

河南新密市东兴煤业发生重大矿难,酿成25名矿工遇难惨剧.新华社记者找到该市安监局局长王瑞林了解情况,而王瑞林却一连说出10个“不知道”。网友获知,一片惊呼(据《新华网》)。

10个“不知道”出自安监局长之口,着实令人气恼!记者所提的10个问题,都没有超出安监局局长应知范围,安监局长不但应该知道,而且应该知道得比别人多些才算正常。如果说“救援人员几点接到事故报告,什么时候出发的?”安监局长真的不知道,那么,对于“你到达现场后看到些什么情况”局长不会不知道吧?然而局长的回答仍然是“不知道。”如此回答,岂能不令人气愤!

10个“不知道”,一副活脱脱的官僚相。在新密市,东兴煤业有限公司算是个像模像样的企业,应是安监局安全监管的重点,就是这样的重点监管企业,存在“六证”不全,技改期间仍然违法生产的问题,而且25名遇难矿工均未配备自救器。身为安监局长,王瑞林高

高在上,官僚十足,认为有乡镇领导监管,有矿领导负责,自己就可以放手不管,以致从未没去过东兴煤业公司,更不用说自己直接下矿发现问题,并对安全隐患提出整治意见。这样严重的不作为,东兴煤业若不发生重大矿难,反倒是件怪事。

□张永琪

10个“不知道”,也是安监部门日常监管严重失职的必然结果。从职能上说,安监局肩负着一个地方安全生产的重任,因此,包括安监局局长在内,安监人员应该经常进入东兴煤业检查,及时发现问题,及时解决问题,不让“六证”不全存在,更不准其在技改期间违

尝试推动建立省际、城际间对口劳务输出长效机制,改变因信息脱节让农民工就业无所适从、让企业用工捉襟见肘的局面——

工会搭起用工信息桥

□本报记者 郑 莉

■焦点关注

中华全国总工会在四川省绵阳市、遂宁市和南充市举办的“全国工会对口劳务协作大型招聘洽谈会”,3月22日落下帷幕。初步统计,三地进场应聘人数超过9万,达成初步用工意向2.6万人,达成用工协议8978人;劳务输入省(市)就业服务机构、用工单位与四川本地的就业服务机构、职业学校达成对接协议589份,涉及用工人数7.8万。

据了解,全总首次在招聘活动中引入“洽谈”模式,即省际、市际工会间签订劳务协作和维权服务协议;招聘企业与职业教育机构签订对口培训意向书。“我们希望探索出劳务输出的长效机制,通过招聘洽谈活动为劳务输出地与输入地搭建平台,让用工信息与就业需求有效对接。一方面,解决四川省灾后重建富余劳动力的就业安置问题,另一方面,缓解沿海等地区出现的‘用工荒’。”全总保障工作部负责人表示。

只要愿意来没技术也要

3月19日7时30分,几缕朝霞刺破云层直洒大地。四川遂宁船山体育馆广场上,一块巨大的红色展板被十几个工作人员拉了起来,展板上密密麻麻写满招工信息,一时间吸引了许多路人驻足。

一个多小时后,来自北京、天津、上海、山东、江苏、浙江、福建、广东、四川等省、市的300多家用人单位及就业服务机构,在体育馆内“割据”出数百个展台,上演了一场“招聘争夺战”。“大哥大姐,我们这里工资不低,普工也有2000元拿哟!”来自青岛某制衣厂的王朋,

带着荣誉返乡 领着同乡回乡

文登:2000特招员带回8000外来工

□本报记者 杨明清 通讯员 王海政

趁着工休间歇,车间主任许风兰正在用泰安方言向几位新员工传授作业技巧,帮助她们迅速进入角色。许风兰说:“这6个姐妹都是今年回老家过年时带过来的,自己现在成了厂里招工的‘特招员’。”这是记者近日在山东省文登市芸祥纺织品公司机绣车间看到一个场景。

许风兰的老家在山东省泰安市宁阳县,她1995年便来到文登芸祥纺织品公司务工,至今已经有15个年头。多年来,公司给予许风兰的待遇一直不错,许风兰本人也在当地成了家,文登成了她的第二故乡,这让她非常乐意当企业节后招工的第二招员”。

今年芸祥纺织品公司给外来务工人员开出的条件颇为优厚,不但免费提供水、电、暖齐全的职工公寓,而且对新人前两个月计件工资不足800元的,一律发放到800元,技能熟练的

新员工,第一年每月平均工资就能达到1500元以上。许风兰说:“这么好的务工环境让自己在向姐妹们介绍的时候,觉得很有面子。”

更让许风兰这样的“特招员”觉得光彩的是,去年底,文登市还开展了“你们,感动了文登——万名优秀外来务工者评选活动”,活动评选出了百佳管理人才、千名专业人才和万名敬业标兵,市里对这些优秀的外来务工人员进行了隆重表彰,并给获奖者的家乡寄喜报,还在当地媒体上开设了“优秀外来务工人员风采录”专栏,大张旗鼓地宣传这些外来务工人员的光荣事迹。由于业绩突出,许风兰被评为百佳管理人才。今年跟随许风兰来文登务工的周敏说:“许姐还没回家,她获奖的消息就在村里传开了。这么重视外来工的城市,值得我们信赖。”

像许风兰一样的“特招员”,芸祥公司共

派出了200多个,新带回外来务工人员400多名,有力缓解了企业用工紧张的局面。让在文登的外来务工人员成为“特招员”,带着切身感受在春节返乡时为企业招工的做法,在文登市已经普遍开展。如,文登市威力工具集团就采取这种方式新引进了100多名外地人员进厂务工。该集团套筒车间工人张学领今年从济宁老家带回了3个亲戚。张学领说:“自己跟本地的工人待遇一样,每月工资能拿2000多元,厂里还给缴纳‘五金’,春节期间,亲戚朋友听到条件这么好,过完年就跟我一起过来了。”

文登市劳动就业办公室的统计数据显示,春节期间,文登有2000多名外来务工人员返乡当起了“特招员”,共带回工源8000多人,基本满足了企业的用工需求。现在,文登市的各大企业已经全部进入了正常运转状态。



来自山西绛县的下岗职工郭新莲,在北京千家政服务员成功实现再就业。由于她三年如一日在业主全家照顾老人,工作中不怕脏不怕累,不仅受到业主全家的好评和尊重,而且被北京市家政服务协会授予优秀服务员称号。

工家有急事、难事,贾欣武都会给予及时帮助。

那一刻很自豪

贾欣武的创业之路,越走越宽。尤其是中国加入WTO后,企业可以直接向国外市场供货,鹏程机电迎来了大发展的春天。

2002年底,一个星期日的早上,十几个日本人来到了贾欣武的工厂,整整一天,他们带着一丝怀疑、一丝挑剔,仔细察看每个生产环节,不光看成品,更注重看设备,看工艺,看工人的操作……原来,这是日本三菱电机公司前来考察,选择配件加工商。

“我后来才知道,三菱公司是全球采购,他们的标准非常之高,所要的东西当时我们也可以生产,但作为企业,我们在理念、管理、技术等各方面与世界知名企业还有非常大的差距。”贾欣武回忆:“他们的到来,对我们来说,既是难得的机遇,更是巨大的挑战。”

对三菱公司的第一批供货,鹏程机电使出了十二分的力量。之后,贾欣武对企业进行了脱胎换骨的改造,仅仅数年,三菱公司对中国西部这个民营企业开始刮目相看,鹏程机电的产品享受“免检”,订单直线增加。

终于一天,贾欣武应邀访问三菱公司。走进三菱公司大门,贾欣武看到中日两面国旗迎风飘扬,“噢,看来这里还来了一个中国的代表团吧!”他对翻译说。但走进会客厅,他又看到了中国国旗。“我们非常认可你的企业,这里的中国国旗是专为你摆放的,门口的那面也是专为你升的。”三菱的负责人说。那一刻,一股自豪之气从贾欣武的心底升起。

以后每年贾欣武访问三菱公司,都会感受一次异国他乡别人为他升国旗的自豪。

无论是孩子上学,还是老人去世,只要员

招人不如留人

平湖企业解决用工荒有“三招”

□徐志良

每年春节过后,“用工荒”总会成为许多企业的痛.尤其是劳动密集型企,订单来了,职工却没招来,企业主只能眼看着商机白白流失。

如何留住农民工,让企业用工不荒?在浙江省平湖市,许多企业的做法是:情感留人、文化留人、待遇留人。

情感留人

位于广陈镇的平湖市海达化工有限公司生产车间里一片忙碌景象,所有员工铆足了劲在赶订单。该公司工会主席李云平告诉笔者,员工的这种积极性,与近年来公司建立的家访机制息息相关。

今年经济回暖后,企业用工紧张局面又开始出现,在行业间整体工资、福利水平相差不大的情况下,如何善待员工,从工作、生活等各个环节关心员工,对提高企业凝聚力和劳动生产率至关重要。该公司负责人说,从去年底开始,他们就组织相关人员到每名员工家中进行家访,倾听员工对企业发展的想法,现在坚持每月一次上门并已经形成制度,增强了企业与员工之间的沟通交流。

“刚来时工作状态不好,经常拖企业后腿,后来企业对我进行家访,帮助我解决了不少困难,鼓励我好好工作。”工作才一年的小马说,“企业对我这么好,我当然要好好回报企业。”

在平湖,像海达公司那样进行人性化管理的企业越来越多。嘉丰工艺品厂是一家专业生产长毛绒玩具的企业,办厂多年来,一直坚持以人为本、诚信立业的宗旨,总经理李忠已连续九年上门走访慰问员工,听取员工的意见建议。李忠说,这些人性化管理措施,温暖了员工的心。

文化留人

办企业报,唱企业歌,建职工书屋和员工之家,近年来,平湖许多企业千方百计满足员工的精神文化需求,着力培育员工对企业的认同感,让员工真心实意融入企业,以企业为家。

拥有4000余名员工的日本电产(浙江)有限公司,每月都举办员工生日联欢会,在员工活动室、篮球场上,天天热闹非凡,唱彩声、鼓掌声此起彼伏。一名来自安徽籍的员工戴祥中激动地告诉笔者:“在这里工作很愉快,工余时间的活动也丰富,就像家里一样。”据了解,目前该公司建起了职工书屋、图书馆、阅览室、乒乓球室、电视室等文化娱乐场所,办起了篮球队、文艺表演队。“有了浓厚的文化氛围,让员工分享到在企业工作的‘乐趣’和‘愉快’,这样不仅可以激发员工的工作热情,也留住了员工的心。”该公司工会主席徐成说。

如今平湖许多企业已悟出这样一个道理,那就是做好、做活、做强企业文化这块“蛋糕”,通过企业文化的渗透,使员工在企业的工作和生活中得到心理的满足和价值的体现,从而增强企业的凝聚力和向心力。

待遇留人

当不少企业遭遇“用工荒”时,平湖依爱纺织有限公司车间里却是一片热火朝天的忙碌景象。该公司工会主席李思说:“回家过年的外来员工和本地员工,早就已经全部到岗了。”

老李表示,在去年金融危机期间,公司也遭遇困难,但未裁一人。去年底,在管理层工资不动的情况下,所有一线员工工资上涨11%,这让员工们非常感动。

“在这里工作,不但发放工龄工资,而且还可带薪休假,结婚、生子、生病、丧葬也按规定给予安排……”来自四川广元的任小津津津乐道地向笔者叙述了公司的人性化待遇。她说:“这些待遇,以前听说在国有企业或机关、事业单位才会有,现在咱们也能领到工龄工资,享受年假,这让我们外来员工有了正式工人的感觉。”

抚顺裕民商城有限公司

力助万余下岗职工再就业

本报讯 (记者郑耀辉 通讯员李允) 不堪不弃,强化培训,在抚顺裕民商城有限公司的倾力帮助下,1万多名企业下岗职工不仅实现了再就业,而且走上了健康的经商之道。该公司也因此被抚顺市政府命名为“下岗职工再就业基地”。

抚顺裕民商城有限责任公司的前身是国有商业企业,于2005年组建成有限公司。转制后,总经理王喜林带领大家广开思路,锐意改革创新,经营面积不断扩大,达到近8万平方米,并面向社会招商引资。

可是,招来的经营者大多是企业下岗职工,以“4050”人员居多。这些人不仅年龄偏大,经济条件差,而且从未从事过商业活动。面对这样一支队伍,抚顺裕民商城有限公司不堪不弃,认为有责任帮助这些下岗职工走健康正确的经商之道。为此,公司分期分批对这些人员进行培训,帮助他们根据自身特长、家庭经济条件及市场需求选择经营项目,从而少走弯路,少受损失。

公司还请来工商、税务和商业界的专业人士为经营者作辅导报告,并组织这些个体户到外地进行学习考察。如今,在抚顺裕民商城有限公司的帮助下,这些以前从未从事过商业活动的下岗职工,大多事业有成,有的还成了商业精英。