

劳务派遣工参与企业民主管理的路径研究——基于全过程人民民主视角

殷月敏 岳玲

中国劳动关系学院, 中国·北京 100000

摘要: 劳务派遣作为一种灵活的用工形式, 在企业用工结构中占据越来越重要的地位。然而, 劳务派遣工的权益保障问题逐渐凸显, 这不仅关系到劳务派遣工自身的合法权益, 也影响着企业的可持续发展以及全过程人民民主在基层的落实。全过程人民民主理论强调民主实践覆盖选举、协商、决策、管理、监督五个环节的全链条贯通, 为破解劳务派遣工民主参与民主管理这一难题提供了重要理论指引。本次调研主要探究 J 国有煤炭企业中劳务派遣工的权益保障问题, 本次研究以问卷调查为基础, 对劳务派遣工的基本情况、参与企业民主管理的认知、意愿、现状、困难及满意度等方面进行了深入分析。从全过程人民民主视角出发, 结合调查结果, 探究劳务派遣工参与企业民主管理的有效路径, 旨在为完善企业民主管理制度、保障劳务派遣工民主权利、推动全过程人民民主在企业层面的实践提供参考。

关键词: 全过程人民民主; 企业民主管理; 劳务派遣工

Research on the Path for Migrant Workers to Participate in Enterprise Democratic Management: Based on the Perspective of Whole-process People's Democracy

Yin Yuemin, Yue Ling

China Institute of Labor Relations, China Beijing 100000

Abstract: As a flexible form of employment, labor dispatch has been playing an increasingly important role in the employment structure of enterprises. However, the issue of protecting the rights and interests of dispatched workers has gradually emerged, which not only concerns the legitimate rights and interests of dispatched workers themselves but also affects the sustainable development of enterprises and the implementation of whole-process people's democracy at the grassroots level. The theory of whole-process people's democracy emphasizes the full-chain connection of democratic practices covering election, consultation, decision-making, management, and supervision, providing an important theoretical guidance for solving the problem of dispatched workers' participation in democratic management. This research mainly explores the issue of protecting the rights and interests of dispatched workers in J state-owned coal enterprises. Based on a questionnaire survey, it conducts an in-depth analysis of the basic situation of dispatched workers, their cognition, willingness, current situation, difficulties, and satisfaction in participating in enterprise democratic management. From the perspective of whole-process people's democracy and in combination with the survey results, it explores effective paths for dispatched workers to participate in enterprise democratic management, aiming to provide references for improving the enterprise democratic management system, protecting the democratic rights of dispatched workers, and promoting the practice of whole-process people's democracy at the enterprise level.

Keywords: Whole-process people's democracy; Democratic management in enterprises; Dispatched workers

1 绪论

全过程人民民主是习近平新时代中国特色社会主义思想的重要组成部分, 强调民主选举、民主协商、民主决策、民主管理、民主监督各个环节紧密贯通, 覆盖国家治理各个方面, 体现人民意志、保障人民权益、激发人民创造活

力。企业作为社会经济组织的重要载体, 是全过程人民民主实践的重要场所^[1,2]。劳务派遣工作为企业劳动者群体的重要组成部分, 其参与企业民主管理的程度, 直接关系到全过程人民民主在基层企业的实现效果。

在我国经济转型升级的大背景下, 企业用工模式日益

多样化,劳务派遣凭借其灵活性、低成本等优势,被广泛应用于各行各业。然而,由于劳务派遣工与用工单位之间存在的特殊劳动关系,使其在工资福利、职业发展、民主权利等方面往往与正式工存在差异,尤其是在企业民主管理参与方面,劳务派遣工常处于边缘地位,难以有效行使民主权利。劳务派遣工参与企业民主管理有助于保障劳务派遣工的民主权利,提高其在企业中的责任感和归属感,促进劳务派遣工与企业之间的和谐劳动关系,减少劳动纠纷,维护社会稳定。同时,有利于企业充分发挥劳务派遣工的积极性和创造性,集思广益,提升企业管理水平和决策质量,实现企业的可持续发展。

2 J 国有煤炭企业劳务派遣工参与民主管理的现状

本次问卷调查以“劳务派遣工参与企业民主管理”为核心主题,选取具有代表性的 J 国有煤炭企业,旨在系统了解劳务派遣工群体对企业民主管理的认知、参与意愿、实际参与情况及满意度等关键信息。共发放问卷 113 份,共回收有效问卷 104 份,回收率为 92%,问卷内容涵盖调查对象基本特征、民主管理认知与态度、参与实践与困难、满意度评价等维度,宏观分析劳务派遣工参与企业民主管理的状况。

2.1 劳务派遣工的基本情况、规模与分布

近年来,随着 J 煤炭企业业务的不断拓展以及用工模式的多元化发展,劳务派遣工在企业中的规模日益壮大。从对劳务派遣工基本情况的调查结果来看,J 企业的劳务派遣工具有以下特点:1.学历水平相对较低,以初中及以下(38.46%)、高中/中专学历(28.85%)为主;2.工作年限较长,大部分在本企业工作 5 年以上,占比 76.92%,工作相对稳定;3.岗位类型以行政后勤岗位为主,占比达到 71.15%。值得注意的是,从调查中可以发现劳务派遣工的工龄普遍比较长的特征明显,大部分都为企业服务 5 年以上,其工作内容、工作性质和与企业的关联程度比较紧密,参与企业民主管理的需求和机会也比较多。

2.2 劳务派遣工参与企业民主管理的意愿

劳务派遣工作为 J 企业用工体系的重要组成部分,其参与企业民主管理的意愿直接关系到劳动关系与企业治理能效。图 1 直接呈现了劳务派遣工与正式职工而言,平等参与企业民主管理的意愿情况,反映出这一群体在参与意愿,参与动机等方面的特征,为后续优化管理提供支撑。

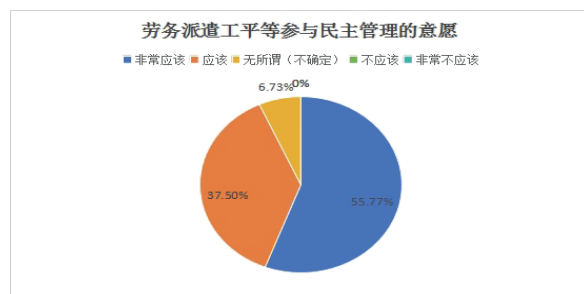


图1 J企业劳务派遣工平等参与民主管理的意愿

从结果来看,劳务派遣工对参与企业民主管理没有任何抵触心理,参与意愿极为强烈。绝大多数劳务派遣工都愿意参与企业民主管理活动,希望能够与正式工在企业民主管理中享有同等的地位和权利,并且通过参与民主管理来维护自身权益、改善工作环境、促进企业发展。劳务派遣工参与企业民主管理的强烈意愿为企业进一步推行更全面更加多元的民主管理渠道奠定了基础。这种积极的态度,打破了对劳务派遣工因为自己的身份缺乏参与动力的固有认知,也为企业后续拓展多元民主管理渠道、扩大民主参与覆盖范围奠定了坚实的群众基础。

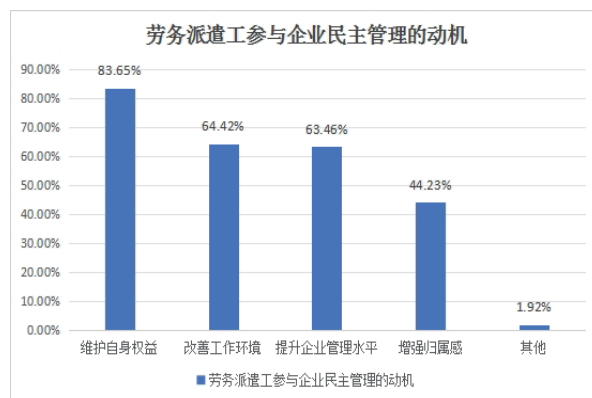


图2 J企业劳务派遣工参与企业民主管理的动机

如图 2 所示,劳务派遣工愿意参与企业民主管理活动的原因最高选项是维护自身权益,说明劳务派遣工参与企业民主管理的首要目的就是保障自己的合法权益,如工资福利、劳动保护、职业发展等。同时改善工作环境、提升企业管理水平也受到较多劳务派遣工的关注,说明劳务派遣工希望通过参与企业民主管理,改善工作条件、提升企业管理水平。他们不仅关注自身利益,也关心企业的发展,希望通过参与民主管理为企业发展贡献力量,同时增强自己对企业的归属感,侧面展现出劳务派遣工积极主动融入企业、与企业共同发展的态度。

2.3 劳务派遣工参与企业民主管理的路径

对企业民主管理的认知是劳务派遣工参与企业民主管理的前提和基础。只有明确了解企业民主管理的内容和意

义, 劳务派遣工才能更好地参与到企业民主管理活动中。

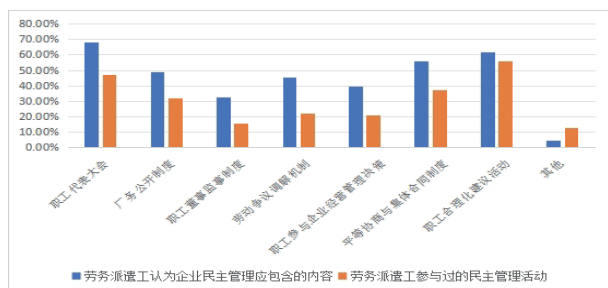


图3 J 企业劳务派遣工参与企业民主管理的主要形式

劳务派遣工对企业民主管理内容的认知存在一定的差异。如图 3 所示, 对职工代表大会的认知度最高, 说明职工代表大会作为企业民主管理的基本形式, 在劳务派遣工中的知晓度相对较高。总体来看, 劳务派遣工对企业民主管理的内容有一定的认知, 但认知程度不够全面和深入, 尤其是对涉及企业决策和高层管理的民主管理形式认知不足, 这可能会影响其参与企业民主管理的广度和深度。

2.4 J 企业劳务派遣工参与企业民主管理的成效与问题

2.4.1 劳务派遣工参与企业民主管理活动取得的成效

劳务派遣工参与企业民主管理活动的情况存在以下特点: 企业畅通的民主管理渠道为劳务派遣工提供了良好的参与基础。从表 3 可以看出, 劳务派遣工参与职工合理化建议活动的比例最高, 这与前面认知情况中对职工合理化建议活动认知度较高的结果相呼应, 也说明职工合理化建议活动的参与门槛相对较低, 劳务派遣工参与机会较多。参与职工代表大会的比例次之, 职工代表大会作为企业民主管理的重要平台, 为劳务派遣工提供了一定的参与机会, 但参与比例仍有提升空间。

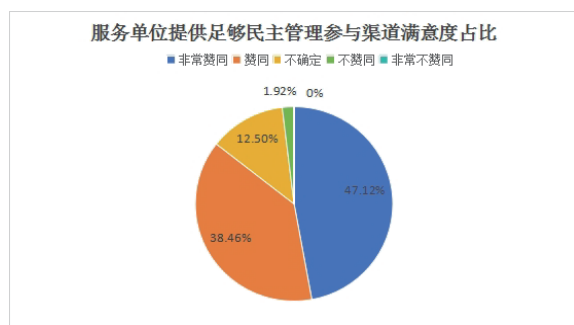


图4 服务单位提供足够民主管理参与渠道满意度分布饼状图

大部分劳务派遣工对企业提供的民主管理参与渠道持认可态度。如图 4 “非常赞同”和“赞同”的人数合计达到了 80% 以上, 说明企业在为劳务派遣工提供民主管理参与渠道方面做出了一定的努力, 得到了大部分劳务派遣工的认可。少部分劳务派遣工可能对企业提供的参与渠道了

解不够深入, 或者对渠道的有效性存在疑问, 但仍有改进空间。

2.4.2 劳务派遣工参与企业民主管理权益存在的问题

劳务派遣工参与企业民主管理的问题也很突出。劳务派遣工在参与决策及监督方面参与程度较低。从表 3 来看, 劳务派遣工参与劳动争议调解机制、职工参与企业经营决策、职工董事监事制度的比例较低, 这表明劳务派遣工在劳动争议解决、企业决策和高层管理监督等方面的参与程度较低, 参与机会较少。说明企业在劳动争议解决和企业决策方面有很大的改进方向。

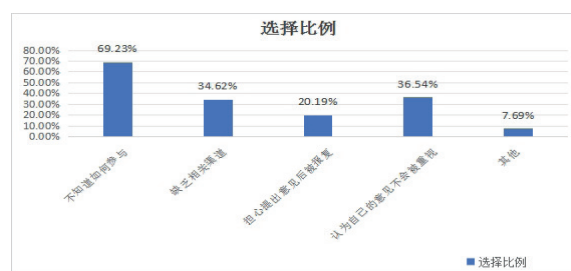


图5 劳务派遣工参与企业民主管理难点分布柱状图

劳务派遣工参与企业民主管理面临很多困难。如图 5, “不知道如何参与”是最主要的困难, 说明劳务派遣工缺乏参与企业民主管理的相关知识和技能, 不清楚参与的流程、方式和渠道, 导致即使有参与意愿, 也难以有效参与。总体来看, 虽然劳务派遣工参与企业民主管理的意愿强烈, 但实际参与行为的覆盖面仍不够广泛, 参与程度也不够深入, 尤其是在涉及企业决策和高层管理的民主管理活动中, 劳务派遣工的参与率较低, 未能充分行使自己的民主权利。

3 促进劳务派遣工参与企业民主管理的路径研究

3.1 完善政策法规及企业民主管理参与机制

政府应加强相关政策法规的制定和完善, 明确劳务派遣工参与企业民主管理的权利和途径。出台具体的实施细则, 对劳务派遣工在职工代表大会中的代表比例、选举方式、参与决策的范围等作出明确规定, 为劳务派遣工参与民主管理提供法律保障^[3]。

企业在政府相关文件的指引下, 建立本企业内部民主管理制度, 系统的将劳务派遣工群体纳入到参与企业民主管理中来, 积极维护全过程人民民主的整体思想, 保障劳务派遣工参与企业民主管理的权利。重视职工权益诉求, 尤其注重权益调解机制的建立, 对于维护企业整体形象, 降低企业诉讼率等具有重要意义。

3.2 提升劳务派遣工民主管理认知水平

企业应结合劳务派遣工的工作特点和岗位分布, 采

用多样化的宣传方式,确保民主管理相关政策、制度和参与渠道能够覆盖到所有劳务派遣工。企业在宣传民主管理相关内容时,应结合劳务派遣工的权益诉求,突出宣传与劳务派遣工密切相关的政策和制度。积极协助用工单位做好劳务派遣工的思想政治工作,提高他们对民主管理的认识和参与积极性。加强与用工单位的沟通协调,共同制定劳务派遣工参与民主管理的制度和流程,确保工作的顺利开展。

3.3 加强与劳务派遣公司的协作,共同保障劳务派遣工权益

用工单位作为实际使用劳务派遣工的主体,应将劳务派遣工纳入本单位的民主管理体系,为他们提供平等的参与机会。劳务派遣单位和用工单位应加强协同合作,建立定期沟通协商机制。企业应与劳务派遣公司签订详细的劳务派遣协议,明确双方在劳务派遣工权益保障中的责任和义务^[4]。双方定期就劳务派遣工参与民主管理的相关问题进行交流 and 协商,共同研究解决工作中出现的困难和问题,共同做好劳务派遣工的管理和服务工作。

4 结语

劳务派遣工作为企业用工的重要组成部分,在企业生产运营中发挥着不可或缺的作用。不仅能够为企业决策提供多元化视角,提升企业的凝聚力和竞争力,还有助于保障劳务派遣工自身的合法权益,构建和谐稳定的劳动关系。在企业中,民主管理对于维护职工权益、促进企业持续稳定发展以及构建和谐劳动关系发挥着至关重要的作用。当劳务派遣工拥有参与企业管理的权利时,他们会更加关注企业的发展,积极为企业出谋划策,他们的智慧和创造力

得以充分发挥,有助于企业不断创新、优化管理、提高效率。同时,民主管理是构建和谐劳动关系的重要基石,也是践行全过程人民民主的重要途径,在民主的氛围下,企业与劳务派遣工之间的沟通更加顺畅,双方能够相互理解、相互尊重。劳务派遣工能够感受到企业的关怀和重视,企业也能更好地了解劳务派遣工的需求和期望,从而减少矛盾和冲突,营造出和谐稳定的劳动关系^[5]。

参考文献:

- [1] 全国人大常委会秘书长、机关党组书记杨振武. 发展全过程人民民主彰显中国式民主优势[N]. 人民日报, 2021-08-04(009).
 - [2] 习近平总书记关于加强和改进人民政协工作的重要思想北京研究基地特约研究员中央社会主义学院统战理论教研部主任、教授王小鸿. 发展全过程人民民主优势在“全”[N]. 人民政协报, 2021-10-20(008).
 - [3] 孙同发. 推动劳务派遣工参与企业民主管理[J]. 中国工运, 2011(08):15.
 - [4] 冯建平. 关于国有企业工会维护劳务派遣工权益的探讨[J]. 中国劳动关系学院学报, 2012,26(04):32-34.
 - [5] 王珍宝. 劳务派遣工参与企业民主管理的问题及其应对[J]. 工会理论研究(上海工会管理职业学院学报), 2012(03):29-31.
- 资助项目:中国劳动关系学院研究生科研基金项目(项目名称:劳务派遣工参与企业民主管理的路径研究——基于全过程人民民主视角;项目编号:24YJS004)。
- 作者简介:殷月敏(1993-),女,汉族,山西大同人,硕士研究生,研究方向:工会与劳动关系。