



企业转型升级 工会要为职工当好“代言人”

□本报记者 闵丹 王路曼

随着首都城市定位和京津冀协同发展国家战略的进一步实施,以及疏解非首都功能、产业转型升级、“去产能、去库存”等一系列措施的深入推进,本市部分企业要面对关停并转等规模调整问题,势必对劳动关系产生一定的影响。企业调整退出的过程中,职工分流安置工作至关重要,关系着企业调整退出工作的推进,也关系着职工权益的维护,更关系着劳动关系及社会的和谐稳定。这中间,工会该如何发挥作用,保障职工的合法权益?本报记者走访了部分企业和相关专家。

【探访】

京城机电： 职工学新技能为转岗打基础

随着京津冀协同发展战略的展开和首都核心功能定位调整的实施,身为老工业企业的京城机电控股有限责任公司被推到了调整变革的最前线。近年来,开拓新业态、部分生产制造环节停产退出、厂房腾退、股权投资……各种形式的改革调整已在京城机电全行业铺开,并取得可喜成绩。

原来的北京市电机总厂,现已变身成为京城电通文化创意产业园,迎接更多高端行业企业入驻,从“花园式工厂”变身为“工厂式花园”;国内印刷机行业的龙头企业——北人集团,则将老厂区华丽变身成为集研发设计、系统集成、试验检测、展示交易等产业价值链关键环节于一体的创新园区,并成功举办第二届世界机器人大会,成为世界机器人大会的永久会址。

“在我看来,在企业转型过程中,工会应该大有作为。”京城机电党委副书记、工会主席赵莹说:“面对企业转型升级,工会应该站在高处找定位,及时跟上企业战略调整的步伐,做实工会服务,保持职工队伍稳定,充分发挥工会保驾护航的作用。”

“不可否认的是,制造业企业的改革调整,职工必然会受到影响,同时也做出了巨大的牺牲和奉献。”赵莹表示,工会在企

业发展的这个重要历史时期,应该积极承担好维护企业改革发展稳定、维护职工合法权益的历史使命。

他认为,首先,工会组织要坚持源头参与,在企业重大决策研究时能够发表意见,反映诉求,体现职工的声音。但凡涉及职工的切身利益的制度、方案,京城机电下属各企业都要坚持履行职代会相关程序,在职代会讨论期间,认真听取职工代表意见和建议,让职工代表无记名投票表决决定,切实维护好职工的合法权益。

今年,是北京京城机电股份有限公司开展《在职职工新技能储备计划》的第三年,目前正有智能楼宇师和消防中控员的培训如火如荼进行,来自京城机电控股公司旗下企业的60名职工,正利用业余时间,积极学习和储备新技能,为将来可能发生的转岗工作打下基础。

事实上,在企业改革调整的过程中,如何更好地引导职工思想,疏解职工心理,关心服务职工,维护职工合法权益,保障职工队伍稳定,是企业工会组织的重要工作之一。

其中,在维护职工就业权方面,京城机电控股公司工会做了有益尝试,即面对企业转型升级过程中,渴望扩展新技能、提升新能力的职工多,这一境况,京城机电工会先期调研,尽早谋划,结合系统内的职业培训资源,推出了《在职职工新技能储备计划》,通过在北京市工贸技师学院定制“智能楼宇管理师”等专业工种上岗资质培训,帮助职工学习新技能,获得新资质。

目前,京城机电控股公司系统两级工会组织已经有近300名职工通过《在职职工新技能储备计划》获得了新技能。其中,部分职工已经成功转换岗位,实现了职业的转型升级。值得一提的是,该计划实施过程中,工会组织承担了95%的培训费用。

首钢： 在安置中担当职工诉求“第一服务人”

首钢是一个拥有90多年历史,以钢铁业为主,兼营采矿、机械、电子、建筑、房地产、服务、海外贸易等跨行业、跨地

区、跨所有制、跨国经营的大型企业集团。进入新世纪以来,随着经济社会发展和适应北京建设国际化大都市的需要,首钢将年产800多万吨钢的大型钢铁厂搬迁出北京,就其规模而言在全球钢铁业内是前所未有的大工程,就其重大利益相关方的6万多名职工的重新安置问题更是史无前例的。首钢集团有限公司工会主席陈克欣介绍,在首钢党委和上级工会领导下,首钢工会积极参与做好停产职工分流安置工作,担当职工利益诉求的“第一知情人,第一反映人,第一协调人,第一服务人”,充分发挥引导职工、服务职工、维护职工合法权益的职能作用,为推进首钢搬迁调整和停产职工分流安置工作发挥了工会应有的作用。

面对企业重大变革和劳动关系的重大调整,首钢树立以人为本的根本理念,积极协调解决涉及劳动关系各个方面和层次的问题,以发展促安置,尽最大努力安排好每名职工,营造企业重大变革的良好环境,创新管理方法和相关政策,坚持以“组织体系、政策引导、共同发展、关爱善待、保障权益、协商调解”促和谐的“六以六促”劳动关系管理方法,全方位促进企业劳动关系的和谐。以权益保障为例,首钢十分重视对职工权益的保障,尤其是对与职工劳动、就业相关的权益问题,更是高度关注,切实加以解决。为符合提前退休条件的职工解除后顾之忧:为保障从事过高温重体、有毒有害等岗位工作的职工(尤其是那些解除劳动合同职工)今后提前退休权益,专业部门与石景山区和北京市人社局沟通研究,整理出240个不规范的岗位名称,向北京市人社局申报备案,为那些档案记载中岗位名称不规范的职工今后办理退休解除了后顾之忧。

此外,还为建设征地农转工人员争取政策,按北京市现行规定,建设征地农转工人员与企业解除劳动关系进入社会后,便失去其农转工身份,成为一般就业群体的失业人员,从而影响到退休等相关待遇。为此,专业部门向市、区人力社保部门说明首钢搬迁的特殊情况,得到了市、区人力社保局的支持,明确同意首钢这部分人员进入社会后,可以

继续保留农转工身份,享受相关政策。

行业工会： 举办研讨班 帮助工会找准定位

今年6月,由北京市工业(国防)工会、北京市劳动和社会保障法学会联合主办的“非首都功能疏解过程中加强劳动关系协调,切实做好职工分流安置工作”主题研讨班在北京服务中心开班,来自50多名企业一线的工会主席和人力资源工作者进行了为期四天的学习和研讨。

市总相关负责人介绍,随着首都城市定位和京津冀协同发展战略的进一步实施,以及疏解非首都功能、产业转型升级、“去产能、去库存”等一系列措施的深入推进,本市许多企业要面对关停并转等规模调整问题,势必对劳动关系产生一定的影响。本次研讨班旨在使相关企业工会及人力资源干部能够更好地把握当前的形势任务,进一步认清工会组织在企业调整退出过程中的定位与作用,把握劳动关系规模调整的原则、依据和职工分流安置操作办法,加强劳动关系协调,切实解决劳动关系问题,维护好职工合法权益,确保职工队伍和劳动关系的和谐稳定。

本次研讨班为期四天,培训的内容既包括中央及市委关于京津冀协同发展最新政策的解读,也包括在疏解过程中涉及到的劳动关系协调和职工安置工作的法律法规政策的讲解,着重突出了工会在其中的地位和发挥的作用。除了理论知识,在技巧、方法上,实际案例现场分享中,本次培训班还特别邀请了中科院心理研究所的专家进行“职工心理特点及有效沟通”的分享,帮助大家做好与职工的沟通工作,维护好职工的合法权益。

【专家观点】

企业工会要发挥“代言人”作用

北京市劳动和社会保障法学会副会长兼秘书长张恒顺
企业是劳动关系的源头,建立并实施集体合同制度,工会要

代表职工在协调劳动关系中发挥作用,还必须履行依法维护职工合法权益的职责。企业工会特别是领导,要思考的问题是工会与企业行政的关系如何“定位”,在建设企业和谐劳动关系中,处理好工会与企业行政的关系十分重要,是企业工会组织、特别是工会主要领导要解决的指导思想及原则。

张恒顺认为,企业工会组织与企业行政之间“定位”应当是“三句话、八个字”,即“助手”,“同路人”加“代言人”。首先应当是“同路人”,只有这样定位,才能共存、协作和配合,才能共谋发展,共同进步,共同促进企业劳动关系的和谐稳定。企业工会要当好“同路人”,应当树立“四个意识”:包括服务于企业发展进步的大局意识、企业竞争的风险意识、企业生存发展的效益意识和工会作用最大化的组织意识。而工会当好“代言人”则应当建立相应的机制,即体现工会地位及代表性的参与机制、保障职工权益落实到位的兑现机制、充分体现工会代表职工的信息机制和讲究维护方式方法的情感机制。

此外,还需要正确理解“依法”维护与职工“合法”权益的法律关系问题。企业工会首先应当明确:依法的主体是工会组织,这是当前国家立法确定的基本法律原则。作为工会组织,在履行维护时,必须在现实国家法律允许的范围和手段内依法进行。基层工会组织还要学会“自我保护”,在工会与行政发生矛盾时,要依靠上级工会的帮助。上级工会也要主动地保护基层工会,使工会组织的作用充分发挥出来。其次,依法的客体是职工,职工的“合法”权益就是企业行政必须履行的“法定义务”的总和。企业工会要认识到,企业行政依法管理好企业,依法履行劳动合同、集体合同的义务就是在“尽保障职工合法权益的职责”。而工会的角色作用是:支持企业依法管理和依法办好企业;协助企业促进劳动关系的和谐稳定;代表职工反映对企业发展的意见和建议;反映职工的合理要求;监督企业行政不得违反国家现行的劳动政策法规;举报企业的违法行为,有权要求政府对企业进行处罚。