

职工董事角色辨析

——兼谈《董事会试点中央企业职工董事履行职责管理办法》

□李保民 张喜亮

“职工代表”
公司法中对于董事会中应当有职工代表的规定,在学界和实践中产生了分歧。有的观点认为,职工董事这个词从根本上说是并不存在的,其原因有三:第一,董事会是由股东代表组成的,是出资人的“俱乐部”,职工不是出资人没有权利担任董事;第二,公司法中谨慎用词,限于国有企业组成的有限责任公司和国有独资公司董事会中应当有职工代表,这里规定的是“职工代表”而不是“职工董事”;第三,即便是在限于国有企业组成的有限责任公司和国有独资公司的董事会中,公司法也只是规定“应当”有职工代表,而不是规定“必须”有职工代表,可见公司法对于职工进入董事会也是采用了审慎态度。

由此便引发了关于“职工董事”概念的争论。国务院国有资产监督管理委员会在起草《董事会试点中央企业职工董事履行职责管理办法》过程中,也遇到了这样的难题。一种观点认为:“职工董事”是个约定俗成的概念,简洁又能准确表达公司法关于董事会中应当有“职工代表”这个涵义。另一种观点则认为:国资委制定文件,必须要严格依照公司法的规定,既然公司法规定的是董事会中应当有“职工代表”,那就不能把这个“职工代表”简单规定为“职工董事”。这两种观点最终还是通过认真研读公司法的精神且尊重约定俗成的现实而被确认为,本办法还是

使用“职工董事”这个概念,并对“职工董事”作出概念性的界定。使用职工董事这个概念的法律依据就是公司法第三十八条的规定:董事会行使“选举和更换非由职工代表担任的董事、监事”的职权。在这条中,实际上是指明了董事会中的“职工代表”就是“职工董事”。

关于职工董事角色的争论

职工董事在董事会中的作用,甚至是在公司中的作用,在起草《董事会试点中央企业职工董事履行职责管理办法》的过程中也发生过一些争论。

一种观点认为:职工董事首先是职工代表,因此,职工董事必须代表职工,反映职工的利益诉求,保护职工合法权益,其立场必须是站在职工一边,承担起代表职工利益和维护职工合法权益的职责。

另一种观点认为:职工董事首先是董事,职工董事必须首先履行董事的职责,依照公司法规定的董事会职权行使权利,职工董事与其他董事一样履行职责,要兼顾出资人、公司和职工三者的利益,力促董事会的决策不侵害职工合法权益。两种观点各自角度不同,前者站在职工的立场上思考问题,后者站在董事职权上思考问题;前者认为职工董事的作用就是维护职工合法权益,后者认为职工董事的作用是把确保职工合法权益不受侵害作为底线。

这两种观点在《董事会试点中央企业职工董事履行职责管理办法》中得到了统一,管理办法第四条规定:“职工董事享有与其他董事同等的权利,承担相应的义务。职工董事在履行董事职责时,应该履行由本办法规定的特别职责。”第五条规定:“职工董事享有与公司其他董事同等权利,承担相应义务的同时,还应履行关注和反映职工合理诉求、代表职工利益和维护职工合法权益的特别职责。”管理办法第八条还规定了职工董事履行特别职责应承担的相应义务。

国资委制定的这个职工董事履行职责管理办法,实际上综合了各种观点,明确了这样几点:第一,职工董事也是董事,与其他董事一样行使权利且履行相应的义务,即职工董事首先要尽董事之责;第二,职工董事并非一般董事,其来自职工的身份决定其必须履行表达职工利益诉求和维护职工合法权益的责任;第三,职工董事个人独立行使职权时也要独立承担因此而产生的法律后果;第四,作为中央企业的职工董事,必须认识到履行其职责的基本原则即“应充分考虑出资人、公司和职工的利益关系”;第五,职工董事作为董事应当接受董事会的监督,接受董事会出资人的监督,更要接受职工监督。

职工董事必须清醒地认识自身的角色更好地发挥作用

职工董事的角色问题,理论上的观点可

以说是仁者见仁智者见智,作为职工董事自身必须清醒地认识自身的角色才能更好地履行职责发挥作用。作为职工董事,能清醒地认识自身的角色而充分发挥应有的作用,还需要不断地提高职工董事的素质,并清醒地认识职工董事的角色,需要把握这样几点:

第一,职工董事来自于职工即经职工代表大会选举产生,就应当为其选举人负责,否则即有被罢免的可能。《国有独资公司董事会试点企业职工董事管理办法》第二十一条规定:职工代表大会有权罢免职工董事。

第二,职工董事首先是董事,因此,必须依照公司法 and 公司章程全面履行作为董事的职责,依照《董事会试点中央企业职工董事履行职责管理办法》规定的原则、程序、办法开展工作。

第三,职工董事必须兼顾出资人、公司和职工三者利益,力促职工利益不受侵害。作为国有企业的出资人是国家即全体人民,职工是全体人民的一部分是公司中的主人、公司是国有资产,所以,出资人、职工和国有企业三者的根本利益是没有冲突的,国有企业是实现国家利益和职工利益的共同体。

第四,职工董事必须确立促进公司发展和职工共享发展成果的指导思想,积极参加董事会的决策。反映职工诉求目的是保障董事会决策的科学性、合法性和可执行性。职工董事制度从政治上讲,就是保障职工参加公司管理的民主权利。既然是参加公司管理,就不仅仅是维护职工合法权益这么简单,还包括促进公司发展的方方面面内容。

第五,职工董事必须把表达职工利益诉求和个人独立行使在董事会中的独立表决权有机结合起来。在董事会决策过程中,职工董事应当首先把职工关于该议题的意见、建议和诉求表达准确,如果个人有不同见解,可以在表达职工意愿之后也阐述清楚并要求记录备案。一般来说,职工董事在调查研究时应当对与职工不同看法的个人观点向职工说清楚,并力争与职工意见达成一致。(作者单位:国务院国有资产监督管理委员会研究中心)

■各抒己见

加强工会领导班子建设之我见

□周耀祥

单位好不好,关键在领导,核心在班子。抓好班子自身建设是事业之基,发展之要。如何加强工会领导班子能力建设,我的看法是:

一要从科学发展的时代要求和工会事业发展大局出发,始终把工会领导班子思想政治建设摆在首位,着力在解放思想上实现新突破。思想不解放,工作找不到切入点、突破口,局面就打不开。只有解放思想,才能认清形势,创新思路;只有解放思想,转变不符合、不适应科学发展观的思想观念,才能驾驭复杂局面,培养推进科学发展的能力。

其次要着力在管理机制、体制上取得新进展。在工会干部结构优化上构建新格局,以实施阶梯式结构为载体,通过知识培训、实践锻炼、岗位竞聘,建立一支规模大、素质优、梯次合理、结构优化、充满活力的工会人才队伍。

三要把工作实绩作为第一标准,科学选人用人,建立健全科学的考评体系。落实科学发展观,关键要提高干部素质,抓人选人,用对人,育好人作为根本来抓。不能因强调“知识化”而唯学历,强调“革命化”而唯资历,强调“年轻化”而唯年龄,强调“公信度”而唯选票。四要以科学发展观为统领,树立新时期工会领导干部新形象。把握六个高“度”,即思想敏锐度高,工作激情度高,察人准确度高,处事公正度高,心态平和度高,自身廉洁度高。

制度化手段完善社会安全阀机制

□周长城 唐勃

应对社会冲突,缓解各阶层间的社会矛盾是构建和谐社会的关键词之一。和谐社会并不意味着没有矛盾或漠视矛盾,而是依靠完善的制度化手段去协调各方面利益,缓解各种社会矛盾,而建立完善的社会安全阀机制,无疑是其中重要一环。

当前,既有的社会安全阀机制存在着滞后化特点,它们的存在尽管具有积极意义,但从长远来看这种潜安全阀制度并没有充分起到社会成员的利益表达和情绪宣泄功能,使得社会各个层面的不公平感并没有完全释放;同时,由于潜安全阀的随意性和非组织性特点,使它在运行过程中无法被有效地规范与控制,在原有矛盾没有消除的情况下,可能会激起新的社会矛盾。

因此,在和谐社会的构建过程中,不仅需要原有的信访、新闻媒体、网络等渠道进行规范与完善,而且更重要的是需要引入制度化的手段,用显社会安全阀替代潜社会安全阀,在经济、政治、法律、社会等领域多方面建立制度化的社会安全阀机制。

■观点前沿

今年三月,国务院国有资产监督管理委员会颁发了《试点中央企业职工董事履行职责管理办法》。这个文件对于完善中央企业职工董事制度起到了积极的推动作用。但是,在实践中笔者发现,职工董事对于自身的角色还存在着认识上的模糊,理论界对职工董事角色的认识也存在着不同的看法。因此,完善职工董事制度,明确职工董事角色,必须从理论上进行深入的探讨。

关于职工董事概念的争论

弄清职工董事的角色,必须首先厘清职工董事的概念。这似乎是一个简单的问题,可是在法律和实践却有着不同的理解。

职工董事这个概念从法律的角度而言,应当说源于公司法。公司法第五十四条和第六十八条中分别规定:董事会行使选举和更换非由职工代表担任的董事、监事,“两个以上的国有企业或者其他两个以上的国有投资主体投资设立的有限责任公司,其董事会成员中应当有公司职工代表;其他有限责任公司董事会成员中也可以有公司职工代表”;国有独资公司“董事会成员中应当有公司职

提高职工代表素质途径探索

□张金秀

在我国全面推行厂务公开民主管理工作的10年来,民主管理工作取得了累累硕果。职代会作为民主管理主要载体发挥了重要作用。作为职代会的主体,职工代表的素质决定了职代会的成效。鉴于此,务必把职工代表素质问题当做民主管理工作的头等大事。现就职工代表目前所存在的一些问题及如何改进和提高谈一点认识。

职工代表存在的问题及表现

在民主选举职工代表过程中,有的职工在人情与利益影响下投“人情票”、“好处票”,选出的代表素质不高。有的职工当选代表后,只把职工代表当做一项“荣誉”和“摆设”,不严格自律,不严格遵循从职工中来到职工中去的思想,不想方法设身处地服务群众,在职工中造成消极影响。还有的职工当选为代表后,抱着“活多有利”、“得过且过”的思想,审议的时候“随大流”,选举的时候举举手,检查的时候走一走,他们代表的责任流于形式。虽然,上述情况只是个别,却也影响到推行职代会、加强民主建设的进展,所以,必须重视与加强职工代表的素质。

职工代表素质提高途径

一是严格选拔。首先从职工的政治思想素质入手,把那些一贯爱岗敬业、热爱企业、思维活跃、热心于企业发展的职工作为职工代表的选拔对象。严格民主选举过程,禁止“人情票”、“好处票”,保证选举的公平、公开、公正。在换届选举过程中,能严格程序,能者上,庸者下。这样,既能保护职工代表选举的热情,同时也对投机专营者起到鞭策作用。

二是加强职代会知识培训。以我国《宪法》、《企业法》、《劳动法》、《工会法》、《职工代表大会条例》等法律法规为依据,向每位职工代表认真宣传培训,让大家深刻了解职工代表大会及职工代表的权利、认识等,明确代表职责,更好地为企业、为职工群众服务。

三是加强支持与监督。与机关干部结成帮扶对子,形成相互监督检查格局,坚持从群众中来到群众中去的原则,多倾听职工心声,关心职工冷暖,体现职工利益,让提案有的放矢,针对时弊,深入人心,为公司决策提供有力依据。在职代会召开过程中,引导职工代表以积极审慎的态度进行认真审议,做到大家充分讨论,上下达成一致,最后形成决议。

四是建立行之有效的保障机制。严格依照相关法律规定,制定完善职工代表活动制度,如《职工代表大会条例实施办法》、《职工代表选举办法》、《代表提案及审议办法》等具有操作性、针对性及可操作性的有效机制,作为职工代表履行职责的指引性依据,保障职工代表的顺利进行及职工代表权利顺利实施。

五是加强职工代表的知识扩展。根据企业实际,分析代表现状,拟定一套完整系统的知识扩展培训及实施方案,目标是一是培养与训练职工代表捕捉企业热点、企业难点的敏感性及准确度;二是扩展职工代表知识面,开拓其视野,提升议案质量;三是增强职工代表的责任感,提高学习自觉性,不断提高自身综合素质,增强广大职工代表的参政议政能力。

充分发挥劳动竞赛的群体效应

□段矿林 赵淑萍

开展劳动竞赛活动是调动和激发广大职工积极性、创造性,提高经济效益的有效形式。在新形势下,充分发挥劳动竞赛的潜能,是激发职工活力,增强组织凝聚力,实施人才强企战略的主要载体,有利于树立企业理念,培育企业精神,提升企业综合竞争力。

着力于树立三个理念。理念是企业 and 员工行为的思想指南,是企业软实力的象征,是企业的发展战略和目标追求的思想保证。在企业竞争日益激烈的今天,是否形成统一的理念,事关企业兴衰成败。在新的形势下,企业开展劳动竞赛,有利于全体员工树立企业核心理念,树立发展社会主义市场经济和参与国际竞争的思想观念。

树立以人为本的理念。就是指一切要以人为中心,以人为根本,强调尊重人、解放人、依靠人和为了人。现代企业管理,实质上是人的管理,人的需求是多方面、多层次的,除了物质需要外,还具有心理、精神的需要。劳动竞赛就要依据人的多层次需求原理,从充分发挥人的积极因素入手,强调人在劳动竞赛中的主体作用,强调人在劳动竞赛中的

活跃因素,通过吸引职工广泛参与经营和管理全过程,使职工体现自身价值和在企业中的作用,使企业逐步形成以人为本的理念,这样才能发挥劳动竞赛强大的凝聚力和群体效应,达到预期的效果。

树立科学发展的理念。新时期的劳动竞赛,要以科学发展观为指导,围绕企业经济发展的中心任务和中心工作,努力深化劳动竞赛内涵,扩大劳动竞赛外延,在节能、增效、安全、环保等方面创新劳动竞赛内容,在加快提升服务方面发挥竞赛作用,在加强企业文化建设,提高职工技能素质等方面突显劳动竞赛的优势,夯实企业科学发展基础,完善企业科学发展体系,真正实现企业的全面、协调、可持续发展。

树立与时俱进的理念。现代形势的发展必然要求劳动竞赛活动在形式、内容、追求上与时俱进,常赛常新,富有成效。在内容上要实现从体力型向智力型转变,从单纯生产型向生产经营复合型转变,由操作型向革新和研发型转变,由经验型向创新型转变;在形式上应实现多类型、多渠道,不限于生产

一线,还要引入管理层,扩大活动的参与面与考评效果,突出劳动竞赛特色,使职工听起来心动,做起来有劲,增强参与的热情;在机制上应实现健全组织、明确职责、加强考核、兑现奖励,形成激励创新的新格局。最大限度地发挥劳动竞赛的作用,与发展同步,与时代同行,激发新时期企业发展的生机和活力。

着力于实现三个提高。第一是实现职工队伍素质的提高。企业要发展就必须依靠职工,必须提高职工素质,而劳动竞赛就是提高职工素质的最有效途径。一方面是结合企业实际开展劳动竞赛。组织各种形式的技术培训、技术练兵、技术比武活动,缺什么练什么,少什么补什么,激发岗位成才的积极性;另一方面是通过开展广泛的技术革新、技术攻关等活动,让职工从中学习新知识,应用新技术,提高业务素质,营造人人争学业务、争学技术的浓厚氛围,形成比学赶超新局面,利于发现和培养造就一批生产骨干和业务精英。这样的劳动竞赛实现了职工队伍整体素质的提高,既为广大职工提供了一个施

正确把握“双重角色”身份 推动工会工作创新发展

□姜昌琪

由党委常委参选工会主席,是新时期加强和改进党对工会工作领导的具体体现。作为党委常委主席,只有正确把握党委常委和工会主席这一“双重角色”身份,才能不负党委重托,赢得职工群众和工会干部信赖,推动工会组织在党的全局工作中发挥更大作用。

一、加强引导服务,推动工会组织创造性地把党的要求和职工愿望落在具体工作中。党对工会工作的领导,主要是政治上的领导,集中体现在党要牢牢把握工会工作的政治方向上。党委常委主席作为各级党委加强对工会工作领导的具体执行者,必须通过自己的思想、行动、工作方法,来推动工会组织把实践科学发展观和贯彻工会维权观落在具体行动上,把党的要求和职工群众的愿望创造性地落在具体工作中,确保工会工作始终服务于党的全局工作。

一是坚持定期参加研究工作制度,为工会工作把关定向。党委常委主席定期听取汇报,研究工会工作重点应把握三点,一是及时地把党对工会工作的新要求传达给工会组织和工会干部;二是及时了解工会工作新情况和广大职工要求、呼声,为党委和政府决策当好参谋;三是结合新的形势,不断调整工作思路和工作重点,确保工会工作的针对性。只有这样,才能确保工会工作重点始终围绕促进发展、促进民生、促进劳动关系和谐、增强工会活力开展。

二是坚持参加工会重大活动,努力扩大工会工作影响。党委常委主席参加工会活动,一方面可以引起有关方面和单位的重视,增强工会组织号召力、影响力,另一方面可以促进工会工作深入开展。同时还

可以加强同职工群众的联系。党委常委主席必须尽量参加工会的重大活动,特别是

使用“职工董事”这个概念,并对“职工董事”作出概念性的界定。使用职工董事这个概念的法律依据就是公司法第三十八条的规定:董事会行使“选举和更换非由职工代表担任的董事、监事”的职权。在这条中,实际上是指明了董事会中的“职工代表”就是“职工董事”。

这两种观点在《董事会试点中央企业职工董事履行职责管理办法》中得到了统一,管理办法第四条规定:“职工董事享有与其他董事同等的权利,承担相应的义务。职工董事在履行董事职责时,应该履行由本办法规定的特别职责。”第五条规定:“职工董事享有与公司其他董事同等权利,承担相应义务的同时,还应履行关注和反映职工合理诉求、代表职工利益和维护职工合法权益的特别职责。”管理办法第八条还规定了职工董事履行特别职责应承担的相应义务。

民主管理创新是时代的呼唤

□白印军

加强职工民主管理不仅是职工的企盼,而且是时代的呼唤。企业的渴求,更是创建和谐企业的内在要求和立足点。应从几方面大胆探索,努力实践,勇于创新。

一、创新理念,突破自我循环

职工民主管理要纳入企业党组织的中心工作,围绕大局,服务大局,发挥工人阶级的主力军作用。在创建和谐社会中,坚定不移地维护国家的利益、工人阶级的根本利益。同时应摆正职工民主管理与工会的关系,工会推进民主管理责无旁贷,但不能将工会等同于职工民主管理,职工民主管理要与和谐企业创建、企业民主政治建设有机结合,从全局、整体的高度去认识和把握。

二、创新模式,强化“三大支柱”

一是职工民主管理的主要载体——职代会。应始终坚持把职代会制度作为维护职工民主权利和经济利益的重要制度,作为职工参与民主决策、民主管理、民主监督的平台,作为职工理性表达利益诉求的畅通渠道,作为开展平等协商、签订集体合同等维权工作的程序保障,并在实践中不断加以完善。

二是职工民主管理的基本途径——平等协商、集体合同。应抓好三个环节:“亲民”议题。应始终坚持以职工群众最关心、最直接、最现实的利益问题入手,了解掌握党和国家对劳动者合法权益维护的最新政策规定,及时捕捉与企业直接相关的国家宏观调控计划以及一切可能对企业生产经营活动带来重大影响的政策走势,在密切关注企业生产经营状况的基础上,确定所要关注的议题和方案。

“平等”态度。作为职工群众合法权益的代表者和维护者——工会,法律赋予其与企业经营者平等的地位。主体上的平等,源

民主管理创新是时代的呼唤

源于对企业发展的责任、目标的一致。

“双赢”目标。平等协商谈判不仅要去寻找彼此利益的“交汇点”,还要追求双赢“最大值”。集体协商不仅要纠缠于枝节,更要着眼于长远发展;不仅要着眼于职工眼前利益,更要着眼于职工长远利益。

三是职工民主管理的长效机制——企务公开。企务公开的实质是职工知情,要害是真实可信,这是实现职工民主管理和民主监督的前提和重要环节。通过企务公开,不断充实和丰富职代会内容,提高职代会质量和实效,落实好职工群众的知情权、审议权、协商权、监督权、选举权,建立起符合现代企业制度要求的民主管理制度。

三、创新方法——注重现代科技

创建和谐企业需要建立和谐劳动关系,不仅需要继承和发扬工会工作的优良传统,还要不断研究新情况新问题,提出新思路新对策,特别要迎合信息时代需求,在职工民主管理上开辟新路。

一是研究新需求。近年来企业新成员增多,年轻化特征明显,他们已完全不同于老一輩职工,无论思维方式,还是行为模式,已深深打上了时代印记。他们对自身发展权益的关注可能超过对眼前利益的关注。他们对新事物的敏感,对新知识的领悟,对新情况的判断,都有其独特的思维和见解。通过个别交谈、开座谈会、书面征询意见等途径收集了解其实际需求,制定相应实施方案,有针对性开展工作。

二是探索新领域。实践中一些企业将民主管理工作开发出网上运作的管理功能和模块,建立领导与职工“网上沟通”制度,将传统领导接待改为“网上沟通”,并探索出“网络沟通、协商、交流”的多项功能,满足了职工多方面的需求。