

《黑龙江省工会条例》将于2月1日起施行,重点规范4方面内容

细化权利义务推动工会更好履行职责

本报讯 (记者张世光)日前,《黑龙江省工会条例》(以下简称《条例》)由黑龙江省十四届人大常委会第十九次会议表决通过,将于2025年2月1日起施行。

2002年,黑龙江省制定出台了《黑龙江省实施〈中华人民共和国工会法〉条例》,随着经济社会发展、劳动关系的变化,工会组织面临许多新情况、新问题,原有条例已经不能解决黑龙江省在职工维权、服务、工会工作等方面出现的新情况、新问题,也与全省工会工作法治化水平不相匹配。因此,黑龙江省与时俱进地制定了《条例》。

《条例》共6章38条,重点规范了“强化工会政治责任”“推动构建和谐劳动关系”“加强

工会组织建设”“提升工会服务效能”等4方面内容,其中,《条例》将工会组织覆盖面扩展到企业、事业单位、机关、社会组织,并对工会在劳动合同指导、集体合同签订、劳动关系监督、劳动伤害调查、劳动争议处理等方面的权利和义务进行细化,并设定法律责任,从而推动工会更好履行职责。

《条例》吸纳了近年来黑龙江省工会发展的新经验,通过制定成条例的方式,把行之有效、可复制推广的经验做法上升为地方性法规。例如,近年来,黑龙江省县级以上人民政府与工会建立了联席会议制度,研究解决职工群众的意见和诉求。《条例》规定,县级以上人民政府应当与同级工会建立联

席会议制度,每年至少召开一次联席会议,通报政府重要工作部署和与工会工作有关的行政措施,研究解决工会反映的职工群众的意见和诉求。

针对近年来不断深化的“产改”工作,《条例》明确“县级以上人民政府应当将产业工人队伍建设改革纳入本级国民经济和社会发展规划,建立健全协调机制,研究落实相关工作”。为适应时代发展需要,更好保障灵活就业和新就业形态劳动者的合法权益,《条例》提出,地方总工会应当推动平台企业、平台用工合作企业建立工会组织,吸纳新就业形态劳动者入会。

据悉,《条例》出台前,黑龙江省人大常委会

会组织常委会法工委、黑龙江省总工会和有关专家赴黑龙江省所有13个市(地)展开调研,召开座谈会55场,实地走访乡镇、街道、企业、社会组织等场所78个,对工会干部、企业职工、专家学者、新就业形态劳动者展开问卷调查,回收3万余份问卷。此外,《条例》制定过程中,还征求了全国总工会、黑龙江省省直部门、人大代表、相关领域专家等单位和个人的意见,通过各种渠道向全社会公开征求意见。起草组5次组织召开专家论证会,对《条例(草案)》的合法性、合理性、可操作性进行充分论证。立法起草组对征求到的859条意见逐条研究,10易其稿,最终形成《条例(草案)》并提交黑龙江省人大常委会审议。



如何为高质量发展贡献工会力量? 我们聚焦校企合作发力——

打造“双向奔赴”的创新工作室联盟

□纪雨心

2024年12月17日 星期二 晴

“‘娘家人’的关怀不仅是日常大事小情的暖心之举,更是我们成长过程中的坚强后盾。”今天是上海交通大学—紫竹创新工作室联盟成立的日子,14家创新工作室代表齐聚一堂,共同见证这一重要时刻,感慨良多。

2024年11月12日,全国总工会驻上海紫竹高新技术产业开发区,进行广泛调研走访。紫竹高新区集聚了大量高科技企业和高技术人才,在发展中难免遇到技术难题。我们思考,除了送温暖和日常服务之外,能不能聚焦高质量发展这一重大课题再做些什么?于是我们提出开展校企合作,希望借助上海交通大学的科研优势帮助企业攻克技术难关。

第一次赴上海交通大学座谈时,我们意识到单次的技术对接只能解决部分问题。为了确保合作的持续性,我们开始思考如何建立一个更加高效、长期的模式。经过多次交流和讨论,大家达成共识:不仅要做好“单向支援”,还要建立一个“双向奔赴”的平台,既要在难题攻关、成果转化上下功夫,也要在人才培养、工匠培育上稳发力。

要真正推动这项工作,不仅仅是理念的讨论,更多的是要落实行动。建立联盟就要有主体、有章程,把大家组织起来、凝聚起来。我们将上海交通大学和紫竹高新区的14家创新工作室作为联盟首批成员,在充分征集大家需求和意见的基础上,明确了联盟的宗旨任务、组织机构和运行方式。经过紧锣密鼓的筹备,2024年12月17日,上海交通大学—紫竹创新工作室联盟成立大会召开,这不仅是校企合作的创新实践,也是工会和职工情感的联结。上海交通大学工会和紫竹高新区总工会携手“引智助企,以知创智”,实现科技创新与产业发展深度融合。

联盟的成立是起点,是踔厉奋发助力紫竹高新区高质量发展这一目标交出的“答卷”。接下来,我们将持续关注与支持联盟发展,让这一平台真正成为大家共同成长、共同受益的沃土。作为一名工会干部,我深知,这不仅是一项服务,更是一份责任。

(作者单位:中国教科文卫体工会)

2025年两节“工会送温暖行动”

新疆生产建设兵团总工会慰问困难职工等群体

本报讯 (记者吴锋思)日前,新疆生产建设兵团总工会启动2025年元旦春节送温暖活动。近日,新疆生产建设兵团总工会党组书记、主席李江一行赴一师阿拉尔市开展送温暖活动,把党和政府的关怀以及工会的温暖送到职工手中。

据悉,新疆生产建设兵团总工会各慰问组将走访慰问困难职工等群体;调研中小微企业、特困行业和困难企业,了解企业的生产经营状况、困难成因、职工安置和政策待遇落实情况;调研了解维护劳动领域政治安全工作情况和新就业形态劳动者维权服务情况,做好维权服务,充分发挥12351工会服务职工热线作用,积极推动解决农民工欠薪问题。

新疆生产建设兵团总工会提出,要引导和推动改善职工的生产生活条件,加强对职工的人文关怀和心理疏导,为节日期间坚守岗位岗位的职工和就地过节职工群众提供形式多样的关心关爱项目和服务,逐步提升职工生活品质;进一步推动完善职工福利制度,落实职工福利政策,基层工会要按照有关规定向职工会员发放适量的节日慰问品;加强对新就业形态劳动者的关心关爱。



“订单式”职教育人才

日前,湖南省永州市江永县职业中专学校的老师在指导学生进行汽修实践操作。近年来,江永县大力发展职业教育,以就业市场需求为导向,鼓励学校与东西部企业合作,与市场前景好的企业签订“订单式”职业教育人才培养协议,拓宽毕业生就业渠道。

本报通讯员 田如瑞 摄

山东滨州市总运用法治手段,开展劳动法律监督,预防和化解劳动争议——

关口前移提升矛盾化解质效

本报记者 田国奎 本报通讯员 陈国欣

“多亏工会的调解,我才能顺利拿到工伤赔偿金。”从事木工工作的岳先生,因工作摔伤后要求公司支付相关赔偿未果,近日,在山东省滨州市总工会联合调解中心的帮助下,他拿到了5万元赔偿金。

近年来,滨州市总加大依法维权力度,全力推动《山东省工会劳动法律监督条例》落地见效,运用源头参与、一体化、多元化法治手段,把劳动关系矛盾化解在基层和萌芽状态,提升矛盾化解的质效。

密织劳动法律监督网络

“施工现场有维权告示牌,上面有工作人员的电话,有问题可以随时联系监督委员小组,拨打12351工会服务职工热线也可以。”谈到工会的维权渠道,来自贵州的农民工李顺勇一清二楚。

2024年7月,滨州市、县区两级工会劳动法律监督委员会发布工会劳动法律监督提示函,提出对劳动者开展维权知识培训。李顺勇所在的某建筑施工企业在当地工会的指导下

下建立劳动法律监督小组。“劳动法律监督员耐心细致的讲解让我学到很多法律知识,例如高温津贴应该足额发放,不能用清凉饮料、防暑降温用品代替,也不能因高温天气工作时间减少而扣除工资。”李顺勇说。

同时,滨州市总强化上下联动、横向互通,坚持基层工会组织与劳动法律监督组织同步筹建成立、同频开展工作。截至目前,该市10家县级地方工会、91家乡镇街道总工会、3062家建会企业、社会组织、事业单位建立工会劳动法律监督委员会。2024年,滨州市各级工会劳动法律监督委员会发布工会劳动法律监督公开、定向提示函37件,基层委员会(小组)发出工会劳动法律监督定向意见书8件,源头化解劳动人事争议170余件。

工会派出庭将诉前调解常态化

2022年2月,刘先生入职滨州某装饰公司,从事水电安装、吊顶工作,和公司约定好每日工资300元。1年多后,刘先生离职,但原单位尚欠工资未结清。多次讨要无果后,刘先生于2024年1月31日申请劳动仲裁。该案件交由滨州市联合调解中心进行调解。

工会派出签约律师和工作人员共3人,在与双方沟通后,联系双方进行现场调解。经过努力,双方对“尚欠工资数额2万余元”无异议,但公司方提出,刘先生曾因工作失误给公司造成一定损失,双方对承担金额无法达成一致。随后,此案件被反馈至劳动人事争议仲裁委员会工会派出庭,经过庭前调解、庭审、庭后调解,最终双方达成一致意见并签订仲裁调解书。

这是滨州市总参与裁前、诉前调解的一个案例。据悉,滨州市总在市职工服务中心设立市劳动人事争议仲裁委员会工会派出庭,实现工会调解与仲裁开庭无缝对接。截至目前,工会派出庭已开庭883件次,涉案金额4310.5万元。

此外,工会派出庭积极对接市中级人民法院,在“人民法院调解平台”注册调解组织和特邀调解员,涉及劳动人事争议的法院立案案件前置转到市总进行诉前调解,已累计前置立案调解115件,为劳动者挽回经济损失31.43万元。

法治体检活动受欢迎

“通过法治体检活动,我们学到很多用工

方面的法律知识,对合法用工、防范风险有很大帮助,希望以后多开展这样的活动。”滨州市某企业负责人说。

为进一步发挥工会劳动法律监督职能,从源头上规范企业用工,维护职工合法权益,自2023年10月开始,滨州市总联合律师事务所以持续开展企业法治体检、法治宣传等活动。详细了解企业在劳动合同签订、工资报酬发放、社会保险缴纳、劳动争议处理等方面的情况,就企业关注的工伤认定、劳务派遣、诉讼风险等问题进行交流。截至目前,已为260余家重点企业开展法治体检,并出具针对性的法治体检报告。

此外,滨州市总每年制订全市工会系统年度普法计划,线上开展“普法有奖问答”,线下累计发放法治宣传材料6000余份。

据滨州市总工会相关负责人介绍,市总已组织43家律师事务所、100名律师走进企业,走近新就业形态劳动者,开展以普法宣传、法律咨询、风险化解为主要内容的“新就业形态劳动者法律服务月”活动,提出法律建议27个、提供法律咨询1700人次。

(上接第1版)

如此迅速的成长是怎么做到的?艾子洋回答:“公司提供学习和竞赛机会特别多。”

据了解,按照“长赛不断线、短赛攻关键”原则,中车长客工会年均设置竞赛项目30个,根据参赛职工完成工作的效率、质量、技能水平、带头攻克难关等因素,综合衡量竞赛结果,并将竞赛结果与技能等级鉴定、操作师和技能专家特聘的指标深度融合,让“有为者有位、技高者多得”,真正实现了“以赛促学、以赛促干、以赛促用”。

“与评聘晋升紧密挂钩的竞赛机制,使得‘比、学、赶、帮、超’成为大家的自觉追求,每年参与各类竞赛的人数占职工总数75%以上,其中,关键系统、关键工序、关键岗位参与率达100%,通过竞赛年均选拔出的优胜选手达到450名。”中车长客工会主席邵小明介绍。

“这些年,我参加了很多大赛,所获奖励也成为我‘步步高升’的最佳助力。”艾子洋说。

截至目前,中车长客一线工人队伍中,取得高级工及以上技能等级的比例达91.21%。

5+4+3通道,让技能人才“名利双收”

2010年,胡俊祥放弃“工段长”的干部身份,重新当起一线工人。提及原因,他说:“公司建立的5+4+3技能人才发展通道,让工人的发展有了更多可能。”

为了让工人们有足够的发展空间,中车长客在原有初级工、中级工、高级工、技师、高级技师5个层级之上,增加了三级操作师、二级操作师、一级操作师、首席操作师4个特聘层级,以及中车技能专家、中车资深技能专家、中车首席技能专家3个中车核心技能人才选拔层级,是为“5+4+3”发展通道。

同时,中车长客制定了配套的薪酬奖励制度——工人的职业技能每晋升一个层级,岗位工资上升一档;技师、高级技师以及各级操作师,按月发放人才津贴,数额最高达2300元/月;对中车首席技能专家实行岗位绩效工资制下的薪酬兑现制度,根据年度考核结果实行薪酬兑现倍数;对于中车资深技能专家,实行岗位绩效工资制下的薪酬奖励制度,年收入可达公司人均收入的两倍。

“重新当工人后,我从‘高级技师’一路向

上,2018年评上了中车首席技能专家,收入直接对标公司中高层领导。”胡俊祥说。

此外,中车长客还着力提升技能人才政治地位。截至2023年底,该公司共有长春市(中车)以上劳模(先进)195人,其中技术工人占42.6%,并有多人当选各级党代表、人大代表,或在省市总工会等群团组织中兼职领导岗位。

在各项激励制度的推动下,目前已涌现出中车核心技能人才77名、操作师400余名,还有27名高技能人才获评工程序列专业技术职务任职资格。

“双高组合”,迸发强劲创新动能

在高铁列车调试产线,几个六足机器人吸引了记者的目光。这些身手灵活的3D打印机器人,是高级诊断组组长刘天宇设计制作的,他还和同事们开发了《列车智能调试诊断系统》,每年为企业节约成本超千万元。

“公司借鉴博士后工作站的建设模式,以技能领军人才为核心,先后组建12个操作师工作站,并创造性地开展‘站站联合’‘一联一带’活动,让高层次技术人才、高技能领军人才协作创新,取得了1加1大于2的效果。”邵小明介绍。

2023年,国家级技能大师工作室领衔人谢元立,联合公司资深工艺专家张欣盟博士,成功攻克了“深熔焊”技术。这种新技术既可显著提升焊接效率和质量,又降低了焊接难度。

“‘站站联合’‘一联一带’,开辟了技术工人参与科技创新的绿色通道。”谢元立告诉记者,技能人才和科研人员协同创新,让创新工作如虎添翼。

为鼓励高层次技术人才和高技能领军人才联合立项攻关,中车长客每年都会评选“最佳双高组合”,“双高”“创新搭档”年均完成各类课题10余项。

“我们持续深入开展全员自主改善、总结优秀操作法、申报‘五小’成果等群众性经济技术创新活动。”邵小明告诉记者,公司一线职工每年为企业解决生产难题800多项,节约成本千万元;2023年,在第四届长春市职工优秀技术创新成果评选中,中车长客职工获奖比例占评奖总数的35%;近两年,该公司有4项成果在全国职工优秀技术创新成果评选活动中获奖。



围读专业知识 赋能工会工作

近日,国网南京市溧水区供电公司工会组织了面向工会工作者的《基层工会会员代表大会条例》围读活动,帮助工会工作者深入理解条例内容,提升业务能力和服务水平,进一步推动工会工作规范化、民主化,为公司和谐发展贡献力量。图为几名工会工作者分享学习感受。

本报记者 黄洪涛 本报通讯员 陈雪莹 摄