

一个县级工会聚小钱办大事的样本

——玉环县总工会开展在职职工住院医疗互助活动调查

□ 本报记者 白青锋 王瑜

今天上午,由浙江省总工会主办的“全省工会职工互助保障推进会暨现场经验交流会”在台州市玉环县召开。会上,来自全省各市总工会分管保障工作的领导、保障部负责人、省有关产业工会分管保障工作领导等60多人,饶有兴致地听取了玉环县总工会关于开展在职职工住院医疗互助保障活动的经验介绍。本报记者日前也专程来到玉环县,对此进行了采访。

目的

减轻患病职工个人医疗费负担

玉环县隶属于浙江省台州市,是全国13个海岛县之一。全县本地人口40万,外来人口25万。其中,职工总数近30万,而且绝大部分是外来农民工。

玉环县实行城镇职工基本医疗保险制度改革以来,虽然参保职工医疗得到了一定的保障,但从现有情况看,职工基本医疗保险还不能完全满足各类职工多层次不同水平的医疗保障需求。职工因病住院的医疗费自付费用比例较大,患病职工不敢看病,更不敢住院。职工因病致贫、因病返贫现象时有发生。特别是对于那些未参保的困难职工和外来农民工来说,一旦生病住院,如同雪上加霜。

鉴于此,玉环县总工会决定在全县建立一种具有可行性的在职职工住院医疗互助制度,为减轻患病职工个人医疗费负担筑起一道防线。

经过大量调研和一段时间的精心准备,特别是在学习和借鉴了外地一些经验做法后,玉环县总工会邀请县社保局、卫生局、民政局、审计局、财政局、县纪委、县律师协会等部门多次召开有关会议,讨论实施办法和具体标准,经过10易其稿,最终出台了《玉环县在职职工住院医疗互助活动实施方案》。

2008年12月15日,玉环县委召开常委扩大会议,专门听取了县总工会关于在全

县在职工中开展住院医疗互助活动的实施方案。经县委、县政府讨论通过后,于同年12月25日以县委和县政府办的名义下发了有关文件。

2008年12月26日,玉环县召开全县在职职工住院医疗互助活动动员会。会议规模原本是300人,可到会场会的一下来了400多人,不少人没座位也要站着听。会上,县总工会主席沈宁德明确表示:“县总工会一定要把好事办好,把实事办实,把职工住院医疗互助活动办成党政满意、职工受益、社会各界普遍赞誉的工会精品工程。”

从今年3月初至5月底,在短短3个月的时间里,全县已有423家单位,40274名职工参加了这项活动,筹集到互助金2013.7万元。活动还被县委县政府列入2009年度为民办八件实事之一。

做法

拿出50元可享住院医疗补助

采访中,记者了解到玉环县总工会开展医疗互助活动的主要做法是:

凡是玉环县行政辖区内的所有各类企业、国家机关、事业单位、社会团体的在职职工,包括外来农民工等均可通过单位工会组织统一参加。没有工会组织的单位,可以由单位名义参加。参加这项活动的每位在职职工,只要在每个互助期内向“玉环县总工会医疗互助中心”缴纳50元互助金即可,每个互助期的时间为一年。互助金由单位一次性统一缴纳,互助金可以由职工个人缴纳、单位工会缴纳、单位行政缴纳,也可以由单位和职工按比例共同负担。

县总工会医疗互助中心接收各单位互助金的起止时间为每年的1月1日至5月31日,其他时间不再接收。首次参加这项活动的职工在缴费后有一个30天免查期,目的是防止有人现住院现参加。

缴纳了互助金后,职工如果一旦生病住院,可获得最高3万元的住院医疗补助。

具体补助标准分为3种:一种是已参加基本医疗保险的职工,在基本医疗保险指定定点医院,除了医保可以报销的以外,其医保自负部分(包括起付线)的60%,由县总工会医疗互助中心支付补助金;第二种是已参加城镇居民医保和农医保的职工,除了医保可以报销的以外,其医保自负部分(包括起付线)的40%,由县总工会医疗互助中心支付补助金;第三种是未参加任何医疗保险的职工(绝大部分是外来农民工),按住院医疗费总费用的35%支付补助金。如果住院医疗费用结算清单载明的各项费用不能明确是否属于医保支付范围内的,需要扣除18%的自负金额,然后再按35%计算支付补助金。

此外,凡是住院的职工,还可以同时享受每人每天25元的住院津贴,最高期限为20天。一个互助期内,如果职工多次住院可多次获得医疗补助和住院津贴,但补助金包括住院津贴累计达到3万元最高给付线后,此互助期的互助责任就自动终止了。

为了保证互助金的专款专用,玉环县还专门成立了由县主要领导和有关部门领导担任的医疗互助活动管理委员会和经费监督审查委员会。其互助经费每年由县审计局审计后向社会公示,接受社会各界监督。县总工会为办此事专门成立了医疗互助中心,但工作人员工资和办公经费一律不在互助金中列支,全部由县总工会另行承担。一个周期内,如果互助金有结余,将自动结转到下个周期。如果互助金不足时,则由县总工会负责。

县总工会主席沈宁德在接受本报记者采访时说:“这项活动不同于商业保险,完全是‘取之于职工,用之于职工’的社会保障拾遗补缺行为。我们就是想通过‘聚小钱,办大事’的方法,最大限度地扩大职工组织到医疗互助活动中来,让拿出了互助金的职工充分感受到医疗互助活动给他们带来的经济与实惠,享受工会大家庭的温暖,减轻广大职工个人医疗费负担。”

特点

准入门槛低覆盖面广经济实惠

采访中记者发现,玉环县在职职工住院医疗互助活动有很多特点,主要表现在:

——住院区域不限制。为了方便职工和外地农民工就医,只要是在国内任何城市的任何医保定点医院住院就医,都可以享受到补助金和住院津贴。

——参加互助活动的职工不需要体检。只要事实劳动关系存在,明知职工生大病要住院治疗,也给予接收,或者职工在一个互助期内已享受到3万元补助,下一互助期照样可以参加,接着享受最高3万元的补助金和住院津贴。

——职工工作变动不受影响。例如:某职工或农民工原来在本县A企业工作,后来转到某县B企业工作,生病住院医疗费同样可以享受补助和住院津贴。

——互助金补助涵盖广。如参加医疗互助活动的职工出现交通事故、工伤、职业病等,虽然医疗费已按有关政策全部给予报销,不需个人负担,或者因心肌梗塞等原因突然死亡没有发生住院医疗费等等,县总工会医疗互助中心也会予以2000元慰问金。

——申领补助程序简单。参加活动的职工本人或亲友只要到县总工会医疗互助中心,拿出个人病历、住院费清单、单位工会证明、身份证等资料,马上就能领走补助金。特殊情况的有效性。

——鼓励大单位一次性缴纳互助金。职工人数在500人以上参加互助活动的单位,在互助期内如全体职工没有生病住院或补助金额在本单位互助金20%以内的,互助期末将返还这个单位20%的互助金。

此外,为了减轻困难职工和农民工的经济负担,县总工会和县移动公司联合推出了一项“职工存话费,移动公司送职工医疗互助金”的优惠活动,只要每位职工到移动公司预存100元的手机话费,移动公司将在10个月

之内以每月10元陆续返还话费,然后由移动公司为职工出这笔50元的医疗互助金。这项优惠措施最受职工和农民工青睐,目前有2000多人参加了这项话费预存活动。

浙江凯凌集团现任党支部书记林建凤对记者说:“这项活动最大的特点就是准入门槛低,覆盖面广,经济实惠,职工们都纷纷举手赞成。我们厂有450多人参加了这项医疗互助,大家认为出这点钱非常有意义,不但能够帮助别人,而且自己也有了一份医疗保障。”

效果

为他人献上爱心为自己留下放心

玉环县总工会实施的在职职工住院医疗互助活动,至今已发放了近80万元住院补助金,68名患病住院职工从中受益。这个活动以工会经费为住院医疗互助金托底,而且形成了“党委领导、政府支持、工会运作、有关部门积极配合、齐抓共管”的良好工作格局。

玉环县龙生水产制品有限公司的120名职工,在了解了这项活动的实施办法后纷纷表示,缴纳50元,既为他人送了一份爱心,又为自己留下了一份放心,这样的互助共济活动,何乐而不为?在全厂职工意向的触动下,这家外企企业的老板决定以全厂的名义参加,职工个人缴纳20元,余下的30元则由企业统一支付。

类似的例子在玉环不胜枚举。玉环县环保器材厂57岁的职工沈德福告诉记者说:“我们厂效益不好,我每月工资只有1200多元,但我和很多职工还是个人掏钱参加

了。今年5月,我因中风住进了县第二人民医院,一共住了28天,花了近7000元,社保报了4000多元,个人承担2500多元,在个人承担部分里,县工会医疗互助中心又给我报销了1650多元,我只花了不到900元。50元的投入得到30多倍的回报,这是大值了。”

浙江容声水产品公司工会主席苏永松说:“我们公司有134名职工,80%是外来农民工。公司决定,个人拿20元,公司出30元,并第一个把钱交到了县工会医疗互助中心。不久前,我们有一位农民工脚动手术住院,一共花了2854.50元,医保报销了479.60元,工会报销了893元,他非常感谢工会办了这件好事。”

为了解实情,记者在县总工会医疗互助中心翻看了一些报销账目。比如:53岁的县人民检察院副检察长今年6月12日至7月11日在县医院住院29天,自费费用为880元,工会按60%给予报销,再给付最高500元的住院津贴,她一共拿到1028元,还高于自付部分。30岁的县城管行政执法局卢玲芳在杭州的浙大医学院附属医院住院5天,自费费用为287.24元,工会按60%报销了1726.34元,并给付125元的住院津贴,她在工会一共报了1851元。

沈宁德对记者说:“我们的这项工作今年刚刚起步,现在还处于摸索阶段。待一个周期后,我们可能会根据情况作适当调整。比如说,互助资金如有盈余,可能会考虑提高报销比例或降低集赞标准。但如果出现亏损,我们是不大会提高集赞标准或降低报销比例的,而是用工会经费来补窟窿,我们有个心理准备和承受力。”

在今天的现场交流会上,与会代表对玉环县总工会积极探索职工互助保障给予了一致的肯定和充分的好评。浙江省总工会副主席李锦平说:“玉环县总工会结合本地实际开展的职工住院医疗互助保障,既符合国家医疗体制改革的要求,又减轻了职工负担,是一项积极而有意义的探索。这项工作创新了工会帮扶方式和手段,为工会组织更好地服务职工搭建了新的平台。”

今年6月22日,浙江省副省长陈加元批示道:“玉环县总工会实施在职职工医疗互助活动很有意义,要继续探索,不断提高。”(本报玉环7月27日电)



论三方机制中工会角色功能的调适归位

□ 李少斐

劳动关系三方协商机制(下称三方机制)是我国劳动关系调整机制的重要组成部分。确立这一机制牵涉多方面权力、利益关系的调整,需要有关各方之间合理的权能分野,尽快实现工会角色功能的调适归位。当代中国工会组织所处的“组织环境”和它自身“组织基因”决定了其角色功能变革和重构的现实可能性。

建立三方机制所需的条件及对各方角色功能的理性预期

目前,国家为了保证实现维权工作的可持续性和有效性,正致力于建立和完善一系列集主动维权、依法维权、科学维权为一体的机制和制度,包括建立劳动关系三方协商机制,在这一制度创新中,人们有理由对有关各方的角色功能转型、重塑,有一个理性的预期和愿景,对政府、工会和企业承担相应责任寄予厚望。

1.三方机制是我国劳动关系调整机制的重要组成部分。

随着社会主义劳动关系结构、类型日趋多样化,劳动关系的调整方式逐步向市场化、法制化渠道,运用三方机制调节劳动关系成为必然。由政府、工会、企业组织三方共同协商处理劳动关系顺应了市场经济发展对协调劳动关系提出的新要求。三方机制的内涵是根据平等协商和利益协调的原则,通过协商谈判与签订有关协议,调节劳动关系,规范各方的权利与义务,化解社会矛盾。

三方机制之所以成为我国劳动关系调整机制的重要组成部分,成为社会宏观层

面协调劳动关系的基本途径和主要手段,是因为它在促进社会和谐稳定中有着不可替代的功能作用。从劳动关系协调的社会化发展要求看,劳动关系的协调、稳定,需要用三方协商机制来促进,采用三方机制来协调劳动关系,有利于开展对话、发扬民主、兼顾各方利益,容易被各方所接受。目前,建立健全三方协商机制已经成为我国完善维权机制、构建维权格局中的一项重要内容。

2.三方机制建立所需的社会条件。市场经济国家的实践表明,建立三方机制需要一定的社会条件。第一,政府、雇主组织和工会三方必须是相对独立的平等主体,相对独立是三方充分行使各自权利的重要基础。

第二,三方愿意共同关心的问题,并寻求各方都能接受的解决方式,愿意充分合作。三方机制要求利益相关的三方共同再存异,在民主协商的基础上达成共识,因此,在协商过程中三方要充分合作,互解互谅,达成共识,取得各方都能接受的方案。

第三,需要有较健全的民主体制和市场经济体制,否则难以有三方机制的正常运转。从根本上讲,三方机制是市场经济和社会民主政治发展到一定阶段的产物,它的形成和运作离不开一定的社会、经济和政治条件。

3.三方机制中各方角色功能的理性预期。在博弈的三方中,政府的身份定位首先是国家利益的代表者和维护者。政府所起的作用应是规范劳资双方的行为、平衡双方实力和强制实施契约。劳动保障部门作为政府方,应积极履行组织、平衡、监督和服务的职能,通过一定的政策和措施,把劳动关系双方各自的利益追求统一到国家利益上来,使劳

动关系双方形成共识,消除分歧,缓解劳资矛盾,以实现劳动关系的宏观调控。具体而言,作为劳动关系的调控主体,政府承认并尊重企业互利的劳动者双方的自身利益,鼓励其形成互惠互利的劳动关系,靠政府的“有形之手”,健全有关法律法规体系,积极推进三方协商机制的建立等等。

企业方的角色功能是通过协商和广泛的活动,维护企业和企业经营者的利益,同时履行在依法维护职工权益方面的责任。

工会是三方体制中不可缺少的重要一方。它是代表职工参与劳动关系三方协商,在我国三方机制中,对工会角色功能的理性期待是:工会必须切实表达和维护职工群众的合法权益,以职工为本,主动、依法、科学维权。

在政府主导的维权机制中,工会要参与劳动关系法律法规的制定,使有关决策能够真正体现科学化、民主化,要推动健全劳动法律法规体系,推动企业劳动合同和集体合同制度的建立,提高劳动合同、集体合同的签订率和履约率,参与劳动关系建立、运行、监督、调处的全过程,参与劳动争议处理和仲裁等。

综上所述,三方机制中每一方的角色功能设定都必须以有利于建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的社会主义新型劳动关系作为出发点和着力点。在三方机制中,工会必须进一步落实中华全国总工会提出的“以职工为本、主动依法科学维权”的中国特色工会维权观和“组织起来、切实维权”工作方针,不断巩固和发展工会维护职工权益的职能。

工会角色功能调适归位的“组织基因”与“组织环境”逻辑

我国目前三方机制中各主体及其角色职能尚未真正调适到位,在一定程度上影响了该机制的有效性。

1.从组织基因角度审视,工会角色功能的调适归位是势所必然,循名责实。随着市场经济体制的建立、完善,非公有制企业纷纷出现。企业所有者、管理者和职工利益出现分化,工会向“职工利益维护者”角色的回归是势所必然,工会法第六条规定“维护职工合法权益是工会的基本职责”,反映了这种角色转变的要求。

从职工维权的需求现状看,工会角色功能的缺位已危及职工的“安身立命”,迫切需要其角色功能归位。随着聘任制、合同制等市场化、契约化劳动关系的确立,广大职工参与经济活动的主要形式变了,劳动力供大于求的状况进一步加剧了劳动者的弱势地位,这与外部大环境有关,也与工会职能定位不准确、工会组织覆盖不够、工会维权能力不强等内在因素有关。尽管理论和法律上对工会的定性、职能定位和经费活动有了刚性规定,并逐步获得各方的认可,但工会功能的重塑和作用的真正发挥却需要一个过程,旧的“体制惯性”作用短期内还不能消除,个别地方和工会组织还未能自觉地坚持把工会工作置于党和国家工作的大局下去安排部署,未能正确处理工会与党的关系、与政府的关系、与企业的关系,致使在三方机制的实际运作中,工会的职能定位还带有行政化色彩,工会影响力比较有限,无法取得真正平等的谈判权,还不能真正全面、有效地参加集

工会信息

阳矿公司“一通三防”17年无事故

本报讯“矿井通风系统如同人体的‘肺’一样,呼吸畅通,才能运转协调。”在冀中能源邯矿集团阳矿业公司通风区,区长籍顺兴的一句话概括了通风管理在矿井安全生产中的重要意义。

尽管阳矿公司是河北邯郸地区为数不多的低瓦斯矿井,但该公司对技术措施严格落实“三定”标准,定期测风、定期维护通风设施,定期对巷道“普查”,把矿井有效风量率稳定在95%以上。现场管理上,对重点推排线采面的局部通风管理,安排专人管护“一通三防”。对重点进风巷道进行喷雾洒水和净化风流,控制了煤尘堆积和飞扬。对井下各采掘头面风筒坚持做到两靠一直,环环必挂,所有风门都重新进行了油漆和粉刷,各种说明牌、标志牌重新进行了规范和完善,对各种设备和管线上煤尘坚持班班擦洗。

近年来,他们还狠抓安全设施使用。井下所有采掘头面实行风压电闭锁,使用了“三专两闭锁”和瓦斯监控系统。购置了风表、光干涉瓦斯检定器、便携式瓦斯检定器、瓦斯传感器等多种先进的通风仪器、仪表,提升了矿井“一通三防”防护等级。(孙学军)

涉县总工会培训助企业渡难关

本报讯 去年以来,受国际金融危机的影响,河北涉县的部分企业陷入困境。该县总工会针对实际情况,向全县发出通知,要求各级工会组织加大培训力度,受国际金融危机的影响,我县部分企业陷入困境。县总工会针对实际情况,向全县发出通知,要求各级工会组织加大培训力度,教育引导职工与企业共克时艰,共渡难关。

崇利制钢有限责任公司是涉县支柱产业,受金融危机影响停产6个月,职工思想一度出现波动,担心工资受到影响,甚至丢掉饭碗。公司工会了解到情况后,及时向公司作了汇报,经公司党政工会议研究决定,由工会向职工发放了《告全体职工书》。公司承诺不裁员、不减薪,同时开展了职工轮训学习活动,共培训职工2600名,稳定了职工思想情绪。天利煤业有限公司面对经济危机影响,号召全体职工大力开展节能降耗减活动,取得了明显效果,三个月时间节约资金105万元,同企业共渡难关。为解决返乡农民工就业问题,县总工会充分发挥了农大作用,在困难职工帮扶中心再就业培训基地阳光技校,举办了二期SYB培训,培训90名因金融危机返乡而无业就业的农民工和困难职工,为他们重新就业创造了条件。(高保安)

随着各级组织的关注,拖欠职工和农民工工资的现象已经从根本上有所改观,随之而来的是拖欠职工“五险一金”的现象已经成为拖欠职工关注的热点问题。

所谓“五险一金”,是指养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险、生育保险和住房公积金。它是由劳动者、劳动者所在的工作单位或社区以及国家三方面共同筹资,帮助劳动者及其亲属在遭遇年老、疾病、工伤和失业、失学等风险时,防止收入的中断、减少和丧失,以保障其基本生活需要的社会保障制度。

养老保险、医疗保险和失业保险这三种险是由企业和个人共同缴纳的保费,工伤保险和生育保险完全是由用人单位承担的,值得注意的是“五险”是法定的,缴纳“五险”不以劳动者或者用人单位的意愿为准。

在现实工作中,拖欠“五险一金”的现象的确不在少数,尤其是施工一线的职工“五险一金”被拖欠的现象更是时有发生。

施工企业如何防止拖欠职工“五险一金”

□ 郑传海

如何才能有效防范拖欠“五险一金”?笔者认为,首先,要强化依法按时缴纳施工一线职工“五险一金”的观念。综上所述可以发现,企业承担起为职工缴纳“五险一金”的责任是国家法律赋予的义务,按时足额为职工缴纳应当由企业支付的那部分“五险一金”就是守法,否则,就是违法。违法不但可耻,更重要的是还要承担法律责任。这一点必须让企业各级管理层知道。

其次,要把按照规定为职工缴纳“五险一金”写入了集体合同,而且,不少其它所有制形式的企业也纷纷把它写入了集体协商(谈判)

合同,目的就是要通过集体协商(谈判)合同的形式进行规范和明确,从推进集体协商(谈判)合同落实,还稳定劳动关系,保障员工合法权益的角度保障项目部为施工一线职工缴纳“五险一金”落到实处。

再次,要加强施工一线职工“五险一金”缴纳情况的监督。“五险一金”事关职工的切身利益,尤其是事关职工退休或因病因残之后的经济利益。一旦企业不能按照足额缴纳应当承担的部分“五险一金”,职工退休或因病因残之后需要动用“五险一金”,就没有保障。加强对项目部为职工缴纳的“五险一金”情况的监督尤为重要。除了及时公开和定期向职工大会报告外,审计、纪检和工会还应当联合起来定期对项目部为施工一线职工缴纳“五险一金”情况进行专项检查。

另外,要严明为施工一线职工缴纳“五险一金”纪律。对没有及时为一线职工缴纳“五险一金”项目部的项目经理和财务主管应当给予必要的处罚,对第一次未足额上交“五险一金”款的,在一定范围内对项目经理、项目财务主管进行通报批评;第二次未足额上交“五险一金”款的,对项目经理和项目财务主管分别给予行政警告处分;第三次未及

足额上交“五险一金”款的,应当对项目部经理进行行政记过处分,对财务主管进行停职处分。

第五,要为项目部缴纳“五险一金”设置“合法”障碍。凡是项目人员的“五险一金”费用,由各项目随同工资总额,按规定比例计提单位负担的这部分“五险一金”,并计入项目成本的间接费用。由项目代扣和计提的各项保险费用必须在每个季度末以现款形式上交,其中,代扣交个人部分直接进入至社保部门指定账号,单位部分上交至公司财务部。真正化解项目部“管理成本”的压力。(高保安)