

工会干部岗位培训与职工素质能力提升培训丛书

GONGHUIGANBUGANGWEIPEIXUNYUZHIGONGSUZHINENGLITISHENGPEIXUNCONGSHU



新编职工民主管理 实务培训教程

刘元文/著

权威教材

业务培训

实务操作

工作创新

红旗出版社

中国工会干部岗位培训与职工素质能力提升培训丛书

GONGHUIGANBUGANGWEIPEIXUNYUZHIGONGSUZHINENGLITISHENGPEIXUNCONGSHU



新编职工民主管理

实务培训教程

刘元文/著

权威教材 业务培训

实务操作 工作创新

红旗出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

新编职工民主管理实务培训教程/刘文元著.

—北京:红旗出版社, 2009.3

(工会干部岗位培训与职工素质能力提升培训丛书)

ISBN 978-7-5051-1746-4

I. 新… II. 刘… III. 企业管理:民主管理—中国—干部教育—教材 IV. F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 044003 号

工会干部岗位培训与职工素质能力提升培训丛书

新编职工民主管理实务培训教程

刘文元 著

责任编辑:杨柏榕 责任校对:李娟 刘文芳

封面设计:博宏彩业

红旗出版社出版发行

邮政编码:100727 地址:北京市沙滩北街2号

E-mail: hqcbs@publica.bj.cninfo.net

编辑部:64037148 发行部:64037154

印刷:北京旺鹏印刷有限公司

2009年4月北京第1版 2009年4月北京第1次印刷

开本:850毫米×1168毫米 1/32

印张:82.125 字数:1686千字

ISBN 978-7-5051-1746-4

定价:275.00元(全11册)

版权所有 翻印必究·印装有误 负责调换

工会干部岗位培训与职工素质 能力提升培训丛书

编 委 会

主 编

- 戴文宪** 铁道部党校工运研究所副所长、教授
林燕玲 中国劳动关系学院劳动关系系教研室主任、教授、北京市劳动保障学会理事

编委会成员(按姓氏笔画排列)

- 万群定** 中国工会学研究会副会长,四川省总工会干部学校校长、高级讲师
马世文 中铁宝桥集团有限公司物资保障部支部书记、工会主席
王淑芬 中国劳动关系学院教务处副处长、教授
韦西林 吉林省长春市总工会干部学校副教授
关彬凤 原全国总工会法律部副巡视员、中国劳动学会常务理事、中国劳动法学研究会理事、全国工会学研究会理事
许晓军 中国劳动关系学院工会学系教授
刘元文 中国劳动关系学院工会学系副主任、教授

目 录

第一章 职工民主管理定义与理论基础

第一节 职工民主管理定义	(1)
一、职工民主管理定义	(1)
二、职工民主管理的实质	(2)
第二节 职工民主管理的理论基础	(3)
一、劳动力个人所有理论	(4)
二、人力资本理论	(10)
三、现代企业理论	(12)
四、现代管理理论	(15)
第三节 《劳动合同法》推动职工民主管理新发展	(17)

第二章 工会与职工民主管理

第一节 工会是职工民主管理的组织者	(21)
一、工会性质决定了它是职工民主管理的组织者	(21)
二、工会的基本职责决定了它必须成为民主管理的组织者	(23)
三、工会的地位决定了它能够担负起民主管理	

组织者的职责	(24)
第二节 工会是职工代表大会的工作机构	(25)
一、工会是职工代表大会的工作机构	(25)
二、工会作为工作机构的主要工作内容	(28)
第三节 理顺工会和职工代表大会两会体制的关系	(31)
一、一体型	(31)
二、分立型	(33)
三、结合型	(34)

第三章 职工代表大会制度

第一节 职工代表大会是职工民主管理的基本形式	(37)
一、职工代表大会具有广泛的代表性和充分的民主性	(38)
二、职工代表大会具有法定的权力	(38)
三、职工代表大会拥有完整的组织体系	(39)
第二节 职工代表大会的性质和任务	(40)
一、职工代表大会的性质	(40)
二、职工代表大会的任务	(41)
第三节 职工代表大会的组织制度	(43)
一、职工代表大会的组织机构	(43)
二、职工代表大会的工作制度	(47)
第四节 职工代表大会的提案征集和处理	(53)

第四章 职工代表

- 第一节 职工代表的产生 (60)
 - 一、职工代表的条件和任期 (60)
 - 二、职工代表的比例和构成 (62)
 - 三、职工代表的选举 (64)
 - 四、职工代表资格的处理 (66)
- 第二节 职工代表的权利、义务、职责和作用 (67)
 - 一、职工代表的权利 (67)
 - 二、职工代表的义务 (68)
 - 三、职工代表的工作职责 (69)
 - 四、充分发挥职工代表的作用 (71)
- 第三节 职工代表的培训 (74)
 - 一、职工代表应具备的素质 (74)
 - 二、职工代表培训的内容 (75)
 - 三、职工代表培训的方法 (77)

第五章 职工代表大会的职权及其行使

- 第一节 职工代表大会职权 (80)
 - 一、改革开放至 20 世纪 90 年代初期职工代表
大会的职权 (80)
 - 二、20 世纪 90 年代初期以后职工代表大会
的职权 (82)
- 第二节 审议建议权的行使 (84)

一、审议建议权的内容和应掌握的原则	(84)
二、行使审议建议权的程序	(88)
(06) 第三节 审查同意或否决权的行使	(89)
(08) 一、行使审查同意或否决权的内容及原则	(90)
(88) 二、行使审查同意或否决权的一般程序	(93)
(1) 第四节 评议监督权的行使	(94)
(88) 一、民主评议干部的内容和原则	(94)
(18) 二、民主评议干部的程序与做法	(96)

第六章 厂务公开制度

(8) 第一节 厂务公开的指导原则、具体内容	
(17) 与组织领导	(100)
(87) 一、厂务公开的指导原则和总体要求	(101)
(87) 二、厂务公开的内容	(102)
(87) 三、厂务公开的实施范围与组织领导	(104)
(1) 第二节 厂务公开的两大基本实现形式	(106)
一、选择厂务公开实现形式的原则	(107)
二、厂务公开的主要载体——职代会	(108)
三、厂务公开的日常形式	(110)
(08) 第三节 实行厂务公开应注意的几个问题	(113)
(08) 一、突出特点，因势利导	(113)
二、拓宽内容，讲究实效	(115)
(88) 三、促进厂务公开走向科学与规范	(117)

第七章 平等协商和集体合同制度

第一节 集体合同制度的原则与内容	(119)
一、集体合同制度的原则	(119)
二、集体合同的内容	(121)
第二节 集体合同的订立程序	(123)
一、准备阶段	(123)
二、协商阶段	(125)
三、签约阶段	(126)
第三节 工资集体协商	(127)
一、工资集体协商的主要内容	(127)
二、工资集体协商谈判中应注意的问题	(128)
第四节 集体合同的履行	(129)
一、集体合同履行过程中的监督检查制度	(129)
二、集体合同的履行过程	(130)
三、集体合同争议的处理和法律后果	(133)

第八章 公司制企业职工民主管理

第一节 公司法人治理结构	(137)
一、公司法人治理结构的组成	(138)
二、公司法人治理结构的作用	(139)
三、公司法人治理结构的制度选择	(139)
四、公司治理结构原则	(141)
第二节 公司制企业中的职工代表大会	(142)

一、职代会与公司治理结构的关系	(142)
二、公司制企业中职代会的职权	(144)
三、公司制企业职代会运作的基本程序	(146)
四、公司制企业职代会的主要工作制度	(148)
第三节 职工董事和监事制度	(150)
一、实行职工董事和监事制度的依据	(151)
二、职工董事和监事的条件与比例	(152)
三、实行职工董事和监事制度应注意的问题	(153)

第九章 非公企业民主管理

第一节 非公企业民主管理原则	(154)
第二节 非公企业职工(代表)大会制度	(155)
一、非公有制企业职工代表大会建设的基本 要求	(155)
二、非公企业职工代表大会职权	(157)
三、职工大会	(157)
四、区域性、行业性职工代表大会	(158)
第三节 非公企业厂务公开制度	(160)
一、非公有制企业厂务公开工作的基本要求	(160)
二、非公有制企业厂务公开的内容	(163)

第十章 机关事业职工民主管理

第一节 机关职工民主管理制度及运行	(166)
一、机关职工参与内部事务民主管理和	

民主监督的特殊性	(166)
二、加强机关内部事务民主管理工作的重要性 和必要性	(167)
三、加强机关内部事务民主管理工作的 指导思想和总体要求	(168)
四、机关内部事务民主管理工作的主要内容 ...	(169)
五、机关内部事务民主管理的主要形式	(171)
六、加强对机关内部事务民主管理工作的 组织领导	(172)
第二节 建立健全学校教职工代表大会制度	(174)
一、学校教职工代表大会制度	(174)
二、加强学校教职工代表大会制度建设	(178)
第三节 科研院所职工民主管理制度	(182)
一、完善科研院所职工民主管理的重要性和 紧迫性	(182)
二、建立健全科研院所职工代表大会制度	(183)
三、建立健全其他民主管理形式,积极探索与 新型科技体制相适应的职工民主管理的 新途径	(186)

第十一章 政府与工会联席(联系)会议制度

第一节 政府与工会联席(联系)会议制度的 性质与依据	(188)
-------------------------------------	-------

第二节 政府与工会联席（联系）会议的指导原则、目的和主要内容	(194)
第三节 政府与工会联席（联系）会议的运作 ...	(196)
第四节 完善政府与工会联席（联系）会议制度	(197)
一、完善工作方法，提高政府与工会联席（联系）会议制度质量与效果	(198)
二、充分调动各种社会资源，建立政府与工会联席（联系）会议制度的长效机制	(199)

第十二章 劳动关系三方协商机制

第一节 劳动关系三方协商机制概述	(203)
一、三方协商机制的定义	(203)
二、三方机制的产生和发展	(204)
三、三方协商机制涉及的内容	(207)
第二节 劳动关系三方协商机制的理论基础	(208)
一、和谐劳动关系	(208)
二、社会伙伴关系	(210)
第三节 我国劳动关系三方协商机制的建立和发展	(211)
一、劳动关系的发展及其协调机制的变化	(211)
二、我国劳动关系三方协商会议制度	(213)
三、实践中有待探索的几个问题	(216)

第一章 职工民主管理定义与理论基础

【本章重点】 了解职工民主管理的概念及内涵，了解职工民主管理的实质，了解民主管理的理论基础，了解《劳动合同法》新形势下民主管理的重要性。

第一节 职工民主管理定义

一、职工民主管理定义

职工民主管理是指，企事业单位的职工依据一定法律与制度，通过一定的组织形式，直接或间接地参与影响组织成员利益决策的活动。也可更具体地定义为，企业事业职工，通过职工代表大会、职工大会、职工董事、职工监事及其他民主管理制度形式，在企业经营管理的重大事项和涉及劳动者切身利益事项等方面行使参与民主决策、民主管理和民主监督权利的活动。

这一定义包含四要素：其一，民主管理权利行使主体是企业事业职工（职工包括三个群体：管理人员、技术人员、普通工人，我们不进行群体分析）；其二，民主管理制

度形式是职工代表大会、职工大会、职工董事、职工监事及其他民主管理制度；其三，民主管理涉及的内容是，企业经营管理的重大事项和涉及劳动者切身利益事项等方面；其四，民主管理权的权能是，参与民主决策、民主管理和民主监督。主要是界定了民主管理权涉及的范围和内容，界定了民主管理权的实质是“参与”决策和“参与”管理。

二、职工民主管理的实质

职工民主管理制度的实质是，职工有参与权，特别是对与自身利益直接相关的事项的参与权，企业行政方拥有决策权。这一企业民主管理制度本质的界定，不论中国还是西方发达国家的经济民主都是一致的。如作为计划经济企业职工民主管理经典的，毛泽东称之为“鞍钢宪法”的“两参一改三结合”，就是工人群众“参加”企业管理。计划经济中企业职工民主管理的法律性规范，如《企业法》、《全民所有制工业企业职工代表大会条例》中对职工代表大会职权规定的实质也是职工参与管理，职代会职权中最高权限的“决定权”被明确限制于职工福利方面，“职工福利基金的使用方案”，其他方面均不涉及。特别是，胡锦涛在中共中央十七大报告中明确地将企事业单位的民主管理制度界定为“支持职工参与管理”。胡锦涛说：“发展基层民主，保障人民享有更多更切实的民主权利。全心全意依靠工人阶级，完善以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度，推进厂务公开，支持职工参与管理，维护职工合法权益。”

再如作为“北欧社会主义模式”经济民主制度典范的瑞典产业民主，它的基本原则的实质性界定是，雇主拥有经营管理权，工会给予一定的不同层次的影响。这一基本原则得到瑞典劳动法学界的确认：“按照判例法，适用于雇佣合同和集体协议的补充规则，说明了雇主应该领导并分派工作以及管理公司，除非法律或者有关协议另有规定。但是，在过去二十年间，已经引入了旨在雇员在雇主决策过程中不同层次的影响的许多法律改革，这一基本原则体现于产业民主的各项权能之中。比如谈判权。瑞典工会有很广泛的谈判权，法律作了很详尽的规定。但“关于扩展的谈判权规定不意味着雇员被授予任何实际的影响力，因为一旦谈判结束，该雇主就可以自由作出他认为对公司最有利的任何决定”。所以，斯德哥尔摩大学劳动法教授总结道，“共决法，只是在特定事项上赋予雇员组织确定的但是有限的影响力，而其他决定权都属于雇主”。

这一原则在瑞典产业民主管理制度的最高级形式职工董事制度中也得到体现。按《1987年董事会代表（私营部门雇员）法》第一条规定，“本法的目的是通过董事会代表的方式向雇员提供公司活动的信息，并使雇员对公司活动施加影响。”明确界定为“施加影响”。

第二节 职工民主管理的理论基础

对工人来说，市场经济改革的实质是劳动力彻底市场化，

劳动力转为个人自己所有。所以，固定工制度废除的实质就是，国家将劳动力产权还给工人，同时撤销一切行政性保护；农民工制度形成的实质是，国家将劳动力产权还给农民，同时撤销一切行政性强制，这样就将工人（城镇工人和农民工）推入市场，工人成为自己劳动力产权的所有者，拥有在劳动力产权基础上的一切权利和利益，工人成为经济和社会的主体，工人自己在市场经济中竞争、拼搏。

企业劳动者“参与管理”制度正是建立在这样的市场经济劳动者基础之上，由此，有以下理论基础。

一、劳动力个人所有理论

劳动者成为劳动力所有者，成为经济主体，劳动力个人所有确立工人主体地位。在企业的形成和运行过程中，作为劳动力所有者的劳动者仅仅是让渡了劳动力的使用权，仍然拥有劳动力的所有权。马克思反复强调：“他在让渡自己的劳动力时不放弃自己对它的所有权。”“劳动力所有者要把劳动力当做商品出卖，他就必须能够支配它，从而必须是自己的劳动能力、自己人身自由的的所有者”。所以，在劳动力的被使用过程中，劳动者就拥有“话言权”、“参与管理使用权”，以防止“被滥使用”。

1. 劳动力个人所有，劳动者拥有所有权、让渡使用权的市场化运行，人们往往将其概括为“劳动力成为商品”

在肯定劳动力公有制度的理论中，“劳动力商品”这一命题，是作为相对应的反面命题而存在，人们对其进行了