

构建和谐劳动关系与职工权益保障问题研究

□ 王健

加强职工权益保障的制度和机制建设的对策

变化：一是劳动力资源配置的市场化——企业拥有用工自主权，劳动者拥有择业自主权，劳动力这种特殊的商品已经按照市场经济的供求关系和价值规律，在不同地区、不同行业、不同所有制企业间自由流动，形成了劳动者和企业间的相互选择，从而使劳动关系主体市场化。二是劳动关系主体结构多元化——除国有、集体经济的劳动关系外，还有股份制经济、私营经济和外资经济等多种形式的劳动关系。三是劳动关系主体明晰化——政府、企业、劳动者在劳动关系调整中的主体地位逐步形成，承认并尊重主体双方的自身利益，实现一种互利互惠的劳动关系。四是劳动关系调整法制化——劳动关系各方按照劳动法律法规来规范调整劳动关系，并建立了一定的协调机制。

我国劳动关系的这些变化，充分体现了社会主义市场经济发展的客观要求，无疑是生产力的一次解放，是生产关系的一次变革，有力地促进了社会经济的快速发展。

但是，我们也要清楚地看到，由于长期以来一些地方政府片面地强调加快经济发展和保护资本权益，使劳资关系的平衡发生了倾斜，劳动关系领域中的不平衡态势正在逐步加剧。

侵犯劳动者合法权益的现象屡见不鲜，各类劳动争议案件数量逐年上升。当前影响劳动关系和谐稳定的突出问题主要有以下几个方面：劳动力供大于求，就业压力明显加剧；劳动合同签订率低，劳动用工行为不规范；工资分配制度不健全，分配不合理现象日趋严重；社会保障体系不完善，覆盖面小，保障性差；安全生产形势严峻，劳动保护工作基础薄弱；劳动保障法制建设滞后，劳动监察严重乏力。

从劳动关系的角度来看，我国的职工队伍整体是稳定的，劳动关系还是比较和谐的。

伴随着社会主义市场经济体制的逐步确立，劳动关系领域已经发生了一些深刻而积极的

变化。因此，必须认真贯彻《劳动合同法》，积极推行劳动合同制度，从源头上依法规范企业用工行为，切实解决一些企业中存在的“有劳动没关系，有关系没劳动”的问题。

加强工会组织维权机制建设，大力推进平等协商集体合同制度。当前，各级工会组织要认真贯彻落实“组织起来、切实维权”的工作方针，按照“以职工为主，主动依法科学维权”的中国特色社会主义工会维权观的要求，以创建劳动关系和谐企业活动为有效载体，积极构建和完善在党和政府领导下的工会组织维权机制，协助党委、政府和有关方面通过法律的、经济的、行政的手段解决劳动关系矛盾，维护职工合法权益。一是要建立健全利益协调机制，切实加强宏观层面上的源头参与，从整体上充分发挥维权的功效。二是要建立健全诉求表达机制，畅通信息渠道，及时掌握和深入分析职工的工作、生活情况和思想动态，向党和政府反映职工的意愿和要求，有针对性地提出工会的政策主张与建议，代表职工督促企业落实有关法律法规和政策。三是要建立健全矛盾调处机制，通过建立健全劳动关系矛盾预警和疏导机制，积极配合党政妥善处理职工群体性事件，努力把劳动关系争议解决在基层，消除在萌芽状态。

通过由工会组织代表职工与企业（雇主）就有关劳动报酬、工作时间、休息休假、保险福利、劳动安全卫生等事项进行平等协商集体谈判，签订集体合同，规范协调企业、产业层面的劳动关系，是市场经济国家普遍采用的一项行之有效的协调劳动关系的重要机制。

平等协商集体合同制度，就是意在企业劳资双方之间建立自主的协调机制，用集体的劳权去制衡资本的力量。为此，一是要加大推进力度，从法律上明确用人单位都应当建立平等协商集体合同制度，对拒不建立者，进行必要的经济处罚。二是要加快组建工会的步伐，改革企业工会严重依赖企业行政（资方）的现状，培育独立的协商谈判主体，强化工会协商谈判队伍建设。三是要通过平等协商和集体合同制度，逐步推动建立劳资共决机制，对企业中涉及职工切身利益的重大问题，不能由企业单方说了算，要由劳资双方通过平等的集体协商来共同决定。

全面推行劳动合同制度。劳动合同是建立劳动关系的基础，也是保障职工权益的机制。

通过由工会组织代表职工与企业（雇主）就有关劳动报酬、工作时间、休息休假、保险福利、劳动安全卫生等事项进行平等协商集体谈判，签订集体合同，规范协调企业、产业层面的劳动关系，是市场经济国家普遍采用的一项行之有效的协调劳动关系的重要机制。

平等协商集体合同制度，就是意在企业劳资双方之间建立自主的协调机制，用集体的劳权去制衡资本的力量。为此，一是要加大推进力度，从法律上明确用人单位都应当建立平等协商集体合同制度，对拒不建立者，进行必要的经济处罚。二是要加快组建工会的步伐，改革企业工会严重依赖企业行政（资方）的现状，培育独立的协商谈判主体，强化工会协商谈判队伍建设。三是要通过平等协商和集体合同制度，逐步推动建立劳资共决机制，对企业中涉及职工切身利益的重大问题，不能由企业单方说了算，要由劳资双方通过平等的集体协商来共同决定。

安全交底和危险源告知，对高危项目的施工，必须实行安全员“旁站式”监督。

4.针对新项目的竣工投产风险辨识和职工安全技能培训的问题，企业工会可以在新生产线开展隐患排查活动，对排查出的隐患进行分析归类，督促企业行政进行整改，并要求企业行政制订应急预案并组织职工进行演练。从而消除新项目竣工投产后潜在的安全隐患对职工身体健康和生命安全的危害。

5.针对工会劳动保护干部业务素质与企业劳动保护工作的发展水平不相适应的问题。企业工会要加大培训力度，创新培训的模式。可以采取工会劳动保护干部到企业安全管理等部门定期挂职学习和参加安全管理培训班等专题学习的方式，及时了解掌握企业安全管理的重点和难点，从中寻找工会劳动保护工作与企业安全管理融为一体的切入点，使工会劳动保护工作在与企业安全管理融为一体的进程中，形成工会劳动保护工作的特色，建立起一支“精业务、懂理论、熟现场、会操作”的工会劳动保护队伍。

6.针对对公企业职工收入分配机制建设的建议

1.针对年轻职工安全意识和现场危险的预知判断能力相对较差的问题，工会组织应充分发挥宣传教育职能，在年轻职工中开展以“感受现场事故回放，吸取教训增强意识”为主的案例学习的方式，及时了解掌握企业安全管理的重点和难点，从中寻找工会劳动保护工作与企业安全管理融为一体的切入点，使工会劳动保护工作在与企业安全管理融为一体的进程中，形成工会劳动保护工作的特色，建立起一支“精业务、懂理论、熟现场、会操作”的工会劳动保护队伍。

2.针对对公企业职工缺乏对企业安全文化“认同感”，导致安全事故频发的问题，工会组织要将他们视为“自家人”，增强他们的“归属感”，让他们真切地感受到“家的温暖”，自觉地接受企业的安全管理，并遵守企业的安全规章制度，从而减少违章违纪和事故的发生。

3.针对项目承建单位与企业对项目建设的安全要求存在差异性的问题，企业工会可以采取“对内对外”的监督检查方式，使项目承建单位在坚持原有工程建设安全标准的同时，适应和满足企业“属地化”安全管理要求。企业工会通过劳动保护监督检查，督促项目总承建单位加强对分包单位的安全监督，要求施工单位在作业时，必须对作业人员进行安全教育，提高他们的安全技能，增强自我保护能力。

4.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应问题。企业工会要在改变原有的工作载体、方式、方法上狠下功夫，不仅要强化劳动保护三级网络组织建设，更要重视其监督职能作用的发挥。要建立劳动保护三级网络工作评价机制，定期对下一级劳动保护网络工作情况进行检查和评价。要在班组建立员工安全管理制度。及时收集班组员工对安全的需求信息和发现的安全隐患，并反馈给基层工会，由基层工会督促行政进行整改。如果基层行政没有能力解决，则由基层工会上报一级工会组织进行协调处理，直到问题解决。只有这样做，工会劳动保护工作才能体现“深度”，才能受到职工的欢迎和行政的认可。

观点集萃

做好工会信访工作应遵循的原则

□ 李国炳

为了保障上访人员合法权益，及时、有效地解决职工群众反映的问题，作为工会各级信访机构和部门特别是负责信访的同志务必牢记职责，认真履行好任务。工会系统的信访工作，有其自身规律。在通常情况下，应当遵循好六个原则。一是认真接待上访人员，登记时应当问清来访人的基本情况和所要反映的主要问题；二是实行逐级上访和分级负责办理的原则；三是实事求是的原则，工会信访工作人员在接待职工和与各单位联系工作时，必须态度谦和，秉公办事，接待人员应认真听取和详细记录上访人的叙述，四是优先接待原则，凡五人以上的集体上访、比较重大的情况或时间性较强的问题，老弱病残和孕妇，有其他特殊情况者，均应当给予优先接待；五是对重要问题或突发事件应用急事急办的原则；六是加强信息报送及通力协作的工作原则。

关于提高职业代会质量的几点意见

□ 虞贤义

对搞好职业代会工作，笔者认为：第一，提高职工代表对职业代会认识是提高会议质量的前提。必须高度重视代表的事业心和责任感的问题。一要从教育入手，营造舆论氛围。二是要把好代表的人选关，真正把素质高、责任心强和群众信得过的职工代表选出来。三是要树立先进代表典型。

第二，培训政策水平高、管理能力强的代表，是提高会议质量的有效途径。培养可以有多种方式：一是走出去交流，借鉴先进单位经验和做法。二是加大培训力度。三是搞好传帮带，使工会专职干部熟悉和精通专业。

第三，建立规范的运作制度，是提高职业代会整体质量的重要措施。一是要规范职业代会工作流程，要从工作的实际出发，参照有关文件精神，借鉴先进单位经验，拿出切合本单位实际的规范。二是细化代表责任制，按照目标管理的原理，将会议任务分解到落实对象。三是建立会议分析制度，以中心内容为重点，定期召开分析会，分析落实情况，掌握动态，研究对策。四是检查讲评制度，要将职业代会建设情况纳入单位精神文明建设和政治工作成效的评比中。

非公企业职工收入分配机制建设的建议

□ 白工

一是要加强对企业职工工资收入分配问题的研究和宣传。二是要加强政府统筹协调和对企业工资分配的对策调控。进一步建立健全和完善劳动力市场指导价位制度，工资指导线与人工成本预测预警制度。重点是强化对行业工资增长的指导。提高工资指导的可操作性和科学性。三是要全面推行工资集体协商，完善企业工资决定机制。逐步建立一支工资集体协商专（兼）职指导队伍，推动行业协会建设，政府、工会和行业协会三方在源头上推动企业职工工资协商工作，制定出台行业的岗位（工种）工资指导标准。四是要加大劳动监察力度。通过日常巡查、专项监察、劳动保障年检等方式，对重点行业和企业工资支付情况实行有效的监控，严格依法查处拖欠克扣工资的行为。五是要推进社会保障制度建设。督促企业依法参加社会保险，做好养老保险、失业、医疗、工伤、生育保险，扩大社会保险覆盖范围。六是要加强职工教育和培训，提高职工的专业技术水平。

强化民主监督是深化校务公开的保障

校务公开的关键是真实，实质是民主监督，目的是推进工作。因此，民主监督是校务公开能否得到全面落实的保障。对此，应加强三个监督：一是社会监督。学校教育面向社会，学校必须把招生政策、招生计划、入学条件、收费项目和收费标准以及近几年招生和毕业生就业的有关情况如实、及时地向考生和社会公开，增强学校、家长和学生之间的互信。同时，对毕业生就业政策、用人单位信息、招聘信息和工作程序及时公开，建立学校公示制度，把这些工作的过程和结果进行公布，及时处理学生信访，听取广大学生的意见，接受监督，做到公开、公平、公正、合理，维护学校的稳定，促进学生的成长成才。

第二是内部监督。学校要把教职工最关注的问题作为公开的重点，及时在校内进行公开，重点要把握以下监督：一是重大决策监督。二是干部人事监督。三是财务管理监督。四是工程建设和物资采购监督。

第三是民主监督。建立民主联系人制度，从教职员中推选出不同层面、不同岗位、素质高、议政能力强、勇于谏言纳策的同志做校长民主联系人。在日常工作巾，联系人经常与校长沟通、互动，或写信或打电话，及时向校长反映教职工在工作、生活中的意见和建议。学校定期召开民主联系人会议，认真听取群众对学校发展提出的建议，及时把握教职工中存在的热点和难点问题，让教职工更及时、更直接地反映问题，了解情况，参与和实施监督。

校务公开工作是学校民主化管理一项十分重要的工作，是学校全面提高管理质量的助推器。因此，我们必须了解新情况，研究新问题，总结新经验，用改革、创新精神，不断拓展和充实校务公开渠道及内容，深化校务公开工作，不断提升学校管理工作上水平。

完善企业工会劳动保护工作的思考

□ 马沪宁

随着社会主义市场经济持续快速发展，企业体制改革、产业结构调整以及企业内部组织形式多样化、劳动用工多元化和管理体系多异化等一系列新情况、新问题的出现，给企业工会劳动保护工作带来了新的挑战。

如何应对挑战，开拓企业工会劳动保护工作的新局面，是企业工会必须认真思考的一个课题。

企业在劳动保护工作目前面临的新问题

3.为提高市场竞争能力，许多企业加快了生产线升级和设备改造步伐。新建项目的开工，大量的项目建设单位进入到企业和生产现场，导致进行现场施工的人员不仅身份多样，而且缺乏安全意识、安全培训、安全技能，这也是企业当前安全管理的一个难点。

4.随着建设项目的竣工投产，大量的先进设备进入调试安装和试生产阶段，许多企业在先进设备进入调试安装和试生产的过程中更重视的是设备尽快投产并进人大生产阶段，潜在的安全隐患依然存在。

5.工会劳动保护人员的自身业务素质，与当前企业劳动保护工作的发展水平不相适应。

工会劳动保护工作的精力受到影响。

6.工会劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

7.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

8.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

9.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

10.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

11.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

12.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

13.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

14.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

15.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

16.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

17.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

18.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

19.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

20.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

21.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

22.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

23.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

24.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

25.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

26.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

27.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

28.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

29.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

30.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

31.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

32.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

33.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

34.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

35.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

36.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

37.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

38.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

39.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

40.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

41.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

42.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

43.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

44.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

45.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

46.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

47.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

48.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

49.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

50.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

51.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

52.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

53.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

54.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

55.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

56.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

57.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

58.针对对公企业劳动保护工作的方式方法与企业安全管理体的要求不相适应。

</