

【主席之声】

# 打造产改品牌 激发“高新成效”

无锡市新吴区总工会党组书记、副主席 夏同军



工作体系。强化党委统一领导,突出党建引领,聚焦产业工人最关心最直接最现实的问题,整体谋划产改工作,调查研究方法路径。  
建立协调联动机制。每年年初制定产改工作要点、责任分工方案和重点项目清单,严格落实工作责任制。定期召开全区产改工作联席会和推进会,加强沟通协调,推动联席会议成员单位项目化推进产改工作,围绕政治引领、赋能成长、维权服务等方面出台产改政策机制。建立三类产改指导站,形成三级产改改组队伍。

建立多元激励机制。健全完善政治、荣誉、薪酬、成果等方面激励机制,重点在主导产业、支柱产业、战略性新兴产业园区和骨干企业中推进产改。在推选“两代表一委员”、推荐劳模等先进典型时,向一线产业工人倾斜,每年表彰奖励百名以上“新吴工匠”“平凡岗位不平凡员工”“优秀外籍员工”等。2019年以来,1名产业工人获评为全国劳模模范,6名产业工人获评省劳模模范,17名产业工人获评市劳模模范,58名产业工人获全国、省、市五一劳动奖章,2名产业工人获评无锡大工匠,5名产业工人获评无锡工匠,袁彩凤光荣当选党的二十大代表,孙华芹光荣当选全国人大代表。

推进产改提质扩容  
选优产改样本点。成功培育挖掘无锡国家高新技术产业开发区、华虹半导体(无锡)有限公司、SK海力士半导体(中国)有限公司等6家省级试点单位,微纳园、综保区等8家市级试点单位,另有83家区级和街道园区级产改试点单位,覆盖国企、民企、外企、产业集群和产业链,以点带面,以面互动,推进产改工作。SK海力士半导体(中国)有限公司和无锡物联网产业研究院被

命名为“无锡市产业工人队伍建设改革示范企业”,典型示范引领作用明显。

聚焦产业集群线。在全市率先实施园区产改试点。以产业集群为抓手,在微纳园实施物联网园区小微产业集群产改工作。深耕物联网园区小微产业集群产改,把握特色产业园区产改工作优势,形成了物联网研究院的“小产改”“中产改”“大产改”特有产改示范样本。在综保区围绕“精益智造”产业工人队伍建设,推进SK海力士和村田电子与8家企业签订首批产改结对协议,全力打造高素质精益求精制造业产业工人队伍。

拓宽产改覆盖面。着眼新就业形态劳动者,将“长三角新就业产业园”作为产改特色试点园区,将产改对象从传统产业工人向新业态、新领域、新群体等新兴产业工人拓展。研究探索在每个街道分别形成物流快递产业园、二胡产业园等特色产改试点园区。积极总结和宣传产改的经验做法,在工会网站和微信公众号上开设“产改进行时”栏目,提供可借鉴、可复制的产改经验,不断织密产改的经纬线,全面拓展产改的覆盖面。

### 擦亮新吴“产改”品牌

强化思想引领,打造产改“新吴课堂”。开展学习宣传贯彻党的二十大精神系列活动,加强理论武装和理想信念教育,不断激发产业工人爱岗敬业、社会主义情怀。把党的组织建到车间班组、经营网点、工程项目、服务窗口等基层一线,加大在产业工人队伍中发展党员力度,及时把技术能手、青年专家、优秀工人吸收到党组织中来。

注重赋能成长,增添产改“新吴活力”。促进产改产学研深度融合,依托“无锡高新区(新吴区)产业工人学院”和“四类”产改基地,每年开展半导体行业人才驱动战略解读等各类培训宣讲活

动,指导企业与江苏工会学院、市总工会千校等开展合作,鼓励职工提升学历。广泛开展群众性技术创新、技术比武、技术革新等多种形式的劳动竞赛活动,举办物联网应用、保全竞技等职业技能大赛,每年均有职工科技创新成果、先进操作法、发明专利和金点子获评获奖。

维护职工权益,构建产改“新吴家园”。进一步完善工资集体协商制度,加强法律援助和法律服务,加强安全生产劳动保护工作,构建和谐稳定劳动关系。健全工会劳动关系预警信息三级报送机制,建立区预警员队伍,开展日常、重要节点和专项排查。推动签订区域集体协商劳动合同、技术创新专项集体合同,集体协商签订率98%以上。加强工会劳动法律监督、职工法律援助、困难帮扶、劳动保护等多种职工维权服务,丰富职工普惠服务形式。实施“关爱·圆梦”工程,精准服务快递员、家政服务新就业形态群体,持续开展职工医疗互助项目等,开展传统节日走访慰问活动,常态化做好困难职工、区困难职工子女以及劳模的服务保障工作。开展“工娃小家”假期托管项目,打造“新吴有约·缘来是你”单身职工联谊品牌,不断增强新吴职工的获得感与幸福感。

小编说:无锡市新吴区总工会推动产改纳入当地全面深化改革总体布局,精准把握区域内高新技术和战略性新兴产业集中的特点,优化产改点、构建集群线、拓宽改革面,建设三类产改指导站,建立三级产改观景区,完善多元激励机制,充分激发不同主体推进产改的内生动力,在全市率先实施园区产改试点,推动产改向新业态、新领域、新群体拓展,培育打造富有新吴特色的产改工作品牌,助力高新产业集群不断展现“高新成效”。

【主席之声】



今年以来,沛县总工会坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入学习宣传贯彻党的二十大精神,以习近平总书记关于产业工人队伍建设改革的重要指示精神,实施“四坚持四深化”四大行动,有力推动产改工作提质增效。

### 坚持党的领导,深化思想引领

沛县制定了《2023年沛县产业工人队伍建设改革工作方案》,明确了“四坚持四深化”四项行动措施和60项具体工作内容。按照党建、工建、产改一体化推进工作要求,继续将产改工作列入《2023年度镇(街、区)和县级机关单位党的建设目标考核》,县产改办负责考核,镇(街、区)占3分,县级机关单位由去年的3分提高到5分,强化目标考核,形成了推进产改工作的合力。

结合沛县产业工人培育需要和企业需求,以党建引领助力政企、校企、银企高效沟通、资源共享、互融互通,推动全县产业链党建、工建、产改一体化走深走实。起草《沛县新型铝材、冶金铸造、辣椒制种产业链党建联盟实施方案》,推动成立新型铝材、冶金铸造、辣椒制种3个产业链党建联盟。落实党建助推民营企业发展10条措施,会同县经发局、科技局等涉企部门单位,深化“红色代办员”活动,为“链上”企业纾困解难,助力企业产改工作能力提升。

深入企业、农村、机关、校园、社区,与产业工人开展面对面、互动式的座谈,宣讲党的二十大精神,大力弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神,组织开展“劳模工匠进校园、思政教师进企业”“双进”宣讲,举办岗位建功职工诵读等专题宣传活动。强化产改指导员队伍建设,推进“两新”党务工作者专业化,开展“两新”指导员、工会社年度述职考核,提升指导员队伍履职能力和业务素质。

### 坚持素质提升,深化赋能成长

落实年度“英才名匠”系列专题培训,组织高新企业赴武汉理工大学参加民营企业高质量发展培训。邀请省总职工科技活动中心、省家协专家来沛,开展家政服务培训。开展一线职工、农民工等个性化培养“求学圆梦”行动,拨付就业专项资金和职业技能培训资金500余万元,用于支持企业就业补助,开展技能培训,发放社保补贴,减轻企业用工负担。

聚焦“2+3”现代产业体系,立足“一主一副四特”园区,突出重点工程、重大项目,持续擦亮“歌风杯”劳动技能竞赛品牌。先后举办全市驾驶教练员职业技能竞赛,“党建引领益企赋能”行动暨“歌风杯”职工职业技能大赛,纺织、铝加工、交通、桑拿、快递、卫生等各类产业引领性劳动和技能竞赛活动。

在文化中心为产业工人搭建公益文化舞台——“天天见文化惠民大舞台”。组织开展群众性文化品牌惠民活动58场,观众人次累计26.5万余人。开展送戏下乡进社区活动,在产业工人聚居村、社区累计演出212场次,观看人次达20余万人。在文化馆免费开设书法、诗词、绘画、形体、舞蹈、文学写作、花鸟绘画、戏曲、绳编等40多个门类90余个培训班,鼓励产业工人积极参与,完成培训4.86万人次。

### 坚持权益保障,深化维权服务

举办“春风行动送真情,就业援助暖民心”、沛县2023年“创响江苏”“名企招聘等你来”等线上线下专场招聘会。在商业集聚区和重点街区,高标准建设“沛公驿”户外劳动者服务站,为外卖骑手、环卫工人、园林工人等户外劳动者免费提供休息充电、饮水热水、学习交流等基础服务。为新就业形态劳动者等一线产业工人赠送住院和重大疾病互助保险。

围绕“改善工作环境和条件,保护劳动者身心健康”“人人讲安全,个个会应急”主题,开展“夏季三送”、安全生产劳动保护知识竞赛、安全隐患随手拍、职业健康作品创作推荐等各类活动,不断增强企业和职工安全生产和劳动保护意识和能力。大力开展集体协商。组织召开全县2023年集体协商春季集中要约行动暨集体协商工作提质增效推进会,以宣传贯彻《江苏省集体协商条例》为契机,建立健全集体协商工作机制,促进集体协商提质增效。组织开展运行行业、纺织行业、铸造行业、桑拿设备制造行业、农产品加工行业、葡萄产业、果品种植产业集体协商沙龙活动,推进搭建劳资协商沟通桥梁。

推动县法院畅通立案、案件查询等“一站式”服务,不断加大产业工人权益保护力度。在县人民法院、劳动人事仲裁院分别设立了职工法律援助工作站,全面开启“工会+法院”诉调对接以及“工会+仲裁”裁调对接工作模式,实现咨询、援助、调解、仲裁、裁决“五位一体”的无缝对接,让职工群众以更加便捷高效的方式依法维权。

### 坚持典型引路,深化提质增效

加大在产业工人中发展党员力度,推动提高产业工人在“三代表三委员”中的比例。参加市工代会22名代表中,产业工人代表8名,占比36.3%。大力选树模范典型,推荐评选全国五一劳动奖章1名,省五一劳动奖章1个,省工人先锋号1个,市五一劳动奖章5个,市五一奖章8个,市工人先锋号6个。开展沛县“十大工匠”“最美产业工人”“十佳文明职工”“文明职工”等先进典型评选活动。将全县产改试点企业划分为党建引领型、赋能成长型、权益维护型三类,不断激发企业推进改革的内生动力。在沛县经济开发区、沛北经济开发区和汉源街道探索建立3家产改服务中心,实现了产改服务面对面、心贴心。加强产改工作经验做法总结宣传,用好各级媒体平台,对沛县产改工作进行宣传报道,在县融媒体推出“沛县产改进行时”专栏10期,展示试点企业和“最美产业工人”形象。

小编说:沛县总工会推动成立产业链党建联盟,实行党建、工建、产改一体化推进,建立产改服务中心,做优“英才名匠”专题培训,做实“求学圆梦”工程,擦亮“歌风杯”劳动技能竞赛品牌,助力职工提升技能素质;搭建“天天见文化惠民大舞台”,建设“沛公驿”户外劳动者服务站,丰富职工精神文化生活,提升职工生活品质;推行“工会+法院”诉调对接以及“工会+仲裁”裁调对接工作模式,高效维护职工劳动权益,真正让他们有地位、受尊重、得实惠、享温暖。

# 以「四坚持四深化」推动产改提质增效

沛县总工会 张秀军

【他山之石】

# 福建工会引导打造「八心」幸福企业

日前,福建省总工会在全省工会提升职工生活品质试点工作现场交流会上提出,不预设统一标准,不搞“一刀切”,力求推动“幸福企业”创建工作实现“多元创建、柔性发展”,实现数量与质量的“双提升”。

2022年,福建省总工会出台提升职工生活品质试点工作方案,明确提出要引导企业打造“八心”幸福企业,即“改善生产生活条件,让职工舒心;完善帮扶慰问机制,让职工暖心;依法保障福利待遇,让职工开心;丰富服务产品供给,让职工省心;健全健康服务体系,让职工放心;畅通职业发展通道,让职工顺心;加强人文关怀,让职工舒心;构建和谐劳动关系,让职工安心”。目前,福建工会共选树全国级试点单位7家,省级试点单位40家,市级试点单位312家,关爱职工“公益伙伴”培育单位55家。

在交流活动会上,全省多家“幸福企业”试点单位列出了自己的“造福清单”:“衣、食、住”全免、技能提升“分红”、“无忧基金”助困、“幸福夜市”开张、“开心农场”开垦……福建华电可门发电有限公司建起一座连接企业生活区和厂区大门的天桥,让700多名工人不仅避免了上下班途中与火车、货车“同行”的风险,还缩短了通勤时间。三六一度(中国)有限公司工会开办0~3岁婴幼儿托育班,解决了不少双职工家庭的“带娃烦恼”。

“幸福的定义不止一种,幸福的企业也各不相同。”福建省总工会有关负责人表示,福建工会将引导企业因地制宜,创建形态多元、模式多样的“幸福企业”,为职工打造“幸福家园”。

“不搞统一标准,并不意味着没有考核与评估。”记者从福建省总工会了解到,省总工会将以各“幸福企业”试点单位为样本,联合专业机构着手构建基于职工满意度、工会服务与职工需求匹配度、工会服务资源整合度的“幸福企业”评价体系。全省各级工会将通过实地走访、调研考察、满意度测评等方式,对“幸福企业”试点单位进行考核评定。到2025年,福建将命名300家“幸福企业”,并建立完善关爱职工“公益伙伴”项目库。  
据介绍,福建省各级工会还将以“职工服务中心+职工服务阵地(基地)+基层工会”协作模式打造服务职工综合体,形成服务阵地大联合、服务资源大整合、服务项目大集合、服务方式大汇合。年内福建所有县级以上职工服务中心都将启动服务职工综合体试点工作,所有县区都将参与“幸福企业”试点建设和关爱职工“公益伙伴”培育工作。来源:《工人日报》



### 中国工会十八大精神宣讲进车间

日前,盐城市亭湖区总工会组织“思政教师宣讲团”成员到产改企业车间,向职工群众宣讲中国工会十八大精神。图为亭湖区总工会“思政教师宣讲团”团长刘保顺在江苏圣泰阀门有限公司装配车间为工人们宣讲中国工会十八大精神。曹敏 摄

【履职手记】

# 创新机制推进集体协商走深走实

阜宁县总工会 周永祥

近年来,盐城市阜宁县总工会为破解少数基层工会主席“不会谈”、少数企业主“不想谈”等现象,积极探索创新,组建一支精干的集体协商指导员队伍,并建立健全工作实绩考核机制,以此为他们加压提神、激发创新动能,持续推进全县集体协商工作走深走实。  
精心选拔,建强指导员队伍。阜宁县总工会按照“组织好、培训好、管理好”的工作思路,先后从镇区、厂、街道、高新区以及全县重点企业中,选聘了40名熟悉劳动法律法规政策、工会工作,具有一定集体谈判知识和实践经验、热心集体协商工作的同志,组建集体协商指导员队伍,建立健全了县、镇、企三级集体协商指导员组织网络。同时以业务培训为抓手,每年分批次安排集体协商指导员参加省、市总举办的培训班,自行组织1至2次集体协商指导员专题培训,邀请市总工会集体协商专家进行业务讲课,不断提升集体协商指导员的理论水平和业务素质。

明确职责,保证指导质量。县总成立集体协商工作领导小组,由分管领导任组长,将指导员划分10个工作小组,按组划片定企,按人定岗定责,每年协助县内100家重点企业、新建工会企业、难度较大企业开展集体协商。指导员坚持“指导不领导、参与不干预、到位不越位、协助不胁迫”的工作原则,立足“有事好商量、遇事多商量、难题同解决、成果同分享”的工作理念,把工资增幅、奖金福利、津贴补贴、休息休假、劳动保护等作为主要协商内容,并鼓励企业建立以体现技能价值为导向的技能人才薪酬分配制度,大力提高技术工人职业荣誉感和经济待遇。同时,根据不同规模、不同层次的企业,有的放矢地开展



协商,确保协商一个成功一个。注重考评,激发创新动能。县总制定了《集体协商指导员管理办法》,建立“1+N”工作实绩考评制:坚持每周“晒”一次工作实绩,每季进行一次阶段性工作实绩考评,年终组织一次综合考评、表彰奖励。每周每季交流评审由县总分管领导召集,各组成员通过互评、互学、互评,肯定成绩,正视不足,再接再厉,让“晒场”变赛场。年终由考评小组根据各人实绩考核情况进行续聘或解聘,对工作业绩突出的集体协商指导员在物质、精神方面给予适当的奖励。同时积极探索,创新推出投票式协商、分级式协商、专题式协商、个体式协商、群体式协商、劳资“谈判会”等多种形式,一批特色做法被市级以上工会及媒体推介。