

代表委员指出,现行职务发明制度挫伤职工发明积极性

“创效2亿元,企业没奖一分钱”

呼吁从制度上让职工“有名又有利”,激发职工发明创造积极性

今日话题

本报北京3月12日电(记者陈晓燕 沈刚 杜鑫)为企业创下至少2亿元的经济效益,还拿到了一个规格很高的科技创新奖,但是除了精神表彰,企业居然没有给一分额外的报酬!这多少让主导这项技术攻关的张师傅(应受访者要求化名)和他的团队有点心灰意冷。

“400多天的艰苦工作,没日没夜的加班加点,无数次‘失败’,再重来’,这项技术凝聚了我们团队的大量心血。”说到这里,张师傅有点激动,“可是除了20万元奖金——上级颁奖单位发给整个团队的,企业在物质方面一分钱都没奖励。你说这公平吗?”

“这公平吗?”这句话是记者连日采访两会代表委员以及工人所听到的最多的一句话。被采访者中既有一线工人,也有“大拿”级别的工人技师、工人发明家。他们有一个共同的心声,尽快完善相关法律法规,明确提高职工从其发明创造中所获得的收益,保护并激发职工创新发明的积极性。

“现在很多一线工人创新积极性明显不足,一个很重要的原因是动力不足。”创新型职工的领军人物,全国人大代表、上海大众发动机厂维修科技总监徐小平说,比如,职工辛辛苦苦做出了一项发明,但是获得奖励与否、奖励多少,基本上取决于单位的“自觉”。

被誉为“金牌工人”的全国人大常委会委员、全总副主席、青岛前湾集装箱码头有限公司工程技术部固机高级经理许振超对此深有体会,他亲眼见到不同企业由于创新观念的不同从而职工发明收益有巨大差距;

有的企业鼓励职工以技术入股,并给予高技能人才很高的待遇;而有的企业则认为职工所做的发明创造都是本职工作,给予很少甚至不予物质激励。

这种对职工发明创造物质激励的随意性源于有关方面对职务发明的规定。在发明权归属上,相关法律法规规定,职务发明的知识产权属于用人单位,发明人仅享有署名权和获得奖励报酬的权利。但由于缺乏实现相关权利的程序规定,实践中发明人该不该分享发明收益,该分享多少,都由企业说了算。

“这导致职工创新的成果长期以来得不到应有的权益保障,积极性受到打击。很多职工不是不想做、能力差,而是创新环境不好,激励制度不完善。”徐小平代表说。

“现在都讲尊重知识、尊重人才,国家也正在实施创新驱动战略,怎么鼓励创新?要落到实实在在的报酬上来。”许振超代表认为,虽然我们大力提倡爱岗敬业、无私奉献,但仅有精神觉悟和兴趣爱好还不够,在激励上仅有精神奖励也不够,要从制度上让职工“有名又有利”,切实激发起职工搞发明攻关的积极性。

历经4年多,《职务发明条例》仍未出台。代表委员建议,尽快出台《条例》,切实提高发明人经济收益

职务发明的“蛋糕”,发明人能分一块否?

□本报记者 陈晓燕 沈刚 杜鑫

2010年11月至今,历经4年多准备,一部《职务发明条例》仍未出台。

这部条例从开始起草就备受关注。在实施创新驱动战略的当下,它被赋予了特别的意义:直接影响和决定科技人才及其所在用人单位进行科技创新和转化运用的积极性、主动性和创造力,进而影响国家自主创新能力和经济社会发展……

4年间,国家知识产权局历经数次调研,用人单位、职务发明人等各利益相关方纷纷提出意见建议,草案一改再改,但迟迟未能达成共识。

为何如此艰难?利益相关方争论的焦点在哪里?本报记者采访了部分参与条例征求意见的代表委员。他们建议,尽快出台《职务发明条例》,切实维护发明人的合法权益,提高发明人的经济收益。

进了单位门,所有发明归单位?

身为律师的全国政协委员施杰讲起一件他曾经办过的案子:一名县农技站的工作人员,在业余时间利用农户的田地研发培育了一种新型农作物种子,该种子在当地推广后该工作人员获利数十万元。农技站以该种子属于职务发明为由将该工作人员告上法庭,要求追回种子收益。律师提出,该创新项目是在业余时间完成,且没有利用单位资源设备,此外,该农技站只负责推广技术,并没有研发产品职责,因此不属于职务发明。工作人员胜诉。

根据相关法律法规,职务发明是指企业、事业单位、社会团体、国家机关的工作人员执行本单位的任务或者主要是利用本单位的物质条件所完成的职务发明创造。按照我国现行法律法规,职务发明的知识产权属于用人单位,发明人仅享有署名权和获得奖励报酬的权利。

但是在现实中,职务发明的概念经常被误读。

“比如,有的职工接受外单位委托,利用业余时间和本单位以外的物质条件搞的发明,算不算非职务发明?”全国人大常委会委员、全总副主席、青岛前湾集装箱码头有限公司工程技术部固机高级经理许振超问道。

他还举例,有些发明创造的初衷是解决生产实践中的重大问题,先期由个人垫资做出,并不是执行单位的任务。发明创造完成后,解决了生产实践中的重大问题,并在全行业推广,创造了巨大的效益,这算不算职务发明?

许振超代表说,很多用人单位都抱有“只要你是我单位的职工,你的一切发明都属于单位”的观念,导致发明人合法权益得不到保障。

“制定《职务发明条例》,首先要对职务发明这一概念进行界定,细化标准,否则,将严重挫伤发明人的积极性。”全国政协委员、中国劳动关系学院原党委书记顾辉认为。

许振超代表还建议,在发明的权利归属上,应改变目前“职务发明的知识产权属于用人单位,发明人仅享有署名权和获得奖励报酬的权利”的制度安排,适当扩大发明人享有的权利范围,从而更好地实现发明成果的转化运用。

做了“蛋糕”,发明人能分上一块吗?

发明项目收获经济效益后,发明人能分享多少收益?单位能享受多少收益?总该有个规范。”徐小平代表说。

许振超代表则建议,在发明人权益实现程序上,应从法律层面明确单位和发明人相应程序性权利,保障单位和发明人对职务发明各自享有的实体权利得以实现。例如,发明完成后如何从程序上确认发明的性质和归属,发明人对单位申请知识产权的情况以及与奖励报酬有关的事项是否享有知情权,奖励报酬如何计算,发明人流动的情况下权益如何保障等。

“就算是职务发明,发明人也付出了大量心血。做成了‘蛋糕’,总该给他吃一块吧?不能总是让他吃点‘面包屑’。”许振超

代表说。

谋求双赢,保护单位投资发明积极性

享誉全国的技术工人楷模,全国人大代表、上海电器液压气动有限公司总工艺师李斌则认为,“对发明人的奖励要明确,不能光靠用人单位的自觉性,这是肯定的。”但同时也要兼顾单位和个人双方利益。

李斌代表认为,制定《职务发明条例》,总的原则应该是,既要提高发明人的积极性,也要保护单位投资发明的积极性,走双赢的路子。“职工创新积极性上来了,对单位发展大有好处;单位效益增加了,对创新投资力度更大,能给职工创造更好的发展空间。”

许振超代表对《职务发明条例》还提出了其他建议。比如草案中在权利归属和奖励报酬方面规定了约定优先的原则,其法理基础是“用人单位与发明人之间的关系首先是民事关系”。但他认为,单位与发明人之间首先是劳动关系,职务发明创造法律关系应以劳动关系为基础和前提,遵循劳动法的基本原则。《条例》应以此为法律基础进行制度设计,充分考虑职务发明人和单位地位不等的现实,注重保护和实现发明人的应得权益。

他还建议,制定《条例》时应明确规定工会在监督检查职务发明法律制度贯彻落实、调停发明人和单位有关争议、评估职务发明经济效益、维护发明人合法权益方面的职责权限。

新闻链接

看,这些国家是如何规定职务发明奖励的

据合同、劳动规章或者其他规定授予雇主独占实施权的,雇员有权获得合理的报酬。报酬的数额应当根据雇主从该发明中获得的利润和雇主对该发明的完成所作贡献进行计算。

1.德国 根据德国雇员发明法的规定,如果雇主对一项发明主张无限权利或者主张有限权利并且实施了该发明的,雇员有权从其雇主那里获得合理的报酬。在确定报酬时,应当主要考虑该职务发明的商业实用、雇员在公司的职务和职位以及该公司对该发明的贡献等。

德国雇员发明法还规定,联邦劳工部在听取雇员和雇主的组织的意见后,应当颁布确定报酬的指令。在实践中,很多德国企业据此计算报酬,同时抱怨计算报酬所付管理费用甚至比报酬本身还高。但德国雇员发明法并未因此而修改。

2.日本 日本专利法中规定:雇员将职务发明申请专利的权利或者专利权转让给雇主,或者根据合同、劳动规章或者其他规定授予雇主独占实施权的,雇员有权获得合理的报酬。报酬的数额应当根据雇主从该发明中获得的利润和雇主对该发明的完成所作贡献进行计算。

3.英国 英国专利法规定:雇员所完成的已获得专利的发明属于雇主,且此专利对雇主具有显著收益的,则雇主应当向雇员支付合理报酬。此外,如果已获得专利的发明属于雇员,并且雇员已将相关的专利申请权或者专利权转让给雇主,而雇员从转让中获得利益不

网等方式向所有适用该标准的雇员公开。再次,将该标准适用于某一具体发明计算具体报酬数额时还应当听取雇员的意见。

4.法国 法国知识产权法典规定:完成职务发明的雇员享受额外报酬的条件,由集体合同、企业协议及单独的雇佣合同确定。没有集体合同的,与额外报酬有关的一切争议由调解委员会或法院解决。

5.美国 美国专利法规定:完成职务发明的雇员享受额外报酬的条件,由集体合同、企业协议及单独的雇佣合同确定。没有集体合同的,与额外报酬有关的一切争议由调解委员会或法院解决。

6.德国 德国雇员发明法规定:完成职务发明的雇员享受额外报酬的条件,由集体合同、企业协议及单独的雇佣合同确定。没有集体合同的,与额外报酬有关的一切争议由调解委员会或法院解决。

7.日本 日本专利法中规定:雇员将职务发明申请专利的权利或者专利权转让给雇主,或者根据合同、劳动规章或者其他规定授予雇主独占实施权的,雇员有权获得合理的报酬。报酬的数额应当根据雇主从该发明中获得的利润和雇主对该发明的完成所作贡献进行计算。

8.英国 英国专利法规定:雇员所完成的已获得专利的发明属于雇主,且此专利对雇主具有显著收益的,则雇主应当向雇员支付合理报酬。此外,如果已获得专利的发明属于雇员,并且雇员已将相关的专利申请权或者专利权转让给雇主,而雇员从转让中获得利益不

够,则雇主应当给予雇员合理的报酬。

美国专利法也规定了确定雇员报酬时应当考虑的因素,包括:雇员工作的性质、报酬及其在雇佣中取得的其他利益;雇员致力于该项发明所付出的努力和技能;有关雇员共同努力于做出此发明的其他人的努力和技能;他人所提供的建议和帮助;以及雇主通过提供建议、设备等等以及其他管理和商业技术和活动对该项发明完成、开发和实施所作的贡献。

法国知识产权法典规定:完成职务发明的雇员享受额外报酬的条件,由集体合同、企业协议及单独的雇佣合同确定。没有集体合同的,与额外报酬有关的一切争议由调解委员会或法院解决。

德国雇员发明法规定:完成职务发明的雇员享受额外报酬的条件,由集体合同、企业协议及单独的雇佣合同确定。没有集体合同的,与额外报酬有关的一切争议由调解委员会或法院解决。

日本专利法中规定:雇员将职务发明申请专利的权利或者专利权转让给雇主,或者根据合同、劳动规章或者其他规定授予雇主独占实施权的,雇员有权获得合理的报酬。报酬的数额应当根据雇主从该发明中获得的利润和雇主对该发明的完成所作贡献进行计算。

英国专利法规定:雇员所完成的已获得专利的发明属于雇主,且此专利对雇主具有显著收益的,则雇主应当向雇员支付合理报酬。此外,如果已获得专利的发明属于雇员,并且雇员已将相关的专利申请权或者专利权转让给雇主,而雇员从转让中获得利益不

够,则雇主应当给予雇员合理的报酬。

美国专利法也规定了确定雇员报酬时应当考虑的因素,包括:雇员工作的性质、报酬及其在雇佣中取得的其他利益;雇员致力于该项发明所付出的努力和技能;有关雇员共同努力于做出此发明的其他人的努力和技能;他人所提供的建议和帮助;以及雇主通过提供建议、设备等等以及其他管理和商业技术和活动对该项发明完成、开发和实施所作的贡献。

法国知识产权法典规定:完成职务发明的雇员享受额外报酬的条件,由集体合同、企业协议及单独的雇佣合同确定。没有集体合同的,与额外报酬有关的一切争议由调解委员会或法院解决。

德国雇员发明法规定:完成职务发明的雇员享受额外报酬的条件,由集体合同、企业协议及单独的雇佣合同确定。没有集体合同的,与额外报酬有关的一切争议由调解委员会或法院解决。

日本专利法中规定:雇员将职务发明申请专利的权利或者专利权转让给雇主,或者根据合同、劳动规章或者其他规定授予雇主独占实施权的,雇员有权获得合理的报酬。报酬的数额应当根据雇主从该发明中获得的利润和雇主对该发明的完成所作贡献进行计算。

英国专利法规定:雇员所完成的已获得专利的发明属于雇主,且此专利对雇主具有显著收益的,则雇主应当向雇员支付合理报酬。此外,如果已获得专利的发明属于雇员,并且雇员已将相关的专利申请权或者专利权转让给雇主,而雇员从转让中获得利益不

够,则雇主应当给予雇员合理的报酬。

联合水务公司嘉奖职工

本报北京(记者邹明强 通讯员李斌)日前,联合水务公司在湖北咸宁市举行第十一届新春联欢会。联欢会上,公司给优秀员工每人奖励3000元,同时奖励外出休养7天,人均休养费用4000元。

据介绍,联合水务公司是一家专注于中国水务市场的专业水务投资和管理外商独资企业,以“中西合璧,以人为本,高效节约”为理念,倾力打造“团结诚信,拼搏共赢”的企业文化。

“水电无假日服务”受点赞

本报北京(记者邹明强 通讯员李斌)日前,联合水务公司在湖北咸宁市举行第十一届新春联欢会。联欢会上,公司给优秀员工每人奖励3000元,同时奖励外出休养7天,人均休养费用4000元。

据介绍,联合水务公司是一家专注于中国水务市场的专业水务投资和管理外商独资企业,以“中西合璧,以人为本,高效节约”为理念,倾力打造“团结诚信,拼搏共赢”的企业文化。

该站重点加大“三线”建设的规模和力度,明确提出“三线”精品建设思路、步骤和保障措施。对各车间、中间站的建设情况进行调研,全面掌握一线职工在生产生活和文体娱乐等方面的需求,精心设计了“站区园林化、宣传统一化、宿舍公寓化、食堂规范化、管理人性化、活动多样化、职工文明化、作业标准化”的建家标准。(王赫)

本报北京(记者邹明强 通讯员李斌)日前,联合水务公司在湖北咸宁市举行第十一届新春联欢会。联欢会上,公司给优秀员工每人奖励3000元,同时奖励外出休养7天,人均休养费用4000元。

据介绍,联合水务公司是一家专注于中国水务市场的专业水务投资和管理外商独资企业,以“中西合璧,以人为本,高效节约”为理念,倾力打造“团结诚信,拼搏共赢”的企业文化。

该站重点加大“三线”建设的规模和力度,明确提出“三线”精品建设思路、步骤和保障措施。对各车间、中间站的建设情况进行调研,全面掌握一线职工在生产生活和文体娱乐等方面的需求,精心设计了“站区园林化、宣传统一化、宿舍公寓化、食堂规范化、管理人性化、活动多样化、职工文明化、作业标准化”的建家标准。(王赫)

本报北京(记者邹明强 通讯员李斌)日前,联合水务公司在湖北咸宁市举行第十一届新春联欢会。联欢会上,公司给优秀员工每人奖励3000元,同时奖励外出休养7天,人均休养费用4000元。

据介绍,联合水务公司是一家专注于中国水务市场的专业水务投资和管理外商独资企业,以“中西合璧,以人为本,高效节约”为理念,倾力打造“团结诚信,拼搏共赢”的企业文化。

该站重点加大“三线”建设的规模和力度,明确提出“三线”精品建设思路、步骤和保障措施。对各车间、中间站的建设情况进行调研,全面掌握一线职工在生产生活和文体娱乐等方面的需求,精心设计了“站区园林化、宣传统一化、宿舍公寓化、食堂规范化、管理人性化、活动多样化、职工文明化、作业标准化”的建家标准。(王赫)

本报北京(记者邹明强 通讯员李斌)日前,联合水务公司在湖北咸宁市举行第十一届新春联欢会。联欢会上,公司给优秀员工每人奖励3000元,同时奖励外出休养7天,人均休养费用4000元。

据介绍,联合水务公司是一家专注于中国水务市场的专业水务投资和管理外商独资企业,以“中西合璧,以人为本,高效节约”为理念,倾力打造“团结诚信,拼搏共赢”的企业文化。

该站重点加大“三线”建设的规模和力度,明确提出“三线”精品建设思路、步骤和保障措施。对各车间、中间站的建设情况进行调研,全面掌握一线职工在生产生活和文体娱乐等方面的需求,精心设计了“站区园林化、宣传统一化、宿舍公寓化、食堂规范化、管理人性化、活动多样化、职工文明化、作业标准化”的建家标准。(王赫)

本报北京(记者邹明强 通讯员李斌)日前,联合水务公司在湖北咸宁市举行第十一届新春联欢会。联欢会上,公司给优秀员工每人奖励3000元,同时奖励外出休养7天,人均休养费用4000元。

据介绍,联合水务公司是一家专注于中国水务市场的专业水务投资和管理外商独资企业,以“中西合璧,以人为本,高效节约”为理念,倾力打造“团结诚信,拼搏共赢”的企业文化。

该站重点加大“三线”建设的规模和力度,明确提出“三线”精品建设思路、步骤和保障措施。对各车间、中间站的建设情况进行调研,全面掌握一线职工在生产生活和文体娱乐等方面的需求,精心设计了“站区园林化、宣传统一化、宿舍公寓化、食堂规范化、管理人性化、活动多样化、职工文明化、作业标准化”的建家标准。(王赫)

本报北京(记者邹明强 通讯员李斌)日前,联合水务公司在湖北咸宁市举行第十一届新春联欢会。联欢会上,公司给优秀员工每人奖励3000元,同时奖励外出休养7天,人均休养费用4000元。

据介绍,联合水务公司是一家专注于中国水务市场的专业水务投资和管理外商独资企业,以“中西合璧,以人为本,高效节约”为理念,倾力打造“团结诚信,拼搏共赢”的企业文化。

该站重点加大“三线”建设的规模和力度,明确提出“三线”精品建设思路、步骤和保障措施。对各车间、中间站的建设情况进行调研,全面掌握一线职工在生产生活和文体娱乐等方面的需求,精心设计了“站区园林化、宣传统一化、宿舍公寓化、食堂规范化、管理人性化、活动多样化、职工文明化、作业标准化”的建家标准。(王赫)

本报北京(记者邹明强 通讯员李斌)日前,联合水务公司在湖北咸宁市举行第十一届新春联欢会。联欢会上,公司给优秀员工每人奖励3000元,同时奖励外出休养7天,人均休养费用4000元。

据介绍,联合水务公司是一家专注于中国水务市场的专业水务投资和管理外商独资企业,以“中西合璧,以人为本,高效节约”为理念,倾力打造“团结诚信,拼搏共赢”的企业文化。

画说两会

3月12日,全国政协工会界别小组讨论,周中组委员发言,“矿山企业是创新的主体,制度创新很重要,还应有平台、组织保障和开放包容的创新文化,要通过创新焕发新的动力,增强矿山企业发展的动力。” 本报记者 许之申 摄

3月12日,北京人民大会堂,“赵梦桃”小组组长刘小琴代表(图左)请农民工代表余晋芳为她拍照,两位都曾是纺织女工,如今刘小琴是全国总工会干部,余晋芳则成为上海一服线企业的女工主席,展示了新时期纺织女工的风采。 本报记者 杨登攀 摄



针对目前部分非公企业思想政治工作存在无人、无阵地、无经费现象

委员建议加强职工思想政治工作

本报北京3月12日电(记者沈刚 陈晓燕)“我国已经进入全面深化改革的新阶段,经济新常态下的职工思想政治工作,既要凝心聚力,又要释疑解惑。”在去年的全国两会上,多位工会界委员呼吁加强职工思想政治工作。

据了解,目前部分企业对职工思想政治工作的重视程度明显下降,思想政治工作队伍人员力量分散,年龄结构不尽合理,缺乏经费保障,队伍素质与新形势、新任务、新变化的要求不相匹配。

统计数据显示,非公企业职工已占职工总数的78.55%。“这意味着,职工思想政治工作的对象,绝大多数集中在非公企业。然而,许多非公企业的思想政治工作存在无人、无阵地、无经费的‘三无’现象,成为职工思想政治工作的薄弱点。”全国总工会原副主席、书记处书记倪健民委员说。

多位委员对做好职工思想政治工作队伍建设的顶层设计提出建议。呼吁有关部门制

定“职工思想政治工作队伍建设五年规划”,明确企业思想政治工作机构、编制、人员、经费等保障条件,按企业职工人数比例配备思想政治工作工作人员。

倪健民委员建议,要突出重点,加强非公企业职工思想政治工作队伍建设,制定指导性意见,扫除“盲点”。强化激励,及时总结经验、表彰先进。加强培训,建立职工思想政治工作培训基地,有计划地安排政工干部学习培训。

来自企业的袁伟霞、邹先荣等委员则建议,职工思想政治工作要以关心职工切身利益为切入点,把解决思想问题和解决实际问题结合起来,用实际行动温暖人心,增强凝聚力和向心力。

此外,委员们建议,要注重载体创新,积极探索应对“微时代”的工作方法和手段。既要凝心聚力,又要释疑解惑,促进职工思想政治工作向更深的层次、更广的范围、更高的水平发展。

他们在首条海底高铁隧道里维护

■本报通讯员 曾勇 邓志诚 本报记者 叶小钟

广深港高铁狮子洋隧道全长10.8公里,设计时速350公里,3次穿越江越,是国内里程最长、建设标准最高的第一座海底铁路隧道。

“隧道内常年潮湿,相对湿度平均为93%RH,全年平均温度在20℃~30℃之间,越往里走,由于渗水的原因,空气湿度越大。”深圳供电段深圳北高铁供电车间副工

长陈彪说,由于隧道内空气盐分浓度高,空气对流差,列车经过隧道时,空气中的灰尘、盐分容易附着在高压供电设备上引起放电,从而影响列车行驶。为了确保高铁列车顺利通过海底隧道,需要每15天对隧道内的供电设备进行一次巡视,每两个月进行一次设备脏污清扫。

为了减少花在路途的时间,增加纯作业时间,作业人员进狮子洋隧道使用了电动自行车,从隧道口到达中间位置需50分钟左右,全程将近两个小时。“每次作业前必须保

证电动车电量充足,一旦电量不足或爆胎,需脚踩或推着走,会无谓地消耗作业人员的体力。”陈彪对记者说。

在隧道里检修作业要克服封闭闷热、通风不畅、粉尘多的问题。由于海水的腐蚀,隧道壁表皮容易出现氧化脱落,造成粉尘多,对人的呼吸道影响非常大。正在进行检修作业的电力线路工人们个个都是蓬头垢面,戴着口罩,一身粉尘。每一颗螺丝都是用扳手进行紧固,体力消耗很大。“作业时间一般都是从夜晚11点多到凌晨五六点才结束,长时间的作业对大家的身体是一种很大的考验。由于隧道长,要对隧道内的供电设备全部检修一遍,连续作战一两个月是常有的事。”陈彪说。

南通工会启动春季要约月活动

本报北京(通讯员戴卫民 特约记者王君东)日前,江苏省南通市总工会启动2015年工资集体协商“春季要约月”活动,重点锁定行业集体协商,未开展集体协商、未签订工资专项集体合同的企业,工资专项集体合同已到期需要续签或重新签订的企业,世界500强在通投资企业和县及县以下区域。

据介绍,南通市总工会今年确定为行业工资协商推动年,突出行业最低工资标准、劳动定额、工时工资标准、职工年度平均工资与增长幅度、绩效考核(奖金分配)办法等方面的协商内容。

中山工会参加慈善万人行巡游

本报北京(记者叶小钟 实习生刘友琦 通讯员伍月桥 罗俊斌)日前,广东中山市一年一度的慈善万人行活动举行。由该市中山市干部、总工会和工会义工代表共100多人组成的中山市总工会“三工”联动方阵冒雨参加慈善万人行“超级筑路”冠军冯有根作为工人代表参加了第16棒接力跑,展示了职工队伍的良好精神风貌。

据悉,该市第28届慈善万人行自去年11月启动以来,共筹得款物9035.28万元。

泸州市总启动帮扶志愿服务

本报北京(记者李娜 高柱 通讯员胡利泉)近日,四川省泸州市总工会、市惠民帮扶中心决定,将深入开展精准化、常态化、长效化、社会化“四化”惠民帮扶志愿服务。

据了解,3月起,该市总工会已启动走进企业、走进特困职工家庭、走进需要帮助职工群体活动,对困难职工家庭实施“一对一”帮扶服务。同时,汇总、梳理困难职工家庭亟待解决的问题,到5月时,通过调查摸底,组织力量,逐步实施确定帮扶和志愿服务项目,实现惠民帮扶志愿服务长效化,为困难职工群体排忧解难。

梁山县总打造“职工读书月”

本报北京(记者孙霞海 通讯员杨文东)为激发职工读书学习热情,引导各级工会干部和广大职工树立自觉读书意识,山东梁山县总工会把每年的3月定为“职工读书月”,不断增强职工学习能力、实践能力和创新能力。

据了解,该县各级工会以职工书屋为平台,充分发挥图书室、阅览室、电子阅览室等功能区作用,把“职工读书月”活动与“创建学习型组织,争做知识型职工”活动、职工素质提升工程结合起来,使读书活动进车间、进班组、进家庭,加快推动工会组织和职工队伍向学习型、服务型、创新型转变。

郑州北站总提升职工幸福指数

本报北京(记者孙霞海 通讯员杨文东)为激发职工读书学习热情,引导各级工会干部和广大职工树立自觉读书意识,山东梁山县总工会把每年的3月定为“职工读书月”,不断增强职工学习能力、实践能力和创新能力。

据了解,该县各级工会以职工书屋为平台,充分发挥图书室、阅览室、电子阅览室等功能区作用,把“职工读书月”活动与“创建学习型组织,争做知识型职工”活动、职工素质提升工程结合起来,使读书活动进车间、进班组、进家庭,加快推动工会组织和职工队伍向学习型、服务型、创新型转变。

据介绍,该县各级工会以职工书屋为平台,充分发挥图书室、阅览室、电子阅览室等功能区作用,把“职工读书月”活动与“创建学习型组织,争做知识型职工”活动、职工素质提升工程结合起来,使读书活动进车间、进班组、进家庭,加快推动工会组织和职工队伍向学习型、服务型、创新型转变。

联合水务公司嘉奖职工

本报北京(记者邹明强 通讯员李斌)日前,联合水务公司在湖北咸宁市举行第十一届新春联欢会。联欢会上,公司给优秀员工每人奖励3000元,同时奖励外出休养7天,人均休养费用4000元。

据介绍,联合水务公司是一家专注于中国水务市场的专业水务投资和管理外商独资企业,以“中西合璧,以人为本,高效节约”为理念,倾力打造“团结诚信,拼搏共赢”的企业文化。

该站重点加大“三线”建设的规模和力度,明确提出“三线”精品建设思路、步骤和保障措施。对各车间、中间站的建设情况进行调研,全面掌握一线职工在生产生活和文体娱乐等方面的需求,精心设计了“站区园林化、宣传统一化、宿舍公寓化、食堂规范化、管理人性化、活动多样化、职工文明化、作业标准化”的建家标准。(王赫)

本报北京(记者邹明强 通讯员李斌)日前,联合水务公司在湖北咸宁市举行第十一届新春联欢会。联欢会上,公司给优秀员工每人奖励3000元,同时奖励外出休养7天,人均休养费用4000元。

据介绍,联合水务公司是一家专注于中国水务市场的专业水务投资和管理外商独资企业,以“中西合璧,以人为本,高效节约”为理念,倾力打造“团结诚信,拼搏共赢”的企业文化。

该站重点加大“三线”建设的规模和力度,明确提出“三线”精品建设思路、步骤和保障措施。对各车间、中间站的建设情况进行调研,全面掌握一线职工在生产生活和文体娱乐等方面的需求,精心设计了“站区园林化、宣传统一化、宿舍公寓化、食堂规范化、管理人性化、活动多样化、职工文明化、作业标准化”的建家标准。(王赫)

本报北京(记者邹明强 通讯员李斌)日前,联合水务公司在湖北咸宁市举行第十一届新春联欢会。联欢会上,公司给优秀员工每人奖励3000元,同时奖励外出休养7天,人均休养费用4000元。

据介绍,联合水务公司是一家专注于中国水务市场的专业水务投资和管理外商独资企业,以“中西合璧,以人为本,高效节约”为理念,倾力打造“团结诚信,拼搏共赢”的企业文化。

该站重点加大“三线”建设的规模和力度,明确提出“三线”精品建设思路、步骤和保障措施。对各车间、中间站的建设情况进行调研,全面掌握一线职工在生产生活和文体娱乐等方面的需求,精心设计了“站区园林化、宣传统一化、宿舍公寓化、食堂规范化、管理人性化、活动多样化、职工文明化、作业标准化”的建家标准。(王赫)

本报北京(记者邹明强 通讯员李斌)日前,联合水务公司在湖北咸宁市举行第十一届新春联欢会。联欢会上,公司给优秀员工每人奖励3000元,同时奖励外出休养7天,人均休养费用4000元。

据介绍,联合水务公司是一家专注于中国水务市场的专业水务投资和管理外商独资企业,以“中西合璧,以人为本,高效节约”为理念,倾力打造“团结诚信,拼搏共赢”的企业文化。

该站重点加大“三线”建设的规模和力度,明确提出“三线”精品建设思路、步骤和保障措施。对各车间、中间站的建设情况进行调研,全面掌握一线职工在生产生活和文体娱乐等方面的需求,精心设计了“站区园林化、宣传统一化、宿舍公寓化、食堂规范化、管理人性化、活动多样化、职工文明化、作业标准化”的建家标准。(王赫)

本报北京(记者邹明强 通讯员李斌)日前,联合水务公司在湖北咸宁市举行第十一届新春联欢会。联欢会上,公司给优秀员工每人奖励3000元,同时奖励外出休养7天,人均休养费用4000元。

据介绍,联合水务公司是一家专注于中国水务市场的专业水务投资和管理外商独资企业,以“中西合璧,以人为本,高效节约”为理念,倾力打造“团结诚信,拼搏共赢”的企业文化。