

工会知识

# 工会权益保障工作这些知识点,你了解吗?

## 集体协商让产业工人受益成长

集体协商案例指导

### 【协商背景】

扬子石化化工有限公司是中央企业中国石化集团管理下的直属单位,成立于1983年9月,位于南京市江北新区。公司围绕人才强企、创新发展,结合企业实际,决定开展完善薪酬分配制度协商,将职工工作绩效、工作绩效、创新创效与薪酬挂钩,注重向生产一线倾斜,促进人才队伍建设,激励职工不断提高职业技能,持续提升工作绩效,为开创企共赢新局面提供人才支撑。

### 【协商过程】

协商准备。工会和人力资源部共同对中国石化系统内先进单位开展调研,结合企业实际进行分析梳理,经过充分研讨初步确定协商议题:在提高基本薪酬标准基础上,1.设立技能贡献奖。2.设立HSE绩效奖。3.设立高技术(技能)岗位津贴,按月兑现发放。4.设立科技创新、高技术人才奖励。人力资源部负责起草《完善薪酬分配制度实施方案》(讨论稿),工会负责召开职工代表座谈会,全方位收集整理一线职工、专业技术和管理层对实施方案讨论稿、安全环保生产、职业发展晋升等方面的意见。

协商过程。职工双方就“技能贡献奖标准要适当拉开档次”等12项职工关注热点多次协商,几易其稿。在职工双方充分协商讨论基础上,对于奖励标准、发放办法达成一致意见。《完善薪酬分配制度实施方案》也经公司职代会代表团联席会议审议通过。

### 【协商成效】

一是职工收入逐步提高。提高职工基本薪酬标准,注重向生产一线倾斜,发挥了基本薪酬的保障性和公平性。设立技能贡献奖和HSE绩效奖,将职工工作绩效、工作绩效与薪酬挂钩。

二是骨干人才收入持续增长。设立高技术(技能)岗位津贴、班长津贴,对关键岗位和业务骨干,每月给予200~4000元的津贴。实施重点科研项目薪酬激励,通过总经理奖励、激励性年金等多项激励措施,研发人员最高可获10万元奖励。按照类别和项目并行的原则,对年度内在科技创新、工作绩效等方面有特殊贡献的骨干进行一次兑现激励。8000元起步,上不封顶。2021年853名骨干职工共获得882万元激励。

三是贡献和绩效奖励:①技能贡献奖,在公司任职期间取得技能等级、专业技术职称的,按照400~2000元/月标准,次月兑现,逐月发放。②HSE绩效奖,按照600~1200元/月标准,逐月考核兑现。

四是实施全员针对性培训考核取证。三年一轮举办职业技能竞赛,已覆盖20个工种,并对获奖职工给予1000~4000元标准一次性奖励。将技能等级认定由1年1次改为1年2次,不断完善职称评审规定,干一行、钻一行、精一行,争当技术大拿在扬子石化蔚然成风。2021年,对通过“全流程操作”考核的270名职工,给予500~5000元标准奖励52万元;公司在两个工种的全国技能大赛上,共获得4金2银1铜,个人第一、团体全国第二的历史最好成绩;高技能人才比例同比提升至55%,中级职称通过率同比提高至80%,高技能人才规模持续壮大。全国劳模刘建华成为中央企业“大国工匠”培养支持计划候选人,陈玉东成为中国石化“技能大师”候选人。江苏省企业首席技师8人,江苏省突出贡献高级技师2人,江苏省工匠2人,江苏省技术能手1人,南京市技术能手11人。

### 【职工评价】

热电厂电气装置生产主管、高级技师郑厚玲认为,公司集体协商通过的《完善薪酬分配制度实施方案》,是促进职工共同发展的一项重要制度。同比实施前年收入增加7%,现在年收入达到28万余元,切实让产业职工受益成长,也充分诠释了公司提出的“我就是公司、我就是扬子,公司好我就好”的职工共同奋斗目标。

### 【案例启示】

扬子石化作为江苏省、南京市首批产业工人队伍建设改革试点单位,以培育造就一支高素质职工队伍为目标,以发挥协商机制作用为抓手,经过多层次协商,建立健全的薪酬激励机制,育才赋能的技能业务培训机制,纵横贯通的职业发展晋升机制,有力促进了职工队伍素质持续提升,人才队伍活力明显增强,产改各项政策落地生效,彰显了职工共谋发展新动能新优势。

谢萍

### 新就业形态劳动者入会。

3.以劳务派遣形式就业的新就业形态劳动者加入工会,依照《中华全国总工会关于组织劳务派遣工加入工会的规定》执行,用人单位、用工单位均没有成立工会的,可加入用人单位或单位所在地的乡镇(街道)、开发区(工业园区)、村(社区)工会或区域性行业性联合会、联合工会等。

创新新就业形态劳动者入会的方式有:

1.优化入会流程。适应新就业形态劳动者用工关系复杂、就业灵活、流动性大等特点,优化入会流程,方便组织劳动者入会。探索推行集体登记入会、流动窗口入会、职工沟通会现场入会等方式,举行集中入会仪式等做法,增强会员意识,扩大工会影响。

2.网上入会。针对新就业形态劳动者多依托互联网平台就业的实际,结合智慧工会建设,加快推进网上入会试点步伐,逐步健全支持网上便捷入会的数据系统和服务平台。有条件的地方,可以试行网上入会全流程操作。探索依托平台企业开展宣传引导、网上入会和维权服务。

创新新就业形态劳动者入会的管理方式为:坚持新就业形态劳动者会员劳动(工作)关系在哪里,会籍就在哪里,实行一次入会、动态转接,加强流动会员管理,畅通组织关系转接渠道。探索基层工会联合会直接发展会员方式。及时将新就业形态劳动者会员纳入基层工会组织和工会会员数据库实名动态管理,逐步打通网上转接会员组织关系通道。

来源:学习强国

3.推动制定和完善劳动法律法规和政策。要密切配合政府部门、企业代表组织,共同推动《集体协商法》《企业工资条例》的制定和出台,加快建立健全劳动保障法律体系。

4.推动加强劳动关系协调机制建设。建立健全劳动合同、集体合同、劳动争议调解和仲裁、劳动关系预防预警预测制度,加强劳动关系协调。

5.参与协调解决劳动关系领域重点难点问题。应突出劳动就业、工资分配、社会保障、劳动安全卫生等难点问题,与政府劳动保障等部门和企业代表组织进行协商,充分反映和代表广大职工的意愿和要求,使三方机制在协调劳动关系、维护职工合法权益、促进经济发展和社会进步中发挥作用。

### 三、问:新就业形态劳动者可以在哪里加入工会?如何创新其入会方式和管理方式?

答:新就业形态劳动者可以通过以下三种途径加入工会组织:

1.对于与用人单位建立劳动关系或符合确定劳动关系情形的新就业形态劳动者,应加入用人单位工会,用人单位没有成立工会的,可加入用人单位所在地的乡镇(街道)、开发区(工业园区)、村(社区)工会或区域性行业性工会联合会、联合工会等。

2.不完全符合确定劳动关系情形及个人依托平台自主开展经营活动等的新就业形态劳动者,可以加入工作或居住地的乡镇(街道)、开发区(工业园区)、村(社区)工会或区域性行业性工会联合会、联合工会等,并鼓励平台企业、挂靠企业工会等吸纳

集中的企业,执行最低工资制度的情况进行专项检查。工会要重点纠正随意提高劳动定额、压低计件工资单价、不依法支付加班工资等变相降低工资水平,使职工收入低于最低工资标准的违法行为。工会要督促企业整改并补发职工应得工资,如果企业拒不改正,工会应及时向当地劳动保障部门举报,督促、协助劳动保障部门予以纠正并按照规定进行处罚。

4.加大对最低工资保障制度的宣传力度。各级工会要充分利用报纸、杂志、广播、电视、网络等媒体以及工会的文化宫、俱乐部等宣传阵地广泛宣传最低工资保障制度的相关内容,帮助劳动者特别是农民工了解最低工资标准、内容,以及对企业违法行为的举报程序。

### 二、问:工会如何在三方机制中发挥作用?

答:积极参与和推动三方机制工作,是工会的一项重要任务和义不容辞的责任。工会应当从以下几个方面发挥作用:

1.推动健全完善三方机制。在巩固完善国家和省一级三方机制的同时,大力推进建立市(地)、县(市、区)一级三方机制,积极稳妥发展乡镇、街道和社区一级的三方机制。

2.推动拓展参与三方机制工作的范围。根据协调劳动关系实际需要,工会应积极与其他相关部门加强联系与合作,吸收政府其他相关部门和其他相关企业组织,参与有关内容的协商与协调,进一步挖掘社会资源,整合社会力量,拓宽社会对话范围,扩展协商内容,使三方机制与我国协调劳动关系的客观要求相适应。

权益保障工作是工会工作的重要方面,涵盖内容广泛、涉及群体复杂、与职工关系密切,做好权益保障工作是构建和谐劳动关系的重要手段和有力保障。为进一步做好做强工会权益保障工作,提升工会干部素养,现梳理工会权益保障工作这些知识点,供各级工会干部学习、参考。

### 一、问:工会如何参与和推动最低工资制度的完善和落实?

答:严格执行《最低工资规定》对保障劳动者合法权益、规范企业工资支付行为、促进经济发展和社会稳定具有重要意义。工会应从以下四个方面参与和推动最低工资制度的完善和落实:

1.加强调查研究。通过对当地职工工资水平、社会保障状况、工资支付情况、基本生活费用以及本地区经济发展、就业和最低工资执行等情况的调查研究,在科学论证和广泛征求职工群众意见的基础上,提出本地区最低工资标准调整的意见和建议。

2.积极参与制订当地工资标准调整方案。地方工会要积极参与制订调整最低工资标准的方案,推动建立最低工资正常调整机制,保证最低工资标准每两年至少调整一次。要求政府劳动保障部门在制订最低工资标准时,将劳动者应缴纳的社会保险费、住房公积金等考虑在内,并逐步提高最低工资占在岗职工平均工资的比例。

3.推动和督促企业严格执行最低工资制度。各地要建立自上而下的最低工资监督检查制度和自下而上的最低工资监督举报机制。每年要对本地区、本单位,特别是外商投资企业、私营企业以及农民工比较

## 教授答疑

### 高校毕业生档案怎么处理?

问:我即将大学毕业,但尚未找到合适的就业岗位,我的档案如何处理呢?

答:人事档案是中国人力资源管理制度的重要特色,它是个人身份、学历、资历等方面的证据,与个人工资待遇、社会劳动保障、组织关系紧密挂钩,具有法律效力,是记载人生轨迹的重要依据。高校毕业生档案是国家人事档案的重要组成部分,是大学生在校期间的学习、生活及各种社会实践的真实历史记录,是大学生就业以及参加机关公务员录用和国有企业事业单位招聘、办理政审考察、申报职称评审和核定社保待遇等事项的重要依据。根据人社部、教育部印发《关于积极稳妥做好高校毕业生档案转递接收工作的通知》,要求各地人社部门和相关部门要联合开展高校毕业生档案转递接收专项行动,积极稳妥做好档案转递接收工作,为毕业生顺利离校就业提供良好服务。

### 一、毕业后档案放在哪里?

如果有工作单位,可以将档案发至已签约单位(要求公司有档案管理权限),也可以委托单位所在地公共就业人才服务机构进行管理,也可以将档案发至生源地的公共就业人才服务机构进行管理。

如果尚未找到工作,可以申请档案留校管理,待落实工作之后再将户籍和档案迁至工作单位所在地。申请留校超过两年未落实工作单位的,学校将其档案和户口迁回生源地公共就业人才服务机构,也可以不申请档案留校管理,直接发至生源地的公共就业人才服务机构进行管理。

如果考上了研究生,档案发至即将就读的学校进行学籍档案管理。如果

准备考研二战的同学既可以申请档案留校管理,带到考研上岸后到校进行档案调动。若两年后还没调动,学校会将其发至生源地的公共就业人才服务机构。或者直接发至生源地的公共就业人才服务机构。

### 二、毕业之后档案怎么邮寄?

人事档案传递应该通过机要通信、专人送取或邮政特快专递等方式进行,严禁个人自带档案。根据有关部门规定,严禁个人保管自己的人事档案。

在非单位就业或未就业的高校毕业生,当生源地和毕业时的户籍所在地不一致时,一般将档案邮寄至户籍所在地的流动人员人事档案管理服务机构。在机关、国有企业、事业单位工作的,一般邮寄至工作单位。毕业生档案存放不收取任何费用。自2015年1月1日起,已取消收取人事关系及档案保管费、查阅费、证明费、档案转递费等名目的费用。

### 三、存放在人才市场的档案信息如何更新?

档案材料是档案管理服务机构为高校毕业生提供相关服务的重要依据。高校毕业生应重视本人人事档案材料的补充工作,及时将反映政治面貌、工作经历、教育培训、职业资格、职称等材料,以及工作变动中形成的劳动合同、企业录用手续及就业登记、劳动用工备案等材料,主动移交给档案管理服务机构。档案管理服务机构将甄别整理档案材料后进行归档。

江苏省总工会干部学校  
刘瑛



教授答疑



近日,牛首山文化旅游区工会联合会、红十字会与南京鼓楼医院在牛首山景区共同开展大型健康科普宣传活动。活动现场,专家们为现场职工及景区游客提供人体成分分析、骨质疏松评估及认知障碍筛查等,同时,还在现场进行了心肺复苏、海姆立克急救法、自动体外除颤仪(AED)使用等急救技能教学。

姜蕾

## 图说工会

### 新就业形态劳动者权益问答

#### 除了企业工会,还有哪些适合

#### 新就业形态劳动者加入的工会组织?



答:新业态的迅速发展,给传统的工会组织模式带来挑战,全总要求各地工会根据地方和行业实际,按一个或多个行业成立以覆盖新就业形态劳动者为主的行业工会联合会,作为吸收新就业形态劳动者入会和管理服务的重要载体。有条件的要配备社会化工会工作者、保障工作经费。与此同时,努力完善“小三级”工会组织体系,建强乡镇(街道)、村(社区)工会组织,承担新就业形态劳动者入会“兜底”功能。此外,对应党建片区、社会治理网格、园区、商圈、楼宇等,建立相应的区域工会,推行工会网格化模式,扩大有效覆盖。以上这些工会组织形式,新就业形态劳动者都可以申请加入。

王砚 绘图

## 评论区

### 不断拓展“工会帮就业”实践的新路径

据5月14日《工人日报》报道,今年,陕西各级工会聚焦失业人员、高校毕业生、农民工、下岗困难职工等重点就业群体,围绕其求职意向、职业技能等,在广泛开展常态化线下就业服务的同时,深化直播带岗、视频双选会、云招聘等线上方式,分行业、分领域深入开展工会主席直播带岗、劳模送岗、入企探岗等。目前,工会主席、劳模工匠“直播送岗”“入企探岗”等线上就业服务活动已举办30余场(次),提供就业岗位近7万个,5000余人通过工会主席直播送岗实现了“码”上就业。

通过键对键、面对面的形式,实现岗位可视化、招聘数字化,让企业用工需求与求职者意向无缝对接,工会直播送岗不仅便利求职者直观了解企业工作环境、岗位需求,而且“一对一”互动交流也给企业提供了深入了解求职者的机会,提高招聘用人的精准性。这样的就业服务模式,让求职者与企业的双向对接更便捷,丰富了“工会帮就业”的新实践,为实现高质量就业搭建了新的平台。

“工会帮就业”是2024年全国总工会聚焦广大职工就业创业需求,推动工会就业服务向数

智化方向转型、向“普惠性+特殊性”方向发展而打造的一项品牌活动。它涵盖“工会培训帮就业”“工会创业帮就业”“工会协作帮就业”“工会援助帮就业”“工会AI帮就业”5个专项行动。活动开展以来,各地工会立足本地实际,结合用人单位和求职者的需求,借鉴2011年以来全国工会开展就业援助服务活动的成功经验,推出不少具有时代性、创新性、针对性的就业帮扶形式,取得新的成效。

比如,江苏工会搭建“云招聘”项目服务平台,广泛开展问卷调查、现场访问、发布企业招聘信息等,让工会就业服务云端、线下双向扩容,延伸服务对象覆盖面;河南工会探索打造“零工客栈”就业服务模式,提供线上与线下、行业与区域、政府与市场相结合的就业服务;浙江工会开展列车企业招聘会、线上直播送岗招聘、“工薪贷”职工创业优惠贷款等,积极服务职工就业创业;福建工会举办首届职工创业项目展示交流活动,以VR形式展示各省份职工创业项目,等等。

各地工会的创新实践案例,让“工会帮就业”品牌活动展现出令人期待的发展前景,为企

业招工稳岗和劳动者高质量就业注入新动能。

在数字时代开展“工会帮就业”专项行动,将其打造成助力职工就业创业的精品服务项目,关键是厘清行动目标和方向,突出各地优势,走出一条发挥工会所能、适合地域特点、满足企业需求、兼顾不同年龄求职者需要的新路径。

各级工会应通过广泛调研,掌握区域内求职者和用人单位的需求,拓展工会劳动关系监测平台的功能,因地制宜,分层分类提供就业创业服务,促进劳动者就业的适配性;通过劳动用工协作机制,动态掌握就业信息和求职者就业的难点痛点问题,有的放矢提供帮扶服务,提升职工就业的稳定性;了解企业发展规划,开展技能培训,提振劳动者就业的适应能力;通过就业创业帮扶,助力劳动者职业发展,促进劳动者就业的多元性;联动相关部门为困难职工提供公益岗位,提升劳动者就业的普惠性。

“工会帮就业”专项行动可谓工会提供就业创业帮扶服务的升级版。长期的实践证明,通过“架桥梁、搭平台、提技能”聚合资源,贯通就业创业帮扶和维权服务双向促进,为劳动者提供适合的就业岗位,助力用人单位招聘到适配的劳动者,工会组织大有作为。

期待各地工会在总结“工会帮就业”既有成效的基础上,不断优化形式,拓展平台,丰富路径,为发展新质生产力贡献工会力量。 郭振纲