

孔庆祥 赵学勤 著

职工代表培训教材

中国计划出版社

目 录

第一章 为什么要培训职工代表.....	(1)
第一节 职工代表培训的意义.....	(1)
第二节 职工代表培训的内容.....	(4)
第三节 职工代表培训的形式.....	(7)
第二章 民主管理与职代会.....	(10)
第一节 社会主义企业必须实行民主管理.....	(10)
第二节 民主管理的基本形式是职代会.....	(15)
第三章 从《职代会暂行条例》到《职代会条例》...	(22)
第一节 修订《职代会暂行条例》的指导思想...	(23)
第二节 修订《职代会暂行条例》的主要原则...	(25)
第三节 《职代会条例》在《职代会暂行条例》 的基础上作了哪些补充和修改.....	(26)
第四章 审议企业重大决策.....	(31)
第一节 什么是企业重大决策.....	(31)
第二节 为什么要审议企业重大决策.....	(32)
第三节 怎样审议企业重大决策.....	(35)
第五章 监督行政领导.....	(42)
第一节 评议、监督干部的必要性和重要性.....	(42)
第二节 评议、监督干部的作用.....	(44)
第三节 评议干部的一般做法.....	(47)
第四节 评议干部应遵循的原则.....	(49)
第六章 维护职工的合法权益.....	(52)

第一节	工会和职代会为什么要维护职工的合法权 益	(52)
第二节	工会和职代会怎样维护职工的合法权益	(58)
第七章	职工代表	(66)
第一节	职工代表的条件和产生	(66)
第二节	组织好代表团(组)	(72)
第三节	珍惜权力,履行义务,努力当好代表	(74)
第八章	职代会提案和决议	(81)
第一节	关于职代会提案和决议的基本含义	(81)
第二节	关于职代会提案和决议的区别	(82)
第三节	职代会提案和决议的特点	(85)
第四节	提提案、作决议应注意的几个问题	(87)
第九章	车间和班组民主管理	(90)
第一节	加强车间和班组民主管理的重要意义	(90)
第二节	怎样推行车间和班组民主管理	(93)
第三节	加强车间、班组民主管理的理论研究,总结新经验、摸索新形式	(96)
第十章	民主管理的发展趋势	(100)
第一节	企业民主管理的现状	(100)
第二节	企业民主管理的发展趋势	(102)
附:	职工民主管理问答	(117)
一、	企业民主管理	(117)
1、	什么叫企业民主管理?	(117)
2、	为什么说职工民主管理是社会主义经济制度	

和生产力发展的必然要求？·····	(117)
3、为什么说职工民主管理是社会主义政治制度的重要体现？·····	(118)
4、为什么说职工民主管理是社会主义企业领导体制的组成部分？·····	(118)
5、为什么说加强企业民主管理是经济体制改革和企业领导体制改革的重要方面？·····	(119)
6、我国企业民主管理发展的三大高潮是什么？·····	(120)
7、我国企业民主管理的主要经验教训是什么？·····	(120)
8、企业民主管理的法律依据是什么？·····	(121)
9、在实行厂长（经理）负责制的同时，为什么必须采取一系列有效办法，切实保障职工参加企业民主管理的权利？·····	(122)
10、企业民主管理的指导原则是什么？·····	(123)
11、企业民主管理的根本职能是什么？·····	(123)
12、企业民主管理的根本任务是什么？·····	(124)
13、企业民主管理的具体职能和任务是什么？·····	(124)
14、企业民主管理的一般形式有哪些？·····	(125)
二、职工代表大会·····	(126)
1、什么是职工代表大会制？·····	(126)
2、城镇集体所有制企业怎样建立职工代表大会制度？·····	(126)
3、学校、医院、科研所等事业单位能否建立职工代表大会制度？·····	(127)
4、中外合资企业中是否要组织职工参加管理？·····	(127)
5、职代会的性质是什么？·····	(128)
6、职代会的主要特点是什么？·····	(129)
7、职代会的组织原则是什么？·····	(129)
8、职代会怎样才能体现和贯彻好民主集中制的原	

则?	(130)
9、职代会的组织制度是什么?	(130)
10、职代会临时的或经常性的专门小组(或专门委员会)的任务是什么?	(131)
11、职代会主席团的任务是什么?	(131)
12、职代会主席团怎样产生?	(131)
13、职代会的民主管理制度有哪些?	(132)
14、制定职代会实施细则要坚持哪些原则?	(132)
15、怎样理解厂长和职代会的关系?	(133)
16、实行厂长负责制会不会影响职工在企业中的主人翁地位?	(134)
17、怎样正确理解党委对职代会的思想政治领导?	(135)
18、职代会在处理国家、集体和职工个人三者利益关系时应抓好哪些方面的工作?	(136)
19、企业工会委员会作为职代会的工作机构承担哪些工作?	(137)
三、职工代表大会的职权	(137)
1、职代会的职权有哪些?	(137)
2、怎样理解职代会审议企业重大决策?	(138)
3、怎样理解职代会的审议建议权?	(139)
4、怎样理解职代会的审议通过权?	(139)
5、怎样理解职代会的审议决定权?	(140)
6、怎样理解职代会对干部的评议、监督权?	(140)
7、怎样理解职代会的推荐、选举权?	(141)
8、职代会根据哪些条件推荐、选举厂长?	(141)
四、职工代表大会的提案、决议和班组民主管理	(142)
1、什么是职代会提案?	(142)
2、怎样征集职代会提案?	(142)

3、怎样处理职工代表提案？	(143)
4、职代会决议如何分类？	(144)
5、职代会通过决议的方式有哪些？	(144)
6、职代会决议是否具有法律效力？	(144)
7、搞好班组民主管理有何意义？	(145)
8、班组民主管理的基本形式是什么？	(145)
9、班组民主生活会的内容有哪些？	(145)
五、职工代表	(146)
1、什么人可以当职工代表？	(146)
2、职工代表的任期多长？任期内能不能罢免、撤 换？	(147)
3、职工代表有哪些权利和义务？	(148)
4、怎样确定职代会代表的比例？	(148)
5、怎样确定职代会代表的结构？	(149)
后 记	(150)

第一章 为什么要培训职工代表

党的十一届三中全会以来，随着经济体制改革的深入发展，企业民主管理不断加强，职工代表大会制度在全民所有制企业已基本普及。当前存在的一个带共性的问题是职工代表的素质不适应民主管理迅速发展的客观要求。因此培训职工代表就成了摆在我们面前的一项迫切任务。

第一节 职工代表培训的意义

毛泽东同志曾经说过：“不论做什么事，不懂得那件事的情形，它的性质，它和它以外的事情的关联，就不知道那件事的规律，就不知道如何去做，就不能做好那件事。”（《毛泽东选集》第1卷，第155页）一个职工代表，如果对企业民主管理一无所知，对职工代表大会制度缺乏最起码的了解，那就很难谈得上正确的行使权力，履行义务。从表面上看，当个职工代表一年开上两次会，到时举举拳头，提个什么意见，这的确并不难，谁也可以做到。但是要想当一个名符其实的职工代表，充分发挥职工代表的作用，却不是每个人都能做得到的。而要充分发挥职工代表的作用，不断提高企业民主管理的水平，就必须从提高职工代表的思想政治素质、业务水平和议政能力入手，这就必须认真抓好职工代表的培训工作。

培训职工代表是职工代表大会制度日益普及和企业民主管理水平亟待提高的迫切需要。

1981年7月，由中共中央、国务院批准公布了《国营工

业企业职工代表大会暂行条例》（以下简称《职代会暂行条例》）。《职代会暂行条例》的公布，对于我国民主管理的发展是一个有力的促进。据统计，《职代会暂行条例》公布前的1980年，全国建立职工代表大会制度的企业单位不过33,700个，占当时这类企业的14,8%。《职代会暂行条例》公布后的1982年底，全国建立职工代表大会制度的企业单位已达到68,000个，占当时这类企业的27.5%。党的十二大提出了全面开创社会主义现代化建设新局面的纲领和经济发展的战略目标。为了实现十二大提出的纲领和战略目标，党和国家对加强企业民主管理，保障职工在企业的主人翁地位提出了一系列正确的方针、政策和措施，从而又进一步推动了企业民主管理的迅速发展。到1985年底，全国建立职工代表大会制度的企业单位已达到221,092个，占当时这类企业的77.5%，大中型企业已经普及了职工代表大会制度。

1986年9月，中共中央、国务院在几年来进行试点的基础上，对《国营工厂厂长工作暂行条例》、《中国共产党工业企业基层组织工作暂行条例》、《职代会暂行条例》进行了修订，颁发了全民所有制工业企业的三个条例。三个条例的颁发，对克服当前企业领导体制中某些不协调状况，理顺各方面的关系，不断提高管理水平，加强社会主义现代化建设，具有十分重要的意义。三个条例颁发一年来，我国企业民主管理又得到了进一步发展。不仅大中型企业已经普及了职工代表大会制度，有许多小型企业也建立起职工代表大会制度。这说明我国社会主义民主建设已经取得了令人鼓舞的成就，企业民主管理得到了长足的发展，这当然是值得庆贺的。但是另一方面我们也要看到，不少工会干部和职工代表对职工代表大会制度并不熟悉，不懂得职工代表大会（以下

简称职代会)的性质、任务、职权,不了解职代会的组织机构和工作制度,不了解职工代表该怎么个当法;职代会主要应该解决哪些问题。许多企业的职代会流于形式,质量不高。不少职工代表把审议企业重大决策看作是领导上的事情,觉得和自己关系不大,不愿动脑子。职工代表的提案多局限于生活福利方面的琐细问题,诸如托儿所的问题、卫生室的问题,再不就是要求厂里给职工办几件好事。这样久而久之就会抓了芝麻、丢了西瓜,使职代会不能在审议企业重大决策、监督行政领导和维护职工合法权益方面发挥更大的作用。职代会是企业民主管理的主要形式,而职代会却是由职工代表组成的。职工代表的素质、水平如何,直接关系到职代会的质量。近几年企业职代会如雨后春笋般地建立起来,大批新同志走上了各级工会领导岗位,他们过去没有接触过职代会的工作,不懂得如何开职代会。至于说职工代表,尤其缺乏职代会方面的基本知识。难怪有的人把职工代表的作用仅仅理解为“见面握握手,表决举举手,通过报告拍拍手”呢。工会干部和职工代表素质不高,这是造成不少企业职代会流于形式,不能充分发挥应有作用的一个根本原因。解决这个问题,最根本的途径就是利用各种方式对职工代表进行系统培训,要对职工代表进行专门训练,组织他们学政治、学管理,提高当家作主的觉悟和能力,学会怎样实行民主集中制,怎样处理国家、企业和职工个人三者利益的关系,怎样维护职工的具体利益,怎样履行职工代表的权利和义务等。要把对职工代表的系统培训同组织他们参加日常的民主管理活动结合起来,使他们在实践中理解和掌握系统培训所学到的知识,增长才干,提高管理的能力。

第二节 职工代表培训的内容

对职工代表进行培训的内容很多，但是由于培训的时间所限，只能抓住主要问题，根据职工代表本身的素质、条件和接受能力，分层次，由浅入深地进行培训，不能搞“一刀切”。根据许多企业培训职工代表的经验，培训内容包括以下几个方面：

一、党和国家的方针政策教育

社会主义企业必须贯彻党和国家的方针、政策。要使党和国家的方针、政策在企业的生产和经营管理活动中充分体现出来，换句话说，企业只有按照党和国家的方针、政策办事，才能始终保证企业的社会主义方向。同样的，职工代表只有了解和熟悉党和国家的方针和政策，才能在审议企业重大决策、监督行政领导和维护职工合法权益中提出正确的意见和建议，作出正确的决策。执行党和国家的方针、政策，说起来容易，做起来却往往由于头脑中政策观念差而出现偏差。例如有一个企业，1984年底职代会做出决定要给全厂职工每个人做一套厂服。企业经济效益好，拿出一些钱来给大家搞点福利，似乎无可厚非，但是如果用党和国家的方针、政策来衡量，这件事办得就不妥当。我们国家生产力发展水平还很低，不可能拿出更多的钱来办福利。倘若每一个企业都要给职工做一套厂服，或者中午再解决一顿午餐，那末全国几十万个企业，就是一笔不得了开支。即便某个企业由于生产经营管理得好，能支付这笔开支，也还有个左邻右舍相互影响的问题。上面所说的那个企业，在中央下达了狠刹不正之风的指示后，职工代表们认真学习党中央的文件，一致决定撤销了原来通过的做厂服的决定，退回了买来的衣

料。

组织职工代表学习党和国家的方针、政策，必须把学习党的十三大精神放在首位。党的十三大是一次具有深远历史意义的大会，大会提出的社会主义初级阶段的理论和党的基本路线是马克思主义与中国实践相结合的历史性飞跃，是引导全国人民沿着建设有中国特色的社会主义道路前进的指针。学习十三大精神，不仅对我们搞好当前工作有着重要的指导意义，而且对整个社会主义初级阶段都有非常重大的指导意义。十三大的精神要管到下一个世纪。因而学习和掌握党的十三大精神，不是短时间的东西，不能刮一阵风。我们要下决心用二、三年的时间，组织职工代表认真学习十三大精神，搞好这个意义重大的思想、政治建设工程，这是职工代表培训的首要内容。要通过学习，掌握精神实质，这样职工代表就能站得更高，看得更远；就能树立全局观点、政策观点；就能更好地适应改革的形势，促进改革的进一步深化，经济的进一步发展，在民主管理中更好地发挥自己的作用。

除了学习十三大精神以外，还要组织职工代表认真学习上级党组织和政府（行政）部门下达的有关文件。特别是涉及职工利益的有关文件，例如关于实行经济承包、租赁责任制方案的规定，关于奖金发放的规定，劳动保护、生活保险方面的规定，职工奖惩办法等，就更要使职工代表学得早一点，学得好一点。这样就可以用党的方针、政策和国家的法律、指令来统一干部、群众的思想，干部和群众就有更多的共同语言，就有共同的思想基础。

二、民主管理基本知识的教育

职工代表要在民主管理中发挥应有的作用，首先要掌握民主管理的基本知识。这就要组织职工代表认真学习《中共

中央、国务院关于颁发全民所有制工业企业三个条例的通知》及补充通知，学习《全民所有制企业职工代表大会条例》（以下简称《职代会条例》）。要使职工代表了解我国企业民主管理的光荣传统，实行企业民主管理的重大意义，职工代表的权力和义务，从而增强做职工代表的光荣感和责任感，这是当好职工代表的前提条件。树立了主人翁的光荣感和责任感，就能自觉地为职工说话、办事，尽到职工代表的责任。要使职工代表了解职代会的职权，懂得怎样审议企业重大决策，如何监督行政领导，如何维护职工合法权益。此外，还要进行正确对待和处理国家、集体和职工个人三者关系的教育以及正确认识党、政、工三者关系的教育。

三、企业生产和经营管理基本知识的教育

企业民主管理是对企业生产和经营管理活动进行民主管理。这样，企业民主管理就同企业生产和经营管理活动有着十分密切的联系。在企业民主管理活动中，必然要涉及计划管理、技术管理、物资管理、财务管理、劳动工资管理、质量管理以及经营决策等方面的知识，也必然会碰到各项经济技术指标。作为一个职工代表如果对企业管理的基本知识一无所知，那就很难在企业民主管理上有什么发言权。为了使职工代表真正在审议企业重大决策上有发言权，就必须组织职工学习一些企业管理方面的基本知识。要使职工代表了解本企业都有哪些产品、主要生产流程和同本企业密切相关的经济技术指标、产品产量、质量和上交税利等情况。还要使职工了解本企业的“家底”，以及生产发展基金、集体福利基金、奖励基金的来源和使用情况等。总之，要尽可能地使职工代表了解本企业生产经营管理的全面情况，掌握各种专业管理知识。这样才能使职工代表在审议和决定企业重大问题

时，正确地行使自己的职权，发挥自己的作用。

第三节 职工代表培训的形式

可以采取各种形式进行培训：

一、举办职工代表短训班，进行集中培训

为了普遍提高职工代表的思想政治素质、业务水平和议政能力，可以根据企业的实际情况，分期分批对职工代表进行短期集中培训，时间可以安排3—5天，条件允许的也可以安排再长一些。进行集中培训这种形式尤其适合于刚刚建立职代会制度的单位和改选产生新的一届职工代表的时候。有的企业实行“入门三讲”，第一讲，由企业党委书记讲中国工人阶级的优良传统和历史使命，增强职工代表的光荣感和责任感。第二讲，由厂长介绍企业情况，讲解企业经营管理的基本知识，帮助大家了解本企业的历史、“家底”和生产经营情况，明确本企业的奋斗目标和主攻方向。第三讲，由工会主席讲民主管理的基本知识，介绍职工代表大会的性质、任务、职权，以及职工代表的权利、义务，怎样行使权利、履行义务，当个好代表等。这三讲可以说是对职工代表进行的入门教育。在此基础上，再传达学习有关企业民主管理的有关文件，请民主管理搞得比较好的单位介绍经验，等等。这些作法都是可行的。

二、不定期地举行企业管理业务知识讲座，进行专业管理知识培训

企业工会可以约请业务科室的专业人员讲授有关生产和经营管理方面的知识，如请技术管理干部讲全面质量管理知识；请计划管理干部谈劳动定额管理的知识；请设备管理干部讲设备维修保养方面的知识；请劳动管理干部讲劳动人

事方面的知识；请财务管理干部讲财务预决算、自有资金分配和使用方面的知识及使用生产发展基金、集体福利基金和奖励基金的有关政策。不定期地举行专业管理知识的讲座，这就给职工代表，特别是参加职代会各种专门小组（委员会）的职工代表提供了学习的机会和条件。

三、专题培训

专题培训是针对某一个或某一方面的问题，对职工代表进行的培训。这种培训时间短，问题集中，易于收到立竿见影的效果。专题培训可以结合职代会准备审议、决定的某一重大议题，或者准备开展的某一活动进行。如在审议企业某一项重大决策前，可请有关部门的人员作报告，把各种不同的方案摆出来，并讲清每种方案的利弊得失，让职工代表畅所欲言，各抒己见，权衡比较。在充分发扬民主的基础上，集中大家的智慧，选择和确定最佳方案。又如在评议干部前，可针对在评议干部问题上存在的模糊认识，作专题报告，讲清评议干部的目的、意义、作用，评议的方法步骤和应遵循的原则及要注意的问题，这样就能统一大家的认识，保证评议工作的顺利进行。

四、在民主管理的实践活动中学习

在民主管理的实践活动中，组织职工代表学习民主管理，这也是一种学习的好方法。特别是一些生产任务比较重，不能把职工代表从生产、工作中抽出来进行脱产集中培训的企业，组织职工代表在民主管理的实践中学习，在干中学习，就显得更加重要。要经常吸收职工代表列席有关行政会议，如质量分析会、计划会、生产调度会、经济活动分析会等，组织职工代表参加职代会专门委员会的活动，参加民主评议干部活动、民主监督活动，检查职代会决议落实情况等等。

让他们在民主管理的实践活动中，提高自己的主人翁觉悟，学习企业管理的知识，增长才干。

第二章 民主管理与职代会

按照职代会条例的规定，职工代表的责任就是参加职工代表大会及其工作机构，代表职工群众行使当家作主的民主权力。如果要问，企业实行厂长负责制，又有党委保证监督，为什么还要实行民主管理？如果要问，企业民主管理在外国兴不兴？中国为什么要把职代会做为民主管理的基本形式？除了这基本形式之外，还有没有别的形式？这就不是三言两语能说清楚的。而作为一名职工代表，每个人都应首先弄明白这些常识性的问题。

第一节 社会主义企业必须实行民主管理

在社会主义企业里让职工群众来民主管理企业，不是哪个领导机关或者哪个大人物随意决定的，既不是职工群众多管闲事，也不是企业领导人的开明之举。民主管理作为社会主义企业普遍存在的一种社会历史现象，既是社会生产力发展的客观要求，又是社会主义生产关系的必然反映。对这种客观必然性，可以从以下几个方面去理解。

首先，从社会生产力发展的客观规律来看，职工群众参加企业管理是社会化大生产的必然要求。由于近几年的宣传教育，特别是党的十二届三中全会作出了关于经济体制改革的决定之后，人们普遍地接受了这样一个观点，即厂长负责制是社会化大生产的客观要求。这无疑是对的。但是，社会化大生产，作为相当进步的一种生产力来讲，对生产关系的要求并不是单方面的。表现在企业管理制度上，它在要求高

度集中统一的经营管理和生产指挥的同时，又要求搞好职工群众的民主管理。我们知道，社会生产力包括物的因素和人的因素两个方面，物的因素包括劳动资料和劳动对象，人的因素是指具有一定生产经验和劳动技能的劳动者。在生产力的诸要素中，起主导作用的是人，因为人是最活跃的因素，是生产过程的主体。在手工业生产劳动中，由于规模一般比较小，协调动作的要求是不高的。而社会化大生产则不同，它不仅机械化程度高，并且逐步向自动化发展，劳动分工细密，协作关系复杂，生产连续性强，技术质量要求严格，无论哪个环节出点毛病，都会直接影响到整个生产过程，甚至造成巨大损失。因此，在第一线直接从事生产活动的每个职工身上都承担着不能影响全局的重大责任。对于这种责任，与其说是一种劳动，不如说是最直接、最具体的管理，因为它既是职工群众主人翁的劳动态度，而更深刻地表现为“管理者”的负责精神，并且这种责任和劳动者在组织生产力中的负责精神，任何精明强干的厂长经理等脱产管理者都是不能代替的。以汽车驾驶员为例，一般是单人单车流动分散远距离作业，没有驾驶员的负责精神和参与管理，简直就无法形成生产力。

近几年，理论界有一种说法，认为科学技术、教育和管理都是生产力，因而生产力的概念呈现出立体型、多层次，并且认为科技、教育、管理都应该是生产力中的高层次。不管这种表述是否确切，管理在组织生产力中的作用越来越重要却是举世公认的。根据马克思主义关于管理二重性的原理，企业管理既有与生产力相联系的自然属性，又有与生产关系相联系的社会属性。企业管理的自然属性，表现为管理的一般职能，即合理组织生产力。它解决的是与生产力相联