柯桥新姿

2016年浙江省黄酒酿造工职业技能竞赛现场会在柯桥落幕

筑平台，练内功，工会助推传统产业提升的生动实践

10月20日至21日，由省总工会、省人力资源和社会保障厅主办的2016年浙江省黄酒酿造工职业技能竞赛现场会在绍兴柯桥举行，这也是黄酒从业人员首次全省范围内的切磋比武。

主办方给这次大赛的定位是“传统产业技能人才队伍建设的重要组成部分，工会助推黄酒产业发展的重要举措”。

一场技能竞赛引出一个课题，工会如何助推传统产业提升。

赛事承办方——柯桥区总工会的答案是：职工炼技能，企业促和谐，工资重协商，权益有保障。

■现场直击

展绝活 秀神技 扬匠心

2016年浙江省黄酒酿造工职业技能竞赛现场会纪实

省总工会副主席张卫华（左一）与赛事协办单位代表合影留念。

实操比拼 精彩瞬间

一只手抓着酒坛口，让坛底与地面保持倾斜，另一只手拿石灰刷，接着不断抓握坛口边沿让酒坛快速转动，石灰就均匀地扫在了坛面上……只需20秒左右，一只坛子的上灰工作就完成了。

10月21日，2016浙江省黄酒酿造工职业技能大赛现场会上，刚一开场，酿酒大师们就纷纷展现绝活。此次大赛实操现场共考核“灰坛”、“包坛口”、“糊泥头”3个项目，让选手在黄酒的“包装”——陶坛上比拼手艺。

10公斤的酒缸在手中转、刷、揉、放

“黄酒的精髓在于‘陈年酒’，这意味着酿出的黄酒要能长时间存放下去。”大赛裁判长胡普信说：“所以黄酒的包装非常重要，黄酒酿造工比赛选择这个关键点进行考核，是经过认真研讨过的。”

“灰坛”，其实就是给陶坛表面刷白石灰，作用是防潮、美观，同时易于打上名称、日期、品牌等标签，相当于给黄酒印刷商标。

要手工把石灰上得又快又均匀，是一项既考验臂力又考验技巧的活。一个标准的20公斤容量的黄酒坛，自重达到了10公斤左右，而这个“大家伙”在选手们的手中却显得轻便灵活。转、刷、揉、放，一个个动作轻盈纯熟，毫不拖泥带水。上百只摆放整齐的陶坛，眨眼间就被全部抹上了石灰。

来自浙江塔牌绍兴酒有限公司的王渭忠第一个完成比赛，他用了约3分钟的时间就完成了10个陶坛的上灰任务。“平时还要快，可能因为新的工具不顺手，影响了进度。”王渭忠说，每年冬酿开始后，他一天要刷近2500个陶坛，长年累月的操作早已练就了纯熟的技巧。

扎口单手打结，绳技成“神技”

另一边的场地，赛事组委会已经为选手们准备好了“包坛口”的工具，铺好的白布上放着一堆的材料：荷叶、油光纸、仿单、灯盏头、箬叶、包装绳……选手就绪后，裁判长一声令下，大家立刻开动起来。

包坛口时，上述素材的先后顺序非常讲究，做错一步，就影响了封装的质量。来自浙江古越龙山绍兴酒股份有限公司的王志新技术娴熟，他迅速地将材料依次盖在坛口上，用包装绳在坛口紧绕两圈后，左手压住，再用右手手指将绳子绕两圈，轻轻一拉，就神奇地打成了结头，将所有材料都紧紧包在了坛口上。

王志新的绑绳“神技”很快让他把其他选手甩在了后面，第一个完成了比赛。相比“灰坛”，“包坛口”的技术要求更高，参赛选手在这一环节上，速度明显降了下来，而难度就在于最后的绑绳扎口工序。

“现在黄酒企业缺的就是这道工序的熟练工人。”王志新说：“能熟练掌握这一技巧的员工，可以比其他人多拿五六百元的工资。”

说到自己的这一手绝活，王志新表示，靠得就是大量的苦练。在他的企业，扎口用的不是包装绳，而是沿用传统的竹篾，虽然美观、绿色、环保，但是极易割手。初学时，他的10个手指无一幸免，在无数次的伤痕累累中，才有了今天的成果。

“灰坛”、“包坛口”两道工序完成之后，就到了最后的“糊泥头”。“糊泥头”用的泥非常讲究，必须是田泥，再掺入谷糠混合搅拌，用它将之前的包坛口材料全部包裹住并塑形，美观的同时必须保证坛口的气密性。

参加全省黄酒酿造工职业技能大赛的选手，大部分都是有着二三十年经验的高手，而“灰坛”、“包坛口”、“糊泥头”，却是这些高手们刚入行时，都必须经过的历练，所以基本功永远都很重要。

行业竞赛助推传统产业

大赛上也有几幅年轻的面孔。从浙江工业职业技术学院黄酒分院毕业3年的赵寅亮、徐浩亮是同班同学，现在浙江古越龙山绍兴酒股份有限公司工作，他们是抱着学习的态度来参加比赛的。他们表示，现在黄酒酿造已经开始运用新的科技设备，可以用流水线批量生产，但这些在生产线上下来的在口感和醇度上始终比不上传统技艺酿制的黄酒。

“玻璃瓶装的黄酒无论是气密性还是封存都可以做得更好，但是始终比不上这些古法酿制的酒，因为用陶坛封存的陈年黄酒，会在长年累月的存储过程中，与外界发生微小的呼吸作用和化学反应，”徐浩亮说：“这也是传承千百年的传统技艺，无法被替代和超越的原因。”

黄酒酿造是一项非常辛苦的工作。比如发酵时的开耙工作，需要24小时不间断。为此，两名年轻人就直接住进厂里，半夜定好闹钟准时起床开耙，哪怕是外面下着鹅毛大雪。年轻人能在这样艰苦环境里坚持下来的人不多，当初全班共有36名同学，现在仍在从事黄酒酿造工作的不超过5人。

“这次全省第一次举办黄酒酿造工职业技能大赛，对我们来说是一个很大的鼓舞。”赵寅亮说：“说明我们这个工种越来越被重视了，希望今后这个行业被更多的人关注，吸引更多的人才加入。”

活动闭幕式上，省总工会副主席张卫华表示，举办黄酒酿造工职业技能竞赛，促进广大黄酒酿造职工钻研技术、提升酿酒能力和水平，营造“崇尚技能、勤学苦练、追求卓越、岗位奉献”的良好氛围，是工会助推黄酒产业发展的重要举措。这次竞赛活动的举办，是传统产业技能人才队伍建设的重要组成部分，也是弘扬工匠精神的一次重要实践。 **记者杜成敏**

2016年浙江省黄酒酿造工职业技能竞赛

■新闻延伸

职工炼技能 企业促和谐 工资重协商 权益有保障

助推传统产业提升，柯桥工会在行动

安全专家进车间

环卫工人登上授奖台

女职工献金点子

以全省性的职工技能比武为契机，不断提升职工队伍职业技能，使精益求精的工匠精神深入每位职工心中，正是柯桥区总工会组织承办此次大型现场会的初衷。

“黄酒行业是我们的传统产业，通过搭建技能竞赛平台，帮助职工提高自身技艺，从而为传统产业改造升级提供源源不断的内部动力。”柯桥区总工会主席喻光耀道出承办活动的深意，“在柯桥我们早就有自己黄酒行业的劳动竞赛‘金梭奖’‘银梭奖’了，这次借承办全省性的比赛，就是要通过更大的平台，彰显我们助力传统产业提升的决心。”

众所周知，传统产业在浙江经济中占有非常重要的地位。在以往的全球经济一体化的进程中，浙江传统产业特别是纺织服装、化纤、塑料制品、鞋业等劳动密集型制造业紧紧抓住机遇，通过发展“块状经济”或“产业集群”，获得了巨大成功。然而，随着经济转型升级、产业结构调整、人口红利的缩紧，这些曾经是“明星”的传统产业，面临着的挑战也日益严峻。

围绕中心、服务大局，一直以来是工会组织的职责和使命。助推传统产业升级，找到新的出路，不但能为政府分忧，为企业解难，同时也能为职工谋求更好的发展。如何发挥职能，为助推升级添加新的动力，成了摆在各级工会面前的课题。

纺织业、纺织机械制造业、黄酒酿造业、建筑业等一批传统产业，构成了整个柯桥区经济体系中至关重要的一环，柯桥区总工会先行先动着眼助推传统产业升级，开启了破题之旅。

技能比武成常态
提升企业竞争力

在柯桥，除了全省性的劳动技能大赛，各行各业的劳动竞赛早已成为一种常态。在区总工会的组织推动下，各级工会组织开展的岗位练兵、技能比武每年不下2000场次，尤其是2013年在产业工人中设立“金梭奖”后，柯桥区已发掘出服装制作、纺织面料设计、汽车修理等41个行业的技能达人近百人。

柯桥区纺织业拥有生产企业近万家，从业人员20余万人，属于典型的劳动密集型的传统产业。“劳动竞赛活动是工会围绕中心、服务大局的重要载体，面对市场竞争大、企业赢利难的现状，工会有责任组织职工降本增效，帮助企业减负、促进员工增收。”柯桥区总工会主席喻光耀说：“技能提升了，直接提高了工作的效率，另一方面也意味着产品的品质更有保障，这会是一个连锁反应，是一种良性的循环。”

如今，在柯桥区总工会的努力下，各行业职业技能比赛，各项目第一名、第二名的选手，分别被授予“金梭奖”、“银梭奖”，同时被授予“四星级民间人才”称号。以高级工标准命题的职业（工种）大赛获得前三名的，且应知应会均合格的选手，被授予“柯桥区技术能手”荣誉。

一项项政策，鼓励人人皆可成才，也鼓励青年技术人才干一行爱一行，干一行专一行。“金梭奖”评比活动的推进，引发了柯桥区青年职工新一轮的技能热，“技不压身、学好技术”成为不少年轻人的共识。据统计，柯桥区每年取得“职业资格证书”的技能人才有近万人，其中高级技术工人占20%。

在海虹印染有限公司，有一位拿到面料不看色卡就能准确说出三色比例的打样工，他叫李高峰，凭着扎实的功底，曾创造了一年手工打样16126只，正确率高达99.2%的纪录，并获得全国印染行业染化料配置“操作能手”称号，当年这位来自陕西的务工者就被柯桥区政府授予“劳动模范”荣誉。

“技能得到提升的职工，对于企业来说，就是一笔宝贵的财富。传统产业提升，靠的就是这样的技术能手。我们给他们提供展示的平台，营造竞争的氛围，为的就是他们能够在企业转型提升的关键时期，回报发展所需的动力。”喻光耀说。

紧扣劳资矛盾
夯实组织基础

众所周知，纺织业作为柯桥区的支柱产业，占工业总量的64.5%，并且拥有完整的纺织产业链（包括化纤、织造、印染、服装、家纺）。客观现状，决定了纺织产业既是柯桥区经济建设的主战场，也是企业工会建设的主阵地。

柯桥区总工会敏锐地意识到，只有将工会组织的触角深入纺织产业链的每一个环节，才能把党和政府的声音精准传递到每一名职工的耳中。只有这支庞大的职工队伍能够稳定，才能够确保传统纺织产业转型升级的过程中，不出乱子。因此，发展纺织产业工会，是工会工作服务大局的题中之义。

针对柯桥区纺织产业以镇域块状和市场集聚分布的实际，工会坚持多措并举推进工会组织建设。

——着力加强镇街总工会对纺织产业工会的属地管理。出台修订完善《镇街总工会岗位责任考核办法》，把对产业工会的规划设计、常规管理、检查考核纳入其中。同时，在条件成熟的镇街成立特色行业工会。

——建立完善轻纺市场工会。纺织产业经过多年积累发展，已形成数个颇具规模的专业市场，针对行业特点和从业人员特殊性，成立专门的市场工会，实行网格化管理、组团式服务，维护从业人员利益。

——以商会、行业协会为依托突破组建难点。柯桥作为国际纺织之都，吸引着全国乃至全世界的客商来此创业兴业，为把从业务工人员最大限度地组织到工会中来，依托商会组织、行业协会，成立商会工会、工会联合会等，着力突破组建难点和盲点，扩大工会组织覆盖面。

事实证明，柯桥区总工会积极推进纺织产业工会组建，在关键时刻发挥了关键作用。

今年2月下旬，环保部门加大环境治理力度，对印染企业进行了大力整顿。柯桥区漓渚针织行业协会发文，单方面下调会员单位工人工资，引发当地行业职工情绪波动。

柯桥区总工会立即做出反应，介入此事，通过召开紧急党组会议，对事态发展进行评估分析，确定了相应工作措施。为切实维护职工权益，立即会同漓渚镇总工会启动针织行业工会筹建工作，并同步开展行业性工资集体协商。

根据部署，区总工会由一名副主席带队，并由组宣部、职工服务中心骨干组成工作组，进驻漓渚镇针织行业协会开展工作；逐个走访43家会员企业，向企业主宣传《劳动合同法》等相关政策，使其认识到单方面降薪的不当性。柯桥区总工会的及时介入，既平息了事态，也稳定了职工的情绪。

“‘组织起来，切实维权’，既是一项长期性的工作，也是一项艰巨复杂的工作，需要工会干部提高认识，开动脑筋，全面协调，积极落实。”柯桥区总工会主席喻光耀表示，虽然柯桥区在1300多家规上企业实现了工会组织全覆盖，并普遍开展了工资集体协商，但成千上万的小微企业更应引起我们的重视，而建立行业工会正是解决这一问题的“良方”。“把坏事变好事，工会工作更应乘势而为”，喻光耀说。

和谐企业创建
为企业留人留心

从湿法制粒工艺到干法制粒工艺，一个简单的工艺改进，每年就为公司节省药用酒精5吨，节省电量上万度。像这类“献计献策、节能降耗”合理化建议的金点子，在柯桥的黄酒生产企业中时常可见。而小革新、小发明、小设计、小创新、小窍门在企业的生产经营过程中不断涌现；“每月是否上交一定的工资作为家用”、“是否和配偶一起分担家务活？”“夫妻之间经常沟通谈心吗？”这些出现在企业“和谐之星”自评表上的生活化问题，还涵盖了孝敬老人、关爱子女等十几个方面，成为企业构建和谐劳动关系的切入点；在每亩造价高达100万的土地上，专门投资1400万元为职工建立含篮球场、演艺厅、台球室、网吧等娱乐功能的职工娱乐中心；企业建立的QQ群叫“因为快乐所以爱”，每天上到董事长、总裁，下到挡车工、保洁人员，都会在群里一起交流聊天、倾吐心声。

这样的和谐场景，在柯桥，许多企业内都可以见到……

每逢周六，舒美特公司1500多名外来员工，在职工之家就能欣赏到一部部精彩绝伦的大片。周末电影让员工们感受到了大家庭的温暖，不少在外租房的员工纷纷搬回了公司宿舍居住。看着员工稳定指数不断上升，公司副总经理何贤仁欣喜地说：“花大钱铸造企业文化，值得！”

随着职工与企业的关系演变成相辅相成、互利互惠的关系，柯桥区众多企业充分发挥文化的影响力和凝聚力，运用文化来培养职工与企业共荣辱的主人翁意识。

留住人，就等于留住了发展的根基，对于所有企业都一样，而传统产业更是如此。

柯桥区总工会主导的和谐创建活动，在全区企业中生根发芽。柯桥经济开发区更是结合自身特点，将园区企业发动起来共同开展创建“劳动关系和谐园区”活动。这其中，就涌现出了以班组为创建单位的“舒美特模式”与以“和谐车间创建”为重点的“怡创模式”。和谐园区创建自然引发了企业的效仿，而创建“劳动关系和谐企业”也实实在在让企业受益。原本出现人员流动大、“用工荒”的情况，在企业用心“呵护”职工需求的过程中发生了改变。如今，园区内规模以上的企业中，职工劳动合同的签订率达到了95%；职工流动率下降到10%以下，安全生产中事故总量、死亡人数和直接经济损失三项指标都实现“零增长”。

而规模以上企业的和谐创建取得的成果，对于270家规模以下的小企业产生了深刻的影响。占比70%的小企业同样希望复制优秀企业的先进做法，留住人，助推企业更好发展。

快乐团队

工资集体协商+职代会
保障职工权益

企业要发展，不但要留得住人，还得留得住心，对于职工来说，有稳定的收入，是安心工作的前提。在稳定收入的前提下，能将收入与企业经营状况有机结合，形成机制，企业效益好，职工收入就高。只有把职工个体的命运与企业发展结合在一起，提质增效才能够由内而外迸发出动力。

为此，柯桥区总工会在工资集体协商工作中主动作为，积极探索。提出要围绕“企业谈增长、行业谈标准、区域谈底线”主题，稳步推进企业、行业和区域性工资集体协商工作。在纺织、服装企业中广泛建立工价协商制度，“宏铭制衣”率先试点确定“划分工种及工资确认方式——协商计件工资单价——协商各个工种价格分配——协商每道工序定价——协商跟职工工资相关的其他内容”的工价协商“五步工作规程”，初步走出了一条“工会为主、各方参与、平等对话、规范运作”的工价协商路子。针对柯桥区纺织、印染为主导的产业特点，工会选择在漓渚镇针织印染行业试点，突出行业内同工同酬和工资制度的热点、工资增长率的难点和最低工资标准的重点，围绕劳动定额、工时工价标准等内容，按照民主协商代表、科学协商工资、规范协商程序、公开协商结果等规程，积极推进行业性工资集体协商。“工资拿多少、大家来商讨”，金成工业园区成功开展了以“谈底线”为主要内容的工资集体协商试点，书写了区域性工资集体协商的样板。通过“三谈”工资集体协商模式的探索完善，形成了漓渚镇印染行业“谈定额标准”、柯桥开发区金成园区“谈工资底线”的工资集体协商“绍兴模式”，柯桥区实现了工资协商全覆盖。

结合柯桥区民营企业占98%、外来职工达60%以上、纺织产业占64%及小微企业数量众多、蓬勃发展的实际，柯桥区总工会一直在深化企业民主管理上进行探索。包括因企制宜分类制定了《职代会制度分类标准ABC细则》，同时，拓展职企双向沟通渠道，在企业广泛设立劳资矛盾调解员和外来职工联络员“两大员”、“职工代表工作室”、总经理接待日和现代信息网络邮件邮箱、网站留言、QQ、短信等，履行职企沟通、交流、对话职能，努力把劳资矛盾消解在萌芽状态，基本做到小事不出厂，大事不出镇。把企务公开纳入制度化、程序化、规范化的工作轨道，重点实行“四项公开”：即制度公开、报酬公开、保障公开、奖惩公开。如此一来，无论是哪种类型的企业，无形中，每一名职工都能够参与到企业的管理中，而且这种参与，都有相应的机制作为保障，大大提高了职工在企业中的地位。

记者胡翀

柯桥的建城史也是一部传统产业的提升史

■新闻观察

工会大有可为 助推传统产业提升，

近年来，虽然我省高新技术产业取得了迅猛发展，但工业中居主导地位的还是传统产业。相关数据显示，浙江传统产业在工业经济的占比，无论是企业单位数、资产总额，还是提供的就业机会，创造的工业产值、工业销售值和出口交货值，均达到甚至超过了80%。传统产业在浙江经济版图中的地位可见一斑。

改革开放以来，浙江已形成了数百个年产值亿元以上的传统产业集群，如温州鞋业、大唐袜业、绍兴纺织、桐乡羊毛衫、海宁皮革、永康小五金等。目前，这些产业集群中的多数不仅在国内已占据主导地位，而且在国际上也具有相当的影响力。

然而，传统产业由于受到资金、技术、人才以及其他要素的制约，难以进入门槛较高、附加值较高的资本和技术密集型行业。随着我国经济社会发展进入新常态，其产业升级和健康发展也面临着诸多新的挑战。

围绕中心，服务大局，始终是工会工作的出发点和落脚点。如何助推传统产业改造提升、突破瓶颈，做好党政所需、职工所盼、工会所能的事，是当前摆在各级工会面前的一道重要课题。

应该说，破题是门技术活。如果说，政府的宏观调控、政策引导是产业提升的外因，那么作为党和政府联系职工群众的桥梁纽带，工会所做的工作，更大层面是帮助企业打通各个环节的毛细血管，练的是内功。在这方面，柯桥区总工会无论从职工个体层面、企业发展层面，还是企业与职工的沟通层面都进行了环环相扣的布局和服务。

区总工会主导的技能比武，使劳动竞赛成常态，倡导精益求精的工匠精神，为企业挖掘了一批又一批的技术骨干和创新人才，夯实了企业发展创新的核心竞争力；积极构建和谐劳动关系，指导企业建立适合自身的企业文化，职工之家、职工书屋、文体活动设施等如雨后春笋般出现，企业经营者与职工同奋斗共生活，使职工时时处处感受到自己是企业不可或缺的一份子，有效增强了企业的凝聚力；除了企业工会，因地制宜发展产业工会，既引导企业规范发展，同时也扫清了职工群体权益保障的死角……

工会这一项项有力的措施，在传统产业提升转型的过程中，成为企业蓄力的“丹田之气”。练好内功的传统产业，必将破蛹化蝶，凤凰涅槃。

记者胡翀