

以科学发展观为指导实现人力资源管理法治与道德的统一

□廖义全 张喜亮

社会，是人与自然和谐相处的社会。人本至上的观念运用在企业人力资源管理中就是要尊重职工的人性要求，职工在获得合理的劳动报酬的同时还应当获得价值等精神方面的肯定，职工的人格、尊严和体面都应当得到用人单位的尊重，由此将不再使管理者利用职工之间的关系以及职工与职工之间的关系那样高度紧张和不信任甚至作为竞争的对手而产生敌意。心理的健康和生理的平衡，使工作成为一种快乐而不是愤闷，由此劳动生产率必将得到有效的提高。

科学发展观就是指以科学的态度认识和发展我们社会，科学发展观要求我们理性地遵从规律，实现人的全面发展和社会的全面进步。首先是人的全面发展，人的全面发展是社会全面进步的基础。如果人的发展是畸形的，即没有仁爱之心，那么，社会就完全是充斥着敌意和争斗。那种不顾他人的心理和生理的承受能力而有意或无意地强迫他人的行为，那种歇斯底里地把职工当成螺丝钉进行“强化”管理的行为，其实主要是一种不健康的心理使然。“强化”他人的过程，自己也处于一种高度紧张和压力状态。

那些官员和一些管理者们，心理的高度紧张和失控的现象，其中无不“强化”自己和他人的因素。古有云：“修身养性方能齐家治国平天下”。国家的发展在于人民的幸福，如果没有人民的幸福就不是真正的社会进步。而幸福不只是物质的一个方面。当我们能够按照人性的发展和社会进步的规律来设计用人单位的人力资源管理制度，就能够形成和谐的劳动关系。

依靠职工是提高劳动生产率实现经济效益的根本

科学发展观要求用人单位必须全面地、协调地和可持续地发展。提高用人单位经济效益的根本在于劳动效率，而提高劳动效率

有很多的方法，无论哪种办法都比加大职工劳动强度、降低人力成本来得更有效果。延长工时且拒绝依法支付延长工时费用，这样做的做法，用人单位一方面承担着法律制裁的风险，另一方面过长工作时间必然导致劳动者过度疲劳，劳动力不能得到有效的恢复，其效率也不会很高。

调查数据表明，近10年来我国的劳动生产率提升的速度逐年下降，这与所谓的“强化”管理致使劳动者身体健康受到损伤不无关系。在培训职工技能和改进技术设备等方面做些努力，就能够持续而稳定地提高劳动效率；在均衡安排生产方面做些努力就不至于大量延长工时；注意减少浪费和节约开支，就不在于支付不起必要的延长工时费。还有，一些单位假“强化”管理之名，不分青红皂白地一律严格考勤，甚至加大罚款力度，以罚款来实现降低劳动成本的目的，这些与管理的内涵都相去甚远了。

其实，如果用人单位能够针对不同工作岗位的性质而综合运用多种工时制度，就可以大大减少管理的成本。综合运用多种工时制度，不仅可以减少成本还可以赢得职工的赞誉，还可以使职工在有效的工作时间内快乐工作而出色地完成工作任务。一味地所谓“强化”管理实行“卡压”的做法，致使职工在高度紧张和疲劳的状态下工作，一旦出现伤亡事故，所造成的声誉和经济方面的损失，是那些“强化”手段所产生的所谓效益无法抵消的。

职工参与管理，也是提高效率降低劳动成本的好办法，依靠职工群策群力建立和完善职工民主管理制度是提升用人单位效益的正确选择。职工民主管理制度是我国法律的一个组成部分，《公司法》、《工会法》、《劳动法》等等法律都明确规定，用人单位必须建立和完善职工参加管理的制度，保障职工的知情权、参与权、决策权和监督权。职工参加管理，首先是对职工人权和法律权利的

尊重，使职工心理和价值需求得到满足，同时也可以集中众人智慧使决策更加科学避免失误，更重要的是，职工参加决策使其理解决策的意义了解决策的内容，从而就能坚定地执行决策。一个能够得到坚决执行的决策才能实现预期的目的，这是提高劳动生产率和经济效益的根本所在。

以科学发展观实现人力资源管理的法治与道德的统一

科学发展观在强调对人的尊重的同时还强调公平正义、民主法治。《劳动合同法》第四条明确规定：“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。”

首先，必须正确理解劳动规章制度的意义。在我们既有的观念中，无规矩不成方圆，于是，便把规章制度理解为是专门“整治”别人的依据。按照劳动合同法的规定，劳动规章制度应当是为劳动者享有权利和履行义务提供“保障”的。所谓提供“保障”就是要为劳动者行使劳动的权利提供便利和为劳动者提供履行劳动义务完成生产任务提供更好的服务，而不设置障碍。只有劳动者的权利得到应有的尊重才能满腔热情地投身于工作。

其次，必须落实制定规章制度的“共决权”。在既有的人力资源管理的理念中，用人单位

是制定劳动规章制度的主体，劳动者仅仅是劳动规章制度被动的执行者，劳动者是在用人单位的“管理下”从事劳动的。这种观念无疑是对于用人单位构成要素的错误理解。作为经济组织的用人单位是由资本和劳动两个方面要素构成的，缺一不可。所以，无论是资本的代表者“经理层”还是劳动的代表者“劳动者”具有同等的主体地位。因此，法律规定了制定劳动规章制度的“共决权”，职工参加制定劳动规章制度的权利同样应当值得尊重，只有劳动者亲身参加制定的规章制度才能得到有效地执行。

再次，要充分地发挥工会的作用。工会是职工自愿结合的工人阶级群众组织，其基本职责是维护职工的合法权益。按照劳动合同法的规定，工会代表职工与用人单位对劳动规章制度具有最后的“确定”权。所以，用人单位的人力资源管理部门必须尊重工会在用人单位的地位、权利和作用，与工会密切配合做好人力资源管理工作。中国工会不仅是以为职工合法权益为己任，还是劳动关系的协调者和提高劳动生产率的动员者。人力资源管理理念中充分体现工会的作用，无疑是调动劳动者积极性降低人力资源管理成本的一个捷径。

以科学发展观为指导，党中央国务院完善了我国人力资源管理的法治环境，颁布了《劳动法》、《劳动合同法》、《劳动法》、《劳动合同法实施条例》和《职工带薪年休假条例》等，废止了职工奖惩条例、辞退违纪职工规定等。这就要求用人单位必须转变人力资源管理理念，认真领会法律精神树立人本至上的人力资源管理理念，充分尊重劳动、尊重劳动者对自身劳动的所有权，自觉摒弃所谓“强化”管理“管卡压”的做法，为劳动者开心工作作提高服务创造平台。

和谐用人单位，应当能够以法律和道德的手段调和利益冲突，道德的观念应当在人力资源管理的各个方面都得到体现，用人单位领导者和管理层人员必须树立人本至上的道德意识，这一点，在一个以权力为中心的社会显得更为重要。只有文明的人力资源管理制度才能保障用人单位的可持续的发展。

用科学发展观反省我们人力资源管理理念中一些似是而非、资本至上、强化权威等观念，树立管理科学的理念在中国现代民主社会的今天是具有十分重要意义的，与全球经济时代相适应，引领企业管理的新潮流，要求我们的人力资源管理工作必须走一条中国特色社会主义的道路，创造出更加人性化的中国特色的用人单位人力资源管理体系。

(作者单位：国务院国有资产监督管理研究中心)

■ 主席论坛

要在主动、依法、科学维权上下功夫

山东莱钢集团工会主席 田克宁

“主动维权、依法维权、科学维权”是中国特色社会主义工会维权观的重要内容，是工会维权之路的行动纲领，是工会基本职责的要求。

主动维权一要讲责任，二要讲对职工的感情，三要讲实效。讲责任是指维权是工会的基本职责，不维权或者维权不到位就会失去工会存在的必要。所以说，维权是工会的天职。讲感情是说只有带着感情做工会工作，才能从职工的需求出发，把维权工作做到职工心坎上，从而积极主动地做好维权工作。讲实效是说提高维权的实效性，让职工得到实实在在的利益，让社会各方看到工会维权的成果，增强对工会认可度、信任度。我们讲主动维权也不是盲目维权，而是从党的工作全局出发，围绕中心任务，找准维权的重点和关键，主动参与，积极作为，尽职尽责，维护职工的民主权利、经济利益和文化权益，正确处理各方利益关系，促进社会和谐稳定。我是从国有企业来的代表，在维权第一线。我的维权体现在既要解决好职工最关心、最直接、最现实的利益问题，又要保障职工长远利益、根本利益；既要维护职工群众的整体利益，又要维护职工的具体利益；既要维护职工的民主权利、经济利益和文化权益，又要维护职工生存权、发展权。就是长远兼顾、大小兼顾、虚实兼顾。

依法维权，一是要讲依据，不能乱来，没有法律和政策依据，维权很难行得通；二是要分析职工愿望的合情合理与合法，并不是说职工的一切愿望都是可以满足的。讲依据就是要依照有关法规政策办事，坚持按程序办事，搞好源头参与，出台操作性指导性文件，增强维权刚性。讲合情合理合法，就是要全面分析职工愿望的合理性，在感情上理解职工，将心与职工贴紧，就有了维权的感情基础，就会赢得职工的信任。在法律政策规定的范围内，要争取职工的最大利益，体现对职工的关爱。同时，做好教育引导和政策说明工作。莱钢工会在企业改制中依法维权，吃透有关文件政策，“把握大局，支持改革坚定不移；熟知政策，参与改革积极主动；履行职责，维护权益一丝不苟。”做到企业职工共赢，坚持多数职工认同（职工代表赞成率必须达到2/3以上），坚持依靠职工搞好企业改制，实行公平、公开、公正。14个改制单位职工赞成率都在80%以上，实现了平稳过渡。

科学维权讲的是方法。只有感情、只有一片热心，不懂方法、不会维权也不能很好地维护好职工的权益。工会维权既要讲原则，也要讲方法。要学会使用法律政策，通过必要的渠道和形式，建立正常的工作制度，这可以说是维权的硬件建设。方法论可以说是维权的软件建设，其核心是多做协调沟通工作，以恰当的方式和语言表达工会的声音，讲究维权艺术，增强维权实效。工会要注意与党政和社会各方沟通，既有正式沟通，也有非正式沟通；既有组织关系，也有私人感情，这样沟通会更全面，效果也更好。我们在平等协商签订集体合同过程中，分党委领导层沟通和部门间沟通，在正式协商前先与部门沟通。沟通时，掌握政策依据和内部情况的调查研究，因而，所提意见基本被采纳，沟通和协商过程很顺利。职工工资分配、女职工权益和职工劳动保护签订单项协议，职工工资连续三年增长18%以上。

“主动维权、依法维权、科学维权”这三句话是有机的整体，讲的是敢不敢、想不想、能不能、会不会维权的问题。敢维权、想维权就会有主动性。依法维权就会心中有原则、有底气，就能够维权。掌握了科学维权，就掌握了维权的方法，就会增强维权的实效性。中国特色社会主义工会维权之路就会越走越宽广。

■ 各抒己见

非公企业民主管理的立法趋势

□杨冬梅

努力建设一支高素质职工队伍

□邓小凤 韩献军

新时期企业职工思想政治工作必须以科学发展观为指导，与时俱进，创新发展，努力建设一支高素质的干部职工队伍，为推动企业又好又快发展、建设和谐小康企业提供强有力的思想政治保证。

一、着眼于增强思想政治工作的实用性，不断丰富工作内容。企业思想政治工作必须从职工思想实际出发，因地制宜，创新发展。一要紧紧围绕企业中心工作，结合企业发展的实际，加强对职工的形势任务教育，促进职工解放思想，转变观念。二要突出大局意识和法律意识的教育，注重科学知识、科学精神和科学方法的教育，加强与本职工作有密切相关的新的知识教育，培养科学思维，要用现代科学文化、人类创造的优秀文明成果充实职工头脑。三要切实为职工群众释疑解难，引导他们正视思想观念上存在的差距，抓住机遇，迎接挑战，树立战胜困难的信心。四要贴近职工，服务基层，密切关注与职工利益息息相关的问题，不断调整工作思路和重点。五要加强职工的思想道德教育，树立正确的人生观，不断强化培养主人翁责任感和奉献精神。

二、着眼于增强宣传思想政治工作的针对性，不断提高实效性。企业思想政治工作要用科学发展观为指导，从多方面、多层次、多角度去丰富、深化内涵。根据形势发展的变化，利用企业思想政治工作现有载体进行创造性、针对性地加以改进，增强职工对思想政治宣传的关注度。一是充分利用企业的网络、电视、期刊、简报、通讯、橱窗，以及举办各种健康向上的文体活动、读书演讲、事迹报告会等宣传载体，予以强化引导。二是提高思想政治工作的科技含量，大胆借鉴和吸收现代科技成果和最新的管理方法。

三、着眼于打造一支高素质高水平的职工队伍，不断深化思想政治工作内涵。企业思想政治工作必须牢固树立以人为本的思想，把提高企业职工的素质和能力、实现职工综合素质全面发展作为思想政治工作创新发展的出发点和落脚点。一是要在职工与企业和和谐双赢上共享，努力做到思想政治工作对职工真诚关心与严格管理的统一。二是要认真开展职工思想动态分析工作。通过各种渠道反映职工关心的热点、难点问题，使决策层随时听到职工的心声。同时还要抓住职工思想上的疑点，工作上的难点，生活中关注的热点，切实解决职工关心的实际问题，维护职工合法权益，保证职工队伍稳定。三是要确立人的中心地位，最大限度地发挥人的主观能动性。为企业打造一支和谐职工队伍。

(作者单位：河北金牛股份公司)

近年来，随着非公有制经济的发展，我国非公企业工会组建工作发展迅猛，与此同时，非公有制企业民主管理也得到了快速发展。据统计，截至2007年9月底，全国非公有制企业实行厂务公开、建立职代会制度的已分别达62万和70.9万家。非公企业民主管理立法已经日益广泛，各地的立法探索和实践，也为非公有制企业民主管理立法积累了经验。当前，出台一部包括公有制企业和非公有制企业在内的企业民主管理立法的条件已经日渐成熟。因此，借鉴目前各地的立法经验，完善非公企业民主管理势在必行。从各地的立法来看，未来的非公企业民主管理立法将具有以下特点：

第一，在适用范围方面，企业民主管理制度将突破原来仅限于国有及集体企业的局限，覆盖包括非公有制企业在内所有的企业。如湖北规定：本省行政区域内的企业实行民主管理，适用本条例。江苏规定：本省行政区域内企业实行民主管理，适用本条例。企业在短期内达到和公有制企业同样的民主管理水平，比如听取和审议企业生产经营重大决策和中高级管理人员的廉洁从业等报告、通过涉及职工切身利益的重大方案等，这比一般的非公企业享有更广阔的参与面和更深入的决策权。对于集体企业，考虑到职工本身的股东身份，增加了职工代表选举罢免中高级管理人员、修改章程、重大问题民主决策的权利，进一步加大了职工民主管理的力度。

第二，在民主管理的形式方面，民主管理制度将突破原来仅限于职代会制度，将突破原来仅限于职代会制度的局限，覆盖包括非公有制企业在内所有的企业。如湖北规定：本省行政区域内的企业实行民主管理，适用本条例。江苏规定：本省行政区域内企业实行民主管理，适用本条例。企业在短期内达到和公有制企业同样的民主管理水平，比如听取和审议企业生产经营重大决策和中高级管理人员的廉洁从业等报告、通过涉及职工切身利益的重大方案等，这比一般的非公企业享有更广泛的参与面和更深入的决策权。对于集体企业，考虑到职工本身的股东身份，增加了职工代表选举罢免中高级管理人员、修改章程、重大问题民主决策的权利，进一步加大了职工民主管理的力度。

第三，由于公有制企业和非公有制企业发展水平不同，要使职代会制度顺利应用于非公企业，必须合理界定非公企业职代会的职权定位。从目前非公企业民主管理的实际情况看，职工的决定权主要体现在选举和撤换职工董事、职工监事等人员以及对涉及职工切身利益的事项与企业“共商共决”，对于企业的经营管理、企业管理人员的任免等事项，职工只能行使建议权而没有决定权。因此，非公企业在短期内达到和公有制企业同样的民主管理水平，比如听取和审议企业生产经营重大决策和中高级管理人员的廉洁从业等报告、通过涉及职工切身利益的重大方案等，这比一般的非公企业享有更广泛的参与面和更深入的决策权。对于集体企业，考虑到职工本身的股东身份，增加了职工代表选举罢免中高级管理人员、修改章程、重大问题民主决策的权利，进一步加大了职工民主管理的力度。

第四，在完善程序规定，使非公有制企业民主管理具有可操作性。如江苏规定职工代表大会由职工直接选举，可以竞选和连选连任。职工代表大会的代表名额则细分为职工不足100人的企业、职工100人以上1000人以下的企业、职工1000人以上5000人以下的企业、职工超过5000人的企业等情况，并规定职工代表大会代表中，企业董事会成员、执行董事、中高级管理人员不得超过代表总名额的百分之二十。女代表比例应当与女职工人数所占比例相适应。职工代表大会每届任期与企业工会相同，为三年或者五年。职工代表大会每年至少召开一次，会议议题由企业工会听取职工意见后与企业经营者协商确定。应当由职工代表大会通过的事项，应当采用无记名投票表决方式等。天津则对职工董事、职工监事的选举形式、职工董事、职工监事的罢免案，职工董事、职工监事的补选等作

出具体规定。

第五，完善有关企业民主管理的法律责任，充分保证非公企业职工民主管理制度的效力。《工会法》等对于企业和用人单位妨碍工会和职工依法行使民主权利以及违反法律法规，相关法律也做了规定，如《工会法》第53条规定，妨碍工会组织职工通过职工代表大会和其他形式依法行使民主权利的，由县级以上人民政府责令改正，依法处理。第19条规定，企业、事业单位违反职工代表大会制度和其他民主管理制度，工会有权要求纠正，保障职工依法行使民主管理的权利。由于法律对政府和劳动行政部门的执法手段规定单一笼统，只规定了“责令改正”、“依法处理”，对执法程序没有规定，因此实践中执法情况不理想。因此，相关立法应当研究对执法部门的执法手段细化规定。

各地对有关企业民主管理的法律责任做了很多探索。如江苏规定，地方总工会对企业侵犯职工民主管理权利的行为，可以发出工会劳动法律监督整改意见书，要求企业予以改正；对逾期不改正的，向同级劳动行政部门提出工会劳动法律监督处理建议书。对于拒不召开职代会、拒不执行职代会决议、阻挠职代会代表、职工董事职工监事依法履行职责的，除由劳动行政部门责令改正外，还可以对企业以及相关责任人处以罚款。企业对依法履行职责的职工代表大会代表、职工董事、职工监事和工会工作人员无正当理由调动工作岗位、解除劳动合同、进行打击报复的，由劳动行政部门责令改正；给职工造成损害的，依法承担赔偿责任。湖北规定，企业违反规定的，县级以上总工会有权责令限期改正；逾期不改正的，予以通报批评，并报请同级人民政府或者有关部门取消其当年评优表彰称号的资格。

(作者单位：中国劳动关系学院)

谈谈地方工会在工资集体协商中的作用

□李书平 李瑾 薛晓霞

县市以上总工会在工会工作中居于最关键环节。工资集体协商机制建设也要依靠县市以上地方工会主抓。加之我国企业内工会体制的制约，要达到工资集体协商覆盖面全面扩大、工资集体协商机制作用真正到位的工作目标，必须重视县市以上地方工会在工资集体协商机制建设中的主导作用。

为推进工资集体协商机制建设提供法律和政策保证。

工会要推动工资集体协商机制建设，首先必须推动国家和各级地方立法，并做到在法律起草中积极主动表达工会(职工)的主张，以期从根本上保障工资集体协商机制的建立和协商双方的平等与共决，保障职工方能够真正行使协商权，形成法制化推进的工作格局。

地方工会应积极主动地通过各种平台进行协调沟通，力促地方党政主要领导出

商主体的培育力度；一是完善职工方代表组织，二是与地方党政协调，特别是依靠劳动关系三方协商机制促进企业方代表的产生和统一。

加强工资集体协商指导和规范工作

工资集体协商具有较强的专业性，需要一批具有一定法律、政策水平，经济管理、薪酬设计知识的人才。同时，工资集体协商作为一种协调劳动关系的法定制度，必须具有规范的操作要求。因此，地方工会必须有针对性地在建制过程中加强指导和规范工作，确保工资集体协商的质量，规范有序地推进工资集体协商工作。

一是与有关部门合作，制定开展工资集体协商的规范性文件，对工资集体协商操作过程进行规范；二是建立专家型的工资集体协商指导员队伍，由地方工会聘请熟悉法律法规和工资政策、有一定企业管理知识和协调能力的专门人才和工会干部，担任工资集体协商专家指导员，承担培训、咨询、指导和参与协商、监督检查等职责；三是加强分类指导，如：为不同类型企业提供不同参考文本，明确工资集体协商的不同重点；对经营状况不同企业，提出不同的工资集体协商要求；对乡镇和街道(社区)工会如何进行行业性、区域性工资集体协商加以指导。

做好职工方工资集体协商代表培训。建立一支素质高、能力强、会协商的工资集体协商代表队伍是成功推行工资集体协商制度的基本条件。地方工会在职工方协商代表培训中应承担主要责任：一要对协商代表的条件进行明确规定；二要抓好针对性地对协商代表进行分级分类培训；三要通过工资集体协商专家团成员到一线进行现场指导性培训。

建立和完善“要约”制度

开展工资集体协商，离不开企业工会的积极主动。企业工会敢不敢要约是开展工资

集体协商的前提条件，基层工会敢不敢、会不会提出协商要求，决定了工资集体协商的法律程序是否能够真正启动，也决定着工资集体协商的覆盖范围。因此，地方工会应把工作重点放在建立健全约制制度上：一要与相关部门配合，出台相关地方法规、政策，明确要约有关规定；二要依靠政府主导力推区域内企业建立要约制度；三要建立工会主动要约制度；四要把基层工会主动“要约”和上一级工会代行“要约”相结合；五要建立要约监督考核制度。

加大对工资协议履行监督监察

建立工资集体协商机制的最终目的是为了协调劳动关系，实现劳资共赢。针对实践中存在的重签订轻履行的普遍现象，地方工会应与有关部门配合，做好工资集体协商的履行和监督监察工作。一是将工资集体协商工作纳入人大执法检查和政协委员视察的重要内容；二是加大与人力资源和社会保障部门的合作，搭建一定平台，做好区域内工资集体协商的日常监督监察，对拒绝对立和违约的企业，依法追究法律责任；三是有效发挥以职工代表为主的企业工资集体协商监督委员会作用，通过组织职工代表巡视、厂务公开、向职代会报告等形式，对工资协议履行情况和重点条款落实情况进行定期检查。

(作者单位：新疆工会干部学校)