

实施去产能尚需安置 1.3 万名职工,而企业内部可转移安置岗位已经枯竭,加之煤矿职工年龄大、文化低、再就业能力差,如何解决这一难题?重庆能源集团工会倾力推出多项为分流转岗职工托底的举措——

# “水再深,也要保障职工安全‘过河’”

## 贴 心 工会聚焦去产能职工利益维护

本报记者 李国  
本报实习生 郑荣俊

去产能,在这里早已不止是“进行时”。重庆市《推进供给侧结构性改革工作方案》显示,在 2 到 3 年内,将煤炭产能压减到 2000 万吨以内,而截至 2015 年年末,重庆在册矿井数量为 403 座,统计产能为 4084 万吨。这意味着,将要减去一半多的产能。据重庆市煤监局工作人员透露,今年重庆将关闭煤矿 219 个,削减产能 1300 万吨,每个关闭的煤矿将获得 600 万元的转产扶持资金。

去产能,在重庆已经进入改革攻坚的“深水区”。据介绍,重庆能源集团有在岗职工 5.2 万人,到 2018 年,企业的总用工量将控制在 2 万人以内。现阶段,集团实施去产能需要安置的职工还有 1.3 万人,而企业内部可转移安置职工的岗位已经枯竭,加之煤矿职工年龄大、文化低、再就业能力差,企业要生存与职工要岗位要生活矛盾突出,共识将更难达成。

“去产能职工分流安置任务艰巨,在培训职工新技能和保障职工合法权益等方面,企业工会组织应切实发挥作用。”重庆能源集团党委副书记、工会主席庞光荣表示,企业工会要旗帜鲜明,敢于作为同时善于作为,“再深的水,也要保障职工安全‘过河’。”

### 职工分流安置任务艰巨

2015 年,重庆市政府第 82 次常务会议批准了《重庆能源集团煤炭企业 2015—2017 年脱困转型实施方案》。按照这个方案,该集团将在 3 年内关闭退出 17 个煤矿、5 个小火电,停止两个多元投资主体煤矿生产,缓建两个在建煤矿,减少煤炭总产能 389 万吨,发电总装机 14.8 万千瓦,分流安置职工 16212 人。到 2015 年末,该集团实际关停 12 个煤矿、两个小火电,煤炭企业分流职工 1.53 万人。

庞光荣介绍,该集团今年内拟关闭 7 矿 2 厂,涉及职工 3539 人;2017 年拟关闭 2 矿 1 厂,涉及职工 1294 人。此外,该集团决定在

2017 年基础上,在 2018 年前再关闭 19 个煤矿,再减少煤炭产能 776 万吨,分流安置职工 9000 人。“目前正在制定实施方案,拟上报市政府批准后启动实施。到 2018 年,全集团保留煤矿 13 个,煤炭核定产能控制在 1000 万吨,比 2014 年末减少 1165 万吨,降幅 50.5%。”庞光荣说。

不少一线工人告诉《工人日报》记者,他们大部分人现在都是有老、下有小,正是“爬坡”的时候,生活压力大。

庞光荣坦言,由于大量矿井关闭退出,企业内部可转移安置职工的岗位已经枯竭。一方面,由于存续企业再无力提供转移安置岗位,而政府可提供的公益性岗位也越来越少;另一方面,煤矿职工年龄大、文化低、技能差,一旦失业就很难再就业。庞光荣说:“随着改革不断深化,各种矛盾和问题也在不断积累,企业压力空前,而职工的合法权益必须保障。”

### 多项举措托底分流转岗职工

“在分流安置过程中,严格执行国家经济补偿政策,算足给足补偿费用,妥善处理企业与职工的历史遗留问题。”庞光荣介绍说,2015 年,该集团关停缓 14 个单位,有 13 个单位的职工分流安置方案在企业职代会上获得一次通过,有 1 个第二次获得通过,确保了上万职工依法实施分流安置。

据介绍,该集团为解决好职工遇到的实际困难,兜牢困难职工生活底线,为改革注入“稳定剂”。集团工会在重庆市总工会的政策和资金支持下,与企业改革同步启动了“温暖与改革同行”主题活动,采取多项硬举措为困难职工托底保障。

能源集团旗下永荣公司茶园煤矿关闭前,因停产时间长,困难职工多,职工家属分期盼困难救助措施能够落实,集团工会及时下拨 30 万元专项经费,指导基层工会实行每月职工困难申请、困难状况、审核结果和实际发放“四公示”制度,消除职工的疑虑,维护了困难时期的企业稳定。

此外,据了解,能源集团各级工会结合关停矿井实际,还编写了针对性极强的宣传提纲,通过各种形式和渠道,将矿井关闭退出的相关信息释放给职工,把政策告知职工,让职工早知道、早消化、早准备,从精神层面引导



山西一家煤矿里,工人正监控传输现场。

本报记者 王伟 摄

职工理解支持企业改革。

“对职工中出现的误解,我们组织骨干人员与职工面对面交流。”庞光荣表示,能源集团在职工分流环节,从物质到精神层面都给予职工以充分的关注关心,各级工会组织在企业和职工间搭起了一座“连心桥”,确保了去产能能在大环境中持续推进。

### 期待再就业培训项目

记者在采访中了解到,在上述诸多帮扶措施的积极作用下,很多职工的工作和生活得到了妥善安置。

45 岁的陈先生在一线采煤已经 10 年,他的父母亲都患有慢性病,每月的医药费不菲,小孩刚上大学,妻子没有工作平时打点零工,一家生活的重担压在他身上。而他所在的煤矿日前被关停。

但陈先生并没有陷入绝望。他向记者透露,煤矿关停后,他被划分到“零就业”家庭一类,矿井留守岗位和社会职能管理岗位明确要优先安置“零就业”家庭职工。“同时,公司工会考虑到我的实际情况,还给我购置了一些家具、电器等生活必需品。”陈先生说,他和工友都免费获得了一份重庆市在职职工重大疾病互助保障,公司工会还为他这样家庭特别困难职工的直系亲属购买了一份城乡医疗保险。

家住重庆万盛区的刘先生所在的南桐公司矿井早被关停。他说,煤矿工人本来就是挣点“劳力钱”,一般都是 40 岁以上的年龄,文化又不高,自己出去找工作很少会有单位愿意雇用。企业工会在万盛经济开发区争取到了一些公益性岗位,经过申请,我又重新就业了。”刘先生说。

2015 年,集团各级工会组织转岗培训

102 期,帮助 2278 人取得上岗资格证并在企业内实现了再就业。庞光荣说,集团工会一直在积极协调政府及相关部门,努力争取部分公益性岗位安置下岗职工。

此外,全集团在基层工会建立了 90 个职工互助基金会,资金总量突破 1500 万元,此举为职工建立临时借款的资金池。

“当然,企业工会的力量是十分有限的。”庞光荣期待国家在各地建立职工再就业中心,承接所在地因去产能而下岗失业的职工,履行再就业培训和就业指导等职能,切实为困难职工进行就业托底以及给予煤炭企业职工更多的政策和资金支持,帮助企业 and 职工渡过当前难关。

以下链接资料来源:上海市总工会劳动关系工作部(节选自上海市总针对国有企业在改革调整中职工的劳动关系处置、民主程序等问题提出的系列指导意见)

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

李丹青

## 【一周工报速读】

关键词:工会职能

### 河北:裁员超 20 人需向工会说明

日前,河北省石家庄市出台《关于做好化解钢铁煤炭等行业过剩产能企业职工安置工作的实施意见》,要求做好钢铁、煤炭行业化解过剩产能、实现脱困发展中的职工安置工作。

《意见》明确,企业裁员人员 20 人以上或裁减不足 20 人但占企业职工总数 10% 以上的,应提前 30 日向工会或全体职工说明情况,听取工会或职工的意见,并将裁员人员方案向人力资源社会保障部门报告。

《意见》规定,企业实施兼并重组吸纳原企业职工的,继续履行原劳动合同。发生合并或分立等情形的,由承继其权利和义务的企业继续履行劳动合同,经与职工协商一致可以变更劳动合同约定的内容。职工在企业合并或分立前的工作年限合并计算为在现企业的工作年限。

《意见》指出,职工转岗安置或内部退养的,双方协商一致依法变更劳动合同,不支付经济补偿金。(哈欣)

——摘自 6 月 24 日《河北工人报》

### 阳泉:开展煤企职工收入调研

近日,山西省阳泉市总工会开展全市煤矿企业职工收入状况专题调研,以全面掌握在当前经济下行压力下煤矿企业职工工资收入的总体状况,“把脉”精准维护煤矿企业职工合法权益的切入点,进一步增强工会组织服务的贴近性和时效性。

据了解,此次专题调研采取企业问卷调查、召开工会干部和职工座谈会以及个别职工访谈的方式进行。调研内容为 2013 年以来全市煤矿企业生产经营基本情况;煤矿企业职工工资收入以及社会保险缴纳情况;煤矿企业拖欠职工工资情况,包括欠薪人数、欠薪对象、欠薪金额、欠薪时间以及职工轮岗放假对职工收入的影响;煤炭企业当前职工思想动态以及困难职工群体变化情况等;本地区(系统、企业)为保障职工工资收入采取的具体措施和取得的成效、存在的问题及对策建议。调研数据将为工会源头参与依法维权、精准维权提供重要依据。(张礼义)

——摘自 6 月 20 日《山西工人报》

### 延边:启动农民工流动书屋建设

日前,吉林省延边朝鲜族自治州总工会为首批 10 个农民工流动书屋授牌。《东北抗日英雄谱》《走进白山黑水》《家庭教育》……翻阅着书屋里崭新的图书,农民工陈文保说:“建筑工地离市中心远,买书借书都不方便,现在工地有了流动书屋,我们就有了业余文化阵地,也实实在在地感受到了身为工会会员的温暖。”

活动现场,延边州总工会副主席高一名表示,近年来,延边州总工会积极创新工会组织形式和农民工入会方式,但目前农民工就业稳定性不强,享受基本公共服务的范围仍然较小,鉴于此,延边州总工会制定下发《关于在全州建立农民工流动书屋的实施方案》,按照“贴近基础、贴近实际、贴近职工”的原则,着力缓解农民工“买书难、借书难、看书难”问题,让农民工与城市居民同等享受公共文化服务。(宁志)

——摘自 6 月 20 日《劳动新闻》

### 开封:户外劳动者服务站揭牌

6 月 23 日,河南省开封市工会为首批 21 家工会户外劳动者服务站授牌。为落实全总“切实履行服务职工群众职责”和“切实提高服务职工的精准化水平”等要求,开封市总工会利用临街单位的服务大厅、门卫、传达室等地点设立户外劳动者服务站,免费为户外劳动者提供饮水、如厕、避暑、避风避雨、短暂休息、简单医疗等服务。

“工会户外劳动者服务站解决了我们的休息、热饮、饮水等问题,给我们提供了一个温馨的家,以后再也不怕没地方解决这些问题了。”户外劳动者代表、环卫工胡俊芳说,她将把所有的感激化作今后工作的动力。(刘长征)

——摘自 6 月 24 日《河南工人日报》

## 企业改制中劳动关系问题的处理

### 企业改制是否会带来劳动关系的调整?

企业改制,是指企业法人的终止、变更、重新设立,原企业的不利义务有新的法人享有和承担。随着市场经济体系的不断完善和经济结构调整步伐的加快,企业必须建立产权明晰的现代企业制度,企业产权制度的改革和现代企业制度的建立必然带来劳动法律关系的调整。因为企业的改制不仅仅是法人变化、资产重组,往往会

导致经营模式、企业文化、管理理念和方法等随机变化,有时也会涉及到职工的工作地点、岗位职责、工资报酬、福利保险等诸多切身利益的不确定性,改制过程经常是企业劳动关系不稳定时期,为此,我们必须依法对改制中的劳动关系分类清晰调处,让劳动者享有知情权、协商权、选择权,保证企业改制的平稳进行。

### 企业合并分立后,劳动合同如何处理?

《民法通则》第 44 条规定:企业法人合并、分立的,其权利义务由合并分立后的法人或者其他组织承继。后继企业和组织对合并分立前的权利义务享有连带债权,承担连带责任。《公司法》对公司的“合并或分立”情形下免除其清算程序,公司发生合并或分立的,由合并存续方或新设方或分立后的各个公司概括性地承继公司的全部权利和义务(包括其在劳动合同中的权利与义务),旨在保护原债权人权益和国家税收等。

为此,《劳动合同法》第 34 条规定:“用人单位发生合并或者分立等情况,原劳动合同继续有效,劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。”同时,按《民法通则》第 44 条和有关工商管理规定,企业合并分立应当向登记机关办理登记并公告,依法登记和公告的企业法人作为用人单位主体承继劳动合同的履行。如果企业未经办理登记并公告,企业法人合并分立的行为不具有法律效力。

## 国企改制中工会加强源头参与的建议

### 企业如何加强与职工的沟通交流?

(1) 建立职工舆情通报制度,全方位了解反映职工在改革改制中的利益诉求。

(2) 加强企业改革的宣传引导。就企业改革目的、意义和要求,相关方针、政策和原则等广泛向职工宣传,夯实改革工作的群众基础。

(3) 涉及职工切身利益事项的方案草案等内容,要广泛征求不同群体,特别是涉事职工群体意见,在条件允许的范围内,尽力为职工争取权益。

(4) 引导职工合法合理表达利益诉求,理性维权。通过开展企业与职工的集体协商,共同寻找利益平衡点,妥善有序化解利益分歧,确保企业改革中职工队伍基本稳定。

### 工会如何发挥源头参与的作用?

(1) 改革企业工会负责人应当进入同级企业的改革领导小组,工会代表应当进入企业改革工作班子,全过程参与有关改革的各项工作,从源头上维护好职工的合法权益。

(2) 工会应当就企业改革调整给职工群众带来的影响进行调查摸底,在源头参与中切实反映职工的真实意愿。

(3) 企业工会要与行政共同开展集体协商,就改

革调整中涉及职工切身利益事项起草方案草案,集体协商必须在坚持合法性基础上,着力解决职工合理性诉求问题。

需要特别指出的是,对于公司制企业,董事会审议改革方案时,应听取职工董监事意见,职工董监事必须就涉及职工切身利益重大事项发表书面意见。暂未设立职工董监事的企业,应事先听取工会主要负责人意见,工会主要负责人应当列席董事会发表意见。

本报记者 王伟

在没有“大国工匠”的企业,能不能做出富含“工匠精神”的产品?

在一家建筑企业,用标准说话,让每一个工序形成一个标准模块,“精益建造”让不可能成为可能。

“造良心房”是 62 岁的黄才良坚持了 45 年的信念。早先只是当个好瓦工,后来领着一帮人造房子,花甲之年,黄才良将自己数十年的建筑施工经验固化为标准,形成一整套工序操作规范,开始了“精益建造”的探索。

所谓“精益建造”,是由精益生产的概念延伸而来。精益生产是流动的产品和固定的人来生产,而建造则是固定的产品和流动的人来生产。“精益建造”根据精益生产的思想,结合建造的特点,对建造过程进行改造,形成功能完整的建造系统——“精益建造”管理模式。这种新型工程项目管理模式,可以实现“保证质量、最短的工期、消耗最少资源”的目标。

“比如梁腰下翻体,光这么一截墙体的施工,工艺流程就有 7 项,而每个工艺流程还有若干道工序,我们把所有工序都固定下来了。”从前年起,黄才良联合相关企业专家和专家,将自己的建筑经验固化为操作标准,把工程项目的一个个分项拆分为一道道工序,将每一道工序设计成管理模块。模块融合了

作业规范、质量检查与验收标准、验收频率、安全注意事项、最优资源配置等,通过互联网信息平台推送给作业人员与管理人,实施准时开始、准点交接;通过建筑信息模型传输工序作业数据,通过准时采购实施准点供应,考核与现场管理指标对应;使工序由简单的工艺流程节点施工成为空间模块管理,由工序在规范作业的状态中反映时间与空间的数据,体现每一道工序的价值,使标准落地,让标准说话。

“今天干什么活儿,几点进施工现场,材料什么时候到哪儿,每个班组长看手机上就知道了,然后告诉相关施工人员,完成作业再通知检查人员验收。”截至目前,该团队基于“精益建造”的信息平台和 1000 余个细化到工序级别的标准模块,已经通过现场校验环节。

按照“精益建造”的要求,工序式的模块施工中,一个施工段或一层的工作量没有按照流程完成,不允许进入下一个施工段或下一层施工;每一道工序没有按照“零投诉”标准作业,不允许进入下一道工序,从而有效地控制了建筑施工质量。

传统建造方式常常出现人等待工作面形成或者工作等待人来完成的情况,出现人力与时间上的浪费,交接过程中也会造成材料的浪费,而“精益建造”注重流程的设计,通过减少流程的不确定性,提高工作效率,使项目的每个小组持续工作,保证所需的资源直接输送到位,避免重复劳动。

“精益建造”实行穿插法施工,打破了传统作业采用密集施工、集中安排的模式,着重施工工序的组织管理,通过施工工序时间与空间上的管理,缩短施工总工期,降低对各专

业施工劳动力集中使用量的要求,保证了施工过程中细节处理质量,提高了住宅工程管理的精细化与精益化水平。比如,将二次结构(起隔断作用和隔音作用的小墙)与一次结构(承受压力的墙体和柱子)施工、装饰装修施工与主体结构施工进行合理穿插,虽然增加了验收频率,但“更有利于劳动力日益缺乏下作业人员的组织,有利于工程质量与进度的控制,使作业更加趋于专业化、标准化,项目管理更趋于精细化、精准化”。

在采访中,记者了解到,按照拆后标准工序穿插标准施工,21000 平方米、地上 30 层的一栋住宅楼,比传统方法施工至少缩短工期 97 天,工期至少缩短 18.8%;作业人员数量至少减少 18.6%,至少降低劳动力成本在施工总成本中所占比重的 6.5%。而最关键的是,工程质量通过每个节点的掌控,这个符

合验收标准,无需最后返工作业。

来自贵州的油漆工鞠文伟告诉记者,他做油漆工 5 年了,以前从来没有这样作业过:刷一遍,就要及时接受检查验收,再刷第二遍,开始觉得管得太细、太麻烦,明白道理后,适应了新的要求,做起来顺手了。以前是做完了才来检查,起码要刷三遍,还不一定符合要求,现在刷两遍就好了,不用最后返工,质量好,料也省了。

“精益建造”法似乎在走一种另类的工匠培养道路:按照工匠精神,用标准和模块管理,一方面进行工厂化的施工,一方面造就“机械式”的建筑匠人,最终实现合格产品的建造。

黄才良说:“经过标准流程的训练和实践,即使是三流水平的员工,也能干出一流水平的质量!”

## “大国小匠”的精益建造

在这家建筑企业,一切用标准说话,“每一道工序就是一个模块,一个个标准模块有效地砌筑,就会形成最终的‘零投诉产品’”

按照“精益建造”的要求,工序式的模块

施工中,一个施工段或一层的工作量没有按照

流程完成,不允许进入下一个施工段或下一层

施工;每一道工序没有按照“零投诉”标准