

工会干部岗位培训与职工素质能力提升培训丛书

GONGHUIGANBUGANGWEIPEIXUNYUZHIGONGSUZHINENGLITISHENGPEIXUNCONGSHU



新编企业职工代表 实务培训教程

戴文宪 / 编著

最新教材 简明实用
素质能力 工作创新

红旗出版社

工会干部岗位培训与职工素质能力提升培训丛书

GONGHUIGANBUGANGWEIPEIXUNYUZHIGONGSUZHINENGLITISHENGPEIXUNCONGSHU



新编企业职工代表 实务培训教程

戴文宪 / 编著

最新教材 简明实用
素质能力 工作创新

红旗出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

新编企业职工代表实务培训教程/戴文宪编著.

—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. 戴… III. 职工代表—工作—中国—干部教育—教材 IV. D412.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 044005 号

工会干部岗位培训与职工素质能力提升培训丛书

新编企业职工代表实务培训教程

戴文宪 编著

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
关彬枫 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

张宝刚	北京市总工会干部管理学院教授
李淑玲	中国劳动关系学院经济管理系副教授
朱超	江苏省总工会干部学校副校长、研究员
郭宇强	中国劳动关系学院劳动关系系讲师、博士
康健洲	中国职工教育学会班组长专业委员会秘书长
董连松	上海市总工会干部管理学院原经济管理系主任、教授

目 录

第一章 我国企业的职工民主管理制度

- 一、我国企业职工民主管理制度的理论基础 (1)
- 二、我国企业的职工民主管理制度 (4)
- 三、我国企业实行职工民主管理制度的必然性 ... (8)
- 四、坚持和发展企业职工代表大会制度 (12)

第二章 我国职工代表大会制度的发展和创新

- 一、区域性、行业性职工代表大会 (17)
- 二、职工代表议事会制度 (20)
- 三、开发职代会的网络资源 (22)
- 四、开展“双爱双评”活动 (23)

第三章 工会在职工代表大会制度中的地位 和作用

- 一、工会在职工代表大会制度中的地位 (26)
- 二、工会是职工代表大会的工作机构 (29)

第四章 企业职工代表概述

- 一、企业职工代表的概念和性质 (35)

二、企业职工代表的地位	(37)
三、企业职工代表的作用	(41)
四、企业职工代表的类型	(44)
五、我国企业职工代表制度的发展历程	(46)

第五章 企业职工代表的产生

一、企业职工代表的条件	(54)
二、企业职工代表的人数比例与构成	(56)
三、企业职工代表产生的程序和方法	(58)
四、企业职工代表的任期、补选与撤换	(61)
五、企业职工代表竞选制	(64)

第六章 企业职工代表的权利、义务和职责

一、企业职工代表的权利和义务概述	(66)
二、企业职工代表的权利和义务	(69)
三、企业职工代表的职责和工作任务	(72)

第七章 企业职工代表工作方法（上）

一、企业职工代表工作方法的知识基点	(74)
二、企业职工代表掌握工作方法的重要性	(78)
三、企业职工代表掌握和创新工作方法的途径	(80)

第八章 企业职工代表工作方法（中）

一、企业职工代表参加职工代表大会活动	
--------------------------	--

的工作方法	(84)
二、企业职工代表参加日常民主管理活动	
的工作方法	(107)

第九章 企业职工代表工作方法（下）

一、企业职工代表参与厂务公开活动的工作	
方法	(112)
二、企业职工代表参加平等协商和签订集体	
合同活动的工作方法	(116)
三、企业职工代表参加工资集体协商活动	
的工作方法	(127)
四、公司职工代表参加公司董事会、监事会	
活动的工作方法	(137)
五、公司职工代表参加职工持股活动的	
工作方法	(143)
六、企业职工代表协调与企业内部各方关系	
的工作方法	(150)
七、企业职工代表合法权益维护的工作方法 ...	(166)

第十章 企业职工代表的素质提高

一、提高企业职工代表素质的重要性	(168)
二、企业职工代表必备的政治素质	(171)
三、企业职工代表必备的知识素质	(172)
四、企业职工代表必备的能力素质	(172)

- (18) 五、提高企业职工代表素质的制度和机制建设 (173)
- (19) 六、加强职工代表培训 (175)

附录 相关法规选编

- 一、中华人民共和国工会法 (180)
- 二、中国工会章程 (194)
- 三、企业工会工作条例 (213)
- 四、全民所有制工业企业职工代表大会条例 (230)

- (151) 三
- (152) 四
- (153) 五
- (154) 六
- (155) 七
- (156) 八
- (157) 九
- (158) 十

高技能人才素质提升工程实施办法

- (159) 一
- (160) 二
- (161) 三
- (162) 四

第一章 我国企业的职工民主管理制度

一、我国企业职工民主管理制度的理论基础

理论是实践的先导。我国企业职工民主管理制度的建立、健全、完善和不断创新发展具有深厚的理论基础。在社会主义条件下，职工是国家和公有制企业的主人、有权参与企业的管理，这是我国企业职工民主管理长期坚持的基本理论，这一理论现在不仅仍然适用，而且还要创新发展。但是，随着社会主义市场经济的发展和多种所有制企业的大量出现，要在新建企业中推行职工民主管理制度，仅依靠原有理论显然是不够的。正因如此，近年来，我国理论界开始学习研究国外一些企业职工参与的理论和现代企业管理理论，并结合我国的实际，提出了如下职工民主管理的新的理论观点，这些理论观点不仅丰富了我国企业职工民主管理制度的理论基础，而且也指导和推动了我国企业职工民主管理实践的发展。

1. 劳动力个人所有理论：这一理论的基本观点是：劳动者成为劳动力所有者，成为经济主体，劳动力个人所有者确立了工人主体地位。

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、自己人身自由的自由的所有者。所以，在劳动力的被使用过程中，劳动者就拥有“话语权”、“参与管理使用权”，以防止“被滥用”。

2. 人力资本理论

这一理论的基本观点是：劳动者拥有的劳动力是种特殊商品，它具有资本性。这就决定了劳动者参与管理的必然性和必要性。劳动力是用来得到未来收入的投资品；对劳动力进行培训、提高素质也就是对劳动力自身进行投资，在未来取得更高预期收入；劳动者的健康、生产技能、生产知识是现在和未来收入增长的源泉。劳动力的资本性在现代经济学中得到肯定，所以，劳动者与其他要素所有者一样，把自己的体力和智力作为资本投入企业，那么，他就应该拥有对自己劳动力使用、管理的权利。而且，要充分调动完全属于个人的劳动力资产积极性，根本点也在于让其所有者对其自身进行管理。

3. 现代企业理论

这种理论的基本观点是：企业是生产资料产权与劳动力产权的一种契约，生产资料所有者和劳动力所有者都是企业所有者，都有管理企业的权利。

按现代企业理论，企业是一系列契约的组合，是契约网络或契约联结点，是生产要素所有者之间交易产权的一种方式。与市场交易契约相比较，企业的特性就在于它的契约特征，在于它是与产权的一种契约，是与经营管理者、劳动者这两个产权所有者的一组契约，是非人力资本与人力资本交易契约的组合。

从这一企业内涵可得出两个重要的结论：其一，组成企业的签约人是平等的产权所有者，签约人必须对自己投入企业的要素拥有明确的产权（财产所有权）。一方是物质资本所有者，另一方是人力资本（劳动力）所有者，没有所有权的人无权签约。签约双方平等、独立、自由、各自追求以所有权为基础的权利、利益。其二，企业是由不同“财产”所有者组成，是由非人力资本（生产资料）所有者和人力资本（劳动力）所有者组成，是他们互相交易的结果，所以，劳资双方都是企业的所有者，都拥有企业。

如此，劳资双方就有平等、相同的权利从双方的履行契约的活动中获取各自的产权收益，分享管理、分享剩余，片面地以一方产权权益为根本，压制、剥夺另一方产权权益，垄断、独吞剩余，独享管理，并不符合产权交易、契约原则，所以，作为劳动力要素所有者的劳动者就有参与管理的权利。

4. 现代管理理论

这一理论的基本观点是：传统的古典管理理论强调自上而下的严格的权力和规章制度的作用，把人看成是会说

话的机器，在管理活动中施以强大的外界压力，派工头进行严格的监督，造成工人心理上的压力而产生对立情绪，忽视了人的社会关系和感情因素的作用以及人的主动性和创造性。与此相反，现代管理理论则强调人的欲望、感情、动机的作用，因而在管理的方法上强调满足人的需要和尊重人的个性，以及采用激励和诱导的方式来调动人的主动性和创造性，借以把人的潜力充分发挥出来。与此相对应，形成了“以职工为中心”、“弹性”管理等各种形式的劳动者“参与管理”方式和制度。

二、我国企业的职工民主管理制度

（一）企业职工民主管理的本质

我国企业的职工民主管理是企业职工依照法律和有关规定，通过一定的组织形式，参加企业管理，行使民主权利的活动。企业职工民主管理是在基层实施社会主义民主的重要形式，也是现代企业管理的重要内容。企业职工民主管理的本质是民主，即它的主体是整体职工群众，是在工会组织下，依照法律、通过一定的民主形式实施的参与管理。

（二）企业职工民主管理的基本形式

企业职工民主管理的形式，按企业职工的参与程度可分为直接参与管理和间接参与管理两种。①直接参与管理是由全体员工直接参加企业管理，参与企业重大问题的决策，参与决定与监督和职工相关的切身利益问题。②间接

参与管理则是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，参与决定与监督和职工相关的切身利益问题。

企业职工民主管理实施的具体形式则是以企业职工代表大会制度为主要形式，同时与厂务公开、劳动合同、平等协商和集体合同、工资集体协商、民主评议企业领导干部、职工董事、监事以及职工持股制度等民主管理形式相结合。

（三）企业职工民主管理的基本特点

企业职工民主管理的特点是参与企业管理。我国是社会主义国家，工人阶级是国家、社会和公有制企业的主人，工人阶级通过本阶级的先进政党——共产党及其领导下的政府和企业行政，对国家、社会和企业进行管理，同时又通过本阶级的群众组织、工会组织参与对国家、社会及企业的管理。这说明，企业职工群众对企业管理的民主参与是我国政治制度和管理制度的组成部分和重要内容。

企业职工民主管理权利是企业职工群众参与企业管理的一种民主权利，它与企业行政管理权力具有不同的性质。企业职工群众在工会的组织下，通过选出自己的代表，发挥参与能力，利用职工代表大会等参政议政的民主渠道，代表和反映职工群众的意愿、主张，行使职工群众民主权利，参与和协助企业行政制定和实施正确的政策措施，改善经营管理，协调劳动关系，维护职工合法权益，调动广大职工群众生产工作积极性，共谋共促企业发展，由此彰

显企业职工群众参与企业管理的功能和作用，从而鲜明地体现出企业职工民主管理的参与特点。

(四) 企业职工民主管理的主要目的和作用

企业职工民主管理的目的，就是要通过民主和法制的手段，保障职工群众行使经济、政治、文化和社会等方面的权利，实现其合法权益，调动、激发其生产、工作积极性和对企业的认同感，共同促进企业的稳定和发展。围绕这一目的，企业职工民主管理的功能和作用主要体现在：

(1) 参与决策。参与决策就是对企业改组改制、规章制度、生产经营、利益分配、集体合同、廉政建设，以及涉及职工具体利益方面的重大问题的规划、计划、方案、措施等，进行审议、讨论，提出意见建议，按相同的权限，作出同意或否决的决定。参与决策的关键是正确行使好职代会的各项职权。

(2) 监督检查。监督检查就是对企业有关重大问题的决策、决定和职代会决议贯彻执行情况，进行检查落实并采取适当措施加以监督、对各级行政领导干部评议监督，使他们敬业廉政；推荐选举企业领导者和经营者，罢免不称职的领导者和经营者。

(3) 组织动员。组织动员就是发动职工群众参加民主管理和民主监督活动，激发职工当家作主的主人翁责任感，使广大职工在企业生产工作中发挥更大作用，贡献更多的聪明才智，增强企业核心竞争力，促进企业的和谐发展。

(4) 启迪教育。启迪教育就是职工参加民主管理活动，

对其本身也是一个学习、教育、提高的过程，这不仅可以促进职工政治水平的提高，而且还能增强主人翁责任感，使其更加爱岗敬业、遵章守纪、恪守职工道德，从而加快企业“四有”职工队伍建设。

(5) 协调改善。协调改善就是在保障企业行政领导经营管理权威的同时，保证职工群众能够充分行使民主权利，发挥主人翁作用，协调好企业领导者、经营管理者与广大职工群众的关系，协调好企业人与人之间的关系，形成一种和谐向上的健康氛围，发扬团结互助精神，使企业充满生机和活力。企业职工民主管理的上述作用是互相关联、相辅相成，共同推动着企业职工民主管理的发展。

我国企业职工民主管理至今已有 70 多年的发展历史。早在新中国成立前，在苏区和根据地的一些工厂中就开始实行职工民主管理。新中国成立后，特别是党的十一届三中全会和改革开放后，企业职工民主管理作为基层社会主义民主建设的组成部分，得到党和国家的高度重视，并且用法律和政策形式固定下来。在建设社会主义市场经济过程中，不仅国有企业的职工民主管理得到坚持和完善、非公有制企业的职工民主管理也得到长足发展。在新形势下，进一步促进企业职工民主管理的发展，提升企业职工民主管理的水平，是加强基层企业三个文明建设和构建社会主义和谐社会的需要，是党和职工群众的要求，也是企业发展的必然途径。

三、我国企业实行职工民主管理制度的必然性

职工民主管理体现了鲜明的中国特色，是社会主义企业制度的重要特征。职工是国家的主人，是企业生产经营和科技创新的主体，是企业经济效益的主要创造者，职工群众同企业生产资料有机结合，能够比资本主义企业更大幅度地调动职工的积极性和创造性，推动生产力的发展和社会的进步。我国企业实行职工民主管理的必然性主要体现在以下几个方面。

第一，企业职工民主管理是贯彻落实党的全心全意依靠工人阶级指导方针的具体途径。

我国是工人阶级领导的、以工农联盟为基础的、人民民主专政的社会主义国家，发展社会主义市场经济，并不改变国家的社会主义性质和工人阶级在国家生活中的领导地位，同时由于工人阶级是先进生产力和生产关系的代表，是社会主义革命和建设的主要动力，是我们事业不断前进和发展的根本保证，所以必须坚定不移地坚持党的全心全意依靠工人阶级的根本指导方针。贯彻落实党的全心全意依靠工人阶级方针，需要有具体实现的途径和措施，需要建立健全相应的制度，这在企业就是要实行职工民主管理。

第二，企业职工民主管理是建设社会主义民主政治的重要内容。

发展社会主义民主政治、建设民主法治国家，这是我国依法治国方略的核心内容，也是在全面建设小康社会中