

工会



周刊

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

图说工会

谈工资的依据来了!

截至目前,全国有超过10个省份发布了2019年企业工资指导价,为企业给员工涨工资提供了参考依据。那么,什么是企业工资指导价?它是否具有强制力?又将如何影响职工工资?

啥是企业工资指导价?

企业工资指导价
是政府根据当年经济发展调控目标,向社会发布的年度工资增长水平的建议。

基准线 **上线** (又称为首高线) **下线**

从目前公布的省份来看,基准线多在7%~8%;下线多在2%~3%。

| 地区 | 基准线 | 下线 | 上线 (首高线) |
|-----|---------|-------|----------|
| 上海 | 5%~6% | 2%~3% | 不设上线 |
| 新疆 | 5% | 2% | 8% |
| 内蒙古 | 7.5% | | 11% |
| 山东 | 7% | 不再发布 | 不再发布 |
| 陕西 | 7% | 2% | 12% |
| 云南 | 7% | 3% | 11% |
| 天津 | 7% | 3% | 12% |
| 山西 | 8% | 4% | 12% |
| 北京 | 8%~8.5% | 3.5% | 不设上线 |
| 江西 | 8% | 3% | 不设上线 |

“谈薪”的基本依据

企业工资指导价属于指导性信息,不具备强制约束力。但是,企业工资指导价是工会和企业开展集体协商时的重要参考。

如何影响职工“钱袋子”

多地在2019年企业工资指导线的通知中均明确,要着力提高一线职工工资水平。

北京

积极开展工资集体协商,着力提高工资水平偏低、工资增长缓慢的普通职工,特别是生产一线及技术工人岗位人员工资水平。

贵州

应着力提高工资水平偏低的生产一线岗位职工工资水平。职工工资不增长的,企业经营者的工资不得增长。

策划:王维砚 制图:肖婕妤

一周工报速读

河北承德建立职工普法联席会议制度

日前,河北承德市总工会与市人社局、市司法局、市律师协会4部门联合召开职工普法工作专题会议,经会议研究决定,建立全市职工普法工作联席会议制度。

据介绍,联席会议制度的工作职责是:通过建立联席会议制度,统筹协调全市职工普法工作;研究拟定年度职工普法工作重点、任务和措施;研判职工普法工作中出现的问题,提出对策;开展职工普法阶段性督导、检查等工作。承德市总工会为牵头单位,根据工作需要,经联席会议研究可增加成员单位;原则上每半年召开一次。(宋宝军)

——摘自9月25日《河北工人报》

湖南郴州推进园区职工集中入会

日前,湖南郴州市总工会在郴州经济开发区举行园区职工(农民工)集中入会仪式,200名园区企业职工加入了工会组织。

入会仪式上,来自郴州经开区的罗森尼娜、熊本控股、凯程医药等企业的职工集体宣誓加入工会,并现场领取了工会会员证和慰问品。活动现场,市总工会工作人员向新入会职工介绍了工会相关知识和大病医疗互助等工会工作情况,详细了解职工意见和诉求。今年以来,郴州市总扎实做好“八大群体”入会和园区职工、农民工集中入会等工作,不断扩大工会组织和工会工作覆盖面。

——摘自9月25日《湖南工人报》(李丹青整理)

一段时间以来,为了迎接全国首届城市工会集体协商竞赛,以比拼协商技巧为主要内容的技能竞赛正在各地工会如火如荼地展开。将集体协商引入劳动竞赛赛道,不仅是破解不会谈、不善谈的有效路径,也通过培训、观摩、竞赛相结合的方式让各地工会干部有了一次交流“充电”的机会。

随着新业态就业群体人数的增多以及职工利益诉求的不断变化,集体协商的内容、方式也相应出现了新变化。围绕“谈薪”目标,不仅谈的内容越来越精细、越来越精准,谈的方法也越来越科学、越来越专业。

眼下,一个个别开生面的模拟集体协商现场,不仅展示出了目前工资集体协商的技术含量,也为未来工资集体协商谈什么、怎么谈提供了更多的“方法论”。

——编者

西安市总工会开办专题培训班,“实战”中破解不敢谈、不会谈——

一次“高言值”的模拟协商

本报记者 毛浓曦

一边是工会主席领着3位职工代表有备而来,一边是公司经理带着3位中层严阵以待,每个人都捧着一个本子、握着一支笔。各自理了理面前写满标记的材料,大家的表情都十分严肃,气氛略显紧张。背后大屏幕上的关键词透露出主题:集体协商。

双方坐定,相互打量,有人轻声说了句“开始”后,企业方首席代表、经理袁晨蔚首先发言:“公司成立14年来,前9年快速增长,一直是行业老大,但在2012年后,被两家公司超越,现在竞争激烈,价格走低,但无论如何,公司还是愿意与职工分享发展成果的。”

职工方首席代表、工会主席何方接过话茬:“我们希望协商今天就能有结果,而不是以后再谈。”一场“高言值”的工资集体协商谈判就此开谈。

情理兼具的模拟演练

职工代表王皓以情动人:“快递小哥为了保证快件不被淋湿,用自己的衣服遮住了快件……”他讲了两个小故事,表达的核心意思是:公司发展是一线员工辛勤付出的结果,但是现在的薪酬有些偏低。

人力资源部部长荣靖回应道:“受大环境影响,现在各项工作都很困难,但公司已经努力做了

大量关爱员工的工作。”

职工代表王玺娟抛出两项诉求:将中晚餐补贴从每天8元提高到20元、节假日发放200元福利,在陈述具体理由时,她也打出了感情牌,“当你们都回家睡觉了,我们还在做当天的收尾和明天的准备工作。”

“物流配送是劳动密集型企业,我们的人工成本高达44%,而公司去年利润微薄,增加待遇可能会使企业运转不下去。”

“我们不是在送快递,就是在去送快递的路上。”“夜班津贴是有法规依据的。”

……

双方唇枪舌剑、你来我往。如果不是看到“西安市总工会工资集体协商培训班”等字样的提醒,会真的以为这是一场工资谈判。

实际上,这是日前西安市总工会举行的以模拟演练为核心的工资集体协商培训班现场。在为期一周的封闭培训中,53名来自各基层单位的工会委员、集体协商专职指导员,在西安职工大学经历了强化学习和两轮、9场模拟谈判演练。

破解不敢谈、不会谈

“目前,西安市各类企业普遍缺乏工资协商谈判人才,不敢谈、不会谈的问题突出,因此我们对症下药,组织了这次培训,一方面解决理论、方法问题,另一方面着重实战演练,通过模拟谈判,亲身体会,积累经验,为全市深入开展集体协商培养骨干人才。”西安市总基层工作部部长许丽告诉工人日报记者。

西安市总工会请来了专家、教授、律师为学员讲授相关基础理论、财务管理、法律法规知识,专题培训了集体协商流程、实操、策略与技巧等内容。

为了让“谈薪”的过程更有针对性,培训班还找到了虚拟公司的详细资料——某快递公司自2005年成立以来的经营发展状况和近年来在激烈竞争中效益下滑的情况,丰富的数据、图表显示了公司的基本状况、员工构成、薪酬体系等关键信息。

模拟案例还给出了谈判双方的协商议题。职工方包括:提高特殊节点的工价或加班费,建立高温及低温补贴,为职工购买意外伤害保险等5条;企业方包括:加强对职工的教育引导和素质提升、关心关爱职工个人生活。具体目标则需要学员根据虚拟情况自行确定,并从中寻找充分的理由,通过现场谈判争取达成目标。

53名学员全部参加了模拟演练,7场谈判“实战”让每个人亲身体验了谈判前的调查研究准备、确定具体议题、组织启动协商、使用谈判技巧、实现协商双赢等环节。一位学员说:“亲身体会后,我们每个人都回到岗位上,都可以独立组织启动企业的集体协商了。”

共赢的谈薪“实战”

模拟演练以竞赛方式进行,7场谈判从53名学员中选出16强,然后又通过两场决赛选出8强。经过几场“实战”和观摩,参加最后一场谈判的学员积累了丰富的经验,因而模拟出的集体协商谈判也最精彩。双方握手入座,简要开场白后直奔主题。

沈阳首届集体协商竞赛,将笔试失分点作为考点融入模拟竞赛单元

这次竞赛让“谈薪”谈到点子上

本报记者 刘旭

近日,沈阳职工文化体育活动中心多功能厅内,从18个参赛队中脱颖而出的6支代表队进行了“沈阳市首届集体协商模拟实操竞赛”决赛。

“职工方首席代表在谈判过程中,把控局面还不够,在反驳企业方提出的不同意见时,论点和论据不够充分”“企业方代表在协商过程中没有据理力争,表面上答应了职工方提出的协商条件,实际没有让职工感受到企业的努力和付出”……比赛结束后,专家如是点评。

这次集体协商模拟实操竞赛的出发点很明确:这既是一场比赛,也是一次培训。目的是通过竞赛提高基层工会干部的协商能力水平,提高全市工资集体协商的质量。

此前,来自沈阳市13个区(市)总工会和5个产业工会的18个参赛队,90名队员在沈阳职工大学参加了笔试。赛后对参赛队进行了有针对性地培训。

针对笔试暴露出的知识短板,在设计模拟实操竞赛时特别进行了强化。针对参赛工会干部对企业的成本构成、税费上缴等各类经济指标不够熟悉的情况,将这些失分点作为“硬核”考点融入竞赛单元。

“对工资集体协商的认识提升了,能力提高了。”经过预赛、决赛的实战比拼,参赛选手们感到受益匪浅。企业生产成本构成、人工成本所占比例、费用支出、定岗定员、产品定价、上缴税费、实现利润……提及这些专业名词大家都说得头头是道。在赛训相结合的历练过程中,队员们几乎成了工资集体协商专家。

浑南区总工会代表队在这次比赛中获得了第一名。在备赛过程中,他们深入十几家企业了解工资

协商现状、职工诉求等,认真学习《沈阳市集体合同条例》《辽宁省集体合同条例》《劳动法》《劳动合同法》《工会法》等法律法规,对每项具体协商内容进行针对性、可行性的分析,对协商中可能出现的问题制定出多种对策。

队员们还对下一轮浑南区工资集体协商有了新想法。例如,公共福利向周边企业看齐,岗位最低工资增幅实行阶梯式增长,努力缩小同工不同酬比例、对高危岗位建议为职工购买补充保险、建议企业搞好职工技能培训、助推企业建设和和谐职工之家等。

法库县总工会民主管理部部长蒋红立感慨说:“过去对企业的一些情况不熟悉,指导企业开展工资集体协商往往说不到点子上。通过参赛,了解了这些专业知识,再指导企业开展工资集体协商谈判时,会讲得更具体、更符合企业实际。”

群进行了分享。日记里提及最多的是东方红二小托管班班主任宋老师。

宋大姐是水电分公司工程服务中心的一名即将退休的女电工。得知被推荐加入爱心托管班班主任团队时,她既兴奋又担心,兴奋的是退休前还能圆一回儿时当老师的梦想,担心的是自己并非专业教师,害怕教不好。

课后,宋老师所在的班级人数最多,也最难管理。她主动向学教育的侄女和当幼师的女儿请教,在一周内将托管班各项工作理顺,将孩子们的脾气摸清。

开学后,托管班微信群里依然人气爆棚,家长们在群里交流育儿心得。大家都希望,微信群能一直运行下去。

江汉油田党委副书记、工会主席吴洪奎感慨地说:“工会办爱心托管班是为了解决在外会战职工的实际困难,稳定职工队伍。这样的实事一定要多办、办好。”



更多精彩内容
请扫描二维码

青岛市总出台“爱心托管驿站”管理办法

已建成40余家驿站,未来3年全市力争建成500家

会主办、推动,服务对象为1~6年级小学生。

“办法”规定,托管驿站首先要具备相对独立的场地,可充分利用现有职工之家、职工活动室、爱心妈妈小屋等资源进行扩充,也可在学校、社区、第三方培训机构设立,需要配备完善的少年儿童学习教育设施。每个驿站至少安排2~3名专兼职人员、多名志愿者共同为托管学生服务。

青岛市总要求,每家驿站必须通过消防安全、

本报讯(记者杨明清 通讯员张婧 匡润金)青岛市总工会日前发布《职工子女寒暑假“爱心托管驿站”建设管理办法(试行)》(以下简称“办法”)。据悉,这是山东省首个爱心托管驿站管理办法。目前,青岛已有20余家单位参与建成40余家驿站,未来3年全市力争建成500家。

据了解,“爱心托管驿站”建设工作由青岛市总女职工委员会统筹开展,各级机关、企事业单位工

不被作业包围的暑假

开班前夕,办班学校给每位学生发放了调查表,收集对托管课程设置的请求。调查结果出现了两极化:孩子们希望能多一些课外活动,而家长则希望托管班能帮助孩子完成暑假作业,预习新学期功课。

面对调查表,主办方犯了难。工会同办班学校一起商量方案,最终决定课业辅导限定在暑期作业范围,不加重孩子课业负担,给孩子们一个快乐的暑期时光。

内容丰富多彩的课程安排出炉了,每天一小时文化辅导课,帮助孩子们按时完成暑假作业,国学故事会、团队游戏、读书分享、科学实验兴趣班等10余项活动课程,扮靓孩子们的暑假。孩子们还有机会担任班长、组长,在团队合作中提升综合素质。

一提到托管班,黄奶奶满是感激,“孩子爸妈常年在外施工,一到暑期我和老伴就犯愁,多亏有了托

管班,为我们解决了大难题。”

不再被锁在家里的暑假

外国语学校爱心托管班开班第一天,下午放学后当班班主任肖老师和义工小魏发现,学生小易的家长没来接她。

“老师,妈妈让我自己回家。”原来小易的爸爸在外会战,妈妈晚上7点才下班,之前出于安全考虑,妈妈常在假期把小易锁在家里。“有了托管班,不用被锁在家里,已经很开心了。”小易懂事地说。

“走,老师送你回家。”肖老师拍了拍小易的肩。

江汉油田工会为在外会战职工子女开办暑托班,不少孩子经过一个暑假有了新收获——

给孩子欢乐,让职工安心

本报记者 张 翀 本报通讯员 徐 灿

开学一段时间以来,在湖北江汉油田的多所小学里,老师们惊喜地发现,不少学生经过一个暑假成长了不少,这些孩子都是油田外出会战职工的子女,成长源于他们在暑假参加的爱心托管班。

在江汉油田,外出会战职工占比高达38%,孩子健康成长成为这些职工最关心、也最忧心的问题。

2008年起,江汉油田工会已连续10年开办“会战职工子女爱心托管班”,深受会战职工及其子女欢迎。今年7月,3个爱心托管班在3所学校同时开班了。