

民主管理
助力和谐

让每一名职工代表都有话语权

——中铁六局集团有限公司厂务公开民主管理工作纪实

□本报记者 马超

“随着企业施工生产规模扩大，一线技术和技能人才出现了不同程度的短缺，对施工生产的制约正逐步凸显。建议打通优秀劳务人员转录为企业职工‘壁垒’，进一步拓宽人才引进渠道。”这是中铁六局集团有限公司一名职工代表的提案。

针对该提案，中铁六局集团有限公司对企业人才队伍结构进行了系统分析梳理，对施工一线技术技能人才力量与施工生产任务匹配情况进行了科学论证调查，对劳务人员转录为企业职工进行了全面的政策研究，制定出台了《中铁六局优秀劳务人员转录管理办法》，明确了从优秀劳务人员中，转录施工一线紧缺的土木类、机电四电类等关键工种技能人才的程序、条件等，打通劳务人员转录为企业职工的“壁垒”。2019年，公司批准转录了各类优秀劳务人员108名，有效缓解了施工一线人力资源不足的压力。

这是中铁六局厂务公开民主管理的一个缩影。“让每一名职工代表都有话语权，他们的意见在企业能够得到充分重视。”中铁六局工会副主席周勇厚说。

民主管理与生产经营有效融合

“推动厂务公开民主管理与企业经营管理相结合，与考核相结合。集团公司将厂务公开民主管理作为一项重要的工作来考核，与领导年薪挂钩。集体合同考核得分纳入薪酬体系，与领导‘四好’班子评选、与单位评先评优挂钩。”周勇厚说。

据介绍，中铁六局健全管理融合机制，持续探索厂务公开民主管理工作融入企业生产经营管理的有效形式，实现了企业民主管理相关规定进公司章程、进党建规划“双进入”，工作开展情况纳入党建工作考核评价体系、纳入企业业绩考核评价体系“双纳入”。集团公司除制定出台厂务公开民主管理直接相关制度文件外，在财务管理、安全生产、物资采购、重大投融资、干部管理、纪检监察等方面的重要规章制度中，都明确了民主管理相关条款，实现了民主管理工作与企业生产经营管理的有机融合。

周勇厚说，集团公司坚持加强对厂务公开民主管理工作的领导，成立了由党委书记担任组长，总经理、党委副书记、纪委书记、工会主席为副组长，各有关部门负责人为成员的厂务公开民主管理领导小组。形成了党委统一领导、行政落实主体责任、纪委强化监督检查、工会负责日常工作、职工群众全员参与，党政工纪合力推进的组织协调和运行机制。

公司还健全制度保障机制，结合企业实际制定并完善了《关于进一步加强民主管理工作的指导意见》《厂务公开工作实施办法》《工程项目部厂务公开工作实施细则》《职工代表巡视检查制度》等十余项规章制度并严格推动落实，保证了厂务公开民主管理工作的严肃性、规范性和针对性。



职工代表认真研读职代会报告（资料图）



项目上的职工大会（资料图）



二级公司职代会上共议职工关心事宜（资料图）

18家子分公司100%建职代会

“经过多年实践，集团逐步形成了职代会会前报告、文件预审、提案征集处理、集体合同平等协商、民主评议领导人员和职工董监事、无记名投票表决、联席会议、专门委员会工作、职工代表巡视检查、职工代表教育培训等十项固化的经验措施，部分已经形成制度文件，并且仍然在持续推动补充完善，确保职代会各阶段、各方面工作均能有章可循，程序规范。”周勇厚说，公司在职代会建设上非常完善。

“延崇高速项目部工会主席纪兰明，是项目部、子分公司、集团职代会代表，能够将不同层级的意见传递上来。”周勇厚说，

公正透明、阳光操作，使职工代表能够充分行使民主权利，表达职工群众真实意愿。

在职代会建设上，公司理顺“两个关系”，推动层级建设，理顺集团职代会与子分公司及其项目部职工（代表）大会的关系。“我们18家子分公司职代会建制率为100%，项目部也普遍建立了职工（代表）大会制度。”周勇厚说。

周勇厚表示，对于各层级职代会的关系，坚持的原则是集团职代会制度、程序、内容以及形成的决议对所属基层单位具有指导、规范和制约作用，下级职代会应当参照执行，形成的决议不能与上级职代会决议相冲突。集团职代会通过的决议、签订的集体合同对子分公司具有约束力，子分公司职代会同类事项的有关决定不得低于相关标准。集团职代会对子分公司职代会按照“下管一级”的原则履行指导、监督职能，对其职代会制度落实情况进行检查考核。

理顺集团职代会职工代表与子分公司职工代表的关系。各子分公司出席集团职代会的职工代表占全体代表的80%以上，由各子分公司职代会选举产生，候选人原则为本级职代会职工代表，因此集团职代会大部分职工代表具备集团职代会和相应子分公司职代会双重职工代表身份，在由下至上表达职工意见建议和自上而下传达贯彻企业政策精神上，保持了统一性、连贯性，更有利于职工参与民主管理。

周勇厚告诉记者，考虑到2020年疫情影响因素，集团还探索“一个创新”，即“互联网+职代会”组织模式创新，丰富了职代会组织模式。今年年初，在新冠肺炎疫情防控严峻形势下，中铁六局迎来职代会换届年，党委坚持时间不变、程序不减，工会组织认真研究部署，创造性地开展工作，在中国中铁系统率先采取“线下审议+视频会”的形式成功召开了集团四届一次职代会。职工代表线上视频参会，听取党委领导讲话、行政工作报告、党风廉政建设和反腐败工作报告等，线下审议表决，特别是严格按程序通过无记名投票方式完成了选举职工董事、监事和民主评议领导班子环节。会议流程规范、内容全面，职代会职权得到有效落实，职工权益得到有效维护。“互联网+职代会”的形式对各基层单位起到良好的示范作用。

“互联网+职代会”建设的探索，为推动职代会建设注入了新的思维和活力。据介绍，中铁六局下一步计划继续进行有益尝试，积极构建线下为主、线上为辅多

种模式互补的职代会建设格局。

职工代表提案办复落实率达到100%

厂务公开民主管理，让职工们的合法权益得到了充分保障。5年来，中铁六局632件职工代表提案办复落实率达到100%。

“每一名职工的意见都得到充分的尊重，在审议建议权、审议通过权、评议监督权、民主选举权上，都有相关原则和机制来保障。”周勇厚说。

让每位员工都有一个安全卫生的好环境、让每位员工都有一个工作生活的好心情、让每位员工都有一个身心健康的好体魄。不让一名职工家庭生活在保障线以下、不让一名职工子女上不起学、不让一名职工看不起病。在厂务公开民主管理中，中铁六局推出了“三让三不让”关爱员工工程。通过上下结合、逐级负责、精准帮扶，确保全体员工，实现体面劳动、尊严生活、开心工作、全面发展，确保困难职工2020年同步进入了小康社会。

2019年，中铁六局及子分公司累计支出“三不让”帮扶救助专项资金539.19万元，主要用于开展“两节”送温暖及日常慰问困难职工、金秋助学、大病医疗救助和工地慰问等活动。其中“两节”送温暖及日常慰问困难职工支出278.38万元，金秋助学支出29.7万元，大病医疗救助45万元，工地慰问186.11万元。全年累计救助特、重困职工119人次，资助困难职工子女73人次，救助患病职工105人次，慰问工地覆盖一线职工及劳务人员2.8万余人次。

中铁六局还推出了“幸福之家十个一工程”建设，即“一个人有一个温暖的工地小家”“一年组织一次健康体检”“一年至少开展一次带薪年休假”“一季度呈现一次集体文体活动”“一个季度至少集中一次培训”“一个项目组建一支群安员队伍”“一个项目至少建立一个职工（劳模、专家型职工）创新工作室”“一年由项目行政与工会签一次《共保合同》”“一年至少召开一次项目部职工（代表）大会”“一个项目建立一个员工心灵驿站”。

截至目前，已累计命名项目部幸福之家示范点60个、标杆14个，确立重点帮扶项目部20个。三年来，工会直接下拨幸福之家建设经费262万元，有效推动了工程施工一线项目部“幸福之家”建设规范化、标准化实施，一线职工生产、生活环境普遍得到改善，职工幸福指数得到大幅提升。

工作简介：

中铁六局集团有限公司先后获得全国文明单位、全国工人先锋号、中国企业党建文化十强单位、全国企业文化竞争力十强单位、全国企业文化建设优秀单位、新中国成立70周年·新时代企业文化标杆70强单位、首都文明单位标兵、北京市劳动关系和谐单位等荣誉称号。中铁六局工会先后荣获全国模范职工之家、北京市模范职工之家、全国铁路模范职工之家等荣誉称号。2017年，中铁六局被评为“全国厂务公开民主管理先进单位”，2020年获全国厂务公开民主管理示范单位。