

# 构建和谐劳动关系与职工权益保障问题研究

□王健

构建和发展和谐劳动关系,就是一个不断地贯彻落实科学发展观,促进经济社会又好又快地发展的过程,也是一个不断地加强职工权益保障,努力实现公平正义的过程。为此,既要科学地认识和把握社会主义市场经济条件下劳动关系的本质属性,坚持用发展的观点和办法解决当前劳动关系中存在的问题;又要牢固树立以职工为本的理念,依法加强职工权益保障制度和机制建设,要真正以解决职工群众最关心、最直接、最现实的利益问题为重点,妥善地处理好构建和谐劳动关系与职工权益保障的辩证关系。只有这样,才能推动企业逐步建立起规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的社会主义新型劳动关系,从而为构建和谐社会奠定一个坚实的基础。

## 当前我国劳动关系的总体状况及存在的主要问题

当前,我国经济社会发展已进入了非常关键的时期,既是经济社会的“黄金发展期”,同时也是“矛盾凸显期”。一方面,经过改革开放 30 年的不懈努力,我国的现代化建设已经取得了历史性成就,改革发展呈现出难得的大好局面;另一方面,随着社会主义市场经济的深入发展和经济社会转型的加快,社会利益格局发生了深刻的变化,社会利益关系日益复杂,经济社会生活中长期积累的深层次矛盾不断显现,一些影响社会公平、和谐稳定的问题更加突出。

从劳动关系的角度来看,我国的职工队伍整体是稳定的,劳动关系还是比较和谐的。伴随着社会主义市场经济体制的逐步确立,劳动关系领域已经发生了一些深刻而积极的

变化:一是劳动力资源配置的市场化——企业拥有用工自主权,劳动者拥有择业自主权,劳动力这种特殊的商品已经按照市场经济的供求关系和价值规律,在不同地区、不同行业、不同所有制企业间自由流动,形成了劳动者和企业间的相互选择,从而使劳动关系主体市场化。二是劳动关系主体结构多元化——除国有、集体经济的劳动关系外,还有股份制经济、私营经济和外资经济等多种形式的劳动关系。三是劳动关系主体明晰化——政府、企业、劳动者在劳动关系调整中的主体地位逐步形成,承认并尊重主体双方的自身利益,实现一种互利互惠的劳动关系。四是劳动关系调整法制化——劳动关系各方按照劳动法律法规来规范调整劳动关系,并建立了一定的协调机制。

我国劳动关系的这些变化,充分体现了社会主义市场经济发展的客观要求,无疑是生产力的一次解放,是生产关系的一次变革,有力地促进了社会经济的快速发展。

但是,我们也要清楚地看到,由于长期以来一些地方政府片面地强调加快经济发展和保护资本权益,使劳资关系的平衡发生了倾斜,劳动关系领域中的不平衡态势正在逐步加剧。侵犯劳动者合法权益的现象屡见不鲜,各类劳动争议案件数量逐年上升。当前影响劳动关系和谐稳定的突出问题主要有以下几个方面:劳动力供大于求,就业压力明显加剧;劳动合同签订率低,劳动用工行为不规范;工资分配制度不健全,分配不合理现象日趋严重;社会保障体系不完善,覆盖面小、保障性差;安全生产形势严峻,劳动保护工作基础薄弱;劳动保障法制建设滞后,劳动监察严重乏力。

## 加强职工权益保障的制度和机制建设的对策

**健全劳动法律体系,加强劳动保障监察工作。**市场经济是法治经济,它要求以法律来调节社会各阶层之间的利益关系,规范政府、企业和劳动者的行为。法律是实现社会公平正义的最高体现和最后保障,必须把加强劳动保障法律体系建设摆在一个十分重要的位置上。一是应根据社会主义市场经济条件下劳动关系的特点,形成一个比较完善的、适应社会主义市场经济发展的劳动保障法律体系。二是政府劳动保障部门应进一步加强劳动监察力量,完善劳动保障诚信制度建设,调整充实劳动年审内容,加大劳动监察的执法力度,真正做到严格执法、违法必究。三是要加强劳动法律法规的宣传教育工作,使广大职工提高依法自我维权的意识,运用法律武器自觉地维护自身的合法权益;使经营者自觉地遵守国家的劳动法律法规,规范劳动管理行为,从源头上杜绝和减少劳资纠纷的产生。

**强化政府对劳动关系的宏观协调监督机制。**各级政府应当是协调劳动关系的第一责任主体,对于保障职工合法权益、促进劳动关系和谐稳定肩负义不容辞的责任。劳动关系市场化是指市场机制在劳动关系的建立和调整中起基础性的作用,而不是不受调控监督的放任自流,任由市场的力量牵着劳动关系畸形发展。目前,我国正处在社会转型时期,加强政府对劳动关系干预显得更加迫切和重要。对劳动关系市场化问题,政府要成为一只“看得见的手”,发挥重要的宏观协调作用。一是要发挥劳动关系运行规则的制定者的作

用,充分发挥劳动关系三方协商机制的作用,制定出劳动关系调整的基本框架、各项制度和准入标准,并采取措施予以贯彻落实。二是要发挥劳动关系主体双方平等协商的促进者的作用,为企业经营者和工会组织之间开展集体协商创造良好的宏观环境,积极促进双方通过对话和协商解决矛盾,寻求共识,实现劳动收益和资本收益的共同最优化。三是要发挥劳动争议的裁判者的作用,在劳动关系矛盾运动中居于中立的立场,当劳资双方的自我协调不能实现时,要及时而有力地进行干预,支持合理诉求。四是要发挥弱势群体的保护者的作用,通过建立和完善社会保障体系,实施积极的就业政策,加强劳动安全卫生监管力度,加大劳动保护投入等措施,维护职工的合法权益。

**呼吁企业承担社会责任,制定适合企业实际的劳动标准。**企业不仅是一个经济责任主体,同时也是一个社会责任主体,要根据其自身的发展情况,承担相应的社会责任。所谓企业社会责任是指在市场经济体制下企业在追求自身发展并为股东谋取最大利益的同时,应当充分考虑利益关系者的权益,对社会进步 and 环境保护等承担责任。制定和实施科学的劳动标准,实现体面劳动,既是劳动者的权利,也反映了企业的管理水平和社会责任,还可以从源头上约束资产所有者对劳动力成本的“寻低竞争”。政府要在我国现有的各类劳动标准基础上,逐步加以修改和完善,并建立一种随经济发展合理提高劳动标准的机制。

**全面推行劳动合同制度。**劳动合同是建立劳动关系的基础,也是保障职工权益

## 主席论坛

## 餐饮行业推进工资集体协商探讨

四川省大竹县 李国富

开展工资集体协商对于维护劳动关系双方的合法权益。促进劳动关系的和谐与稳定有着重要作用。但餐饮行业开展工资集体协商工作尚处于初级阶段,主要原因有:

**一是人员流动性大。**餐饮行业多数为个体经营,从业人员大多从几人到几十人不等,人员流动性大,导致缺乏与企业集体协商工资的时机。

**二是人员素质参差不齐。**餐饮行业从业人员多数文化水平不高,加之多从农村出来,没有受过专业培训,往往只能从事一些简单劳动,一旦提出的工资要求超过了老板的心理预期,就可能被辞退。较低的文化素质和专业技能的缺乏决定了从业人员不愿与老板集体协商工资。

**三是法律意识不高。**《劳动合同法》的实施,某些餐饮企业企业对劳动合同法才有一点认识,但往往研究的是如何规避处罚和检查,并在签订合同过程中人为设置障碍甚至设置霸王条款,导致雇佣双方权利和义务新的不平等。而一些餐饮从业人员对此的认识也不足,仍然认为签不签劳动合同都一样,更有甚者不愿意与老板签劳动合同,认为少拿钱或束缚自己。较低的法律意识使从业人员不愿与老板集体协商工资。

**四是组织机构不健全。**如大竹县餐饮行业没有一家成立了工会组织,整个餐饮行业也没有行业协会及协会工会组织。各个餐饮企业及每个餐饮企业从业人员都是各自为政,雇佣双方权利存在不平等,从业人员在合法权益受到损害向有关部门投诉时也只是散兵游勇,缺乏组织力量。

解决餐饮行业推行工资集体协商机制存在的问题,要依法履行工会组织在维护会员合法权益中的作用。一是强化会员业务培训。要根据餐饮行业特点组织一些培训班,如厨艺培训、攻关礼仪培训、餐饮管理培训等,从而提高从业人员的自身素质,增强从业人员的工作能力。同时积极倡导职工诚实守信,增强职工的信用意识,提高职工的职业道德。二是强化企业法律培训。通过定期举办法律法规知识培训班、开展常用法律法规知识竞赛等方式提高从业人员的法律意识。三是强化餐饮经营者培训。指导餐饮经营管理者加强对国家相关法律法规和政策的学习。依法履行企业的社会责任。加强对企业履行工资集体协议情况的监督,促进企业诚信制度建设,促使企业依法经营,诚实守信。四是强化会员维权。充分发挥基层工会的作用,及时了解 and 掌握从业人员对工资分配方面的意见和建议;加强有关工资分配理论和政策研究,增强工会干部参与工资集体协商的能力;提高从业人员工资集体协商的参与程度,加强对工资集体协议履行情况的监督,依法维护职工参与工资分配 and 获得劳动报酬的权益。

# 完善企业工会劳动保护工作的思考

□马沪宁

随着社会主义市场经济持续快速发展,企业体制改革、产业结构调整以及企业内部组织形式多样化、劳动用工多元化和管理体系多异性等一系列新情况、新问题的出现,给企业工会劳动保护工作带来了新的挑战。如何应对挑战,开拓企业工会劳动保护工作的新局面,是企业工会必须认真思考的一个课题。

**企业工会劳动保护工作目前面临的新问题**

1.近年来,许多企业进行了改革改制,大量年轻职工进入到一线操作岗位。虽然在上岗前,企业到他们都进行了三级安全教育和危险源告知,但由于他们现场工作时间较短,对忽视安全所造成的伤害缺乏深刻认识,所以对安全生产的重视程度和现场危险的预知判断能力相对较差。提高他们的安全意识和现场危险的预知判断能力是企业当前必须解决和面对的课题。

2.劳动用工制度的改革,使单一的劳动用工制度向多元化方向发展,一些原来由企业正式职工承担的工作,或采取区域承包的外协作业模式,或采取岗位插入的协力作业模式,从而由外协员工承担。虽然外协员工与正式职工同在一个单位甚至同在一个岗位工作,但由于身份属性的不同,加上外协员工文化程度、安全意识和技能与正式职工相比存在较大差距,违章违纪时有发生,给企业安全管理带来很大难度。

3.为提高市场竞争能力,许多企业加快了生产线升级和设备改造步伐。新建项目的开工,大量的项目建设单位进入到企业和生产现场,导致进行现场施工作业的人员不仅身份多样,而且缺乏安全意识、安全培训、安全技能,这也是企业当前安全管理的一个难点。

4.随着建设项目的竣工投产,大量的先进设备进入调试安装和试生产阶段,许多企业在先进设备进入调试安装和试生产的过程中更重视的是设备尽快调试完毕并进入大生产阶段,潜在的安全隐患依然存在。

5.工会劳动保护人员的自身业务素质,与当前企业劳动保护工作的发展水平不相适应。工会干部普遍“身兼数职”,投入工会劳动保护工作的精力受到影响。高学历、高素质工会劳动保护干部少,影响企业工会劳动保护工作的长远发展和工会劳动保护监督作用的有效发挥。

6.工会劳动保护工作的方式方法与企业不断变化的生产作业条件、环境、对象以及安全管理体系的要求不相适应,劳动保护三级网络虽有组织架构,但发挥作用不够,班组安全基础依然薄弱。

## 完善企业工会劳动保护工作的对策

1.针对年轻职工安全意识和现场危险的预知判断能力相对较差的问题,工会组织应充分发挥宣传教育职能,在年轻职工中开展以“感受现场事故回顾,吸取教训增强意识”为主的案例教育活动,提高青年职工的安全意识。

此外,工会组织还应以“师徒带教”为载体,组织具有丰富现场操作经验和安全技能的师傅在传授业务知识的同时,对青年职工进行安全技能和现场危险预知知识的“传帮带”,以提高他们的安全技能,增强自我保护能力。

2.针对对外协员工缺乏对企业安全文化“认同感”,导致安全事故频发的问题,工会组织要将他们视为“自家人”,增强他们的“归属感”,让他们真切地感受到“家的温暖”,自觉地接受企业的安全管理,并遵守企业的安全规章制度,从而减少违章违纪和事故的发生。

3.针对项目承建单位与企业对项目建设的

安全要求存在差异性的问题,企业工会可以采取“对内对外”的监督检查方式,使项目承建单位在坚持原有工程建设安全标准的同时,适应和满足企业“属地化”安全管理要求。企业工会通过劳动保护监督检查,督促项目总承包单位加强对分包单位的安全监督,要求施工单位在作业时,必须对作业人员进行

的基石。因此,必须认真贯彻《劳动合同法》,积极推行劳动合同制度,从源头上依法规范企业用工行为,切实解决一些企业中存在的“有劳动没关系,有关系没劳动”的问题。

**加强工会组织维权机制建设,大力推进平等协商集体合同制度。**当前,各级工会组织要认真贯彻落实“组织起来、切实维权”的工作方针,按照“以职工为本,主动依法科学维权”的中国特色社会主义工会维权观的要求,以创建劳动关系和谐企业活动为有效载体,积极构建和完善在党和政府领导下的工会组织维权机制,协助党委、政府和有关方面通过法律的、经济的、行政的手段解决劳动关系矛盾,维护职工合法权益。一是要建立健全利益协调机制,切实加强宏观层面上的源头参与,从整体上充分发挥维权的功效。二是要建立健全诉求表达机制,畅通信息渠道,及时掌握和深入分析职工的工作、生活情况和思想动态。向党和政府反映职工的意愿和要求,有针对性地提出企业的政策主张与建议,代表职工督促企业落实有关法律法规和政策。三是要建立健全矛盾调处机制,通过建立健全劳动关系矛盾预警和疏导机制,积极配合党政妥善处理职工群体性事件,努力把劳动关系矛盾争取解决在基层、消除在萌芽状态。

通过由工会组织代表职工与企业(雇主)就有关劳动报酬、工作时间、休息休假、保险福利、劳动安全卫生等事项进行平等协商集体谈判,签订集体合同,规范协调企业、产业层面的劳动关系,是市场经济国家普遍采用的一项行之有效的协调劳动关系的重要机制。平等协商集体合同制度,就是意在企业劳资双方之间建立自主的协调机制,用集体的劳权去制衡资本的力量。为此,一是要加大推进力度,从法律上明确用人单位都应建立平等协商集体合同制度,对拒不建立者,进行必要的经济处罚。二是要加快组建工会的步伐,改革企业工会严重依附企业行政(资方)的现状,培育独立的协商谈判主体,强化工会协商谈判队伍建设。三是要通过平等协商和集体合同制度,逐步推动建立劳资共决机制,对企业中涉及职工切身利益的重大问题,不能由企业单方面说了算,要由劳资双方通过平等的集体协商来共同决定。

安全交底和危险源告知,对高危项目的施工,必须实行安全员“旁站式”监督。

4.针对新项目的竣工投产危险源辨识和职工安全技能培训的问题,企业工会可以在新生产线开展隐患排查活动,对排查出的隐患进行分析归类,督促企业行政进行整改,并要求企业行政制订应急预案并组织职工进行演练。从而消除新项目竣工投产后的安全隐患对职工身体健康和生命安全的危害。

5.针对工会劳动保护干部业务素质与企业劳动保护工作的发展水平不相适应的问题。企业工会要加大培训力度,创新培训的模式。可以采取工会劳动保护干部到企业安全管理部门短期挂职学习和参加安全管理培训班等专题学习的方式,及时了解掌握企业安全管理重点和难点,从中寻找工会劳动保护工作与企业安全管理的切入点,使工会劳动保护工作在企业安全管理融为一体过程中,形成工会劳动保护工作的特色,建立起一支“精业务、懂理论、熟现场、会操作”的工会劳动保护队伍。

6.针对工会劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体系的要求不相适应问题。企业工会要在改变原有的工作载体、方式、方法上狠下功夫,不仅要强化劳动保护三级网络组织建设,更要重视其监督职能作用的发挥。要建立劳动保护三级网络工作评价机制,定期对下一级劳动保护网络工作情况进行检查和评价,要在班组建立员工安全代表制度,及时收集班组职工对安全的需求信息和发现的安全隐患,并反馈给基层工会,由基层工会督促行政进行整改。如果基层行政没有能力解决。则由基层工会上报上一级工会组织进行协调解决,直到问题解决。只有这样,工会劳动保护工作才能体现“深度”,才能受到职工的欢迎和行政的认可。

## 观点集萃

## 做好工会信访工作应遵循的原则

□李国炳

为了保障上访人员合法权益,及时、就地、有效地解决职工群众反映的问题,作为工会各级信访机构和部门特别是负责信访的同志务必牢记职责,认真履行好任务。工会系统的信访工作,有其自身规律。在通常情况下,应当遵循好六个原则。一是认真接待原则,登记时应当问清来访人的基本情况 and 所要反映的主要问题;二是实行逐级上访和分级负责办理的原则;三是实事求是的原则,工会信访工作人员在接待职工和与各单位联系工作时,必须态度谦和、秉公办事,接待人员应认真听取和详细记录上访人的自述;四是优先接待原则,凡五人以上的集体上访、比较重大的情况或时间性较强的问题,如老弱病残和孕妇,有其他特殊情况者,均应当给予优先接待;五是对重要问题或突发事件应用急事急办的原则;六是加强信息报送及通力协作的工作原则。

## 关于提高职代会质量的几点意见

□虞贤义

对搞好职代会工作,笔者认为:第一,提高职工代表对职代会认识是提高会议质量的前提。必须高度重视代表的事业心和责任感的问题。一要从教育入手,营造舆论氛围。二是要把选好代表的人选关,真正把素质高、责任心强和群众信得过的职工代表选出来。三是要树立先进代表典型。

第二,培训政策水平高、管理能力强的代表,是提高会议质量的有效途径。培养可以有多种方式:一是走出去交流,借鉴先进单位经验和做法。二是加大培训力度。三是搞好传帮带,使工会专职干部熟悉和精通专业。

第三,建立规范的运作制度,是提高职代会整体质量的重要措施。一是要规范职代会工作流程。要从工作的实际出发,参照有关文件精神,借鉴先进单位经验,拿出切合本单位实际的规范。二是细化代表责任制。按照目标管理的原理,将会议任务分解到落实对象。三是建立会议分析制度,以中心内容为重点,定期召开分析会,分析落实情况,掌握动态,研究对策。四是检查讲评制度,要将职代会建设情况纳入单位精神文明建设和政治工作成效的评比中。

## 非公企业职工收入分配机制建设的建议

□白工

一是要加强对企业职工工资收入分配问题的研究和宣传。二是要加强政府统筹协调和对企业工资分配的对策调控。进一步建立健全和完善劳动力市场指导价位制度、工资指导线与人工成本预测预警制度。重点是强化对行业工资增长的指导。提高工资指导的可操作性和科学性。三是要全面推行工资集体协商,完善企业工资决定机制。逐步建立一支工资集体协商专(兼)职指导队伍,推动行业协会建设、政府、工会和行业协会三方在源头上推动企业职工工资协商工作,制定出台各行业的岗位(工种)工资指导标准。四是要加大劳动监察力度。通过日常巡查、专项检查、劳动保障年检等方式,对重点行业和企业工资支付情况实行有效的监控,严格依法查处拖欠克扣工资的行为。五是要推进社会保障制度建设。督促企业依法为员工参加保险,做好养老、医疗、工伤、生育保险,扩大社会保险覆盖面。六是要加强职工教育和培训,提高职工的专业技术水平。

## 强化民主监督是深化校务公开的保障

校务公开的关键是真实,实质是民主监督,目的是推进工作。因此,民主监督是校务公开能否得到全面落实的保障。对此,应加强三个监督:第一是社会监督。学校教育面向社会,学校必须把招生政策、招生计划、入学条件、收费项目和收费标准以及近几年招生 and 毕业生就业的有关情况如实、及时地向考生和社会公开,增强学校、家长和学生之间的互信。同时,对毕业生就业就业情况、用人单位信息、招聘信息和工作程序及时公开,建立学校公示制度,把这些工作的过程和结果进行公布,及时处理学生信访,听取广大学生的意见,接受监督,做到公开、公平、公正、合理,维护学校的稳定,促进大学生们的健康成长。

第二是内部监督。学校要把教职工最关注的问题作为公开的重点,及时在校内进行公开。重点要把握以下监督:一是重大决策监督。二是干部人事监督。三是财务管理监督。四是工程建设 and 物资采购监督。

第三是民主监督。建立民主联系人制度,从教职工代表中推选出不同层面、不同岗位、素质高、议政能力强、勇于直言的同志做校长民主联系人。在日常工作中,联系人经常与校长沟通、互动,或写信或打电话,及时向校长反映职工在工作、生活中的意见和建议。学校定期召开民主联系人会议,认真听取群众对学校发展提出的意见和建议,及时把握教职工中存在的热点和难点问题,让教职工更及时、更直接地反映问题,了解情况,参与和实施监督。

校务公开工作是学校全面化管理一项十分重要的工作,是学校全面提高管理质量的助推器。因此,我们必须要了解新情况,研究新问题,总结新经验,用改革、创新精神,不断拓展和充实校务公开渠道及内容,深化校务公开工作,不断提升学校管理工作上水平。

# 在建设和谐社会中求作为

## 职代会与工会两会合一的设想

□张建国

企业民主管理一般又称职工民主管理,即职工群众参与企业管理。企业是多方面利益的共同体,企业办得好与不好不仅关系到企业、投资人、经营者的利益,还关系到国家、企业职工的利益,因此,按照责、权、利相统一的原则,职工群众不论作为国家主人的身份来说,还是从职工利益的角度来看,都应参与企业管理的责任和权利,这一点是无可置疑的。

如何更好地促进企业民主管理厂务公开的发展,一个重要的基础,就是必须坚持以职代会为基本形式的厂务公开民主管理制度。在此,本文主要就职代会制度发展中,与工会两会合一问题谈点个人设想。

实践证明,在企业实行职工(代表)大会与工会会员(代表)大会两会合一制度,不仅有利于避免工作重复,提高工作效率,节约运作成本,而且有利于增强工会组织地位,扩大工会组织影响,促进工会各项工作开展。实行两会合一是有条件的,也就是说,具体到每一个企业,职工加入工会的比例一般须达到 80% 以上比较合适。实行两会合一,主要是两会的组织制度、会议规则要求合二为一,而两会的

职权要分别行使。

两会合一后,笔者设想具体操作办法为:一是代表合一。两会代表名额分配、结构比例做到一致,并明确规定两会代表一起产生,在选举产生职工代表时,该代表是工会会员的,同时成为工会会员代表。代表团或代表小组也要共同组成。二是任期统一。届期可以一致,并做到同步换届。三是机构合设。两会主席团可以“一身两任”,专门工作委员会(小组)可以合并设立。四是会议合开。会议合开是指两会在同一时间段里开会。会议合开可以用“第某届某次职工(工会会员)代表大会”或“第某届某次职工暨工会会员代表大会”字样。两会的筹备工作报告、代表资格审查报告可以合并作,两会各项报告可以共同听取,两会讨论可以共同进行。但在行使表决权尤其是选举权时有有所区分,可安排会议前段时间行使职工(代表)大会职权,后段时间行使工会会员(代表)大会职权(不是工会会员的代表可列席参加或不参加)。为便于行使职权,两会代表坐在安排时要有所区分。

## 深化校务公开是加强学校民主管理的有效途径

□张涛

校务公开是学校民主管理的重要组成部分

分。深化校务公开是加强学校民主管理,建立现代管理制度,依靠教职工办好学校的内在要求;是搞好群众监督,促进党风廉政建设,加强党的建设、领导班子建设的有力手段。深化校务公开对于推进学校民主政治建设,保障和落实教职工当家作主的民主权利,维护教职工合法权益,建立稳定和谐的劳动关系;充分保护和调动广大教职工的主人翁地位和积极性,实现学校稳定和和谐健康发展具有十分重要的现实意义。

## 完善运行机制是深化校务公开的基础

应从完善运行机制入手,抓好校务公开的落实工作。首先,建立以校长为首的校务公开组织机构,完善领导体制,做到组织落实。形成党委统一领导,学校行政主抓,工会和纪检监察协调监督,职能部门和基层单位各司其责,广大师生员工积极参与的工作格局,以保证校务公开工作的持续有效推进。其次,建立具有可操作性的校务公开工作制度,完善工作机制,做到制度落实。第三,建立工会纪检监察联合办公的监督体制,完善运行机制,做到监督到位。

## 拓展公开渠道是深化校务公开的重要途径

学校必须把校务公开作为民主管理的先决条件。因此,拓展校务公开的途径就成为深化校务公开的主要任务。对此,我认为,首先,职代会是校务公开的主渠道。《高等学校教职