

当好职工“服务员”为己任

浙江医药新昌制药厂工会夯实基层基础竭诚服务职工

5月16日,浙江医药举办成立20周年暨新昌制药厂成立63周年庆典,公司董事长李春波提出,要把浙江医药打造成中国医药“百年老店”。

浙江医药从63年前仅有1.59万元资本,13名员工,主要产品为牙膏、牙刷的化工厂起家,到2016年底,浙江医药总资产已达88.1亿元,年销售收入52.79亿元。截至目前,公司申请国内外发明专利545项,获得授权国内外发明专利278项,获得三项国家科技进步二等奖、一项国家技术发明二等奖,是国家高新技术企业、国家级创新型企业。“创新创业、竞争发展、科技兴企、人才强企”一直被浙江医药视为企业的发展战略,半个多世纪的经营使浙江医药已发展成为一家技术先进、规模庞大、实力雄厚、对全球市场具有影响力的医药企业。而这些辉煌成就的背后,无论是制定企业发展战

略的高层,不断自我鞭策,创新竞争的普通员工,在功劳簿上都该记上重重的一笔。当然,这其中自然也少不了企业工会的辛勤付出。浙江医药股份有限公司新昌制药厂工会以当好所有职工“服务员”这一目标为己任,既传递政策声音,又帮助维权;在生产经营过程中,积极发挥职工主力军作用,组织劳动竞赛,鼓励“比、学、赶、超”;在职工遇到具体困难时,娘家人又化身“救助员”,该出手时就出手。

“有这样的娘家人在身边,大家工作起来是没有后顾之忧的。”

“有这样的娘家人在身边,即使来自五湖四海,总能感受家的温暖。”

“有这样的娘家人在身边,真好!”

……

二、当好指导员,充分发挥职工的主力军作用。



技能竞赛

企业要在竞争中立于不败之地,除了以正确的战略眼光来制定发展方向,更重要的是要有一支能够克难攻坚、不断创新,以精益求精的工匠精神的时刻进行自我鞭策的高素质职工队伍。浙江医药股份有限公司新昌制药厂工会通过开展各项劳动竞赛、技能比武,不断打造磨

砺职工队伍素质,并取得了不错的成效。2016年,厂工会推出企业首届“新昌制药厂岗位技术能手”的评选活动,最终12名首届“新昌制药厂岗位技术能手”在厂工会年终总结表彰会上受到表彰。

本着宁缺毋滥(首届“新昌制药厂岗位技术能手”评选不超

过15名)宗旨评选出的12名“技术能手”无疑代表着企业职工技能的最高水准,如果说把这次评选当做一次终极测试的话,那么这些能够站上最高领奖台上的职工,就是通过无数次“小测验”过关斩将脱颖而出的。

除了最高奖项,2016年,厂工会指导相关部门,结合生产实际,在各分厂车间及辅助部门组织了化验、发酵镜检、电气维修、仪表维修、冻干粉针灯检、检丸及女工玻璃灯检等技能竞赛;选派6名选手参加绍兴市化学检验工职业技能大赛,黄尚坤取得二等奖的好成绩。以赛促学,以学赶超,激发了广大职工立足岗位,钻研业务,提升技能的积极性,一批技能人才脱颖而出,为开展厂岗位技术能手评选活动提供了依据。

为充分发挥广大职工在推动企业转型升级、节能减排、科技创新活动中的聪明才智,厂工

会2016年继续组织以“推动企业转型升级、节能减排‘金点子’活动”为主题的合理化建议征集评比活动,共征集符合范围的合理化建议50条,其他方面的12条,经专家组评选,厂部审核,生物药物分厂四分工会项园凯的《套用纳滤透析液》、后勤五分工会冯辉杰的《可回收水再利用》获金点子奖,制剂分厂六分工会董鹏城《101车间灭菌小车的二次改进利用方案》等4条建议获成果奖,制剂分厂一分工会徐丽娜的《配液区域照明改造》等10条建议获鼓励奖,均在厂工会组织的专题表彰会上受到表彰并得到进一步的宣传推广。李恩民的《通过升级装备和提高自动化控制,提高A产品的过滤效率》荣获县总工会“推动经济转型升级、节能减排‘金点子’”,在县总工会“五一”晚会上受到表彰。

此外,厂工会不断健全激励机制,结合分工会工作的实际,细化工作职责,完善考核制度,坚持规范与提升相结合,着力提高工会干部的组织协调能力及分工会整体的工作水平。

一、当好协调员,切实维护职工合法权益。

2002年开始,当时的新昌制药厂作为新昌县最早实行工资集体协商的一家企业,将企业发展与职工权益保障搬到了台面进行协商。

经过多年的实践总结,企业坚持全心全意依靠职工发展,稳步推进工资集体协商制度,积极开展“要约行动”,签订《浙江医药股份有限公司新昌制药厂集体合同》、《浙江医药股份有限公司新昌制药厂女职工权益保护专项集体合同》、《浙江医药股份有限公司新昌制药厂工资集体协议》,建立工资正常增长机制,促进了企业

劳动关系的和谐稳定。这个过程并不是一蹴而就,企业工会的协调员身份功不可没。

用工会主席戚伟红的话来说,浙江医药股份有限公司新昌制药厂的工资集体协商,包含了“民主选举”、“广泛征求意见,主动提出要约”、“多次多方沟通,开展平等协商”、“起草协议草案,职代会前讨论”、“职代会审议通过,双方首席代表签字”、“呈报上级部门审查,批准后公示执行”这些严谨的“规定动作”。不仅如此,通过“规定动作”形成的相关决议,企业都是有专人负责监督的。“企业方

与员工方联合成立‘三个组织机构’。集体合同检查小组每年对工资集体协议的执行情况进行监督检查,保证各项条款得到认真贯彻执行,不得随意调整和超越突破。”戚伟红说。

而这项工作扎实推进的过程中,成效也十分显著。不但得到了企业行政高度重视,也得到员工的积极参与和广泛关注,而且在这个过程中,工会组织的作用得到有效发挥,在员工心中的地位得到进一步提升,进一步增强了工会组织的凝聚力,同时,还营造了多方关心、共同关注的良好氛围,使员工的利益得到有效维护,调动了员工的积极性,降低了员工流失率。

戚伟红说,这项工作取得成效是可以预期的,但如何持续改进,深化成效,才是他们工会要继续研究的。“总结经验是必须的,牢固树立‘工资集体协商是一个长期的、渐进的、动态的过程’这一意识,结合实际,每年有针对性地开展不少于一次的工资集体协商,这是下一步我们努力的方向。”戚伟红说。

在不断完善工资集体协商的基础上,刚刚过去的2016年,戚伟红和同事们还将维护职工权益的范围不断扩大,健全劳动关系矛盾预警、预防和应急处置机制,将引导职工、服务职工和维护职工合法权益工作有机结合起来。广泛畅通维权渠道,通过劳动关系信息员、劳动关系预警员等途径收集职工意见建议25条,除了3条提请厂部解决外均已及时处理。职工来电来访提出的3条建议及通过HSE职工代表座谈会收集的9条意见建议,基本已落实。另外通过开展法律宣传月活动,对职工进行知法维权方面的宣传教育,提升广大员工法律意识、维权水平和能力。

三、当好救助员,了解群众真实诉求,切实发挥帮扶作用。



金秋助学

金秋助学是工会传统的帮扶项目,但因为种种原因,各级工会的帮扶仅限于特惠,而不能普惠。然而,在浙江医药股份有限公司新昌制药厂,能享受金秋助学的是所有职工子女。

厂工会主席戚伟红介绍说,新昌制药的职工子女,只要考取国家教委认可的全日制大专及以上学历,在浙江医药股份有限公司新昌制药厂,能享受金秋助学的是所有职工子女。

生不超过5000元/学年,本科不超过4500元/学年,专科不超过3500元/学年)。职工子女助学金自2009年实施以来,每年助学金达200多万元,2012-2016年共计为1167人次职工子女发放助学金1046万元。

浙江医药股份有限公司新昌制药厂职工子女助学金是一项普惠政策,很大程度上解决了职工在子女高等教育阶段的后顾之忧,激励他们在校良好表现,从而奋发学习,健康成长。

另外,企业还一贯注重与各大高校发展产学研合作,为高校硕士生、博士生和博士后的人才培养提供实践与研究平台,包括上海交大药学院研究生创新实践基地,与中国药科大学共建大

学生校外实践基地等。还在中国药科大学、沈阳药科大学、华中科技大学、杭州电子科技大学、上海交通大学等高校及当地的省重点中学新昌中学和县重点中学澄潭中学,均设有奖学金,合计每年平均100万元左右。

与高校产学研合作,在高中设立奖学金,更是体现了企业注重知识,支持教育,提供就业的社会责任感,真正体现“以人为本”的人文理念,达到了企业与学校共赢。为此,浙江医药股份有限公司新昌制药厂的金秋助学项目获评“2016年度绍兴工会十大最赞暖心事”。

而除了金秋助学这块品牌,厂工会还在“职工住院医疗互助保障”、“职工互助互济”的基础上,继续完善困难帮扶、应急救援、日常慰问等工作,及时送去“娘家人”的温暖。



2016工资集体协商



新昌制药厂七届三次职代会各代表组讨论现场

四、当好娘子军,进一步发挥半边天作用。

2016年2月,浙江医药股份有限公司新昌制药厂工会女职工委员会被省工会女职工委员会命名为“浙江省基层工会女职工组织规范化建设示范单位”,这无疑是对企业工会极大的褒奖,更是对工会领导下的女职工组织坚持开展的基层女职工规范化建设工作的肯定。

浙江医药股份有限公司新昌制药厂共有女职工1300多名,占全厂职工总数近40%。有效激发女职工组织活力,怎样把“半边天”有效组织起来,提升她们的素质,协调同事间关系,在遇到困难和不公正待遇时,帮助她们维权,都是厂工会和工会女工委努力的方向。

在制度建设方面,厂工会女职工委员会从其建立开始,就有严密的组织性。是经厂工会委员会推荐,厂党委审核同意,县总工会审核批复后产生的。目

前女工委设主任1名,委员8名,分布于各个生产线及后勤辅助部门,另在26个分工会中分别设有女工委委员各一名。厂工会每年年初的工会经费预算中,涵盖女工委相关费用,为女职工各项工作的开展提供了经济保障。

提高女工干部自身素养和工作本领也是女工委的必修课。女工委从培训教育入手,通过请进来(特邀嘉宾、专业讲师团等)讲座,上级领导调研检查,职业健康管理体系审核,SA8000审核及SGS第三方审计等)拓展培训渠道,不断充实自己;通过送出去(外出考察、选派女工干部参加省、市、县总工会组织的各类培训)的方式开拓视野,学以致用;另外,按照企业的职工培训提升制度,每年均有不同数量的女职工取得高一级学历或取得不同的资格证书。

女工委还以《女职工权益保

护专项集体合同》为抓手,通过民主选举推选3名女职工为集体合同、工资集体协商员工方代表(员工方代表总人数为5人)及60名女职工为职代会职工代表(职工代表总人数为140人),通过源头参与,深入调研,量体裁衣,平等协商,适时修订专项合同,完善条款,使之不仅符合国家的法律法规,而且更要代表广大女职工的意愿,深化女职工依法维权,积极推进《女职工权益保护专项集体合同》的续签,同时还专门建立女职工各期档案对女工进行关注及五期保护,并对健康体检等相关条款进行有效实施,让女职工实实在在感受到来自工会、女工委的关爱;同时,还积极开展“双服务”专项活动,深入基层接地气。把女工呼声作为第一信号,把女工需求作为第一选择,把女工满意作为第一标准。通过聘请17名各线

女职工代表为劳动关系信息员,18名各线女职工代表为劳动关系预警员,《新昌制药厂工会干部“三个一”活动组织网络》,建立多层次多渠道的信息传递平台。专设心理咨询角,聘请二级心理咨询师、高级沙盘游戏师为女职工进行团体辅导,并定于每月最后一个周五为开放日,接待女职工来访及工作、生活、家庭、情感等方面的咨询,为女职工提供面对面沟通的平台;此外,女工委还通过组织座谈会、问卷调查、厂工会邮箱、厂工会QQ群、新药娘家微信群、合理化意见箱、来电来访及下班间班组走访等多种途径征集女职工的建议意见,了解不同层次女职工的诉求。

可以说,作为企业工会的重要组成部分——女工委根据自身的特色,不断推进规范化建设力度,有效激发女职工组织活力,在关爱女职工、为女职工维权、创建各种平台、践行社会责任、争先创优方面付出了很大的努力,取得了不错的成绩,走出了一条具有自己特色的发展之路。

首届“浙江工匠”周迪:化工工艺创新的跋涉者

周迪是浙江医药股份有限公司新昌制药厂制品研究所所长兼保健品厂副厂长,同时,他的另一个身份是首届“浙江工匠”荣誉称号获得者,可以说是职工队伍中走出的佼佼者。

1978年4月出生的周迪,15年来,秉承踏实的态度、执着专一、精益求精,主持或参与完成了多个厂级科研项目和省级重大科技专项,为企业和社会创造了显著的经济效益和社会效益,荣获“浙江省杰出职工金锤奖”等多项荣誉和科技大奖,是时代的楷模。

2002年7月,周迪从湘潭大学食品工程专业本科毕业,8月进入浙江医药股份有限公司新昌制药厂工作,先后担任车间技术员、保健品实验中心技术员、保健品实验中心副主任兼602、603车间副主任,曾被评为浙江医药“企业之星”。近年来,一直致力于高新技术——微胶囊化技术研究工作。他怀着满腔热忱和极端负责的态度,勇敢地承担起β-胡萝卜素微粒胶囊化技术攻关项目,历经两年多的艰难探索,终于攻破β-胡萝卜素胶囊化技术壁垒,构建了国际一流的微胶囊化技术平

台,当年为企业带来了1亿多元的销售额,实现毛利3000多万元。

在取得了一定的成绩后,周迪再接再厉,经过近3年的努力,又成功开发了胡萝卜素、角黄素、虾青素、番茄红素、叶黄素、玉米黄质、维生素E等一系列不同剂型微胶囊化产品。每个类胡萝卜素品种都开发了多种剂型,有的多达10多种,可以满足食品和饲料行业不同的应用需要。其中叶黄素实现销售5000万元,毛利1500万元;角黄素实现销售1亿多元,毛利2000多万元。

周迪自主创新取得了丰硕成果,先后有多篇论文在国家级刊物上发表,他主持的“类胡萝卜素微胶囊化及其产业化项目”荣获“中国轻工业联合会科学技术进步奖”一等奖。他还成功申请了多项国内和国际专利,并获得专利授权。

如今,周迪的研发团队扩大到20多人,核心成员共有11人,包含了生物化工、食品科学、化学工程各个不同专业硕士、本科生在内的良好人才梯队。荣获“绍兴市首批高技能人才创新工作室”、“浙江省首批高技能人才创新工作室”、“绍兴市青年文明号”、“绍兴市重点创新团队”。

