



工会干部有为才有位 “薪”守护成就职企双赢

■浙江顺虎铝业有限公司工会主席 陈荣东



能级工资协商会上,工会方首席代表、工会主席陈荣东(左)和企业行政方首席代表、董事长程子芳协商达成一致并签约。

未来发展带来巨大隐患。

好在2022年初,永康市总工会召开能级工资集体协商,这就是一场及时雨,我们公司工会马上响应。一开始,我们心里也没底,但一想到这是为了职工、为了公司长远发展,就下定决心!

为把这事儿办好,我们定了“五项原则”,每一条都关系着协商能不能公平顺利进行。合法原则是底线,确保所有操作都符合《劳动法》;平等合作原则,让工会和企业谈判桌上平起平坐;协商一致原则,保证双方都认可商量出的结果;兼顾国家、企业和职工利益原则,让三方都能受益;维护正常生产、工作程序原则,保证公司业务不被影响。

在准备阶段,我们通过民主选举选出工资集体协商代表。我还记得,当时为让各个岗位的职工都能有发声的机会,我们在各个车间、部门跑了好多趟,和一线职工、基层管理者促膝长谈。最后选出的代表里,有经验丰富的老师傅,也有年轻有想法的技术骨干。工会和行政领导提前沟通,发出要约,确定好会议的各项细节。

到了平等协商阶段,每次职代会前,我都带着工会代表和行政方坐到谈判桌前。印象最深的一次,讨论技能津贴标准的时候,双方意见有分歧,讨论特别激烈。我们工会代表据理力争,拿出收集到的职工

意见和同行业数据,一点一点说服企业方。经过好几个小时的讨论,终于达成一致。

协商结束后,我们赶紧组织会议,把商量好的内容形成纪要、管理办法和集体协商协议,提交职代会通过、签订,再报相关部门审核、备案,每一步都容不得马虎。

功夫不负有心人,我们为职工争取到了各类奖励补贴。在创新创造成果和先进操作法上,发明专利奖励5000元,实用新型专利奖励2000元,合理化建议也能拿到1000-5000元的一次性奖励。津贴方面,职称、技能、学历、竞赛获奖等,专项特殊津贴,带徒津贴、荣誉津贴等都明明白白写进协议里。

有一位叫文艳琼的职工,之前技能水平不错,但因为工资和付出不成正比,工作态度一直有点消极。实行能级工资后,她凭借技能被提拔为班组长,拿到了技能津贴和带徒津贴,月收入一下子提高了2000多元。现在她可积极主动申请参与公司的重要项目,还经常利用业余时间学习新技术,带动了身边一群人。

通过开展能级工资集体协商,我们公司变化可大了,构建起现代化企业制度,劳动关系特别和谐,职工主人翁意识不断提升,收入大幅提高,大家一起共享企业发展成果。工会在职工们心里的地位也

不一样了,大家有啥事儿都愿意找工会。我们报送的关于开展能级工资集体协商的提案,还入选了全国职工代表优秀提案,相关做法受到多家媒体报道,我们都特别自豪!

回顾这段历程,每一步都饱含着汗水与坚持,我对工会主席这一角色也有了更为深刻的感悟。在工会工作中,“有为”是赢得认可的基石,凭借切实的付出与行动,才能在职工心中站稳脚跟;而“有位”则意味着更多责任担当,在获得职工信任后,更应积极作为,不负大家期望。身为职工的“娘家人”,我深切体会到,只要将职工的需求放在首位,设身处地为他们着想,全心全意为他们排忧解难,就能收获大家的信任与支持。

展望未来,我们将以更加饱满的热情、更加坚定的决心,持续深入了解职工需求,不断探索创新服务职工的方式方法。我们立志为企业的高质量发展添砖加瓦,为实现共同富裕的目标全力以赴,在推动企业与职工共同成长的过程中,书写更加辉煌的篇章。

“娘家人” 讲娘家事



“工”助高质量就业

跨区域联动 实现就近就业

平湖市总工会
推出“毗邻就业帮”工作品牌

本报讯 记者金钧胤报道 “没想到第一次在家门口参加招聘会就能找到工作。虽说新工作看起来是每天跨省上班,其实开电动车只要20分钟,工资待遇也不错!”日前,在平湖市广陈镇和上海金山区廊下镇联合举办的2025年“春风行动”专场招聘会上,来自广陈镇龙荫村的洪顺利在廊下镇诺璧昌实业有限公司找到了工作。

这是平湖“毗邻就业帮”跨区域联动解决企业招工难和职工就业难的一个缩影。春节假期结束后,平湖市总工会针对当地企业招工难、职工就业难等问题,联合上海市金山区总工会,创新推出“毗邻就业帮”服务品牌,利用毗邻上海的区位优势,加强与金山区毗邻乡镇的合作,通过平台共建、精准对接、优化服务等举措,实现就业资源在浙沪两地的跨区域联动,促进劳动力就近就地就业,助力经济“开门红”。

围绕资源共享、优势互补,“毗邻就业帮”定期互通劳动力供求信息,联合举办招聘活动,重点聚焦两地特

色主导产业,挖掘优质岗位,为双向选择提供更多机会。

招聘会上,现场被分为多个功能区,精心设置了求职招聘区、政策咨询区、技能培训区、信息化服务区、“直播带岗”区等多个就业服务区,提供涵盖制造业、服务业、农业、电子商务、文旅等多个热门领域的70余个工种。丰富多样的岗位设置,充分满足了不同层次、不同需求的求职者,让每一位怀揣梦想的人都能在这里找到适合自己的发展方向。“这次招聘会收获颇丰,除了广陈本地求职者,现场还收到了6位来自金山张堰镇、廊下镇高校毕业生的简历。”浙江隆源高分子科技有限公司的人事负责人曹玲说。

未来,平湖市总工会将不断加深与上海金山区总工会的交流合作,重点针对毗邻地区产业特色和劳动力情况,不断完善“毗邻就业帮”服务体系、技术交流体系、人才培养体系,在拓宽两地就业渠道的同时,不断丰富就业指导模式,为稳岗就业贡献工会力量。

大家好!我是浙江顺虎铝业有限公司的工会主席陈荣东,想和大家分享一下我们工会如何开展能级工资集体协商,助力全体职工迈向共同富裕的事儿。

我们在永康市经济开发区,专门生产应用于高端领域的铝合金板材,还拿了不少荣誉,公司工会助力推动传统制造业改造提升的成果,曾登上《人民日报》头版《浙江传统制造不传统》一文,当时可把大家高兴坏了!

这些年公司发展得好,离不开高技能人才。现在高技能人才占我们在册职工总数60%以上,好多人都有两个以上高技能等级证书。在全体职

工的共同拼搏下,公司产品成功实现从低端迈向高端的跨越,附加值节节攀升,效益年年创新高。

然而,随着时间的推移,一个棘手的问题逐渐浮出水面。工资体系未能精准匹配职工的技能水平与贡献大小,无论职工是凭借精湛技艺攻克技术难题,还是加班加点超额完成任务,工资待遇却始终“波澜不惊”。长此以往,职工提升技能的积极性被严重挫伤,曾经积极学习新技术、钻研新工艺的热情逐渐冷却。作为“娘家人”,我们看在眼里、急在心里,深知若任由这种情况发展,不仅会阻碍职工个人成长,更可能导致核心人才流失,给公司

共赴 山海之约

日前,玉环农商银行·2025玉环乡村山海跑首站暨大麦屿街道新年跑热情开跑,来自各行各业近600名职工齐聚玉环鲜叠沙滩,共赴山海之约。

本次赛事设置了13公里竞技组和7公里体验组。随着发令枪响,参赛选手们从鲜叠沙滩出发,迈着矫健的步伐,穿越台州一号公路龙脊线,在山海美景中享受跑步带来的畅快,展现着昂扬向上、勇往直前的精神面貌。

本次赛事由玉环市体育事业发展中心、市总工会、市体育总会、大麦屿街道办事处主办。

通讯员董莉 摄



寒假不“寒” 托管暖心 玉环市各级工会为职工带娃

本报讯 通讯员叶肖肖 见习记者任杰报道 寒假中,玉环市漩星社会工作服务中心的寒假爱心托管班成了孩子们的快乐天地。国防教育课、新春KTV、亲子趣味运动会、手工DIY等特色活动在这里开展。“这次托管班真是帮了我们大忙,孩子在这里不仅学到了很多新知识,还结交了新朋友,我们家长也能安心工作了。”家长李先生感慨道。

寒假期间,为确保企业能够全力冲刺、夺取新春生产“开门红”,同时解决留玉环在岗职工面临的“上好班”与“带好娃”的双重挑战,玉环市各级工会积极响应,精心筹备推出一系列职工子女托管服务,切实为职工排忧解难,让他们的子女在假期既能得到妥善照料,又能享受丰富多彩的文化活动。

在迈得医疗工业设备股份有限公司,工会启动了“小迈课堂”,切实解决寒假期间职工子女无人看管的实际困难。寒假托管时间为周一至周五周六全天,且全程免费。“这不仅为职工节省了开支,更让他们吃下了一颗‘定心丸’,使他们能够更加

专注于工作,为企业订单生产提供有力保障。”该公司工会负责人表示,目前,工会爱心托管班已登记在册的学生多达80名,受到了职工们的广泛赞誉。

值得一提的是,玉环工会的托管服务并未止步于小学年龄段的学生,他们还将服务触角延伸到了0-6岁的婴幼儿群体。在玉环市首家“公建民营”托育园——贝贝赞托育园,楚门镇总工会特别开设了寒假班,为春节期间无休的快递、外卖小哥等新就业形态劳动者群体的婴幼儿提供托育服务,帮助解决婴幼儿无人看管的难题。

“下一步,玉环工会将继续致力于提升爱心托管班的服务质量,不断丰富托管内容、完善服务体系,推动托管服务实现常态长效。同时,工会还将持续关注职工关心的热点难点问题,竭诚解决职工的烦心事、烦心事,将爱心托管班真正办到职工的心坎上。通过这一系列贴心举措,玉环工会正努力成为职工的坚强“靠山”,让广大职工深切感受到工会“娘家人”的温暖与关爱。”玉环市总工会相关负责人说。



托管班上,工会志愿者(右)带领小朋友们玩猜字游戏。

“三联”机制让职工当家做主 湖州吴兴工会创新民主监督构建职企幸福共同体



德马科技职工在“联情评价单”公示栏前讨论。

记者寿慧桢报道 日前,在位于湖州吴兴区的德马科技股份有限公司(下称“德马科技”)的生产车间里,一场别开生面的“职工议事

会”掀起头脑风暴。“新设备操作培训需要加强”“文体活动形式可以更丰富”……面对职工抛出的问题清单,企业工会现场接单,迅速制订

技能比武升级计划、文体活动创新方案等。

德马科技的这场“头脑风暴”正是吴兴区总工会创新推行民主监督“三联”机制的一个缩影。近年来,吴兴区总工会面对12万产业工人的多元诉求,以“会员联心日、联动议事会、联情评价单”构建起立体化民主监督体系。该机制运行两年来,不仅破解了工会经费“怎么用、用在哪”的监督难题,更让职工从治理的“旁观者”转变为“参与者”。

每周三下午,浙江珍贝有限公司的“会员联心日”总是格外热闹。在工会主席钱青青的办公桌前,职工们拿着工会经费使用明细单,从技能培训到文体活动,每个条目都要经过职工“火眼金睛”的检验。“这种零距离监督,让每一分工会经费都‘晒’在阳光下。”钱青青表示。今年以来,

全区通过“会员联心日”现场解答经费使用问题56个,落实合理化建议67条,职工建议采纳率同比提升45%。

在浙江唐锋能源科技有限公司,由职工代表、企业行政、工会组成的“联动议事会”成为民主决策新平台。今年初的三方联席会议上,职工提出的生日会、寒暑假托班等“暖心清单”被正式纳入工会预算。“以前工会活动是‘配给制’,现在变成‘点单制’,我们真正有了话语权。”职工代表赵丹兴奋地说。“联动议事会”让职工心声直达工会,也调动起了职工们的议事积极性。通过年初共谋、年中攻坚、年末评估的闭环机制,吴兴区企业工会重点事项职工参与率已达100%。

走进吴兴区任何一家“三联”机制试点企业,都能在公告栏看到醒目的“联情评价

单”。这张融合了职工满意度评分、经费使用明细、整改反馈的“三色清单”,将抽象监督转化为可量化的幸福指数。德马科技工会主席江艺芬指着最新评价单介绍:“技能培训支出占比从15%提升至28%,文体活动种类翻番,满意度自然水涨船高。”目前,全区585家基层工会推行该机制,职工满意度稳定在95%以上。

随着“三联”机制纵深推进,吴兴区总工会正着手建立“监督指数”模型,通过大数据分析将职工诉求转化为精准服务。“民主监督不是终点,而是提升职工生活品质的新起点。”吴兴区总工会负责人表示,下一步将深化“职工点单—工会接单—企业接单”服务链,让每项职工支出都成为提升职工获得感幸福感安全感的幸福注脚。