

四川绵阳市总工会制定了事前主动介入、事中主动跟进、事后主动帮扶的“一条龙”服务体系,在事关职工切身利益的每一个细微环节上主动作为——

产能要去,但职工“饭碗”不能丢

“离岗后,工会并没有对我们就此放手,每次想到这里,就觉得还有依靠,心里特踏实”

贴心 工会聚焦去产能职工利益维护

高柱 本报记者 李娜

2014年,绵阳燃气集团热电分公司关停,520名员工即将下岗。

最终:“变岗不变‘薪’,特繁工种提前退休,退养人员按政策发给生活费,协商离企补偿金从优”的4项转岗安置措施在职代会上获得了超过80%职工代表的认可。除离退人员外,80%员工在集团内部重新上岗。

2015年,攀钢集团江油长城特殊钢铁有限责任公司4000余名职工分流。

最终:攀长钢改革方案以95%的同意率通过,4000余名职工选择买断离开,企业减员增效,职工也获得了相应的补偿金额,整个过程平稳有序。

“职工安置平稳过渡,工会组织在其中发挥了不可或缺的重要作用,“四川省总工会党组书记、副主席胥纯表示。近日,记者从四川省总工会获悉,在过去两年时间里,四川绵阳市部分国有企业大力推进“去产能,调结构”的探索,共有10800名职工在改革中得到了妥善分流安置。

妥善安置520名职工

市总工会成立了服务改革小组,建立了一条龙服务体系

“厂子关了却没有失业,岗位变了收入也未降,这是当时大家谁都不敢想的好结果。”时隔1年多,已经走上新岗位的蒋红伟,再聊起热电厂关停的话题,内心依旧无限感慨。

蒋红伟所在的绵阳燃气集团热电分公司前身为绵阳市热电厂,上世纪90年代发展之初,该厂曾发挥过“一根烟囱替代70根烟囱”的环保效能,是热电联产的国家鼓励项目。但随着行业快速发展,热电分公司装机容量过小,设备老化,产能落后,连年亏损之势难以持续。2014年3月,绵阳燃气集团对其作出关停决定。

失业——这是在得知企业即将关停后,让蒋红伟每晚都辗转难眠的事情。由于夫妻俩都在一个厂工作,下岗后该如何支撑上有老下有小的家庭负担,如此残酷的中年危机令他每每想起都感到难以承受。但他也知道,因为这事睡不着的还绝不只有他一个人,厂里500多名职工也都面临同样的局面。那段时间里,传言此起彼伏,人人迷茫且无助。

“500多人的妥善安置,可不是光嘴上说说就能做到的。”据原热电厂工会干部称,当

时热电分公司共有在岗职工488人,伤残、退养、工亡家属32人。事实上,在关闭热电厂工作启动前,热电分公司

高层同样对这次集团淘汰落后产能的大动作感到心里没底。

绵阳市总在第一时间了解到热电厂这一情况后,迅速与热电分公司工会就职工转岗分流问题进行了有效对接:他们一方面抽调专人和组织法律援助律师进驻企业,耐心解答职工疑惑,引导职工理解、支持、参与改革,一方面指导企业职工就改革方案收集职工意见,要充分确保职工的知情权、选择权和参与权顺利“落地”。

接近半年的时间里,热电分公司工会多次组织职工座谈,仅绵阳市总直接参与的职工代表座谈就有8次;热电分公司还成立关停领导小组,经常性深入特殊职工家庭走访,聆听职工声音,及时回应职工诉求,最终形成了“变岗不变‘薪’,特繁工种提前退休,退养人员按政策发给生活费,协商离企补偿金从优”的4项转岗安置措施。这一安置办法在职代会上经讨论,即获得了超过80%职工代表的认可,而在企业,也差不多是这个数字的职工赞成。

2014年9月30日,绵阳燃气集团热电分公司正式关停,原厂520名职工中得到妥善安置,除离退人员外,80%员工在集团内部重新上岗,蒋红伟夫妻二人便在此次关停后走上了新的工作岗位。“企业在困难时候也没放弃咱普通职工,总感觉这心里热乎乎的!”46岁的蒋红伟告诉记者,他已经适应了现在的工作环境。

“并不是所有企业都能通过内部消化解决职工转岗问题,为了更多职工的利益,我们必须有所准备。”通过全程跟踪并深度参与热电分公司的关停安置工作,绵阳市总认识到,在去产能过程中,工会在构建和谐劳动关系上可能面临着更为复杂的挑战。

也正是这一年,绵阳市总成立了“绵阳市总工会服务国资国企改革工作领导小组”,同时专门定制了事前主动介入、事中主动跟进、事后主动帮扶的“一条龙”服务体系,以便实时监控和服务去产能企业职工动态。

4000名职工95%同意改革

在市总的指导下,企业工会用长达7个月的时间向职工征求意见

进入2015年,绵阳市总工会服务国资国企改革工作领导小组在全面参与推进企业供给侧结构性改革中异常繁忙。绵阳市唯一一家钢铁企业——攀钢集团江油长城特殊钢铁有限公司(以下简称攀长钢)因布局分散、资



6月14日,山西一家洗煤厂里,职工们忧心未来的出路。现在,该企业每个车间工人不足20人。 本报记者 王伟伟 摄

源匮乏、社会负担沉重等原因,自上世纪90年代中期便陷入持续亏损局面。近年来,钢铁产能严重过剩,钢材市场持续低迷,为求生存发展,攀长钢启动了去产能改革计划,9679名在册职工近半面临离岗分流。

绵阳市总主动与攀长钢工会取得联系,并特派一名市总工会副主席进驻企业,全程跟进攀长钢人力资源改革事宜。在绵阳市总指导下,企业工会提前两个月在企业内部报刊、电视台、微博、微信等媒体上,编发涉及钢铁行业现状及与钢铁转型升级的相关信息,以求最大限度争取职工对改革理解。此外,攀长钢工会还专门发放了一份包括《职工思想调查问卷》,摸底职工对改革的态度和选择分流安置渠道的初步意向,为公司制定改革方案提供决策参考。

按照绵阳市总要求,攀长钢工会在接下来的改革筹备中,利用长达7个月的时间向职工征求意见。期间,攀长钢工会在各车间、科室设置“信息收集组”,每天收集职工意见信息,深入特殊困难职工家庭走访调研,同时对每一职工代表投票意向进行摸底统计。最后又在职工所提出的3300余条意见中,整理出78条共性问题,并在全公司范围内进行了公开回复。

几经修改完善后,攀长钢人力资源改革方案(征求意见稿)最终落地。攀长钢的职工代表大会最终定在了2015年12月24日。在职代会前夕,绵阳市总率工作组连续7个工作日驻扎企业向职工征求最后的改革意见和建议,实现了在职代会召开前便有达到80%的职工代表认可改革方案。

职代会当天,在全体职工的见证下,在绵阳市总工会、江油市人社局等第三方全程监督下,攀长钢改革方案以95%的同意率通过,4000余名职工选择买断离开,企业达到了减员增效的目的,职工也获得了相应的补偿金,整个过程平稳有序。

“自谋出路也并没有那么可怕。”一位攀长钢的买断职工如是表达了对企业改革的理解和对未来生活的信心。

“工会并没有就此放手”

招聘会、零就业家庭帮扶解困、特殊困难职工帮扶……工会主动作为服务职工

据绵阳市总工会负责人介绍,为了让离岗人员快速端起“饭碗”,绵阳市总还联合市就业保障局等部门,先后在攀长钢举办了

两场大型招聘会,组织110余家单位送来了5000多个就业岗位,攀长钢离岗人员中有2500余人与企业达成了意向用工协议。

“离岗后,工会并没有对我们就此放手,每次想到这里就觉得还有依靠,心里特踏实。”当地职工如是说。据悉,过去两年里,为确保下岗分流职工和困难职工生活需求,绵阳市总还多方筹资,安排百万元专项资金面向零就业家庭帮扶解困。截至目前,已累计举办5场改革国企专场招聘会,多次开展“量体裁衣”的免费再就业培训,自筹近80万元资金为1069名特殊困难职工提供帮扶。

妥善安置、平稳过渡、持续帮扶……或许,绵阳煤燃集团、攀长钢公司的改革故事还未走向完结,绵阳市其他企业的改革之路也还在继续。

在这场涉及多达万余名职工“饭碗”的改革路上,职工分流安置工作的平稳软着陆,“工会组织在其中发挥了不可或缺的作用。”在四川省总工会党组书记、常务副主席胥纯看来,绵阳市总在推动供给侧改革中“事前主动介入、事中主动跟进、事后主动帮扶”具体实践带来的最大启示,便是在事关职工切身利益的每一个细微环节上,工会组织都主动作为,为企业改革的平稳推进带来极大的推动力量。

责任编辑:罗娟
新闻热线:(010)84151054
E-mail:grbbghzk@163.com

李丹青

【一周工报速读】

关键词:社会保障

江苏今夏高温费每月200元

江苏省人社部门发布消息称,今年发放高温津贴的条件、标准为每人每月200元。

依据规定,用人单位安排职工在室外露天工作以及不能采取有效措施将工作场所温度降低到33摄氏度以下的(不含33摄氏度),应当向职工支付夏季高温津贴,具体标准是每人每月200元,支付时间为4个月(6月、7月、8月、9月)。高温津贴可按月发放,也可一次性发放。企业按此标准支付的高温津贴,可在职工福利费中列支,计入企业成本费用,并准予税前扣除。高温津贴不得以发放清凉饮料等实际物品冲抵。

依据2013年修订的《江苏省劳动合同条例》,用人单位未按规定发放高温津贴属于违法行为。而根据《劳动保障监察条例》,如果单位未按规定标准发放高温津贴,逾期仍未改正的,将给予行政处罚,并处2000元以上2万元以下罚款。(罗刚)

——摘自6月14日《江苏工人报》

太原20项医疗康复项目纳入医保

日前,笔者从山西太原市人社局获悉,该市在原有9项医疗康复项目基础上,新增20项医疗康复项目纳入基本医疗保险支付范围。

新增的20项:康复综合评定、吞咽功能障碍检查、手功能评定、平衡试验、平衡训练、表面肌电图检查、轮椅技能训练、耐力训练、大关节功能训练、徒手手功能训练、截肢肢体综合训练、小儿行为听力测试、孤独症诊断访谈量表(ADI)测评、日常生活动作训练、职业功能训练、精神障碍作业疗法训练、减重支持系统训练、电动起床床训练、儿童听力障碍语言训练、言语能力筛查。(王斌)

——摘自6月13日《山西工人报》

郑州市低保每人每月将提高30元

从7月1日起,河南郑州市城市低保标准每人每月提高到550元,全市农村低保标准每人每月提高到320元,与去年相比均提高30元。

据郑州市民政局相关负责人介绍,郑州市政府于近日下发了《关于提高城乡低保标准的通知》,实现农村低保标准线和扶贫线“两线合一”,明确从今年7月1日起再次提高城乡低保标准。标准包含市区农村五保集中供养每人每年不低于9240元,分散供养每人每年不低于5544元,县(市)农村五保集中供养每人每年不低于7680元,分散供养每人每年不低于4608元。

据悉,这次调整是2009年郑州市建立低保标准自然增长机制以来的第7次调整,将惠及郑州市12万余名城乡低保对象和1万余名五保供养对象。

(陈微翎)

——摘自6月13日《河南工人日报》

西安残疾人创业可获资金资助

日前,陕西省西安市政府出台加快推进残疾人小康进程实施方案,到2020年,残疾人权益保障制度基本健全,并鼓励残疾人创新创业,对创业残疾人给予一定补助。

建立用人单位按比例安排残疾人就业公示制度,对安排残疾人达不到比例要求的,严格按照《残疾人就业保障金征收使用管理办法》征收残疾人就业保障金;对超过比例安排残疾人就业的单位,按《扶持超比例分散安排残疾人就业单位项目申报指南》规定,给予每人每年5000元(超一人)或1万元(超二人以上)补贴。对符合条件的集中安置残疾人就业的企业,按照每名残疾职工每年5000元标准给予补贴。

大力支持残疾人多种形式就业。建立残疾人创业孵化机制,对自主创业的残疾人,按规定每人给予3000元-5000元的资助。

(关颖 付彦)

——摘自6月16日《陕西工人报》

楼宇企业大都小型而松散,人员流动大,南通市崇川区工会立足楼宇实际,从工会组建到队伍建设再至工作开展,都因地制宜地摸索出全新的路子——

楼宇工会,一切皆在“标配”之外……

寻路

“聚力计划”未完结的故事

作为群众组织,工会一直在探索创新服务职工的手段和方法,就像“聚力计划”之于深圳工会,全国各地各级工会组织也因地制宜、因情制宜不断推出创新之举。在适应不断变化的职工群体的需求上,工会提升服务凝聚职工的探寻之路,从未未曾完结过。

——编者

本报记者 王伟
本报特约记者 王君东
本报通讯员 顾伟

比起“北上广深”,二线城市的楼宇企业大都小型而松散,人员流动大,楼宇工会不仅“建会难,有了工会开展工作更为不易”,工会切实发挥作用,难上加难。

在江苏南通市崇川区,工会不仅就建在职工身边的写字楼里,而且还能切实发挥作用,既能开展工资集体协商,又提供最贴心的“互联网+”服务……

建会“标配”模式在这里“行不通”

南通市是全国第一批沿海开放城市,主城区崇川区人口密集、城市化水平较

高。自2003年起,该区应对人多地少因素的制约,大力推进楼宇经济。目前全区拥有单体3000平方米以上的重点商务楼宇110幢,每年的税收超过40亿元,随着楼宇“空中经济走廊”的不断延伸,2万多名来自五湖四海的外来职工来这里寻梦圆梦。

6月8日,崇川区观音山街道棕榈湾、文华名邸、书院坊3个楼宇同时成立工会,覆盖会员职工1000多人。3幢楼宇都是去年底交付使用,今年上半年开始招商运营的。建会当天,3幢楼宇还同时建起了爱心驿站,为职工提供各种帮扶服务。

崇川区总工会主席姜永良坦言,这样的良好局面,是区总工会10多年来坚持在楼宇工会工作上开拓创新、不懈努力所形成的。

楼宇企业小型单位多,职工流动大,宣传一动员一登记一建会,这样的建会“标配”通用模式一开始在这里却“行不通”。该区新城桥街道14幢商务楼宇有10人以上的企业195家,员工4550人,企业大多是建筑装饰、外贸服装、金融保险等现代新兴行业,员工多为80后、90后,对工会相对陌生。

街道工会挨家挨户一圈走下来发现,“知道商会和协会的不少,了解工会的却没几个!”街道工会副主席孙美兰说,刚开始,每一次建会都来得不容易,尤其是众多的几家公司和小商户成了“建不起来、转不起来”的尴尬角落。

经过不断摸索,“依托物业公司、规模企业、业主单位的建会模式,让楼宇建会有了抓手和突破口,达到了事半功倍的效果。”姜永良说,初步的成功探索,使得楼宇建会从此不再那么难。截至目前,该区已建楼宇工会78家,覆盖会员职工1.9万多人,实现了“楼宇盖到哪里,工会建到哪里”。

“设立基金、经费众筹”,并配备工会人才

“建起来后就要转起来!”姜永良说,楼宇工会一缺经费,二没人力,难的是规范地运转起来。如何实现“两个保障”?

楼宇工会企业体量小、个数多,靠企业自有资金来解决问题显然不现实。在经过一番琢磨和论证后,崇川工会想到了“设立基金、经费众筹”的办法。区总每年投入60万元作为楼宇工会工作基金,在此基础上动员楼宇内企业出资支持工会工作或赞助某项工会活动。钟秀街道东景新都会楼宇工会职工运动会,街道工会争取楼宇所在的校西村社区出资出地修建,并添置了运动器材。京扬数码城、淘宝城等3个楼宇群的职工没有活动中心,街道工会推动街道办事处在邻近的天勤邻里中心建成了有一个5000平方米的服务中心,免费给职工提供文化、健身和生活服务。

工作人员从哪里来?养一批“正规军”肯定行不通。崇川工会采取3种办法:一是派一批,机关工作人员定点负责一些重点楼宇,兼职楼宇爱心驿站或职工服务站负责人,定期驻点工作,工作业绩纳入年终综合考核;二是聘一批,聘请楼宇内有能力、有公益心的企业管理员为工会工作者,正常负责工会工作、组织开展工会活动;三是募一批,招募楼宇工会主席助理(志愿者),协助楼宇工会主席开展工会工作、联系辖区企业、参与工会组建和工会活动的策划开展。

切合楼宇工会实际的协商之路

工资、休假等经济权益是楼宇企业职工的重点关注和诉求,也是造成劳动纠纷和人员流动的主因。

2011年10月,南通市首家楼宇企业工