

改革,既要增强企业竞争力,又不能以牺牲职工利益为代价,更应有效维护职工权益,中铝贵州企业电解铝厂优化职工配置试点改革信任职工、依靠职工、赢得了职工的支持——

走出“夹缝”

安心

聚焦去产能职工利益维护

本报记者 李丰
本报通讯员 杨柳 董建宇

改革,势必牵涉职工利益,包括薪酬制度、岗位调整等等,这是许多老企业在当前面临的现实之境。

始建于1958年的中铝贵州企业(包括贵州铝厂和中国铝业贵州分公司),也不例外。

这家老国企曾经是贵州工业的“名片”,是中国铝工业的“排头兵”,但随着国内铝行业产能严重过剩等结构性矛盾加剧,企业生产经营遭遇巨大困难,连续6年严重亏损,面临着生存困境。

提高工作效率和人均实物劳动生产率,才能增强企业竞争力,可改革又不能损害职工的饭碗和利益,关于“人”的改革,绝不是加减法这么简单,企业可行之路几乎就在极其狭窄的“夹缝”之中。

日前,记者来到中铝贵州企业首批改革试点单位——贵州电解铝厂,探访该厂关于“人”的优化配置革新之路。

电解一线职工只占职工总数的34.6%,而行政后勤岗位却人员众多

“原来一个班10多个人,有时候忙得连值夜班的人都没有。”提到几年前的电解工缺员现象,电解车间主任夏平记犹新。

在此次改革前,电解铝厂共有员工1852名,最主要的电解生产岗位上,只有电解工641人,只占该厂职工总数的34.6%。虽然又苦又累的电解一线缺员现象日益严重,生产压力巨大,而后勤辅助岗位却人员众多,忙闲不均。并且,电解铝厂还存在着人员众多、年龄偏大,管理机构和层次多、岗位人员结构不合理、经营效率低等问题。

2014年6月,电解铝厂作为中铝贵州企业试点单位,率先试水改革,推行优化职工配置改革。

当年,时任中铝公司董事长的熊维平到贵铝调研时指出,“除了解决老企业人员包袱重、体制僵化等问题,更重要的是要推进‘市场化、开放型’改革,激活传统的体制、机制。”

中铝贵州企业首先对电解铝厂各岗位组织结构、工作量、劳动强度及人员情况进行了详细的摸底调研,同时通过厂务公开等方式广泛征求干部职工的意见和建议,并与先进企业对标,仔细分析、反复推敲讨论,制定了《电解铝厂优化职工配置工作实施方案》。按照方案,改革后的电解铝厂定员为1219人,其中电解岗位为930人,电解岗位职工比例提升至76.3%;原来的16个车间、科室合并精简为10个车间、科室,将检修业务、产品包装、厂内运输和护卫、后勤业务外包;推进实施大工种制度,实行操检合一,倡导员工一岗多能;所有岗位对标市场,实行竞争上岗。组织机构、业务流程、作业制度、薪酬体系、职工配置5个方面的配套改革,都指向一个目标:提高工作效率和人均实物劳动生产率,增强电解铝完全成本竞争力。

竞聘结果公布,没有一个职工找车间讨说法

623名职工即将离开原来的工作岗位,他们想法很多。

“改革后收入能增加吗?”
“如果落聘没有岗位怎么办?”
“电解工的补贴能兑现吗?”

电解铝厂各车间想尽办法通过各种形式展开宣讲,确保改革的声音传到每一名职工耳中,有的车间还特意用车将工伤在家休养的职工接来参加聆听宣讲。

“开了多少场宣讲会,连我都记不清了,场场都有职工的发言和讨论。”电解三车间主任董金辉对记者回忆道,有时候会场热闹得犹如新闻发布会,职工们争相发言,热议改革。他们不光是关注自身利益,更是把关注点放在了企业生产、发展的问题上,甚至连一个关于铝锭成本的问题,大家就热议了20多分钟。

透明、公开的宣传,解除了职工们心里的种种疑惑,使他们对改革的态度由冷漠观望逐渐变得积极热起来,主动投入这场事关



目前,去产能进入攻坚期,在缓步前行。
东方IC 供图

企业前途和自己命运的改革之中。

2014年6月9日,电解铝厂召开三届四次职工代表大会。91名职工代表经过审议,一致通过了《电解铝厂优化职工配置工作实施方案》。没有一张反对票。

电解铝厂改革顺利步入实施阶段,职工竞聘工作拉开大幕。由于竞聘工作坚持了公平、公正、公开,坚持以劳动态度和工作业绩来考评,坚持按照程序和标准进行,许多职工坦然接受了竞聘结果。

氧化铝输送车间有141人,只能聘用75人。这让车间主任蔡兴荣感到压力很大,“那几天,晚上都睡不好觉。”6月18日,竞聘结果公布。那天早上,蔡兴荣打开大门,坐在办公室里,桌上放着车间所有职工的考评记录,等着接待对竞聘有疑虑的职工,甚至做好了接受职工发泄怨气的思想准备。然而出乎他的意料,等了两天,没有一个职工来找他讨说法。

工会对每名落聘职工必谈必访,不抛弃每一名职工

如何帮助落聘职工尽快找到工作,重新

上岗?

在改革前,中铝贵州分公司要求电解铝厂层层建立包保责任制,工会对每一名落聘职工必谈必访,特别是掌握长期生病、工伤等困难职工情况,不抛弃每一名职工,鼓励他们通过努力,多学技术,多学本领,积极参加后续的竞聘工作,争取尽快上岗。

时任贵州铝厂党委副书记、工会主席的陈刚,在改革期间,连续6天内每天晚上10点来到电解铝厂,与该厂改革领导小组成员总结、分析、研究当日落聘职工访谈情况。工会配合改革领导小组连夜梳理并分类统计所有落聘职工的年龄、家庭、困难程度等情况。

同时,工会还积极配合人力资源部门协调帮助落聘职工参与贵铝其它单位岗位的竞聘,或者联系劳务输出单位,做到不让落聘员工多跑一次“冤枉腿”。

综合科落聘职工金鹏一个人带着小孩,家庭比较困难,因为他眼睛高度近视,不适合干电解工作,工会为他顺利联系报名参与了厂护卫大队竞聘。氧化铝输送车间员工吕文斌夫妻双双落聘,分厂工会根据吕文斌的个人条件鼓励他参加电解竞聘。经过面试,他成

功竞聘到电解岗位,夫妻俩也从担忧中走了出来。

而对于未报名参与竞聘或最终没能上岗的职工,中铝贵州企业将其送入贵州铝厂内部劳动力市场,接受转岗培训,增长新的知识和本领,同时结合地方政府的城市发展规划、城镇化发展需要和企业实际,对后勤服务系统业务进行整合,大力推进现代城市服务业务的开展,分流安置职工。

据不完全统计,截至目前,中铝贵州企业通过持续推进优化职工配置改革,目前在岗员工由12478人减少至5504人,减幅为55.89%,共有贵州华锦铝业公司、贵州矿业公司、电解铝厂、(兴达兴)石灰石矿、工业服务公司、后勤中心、物流公司等单位结合本单位的用工需求,实现减员优化再安置。

据不完全统计,截至目前,中铝贵州企业通过持续推进优化职工配置改革,目前在岗员工由12478人减少至5504人,减幅为55.89%,共有贵州华锦铝业公司、贵州矿业公司、电解铝厂、(兴达兴)石灰石矿、工业服务公司、后勤中心、物流公司等单位结合本单位的用工需求,实现减员优化再安置。

据不完全统计,截至目前,中铝贵州企业通过持续推进优化职工配置改革,目前在岗员工由12478人减少至5504人,减幅为55.89%,共有贵州华锦铝业公司、贵州矿业公司、电解铝厂、(兴达兴)石灰石矿、工业服务公司、后勤中心、物流公司等单位结合本单位的用工需求,实现减员优化再安置。

“此前,我国社保缴费率偏高,国家财政收入情况也比较好,财政对社会保障事业的拨款增加较快。但如今情况不同,一是企业经营状况普遍不佳,各地均纷纷在下调社保缴费费率;二是国家财政收入增长明显趋缓,财政对社会保障的拨款也很难大量增加。”孙浩表示。

财政部发布数据显示,2015年,我国一般公共预算收入为152217亿元,增幅放缓至8.4%。

怎样确定国有资本向社保基金划拨的合适比例?不少社保专家表示,因为养老金的缺口没有准确的数据,国有资本划拨社保的作用主要是弥补养老金缺口,因此,这个划拨规模实际上很难确定。不过,孙浩表示,可以肯定的是,国有资本向社会基金划转的比例将随着国有资产优化的比例相应提高。

至于具体规模,中金公司曾做过测算,如果把国有股权每5年划拨10%给社保基金,至2030年划拨至40%后保持不变,那么分红收益折现后相当于2014年GDP的25.2%,也就是16万亿元,平均每年有超过万亿的资产充实社保。

至于如何进一步推进划转部分国有资本充实社保基金,郑功认为有两种方案,一种是划拨国有资本股权,也就是被划拨的国资股权收益注入社保基金,另一种是直接按比例上交国有资产收益来充实社保基金。

“划转的推进与国有企业改革息息相关,要仔细论证,审慎推行。”郑功说。

大罗

【一周工报速读】

河北建议正常经营企业涨薪8%

河北省人社厅日前公布该省2016年企业工资指导线:企业工资指导线的基准线为8%,上线(预警线)为13%,下线为3%。

经济效益好或者增长快,单位产品工资含量低于同行业平均水平,企业可以参考工资指导线中线与上线安排工资增长;行业经济效益不稳定,企业应在工资指导线下线与中线之间安排工资增长;企业生产经营状况正常但发生亏损或效益下降,企业可以在工资指导下线安排工资增长。

此外,受化解过剩产能、淘汰落后产能、大气污染治理影响,确因经济承受能力不足,不能安排工资增长的企业,可根据自身经济效益和经营状况合理调整工资水平。

具体调整方案,企业应先征求职工意见,经职工代表大会讨论决定后,报人社部门备案。

(李蕙芸)
——摘自8月17日《河北工人报》

湖南贫困人口“打洋工”可获补贴

日前,湖南省下发《关于“十三五”期间促进对外劳务输出精准扶贫的实施意见》(简称《意见》),明确通过实施对外劳务输出精准扶贫,出国务工者可享前期费用补贴、小额信用贷款贴息、劳务派遣出奖励、服务费用减免补贴等系列优惠以及专业培训支持。

据了解,外派劳务人员前期费用主要包括:护照费、签证费、体检费、培训费、差旅费、公证翻译费等相关部门费用。对此,《意见》规定,鼓励对外劳务合作企业缓收或先行垫付前期费用,允许外派贫困人口以出国务工收入分期偿还所有应付费用。对签订对外劳务输出合同的贫困人口给予2000元/人的前期费用补贴,从县扶贫资金中安排。

(曾颖)
——摘自8月19日《湖南工人报》

辽宁兜底安置离校未就业大学生

日前,辽宁省人社厅对外发布,离校未就业大学生和家长可以主动与街道公共就业服务平台取得联系,进行就业失业登记,提出就业需求。政府部门将针对毕业生不同特点和就业需求,开展有针对性的就业见习、专业转换及技能提升培训、创业培训等帮扶活动。

据了解,人社部门将依托各地的基层公共就业服务平台,结合从教育部门接收到的毕业生信息,进行细致的摸底调查,了解毕业生的个人特点、家庭状况,进一步健全实名制信息数据库,逐级分解落实帮扶责任和任务。进一步挖掘征集岗位信息,实时进行发布,通过举办各类专场招聘会、手机短信、微信、网络等方式,持续为毕业生推送岗位信息。

对有就业愿望的困难家庭高校毕业生,采取“一对一”或“多对一”等措施进行有针对性的重点帮扶,对通过市场渠道仍难以实现就业的,通过公益性岗位兜底安置。

(综合)
——摘自8月15日《辽宁职工报》

太原灵活就业人员可自主缴存公积金

《太原市灵活就业人员住房公积金缴存和使用规定(试行)》日前出台,从8月15日起,该市符合条件的个体工商户、自由职业者及其他灵活就业人员可以自主缴存公积金了,同时也享有提取、贷款等权利。

该规定的实施对象为个体工商户、自由职业者以及个人住房公积金贷款尚未还清但已与单位解除劳动关系并停止缴存住房公积金的灵活就业人员。申请人须年满18周岁,男不超过60周岁、女不超过55周岁;具有太原市户籍或者持有该市居住证;有合法稳定收入,个人信用良好。

缴存职工需按照规定标准按月足额进行缴存。依照本规定缴存住房公积金的灵活就业人员与其缴存职工享有同等的住房公积金使用权利。

(丁国)
——摘自8月16日《山西工人报》

国有资产划拨充实社保基金今年有望加速

本报记者 罗娟

在

老

化

社

保

基

金

今

年

有

望

加

速

求,将逐步提高国有资本收益上缴公共财政的比例,到2020年提高到30%。

然而,数据统计显示,截至2011年末,国有股份累计划拨给全国社保基金的资金为2119亿元,只占中央和地方持有的全部国企股份净资产的1%。

在去年3月由国务院发展研究中心主办的2015年“中国发展高层论坛”上,财政部部长楼继伟再一次提出了用“划拨部分国有资产至社保基金”的办法来解决“上一代人造成的养老金缺口要后代人提高养老保险费率来弥补”这一历史性的难题。

据了解,我国社会养老保险制度是1997年开始逐步建立起来的,在此之前企业和职工并没有养老保险缴费,而这些职工进入新的养老保险体系,是作为视同其缴费来对待的,从而造成了后代人必须提高缴费率,来补充已退休职工未交费造成的缺口。

此后,党的十八届三中全会更是明确要

老

保

缴

费

,实

际

扩

大

了

国

有

资

产

向

社

保

基

金

上

缴

纳

社

保

基

金

的

比

例

率

到

30%

。

劳动者不拒绝超时加班甚至主动加班,最重要的原因一些用人单位工资结构不合理。如果不大量加班,劳动者将仅可以领到最低工资,仅能糊口却无法养家。

之一就是加班。

而对用人单位来说,少招人多加班,也未必是降低用工成本的方法。

基于上述种种因素,尽管法律规定了加班原则,要经劳动者同意,但在劳动者和用人单位力量失衡无法充分合意的前提下,半推半就、欲拒还迎甚至主动要求加班,就很常见了。

从职工个体的角度,限制加班的原因在于维护劳动者的身体素质。但致体弱多病或者大量劳动者因积劳成疾提前丧失劳动能力,这对一个国家的社会保险基金来说,绝对不是一件好事。另外,