高台县总还创新运行机制,支持企业“点单式”定制培训,实现工会、学校、企业三方联动。同时,建立精细化管理制度,设立“职工创造市集”,展销优秀手工作品和技能成果,促进交流互鉴。对技能类学员,工会还对接企业岗位需求,推动实现高质量就业与转岗。

截至目前,“匠星学堂”与“工享手作社”已办班24期。

中化学城市投资有限公司工会启动“千里问需”专项行动,为“小散远”项目部职工提供精准服务——

“再偏远的地方也有‘娘家人’的牵挂”

本报通讯员 牟影影 本报记者 毛浓曦 祝盼

作为中国化学工程集团有限公司的全资子公司,中化学城市投资有限公司(以下简称“中化学城投”)总部设在西安,业务却延伸至陕、晋、川、冀、浙等省的偏远地区,尤其是部分基础设施、生态环保、新能源项目远离城市、交通不便的小、散、远“据点”。

“小散远”带来的不仅仅是管理不便,更给职工生产生活带来物资稀缺、亲情疏远等多重挑战。“刚到项目时,生活不便,孩子又小,心理落差很大。”该公司贵州湄潭项目部职工张小珂说起刚到项目时的情景,眼眶有些湿润。“这种状况不仅影响职工的工作积极性和生活幸福感,也给公司发展带来隐忧。”公司工会干部田媛说。

如何破解工会服务“小散远”职工的难题?近日,记者走进中化学城投总部并视频连线偏远项目一探究竟。

精准把脉需求

“服务职工,首先要知道职工需要什么

么。”中化学城投工会主席王磊介绍,为摸清一线职工思想状况与诉求,工会摒弃“发通知、等反馈”被动模式,启动“千里问需”专项行动。

线上,工会设计覆盖生活物资、技能提升、家庭困难等核心维度的调查问卷,定向推送至所有项目。“第一次的问卷内容太宏观,参与率不到50%。”田媛说,团队迅速调整,重新设计针对性更强的问卷,仅一天就回收有效问卷200多份,回收率接近100%。

线下,多支“驻点调研小组”由公司领导、工会干部带队,深入贵州湄潭、吉林大安、陕西潼关太峪河等多个偏远项目,倾听职工诉求。

最终,公司工会归纳出102项职工核心需求,建立“一人一档”动态数据库,分为生活保障、技能提升、情感联结、家庭支持4个维度。

“需求清单里,工会连我想考的证书教材都记下来了。没想到,自己的小事被工会当成了大事。”河北峰峰矿区项目部职工陶子需感动地说。

让关怀“直达心坎”

基于精准掌握的需求,公司工会推出“一项目一方案”定制化服务。

生活保障上,“车轮上的暖心驿站”成为偏远项目部的“生命线”。贵州湄潭项目部地处山区,出行采购不便,工会了解情况后立即对接县城超市,由超市派车将物资送到工地。

“工会还安排家人‘反探亲’,见到娃和家人的那一刻,我特别感动。”张小珂在视频连线中说,“再偏远的地方也有‘娘家人’的牵挂!”

在技能提升方面,“云端充电站”帮职工解了燃眉之急。刚毕业两年的陶子需曾因项目部资源匮乏产生了职业焦虑。工会便联合人力资源部邀请公司内培训师及外部机构讲师组建“云端导师团”,开展线上授课。同时,推行“师徒e线牵”云端打卡辅导,开展“文化进工地”活动。

此外,考虑到项目部男工多、理发难,工会还在多个项目部设“临时理发店”。线上“心灵茶坊”提供婚恋指导、心理疏导。免费提供家属“反探亲”专属住宿,组织“千里共婵娟”亲子活动等。

让服务“长效续航”

为避免服务“一阵风”,公司工会建立“需求—服务—反馈—优化”闭环机制,创建“红心联络员”机制——党员干部包保工点,化身“需求前哨站”与“服务督导员”,服务质效还被纳入星级项目党支部流动红旗考核。

“红心联络员”负责日常收集职工新需求,反馈服务效果。“冬季工地宿舍暖气不足”“希望增加线上技能培训的回放功能”……有了这项机制,反馈问题都能及时传达到工会,能解决的立即办,难解决的及时向上反馈,次次都有妥善的处理结果。

闭环机制的建立,让“量体裁衣”的暖心计划持续优化、越做越实。数据显示,计划实施以来,项目部职工的满意度从73.7%跃升至98.7%,职工离职率同比下降21%。

“把职工的事当成自己的事,服务才能有温度、有成效。”王磊表示,将继续聚焦“小散远”项目的新需求,创新服务模式,让每一位坚守在千里之外的职工都能感受到“家”的温暖。