实行民主管理是企业的理性选择

□石美遐

企业民主管理这一市场经济国家普遍实行的管理原则,在我国的企业管理领域具有突出的传统地位。我国的企业民主管理的特点在于,职工代表大会制度发挥着基础性作用。具有中国特色的职工代表大会制度自建国后,在不同的历史发展阶段所发挥的作用已为实践所证明。但是,为了适应实践领域出现的新情况,需要一些创新性的思维以完善该制度。厂务公开即是创新性的典型表现。虽然各类所有制企业的实证资料都可以证明厂务公开的合理性,但在理论上,就厂务公开或者说就其具体载体形式——职工代表大会制度,还存在着一些不同的看法。本文将就我国的企业民主管理制度问题,从几个视角进行一些探讨,以期阐述企业民主管理是构建和谐社会的需要,是现代企业管理的有效机制之一,是各类所有制企业的理性选择。

从劳动关系与劳动法律的角度看民主管理的必然性

劳动关系的视角。在很多国家,企业民主管理的通常称谓之一是员工参与(employeeinvolvement)。员工参与管理的前提之一是存在劳动关系。因此,从此意义上也可以看出,员工参与管理或者称企业民主管理与社会制度、与所有制形式没有必然联系。

员工参与是企业劳资双方合作的主要手段或形式,但无论何种层次的员工参与,都不能保证员工对每一问题的决策与雇主的权力或权威完全对等。因此,员工参与追求的目标是对员工有重大利害关系的问题上实现共同决策。共同决策对于和谐劳动关系具有直接的作用。劳动关系作为最直接、最普遍的社会经济关系之一,对于构建和谐社会的作用不言而喻。可以说,没有和谐的劳动关系,也就没有和谐社会可言。和谐劳动关系除了宏观的社会经济层面的重要作用,它也是微观层面人力资源管理追求的高境界。

建立和谐劳动关系的途径是多元的,而员工参与管理就是有效途径之一。首先,企业在激烈的市场竞争中更需要和谐的劳动关系做支撑。员工参与管理的这种形式可以调动被管理者的工作热情和合作精神,最终提高企业的绩效。其次,员工参与管理可以使管理者及时了解工人的意见和要求,并根据工人的要求对企业的决策进行必要的调整。这种机制对于提升员工实施决策的自觉性和接受管理者的命令与指挥都会产生积极影响。再次,员工参与管理还可以使劳动关系双方增进了解,在很大程度上消除分歧,可以将一些劳动争议的隐患消除在萌芽状态。可以说,运行较好的员工参与机制是增进劳动关系双方合作、双赢的润滑剂。

劳动法律的视角。从劳动法律的传统视角和诸多国家劳动法学的理论看,职工民主管理权利是劳动者的基本劳动权利之一。在我国,这项基本权利源自《宪法》。其次,我国高位阶的调整劳动关系的法律对职工民主管理也都有明确的规定,包括《工会法》、《劳动法》、《劳动合同法》和《公司法》等。

职工民主管理或者称民主参与权,就本身的实质而言,参与权是对管理权的一种分享,它不是直接管理权,也不是一种替代管理权。与劳动三权比较,参与权更注重劳动关系双方的共同利益与合作。因此,看到这种本质,经营者和管理者不应当惧怕或者是反感职工民主管理,而应接受它,利用它,使之成为提高企业绩效的一种途径。

从很多国家的情况看,民主参与管理的主要特点是员工在一定的范围内参与企业的管理决策,参与企业的利润分成。企业管理中的分权制是产业民主的前提。分享管理权、分享利润、尊重人格是产业民主的三大原则。分享管理权指,员工对企业的经营方针和管理制度的参与;分享利润主要是指,员工参与企业分配方案的制定和实施,并分享工资以外的生产成果;尊重人格指,劳动过程的管理需要实行以人性化为目标的人本主义管理原则。

劳动关系的存在不以社会制度和所有制形式而客观存在,而以调整劳动关系为主的劳动法是世界各国共同的社会调整规范之一。所以,从劳动法律的角度,也可以说明,企业民主管理适用于各类企业。正如它的产生和发展具有客观必然性一样,它在我国各类企业的发展也同样是必然的。

从人力资源管理理念的角度看民主管理的可行性

员工参与管理与现代企业制度的视角。按照人力资本理论与劳动力产权的理论,企业是劳动力资本与股东的金融资本“合资”形成的契约组合。职工不仅是雇员,还是企业的一方主体,职工与股东是一种人格平等的合作关系,是企业的利益相关者、风险的共同承担者;资本、管理、技术、劳动要素、经营管理者在企业管理中的作用不同、责任不同,都有权从各自的角度和利益参与企业的管理和分配。

员工参与管理首先是一种现代管理制度和管理方式。因此,它首先是管理范畴的问题。基于此种认识,员工参与管理作为一种管理理念应当符合管理的基本要求。员工参与要符合两个方面的目的和要求,即“企业发展”和“人的发展”。首先是促进企业发展。充分发挥所有利益相关者的积极性,促进企业管理的科学化,促进企业的经营状况才是员工参与管理的终极目的。其次,促进人的发展,体现以人为本的理念。员工参与管理必须充分维护职工的合法权益,满足人受尊重和自我实现等需求。

员工参与管理双赢效果的视角。运作良好的员工参与管理对于企业和职工双方都是有益的。从人力资源的角度看员工参与管理,它的宗旨在于实现劳动关系双方的双赢,以提高企业的生产力和竞争能力。员工参与管理可以产生和谐共赢的员工关系,这种共赢的关系继而可以为发挥双方的积极性和创造性提供基本氛围,从而提升企业的核心竞争力。员工参与管理的理念基础是组织成员的目标一致性。只有在员工与管理者均能遵循公平原则的基础上,才能保证个人目标与组织目标的一致性。员工参与管理主体的视角。员工参与管理的主体不仅包括普通员工,还应包括投资者、企业管理者、高级技术人员等。但是,就我国目前员工参与管理发展的阶段而言,强调我国广大职工在企业中的民主管理权利则是必需的,也是可以理解的。

从欧盟的产业民主制度看职工民主管理发展潮流

欧盟的产业民主制度比较集中地反映了当今国际社会产业民主的主要含义。欧盟的产业民主制度的主要内容包括企业向职工披露信息、向员工咨询(听取员工意见)和员工参与管理等。在此方面,成员国的主要制度与欧盟的有关规定包括二个方面。一是成员国在经济问题领域,向员工披露信息与咨询的制度;二是成员国关于员工参与企业董事会或监事会的制度。

关于雇员获得信息、被咨询和参与管理的主要欧盟法规。关于集体裁员和企业转让中雇员获得信息与咨询的法令有两个,即二十世纪七十年代通过的两个法令。一是关于集体裁员,法令规定了事前对雇员代表提供咨询服务的程序。这些咨询至少应该囊括避免公司集体裁员或减少受影响员工以及减轻裁员后果的各种方式和方法。二是关于企业转让经营,公司的员工代表应该在转让活动开始之前的适当时机接到通知。如果企业要采取的措施涉及到雇员时,员工被咨询应当寻求双方达成协议。总之,信息的披露和被咨询应该在公司发生重大变革前。

成员国在经济问题领域,向员工披露信息与咨询的制度类型。关于集体裁员和企业转让,成员国关于雇员代表获得信息和被咨询的规定,要符合欧盟法令的最低水平。欧盟中推行的信息披露制度与我国厂务公开所强调的“职工知情权”是类似的。同时,我国的厂务公开的实质是民主管理和民主监督,在相关信息公开的行为是认真听取职工的意见和建议,接受职工的监督。而这一特点也与欧盟产业民主中的向员工咨询的制度有类似之处。因此,可以说,厂务公开是具有中国特色的、符合国际社会产业民主发展潮流的制度,其生命力是不言而喻的。

从企业民主管理的模式选择看我国职工民主管理发展

我国企业实行民主管理的有利条件。我国企业开展职工民主管理有着诸多天然的有利条件。

所有制类型与职工代表大会制度。我国多年的实践证明,职工代表大会制度是一项具有中国特色的职工民主管理制度。该制度实行多年,成果显著。该制度在我国具有很深厚的理论、法律和实践基础。虽然,该制度最初在公有制企业中实行,但就其主要理论依据及核心思想来讲,与世界上通行的企业民主制度是类似的,只是具体形式有差别。而采取何种形式,与一个国家的传统有关,这里的传统包括文化传统、政治传统和法律传统等。职工代表大会制度不仅在理论上被证明是合理和科学的制度,从大量的实践也可以看出,如果将这一制度推广到其他所有制企业,将可以在低成本的情况下,实现我国各类企业劳动者的管理参与权。

职工代表大会是一项比较成熟、并有完善法律保护的职工民主管理制度,具有普遍适用性。非公企业只要达到一定规模,具备相应的条件,就可以建立职代会制度。应当指出的是,在肯定和倡导在各类企业中推行职工代表大会制度的同时,也应该看到,非公企业实行民主制度可以根据自身的具体情况将职工代表大会制度与其他形式的民主管理方式结合起来。(作者单位:北京交通大学经济管理学院)

■ 观点

厂务公开要向职工亮实情

刘晓英

围绕企业改革的重大议题公开,推进企业建立现代企业制度的改革步伐。涉及企业重大事项,要向职工亮实情,给职工以充分的知情权、参与权、审议权。围绕企业生产经营活动公开,强化职工民主管理和民主决策。把企业面临的机遇与挑战,困难与希望,任务与目标公开,让职工知情明责。围绕职工关心的难点、热点、疑点问题公开,使职工群众普遍关心的热点问题化“热”为“冷”,疑点问题化“疑”为“信”,难点问题化“难”为“易”。围绕领导干部廉洁自律情况公开,促进企业领导班子建设,使领导干部行有“规”,蹈有“矩”。

厂务公开应向车间延伸

吕蓬 尹刚

制度建设是大力推行厂务公开民主管理工作的根本保障,要逐步完善制度建设,把推行厂务公开的情况与经济责任制挂钩。职代会是厂务公开工作的基本形式和重要载体,必须不断完善制度、拓展职能。职代会是公开企业重大事项、重要决策和职工直接了解厂情的主渠道,要做好职代会提案审查处理工作,加大职代会决议贯彻落实的监督检查力度。坚持厂务公开向分厂、车间处室延伸,促进基层单位事务公开工作进一步落实。对职工关注的焦点、热点、难点的问题,进行及时公开,让广大职工知晓。

落实职工的四项权利

何小玲 陈远宁

加强民主管理工作的组织领导,强化党委领导行政主体的作用。建立健全科学合理的领导机制和运行机制,把民主管理作为疏通职工诉求渠道有效的管理手段。严格考核检查机制,确保民主管理工作落到实处。要将民主管理纳入党建、党风廉政建设、经济管理目标,促使民主管理工作向纵深发展。充分发挥职工民主参与、民主监督的积极作用。把涉及到职工的切身利益、重大决策、党风廉政建设等重大事项公开,充分落实职工的知情权、审议权、决定权、评议监督权,激发广大职工的参与热情和积极性。

股东大会不能替代职代会

靳莉

坚持完善以职工代表大会为基本形式的民主管理制度,落实五项职权,实行职工民主监督。积极探索厂务公开民主管理新的实现形式,健全和完善厂务公开领导体制、程序和职代会职权。突出重点,凡是职代会职权范围内的企业重大事项,必须依法提交职代会讨论审议,不能用股东大会、董事会、监事会替代职代会。严格职代会行使职权程序,保障职代会充分行使职权,坚持职工代表检查和督察制度,充分发挥职代会在促进民主科学决策,建立现代企业制度中的作用。

重大事项要经教代会审议

郁建栋

建立民主监督的制度,对涉及教职工利益的政策、措施、方案,都要经教代会审议,使教代会民主监督就成为必要的程序。完善知情环节,党政领导应每学期一次向教代会或教代会领导班子通报学校发展情况,尤其是涉及教职员工切身利益的重要事项。健全沟通环节,要建立学校党政有关部门与教代会各专委会的对口联系制度,密切相互之间的协作和配合。落实反馈环节,要积极采纳、认真办理教代会代表提出的民主监督提案和建议,及时反馈办理情况。

民主管理和现代企业制度的关系

□ 王忠胜

以人为本是现代企业管理的核心理念,现代企业管理与发展离不开职工民主管理的推动和实践。笔者认为应从以下几个方面来理解和把握。

民主化的管理理念是现代企业价值观的主流意识和企业文化建设的基础。人是现代企业中最重要的生产要素,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。企业只有通过激发人的积极性、主动性、创造性,生产力的诸要素才能形成有机整体和现实的生产力,才能具有市场竞争的优势。同样,民主化的管理理念更是企业文化建设的基础,重视人、尊重人、爱护人,应该始终是企业文化的主题。

职工民主管理是企业实践以人为本理念的集中体现。建立以职工代表大会为基本形式的民主管理制度,在企业经营管理者和职工之间架起对话沟通、协商共议、双向支持的平台,建立公开的利益协商机制,寻求资本与劳动的最佳结合,正是以人为本的体现。

职工民主管理是企业管理制度创新的主要课题。企业管理的主体是人,企业管理的客体主要也是人,企业管理创新的核心就是民主管理机制的创新。企业管理创新的发展方向,就是职工民主管理全面不断的深化。

民主管理是防止经营腐败和决策失误的最佳手段。权力没有监督就容易导致腐败,权益没有制约也容易失控。每个企业的成功都有些特殊的条件和机遇,成功的企业家各有各的成功之路。而失败的企业家的失败经验大都相似,这种共同的失败就是决策的独断和权力的无制约。让职工参与进来,实行厂务公开,落实民主选举、民主决策、民主管理、民主监督,就能有效地防止经营腐败和决策失误的产生。

(作者单位:青岛市厂务公开民主管理领导小组办公室)

对非公企业实行民主管理的思考

□蒋菁 傅贵忠

近年来,在非公有制企业中推行职工民主管理有了很大的发展。非公有制企业的民主管理与国有集体企业相比,有很多不同的地方,需要通过组织形式的确定来实现,需要通过性质的确定来把握,需要职权、职责的确定来规范。这是在非公有制企业中实行职工民主管理的几个实质性问题。经过一些非公有制企业实行民主管理实践,解决这些问题的思路已逐渐清晰。

非公有制企业职工民主管理的形式

《工会法》规定:国有、集体以外的其他企业、事业单位,“依照法律规定组织职工采取与企业、事业单位相适应的形式,参与企业、事业单位民主管理”。《劳动法》规定:“劳动者依照法律规定,通过职工大会、职工代表大会或者其他形式,参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商”。这些规定都为非公有制企业实行民主管理工作确定了明确的法律原则。非公有制企业具体采取哪种民主管理形式,固然应根据企业的实际来选择适当的形式。但职工代表大会作为职工民主管理的基本形式是在许多相关法律中都有明确规定,而且在长期的民主管理工作实践中已被证明是行之有效的。职工代表大会不仅具有权威性、代表性,而且具有广泛的群众性,是集中民智,体现民意的有效途径。在实践中,实行职工民主管理的非公有制企业,多是采用职工代表大会的形式。因此我们提倡非公有制企业应把职工代表大会制度作为企业实行民主管理的基本制度,这是第一种重要形式。

第二种形式是非公有制企业平等协商、集体合同制度。平等协商、集体合同是直接沟通出资者和劳动者双方意志,协调企业劳动关系的重要法律制度,也是以契约形式体现职工民主管理意志的有效方法。它与职工代表大会制度也有着密切的联系,集体合同的草案必须经职工代表大会讨论通过,方可签约。同时,要大力推行工资集体协商制度,突出工资分配、工资标准、支付办法、奖金津贴等问题进行平等协商,并签订工资集体协议,作为集体合同附件。这一制度对于各类企业都是普遍适用的。

第三种形式是职工董事职工监事制度。要积极倡导鼓励公司制企业建立健全职工董事、职工监事制度,使广大职工在企业经营管理的高层次享有更多的民主参与、民主管理、民主监督的权利。包括职工董事、职工监事制度在内的“工人参与企业管理”制度,已经成为国际性的“大趋势”,经济全球化必然带来劳动力资源全球化,带来规范和协调劳动关系的全球化。用现实性和前瞻性的观点对待,都应尽快地在所有的公司制企业中把职工董事、职工监事制度建立健全起来。

非公有制企业民主管理的性质

职工民主管理的性质,直接关系到职工民主管理的适用性和可行性。企业职工民主管理性质的确定,是与企业的所有制性质密切相关的。目前我国企业的所有制性质大致可分为三大类,即集体及其控股企业、国有及其控股企业、私营及其控股企业(含外商投资企业)。根据我国现有法律法规的规定和企业实践,在现阶段企业职工民主管理的性质可按照企业的性质,分为三种情况。一种是集体企业、股份合作制企业均属于集体经济组织,职工既是企业的劳动者也是企业的所有者。《宪法》明确规定:集体经济组织依照法律规定实行民主管理,由它的全体劳动者选举和罢免管理人员,决定经营管理的重大问题。由于职工集体拥有直接的产权,职工对企业实行的是自主管理。因此职工代表大会的性质则确定为是企业的权力机构。

第二种是国有和国有控股企业,在这类企业中,职工虽然没有直接产权,但由于产权是国家所有即全国人民所有,企业职工作为全国人民的一部分,应对国有资产享有间接的产权。按照《企业法》的规定,其职工代表大会是职工行使民主管理权力的机构。

第三种是非公有制企业,职工对于企业既没有直接产权,也没有间接产权。非公有制企业虽然资产为老板个人或其他股东所有,但职工有劳动投入,同时又作为国家的主人,所以有权通过企业管理的过程,保证自己劳动投入的回报得到合理有效实现。非公有制企业的职工代表大会应当是职工参与企业管理的机构。

非公有制企业职代会的职权和职责

职工代表大会的职权和职责,体现着职工代表大会的性质,也体现企业民主管理的性质。非公有制企业职工民主管理与公有制企业既有共性,又有其特殊性。其共性都是企业发展和维护职工合法权益需要一种法律制度。其特殊性主要在于民主管理的性质不同,职工代表大会的职权也不同。非公有制企业职工代表大会的职权不能照搬照抄国有企业和集体企业的模式。根据一些非公有制企业几年来的实践,也根据工业化市场经济国家工人参与企业管理的通行做法,非公有制企业职工代表大会的职权应确定为以下三权为妥,即:一是职工代表大会有知情建议权。即有权听取经理关于企业经营目标、发展规划、生产经营计划、职工培训计划、基本建设方案、重大投资和技术改造项目方案等生产经营重大问题的工作报告,并提出意见和建议。二是职工代表大会有协商同意权。即协商同意职工劳动报酬、工时、劳动保护措施、奖惩办法、保险福利方案等重要规章制度和其他涉及职工切身利益重大问题,讨论通过集体合同、工资集体协议草案。三是职工代表大会有评议监督权。即评议监督企业管理人员执行国家政策、法律、法规和履行职责的情况。实践证明,非公有制企业职工代表大会的这三项职权是行之有效的,是适合企业特点的,也是企业老板和职工都能够接受的。

(作者单位:天津市总工会)

推行区域职代会制度要从六个方面做起

□ 陈付华

笔者认为,推行区域(行业)职代会制度要做到以下几个方面:

坚持从区域(行业)实际出发确定区域(行业)职代会的区域范围,确保实效。覆盖面的大小要取决于区域工会的实际工作能力,宜大则大,宜小则小,既要尽力而为,又要量力而行。具体做法,一个镇可以建一个职代会,也可以按行业建几个同业职代会。总之,坚持形式服从于效果,服从于有利操作的原则。

坚持从小企业实际出发界定区域(行业)职代会职权,确保实用。在实践中,应重点把握三项基本职权:一是知情建议权,主要是听取讨论本区域或行业内有关社会经济发展的重要事项、用工制度、管理规章和执行《劳动法》的措施制度;二是审议通过权,主要是讨论并通过区域(行业)集体合同、工资协议、劳动保护协议及职工参加社保等涉及职工切身利益的共性事项;三是检查监督权,主要是检查区域(行业)内企业执行劳动法律法规、履行集体合同和劳动合同的情况,并督促其更好地执行。

坚持民主推选产生区域(行业)职代会职工代表,确保代表的广泛。职代会的职工代表应按职工总人数确定一定比例,分配至有关企业,经民主选举或推选产生,每个企业至少一人。职工代表中应包括工会干部、生产一线职工、技术人员和行政管理人员,并有比例限定。职工代表届期三年,实行常任制。还可以实行代表竞选制,以保证代表的素质。区域(行业)职代会与企业职代会有所不同,它不是共决机构,而是职工的民意机构,是在工会具体组织运作下,职工参与企业民主管理的一种形式。

坚持以集体协商作为区域(行业)职代会的主要议题,确保重点。一是由区域(行业)所在地工会召开企业工会负责人会议听取职工反映,收集建议和意见,明确集体协商重点,研究确定大会议题。二是区域(行业)所在地工会根据职工反映的重点、共性问题,拟订《工资协议》、《劳动保护协议》等草稿,在当地劳动部门代表的指导下,与业主代表协商,形成提交区域(行业)职代会讨论的议题草案。三是草案提交职代会大会讨论,经职工代表无记名投票表决通过后形成决议,区域内所有企业都要遵循和执行。

坚持两级联动,确保区域(行业)职代会决议更好落实到企业。区域职代会做出的决定,对于保障区域内职工权益具有普遍意义,但具体到某个企业,其决议的针对性是不足的。为解决这个问题,首先要通过与每个企业主签订协议来补充。其次是在企业建立民管小组、民管员,具体监督决议在企业的执行,形成上下贯通的决议落实组织网络。

坚持党工共建,确保齐抓共管。区域(行业)职代会超出了企业层面,可以与村务公开、村民自治等工作有机结合。区域职代会不仅成为区域基层党组织推进基层民主政治建设的重要途径,也成为扩大党组织在非公企业中的影响力,宣传贯彻党的方针政策,改善地区投资环境和劳动关系,促进经济发展的重要载体。

(作者单位:德州市总工会)

※ ※ ※ ※ ※ ※

笔者认为,加强企业党组织对厂务公开的领导,是新形势下企业党组织的重要工作内容。在厂务公开工作中,企业党组织应发挥领导作用。

从性质上看,发挥党组织的领导作用是开展厂务公开工作的必要保证。厂务公开是党在企业通过依法维护职工的经济利益,不断满足职工的精神文化需求,调动和发挥广大职工积极性来贯彻党的各项方针、政策的必要形式和措施,是企业党组织重要的工作任务。厂务公开是发展社会主义民主政治的体现,是社会主义民主政治的重要内容和表现形式,是强化反腐倡廉工作的体现。厂务公开作为“阳光”工程,让广大职工群众运用手中的民主权利,对企业的热点、难点和重大问题实施监督,增强了重大决策的透明度,是反腐倡廉、从源头上遏制腐败滋生的重要手段,是党所进行的反腐败斗争的组成部分。

从活动的内容看,发挥党组织的保证监督作用是开展厂务公开工作的重要渠道。企业党组织的重要职责就是坚决贯彻党的路线、方针、政策,在企业生产经营工作中发挥保证监督作用。这种职能所涉及的范围比较广泛,与厂务公开内容的广泛性相吻合,涉及的内容不仅有生产、技术、经营等企业管理,还有职工福利、各类保险等涉及群众切身利益的问题;不仅有用人、提拔等人事管理,还有评先选优、干部廉洁自律等方面的透明度要求;不仅有当期工作的部署和实施情况,还有中、长期目标方案的规划与制定。厂务公开可以说是党组织发挥保证监督作用的良好切入点,党组织通过厂务公开这个渠道发挥自身作用,可以收到事半功倍效果。

从开展工作的关系看,发挥党组织领导作用是开展厂务公开工作的实际需要。厂务公开的主体是企业的行政领导,厂务公开的具体工作要在职工的监督下,由行政职能部门具体承办。企业的行政领导既是厂务公开工作的行为方,同时也是厂务公开的被监督对象。而作为厂务公开客体的企业职工,既是厂务公开工作的参与者,同时也是厂务公开工作的监督者,行使着对企业经营者等行政领导的民主监督权利。对于两者在工作中出现的不协调、不平衡的情况,党组织要发挥其化解矛盾,消除误解的作用。因为不论是企业的行政领导还是职工,都应当服从党的领导,而企业党组织,就要坚决贯彻党的各项方针、政策,当行政领导与职工出现意见不一致时,就要用大局观念、用党的方针、政策来处理、调整,使大家的意见在党的方针、政策框架内达到一致。从这个意义上说,党组织在厂务公开活动中的组织领导工作有着十分具体的内容,只有加强党组织的协调和指导,才能保证厂务公开工作的健康有序进行。

(作者单位:灌南县供电公司)

在厂务公开工作中发挥党组织领导作用

□杨江鲁

“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