



# 工会界委员： 疏解非首都功能 要妥善安置退出企业职工

□本报记者 王路曼 孙艳

北京市一般性制造企业、区域性批发市场、学校、医院等行业，在积极配合非首都功能疏解各项工作中，职工应该如何妥善安置？如何保障退出企业职工的权益，市政协社法委工会工作小组的委员们自去年以来开展了大量调研。这次政协全会上，他们向大会提交了团体建议案，建议强化统一政策发布，完善公共服务体系，推动京津冀社保、医疗、住房、子女教育等政策的一体化和待遇标准的均等化。

## 【调查】

据北京市总工会2016年组织实施的京津冀协同发展战略背景下首都职工队伍状况调查显示，北京市一般性制造业企业、市属行政事业单位、市属学校、医院、区域性批发市场等行业，系统按照市委市政府总体部署，积极配合非首都功能疏解各项工作，但在企业调整退出步伐加快的过程中，也出现了劳动争议案件频发等劳动关系领域突出问题，职工安置扶持措施不够有力、部分职工安置困难等，影响了非首都功能疏解的有序推进，给劳动关系带来了不稳定因素。

采访中，很多经历过和正在经历企业退出的职工纷纷表达了各自的困扰，其中再就业、医疗、住房、子女教育等问题成为焦点。

### 大龄待业职工就业难

“全家老小都在北京工作和生活，我的企业迁出北京，我不可能放下全家，跟着离开。”45岁的赵超岳正是上有老、下有小的年纪，是家中的“顶梁柱”。做了20多年技术钳工的赵超岳面对企业迁出北京的事实，显得不知所措。

赵超岳告诉记者，他所在的企业即将迁往山东。在企业疏解职工的过程中，也有部分技术工人随企业前往山东工作。但那毕竟是少数。企业里的绝大多数职工只能选择与企业协商解除劳动合同，在北京另就业。

“但再就业谈何容易啊！”赵超岳说，他18岁就进入了工厂，除了技术钳工，他几乎没有其他一技之长。说话间，赵超岳拿出了很多荣誉证书，“技术标兵”、“优秀员工”等荣誉称号尘封在略显暗淡的红色封皮下，“这些是我在车间工作多年积攒下的荣誉。”赵超岳摇摇头，“现在都一文不值了。”

同样，面临就业困难的还有

50岁的刘山东。“干了一辈子生产线单一的工种，到了这个岁数却完全没了挣钱的本事。”刘山东告诉记者，在车间里他可是出了名的“好师傅”，愿意提携年轻人，又吃苦耐劳，厂里几百号职工都会尊称他为“刘师傅”。技术过硬，人缘又好的刘山东在企业职工疏解过程中，第一批签下了意向书，跟企业解除了劳动合同。

“其实对于国家的政策，我们一线职工也是可以理解的，但企业走了，我们这些四五十岁的大龄待业职工该如何养家啊？”刘山东说，离开企业后，他陆续跑了好多天的人才市场，但几乎所有企业的答复均是否定。

最终，刘山东选择了在一家物业公司做保洁，每个月拿着仅2000元左右的工资。“工资不高，但勉强贴补家用吧。”刘山东苦笑着说，“但是岗位的变化，让我心里多少有点落差。”

### 社会保障因素不确定

除了留在北京面临“失业”或者“转岗”的职工外，也有很多职工在疏解工程中，同意随企业离开北京，前往外地工作。“但依然有种前途未卜的感觉。”孙磊是一家制造业企业的中层管理者，在企业退京疏解过程中，他被领导选中去青岛的重组的公司担任重要岗位。

“从职业发展的角度来说，这是一次升迁的好机会，我的工资待遇也会翻倍。”孙磊说，但让他下决心真离开，还是需要勇气的。

“一家老小都在北京，孩子上学，父母养老，我都需要综合考虑。”孙磊设想，如果自己一个人去青岛工作，留下同样工作很忙的妻子照顾孩子和4位老人，他实在于心不忍。而且到青岛工作后的个人医疗保障问题、住房问题等因素都会不确定，或者说难以衔接。

“如果带着全家人一起去青岛，全家人的社会保障都成了问题。”孙磊犹豫不决，不知道该怎么

如何选择。

## 【分析】

北京市总工会党组副书记、副主席、市政协社法委工会工作小组召集人王玉英介绍，近三年，北京市关停退出一般制造业企业1341家，调整疏解商品交易市场375家，启动医疗资源疏解22家（市属三级医院），教育资源整合涉及教职工约2万余人，涉及学生超过10万人。但调研发现，在职工分流安置过程中存在一些问题。

### 职工分流安置政策衔接不够

政府在统筹企业调整退出工作过程中，专门针对调整退出企业职工的再就业配套政策尚未完善，企业分流安置负担重。此外，调研显示，在企业调整退出过程中，小企业体现出“船小好掉头”的特点，借助政府对实现平稳退出的企业给予资金补助和奖励的政策，积极妥善分流安置职工，引发劳动争议特别是集体劳动争议的概率较低。但大中型企业涉及职工人数较多，职工分流安置难度较大，容易引发劳动争议。近年来，因未妥善分流安置职工引发的劳动争议尤其集体劳动争议案件上升明显，部分职工未能以理性合法形式表达利益诉求，往往采取偏激方式，给劳动关系和谐带来风险。

### 部分职工分流安置困难

企业中部分年龄较大的职工再就业能力弱，不解除劳动合同但又未达到企业内部退休年龄，陷入就业退养两难的境地。“4050”职工占被调研职工总数的37.8%，是企业职工分流安置工作的难点。部分职工由于技能单一、再就业困难、对经济补偿不满意、或新岗位离居住地较远、保险福利待遇下降、子女上学困难等原因不接受安置方案。此外，区域性批发市场中有一部分为农村集体产权市场，这

些市场中的本地农村劳动力再就业压力较大。

### 部分企业职工分流安置程序不规范

工会界委员们在调研中发现，部分企业由于对分流安置程序了解不充分，没有依据规定正式征求职工和工会的意见，容易引发劳动争议。法律规定由企业将修改后的职工安置方案向劳动行政部门报告，使劳动行政部门能够及时了解和监控人员安置情况，然而实际上只有少部分企业遵守规定。部分企业在分流安置职工期间，出现社保欠缴情况，尤其医疗保险欠缴影响职工的正常就医，养老保险欠缴影响非京籍职工购房资格等，损害了职工合法权益，增加了劳动关系不稳定因素。

### 相关部门之间缺乏工作信息共享平台

调研发现，由于未建立全市统一的疏解信息共享平台，人力社保、工会等部门对拟调整退出企业名单和涉及职工人数、结构等重要信息不清楚，难以及时对这些企业的劳动关系情况进行预警筛查和重点监控，不能提前介入指导企业做好职工权益维护和安置工作，难以做到防患于未然。

## 【建议】

### 强化统一政策发布

由领导小组办公室作为全市统一的政策发布机构。整合经信委、发改委、国资委、财政局、人力社保局等单位掌握的政策、法律法规等信息资源。加强与新闻媒体和信息网站的联动，充分利用微博、微信公众平台等新媒体，开辟专栏，加大政策宣传，提高政策在疏解企业和职工中的知晓率，促进疏解企业用足用好已出台的优惠政策，促进职工在分流安置中实现好自身

合法权益。

### 加强劳动法律监督

由市人力社保部门牵头，建立由协调劳动关系三方共同参与的劳动法律监督机制，强化执法检查 and 民主监督，指导企业建立健全民主管理、集体协商制度，规范企业劳动用工行为；提前介入企业分流安置职工工作，指导企业制定职工分流安置方案，严格履行民主程序；引导企业重点关注老年职工、劳动模范、高技能人才以及工伤职工、职业病患病职工、特殊工种职工、残疾职工、本地农村户籍职工和女职工等特殊群体，依法督促企业对特殊群体职工进行倾斜性安置。

### 完善公共服务体系

主动对接、协调京津冀教育、医疗、住建房管、人力社保等职能部门，推动京津冀社保、医疗、住房、子女教育等政策的一体化和待遇标准的均等化。完善三地社保接续政策，推动实现跨省异地医疗费用直接结算服务；探索职工异地接受就业失业管理、享受失业保险待遇和获得就业帮扶的方式；研究出台职工使用住房公积金在工作地异地购房政策，研究出台在工作地实现职工子女入托、入学教育等政策，努力帮助职工实现“人随企走，职住一致”。

### 建立全市统一的就业服务信息与职业技能培训平台

由市人力社保部门牵头，整合政府、群团组织、社会机构的就业信息和职业教育机构的职业培训资源，统一发布企业用工需求和职工求职信息，建立和完善校企对接的职业培训机制，有针对性地为分流职工提供更好的就业信息和就业能力培训服务。出台扶持政策，将分流职工纳入创业政策扶持范围，引导其自主创业。