

“小人物”变身“大管家”

——大庆油田储运销售分公司北油库民主管理委员会记事

□本报记者 陶化彦
本报记者 郭强

唐艳婷是大庆油田储运销售分公司北油库的一名化验员，她同时还有另一个身份——北油库员工民主管理委员会委员。两年前，她发现通往污油罐的路没有一条像样的，遇到雨天工友就得在泥泞中跋涉，上岗十分不便。于是，她以“民管会”的名义向单位领导提出了绘通往污油罐铺一条小路的提案。让她吃惊的是，递交提案的第二天，小路就铺好了。如今，小唐对通过递交提案解决生产生活问题习以为常了，她说：“‘民管会’让一线普通员工成了企业的‘大管家’，人人都管事，人人说了算！”

“民管会”里尽“能人”

企业管理要不要引入民主管理机制，民管会又该怎样搞？大庆油田储运销售分公司北油库在实践探索中得出的结论是：要把企业民主管理的权利交给企业主人——员工。北油库员工民主管理委员会由此应运而生。

“管委”由15名一线员工担任，他们的职责就是参与企业管理，发现什么问题、有什么意见和建议，都可以提，都可以管。因此，他们又被员工称为企业的“大管家”。

一位企业领导说，“民管会”不是一般的组织，他们代表所有员工的利益，肩负着为企业和员工负责的两种使命。所以“民管会”规定：“管委”必须来自一线，有责任感，有思

想，敢说真话，敢负责任……具备这些条件者，来者不拒。

郎定辉是一名普通的输油工，参加工作近20年了，从没担任过什么职务。但他有个特点，就是爱管事，敢说话，于是就被同事推荐当上了“管委”，无论是上夜班还是上白班，他都风雨无阻地参加“民管会”的会议，仅半年的时间就提出各类建议16条。郎定辉说：“来开会，不是代表自己，而是代表所有班组成员，所以必须准时参加。”

“管委”王继忠被职工们称为“黑脸公”，他说：“我现在担任的施工现场监督岗，就是根据员工提案设置的，我得好好珍惜啊！”在他担任“管委”期间，上交提案97条，其中涉及质量监督和施工的21条。为了把这些提案落到实处，王继忠放弃节假日休息时间，守在施工现场，监督安全，监督质量，连房舍漏雨、窗户关不严、墙皮脱落等这些小细节

都不放过。员工们都称道说：“我们的‘管委’，个个是‘能人’，个个是好‘当家人’！”

“民管会”真管事

“民管会”刚成立时，很多员工，甚至连“管委”都不将其当回事，总觉得提了意见也没人听。但当“管委”们最初提出的食堂伙食口味单一、餐具不够卫生等意见被企业领导采纳并实施后，员工们对“管委员会”的态度转变了：“这回我们信了，‘民管会’真管事！”

“管委”看到雨季集油工上罐巡检的楼梯有些滑，大队就及时给集油工发放夏季防滑鞋；“管委”发现污油泵不能自动启停，操作起来不方便，也不利于安全生产，大队就及时进行检修和处理；“管委”认为污油泵前灯光偏暗，不利于巡检，大队就及时更换……这些举措激发了“管委”和员工们的积极性，慢慢的，“管委”不只是提意见和建议，而是带着员

工“管事”、“干事”。

过去，不管什么事情，哪怕员工自己能解决，也非得等企业解决；现在，有了“民管会”，员工自己能解决的，绝不等企业办。过去，员工有意见、有心事儿，都只是私底下说说，非但解决不了问题，还影响大家情绪，影响职工队伍稳定；现在，“民管会”成了上下沟通的渠道，员工们的注意力都集中到工作上来了，“闹心事都给解决了，还有啥理由不好好工作！”员工们不仅能够安心工作，还争着抢着当“管委”。过去，北油库厂房公开界限在预先设定的几项内容，现在，只要员工关心的，不管什么问题都一律公开，随时公开。

北油库主任姜志敏深有感触地说：“‘民管会’进一步提高了员工的参与意识、管理意识和监督意识，充分尊重了员工的知情权、监督权，让员工真正成为企业的主人。”

记者感言

在企业中，像“民管会”这样的组织并不新鲜，但有多少企业能够真正重视这个组织并发挥其作用呢？

其实，不要小瞧这个组织的作用。从大庆油田储运销售分公司北油库几年的实践看，它显现出来的能量很大。

通过这个组织，推动了企业的民主管理工作，增强了员工对企业的忠诚度。因此，员工自

主管理意识越来越强。记者在采访中看到，计量班长王建英，把岗位当家一样管理，她打扫设备卫生时，连计量间的地脚线、外面的垃圾箱都定期擦拭；维修班长李庆，50%的生产用料都经他手，每次出料，他都拿着卷尺精量细算，能用旧的或边角料的，决不用新料，在他影响下，维修班成员都养成了勤俭持家的好习惯。

同时，这个组织让管理者更重视员工利益了。举个小例子，过去，员工工作中衣服刮个口子、掉个扣子等现象经常发生，穿着破损

衣服干起活来不安全。现在，油库为每个岗位配备了针线包、应急药箱，员工有个磕磕碰碰，不用出库区就能得到及时处理。

还值得一提的是，这里的党政领导能够

真正重视民主管理工作。对于“民管会”的提案，他们亲自督促落实，走访了解提案答复落实是否到位，不让任何一个提案石沉大海。

所以，企业要真正实现民主管理，不仅要有“民管会”这样的组织，更要有这样负责任的“管委”和民主参与的落实机制。

深圳市总工会富士康员工坠楼事件调查结果

新华社深圳4月13日电 (记者詹奕嘉)

13日下午，深圳市总工会公布富士康近期多位员工坠楼事件的调查结果。深圳市总工会副主席王同信称，坠楼事件连续发生暴露富士康在管理方面存在漏洞和不足，希望企业吸取教训，建立人文关怀的管理体制。

2010年1月下旬开始，富士康科技集团接连发生6起员工坠楼事件，死亡4人，重伤2人。深圳市总工会已指派调查组到富士康了解情况，掌握事态发展，并与富士康员工进行访谈，了解员工对事件的反应。

王同信告诉记者，富士康屡屡发生员工坠楼事件让人警觉和深思。坠楼事件所涉员工均为“80后”、“90后”，大多入职时间不长，面临工作和生活的较大压力，在适应社会、处理情感问题方面缺少经验，这属于社会问题。

但仅从这方面分析是不够的，还要从企业文化上去找原因”，王同信说，坠楼事件连续发生，暴露富士康在管理制度、管理理念、管理方式方面存在漏洞和不足。富士康“视员工为第一宝贵财富”的理念要真正落到实处，不仅要在物质上保障员工的权益，还要在精神层面体现人文关怀。

王同信解释说，富士康85%以上的员工为“80后”、“90后”的新生代员工，这些员工对企业现有的管理模式、制度和方式方法有要求变革的强烈冲动。“企业应该及时加以调整和改变，主动做好员工的教育、引导工作，应采取生动活泼的形式，营造一个体现人文关怀的良好企业氛围。”

王同信表示，深圳市总工会在调查中了解到，富士康在做好善后工作的同时，已对企业自身管理进行反思和检讨，并在员工管理、沟通方面采取措施，如建立员工异常情况通报制度、开通工会维权热线、建立员工求助热线、建设更多文体场所等。

王同信说，深圳市总工会要求富士康工会要进一步发挥作用，切实维护好职工的权益，特别是在促进企业民主管理、畅通职工利益诉求反映渠道方面多做工作。“同时希望其他企业从中吸取经验教训，重视新生代员工的思想情绪和心理需求，尊重员工、爱护员工，建立适应新时期要求、体现人文关怀的管理体制。”

新华社“新华视点”记者

张朝祥 吴俊

企业利润增长曲线是一条陡峭的上扬线，而农民工工资增长曲线却是一条水平线。记者日前在珠三角采访时，发现不少企业农民工工资与企业利润“绝缘”，尽管许多企业十年来规模和效益大幅增加，但农民工普遍反映“基本工资十年几乎没有涨”。

专家指出，企业应该为农民工建立合理的工资增长机制，使其工资收入与企业利润能够同步增长。

工资与企业发展不同步引发劳资矛盾

近几年来，珠三角经济迅猛发展，企业平均发展水平超过10%，有的企业经济效益连年翻番，增长速度超过100%。个别加工贸易企业更是从10年前“手工作坊”，发展为拥有工业园区、先进生产线的大型现代化企业。然而，与之形成强烈反差的是，农民工的工资增长十分缓慢，有的加工工资还停留在10年前水平。

位于深圳市宝安区的先端精密公司是一家日资企业，年产值约3亿元人民币，现有员工近600人。

先端精密的一位老员工告诉记者：“公司从一个铁皮房、两台设备，发展到现在1.5万平米的厂房、80台高端进口设备。公司发展一年好过一年，每年都在赢利，可我们一线工人工资水平还和‘铁皮房’的时候差不多。”

为了深化星级工会管理，汝州市总结

企业利润成倍增长 民工收入增长缓慢

——珠三角部分农民工收入调查

工资低水平引发了工人强烈不满，劳资双方关系变得十分紧张。2009年11月，先端精密工会向企业方发出了集体协商的要约，就工资增长等问题展开谈判，最后双方商定2010年度一线员工工资增长10%，非一线员工工资增长8%。

和先端精密一样，深圳港资企业盐田港国际集装箱码头有限公司员工也是对“工资十年不涨”表示不满，曾于2007年4月向企业提出抗议。盐田国际工会负责人告诉记者，盐田国际10年的3条增长曲线令人印象深刻：港口吞吐量是一条上升曲线、企业利润量是一条上升曲线，而工人工资却是一条水平线。在企业工会的努力下，企业方最终同意提高工人工资。

记者了解到，因工资待遇引发矛盾的企业在珠三角十分普遍，但像先端精密、盐田国际这样在矛盾之后吸取教训、提高工资待遇的企业还是极少数。一些农民工反映，企业主视人为机器，认为工人没有资格也不应该分享企业财富的增长。有的企业主公然说：“办企业的资金是我出的，投资风险是我承担的，我赚多少钱，同你们没关系，凭什么同我

分享？”还有的企业主对工人说：“别对我说你在企业贡献了多少年，你可以随时走人。我们关系仅限于，你干活，我支付工资。”

深圳市总工会副主席王同信说，目前沿海地区加工企业大多是贴着最低工资标准给员工定“底薪”，当地最低工资标准涨多少，工人的工资就涨多少。

工人待遇低权益保障难

不少工人告诉记者。由于工资水平低，他们的收入增长主要来自加班费，这部分占到总收入的一多半。为了多挣点钱，工人们纷纷要求加班，因此超时加班现象在这里大量存在。

深圳龙岗区一家电子厂员工杨元秀告诉记者，她所在的工作岗位经常加班，3年来她几乎从来没有休过假期。

微薄的工资，让一些农民工回家探亲的愿望都难以实现。从黑龙江到深圳一家超市打工4年的邱宏德准备辞工走人，这4年来，他只回过一次老家。邱宏德说，他每月工资1400元，但从此到黑龙江的往返路费就要1600元左右。

深圳当代社会观察研究所所长刘开明

冰湖救人再现当代大学生风采

学见义勇为先讲事迹表彰



人物感言：能够成为中国共产党光荣的一员，一直以来是我的理想，我将用自己的努力为党旗增辉。

极做事，低调做人。”

为了表彰陈永刚的行为，南开大学党委向他发放了1000元慰问金，家境并不富裕的他却坚辞不受。最后，陈永刚把这笔钱捐给了本校患白血病的哈萨克族女生阿依努尔。

陈永刚冰湖救人成了今年学雷锋纪念日前夕的一段又举佳话，其实在南开大学，像他这样危难时刻挺身而出的事迹并非偶然。2000年12月，南开师生救助4位落水日本留学生；2002年，美籍留学生金亚当在青岛勇救落水者，被授予“青岛市荣誉市民”称号；2000年冬天，数名南开师生用自己身上的围巾、腰带结成“生命线”，救起一名落入冰河中的儿童；2009年冬天，南开师生全力救助身患白血病的哈萨克族女大学生阿依努尔，温暖了整个华夏大地……

南开大学校长饶子和院士说，生于“80后”、“90后”的孩子，成长在太平盛世下，少了艰苦环境的磨砺，但同样可以培育出无畏和勇敢的精神，成为有责任有担当的一代。我为这样的青年而骄傲。

3月15日，在鲜红的党旗前，陈永刚举起右手，握紧拳头，庄严宣誓，光荣地加入了中国共产党。

他说：能够成为中国共产党光荣的一员，一直以来是我的理想。从今天起，我将用自己的努力为党旗增辉。”

身边的感动

建起来 转起来 活起来 威起来

民主管理走进世界500强在川企业

保障职工知情权、参与权、监督权、表达权等民主权利，促进更多的外商投资企业及其它非公有制企业建立和完善民主管理制度。

“通知”规定，凡在四川省行政区域内，世界500强企业设立的总部、分支机构及下属的生产型法人公司、分公司、研发、销售等服务型的非法人公司等，已建立企业党组织和工会组织的都应纳入开展专项行动的范围。

目前，世界500强在川企业有150家，且有90%以上法人单位已建立工会组织。四川省纪委、省委组织部、省委宣传部、省总工会等10家成员单位在下发的“通知”中提出了专项行动的总体目标：2010年内，世界500强在川企业全面建立职工代表大会制度或其它民主管理形式、厂务公开民主管理制度、职工董事、监事制度、集体协商和签订集体合同制度；逐步建立健全企业党组织、加强党对工会的领导，工会动员、组织和引导职工积极参加企业民主决策、民主管理和民主监督，切实

“通知”还提出，各地厂务公开联席会议成员单位要集中力量、明确目标、落实责任，通过有效开展专项活动，真正让世界500强企业在川企业中的各项民主管理制度建起来、转起来、活起来、威起来。

2010年天津企业工资指导线出台

据新华社天津4月13日电 (记者邹兰)日前，天津市政府颁布了2010年天津市企业工资指导线。天津企业工资指导线基准线为15%，企业工资指导线的下线为6%，上线为22%。

据了解，企业上年度人均劳动报酬在天津市企业平均水平及以上的，人均劳动报酬增幅原则上限不超过工资指导线的基准线。

间以来，前来这里打工的劳动者供过于求。面对企业主的优势地位，工人力量分散，不具备议价的条件，同时也缺少维护自身权利的渠道。

宝山区一家五金厂工会主席告诉记者，企业员工同企业方面就工资问题展开谈判时，企业方面一口咬定“公司年年亏损，没有能力提高工资”。而实际情况是，公司生产逐年翻番，公司规模越来越大。由于企业方面不肯提供真实的财务报表和盈利情况，因此工人们谈判时十分被动。

二是工会能力有待提高。不少工会干部在接受记者采访时谈到，一些企业在集体协商中取得成果，靠的是一批热爱工会工作、综合素质强的工会干部。但从目前来看，像这样能够切实承担起维护职工权益责任的工会干部还不多。

三是政府方面介入不够。广州开发区、萝岗区总工会主席曾繁强告诉记者，由于工会工作条件有局限，因此在很大程度上要依靠政府部门的推动。“成功的经验表明，凡是当地政府‘一把手’重视的，当地工会工作就开展得好，工人权益就能得到维护。”

深圳市职工协会劳动与社会保障法律服务委员会主任段毅认为，政府部门应积极维护劳动者权益，而不是等到企业侵害劳动者权益后才介入。有些企业达到了最低工资标准，没有违法，但员工提出涨工资的诉求，政府应该积极介入，监督企业是否给予职工应有的待遇。

(据新华社深圳4月13日电)