

谈青年职工群体特点及对工会的认知

——从对上海“80后”的调查说起

□邹卫民

当“80后”逐渐成为一个特指名词,用以代指上世纪80年代出生的一代青年人,并引起社会各界越来越多关注的时候,“80后”这一代青年人已整体步入国家法定劳动力年龄,正逐渐发展成为职工队伍中的一支重要力量,表现出这一群体独特的特征与影响力。

青年职工群体基本特征

已成为上海职工队伍中的一支重要力量。中国的“80后”是一个超过2亿人的庞大青年群体。在最近一次的上海职工队伍状况调查中,“80后”职工占17.8%,平均年龄为26.2岁。从政治面貌看,党员占15.1%,共青团员占54.9%,民主党派0.1%;从岗位类别看,35.8%为工人,22.2%为专业技术人员,企事业一般管理干部、中层管理干部、高层管理干部比例分别为19%、2.9%和0.4%。此外,被调查的上海“80后”职工中,外地户籍人员比例达37.8%,表明上海“80后”青年职工队伍已成为一个本市和外地青年高度融合的群体。

受教育程度总体偏高,职业技能状况存在较大提升空间。作为改革开放30年教育发展最大的受益群体,“80后”青年受教育水平明显提高。抽样调查的上海“80后”职工中,具有大专及以上文化程度比例

为57.7%,电脑操作水平在中级及以上的达41.9%,能熟练使用一门以上外语的达25.8%。普遍高出全市职工平均水平。但在职业技能状况上,“80后”职工目前仍未体现出受教育程度上的优势,其中具有1个

或1个以上技术等级或技术职称的比例为44.2%,近五年有技术等级或职称晋级情况的比例为19%,均低于全市职工平均水平,存在较大提升空间。

思维观念和生活方式具有鲜明特征,整体社会认知上趋理性。“80后”生长在改革开放的时代背景下,也是中国最早的独生子女一代,社会全球化程度的日益提升,媒体的空前发展,特别是互联网的日益普及,使他们在个性及思维上形成了所处时代鲜明的群体特征。调查中,在业余安排上,“80后”职工首选“看电视、上网”的比例,高出全市职工平均值25.6个百分点,折射出其日益凸显的生活网络化特征。问及“个人最大的理想”时,“事业获得较大成就”位列首位;“最关注的社会热点问题”中,“劳动就业”、“收入分配”等事关个人发展问题分列前两位,体现出他们更为关注个体、关注自身发展的特点。调查同时表明,“80后”一代社会认知上整体呈现理性,谈到“和谐社会建设的看法”时,认为是“民心所盼,意义重大”的占四成以上,认为“对老百姓有一些好处”的超过两成,选择“与我无关”的仅有0.7%;“对上海城市发展现状的评价”中,高达86.9%的“80后”给出了“很满意”、“比较满意”、“基本满意”的肯定评价,体现出“80后”一代对社会主流价值取向的认同。

存在一定社会压力,对生活的预期总体积极乐观。“80后”身处的改革开放、市场经济建设等现代大背景,让他们在拥有受教育程度高、现代思维意识强等优势的同时,也施与了他们一定的社会压力感。而群体中普遍

存在的追求个人发展的强烈自我预期,以及父辈寄予他们身上普遍较高的成才期待,又构成了一种无形的心理压力。调查中,他们对目前工作岗位状况、收入状况、生活水平的满意度,都低于上海全市职工平均值。“目前生活中最大的忧虑”中,“房价太高,自己没能改善住房”排在“80后”职工选择的首位,“报酬太低,难以改善生活”、“劳动力市场供大于求,找工作越来越难”分列第二、第三位。但与此同时,在“今后几年个人生活状况的预期”中,分别有27.3%和59.9%的人明确表示“前途光明,充满信心”、“对生活改善有一定信心”,明显显示出“80后”一代敢于直面挑战,对未来充满信心。

青年职工群体劳动、就业基本状况

市场化劳动关系特征明显。调查中,90.7%的“80后”职工与单位签订了劳动合同或劳务合同。在就业方式上,传统的“组织分配”、“调动工作”在上海“80后”职工中已极为少见,比例分别仅为2.8%和1.1%。“自己到单位应聘”成为他们就业的首选,比例几乎占到一半(49.4%),另外分别有14.9%和14.1%的人通过“毕业分配”、“亲戚朋友介绍”实现就业。

工作流动性较强,且绝大部分为“自主流动”。近五年上海“80后”职工有过1次以上工作变动的达36.6%,高出平均值11.8个百分点,不少人还有过多次的工作变动经历,体现出“80后”主动寻找、把握发展机遇意识较为强烈的特征,预计未来这一倾向将进一步显现。尤其在工作变动原因上,八成以上“80

后”职工工作流动属于“自主流动”,其中更有近半数的人(48.6%)明确表示是为了“寻求更好发展机会”。

劳动保障状况与总体水平持平,半数人表示最重视医疗保险。被调查的上海“80后”中,92.3%享有养老、医疗、失业等基本社会保险,71.8%享有住房公积金;此外,26%参加了工会的互助补充保障计划,18.9%参加了企业内部补充保险,12.6%由单位统一办理了商业保险,与全市职工劳动保障水平基本持平。在“最感迫切的保险”选择上,医疗保险高居“80后”选择首位,比例达49.9%;此外,失业保险的选择率比全市职工平均值高4.6个百分点、养老保险的选择率比平均值低14.8个百分点,体现出较明显的代际差异,与群体的年龄特征相吻合。

自身依法维权意识较强,普遍渴望人性化管理。“80后”职工注重通过合法、理性的手段依法维护自身权益,23.2%的人表示如与单位发生劳动争议首选解决方式是劳动争议仲裁,11.5%的选择找企业调解委员会,均高于平均值;另有26.1%的表示会选择找单位工会组织。而在问及“促进经营者与普通职工融洽最主要的因素”时,31.1%的人认为在于“是否有良好的沟通渠道”,28.2%的在意“经营者对普通职工是否尊重”,16.9%的在意“经营者是否关心普通职工的疾苦”,体现了青年职工对经营者实行人性化管理的期待与渴望。

青年职工群体对工会的认知状况

部分“80后”职工对工会的认知度尚待提高。调查中,在问及“单位是否建立了工会

工会要为职工利益诉求搭好平台

□李永安

企业工会组织在经济关系、劳动关系出现新的变化的情况下,有效的进一步完善利益协调机制,诉求利益表达机制,对于理顺职工情绪,化解诉求矛盾,增强企业的凝聚力,调动和激发职工的积极性,促进企业和谐发展意义深远,作用重大。

同时,工会组织作为工人阶级的群众组织,也是职工之家,职工诉求方面的组织,企业工会组织应有义务、有权利出面协调和解决,为职工搭好诉求表达机制的平台,帮助解决职工利益诉求方面的矛盾和问题。

企业工会组织通过什么形式搭建职工利益诉求平台呢?笔者认为,一是要形成一种职工有事找工会,工会是我家的理念,帮助职工打消顾虑,通过工会组织协调解决职工利益诉求方面的问题。二是要积极搞好调研工作,要求取不同的方式和方法去进行调查研究,把职工反映的利益诉求很好的通过工会建立的不同平台表达出来。三是搭建职工利益诉求多渠道表达平台,这里面包括进行信访、回访的形式,完善职工信访机制,做到件件有回音,事事有答复。还有就是召开职代会征求提案,采取工会主席接待日,党政工联合下访活动,职工问卷调查,设立征求意见箱等方式,拓宽职工利益诉求渠道,真正从第一线中了解到职工利益诉求的具体情况,从而采取有效的措施进行处理和化解矛盾,维护企业的稳定。

企业工会怎样才能完善职工利益诉求工作机制呢?一是要完善信访工作机制,企业的信访工作是解决好职工利益诉求问题的重要关口,尤其是企业工会组织更要完善信访机制,就能有效的化解矛盾,促进问题的解决。在解决职工利益诉求的信访工作时,一定要具备两点:一是要有热情心。二是要有耐心。必须立足于化解矛盾,温暖人心,解决问题,推进工作,维护稳定这个基本原则进行工作,对化解矛盾,解决好职工利益诉求问题,有着很有效的作用。二是充分发挥职代会的作用,使职工的合理诉求在职代会上得到充分体现,企业工会组织要以职代会为主要载体,充分发挥职工利益诉求表达主要渠道作用。在这方面要充分征集职工的建议和意见,进行综合归纳后形成提案,提交职工代表大会审议通过。尤其是职工利益诉求表达方面的意见和建议,要认真听取,采纳集中能反映民意、民情的提案。对职工的提案,要及时处理,真正保障职工的合法权益。三是坚持建立工会主席接待日制度,搞好工会主席接待日,听取职工利益诉求意见的表达。对职工反映的合理意见,能及时听取后进行研究和采纳,这样做后,能有效化解矛盾,维护了企业的稳定,减少职工利益诉求方面的上访量。四是要及时发现问题,完善解决问题的机制。职工利益诉求问题的处理,归根结底就是要及时处理好职工诉求方面的问题,才能使职工满意,个人的权益得到保障。

■各抒己见

工会如何在推进工资集体协商中发挥作用

□何舰

居民消费品价格指数。4.国内同一投资主体的企业职工年平均工资水平。5.本地区或其他地区同行业企业工会,在工资集体协商中的有关情况。

内部资料方面,工会应通过企业财务、劳资、生产、销售等部门收集企业上年度和本年度的经营实绩或预计的数据资料。

拟定工资集体协商计划或方案。在拟订企业工资集体协商计划或方案时,制定目标非常重要,一般制定目标,区分为三个层次:希望达到的目标,是谈判者想获得的最高利益;必须达成的目标,也就是协商的底线;灵活机动的目标,在必要时可以放弃。把目标分清主次,使目标具有弹性,增加协商的回旋余地。

工资集体协商后的履行验收工作。工资集体协商的结果采用工资集体合同的形式,即把协商主体双方达成的主要条款在集体合同中记载下来,但协商结果包括职工的工资增长目标能否按合同规定落实,只能通过实践来检验。这就涉及到协商成果的履行进行验收的问题。验收求证工作是一项务实性很强的工作。如果不加求证,集体协商将失去严肃性,工会方很难取得发言权,职工也会因此而不信任工会。

协商策略要得当

协商是一种合作,因此协商各方要以坦

诚、谅解的态度来进行协商,但是协商又是一种竞争,协商者必须了解谈判桌上的种种竞争策略和手段,实现本方提出的目标。

双赢策略。在集体协商过程中,要取得双方满意的结果,既要考虑职工的利益目标,也应兼顾企业的行政方面的利益目标,使集体协商从企业实际出发,通过有效的协商谈判,使双方共同受益。

重点切入策略。工会在工资协商中应抓住重点,慎重地选择协商的切入点。工会在工资协商中,可以从不同角度对工资和增长幅度进行测算,在此基础上准备几种方案。并从中选择理由最充分、最有说服力,对谈判最有利的方案作为工资协商的切入点,争取理想的结果。

让步策略。在工资协商的过程中,让步是使协商继续进行并取得协商成功的常用策略。但是,由于让步涉及到众多因素,包括采用什么方式让步,什么时候让步,以什么来让步等,都需要进行缜密考虑。

迂回策略。有时协商经反复商谈,达不到基本目的,可要求暂时休会,便于内部进一步统一思想,同时加强对对方的个别工作,还可对容易的问题先谈,达成某些协议,难的问题最后谈,通过小问题的逐步化解达到整个问题逐步解决的目的。

留有余地策略。如在工资协商中,行政方

组织时”,回答已建立的为78.9%,回答未建立为8.9%,而表示“不知道”有12.2%的,表明部分“80后”职工对工会组织不了解。对工会一些具体工作的认知上也存在类似情况,如谈到“单位建立职代会制度”、“单位厂务公开工作”、“单位开展集体合同”、“单位开展职工素质工程”情况时,分别有33.8%、32.8%、46%和30.8%的“80后”职工表示“不知道”,分别比全市职工平均值高出8~14个百分点,这对工会组织如何增强在青年职工中的影响力和凝聚力提出了新的课题。

对工会作用的评价多数持肯定态度。在谈到“工会在维护职工权益方面发挥的作用”时,分别有16.9%和42.7%的人表示“有重要作用”和“能发挥一定作用”。“与单位发生劳动争议首选的解决方式”中,26.1%的人选择“找工会”,排在各选项的首位,甚至高出选择“申请劳动争议仲裁”(23.2%)、“找企业调解委员会”(11.5%)的比例;“对单位经营管理、职工利益问题反映意见建议的途径”中,分别有26.8%选择“向工会反映”、19.2%选择“向职代会反映”、9.4%选择“向厂务公开活动反映”,可以看出他们对工会组织维护职工合法权益作用的肯定与认同。

对工会开展各项工作呈积极参与态度。作为上海职工队伍中的一支重要力量,“80后”职工对工会开展的各项工作的普遍呈积极参与态度,已成为工会各项工作创新发展的不可忽视力量。调查显示,有68.9%的“80后”平时关心工会的工作与事务,有74.6%的人“积极参加”或“参加”单位劳动竞赛,有72.8%的人“积极参加”或“参加”合理化建议活动,并有19.6%的人“建议得到采纳”。

对工会进一步发挥维权作用充满期待。调查中,大部分“80后”最期待工会进一步发挥维权作用,为职工多办实事。半数以上的人认为“从改革开放发展大趋势看,工会组织的作用将更加重要”。他们“最希望工会干部提高或改进”的,首选的是“大胆维护职工权益”,选择比例超过三成,“少说空话多办实事”和“反映职工意愿呼声”分列第二、第三位;认为“工会工作中最重要的”,排在首位的是“帮困送温暖、再就业工作”,排在第二、第三位的分别是“平等协商”、“签订集体合同、工资谈判”和“群众性文体活动”。

信息

阳邑矿工会

“素质工程”催生“技术尖子”

本报讯“没问题了,是由于变速器的两个齿轮负荷过大、磨速不平产生的噪声,已经处理好了。”赵海雪一边讲解技术故障原因,一边从高度不足1.2米的机头处钻出来。在冀中能源邯矿集团阳邑矿,赵海雪是被职工称为“机电大拿”的农民工。像他这样的农民工“技术尖子”,在阳邑矿还有很多。

阳邑矿地处偏远的太行山区,一线职工大部分是从附近农村招来的农民工,曾经因为文化知识和专业技能普遍缺乏,成为制约企业发展的“瓶颈”。为解决这一实际问题,矿工会大力开展了“建设知识型矿区、打造技术型员工”活动,实施了“农民工素质攀升工程”,制定了全面提高农民工素质的五年规划,以800元到1000元不等的“奖学金”方式,鼓励农民工学知识、学技术。2007年,矿工会与河北工程大学联系,30名农民工报考了采煤、通风、机电等专业,都已圆满结束学业。矿工会还开展“日读千字,周写一文、月读一书”活动,建成了农民工书屋2个,职工之家7个,配备各种书籍5000余册。两年来,培训农民工3000余人次。

为鼓励和提高一线农民工的“实战”能力,矿工会一方面每年举办农民工技能比武大赛,选拔技术尖子充实一线班组长队伍,另一方面对一级300余名农民工进行专业技能等级鉴定考试,考试合格后,每月可享受50元~100元不等的技能津贴。目前,已有200名农民工取得了专业技师资格证书。

(孙学军 高改花)

提出的方案与乙方案比较接近,也不要马上答应,结束协商,还可以提出一些问题与其商量,并且留有一定的余地,这样使自己处于主动的地位,也使对方感到并不吃亏。

推进措施要得力

以各级协调劳动关系三方会议为依托,推进工资集体协商。各州市劳动保障部门、工会和企业联合会要把推进工资集体协商工作摆上重要日程,加强组织领导,从各地实际出发对本地区推进工资集体协商工作作出部署和安排,制定切实可行的工作规划和目标措施,有计划有步骤地加以推进。

用典型引路,以点带面,推进工资集体协商。可以选择一些生产经营比较好的企业先行试点,在总结经验扩大范围的基础上,不断健全机制,充实内容逐步规范运作,提高工资集体协商的水平,以点带面逐步推进。

要强化工资集体协商代表的培训工作。工资集体协商涉及工资分配制度、工资标准、工资分配方式等问题,同时又涉及社会和企业的面方面面,这就需要协商者具备相关的专业知识。从工会组织来讲,工资集体协商工作指导机构尚不健全,目前我国一些省市虽已建立了工资协商顾问团和指导员制

度,但其覆盖面仍然很低,而一些企业工会也没有经济条件聘请企业外的专业人员代表工会与企业协商。另外,一些协商代表对有关工资的法律、政策、劳动力市场缺乏了解,在资料收集、协商技巧、谈判策略等方面总体上还处于较低水平上。强化培训,建立高素质的工资集体协商骨干队伍对推进工资集体协商工作有很大作用。要建立长效的学习培训制度,培养和造就一大批具有较高政治思想素养,能够较熟练运用《劳动法》、《工会法》、企业财务、工资政策等相关法律法规、专业知识,善于协调谈判的工资协商代表。同时,要进一步明确工资集体协商指导员的责、权、利,更好地发挥其作用,以提高和推进工资集体协商的工作水平。

要正确处理各方利益分配关系。推行工资协商,要妥善处理处理好各方利益分配关系。要正确处理出资人、经营者与职工之间的关系,企业科技管理人员与一般职工之间的关系,不同层次、不同岗位工种职工之间的关系,持股职工与未持股职工之间的关系,按劳分配与按其他生产要素分配之间的关系,工资分配与企业经济裁员、再就业安置、保险福利之间的关系等。努力做到统筹兼顾、科学合理、公平公正。

□罗芳

当前基层民主管理仍然存在不少需要解决的问题,应引起高度重视并改进和完善。

一是搞好基层人员民主意识培训,提高民管会成员的素质。一个单位民主管理工作搞得好不好,这直接与该单位的基层人员的民主意识有很大关系。因此要搞好基层单位的民主建设工作,有必要先从该单位提高基层干部民主意识培训抓起,让基层干部真正明白什么是民管会,民管会与其它会有什么不同,民管会的组织者或是基层工会主席,不能搞一人说了算,否定民管会审议通过的事项。

二是规范基层民管会的操作程序,探索民主管理决策票决制。基层单位民管会操作过程必须规范,民管会什么时候召开,有啥内容要讨论,特别是重大事项必须提前多少时间告知民管会成员,让民管会成员充分酝酿,心中有数;民管会成员构成中,除队长、班长外,普通员工占民管会成员的比例必须达到规定数的要求;民管会成员参会人数达到多少开民管会才有效;重大事项的审议通过,到会人员多少人赞成才有效,这些操作程序必须进行规范,尤其是民管会表决形式要不断探索,过去民管会表决时大多数数单位都采用举手表决形

式,由于基层单位的党政领导也是民管会成员,也在会上,这种形式就使一些员工的意见不好发表,就是发表,有些员工也是小心翼翼,有顾虑,怕被穿“小鞋”,因此,表决形式可以采用票决制,凡是涉及到职工切身利益的和规定,必须经过民管会、职工代表大会票决通过,以此来监督和提高基层民管会、职工代表大会的质量。

三是完善基层民主管理的监督机制,建立民主管理责任追究制。应该建立民主管理的监督机制,成立民主管理的监督领导小组,组长由基层工会主席担任,成员由基层工会、企管科、办公室、政工科、劳工科等单位负责人组成。民主管理小组要加强对基层民主管理的监督,每季度定期进行检查,平时实行不定期抽查,主要检查该单位民管会召开的操作程序是否规范,民管会成员结构是否符合规定,民管会会前是否有准备工作,民管会重大事项是否讨论审议,是否签订,民管会的表决形式如何等。建立民主管理责任追究制,对检查出违规的基层单位,或者是没有检查出来问题,而该单位有员工反映出的问题,按其情节轻重,追究该单位的党支部书记、工会主席、队长责任,该纠正的坚决纠正,该处理的必须严肃处理。

不断推动工会工作的创新发展

□徐万里

和职工利益的关系,实现发展为了职工,依靠职工发展,发展成果共享,共建和谐社会的目标。工会要把企业发展成果惠及全体职工,实现人人共享作为维护的切入点,以加强职代会建设,强化民主管理为抓手,全过程参与企业重大问题,尤其是涉及职工切身利益重大问题的研究和决策,当好职工利益的代言人。

要突出维护的机制建设,把职工代表大会制度和日常民主管理制度、困难职工救助帮扶制度有机结合起来,把改善职工生产生活条件和开展送温暖活动、丰富职工精神文化生活有机结合起来,不断提高职工的物质文化生活质量。

强化以人为本意识。王兆国同志曾经强调,工会组织应当树立“积极为职工解难,主动为企业分忧”的理念,努力探索平衡劳资关系,促进和谐共赢的有效途径,把关注民生、保障民生、改善民生的要求,体现到工会工作中来,努力提高职工群众满意度,社会和企业的认可度。

企业工会组织和工会干部要深刻领会以人为本的丰富内涵,既要保障职工的具体经济利益,又要保障职工的知情参政权利。既要关心职工的生产生活,又要关心职工的技能