

“乌纱帽”攥在了职工手上

——内蒙古林业工会 10 年来坚持开展“两个直选”的调查

本报记者 白青锋 罗娟

在内蒙古大兴安岭林区各林场(科),职工们有个 10 年不变的权利:谁当企业行政主要负责人,谁当企业专职工会主席,职工说了算。因为这两个职位的“当家人”都是通过职工直选产生的。也就是说,他们的“乌纱帽”攥在了职工的手上。

工作中没有失误不是留任的理由,工作中没有起色才是被罢免的原因

几天前的一个下午,王晓峰向前来采访的记者述说了一段自己的经历:
我是全林区第一位落选的工会主席,7 年前的那一幕,仿佛就是昨天的事。
我 1988 年从林校毕业后,被分配到了根河林业局萨吉气林场当材料员。由于表现突出,工作没多久就入了党。2003 年 4 月,组织上找我谈话,调我到上央格气林场当工会代主席。那一年,林业工会开始试行直选林场级工会主席的做法。

2003 年 11 月 24 日,我们林场工会换届改造,我和林场另一位职工被推选为候选人。竞选演说后,大家开始投票。在 31 张选票中,我得了 14 票,最终以 3 票之差落选。上级工会和人事部门当场宣布免去我的工会代主席职务。没想到,我这个曾一帆风顺的年轻干部就这样被会免职了。

说到这里,王晓峰哽咽了。41 岁的汉子流出了眼泪。
“你认为自己落选的原因是什么?落选后是不是感到很委屈?”记者问。

“我当时是上级委派来的工会代主席,职工对我不是很了解。再加上刚调到这个林场时,正赶上生产淡季,和职工在工作中的接触并不多。虽然在当代主席的半年时间里,我曾走访过 30 多户困难职工家庭,但没有得到职工们的认可。”

他接着说,“落选后,我的确感到很委

屈,自己没犯过什么错误呀,怎么被选择了?后来我想明白了,工作中没有失误不是留任的理由,工作中没有起色才是被免的原因。职工们用手中的权力告诉我,什么样的工会主席才合格。”

和王晓峰前后脚落选的还有时任上央格气林场的工会代主席刘向杰。

两人被捕“乌纱帽”后,原有的副科级待遇也随之被取消了。

其实,早在直选林场工会主席之前,林区的职工们就有了直选林场场长的实权。
10 年前,根河林业局萨吉气林场曾是职工民主直选场长的首家试点单位。

吴效喜回忆了当年的场景:

2000 年 12 月 16 日那天,室外气温已经降到了零下 42 摄氏度,可我们林场的会议室里却气氛热烈。当时,林场里正在召开职代会,议程是直选林场场长。51 名职工代表认真仔细地听着我和另一位候选人的竞选演说。我当时是副场长,他是工队长。我俩从不同角度谈目标、谈经营、谈措施,表决心,大家不时报以热烈掌声。最后经无记名投票,我以 42 票当选场长。林业局人事部门当场履行了聘用手续,我成了全国林业系统职工直选场长第一人。

光阴荏苒,转眼 10 年过去了。
如今,内蒙古大兴安岭林区通过职代会民主直选产生的场(科)级行政领导已有 263 人,约占林区全部企业林场级单位总数的 76%;直选场(科)级专职工会主席 258 人,换届直选面达 75.3%。

两个直选,在大兴安岭林区早已不是新鲜事。

两个直选之所以能开展起来并坚持下去,是因为他们具备了两个基本条件

内蒙古大兴安岭林区是我国最大的国有

林区,其生态功能区东连黑龙江,西接呼伦贝尔大草原,南至吉林洮儿河,北部和西部与俄罗斯、蒙古国毗邻,总面积有 10.67 平方公里,相当于我国江苏或浙江全省的总面积,林业地面积达 8.18 平方公里,归属于内蒙古大兴安岭林业管理局(内蒙古森工集团)所辖。

50 多年来,林区累计造林 1843.7 万亩,森林覆盖率由开发初期的 56.49%提高到 77.99%,目前尚有 110 万公顷集中连片的森林保持原始状态实行全封闭保护。

内蒙古大兴安岭林业管理局成立于 1952 年。1995 年 12 月,内蒙古森工集团挂牌运营。目前林管局下属有 19 个林业局、1 个管护局、11 个县团级事业单位和 342 个林场(科)等三级单位,在岗职工有 10.3 万人。工会也是一套人马两块牌子,既是森工集团工会,也是产业工会。

森工集团的两个直选先后分为两步走;2000 年 12 月,先是开始试行职工民主直选林场(科)级行政主要负责人;2003 年 11 月,又开始推行直选林场(科)级工会主席。

森工集团党委常委、林业工会主席周思伟在谈到他们之所以要搞两个直选的理由时说:

我们集团实行两个直选的动因,一是基于是社会主义政治文明建设的需要,符合党的扩大基层民主建设的要求,也是培养职工群众民主意识,实现职工民主权利的具体体现;二是基于提高职工群众主人翁地位的需要,可以充分调动企业经营者和职工群众的积极性,处理好两者之间的关系;三是基于加强职代会制度建设的需要,全面落实职代会职权,切实维护好职工的知情权、参与权、选择权、监督权,避免了任命式容易产生弊端。

森工集团两个直选之所以能开展起来并长期坚持下去,是因为他们具备了两个基本条件。一是林业工会通过积极沟通,取得了集团党政领导的大力支持,以及试点企业的全力配合;二是森工集团基层民主管理基

础坚实,所有场(科)级企业 100%建立了职代会制度、100%建立了民主评议领导干部制度、100%。建立了职工代表巡视制度、100%建立了厂务公开制度。“四个建立”为两个直选奠定了良好的基础。

从“三个需要”出发,又有“两个基本条件”,在试点取得成功的基础上,林业工会开始在各林场(科)推广两个直选,并先后下发了《林区企业民主管理及职工代表大会制度办法》和《林区直选林场级工会主席办法》,对两个直选作出了相关规定。

林业工会组织部长广晓光是这样解释其具体作法的:

在实施两个直选过程中,我们严格履行相关程序。按照民主推荐、组织考核、党委研究、职代会选举,当场公布的方法和步骤进行。

就拿直选林场场长来说吧,先是在企业的每个工会小组范围内,让职工海选,然后将候选名单报到场直选领导小组;接着召开场党政工联席会议,根据推荐票多少和日常考核结果,对候选人进行筛选,最后确定 2 名候选人,并上报上级党委和工会;公示后,召开职代会听取两位候选人的竞选演说,再由职工代表无记名投票进行精选。上级人事部门当场公布投票结果,票多者当选。

工会主席的直选程序和行政负责人直选程序差不多,也是经海选、筛选、精选三个过程,只不过召开的是会员代表大会,会员先直选工会委员,再从中直选出工会主席。

两个直选,让森工集团的职工们感觉到自己真正有了选择权,也让企业基层经营者改变了以往只注重对上负责,忽视对下负责的作风。

职工有鉴别干部好与差的能力,会实事求是地选出自己信任的管理者

森工集团两个直选开全国林业系统之

意见分歧。”

约安里林场职工梁长顺说:“直选比任命好。我们更欢迎直选出的经营者。其实每位候选人都是企业的尖子,有些候选人虽没被选上,但后来也被其他单位选聘了。”

贮木场工会主席邢怀民说:“2007 年 12 月 19 日,我们场工会换届,61 名会员代表,我得了 36 票,以微弱优势继续当选。这说明,我的竞选对手实力很强,也说明我必须提高自己各方面的水平。”

从 2003 年至 2009 年,大杨树林业局从试点的 4 个单位开始,逐渐推广到已有 35 个基层林场(科)进行了行政负责人直选,有 23 个场(科)级单位进行了工会主席的直选。先后有 4 位场长、5 位工会主席被职工当场摘了“乌纱帽”。去年,他们又将直选推广到机关机关的 10 个科室。

该局局长王志臣告诉记者:

经过 7 年的直选,我们积累了不少经验,总结出适合林业局两个直选工作的方法,创新了林区选用干部的新机制。为德才兼备、有能力的人才走上领导岗位,搭建了展示自我的平台。真正解决了干部能上不能下的用人难题,调动了干部职工为企业想事、谋事、干事的积极性。

在森工集团,干部能上能下已成为一种常态。

前面提到的王晓峰、刘向杰被免职后,于 2005 年 2 月调到了局森林病虫害防治站工作,当了普通技术员。这个站只有 16 名职工,而且 14 位是女同志。俩人来了后,苦活累活抢着干,上山调查防治病虫,早出晚归,工作兢兢业业。

4 年后,他俩“东山再起”。如今,王晓峰是根河林业局开拉气林场工会主席,刘向杰是根河林业局好里堡林场管护中队副队长,俩人再次享有副科级待遇。

2010 年,内蒙古大兴安岭林管局(森工集团)党委、行政将进一步深化干部选拔和任用新机制,采取基层直选、一推双考、竞聘上岗等形式,建立公平选拔的用人机制。林业工会将采取职代会民主直选与企业干部公开竞聘相结合的方式,进一步拓宽民主直选渠道,创新民主直选方式。



存土壤。三要建好两个机制,建立法律监督和争议调处机制。由企业工会代表职工与企业经营者就劳动关系中遇到的涉及企业和职工利益的问题经常进行沟通,对劳动关系管理方式定期与法律法规相对照,及时纠正失范行为,把工作做在前面,预防争议的发生。如发生争议,则依托本单位劳调组织,及时介入,控制事态,予以化解。

不断做好宣传教育工作,做好各项法律法规的普及

做好各项法律法规的宣传教育,避免因劳动争议双方不懂法而违反法律法规引发争议,避免劳动争议双方由于对劳动法律条款的曲解,提出的要求超出了法律的规定,并且不肯让步,导致调解失败而对簿公堂。同时,要推动用人单位从故意规避法律的怪圈中走出来,自觉履行有关法律,从源头上减少劳动争议隐患。对违法行为严重、劳动争议频繁的用人单位要建立惩戒制度,维护法律的严肃性。

充分履行职能,增强工会组织在职工中的公信力

调查显示,部分劳资矛盾的激化或久拖不决与一些基层工会可能没有及时有效地跟进处理相关,因此,工会组织必须主动、依法、科学维权,当劳动争议发生后,工会要积极介入来调整当事人双方关系,尽量在协商和调解阶段就能解决劳动争议或劳动纠纷,减轻职工的心理、精神和经济上的负担。如职工有需要,还可作为委托代理人代表他们说话,让职工充分感受到工会的职能与温暖,树立工会组织在推进维权工作中的威信。

劳动合同的管理与完善要积极推行平等协商和集体合同制度,正确处理企业与员工的关系。健全企业民主管理机制,按照《工会法》等法律法规,落实职工民主权利,为职工群众参与民主管理奠定基础。完善劳动关系三方协调机制,充分发挥三方机制对建立和谐劳动关系的作用,帮助企业构建基层劳动争议调解工作平台。
健全企业文化监督检查机制,加强对企业执行集体合同和劳动合同制度情况的监督检查,劳动行政部门、经济综合管理部门、基层单位以上的工会组织要及时解决监督检查中发现的矛盾和问题。

加强劳动争议处理的人文化程度,积极推进劳动争议处理的区域化、网络化和实体化建设,全面提升劳动争议处理能力。进一步巩固和健全劳动争议仲裁机构,加强仲裁员队伍建设。进一步完善劳动争议调解培训制度,加大仲裁员人文培训力度,强化仲裁员的办案效力。

■观点

强化对返乡农民工的针对性技能培训

□陶余来

工会组织如何结合学习实践科学发展观活动,在对农民工的培训上强化针对性,让农民工真正学有所得,学有所用,学而能富,可以而且应该大有可为。

应该正视的问题是,无论是沿海经济发达地区还是经济发展还不充分的内地城市,要想从根本上让农民工充分就业,彻底改善农民工就业状况,让他们不仅产生生活条件改善,而且体面就业,实在不是一件轻松的事。这就需要工会组织和有关部门在对农民工的培训方面能真正按照学习实践科学发展观的要求,力戒一般化的应景式泛泛培训,充分发挥工会干部的聪明才智,以及工会组织的组织和学习能力,发挥工会大学校的作用。以真正富有针对性、特色性和创造性的培训,求得实效性。

首先,工会可以联手劳动、宣传等部门,面向全社会开展“我露一手绝活”大比拼活动,让社会上许多传承自祖上或自创的绝活得以展示。通过评选,对其中确有市场普及推广应用价值的成果予以物质和精神奖励,并有偿聘请这些人土对农民工进行培训。目前有地方就举行过民间厨艺大赛,将上榜名有制作方法贡献给当地知名饭店,通过计算机联网,根据顾客点菜的频率给专利人提成,实现了坐家当老板坐家就业。应该说这是有益的尝试。

第二,对曾经享有社会知名度而一度失传的绝技进行挖掘整理授受,使其重新焕发生机。比如寻找地方名点名肴制作师傅和老字号里尚健在的师傅,工会从政府争取一笔资金,有偿记录整理他们的独门绝技,对农民工开展培训。有很多民间绝技,其后人因为种种原因没有传承其技,本身就是一大损失,工会倘能有计划地加紧搜集,也是一笔不菲的物质和文化财富。

第三,鼓励目前生意红火的名号做大做强,带动农民工就业。各地都有很多有绝活的作坊,都有连锁经营的巨大潜力,只是囿于经营者文化水平、经营管理能力和魄力等方面原因,长期以来局限和满足于作坊式生产。倘能由工会牵头有关部门,对开设连锁并大量雇佣农民工的绝活店予以重奖和有关政策优惠,当能很好地激发他们做大做强的积极性。

第四,聘请店家授课,在其商业机密不外泄的前提下,物质鼓励他们提供配置好的配料,帮助农民工开设分号,既可大面积地促进农民工就业创业,又可使这些绝活店得以发扬光大,方便市民生活。

■发展与创新

推进低成本维权的路径探析

□王 湏

近年来,在劳动关系在总体保持和谐稳定的同时,劳动者合法权益受到侵害的现象仍时有发生,劳动争议案件逐年增多,影响了职工队伍和社会的稳定。尽管劳动争议大多数是非对抗性矛盾,但是若处理不当或不及时,容易激化转成对抗性矛盾,给经济和社会造成破坏性后果。工会组织如何准确把握维护职工合法权益中的难点,进一步加强调查显示,发生劳动争议后,当事双方通过本级或上一级劳动调解委员会予以成功调解的比例还较低,这种模式下整体的维权周期还较长,成本普遍较高。科学发展现是以人为中心的、以实现人的发展和社会全面进步为目的的社会发展观,其实质是要实现经济社会更好更快地发展,从而建设一个民主法治、公平正义、诚信友爱、充满活力、安定有序、人与自然和谐相处的和谐社会。

在科学发展观的指导下,降低维权成本,有效减少争议、高效调处争议的条件越来越成熟。笔者以为,在当前形势下,要降低维权成本,在处理劳动争议工作中必须认真貫徹“预防为主、基层为主、调解为

主”的基本原则,采取切实可行的措施,以“避免对抗、合作共赢”为宗旨,建设各方联动、多管齐下的劳动关系防调体系。

健全组织网络,加强基层劳调委员会建设

通过建立多层次、广覆盖的调解网络,加大调解力度,发挥调解作用,最大限度把劳动争议解决在基层。在独立建会的企业建好劳动关系调解组织的同时,针对中小企业就业人员集中、劳动争议多发、工会力量相对薄弱的情况,按照有关法规的要求完善区域性、行业性劳调组织建设。同时,健全劳动争议组织的制度建设,明确工会、司法、劳动保障等部门在劳动争议调解中的职能定位,避免各执一政、联动不够现象,把劳动争议纳入社会矛盾大调解格局,实现优势互补。

提高调解质量,提高企业和职工对劳动关系调解方式的认可度

首先要提高基层劳调队伍业务水平,切实提高劳动争议处理工作的能力和水平,高效做好调解工作。同时增强用人单位

和职工依法维护自身合法权益的意识,引导劳动争议双方当事人通过理性合法渠道反映诉求,尽可能通过协商和解、调解解决劳动纠纷,在通过调解还不能解决争议时,要积极支持他们通过仲裁诉讼解决问题,在业务上加强指导,尽量缩短处理的时间。其次要增加基层劳调组织的权威性和影响力,通过制度约束和舆论宣传,使劳动关系调解会成为企业和职工都能认同的一个劳资矛盾防范和处理平台。

促进各方联动,建立科学的劳动关系调处机制

比如建立调仲联动机制,县市级劳动仲裁机构可向基层派驻工作人员开展现场仲裁,实现劳动争议调解与仲裁诉讼相衔接的联动机制,对一些事实清楚、并不复杂的争议在调解不成需进入仲裁程序时能马上对接,从而整合调解资源,降低处理成本,加大调解力度,简化处理程序,提高工作效率;探索建立法院委托工会调解机制,发挥工会身处一线、对情况及当事人比较熟悉的优势,促进纠纷尽快解决,为当事人双方省时

间、财力,同时也有效减轻法院审判压力;如快速建立统一的劳动争议调解操作规范,对调解书的格式、调解的一般程序、调解案卷的整理、调解结束的后续工作、调解人员的上岗要求等各个方面形成一个具体法规作指导的工作制度,增强工作的规范性。

做好源头维权,加强预防机制的建设

防患于未然,构建起有效的预防机制,才能最大限度地减少和避免劳动争议的发生。一要签好两项合同,建立和完善劳动合同和集体合同制度,并依据劳动合同、集体合同、企业规章制度等及时调整劳动关系,对涉及职工切身利益的事项定期监督检查。依法开展平等协商,签订好工资专项集体合同。二要搭好两个平台,通过建立职代会、厂务公开等交流平台,畅通利益诉求渠道,给职工发表意见、诉求问题的机会,建立一个畅通的上下沟通渠道,使职工民意得到充分表达,及时了解并帮助解决职工关注的热点、难点和焦点问题,及时排查隐患,预防争议产生,化解纠纷苗头,使劳动争议失去生

关注农民工情感世界 构建和谐劳动关系

□郭子然

较机械地关心着员工劳动力与所付薪水之间的简单交换,极少触及员工的精神世界,以致矛盾激化诉诸法律都难以解决与协调。以德治企与依法治企相结合的是我们国家的基本治国方略,援引和谐企业劳动关系建构也要以德治企和依法治企相辅相成,不可忽视道德与人格的力量。如果说发展生产力是企业一切行为的前提,那么对员工进行人格平等与尊重教育,企业树立人格平等与尊重的管理理念就是发展生产力的前提。

和谐劳动关系要以情感维护与关怀为动力

情感的维护与关怀是构建和谐劳动关系的核心和灵魂,建立和谐的劳动关系是构建和谐企业的重中之重。

企业经营者和管理者应坚持以人为本的理念,持续关注农民工职员的情感诉求,关心他们在物质和精神方面的生活动态,

和谐劳动关系要完善相关劳动法律制度,协调处理好各方的利益关系,完善权利保障机制,改进监督制度和完善争议处理制度,更为重要的是——要关注农民工群体的情感世界,农民工情感世界的“沙漠化”现象一再引发不良社会事件,成为构建和谐劳动关系障碍之一,显示出我们的社会对农民工情感世界关注度还是不够。
因此,作为现代企业管理者,如何本着人文关怀的精神关注农民工职员的心理情感世界变得非常重要,也是构建新型和谐劳动关系,减少劳动冲突的有效途径。
和谐劳动关系要以人格平等与尊重为前提
我国是具有悠久历史文化传统的国家,“仁道和谐”的理念早已深入人心,企业和谐劳动关系的构建要以人格平等与尊重为前提,把企业对员工及员工之间的“仁爱之情”和企业的“经营之道”统一起来。
随着现代企业改革的深入,劳动关系双方的利益越来越明晰化,双方的主体地位越来越强化,劳动关系市场化将更加占据主导