

# 上海钢管行业简报

第 17 期

(总第 515 期)

上海钢管行业协会编

2024 年 10 月 15 日



## 协会动态

### 协会召开下半年监事工作会议暨党支部专题组织生活会

10 月 10 日，协会下半年监事工作会议暨党支部专题组织生活会在协会会议室召开。

曹祥军监事长首先就协会监事会的主要工作职责，包括监督协会管理层的决策和确定的落实、审查协会的财务状况、对协会的年度工作报告进行审查、监督协会秘书处工作的运行状况、协助维护协会会员的权益以及对违反协会章程和规定的行为进行纠正整改等。监事会积极践行监督中服务、服务中监督的工作理念，为协会的稳定健康发展保驾护航。同时，作为协会二轮的神书长对协会换届后半年的协会秘书处工作给予高度肯定，并就秘书处工作进一步发展寄予更高的期望。

监事徐新利律师结合上海上古律师事务所工作以及近期对会员单位在劳动用工及走出国门所涉及的法律等问题提出个人想法和建议。同时，积极履行好监事和协会法务部的双重职责为协会的发展和会员服务贡献一份监事和律师的力量。

魏立群秘书长就秘书处主要工作做了介绍。同时，就半年来秘书处走访会员单位中涉及的债务、劳动用工和财税等法务问题的有效精准对接等交流了自己的建议和思考。

秘书处综合办主任王赛男就秘书处主动接受监事会的监督，确保协会工作规范有序运行提出建设性意见。

秘书处市场开发部主任、党支部成员王友国交流了就协会法务工作以及会员单位国际贸易中涉及海运、结算等热点问题的思考与建议。

党支部书记巩宏良在听取与会交流发言后做了最后总结。巩书记指出：监事会工作既要协助协会党支部共同保证党的方针路线的贯彻执行，又要根据协会章程确保协会和秘书处的工作行为符合法律法规和章程规定，为协会和秘书处的高质量发展和稳定运行保驾护航。

会前，协会党支部进行专题组织生活。党支部书记巩宏良带领大家学习了中共中央政治局 9 月 26 日召开的会议主要精神。并寄望协会全体党员和工作人员在协会的工作中要勇于担当、敢于创新，在攻坚克难中长本领、出业绩。同时，协会秘书处也要有化解风险意识，扎实稳定的推进钢管行业高质量发展，为国内大循环在会员单位之间首先运行起来群策群力，不懈奋斗。

协会党支部、秘书处、监事会参加了会议。

### 美克生能源到访协会秘书处

10月15日，美克生能源储能事业部总监梁婧、市场开发经理鲍蓉二人到访协会，专程前来探讨，美克生能源如何为钢管企业节能降耗服务，提升钢管企业的绿色潜质，推动钢管行业的绿色低碳转型。魏立群秘书处热情地接待了来访的客人，并与她们就分布式绿色能源聚合技术在钢管生产中的应用展开了探讨。秘书处卢致逵、王有国、刘正浩参加了座谈讨论。

为了做到精准服务，美克生能源搜集整理了会员单位的生产方式和能源消耗情况，并根据长三角不同地域的电力供应情况，制订了可行的分布式绿色能源聚合技术运用策略，以确保生产企业的经济安全运营。鲍蓉举例说，美克生能源根据钱塘地区的分时电价规则，为某铝合金加工厂定制化打造了2个3MW/6MWh工商业储能系统，并接入了自研的绿电来OS数智化能源管控系统，利用削峰填谷、需求响应、辅助服务等方式，不但保证了企业的用电安全，还帮助业主实现了50-60万/年增值收益。

魏立群高度赞扬美克生能源在推动不同行业实现绿色低碳转型、服务国家“双碳”战略方面，起到了重要的示范作用。魏立群表示，绿色节能降耗技术的应用，不仅是企业经济效益的需要，也是企业响应国家“双碳”号召、转型升级的重要标志之一，协会将大力支持美克生能源绿色节能技术的推广，协会近期将要开展的一系列活动，欢迎美克生能源结合协会活动，推广绿色节能技术，协会将给予支持和方便。

## 会员动态

### 宝钢 13Cr 产品首次下井海外某石油公司

近日，宝钢供海外某石油公司的 13Cr BGT2 高合金气密封油管在海上平台完成 2 口井下井，下井后试压均一次成功。

海外石油公司使用的 13Cr 产品长期被其他国家公司垄断。2023 年，宝钢开始推进海外石油公司 13Cr 高合金产品认证，经过 1 年时间，宝钢 13Cr 材料及 BGT2 特殊扣通过了质量认证，2024 年初开始向其正式供货。

### 德新钢管在南京易派客展取得良好推介效果

10 月 11-13 日，2024 易派客工业品展览会在南京国际博览中心成功举办，德新钢管作为特约支持单位积极参展，陈俊德董事长亲自赴展和重要客户会面。

据销售事业六部副经理王瑾介绍：本次展会我司加大了产品的宣传和推广，加深了客户交流和了解，扩大了在中石化企业中的品牌影响力和知名度，一些客户对我司大口径无缝钢管颇感兴趣。公司展位和产品图片在展会精工产品展区热门图片中排列首位，取得良好的参会成效。

### 松阳县政协走访调研上上德盛集团 助力高质量发展

10 月 12 日，松阳县政协领导一行走访调研上上德盛集团“未来工厂”，倾听企业诉求，为企业排忧解难，促进企业健康发展。

领导们充分肯定了上上为县域经济发展做出的贡献，同时希望上上要不断探索经营管理的新模式、新方法，积极应对市场环境变化，抓住商机努力做大做强企业，服务当地高质量发展。

### 常熟无缝钢管&普实软件信息化项目成功上线并召开总结会

9 月 1 日，常熟无缝&普实软件信息化项目顺利上线。目前，公司销售订单、生产计划、生产订单、销售发货、应收应付发票及采购订单等核心业务流程均已在系统内运行，同时，公司成品库、钢材库及尾料库的数据管理也实现了实时更新，标志着常峰无缝在信息化建设道路上取得了阶段性成就。

陈国强董事长作了总结发言：首先祝贺项目的成功上线，向所有为 ERP 项目付出辛勤努力的同事们表示感谢！经过一个月的试运行，普实系统表现良好，各项功能不断完善。展望未来，我们要继续深化 ERP（普实软件）系统的应用，充分发挥其在公司管理、业务流程优化等方面的作用。相信 ERP（普实软件）系统一定能够在公司的发展中发挥更加重要的作用。

## 苏夏集团“决战四季度 大干一百天”动员大会

10月12日上午，江苏苏夏能源集团召开“决战四季度，大干一百天”动员大会，全面落实集团决策部署，以高质量发展为首要任务，动员集团上下统一思想、鼓足干劲、振奋精神，大干一百天，决战四季度，确保圆满完成全年生产经营目标任务。此次会议由总经理丁巧芬主持，集团全体中层干部及以上人员参加会议，党委书记/董事长王国兴发表了重要讲话，并对第四季度的各项工作进行了详细部署和安排。

## 山海科技为西安德信成生产的自动测量试验机发货

近日，青岛山海科技有限公司为西安德信成科技有限责任公司生产的复合管材自动测量试验机经过客户的验收，正式发货。

复合管自动涂色环、测长、称重、喷标、护标装置是本公司自主开发的集光、机、电和计算机一体化的产品，它具有自动化程度高、功能齐全等一系列优点，能够实现一体化操作。

本系统能进行生产过程自动控制。由计算机控制完成自动给料、测长、称重、喷标等工作。主控计算机以屏显方式给出各工位上的复合管分布状态，将所测复合管的重量、长度及其它相应信息按规定标准喷印在相对应的复合管上。

## 三季度美克生能源吹响高质量发展“冲锋号”

擂鼓战金秋，奋进正当时。美克生能源坚持高标准抓好项目谋划，高质量完成项目交付，目前累计签约超1GWh，启动交付500MWh+，三季度开工紧锣密鼓，并网捷报频传，从钢铁巨头到光电龙头，再到指明资源回收与有色金属制造企业，三季度以来，美克生能源携手多个行业凌云企业，共同启动了一系列具有示范效应的重点项目，掀起了大干快上、如火如荼的建设热潮，呈现“遍地开发”、“多头并进”的态势。

## 江西农业大学师生莅临瑞思博参观并签约

9月27日，江西瑞思博新材料有限公司董事长易晓斌会见了来访的江西农业大学化学与材料学院龚霞副院长，双方就学生就业、产学研合作、企业人才培养等事宜进行了深入交流，并签约产学研战略合作协议及就业创业基地揭牌。

随后公司人力资源廖风艳经理向化学与材料学院应用化学与材料毕业班的学生们介绍了企业的文化、经营状况、用人需求等情况。一百多名即将毕业的学生详细参观了公司展厅、大数据中心、研发中心、职工之家、食堂、生产车间等。

## 国内外行业动态

### 发改委！4万亿将用于城市管网改造

10月8日，国务院新闻办公室举行新闻发布会，国家发展改革委主任郑栅洁和副主任刘苏社、赵辰昕、李春临、郑备介绍“系统落实一揽子增量政策 扎实推动经济向上结构向优、发展态势持续向好”有关情况，并答记者问。

国家发展改革委主任副主任刘苏社表示，以城市重要的“里子工程”地下管网建设改造为例，有关方面预计在未来五年需要改造的城市燃气、供排水、供热等各类管网总量将近60万公里，投资总需求约4万亿。

国家发展改革委将积极探索创新融资的模式。城市更新蕴含着巨大的市场潜力，项目的投资额比较大，单靠政府投资远远不够，必须建立多元化的投入机制，也必须大力度吸引民间资本的广泛参与。

## 390 万吨渣油加氢装置项目举行开工仪式

10月8日，中国石化上海石油化工股份有限公司“炼油部6号炼油390万吨/年渣油加氢装置项目”的关键部分——高压加氢不锈钢管项目，在武进不锈举行了开工仪式。

各方就项目推进过程中可能遇到的技术难题、加工制造的精细环节以及监造过程中需重点关注的见证项目等核心议题，进行了深入而细致的交流与讨论，为后续工作的对接与执行奠定了坚实的基础。

## 中航上大核工程项目订单将增长

9月27日，中航上大高温合金材料股份有限公司首次公开发行股票。公司在核工程领域已成功研制并交付核工程用超高纯不锈钢 TP316H 和 TP316L 锻棒件等多型技术要求高、性能指标突出的高端产品，应用于国内部分三、四代核工程项目，成为国内某核工程项目管道、紧固件、结构件用不锈钢产品的核心供应商。已进入中国核能电力股份有限公司、中国广核集团有限公司的合格供方名录，并与国家电力投资集团公司下属科研单位签订了战略合作协议。随着“十四五”及中长期核工程建设的加快，预计核工程领域产品订单将保持稳定增长。

## 世界不锈钢协会发布不锈钢消费预测：中国 2024 年增长 5.3%

全球：2023年+3.2%，其中冷轧扁平材+3.5%，热轧扁平材+6.9%，长材-2.7%；**2024年+4.0%**，其中冷轧扁平材+4.7%，热轧扁平材+3.6%，长材+1.0%；**2025年+3.0%**，其中冷轧扁平材+2.8%，热轧扁平材+3.7%，长材+3.0%。

欧洲/非洲：2023年-19.1%，其中冷轧扁平材-22.0%，热轧扁平材-8.2%，长材-23.6%；2024年-4.7%，其中冷轧扁平材-3.8%，热轧扁平材-3.9%，长材-13.9%；2025年+2.2%，其中冷轧扁平材+2.1%，热轧扁平材+2.7%，长材+1.6%。

美洲：2023年-9.4%，其中冷轧扁平材-12.7%，热轧扁平材+4.3%，长材-13.8%；2024年-0.4%，其中冷轧扁平材+0.8%，热轧扁平材-0.4%，长材-5.4%；2025年+2.0%，其中冷轧扁平材+1.8%，热轧扁平材+1.8%，长材+2.5%。

亚洲（不含中国）：2023年+3.9%，其中冷轧扁平材+1.1%，热轧扁平材+26.7%，长材-5.4%；2024年+6.5%，其中冷轧扁平材+8.0%，热轧扁平材+3.8%，长材+4.2%；2025年+5.3%，其中冷轧扁平材+5.1%，热轧扁平材+6.2%，长材+5.5%。

**中国：2023年+10.6%**，其中冷轧扁平材+12.7%，热轧扁平材+5.7%，长材+5.1%；**2024年+5.3%**，其中冷轧扁平材+5.7%，热轧扁平材+6.0%，长材+3.1%；**2025年+2.6%**，其中冷轧扁平材+2.4%，热轧扁平材+3.4%，长材+2.3%。

## 两项国家标准正式发布

两项国家标准 GB/T 19228.1-2024《不锈钢卡压式管件组件 第1部分：卡压式管件》与 GB/T 29038-2024《薄壁不锈钢管道技术规范》，已由国家市场监督管理总局、国家标准化管理委员会于2024年9月29日正式批准发布，并将于2025年4月1日起正式实施。

GB/T 19228.1-2024《不锈钢卡压式管件组件 第1部分：卡压式管件》的发布，标志着该领域标准的全新里程碑。此次修订严格遵循科学性、实用性、统一性与规范性的原则，旨在进一步对管件尺寸做了较大调整。还对影响管件连接性能的抗拉阻力等其他性能进行了性能试验，以保证标准的先进性与合理性。对促进不锈钢管道系统的广泛应用、提升工程质量具有重要意义。

同时，GB/T 29038-2024《薄壁不锈钢管道技术规范》的发布，该标准对薄壁不锈钢管道领域进行了全面而深入的革新与强化。重点针对薄壁不锈钢管道的新型连接方式、防污染管道

布置方式、管道敷设中的抗震设计要求以及管道材料中的化学指标参数进行了重新的修订和内容的补充。通过对本规范的修订工作，将薄壁不锈钢管道材料和技术发展的新特性、新工艺、新技术及时更新和补充，更好地适应和服务于行业工程。

## 宝世顺公司全力保障川气东送二线天然气管道工程

面对国家重大能源项目的迫切需求，宝世顺公司迅速行动，用短短 6 个班次就完成了川气东送二线是继川气东送管道工程建设。

在生产过程中，为了积极适应国家重大项目施工现场弯管与干线管全自动焊接的要求，宝世顺公司率先自主实施多项新技术。技术团队通过热模拟精准掌握母管缩径率，然后采取“淬火后弯管管径走下限+回火后扩径”的全新工艺方案，全面提高弯管管端管径偏差精度，适应现场自动化焊接对管端管径的要求。通过技术创新，实现了弯管两端直管段长度由原来的 500 毫米增加到 1000 毫米的技术突破，全管体加热 1 米加长直管段的弯管生产，方便了现场自动焊接。技术人员积极探索改进内镗孔加工设备，针对管端 120 毫米长内镗孔加工难度大、尺寸精度要求高的特点，创新采用了双刀复合加工模式，实现了内镗孔一次成型，并且加工精度和效率均得到提升，在弯管行业率先实现了 120 毫米内镗孔加工应用。

## 中国工程院院士刘玠到天津钢管调研指导

10 月 9 日，中国工程院院士刘玠带领中国工程院“智能制造流程的标准规范战略研究”战略咨询项目组一行到天津钢管调研指导，并进行“人工智能推动科技革命”专题讲座，与公司干部职工共同探索人工智能技术的前沿动态与未来趋势。同济大学教授李莉等陪同调研。公司党委书记、总经理丁华，常务副总经理温德松等总经理部相关领导，各部门副职及以上干部，以及负责智能化职工聆听讲座。

## 案件分析

### 再论重庆市九龙坡区人民法院判决的案件是否正确

业界对于重庆市九龙坡区人民法院关于单位通过民主程序全员降薪合法获胜的案件引起了激烈的谈论，质疑该案件的判决，那么，民主程序结果与劳动合同约定不一致时，实操中又是如何运用，不妨来看看最高人民法院民事审判第一庭解释的是规章制度与集体合同、劳动合同关系，不是集体合同与劳动合同的关系。

#### 【一、法律依据】

最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）第五十条规定，用人单位根据劳动合同法第四条规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为确定双方权利义务的依据。

用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。

《劳动合同法》第 4 条规定：“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。”

#### 【二、规章制度的法律地位及效力】

原劳动部在《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第 98 条规定：“适用法律、法规、规章及其他规范性文件遵循下列原则：

（1）法律的效力高于行政法规与地方性法规；行政法规与地方性法规效力高于部门规章和地方政府规章；部门规章和地方政府规章效力高于其他规范性文件。

(2) 在适用同一效力层次的文件时，新法律优于旧法律；新法规优于旧法规；新规章优于旧规章；新规范性文件优于旧规范性文件。”

而用人单位制定的规章制度在法律地位上显然不能够同法律、法规、规章及其他规范性文件相提并论，在效力上自然也就低于法律、法规、规章及其他规范性文件。《劳动法》第 89 条规定：“用人单位制定的劳动规章制度违反法律、法规规定的，由劳动行政部门给予警告，责令改正；对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。”因此，需要注意的是，虽然司法解释赋予了劳动规章制度以一定的法律效力，但是，这种效力的发挥，必须以该规章制度从形式到内容的合法性为前提，是建立在不违反比其效力等级更高的法律规范基础之上的。

司法解释第 50 条第 2 款明确规定：“用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。”这一条规定更充分表明了规章制度应有的位置。除国家的法律、法规和政策外，劳动合同的效力也要高于用人单位制定的内部规章制度。这是因为，劳动合同是用人单位和劳动者确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议，是用人单位和劳动者合法建立劳动关系的依据。可以认为，劳动合同分别体现了劳动者个体意愿，是劳动者真实意志的表达。

所以内部规章制度的内容应当符合劳动合同的规定，即内部规章制度所规定的劳动者利益不得低于劳动合同所规定的标准。当用人单位内部规章制度与劳动合同的内容出现冲突时，应以最大限度体现劳动者利益为出发点，劳动者要求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。只有用人单位制定的劳动规章制度的内容和程序合法，并且与已经签订的劳动合同相比而言，如果它更加能够体现劳动者的权益时，在劳动争议案件中，才能考虑适用之。

### 【三、优先适用劳动合同约定内容的定义】

#### {1} 劳动合同在订立程序上更有利于劳动者权益保护

用人单位内部的规章制度对其有效管理劳动者、保障劳动生产的顺利进行具有重要意义，但无论是用人单位管理层还是职工大会、职代会制定的规章制度，其制定程序都较强地体现了管理和隶属的特征，对每一个劳动者而言，疏于保护甚至是剥夺劳动者合法权益的情况，在所难免。

劳动合同不同，根据《劳动法》第 16 条和第 17 条规定，劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。建立劳动关系应当订立劳动合同。订立和变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。由以上规定可知，劳动合同的订立程序突出体现了平等自愿、协商一致的原则，而这对保护劳动者而言无疑提供了更为充分的程序保证。

#### {2} 劳动关系本质特征的需要

尽管劳动关系具有区别于普通民事关系的特点，但是，劳动关系体现了一部分民法的特点，既有约定有效，又有约定无效。这一本质特征是用人单位内部的规章制度所不具备的。

只要集体合同或者劳动合同依法有效，在用人单位内部的规章制度的内容与其不一致时，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。正如有观点指出，明确集体合同和劳动合同的优先适用地位，可以防止用人单位、特别是管理者不正当行使劳动用工管理权，借少数人的民主侵害多数职工依法享有的民主权利，从而促进劳动力市场管理秩序的规范。

### 【四、优先适用集体合同或者劳动合同约定的启动】

根据本条规定，用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。如果劳动者没有提出相应的请求，该如何处理呢？劳动者在劳动关系当中的权利属于其民事权利范畴当无异议，由此似乎可以得出这样的结论，即若劳动者没有提出优先适用集体合同或者劳动合同的请求，人民法院不得主动适用。本条规定所称的“不一致”，指的是用人单位内部的规章制度规定的内容较之集体合同或者劳动合同的内容对劳动者而言为不利的情况，而这种不利往往对于劳动者而言，事关

其切身利益保护的重大问题。但《劳动法》等相关法律法规的立法目的，就是保护劳动者的合法权益，调整劳动关系，建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度，促进经济发展和社会进步。只有保护劳动者合法权益的目的实现了，才有利于构建和谐劳动关系并促进经济社会的发展和进步。换言之，保护劳动者合法权益是劳动法律最为重要的目的和宗旨，正是在这个意义上，《劳动法》又被称为劳动者权益保护法。由此可见，如果不考虑劳动者法律素养的缺乏或者其普遍处于弱势地位等实际情况，绝对和片面地理解本条规定，与劳动法律规范的保护目的不符。我们认为，人民法院在审理相关劳动争议案件过程中，如果出现了前述情况，应当告知劳动者享有此项权利，为劳动者充分行使权利提供帮助。

#### 【法务部观点】

{1} 不能混淆司法解释中的概念，即司法解释中的规章制度与集体合同、劳动合同不一致时优先适用劳动合同。而《劳动法》第35条规定，职工个人与企业订立的劳动合同中劳动条件和劳动报酬等标准不得低于集体合同的规定。这是两个法律概念，但这两者之间都体现了协商。

{2} 关于集体合同与个体劳动合同适用问题，法律规定了个体劳动合同中劳动条件和劳动标准不得低于集体合同标准。没有规定集体合同高于个体劳动合同时适用于集体合同，实践中只是一种有利于劳动者的逻辑优先适用于集体合同。

{3} 重庆的案件是属于通过民主程序的形式来制定集体合同约定的性质，那么，为啥重庆法院判决用人单位的集体合同程序结果性质低于个体劳动合同标准有效，个别员工败诉呢？

原因之一，这个问题要从疫情期间国家劳动部相继出台的企业调整薪酬合法谈起，当初是由于疫情需要企业度过难关而出台的政策，现在疫情阶段已经结束，已经不适用这个政策了，但是这种思想、理念还是深深扎根于广大司法工作者头脑里。其目的是解决企业的经营困境。

法务认为重庆的法院判决案件是一个大胆的判决，应该给予一个点赞，从合理性角度来说，如果不能降薪，那么其结果是裁员、解除、关闭，大量的劳动者处于失业状态，不利于和谐社会的稳定和经济建设，适当幅度降薪将是员工和企业的一种双赢局面。

原因之二，通过重庆法院的这个案件判决，来倒逼、推动法律的修改，去除不合理的法律规定，弥补法律空缺，使法律能够真正有效的良性运用。

法务部负责人：徐新利 联系电话：15618989006

如您有咨询的需要，您也可以扫描下方二维码添加



以上版权所有，违者必究。