

当前职工董事监事制度中需注意的问题

□ 刘萍

为进一步推动职工董事职工监事制度建设工作，中华全国总工会民主管理部近期赴部分省市就职工董事职工监事制度建设基本情况开展调研，通过召开地方和企业座谈会等形式，对国有、国有控股及其他非公企业推行职工董事职工监事制度情况做了较为深入的了解，发现职工董事职工监事制度尽管已推行十多年，但就制度建设本身来看，目前仍有大量基础性的工作要做，许多知识还需要普及，许多问题还有待进一步研究和解决，需要我们在今后的工作中重点关注加以解决。

一是部分企业党政工干部对职工董事制度的认识普遍不到位。《公司法》中规定：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；其他有限责任公司和股份有限公司董事会成员中可以有公司职工代表。但在上述调研企业中，除少数国有及国有控股企业多数设立了职工董事外，在其他建立董事会的股份公司制企业中普遍只有职工监事而没有职工董事。有些企业党政工领导对于职工董事进入董事会心存抵触，一些工会主席、职工董事也自觉底气不足。究其原因，主要是由于我国在相关理论包括法律法规的制定过程中所贯穿的股东至上的主导思想对他们产生了深刻影响。尤其是《公司法》在某种程度上是把国有企业职业工作为国有资产所有者、并以此身份进入董事会，而不是名正言顺地以劳动者的身份进入董事会，这也可以解释为什么《公司法》在职工代表进入董事会问题上对非公企业没有提出强制性的要求。这些企业认为董事会从根本上看就是代表股东的，所以职工代表可以进监事会，董事会就不用进了。因此，在当前情况下，统一和提高企业党政工领导对建立职工董事制度的认识，是推进股份制

公司职工董事制度建设的一项紧迫任务。应使他们认识到，劳动者是依照劳动法与企业建立劳动关系的，不论国有企业还是非公企业，职工应享有的权利和地位从根本上讲是一样的。要达到这一目的，就要通过建立健全一系列职工参与企业民主管理的制度（包括职工董事职工监事制度），才能在国家制度安排上保证社会的公平与进步，才能使股份制真正成为我国公有制的主要实现形式。为此，完善相关的法律法规，应作为我们今后一段时期最重要的工作任务。

二是部分企业党政工干部对职工董事的职权范围缺乏基本了解。在座谈中，有些企业党政领导包括一些工会主席认为职工监事可代替职工董事发挥作用，甚至有些职工监事提出应适当扩大职工监事的权力和职能。这种认识在没有多少股份制公司，尤其是那些只有职工监事的股份制公司中较为普遍，说明这些企业的党政工领导及职工代表对职工董事与职工监事的职权范围缺乏基本了解。职工董事的职责除了要参与董事会研究决定公司重大问题、并代表职工行使表决权之外，在董事会讨论涉及职工切身利益的重要决策时，旗帜鲜明地表达和维护职工的合法权益；而职工监事的职责则更多地体现在对董事会成员的监督以及对企业经营和财务的监督等方面。职工监事虽可列席董事会，但没有表决权，亦不能代表职工监事或职工在董事会上表达意见，向职工大会报告也只能涉及监事会的相关内容，却没有权利和义务传达董事会的相关内容。如果没有职工董事，就没有人在董事会上去代表职工表达意见，就没有人代表职工在董事会上行使表决权，在职工监事与董事会之间也缺少日常性的沟通交流信息的渠道。因此，职工董事与职工监事是各有权限、不可替代的。既然《公司法》中规定了除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

有限责任公司外，其他有限责任公司和股份有限公司董事会成员中也可以有公司职工代表进入董事会，那就应该争取使各种类型公司制企业的职工董事制度都逐步得以完善，尽量使最大范围职工的合法权益都得到有效维护。三是部分干部对公司治理结构的理解存在偏差。从一般的经济学角度讲，公司治理结构是涉及公司各项权利的分配、监督以及协调相互关系的一种制度性安排，主要用于分配在公司中有重大利害关系的投资者、经理人员、职工等利益相关者之间的关系，合理配置利益相关者之间的权力、责任和利益，从而形成一种有效的制衡关系。但由于在法律上对公司治理结构未予明确，理论上也存在诸多见解，由此导致地方和企业对公司治理结构的理解更是千差万别。调研中发现，有些地方政府及多数企业对公司治理结构的理解存在较大偏差。如有的地方政府为推动职工董事职工监事制度建设、完善公司法人治理结构专门下发了文件，但在其中有关公司法人治理结构框架里，除了股东会、董事会、监事会及经理层外，还包括了企业的党组织、工会，却没有职工代会。从实现利益相关者相互制衡的角度讲，公司党组织和工会作为党和工会在基层企业中的一级组织，而不是属于企业本身的机构，因此不应纳入公司治理结构的框架范围。而职工代会作为职工行使民主管理权力的机构，由职工民主选举产生，代表着公司全体职工这一非常重要的利益群体，是企业不可缺少的要素之一，因此，职工代会在理论上是具备作为公司治理结构组成部分的。如果从进一步完善公司治理结构的角度，将职工代会作为公司治理结构的组成部分之一，也是具有一定必要性和可行性的。因为在现有公司治理结构中，股东会有处理财产收入权，董事会会有决策权、监事会会有经营管理监督权、经理层有运转管理权，而职工与公司的劳动关系作为公司利益相关者之间非常重要

的关系之一，其有关问题的处理和解决也应当是企业重要权利的一部分，但传统意义上的公司治理结构中尚无专门负责调整劳动关系的机构。而由不同方面、不同层次企业人员代表组成的职工代会作为劳动关系协调机构是最为适合的，他既符合公司治理结构所必备的基本要素要求，又可以使之更臻完善。当然，为保证职工代会作为劳动关系协调机构的中立地位，有必要对职工代会与职工监事、经理人员等各层次代表的职权做出明确规定。

四是职工董事职工监事相关工作制度缺乏规范。一是国有及国有控股公司普遍存在着上级主管部门直接委派职工董事的现象。调研中，国资委下属企业绝大多数是由地方国资委或企业所属集团公司直接指定职工董事人选后，再经企业通过相关程序予以确定。在调研的8个国有独资和国有控股公司中有7个设立了职工董事，其中由上级主管部门直接任命或指定后再经过公司领导层及职工代会等相关程序的有5个，占绝大多数。这种做法是不符合《公司法》等法律法规及全国总工会、国资委等有关规定。二是部分非公企业职工董事职工监事经职工代会民主选举产生后又经股东会批准。调研中有部分非公企业对《公司法》中有关内容理解有误，认为既然《公司法》中规定了股东是公司的权力机构，所以职工代会选举产生的职工董事职工监事也要经股东会批准。实际上，《公司法》除规定公司董事会、监事会成员中的职工代表要通过职工代表大会、职工大会或者其他形式民主选举产生之外，还明确规定了股东会只选举和更换非由职工代表担任的董事、监事。也就是说，只有非由职工代表担任的董事、监事才须经股东会批准，而不包括职工代会选举的职工董事职工监事。

当前，随着新经济和新社会组织的大量出现，社会劳动关系日益复杂，准确掌握新时期职工情况和需求，大力发展和谐劳动关系，是对新形势实现科学发展、维护社会稳定的重大考验。发展和谐劳动关系，要坚持以人为本的科学理念，构建齐抓共管的社会化工作格局。要重视发挥工会职工权益“代言人”的作用，积极探索新形势下如何赋予工会更多资源和手段，不断发掘中国特色社会主义新型劳动关系。

完善就业帮扶机制

发展中国特色社会主义新型劳动关系，要把保障职工群众充分就业放在首位。就业不仅关系一个人的生计，而且关系一个人的尊严，要努力创造更多的岗位，不断完善就业政策和制度，促进大学生、农民工和下岗失业人员等各种群体最大限度地实现就业。

各级党委、政府要牢牢抓住发展第一要务，坚持精益求精会场建设、一心一意谋发展，通过培育更多的市场主体来促进就业，让职工群众在发展中不断得到更多的就业机会和实惠。劳动保障部门要不断完善各种就业政策，健全促进就业的工作机制和制度，同时加大对《就业促进法》的贯彻落实力度，定期开展专项执法检查，对发现的违法违纪行为及时纠正和严肃查处。

工会要大力开展“四送”活动，帮扶下岗失业人员再就业。一是送技能，建立培训基地。通过自办、联办、依托共建等方式，建立一批“工友创业行动”培训基地。二是送岗位，建立安置基地。如荆门市总工会华隆再就业基地，低价提供摊位，安置了200余名下岗职工。三是送政策，建立政策指导机制。通过编印《再就业政策指南》、《再就业知识问答》等小册子，免费发放到下岗失业职工手中。同时充分发挥“12351”职工热线电话作用，为下岗失业职工提供就业咨询和政策指导。四是送温暖，建立结对帮扶机制。要大力开展困难职工帮扶中心、职工法律援助中心、农民工维权服务中心、劳动争议调解中心“四位一体”的工会维权维稳社会化帮扶体系建设，整合法院、司法、劳动保障、民政等部门资源，努力为职工提供就业帮助、困难救助、法律援助、劳动争议调解等一体化服务。

完善社会共建机制

改革开放三十年实践证明，建设中国特色社会主义新型劳动关系，必须在党委政府领导下，积极整合劳动关系各方资源，发挥好工会作为职工权益“代言人”和“维护人”作用，形成“党委统一领导，政府重视支持，工会牵头运作，部门配合联动，职工有序参与”的社会化共建合力。

工会要在三个着力点上下功夫：一是加强企业文化建设。充分发发挥作用在企业文化建设中的重要作用，积极培育以人为本的先进企业文化，促进企业文化与创建活动相互融合，为企业提供强大的精神动力和文化支撑。二是加强职工思想道德建设，以劳动关系创建活动为抓手，深入细致地了解职工思想动态，把握职工思想脉搏，将强化职工社会主义核心价值体系教育贯穿于劳动关系创建活动全过程，努力提高职工思想道德素质。三是完善创建活动机制。以保持创建活动的持久活力为根本任务，创新创建方式方法，建立健全创建工作制度和机制，推动劳动关系创建活动持续深入开展。

完善防范协调机制

发展中国特色社会主义新型劳动关系要切实做好劳动争议的防范协调工作，努力营造良好的劳动争议案件的发案率、完善奖惩机制、将劳动争议案件的发案率、

力将职工队伍中不稳定、不和谐因素消除在萌芽状态。

要健全完善劳动争议防范协调机制，加大劳资纠纷防范调解工作力度。一是加大劳动保障法律法规宣传力度，增强劳资双方的守法自律意识，依靠法律、法规和政策保障劳资双方的利益，将劳资纠纷防范调解工作纳入法制化、规范化轨道，司法部门制定普法规划时，要加大劳动保障法律法规宣传推广力度。二是加强基层劳动争议调解组织建设。狠抓企业和区域（行业）性劳动争议调解组织规范化建设，充分发挥基层劳动争议调解的“前沿阵地”作用，司法、劳动部门要切实加强基层劳动争议调解组织业务培训，提高基层调解员人员能力和水平。三是强化工资集体协商制度建设，推动企业建立职工参与的工资决定机制和正常合理的工资增长机制，保障职工工资与企业经济效益同步增长。四是完善劳动关系三方协调机制。支持建立劳动关系三方协商会议制度，探索成立劳动关系三方协调工作机构，完善劳动关系三方协调工作方式，从源头消除劳动关系矛盾隐患。

工会要按照完善党的和政府主导的维护群众权益机制的要求，调整工作重心，加大预防协调劳动争议参与力度，实行劳资矛盾调解前置，推动协调劳动关系制度机制完善。要充分发挥组织网络优势，加大劳动争议信息采集、前期协调和及时上报工作力度。要加强工会劳动法律监督工作，大力推行“工会劳动保障/安全生产/职业卫生法律监督整改意见书”制度，监督企业消除劳动争议苗头。要加强集体合同制度建设，积极开展以工资调整、女职工特殊权益保护和劳动安全卫生为主要内容的集体协商签订专项集体合同制度规范建设，充分发挥工会在协调预防劳动争议中的重要作用。

完善争议调处机制

当前，劳动争议调处工作必须遵循劳动者自愿和市场化调解，正确面对当前劳动争议多发，处理周期太长，成本过高的问题，切实改进劳动争议调解、仲裁和诉讼制度，积极探索建立简便、及时、有效的劳动调处机制。

劳动争议调处部门要加强配合协调，探索建立以完善沟通协调为重点的劳动争议调处机制，确保劳动争议“只需进一家门”。法院与劳动争议调处部门要加强沟通协调，在维护社会整体稳定前提下及时、高效地处理劳动争议案件，提高案件结案率和执行率。完善奖惩机制，将劳动争议案件的发案率、

调解率分别作为企业、劳动争议仲裁委员会、法院的一项重要指标，纳入社会治安综合治理的考核，强化劳动关系各方工作职责，努力维护职工队伍和社会政治稳定。

工会要切实当好“四个角色”：一是当好党委“汇报员”，及时向党委汇报本地区劳动纠纷新情况、新形势、新问题，提出工会对做好职工维权维稳工作意见和建议，扩大工会参与权、表达权。支持成立由工会提议的职工维权维稳工作领导小组，定期召开联席会议，协调处理劳动争议过程中的各种问题。二是当好政府（行政）“联络员”，及时反映职工合理诉求，扩大在政府（行政）处理劳动争议中的影响。三是当好企业“协调员”，坚持维护企业发展稳定大局，积极妥善协调企业立场，争取企业对维护职工合法权益的理解与支持。四是当好职工“代言人”，提高表达和维护职工合理诉求的能力，妥善处理好各种劳动争议，促进劳动关系和谐。为构建社会主义和谐社会奠定坚实的基础。

完善四项机制 发展和谐劳动关系

□ 傅德辉

厂务公开的制度经济学思考

□ 张希慧

信息

基层建家建线 彰显文化特色

四海为家，流动性极大的施工单位，如何在艰苦的工作环境之中做好工会建家建线工作？中铁十八局集团一公司工会的做法是：以先期一次性投入硬件支撑，以创建文化品位为先导，全力打造具有自身特色的工会建家建线文化品牌。

该公司90%以上的职工都分散在全国各地及海外的各大建筑市场上。但高度分散和快进快出的职业特性，并没有成为可以不用花那么大精力投入建家建线工作的“理由”，他们都严格按照“组织保障好、居住条件好、文化氛围好、卫生保健好、民主管理好、企业形象好”的“六好”标准，焊牢工会建家建线基础，在保证施工一线职工的居住条件、生活条件、卫生条件等硬件设施投入到位的前提下，大力营造具有工会工作特色的文化风景线，除了节假日组织员工开展诗歌会、歌咏会、演唱会及各类体育活动之外，公司工会不定期地组织职工群众举行以“群众生产论坛”为主题的理论、经验成果征集比赛，为职工们参与企业建设及企业改革提供一个发表自己见解和讲经论道的平台，并根据公司的经营发展形势和企业所面对的市场竞争态势，适时举行了“热爱一公司、忠诚一公司”为主题的征文比赛，让不同年龄段的职工们用自己的亲身经历谈企业发展的感受，谈自己融入企业并与企业同呼吸共命运的人生世界。

通过这些具有文化脉冲组合套路的施展，形成了中铁十八局集团一公司工会建家建线的文化特色，全面提升了企业向社会展现发展价值，并通过文化所特有的牵引力，让公司全体职工感受到了家的归属感，增强了对企业发展做出更大贡献的责任感，从而幻化出了在各自岗位上敢于战斗，夺取胜利的巨大动力。（李永旺）

阳邑矿五项举措 减轻劳动强度

今年以来，冀中能源邯矿集团阳邑煤矿通过落实责任、增加人员和设施等五项举措，减轻了职工劳动强度，受到职工普遍欢迎。

一是严格执行每班工作量，人为造成延点现象的，当班班长要受处罚，同时矿井主皮带实行定时间开停，杜绝延时运转。二是增加设备。在大倾角上山、下山处，投入50多万元，安装了总长度为700多米的架空人车和助力车，减少职工体力消耗。三是增加人员，增加人员负责对一线职工服装随时进行清洗、缝补，保证每名职工随时可以穿上班服。四是改善洗浴环境，投入7万余元对职工澡堂进行改造，让升坑职工随时可以洗上热水澡。五是改善就餐环境。在落实每人每天13元标准营养餐的基础上，开设“晚点窗口”，保证上小班职工随时吃上热汤热饭。（孙学军）

工作中，职工之间一般不会有统筹安排，因而存在大量的重复劳动，其效率将极为低下。其次，由于缺乏正规的信息获取渠道，职工获得的信息往往准确性不高，容易造成小道消息流，谣言满天飞的情形。再次，信息的获取是有成本的，职工因而会有“搭便车”的想法，寄希望别的职工去收集信息和对管理层进行监督而自身则免于承担这些活动的成本。这样一来，大家都没有积极性去收集信息并实施监督，职工的利益因此很难得到保障。厂务公开制度要求管理层主动披露有关信息并接受职工代表组织（职工代会）的监督，并对所披露信息的真实性负责，从而克服了信息收集工作中的重复劳动和“搭便车”的问题。因此厂务公开制度能有效降低信息传播和监督的成本，从而减轻委托—代理双方的信息不对称程度，根据交易费用理论，信息越充分，交易费用将越低，而市场则越可能达到最佳的效率。

第三，厂务公开制度有利于提高企业的凝聚能力，弱化管理层的机会主义倾向，降低交易费用。

厂务公开制度的首要目的应当在于保障职工的合法权益。委托—代理模型中，委托人的利益取决于代理人的主观努力与行为，如果委托人能够及时了解代理人的行为与意图，并有正规的渠道对其进行监控，那么代理人就很难侵犯委托人的利益。职工与管理层之间存在信息不对称，二者形成委托—代理关系：具有信息劣势的职工群体是“委托人”，而拥有信息优势的管理层则是“代理人”。如果没有厂务公开制度，作为具有信息劣势的委托人——职工为了维护自身的利益，也必须努力去获取有关的信息。但是在这种制度安排下存在诸多弊端：首先，职工获得信息的成本将会很高。一方面，处于有利地位的管理层可能故意封锁有关信息的传播以达到获取更大利益的目的；另一方面，在信息获取与收集

工作中，职工之间一般不会有统筹安排，因而存在大量的重复劳动，其效率将极为低下。其次，由于缺乏正规的信息获取渠道，职工获得的信息往往准确性不高，容易造成小道消息流，谣言满天飞的情形。再次，信息的获取是有成本的，职工因而会有“搭便车”的想法，寄希望别的职工去收集信息和对管理层进行监督而自身则免于承担这些活动的成本。这样一来，大家都没有积极性去收集信息并实施监督，职工的利益因此很难得到保障。厂务公开制度要求管理层主动披露有关信息并接受职工代表组织（职工代会）的监督，并对所披露信息的真实性负责，从而克服了信息收集工作中的重复劳动和“搭便车”的问题。因此厂务公开制度能有效降低信息传播和监督的成本，从而减轻委托—代理双方的信息不对称程度，根据交易费用理论，信息越充分，交易费用将越低，而市场则越可能达到最佳的效率。

第二，厂务公开有利于提高企业的凝聚能力，弱化管理层的机会主义倾向，降低交易费用。

企业的的发展需要管理层与职工上下一心。要贯彻执行企业的发展战略，首先要广大职工认同和理解该战略，这就要求企业在制定发展战略时不能将广大职工排除在外。厂务公开制度赋予职工参与企业重要事项决策的权力，从而保证了企业的发展战略具有群众基础。另外，企业发展战略的贯彻执行也离不开职工的参与和支持。实行厂务公开，把解决、处理这些问题的条件、程序、结果全部向职工公开，职工群众想知道的事情都公开化了，一方面可避免其中的不廉洁、不公平的行为，另一方面公平、公开的过程、结果也可使职工群众满意、放心。管理层的行为规范有效地减少了未来的不确定性，在职工中形成稳定的预期，从而降低了交易费用。

第四，厂务公开制度有利于监督与规范管理层的行为，弱化管理层的机会主义倾向，降低交易费用。

厂务公开通过一定的制度和措施落实职工群众的民主权利，通过厂务公开，把应该让职工知道的情况或事项，通过一定的民主程序、形式公之于众，使职工群众能够真正参与企业的管理和监督，行使民主管理、民主监督的权利，推进基层民主政治建设，对企业管理层进行有效监督，从而约束和规范管理层的行为。随意性很大，职工对于管理层意图也就难以掌握，这样，极易引起职工产生疑问、猜测甚至造成矛盾激化，给企业的改革、发展带来极不利的影响。实行厂务公开，把解决、处理这些问题的条件、程序、结果全部向职工公开，职工群众想知道的事情都公开化了，一方面可避免其中的不廉洁、不公平的行为，另一方面公平、公开的过程、结果也可使职工群众满意、放心。管理层的行为规范有效地减少了未来的不确定性，在职工中形成稳定的预期，从而降低了交易费用。

第五，厂务公开制度有利于提高企业的凝聚力，弱化管理层的机会主义倾向，降低交易费用。

厂务公开制度能有效降低信息传播和监督的成本，从而减轻委托—代理双方的信息不对称程度，根据交易费用理论，信息越充分，交易费用将越低，而市场则越可能达到最佳的效率。

创业培训是工会维权工作的重要组成部分

□ 顾井红

学习和操作培训。

创业培训就是帮助创业者把握创造过程中所需要的创业技能，辅助提高创业能力的培训。

创业是就业的土壤，更是以事业为终身职业的一种创造过程。“创业培训是对具有创业愿望和相应条件的人员进行的开办小微企业或自谋职业所必备的基础知识和必备能力的培训”。

培训能够有效的让广大职工和广大会员持续的得到知识培育和技能训练，为创业所需要的能力做好准备。如在经济危机时期，工会通过组织职工劳动竞赛、岗位练兵、进行职工技能培训等活动，达到为企业节能减排、降低成本、提高企业竞争力，促进企业和谐，形成共识，万众一心、共渡难关”的作用。

创业培训在工会维权、促进维稳方面的具体作用。

目前，国企进一步深化改革，以江西省

“有162户省属国企改革，特别是32户改制没到位的省属国有企业，其中有7户改革资金有缺口，资金有缺口，就预示着职工有可能不稳定，就要特别注重做好工作”。还有“省属九大集团公司，冶金、石化、物资、电力、纺织、建工、建材、医药和煤炭，这次改革牵涉到几百万”为例。

职工面对即将失业，从心理上最害怕的是生存忧患和组织安全感的缺失，失业职工除剩下在原企业工作的那点能力外，他们拿什么走向社会？就简单的给点钱是解决不了失业职工生存、生活来源的长期问题，一直依靠企业工资收入作为生活来源的职工当然接受不了，从心理上也有失去组织的归属感和安全感，此时，难免发生冲突。首先工会维权要从防范着手。从职工走进企业开始，除了赋予职工所在企业所需要的职业技能、岗位技能培训外，还应当对其进行创业意识和职业储备的创业培训，防范职工失业后难以就业。

其次增强职工走向社会的能力，对创业职工进行提高创业素质教育，使其有能力、有信心走向社会，面对创业，对失业职工从心理上讲，重建组织观念，满足其组织归属感，那么他对失业也不会那么害怕了，反而会转化为创业的压力和创业的动力，甚至对有创业技能储备和创业心理成熟的职工来说还是一次难得改变命运的机遇。九江琪雅职业技能培训学校在这方面积累了丰富的经验。

从转变失业职工、农民子弟、大学毕业生的就业观念开始进行创业意识启蒙，同步训练职业技能和技能储备，再进行创业素质的培养，扶持其成功创业；对创业时期的学员进行心理辅导，经营诊断，针对性指导，防范创业失败，提高其创业存活几率。目前为止，九江琪雅学校从2005年~2008年共培训职业技能型人才556名，培训创业人才40余名，在九江地区成功创业者23名，还有数名准创业学员在培训学习当中。通过普及创业培训进行维权，是有效改变当今社会一些不良风气的方式，是营造良好创业氛围、优化职工创业环境的有效办法；再通过实实在在的帮扶和植根失业职工进行创业维权，是降低失业职工创业风险，创造失业职工再就业的土壤；更为构建和谐劳动关系，及构建和谐社会关系有着积极的作用，对进一步发挥工会维权有着现实意义。