

【一周工报速读】

关键词:就业

河北 11 万求职者参加网络招聘会

“2016年河北省知名企业大型网络招聘会”自5月19日在河北人才网启幕以来,在两周的时间内,共有近900家知名企业参会,提供就业岗位2.3万余个,总计有11万名求职者参会求职,点击率更是突破了100万次。“2016年河北省知名企业大型网络招聘会”是河北省上半年省百强企业参会最多,注册资金3000万元以上企业参会最多,规模最大的知名企业专场网络招聘会。其中,“河北省百强企业招聘专区”聚集了长城汽车、河北建工集团、华北制药等众多河北省知名企业。本次大会为双免公益性网络招聘会,免收企事业单位招聘费用。(李惠芸)

——摘自6月6日《河北工人报》

江苏联动举办毕业生专场招聘

6月5日,为了帮助毕业生在离校前落实就业单位,由江苏省人社厅、省教育厅、省发改委等部门共同组织的“江苏省2016年高校毕业生公益专场招聘会”在全省联动举行。主会场设在南京国际博览中心,各市设立分会场。今年该省高校毕业生达54.8万人,总量大、结构性矛盾突出。据该省人才市场相关人士介绍,为了让更多毕业生实现高质量就业,此次招聘会的主办方挖掘大批优质岗位,“如果大学生不挑不拣,找个工作和不挑”。“此外,该省将通过省、市、县(区)、街道、社区等五级公共就业服务机构开展实名登记调查,摸清离校未就业毕业生个人和家庭情况、就业创业及培训意愿,做到一个不漏、就业”(罗娟)

——摘自6月6日《江苏工人报》

贵州将组织高校毕业生带薪见习

贵州省人社厅近日下发通知,今年将组织至少4000名离校未就业高校毕业生参加就业见习。见习期间,学生的生活补助费将不低于当地最低工资标准。根据通知,4000个见习名额(一类区每月1600元,二类区每月1500元,三类区每月1400元)。同时,见习期间,贵州省将为毕业生办理人身意外伤害与住院医疗商业保险,保险费用由同级财政按300元的标准进行补贴。(潘德鑫)

——摘自6月6日《劳动时报》

陕西将选聘高校毕业生到社区任职

陕西省人社厅近日表示,该省将选聘627名高校毕业生到村(社区)任职。据了解,选聘对象为全日制普通高等院校本科及以上学历的毕业生;年龄为18周岁以上,研究生年龄在28周岁以下(1987年6月12日以后出生),大学本科在25周岁以下(1990年6月12日以后出生);中共党员(含预备党员)或受院(系)及以上表彰的优秀学生干部、优秀团干部和“三好学生”;常住户口在陕西省(公告之前已正式落户),或陕西生源,或陕西区域的全日制普通高等院校毕业生。此次选聘的毕业生任职和待遇如下:选聘到村(社区)任职的高校毕业生为“村级组织特设岗位”人员,系非公务员身份,聘期3年,到村(社区)任职高校毕业生是中共正式党员的,一般安排担任村(社区)党组织书记助理职务;是中共预备党员或非中共党员的,一般安排担任村(社区)委员会主任助理职务,是共青团员的,可安排兼任村(社区)团组织书记、副书记职务。(兰增干)

——摘自6月8日《陕西工人报》

开栏的话

随着煤炭、钢铁行业去产能配套文件相继公布,化解过剩产能正式迈入“快车道”。5月31日,本版报道了河北工业重镇唐山市的转身故事。在唐山,化解过剩产能中,不同职工群体表现出的不同思考与诉求,值得关注。需要倾听并回应这些思考与诉求的,当然是企业、政府及相关部门,也应当包括各级工会组织。在化解过剩产能中,工会服务职工、维护职工合法权益有着义不容辞的责任与担当:一方面,要针对性地做好职工思想政治工作,解疑释惑、疏导情绪、化解矛盾,引导职工正确对待利益关系调整,支持改革;另一方面,还要把维权工作的重心放在保就业、保收入、保安全上来,具体说就是落实好转岗职工创业就业培训,帮扶转岗职工创业就业,做好困难职工帮扶,参与完善失业预警等等。做到并做好这些工作,都需要各级工会组织和工会干部强化服务职工的意识,高度关注职工生产生活中遇到的新情况新问题。本版从今天起开设《贴心——工会聚焦去产能职工权益维护》专栏,及时介绍来自基层工会在化解过剩产能中支持改革、有效维护职工合法权益的做法与经验。敬请关注。

危机,就这样及时化解

芜湖市总工会在广泛听取企业和职工代表意见建议基础上,多次搭建沟通平台,最后成功说服企业提高分流补偿标准,使职工权益得到有效保障



本报记者 陈华

旧厂关停,新厂启动,涉及不少职工转岗分流,这是化解过剩产能行业并不鲜见的的事儿。

芜湖新兴铸管有限公司新厂区的搬迁,差一点,就引发了一次劳动关系危机。

搬迁风波

此次老厂区全面关停,1677名劳务派遣工面临分流和清退。眼看着,这起因转岗分流引起的劳动关系纠纷越闹越大

位于芜湖市三山区的芜湖新兴铸管有限公司是一个新厂区。去年10月,位于弋江区境内的老厂区全面停产,1470名员工全部搬迁到三山区新厂区上班。

芜湖新兴铸管公司为新兴铸管股份有限公司的全资子公司,隶属于国资委监管的新兴际华集团有限公司。受钢材行业整体下行趋势影响,新兴铸管公司同样面临“瘦身、强体”的转型升级任务。

老区、新区两区合并后,企业为了加快淘汰落后产能,优化人力资源配置,全面提高企业管理水平和人才队伍素质,需要对在岗人员进行转岗分流、定岗培训。有的员工以年龄偏大,学习新技术、适应新岗位难度较大为由不愿意接受转岗培训。也有双职工嫌新厂区太远,无法照顾家庭,对赴新厂上班持排斥态度。

更大的矛盾,则来自一支数量庞大的劳务派遣工队伍。

2011年以来,由于始终处于转型升级、搬迁过程中,企业长期使用大量劳务派遣(外包工)的历史遗留问题一直未得到解决。此次老厂区全面关停,1677名劳务派遣工面临分流和清退。这些劳务派遣工分属于4个劳务派遣公司,主要来自河北、河南等地,有的已经在公司工作多年,并在芜湖安家。部分劳务派遣工提起劳动仲裁诉求,极少数劳务派遣工开始聚集上访。2015年底,部分劳务派遣工甚至和公司的保安发生了肢体冲突。

眼看着,这起因转岗分流引起的劳动关系纠纷越闹越大。

市总介入

市总工会提出,企业处理劳务派遣等重大事项必须经过职代会,必须对终止劳动关系员工依法足额支付经济补偿

早在公司开始启动搬迁计划时,企业就有关员工劳动争议问题,向当地政府、工会及有关部门提交了专题报告。芜湖市总工会对此高度重视。市总确定一名副主席为主要负责人,带领有关人员深入企业,与公司共同研究如何分类组织员工分流、转岗、培训,部分员工经济补偿和依法解决劳务派遣工诉求等具体问题和措施。

在市政府“妥善处置新兴铸管公司搬迁过程中劳动争议”专项联席会议上,市总工会明确提出,预防群体性事件,化解企业劳动争议矛盾,必须运用法治思维和法治方式。

会上,市总提出了5项建议。一是企业必须依法落实法律主体责任,依法对变更劳动关系、转岗分流、劳务派遣工和劳动争议案件等工作进行规范化处理,并对终止劳动关系员工依法足额支付经济补偿。二是企业“三重一大”,依法处理劳务派遣工诉求等重大事项必须经过职代会讨论通过;涉及职工劳动用工、收入福利和女职工特殊权益等重要问题要通过集体协商等。三是建立“劳动争议群体性事件”预警机制,依法妥善处理劳务派遣工工作方案。四是发挥企业党组织广泛联系群众的优势,调动广大职工“助力改革、促进发展”的积极性创造性。五是针对企业远离市区、交通不便和困难职工(农民工)等实际问题,加强企业后勤保障和关心关爱职工工作。

这个建议得到了市领导、市直有关部门负责人和参会企业领导一致认同。会后,市总领导特与企业负责人共同研判了不同类型职工的诉求“焦点”症结,直面职工关注热点、难点问题,积极主动化解矛盾,防止事态扩大。3天后,企业即根据市总建议制定出了具体的工作方案,细化了内容,明确了责任,建立了机制,并形成材料递交市总。

工会在前

通过召开基层座谈会、深入一线走访调研等多种形式,企业工会共收集、整理职工建设性提案120多件、权益诉求360多条

“全面准确把握职工在企业转型发展、整体搬迁中的思想动态,是妥善化解矛盾的前



6月9日,在江苏省连云港市赣榆区一家钢铁企业,工人坚守在炼钢生产线上。

司伟摄/视觉中国

提和基础。”据芜湖新兴铸管公司党委副书记、工会主席连明堂介绍,企业工会一方面正面引导,另一方面发动工会骨干分片包干做员工工作。

通过设立总经理信箱、开展调查问卷、召开基层座谈会、深入一线走访调研等多种形式,企业工会共收集、整理职工建设性提案120多件、权益诉求等360多条。

在公司党委领导下,企业工会与公司人力、后勤、生产、科研等管理部门共同研究,对职工提案、诉求事项逐一分解,落实交办、督办责任。

同时,企业及时召开职工代表大会,通过加强民主监督和集体讨论表决,让职工更多地参与企业内部民主管理,新建立的企业部门、车间、工段考核机制,职工工资、奖金分配和奖惩办法等全部上会、上墙、上网公示,接受职工监督。

为了消除部分职工对转岗分流的担心,公司在中层干部中实行“站起来,坐下去”管理机制。全部中层干部通过竞聘上岗,“站起来”接受考核,“坐下去”履新尽职。

不可或缺

“平时与职工打成一片,关键时刻工会组织才能有凝聚力。”各级工会使职工权益得到最大化保障

在有关部门以及工会的共同指导协作下,公司搬迁合并工作顺利完成。

1677名劳务派遣工有序分流转岗、清退

对于劳务派遣人员,企业除了依法解除劳动合同外,还分别给予一定程度的经济补偿。同时,企业引入优秀劳务派遣工,经过培训、考核分批转为正式职工。

公司工会利用班前会、班后会、民主生活会等形式,开展形势任务教育。

春节后,市、区人力资源部门与工会联合举办专场招聘会,联系与新兴铸管新厂相近的格力电器公司、恒安纸业、联合重卡等企业,建立企业间转岗分流人员交流通道,让员工“离岗不失业”。

企业平稳转型后,芜湖市维护稳定工作领导小组办公室在总结时特别指出,市总工会在广泛听取企业和职工代表意见建议的基础上,多次搭建沟通平台,坚持法治前提,促进双方沟通和解,不断缩小双方诉求差距,最后成功说服企业提高了分流补偿标准,使职工权益得到最大化保障。

“平时与职工打成一片,关键时刻工会组织才能有凝聚力。”谈到这次有惊无险的波折,连明堂后来这样总结。企业平稳转型后,芜湖市维护稳定工作领导小组办公室在总结时特别指出,市总工会在广泛听取企业和职工代表意见建议的基础上,多次搭建沟通平台,坚持法治前提,促进双方沟通和解,不断缩小双方诉求差距,最后成功说服企业提高了分流补偿标准,使职工权益得到最大化保障。

“聚力计划”培训的方法在企业实施后,工会的作用和地位开始显现——

一家快速“长大”的企业工会

寻路

“聚力计划”未完结的故事

本报记者 刘友婷

5月26日,“聚力计划”第3次到富士电机(深圳)有限公司访培训。

第1期“聚力计划”的18家企业中,首席培训师刘剑认为,变化最大的是富士电机。在白板上,刘剑密密麻麻地写下了富士电机工会继续做、停止做和开始做的3种类型的工作。“技能培训、暑期亲子活动、文艺演出、周三爬山、发展会员”等,是企业工会2016年“继续做”的16件事情;“开始做”的13件事中,排第一个的赫然是“劳资协商”。

“最大的变化,是企业工会真正运转起来了,并且工会积极分子参与度、热情度,跟去年相比完全不一样。”刘剑说。

富士电机工会2014年9月成立,几乎与2015年3月开始的“聚力计划”同步。

深圳宝安区福永街道和平社区工联合会职业化工会工作者陈嘉莉见证了这家企业工会被“聚力计划”影响的全过程。

2015年初,陈嘉莉开始接触富士电机,“那时候工会虽然建立起来,但是工会主席、积极分子、工会会员都不知道自己要做什么。”

这和刘剑的说法吻合,“刚开始参加‘聚力计划’时,工会主席罗妙辉很茫然。”在刘剑看来,罗妙辉的顾虑似乎和很多企业工会主席类似——“拿着企业工资却代表工人去做工会的事,不知该从何处着手。”罗妙辉跟刘剑吐露心声,当时他认为成立工会只是法律上的要求,他很怀疑工人参与是否真的能够影响公司决策。

人事行政部门覃彩玲的想法印证着罗妙

辉的顾虑,和大多数员工一样,覃彩玲只知道有工会,但从不了解工会有什么实际作用。

“聚力计划”一上来就帮助罗妙辉启蒙:“从‘拿工人当回事儿’开始,到认识工会的地位和作用。”“聚力计划”第一次培训结束后,企业就拿“久治不愈”的食堂问题运用“聚力”方法小试牛刀,结果,解决方案获得了很高的职工满意度。

“聚力计划”培训的方法在企业实施起来,工会的地位和作用也开始显现。

“员工知道了有了工会这一渠道,遇到问题会向工会反映,一个问题背后代表的不是一

本报记者 李瑾

为了离工人近一点,在紧张的8天采访末尾,我们提出,去工厂宿舍住一天。

走进位于深圳宝安区福永街道的富士电机女工宿舍楼,记忆一下子回到了大学时代。上下铺的铁床,布帘构建出的小小个人空间,集体生活的局促与单调……与大学“有期限”集体生活相比,这可能就是大部分工人日复一日的日子。

那晚,宿舍夜谈。

和16岁就出来打工的90后广西姑娘覃芳燕聊天,女孩“为自己而活”的果敢,让隐没于调查报告中的“新生代农民工”的面孔,在我的脑海开始清晰生动起来。她说自己最多在一个工厂干3年,如果再久点,很怕简单重复的流水线会让自己变麻木。

同在一间宿舍,34岁的湖南女工刘小英,就没有覃芳燕那么潇洒,她不舍得像小覃一样花2000多元去上海旅游,食堂的饭菜再无味,也几乎从不出门下馆子,每个月的 basic 生活开销维持在100元左右。建立在与家人常年分离基础上的这份打工收入,对她来说,意味着母亲的抚养职责。

个人,而是一个群体,这样向管理层表达利益诉求时效果也会比较好。”

罗妙辉认为,有了工会,公司在考虑员工权益时会更慎重。由于面对的是一个组织,资方也不会那么强势。参加完“聚力计划”的培训,罗妙辉深刻体会到,工会组织的建立,将使企业和员工之间的沟通更加顺利。

今年2月,企业调工资的事情验证了这一说法。按照公司规定,往年都是在2月份上调工资,但今年深圳市最低工资标准尚未出台,缺乏相关依据,调不调,怎么调?“资方认为先上涨,等政策出来后再跟工会报告,再做

比较上涨幅度再做协商调整。”罗妙辉说,“现在,企业很清楚应该跟谁协商职工利益。”

资方开始重视工会,渐渐将工会当成与员工沟通的有效渠道,也是因为资方意识到,双方沟通顺畅能够提高员工生产积极性,确保公司健康发展,从而实现共赢。“第三次访厂,企业管理者亲自过来参加,并且公开表态,在企业与员工共同发展,‘聚力计划’发挥了作用。”刘剑说。

工会的成长,既离不开员工的成长,也带动着员工参与意识的增强。“慢慢了解后,我信任工会,相信它能帮助我们。”覃彩玲告诉

这位土生土长的福永人,最早任职过福永街道招商引资工作,丰富的人脉关系和深厚的资历,让她成为冲在劳动关系纠纷事件最前沿的人,并且屡屡能够获得成功。

听陆剑青讲一个个充满了博弈智慧的劳资矛盾处理故事,情节固然跌宕,但她始终表现出的疲惫,却给我留下了深刻的印象。

“很累!”这是陆剑青10多年工会工作岗位最直接的感受。而这种累,很大一部分来源于她积累的工会工作经验无法被有效复制传递下去,“不能只靠我一个人”。

工会干部的天职不能忘

够联系职工,与职工成为有着频繁互动的朋友,是切实服务好职工的基础。深圳市总工会建立起的实验区两个工会联合会,其用意就在于此。

短短8天,我们采访了40多个人,密集的采访中,陆剑青是深圳市总工会重点推荐的采访对象。

这位土生土长的福永人,最早任职过福永街道招商引资工作,丰富的人脉关系和深厚的资历,让她成为冲在劳动关系纠纷事件最前沿的人,并且屡屡能够获得成功。

听陆剑青讲一个个充满了博弈智慧的劳资矛盾处理故事,情节固然跌宕,但她始终表现出的疲惫,却给我留下了深刻的印象。

“很累!”这是陆剑青10多年工会工作岗位最直接的感受。而这种累,很大一部分来源于她积累的工会工作经验无法被有效复制传递下去,“不能只靠我一个人”。

记者手记