

淮安区构建三维赋能体系

为“她”铺就成长路激活新动能

本报通讯员 陈琳 秦志贵 卢克余

近年来，淮安市淮安区总工会以“巾帼建功新时代”为主线，构建“素质提升+暖心服务+权益保障”三维赋能体系，通过实施培训才育能“攀高计划”、暖心聚力“关爱工程”、法治护航“守护行动”，累计服务女职工超万人次，培育技能人才百余名，打造出具有区域特色的女职工服务品牌。

“工作室”铺就成长路

“通过‘师徒结对’、大比武，畅通女职工职业发展通道，促进企业发展。近5年累计开发新产品12项，获得国家专利6项。女职工提交的600多条合理化提案，创造节能降本增效价值200多万元。”这是江苏康乃馨集团女职工创新工作室交出的成绩单。“我们集团70%的新建议来自女职工。”集团工会副主席李发勇说。

在推进女职工赋能成长中，淮安区总工会始终立足“技能攀高、创新赋能”双轮驱动，以特教润心女劳模创新工作室、春雨

家园女职工创新工作室等6家女职工创新工作室为技术攻坚矩阵，通过“传帮带”作用促进创新创造。其中，康乃馨集团涌现出全国纺织技能大赛获奖者刘春梅、康乃馨年度销售冠军马亚林等一批女职工队伍“尖子生”。全国五一劳动奖章获得者、挡车工赵利一人先后培养技术骨干21人，生动演绎了“技能强企”的巾帼实践。

“暖心事”温暖职工心

打造全生命周期健康管理服务体系，构建“健康守护+精准帮扶+婚恋关怀”服务闭环是淮安区总关爱女职工的有力举措，让她们时刻感受到“娘家人”的温暖。

区总工会联合卫健部门建立女职工健康档案500余份，开展“两癌”筛查、心理疏导等专项服务，为困难女职工家庭提供助医、助学、助困、助业支持。三年来，帮扶困难女职工家庭200多人次，慰问金额40余万元。其中，江苏双环齿轮有限公司职工

邓某由于丈夫患肝癌，儿子上学，2019年起被纳入工会困难职工帮扶，享受慰问金近16万元，缓解了生活困难。

此外，以23家康乃馨服务站为枢纽阵地，邀请卫健专家、妇幼保健医生、心理咨询师到康乃馨服务站和企业开展讲座等关爱活动。“沃联新材料”“杰翔羽绒”等企业还邀请健康体检机构到“康乃馨服务站”免费为女职工体检，累计开展各类培训、体检30余场，服务3000多名女职工。

同时，区总工会深入企业，监督企业依法签订女职工特殊权益保护合同，定期检查合同签订与执行情况。其中，签订女职工权益专项集体协商合同92份覆盖女职工9253人；开展“法律体检进百企”行动，覆盖用人单位200余家，发出监督提示函160份。他们开发“普法二维码”，扫码就能学法规找法律，实现指尖上的法律服务，切实撑起女职工权益“保护伞”。“目前，我们正在推动将女职工权益保护纳入企业诚信体系。”区总工会副主席高巧珍说。

区总工会还全力打造“四季关爱”品牌，开展春季踏青、夏季送清凉、秋季非遗手作、冬季跳绳等特色文体和托管班关爱活动70余场次。“区总工会免费创办爱心托管班，解决了职工子女假期无人照护的难题，让我们能够全身心地投入到工作中。”捷群电子科技(淮安)有限公司职工刘艳说。

“三体系”护航“她”权益

区总工会构建“预防+监督+救济”三

据极目新闻报道，近日，有多名网友在社交平台上反映，辽宁沈阳部分公司在招聘时要求面试者“无薪试岗”。媒体记者从求职软件上咨询了解到，部分公司存在1至7天的试岗期，试岗期无工资。

试岗本身无可厚非，毕竟其有助于企业初步考察应聘者的实际能力与潜力，确保所聘新员工符合岗位要求，也让劳动者了解企业是否符合就业目标。但是，必须明确的是，法律并不支持“无薪”。我国《劳动合同法》明确规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，应当支付劳动报酬。试用期必须包含在劳动合同期限内，且试用期工资不得低于当地最低工资标准。

显而易见，无薪试岗是对劳动力的公开剥削，企业借此压榨他们的劳动成果，或借机逃避劳动报酬支出，是一种公然违反劳动法规的行为。

既然如此，无薪试岗为何还能大行其道？关键是在严峻的就业现实背景之下，个别企业凭借强势地位，形成了“低成本试错—零成本淘汰”的畸形用人逻辑，以试岗之名行无薪用工之实。而一些求职者为了获取工作机会，无奈地选择接受这类不平等“协定”。

其实，对求职者而言，这种无薪试岗缺乏有效合同保障，在试岗期若遭受工伤，一旦陷入劳动纠纷，则可能只能自担风险。对企业来说，短期看，或能“节省”一定工资支出，但长期会付出更高代价：一是人才吸引力下降，类似违法用工记录会转化为市场信任危机，即使在试岗中发现好苗子，无薪也会让好苗子没有归属感，不利于企业留住人才；二是管理成本激增，企业若持续使用无薪试岗，则会加大用工风险，比如发生工伤后的巨额赔偿。

因此，劳动监察部门应建立动态排查机制，对招聘广告中的“无薪试岗”表述零容忍，通过黑名单公示、联合惩戒提升违法代价。同时，劳动者也要强化法律意识，对无薪试岗说“不”。唯有多方发力，构建法治化、透明化的用工生态，企业才能真正避免因小利失大局。

投稿邮箱:jsgrbky@126.com



“木工坊”里体验传统技艺

4月11日，南通科技职业学院在大学生一站式社区举办首期木工坊活动，国家级非物质文化遗产南通船鹞风筝制作技艺江苏省级代表性传承人王忠清，应邀讲授中国传统木工技艺的基本常识，冯凯敏 摄



昆山职工才艺展示活动决赛圆满收官

本报讯（通讯员 徐依能 王雨婷）4月13日，由昆山市总工会主办的“礼‘赞’劳动‘艺’展风采”2025昆山职工才艺征集展示活动决赛在昆山文化艺术中心火热开赛。经过激烈角逐，来自全市制造、教育、传媒等行业的20组优秀职工选手脱颖而出，以器乐、声乐、舞蹈、语言等多种艺术形式同台竞技，为观众呈现了一场高水准的文化盛宴。

本次活动自启动以来，累计吸引220组职工团队报名，参赛规模刷新历史纪录。参赛者年龄横跨“70后”至“00后”，节目类别百花齐放。

为扩大活动影响力，活动期间特设网络投票环节，吸引超2.3万人次参与互动，决赛当天同步开启线上直播渠道，观看量突破27万人次。赛事特邀权威专家评选作品，最终评选出一等奖3组、二等奖5组、三等奖12组，充分展现了新时代职工队伍蓬勃向上的文艺创造力与精神风貌。

今年，昆山工会聚焦庆祝中华全国总工会成立100周年，精心组织职工才艺征集展示活动，构建起“线上互动+线下展演”的双轨融合模式，打造了全龄段、全行业职工展现风采的立体舞台，得到各级工会组织和广大职工群众的热烈反响和积极参与。

下一步，昆山工会将深化活动成果，特别推出原创朗诵节目《百年工魂》和合唱节目《平凡之光》，唱响奋斗力量。同时，将参赛的选手从舞台表演者培养为基层文艺骨干，参与“劳动者之歌”文化惠民演出，把优质作品送到生产车间、产业园区，持续完善“职工创作+工会赋能+全民共享”的文化服务体系，让“工”字牌文化服务深度融入百万产业工人的生产生活，奏响“中国梦·劳动美”的昆山之歌。

熊微：用“三心”换真心，搭建工会“暖心桥”

本报通讯员 秋冰 冯国连

在常州市武进区湟里镇的工会驿站内，一张办公桌、一部电脑、一个资料柜，便是“工会社工”熊微全部的办公“家当”。这里是她日常工作的地方，也是她与职工紧密相连的“纽带”。

熊微出生于1992年，老家在江西省九江市德安县，2016年大学毕业后，进入江西省鄱阳湖生态经济区规划展示馆担任讲解员。后来，她跟随爱人来到常州开启新生活。2021年1月，熊微通过招考入职湟里镇总工会“社工岗”。回忆起初入工会“社工岗”时，面对千头万绪、琐碎繁杂的工作，熊微直言内心十分忐忑，“好在之前有过讲

解员工作的磨炼，让我的沟通、组织与总结能力得到很大提升。靠着这些积累，我很快适应了工会的工作节奏。只要职工提出需求、反映问题，我都及时反馈，还千方百计帮着解决。”

熊微说：“我每天打交道的对象

大多是货车司机、环卫工、快递小哥这些户外劳动者。想要真正帮到他们，就得零距离倾听他们的心灵。

靠着虚心、责任心、耐心这‘三心’，我慢慢走进了他们心里，换来大家的真心相待。”

镇上的工会爱心暑托班是熊微精心浇灌的“花朵”。2022年筹办之初，熊微想着湟里镇外来务工人员众多，需求一定比较旺盛，可没想到第一年仅招到14个孩子。“原来，大家对这个免费暑托班不太了解，不放心把孩子送来。”

可令人惊喜的是，第一期暑托班就赢得了好评如潮。到了2024年，有33个孩子踊跃参与，课程也更丰富多样，手工制作、阅读、硬笔书法、心理健康、少儿武术应有尽有。老师还组织孩子们参加研学，走进博物馆参观、体验“一日小警察”活动。

谈起如何成为一名称职的“工会社工”，熊微给出的答案是：心态+能力+行动。翻开镇上17位困难职工的档案，每位职工的情况她都熟稔于心。困难职工申报时，各种表格、手续都是她手把手指导完成的。其中有位云南职工语言沟通不便，熊微就通过他读高中的女儿协助其顺利完成申报。

今年1月，熊微当选镇新业态工会联合会主席，她深感责任重大，“工会社工”不只是解决职工眼前的困难，更要让他们真切感受到社会的温暖，燃起对生活的希望。”如今，熊微已经取得不少成绩，在2024年常州市首届职工技术创新专项集体协商技能竞赛中，她斩获常州市“最佳协商员”与“常州市技术能手”称号；在第二届江苏省集体协商技能竞赛中荣获“协商能手”称号。

熊微一步一个脚印，凭借爱心与专业，书写了一个个暖人心扉的故事，成为职工群众信赖有加的“贴心人”。

熊微一步一个脚印，凭借爱心