

前 言

民主对话作为建设高度社会主义民主政治、实现人民群众参与国家事务和社会事务管理的一条有效途径，近年来在全国各地、各行各业、各种不同层次的组织中广泛地开展起来。中共中央总书记赵紫阳同志在党的十三大报告中进一步阐明了民主对话的重要意义，从而大大推动了民主对话活动的开展，这必将对我国社会主义初级阶段的民主建设产生重要影响。

《民主对话的理论与实践》汇集了最近以来在报刊杂志上发表的有关民主对话的文章，内容包括三个部分：（一）关于民主对话的理论探讨；（二）一些地区、部门、厂矿开展民主对话活动的具体做法、经验介绍、调查报告。（三）关于民主对话的文件规定、条例、办法。在选材上，注意了文章的理论深度，注意了经验材料的详实具体和典型性、代表性。我们希望这本小册子能够在一定程度上启发读者，特别是工会工作者的思路，推动各地区、各部门、各厂矿民主对话活动的开展，并进而推动社会主义初级阶段的民主建设。

参加本书编辑工作的有王持栋、安建华、许海燕、卢平等同志。

由于我们水平有限，疏漏不当之处在所难免，恳请读者指正。

编者

1988年3月21日

① 本书在编写过程中，参考了有关文献，在此表示衷心的感谢。
② 本书在编写过程中，得到了有关同志的帮助，在此表示衷心的感谢。
③ 本书在编写过程中，得到了有关同志的帮助，在此表示衷心的感谢。
④ 本书在编写过程中，得到了有关同志的帮助，在此表示衷心的感谢。
⑤ 本书在编写过程中，得到了有关同志的帮助，在此表示衷心的感谢。
⑥ 本书在编写过程中，得到了有关同志的帮助，在此表示衷心的感谢。
⑦ 本书在编写过程中，得到了有关同志的帮助，在此表示衷心的感谢。
⑧ 本书在编写过程中，得到了有关同志的帮助，在此表示衷心的感谢。
⑨ 本书在编写过程中，得到了有关同志的帮助，在此表示衷心的感谢。
⑩ 本书在编写过程中，得到了有关同志的帮助，在此表示衷心的感谢。

目 录

前言..... (1)

第一编 关于民主对话的理论探讨

发扬社会主义民主的新形式

——论社会协商对话制度.....《人民日报》评论员 (3)

社会主义民主的新创造.....李道中 (7)

调节和处理内部矛盾的好方法.....薛昭鑿 (11)

协商对话是工会工作的一件大事...韩 凯 刘尚贵 (15)

推进社会主义民主建设的好形式.....戴国富 (19)

论对话.....刘 吉 (26)

发挥工会在民主对话中的作用

.....辽宁省总工会民主管理部 (34)

怎样开展民主对话.....逯祖毅 (41)

民主对话初探.....郭国涌 (45)

健全协商对话制度 深化企业民主管理

.....	鸡西市总工会民主管理部	(51)
浅谈民主协商对话.....	张传岐	(55)
社会主义初级阶段民主建设的重要形式.....	王世华	(64)
关于职工代表与厂长对话的几点看法.....	王留杰	(71)
沟通领导和群众关系的重要渠道.....	吉立	(77)
小议协商对话.....	李建国	(84)
论企业内部的民主对话.....	吴作佑	(89)
把企业的经营决策建立在广泛民主的基础上		
.....	曾凡源	(95)
企业民主管理的新形式——民主对话.....	谭永辉	(99)
浅议职工群众直接参加企业管理的新渠道.....	史振东	(107)
民主政治实践的新创造.....	任学	(113)
激发职工的参与意识.....	孙立夫	(116)
民主对话有利于发挥工会的纽带和桥梁作用		
.....	张国臣	(119)

第二编 开展民主对话的经验

双向交流 平等和谐 内容实在 措施具体		
.....		(125)
协商对话推动着社会主义民主建设的进程.....		(133)
广开对话渠道.....		(141)
紧紧围绕企业的中心任务.....		(145)
正视矛盾 开诚布公 实事求是.....		(148)
平等 双向 实在.....		(152)
会前精心组织 会后跟踪落实.....		(157)

反复调查分析 选准热点问题.....	(161)
三个制度 五种形式.....	(167)
把民主对话的重点放在班组.....	(170)
建立起联系职工的“热线”.....	(175)
民主对话制度化.....	(182)
方法灵活 态度诚恳 目标明确.....	(185)
有问必答 有答必落实.....	(191)
找准问题 注重实效.....	(197)
回答问题 实事求是 解决问题 雷厉风行.....	(199)
一次生动而有实效的民主对话会.....	(202)

第三编 有关民主对话的文件规定

关于开展民主对话活动的实施方案.....	
中共伊春市委办公室 伊春市人民政府办公室	(208)
关于工会代表和组织职工参与社会协商对话的意见	
.....河北省总工会	(212)
关于组织职工群众开展民主对话活动的方案	
.....丹东市总工会	(216)
关于工会组织参与民主协商对话的几点意见(摘要)	
.....鞍山市总工会	(221)
涿鹿县总工会关于全县各级党政领导同职工普遍开	
展民主对话活动的意见.....	(225)
各级领导干部与职工对话规则.....	康平县总工会(227)
职工与各级领导民主对话暂行规定(草案)	
.....冶金部三冶二公司	(230)

齐齐哈尔市房建公司民主对话制度.....	(233)
武汉第三印染厂民主对话制度.....	(238)
关于建立民主协商对话制度的若干规定邯郸市马头发电厂工会	(243)
关于完善协商对话制度的若干规定河北省磁县总工会	(245)
中共银川市委批转市总工会《关于在全市职工中开 展民主协商对话的意见》的通知.....	(249)
唐山钢铁公司工会关于开展民主对话活动的实施办法	(254)

第一编

关于民主对话的理论探讨

发扬社会主义民主的新形式

——论社会协商对话制度

《人民日报》评论员

改革开放的浪潮，冲击着一切不适应生产力发展的上层建筑，而各种新事物正在激流中扬起风帆。在改革中，一种发扬社会主义民主的新形式——社会协商对话活动，在我国社会生活中出现并日益活跃。今年以来，党中央多次要求把社会协商对话作为一项制度建立起来。在党的第十三次代表大会上，赵紫阳同志的报告明确提出把建立社会协商对话制度列为政治体制改革的重要内容。社会协商对话的制度化的建设，将切实改善我国人民的民主生活，把我国社会主义民主政治的建设推向新的阶梯。

解放以后的30多年来，由于社会历史原因和主观上的失误，我国的民主建设经历了曲折的道路，我们的人民民主从制度到形式，至今还都很不完备。人民的民主权利受到很大的限制，造成民主渠道狭隘，上下沟通不畅以及其他种种弊端，严重地影响了各项社会主义事业的发展。这种情况在十一届三中全会以后有了明显的变化，但仍不能适应今天改革开放的新形势。政治体制改革的一项重大课题，就

是探索建设社会主义民主政治的新道路。以“充分发扬人民民主,保证全体人民真正享有通过各种有效形式管理国家,特别是管理基层地方政权和各项企业事业的权力。”

随着改革的深入发展,原有的平衡在许多方面被打破,社会主义条件下具体利益不同的社会集团必然会产生新的碰撞和磨擦,有些矛盾还会趋于表面化,需要协商和调整;同时,随着物质生产的发展,社会文化教育程度的提高,人民群众的参政意识普遍增强。这些因素造成社会思想空前活跃,人民对改革投以极大的关注,各种意见和要求亟需表达疏导。在这种历史条件下应运而生的社会协商对话制度,正是党、政府、社会团体和人民群众进行沟通的有效途径。

社会协商对话制度之所以能够发挥独特的疏导沟通作用,是由它本身的特点所决定的。协商对话的两个最显著特点:一是“直接”,二是“双向”。这种方式有利于消弭误解和分歧,造成和谐、活泼的民主气氛;有利于实施民主监督,消除官僚主义和腐败现象;有利于领导机关倾听来自群众的不同声音,减少失误,保证改革的宏观决策能够始终代表社会绝大多数人的利益。因为有这些优越性,所以它一经出现就显示出强大的生命力。

前一阶段的协商对话,应该说还处于不成熟的阶段,还没有形成制度。参加的层面不够普遍,讨论的问题也还不够广泛、深入。现在的任务,是要在不同的层次进行推广,保证全体人民都有在一定的范围内参加协商对话的机会,行使他们管理国家、管理基层政权和企业事业单位的权力,使社会协商对话成为制度固定下来。作为一种新生事物,社会协商对话制度本身尚在探索和发展中,其形式必将是丰富多采的,但不论何种

形式,都要体现“提高领导机关活动的开放程度,重大情况让人民知道,重大问题经人民讨论”的基本原则。在这方面,我们的党和政府、特别是这次党的十三次代表大会,已经为全国做了表率,给全国政治生活带来了新的活力,可以根据各地、各部门、各单位的实际情况,推广运用。

建立社会协商对话制度,是发扬社会主义民主的一个重要方面,因此亟需提高领导和全体公民的民主素质,特别是提高领导的思想认识。现在,有些干部中还存在着各种不应有的疑虑:怕听批评意见,怕“失控”,怕降低自己的威信,怕影响安定团结的局面……但是应当认识到,不对话批评照样存在,不对话威信将越来越低,让人提意见只会有利于安定团结。不错,在协商对话中,领导干部的道德修养、学识才干、决策水平、工作成绩等统统要经受公开的检验,这正说明新形势对领导工作提出了更高的要求,领导干部要清醒地意识到这一点,努力提高自身的素质,自觉地接受民主监督。

实行社会协商对话,新闻传播媒介应该充分发挥它的特殊作用。在前一段改革中,报刊、广播和电视在传达党和政府的声音,维护人民利益,实行舆论监督方面,发挥了很大的作用。在政治体制改革已提上日程的新形势下,本报愿与新闻界同行共同努力,在积极宣传改革的同时,实现自身的改革。不断探求新闻报道的新形式、新方法,使报纸成为社会协商对话、沟通情况的重要渠道,把政治体制改革推向前进。

“九州生气恃风雷,万马齐喑究可哀”。社会协商对话制度的建立,将有助于进行打破沉闷僵化的局面,给我国政治制度注入新的活力。改革的成功需要全民族的奋起。只有真正发扬社会主义民主,才能激发起广大人民群众的信心、创

造力和责任感,吸引他们投入改革的洪流。从这个意义上说,社会协商对话制度,绝不只是一种思想政治工作方法的改革,而是社会主义民主的一种新的基本形式,它必将在建设具有中国特色的社会主义进程中发挥重要的作用。

(原载1987年12月18日《人民日报》)

社会主义民主的新创造

李道中

建立社会协商对话制度,是政治体制改革的一个重要内容。政治体制改革的目标,是完善社会主义民主政治。因此,社会协商对话制度,是完善社会主义民主政治的一个基本方面。协商对话的特点,在于它的社会性和公开性。社会协商对话制度,无论在形式上还是内容上,都是对社会主义民主的一种新创造。

民主有两种形式:直接民主和间接民主。直接民主的形式就是公民亲自集会讨论决定国家和公共事务。这是一种纯粹的民主。不过,这种民主形式,只适用于一个比较小的自然范围,在一个广大的地域和人口众多的范围内,它就不再是适当的形式。所谓间接民主,就是人民通过他们的代表和代理人管理国家和公共事务。它的形式就是代议制。代议制的基本构成要素,在西方是议会(国会)制,在我国是人民代表大会制度。代议制是人类的一大发明。它的意义在于把民主的精神扩大到一个大的自然范围,使民主的精神不致于在超出直接民主的范围之外而归于泯灭。

直接民主和间接民主都有其优点和欠缺。就当情况而言,这两种民主形式还是一种板块结构的关系。因此,在一个大的自然范围内,如何在这两种民主形式之间找到一个中间环节,把这两种民主的优点结合起来,是民主发展的一个重要课题。建立社会协商对话制度,可以说是朝这个方向迈出了具有重要意义的一步。

社会协商对话既是直接民主又超出直接民主,既不是代议制民主又是对代议制民主的补充。协商对话是人民群众直接参加讨论重大问题的形式。参加协商对话的人,不是作为“法定代表”而径直是作为人民群众的一员参加协商对话的。参加协商对话的领导人,就他担当职务来说,是选任的,即法定的。但在协商对话中,他并不是法定代表。总之,参加协商对话的人,都不是由人民通过选举等形式产生的正式代表。在这种意义上,协商对话是直接民主。另一方面,在参加协商对话的人和所讨论的问题上,大大超出了一个小的自然范围,它可以是全县性的、全省性的和全国性的;这是直接民主形式所不能包容的。在这种意义上,协商对话又超出了直接民主。协商对话虽然不采取代议制的组织形式,但参与对话者同样反映着人民的愿望和要求,是人民的“自然代表”。加上它适用于大的自然范围的特性,因而又使协商对话成了对代议制的补充。

对代议制的补充可以有不同的形式。我国的政治协商会议制度,各群众团体参与国家政治生活的制度,都可以说是对代议制的补充。这些制度是我国民主政治的一个重要方面。相较之下,协商对话是一种更加灵活的形式。在某些方面和某种程度上,它更能反映深藏在人民群众中的总的情绪、愿

望和要求。

由于协商对话的上述特点,使它采取了同直接民主和代议制民主既相同又不相同的一些作法和原则。

协商对话的结果,可以而且应当作为决策的依据和参考,但它本身不就是决策。协商对话实行民主原则,但并不需要也实行民主集中制亦即少数服从多数的原则(少数服从多数本身既是民主又是集中)。它唯一实行的是在真理面前人人平等的原则。平等是民主的基石,无平等就无民主。协商对话中的平等,不能是别的,只能是在真理面前的平等。这是它的最大平等,唯一的平等。实现在真理面前的平等,也就是实行了民主。

参加协商对话的人,不仅仅是公民,而且是有自己特殊身份的人。拿领导和群众的对话来说,领导者就是领导者,群众就是群众。如果领导者不再作为领导者的身份参加对话,那么就不再是领导和群众的对话,而仅仅是人与人之间、公民与公民之间的对话,这个对话也就失去了它本来的意义。领导者作为领导者的身份参加对话,并不意味着他就是对话的领导者。在协商对话中,既然不实行民主集中制的原则,领导者就用不着改变自己的身份(实行少数服从多数时才要求他作为“普通的一员”);既然实行在真理面前人人平等,也就不要求改变领导者的身份。在真理面前人人平等,本身已排除了以权力代替真理的地位和作用。

协商对话是共同商讨,因此,在领导和群众的对话中,不仅是领导说服群众,也包括群众说服领导。谅解也是这样,是双方面的。在协商对话中,应当允许有不同的观点、看法和意见,因而也应当允许它们之间的交锋。和谐一致的基础不仅

仅是相互理解,它最深厚的基础在于共同服从真理。

协商对话制度,不仅仅发展了社会主义民主的形式,而且也发展了社会主义民主的内容。重大情况让人民知道,重大问题经人民讨论,这是公开性原则。公开性程度是民主发展程度的一个重要标志。封建专制制度,皇帝和君主一个人说了算,不存在、不可能、不需要有什么公开性原则。资产阶级民主制在一定程度上是存在公开性原则的,但国家和社会重大问题的决策仍然是少数人在幕后进行的,它仍然是寡头政治。社会主义民主就是人民当家作主,因此,它必然要求着实行最大可能的公开性。公开性同时也就是社会性,特别是通过现代化的新闻和宣传工具(报纸、电视、广播等)进行的对话,具有更大的社会性。社会性原则,同样也是社会主义民主的一个重要内容。协商对话制度,从建立到完善有一个过程,但这并不妨碍它已经成为社会主义民主的一个创造。

调节和处理内部矛盾的好方法

陕西省总工会主席 薛昭黎

最近以来,我省一些基层单位,通过举办民主恳谈会、质询会、领导接待日、新闻发布会等活动,在领导和职工群众之间开展了多种形式的民主对话,这大大活跃了基层单位的民主生活,使许多单位开始出现了我们多年来希望出现的那种民主和谐、生动活泼的政治局面。

民主对话活动这样迅速地发展起来,绝不是偶然的。它是我国社会主义发展的必然,也是全面改革形势下领导者和职工群众的共同要求。党的十一届三中全会以来,我们党吸取历史教训,把建设高度民主作为社会主义现代化建设的一项根本任务,强调没有民主就没有社会主义现代化,从各方面采取措施把社会主义民主扩展到政治生活、经济生活和社会生活的各个领域。各种形式的民主对话,就是在党的倡导下,广大干部群众在民主建设实践中的生动创造。

民主对话不仅进一步保障了职工群众作为国家和企业主人的民主权利,而且必将对推进社会主义精神文明和物质文明建设产生积极的影响。它的意义和作用正在从多方面显示

出来。

第一,民主对话是在新的历史时期,进一步发扬党的密切联系群众的优良传统,调节和处理企事业单位内部矛盾的好的方法。过去领导与群众之间直接对话的渠道不多,领导不能及时听到群众的呼声,群众也不能及时了解领导的意图和情况。许多疑虑,不满甚至对立情绪往往由此而来。民主对话有利于缩短领导与群众的距离,便于相互沟通思想,增进理解,为建立和发展社会主义新型干群关系所必需。

第二,民主对话使思想政治工作更富于针对性,有利于用民主的方法去解决人们思想认识上的问题。新的历史时期,思想政治工作需要加强和改善。民主对话使领导干部直接听到了群众的心理话,掌握最生动最实际的第一手材料,并就群众共同关心的问题平等地相互交流思想,交换意见,改变了过去那种“隔靴搔痒”和“我打你通”的做法,从而增强了思想政治工作的有效性。

第三,民主对话使基层的民主管理得到进一步的丰富和发展。职工代表大会是企业职工民主管理的基本形式。但是职代会既不可能经常开会,也不可能讨论解决各式各样的问题。因此,企业职工民主管理还需要有其它形式来补充。民主对话形式灵活,简便易行,是一个很好的补充形式。许多单位的实践说明,通过经常性的民主对话,有利于工会组织和职工代表保持同职工群众的密切联系,及时反映职工群众的意见和要求,切实为职工说话、办事,充分发挥广大职工群众参加管理和监督干部的积极作用;把民主对话活动纳入到职工民主管理体系中去,可以有效地克服目前一些单位职代会中实际存在的形式主义,提高职代会的工作质量和整个民主管

理的水平。

第四,民主对话对探索新的领导方法和管理方法也有重要的启示。开展民主对话,体现了企业管理中对人的重视和关心。这一点也正是现代科学管理的一个核心问题。实践证明,通过领导者和群众直接对话,不仅可以了解到许多平时了解不到的情况,而且可以从群众中吸取智慧和力量,在群众的支持下,果断处理一些由于受到各种干扰而久拖不决的棘手问题。这对于帮助干部克服官僚主义,提高工作效率,无疑是一个有力的促进。

在开展民主对话的实践中,我省一些企事业单位逐步创造了一些好的经验和方法。搞好民主对话,首先要求领导要有高度的民主意识。有相信广大群众是热爱我们党,热爱我们的共同事业,也是爱护我们的干部的。要真心实意地把群众当主人,把自己看作是为群众服务、向群众负责的公仆。许多单位的实践证明,领导越是有相信群众、依靠群众的真诚愿望,就越能得到群众的理解和支持,对话也就能取得更大的效果。其次,民主对话应该强调双向交流,既要上情下达,更要下情上达。在对话中双方都要开诚布公,实事求是,都要讲真话,讲心里话。特别是领导干部,既要实事求是肯定工作中的成绩和进步,也要实事求是地承认工作中的缺点和失误,善于同群众一起共同总结经验和教训,不断改进和提高工作水平。第三,对话要抓住群众最关心的问题,不要回避矛盾。民主对话一开始可能集中在大家关注的生活福利问题上,随着这些问题的逐步解决,要注意把对话的内容扩展到共同搞好企业的生产经营这个中心课题上来。对话中提出的合理意见,要在坚持党和国家方针政策的前提下,抓紧整

改落实,这样才能真正取信于群众。第四,民主对话要逐步做到经常化、制度化,使它成为基层单位民主建设中的一项重要制度。要经常了解群众的思想情绪,善于抓住时机,尽可能把工作做在前头,把问题解决在萌芽状态。

工会作为联结党和职工群众的强大纽带,一头联着党政,一头联着广大职工群众,因此它可以而且应该成为领导与职工群众之间进行对话的重要渠道。这是社会主义民主建设中赋予工会的一个重要社会职能,也是对工会工作提出的更高的要求。我们要自觉地认识到这一点,并在工作中逐步积累经验。目前,各级工会特别是基层工会,主要是在领导和职工群众之间做民主对话的牵线搭桥工作。在条件成熟的时候,还可以同时开展由工会代表职工群众同行政领导进行对话。不论采取那种形式,工会都要精心组织,做过细的工作,既要调动职工群众的积极性,也要注意维护领导者的权威,既要维护职工正当的切身利益,也要维护国家利益即工人阶级的根本利益。

协商对话是工会工作的一件大事

北京市总工会 主席 韩 凯
副主席 刘尚贵

党的十三大报告指出：“社会主义民主政治的本质和核心是人民当家作主，真正享有各项公民权利，享有管理国家和企事业的权力。”社会协商对话是完善社会主义民主政治的一项重要制度，也是社会主义民主政治建设的一种有效途径。因此工会“要积极参与社会协商对话”，是党的十三大对我们提出的新要求。工会应该坚决响应党的号召，把参与和组织协商对话作为工会工作的一件大事，摆在重要位置，制订有力措施，采取多种形式，切实抓紧做好，努力推进社会主义民主政治建设。

1987年，为了进一步调动各方面的积极性，保证职工当家作主的权利，维护社会的安定团结，加快首都的改革和建设，北京市总工会和有关部门从五月下旬开始，组织数百名各企事业的职工代表、基层工会主席，还有科研单位、大专院校的专业工作者、青年教师、研究生等，分别与国务院有关部委、国家体改委、北京市政府进行了七次协商对话。这些对话都以加快和深化改革为主要内容，紧紧围绕职工思想中存在的

“热点”和“疑点”，针对职工对乱提物价有意见，对整顿市场秩序、打击不法“倒爷”不力，对“一部分人先富起来”及社会分配政策不理解和端正党风、工人阶级地位等重大问题，组织有关方面的代表，分专题进行充分准备，然后分别找物价总局、商业部、工商管理总局、税务总局等国务院有关部委，以及国家体改委、北京市体改委等对口上级机关的负责人进行协商对话。十一月下旬，我们还组织全市工交系统的职工代表就搞活企业、保证职工民主权利、改善职工生活等问题和市政府领导协商对话。对上述协商对话活动，首都新闻界十分重视，给了我们很大支持。人民日报、工人日报等十几家新闻单位积极参加，中央电视台把每次与国务院有关部委、与国家体改委的对话都录了相。向全市和全国转播后，引起了党中央的关注和重视，在广大职工群众中也引起了强烈反响。有很多职工激动地说，这回工会可真替我们工人说了话，让党中央直接听到和看到了我们广大职工的心愿和呼声。中央电视台每次转播后，都收到数千封全国各地职工群众的来信。山东、四川、东北等地的同志还给市总工会来信，希望我们向有关部门直接转达他们的信件和意见。

通过实践，我们深深体会到，工会参与和组织协商对话有着特殊重要的作用，是其他团体和组织不可替代的。首先，工会是党联系群众的桥梁和纽带，工会参与和组织协商对话具有“排气阀”的作用。广大职工的要求和呼声必须有渠道经常地顺畅地反映上去，建议有地方提，委屈有地方诉，牢骚有地方发。如果发生“中梗阻”，那就必然会出毛病。同样，党政各级领导有什么任务和困难，也只有为群众所了解，才能被职工群众理解和接受。否则，职工群众就不会以极大的政治

热忱自觉地去完成任务,战胜种种困难。

其次,工会参与和组织协商对话具有“双向教育”作用。一是职工直接和各级政府、企事业行政领导对话,平等相待,共商大事,使职工真正感到自己是国家的主人,感到工人阶级地位不断提高,从而使职工增强主人翁意识,提高当家作主的自觉性。二是职工群众的真知灼见、聪明才智,以及肺腑之言,尖锐批评,对各级领导是一次生动,深刻的教育,使之进一步认识到工人阶级不愧是改革和建设的主力军,增强转变领导作风的紧迫感,提高全心全意依靠工人阶级的自觉性。

第三,工会参与和组织协商对话具有“化合”、协调作用。在加快和深化改革的新形势下,多种所有制经济,多种经营承包,多种分配形式同时存在。这就决定了国家、集体、个人在根本利益一致的前提下,还存在着各个群体之间的利益差距和具体矛盾。在企业内部,由于分配政策的不完善,职工之间的利益也存在着不合理现象。因此,正确处理和协调各种不同的社会利益和矛盾是当前一个重大课题。工会参与和组织协商对话,能够促进社会群体利益的调整,把国家、集体、个人的根本利益和具体利益一致起来,使职工以大局为重,缓解矛盾,稳定情绪,统一思想,有利于社会的安定团结。

最后,工会参与和组织协商对话还具有“加速器”作用。开展协商对话促使工会必须加快自身的改革和建设,克服“官”气和行政化,实现民主化,群众化。真正做到面向基层,面向职工,坚持和发扬“从群众中来,到群众中去”的优良传统,密切联系群众,这对于领导机关转变职能,提高开放程度,重大情况让职工群众知道,重大问题经职工群众讨论,实现决策科学化、民主化有重要作用。

学习和贯彻党的十三大精神,努力抓好协商对话这件大事,第一,要进一步把协商对话、民主管理和民主监督更好地结合起来,使社会协商对话经常化、制度化。不同层次上的重大问题要组织多层次、多渠道和多种形式的协商对话。第二,要着眼于实效,防止走过场。协商对话要围绕改革和关系职工切身利益的重大问题,针对性要强,对话双方要充分准备,务求解决问题。第三,要发挥工会的优势和特色,充分利用现有设施和条件,努力开辟新的渠道,把协商对话搞得更活,更富有成效。

推进社会主义民主建设的好形式

佳木斯市总工会主席 戴国富

赵紫阳同志在党的十三大的报告中指出，“我国的社会
主义社会还处在初级阶段，我们必须从这个实际出发，而不能
超越这个阶段。”这个论断是我们制定和执行正确路线和政
策的根本依据。建设社会主义民主政治也必须从这个历史阶
段的实际出发。本文就社会主义初级阶段为什么要建立社会
协商对话制度，如何开展协商对话活动，工会组织在民主协
商对话中的作用等问题谈点粗浅认识。

一、协商对话在社会主义初级阶段对推进社会主义民主 政治建设有着深远意义和重大作用

一是社会协商对话是社会主义制度下人民当家做主的根
本体现。社会主义是建立在公有制基础上的一种社会制度，
人民是国家的主人，真正享受各项公民权利，享受管理国家
和企事业的权力，现阶段社会主义民主政治的建设，必须着
眼调动基层和群众的积极性。二是协商对话是发扬我党“从
群众中来，到群众中去”的优良传统。我党历来是执行相信
群众、依靠群众、遇事同群众商量的群众路线，重大情况让
人民知

道,重大问题经人民讨论,密切联系群众是我党长期以来形成的三大优良作风之一。三是协商对话有助于各级领导干部接受人民群众监督,克服官僚主义。现阶段,我们不难看到党和政权机构中存在的官僚主义现象、封建主义影响以及某种腐败现象,这些已严重损害了党同群众的关系,广大人民群众是很不满意的,而人民群众的要求和呼声,又难以经常地顺畅地反映上来。要改变这种局面,必须建立社会协商对话制度,使各级领导机关的工作,建立在倾听群众意见的基础上,这样做不仅使领导干部能直接听到群众的意见、建议、批评,有助于克服各种不良倾向,同时也使领导机关的决策切合实际、避免失误。四是协商对话是改革、开放中正确处理和协调各种不同的社会利益和矛盾的有效渠道。赵紫阳同志在十三大的报告中指出“随着时间的推移,人们将会更清楚地看到,这九年之所以不平凡,所以举世瞩目,就是因为许多适应社会进步趋势的新思想是在这个时期产生的,具有开创意义的新体制的基础是在这个时期开始奠定的。社会主义体制改革就其引起社会变革的广度和深度来说,又是一次革命。”根据这段话,我体会,在这场变革中社会上的这部分人与那部分人各自的利益不尽相同,社会各阶层之间、党与非党之间、工农之间、人与人之间明显地存在差异,这就是不同的社会利益和矛盾。这种不同的社会利益和矛盾在社会主义初级阶段,随着改革的加快和深化,会越来越明显。那么如何使群众正确认识和理解呢?我认为通过社会协商对话的渠道可以使党的方针政策为群众所了解,这部分群众同那部分群众之间,具体利益和具体意见不尽相同也能做到彼此沟通,互相理解,下情上达,上情下达,有利于全民族的安定团结。五是协商对话有助于转

变传统的说教、灌输式的思想工作方式,达到自我教育的目的。民主协商对话就是要紧紧围绕党的中心工作,选择某个时期有代表性、人民群众又最关心的问题,运用有效方式,达到教育之目的。过去那种“你打我通”简单生硬的做法已不能凑效,要想使思想工作真正做到晓之以理深入人心,就必须从实际出发,讲真话,在平等的一问一答的对话中受到教育。所以协商对话也是新时期对思想政治工作的一种改革。

二、明确协商对话内容,建立协商对话制度

遵照赵紫阳同志在十三大报告中指出的“提高领导机关活动的开放程度。重大情况让人民知道,重大问题经人民讨论”的原则:我体会协商对话的主要内容应该包括:

1、国家和社会生活中的重大问题,特别是有关全社会利益群体之间的利益,权力的协调问题;

2、国家和地方涉及人民群众利益的有关立法问题;

3、国家经济和社会发展计划的制订工作,特别是有关社会发展政策的制订;

4、劳动工资、物价、教育、住房、医疗、社会保险及安全生产、工业卫生、市政建设等有关人民群众切身利益的重要政策、法规、措施的制定和实施;

5、人民群众关注的社会问题如社会治安、市场管理的整顿和建设;

6、有关民主管理、民主监督等民主权利的兑现问题。

上述协商对话的主要内容,在某一阶层的一次协商对话中不宜过多,最好抓住一两个问题,广开言路,听取意见和建议,集思广益;对群众提出的问题领导者应区别对待,能当即拍板的就应当立即表态,对一时达不到的要说明情况,对于过

激和不合理的要求要说服教育。只要把问题讲清楚,群众是会通情达理的。协商对话必须态度诚恳,实事求是,不搞形式主义,不说空话,不说假话。1987年9月份市总工会组织了一次劳模代表与市政府领导就市政建设问题的对话活动。参加协商对话的劳模代表面对面地对市政府领导,提出了十五个问题,市领导一一做了回答,当即拍板解决十四项,其余一项做了说明。对话会后,市长主持召开了有关部门领导会议,就劳模代表提出的市政建设的十四个问题进行了讨论落实,10月份政府发了催办检查,12月份将完成情况又发了通报。效果明显,群众满意。今年3月份市政府领导与职工代表就“双增双节”运动的对话;10月份市领导及有关部门负责人与市民就市场和物价的对话,同样收到了明显效果。

协商对话既然是一种社会主义初级阶段民主政治建设的有效方式,当前必须使社会协商对话制度化,坚持经常。党政机关、工业、交通,农林、财贸、文教、卫生、科研等一切企事业单位都应有计划地开展民主协商对话活动:

1、分层次、分对象地开展协商对话活动。一般来说基层单位的行政领导,应广泛开展与本单位的群众或群众代表的对话;地方各级政府的领导人应主动地与基层企事业单位的领导及群众代表协商对话,与同级的群团组织负责人协商对话、与个体经营者对话;基层单位党组织负责人应与党员或群众代表对话;地方党委应与基层单位党的领导人、党员或群众代表对话、与同级群团组织、民主党派负责人或代表对话,等等。高层次的协商对话,应建立国家领导人与群众代表及地方党政组织、群团组织、民主党派的对话制度。

2、有计划有准备地协商对话。协商对话应紧紧围绕每

个时期党的中心工作和群众普遍关心、议论较多的重大问题，有准备有目的的进行，以达到预期效果。协商对话之前可以发一个告示，做到领导者心中有数，参加对话的群众有所准备。就一般性问题开展的协商对话，可通过基层解决；复杂问题，不但要按层次而且还要反复多次协商对话解决。

3、形成制度、坚持经常。民主协商对话是建设民主政治的重要方式，要长期坚持下去。不能仅仅因为群众意见多了，议论大了，内部矛盾激化了，或者生产、工作、生活出了难题，才想起和群众协商对话，把对话视为应急措施，更不能一哄而起、一哄而散，而应分层次建立定期同群众协商对话制度。一般情况下，基层企事业单位应每季度一次，县以上地方党委和政府每年应进行两——三次。遇有特殊情况也可临时举行协商对话活动。

三、要发挥工会组织在民主协商对话中的重要作用

赵紫阳同志在十三大报告中指出：“工会、共青团、妇联等群众团体历来是党和政府联系工人阶级和人民群众的桥梁和纽带，在社会主义民主生活中具有重要作用。”同时还指出“群众团体也要改革组织制度，转变活动方式，积极参与社会协商对话，民主管理、民主监督”。根据赵紫阳同志的指示精神，我认为工会组织在社会协商对话中应主要发挥以下作用：

1、把工作基点放在群众中，突出维护职能。工会组织是在党领导下的职工群众自己的组织，应在维护全国人民总体利益的同时敢于维护各自所代表的职工的具体利益。因此，工会组织要深入基层深入职工之中，调查了解职工的要求和呼声，代表职工反映应该解决而又能够解决的客观存在的实际

问题,同时也要面对面地通过对话教育职工理解社会主义初级阶段我国面临的实际困难,使职工自觉地以主人翁精神自力更生、艰苦创业,为把我国建设成为富强、民主、文明的社会主义现代化国家而奋斗。

2、宣传社会协商对话的重要意义和作用。民主协商对话是在改革的形势下,改善与加强党的领导,推进社会主义民主建设的重要措施。广大职工有强烈的要求,但某些行政领导对“兼听则明”的道理还缺乏深刻理解,因此工会组织要积极做好宣传工作,不仅要向职工宣传,更要向各级行政领导宣传,把干群思想统一到建设社会主义民主政治上来。以便增强领导者的民主意识和人民群众的主人翁意识,通过民主对话,进一步密切干群关系、党群关系,巩固和发展安定团结的政治局面。

3、组织职工与行政领导对话,发挥工会组织的桥梁和纽带作用。工会组织要在深入基层、了解下情、掌握群众的思想情绪、意见和要求基础上组织协商对话活动,提供可靠的对话内容,选择准确的对话题目,使之达到协商对话的目的。

4、工会组织代表职工同政府直接对话,发挥“传动”作用。如工会组织代表职工同政府协商对话,职代会与企业行政领导对话,它不仅体现了工会参政议政、民主管理和民主监督的权利,同时也体现了时间与形式上的更大灵活性和内容上的广泛性。通过对话可以即时把职工的想法反映给行政领导,为决策提供依据,也把行政领导的改革措施、发展规划、实际步骤反馈给职工群众,使群众更好地了解领导的意图。这种下情上达、上情下达、彼此沟通、解除疑虑,有利于安定团结,有利于生产力的发展。

5、做好协商对话后的检查监督落实工作。通过民主协商对话,政府或行政作出的决定,各级工会组织要进行检查、督促和落实。属于行政方面为群众要办的实事,要督促行政按决定的时限完成;属于职工要完成的,工会组织要做好职工思想发动工作,保证按期完成。这样,才能使民主协商对话有生命力。

6、工会组织要善于总结民主协商对话活动的经验,树立先进典型、推动民主政治建设的进展。民主协商对话是改革中思想政治工作的新方式,如何运用好这种方式解决改革中出现的各种新问题,协调社会群体间的不同利益和矛盾,也是工会组织的一个重要课题。工会组织应不断总结经验、树立先进典型、使民主协商对话活动不断完善,以充分发挥工会组织在社会主义民主政治建设中的积极作用。

论 对 话

刘 吉

民主对话是新时期思想政治工作的一种新颖有效的方法,是我国现阶段社会主义民主制度建设的一项尝试。

党的十一届三中全会以来,我国处在一个伟大的历史变革时期。这个变革必然会引起人们利益的变化,地位的变化,观念的变化,触及社会的各个方面,使社会利益日趋多样化。在一个较短的时间里,承受过多的变化之后,人们的行为准则,心理定势,价值取向必然受到冲击,产生振荡。由于年龄、经历、文化、社会地位乃至利益的差异,不同的人对改革与开放、形势与任务、方针与政策、理想与现实……产生各种各样的认识,提出各种各样的问题,迫切希望得到令人满意的答案。

对话——在对峙中兴起

最近几年,由于工作需要,我先后在科研院所、政府机关、大型企业、部队基地、高等院校从事思想政治工作,职业使我

有机会接触各种各样的人。前些年,我发现思想工作在一段时间里变成了面目可憎的说教,令人惧怕的斗争,望而生畏的查整,枯燥无味的学习。思想政治教育到此地步,实在发人深省。

1983年,我在一个大厂任党委书记。一批大学生到厂里搞调查,调查结束时他们提出要考察一下党委书记的素质和企业的思想政治工作。他们给我提了200个问题,并“约法三章”:第一,不听定调的政治灌输;第二,必须讲真话;第三,要求当场提问当场回答。对此,我也提出了三条要求:第一,我是做实际工作的,水平有限,满足不了的地方请原谅;第二,我这个人从来都是讲真话的,但我不要求你们都相信它是真话,因为你们当中肯定有人不会全相信;第三,当场提问当场答,你们会有失言,我也会有失误,不要抓住一点无限上纲。讨论中要有一个良好的相互信任的气氛。对我的提议,大学生们热烈鼓掌,表示同意。我当场回答了他们提出的100多个问题,经整理在1984年12月13日《工人日报》发表。我深感这些问题,回答了青年们的所思、所想、所求,也就是说,扣住了时代的脉搏。

对话——千奇百怪的问题

一次对话,少则十几人,多则上千人。每个人都有自己的态度,自己的立场。他们各自把“对话”者放在不同的位置上。提出千奇百怪的问题,求教探讨者有之,友善幽默者有之,挑剔刁难者亦有之。我将青年提问题的出发点分为四大类:问问你,考考你,求求你,将将你。从我对群众提出的

5000个问题的统计看,属于问问你的问题占80%,属于求求你的问题占15%,属于考考你的问题占4%,属于将将你的问题占1%,所以提问的绝大多数是求教探讨者。

对话——语言要独具特色

通过对话使群众得到哲理的启迪,知识的享受,感情的愉悦,心灵的感染和情操的熏陶,使群众分清是非,坚定信念,升华境界,这就要求对话的语言要短、平、快、真、善、美、情、趣、雅。

短、平、快是对话的基本条件。一次,一位青年朋友连续向我提出四个问题。问:你喜欢整人吗?答:没有真理的人才去整人。问:你对整人的人是什么态度?答:批评劝告,不改者就去控告。问:你对整你的人是什么态度?答:宁人负我,我不负人。问:你对往死里整你的人是什么态度?答:本人至今还没有被人往死里整过,所以对此无可奉告。

四问四答,用时不到两分钟,包括鼓掌声;喝彩声,笑声...充分体现短、平、快节奏的效益。

真、善、美是对话的基本态度。对话的目的是敞开思想,沟通情况,互相理解,分清是非,要体现出真善美。在我与科大同学对话中,一位低年级同学问我:你对大学生谈恋爱从地下到地上,从隐蔽到公开,又出现一个高峰,持什么态度?我答到:我历来主张保持广泛亲密的友谊,不要发展专一炽热的爱情,尤其是低年级同学,才十七八岁,离大男大女还远着呢,至于高年级和研究生谈了,希望你们要处理好。我刚答完,一位研究生就站起来说,他已谈了对象,问我怎么处理才

叫处理好了？我答：要做到三个区别开，第一、把恋爱和学业区别开，你是学生，不能因为谈恋爱影响学习。第二、把恋人与朋友区别开，不能把朋友也当成恋人，见一个爱一个，朝三暮四。第三、把婚前与婚后区别开，应该婚后办的事不要提到婚前。应该说，上述回答讲的是真话，劝告是善意的，语言也不俗，内容易接受。

情、趣、雅是对话的基本风格。如今人们的生活是多色彩的，这种多色彩生活所反射出的人们思想也应是赤、橙、黄、绿、青、蓝、紫，所以思想政治工作语言就要高于生活情趣，诙谐、幽默，高于文学艺术，生动、活泼、亲切、风趣、真实、优雅，使思想政治教育插上彩色的翅膀，成为对新时期思想政治工作的特殊要求。

对话——引起观念的突破

对话，由于它自身具备的特点，的确是对我们某些传统的思想政治工作观念的突破。

首先、新时期民主观念的突破。对话易于创造一种自觉自愿的反思气氛，大家追求的不是谁胜谁负，而是真理。所以，对话很能体现民主，自由、平等精神。领导者要与群众对话，你就要了解群众，你就要与群众平等相处，你就要有宽容的大将风度，你就要在平时的工作言行中以身作则；否则，对话就无法进行。各级领导都深入基层与群众对话，实际上是向群众公开了自己的素质、水平、品德、作风和能力，这样有助于接受群众监督，是纠正党内不正之风，整治官僚主义顽症的一剂良药。

其次、现代教育中疏导观念的突破。过去的思想政治工作，疏导是单方向的，往往是领导讲群众听，群众必须遵循领导规定的轨道，而事实上，领导不一定百分之百正确，被领导者也不是全无真理。而对话有问有答，问中有疏，答中有导，你来我往，可以互相倾听和思考对方的意见，体现了现代教育双向疏导的特点。

第三、思想政治工作时效观念的突破。我们党的思想路线是“解放思想、实事求是，一切从实际出发”。这不仅是方法问题，也是世界观问题。思想政治工作的成效不在于谈话上百次，家访几十次，大型报告多少次，停产学习多长时间……而要看最终解决了什么问题。在现代化的工作节奏中，不能随便占用工作时间找人谈话，更不允许停产做思想工作。而对话这种灵活的形式却不太受限制，人数可多可少，时间可长可短，地方可大可小，只要沟通了双方的思想，促使他们沿着正确方向去思考议论，就达到了教育目的。

第四、思想政治工作手段的突破。思想政治工作要改变那种手工生产方式，“基层干部靠说教，领导干部靠汇报，提高觉悟靠报告”，似乎思想政治工作就是找人谈话、训话。随着人民生活水平的提高，我们的思想政治工作要充分利用现代化手段，通过电视、广播、录像、电话等搞对话，灵活、方便、直观、覆盖面大，而且有形、有影、有声，能充分调动人们的视觉、听觉、感觉的功能，有较强的吸引力、说服力、战斗力。

对话——成功秘诀的探讨

一场精彩的对话，是思想政治工作科学化、民主化、艺术化的结合。现实中不是每场对话都能达到预期效果的，有时收益较大，有时收益甚微，有时感到败兴，也有时不欢而散。这与对话双方素质、修养、态度、方法和“气候”有关，我觉得要搞好对话，就要注意下面五个问题。

第一、不能居高临下，出言不逊。对话的双方在地位上是完全平等的，要互相尊重，互相探讨，赤诚相见，才能产生感情上的共鸣，消除双方戒备心理和感情上的隔膜。对话是探讨问题是非正误，并非早有定论，要承认“是者可能有非，非者可能有是”，通过对话，互补双方的不足。所以，对话中不能以势压人，克服行政化倾向，要减少对话中命令式语言或强词夺理，否则将阻塞言路。

第二、不能模棱两可，含糊其词。对话中群众往往要向领导及领导机关提出建议、批评，这里绝大多数人是从关心改革、爱护党出发的，对群众的这种热情要给予肯定和保护，即使某些意见片面，语言尖刻，也让人家把话说完，然后耐心解释。

第三、不能迁就忍让，一味迎合。对话既要坚持原则，又要以理服人。由于人们观察问题的条件和角度不同，难免在对一些问题的认识上产生差异，我们要坚信群众自己教育自己，同时，对一些涉及原则的错误言论或问题，应当理直气壮地评说，不能任其自由泛滥，须进行必要的、善意的、有说服力的教育，不能一味迁就忍让，甚至随声附合。对有些即使暂时

说不服的,也应亮明自己的观点。

第四、不能东拉西扯,言不对题。对话要防止无的放矢,每场对话要充分准备,掌握群众脉搏,了解问题症结,摸准思想动向,并粗略估计一下群众可能提出的问题和自己给出的针对性答案,做到“知己知彼”、“对症下药”。对话的语言不易过长,不要面面俱到,三言两语,幽默诙谐,最好简炼到语言闪光。

第五、不能问题成堆,企图“救急”。对话不是“救急”的权宜之计。对话应该形成制度,长期坚持。要开辟多渠道,多形式的对话,让广大群众广开言路,使对话成为群众讲话、解惑、释疑的场所和机会。这样,领导能够及时听到群众的意见和建议,切实改进工作。决不能等到群众闹起来,积重难返,才想到去对话,这是很难奏效的。

对话——要成为一项制度

无论作为思想政治工作一种新颖有效的方法,还是作为我国社会主义民主制度建设的一项尝试,都需逐步健全全社会的民主协商对话制度。我们是社会主义国家,人民群众是国家的主人,重大问题要经人民群众讨论,重要情况要让人民群众知道,对国家的重大情况和问题公民有了解的权利,领导有报告义务,应该逐步提高领导与领导机关党务、政务活动的开放程度,发挥人民群众的监督作用,支持人民群众公开批评时弊。我们的各级领导和领导机关处理问题,一般地说,是慎重的、负责任的、是想把工作做好的,但领导机关的活动意图和面临的困难,群众往往大不了解。人民群众绝大多数是讲道

理、懂道理的，但群众的要求和呼声，往往难于顺畅地反映上来，有意见没有地方提，有委屈没有地方说……所以人们渴望协商对话。这就要求及时地、畅通地、准确地做到下情上达，上情下达，彼此沟通，互相理解，以便正确协调、处理和解决人民群众关心的各种不同的社会利益和矛盾。

这几年在全国出现了各种层次、各种形式、各种方法的对话，很有必要加以总结，建立中央、地方、企事业的对话制度。要做到这一点，就要制定相应的法规，明确规定，哪些问题必须由哪些单位、哪些团体，通过协商对话解决。对全国性的、地方性的、基层单位内部的重大问题的协商对话，应分别在国家、地方和基层三个不同层次开展。既明确分工，又交错互补，定时、定点方式、公开宣布、众所周知，并充分利用各种现代化的大众传播工具，照顾到不同层次、不同要求的群众所愿意接收的形式和方法。除直接对面的对话外，还可用新闻发布会，领导答记者问，广播对话，电话对话，电视对话，书信对话……逐步做到思想政治工作的协商对话经常化、制度化，成为一项制度。

（原载1988年1月28日《工人日报》）

发挥工会在民主对话中的作用

辽宁省总工会民主管理部

发展社会主义商品经济的过程,也是建设社会主义民主政治的过程。社会主义民主政治的本质和核心,是人民当家作主。建立职工与政府领导人协商对话制度,是扩大社会主义民主,保证工人阶级在改革中的主人翁地位的新途径。工会应积极发挥作用,促进这一民主制度的发展和完善。

社会主义民主建设的新发展

开展职工与政府领导人协商对话活动,是深化经济体制改革,推进政治体制改革的客观要求,也是社会主义民主建设发展的必然结果。

第一、民主协商对话有助于进一步完善社会主义民主政治,激发广大职工的主人翁责任感。人民当家作主,首先是人民群众有“依照法律规定,通过各种途径和形式,管理国家事务,管理经济和文化事业,管理社会事务”的权力。但由于我国在领导机制上权力过分集中,领导机关同人民群众之间的

联系渠道不畅,环节很多,领导同志得到的情况,大多是经过层层筛拣和文字修饰,在程度上“失真”。一些群众迫切要求解决的问题,不能及时反映上来,引起领导同志的重视。特别是随着改革的不断深入,会出现各种社会矛盾,现行的民主制度亟需进一步扩大和完善。建立社会协商对话制度,开辟一条职工与政府领导人直接见面的渠道,职工代表就群众最为关心的问题,平等地与政府领导人对话,将会缩小人民群众与政府之间的距离,这对完善社会主义民主制度,无疑是非常必要的。

第二、协商对话有益于更有效地实现政府的职能,推进改革的顺利发展。在社会主义条件下,政府的职能就是为人民办事,各项工作体现人民群众的意愿。政府的职能不仅从方针政策上体现出来,也要通过为群众办好各种实事来体现。协商对话这种民主形式,能够使人民群众要求解决的各种实际问题和具体困难,摆到市长的办事日程上。这不仅促进政府提高工作效率,而且有利于提高领导机关在群众中的威信。因此,疏通政府与职工群众直接联系的渠道,开展多层次、多种形式的对话活动,提高政府的开放程度,等于为领导机关决策增添了耳目。

第三、协商对话有利于克服官僚主义和不正之风,促进安定团结的发展。长期以来,由于旧的领导体制的制约和旧的思想意识的影响,特别是由于缺少有效的群众监督,领导机关不同程度地存在官僚主义和不正之风的现象。有些机关门难进,脸难看,事难办,严重损害了党和政府的威望,在一定程度上挫伤了职工群众的积极性,还积蓄着某些不安定的因素。协商对话制度是一种自下而上的群众监督的形式,使各级领导

机关的工作经常广泛地置于广大职工群众的监督之下，使官僚主义行为和不正之风一经发现，及时披露，尽快得到纠正和解决。这无疑会增进职工群众与政府之间的相互了解和信任，密切干群之间的关系，促进社会安定团结。

职工与政府领导人民主协商对话，所以能够引起强烈的反响和取得明显的社会效果，是由它自身的特点所决定的。

其一、平等性。在社会主义条件下，领导者与群众之间的关系，在政治上是平等的，在专业上是亲密合作关系。进行民主协商对话，政府领导人与职工代表共聚一堂，促膝谈心、同商国事，破除了职工群众对政府机关的神秘感，增加了政治上的透明度，群众觉得政府领导再不是高不可攀，就能够畅所欲言，敢于吐露自己的真实感情。

其二、双向性。政府领导机关工作的一个特点，就是自上而下地进行领导和管理国家的社会事务。有较强的单向性特点。而民主协商对话这种民主形式，是平等的交流，双向性强，弥补了政府行政的其他民主制度的不足，更有利于上情下达，下情上达，调动上下两个方面的积极性。

其三、及时性。民主协商对话可以根据实际需要随时举行。政府需要与群众商量的事情，职工群众需要政府解决的问题，通过对话及时双向交流，不致于等问题成堆，甚至积重难返的时候才来解决。

其四、直接性。职工群众与政府领导直接见面减少中间环节。职工群众对党和国家方针政策感受最深，他们没有多少思想负担的顾忌，反映的问题直接了当、开门见山，而且最有真实可靠性。通过对话，问题直接与政府领导人见面，可以及时得到解决。

其五、开放性。协商对话都是公开进行的。对话的内容和提出问题的答复处理,通过各种方式使广大职工群众充分了解,打破了神秘感,提高了政府工作的开放程度。有的民主对话,通过电视、广播、报纸及时连续地进行报道,作到家喻户晓,效果非常好。

组织协商对话,工会议不容辞

首先应当明确,职工群众与政府进行的民主协商对话,应当由工会来进行组织,因为工会是职工自愿结合的群众组织,应当成为党和政府与工人阶级、职工群众联系的纽带和桥梁。

组织职工与政府协商对话是工会发挥维护职能的客观要求。党的十一届三中全会以后,党中央多次指出,工会要代表和维护职工的合法权益。最近,赵紫阳同志又强调,工会要代表工人利益,替工人说话办事,要使工人真正感到工会是他们自己的组织。工会必须在维护全社会共同利益的同时,维护职工群众的具体利益。工会通过多种形式和手段发挥维护的职能作用,其中组织职工与政府领导人协商对话是一种容易见效的形式。特别是在劳动、分配、物价、住房等关系职工切身利益的问题上,使政府领导人更多、更具体地了解群众的疾苦,并不断予以解决。从而使工会更好地发挥维护的职能。

组织职工与政府协商对话,也是工会组织自身改革的迫切需要。随着经济体制改革的深化,政治体制改革的展开,给工会工作提出了十分繁重的任务,同时也为工会工作开辟了广阔的前景。工会要在改革的舞台上充分发挥作用,自身改革

已成为迫切的课题。改革的核心就是要走民主化、群众化的道路。工会是自下而上地结合起来参与管理的群众组织。通过组织对话可以更深刻、更广泛地了解到职工群众对自己组织的要求。通过组织对话亲自调查了解,更实际地倾听职工意见和建议,进一步加深和密切与职工感情上的联系。这对于解决长期以来工会组织层层向上负责,包揽过多的行政事务,严重脱离群众的弊端;对于重新调整工会工作任务来源,服务方向、工作内容,无疑将会起到促进作用。

注重实效, 建立和完善制度

在改革形势下,如何搞好协商对话,已成为各级地方工会面临的一个重要任务。根据阜新、营口、沈阳等市的经验,工会应在协调沟通,组织教育、监督检查、建立健全制度等方面积极发挥作用。具体要抓好以下几个环节的工作。

首先,要提高认识。当前特别要认真学习十三大报告精神,把工会的职能作用与职工群众的迫切要求联系起来,理直气壮地维护职工的切身利益。充分认识发挥工会纽带、桥梁作用的意义,通过对话、把工会参政议政工作活跃起来。

第二,积极主动地与同级政府有关部门取得联系,共同学习和宣传协商对话在改革中的现实意义,提出建议,为政府领导人与职工直接见面积极创造多方面的条件。

第三,选好代表。对话代表要自下而上的由基层工会或职工群众推选。名额分配,要注意广泛性,一线工人要占多数。要从实际出发,要选派那些敢于讲真话,了解情况,有一定表达能力、群众拥护的同志。

第四,选好议题。首先要着眼于职工普遍关注,与职工切身利益联系最为紧密,近期能够解决的,能调动职工积极性的现实问题。否则,久之就会挫伤职工群众的对话兴趣,对话也就丧失了生命力。

第五,搞好培训。对话前要组织职工代表座谈学习,搞好调查研究,作好充分准备。对话时,要作到既讲真话、吐实情,又避免偏激;既摆明具体问题,又能提出建设性意见;既讲原则,又不划框子。同时要及时将对话内容与政府领导或有关部门沟通。为对话创造一个和谐、宽松、而又富有建设性的气氛。

第六,注重实效。对话的目的是要增进相互间的了解,密切干群关系,调动职工群众积极性。因而关键一环是要真正解决实际问题。通过对话要使职工群众能够有摸得着看得见的实在成果。避免把对话形成单纯向群众宣传、解释的场所,甚至是推托责任的讲坛,导致职工群众对协商对话的误解。

第七,跟踪检查。对话后,凡是政府有关领导人拍板定案决定限期或近期解决的问题,工会要组织有关人员和职工代表,协同政府有关部门逐一跟踪检查,督促落实,使对话切实取得成果。

第八,要扩大对话的影响,广泛宣传对话的成果。通过各种社会宣传舆论工具使社会各界了解对话,关心对话,更加积极的参加对话活动。

第九,建立健全制度。工会组织要协同政府有关部门,在作好调查研究,倾听群众意见的基础上,对协商对话的层次、形式、组织工作等方面的事宜,制定出一整套方案,并在活动中不断加以完善,要形成制度,坚持经常。

第十,不断总结经验。协商对话是改革中职工群众的伟

大创举。目前,这种民主形式还刚刚开始,需要在实践中不断探索、研究、总结经验,并逐步走上制度化、规范化的轨道,不断丰富对话的内容,巩固对话的成果。

怎样开展民主对话

逯祖毅

对话,是一种平等、自由地讨论问题,交换意见,统一认识,进行正面教育的有效形式。

对话,可以在领导与群众之间进行,也可以在群众与群众之间进行。通过对话,沟通彼此想法,加深相互理解,密切干群关系,活跃民主生活。通过对话,误解在交谈中冰释,怨气在笑声里消融,疑问得到解答,心理恢复平衡。因此,不论是领导还是群众,都欢迎对话,希望对话。

然而,要想开展好对话,收到理想效果,并非一件易事,还需做许多工作。对话前做好准备就非常重要,可以说,它是关系到对话能否成功的关键。究竟要作哪些准备?

情况准备:主要是指对话人要了解对话范围内干部、群众的思想情况。他们在想什么,关心什么,有什么疑问,有什么意见和要求,对话之前必须了解清楚,做到心中有数。这样对话的针对性才强,效果才好。了解的方法,可以是个别谈心,开座谈会,或者发调查提纲,然后将所获情况分类排队,加以分析研究,并从中找出群众思想中的主要“疑点”、“难点”,好在对

话中重点解决。

答案准备：掌握群众的思想脉搏以后，对话人就要有针对性地进行回答问题的材料准备。包括研究有关理论，学习党的方针、政策，弄清国家形势和本单位的情况，熟悉对话对象的收支、生活等方面的变化情况，还要掌握包括国家统计数字在内的社会生产、生活、物价等必要的数字。在此基础上，分专题写出对话准备材料。有了这些“资本”，对话时一般就不会“卡壳”了。北京内燃机配件总厂用“精”和“博”来概括对材料准备的要求。“精”，是指要精心研读马克思主义的基本理论，并能理论联系实际，讲解深入浅出；“博”，是指准备的内容要广，方面要多，回答问题要全。这样才能提高对话水平。

骨干准备：开展民主对话，有的地方和单位是一两名领导出面，另有许多地方和单位是一批骨干出面，对话时依照他们事前准备的专题，随时作补充发言，这样在对话前就需要培训骨干。其人选，可以是宣传干部、理论工作者，也可以是中层领导或者思想、政策、理论水平较高的群众。实践证明，有一批骨干参加，往往要比一名领导回答问题全面。

此外，对话前还应贴出安民告示，把对话的内容、对象、时间、地点通知大家，使与会者有准备，不致到时冷场。

准备工作就绪，就可以开始对话了。为了取得好效果，对话中要坚持三条原则：

一、坚持双向交流、平等讨论问题的原则。对话是双边的，平等的，有问有答，有来有往。切忌一方居高临下地教育群众，应是平心静气地摆事实，讲道理，以理服人。如果是领导对话，不仅要解答群众提出的问题，还要虚心听取群众意见，从群众

中吸取营养。对话中有不同意见,可以申述、答辩;想不通的允许保留;一时回答不了的,还可以商量、思考后再作答复;说错了的可以纠正,坚持“三不主义”。这样,就能调动双方积极性。

二、坚持实事求是、讲真话的原则。对话中,一般问题容易回答,有些难题就可能说不清楚。出面对话的人,往往害怕对一些重大政治原则、政治方向问题讲不明白;害怕对一些理论性问题答不上来;担心有人提出难题,解释不了,解决不了,难以收场,下不了台,因此思想有顾虑。湖南衡阳橡胶厂、沈阳机械冶金工业工会等单位的经验是:碰到这种情况,不回避、不忌讳、不堵、不捂,不骗,实事求是,知道多少答多少,答不上来不强答,相信绝大多数人是通情达理的。政治上、理论上说不明白的,学习后再谈;理论上能讲清楚,实际生活中有距离的,可以介绍一些情况,提出个人的看法;如属于出怪题、泄私愤的,不给压力,正确引导,避免把对话变成“顶牛”。结果,都收到比较好的效果。

三、坚持四项基本原则,不迁就迎合错误观点。对话是一项理论性、政策性很强的活动,回答问题应该注意运用马克思主义的立场、观点、方法,注意坚持四项基本原则,不能迁就、迎合错误观点。讲成绩,也讲问题,讲主流,也讲支流,引导大家正确认识形势。对批评与建议,对的,能办到的,就及时解决;限于客观条件,一时还办不到的,要说明实情,取得谅解。对于不正确的意见,耐心加以解释;涉及原则问题的明显错误观点,要理直气壮地予以评说和剖析,做出正确的答案,以达到澄清是非、统一认识、提高觉悟的目的。

为了有来有往讨论方便,在对话中还要注意场面不宜过

大,人员不宜过多,回答问题开门见山,不讲客套话。

对话是群众自我教育的一种好方法。目前,一个多层次、多渠道的群众性对话活动已在全国逐步展开,越来越多的人通过对话受到教育。

民主对话初探

全总工运研究会 郭国涌

近来,越来越多的人对民主对话重视起来,尤其是一些企业领导者们。这是十分可喜的现象。

但是,和任何其他的新鲜事物一样,民主对话这一事物的出现,不可能是所有的人都能马上认识它的真正价值的。更谈不上很快就能掌握它、运用它。因此,就需要我们大家在实践中不断探索。

(一) 民主对话的要点是什么?

我认为,其要点是“民主”。民主是实质,是决定其对话的性质的。“对话”呢?当然是不可少的,但是,比较起来,它不是主要的,是属于形式范畴的。

(二) 民主对话的特点是什么?

是否可以这样认为,特点有二:

一是平等的,二是双向的。或者可以名之曰:平等性、双向性。所谓“对话”必须是具备两个方面才能对。

我们这里所讲的民主对话,是指工厂企业的领导者和职工群众之间进行的对话。民主对话,由于其性质是民主的,实

质是民主的,所以必须是对话双方平等的,同志式的,才能体现其民主的性质。一旦有不平等,那性质也就不再是“对话”,而变成为“讲话”甚至是“训话”了。这样,也就失去了或违背了“民主”的要旨。

我们不要以为“民主对话”是那么容易的。不见得。长期以来,我们工厂企业的领导作风如何呢?确有许多好的,比较民主的领导干部。但是,不可否认,总是以领导自居者也不在少数。一开会、一讲话,就容易给人一种居高临下的感觉。虽然我们没有了国民党和军阀官僚的训话习惯,但那种一当了领导就以为自己只是教育别人的人,只有广大职工才是受教育、被教育的人,所以,就往往是你打我通,通也得通、不通也得通。等等。总之是和“民主对话”的要求相距远矣。

当然,对过去的作风,我们要历史地看待,应该首先肯定它必然性、必要性,肯定它比之于历史上的任何阶级、任何政党、任何军队、任何政府工作人员的作风已经有了根本性的变化。比较起来,应该说,我们已经是民主的了,而且,以往的作风也是绝对不可磨灭的。但是,历史是在发展着,前进着。我们要建立一个高度文明、高度民主的社会主义的新中国,“民主”而又“高度”,这是一个很高的要求,得有相当的努力才能达到。民主对话比起过去是一个进步。但这一个进步并不等于高度民主,离高度民主还老远,因为我们思想作风的那些封建残余并不是轻而易举地就都能改掉的。

“对话”虽然是形式,但它到底是本质的反映。能够“对”了,也就是“民主”的,如果不能“对话”那么民主也就落空了。因此“双向性”这一特点,也正是平等性的体现。

所谓双向,就是不再仅仅是你讲我听,你打我通,你给我

灌等等。而是,双方都可以讲,双方都需要听。在民主对话这个概念面前,谁是教育者,谁是被教育者,并不是分得那么很清。象过去那样是固定的,广大职工群众只有受教育的份儿。而是每个职工,每个领导,都是一身二任的,既是教育者又是被教育者。

所以,在上述几个方面的意义上说来这种对话应该是平等的。也只有这样的对话,才称得上是“民主对话”。

(三) 民主对话是历史的必然。

一、党的十一届三中全会以后,党的工作重心转到了经济建设上,接着就是经济体制改革的实施。这些方面,都已经取得了极为巨大的成就。正因为有了这些成就,和还要取得更大的成就,政治体制改革就提到日程上来了。而民主政治,正是政治体制改革的重要内容。政治体制改革离开民主,就难以奏效;同样,离开政治体制改革,经济建设也就难以再大步前进。这就是民主对话的历史必然性。

二、广大职工群众起了很大变化。和以往的职工比起来,明显的变化有三:

1、他们独立思考能力比较强。他们不甘心盲目服从,当驯服工具。凡事爱问个为什么。

2、他们知识面比较广。由于职工文化素质的提高,和物质文化生活的改善,看书、看报、看电视就较多,因而知识就日益广泛,知识面增广也正是能独立思考的一个基础。

3、民主意识比较强。对职工是企业的主人,是国家的主人这一些比较重视。主人翁的地位受到应有的尊重,搞四化的积极性就高,没有受到应有的尊重,就不会有多少积极性。正因为如此,他们对“民主对话”也就看得相当重。

这种历史潮流是任何人都不可阻挡的。

（四）对话的具体内容何在？

赵紫阳同志最近在六届五次会议所作的政府工作报告中指出：当前，各级政府领导部门和负责工作人员，应当积极地、主动地开辟多种渠道，经常同广大职工群众对话。接着，他就谈到了对话的内容：

“要把方针政策、工作布置，建设和改革的¹成绩以及工作中遇到的困难和问题，及时向群众进行宣传解释”。这是一方面。还有：

“同时也要认真听取群众的意见和呼声，接受合理建议和正确批评，坚决克服官僚主义，切实改进工作作风，努力提高工作效率，更加热忱而有效地为人民服务。”

赵紫阳同志是对所有的政府部门讲的，但是无疑地，对我们工厂企业也是适用的。对于上述这些内容，自然无需探索，要探索的是怎么才能落到实处、见到效果。同时，还要探索一下，除此之外，还会有些什么内容。

（五）民主对话的重要意义。

过去，我们衡量某项工作（比如政治思想工作）的意义的²时候，经常也是“单向的”。某领导人讲了一次话，听到群众反映说，“受到了很大启发，很大教育”，就认为是最佳效果，就满意了。这对不对呢？也对。但是，用民主对话的要求来讲，还很不够。因为民主对话的要求是“双向交流、双方受益。”当然，就某一次对话而言可能仅仅是一方受益，但从对话的整体来讲，它应该是双方受益，否则，这种对话就是不成功的。

赵紫阳同志讲：“通过对话，沟通思想，加深理解，消除隔

阅,建立和发展社会主义条件下人民内部民主团结、相互帮助、共同前进的新型关系。这是建设社会主义民主政治的一项重要内容。”我们应该把问题提高到这个高度来认识,同时,也应以此作为一个标准,来衡量我们对话的成败。

(六) 搞好民主对话的必要条件。

就目前我们工厂企业的情况来看,民主对话是否能搞好,关键在领导,而领导的关键是对民主对话的认识是否深刻。认识的深刻与否,是否主要是看两点,即一个是对于对话的必要性是否能真正认识,一个是能不能放下架子,平等地去进行对话。

赵紫阳同志已从宏观的高度讲了对话的意义,我们已经看到对于对话有深刻认识的对话和对于对话并无深刻认识的所谓对话,那效果是实在不相同的。有的同志,原来对于对话是不那么重视的,但却认真地去试验了一下,就大大地提高了认识。觉得,起码是通过对话以后,增强政治工作的针对性,减少了对经营管理方面决策的盲目性,密切了同群众的关系,更有助于增强职工的主人翁素质和更有助于克服领导的官僚主义。我认为,这些收获是实实在在、令人信服的,对我们大家正确认识对话是有益的。因此,就使我们想到,我们如果都能认真地对待对话,认真地探索,那么随着工作的深入,收获一定是会越来越大的。

认识提高了,自然就会放下架子,到群众中去,平等地去“对话”。如果说,认识上已经提高了,就是放不下架子,那是不合逻辑的。架子总是放不下,也就只能说明认识还未提高。

（七）值得注意的倾向。

任何新生事物对任何人来说，都有个认识和熟悉的过程，不能一下子搞得那么理想是正常的，不足为怪，也并不可怕。可怕的是走过场，搞形式。

有的地方，对于民主对话根本没有认真研究，只不过是象以往一些讲话一样，去讲了一通，就说是搞了民主对话了。其实，只能认为是为了哗众取宠，把民主对话作为一种时髦的标笺乱贴一番而已。这样做当然也不会收到好的效果。我们的事业是神圣严肃的，进行民主对话，也应该是严肃的。

健全协商对话制度 深化企业民主管理

鸡西市总工会民主管理部

建立健全协商对话制度,是深化企业民主管理的重大课题。十三大报告指出:“各级领导机关的工作只有在倾听群众意见的基础上,才能切合实际,避免失误。领导机关的活动面临的困难,也只有为群众所了解,才能被群众所理解。群众的要求和呼声,必须有渠道经常顺畅地反映上来,建议有地方提,委屈有地方说。这部分群众同那部分群众之间,具体利益和具体意见不尽相同,也需要有互相沟通的机会和渠道”。因此,只有建立健全协商对话制度,及时地、畅通地、准确地做到下情上达,上情下达,彼此沟通、互相理解,才能增强广大职工群众对改革开放中出现的各种社会矛盾和现象的心里承受能力;才能密切干群关系,维护和发展生动活泼、安定团结的政治局面,才能进一步深化企业民主管理,充分发挥职工当家做主的作用。

社会主义企业,广大工人是企业的主人。他们有权了解本企业、本单位的重大情况和决策的意图;有权参加企业重大决策的讨论并发表意见;有权依法维护本身的具体利益并作

出决策；有权对各级领导机关的官僚主义作风、封建主义陋习及各种腐败现象提出质询和批评；有权向各级领导机关诉说委屈和反映问题。同时，各级领导机关也有义务向本企业，本单位的职工群众介绍重大情况、面临的困难以及决策的方针；有义务听取职工群众的意见，接受职工群众的批评；有义务了解职工群众的疾苦，倾听并解除职工群众的冤屈。所以，企业建立健全协商对话制度，是加强社会主义民主建设，深化企业民主管理，充分体现职工群众主人翁地位的具体措施。

近两年来，我市各企事业协商对话活动发展很快，1986年初只有三户企业，1987年底发展到493户，普及面达86.3%。¹1987年6月，市总工会制定了《协商对话实施细则》，下发各基层单位，参照执行。使协商对话活动，逐步走上经常化，制度化和规范化的轨道。目前全市近90%的县团级企事业单位建立健全了协商对话制度，充分发挥了职工群众参加企业管理，当家做主人的作用；活跃了企业的民主政治生活；增强了领导干部的民主意识和职工群众的主人翁意识；深化了企业民主管理。

从我市协商对话经验看，一是多层次对话。即：各级政府，企业的厂矿、车间（井区）、段队、班组的领导干部与职工群众对话；二是全过程对话。即：对话贯穿于企业经营管理、职代会、民主视察、日常民主活动的全过程；三是结合式对话。即：结合职工提案的处理，定题对话；结合职代会决议的落实，定期对话；结合生产经营的管理，经常对话；结合职工最关心的问题，专题对话；结合重大活动的开展，专项对话；结合临时需要解决的问题，随时对话。

通过这些作法和经验，使广大职工群众准确及时地了解

我们国家和本企业、本单位所面临的困难,改革开放的复杂性和艰巨性;了解改革开放的最终目的是搞活企业,提高经济效益,使国家富强,企业富裕,人民幸福。为达此目的即使职工个人利益暂时受到损失,他们也是能够着眼于全局利益和长远利益的,是能够齐心协力、发愤图强。这些正是我们建立健全企事业协商对话制度的重要基础,深化企业民主管理的重要条件。

当前的问题是,各企事业的领导机关某些领导干部民主意识不强,使本企业,本单位的重大决策意图和工作打算及面临的困难,不让职工群众了解,职工群众的愿望、意见和呼声、委屈和抱怨,没有地方说,没有地方诉,没有地方提。由于各级领导机关的某些领导,官僚主义十足,对来自职工群众中的意见和建议,要求和呼声,也不大容易听到,更谈不上解决了;加之平时宣传教育不够,使这部分群众与那部分群众之间也缺乏交流与沟通;造成企业管理混乱;人员思想不稳,干群关系紧张;分配矛盾突出,影响了改革深入发展,安定团结局面的巩固。因此,改变这种现状,建立健全协商对话制度,深化企业民主管理,是广大职工群众的迫切愿望。

健全协商对话制度与深化企业民主管理是一致的。其目的都是为了调动企业各方面积极因素。充分发挥职工群众的主人翁作用,密切干群关系,及时地、顺畅地、准确地做到下情上达,上情下达,彼此沟通,互相理解,增强企业发展后劲,促进经济效益不断提高。因此,建立健全协商对话制度,深化企业民主管理,首先,要求领导机关思想要解放,增强民主意识,诚心诚意地听取职工群众的意见和建议;去掉怕字,相信职工群众,对于职工群众意见大、呼声高的问题,一时解决不了的

可向职工群众进行说服解释工作,以期求得职工群众的理解和支持。其次,工会组织是协商对话的组织者。建立健全各级工会组织,是落实协商对话制度的组织保证。各企事业单位,要把建立健全协商对话组织与调整健全职代会各种组织和工会组织结合起来,使其成龙配套。再次,要形成制度,要根据“十三”大报告精神和国营工业企业三个条例规定,制定本企业、本单位的协商对话实施条例《细则》,使之有章可循,有法可依。协商对话,无论采取何种组织形式,都要坚持:民主对话、平等协商,解决问题、注重实效的原则。要敢于选择各个时期有代表性,又是广大职工群众最关心的问题,组织公开的协商对话,多为广大职工群众提供发表意见和建议的渠道。

浅谈民主协商对话

黑龙江省总工会工运研究会 张传歧

赵紫阳同志在十三大报告中指出：“群众的要求和呼声，必须有渠道经常地顺畅地反映上来”，“必须使社会协商对话形成制度，及时地、畅通地、准确地做到下情上达，上情下达，彼此沟通，互相理解。”并要求工会成为广大职工群众同各级政府和企业事业单位行政领导协商对话的重要渠道。

一、协商对话的意义和作用

1、建立协商对话制度，是坚持和发扬党的群众路线传统的问题，是坚持全心全意为人民服务的宗旨问题。我们的社会主义制度，人民群众是国家的主人，协商对话是在社会生活中进一步发展社会主义民主的有效方式。协商对话是群众运用民主的方式，讨论的方法，自己教育自己，分清是非，坚持真理，修正错误，维护生动活泼、安定团结的政治局面的重要手段，建立协商对话制度有利使人民群众的主人翁地位得到充分的体现，有利于在党、政府同人民群众之间增加对话

的渠道,成为联系人民群众的纽带,使党的群众路线的光荣传统进一步发扬光大。

2、民主协商对话是改革开放的需要。随着改革、开放的深入发展,人们的思想空前活跃,对改革开放中的许多事情议论纷纷,广大群众渴望了解领导机关的决策意图和工作部署,领导机关也渴望了解广大群众的意见和呼声,社会的这部分群众与那部分群众之间也需要相互了解和沟通。建立协商对话制度就可以在社会各阶层之间、党与非党之间、干群之间、工农之间、军民之间架起相互了解的桥梁。

3、民主协商对话,使各级领导接受监督,克服官僚主义。我们党之所以有力量就是因为党代表着最广大人民群众的利益,党是为人民服务的,并深深植根于人民群众之中。但是我们不能不看到,党内和政权机构中目前存在的官僚主义现象、封建主义的影响以及各种腐败现象,已经严重地损害了党同群众的关系。广大人民群众是很不满意的。而群众的要求和呼声,又难以经常地顺畅地反映上来,建议无地方提,委屈无地方说。要改变这种局面,必须把协商对话制度建立起来,充分地信任群众,广开言路,让群众讲话,就本单位的管理以及党和国家的大事发表意见,提出建议,展开批评,以充分调动和积极引导他们的社会主义积极性。同时也把各级党和政府的工作置于群众的批评监督之下,有助于克服官僚主义和各种腐败现象。

4、民主协商对话是对传统的宣传方式的重大改革。建立民主协商对话制度,标志着新的思想政治工作的重大转变,是在改革开放条件下,思想政治工作既坚持发扬党的传统,又不断开拓创新的有效途径,也是在社会生活中进一步发扬社

会主义民主的有效形式。

新时期的宣传工作要学会采用民主对话的方式进行。宣传工作实际上是党的群众工作。人民群众是改革的主体，必须让人民群众广泛参与国家生活中一系列重大问题的讨论和决策。我们的宣传工作，就要敢于选择各个时期有代表性的又是人民群众最关心的突出问题，充分利用现代宣传手段，组织公开讨论，让群众自己提出问题，解答问题，宣传媒介从中进行正确引导。这样做，不仅可以帮助群众了解我们的政务、党务活动，发挥舆论的监督作用，克服官僚主义和不正之风。还可以改变文风，改变过去靠少数人简单生硬的“说教”、“灌输”、“我打你通”的做法，在平等的交流对话中把人民群众的思想认识统一起来。这本身就是对传统的宣传方式的一项重大改革。

二、协商对话的原则和内容

赵紫阳同志在十三大报告中指出，建立协商对话的原则是，提高领导机关活动的开放程度，重大情况让人民知道，重大问题经人民讨论。

工会与政府（行政方面）协商对话的主要内容应包括：

- 1、国家和社会生活中的重大问题，特别是有关各社会利益群体之间利益、权力的协调问题；
- 2、国家和地方涉及职工利益的有关立法问题；
- 3、国民经济和社会发展计划的制订工作，特别是有关社会发展政策的制订；
- 4、劳动、工资、物价、价格、住房、医疗、社会保险及安全

生产、工业卫生等有关职工切身利益的重要政策和改革措施的制订的实施；

5、职工群众关注的具体经济问题和社会问题；

6、有关职工民主管理、民主监督、民主选举等民主权利问题。

工会应以职工利益代表者身份，同政府和基层行政协商对话。主要责任是就国家和社会生活中的重要问题组织职工对话，向政府（行政方面）反映职工的意见和愿望，提出解决政策的建议或立法建议，督促有关方面解决应该而且可能解决的职工实际困难问题，向职工群众宣传说明政府方面的全面情况、困难和准备采取的措施，使下情上达，上情下达，沟通思想，缓解矛盾，取得职工对政府政策的理解、支持和合作，以调动职工的积极性和主动性，维护社会安定，推动经济发展。

三、工会参与对话的格局

1、增加各级工会领导人在全国和各地方人大，人大常委会中的名额，并吸收工会领导人参加人大常委会有关财经、法律、科教文卫等专门机构的工作。

2、在全国和地方政协中的工会成员，应以现职的工会领导人为主，适当安排从事工会工作的老同志。

3、全总、省市一级工会和全国产业工会、省市一级产业工会按中发1985（55号）文件的批示，参加同级政府和产业的有关会议和工作机构的工作，并应进一步明确工会在其中的权利和职责。

4、理顺工会与各级政府计委、经委等综合部门的关系，

明确规定在那些问题上应与工会充分协商解决。

5、建立各产业部、省市产业局（公司）和全国、省市各产业工会的协商对话制度。

6、在报刊上对有关职工利益的政策问题公开发表建设性意见，公开对政府部门和基层行政领导工作中的官僚主义和不正之风提出批评。

7、应建立各级工会负责人同政府负责人之间定期的，或是专题的协商对话制度。城市工会可以组织基层工会或会员群众同政府负责人直接对话。基层工会则主要按照企业领导制度的三个条例，充分发挥职工代表大会的作用，使之成为主要的对话渠道。同时，要推广集体合同制度，并进一步完善劳动争议的调节仲裁制度，建立独立的调节仲裁机构，使劳动争议能依法得到及时公正的处理。

四、把民主协商对话形成制度

1、要分层次、分对象地协商对话。民主对话应从上而下，分层次地进行。一般以企事业、文教卫生、科研单位和各级人民政府为主，各级政府领导及其有关领导部门和各系统的主管机关与基层企事业单位和职工群众直接联系，应当积极开展对话。参加对话的应以职工代表为主，分别不同情况，邀请不同对象参加。可以是部分职工代表，还可以是部分职工，还可以是单个或几个职工。基层企事业单位，文教卫生和科研单位的领导人，主要是直接同群众或职工代表对话以外，还要与同级工会组织进行对话。县以上各级对话，都是高层次的对话，越是高层次的对话，越应多采取政府与同级工会对话这

种形式,因为工会对全局情况比较了解。

2、有计划有准备的对话。民主对话,必须紧紧围绕每个时期党的中心工作和群众普遍关心、议论较多的问题,有准备、有目的地进行。每次对话的内容可以是综合性,也可以是专题性的。每次对话都应务求回答和解决一两个职工群众最关心的实际问题,绝不能草率从事,搞形式,走过场。对话之前,可以划一个范围,发一个告示,使领导和群众都有所准备,以求取得预期的效果。

3、坚持原则,实事求是。协商对话的重要原则是,要提高领导机关的开放程度,重大的情况要让人民群众知道,重大的决策要让人民参加讨论。要通过各种不同意见和观点的民主、平等的讨论,把党的路线、方针、政策贯彻到群众中去,要开大道,堵小道,通信息,建网络,逐步形成制度。

民主协商对领导主要是听取群众的意见、要求、批评、建议,解答和解决群众的意见、要求、批评、建议,解答和解决群众的思想、工作、生活中的实际困难和问题。因此,各级领导在对话中,要以公仆对主人的态度,强调发扬民主,平等相待,开诚相见,提实情,讲真话,对成绩不夸大,讲问题不掩盖,以情动人,以理服人,这就既要充分发扬民主,真正了解下情,又要认真回答和解决群众提出的实际问题。对群众在对话中提出的意见、要求和各种问题,要分别情况,区别对待。对那些正当要求,而又能使满足的,应当切实地加以解决;对虽属合理,但暂时无条件解决的问题,要说明情况不能许愿;对于过激和不合理的意见、要求,要耐心解释,做思想政治工作;对错误的意见,不迁就不迎合,而是善意地批评提出,使对话收到良好效果。

4、坚持经常,形成制度。民主协商对话是发扬社会主义民主,加强民主政治建设的一个重要途径。各级领导机关和工会组织都应把它作为加强各级民主建设和民主管理的一项重要制度,要长期坚持下去。不应是因为群众意见多了议论多了,内部矛盾要激化了,或是生产、工作、生活中遇到了难题,才想起来和群众对话,把对话只作为应急的措施。更不能一哄而起,一哄而散。各企事业单位和各级政府都应分层次建立定期的同群众对话的制度。一般说来,企事业单位应每季一次,县以上各层每年应进行二、三次。

五、充分发挥工会组织在协商对话中的重要作用

要搞好协商对话,就要使协商对话的渠道畅通无阻。赵紫阳同志在十三大报告中要求工会成为广大职工群众同各级政府和企事业单位行政领导协商对话的重要渠道。

工会在社会主义国家是最重要的政治团体,是职工利益的重要代表者,是党联系职工群众的纽带,在推进国家政治生活、经济生活和社会生活的民主政治建设中负有越来越重的责任。

贯彻十三大精神,工会要改革,必须代表职工讲话,维护职工利益;工会必须走群众化民主化的道路。

工会在民主对话中主要应做好以下工作:

1、宣传民主协商对话的重要性,提高干部和职工的认识,发挥工会的宣传作用。民主协商对话是在改革开放的形势下,改善与加强思想政治工作,推进社会主义民主建设中创造

的一种新形式。广大职工群众对民主协商对话有强烈地要求，但某些行政领导人还缺乏深刻地理解，迟迟不开展协商对话。因此，各级工会组织要积极做宣传。不仅要向职工群众宣传而且更要向各级政府和行政领导干部宣传，把大家的认识统一到建设社会主义民主政治上来。以便通过民主协商对话，增强各级的民主意识，树立民主作风。进一步密切干群关系，党群关系，巩固和发展安定团结的政治局面。同时，通过职工群众参加民主管理、民主监督、民主对话的实践，不断增强主人翁责任感和积极性。

2、组织职工与行政领导对话，发挥工会的“桥梁”作用。工会在组织职工参加对话中起着重要作用。这就要求工会组织审时度势，正确选择对话题目。为此，一要了解下情，正确引导。经常深入群众，及时掌握群众的思想情绪，意见、要求，使对话有明确的内容、目的，不偏离方向。二要紧紧围绕党的中心工作和职工群众迫切需要解决的问题，协同政府和行政领导正确选择对话题目，确定参加对话的范围。三要根据对话题目，发动和组织职工代表和职工群众积极参加对话活动。

3、代表职工同政府对话，发挥“传动”作用。工会代表职工同政府对话，使工会为职工说话办事开辟了新的渠道。这是工会领导机关参政议政的深入和发展，它具有时间与形式上更大的灵活性和内容上广泛性的特点。因为，通过经常对话，工会可以随时随地地把职工群众对改革、建设和社会的看法、意见、建议，尤其是事关全县、全市、全省、乃至全国性的重大问题，反映给各级政府和行政领导。同时，又可以及时地得到政府的解答和妥善处理。这就要求各级工会领导机关经常保持与职工群众广泛密切地联系。掌握职工群众在改革、

建设和社会生活中提出的新情况、新问题、新要求,做到对话有充分的事实,有准确的根据。

4、做好监督检查工作,发挥维护作用。对于通过对话达成的谅解,以及政府和行政作出的决定,各级工会要实行监督,同时也要发动群众协助有关方面做好工作。不能只对话不办实事,那样就失去了对话应有的意义,会降低政府和行政领导在群众中的威信。

5、总结经验,形成制度。工会要在组织民主协商过程中,注意并善于总结经验,摸索规律,创造条件,使民主协商对话活动逐步形成制度,推动民主协商对话制度的不断完善,以充分发挥工会在社会主义民主政治建设中的积极作用。

社会主义初级阶段民主建设的重要形式

兰州工贸中心工会 王世华

赵紫阳同志在党的十三次代表大会上的报告中，把建立社会协商对话制度，作为发扬社会主义民主的伟大战略措施写进了文献，提到了我们各级领导机关的议事日程。我们必须认真贯彻落实。这里我就建立社会协商对话制度的问题，从以下三个方面谈谈认识。

一、为什么要建立社会协商对话制度

1、在社会主义初级阶段，存在着多种经济成份，存在着国家利益、集体利益和个人利益之间的矛盾，存在着领导机关的官僚主义、不正之风同群众利益之间的矛盾，存在着这一部分人同另一部分人之间的矛盾，正确处理和协调各种不同的社会利益和矛盾，社会协商对话是一种很好的形式和方法，它不仅能协调一般矛盾，而且能解决各种特殊矛盾，甚至能解决激化了的矛盾。

2、我们要搞好各级领导机关的工作，必须建立“从群众

中来,到群众中去”的工作方法。只有在倾听群众意见的基础上,工作才能切合实际,避免失误。建立协商对话制度,就能集中群众的正确意见,使计划、目标、规划、方案符合实际,付诸实现。

3、各级领导机关的工作,只有依靠群众,相信群众,尊重群众,被群众所理解,为群众所接受,变成群众的自觉行动,才能有所成效。建立协商对话制度,就能使我们的工作建立在牢固的群众基础上,变为群众的实际行动。

4、实行社会协商对话制度,是进行思想政治工作的需要,群众对我们党和国家机关工作的意见、要求和呼声,必须有渠道经常地畅通地反映上来,建议有地方提,委屈有地方说,思想认识有地方暴露。实行了社会协商对话制度,我们就能及时地准确地听到群众的反映,在平等、和谐的气氛中开展对话,摆事实、讲道理,用群众自我教育的形式、解决各种矛盾,以达到统一认识,增强团结,搞好工作的目的。总之,建立了社会协商对话制度,就能经常地、及时地、畅通地、准确地做到上情下达,下情上达,彼此沟通,互相理解。

党的十三大提出的开展社会协商对话制度,是在群众实践检验的基础上产生的行之有效的事物,具有旺盛的生命力。它在全国推行,有利于发展社会主义的高度民主,有利于安定团结,有利于推动社会主义现代化建设的进程。

二、建立社会协商对话制度的重大意义

1、实行社会协商对话制度有利于密切党群关系。我们党和人民群众的关系是鱼水相依的关系。几十年的革命实践

证明,我们党是全心全意为全国人民谋利益的党。但是,我们知道,由于我们党处在社会主义初级阶段,资产阶级腐朽思想的存在必然要反映到党内来,我们党内少数党员,特别是党员领导干部,如果放松了党的思想建设和组织建设,不抓紧党性锻炼,那么资产阶级的腐败作风,诸如搞特殊化、以权谋私、打击报复、侵占和损害群众利益等就会滋生和蔓延,如果这些党内不正之风得不到及时纠正,就会在群众中造成不良影响,损害党的威信,危害党的事业。运用协商对话的形式,可以及时地揭露党内存在的不正之风并在群众的监督下迅速纠正,我们党在群众中的威信就会更高,党和群众的关系就会更加密切。

2、实行社会协商对话制度有利于克服我们工作中的官僚主义。实行协商对话,最根本的是减少了中间环节,使领导机关直接掌握第一手材料,把存在的问题解决于萌芽状态,不至积累成堆才去解决,同时,还可以避免行政命令式的工作方法,克服工作中的官僚主义。

3、建立社会协商对话制度有利于实现民主管理、民主监督,激发人民群众主人翁精神和主人翁责任感。社会主义民主政治的本质和核心,是人民当家作主,真正享有公民权利,享有管理国家和企业的权力。社会协商对话制度的建立和发展,是一个有力的保证。赵紫阳在党的十三大报告中指出,要提高领导机关活动的开放程度,重大情况让人民知道,重大问题经人民讨论,并要制定关于社会协商对话制度的若干规定。实行社会协商对话制度,才能切实发扬人民群众的真正民主,激发人民群众的主人翁精神。在我们社会主义企业里,厂长、经理是企业的法人代表,职工是企业的主人。领导与职工直接对

话,就可以及时听取职工对企业的建议和意见,激发广大职工的主人翁责任感,群策群力,民主当家理财,使领导的决策和群众中蕴藏的积极性、创造性和智慧有机地结合起来,溶为一体,才能更好地办好社会主义企业。

4、建立社会协商对话制度有利于党的路线和方针政策的贯彻执行。我们党在社会主义初级阶段的基本路线是:

“领导和团结全国各族人民,以经济建设为中心,坚持四项基本原则,坚持改革开放,自力更生,艰苦创业,为把我国建设成为富强,民主、文明的社会主义现代化国家而奋斗。”我们党的这条基本路线符合我国的国情,是一条马克思主义的路线。这条路线只有被全国人民所理解,所掌握,才能汇成一股巨大力量。因此,实行社会协商对话制度,不论中央也好,地方也好,基层也好,党的路线和群众直接见面,在上情下达方面,减少了层层传达,速度快,效果好,群众容易理解和接受。在下情上达方面,领导面对面听群众意见,比逐级听汇报要好的多。

5、实行社会协商对话制度对工会工作提出了新的任务和要求。工会在企业是党联系群众的桥梁和纽带,在社会主义的民主生活中具有十分重要的作用。作为代表工人阶级和广大群众利益的工会,应当积极地参与社会协商对话,参与民主管理和民主监督,克服行政化的倾向,独立负责地开展工作,充分行使审议企业重大决策、监督行政领导、维护职工合法权益等职权,来得到群众的信任和拥护。这样,职工有话愿意同工会讲、有意见愿意向工会反映。鉴于工会接触群众面广的特点,与职工对话,就能够听到各方面的问题和反映,一方面可以听取职工的合理化建议、呼声和要求,及时反映给行政领导

予以调处,一方面对反映侵犯职工合法权益的行为,可以理直气壮地替职工说话。对群众中暴露的错误思想和错误倾向,可以因势利导,有针对性地做工作,来协调各方面的关系,使整个企业形成向心力、凝聚力,干部群众拧成一股劲,为振兴企业共同出力。

三、怎样搞好社会协商对话

1、要搞好协商对话,各级领导首先要不断提高对协商对话重大意义的认识。进行社会协商对话,是我们党总结了正反两方面的经验教训,在群众实践经验的基础上提出的,是现阶段实行社会主义民主的最好形式之一,也是防止官僚主义的有效战略措施,同时也是我们党坚持和发扬理论联系实际、密切联系群众、批评和自我批评的三大优良传统和作风的体现,是群众进行自我教育的好方法。因此,把它提到了党的十三大报告之中并且要立法,作为我们今后一个很长历史时期的制度确定下来,坚持实行下去。各级领导要把实行与职工对话提到重要战略地位去认识,作为一件大事去抓,形成制度,长期坚持下去。

2、要搞好对话,领导必须放下官架子,要树立民主意识,尊重群众。领导检查工作,批评下级和职工,看起来是一种很正常的现象。群众要批评领导,那是一件很难的事,因为群众是顾虑重重的,怕领导听不进意见,怕打击报复。在开展对话中,群众向领导提批评意见,是鼓足勇气的。我们的领导同志在协商对话中,应和群众站在一种平等的立场上,要理解和鼓励群众对我们工作提建议,提意见,抱着虚心的、欢迎的态度,

群众打消了思想顾虑,就会谈心里话,暴露真实思想,领导才能既听到正面意见,也能听到反面意见。领导同志要珍惜来自群众的意见,提得对的当应积极采纳,不对的应当耐心说服,抱着“有则改之、无则加勉”的态度,决不能打击报复、穿小鞋。领导只有树立民主意识,对话才能收到良好的效果。

3、要搞好协商对话,群众必须有较高的政治素质,要有主人翁责任感。领导干部和职工都是国家和企业的主人,目标是一致的,只不过是工作分工不同。我们广大职工应当正确认识自己所处的历史地位,发扬主人翁精神。想问题,提意见,都要从大局出发,从关心企业、爱护领导出发,抱着与人为善的态度,决不能无中生有,捏造事实,泄私愤、图报复,搞人身攻击。我们广大群众对领导不能求全责备,应当设身处地为领导着想,积极地提合理化建议,支持领导的工作,一分为二地评议领导,帮助他们改进工作。只有抱着相互信赖的态度,领导和职工之间才能感情融洽,气氛和谐,对话才能达到好的效果。

4、搞好社会协商对话,必须坚持正确的原则。要求领导同志要有高度的思想政治觉悟,欢迎广大群众对我们工作中的缺点进行批评,要热情支持给我们提意见的群众,并进行保护,决不能因为群众揭露了我们领导工作中的毛病,或者向上级部门反映了情况而不满,视为不听话,说成不一条心,搞打击报复。作为群众,应当充分认识开展对话,是党中央给我们的民主权利,应当切实用好这种权力。要有严格的组织纪律观念,有意见应当通过正当的渠道,找领导谈也行,向上逐级反映也行,一定要珍惜和保护安定团结的政治局面,保持良好的社会秩序和生产秩序,确保经济建设的顺利进行。

5、搞好社会协商对话,要采取多种层次和形式。党的十

三大报告中指出,对全国性的、地方性的、基层单位内部的重
大问题的协商对话,应分别在国家、地方和基层三个不同的层
次上展开。我们基层企业的协商对话,属于第三个层次,即领
导与职工直接对话。根据有些单位的经验,对话可采取确定
领导接待群众来访日,职工向领导写信,领导下基层专访,开
座谈会、茶话会、演讲会、征文活动等多种形式,对话才能搞得
丰富多彩,生动活泼,卓有成效。

关于职工代表与厂长对话的 几点看法

安庆石化总厂 供应公司 工会 王留杰

赵紫阳同志在十三大报告中指出：“必须使社会协商对话形成制度，及时地、畅通地、准确地做到下情上达，上情下达，彼此沟通，互相理解。”这段话，对开展社会协商对话的作用和目的，做了极其精辟的概括。协商对话，是领导与群众在平等地位上的一种磋商和交流，是一种民主的对话。对企业来说这种对话常见的表现形式，是职工代表与厂长的对话。近年来，安庆石化总厂从上到下，普遍建立了这种对话制度，并取得了良好的效果。

一、对话应成为企业民主管理的一项制度

《职工代表大会条例》指出：“企业在实行厂长负责制的同时，必须建立和健全职工代表大会制度和其它民主管理制度……。”这表明，职工代表大会制度，是企业实行民主管理基本的，但并非唯一的制度。无疑，企业召开职代会，对保障发挥职工代表在审议企业重大决策、监督各级领导和维护职

工合法权益方面所起的作用,是不言而喻的。然而,整个企业的民主管理,是一项系统工程,单靠职代会是不够的。一方面,职代会本身也有不尽之处,如两次会议间隔时间长,中间环节多,特别是闭会期间,一些现实、重要的问题,由于受到主、客观因素的影响,不能直接、迅速地反映到决策者手中,职工代表也缺少对提案、决议执行情况的检查与监督,它需要其它民主管理形式来补充,相配套。另一方面,我国的社会主义还处在初级阶段,现存的企业民主管理制度,实际上是不完善的,职工参与企业管理的积极性与主动性,有待于进一步诱发。这就需要创造一些职工群众乐于接受,能丰富民主管理内容的新方式,来深化企业民主管理。开展职工代表与厂长的民主对话,适应了上述需要。它是对原有民主管理模式有创造的突破,是激发和提高广大职工“参与意识”的一项有益的尝试。

民主对话,是指以厂长为首的决策人员(包括某些职能部门负责人)在自己的职责范围内,就企业的生产经营、群众生活诸方面的问题,平等地、直接地介绍情况,交流意见,商讨对策。职工代表在对话中,可提问、可质询、可批评、可建议,厂长等人在答复中,或解答、或解释、或接受、或采纳。采用这种对话方式好处很多,最主要的有三点:一是有利于厂长的决策与指挥。厂长经常与职工代表接触,能及时了解下情,体察民情,掌握全局,可以减少或避免在重大问题上的决策失误;二是有利于问题的解决。工厂常年积累下来的一些新老问题,在提出者(职工代表)、决策者(厂长)和执行者(职能部门负责人)三在场的情况下,就可能避免推诿、扯皮等不良风气的影响,而迅速得以落实;三是有利于增强职工主人翁责任感。职工代表与厂长一起研究和探讨治厂良策,感到自己的

主人翁地位得到了尊重,责任感更强了,同时,也沟通了双方感情,增强了职工代表对厂长工作的理解与支持。

开展民主对话,时间虽然不长,但取得的效果是显而易见的。笔者认为,应该把它做为企业民主管理中的一项制度,坚持下去并扩展开来,使之发挥更大的作用。为此,有必要采取以下措施:1、把对话制度写进企业贯彻职工代表大会条例实施细则中去;2、做为一项内容列入厂长(经理)的职责范畴;3、在职工中进行广泛地宣传发动,并把它作为各级领导开展职工思想政治工作的一条渠道。

二、树立正确的观念,是搞好对话的前提

十三大报告指出:建立社会协商对话制度的基本原则,是发扬“从群众中来,到群众中去”的优良传统,提高领导机关活动的开放程度,重大情况让人民知道,重大问题经人民讨论。这一基本原则,同样适用于企业职工代表同厂长的对话过程。企业实行厂长负责制后,厂长处于企业的中心地位,权力大了,责任重了,但依靠职工办企业这一基本点没有变。因此,深入基层和联系群众,对一厂之长来说就显得非常必要。厂长可以通过与职工代表对话等形式,把办厂的设想、决策的内容,交由职工代表讨论,广泛听取群众的意见,同时,要了解职工的要求与愿望,解答职工认识上的“热点”、“疑点”和“难点”,帮助职工解决一些实际问题。

民主对话的过程,是领导工作方法与工作作风改革开放的过程,是民主与集中的过程。在这一过程中,厂长等人可能会品尝到“甜、酸、苦、辣”,职工代表也不能奢望一两次对话

就能解决所有问题。即使是很成功的对话,其中也可能掺杂着其它因素,如“好奇心”的驱使、赶“时髦”的影响与渲染民主作风的需要等等。如果有,这些因素随着时间的推移都会逐渐消失。那时,对话还要不要搞?即使勉强搞下去,还能否取得好的效果?笔者认为,要使对话健康、持久地进行下去,对话双方均应树立起正确的对话观念,这是搞好对话的前提。

为此,作为对话的一方——厂长应树立以下观念:1、相信职工,依靠全体职工办企业的群众观点;2、企业决策科学化与民主化相统一的决策观念;3、为职工服务,自觉接受职工群众监督的公仆观念。

作为对话的另一方——职工代表也应树立以下观念:1、厂兴我荣、厂衰我耻的荣辱观念;2、参政议政、共商大计的主人翁观念;3、大公无私,为厂分忧的道德观念。

三、注意抓好对话的三个环节

民主对话属于新事物,还处于探索阶级,究竟怎样开展效果更好,有待于在实践中逐步改进和完善,但以下三个环节,应予以高度重视。

首先,要找一种适当的形式。目前,开展对话的形式一般有两种:一是“请上来”,即把分散的职工代表同时召集到一块,集体同厂长对话,这种形式属于“接待”型;二是“走下去”,即参与对话的领导深入到基层车间,同所在单位代表就地进行对话,这种形式属于“征询”型。随着对话的深入开展,还可能出现其它形式。但不论采取哪种形式,都必须保证对话渠道的畅通,便于信息交流与反馈。

其次，采用一套有效的方法。对话组织方法的优劣，直接影响到对话效果。组织者在对话前，应将对话的目的，内容及有关事项告诉双方。根据本次对话的议题范围，必要时，可邀请党、政、工领导及有关部门负责人一齐参加对话会，以提高对话质量和效果。对话中，要注意引导，加强协调，使对话气氛始终保持热烈、轻松，不偏离主题。对话后，要及时征求双方对本场对话的看法和改进意见。对话中组织方法不是一成不变的，可以因场而异，但要求做到，符合对话程序，活跃对话气氛，提高对话效果，实现对话目的。

再次，努力落实对话中的议决事项。这里有三项工作要抓紧进行：一是督促有关方面尽快落实对话中的议决问题，变“虚”为实，保证对话收到实效；二是加强信息反馈，使参加对话的职工代表能及时了解到自己的意见采纳后执行情况；三是加强宣传，扩大影响面，促使对话活动呈现出良性循环的趋势。

四、充分发挥工会在对话中的桥梁作用

工会作为企业职代会的工作机构，又是职工群众的代表者，它在民主对话中有着特殊地位，可以起桥梁作用。一方面，职工群众有了对话的愿望，可以向工会吐露。另一方面，厂长及行政部门有些事，也可以找工会商量。在民主对话中，工会既是发起者，又是组织者、协商者和监督者。它承担的工作一般有：1、听取、收集和反映群众的意见；2、确定对话的议题、时间、地点和参与人员；3、主持对话；4、监督、检查有关部门落实对话中的议决问题；5、反馈对话信息。

工会要承担好上述工作，首先，要加强四种联系，即与同级党委保持密切联系，以接受党委的思想政治领导和具体指导；与行政保持密切联系，以反映职工群众的意见要求；与下级工会组织保持密切联系，以疏通信息流通渠道；与职工代表保持密切联系，以了解和掌握群众的思想情绪和脉搏。

其次，要注意三类协调：会下要协调职工代表内部的意见分歧；会上要协调领导与群众的意见对立；会后要协调并督促有关方面尽快落实好议决问题。

沟通领导和群众关系的重要渠道

哈尔滨锅炉厂工会 吉 立

民主对话是沟通领导和群众之间关系的一条必要的和重要的渠道。工会组织有责任疏通这条渠道,在领导和群众之间架起相互理解的桥梁。民主对话是企业民主管理的一种形式。它的特定涵义是指在企业中以领导为一方,以职工为另一方,在平等的条件下,在民主的气氛中进行的对话和交流。通过对话和交流,说明情况,交流思想,沟通感情,缩短距离。在团结的基础上通过对话达到新的团结,促进企业各项工作。

一、民主对话的形式

各级工会组织、领导和职工群众在实践中创造了各种民主对话形式。民主对话,狭义的说,就是领导和职工面对面进行的对话和交流。广义的讲,领导和群众之间通过各种途径进行的对话和交流,都应纳入民主对话的范畴。一般来说,民主对话在企业中大致有以下几种形式:

职工代表参议会（或职工参议会、职工民主参议会），是一种常见的行之有效的民主对话形式。这种形式适用于分厂（车间）。由分厂（车间）领导和职工群众的代表（生产骨干、班组长、老工人）面对面直接对话。领导就分厂（车间）的重大问题，直接听取群众意见；职工代表针对这些问题，充分发表意见，反映职工的意见和要求，并就如何落实分厂任务提出具体的意见和建议。这样的对话有助于领导做出正确的决策，使职工充分了解领导的意图。

工厂领导接待日，是工厂领导直接听取群众意见，处理群众来访的一种形式。过去，职工有问题解决不了，就找工厂领导，有时缠着领导不放，不解决问题不走，影响了正常的工作秩序。有的领导怕影响工作，不愿接见。这样，领导和群众之间的关系就会越来越疏远。实行工厂领导接待日制度，领导满意，职工群众满意。

工会主席参加厂务会议，直接反映群众的意见和要求，也是民主对话的好形式。工会主席参加厂务会，把职工反映最大、意见最多的问题带到厂务会上，直接参与工厂重大问题的决策，充分体现了工会组织审议、监督、维护的作用。

围绕职工代表大会，可以进行一系列多种形式的民主对话。职工代表提案是直接反映职工意愿和要求的一种形式。在职工代表大会召开之前，提前征集职工提案，对于工厂领导正确决策、制定计划起到积极的作用。这种作法称为超前征集提案。一般在职工代表大会召开前三个月就开始征集、分类、归纳，反馈给工厂领导。职工代表提案提出的要求，要体现在工厂的行政工作计划和厂长的工作报告中。

职工代表组长会也是民主对话的一条重要渠道。工厂重

大的决策,如经济责任制方案、房产分配条例的修改等,如直接交职工代表大会,往往由于职工代表不了解工厂意图而暂时不易被群众所接受。适时召开职工代表组长会,请有关领导向代表组长说明情况,阐明工厂意图,代表组长可以在会议上和工厂领导展开讨论,统一思想。然后再由职工代表组长向职工代表做工作,统一职工代表的认识。

职工代表大会是工厂领导直接和职工代表进行民主对话的最好时机。工会组织应该积极促进工厂领导就广大职工意见最大、反映最强烈的问题,在职工代表大会上和职工代表直接对话。对话在目前情况下,不宜采取一问一答的质询的形式,而应采用有准备的、有针对性的说明的方法。

二、民主对话的作用

民主对话是民主管理在实践中产生的一种形式。实践证明,搞好民主对话,对于增强职工的民主意识和主人翁思想,沟通领导和职工之间的感情,提高职工代表大会质量和工会工作地位,保证安定团结的局面都有积极的促进作用。

民主对话提高了职工的民主意识和当家做主的主人翁思想,使职工在实践中认识到自己是企业的主人。由于在职工代表大会之前,提前征集职工代表提案,在工厂行政工作计划和厂长工作报告中体现了职工的意愿和要求。职工代表说:我在提案中给工厂提了个小意见,但在厂长的报告里讲到了,说明工厂重视、理解我们的要求,真正把我们当做了企业的主人。职工的民主意识和主人翁思想提高了,就敢于说话,敢提意见。

民主对话密切了干群关系,加深了感情,有利于工厂的安定团结。1987年,我厂有八栋住宅楼将近五百套住房交工分配,这将大大改善职工住房条件。这本来是一件好事,但由于新房有条件较好的大板楼,又有居住面积较小的砖结构住房,全厂职工对如何分配十分关注。工厂有的领导从照顾知识分子出发,建议把大板楼分配给知识分子。这只是一个想法,并未做出决定。但很多工人从小道听了这个说法,引起波澜,多次找工会和工厂领导,希望能合理分配住房。厂工会多次向有关部门反映情况并在厂务会议上提出意见,使厂务会作出了正确的决定。合理的分配方案缓解了矛盾,维护了安定团结的局面。工厂主管生活福利的领导,还多次就住房分配方案的修改和职工代表组长对话。经过民主对话统一了思想,职工代表大会做出了决定。这位领导同志深有感触地说,还是实行民主好处多啊。

民主对话有利于统一思想,做出正确的决策。1988年,工厂在1987年试点的基础上,将在全厂全面推行经济承包责任制,讨论时在职工代表中引起强烈反响。全厂上下不同层次想法不一,特别是老职工担心是否能“保本”。厂长在职工代表大会上就改革、工厂形势和职工代表进行了长时间的对话。指出改革是大势所趋,势在必行,分配制度必须改革,但在改革的做法上要广泛听取职工意见,扎实稳妥地进行。给广大职工吃了定心丸。辅机分厂工会多次召开职工民主参议会,请分厂领导广泛听取各方面职工的意见。分厂领导全面考虑职工意见,制定了初步方案。方案既照顾了大多数人的利益,又体现了按劳分配的原则,对各种问题都提出了可行性措施,受到职工的拥护。

民主对话有利于提高职工代表大会质量。职工代表大会是企业实行民主管理的基本形式,是职工行使民主管理权力的机构。围绕职工代表大会开展各种形式的民主对话,有利于提高领导和职工代表的民主意识,提高职工代表大会质量。按照过去的习惯做法,会前职工代表要讨论厂长的工作报告,厂长要在职工代表大会上宣读这个报告。厂长不愿念,职工代表不愿听。台上厂长感到压抑,台下职工代表感到厌烦。因为厂长的报告有铅印材料,有的代表组长也觉得,反正有材料,听不听回去也能传达。会议效果不好。厂第十三届职工代表大会改变了做法。会前提交职工代表讨论的是工厂的行政工作计划、企业升级规划、职工教育计划、生活福利计划。让代表充分发表意见。厂工会把代表提出的意见归纳整理,及时反馈给工厂领导和有关部门。厂长在职工代表大会上不再做报告,只就工厂计划和群众意见比较集中的问题作说明。厂长不再感到压抑了,讲工厂的形势、远景,讲工厂在四化建设中的责任、地位,特别对工厂改革的重要环节发展趋势,进行了详细的分析,讲解有时干脆脱稿放开讲。这个说明比工作报告还要长,一直讲了三个多小时。而整个会场秩序井然,职工代表屏声静气,唯恐漏掉一句话一个字。职工代表们说:厂长不做报告讲说明,和我们唠家常,讲了心里话,使我们看到了工厂的发展远景,心里热呼呼的,很受鼓舞。这样的说明能让全厂职工都来听一听就好了。

经过民主对话,工厂认真倾听群众意见,掌握职工思想动态,在制定重大决策时,注意考虑大多数职工的心愿;职工了解工厂的意图,认识上更加向工厂领导决策靠近。这样,领导和职工之间的距离缩短了,心靠的更近了,有利于安定团结,

有利于工厂两个文明建设各项任务的完成。

民主对话提高了工会工作的地位和影响。工会工作的重点是民主管理,民主对话是民主管理工作中的一个重要的形式和方法。民主对话搞好了,职工群众看到工会真心实意的为职工办事,对工会组织更加信任,有什么意见和要求都愿意找工会组织商量和反映;工厂领导通过民主对话,感到工作好做多了,很多事只要向群众讲清道理,相互间就可以增加理解,这比靠行政命令要好办的多。因此,工厂领导有事也愿意找工会帮助解决,经常沟通情况。厂长要求工会主席参加每天的厂长碰头会。工厂有重大决策和活动,厂长都请工会派人参加研究讨论,听取工会意见。工厂领导对工会工作,在各方面都给予积极的支持和帮助,使工会工作更加富有生机和活力。

三、民主对话的条件

民主对话是企业民主管理深化的必然产物,是工厂领导和职工民主意识增强的必然结果。提高职工代表素质是搞好对话的基础。

职工代表的素质,决定职工代表大会的质量。职工代表懂政策、会管理,对工厂的情况熟悉,就能够提出质量比较高的提案,参与工厂重大问题的决策。反之,职工代表就只能成为表决机器。近几年来,我们注意在提高职工代表素质上下功夫,采用各种形式,多渠道、多层次的进行培训,职工代表素质有了较大的提高。组织职工代表学习职工代表大会条例;请企管办、计划处等有关部门讲课;组织职工代表参观工厂开阔

眼界。我们还在全厂范围内开展“了解工厂、热爱工厂、建设工厂”有奖征答活动,使全厂职工更加了解和热爱自己的工厂。今年,我们在召开职工代表大会前,组织了征集最佳提案活动,调动职工民主对话的积极性。职工代表素质提高了,话就能说到点子上,民主对话就有了比较坚实的基础。

搞好民主对话,必须领导和职工都有对话的愿望。提高领导和职工的民主意识是搞好民主对话的前提。职工是企业的主人,必须从多方面提高职工的主人翁意识。这需要着眼于建设,做多方面的工作,增强企业的凝聚力。使职工热爱自己的工厂,说主人话、想主人事、尽主人责,愿意为工厂的发展献计献策。领导干部是公仆,必须树立领导就是服务的思想,虚心倾听群众的意见和建议。领导和职工都有对话的愿望,民主对话才能搞好。

在民主对话过程中,工会组织的责任是促进领导和职工民主意识的提高,及时反映职工意见,沟通领导和职工之间的关系,在领导和职工之间架设起民主对话的桥梁。工会既要支持工厂领导的工作,协助工厂领导做好职工的思想政治工作,又要维护职工利益,向工厂领导反映职工的意见和要求。做好职工和领导两方面的工作,促进领导和职工在民主、宽松、和谐的气氛中对话,交流思想、统一认识、联络感情、增强团结,使企业民主管理发挥更大的作用。

小议协商对话

兰州化学工业公司工会 李建国

党的十三大提出了进行社会政治体制改革的构想，并把建立社会协商对话制度作为政治体制改革的一项重要内容和措施。企业工会应该如何认识、参与和组织协商对话呢？结合工作实践，在这里谈几点粗浅的看法。

一、协商对话的内涵

近年来，随着改革、开放、搞活的深入发展，协商对话引起了社会的重视，并在不少企业迅速推广开来。但是，对协商对话的内涵尚缺乏比较深刻、认真地剖析和理解。协商对话，作为一种集思广义，沟通思想的手段和形式，早已有之，既存在于国际，也存在于国内，可以说并非什么新名词。但是，就其性质、范围、目地、作用来讲，今天，我们在改革中所提出的协商对话，与以往相比较，却有着明显的区别和更为丰富的内涵。首先，实行协商对话，是由我国的社会主义制度性质所决定的。在我国，人民群众是国家的主人，参与管理国家是他们

的神圣权力,是建立民主政治的重要途径。同时,实践出真知,实践是检验真理的唯一标准,改革是亿万人民的事情,只有集中人民群众的智慧,才能保证改革顺利进行,健康发展。其次,实行协商对话,是全社会性的。对话范围不仅包括各阶层、各团体、各党政机关,而且包括各个层次、各个领域、各企事业单位;对话目的不仅是领导者回答被领导者所关注的问题,对群众进行疏导教育,而且也是人民群众参政议政,直接参与国家、企业重大问题的决策和日常管理。其三,实行协商对话,对话者之间处于平等的、同志式的地位。对话的主体不仅仅是领导者,也可以是被领导者;对话桌上不存在高低贵贱之分、智愚能拙之别;不能搞下级服从上级,也不搞少数服从多数;要允许“百家争鸣”,允许各种见解充分发表。其四,实行协商对话,是我们长期的方针,而决不是权宜之计。要广泛普遍地开展,分层次有组织地进行,从上到下形成制度,使之具有法律的权威性。不是你这里想搞就搞,他那里想不搞就不搞;也不是今天轰轰烈烈搞一阵,明天偃旗息鼓放一边;要真正赋予人民群众以民主管理、民主监督的权力,提高领导机关活动的开放程度。

二、协商对话的形式

形式是内容的外在表现,由于进行协商对话的着眼点和目的不同,形式也必然是多种多样的。我以为,就企业来讲,开展协商对话活动,大体可以概括为六种类型:

1. 通报式对话。领导者定期向职工群众,发布或通报企业重大活动、生产经营情况、涉及职工群众切实利益的问题,

从而使职工群众能够及时地、比较全面地了解企业动态,做到上情下达。如一些企业所实行的情况发布会、通报会、报告会等。

2. 答疑式对话。职工群众对企业的部分决策、办法、方案、制度等, 引起关注, 不甚理解, 或者有意见、有疑问, 要求领导或领导部门给予解释、处理解决, 通过协商对话渠道, 使下情上达。如有些企业所实行的质询会、领导接待日等。

3. 咨询式的对话。企业领导者面对内部改革、生产经营、技术改革等重大问题, 缺乏成熟的意见, 一时拿不定主意, 或者即使有了办法措施, 还吃不准利弊大小, 召集部分职工代表、有关人员, 广泛听取反应进行可行性讨论, 集中群众智慧, 形成正确决策。如一些企业实行的群众“智囊团”、决策研究会、情况分析会等。

4. 商讨式对话。企业领导者决定实施一项计划、方案、改革措施等, 为了使职工群众了解上级的意图, 理解领导者的思路, 同时, 征求意见反映, 使之更为完善, 采取协商对话的形式, 沟通思想, 统一认识, 把领导者的决心变为职工群众的自觉行动。如目前实行职代会制度的大多数企业所实行的日常审议会、专题座谈会等。

9. 追踪式对话。企业在实施重大决策和方案的过程中, 为了及时了解实施效果, 存在问题, 出现的新情况, 职工群众的思想动态, 召集各种会议, 听取各方面、各层次职工的看法, 巩固成绩, 弥补不足, 把工作做得更好。如有的企业所实行的定期恳谈会、民意测验、动向调查等。

6. 监督式对话。按照民主管理程序的规定或者职工群众的呼声要求, 企业工会组织协商对话, 对领导干部或者有关部

门的执行政策、工作实绩,机关作风等进行民主评议、民主监督。对政绩突出、开拓进取的,提出晋升、奖励建议;对工作平庸、碌碌无为的,提出降级或罢免建议;肯定成绩,指出不足、监督领导作风和机关作风转变。如不少企业所实行的对领导干部定期民主评议制度等。

当然,由于企业的性质、地域、人员构成、传统习惯等因素,区别协商对话的形式也不尽相同,但是,总的原则在党的十三大报告中已经明确,这就是“发扬‘从群众中来、到群众中去’的优良传统,提高领导机关活动的开放程度,重大情况让人民知道,重大问题经人民讨论”。

三、协商对话的作用

建立社会协商对话制度,不仅是一种形式和手段,而且在改革、开放、搞活的新形势下,对推进民主管理,建设民主政治,保证改革顺利进行,有着重要的现实意义和积极的作用。

一是有利于逐步建立起全社会、各层次的信息反馈网络。我们处在信息时代,科学技术的发展,社会生活的进步,要求各种信息得到及时的反馈。实行协商对话制度,有利于打破闭塞、僵化的局面,建立起信息传递和反馈网络,进而保证国家机器灵活运转,提高整体工作效率。

二是有利于密切干群关系,沟通上下思想,增进互相理解。过去,较长一段时间内,一些企业内部干部群众关系不够融洽,其中一个重要原因就是缺乏民主对话协商的渠道和制度。领导者的意图,职工群众理解不深;职工群众的意愿呼声,领导者听之甚少或重视不够,结果产生了离心力和对抗情

绪,影响了工作的顺利进行。建立协商对话以后,疏通了上下交流思想的渠道,领导机关的活动和面临的困难,职工群众就能及时了解、充分理解;职工群众的呼声要求,就能顺畅地反映到领导者耳中,得以采纳或考虑,干群关系也会随之密切,进而增强企业的向心力和凝聚力。

三是有利于促进企业决策的科学化和民主化。企业工作是纷繁复杂的,特别是随着改革的深入发展,竞争机制的引入,领导者和领导机关的决策,只有建立在广泛倾听职工群众意见的基础上,才能切合实际,避免失误。俗话说:三个臭皮匠,能顶一个诸葛亮,充分发扬民主,集中群众智慧,是企业搞活的基础和前提,也是领导者正确决策的依据所在。

四是有利于调动职工群众积极性,创造性。企业活力的源泉在于职工群众,进行协商对话,把领导者的决心变成了群众的自觉行动,职工群众的主人翁精神就会得以调动和发挥,企业就会在竞争中立于不败之地。

五是有利于铲除官僚主义,杜绝不正之风。建立协商对话制度,使领导者和领导机关真正置身于职工群众的民主监督之下,各种腐败,渎职的行为得以及时地揭发,受到尖锐的抨击,得到严厉地处理,官僚主义和形形色色的不正之风才有可能根除和杜绝。我们说:“群众的眼睛是雪亮的”,正是这个道理。

论企业内部的民主对话

南平市总工会 吴作佑

职工与厂长（领导）民主对话作为新时期企业民主管理、职工思想政治工作和密切干群关系的有效形式之一，为搞活企业，促进生产经营，发挥着积极的作用。本文试就企业民主对话有关问题作些探讨。

一、民主对话的意义

企业实行民主对话是在根本利益一致的基础上，工人阶级内部的协商与交谈，是社会主义民主的重要体现。有其重要意义：

1. 促进了企业民主管理。随着改革的深入发展，企业承包经营（或租赁经营）责任制的推行，实现了所有权与经营权的分离。然而，作为劳动者的企业职工，依然是企业的所有者。无论是全民所有制企业，还是集体所有制企业，职工群众的主人翁地位始终没有改变。广大职工行使主人翁的权利，获得主人翁的利益，一方面要通过国家主管机关，另一方

面就是通过企业职工代表大会（工会）和其它民主管理的形式。他们有权力就企业生产、职工生活中的重大问题或一般问题，经常地发表意见，与厂长（经营者）共同协商。民主对话，就是厂长与职工共同商讨有关问题的好形式，是以职代会为基本形式的企业民主管理工作的延续和补充。

2. 加强了新时期职工思想政治工作。厂长受企业全体职工的委托，是企业法人的代表，行使经营决策权和生产指挥权。他通过民主对话，将自己在决策和指挥中的一些问题，向职工说明、解释，从而使决策和指挥成为职工群众自觉自愿的实际行动，激发广大职工以主人翁的热情投身四化建设——这也是一种思想政治工作，其特点在于：这种形式打上了改革时期的烙印，实现了经营管理与思想政治工作的统一。

3. 密切了领导与群众的关系。厂长的权力扩大了，职工在生产中的任务加重了，在此之际，创造更多的机会，提供更好的场合、使厂长与职工之间加强理解、沟通感情，相互体谅，显然是很有必要的。民主对话正是为密切领导者与生产劳动者，公仆与主人之间的联系，应运而生的。并且，这种形式，对于广大职工行使监督领导干部等民主权利，防止和反对官僚主义也有着积极的意义。

二、民主对话的中心议题

民主对话应紧紧围绕着企业经营决策和生产指挥中的问题。

经营决策是企业生死攸关的大事，它直接关系到企业的兴旺与衰亡。当今企业，作为社会主义商品生产者和经营者，

由于经营规模的扩大,技术发展的加快,产品更新换代生产周期的缩短,市场需求变化的加剧,其决策将愈加复杂,指挥会愈加艰难。厂长在做出决策之前或决策的实施——生产指挥中,不仅要经过周密的调查和预测,而且要广泛地听取本厂职工的意见。同时随着职工切身利益与企业经营好坏的关系愈加密切,广大职工也有参与经营管理的愿望。正是这两方面的需要,使职工与厂长在经营决策和生产指挥中有特别多的共同语言。

当然,职工的生活福利等问题也是民主对话的内容。通过民主对话,也应当切实解决一些职工在生产、生活中所遇到的切身利益问题。这里,我们强调的是不能忘掉发展生产这个中心任务。看问题要看本质,抓主要矛盾,主要矛盾解决了,其它矛盾就迎刃而解。正是基于这个原理,我们提出民主对话的中心议题应当是经营管理中的问题。

如果说,一场对话仅仅在职工生活福利的一般问题上兜圈子,且不说这场对话的质量有多高,就是从解决问题的数量上看,也一定不多的,甚至一两个小问题;就有可能占据一场对话会,实践已证明了这一点。生产不能发展,企业的一切努力都等于零。

三、参加对话的主要对象: 职工 和厂长(领导)

一方面,要组织好对话的职工(代表)。

每个职工都有参加对话的民主权利,这是社会主义民主的广泛性所决定的。但是,必须看到,由于职工群众思想政治

素质和技术文化素质的参差不齐,我们工人阶级内部依然存在着先进、中间或落后的成员,这样,作为某个职工,其行使民主管理权利的(行为)能力也会有强弱之分。纵然说,随着经济和政治体制改革的深入,社会主义民主与法制的完善,会不断地扩大直接民主,并首先实现企业的民主自治;但这也需要一个过程,要在全体职工不断提高两个素质的基础上逐步实现。在这种情况下,选好参加对话的职工,使之能够很好地行使民主权利,就显得非常重要了。

参加对话的职工,应具备这样几个条件:(1)有一定的政策水平和文化技术水平;(2)能密切联系群众,反映职工群众的意见和要求;(3)热爱企业,热爱本职工作

另一方面,厂长对职工要以诚相待。

现代企业的正常经营,需要厂长有强烈的民主意识,而民主作风是其民主意识的外在表现。对职工真诚、诚恳,以诚相待也是厂长民主作风的重要方面。

虽然说我们的对话是在根本利益一致的基础上进行,没有对抗性矛盾,许多问题、特别是重大问题,经过协商很快就能统一思想,达成一致意见,但是,一些非对抗性的矛盾始终存在。职工群众在生产和生活中的某些问题,或者由于客观经济条件的限制,一时无法解决;或者由于政策规定、厂长权限不及,而无法解决。这些矛盾有时还表现得很尖锐。这就非常需要我们的厂长拿出现代企业家的气度,以民为主,真诚相待。对能解决的问题,要及时答复,并形成决定,交有关部门执行。而对那些暂时不能解决或根本无法解决的问题,也要耐心说服,如实说明不能解决的原因,只有这样,才能获得职工群众的理解、体谅、同情和支持。

组织好职工（代表），使之以认真的态度参加对话；厂长切实具有民主作风，对职工真诚相待。这两方面的结合，是促成一场成功对话必要的（而且也是重要的）条件。

四、工会在民主对话中的作用

工会应当站在职工群众与厂长（党政领导）“之间”，切实成为民主对话的重要渠道。

工会是工人阶级的群众组织，它生活在群众之中，与职工群众同呼吸，共命运，这是工会开展各项工作的有利条件之一。同时，工会又是工人阶级的阶级组织，它与工人阶级的其它组织，特别是政党组织和政权组织（行政机关）又有着许多共同之处，因此，与这些组织又紧密联系。工会发挥“联系”职能，其具体工作就是经常地向党、行政反映职工群众的呼声、要求，使党和国家的方针、政策，厂长的决策能体现职工群众的愿望、意志；同时，工会又将党和国家的方针、政策，厂长的决策交给群众，通过工会的宣传鼓动，变为职工群众的实际行动。在这方面，工会创造了许多有效的方式，积累了宝贵的经验。职工与厂长的民主对话，正是新的历史时期企业工会有效地发挥“联系”职能的具体方式之一。

随着企业内部党、政、工关系的进一步理顺，要求工会要进一步发挥其“联系”职能，也有条件使工会充分地发挥其“联系”职能。工会应不失时机地利用民主对话这种方式，建立起厂长（党政组织）与职工群众间的联系，经常地组织职工，督促领导，开展这项工作，从而促进企业民主管理和职工思想政治工作，成为职工与厂长互通信息，沟通感情，加强

联系的“桥梁”和“纽带”，成为职工与厂长开展民主对话的重要渠道。

把企业的经营决策建立在 广泛民主的基础上

曾凡源

企业内部民主对话,主要是指企业内部各级党政干部与工人群众、职工代表、工会等群众组织、群众团体之间的直接交谈。就其本质而论,它是社会主义企业正确处理和解决内部矛盾,巩固和发展社会主义生产关系(主要是人际关系),保证企业的社会主义方向必须遵循的最一般的民主活动方式。

企业所有权与经营权逐步分开,实行厂长负责制以后,职工群众同企业各级领导干部真正过渡到了“一条船”上,彼此之间有着更多、更直接的共同利益。“仆”“主”关系变得更明朗、更密切。职工群众比过去更加关心他所在企业的每一个领导干部,更加关心企业的生产经营和管理。在这种新形势下,光有原来基础上的那一套民主监督和管理的模式是远远不够的。在企业内部有组织、有领导、有计划地促成干群之间的直接对话,具有十分重要的现实意义。

企业内部开展民主对话,有助于活跃企业民主空气,强化对各级领导干部的民主管理和监督。它同过去在一些企业实

施过的定期评议监督方式相比,具有更多的灵活性,更大的优越性。首先,从评议、监督的周期来看,以往大都是采取一年集中算一次“总帐”的方法,搞得勤一点的单位,至少也要等半年才搞那么一次。而民主对话就不一定受时间、人数、场所的限制,随时都可以进行。职工对各级领导干部的思想、工作、作风方面的意见和看法,可以通过民主对话这条最直接、最简易的渠道经常地得到反映。其次,从评议监督的效果上看,以往各级领导干部大都处于消极、被动、间接的地位,不能以“仆”人的身份出现,不是积极、主动地去向群众征求意见,自觉接受群众的批评和监督,职工代表往往难以开口。背靠背地间接评议,又可能在传话人那里走样、打折扣。通过民主对话这条渠道,各级领导干部就可以从被动转变为主动,从消极转变为积极,从间接听取转变为直接交谈;以“仆人”的身份出现在“主人”面前,其气氛和效果会大不一样。

民主对话,还可以强化企业的民主管理,有助于实现经营决策的民主化。搞活一个企业,特别是大中型企业,厂长个人的天赋和才能是重要的。但企业的情况复杂,特别是在商品经济条件下,企业内外情况千变万化,一个“脑子”能量总是有限的,只有坚持群众路线的工作方法,把决策、管理建立在广泛民主的基础上,才能使自己立于不败之地。采用民主对话这种方式,就可以把企业的经营决策建立在广泛民主的基础之上,把民主管理贯穿于企业经营管理的全过程,真正做到从群众中来,到群众中去,集中起来,坚持下去。

开展民主对话的关键,在于增强党政领导干部的社会主义民主意识。有些企业的领导干部,确实存在封建家长制作风和官僚主义。认为,既然企业的经营权在“我”的手上,一

切就该“老子说了算”。不相信几个“脑子”总比他那一个“脑子”强。为了切实改变这种状况,使这些企业内部的民主空气逐步的活跃起来,根本的是要切实加强各级领导干部的政治学习和管理教育。特别是要帮助他们牢固树立社会主义民主和法制观念。

开展多种形式的民主对话,是企业工会面临的重要任务。企业工会首先是代表企业职工说话办事的群众性组织,是职工代表大会的工作机构,它在企业内部民主对话中,承担着这样一种双重的任务:一方面,是要开辟本身能代表职工合法权益与企业党政领导干部直接对话的渠道;另一方面,又要为促成各级党政干部与职工群众、职工代表之间的直接对话架设桥梁。

工会要真正做到代表职工整体利益与企业党政领导直接对话,首先就得从加强自身的思想建设和组织建设上做起。在思想建设方面,要破除一些世俗的观念,正确认识新形势下工会的地位和作用,正确认识和处理工会与企业党政领导部门之间的关系。既要有组织发动群众为党政领导当好参谋,积极支持厂长实行统一指挥的能力,又要有坚决、勇敢、坚持原则地代表和维护职工整体利益,同领导干部的官僚主义、以权谋私等不正之风进行斗争的勇气。在组织建设方面,也要健全和充实相应的工作机构。

有了代表职工说话办事的思想,健全了相应的工作机构,还必须要有相应的工作制度来保证。为了加强工会干部与职工群众之间的密切联系,应当坚持从实际情况出发,逐步建立起诸如“接待职工来访值班室”、“接待日”,深入基层搞研调、定期登门与党政领导互通情报,进行民主对话的制度等。从

目前的情况看,工会与党政领导之间的民主对话周期,在一般情况下,拟以一季度进行一次为宜。这个周期,既可以与行政方面的生产经营活动周期相适应,又可以与党内的民主生活交心通气制度相衔接,有利于把民主监督和党内监督紧密地结合起来,起到互相补充和促进的作用。在对话的程序方面,一般先应由党政干部报告他们的思想工作情况,主动征求意见,然后再由工会民管干部进行评议,并转答群众的意见和要求,对群众不理解的重大原则问题进行必要的咨询。

工会除了要开辟自身与党政干部进行直接对话的渠道外,同时还承担着指导隶属基层工会实施与同级党政干部对话的任务。现在有的省、市工会扮演“红娘”,为党政领导干部与一线工人群众直接对话牵线搭桥,创造了很好的经验。这些经验同样适用于企业,特别是大、中型企业。一个几千人上万人的厂矿,领导干部常年累月不同一线工人对话,不直接了解一线工人的思想、工作和生活情况是不行的。为了加强干群之间的密切联系,工会应积极、主动地为他们创造条件,提供方便,使干群之间的民主对话有组织、有计划地正常进行。

企业民主管理的新形式

——民主对话

谭永辉

民主对话是推进企业民主管理的有效形式,是民主管理活动经常化的一项基本措施。

一、民主对话的可行性研究

1、民主对话适应了企业内部改革的需要

增强企业活力是经济体制改革的中心环节。企业活力的源泉,在于劳动者的积极性、智慧和创造力。国家把权下放给企业,既是下放给领导者,又是下放给劳动者。企业实行政治民主、经济民主和生产技术民主,不仅能激发职工的主人翁责任感,而且能增进领导和广大职工的互相信任、互相尊重、互相支持,从而把领导者的权威同劳动者的主动性、创造性统一起来,使全体劳动者都有责、有权、有利,人人关注企业的经营,人人重视企业的效益,人人的工作成果同他的社会荣誉和物质利益相联系,使企业充满生机和活力。而民主对话这一形式,正是要通过同职工代表的直接座谈,了解企业经营管理的

各个侧面,发现问题,及时提出整改方案,以促进工厂改革的顺利进行。

2、民主对话反映了职工参加民主管理的强烈愿望

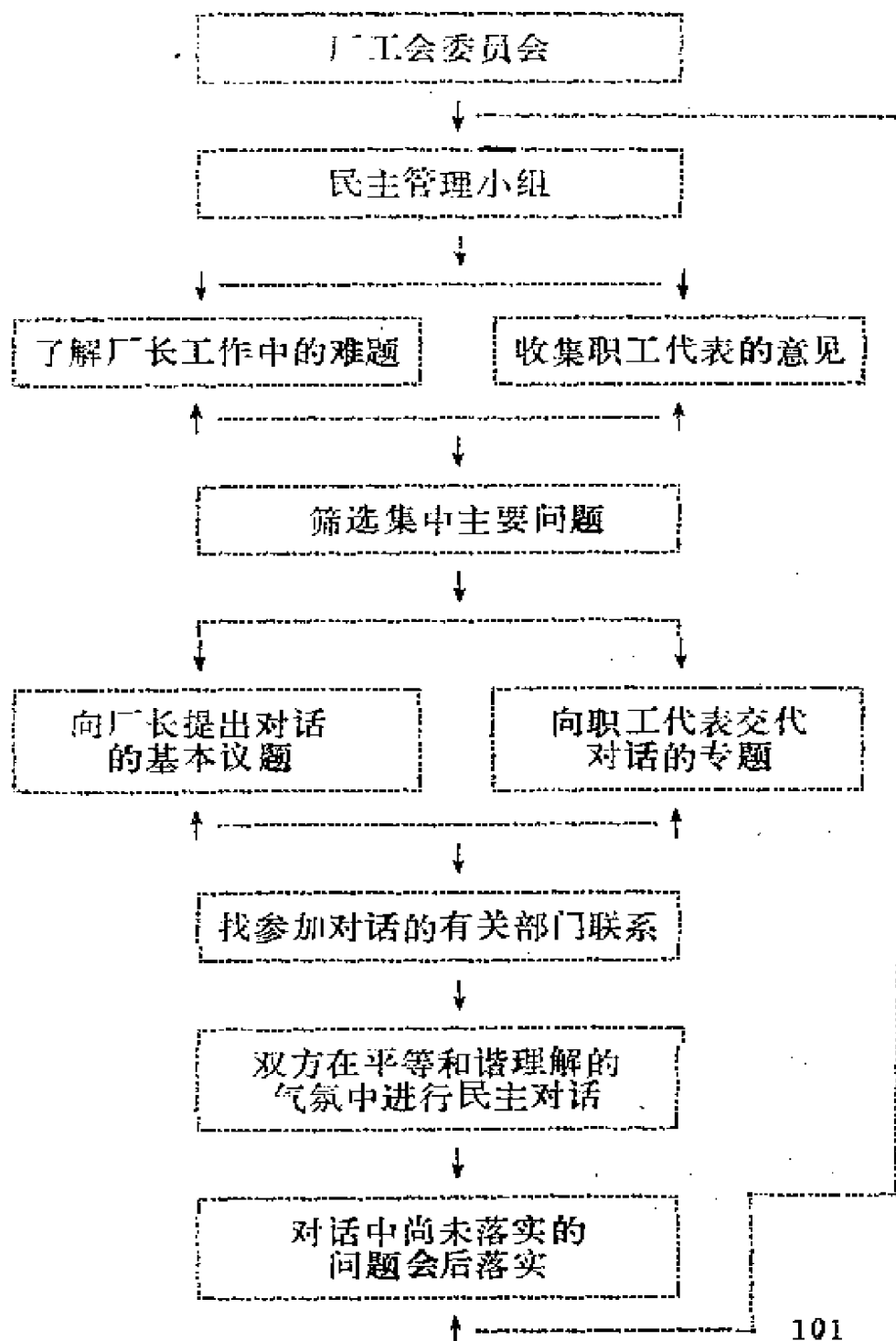
随着企业自主权的扩大,职工越来越意识到个人同企业的命运是紧紧联系在一起的。因而更加关心企业的生产经营活动,迫切要求参加企业的各项管理。而民主对话,正是满足了职工参加民主管理的强烈愿望,它能使职工的意见、建议及时传送到领导层,加以迅速反馈、整改。职工代表通过民主对话的方式,与厂长共商工厂发展经营大事,他们感到工厂领导尊重了职工的主人翁权利。因而,更增添了民主管理企业的积极性、创造性。

3、民主对话疏通了干群直接联系的渠道

由于工厂行政领导忙于生产、经营,事情繁多,时间有限,与经常深入到职工中去,存在一定的矛盾,容易偏离党的群众路线,而民主对话形式便较好的解决了这一矛盾。厂长、职工代表同席座谈,使职工代表通过与厂长的对话,进行思想交流,互通了情报,统一了思想,更好地协助厂长民主决策,科学决策,减少失误,改进工作。有利于企业形成一种既有民主又有集中,既有纪律又有自由,既有统一意志,又有个人心情舒畅的生动活泼的政治局面。

二、民主对话的程序

民主对话应有组织、有准备、有目的的进行。为此,特设想一程序如下图:



根据以上图示,我们可以把民主对话分为四个阶段。

第一阶段:摸底、调查

由于参加对话的成员来自工厂的不同岗位,从不同角度反映工厂侧面的各个问题,有些问题是我们可以预料得到的,有些问题也很可能是出乎我们意料之外的。为了保证民主对话能有实效,因此必要的调查、摸底,是开好民主对话的前提。

第二级段:筛选、分类

职工代表出于对工厂前途的关心,很可能对工厂的个别问题到一般问题,从领导作风问题到领导工作方法问题,从职工生活问题到工厂生产问题提出诸多的问题。如下图所示:

<u>提高质量</u>	<u>合理化建议</u>	<u>领 导</u>	<u>生 活</u>
	<u>作 风</u>	<u>住 房</u>	
<u>节支措施</u>	<u>产品结构</u>	<u>能 力</u>	<u>幼儿园</u>
	<u>管理方法</u>	<u>食 堂</u>	
<u>远景规划</u>	<u>工 资</u>	<u>奖励晋级</u>	<u>划小核算单位</u>
		<u>浮动工资</u>	<u>科研生产一体化</u>
	<u>近期目标</u>	<u>收入分配</u>	<u>经营管理</u>
	<u>经营方向</u>		

这些问题涉及面广,不可能在一次对话中得到解决,这就需要我们在这些松散的问题中找出共性的议题,加以规纳、集中,以便汇成专题,进行有针对性的对话。

第三阶段:反馈、预备

这一阶段的反馈应分两个方面进行。一方面将集中的意

见、建议编成若干题目交厂长一方,让厂长心中有数。另一方面,将同样的题目内容向即将参加对话的职工代表交底,并做好思想发动工作,使职工代表在对话之前,不仅考虑到如何正确发挥职工代表监督干部的职能,而且,还能通过对话,给工厂提出一些合理化建议,促进对话目标的实现。

第四阶段:进行对话

这一阶段应在明确对话目的、内容的基础上,双方在平等、和谐、理解的气氛中,广开言路,集思广益,共同探讨工厂生产、经营等方面的重大问题。切忌职工代表给厂长出难题,或厂长对职工代表提出的问题不重视。对话的组织者应是厂工会。这时,应充分利用干群对话这一渠道,让职工代表就企业生产,技术管理或其他事项提出问题或质询。在这样的会议上,工会和职工代表可以批评领导,要求领导改进工作,解决问题。行政领导也可以提出一些问题请工会和职工代表出主意,献计献策。领导也可以就大家提出的问题向与会者宣传政策,说明情况。这样,有利于沟通上下情况,融洽关系。

三、民主对话的形式

民主对话是方法灵活、形式多样的一种民主管理活动。

1、从层次上分:民主对话可以分为企业内部和企业外部。

企业内部民主对话主要是指职工代表与厂级领导的对话。

企业外部民主对话可以是对社会生活的监督而和有关部门领导人的对话。

2、从对象上分,民主对话可以分为:

- a. 厂长与职工代表直接对话
- b. 厂长与知识分子直接对话
- c. 厂长与老干部直接对话
- d. 厂长与班组代表直接对话
- e. 厂长与先进模范人物对话
- f. 厂长与中层干部对话
- g. 厂长与第一线工人直接对话

3、从形式上分,民主对话又可以分为:

- a 正式对话和非正式对话
(非正式对话指在一定的文艺晚会或集会中进行的思想交流)
- b 口头对话和书面对话
(书面对话可以通过广泛征集意见,将各种意见综合后,书面转交厂长,或是将厂长意见、某项决策用书面形式反馈到职工群众)

4、从内容上分,民主对话可以分为

- a. 专题对话
- b. 综合对话

所谓专题对话,就是开展有针对性的对话,比如“机构改革”、“双增双节”、“经营管理”、“奖金分配”等等,每次对话,仅围绕一个中心进行。

综合对话的内容可广泛些,但所提问题应有一定的份量。

四、民主对话中应当注意的几个问题

1、要调动两个方面的积极性

由于民主对话是“短兵相接”，彼此关系对等，因此，我们要特别注意爱护，调动经营者和劳动者两个方面的积极性。厂长不是圣人，我们不可能要求他决策没有失误。但是，我们必须教育职工，对厂长工作中过失的批评既应该是严厉的，也应该是中肯的。要让厂长心悦诚服地认识到职工群众是从关心企业出发，是善意的帮助。要多给厂长出点子，想办法，为增强企业的活力提供建设性的意见供厂长采纳。同时，我们还要向领导宣传民主对话的意义和作用，让他们解除顾虑，正确对待群众提出的批评、建议。群众从关心企业出发，所提的意见和建议即使有偏差，甚至是错误的，领导也应予以谅解。要鼓励和支持广大职工参加议政，更好地发挥民主管理的作用。

2、民主对话不能一哄而起，要狠抓落实

民主对话是调动职工群众参加民主管理，民主监督的有效形式。领导对群众所提出的问题，除能在会上及时解决外，还应对尚不能在会上解决的问题逐一答复。答复的原则：①对某项建议措施采纳与否，对某个问题的处理能够当场拍板定音的，应立即答复，决不含糊。②暂时做不到或需要经过集体研究，甚至要由工会组织召开职代会联席会或职代会讨论的，也要给予什么时间落实的答复。③领导必须尊重职工的民主权利，即使某些问题与事实不符，也应做好说明、解释工作。除此之外，大量的工作还需要会后落实，如果把职工的意见、建议不予落实、整改，就会挫伤职工民主管理的积极性，认为反正

是“领导作主”、“群众不当家”，因此，对工厂各项工作及改革失去信心，产生与己无关的思想。同时，还容易使领导和职工之间产生隔阂，出现信任危机。长此以往，势必影响群众当家作主的主人翁的积极性和厂长集中指挥的权威性。因此，我们一定要十分注意做好对话后的会下工作，做到会上和会下相结合。对话与落实相结合，切实推动“民主对话”这一形式向前发展。

浅议职工群众直接 参加企业管理的新渠道

济南铁路局工会 史振东

我局在路局一些分局、站段基层单位中,由工会组织出面组织行政领导人和职工群众进行了民主对话。实践证明,民主对话有着广阔的领域和充实的内容,是深受企业领导者和职工群众欢迎的好形式、好方法。

一、民主对话的客观必然性

民主对话形式的出现绝不是偶然的。它是党的十一届三中全会以来,坚持四项基本原则,坚持改革、开放、搞活路线在社会主义民主政治建设上总结出来的一条重要经验,是我国建设社会主义高度民主发展的必然,是在党中央倡导下,广大干部职工在民主生活实践中的一个生动创造。因此,民主对话形式的出现和在企业民主管理中的运用,并非带有主观随意性,而是在全面改革中,把社会主义民主扩展到政治生活、经济生活和社会生活各个领域的结果。

全民所有制工业企业的本质特征之一,是职工群众当家

作主。铁路企业实行局长负责制和经济承包制以后,基本形成了自主经营、自负盈亏、自我改造、自我发展、相对独立的经济实体。企业经营的好坏,与职工的经济利益密切相关。这个利益关系必然导致职工群众渴望有更多的渠道,现实地、具体地了解企业内部的情况,参与企业的管理,而民主对话则为他们提供了场合和机会

开展民主对话,是铁路企业现代化大生产的客观要求。铁路是个“高大半”的企业,即高度集中、大联动机、半军事化。运输战线纵横千里,点多线长、工种繁多、人员分散、不便领导,许多岗位是人自为战,班(组)自为战。要保证铁路这个大联动机式的企业正常运转,除了各种行之有效地管理手段和管理方法外,开展民主对话活动有着特殊作用。路局、分局和站段基层领导者通过职工民主恳谈会、职工代表质询会等多层次、多渠道、多形式的民主对话活动,把党和国家的方针政策、面临的形势和任务、企业的改革、工作部署、建设成就、遇到的困难和问题告诉职工群众,职工群众把自己的正当要求、合理化建议、正确的批评意见反映给领导者,使上情下传,下情上达,调节和处理企业内部、领导者与职工群众的矛盾,使每个职工、每个班组为实现企业的奋斗目标献计出力。因此,可以看出把民主对话运用于铁路企业民主管理是非常必要的,也是具有非常重要的现实意义的。

二、民主对话的积极作用

民主对话在企业民主政治建设和企业民主管理中的积极作用,已经从多方面显示出来。

1、民主对话开拓了职工群众直接参加企业管理的新渠道。当前,职工群众参加企业民主监督、民主管理,往往要经过一些中间环节才能把自己的意见反映上来。而民主对话既不受时间、地点、条件限制,又具有灵活、简便、实用、易行的优点,职工群众可以不通过中间环节或其他较为复杂的程式,就能把自己的意见和建议直接地、面对面地反映给领导者。民主对话运用于企业民主管理,对企业民主监督、民主管理是个补充,为职工群众直接参与企业管理开拓了新的渠道。

2、民主对话增进了领导者与职工群众的相互理解。领导者与职工群众通过对话,疏通思想,交流感情,消除隔阂,增强团结,广开言路,商讨对策。职工群众把想的问题,关心的事情,需要解决的困难亮给领导者;领导者把自己干的,安排打算,要解决的问题亮给职工群众,求得一致看法,增进相互依存,相互信任意识,建立起在社会主义条件下民主和谐,互相帮助,共同前进的新型干群关系,起到“政通人和”作用。

3、民主对话增强了领导者与职工群众的民主意识。民主对话的前提是民主。只有民主,才能对话。职工群众参加民主对话是自身参政议政的具体表现;领导者参加民主对话是尊重职工群众民主管理企业权力,接受职工监督的一种自觉行为。民主对话的双方,首先要具有民主意识。因此,对话的过程,也是领导者与职工群众增强民主意识的过程,只有在民主意识支配下,对话才能有民主协商、融洽、和谐、生动活泼的政治气氛,对话才能取得好的效果。

4、民主对话能够调动职工群众关心企业发展的积极性。民主对话涉及到企业各个方面的问题。领导者与职工群众以平等的、同志式的关系,就大家最关心的问题有问有答,

有来有往,各抒己见,畅所欲言,诚恳地交换意见,应该说民主对话是领导者的决策指挥权威和职工民主意志相统一的重要步骤,它必然会激励起对话双方关心企业发展积极性和主动性,形成一个推动企业前进的凝聚力,出现一种上上下下心往一处想,劲往一处使,人人为企业的发展献计出力的生机勃勃的局面。

5、民主对话能够促进问题的尽快解决。民主对话的过程,就是提出问题,解决问题的过程。对话中提出的问题,一般能被企业领导者所重视。企业领导者能够本着兼顾国家、企业、职工三者利益的原则,对需要解决而又能解决的问题当场拍板予以答复解决;对需要解决而又一时不能解决的问题,可以提出打算、设想,通过工作积极创造条件加以解决;对尚无条件或企业自身不能解决的问题,依据政策规定向职工群众讲清道理,说明情况。我局第七工程公司于去年组织的经理与职工代表对话中共提出二十五个问题,当场解决的有十四个,经过一年的努力又解决了九个,其余两个问题尚在创造条件积极解决中。职工代表很满意。他们说:对话比提案解决问题既快又好。没有解决的问题,不是经理不努力,而是条件不具备,我们应该体谅。

三、工会是民主对话的组织者和参加者

把民主对话运用于企业民主管理,虽然有了一些尝试,但还缺乏经验,还需要经历一个实践、认识、总结、提高、发展的过程。工会组织既是与企业行政对话的组织者,又是参加者。做好民主对话的组织工作,是工会组织义不容辞的责任。

1、要大力宣传民主对话的重要性。工会组织不仅要向广大职工做宣传,还要向各级领导干部做宣传。使他们认识到开展民主对话是建设社会主义高度民主的需要,是领导者与职工群众共商企业大计的重要途径,是健全完善企业民主管理制度的有力措施,是职工群众主人翁精神的具体体现,不断提高参加民主对话的自觉性。

2、要解决好对话的思想认识问题。从我局一些单位组织对话的经验看,领导者有两怕:一怕个别职工从个人角度出发借机出难题;二怕有些问题不能马上作答,职工不满意。在职工中也有两方面的问题:一是抱着无所谓的态度;二是认为是走形式,解决不了什么问题。这两种认识表现都是没有对话经验产生的。工会组织应分别向他们讲清楚对话的目的、意义,对话的范围和方法以及所产生的作用,消除他们的疑虑。同时也要对对话双方提出具体要求:一是提问题要心平气和,简单明了,礼貌用语;二是提问要先举手,有秩序地进行;三是提问应是大家最关心的普遍问题,个人琐事应放在别的场合交谈解决;四是有些问题行政领导人可以委托副职或其他人员代答;五是一时不好明确答复的问题,可以在适当时机予以答复。上述工作做好了,就能够保证对话顺利进行。

3、要征集和选择好对话题目。民主对话的实践表明,征集和正确选择题目是组织好民主对话的必要准备。对话前由工会出面征集和正确选择题目有以下好处:一是通过征集对话题目,宣传动员双方积极参加对话;二是将征集选择的题目进行预报,使双方明确对话内容,心中有数;三是行政领导人根据预报,做好答复问题的准备;四是工会组织可以审时度势,围绕企业当前的形势任务和职工迫切需要解决的实际

问题,正确选择对话题目,使对话形式为企业中心任务、解决实际问题服务。对话之后,要让行政领导人感到“职工给我出主意,不是给我出难题”;要让职工群众感到领导答复问题人情入理,言中有物,说话算数。

4、要做好对话后的监督落实工作。在对话中行政领导人答复解决或许诺的问题,要认真落实,逐一兑现。这是尊重职工民主权力,“取信于民”,巩固和发展对话成果的重要标志。工会组织要本着务实求实,注重实效的精神,加强监督落实工作,并且要动员组织职工群众协助有关方面做好工作。

5、要认真总结民主对话经验。民主对话作为民主建设的一个形式独立存在,它有着自身的规律。工会组织要通过民主对话实践,不断摸索规律,加深认识,总结经验,完善提高,使民主对话成为企业民主管理的一项制度,并逐步实现民主对话的规范化、程序化、科学化。

民主政治实践的新创造

平顶山市总工会 任 学

近两年来,各级工会组织相继组织了职工代表与市长、县长和厂长的民主对话活动。通过领导与职工以平等的身份面对面讨论现实中遇到的各种问题,不仅使职工群众了解了国家和企事业单位的重要情况,领导也直接听到了职工群众的呼声、建议和批评,同时也理解了领导的困难和苦衷,沟通了思想,充分体现了社会主义民主精神,大大活跃了社会民主生活。而且也解决了一些群众迫切要求解决而长期没能解决的问题,使广大职工切实感到了自己是国家和企业的主人,从而增强了主人翁的责任感,焕发了建设社会主义的积极性。

我们的社会主义政治是民主政治,民主对话是广大干部和群众在民主政治建设实践中的一种创造,党的十三大给予了充分的肯定。工会作为社会主义国家最重要的社会政治团体,在建设社会主义民主政治中,具有特殊的地位和作用。各级工会要乘党的十三大的东风,抓住时机积极开展这项活动,认真做好组织工作,并注意及时总结交流经验,为加快和深化改革创造一个民主和谐、安定团结的政治局面。

当前,进行民主对话应注意以下几个方面:

第一,对话双方在地位上要完全平等。对话的目的是沟通思想,互相了解,解决问题。因此,双方必须以平等为前提,任何一方都不能用教训的口吻板起面孔训人,更不能以势压人。而是要互相尊重,赤诚相见,以心换心,都说心里话,才能为对话创造良好的气氛,达到好的效果。

第二,对话双方态度要诚恳。对话中群众会向领导提出许多建议、批评和要求,其中大部分是正确的,但少数意见会有片面性,或偏激的语言。作为领导,态度要诚恳,要让群众把话说完,听取批评要虚心,解释要耐心。作为职工群众,提问要实事求是,充分体谅企业的实际困难。

第三,对话议题要相对集中。一个地区一个单位的矛盾纷纭复杂,需要解决的大问题小事情很多,不可能通过一次对话把问题都解决完。对话前要广泛征求群众意见,尽可能的把大多数群众迫切要求解决的问题作为对话的主要议题,议题少可以深入探讨,提高对话的深度和质量,达到对话的目的。议题面面俱到,反而影响对话的效果。

第四,对话要解决实际问题。在对话中,群众提出的一些难题,往往是问题的焦点。因此,对于群众提出的难题,领导要敢于回答或证实,要以实际行动帮助群众解决困难,有些困难暂时解决不了的也应向群众解释清楚,求得他们的谅解。切忌打“官腔”,说空话,更不能避实就虚,含糊其词。

第五,对话要建立查办制度。对话活动是一种密切干群关系的好形式,如果光讲大道理,搞空头许诺,就会流于形式,失信于民。因此,对话后要扎扎实实地解决群众提出来的问题。凡在对话中明确答复解决的问题,要分类整理,郑重地

有关部门请提出解决方案,经政府、行政同意后组织实施。同时,要组织职工代表进行检查、督促、查办落实。

第六,对话要经常化制度化。民主对话作为职工群众参政议政的一种崭新的、有效的形式,不能指望通过一次对话就把所有的问题完全解决。因此,应该形成制度,长期坚持,使民主对话逐步做到经常化、制度化,使之成为社会主义民主政治建设中的一项目基本制度。

激发职工的参与意识

孙立夫

引导职工正确行使主人翁权力,发挥主人翁作用,诱发和激励职工对民主管理积极的、主动的“参与意识”应是值得重视的课题。笔者认为,“民主对话”不失为激发职工“参与意识”的一种好形式。

从思想政治工作的角度来说,对话形式是新时期思想政治工作方法的一大创新,是思想教育手段和形式的可贵探索,是社会主义民主健康发展的有力体现。从心理学的角度来看,民主对话的效果,对职工民主管理参政议政的“意识”,能逐步引起从量的积累产生质的飞跃。它能使谈话者之间、领导和群众、干部和工人之间,在时空概念上缩短感情上的距离,抚平心理上的隙缝,消除思想上的障碍。对等地传递,双向地交流,久而久之,即能潜移默化地形成一种宽松和谐、团结融洽、民主舒畅的政治环境和工作气氛。从而诱发和挖掘职工当家作主的潜在能量,激励职工“厂兴我荣、厂衰我耻”的自尊责任感,调动其参与民主管理的积极欲望。进而,把职工的“兴趣点”和“感情爆发点”与企业成功的“最佳点”、

前景发展的“突破点”紧紧联系,极大地发挥“企业主人翁”的聪明才智,使那些蕴藏无尽的内在动力和创造性源源不断地进发,为振兴企业、建设四化服务。

“参与意识”的积极性和主动性的诱发,是一个复杂细微的动态过程,它与人们政治的、经济的、社会的、文化的等客观环境和历史条件密切相关。不同境况下的心理活动将直接影响和支配其动作言行的产生,出现既成事实后果的优劣。实际工作中、领导者与被领导者的“参与意识”在同一认识层次上有不同的起点,各有其局限性,所谓的“共同语言”,亦有质和量上的差异,当然这是就总体而言。具体到一时一事一议,运用不同的方式方法,采取不落俗套的策略性和灵活性,再辅之以高雅的“艺术处理”,即使是认识水准参差不齐,也很容易找到思想感情的连接纽带和共同点,引起共振共鸣,人们的参与意识就愈加浓烈。民主对话就恰恰具有这种纽带作用。

无论是直接对话或是间接对话,其实际效果是显而易见的。特别是一次比较成功的对话,它是智慧和知识,思想修养和工作艺术的结晶,是真理和谬误的辩论,是真善美与假恶丑的思想行为的分水岭。

开展对话活动,有几个值得注意的环节。首先是要认真搜集情况,将各种问题摸准摸清,精心准备,做到心中有数,以提高成功对话的保险系数,

其次,对领导者的素质有一定的要求,思想修养,业务技能,政治觉悟,知识文化结构乃至语言表达能力,等等,简言之,领导水平和领导艺术的高低将直接影响对话的效果。

再次,一个很重要的问题就是“真对话还是假对话,对真

话还是对假话”，倘若只是为了应付或是做做样子，那么当职工有了被嘲弄的感觉，其后果也是不言而喻的。即使是难以回答的问题，领导说真话，坚持说理疏导，相信职工是会通情达理的。

最后，我认为还要善于把握对话过程中双方语言和思想的心理变化，这种动态的运行轨迹大致是：提问（求解、疑虑、不满、抵触）——解答（释疑、说理、教育、疏导）——接受或不满足或不接受（分析、判断、推理、结论）——答辩（同感、建议、抗辩、否定）——共融或部分保留（融洽、共鸣共振、双方心理暂时平衡）。通过一个基本循环以后，在人们本能的辩白心理和荣誉心理的驱使下，问题议论的焦点化解以后，对话的效果就产生了。随之又萌发出对新的问答（对话）的渴望。民主对话在适当的条件下被能动地良性循环，能极大地激发职工潜在的“参与意识”并接踵而至地积极表现，如果引上正确的轨道，它便能积极发挥作用，而成为一种具有直接效应和价值的十分可贵的教育手段和形式。

民主对话有利于发挥 工会的纽带和桥梁作用

伊春市南岔木材水解厂工会 张国臣

企业民主对话是指厂的领导者和职工群众之间,就工厂经营管理、经济体制改革、搞活经济、双增双节、文化教育、职工群众生活福利等方面的问题,双方进行平等地直接地介绍情况,交流看法和意见,商讨对策。就我厂的对话形式来看是多样的。有民主座谈会、质询会、工厂建设接待日、职工代表与行政领导联系日、行政领导新闻发布会、项目论证会等等。总之,对话的形式不拘一格,多种多样,对话的时间可长可短,可专题可不专题,可定期亦可不定期。但各种形式的民主对话,必须是平等的,对话的双方都可以讲,双方都需要听。对话的双方既是教育者又是被教育者。这就是说,对话必须具有平等性、双向性。

开展民主对话是我国社会主义民主发展的必然。党的十一届三中全会以来,我们党吸取了历史教训,把建设高度民主作为社会主义现代化建设的根本目标和根本任务之一,强调没有民主就没有社会主义现代化,从各方面采取措施把社会主义民主扩展到政治、经济生活和社会生活的各个领域。

各种形式的民主对话,就是在党的倡导下,广大干部群众在民主实践中的生动创造。对话作为社会主义民主建设的重要发展,不仅进一步保障了职工群众作为国家和企业的主人权利,而且必将对推进社会主义精神文明和物质文明建设产生积极的影响。

保证民主对话的质量,使民主对话收到实效,要抓好四个环节。一是抓培训。把参加民主对话的职工群众集中,征集对话的内容,讲清对话的要求,方式方法和要遵循的原则。重点讲清无论任何人在对话中都要以诚相见,平等待人,不能泄私愤。二是抓引导。和直接对话的每一个人谈心,了解他们的思想,消除他们的各种思想顾虑。三是抓提炼。对职工代表反映出来的呼声、意见、建议进行归纳整理。让每个对话的参加者,不仅提意见,更主要的是提出解决问题的办法,并把普遍性的问题和有价值的建议,做为对话的主要内容。四是抓沟通。通过工会组织把对话的内容,参加人员等情况和对话的行政领导交换意见,让行政领导有时间作好充分的准备。这里,一个值得注意的问题是,各级领导要端正态度,虚心听取群众意见,要使下情上达。由于所处的地位、工作分工等各种因素,群众思想上、工作上、生活上的各种认识、感受、困难,即使是比较深入群众的领导,平时不一定都能了解到,同一项方针、政策、措施,群众和领导的认识,也不可能一致,这就需要首先听取群众的意见,然后再进行解说。

我们南岔木材水解厂是一个大型综合性的林产工业企业。有职工和在岗青年一万二千多人。去年秋开始,我们就开展了民主对话活动,现在已发展到三级“宝塔式”民主对话网络。实践使我们体会到,民主对话给企业带来很多益处。

第一、民主对话是一种“感情投资”。

过去领导与群众之间直接对话的渠道不多，领导不能及时听到群众的呼声，群众也不能及时了解领导的意图。许多疑虑、不满甚至对立情绪往往由此而来。有了对话这种形式就使厂长和各级行政领导有机会接近群众，联系群众了。能够面对面解决群众提出的各种问题，调节和处理了干群之间矛盾。领导体贴下面苦处，群众理解上面的难处。干群感情接近了。如职工尤为关注的住房问题，很大一部分职工不了解工厂的实际困难，厂长在对话中坦率地把情况向职工群众作了介绍。职工群众一听，就明白工厂的实际困难。反映小了，而且有八十六户职工集资四十六万元给工厂建房。

第二、使工会“双行线”的作用发挥得更好。

工会是党联系本阶级群众的纽带。过去起传递党委要求的“单行线”作用多，“桥梁”作用少。有了民主对话这种形式，工会的“纽带”、“桥梁”作用发挥得更好了。既向职工传递工厂党委的要求，又向行政反映了职工群众的意愿和要求，使下情上达，上情下达。使职工群众直接地及时地和党政沟通各种情况。职工群众感到工会组织是他们的家。

第三、促进了两个增强。

广大职工群众从平等对话中真正感到自己的主人翁地位受到尊重，自己的合理意见和要求能够得到领导的采纳和解决，从而增强了职工群众的主人翁责任感。

从行政领导来说，通过和群众直接对话，不仅可以了解到平时了解不到的情况，而且可以从群众中吸取智慧和力量。在群众的支持下解决一些难以解决的问题，感到了职工群众是他们的支柱和后盾，从而增强了民主意识，干群之间树立了

企业共兴衰同荣辱的决心。

第四、对各级干部进行了有效的监督。

职工群众在民主对话中,把看到的,听到的有关领导干部不正之风、官僚主义等方面的问题,直言不讳地提出,有效地防止了各级干部的不正之风。

第 二 编

开展民主对话的经验

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

双向交流 平等和谐

内容实在 措施具体

湖北省总工会

根据党中央、国务院和全总关于加强社会主义民主建设的指示精神，1987年6月25日至28日，湖北省总工会召开了各地、市、州工会办公室主任会议，交流了在开展民主对话工作中的情况和经验，讨论研究了进一步搞好民主对话，充分发挥工会在社会主义民主建设中的作用问题。

(一)

会议认为，各种不同层次的民主对话，是我国经济体制改革给经济基础带来深刻变革后，对上层建筑提出的客观要求，是社会主义民主发展的必然，也是各级领导和职工群众在抓好两件大事和全面改革中的共同愿望。十一届三中全会以来，党中央把建设高度民主作为社会主义现代化建设的根本目标和根本任务之一，从各方面采取措施，把社会主义民主扩展到政治生活、经济生活和社会生活的各个领域。而各种形式的民主对话，正是广大干部、职工群众对民主建设的生动创

造和成功尝试。

从各地、各单位开展民主对话活动的情况看,具有以下三个特点:

一是层次多,形式活。按层次分,目前已有武汉、黄石、沙市、宜昌、襄樊市、咸宁地区、咸宁市、石首市、宜昌县等市、地、县(市)一级的政府(行署)领导人直接同职工代表进行对话;有政府职能部门一级的,如鄂州市物资局、监利县城建局以及当阳、枝江县有关部门领导人与职工代表的对话。还有大中型企事业单位一级的。武钢除了公司一级行政领导人先后三次与职工代表对话外,有47个二级单位的厂(矿)长也与职工代表对了话。二汽有十几个专业厂(处)开展了对话活动。江汉石油管理局局长以及23个厂(处)的领导人也分别同职工代表进行了对话。各地、市、州、县(市)所属企事业单位开展民主对话的越来越多。对话的内容和形式,既有综合性的,也有专题性的;既有不定期集中交谈的,也有定期个别接谈的,既有将职工代表“请上来”谈的,也有领导人“走下去”的。

二是“双向”交流,平等和谐。武汉、沙市、宜昌、襄樊等市在对话过程中,市长不以领导者自居,职工代表不给市长出难题,有问必答,你来我往,互相尊重,坦诚相见,交流思想,解答疑难,介绍情况,共商大计,充分体现了人民政府同人民群众在根本利益一致基础上的团结和统一。

三是内容实在,措施具体。这些地方和单位的对话内容,都能紧紧围绕两件大事、改革和涉及职工群众切身利益等方面的问题,交换意见,商讨对策。黄石市职工代表在对话会上共提出40个问题,市长当场拍板解决了16个,其他问题经责成

28个职能部门分别研究解决办法后,由市政府秘书长带领有关部门负责人到市总工会,召开了“回话会”,就有关问题落实情况向职工代表作了答复。目前,职工代表提出的乱摊派、吃菜难、保护矿产资源、市政建设和市级以上劳模家属户口“农转非”等问题,已经或正在得到解决。

(二)

民主对话活动的开展,使职工群众从参加企事业单位的民主管理,发展到直接参与局、区、县、市、地各级政府的管理,从对企业生产经营的管理,发展到参与各级政府和社会事务的管理。民主对话的对象和内容都在向比较高的层次发展。这既体现了工人阶级当家作主民主权利的不断扩大,又说明民主政治建设正在向新的高度迈进。尽管这项工作开展的时间不太长,但是它的意义和作用已经或正在从多方面显示出来。

第一,有利于增强广大职工群众的主人翁意识和参与管理国家大事的民主意识。民主对话为职工群众行使民主权利提供了一条有效的渠道,促进了领导和职工群众民主意识的增强。武汉市参加对话的职工代表说,建设四化和改革是千百万群众的事业,职工群众是四化建设和改革的主体,我们不仅有干四化的责任,而且有参加管理,为四化献计献策的权利。沙市职工代表参加对话活动后,将他们的深刻感受概括为三个体现:一是能与市长不分高低的坐在一起讨论问题,这是主人翁形象的体现;二是能直接了解政府的大政方针以及改革和建设的情况,这是主人翁地位的体现;三是能直接向领

导反映群众的呼声,对政府工作提出批评和建议,政府对我们提出的问题条条有回音,件件有着落,这是主人翁权利的体现,这些都更加激发了广大职工的主人翁责任感。

第二,有利于沟通领导和群众之间的感情,增进彼此了解、谅解、友谊和合作,缓解、调节和处理各种矛盾,巩固和发展安定团结的政治局面。前一个时期,咸宁市出现了蔬菜价格昂贵、部分公路交通中断、乱摊派、赌博成风的现象,群众议论纷纷,意见很大。职工代表将这些问题在对话会上向市长作了反映,市长当场表示立即采取措施解决。现在市场菜价趋向稳定、堵塞的道路已畅通,乱摊派的现象基本刹住,社会治安有了明显的好转。通过对话,有的职工代表反映,过去由于对政府的施政方针和全局情况不明底细,因而对领导往往产生误解,意见较多,有怨气发牢骚,甚至出现某种对立情绪。在对话会上,经过党政领导向职工代表谈情况,作解释,亮家底,自己感到豁然开朗,站得高,看得远了。这样,政府就在更大程度上取得了职工的理解。

第三,有利于党和政府直接吸取蕴藏在职工群众中的智慧和力量,更好地实行科学决策,减少工作失误,促进改革、开放、搞活和“双增双节”运动的深入发展。在对话过程中,职工代表不仅仅是提意见、提问题,而是既提意见、问题,又提改进措施、办法。沙市市职工代表针对退休人员增多,企业负担畸轻畸重,租赁企业资金困难及思想政治工作薄弱等问题,建议市政府加快实行退休费统筹,改革金融体制和加强思想政治工作。目前,市劳动部门已制订退休费统筹方案,于七月在全市推行;市委、市政府还帮助租赁企业解决了资金困难问题,下发了开展“双增双节”运动的二十条规

定。

第四,有利于保障职工群众作为国家和企业主人的民主权利,激发职工的主人翁积极性和创造性。黄石市职工代表说,参加对话后最深的感受是“责任”二字,知道全局的情况多了,更觉得自己是主人,要尽主人的一份责任,不当局外人。江汉石油管理局的部分职工代表抱着“试试看”的心情参加民主对话会,当他们看到局长当场拍板解决13个问题的诚恳态度时,深深受到感动,代表们踊跃发言,共提出44条合理化建议,其中包括油田开发、经营管理方面的重大问题。据统计,在油田所属23个厂(处)级单位中,有181名厂(处)长与3,000多名职工代表进行了对话。共提出合理化建议1,581条,其中属于生产经营管理方面的841条,占53%。石首市有的职工代表原打算在对话时“考考市长”,有的发言提纲措辞比较尖锐。对话开始后,由于市长的谦虚精神和平等待人态度,使职工代表深受感动,他们以主人翁的姿态,向市长提出50多条意见和建议,特别是关于全市有计划的实行“削峰填谷”办法,以缓和电力紧张的建议,受到市长的高度赞扬。

第五,有利于发扬党的密切联系群众的优良传统,发挥职工群众对各级政府、企业行政领导干部的广泛监督和直率批评的作用,防止和克服官僚主义,提高办事效率。在宜昌县总工会组织召开的民主对话会上,职工代表就本县的工业生产、教育事业、城镇建设等方面的问题,对县长提出了意见,要求领导深入基层指导工作,接触群众,体察民情。县长表示虚心接受批评,并召开县长办公会议,转达职工的意见,研究改进工作的具体措施。最近,他们有的到企业蹲点调查,解决了罐头厂原料基地建设问题;有的亲自抓水厂建面,争取尽早解

决水质污染问题。另外,还拨专款30万元,用于修建第三小学,以解决儿童上学难的问题,这些都受到广大职工和人民群众的赞扬。

(三)

民主对话的成功与否,组织工作是很重要的。组织民主对话应注意抓好四个环节的工作:

第一,做好宣传工作,疏通对话渠道。民主对话实践表明,当前主要是向各级党政领导进行宣传,促进他们树立全心全意依靠工人阶级的观念,增强民主意识,这是搞好民主对话的首要前提。与此同时,还要引导和教育职工群众树立国家和企业主人翁思想,消除不必要的思想顾虑,以积极负责的态度正确行使民主权利,搞好参政议政。要通过宣传教育工作,把大家的思想统一到建设高度的社会主义民主上,统一到齐心协力建设有中国特色的社会主义这个大目标上来。

第二,加强调查研究,选好对话主题,组织职工代表参加对话。抓好两件大事是今年全党全国的主要任务,也是工人阶级的根本利益之所在,因此,民主对话的内容必须紧紧围绕有利于抓好两件大事和充分调动职工积极性来确定。这就要求各级工会组织深入群众调查研究,从各地各单位的实际出发,使提出的问题既是职工要求解决的,又是领导想解决的,从而在思想上产生共鸣,做到有话可对。参加对话的代表人选,可以由基层职工群众直接推荐,可以是从事一线生产的工人,也可以是工程技术人员、管理人员,还可以是基层工会负责人。职工代表的基本条件应是,能代表广大职

工群众的意愿,具有一定的政策、理论水平和口头表达能力。职工代表所反映的问题,应事先广泛收集整理,做到代表群众,出以公心。

第三,要造成平等、民主、和谐的气氛,要使对话活动收到实效,参加对话的领导同志一定要放下架子,以平等的态度对待职工代表,实事求是地回答问题,切不可居高临下,以“训话”代替“对话”。同时,职工代表也要以主人翁的姿态提意见,谈见解,献计献策。至于对话的形式,可以多种多样,不拘一格。

第四,抓好跟踪督促检查,落实和扩大对话成果。对话的一个重要成果是解决问题,决不能搞形式,走过场,文过饰非。对于领导人在对话过程中当场答复或准备研究解决的问题,应逐条整理,督促政府、行政和有关部门具体落实,并将情况及时向职工群众进行答复。同时还要充分发挥和利用报刊、电台、电视台等大众传播媒介的舆论宣传作用,不断扩大民主对话的影响。与此同时,工会要组织和动员职工为落实对话提出的问题作出应有的贡献。

(四)

工会作为党联系本阶级群众的强大纽带,是国家政权和企业行政最亲密的和不可缺少的合作者,进一步发挥在整个国家的社会主义民主建设中的作用,使工会真正成为职工群众与政府和行政民主对话的渠道。这是从根本上加强我国的社会主义民主建设,使国家长治久安的需要。工会组织应不失时机地把这项工作继续推向前进。

一、已经开展民主对话的地方、部门和单位，应认真总结经验，使民主对话逐步向制度化、规范化方向发展。

二、尚未开展民主对话的地方、部门和单位，应积极创造条件，大胆实践，逐步把这项工作开展起来。

三、开展民主对话是一项很严肃的政治活动，可以采取灵活多样的方式，但不能乱贴“标签”，搞形式主义。要认真、细致地做好各方面的宣传工作和组织工作。民主对话的次数不宜频繁，要审时度势，讲求实效。

四、民主对话同民主管理、民主监督既有联系、又有区别，不能互相取代。在企事业单位，职工代表大会仍然是职工参加管理，行使当家作主民主权利的基本形式，要按照职代会条例的要求，进一步提高民主管理水平。民主监督要从检查物价、评议干部的领域逐步扩大到劳动保护、劳动争议、医疗卫生、文化、党风等社会生活的各个领域。

五、工会要真正成为民主对话渠道，必须加强自身建设。工会既要组织职工群众同各级领导的直接对话，又要代表职工同政府及有关部门对话，反映职工的意见，工会要加强调查研究，努力提高政策水平。通过组织民主对话，工会还要切实改进作风，密切联系群众，努力做到群众组织的群众化、民主化。

协商对话推动着社会主义 民主建设的进程

——关于阜新市总工会组织职工同市长
直接对话情况的调查

溯 力

阜新市总工会组织生产一线工人与市长对话,不仅成为向市长反映并解决职工群众实际问题的有效手段,成为市工会组织职工参政议政的重要形式,而且成为调动各方面积极性,促进安定团结,深化改革,振兴阜新的动力。

(一)

阜新市总工会同政府之间的对话,从1985年以参与人大、政府有关会议、工作机构等形式,进一步发展为直接同市长对话。开展直接对话一经产生,即显示出强大的生命力,并开始走向制度化。

1、由领导上的临机动议,发展为具有相应组织制度保证的、定期开展、长期坚持的活动。(1)规定每季度市长与一线工人直接对话一次。(2)采用市长公开聘用联络员的方式,相对稳定职工代表。(3)在市工会设立市长联络员办公室,具体负责对话活动的日常工作,并由市政府、市工会分别

发正式文件加以明确。(4)制定了联络员办公室和联络员的工作制度、活动制度、轮流值班制度等。

2、由职工向市长反映民情民意，发展为职工与市长在改革建设的方针政策上和思想感情上进行双向交流。阜新市对话活动虽然从一开始就摒弃了以领导“训话”代替对话的偏向，但开始也只局限于向市长反映情况的单向运行。随着对话的深入，既有职工群众亟待解决的具体问题，又有职工群众关心的城市经济发展和改革政策问题，对话发展为双轨运行，起到了下情上达，上情下达，彼此沟通，互相理解的积极作用。

3、由市长直接听取群众意见，发展为经过必要程序，促进市长决策科学化、民主化的重要措施。阜新市在对话实践中逐渐走向规范化、程序化；对话前，在广泛收集、选择、核实职工群众意见的基础上，确定对话内容；与政府有关部门沟通；送市长办公会上讨论。正式对话中，吸收副市长和政府有关部门参加。由联络员先提问题，请有关部门予以解答；最后由市长拍板决策。对话会后，由各分管副市长组织落实。这样使市长和政府部门对其要在对话中予以回答的问题心中有数，有所思考和准备，市长能够直接开展多层次调查研究，兼听多方面意见，进行当机决断，群众、领导的集体智慧和政府部门的职能作用得以充分发挥出来。

4、由对具体问题的督促解决，发展为对政府部门干部和工作进行考评和监督。民主对话活动，也是群众对于政府工作的民主监督活动。因此，阜新市两办——市政府政绩考核办与联络员办公室在对话中紧密配合，互相促进。一是共同组织开展情况交流，明查暗访、调查研究活动；二是一起参加对话会，

分别记录职工提出的问题 and 市长限期解决的意见；三是组织检查有关部门的整改情况，及时沟通，并由政绩效考核办直接敦促解决。对话从调查、解答和解决问题的整个过程，都做为考核政府部门、干部工作的依据。把民主监督机制引入对话之中，不仅改变着过去领导凭印象、部门靠应付上级评价选拔干部的传统做法，也促进着协商对话、民主管理、民主监督活动三位一体地深入发展。

5、由单一层次的对话，发展为多形式、多层次、多方式、广泛开展的社会政治活动。直接对话现已呈现出综合性、专题性、办公决策型的多样化形式；和政府部门、县（区）企事业单位的局长、县长、厂长（经理）与职工直接对话的多层次；及一些单位采取“民主管理活动日”、“厂长接待日”、“周末对话活动日”等多种方式开展的社会活动。多形式、多层次、多方式的直接对话活动，使一些带有地区、行业、部门特点的特殊性问题，在不同层次得以尽快解决，并以灵活、方便的形式活跃了基层的民主生活。

(二)

工会做为工人阶级的群众组织和最重要的社会政治团体，决定了它可以而且应该成为政府与职工群众之间开展对话的重要渠道。从阜新市对话实践来看，市工会决不是简单地进行牵线搭桥，而是站在建设高度民主、法制完备、富有效率、充满活力的社会主义政治体制的高度，从联结政府与群众纽带，组织职工参政议政的角度出发，积极主动地承担起对话的重任，进行精心组织、具体指导，做了大量的工作。主要有：

1、做好民主对话的宣传工作,把大家的思想认识统一到建设高度社会主义民主上来。首先,是向各级政府领导进行宣传,增强他们的公仆意识、民主意识和全心全意依靠工人阶级的思想观念。其次,通过文件、会议、主席电视讲话等多种形式、教育和要求各级工会把民主对话工作,作为开展工会工作的重要内容,积极组织;帮助工会干部克服担心对话“卡壳”、流于形式等畏难思想;支持和指导他们大胆开展工作。第三,积极取得新闻单位的大力支持,通过报纸、广播、电视等大众宣传工具,向社会全体民众进行广泛宣传。每次对话会都必须邀请新闻部门记者参加,及时报道对话的实况,宣传对话的意义。

2、做好民主对话的组织准备工作:(1)培养、选拔市长联络员。一是坚持经基层工会推荐,党组织把关,市总培训、考核、决定,由市长正式“选聘”的选拔程序;二是坚持能密切联系群众,热心为群众服务,思想解放,敢于直言,作风正派,办事公道,具有一定的观察认识问题能力和语言表达能力的选拔标准;三是注意联络员的广泛性和代表性;四是坚持对联络员工作的考察,进行及时的补充和调整。按照上述要求和工作,市工会联络员办公室从各条战线推荐的220名职工代表中选出了80名优秀者,由市长亲自签字并颁发了聘书,正式定为市长联络员。(2)组织培训和开展调查研究。市工会通过联络员办公室,定期组织联络员分组和集中学习;不定期地、分批抽调联络员深入企业、商店、医院等单位开展调查研究;组织联络员进行明察暗访。(3)选择好对话的主题。一是广泛收集各方面群众意见,通过联络员的了解反映、组织调查,联络员办公室接待的来信来访以及市工会其它渠

道掌握的情况等进行汇集。二是认真进行筛选,选择群众关注的、涉及职工具体利益的政策问题,社会问题及民主权利问题;选择职工呼声最大、迫切需要解决的问题;选择既是合理的,也是应该并能够解决的问题做为对话内容。三是核实、提炼,把筛选出的意见逐一查清并进行研究,最后以简明、准确的文字拟成对话提纲。(4)与有关部门联络沟通。对话提纲内容中涉及到政府部门的,分别与这些部门进行沟通。有些虽不作为对话内容的群众提出的好的意见,则由联络员办公室编发“情况反映”,给市长转发或以电话等形式直接与有关部门沟通。(5)组织正式对话。负责做好通知邀请对话双方、有关部门、新闻单位,布置会场和主持对话工作。(6)检查、督促整改情况。对于对话中职工提出的意见,包括经市长拍板限期解决的或以其它形式向市长、政府部门反映的问题,联络员办公室都记录在案,发动联络员,各级工会和广大职工监督检查整改情况,做到件件有回音,事事有结果。

3、加强领导,总结推广经验。市工会对开展对话活动非常重视,由秘书长担任联络员办公室主任,配备了专职人员。主要领导经常与联络员办公室同志一起研究工作,并亲自指导、培训联络员,不仅帮助联络员认识分析问题,还与联络员就提问方法、表达方式、语言运用等问题进行具体切磋。市总深入各县宣传指导对话工作的开展,并以《阜工信息》积极向各级工会宣传推广对话经验。市总注意主动取得上级工会组织的指导帮助,及时反映对话动态,及时沟通情况。这些都促进着对话的健康发展。

(三)

阜新市开展市长与职工之间的直接对话是广大干部、群众在民主建设中的生动创造和成功尝试。尽管这项活动开展的时间不长,但其重要意义和作用已经或正在从多方面显示出来。

第一,推动工会组织在国家社会政治生活中发挥应有作用。阜新市的实践证明,各级工会在担负起对话的责任的过程中,可以做到:(1)寓参与管理于对话之中,寓提高职工素质于对话之中,寓维护职工权益于对话之中,寓促进生产建设于对话之中,使工会自身固有的、潜在的经济、政治职能充分发挥出来。(2)体现出群众组织的特色。对话在活动方式上是以职工群众为着眼点,自下而上地反映和代表职工的意愿要求;在内容上紧紧围绕那些正当的、合理的、在当前条件下可以实现的职工具体利益;在地位上与政府、行政平等协商合作,这些都有助于克服工会组织目前存在的“官气”和行政化倾向,加速实现民主化、群众化。(3)进一步打破了工会工作传统的封闭、半封闭状态,扩大了活动范围,提高了工会工作公开化程度,从而提高了工会组织在社会上的实际地位和在广大民众中的威望。(4)为探索工会专职与兼职人员相结合,依靠积极分子开展工作,逐步实现“大家办工会”,提供了有益的经验。

第二,有利于职工素质的提高。对话为职工从事民主管理提供了广阔的领域,从增强职工民主思想意识和提高参政议政能力两个方面提高了职工素质。市长直接与职工平等地协商对话,本身就是对草民思想、等级观念等非民主意识的洗

涤,直接激发着联络员乃至广大职工的主人翁热情。对话的每个环节都是主人翁形象、主人翁权利、主人翁地位的具体体现,促使着职工想主人事,尽主人责。阜新市开展对话的过程,是职工进行民主熏陶的过程;提高对话质量和水平的过程,也是提高职工思想政策水平的过程。职工在直接从事调查、联办、接待来访等大量活动中,更多地接触群众、领导和城市改革实际,受到培养、锻炼,开阔了视野,积累了经验,增长了才干,逐步担负起参与对话、参与管理、参与改革和建设的四化主力军的历史重任。

第三,促进了市长决策水平的提高。对话一方面密切了市长与群众的联系,直接了解了群众之所想、之所急,吸取群众智慧,为群众办实事,因而得到群众的拥护,另一方面,促使市长决策在集体智慧的基础上,做到正确有效,并能直接取得职工对决策的理解、支持和合作,保证了决策的普遍实施。

第四,促进政府部门转变观念、作风和职能。对话把职工意见、政绩考核、市长决策溶为一体,对于政府部门克服只在口头上、而不在实际上依靠工人阶级,只对上级、首长负责,不对人民负责的思想意识,不断树立一切从人民的利益出发,全心全意为人民服务的观念起到积极作用。经过对话,重大事情让人民知道,重大问题经群众讨论,提高了政府机关活动的开放程度。对话把自下而上的民主监督与自上而下的行政管理结合起来,让人民群众参与政府和社会的管理工作,使政府真实地了解群众要求、部门工作的实际和社会效果,有助于克服官僚主义。阜新市政府部门根据市长的要求,不仅要解决实际问题,还要进一步“反思”,从转变政府职能上找出路,提高间接管理手段,把政府职能引导到为基层为企业服务

的轨道上来。

第五,对话是初级阶段加强思想政治工作的有效途径。十三大报告中指出:“改革开放和商品经济的发展,要求我们必须重视、加强和改进党的思想政治工作。”对话正是给人们提供一种运用民主的、讨论的方法,自己教育自己,分清是非,坚持真理的有效方法,以人们喜闻乐见的形式,在平等交流谈话中,把各种思想认识加以引导和统一,改变了过去靠少数人简单生硬的“灌输”及“我打你通”“隔靴挠痒”的说教式方法,对思想政治工作起着改革、开拓、创新的巨大作用。通过对话渠道,有利于密切党和人民群众的联系,有利于各级党组织在各种利益群体之间开展的民主、平等、公开的讨论中,更好地总揽全局,发挥协调各方的作用;有利于广大党员,特别是党员领导干部经常地置于群众批评监督之下,使党的建设进一步得到巩固和发展。

第六,推动着政治民主化和社会安定团结。政治民主化是高质量的民主体制与高素质的民众的有机结合。对话有力地冲击着政治体制中的痼疾,补充着民众素质的不完善部分,推动着政治体制建设和民众素质建设的双向发展。作为社会主义民主的两种形式,即人民群众直接参与对国家社会政治经济生活管理的直接民主形式,和人民群众通过自己选出的代表及其政府参与对国家社会政治经济生活管理的间接民主形式,对话扩大了群众直接行使民主的权利,也在完善着代表制的间接民主。协商对话提高了社会政治透明度,人民群众建议有地方提,委曲有地方说,一些不同社会利益的矛盾得以缓解,一些不安定的因素得以及时消除,对于开创一个民主和谐、生动活泼、安定团结的政治局面具有重要意义。

广开对话渠道

苏州丝绸工业工会

民主对话是深化企业改革的需要,对研究新时期工会工作,探索改革中的企业民主管理形式,促进企业民主管理的发展,积极贯彻三个条例有着重要的现实意义。

一、摸准职工“热点”、“难点”、“疑点”,作好对话准备

浮动工资在企业逐步展开,个人利益与企业效益直接挂钩,干与不干、干好与干坏不一样。职工中一度出现了思想波动,工资与奖金挂钩,我们到底能拿多少?承包责任到人,我们吃不吃亏?成为广大职工“热门”的话题。

为了使民主对话真正起到作用,职工通过民主对话增强改革信心,正确理解党的方针、路线政策。我们不但摸清了解职工的思想动态,还搜集对话的内容,确定对话的范围,以及落实对话的具体时间、地点、双方参加人员等等,作了充分的准备工作,保证对话活动的顺利进行。为使民主对话不变为“领导讲话”,让职工掏心里话,工会把收集到的意见建议归纳分类,分别送到分管领导手中,让领导事先作好准备,并选择好

恰当的时机,让领导与群众在平等和谐的气氛中,交换看法,增进理解。在这种平等和谐的民主对话中,领导对职工中存在的思想认识问题,生产、生活中存在的实际问题及对企业的建议意见,有了一个比较全面的了解。职工群众对领导的意图、企业发展的前景及企业目前暂时存在的困难,也有了进一步的认识,调动了职工大干四化的积极性。

二、区别不同对象 坚持多层次对话

企业内部改革的不断深化,各项措施逐步实施,给企业带来了一系列的变化,同时也给管理人员,新老工人、科技人员带来种种想法。他们中间由于工作环境不同,看待问题的角度不同,所以,不同对象参加同一场次的对话,所提出问题在同一场次中往往缺乏代表性,不能起到说一劝十的作用。我们在实践过程中认识到,要进一步深入开展对话活动,提高对话质量,使对话活动收到最佳效果,必须改变对话活动不分对象“一锅下”的做法,应针对各类人员的特点,结合具体情况,分层次开展对话活动。

三、运用多种形式 广开对话渠道

我系统所属25家生产企业中,有缫丝、试样、织造、印染、服装、机械部门类,由于企业之间不尽相同,要求民主对话的形式也要多种多样。在开展民主对话活动中,各企业都根据本企业的实际,从企业生产经营、管理方式、工会活动等实际出发,采用适合自己特点的民主对话形式,广泛开展富有实效的民主对话活动。我们全系统民主对话形式大致有五种:一是利用职代会,职工代表就厂长的报告,同厂长直接对话,提出修改意见,不断丰富完善厂长的决策;二是针对企业重大项目、改革方案等,开展民主对话活动,使厂长领导及时听到群

众的呼声,群众也能及时了解领导意图;三是职工群众中带有倾向的意见看法,工会代表职工向厂领导进行对话,消除职工心中的疑虑,相互沟通思想,增进理解;四是针对某些问题、事项等,采用座谈会的形式,各种层次的领导与群众进行民主对话,广泛听取意见,缩短了领导与群众的距离,建立起新型的干群关系;五是结合文娱形式,进行民主对话,使对话活动在和谐的气氛中,领导群众共商改革大计,丰富了民主对话内容,收到了团结融洽、生动活泼的效果。

通过民主对话活动,拓宽了民主管理领域,给工会工作和职工民主管理带来了新的变化。

1、促进厂长决策民主化、科学化。厂长的重大决策、企业内部分配方案等等,职工代表在审议讨论的基础上,通过民主对话,反映职工意愿,代表广大工人利益提出建议和意见,丰富和完善厂长的决策,促使厂长的决策民主化、科学化。民主对话不仅使企业的重担变个人“一篮子挎”为千斤重担众人挑,而且还可以使厂长的管理知识和才能得到延伸。由于民主对话在企业的广泛开展,企业领导从中看到了职工群众热爱企业对企业负责的主人翁精神,感受到了广大职工支持厂长实施决策和措施的满腔热情,同时,企业的重大改革方案,通过民主对话,得到职工的赞同,变成全体职工的共同行动。

2、便于融洽干群关系。民主对话双方以平等的身份,在和谐的环境里共商改革、共议大计,形成干群双方的责任感和舒畅协调的心理。干部和群众这两股合力形成了企业内部的巨大力量,推动企业不断发展,确保厂长的决策措施顺利推行,保证了企业活力的源泉得到了充分的挖掘。

3、克服了民主管理中的某些形式主义。民主对话克服了

职代会形式主义的毛病,改变了“群众在台下当家,领导在台上作主”的现象。通过民主对话,职工的个人意志和民主权利得到尊重,正当的权益得到保证,精神需求得到满足,职工的主人翁责任感转化为具体的实际行动,萌发和产生高昂的劳动积极性,推动了民主管理的深入发展。

4、促进工会自身建设。民主对话在企业的广泛开展,促使工会工作作风的进一步转变。为了提高对话活动的质量,工会组织经常深入职工群众中,调查研究,了解分析职工中的共性和个性问题,精心组织好各种形式的对话活动。民主对话也给工会增加了了解群众掌握群众思想动态的机会。

S
C
L
L
-
C
C
H
S

紧紧围绕企业的中心任务

北京燕山石油化工公司工会 王开誉

北京燕山石油化工公司东方红炼油厂自1986年初召开五届一次职代会以来,组织开展了职工代表和厂领导之间的民主对话活动。两年多来,该厂注重总结实践经验,不断深化这项活动,使民主对话获得新的发展,表现出两个突出的特点。

一是**干群共商治厂良策**。东炼厂组织开展的民主对话活动,有一个由浅入深的过程。开始时,主要是由职工代表向厂领导提出意见和问题,厂领导逐一给予回答或解释。实践中,东炼厂认识到职工是企业的主人,应当自觉地支持和协助厂长共同把企业办好,因此,职工代表在民主对话活动中,不仅要如实反映职工的意见,而且要尽主人之责,与厂领导一起研究和探讨治厂良策。出于这样的认识,东炼厂在组织开展五届三次职代会期间的民主对话活动时,要求职工代表在继续发扬“知无不言,言无不尽”的好会风的基础上,对所提意见和问题力求有所分析,协助厂领导查找出现问题和造成意见的原因,并提出解决办法的具体建议。这一要求,有效地激发了职工代表的主人翁责任感。在这次民

主对话活动中,职工代表站在企业主人的立场上,向厂领导实事求是地反映群众的意见,心平气和地揭、摆存在的问题,开诚布公地提出自己的想法和建议,丝毫没有发牢骚、讥讽挖苦以至一味指责非难的现象。例如,1986年东炼厂多次发生安全事故,针对这一薄弱环节,职工代表认真地分析和指出了厂里对安全管理抓得不狠,要求不严;平时对安全生产搞得好的先进典型经验,没能广泛宣传和认真推广;出现事故以后,又没能很好地吸取教训,以至事故不断发生。为加强全厂的安全管理工作,职工代表提出了实行安全事故三级管理和“动火票”三级管理等合理化建设。这些建议被厂领导当场采纳,立即付诸实行。在这次民主对话活动中,厂领导也诚心诚意地将面临的一些难题交给职工代表,请大家出主意、想办法。例如,如何对待年岁较大的老工人问题,厂里还没有一个最佳办法。老工人因年龄大不宜再安排顶岗,这与车间的定员定编产生了矛盾。如果把老工人从原车间抽出来,由厂里统一安排,一来没有那么多合适的工作,二来也不利于充分发挥老工人有技术专长和实践经验的特点。厂领导要求职工代表展开讨论,充分发表意见,以集思广益切实解决好这个问题。由于厂领导和职工代表都能推心置腹地提出和讨论问题,民主对话提高到了干群共商治厂良策的新水平。

二是紧紧围绕企业的中心任务开展研究和探讨。东炼厂开展民主对话活动之初,职工代表向厂长提出质询的问题,数量比较多,涉及的面比较广,然而缺乏深度,特别是有些问题虽然提出来了,但没有科学的分析,没有相应的建议,往往于事无补。针对这种情况,东炼厂加强了开展民主对话活动的筹备工作。事先向职工代表明确了这次民主对话活动,重点是

要商讨东炼厂在1987年如何搞好安全生产、提高产品质量、降低物质消耗,达到国家二级企业的有关问题。为了便于职工代表广泛征集职工意见,做好民主对话的准备工作,厂工会围绕这次民主对话的重点和日常掌握的职工最关心的问题,提出了19条议题供职工代表参考。厂领导也根据有关议题作了准备。为了能深入地讨论各项议题,他们按照生产经营、三基工作、生活后勤等几项内容,设立了三个民主对话的会场。民主对话活动由工会干部主持,各对口的厂领导在活动开始时首先做了发言,一方面表示诚意,一方面引导大家各抒己见,畅所欲言。在整个民主对话过程中,三个会场都十分活跃。由于事前准备充分,有46名职工代表作了较系统的发言,其他同志有的作了零星插话,有的作了补充说明。据统计,职工代表共提出了128条问题或建议。厂领导当场答复和解释了49条,并对其余的79条做了详细记录,当天晚上就进行了讨论。第二天,厂长在民主对话活动总结时,又对其中的部分问题做了明确的回答,并表示要组织有关部门专门开会研究职工代表提出的问题和建议,落实解决的具体办法、具体措施、承办单位和完成时间,再通报给职工代表和广大职工。

正视矛盾 开诚布公 实事求是

鞍山高压容器厂工会

我们厂是一个中型企业，现有职工1,448人。实行厂长负责制以来，我们在民主管理中除了强化职代会的作用外，还建立健全了厂长与职工代表对话和厂长民主接待日等其它民主管理活动形式。实践证明，厂行政领导与职工代表民主对话是一种很好的民主管理形式，它活跃了职工群众的民主生活，收到了良好的效果。

一、提高认识，增强开展民主对话的自觉性。

民主对话是在实行厂长负责制，深入改革的情况下，深化企业内部的民主管理工作，活跃民主生活，增强职工的主人翁意识的好方法。过去领导与群众之间直接对话的渠道不多，领导往往不能及时听到群众的呼声，职工群众也不能及时了解领导的意图和厂的生产经营形势，所以往往在领导和职工群众中存在着两种模糊认识：一是认为对话走形式，不一定会起多大效果；二是要多在职代会质量上下功夫就可以了，用不着再搞什么其它民主管理形式了。但是，随着企业改革的不断深入，在企业中引进了各种承包机制，落实了各种责任制。因

此,如果我们不采取一种恰当的方式,解决职工群众中存在的一些思想认识问题,那么职工群众的社会主义积极性就会受到影响,改革就难以深入。为了解决对开展民主对话的认识和职工中出现的思想问题,我们和行政领导在一起认真学习党中央有关民主对话的精神,统一思想,同时对职工代表进行对话前的培训,使职工代表弄清了什么是民主对话,为什么要搞民主对话及对话的内容、方法、目的和要求,从而提高了职工代表的认识,增加了对开好民主对话会的信心。大家一致感到,民主对话可以使领导干部直接听到群众的心里话,掌握最生动、最实际的第一手材料,便与相互沟通思想,交流意见,增进理解。必须坚持职代会工作和建立其它民主管理形式同步抓,才能提高民主管理“三化”建设水平,充分调动广大职工积极性,推动我厂改革工作的进一步深入开展。

二、抓好四个环节,搞好民主对话活动。

民主对话要取得成效,做好组织工作是非常重要的。在民主对话中,我们注意抓了以下四个环节的工作:

第一、做好宣传,疏通对话渠道。

增强职工代表的民主意识,树立全厂职工的企业主人翁观念是搞好民主对话的首要前提。基于这一认识,厂工会及时地在广播站、板报等宣传阵地,宣传改革以来依靠全厂职工的努力奋斗取得的大好经济形势,提高了广大职工群众参加管理的积极性,消除了不必要的思想顾虑,以积极负责的态度正确行使民主权利,搞好参政议政。

第二、加强调查研究,选好对话主题。

为了开好民主对话会,我们在每次的对话会前都对对话的议题,人选、中心、议程等方面做了细致的安排。从议题上

我们确立了既是职工要求解决的,又是领导想解决的,从而在思想上产生共鸣,做到有话可对。在代表推选上,我们提出能够代表方方面面,具有一定议事能力,能代表广大职工群众的意思,善于思考,有独立见解,主持正义,敢于讲心里话的职工代表。在职工中搜集意见和建议,归纳分类,使对话的意见和建议尽量合理、准确。

第三、抓住职工群众最关心的问题,不回避矛盾。

民主对话开始搞时,大家关注的都集中在职工的生活福利问题上,我们抓住职工代表这种心理,不回避矛盾,认真回答这个职工代表的切身利益问题,让他们充分发表意见,并注意引导对话内容扩展到共同搞好企业的生产经营、深化改革这个中心课题上来。我厂技术科晒图班,过去有关部门让他们单点承包,这个班由于对改革承包缺乏认识,认为多一事不如少一事,不如吃大锅饭轻闲自在。在对话会上,厂长和这个班的职工代表进行了专题讨论,讲解了承包经营与职工切身利益的关系,使这个班认清了实行承包对提高厂经济效益,扭转班组工作效率不高的重要意义,从而使这个班组的职工解放了思想,提高了承包的勇气。承包几个月来,获得了较好的经济效益,8、9、10月人平均奖金60元,极大地调动了全班人员的积极性,也使我们体会到,对话的厂行政领导和职工代表开诚布公,实事求是,真正取信于群众,才能使对话便于职工群众接受,达到上下满意的效果。

三、双向交流的民主对话活动,协调了领导与职工代表的关系,发挥了职工群众的主人翁作用。

为了使民主对话活动能够起到帮助厂长决策,解决生产经营中、改革中存在的问题,我们采取双向交流的方法组织开

展活动,收到了较好的效果。如1984年,我厂从美国引进一条钢瓶生产线,花费了大量资金,当时在全厂职工中引起很大反响。如何看待引进这条生产线问题,成了一次民主对话会的主题,会上职工代表就这条生产线的资金还贷问题,安装投产时间问题,产品销路问题向厂长提出了对话,厂长从职工代表提出的问题中分三个方面回答了全厂职工共同关心的引进问题,使到会的职工代表得到了满意的答复,看到了引进这条线的必要,明白了要振兴高压就要加快安装投产,早日收回投资的设想,也使每个职工代表明确了自己肩负的重任。还有的代表提出,我厂抓劳动纪律时紧时松,建议厂长抓一抓劳动纪律,厂长反问代表说,劳动纪律到底该谁抓?厂长该抓,那么我们各级干部抓得怎么样?使职工代表感到厂长这个问题反问得好。如果我们各级干部都认真地负起责来,这个问题不难解决,也是参加对话会的部分干部受到了教育,他们说:劳动纪律问题是我们抓的不够,责任在我们,我们接受代表意见。

双向交流的民主对话会,使我们感到它的最大优点在于平等和谐。厂级领导不以领导者自居,职工代表不给厂长出难题,有问有答,你来我往,互相尊重,坦诚相见,交流思想,解答疑难,都能围绕改革和涉及职工群众切身利益等方面的问题,交换意见,商讨对策。近两年来,职工代表在对话会上共提出40多个问题,厂长当场拍板解决了29个问题。民主对话活动成了领导与群众沟通联系的纽带,全厂出现了“二增”“二多”现象。职工的主人翁责任感增强了,领导的民主意识增强了,关心企业兴衰提建议的人多了,尽职尽责争做好事的人多了。

平等 双向 实在

泰州市总工会

1985年以来,我们先后组织了职工代表与政府领导、工会干部与党政领导、市总主席和基层工会干部之间的民主对话。特别是1987年11月、我们组织了一次市长朱爱群同志和200多名职工代表对话以后,在全市引起了较大反响。此后各基层很快推开了民主对话活动,全市先后召开了各种形式的民主对话会一千多场次,群众性的民主对话活动提高了领导工作的透明度,更加融洽了干群关系,大大推进了全市改革的深化和经济的发展。同时也提高了工会的地位和社会影响,推动了工会的自身建设。

一、抓住热点,组织好职工代表与政府之间的对话。

工会代表和组织职工同政府和行政方面进行多层次、多渠道的协商对话,是社会主义民主政治的重要内容。三年来,我们紧紧抓住一段时期社会生活中群众最关心、议论最多的“热点”,组织职工代表与政府之间进行了三次全市性的大型民主对话会,取得了较好的效果。

1985年3月,我市经济体制改革刚刚兴起,一部分职工缺

乏必要的思想准备和承受能力,社会上群众议论的“热点”是工资和物价问题。我们围绕“先进与先富”、“多劳与多分”、“物价上涨与生活改善”等专题,邀请市劳动局、工商局、物价局有关同志和市总负责人一起与全市300多名工人代表对话,政府部门的同志针对职工提出的疑点,讲清了目前我国劳动工资的构成演变情况,进行工资和物价改革的必要性及其一系列对话。参加对话的职工代表说,我们是国家的主人,眼下国家有困难,我们还要发扬艰苦奋斗的精神。对于群众提出的由于市场管理混乱,少数个体商贩哄抬市价而影响职工生活的批评意见,物价部门和市总工会的负责同志当即拍板,全市建立31个物价检查总站和一支精干的物价监督员队伍,把市场管好。

随着我市改革步伐的加快,深刻地触及到各方面利益的调整,在一部分职工中普遍产生了一些疑虑。社会上对市政府某些方面的工作也提出了许多意见。为此,我们于1987年11月3日请市长和全市200多名职工代表直接对话。职工代表们以主人翁的姿态,对我市的改革、生产形势、人民生活、民主建设、城市规划、工会的地位等关系到全市人民命运的一系列重大问题提出了诚心诚意的询问和建议。市长当场一一解答了与会者提出的37个问题。通过对话沟通了政府与群众的思想,消除了疑虑,缓解了矛盾,密切了干群关系,提高了领导工作的透明度,使职工群众理解和支持政府的政策和各项工作。市长也从对话中真正体察到民意,获得了大量的宝贵意见和一批调查研究的线索。

在组织职工代表与政府领导的民主对话中,我们先后做了四件事。第一、每次对话之前,我们认真开展职工思想调

查,摸准职工的思想热点,确定出对话的主题。1987年在组织工资物价的专题对话时,我们曾先后通过思想调查、民意测验、书面征询,先后调查了21个单位2,767名职工,然后归纳整理成56条问题。最后才确定了对话的主题。在组织职工代表和市长对话时,我们也先后召开了三次不同层次对象的调查会,收集了各方面的意见进行归纳整理,从中选出职工群众普遍关注的问题作为对话的中心议题,同时将群众的意见提供给市长,让市长作好对话的准备,这样来保证对话活动的顺利进行。

第二、我们通过多种渠道,对参与对话的职工进行民主意识的教育,使他们始终把握住对话的中心。反映自己的真实要求,做到“知无不言,言无不尽”。又不作漫无边际或纠缠住具体的琐碎的小事,而是把意见集中在关心改革、经济建设等重大决策上,对所提的意见分析原因,提出解决的办法和建议。这样使职工正确地行使自己的民主权利,保证对话能够平等、双向、实在、健康地进行。

第三、督促检查对话后的兑现工作。1987年底我们通过参加全市五十项目标的验收检查、全市党务工作检查和工会工作检查,还专门检查了市长和职工代表对话以后各项决定的问题落实情况,短短的两个半月,市长表态的37个问题已落实了70%。对一些暂时难以解决的问题,我们也及时向全市职工通报了情况。

第四、我们还通过多种大会的媒介,广泛宣传对话的情况和对话的成果,以扩大影响,使各级领导、工会干部、职工群众都受到了民主意识的教育,在社会上引起了较好的反映。

二、精心组织，作好发动和指导工作。

随着我市民主协商对话活动的逐步展开，我们发现，对话活动的发展很不平衡。有些单位的领导有良好的民主愿望，但是不了解组织对话活动的科学规律，因此对话的质量不高。有的单位的对话停留在场面上热闹，对话以后不注重具体落实，致使一些亟待解决的问题总是停留在讨论阶段，群众的意见和要求，也仅仅只能得到口头答复和许诺。群众称这样的对话是“空调”。还有些单位的对话，仍然是领导准备个稿子做报告，群众讲话很少，结果还是你讲我听、你打我通。我们在对全市民主对话工作作了调查研究后，采取了积极措施来推动民主对话工作。市总工会在组织上加强了对民主对话工作的领导，专门召开了全市工会主席例会，具体部署了民主对话工作，要求各产业、各基层工会的主要负责同志亲自抓好本系统、本单位的民主对话活动，通过以点带面，全面推开。后来，我们专门召开了工会民主管理工作交流讨论会，会上重点讨论分析了民主对话工作的发展趋势、存在问题及其对策。

对于原来民主管理工作有基础而又未开展对话活动的单位我们采取了促一促的办法。市总工会派专人到秦州啤酒厂具体帮助厂工会，搞调查、拿方案，围绕企业的发展组织了民主对话会。

秦州海光机械厂工会一次组织班组长和厂长对话，职工对厂长报告的官样文章不满意，对话形成了僵局。我们主动到厂里去帮助出主意，向厂长和工会的同志宣传，对话一要平等，二要双向，三要实在，做到对话前要认真准备，对话中要诚心诚意探讨，对话后一件一件落实，这样的对话才有威信。厂长和工会接受我们的建议后，作了认真准备，又组织了第二次

对话,厂长首先对平时的民主作风作了自我批评,诚心诚意地听取群众意见,认认真真地报告了厂里的工作,这一下群众很满意,一致表示要支持厂长工作。

现在不少基层单位的行政领导和工会的同志都尝到了开展民主对话活动的甜头。苏北电机厂在严重亏损的情况下,新任厂长骆宝祚同志一到厂摸清情况后,就和职工、劳模、技术人员进行多种形式的民主对话,现在这个厂工人当家作主,干群关系融洽,全厂呈现了一派龙腾虎跃的新局面。泰州三布厂、造纸厂、纺机厂的民主对话活动形式多种多样,广开了言路,统一了认识、解决了问题,推进了我市的民主建设、改革的深化和经济的发展。

会前精心组织 会后跟踪落实

徐州市总工会

随着我国政治体制改革的发展和经济体制改革的深化，工会如何发挥自己的职能？我们从开展多层次、多形式的民主对话活动，不断深化民主管理的实践中，进行了积极的探索和有益的尝试。据对五十个系统的统计，1987年，我市有231个工会先后组织职工与政府、行政进行对话活动，举行对话2044场次，参加人数达84326人次，职工就城市建设、社会治安、物价改革、经营管理、工会工作以及职工生活等问题，提出14348条意见和建议。目前，已解决、答复9796条。通过民主对话，有效地增强了广大职工的主人翁责任感，大大推动了民主管理工作进一步深化。

一、精心组织，抓好四个环节

在开展民主对话的实践中，我市各级工会坚持从自己的实际情况出发，认真制定对话方案，精心进行组织安排，突出抓好四个环节。

一是抓好对话内容的收集。工会通过召开各类职工座谈会，下发“对话内容登记表”等形式，广泛了解和收集职工最

关心,反应最强烈的问题,进行归纳整理,分类造册,确定对话范围。

二是抓好提请行政领导的准备工作。将收集的对话内容,分类送交行政领导研究准备,并落实对话的地点、时间和人员。

三是抓好直接对话。工会主席主持会议,职工代表话衷肠,谈问题,提建议,各抒己见;行政领导亮家底,谈打算,解答问题,使对话自由、活跃,气氛热烈、融洽。

四是抓好跟踪落实,巩固对话效果。根据对话中行政领导答复的问题,督促、检查有关部门落实,并通过召开职工座谈会,了解对落实情况的满意程度,最后写出综合报告,送交行政,促成进一步解决落实。

二、着眼实效,坚持三个结合

在开展对话的实践中,我们立足实际,着眼效果,坚持做到三个结合。

1、民主对话与召开职代会结合起来。为提高职代会的工作质量,我市许多工会把开展民主对话与召开职代会结合起来,使职工代表在民主对话的基础上审议、表态,有效地改变了过去那种“问题不明就举手,意见未提就散会”的状况,提高了职代会对企业重大决策的审议水平。徐州重型机械厂,在九届八次职代会中,厂长先后两次与职工代表进行对话,解答了88条意见和建议,使厂长的决策更加科学化。

2、民主对话与激发广大职工的主人翁责任感结合起来。实践中,我们体会到,通过对话,激发了千百万人参加改革、关心经营的热望,徐州郊区长山水泥厂,由于电力供求紧张,原材料价格上涨,全厂生产、销售面临着很大困难。对话会上,厂

长把家底亮出后,很多职工根据厂址距煤矿、水源较近的优势,提出了自办小火力发电厂的建议。厂领导十分重视,经专家论证,办小电厂,不仅能满足本厂用电的需求,而且发电后的废渣,还可用来再生产水泥。目前这一项目正在筹建中。

3、民主对话与密切干群关系结合起来。民主对话,在干群之间,架起了相互了解、彼此沟通的桥梁,形成了纵横交错的思想政治工作的网络。徐州第三建筑安装公司的职工,对公司机关人浮于事,办事拖拉的现象很有意见,多次反映,均未解决。去年三月,在对话会上,很多职工呼声非常强烈,对公司领导的震动很大,便很快制定了加强机关作风建设的四项措施,使机关的面貌有了较大改观。

三、确保质量,注重三个特点

为保障对话活动广泛、扎实而又深入地开展起来,真正达到解决问题的目的,我市各级工会在组织民主对话活动中,普遍注重了三个特点。

一是注重了对话的针对性。每次对话活动,我们都紧密围绕职工群众的难点、热点、疑点进行,做到主题明确,有的放矢,职工参加积极,为对话活动注入了吸引力。徐州化肥厂工会,根据职工群众不理解本厂实行的“两保一挂”承包经营方式等问题开展对话,在去年组织的六次对话活动中,职工无一人迟到、缺席。

二是注重了对话的层次性。目前,我市的对话活动已由厂矿、车间、班组低层次,上升到县、市高层次;参加对象也由各类人员推选代表参加,逐步分类为一线职工、科技人员、劳动模范、女工、青工、老职工等层次的专场对话。这样做反映问题集中,便于解答落实,同时,化整为零,对话人员面广,人

人都能发表意见,有利于协调各类群体之间的利益,充分调动全体职工的积极性。

三是注重了对话的双向性。对话是一种双向的交流。为充分发挥这种“双向教育,双向启迪”的功能,对话中,我们坚持领导与职工之间,在民主、平等的基础上,相互提问,相互解答,为领导和职工分别带来了“三个加强”和“三个促进”,即加强了领导层的政治、文化和业务的学习,促进了广大职工自我教育的自觉性;加强了企业经营者的民主意识,促进了广大职工主人翁思想的确定;加强了各级行政领导对过去工作的反思,促进了广大职工关心企业经营和监督行政领导的积极性。

反复调查分析 选准热点问题

秦县总工会

1987年10月,我们组织了职工代表与县长的首次民主对话。职工代表以主人翁姿态,就群众普遍关注的市场供应和物价、城镇建设和管理、中小学教育等问题,开城布公,实事求是地提出意见和建议。县长、副县长及有关负责同志虚心倾听,逐条认真解答,对话会自始至终充满平等、民主、和谐的气氛。对话后三个月,职工代表提出的问题中有70%的已经落实或解决。这次对话在全县引起了较大的反响,职工群众和县政府领导都为县工会组织的这次对话,为他们开辟了相互沟通思想、促进民主协商的渠道而感到满意。通过组织好民主对话,我们有以下几点体会:

一、反复调查分析,在职工关注的热点和政府目前可能解决的问题中选准话题。

选准话题,是组织好民主对话的前提。我们首先广泛收集职工群众普遍关注的有关当前经济形势和改革中出现的新问题,从中选择需要政府领导来回答和解决的问题。九月下旬,我们召集了各系统及部分城镇基层工会干部和职工代

表座谈会,请大家反映职工的意见和要求。会后,我们从中筛出28条意见,作为与县政府领导对话的材料,但仍感到主题还不够突出,职工群众最为关注、最迫切要求解决的问题,还需要深入挖掘和进一步集中。10月15日,我们又召集第二次职工代表座谈会,进一步收集情况。经过深入调查研究,我们了解到职工群众最为关心和迫切需要解决的问题是买菜难、子女入学难、上下班行路难。“三难”之中又以买菜难尤为突出。我县青菜价格曾涨到每斤三角以上,城镇居民只得吃议价豆腐作日常蔬菜;去年肉价每斤涨一元八、九角,职工和居民为买猪肉天不亮去排队,还常常买不到,职工有怨气。加上市场管理有所放松,二道贩子从中作梗,产销不能见面,出现了欺行霸市、哄抬物价、牟取暴利的现象,群众更为不满。

职工代表反映的这些问题,通过对话能否解决,直接影响到对话的成效。组织第一次与县长对话,更需要考虑选择县政府当前有可能解决的问题作为对话的题材。为此,我们又同职工代表一起,采取横向比较的办法,客观地分析周围县市组织蔬菜和肉食品供应的情况,了解邻县采取的一些促进生产、平抑物价、搞活流通的调节措施。大家感到根据我县的财力、物力情况,如果采取一些恰当有力的综合措施,城镇职工居民关切的一些问题,可望得到不同程度解决或有所改善。就这样,我们选定了职工代表与县长对话的主题,是蔬菜价格、猪肉供应、市场物价管理,城镇与交通道路的建设和管理、中小學生入学、幼儿入托等18条职工最为关心、迫切要求解决的问题,梳理集中为系统的意见,送交县长做好对话准备。

二、做好充分准备,努力创造民主、平等对话的条件,形成信任和谐的气氛。

县长与职工代表能否民主、平等地对话,最需要县政府领导和有关部门负责人提高民主、开放的观念。我们事前做好宣传工作,主动向县政府领导交谈民主对话的意义和目的,介绍了我县基层单位开展对话的经验,以及在改革中全县职工最为关心的问题,提出了我们对举行县长和职工代表民主对话的设想。王忠裕县长对此十分重视,和我们一起商量安排如何搞好这次对话,除认真研究我们提供的情况外,还派专人到工会详细收集职工代表的意见。县长并亲自召开了政府有关委办局负责人会议,要求他们增强民主意识,在对话前根据职工意见要求,尽可能地研究出落实解决问题的措施,同时对自己的工作要主动检点,举一反三;对话中,对职工代表的批评建议,要高姿态热忱欢迎。为了让县政府更好地作好准备,我们多次通过口头或书面的形式,主动将职工代表的意见反馈给县长,使县长更好地掌握群众的思想脉搏,提高搞好对话的信心。

与此同时,我们认真细致地做好职工代表的工作。针对少数职工“出出气”的想法,几次召开县镇属各单位基层工会主席和职工代表座谈会,讲清一定要以高度的主人翁责任感和认真负责的精神参加对话,一定要立足于维护职工的具体利益,帮助职工解决实际问题;同时,要求他们对全县的改革给予充分的支持和谅解,为搞好对话统一了职工代表的思想。

对话要成功,参加对话的职工代表素质很重要。我们提出参加对话的职工代表的四条标准,组织基层工会进行民主推荐,这四条标准是:能正确反映职工的意愿和要求;具有一定的观察问题和分析问题的能力;具有一定的表达能力,敢于并善于发表自己的见解和意见;有当家作主的思想,能客观公

正,掌握分寸,心平气和地谈问题。在民主推荐的基础上,对参加对话的职工代表进行了一次筛选,选出十六名职工代表,其中有基层工会主席,有工交、财贸、文卫等行业的职工群众。在对话前,又对他们进行培训,根据他们所熟悉的情况,在对话题材上作了适当分工,并事先做好调查分析,使提出的问题持之有故,言之成理。

在做好充分准备的基础上,县长与我们共同商定了举行对话的会场安排,尽量体现民主的气氛和互助平等的关系。参加对话的县长、副县长及政府有关职能部门的负责人同对话的职工代表围座在环形会议桌旁。县总工会主席主持了会议,不参加对话的职工代表和机关工作人员列席旁听。对话一开始,王忠裕县长诚恳地对职工代表说,在改革开放的新形势下,产生了一些新的矛盾,在政府工作中也难免有失误,请职工代表以主人翁的姿态,帮助政府提出来,政府一定从多方面努力改进。同时,也把政府对大家关心的社会生活方面的改革设想和措施方案,开诚布公地向代表们做介绍,期望大家协助政府共同做好工作。县长的一席话使代表们倍感亲切,大家争先恐后,畅所欲言,与县长开展了对话。电机厂职工代表张顺年提出,政府如何解决群众吃肉难,如何利用本县水面资源丰富,解决水产品价格贵的问题,以及如何加强市场管理的问题后,县长详细介绍了全县的情况,并亮出县政府解决居民吃肉的四条措施:近期内抓好三万头生猪的缴售,保证元旦、春节的猪肉供应;稳定发展母猪生产;鼓励养猪大户,推广新的养猪技术;88年与部分乡镇签订生猪缴售合同,给予一定的优惠物资,保证生猪来源。为增加水产品的上市量,政府正在组织各区乡镇和县有关部门负责同志去上海青浦县学习先进

经验,充分发挥我县水面资源的优势,大力发展水产养殖业,同时组织下河地区的水产品直接供应市场,减少中间环节。当职工代表听到县政府在生产和流通两方面采取积极措施来解决居民蔬菜、猪肉、鱼虾的供应问题,当听到县长“请大家放心,我们将尽快扭转局面”的表态时,不约而同地热烈鼓掌,充分体现了职工群众对县长的信赖支持。之后,县长、副县长和政府有关部门分别回答了职工代表提出的城镇地区农贸市场管理、交通管理、中小学生学习难等十几个问题。一个下午的对话活动,充分体现了民主、平等的精神,职工代表的提问和县长的解答都是心平气和、开诚相见的;对话充满了良好的相互信任的气氛,“主人”与“公仆”共商大事。代表们把自己的所思所想都亮了出来,一定程度上平息了群众的怨气;县长也讲述了全县改革的宏图 and 治县的方针大计,赢得了群众的理解和信任。双向交流的对话活动,沟通了干群的思想,把群众监督和群众教育融为一体。对话后,职工代表和县政府领导都很满意,相约以后要多搞这样的对话活动。

三、促进落实兑现,保证民主对话取得实际的成效。

对话活动,最终是解决问题。为了把对话中提出的措施真正落到实处,我们几次回访县政府领导,促进民主对话的落实兑现。对话第二天,县长就带领有关人员巡查了老通扬河护坡配套工程,加快了拆迁进度,并迅速建起水泥栏杆,保障行人交通安全。第三天,县长和常务副县长主持召开了县有关部门、姜堰城镇和郊区重点生产蔬菜的乡、村负责人会议,研究落实蔬菜产销和基地的建设。在搞好城郊800亩蔬菜基地的同时,又在梁徐、太宇等乡新建蔬菜基地650亩。去年十月份以来,县政府拿出了部分粮食和化肥,向农民换购了三万头生

猪，城镇居民除每人每月供应一斤平价肉外，食品部门经营的价格略高于平价的议价肉满足供应，解决了群众吃肉难的问题，确保了春节市场肉食供应货源充足。县政府还专门组织了5万多斤鲜鱼以低于市场价三角五分的价格，凭票供应城镇居民过春节，群众“菜篮子”里丰富多样，大家都喜笑颜开迎接新春佳节。为解决中小學生入学难问题，县政府已着手合理调整城镇中学布局，在姜堰城镇西郊新建一所小学的方案已确定，年内将实施。对交通秩序也强化了管理，成立了县交警大队，在城镇的各交通要道都设点值勤，以把交通秩序进一步管好。并且继续加强城镇建设，逐步改善城镇面貌和交通条件。

落实对话成果，工会组织也责无旁贷。为了加强职工物价义务监督工作，对话后政府拨补1500元，解决职工物价监督员的必要的防寒用品，从而更加鼓舞了基层职工物价监督员的信心和主人翁责任感。县总工会物价监督办公室最近召开职工物价监督站长会议，春节前各站普遍开展了各种活动，协助政府检查所辖地区的市场物价、计量监督、居民所发节日供应物品票证点收，及时制止以次充好，掺杂掺假，短斤少两等行为的发生，保证了有秩序地做好居民节日供应工作。到目前为止，职工代表在对话会上提出的各个问题，县政府准备采取的各项措施，都已得到实施或正在落实之中。

三个制度 五种形式

辽宁省宽甸县总工会

宽甸县市政建设管理所,自今年以来,结合本单位实际,开展了民主对话活动,职工与领导平等地协商市政改革大计,下情上达,上情下达,彼此沟通,互相理解。增强了职工的主人翁责任感,推动了两个文明建设。

民主“对话”活动,主要是建立了三个制度,采取了五种形式:

建立“对话”接待日制度。所领导确定每月30日为所长公开接待日,固定接待地点,几名所长轮流接待,设置对话记录。

建立“对话”会议制度。坚持定期召开对话会议。所工会参与对话活动,对话前围绕中心任务征集“对话”提案。并及时与所长沟通,开会时公开回答。

坚持随时随地“对话”制度。随时随地地与职工交谈、研究职工关心的问题,征求职工意见,做到市政建设的重大问题让职工知道,面临的困难让职工了解,解决问题的办法让群众帮助出点子。

五种对话形式：

问答式。开门见山，针对性强。职工问，所长答，解决问题快。比如，立冬前，街面两侧人行道树未搞越冬防护，工人张功成向所长提出了这个问题，立即得到了所长的表扬和支持，并与几名领导研究，确定了合理的护树方法。

讨论式。市政今年有两台压路机需进厂大修，不仅大修时间长，影响施工进度，而且还需要上万元的修理费。所领导把这个问题在职工对话会上提出来商讨，机电班的工人经过热烈讨论，愿意承担此项任务。

辩论式。在改造宽甸镇中心路和西街路过程中，按县政府要求，两条路在国庆节前竣工有很大困难。对此，管理所领导召开了一次“对话会”，会上以“如何加速两条路改造工程”为题，展开了辩论。辩论中，大家献计献策，精打细算，纷纷发表意见。经过一场热烈的“对话”辩论，许多职工坚决表示，要在国庆节前把两条路都抢修竣工，交付使用，用实际行动向国庆节献礼，庆祝党的十三大召开！经过领导与职工“对话”，“双向”交流意见，动员了职工，大干了一周，早晨七点上班，晚间九点下班。在国庆节前三天，把23,100平方米的中心路抢修竣工，而且把5,626平方米的西街路也提前一天抢修竣工通车。市政干部职工这一行动，被县委、县政府的领导称为“中心路精神”。

质疑问难式。这是职工对一些疑难问题直接质询和提问的一种“对话”方式。比如，今年九月，青年职工佟成武找所长邱凤歧“对话”，要求单位给他解决住房问题。他过去与其父母住自己的房子，其母病故后父亲又找了个老伴，男到女家，因外债多只好卖房还债。为此，所长立即开会讨论，大

家认为,卖私房住公房,情况确属特殊。但考虑到佟成武家的实际,应当予以解决。因此决定,从集体福利费拿出1.1万元给他买了一套32平方米的住房,现已搬进新居。

个别交谈式。个别交谈方式灵活,随时随地都可以“对话”,双向交流意见。

把民主对话的重点放在班组

兰州石油化工机器厂铸铁分厂工会

近年来,随着厂长负责制的推行,厂长在企业中处于中心地位。实行厂长负责制后,如何围绕企业生产经营活动开展思想政治工作,使工人主人翁的地位得到体现,民主管理得到加强,厂长决策减少失误,职工积极性充分发挥,这是工会工作面临的一个新课题。

1987年初,我们分析了近几年来分厂民主管理,思想政治工作方面存在的问题,感到在民主管理中有两个问题尚未解决,一是虽然各层次都有职工代表,并有一套职工代表大会制度,但由于一年两次职代会的限制,使职工代表行使企业民主管理职责不能很快地全面发挥;二是由于职工代表在职工中总是少数、反映出的问题面难以充分广泛。同时,思想政治工作方面也存在“救火”状况,即问题出现后才去做政治思想工作。为了解决这些问题,我们试探性地开展了民主对话和谈心活动,做为加强民主管理、开展思想政治工作的一种形式。

实行定期的多层次的民主对话、谈心活动,我们主要采取

了三种形式,一是分厂党政工领导每月与部分职工代表或职工直接对话、谈心;二是工段领导每月与本工段职工代表对话、谈心;三是分厂党政工领导半年一次与分厂职工代表对话、谈心。每次的对话、谈心活动人数不宜太多,一般在10人左右,以便每个同志都能充分发表意见。通过这三种形式来普遍听取职工对分厂各级领导及生产经营活动等方面的意见。

在组织民主对话活动中,我们的做法是,先由职工群众提问题、要求和建议,分厂领导予以解答,或是由分厂领导先汇报工作,讲形势,讲困难,讲问题,职工根据领导介绍的情况再提问题,然后领导同职工一起研究解决的措施和方法,凡能当场拍板定下来的事,由工会检查落实,涉及到某些干部和部门的意见由分厂办公室整理汇总,由主管领导负责落实,限期解决。关于民主对话的内容,我们注意有所侧重。今年来,我们考虑到要切实搞好企业的各项管理工作,关键在班组,而搞好班组的关键又在班长。因为班长熟知工人群众的意见和要求,于是我们把对话、谈心活动重点放在班组。

通过开展多层次的民主对话、谈心活动,收到了以下效果。

一、促进了班组建设。在同班组长对话、谈心中,很多班组长反映班组工作有“三难”,班组建设难抓,班组管理难搞,班组长难当。在对话、谈心中分厂领导和班组长交谈班组建设情况,亲自做调查分析研究,在此基础上,1987年1月初召开了班组建设现场经验交流会,由班组建设搞的比较好的小型工段的班长介绍如何当好班组长,搞好班组建设的经验,另一方面分厂组织制定了班组建设细则,明确了班组长的七条权利,并在分厂内部组织开展了争当文明班组、争当优秀班组长的

竞赛。现全分厂三十多个班组形成了一个你追我赶、争当先进班组,争当先进班组长的竞赛局面。多数班组长增强了搞好班组建设的信心,50%的班组面貌发生了较大变化。例如大型工段的扣箱班是工段最后一道工序的关键班组,工作质量的好坏,直接影响到工段的产品质量。这个班的班长是位新手,开始他感到工作难做,后来他学习了干模班的经验,又根据本班组的实际情况细化了班组管理细则,制定了本班组质量责任制,二季度这个班废品率月月下降,安全文明生产步步提高,受到了工段,分厂的好评。在最近的班组工作检查中有14个班组被评为双文明班组,其中4个班组被评为先进班组。

二、增强了职工的主人翁责任感。今年初,在对话、谈心中,职工代表提出1986年分厂内部职工工作安排上有走后门的情况,真正有病身体不好的职工没有得到照顾;对工人的月考核条条框框比较细;干部工作中差错、每月发多少奖金等问题都是厂长定,工人无权过问。分厂领导认真听取职工意见,从1987年起分厂内部安排照顾性工作岗位的职工,一律须经职工代表通过后才能办理,并且对干部实行月度百分考核制度,百分中的20分由职工代表决定。1987年有三名职工工作岗位的变动,都是经职工代表同意后确定的。1987年3~6月份职工代表对3名科级干部,1名分厂级干部提出他们工作不够负责任,会议决定的事没有办好,要求扣他们当月考核得分,经核实后,我们转达了职工代表提出的意见,根据规定扣了他们的当月考核得分。又如职工提出三十多人的天车班,工人都是一杯一杯地到开水房端水喝,二班职工经常喝不上开水,分厂领导责成有关部门处理,第二天这些问题就得到了解决。由于职工的正确意见得到了采纳和实施,职工主人翁地位得到了

体现,也就促进了职工关心企业发展的积极性,仅6月份一个月,职工对分厂生产经营活动就提出了合理化建议100条。

三、促进了机关为基层服务的自觉性。1987年三月在工段领导、分厂领导与职工民主对话、谈心中,职工们说分厂有关业务部门工作互不通气、扯皮、推诿的情况比较多,工段、班组出了问题,业务部门帮助解决不得力,并提出了建议,分厂领导立即召集有关部门研究,要求各业务科室认真检查自己为基层服务工作存在的问题,订出措施。1987年三月份大型工段的抽油机箱体、箱盖经常起皮,质量不稳定,技术科长深入现场,从头道工序到最后一道工序观察了解,很快查出了影响产品质量的因素,进行解决。职工提出夜间照明暗,需要增加照明的建议,机动站就很快深入现场调查了解情况,提出了解决夜班照明的方案。

四、密切了干群关系。通过对话、谈心加深了干群之间的互相了解,沟通了思想感情,工人反映说:我们工人一天到晚忙生产,一年也上不了几次办公室找厂长、书记谈谈情况,因为互相之间不熟,和领导谈话总感到拘谨,敞不开思想。通过干部参加现场劳动,和我们工人接触多了,再加上领导主动和我们对话、谈心,使我们工人和领导之间的距离近了、感情深了,有意见我们都能直接了当地给领导提,也没有什么顾虑了。

五、促进了生产经营工作的发展。领导与职工群众对话、谈心活动,不仅仅是工人提问题、提建议,领导来回答,实际上每一次对话、谈心就是结合生产经营活动开展的一次活泼、有效的思想政治工作。工人同志们说:有些问题建议提出来只要领导上说明白了,我们心情也就舒畅了。我们工人是

通情达理的,只要我们的人格受到尊重,我们的心情得到了领导上的理解,我们的气顺了,我们工人就会“玩命”地干工作。在1987年分厂生产任务十分繁重的情况下,广大职工的工作热情十分高涨,工人们自觉做到:完不成当班任务不下班,文明生产没搞好不下班,产品质量无保证不下班,设备维护保养不好不下班,充分反映出工人的主人翁责任感和他们的信心、力量。上半年分厂提前26天实现了双过半,完成利润161万元,占年计划的76%,废品指标平均3.98%,比考核指标下降2.32%。产量、利润、质量三项主要指标达到近几年来同期最好水平。

通过半年来开展多层次的民主对话、谈心活动,使我们体会到,坚持开展多层次的民主对话、谈心活动,有利于领导和职工之间的相互了解,沟通了思想,融洽了感情,创造了一个民主和谐、生动活泼的政治局面。同时,增强了职工的主人翁地位,唤起了职工对企业的更大关心,有利于厂长决策的民主化,使厂长负责制具有了坚实的群众基础。总之,坚持多层次的民主对话、谈心活动,不仅是贯彻民主管理制度的好方法,也是思想政治工作的一种好形式。

建立起联系职工的“热线”

上海市水产局工会

上海水产局工会为适应改革开放的新形式,工会以多种形式开辟与职工群众(特别是生产第一线职工)直接联系的渠道,并通过工会组织的积极工作,架起基层职工与各级党政领导之间对话的桥梁。为此,从今年年初起,先后建立了“水产班组长俱乐部”、“水产老职工联谊会”及“水产青工之友”等三支队伍。

一、为什么要建立起这几条联系职工的“热线”

随着经济体制改革改革的深入,工会工作在企业中的地位和作用,必然出现一种新的选择;工作做得好,能跟上改革的步伐,工会的地位将得到提高,作用将得以发挥;反之,工会的地位和作用就会受到挫折。怎样才能把工作做好呢?怎样才算跟上改革步伐呢?我们感到最根本的是切实掌握职工群众在改革形势下的思想状况,调动起他们拥护改革、参与改革的积极性。同时我们觉得必须寻找一种方法或途径,切准职工群众的“脉搏”,及时得到来自基层群众真实可靠的信息,从而使我们的工作与方法上、内容上更有客观性和针对

如果说,班组是企业的细胞,那么班组长就是细胞核,其健康和活跃程度对整个班组乃至企业关系甚大。因此,我们从全局1,800多个班组挑选了五十多名班组长,他们有的来自多年的先进班组,有的来自水产最艰苦的工种,有的来自青年集中的地方,也有的来自稳定性较差、各方面工作较弱的班组。我们帮助这些同志组成了“班组长俱乐部”,让这些来自不同岗位和环境的同志坐在一起,交流探讨一个共同的课题,即如何活跃班组生活,创建双文明班组。

水产是一个传统性行业。老职工多年在一个岗位上工作,不但积累了丰富的经验,而且他们还具有强烈的责任感。充分发挥他们的作用,让他们带出青年一代是当务之急。近年来,由于各种原因,使一部分年老体弱,文化水平低的老同志切身利益受到影响,如何让他们能理解改革的有关政策,充分发挥自己的余热,我们工会有很多工作要做。所以,我们从已满三十年水产工龄,现仍在生产第一线的老职工中挑选了近三十名同志,他们有的是技术骨干,有的是业务能手,有的是老先进,有的是敢于提意见的老同志,组成“老职工联谊会”。他们坐在一起,不但回顾自己在水产行业走过的历程,而且从老同志的强烈责任感出发,对领导提出意见和建议,对年青人提出殷切希望。他们觉得说话投机,心情舒畅。

各级领导和老一辈水产工作者对水产青年的希望是:安心水产岗位,热爱水产工作,接好水产事业的班。为了达到这一目标,我们和团委一起吸收了一批二十五岁以下,在生产第一线,特别是艰苦岗位上工作的青年组成“青工之友”,帮助他们组织各种形式的活动,开阔视野,充实思想,使他们感觉到水产工作并不就是自己手头所做的那一点艰苦单调的工

作,而是有极丰富的内容;水产事业并不可怨,而是大有前途,十分可爱的。

队伍组成后,如何开展活动呢?我们主要采取以下三种形式:

一是根据各支队伍不同的特点,定期组织不同形式的活动。比如座谈会,这是进行对话的最好形式。老职工喜欢清静,我们就选择环境好一些的会场,送上一杯清香的茶;班组长需要的是直接体会,因此我们就在优秀班组的休息室里召开现场座谈会,使他们身临其境,交流经验;青年人喜于欢乐,同样的座谈会我们就安排在风景点、游览地。虽然活动的地点、形式不同,但内容是一样的。即指导他们开展民主监督活动,启发他们为企业献计献策,帮助他们揭露企业管理混乱、不负责任、官僚主义的现象,教育他们树立爱企业爱本职的思想。我们适时地邀请局党政领导参加座谈会,大家共叙一席,进行平等友好、推心置腹、心平气和、畅所欲言的对话。这种面对面的交流思想使领导能直接了解到群众在想什么以及基层在两个文明建设中的真实情况;同时也使职工群众了解到领导在做什么,体会到办事业的艰难,从而提高工作生产的积极性。几次座谈对话后,领导深有体会的说:“这是改变我们工作作风,改善同群众关系的一种好形式”。群众说:“制定政策真不容易,过去我总认为当领导就是一张报纸照读,一份文件照传,原来根本不是这么回事。”

二是作为定期活动的补充,我们还采用传递“联系单”的方式来加强平时的联系。为了经常听到他们对基层工作情况的反映,我们给每一成员发了“联系单”,要求他们用书面方法与我们保持经常及时的联系。基层单位发生了什么事,

近来群众在想什么,本人有什么建议、批评和要求,都可写在“联系单”上寄给我们,我们对这些书面信息的处理采取认真负责的态度。首先是收到联系单位即复函表示感谢,并告诉对方将认真研究他的见解;其次是通过登记归类,将这些信息有的呈送给局领导参阅,有的送交给有关部门处理,有的我们自己动手调查解决。最后将处理情况及结果告诉来信人。由于在处理上比较认真及时,这样就提高了这些同志反映情况的积极性,许多成员都一而再、再而三地把情况和要求反映给我们,使我们局工会比其他部门较快较准地掌握了基层的动向。

三是为了融洽感情,增进各支队伍成员与局工会干部之间的互相信任和了解,我们还组织一些轻松愉快的活动。通过活动,使队伍成员间关系更密切,队伍本身更巩固,队伍的作用发挥也更大。有些队伍之外的同志向我们表示,希望能参加到这些队伍中来。他们说:“我也希望有个地方让我说说自己的想法,省得老是委托别人把意见带上去”。

我们通过与此些成员的共同活动,掌握了这些同志的思想状况和他在基层工人中的能量和作用,了解了他的性格特点,从而能准确地分析他的意见和建议,有的放矢地通过他去做群众工作。因此,从这一角度来说,这一对话渠道也成了我们多交基层朋友,多发现基层工会骨干,多做宣传教育工作的极好途径。

三、我们的体会

我们着手建立这几支对话渠道还是刚刚开始,总共还只有半年时间。在这期间,我们得到了局党政领导的支持。局党委书记十分关注这几支队伍的动态,不时给予我们指导,并要求我们扩大影响,真正把基层活跃起来。局长、总师对我们递

送的“联系单”每件都仔细阅读,提出处理意见,并将有些建议和批评,批转有关业务部门着令给予回答。基层的党政领导也关心这些队伍的活动,安排时间保证他们参加活动,提供条件让他们了解本单位生产经营情况,从各方面都给予了热情支持。其次,我们也得到了基层各单位工会组织的帮助,他们不但帮助局工会挑选最适当的人选参加这几支队伍,而且主动做好这些同志的思想工作,要求他们大胆发表自己的意见和批评,把群众的要求,特别是对基层工会工作的要求和批评反映出来。此外,有些单位也相应建立了班组长俱乐部、青工沙龙等组织,请局队伍成员作骨干,从而调动更多职工的积极性。

我们局工会安排了三名干部分别抓这三支队伍,两个工会主席分别参加他们的每次活动,这三个同志工作认真负责,尊重成员们提出的每一条见解,反映的每一个情况。同时,还关心这些成员的工作、学习、生活等情况,他们的工作得到好评。

半年来,我们收到书面情况已达五十多件,其中除了少部分是批评一些基层干部的官僚主义作风外,大多数是凭着一种主人翁的责任感,向企业以级局领导提合理化建议的。

比如,班组长俱乐部的成员多次要求局党委和各级党组织在抓班组长技术水平提高的同时,要注意抓政治素质和管理能力的培训。有些同志还建议把班组作为开展“双增双节”运动的前沿阵地,希望企业在总体规划上做文章的同时,从班组着手抓增产和节约。这一见解很有价值,局工会在全委扩大会上专门推广这条经验。

老职工的责任感表现得更为强烈,一些成员为了使企业

少浪费一分钱、一度电、一滴水、一条鱼,向领导提出了十分尖锐的批评,同时也提出了节约的途径和方法,有一位老同志为了证实自己的批评的准确性,为了引起有关领导的重视,他不但统计了具体材料,还在现场拍摄了照片,一并寄局工会,要求尽快改变浪费的现象。

青年们的思想更活跃,一件小事他们能发表出一大通联想,一个信息他们能提出一大串问题,一条建议他们会引经据典阐述一大篇理由。由此可见,这些同志已对水产工作、水产的前途给予了极大的关注。在五十多份书面材料中,青年的来信占50%以上,其中有些建议和意见出自女职工之口,说明了这支信息反馈队伍的代表面较宽。

不论是老同志还是青年同志,无论是班组长还是一般工人,他们提出这些见解都是出于自发,他们书写这些文章都是利用艰苦劳动工作后的业余时间,就这一点很使我们感动,我们从中得到了极深刻的教育。

通过半年来开展民主对话活动的实践,我们感到自己思想充实了,工作更有针对性了,我们也感到自己对群众的了解更深了,与群众的心贴得更紧了。

我们感到,通过建立三种群众组织开展对话活动,这种形式初步起到了进一步团结群众,动员群众投入改革的作用,也使工会开始成为党联系群众的纽带。

民主对话制度化

石家庄市第三橡胶厂工会

1987年4月以来,石家庄市第三橡胶厂围绕如何在经济效益连续三年实现翻番的基础上,进一步调动全厂职工的生产积极性和创造性,增强职工群众主人翁责任感,减少领导决策失误,密切干群关系等问题,建立了党政领导同职工群众定期对话制度。

规定“对话”每半月举行一次,每次“对话”都有不同的收益,有些问题厂长在对话时就很快当场拍板解决,有的问题在对话后很快得到解决,对目前还不能解决的问题,厂长耐心地向大家做了解释。如对话中,有人提出本厂一名中层干部擅自外借天然橡胶三百零二公斤(折合人民币两千余元),一年多时间无人过问。厂长立即责成有关部门和当事人限期将外借的橡胶全部追回。仅用三天时间,就将橡胶如数追了回来。

随着“对话”次数增加,厂里很多老问题开始解决了,就拿食堂来说,职工对食堂的“三冷”意见很大,即进门身上冷、服务员面孔冷、饭菜冷。有些进厂多年的老职工,宁可多跑路下饭馆,也不愿在食堂吃,这个问题在“对话”中提出

后,引起了领导的高度重视,很快调整了食堂的领导 班子,又先后为食堂添置了和面机、压面机、电冰箱、电风扇等设备,还扩建食堂一百余平方米,为了更好地促进食堂的转变,厂长放弃了离家近回家吃饭之便,在食堂排队买饭,促使食堂“三冷”很快变为“三热”。就餐人员增加,过去每天卖饭菜额不足三十元,现在达到一百五十多元,那些不愿在食堂吃饭的职工也乐于在厂就餐了。厂幼儿园也是“对话”中反映比较强烈的问题。厂领导为改善托幼工作,除了在人员配备上加强外,还扩建三百多平方米的儿童游艺场所和一百平方米的幼儿教室,使一些过去在幼儿园盼着爸爸妈妈早点接自己的孩子现在在幼儿园玩的不愿离开。

在一次“对话”中,有人反映厂里的一名干部将分给自己的一套宿舍,转租给商贩,而有的职工一家三代挤在一起住。厂长了解到此事后,立即让这名干部将宿舍退回,分给了其他职工。厂长虚心听取群众的意见、维护职工切身利益的精神受到职工群众的赞扬,大家提合理化建议的热情更加高涨了。对话中有人提出一车间粉尘污染严重问题,而购进防尘设备需十几万元,为此厂长号召职工群策群力,自己动手安装了防护管道和防护罩,既解决了污染问题,又为厂里节约了十万元开支。

从1987年4月份实行党政工对话制度以来,已经对话九次,接待职工三百余人,在对话中职工共提出意见和建议一百五十三条,其中属于生产经营方面的八十七条,占57%;精神文明建设七条,占5%;劳动保护和奖金分配方面十八条,占12%;职工生活方面四十一条,占26%。对职工提的这一百五十三条意见和建议,厂长当场拍板解决了八十六条,占56%。

厂长深有感触地说：“通过同职工直接对话使我了解了许多我不知道的情况，对企业的工作是一个有力的支持和监督。同时，交流和密切了干群感情，增进了领导与群众间的互相理解和信任。”领导和群众一致反映：实行民主对话好。

方法灵活 态度诚恳 目标明确

山东省电力工会

1987年以来,我们在推行厂长负责制的同时,为进一步深化企业的民主管理工作,在全省电业单位中组织开展了各种形式的领导和职工协商对话活动,收得了较好的效果。根据局属十四个单位的统计:企业内部举行各种形式的对话协商 29 次,对话中职工群众提出问题 331 条,其中有关生产经营方面的173条,占53%;生活福利方面的103条,占31%;有关科技、教育等其他方面的55条,占16%。领导当场回答、解决或提出解决方案,事后已经落实的200多条,占60%;一些因政策不允许,受客观条件限制、不能解决或暂时不能解决的,也做了实事求是的答复。十三个供电单位以召开用户座谈会为主要形式,开展与社会对话245次,有7086人次参加,对话中用户提出2107条建议或意见,已解决了901条,占42.8%。广大干部和职工一致反映:协商对话活动,沟通了领导和群众、电业与社会的联系,加深了相互之间的理解和信任,解决了实际问题,这样的对话应该经常搞。

一、组织协商对话 抓好三个环节

一是积极宣传对话意义,抓好典型,带动全面。1987年

初,我们把民主对话做为深化民主管理的重要内容提了出来。一方面抓了协商对话的宣传发动工作,提高各级领导和广大群众的思想认识;另一方面及时总结推广了潍坊电业局在职代会上开展局长和职工代表协商对话活动的经验。

二是要求基层工会组织精心组织对话活动,当好“牵线人”。在开展对话活动中我们明确提出,工会是党联系群众的纽带,是领导和群众对话的“牵线人”,因此必须做好对话的组织工作。各单位工会,做到了精心组织,精心安排。对话前,工会到各职工代表团组中,宣传对话的意义,说明对话的主题,主动征求意见和建议,进行归纳整理,提交有关领导准备;对话中,工会主席主持会议,积极引导职工就企业大事和职工普遍关心的问题进行对话;对话后,工会将对话内容一一整理,并按职工代表提案的程序,督促落实。使对话活动既生动又活泼,又解决实际问题。

三是要求各级工会及时总结经验,逐步形成制度。在组织对话活动中,我们一方面进行实践,另一方面认真探索对话活动的规律,对一些行之有效的做法及时给予肯定并使之制度化。

二、开展协商对话的特点和渠道

从各单位开展协商对话的情况看,有以下三个特点:一是对话方法灵活。既有事先征集问题,由厂(局)长集中回答的方式;也有不定范围,即席回答的方式;还有领导和群众互问互答的方式。二是协商对话目标明确。大都能紧紧围绕企业大事和职工切身利益等问题进行对话,相互交换意见,商

讨解决办法。三是对话双方态度诚恳。领导以平等的身份回答群众提出的问题,不说官话,不讲套话,而是说实在话,说心里话,群众高兴。职工群众为企业的发展,出谋划策,畅所欲言,领导满意。

在对话中,各单位工会开辟了五条协商对话渠道:一是在职代会上开展协商对话活动。即在职代会上企业领导同职工代表,就企业重大决策等问题,进行广泛的协商对话;二是专题协商对话。即就企业面临的重大任务,如改革设想、干部调整等问题,企业领导与部分职工代表及有关人员进行协商对话;三是现场协商对话。即企业领导到科室、车间、班组针对某个单位的工作或某项任务的完成或和部分职工就有关的问题进行对话;四是建立企业领导接待日制度。即由领导分别定期接待职工来访,与个别职工进行对话,回答问题,解决困难,倾听群众的呼声;五是企业与社会的协商对话。如供电单位定期召开的用户座谈会,发电单位与驻地单位联谊会等,宣传电力政策,倾听社会上的意见和建议,改进工作,取得社会对电业工作的理解和支持。

三、开展协商对话的几点体会

1、协商对话,提高了领导的民主意识和职工的主人翁意识,增进了干群之间的相互理解。开展协商对话前,部分企业领导和职工群众对协商对话能否成功,有些担心。领导担心群众在对话中出难题,群众则怕意见提多了遭报复,提少了不管事。各单位开展协商对话的事实,证明了上述的担心是不必要的。协商对话中,领导干部以平等的身份,认真负责地解答职工和群众提出的问题,使群众比较满意。同样,职工

群众紧紧围绕企业的生产经营,诚恳地提出自己的意见和建议,领导也十分满意。烟台电业局袁懋振局长说:“通过协商对话,使我感受到了职工群众对企业的深厚感情,看到了他们对自己企业的负责精神,更加坚定了我依靠职工群众办好企业的决心和信心。我如果干不好工作,不但对不起国家,也对不起信任我、支持我的广大职工”。他在自己撰写的“上下同欲者胜”的文章中,畅谈了依靠广大职工群众民主办好企业的体会。这篇文章在《山东工运》第十一期上发表后,受到广泛的好评。协商对话活动,也使广大职工对自己的企业和领导有了更进一步的了解,调动了他们关心企业兴衰,当家作主的积极性。潍坊电业局一位老工人说:“局领导把企业家底交给我们,把心里话掏给我们,向我们征询办好企业的意见,使我们切切实实感受到了主人翁的地位,是主人就应当说主人话、尽主人责,出主人力”。一位青年工人说:“原先我们只知道局长‘很派’,但究竟有多大本事我们不知道,参加协商对话,局长从党的政策到企业的家底,从企业的前途到每一台设备,从队伍建设到技术规程,都如数家珍,对答如流,这样的局长我服了”。

2、协商对话,促成了职工群众与企业领导真诚合作的局面,增强了企业的凝聚力。电建二公司,为了进一步搞活企业,迎接电力基建承包竞争的挑战,曾经有把公司建成灵活精干、技术密集型队伍的设想,但又担心随之而来的精减人员会给职工带来思想上的波动。公司领导就这个问题同职工代表进行了协商对话,职工代表不但对这一改革设想给予了高度的评价和支持,还向领导建议:建立精干的电建队伍,首先应考虑加强后勤基地的建设,以安排好精减下来的人员;对扩大

后勤基地建设的资金缺口，应用发动职工群众集资的方法来弥补，进而完善了公司的改革方案，坚定了公司领导深化改革的决心。协商对话沟通了领导和群众的感情，统一了领导和群众的意志，使广大职工关心企业的责任心进一步增强。在1987年开展的合理化建议活动中，全局职工共提合理化建议5158条，已被采纳979条，创造和节约价值440万元。

3、协商对话，使一些长期存在的问题得到了有效的解决。辛店发电厂职工群众，对厂内非生产人员过多意见较大，议论较多，虽然领导也看到了这个问题，但迟迟没有解决。1987年8月，在厂工会组织的协商对话会上，职工群众面对面地向厂长提出了这个问题，孙进元厂长看到有这么多职工群众支持他做好这项工作，坚定了他克服困难，冲破阻力的信心，当场表态：依靠群众，采取有力措施，坚决地把非生产人员的比例压下来。现在，这一长期的棘手的遗留问题，已得到妥善解决，群众很高兴。电建二公司经理王藏侠，对职工代表在协商对话中提出的单身宿舍“脏、乱、差”的问题极为重视，在协商对话后不长的时间内，就拿出了实现单身宿舍旅馆化的计划。计划决定分两步走；第一步先配齐被套、枕套、床单、褥子、液化汽炉、每两层楼派一名服务员为单身职工服务；第二步待资金允许时，使单身宿舍达到全部旅馆化的标准。他们说干就干，时隔不足一个月，第一步的试点工作已经结束。一位青年工人激动地说：“单身宿舍的问题，是年年提的问题，没想到一次对话就解决了，看来还是领导多直接听听群众的呼声好”。

4、协商对话活动，深化了企业的民主管理，为工会工作开辟了新的领域，提出了新的要求，也使工会工作更好地体现了

群众性的特点。前几年，个别同志对企业民主管理有些看法，认为一年两次职代会，职工只当七、八天的主人，民主管理是摆设。协商对话活动的开展，为职工参政议政开拓了一个新的途径。职工说“现在我们的意见有地方提，说话有人听，真是气顺、劲足”。在协商对话中，工会组织做为、“牵线人”，必须进一步改进工作作风。真心实意地代表职工利益，替职工说话办事，真心实意地关心企业发展，努力在企业里创造一个团结和谐的人际关系，促进企业的发展。这样就使工会进一步得到了广大职工和企业领导的信任。不少职工说“参加协商对话，我们感到和领导近了，也感到和工会近了”。

有问必答 有答必落实

国营秦川机械厂厂长 吴怀义
陕西省工运研究会特约研究员

我们厂1984年11月份作为综合改革试点单位开始实行了厂长负责制。厂长负责制实行以后,工厂各方面都发生了很大变化。特别是随着企业内部改革的深化,商品经济的发展,企业由过去单一的生产型转向生产经营型,企业决策正确与否,经营好坏,直接和职工的个人利益挂上钩后,职工中所反映出的对企业经营决策的关心,对工厂内部经济承包责任制的关心,对工厂集体福利事业的关心等等都超过了以往任何时候。作为一个社会主义企业的厂长,不仅要完成国家下达的生产任务,还要兼顾好国家、集体、个人三者利益的关系。另外,最重要的一点是要把工厂搞好。这样,光有厂长个人或少数人的积极是不行的,关键还要靠大家。怎样才能把全体干部、职工的生产积极性调动起来,使他们都来关心工厂,这是近一年来我当厂长经常考虑比较多的问题。我常想,要让职工爱工厂、关心工厂,那么当厂长的首先要爱职工、关心职工,要把职工真正当作工厂的主人,真心实意地依靠他们,工厂的事情才能办好,要做到这一点,当厂长的就要经常倾听职工的意见,解

决职工在生产和生活中需要解决的问题,职工才能和工厂同心同德。职工代表大会是听取意见的好机会,但是职工代表大会一般一年召开两次,这中间好长时间直接听到生产工作第一线上普通职工意见的机会很少。由此,我就有个想法:能不能一个季度邀请一部分职工代表对一次话,请职工群众说说他们的心里话,使自己能够了解职工,也使职工能够了解厂长、了解整个工厂。这个想法经和厂工会的领导讲了后,他非常支持,并要求工会给予合作,办好这件事。实际上现在看来,厂长与职工直接对话,不仅表现在尊重职工的民主权利和职工在企业中主人翁的地位,也有利于调动职工群众参加民主管理的积极性,开发企业活力的源泉,增强企业的活力。除此而外,也是我们在新形势下做好政治思想工作的好形式。因为民主对话的内容广泛,精神、物质两个文明建设的内容都有,参加的对象面大,各方人员都有,对各种问题都有自己的见解和认识。有的职工代表讲,过去是一把钥匙开一把锁,现在是一把钥匙开一片锁,这不是没有道理的。因为职工代表当面提出的问题不仅是代表他一个人,有的甚至是代表了一片人。这样,问题的解决也就不是一个人的问题,而是一片人的问题了。这就是我与职工代表进行民主对话的背景和起因。

我们厂的民主对话形式有三种,并根据形式的不同,在内容上也有所侧重。一种是通过职工代表大会,职工代表在审议工厂的重大问题时进行面对面的民主对话,这种对话主要是围绕审议问题的中心进行,由职工代表组推选出一名代表在会上直接发言,把代表们对工厂管理、生产经营、职工教育、生活福利等各方面的问題,不折不扣地提出来,我在大会上亲自做好记录,按问题归类,然后进行对话。这种对话方式改变了

47100010040710

过去职工代表组长向主席团汇报,主席团听了意见后再由厂长出面向大会做解释的传统做法,使职工代表不仅能直接反映自己的意见,而且会场气氛融洽,有问有答,有起有伏,比较活跃。能办到的就接受了,不能办到的或暂时办不到的,也向职工做了解释,使代表们感到自己提出的意见得到了重视,而不是走形式。这种对话去年以来搞了两次。

第二种形式是与某一部分职工代表就某些工作进行面对面的直接对话。今年三八妇女节前夕,我特邀了部分“三八”红旗手、女职工代表座谈,集中解决她们提出的孩子入托、中小学质量、妇女病防治等方面的问题,反映较好。我们厂有个分厂,离总厂七里路,每次职工代表大会都是反映一些特殊的问题。二季度初,我专门与一分厂的职工代表对话,听取他们的意见,回答并解决了他们提出的关于均衡生产、长期居住在一分厂的老职工向总厂搬迁、卫生科缺员、科技人员需补充、子校教师不足和教学实验条件差、退休职工缺少活动场地、中午午餐补贴以及拉运垃圾、救护车使用管理、有毒有害工种疗养等十一个问题,使过去长期不安心在分厂工作的职工安下心来。在这次对话中,我自己也受到了教育。当我进入会场时,代表们全部站起来欢迎我,走时又都出来送我,并希望我常来和大家对对话,并表示:请放心,今年的任务困难再大,我们也设法完成,给我们的任务我们全包了!我想他们为什么勇挑重担,敢于替国家分忧呢?是我尊重了他们的民主权利,他们提出的意见,我认真接受了,激起了他们主人翁责任感。

第三个形式是厂党政工领导每周一晚间与职工面对面的谈心,答复问题。这种方式从今年三月份开始,已接待群众82

人次,回答和解决了他们提出的招工、住房、入学、工作调动等各种问题63个,目前正在处理的19个。例如,我们24车间一位工人是学特种精密铸造的,因工种和专业不对口,要求调动工作。我当场答复可在适当的情况下予以解决,并把他的情况记下来。

为了搞好对话,我要求工会帮我做准备工作。准备工作主要有三件事:一是选择好时机。去年三季度工会听到我和职工民主对话的想法,当时厂里一部分职工对工厂在特区投资及公共建筑上有些不同的反映,他们想,是马上召集职代会请我和大家对话听取意见呢,还是选个适当的场合,叫大家发表意见。经过和我商量,觉得在动员职工完成全年任务的职代会上,由我面对面地听取职工代表的意见,回答大家提出的问题比较合适。这个意见是中肯的,我欣然同意。后来这个会既起到动员职工完成任务的目的,又面对面地听取了大家日常没有场合发表,而对我在某些问题决策有所失误的意见,会议开得比较成功。二是工会提前布置专题,广泛收集意见,尽量使代表的发言议题集中,能够代表大多数。三是认真落实整改,不搞形式主义。这是非常重要的一条,也是关系到我与职工代表民主对话成败的关键。我对大家所提的意见能落实的当场落实,有些当场落实不了的,就及时召开各种会议集体研究决定。如一分厂提出的十一项问题我就是专门召开了厂长办公会做出纪要,要求各主管厂长和部门落实,并要求工会协助我把这件事办好,抓出成效。

我们厂民主对话活动从去年十一月开始至今已经进行了八个月,对话人由厂长逐步扩大到分厂、车间一级。我们党委书记丁德心同志进入六月份以来在53车间就职业道德问题专

门和党、团员进行了一次民主对话，交流思想，与大家共同探讨了改革、物价、工资以及青年人的理想、道德问题，受到了职工的欢迎。由于领导干部直接和职工民主对话，工厂出现了政顺、人和、心齐的局面，也推动了双增双节的进展，今年一至五月在原材料、外协件、水电供应严重困难情况下，完成工业总产值近六千万元，实现利润九百多万元，其他各项经济指标完成得也比较理想，全厂综合良品率比国家计划提高了6.85%，达到96.85%，可比成本比去年实际降低4.36%，各项费用节约二百三十多万元。这些都是我厂历史上所没有的。六月份在直接生产工人回家夏收，人员减少的情况下，上中旬计划都按进度完成了。我们感到民主对话确实起到了好的作用。

我想，既然要与大家对话，就要让大家能讲心里话。要做到这一点，就要彼此交心。所以，每次和职工代表对话，我都以平等的身份与大家共商工厂大事，都诚心诚意希望大家能够畅所欲言，有啥说啥。对大家的发言，我都认真听、认真记。回答问题时不避重就轻，能决定的当场决定，能答复的当场答复。对职工代表的批评意见，确属我们工作中的失误，就开诚布公地讲清事情经过，公开承认错误，并承担责任。例如，八五、八六年职工中意见比较多的问题是外地投资效益问题。现在看来确有失误。去年在对话时，这个问题又被提出来了。我如实向代表将外地投资问题交了底，讲了当时的历史背景。对有所失误的问题也不回避，承认这一决策是失误的，表示要接受教训，并尽力设法挽回损失。职工代表看我讲得比较诚心，说了心里话，也就表示了谅解。会后还主动在职工中做宣传解释工作。现在职工对投资问题的议论不多了，因这个问题

造成的干群隔阂也基本消除了。

职工的话要有人听,职工的合理要求要有人办,这本身就是对职工民主权利的尊重。过去,职工有些意见提出后长期得不到解决,影响了工作,影响了职工情绪。通过对话,我可以直接听到职工这方面的意见,有的当场就拍板解决,有的限期要求解决。例如,今年二月份的一次对话中,住在十七号楼的单身职工代表提出供单身喝水的茶炉因盖粮店由两个减少到一个,而且家属打水人多,单身下班在厂里吃完饭回去常因打不上开水而喝不上水,据说多次反映到有关部门都解决不了。我想这虽然是一件小事,却连着上千名单身职工的心。于是我当场要求房产管理处在一周内必须解决,并向住在十七号楼的单身同志表示歉意。会后,房产管理处专门派人给十七号楼送开水,现在又重新修了一个茶炉。扯皮扯了好长时间的事很快就解决了。为了解决一些老职工长年吃饭排长队的问题,使他们有一个良好的生活环境,吃上可口的饭菜,根据代表们的意见,我提出把五十岁以上的老年单身放在一起单独开饭,由他们点菜谱,把饭菜送到饭桌上,他们非常满意。

找准问题 注重实效

长沙重型机器厂工会

1987年3月30日和4月13日,我们组织职工代表与厂长作了两次对话。第一次对话,中心内容是客车生产的问题;第二次对话,是关于人事工资管理的问题,这两次对话,因为指导思想明确,内容集中,准备充分,对话进行得比较好,促进了企业的生产和管理。厂长和职工代表都反映好,是我厂民主管理的一次新探索。

一、明确“对话”的指导思想,是搞好对话的基础。

厂长与职工代表对话,可以增加彼此之间的相互了解,有助于彼此之间的紧密结合。其指导思想应该是“支持、制约”,当厂长代表国家和企业的利益进行工作时,职工代表要坚决的给予支持、帮助。如果厂长违背了国家和企业的根本利益,搞不正之风,以权谋私,或严重的官僚主义时,职工代表就要同厂长保持距离,给予监督和制约。

二、找准问题进行对话,是取得好的效果的关键。

我们这两次对话,以客车生产和人事劳资管理为主要内容,是根据我厂当前的生产和职工的要求而定的。对话前,我

们组织了10名职工代表,对客车生产情况进行了专题调查,弄清了1986年客车生产任务完成不好的主要原因,以便在对话时,提出的问题有根有据。3月30日厂工会组织了职工代表与厂长民主对话,当职工代表对1986年客车生产任务完成不好提出问题时,厂长彭泽琦对未完成客车生产计划承担了责任,并分析了任务完成不好的各种原因。整个的对话,气氛热烈、感情融洽、既没有领导教训人的口气,也没有群众质问、追究个人责任的语调,提的问题具体实际,回答问题肯定、明确。

三、解决问题,是对话的根本。

对话的作用如何?还要看解决问题的实际效果,职工代表与厂长对话以后,厂长和有关的职能处室对对话时职工代表提出的一些问题,一个个一件件抓紧落实,由于落实工作抓得紧,使客车生产进度加快,基础管理工作有了加强,职工群众比较满意,称赞:“职工代表同厂长面对面的直接对话,真解决问题”。

回答问题 实事求是 解决问题 雷厉风行

山西临汾钢铁公司轧钢分厂工会

贯彻中共中央、国务院颁发的《三个条例》，是企业领导体制改革的大事，是一项十分重要而又需认真探索的工作。为了调动广大职工群众的社会主义积极性，为把企业民主管理推向新的阶段，我们开展了职工代表与厂长对话活动。

我厂职代会的民主管理工作是通过两种形式进行的。一种是职工代表的提案。由于时效性差，受中间环节主观影响，提案往往难以产生约束力。而且问答双方互不见面，不利于厂长及时了解和掌握群众的情绪、要求和建议，也不利于群众对厂长的理解，厂长难以不断地取得群众的谅解和支持。另一种形式是职代会的四个工作委员会每季检查工作后进行通报。由于大部分代表不清楚通报内容，执行和改正情况无法监督，有些问题甚至两次三番提交有关部门也得不到满意的结果，致使“通报”变成毫无意义的公文旅行。

我们感到，面对面与厂长或有关职能科室负责同志进行对话，作为上述两种形式的补充，是比较理想的。于是我们于1986年11月召开了首次民主对话会。

1986年三季度,分厂职代会四个专门工作委员会,对分厂的行政工作和生产经营活动进行了调查了解,收集职工意见和建议,经过分类整理,从中选择出有关生产经营、产品质量、基础管理、干部素质和生活福利等当前分厂工作中存在的主要问题,共十六条。我们认为,进行对话活动不是整人,不是阻碍厂长行使其权与责,目的在于鞭策行政工作、督促措施实施、保证职工合法权益,集思广益丰富决策,帮助厂长做好工作。因此,我们及时地将职工代表的对话内容通报厂长,让他事先进行必要准备。厂长带着这些问题,进行了专题调查了解,并召集各职能科室,针对相关的问题和建议提出相应的措施。在这个基础上,厂长与职工代表进行了对话。

对话中,生产管理委员会的职工代表提出,上半年带钢退废400多吨,三季度退废403吨,严重影响分厂成本,请厂长谈谈今后将采取什么措施?厂长解答说,带钢退废是影响产品成本的重要因素,代表同志这个问题提得好,数据也很准确,充分证明了广大职工对生产经营的关心,也说明了解决此问题的迫切性。我决定采取如下措施:(1)由于带钢卷不合格将提出索赔;(2)由生产副厂长和厂长助理专门抓此项工作,制订原料管理制度并尽快付诸实施;纵剪机组配备质量监督员、严把质量关,减少退废。对话活动后,厂长认真采取措施,结果12月份的带钢退废减少到60吨,下降了一倍多。

这次对话活动,由于我们事前组织和思想准备比较充分,因此,对话会现场气氛和谐融洽,严肃认真,秩序井然。代表们以主人翁的姿态,批评严肃负责,建议认真热忱;厂长以公仆的面目,解答态度中肯,观点鲜明,简明扼要,措施果断,有办法,有要求。

行政领导和职能科室认为,这种民主管理形式,对他们的工作是很好的鞭策和促进,扯皮、推诿、不负责任、慢慢腾腾不行了,因为要你当着职工的面回答问题,不实事求是,不雷厉风行,交不了差。

厂长说,他从这次对话会上感到了职工对民主管理的真心实意和热情关心,感到了职工中蕴藏的主人翁精神的可贵,感到了对分厂工作的有力支持,加强自己的责任感。

职工代表认为,首次对话活动的成功,使我们重新估量了作为一名职工代表参与民主管理的自身价值,进一步激发了我们的主人翁荣誉感、责任感。

职工说,这样的对话活动,是我们和厂长之间沟通感情、加深了解、增强理解的好机会。我们通过这个窗口,看到了厂长的工作水平和驾驭能力,感到很信服。

因此,对话是职工行使民主权力的好形式,是厂长直接听取群众意见的好途径,是职工民主监督干部的好办法。

一次生动而有实效的民主对话会

吴作佑

1987年7月21日,笔者在南平纸厂,参加了女工与厂长民主对话会。

会场上,同志们正在亲切交谈,充满和谐的气氛。

女工:“厂长,‘巧妇难为无米之炊’。这段时间,我们厂的木材来源很紧张,大家都很关心。请您谈谈这个问题。”这位年青的女工关心的是重大问题。

“这几年我们厂生产规模不断扩大。过去原料是供过于求,现在木材价格放开后,供不应求。我们正在想方设法搞原料。有一点请大家放心,我们厂作为全国的第二大新闻纸厂家,其木材来源是得到国家保障的。”厂长风趣地说:“过是可以过,就是比较难过。正象锅里有米,但不富裕。”

女工们乐了,“锅”与“米”的关系,母亲最能理解。社会主义商品竞争,也牵动着她们的心弦。

一位文质彬彬的女青年站起,对着手中的话筒振振有词,“‘经济活动分析会议’对搞好企业经营管理有重要意义。它可以反映各项工作的经济效益,如劳动生产率的高低,原

材料消耗情况,机器设备使用率,废品率的高低……我们建议厂定期召开这种会议。”

厂长:“这个意见很好!我们过去开过这种会议,后由于某些原因而停止了。我们马上着手建立这种会议制度。”

女工:“还有饮用水,大家心里对这个问题老不踏实。现在只有一至八号楼有井水,每逢枯水季节,取水人要排老长的队。这个问题如何解决?”

厂长:“现在大家都在关心饮水问题,女工是母亲,更关心了。井水的质量是好的,但开掘的难度大。关于自来水的质最,完全合乎国家饮水标准,请大家放心。现在厂里正计划把生产用水与食用水分开,将高质量的水送到职工家中。”

女工:“每天清晨,厂清洁工人在职工锻炼身体时打扫环境,影响了新鲜空气。能否请清洁工人提前打扫操场和花园?”

厂长:“打扫卫生的时间可以变动。”厂长转身与右边的蔡副厂长商量,接着说:“从本月二十五日开始,四点半打扫操场与花园。这个决定由蔡副厂长负责落实。”

女工:“我们子弟学校的条件是很好的。但许多家长还是把子女送到城里,我想这是否是我们的教学质量问题引起的?”

厂长:“是存在教学质量问题。这方面的客观情况是师资力量来源少,特别是本科学历的教师。当然,文凭不等于能力。今后我们在吸收师资时,要加强考核。同时,加强教师队伍的思想政治工作。”

女工:“我们的托儿所规模小,设施也不够完善。盛夏季节,孩子们挤在一起,吃一餐饭常是满头大汗,我们做阿姨的很

担心。能否在今年最短的时间内加高一层？”提问题的大概是托儿所的阿姨吧。

厂长：“托儿所扩建今年就有计划。由于临时抽出几百万元购买电力债券，使经济有些困难。发展生产是改善生活的前提，电力债券与生产密切相关。所以，扩建托儿所的事宜只得拖到明年了。难为孩子们了。当然，有些防暑设施可以马上添置。”厂长带着抱歉的口吻对那位阿姨说：“克服一下吧，明年一定能扩建。”阿姨会意地点头。

理解使对话顺利进行，这里需要的正是这种理解，在工人与工人之间，工人与干部之间、干部与干部之间……。前者，作为母亲，自然还要关心“衣、食、住、行”，但没有一个是为了一己的利益，反映的是南纸四千多职工的共同意愿。后者，作为企业的中心人物，职工意志的执行人，敢于面对现实，在运筹生产经营的同时，不得不认真地行使应由政府部门行使的职能，当起近万名生灵的“父母官”。

这场对话，还涉及到劳动环境，女工特殊保护、青工教育……等问题，历时三个小时。参加对话的女工十六人，提出十九个问题，厂长一一作答。其中当场解决五个问题；四个问题交有关部门研究，提出方案后执行；两个问题会前就正在解决……女工很满意。

厂长说：“今后我们要经常开展对话，至少每一两个月一次。我们决定设立民主对话箱，由我负责。大家有什么问题可以通过它与我联系。”

市总主席卓信恩同志在对话结束时讲话。指出，“今天的对话是成功的，厂领导在百忙中安排时间接待各方面的女工代表，足见干部与群众间和谐与协调的关系。”“长厂工

作很忙,职工生产任务很重,工会要精心组织好这项活动。广大职工通过民主对话,要激发起主人翁责任感,在搞好生产的同时,积极参政议政,为厂长排忧解难。”

第三编

有关民主对话的文件规定

关于开展民主对话活动的实施方案

中共伊春市委办公室

伊春市人民政府办公室

(1987年5月3日)

为了有领导、有步骤地继续推进我市的政治、经济和社会生活的民主建设,根据赵紫阳总理《政府工作报告》中“各级政府领导部门和负责工作人员,应当积极地、主动地开辟多种渠道,经常同广大群众对话”的精神,决定在全市范围内组织广大职工群众与各级政府、企事业行政领导之间开展民主对话活动。为使民主对话活动扎实有效地开展起来,并逐步形成制度,结合我市的实际情况,特制定本实施方案。

一、指导思想

进一步发扬社会主义民主,积极贯彻党的群众路线,最大限度地调动全市广大职工群众参与全市的政治、经济和社会生活管理的积极性。通过民主对话,广开言路,广辟渠道,使上情下达,下情上达,改善各级政府和企事业的工作,转变作风,增进广大职工群众与政府和企事业领导之间的团结和联系,维护全市安定团结的政治局面,推动全市两个文明建设的

发展。

二、民主对话的基本形式及制度

民主对话的基本形式是民主对话会。为了广泛而多层次地开展与职工群众民主对话,根据我市比较分散的实际情况,全市民主对话会可分为三个层次:

1、市政府(管理局)与全市职工群众代表民主对话会。即:由各县团级企事业单位选出的职工群众代表与市政府(管理局)领导直接对话。

2、县区政府及县团级企事业行政与职工群众代表民主对话会。即:由县区和县团级企事业所属的基层单位选出的群众代表与县区政府和企事业行政领导直接对话。

3、林场(车间)行政与本单位职工群众民主对话。即:由林场(车间)行政领导与本单位职工群众或选出的代表直接对话。

为使民主对话经常化、制度化,根据实际情况,建立以下民主对话制度:

1、市政府(管理局)与全市职工群众代表民主对话会,每半年召开一次,遇有重大事项也可随时召开。

2、县区政府和县团级企事业行政与职工群众代表民主对话会每季度召开一次。其中,企业单位的民主对话会可与企业每年召开的两次职工代表大会结合进行。

3、林场(车间)行政与本单位职工群众的民主对话会每月或每两月召开一次,并可与本单位的职工大会或职工代表大会结合进行。为了开辟多种与职工群众民主对话的渠道,

及时把全市广大职工群众中的意见和要求反馈上来,把市政府(管理局)及各县区政府、各企事业单位改革和建设中的各项设想、决定、政策尽快贯彻下去,除按期开好民主对话会以外,在市总工会设立“市政府信息员工作处”,挑选一批政治素质好,有一定文化技术和管理知识、密切联系群众的工人、干部和科技管理人员,作为市政府(管理局)的信息员,及时向市政府(管理局)反映情况、提供各种信息,为市政府(管理局)决策服务。信息员每月召开一次会议,了解搜集各种反映,由“市政府信息员工作处”进行综合整理后向市政府反映和提出建议。市政府(管理局)信息员,也可随时将搜集了解到的情况,通过多种途径直接反映给市政府(管理局)领导。信息员由市总工会聘用并负责培训,各县区、各企业基层工会,也要相应地县区政府、企事业行政领导组建信息员队伍,设立“信息员工作处”,指导信息员开展好工作。

三、民主对话的基本内容

民主对话的内容十分广泛,要突出重点。当前主要围绕全市和各企事业的中心工作和广大职工群众迫切需要解决的问题,具体有以下几个方面:

- 1、有关全市经济建设,综合立体开发,经济体制改革方面的;
- 2、搞活企业、增产节约,增收节支,推行经济责任制方面的;
- 3、社会治安,综合治理以及社会风气方面的;
- 4、城镇建设,职工群众生活福利方面的;

5、文化教育、医疗卫生,体育方面的;

6、职工群众关心的其它方面的问题。

每次民主对话会都要突出重点,有所侧重,选择一、二个对话题目。

四、民主对话的组织工作

工会是党联系本阶级群众的纽带,是各级政府和企业管理者联系职工群众的桥梁,动员和组织职工群众参加民主对话,是各级工会组织的责任。全市各级工会组织,要把组织开展民主对话活动切实纳入重要议事日程。第一,各级工会组织要大力宣传对话的重要意义,不仅要向广大职工群众宣传,而且要向各级政府和企事业领导宣传,把大家的认识统一到建设高度社会主义民主上来。第二,各级工会组织要围绕全市和各企事业的中心工作和职工群众迫切需要解决的问题,正确选择对话题目,切实做好民主对话的组织工作。第三,为了使全市的民主对话有领导、有步骤地进行,各级工会要首先抓好试点,在此基础上,逐步推开。第四,各级工会组织要认真研究解决好职工在民主对话中提出的各种有益意见和建议,对于能够解决的要求和建议,应主动与有关部门密切配合抓紧解决,对于不能解决或一时解决不了的问题,也要认真地向职工群众解释、说明,防止民主对话流于形式。第五,各级工会组织要认真研究总结民主对话的经验,摸索规律,使之不断完善和发展,把全市的民主对话活动深入扎实地开展起来。

伊春市总工会企业民主管理办公室负责全市民主对话的具体组织指导工作。

关于工会代表和组织职工参与社会 协商对话的意见

河北省总工会

(1987年12月5日)

党的十三大报告提出：“当前首先要制定关于社会协商对话制度的若干规定，明确哪些问题必须由哪些单位、哪些团体协商对话解决。”并要求群众团体要“积极参与社会协商对话、民主管理和民主监督”。这是发扬社会主义民主的重要措施，对于密切职工群众与政府和企业领导之间的联系，及时解决职工在改革中的思想顾虑和实际问题，进一步增强职工的主人翁责任感和参与改革的积极性、主动性，都将起到积极的作用。为了使我省各级工会和企业事业单位职工与政府（行政）领导的协商对话形成制度，切实发挥作用，提出如下意见：

一、多层次地开展协商对话

1、省、地（市）、县政府或政府有关部门与职工群众的协商对话可采取两种形式：一种是由省、地（市）、县工会或产业工会代表职工与政府或政府有关部门对话；另一种是由省、地（市）、县工会或产业工会组织职工与政府或政府有关部门对话。每次对话采取什么形式，应根据当时具体情况而

定。省、地（市）的协商对话，一般每年举行两次；政府部门和县级的协商对话可适当多些。各级各部门都要按照党的十三大报告的要求，结合自己的实际情况，制定切实可行的协商对话制度。

2、企业事业基层单位应根据各自的实际情况，制定出职工群众与行政领导直接协商对话的制度。企事业基层单位工会组织要监督协商对话制度的实行，并做好具体的组织工作。同时要确立工会与行政的平等协商对话的地位和权利。

二、疏通协商对话的渠道

社会协商对话不但要有广泛性，而且还应有一定的深度，这就需要进一步疏通协商对话渠道，以保证各级工会能在涉及职工利益问题的决策上反映广大职工群众的意愿。

1、工会要按照中央过去的通知精神，参加政府涉及职工利益的有关会议。各级政府在研究、制定经济和社会发展规划以及重大方针政策时，凡涉及职工切身利益的问题时，要通知同级工会参加必要的会议或工作。工会代表在这类会议上要本着维护职工具体利益的原则，代表职工发表意见。

2、工会代表要参加涉及职工利益的各项重大改革的领导机构。在这些机构里，工会代表要参加所有重要会议，认真反映职工群众的愿望。

3、要适当增加各级人大常委会及其专门委员会和各级政协中的工会代表名额，使工会在立法过程和政治协商中更好地发挥作用。

4、各级政府应向工会通报有关职工利益的政策、法律的制定和执行情况；各级工会要定期向政府反映职工的愿望、意见和要求。

5、工会要负责组织职工对政府准备制定的有关职工利益的政策、法规进行讨论,有的可以利用大众传播媒介进行建设性的讨论,也可以利用工会的报刊公开揭露和批评政府工作人员的官僚主义、失职行为和违法乱纪错误。

三、明确协商对话的内容

省、地(市)、县工会和产业工会要在以下四个方面同各级政府或政府部门进行协商对话:

1、工会应参与本地的经济和社会发展规划、产业部门的行业规划、特别是社会发展计划的讨论。

2、工会应参与涉及职工利益和工会权益的国家法律与行政地方法规的立法过程,提出立法建议和修改意见,政府方面应负责给予答复,对合理的建议和意见应在制定法规时吸收采纳。

3、劳动、工资、物价、住房、社会保险、工业卫生、安全、医疗、文化教育等涉及职工切身利益的问题,政府(行政)应与工会通过协商对话解决,并逐步制定法规或制度,明确双方的权利、义务关系。

4、工会应参与重大社会经济问题和政治问题的协商。

各级工会在组织职工群众与政府或政府部门对话时,要注意突出重点,围绕两个文明建设和职工迫切需要解决的问题确定具体的对话内容。

企业事业基层单位协商对话的内容主要应包括:企业的长远发展规划;承包(租赁)合同的生产经营目标和年度工作计划;劳动、工资、工时、安全、工业卫生、医疗保险等利益的协商;重要规章制度的制订和修改;集体福利事业的发展等。各类企业事业基层单位要根据各自不同的特点,决定

自己协商对话的重点。基层单位的协商对话要注意与原有的民主管理形式相结合,使之相互完善,相互补充。

工会与政府(行政)既是亲密合作者,又是协商对话的双方。工会代表和组织职工与政府(行政)进行协商对话,是一项重要的社会民主制度,也是各级工会的一项重要责任,各级工会要责无旁贷地承担起这一任务。政府(行政)则应做到:提供必要的条件;对商定的对话进行认真的准备;认真听取职工群众的意见,以利改进工作等等,从而使对话得以顺利进行。

为了做好这项工作,各级工会要注意以下几个环节:

1、要搞好宣传工作,一定要向各级领导进行宣传;二是要向广大职工群众进行宣传。要通过宣传,使各级领导真正增强民主意识,积极支持和参加协商对话活动,以平等的态度对待工会和职工代表。职工群众要树立主人翁思想,积极参与协商对话,并正确行使民主权利。

2、实行社会协商对话制度,工会不但要组织职工与政府(行政)对话,而且要代表职工直接与政府(行政)对话。这就要求各级工会干部更要深入群众,了解群众,掌握群众的意见和要求,同时要掌握各方面的情况和多种业务知识。只有这样,才能较好地完成代表和组织职工与政府(行政)协商对话的任务。

3、抓好督促检查。协商对话的效果好坏,主要是看能不能解决问题。决不能搞形式,走过场,伤害职工的积极性。对于通过协商对话决定的问题,工会要督促有关部门具体落实,并将情况及时向职工群众进行反馈。对于不能解决或一时解决不了的问题,工会也要认真向职工群众解释。

关于组织职工群众 开展民主对话活动的方案

丹东市总工会

(1987年11月9日)

根据党的十三大关于要使社会协商对话形成制度的精神,为推进我市的政治、经济和社会生活的民主建设,使广大职工由参与企业民主管理,逐步走上参与社会生活的管理,拟在全市范围内,有组织、有领导地组织广大职工群众与各级政府、职能部门、企事业的领导之间开展多领域、多层次、多渠道、多种形式的民主对话活动。为使民主对话活动扎实有效地开展起来,并逐步形成制度,结合我市的实际情况,特制定本实施方案。

一、指导思想

进一步发扬社会主义民主,积极贯彻党的群众路线,最大限度地调动全市广大职工群众参与全市的政治、经济和社会生活管理的积极性。通过民主对话,广开言路,广辟渠道,使上情下达,下情上达,改善各级政府和企业的工作,转变作风,增进广大职工群众与政府和企事业领导之间的团结和联系,维护安定团结的政治局面,推动全市两个文明建设的发展,为建设丹东贡献力量。

二、民主对话的形式及制度

(一)民主对话的形式:

民主对话分两个领域、五个层次,采取七种形式广泛开展。

1、两个领域。即社会领域和企业事业单位内部领域。社会领域主要是市、县、区工会代表职工群众或组织职工代表同各级政府对话;企事业单位内部领域主要是工会代表职工群众或组织职工代表同公司、企业及分厂(车间)领导对话。

2、五个层次:

①市(市属职能部门)领导与市、县、区工会或职工群众代表民主对话。

②县(区)政府(县、区属职能部门)与全县(区)职工群众代表民主对话。

③局、公司行业办领导与系统职工群众代表民主对话。

④企事业单位领导与本单位职工群众代表民主对话;

⑤分厂(车间)领导与职工群众代表民主对话。

3、七种形式:

民主对话可采用恳谈会、咨询会,质询会、领导接待日、市总联络员、民主信箱、新闻发布会等形式。

(二)民主对话制度

为使对话经常化、制度化,根据实际情况,建立以下对话制度:

1、市政府(职能部门)与全市职工群众代表民主对话,可采用领导接待日和新闻发布会形式,每半年召开一次,遇有重大问题也可随时召开。

2、市总工会主席与市总联络员的对话,每季度进行一次。

3、县、区政府(职能部门)与全县(区)职工群众代

表民主对话,可采用领导接待日和民主信箱形式,每季度召开一次。

4、局、公司行业办与本系统职工群众代表民主对话,可采用领导接待日,民主信箱和民主咨询等形式,每季度召开一次,产业公司还可以结合每年召开两次职代会结合进行。

5、企事业单位与本企事业单位职工群众代表民主对话,可采用恳谈会、咨询会、质询会、答辨会和民主接待日等形式,每月召开一次。

三、民主对话的基本内容

民主对话的内容可根据党和政府各项方针、政策、企事业单位的中心工作以及广大职工群众的迫切要求来确定。每次对话要围绕中心,突出重点,收到实效。

社会领域的民主对话内容:

- 1、有关经济体制改革和经济建设方面的;
- 2、有关搞活企业,增产节约,增收节支,推行经济责任制方面的;
- 3、有关市政建设,物价及职工生活福利方面的;
- 4、有关社会治安、综合治理以及社会风气方面的;
- 5、有关劳动保护、劳动争议、招工、职工奖惩方面的;
- 6、有关文化教育、医疗卫生、体育事业方面的;
- 7、有关领导干部作风,党风党纪方面的;
- 8、有关职工群众关心的其它方面的。

企业领导的民主对话内容:

- 1、有关企业经营方针、发展规划、技术改造和技术引进方面的;
- 2、有关职工培训、财务预决算及自有资金分配方面的;

- 3、有关经济责任制、工资调整、奖金分配方面的；
- 4、有关安全生产、劳动保护、女工保护、医疗卫生方面的；
- 5、有关住房分配及职工集体生活福利方面的；
- 6、有关劳动争议、职工奖惩方面的；
- 7、有关领导作风、党风党纪方面的；
- 8、有关职工群众关心的其它方面的。

四、民主对话的组织领导

工会是党联系本阶级群众的纽带，是各级政府和企事业领导联系职工群众的桥梁，动员和组织职工群众参加民主对话，是各级工会组织的职责。

(一)市、县(区)工会要建立职工民主对话组织，并指定专人分管这项工作。市总设职工民主对话联络部(设在市总民主管理部)。在市总常委领导下，负责对全市职工民主对话的具体组织指导工作。具体工作是：

- 1、健全完善职工民主对话组织制度；
- 2、定期制定职工民主对话方案，组织开展职工民主对话活动；
- 3、抓好职工民主对话试点，总结职工民主对话经验；
- 4、主动与各有关部门密切配合，检查督促职工民主对话中提出的问题。

(二)产业(工委)，公司工会设职工民主对话联络员，由组织、民管委员担任或指定专人负责。其具体职责是：

- 1、组织企业职工民主对话信息员活动；
- 2、传输民主对话信息，做好上情下达和下情上达；
- 3、负责本系统职工民主对话的组织指导。

各企业要通过民主选举,选出有一定文化技术和管 理 知 识、政治素质好、作风正派、办事公道,能密切联系群众的工 人、干部或科技人员担任职工民主对话信息员。其职责是:

- 1、负责搜集整理职工群众民主对话的意见和要求;
- 2、按时参加民主对话活动,及时传递职工民主对话信 息。

五、民主对话的考评办法

要把开展职工群众民主对话活动的情况纳入评议干部和 考核职工主人翁责任感的工作中去。对尊重职工民主对话 权力、甘当职工群众公仆,善于运用职工群众民主对话来改进 工作,推动改革有显著成绩的领导者,职工群众可建议领导机 关给予表扬和奖励;对压制对话,打击报复提意见职工的个 别人,职工群众可建议各级党政机关视其情节给予批评或党 纪、政纪处分;对主人翁意识强,积极参政,在民主对话中提出 大量有益的意见和建议,有突出贡献的职工,经职工群众民主 评议,选为工会民主管理积极分子,授予优秀职工代表称号。

关于工会组织参与民主协商 对话的几点意见（摘要）

鞍山市总工会

（1988年1月30日）

为了认真贯彻党的十三大提出的群众团体要“积极参与社会协商对话，民主管理和民主监督”的精神，推动我市民主协商对话的广泛开展，现就工会组织积极参与民主协商对话的有关问题提出如下几点意见。

一、要充分认识工会在民主协商对话中的地位和作用

“正确处理和协调各种不同的社会利益和矛盾，是社会主义条件下的一个重大课题”。在社会主义初级阶段，由于多种经济成份、经营方式和分配形式并存，使得社会利益关系错综复杂，处理不好这些关系可能造成社会不安定的因素，影响改革的进程和经济的发展，这不仅需要党和政府协调、处理各种利益关系和矛盾，而且需要社会各种群众团体积极参与。作为工人阶级群众组织的工会，历来是党和政府联系工人阶级和人民群众的桥梁和纽带，在民主协商对话中处于重要地位，应该发挥重要作用，要在维护全国人民总体利益的同时，更好地表达和维护职工群众的具体利益。各级工会组织要把组织职工和代表职工积极参与民主协商对话作为一件大事来抓，并抓出成效。

二、要明确工会参与民主协商对话的主要内容

开展民主协商对话，是保证职工参与国家政治、经济生

活,参加企业民主管理,深化改革,完善社会主义民主政治的一种好形式。民主协商对话的内容是十分广泛的。各级工会应从自身的职能出发,抓住各级领导机关、企事业单位的重大问题和职工群众最关心最迫切需要解决的问题作为民主协商对话的重点。

1、关于全市经济发展战略、政治体制改革的总体构想和精神文明建设等有关问题。

2、关于城建、交通、物价、治安等方面的问题。

3、关于企业领导体制、人事制度、干部作风等有关问题。

4、关于企业经营机制、厂长任期目标,权力下放、开放搞活,横向联合等有关问题。

5、关于工资奖励、劳动用工、劳动保护、生活保险、医疗保健、住房分配和女工特殊利益等有关问题。

6、其它方面领导和职工群众要求解决的重大问题。

三、开展多层次、多渠道的民主协商对话活动

各级工会组织要承担起职工群众与政府、企事业领导之间民主协商对话的牵线搭桥工作,还可代表职工同政府和企业领导直接对话,属于那一个层次的问题,就应在那一个层次对话解决。

1、属于全市范围或某一方面重大问题,由市总工会和市总有关部门组织职工代表或直接代表职工同市长或市政府有关部门领导协商对话。

2、属于县(市)、区或产业范围的问题,由县(市)区、产业工会组织职工代表或直接代表职工同相应的政府和部门的行政领导协商对话。

3、属于企事业内部的问题,由企事业工会组织职工代表

或代表职工直接与企事业单位的行政领导协商对话。

4、属于工会组织自身的问题，工会组织应主动与职工代表和职工群众直接对话。工会组织在参与处理协调利益群体之间矛盾时，也可以配合政府和有关部门组织有关利益群体之间的职工协商对话。

5、属于全市职工普遍关心的问题，工会还可以开辟新的对话渠道，运用报纸、广播、电视等新闻媒介组织职工代表与政府或有关部门领导进行协商对话。

四、要认真做好民主协商对话的具体组织工作

民主协商对话，是工会工作的一个新领域，有许多具体工作需要去组织和落实。

1、在对话前，工会组织应与行政共同搞好调查研究。直接或通过职工代表收集职工群众的意见、呼声和要求，选好对话主题，避免仓促上阵，草率行事。同时，工会组织还要根据每次对话的主题，选好职工代表。

2、在对话中，工会和职工代表要与行政共同创造民主和谐的气氛。坚持平等、协商的原则，使对话双方互相尊重，互相理解。职工群众对领导干部可以批评，但不能讽刺挖苦。领导干部对职工群众提出的批评，正确的要虚心接受，偏激的要做好解释工作，切不可训斥。对于能够解决的问题，应立即拍板定案。一时解决不了的问题，也不要回避矛盾，更不要随意许诺，应做出实事求是的说明，讲清道理，取得群众的谅解。

3、对话后，工会要与行政共同跟踪落实，对于在对话会上领导答应解决的问题，要整理立档，努力做到件件有着落，事事有回音，避免挫伤职工群众的积极性。

4、要正确处理维护整体利益和具体利益的关系。自觉地坚持以经济建设为中心,努力从工会组织的特点出发,把维护职工群众的具体利益、调动广大职工的积极性同发展社会生产力二者有机的结合起来。职工在对话中提出超越生产力发展水平的过高要求,工会组织要做好说服、教育、疏导工作。

5、要加强工会组织的自身建设,提高参政议政能力。工会组织还要加强对职工代表的培训,提高素质,真正使工会和职工代表在社会主义民主建设中充分发挥作用。

五、要使民主协商对话形成制度

民主协商对话是社会主义民主建设的一种新形式,要扩大其影响,巩固其成果,必须使之形成制度。

1、市总工会组织全市职工代表或代表职工直接与市长协商对话,每年至少举行一次。

2、县(市)、区或产业工会组织职工代表或直接代表职工与相应的政府或有关部门行政领导协商对话,每年至少召开二次,遇有重要问题可随时召开。

3、企事业单位工会组织职工代表或直接代表职工与企事业单位行政领导协商对话,每年至少召开二次。同时,还可以与企事业单位每年召开的职工代表大会或职工大会结合起来进行。

4、民主协商对话的时间和内容,可由工会组织或根据多数职工代表的意见提出;也可以由政府及其有关部门和企事业单位的行政领导提出。

5、对于在民主协商对话中善于提出问题、解决问题的职工代表和行政领导,应予以表扬和适当的奖励;对那些压制批评,打击报复的个别领导干部应给予批评或处分。

涿鹿县总工会

关于全县各级党政领导同职工 普遍开展民主对话活动的意见

(1987年1月29日)

为了认真地学习、贯彻好十三大精神,加强社会主义民主建设,充分发挥广大职工的当家作主精神,进一步加快和深化经济体制改革,有效地推动政治体制改革,为全县的经济建设做出积极的贡献,我们建议全县各级党政领导同职工普遍开展民主对话活动。具体意见是:

1、对话范围:分县级、局级(含各乡镇)、基层三个层次。县级由县委书记、付书记、政府县长、付县长同职工代表对话;局级由党委(总支)书记、付书记、局长、付局长同职工代表对话;基层由企业厂长(经理)、书记同职工代表或职工直接对话。县局两级可以在全县、全局范围内召开职工代表座谈会对话,也可以深入到一个局、一个基层单位对话。

2、对话形式:为了达到双向交流、双方受益的目的,可以职工提问领导解答,也可以领导提问职工解答。不拘形式,畅所欲言。无论采取那种形式,事先一般都应提出对话题目,通知对方,在有所准备的前提下开展对话,以提高民主对话的效果。

3、对话时间:民主对话要逐步制度化。一般应坚持县级每半年一次、局级每季一次,基层单位每月一次,即“六、

三、一”的制度。具体对话时间最好定在每半年、每季、每月末周五的下午。特殊情况可提前推后。重大问题可随时对话。

4、对话的组织领导：各级党委要加强民主对话的领导。各级工会组织要做好穿针引线工作。突出抓好职工代表的推选，对话题目的传递，对话会议的主持，对话内容的记录等具体工作，并要积极监督、催办对话中领导定下要解决的与职工利益有关的重要问题。

5、做好民主对话的总结工作：每年底，各级党委和工会组织，都要对一年内民主对话进行认真的总结，肯定成绩，总结经验，找出差距，提出改进意见，必要时还可召开经验交流会，并且表彰先进。

总之，通过开展好民主对话活动，要使我县各级党政领导的民主意识大大提高，全县的民主建设大大推进。职工的积极性、智慧、创造力得到充分发挥。从而促进我县的各项工作沿着十三大确定的目标前进。

各级领导干部与职工对话规则

康平县总工会

第一章 总则

第一条,为了进一步完善社会主义民主制度,保障广大职工充分行使民主权力、确立职工与各级领导干部民主对话渠道、调动广大职工和干部的慧智、创造力积极性,推动企业两个文明建设,根据《中华人民共和国宪法》的规定和党中央、全国总工会的有关指示精神,特制定本规定。

第二条,企业建立厂矿长、经理对生产经营和行政管理的集中领导和统一指挥系统的同时,确立职工与各级领导干部的民主对话渠道,是社会主义民主经常化、制度化的具体体现,是广大职工与各级领导干部交流思想,消除误解,处理好各种矛盾,增强安定团结的重要途径。同时也是广大干部联系群众,自觉地接受职工民主监督的一种有效形式。

第三条,各级党、政、工组织和领导干部,必须积极支持,参加职工与领导干部的民主对话活动,并虚心听取职工意见,认真给予答复,妥善解决。

第二章 民主对话的主体及工会的责任

第四条,享有政治权利的职工和各级干部为民主对话的主体,行使民主对话的权利并承担义务。

第五条,民主对话在职工和各级领导干部中进行。领导干部包括党政各级负责人。民主对话的双方利是平等的,双方都必须在坚持四项基本原则的前提下,进行民主讨论,彼此沟通,互相理解。

第六条,各级工会要负责组织职工代表同领导面对面对话活动,也可受职工委托,作为职工的代言人,向厂部、矿部、公司领导陈述意见或建议,起到纽带、桥梁作用。

对在民主对话中提出的问题 and 解答的问题进行定期考核,监督检查,并及时向全体职工通报情况。

第三章 民主对话的内容

第七条,企业的物质文明建设和精神文明建设以及在职工中反映较大的问题,均为民主对话的内容,具体表现在八个方面:企业的重大决策;经营管理;技改项目;劳动保护;职工培训;奖金分配;干部作风;党风党纪;各项制度的执行情况;生活福利和国内外形势。

第八条,对大型的民主对话,内容可确定一个或几个专题,对小型的民主对话可根据本单位的实际情况灵活掌握。

第四章 民主对话渠道

第九条,民主对话渠道有以下八种:

1、决策研讨。职代会在审议有关重大决策时,企业主要领导干部与职工代表进行决策研讨,以集中大家的智慧。

2、职工质询,对企业出现重大人身、设备、质量或灾害事

故时或出现严重经营性亏损,完不成国家计规的情况下,职工可以与领导干部带有质问性的进行直接对话。

3、民主咨询。职工对某些有建树的问题应该对领导干部的公开询问。

4、经营形式发布型,每季或每半年,企业领导干部要向全体职工通报生产经营情况和下步有何打算。通过对话,完善经营方案。

5、民主接待日,企业领导可每月进行一次民主接待日,与基层职工代表直接对话。

6、对个别特殊行业根据工作性质,在民主对话有困难的情况下,可建立民主对话台或民主意见箱。

7、建立民主管理信息反馈,每个工会小组每月要填写一次,反映职工的意见和要求的信息反映。

第五章 民主对话的奖惩制度

第十条,把民主对话纳入干部考绩的重要内容,在民主对话中对那些尊重职工民主权力,善于运用对话来改进工作,推动改革并有显著成效者政府或工会给予适当奖励。对那些压制对话,打击报复,无视职工民主权利的人,应给予批评、行政处分,直至撤职。

第十一条,对积极参政议政,在民主对话活动中,提出大量有益的意见和建议,有突出贡献的职工,给予适当的奖励。

第十二条,奖励费用在企业奖励基金中支付。由各级工会进行考核报上级工会批准。

职工与各级领导民主对话 暂行规定（草案）

冶金部三冶二公司

第一章 总则

第一条 为了进一步完善社会主义民主制度,保障广大职工充分行使民主权力,确立职工与各级领导干部民主对话渠道,调动广大职工和干部的智慧、创造力和积极性,推动企业两个文明建设,根据《中华人民共和国宪法》和党中央、全国总工会的有关指示精神,特制定本规定。

第二条 企业建立经理对生产经营和行政管理的集中领导和统一指挥系统的同时,确立职工与各级领导干部的民主对话渠道,是社会主义民主经常化、制度化的具体体现。是广大职工与各级领导干部交流思想,消除误解,处理各种矛盾,增强安定团结的重要途径,同时也是广大干部联系群众、自觉地接受职工民主监督的一种有效形式。

第三条 各级党政工组织和领导干部,必须积极支持、参加职工与领导干部的民主对话活动,并虚心听取意见,认真给予答复,妥善处理问题。

第二章 民主对话的主体及工会的责任

第四条 享有政治权力的职工和各级干部为民主对话的主体,行使民主对话的权利并承担义务。

第五条 民主对话在职工和各级领导干部中进行。领导干部包括行政和政工各级负责人。民主对话的双方是平等的,必须坚持四项基本原则。

第六条 工会负责组织对话,起纽带、桥梁作用。工会也可受职工的委托,作为职工的代言人,向公司各级领导陈述意见。工会负责组织职代会有关专门委员会或职代会的临时机构,对行政在民主对话中所应诺的问题进行监督检查,并及时向全体职工通报情况,职工对本公司工会有意见可随时到工会提出,也可以向上级工会反映。

第三章 民主对话的内容

第七条 物质文明和精神文明建设以及需要各级领导干部解释、解决的问题,均为民主对话内容,具体表现在以下八个方面:企业的重大决策;经营管理;施工生产;奖金分配;党风党纪;干部作风;生活福利和国内外形势等。

第八条 每次较大型的民主对话,其内容可确定一个或几个专题,较小型的民主对话内容可灵活多样。

第四章 民主对话的渠道

第九条 民主对话渠道有以下八种:

1、审议决策研讨型。指职代会会前审议有关重大决策时,公司主要领导干部参加职工代表小组讨论的直接对话。

2、职工质询型。指企业出现重大人身、设备、质量和灾害事故,出现严重亏损、完不成国家计划时,职工与领导干部

带有质问性的直接对话。

3、民主咨询型。指职工就某些问题对领导干部的公开询问。

4、形势发布型。指每年或每半年行政向全体职工通报生产经营情况时的对话。

5、经理民主接待日。指每月四日一次的经理、副经理接待群众的活动。

6、《职工之声》刊物。指公司工会主办的不定期的反映职工意见的专刊。

7、“民主对话台”和“民主意见箱”。指在各个施工工地专供职工提意见的板报专栏和信箱。

8、《民主管理信息反馈卡》。指每个工会小组每月必须填写的反映职工意见和要求的书面材料。

第五章 民主对话的奖惩制度

第十条 把民主对话纳入干部考绩的重要内容。在民主对话中,对那些尊重职工民主对话权力,善于运用民主对话来改进工作,推动改革有显著成绩者,按公司有关奖励规定予以表彰奖励。对那些压制对话,打击报复提意见职工的个人,由公司和党委视情节给予批评、党纪政纪处分。

第十一条 对那些积极参政议政,在民主对话活动中提出大量有益的意见和建议,有突出贡献的职工,按公司有关奖励规定予以表彰奖励。

第六章 附则

第十二条 本规定适用于三冶二公司。本规定中如有未尽事宜,由下次职工代表大会讨论决定增删。

齐齐哈尔市房建公司民主对话制度

齐齐哈尔市房产建筑公司工会

(1988年1月)

第一章 总则

第一条 为了认真贯彻落实党的十三大和党中央、国务院颁发的全民所有制工业企业三个条例的精神,开拓企业思想政治工作的新渠道,发扬社会主义民主,保障广大职工充分行使民主权力,发挥广大职工的聪明才智和积极性,加速企业两个文明的建设,根据《中华人民共和国宪法》和党中央、国务院、全国总工会的有关指示精神,特制定本制度。

第二条 企业开展各级领导与广大职工的民主对话活动,是社会主义民主在企业的具体体现,是依靠广大职工对企业实行民主管理的好形式。这种形式有利于领导与职工之间交流思想,消除误解和分歧,造成和谐民主的气氛;有利于实施民主监督,消除官僚主义和腐败现象;有利于领导机关和领导者倾听来自广大职工的不同呼声,减少决策失误,有利于领导和工人文化、工作、思想理论素质的提高。

第三条 公司一级党、政、工组织和领导干部,必须坚决

- 支持和积极参加这项活动,要主动虚心地征求和听取职工的意见、建议和要求,要认真地答复职工提出的问题。凡是应该解决的都要有计划地给予妥善解决。

第二章 民主对话的范围

第四条 凡是本企业的职工都可以参加民主对话。

第五条 民主对话在各级领导和职工中进行。领导包括公司和厂、处、队级的党、政、工领导;班组的班长和工会小组长。

第三章 民主对话的内容

第六条 企业在两个文明建设中的问题均为民主对话的内容。

第七条 对话的具体内容主要要围绕以下几个方面进行:有关企业生产经营计划;分配和规章制度;职工生活福利;技改项目;劳动保护;职工培训;干部作风;党风党纪;思想政治工作等。

第四章 民主对话的形式

第八条 民主对话的形式很多,除了公司提出的几种形式外,各单位还可以根据自己的具体情况采取其它的形式。从公司目前的实际看,主要要抓好以下几种形式:

1、问答式。由职工提出问题,领导给予答复;或领导提出问题,请职工回答。

2、辩论式。对于某一问题或问题的某一方面,领导和职工各持己见,为了从理论和事实上说服对方,双方在充分准备

的基础上进行和谐善意的辩论,以便最后得到正确的认识或共同的意见。

3、研讨式。为了发挥广大职工的聪明才智,使某一问题的决策更为科学,领导请有关方面的职工进行研讨,或者职工为了处理好某一重要问题,请有关领导进行研讨。

4、质询式。对违犯党的方针政策,不履行承包合同和改革实施方案等一系列重大问题的各级领导干部,职工可以对他们进行带有质问性质的直接对话。

5、个别交谈式。根据个别职工提出的重要问题和他们的要求,有关领导与之直接对话,或个别职工存在着严重的问题,有关领导与之直接对话。

6、根据实际、有些问题也可以采用间接对话的形式,即利用简报、板报、广播等形式进行对话。

第五章 民主对话的组织、方法

第九条 为了抓好民主对话活动,公司和基层各单位(包括班组)都要建立以工会为主,有工会主席和工会小组长为负责人的民主对话领导小组。公司决定成立“齐市房建公司民主对话活动领导小组”,具体由公司工会、党委工作部、行政办公室有关人员组成。领导小组设在公司工会。

第十条 与公司领导对话的具体方法是:

1、对于职工提出的问题,需要领导答复的,各厂、处、队级工会要负责把问题分类整理好,然后以书面的形式提交到公司工会,公司工会再根据各单位提出的问题,进行分类整理,同时召开公司民主对话领导小组会议。涉及到党委和行政的问题,就由党委工作部和行政办公室把问题带回去,这两

个部门再按照党、政领导的分工,对问题重新进行整理,然后分别交送到领导手中,领导再根据职工提出的问题,同有关科室共同研究,提出如何答复和解决问题的办法。具体对话时间、地点和参加人要有领导确定,然后再由办公室以书面形式转送到工会,最后由工会组织召集有关人员参加。

2、对于公司领导提出的问题,需要有关职工参谋提建议的对话,党委和行政领导首先要分别与党委工作部和行政办公室说明,然后再由他们用书面形式把问题转送到工会,工会再把问题发送到有关人员手中,让他们作好充分的准备,然后再由有关领导确定对话的时间、地点和人员。

3、涉及到工会的问题,由工会自行组织。

第十一条 与厂、处、队领导的对话,具体组织、方法可参照第十条进行。

第十二条 与班组长对话的具体方法如下:

1、对于工人提出的问题,工会小组长负责收集整理,涉及到班长的,可直接以书面形式交给班长,班长要根据工人提出的问题认真准备,然后再答复工人并提出解决问题的办法。

2、对于班长提出的问题,需要工人帮助参谋或提出建议的对话,班长首先要和工会小组长说明,然后由工会小组长把问题转送到有关人员手中,有关人员在充分准备的基础上再进行对话。

3、涉及到工会小组长的问题,由工会小组自行组织。

第十三条 各级工会组织都可以接受本单位职工的委托,作为职工的代言人,代表职工向各级领导陈述意见或建议。

第十四条 每次对话结束后,工会小组都要认真收集职工的反映,然后把情况反馈到厂、处、队级工会,厂、处、队级工会再把情况整理好,迅速反馈到公司工会。

第六章 检查评比

第十五条 公司民主对话领导小组要严格按照公司制定的检查评比细则对全公司进行定期检查评比,年底进行总评。

第十六条 对于民主意识强、民主作风好,说实话办实事的好干部和为公司的振兴提出大量有益的意见和建议,贡献突出的职工给予表彰奖励。

第十七条 奖励费用在企业奖励基金中支付。

武汉第三印染厂民主对话制度

武汉第三印染厂
武汉第三印染厂党委
武汉第三印染厂工会

一、指导思想

1、民主对话活动是我厂思想政治工作的基本形式,也是企业民主管理的新途径。建立民主对话制度是反对官僚主义,密切厂长与群众关系的一种好方式。因此,经厂部和党委研究决定,在全厂范围内开展全方位的民主对话活动,并使之制度化、规范化、系统化、形成网络体系。

2、对话必须以十三大精神为指针,紧密联系实际,围绕深化企业改革,完善资产经营责任制这个中心,广泛听取群众意见,集中群众智慧,想群众之所想,急群众之所急,全面提高工作人员的管理意识和民主意识,调动各方面的积极性和创造力,为超额完成生产经营的总目标而奋斗。

二、民主对话的基本要求

3、民主对话要有层次性,分类分层进行。从类别上,全厂分为政工人员、行政管理人员、技术人员、业务人员、部室人员、后勤人员、一线人员七大类别。从层次上,分为厂部、中层和班组三级。厂部分为三个方面:党委的思想发动和宣传教

育对话制度；厂部组织职工关心与参与生产经营决策与行政的对话制度；工会吸引职工开展民主管理的对话制度。

4、民主对话要有群众性，让职工自由讲话。从群众中来，到群众中去，认真倾听群众意见，把握群众的情绪、愿望和要求。

5、民主对话要有超前性，作好思想发动工作，引导职工为改革和生产经营出主意想办法，做到上情下达，下情上达，彼此勾通，互相理解，统一认识，促进工作。

6、民主对话要有针对性，围绕主题，注重实际，排忧解难，致力基层。

7、民主对话要有开放性，平等相待，双向交流，畅所欲言，开诚布公。

8、民主对话要有多样性，内容具体，措施实在，形式多样，安排灵活。注重业余时间的对话活动，创造不同类型的对话会，对话专栏、对话广播节目等别开生面的形式。

9、民主对话要有实效性。欢迎监督批评、支持合理建议，迅速解决问题，落实整改措施。

10、民主对话要有规范性。各部门、车间（分厂）都要把对话作为主要工作，健全制度，做到对话有计划、有安排、有记录、有反馈、有深化。形成网络，逐步完善。

三、民主对话的具体安排

（一）厂部的民主对话活动

11、每月由厂长主持召开一次党、政、工、团联席会，主动征求意见，互通信息，统一思想。

12、每季由厂长组织召开一次有管理人员、职工代表、班

组骨干、技术人员、政工人员、业务人员等各层次代表参加的综合性对话,为厂长的决策与指挥行为提出意见和建议。

13、定期开展工厂管理委员会活动,由厂长将企业发展规划,生产经营决策等方面的重大问题与其成员直接协商议政。

14、厂长不定期地组织党、政、工领导与职工面对面地自由对话,倾听职工呼声,关心职工生活,解答职工疑难,解决职工工作中的实际问题。

15、副厂长、三总师结合分管工作每月安排一次与本职工作有关的部门工作人员参加的专题对话活动。

16、厂长每季安排一次部门与车间、车间与车间之间的工作协商对话会议,帮助解决互相配合,协同工作等有关问题。

17、难题会诊。厂领导不定期地把有经验的老同志、有胆识的青年工人、基层骨干或外单位的专家学者请来,群策群力,对工作中的难题进行会诊。

(二) 党委的民主对话活动

18、党委书记每月与有关支部、政工人员进行一次关于加强思想政治工作、改进工作方法的对话活动。

19、每半年组织一次由基层行政人员、职工代表参加的向厂级领导提意见的对话活动。

20、不定期组织由各类别、层次职工参加的关于职工思想教育的专题对话活动。

21、指导建立“联系点”和“联系人”的网络系统,每一部室要建立一个经常对话的联系点,每个管理人员至少要确定两名经常对话的联系人,经常到联系点调查研究,与职工恳谈商讨,并逐步使上下左右形成对话的网络体系。

22、组织政工人员、行政管理人员,每年在职工代表小组

U12345678901234567

会上进行工作述职,接受评议、监督,改进缺点。

(三) 工会的民主对话活动

23、每年两次职代会期间,组织职工代表对厂级领导和有关部门进行质询对话,有关领导与部门必须对质询作出答复,并落实整改。

24、每季组织一次为厂长出谋献策,提合理化建议的对话活动。

25、每半年组织一次厂领导与劳模、标兵、红旗班组代表的对话会。

26、每月组织一次关于职工生活福利方面的对话活动。

27、每周举办一次对话专题广播节目,每月办一次对话专栏,并指导各部门与车间(分厂)办好对话专栏。

28、在对话活动中反映上来的意见和建议,由组织单位及时整理,交厂工会集中,然后转有关部门和厂领导处理,并每半年进行一次对话活动评比,对参与对话活动积极主动的单位与个人进行表彰和奖励。

(四) 各单位的民主对话活动

29、纪委每双月组织一次关于端正党风,反对官僚主义,加强党性、党纪教育的对话活动。

30、党委工作部每两月组织一次关于党员如何发挥先锋模范作用对话会。

31、团委每月组织一次发挥团员青年聪明才智的“五小”对话活动。

32、武保科、劳动人事科、党委工作部、工会、团委每半年联合组织一次后进青年“帮教”对话会。

33、人事科、党委工作部每半年联合组织一次有知识分

子、老干部、统战对象参加的谈心对话会。

34、人事科、党委工作部不定期组织职工对政工人员、行政管理人员的评议、考核、征求意见的对话活动。

35、厂长办公室每月安排一天时间作为厂长“民主办厂接待日”，要事先贴出公告，确定接待时间、内容、地点，接待各方面人员的口头和书面建议，征集民主办厂的有关方案。

36、厂长办公室每月定期安排一次来信来访接待时间，并依据政策和实际情况给予答复，对于群众反映的情况和问题，力求尽快解决，做到时间不拖延，反馈要及时，事事有回音。

37、各部室每月组织到车间进行一次上门为生产一线服务的对话活动，了解车间困难，解决有关问题。

38、各车间主任要经常地采取各种形式与班组和职工针对分配奖惩、人事安排，生产管理、立章建制、职工生活和思想等方面的问题进行对话，做到有记录、有回音，并将情况反馈给党委与厂部。

39、班组长每月要与本班组的职工针对班组管理、生产任务、职工思想等方面进行一次对话。

40、工作情况发布。各级、各单位都要定期组织“工作情况发布会”，让职工掌握情况、取得职工的理解，信任和支持。

关于建立民主协商对话制度 的若干规定

邯郸市马头发电厂工会

为了在企业深化改革中切实加强民主管理,使职工群众的要求和呼声通过多层次及时顺畅反映上来,增强领导决策的民主性和科学性,同时使领导面临的困难及时为群众所理解,做到上情下达,下情上达,彼此沟通,互相理解,团结奋斗,争取早日跨入国家二级企业的行列,厂工会和厂行政领导结合学习贯彻党的十三大精神,经过讨论协商,决定建立民主对话制度。具体规定如下:

一、民主对话的层次

全厂的民主对话分为三个层次

1、厂级民主对话会。每两个月进行一次(一般为单月第一个星期六下午)。参加人员是厂长和职工代表及各车间工会主席、工会组长。对话会由厂工会具体组织。

2、车间民主对话会。每季进行一次(一般为每季首月的第一个星期一下午)。参加人员是车间主任和本车间职工代表、工会组长。由车间工会具体组织。

3、班组民主对话会。每月进行一次(一般为每月第一个

星期二下午下班前1至2个小时)。班组全体成员参加,由工会组长具体组织。

二、对话内容和程序

凡是涉及两个文明建设和职工切身利益的问题,均可作为对话内容。例如:安全生产、经营管理、生活福利、劳动保护、劳动保险、职工教育及培训、工资晋级、奖金分配、人事管理、民主管理、思想政治工作等。为保证对话会的实际效果,每次对话会要突出一至两个专题。对话会前,各级工会组织要与参加对话会双方民主协商对话专题,一经确定,即转告各方,以便作好充分准备。

三、要求及注意事项

1、各级工会组织要以严肃认真的态度,组织好每一次对话。对话会前,要广泛征求职工意见和要求,对话会上要敢于大胆发言,如实地表达职工的意见和要求。

2、对话会要充分体现民主协商的原则。对话双方既要互相尊重,又要畅所欲言。对于认识不一致的问题,可以展开争论,任何一方都不应把自己的主观认识强加于人。

3、对话必须注意实效。凡列入对话会讨论的专题,都要通过民主协商切实提出解决的具体办法,力求每次对话会真正解决一两个实际问题。

4、本制度中所规定的对话时间不是唯一对话时间,遇有重大问题需要对话时,工会经与各方协商后,可随时召开对话会。本制度所规定的民主对话会也不是唯一民主协商渠道,各级工会组织在认真组织民主对话会的同时,还要充分利用职代会、厂务会、厂党政工团联席会以及厂长接待日、民主管理意见箱等多种渠道反映职工的意见和呼声。

关于完善协商对话制度的若干规定

河北省磁县总工会

(1988年1月2日)

第一章 总 则

第一条 根据党的十三大“建立社会协商对话制度”要求和“工会要成为协商对话重要渠道”的精神，为明确工会组织和职工群众同政府、同企业行政协商对话的内容以及有关的权力义务，确立职工与各级领导干部的对话渠道，保障广大职工充分行使民主权力，更好地发挥各级工会组织在对话中的纽带、桥梁作用，特制定本规定。

第二条 协商对话的指导思想是：广开言路，广辟渠道，及时地、畅通地、准确地下情上达，上情下达，彼此沟通，互相理解，改进工作，转变作风，进一步增强广大职工群众与政府和企事业领导之间的团结和联系，维护安定团结的政治局面，最大限度地调动起全县广大职工群众参与政治、经济和社会生活管理的积极性，加快深化改革，推动两个文明建设的发展。

第三条 协商对话要坚持互相尊重、平等民主；以诚相见，“双向”交流；实事求是，注重实效；不搞形式，不拘格调，“从群众中来，到群众中去”的原则，提高领导机关活动的开放程度和职工群众的参与程度，“重大情况让人民知道，重大

问题经人民讨论”。

第四条 工会作为协商对话的重要渠道,其职能主要是,在领导和职工群众之间做协商对话的牵线搭桥工作,另一方面要开展由工会代表职工群众同行政领导进行对话。不论采取那种形式,工会都要精心组织,做好过细工作,既要调动职工群众的积极性,也要注意维护领导者的权威,既要维护职工正当的切身利益,也要维护国家利益即工人阶级的根本利益。

第二章 对话的层次及制度

第五条 职工群众协商对话可在五个不同层次展开。

1、各级工会要组织服务好县级六个月,局级三个月,厂矿企事业单位一个月(重要情况及时对话),分别同一线职工代表直接对话。

2、县总工会就一些重要情况和重大问题每季度最少同县政府领导和县直有关部门领导进行一次协商对话,代表和反映职工群众的愿望和呼声,为维护职工的具体利益沟通渠道,取得支持,解决问题。

3、企事业单位的工会主席和职工代表每月同厂长、经理进行一次对话,协商解决职工的具体利益,共商加快深化改革,搞活企业的大计。

4、县、局和基层三级工会组织每两个月搞一次对话,就自身改革、工作方法,困难和问题交换看法、征求意见、取得互相支持和帮助。

5、职工群众的互相间的不拘时间、地点和形式的对话,彼此交心、互相帮助、齐心协力、投身改革。同时还可以开辟其它更多的对话渠道,如厂与厂之间,工农之间,县工会和上

级工会之间等。

第六条 协商对话的形式,可采取请上来或走下去,专题性或综合性,定期集中对话或不定期个别接谈等方式。以有利对话,不拘场合和形式为原则。

第七条 协商对话的方法,要运用多调查、摸脉搏、肯思索、细研究、有的放矢;讲真话、讲实话、不训话、不套话,实事求是;求实效、办实事、上不哄、下不攻,不搞形式;讲道理、善疏导、树正气,以理相劝。

第三章 协商对话的基本内容

第八条 协商对话的内容十分广泛,每次对话会都要突出重点,有所侧重。主要应当围绕经济体制和政治体制改革实际;围绕全县和各企事业的中心工作;围绕广大职工群众最关心的和迫切需要解决的问题,大体要突出以下几个方面:

- 1、学习社会主义初级阶段理论和党的基本路线方面的;
- 2、有关全县经济体制和政治体制改革方面的;
- 3、经营承包内部改革配套,开展双增双节,提高经济效益方面的;
- 4、社会治安、综合治理、社会风气等精神文明建设方面的;
- 5、正确处理三者关系,维护职工的经济利益、民主权力和劳动权力等具体利益方面的;
- 6、干部作风和领导方法方面的;
- 7、文化教育、医疗卫生、体育方面的;
- 8、物价、就业及职工群众关心的其它方面的。

第四章 工会的组织服务工作

第九条 工会一头联着党政、一头联着职工群众,应该成为领导和职工群众之间协商对话的重要渠道,发挥组织服务牵线搭桥作用。

第十条 对话前深入调查,吃透两头,当好参谋,精心组织。

对话中要围绕重点,积极引导,坚持原则。

对话后要认真总结,主动交办,及时回话,填表上报。

第十一条 不论那个层次的协商对话,各级工会干部都要自觉参加,掌握情况,通过填写报表、书信简报,投写稿件,当面反映等多种形式及时搞好信息反馈,总结交流经验,使协商对话经常化、制度化。

第十二条 在协商对话中,要“支持群众批评工作中的缺点错误,反对官僚主义,同各种不正之风作斗争”对于职工群众反映的重要情况和问题,提出的合理化建议,批评帮助领导改进工作并取得实际效果的,要分别情况给予表彰和奖励;对个别干部压制批评、打击报复的,要查明情况,严肃处理,使协商对话更及时、更畅通、更富有生命力。

第五章 附 则

第十三条 本规定适用于全县各级工会组织。本规定如有不妥之处,在执行中有新的经验,由基层工会收集反映给县工会,以便修改补充,逐步完善。

第十四条 本规定的解释权属县总工会。

中共银川市委批转市总工会《关于 在全市职工中开展民主协商对 话的意见》的通知

(1988年3月5日)

市委同意市总工会《关于在全市职工中开展民主协商对话的意见》，现印发你们，望结合本地区、本部门实际，认真贯彻执行。

在政治体制改革中建立社会协商对话制度，是现阶段我国社会主义民主政治建设逐步走向制度化的一项重大措施。是全面深化经济体制改革、推进政治体制改革的客观要求，是党的群众路线在建设有中国特色的社会主义时期的具体体现和创造，也是克服官僚主义、密切干群关系的有效途径。

各级领导干部要以身作则，带头搞好民主对话活动。各级工会对职工民主对话活动也要精心组织、具体指导，使这一活动扎扎实实地开展起来。

(附：银川市总工会《关于在全市职工中开展民主协商对话的意见》)

关于在全市职工中开展 民主协商对话的意见

银川市总工会

(1988年1月25日)

赵紫阳同志在党的十三大政治报告中指出“必须使社会协商对话形成制度。及时地、畅通地、准确地做到下情上达，上情下达，彼此沟通，互相理解”。工会做为我国最重要的社会政治团体、应该积极参与社会协商对话，并成为职工群众与领导机关和企业行政领导之间民主协商对话的主要渠道。为做好这一工作，现提出如下意见：

一、提高对社会民主协商对话重要意义的认识。

党的十三大政治报告指出：“正确处理和协调各种不同的社会利益和矛盾，是社会主义条件下的一个重大课题”。提出要在政治体制改革中建立社会协商对话制度，这是现阶段我国社会主义民主政治建设逐步走向制度化的一项重大措施。是全面深化经济体制改革、推进政治体制改革的客观要求，也是党的群众路线在建设有中国特色的社会主义时期的具体体现和创造，是克服官僚主义密切干群关系的有效途径。我市各级工会在深入学习贯彻十三大精神中，应该充分认识到社会民主协商对话的重要意义。认识到工会在社会主义民主生活中具有极其重要的地位。把积极参与社会协商对话作为工会的一项重要工作认真研究。不断总结经验，在参与社

会协商对话中充分发挥自己的优势在维护党和人民总、体利益的同时,更好地维护自己所代表的职工群众的具体利益,真正成为职工群众自己的组织。

二、对各级工会组织职工参与社会协商对话的要求。

组织职工民主协商对话要分层次,有组织地进行。

银川市总工会组织职工代表与银川市委、市政府领导的对话;永宁、贺兰两县总工会、三区工会工作委员会组织职工代表与县、区党委、政府领导对话;市直各局、委、社和工业公司工会工作委员会组织本行业职工代表与同级行政领导的对话;各基层工会组织与本单位行政领导的对话和职工群众之间的对话。

对话内容要从实际出发,针对不同的行业、不同对象的具体情况讨论和解决职工群众普遍关心、迫切要求解决的问题。通过对话,要向职工群众宣传党的现行政策的正确性和稳定性,宣传改革的社会主义性质,宣传加快和深化改革的重要性,有针对性的对职工群众进行形势和政策教育,回答职工群众提出的现实情况和思想认识问题,及时引导他们分清是非、统一思想。

为组织好职工的民主对话。要充分做好对话前的各项准备工作。

(一)选好代表。选择参加对话的代表,除了注意代表的广泛性外。应具有一定的思想、理论政策和业务知识水平,思想敏捷、善于思考,事业心较强。参加对话代表在民主推荐的基础上由工会决定。

(二)准备对话内容;

采取召开小型座谈会、个别谈心或者印发调查提纲等多

种方式,了解对话范围内职工群众的思想情况,并将所获取的情况进行分析研究。找出职工群众最关心的、带有普遍性的问题和这些问题的主要“疑点”、“热点”、“难点”,然后归纳分类,逐条整理。送交对话领导作对话的答案准备。对话人要有针对性的做好回答准备,包括研究有关理论、方针、政策;搞清国家、本地区形势和本单位情况;掌握包括国家、本地区和本单位在内的社会生产、生活、物价等必要统计数据。

对话的内容、对象、时间、地点事先通知与会者。

(三) 在对话中应该注意的几个问题。

1. 对话场面不宜过大,人员不宜过多,提问或回答问题要开门见山。对话要坚持摆事实、讲道理。以理服人。出面对话的人对问题不回避。不忌讳,不堵不摇,讲真情,说实话,实事求是,既讲成绩,也讲问题,既谈主流,也谈支流,也谈面临的困难和采取的措施。对批评与建议,对的、能办到的就当场拍板及时解决,限于客观条件一时还办不到的、要说明实情取得谅解。对于不正确的意见也应该让人把话说完,然后耐心加以解释,晓之以理,动之以情、耐心说服。

2. 不迎合错误观点。对话是一项政策性很强的活动。要注意运用马克思主义基本立场观点和方法回答问题,既注意创造平等和谐的民主气氛,也要防止把民主对话搞成“大民主”。涉及原则问题的明显错误观点,应该理直气壮的参与评说和剖析,决不能一味忍让、迁就,随声附合。通过正确的解答,纠正错误观点和一些糊涂认识,以达到分清是非,统一认识,提高觉悟的目的。

3. 认真落实对话中提出的问题。对话中已答复解决的问题应付诸实施。工会要把对话人回答的问题记录整理,督促

检查落实情况,并及时通告参与对话者。

4.对话人应平等待人。对话应是双边的、平等的、自由的讨论问题。对话的过程,是领导与职工群众交流感情的过程。对话要充满民主、和谐的气氛,特别忌讳对话人以领导者自居,把对话变成“训话”。对话中出现的不同意见。允许申述、答辩、保留。能说清楚的就当场说清,一时回答不了的,商量思考后再作答复,说错了的允许纠正。实行“三不主义”。

三、加强组织领导,完善对话制度。

各级领导干部要以身作则,带头搞好民主对话活动。各级工会对职工民主对话活动要精心组织,具体指导,使这一活动扎扎实实的开展起来,并注意总结经验,不断提高对话质量。各级工会要积极主动的参与并协助行政领导制订社会协商对话制度,在实践和积累经验的基础上共同把对话制度建立并逐步完善起来。民主对话做为一种制度要有具体的规定、要求。一九八八年六月底以前。全市50%的企事业单位要建立这种对话制度。对话活动除了特殊情况,市委、市政府领导每年2—3次,县、区和市级局、委、社、工业公司每年3—4次,各基层企业、事业单位领导每年4—6次。

唐山钢铁公司工会关于开展 民主对话活动的实施办法

第一章 总则

第一条 为进一步健全完善企业民主生活制度,切实保障职工群众充分行使民主管理权力,开辟和畅通企业领导和职工群众进行民主对话的多种渠道,进而调动广大职工群众的积极性、智慧和创造力,推进企业两个文明建设。依据党的十三大精神、《中华人民共和国宪法》和全国总工会有关指示精神,结合唐钢的实际,特制定本实施办法。

第二条 企业是独立核算的社会主义商品生产和经营单位,依法自主经营、自负盈亏。在维护企业行政领导集中统一指挥的同时,建立和完善企业行政领导和职工群众直接进行民主对话的制度,是社会主义民主建设经常化、制度化的具体体现;是职工群众与领导干部之间交流思想、疏通感情、调解矛盾、增进团结的重要途径;是各级领导干部坚持党的基本路线,尊重职工群众的民主权利,自觉接受群众监督的有效形式。

第三条 享有政治权力的职工群众和企业领导干部是对话的主体,对话要在双方平等的情况下进行,双方承担相应的

权利和义务。职工群众要本着实事求是的态度,以对企业高度负责的主人翁责任感,积极参加民主对话。企业各级领导干部要积极支持和参加同职工群众的民主对话,要以平等的态度坦诚相待,虚心听取群众的意见,认真解答并妥善处理群众提出的问题。

第二章 民主对话的基本形式及制度

第四条 民主对话的基本形式是民主对话会,包括如下类型:

1、决策研讨型。在制定企业重大决策方案前,就制定方案的指导思想、主要指标、实施步骤、效益预测等方面,召集职工群众进行民主对话,确保决策的民主化、科学化,避免和减少决策的失误,提高决策的效率和决策的水平。

2、民主咨询型。就企业的重大问题,由对话双方进行公开询问,以达到交流思想,沟通情况,协调关系,密切合作的目的。

3、民主质询型。在企业出现重大人身、设备事故,或在企业重大问题的决策、指挥出现严重失误后,职工群众与企业领导干部之间带有质问性的直接对话,以便查清原因,分清责任,总结吸取教训,避免类似事故发生。

4、成果发布型。是企业领导定期向职工群众通报企业经济建设及生产经营管理情况,并就此所进行的直接对话。

第五条 民主对话会要在不同的层次进行。主要有:

1、公司领导同职工代表的民主对话会。半年至少进行一次,也可与职代会一并进行。遇有重大事项可随时举行。

2、公司直属单位领导与职工代表的民主对话会,每季度

至少进行一次。

3、各车间、工段领导与职工代表的民主对话，每月至少进行一次。

第六条 为便于加强公司领导与职工群众经常性的联系，公司工会设立民主管理联络站，由公司主要基层单位推选政治素质好，有一定分析能力，能实事求是反映职工群众的呼声和要求的职工代表30名，作为公司民主管理联络员。民主管理联络员要经常不断地向联络站反映职工的要求和意见。联络站定期归纳整理，必要时可由工会作为职工群众的代言人，与行政进行公开的民主对话，并将民主协商或民主对话的情况向基层单位反馈。

第三章 民主对话的内容

第七条 民主对话的内容广泛，它包括：

1、公司的生产建设方针、综合开发规划以及经济体制和政治体制改革等方面的问题；

2、企业经营管理、双增双节、安全技术措施及改造，环境保护以及企业内部重要规章制度等方面的问题；

3、工资改革、奖金分配、文化教育、医疗卫生以及职工生活福利等方面的问题；

4、厂风厂纪、干部作风等方面的问题；

5、职工群众普遍关心的其它方面的问题；

6、各级领导认为需要和职工群众进行直接对话的问题。

第八条 民主对话要目的明确，重点突出，每次对话都要紧紧围绕公司的重点工作和职工群众普遍关心迫切需要解决的问题确定对话题目。

第四章 民主对话的程序

第九条 对话前要放手发动群众,深入调查研究,广泛征集提案,要在全面综合分析并与领导沟通情况的基础上确定对话题目。对话要在双方有充分思想准备的情况下进行,力求对话内容有广泛的代表性,较强的针对性和现实性。

第十条 做好对话代表的推选工作。被推选的职工代表应具有较强的分析能力、概括能力和口头表达能力,能客观地反映职工群众的要求和意见,敢于在领导面前发表意见。

第十一条 做好跟踪督促检查工作落实和扩大对话成果。对话的目的是为了解决问题,决不能搞形式,走过场。要把对话中提出的问题,答复的意见和需要解决的问题进行整理,督促检查有关部门具体落实情况,并将情况通过适当的形式向职工群众反馈。

第五章 民主对话的组织工作

第十二条 工会是党联系本阶级群众的纽带,是企业领导联系职工群众的桥梁,动员和组织职工群众参加民主对话,是各级工会组织的责任。各级工会要把开展民主对话活动纳入重要议事日程。要大力宣传开展民主对话的目的意义,不仅要向职工进行宣传,而且要向企业各级领导进行宣传,要把干部群众的思想认识统一到建设社会主义民主政治上来。

第十三条 工会是职工群众利益的代表者。对民主对话中提出的各种问题和建议,工会有责任督促和协助有关部门抓紧研究解决。对于不能解决或一时解决不了的问题,要向职工群众做出详细的解释、说明。相互之间达成谅解,求得暂

时性的解决,工会不仅是民主对话的组织者,同时也是民主对话的直接参与者。

第六章 民主对话的奖惩

第十四条 开展民主对话活动是工会组织和职工群众参政议政的重要渠道,对那些积极参加民主对话活动,在生产建设、经营管理、职工生活以及干部队伍建设等方面提出大量好的建议或意见,有突出贡献者;对积极支持和尊重职工群众民主权利,积极采纳职工群众的意见或建议,取得显著成绩者,可按照公司合理化建议奖惩的有关条款,酌情给予表彰奖励。

第十五条 对那些肆意践踏职工群众的民主权利,压制批评,打击报复提意见的职工群众的个别人,建议党、政有关部门对其进行批评教育,以至给予党纪政纪处分。

第七章 附则

第十六条 本实施办法适用于公司所属各单位。

第十七条 本实施办法经公司职工代表大会讨论通过后实行。解释权在公司工会。

