

推进厂务公开应该把握的几个方面

□郭喜武

随着构建社会主义和谐社会进程的不断深入,企业民主管理工作的厂务公开民主管理工作,其地位与作用越发重要。关于新形势下厂务公开民主管理工作的走向,及其如何促进其健康发展,需要我们在思想认识和具体实践中,以科学发展观为统领,予以正确把握。

把厂务公开作为构建和谐社会的重要内容来抓

构建社会主义和谐社会,需要物质文明、精神文明和政治文明三者协调发展,需要在经济建设发展的同时,同步建设社会主义的民主政治。社会主义民主政治建设的核心,就是人民群众当家作主。构建社会主义和谐社会,需要社会生活方方面面的和谐,而创建和谐的基层企事业单位,正是和谐社会的基础。基层企事业单位的厂务公开民主管理工作,是体现与保证职工群众民主参与、民主决策、民主管理、民主监督的制度平台,是扩大基层民主、加强基层民主政治建设的重要形式和制度安排,是落实科学发展观、建立稳定的劳动关系、构建社会主义和谐社会的必然要求。

创造做好厂务公开工作的良好社会环境

厂务公开民主管理工作涉及面较广,政策性很强,工作难度大,职工群众关注程度高。这就要求我们把厂务公开民主管理工作,切实作为加强基层民主政治建设的重要内容,放在构建社会主义和谐社会的大背景下思考和运作。要通过积极的宣传,通过卓有成效的工作,使社会各界对厂务公开民主管理工作的重要意义和作用,有更深刻的

认知和深切的认同。要很好的整合社会资源,形成各级党委高度重视统一领导,党政共同负责,政府有关部门密切配合齐抓共管,企事业单位自觉运行,职工群众全员参与,社会各界积极支持的体制与机制。努力创造出全社会关注,全社会支持,全社会合力推动的、良好的厂务公开民主管理工作的环境与氛围。

突出抓好改制企业和非公企业厂务公开工作

近年来,国有工业企业改制攻坚取得了重大进展。但是,按照推进经济结构和产业结构调整的要求,各个行业的国有企业、集体企业的深化改革、重组改制、关闭破产的任务还很重,改制工作的全面完成还需要一定的时日。企业改制对厂务公开民主管理工作要求很高,加强改制中的厂务公开民主管理工作,对于贯彻执行党和政府的方针政策,保证改制顺利进行,减少和避免国有资产流失,维护职工的合法权益,都有着极为重要的意义。必须坚持旗帜鲜明地支持企业改制,坚持旗帜鲜明地维护职工权益。要继续指导企业贯彻中央和地方有关政策规定,切实加强国有企业改制中的职工民主管理工作,坚持改制事项及时、全面、全过程公开,坚持做好矛盾化解和疏导工作,坚持改制中的民主程序,坚持按照政策规定办事,既维护好职工合法权益,又保证改制平稳推进。同时,要对企业改制后职工民主管理制度建立予以极大的关注,指导改制企业建立起不同形式的职工民主管理制度,并结合企业实际探索、健全职工民主管理的工作内容、形式、运作机制等。

厂务公开民主管理的基本原则,同样适用于非公有制企业,这一点在认识上必须统一,必须坚持,毫不动摇。在非国有企业实行厂务公开民主管理工作,主要是以协调劳动关系为核心,以维护职工的知情权、参与权和监督权为基本内容,以共谋企业发展为目标,达到共决、共享、共赢。我们要以积极的态度、较快的步伐、稳妥的步骤、典型的引领、规范的运作、渐次的推进,在非国有企业建立起体现不同组织形式、不同规模企业、不同行业实际,具有多样性、差异性特点的民主管理制度和运作机制,切实做好非公有制企业的厂务公开民主管理工作。

确保厂务公开工作的规范化、程序化、制度化

一是必须坚持和完善职工代表大会制度。职工代表大会制度的建立是以企业所有者、经营者和劳动者之间政治上平等、事业上合作、利益上共享为基础的,其组织办法、职责、权利等具体规定,体现了现代企业制度的要求和理念,符合协调劳动关系、促进生产力发展的要求,具有普遍适用性。因此,所有的企业都应建立职工代表大会制度,为职工群众在企业单位的民主参与、民主管理、民主监督,理性表达利益诉求,进行平等协商签订集体合同,建立稳定劳动关系,创造和谐企业等,提供机制和程序保证。我们应当毫不犹豫地坚持企业的职工代表大会制度,使其成为维护职工政治上和经济上合法权益的重要制度平台。当前非公有制企业厂务公开民主管理工作的重点要放在职工代表大会的建制上。要抓好企业改制后职工代表大会制度的衔接,推动非公有制企业建立起职

代会制度。对于小型的非公有制企业,可以建立区域性(行业性)职工代表联合大会制度,扩大职代会建制的覆盖面。要从不同所有制、不同规模、不同管理方式企业的不同情况出发,积极探索符合本企业实际的职代会的工作内容、职权范围、工作方式、运行机制等,在实践中不断丰富、完善和发展职工代表大会制度。要结合企业所有制形式、经营机制、管理方式变化的实际,就职工代表大会制度的基本原则、组织制度、工作制度、职责权利等方面,作出符合新形势下企业实际需要的详尽规范。要针对形势的发展变化,制定、修订、完善本企业的职工代表大会实施细则或办法。

二是必须健全与完善厂务公开工作制度。在改革的攻坚阶段和发展的关键时期,企业的所有制、经营格局、管理方式发生重大变化的时期,厂务公开民主管理工作作用,愈加明显和重要。厂务公开工作已经开展了多年,当前的任务是根据企业不断变化的实际,进一步抓好此项制度的落实。国有、集体及其控股企业,都必须实行厂务公开,公开面必须达100%。要继续推动厂务公开向生产经营管理领域的延伸、向干部人事管理领域的延伸、向党风廉政建设领域的延伸,企业重大决策和涉及职工切身利益的重大事项,必须通过厂务公开听取职工意见,提交职代会讨论审议,充分发挥职工代表大会作为厂务公开基本载体作用。国企改革中必须实行厂务公开、阳光操作,需要通过职代会讨论、审议、通过的必须按照民主程序进行。要全面推进非公有制企业厂务公开工作。要以维护职工群众的切身利益,协调劳动关系为核心,

以落实职工的知情权、参与权、监督权为基本内容,以职代会为基本形式,以共谋企业发展、实现双赢为目标,引导非公有制企业建立起厂务公开制度。争取在改制与成效上都有较大突破。要结合实际,制定厂务公开的工作规范和操作规程,对厂务公开的内容、形式、程序等进行规范,使之成为企事业单位有章可循的日常管理活动;要建立厂务公开的工作责任制、责任考核制、责任追究制和调研指导、调度督察、监督制约、检查考评等制度,形成规范的厂务公开工作制度体系;要认真总结过去几年的工作经验,结合本地区、本行业和本单位的实际,制定、修订、完善厂务公开工作规范、实施细则、操作规程等,对厂务公开的内容、形式、程序等进行规范。要不断补充、健全、研究制定新的工作制度与规定,逐步形成健全的厂务公开工作的制度体系。注重厂务公开工作的制度与机制创新,借鉴运用ISO9000质量标准,建立厂务公开民主管理质量保证体系,使厂务公开工作成为企业有章可循的日常管理活动。

三是必须推动建立职工董事职工监事制度。要从建立现代企业制度的要求出发,根据企业发展的实际加大推进的力度。要做好调查研究工作,全面掌握建制情况,开展工作情况、典型情况;摸清目前推行建立此项制度中存在的问题;提出推进建立职工董事职工监事制度的意见、对策。要在深入基层调研中,注意发现按照建立现代企业制度需求,建立起职工董事职工监事制度的典型单位,总结典型单位在实践中职工董事职工监事制度的运行情况、工作经验等,通过适当的渠道和途径,宣传与推广典型单位的先进经验,充分发挥典型的引领和辐射作用,推动建制工作,树立职工董事职工监事制度运行和开展工作的样板。对于已建立此项制度的单位,要指导帮助企业,按照公司章程的规定,建立健全组织制度、工作制度等,切实保证职工董事职工监事依照制度履行职责,有效地开展工作,发挥其代表职工群众在公司的民主参与、民主监督作用,强化现代企业制度下的职工民主管理工作。

观点

激发实行厂务公开的内在动力

张中成

厂务公开民主管理工作不要就公开而公开,更不要为了完成任务搞形式,而应该积极转变观念,打破传统的工作方式,积极探索厂务公开与企业紧密相结合的有效形式,把厂务公开民主管理融入到企业管理之中。只要企业经营者和投资者通过厂务公开民主管理得到了实实在在的利益,自然就会主动接受,企业就会实现“要我公开”为“我要公开”,厂务公开民主管理才能焕发出生机与活力,才能在非公有制企业中得到快速推动。

厂务公开要与职代会有机结合

钟焕武

首先要充分利用职工代表大会实施公开。按照职代会的相关规定,履行职代会的各项权利,提高职代会的质量,努力通过厂务公开,使职代会内容更丰富,程序更规范,作用更明显,职工更满意。其次是发挥职代会常设机构的作用实施公开。职代会出台的涉及员工切身利益的重要措施,要在员工代表大会并听取意见的基础上进行审议。最后要发挥好职工代表在厂务公开中的作用。在公开工作中,通过征集职工代表提案、职工代表大会等形式实施公开和听取意见,通过职工代表的“桥梁”和“纽带”作用,真正让职工最大限度地参与到厂务公开工作中来。

职代会是厂务公开的基本载体

马克

职代会是厂务公开的基本载体和主要形式,它们在本质上是形式和内容之间的关系。厂务公开的内容拓展了职代会的工作领域,对企业改革难点,职工关心热点,廉政建设关键点的公开,丰富和完善了职代会的表现方式。厂务公开的形式多样化拓宽了职代会的工作渠道,还有联席会议、厂情通报会、职工咨询会、民主议事会、厂务公开栏、网络等公开方式。厂务公开的效果促进了职代会工作的深化,通过充分调动广大职工的民主参与、民主监督、民主管理的积极性和主动性,促进了党群、干群关系进一步密切和职工队伍及企业的稳定。

厂务公开应形成长效机制

郭继森 盛经洲

一是把厂务公开与建立科学的内部管理机构与体制融合起来,使部门之间权责分明、相互协调、各司其责,议事和决策程序正规规范,监督制约机制更加完善。二是厂务公开内容全面。要始终围绕群众最关心、反映最强烈的热点问题,涉及职工切身利益、需要职工清楚明白的问题,容易引发矛盾和滋生腐败现象的问题,企业改革、发展的重大问题等进行公开。三是厂务公开程序上规范。要把厂务公开的时间规范为长期公开、定期公开、随时公开等不同层次,做到及时有效。

厂务公开要克服随意性

何天峰

厂务公开是一项系统工程,涉及面广,牵涉部门多,只有建立体系,设计好“规定动作”,克服随意性,有章可循,才能进一步改善领导机制,明确各级领导者承担的职责,完善公开运行机制,实现公开工作规范化。才能进一步改善监督机制,实现从过程到结果的全过程公开,不仅让管理者明白,更让职工知晓,哪些内容必须公开,什么时间公开,以什么形式公开,不公开向谁反映,如何处罚等,使厂务公开完全置于全员、全方位、全过程监督中,确保厂务公开规范有序运作。

浅谈完善和健全职代会制度

□郝敏

笔者认为完善和健全职代会制度应从以下几个方面着手。

把筹备组织会议过程作为职代会的必经程序。职代会的会议过程包括提出议题,研究问题,解决问题三个环节。开会仅仅是“研究问题”和部分“解决问题”阶段。在职代会正式召开以前,至少有两个问题至关重要。一是找问题,定议题。这是能否开好职代会的重要前提。职代会选择的议题应该是:一年来(半年来)企事业单位的重大事项、职工群众普遍关心的热点问题和敏感问题、对领导干部的评议,对代表提案负责的答复等。二是征提案,交答案。提案收集的多少和价值的高低是衡量职代会质量的一个重要指标,必须切实做好提案的收集工作。同时,要综合职工代表的提案的办理情况,给职工代表一个满意的答复。

把会议精神的落实作为职代会的后续工程。职代会会议结束后,许多工作需要落实,这更是职代会权威性的具体体现,必须切实抓好这个环节。在这个环节上主要包括四项内容:一是决议的落实,二是提案的办理,三是职代会闭幕后重大问题的临时会议和职代会联席会议,四是职工代表巡视制度。必须要求各基层单位在下次职工代表大会之前,提案落实单位(部门)与代表见面。把代表提案落实的过程,变成职工代表履行职责、体现权利的过程。从实际工作经验看,代表提案落实率在80%以上职工代表才会满意。只有后续的工作做好了,职代会的召开才有真正的意义。

全力做好职工代表工作。一是代表产生机制,二是培训制度,三是退出机制。在职工代表的产生上,逐步实现竞争上岗。要求职代会到届单位和有新增补、替补职工代表的单位,职工代表的产生必须实现竞争上岗。按照自愿报名、资格审查、竞争答辩、投票选举,上级备案的程序选举职工代表。单位领导在各选区参选,不应占职工代表名额。对有特殊情况暂不宜大规模实行竞争上岗的,可选择部分车间(科室)试点进行,以后全面推开。上岗后要进行必要的培训,尤其是要加强权利义务的培训,提高其参政议政的意识和能力。要推行职工代表述职制度和履职制度,形成有效激励机制,对不能履行职代会代表及时进行调整,提高职工代表参政议政意识和能力。

“我说民主管理”征文

(2009年度)

全国厂务公开协调小组办公室
全国总工会民主管理部
工人日报社

联合举办

厂务公开民主管理是企业生存的内在要求

□胡长生 王新

党的十七大指出“全心全意依靠工人阶级,完善以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度,推行厂务公开,支持职工参与管理,维护职工合法权益”,这为我们在实践中不断深化厂务公开民主管理开拓了更为广阔的发展前景,要求我们必须在思想和行动上把加强厂务公开民主管理提升到重要的战略地位来认识和把握。

要深化厂务公开民主管理理论重要性的认识

只有不断深化新时期厂务公开民主管理基础理论的研究,才能使厂务公开民主管理蓬勃发展,始终保持新的生机和活力。吸引职工参与管理的厂务公开民主管理已被现代企业所重视,成为现代企业的共识,并逐步形成世界性潮流。我国涉及职工切身利益的问题参与审议和决策,加强了企业管理,强化了群众监督,推动了企业发展,维护了职工权益,促进了社会主义和谐社会建设。

从理论的层面来看,按照现在的劳动力资本理论和劳动力产权理论,企业是职工的劳动力资本与股东的金融资本“合资”形成的契约组织,职工与股东是一种人格平等的合作关系,没有人力资本的支持,货币资本是不能保值增值的,职工不仅是雇员,各自对企业的形成、企业的运行、企业剩余价值的产生都有贡献,所以职工有权参与管理,甚至有权参与剩余价值的分割。企业管理的主体是人,管理的客体主要也是人,企业管理创新的发展

方向,就是厂务公开民主管理全面不断深化。因此,人是现代企业中最最重要的生产要素,起着主导作用,以人为本是现代企业价值观的核心,民主化的管理理念已经成为现代企业价值观的主流,企业管理就是要以人中心,投资方形成民主协商和民主参与的机制,激发人的积极性、主动性、创造性,生产力诸要素才能形成有机整体和现实的生产力,才能具有市场竞争优势。

厂务公开民主管理是企业生存发展的内在要求。我国工人阶级是国家的领导阶级,广大职工是国家的主人,职工有权利和义务为企业的改革稳定发展献计献策,关心企业的生产经营,特别是全心全意依靠职工办企业的思想,与现代企业管理理论的以人为本理念是完全一致的。因此,在完善现代公司治理结构中,要对新时期厂务公开民主管理进行理性思考,从“新三会(股东会、董事会、监事会)”与“老三会(党委会、工会、职代会)”相互衔接的角度出发,体现出物质资本和人力资本的职能相协调、目标约、相平衡。

推进厂务公开民主管理要努力做到几点

深化推进厂务公开民主管理要努力做到:强化企业各级干部实行厂务公开民主管理的意识。首先要从理论上强化企业领导干部的民主意识。要加强学习,从企业生存

发展的内在要求出发,认识和把握推行厂务公开民主管理的重要性,增强主动接受职工监督的自觉性。其次要从舆论宣传上强化企业领导干部的民主管理意识。近年来,关于推进厂务公开民主管理的法律法规日渐完善,在制度建设上更加规范和完整。通过报刊、电视广播、局域网、宣传手册、联席会议等形式,大力宣传“两办通知”、《劳动合同法》等法律法规政策,营造推进厂务公开民主管理的文化氛围。再次,要从工作实践中强化厂务公开民主管理的意识。

健全厂务公开民主管理工作的保障机制。要把推行厂务公开民主管理工作纳入企业重要议事日程。党委是厂务公开民主管理的第一责任人,要把厂务公开民主管理工作放在重要议事日程,定期对厂务公开民主管理工作进行调查,领导落实厂务公开民主管理的有关规定、办法,督促和指导各分管领导、厂务公开民主管理办公室、厂务公开民主管理监督小组及时调研厂务公开民主管理中的经验和问题,形成齐抓共管的工作格局。行政是厂务公开民主管理的第一执行人,要把企业改革发展的要点、职工群众关心的热点、党风廉政建设的关键点等厂务公开民主管理的重点工作纳入企业目标管理。纪检监察是厂务公开民主管理的第一监督人,要切实领导监督小组成员做好日常工作,对各专项小组、基层单位厂务公开民主管理情况进行监督检查,督促提高方面及时整改。工会是厂务公开民主管理的第一协调人,要切实领导办公室人员做好厂务公开民主管理的日常工作,会同有关部门及时收集

和反馈职工群众对厂务公开民主管理的意见和建议,组织干部职工参与厂务公开民主管理,及时培训职工和职工代表,促进厂务公开民主管理工作的质量提高。职工是厂务公开民主管理的第一评价人,要以职工群众满意不满意来评价厂务公开民主管理工作的好坏,建立厂务公开民主管理效果评估和检查考核体系,树立一个明确的导向。

充分发挥工会组织在推行厂务公开民主管理中的积极作用。工会是职工代表大会的工作机构,组织职工参与企业改革与管理,促进企业和谐发展,维护职工合法权益,是工会组织的重要社会职能。企业工会要以改革创新的精神加强自身建设,不断提高企业工会干部参与企业管理、协调利益关系、开展群众工作、推进厂务公开民主管理的能力和水平,并与党政有关部门加强联系,密切配合,切实承担起厂务公开民主管理的日常工作任务。要运用工会的宣传舆论阵地,加大宣传力度,使企业党政、职工群众加深对厂务公开民主管理理论、工作目的、重大意义、工作安排的认识,形成合力推进厂务公开民主管理的大格局。工会要沟通广大职工与企业党政之间的关系,组织职工参与企业管理,正确行使民主权利,支持厂务公开职工依法行使职权,又要教育引导广大职工关心企业的改革发展,尊重企业经营者的管理权威,相互理解、相互支持、相互作用、共谋发展,缩短管理层次,提高企业效率,增强企业的向心力和凝聚力,增强广大职工的责任感、使命感和行使民主管理、民主监督权利的能力。

强化非公企业职代会建设

□卞正环

如何在非公有制企业中建立和实行职代会制度,是当前应当认真思考和解决的问题。笔者认为应采取以下措施。

整合社会力量,强化非公有制企业职代会建设的推进机制。一是创新组织实施机制。由党政有关部门、工会、工商联、总商会、企业家协会等组成机构,联合推进。二是建立目标管理机制。把以职代会为基本形式的企业民主管理工作列入地方经济社会发展目标和精神文明建设项目,实行目标管理,强化考核评比。三是实行督促检查机制。积极配合人大、政协适时组织开展执法检查视察活动,开展专题调研,对职代会建设进行督查,推动职代会制度建设。

加强宣传,激发非公有制企业实施职代会制度的内部驱动力。在宣传的对象上,要抓住企业业主和职工两大主要群体。通过广泛深入和生动活泼的宣传形式,使职工民主管理意识深入到企业和职工群众,提高企业对建立职代会制度重要性和必要性的认识,增强建立职代会制度的积极性和自觉性。

深入指导,采用多种非公有制企业职代会的组织方式。针对非公有制企业的经营模式和管理方式,指导企业因地制宜制订操作方案,采取适合企业特点的职代会组织方式。在外商投资企业和百人以上企业,单独

建立企业职代会。百人以下企业暂不具备单独建立职代会的企业,按照有关规定召开职工大会。行业特色比较明显、且同类小企业较多的地方,建立行业职代会。在小企业相对集中的地方,建立以村、园区、专业市场为载体的区域性职代会。

真抓实干,切实加强非公有制企业职代会的规范化建设。从实践来看,抓好非公有制企业职代会规范化建设应做好几项工作。即选好一批职工代表;制订一个企业职代会实施细则;建立一套确保职代会正常运行的制度;每年至少召开一次全体代表会议;每年开展一次集体协商和签订集体合同;每年组织一次职工提案;每次职代会要形成一份审议通过集体合同等涉及职工切身利益方面的书面决议;落实职代会的各项法定职权。

依托职代会,与企业多项工作有机结合。推行职代会制度要紧密结合现代企业管理制度建设,依托职代会这个载体积极开展工作,丰富和发展企业各项工作。一是广泛开展以工资协商为代表的集体协商活动,明确规定职工方协商代表由职工民主推荐产生;集体合同草案经过职代会审议通过;职工代表对集体合同的履行进行监督,企业对集体合同的履行情况向职代会报告。二是广泛开展“让职工管理”活动。特别是在

国有、集体企业,每年职代会要求领导干部向职工代表述职,由职工代表对企业领导干部进行民主测评;职代会推举职工代表参与建设项目的招标、物资采购等活动;三是广泛开展班组民主管理活动,让职工自我管理、自我完善、自我提高,充分发挥职工的主人翁精神。

企业是社会经济组织,由人和物的要素有机构成。人的要素是出资人、劳动者,物的要素包括生产资料和劳动对象。从形式上看,出资者向企业投入原始资本,加上从银行或其他债权人借来的借款,形成企业的总资产,由企业独立支配使用,雇佣经理人员和劳动者在一定的治理结构和工作机制下,从事管理、生产经营为社会提供产品或服务。出资人、经理、劳动者都是企业利益的相关者,他们作为经济人在追求自身利益最大化

的时候,必然导致各自追求目标的不一致,以及各自的利益冲突。但同时,各自相关的利益又必须通过企业来实现。因此,各利益相关者通过合理的权利配置来实现约束和激励的兼容,并促进利益相关者之间信任与合作关系的形成,物质资本、人力资本的所有者达成契约。

无论是公有制企业还是非所有制企业,企业的人力资本都是一种天然的个人私产。人力资本是由劳动力转化而来的。劳动力是人力资本的自然基础,是内生的人力资本,通过对劳动力载体——劳动者的教育、训练、健康和迁移等方面的投资,使劳动力成为由经验、知识、技能、信息和其他精神存量构成的人力资本。人力资本与其所有者不可分割的属性,决定了它只能属于个人所有,亦即企业的职工排他地享受其人力资本的个人所有权。

从现代市场经济的发展趋势来看,企业物质资本所有者和人力资本所有者在企业中的地位和作用正在发生变化。出资人作为企业的物质资本所有者,其与企业的关系正在弱化和间接化。在现代金融信用体制下,企业投资者的投资,已经从过去的实物型物质资本形式,发展到货币型物质资本形式和信用型物质资本形式。物质资本所有者投资

于企业时,可以选择投资风险较小的投资形式,也可以在事中和事后出现投资风险时,在各种物质资本形式之间进行转换,以最大限度和最快速度减少可能的投资风险。随着证券市场运行机制的建立、完善和发展,企业资本的价值形态和使用价值形态分离越来越高,从而使企业的物质资本所有者,从原先直接经营者的地位退化,变为出资者用脚投票的所有者。

作为人力资本的所有者,其与企业的关系正在逐步强化和直接化。随着企业法人财产制度的建立,物质资本的价值形态和使用价值形态是可以分割的,又随着信用制度的建立和不断完善,使得物质资本所有者与企业的关系不再密不可分。而随着社会发展,分工不断深化,人力资本的专用性却越来越强,这就使得劳动者转换工作的成本越来越大。人力资本专用性的增强和劳动力供给充足的状态,使劳动者退出企业的障碍很大,日益成为企业风险的承担者。在这种情况下,职工对本企业的实际关心程度,要远远大于物质资本所有者和其他利益相关者。企业是职工生存的载体,企业与职工是紧密相连的利益共同体。由此,职工参与企业民主管理是社会化大生产发展和现代企业制度的必然要求。

职工与企业是利益共同体

□张晋豫