工人日报 5
WORKERS' DAILY
工会周刊
Trade Union
责任编辑:罗　娟　美术:李法明
新闻热线:(010)84151054
E-mail:grrbjyxw@163.com

收入差距依然较大,加班加点较为普遍,带薪休假难落实等问题凸显,在非公有制企业,职工关注的权益——

“老问题”与“新问题”叠加显现

本报讯(记者郑莉)不同行业收入差距依然较大,社会保险制度尚需完善,加班加点普遍存在,心理健康问题不容忽视……记者从第七次全国职工队伍状况调查中获悉,我国非公企业职工规模正在不断壮大,但权益状况更加复杂:伴随文化水平和技能素质的提高,年龄的降低,以及青年农民工的增多,他们的利益诉求更加多元,权利意识更加强烈,与此同时,困扰职工权益的“老问题”与“新问题”叠加显现。

“第一产业就业人数呈下降趋势,第二、三产业增长明显。”全国工商联的数据显示,我国非公经济提供了80%的城镇就业岗位和90%的新增就业岗位。以非公企业为主的服务业逐渐成为我国吸纳就业的主渠道,2.6亿农民工则成为非公企业职工的主要组成部分。

但有关调查显示,非公企业职工的权益状况并不乐观。第七次全国职工队伍状况调查指出,不同行业间的职工收入差距依然较大。金融业、科学研究和技术服务业、房地产业等行业工资收入较高,而非公企业职工较集中的餐饮业等行业工资收入较低,餐饮业职工平均工资仅是金融业的67.1%。

与此同时,不同单位、不同身份的多种社会保险制度,造成职工社保权益不公。调查显示,企业养老金替代率不足50%,85.6%的职工担心“将来的养老金不够用”;农民工参加职工基本养老保险、医疗保险、工伤保险和失业保险的比例分别为59.1%、62.2%、67.4%和46.5%,离“应保尽保”还有很大差距。

有关调查还显示,非公企业职工加班加点现象较为普遍,带薪休假权难落实。有14.1%的职工表示几乎每天或经常加班加点;普通职工享受带薪年假的比例低于平均水平,特别是非公有制企业职工、小微企业职工仅为44.2%和41.2%。

此外,职工在企业特别是非公企业中的知情权、表达权、决策权和监督权没有得到有效落实。44%的职工表示没有机会对单位经营管理和自身权益发表意见或反映愿望,劳动关系双方制度化的沟通渠道不畅,使职工权益和诉求得不到及时解决。

尤其值得关注的是非公企业职工的心理健康问题。富士康员工连续“十三跳”事件引发全社会对青年职工心理健康问题的讨论,而相关调查也显示,92.6%的职工感觉生活有压力,其中41.8%的职工表示压力很大,且22.2%的职工表示只能默默忍受。

面对非公企业职工权益的“亚健康”状况,有关专家认为,应吸引更多的职工群众特别是非公有制企业职工、青年职工加入工会,健全完善企业职工工资协商共决、正常增长、支付保障机制,督促企业解决欠薪问题,提高劳动报酬在初次分配中的比重。同时,各级工会应督促企业改善劳动安全卫生条件、落实职工休息休假权利,并探索非公有制企业职工参与民主管理的措施与途径,努力维护和发展职工权益。

“不是不想挣钱,是不想挣带血的钱”

——从相关调查看非公企业职工利益诉求新变

■本报记者　白青锋

三工调查

当前,随着非公有制经济快速发展并成为我国社会主义市场经济的重要组成部分,非公有制企业职工已占我国工人阶级的绝大多数,是党的重要阶级基础和群众基础。

【概况】非公企业迅猛发展

重庆市总工会不久前开展的一项调查显示,截至2013年底,重庆市非公经济产业活动单位达到147.5万户,其中非公有制企业超过35万户,占全市企业总数的90%以上;非公有制企业职工达800万人,占全市职工总数的80%以上。

调查发现,在非公有制企业推动经济发展、促进社会就业、维护社会稳定、构建和谐社会等方面发挥越来越重要作用的同时,非公有制企业职工谋求自身利益的呼声不断增强,利益诉求呈现诸多新的变化,这对更好地维护职工合法权益提出了新的更高要求。

【新变1】诉求表达意识增强

2008年以来,随着劳动法律建设不断完善,广大非公企业职工利益诉求表达的意识增强、信心增高、数量增加。2012年,重庆全市法院共受理劳动争议案件27383件,同比增加30%。2013年,全市工会劳动争议调解组织受理劳动争议案件5967件、成功调解4728件、涉及金额2415余万元,办理法律援助案件1056件。

【声音】法律意识是公民对法律或法制的基本看法与态度,也包括对法律的社会价值观念的评价和对公民行为的合法性或违法性的评价,以及法律知识和法律修养。卢梭说过:“一切法律之中最重要的法律既不是铭刻在大理石上,也不是铭刻在铜表上。而是铭刻在公民的内心里。”

——重庆信达有限公司职工、法学硕士　李菁菁

【评析】要进一步健全完善非公企业职工诉求落实保障的体制机制,力争最大限度、及时便捷地处理解决关系职工利益的各类问题。要认真贯彻落实《劳动法》、《职工权益保障条例》等劳动法律法规,促进劳动关系运行、监督和调解规范化、制度化和法制化,强化职工利益诉求落实的源头保障。

【新变2】诉求内容呈现多元

非公有制企业职工在关注现实收入、社会保障、劳动条件等方面利益的同时,越来越重视文化建设、精神需求、个人发展等更高层次利益诉求的表达,主要涉及以下方面:收入状况方面,如薪酬标准、工资发放、加班报酬等;社会保障方面,如“五险”缴纳、工伤赔偿、休息休假等;劳动条件方面,如生产环境、劳动保护、职业病防治等;精神文化方面,如文体活动、体面劳动、人际交往等;个人发展方面,如教育培训、个人提高、价值实现等。

【声音】我最关心的是劳动保护。如果企业给的钱再多,但成天让你与大量的石灰粉尘打交道,又没有任何的保护措施,我就绝不会干。我爸和我叔就得了尘肺病,难道我们这一代90后还要重蹈覆辙吗?不是不想挣钱,是不想挣带血的钱。

——重庆金福塑钢厂　谭永健

【评析】现在的职工不同于上世纪八十年代的打工者。他们有知识、有文化、有思想,对工作生活环境、工作时间、劳动强度、薪水报酬、成长空间等都有不同程度的需求。因此,企业要设身处地为他们创造舒心的工作生活环境,帮助他们实现自身价值。

【新变3】诉求表达方式多样

一方面,职工通过企业行政、工会等渠道表达诉求。职工通过所在部门例会向部门负责人提出诉求,部门能解决的则直接解决,不能解决的则逐级上报。当职工利益诉求表达意愿急切、强烈时,也会直接向更高管理层或企业主表达。职工还会通过职代会等渠道表达利益诉求。另一方面,通过上访、向职能部门申诉、提起劳动仲裁、向法院起诉、互联网络等渠道表达利益诉求,当职工经济利益受到严重侵害或合理诉求长期得不到重视解决时,会采取过激方式表达利益诉求。



【声音】打工者对企业有了意见总得有个说话的地方吧。有了矛盾不解决,装听不见不是办法。打工者的诉求大多是和职工利益相关的,通过职代会、班务会、意见箱向企业主提出也是民主管理的一部分,即使打官司也是我的权利呀。

——重庆巫山县达德汽运公司　宫俊生

【评析】进一步畅通非公企业职工利益诉求表达渠道,形成自下而上、自上而下双向互通的格局。建立工会主席接待日、工会干部联系职工、职工代表联系职工、职工诉求联络员等制度都是好办法。建立企业领导接待职工制,设立董事长、总经理信箱也能倾听职工呼声。

【新变4】诉求个性化特征明显

随着经济社会的发展和所在企业的发展壮大,职工对自身利益实现的期望值日渐提高。很多职工通过相互对比来确定自己的诉求期望值,企业的经济增长率、同行业其他职工的工资水平、每年的社会平均工资增加值等数据是职工的重点参照依据。同时,媒体解读的劳动争议案件处理结果、道听途说的工友劳动争议中获得的赔偿等情况,也对职工的利益诉求产生较大影响。无论是职工个体还是职工群体,在利益诉求表达中提出的要求往往都比较高,加之职工利益诉求凸显出个性化特征,人人都有利益诉求。

【声音】员工都是活生生的个体,尤其在今天的互联网时代,年轻一代无论是在眼界、知识结构还是诉求上都有了很大的变化,管理者最重要的就是发现他们的诉求。用心管理企业没有错,关键是能够使每一位员工的个性化诉求和发展要求都能得到满足。

——重庆江津区启达照明制品厂　戚思雨

【评析】要建立职工诉求研判机制。建立相关部门参与的职工诉求研判联席会议制度,定期分析研究职工诉求的总体情况和发展趋势,特别是对职工反映强烈的利益诉求和影响企业发展、社会稳定的重大问题进行深入研究,认真查找原因,形成处理方案,责成相关部门限期解决落实。

中国工运研究所所长吕国泉——

让职工在遇到困难时想到找工会

在非公企业职工数量日渐增多的今天,如何更好地维护职工权益,让职工在遇到困难时想到找工会,感到工会就在身边,是各级工会工作的目标。

当下,各级工会建立的制度不少,举措也很多。但落实的如何?执行效果好不好?是否贴近职工需求?答案可能并不令人满意。可以说,自上而下的部署多,自下而上的监督少。要把已经设计好的服务职工长效机制落到实处,必须建立完善制度机制,实现工会工作的群众化、民主化、制度化、法制化,尊重会员主体地位,提高会员群众对工会工作的参与度,真正做到会务公开、会员评家。以“工会工作做的好不好,职工群众说了算”,倒逼工会干部服务职工能力和水平的提高。

(郑莉整理)

福州市鼓楼区总工会干部郭秋艳——

归属感是非公企业职工最关切的

“归属感”对于非公企业职工而言,是一种职工个体被团体认可与接纳的心理感受,这种心理认同与精神融入对于非公企业职工而言显得尤为重要。

非公企业职工拥有“归属感”的前提是“平等性”,对于职工而言,就是职务、行业无高低贵贱之分,人人享有平等的权利,履行共同的义务。这种“归属感”更源于职工对工会的“认同感”,对于基层工会而言,唯有真正挺直腰板、振作提气、有所作为,才能赢得职工的信任,才能称得上、对得起“职工之家”的美誉。这种“作为”不能仅仅只是一句口号,一阵风,而是要让职工看得见、摸得着、有意思、有意义的具体成效;不仅仅是过年过节发点福利的物质关怀,而是站对立场、敢于担当、彰显作为的精神鼓励。

(吴锋思整理)

盛辉物流集团有限公司工会主席官祖振——

收入仍是非公企业职工的刚性需求

当前经济环境虽然总体平稳,但非公企业在企业转型的过程中普遍面临着成本上涨、利润萎缩、盈利困难的现实,与之相对的是企业职工希望上调增资幅度的呼声也越来越高。一项公司内部调查数据显示,近六成职工希望工资进一步增长。

收入保障是非公企业劳动者的刚性需求、核心关切,既是职工劳动价值的体现,也是职工最现实、最迫切的利益诉求。建立合理的收入分配制度,进一步促进一线职工工资合理增长,已经成为当前影响企业和谐稳定的重要因素。

非公企业工会要有所作为,赢得职工信任,就必须在劳动关系的天平上努力寻找企业与职工利益的平衡点,发挥工会组织的积极作用,搞好工资集体协商,保障好职工的“钱袋子”,努力推动劳资双方实现互利双赢。(吴锋思整理)

陕西:

两万劳动故事感动百万职工

本报讯(记者毛浓曦)9月3日,历时三天的陕西省总“中国梦·劳动美·我与改革创新”主题演讲总决赛在兴平市闭幕。至此,持续了数月之久的该项活动结束,全省19688名选手,在1240场演讲中,讲述了近2万个劳动故事,感动了近百万职工。

“这一走,就有了7天的故事,就有了512公里的故事。”陕西工业职业技术学院青年教师侯涛,真情讲述了他亲历的家访故事。“那一刻,作为讲解员的我们是那么满足与幸福,因为在这条爱的旅程上,我们传递了温暖与阳光。”秦陵博物院讲解员张静,激情再现了她为国外高龄盲人服务的感人场景。最终,包括他们两人在内,共有3人获得了特等奖,15人分获一、二、三等奖。据了解,获得特等奖的三名选手将参加全国总工会的总决赛。

之前,来自教师、工程师、医护人员等各行各业的选手们,经过初赛、复赛,层层讲述发生在身边和劳动一线的故事,共有36个代表队、80名选手进入决赛。选手们在演讲中讲述的2万个故事,或生死攸关、惊天动地,或见微知著、凡中见奇,或朴实真挚、温馨暖人,传递着劳动的伟大和劳动者的美丽,不仅引起同事们的共鸣,也感染着更多的人。决赛现场,榆林市榆神煤电公司职工曹菊梅的演讲《用劳动托起中国梦》,让陕西省总副主席张仲茜眼眶湿润:“她讲的故事,让我想起了父亲……”西北大学新闻传播学院传播系主任周东华说,此次演讲水准很高,无论是有专业历练的主持人和讲解员,还是普通的一线职工都表现出一定的演讲技巧,特别是18名进入决赛的选手具有很高的水准。这是陕西省总在去年开展了大规模的“中国梦·劳动美”主题宣传活动的基础上,进行的又一场生动活泼的职工活动。

据介绍,该活动呈现出三大突出特点:主题鲜明,富有时代气息;覆盖面广,职工踊跃参与;组织严密,宣传效果显著。陕西省总常务副主席周树红说:“选手们用自己的声音、自己的经历讲述了一个个感人至深的故事,唱响了陕西省数百万职工的劳动赞歌。”

杭州市

开展“春风助学”回访行动

本报讯(记者邹倜然　通讯员韩斌　焦丽芳)日前,杭州市春风行动办公室主任、市总工会党组书记、常务副主席吴仁财,市总工会副主席龚勤芳、杭州娃哈哈集团有限公司党委书记吴建林等一行组成的慰问组先后来到杭州清河家园、婺江家园和光复路等地走访慰问曾受“春风行动”助学援助而今走上工作岗位、家庭生活发生明显改善的家庭。

每到一户家庭,慰问组仔细询问了寒门学子努力学习和奋斗的历程,了解了大家当前的工作和生活情况,勉励大家更加积极乐观地面对生活,并希望大家发挥好带头作用,鼓励更多的寒门学子勇敢面对困难,不断奋发图强。

在清河家园,吴仁财一行首先来到了寿红霞家里。说起儿子,寿红霞满面春风,笑得合不拢嘴。回忆起2009年儿子刚考入大学的时候,她说那时候是又高兴又犯愁。高兴的是孩子很争气,犯愁的是学费没有着落。正在犯愁的时候,社区工作人员帮助她家办理了“春风行动”助学援助,2009、2010年她家都拿到了5500元的助学援助金,2011、2012年助学援助金提高到了6000元,有效地缓解了儿子读书的困难。

“这项活动让我们尝到甜头”

——河北省兴隆县政协副主席、总工会主席王立群谈主题性劳动竞赛


王立群

■本报记者　白青锋

劳动竞赛有利于增强企业竞争力,有利于提升技术创新力,有利于提高职工素质,有利于构建和谐劳动关系。

近年来,河北省承德市兴隆县总工会紧紧围绕县委县政府的五项重点工作,由县总工会牵头,会同人社、县督考办、发改局等9个部门,在项目园区建设、林果产业发展、基础设施建设、县城建设四项全县重点工作中开展了以“凝心聚力促发展,晋位赶超当先锋”为主题的劳动竞赛活动,收到了明显的效果。

兴隆县总工会目前有基层工会组织679个。其中包括:21家乡镇(街道)总工会,227家企业及个体经济组织工会,133家系统工会,298家村(社区)级工会,有会员62234人。2013年,兴隆县总工会围绕“项目落地年”,组织全县17个重点项目单位,5000多名职工开展了“六比一创”劳动竞赛;在全县组织了288名乡镇果树技术员和农民果树技术员,进行了“春季秋季成果检验”、“林果技术服务”、“技术比武”、“林果理论知识”为内容的劳动竞赛……在几大主题劳动竞赛的影响带动下,全县共有近130家企事业单位的1.7万名职工参加了各种劳动竞赛。

一个小小的山区边远县,为什么劳动竞赛能开展得如火如荼?为什么在承德市工会工作考核中,过去一直排行倒数第二的县工会通过组织劳动竞赛去年一跃成为正数第二?日前,兴隆县政协副主席、县总工会主席王立群在接受本报记者采访时给出了答案。

谈到兴隆县开展主题性劳动竞赛的特色,王立群说:

我们认识到,开展劳动竞赛是推动全县经济社会发展的一个重要引擎,是工会组织直接围绕中心服务大局的一项最具成效的工作。为确保劳动竞赛活动的健康开展,我们成立了县级劳动竞赛委员会,对全县劳动竞赛活动进行指导、督促、检查和协调。县竞赛委根据全县五项重点工作下设五个分项组委会,各部门、各乡镇也成立了相应机构,按照有章理事、有人干事的要求,保障活动开展所需人力、物力、财力和政策的支持,这就构建起了“党政领导、工会牵头、职工参与、部门配合”的劳动竞赛组织保障体系。

兴隆县劳动竞赛的目的,就是要最大限度地调动广大职工的积极性和创造性,最大限度地释放广大职工的正能量,最大限度地实现科学管理,最大限度地将精神力量转化为物质力量。

谈到主题性劳动竞赛的具体内容,王立群介绍说:

我们一是围绕“生态立县”开展劳动竞赛。比如,在全县果园中开展“比技术水平、比基础设施、比带动能力、比效益水平”为主要内容的劳动竞赛活动,提升各果园在土、肥、水、管理、修剪、病虫害防治等方面的技术水平,增强果农技术培训。开展果品营销劳动竞赛。在全县600家农民专业合作社组织中开展“比推广,看效果;比管理,看质量;比效益,看贡献;争做群众最满意的农民合作经济组织”为主要内容的“三比三看一争”果品经济人劳动竞赛活动。开展农村面貌改造提升劳动竞赛。以102个农村面貌改造提升行动驻村工作组为竞赛单位,开展以“比措施,看效果;比进度,看质量;比奉献,听口碑;争做群众最满意的驻村工作组”为主要内容的“三比一争”百日劳动竞赛活动。

(下转6版)

述实录