



产改样板间

布勒(常州)机械有限公司: 产改赋能,让产业工人有为又有位

布勒(常州)机械有限公司是布勒集团内全球最大的生产加工基地和研发中心,拥有全球饲料加工领域领先的设备、技术和解决方案,执行全球统一布勒质量标准。

近年来,布勒(常州)机械有限公司勇挑饲料行业领军企业的责任担当,以党建引领,产改赋能为切口,以营造和谐人文环境为主线,积极探索非公企业党建工作法,深入推进新时代产业工人队伍建设改革,推动企业高质量发展。

党建引领,汇聚工作“一盘棋”

产业工人队伍建设改革作为一项系统工程,需要凝聚各方的智慧和力量。布勒(常州)始终把党的建设摆在首位,加强思想教育,厚植“红色”基因,打造“强引擎”。

布勒(常州)党总支以“136”管理模式加强党对非公企业的政治引领。其中,“1”为一个党员就是一面旗帜,要求每位党员做到平时看得出、着急时站得出、危难时豁得出,做到关键岗位有党员,关键时刻有党员;“3”为三个“融合”,即党建工作与生产经营相融合、党建工作与企业文化相融合、党建工作与社会责任相融合;“6”为做到六个“者”,即每位党员做到引领者、管理者、建设者、组织者、奉献者、服务者。在“136”模式的引领下,党组织在企业发展中的战斗堡垒作用日益凸显。

在此背景下,如何更好地将党建工作与生产经营结合起来?布勒(常州)创新构建“双螺旋”链式党建工作法,融合“党建+统战”“网络+网格”的“双螺旋”发展新路径,聚同心同行之力,服务企业高质量发展。

“我们沿着生产运营链条的每个环节一对一设置AB岗,其中A岗为党员先锋,B岗为新社会阶层,形成全流程闭环的建设体系,让党员先锋模范作用和新的社会阶层人士协同建功作用充分发挥,促进提质增效。”布勒(常州)机械有限公司工会主席储科军介绍。

党建引领为企业发展注入了澎湃动能。在有担当、当表率、做示范的党员干部的带领下,全体职工发扬团队精神,同心协力,蓄势赋能、开拓创新,企业先后荣获常州市先进基层党组织、常州市和谐劳动关系先进企业(五星)等十多项殊荣。固本强基、夯实基础,政治引领赋予布勒(常州)特殊的红色竞争力。

搭建舞台,绘好发展“一张图”

技能是产业工人的立业之本。布勒(常州)坚持“匠心育人,匠心传承”,把培养新时代工匠人才作为深化产业工人队伍建设改革的突破口。

企业借力高校资源,不断加强与江南大学、上海海洋大学、南京农业大学等高等院校合作;依托瑞士饲料技术学院(SPT)、创建欧美和亚太饲料加工领域平台,持续引进、培养、储备高素质技术研发人才,提升企业核心竞争力。同时,企业人才选拔向关键岗位与高素质人才倾斜,通过组织开展各类教育培训及专

项培训,将职工送到布勒瑞士总部、国内外专业机构进行深造学习等举措,全力托举高素质技能人才由“工”变“匠”的担当,打破产业工人职业发展的“天花板”。

与此同时,布勒(常州)推行“一人多技、一岗多能”“精一岗,会两岗”,建立完善职工权益保障机制及职工职业发展规划,开展节能降碳“四新”改革、“五小”科技创新活动、“当好主人翁、建功新时代”主题劳动和技能竞赛以及合理化建议活动等,最大限度发挥职工的特长、技能,让创新活力竞相迸发、创新要素充分涌动。

集体协商是职工成长和企业发展的同频共振的“连心桥”。布勒(常州)将集体协商工作与产改工作紧密结合起来,通过定期对职工岗位评定与调整、培养与晋升、薪酬与福利、工时定额、加班津贴、奖励激励、社保缴纳、休息休假、劳动纪律、职工礼仪、安全健康等议题开展集体协商,保障职工权益,促进劳动关系和谐,增强凝聚力,推动企业可持续发展。

延伸触角,打通最后“一公里”

解决好产业工人最关心、最直接、最现实的利益问题,将职工融入企业,才能激发产业工人队伍的内在动力。

布勒(常州)建立完善文化体育设施,提升企业内涵格局,建成兼具企业文化、党建宣传、学习交流、文体娱乐、日常服务等功能于一体的职工服务中心。健身房、瑜伽室、台球室、乒



乓球室、室内羽毛球馆、篮球场、开放式阅览室……走进中心,只见各种文化体育阵地设施齐全,墙上布满各具特色的活动照片,记录着员工们精彩的业余生活。

“员工成长,企业成功”离不开一个温馨的“家”。布勒(常州)积极倡导“家”文化,定期组织开展家庭日活动,还通过成立篮球俱乐部、足球俱乐部、台球俱乐部、羽毛球俱乐部、乒乓球俱乐部、骑行俱乐部、“读书会”等,将丰富的文化资源带到职工身边,帮助大家拓展生活圈、交际圈。此外,企业还定期组织开展读书学习、文化交流、体育竞技、篝火晚宴、拓展训练等各类文体活动以及“海归青年说”“直播在

深阳”“青春留深”等新媒体互动活动,引导职工融入到以企为家、你中有我、我中有你的氛围之中,增强企业发展活力。

为了广纳人才,留住人才,布勒(常州)不仅为职工搭建了成长成才的发展平台,更为职工创造了良好的生产生活环境。为职工提供舒适、安全、便捷的公租房;每年组织全体职工体检;设立大病医疗补助基金帮助患病职工及家属;建立职工工伤、生病住院、丧事慰问金及困难补助等制度;夏季高温期间在车间配备盐汽水、大麦茶、大冰块等降温物资;在车间设置医药箱、AED设备,爱心母婴室等,为职工“实心实意办实事”。

教授答疑

如何认定特级技师、首席技师?

问:“新八级工”职业技能等级制度是在原有的初级、中级、高级、技师、高级技师“五级”技能等级基础上,往下增设学徒工,往上增设特级技师和首席技师,请问新增的三级技能等级如何认定,有什么基本要求,享受什么待遇?

答:江苏省人力资源和社会保障厅下发的《关于健全完善“新八级工”职业技能等级制度的实施意见》(以下简称《实施意见》)指出,到“十五五”期末,在以技能人员为主体的规模以上企业和其他用人单位中,全面推行职业技能等级认定,建立与国家职业资格制度相衔接、与终身职业技能培训制度相适应,并在使用相结合、与待遇相匹配的技能人才“新八级工”职业技能等级制度。其中,新增的学徒工职业技能等级认定仅在用人单位内开展,由用人单位实施,要求能够基本完成本职业某一方面的主要工作。学徒跟随师傅学习期满或试用期满后,由用人单位自主进行转正定级考核并颁发学徒工职业技能等级证书。根据《劳动法》《劳动合同法》等相关法律法规,学徒工不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

特级技师的认定由省、设区市人民政府人力资源社会保障部门指导用人单位实施,必须是在生产科研一线从事技术技能工作、业绩贡献突出的“企业高技能领军人才”。基本要求为:能够熟练运用专门技能和特殊技能在本职业的各个领域完成复杂的、非常规性工作;精通本职业及相关职业的重要理论原理及关键技术技能,能够独立处理和解决高难度的技术问题或工艺难题;承担传授技艺的任务,在技能人才梯队培养上作出突出贡献。

首席技师的认定由省、设区市人民政府人力资源社会保障部门联合各行业指导用人单位实施,必须是在技术技能领域作出重大贡献,或在本地地区、本行业企业具有公认的高超技能、精湛技艺的“地方或行业企业高技能领军人才”。基本要求包括:为地方、行业企业高技能人才队伍建设作出突出贡献;为国家重大技术攻关、成果转化、技术创新、发明等作出突出贡献,在地方、行业企业的技术进步与发展中发挥关键作用,专业水平在地方、行业企业具有很高认可度和影响力。根据《实施意见》,要健全高技能人才激励机制,创造条件推动特级技师、首席技师进行技术技能革新、工艺流程改进,解决重大技术难题,开发技能操作法,绝招绝技等技能训练课程。将特级技师、首席技师职业技能等级纳入政府补贴性职业技能培训评价目录,补贴金额不低于高级技师相关标准。

用人单位应建立健全基于岗位价值、技能水平和业绩贡献的技能人才薪酬分配制度,将职业技能等级作为工资分配的重要参考,或建立体现技术技能水平价值的辅助性津贴制度,实现多劳者多得、技高者多得。用人单位在聘的高级工、技师、高级技师、特级技师,在薪酬待遇、学习进修、岗位聘任、职级晋升、评优评奖、科研项目等方面,比照助理级、中级、高级、正高级专业技术人员享受同等待遇。聘用到首席技师岗位的人员,可参照本单位高级管理岗位标准或根据实际管理岗位,不低于特级技师标准。

江苏省劳动关系研究院(江苏工匠学院)刘瑛



【行业概况】

盐城市盐都区产业园集聚物流货运业江苏华晓医药物流有限公司、盐城市神龙运输有限公司等189家企业,设有顺丰、邮政、圆通、韵达、京东等25家新就业形态平台快递企业和分支机构,覆盖新就业形态劳动者2000多人,快递日均处理量超80万件,占全市快递业务量的80%以上。新时代针对工会组织如何竭诚服务新就业形态劳动者群体,助力经济高质量发展等问题,在上级工会指导下,2021年10月,成立了盐都区物流快递行业工会联合会。

【协商背景】

近年来,随着物流快递行业的快速发展,形成对外辐射、覆盖全市格局,对内打通城乡物流“最后一公里”服务领域新就业群体态势,已成为全区新产业、新经济的成长极。

针对物流快递行业经济规模小、人员流向广,以及青年人多、外来务工人员多、职工频繁“跳槽”现象多的实际情况,盐都区产业园组织相关人员深入街道,对189家物流重点企业和8家快递重点企业进行调

据《新京报》等媒体报道,春节期间,不少外卖骑手、快递员等依旧坚守岗位,保障民生需求,提供便民服务。同时,一些平台企业启动了春节保障、专项补贴及拜年红包等措施,为坚守岗位的劳动者提供更多便利和温暖。不少跑单一年以上的骑手发帖称,收到了平台发放的88-888元不等的拜年红包,以及最高10000元的现金抽奖。

春节不停歇的“骑手小哥”用辛勤劳动守护着城市的生活秩序与烟火气,在保供物资、保障民生等方面,发挥了重要作用,他们的职业价值应该被看见,社会也应该通过一定的方式回馈、服务好他们。平台企业推出的相关措施,表达的是对“骑手小哥”辛苦付出的感谢,也是对他们的一份关

集体协商典型案例

凝“新”聚力 为“新”维权

研,物流快递行业工会联合会按照“4321”工作法,采取个别走访、座谈交流、问卷调查等方式,广泛宣传开展集体协商的目的和意义宣传活动。在调查摸底的基础上,形成物流快递行业生产工序定额和工时计件标准方案,为开展行业集体协商提供了“第一手资料”。

【协商过程】

行业工会联合会在与行业内企业充分沟通、初步达成共识的基础上,于2024年9月10日,向各企业行政方发出

行业集体协商要约。并按照集体协商“十项流程”,做好准备,推选产生行业职工方协商代表。

2024年9月26日下午,劳资双方在园区内召开集体协商会议。并邀请区总工会领导、专职集体协商指导员、街道总工会负责人全程见证了集体协商全过程。各

评论区

给春节未停歇的“骑手小哥”更温暖的守护

励、激励,这不仅能让他们在坚守岗位的同时,感受到春节应有的人情味和仪式感,而且有助于增强他们的职业认同感与归属感,有利于引导整个社会更加尊重和关爱新就业形态劳动者。

这样的措施,也传递出“尊重骑手职业、尊重专业人才”的导向。“骑手”是新就业形态劳动者的代表,他们当中不乏从事这项工作五年以上甚至更长时间的资深小哥。作为行业的中坚力量,他们用自身经验和技能为整个配送行业、为公众生活作

相关企业30余名员工旁听了协商会议。

协商过程中,劳资双方代表本着友好、公平、公开协商的原则,就职工工资、劳动定额、劳动时间、职工休假、职业技能培训、女职工保护、特殊岗位补贴等7个职工关心的热点为协商议题,经过多轮磋商,最终形成共识、达成一致意向,现场签订了《盐都区产业园集聚物流货运业集体协商协议(草案)》。

【协商成效】

一是将协商成果及时在园区内进行公布,让职工随时对照,一目了然,使分配机制更加科学透明。

二是行业工会依据协商成果,不定期对相关企业的劳动保护、技能培训、奖励机制等方面的执行情况进行跟踪检查,确保真正落实到位。

【案例启示】

潘海滨 李国保

1. 建立基层工会组织,集聚新就业群体。认真贯彻落实上级工会要求,最大限度地把快递员、货车司机等新就业形态劳动者群体吸引过来、组织起来、稳固下来。通过集体协商,切实解决他们的急难愁盼问题,使工会组织真正成为他们值得信赖的“娘家人”。

2. 构建和谐劳动关系,保障职工合法权益。盐都区物流快递行业工会通过集体协商,既增强了新就业形态劳动者群体的幸福感、获得感,又较好地引导企业规范用工,更凝聚起推进行业高质量发展的强大动力。

3. 增强法律法规意识,做到协商流程规范。《江苏省集体协商条例》的实施和工作中的实践运用,为本次行业集体协商工作起到保驾护航作用。从该案例可见,维护新就业形态劳动者权益保障,是协调劳动关系三方委员义不容辞的责任,新时代工会组织要守正创新,为推动新业态劳动者权益保障集体协商提质增效提供借鉴经验。

日前,常州市总工会组织开展的“我们的节日·元宵”新就业形态劳动者亲子活动,来自邮政、常运集团、中通、顺丰、京东、极兔、菜鸟等单位的24组家庭参与活动,共同制作灯笼,领略中华文化魅力,增进家人间的亲情与温情。

1. 建立基层工会组织,集聚新就业群体。认真贯彻落实上级工会要求,最大限度地

把快递员、货车司机等新就业形态劳动者群体吸引过来、组织起来、稳固下来。通过集体协商,切实解决他们的急难愁盼问题,使工会组织真正成为他们值得信赖的“娘家人”。

2. 构建和谐劳动关系,保障职工合法权益。盐都区物流快递行业工会通过集体协商,既增强了新就业形态劳动者群体的幸福感、获得感,又较好地引导企业规范用工,更凝聚起推进行业高质量发展的强大动力。

3. 增强法律法规意识,做到协商流程规范。《江苏省集体协商条例》的实施和工作中的实践运用,为本次行业集体协商工作起到保驾护航作用。从该案例可见,维护新就业形态劳动者权益保障,是协调劳动关系三方委员义不容辞的责任,新时代工会组织要守正创新,为推动新业态劳动者权益保障集体协商提质增效提供借鉴经验。

期待这些暖心措施,能让更多“骑手小哥”舒心工作,通过自己的辛勤劳动收获一个又一个“小确幸”,跑出五光十色的幸福生活,跑出属于新就业形态劳动者的精气神!

王哲文