

那是一代人的青春 更是一代人的“诗和远方”

“私家珍藏”里听听杭州市工人文化宫那些过去的事

通讯员詹程开报道 1951年3月1日,杭州市工人文化宫在西子湖畔成立。很快,它就要迎来70岁的生日。在过去很长一段时间里,工人文化宫都被人们称为杭城文体活动的风向标,特别是在那个文化娱乐生活相对短缺的年代,它更是承载了一代人的“诗和远方”。

前不久,杭州工人文化宫发起征集老物件,笔者在目前征集到的“私家珍藏”中找到了这些故事。

一毛五分钱看电影,可时髦了

两个白色的搪瓷杯,不少地方已经泛起了斑斑锈迹,但杯子上的红色字体依然清晰可见。在杯子的最下方,还印有“杭州市工人文化宫”的字样。

70岁的杨维新说,这俩杯子是1980年得来的,那是他们积极参加工人文化宫活动的一个奖励,“在那个时候来说,能有这样一个杯子,还是很奢侈的,而且要得到这份奖励,也是非常不容易的,必须得经常参加活动才有资格。”

杨维新回忆,收到这份奖励他都舍不得用,把杯子收藏起来,直到三四年后,才拿到办公室喝茶。“后来,生活条件慢慢好了,搪瓷杯‘退居二线’,但我还是舍不得扔掉,拿回家里当牙杯,每天用它来刷牙,一用,就用到了现在。”

上世纪70年代,杨维新在杭州糖业烟酒公司工作,当时,他是公司的团委负责人。“那时候,我们和公司的工会联系很密切,是在一起办公的,只要工人文化宫发出通知,要举办文体活动,我们都会第一时间去参加。”



杨维新珍藏的搪瓷杯。

杨维新翻出了一个小本子,上面记着他们当年参加比赛的点点滴滴,让他印象最深的是,公司当年参加了杭州市工人文化宫组织的杭州市职工乒乓球等级赛,因为公司没有球场,他们所有的训练都是在工人文化宫进行的。“1980年10月份的比

赛,我们的女子队很厉害,一下就冲到了甲级队,男子队稍弱一些,进入了乙级队。”杨维新说,公司领导也很重视这个比赛,觉得男子队也应该去招兵买马,壮大一下实力,就派他去完成这个任务。“我后来从少体校招了几名员工,到我们公司里来工作,有了这些力量的补充,到1981年比赛的时候,公司的男子队也冲到了甲级队,后来,还多年保持了杭州市职工乒乓球等级赛的冠军。”

杨维新说,当时的工人文化宫,

人文化宫的礼堂里,礼堂里坐满了人,至少几百人。”沈建华说。这是沈建华第一次在如此大场面听到的报告,他很激动。“我是农村来的,参加工作的时候,文化水平也不太高,听了这场报告,可以说,也点燃了我对学习的渴望。”

后来,只要有时间,沈建华就会跑到工人文化宫去学技术学文化。他办了杭州市工人文化宫图书馆的借书证,成了那里的常客,经常在那里借阅各种各样的书籍,给自己充电。沈建华一直保留当年的借书证,他说,一直很感谢那个小小的图书馆,在那个追逐梦想的年纪里,让他看到了更加广阔的世界。

除了借书证,沈建华还珍藏着杭州市工人文化宫诊疗所的一本诊疗证,同样已经老旧,上面的字迹也略有些模糊,不过依然可以看到,上面写着初诊日期:一九五三年八月廿五。

沈建华说,当年他在杭州铁工厂工作,有时候,难免会有一些铁屑不小心掉到眼睛里。“我们厂区很小,没有独立的医务室。好在厂离工人文化宫近,走路过去只要十分钟,遇到这种情况,就会去工人文化宫的诊疗所,请那里的医生看看,清洗眼睛。”

他们在文化宫的演出,几乎每场都是爆满的

今年65岁的陈宝海,拿出了两张当年演出的照片,有些微微泛黄。照片里面的那些人,每一个都很投入,精气神十足,这是多好的年华啊。

陈宝海一直深爱文艺,最擅长

的就是唱莲花落。1979年,陈宝海来到杭州,到了杭州丝绸印染厂工作,并加入单位的文艺宣传队,成了文艺骨干。就在单位组织的一次文艺汇演中,他因为出色的表演,被挑选进入工人文化宫的曲艺队。“曲艺队一共有20多人,各个单位里的文艺骨干,一群志同道合的年轻人,大家在一起排练演出,很开心。”陈宝海说。

自从进了工人文化宫的曲艺队,陈宝海每个晚上几乎都“泡”在工人文化宫里。“晚上吃完饭,差不多6点就去文化宫,一般情况下,会排练到晚上9点才回家,要是第二天有演出,可能就要提前走台彩排,练到十一二点也是有的。”陈宝海说,那时候也就20多岁,精神好得很,因为喜欢也不会觉得累。

他们在工人文化宫的剧场里演出,几乎每场都是爆满的,用现在的话来说“人气很高,也有了自己的粉丝”。曲艺队也经常参加省里和市里的演出,包括下乡以及到各个单位去慰问,还参加过在杭州、宁波、温州三地举行的职工工业余文艺交流演出。

“那时候的邀约也多,特别是在一些重要节日,还有一些工厂的周年庆,一些单位都会邀请工人文化宫的演出团队去演出,因为那时候社会上的演出团体很少。”陈宝海说。

现在,陈宝海也会和当年的队友们一起相聚。“真的很感谢工人文化宫给了我这个平台,让我有了那么多锻炼的机会,没有把文艺的特长给落下,可以说,我靠着唱戏走过了我的大半辈子,这已经是我生命里很重要的一件事情。”陈宝海说。

各有各的招

湖州工会推进“两基”工作开展经验交流

本报讯 记者程雪报道 日前,湖州市总工会召开“基层组建、基层改革”工作推进会,会上介绍全市“两基”工作情况,吴兴区总工会(美妆小镇工会联合会)、德清县总工会、长兴县总工会、安吉县总工会、巨人通力电梯有限公司工会及市中心医院工会6家单位作为该项工作典范进行交流发言。

近年来,湖州工会“两基”工作的成绩单硕果累累:工会组建职工入会工作有新成果,推进基层工会改革工作有新进展,厂务公开民主管理工作有新成绩,基层工会规范建设工作有新提升。

如何做好“两基”工作,打通“最后一公里”?会上,6家工会代表发言,介绍其经验和特色做法。

其中,“聚焦痛点,精准施策”是吴兴区总工会在基层工会组建、基层工会改革工作的方法论,针对“乡镇街道总工会主席身兼多职、职业化工会工作者流动性大、非公企业工会主席工作按部就班”等三大瓶颈,创新了“能级评定、星级管理、积分激励”三模式,推进制度建设固本、集成改革强基,有效增强了工会工作的辨识度和影响力。

在基层工会组建方面,长兴县总工会聚焦网格化阵地建设模式,推出了“211工程”,即推进每个乡镇(街道、园区)新培育2家示范型企业工会、1家特色联合工会和1家区域职工之家创建活动。尤其关注新业态工会的建设,因地制宜建成快递行业联合工会、美容美发行业联合工会、蜂情小镇蜂农联合会、茶映南山茶人联合会、水口乡乡村民宿联合工会等8家工会。

巨人通力电梯有限公司80%的员工、约2600人分布在全国30多家分公司、300多个维修保养站点,工作地点北至黑龙江、南至三亚。针对职工多、分布广这一特点,该公司工会充分发挥网络的力量。比如,职代会前,开通网上职代会直通车,发布跟职代会有关的会议事项、有待审议表决的各类文本草案等,职代会期间,利用网络直播和云上服务等功能,以便让全国各地的广大职工收看、收听。

会上,还命名了《关于成立企业矛盾调解中心的建议》等10个提案为湖州市“聚合心、促发展”职工代表优秀提案,《创新“职工议事”制度,拓展厂务公开渠道》等5项成果为湖州市“聚合心、促发展”民主管理创新成果。

谁是家乡品牌 带货王

湖州吴兴举办素人主播大赛

本报讯 通讯员陈晓杰、刘一春报道 “各位宝宝们,我现在向大家介绍的这款香糯可口的粽子就是咱们湖州的百年老店品牌——诸老大……”面对直播镜头正在眉飞色舞地侃侃而谈的是一位带货主播选手。近日,在湖州吾悦广场举行了一场素人主播大赛。大赛由吴兴区电子商务商会主办,吴兴环渚街道总工会、吴兴梦工场联合工会协办。大赛吸引了百余名多才多艺的年轻人参加,经过海选、初赛,最终有10位主播参加了决赛。

“行遍江南清丽地,人生只合住湖州”,作为自古富庶的宜居城市,湖州在美食、文化旅游资源方面一直是宝藏级的城市。环渚街道总工会的负责人说起了本次大赛的初衷:“本次大赛就以大众创业、万众创新为导向,借着‘网红经济’,打响湖州品牌。同时,筛选一批优秀的主播,带动就业创业,为本地食品、旅游、农业等企业扩展更多可行的销售渠道。”

选手在活动现场限时直播带货,评委们根据销售金额、临场表现、控场能力等多方面评分,最终决出带货王、带货红人以及带货达人。据悉,获奖选手将与吴兴梦工场旗下直播平台签约5年,签约期内该平台全程负责主播的孵化培养、实战指导、私域流量打造等基础服务内容,并负责推荐代播服务、品牌主播等联合创业项目。

杭州余杭街道总工会 竞赛促提升

本报讯 记者邹伟锋 通讯员张艳报道 “参加比赛收获非常大,看到了自己不足之处,也看到了同行的实力,日后我将努力学习,有机会争取再次参赛。”近日,一位参加杭州市余杭区余杭街道劳动关系协调员技能大赛的职工说。

劳动竞赛是职工成长的大舞台,也是企业凝心聚力、提升专业理论知识的黏合剂。今年,余杭街道总工会以产业工人队伍建设

改革为契机,开展了多种形式、符合职工需求的劳动竞赛,助力产业工人队伍技能提升。

截至11月底,余杭街道总工会联合街道公共服务中心已成功举办电工、育婴员、劳动关系协调员等涉及多个工种、6个场次、吸引1000余名职工参加的劳动技能竞赛,其中412名顺利取得高级证书,取证率高达95.81%。

余姚一工会标准列入 国家标准化试点项目

本报讯 通讯员滕剑明报道 日前,余姚召开工会劳动关系调解标准列入国家标准化试点项目动员会。据悉,在国家标准化管理委员会下达的第六批社会管理和公共服务综合标准化试点项目中,由余姚市总工会、马渚镇总工会“阿良工作室”共同承担的“工会劳动关系调解服务标准”项目位列其中。这也是宁波市工会工作首个列入国家标准化试点的项目。

马渚镇工会综合服务“阿良工作室”成立于2014年初,是一个以该镇总工会专职干部陈柱良的名字命名的工会服务窗口和务实团队。“阿良工作室”以开展工会调解和“双服务”为主要工作职责,提供劳动争议调解、企业安全生产管理培训、职工教育培训、有关政策法规方面的咨询和帮助企业、工会工作的指导帮扶等服务。工作室采用即事即办和约期方式,实行有序、规范、高效地运作和优质服务。

2018年,余姚市开展基层社会治理“一起来”工作,要求各地各部门坚持项目化推进思路,围绕“一起来”主题,结合各自实际,积极谋划开展社会治理实践创新项目。作为参与社会治理的一支重要力量,余姚市总工会把“工会劳动关系调解服务标准”建设作为工会参与社会治理的一个切口,希望通过标准建设,形成可复制、可借鉴、可推广的劳动关系调解方法。

同年,“工会劳动关系调解服务标准”被列入省级标准化试点项目,覆盖服务通用基础标准、服务提供标准、服务保障标准,共计纳入标准70项,涉及劳动关系预警、劳动争议调解、法制宣传与法律咨询等项目,有效助推工会依法履职维权,成为工会参与基层社会治理的强有力抓手。今年年初,该项目以高分通过省级标准化项目的验收。

据了解,该试点项目创建期为两年。目前,余姚市总工会已成立了该试点项目的领导机构、工作机构以及相关参与单位,进一步加强组织保障,负责试点项目的日常工作,并统一管理各参与单位的标准化工作,旨在形成工会劳动关系调解、预警规范,以及相配套的受理、调解流程、调解方法等标准,并形成标准体系动态评价和修订提升机制。

极谋划开展社会治理实践创新项目。作为参与社会治理的一支重要力量,余姚市总工会把“工会劳动关系调解服务标准”建设作为工会参与社会治理的一个切口,希望通过标准建设,形成可复制、可借鉴、可推广的劳动关系调解方法。

同年,“工会劳动关系调解服务标准”被列入省级标准化试点项目,覆盖服务通用基础标准、服务提供标准、服务保障标准,共计纳入标准70项,涉及劳动关系预警、劳动争议调解、法制宣传与法律咨询等项目,有效助推工会依法履职维权,成为工会参与基层社会治理的强有力抓手。今年年初,该项目以高分通过省级标准化项目的验收。

据了解,该试点项目创建期为两年。目前,余姚市总工会已成立了该试点项目的领导机构、工作机构以及相关参与单位,进一步加强组织保障,负责试点项目的日常工作,并统一管理各参与单位的标准化工作,旨在形成工会劳动关系调解、预警规范,以及相配套的受理、调解流程、调解方法等标准,并形成标准体系动态评价和修订提升机制。



近日,天台石梁镇总工会的职工“护薪人”纷纷走进企业、车间,开展各类法治宣传活动,引导职工理性维权、依法讨薪,提高企业依法保护劳动者权益意识。

临近岁末,职工尤其是外来务工人员,能否顺利领到薪水回家过节,备受各方关注。一直以来,石梁镇总工会多措并举助力职工化解解“薪”事。包括配合相关部门开展职工工资专项整治活动,联合镇工办、综治办、“红色帮帮团”、调解协会等镇内帮扶组织广泛参与到劳资纠纷调解当中等。

接下来,石梁镇总工会将继续通过加强企业监管和职工普法宣传,确保职工合法权益,做好职工“护薪人”。

通讯员胡幼萍 摄

推动产业工人队伍建设改革向纵深发展

不拘一格“评”人才

瑞立集团以职业技能等级认定助推员工素质提升

通讯员庄越报道 “我4年前进入公司工作,拿到证书后不仅工资提高了,上培训课还有补贴,收入增加了一大部分,今后工作的干劲更足了。”近日,瑞立集团模具制造部员工贾挺海十分高兴,他在公司组织的技能人才自主评价考核中顺利考取了钳工的中级证书。

作为温州首批企业技能人才自主评价单位,近年来,瑞立集团认真做好技能人才评价工作的总体规划、认定考核方式与实施计划、按照培训教师要求建立讲师团队等,在各部门的协作配合和工会的积极推动下,大步迈进在产改实践道路上。

多措并举 重视“评”人才

“今年,集团模具制造部、采购

部、产品制造和技术部的部分员工参加等级认定后,年薪涨幅达5%~10%。”瑞立集团工会相关负责人举例道,这些员工在通过认定后,薪资待遇等方面都发生了巨大的变化。

一直以来,瑞立集团十分重视培养企业技能人才,通过认真做好技能人才评价工作的总体规划、落实好拟开展的技能等级认定的职业(工种)情况、认定考核方式与实施计划等举措,助推员工素质提升。

今年5月,在瑞立集团的努力下,顺利通过浙江省职业技能等级认定试点企业评审,成为温州市首家职业技能等级认定试点企业。

“企业职业技能等级认定试点

工作是建立职业技能评价新体系的主要内容之一,将发挥企业在技能人才评价方面的主体作用,建立以职业能力为导向、以工作业绩为重点、注重职业道德和知识水平的技能人才评价新体系。”工会相关负责人表示,该项工作遵循“谁用人、谁评价、谁发证、谁负责”原则,以企业为主阵地,放权给用人主体,有利于人才得到充分选拔、任用。

自评定以来,瑞立集团共举办了3场技能人才自主评价认定考试,涉及餐厅、客房服务、采购和钳工4种职业的9项等级认定,最终评定并发放了152份职业技能等级证书。

效益扩大 掀起学习热潮

“技能等级认定资格下放到企

业,可以让企业根据自身实际,有针对性地开展评价工作。”工会相关负责人表示,企业有了对员工进行技能考评的范围和标准,就能更好地招人、用人、育人和留人。

据了解,职业技能等级认定的对象为企业内部职工。评价内容包括职业能力、工作业绩、职业道德和工匠精神。企业根据生产实际和人员情况,可采取“理论考核+实际操作考核”、工作业绩评定、现场作业评定、职业技能竞赛等方式进行评价。

职业技能等级证书效用等同于国家职业资格证书,并实现人社部官网可查,全国通用。其持有者纳入人才统计、高技能人才表彰、政府奖励津贴等范围,按规定享受培训鉴定、就业创业、技能提升等补贴

政策。

随着职业技能等级认定试点企业在瑞立落地,集团里也掀起了一股学习技能的热潮,浓厚的学习氛围,给本不愿意学习的员工有了明显的激发和带动作用;参加培训考试的员工开阔了视野,提升了专业理论知识,提高了对技能操作工艺的规范性、科学性、严肃性的认知,纠正了过去的不良操作习惯,提升了本领。

工会相关负责人表示,企业有了对员工进行技能考评的范围、标准和权威,促进职业能力建设,壮大企业实干型技能人才队伍,为企业科技创新打好扎实的人才基础,为推动智能制造作出更大贡献。

“嗨”一下,工会人!



近日,由东阳市总工会主办、东阳市工人文化宫承办的“东阳市第三届工会干部趣味运动会”举行。本届趣味运动会经过近两个月的精心筹备,共有36支代表队800多名运动员参赛。共设乒乓球、气排球、拔河等三个团体项目,以及赶“猪”跑、企鹅漫步、趣味击剑接力等10个趣味项目,热烈的竞技氛围让工会人“嗨”起来。

通讯员王江红/文 周振平/摄