

“为职工开辟一条智慧航线”

——中国兵器内蒙古一机集团工会主席刘良谈开展合理化建议工作



刘良

他对开展合理化建议工作的认识和体会。

谈到这些年开展合理化建议工作的做法,刘良介绍说:

合理化建议是企业为职工开辟的一条智慧航线,也是企业革新挖潜、降低成本、增强安全、提高生产率的重要途径,它对于完善企业精益化管理、提高经营效益均有举足轻重的作用。这些年来,我们主要是从三个方面入手:

一是明确目标,扎实推进。任何一项计划都必须有明确的目标,它是计划实施和效果评价的依据。所以,我们在每年年初的职代会上,都会明确本年度合理化建议工作的具体目标。就拿今年来说,其实施目标是“21885”。有了这个量化目标,我们就有努力的方向。为了实现这个目标,我们重新制定下发了《一机集团合理化建议工作实施细则指导意见》和《一机集团合理化建议工作的检查考核评价办法》,从组织机构、制度建设、组织实施、提案审查及回复、宣传培训、表彰奖励、条件保障等方面进行了明确。

二是拓宽思路,亮点纷呈。拓宽思路就是各单位进一步增强先行先试的意识,打破传统模式,不断推出合理化建议工作的创新之举。比如,工程机械公司采取的积分制。职工每提出一条有效提案积1分,被采纳后加2分,实施完成后再加5分,累计积分作为公司对职工月奖励及年度评先评优的重要依据。动力能源公司在每周一的干部会上,对合理化建议工作进行点评,每月对各部门合理化建议工作情况进行通报等,这些做法各有特色,都有很好的借鉴推广价值。

三是找准问题,不断完善。任何一个事物在发展过程中都不可能十全十美。这些年,我们在抓合理化建议工作过程中,通过不断总结,发现了自身存在的问题和不足。从认识上

看,一些单位还缺乏主动意识,推一步动一步,把合理化建议工作当成一项专项任务来应付;从机制保障看,个别单位还没有形成一整套推进合理化建议工作的有效管理机制,管理不到位,运作不顺畅;从培育文化上看,我们距离精益化管理还有比较长的路要走,我们过去的合理化建议成果,往往是项目已经完成了,才想起应该填合理化建议成果表来申报。而正常的程序应该是立足岗位,先提出提案或建议,拿出改善办法措施,跟踪实施并完成。所以,我们要不断完善,实现合理化建议由被动应付向针对性、主动性和自觉自愿的转变,并形成规范化、常态化、科学化的运行。

采访中,记者注意到这样一个细节:在一机集团所有关于合理化建议的文件、通知、简报和集团领导的讲话中,都把合理化建议称为“工作”而非人们过去常说的“活动”。在一机集团看来,“工作”是经常性的,“活动”是阶段性的,“工作”比“活动”更持久。开展合理化建议如今已成为该集团不可须臾离的日常工作,合理化建议与精益化生产、精细化管理形成的“机三化”同等价值,同等重要。

谈到一机集团开展合理化建议是如何具体操作时,刘良解释说:

我们是按照“党委领导、行政主抓、工会助推、全员参与”的管理机制,成立组织机构,负责本单位合理化建议工作的组织、发动、征集、考核、评审等。我们眼中的合理化建议是指职工对企业生产制造、技术、经营、管理等各个环节所提出的、具有可操作的改进方法和措施,以及其他有助于企业持续改善发展,由职工所提出的具体和有益的改进方案。合理化建议必须具备创新性、可行性、效益性。经采纳实施的合理化建议可以直接计算出经济效益的,按其“三性”进行评价,对创造无形价值的成果,按

分值评定,得分多少各有标准。

至于奖励,我们设立了参与奖、采纳奖、成果奖。参与奖是原则上给予10~50元的鼓励;采纳奖是建议一经采纳,原则每条至少奖励50~100元;成果奖是按其成果创造的有形或无形价值的大小给予奖励。

今年1~8月,全公司合理化建议提案条数为22823条,是去年同期的近两倍,提案率为144%,职工参与率达92.4%,采纳率为81.9%,项目实施合计11266条,是去年同期的近3倍,项目实施率为82.1%,直接或间接创造经济价值达5013万元。在8月份召开的公司合理化建议成果表彰大会上,集团公司拿出76万元对22名合理化建议明星、17个合理化建议工作先进单位、672项合理化建议成果进行了奖励。更让职工兴奋的是,在今年的成果表彰大会上,公司还拿出35万元资金用于合理化建议抽奖活动,其中特等奖为7万多元的小轿车一辆,另外还设立一、二、三等奖等若干,中奖职工达846人,中奖率达到了参与抽奖人数的51%。

8月15日那天,一位叫吴青的计量工在成果表彰会上幸运地抽得了一辆小轿车,而这种如过年般热闹的合理化建议成果表彰会在一机集团并不罕见。在第四分公司,1755条合理化建议让企业上半年就获得了486.03万元的经济效益;在第十分公司,至7月底,每位职工都提出过至少一条的合理化建议,创效达172万余元。在两个企业分别召开的表彰会上,都有不少职工兴高采烈地抽到奖。

谈到开展合理化建议工作的认识和体会,刘良深有感触地说:

开展合理化建议工作,是激发广大职工发挥聪明才智最有效、最直接的形式。合理化建议是对企业技术研发的有益补充,是提高企业

经济效益的重要方式。不可否认,职工所提的合理化建议不见得都适合生产与管理,有些建议含金量也不是很高。然而,企业发展需要职工良好的知识曲线和经验曲线,而这两条曲线与他们的技术熟练程度和工作热情有关。而鼓励职工提合理化建议,能够使这两条曲线朝最优方向发展,从而提高企业的整体竞争优势。

开展合理化建议工作,必须坚持“人是企业发展最关键因素”的理念。“合理化建议”是伴随着“职工是企业主人翁”这句口号提出来的。开展合理化建议工作,可以使职工有成就感、归属感、责任感。另外,工人对本岗位最熟悉,最知道哪些地方需要改进,哪些工艺和操作方法可以提高工作效率,只有调动职工开展合理化建议的积极性,企业才能生存发展。

开展合理化建议工作,应该让合理化建议更合理。过去,工会也发动大家提合理化建议,但职工不感兴趣,而管理者对提交上来的建议也不重视。久而久之,合理化建议就流于了形式。而给合理化建议定一个合理“价格”,拿出专项资金用于奖励,这比任何空喊口号都有效。

开展合理化建议工作,必须要有完善的制度保障。要建立和完善合理化建议的五种机制:即工作机制、推进机制、考核机制、激励机制、保障机制,用制度来激发职工参与合理化建议活动的积极性。企业管理在于制定各种规章制度,制度化之后才能建立秩序,各种资源才能合理地分配、利用。管理的手段靠制度,制度的执行靠规范,把制度内容以固定、规范的内涵表现出来,并进行量化、分类、评价,制度的执行就有了一定的基础。

口述实录

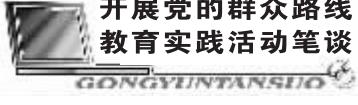
GONGYIINTANSUO

企业开展合理化建议工作是贯彻落实全心全意依靠工人阶级方针、尊重职工主人翁地位的具体体现,是引导职工积极参与企业改革、生产经营和企业管理的重要途径,对推动技术进步、发展生产力具有积极的促进作用。

近年来,中国兵器工业集团内蒙古第一机械集团有限公司紧紧围绕“提高效率,提高质量、降低成本、降低消耗、优化工艺、优化环境”这一目标,广泛开展群众性合理化建议活动。2012年,一机集团共收到各种合理化建议提案27067条,职工参与率达95.1%,人均贡献率达3100元。今年,一机集团合理化建议工作的总体目标是“21885”,即:合理化建议提案率力争达到200%,参与率力争达到100%,采纳率力争达到80%,实施率力争达到80%,人均贡献率力争5000元。

一机集团地处内蒙古自治区包头市,是内蒙古最大的装备制造企业,现有职工15000多人,曾多次获得“全国五一劳动奖状”、“全国模范劳动关系和谐企业”等荣誉称号。在中国工会第十六次全国代表大会即将召开的前夕,记者专程采访了工会十六大代表、内蒙古一机集团工会主席刘良,请他就一机集团近年来开展合理化建议工作的相关情况作了介绍,并谈了

践行群众路线做好新时期工会工作



开展党的群众路线教育实践活动笔谈

GONGYIINTANSUO

习近平总书记指出,“群众路线是我们党的生命线和根本工作路线。”工会是党密切联系职工群众的桥梁和纽带,工会工作本质上就是做群众工作,是党的群众工作的重要组成部分。我们要自觉拿起群众路线这一利器,以“四个牢固树立”为切入点,对症下药,清除工会工作中的形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风,把职工的智慧和力量凝聚到全面建成小康社会上来。

牢固树立群众观点,打破形式主义桎梏,切实做到求真务实真抓实干

毛泽东同志曾深刻指出,形式主义害死人,并用“墙上芦苇”、“山间竹笋”为形式主义画像。工会是群众组织,对形式主义的危害不可轻视,对形式主义苗头不可不察。比如,只重发文件、定制度、出措施而不管效果;热衷于表面热闹,干工作轰轰烈烈,问实效若有若

无等等。扫除形式主义之风,必须抓住要害,大兴求真务实之风。一是充分体现职工群众的主人翁地位。要加强对职工代表大会为基层形式的企事业单位民主管理制度建设。要推动构建更加完善的法规体系,维护好职工群众在劳动就业、工资收入、社会保障和劳动安全等方面合法权益。二是充分发挥职工群众的主力军作用。要充分发挥工会“大学校”作用,大力弘扬社会主义核心价值体系,深入开展职工技能素质提升活动,不断提高职工群众的思想道德和科学文化技术素质。三是充分调动职工群众的首创精神。要及时发现总结职工中新鲜经验,选树推广先进典型,激发职工群众的劳动热情和创造潜能,为实现中国梦提供正能量。

牢固树立创新理念,破除因循守旧思想,不断提升工会工作水平

坚持党的群众路线,既提出了创新工会工作的检验标准,又提供了创新工会工作的方法论。我们要准确把握经济、社会环境的变化趋

势和职工的诉求、期盼,坚持“一切为了群众、一切依靠群众”,努力在理论创新、组织体制创新、运行机制创新等方面实现突破。

一是要围绕做实调查研究下功夫。“知屋漏者在屋下,知政事者在草野。”要把调查研究作为基本功,充分汲取职工群众的智慧,提高自觉性,增强针对性,掌握科学方法,认识发展规律。二是要围绕增强工会吸引力下功夫。只有最大限度把职工组织到工会中来,工会作用才能得到更好的发挥。要坚持党建带工建、工建服务党建,加大工会力度,提高工会质量。三是要围绕落实维权职责下功夫。创新工会工作必须紧扣维护职工合法权益这个基本职责,要主动了解职工需求,努力争取党政支持,加大源头参与力度,积极参与涉及职工切身利益的立法、政策制定,健全完善工会与政府联席会议、协调劳动关系三方机制。

牢固树立廉政思维,杜绝享乐奢靡之风,在弘扬艰苦奋斗精神中作表率

勤俭节约、艰苦奋斗、廉政为民是我们党

郭新民

执政为民价值观的具体体现,也是检验工会干部工作作风、生活作风的“试金石”。

“历览前贤国与家,成由勤俭败由奢。”破除享乐主义和奢靡之风,必须牢牢把握廉洁从政的基本要求,大力弘扬艰苦奋斗的优良传统和作风。一是从严治党,建章立制。杜绝享乐主义和奢靡之风,制度建设首当其冲。要严格执行中央改进工作作风、密切联系群众八项规定和省委、总务、省总工会制定的相关实施办法,把监督规定执行作为经常性工作抓紧抓实。二是从我做起,率先垂范。“打铁先要自身硬”。工会干部特别是领导干部要牢固树立正确的权力观、事业观、利益观,以身作则,严于律己,一身正气。常怀敬畏之心,常拂心灵之尘,自省、自警、自励,克服贪图享乐思想,筑牢杜绝奢靡防线,以模范思想和行动,带好头,作表率。三是选树典型,弘扬正气。廉洁自律、清廉从政是一种高尚的品格,也是衡量干部素质、机关作风的重要标准。要以焦裕禄、孔繁森等为标杆,自觉把廉洁从政、艰苦奋斗作为一种政治觉悟、精神境界坚持下来。

郭新民

关于落实完善带薪年休假制度的对策建议



观察思考

《带薪年休假条例》出台施行,对职工带薪年休假应享权利作出详细规定,但由于相关规定操作性不强、刚性约束不够,使得带薪年休假成为很多人眼中“写在纸上的权利”,部分企业更是将其作为一种奖惩手段,与立法初衷不符。

2012年4月,中国全面小康研究中心发布的“职场人休闲满意度”调查显示,只有3成职工每年享受带薪休假;该调查表明,带薪休假的软肋在私企。2012年10月,文汇报联合上海大学上海社会科学院调查中心就带薪休假问题对212位上海市民进行电话随机调查,其中,49.53%的市民“每年都能足额享受带薪休假”,12.26%的市民“每年只能享受一半天数左右”的带薪休假,另外38.21%的市民“没有休过带薪假”。带薪年休假制度在一些企业执行差、实施难,不仅影响到职工个体的基本权益,造成职工缺乏休息调整而过劳工作,同时,还会带来劳动效率下降、劳动安全事故发生等社会问题,影响和谐劳动关系的构建。

带薪年休假制度执行的情况及问题

“带薪休假”早在多年前已是我国法律赋予公民的一项权利。1995年1月1日起施行的《劳动法》第45条规定:“国家实行带薪年休假制度。劳动者连续工作1年以上的,享受带薪年休假。具体办法由国务院规定。”但此后数年,国务院一直未制定出台具体办法,直到2008年1月1日,《职工带薪年休假条例》才正式施行。

落实带薪年休假制度的相关对策建议

在《职工带薪年休假条例》已施行近5年的情况下,《国民旅游休闲纲要(2013~2020年)》把基本落实带薪休假的目标设置在2020年,引发众多讨论,不少人提出:希望带薪休假的落实能够提速,为此,笔者建议从完善政策法规层面落实带薪年休假制度进行推动。

1.建议将“带薪年休假”视同为职工应享受的“法定节假日”。应当通过完善立法的形式,在性质上将其视同为职工可享受的“法定节假日”。“带薪年休假”与“法定节假日”同样属于法律文明规定的休假权利,同样在不能实现休假日时,应支付三倍日工资;两者的区别在于:带薪年休假是满足条件的部分职工享受,并且不是固定时点,而是由职工与用人单位协商确定休息时间。以“法定节假日”性质来定位“带薪年休假”,一方面,可以促使用人单位认识到这是必须承担的社会责任,职工视其为理应享有的权利,如此可有效摆脱用人单位推诿、职工压抑诉求的尴尬局面;另一方面,从保护职工健康权、生命权的角度出发,可以缓解职工“过劳”状态,避免产生职业压力症,甚至“过劳死”。

2.建议更多地赋予劳动者安排带薪年休假的主动权。职工感到“有假难休”的主要症结是在需要假期时无法得到假期,所以形成科学、合理的带薪休假安排制度,是解决带薪年休假难以落实的核心,其突破点应该是尽可能赋予劳动者更多的假期安排主动权,努力平衡用人单位的用工自主权和职工的休假支配权。建议可通过完善政策法规的方式从多方面进行探索:一是完全将安排带薪年休假的主动权交给职工,授权职工提前半个月提出申请,用人单位在没有特殊情况下,一般应予准许;二是用人单位在年初提出框架式的带薪年休假安排方案,由车间、班组等层面负责调度落实;三是用人单位制订较为详细的职工带薪年休假计划,或者实行提前一个月预告制,使职工可以根据休假计划对个人事务预先做出合理安排。

3.建议加重不执行带薪年休假制度的违法责任。一是加重经济责任。在用人单位折算“休假时间的“计薪”方式上,应形成就高原则的导向,利用经济杠杆作用,促进用人单位履行义务。比如,以“月平均工资”为基数折算日工资,而不是以“基本工资”为基数;对于实行计件工资的,以“平均每小时工资”乘以“正常工作月的平均工作时间”为日工资基数。二是加重社会舆论成本。可建立“网上晒”多渠道举报监督机制,对劳动监察、劳动仲裁中涉及“带薪年休假”的案件,予以媒体曝光。

4.建议更大程度上发挥工会组织的积极作用。工会在维护职工最基本的劳动经济和生活保障权利时,有必要更重视职工的休息休假权利,在维护职工带薪年休假权利上更好地体现为。一是推动带薪年休假制度从原则性的“法定权利”转化为具体的“约定权利”,将如何实现职工的休假权写入劳动合同和集体合同。二是广泛征求意见,适时组织发动职工为更好地落实带薪年休假制度开展合理化建议。三是将带薪年休假制度的落实情况作为劳动法律监督、职代会审议、职工代表巡视的重要内容。

邹卫民 赵倩

假”时间的“计薪”方式上,应形成就高原则的导向,利用经济杠杆作用,促进用人单位履行义务。比如,以“月平均工资”为基数折算日工资,而不是以“基本工资”为基数;对于实行计件工资的,以“平均每小时工资”乘以“正常工作月的平均工作时间”为日工资基数。二是加重社会舆论成本。可建立“网上晒”多渠道举报监督机制,对劳动监察、劳动仲裁中涉及“带薪年休假”的案件,予以媒体曝光。

4.建议更大程度上发挥工会组织的积极作用。工会在维护职工最基本的劳动经济和生活保障权利时,有必要更重视职工的休息休假权利,在维护职工带薪年休假权利上更好地体现为。一是推动带薪年休假制度从原则性的“法定权利”转化为具体的“约定权利”,将如何实现职工的休假权写入劳动合同和集体合同。二是广泛征求意见,适时组织发动职工为更好地落实带薪年休假制度开展合理化建议。三是将带薪年休假制度的落实情况作为劳动法律监督、职代会审议、职工代表巡视的重要内容。

黄国清

制。鉴于近几年,不少国有、集体等公有制企业相继改制、重组、身份置换等,大批职工或整体或分散地进入了不同类型的非公有制企业。在企业与企业之间流动时,有些职工的合法收益会受到侵害。工会应该一方面组织职工学习有关法律、法规以及企业应为职工办理各种社会保险的知识、基数和接转方法,增强他们的自我“维权”意识和办理能力,力争使其合法权益少受或不受损失。另一方面,要以向职工权益负责到底的精神和公正无私工作作风,对所有新进职工的输出单位进行一一清理、查明,并主动与输出企业工会联手,督促该企业给输出职工缴纳相应的社会保险,并办理转移衔接手续。

维护非公企业职工合法权益需建立健全相应机制



工作研究

在非公有制企业中,如何维护职工的合法权益?是各级工会组织目前迫切需要解决的重要课题。不少非公有制企业尤其是大型外资企业工会的实践证明:只有建立健全有效机制,才能确保“维权”职责到位,进而调动广大劳动者在生产中的积极性和创造力,以促进经济的稳步增长。

1.建立健全协商谈判和集体合同机制。作为企业职工利益代表的工会组织,应依据《劳动合同法》、《劳动法》和《工会法》,在涉及职工

整体利益、劳动就业、工资福利、卫生安全和社会保险等方面,与企业雇主或资方代表,通过协商谈判、签订集体合同,使双方当事人形成共同的行为准则,在双方平等的基础上建立和谐的劳动关系。在集体合同签订后,应会同企业雇主或资方代表,定期以恳谈会、对话会等形式进行监督检查,以保证集体合同切实发挥作用。此外,工会组织还有权指导、帮助职工尤其是进城务工人员与企业签订个人劳动合同,并建立职工劳动合同到期预报制度,严防企业雇主或资方代表利用这一政策空隙裁员,使职工的劳动权益蒙受损失。

2.建立健全劳动争议调解处理机制。建立健全非公有制企业劳动争议调解处理机制,发

挥工会组织在调解劳动争议方面的作用,是稳定非公有制企业劳动关系的重要途径。企业劳动争议调解组织应由职工代表、资方代表和工会代表三方组成。工会在参与处理劳动争议时,应坚持“预防为主,调解为主,基层为主”的方针。3.建立健全社会保险福利监督检查机制。企业工会组织应首先参与企业劳动安全卫生工作计划、措施的制定,适时提出改善劳动环境和劳动条件的意见和建议;其次,应加强劳动保护监督检查工作,坚持依法独立监督与配合监督相结合,当发现企业雇主或资方代表违章指挥,强令职工冒险作业或在生产过程中发现明显重大事故隐患和职业危害时,有权提

出解决的建议;当发现危及职工生命安全的情