

以党的二十大精神为指引构建和谐劳动关系

完善劳动关系协商协调机制②

# 健全企业民主管理制度需处理好三个关系

## 观点

企事业单位民主管理不仅事关市场主体信心活力以及经济高质量发展进程,也事关发展全过程人民民主战略目标的实现。需要在理论上不断探索和突破,尤其要处理好三个关系。

闻效仪

党的二十大报告指出,全心全意依靠工人阶级,健全以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度,维护职工合法权益。职工代表大会制度是我国基层民主制度的重要内容,是职工在企事业单位中享有民主权利的重要保障。与城乡居民对基层公共事务的参与不同,企事业单位民主管理是职工对企业管理和经营决策的参与,涉及公司治理、企业发展、工会组织等一系列重大问题,不仅事关市场主体信心活力以及经济高质量发展进程,也事关发展全过程人民民主战略目标的实现。

以职工代表大会为基本形式的企事业单位民主管理制度经历了计划经济和市场经济两个时期的重要探索,在认识上也经历了不断深化的过程。社会主义市场经济体制的建立是理论上的重大突破,其核心在于激发资本要素的活力,让市场在资源配置中起决定性作用,鼓励企业有更大的空间来发展经济和创造财富。这改变了传统计划经济时期企业与劳动者的关系,管理者拥有更多全局性的决策权力,过去作为权力机构的职工代表大会的职能作用不断调整,但仍具有社会性质的重要特征。

随着我国经济由高速增长阶段转向高质量发展阶段,社会主要矛盾发生深刻变化,职工对美好生活的向往更加强烈,共同

富裕事业摆在了更加重要的位置,企业民主管理工作还需要不断加强和完善。结合新的时代条件下的资本理论研究,企业民主管理还需要在理论上不断探索和突破,尤其要处理好三个关系。

### 股东与利益相关者的关系

在如何看待“企业是谁的”这一根本问题上,有两种不同的导向。一种是股东模式。在这种模式中,企业是出资人的,股东价值最大化是企业的基本目标,对股东负责并寻求资本市场最大化收益成为企业管理决策的根本导向。另一种是利益相关者模式。在这种模式中,企业的各种支持者,包括劳动者、供应商、客户、地方政府等,在企业里都有发言权,企业管理层在决策时需要权衡彼此之间的利益。不同的模式对应不同的产业经济类型。在股东模式中,企业通过跨区域流动或技术创新进入高利润的新兴产业,企业的创新和变革能力强。在利益相关者模式中,由于较为庞大的劳动者和供应商群体规模,企业会选择在已有产业领域内深化经营和扩大投资,不断提升产业经营规模和竞争实力。

我国正处于一个多种模式共存的发展转型阶段,既要加快实施创新驱动发展战略,又要把发展经济的着力点放在实体经济上,企业民主管理方式手段也需要适应新的形势,在职工董事监事的产生比例和产生方式等方面需要做出与时俱进的修改。但无论哪种模式,企业民主管理核心原则不能改变,这包括最基本的利润分享原则,体现在劳动者能够通过参与企业发展,有资格与企业分享生产成果;最核心的权利分享原则,劳动者及其代表团队介入企业权力结构之中,参与涉及职工利益的重大管理决策,使劳动者的发展能够成为企业战略制定的核心要素;最高层次的人格尊重原则,在企业管理中实行合乎人性的管理,充分尊重和满足个性发展,建立和谐而富有创造性的劳动关系。

### 企业发展和职工权益的关系

企业民主管理对职工权益与企业发展的关系将产生重要影响,但两者不是相互矛盾的关系,而应是相互依存的关系。一方面,企业发展的过程包含了劳动要素的贡献,发展后的利润分配应惠及职工;另一方面,职工权益不能脱离企业发展这个最大前提,而应遵循劳动报酬与劳动生产率同步提高的原则。

从理论层面看,企业本身作为节省市场交易费用而产生的科层制组织,其内部等级性的生产要素组合代替了市场机制,劳动力“管理”是企业资源配置的重要方式,自上而下的行政指挥是企业保持效率并能够在市场生存的基本前提。当然,这不意味着企业发展可以忽略劳动者诉求,劳动力作为蕴含在劳动者体内不可分割的特殊商品,其使用时间、使用强度以及使用意愿都充满了不稳定性,很容易带来企业与劳动者在工作场所中的分歧。这种分歧如果不能及时管控,会随着企业规模的扩大以及管理层次的增多,造成劳动者的诉求表达被压制,并最终演化为生产效率降低、高流动率、劳资冲突等显性现象,严重影响企业发展。

与此同时,在日益庞杂的企业化管理过程中,分散的劳动者个体利益表达往往得不到企业管理者的重视,企业没有能力也不愿意接受如此分散且数量众多的诉求信息。企业民主管理制度可以代替多个个体的利益主张和信息在团体内部进行集中、归纳和提炼,使相同的利益主张被叠加,相反的利益主张得到协调,分散的利益得到更加集中的表达,这些集中的利益诉求便是企业发展过程中必须认真对待的关键稳定要素。因此,企业民主管理制度并不是替代管理者决策的制度,实质上是职工参与管理的制度,通过职工团体组织的方式,以及民主管理制度赋予的权利,建立企业与劳动者有效沟通协商的渠道,能够在涉及职工切身利益的企业政策上施加影响,从而更好地调动职工的生产积极性,促

进职工队伍的稳定,进而促进企业发展。

### 职工代表大会与工会的关系

职工代表大会是企业实行民主管理的基本形式,是职工行使民主管理权利的机构。在职工代表大会与工会的法律关系中,企业工会委员会是职工代表大会的工作机构,负责职工代表大会的筹备工作、会务工作以及大会闭会期间的日常组织工作,办理职工代表大会或主席团交办的事项。工会作为日常工作机构遍布企业基层单元,是职工利益诉求表达的重要渠道,可以为职工代表大会职权行使做好信息收集以及决策参谋工作。因此,企业工会实际上是企业民主管理的组织渠道,是职工代表大会能够发挥作用的基本保障,这也要求我们在推动企业民主管理制度建设的同时,必须大力建设和完善工会组织。

同时,企业民主管理制度作为参与管理制度,在追求企业效率的总框架下,职工代表大会的基本功能主要体现在知情、协商、监督三个方面,并没有改变总体上企业管理单边决策的性质。尽管劳动关系双方利益具有根本一致性,但在长远利益和即时利益、整体利益和具体利益之间必然存在矛盾,这种矛盾通过企业内部的民主管理制度并不能从根本上得到解决,必须建立起能够协调利益、调解矛盾的外部机制,而上级工会的作用至关重要。一方面,上级工会与基层企业工会之间在组织上的紧密性,有关职工权益事项的信息能够做到充分沟通;另一方面,上级工会凭借党的群团组织优势,可以通过“上代下”的方式,协调政府行政资源,从纵览全局的角度做好矛盾调解工作,从而在更高层次以及更大空间上分担企业的内部压力。在有外部机制保障的基础上,企业民主管理制度能够“轻装上阵”,通过职工参与提升企业效率凝聚共识,在同步提高劳动生产率与劳动报酬方面携手共进,推动构建中国特色的和谐劳动关系。

(作者为中国劳动关系学院劳动关系与人力资源学院院长、教授)

10年来,城镇新增就业人数

年均1300万人



就业和社会保障牵动着千家万户的生活,一组数据带你了解10年来就业和社会保障工作“成绩单”。

### 城镇就业规模显著扩大

- 城镇新增就业人数年均1300万人
- 高校毕业生、农民工、就业困难人员等重点群体就业平稳
- 脱贫劳动力外出务工规模保持在3000万人以上

### 就业结构不断优化

- 城镇就业人员占比超过六成
- 第三产业从业人员占比上升到48%
- 灵活就业和新就业形态规范发展,形成新的就业增长点

### 深入实施全民参保计划



基本养老、失业、工伤保险参保人数分别达到

10.5亿人、2.4亿人、2.9亿人

2022年三项社会保险基金收支规模13.7万亿元

(数据来源自3月2日国新办举行的“权威部门话开局”系列主题新闻发布会)

策划/制图:张菁

## 前沿观察

# 提升自我价值感有效缓解职场焦虑

许志星 刘翠华

近年来,随着互联网的快速发展和科技进步,大数据、云计算、物联网、人工智能等产业迅猛发展,社会环境和市场发展瞬息万变,这些都会很快传导向职场。当前,职场生态的不确定性日益增加,导致劳动者的职场焦虑也随之增强。在这样的时代背景下,主动出击、迎难而上就能战胜不确定性,减少焦虑吗?

笔者近期针对近6000名企业员工进行的一项调查发现,主动求变并不是应对职场不确定性的最佳方式。结果显示,越主动的人反而越焦虑,而个体对自身能力、性格、技能等了解得越清晰,对自身价值越认可,越能缓解主动性人格带来的职场焦虑。

具体说来,当前的职场焦虑可能由以下几方面导致。首先,新冠疫情带来的心理预期变化。3年的疫情改变了人们习惯的工作和生活方式,加深了劳动者对职业稳定性的渴求。其次,经济发展环境复杂性、不确定性上升导致的职业发展信心不足。另外,技术进步带来的工作被替代风险增加。以人工智能为代表的科技进步,一方面给人们的工作和生活带来了便利,另一方面也带来了就业替代效应。很多人担心自己的技能跟不上技术发展变化的速度,产生了“本领恐慌”,害怕被机器替代。

面对外部环境的变化,人们的第一反应一般是积极改变。然而,笔者的调查结果表明,在没有对自己的性格能力、工作现状有清晰认知之前,主动出击只能带来资源损耗,不仅不能改变现状,反而可能带来更深的职场焦虑。

心理学中的资源保存理论(COR)认为,解决问题需要投入个体资源,但投入资源势必造成资源流失。在个体资源不充分的情况下,资源投入不仅不能解决问题,反而可能使已投入的资源白白流失,这种流失带来的压力感知更为强烈,形成负向的“丧失螺旋”。在个体对外界环境的变化和自身能力不甚明了的情况下,主动出击、快速反应,反而会加速资源流失,因此,合理运用个体资源非常重要。研究认为,提高工作自我清晰度及自我价值感,是“增值螺旋”的有效措施。

首先,有的放矢可避免资源无效损失。在事情发展还不明朗的时候,暂时不采取行动或许是更合适的做法。冷静处理不代表“不作为”,要对当前的实际情况、工作目标以及当前与目标的差距进行充分分析和判断,明确所需要的资源和实现路径。其次,提高工作自我清晰度,认清自我再出发。工作自我清晰度主要包括三个方面,一是个体对工作目标、要求、未来规划的清晰程度;二是个体对自身优劣势、兴趣爱好、未来职业发展的清晰程度;三是个体对当前工作与自身匹配度的清晰程度。另外,提升自我价值感,进行自我赋能。自我价值感是自己的才能和人格受到重视,在团队或社会上享有一定地位或声誉,并有良好的社会评价时所产生的积极情感体验。自我价值感水平高的个体,一般具有自尊自强等积极的情绪体验,在遇到挫折环境时可以进行自我赋能。

那么,如何提高工作自我清晰度和自我价值感,缓解不确定环境带来的职场焦虑?笔者以为,可以社会、组织和劳动者个体等层面多方发力。

第一,从社会层面看,要促进形成宽松包容的文化氛围。鼓励设置创业就业辅助机构,提供丰富的信息支持、渠道开拓支持、资源融合平台支持等,在劳动者创业和再就业过程中给予一定的兜底保障,让人们有意愿有能力去面对不确定的职场生态,在失败时能够尽量减少损失,保持重新再来的机会和勇气。

第二,从组织层面看,要保护并合理利用好员工的主动性。主动性是员工的宝贵特质,组织可以给主动性高的员工足够的发展空间和机会,例如增加个体对公司高级战略的知悉程度,明确自身发展方向;让员工独立承担项目,并促使其在工作过程中了解自己的能力及工作的实际内容;定期对员工进行访谈和工作绩效评价,提高员工的工作自我清晰度。

第三,从个体层面看,要不断提升自我价值感。客观评估自身能力及对工作的期待,了解当前工作与自我期待的匹配程度;综合评估外界评价的合理性,提高自我评价的重要性,客观肯定自身价值,进行自我赋能。面对外界环境的变化,先要“冷静处理”积蓄力量,选择恰当时机“主动出击”。

(作者单位:北京师范大学经济与工商管理学院)

## 热点思考

# 完善女职工生育保险制度 推动生育政策落地见效

## 观点

充分发挥社会保险化解和分担社会风险的作用,完善生育成本分担机制和生育保险机制,切实推动生育政策落地见效,促进人口长期均衡发展。

范围

人口发展事关国家发展,人口问题始终是高度全局性、长期性、战略性问题,应高度重视人口形势发展的快速变化。国家统计局数据显示,2022年,我国人口比上年末减少85万人,人口自然增长率由-0.60‰,首次出现负增长。2022年中央经济工作会议强调,完善生育支持政策体系,积极应对人口老龄化少子化。

近两年来,多地先后出台三孩生育政策的实施方案,以推动适度提升生育水平。笔者认为,生育不仅是女性及其家庭和用人单位的责任,更是事关人类发展、社会稳定和民族复兴的社会责任,应充分发挥社会保险化解和分担社会风险的作用,完善生育成本分担机制和生育保险机制,

切实推动生育政策落地见效,促进人口长期均衡发展。

目前,我国社会保险制度对女职工生育权益的保障发挥了积极作用,但现行社会保险制度对三孩生育政策的配套支持存在以下几方面不足。

一是优生优育的理念贯彻不足。我国生育政策的理念逐步由“控制人口数量”转向“优生优育”。部分地方立法在传统观念影响下,将“办理结婚登记”“有配偶”等作为享受生育休假、生育医疗待遇、生育津贴的条件,这与社会保险法中只将“参保缴费”作为享受生育保险待遇的条件不符。此外,目前辅助生育技术的应用也有上述类似限制,且没有纳入医疗保险范围。

二是生育成本分担的全面性不足。生育女性及其家庭、单位承担了大量生育成本,各地纷纷增设或延长的生育相关假期,如延长生育假、陪产假(护理假)、育儿假等,其间工资多由单位负担,这加剧了对女性的就业歧视,影响了女性的生育意愿。同时,现行社保制度重生育、轻养育,只有生育医疗待遇和生育津贴,缺少育儿和老年照护保障。另外,男女在生育中的责任失衡,女性的延长生育假远长于男性的陪产假,且一些地方规定男性陪产假可让渡给女性,这使用人单位雇佣女性承担的生育成本远高于男性。

三是生育保险待遇公平性不足。首先,生育保险待遇存在就业身份差异,城镇职工医保和城乡居民医保的参保人不仅生育医疗报销限额不同,而且后者没有生育津贴。其次,产妇年龄差异导致医疗待遇“名同而实不同”,高龄产妇的很多产检项目需自费且价格昂贵。另外,生育医疗待遇存在明显的城乡差异、地区差异,尤其是对异地生育的流动人口有失公平。

改革完善社会保险制度,与三孩生育政策全面配套衔接,社会化分担家庭生育、养育、教育负担,是推动三孩生育政策落地见效的必要措施。

第一,坚持优生优育,提高生育保险待遇水平。首先,松绑生育待遇享受条件,借鉴放开单亲孩子落户限制的成功经验,将生育保障的制度重心由“婚生”转向“生育”,取消“结婚”对享受生育保险待遇的限制,并考虑单亲生育、养育孩子的困难更多、负担更重,适当提高单亲家庭的生育保险待遇。其次,提高生育医疗报销的比例和公平性。在整体提高生育医疗报销比例的基础上,可根据生育胎数、产妇产龄等增加产前和产后检查报销项目、提高分娩医疗报销比例,并实现城镇职工医保和城乡居民医保参保人生育医疗报销比例的一致性。另外,扩大生育医疗保险范围,将辅助生育技术的应用纳入医保报销范围。

## 工作研究

# 创新工会劳动法律监督 助推市域社会治理现代化

标,制订年度工作计划,定期上报时序进度。

二是要以服务职工为目标。积极推动落实促进就业、稳定就业的政策措施,重点关注工资支付、社保缴纳、休息休假等劳动用工情况,同时向新就业形态群体工会组建、职代会与企业协商建制等领域延伸,有效维护职工合法权益。

三是要以服务企业为导向。牢固树立开展工会劳动法律监督是推动企业依法用工、促进企业健康发展的理念,探索服务企业的有效机制,让劳动法律监督成为化解矛盾促进劳动关系和谐的重要手段。

### 实现“三维互动”,创建合力机制

职工权益保障是一项系统工程,需要政府、工会、企业和社会各界共同推进。各级工会要注重整合资源、寻求支持,积极构建一体化推进劳动法律监督的工作格局。

一是联商联动凝聚合力。充分发挥工会、司法、人社和法院等部门在劳动法律监督方面的职能优势,建立多方协作联席会议制度。推动司法、人社、法院、律协等部门共同营造良好营商环境,做好以劳动用工风险法律体检、法律宣传等为主要内容的企业劳动

法律服务,形成党政重视、工会谋划、多方协同、基层落实的良好格局。

二是同向同行做好监督。联合人社、卫生及应急管理部门开展农民工工资支付、女职工特殊权益保障、超时加班、夏季劳动安全卫生及高温费发放等专项监督检查活动,扩大工会劳动法律监督的影响力。与法院、劳动人事争议仲裁院联合召开发布会,发布工会劳动法律监督优秀案例、典型判决裁罚案例、监督整改成功案例等,督促企业积极参与劳动用工风险法律体检,及时落实劳动用工监督评估整改意见。

三是线上线下同步实施。加大宣传推广力度,让更多企业和职工通过使用线上平台,开展法律咨询、法律法规查询、法律援助、在线调解等服务。线下要联合多部门开展企业劳动用工风险评估改进行动,消除劳动关系隐患。以新就业形态用工企业、劳动纠纷易发、频发的行业为监督重点,开展专业团队专项监督评估。

### 推动“三项结合”,确保落地见效

工会要善于运用法律监督带动突破一

重点难点工作,通过各职能部门业务工作主动融入工会法律监督,压紧压实监督工作。

一是日常监督与定向监督相结合。通过日常信访、中心来访、平台接访等渠道,接受对用人单位违反劳动法律法规的情况反映,实施日常监督。加强与人社仲裁部门数据共享,对发生重大群体性劳动争议的用人单位,实施定向监督,约谈企业工会,出具风险提示,限期反馈意见。

二是正向助推与反向倒逼相结合。通过命名工会劳动法律监督先进单位、典型示范,正向推动各级工会进一步加强劳动法律监督,不断提升监督水平,增强监督效果。对已经发生职工权益侵害行为的企业,及时实施工会法律援助,通过仲裁、诉讼等方式维护职工合法权益,纠正用人单位违法行为,倒逼用人单位规范用工。

三是法律服务与刚性监督相结合。为企业及基层工会开展一对一法律服务,内容可以包括开展劳动用工风险法律体检、组织劳动法律法规宣讲等,在柔性服务中实现企业劳动用工的规范及职工权益的落实。

(作者单位:江苏省南通市总工会)

## 观点

打造工会劳动法律监督样板,通过规范企业劳动用工、协调劳动关系矛盾,积极承担市域社会治理职责,助推市域社会治理现代化,促进社会和谐稳定。

成飞 顾虞丹

党的二十大报告强调,推进多层次多领域依法治理,提升社会治理法治化水平。工会作为党联系职工群众的桥梁和纽带,是推进全面依法治国的重要力量。各级工会要充分发挥群团组织的独特优势,坚定不移贯彻以职工为中心的工作导向,全方位打造工会劳动法律监督样板,通过规范企业劳动用工、协调劳动关系矛盾,积极承担市域社会治理职责,助推市域社会治理现代化,促进社会和谐稳定。

### 坚守“三个服务”,把握工作方向

工会开展劳动法律监督,要牢固树立全局观念,坚持问题导向,精准定位,靶向发力。一是要以服务大局为根本。主动将工会劳动法律监督工作融入法治政府、法治社会总体布局,纳入市域社会治理现代化试点任务及年度高质量发展职能工作目