



本报记者 王伟伟 摄



本报记者 罗娟

人往哪里去,是去产能最难的问题。在去产能进度上,掘工信部数据,前9个月各地钢铁和煤炭去产能已经完成了全年目标任务,的80%以上。综合新华社报道,今年安置钢铁煤炭行业在化解过剩产能中的分流职工,涉及80万人。梳理表明,目前已有20余省份出台了去产能职工分流安置办法。

产能减了,岗位怎么减、工人到哪儿去?这不仅是一级政府和企业面临的难题,更是职工全家的大事难事。如何帮扶分流职工解决再就业等问题,不仅事关化解过剩产能的顺利推进,更事关职工切身利益和社会稳定。

今年以来,《工人日报》记者深入到地方、工会、企业,深入到去产能职工群众中听取呼声。本版一共刊登了来自山西、四川、安徽、辽宁、河南等去产能大省的19篇报道关注去产能职工安置,这些记者调查显示,在各地政府、工会、企业的努力下,许多分流职工饭碗端稳了,“政府托底+市场分流”成为安置的主要模式,不同年龄的产业工人对于未来表现出不同的选择。

但分流安置工作还有待完善之处。根据《黑龙江日报》报道,2016年黑龙江煤炭行业计划分流安置职工3万人,今年前7个月已完成分流安置职工10485人,仅占年度计划的35%。本报记者调查发现,受到资金不足等诸多难题掣肘,一些企业大门虽然关上了,职工安置方案却迟迟未能出台,部分企业分流职工在社保转移中遭遇“卡壳”,一些地方政府仍未执行“公益性岗位托底”的安置政策,诸多情况表明,去产能职工分流安置仍在进行中。

职工分流安置任重道远

煤炭、钢铁行业去产能行动今年2月启动,根据人社部估算,两个行业在化解产能过程中将涉及180万职工的分流安置,其中煤炭系统130万人和钢铁系统50万人。具体到一些去产能大省,涉及人数众多,分流安置困难重重。今后3年,黑龙江省去产能涉及职工7.5万人,辽宁省将有9.3万名钢铁、煤炭企业职工被转岗安置。今年5年,山西省将化解过剩煤炭产能1.34亿吨,涉及148座矿井,分流安置在岗职工11.8万人。

人往哪里去,钱从何处来?这不仅是在当下保企业、稳职工要直面的现实考验,更是影响未来谋发展、促转型不可避免的关键难题。

而安置的难度不仅体现在涉及人数众多,更体现在不同区域、不同行业、不同企业之间千差万别的实际情况和诉求。

许多煤炭矿区地处偏远,发展回旋余地小,市场发育不充分、职工年龄偏大,就业观念保守、技能比较单一,转岗再就业难度很大;资源枯竭型城市和地区,产业结构单一、新兴产业尚处培育发展期,就业容纳能力较弱。与此同时,煤炭、钢铁等去产能任务较重的企业,普遍出现经营困难、亏损严重的现象,欠薪、欠缴社保费情况的发生,更是让职工安置难度上升。

人社部劳动科学研究所所长郑东亮在多地调查后表示,“在一些产业单一的地方,职工安置再就业压力会比较大。”近日,人社部发布《关于开展东北等困难地区就业援助工作的通知》指出,当前辽宁、吉林、黑龙江、河北、山西等地区经济下行压力加大,去产能任务重,失业风险有所上升,部分群体就

业难度较大。《工人日报》记者19省市调查发现,职工分流安置工作已经取得了有效进展。在一些传统大企业中,阜新矿业集团已经分流了9000余名职工;首钢水钢集团已经从1.2万名职工压缩至7000余名;瓷矿集团关闭了北宿煤矿,但1000多名职工并未丢掉饭碗……

安置方案及托底政策可期待

今年2月,人社部《关于做好化解过剩产能过程中职工安置的意见》明确了职工安置的基本原则、安置的渠道、工作的要求。具体的安置渠道分为四个方面:第一方面,企业内部安置。第二方面,促进转岗就业创业。第三方面,内部退养。也就是距法定退休年龄5年以内,职工本人自愿,企业同意,可以实行内部退养。第四方面,公益岗位托底,对不能实行市场就业的困难职工,政府将开辟公益性岗位进行托底安置。

4月,人社部等7部门出台《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》,提出多渠道分流安置职工,并要求通过职工代表大会等民主渠道维护职工权益。

6月,人社部启动实施化解过剩产能企业职工特别职业培训计划,从2016年至2020年,力争每年有培训愿望和需求的失业人员和转岗职工都能接受一次相应的政府补贴性职业培训。

财政部、工信部多次表态,中央政府决定设立1000亿元工业企业结构调整专项奖补资金用于解决职工安置问题,解决好职工的转岗、技能培训等方面问题。

随着去产能步伐加快,地方政府也出台了系列措施,据统计,已有超过20个省份出台稳定岗位和分流安置职工相关政策。

其中,计划分别压减炼铁、炼钢产能1000万吨、800万吨的河北省制定了详细的职工安置方案,将企业社保缴费比例由3%降到1%,并向企业发放失业保险金;甘肃省提出,实施稳岗补贴政策,引导企业提高劳动力职业技能,加强企业退出人员就业援助;江苏省明确,对稳定就业岗位的企业,按企业及其职工上年度缴纳失业保险费总额的50%给予稳岗补贴;素有“江南煤海”之称的贵州省计划用3到5年时间关闭退出煤矿510处,压缩煤矿规模7000万吨左右,在此过程中企业必须制定完善的职工安置方案,否则不予审批。

这样的政策愿景,备受期待。这其中,更值得关注的是,政府安置再就业困难职工的托底政策。

记者梳理发现,20余省份均规定了“距退休不足5年再就业困难者可内退”,以及设置公益性岗位进行托底安置的内容。

比如,江苏规定,对其他用人单位吸纳分流职工,签订1年以上劳动合同并足额缴纳社会保险费的,对企业缴费部分给予最长不超过3年的全额社会保险补贴;河北则是给予企业每人1000元的一次性吸纳就业补贴;广东对有创业意愿的职工或失业人员,可按规定最高给予1000元/人培训补贴。同时,对符合稳岗补贴条件的企业给予该企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费总额的50%的稳岗补贴;辽宁要求加强就业失业监测,建立企业一次性裁员200人以上和有规模以上企业一次性裁员超过职工总数10%以上情况的报告制度。

工会主动作为参与职工安置

在《工人日报》记者深入一线发回的报

核心提示

过去一年中,《工人日报》记者在全国19个省市调查去产能职工分流安置进展情况表明,在各地政府、工会、企业的努力下,许多分流职工的饭碗端稳了,“政策托底+市场分流”成为安置的主要模式,不同年龄的产业工人对于未来表现出不同选择,大众创业万众

创新成为职工新出路。另外,值得关注的是,受到资金不足等诸多难题掣肘,一些企业大门虽然关上了,职工安置方案却迟迟未能出台;部分企业分流职工在社保转移中遭遇“卡壳”;一些地方仍未执行“公益性岗位托底”的安置政策。

去产能,职工分流安置一年间

道中,不约而同地提到了各地工会在职工安置中发挥了不可替代的积极作用。

全国总工会日前要求各级工会有针对性配合做好“去产能”职工安置工作。要求各级工会加强对职工群众的教育引导,使他们理解、支持、参与和推动供给侧结构性改革,并为职工提供普惠性、项目化服务,帮助困难职工脱贫解困等等。

各地各级工会更是致力于当好去产能职工的“娘家人”,积极维护职工权益。

在武汉——一场大型招聘会吸引了众多武钢集团下属厂矿职工组团参与应聘,这场特殊的招聘会由武汉市总工会、市人社局和武钢集团工会等主办,吸引330多家企业提供岗位1.2万个,涉及工种96个。

在芜湖——安徽芜湖新兴铸管有限公司搬迁企业,差点引发了一次劳动关系危机。芜湖市总工会广泛听取企业和职工代表的意见,多次搭建沟通平台,最后成功说服企业提高分流补偿标准,使职工权益得到有效保障。

在绵阳——四川绵阳市总工会制定事前主动介入、事中主动跟进、事后主动帮扶的“一条龙”服务体系,在事关职工切身利益的每个细微环节上主动作为,保障职工“饭碗”不丢失。

……

——多个省、市工会主动调研提前摸清分流安置职工情况,根据职工需求制定再就业再创业扶助计划。在江苏省总工会和安徽省总工会的牵线下,常州市总工会和淮北市总工会对接安置“去产能”职工。安徽煤矿行业的国投集团、淮南矿业、淮北矿业、皖北煤电等4家大型企业与常州瑞声科技、吉恩药业等20多家生产企业召开了劳务洽谈会。经过努力,淮北矿业的17名职工成为首批在江苏实现再就业的安徽职工。

——在去产能职工安置进程中,各地各级工会把畅通民主管理渠道作为维护职工权益和落实分流安置的主要路径。

例如,江苏省总工会出台《关于推动供给侧结构性改革切实保障职工权益的意见》提出回应职工诉求、稳定劳动关系、做好就业安置、加大帮扶力度等7条意见,《意见》要求企业必须严格履行民主程序,切实保障职工知情权、参与权、表达权和监督权,有机兼顾与合理统筹职工与企业利益,促进劳动关系协调稳定、和谐发展。同时,严格履行职代会审议程序,企业工会应积极督促企业进行将改革实施方案等提交职代会审议,在广泛听取职工意见和建议后进一步修改完善,未经职代会通过的方案不得实施。企业行政单方面解除少数职工劳动合同的,应当事先将理由通知工会;企业尚未成立工会的,通知企业所在地工会。

在上级工会和企业工会的组织下,一些企业严格履行了民主管理程序。在长达7个月时间里向职工征求意见,攀钢集团江油长城特殊钢铁有限公司4000余名职工95%同意改革和职工安置;芜湖新兴铸管有限公司企业工会收到了职工建设性提案120多件、权益诉求360多条。这些措施及时化解了危机,让分流安置悄悄悄。

职工再就业心态不一

《工人日报》记者19地调查显示,当前职工分流安置的方式主要呈现三大特点:以“政府托底+市场分流”为主;不少企业积极引导职工集体“走出去”;从第二产业转向服务业就业的比重越来越大。

中国社会科学院人口与劳动经济研究所助理研究员蔡翼在接受新华社记者采访时也表示,“与上世纪90年代相比,我国的经济结构、制度环境以及职工心态,都已发生了较大变化。”记者调查显示,面对行业陷入低迷的大趋势及企业作出的分流安置安排,不同职工的心态并不一样。

——一些煤炭钢铁职工并不愿“挪窝”。

《工人日报》记者在河北唐山了解到,“在煤炭‘黄金十年’,职工工资很高,福利待遇优厚,子女就业、医疗和养老等都由企业负担。工人往往对未来工作和生活有着较高预期。”

——煤炭钢铁职工年龄偏大、文化层次偏低、技术业务单一,转岗再就业能力弱。根据今年山西省煤炭行业去产能职工实名制数据库已录入的人员信息,41岁-50岁占33.5%,51岁以上占17.81%。在江西省,萍乡矿业集团职工平均年龄47.6岁,46岁以上职工占应转岗分流总人数的88%。

——多地受经济下行压力加大的影响,新岗位的开发难度增大,让职工感觉“找工作很困难”。据《中国劳动保障报》报道,在辽宁省,即便是一些劳动力密集行业,新增就业人数也大幅度减少。今年上半年,辽宁省住宿和餐饮业、仓储运输和邮政业、房地产业新增就业人数同比分别下降61%、45%、32%,给去产能职工转岗分流带来了压力。

——独立矿区一人失业全家生活困难。《中国劳动保障报》提到了煤炭独立矿区的就业难题,这类生产生活区长期以煤炭开采加工为主导产业,远离市、县主城区。“一个独立矿区就像是一座孤岛,独立矿区对煤炭产业依存度非常高,其他产业吸纳就业的能力很弱,难以就近安置职工,职工子女及家属就业也是难题。”

——大多数职工更趋向向市场安置。今年7月新华社《各地去产能安置职工再就业观察》的报道显示,大多数下岗工人更趋向向市场安置。这与本报记者的调查结论不

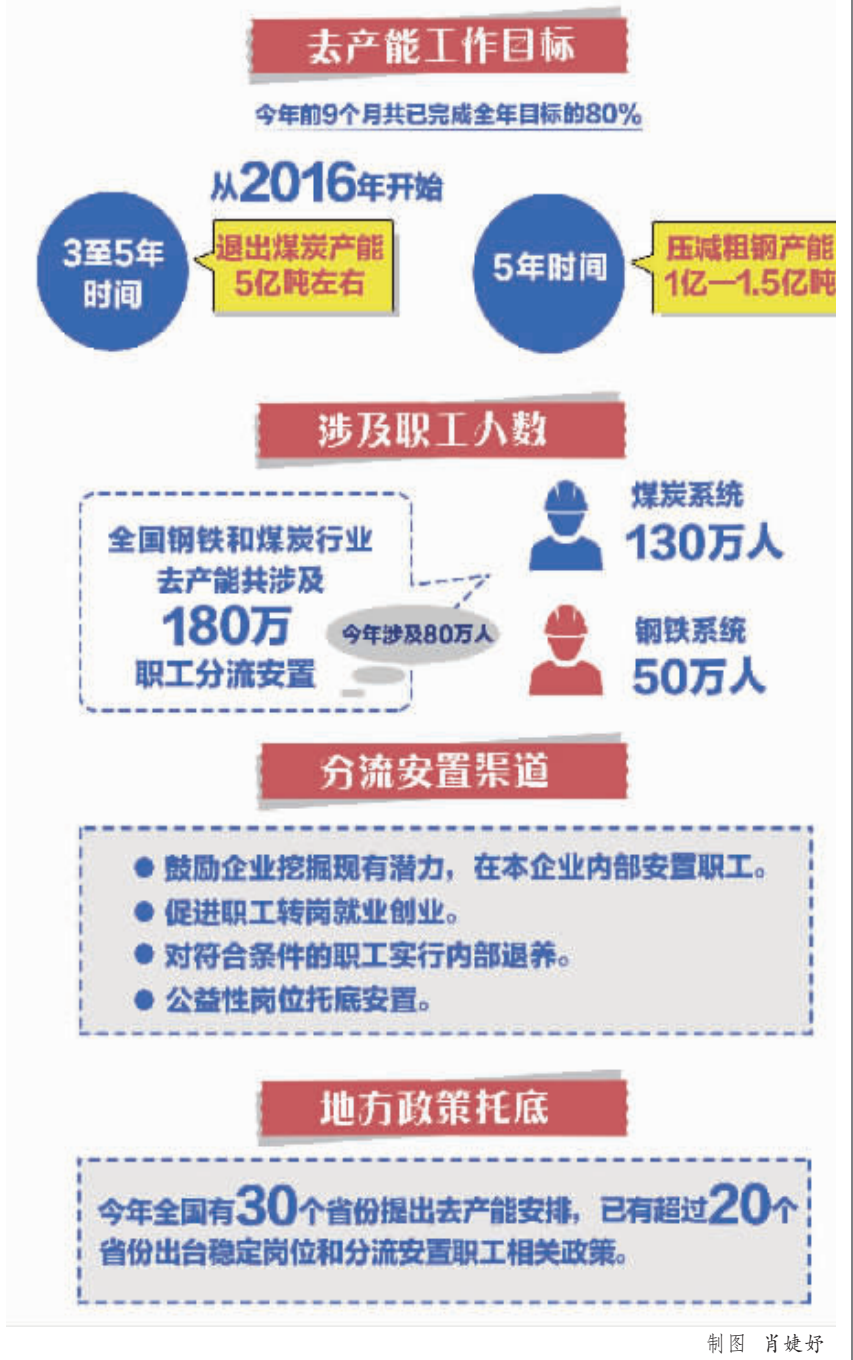
谋而合,分流安置职工倾向于取得分流补偿后自谋职业,类似做网约车司机的自由择业者增多。

——青年职工趋向于学习新技术重新开始,而“4050”人员则渴望内部退养等托底政策解决生活问题。这是记者在河南、河北等地采访得到的信息。

——劳动合同签订难、社会保险转移接续难、工伤保险享受难。本报记者19地调查显示,许多职工还未与原企业解聘,外出务工时不能签订劳动合同,相关劳动权益保障困难。许多职工的社会保险无法在不同地区间转移接续,因此不得不放弃外出谋生。还有很多企业组织了走出去的劳务外包,但是职工与新单位没有劳动关系,无法享受工伤保险待遇,这对于高危的煤矿钢铁工人来说,是一个难题。

不同群体、不同区域、不同企业、不同岗位的下岗工人,对自己的再就业表现出了完全不同的实际困境和现实需求。一年来,本报记者实地调查的结论,为未来去产能职工安置该怎样做,给出了建议与方向。只有切实从职工需求出发,维护职工利益,才能促进社会和企业的发展,让分流安置平稳落地。

中国劳动保障科学研究院院长刘燕斌是制订去产能职工安置政策的主要专家之一,他对媒体表示,“为了拓宽安置渠道,应支持企业参与‘双创’,实现产业转型升级,形成新结构、产生新动力、取得新效益。同时,鼓励转岗分流职工创业,对有创业意愿的职工提供创业培训、创业指导、项目咨询和跟踪服务,不断创新新的就业空间。”



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】

河北

确保困难群众基本生活不降低

日前,河北省制定了《进一步完善社会救助和保障标准与物价上涨挂钩联动机制的实施意见》,确保困难群众基本生活不因物价上涨而降低。

根据《实施意见》,联动机制保障对象主要包括河北省内享受抚恤补助的优抚对象、城乡低保对象、特困人员、领取失业保险金人员。联动机制保障项目包括价格临时补贴、城乡低保标准和失业保险金标准。补贴标准以当地月度居民消费价格指数中食品价格同比涨幅为依据,每人每月补贴额=当地现行低保标准×当地月度居民消费价格指数中食品价格同比涨幅,涨幅不足6%的按6%计算。

当居民消费价格指数(CPI)月度同比涨幅达到3.5%或CPI中食品价格月度同比涨幅达到6%,满足任一条件即启动价格临时补贴。

——摘自12月1日《河北工人报》

陕西省总工会

推进职业病防治联动工作

陕西省总工会将联合陕西省安全生产监督管理局、省卫计委、省人社厅等部门,推进职业病防治工作部门齐抓共管联动工作,建立联动互动的职业病防治工作新机制。

据悉,各有关部门将各司其职,增强齐抓共管联动合力。近期将联合开展职业病危害严重行业领域的专项整治和监督检查,督促用人单位革新工艺技术、更新生产装备,加快防尘防毒防辐射设施技术改造,完善各项管理制度,预防、控制和减少职业病危害。确定职业病危害监测重点,开展对尘肺、矽肺、石棉肺、铅中毒、苯中毒、镉中毒、锰中毒、汞中毒、职业性肺瘤和放射性职业病危害等的监测和预警,完善职业病病例报告制度。

(罗雪峰)

——摘自11月29日《陕西工人报》

哈尔滨市总

五年完成困难职工解困任务

黑龙江省哈尔滨市总日前制定了《关于进一步做好困难职工解困脱困工作实施方案》,自2016年起,利用五年时间完成全市困难职工解困脱困目标任务,确保到2020年困难职工同步迈入小康社会。

解困以2016年初全市建档困难职工户数为基数,2016年至2020年每年解困脱困数应达到建档困难职工的比例分别不低于30%、25%、20%、15%、10%;对当年新增的所在社会建立工会组织、且本人为工会会员的困难职工和因供给侧结构性改革特别是化解过剩产能造成生活困难的职工要按照困难职工建档标准同步建档、同步帮扶、同步解困脱困。

据介绍,哈尔滨市总决定通过就业创业援助脱困一批,通过助学助能解困一批、通过大病医疗保险和医疗互助保障一批、通过推动纳入社会保险覆盖一批、通过社会救助兜底一批等“五个一批”来帮助困难职工解困脱困。

(刘少炜)

——摘自11月30日《黑龙江工人报》

湘潭市总

建立职工心理关爱网络体系

11月30日,湖南湘潭市总工会召开职工心理关爱工作推进会,67个“职工关爱室”通过申报验收并授牌。

近年来,湘潭市总把对职工的人文关怀和心理疏导作为参与社会服务管理创新的重要内容,在全市机关企事业单位开展创建“职工关爱室”示范点的活动,同时建立一支专兼职心理关爱指导师资队伍。目前,该市已建立了以市公安局、市一中等8家省、市职工心理咨询室试点单位为龙头,湘钢“职工关爱室”等67家市“职工关爱室”为骨干,基层工会心理咨询室、辅导室、服务站为基础的三级职工心理关爱网络体系。全市建立各级职工关爱室、咨询室、辅导室、心理服务站180家。

(商艳鑫 刘娟芳)

——摘自12月2日《湖南工人报》

职业技能大赛升级折射气象业务发展新动向——

自动观测急需全能工匠

本届大赛较前三届又一次提高了技术保障科目覆盖范围,同时加大题量考查选手对基础作业内容的熟练程度。此外,大赛还设置了县级综合业务基础理论、强对流天气监测预警与服务、观测数据综合处理3个竞赛科目。

“强对流天气监测预警与服务”就是本次技能大赛新增的科目。相关负责人称,参赛人员主要为基层台站业务人员,而基层气象台站是气象防灾减灾第一线,突发气象灾害预

警服务责任重大。新增科目主要考查选手对强对流天气特点掌握程度,在于促使县级基层台站业务人员不断完善和强化突发气象灾害实时监测、临近预警、信息发布等业务服务能力。

“自动观测时代,将错误数据消灭于原点也成为观测员重要工作内容。”本届大赛考试出题人之一、国家气象信息中心专家任芝花介绍,自动气象站因测量仪器本身质量的局

限性以及周围环境影响,也会发生故障,观测数据不可能完全正确无误。错误数据对气象预报预测、公共气象服务、科学研究会产生严重的负面影响,甚至得到与事实完全相反的结论。因此,技能大赛也将气象人员的数据把关也作为重要考查内容。中国气象局气象探测中心副主任、大赛裁判长曹晓钟表示,随着技术手段的不断完善,对高空、雷达等方面的气象业务也将未来纳入考查。

本报记者 车辉 李娜

“安装并连接风向与风速传感器”“对自动气象站采集系统进行参数设置”“这台观测设备出故障了,检测出问题出在哪里,并在最短时间内对其进行维护”……11月28日,在成都信息工程大学第一实验楼里,第十一届全国气象行业职业技能竞赛技术保障科目正在进行,选手需在30分钟内快速完成8部分内容的操作,来自全国各地的35支代表队、105名选手于3米操作台前争分夺秒,比拼异常激烈。

据介绍,近年来,随着以“智能”为核心的气象现代化建设逐步推进,气象业务人员由过去的眼看、耳听进入设备自动测量时代,气象工作者角色也开始发生转变,既要成为设备的保障员,也要做好数据监控的质量监督员,同时还要根据仪器反馈完成对大气气象的补充性应用研究,多元化的工作职能对从业者提出了更高的业务要求。根据上述实际,