



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

大 罗

## 【一周工报速读】

### 北京 园林绿化行业“谈薪”向技能人才倾斜

职工年均工资增长幅度不低于4%、突出向技能创新型人才倾斜、落实带薪年休假制度……日前,北京市服务工会举行市园林绿化行业2016年工资集体协商暨工资专项集体合同签订仪式,市园林绿化行业协会和市园林绿化企业工会联合会分别代表企业方和职工方,在《北京市园林绿化行业2016年工资专项集体合同》和《北京市园林绿化行业2016年女职工权益保护专项集体合同》上签字。

此轮行业工资专项集体合同呈现以下特点:一是明确行业职工年平均工资的增长幅度不低于4%、确定2016年度行业最低工资标准分为1900元、2000元两个档次。二是突出向技能创新型人才倾斜。鼓励职工钻研技术、创新创造,对获得职业资格证书的职工,企业可通过集体协商确定奖励或晋级。三是根据行业职工户外作业的特点,提出企业必须提供必要的安全设备和物质保障。四是积极推进企业落实职工带薪年休假制度。五是双方建立工资集体合同履行情况监督检查小组,及时协商解决出现的问题。

(白岩)

——摘自10月19日《劳动日报》

### 河南 水泥钢铁等重点企业实施错峰生产

日前,河南省环保厅发布了全省冬季大气污染防治行动暨错峰生产污染管控方案,从10月20日起至2017年3月15日,全省将通过多项措施加大大气污染防治力度,确保实现大气攻坚战环境目标。

据介绍,如遇到轻度以上污染天气和极端不利气象条件,全省将及时启动应对管控措施。在实施重点企业错峰生产方面,实施水泥、铸造、钢铁等重点企业错峰生产,从今年11月1日至2017年1月31日,全省187家水泥、96家铸造企业(除承担居民供暖、协同处置城市垃圾和危险废物等民生任务的生产线外)全部实行停产,对边远地区、山区的水泥、铸造企业实行“一厂一策”科学管理调控;全省19家钢铁企业根据要求,实施限产或停产,不能稳定达标排放的实行停产。

(卫静)

——摘自10月20日《河南工人日报》

### 湖南湘潭 举办精准扶贫专场招聘会

为了帮助贫困户脱贫,10月15日,湘潭市精准扶贫“金秋十月百企联招”大型专场招聘会在该市人力资源市场举行,共有68家企业进场招聘,为贫困人员提供2100多个就业岗位,现场吸引2000多人前来应聘。据了解,这场招聘会将“精准扶贫”融入其中,现场招聘的企业以服务业和机械制造业为主。招聘岗位主要包括普工、技术工种、服务员、文员等。今年以来,该市已召开专场招聘会26场,年底前还将针对全市65个贫困村专门开设10~15场精准扶贫招聘会。

(商艳鑫 李奇龙)

——摘自10月19日《湖南工人报》

### 山西阳泉

#### 工会干部任职宣誓制度实施

“我宣誓:以宪法为根本准则,按照《中华人民共和国工会法》和《中国工会章程》,依法行使权利、履行义务,倾听职工呼声,反映职工意愿、维护职工权益,为构建和谐劳动关系、促进经济发展和社会稳定努力奋斗!”日前,在阳泉阀门股份有限公司,工会新一届“两委”委员在当选后庄严宣誓,近期,阳泉市总工会建立工会干部任职宣誓制度。

据了解,宣誓范围包括阳泉市各级工会依照法定程序产生的工会主席、副主席,经审会主任、副主任,女职工委主任,以及市、县(区)两级总工会任命的工作人员。

(张礼义 梁海平)

——摘自10月13日《山西工人报》

个别党政单位因忙不休,一些事业单位缺人难休,不少民企强势禁休,农民工成为年休假福利盲区,运城市总调研发现,基层职工带薪年休假权益保障难——

# 领导不带头,职工不敢休年假

本报讯(通讯员柴梦婷 记者刘建林)日前,山西运城市总工会调研发现,40%的单位没执行带薪休假制度;单位确因工作需要不能安排干部职工年休的,职工享受300%工资报酬的寥寥无几;三分之一民营企业管理者不了解带薪休假制度;部分领导和企业主不自觉或不愿意落实带薪年休假制度。

据介绍,本次共调研不同类型单位275家,其中,机关事业单位111家,国有企业48家,民办非公企业及个体工商户116家,涉及职工17706人,发放并收回调查问卷2220份。

在调查的275家单位中,有80%以上的

职工知道带薪年休假制度,不清楚的人数较少;有60%的单位目前能执行带薪年休假制度,40%单位不能或执行得不好。从单位性质来看,党政机关事业单位、国有企业、效益好的私营企业落实得比较好;从休假形式来看,机关事业单位一般采用一次性或分段休假,企业的年休假则相对灵活,一般采用企业生产淡季或停产检修期间集中休假、分段休假、农忙季节或红白喜事假抵消休假等方式安排。

从参与问卷调查的2220人的身份来看,干部职工对带薪休假普遍期待和欢迎的态度;部分领导和企业主存在认识不到位,怕休

假多影响工作和正常生产,不自觉或不愿意落实带薪年休假制度。275家调研单位中将带薪年休假制度相关条款列为劳动合同、集体合同必备内容的有131家,将职工带薪年休假制度作为职代会专题议案的有61家,对单位确因工作需要不能安排干部职工年休的,应享受300%工资报酬的寥寥无几。

运城市总调研发现,职工带薪年休假制度难以保障的原因复杂;

一是政策知识普及不到位。有近三分之一的民营企业经营管理者对该项制度不了解,对于不执行该项制度将会承担的法律责任更不清楚;一些企事业单位领导以各种理

由和借口不落实职工的带薪年休假权利。

二是劳动者维权意识不强。有些企业职工为了提高收入,宁愿选择牺牲年休假;在机关事业单位中,部分单位领导不带头执行职工带薪年休假制度,一般干部职工又害怕提出休年假领导会对自己产生看法而影响晋升,故主动放弃休假权;劳动者为了得到工作,只好答应用人单位放弃年休假的要求;多数农民工不关注和享受休假权,这部分人成为年休假福利的盲区。

三是不同类型单位工作性质差异较大,导致落实年休假制度困难重重。调研发现,不

同类型单位面临的执行难、落实难的困难有所不同,具体来说,个别党政单位因忙不休,一些事业单位缺人难休,不少民企强势禁休,劳动者只能通过牺牲“权益”来保证“饭碗”。

四是基层工会缺乏相应的话语权,相关部门的监管和惩处力度不够,导致在推动制度落实上作用发挥还不够。

针对调研结果,运城市总建议,应该加大宣传力度,用制度来保证休假权的落实,同时不断创新方法,增强年休假制度的灵活性和可操作性,而且必须发挥各级工会组织作用,加强监管惩处力度,督促年休假制度的落实。

## 化解过剩产能中,规模小的老煤矿企业如何生存? 陕煤化集团黄陵矿业瑞能煤业分流安置富余人员降本增效——

# 一次别离,一次新生



本报记者 罗娟  
本报通讯员 张战军 王惠军

### 一次别离

8月28日早上6点,陕西延安店头镇,群山被黛色和云雾环绕,天光还没有亮透,崔峰和他的113名煤矿工友,站在路边,等通勤车带他们去陕煤化集团公司黄陵矿业二号煤矿下井上班。

这是一次正式告别。

从这一天起,他的人事档案、工作岗位都不再属于他服务了20多年的瑞能煤业有限公司。这个40多岁的汉子,背对着灰砖砌成的二层小楼,用手背抹着不断涌出的眼泪。

这栋楼里的气氛曾是那么熟悉,见证着崔峰20多年来每一天工作的时光。他是掘进队的党支部书记,每天早上和工人们一起吃饭,和工人开会,看着工人安全升井,回家。崔峰是这家煤矿的“煤二代”,父辈就在这家煤矿,工作伊始,他就在瑞能煤业,生活在这里,家在这里。

“这里突然不要我了,我被抛弃了。”炎炎夏日,每天一睁开眼晴,崔峰就觉得心里“凉哇哇”(陕西方言,冰凉的意思)的。

这一天不是突然到来的。早在3月3日,瑞能煤业掘进队和开拓队两支建制制采掘区队就被划转到同属黄陵矿业管理的生产服务公司。8月26日,崔峰参加了生产服务公司的上岗培训,当时,他还没有接受被瑞能煤业分流出去的现实,每天心里幻想,能不能磨一磨,能不能拖一拖,能不能拖到明年再走。

这一天到来了。52岁的工人张飞林平时一向沉默,即使熟悉的工友也难得听到他说话。上车后,张飞林突然说了一句话:“(1个月)多给500元也不愿意走。”话落,车上安静异常,好久之后,有小声抽泣的声音。

这一天并非偶然。瑞能煤业是一座30年的老煤矿。

20世纪80年代中期,原陕西煤炭建设

公司基于以原煤生产养活基建队伍的考虑,开办了苍村煤矿一号斜井。这家在山沟里创造了辉煌的企业,2002年政策性破产,2003年重组成瑞能煤业,2014年划归黄陵矿业公司管理。

张飞林正是第一批来到这里开创这家企业的老矿工。作为一名掘进工,他日常的采煤之路和这家企业发展一样,缓慢且艰难。

瑞能煤业年设计生产能力只有60万吨,由于煤层赋存较薄,采掘工艺方法简单,井下作业环境相对艰苦。每天吃完早饭,开完会,换工服,下井,张飞林还需要步行40~50分钟才能达到工作面。原来煤矿用单体液压支柱支撑采煤巷道,一根支柱单体就重达75公斤左右,支柱退下来之后靠人背肩扛,体力消耗非常大。而在黄陵矿业二号煤矿,工人们坐车到达工作面,井下支撑也早已机械化。

煤炭市场价格持续低迷,加上企业生产效率低,“每产一刀煤除去设备和人工成本,都在亏本,亏本就要关门。”2015年,企业困难期,安监部陈海兴的工资一度降到每月1000多元。这些钱,来自于黄陵矿业公司提供的3000万元贷款。“年底就花没了。”瑞能煤业党委副书记、经理赵炳文说。

老煤矿企业如何生存?

“只有减人提效。”赵炳文说。

2016年5月10日,瑞能煤业印发了《关于印发富余人员分流安置实施方案的通知》,到8月底,企业由730人缩减至不足400人。

崔峰全队113人包括老工人张飞林不再是瑞能煤业职工,被分流到另外的单位。虽然仍属于黄陵矿业大家庭,但工人们纷纷自嘲,“由正式职工变成了哪里有活去哪里有煤矿‘包工队’。”

### 一次洗礼

“单位在,大家的福祉就在;岗位在,职工的利益就在。在企业爬坡过坎的关键时期,要生存就要靠自己,前面的路只有一条,那就是降本增效。”

已经记不清楚听该矿经理赵炳文在多少个大小会议上重复这句话。今年已经40多岁的王继东,经历了他人生的一次洗礼。

3月10日,瑞能煤业召开职代会,53名职工代表全票审议通过了《2016年减员提效方案及实施办法》。将原有的6个区队、13个部室进行机构合并,改设为3个区队、5个部室,全矿定员395人,较原在册人数减少223人(管理人员42人,职工181人)。为妥善安置分流职工,该矿按照考核、竞聘流程,将富余的机关人员转岗至机电队、运输队等辅助岗位,将地面及井下富余人员转岗至采煤队等一线岗位。同时,该矿还依法依规与合同到期人员解除劳动关系。

如何落实,怎么安置?到底该怎么对职工解释,成了矿领导班子的“大难事”。为此,该矿领导班子成员采取分片包片做工作的办法,通过座谈会、谈心活动等形式,与分管部门和区队的干部职工“零距离”沟通,全面了解和指导减员提效方案的落实进度。

“减员提效,当初的关键点难点还是在干部身上。”瑞能煤业党委书记张剑令说,在研究干部留用考核方案上,党委班子会就开了3次。

最终,瑞能煤业采取矿领导打分、职工民主测评的考核方法,首先从科级干部入手,对照德、能、勤、绩、廉5个方面,对全矿44名机关管理干部进行综合考评。在此次考评中,8名科级干部与王继东一样落聘。

4月1日,星期五,原供应部副部长(正科级)王继东正式去采煤队当一名电钳工。“王部长、王部长”,工人们还是如此称呼他,他心里特不是滋味儿。

王继东也是矿工子弟,“煤二代”。他20岁开始工作时就在瑞能煤业,从材料员一直到中层管理干部,“从参加工作,一步一步,好不容易混了个正科级,一下子没了,心理落差很大。”

本来企业安排王继东继续在采煤队当一名库管员,但是一想到“还少不了面对原来的老同事,还是在供应部来来去去”,王继东“抹不开这个面儿”。他琢磨,自己搞了这么多年配件供应,机械器具如何真正使用还不知道,是不是趁此机会学习。

他心下一横,“还不如直接去电钳班当个工人,彻底把技术学透了用透了!反正觉得自己还挺年轻。”

### 一次新生

记者对话崔峰、张飞林。

## 记者手记

# 天凉了,加一件厚衣服

### 罗娟

今年3月1日,人社部部长尹蔚民表示,煤炭钢铁去产能涉及180万职工,分流安置明确转岗等4种渠道。

4月19日,本报刊文报道人社部等7部门印发了《关于在化解钢铁煤炭行业过剩产能实现脱困发展过程中做好职工安置工作的意见》,记者采访发现,职工最忧心劳动合同、社会保险等切身利益问题。

10月20日,国家工业和信息化部表示,前三季度,钢铁和煤炭去产能已经完成了全年目标任务的80%以上。

数字很喜人,但人们更关注关心这些措施,数字背后的每一个具体而鲜活的人到底过得怎样?

同处山沟里,瑞能煤业这家人年产能只有60万吨的小型老矿,和20公里之外的二号煤矿相比,一个是“垂垂老者”,一个是“虎虎生威的青年”。通过改造和新的资源划拨,瑞

能即将获得新生,但并不先进的生产能力负担不起这么多职工。可许多人已经为企业工作20多年,青春挥洒在煤矿。采访时,20多个采访对象,从领导到矿工,无一不眼圈发红,他们早已和这家企业血肉相连。

“死也死在一起,尽管壮烈,但不现实。在老矿工张飞林家里,还有妻子和4个孩子等着他养家。当企业“满城风雨”之时,他最忧心的是还有没有班可以上,52岁的他,挖了一辈子煤,别的几乎什么都不会,一旦下岗,妻子没有工作,家里无疑会马上“断粮”。

谁都知道,职工要和企业抱团取暖。可是,减员增效和保障人人有岗位在操作中是矛盾的。

干部可以去当工人,工人可以去当“包工队”。解决矛盾的办法不是没有,需要每个人都要“壮士断腕、刮骨疗伤”。

有点出乎记者的想象,几个月里,这家老煤矿,就迅速地完成了分流转岗职工安

置。党委书记张剑令的一句话让在场职工都默默点头:“企业没了,职工的饭碗也就没了,所有人都得面对这个现实。”一位企业安保人员安慰妻子,“我现在钱虽然少了点,但好消息是还有岗位。”

煤矿处在陕西延安山区里,采访期间正值霜降节气,这是秋天的尾巴,也是冷暖交替的时节。

山上的草木是深秋的五彩颜色,小径日出更晚日落更早,早晨呼吸时嘴里吐出白气,的确更冷了,在这个深秋,有些事情或许让我们感到逼近的寒意,对此,有人逐渐冷却,有人却准备好了衣服,不畏严寒。

一句安慰,一种安排,一事贴心,能够提供温暖,最终肯定还要靠自己奋斗,因为奋斗让人感觉到像柜子里存好了厚衣服一样可靠。

深秋的店头,我预感,未来会有一个暖冬的故事,我希望,这个发生在已经完成去产能的企业,都能上演。



这是张飞林曾经工作了20多年的地方,每次下井之前,他在这里参加班前会。罗娟 摄