

## 开栏的话

新闻纸也是思想纸,为了让《工会周刊》的新闻思想之声更加清晰,在劳动关系领域的观点更加权威,达到“导向正确、职工喜欢、工会干部爱看”的传播效果,特开《工事公议》专栏。本栏关注劳动关系领域和工会工作当中最受职工关心的大小“事儿”,将以职工立场、工会视角品议我们所秉持的工运之理,敬请读者关注。

郭宇强

眼下,化解产能过剩中的职工分流安置工作已经进入改革“深水和腹地”,一些地区与企业主动听取和重视不同职工群体的利益需求,采取内部竞聘上岗、内部退养等多种渠道分流安置职工,部分企业还针对困难就业人群制定特殊扶持政策,确保了职工分流安置工作的顺利进行。

但是,在这个过程中,也有一些企业没有切实保障职工在涉及自身利益的重大事项中的话语权,让职工成为分流安置工作的旁观者。

在政策制定过程中,有的地方政府和企

# 不应让职工成为分流安置的旁观者

一些职工的合理需求处于“口头上很重视、方案中有体现、执行中打折扣”的尴尬境地,这也让他们在心理上存在着一种旁观者的无奈感,陷入对自身利益的焦虑之中。

企业希望得到职工的理解和支持,却往往忽略职工在经济、心理等方面的需求,他们期望职工发挥主人翁作用,承担主人的责任,而不是行使主人的权利、维护自身合法权益。

有的地方政府和企业仍按照计划经济体制下的思维方式,以父母情怀为职工做主,习惯于用集体需求替代个体需求,用组织要求替代个人需要;政策方案多是从政府、企业角度出发,以完成职工安置任务为目标,对职工利益关注不足。召开座谈会,设立意见箱,张贴通知等沟通方式从效果上来看,更多的是单方面的解释说明、获取理解、寻求支持,而非解决问题。

由于存在思想顾虑,沟通渠道单一等原因,职工也难以完全表达出自己的真实意愿。一些职工的合理需求最后处于“口头上很重视、方案中有体现、执行中打折扣”的尴尬境

地,这也让他们在心理上产生一种旁观者的无奈感。

职工群体是由一个个生命鲜活、思想丰富的个体组成,他们的背后是父母、子女与家庭的期待。这一群体不应成为职工安置政策中的冰冷数字,他们的话语权应得到充分尊重,他们的合理需求应体现在安置方案中。政府和企业职工应该在协商中达成政策共识。

化解过剩产能中的职工分流安置工作,职工不应成为旁观者。反而应该依靠和发挥职工的主体作用,落实职工的话语表达机制与诉求权。

一是充分发挥工会、职工代表与群众的监督作用,注重职工安置的全过程参与,增强职工安置工作的透明度。二是多途径关注职工的经济利益、精神心理等多样化需求。相关部门应主动走进职工的工作与家庭中,通过日常的工作与生活了解其真实状况;要把互联网、微

信等平台作为了解职工的想法与需求的重要途径。三是构建职工分流安置的立体化联动机制,发挥政府、工会、企业、社会组织等多主体作用,缓解职工的生活焦虑与不稳定感,帮助职工顺利渡过工作重新调整的不适应期。

职工分流安置问题不仅是政府和企业的责任,也考验着安置工作操作者的良心。我们期待,平稳、有效地完成职工分流安置工作,让离开企业的职工安心,也让在岗的职工有信心。

(作者系中国劳动关系学院副教授,博士)



责任编辑:罗娟  
新闻热线:(010)84151054  
E-mail:grbghzk@163.com

李丹青

## 【一周工报速读】

关键词:帮扶

## 北京市总办60余个暑期托管班

今年暑假期间,北京市总会在全市单位、社区开设60余个职工子女托管班,并通过职工志愿者的服务,辅助解决在职职工暑期孩子“看护难”问题。目前,所有托管班的前期筹备及招生工作均已顺利完成。从本周开始,全市40多家单位的60余个职工子女暑期托管班陆续开班。

据了解,托管班以职工单位或街道社区的工会运作,北京市总工会支持、社会机构参与的方式运行。具体开办模式有3种:第一种是建立“单位内部职工子女暑期托管班”;第二种是在需求较大且具备条件的街道社区,依托工会服务站开办“街道社区职工子女暑期托管班”;第三种是有需求的单位与附近街道社区或第三方社会服务机构联合开办托管班。

北京市总工会相关负责人介绍,工会采取政府购买服务的方式,让有资质的教育机构在暑期为双职工子女开设托管班。托管班将覆盖政法、医疗、电力等多个行业。

——摘自7月13日《劳动午报》

## 河北:40摄氏度以上停止露天作业

近日,河北省安监局转发关于做好夏季防暑降温工作的相关通知,要求各地深刻认识做好防暑降温工作的重要性,结合目前开展的安全生产和职业卫生各项工作,切实督促企业严格落实防暑降温主体责任,严防高温酷暑引发各类事故和健康损害,全力保障职工安全和健康。

通知指出,明确责任主体,强化措施落实。用人单位是防暑降温工作责任主体,要认真贯彻防暑降温措施管理办法,落实好防暑降温各项措施。合理安排作业时间,根据生产特点和具体条件,合理安排调整劳动者高温天气工作时间。日最高气温达到40摄氏度以上,应当停止当日室外露天作业。

——摘自7月14日《河北工人报》

## 河南:2020年困难职工同步进小康

日前,《河南省工会困难职工脱困解困工作实施方案》出台。从今年起,河南省各级工会组织将把“精准”贯穿困难职工解困脱困工作全过程,做到底数精准、原因精准、措施精准、解困脱困精准,确保到2020年困难职工同步迈入小康社会。

《实施方案》明确提出5大目标任务。一是对纳入低保且具有劳动能力,但未实现充分就业的困难职工,着重帮助其提升技能素质,实现就业创业。二是对因各类因素造成实际收入低于低保线、但尚未纳入低保的困难职工,着重推动其纳入社会保障解困。三是对患重特大疾病等导致家庭支出突增,造成生活困难的职工,着重推动其纳入医保制度和政府临时救助、灾害救助制度。四是长期居住在城市、生活遇到特殊困难的农民工,推动其享有均等化公共服务。五是对在供给侧结构性改革中,部分因下岗失业或其他原因造成生活困难的职工,解决好转岗、再就业等安置和社会保障问题。

——摘自7月14日《河南工人日报》

## 吉林:困难残疾人每月补贴80元

7月11日,笔者从吉林省民政厅获悉,为确保脱贫攻坚目标任务如期完成,民政厅出台《全面落实脱贫攻坚民政工作任务的实施意见》,多项扶贫措施助力脱贫攻坚。

吉林省将进一步完善贫困人口医疗救助政策,加强医疗救助与基本医疗保险、大病保险政策的衔接,对因病致贫、因病返贫的困难群众给予及时有效救助,加大对留守妇女、老人的排查和建档立卡工作力度,建立农村留守老年人台账。建立覆盖全省的困难残疾人救助制度,对符合条件的困难残疾人,每月补贴基本生活费80元;对符合条件的重度残疾人,每月补贴护理费80元,切实提高困难残疾人基本生活质量。

——摘自7月12日《劳动新闻》

## 三工调查

作为川酒“六朵金花”之一的沱牌终于完成了筹划多年的战略重组,尽管这期间曾经涌现了一些浪花,并且一波三折,但其最终改制成功的实践告诉人们——

# 尊重职工,携手“过河”

有观点认为,沱牌改制最终能够平稳落地,缘于各级党政和企业管理方及时将涉及职工切身利益问题的决定权、主导权归还给职工,最大限度维护职工的参与权、管理权、监督权

高柱 本报记者 李娜

7月5日,四川沱牌舍得集团(以下简称沱牌)引人民资进行混合所有制改革正式完成股权交割,目前天洋控股集团已全面入驻沱牌舍得集团,并实际控制旗下上市公司沱牌舍得股份。这标志着作为川酒“六朵金花”之一的沱牌终于完成了筹划多年的战略重组。

然而,有人说这场改革像过河,曾经涌现了一些浪花,并且一波三折。最终,沱牌改制成功“过河”表明,攻克改制难点,还要靠畅通民主诉求渠道、落实代会制度,通过规范的民主程序制度来尊重职工的参与权、管理权和监督权。

“职工的声音很重要,必须听,还要发挥工会职能和作用,按照规范程序和方法去听。”参与职工安置的遂宁市总工会党委书记、常务副主席何春林认为,沱牌改制最终能够平稳落地,缘于各级党政和企业管理方及时将涉及职工切身利益问题的决定权、主导权归还给职工。在各级工会的努力下,通过畅通民主诉求渠道、落实代会制度,让职工意见和建议得到了充分尊重。

“改革虽是利益博弈,按照规范的民主程序平等协商才是获取共识的最佳路径。”

### 缺少对话,部分职工对安置草案说“不”

#### 工会提出,去职工身边听职工声音

作为一家由政府全资控股的县属企业,沱牌近年来在激烈的白酒市场竞争中表现乏力,自2003年至今的10余年间,沱牌曾历经7轮改制进程,先后与10余家国内大型知名企业进行多次多轮谈判磋商均未果。

2015年11月,沱牌再次启动改制重组,天洋控股集团最终以38.22亿元竞得受让权,创下四川国企混改最高增值额纪录。

高价转让,职工情绪高涨。

“职工们都沸腾了,想着公司股权高

转让,分流安置款自然也会随之提升标准。”沱牌生产技术中心标准部副经理陈芬说。

然而,沱牌成功转让股权数月之后,公司部分职工却对安置草案说了“不”。

未经意见征集的职工安置草案让部分职工难以理解,工人中开始出现了工作懈怠情绪,甚至于停工事件。

53岁的赵仕德是沱牌的一名拥有一名30年工龄的酿酒工人,儿子也在企业工作10年,全家人都担忧着父子的“铁饭碗”。

4月5日7点50分,沱牌董事长李家顺缓步进入车间,这位带领沱牌从亏损的7人小作坊一路走向中国名酒行列的六旬老人默默伫立在门口,目光停留在正在忙碌的工人身上,瞬间红了眼眶,转身离开,继续朝下一个车间走去。

“沱牌走到今天不容易,我们是沱牌人,绝不会做有损沱牌利益的事,至于我们的未来,相信公司会给出一个满意的答复。”一位工人这样说。

该公司一位不愿具名的高层人士坦言,公司确实应该提供一个公平、公正、公开的对话平台,充分征求广大职工的意见和建议。这是改制中应当总结和思考并加以完善的地方。

在依法依规的前提下,一份真正符合民意的职工安置方案究竟如何才能出炉?

生产到召开代会,仅有44天筹备时间。

遂宁市和射洪县两级总工会对企业提出3点要求:务必充分尊重并认真倾听不同类别职工的诉求,同时确保信息公开化;务必坚持一切有利于职工原则,安置方案必须经过代会审议;务必提早明确再就业路径,解除职工后顾之忧。

企业工会来到了职工身边听取职工意见,反馈职工声音。

该公司工会干部何兵告诉《工人日报》记者,企业工会配合公司党委,及时抽调9名业务骨干组成宣讲小组,深入基层车间、部门就职工分流安置政策开展宣讲130余场。还成立了8个帮扶小组,对酿酒车间、包装车间等重点区域进行谈心,引导职工理性表达诉求,帮助职工畅通诉求渠道。企业工会协助企业和县改制领导小组,共同解决好职工的“五险一金”缴纳,并落实社会保险关系的接续,保证了签订劳动合同和经济补偿金同时进行,做到职工关心、关注的问题不留死角、不留空白。

陈芬被指派到酿酒四车间。为了争取职工信任,她每天与工人同劳作,时刻了解他们的真实想法,帮助职工撰写诉求件,并将每日内容整理成册上交公司。

“夜里睡觉都在举手表决,老婆说我都魔怔了。”一位参与其中的工会干部如是回忆代会前夕紧张的工作状态。

“民意得到了充分释放后,职工开始主动来找我们求助、反映诉求,脸上也开始有了笑容。”公司工会通过帮扶工作组,对职工关心的人事遗留问题、房产及职工食堂管理、证券、财务费用、经济困难等5大类、5批次1279件诉求进行逐条梳理、专题研究和及时分办,基层分工会和相关责任部门还通过面对面、点对点地对诉求人的诉求事项进行解释答复、化解帮扶、限时办结,切实做到事事有结果、件件有回音,职工诉求答复满意度保证在90%以上。

期间,沱牌的生产经营呈直线上升趋势。

#### 重新选举,职工代表赢得职工信任

射洪县总工会总结认为“改制中拥有一支经得起检验的职工代表队伍至关重要。”不少工会干部提出,职工安置方案能否在代会通过,关键还要看职工群众对职工代表的认可度。

在省市县三级总工会的支持下,沱牌以改制为契机,选举了新一届职工代表。4月5日,射洪县总工会全面进驻沱牌指导新一届职工代表选举工作,并在北京、成都、绵阳、江油等地设立24个中心选区、45个分选区,最终选举出123名职工代表,其中有6名职工代表为非候选人当选。

据介绍,为了让新一届职工代表在代会中更好地发挥作用,沱牌工会专门制定了《职工代表培训计划》,组织学习法律法规和企业民主管理相关制度,明确职工权利和义务,帮助职工代表能履职、会履职、履好职。

作为6名非候选人职工代表之一,赵仕德坦言“有压力,但更有动力”。最大的难点来自于读懂企业的政策信息,不仅自己要全盘理解和掌握,还要保证能够准确传达给员工。于是仅有初中学历、多年未碰书本的他,开启了人生第一次“学霸”模式,“职工信得过咱,必须要努力把这代表当好!”

5月10日,沱牌工会组织职工代表和全体职工对最新形成的《职工安置方案(草案)》开展了为期一周的广泛讨论,并进行了代会前最后一次安置方案改善意见征集。

5月18日,射洪县国企混改“1号工程”最后一役正式开启。上午9时,沱牌第五届职工代表大会在射洪县柳树中学拉开帷幕,123名职工代表和16名列席代表参会,最终会上的安置方案突出了对职工身份问题、年补偿金等最强烈诉求的回应。

“安置方案最终以118票赞成票通过,

实在出乎意料。”一名企业工会干部告诉记者,根据省市工会事前对本次代会的研判,预估只要安置方案通过率达到70%即为圆满成功,而最终的通过率高达96%。

#### 规范民主程序,重视职工参与权、管理权、监督权

“改革是关乎企业长远发展的大事情,企业最大限度满足了职工的利益诉求,咱没理由再闹意见。”从心存疑虑、伤心失望到主动学习、了解政策,赵仕德感慨道,在整个安置方案的制定过程中,各级政府、各级工会和企业共同选择积极主动地向需、问计于职工,这是让职工能够在考量自身利益时归理性的最关键因素。

记者了解到,如今,沱牌职工安置已经落幕。除部分人员自主择业外,90%职工在领到安置费用的同时,与天洋控股集团签订了新的劳动合同。从结果看,沱牌的改制实现了双赢,一方面自身获取了发展的新动能,而其5000余职工在分流安置过程中,不仅合理分享了企业的改革红利,还迅速端起了“新饭碗”,在历经大变革后迅速开启了新的生活。

“对于工会而言,这既是一次关乎履职能力的重大考验,也是一次不可多得的机遇。”射洪县一位工会干部深有感触地说,在当前供给侧改革的大背景下,由于每个企业实际情况不同,关于“去产能、调结构”中的职工分流安置问题,在此之前几乎没有范本可言,工会若要在企业与职工中实现“双维护”,必须要有制度和机制做保障,严格履行规范的职工安置民主程序。

“依法依规是底线,落实职工参与权、管理权、监督权是关键。”这一次改制的落实,让基层工会干部意识到,在日常工作中,就应该对企业工会干部进行履职培训,熟练掌握企业民主管理制度和协商谈判技能,这样才能在企业改革改制时找到维护职工合法权益的正确路径。

# 农民工返乡创业培训五年计划启动

将实施培训、孵化、服务“一条龙”帮扶

本报讯(记者李丹青)近日,人力资源和社会保障部、农业部等五部门下发通知,决定启动实施农民工等人员返乡创业培训五年行动计划(2016—2020年),提出到2020年使有创业要求和培训愿望、具备一定创业条件或已创业的农民工等人员,都能参加一次创业培训等系列政策。

通知明确,从2016年至2020年,利用5年左右时间,形成创业培训、创业教育、创业考评、试创业、创业帮扶、创业成效第三方评估等六环联动,将返乡农民工等人员中有意愿开展创业活动和处于创业初期的人员全部纳入创业培训服务范围,针对其不同创业阶段的特点等,开展内容丰富、方式灵活、实用有效的创业培训,实施培训、孵化、服务“一条龙”帮扶。

人社部职业能力建设司负责人介绍说,将针对返乡农民工等人员不同创业阶段的特点、不同性别、不同需求和地域经济特色,以生产性农业服务业和生活性农业服务业为重点,开展内容丰富、针对性强的创业培训,力求依托真实项目设计培训

内容,使培训成为试创业的过程,切实提高培训实效。

“对有创业要求和培训愿望、具备一定创业条件的人员,结合适合创业的绿色农产品经营、民族传统手工艺、乡村旅游、家庭农家乐或输入地市场与输出地资源能够有效对接的项目等,重点开展创业意识教育、创业项目指导等培训;对处于创业初期的人员,结合区域专业市场对企业发展需求,重点开展企业经营管理等培训;对已经成功创业的人员,重点开展发达地区产业组织形式、经营管理方式等培训,把小门面、小作坊等升级为特色店、连锁店、品牌店。”人社部职业能力建设司负责人说。

据介绍,下一步,人社部将指导各地人社部门重点做好培训对象调查分析,摸清返乡创业人员底数,了解创业总体情况、培训需求等,科学制定培训规划,确定创业培训项目。同时,研究解决工作中出现的重点难点问题,完善创业培训政策措施,并与“春潮行动”等培训工作做好对接,统筹推进农民工等人员返乡创业培训五年行动计划。



江苏省南通市文峰街道以提升辖区残疾人就业技能为抓手,组织辖区40余名残疾人走进当地食品公司,接受中式传统点心制作技能培训,并帮助部分残疾人解决就业。图为7月16日,残疾人学习中式传统点心制作。

新华社发 许丛军 摄