



企业新职工有了专属“学徒培训工”成长培训方案——

全国企业新型学徒制试点启动

试点目标是在企业推行“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”的企业新型学徒制

本报讯(记者罗娟)近日,人社部、财政部发出通知,决定在北京、天津、内蒙古、辽宁等地开展企业新型学徒制试点工作,每个省(区、市)选择3家至5家大中型企业作为试点单位,每家企业选拔100人左右参加学徒制培训。

学徒制在我国历史悠久,师傅带徒的工匠技术传承方式一直是我国技术工人培养的主要制度,在新中国建设中发挥了重要作用。近年来,伴随着我国经济发展方式转变、产业

结构调整加快,技能劳动者总量不足、整体素质不高等问题日益凸显。建立企业新型学徒制,重点加强企业青年员工的技能培训工作,将进一步发挥企业的培训主体作用。培养对象是已与企业签订6个月以上劳动合同的技能岗位新招用人员和新转岗人员。培养模式采

取“企校双制、工学一体”的方式,即由企业与技术院校、职业培训机构、企业培训中心等教育培训机构采取企校双师带徒、工学交替培养、脱产或半脱产培训等方式共同培养新型学徒。培养主体职责主要由企业承担。

学徒在学习培训期间,按照劳动合同约定,由企业根据学徒实际工作贡献支付不低于当地最低工资标准的学徒基本工资。企业按照合作协议约定,向培训机构支付学徒培训费用,从企业职工教育经费中列支。承担带

徒任务的企业导师享受导师带徒津贴,津贴标准由企业确定,津贴由企业承担。企业对学徒开展在岗培训、业务研修等企业内部发生费用,符合有关政策规定的,可从企业职工教育经费中列支。

开展学徒制培训的企业,可按规定享受职业培训补贴。补贴数额一般为企业支付给培训机构培训费用的60%,每人每年补贴标准原则上控制在4000元至6000元,补贴期限不超过2年。

通知要求,新型学徒期限为1~2年,可以促使企业与新录用职工签订中长期劳动合同,提高劳动者的就业稳定性。

另据《工人日报》记者采访人社部相关负责人了解到,教育部门之前开展的现代学徒制特点是以职业院校为主体,面向的是职业院校学生,可以称之为“学徒培训生”。而企业新型学徒制试点以企业为主体,面向的是企业新招用员工和新转岗职工,主要培养企业青年技能人才,可以称之为“学徒培训工”。

面对近年来餐饮行业的不景气,武汉市总工会认为,工资集体协商是广大职工的期盼——

“无论如何都必须谈下去”

■本报记者 张昀 通讯员 胡文辉

编者按

在经济下行压力大的当前,涨工资无疑是一个敏感话题。

2011年,武汉餐饮行业工资专项协商的成功经验在全国“一炮打响”,一改餐饮企业职工工资低待遇的状况,对保证职工队伍稳定、促进产业发展起到了良好的推动作用。

4年后的今天,我国面临着经济下行、换挡调速的压力,部分地区餐饮业表现出不景气。还能不能涨工资,还要不要工资集体协商?武汉和全国一些其他地区甚至其他行业工会都面临着相似的问题。

毋庸置疑的是,餐饮业粗放增长,完全靠低工资来作为盈利源泉的模式已经

走到尽头,全面转型升级是大势所趋。7月底出台的“餐饮行业薪酬调查报告和餐饮行业人才需求报告”显示,超六成企业人力资源经理认为,企业当前的人才队伍无法满足发展需要,稳定和挖潜职工队伍,推动企业升级转型迫在眉睫。

从工资专项协商到行业集体协商,此次武汉餐饮行业工资集体协商合同签订的意义不止于保证了7%的工资增长速度,集体协商也不止于谈涨工资。更在于,工会搭建了协商的平台。这是一个让企业了解职工诉求,让职工了解企业发展状况,最终实现共赢之平台。

如此说来,“晚来”的协商正当其时。

月收入只有730元,一年后我们换了一家餐馆打工,月收入才刚过千元。去年,有了工会和行业职工工资集体合同顺利签订。这预示着职工们和往年一样,拥有7%的工资增长率。不过,今年的合同签订时间晚了一些,已经是第五个年头的集体合同签订日期往年均在春夏交接的5月。

当天,在武汉市总工会、武汉餐饮行业工会联合会主席李军和武汉餐饮业协会会长刘国梁分别签上了签字席,他们笔下诞生了一份全新的《武汉市餐饮行业集体合同》,合同中关于工资的约定,延续了2011年以来餐饮行业工资集体协商的成果,不低于7%的工资增长率。

时间巧合,一天前,湖北省人社厅上调了全省的最低工资标准,其中武汉市最低工资标准调整为四档,最高档为1550元,而武汉市餐饮行业集体合同中,约定的最低工资标准均高于该市所执行的相应档级。

武汉市近50万餐饮行业职工中的大多数并不知道,这份“晚到”的合同由工资集体合同正式升格为行业集体合同,其成功签订的背后经历了一场马拉松式的博弈。

谈还是不谈?

今年春节一过,李军和武汉商贸金融烟草工会主席周国华就忙活起来了。一年一度的餐饮行业工资集体协商刚一启动,就遭遇到了巨大阻力——全行业的经营不景气,让企业主们面对工资集体协商纷纷扭起了头,摆起了手,就连一直积极支持推动这一行动的刘国梁也面露难色。“身为餐饮行业协会会长,我不得不考虑企业家们的想法,考虑他们的实际困难!”

今年这样的形势下,工资集体协商还能否开展?究竟谈还是不谈?问题摆上了武汉市总工会主席办公会。

一份来自湖北省监利县三个打工小姐妹的信再次被提起,“感谢工会和你们,2009年我们高中毕业来到武汉打工时,每

月工资只有730元,一年后我们换了一家餐馆打工,月收入才刚过千元。去年,有了工会和行业职工工资集体合同顺利签订。这预示着职工们和往年一样,拥有7%的工资增长率。不过,今年的合同签订时间晚了一些,已经是第五个年头的集体合同签订日期往年均在春夏交接的5月。

当天,在武汉市总工会、武汉餐饮行业工会联合会主席李军和武汉餐饮业协会会长刘国梁分别签上了签字席,他们笔下诞生了一份全新的《武汉市餐饮行业集体合同》,合同中关于工资的约定,延续了2011年以来餐饮行业工资集体协商的成果,不低于7%的工资增长率。

时间巧合,一天前,湖北省人社厅上调了全省的最低工资标准,其中武汉市最低工资标准调整为四档,最高档为1550元,而武汉市餐饮行业集体合同中,约定的最低工资标准均高于该市所执行的相应档级。

武汉市近50万餐饮行业职工中的大多数并不知道,这份“晚到”的合同由工资集体合同正式升格为行业集体合同,其成功签订的背后经历了一场马拉松式的博弈。

涨还是不涨?

要协商必然要谈工资,可是,武汉餐饮行业面临着不景气,这工资到底还涨不涨?

2013年开始,武汉餐饮行业遭遇了寒流,“2012年春节武汉市酒店达到55万桌,原本预计2013年可达60万桌,但实际只有45万桌。”这一数据显示出当时餐饮业下滑的颓势。来自武汉餐饮业协会的数据则显示,武汉餐饮行业的当前的利润率约为

2.85%,低于全国水平,而人力成本每上涨10%,则会导致企业的毛利率降低3%。

从2011年开始,每年通过工资集体协商带来的工资提升,已经让餐饮业的最低工资标准高于武汉市最低工资标准,而餐饮业实际最低月收入已经普遍突破2000元。

对于工资集体协商带来的变化,武汉商贸金融烟草工会主席周国华有着很切身体会。一次,他途经一个小餐馆时,一位中年妇女正在应聘洗碗工,而这位应聘者正是拿着报纸上公布的当年协商的最低工资标准在和老板谈待遇。

《工人日报》记者在武汉街头看到的餐饮企业招工公告上,月收入标准大多超过了2000元,同时注明了休息时间和食宿安排等相关福利。

工资上涨需求“撞”上了餐饮行业不景气,今年的工资还能涨吗?

8月7日,在签约前的最后一轮协商中,武汉餐饮行业协会会长、武汉小蓝鲸酒店管理有限公司董事长刘国梁一度哽咽,“会前,一位企业家跟我说,‘明年,我还不知道能不能坐在这里开会’,当时,我很心酸!”确实,今年以来,武汉餐饮遭遇了关门危机,武汉巴适酒店九连关、武汉外婆家乡菜酒店四店同关门……不少餐饮业老板们都认为餐饮业的寒冬已经来临,工人的工资不能再上涨了。

对此,武汉市总工会组织商贸金融烟草工会和餐饮行业工会联合会在餐饮业主、职工和企业工会进行了广泛而深入的问卷调查,得出的结论是,今年工资依然要涨!

李军告诉《工人日报》记者,虽然不少企业遭遇了经营困难,可是,全行业的大范围亏损

并没有出现,从现有的统计数据看,2014年武汉餐饮行业实现销售总额403.22亿元,同比增长了10.08%,这说明整个行业还是在向前发展的,而且,餐饮业的工资水平原本就在较低的水平上运行,再度上涨,也与当地的平均工资收入有较大差距。

“工资有上涨空间”。因此,在组织协商时,工会提出了年度工资涨幅不低于7%的标准,虽然,距离不少企业主期望的5%的工资涨幅高出两个百分点,但长达半年的沟通后,企业主们同意接受更符合职工意愿的7%年度工资涨幅。

协商才能双赢

“无论是工资专项协商,还是行业集体协商,带来的应当是职工与企业的双赢发展,职工与企业之间应当是唇齿相依的和谐关系,协商带来的绝对不是一片涨声,而应当充分适应市场经济规律,应当允许有涨有降,工会搭建的这个协商平台,目的更多的是让企业了解职工的诉求,让职工了解企业的状况,从而推动企业、行业健康发展,最终实现职工和企业的双赢。”

湖北省总工会副主席、武汉市总工会党组书记、常务副主席李丹芳这样向《工人日报》记者阐述自己的思考。

对此,武汉一家大型连锁酒店公司的董事长深有体会,“企业不景气了,本以为员工想保持待遇,甚至换工作,可是他们带给我的却是惊喜和感动!”在酒店业遇到困难时,一批员工这样提出了自己的诉求,“企业遇到困难,我们可只拿80%的工资,每个月减少4天休息。”

而在武汉餐饮协会会长、武汉小蓝鲸酒

店管理有限公司董事长刘国梁看来,行业协商的积极意义远不止工资升降,过去四轮工资集体协商,有效地解决了餐饮行业用工荒问题,同时杜绝了餐饮企业之间的无序竞争,有效地稳定了职工队伍。武汉餐饮行业和企业的名度和影响力都因此得到极大提升。

他同时认为,目前,我国正处在经济增长速度换挡期、结构调整阵痛期、前期刺激政策消化期这三期叠加的时段。受此影响,武汉餐饮行业的亏损面继续扩大,尤其是高端餐饮受影响最大。“餐饮业粗放增长模式已经走到尽头,全面转型升级是大势所趋,现在的市场态势就是在倒逼企业转型,餐饮企业不能完全靠低工资来作为盈利源泉,而应当在商业模式设计过程中,寻求全新的盈利模式。”

刘国梁说,此次最终签订的餐饮行业集体合同,除了工资标准,还专门写入了一人多岗,参照本行业各岗位最低工资标准综合计算最低工资;以及限额以上(年营业额在200万以上,从业人员40人以上)餐饮企业要按规定提取和落实劳动竞赛经费,合理使用职工教育培训经费。餐饮企业工会要组织职工开展以“提服务、创新品、降能耗、保增长”为主要内容的劳动竞赛活动,提高职工素质,促进企业服务质量和经济效益的提高,这些条款是帮助企业渡过难关的有利条款。

刘国梁说,此次最终签订的餐饮行业集体合同,除了工资标准,还专门写入了一人多岗,参照本行业各岗位最低工资标准综合计算最低工资;以及限额以上(年营业额在200万以上,从业人员40人以上)餐饮企业要按规定提取和落实劳动竞赛经费,合理使用职工教育培训经费。餐饮企业工会要组织职工开展以“提服务、创新品、降能耗、保增长”为主要内容的劳动竞赛活动,提高职工素质,促进企业服务质量和经济效益的提高,这些条款是帮助企业渡过难关的有利条款。

刘国梁说,此次最终签订的餐饮行业集体合同,除了工资标准,还专门写入了一人多岗,参照本行业各岗位最低工资标准综合计算最低工资;以及限额以上(年营业额在200万以上,从业人员40人以上)餐饮企业要按规定提取和落实劳动竞赛经费,合理使用职工教育培训经费。餐饮企业工会要组织职工开展以“提服务、创新品、降能耗、保增长”为主要内容的劳动竞赛活动,提高职工素质,促进企业服务质量和经济效益的提高,这些条款是帮助企业渡过难关的有利条款。

刘国梁说,此次最终签订的餐饮行业集体合同,除了工资标准,还专门写入了一人多岗,参照本行业各岗位最低工资标准综合计算最低工资;以及限额以上(年营业额在200万以上,从业人员40人以上)餐饮企业要按规定提取和落实劳动竞赛经费,合理使用职工教育培训经费。餐饮企业工会要组织职工开展以“提服务、创新品、降能耗、保增长”为主要内容的劳动竞赛活动,提高职工素质,促进企业服务质量和经济效益的提高,这些条款是帮助企业渡过难关的有利条款。

刘国梁说,此次最终签订的餐饮行业集体合同,除了工资标准,还专门写入了一人多岗,参照本行业各岗位最低工资标准综合计算最低工资;以及限额以上(年营业额在200万以上,从业人员40人以上)餐饮企业要按规定提取和落实劳动竞赛经费,合理使用职工教育培训经费。餐饮企业工会要组织职工开展以“提服务、创新品、降能耗、保增长”为主要内容的劳动竞赛活动,提高职工素质,促进企业服务质量和经济效益的提高,这些条款是帮助企业渡过难关的有利条款。

刘国梁说,此次最终签订的餐饮行业集体合同,除了工资标准,还专门写入了一人多岗,参照本行业各岗位最低工资标准综合计算最低工资;以及限额以上(年营业额在200万以上,从业人员40人以上)餐饮企业要按规定提取和落实劳动竞赛经费,合理使用职工教育培训经费。餐饮企业工会要组织职工开展以“提服务、创新品、降能耗、保增长”为主要内容的劳动竞赛活动,提高职工素质,促进企业服务质量和经济效益的提高,这些条款是帮助企业渡过难关的有利条款。

刘国梁说,此次最终签订的餐饮行业集体合同,除了工资标准,还专门写入了一人多岗,参照本行业各岗位最低工资标准综合计算最低工资;以及限额以上(年营业额在200万以上,从业人员40人以上)餐饮企业要按规定提取和落实劳动竞赛经费,合理使用职工教育培训经费。餐饮企业工会要组织职工开展以“提服务、创新品、降能耗、保增长”为主要内容的劳动竞赛活动,提高职工素质,促进企业服务质量和经济效益的提高,这些条款是帮助企业渡过难关的有利条款。

世界技能大赛中国能否金牌“零”突破广受关注

本报讯(记者罗娟)被誉为“世界技能奥林匹克”的第43届世界技能大赛8月11日至16日在巴西圣保举办,第三次参加世界技能大赛的中国队迄今为止最好成绩是银牌,中国离世界技能大赛金牌榜有多远成为最为瞩目的问题。

“世界技能大赛对我国在国际上产生的影响力,不亚于奥林匹克运动会。”7月28日,在人社部组织的中国代表团出征巴西参加第43届世界技能大赛的新闻通气会上,人社部职业技能建设司司长张立新告诉《工人日报》记者。

《工人日报》记者了解到,世界技能大赛每两年举办一次,竞赛标准和规则大大高于

国内标准和规则,竞技水平代表了各领域职业技能发展的世界水平。而且世界技能大赛有着严格的参赛年龄限制,即单人项目选手不超过22岁,团体项目选手不超过25岁;世界技能大赛另一个特点是每个国家在每个项目中只能派出一名选手或一个团体,因此,每一位参加的选手都是各国在该领域最优秀的代表。

此前,第41届世界技能大赛于2011年10月在英国伦敦举行,中国首次派出代表团参加这一赛事,参加了数控车床、焊接等6个项目的比赛,获得了1枚银牌和5个优胜奖。第42届世界技能大赛于2013年7月2日在德国莱比锡开幕,中国派出26名选手参加其

中22个项目的竞赛,最终收获1枚银牌(项目是美发),在数控铣、制冷、印刷领域获得3枚铜牌及13个项目的优秀奖。

“中国代表团在本届世界技能大赛上的目标就是夺取金牌。”张立新说,近年来,中国选手在国际赛场上获得了很多经验和能力,积累了经验。人社部派代表到新西兰、英国分别参加了大洋洲技能大赛和英国国家选拔赛,广州市工贸技师学院还举办了部分参赛项目广州邀请赛,等等。此外,本次为了备战,进行了认真遴选,共有9个省(市)、4个行业承担了29个项目的全国选拔赛组织实施工作,选出了213名选手入围全国集训。

人社部相关负责人表示,本届世界技能

大赛中我国选手普遍提高,乐观估计,一些项目具有一定优势,比如曾经获得过银牌的焊接和美发,选手具备实力取得奖牌和获得更好成绩。不过,张立新同时分析,“我国参加世界技能大赛比赛经验少,对于比赛规则的把握能力需要提高,大赛设备、工具等多种不确定因素较多,不同程度影响着选手夺‘金’。”世界技能大赛夺“金”呼声让许多人关注到我国技能人才队伍建设面临的数量不足、结构不合理等突出问题。根据人社部的统计,我国技工劳动者有1.5亿,仅占城镇就业人员的39%,占就业人员总量不到19%;高级技能人才有3762.4万人,仅占技能劳动者总数的25.2%,占就业人员总量不到5%。

张立新说,“当前我国经济增长方式总体还属于粗放型,处于国际分工的低端,经济增长快而不强,大而不好,技能水平不够高,尤其是顶尖技能人才奇缺,总量不足。离技工强国还有很大一段路要走。”

张立新补充说,世界技能大赛夺金,不是政绩工程,也不是金牌主义,竞标主义,而是希望它能够引发全社会关心和重视技能人才,通过媒介的关注,引发全社会的关注和民众对于技能人才的尊重。

“如同奥运会第一金,我们也希望中国在世界技能大赛上实现‘零’的突破,早日成为受国际社会瞩目的技能强国和大赛。”张立新说。

