

为工会“送温暖”赋予新形式

——茂名石化公司工会开展“主题探访”活动调查

本报记者 徐福平

关心职工群众疾苦,为职工排忧解难,是工会义不容辞的职责。如何进一步细化送温暖工程,为工会过去传统的送温暖活动赋予新的形式,将过去被动式服务职工变为主动服务职工,中国石化集团茂名石化公司工会在这方面做出了积极探索。公司工会通过开展“主题探访”活动,每个月一个主题,主动为职工解难事、办实事、做好事,把温暖送到职工身边,促进了企业和谐发展,得到职工群众的好评和公司行政的充分肯定。

几天前,记者专程来到茂名石化公司,采访了两级工会干部和部分班组长,对该公司“主题探访”活动进行了了解。

月月都有工会干部帮扶的身影

“职工有困难找工会”是1996年茂名石化30万吨/年乙烯工程投产时,工会提出来的,当时是为了解决职工群众的生产生活困难。茂名石化公司党委书记、纪委书记、工会主席丘仲宜对记者说:“近年来,我们一直努力为职工构建解难事办实事做好事长效机制,通过开展‘主题探访’活动,实现了由过去节日慰问向如今日常性慰问的转变,由救急式帮扶向长期式帮扶的转变,形成了制度化、规范化、精细化的帮扶工作格局。”

在职工们看来,工会开展的“主题探访”活动是“职工有困难找工会”活动的深化,是促进工会干部改变工作作风、密切联系职工群众,发挥好桥梁和纽带作用的一项有效措施。

茂名石化始建于1955年,是国家“一

五”期间156项重点工程之一。茂名石化原油加工能力达1350万吨/年,乙烯生产能力达100万吨/年,并拥有动力、港口、铁路运输、原油和成品油输送管道、30万吨级海上原油接卸系统等完善的工程及配套设施,是国内首家炼油加工能力达到千万吨级、乙烯生产能力达到百万吨级的炼化企业。

这有着50多年历史的大型国企,现有在职员工1.1万人,退休职工1.13万人。

2008年4月17日,在公司党政领导的大力支持下,公司工会下发了《关于开展主题探访活动的通知》。通知对各级工会开展主题探访活动做出明确的要求,通过深入了解、细分不同职工群体的需求,对困难职工、单亲女工、劳动模范、复转军人、老党员、工伤职工、患病职工、特困职工遗孀等日常探访工作进行规范,进一步细化探访活动内容和要求,明确探访活动的对象和责任单位,做到每月一个主题。如1月、2月两月期间为“献爱心送温暖”活动月;3月份为“关爱女工”活动月;4月份为“关爱劳模”活动月,5月份为“结对帮扶”活动月,6月份为“党员探访”活动月,7月份为“退伍军人、复转军人”活动月,8月份为“爱心助学”活动月,9月份为“温暖中秋”活动月,10月份为“重阳敬老”活动月,11月份为“大病帮扶”活动月,12月份为“工伤探视”活动月。

在公司工会办公室,记者见到了一本本装订精细的主题探访活动档案。从2008年4月至今,每个月都有一本档案,上面详细记载了当月的活动安排、上门探访的具体人员和慰问物品等等。公司工会副主席卢倩告诉记者:“比如到了3月份,因为这个月是关

爱女工活动月,我们在2月中下旬就要发通知让各级工会和车间进行调查、摸底,填报女工的情况,然后分厂工会和公司工会再进行筛选,做具体上门探访的安排。”

改变职工群众有困难找工会为工会主动服务各类职工群体,将职工帮扶细化成每月一个主题的工作,并形成制度真正落实;改变过去单一的慰问为多元化慰问,既慰问困难职工,也慰问在生产工作岗位上作出贡献的劳模、工伤职工、复转军人等。通过开展“主题探访”活动,各级工会组织深入职工家庭,了解他们生活中存在的问题,听取他们的意见和建议,对于职工提出的合理、合规、合法的要求,想方设法帮助解决,切实为他们排忧解难;对一些职责范围内不能解决的问题,及时向有关部门反映,提出建议,督促落实;对不符合政策规定的问题,做好解释释惑工作。

精心组织好每一次主题探访

每月围绕一个主题,走千家访万户,各级工会组织按照精细化的要求,对探访对象进行详细的了解,对探访活动进行周密安排,精心组织好每一次的探访活动。茂名石化工会主席丘仲宜表示,开展主题探访活动早已不仅仅是做一些困难补助、节日慰问、扶贫帮困、排忧解难的事情,更是工会工作为了谁,工会工作依靠谁的深刻思考和探索。

为更好“主题探访”工作,各级工会还建立各类被访人员档案,做到电子建档动态管理,使探访活动做到规范化、制度化。来自最新的茂名石化主题探访活动情况表显示,

今年1月、2月,全公司慰问16471人次;3月关爱女工探访95人次;4月关爱劳模探访194人次;5月结对帮扶探访94人次。

采访中,记者了解了这样一件事:2010年4月26日下午,公司的领导、分部的书记、工会主席要到化工分部裂解车间邱华家里探访。邱华今年40岁,1993年大学毕业后一直在化工分部裂解车间工作,2008年底被提拔为裂解车间主任,他带领车间一班人多次打破生产瓶颈,优化系统操作,提高装置负荷,解决了不少技术难题。因工作出色,邱华被评为2009年度公司劳模,同时也成为了当年关爱劳模探访月的探访对象。

“那天公司领导来到家中探访,我们都特别感动。特别是我爱人,公司领导对她给予我工作的支持表示感谢,她听后特别激动。”说起那天的情况,邱华仍记忆犹新。他特意向记者强调了这次探访活动对妻子的触动很大。“以前因为我工作忙经常要加班,甚至节假日也回不了家,而家里上有70多岁的父母,下有还在上小学的孩子,照顾他们的重任都压在我爱人的身上,她有时候有点不理解。而现在她能理解并支持我的工作。”

企业形成了全方位送温暖格局

按照公司总经理、党委书记李安喜提出的越是严格管理,越要关爱职工,党群工作要用心,创新,实效的要求,公司工会近年积极探索高效服务职工群众的办法,开展“主题探访”活动成为公司工会工作变过去被动式服务为主动服务的一次创新。

从职工上门找工会,到工会主动上门了

解社情民意,围绕当月的主题,根据不同时段、不同节日开展探访活动;从困难职工到劳动模范、一线工人等等,范围覆盖不同层次需求的职工群体;除了公司和工会领导,二级单位和车间党政领导在每月的“主题探访”活动中,都亲自上门慰问职工,解决职工困难,如今,茂名石化工会已经形成了一个全方位多层次的“主题探访”格局。茂名石化的“主题探访”活动做到了关心关爱涉及到每一个群体,帮困解难不漏掉每一个层面。

自2008年开展此项活动以来,全公司各级工会组织共上门探访职工达7418次,其他形式的探访达32837次,发放慰问金和慰问品折合人民币1000多万元,解决职工群众提出的工作、生活、学习上的各类问题75个。

“茂名石化是我心中温暖的家,生活在这个大家庭里我觉得自己很幸福。”进管处党委办公室职工吴幼妮在日记中这样写道。2001年至今,吴幼妮因为癌症先后动了三次大手术,化疗了24次。吴幼妮讲到自己的特殊经历,至今觉得最应该感谢公司和工会领导。在她为高额的手术费用发愁、心灰意冷时,公司工会为她办理了大病救助,并组织



发展与创新

金融危机后,在全球经济开始出现复苏性增长的时期,人们开始使用“后金融危机时期”来表述当前的世界经济态势。的确,世界经济发展呈现出了一些新的特征,“后金融危机时期”被认为是一个多种力量角逐、多种利益冲突,充满变数的动态发展过程,是一个机遇和挑战并存的时期,工会维护职工劳动经济权益也将面临许多新的情况、新的挑战。强化前瞻性研究,准确把握劳动关系变化的趋势和特征,审时度势,因势利导,及时提出工会的政策主张,采取针对性、实效性强的工作举措,是工会履行维护基本职责,在经济社会发展进程中发挥重要作用的现实选择。作为职工权益的代表者和维护者,工会从更高层次上认识这是推动完善劳动保障、修复劳动关系的历史契机,是中国工会彰显社会影响力的重要机遇。

后金融危机时期劳动者劳动经济权益维护面临的挑战

劳动关系是现代社会的社会关系。当前,劳动者劳动经济权益维护面临着诸多挑战,具体表现为劳动者的劳动收入向劳动投入不成比例、劳动超时现象比较普遍和严重、劳动安全卫生隐患较多、社会保障水平偏低、劳动监察力量薄弱以及职业培训明显滞后等。

1.供求结构性失衡,失业类型由数量型失业向质量型失业和结构性失业转变

当前,加快经济结构调整、努力转变经济发展方式,将是一段时间经济工作的主旋律。随着制造业聚集地产业结构的优化升级,劳动力市场的需求结构会出现明显的结构分化;企业对文化程度较高、拥有相关技能等级的劳动力需求旺盛;对文化程度较低、无技能等级劳动力的需求则日益萎缩。由于我国职业技能培训尚不能适应经济社会发展要求,劳动者特别是农民工的职业技能不能满足岗位要求,失业类型正在由数量型失业向质量型失业和结构性失业转变,由绝对的劳动数量供给过剩型失业向相对的劳动质量储备不足、知识技能短缺型失业和结构配置失

调整失业转变,而结构性失业在经济复苏后也无法被市场所吸收,将形成“失业滞后现象”。在可以预见的未来,以民工就业难和“民工荒”并存为表现形式的剩余劳动力供求关系结构性失衡将会更加严重。

2.非正规就业增加,劳动力关系调整面临新课题

在前一阶段应对经济增长下行的非常之时,针对劳动关系的新变化,按照党中央、国务院关于保增长、保民生、保稳定的总体要求,实行了“弹性用工、弹性工资、弹性工时”的非正常之策,在帮助企业渡过难关、稳定劳动关系上取得积极成效。非正规就业劳动关系与正规就业劳动关系并存,劳动关系表现形式呈现多样化,但灵活工时制、弹性工资制、劳务派遣、劳务外包等非正规就业劳动关系日渐增多,而配套的管理机制体制尚不完善,给劳动关系的调整和规范带来了新的问题。

3.就业质量提升面临新挑战,体面劳动的实现任重道远

从某个国家、地区或行业的角度看,就业质量是指该范围内劳动者整体工作状况的优劣程度。金融危机加速了就业方式多样化的进程。目前我国提高就业质量面临着突出问题:就业岗位供给不足,经济增长带动的有效就业需求并不乐观;工作强度大,工作安全性差,工作稳定性低,劳动关系缺乏规范;劳动报酬灵活不稳定,收入差距拉大;社会保障覆盖率低。在总量供大于求的前提下,我国就业质量问题越来越突出,体面劳动的实现仍然任重道远。

4.GDP初次分配格局还存在失衡,应提高劳动报酬在初次分配中的比重

目前,我国GDP初次分配的格局还不

尽合理,存在失衡。根据财政部财政科学研究所的研究表明,近十年来我国政府和企业的部门分配份额呈现双增加态势,而居民部门的分配份额则有所下降,这一判断总体上可以成立。同时,财政部财政科学研究所相关专家分析,劳动报酬占比下降导致收入差距拉大,是由分配结构不合理造成的。建议政府应当加大国民收入分配调整力度,提高居民收入在国民收入中的比重,提高个人工资在初次分配中的比重。

实际上,中国广大职工群众是改革开放和现代化建设的基石和功臣。尊重广大职工群众的利益,维护他们的分配上的权益,提高劳动报酬在初次分配中的比重,更加公平合理的承认他们的劳动贡献,是国家和谐稳定发展的必然需要。工会在参与政策的制定时,应努力推动政府形成合理的分配方式,保障职工的切身利益,从而调动和激发职工的生产生活内在动力。

工会的应对举措和路径选择

当前,在“后金融危机”这一特殊背景下,应认真研究从经济增长下行向企稳向好转变中劳动关系的新变化,将维护劳动者合法权益与促进企业持续发展有机结合起来,提出切实可行的因应之策,并使之与现行劳动法律法规和政策有效衔接,在适应宏观经济形势变化中不断拓宽发展和谐劳动关系的途径。

一是以继续贯彻落实《劳动合同法》为契机,构建和稳定劳动关系。各级工会组织要继续督促企业劳动行政部门,进一步开展对《劳动合同法》的执法检查,特别是要加大对餐饮服务、建筑行业等就业方式比较灵活、农民工比较集中、《劳动合同法》执行

欠缺、问题相对较多的重点行业和企业的执法检查,着力解决超时劳动、工资拖欠、劳动安全卫生、侵犯职工权益等问题。围绕劳动关系的建立、运行、监督和调处等环节,建立健全科学有效的利益协调机制、诉求表达机制、矛盾调处机制、权益保障机制,促进规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的社会主义新型劳动关系的形成,使劳动关系各方各尽其能、各得其所、和谐相处、共谋发展。

二是以提高劳动者素质为抓手,助推就业质量提高和就业数量增加。当前,我国加快经济发展方式转变,经济飞速发展,但同时农民工、下岗职工、大学生等群体就业形势依然严峻,迫切要求各级工会从战略高度把协助政府开展就业促进工作作为新时期工会发展的基础工程来抓,在维护职工就业权利方面发挥更大的作用。各级工会组织要推动政府及相关部门通过调整产业结构,加快城市化进程和提高劳动力素质,改善劳动就业结构,提高就业弹性和就业容量,有效减轻结构性失业压力,促进农业剩余劳动力转移。进一步推动完善人力资源市场,促进劳动力合理流动立足于提高人力资源的配置效率。进一步建立和完善就业工作目标责任制,积极开展就业帮扶活动和就业服务工作,为劳动群众提供政策咨询、职业指导、职业介绍等服务。办好工会的职业培训、职业介绍机构和再就业基地,改善基础设施条件,提高培训质量和服务水平。大力推行项目开发、创业培训、开业指导、小额贷款担保、跟踪扶持等“一条龙”服务模式,进一步完善促进劳动者创业的培训和教育工作,提高劳动者创业能力和项目成功率。

三是提高一线普通职工收入水平为

重点,推动建立公平合理的收入分配格局。从根本上说,扩内需的核心内容就是如何提高居民的收入,推动政府建立公平合理的收入分配格局。其中的关键之一,是提高广大普通劳动者群众的收入水平和消费能力,保障劳动者分享经济社会发展成果。对此,工会应坚持以下主张:其一,初次分配差距合理。扭转劳动者收入增长持续相对下降的局面,提高劳动者分享经济社会发展的福利待遇,适度降低收入偏高的投资回报,打破行业垄断,使资本所有者、劳动所有者与国家的利益在效率原则下合理分配。其二,逐步提高“两个比重”;推动改善最低工资制度、工资集体协商制度、工资指导线和劳动力市场指导价位等制度,逐步提高居民收入在国民收入分配中的比重,提高劳动报酬在初次分配中的比重。其三,建立利益协调机制,推动和强化区域性、行业性及企业内部的集体协商制度,通过集体谈判、集体合同的形式建立合理的利益分配规范。在全社会建立五种机制(工资正常增长机制、工资支付保障机制、劳资三方沟通协商或共决机制、职工不满中速处理机制和最低工资标准调整机制),激励和推动企业合理提高职工的工资水平。

四是以构建广覆盖的社会“安全网”为目标,促进社会保障体系健全完善。努力推动广泛的城镇社会保障体系的建立,切实维护广大职工应当享有社会保障待遇的权利,调动广大职工投身改革和建设的积极性与创造性,不仅最大限度地覆盖职工群众,保障职工群众整体经济利益,而且可以使经营者与劳动者成为目标共定、效益共创、利益共享、风险共担的利益共同体,营造劳资合作、和谐共生的企业环境。

开展劳动关系调解工作,是工会有效协调劳动关系的重要手段。工会要坚持“预防为

重点,推动建立公平合理的收入分配格局。从根本上说,扩内需的核心内容就是如何提高居民的收入,推动政府建立公平合理的收入分配格局。其中的关键之一,是提高广大普通劳动者群众的收入水平和消费能力,保障劳动者分享经济社会发展成果。对此,工会应坚持以下主张:其一,初次分配差距合理。扭转劳动者收入增长持续相对下降的局面,提高劳动者分享经济社会发展的福利待遇,适度降低收入偏高的投资回报,打破行业垄断,使资本所有者、劳动所有者与国家的利益在效率原则下合理分配。其二,逐步提高“两个比重”;推动改善最低工资制度、工资集体协商制度、工资指导线和劳动力市场指导价位等制度,逐步提高居民收入在国民收入分配中的比重,提高劳动报酬在初次分配中的比重。其三,建立利益协调机制,推动和强化区域性、行业性及企业内部的集体协商制度,通过集体谈判、集体合同的形式建立合理的利益分配规范。在全社会建立五种机制(工资正常增长机制、工资支付保障机制、劳资三方沟通协商或共决机制、职工不满中速处理机制和最低工资标准调整机制),激励和推动企业合理提高职工的工资水平。

五是建立健全企业单位民主管理制度为着力点,切实维护职工民主政治权利。职工劳动经济权益的实现从来就不是孤立的。推进职工民主管理,维护职工政治权利,是工会维护职工劳动经济权益的重要途径和载体。各级工会要适应民主法治建设的发展和职工民主意识的增强,以发展和完善基层民主制度为方向,丰富职工民主参与形式,畅通职工民主参与渠道,扩大职工有序政治参与,保障职工民主政治权利。进一步健全以职工代表大会为基本形式的基层企业单位职工民主管理制度,丰富职工民主参与形式,畅通职工民主参与渠道,扩大职工有序政治参与,保障职工民主政治权利。进一步健全以职工代表大会为基本形式的基层企业单位职工民主管理制度,丰富职工民主参与形式,畅通职工民主参与渠道,扩大职工有序政治参与,保障职工民主政治权利。进一步健全以职工代表大会为基本形式的基层企业单位职工民主管理制度,丰富职工民主参与形式,畅通职工民主参与渠道,扩大职工有序政治参与,保障职工民主政治权利。

本养老保险在内的健全制度体系,职工基本养老保险实现全国统筹,垂直管理,不同制度之间相互转换顺畅和协调,并向覆盖全民的方面快速迈进。推动建立相对公平的全民医疗保障制度体系,遵循城乡统筹原则,以职工基本医疗保险与城乡一体的居民医疗保障为基本保障形式,真正形成统一经办、运行有序、覆盖全民、相对公平的全民医疗保障制度体系,推动形成城乡一体化的综合型社会救助体系,整合城乡最低生活保障制度,辅之以其他专项救助,步入法制化轨道,使劳动者生活有基本保障,无后顾之忧。

五是建立健全企业单位民主管理制度为着力点,切实维护职工民主政治权利。职工劳动经济权益的实现从来就不是孤立的。推进职工民主管理,维护职工政治权利,是工会维护职工劳动经济权益的重要途径和载体。各级工会要适应民主法治建设的发展和职工民主意识的增强,以发展和完善基层民主制度为方向,丰富职工民主参与形式,畅通职工民主参与渠道,扩大职工有序政治参与,保障职工民主政治权利。进一步健全以职工代表大会为基本形式的基层企业单位职工民主管理制度,丰富职工民主参与形式,畅通职工民主参与渠道,扩大职工有序政治参与,保障职工民主政治权利。

工会在发展和谐劳动关系中的定位与切入点

企业劳动关系的和谐稳定,不仅是企业和谐的基础,也是影响社会和谐的关键因素。工会作为劳动关系的产物,作为职工合法权益的表达和维护者,作为党联系职工群众的桥梁和纽带,在协调劳动关系、构建和和谐企业的进程中,有着独特的优势和其他组织不可替代的作用。开展和和谐劳动关系创建工作,是工会促进和和谐企业构建、服务企业经济发展、维护职工合法权益、提升整体工作水平的重要载体。为此,工会在发展和谐劳动关系中要找准定位和切入点,在创建和和谐企业中发挥重要作用。

工会在发展和谐劳动关系中的定位

工会是职工自愿结合的工人阶级的群众组织,因此必须全心全意依靠工人阶级。工会又是劳动关系中劳动者一方的代表,依照法律法规切实维护职工的合法权益,是工会在发展和谐劳动关系中的立足点,也是一切工作的出发点。

企业与职工是相互依存、相互促进的利益共同体,因而工会在维护职工利益的同时,还要着眼企业的发展,支持行政依法行使管理权力,维护企业生产经营稳定发展,并通过做好人的工作,把职工的积极性和创

造性引导到发展经济的方向上来,增强企业经济发展的内在动力,通过企业的长期稳定发展,让职工分享企业改革发展的成果,给职工带来长远的利益。

综上,工会在发展和谐劳动关系中的定位应该是:坚持“促进企业发展,维护职工权益”的原则,真正代表职工利益,为职工说真话、讲实情,维护职工合法权益。在企业与职工之间建立和和谐的劳动关系,一方面在利益合理调整中理气壮地反映职工的意见和要求,通过协商和协调,督促企业保障职工的利益;一方面在推动企业发展上下工夫,教育职工从企业发展的全局出发,引导职工积极投身企业改革建设。通过找到企业和职工利益的最佳结合点,促进劳动关系双方的相互理解、支持和合作,实现机制共建、效益共创、利益共享,最终达到双方互利共赢的目的。

从维护职工合法权益入手,以稳定构筑和诣

工会在发展和谐劳动关系中,要始终把维护职工合法权益,特别是经济利益放在首位。要突出重点,从职工最关心、最迫切要求解决的问题入手,围绕劳动关系的建立、运行、监督和调处等环节积极开展工作,促进劳动关系的和谐发展。

加强源头参与,进行超前维护,是工会维护职工合法权益、有效协调劳动关系的关键。工会应从源头参与切入,把维权关口前移,加强对劳动政策、企业劳动关系现状的研究,积极参与制定和修改职工切身利益的相关政策,规定企业的制定和修改,广泛地征求职工的意见和建议,就政策出台中涉及职工权益的关键点、职工群众关注的焦点、职工切身利益

王 瑞

益的热点问题,充分表达职工的意见,提出工会的主张,从源头上和根本上让职工得到更多的实惠。

深化平等协商和集体合同制度,建立工资集体协商机制,是工会维护职工合法权益、协调劳动关系的重要保障。工会就劳动报酬、工作时间、劳动定额、社会保障、劳动安全卫生等问题与行政进行平等协商,签订集体合同,督促企业建立工资正常支付和合理增长机制,把劳动关系纳入法制化和制度化的轨道,不仅能最大限度地覆盖职工群众,保障职工群众整体经济利益,而且可以使经营者与劳动者成为目标共定、效益共创、利益共享、风险共担的利益共同体,营造劳资合作、和谐共生的企业环境。

开展劳动关系调解工作,是工会有效协调劳动关系的重要手段。工会要坚持“预防为

主,防调结合”的原则,建立健全劳动关系

主,防调结合”的原则,建立健全劳动关系预测、预防、预报机制,加强对劳动关系矛盾和问题的信息沟通、反馈和协调处理,把调解贯穿于处理劳动争议的整个过程,促进劳动关系双方的理解和信任,及时堵塞发生劳动争议的漏洞,把矛盾和问题解决在萌芽状态。

从促进企业发展入手,以发展

巩固和诣

企业要和谐,首先要发展。在发展和谐劳动关系中,工会要发挥工人阶级自己的组织、党联系职工的桥梁和纽带的优势,从依靠职工、组织职工、提高职工、服务职工入手,保护、调动和激发职工的劳动热情和巨大的创造力,形成企业关爱职工、职工热爱企业的局面,形成强大的凝聚力,推动企业实现和谐发展。

在广泛组织职工群众上下工夫,把工作的着力点放在激发职工的生产积极性、挖掘职工的创造潜能、推动生产经营快速发展上。充分尊重职工群众的主体地位和首创精神,广泛组织职工参与企业建设,积极探索新形势下开展职工经济创新、劳动竞赛活动的有效形式和途径,为广大职工建功立业搭建平台,最大限度地激发职工群众的劳动热情和创造力,为促进企业发展献计出力、多做贡献,企业增效了,职工增收了,劳动关系的融洽和谐就有了坚实的基础。

在人的全面发展上下工夫。发挥工会的教育职能和组织优势,不断提高职工自身素质和竞争能力,以人的素质的提升为企业的持续发展提供不竭动力。企业焕发蓬勃生机,创造出良好的经济效益,职工群众也就能享受到更多的发展成果。

在着力服务职工上下工夫。坚持以人为本,为职工创造和谐的工作、学习和生活的好环境,工会通过关心职工生活、打造企业文化,为职工群众做好事、办实事、解难事,满足职工群众和职工的需求,让职工感受到企业的温暖,来培育职工的爱企、爱岗情操和互助共进的团队精神,树立起企业与职工的共同愿景,把企业与职工凝结成命运共同体。

工会在发展和谐劳动关系中的定位与切入点