

深化国企改革,工会界委员提醒——

要倾听职工声音 谨防职工民主权利“悬空”



本报北京3月4日电(记者沈刚 陈晓燕)“深化国企改革,要多倾听职工声音。”全国政协委员、重庆力帆集团质量中心成品检验部部长邹先荣在接受本报记者采访时如此表示。正在举行的全国政协十二届三次会议上,多位政协委员呼吁,深化国企改革,要保障职工的知情权、参与权和监督权。

资料显示,此前的地方两会上,31个省市区市的2015年政府工作报告无一例外都提

及“国有企业改革”。

一个不容回避的事实是,国企改革仍将通过市场手段退出落后产业,淘汰低效产能,部分国企转制重组在所难免,企业性质和职工身份必然发生变化,也必然涉及职工切身利益。对此,委员们呼吁,在“二次改革”中要充分吸纳此前国企改革的经验教训,倾听职工声音,维护职工合法权益。

“不管怎么改,首先要保障职工的知情权,国企改革方案应充分听取职工意见,这是普通劳动者对国企改革最真切的期盼。”邹先荣委员强调,在制定制改革过程中,应广泛征求职工意见,尽可能把职工合理、合法的诉求吸收到方案中来。

全国总工会原书记处书记李滨生委员表示,职工民主权利的实现,是国有企业改革和健康发展很重要的一部分。在过去的国企改革中,这方面做得不够,职工民主权利在一些地方、一些企业没有得到很好的保障。

早在2005年,全国总工会发出的《关于在国有企业改制中切实维护职工合法权益的意见》便明确提出,国企改革改制方案,兼并破产方案,职工裁员及分流安置方案均属企业重大决策问题,都应以各种形式及时向职工群众公开;企业改制时,必须向职工群众公布企业主要财务指标的财务审计、资产评估结果,接受职工群众的民主监督,国企改革方案必须提交职代会或职工大会审议,充分听取职工意见。

四川省总工会副主席罗茂乡委员这次提出的关于维护职工合法权益的提案,更进了一步。他提出,国务院有关部门要从制度上进一步明确对未经职代会审议的改革改制方案和未经职代会审议通过的职工分流安置方案不予批复实施。

委员们提醒,虽然国企大多建立了职工代表大会制、厂务公开等民主管理制度,但在深化国企改革过程中,仍需谨慎防范职工民主权利“悬空”。有关制度机制的内容、形式乃至程序,都需要“扎实”。

事实上,在企业改革改制中坚持走民主程序,充分尊重职工意见的成功案例,不在少数。比如,合肥钢铁集团在破产重组中严格履行民主程序,尤其是抓住职代会这个关键环节实行阳光操作,企业破产改制得以顺利进行,职工的利益也得到了切实维护。



▲3月4日,在工会界别的分组讨论会上,李长印委员就工业化和经济发展水平与环境治理的关系以及如何解决和防治发言。



▶3月4日,王学成委员在分组讨论时提出“要加大力度推进人民法院改革中存在的困难及问题的解决”,为此建议修改法官和检察官管理法。



◀3月4日,工会界别分组讨论结束后,任克雷委员(左)和何喜奎委员对我国工业设计产业发展的话题意犹未尽。任克雷说,目前我国工业领域自主创新能力薄弱,设计水平仍较低,产业链层级有待进一步提升。“应着力培育专业高端人才和具有国际竞争力的大型工业设计企业”。

本栏照片均为本报记者 许之丰摄

处理好职工切身利益问题,才能更好地动员和引导职工理解改革、支持改革、参与改革,委员强调——

改革须坚守职工合法权益底线

本报北京3月4日电(记者陈晓燕 沈刚)深化国企改革,须坚守职工合法权益底线——多位工会界委员今天在接受记者采访时强调。

“在国有企业改革的过程中,必须善待工人,必须依法保护职工的合法权益。”重庆力帆集团质量中心成品检验部部长邹先荣委员说。

四川省总工会副主席罗茂乡委员则表示,“把关系到职工切身利益的问题处理好,才能更好地动员和引导职工理解改革、支持改革、参与改革。”

据四川省总工会对127家不同行业国企的调查显示,68.1%的受访职工对国企改革持欢迎支持态度,认为改革有必要;但也有一些职工因分流安置问题对一些举措有抵触情

绪,尤其是“4050”职工和困难职工群体,对改革后企业和个人前景有恐慌心理,48.1%的受访职工表示存在危机感。

“职工非常关注此次国企改革的公信度和公平性。”罗茂乡委员介绍,调查显示,一些职工担心改革政策在贯彻落实中走样,只对普通职工“开刀”,对管理层的改革只是走过场;担心改革方案“一刀切”,改革信息不公开,不透明,导致职工无法行使在具体改革中的知情权、参与权和监督权。

罗茂乡委员表示,广大职工是改革实践的主体和主力,国企改革涉及职工面量大,需要从党政到相关部门,从企业到车间班组,高度重视职工的组织引导工作,切实保障职工合法权益,保持职工队伍稳定。

“如果企业确实面临难以克服的困难,也要向广大职工讲清楚,保持顺畅的沟通,保证足够的透明度,以争取职工的理解。”邹先荣委员说,“到了具体操作中,更要始终坚持依法操作、民主操作、有情操作、阳光操作。只要将职工权益摆在首位,才能得到职工的支持,使改革平稳推进。”

此外,罗茂乡委员提醒,“在改革过程中,要关心企业困难职工的生活和工作,对遭遇特殊困难的职工给予必要救助。”他建议,在政府主导下,实现对困难职工的帮扶救助工作与民政救助救济的有效衔接,采取临时帮扶救助与基金帮扶救助相结合的方式,切实解决困难职工家庭基本生活、就医、子女就学等困难问题。



(上接第1版)动员全国各族人民在以习近平总书记为核心的党中央领导下,万众一心、开拓进取,扎实工作,为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦作出新贡献。

预备会议经表决,选举产生了十二届全国人大三次会议主席团和秘书长。大会主席团由172人组成,李建国为大会秘书长。

根据表决通过的会议议程,十二届全国人大三次会议将听取和审议政府工作报告;审查和批准2014年国民经济和社会发展计划执行情况与2015年国民经济和社会发展计划草案的报告,批准2015年国民经济和社会发展计划;审查和批准2014年中央和地方预算执行情况与2015年中央和地方预算草案的报告,批准2015年中央预算;审议全国

人大常委会关于提请审议立法修正案草案的议案;听取和审议全国人大常委会工作报告;听取和审议最高人民法院工作报告;听取和审议最高人民检察院工作报告等。

全国人大常委会副委员长李建国、王胜俊、陈昌智、严隽琪、王晨、沈跃跃、吉炳轩、张平、向巴平措、艾力更·依明巴海、万鄂湘、张宝文、陈竺出席会议。

代表建议修改《公司法》,让“应有”、“可以有”变为“必须有”——

“企业董事会必须有职工董事的席位”

本报北京3月4日电(记者康劲 杜鑫)“在企业的决策管理中,应有更多职工的声音。特别是在公司制企业董事会中必须有职工代表的席位,这是发达国家通行的做法,并且有法律明文规定。”全国人大代表、东华大学经济管理学院教授严忠诚说,今天在上海代表团驻地向记者展示了他拟提交的议案,他在议案中建议修改《公司法》,明确职工代表大会是公司制企业民主管理的基本形式,应把职工代表进入企业董事会写入法律。

据了解,现行《公司法》规定:两个以上的国有企业或者两个以上的其它国有投资主体投资设立的有限责任公司,其董事会成员中应有公司职工代表,其它有限责任公司董事会成员中可以有公司职工代表。董事会中的职工代表由公司职工通过职工代表大会、职工大会或者其他形式民主选举产生。

严忠诚认为,法律条文中的“应有”、“可以有”等模糊词语,使职工董事变得可有可无,职工董事即便进入董事会,也身份尴尬,没

有任何话语权。他建议,鉴于我国《宪法》、《劳动法》、《工会法》和《公司法》等法律虽对企业实行民主管理有原则性规定,但不系统、不够具体,有的还仅适用于公有制企业,明显滞后于实践,也不符合市场经济条件下对企业民主管理的要求。可考虑制定《企业民主管理法》,以进一步完善我国不同所有制企业民主管理法律体系,广泛推行职工代表大会制度,在公司制企业全面实行职工董事制,确定企业行政管理事务公开工作的法律地位。

经济新常态下应关注职工权益维护

(上接第1版)全国政协社会和法制委员会副主任,全国政协副主席、书记处书记张世平委员指出,橡胶割胶工生产生活现状;长期野外夜间工作,劳动时间和能量消耗均超过国家卫生学的限定;居住条件差,收入低,多数患病……她建

议将橡胶割胶工列入特殊工种目录,有关部门探索制定行业标准。此外,来自企业的周成建委员和陈进行委员也分别作了主题为“农民工技能提升”、“国企履行社会责任”的发言。8位工会界委员的发言,得到与会委员

的热烈回应。来自福利保障界的柯希平委员说,工会界委员的发言反映了基层职工的心声。经济新常态下,如何在推动经济发展的同时维护职工合法权益,值得关注和研究。

来自武汉钢铁集团的袁伟霞委员表示自己很受感动:“听了委员们的发言,感受到了他们对特殊人群、困难职工坚持不懈呼吁的真诚,为他们这种深入基层扎实调研的作风叫好!”

炼就“金刚钻” 敢接“瓷器活”

——来自中建三局成都分公司的发展记忆

■本报记者 李娜 高柱 本报通讯员 何兴宇 方梅

2014年12月4日,第十二届中国土木工程詹天佑奖揭幕,中建三局成都公司凭借成都双流国际机场T2航站楼项目荣获建筑工程类詹天佑奖,四川省当年仅有该建筑企业获此奖项。这也是成都公司继斩获鲁班奖、获评全国五一劳动奖状、全国用户满意企业、全国工人先锋号等诸多殊荣后,在奋战西南历程中,收获的又一枚熠熠闪光的勋章。

“专注高端建造,聚焦品质提升,这是建筑企业安身立命的根本,也是我们永远不会动摇的发展理念。”中建三局成都公司总经理、党委书记章维成告诉记者,近年来成都公司承建了大批西南地标性建筑,目前已形成“立足川渝,辐射云贵”的“2+2”战略布局,呈现大有可为之势。

从寻项目无路到业主上门求合作

中国,拥有世界上最庞大的建筑产业大军,“十二五”期间,建筑行业已进入高速发展时期,随着国家各类级别开发区(经济区的)增加扩大,城镇建设量不断提升,高铁路网建设愈加密集,地铁市政建设持续升温。纵观国家区域发展战略,西南地区因囊括成渝经济带、环北部湾经济带以及“10+1”中国-东盟自由贸易区而优势凸显,西部大开发、城乡统筹改革试验区、扩大内需等概念的提出,让大西南成为全国建筑业发展的新热点、新高地。

立足全局才能把握大局,顺应大势方可顺势而为。瞄准西南建筑市场的重大发展机遇,中建三局成都公司应运而生。2006年,成都公司以承建成都市天府时代广场B区基坑工程为起点,正式进驻蓉城。仅10余人的团队,面对陌生的市场环境,零基础的人脉资源,对于一家新成立的建筑公司而言,从营销到管理,从技术到施工,前路艰难不言而喻,想要在群雄争霸的西南建筑市场抢占高端项目更是难上加难。

行业有言,三流企业做产品,二流企业做品牌,一流企业做标准,成都公司通过对施工现场进行严格管控,营造安全文明舒适的作业生活环境,不断提升工程品质,引领整个行业“时尚”潮流,树立“造一项工程,立一个标杆,开一方市场”的行业典范。

凭借着对工程品质的高标准、严要求,“寻项无路”的现实困境很快出现了转机,“梧桐质优,凤凰自来”的故事在成都公司身上悄然上演。2007年,成都花博园、喜年广场工程开发商无意间探访了公司在建中的天府时代广场工程,经历门卫尽职尽责的身份考验,看到整洁的工地现场、有序的材料堆场以及齐全的安全设施,对公司优质的施工管理十分赞许,隔日便主动联系商谈合作,这不仅让成都公司成为当时蓉城第一高楼的承建者,还开启了与花博园集团的连续四度合作。

成功打开局面后,成都公司在高端项目竞争领域保持明显的比较优势,在西南建筑市场实现经营生产和区域整合双丰收。进入2008年后,成都公司在全球金融危机的特殊时期,依然在高端营销上取得显著成绩,先后承接西南首个国际网球中心和首个清水饰面混凝土工程安捷伦,成都市茂业中心、来福士广场、双流机场T2航站楼等最大、最复杂和最具影响力的项目,奋战西南获得重大突破,成都公司与各大业主间的合作逐步由“战略联盟”向“战略首选”转变,品牌创优取得突破,企业影响力显著提升。

以精品之作载入建筑史册

“我至今记得,接到中标通知的那一刻,整个公司上下都沸腾了!2008年的一天,分管市场营销工作的副总经理吴小春突然冲出办公室,向所有目睹的人大声地看向我,激动地喊道:‘中了,来福士中了!’接着所有人都陷入了一片欢腾中,庆祝之声此起彼伏。”

即使在今天看来,承建成都来福士广场

项目依旧是公司在中国建筑史上浓墨重彩之笔。由“建筑思想家”斯蒂文·霍尔担纲设计的来福士广场,总建筑面积达31.2万平方米,创意灵感源于“切开的泡沫块”,在造型上出现了大悬挑、大孔洞、不规则立面、复杂空间定位、异型钢结构等复杂元素,因对光源照射效果的特殊要求,该项目成为国内首例、国际罕见的采用浅色清水饰面混凝土结构的超大型城市综合体项目。

对浅色清水混凝土的配置是要解决的首要难题。为了把原本厚重、表面粗糙的清水混凝土转化成细腻精致的纹理,以一种精密、近乎均匀的质感呈现,公司60余人组成的试验团队辗转于安徽、昆明、北京、重庆等地才求鉴,历时两年余,制作样板300余块终获成功,先后获得各类专利10多项,其中7项技术达到国际先进和国内领先水平。

在项目建设过程中,霍尔曾两次到访,均对公司研制出的浅色清水混凝土上墙效果赞不绝口;2011年9月15日,这一伟大建筑全面封顶,新加坡总理李显龙亲临道贺;2013年8月,在成都市争创首批“全国质量强市示范城市”工作中,来福士项目代表蓉城接受国家质检总局工程质量验收,获高度评价,为成都公司创成“全国质量强市示范城市”作出突出贡献,获得成都市政府的特别嘉奖;由于采用世界领先的绿色环保建筑技术,该项目还荣膺美国绿色建筑协会LEED金奖认证;作为世界最大的浅色清水混凝土建筑,中建总公司将其视为“高、大、新、尖、特”之代表工程,成为彪炳中国建筑史册的标志性工程。

“来福士是公司承接的首个超10亿元项目,但现在即使工程造价数十亿元也难找回当时的兴奋感。”吴小春告诉记者,此前来福士广场是只在上海和北京才有的综合性地标项目,在成都公司职工心里,中标该项目堪称被行业认可的标志。

时光荏苒,8载拼搏换来今朝享誉西南,位于蓉城中心两大繁华地段的标志性高端建筑多成成都公司承建,被公司内部称之为两

大品牌长廊。走在成都锦江区的东大街上,中心城区最大的天府时代广场、三塔构成的金融地标铁狮门晶融汇大厦、施工难度最复杂的都市巨无霸落建来福士广场以及西南地区单体合同额最大的房建工程成都国际金融中心、开放式街区形态的成都远洋——太古里购物中心等诸多远近闻名的高楼大厦,皆“出品”于成都公司之手。

“沿街走过,全是中建三局成都公司的蓝色围挡,最多时整条街上有公司300余名职工,6000余名工人同时作业,真是壮观!”车队陈师傅是成都公司的元老级职工,回想当时场景仍历历在目。从初出茅庐到行业领跑,成都公司一路克难攻坚,勇于争先,成绩傲人。

前不久,公司及顺利中标西南第一高楼——绿地468超高层项目,重庆市最具标志性建筑——重庆来福士广场两项地标工程。

让员工共享企业发展红利

2010年重庆开启公租房建设时代,成都公司承建重庆市大渡口区、北碚区两大公租房项目,尽管工期紧、任务重,但项目部平均不到27岁的年轻团队以工地为家,白天现场督促施工,夜晚挑灯分析图纸,在7月火炉炙烤下挥洒汗水、冬日湿冷严寒中奋战,每天工作13小时,最终高标准完成这一民生工程,获得政府部门、业主监管一致好评。

“在成都公司,只要你肯干、够优秀,就能得到提拔,用人绝对公正。”2008年,郭伟从大学校门直接跨入成都公司工作,这位不到30岁的年轻人如今已成为公司工程部经理助理,跻身中层干部行列。“我们那

一批招聘的共有33人,现在绝大多数都被委以重用。”

郭伟告诉记者,在成都公司没有按资排辈,一切凭能力说话,一切都是开放的,大家工作起来特别有动力,因为只要付出就会得到回报。凭德才、重经历、看业绩、听舆论,在这样的用人理念下,成都公司大胆启用新人。

据介绍,目前公司职工平均年龄不足30岁,千余精英汇聚的人才队伍总体呈现出年轻态。成都公司党委副书记、纪委书记、工会主席赵德福告诉记者,为了不断挖掘职工潜能,提高工作热情,培养一批政治素质好、经营业绩好、团结协作好、作风形象好的人才队伍,成都公司十分重视人才培养、创新培养平台,“人才是企业最宝贵的财富,在培养人的同时,职工的归属感与幸福感同样重要。”

成都公司始终坚持发展成果与员工共享,充分实施民主管理,高度关注职工诉求,不断改善一线职工工作和生活条件,增强职工在企业建功立业的幸福感。记者了解到,为实现职工的品质生活,成都公司先后成立职工(工会)服务中心,打造综合服务、权益维护、素质提升、信访接待、困难帮扶五大服务平台,通过摄影、游泳、羽毛球等9大兴趣小组,全方位、多惠制服务广大职工,实现了企业发展和职工成长的双丰收。如今,公司青年联谊常态化,集体婚礼特色化,员工旅游个性化,带薪休假制度化,文体活动系统化,各项工作以员工集体意愿为出发点,得到了广大职工的一致好评。

民生工程获社会各界点赞

作为大型建筑企业,每年有近3万名农民工走进成都公司务工,在新型城镇化建设呈现如火如荼之势时,推进农民工向新型产业工人的转型,成为创建和谐企业的有力之举,如何让来自四面八方的农民工实现“上班产业工人,下班新市民”的转变,无论是在成

都的地标性高端建筑项目中,还是在工期紧张的重庆保障房工地上,成都公司都做出了有益尝试。

2015年伊始,记者来到成都公司建设中的环球贸易广场项目生活区,“以心建家,筑梦环球”的8字标语率先映入眼帘,职工活动室、农民工夜校、超市等软硬设施一应俱全。正值午饭时间,广播里草蜢乐队“宝贝对不起”的歌声悠扬,三两工友饭后结伴在羽毛球场晒着太阳、聊着天,坐在食堂内用餐的农民工正被电视中紧张的剧情吸引,几位刚洗过衣服的大姐边说笑着走去晾晒区……

“24小时热水,物业化的服务,足够量的农民工夫妻房供应,每周播放电影,定期组织农民工普法教育和维权咨询……”成都环球贸易广场项目党支部书记满志立说,整个生活区不仅配套设施齐全,而且全部采用社区化管理,这也是公司的首次尝试,得到了社会各界的一致好评。

“比在家里还舒适!”来自重庆的农民工周先东告诉记者,他在工地上打工10余年,走南闯北的项目自己都数不过来,早已习惯了工地上生活环境的脏乱差,“这个项目可不一样,卫生好,环境好,对我们工人的服务也好,得竖大拇指!”

事实上,上述做法也仅是成都公司以实际行动关爱职工、工友的一个缩影。多年来,成都公司成立工会联合会广泛吸纳工友加入;建立西南首个维权工作站,为工友提供法律援助;设立工地夜校,组织拓展训练,到公司志愿服务队到山区留守儿童定点帮扶,在关爱与帮扶弱势群体的路上,始终都有中建三局成都公司的身影。

此外,作为驻扎在祖国大西南的央企分支机构,成都公司勇担社会责任,从汶川大地震、青海玉树、雅安芦山、云南鲁甸地震后的现场救援、献血义卖、捐款捐物,到公司志愿者服务队到山区留守儿童定点帮扶,在关爱与帮扶弱势群体的路上,始终都有中建三局成都公司的身影。