

这并不是一个去产能深度推进中的“事故”，相反，这是一个工会主动作为、积极作为的故事；这并不是一个扼腕叹息的“事故”，相反，这是一个催人深思的故事；这并不是黯淡的季节，相反，这是希望盛开之夏。这也许是一个前进中短暂的“梗阻”，但回望与反思，可以让我们对更好维护去产能职工利益有了更深刻的坚持。

# 这11名“缝纫工”为何走了？

好事如何办得更好？当地工会认为，如果能给去产能职工安排相近的行业或工种岗位，或者在输出地就事先进行了相关培训，安置率肯定会大大提高



## 新闻概要

今年初，经江苏省总工会和安徽省总工会牵线，常州市总工会和淮北市总工会两地工会主动作为，首次对接安置化解过剩产能的职工。两个省的企业经过1个月的对接和劳务洽谈、参观考察，3月底，17名来自淮北矿业集团的职工，来到常州黑牡丹集团荣元服饰有限公司，由矿工变为缝纫工。3个多月过去了，记者回访发现，目前还有6位职工在此间工作，而另11人又回了淮北。



## 矿工如何说

原先打巷道，是机械作业，相对自由度大，干完就可以走，干干还可以歇歇。这与服装企业一人守着一台机器，节奏快的作业方式明显不同，存在一个如何适应的问题；普遍年龄较大，有照顾家庭的现实需要，常州和淮北相隔400多公里，回去需半天时间，矿工返乡需要轮休或等节假日才行。家里有农活的矿工，农忙时难以两头兼顾。



## 企业怎么做

刚开始进行的针对性培训尽量简单，“这样好让他们有信心”。所有矿工都安排了宿舍，回来的人，四五个人住一间。还发了一些生活用品，“自己只要带换洗衣服来就可以了”。考虑到南北方饮食习惯的不同，公司还专门开了“小灶”，为矿工们提供面食，每天还有17元伙食补贴。培训结束后，“每个人都有师傅带带，一两天就都能上岗操作了”。一般月收入能达到3700元以上。

## 贴心 工会聚焦去产能职工利益维护

本报记者 王伟

3个月前，矿工来了，变成了缝纫工。3个月后，月收入近4000元的缝纫工，却大多数选择了离开。

今年初，经江苏省总工会和安徽省总工会牵线，江苏常州市总工会在本地挖掘、寻找岗位，安徽淮北市总工会组织劳务输出，两地工会首次对接安置“去产能”职工。3月底，17名来自淮北矿业集团的职工，来到江苏常州黑牡丹集团荣元服饰有限公司，由矿工变为缝纫工。

3个多月过去了，《工人日报》记者到黑牡丹荣元公司进行回访，发现当初安置再就业的矿工，目前只剩下6位还在此间工作，其余都回去了。

荣元服饰有限公司副总经理贡国尧告诉记者，他们公司是一家劳动密集型工业，用工需求量大。光是缝纫车间，实际要用工370多人，现在还缺150多人。“感谢上级工会的关心，帮助我们解决用工紧缺问题。”贡国尧说，服装企业有相对的用工取向，更多需要年轻女工。当初来的17人，年龄普遍“较大”，有的已经40多岁了。而且只有一名女性，较年轻，是随丈夫过来的。

为了让这批矿工尽早上岗，荣元公司下了一番功夫。先是进行针对性培训，而且考虑到他们的接受能力，培训时，内容尽量单一、简单，“这样好让他们有信心”。同时，根据上级工会的要求，公司尽量提供后勤保障，所有矿工都安排了宿舍，回来的人，四五个人住一间。还发了一些生活用品，“自己只要带换洗衣服来就可以了”。考虑到南北方饮食习惯的不同，公司还专门开了“小灶”，为矿工们提供面食，每天还有17元伙食补贴。

培训结束后，根据每个人的不同情况，这些矿工们分别被安排到缝制、后整理、水洗等岗位。“每个人都有师傅带带，一两天就都能上岗操作了，之后就是熟练程度的问

题了”。先是实行小时工资，保证每天不少于100元的标准。后来和其他职工一样，实行计件制，一般每月能有3700元以上的收入，多的月收入达到4000元。

从煤矿到服装企业，表面上看，工作环境要好些，但要能待下去，却并不容易。1个月的培训，才进行了两个星期，就走了两人。后来，随着农忙季节的到来，陆续又有一些矿工请假回去，不来了。

剩下的6人中，记者见到了其中3位。今年40岁的李居民，原先是一名掘进工，在煤矿打巷道。2015年12月，矿里停产放假了，李居民暂时没有班可上。因为有两个孩子，家里经济负担较重，他迫切需要一份稳定的收入。在缝纫车间，记者看到李居民正在整理衣服。车间负责人说，他的熟练程度已经不错了，快赶上老职工了，每月收入近4000元。李居民说，“刚刚过去的‘五一’节，回了一趟家。”

1987年出生的黄圣明，也是掘进工，现在在缝纫车间负责收发机针，工作较为轻松。而同样是“80后”的竹艳，是黄圣明的妻子，原来在家带小孩，后来把6岁的小孩放老家，夫妻俩一起到常州来工作了。因为年轻，竹艳还掌握了“技术活儿”，现在操作自动锁眼机，月收入近4000元。夫妻俩最高兴的是，公司马上就要给他们安排夫妻房了！

为什么有的人走了，有的人选择留下来继续工作？贡国尧告诉记者，虽然服装企业看上去作业环境要比煤矿好些，但毕竟一人守着一台机器，活动范围很小，而且要求连续工作，节奏快，有时一天还有1-2个小时的加班，有的人可能不习惯。黄圣明证实了这一说法。他说，原先打巷道，是机械作业，相对自由度大，干完就可以走，“干着干着还可以歇歇”。这与服装企业的作业方式明显不同，确实存在一个如何适应的问题。

关键问题是，这些矿工，与一般外出打工就业的人群不同，他们是转岗再就业，一方面有个转岗适应的过程，另一方面，因为年龄普遍较大，存在照顾家庭的现实需要。



竹艳在缝纫车间里忙碌工作。

刘卫平 摄

显然，这给他们的就业取向带来了多重影响。常州和淮北相隔400多公里，单程一趟要半天时间，而荣元公司平时每周只休息一天，矿工返乡需要轮休或等节假日。家里有农活的矿工，农忙时难以两头兼顾。

有的人是因为不适应这里的工作离开，也有的人是因为要照顾家庭及照顾农活离开，他们可能更愿意在家门口就业。应该说，他们都尽力了，我们理解他们的选择。”贡国尧说道。

安置去产能职工，还有哪些工作要做好？面对去产能职工安置问题，江苏、安徽两地工会主动作为，输出地和接收地企业精心安排，被安置职工们也付出了努力。然而，好事如何办得更好？常州市人大常委会党组成员、市总工会主席徐伟南认为，破解难题，仍然有大量工作需要去做，应该周密安排，探索“精准安置”。

其次是要做好再就业培训工作。这次淮北的矿工是到了服装企业才培训的，如果在输出地就先进行了相关培训，选择面或适应能力肯定就不同了。在同样面临产能过剩的徐州矿业集团，徐州市总工会对近年关闭的4个矿井的职工进行了调查，有针对性地对这些职工开设了13类免费培训，以便提升他们的再就业能力。

此外，如何考虑到去产能职工的实际生活困难和需求，更好地方便他们再就业，尤其是异地安置再就业，也需要用人单位和接收地有关方面做大量细致的工作。（本版漫画 李法明绘）

是管理层还是员工代表，大家都一致认为“聚力计划”提升了他们的个人能力，增强了工会的影响力以及为企业开展集体协商创造了条件——这让我看到了这些个人能力在企业工会的影响力中发挥的巨大作用以及潜力。和今年参加“聚力计划”的佳能一样，当初首批参加的企业同样面对诸多挑战和困惑，工会主席们与员工代表们都不约而同地提到了压力：担心这样有限的机会难以维持培训效果，担心“对话”能否改变员工参与的状况等等，他们的担心在一年后变成了信心：一年的踏实前行，“聚力”让他们看到成长自己、和成长的工会。（作者简介：刘剑，深圳市总工会“聚力计划”培训师。2005年开始从事跨国公司企业社会责任研究及咨询服务，参与超过600家企业的成康公司，目前发展工会会员近600人。在2015年首批“聚力计划”结束时，无论

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：社会保障

### 北京：残疾军人纳入就业审核

《北京市残疾人就业保障金征收使用管理办法》日前出台。北京市残联表示，1至8级残疾军人首次纳入审核范围，这意味着，未来北京市的残疾军人将纳入安排残疾人就业的范围。北京市残疾人社会保障和就业服务中心主任赵子龙介绍，“原来征缴标准是按照上年北京市社会平均工资的60%来计算，对一些小微企业可能造成困难，对大企业来说又可能偏低。”赵子龙表示，从今年开始，将按照企业本单位职工年平均工资作为征缴标准。

管理办法对于用人单位残疾人就业规定比例也进行了调整。今年首次将持有残疾军人证的人员纳入审核范围，持有《中华人民共和国残疾人证》(1至8级)的人员纳入了残疾人范围。（邱勇）

——摘自6月29日《劳动午报》

### 天津：最低小时工资19.5元

天津市人社局表示，自7月1日起，该市最低工资标准由每月1850元调整为1950元，每小时10.6元调整为11.2元；非全日制用工劳动者最低小时工资标准由每人每小时18.5元调整为19.5元。

据天津市人社局劳动关系处负责人介绍，根据国家和该市有关规定，最低工资标准不包括加班加点工资、中班津贴和高低温、井下、有毒有害等特殊工作环境下支付的岗位津贴，以及集中供热采暖补贴、高温天气期间按规定发放的高温津贴、按照标准应当由用人单位支付给劳动者的福利待遇。用人单位未按规定执行最低工资标准，劳动者可以拨打12333电话咨询向劳动保障监察部门举报投诉。如果劳动者与用人单位因执行最低工资标准发生争议，可向有管辖权的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁。（高竹君）

——摘自6月27日《天津工人报》

### 吉林：再就业有困难可申请内退

日前，吉林省人社厅、省发改委、省总工会等8部门出台了《关于做好全省化解钢铁煤炭行业过剩产能过程中安置工作的实施意见》，明确安置去产能钢铁煤炭企业的失业人员和长期停产企业职工，对距法定退休年龄不足5年且再就业有困难的职工，经本人自愿选择、企业同意并签订内部退养协议，实行企业内部退养。

内部退养人员由企业按照不低于企业所在地最低生活保障标准，发放基本生活费，并缴纳基本养老保险费和基本医疗保险费，个人缴费部分由职工继续缴纳，达到法定退休年龄时由企业为其办理退休手续。内部退养人员因企业破产等原因无企业主体并无出资控股企业的，与原企业终止劳动合同，在本人自愿的基础上，可选择领取经济补偿金或预留社会保险费和生活费。（王丹）

——摘自6月30日《劳动新闻》

### 浙江：同城医保定点机构互认

今年，浙江省政府将“方便群众看病购药，实行省市医保、县市区医保定点医院、定点药店同城互认”（以下简称“同城互认”）列入十方面民生实事。

根据《省、市、县市区医保定点医疗机构同城互认实施方案》，浙江省医保中心与杭州市医保局自即日起受理杭州市主城区范围内医保定点同城互认申报。申报的对象是，已列入杭州市医保定点医院但未列入省级医保定点医院，以及2016年杭州市医保局已同意新增定点但尚未联网结算的医药机构，可向省医保中心申请省级医保定点医院；已列入省级医保定点医院但未列入杭州市医保局申请杭州市主城区医保定点医院。（羊荣江）

——摘自6月27日《浙江工人日报》

## 寻路

### “聚力计划”未完结的故事

刘剑

6月20日，我在佳能精技志立凯深圳有限公司的会议室。和我在一起的，除了代表这家公司参加2016年度深圳市总工会“聚力计划”研讨会的6名代表，还有来自各部门的24名工会会员代表。按照“聚力计划”的第一次访厂计划，今天的主题应该是厘清企业现有的沟通渠道，发挥员工代表的作用以保证员工参与的有效性。

30名参加者虽然是第一次接触“聚力计划”这样参与式的对话培训，但每个人都十分认真，确保问题识别、角色扮演有序进行，工具和方法的有效使用呈现出来的结果与其它参加培训企业不同：这家企业的员工现在关注的不是工资，不是食堂，不是福利，而是企业还会在深圳持续前行吗？

下午，公司董事长和总经理的参与让原本模拟的“角色扮演”直接变成了真正的企业内部沟通对话。

当“员工代表”面对企业决策层转述员工关于近期订单不稳的焦虑与担心时，我注意到他的声音变小了，人也随之拘谨起来，与之前收集意见和建议时表现出来的专业性和指导性截然不同，连董事长都在提醒“你要说清楚具体是哪一位？给他多久的回复期限？”等程序性指南。

# 看见前行的工会，发现成长的工人

——来自“聚力计划”培训师的手记

这虚拟又真实的一幕令我非常感慨。看似非常清楚的企业内部对话层级：所有相关的信息是否充分交换？是否都清楚？员工是否可以就双方共同的议题否决现有方案或者提供他们优选的方案？员工是否可以要求企业为自己的议题进行协商？但到了企业里，你会清楚地看到员工在掌握足够有效的“客观信息”上就非常欠缺，这种欠缺到了后面的参与式管理和共同决策阶段就更凸显出巨大的空白。以至于很多积极参与的员工代表最后往往会有“我们说啥都没用，都会被驳回”的无力感，这种无力感并非就是外部常常常入为主地认为企业不尊重员工意见造成的，而是有点近似于“输在了起跑线上”——没有最有效的信息，没有最合适的代表，没有双方都认可的程序——简而言之，没有准备好。

在佳能的这个模拟场景你会看到企业管理方会先“出戏”，会友情提醒工人该怎样进行对话才会有效——在深圳，他们之间的关系经常展现这样相互依存的一面，用去年参

加“聚力计划”的理光公司的吉野先生的话来说，就是这个项目让他更加看重这个相互依存的“平衡”。通过对参加“聚力计划”培训的首批企业的回访，你会看到对话机制带给企业的“平衡”，对企业良好运行的支撑作用。

2016年5月26日，首批“聚力计划”的企业回访走进富士电机，然后是银星ABB、福永理光、日立金融、成霖、伟创力、乔奥华和富士施乐。近一年来，“聚力”习惯依然在，各家企业依然按照去年培训模式摆放桌椅、准备文具，感觉特别熟悉而亲切。企业工会主席和“聚力”代表们非常认真地回顾了这一年来的“企业工会做了什么”，当轻松氛围下参加者互相提示和激发的你一言我一语被培训师逐条整理在黑板上时，大家很清楚地看到这一年来企业的努力包括：工会搞的各种文体活动；员工互帮关爱行动；发展更多的会员；接待和处理员工的申诉；帮员工争取加薪、福利等。当被问到这些工作中是否有相对容易或比较困难的，几乎所有的企业都认为开展

活最容易、帮员工维权较难，但是争取更多福利最难。再一一梳理和分析下去，所谓“容易”是基于企业与员工的目标一致，大家都愿意构建一个和谐的企业；而“艰难前行”的，就是双方目标并非一致的地方：企业和员工都希望自己获得更多的利益，如何满足自身利益又兼顾对方的发展，这个平衡仅靠一方是无法达成的，这必然需要成长中的员工和一个前行的工会。而通过组织各类活动，让工会的策划组织能力、沟通协调力越来越强，变得让大家觉得越来越“有用”，在集体协商中展示出来的代表员工的能力又让大家看到了工会的“实力”——代表员工参与管理和决策的实力，也是令企业方尊重的实力。

这的确是一个令人佩服和欣慰的结果：在已经完成回访的8家首批参加“聚力计划”的企业中，几乎都开展了工资集体协商并顺利通过加薪提案，在去年会员仅有不到60人的成霖公司，目前发展工会会员近600人。在2015年首批“聚力计划”结束时，无论

是管理层还是员工代表，大家都一致认为“聚力计划”提升了他们的个人能力，增强了工会的影响力以及为企业开展集体协商创造了条件——这让我看到了这些个人能力在企业工会的影响力中发挥的巨大作用以及潜力。和今年参加“聚力计划”的佳能一样，当初首批参加的企业同样面对诸多挑战和困惑，工会主席们与员工代表们都不约而同地提到了压力：担心这样有限的机会难以维持培训效果，担心“对话”能否改变员工参与的状况等等，他们的担心在一年后变成了信心：一年的踏实前行，“聚力”让他们看到成长自己、和成长的工会。（作者简介：刘剑，深圳市总工会“聚力计划”培训师。2005年开始从事跨国公司企业社会责任研究及咨询服务，参与超过600家企业的成康公司，目前发展工会会员近600人。在2015年首批“聚力计划”结束时，无论