

工会



周刊

责任编辑：王维砚
新闻热线：(010)84151645
E-mail:grbghzk@126.com




让新时代产业工人技术更强、本领更强，致力于推动职工素质提升，工会多措并举为职工成长成才搭建平台，为广大职工筑知识、提素质注入了新动能。

顶层设计，提供行动指南

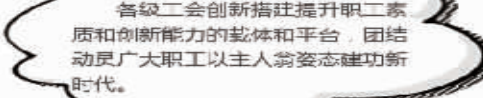
2017年6月，中共中央、国务院印发《新时期产业工人队伍建设改革方案》，围绕5个方面提出25条改革举措，对包括劳动者素质提升等进行全面部署。这项《改革方案》正是由全国总工会负责牵头起草的。

全总先后制定下发《全国职工素质建设工程五年规划（2015-2019年）》《中华全国总工会关于充分发挥在建设知识型、技术型、创新型技术工人队伍中作用的意见》，为各级工会提供“提素”路径，明确量化指标。



搭建平台，架设成长阶梯

各级工会创新指征提升职工素质和创新能力载体和平台，团结动员广大职工以主人翁姿态建功新时代。



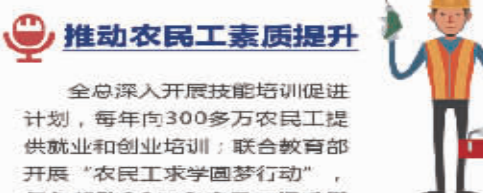
深化职工书屋建设

推动职工读书活动进基层。到班组。目前，全国已建成职工书屋逾10万家，服务职工5000多万人次。



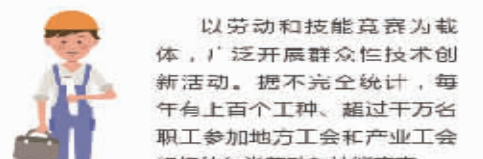
推动农民工素质提升

全总深入开展技能培训促进计划，每年向300多万农民工提供就业和创业培训；联合教育部开展“农民工求学圆梦行动”，每年帮助30万名农民工提升学历水平。



开展劳动和技能竞赛

以劳动和技能竞赛为载体，广泛开展群众性技术创新活动。据不完全统计，每年有上百个工种、超过千万名职工参加地方工会和产业工会组织的各类劳动和技能竞赛。



策划：王维砚 制图：肖健舒

一周工报速读

河南灵活就业人员可参加职工养老保险

河南省人社厅、省财政厅、省税务局近日联合印发《关于灵活就业人员参加企业职工基本养老保险有关问题的通知》，明确在城镇就业的无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员、其他灵活就业人员，以及未与用人单位建立劳动关系的城市居民，可按灵活就业人员身份在灵活就业地或户籍地参加（接续）企业职工基本养老保险，由个人缴纳养老保险费。

《通知》指出，灵活就业人员参加企业职工基本养老保险的缴费基数为当地上年度在岗职工月平均工资，缴费比例为20%，其中8%记入个人账户。灵活就业参保人员退休后按企业职工基本养老金计发办法计发基本养老金。（陈微钢）

——摘自11月7日《河南工人日报》

四川确保60%以上教育培训经费用于职工

《四川省人民政府办公厅关于深化产教融合的实施意见》日前公布，明确督促企业落实职工培训制度，足额提取教育培训经费，确保教育培训经费60%以上用于一线职工教育培训。将未按规定提取使用教育培训经费并拒不改正的行为记入企业信用记录，并纳入省公共信用信息共享服务平台。

《意见》提到，将整合企业、职业院校、科研院所、行业协会资源，通过“专业+产业”“教学+研发”“培养+就业”等，确保产业发展和人才培养各个环节有机衔接。构建以政府为主导、以企业为主体，以职业院校为支撑，以市场需求为导向、以技术创新为动力的产教融合对接合作机制（杨诚波）

——摘自11月7日《四川工人日报》

（李丹青整理）

东华公司根据社会经济指标和企业经济发展指标构建职工工资增长数据模型，工资怎么涨、涨多少，用数据说话，让数据说话，职工代表们说——

“我们的协商讲科学很专业”

本报记者 王伟

“看上去有了原则上的参考依据做指导，但职工方很难把握这些依据间的关系。比如，企业劳动生产率增长了10%，职工工资到底应该增长多少？劳动生产率与职工工资增长率究竟有何关系？”东华汽车实业公司工会副主席傅松林告诉《工人日报》记者，开展工资集体协商时，由于职工方无法说清这些问题，在协商中很容易处于被动状态，导致协商不充分。

傅松林所指出的问题，也是很多企业和行业在开展工资集体协商时面临的尴尬。工资集体协商虽已开展多年，形成了一定的操作规则，比如根据本单位利润增长情况、地方政府发布的工资指导线以及城镇居民消费指数等依据进行协商，但是，在实际协商中，围绕工资怎么涨、涨多少，仍然需要更专业、更科学、更具体的依据做支撑。

正是为了在协商时用数据说话，让数据说话。从2010年开始，东华公司工会坚持问题导向，不断总结创新，建立起工资增长的数据模型，根据社会经济指标与企业竞争性指标的变化，推算出职工工资增长的参考数据。

以此作为协商依据，让协商双方都信服，不仅实现了职工收入增长与企业发展水平同步，也在职工与企业之间构建起利益共同体、事业共同体和命运共同体。职工代表们说：“我们的协商讲科学，很专业。”

与企业竞争性指标挂钩

与社会经济指标挂钩

成立于2008年的东华公司，是上汽集团控股

公司，主营汽车零部件、汽车服务贸易和工业地产开发。成立初期，公司底子比较薄，2010年扭亏，2011年达到百亿级规模。随着企业的发展，如何让员工充分享受到企业发展的红利，成为东华公司工资集体协商的重要任务。

正是为了增强集体协商的科学性和专业性，让数据更有说服力，东华公司工会建立起工资增长的数据模型。

这一模型一方面将职工工资增长与CPI、社会平均工资等社会经济指标挂钩，另一方面与企业主营收入、主营利润、人事费用率、人均销售利润率等企业经济发展指标挂钩。

这个数据模型具体为：工资增长线(R)=工资保底增长线(B)+工资基本增长线(J)+工资增长调整线(T)。

其中，工资保底增长线与城镇居民消费指数挂钩，B=CPI；

工资基本增长线与企业效益增长情况挂钩，具体参考[本年度(主营)利润指数÷上一年度(主营)利润指数-1]×100%计算得出的数值，当这一数值在1%-10%之间，则J=1%；在10%-20%之间，则J=2%；在20%以上，则J=3%。若出现负数，同样计算。

在公式中，工资增长调整线与企业主营收入、主营利润、人事费用率、人均销售利润率等企业经济发展指标挂钩，具体为：

T= T1+T2+T3+T4+T5+T6+Tn。

其中，T1为超利润调节系数，与年初利润完成数和计划数挂钩。具体为，当企业超额完成利润10%~20%，T1为1%；超额完成利润20%以上，T1为2%。

T2为职工收入调节系数，与社会平均工资挂钩。用企业平均工资与社会平均工资或地区行业平均工资进行比较，就高不就低。当超过社会或地区行业平均工资，那么T2为0；当低于社会或地区行业平均工资，T2在0~2%之间调节。

T3为人工成本利润率调节系数，与企业竞争力挂钩，根据企业对人工成本增长的承受能力确定。人工成本利润率与自身比较，参照竞争企业水平确定，调整区间为-2%~2%，高于10%为2%，低于20%为-2%，中间按比例推算。

T4为人事费用率调整因素，与企业竞争力挂钩。根据增资对企业人事费用率的影响，确定人事费用率与对标企业水平和上一年度自身相比，调整区间为-2%~2%，高于10%为-2%，低于20%为2%，中间按比例推算。

T5为安全、质量事故调整因素，与安全、质量损失挂钩，这是减项。与企业年初设定的指标比较，完成则T5为0；超过指标，T5=-1%。

T6为创新项目完成情况，此项目为增项，如没有完成，T6为0，如完成T6=2%。

Tn为双方一致认为需要考虑的调整因素。

用数据说话确保协商成功

傅松林结合2014年工资集体协商时的实际情况，给记者算了一笔细账。



“无声骑手”

11月8日，在山东省潍坊市奎文区万达金街，“无声骑手”杨朋朋(右一)和同伴交流送单情况。

6岁因病失聪的杨朋朋今年6月通过安全培训后，成为了一家物流平台的送单员。

逐梦路上，杨朋朋并不孤单，在他身边聚集了大学生王树林等30多个“无声骑手”。他们奔波在潍坊市的大街小巷，实现自身价值，并感受着这座城市的温暖。

新华社记者 郭绪雷 摄

本报讯(记者钱培坚 通讯员陈乐琪)日前，2018上海工会“我的青春我做主”大学生择业洽谈会在上海市工人文化宫举办，近60所高校的1300余名毕业生前来应聘。

近年来，上海高校毕业生规模屡创历史新高，就业压力不容忽视。上海工会系统关口前移，助力应届毕业生就业问题，尤其对困难职工家庭子女予以重点帮扶。

据了解，择业洽谈会上共有涉及新闻传媒、现代制造业、IT电商、房产建筑、教育培训、金融投资、现代零售、物流贸易、现代服务等9个行业的200家企业登场，提供就业岗位5000余个，比去年增加2000余个，所有招聘岗位的起薪都不低于5000元。针对今年金融方向毕业生比较集中的情况，招聘企业中金融投资类企业比去年增加了一倍，41家相关企业

中不乏知名银行和券商。

据统计，此次洽谈会共吸引沪上近60所高校的1300余名毕业生前来应聘，累计投递简历2820份，现场达成录用意向1570人次。两名困难家庭大学生与上海傲丹特生物材料公司现场签约。

上海市总工会职工援助服务中心表示，将持续关注暂时没找到合适岗位的困难家庭大学生，通过

在这里，有全国首个劳动法庭、全省首个劳动法务工作站，开设了全省首档电台普法节目——

厦门工会围绕职工需求创新普法路径

本报记者 吴铎思

本报通讯员 邓娜 李剑婷

这是一个全新的理念，以法治思维和法治方式，依法建会、依法治会，引导职工依法理性维权。

这是一条独特的普法途径，以群众喜闻乐见的形式深入推进劳动法律宣传。

这是一个崭新的法治品牌，全国首个劳动法庭、全省首个劳动法务工作站、全省首创“工会是我家”电台节目。

近年来，福建省厦门市总工会立足普法惠民，多条普法创新经验在全省乃至全国推广，真正形成了“聚法治之力，筑发展之基”的局面，营造出工会依法维权的浓厚氛围。

日前，一场特殊的理论学习在厦门市总工会开班，53名来自厦门市各区总工会和自贸区工会、各产业工会及基层工会的工会法律工作骨干，围绕劳动法律监督师资内容进行培训。课程特邀福建省总工会组织阵容强大的教学队伍来厦“送教上门”，培训课堂干货满满，讨论气氛热烈。

“通过法律培训，我们将成为全市工会劳动法律监督队伍的‘种子’和‘酵母’，肩负起基层工会劳动法律监督员的培训任务，在维护职工合法权益、构建和谐劳动关系中起到示范、辐射和带动作用。”专场法律培训结束，湖里区江头街道工会专干张萍萍激动地说。

“搞普法工作，不能只会独唱，还应该与工会业务工作紧密结合、共同推进，变独唱为合唱。”厦门市总工会副主席陈超英表示。

厦门市总工会把领导干部学法用法作为普法工作的突破口，突出工会党组统管，凸显主责主业。先后组织了20多次工会党组中心组理论学习，全面宣传相关法律法规。与此同时，坚持每年举办基层工会干部培训班，针对新上任的工会干部，编印工作资料，邀请专家授课，夯实工会工作的理论基础。

此外，还联合市法律援助中心定期举办“法律维权与您同行”活动，为社区居民和来厦务工人员提供法律咨询、代写法律文书、审查受理法律援助案件等。这些组合拳，让法治理念以润物无声的方式惠及千家万户，受到广大职工好评。

训课堂干货满满，讨论气氛热烈。

“通过法律培训，我们将成为全市工会劳动法律监督队伍的‘种子’和‘酵母’，肩负起基层工会劳动法律监督员的培训任务，在维护职工合法权益、构建和谐劳动关系中起到示范、辐射和带动作用。”专场法律培训结束，湖里区江头街道工会专干张萍萍激动地说。

“搞普法工作，不能只会独唱，还应该与工会业务工作紧密结合、共同推进，变独唱为合唱。”厦门市总工会副主席陈超英表示。

厦门市总工会把领导干部学法用法作为普法工作的突破口，突出工会党组统管，凸显主责主业。先后组织了20多次工会党组中心组理论学习，全面宣传相关法律法规。与此同时，坚持每年举办基层工会干部培训班，针对新上任的工会干部，编印工作资料，邀请专家授课，夯实工会工作的理论基础。

此外，还联合市法律援助中心定期举办“法律维权与您同行”活动，为社区居民和来厦务工人员提供法律咨询、代写法律文书、审查受理法律援助案件等。这些组合拳，让法治理念以润物无声的方式惠及千家万户，受到广大职工好评。

跟着职工需求走

职工的需求在哪里，工会普法的脚步就跟到哪里。

近年来，厦门市总工会坚持在重大节日节点，选择在农民工相对集中、数量较多的区域，经常性开展法律宣传教育活动。从2017年开始，厦门市总工会每年举办“尊法守法·携手筑梦”服务农民工公益法律服务集中行动，至今已成为广受农民工欢迎的普法品牌。

“去年我参加了市总举办的公益法律课堂。老师把法条讲得通俗易懂，对我们这些打工者很实用。”来自重庆的务工者张盛表示，“今后遇到类似问题，我们就懂得如何通过讲法维权了。”

每到周六，厦门市职工服务热线“12351”的法律专家都会到电台“上班”。这是厦门市总工会推出13年的普法品牌栏目——“工会是我家”，也是全省工会系统首创的电台普法栏目。

每期节目，法律专家不仅会为职工宣传工会、劳动关系方面的法律法规，还会接听热线电话，解答职工群众提出的问题。13年来，这档电台栏目培养出了许多“铁粉”。

普法的脚步也需要与时俱进。近年来，厦门市总

2014年，企业职工人数为2160人，利润指标1.2亿元，实际完成1.4亿元，上半年CPI为3.1%；2013年职工1957人，利润指标1.1亿元；2014年人事费用率为4.35%、人工成本利润率为58.21%，2013年为人事费用率4.09%、人工成本利润率为64.8%。南京市社会平均工资为53364元，企业职工平均工资为62500元。安全、质量均在年初控制指标内。创新项目完成100%。

根据基础数据，套用工资增长数据模型可知：保底线，B=CPI=3.1%；基本线，(1.2÷1.1-1)×100%=9.1%，以1%计；调整线，T1(1.4-1.2-1)×100%=16.6%，以1%计；T2(62500÷53364)，以0计；T3(0.5821÷0.648-1)×100%=-10%，以-1%计；T4(0.0435÷0.0409-1)×100%=6.35%，以-0.5%计；T5，质量、安全受控，为0；T6，完成创新项目，以2%计。

由此，增幅为R=B+J+∑(T1~T6)=3.1%+1%+1%+0-1%-0.5%+0+2%=5.6%。当年协商参考这个数据进行，年底再根据企业的最终经营情况进行调整。

傅松林说，在东华公司协商双方的共同努力下，该公司工资集体协商工作越来越规范，数据测算模型也在实践中不断调整，越来越符合企业实际情况。东华公司每次工资集体协商都以数据说话，按照事先约定的规则谈判，确保了协商的成功进行。

2010年至今，随着企业的稳步发展，职工收入增长实现翻番，积极得到充分激发。今年7月，公司协商确定了2018年度职工工资增长7%的目标，经过一致协商从9月份起调整。

技能运动会变“精英赛”为“普及赛” 甘肃电力职工技能提升有“新招”

本报讯(记者康勤 通讯员刘成龙 陈晓晓)日前，国网甘肃省电力公司首届职工技能运动会决赛落幕，覆盖37个工种的技能高手逐一登上领奖台。

近年来，该公司围绕《新时期产业工人队伍建设改革方案》深入思考。公司董事长、党委书记叶军表示，“必须把每一个工作岗位都当成奋斗舞台，把每一项工作都作为成才途径，锤炼一支技术精、作风正、素质高的职工队伍。”公司先后组织开展2300余次不同形式的重点工程劳动竞赛和技能大赛活动，76人荣获“甘肃省技术能手”称号，610人获得“甘肃省技术标兵”称号。

在定西供电公司等企业试点开展技能运动会的基础上，公司工会探索“新招”，搭建职工素质提升新平台。以“班组、县公司、地市公司、省公司”四级平台为支撑，一年间2.3万职工掀起技能大提升热潮。国网甘肃省电力公司工会主席王海涛介绍说，“技能运动会不再是‘精英赛’，而是扎根一线班组、全员参与的‘普及赛’。”

电力职工技能运动会得到了甘肃省总工会的支持，一年间共有15个竞赛项目升级为省级一类、二类大赛。甘肃省总工会副主席丁光东表示，“企业工会要不断创新工作载体，拓展职工成长成才的‘绿色通道’，形成产业工人队伍建设的新格局。”

就业指导员盛老师介绍说，2019年上海高校毕业生预计将达19万人，没有技术含量的专业如果一味“眼高手低”，签约成功率将会降低。建议应届一方面要端正心态，从基层一线做起，另一方面要多掌握面试和简历制作技巧。在招聘会现场，一定要抓住机会和现场招聘专员多交流，了解用人单位情况，也可给对方留下好印象。

工会积极利用互联网资源，面向企业基层工会和农民工群体推出简便、易懂的“互联网+”法律服务。

从2016年6月起，厦门市总工会利用微信公众号推出“三分钟学法”课堂，以情景还原的方式，用生动有趣的小故事和图说漫画的形式普及劳动法律常识。一经推出后，立即在职工中掀起学法热潮。

为职工权益护航

2017年6月，集美某印染厂停产，自2017年10月起连续3个月未向员工支付工资，309名员工的生活没了着落。厦门市总工会得知情况后，立即与集美区法律援助中心联系，启动紧急预案和绿色通道，仅半个月时间就与企业达成调解，最终为劳动者挽回损失1420万元。

近年来，厦门市总工会不断充实法律维权力量，引入法律服务专业团队，加强工会劳动法律事务所、法务工作站建设，积极构筑职工维权服务体系，提高工会法律援助服务水平。

2015年，全国首家劳动法庭在厦门思明法院滨海法庭揭牌成立。劳动法庭结合各区工会巡回审判庭工作开展“法庭大课堂”，建立远程网络调解工作室，组建农民工方言服务站，邀请工会调解员调解劳动争议案件，实现了劳动争议案件审理的专业化、高效化。

2016年，福建省首个劳动法务工作站在厦门同安工业园区揭牌成立。工作站针对休息休假、薪酬结构、工伤补偿、绩效考核等问题，对用人单位的劳动合同管理和企业规章制度“把脉问诊”，为工业园区的企业筑起一道“防火墙”，从源头遏制劳动争议事件发生。

据统计，自2016年以来，厦门市总工会协调追讨欠薪逾1600万元；受理职工各类来访来电来信30568件，信访答复率100%；受理调解劳动纠纷12501起，帮助职工追讨被拖欠工资、补偿金、赔偿金达2.5亿元。