

■产改样板间

无锡一棉纺织集团： 党建引领产改，锻造高端纺织新质生产力



近年来，无锡一棉集团坚持以党建带动工建，积极探索具有“一棉特色”的“党建+产改”发展路径，大力营造“技高者多得、多劳者多得”的争先创优氛围，着力打造一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的高素质产业工人队伍。

强化顶层设计，构筑“以人为本，技高多得”体系

强化制度保障。研究制定技能人才培

育专项方案，完善“技能+学历+薪酬”的三位一体激励机制，推动薪酬待遇与学历提升、技能等级、岗位工资挂钩，出台《职称津贴、技能津贴实施办法》，签署《能级工资专项集体合同》，增设学历津贴、特殊津贴、工序补贴、技能津贴等激励措施，对获得区、市、省及以上竞赛优秀名次者给予一次性奖励，持续强化“多劳多得、技高多得”的氛围。

鼓励创新创造。建立“书记项目”科技创新机制，颁布《“五小”活动评选管理制

度》，成立党员联合攻关小组，鼓励工程师+技师、企业+院校在一棉科研攻关中勇挑重担，创新成果分别获中纺联科技进步奖一等奖、技术发明奖一等奖，累计 10 余项发明专利获授权。员工自主研发“AI+大数据分析平台”，创建“ERP+MES+物联网+大数据”管控一体的新型管理模式，获第三十届国家级管理创新成果一等奖。

开拓赛训平台，激发“技能成才、岗位提升”内生动力

开展岗位练兵。每年开展运转条线并条、粗纱、细纱、络筒等工序生产动态技能竞赛，评选个人奖与团队奖，先后进行“初一级”“中一级”“中二级”等晋级测评，晋级者给予岗位津贴奖励，为产业工人提供展示风采的平台，积极营造“比、学、赶、帮、超”的浓厚氛围。

拓展外部赛场。组织员工参加区总工会组织的职业技能竞赛，引领和带动技能水平整体提升。在外部职业技能竞赛中，分别获区级电工职业技能大赛第三名、消防技能竞赛三等奖等荣誉，近年来，企业 2 个车间（班组）获市级工人先锋号，10 余人次获市级、区级五一劳动奖章等荣誉。

完善培养机制，打造“产教融合，校企共建”平台

推进校企合作。推动纺织高校、职业院

校和企业结对，让产业工人培养综合性教育结出硕果。先后与常州纺织工学院、盐城纺织工学院、南通职业技术学院等院校开展校企合作，制定职业院校学生进企实习实训制度，推出“师徒结对”培养模式，发挥“传帮带”作用，帮助员工、骨干快速成长。企业成功入选“江苏省本科高校产教融合型品牌专业”培育点。企业与江南大学等高校合作，获评教育部“国家级工程实践教育中心”，共同培养了 30 余名卓越工程师，多名 90 后卓越工程师已走上企业重要技术岗位和管理岗位。

开展系统培训。成立一棉纺织大学，打造劳模创新工作室、职工创新工作室、无锡工匠学院一棉分院，邀请中国纺织工业联合会副会长、大学教授等赴企业授课，通过线上线下结合方式，年均举办培训近 20 场次，参训人数 1000 多人次，有效锻造复合型纺织人才队伍，企业现具有技能等级员工 350 人，具有工程师职称 68 人，高技能人才占比达 40%。

下一步，无锡一棉将持续深化“争当工匠、纺织精品”党建品牌，不断完善产业工人培育机制，巩固“技高者多得”的激励导向，培育更多高技能新型产业工人，多措并举推动产业工人队伍建设改革走向深入，为企业转型升级、发展新质生产力提供坚实人才支撑，奋力谱写高质量发展新篇章。

民主管理「微创新」点燃产业改革「新引擎」 大唐南京发电厂：企业民主管理经验交流

在能源行业转型升级与产业工人队伍建设改革深入推进的背景下，大唐南京发电厂积极应对安全生产压力加大、职工诉求多元等多重挑战，以增强职工主体地位、优化企业治理生态为核心，系统构建企业与职工共同成长、相互促进的民主管理机制。通过将职工智慧与诉求融入企业战略决策、生产运营和后勤保障等各个环节，不仅显著提升了企业治理效能，也为职工实现自我价值、共享发展成果搭建起坚实平台，走出了一条企业与职工“双向赋能、互利共赢”的高质量发展之路。

优化职代会机制：从“程序合规”到“决策共智”

职工代表大会是企业民主管理的核心载体。大唐发电厂以“精准锚定选题、深度剖解议题、刚性督办难题”为主线，全方位优化职代会运行机制，夯实民主决策根基。会前通过线上问卷平台与线下座谈相结合的方式，广泛收集职工在安全生产、技术革新、后勤保障等领域的意见建议，经工会组织梳理形成初步提案清单。会中采用“分专业小组讨论+跨部门集中表决”模式，推动职代会从“走过场”向“真决策”转变。会后建立提案跟踪督办台账，使职代会完成从“程序合规”到“决策共智”的改变。通过以上措施，年均征集提案 30 余条且落实率达 100%，切实将职工代表大会这一企业民主管理核心载体的作用落到实处。

强化厂务公开：从“单向告知”到“双向互动”

厂务公开是保障职工知情权、监督权的重要抓手，企业以“全制度规范、多载体融合、动态化更新”为原则，构建“阳光治理”新模式。制定《大唐南京发电厂厂务公开管理办法》，并根据部门调整及时修订，完善厂务公开工作的内容、形式和程序，确保职工民主管理、民主参与、民主监督权利的落实。采用“企业内网动态更新+固定公开栏定期公示+班组公开角即时传达”的立体公开模式，将厂务公开渗透到企业管理的方方面面，全年对近两百项关于干部任免、公开招聘、评先评优等涉及职工切身利益的事项进行了公开、公示，让职工深度参与民主管理，为企业健康发展凝聚智慧与力量。

拓宽参与渠道：从“被动接收”到“主动建言”

实施“十件实事”和“六最项目”。每年在广泛征求职工意见的基础上，确立大唐南京发电厂年度“十件实事”和“六最”项目，将每一份期盼转化为具体的民生工程。从方案研讨到落地实施，全过程贯穿民主管理理念，确保项目规划贴合实际、执行透明高效，真正让实事办进职工心坎，让民主管理的制度优势转化为提升职工获得感、幸福感的生动实践。借此一年来共解决职工诉求 82 项，当场解决 50 余项，余下问题平均办结时长 5.2 天，职工满意度达 98% 以上。

深化职工代表巡查制度。职工代表通过定期深入生产车间、办公场所、食堂公寓等地方，实地走访调研，主动收集职工在生产安全、劳动保障、工作环境等方面的意见建议，形成“发现问题—反馈问题—推动解决”的闭环工作机制。2024 年度检查发现并督促整改问题 40 余个，确保民主管理在实践中落地生根，增强了职工的主人翁意识，激发出职企高质量发展的强大合力。

搭建创新平台：从“个体智慧”到“集群攻坚”

金点子活动与职工创新工作室成果是民主管理的重要实践载体。通过鼓励职工结合企业实际，聚焦安全运行、创新创效、节能减排等提出创新性建议，推动企业实现突破性变革，以切实可行的优化方案提升效率、降低成本。以“自下而上”的智慧与“自上而下”的决策相结合，将职工的主动性转化为创新力与竞争力，实现小改进汇聚大效益、新创意驱动新发展。2024 年累计收集“金点子”建议 53 条，各创新工作室累计获得专利 10 余项，通过推动创新成果快速转化，创造经济价值数千万元。同时，以“星级分工会”竞赛激发基层创新活力，将民主管理延伸至班组，推动各分工会发挥“参与、监督、服务、创新”功能，为企业治理注入民主活力，让创新在民主氛围中持续迸发新动能。



近日，南京市高淳区总工会在瑞泽高新职工食堂与江张万事鑫职工食堂开展职工护眼活动。瑞泽高新食堂里，职工们边享用午餐边聆听眼科专家讲解护眼知识，餐后有序排队接受免费眼部检查；江张万事鑫食堂内，外卖小哥、网约车司机捧着热乎餐盒，目光追随着电视屏幕上的爱眼科普讲座。

■基层声音

南北千里“云”连线 骑手小哥建新家 ——盐城市总工会全力推动新业态劳动者“有家可依”

一通跨越千里的电话，打破了夏日午后的宁静。“我们区工会的同志满怀热情地去‘兴必达’配送站推动建会，却碰了壁——对方说做不了主，得听总部的。而总部，就在你们盐城！”电话那头，河北省唐山市路南区总工会的工作人员语气中带着急切与期待。

这一求助迅速引起了盐城市总工会的高度重视。市总工会领导明确指示：“新业态劳动者始终是我们坚定的服务对象。立即对接企业总部，全力推动问题解决！”仅半小时后，市总工会基层工作部便与兴必达（江苏）网络科技有限公司的母公司——中联即送网络科技有限公司的盐城驻地负责人取得了联系。

两级联动，政策送进“手中”

次日，盐城市总工会与盐城经济技术开发区建会指导小组一行，直接

走进中联即送公司的办公室。“配送员们日夜奔波，工会应当成为他们坚实的依靠。”指导人员向企业管理层细致讲解工会的保障职能，“工会不仅是维护权益的平台，更是凝聚人心、化解困难的港湾。”她语气坚定，将《工会法》和《新就业形态劳动者权益维护手册》郑重递到企业负责人手中。

“我们确实有一些顾虑，”公司负责人坦言，“全国网点众多、运营模式不一，统一建会有难度。而且，工会到底能带来哪些实实在在的帮助？”

春风化雨，总部决策联动 27 城

面对企业的疑虑，两级工会主动出击：拜访核心投资方，深入阐释建会的长远意义，并与中联即送总部行政总监李萍展开了推心置腹的交流。

盐城市总工会负责人再次上门，与企业展开诚恳对话：“建会不是形式，而是为企业凝聚力量、提升认同。

江苏省总工会主管主办
江苏工人报社出版 今日四版
国内统一刊号 CN32-0003
邮发代号 27-45 第 11069 期
星期六 2025 年 9 月 13 日
(农历乙巳年七月廿二)

问：我听说个人养老金领取条件有所增加，增加了哪些情形？如何提出领取申请？

答：2025 年 8 月 19 日，人力资源社会保障部等 5 部门对外发布《关于领取个人养老金有关问题的通知》（人社部发〔2025〕39 号，以下简称《通知》），进一步丰富个人养老金领取条件，满足参加人多样化领取需求，明确具体操作办法，自 2025 年 9 月 1 日起开始实施。

《通知》新增 3 种个人养老金领取情形：一是申请之日前 12 个月内，本人（或配偶、未成年子女）发生的与基本医保相关的医药费用支出，扣除医保报销后个人负担（指医保目录范围内的自付部分）累计超过本省（自治区、直辖市）上一年度居民人均可支配收入；二是申请之日前 2 年内领取失业保险金累计达到 12 个月；三是正在领取城乡最低生活保障金。此前，参加人领取个人养老金的条件仅限于达到领取基本养老金年龄、完全丧失劳动能力、出国（境）定居三种情形。

增加领取条件的原因主要有以下几点考虑：一是满足临时流动性需求。部分居民认为个人养老金账户封闭期限长，限制了财富流动，导致缴费积极性不高。新增领取条件有助于满足参与者的临时流动性需求，提高居民缴费积极性。二是增强制度灵活性与精准性。新增的三种情形涵盖了重大医疗支出、长期失业、领取低保等领域，将养老储备扩展为“养老+医疗”双重保障，与失业保险形成“双保险”，强化了社会保障托底，既为个体抗风险提供了有限度的应急现金流，又避免了福利依赖，形成劳动再积累的良性循环。三是体现以人为本理念。政策调整回应了老百姓的诉求，针对患病医疗费用支出大、失业时间长、生活困难靠领取低保维持生计等特殊群体的特殊需求，给予他们动用养老金储备的方便，以缓解个人在医疗或维持生活方面最紧迫的需要，体现了以人为本的基本理念。四是与国际常见做法接轨。个人或家庭出现意外或困难时可以申请领取个人养老金在国际上是一种常见的做法，如美国个人退休账户（IRA）在出现经济危机、个人破产或是家庭困难时，只要满足一定条件就可以申请领取个人账户中的养老金。

《通知》明确，参加人可以按月、分次或者一次性领取个人养老金，并可根据需要变更领取方式。个人养老金资金账户内的资金已购买个人养老金产品的，按照个人养老金产品相关规定执行。符合领取条件的参加人，可以通过三种方式提出申请：一是通过国家社会保险公共服务平台等全国统一线上服务入口提出申请；二是向个人养老金资金账户开户银行提出申请；三是向当前基本养老保险关系所在地社会保险经办机构提出申请。

社保经办机构负责核实参加人领取申请，并将核实结果及时上传个人养老金信息管理服务信息平台由信息平台通过申请渠道反馈给参加人。对于暂时无法通过信息共享核实的，社保经办机构要求参加人提供相关材料予以核实。参加人不得通过提供虚假材料等方式领取个人养老金。核实通过的，信息平台将个人养老金账户变更为领取状态，开立个人养老金资金账户所在市的商业银行机构根据参加人选定的方式，按照个人养老金有关个人所得税政策规定代扣代缴税款后，将其个人养老金资金账户内的资金划转至本人社会保障卡银行账户。核实不通过的，信息平台将原因通过申请渠道反馈给参加人。

江苏省劳动关系研究院 刘瑛 教授答疑

