

□ 工会论坛

提高技术工人待遇

大视野

提高技术工人待遇

各国政策各有不同

党的十九大作出中国特色社会主义进入新时代的重大论断,这表明工会工作也进入了新时代。职工日益增长的美好生活需要和职工疗休养事业不平衡不充分发展之间的矛盾,成为工会义不容辞必须要解决好的重要问题。

2012年,南京市总工会终于实现了全市职工的夙愿,建成了南京历史上第一座职工疗养院。五年来,南京职工疗养院年营业额从运营之初的69万元增长至2000多万元,正式运营后累计增长80.6%,实现了在逆境中求生存、谋发展。

全国总工会主席李建国同志强调,要依法合规管好用好疗休养院等阵地和资产,突出公益性,发挥社会效益,强化服务基层、服务职工的功能。全总也印发了《关于进一步加强和规范劳模休养工作的通知》等文件。我们必须认清形势,凝聚共识,携手探索新时代推动职工疗休养事业实现新发展的新路子。

一、坚持公益服务属性,兼顾市场竞争规律,是做好职工疗休养工作的首要保证。

当今社会条件下,职工疗养院要生存、要发展,必须处理好公益性和市场化运作的关系。工会资产来源于职工,服务于职工,低偿、甚至无偿为职工提供服务,是职工疗养院的运营原则。从实践看,职工疗休养事业要长期繁荣和健康发展,必须将公益服务与多元化经营相结合,才能为服务劳模和职工打开可持续发展空间。

目前,各地职工疗养院普遍存在隐忧:

一是担心扩大市场化运作,商业化气息过浓,影响职工疗养院公益性的服务定位;二是担心扩大市场化运作,突出盈利目的,影响职工疗养院的社会声誉;三是担心扩大市场化运作,职工疗养院按照企业化运作,改变了职工疗养院姓“工”性质。从南京职工疗养院的发展来看,公益性得到了充分体现,市场化经营方面也做了有益尝试,注重统筹公益性和市场化,突出公益性,始终做到劳模优先,同时坚持市场化运作,改变经营模式单一化,向多元化经营发展,通过增值服务,在实现经济效益的同时,扩大社会服务内容和功能,让劳模和广大职工群众享受到更多具有工会特色的服务。我们始终认为,盈利不是目的,是为了更好地反哺职工疗休养事业,社会效益和经济效益完全可以也应当兼顾。

二、资源共享、各展所长,相向而行、共谋发展,是做好职工疗休养工作的有效途径。

在全总的关心重视下,全国职工疗养院的工作交流明显加强,但是各地职工疗养院相互走动不多,相互交流不够密切,共享优势资源的实质性步伐没有真正迈开来。建立战略合作伙伴关系,共同提升各自职工和劳模疗休养工作、共同应对市场风险,无疑对推动职工疗休养事业全面发展,有着重要的作用。资源共享、相向而行,要落在相互学习、相互借鉴上,取长补短,少走弯路,找到捷径;要落实在工作对接、服务联接、沟通联系顺畅上;要落在开展疗休养活动的

相互支持、工作协同和高效组织、高标准优质服务上;要落在疗休养费用的相互优惠,相互为对方劳模和职工提供专属待遇上,真正让走出家门的劳模和职工感受到如“家”的温暖。

三、提升档次、转型升级,创新服务、打造品牌,是做好职工疗休养工作的必由之路。

就南京职工疗养院而言,目前已经形成了相当的规模。但客观地看,服务项目还远远不能适应广大职工的需求。因此,必须在软硬件两方面加大投入、精准发力。一是要在扩大服务项目上做好文章,加快建设进度,将职工疗养院打造成城市新景观,吸引更多的职工和市民到此疗养、观光。二是要将休养与康复相结合,增添必要的、先进的体检医疗设备,为前来疗休养的劳模和职工提供更周到的疾病预防和保健服务,把关爱落到实处。三是要以一流的服务扩大影响,以特色项目扩大影响,以完善的综合服务功能扩大影响,同时加强宣传,提升职工疗养院的社会影响力、市场竞争力,增强职工疗养院的发展后劲。

“一花独放不是春,百花齐放春满园”。希望在各地工会组织的重视和支持下,力争用5年左右的时间,建成各地职工疗养院之间的信息和人员密切联系,资源和产品相互对接服务和工作相互支持,系统完备、科学规范、共赢共发展的合作机制,真正实现共商发展、共享资源、共赢未来的美好愿景。

(作者为南京市总工会党组书记、常务副主席)

国华徐州电厂“离退休老年夕阳红艺术团”日前走进贾汪敬老院进行十九大宣传慰问演出。图为老年艺术团演员与老人们共唱《没有共产党就没有新中国》。

刘成 摄

□ 调查报告

关于无锡职工人文素质的调查与思考

赵宏

无锡市总工会近来对职工思想状况进行了抽样调查,覆盖3000个个体样本,获得了一些与人文素质相关的数据。

一、基本素质状况

1、学历层次较高,超五成职工接受过高等教育

文化程度:初中及以下470人,占比15.7%;高中专906人,占比30.2%;大专高职789人,占比26.3%;大学本科762人,占比25.4%;研究生73人,占比2.4%。

2、技术能力较高,近半在职工拥有技术职称

技术职称:初级615人,占比20.5%;中级570人,占比19.0%;高级192人,占比6.4%;特级以上8人,占比0.3%;没有评级1615人,占比53.8%。

3、政治觉悟较高,四成职工具有共产主义信仰

政治面貌:中共党员764人,占比25.5%;共青团员434人,占比14.5%;民主党派27人,占比0.9%;群众1775人,占比59.2%。

二、人文素质状况

1. 对社会的认识较为正面

超过七成的职工认为国家利益应高于集体利益,应高于个人利益,53.3%的职工不同意“老实人吃亏”的说法,49.8%的职工认为对社会应该无私奉献,98.2%的职工在看到他人生命安全受到侵害时,会以不同方式进行帮助。问及临危病人需要献血时,83.4%的职工表示会立即献,75.7%的职工对当前社会诚信给出认可回答,96.6%的职工认为要加强职业道德建设,保证社会诚信良性发展。

2. 比较关心时事政治

有44.0%的职工了解并关注十八届三中全会。63.7%的职工对中央打老虎拍苍蝇的反腐行动认为满意而且有成效。职工还关心的时事按得票数由多到少依次是医疗、社会保障、食品安全、工资收入、教育、物价、收入

分配、房价、环境问题、官员腐败、就业、反恐安全、体制改革、老龄化问题、宏观经济、国际争端、行业收入差距、城市建设、新科技、企业经营等。对于无锡经济发展前景,60.6%的职工表示乐观。

3. 业余文化生活偏“宅”

业余时间里职工的活动主要是看电视、上网、锻炼身体、读书看报、做家务辅导孩子学习、外出旅游等。

从掌握信息的渠道而言,有73.4%的职工从电视上获取、69.8%的职工从电脑网络上获取、47.9%的职工从手机网络上获取、36.0%的职工从报纸杂志上获取。职工们希望通过旅游参观、朋友聊天、帮助解决问题、开展文体活动和领导谈心来解决思想压力。

4. 对学习的需求并不迫切

84.4%的职工对自身知识现状表示认可,只有15.6%的职工认为自身知识学习有待提高。对于自身的知识现状能否适应岗位工作,96.3%的职工感觉目前掌握的知识已经够用但当单位有培训学习的机会时,92.7%的职工愿意积极争取,理由是掌握一门技术以适应工作需要,同时充实自己为将来个人发展考虑。考虑自费因素后,仍有50.2%的职工愿意自费参加学历学习及其他学习,学习意识较强。

三、关于提高职工人文素质和社会文明程度的建议

无锡是民族工商业的发祥地,经济富庶,历来重视教育。无锡当地人口的受教育程度普遍较高,人文素质具有基础扎实、主流向善、自我满足的特点。同时,由于无锡是外来务工人员集聚地,虽然不乏一些来锡求职、创业的高知群体,但大多数是高中以下学历的普通打工者。他们与本地职工存在着文化、认识、语言、习惯、习俗差异等,同化缓慢。本文建议:

1. 兴建大学校,打造职工素质教育平台。打造线上、线下相互联动、相互促进、互为补充的职工教育网络平台,把免费的人文

教育送到车间、班组、工地、社区,直接面向职工开展形式多样、内容丰富的素质培训。打造好职工书屋阅读学习平台,以职工书屋为基地组织职工开展读书沙龙、报告(交流)会、主题征文、专题培训等多种形式的读书学习活动。

2. 布局文化点,打造职工文化展示交流平台。以工人文化宫为主阵地,各市(县)区规划建设相应的文体活动中心分阵地,各企业职工之家为活动触角,打造网络健全、覆盖广泛的职工文化展示交流平台和网络。把职工和居民就近引导到便利的活动场所中。通过该平台汇聚众多具有文化、艺术、体育特长的职工文化骨干,收集展示职工文艺精品、文化佳作,开展形式多样、内容丰富的职工文化交流活动,使更多的职工文化作品和职工才艺得到充分的展示,让有文化才能的职工获得成就感和满足感;进而带动更多的职工参加到职工文化的建设和发展中来。

3. 组建指导团,打造群众文化服务指导平台。发挥工人文化宫的作用,积极派遣职工文化指导员深入基层指导企业、指导、协调、辅导基层工会开展文体活动,深入推进职工文化阵地和职工特色团队建设,提高基层文体活动的水平;派遣职工艺术团下基层演出,为企业提供高水平的文艺活动模板。同时根据职工群众的需求,举办心理健康、摄影、书法、鉴赏等个性化培训班,满足不同职工群体的需求。

4. 兴办文化节,打造百姓文化活动参与平台。顺应青年人群、“宅窝”人群的兴趣习惯,利用重复数字、象形数字、数字谐音,针对相对应的季节,打造本地特有、特点鲜明的文化、体育、娱乐节日,开展形式多样、丰富多彩、参与性强的大型文体娱乐活动,陶冶城市居民的情操。同时培育一批特色鲜明、富有创意、参与面广的优秀职工文化节目和体育项目,树立一批活动领头人和公众明星,让职工在感受节日欢乐氛围的同时体会到文化的魅力。

今年1月23日,习近平总书记组织召开中央深改组第二次会议,审议通过了《关于提高技术工人待遇的意见》。作为2017年中央推出《新时期产业工人队伍建设改革方案》的配套措施和《中国制造2025》国家计划的人才保障和支撑,《意见》体现了“两个坚持”,即坚持人民为中心的发展思想和坚持全心全意依靠工人阶级的方针,着力提高技术人才的待遇水平。

3月22日,新华社已全文公布《中共中央办公厅 国务院办公厅印发〈关于提高技术工人待遇的意见〉的通知》,《意见》全文一共有五次提到了“工会”,在16条的政策措施落实任务分工中,人社部 and 全总共同牵头的一共有9项,剩下的还有7项全总作为参与单位承担任务。为推动政策落到实处,我们不妨放眼世界,看看他国是如何提高技术工人待遇的?

德国:有适合本国国情和产业结构的完善体系

作为技术创新大国和制造业强国,德国不仅需要顶尖的科研和工程人才,而且对高素质技术工人也有大量需求。德国对于技术工人的培养,有着一套适合本国国情和产业结构的完善体系。技术工人的各种待遇均可得到充分的保障。

德国小学四年之后就会按照学习能力分到不同学校,少数成绩最好的孩子进入文理中学,这也是通往大学的必经之路。其他大部分孩子则进入以职业教育为主的普通学校,为他们将来走上技术工作岗位打下坚实基础。所以很多德国技术工人都是“童子功”,专业技能非常厉害。这种职业教育通常都会与相关企业挂钩,学校理论与企业实践相结合,为企业培养出合格的后备力量。这些技术工人一旦走上工作岗位,很快就能学以致用,为企业发展做出贡献。而经过学徒及试用期,签署正式的合同后,技术工人的薪水和各种待遇,如社保、医保、休假、按步骤涨工资等都能得到充分保障。

德国企业特别是家族式的中小企业对技术工人尤为重视和善待,一些经验丰富的老员工会享有丰厚报酬,而这些技术工人也会把企业的事当成自己的事,充分发挥自己才能,将工作做到极致。

在德国,只要有一份正式工作或者相对稳定的工作,都能过上相当不错的生活。因为除了有全民医保,德国公立教育全部免费,甚至包括大学。所以德国人都会根据自身情况选择一条最适合自己的路,如读一所职业学校做一名称技术工人,而不是都奔着大学这一条路走。

美国:人们不排斥从事蓝领工作

众所周知,美国人工费用较高,有时蓝领工人收入比白领还要高。此外,在美国职业歧视率并不是很高,所以一些受教育程度并不是特别高的人群并不排斥从事蓝领工人的工作。

美国对于技术人员薪金水平有着严格的规定。建筑类人员月收入大概在4千美元左右。从事木工一类的人员收入也在4千美元左右。做食品加工或者是农业工,每月收入大概在3千美元左右。从事电梯维修或者是屠宰技术方面的工人每月收入可能是在3千美元左右,和从事脑力工作的比如基础会计师的收入差距并不是很大。一般刚毕业的会计师收入可能月薪在4千美元左右。如果在服务行业,比如厨师助理或是酒店服务员的收入大概每月在3千美元左右。

总体而言,技术工人的工资基本上每月3500美元,一周上班时间为40小时,每天8个小时,一周5天。40个小时以外算加班,按照平时收入标准的1.25—1.5倍计算。超过60个小时,从第61个小时开始就要支付双倍薪水。如果在法定节假日工作,支付3—5倍薪水也是正常的。如果不算加班费,合算成人民币,技术工人大概每月可以拿到2万人民币。

俄罗斯:与欧美国家待遇有较大差距

相对于欧美国家的高薪高酬,俄罗斯技术工人的待遇还有巨大差距,然而俄就业市场的技术工人却是极度短缺。看似是一个市场悖论,但成了俄罗斯难以走出的困境。

据调查显示,目前俄罗斯工业企业对于技术工人的缺口为50%,俄科学院经济预测研究所表示,一些技术人员岗位缺口高达80%。即便在需求旺盛的情况下,俄罗斯技术工人的待遇却并没有显著提高。年轻一代甚至干脆把技术工人排除在职业规划之外。俄人文学科的毕业生超出社会需求的两倍,经济学院的毕业生甚至是社会总需求的三倍。原本用来培养技术工人的职业学校反而成了年轻人大学落榜后的无奈选择。

当然,俄政府也试图提高技术工人待遇,但还仅仅停留在喊喊口号、每年举办全国性的技术人大赛、增加职业学校奖学金名额等技术性手段,切实提高提高技术工人待遇的国家政策却远没有落地。在市场倒逼改革的环境下,俄罗斯大型工业企业巨头将重点放在解决技术工人流失率上。

于是,俄罗斯工业龙头纷纷开始打造企业内部技术工人激励体系。首先,必须解决住房问题。在俄罗斯高房价、高租金的环境下,只有先给技术工人解决住房问题,才能真正留住员工。其次,在市场改革中,原本主辅分离后的企业又重新发展注重内部福利的副业,比如职工餐厅等。最后,建立职业发展体系,让每个技术工人都有可以看得见的职业发展规划,也只有培养和留住技术工人是企业生存和发展的途径。

□ 工运史话

江苏省工会历次代表大会简介(三)

届次	会议概况	工会领导
九届	大会于1992年12月21日至24日在南京召开。出席大会的正式代表990名,特邀代表64名,列席代表85名,代表全省678万工会会员。	主 席:徐锡澄 副主席:卢万良、张艳(女)、李晓布
十届	大会于1997年12月20日至23日在南京召开。正式代表998名,特邀代表29名,列席代表66名,代表全省680万工会会员。	主 席:张艳(女) 副主席:李晓布、张鸿生、戈雪芬(女)、王兆喜(增补)
十一届	大会于2003年3月25日至28日在南京召开。正式代表999名,列席代表67名,特邀代表29名,代表全省876万工会会员。	主 席:张艳(女) 副主席:李晓布、张鸿生、戈雪芬(女)、王兆喜、胡同军(增补)
十二届	大会于2008年4月8日至11日在南京召开。正式代表994名,列席代表66名,特邀代表15名,代表全省1283万工会会员。	主 席:张艳(女) 副主席:刘广忠(增补)、张鸿生、王兆喜、胡同军、杨星云(女)、周英(女)(兼职)、沈桂明(兼)、王爱平(女)(增补)、曹海(增补)
十三届	大会于2013年4月14日至17日在南京召开。出席大会的正式代表998名,列席代表20名,特邀代表10名,代表全省1887.4万工会会员。	主 席:邢春宁(女) 副主席:朱劲松(女)(增补)、王爱平(女)、周英(女)(兼职)、沈桂明(兼职)、曹海、马永青、张海涛、井良强(增补)、徐勇(增补)(挂职)、邓建军(增补)(兼职)