



# 如何让老派职代会 萌起来?

## ——基层职代会建设创新探访

□本报记者 任洁 孙艳 刘欣欣

职工代表大会是职工实行民主管理的基本方式。绝大部分单位每年都开职代会，但如何让老派的职代会不走过场，如何让程式单一的职代会变个样式，受到年轻职工的追捧，则需要拿出新点子来。

本报记者近日潜入基层，探访了一批开得很“萌”的职代会，那里的职代会不但热闹，而且管用，年轻职工代表称赞这样的职代会“有味道”，让每个员工都有了“当家做主”的感觉。

### 【职工感受】

#### 领导当场回复 凸显职工代表威力

五洲妇儿医院职工张爱红说，医院文工团是2013年建立的，说起来这多亏了医院职代会。在职代会上，我作为职工代表将“组建医院文工团、活跃职工业余文化生活”作为提案上交，没等散会，执行总裁黄金雄就当场拍板出资支持。职代会太管用了，让这些热爱艺术的年轻人聚在一起，给大家提供了展示自己的平台，也让大家的心跟企业离得更近了。

### 【主席声音】

#### 每月开个小职代会 可使职工监督常态化

群英公司工会主席李琰表示，几年来，公司坚持下来的每月小职代会制度，不但帮职工解决了不少实际问题，公司也从中受益，因为职工的敢于发声，为公司运营提出了不少合理化建议。在每次职代会上，公司上级还会总结一下上个月的公司运营情况，不管是好，还是坏，老总的讲话永远在鼓励员工，所以每次职代会都是温暖、积极、向上的。

“公司的问题大家一起想办法解决，职工个人的问题也牵连着全体同事的心。这种让大家心往一处想，劲儿往一处使的小职代会，就能开出大家庭的味道。”李琰说。

#### 职代会要关注每名员工的权益

朝阳区医疗卫生工会主席刘政华认为，医疗卫生工会在维护职工合法权益的同时，也在维护经营管理者合法权益，在劳资双方的冲突中，起到调和矛盾、化解纠纷的作用，发挥着双维护的职能。

医疗机构的工作具有其特殊性，直接关系到每个人的生存权利和生活质量。因此，医院对医护人员个人责任感、使命感和职工队伍稳定的要求，要远高于其他社会单位。和谐的劳动关系，是和谐医患关系的前提，是提升医疗质量的基础。

为此，医疗卫生工会一直以来非常重视民主管理在基层单位中的推广，下大力气进行宣传、调研、指导，并于2013年完成朝阳区医疗卫生系统行业工资集体协商签订工作，在保障职工合法权益的路上更进一步。同时通过多种方式，引导医护人员认真工作、耐心对待每一位患者，引导医院管理经营者平等看待、尊重每一位职工。

### 【探访】

#### 对外经贸大学：校长答应在职代会上当面答复

“感谢代表对学校工作提出好的建议，大家都是心系学校发展，贸大是大家共同的家……我现在就对代表关注的一些问题进行回答。”高校校长在教代会现场回应代表的意见，直面难点热点，这是对外经济贸易大学工会2014年开始推出的一个亮点工作。

对外经济贸易大学教代会现有正式代表153人，涵盖教学、科研、管理、服务等所有部门。据校工会常务副主席齐天翔介绍，为了进一步促进校务公开，充分落实教代会职权，校工会从2014年起创新教代会形式：校长施建军当场回应代表提出的意

见。今年的教代会继续这一创新。在4月的教代会上，6位代表团的团长分别发言，把本团代表的意见向大会汇报。面对他们提出的意见，施建军坦诚回应，从发展、教师、管理与服务、服务素质和教职工待遇五个方面进行了逐一解答；对已经解决的问题进行说明；对能够解决的问题提出思路办法，指定落实单位；对一时难以解决的问题解释了原因。

有代表提出“能否对校友捐赠工作中的有功人员进行奖励”，施建军答复“校友会、财务处等部门可以研究一下，定出一个奖励政策，以鼓励捐赠资金扩大”；

有代表认为“应成立学校维修应急机制，快速处理如黑板松动、瓷砖脱落等问题”，他称赞“这个建议很好，请后勤、基建和校园管理部门共同研究，解决小修小补问题”；还有的代表建议“教师考核一年改三年”，他直接安排“人事部门研究一下，可以作为专项议题考虑，让考核更加合理。”对于校长的答复，代表们都表示非常认可。

齐天翔透露，校工会近年来还与财务处积极沟通，得到对方的支持。在去年的教代会上，财务工作报告首次披露了各二级学院的经费收支及其对学校的贡献情况；今年在此基础上更进一步

首次公开了学校“三公经费”使用情况，主要财务数据还以纸质版发至代表手中，比以往只用PPT讲解方式更加直观，方便代表查阅，使学校财务更加公开、透明，充分体现出民主管理的理念。

教代会闭会期间，常设主席团全体会议为学校重大问题决策提供了重要参考意见，逐步成为学校人事分配方案、购置周转房等重大项目实施和重要决定出台前必经的民主程序。此外，该校工会还通过代表主题巡视、新学期教师座谈会、新退休教职工座谈会等形式，拓宽教代会发挥作用的渠道。

#### 群英印刷公司：每月10日都开个小职代会

北京群英印刷有限公司是一家80人规模的小企业。2012年，大兴区新媒体基地总工会成立后，这家公司第一批第一个人会。“别看规模不大，但群英公司的工会工作做得特别好，员工归属感特别强。”新媒体基地总工会相关负责人透露，群英公司创新职代会工作，把开会时间定为每月一次，还把会开出大家庭的味道。

“加入工会，我们就找到了组织。”群英印刷公司工会主席李琰介绍，成立工会后，公司以《集体合同》条款为依据，认真落实职工聘用、工资福利、休息休假、劳动安全卫生和社会保险等方面，不断完善创新职代会制

度，职工获得更多的权益保障。“一般职代会一年才开一次，我们不但每年开一次大规模的，每月还有一次小的，专门听职工诉求。”

李琰介绍，在工会的努力下，公司越来越注重职工民主权利。每年春节过后，公司都会召开职工代表大会，作为厂务公开、民主管理的一种形式，职代会并非虚设，而是实实在在的存在。老板一直在强调，要通过职代会广泛收集职工的建议，不但提高了职工参政议政的意识，还让大家互为了解，更加融洽。

在群英，每个月10日是发工资的日子，也是召开职代会的日子。会议就在公司食堂召开，没

有主席台，也没有桌牌。老总没有坐在最前面，而是随便选一个中间的位置，和80多名职工围坐在一起，专门听职工提意见、说问题。

食堂的饭菜最近不合口味了；浴室的喷头不好用了；谁有什么困难需要公司帮助了……“不管是关于企业、全体职工的大事，还是关乎职工个人或家庭的小事，只要职工提出来，公司不但尽量解决，还要尽快解决。”李琰说，这个会，大家都愿意参加。通过职代会，不但解决了不少职工工作和生活上希望公司解决调整的问题，还确实实实在帮职工解决了不少个人的实际困难。目前，公司已成功地帮助两

名职工分别申请到经济适用房和廉租房，也在帮助生活困难的职工申请困难救助。

和其他企业不一样，群英有一群特殊的职工，这20多名残疾人职工是公司上下最关心的群体。每次召开职代会，这20多名职工的诉求也是公司领导最为关注的。

赶上下雨、阴天，残疾人职工可以不用来上班；家人有病需要照顾，请假也不扣工资；每个月上的五险个人缴纳的部分，也由公司承担……这一项项“硬福利”，都是通过职代会老板拍板，职工举手通过的。在群英，残疾人职工不但得到平等的尊重，还得到特殊的关爱。

#### 五洲妇儿：设立职工董事参与核心决策

不同于某些外企、民营企业领导对工会有抵触情绪的做法，五洲妇儿医院的领导对工会工作非常支持，因为不仅职工从中受益，领导层也深深感受到工会对企业管理的积极影响。

“厂务公开、民主管理绝不是企业的负担，恰恰能提高医院的工作效率，促进各个组织构架的和谐，也是统一所有职工行为的方法。通过厂务公开，最能体现职工的主人翁意识，让职工感受到我的意见能够被领导层采

纳，进而有一种自豪感。这样降低了领导层和职工的沟通成本，提高了职工的执行效率。”说起民主管理，医院常务董事、执行总裁黄金雄深有感触。

不仅在意识上认可民主管理的作用，五洲妇儿医院还不满足于一年一次的职代会时间，创新地设立了职工董事岗位，让普通职工代表有机会参与董事会，并在会上为广大职工反映心声。与普通职代会相比，每季度一次的董事会为职工反映心声拓宽了渠

道，加快了解决问题的速度。

“职工代表作为职工董事参与与董事会，等于是参与到医院的最高决策层，如果没有这个设置，不到一定级别的职工是不能听董事会的。”黄金雄介绍，职工董事能够了解到企业的经营情况，也方便了领导听取职工的意见。“这样的做法升华了职代会制度，职代会不好解决的问题，可以通过职工董事带到董事会上。”

不仅如此，普通职代会一年召开一次，大家有话得攒着说；

而董事会一年开4次，并且可以随时跟董事会成员沟通，更加便捷，人员也相对固定。在五洲妇儿医院，职工董事的任期为5年，需要通过职工代表大会选举，人选要亲和力强、群众基础广泛，且善于与职工沟通。

“我们一直坚持厂务公开，在做任何一个重大决策之前，让全体职工在第一时间明白医院的战略规划，并且参与进来，落实的时候就能更加积极主动。”黄金雄笑着说。