

营口市总与检察院协同监督维护女职工合法权益

“工会+检察”为女职工撑起一片法治晴空

本报讯（记者刘旭 通讯员宋昕泽）女职工工伤保险应缴未缴、职场性骚扰防控制度缺失、招聘信息暗含性别歧视……这些困扰女职工就业创业的“隐形障碍”和“顽瘴痼疾”，在辽宁省营口市正被有力破除。记者日前获悉，营口市总工会与市检察院协同发力，通过行政公益诉讼诉前程序成功督促相关行政机关履职，保障女职工的合法权益，并探索建立“工会+检察”常态化协作机制，为女职工撑起一片法治晴空。

近年来，女职工在求职、履职过程中面临的权益保障问题日益引发社会关注。为回应这一关切，2025年3月，营口市总与市检察院启动协同监督，以工会提供的用工名单为基础，运用大数据法律监督模型，对辖区内用

单位，特别是外卖、物流、家政等领域的女职工工伤保险缴纳情况进行精准筛查。通过数据碰撞与分析，初步锁定5家用人单位存在未为女职工缴纳工伤保险的情况。

在推进联合监督过程中，营口市总持续关注并收集女职工权益保障方面的其他突出问题。检察机关在依据工会线索开展走访调查，特别是对中国（辽宁）自由贸易试验区营口片区进行实地走访及联合问卷调查时，发现另有19家用人单位未依法建立预防性骚扰相关制度；工会与检察院还共同通过线上、线下招聘信息的排查，发现3个微信公众平台及部分媒体发布了181条含有性别歧视内容的招聘信息。对于新发现的性骚扰制度缺失及招聘歧视等问题线索，检察机关及时与工

会进行通报与会商。

针对发现的问题，营口市检察院于5月16日依法向相关行政机关发出了行政公益诉讼检察建议。检察建议充分吸收了工会的意见和建议，明确要求行政机关，依法履行监管职责，督促涉案用人单位限期为女职工补缴工伤保险；指导、监督用人单位建立并落实预防性骚扰制度，加强宣传教育，畅通投诉举报渠道；全面清理整顿含有性别歧视内容的招聘信息，压实信息发布平台的审核责任，健全长效审核机制。

检察建议发出后，相关行政机关立即展开整改行动。截至目前，已成功监督5家用人单位为女职工缴纳工伤保险，督促19家用人单位依法制定预防性骚扰制度，并对排查出

的181条涉性别歧视招聘信息进行删除。整改过程中，工会积极履行监督职责，配合检察机关跟踪问效。

以此案成功办理为契机，营口市总与市检察院于8月14日召开圆桌会议，就进一步加强沟通互联、线索移送、协同监督和工作配合等议题进行深入研讨并达成共识，为构建“工会+检察”常态化协作机制、形成劳动者权益保护合力奠定基础。

营口市总工会相关负责人表示，“工会+检察”协作模式的建立与深化，从线索发现、调查核实到督促整改、机制建设的全过程融合，为新时代背景下整合资源、凝聚合力，共同守护好广大劳动者，尤其是女职工的合法权益提供新方案。

广东省总着力推动培育工匠人才

22家重点工匠学院每家补助百万元

本报讯（记者赵思远 通讯员黄细英）近日，广东省总工会印发通知，确定设立工匠学院的广州数字科技集团有限公司等22个单位为2025年省总工会重点支持的工匠学院，每个单位将给予补助资金100万元。该举措是为了进一步深化产业工人队伍建设改革，推进工匠学院体系建设，着力培养造就更多大国工匠、南粤工匠、高技能人才。

今年8月，广东省总工会印发省总重点支持的工匠学院申报工作的通知，全省共有76家单位申报，经专家评审及实地考察，22家申报单位被确定为省总重点支持的工匠学院。

广东省总工会有关负责人介绍，此次重点支持对象聚焦广东省战略性产业集群链主、龙头企业或单项冠军企业，围绕优化提升传统产业、培育壮大新兴产业和未来产业建设工匠学院，旨在以此带动产业链、供应链上下游企业、中小微企业开展技能提升培训。

据了解，22家工匠学院中，有17家企业、3家职业院校（技工院校）和2家工会学校。其中，深圳职业技术大学和深圳信息职业技术大学围绕深圳市20大产业集群和8大未来产业，联合华为、腾讯、富士康等十余家头部企业，以产教融合建设“产业链”为切入口，提供线上线下融合的产业链上下游培训服务。

在培训能力上，22家单位均建立了覆盖课程设置、师资建设、培训装备、职工创新、技能竞赛等方面较为完备系统的工匠人才培养培训体系，有相对固定的培训场所，并配备与培训要求相适应的教学硬件设施和专业技术设备。大部分单位还建立校企融合、工学结合的支持保障机制，能够满足相应工种开展技能培训、技术交流、创新活动的需求。

江苏淮安生态文旅区总推动“产改”走深走实

党建共建汇聚合力 搭建四维培育平台

本报讯（通讯员杨安琪 苗凡敬）日前，江苏省淮安生态文旅区党群服务进企业交流活动走进智优沃产业园区，12家企业代表和共建指导员在结对海报上签名，并就产业工人素质提升、服务保障等方面工作进行交流。据悉，今年以来，该区坚持党建、工建“一体推进，有力推动‘产改’走深走实。

共建政治引领新模式。今年以来，该区总工会联合党建办将产业工人培育课堂搬进企业一线，打造“流动课堂+特色载体”的理论武装新模式，依托党委中心组、“三会一课”、固定学习日等学习载体制定菜单，完成120场理论武装学习活动，覆盖产业工人2000人次。

共建组织体系新方法。区总紧盯“两个覆盖”工作，推出“部门联动+双线融合”工作法，破解新兴领域工会建会入会难题。通过联合工会等模式兜底覆盖小微企业68家，新增产业工人会员920名；开通二维码“网上入会”通道，将流动性较大的、有意愿加入工会的新就业形态劳动者纳入工会，新增会员169名。

共建人才培养新生态。围绕产业工人综合素质提升主轴，区总搭建“专家授课+一线互学+技能竞赛+师徒结对”四维培育平台，邀请10名企业家、大中专院校教授到企业进行理论授课、案例教学，为产业工人在企业经营发展、共享惠企政策等方面“充电赋能”；在企业开展7场“知行大讲堂”活动，组织13名一线工人代表结合岗位分工轮流讲课，分享技能经验，启发创新工作方法；开展产业工人劳动技能竞赛15场，覆盖产业工人超1800人次，助推培育出一批岗位尖兵。

G 新闻特写

工会驿站里的温馨生日会

本报记者 庞慧敏 本报通讯员 莫艳春

近日的一个晚上，广西壮族自治区罗城仫佬族自治县总工会的工会驿站内灯火通明、暖意融融，30余名快递小哥齐聚在此，共品热气腾腾的长寿面，在工会“娘家人”陪伴下，度过了一个温馨难忘的集体生日。

“工会驿站想得太周到了，一碗长寿面暖到心坎里！”顺丰快递员罗静一边品尝着长寿面，一边笑着对驿站站长说道。活动现场，县总工作人员为每位寿星送上精心准备的3L保温壶，这份实用的礼物让大家都感到格外贴心。

餐后，大家来到工人文化宫电影厅，观看《物流人在路上》系列纪录片，影片中展现的行业坚守与奋斗故事，精准契合户外劳动者的工作日常，引发了现场人员共鸣。

随后开展的趣味游戏、知识抢答等互动环节，更是让现场气氛持续升温，大家踊跃参与，在轻松愉悦的氛围中增进了彼此的交流。

罗城仫佬族自治县总工会的工会驿站是服务户外劳动者的重要阵地，该驿站由工会工作人员常态化驻站担任站长，常年为户外劳动者提供饮水、休息、应急补给、政策咨询等便民服务，成为户外劳动者遮风挡雨、补充能量的“暖心港湾”。在今年“双11”物流高峰期，驿站站长每天清晨六点半便到岗，为劳动者精心准备热粥、豆浆、油条、包子、鸡蛋等丰富多样的爱心早餐，累计服务450人次。

据悉，此次为快递员举办集体生日会，是罗城仫佬族自治县总工会深化户外劳动者关爱服务、拓展服务维度的生动实践，让户外劳动者在忙碌的工作中感受到“家”的温暖。



同台比拼展技能

12月5日，2025年马鞍山市电工职业技能竞赛在安徽省含山县正式开赛。赛事由马鞍山市总工会、市人社局、国网马鞍山供电公司主办。

来自全市的30名电工选手同台竞技，聚焦分布式能源新装用户电能计量装置安装、电能计量装置接线故障诊断及处理两大核心项目展开角逐。本报通讯员 欧宗涛 程千俊 摄

新疆拜城县众泰煤焦化公司注重“共建共享、共商共治”，通过“四轮协商”解决职工诉求——

精准回应职工需求的集体协商

阅读提示

新疆拜城县众泰煤焦化有限公司通过“需求调研—分级协商—制度固化”闭环机制，开展职工集体协商，精准回应职工诉求，并通过制度固化确立协商成果，保障长期稳定执行。

满员，是否真有必要新建？

马守祥随即出示调研数据：生活区居住职工共有私家车87辆，机关人员26辆，公务用车8辆，至少需要121个车位，而现有两个小型停车场仅66个车位，加上食堂旁空地可停20辆，仍有35辆车无处停放，停车位不足导致乱停乱放。

职工方代表提出职工诉求，与企业方代表一一分析、协商。

经过充分沟通，双方一致同意，将协商焦点锁定在“新建停车场”与“专业技术职称津贴发放标准”两大议题上，旨在回应职工最关切的生产生活问题。

分层协商，破解发展难题

随后，协商进入白热化阶段，双方围绕具体方案展开讨论。拜城县众泰煤焦化有限公司副总经理徐强提出：“新建停车场需投入约25万元，公司今年经营形势不乐观，建议在主干道旁划设停车位。”

企业方代表、公司总经理冯华回应：“提议很好，是否做过统计？现有停车场并未

职工方代表鲁鹏反驳：“生活区是企业对外形象的窗口，车辆杂乱影响客户第一印象。”安全环保部负责人吴彦民则从安全角度提出：“主干道宽度有限，班车每日通行，且职工子女也在生活区活动，若再划设停车位将带来安全隐患。”最终，在双方协商一致下，公司决定建设新停车场。

紧接着，围绕职工技术津贴议题，职工方提出：生产岗高级职称每月补助700元、中级职称补助500元、初级职称补助280元；管理岗高级职称每月补助500元、中级职称补助300元、初级职称补助180元。企业方坦言，此标准将带来不小人力成本压力。经协商，双方采纳“分阶段实施”的建议，达成新方案：首年生产岗高级、中级、初级职称分别补助600元、400元、200元；管理岗相应职称补助400元、250元、150元；若企业年度利润增长超10%，次年按原提案标准的80%执行；若超20%，则全额兑现。

职工方代表提出职工诉求，与企业方代表一一分析、协商。

经过充分沟通，双方一致同意，将协商焦点锁定在“新建停车场”与“专业技术职称津贴发放标准”两大议题上，旨在回应职工最关切的生产生活问题。

企业方代表、公司总经理冯华回应：“提议很好，是否做过统计？现有停车场并未

制度固化，保障刚性执行

“协商成果不能止于口头承诺。”马守祥提出。协商会上，双方决定，将新建停车场项目、技术津贴发放标准等全部协商成果形成会议纪要，由记录员整理后经双方签字确认，并由相关部门尽快落实，同时将技术津贴标准纳入企业薪酬制度，实现长期稳定执行。

此外，职工方还提出提高最低工资标准。当前企业最低工资略高于自治区最低工资标准，但与5300元的平均工资差距较大。企业工会建议提升至1900元，以体现企业对职工基本保障的重视和良好的薪酬形象。经讨论，协商会议确定企业最低工资标准上调至1900元。

一场集体协商，激起公司内一系列改变：职工获得感显著提升，技术津贴覆盖全体职工，最低工资标准提高，薪酬体系更趋合理；企业形象与安全水平提升，新建停车场将改善环境、消除隐患；劳动关系和谐度提升，协商解决了职工核心诉求，增强了职工的归属感与主人翁意识。

据悉，拜城县众泰煤焦化有限公司的“四轮协商”，是阿克苏地区深化产业工人队伍建设改革的一个生动实践。本次协商通过“需求调研—分级协商—制度固化”的闭环机制，有效破解“职工诉求难解决”的问题。

本报记者 吴铎思
本报通讯员 邓丽娟 程鹏

“双方终于找到了职工需求与企业发展的契合点。”日前，回顾起公司工会与企业开展的工资协商，新疆维吾尔自治区拜城县众泰煤焦化有限公司工会主席马守祥感慨万千。这场以集体协商为核心的改革，通过四轮攻坚激活产业工人创新创效的积极性。

山东省总工会资产管理业务技能竞赛

山东总举办资产管理工作技能竞赛

本报讯（记者田国全 通讯员王峻）近日，山东省总工会举办首届全省工会资产管理业务技能竞赛。竞赛内容围绕党的创新理论以及最新出台的工会资产管理、服务阵地管理、企事业管理等方面政策、制度，涵盖工会资产管理各环节、全流程。

本次竞赛自启动以来，山东各级工会通过举办选拔赛、培训班等形式做好选手的选拔和培训工作，近千名资产管理干部参与其中，形成了学习政策法规、钻研业务流程、掌握操作技能的浓厚氛围。

山东省总工会资产管理中心有关负责人介绍，竞赛聚焦资产管理实践中的重点、难点问题，提炼设计案例分析题，全面考查参赛选手的政策理论水平和业务实践操作能力。通过举办竞赛，将工会资产管理工作从“幕后”推向“台前”，有效提升了全省工会资产管理工作的科学化、规范化、专业化水平。

本报讯（记者田国全 通讯员王峻）近日，山东省总工会举办首届全省工会资产管理业务技能竞赛。竞赛内容围绕党的创新理论以及最新出台的工会资产管理、服务阵地管理、企事业管理等方面政策、制度，涵盖工会资产管理各环节、全流程。

本次竞赛自启动以来，山东各级工会通过举办选拔赛、培训班等形式做好选手的选拔和培训工作，近千名资产管理干部参与其中，形成了学习政策法规、钻研业务流程、掌握操作技能的浓厚氛围。