

新编基层工会工作学习问答系列丛书

职工民主管理 工作问答

朱 超 编

中国工人出版社

《新编基层工会工作学习问答系列丛书》——

职工民主管理工作问答

朱 超 编

中国工人出版社

图书在版编目(CIP)数据

新编基层工会工作学习问答/冯同庆编著. —北京:中国工人出版社, 2005. 1

ISBN 7-5008-2898-5

I. 基… II. 冯… III. 基层组织—工会工作—中国—问答 IV. D412. 6-44

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 137316 号

出版发行: 中国工人出版社

地 址: 北京鼓楼外大街 45 号

邮 编: 100011

电 话: (010)62350006(总编室) 62005038(传真)

发行热线: (010)62005049 62005042

网 址: <http://www.wp-china.com>

经 销: 新华书店

印 刷: 上海申光电脑排版印刷厂

版 次: 2005 年 4 月第 1 版 2005 年 4 月第 1 次印刷

开 本: 850×1168 毫米 1/32

字 数: 160 千字

印 张: 5.75

印 数: 1—5000 册

定 价: 13.50 元

书 号: ISBN 7-5008-2898-5/D·474

版权所有 侵权必究

印装错误可随时退换

新编基层工会工作

学习问答系列丛书

总 编： 冯同庆

副 总 编： 杨诞晏

柏宁湘

策 划： 刘少华

责任编辑： 陈大钢

版面设计： 毛国荣

前 言

随着改革开放的深入发展，我国的经济关系、劳动关系发生了深刻的变化，企业的组织形式、经营方式、用工方式、分配方式日益多样化，各种矛盾和利益关系也显得更加复杂。这些前所未有的新情况、新问题向我们提出了严峻的挑战。作为一名新时期的工会干部，作为贯彻落实工会各项工作的组织者、推动者和实践者，如何在继承和发扬原先行之有效工作方法的基础上进行探索和创新；如何在新形势下加强学习、提高自身综合素质和从事工会工作的能力等等。这些都是摆在我们面前的新课题，需要我们认真对待。

首先，我们应该对工会目前所处的地位和所要发挥的作用有个清醒的认识。当前，我国正处于改革和发展的关键时期，社会情况发生着深刻的变革，经济成分和经济利益多样化、社会生活方式多样化、社会组织形式多样化、就业岗位和就业方式多样化日趋明显。在这种情况下，广大工会干部必须从全党、全国、全局的战略高度，充分认识到工会组织作为党联系职工群众的桥梁和纽带以及国家政权重要社会支柱的必要性，工会的地位越来越重要，可供工会干部施展身手的舞台越来越宽广。所以，作为职工群众合法权益的代表者和维护者，广大工会干部必须进一步增强使命感和责任感，自觉担

负起时代赋予我们的神圣职责，以昂扬的斗志和良好的精神状态，切实做好新形势下的工会工作。

其次，中国加入 WTO 以后，经济要加快发展，关键在于人的综合素质要尽快提升，新时期工人队伍的知识、技能水平也必须不断提高。为此，中华全国总工会适时提出了开展“职工素质工程”的口号，要求各级工会努力提高职工的思想道德素质、法纪法律素质、科学文化素质、职业技能素质以及创造性思维和市场竞争意识。作为“职工素质工程”的组织者和领导者，工会干部更应该多学一点、学早一点、学好一点，尤其是针对目前工会干部年轻化、知识化的状况，若能够熟练地掌握和运用科学的工作方法，在日常的工会工作中必定能起到事半功倍的作用，必然能更好地为职工群众做实事、办好事。

全总在十四届二次执委会全体会议上讨论通过的《中华全国总工会关于进一步加强基层工会工作的决定》中指出：当前和今后一个时期的主要任务是：依法推进工会组建工作，不断扩大工会组织的覆盖面；坚持发展为第一要务，调动职工投身经济建设的积极性和创造性；坚持健全维权机制，建立和谐稳定的社会主义新型劳动关系；坚持服务职工群众，为职工办好事办实事；坚持建设“四有”职工队伍，提高职工队伍整体素质；坚持群众化、民主化、法制化，不断推进自身改革和建设，把基层工会工作提高到一个新水平。

面临新形势、新任务，我们必须清醒地认识到，适应形势发展的需要，切实加强基层工会工作，切实提高

基层工会干部依法履行基本职责的能力和业务水平，是当务之急。为此，我们组织中国劳动关系学院、上海市总工会、江苏省总工会、上海工会管理干部学院、江苏省总干校以及其他部分省市工会的同志和专家精心编写了这套丛书。丛书采用问答的体裁，这些问题都来自基层工会第一线，我们在充分听取了基层工会干部的意见和建议后，进行了有针对性的回答，以期为基础工会干部解疑释惑，加强丛书的实用性和可操作性。

本丛书共有 12 册，分别从工会有关部门的工作职能、基层工会工作的重点等角度对日常操作中经常遇到的一些问题进行了回答。丛书作者们在编写过程中还参考了大量的当前最新的工运理论研究成果，以使丛书在解答问题方面尽可能有新意，增加其针对性和指导性，故既可作为各级工会干部和会员群众自学、培训的教材，也可作为基层工会的工具书备用。

如书中有失当和疏漏之处，敬请广大读者指正。

编 者

2005 年 4 月

目 录

前言

第一章 职工民主管理基础理论

- 1、什么是企事业单位职工民主管理? (1)
- 2、现代产权制度下职工为什么还有权参与企业管理?
被雇佣是否纯属被管理? (2)
- 3、职工民主管理的法律、政策依据有哪些? (4)
- 4、提倡和推进企业职工民主管理对企业有哪些促进作用? ... (6)
- 5、我国的职工民主管理具有什么样的优良传统? (8)
- 6、企业职工民主管理具有哪些功能? (11)
- 7、职工民主管理的一般工作原理是怎样的? (11)
- 8、市场经济国家职工是如何参与企业管理的? (13)

第二章 职工代表大会制度

- 1、对职工代表大会制度的性质应如何认识与把握? (16)
- 2、职工代表大会制度具有怎样的制度优势与组织优势? ... (17)
- 3、在不同类型企业中推行职工代表大会制度有何可行性? ... (17)
- 4、职代会具有哪些法定的职权与明确的任务? (18)
- 5、首次实行职代会制度,应注意哪些先期条件的创造? (20)
- 6、职工代表应如何选举产生? (20)
- 7、职工代表大会的一般工作程序是怎样的? (22)
- 8、怎样确定职工代表大会的议题? (23)
- 9、怎样征集处理好职工代表大会的提案? (23)

10、怎样开好职代会预备会议？	(25)
11、职工代表大会通常主要的议程有哪些？	(26)
12、如何做好职工代表大会的决议？	(28)
13、什么是职工代表大会专门小组？其工作职责是什么？ ..	(28)
14、职工代表大会专门小组(委员会)应建立哪些工作制度？ ..	(31)
15、什么是联席会议？其主要作用和职权有哪些？	(33)
16、联席会议应建立哪些组织制度与工作制度？	(34)
17、法律为什么规定企业工会委员会是职代会的工作机构？ 其工作内容有哪些？	(36)
18、职工代表大会主席团如何产生？其主要工作职责是什么？	(37)
19、健全车间(分厂)职工民主管理制度有哪些重要作用？ ..	(39)
20、车间(分厂)职工民主管理实行什么样的组织形式与组织制度？	(40)
21、车间(分厂)职工代表大会应遵循哪些工作规范？	(41)
22、班组民主管理的基础性作用表现在哪些方面？	(43)
23、班组民主管理的组织形式与主要职责有哪些？	(43)
24、班组民主管理的活动方式有哪些？	(46)

第三章 非公有制企业职工民主管理制度的建设与探索

1、在非公有制企业推行职工民主管理要做好哪些前期工作？ ..	(48)
2、在非公有制企业推行职工民主管理要处理好哪些关系？ ..	(50)
3、在非公有制企业推行职工民主管理要把握哪些原则？ ..	(52)
4、什么是集群职代会？其运作方式与职责有哪些？	(53)
5、非公有制小型企业民管小组是如何运作的？	(55)

第四章 厂务公开制度

1、什么是厂务公开制度？其制度特征和推行的意义有哪些？ ..	(57)
2、深化厂务公开的指导原则是什么？	(58)

3、深化厂务公开的总体要求有哪些？	(59)
4、怎样规范厂务公开的组织领导？	(60)
5、如何规范和不断创新厂务公开的内容？	(61)
6、如何做到厂务公开程序规范与形式创新？	(62)
7、实行厂务公开，应遵循哪些工作原则？	(63)
8、推进厂务公开，应如何注重工作方法策略？	(64)
9、进一步深化厂务公开，应抓好哪些工作环节？	(65)

第五章 集体协商与集体合同制度

1、怎样正确理解集体协商与集体合同制度是广大职工运用集体的力量维护职工集体合法权益？	(68)
2、怎样理解集体协商、集体合同制度的本质特征？	(68)
3、集体协商签订集体合同应遵循哪些原则？	(71)
4、怎样处理好集体协商、集体合同与职工民主管理间的关系？	(71)
5、什么是区域性、行业性集体协商与集体合同？	(72)
6、当前，集体协商与集体合同制度需作出哪些探索？	(73)
7、集体协商主体资格如何确认？ 协商代表怎样产生？	(74)
8、集体协商实行什么样的组织形式？	(75)
9、怎样做好集体协商的先期准备工作？	(76)
10、怎样把握协商技巧的灵活性？	(77)
11、首席协商代表如何驾驭协商谈判进程？	(78)
12、如何做好集体合同文本的起草？	(80)
13、集体合同的内容应怎样确定？	(81)
14、集体合同的订立一般应遵循什么样的规范程序？	(83)
15、集体合同的履行应坚持哪些原则？	(84)
16、集体合同变更、解除和终止操作中应当注意哪些问题？	(85)
17、如何进行集体合同履行的监督检查？	(87)
18、集体合同履行的监督检查，其主要内容和组织形式如何？	(88)

19、在集体合同续签中应注意哪些问题？	(90)
---------------------------	------

第六章 工资集体协商谈判制度

1、开展工资协商谈判应了解哪些基本的工资理论常识？ ...	(94)
2、工资协商谈判中，工资确定的基础因素与市场因素有哪些？ ...	(96)
3、企业工资集体协商中，工资确定还要依据企业内部哪些因素？	(96)
4、怎样做好工资集体协商谈判的先期准备工作？	(98)
5、工资集体协商的协商与签约阶段应注意哪些问题？	(99)
6、工资集体协议的争议应如何处理？	(101)
7、工资协议履行的监督检查中应注意哪些环节？	(103)
8、工资集体协商对职工方协商代表有哪些素质要求？	(104)
9、工资集体协商谈判中应掌握哪些基本技巧？	(107)
10、如何努力解决工资协商谈判中的难点问题？	(111)
11、怎样通过努力实现工资协商的运作规范？	(115)
12、地方工会应如何做好对基层工资协商的指导与协调？ ...	(117)
13、在非公有企业工资谈判中，怎样贯彻“劳资合作、 劳资两利”的原则？	(119)
14、工资协商谈判制度建设初期，如何做到循序渐进？	(120)

第七章 职工董事与职工监事制度

1、现代企业制度对职工民主管理有哪些内在的要求？	(122)
2、我国公司制企业民主管理制度经历了哪些探索？ 成绩如何？	(124)
3、公司制企业如何处理好职代会与治理结构工作的关系？ ...	(128)
4、职工代表参与公司治理的理论依据是什么？	(132)
5、职工董事、监事在董事会、监事会中具有怎样的身份特点？ ...	(133)

6、如何加强职工董事、监事工作能力的培养？	(135)
7、职工董事、职工监事具有哪些权利与义务？	(136)
8、作为职工董事、职工监事，怎样处理好与工会的关系？ ...	(137)
9、职工董事、职工监事如何理顺与职代会的工作关系？ ...	(138)
10、职工董事、监事在实践中积累了哪些可供借鉴的 工作方法与经验？	(140)
11、在实践中怎样健全、完善职工董事、职工监事制度？ ...	(141)

第八章 职工持股

1、职工持有企业股份的依据和规范有哪些？	(143)
2、职工持股及其组织化的意义与作用有哪些？	(145)
3、怎样进行职工股的发行与管理？	(146)
4、职工持股会的管理委员会具有哪些职责？	(147)
5、职工持股会会员享有哪些权利？应承担哪些义务？	(147)
6、职工代表在职工持股会中应发挥哪些作用？	(148)
7、工业发达国家职工持股的经验可供我们借鉴的有哪些？ ...	(149)

第九章 “双爱双评”与其他民主管理形式

1、什么是“双爱双评”活动？其目的、意义何在？	(154)
2、开展“双爱双评”的活动具体内容与运作要求有哪些？	(155)
3、“双爱双评”活动的程序与评选方法有哪些？	(159)
4、“双爱双评”实践中应当把握好哪些具体环节？	(161)
5、市场经济条件下，如何进一步搞好合理化建议？	(164)
6、在多元化资本结构企业，如何探索和完善多样化 的民主管理形式？	(165)
后记	(174)

第一章 职工民主管理基础理论

1、什么是企事业单位职工民主管理？

我国的职工民主管理是职工依照我国法律和有关政策规定，通过一定的组织形式，参与企事业单位管理，行使民主权利的活动。这一概念至上包含以下三层含义：一是职工民主管理的主体是全体职工群众；二是职工民主管理是要依照法律、政策规定进行；三是职工民主管理的特点是参与管理。

企事业单位职工民主管理依据其参与程度大体分为直接管理和间接管理。直接民主管理表现为全体员工参加企业经营管理决策及运作的整个过程，即为工人提供参与企业管理、掌握自己的劳动、管理和支配自己劳动和劳动成果的机会。间接民主管理则由全体员工以一定的方式委派他们的代表参加企业管理，参与企业重大问题的决策，参与决定和监督与劳动者相关的切身利益问题。我国社会主义市场经济条件下的职工民主管理的实质，应该是企业职工依法享有参与企事业单位管理的规范的机会和途径，使员工对企事业单位重大事务有发表意见和建议并参与监督的规范渠道，对涉及与劳动者切身利益的劳动权益等方面问题有参与决定和依法监督的有效途径。此外，还可以根据需要根据需要由职工推选自己的代表直接参与企事业单位的管理。

迄今为止，企事业单位职工民主管理依照对企业决策的影响力，依次应为：信息沟通、咨询与磋商、共同决策、工作地自理、自主管理。由于有经营者和职工代表共同参加，我国的职工民主管理形式上看似一种共同决策制度，但过去除审议决定职工福利基金使用、生活福利事项外、其它方面只限于知情、提供意见与建议、参与监督等。

2、现代产权制度下职工为什么还有权参与企业管理？被雇佣是否纯属被管理？

国务院发展研究中心《国有企业改革与发展》课题组于1999年曾提供一个大型系列研究报告，对市场经济条件下企业职工身份有这样的表述：“在我们国家，职工有三重身份：（1）他们是我们国家的主人；（2）他们是自己所在企业的重大利益相关者；（3）他们是所在企业的雇员。”“企业雇员”为什么有权参与企业管理？对此至少有以下三方面的依据：

（一）“企业重大利益相关者”是职工有参与企业民主管理权的物质基础。现代产权制度下的企业是生产要素的集合，资本、管理、劳动、技术等生产要素的人格化代表是投资者、经营者、劳动者，他们是企业内部实际上的三个利益主体，他们行使着不同的经济权利，执行着不同的经济职能，享受着不同的经济利益。虽然三者的利益取向有差异，利益有矛盾，但客观上三者的利益统一于三者的协力与合作，以实现企业的市场效益与持续发展为基础，企业实质上是诸生产要素的载体，企业的兴衰成败，生存与发展自然与各利益相关者的切身利益息息相关，他们都是企业的重大利益相关者，而彼此又是事实上的利益共同体，命运共同体。而劳动者与企业利益关联度某种程度上更为密切与直接。企业在市场竞争中遭遇风险，当前，投资者可以借用其它手段、措施来规避风险；经营者则可以通过自己的社会地位另谋高就；而对于劳动者来说，他们所效力的企业是其养家糊口、维持生计的衣食之源，是其安身之命，寻求发展的立足之地，企业一旦遭遇风险与不测，他们中许多人就有可能失业，沦为“弱势群体”，他们承担着某种意义上更大的风险与责任。既然职工与企业有如此密切的利益关联度，是企业重大利益相关者，他们就应享有平等的对所在企业的知情权、民主参与权、民主监督权、民主决策权；既然企业是要素交易的契约，契约当事人就应享有平等的权利。

同时，按我国教育体制改革趋势，劳动者通过对自己的教育培

训投资,形成劳动能力资源。他们选择了企业,参加了企业的劳动,以他们的知识技能、劳动协作作为一种资本要素投入,与物资资本一起对企业的生产经营作出贡献,以知识技能资产为基础,成为人力资本所有者,其参与企业民主管理、民主决策、民主监督就具有了坚实的权力基础与理论依据。

(二)马克思的劳动价值论是职工民主管理权的理论基石。

坚持劳动价值论,就要坚持劳动者主体论。尽管资本稀缺,劳动过剩是我国的国情,市场供求规律一直在演示着“物以稀为贵”的逻辑,但我们在企业制度创新中,必须注重劳动者的民主管理、民主监督权利的制度安排与规范,因为他们是价值的创造者,只有给予并保障企业劳动者以职工(代表)大会等形式的民主管理、民主决策、民主监督的权利和参与财富创造的积极性。其次,当前面对经济全球化激烈的市场竞争,企业的质量、成本、效益、产品竞争能力很大程度上要靠工作在一线每个岗位上的劳动者去落实、去创造,没有他们的民主参与、民主管理,没有他们的积极性创造性,这些就会大打折扣,随着职工的知识化、技能化进程,这一点更日益重要。

一方面我们应当肯定民营企业、私营业主的经营管理劳动也创造价值,但不能因为要鼓励民营和私营经济的发展而置根本的事实于不顾,认为私营业主的收入全部来源于其经营管理劳动创造的价值,认为他们已参与了经营管理的劳动就排斥一线员工的民主参与、民主管理、民主监督的权利。

(三)与时俱进的现代管理理论是职工民主管理权不竭的现实源泉。

发达市场经济国家现代企业的制度变迁经历了管理革命、资本革命到创业革命。这三次革命分别实现了或正在实现企业经营者的职业化、资本所有权多元化(公众持股)和劳动的资本化(包括管理劳动)。而企业管理思想变革也已经历了经验管理、科学管理,发展至当今的文化管理阶段。

(1)应对加入 WTO 后的国际竞争,我国企业应加大经济民主力度,应有一次管理思想变革。

由于长期的计划经济体制影响,目前在国内各种资本结构的企业,人经常被视作劳动力甚至物来管理,员工个人的主动性和创造力受到压抑。同时,许多企业缺乏对市场环境敏锐的反应能力,实际意味着企业的技术创新、制度创新和管理创新都严重不足,市场经济造就了竞争的经营环境,它酝酿着对新的企业组织模式和富有创新精神的管理模式的迫切需要。应对市场竞争,一个企业应当重视建立一种完满活力的目标,激励自身不断前进,除建立目标外,还应通过制定有效的管理过程,脚踏实地地去实现目标。这些过程重在通过制度创新和员工行为塑造,建立让员工主动参与、合作、创新和学习的企业环境。在所有管理过程中,人是最为重要的,这就是人本企业的真正意义。琢磨一下“企”字的写法,把“人”拿掉,“企”就变成了“止”,人是企业中一切创新的源泉,价值的源泉,失去了他们,企业发展能不停止?

(2)民营、私营企业实现规模发展更应坚持人本管理哲学,自觉吸引员工参与企业管理。我国民营、私营企业是市场经济的催生物,民营、私营企业要想在市场竞争中求生存、求发展,在管理意识上就要认真摒弃个人化、家庭式管理方式,通过内部制度建设吸引员工的民主参与、民主管理制度,加快学习型企业和学习型员工的速度,发展新技术,提高员工参与的积极性和企业凝聚力,以应对变化多端的市场竞争。否则,容易陷入市场困境使企业发展受阻。

3、职工民主管理的法律、政策依据有哪些?

我国法律对于职工民主管理早有明确的规定。我国的《宪法》规定:“人民依照法律规定,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。”《劳动法》规定:“劳动者依照法律规定,通过职工大会、职工代表大会或者其它形式,参与民