



河北省劳动关系和民主管理学会

Hebei Industrial Relations & Democratic Management Society

- 首页 | 学会简介 | 最新动态 | 学术成果 | 企业管理研究 | 专题集萃 | 公告栏 | 专家&特邀研究员
- 劳动关系研究 | 民主管理研究 | 内部交流 | 资料中心 | 会员之窗 | 电子杂志 | 会员单位巡礼

全站搜索

GO

公告栏

- 纪念厂务公开推行10周年
优秀论文获奖名单
- 关于表彰河北省推动劳动关系和谐企业创建活动先进单位和先进个人的决定
- 2007年度优秀论文及调研成果评选结果
- 关于发布河北省协调劳动关系和民主管理工作第二批创新项目的通知

学术成果

- 企业改制时期的劳动关系问题研究
- 构建和谐劳动关系
- 浅议构建和谐劳动关系是建设和谐社会的基础
- 企业主体双方在克制中实现和谐
- 合理调整企业改制中劳动关系主体的变更
- 构建和谐企业 创建和谐企业
- 构建和谐企业的关键在于以“人”为本

民主管理研究

夯实职代会在协调劳动关系中的基础地位

来源：本网 时间：2007-5-9 15:54:21

夯实职代会在协调劳动关系中的基础地位

张家口市总工会 王永明

职工代表大会是职工民主管理的基本形式，是我国的根本政治制度在企业的具体体现，也是落实“依靠”方针的重要载体。实践表明，正确发挥职代会作用，有利于调动广大职工的积极性，有利于优化改革发展稳定的环境，有利于协调企业劳动关系；相反，弱化职代会职能甚至取消职代会，既不合法，也势必影响企业改革发展的进程，影响企业的劳动关系。

一、我国社会制度决定了职代会在协调劳动关系中的地位

在我们国家，职工具有国家的主人和企业重大利益相关者的双重身份。职工的劳动权益、经济利益、参与企业管理的民主政治权利集中体现在职代会职权之中。职工有权通过职代会等途径，参加企业的民主管理和民主监督。我国从领导、法律和群众等角度为职代会制度提供了坚实基础和有力保证。我国的《宪法》规定“公民依照宪法和有关法律的规定，可以通过职工代表大会和其他形式参与企事业单位民主管理；”《公司法》规定“公司依照宪法和有关法律的规定，通过职工代表大会和其他形式，实行民主管理；”《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他形式，参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。”此外，还有《工会法》以及其他相关法律都有相关条文对职代会制度作出规定。职代会制度具有比较充分的民主性和代表性，充分的法律依据和法定职权，完整的组织体系等特点。职代会制度作为基层民主政治的一种基本形式，在推进基层政治民主化方面发挥了不可替代的作用。自50年代开始探索，经过几十年的完善和发展，特别是经受了近几年市场经济的考验，职代会制度在我国已经得到了法律法规的规范和认可，并且在实践中被广大职工和企业经营者所接受。尽管职代会制度产生于计划经济时代，不应简单将之归为计划经济的产物而丢弃，应该把职代会制度作为协调劳动关系的重要载体。

二、职代会制度是经济民主的要求

社会主义市场经济在本质上是一种“民主经济”，市场经济体制是一种高度民主的经济体制。民主国家既需要实行政治民主，也需要实行经济民主，只有政治民主而无经济民主仍然不能称之为民主国家。在政治民主和经济民主二者之间，经济民主是目的，政治民主是手段，经济民主既是政治民主的支撑也需要政治民主的保障，如果政治民主不能保障经济民主，政治民主就会失去其存在价值，人民也会因此怀疑政治民主的真实性。我国在实行社会主义市场经济中，把经济民主作为市场经济体制的内在要求和重要内容，使市场经济体制能够平衡地兼顾各个社会阶层的利益。企业中的经济民主在劳动关系方面的要求就是要防止股东利益至上，经营者说了算，这就必须加强职工民主管理，实现劳资双方的共同决策，使企业的发展方向和具体运作符合劳资双方的利益而不是只符合股东一方的利益，避免为了实现股东的小利益而牺牲职工的大利益的情形，从而使劳资关系实现“双赢”而不是“单赢”。

三、职代会制度是企业社会责任的要求

企业社会责任要求企业承担对利益相关者的责任，注重人本管理，关心人、理解人、尊重人、保护人，重视员工的工作环境、健康卫生、培训、薪酬、工会权利。SA8000把企业遵守相关国家的社会法规作为它的重要宗旨，把职工参加工会以及具有集体谈判权利作为重要准则，规定企业不得因种族、社会地位、国籍、伤残、性别、生育倾向、政治派系等原因存在歧视，不允许精神和肉体上的压制及言词辱骂。SA8000的内容中充满了对职工一般的合法权益的保护，替职工讲话，为职工着想，无疑会调节劳动关系，促进企业发展。股东和员工是与企业关系最密切的利益相关者，企业的各种行为不仅涉及股东的利益，也涉及到员工的利益。因此，企业的运营不能仅仅考虑股东的利益和要求，还必须恰当地考虑职工的利益和要求。许多市场经济国家普遍通过职工参与公司管理制度来维护职工的利益。我国已经形成的职工民主管理职代会制度，能够确保企业对员工履行社会责任。

四、职代会制度是现代企业性质的要求

现代企业理论认为，现代企业是物质资本和人力资本的结合体，股东对企业有物质资本的投入，职工对企业有人力资本的投入，企业的利润中既有物质资本的贡献也有人力资本的贡献，因此企业的利润应当由劳资双方分享。由于利润的不确定性和资本投入的确定性，股东承担着企业的经营风险，职工也承担着企业的经营风险。如果企业经营得好，股东可以取得利润收益，职工也可以多拿工资、多得福利甚至分享利润；如果企业经营得不好，股东可能没有利润收益甚至亏本，职工也同时会无法分享利润，不得不接受更低的工资和福利，甚至不得不失业，职工的人力资本投入也无法得到回收。因此，既然劳资双方都同样承担着企业的经营风险，企业的控制权就不能由股东独享，而必须通过职工民主管理职代会制度来实现劳资双方分享，这样才能使企业的决策考虑双方的利益。

五、职代会制度是对集体合同制度的补充和完善

通过集体谈判签订集体合同的方式能够在一定程度上维护职工利益，但是集体谈判的作用也是有局限性的，因为劳资双方不可能在签订集体合同时对未来一定时期内公司可能遇到和出现的各种情况都考虑周全，也不可能设计出理想的、尽善尽美、完美无缺的集体合同。而一旦签订了集体合同，职工一方就必须履行集体合同，并承担相应的义务。然而，公司的运营是一个动态的过程，市场天天在变，公司的经营状况也天天在变，公司的经营者作为股东的代表，掌握着公司的决策权，他们可以灵活地作出各种决策，以便降低股东的风险，谋求股东利润最大化，而职工的利益却可能不被考虑。要解决这一问题，就必须在坚持集体谈判制度的同时，实行职工民主管理职代会制度，使职工的代表能够进入公司治理结构，参与、影响和制约公司的经营决策，保障公司的决策不损害职工的利益。

六、职代会制度是维护和保障职工经济权益和民主权利的基本载体

在市场经济条件下，劳动者的合法权益如工资、福利、保险等不再像过去那样通过国家来实现，而是通过企业内部来实现。这样，受经济利益原则支配，劳动者不仅关心自己的经济收益，而且更关心与自己利益相关联的企业决策、企业经营问题，这就产生出强烈参与管理的愿望和行为。职代会制度始终把维护和保障职工的经济权益和民主权利作为出发点和归宿点。职代会制度具有对企业经营者进行监督制约的功能。一般而言，企业经营者出于自身考虑，有时会有意或无意削弱民主管理对其制约。尽管通过提高企业经营者思想觉悟可以起到一定的促进作用，但这些觉悟以利益为基础，要长久发挥作用是不现实的。因此，把职代会制度建立在企业领导自觉自愿的基础上不可取，必须依靠法制力量来推行。市场经济是法制经济，要强化职代会制度，保证职代会制度顺利实施。

七、职代会制度能够较好解决劳动关系矛盾

当前，在一些企业特别是非公有制企业普遍缺乏社会责任意识和人本观念，侵犯职工权益的现象层出不穷，少数职工不得不铤而走险，采取种种极端措施维护自己的权益或者对雇主进行报复。根据我国目前的劳资关系形势，必须实行职代会制度，使职工代表不仅能够参加董事会、监事会，发表意见，提出建议，参与投票，影响决策，而且能够在影响职工重大利益的决策上行使审议权、共决权、选举权等重要权利。要将职代会制度纳入公司治理结构，当然可以根据我国目前的发展状况对职代会的法定职权作出必要的调整，使之与股东会、董事会、监事会、经理等公司治理结构相协调、相制约、相平衡。

