

多家媒体近日报道,由人力资源和社会保障部起草修订的《工资条例》将在年内出台。全社会呼唤已久的工资协商制度、同工同酬等保障劳动者权益的条款,也将纳入其中。

其实,早在2000年,原劳动和社会保障部就出台了《工资集体协商试行办法》,规定在“当地政府工资指导价提高”等四种情况下,员工都可以提出涨薪要求。而在两年之前,“建立工资集体协商制度”还被写入政府工作报告。但是这一制度在具体实行中,被重重地打了折扣,为数众多的员工并未能真正受益。

建立工资集体协商制度,工会组织、劳动保障等部门推行了多年,但实际上,在企业中,特别是中、小企业,工资集体协商难以破题。中、小企业占全国企业将近80%,

工资协商需要“硬起来”

□张永琪

至今普遍没有建立工资集体协商制度。很多中、小企业老板不想和职工协商工资,认为“企业是我自己的,工资涨不涨由我说了算”;而多数职工怕失饭碗,也不敢与老板谈涨薪;还有的职工缺乏经验,不知道怎么与老板谈工资的问题,因此,说工资集体协商制度实际上形同虚设,并不过分。

有专家认为,中小企业工资协商难以推进,源于没有建立工会,其实这只说对了

一半。实际上即便工会成立了,雇主也存在拒绝协商的可能。因为目前尚无明确的法律规定,企业必须建立工资集体协商制度,雇主如拒绝与工会协商涨薪,对其也无可奈何。

从现有的法律法规来看,工资集体协商只是一种选择性的或者是柔性的规定,不具有强制性,这让雇主钻了空子。工资集体协商制度没有法律突破,缺少刚性规定,员工

对雇主的打压便奈何不得。

笔者以为,工资协商不能得“软骨病”,硬起来的工资协商才管用,才值得期待。即将出台的《工资条例》,需要长出“硬骨头”,增加有利于职工的硬性规定,比如,雇主不得拒绝与职工协商涨薪,不得拒绝职工的合理要求,不得打击报复坚持与资方协商涨薪的员工等。如果工人找雇主谈涨薪,雇主躲着不谈,或者谈无诚意,那就要启动员工工

资随当地GDP和物价水平上涨机制,以此施压,迫使企业主接受谈判。

强推工资集体协商势在必行。有了硬起来的《工资条例》撑腰,还要解决员工不会谈的难题。不少员工并非不想与雇主谈涨薪,但因不知道怎么谈,以致心有余而力不足,即使有勇气与老板谈涨薪,也会陷入被动地位,难以达到目的。有鉴于此,工会组织、劳动保障等部门,应该负起责任来,加强对牵头员工或工会成员的培训,教授他们谈判的常识和技巧,让他们能够有准备地与雇主谈涨薪,在谈判中做到有理有利有节。如此,老板就不敢小视他们,员工或工会在谈判中才能掌握主动权。

■劳动话题

“夕阳”事业朝阳满天

——“中日养老介护合作项目”实施侧记

□本报记者 毛浓曦

■焦点关注

“我叫小池,跟二年级同学是第二次见面,跟一年级同学还是第一次……我能记住你们每个人的脸,但希望你们记住我这张脸,在以后的教学活动中,还请多多关照。”通过翻译,头发花白的小池正明先生对参加培训的学员们这样说。

小池正明先生日本式的谦和,让陕西工



浙江省上虞市一名养老护理员在进行护理操作。不久前,该市养老护理国家职业资格开考,60名专业养老护理员参加了笔试和技能考试。 韩坚 摄

山西公益岗位招聘冷热不均

本报讯 山西省就业指导中心日前举行的省直公益性岗位现场招聘会上,就业困难人员求职呈现出“冷热不均”的现象。一方面,保洁、保安、绿化等普通岗位成了求职者争抢的“香饽饽”;另一方面,电工、管道工、焊工等有着技术要求的岗位则少人问津。

笔者在招聘会上看到,上午9时,已有不少“4050”人员来到该中心一层的招聘现场。在省政府办公厅行政处招聘台前,有近50人排队等候报名。“我们这次要招清洁工和保安,技术要求很低,只要应聘者吃苦耐劳、有责任心,每个月的待遇不会低于850元的最低工资标准。”负责招聘的工作人员介绍,除

了工作稳定、待遇相对不错外,录用后政府还将给予社会保险补贴,这也是吸引了众多就业困难人员应聘的一个主要原因。

与这些岗位报名的火爆相比,对技术有一定要求的岗位明显受到冷落。山西省妇女干部学校的招聘人员表示,来了一个多小时,大多数人对保洁员和绿化员感兴趣,只有三四个应聘电工。这位招聘人员分析,除了很多人缺少相关技能或资格证书外,一些有证书有技术的人则认为,每月850元左右的工资太低。

现场应聘的许多“4050”人士表示,政府应该多开发些公益性岗位,特别是一些技术要求不高的岗位,以满足更多人的需要。(李涛)

北京举办民营企业招聘周活动

本报讯(记者吴晓向)5月20日至26日,北京在全市范围内开展了以“为高校毕业生就业搭桥,为民营企业招聘人才服务”为主题的“2010年北京市民营企业招聘周活动”。

北京市人力资源和社会保障局负责人介绍,活动提供了2312个岗位,其中适合高校毕业生的岗位数为856个,适合农民工的岗位数为197个。活动还举办了包括“高校毕业生专场”、“行业专场”等不同类型的专

甘肃力促高校毕业生民企就业

本报讯(记者康劲)5月20日,甘肃省民营企业招聘周活动在省高新技术人才市场启幕。当天3000多名求职者参加了首场招聘会,约900人达成意向性协议。

招聘周活动除在甘肃省高新技术人才市场设主会场外,全省14个州市也分别在当地分会场举行启动仪式。

据悉,除了现场招聘外,省劳动保障网、甘肃省促进以全民创业带动就业网、西北人才网等网站也同步举办网上招聘活动。兰州、白银、金昌等3个国家重点联系

城市和省里确定的天水、张掖、酒泉、平凉等4个省级重点联系城市,将把民营企业招聘周活动延伸到区县、街道乡镇、社区。

本次招聘周活动以民营企业为主,鼓励国有大中型企业、中外合资企业,以及事业、科研单位和各类公共服务机构参加招聘活动;鼓励各用人单位多提供适合高校毕业生就业的岗位信息,兼顾进城农民工、就业困难群体和失业人员;各地还将在招聘现场设立见习基地(单位)岗位信息,为高校毕业生参加实践活动提供帮助。

“中日养老介护合作项目”是全国总工会与日本有关方面合作,选定在陕西工运学院实施的一个探索新型、高技能就业渠道的项目,目的是通过输出学员到日本学习,为中国培养全新的养老事业人才。陕西工会有关人士表示,该项目首先将带动起国内的介护职业教育,使之形成影响、规模;其次是带动发展起全新的养老介护事业,为我国日益庞大的老年退休职工队伍提供新型养老社会服务。因此,该项目对于老年社会、老年职工、职业教育、就业等,都具有积极的意义。

记者了解到,小池先生是中日介护交流协会、日本全劳协协会的专务理事。通过互动,他用全新的养老事业理念鼓励同学们努力进步,同时了解同学们对日语、介护技能的学习情况。随后的一段时间里,他将与学院一起确定二年级的哪些同学可以到日本去实习。

“中日养老介护合作项目”,好像是培养中的小树苗,让人充满着很多希望和想象。学生们关注的是学习和将来的就业,而在日方和学院老师们眼里,一批全新的人才、一个全新的职业教育领域、一种全新的养老服务理念、一个围绕“夕阳”事业的“朝阳”产业,正在培育、成长。

据介绍,早就进入老龄化社会的日本,养老介护事业与中国传统的“养老”,在理念上有本质的不同。日本的“介护”强调“介入”、“辅助”,而非我国传统养老护理的“全包”、“替代”。即,老人能够自己做的尽量让

他们自己做,必须外力帮助才能做的提供适可而止的帮助,让老人感觉到自己“有用”,而不是“坐吃等死”。这样,可以延缓衰老,提高生命质量。

在日本,影响很大的全国劳动者共济事业生活协同组织联合会(简称全劳济),就是专门从事工人共济事业的组织。它的共济内容基本上囊括了工人生活的各个方面。日本是一个老龄化程度很高的国家,全国65岁以上老人占总人口的24.5%。2000年,日本推出了老人介护保险制度。当参加介护保险的老年人需要照料、护理时,会有介护师为其制订一个介护服务计划交给计划机构,机构照此计划上门提供介护服务,或者接老人到机构接受服务,然后送老人回家。介护计划实施每半年,将进行一次健康调查和评估,根据健康变化程度调整介护等级,再为老人制订新的计划。

与此相配套,日本的介护教育也发展起来,为老龄社会提供专业的介护人才。在日本,现在能培育介护人才的学校有470所之多,介护士资格的取得需经过数年学习和严格的资格考试。目前,日本有介护士70万人,但对于高度老龄化的社会来说,仍显十分紧缺。

而这些,在走进老龄化社会的中国,很多方面还是空白。这正是中日开展合作的由来。

2007年,经全国总工会同意,全总职工对外交流中心、陕西省总与日本“日中介护事业交流协会”决定,在陕西实施“中日养老介护

体面劳动亦须体面享受

平湖民企组织员工游世博

本报讯 “虽然组织全体员工看世博会公司要花费40多万元,但能让员工增长见识,在家门口博览各国风采,这样的事花再多的钱也是值得的。”日前,浙江平湖伴宇实业股份有限公司副总经理周旭楚对笔者说。

“普通员工可以游世博,这样的企业,才能够让人羡慕的。”平湖另一民企的工会主席表示,他们也将组织开展普通员工游世博活动。如今,给广大员工创造体面劳动、享受生活、放松身心的良好环境和氛围,在平湖多数民企中已形成共识。

据了解,从5月到10月之间,平湖将有五十多家企业组织开展员工游世博活动,涉

及企业员工2万多人。

自从上海世博会开幕以来,伴宇实业股份有限公司的员工们就掰着手指数着游世博。因为早在去年12月,该公司就与旅游公司签订了协议,上海世博会期间,公司将组织全体员工利用休息日分期分批赴沪游世博。朱海斌是伴宇公司生产部的一名员工,他听说公司要请全体员工游世博后,一直非常兴奋。朱海斌告诉笔者,他在伴宇公司工作了十多年,参加过多次公司组织的旅游活动,“去年11月,我还与20多名同事一起去了日本,要知道,这是我有生以来第一次出国啊!”



伴宇实业股份有限公司是一家专业生产各类出口休闲服装企业,拥有员工2300余人。一直以来,公司坚持以人为本原则,不断改善员工工作和生活环境,员工公寓的每个房间里都安装了空调、电视机、卫浴设施等,还经常组织员工开展技术创新、合理化建议、安全生产、节能减排等劳动竞赛活动。为稳定员工队伍,凝聚人心,让员工放心、开心、舒心地工作,近年来公司推出了员工“生日游”活动,费用由公司出。今年恰逢上海世博会举行,公司与工会商量决定,将员工的“生日游”活动改为组织全体员工去上海看世博会。(徐志良)

大余

打造技能培训平台

本报讯 围绕就业难与技工荒问题,江西省大余县总工会以“三个强化”为抓手,对农民工进行整体充电,倾力、倾情打造农民工技能培训服务平台。

健全网络,强化培训的覆盖面。县总工会在农民工输出和输入地集中的乡镇建立返乡农民工培训基地,构建“覆盖到各乡镇,延伸到各村组,落实到各基层”的培训网络,不断扩大培训覆盖面,着力提升培训水平和质量。

创新方式,强化培训的多样化。结合农民工意愿和市场用工需求,工会采取自办、联办、委托培训等方式,组织开展电工、缝纫工、烹调、电脑等实用性较强的基本就业技能培训,为农民工提供多层次的技能提升和转岗培训,极大地提高了农民工的择业竞争能力。

拓宽渠道,强化培训的联动性。工会与企业联合运用电化教育、网络教育等现代化手段,加强企业班组长和员工技能培训工作,同时,联合县劳动、教育部门做大做强现有培训机构,将有培训意愿的返乡农民工纳入“农民标准化培训工程”实施范围,利用农村远程教育,为农民工开展“适销对路”的技能和创业培训,引导返乡农民工由“体能型”向“技能型”转变。截至目前,全县各级工会组织共举办农民工培训班15期,培训农民工905人,有144人取得了相应的职业资格证书。(陈辉 陈晓燕)

铜梁

鼓励妇女创办小企业

本报讯 广大妇女创业,贷款可实行全额贴息。同时,还大幅度提高了贷款额度,这是笔者近日从重庆铜梁县妇联了解到的信息。

据了解,该小额担保贷款政策的贷款对象为自主创业从事个体经营的城乡妇女,合伙经营或组织起来就业的劳动密集型小企业。个人小额担保贷款最高额度为8万元,劳动密集型小企业最高贷款额度为100万元。除国家限制行业如建筑业、广告业、房屋中介、典当、桑拿、网吧、氧吧等项目外,创办其他项目均可享受该政策。

在具体操作办法上,铜梁县规定,城镇妇女可向所在地社区居委会申请,经社区居委会审查符合条件后,向所在地街道(乡镇)推荐;农村妇女可直接向所在地街道(乡镇)社保所提出申请。申贷基本材料为工商登记证、税务登记证,抵(质)押物清单或担保合同以及本人有效证件。(赵武强)

华亭

培训2万多名技工

本报讯 “是县里举办的培训帮我吃上了技术饭,在大城市有了用武之地。现在,由于有了技术,我外出挣钱的劲头更足了。”家住甘肃省华亭县策底镇盘坡村22岁青年农民李锁强,一谈起培训,就感慨万千。

原来,小李去年冬季参加了县里举办的电工维修技术培训班并取得了合格证书,今年凭着“一纸证书”和娴熟技能,进入深圳亿达电子公司并担任生产班长,月薪2400多元。看着自己的日子越过越红火,小李心里甭提有多高兴了。据了解,像李锁强这样,借助各种培训,靠技术就业“掘金”的技工,在华亭县就有2.15万人。

为了培养有技术的工人,去冬今春,华亭县依托农民职业技能培训中心,开设了电气焊、机械加工、电工维修等21个有市场竞争优势的专业,培训城乡未就业人员1.87万人。同时,邀请北京、天津等地34家用工企业现场招聘,使8100多人成功签约。华亭县还依托县内重点项目、骨干工程,就地输转1.1万名农民工,大幅度提高了城乡劳动力转移就业及增收能力。(杨宗礼)

永年

提高就业持证上岗率

本报讯 今年以来,针对社会各界对职业资格证书认识不够、劳动者主动申报较少等情况,河北省永年县以加强职业资格证书宣传、提高技能鉴定质量和扩大职业资格证书规模为重点,不断增强人们对职业资格证书的认识,使全县就业准入行业持证上岗率由原来的56%上升到61%。截至目前,该县已组织申报职业技能鉴定360人,比去年同期增加160人。

据悉,该县人社局主要采取以下四项措施,提高就业准入行业持证上岗率。一是建立职业资格证书网页。该县充分发挥网站媒介作用,在局域网站劳动就业专栏上建立职业资格证网页,并发布职业技能鉴定法律法规和相关实用信息,方便用人单位和劳动者快速查阅、全面了解;二是定期深入企业讲解职业资格证书知识。针对企业员工持证上岗率低,特别是高危险岗位无职业资格证书上岗存在安全隐患等问题,该县抽调精干人员与安监部门合作,将职业资格证书知识纳入对员工岗前培训的内容,同时发放《职业资格证书知识》手册,以增强劳动者自觉办证意识;三是与职业培训学校合作,建立技能鉴定基地。县里以毕(结)业学员为重点,通过抓好技能鉴定工作,使学员掌握一技之长,提高学员的就业潜能;四是落实好优惠政策。对进城务工的农村劳动者、就业困难高校毕业生和城镇登记失业人员申请技能鉴定时,有关部门对其减少鉴定费收费,并给予一定的鉴定补贴。(陈雪辉 曹晓刚)

次),进行检验并最终审核,使员工拥有了更具期待的职业发展前景。

完善的人才培训体系,为广汽丰田的发展注入了强劲动力。2006年该公司投产当年,产销超过61000辆,完成工业总产值近120亿元,上缴各项税金23亿元。2007年,公司以凯美瑞单车型实现产销170000辆,工业总产值近320亿元,上缴各项税金近60亿元。2008年,公司在国内汽车市场增长乏力的情况下,全年销售汽车17.2万辆,实现工业总产值303亿元,上缴各项税金55亿元。2009年,全年产销近21万辆,实现工业总产值378亿元,上缴各项税金66亿元。

(众禾)

本报讯 秉承“以人为本,造车育人”的理念,广汽丰田汽车有限公司建立健全人才培养体系和制度,并投入巨资建立人才培养中心,取得了良好成效。

作为一家年轻企业,广汽丰田成立的时间并不长。然而,“人力资源,已经成为公司最宝贵的资源。公司从无到有,从小到大,在5年多时间里发展到今天的规模,靠的是6700多名员工的共同努力。”该公司有关负责人表示。

广汽丰田以丰田公司的培训体系为基础,结合自身的现状和今后中长期发展战略,建立了公司自己的培训体系和制度,并投入巨资成立了专门的人才培养中心。所有新员工入职后,都要根据岗位要求在人才培养中

心接受为期三周的入职培训,合格后方可分配到相应岗位。

据介绍,该公司积极开展国内培训和国(境)外培训,包括导入培训、特殊工种培训等,同时,组织员工赴日研修,此外,公司重视创新活动的开展,积极组织员工开展QC小组活动等。

近年来,广汽丰田为员工打造了完备的薪酬福利体系。通过薪酬调查,结合CPI增长率,每年进行工资普调以及提高员工住房公积金比率。每位员工除享有养老保险、医疗保险、生育保险、工伤保险、失业保险、重大疾病

险等。广汽丰田为长期为公司服务,广汽丰田还设立了以职位晋升和资格晋级为核心的“双通道”员工职业发展资格体系。根据业绩考核(半年一次)以及能力考核(一年一

建立合理制度 健全培训体系

广汽丰田造车又育人