



从“新兵”到“老将” 服务升级初心不改

■赛克思液压科技股份有限公司董事会秘书、工会主席 鲍科跃



看到企业职工受到表彰,一同参会的鲍科跃心潮澎湃。

“王师傅,这个零件编程我还是不太明白……”走进车间,年轻学徒正紧跟在老师傅身后询问各种问题。在赛克思液压科技股份有限公司(以下称“赛克思”)车间,这样的场景每天都在上演。作为2022年1月上任的“工会新兵”,我常被这样的师徒情打动,也更坚定了要当好职工“娘家人”的决心。

我始终秉持“服务企业、服务职工成长”的初心,带领大家传承发扬、开拓创新。近年来,我们先后获得浙江省创建和谐劳动关系暨双爱活动先进企业、提升职工生活品质省级示范性单位、宁波市关爱“小候鸟”工作示范点、宁波市

工资集体协商精细化示范企业等荣誉。这些荣誉的取得,得益于公司党支部“党建带群建”的战略引领,通过构建工会、妇联、共青团“三位一体”组织体系,实现资源整合、活动联办、服务共融,切实发挥群团组织“连心桥”“稳压器”作用,凝聚磅礴力量,助推企业高质量发展。

思想铸魂 打造浸润式教育矩阵

思想引领始终是凝心聚力的“定盘星”。每日的“班前十分钟”,既是技术交底会,也是思想“充电站”——从党的二十大精神到安全生产要点,从行

业趋势到身边榜样,老师傅用“车间语言”将大道理转化为岗位实践。

此外,我们建立了“赛克思液压工会委员会”微信公众号,定期发布公司管理经验分享、日常活动、职工意见反馈,也会以小视频方式为职工传递重要信息。赛克思的季刊是我们的特色,至今已刊发37期,作为记录内部活动的重要载体,各子公司的重要活动、新品发布等,都会以图文并茂方式展现。在厂区内,我们也设置了黑板报、宣传栏,让政策解读随处可见。

这种“人在哪里,阵地就在哪里”的浸润式教育,让职工在潜移默化中理解政策、认同企业,实现个人奋斗与企业发展同频共振,为高质量发展注入持久思想动能。

匠心育才 构建全周期成长生态链

人才培养始终是驱动高质量发展的“核心密码”。面对制造业人才结构性矛盾,我们构建起全周期、多维度的“人才成长生态链”。

自2014年实施师傅带徒制度以来,通过“理论培训、实操指导、独立上岗”分阶段培养,累计培育技术骨干200余人。师傅带徒制度不仅提升了师傅的收入,还帮助新职工尽快融入、快速成长,更助力企业构建高效团队,实现人才梯队持续供给。

针对成熟职工,我们搭建“技能评定+技能比武”双平台。2022年起,我们开展数控、数铣等多个工种的职业技能等级认定,已有70余名职工达“级”拿“证”;同步组织各类技能竞赛,我们的职工积极参加省市级赛事并屡获佳绩,目前我们已培育各级劳模工匠17名。

为补足职工学历短板,我们开设专项学历提升班,累计助力27人获本科学历、17人获专科学历。

此外,我们牵头积极优化完善公司能级工资集体协商制度,使职工的技能水平和工资水平挂钩。

近年来,公司保持了人员的稳定,职工流动率从25%降至10%,促进了公司整体的可持续发展。

温情筑“家” 织密多维保障防护网

我们每年组织全员健康体检,配套购买医疗保障,并在企业内部建立帮扶基金,对突发困难的职工家庭第一时间启动帮扶,既为职工健康精准画像,更筑牢因病返贫防火墙,让职工安心奋斗无后顾之忧。

民主管理创新方面,我们建立议事代表制度,通过跨部门代

表遴选机制,让一线声音直达决策层。通过常态化沟通机制,公司持续优化生产流程与福利体系,职工提出的诸多建议已转化为降本增效的实际举措,真正践行“企业发展依靠职工,发展成果惠及职工”的理念。

我们以“家文化”为纽带,打造全维度关怀体系。暑期“小候鸟”托管营解职工家庭后顾之忧。端午粽香、插花雅集、篮球联赛等月均两场团建活动,让工余时光精彩纷呈。通过健康守护、子女入学帮扶、民主议事平台等举措,构建“工作顺心、生活安心”的温情生态,使职工归属感持续提升。

工会就是我们职工的“娘家人”,上连企业发展,下接职工冷暖。担任工会主席3年来,我越来越明白工会工作的分量——既要当好职工权益的守护者,也要做职工关系的“粘合剂”。未来,我将持续深耕文化培育、技能提升、权益保障三大工程,以“筑巢引凤”的诚意与担当,让赛克思成为职工成就梦想、社会认可的奋斗家园。

(通讯员张佳婷整理)



心连“新” 向未来

——聚焦全省新就业形态劳动者工会工作

驿站“家”味浓 尽享好“食”光 杭州临安工会送出千份“爱新餐”

本报讯 记者吴晓静 通讯员曹英报道 “这个醋炒鸡特别香!”刚送完餐的外卖骑手陈师傅一边吃着热腾腾的饭菜,一边和同伴交流。近日,50余名外卖骑手、快递员、环卫工人等户外劳动者,陆续来到杭州市临安区锦北街道宝龙爱心驿站,享用由区总工会特别准备的爱心午餐。

餐盘里有醋炒鸡、咸菜毛豆、笋干黄瓜汤、番茄蛋汤,不仅营养均衡,还特别下饭。“平时中午都是随便应付,能在驿站吃上这样一顿饭,感觉很温暖。”陈师傅说。在临安区其他12个爱心驿站,同样的温馨场景正在上演。区职工服务中心的工作人员将精心准备的午餐准

时送达各个站点。在广安物流爱心驿站,正在用餐的货运司机小张说:“饭菜很合胃口,比我们自己随便买的盒饭强多了。”

爱心驿站的留言墙上,贴满了参与者写下的便利贴:“感谢这份心意”“饭菜很可口”“希望以后还有这样的活动”……

此次“爱新餐”活动由杭州市总工会和临安区总工会联合推出。活动当天,临安区13个爱心驿站共为1000余名户外劳动者提供免费午餐。区总工会相关负责人表示,将持续关注新就业形态劳动者群体的实际需求,通过开展多种形式的关爱活动,让城市更有温度。

户外劳动者领取免费的“爱新餐”。▶



一路守护

本报讯 记者胡种 通讯员王柯璟报道 日前,温岭市泽国镇总工会在浙江汇富春天电商产业园启动新就业形态劳动者关爱服务周活动。活动现场,举行了集中入会仪式,泽国镇总工会为新就业形态劳动者代表送上礼包,用暖“新”行动致敬快递员、外卖骑手等群体,传递



小哥们收到爱心礼包。

工会组织的关怀。活动聚焦新就业形态劳动者权益保障和交通安全,开展普法宣传和道路交通安全宣讲,为他们送上“法律+安全”服务套餐,普及相关法律法规知识和维权途径。工会志愿者现场发放相关宣传资料,并重点讲解劳动合同、交通事故处理等方面的法律知识。

此前,中国移动湖州分公司职工们热情响应工会号召,短短半日便有29位职工捐赠63件闲置物品,涵盖洗洁精、洗衣粉、防晒霜、餐巾纸、雨伞等实用的日用品。这些物品经驿站工作人员分类整理、清洁消毒后,整齐陈列在“工会爱心互献”专区,等待为有需要的劳动者提供便利。

活动当天,户外劳动者们进入驿站挑选所需物品。除此之外,驿站还精心策划了送关怀活动,现场气氛温馨。

“移动之家”的 温情密码



工作人员介绍“工会爱心互献”专区物品背后的故事。

们进入驿站挑选所需物品。除此之外,驿站还精心策划了送关怀活动,现场气氛温馨。

了送关怀活动,现场气氛温馨。

兰溪养老护理行业 开展能级工资集体协商 工资有托底 能级定薪级

本报讯 记者羊荣江 通讯员潘思洁报道 “养老护理员工资与技能等级挂钩”“部门认证与企业评定双通道提升”……近日,在兰溪市总工会、市人社局牵头组织的养老护理行业能级工资集体协商会上,经过多轮协商讨论,《兰溪市老年服务业协会工资专项集体合同》和《兰溪市老年服务业协会集体合同》正式签订。这标志着兰溪市养老护理行业长期存在的“技能认定无标准、职业晋升无阶梯、薪酬增长无依据”三大难题,通过集体协商制度得到系统性破解。

面对行业痼疾,兰溪市总工会、市人社局联合市民政局、市老年服务业协会,组织全市11家养老服务机构及职工代表,聚焦“技能等级认定标准”和“最低工资核算公式”等关键条款展开务实谈判。协商建立了“1+N”动态薪酬调整机制:即以1个行业基础工资标准为核心,配套技能津贴、绩效奖励等多项细则,构建起“集体协商确定标准、动态机制灵活调整、多方监督保障落实”的长效闭环机制。

本次协商确立了清晰的能级工资标准和多项关键保障。一是明确最低工资保障:一线养老护理人员最低基础工资为2800元/月,管理人员最低基础工资为4000元/月,其他岗位人员不低于2500元/月,这为从业人员的收入托底。二是持证等级与工资挂钩,重点协商并确定了从业人员持证等级与工资标准,让技能提升直接转化为薪酬增长。三是全方位权益保障,协商内容不仅限于工资,还涵盖了行业标准操作规范、休息休假制度、女职工权益保障、依法缴纳社保、职工培训及福利等,全方位维护了从业人员的合法权益。

此次养老护理行业集体协商的成功实践,为兰溪市总工会今后开展这项工作提供了生动范例。这份覆盖全市30家护理机构的集体合同,有效提升了养老护理从业者的获得感、幸福感,为该市在更多新兴行业领域推广集体协商制度树立了标杆,勾勒出新时代产业工人权益“共商共决、共建共享”的生动图景。

工会“小灵通”

古韵传情

本报讯 记者寿慧楠 通讯员吴文霞报道 日前,在德清新市古镇运河畔,50余名身着汉服的青年职工执扇漫步,共同开启一场古今文化寻缘浪漫之旅。这场以“工笔绘江南·良缘溪仙潭”为主题的交友盛宴将百年工运精神、江南非遗技艺与青春邂逅巧妙相融。

本次活动由德清县总工会、新市镇总工会共同主办。现场精心设置了“百年工运拼图”、党史问答、非遗画扇、飞花令对诗等活动环节,

引导青年男女相互协作、共同完成相应任务,通过互动消除尴尬氛围、拉近彼此距离、找到共同话题。

暮色初垂,悬挂灯笼的画舫缓缓驶入河道。青年职工们凭栏而坐,就着茶点畅聊职业理想与生活志趣。活动当天,超七成参与者互留联系方式。青年职工小李表示,现场浪漫的氛围、吸引眼球的互动形式,让大家感觉相亲不再是传统的“尬聊”,而是一场充满惊喜和互动的心动之旅。

培育强兵良将

本报讯 记者羊荣江 报道 日前,中国石油化工股份有限公司镇海炼化分公司(以下称“镇海炼化”)镇海基地首期“砺剑·远航”班组长强基营活动落下帷幕,首批43名班组长在学习中成长蜕变。

面对镇海基地高质量发展的新要求,镇海炼化工会今年对班组长培训模式进行重塑升级,创新推出镇海基地“砺剑·远航”班组长强基营。该营构建“成长营、特训营、精英营”三阶培养体系,集“基本制度、管理理论、调

研学习、实操演练、论坛交流、成果分享、考试取证”等“七位一体”,为基层班组长授管理之“渔”,解锁带班“新战法”,让基层班组成为企业发展的“最强引擎”。

首期强基营是优秀技能骨干及新兵班组长的成长营。镇海炼化合成材料部谭冀宇说:“作为一名新任副班长,我一直思考,优秀班组长应该具备哪些特质?通过参加本次强基营,我找到了答案,优秀班组长要兼具‘强兵’与‘良将’的双重素质。”

“毅”起出发



近日,浙江经贸职业技术学院工会举办“重走百年工运路 毅起逐浪钱塘潮”第十六届毅行暨百年工运知识竞答活动,500余位教职工参加此次活动。

发令枪响,教职工们踏上了“征程”。在近两公里的路程,浙江经贸职业

技术学院工会沿途设置4个点位,每个点位的展板以图文并茂的形式介绍相关历史事件。教职工们在点位休息的时候,可以扫码参与“庆工运百年知识竞答”活动,回顾工人阶级的奋斗历程,学习相关知识,向百年工运致敬。

通讯员王季 摄