

## 深化地勘单位

### 劳动用工制度的改革

□ 黄 玲

党的十一届三中全会以来,安徽地矿局(以下简称“我局”)在劳动用工制度改革方面进行了许多有益的探索,特别是 1992 年在全国范围内展开的“破三铁”的强大舆论声势下,我局三项制度改革运作之快、力度之大在部系统当属先进之列。由于三项制度改革涉及到职工利益重新调整,所以,推进的难度也是可想而知的。目前劳动用工管理的现状还很不适应地勘单位改革和队伍战略性结构调整的需要。深化用工制度改革,强化用工管理又一次被推到十分突出的位置。

#### 劳动用工管理的主要问题

根据笔者最近对部分地勘单位的调查,当前,地勘单位在推进用工制度改革以及用工管理上还存在不少令人忧虑的问题。主要问题有:

##### (一)隐性待业的现象依然严重

按我局现有生产规模测算,至少要富余 4000~5000 人,而目前下岗的人员仅 1381 人(据各单位 1998 年一季度劳动工资报表提供)。一些单位队部机关机构臃肿,人浮于事,如我局某地质队职工 371 人,其中队部管理和服务人员达 150 人,占全部职工的 40%。多种经营企业冗员过多,使企业劳动生产率下降,影响产品的市场竞争力。如某队办企业,年产值不到 200

万元,安置职工 80 人,人均产值才 2 万多元,企业亏损严重。造成隐性待业的主要原因是过分强调安置效益和队伍稳定。

(二)下岗人员中部分人不愿重新上岗

如,近几年经省劳动厅职业介绍中心提供信息,我局劳动人事部门前后多次介绍地勘单位下岗人员到北京、广东、深圳等企业从事劳

务,结果无一名下岗职工报名。去年安徽合九铁路股份公司选调一批柴油机工,信息发布到地勘单位以后,反馈回来的情况令人吃惊。有一位职工说,宁愿在事业单位穷一点,也不愿冒险到企业单位。究其原因:一是部分职工的观念陈旧;二是少数单位发放下岗生活费的标准偏高;三是部分下岗职工暗地从事经营活动。

(三)单位砸不了职工饭碗,职工却在砸单位的饭碗

在地勘单位少数职工中,通过留职停薪、“两不找”(即单位不发给离岗人员工资,离岗人员也不向单位缴纳养老金等费用)、待业、假病休等各种办法,从事有损单位利益的经营活动。某地质队私人钻机已超过单位钻机的数量,他们与单位争项目、抢市场,争得地勘单位效益下滑。某队办企业的厂长免职后,竟在外办了一个生产同样产品的私人工厂。造成这种状况的原因主要是:一是少数职工片面追求个人利益;二是少数单位劳动用工管理制度落实不够,尤其是对外出择业职工管理过松。

(四)临时工上岗,正式工下岗

一些经济实体长期使用大批的临时工,大队劳动人事部门对实体用工已无法调控,导致临时工干、正式工看。出现这种现象,是经济实体认为使用临时工成本低、好管理,有利于提高经济效益。

### 深化改革、强化管理需要采取的对策

针对地勘单位劳动用工管理出现的这些新情况、新问题,笔者认为需要采取以下对策:

(一)用“竞争”的办法,做到公平上岗,量才使用

首先,规范用人单位聘用人员的基本程序和基本原则,实行公开岗位、公平竞争、双向选择,择优上岗制度。最近,三一二、三一三、一水等地质队在裁减机关管理人员时,采取公平竞争的方法,如三一三队“三定”方案公布后,每个职工(含下岗职工)填写“竞岗申请表”,参与竞争,然后由职工竞岗民主评议组负责对竞岗人员的能力、素质进行评议,并当场填写评议结果,职工竞岗民主评议组是由职代会选举产生的。通过公开招聘、公平竞争、公正评议,机关科室管理及附属单位人员由原 259 人减少为 119 人,减员 140 人。增强了职工的危机感,使得上岗者舒心,下岗者服气。

其次,对上岗人员全部实行内部聘用制。

第三,对被聘上岗人员定期进行考核,不合格者,应下岗进行培训或安排其它工作,并严格实行在什么岗位享受什么待遇的办法,实行动态管理。

第四,专业技术职务在科学合理设岗的基础上,根据工作所需,控制在局下达的指标内聘任,可以实行低职高聘和高职低聘,真正做到量才使用。

(二)用“挤”的办法,剥离隐性待业人员

按照“满负荷”和“减人增效”的原则,定编、定岗、定员。对大队所属企业,根据生产规模,核定人数,把隐含在企业中的富余人员剥离出来。所有下岗人员均交到大队地勘单位再就业服务中心统一管理,下属企业缴纳一定的委托管理费,下岗生活费由大队发放,企业不再管理下岗人员。

(三)用“逼”的办法,促使下岗人员再就业

对竞争落聘的下岗人员,由地勘单位再就业服务中心发给基本生活费,其标准按当地政府规定的下岗职工基本生活费保障标准发给,如今年合肥市为 168 元。下岗职工无正当理由拒绝单位分配工作,或拒绝单位提供再就业培训,或下岗期间从事有报酬工作的,单位减发或停发生活费,直至解除劳动合同。

(四)用“严”的办法,对付违纪违规者

地勘单位原则上不再实行退养和留职停薪,尤其是生产经营业务技术骨干一律不得办理留职停薪手续,也不得实行“两不找”的办法。在岗职工不允许到乡镇企业等单位兼任与本职工作相关的职务。违者,视情节严重程度,给予经济处罚与行政处分,或解除劳动合同。

不允许离退休人员从事有损于原单位利益的经济活动,不允许泄露原单位商业、技术、信息秘密。违者,予以处罚。离退休人员外出从事有报酬的生产经营和劳务活动,由此引发的疾病或工伤,其费用由本人承担。隐瞒不报的,根据情节严重程度予以处罚。

(五)用“疏”的办法,引导劳动力有序流动

1. 建立局、队两级劳动力市场,并积极与社会劳动力市场联网,为地勘单位职工向社会分流广开渠道。

2. 试行“带资分流”,鼓励“移交分流”。凡是外系统企业接收安置下岗职工,地勘单位可给予接受单位一定的资金支持。地勘单位办的子弟学校、医院等,应积极争取移交社会有关部门。

3. 地勘单位需要引进急需人才,首先应在本局系统内公开招聘(调动),若无合适人选,方可从系统外招聘。

4. 有步骤地清理临时工,腾出岗位,由下岗人员顶替。

5. 组织培训,为下岗人员重新获得岗位打下基础。如针对地勘单位下岗女职工,可免费开办裁缝、针织、保育、理发等培训班,为其自谋职业提供基本条件。 (安徽省地勘局)