“集结号”这样吹响

——海南工会应对金融危机印象

本报记者 赖志凯 罗娟

金融风暴肆虐,海南,这座太阳岛也难逃阴霾的冲击:部分企业生产经营面临困境;职工生存压力增大;海南经济的进一步发展面临诸多不确定因素……

考验企业家的社会良心、工会作为、职工主人翁责任感的时刻到来了。

面对当前形势,海南工会和企业、职工吹响应对危机“集结号”,采取一系列应对措施。这些措施效果怎样?企业是否欢迎?职工能否得到实惠?3月23日~3月29日,记者在海南进行了“环岛调查”。

印象一

“我们幸福指数不减”

【实景收录】3月29日,海南农垦南滨农场红岭队被彩旗装扮得一派喜气洋洋。红岭队的49户黎族职工在连队空地前载歌载舞,庆祝集体乔迁之喜后的第一个黎族节日“三月三”。78岁的退休老胶工莫老三高兴地说:“真没想到,晚年还能住上这样漂亮的房子。”

据了解,像莫老三那样的职工,海南农垦还将要有6万多名。截至3月底,海南农垦已经开工建设住房2.8万套,已经完成6万套住房的规划设计。海南农垦今年还将完成1919公里的垦区道路建设任务。

面对天然橡胶价格持续下降、职工收入减少的局面,海南农垦积极寻找危机中的发展机会,择机并购上游生产企业、扩充下游渠道,为行业复苏后的公司发展奠定基础,以及采取实现扁平化管理,合并了40多个农场等一系列措施,降低管理成本。

另一方面是今年海南农垦将投资110亿元,用于职工住房改造、道路改造、饮水工程改造、电网改造等民生工程。

据海南省农垦总局局长王一新介绍,在研究部署今年农垦工作及预算时,海南农垦把抓好民生建设作为今年工作的首要任务。

海南农垦工会也采取了成立了海南省农垦文体协会,开展文化活动提高企业的软实力;开展“共建美好家园活动”,依靠职工的力量,改善农场场部及生产队人居环境和生活质量等一系列措施来稳定职工,稳定人心,引导职工不仅积极应对困难,还要为企业长远发展做储备。

莫老三指着有三个篮球场大的队心花园活动广场说:“你看,这是我们开展‘共建美好家园活动’,自己投工投劳修整出来的,虽然收入下降了,但我们的幸福指数没有减!”

【工会声音】3月7日,海南省人大副主任、省总工会主席符兴在海南农垦调研时说,越是危机来临,企业越要关心职工,维护好职工权益,依靠职工共谋发展;企业工会要适应形势变化,把维护职工权益和保增长有机地结合起来;企业员工要发挥主人翁精神,爱岗敬业,献计献策,出力出智,坚定战胜危机信心,与企业和衷共济、共克时艰。

印象二

“将来还回这里上班”

【实景收录】3月28日,雨后天晴,红、蓝色三面旗帜在福耀海南浮法玻璃有限公司厂区上空静静的飘扬,高耸的烟囱也分外的平静,在容纳一百多人的大办公区里,空无一人,桌面上只有几份空白的“离职证明”散落。

海南澄迈县老城经济开发区工会主席杨截的实在话让在场所有人都眼圈红红:“以前热热闹闹的,我经常来的,现在冷冷清清,空气都一股霉味儿,心里难受。”

福耀海南浮法玻璃有限公司投资7亿元,建立两条生产线,第一条生产线2007年8月点火。受到金融危机的影响,玻璃的价格,从去年的2000多元一吨,降到最低的时候800多元一吨。2008年12月25日,福耀暂停两条生产线。

公司原职工李植回想起那天历历在目,“企业是我们一手建立的,想起来就难受!”

2008年12月25日,李植和其他所有的同事一样,在公司的职工大会上听到了宣布暂时停产的消息。李植看着自己亲手填写的“离职证明”上盖了红章,这才发现自己真的要离开这里了。

“公司依法足额发放职工工资、失业保险金和交好了所有的社会保险费,还多发了一个月的工资作为经济补偿。大家情绪都很稳定,没有发生纠纷,企业的确待我们很好,将来有机会我一定还回这里上班。”李植在电话里告诉记者。

邹永根曾是李植的上司,现在留厂,他说,福耀公司共483人,暂时停产后的安置有两种途径,一是留厂26人;二是其余人员依法解除劳动合同关系但都留下联系方式,待企业要恢复生产,都将优先录用。

而对于澄迈县政府和县总工会来说,对这483人的安置却有四种途径。一是原企业留用26人;二是有56名在工会和政府有关部门的帮助下已经就业;三是161名属于征地招工指标工,由县政府发放每人每月480元的基本生活费,并缴交养老和医疗两项保险费;四是除了已经就业的职工,全部参加工会和人劳保局举办的培训,再自主择业。

行动计划

2008年11月8日至21日,海南省总工会组织7个调研组,深入到汽车、矿业、农垦、食品等10个行业的企业开展调研,及时掌握了金融危机对海南企业、职工的影响;

2009年1月17日,海南省总工会召开“应对危机保增长,海南工会有行动”活动启动仪式;

2009年1月19日,海南省总工会下发关于在全省职工中广泛开展“同舟共济保增长,建功立业促发展”竞赛活动的倡议书;

2009年3月3日,印发《海南省总工会“企业年”活动实施方案》,把今年工会工作的重点下移到企业;

2009年3月19日,海南省总工会“形势和信心巡回宣讲活动”正式启动;

2009年3月23日,启动“万名农民工援助行动”。

李植就是属于第四种。

在今年2月份找到工作后,李植第一时间想到的,就是给邹永根打电话报喜。

“他当时很高兴,他对福耀还很有感情,这是善待职工的企业的荣耀。”邹永根认为。

【工会声音】海南省人大副主任、省总工会主席符兴说,在危机面前,企业与职工要实现“双关爱”、“双善待”、“双依靠”。“双关爱”就是职工关爱企业,促进企业发展;企业关爱职工,维护职工的权益。“双善待”就是企业要善待职工,保职工岗位,保职工工资;职工要善待企业,理性表达自己的利益需求。“双依靠”就是职工依靠企业生存发展,企业依靠职工渡过难关。

印象三

“天上掉了个大馅饼”

【实景收录】3月27日,在海南珠联食品有限公司的生产车间,海南儋州白马镇禾能村姑娘吴贞春在熟练地切割鱼片。就在4天前,海南省总工会在全省范围内启动了“万名职工培训活动”,让她穿上了蓝色的实习生制服,和其他170多人“幸运儿”一起参加了罗非鱼加工培训。

海南省总工会积极与政府劳动部门的沟通工作,将工会培训、职介和创业指导等项目列入政府的就业目标计划,使工会培训机构和就业服务机构按照政策规定获得政府职业培训和就业服务补贴,同时安排了一定数量的资金,并纳入年度经费预算,保证农民工培训支出,3月23日,在全省范围内启动了“万名职工培训活动”。

“不但包吃包住不用交学费,珠联公司每个月还发600元工资,更重要的是培训合格后马上就可以在家门口上班了,就像天上掉下了个大馅饼。”吴贞春们没有想到,在金融危机袭来的时候,一无所长的自己不仅获得了工会组织的专门培训学习的机会,而且还能找到工作。

该公司经理郑耀金说,面对金融危机,公司向广大员工郑重承诺:“不裁员、不减薪”,“确保企业员工工资不低于800元”,并且全部实行包吃包住,让员工在经济和生活上得到保障。

为何不降工资反招人?珠联食品公司的技术负责人陈丽梅带记者走进了车间,吴贞杏目前实习的岗位主要是切片,每个分来的鱿鱼切三刀,每一片的宽度都有严格的要求。陈丽梅拿着尺子仔细地量了吴贞杏的师傅给她标划的“尺寸”。

“切的不对,现在都快1.6cm宽了,我们的标准是1.2cm”。

陈丽梅解释说,出口食品要求非常严格,不同的尺寸价格相差很大。“所以,熟练的技术人才一直是我们迫切需要的,这个时候企业培养人,等形势好了,企业才有发展潜力,这叫作以‘感情’留人。”

“工会还针对企业生产加工减少,职工空闲时间增多的情况,组织员工进行一些文体活动和文化知识、基本法律知识宣传等活动,丰富职工的业余文化生活。相信在我们全体员工的共同努力下,企业一定能够战胜危机,渡过难关。”郑耀金对未来充满信心。

【工会声音】海南省人大副主任、省总工会主席符兴说,工会要采取“四个主动、四个作为”引导职工和企业共克时艰,即主动培训职工,为企业提供智力;主动教育职工、为企业凝聚人心;主动协调关系,为企业创造和谐;主动走进企业,为企业解决困难,推动企业和职工建立起和谐劳动关系,引导职工和企业同舟共济。

印象四

“我们班长争分夺秒”

【实景收录】每天早上7点30,一分都不晚,谢绪山准时到公司。

作为一汽海马汽车有限公司的一名班组长,3月26日,7点45,谢绪山开始召开每天例行早会。

“要了解上班的人数、今天的任务;确认今天的工作量,明确要求;回顾问题;提示今天的注意事项;征求员工的意见”。十分钟的早会,谢绪山要干脆利索的完成这五件事。

早上8点,谢绪山已经穿戴好工作服,他要到现场去确认,“所用的工具有没有保障,所有人员的状态,安全要靠每天的现场检查。”

“在生产的过程也要监控,不能马虎,班组长要有全面的能力。”

“人才育成,给与所有员工一个发展的平台和培训的机会。”

“现场管理,主要是八个指标来控制。”

“我们班长每天争分夺秒的,要求非常严格。”在刚入厂的实习生张试培看来,自己的班长每天都很忙碌,而且不容有半点马虎。

谢绪山每天实践的这一切,看起来没有绝对的关联,实际上,这是海马汽车有限公司八项应对金融危机措施,以及公司工会搞好员工培训、积极组织开展劳动技能竞赛、创建“工人先锋号”“我为节能减排做贡献”、引导员工自主创新,节流降耗,降低生产成本活动等最微观的展现。每天,就是通过谢绪山们,这些应对措施在得到最有效的实践。

受金融危机影响,消费者信心难以短时间内扭转,一汽海马汽车有限公司和配件配套厂家都感到了成本的压力。

“确保现金流安全、调整产品结构、千方百计降低成本、进一步提升销售与服务能力、加快产品研发、稳步提高产品质量、改善管理机制、强化员工培训。”海马汽车按照这八个措施保持公司继续发展,使公司不减员、不降薪,仍招收150名大学毕业生就业,并为350名中职学生提供上岗实训的机会,并拿出近300万元作为职工技能培训经费。

【工会声音】海南省人大副主任、省总工会主席符兴说,工会要多组织活动,发挥工会的作用和价值。企业要履行社会责任,尽量不裁员不减薪。一汽海马汽车有限公司的实践进一步证明:员工和企业是一个利益攸关的统一体。企业好、员工好,员工好、企业也好。企业的发展依靠员工的辛勤劳动,员工的幸福美满依赖企业的发展。

印象五

“降低成本从我做起”

【实景收录】3月25日,在海南矿业联合有限公司中细碎车间,电焊工人吴立新正在焊接一根不到5厘米的焊条,由于焊条太短,他靠得很近,“呲呲”的火苗溅开在脚下。

“以前我们还有十几厘米的时候就会扔掉,因为太短了不好用,对技术要求也特别高,现在我们都尽量提高使用度。”

在车间门口,散堆着一堆“毛边”的黑胶带。“这是已经报废的1000mm宽的黑胶带,我们没扔,准备改成650mm规格的,再利用,可以节约60%的成本。”车间党支部书记陈学良是几十年的老工人,在节能减排上,他和工友们一起琢磨了不少新招。

“你看那个传动轮,一个要一万多块,磨损了之后不能用了,我们就回焊,上车床,之后还能再用。”

“被动轮轮壳很容易磨损,我们用钢板给他做一个‘衣服’,包起来之后能多使用一年多的时间。”

“这是响应我们工会‘降低成本增效益从我做起’倡议的成果。”潘家林是海南矿业选碎厂的工会主席。在今年1月9日的公司职代会上,公司工会发出了“关于开展全员‘降成本增效益从我做起’活动的倡议书”。

受金融危机影响,国内钢铁业10年来首次出现负增长,国际国内铁矿石市场持续低迷。从去年9月份开始,海南矿业公司铁矿石销售受到严重影响。该公司工会以工资集体协商为切入点,采取多项措施激发职工与企业同舟共济,共克时艰,主动投身到“降本增效”活动中来。

潘家林说,职工们是每一个班组都要提出最少一条节能降耗的措施;车间是在设备管理、生产管理上下功夫降低成本;而厂里,也从宏观上采取了很多降低成本的好办法,譬如集中组织生产就比原来“来多少加工多少”的老习惯能耗要低得多,谷值用电价钱只有峰值的不到四分之一,成本大为降低。

“工会把节能降耗跟劳动竞赛结合起来,给予优秀者奖励。”潘家林说,共渡金融危机,“从节能降耗开始,企业、工会、职工三条心变成一条心,拧成一股绳,已经显现作用了,我们第二个月超额完成了生产任务。”

【工会声音】海南省人大副主任、省总工会主席符兴说,工会要广泛开展“同舟共济保增长,建功立业促发展”竞赛活动,要围绕自主创新、优化产品结构、增强市场竞争力,开展以挖潜提效、增收节支为主要内容的竞赛和“我为节能减排献一策”活动,从岗位做起,从身边小事做起,推动企业降低成本、创新技术、提高效益。

一个“小国企”创建和谐劳动关系的轨迹

本报记者 张世斌 王瑜

3月18日,石家庄高新区供水排水公司被推举为“石家庄市‘深入学习实践科学发展观和干部作风建设年’活动先进单位”。

这个400人的“小国企”缘何又成为干部作风建设先进单位,这还得从“和谐”谈起,他们是中华全国总工会等三方表彰的“创建劳动关系和谐单位”,企业领导给每一位职工带来的都是“和谐”,职工们都在“和谐”中工作生活。

“下岗”不用愁

有7年工龄28岁的赵丽萍最近“下岗”了,但是她似乎并不着急。她说,“虽然公司污水厂定员把我减下来了,但公司仍让我带薪学习培训,成绩优秀还可以拿奖学金呢。”

今年初,污水处理厂定员减少。小赵从运行工岗位“调整”下来。跟她一样“下来”的有42人,占全公司400余人的十分之一。

为这42个人,公司培训中心开设了12门专业技能课程,免费对他们进行为期一年的专业培训,并设立奖学金制度。

25岁的祁亚楠2004年底进公司,曾是污水厂员工,年初从岗位上调整下来参加培训。对于公司聘请工程师和专业技师进行免费培训,她感到很踏实。“员工招进来就是你的孩子,不能因为公司经济困难就把孩子卖了,这是很不负责任的表现。”面对金融危机,总经理林自强的话让人深思。

信任度决定老总去留

“领导班子信任票127票,不信任票零票”,“总经理信任票127票,不信任票零票”。随着工会主席李庚奎话音落时,掌声响起。

这是2008年12月15日下午,公司三届六次职工代表大会上的场景。职工代表除对公司工资集体协商协议、调整职工工资实施方案等议程表决外,还对公司领导班子和总经理林自强进行无记名信任度投票。

公司这项“刚性制度”从2006年开始实行。经职代会讨论,职工民主评议领导干部的“信任度投票制度”被写入《职工代表大会民主评议监督领导干部工作实施办法》。职工代表无记名投票决定对总经理的信任度。信任度低于80%,职代会可向上级主管部门建议对总经理进行“弹劾”。

2006年对总经理的信任度是98.2%,2007年100%,2008年100%。

工会主席李庚奎说,“仅2007年就有1名副总被降薪,2名中层干部降职。如今,各级管理干部服务职工意识增强,敢管,谁也不怕得罪人!”

从1998年开始,公司对中层以上领导实行职工代表评议“打分制”。每年年终职代会上,职工代表逐一给中层以上领导“打分”,不够分数将会受到降薪、降职等惩处。10年来,“打分制”使两名副总被降薪,10多名中层干部被降职,近40名机关干部被解聘或调整到工人岗位。

这一约束个人权力,实行“刚性”监督的制度已成为公司民主管理的长效机制。这项制度获得了河北省总工会“民主管理创新奖”。

职工代表郭林水说:“我们每人都在公平的环境中工作,干得好就受重用。公司越办越好,每年代表们投的既是信任票,也是感谢票!”

“不怕职工们不投你票,就怕你不把职工的利益放在心上。你心里有职工,职工心里就有你。”李庚奎说。

“每句话每个行动每项政策都要符合职工利益。每一个领导者对此每天都要几番扪心自问。”总经理林自强说。

亲情友情的交融

每年母亲节,所有职工母亲会收到一份特别礼物——一束康乃馨,这是公司为每位母亲的祝福。同时还给每位母亲100元慰问金或一份纪念品。这一天,公司会举办歌颂母亲演唱会。公司厚厚“母子传情卡”集订本,让每一位参观者感慨万千。

1996年12月25日,张庆和对这个“圣诞”日刻骨铭心。那天早上上班,他突然感觉半个身子麻木,头晕无力,班长储会刚及时向公司汇报。公司立即派仅有的一辆吉普车把他火速送到医院。老张被诊断为颈椎严重错位,椎管狭窄,医院建议尽快转北京,否则极有可能高位截瘫。公司托人联系北医三院,再次派车进京。四个小时手术后被送回病房时,张庆和遇到了一生难忘的场景:“我醒来,第一眼看到公司领导班子成员一个不落地围在我床边,唉,啥也不说了……”每每提及此事,这个45岁的汉子眼圈就会湿润。

老张说,当年在北京同一病室做手术的6个人,5人瘫痪了,只有他痊愈了。他坚定地认为这是公司领导和同事在他身上创造的“奇迹”。

职工生病工会组织会去人看望。职工婚丧嫁娶公司派人帮助操办和料理。职工亲属去世,公司领导前去吊唁并慰问,派人帮助料理后事,需要车辆时公司随时派车支援。这就是公司的“三必访”制度。

“职工是企业的主体。一个和谐的企业,首先要做到的是善待职工,时时处处都为职工着想。企业把职工当亲人,职工就会把企业当做自己的家,企业就能兴旺发达”,林自强说。

员工就是“孩子”

2008年7月份,工程一公司工人在进行顶管工程作业时,工人全部进入深5米左右的地下坑道干活,没有按规定做好沟壁四周的防护工作,同时也没有留专人在上面监测安全。安全处处长检查时发现这一情况,当即责令他们停工。等安全处长走后,工程人员为了早点干完活,继续进行违规操作,结果被去而复返的安全处长又逮个正着。按照公司规定和安全操作程序,类似工程必须进行有效支护,上面留专人看护。为此,工程一公司经理被免职,工资从3400元降到800元。为了让他深刻反思,公司让他专门进行安全学习,每天的工作就是学习安全知识,一学就是半年多。林自强则只对他说了一句话,想想要是你的孩子,在那种情况下,你会让他们继续干么,只要掉下几个土坷垃,坑道里的人可能就没希望了,侥幸心理绝不能有。

员工李金刚严重违反规章制度被辞退,公司考虑到他刚离婚带个孩子,家里还有老父亲要抚养,又给他找了一个临时工作。这样既维护了公司制度,又不至于让他生活陷于困境。后来,李金刚工作干得非常出色,一年后又按程序转为正式工。

干得不好给你相应处罚,但不会绝你后路。干得不错也会及时提拔,甚至如果想跳槽也不会阻挠。在这里,人才正常流动很顺畅。

一个叫杜鹏的小伙子大学毕业后来单位,一直干得不错。干了三四年,他想出去闯闯,向公司汇报,想出去“学习”一段时间。林自强说,“好啊,去吧,好好学,多经历一些,想回来再回来吧。”杜鹏在北京呆了三年,有一天跟林自强打电话说还是想回公司工作,林总很爽快地答应了他。

“年轻人多经历一些,有了对比,才能更好地认识自己和公司,才能更好地成长。”林自强说。

工会主席李庚奎说,“只要你把职工的利益放在心上,职工永远不会抛弃你。”

“班长”林自强说“我们的目标是企业兴旺发达,个人心情舒畅,家庭幸福美满。”

不能让任何人掉队,再困难,一个也不能“少”。或许这正是企业“和谐”的秘诀。

做好劳动争议预防和调解工作之管见

杨海峰

去年以来,由于受到国际金融危机等因素的直接影响,发展和谐劳动关系面临新情况新问题。各级工会组织要充分认识现阶段做好劳动关系稳定工作的重要性,准确判断和掌握劳动关系中的突出矛盾,着力加强协调劳动关系机制建设与运行,要有效地减少劳动争议,避免矛盾激化,做好劳动争议预防和调解工作,为企业发展和职工生产生活营造更好的社会环境,保持企业和社会的稳定。

健全制度,完善措施,最大限度地预防和减少劳动争议

预防和减少劳动争议是构建和谐劳动关系的根本环节,也是劳动争议调解工作的重点,为此我们要抓健全制度、抓规范、抓预防,采取各项措施,不断降低劳动争议发生率。

1.建立完善劳动合同和集体合同制度。用合同规范企业和职工的行为是避免劳动争议发生的重要依据和途径。一方面我们要督促、协助人力资源管理部门坚持规范用工,依法用工,严格劳动合同的签约、变更、续订、解除和终止手续,帮助、指导职工签劳动合同,确保劳动合同有效履行;另一方面抓好集体合同的签定和履行。坚持对各单位的集体合同文本进行统一审查,使合同条款符合法规和油田实际,符合广大职工的根本利益。同时,明确集体合同履约责任,把集体合同规定的内容分解落实到相关职能部门,纳入企业管理范畴。建立了集体合同监督检查制度,坚持定期进行检查,及时发现并纠正问题,确保合同条款履约兑现。

2.加强对劳动争议调解人员和职工的培训。劳动争议调解人员是第一线战斗员,接触信息最直接最迅速,也是最重要的环节。因此,要提高各单位专兼职劳动争议调解人员的业务素质,尤其是加强培训指导和交流工作。

此外,还要就贯彻执行劳动法律法规情况进行监督检查,将常用劳动法律法规汇编成册,发到基层班组,让职工学法、知法、守法,依法维护自己的合法权益。举办《劳动法》《劳动合同法》等劳动法律法规知识学习班、答题竞赛,通过培训、宣传和开展创建和谐单位活动,增强干部依法办事意识和职工维权、守法意识,有效预防和减少劳动争议案件的发生。

3.积极参与企业工作,维护职工的具体利益。中原油田在改制分流的工作中,为预防劳动争议发生,主要做了四个方面的工作。一是要求改制单位将改制分流方案和职工安置方案,提交职代会以无记名方式进行表决通过,努力把职工群众的知情权、审议权和监督权落到实处。二是做好改制方案的宣传教育工作,引导职工理解、支持和参加改革。三是深入、细致地做好职工基本情况的调查、职工思想状况的调查,并对调查情况及时进行分析,及时向有关部门进行反馈。四是对确有困难的职工,由改制单位工会配合有关部门到其家中进行走访慰问,主动了解掌握情况,切实帮助职工解决实际困难,将工作做深、做细、做好。

严格程序、坚持原则,认真依法做好劳动争议调解工作

1.严格按程序依法调解。依法调解是调解工作的本质,是实现调解纠纷程序的规范化、提高调解工作的社会公信力根本途径。在调解涉及开除、除名、和劳动合同解除或终止等劳动争议案件时,严格按照《企业劳动争议处理条例》规定的时间进行受理、调解,并及时提醒当事人注意仲裁时效。中原油田在处理协议解除劳动合同案件中,主要分五步进行:首先,审查单位在开展协议解除劳动合同工作之前是否讲清原因、是否提前30日通知员工;其次,审查单位是否讲清哪些员工不在协议解除劳动合同范围之内;第三,看双方当事人是否履行了合法手续,是否签名;第四,在规定调解时间范围内依法调解;第五,对不愿接受调解的当事人及时告之其仲裁时效。

2.分情况灵活协调处理。在具体劳动争议案件调解中,很多争议案件由于职工了解劳动法律法规知识有限,耽误了调解和仲裁时效,这些争议要采取灵活变通方法处理:一是对于事实清楚、权利义务关系明确,简单的劳动争议案件,按“简易程序”进行处理。即接到争议当事人申请后,由调解办指派调解人员,通过电话或派人调查的方式,掌握争议的事实,马上提出调解意见,促成双方和解。二是对于集体争议、影响较大的突发性事件,按“紧急程序”处理。在接到申请后,由工会主管领导带领工作人员深入到现场调查了解情况,在查清事实的基础上,向油田领导汇报,然后和有关部门共同调解处理。三是对于历史遗留的案件,按“特别程序”来处理。这类争议案件主要通过工会信访渠道,由工会组织有关部门召开信访专题会进行讨论调解。

3.坚持两个维护,把握公正原则。劳动争议涉及企业和职工双方利益。在调解过程中,我们首先从把握公正原则入手,把深入调查研究同依法调解相结合,同维护企业和职工双方利益结合,力争使争议双方达到相互理解、化解矛盾、求得共识,以实现对单位行政和职工双方“两个有利于”的最终目标。(作者单位:中国石化集团公司中原油田工会)