

【头条聚焦】关键词:能级工资制度;职工创新服务体系;技能成才

让职工在创新大潮中站“C位”

杭州市总工会全链式助力培育新质生产力

从抢占移动互联网先机到电商直播蓬勃发展,再到“六小龙”火爆出圈,杭州一次次站在了时代的风口。“顶流”的背后,是只争朝夕的持续发力——这座城正锚定“打造更高水平创新活力之城、因地制宜发展新质生产力”的方向奋进。在厚积薄发的过程中,职工队伍巨大的创新创造潜力成为夯实发展新质生产力的一大“支点”。

如何答好“向新而行”这张考卷?身为职工“娘家人”的杭州市总工会,践行着“长期主义者”的坚持,推动创新链、产业链、人才链协同发展,让职工在创新大潮中站上“C位”。

创新有方,“链”出真功夫

镜头:在杭州市临安区玲珑街道,复合装饰材料、电线电缆、电子电路是三大重点产业。街道内浙江天杰实业股份有限公司等率先制定能级工资制度,通过“以技提薪”激发职工提升技能、创新创造的积极性。

但小微企业、新业态企业等的行业特点并不一样,如何确保协商全域覆盖?玲珑街道总工会与街道商会签订了杭州市首份区域性能级工资集体合同。“设立创新创造成果奖励。奖励对象主要为在与生产经营密切相关的发明专利、先进操作、节能减排、体制机制等方面作出贡献的职工……”合同内容涵盖了技术技能类、技能竞赛类、荣誉称号类、学历提升类、创新创造类等五大能级模块,惠及小微企业近900家职工6400余人。

观察:职工是创新的“源头活水”。近年来,杭州市总工会探索构建职工创新服务体系,完善职工创新成果“培育、评选、展示、转化”一体化机制。通过制度赋能、平台助力、成果转化等举措,推动职工创新成果落地生根。

数据显示,2024年,杭州市共签订能级工资集体合同2961份,涵盖企业4349家、职工57万人。这得益于《杭

州市集体协商操作指引及质效评估标准》的推广,指导企业围绕创新奖励、技术提级、学历补贴等事项进行协商,把职工创新成果列入能级工资,有效激发职工创新内生动力。

去年浙江省首届职工创新交流活动期间,智能仿生手、人形机器人等赚足了眼球,许多引发全网热烈反响的职工创新产品来自杭州市总工会承办的“智能物联产业集群职工创新成果主题展馆”。128位创新人物、456项创新成果,职工“站”上了主题展馆的“C位”。搭合唱戏,更要谋深谋远。长三角G60科创走廊九城市总工会共同签署协议,促进职工创新创造发明成果高水平推广转化,让职工创新获奖成果能“走”出浙江,甚至“走”出长三角。

在杭氧集团股份有限公司,浙江工匠陆观夫带领团队攻克了一系列技术难关,实现了高压板式翅式换热器的全面国产化。这背后,离不开“四技”“五小”“两比”等群众性创新活动的常态化开展。在去年公布的杭州市职工“五小”创新成果中,参与角逐的387项创新成果覆盖了智能制造、信息技术、生物医药、节能环保等多个领域。“每个小突破背后都是研发人员的长时间知识沉淀和大量的心血投入,有了激励和保护,这一个个小创新必将积沙成山,形成一个个强有力的核心技术控制点,为公司高速发展、国家民族振兴而助力。”项目获评“五小”创新成果的新华三技术有限公司职工李元听说。

产业探路,“链”出加速度

镜头:“参加技能竞赛不仅可以了解领域内的最新动态,还能与同行切磋技术,收获非常大!”29岁的武立稳,是杭州西子智能停车股份有限公司的一名人工智能训练师。在杭州临平,他深刻感受到了技能成才之路越走越宽,这也让他有了更多动力去做创新研究。目前,他的团队研发的故障预

测模型已经应用到国内外多个停车场系统中。“结合全区新兴产业,适时制定竞技赛道,每年举办十余场高质量人工智能技能赛事。”杭州市临平区总工会党组书记、常务副主席许玲美表示,工会致力为职工搭建展学平台。

观察:人工智能、新能源、新材料、先进制造、电子信息……杭州市总工会瞄准战略性新兴产业,持续擦亮“人工智能创新应用”等引领性、示范性劳动和技能竞赛品牌,营造全员参与创新创造的良好生态。2024年,全市“三重一新”项目开展立功竞赛17场,各级工会组织开展技能竞赛、技术比武1万余场,带动岗位练兵30余万人次。

“我负责阳光雨露,你负责茁壮成长”,当工会工作触角延伸至重大科创平台、重点科技企业,一批跨区域、跨行业、跨企业的创新工作室联盟浮出水面,在前沿科技、关键核心技术、产业共性技术等方面开展联合攻关。比如,杭州移动工匠创新工作室领衔人陈国军和国网电力劳模创新工作室领衔人徐川子、钱锦共同签署了联盟协议,联合开展数智技术创新研究、交流平台搭建、研究成果共享、创新人才培养等活动。

“我们铝合金管焊接后,在进行机械性能弯曲试验时经常出现断裂情况。”接到企业需求后,省劳模、杭氧集团股份有限公司车间副主任杨红亮和公司高级技师席小明专程赴淳安开展技术服务。近年来,一批批劳模工匠走进企业,通过参与创新、短期合作、联合攻关、联盟结对等方式,开展技术咨询、产品开发、技术攻关、工艺改进、成果转化等服务。2024年,杭州市组建劳模工匠助企行专项服务队247个,服务企业3068家,解决技术问题750余个,培训职工18500余人,产生经济效益逾1.5亿元。

育才强基,“链”出新动能

镜头:“杭州数字工匠”、杭州宇泛智能科技股份有限公司联合创始人郑

东的办公室有一面落地窗,他在这里看过很多次日出。无数个日夜付出的背后,是他坚定的信念:源源不断地创新是科技企业的生命线。

在他的带领下,团队将“智能建造”模式做到了行业领先,成为全球领军智慧城市全场景智能物联(AIoT)服务商,面向工地、社区、园区、校园等城市重点治理“细胞单元”场景提供一体化解决方案。“‘用有思想的技术,创造无处不在的美好’这个使命正在一步步实现。”郑东说。

观察:目前,认定发布的“杭州数字工匠”已有109名。如何让数字技能人才在经营发展中“挑大梁”“当主角”?杭州市总工会鼓励“数字工匠”领办数字技能大师工作室和技术攻关平台,建设数字技能导师队伍,打造“三位一体”数字人才孵化平台。并在全省率先创建数字技能人才培训评价产业联盟,目前,17家产业联盟共培养技能人才2万余名,其中数字技能人才占70%以上。

推动高技能人才破局“出圈”是一项系统工程,杭州市总工会联合市经信局发布三年行动方案,激励高素养劳动者队伍勇当先行者。重点行业领域百对劳模师徒结对、“职工技能提升一工匠培育一工匠培训”三级培训体构建……创新人才“蓄水池”初具规模。截至2024年底,全市培育大国工匠1人、浙江工匠365人、浙江青年工匠488人、杭州工匠240名。

制度激励之下,企业纷纷建立晋级“多通道”机制,打破技能人才成长“天花板”。浙江聚弘凯智能电气股份有限公司去年进行了薪酬制度改革,对技术部门和研发部门的工程师,薪资几乎不封顶,公司人才密度从2020年的35%左右升至现在的46.6%。“新华三”等8家龙头企业成为全省首批数字人才“一试双证”试点企业,6291名职工通过考试获得“双证”。职业成长通道的打开,也让人才强“链”有了更生动的注解。

(《浙江工人日报》记者吴晓静)

心理学上有一个名词叫作“滑梯效应”,指的是一个人在开始某项活动或行为后,会像坐滑梯一样滑下,即使明知面临负面影响也无法停止,只能一滑到底。当下“996”工作制就是如此。由于“996”的普遍流行,员工担心被裁员优化,即使没有加班费,也不得不每周工作72小时;企业担心在市场竞争中落后,即使明知产品质量存在不足,也宁愿以量换质让员工加班工作。在这样一个大环境中,无论是企业还是个人,都无力踩下刹车,跳离“996”。

既然单凭员工和企业已经无力扭转“996”的泛滥,这就需要相关部门的坚定出手,依法维护劳动者的合法权益,破除恶性循环,让常识回归常识——“8小时工作,8小时休息,另外的8小时,留给我们自己”。

(《南方工报》评论员周昭健)

【工评荟】关键词:996;劳动者;劳动法

回归“888”才是劳动者的标配

3月9日,据媒体报道,全国人大代表、香港工联会会长吴秋北在接受采访时表示,“996”(朝九晚九、一周六天工作)长时间工作是非常不理想的!我们应该“8小时工作,8小时休息,8小时个人时间”。话音刚落,微博话题#代表说996不理想应该888#迅速冲至热搜榜第一,网友一面倒点赞支持,可见天下苦“996”久矣。

现实中,部分劳动者为增加收入“自愿”加班;企业因为员工加班,在产能上获得优势,劳动者和企业似乎达成了双赢局面。然而“996”不是企业持久健康发展的灵丹妙药,它只是一剂

短时的“强心剂”,虽然能在特定阶段为企业的高速发展提供一定的助力,但当“996”成为行业的“标配”乃至评价员工的标准,长期使用“强心剂”带来的副作用,终将反噬企业甚至摧毁整个行业。

在个人层面,“996”长时间的高强度工作容易引发劳动者多种生理疾病和心理焦虑,另外由于工作时间的延长,必然导致劳动者留给家庭和休息时间的压缩,带来各种次生社会问题。在企业层面,“996”的工作模式难以保证工作产出质量,员工长期处于过劳状态,创新能力被扼杀,增加了企业的运

营成本。在行业层面,“996”助长了“内卷式”恶性竞争,无底线“卷价格”“卷工期”,破坏市场环境,与高质量发展背道而驰。

八小时工作制并不是吴秋北首创。200多年前,英国人罗伯特·欧文已经提出“888工作制”;100多年前,李大钊振臂争取8小时工作;《中华人民共和国劳动法》规定,劳动者每日工作时间不超过8小时。然而,一个无论是历史还是法律上早有明确的常识问题,在穿越百年后的今日被提起仍然受到大量网友共情追捧,这就说明了该问题的严重性。

【特别关注】关键词:百年工运;三大赛道;劳动者

“工运+创意”擦出新火花

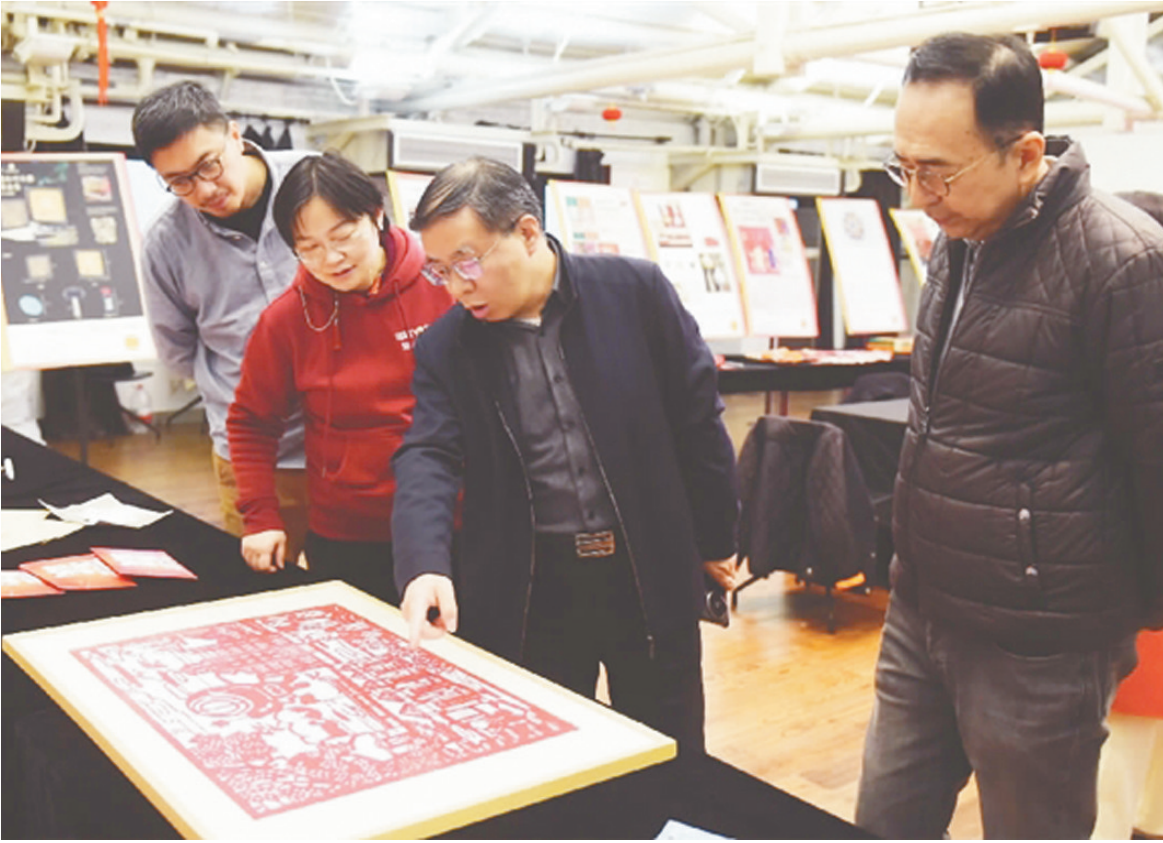
今年是中华全国总工会成立一百周年、上海总工会成立一百周年、五卅运动一百周年。近日,“人民城市百年工运”文创设计大赛终评会在静安区800秀创意园举行,赛事组委会组长、市总工会副主席丁巍出席评审会。据悉,本次大赛共收到297件投稿作品,24件作品入围了当天的终评。

本次大赛由市总工会指导、静安区总工会主办,共设置了“三大赛道”:聚焦百年工运,彰显城市精神的“工运IP赛道”;立足“日用即道”理念,将红色基因注入现代生活美学的“生活实用产品赛道”;体现工会、劳动者等元素为创新内容,以跨界创新为突破口,让传统元素焕发时代光彩的“潮玩老字号赛道”。赛事启动以来社会反响热烈,参赛群体中既有工会组织、设计机构、高等院校等专业团队,也有职工群众、学生群体涌现的创新力量,更有上海工匠、非遗传承人、首席技师等大师级创作者加盟。

记者在赛事评审现场看到,入围终评的作品中,既有可落地的文创产品、可延展的IP形象,也有可产业化的创意方案。如海派剪纸《工运百年·辉煌传承》通过剪纸的立体层次构建时空纵深感,巧妙串联起历史与当下;“百年工运解谜盒子”以年轻人喜爱的实景解谜形式,让参与者在互动体验中深入了解工运历史。

据悉,本次大赛特邀上海设计之都促进中心理事长张展、上海多媒体行业协会副秘书长端木海晏、上海动漫行业协会秘书长张伟、华东理工大学艺术与传媒学院教授倪海郡共同组成专家评审团,大赛组委会成员单位相关负责人共同参与,对入围作品评定获奖等次。大赛最终获奖结果将在3月中旬召开的“人民城市百年工运”红色工运宣传文化发布会上,统一进行发布和表彰。

(《劳动报》记者李嘉宝 展翔/摄影)



【资讯广角】关键词:创新发展;党建

引领工建;全省工会基层工作品牌

山东

开展工会基层工作“破题攻关”

为推动全省工会基层工作创新发展,更富成效,着力破解“建会入会、建家建制”中的重点难点问题,省总工会今年启动了工会基层工作“破题攻关”工作,并于近日公布一批“山东省工会基层工作破题攻关”项目。

今年初,省总工会发动各市总工会、省产业工会、省直机关工会、大企业工会,围绕党建引领工建和工建服务党建、依靠职工办企业、新时代职工之家(职工小家)建设、非公企业和新业态建会入会及“小三级”工会建设、网上民主管理和职代会、依托职业技术学院开展建会入会和建家引导、对企业党建和行政主要负责人开展依靠职工办企业宣传培训、争取各方资源构建工会基层工作体系、基层工会工作力量素质提升等九个方面,广泛征集工会基层工作“破题攻关”项目。经过申报和遴选,最终从中选择87个具有创新性、前瞻性、示范性的项目予以公布。

省总工会在相关文件中鼓励相关单位,勇于打破思维定势和路径依赖,大胆闯、大胆试、大胆干,在直面问题、破解难题中探索创新工会基层工作体制机制和方式方法,通过提炼总结更多叫得响、有价值、过得硬的标杆项目,培育打造全省工会基层工作品牌。

(《山东工人报》通讯员陈明)



近日,西安市总工会“全市女职工数智行”活动在长安云·西安科技馆启动。长安云将科技元素、文化内涵与生活美学巧妙融合,凭借丰富多样的科技体验项目和精彩纷呈的艺术展示,吸引了众多女职工驻足参观。

(《陕西工人报》全媒体记者刘强)

【服务先锋】关键词:招聘短视频;真

实呈现;常态化服务举措

劳模工匠出境“带岗”

短视频招聘模式助力企业高效揽才

“我们公司福利多、住宿环境好。”“我在这家公司一干就是20多年。”“欢迎更多老乡加入我们。”连日来,浙江省平湖市总工会推出的“平小工·‘职’通车”系列招聘短视频在朋友圈持续刷屏。有别于传统招聘模式,该系列通过邀请企业工会主席、劳模工匠和一线职工出境,以真实、生动的镜头语言,向求职者展示企业的工作环境、文化氛围、岗位需求以及职业发展前景,增强招聘的吸引力和可信度,在平湖当地的开年用工市场掀起一股“云招聘”热潮。

在浙江新发现机械制造有限公司的招聘视频中,嘉兴良匠、金平湖工匠屈海坤手持零部件,站在智能化生产车间里娓娓道来:“我们为技术工人提供技能提升通道,去年就有5名职工通过考核晋升技师职称。”1分42秒的短视频里,数控机床的运转声、质检仪器的提示音与解说词交织,真实呈现职工就业环境和企业生产场景。嘉兴新日美服饰有限公司则直接将“六险一金”“学历补贴”等福利做成醒目字幕,用企业福利吸引广大求职者。尽管企业的表现形式各异,但展现的求贤诚意却同样真切。这种“眼见为实”的展现方式,正是该系列视频的最大特色。

据统计,自“平小工·‘职’通车”系列上线以来,累计发布视频14条,视频总观看量已突破1.5万次,收到线上简历投递1370余份。其中浙江新发现机械制造有限公司发布视频后,一星期内就吸引110余人投递简历,其中有78%求职者表示,正是通过视频中展示的车间实景和福利政策锁定了目标企业。

“短视频招聘打破了时空限制,让求职者足不出户就能‘实地考察’工作环境。”平湖市总工会有关负责人介绍,相较于传统招聘会受场地限制、网络直播受时段约束,短视频可随时观看、反复回看,既降低企业招聘成本,又提升信息传播效率。为确保内容真实可信,所有视频均由基层工会把关拍摄,企业负责人或优秀职工代表出境解说。

接下来,平湖市总工会会把短视频招聘作为常态化服务举措,全年按需推送不同主题招聘视频。同时,还将结合“劳模工匠我来当就业导师”“毗邻就业帮”等特色品牌,实施“就业推荐官”计划,借力融媒体推出“云端带岗+交互体验”,鼓励职工成为企业“代言人”,助力企业发展和职工就业“双赢”。

(《浙江工人日报》记者金钧胤)