

深度调研

劳模创新工作室,吸引更多职工参与与创新

沈工经

为进一步做好劳模创新工作室创建工作,更好地发挥劳模创新工作室技术攻关、人才培养、精神传承等作用,江苏省总工会劳动和经济工作部日前通过召开座谈会、实地调研、问卷调查等形式,对全省劳模创新工作室的建设、管理机制、资金使用、创新成果、社会效益以及实施劳模支部“双创双提升”过程等情况进行了调研。

一、劳模创新工作室的基本情况

2004年8月9日,徐矿集团创建并命名了全国首家以劳模名字命名的创新工作室——殷春银劳模创新工作室。之后,省总工会先后制定《江苏省劳模创新工作室创建工作规范化意见》和《关于创建江苏省示范性劳模创新工作室的实施意见》,并两次在徐州召开现场会。2014年,全总在我省召开推进会,推广了江苏经验。目前全省已有劳模创新工作室2500多家,其中全国示范性劳模创新工作室10家,省级示范性劳模创新工作室100家,设区市和省产业示范性劳模创新工作室671家。我省劳模创新工作室已成为推动经济社会发展的“加速器”、促进职工成长进步的“加油站”、创新驱动的“发电机”。劳模创新工作室创建活动已经成为江苏工会工作的特色品牌。

二、劳模创新工作室取得的成效

(一)充分发挥了弘扬劳模精神和工匠精神“新平台”作用。劳模创新工作室为广大劳模和工匠人才更好地保持和发挥先进性、展示时代风采提供新平台,使更多职工群众通过共同劳动感受劳模和工匠人才的先进性,通过创新成果感受劳模精神和工匠精神对推动技术进步的强大力量。劳模创新工作室扎根基层一线,在广大职工群众中弘扬“爱岗敬业、争创一流、艰苦奋斗、勇于创新、淡泊名利、甘于奉献”的劳模精神,激发“辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动”的劳动热情,厚植执着专注、追求卓越的工匠文化、有力推动形成劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气。

(二)充分发挥了技术创新“公关站”作用。劳模创新工作室有固定的活动场所、基本的设备设施、必要的工作经费、完善的管理制

度,劳模所在单位在人员配备、资金投入、设备保障、设施建设等方面给予了有力支持,使广大劳模和工匠人才能够充分发挥技术、业务专长,围绕生产经营活动中的重点难点问题和工艺技术难题,积极开展技术创新、服务创新、管理创新、制度创新。创建以来,各级劳模创新工作室共创新3.3万项成果,取得专利1万余项,实现经济效益120亿元。劳模创新工作室通过开展技术培训、业务交流、师徒帮教等活动,提升职工技能素质,增强职工创新能力,培育出大批具有高超技艺和发明创造能力的攻关团队,打造出一支规模宏大、技能精湛、素质优良、结构合理的技术工人队伍。在劳模创新工作室领衔人的带领下,全省职工创新成果层出不穷,在全国职工优秀技术创新成果评比中,我省共获得一等奖1项、二等奖3项;3名劳模创新工作室荣获国家科技进步二等奖。劳模创新工作室的创建推动了新时期产业工人队伍建设改革,为促进社会经济持续健康发展提供了强有力的技能支撑和人才保障。

(三)充分发挥了技能人才“练兵场”作用。劳模创新工作室积极发挥劳模和工匠人才“传帮带”作用,把劳模创新工作室扩大为企业职工创新工作的平台,把首席员工、岗位能手、业务骨干加入劳模创新团队,吸引越来越多职工聚集到劳模和工匠人才周围,学习技术、切磋技艺、提高技能、创新创造。创建以来,各级劳模创新工作室累计培训职工40万人次,其中7.1万名职工提高了技术等级,培养先进典型1.7万人。同时,劳模创新工作室以先进人物的崇高品质、模范行为、创新精神凝聚团队,引导带领广大职工积极投身大众创业、万众创新的伟大实践,焕发创新热情、奉献创新智慧、激发创新活力,促进企业创新发展关键问题的解决,增强了企业核心竞争力,为实施创新驱动发展战略、推动产业转型升级作出了重要贡献。

(四)充分发挥了引领职工成长成才的“导航灯”作用。为落实中央和省关于推进群团改革的重要指示精神,强化工会组织的政治性、先进性、群众性,按照《新时期产业工人队伍建设改革方案》有关要求,强化和创新产业

工人队伍党建工作,2018年,省总工会会同省委组织部等部门在全省劳模创新工作室实施劳模支部“双创双提升”工程(创建党支部、创建党员先锋岗,提升政治素质、提升业务技能),并列入当年全省党建创新重点项目。省总工会联合省委组织部在南通召开全省劳模支部“双创双提升”工程现场推进会,以党建为引领,推动全省劳模创新工作室提档升级、提质增效。

全省劳模支部“双创双提升”工程现场推进会,13个设区市总工会均已发文(其中12个与市委组织部联合发文)部署“双创双提升”活动。南京市总工会全部建立党员先锋岗,条件具备的建立工作室党支部;南通市总工会将劳模支部“薪火工程”纳入市委党建创新重点项目;淮安市总工会实施以建立一批劳模党支部(劳模党员先锋岗)和开展思想引领、技能帮带、创新创业、结对帮扶四项行动为主要内容的劳模党支部“1+4”示范引领工程。省总工会将“创建劳模党支部、党小组或党员先锋岗”作为评选第三批省示范性劳模创新工作室申报条件之一。目前,全省有劳模党员11788名,其中省(部)级及以上劳模3744人,目前已成立劳模创新工作室党支部227个,党小组353个,党员先锋岗711个,培养入党积极分子1071人。以劳模党员为先锋强化和创新新时期产业工人队伍党建工作,带动劳模群体服务高质量发展的辐射裂变效应初步显现。

三、劳模创新工作室创建工作面临的问题及建议

面对目前各地出现的劳模创新工作室资金投入不足、成果转化不够、创新能力不强、典型选树不够、管理机制不实、地区行业发展不平衡等问题,省总工会劳动和经济工作部提出六条建议:1.突出问题导向,加强分类指导;2.加强交流合作,增强创新能力;3.完善奖惩机制,加大扶持力度;4.搭建展示平台,助推成果转化;5.深化党建带工建,工建助党建活动;6.创新宣传模式,选树先进典型。希望各级工会要适应时代发展要求,大力促进劳模创新工作室提档升级,把这一工会特色品牌做得更优、唱得更响,展现出更加旺盛的生命力。



首届如东县文化旅游节内容之一的美食烹饪大赛日前在该县文化中心广场举行,14个镇区星级酒店和知名餐饮企业的24支代表队48名厨师参加。本次旅游节除烹饪大赛外,还有传统民间技艺展示、特色旅游产品展示展销和系列文化展示展演等。

钱德明 摄

习近平总书记在同全国总工会新一届领导班子成员集体谈话时强调,要坚持把工作重心放在广大职工身上,从大处着眼、小事做起,努力为职工群众排忧解难,成为职工群众信得过、靠得住、离不开的知心人、娘家人、贴心人。作为工会干部,要想真正成为习总书记所说的“三人”,就必须具有“三气”、“四勤”。

“三气”:正气、勇气、灵气

“正气”:一个好的工会干部,应是一身正气,两袖清风,不图名,不贪利,站得直,立得稳。刚直不阿,敢于坚持原则,满腔热忱,善于为民服务,将自己的根深深扎在职工群众的深厚土壤之中,把自己的心同大多数人的根本利益系在一起。只有这样,才能在工会工作中取信于民,受人爱戴。

“勇气”:一个工会干部,最重要的一条就是履行维权的职能。如今在每一个工会干部的面前,都可能出现程度不一的侵权现象,是挺身而出,维护职工群众的合法权益,还是睁一眼闭一眼,让侵权行为肆虐其道呢,作为一个普通而平凡的工会干部,需要有勇气发挥职能。

“灵气”:一个普通的工会干部,每天置身于领导管理层和员工之间。既要密切配合抓好本单位的中心工作,又要尽力维护职工群众的利益不因领导和管理者的工作偏差或耽误而受到侵犯,难度较大,弄不好就会陷入尴尬境地。所以,要能正确处理这两方面的关系,把工会工作做得更好一些,也需要有那么一点“灵气”。就是既要吃透政策,坚持原则,又要审时度势,灵活运用。在具体工作中,能协调好的矛盾,不能让它激化了,能处理好的关系,不能使它弄僵了。反之,任何自以为是的作风作风,生搬硬套的工作方法,一成不变的工作思路,都往往会使事情的结果适得其反。

“四勤”:脑勤、嘴勤、手勤、腿勤

脑勤——会想。工会是员工的“娘家人”,平时要善于与员工交知心朋友,本着“双赢”机制落实,工会要善于发挥桥梁和纽带作用。在实际工作中坚持做到“五关心”,即关心员工的进步成长、关心员工的身心健康、关心员工的家庭疾苦、关心员工的个人特长、关心员工的兴趣爱好,使员工在自身价值得到体现的同时,也提高了物质利益,从而增强了工会与招聘员工间的凝聚力和向心力,从中也充分调动和发挥他们的积极性、创造性,为分公司发展做出应有的贡献。

嘴勤——会讲。工会干部要善于当好“娘家人”,使职工一到“娘家”,就有特别亲切的感觉。对于职工中反映出来的合情合理的问题和困难,工会干部要真诚相待,除按有关规定给予解决外,还可讲明情况,求得共识,风雨同舟,共渡难关。另外在解答问题时要善于收集信息,为企业作出符合民意、顺从民心的措施提供必要依据。在与职工个别做工作时,更应细心搭准脉搏,动之以情,晓之以理,做到精诚所至,金石为开。

手勤——会写。会写既反映了一个工会干部的理论素养,写作功底和知识面,又是做好工会工作的实际需要。为使工会干部的感性认识不断上升为理性认识,有必要勤动手,收集信息。对困难职工、特困家庭、弱势群体情况反映,也需要积累原始依据,以便能有为的放矢,对症下药地解决。工会干部要多学多记,方方面面懂一点是需要的,知识是力量的源泉,工会干部要懂管理、懂生产、会做人的思想工作,善于办实事,做好事,努力成为复合型干部。

腿勤——多跑。脚踏实地地去干,才能赢得员工的信赖,夏日炎炎冒着高温酷暑,慰问一线职工;寒风凛冽,顶着纷飞大雪去送温暖;维护权益需要接触双方,协商谈判;访病问苦,需要走巷串街,留下脚印。在发生争议、纠纷、生产一线发生重大事故,员工思想发生困惑,员工家庭发生重大变故等特殊情况下,更需要工会干部勤快,出现在现场,了解掌握第一手资料,妥善处置。



日前,淮安区2019年“当好主人翁,建功新时代”职工职业技能竞赛启动仪式暨快递行业客服人员职业技能竞赛决赛在淮安圆通速递有限公司举行。近千名职工参加了预赛,来自邮政、圆通、中通、申通、韵达、天天快等9家快递公司的52名选手进入决赛。

季宝华 秦志贵 摄

大视野

多维度的欧盟劳工保护

罗正环

欧盟基于本身的组织特征及立法权限,其主要通过条约、指令和判例等方式要求成员国进行国内立法转换,从而间接地进行劳工保护。除此之外,欧盟还以条例的形式对劳工提供直接保护,欧盟条例具有直接适用性,不需要且禁止成员国任何国内立法或行政措施的中转,直接对成员国的公民和法人产生法律效力。

【个人权利】欧盟通过制定指令创设了一系列雇佣关系中的个人权利,这些指令具有跨国制定雇佣关系的效力,其赋予了劳工在书面雇佣合同、流动自由、工时与休假、安全与健康、职业退休金、社会保障等方面的个人权利,确保逐渐提升与经济发展相一致的最低的劳工标准。

【雇佣合同】《雇佣信息指令》要求雇员有权在雇佣关系开始后的两个月内获得其雇佣合同或雇佣关系必要部分的书面陈述。雇员身份的确定是一切劳工权利的基础,但根据该指令,雇员由成员国法律进行界定或规定。关于雇员的界定,欧盟法院一致的法理是以这一事实为根据:即他或她总是雇佣合同中弱势的一方,并在另一方的指挥下进行劳动。

【自由流动】《欧洲联盟运行条约》第45至48条规定,除了为维护公共政策、公共安全和公共健康的例外情况外,工人有权在欧盟范围内自由流动,在任何地方工作,不因国籍而在雇佣、报酬和其他工作及雇佣条件方面受到歧视。

【公民权利指令】规定,持有有效身份证或护照的欧盟公民及其持有有效护照的非欧盟公民之家庭成员享有在欧盟成员国之间进出的权利,并享有在其他成员国不超过3个月期限的居住权。如果欧盟公民是东道成员国的劳动者,该欧盟公民及其非欧盟公民之家庭成员在该成员国的居住期限可以超过3个月,在此连续合法居住5年即享有永久居住权。

【工时与儿童照顾】《工时指令》规定了工时安排的最低安全与健康要求。“工时”是指工人处于雇主的支配下,从事其活动或职务的工作时间。在每个24小时的期间内每个工人享有至少连续的11小时日休息期间。如果工作日超过6小时,每个工人享有休息间隔的权利。在每个7天的期间内每个工人享有至少不间断的24小时周休息期间。在每个7天的期间内包括超工时的平均工作时间不得超过48小时。每个工人享有每年至少4周带薪

年假的权利,且除雇佣关系终止的情况下,该最低年假期间不得用补贴来替代。

根据《育婴假指令》的规定,男性工人与女性工人因孩子出生或收养孩子而享有育婴假的权利。男女工人享有至少4个月育婴假,原则上不可转让,至少其中的1个月不可转让。关于育婴假具体的方式、期限、社保、薪酬等问题由成员国/或社会伙伴决定。

《妊娠工人指令》规定妊娠工人和最近分娩或母乳喂养的工人有权享有至少14周的产假,期间必须确保其生活费用/或适当津贴。

【安全与健康】为了推行促进工人在工作中的安全与健康改善措施,《工作安全与健康指令》规定了职业性危害预防,安全与健康保护,危害与事故因素的消除,告知、磋商与平衡参与,工人的培训等方面的一般原则以及实施这些原则的一般准则。

至2018年,欧盟理事会根据该指令颁布的单项指令达20个,对劳工人身安全与健康提供了较为全面细致的保护规范。根据欧盟议会2016年的一次调查,该指令是改善欧盟人们生活最大的10部欧盟法律之一。

【职业退休金】欧盟由于由于社会保障计划面临的压力越来越大,职业退休金计划在将来将作为一个补充越来越受到依赖,因此,应该发展职业退休金计划。《职业退休金指令》旨在创设一个职业退休金的国内市场。该指令规定了对职业退休金提供资金的最低标准、职业退休金可以投资的类型、职业退休金机构的投资要遵守“谨慎人”标准。

【社会保障】由于各成员国之间的社会保障立法存在巨大差异,欧洲经济共同体在1971年即制定了《社会保障计划适用条例》,对成员国社会保障立法进行协调,实现流动工人体的生活标准和雇佣条件的提升。考虑到共同体的发展以及国家层面的变化,《社会保障计划协调条例》在保持上述条例主要原则和重要规定基本不变的前提下,对相关法令进行一定程度的整合,确立了社保协调的五项基本原则:非歧视原则、唯一国原则、工作地原则、积聚原则和福利可输出原则。《实施社会保障计划协调条例程序条例》就数

据协作与交换、《社会保障计划协调条例》的适用,可适用法律的确定、不同种类社保利益的特殊规定等内容作出规定。

【集体代表】为了实现雇佣关系的和谐、加强管理层与劳工之间的对话,欧盟从参与性管理、知情与磋商、集体谈判等方面赋予了劳工的集体代表权。根据《欧洲联盟运行条约》第153条的规定,欧盟在工人的知情与磋商、工人和雇主利益的代表与集体保护等方面有权支持和补充成员国的活动,但根据该条例第5款的规定,该权限不适用于“工资、结社权、罢工权或强行停业权”。

【参与性管理】如果一个根据成员国公司法成立的公司根据《欧洲公司章程条例》进行欧洲,成立欧洲公司,根据《关于雇员参与的欧洲公司章程条例补充指令》的规定,为了实现雇员参与公司事务的目的,每个欧洲公司要根据该指令规定的协商程序或标准规则,对雇员的参与作出安排。协商程序就成立专门的协商机构,雇员参与安排协议的内容、协商的持续时间、协商程序适用的法规作出了规定。该指令还授权成员国就雇员的参与制定标准规则在符合特定条件时适用。

【知情与磋商】《知情与磋商指令》规定,为超过20个雇员的机构和超过50个雇员的机构中的雇员知情权和磋商权的最低标准设立了框架,各成员国要根据国内法和行业关系惯例对雇员知情权和磋商权的实际安排进行界定和实施,其方式要确保其安排的有效性。成员国要确保雇员的代表在履行其职能时享有充分的保护,且保证他们适当地履行职责。《集体裁员指令》规定了计划集体裁员的雇主与工人代表进行及时磋商的义务。《企业转让指令》规定了企业在转让或合并情况下,转让方和受让方对各自雇员代表的告知和磋商义务。为了改善共同体层面的企业或企业集团中雇员的知情权和磋商权,《欧洲劳资联合委员会指令》规定每个共同体层面的企业或企业集团必须设立劳资联合委员会或告知与磋商程序,就跨国事务进行告知与磋商。

【集体谈判】理论上,只有欧洲人权法院有权决定与集体谈判和劳工行动的问题,因

为欧盟条约未授权欧盟对那些问题进行立法。《欧洲人权公约》第11条第1款规定:“每个人都有和平集会的自由权与他人结社的自由权,包括为保护其利益组建和加入工会的权利。”该条约的范围据此延伸到了集体谈判。在Wilson和Palmer诉United Kingdom案中,欧洲人权法院认为,对工会成员资格的任何损害与公约第11条都是不相容的。Demir等诉Turkey一案是欧洲人权法院关于公约第11条和参与集体谈判权的具有里程碑意义的案例,在该案中欧洲人权法院认为,“与雇主进行集体谈判的权利,原则上是《欧洲人权公约》第11条必不可少的部分”。

【平等权利】除了平等的一般原则以外,欧盟劳工立法中另有六个主要的指令对基本的平等权进行保护。不过,由于不允许适用假想的比较对象,男女之间薪资平等的规则可能潜在地受到了限制。

【一般原则】不论身份的平等原则是所有欧盟成员国的一项核心价值,是渗透于每个制度的一项核心价值。该原则在许多《欧洲联盟运行条约》条款中都有所体现,如该条约第8条规定:“在欧盟所有的活动中,它将以消除不平等、促进男女平等为目的。”第10条规定:“在界定和实施欧盟政策和活动中,它将以防止基于性别、种族或民族出身、宗教或信仰、残疾、年龄或性倾向的歧视为目的。”

【受保护的根据】《种族平等指令》《平等框架指令》和《平等待遇指令》禁止基于性别、残疾、宗教或信仰、年龄、种族和性别的歧视。除“直接歧视”的禁止,还有“间接歧视”禁止,在“间接歧视”中,雇主对每个人适用中性的规则,但是这对受保护的群体产生不相称的影响。

【非典型性劳动者】非典型性雇佣关系是与“典型的”雇佣关系标准或模式不符的雇佣关系,“典型的”雇佣关系是在很长的一段时间内与单一雇主成立的全日制的、常规的无期限的雇佣关系。非典型性工作包括非全日制工作、临时性工作、固定期限工作、季节性工作、个体经营工作、家庭雇佣工作等。《非全日制工作指令》《固定期限工作指令》《临时机

构工作指令》是一般性的要求,对于那些没有一般的、全日制的、永久性劳动合同的劳工,其受到的待遇不得低于“典型的”雇佣关系中劳工的待遇。

【就业保障】根据《欧盟条约》第3条第1款的规定,欧盟的目标是促进和平,提升欧盟的价值,增加欧盟人民的福祉。为了实现该目标,《欧洲联盟运作条约》第145条规定,成员国和欧盟要致力于发展协调的就业战略,特别是促进与技术、受过培训、有适应能力的劳动力和积极回应经济变化的劳工市场的战略。

【企业重组】《集体裁员指令》规定,为了达成协议,计划集体裁员的雇主要及时地与工人代表进行磋商,为了使工人代表能够提出建设性建议,在磋商过程中雇主要及时地向其提供所有的相关信息。

《企业转让指令》规定,转让方于转让之日存在的雇佣合同或雇佣关系产生的权利和义务因企业转让而转移给受让方,成员国可以规定,在转让日以后转让方和受让方对该义务承担连带责任。企业转让本身并不构成转让方或受让方解雇根据。

《破产保护指令》适用于雇员基于劳动合同或劳动关系产生的、对其处于破产状态的雇主的债权。该指令规定成员国要采取必要措施确保担保机构保证支付雇员未获受偿的债权。该指令产生了欧盟法中著名的Francovich诉Italy案,该案中欧盟法院判决,如果欧盟成员国未将欧盟指令转换成成员国法律来执行欧盟指令中的最低标准,该成员国将对个人因此受到的损失承担赔偿责任,该原则有时候被称作欧盟法的国家责任原则或“弗兰克维奇原则”。

【减少失业】根据《欧洲联盟运作条约》第147条的规定,欧盟将通过鼓励成员国之间合作的方式,促成“高水平的就业”。2010年3月3日欧盟委员会公布了“欧盟2020战略”,提出2010年至2020年十年期间欧盟经济规划,旨在实现“智能的、可持续的、包容的增长”,位列该规划五个主要目标之首的是,将20至64岁劳动人口的就业率从当时的69%提升到75%。根据欧盟统计局公布的数据,2019年1月欧元区的失业率为7.8%;2019年1月欧盟28国的失业率为6.5%,这是欧盟自2000年1月开始失业统计以来的最低值。对于“欧盟2020战略”中提出的就业率提升目标能否实现,有待进一步观察。

新时期工会干部应具备『三气』『四勤』

周永祥

工会论坛