



百年工运

烽火:五卅运动与省港大罢工的抗争岁月

1925年5月15日,上海日商内外棉七厂的枪声撕裂了沉默。22岁的工人领袖顾正红因组织罢工抗议日本监工暴行,身中多弹倒在血泊中。这位共产党员临终前仍高呼“工友们,大家团结起来,斗争到底”。

帝国主义的屠杀,点燃了中国人民积郁已久的对帝国主义侵略的怒火。5月30日,上海公共租界的南京路上,英国巡捕向抗议人群开枪,造成13人死亡、数十人重伤,史称“五卅惨案”。次日,上海总工会成立,李立三任委员长,宣布总罢

工。至6月初,上海20万工人罢工、5万学生罢课、绝大多数商人罢市,形成“三罢”斗争高潮。全国近500个城镇响应,北京、广州、汉口等地爆发大规模示威,反帝浪潮席卷全国。

中国人民的反帝斗争得到了国际革命组织、海外华侨和各国人民的广泛同情和支持。在莫斯科,数十万人示威游行,并为中国工人捐款。在世界各地,有近100个国家和地区的华侨举行集会和发起募捐,声援五卅运动。五卅运动是中国共产党首

次大规模领导群众运动的成功实践,沉重打击了帝国主义,大大提高了中国人民的觉悟,揭开了大革命高潮的序幕。

五卅惨案后,为支援上海工人斗争、打击英帝国主义在华势力,自1925年6月到1926年10月,中国共产党领导发动了省港大罢工。中华全国总工会为加强对罢工的领导,在广州召开广州、香港、沙面各工会代表大会,成立了省港罢工委员会,苏兆征被选为委员长兼财政委员长,邓中夏任省港罢工委员会书记、顾问和工人纠察

队训育长。

1926年10月,中共广东区委和省港罢工委员会根据形势的变化,宣告罢工胜利结束。这场罢工持续长达16个月,参与人数超25万人,在中国工人运动史上是空前的。

五卅运动与省港大罢工将工人权益斗争与民族解放目标紧密结合,展现了工人阶级意识与国家意识的统一,是20世纪中国工人运动的两座丰碑。

来源:全国总工会

产改样板间

“三链融合”打造睢宁工匠学院

工匠学院是培养工匠人才的阵地,是提升职工技能素质、推动技术创新的基地。近年来,睢宁县总工会加快推进工匠学院建设,以生态链、产业链、价值链“三链融合”为抓手,积极发挥劳模先进示范引领作用,创新打造睢宁工匠学院,致力于培养更多知识型、技能型、创新型的高素质“金工匠”,为地方经济高质量发展提供坚实的人才支撑。

聚焦产业发展需求,培育“生态链”

睢宁县总工会制定并出台了《睢宁县总工会关于推进睢宁工匠学院建设的实施方案》,依托睢宁中等专业学校、县域龙头企业、县产改相关联席单位等多方资源,将睢宁工匠学院打造成为集技能竞赛、技术攻关、人才培养等多功能于一体的“精兵强匠”孵化基地。

睢宁工匠学院以助力构建现代化产业体系、发展新质生产力为着眼点,围绕高端纺织服饰、电商家居这两个优势产业集群,以及智能制造、新能源新材料、生物医药与大健康这三个新兴特色产业集群,设置了机电一体化技术、电子商务等多个专业科目。同时,学院充分利用师资力量、场地设施,积极开展对外技能培训,派遣教师到企业学习前沿生产技术,邀请企业高技能人才到学院参与教学和培训,促进校企之间的深度交流与合作。

睢宁工匠学院注重树牢工匠人才思想之基,创新发展“上好学院第一课”活动,将“劳模精神、劳动精神、工匠精神”的宣讲作为培训的第一课堂,依托“睢宁人大思政课”“劳模工匠进校园 思政教师进企业”以及新时代睢宁产业工人优秀文艺作品展演等形式,激发参训人员投身技能成才、技能报国的热情与动力。

构建“三阶培养”体系,锻造“专业链”

秉持“把学院建在产业园内,把专业建在产业链上,把课堂建在生产线上的”办院理念,睢宁工匠学院先后与天虹纺纱、普路通纺织、星星冷链等公司签订院企合作协议,共建“产教融合实践基地”。目前,学院已组建起一支由学校选拔的优秀专业教师、企业推荐的资深技术骨干组成的10余人的双

师共育导师团队。

从“初阶培养”到“进阶培养”,再到“高阶培养”,睢宁工匠学院创新建立了产业链人才阶梯式培养体系,对初高中学历人员及企业新招用人员进行“初阶培养”,使其达到中级工或技师的水平,实现“上岗即用”的目标;对具有技师职业资格证书或技能等级证书的高技能人才,学院进行“进阶培养”,重点讲授新技术新理论,帮助他们具备多元多专、精益求精的职业能力;对高级技师等企业领军型人才,学院按照“深厚理论素养、精湛专业技能、科学管理能力”的复合型人才标准进行“高阶培养”。同时,结合“劳模创新工作室”,实现“培育一人、带动一批,培养一个骨干、建强一个团队”的效应。

融合产改资源要素,延长“价值链”

为延长工匠学院“价值链”,睢宁县总工会大力开展以“技术能手进产改、代表委员进产改、普法安全进产改、新闻媒体进产改”为主要内容的“工匠学院四走进”活动。通过梳理产改企业的“技术需求清单”,举办“劳模工匠助企行”技术对接活动14场,并积极挖掘推荐优秀成果参与省市“三十”“五小”评选;联合工会代表委员走访重点产改企业32家,开展现场座谈调研;举办普法培训3次,为企业职工解读法律条款;在睢宁县融媒体中心开设“睢宁产改进行时”专栏,连续宣传报道工匠人才的典型事迹与创新成果,扩大了工匠的社会影响力。

由睢宁工匠学院牵头举办职工技能大比武活动,在产改企业、重点行业举办职业技能竞赛16场,3000余名职工先后参与,实现了“以赛促学强技能以赛促练提素质”的目标。

为推进教育、产业、就业深度融合,睢宁工匠学院参与举办线上线下招聘会13场次,达成就业意向5000余人次。同时,睢宁县总工会积极探索与“科技镇长团”的共建模式,鼓励高等院校所专家教授到工匠学院讲课授业、洽谈合作。

培育“生态链”,锻造“专业链”,延长“价值链”,睢宁县总工会以“三链融合”打造睢宁工匠学院,推动工匠学院成为高技能人才成长的“摇篮”与“沃土”。

徐梦婷



集体协商典型案例

依法规范区域协商机制 提升区域集体合同约束力

【单位概况】

八卦洲街道位于南京市栖霞区西北部,面积56平方公里,有“中国芦蒿第一乡”之称。属涉农街道,以种植业为主,保持着农业经济占主导地位的经济特色。街道现有常住人口约3.7万人,下辖7个村和1个社区。辖区内有生产型企业、食品加工、养老服务、家政服务、交通运输、农业合作社、个体企业、新业态组织等251家,涉及多个行业领域,有从业人员近5000人。有基层工会组织43家,工会会员近3000人,其中独立建会34家,村(社区)工会9家。

【协商背景】

区域内小微企业多、服务型组织多、职工流动率高。因职工人数少,建立工会难,基层工会组织的缺位,职工难以依靠企业工会开展集体协商。即使有工会组织,也面临不敢谈、不会谈,企业不愿谈现实难题。十多年来,努力推进集体协商制度建设,但签订集体合同只有35家,村(社区)区域集体合同8份,涵盖企业32家,受益职工1666人。随着八部委《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》的下发,《江苏省集体协商条例》5月1日的实施,进一步激发了街道劳动关系三方通过建立街道区域集体协商制度,维护区域内各行各业职工合法权益,促进区内经济协调发展、企业组织良性竞争、职工有序流动的动力。经调查论证,决定开展区域性集体协商。8月30日下午八卦洲街道区域性集体协商会议在陌上花渡会议室成功召开。

【协商过程】

一是成立区域集体协商工作领导小组。制定实施方案,召开街道区域性集体协商专题会议,部署工作。

二是广泛调查摸底。以社区、工业园区为单位,发放《致八卦洲街道企业及员工的一封信》

《八卦洲街道区域性企业基本情况调查表》《八卦洲街道区域集体协商议题征集调查表》。

三是依法推选协商代表。企业方代表由街道商会推荐,由区域内用人单位民主推选并公示,经50%以上同意后产生,首席代表由商会会长担任;职工方代表由街道工会按照不同行业、不同工种组织职工民主推选,并公示后产生,街道工会主席为首席代表。双方依法各产生10名协商代表。

四是召开企业、职工座谈会。通过召开多行业企业负责人、职工座谈会,广泛宣传开展区域性集体协商对维护区域内企业、职工合法权益的优势,了解区域内各方的诉求和意见,形成对开展区域性集体协商的共识。

五是确定区域集体协商议题。根据区域、行业集体合同优势,突出区域谈底线,行业谈标准。综合调研和职工诉求,将首次区域集体协商议题确定为:

1. 区域内生产型企业职工月最低工资标准和非全日制小时工资标准;

2. 各相关行业多工种最低工资标准;

3. 区域内各单位能级激励奖励参照标准(特殊荣誉津贴)。

六是要约、应约。8月15日,街道总工会向街道商会发出了集体协商的要约,行政方在8月22日给予了应约函。会议如期召开,集体合同条款经协商达成一致。

【协商成效】

一是协商确定区域最低工资标准。区域内生产型企业职工月最低工资标准不低于2500元/月,非全日制小时用工22元/每小时;农业合作社劳务用工人员报酬不低于10元/每小时。

二是协商确定了5个行业17个工种标准。

三是协商确定区域内企业能级激励奖励(特殊荣誉津贴)参照

标准。

1. 荣获区级以上各类荣誉一次性奖励:500~2000元;

2. 参加各级各类技能比武大赛获得优异成绩的(通常前三名)一次性奖励:500~3000元;

3. 设立师带徒津贴:300~500元/月。

【专家点评】

1. 具有先行实践性。是贯彻落实《江苏省集体协商条例》的重要举措,是将《条例》中关于区域性和行业性集体协商法律条款在街道真正落地、生根,为推进区域性和行业性集体协商提质扩面提供可借鉴、可复制的经验。

2. 具有较强约束力。职工双方代表的产生、集体合同的审议通过,依法在区域内公示,提交企业、职工审议,经50%以上企业、职工同意,对辖区内251家用人单位、近5000职工具有约束力。

实现了区域集体合同的广覆盖,维护了区域内职工基本权益。

3. 具有针对性和实施性。协商确定的三个议题,涵盖了区域内5大行业、17个工种,确定的工资底线和各行业工时工资标准,基本满足了区域内用工形式,条款具有针对性和可实施性,最大限度地维护区域内就业人员合法权益。

【案例启示】

区域集体协商,解决了小微企业单独开展集体协商难,企业、职工代表不会谈,不敢谈,企业不约谈、不愿谈问题。

搭建了街道工会“上代下”维权工作机制,将“维护职工权益,竭诚服务职工”的基本职责落到实处。增强街道工会做好工作的自觉性。

区域集体合同有效维护了职工权益,激发了员工加入工会的激情,促进了用人单位自觉组建工会的积极性。

戴金富 王寿红 梅从明

问:根据4月1日起正式施行的《公共安全视频图像信息系统管理条例》,禁止在特定区域安装图像采集设备及相关设施。那么,在工作场所可以对员工安装摄像头吗?

答:《公共安全视频图像信息系统管理条例》(以下简称《条例》)主要针对的是公共场所安装监控视频的要求,其中第八条列举了公共区域范围内哪些场所禁止安装,但其中并没有包含用人单位的工作场所。因为工作场所并非《条例》中确定的涉及公共安全的公共区域,而是用人单位内部管理区域。

根据劳动法,劳动者应当完成劳动任务,提高职业技能,执行劳动安全卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德;用人单位应当依法建立和完善规章制度,保障劳动者享有劳动权利和履行劳动义务。安装摄像头可以视作用人单位对劳动者实施劳动用工管理的一种手段,以及履行保障工作场所内的员工人身、财产安全的一种义务。当然,用人单位在工作场所安装使用监控视频的行为虽然不违法,但也不意味着用人单位或者其领导可以任意而为。根据《条例》确定的规则以及相关法律法规,工作场所监控视频的安装使用应遵循以下要求:

一是使用目的合法:安装监控视频的目的应当是维护用人单位的正常运营和秩序,如保障工作场所安全、防止盗窃、保护公司资产、监督员工工作表现、调查工作事故、保护商业秘密等合理目的,不能以窥探员工私人生活等非法目的进行安装。

二是遵循法定义务:在工作场所安装监控视频应当合理确定设备安装位置、角度和采集范围,并设置显著的提示标识。用人单位必须事先明确告知员工,让员工了解监控设备的存在、安装位置、用途以及监控数据的使用方式等。可以通过在公司公告栏张贴通知、在员工手册中明确规定或者召开专门会议等方式进行告知。

三是限制监控范围:监控应局限于非私人生活工作场所,如公司大厅、走廊、办公室等公共区域以及与工作相关的特定场所,员工的更衣室、洗手间、哺乳室、休息室、浴室等私人区域不应安装监控。同时,监控时间应仅限于工作时间,非工作时间对员工进行监控通常是不合法的,除非有特殊情况且事先告知员工。监控内容也应仅限于与企业经营活动直接相关的方面,不得涉及员工的私人生活细节、私人通信内容等。

四是确保信息安全与保密:用人单位对于通过监控获取的员工个人隐私信息负有严格的保密责任,不得擅自披露、公开或用于非法目的。应采取合理的安全措施保护这些信息,防止信息泄露,例如限制访问权限、对数据进行加密存储等。同时,员工有权知悉监控信息资料的储存情况,有权要求用人单位妥善保存监控信息并定期销毁。

五是保障员工平等权:所安装的摄像头应面对整个办公场所,不得只针对特定的一个人,要确保对所有员工一视同仁,不歧视任何员工。

除了以上限制,用人单位还应注意使用监控设备可能产生的负面效应。办公场所对员工使用监控设备越多,说明管理者的管理自信心越不足。长此以往,必然会产生管理者与被管理者之间的紧张关系,加重相互间的不信任,不利于构建和谐劳动关系。因此,若非必要,一般不主张在工作场所安装使用监控视频。

江苏省劳动关系研究院(江苏工匠学院)刘瑛



教授答疑

职工关注

出差返程途中受伤,属于工伤吗?

根据《工伤保险条例》第十四条第五项规定,因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的,应当认定为工伤。

职工出差返程途中如果因为工作原因受伤,符合工伤认定条件,可以认定为工伤,但从事与工作无关的娱乐游玩购物等非工作原因受伤的除外。