

工会

周刊

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

图说工会

这些举措
把温暖送到困难职工心坎上!

广大职工对美好生活的向往是各级工会的奋斗目标。无论是创新送温暖等工会传统品牌活动，还是搭建网上工会等服务平台，“娘家人”都特别注重精准施策，把温暖送到困难职工心坎上。

源头参与制度设计

- ★参加《社会救助暂行办法》等有关社会救助、社会福利等方面的政策制度制定修订。
- ★与社会救助体系衔接，将符合条件的困难职工纳入政府救助覆盖范围。

围绕国家脱贫攻坚战略，推动31个省级工会制定城市困难职工精准脱贫的实施意见。

建立智慧管理平台

与民政部共同下发《关于加强工会组织与民政部门困难职工家庭数据比对和信息共享工作的通知》，实现数据共享。

建设全国工会帮扶工作网上平台。

拓展帮扶中心功能

建立协同机制，将帮扶中心转变成为更多职工上的枢纽型服务平台。

分类帮扶精准施策

以精准帮扶为重点，采取“四个一批”措施分类帮扶，做到底数精准、原因精准、措施精准、解困原因精准。

工会建档立卡困难职工由2013年6月的489万户下降到2018年1月的247万户。

创新帮扶工作品牌

送温暖、金秋助学、平安返乡等工会帮扶工作品牌创新发展，实现送温暖日常化、经常化、常态化。

策划：王维砚 制图：肖健舒

一周工报速读

湖南省总
普法机器人上岗服务

近日,由湖南省总工会、中南大学共同主办的“尊法守法·携手筑梦”服务农民工法治宣传行动走进长沙高新区职工活动中心。活动现场,机器人“小法”首次亮相。职工群众咨询“小法”相关法律问题,“小法”可立即给予回复。

据悉,为了提供更为便捷的法律服务,湖南省总工会对法律服务进行线上线下结合,形成了“互联网+法律”模式。不仅是机器人“小法”,手机扫码关注“三湘工韵”微信公众号,同样能获得大量的智能法律咨询。湖南省总工会将在各市州总工会服务点各配备1台“小法”,通过大数据快速运转,法律服务将更为便捷迅速。

——摘自12月5日《湖南工人报》(黄雅群)

南京

启动“南京工匠”绝技绝活竞赛

近日,2018年度“南京工匠”选树绝技绝活竞赛启动仪式暨炒茶工、工程测量员、无线电装接工入围选手绝技绝活竞赛(展示)在南京举行。

为培养、发掘行业高技能人才,促进技艺传承与交流,自2016年起,南京市总工会决定每年在全市选10个行业(工种),用10年时间选树命名100名“南京工匠”。目前,前两批已成功命名20名“南京工匠”。今年,南京市总工会将以往直接确定选树行业(工种)改为开展推荐身边的“南京工匠”活动,鼓励广大职工踊跃报名。经过组织专家评估,最终确定炒茶工、砌筑工、工业涂装工、环卫机扫工、工程测量员、无线电装接工、班主任(小学)、医师、南京金箔银制技艺等十个行业(工种)为2018年度“南京工匠”选树工种。(刘涛)

——摘自12月3日《江苏工人报》(李丹青整理)

武汉粗茶淡饭餐饮公司工会推动企业与职工共同发展、共享发展红利——
务工者“入伙”吃上“股东饭”

此前,工会曾多次与公司董事会协商,提出由公司先投入、亏损兜底,员工无风险入股的分红方案。最终,这一建议于2013年“梦想照进现实”,当时公司正大力发展快餐、小吃店等小型餐饮业态。

当年,短短3天时间公司就收到82份入股申请,其中,农民工员工申请65份。不到一年时间,入股员工就全部收回本金开始享受分红,目前每季度可获得分红近1万元。

“把企业交到职工手里,让职工成为企业主人。”2013年开始,公司工会连出大招,助推企业让利职工,鼓励职工参与企业发展,让职工有机会变身企业股东或合伙人,共享发展红利。

2015年,公司再推“经理承包责任制”,每季度从盈利部分划拨20%返还给经营单位,用于奖励员工,工龄3个月以上的员工每季度平均可获得2000元左右的奖金,员工工作积极性显著提升。

2016年,公司工会对于如何让职工的钱袋子“鼓起来”有了新点子。

在总经理办公会上,工会提出了建立企业合

人机制的建议,得到公司领导重视,在新业态兰亭蒸鲜店、隐庐蒸鲜店各拿出50%的股份由140余名一级、二级员工合伙人出资入股,参与实体运营分红。目前,所有合伙人不仅收回了股本金,每季度还可享受一万多元分红。

2017年,公司扩大了企业合伙人的受益面,在一、二级合伙人基础上建立了三级合伙人机制,根据贡献大小参与各实体运营季度分红。三级合伙人不需要员工出资,员工根据贡献大小、技能全面性和工作业绩参与各实体运营半年分红。目前,公司拥有三级合伙人280余人,平均每月可分得红利2000余元。

程被告告诉记者,员工吃上“股东饭”之后,不仅腰包鼓了,收入每年增长约20%,而且也激发了员工活力,助力企业新业态发展跑出“加速度”,公司的分店由8家变成了16家,营业收入翻了一倍。

除了让职工获得真金白银的实惠,公司工会也在充当职工的“梦想合伙人”,把子女教育、职工安居、医疗健康等问题都“打包”管了起来,帮助职工实

现融入城市的梦想。

2014年,在工会推动下,公司位于江夏区的生态种植、养殖基地交由员工家属承包,公司承诺以不低于市场价格回收所有产品,降低了承包风险,也提高了承包人的积极性,带动员工家庭与企业共同致富。

据介绍,工会不仅帮忙协调员工子女入学难题,还专门设立了助学补贴。同时,通过工会帮扶制度为职工办理购房无息贷款,让他们不再“漂”在城市。

每月在各连锁店召开职工民主生活,公司已经坚持了17年。改善住宿、伙食条件,优化干部管理……会议上的每一条职工心声都记录在案,逐一落实回复。员工满意度还被纳入干部考核体系,每任命一名中层管理干部,都通过公示,接受员工监督。

在餐饮行业员工流失率高,用工荒频现的当下,粗茶淡饭餐饮公司的员工流失率一直维持在2%左右,企业初创时期的50名元老级员工一个都没有走。

扶贫车间织布忙

12月5日,河北省衡水市冀州区北漳淮乡的妇女在当地一家老粗布生产企业织布车间内工作。

河北省衡水市冀州区在精准扶贫工作中,采取“公司+农户”的模式,引导扶持农村留守妇女学习手织老粗布工艺,带动当地800余名农村留守妇女就业。

新华社记者 牟宇 摄

从“不愿谈”“不善谈”到“愿意谈”“主动谈”,南通工会引导企业追求高质量协商——

让职工都有个好“薪情”

本报记者 王伟
本报特约记者 王君东 本报通讯员 陆卫彬

“今年我们又加薪了,而且加薪幅度超过了9%。”拿到11月的工资条,入职不到一年的江苏省南通双弘纺织公司四川籍职工周超很开心。双弘公司工会主席王瑞根介绍说,这主要得益于南通市总工会不断推出的工资集体协商创新举措。

从“不愿谈”“不善谈”到“愿意谈”“主动谈”。几年来,南通职工的“薪情”一直看好。

南通市人大常委会副主任、市总工会主席葛玉琴说:“要想让工资协商工作提质增效、惠及民生,工会组织必须与党政同频共振,利用资源,创新载体,渐进引导企业追求高质量协商,最终让企业得发展、职工得实惠。”

“一函六书”为谈工资“撑腰”

“我们已经按国家规定给职工发了工资,企业还要长期发展,协商工资是对企业不放心、不信任。”“企业是我的,职工工资给多少少我说了不算,用不着协商,也没必要协商”……时间回到10多

年前的南通,像这样认识工资集体协商的企业不在少数。

为此,南通市总于2006年初推出以特别提示函、要约书、回复书、整改建议书、限期改正指令书、工资审查意见书、履约报告书为主要内容的“一函六书”制度,并先行在60多家市直企业试点。

其中,“一函”针对未建立工资集体协商的企业而设计,具有友善引导功能;“六书”根据协商推进的难易程度而设计,相互之间具有递进互补特征。

某钢制品公司产销两旺,但员工工资远低于政府发布的企业工资增长指导线。为此,公司工会曾两次向企业行政方提出工资协商要求,均遭拒绝。于是,公司工会将情况向上级工会反映报告。该企业所在的港闸区总工会随即启动相关程序,要求该公司15日内完成整改。区人社部门也联动介入责令其改正。一个星期不到,该公司行政回复同意按期开展工资协商,职工的利益诉求得到保障。

12年来,南通市已对不能正常开展协商的企业下发特别提示函11万份,整改建议书730份,限期整改指令书132份,推动了一批“老大难”企业工资集体协商建制。

加大援企稳岗力度 促进青年群体就业 开展公共就业服务

“加强版”促就业“大礼包”来了

本报记者 李丹青

当前,我国就业局势总体稳定、稳中有进,个别地区、个别企业还面临着一些新挑战。

日前,国务院印发《关于做好当前和今后一个时期促进就业工作的若干意见》,(以下简称“《意见》”)为相关部门做好就业工作做了指引,稳定和促进就业的一揽子相关政策随之出台。

出招援企稳岗

今年以来,就业局势保持总体稳定,人社部副部长张义珍介绍称,主要表现在三方面:

一是核心指标运行良好。今年1-10月新增就业累计达1200万人,比去年同期增加9万人。三季度末,全国城镇登记失业率为3.82%,降至近年低位。

二是重点群体就业稳中向好。农村劳动力转移就业稳中有进,困难群体就业援助力度加大,特别是前10个月,就业困难人员实现新就业149万人,同比增加2万人。

三是人力资源市场供求基本平稳。100个城市公共就业服务机构市场供求数据显示,三季度人力资源市场的求人倍率保持在1.25,环比同比均有所上升。这说明招聘岗位数量依然大于求职人数。

“目前就业局势总体稳定。但个别地区、个别企业还面临着一些新挑战。”张义珍说,今年以来,国内外不稳定不确定因素增多,对部分企业生产经营和就业带来影响。再加上就业领域固有的总量压力和结构性矛盾,劳动者对高质量就业、自主创业的需求日益增加,这些都对就业工作提出新的要求,需进一步加大政策力度,完善措施保障。

稳岗先稳企。在中国劳动和社会保障科学研究院副院长莫荣看来,“要通过加大企业稳岗补贴、失业保险费返还、加强对小微企业金融支持等措施,来帮扶面临暂时经营困难的企业尤其是小微企业。”

此前,《意见》提出,对面临暂时性生产经营困难且恢复有望、坚持不裁员或少裁员的参保企业,返还标准可按6个月的当地月人均失业保险金和参保职工人数确定,或按6个月的企业及其职工应缴纳社会保险费50%的标准确定。

想要申报先进,先让协商“摘星”

为促进企业持续、规范、高质量地开展工资集体协商,并引导和激发职工积极参与、进行监督,南通市总从2014年起在50人以上建会企业中组织开展了“工资协商星级企业”创建活动,同时将工资协商星级企业作为先进申报的前置条件,实行“一票否决”。

南通市总规定,凡未获得由乡镇(街道)命名的工资协商一星级企业,不得参与县级合格职工之家、劳动关系和谐企业、职代会制度规范化建设先进单位的评选,其法定代表人不得参与县级劳动模范、五一劳动奖章的评选;未获得由县级命名的工资协商二星级企业,不得作为市级劳动保障守法诚信企业、劳动关系和谐企业、模范职工之家等荣誉的候选单位,其法定代表人不得作为市级劳动模范、优秀企业家等荣誉的候选人;未获得由市级命名的工资协商三星级企业,不得作为省级以上劳动保障守法诚信企业、模范劳动关系和谐企业、模范职工之家等申报。

一家缂丝企业曾于2015年获评县级工资协商二星级企业。在企业公示申报上一级荣誉时,职工反

近年来,小微企业“小而散”的布局特点带来的工资集体协商建制“盲区”,成为基层工会的普遍“烦恼”。“组织专业队伍做专业的事”,南通市总决定组建协商指导员队伍。

通过选拔和培训,先期在每个乡镇(街道)各配备了1-2名由劳资干部、工会干部组成的集体协商指导员,共114名,负责辖区内企业特别是小微企业的协商指导工作。

“依法推动企业普遍建立工会组织、普遍开展工资集体协商”,南通市总于2011年成立了由3名集体协商专家和资深企业工会主席组成的集体协商督导组,面向全市各类企业开展工资集体协商工作服务和经常性督导活动;2014年在市辖4区通过招聘或选聘方式陆续聘用了11名专职工资集体协商指导员,督查和指导市区街道及所属企业集体协商工作;2017年又按照“有办公场所、有办公标识、有办公设施、有经费保障、有规章制度、有台账资料”和“人员到位、职责清晰、功能明确、设施完善、运行规范、活动正常、作用明显”的要求,在9个县(市、区)和小微企业集中地普遍建立了工资集体协商指导工作室。

为保障协商指导员在岗、在行、在状态,该市、县(市、区)工会与协商指导员签订了工作合同,同时还设立了工资集体协商专项工作经费,全额承担协商指导员的工作补贴。5年多来,市总已累计拨付100多万元专项工作经费。

就业的高校毕业生提供见习岗位,组织参加就业见习活动,按规定给予就业见习补贴,并适当提高补贴标准。

“而且这个见习计划,不仅仅面向高校毕业生,对于16-24岁的失业青年,也提供就业见习岗位。”张义珍说。

公共就业服务常态化

为促进就业增长,人社部、发改委、财政部联合发文,指出要提供覆盖全民、贯穿全程、辐射全域、便捷高效的全方位公共就业服务。在此基础上,人社部日前印发《关于开展2019年全国公共就业服务专项活动的通知》,要求各地要在2019年统一组织开展10项全国性的公共就业服务专项活动。

这10项活动主要包括就业援助月、春风行动、大中城市联合招聘高校毕业生专场活动、民营企业招聘周、农村贫困残疾人就业帮扶活动、全国高校毕业生就业服务行动、金秋招聘月、就业扶贫行动日、人力资源市场高校毕业生就业服务周、中央企业面向西藏青海新疆高校毕业生专场招聘活动等,同时,活动将实现常态化。

在服务内容方面,人社部将指导各地按照全国统一部署,在组织10项全国公共就业服务专项活动基础上,根据市场需求创造性地开展N项形式多样的服务活动,打造“10+N”的专项活动格局。

促就业政策落地需要资金保障。张义珍指出,要用足用好就业补助资金、失业保险基金、职工教育经费等各类资金渠道。同时,还专门从工业企业结构调整专项奖补资金中安排一部分资金,用于当前稳定和促进就业相关工作。