

# 久立集团工会以职工董事职工监事制度为纽带，创建一体化民主管理体系职工提案办理周期缩短百分之四十的背后

## 推进民主管理 构建和谐劳动关系

本报记者 邹倜然

“职工通过职工董事职工监事制度反馈称，原先的YR T600A中频弯头弯管热推机已不能满足生产要求，并提出相应的改善建议，建议被采用后，在控制成本的同时提高了生产量。”1月12日，浙江久立特材科技股份有限公司总工程师苏诚介绍，通过该制度，公司已定向征集生产工艺优化、设备升级改造等技术创新提案107项，其中11项核心提案成功转化为专利技术，投产后提能增效显著。

浙江久立特材公司是久立集团股份有限公司（以下简称久立集团）的核心控股子公司。近年来，久立集团以职工董事职工监事制度为纽带，创建“决策嵌入一协商联动一监督闭环”一体化民主管理体系，推动职工深度参与公司治理，联动破解职工诉求难题，促进职工和企业的双向奔赴。

### 选出“双资格”职工董事职工监事

以往，职工合理化建议通常先经座谈会收集汇总至各业务部门，再逐级上报流转。受限于层级壁垒，建议诉求的转化效率不高，时常出现石沉大海或落地周期长的情况。

“如今，依托职工董事职工监事制度，职工诉求有了直通董事会的渠道，由所属职能部门全程跟踪办理，提案办理周期直接缩短40%以上。”作为职工监事的一员，久立集团工会主席崔亮亮介绍，集团推行职工监事制度已有多年。近两年来，久立集团不断优化该制度，从选拔、履职、联动三个维度发力，健全全链条、立体化的职工董事职工监事制度。

在选拔环节，集团实行“工会提名一党支部审核一职代会无记名投票”的三级选拔机制，明确候选人需同时具备群众基础与经营管理能力“双资格”，确保评选出的职工董事、职工监事既“懂职工”又“懂管理”。

在联动协同层面，久立集团打通部门壁垒，建立职工提案与股东会议案、董事会议题的自动衔接机制。经审核通过的职工提案，将被纳入股东大会、董事会的正式议事日程，让职工的合理诉求在企业发展规划中得到充分体现。

同时，为保障职工董事、职工监事高效履职，久立集团在公司章程中清晰界定权责边界，建立“培训—述职—评议”全周期管理机制，形成“能上能下”的动态管理模式。

### 形成职工提案办理闭环管理

“我们在工作中发现，一些新进厂的销售人员产品知识匮乏，能不能针对销售新人，定期组织产品知识定期培训与考试？”在2025年初的职工提案征集活动中，销售部职工韩小兵提出这个问题，并在提案表上写下建议的具体举措。

这份来自基层一线的提案，很快通过职工董事、职工监事的渠道传达到管理层并得到重视。2025年2月，销售部和久立研究院联合实施了“蟠龙计划”，面向入职1年~3年的新销售员和研究人员开设销售政策等25门核心课程。

截至目前，该提案的各项规划举措已100%办理完成，帮助销售新人系统掌握久立的产品体系，切实提升业务能力，推动订单增长13.8%，出口贸易增加20%。

如今，在久立集团，职工提案工作已形成常态化机制。集团工会鼓励职工围绕企业发展和职工关切的重点领域建言献策。每一份提案都会明确责任部门认领办理，形成“提案征集—分类办理—结果反馈”的闭环管理，真正让职工成为企业发展的参与者、受益者。

### 全方位监督确保制度生命力

职工董事职工监事制度的生命力，不仅在于推动发展，更在于守护职工的切身利益。久立集团以职工监事监督为核心，联动工会生活委员会，建立起覆盖职工生活、权益保障的全方位监督机制。

在生活服务监督方面，久立集团每季度开展覆盖住宿、餐饮、交通等生活领域的监督检查不少于两次，同步收集职工意见，复查整改情况。检查过程中对发现的问题现场拍照留证，要求物业公司公司在7日内提交整改方案并及时整改到位，职工监事全程跟踪。整改完成后通过微信群、厂务公开栏公示，收集职工反馈的意见。2025年以来，整改宿舍电器维修、食堂菜品更新等问题23项，职工满意度提升15%。

针对职工最关心的薪酬待遇等权益诉求，由职工董事、职工监事主导工资集体协商，构建“薪酬—效益—生产率”增长模型，将职工工资与企业经济效益、个人贡献紧密挂钩，实现职工工资3年复合增长率达12.8%，超行业均值。

此外，久立集团还搭建“恳谈预警+合同保障+法律援助”三维防护网，由职工董事、职工监事协同工会、专业律师团等力量，通过定期开展职工恳谈会，严格规范合同签订履行，确保劳动争议“早发现、早化解”。目前，该集团劳动争议化解率为100%。

## “引擎工程”淬炼57万产业工人

（上接第1版）

据悉，该市已连续6年承办全省“天工杯”电子信息行业竞赛决赛，并以此为龙头，构建起“赛事培育—平台孵化—成果转化”的技能提升闭环体系。全市每年组织各类技能竞赛900余场，带动26万人次岗位练兵，形成了“月月有赛事、行行有能手”的生动局面。

“通过竞赛，我不仅拿到了技师证书，还把学到的知识带回车间，带动20多名工友一起搞革新、提效率。”宁星星已从参赛者成长为技术带头人。

赛场之外，精准的技能培训如春雨般“滴灌”。吉安全年开展“线上+线下”各类培训763期，参训达2.5万人次。遂川县、永丰县积极探索技能等级自主认定，培养技术工人超4000人，打破了技术人才成长的“天花板”。

吉安市还聚焦电子信息、生物医药等主导产业，搭建产业公共服务平台，释放出产业工人建功立业的澎湃动能。目前，市本级已建成技能大师工作室55家、劳模创新工作室113家，成为技术攻关的“孵化器”和人才培养的“练兵场”。这些平台推动2600余名职工创新成果转化应用，创造经济效益达38.2亿元。

### 织就权益保障网络

“真没想到，拖欠了半年的工资，这么快就帮我们追回来了。”在吉安市总工会“三师一室”（法律援助律师、劳动关系协调师、健康工程师和沙龙茶叙室）维权

## 新年开新局·工会主席谈实干

# 推动江苏工会工作高质量发展走在前列

——访江苏省总工会党组书记、副主席刘月科

本报记者 黄洪涛

江苏省是经济大省，经济大省要挑大梁。站在“十五五”开局之年，江苏省工会有何新思路、新打算？1月14日，记者专访了江苏省总工会党组书记、副主席刘月科。

记者：2026年是“十五五”规划开局之年，做好新一年工会工作，江苏省工会的总体思路是什么？

刘月科：江苏省工会将坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面落实总创新实施“559”工作部署，为推动全省“十五五”高质量发展展开好局、起好步贡献力量。

重点做好“五个坚持”：坚持以强化党的创新理论武装为引领，不断深化职工思想政治工作；坚持以扛起经

济大省挑大梁责任为使命，动员职工“建功‘十五五’、奋进新征程”；坚持以职工为中心的鲜明导向，切实提升维权服务质量；坚持以充分发挥工人阶级主力军作用为主线，全面推进“产改”；坚持以党的政治建设为统领，大力增强各级工会组织引领力、组织力、服务力。

记者：在职工思想政治工作方面，江苏省工会有什么亮点做法，如何进一步加强？

刘月科：我们在全总“劳模工匠进校园”行动的基础上，结合江苏实际，增加了“思政教师进企业”，形成“劳模工匠进校园 思政教师进企业”这一“双进”品牌工作。新的一年，我们将持续深化“双进”工作，预计覆盖职工4000万人次，用有特色、接地气的语言，把“中国工人大思政课”讲好讲深讲活。

记者：江苏省是经济大省，经济大省要挑大梁。江苏省工会如何扛起这方面责任？

刘月科：我们将围绕国家和省“十五五”规划，制定出台全省“十五五”劳动和技能竞赛意见，推动竞赛向新质生产力领域拓展，服务“人工智能+”行动。深入推进产业工人大轮训，计划帮助700万名产业工人提升技术技能水平。继续开展职工“四技”“五小”“三个十大”认定工作，加大“职工科技创新成果库”建设力度，实施“苏工专励”计划，帮助推广转化职工创新成果，促进科技创新和产业创新融合。推动劳模工匠与校企结对，试点开展在大中小学设兼职辅导员、在职业院校开设“劳模工匠大讲堂”、在高等学校设立劳模工匠兼职导师等工作，扎实推进“劳模工匠助企行2.0”行动。

记者：在“产改”工作上，江苏省一直走在前列。新的一年，江苏省如何深化“产改”工作？

刘月科：我们将推动“产改”工作纳入地方经济社会发展“十五五”规划和党管人才总体部署。联合相关单位出台工匠人才培育工作意见，深化“争当大国工匠、争做高技能人才”工作，培育更多工匠人才。抓住换届契机，加大协调力度，推动“三代表三委员”中产业工人比例提升。发挥国有企业示范带动作用的同时，突出抓好“园区产改”“产业链产改”。支持100家工匠学院建设，搭建线上技能交流平台。进一步深化薪酬激励集体协商工作，推广“能级工资”，推动实现“技高者多得、创新者多得”。

# 闽工实干开新局 万匠争效建新功

——访福建省总工会党组书记、副主席祝荣亮

本报记者 李润钊

新的一年，福建工会如何团结动员八闽职工，以“奋勇争先”为笔、“实干争效”为墨，推动“十五五”发展开局起势、开篇出彩，让福建之“福”在劳动者的手中越“建”越好？1月13日，福建省总工会党组书记、副主席祝荣亮接受本报记者专访，详解2026年福建工会聚焦服务新质生产力发展，落实全创新实施“559”工作部署的专项施工图——锚定一条主线、抓实两个支点、实现三级跃升，团结职工为新质生产力发展注入强劲动能，驱动发展革新程。

记者：站在新的发展起点，聚焦“构建新发展格局”战略任务，福建工会服务推动经济社会高质量发展的着

力点体现在哪些方面？

祝荣亮：2026年，福建工会将锚定“十五五”开新局这一主线，抓牢两大关键支点精准发力：一是以深化“产改”为抓手，夯实与新质生产力发展相匹配的人才基础，深化产教融合，培育更多八闽工匠等高技能人才；二是以升级“数字工匠赋能提升行动”为契机，完善“劳模工匠助企行”专项行动长效机制，依托数字化平台，通过智能匹配促进助企成果转化提升实际生产力。

记者：福建工会立足“数字福建”先发优势，实施“数字工匠赋能提升行动”。今年将如何深化该行动？

祝荣亮：我们将以“三个升级”构建闭环式数字工匠培育体系，实现三级跃升：一是成长通道升级，适应数字产业快速迭代特点，建强梯次化工匠学院，精准

开发前沿课程，打造全周期、多元化的能力建设体系；二是赋能平台升级，做强职工“五小”创新品牌，健全成果转化机制，让微创新激发大能量；三是联盟体系升级，做强劳模工匠创新工作室联盟，形成国家级引领、省级示范、市县覆盖的矩阵，构建“研发—转化—应用”全链条赋能生态。

记者：今年，福建工会将如何深化推动数字技能竞赛深度融入八闽数字经济生态发展？

祝荣亮：我们将打造“赛产融合”新生态：一方面，完善五级竞赛联动机制，形成“全国大赛树标杆、省级竞赛强综合、市县竞赛显特色、产业竞赛攻难点、企业竞赛重练兵”的立体化竞赛体系；另一方面，拓展“赛产融合”工作格局，紧扣新质生产力发展方向设置赛项，推动竞

赛与产业需求深度融合、向高而攀。

记者：新的一年，工会将如何提升高技能人才的“含福量”与幸福感？

祝荣亮：我们将围绕“福”字做文章，实施暖心工程，让技术工人“技”有所值，“劳”有所获、“创”有所成。一是提升“权益护航”精度，深化平台企业算法和“能级工资”协商，推动形成“技高者多得、多劳者多得、创新者多得”的分配导向；二是完善生活服务供给，支持技术工人、劳模工匠享受疗休养等服务，并为职工创新提供知识产权分析、交易、保护等全链条支持；三是厚植“遇匠匠心”温度，持续讲好“福见工匠”故事，让技能荣耀照亮广大职工的奋斗之路。

## 2026年中挪海员集体协商取得新成果

# 中国外派挪威海员最低基薪实现连续增长

本报讯（记者郝赫 赵欢）1月14日，中国海员建设工会、挪威海员工会、挪威高级海员工会、挪威海轮机员工工会与挪威海东协会在上海完成新一轮海员集体协商，签订了2026年至2027年《中挪海员集体协议》，中国外派挪威海员最低基薪实现连续增长。

本次协商围绕海员最低月基薪和工伤死亡赔偿增长、休息休假、在船通信

等焦点，经过多轮谈判，达成系列共识。工资增长方面，挪威海员工作的中国普通海员在月最低基薪增长10美元基础上，自2026年1月1日起，月最低基薪上涨2.5%，2027年在2026年基础上再上涨1.5%。以等水手为例，在目前月最低基薪808美元的基础上先增加10美元，2026年和2027年再分别增长2.5%和1.5%，增长后，2026年月最低

基薪为838美元，2027年月最低基薪达851美元。伤亡赔偿方面，中国海员的最低死亡赔偿金和最高等级伤残最低赔偿金分别上涨4%。此外，重新核定了电子电气员职务的月最低基薪标准，调整后，2027年月最低基薪达到1524美元。

双方还同意参照中国法定节假日标准为中国海员增加2天法定假期，并将



本报讯（记者余嘉熙 通讯员葛慧君）“以前最怕用餐时手机‘罢工’。现在有了流动驿站，不仅充电方便，还有沙发、饮水机、微波炉、应急药箱，连寒冬都觉得不那么难熬了。”1月13日，临近午时，河南省安阳市林州市的外卖骑手李匆匆走进街边的工会流动驿站，给手机插上充电线后，他接了杯热水，在沙发上小憩。

据了解，为破解传统工会驿站覆盖范围受限、服务特殊群体不足、无法随需而动等问题，2025年，林州市总工会与公交公司达成战略合作，以“工会主导、公交支持、社会参与”的运营模式，推动

## 暖“新”生日会

近日，安徽省淮北市杜集区总工会举办新就业形态劳动者集体生日会，50余名快递员、外卖配送员、网约车司机、商超服务员齐聚一堂，点燃生日蜡烛，分享生日蛋糕，畅谈对新年的美好期许，感受工会的关怀和温暖。

本报通讯员 张锋 摄

## 河南林州：“工会流动驿站”服务追着职工跑

“工会流动驿站”建设。该模式以公交车为载体，变固定服务向移动服务转变，从被动等待向主动上门转变，从有效覆盖向精准投送转变，打通服务户外劳动者“最后一米”。

“流动”是我们这个驿站的核心生命力。”林州市总工会相关负责人介绍，工会流动驿站通过深入基层工会调研、线上问卷征集、职工座谈会以及现场走

访等方式，广泛收集户外劳动者的聚集区域、工作规律、休息场所等信息，再结合城市重点工程建设区域、交通枢纽、大型活动场所等关键点位，科学选定线路与停靠点，精心定制并常态化运营三条固定线路，编织起一张移动的服务网络。如今，流动工会驿站已经成为快递员、建筑工人、环卫工人等户外劳动者共同的“暖心港湾”。

截至目前，林州市已建成67家工会驿站，编织起“15分钟服务圈”，与流动工会驿站实现功能互补。固定的工会驿站提供饮水、热饭、应急充电等基础服务，而流动工会驿站则如同“服务轻骑兵”，将技能培训、专项慰问、政策宣讲等特色服务精准投送至需求一线，实现“驿站围着职工转、服务追着职工跑”。