

☆ 调研报告 ☆

国有企业分流安置人员思想状况

——来自重钢的调研

□ 张 亮

2007年市委、市政府作出了对其实施环保搬迁的重大决策。重钢成为继首钢之后,中国钢铁工业第二家实行环保搬迁的大型企业。大量分流人员的安置问题解决的好坏成为该企业、涉及地区能否实现可持续发展的关键因素。

一、分流安置人员的思想状况

自2007年实施环保搬迁以来,重钢共分流安置人员13317人,其中国有职工7744人、集体职工3348人、劳务派遣工人和返聘人员2225人。分流安置人员思想状况总体稳定。

(一) 搬迁工作认同度高

调查反映,多数职工理解和支持市政府所作决定,能够正确认识重钢环保搬迁对于重庆市,特别是大渡口区转型发展的重要意义,展现出较强的奉献精神。问卷调查显示,对市政府针对重钢环保搬迁的决定表示“理解并支持”的占42.3%,表示“不完全理解,但支持”的占36.7%,两者之和达到79%;表示“理解但不支持”的占15.7%,表示“不理解也不支持”的仅占5.3%。认为分流安置工作“有利于集团公司的发展”的占43.8%,认为“是为主城经济结构调整、环境质量改善等作出的贡献”的占25.7%,两项之和为69.5%;认为分流安置工作“对集团公司发展作用不大”及“带来了一定社会问题”的分别占19.7%和10.8%。

(二) 未来展望积极乐观

调查发现,安置人员对目前的分流安置工作整体满意度高,对未来生活状况的进一步改善具有信心。问卷调查显示,对分流安置工作表示“满意,充分保障了个人及家庭的利益”占36.2%,表示“除部分细节外,基本满意”占45.7%,两者之和为81.9%。认为分流安置政策“合理,可以接受”的占42.6%,认为“一般,勉强可以接受”的占38.5%,两者之和为81.1%。表明安置工作基本符合广大职工的根本利益,相关政策落实情况较好。在“对未来生活的预期”调查项中,认为自己生活将“越来越好”的占45.2%,认为会“维持现状”的占35.2%,认为“更加困难”的仅占6.8%。

(三) 就业观念理性务实

调查发现,分流人员的自我认识较理性,能够较客观地看待分流安置,普遍具有积极的职业规划。在“自己被分流安置原因”的调查项中,选择“年龄不占优势”占43.1%,选择“技能不全面”占22.6%,选择“缺少文凭”占26.7%,选择“运气不好或关系不到位”的仅占7.6%。在关于再就业意向的调查中,选择“已经有明确再就业规划的”占52.3%,选择“再看看,考虑后再决定”的占32.1%，“没有打算的”占

15.6%;在职业选择方面,表示“希望以后继续从事钢铁相关产业”的受访者占39.7%，“从事其它行业”的占31.7%，“自己创业”的占9.8%，三者之和为81.2%。

二、值得关注的问题及分析

在问卷调查及访谈过程中,也反映出一些值得关注的问题。

(一) 对新环境感到不适应

随着重钢生产线及大量员工的转移,原来“企业办社会”的管理模式在搬迁后发生根本性变化。一些配套服务也出现“空心化”,如重钢建厂以来一直承担着职工居住区的垃圾处理、化粪池清理、下水管道维护、公住房维修和外墙装饰等公共服务工作。搬迁后,不少群众反映这些公共服务没有开展,影响其生活质量和生存安全。有16.9%的人员表示“居住环境应该得到更好的改善”。生活状况的改变诱发部分员工的抵触情绪或心理问题。另外,大量职工(3545人)通过大龄“直通车”或提前退休分流,他们对自己的养老保险、医疗保险的核算、缴纳等情况存在疑虑。新环境并没有为群众带来生活环境的改善,反而产生了诸多问题,抵触情绪滋生,社区管理难度加大。调查显示,有33.5%的受访者对自己被“分流”的事实感到沮丧。有15.1%的人员担忧自己变为“社会人”后“无人管”。18.1%的人员认为分流安置工作使自己损失了个人及家庭利益。对现在所处的环境表示适应的仅占20.7%,有38%的受访者表示不适应。

(二) 对再就业有畏难情绪

调查发现,重钢部分分流安置人员就业观念老化。以前因是重钢职工,优越感较强,分流后心理落差较大,自觉低人一等,不能适应新的就业形势。再就业的职业选择与能力不匹配,高不成、低不就的问题,加之在年龄、技能方面的劣势,在就业竞争方面处于劣势。许多人感到自己年龄大、身体差,不能适应现代化生产的需要,有32.9%的人员认为应该更好地解决再就业工作,18.8%的人员表示以后“什么都不会做”。据调查,分流安置人员中劳务派遣和返聘人员因能吃苦耐劳、年轻,适应能力较强,再就业渠道较为通畅。而此类人员仅占分流安置总人数的16.7%,对整个群体的再就业推动意义不大。有46.6%的人员将“再就业难”选择为整个分流安置人员群体最大的担忧。

(三) 家庭问题带来精神压力

调查发现,在重钢分流安置过程中,部分家庭夫妻中一人被分流安置,另一人赴长寿工作,因排班等问题,两地分居现象较为普遍,家庭纠纷时有发生,夫妻关系受到影响;部分安置人员实现再就业后,因工作时间、地点、性质等变化,家中子女、父母无人照料,出现“留守儿童”“空



巢老人”现象。此类问题,在分流安置家庭中引发了部分家庭矛盾,带来了极大的心理压力,少数人员甚至出现心理或精神疾病。调查中,有28.5%的人员觉得“家庭负担较重”,9.8%的人员担心出现“夫妻感情问题”。

(四)遗留问题导致诉求心理变化

重钢属于国有老工业企业,多年来“企业办社会”的模式导致各种矛盾叠加,因搬迁诱发的信访问题日益凸显,给社会造成较大压力,部分职工的诉求心态变化、不满情绪滋生,进而忽视了对法律、法规及相关政策的学习、应用,将希望完全寄托于信访,诉求形式单一,诉求心态急躁。

三、对策建议

(一)加强思想工作,提升对新环境的认可度

一是加强相关政策的宣传和执行力度。要引导分流安置人员认清形势,统一思想,坚定发展信心。企业及相关部门要深入职工群众,组织各层次的座谈,开展调研和谈心,加强当面沟通,倾听其诉求,了解其关切,把握其心态。在此基础上制定和执行相关政策,才能真正统一思想,凝聚人心。

二是把思想工作解决实际问题相结合。组建一支稳定的思想政治工作队伍,扎实开展宣传、动员工作,依托心理咨询机构开展心理咨询和疏导,着力解决好分流安置人员的切身利益问题,建立企业、政府部门、社区、居民的多方协调机制。建立反馈及考评机制,切实保障其民主权利,维护其合法权益,逐步提高其物质文化生活水平。

三是以文化活动为载体,维持分流人员与企业、政府的情感联系。加大企业文化传承和文化活动力度,调动分流安置人员的积极性和主动性,消除他们的孤立感,激发对企业情感,打造精神家园。可参照首钢做法,在搬迁过程中,组织制作印有厂东门和主流程14个单位特色图案的巨幅长卷,开展签名留言活动,拍摄《回望石景山》、《光荣首钢》专题片等,效果良好。

(二)加强再就业辅导,消除畏难情绪

一是帮助分流安置人员改变就业观念。建立“职业发展辅导工作室”,开设角色转换团体心理辅导讲座,逐步改变与市场经济发展不适应的旧观念。

二是开展技能培训。根据人力资源市场需求以及未就业的分流人员年龄、文化程度和求职愿望,提供有针对性的培训。对有一定文化程度的青壮劳动力,组织其参加机械制造、机电维修等技能培训及创业培训;对愿意到信息产业企业就业的人员,组织其参加信息产业预备制培训;对文化程度较低的人员,开展家政服务、餐饮服务等技术相对简单、就业面广的技能培训。

三是畅通就业渠道。有关部门要积极开展协调工作,鼓励各行各业吸收分流人员再就业,同时对自谋职业,自主创业的人员给与相关的政策倾斜,形成渠道畅通、鼓励就业的良好政策环境。将未就业的分流人员中纳入就业困难人员范围,以落实就业岗位为重点,实行分片包干,落实专人,开展“一对一”的就业援助。建立政府购买公益性岗位机制,开发保绿、保洁、保安等社区公益性岗位和

机关事业单位后勤服务岗位,托底分流就业困难的分流人员,力争就业困难的分流人员尽快实现就业。

四是鼓励自主创业。对有创业培训意愿的,开展有针对性的SYB、微型企业等创业培训。对分流人员从事个体经营自筹资金不足的,提供小额担保贷款及贴息。建立创业项目库,组建创业专家服务团,为创业的分流人员提供项目推荐、开业指导、管理咨询和跟踪服务等创业服务。

(三)完善服务及保障,免除群众后顾之忧

一是健全社区职能。大量分流安置人员从过去的“企业人”变成“社区人”,管理的压力已经由企业转到地方。要做好市政设施、环卫绿化、水电能源等的移交工作,完善社区管理档案、制度。加大对涉及分流人员社区的资金保障力度,解决垃圾处理、化粪池清理、下水管道维护、住房维修和外墙装饰等与群众生活密切相关的实际问题。

二是完善社会保障。充分考虑重钢的实际,采用灵活的医疗费、养老保险缴纳方式。适当调减社会保险参保扩面人数和社会保险费征收基数,调增基本养老保险收支缺口封定基数。逐步清理解决历史遗留问题,充分解决分流安置人员的基本生活保障问题,免除其后顾之忧。

(四)切实解决遗留问题,引导理性诉求

一是加强协作,开展矛盾动态排查。全面掌握重钢环保搬迁可能诱发的不稳定因素,继续对各类矛盾进行动态排查,并将其常态化、制度化。在接访过程中加强企业与当地政府的沟通和协作,把握信访维稳工作的主动权。由重钢环保搬迁信访维稳领导小组牵头,严格按照《重钢环保搬迁信访维稳工作方案》,研判和处置重钢搬迁及后续管理的信访稳定问题。定期或不定期召开联席会议研究重钢环保搬迁稳定问题。同时,应由市公安局牵头,制定重钢环保搬迁突发事件应急预案,组建应急队伍,建立应急机制。

二是做好风险评估工作。建立完善重大事项社会稳定风险评估机制,真正做到重大事项出台前有风险分析预测,实施后有稳定责任追究。确保分流安置工作规范化、法制化、透明化,减少信访稳定的诱发因素。

三是加大重钢环保搬迁信访维稳工作的专项财政支持。重钢环保搬迁所诱发的信访问题和矛盾,涉及面广,且人员众多,许多问题至今仍无法得以解决。为保证这一系列问题得以更好、更有效的解决,建议建立重钢环保搬迁信访维稳专项资金,专门用于解决重钢环保搬迁诱发的历史遗留问题、新生法律政策外问题等复杂疑难问题。专项资金的来源,可以考虑由重钢企业(搬迁企业、改制企业)缴纳一定数额的信访稳定保证金,由领导小组负责监管,并严格按照专项资金管理办法管理和使用。

四是加大对普遍性信访事项的处置政策支持。根据目前掌握情况,重钢环保搬迁诱发的信访事项中,涉及现有法规政策无法解决的情况较为突出。

作者单位:中共重庆市大渡口区委党校

责任编辑:惺 睿