INC.班组摄影·30年班组巨变22:劳动保护

■本期主持人:重能集团松藻煤电 向良忠

主持词 改革开放30年中,让我们班组员工感触至深的还有劳动保护工作的发展变化:制度从无到有,监管力度由小变大,劳保用品从有到优,劳动条件由坏变好。从物质保障到精神保障、从行为保障到意识保障、从环境保障到技术保障,每个环节和进程都折射出企业在改革开放氛围下的民生之变。今天,就让我们用镜头记录并展现这一切吧——

班组今昔比:劳动保护重细节

11月18日夜班,川煤集团达竹公司金刚煤矿通风队瓦检班大班长唐德勇正按惯例对入井的职工进行劳动保护用品检查时,被笔者抓拍。过去,该矿只管按时把劳动保护用品发给职工,至于如何穿戴和使用有时则缺少监督,使有些职工养成了使用劳保用品随意、不在意等习惯。而今,该班加强对劳保用品使用的细节管理,在入井前互查互帮规范穿戴,把过去发现问题事后处罚改为事前提醒帮助。 甘国福 汪勇 摄

职工今感受:贴心饭盒暖人心

"有了保温饭盒,俺再也不为在井下吃凉饭发愁了。"11月18日,山东兖矿集团兴隆庄矿皮带队维修工郑邦高跟工友说起这"班中餐伴侣",高兴地合不拢嘴。长期以来,在阴暗潮湿的井下工作的职工,喝热水难,吃热饭难。今年5月,企业为井下工人发放了集饭盒、菜盒、水壶等功能为一体的3000余套饭盒,让工人们告别吃冷饭的日子,过上吃饭顿顿有热炒的新生活。 董朋 摄

劳保新进程:从湿毛巾到自救器

"这家伙怎么用一定要学会,关键时候能保护咱生命!"11月19日,重庆能源集团天府矿业公司磨心坡煤矿采煤三队职工汪小春,边和大伙学习自救器的使用方法边感慨。过去,当井下发生瓦斯积聚、突出等事故时,职工只能把系在脖子上的毛巾打湿,捂住鼻、口保护自身安全。2000年后,该矿给每名井下职工配备了化学氧自救器,去年,又引进了压缩氧自救器,于是,大伙争相学习使用技巧,争取早日掌握劳动保护的科学方法。 向琼 摄

企业今昔变:集体食堂进"劳保"

最近,武汉铁路局麻城工务段把集体食堂列入劳动保护范畴严格管理。在铁路行业,一个班组有一个食堂,该段管内共有46个集体食堂。过去,职工吃饭问题没被人注意,把集体食堂列入劳保范畴后,该段不但为每个集体食堂办了食品卫生许可证,而且还从食品安全管理机构、食品卫生管理制度、食品卫生安全突发事件应急预案三个环节予以规范,使职工的饮食与健康,由昔日的无序走向今天的有保障。 李小敏 摄

劳保管理新体验:从人脑到电脑

最近,山东新矿集团华丰矿对职工劳动保护用品实行电脑集中统一发放管理,每名班组职工可根据所从事的工种岗位、凭劳动防护用品手册和领料单,审批、领取相应的劳保用品。劳动防护用品手册中写明了领用时间和领用明细,并在电脑的专门软件上输入记录,便于日后劳保管理人员的查询核对。过去靠人脑,如今靠电脑!11月19日下午,笔者用镜头记下职工的这一新体验。 陈良栋 欧阳宝塔 摄

INC.热点聚焦·侃谈班组30年之23:班组民主管理(下)

本期主持人:
山东省交通工业集团总公司 孙建文
重庆能源集团松藻煤电公司 王兰英
安徽灵璧供电公司 翁 毅
安徽砀山供电公司 秦晓琳

有着悠长进程的企业班组民主管理,今天依然肩负着国家、企业、职工的希望在探索之路上奋力前行,未来的班组民主管理应该是个啥样?企业和职工对班组民主管理的需求能否融为一体?无论企业还是班组职工,都在关注中努力寻求彼此的最佳契合点

班组民主管理需定向定位

【记者视线】

■本报记者 张敏

在责权分明、相互制约、协调规范的现代企业运行体制下,职工民主管理的实现途径是什么?这几天,记者就此话题采访了部分职工、企业负责人以及相关部门负责人。

职工希望:民主管理要细点、实点

职工普遍关心的厂务公开民主管理的内容主要是与自身利益相关的问题,诸如奖金分配、绩效工资分配、劳动安全等。

重庆某矿业公司的一位煤矿工人通过讲述自身经历提出厂务公开职工民主管理的实现途径应该畅通的希望:细一点,实一点,不仅公开一个大的数字。

这位矿工今年10月拿到2000元奖金:"我们井队每个月在矿上结的钱是10万元,再按计时分给每个职工头上,结的总数和分下来的数不相符合,我和几位职工都觉得自己拿少了。"这位职工带着疑问按程序向职工代表反映,职工代表又通过职代会把意见反映到井队的领导。据领导说,10万元的奖金中有些用于材料费了。可用了多少钱职工不知道,领导也不解释。还有质量标准化、安全标准化是按什么标准扣钱的,职工也不知道。如果找领导问,领导就会给你一份文件:"这上面写着呢,按文件执行。"一些职工说,平时职工按正当途径与领导平等对话,这在企业在班组一般都能实现,可也就是"说话"而已,解决不了实际问题。

河北马头发电有限责任公司工会干部王清涛代表班组职工说了自己的想法:"领导和一线职工站的角度不同,有时候难相互理解,许多工作还需要工会组织去做。"

王清涛觉得,现在职工都希望多干活儿,多拿钱。企业工会组织应该围绕职工的这些实际需求深入班组广泛征求提高劳动效率的方法。例如汽机车间阀门班组,因为听取了大家关于随时检查,遇到滴水现象就立即就地解决,不让事故扩大化的意见,今年一年下来,所发生的设备缺陷由100项降到不到40项,工作效率提高了,大家的收入就高了。

王清涛说,民主生活会的形式应该多种多样。不见得非要大家坐在一起,每个职工提一条意见。再就是,企业工会及主管部门,对职工意见应有反馈,没有反馈,职工就觉得自己没地位。

领导观点:民主管理和高层管理并驾齐驱

许多国企负责人对民主管理的看法是,应该把民主管理和高层管理当成一回事。中国建筑第五工程局有限公司董事长鲁贵卿接受记者采访时认为,国有企业的民主管理对企业的稳定发展非常重要:"一方面,民主管理不仅仅是职代会和职工代表的工作,而是高层管理者提升管理水平的重要方式,如何调动管理人员的积极性,就要通过民主管理。大家讨论定的决策,执行起来职工才愿意参与。搞民主,从某种程度上看是用了时间,但从长远和结果看,却是企业生产经营的有力保障。"

该公司目前在厂务公开民主管理方面的主导思路是:让职工知厂情、议厂事,领导接受职工监督,重点突出四方面的内容:

重大决策问题:包括企业中长期发展规划和目标,年度经营生产指标和完成情况,企业改革改制、辅业剥离、资产重组、员工分流安置方案。

生产经营管理方面的重要问题:包括企业内部管理制度,企业经济责任制落实情况,审计、工程质量、安全生产措施、评比标准检查结果、重大安全生产事故情况和处理结果、电话费、办公费、招待费等预算和开支情况,内部清理拖欠情况、债权债务等法律事务情况。

涉及职工切身利益方面的问题:包括员工竞聘上岗方案、部门定员、竞聘条件、竞聘结果、员工绩效考核办法、考核结果、员工薪酬分配管理办法和薪酬标准方案、员工各项社会保险福利待遇、休假、文化娱乐等管理办法和规定,职称申报条件、评审结果、创优争先评选条件、数量、结果以及劳模先进的推荐评选结果。职工培训教育、帮扶济困送温暖情况、职工献爱心捐款等情况。

领导班子建设和党风廉政建设方面的情况包括:民主评议测评企业领导人员的情况,企业中层管理人员的竞聘上岗以及任免情况,违法违纪案件纠查处理情况,领导人员廉洁从业情况,领导人员离任审计以及其他个人重要事项。

专家认为:应建立和完善职工董事制度

记者从国资委获悉,目前国有独资公司、国有控股的有限责任公司和股份有限公司正在逐步建立职工董事、监事制度。

国资委相关部门的研究人员认为,首先,职工董事进入董事会依法履行职责,是建立和完善公司治理结构的重要内容,是现代企业制度下实现职工民主管理的有效途径。只有在公司治理结构中充分体现出资人、企业和职工等各利益相关者的意志,才有利于作出准确、合理的决策。

其次,企业负责人对职工董事进入董事会后维护职工的合法权益要有清晰认识。职工董事是经公司职工民主选举产生、具有良好品行和较好群众基础、具有相关知识和工作经验、熟悉本公司经营管理情况、有较强参与经营决策和协调沟通能力的职工利益的代表。通过公司民主选举产生的职工代表或工会主席,以职工董事的身份进入董事会,充分代表职工利益,重要职责就是在董事会中贯彻职工大会或者职工代表大会的意见和建议,这是职工董事有别于其他公司董事的关键所在。

据劳动关系专家指出:"如何对职工董事履职提供保障和规范职工董事的行为,以及促使职工董事密切联系职工并接受职工监督等等,是职工董事履行职责办法的重点。"

专家建议,职工董事对自己履行职责有两大亮点是他们期待的:第一,党组织、职代会、公司经理、工会等多个方面,为职工董事履职提供制度保障;第二,对职工董事履行特别职责应该做出具体规定,如忠实反映职工诉求、维护职工权益,与职工进行经常沟通、接受职工的监督等等。这都体现出央企在制度建设上的进步。

中国工会十五大报告中强调:"加强民主管理和基层民主建设,以职代会为基本制度,扩大有序参与,维护职工民主政治权利。"民主管理再次被喊响,再次被提上各级组织的重要议事日程,再次成为我们班组职工面对并期待解决好的一个历史重题

共建班组民主管理长效机制

【主持人评】

■王兰英 孙建文 翁毅 秦晓琳

在这个深刻变革的时代,我们企业班组的民主管理是在不断碰到并解决各种困扰和问题中前行,回首并反思曾有的困扰和问题我们看到,其中有职工素质和能力的因素,比如对民主管理的有关知识了解不够,对如何参与民主管理以及民主管理能否取得客观、公正、积极的效果存有疑虑,个人的主人翁意识不强;有民主管理的方式、方法、途径、机制的因素,比如方式、方法是否科学,能否为职工欢迎,并得到职工的信任,途径是否符合班组职工需要,机制是否健全;也有企业管理者和班组职工沟通上的因素,比如在民主管理的过程中,是否积极地听取职工的意见和建议,能做到的是否做到了,没做到的,是否及时向职工说明解释了。目前,仍有许多问题急需探讨和改进。比如:什么是班组员工真正想要的民主和管理,民主管理何处该管、何时该理,怎样去管、怎样来理,管的方法、理的内容,管的程度、理的步骤,管的目的、理的效果等等,都需要我们的各级管理者和班组员工深思、践行。中国工会十五大报告中强调:"加强民主管理和基层民主建设,以职代会为基本制度,扩大有序参与,维护职工民主政治权利。"民主管理再一次被喊响,再次提上各级组织的重要议事日程,再一次成为我们班组职工面对并期待解决好的一个历史重题。

员工利益和企业利益在根本上是一致的,而企业班组民主管理就是实现这个共同利益的完美纽带。我们应长期规划企业民主管理的方向,建立长效机制,使企业和职工从班组民主管理中获得共建共享双赢之效。

我们应充分吸收30年民主管理的发展和经验,针对问题和不足,不断完善民主管理的各项制度,创新民主管理的方式方法,制定出切合本企业实际的民主管理长效机制。

首先,企业要积极为班组民主管理搭建各种平台,赋予广大职工在企业管理过程中广泛的知情权、参与权、监督权、管理权,通过引导职工参与工资奖金分配、评先评优、工休假安排、学习培训、技能提升等班务大事管理,通过在班组职工中开展提合理化建议、争优创先、互评共进等活动,让班组职工真正感受到什么是公平、公正、公开。

其次,我们应突出民主管理重点,深化民主管理调研、创新民主管理体制,研究民主管理中的新情况,总结民主管理中的新经验,解决民主管理中的新问题;要用行之有效的教育培训体系,不断提高职工的管理能力,培养和造就真正懂民主的劳动者队伍;围绕职工最关心、最直接、最现实的利益完善班组民主管理制度,围绕"班务公开是和谐的必须"、"公平公正是公开的前提"等理念,推进班组事务公开,实现企业科学又好又快发展。

我们相信,在班组民主管理机制不断趋于完善的情况下,通过企业管理者和班组职工的和谐共振,一定能产生强大合力,从而实现企业与职工的双赢!

重庆能源集团同华煤矿近期调查显示:2008年该矿共开展民主接待日活动11次,只接收到员工意见和建议52条,其中仅有2条建议对班组经营管理有着实际意义,其余的意见均是员工针对个人的需求提出的需要企业解决的问题,企业开展民主接待活动并未达到预期目的

班组民主管理期待"一体化"

【企业调查】

■向良忠

调查:企业期望与员工需求错位

近日,笔者就班组民主管理话题对重庆能源集团同华煤矿部分管理人员和班组员工进行了调查,调查结果表明:企业期望与员工需求产生错位。

同华煤矿党委书记李智展示了这样一组数据:2008年该矿共开展民主接待日活动11次,只接收到员工意见和建议52条,其中仅有2条建议对班组经营管理有着实际意义,而其余的意见均是员工针对个人的需求提出的需要企业解决的问题,从根本上说没有达到企业开展民主接待活动的目的。

矿工会副主席刘林说,搞好班组民主管理,强化员工主人翁意识,对于改革与完善企业经营机制,增强企业活力,提高经济效益和社会效益具有直接的影响。企业需要员工广泛参与企业和班组管理,帮助企业出谋划策。但事实上,班组员工多数缺乏参与管理的能力,问题看不准,意见提不到点子上。目前的班组民主管理还只停留在民主选举、队务公开、民主接待等表层管理上,没有触及到民主管理的核心问题。

而多数班组员工则对什么是民主管理,民主管理的内涵和作用搞不清楚。员工们只知道民主管理就是要让员工当家作主,但是家如何当、主怎样作?90%的员工都没有认真思考过。员工周勇的话可能代表绝大部分员工对民主管理的认识。他说:"民主管理就是以员工的切身利益不被侵害为目的而开展的一项活动。"由此印证了工人日报记者张敏的那句话:班组员工的参与热情来自"自己要划算"这个本能需求。

由此可见,企业的民主管理需求与员工的本能需求产生了错位,真正的班组民主管理任重而道远。

思考:为何员工参与民主管理的能力不强?

从调查情况来看,企业对班组民主管理有着更加清醒的认识,企业指明了未来班组民主管理的发展方向。而员工则对班组民主管理概念模糊,最根本的问题就是员工参与民主管理的能力不强所致。笔者分析原因有三:

其一,班组员工综合素质低下。重能集团同华煤矿人力部资料显示,全矿有70%的员工属于新招的农民工,而这些农民工中95%的人只有初中文化水平,且因为参加工作时间不长,对企业、班组的中心工作、经营目标不甚了解,这成为了制约班组员工参与民主管理的瓶颈。

其二,主人翁意识不强。大多数员工都有着"事不关己,高高挂起"的思想,他们大多数人认为经营决策、企业(班组)管理是管理层的事,与自己无关。只要企业不直接地触及到自身利益,他们就不闻不问,干好本质工作就行。

其三,民主管理机制单一。就企业目前的民主管理机制而言,多数企业已经建立了职代会制度,但却未能在职代会这一基本形式下辅之更多的民主管理机制,未能实现民主管理全覆盖,因而造成员工的诉求渠道不畅、民主管理意识不高、参与民主管理能力不强等消极影响。

建议:班组民主管理实现一体化合作共赢

所谓"一体化"就是表现为班组科学管理与班组民主管理相互同化,融为一体,做到科学管理体现民主管理,民主管理寓于科学管理,使班组民主管理与科学管理实现"一体化"。

要实现"一体化",就必须科学地解决员工参与民主管理能力不强的问题。首先得加大员工培训力度,提升员工综合素质;其次要强化民主意识、主人翁意识及法律意识,形成民主、平等、团结、和谐的心理环境和氛围;三要逐步完善民主管理机制,应想方设法在职代会这一基本形式下辅之更多的民主管理机制,从而实现民主管理全覆盖,让员工与企业结成利益共同体。

班组民主管理"一体化"后,聚集在班组的两种管理则表现为全员、直接、自主、相互、公开管理,从而让企业和员工"合作共赢"。

金牌团队的民主之风

【班组今天】

■李高波

图为职工张志刚正在宣布对党员干部的评议结果。

西北戈壁滩上活跃着一支金牌采油队,他们真抓、真听、真干,不断拓宽民主渠道,以构建和谐劳动关系为前提,大刮"民主之风",今年被新疆自治区总工会授予"模范职工小家"。他们就是西北油田塔河采油二厂采油一队。

让职工说说 职工心里有话就得让职工说说,该队每月举行一次"职工思想分析会",凑一个晚上或大家都比较空闲的时间,没有命题,没有任务,队领导把大家组织到一块儿聊家常,可以谈问题,也可以提困难,谈话轻松自然。一次职工思想分析会上巡井工提出巡井车上颠簸,有时感到腰部酸疼,办公室人员也反映桌前久坐感觉腰部不适,队领导立即为有关岗位配发了座椅靠垫共48个。

让职工看看 思想有疙瘩就得让职工想法解开,思想有疑问就得让职工明白,该队充分利用队务公开栏这一"阳光地带",及时把职工的疑问和有关职工切身利益的敏感问题统统给予公布,让职工看个明白。今年以来针对职工信访问题和"领导下访"反映的问题40多个进行队务公开20多次,受到职工欢迎。

让职工评评 民主评议是反映民情的有效手段,该队针对领导班子、党员责任区每季度进行一次民主评议,对开展"深入群众促和谐,凝心聚力促发展"的"双促"等活动进行评议,今年10月就"双促"活动进行了职工满意度测评,测评结果显示90%以上的职工对"双促"给予了肯定。

让职工谈谈 该队开辟了多个"谈"道,干部包班,每月领导干部定期深入所包班组和职工进行座谈;党员开展"四联系",经常和职工保持"亲密接触";班组之间进行定期交流;队领导还坚持"五必访""不必谈",职工谈出心情,队伍谈出和谐。

让职工提提 该队把职工合理化建议作为重点工作,结合"五小"创新,深入开展"我为节约献一计、我为上产献一计"等主题活动,走全员创新发展之路。宋红伟、曹国庆等人有关利用掺稀流程的一个稀油罐装盐水和柱塞泵扫线的建议;张志刚、柴继海等人有关改进调冲次的"T"字形工具的建议;职工们对TK667、T7-456两口井进行"减后配重"改造的建议;对TK1021井进行"加后配重"改造的建议等,都在班里变成了现实。

让职工选选 该队选班长让职工说了算,实行岗位竞聘制,通过全面考核与职工的选评,选拔出工作大胆有魄力、思想敏捷、技术全面、办事公道、敢于创新、有水平、有能力、思想好、作风正、会管理的职工担任班长。

【员工亲历】

■马丰红

石铁臣在中铁电化局西铁工程公司工作的近30年里,先后干过铁路线路养护、钢筋加工、隧道、桥梁、涵洞,还盖过房子,修过地铁;当过学徒工,干过班长。他对改革开放30年来班组民主管理的变迁感觉是

从被修理、被管理到被重视

"如果哪些职工在工作中耍奸偷懒、调皮捣蛋,班长就会把诸如卸水泥、筛白灰等又脏又累的活分给他们干,以示惩罚。班组里奖金分配、划考勤等都是班长一个人说了算。如果谁想平平安安干活,最好的办法就是啥也别说、班长让干啥就干啥。"说起27年前刚参加工作时的感受,石铁臣回忆说。

20多年前,石铁臣所在工班的40多名职工,每天上班主要就是砸洋镐、扛枕木等,每天的工作流程就是:在早上的点名会上领取班长分配的工作内容,然后各自拿着工具到指定位置完成任务。就这样日复一日地重复着同样的工作。"当时,别说想看懂图纸,就是见上图纸一面都很难,图纸都被班长锁在抽屉里,一般职工想看,门都没有!"石铁臣回忆说。

1995年前后,企业开始推进内部体制改革,班组里感触最明显的就是施工队对班组实行了目标考核,班组完成任务越多,当月收入就越多。为了能大幅提高班组产值,从而提高班组效益,班组开始利用业余时间开办业校,请一些有经验的老师傅和技术人员给班组职工讲技术、教技能。在制订作业方案前,还把班组主要成员集合到一起,共同研究作业方案。石铁臣说:"事实证明,这样做了以后,作业效率确实得到大幅提升,职工收入也增长了不少。"

让石铁臣记忆深刻的是他当了综合班班长后,开始尝试民主管理,先是对一些踏实干工作的职工给以奖励,在生活上给予一定的照顾。后来,逐渐让大家参与班里事情决策,鼓励大家献计献策,人性化的、民主的管理制度、做法也越来越多。再后来,班组职工工资标准、奖金分配方案、职工福利待遇等关系职工切身利益的事情,都要经过职工讨论同意后方能实施;项目部在制定重大施工方案之前,也会把班组主要成员召集到一块,共同商议,集大家意见优化施工方案;班组在职工中广泛开展了群众性经济技术创新活动,对于勇于创新、提出合理化建议并产生效益的职工予以重奖;职工的宿舍由原来40多人一间的大通铺"毛毡房",变成了4人一间的亮堂堂的活动板房,还装上了空调;职工文化娱乐生活更加丰富,不但能够看上电视,唱卡拉OK,连篮球场、羽毛球场都有了。这些在过去连想都不敢想。

前不久,就因为他的一条合理化建议,项目部的一段围档施工提前好几天完成,受到业主的通报表扬,为此他得到了2000元的奖励。

每周一晚20时,本刊编辑将与全国各地的通讯员相聚中国企业员工互动平台(http://www.bztdxxl.com)聊天室,总结上期稿件优劣,商定下期版面报道主题,欢迎大家参与。聊天室网址:http/chatbztdxxlcom

本刊在线阅读电子期刊《白领·蓝领》最新一期已出版,欢迎广大班组员工在线阅读。

网址:http/lbookbztdxxlcom

【案例集锦】

更多民主管理典型经验和做法,请到中国企业员工互动平台 http://www.bztdxxl.com 查阅:

■王俊采写:淄博矿业:"三大员"让班组民主管理不再雾里看花——群众测评员,让班头"如履薄冰";班组议事员,让班务亮亮堂堂;分配监督员,让工资分配阳光操作。

■向琼采写:重庆能源集团天府矿业磨心坡煤矿掘进二组,在实施民主管理的过程中的"三把锁"——尊重职工,开启民主管理的"心锁";公开收益,开启民主管理的"门锁";公平机制,开启民主管理的"智能锁"。

■戴斌采写:民主管理让我当上了班组长:过去,东至供电公司在提拔任用班组负责人时,都是企业领导决定,如今,是大伙选拔。该公司开展对农村专职电工德、能、勤、绩、学五个方面情况进行年度民主考评,把符合年龄和学历条件的纳入该公司人才库后备干部名单。

·漫画连载·

"嘴甜"过度