

工会有个“小红帽”

——遂宁市总工会建立职业化困难职工帮扶队伍调查

□ 通讯员 唐芳 谭林 本报记者 高柱

“工会不仅为我创业提供了一笔小额贷款资金，而且还指派一名头戴‘小红帽’的帮扶工作者与我结成了创业帮扶对子。”9月10日，在四川遂宁市下岗困难职工刘师傅新开设的修车店，他对记者说，在帮扶工作者的经常性指点和帮助下，自己的修车“小生意”越做越火红，一扫昔日家庭经济困难的阴影。

出现在刘师傅身边的工会帮扶工作者，是遂宁市总工会应对新形势、新问题挑战而探索建立一支职业化工会帮扶队伍的“产物”。据调查，经过近2年的实践，这支已覆盖遂宁市城区每个社区的职业化工会帮扶队伍，通过为困难职工和农民工提供各个方面“零距离”帮扶，基本达到了让政府放心、让职工（农民工）开心的目的，被当地职工和农民工亲切称为帮扶“小红帽”。

全市每个社区都有一名工会帮扶工作者

帮扶困难职工，是各地工会一项重要使命和职能，但由于受工会各种条件的限制，不少地方工会开展的帮扶活动往往仅限于元旦、春节的“送温暖”和夏季的“金秋助学”上面。为打造工会经常化和社会化帮扶局面，2007年，遂宁市总工会困难职工帮扶中心宣告成立，并以此为平台，在四川建立起首支工会职业化帮扶队伍。市总常务副主席何春林告诉记者：“不能实现‘零距离’帮扶，很难从广度和深度上真正为困难

帮扶工作者上岗前必须接受严格培训

为提高工会职业化队伍服务水平，遂宁市总一是建立学习汇报制度。形成了工作日志、帮扶日记、周例会、月度报告、季度调研和年度总结的工作和学习制度，并持之以恒逐步完善。并确立了每周五学习例会制度，学习工会法律法规、市总相关文件政策，通过以案说法、典型事例等形式，帮助帮扶工作人员认真分析问题、解决问题的能力。

二是建立岗位培训制度。新招募的帮扶工作者上岗前进行业务培训不少于1个月，主要集中学习与工会工作相关的法律法规以及相关工作制度，市总中层部门以上干部、劳动保障部门和就业部门与工会工作相关部门的领导同志作为教师，分别从做好工会工作的不同角度，专业理论知识结合工作经验作为讲解，以便使帮扶工作者尽快地熟悉、适应新的工作岗位。

三是建立岗位轮换制度。由于各社区的实际情况不同，为了增加帮扶工作者各种能力的锻炼机会，为培养职业化工会主席奠定基础，市总每年都对50%以上的岗位进行轮换，目前，有80%左右的帮扶工作者已非常熟悉了工会工作。

四是建立上派学习制度。将社区帮扶工作者不定期地上派到市总工会、区总工会、园区工委、行业工会学习锻炼，通过给他们交任务、压担子，使他们很快熟悉了机关工

会工作，掌握了一些工会理论知识和文秘知识，学到了一些处理问题的方法和技巧。目前，约有20%的人员经过上派。

五是促进基层工会建设。社区帮扶工作者在完成市总下达的工作任务后，还积极主动地参加所在社区的其它工作，“工会干部是块砖，哪里需要哪里搬”，如参加所在社区的创建国家卫生城市、群众信访、维稳等工作，约有30%的社区帮扶工作者还被选入了所在社区的工会委员，有力地促进了所在社区基层工会组织建设。

在严格管理的同时，遂宁市总还注重通过优化关爱环境来增强工会职业化队伍工作激情。一是工资保障到位。将公益性岗位补助金列入各级地方财政支出，2007年每位公益性岗位补助资金每人每月400元，每人每年养老、医疗、失业补助2856元；2008年在养老、医疗、失业补助不变的基础上，每位公益性岗位补助资金每人每月增50元；同时，市总从工会资金中也列出一部分资金，对帮扶工作者进行补助，2007年每人每月补300元，2008年每人每月补350元，并建立了随工会经费增长而增长的机制。二是优化工作环境。利用帮扶工作专项资金为69个社区、帮扶中心窗口购买了计算机，投入20多万元购买了帮扶工作交通工具，中心窗口还购买了传真机、摄像机、照相机、教学用投影仪、DVD等，创造良好的工作环境。市总还与社区加强协调，落实了社区工会帮扶工作站办公场所。三是关爱职工生活。利

用春节、元旦、国庆等节日，与市总机关职工一道举办演讲、棋牌、歌咏等比赛，交流了感情，丰富了职工生活。同时还将困难工会帮扶工作者纳入了帮扶中心医疗救助、生活救助、子女就学等范围。近2年来，共对30多名帮扶工作者进行医疗、生活救助，救助资金近2万元，体现工会大家庭的温暖。四是鼓励职工深造。市总工会还积极创造条件，鼓励社区帮扶工作者报考函授大学、国家公务员，近2年来，有5名帮扶工作者通过国家公务员考试考入各级政府相关部门。

“小红帽”的帮扶作用愈来愈明显

为鼓励工会职业化帮扶队伍首先当好职工维权的代言人，市总每年预算10万元作为法律维权资金，投入10万元设立基层工会主席维权基金，分别在社区、帮扶中心设立职工维权窗口，以便零距离为职工维权。

船山区保升乡农民工唐小春在遂宁升华建筑公司打工时，不幸被6楼19米高坠落的木板砸伤，造成四级伤残，右手、脾、肾不同



工资问题是关乎每一个职工切身利益的问题。如果工资只能保持在维持其生存、使其勉强糊口的水平上显然不能体现社会的公平与正义，与建设社会主义和谐社会的要求更不相适应。当前部分职工对于工资收入现状是不太满意的，工资增长的呼声非常强烈。

为此，由人力资源和社会保障部牵头，国家发改委、国资委、统计局和中华全国总工会共同参与制定《关于建立企业职工工资正常增长机制的建议》（简称《工资增长机制》，俗称的“工资九条”），其旨在解决一线职工工资偏低、工资增长缓慢、遭遇欠薪的社会问题，建立工资正常增长机制。2008年初上呈国务院。“工资九条”始于党的十七大，因为最终将以国务院名义下达，被认为近年来规格最高的引导工资改革的文件。该文件要求加快推进企业工资集体协商制度，并且工人的工资增长与CPI挂钩。

同样由人力资源和社会保障部牵头制定的《企业工资条例》是将由国务院颁布出台的一部法规，目的是将工资支付、工资决定、工资调整等工资的相关方面整体纳入到法律轨道。该法草案在2008年初就已完成，如果通过，将意味着广大低收入者的收入增长将会提速。

由于国际金融危机对中国实体经济产生的负面影响，中国的中小企业、外商投资企业出现了裁员、歇业、破产、关闭等情况，仅2008年上半年就有6.7万家企业倒闭。考虑到当前企业的实际困难，经济发展所面临的严峻形势，政府对职工工资增长政策作了一些调整，暂缓调整企业最低工资标准。

因此，解决当前的工资困局，是一个长期发展的问题。但是，毫无疑问目前我们应该重视如何走出低工资困局的问题。

改革开放以来，我国一直是以廉价的劳动力作为吸引外资和参与国际竞争的主要优势，经济发展的基本思路就是低成本战略。作为一个后发展起来的现代化国家，没有更多的资金，没有更高的技术，没有更严

近些年来，作为国家经济重要支柱的国有企业改革问题一直是建立和谐劳动关系、推动创建和谐社会的关键问题之一。一些国有企业在推行改革改制、处理员工劳动关系、解决历史遗留问题等工作过程中，出现了一些争议纠纷和问题，给企业稳定和健康发展带来一定影响，不利于和谐企业以及和谐社会的创建。因此，如何科学合理地促进企业改革改制落实、保障国有资产发展壮大的同时，又能维护职工利益、建立和谐的劳动关系，在发展和维稳上取得“双赢”，是当前许多改制企业面临的课题。

坚持科学维稳的工作原则

企业在推行企业改革落实和改革措施过程中遇到的关键难题在于，作为一个国有企业既要清理职工原有的劳动用工问题，又要建立新的劳动关系和产权结构，并严格规范内部管理制度，从而使一些新老矛盾和历史遗留问题相对集中地显露，情况和局面较为复杂。因此，作为沟通企业和职工桥梁的工会组织，可以在这个过程中充分发挥其作用。改制企业武桥重工股份有限公司工会为我们提供了一些有借鉴的思路。作为一个成立了50多年的老国企，武桥重工股份有限公司于2005年底实现了辅业改制和股份制改造，成为一个国有和若干个外部法人参股以及员工普遍持股的股份制企业。在改制过程中，武桥重工股份公司工会结合自身企业改制工作实际，按照上级组织的工作要求，以创建“劳动关系和谐企业”为目标，以

走出低工资困局之我见

□ 刘瑛

●面对金融危机，中国经济需要解决三个问题：一是要把消费作为经济发展的第一推动力；二是要促进企业的可持续发展；三是要提升劳动者的素质。而这三个问题的解决靠目前的低成本用工战略是无法完成的。

●工资的决定是以劳动力价值为基础，最终取决于劳动的边际生产率和劳动力再生产费用及劳动的负效用。而当下很多的企业向劳动者支付的工资不仅没有补偿劳动的负效用，也没有支付劳动力再生产费用，甚至连最起码的边际生产率在工资中都没有足够体现。

格的管理，但有丰富的劳动力资源，所以采用低成本战略，在一定时期是不得已的选择。而且，这种选择在一定时期也是有成效的，促进了经济发展，也促进了就业。但是，低成本能不能作为国家和企业长期发展的战略？这是需要探讨的一个问题。事实上，2004年开始在珠三角地区出现的“民工荒”问题就反映了一个信号，在经济发展的时候如果忽视了劳动者权益的保障，就会阻碍经济的可持续发展。“民工荒”出现后的一段时间里，农民工工资有了一定程度的提高，这是市场调节的结果，说明人为的压低工资是不现实的。

面对金融危机，中国经济需要解决三个问题：第一是要把消费作为经济发展的第一推动力；第二是要促进企业的可持续发展；第三是要提升劳动者的素质。而这三个问题的解决靠目前的低成本用工战略是无法完成的。

首先，低成本用工最直接的后果就是劳动收入增长幅度落后于物价指数增长的幅度，降低了职工的购买力，不利于拉动内需。

长期以来，我国维持高水平发展速度的动力主要来自投资和出口，而消费一直疲软。究其根本，就是由于我国的劳动力成本太低造成。我们看到，由于职工工资收入增速低于经济增速，导致内需不足，国内消费乏力于是大量出口。而出口拉动经济增长的结果就是巨额的贸易顺差。贸易顺差提升高了我国对外支付能力和偿债能力，并在一定程度上缓解了国内产能过剩的压力。但巨额贸易顺差会导致国际贸易争端，还会导致流动性过剩，人民币升值的压力也会越来越大。而人民币升值就意味着我们通过出口大量的资源消耗型、环境破坏型、劳动密集型的低端产品换取的外汇在贬值，影响到国家财富的增长。最主要的是由于我国的外贸依存度过高，远高于世界平均水平，增加了经济增长的风险。一旦国外，特别是中国产品的重要出口国，比如美国、欧盟、日本经济出现了问题，马上就会对中国经济产生巨大的影响，当前世界经济的联动性已经越来越大了。此次金融危机中，由于这些国家的消费者购买力及购

买意愿降低，虽然中国产品大多是价廉物美的劳动必需品，但中国外贸企业还是首当其冲成为最大的受害群体，也直接影响中国经济的发展速度。国家统计局统计资料显示，今年一季度GDP增长6.1%，其中最终消费对其贡献4.3个百分点，投资拉动2.0个百分点，而剩下的负0.2个百分点就是由外需拉动的。显然，过度依赖外贸拉动经济增长在当前的金融危机面前已经呈现出它的局限性。而中国作为一个有着13亿人口的大国其内需求是非常强大的，但为什么长期得不到很好的发展呢。这与我们的低成本用工战略有着非常密切的关系。首先用人单位支付的劳动报酬低、又存在拒缴社会保险费却无人查处、且政府在社会保障方面的投入也很不够等原因，使得老百姓口袋里钱不多，还要考虑应付将来的养老、医疗、子女教育、住房等后顾之忧。

其次，低成本用工降低了企业自主创新的积极性，阻碍其走可持续发展的道路。

现阶段，由于劳动力资源丰富，大量的

劳动密集型企业只要通过压低用工成本就可以获得很高的利润，因此它根本就不需要思考技术进步、管理规范、产品创新等问题。我参观过一些OEM工厂，大大的厂房，成百上千个工人，在流水线上重复着单调的没有技术含量的工作，拿着仅够温饱的工资。这些工厂不需要产品的设计和开发，也不需要开拓销售渠道，只是从事具体的加工任务。由于人工成本低，看起来这些工厂的效益都还不错，投资人都获得了较高的收益。但实际上这些企业从事的是“微笑曲线”上最底部的低附加值产业，国际市场竞争力是非常弱的，一旦环境发生变化，根本没有任何的应变能力。因此，在这场金融危机中，首当其冲的就是这类企业受到了冲击，甚至有的已经退出经济舞台。在西方发达国家，由于劳动力成本比较高，企业想方设法通过改进技术、创新产品、规范管理等方式改善企业经营，从而提高了企业的市场应变能力，得到了可持续发展。

第三，低成本用工无法体现劳动者的劳动价值，不利于提升劳动者的素质。

通过科学维稳促企业职工双赢

□ 黄旭

“主动参与、积极疏导、依法维护、和谐稳定”为工作原则，积极配合党政组织做好企业改制过程中的宣传思想教育和劳动争议纠纷调解等工作，以实际行动履行工作职责，努力维护企业稳定发展大局和广大职工的合法权益。

在改革中，一些问题纠纷产生往往涉及到企业的劳动关系状况，而劳动关系是否协调稳定又直接关系到企业改制是否成功和今后的健康发展，企业的顺利发展更离不开一个安定团结的局面做保证。做为企业工会组织，担负着“促进企业发展，维护职工权益”的重要职责，协调稳定劳动关系，确保企业大局和职工队伍稳定，推动和谐企业建设是履行职责的前提和基础，也是现实面临的重要任务。为此，武桥企业工会组织在增聘认识，统一思想的同时，加大了在参与维护稳定方面的工作力度。工会负责同志均参加了公司维稳工作领导小组的工作，同时安排专人参与信访接待办公室的工作，注意在人员力量上予以保证。同时调整健全了两级单

位的劳动争议调解组织，积极开展争议调解工作，从而有效减少了不稳定因素的产生，促进了企业维稳工作机制的形成。

结合实际开展维稳工作

在积极参与维稳工作中，公司工会组织要注意从以下几个方面开展工作：

一是把科学管理与民主管理相结合，以制度规范确保稳定。在实施改制过程中，企业坚持按照规定要求，改制方案须经职代会审议，职工安置方案须经职代会审议通过后才付诸实施，并在清理原有劳动关系、组织员工签订新的劳动合同，以及职工股权认购及管理等方面严格按照制度办法和规定程序进行运作办理，不搞“暗箱操作”，不高压迫，不随意处置。武桥重工改制过程中，根据个人意愿和企业实际先后对2300多人进行了妥善安置，有400余人办理了解除劳动合同手续，同时确定了其它人员劳动关系归属，在容易出问题的重点环节上避免了大量劳动争议纠纷的产生，也有效维护了职工的

合法权益。改制后，工会组织态度明确，积极支持公司推行规范化管理，努力提升管理水平，结合法人治理方式对涉及员工权益的制度办法和重要事项开展民主管理及合理化建议活动，做到尊重民意、广开言路，发挥员工们的聪明才智和工作积极性，从而保证了员工的正当权益，也从源头上减少了不稳定因素的出现。

二是把具体维护与表达维护相结合，以履行职责促进稳定。和谐企业的内涵是劳动关系的和谐。在日常工作中，公司工会坚持开展平等协商集体合同、劳动安全卫生状况监察、指导职工签订劳动合同、组织劳动争议调解、积极参与岗位培训、“四创”劳动竞赛、企业文化建设等工作及活动，努力维护职工的各项政治经济文化权益。同时注意经常了解掌握职工们的思想动态和意见诉求，及时向党政领导反映报告，并提出工会组织意见，为各级组织开展针对性宣传教育和制定工作改进措施提供了第一手资料和依据。

三是把协调劳动关系与企业发展稳定

大局相结合，以化解矛盾来争取稳定。针对出现的争议纠纷，注意发挥企业劳资组织的作用，认真开展劳动争议调解处置工作，尽力地去化解矛盾，平息事端。在实际的工作中，注意坚持协商调处、据实调处、依法调处和公正调处的原则，做到积极受理，依据事实，客观公正，妥善适度，注意不搞以势压人，简单粗暴。

四是把思想政治工作与解决实际问题相结合，以人为本求得稳定。在解决问题过程中要做到谨慎细致，注意实事求是和方式方法，一方面要主动进行沟通交流，做到以情动人，针对来访对象提出的问题帮助进行分析，认真进行政策性解释，同时也诚恳地向他们介绍企业的实际状况和存在的难题，消除他们的怨气和火气，取得他们的理解；一方面要从实际出发，设身处地地体谅他们存在的具体情况和困难，尽力进行反映并促成问题合理地解决。由于坚持了实事求是、以人为本的原则，一些来访人员的实际问题得到了解决，也减少了不稳定因素的产

生和问题的复杂化。

发挥优势促进和谐稳定

工会组织不仅是职工的“娘家人”，同时也应成为党政组织的有力助手，以共同承担起“促进企业发展，维护职工权益”的重要责任，争取早日实现“企业兴旺，员工富裕”的目标。从这个意义上说，维护企业的稳定发展，就是维护职工的长远利益。因此，工会组织在参与维稳工作中，要注重结合自身工作特点，选好工作角度，体现自身优势，发挥重要作用。武桥重工企业改制几年来，坚持“依靠职工办企业”的方针不放松，组织职工开展民主参与、民主决策和民主监督，并且按照创新发展的思路，在职代会制度运作模式、职工评先树模方式、开展经济技术创新活动等方面进行了新的探索，动员广大职工为实现公司战略发展目标建功立业，从而发挥了民主管理的优势；坚持开展向困难职工送温暖活动，广泛推行“三不让”承诺活动，对弱势群体进行了重点帮扶。这既体现了工会组织关注弱势群体，进行困难帮扶工作的优势，又为维稳工作的开展增添了力度。我们结合履行职工股权管理职能，开展了员工股权转让交易等业务活动，发挥职工技协组织的作用，从而发挥了工会经济工作优势。此外，还多次组织职工思想状况调研，定期召开厂情通报会、恳谈会，“五一”节邀请历年劳模先进人物与新老职工进行茶话座谈，加强情况沟通，促进团队和谐，从而较好地发挥了工会组织群众工作优势。

程度受伤，前后8次住院，用去医疗费8.3万元。市帮扶中心维权工作站及时为唐小春提供了法律支援，使唐小春得到了19万元的伤残补偿金和8.3万余元的医疗费。

据统计，遂宁困难职工帮扶中心成立以来，在中心受理的信访件中，涉及政策法律咨询的占25%，中心处理率100%；反映生活、就医困难要求救助的占64.16%，中心调查核实后，救助919人次，处理率100%；反映劳动权益遭受侵害，要求中心协助处理的占6.29%，中心处理率100%。

其次，积极引导工会职业化帮扶队伍充当职工择业的引路人。帮扶工作者按此要求，根据困难职工、下岗职工、返乡农民工、零就业家庭的年龄、文化程度、技能特长等，了解他们免费参加市总工会举办的计算机、厨艺、建筑、电焊为主的各种培训活动，共组织培训5098人次，成功入职3420人次。建立起为困难职工提供再就业技能培训—信息咨询—职业介绍—就业安置—跟踪服务—权益维护等“一条龙”的服务举措。

三是充当职工就业的信息员。1年多来，帮扶工作站累计走访困难职工家庭6858户，提供就业岗位信息7410个，帮助350人实现了就业再就业。组织17600余名下岗失业人员、失地农民和农村剩余劳动力以及大中专毕业生、复退军人等参加市总工会组织的招聘活动、职业介绍、劳务输出，为7650人次提供了职业介绍，帮助3420人实现了就业、再就业。

四是充当职工致富的领路人。在市总推行的“温暖—脱贫—致富”的帮扶“路线图”和“251”行动计划中，社区帮扶工作者深入基层调研，帮助困难职工选择致富项目，此项工作每年将帮扶2600人走上脱贫致富道路。