

百年工运

方向:争取劳动立法的努力

承认集会结社权、日工作时间不超过8小时,禁止雇用童工……这些争取权益的主张振聋发聩,表达出广大工人群众的心声,受到热烈的反响和拥护。1922年8月,在中国共产党的领导下,全国掀起了轰轰烈烈的劳动立法运动,广大工人的需求不仅被“看见”,还被写入了《劳动法大纲》的立法文本。

劳动立法运动蓬勃开展离不开党的二大召开。1922年7月,中国共产党第二次全国代表大会在上海召开。这次大会不仅制定了党的民主革命纲领,还通过了《中国共产党第二次全国代表大会

宣言》和《关于“工会运动与共产党”的决议案》等文件,为中国的工人运动指明了方向。

大会宣言明确指出:“中国共产党是中国无产阶级政党,是要组织无产阶级,用阶级斗争的手段,建立劳农专政的政治,铲除私有财产制度,渐次达到一个共产主义的社会。”这一纲领性文件将工人运动与党的奋斗目标紧密结合,为党领导工人运动提供了具体指导方针。

《关于“工会运动与共产党”的决议案》特别强调:“工会就是保护工人切身的利益和为工人的利益奋斗的机关”,明确了工会的初心和性质,为劳动立法运

动提供了理论指导。

在党的二大的精神引领下,中国劳动组合书记部于1922年8月发起了劳动立法运动。这一运动以《劳动法大纲》为纲领,提出了保护工人政治自由、改良经济生活、参加劳动管理、实行劳动补习教育的劳动立法四项原则。《劳动法大纲》共19条,内容包括承认劳动者有集会结社权、同盟罢工权、缔结团体契约权,实行8小时工作制,保护女工童工,实行劳动保险等。

《劳动法大纲》一经发布立刻得到了全国工人的热烈响应。唐山铁路、煤矿、纱厂等工会首先响应,组织起唐山劳动

立法大同盟,武汉、上海等地也纷纷响应,并举行游行、集会,通电全国,要求将《劳动法大纲》纳入宪法。虽然这一运动未能迫使北洋政府立即颁布劳动法,但它极大地提高了工人阶级的思想认识和政治觉悟。

党的二大及其后开展的劳动立法运动,推动了工会组织的发展,从北到南全国主要城市都有了工会组织,大批工矿企业基层工会、手工业工会纷纷建立,壮大了中国共产党领导下的工会力量,为中华全国总工会的成立奠定了坚实的基础。

来源:全国总工会



日前,南京市仙林湖社区联合工会举办了“传承雷锋精神,点亮科技之光”雷锋月主题活动。活动中,志愿者们以生动有趣的故事形式,向小朋友们讲述了雷锋乐于助人、无私奉献的事迹,带领孩子们唱了《学习雷锋好榜样》歌曲,通过寓教于乐的方式,让孩子们在轻松愉快的氛围中了解了雷锋精神,在他们幼小的心灵中播下了善良、奉献的种子。

杜敏

产改样板间

招商局金陵船舶(江苏)有限公司:

产改赋能,驶向高质量发展新航道

在船舶制造业的波涛中,招商局金陵船舶(江苏)有限公司(以下简称:招商工业江苏金陵)如同一艘巨轮,坚定地破浪前行。自2001年成立之日起,作为招商局金陵船舶(南京)有限公司的全资子公司,它不仅是招商局集团旗下的造船核心企业,而且是扬州市工业百强企业、仪征市船舶制造业的领军者,在业界闪耀着光芒。

近年来,招商工业江苏金陵积极投身于产业工人队伍建设的改革浪潮,并取得了显著成就。2021年,公司的滚装船产品荣获工信部第六批制造业“单项冠军”称号;2022年,公司成功入选工信部国企改革“科改示范企业”名单,成为全国首个人选的造船企业,为行业的发展树立了新的标杆。

系统思维,构筑职工成长路径体系

招商工业江苏金陵秉承系统思维,精心打造了一套全面而高效的阶梯式人才培养体系。以公司制度建设为核心,相继出台了《技能等级和技术职称评审办法》《职工工资分配方案》《年度职工培训办法》《技能比武细则》等二十余项制度文件,进一步完善了薪酬体系和考核评价机制,并建立了岗位纵向发展与横向交流的机制。自2023年起,公司累计举办了388场内外培训,培训人次超过10000。通过科创工作室和焊接大师工作室,公司取得了153项科技创新成果,引领更多产业工人成为公司创新发展的中坚力量。通过“周末学校”开办了154期专题培训班,为员工的成长提供了广阔的平台。

公司大力推动劳动和技能竞赛,

先后举办了“保出坞、保节点、保交船”劳动和技能竞赛活动,并发布了《关于在全厂开展技术比武活动的决定》,积极组织钳工、焊工、质检员、软件设计等技能比武。连续两年承办仪征市产业工人技能擂台赛焊接比赛,将员工在技术攻关、技能竞赛中的表现与岗位评级相挂钩,全面提升了基层产业工人的技能水平。公司已获得江苏省职业技能等级自主认定资质,覆盖了7大主力工种。仅在2024年,就完成了24场技能等级认定考评,694名工人成功获得了相应技能等级认证,为企业发展注入了强大的人才活力。

党建引领,筑牢职工理想信念根基

在推进产业工人队伍建设改革的征途上,招商工业江苏金陵坚定不移地贯彻党建引领方针,不断深化思想政治建设,构建了党建、工建、产改三位一体的工作体系。通过开展形式多样、内容丰富的线上线下学习教育,邀请劳动模范、工匠及专家教授开展讲座,组织产业工人开展集体学习,有效引导广大职工聆听党的声音、紧跟党的步伐。

公司始终将产业工人的切身利益放在突出位置,持续加强“职工之家”阵地建设,激发9大文体协会组织日常训练和内外交流互动。从元旦骑行、春节文艺汇演、元宵灯会、端午美食节、职工运动会、健步跑、钓鱼、“王者荣耀”电竞赛、“金陵好声音”歌唱比赛等丰富多彩的活动中,极大地丰富了员工的业余文化生活。同时,举办荣誉仪式、春秋游、关爱老家庭、儿童节“家庭日”等特色活动,使企业充

满“家”的温暖,增强了员工的归属感和团队凝聚力。

榜样示范,激发职工建功立业豪情

招商工业江苏金陵在生产一线精心选拔先进典型,多名员工荣获江苏省五一巾帼标兵、扬州市劳动模范、扬州市五一劳动奖章、仪征市劳动模范等荣誉称号。为充分发挥先进典型的引领作用,公司成立了以李有毅、孙辉两位劳动模范为核心的“大师工作室”,聘任了9名专业技能人才担任“专家”和“高级专家”,并选拔各类专业人才参与后备人才培养计划。依托科创工作室和焊接大师工作室,公司取得了153项科技创新成果,引领更多产业工人成为公司创新发展的中坚力量。

为激发广大员工敢于创新、勇于尝试的精神,公司工会自主打造了“改善在行动”产改特色品牌,近年来累计收到各部门申报项目740项,评选出优秀项目243个并向上级工会推荐,成功申报并获批扬州市十大创新成果1个、先进操作法1个。公司工会积极推进职工创新成果转化,自2017年以来累计授权专利333件,其中发明专利61件,全面提升了公司精益生产管理,积极营造了尊重创新、争当先进的浓厚氛围。鼓励员工立足岗位创新,八年来共收到申报改善项目942个,其中评先并落地改造项目318个,10个项目荣获市级职工十大科技创新成果、十大先进操作法。公司建立了完善的激励机制,对取得发明专利和科技成果的团队和个人给予精准奖励,充分调动了员工的积极性和创造性,让创新的火花在企业中不断绽放。

薪酬激励挖掘企业内驱力 引才聚才擘画职企新蓝图

集体协商典型案例

徐州卧牛山新型防水材料有限公司

【协商背景】

徐州卧牛山新型防水材料有限公司是北京东方雨虹防水技术股份有限公司全资子公司,是一家集建筑防水、节能保温等业务板块为一体的高新技术企业。近年来,公司通过薪酬激励机制,充分调动了职工为企业发展献计献策的热情。随着公司的快速发展,“如何吸引人才——尤其是战略发展所需人才”成了公司面临的一个重大课题。

【协商过程】

2022年,公司工会通过多渠道调研,发现职工对“健全和完善分配激励机制、让技高者多得”的呼声十分高涨。对此,公司工会及职工方协商团队以完善“工资看价值”薪酬体系、“奖金看效益”激励机制为目标,展开了新一轮的协商。

2022年4月,工会主席召集各岗位职工代表召开研讨会,以广泛收集的职工诉求和期盼为课题,深入研究了现有激励条款和可行性创新提案,各职工代表根据自身岗位优势和专业性知识提出了自己的见解和意见建议,初步确定了本年度协商方向:一是将目前执行的津贴类、奖励标准类薪酬激励条款归纳进“特别贡献奖金制度”,并对部分特别贡献奖金进行优化调整;二是优化技能等级考核晋升通道,由原来的5级13档调整为3级9档,并对晋升条件进行逐条优化;三是创新性开展“优秀员工家属游”活动,邀请月度优秀员工家属零距离走进卧牛山大家庭进行参观,提升员工荣誉感和归属感。三项协商议题以正式要约的形式向行政方发出,并得到了行政方的正式答复。

4月底,工会主席携“精英协商班底”与行政方代表展开了平等对话,就三项议题提出了职工方的详细诉求,第一次的协商会议仅对第一项议题的小部分内容和第三项议题达成一致,其中优秀员工家属进企业议题获得协商代表一次全票通过,但对其余诉求行政方表达了不同意见,言明公司当前依然受到疫情影响,第一季度产值和效益同比2021年度呈下降趋势。第一次协商会议之后,双方协商代表陆续召开了4次协商会议,经过双方反复博弈和合理性退让,最终达成共识,成功签订年度集体合同。

2022年下半年,来自工会主席的“我的股权我做主”全员持股创设性提案经过公司上层多次商议终于搬上协商“圆桌”,就该项提案的可行性和详细分配方案召开了专题协商会议。职工方充分表达了当员工具有了劳动者和持股人双重身份,也就有效地将持股人利益、公司利益和员工利益有机结合,不仅能够吸引和留住人才,也有助于挖掘公司内部成长的原动力,提高企业凝聚力和市场竞争力。协商议题在友好的氛围下达成一致,作为补充条款写入2022年薪酬激励集体合同。

【协商成效】

一、优化“特别贡献奖金制度”。一是提升评优评先奖励:每月评选优秀员工、优秀班长的比例增长为3%,奖励金额增加到1000元/人;年终评优评先的比例增加到3%,先进集体奖励6000元,先进个人奖励5000元。二是提高合理化建议奖励标准:凡是提交有效合理化建议被采纳,按照无经济效益、经济效益1000元以内、1000元以上类别别在原标准基础上增加50元、100元、200元/条奖励,未采纳合理化建议按10元/条奖励;创新类降低节约成本的建议,按照节约成本总额等级,最高增加至3%。三是增加技能比武奖励金额:对公司内部技能比武前三名奖励增加至1000元、800元、500元每人。四是推进群众性“五小”活动作为员工年度绩效考核、技师评定及升级的重要参考依据。

二、优化技能等级考核晋升通道。由原来的5级13档技师等级调整为3级9档,对应薪资均有所上升,晋升考核细则中由师傅带徒2人调整为1人,被采纳的合理化建议调整为5条,其他条件维持不变。技术职工晋升通道更加通畅。

三、定期开展“优秀员工家属游”活动。每年2次邀请月度优秀员工家属“零距离”走进企业大家庭,让员工家属们感受家人的岗位工作环境,了解企业文化及发展历程,实现员工与企业两个“家庭”心连心,同发展。

四、施行“全员持股”制度。公司参照全员持股实施方案对全体员工按贡献度公平施行“全员持股”制度。

【专家点评】

对企业来说,瞄准高质量发展的目标,扛起高水平科技自立自强的重大职责使命,人才是关键要素。如何充分激发人才活力、增强对人才的吸引力,是摆在面前的一道必答题。徐州卧牛山新型防水材料有限公司薪酬激励集体协商为我们做了一个很好的示范,把“以技提薪”作为“导向标”,坚持正向激励主基调,健全薪酬激励机制,全面畅通技术工人晋升通道,让能力、业绩“说了算”,打造更多引才聚才“强磁场”。建立薪酬激励长效机制,每年有目标,每年有重点,每年有突破,实现企业和职工“双富裕”“双提升”。

胡妍 鉴轩莹

问:我是灵活就业人员,没有固定的用人单位,是参加职工基本养老保险还是城乡居民基本养老保险好呢?

答:灵活就业人员可以有两种方式参加社会保险。第一种是以个人身份参加企业职工基本养老保险。缴费由个人承担,可以在当地全口径城镇单位就业人员平均工资的60%~300%之间选择适当的缴费基数,缴费比例为20%。可选择按月、按季度、按半年、按年等方式缴纳。第二种是在户籍地参加城乡居民基本养老保险。缴费方式按年、按档次缴纳,具体缴费档次标准根据国家和省规定以及经济发展、城乡居民收入增长等情况合理确定并适时调整。实践中,多数灵活就业人员会选择第一种参保方式,因为参加职工基本养老保险有一些优点。

比如,领取养老待遇的时间更早。灵活就业人员参加职工基本养老保险待遇达到法定退休年龄(未延迟退休的情况下是男年满60周岁,女年满55周岁),同时满足最低缴费年限15年,即可享受基本养老保险;而参加城乡居民基本养老保险的,不论男女,年满60周岁,累计缴费满15年,才能够领取养老金待遇。

再如,享有的养老金待遇更高。职工基本养老保险更注重保障参保人员退休后的生活质量,提供相对较高水平的养老保障,待遇与缴费基数、缴费年限紧密相关,实行“多缴多得、长缴多得”;而城乡居民基本养老保险属于广覆盖、保基本的养老保障制度,主要是为城乡居民提供最基本的养老生活保障,缴费压力小,但保障水平相对有限。

灵活就业人员参保可以通过线上、线下两种方式。线上办理:通过国家社会保险公共服务平台、全国人社政务服务平台、电子社保卡、掌上12333APP等全国统一线上服务入口和各级人社政务网站等渠道,轻松办理参保登记。线下办理:携带本人身份证(居住证)或社保卡等材料,到参保地社保经办机构办理参保手续,也可以就近选择能够办理参保的街道(乡镇)便民服务中心、社银合作网点、自助服务终端等方式办理参保。灵活就业人员参保应当“即时办结”,符合条件的即时受理、当场反馈;对于不符合条件的,实行一次性告知制度。

灵活就业人员以个人身份参加企业职工基本养老保险后流动就业的,社保衔接非常简便。如果是在省内流动就业的,无需转移养老保险关系;如果是跨省流动就业的,可按国家规定向新参保地提出申请办理养老保险关系转移手续,相关要求与有单位的职工是一样的。

企业职工基本养老保险和城乡居民基本养老保险之间的衔接也是比较“丝滑”的。之前参加过城乡居民养老保险的灵活就业人员,符合企业职工基本养老保险待遇领取条件的,可在企业职工基本养老保险待遇领取地提出申请办理城乡制度衔接,将城乡居民养老保险个人账户全部储存额并入企业职工养老保险个人账户。如果不符合企业职工基本养老保险待遇领取条件的,可以在转入城乡居民养老保险待遇领取地提出申请,将之前在城镇单位或者以灵活就业人员身份参保的个人账户储存额并入城乡居民养老保险个人账户,并领取城乡居民养老保险待遇。

总之,灵活就业人员不管参加何种社保,都可以让自己在年老之后获得享受社会扶助的权利,增强安全感和稳定性。

江苏省劳动关系研究院(江苏工匠学院)刘瑛



教授答疑



民主管理,确保职工利益得到保障

近年来,招商工业江苏金陵积极采取措施,通过召开职工代表大会、分团联席会议等多种渠道,广泛征集员工意见和诉求,并及时给予回应和解决,确保了对产业工人队伍建设的关怀政策得到有效实施。公司工会认真履行职责,确保职工节日福利的发放,对生病住院的职工、劳动模范以及困难职工进行慰问和帮扶救助,定期组织职业健康体检,不断丰富体检项目,同时为全体职工购买补充医疗保险,有效减轻了职工的医疗负担,消除了职工的后顾之忧。

每逢夏季,公司都会举办“安康杯”夏季百日安全竞赛活动,通过培训、演练、隐患排查以及“高温送清凉”等一系列措施,确保一线工人能够安全度夏。此外,公司持续深化产业工人关爱慰问活动,积极补充市总工会职工互助保障计划,在公司已有的救助帮扶基础上,为患病、突发意外的工人提供额外的保障,用心服务职工,使产业工人深刻感受到企业是一个充满温度、爱心的大家庭。