

职工有权对不满意的干部述职说“不”

吃过午饭，北京鑫海韵通百货有限公司的员工小李和同事走到办公区的展板前，仔细看了起来。只见展板上贴着六大页文字，题目是《北京鑫海韵通百货有限公司2014年工作报告》。报告中，公司2014年的党建、财务、人事、工会维权等主要工作都一目了然。

对上一年度的工作报告和下一年度的工作计划的公开展出，是鑫海韵通公司每年厂务公开工作的一部分。2015年1月27日，公司召开了2015年度第一次厂务公开会，56名从基层推选出的职工代表参会。

每年年初、年中两次厂务公开大会，都是公司民主管理的大事。按照以往惯例，此次大会审议了《北京鑫海韵通百货有限公司2014年工作报告》、《北京鑫海韵通百货有限公司2014年党务报告》、《北京鑫海韵通百货有限公司2014年财务报告》、《北京鑫海韵通百货有限公司2014年干部考核、评议及员工薪酬分配情况工作报告》、《北京鑫海韵通百货有限公司2014年工会维权报告》五个报告，职工代表人手一份，最后职工代表分成两组，对5个工作报告进行讨论，大家踊跃发言，积极表达自己的看法。

大会后，除了在公司办公区向全体员工展出工作报告，基层的7个门店也要这么做。鑫海韵通公司的厂务公开、民主管理逐级开展，让职工对公司情况心知肚明。

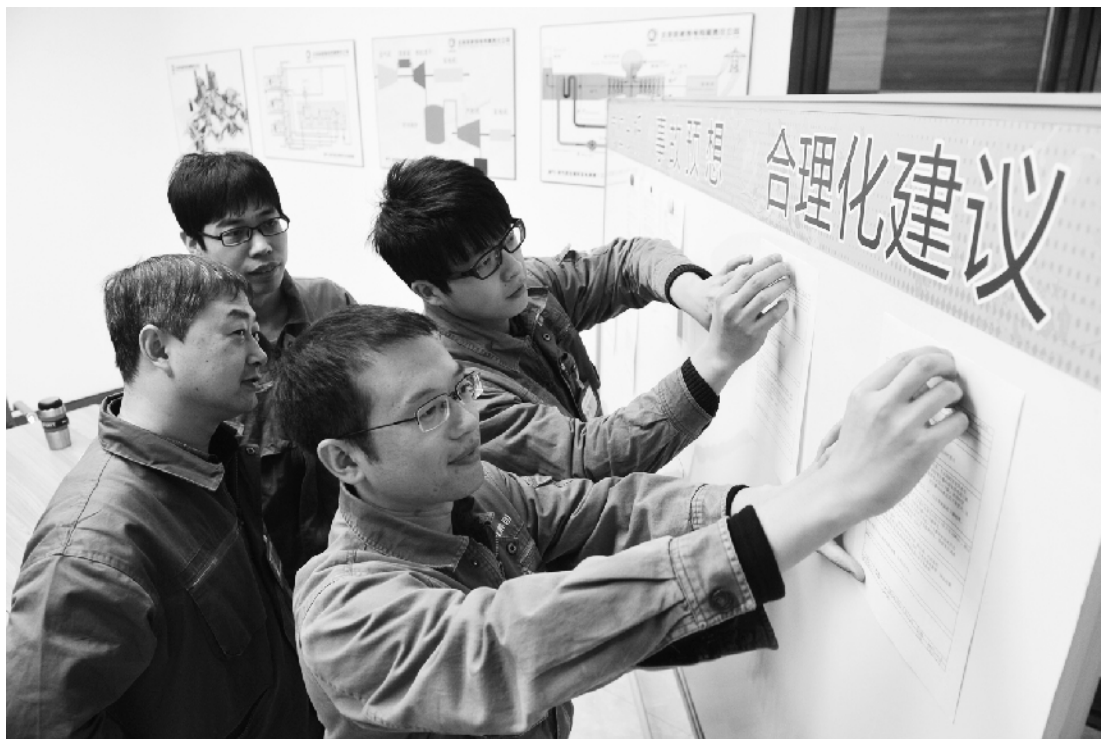
每年备受关注的干部考核也涵盖了基层的所有干部。按照北京鑫海韵通百货有限公司规定，每年年底，要根据干部一年的工作情况，对他进行评议，具体操作就是请职工为他的管理、效益等工作情况打分，总分如果不合格，将会请不合格的干部述职，为何不合格，哪些工作出了问题。在这个过程中，职工有权对不满意的干部述职说“不”，在最后的投票环节行使权力，因为职工投票数不够，干部要接受调岗或免职的处罚，当然，干部述职如果能够得到职工的理解和支持，便可继续在干部岗位上继续发光发热。

此外，公司每年还组织全体职工民主建言献策，对职工的合理化建议公司将逐条采纳，能立刻解决的着手解决，一时解决不了的，要与提建议的职工面对面沟通，协调解决办法。

北京鑫海韵通百货有限公司工会相关负责人表示，在公司包括各个门店，厂务公开、民主管理氛围很浓，大事小情都力求让职工心知肚明。

多渠道收集职工的心里话

“广开言路是职工参与企业民主管理最直接的途径。”前不久，北京福田戴姆勒汽车有限公司工会主席薛颖在接受采访时表示，为了更好的服务职工、企业



厂务公开民主管理如何保障职工知情权?

□ 本报记者 余翠平 张江艳 王路曼/文 周世杰/摄

厂务公开、民主管理是工会一项重要工作，是职工参与企业民主管理的过程，在这个过程中，职工知情权得到了保障，厂务公开、民主管理是如何保障职工知情权的？本报记者深入基层，为你寻找答案。



发展，福田戴姆勒公司工会通过多种渠道，征集职工的心里话，并逐渐将这些心里话，转化为现实。

薛颖是个在福田汽车工作时间长达19年的老职工，从2002年接手党群工作开始，她就养成了长期与一线职工打交道的习惯。“业务工作门儿清就不必多说了。最让我有深刻体会的是，党群工作就是企业和职工之间的调节剂。”薛颖说，去年1月，当她正式当选为福田戴姆勒公司工会主席时，做职工贴心人的担子也更重了，全公司有6700余名职工都在看着她。

说起最近的工作，薛颖颇为感触地说，通过2014年对职工思想动态的调查，让她深刻体会到了“贴心服务”的意义。薛颖介

绍，直到现在，福田戴姆勒公司还一直坚持以各种形式针对职工思想动态进行调研，了解职工所思所想。这其中包括召开分会主席座谈会、发放调查问卷、“炉边谈话”等。

而所谓“炉边谈话”就是工会主席邀请不同系统不同级员工共进午餐，并进行面对面的交流和沟通。时间长了，“炉边谈话”的时间也从最开始的每季度一次，变成了随时随地。

“我常在公司食堂吃饭，当然不会错过这样近距离与职工交流的机会。”薛颖笑着说，“这样的环境让人放松，通过聊天，可以了解职工的关注点，或职业愿景。”

当然，通过“炉边谈话”也解决了职工反映的很多问题。去

年很多职工反映，冬天用凉水洗手太冷了，在工会协调下，40套水温加热装置——“暖手宝”，很快就安装到了一线及公共区域洗手间内。

此外，职工希望增加娱乐设施，公司就为具备场地的职工小家配备乒乓球、羽毛球等设施；职工期待提高职业技能，公司就开展劳动竞赛和技能比武，并组织相应培训……而职工这些“希望”和“期待”，都是在日常工作和生活中慢慢征集来的“心里话”。

“其实，了解职工的思想动态，也是为了更好为职工服务，解决企业发展问题。”薛颖解释，大多数时候，职工所反映的问题主要涉及经营管理、生产生活等多个方面。对于职工反映的相关

问题，工会都会及时反映到所涉及的职能部门，对于解决方案给予公示，而对于无法及时解决，或不能解决的问题，工会也会及时反馈给提出问题的职工，并解释原因。

薛颖感慨地说：“我们通过广开言路，让职工参与了企业民主管理，还展示了职工的自我价值。”

公开“三重一大”让职工了解企业大事

“公司里的重大事情和重大决策，像‘三重一大’，公司都会给公开，让我们能及时了解公司的新动态！”北京市丰房建筑工程有限公司的职工刘先生感慨地说。

刘先生口中的“三重一大”指的是北京市丰房建筑工程有限公司的重大决策事项19项，重要干部任免6项，重大项目安排9项和大量资金使用6项。

“这些都是企业里很重要的事情，我们结合企业经营生产的实际情况，将它们量化称为‘三重一大’，并按职责分工分配到相关职能部门，落实专人按照审批程序进行公开。”北京市丰房建筑工程有限公司工会主席李琼芳说。

李琼芳说，工会一直把厂务公开作为工会的中心工作来抓，在公司党政班子的积极支持下，建立健全了企业党务公开制度和公开流程，通过职代会、局域网、丰房简讯、宣传栏等途径，将企业生产经营中涉及“三重一大”的具体内容进行公开，充分保证了职工的知情权、参与权和监督权。

“利用公司宣传栏，《丰房简讯》、公司局域网、LED屏幕等渠道，公司会公布职工关心的热点、焦点问题，以及合理化建议回复内容等。企业的重大经营决策、改造方案、物资采购、人员调动、工资调整等事项都是厂务公开的重点。”

“工会还定期征集我们职工的意见建议，把涉及到单位长远利益和职工切身利益的重大问题提交给我们职工讨论，工会会及时和行政领导协商，重大问题公开求共识，职工敏感问题公开求突破，工作难点问题公开求突破，件件有答复，事事有回音。极大增加了我们参与企业民主管理的热情。”小刘感慨地说。

李琼芳说，公司以职代会为载体，拓宽民主参与渠道，及时反映职工心声。公司每年召开两次职工代表大会，凡涉及职工切身利益的重大事项必须由职代会讨论决定；积极发动职工建言献策，每年能收到合理化建议100余条，其中优秀合理化建议达30余条。

“我们还会根据建议内容，组织召开不同层次的专题座谈会，来鼓励职工积极参与公司的经营管理，请代表们认真听取、审议年度工作报告、述职报告，并对报告中的职工工资收入、岗位调整、重大资金的使用、福利费用的列支情况、业务招待费使用等重大事项进行公开表决。”