

□ 新年特稿

2020, 不忘初心启新程

龚蕙

2020新年的钟声已经敲响,21世纪新的十年已然开启。回望2019年江苏在立足“两个一百年”的百年坐标上,始终保持领跑姿态,探索出了一条具有中国特色、时代特征、江苏特点,彰显“强富美高”内涵的现代化路径。

全省广大干部职工大力弘扬江苏新时代“四千四万”精神,积极应对时代的“千变万化”,主动经受创新的“千锤万炼”,在发展的前沿展现“千姿万态”,在新的征程上奔腾“千军万马”,使江苏拥有了全国最大规模的制造业集群,制造业总产值约占全国1/8。我省服务业增加值占全国比重也达10.1%,世界500强企业中,已有389家落户江苏,实体经济“家底”越来越厚实。

面对前所未有的机遇与挑战,我省持续深化工会改革和产业工人队伍建设改革,大力推进基层基础建设,树立大抓基层的鲜明导向,突出抓实基层组织有效覆盖。在各级工会的共同努力下,各地工会工作亮点纷呈。2019年,南京率先全国试点成立道路货运行业工会联合会,十万货车司机有了“娘家”。苏州“苏工惠”APP更是成为互联网时代工会联系职工、引领职工、服务职工的网上职工之家。无锡市总工会突出问题导向,从基层反馈较多的问题入手,形成了高质量

调研报告,为职工提供更直接、更精准、更普惠、更便捷、更温馨的服务……

江苏产业工人政治获得、经济获得、技能获得进一步增强。作为2019江苏省唯一入选“全国最美人物”的普通职工,无锡微研股份有限公司的加工中心副班长陈亮的成长验证了一句话:“劳动成就梦想,技能改变人生!”在喜迎新中国成立70周年、徐州轨道交通一号线即将正式运营之际,徐州市总工会以“壮丽七十年·礼赞劳动者”为主题举办的全省首个“工人先锋号”地铁专列体验活动,更是激发了劳动模范和一线职工为推动高质量发展再鼓干劲、再做贡献的信心和决心。

中国特色社会主义伟大事业是普通劳动者干出来的、奋斗出来的。2020年1月1日,习近平主席向全中国广大劳动者发出了再奋进的号令:“2020年是具有里程碑意义的一年。我们将全面建成小康社会,实现第一个百年奋斗目标”“我们要万众一心加油干,越是艰险越向前,把短板补得再扎实一些,把基础打得再牢靠一些……”。

2020年的冲锋号已经吹响,团结动员全省千万职工积极建功新时代,江苏工会:不忘初心,再启新程!



上月26日,江苏省卫生健康委、市总工会、市人才办联合举办“名医进警营·健康来守护”职工志愿服务活动。来自江阴市人民医院、中医院等医疗机构的11名科室专家来到江阴市公安局公安职工身边,全方位的医疗保健咨询服务让职工们感受到了工会“娘家人”的温暖。 范建跃 摄

□ 大视野

2019年9月23日,习近平总书记对我国技能选手在第45届世界技能大赛上取得佳绩作出重要指示,强调技术工人队伍是支撑中国制造、中国创造的重要基础,对推动经济高质量发展具有重要作用;要在全社会弘扬精益求精的工匠精神,激励广大青年走技能成才、技能报国之路。习近平总书记的重要指示,为推进产业工人队伍建设改革、促进实现体面劳动提供了重要遵循。

体面劳动,是1999年6月时任国际劳工组织总干事的索马维亚先生在第87届国际劳工大会上首次提出的。所谓体面劳动,包括劳动者的权利得到保护、有足够的收入、充分的社会保护和足够的工作岗位。体面劳动的内涵和要求,与中国共产党和政府以人民为中心的发展思想相契合。党和政府高度重视维护劳动者权益,保障劳动者主人翁地位,将体面劳动上升到国家层面来认识和推进。2015年4月28日,习近平总书记在庆祝“五一”国际劳动节暨表彰全国劳动模范和先进工作者大会上,强调要建立健全党和政府主导的维护群众权益机制,抓住劳动就业、技能培训、收入分配、社会保障、安全生产等问题,关注一线职工、农民工、困难职工等群体,完善制度,排除阻碍劳动者参与发展、分享发展成果的障碍,努力让劳动者实现体面劳动、全面发展。

2017年4月,党中央、国务院颁布《新时期产业工人队伍建设改革方案》(以下简称《改革方案》)。这项改革在我们党和国家历史上尚属首次,释放了以习近平同志为核心的党中央始终坚持以人民为中心的发展思想和全心全意依靠工人阶级方针、促进实现体面劳动的强烈信号,是我们国家为包括产业工人在内的广大劳动者实现体面劳动建立的相应制度安排和政策体系,与体面劳动的价值取向、目标要求相一致,是实现体面劳动的重要途径。而实现体面劳动,则是产业工人队伍建设改革的重要目标之一。《改革方案》提出,推进这项改革的目的是进一步巩固党的执政基础,实施制造强国战略,全面提高产业工人素质。“进一步巩固党的执政基础”,体现了其政治意义;“实施制造强国战略”,体现了其经济意义;“全面提高产业工人素质”,体现了其社会意义。《改革方案》明确以人为本的原则,强调维护社会公平正义,从解决产业

体面劳动视阈下的产业工人队伍建设改革

吕国泉 李睿祯

工人普遍关心的突出问题入手,提高产业工人的经济、政治、文化、社会地位,实现体面劳动、全面发展。推进产业工人队伍建设改革,将体面劳动作为改革的重要目标之一,从观念性倡导转变为行动性落实,为世界各国促进劳动者体面劳动提供了经验借鉴和制度框架,因此具有一定的国际意义。

《改革方案》颁布两年多来,在以习近平同志为核心的党中央坚强领导下,在中央改革办有力指导下,全国总工会认真履行牵头职责,会同推进产业工人队伍建设改革协调小组各成员单位和参与单位,共同组织实施《改革方案》,取得了重要的阶段性成果。地方和企业涌现出一批典型经验和做法。2018年,十三届全国人大代表中,一线工人、农民代表比上届提高了2.28%,专业技术人员代表提高了0.15%。十三届全国政协委员中一线产业工人比例也有所提高。中国工会十七大工人代表占22.2%,与中国工会十六大相比,工人代表比例提高了16.3%。有26个省级工会配备37名产业工人兼职副主席。创建各类劳模和工匠人才创新工作室7.2万家,其中全国示范性创新工作室197家。开展农民工职业技能提升计划,已培训农民工约600万人次。开展农民工学历与能力提升行动计划,2018年资助20.3万名农民工提升学历。2018年安排中央预算内投资61.56亿元,推动职业院校学历教育和培训并举。2019年从失业保险基金结余中拿出1000亿元,用于1500万人次以上的职工技能提升和转岗转业培训。自2006年国家科技进步奖首次设立工人农民技术创新类评审组以来,截至目前,已有17位由全总推荐的小康技术工人荣获国家科技进步二等奖。2011年以来,我国组团参加第41届~45届世界技能大赛,累计取得36金、29银、20铜和58个优胜奖,其中第44届和第45届均位居金牌榜、奖牌榜和团体总分榜首。

但也要看到,与经济社会发展需要相比,与西方发达国家相比,当前我国产业工人技术技能素质总体不高,推动我国经济由量大

转向质强任重道远,中国制造存在创新能力不足、质量效益不高、技能人才缺乏等短板,技术工人求人倍率超过1.5:1,高技术工人高达2:1,高端技术工人需求缺口一直居高不下,非公有制企业、小微企业技术工人更是严重匮乏。企业履行培养产业工人主体责任的主观性有待提高,重挖人、轻培养现象依然突出,产教融合、校企合作力度还不够大。推进产业工人队伍建设的整体性、平衡性还不足,少数部门和地方对于改革重要性紧迫性的认识还需要进一步提高;顶层设计的系统性、协同性还不够强,政策合力还不够大;制定政策措施的针对性、可操作性还不够准,与实际结合得还不够紧密等。

推进产业工人队伍建设改革走深走实、实现产业工人体面劳动,还需要有关各方聚焦重点、突破难点,狠抓落实、务求实效。

一是完善制度,强化系统集成。制度带有根本性、全局性、稳定性和长期性,健全的制度可以规范高效推进产业工人队伍建设改革,是推进体面劳动的重要保障。在推进已出台政策落实落地同时,针对制度缺项和政策短板,加大力度完善政策和制度设计,重点完善职业教育、职业技能培训、技术工人表彰奖励、强化企业培养技能工人主体责任等方面相关制度,健全培养、使用、评价、激励机制,大力发展技工教育,大规模开展职业技能培训。将产业工人队伍建设改革作为全面深化改革重点任务推动纳入各级党委政府目标考核体系,整合运用各方资源,加强各单位之间的合作,形成上下联动、条块结合的工作推进机制,完善协同推进改革的工作格局。

二是突出重点,强化权益保障。保障产业工人的经济、政治、文化、社会权益是我国社会主义制度的根本要求,是产业工人队伍建设改革的重要内容,也是实现体面劳动的重要目标。要立足共建共治共享社会治理新格局,建立健全劳动关系三方协商机制,推动职业教育、企业民主管理、集体协商等立法修法,制定科学合理的劳动定额,完善工资集体协商机制、正常

增长机制、支付保障机制,健全劳动关系矛盾调处机制,维护产业工人合法权益,推动构建中国特色和谐劳动关系。公平保障农民工作为用人单位职工、城市常住人口的权益,维护新业态新模式中快递员、网约工、货车司机等新业态就业群体权益,不断壮大产业工人队伍。

三是深入调研,强化理论研究。加强调查研究、了解情况、刨根问底,是推进改革举措落地落实的过程,也是推进体面劳动不断实现到位的过程。坚持以问题为导向,深入开展专题调研,着力解决产业工人队伍建设中面临的突出问题。加强分类指导、精准施策、试点先行,及时跟踪进展情况,尊重基层首创精神,总结宣传推广典型,注重发挥央企国企示范带动、先行先试作用,探索形成可复制的经验和做法,为全面推开、完成改革任务创造条件,为进

□ 群众之声

“工匠班”的经验值得借鉴

据中国青年网12月28日报道,台州科技职业学院有这样一群学生,依然保持高中“两点一线”的生活轨迹,每天除了吃饭睡觉,就是学习。他们不在教室,就是在去教室的路上,或者就在实训基地进行实操练习。他们有一个共同的名字,叫“工匠班”。

报道中提到的几位“工匠班”的同学,“被公司一眼看中”都与他们在“工匠班”学习的经历有直接关系。“工匠班”学生有针对性地图着企业技术员学习设计,不仅学生兴致很高,企业导师也很乐于教,于是,把感兴趣的学生组织起来开设一个班,有针对性地培养和提高他们的技能,这样的“工匠班”很有意义。

如何使职业教育高质量发展,既要有过硬的师资队伍、教学设施、实验基地等,还要结合各院校实际,依靠创新驱动,想出一些好点子并加以实施。从台州科技职业学院,从具有潜质的学生中抽出一批来培养一些与企业对接的好苗子,称之为“工匠班”,无疑属于创新之举。

据介绍,学院对已毕业的学生进行过调查,发现84%的学生认为参加“工匠班”对自己就业帮助较大,就业专业对口率在80%以上。毕业一年后,大部分“工匠班”学生月薪达到了税后4000~5000元。近两年毕业的75名“工匠班”学生中,有16名得到晋升或表彰。可见,“工匠班”的经验值得借鉴。

刘天放

□ 深度调研

省财贸轻纺工会、省纺织工业协会联合发布

2019年江苏省纺织行业职工收入状况调查报告

江财

江苏的纺织行业经济总量连续35年位居全国第一,连续9年跻身全省6大万亿级行业,拥有常熟服装城、吴江丝绸市场、海门叠石桥家纺、江阴新桥镇4个千亿级纺织产业集群。省政府在《关于加快培育先进制造业集群的指导意见》(苏政发〔2018〕86号)中,将高端纺织纳入了全省13个先进制造业集群之中,加以重点培育。

但是,近年来招工难、留人难问题一直困扰着纺织企业,职工队伍老龄化,严重影响了我省纺织行业的可持续发展。为此,我们从纺织行业一线职工最关心、最直接、最现实的工资问题入手,连续三年进行样本跟踪调研,分析存在问题,提出对策建议。

我们选择了纺织行业代表性强、覆盖面广的运转操作工(粗纱工、细纱工、织布工)、保全工、服装制作工这三个工种,并根据全省纺织产业的分布,选择了苏州、无锡、常州、南通、盐城、淮安等6市51家企业,用3个月的时间,走访生产车间,访谈企业经营者,对3014名纺织一线职工进行问卷抽样调查。

一、基本情况

对样本统计,2018年全省纺织行业的职工全年平均应发工资为52699.6元,月平均4391.6元,同比增长9%,全年平均实发工资为45496.2元,月平均3791.4元,同比增长6%。其中苏南地区高于平均水平,苏中略低于平均水平,苏北最低。我们还从不同工种、不同技能等级、不同学历、不同从业时间等方面,对职工收入状况进行了分析。

另外,关于“五险一金”缴纳,样本企业基本实现了全覆盖,有六成企业为职工缴住房公积金,近七成的企业主要按最低缴费标准为职工缴费。关于加班加点情况,44.7%的企业每周平均加班13.6小时,每月为54.4小时,超过了《劳动法》“每月不得超过三十六小时”的规定。关于收入满意度,31.4%的职工持满意态度,而有一半职工评价“一般”,有13.7%的职工表示“不满意”。关于收入和满意度排名,样本企业中收入排名前三位的是苏州爱马仕服饰、苏州盛虹集团、南通华业纺织;满意度排名前三位的是苏州迪诺兰顿、苏州盛虹集团、常州荣元服饰。

二、存在问题

(一)工资收入低

改革开放之初,企业的工资福利与机关、事业单位差不多,现在差距不断拉大,职工反映强烈。另外,特别是在物价不断上涨,房价居高不下的情况下,2018年纺织工人年均应发工资52699.6元,同期城镇非私营单位在岗职工年平均工资86590元。可见纺织工人工资远低于全省城镇非私营单位职工平均工资。“大学生难立足”“产业工人难立业”,这种情况很难谈得上职工的“安居乐业”。有人甚至调侃,产业工人与买房“绝缘”了。

(二)劳动环境差

一些纺纱、织布企业车间噪音甚至超过100分贝,年轻人“受不了”;不少企业安排上夜班,打乱了人体的“生物钟”;运转操作工需要在织机边不停地走动,工作累;有的印染园区有“异味”,可能影响健康等等。这些都使年轻人择业时“望而却步”。职工队伍老龄化、年龄断层,将对纺织行业的可持续发展产生较大影响。

(三)工作时间长

大多数纺织企业特别是服装制作企业,提高劳动生产率,增加工人收入的主要途径还是计件工作制,多劳多得。要获得较高收入,不加班几乎不可能。在“延长工作时间”问题上,不少企业仍然突破了《劳动法》的规定。

(四)保障水平低

尽管《中华人民共和国社会保险法》第十二条规定,用人单位应按“本单位职工工资总额”、职工应按“本人工资的比例”缴纳基本养老保险费,但大多数企业按人社部部门提供的缴费基数下限缴费,并按5%这一最低缴费比例为职工缴纳住房公积金。有的企业认为住房公积金可交可不交,干脆不交。

(五)企业压力大

当前纺织企业面临四大压力:经济下行压力、招工压力、技改压力、环保压力。长期形成的产能过剩特别是中美贸易摩擦,使得企业订单少、批量小、交货急、利润薄。年轻人招不到、留不住,使得企业后继乏力。纺织企业利润低,使得技改难度大,“不技改是等死,技改是找死”。资源环境约束,迫使企业规范运行,成本增加。当前,不少纺织企业在盈亏边缘运营,预计2019年纺织亏损企业数量将增多。

三、对策建议

(一)要推动政府制定出台向产业工人倾斜的分配政策

要分析传统制造业“招工难、留人难”背后深层次原因,调整收入分配格局,按照“技高者多得,多劳者多得”原则,制定向产业工人倾斜的分配政策,近年来政府出台关于工资收入向高技能职工倾斜的相关文件,如何增加政策的可操作性尤其是面广量大非民营企业,需要加强研究对接,提高企业高技能人才的工资待遇,是让更多产业工人进入中等收入群体的重要前提。

(二)要建立健全行业工资样本跟踪动态发布机制

落实《新时期江苏产业工人队伍建设改革实施方案》要求,参照纺织行业发展状况、社会平均工资、当地物价水平等,通过样本跟踪调研,了解劳动力市场工资价位信息,建立企业经营方、工会代表、职工方一线职工收入常态化,研究制度调整和研发成果发布制度等。推动企业制定合理的收入分配制度,引导产业工人有序流动,促进纺织企业之间良性公平竞争。

(三)要助力行业向高精尖智能化转型升级

要根据省代际江苏产业工人队伍建设的终端产品品牌建设为龙头,实现纺织强省目标”,引领企业改变贴牌加工的做法,加大品牌建设力度,为纺织工人增加收入赢得更多的利润空间。同时要加大技改投入,加快“数字化车间”“智能工厂”建设和投入,是解决纺织企业“工作太累了”“车间太吵了”等纺织行业环境差老问题的根本途径,提升纺织行业的职业吸引力。

(四)要构筑纺织行业劳动关系和谐共赢的工作局面

要继续坚持产业工会与行业协会联席会议制度,加强源头合作,共同研究纺织行业企业劳动关系方面存在的突出共性问题;要认真落实全总、省总工会关于推进产业工会改革创新的有关文件要求,在纺织行业集聚地区、产业集群,采取多种形式组建行业工会联合会,建立行业集体协商机制,及时研究反映纺织行业职工的利益诉求;要加强纺织行业职工的思想政治引领,深入开展党建带工建活动,最大限度调动全省纺织行业职工的积极性、主动性、创造性,为推动江苏纺织强省贡献力量。