

云南云天化股份有限公司工会委员会文件

云天化股份工〔2022〕34号

关于印发李发光同志在2022年新时期产业工人队伍建设改革工作推进会上讲话的通知

公司所属各工会：

2022年4月28日，在云天化股份2022年新时期产业工人队伍建设改革工作推进会上，公司党委副书记、工会主席李发光同志作了题为《担当新使命 建功新时代 积极承接集团“四个定位”推动产改工作纵深发展》的讲话，对加强产业工人队伍建设提了要求，并强调认真做好新《工会法》学习、民主管理等相关工作。现将讲话印发给你们，请认真传达学习，结合实际抓好贯彻落实。

附件：担当新使命 建功新时代 积极承接集团“四个定位”
推动产改工作纵深发展—公司党委副书记、工会主席
李发光在 2022 年新时期产业工人队伍建设改革工作
推进会上的讲话

云南云天化股份有限公司工会委员会
2022年5月13日



附件：

担当新使命 建功新时代 积极承接集团“四个定位” 推动产改工作纵深发展

—在 2022 年新时期产业工人队伍建设改革工作推进会上的讲话

党委副书记、工会主席 李发光

（2022 年 4 月 28 日）

建刚副主席、同志们：大家下午好！

云天化股份“产业工人周”活动自 4 月 24 日启动以来，我们借助云天化商学院平台展示了产业工人风采和职工绝技绝活，发布了职工岗位创新和产改课题研究优秀成果。今天，我们开展了产改工作交流，发布了云天工匠选拔培养方案和 A 级劳动竞赛方案，举行了名师带徒签字仪式，表彰了优秀成果、先进集体和个人。明天，我们还要进行重点建设项目现场慰问等一系列活动。本次“产业工人周”系列活动，紧扣职工所思所想所盼，紧贴一线，特色亮点突出，内容丰富，精彩纷呈，我认为办的非常有特色。在此，向获得全国工人先锋号的天安化工合成氨制造中心工艺二班、获得云南省五一劳动奖章的云峰化工、获得云南省五一劳动奖章的三环中化李刚同志以及今天受到表彰授牌的单位、个人表示热烈祝贺！

刚才，建刚副主席代表集团工会作了重要的讲话，既对股份过去的产改工作予以了肯定，又对下一步的工作提出了四个方面的殷切希望，股份各级工会要认真学习领会，坚决贯彻执行。

近年来，股份各级工会紧紧围绕“党政所需、职工所盼”，按照集团工会和股份党委的要求，扎实开展职工思想引领、建功立业、素质提升、队伍壮大、民主管理等重点工作，为推动产改工作向纵深发展作出了积极的努力，取得了明显的成效。在此，我代表公司工会，向奋战在工会工作一线的同志们表示衷心地感谢，向全体干部职工和广大劳动者致以最崇高的敬意。

2022年是党的二十大召开之年，是贯彻落实省第十一次党代会精神的开局之年，进一步谋划推动产业工人队伍建设改革，对于推动公司绿色高质量发展，完成“十四五”规划目标任务，具有重要意义。借此机会，我讲四方面的意见。

一、认清产业工人队伍建设改革的现实意义

广大产业工人是我国工人阶级中发挥支撑作用的主体力量，是创造社会财富的中坚力量，是创新驱动发展的骨干力量，是实施制造强国战略的有生力量。产业工人队伍建设改革是习近平总书记亲自谋划和部署的重大改革，也是党中央赋予工会组织的重大政治任务。我们要提高政治站位，从战略和全局的高度去认识和把握推进产业工人队伍建设改革的重大意义。

一是贯彻落实好新《工会法》的要求。大家回头看一下我们化肥产业发展的历程，从最初的人工搅拌到半自动化、自动化到

现在的数字工厂，从最初级的普通过磷酸钙发展到今天的精细磷化工和新能源材料。可以说，我们的制造工艺、产品及其性能等各方面都发生了翻天覆地的变化。当前，世界正经历百年未有之大变局，新一轮科技革命和产业变革蓬勃兴起，智能化、数字化、国际化和多业态融合发展的趋势层出不穷。产业工人身处制造业最前沿，在加快产业转型升级、推动技术创新、提高企业竞争力等方面发挥着基础性、支撑性作用。因此，从党中央国务院、省委省政府对产业工人队伍建设改革工作非常重视。2021年，新修订的《工会法》立足于党中央的要求、产业工人队伍建设改革的实践、工会工作法治化的趋势，明确了工会推动产业工人队伍建设改革的工作任务、工作内容和工作目标，实现了产业工人队伍建设改革立法，从国家顶层设计高度为持续推进产业工人队伍建设改革提供了法律依据，为产业工人队伍建设改革提供了法治保障。

二是承接好集团“四个定位”的需要。集团提出了成为保障粮食安全的“国家队”、云南省先进制造业的“标杆企业”、现代农业的“龙头骨干企业”、面向南亚东南亚辐射中心建设的“排头兵”的总体发展定位。股份公司作为集团二级单位，承接好“四个定位”责无旁贷，必须走在前面、作出示范。承接好集团四个定位，要求我们必须持续提高产业工人队伍整体素质，发挥产业工人骨干作用，维护产业工人合法权益，保障产业工人主人翁地位，造就一支有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的宏

大产业工人队伍。

三是实现好云天化股份“十四五”战略目标的需要。“十四五”时期，是公司全面推进改革转型，加快打造“新赛道”，全力推进“五新”新国企建设的关键时期。

当前，公司各项转型升级、改革发展工作正在稳步推进，公司经营业绩大幅改善。2021年，我们实现了历史最佳业绩，2022年一季度，我们实现归属于上市公司股东的净利润16.4亿元，迎来首季“开门红”，我们的改革工作先后获得国务院国资委“全国国有重点企业管理标杆企业”“国有企业公司治理示范企业”称号。但面对取得的成绩，我们绝不能小富即安，裹足不前，我们必须保持清醒的头脑，认清我们的责任和担当，认清所面临的机遇和挑战，认清我们的短板和弱项，认清我们的目标和方向。当前，全球新冠疫情反复，俄乌冲突加剧，国内外产业链、供应链复苏乏力，监管标准不断提升，对公司各个板块的业务都带来了一定的影响，我个人认为：我们面对的风险和挑战不是比以前少了，而是更多了；我们面临的竞争压力不是比以前小了，而是更大了，公司加快转型发展、增强竞争新优势、打造利润增长点责任重大、任务紧迫。“十四五”期间，公司布局了新能源材料、精细磷化工和现代农业等一系列新领域、新项目、新业态，化肥板块也需要持续创新提质增效，我们要在新赛道上跑出“加速度”，在传统赛道上创出“新高度”，需要大量核心技术技能人才和高素质产业工人队伍支撑。当然，公司宏大的未来前景也

为广大产业工人提供了建功立业、彰显作为的广阔舞台。

二、认清公司产业工人队伍建设改革的现状

公司产业工人队伍建设改革启动以来，在集团工会和公司党委的正确领导和有力指导下，各级工会按照《公司推进新时期产业工人队伍建设改革工作实施方案》要求扎实开展工作，在加强组织领导、细化政策措施、推进重点工作、促进典型带动等方面都取得了积极进展，但是和改革目标相比，与国内国际一流企业对标，我们还有不小差距。

从制度机制建设现状看。公司目前已发布《技能人才薪酬分配指引》《高精尖特人才专项激励方案》《业绩捆绑”激励方案》《研发、技术成果转化利润分享办法》《精英型人才（技术技能类）管理办法》《云天化工匠选拔培养方案》《群众性经济技术创新管理办法》《六型班组创建工作方案》等规定，近期将制订发布《职工劳动竞赛管理办法》《职工职业技能竞赛管理办法》。制度的数量、覆盖面较为全面，但执行效果发挥不及预期。如我们的薪酬分配指引、转型激励方案、成果转化等这些制度，都是为了充分激励和保障产业工人的权益、待遇而出台的，但有的单位不敢用、有的单位不会用。各单位要主动使用，不断实践，并及时总结和反馈存在的问题，不断细化优化完善。

从平台和载体现状上看。公司建立了职工实训平台、室站建设、六型班组创建、劳动和技能竞赛、职工岗位创新创效等平台和载体，推进产业工人队伍建设改革。目前，公司基层班组数 759

个，六型班组数 400 个（其中四星以上班组 154 个），创建率只有 52.7%；室站建设方面，目前公司总共有 33 个室站，主要分布在水富云天化、磷化集团、金新化工、红磷化工等少数几个单位，同时还有一部分室站是不同授牌主体（省总工会、人力资源和保障厅、集团工会等）以室站主要骨干名字命名的，比如 xx 劳模工作室（xx 技师工作站或 xx 创新工作室）等等，这些室站基本上工作内容相同、人员构成相同，只是叫法不同，真正发挥作用的室站并不多。有的工会组织对平台和载体建设重视度不够，室站建设挂牌之后就不闻不问，没有具体项目实施，没有考核激励约束机制，上级拨付款项只进不出，室站作用没有得到充分发挥。有的工会主席对室站建设、六型班组创建、劳动和技能竞赛、职工岗位创新创效等平台 and 载体推进产业工人队伍建设改革工作缺乏认识，不学习不了解不推进不落实，不管是形式还是实效，均存在较大差距。刚刚，我们对产改工作做了交流，这次我们选择产改工作做得比较好的水富、磷化、红磷三家单位进行交流，这几家单位将产改工作列入年度重大专项工作开展，领导亲力亲为，每月跟踪考核，有目标、有计划、有措施、有考核，取得了较好的效果。今天，我们还对“室站”建设示范基地、岗位创新、课题研究等相关业务方面的优秀单位和个人进行表彰授牌，是希望大家多一些典型引路，正向引导，希望工作推进有差距的单位见贤思齐，对标对表主动追赶。

从技术技能人才储备现状看。在岗的全国劳模 2 人，省级和

行业级劳模 16 人，在岗的全国五一劳动奖章 4 人，省级 12 人，大国工匠 1 人，云岭工匠 2 人，云岭技能工匠 11 人，云南省首席技师 7 人，云岭技能大师 5 人，享受国务院津贴 2 人，享受云南省津贴 7 人，云南省突出贡献奖 3 人。过去一周，天安化工合成氨制造中心工艺二班获得“全国工人先锋号”，云峰化工获得云南省五一劳动奖状，三环中化李刚获得云南省五一劳动奖章。这些单位和个人，都是我们产业工人队伍的优秀代表，但仔细分析来看，与我们 11000 多人的职工总数相比，占比极少，基本上也是集中分布在少数单位。

总的来说，公司产业工人队伍建设平台和载体总体上是丰富的，但是室站和六型班组分布不均衡，跨单位跨专业跨工种能力提升不足；制度机制比较完善，但是实施效果还没有显现；职工队伍技能结构不合理，高技能人才、技术领军人才匮乏，专业技术人员老龄化和断层断档的问题突出，必须引起我们高度重视。

三、认清产业工人队伍建设改革的未来方向

同志们，我们今天再次重申产业工人队伍建设改革的重大意义、分析当前公司产业工人队伍建设改革的现状和不足，不是为了否定大家的成绩、更不是为了指责大家的工作，而是为了更好的统一思想、凝心聚力，聚焦重点，以更高的目标，更大的决心、更实的作风，争取取得更佳的效果。

一是要在思想引领上展现新担当。以习近平同志为核心的党中央非常关心产业工人队伍建设改革。习近平总书记明确了产业

工人队伍建设改革总体思路，即“政治上保证、制度上落实、素质上提高、权益上维护”，必须坚持正确的政治方向。各级工会组织要围绕爱党爱国爱社会主义主题，广泛开展群众性主题宣传教育和形势任务教育活动，加强分析研判，深入了解当前形势下产业工人思想状况，结合产业工人的特点和心理诉求，创新思想引领方式，把解决思想问题同解决产业工人“急难愁盼”的实际问题结合起来。引导广大产业工人自觉做中国特色社会主义的坚定信仰者、忠实实践者，增强听党话、感党恩、跟党走的思想自觉和行动自觉。

二是要在建功立业上展现新作为。各级工会组织要认真落实集团工会和股份党委相关要求，围绕公司重点项目、重点领域、重点产业开展形式多样的技术攻关；把技能竞赛向车间班组延伸，向新技术新业态新模式领域拓展，不断扩大竞赛覆盖面。要组织产业工人踊跃参加群众性经济技术创新活动，开展优秀技术创新成果交流活动，有序扩大跨单位、跨专业、跨领域的室站联盟和师带徒联盟，不断实现资源共享。

三是要在素质提升上实现新突破。产业工人队伍是公司人才强企的重要基础，集团公司已发布《技术技能人才分级分类（人才库）管理制度》，实施职业技能提升行动。目的在于建立培养、遴选和推荐领军型人才、精英型人才和骨干型人才，落实技术工人培养、使用、评价、考核机制，健全提升技能人才待遇激励机制，畅通人才发展通道，打造一支技术过硬、技艺精湛、作风扎

实的技术技能人才队伍。当前，集团领军型人才已经开始公示，股份精英型人才、各单位骨干型人才制度建设和遴选工作正在进行中，各级工会要主动协同相关部门，高质量的完成精英型人才、骨干型人才的遴选工作，并持续做好相关业绩合同的签订及过程管理考核工作。

四是要在解决利益诉求上有新思路。我们要持续运用及优化完善《技能人才薪酬分配指引》《高精尖特人才专项激励方案》等收入分配机制。要运用好典型引路法，加大对产业工人地位作用的宣传力度，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，深化“劳动创造幸福”“中国梦·劳动美”“强国复兴有我”等主题宣传教育，激励广大职工以劳动模范、先进典型等为榜样，勤于创造、勇于奋斗，共同创造幸福美好生活，要高度重视劳模选树服务、关心爱护各类人才，推动形成劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚。要持续创新人才管理工作机制，优化成长成才环境，以能力和业绩作为重要评价指标，建立健全技术技能人才成长成才通道，切实做好技术技能人才队伍建设工作，进一步彰显产业工人的政治地位和社会地位。

四、对工会的三项工作再作强调

一是关于新《工会法》的学习。4月26日，集团工会召开专题会议，建刚副主席带领大家全文学习了新修订的《工会法》，并对各级工会学习贯彻落实《工会法》提出了明确要求，我们今天在这里再次作出工作安排。2021年12月24日，十三届全国人大

常委会第三十二次会议通过了《关于修改〈中华人民共和国工会法〉的决定》，自2022年1月1日起施行。本次《工会法》修改重点涉及七个方面，十项主要内容。重点体现在：一是突出坚持党的领导，明确“工会是中国共产党领导的职工自愿结合的工人阶级群众组织，是中国共产党联系职工群众的桥梁和纽带”。二是将习近平新时代中国特色社会主义思想同马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观一道，确立为工会法和工会工作的指导思想。三是明确产业工人队伍建设改革的法律地位。增加产业工人队伍建设改革条款，明确了工会推动产业工人队伍建设改革的工作任务、内容和目标，为工会推进产业工人队伍建设改革提供了有力的法治保障。四是拓展工会基本职责。将工会基本职责由“维护职工合法权益”扩展为“维护职工合法权益、竭诚服务职工群众”，为工会组织坚持以职工为中心的工作导向，满足职工多样化需求，不断增强职工群众的获得感、幸福感、安全感，提供坚强的法律保障。五是实现与《民法典》、《法律援助法》等法律法规的衔接。各级工会要结合实际广泛开展学习宣传贯彻新修改的《工会法》，掌握法规要求，指导工作实践。

二是关于民主管理方面。工会法、工会章程对工会在民主管理方面的职责有明确规定，这里不再重复，强调四个具体事项，一是各级工会要建立健全职工代表大会或者职工大会，并依照法律规定全面认真行使职权。二是单位在制定、修改或者决定有关

劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论。例如：公司本周出台的《员工违规行为处理办法》，就必须过职代会或职工大会。为确保相关工作的合法合规性，应形成本公司制度并履行本公司民主程序。这项工作很重要，请大家高度重视，不允许以工会小组会议等形式变向处理代替职代会、职工大会审议。职代会、职工大会的召开，必须合法、规范。三是职工因工伤亡事故和其他严重危害职工健康问题的调查处理，必须有工会参加。四用人单位单方面解除职工劳动合同时，应当事先将理由通知工会，工会要认真研究并形成意见反馈给公司。

三是关于工会经费的收取、管理、支出问题。（1）今年1月，新修订的工会会计制度正式实施，2009年版工会会计制度废止，希望各级工会认真组织学习，及时修订制度，严格按新的会计制度执行。（2）根据股份工会经审委对有关单位工会经费收支审计反映情况来看，发现问题还不少，例如：有的单位不按规定计提和拨付工会经费，有的没有工会收支预算，有的没有制定工会经费收支规定，有的职工慰问不同的人标准不一，有的缺少完善的决策程序等等，这些问题都是不应该出现的，都属于有明文规定而执行不到位的。（3）要充分汲取云煤能源工会出纳挪用工会经费案件的经验教训，举一反三，弥补管理漏洞，坚决防止此类事项发生。（4）基层工会实行工会委员会集体领导下的工会主席“一

支笔”审批制度，大家不要简单的只看到“一支笔”，而忘了前面还有“工会委员会集体领导”，工会经费支出该有的制度必须有，该走的集体决策必须走。

同志们，新时代赋予产业工人新使命，新征程呼唤工会组织新作为。我们要牢牢把握工运事业的时代主题，强化使命担当，奋力创新作为，团结带领广大职工为建设“五新”新国企，全面实现云天化股份“十四五”战略目标和绿色高质量发展作出新的更大贡献！

最后，我代表公司工会向全体干部职工致以节日的问候，祝大家身体健康、工作顺利、节日快乐！