



工星暖言

初心如磐,一生一事,匠心筑梦。
变不可能,为可能!
——竺士杰(全国劳动模范、全国道德模范、大国工匠年度人物)

今日导读

一起走进清华宣讲 (详见第2版)
她的权益 由法守护 (详见第3版)
共赴春天的盛会 (详见第4版)

衢州市出台《若干意见》 以系统性改革破解 外来产业工人“留城难”

浙工观察

记者曾晨路 见习记者贾馨然报道 今年是高质量发展建设共同富裕示范区的关键之年。省委新春第一会提出,要健全城乡就业创业体系,扩大中等收入群体规模;推动城乡规划、基础设施和基本公共服务一体化,畅通城乡要素双向流动,促进城乡一体融合高质量发展,推进共同富裕先行示范。

“融”是关键一环,既关乎稳定就业,也意味着共享城市发展成果。近日,衢州市出台《关于加快推进外来产业工人市民化的若干意见》(以下简称《若干意见》),聚焦外来产业工人在就业、住房、教育、养老等方面的核心关切,推出四方面15条举措,以系统性改革破解其“留城难”困局,全力打造高质量发展建设共同富裕示范区“浙西样本”。

做好“引”的文章

以产业发展助力高质量充分就业

“大企业不多,工作不好找”

这一度是外界对衢州的刻板印象。但细看衢州近年来的发展,这一刻板印象正在被打破——仅2024年就引进亿元以上制造业项目171个,特别是随着吉利、华友、一道等一批百亿级项目落地,产业结构得到显著优化,为外来产业工人提供了更多高质量的就业机会,仅去年一年就实现外来产业工人市民化1.17万人。

然而,与杭州、宁波等城市相比,外来产业工人市民化程度仍偏低。究其根源,在于衢州现代产业体系尚不完备,导致产业工人来衢就业意愿不强。衢州市开展的一项调查也证实了这点——近三成调查对象认为,在衢就业流动性较大。

以产业带就业、稳就业,是务实举措。《若干意见》第一条就明确,构建就业友好型现代产业体系,壮大“五链”融合培育产业集群,加快发展生产性服务业和生活性服务业,充分发挥中小微企业吸纳就业蓄水池作用。同时,在机制层面加以完善,提出“健全重大项目就业影响评估机

制,探索将吸纳就业情况纳入项目招商及立项实施评价指标”,不断强化产业与就业的良性互动。

推动创业带动就业亦是路径。《若干意见》提出,外来产业工人自主创业并符合条件的,可享受创业担保贷款及贴息、一次性创业补贴等。对符合条件的外来产业工人给予“职创贷”贷款支持及贴息服务。“2022年工会就推出了‘职创贷’,已有157名职工申请创业贷款5000多万元。”衢州市总工会相关负责人相告,为更好发挥政策的激励作用,目前“职创贷”升级至2.0版本,提高了贴息比例,并将给予创业项目“一对一”跟踪服务。

此外,《若干意见》还明确,通过招引奖励、发放补贴补助等形式,鼓励产业工人以及家属来衢就业。

做好“暖”的文章

以全链条服务提升融入感

对于外来产业工人而言,感受到被城市接纳,成为其中的一员,住房和子女教育是最绕不开

的问题。《若干意见》从他们最现实最直接的问题入手,打造了“就业无忧、居住安心、全龄友好、生活便捷”的全链条全周期服务体系。

为助力外来产业工人“居者有其屋”,《若干意见》创新性推出产业工人房票政策。连续缴纳社会保险满6个月,有首次置业并购买新建商品房意向,可申请10万元的产业工人房票。并配套出台《衢州市区产业工人房票操作办法》,夫妻可以申请20万元房票,降低购房门槛。产业工人房票自今年1月15日开放申请以来,目前已受理申报53人,发放房票22张。

“安心生活”背后是如何让外来产业工人的家属、子女都能享受到城市的便利与温暖。为此,《若干意见》提出优化全龄友好服务,明确外来产业工人随迁子女义务教育100%保障入学,全面推行“长幼随学”制度和课后服务制度;建立常态化“爱心托班”机制,缓解外来产业工人随迁子女假期“看护难”问题。全域推广养老服务“爱心卡”,外来产业工人老

年家属可享受“助餐、助医、助洁”等老年福利。

据介绍,去年,衢州市工会投入500万资金,累计举办爱心托班389个,惠及9852名职工子女。为给产业工人解决后顾之忧,今年暑期“爱心托班”服务再次被纳入2025年市政府民生实事项目。

做好“畅”的文章

以完善配套增强归属感

“工厂位置太偏,市区随处可见的共享单车在这附近一辆也看不到。”在企业上班的小王无奈自嘲。由于工业园区大多位于城郊,对于需求多元的年轻产业工人而言,周边设施的完善程度是决定他们是否愿意留下的一大关键因素。

企业也普遍反映园区交通不便、生活设施缺乏,产业工人难以完全享受城市发展红利,导致归属感不强。尤其是新引进的年轻职工,他们在社交联谊、文体休闲、娱乐消费等方面需求较强,但周边配套跟不上,导致流动性大。

(下转第4版)

全国三八红旗手崔优凯 走进浙江公路技师学院: 一场“双向奔赴”的 职教课堂



讲座现场。

记者沈佳慧 通讯员丁佳莹报道 近日,浙江公路技师学院砺石报告厅内掌声雷动,全国三八红旗手、浙江数智交院科技股份有限公司副总工程师崔优凯以《职引未来》为题,为学子们解码交通产业的“昨天,今天与明天”。这场融合职业规划与科技前沿的讲座,不仅带来了一场思想盛宴,更以实验室探访、产学研对话等多元形式,为浙江智慧交通生态建设注入创新基因。

讲座围绕着崔优凯33年的工作经历展开,“从基建大省到数智标杆,浙江的路网正被‘聪明’的技术重构。”由她主持编制的《智慧高速公路建设指南(暂行)》,这是国内首个地方性智慧高速建设指南。如同一把钥匙,打开了浙江交通从“钢筋铁骨”向“神经网络”跃迁的技术密码。崔优凯的解读,让实验室里的传感器与算法模型,瞬间化作可触摸的未来图景。

“你们的选择,将定义未来交通的模样。”面对数百双年轻的眼睛,这位深耕行业33年的

“技术女神”抛出“双向奔赴”理念:个人成长需与行业转型共振。她以自身经历为例——从参与海外基建到主导智慧服务区管理系统研发,跨学科知识储备让她在AI浪潮中站稳脚跟。“未来的交通工程师,既要懂物联网调试,也要会写代码;既能设计道路,也能读懂城市治理需求。”

“如何平衡事业追求与家庭责任?”互动环节一位学子问道。崔优凯笑着说,“工作的时候工作,学习的时候学习,生活的时候生活。就像智慧高速需要多方协同,人生和家庭也需要动态规划。”

这场持续90分钟的活动,在年轻学子心中播下火种。作为数智交院职工文化品牌“微光使者”送服务进校园行动的一环,这场讲座不仅传递了“惠兰匠心”,更勾勒出浙江智慧交通生态的成长逻辑:以标准引领技术升级,以教育夯实人才底座,以创新激活产业动能。浙江正将“数智基因”写入每一条道路、每一颗年轻的心灵——未来已来,路在脚下。

雾海架桥

3月2日,温州洞头海岛云雾缥缈,正在建设中的洞头峡跨海大桥若隐若现,蔚为壮观。

洞头峡跨海大桥全长3790米,起点位于洞头霓屿街道布袋寮,终点位于洞头北岙街道白迭村,主桥采用248米跨径的中央索面独塔斜拉桥结构,主塔高135米,采用双向四车道标准。大桥预计今年4月合龙,年内建成通车。

通讯员蔡宽元 摄



近三年员工主动离职率3%以下 仙琚制药是怎么做到的?

记者曾晨路 见习记者任杰 通讯员王萍萍报道 在浙江仙琚制药股份有限公司,每年春节后的头等大事,是召开职工代表大会。这个延续43年的传统,在今年2月8日如约而至。会议当天,顺利通过了35项提案,涉及技能提升、职业发展、制剂国际化、品牌运营等职工关切事项。

从1982年以来,通过职工代表大会制度,累计落实职工提案956件,完结率超90%。这为企业带来的是稳定的人心和稳健的发展:七成员工工龄超过5年,近三年员工主动离职率维持在3%以下。

一个提案稳住一片人心

“哪儿也不去,就在公司干到退休。”说这话的是王海敏,公司EHS部门工段长。然而,5年前的他,却因女儿就学问题,一度萌生离职念头。

当时,女儿即将升入一年级,但因公司搬迁,影响了积分,

女儿只能去离家较远的小学读书,不方便。“那段时间很纠结,为了女儿,还考虑过辞职。”在当年的职工代表大会上,王海敏提出了积分入学的问题。令他没想到的是,公司工会非常重视,马上与人社等相关部门对接,了解相关积分规则,提供社保参保证明,在9月份之前,就解决了包括他女儿在内的91名职工子女入学问题。

烦心事得以解决,王海敏的心更定了,全身心投入到工作中。2022年,他凭借出色的业绩晋升为公司EHS部门工段长。“不仅帮助解决子女入学问题,每个人的付出也都有回报。”王海敏感慨地说,“公司是我第二个家”。

在仙琚制药,这不是个案。“职工关心什么,企业发展需要什么,职代会就讨论什么。”公司工会主席吴天飞说,公司一直秉持“依靠职工办好企业,办好企业为职工”的理念开展职代会,无论大事小事,只要有关职工利

益和企业发展的问題,都会在职代会上进行讨论审议。

让职工当家做主,在仙琚制药已化为了一个个落地的提案。43年来,近千名职工代表共提出提案1053个,公司落实并解决956个,完结率达90%以上。

N个吐槽窗口消解不良情绪

“最近食堂的米饭不太好”“水笔难好用”……除了一年一度的职工代表大会,公司还构建了立体化沟通网络,内部网站和钉钉平台设置吐槽专区,职工可发表各类意见建议;13个工会分会覆盖所有车间,职工有新的诉求在车间就能反映。

在这里,每个声音都有回响。今年1月6日上午,90后员工“薛定谔的猫”在钉钉上“吐槽”:这次的水笔不好用,总是断墨,影响检验记录登记进度。“话音刚落”,第二天上午便得到反馈,再去领取就发现水笔换了一批新的。

“表达渠道畅通,职工情绪更稳定。”吴天飞观察到,很多时候职工并非对公司有多大意见,他们要的只是一个情绪宣泄口。为此,为鼓励表达,吐槽专区一律采用匿名的方式。同时,建立48小时响应制度,所有意见建议,都有专人跟进回复。据统计,去年通过即时渠道解决了32条建议,小到更换办公用品,大到改装生产设备,均在48小时内响应。

这些看似微不足道的举措,却带来了意想不到的大效应。近三年员工主动离职率维持在3%以下,七成员工工龄超过5年。

从“福利诉求”到“成长赋能”

从职工代表大会上的提案,到日常的意见建议,职工关注的内容正悄然发生着转变,逐渐从单纯的福利待遇向个人成长、企业发展等方面延伸。翻阅提案汇编,吴天飞发现,这种变化十分明显。

以今年的35个提案为例,6个涉及职业培训、研发支持、制剂国际化发展性需求等。目前,3个进入调研阶段,3个进入实施阶段。

民主管理的深化带来显著效益,员工的创新创造力得到有效激发。近五年,企业研发人员占比持续提升,研发投入占营业收入比例持续提升,年均增长6%以上,职工提出的多项工艺改进方案累计降本超1000万余元。在行业平均离职率15%的背景下,仙琚制药核心人才保留率达97%,近两年,工匠工作室培养的技术骨干承担在研项目共20个。

“民主管理不是成本,而是核心竞争力。”公司党委书记、董事长张宇松表示,当职工从执行者转变为参与者,就能激活组织末梢的创新活力。目前,企业正将民主管理纳入数字化转型,通过AI分析系统实时捕捉职工需求,让43年的传统焕发新动能。

笔墨传情 感恩有你

——本报读者满意度调查获奖名单揭晓

在这个信息飞速传递的时代,感谢您停下脚步,为本报留下宝贵的意见。您的每一句肯定,都是我们前行的动力;您的每一条建议,都是我们进步的阶梯。

此次读者满意度调查,我们收到了众多热心读者的反馈,字里行间饱含着对报纸的期许和厚爱。经过认真评选,现将获奖名单公布如下:

周志刚 高利荣 董柏云 简墨 张玉言 公祥龙 邹圣安 葛都 李明亮 陈娇

笔墨传情,感恩有你。我们将不忘初心,砥砺前行,用心打造一份更有温度、更有深度、更贴近“三工”的报纸,回报广大读者的支持与厚爱!

工“星”暖言 请您发声!

有一句话,总在您心间澎湃;有一句话,总让您思绪万千;有一句话,总令您砥砺前行。

新春新气象。本报将在第一版显著位置开辟《工“星”暖言》专栏,让普通读者亮相发声。诚邀广大劳动者和工会工作人员积极参与,说出您的暖言心声,暖言可以是人生格言、工作座右铭、职业追求等,要求积极向上,砥砺前行,以“三个精神”激励奋进,以真诚文字传递温度,用铿锵话语激荡共鸣。50字以内,并请附工作单位、姓名及所获最高荣誉。投稿邮箱zjgrxw@163.com,请注明《工“星”暖言》。