

■ 主席论坛

企业维权维稳

相互依存不可偏废

江西省景德镇市
曙光瓷厂工会主席 陈鑫铨

在部分企业管理人员中，存在着这么一种片面认识，把维权与维稳对立起来看待，认为维护职工权益会影响企业稳定，维护企业稳定必然损害职工权益，维稳重于维权。其实维权和维稳是内在统一的，没有维护职工权益就没有稳定，没有企业稳定就难以实现职工维权。二者辩证统一于建设社会主义和谐社会的全过程。

以职工为本，维权促进稳定。“组织起来，切实维权”，是我国工会组织针对新时期企业特点提出的工会工作方针，对于发挥工会组织的作用，维护职工权益意义深远。当前，我们正处于在落实科学发展观，构建和谐社会的新时代，切实维护职工权益是新形势客观需要，也是以构建和谐劳动关系为主线，以完善各项维权机制为手段，实现好、维护好、发展好职工群众的经济、政治、文化和社会权益，为推进科学发展，促进社会和谐贡献力量之需要。但在企业中，少数人在处理维权与维稳的关系上，存在片面模糊认识，把维权与维稳割裂开来，结果导致企业不稳定现象的时有发生，使职工群众日益增长的物质文化需要与其可实现程度之间差距的扩大，以及职工群众实际生活水平的提高相对落后于整个社会发展水平。维护职工群众的利益，不是工会一家的事，而是全社会的事，不是过头了，而是做得很不够。赋予职工的参与权、维护权、代表权、监督权和协商谈判权，还需进一步落实。职工群众在稳定中能否发挥积极作用，取决于企业维护职工群众权益的真正落实，如果维权工作做好了，他们就成为企业稳定的根本力量，如果没做好或根本不去做，就矛盾迭生，就稳定谈稳定，就会把职工群众推向企业稳定的另一面。维权刚刚起步，任重而道远。

树立大局意识，依法科学维权。企业稳定工作涉及面广，头绪繁多，特别是在企业改革、社会转轨转型时期，由于体制变革，社会利益格局调整，各类矛盾复杂交织，处理失当，就可能激化矛盾，影响企业稳定，阻碍改革发展，维护稳定至关重要。强调维权，必须依法、科学维权，树立大维护意识，结合企业当前实际在做好维权与维稳工作中应着力做好三个方面的工作：首先要在思想认识上把握“四性”，即正确认识维稳工作的复杂性；清醒看到维稳工作的艰巨性；深刻认识维稳工作的特殊性；深刻认识维稳工作的严峻性。其次要努力化解企业与职工群众之间存在的矛盾，即引发企业不稳定的根源。第三要建章立制，思想工作和解决实际问题相结合，运用思想政治工作、经济、行政、法律和纪律等手段综合治理，规范运作。只有这样，维护企业稳定，才能长治久安。

总之，维权是手段，维稳是方向，通过维权维稳为经济发展和社会和谐创造条件，满足职工群众的需要，实现人的发展，这才是目的。

征稿启事

本刊主要刊登相关理论文章，欢迎广大读者积极投稿。文章要求围绕当前劳动关系中的热点问题、工会工作中遇到的热点、难点问题立论、阐述。文章要观点突出、新颖、有见解，论述充分，理论性强。字数一般以2000字为宜，重要论文不超过4000字。

来稿信箱:grrbghzk@126.com

括国际消费(出口)和国内消费。但长期以来,由于劳动者工资、福利、社会保障等水平低下,国内消费需求呈现能力性不足,中国商品只能在国际市场上低价销售,靠数量扩张取得生存。所以适度控制投资,同时提高国内劳动者的消费能力是解决问题的关键。我国的劳动者群体人口数量众多,消费潜力大,增加劳动收入,提高社会保障水平,这对促进国内消费可起到事半功倍的功效。一旦国内消费有效拉动,将大大消化投资导致的产品销售压力,减弱出口依赖程度,增强与国际销售商竞争谈判空间的能力,重新建立“中国制造”的定价体系。

其次,从产业层次看,提高人力资本投入,将推动东部沿海地区产业结构由劳动密集型向知识密集型升级。经济结构升级已经成为包括政府、企业在内的全社会共识。一方面通过硬性政策如法律提高劳动成本,使企业对此无法有所作为,只能尽一切努力更好地改善技术进步,刺激高新产业发展,另一方面增加劳动者收入,不但有利于提高劳动者素质,而且激发劳动者热情,使生产更有效率。正所谓于转型,毁于规遇,在低成本环境下,“技术之路”和“创新之路”将是中国东部沿海地区经济的未来。企业将通过提高创新能力,进军高新技术产业,应用先进技术改造提升传统产业,以高效生产实现长远发展。

最后,从产业布局看,提高人力资本投入,将推动劳动密集型企业从东部沿海地区向广大中西部地区转移。中国是一个人口大国,为解决几亿农民就业问题,我们要继续发展劳动密集型产业、制造业,这都是宝贵的就业机会。在劳动力及其他成本高涨的情况下,东南沿海地区一部分资本通过转型升级实现质的提升,依托东部沿海区位优势,重获发展机遇。同时,还有一部分资本将从中撤离,但这不是资本运作的结束,而是转移。广大中西部地区要积极争取这部分转移资本。只要中西部地区采取适当的政策措施,对劳动密集型资本完全有吸引力,从而分享东部沿海地区劳动力成本高涨之后的资本转移效应,突破自身发展的资本瓶颈,促进当地经济快速发展,增强农村劳动力就地消化能力,变“劳动力输出迎合资本”为“引进资本消化劳动力”,大大缓解我国人口跨区域流动的压力,减少社会管理成本和劳动力再生成本,而且更有利于提高资本与劳动力的结合效率,实现劳动力稳定、充分就业。对整个国家而言,其意义决不亚于东部沿海地区的产业升级。

总之,随着经济社会发展,广大职工共享社会发展成果,实现体面劳动是必然趋势,是经济规律的要求,企业唯有认真贯彻落实《劳动合同法》,积极转型,主动适应,才能分享中国经济更大的盛宴。

(作者单位:浙江省总工会政研室)

并在具体内容中强化了对劳动者保护的力度。

其次,《劳动合同法》拓展了法律适用范围,将除公务员以外的其他单位劳动者纳入同一用人制度,建立起统一的劳动力市场。同时,在进一步完善全日制用工规范的基础上,对劳务派遣、非全日制用工两种用工形式专门进行了规范,使不同就业形态下劳动者的合法权益都能得到有效保护。

第三,《劳动合同法》进一步明确用人单位的法律责任。为保证劳动合同制度在各类用人单位切实得到执行,保护守法企业的积极性,《劳动合同法》加大了对用人单位违法行为的处罚力度,从而将有效改善企业劳动用工制度“法外运行”的尴尬局面。

因此,《劳动合同法》的实施,将从法律层面督促企业健全劳动者保护机制,强制推动企业加大人力资本的投入,有效改善当前我国在劳动报酬、劳动者素质、劳动生产率等方面存在的问题。

人力资本投入是经济结构转型的根本动力

劳动力价格本身具有双重属性,一方面固然意味着雇佣价值的支出,即劳动成本,但另一方面更是人力资本投资。企业在劳动者工资、福利、社会保障、劳动保护以及职业培训等方面的投入,是技术进步和生产效率提升的源泉,是经济增长的根本推动力。人力资本投入对经济长期发展的贡献是最主要的,在全球步入知识经济的今天,尤为如此。正是在这个意义上,《劳动合同法》实施引发的所谓用工成本提升,毋宁是我们调整产业结构的根本动力。

首先,从经济增长动力看,提高人力资本投入,将推动经济增长由投资拉动型向消费拉动型转变。我国的投资占GDP比重将近50%,固定资产投资增速每年超过20%,投资对经济的拉动效应不言而喻。而如此高速增长的投资,必须依赖最终消费的同时提高,包

关系和谐企业活动的制度化建设。三是要积极解决实际问题,充分利用困难职工救助中心、职工心理咨询疏导机构、职工求助热线等平台,解决职工实际困难,疏导职工情绪,通达社情民意,帮助职工渡过生活和心理危机,营造和谐温馨的人文环境。

为广大职工实现全面发展创造良好的条件

人的全面发展与社会的和谐发展互为前提和基础。帮助广大职工实现体力和智力、能力和志趣、道德精神和审美情趣等多方面的发展,对于促进社会和谐具有重要的作用。工会应努力作为职工实现全面发展做好服务工作。一是要大力推动企业文化建设,促进形成包括和谐的理念文化、和谐的制度文化、和谐的环境文化在内的企业文化体系。同时,要充分运用创建“工人先锋号”等工会建功立业活动载体,组织职工为企业发展做贡献,引导经营者自觉尊重劳动,关爱职工,坚持以人为本,做发展和谐劳动关系的模范。二是要大力培育法制观念,推动建立依法办企、依法维权的行为规范。要积极拓展工会、职工与企业所有者、经营者沟通的渠道,充分运用法律赋予工会的代表权和职工的民主监督管理权、集体协商权,充分发挥工会作为职工代表大会和厂务公开工作常设机构的作用,向经营者大力宣传依法、民主、公平、公正的理念。要充分利用社会媒体,积极宣传有利于建设民主管理和协商机制的现代企业管理理念,推动构建劳动

加强职业道德建设

培育“四有”职工队伍

□ 乔平

许多先进单位开展社会主义核心价值观体系教育,着力建设知识型职工队伍的经验充分说明,一个行业、一个企业、一个单位的职业道德水平如何,不仅影响到行业、企业、单位的自身形象,而且也直接影响到他们的经济效益。

以理想信念教育为核心

企业在合法经营的前提下,追求利润最大化是正确的。但这决不意味着可以不讲理想、不讲信念、不讲道德。从对世界观、人生观及价值判断的基本看法上坚定对建设有中国特色社会主义的信念,对改革开放和现代化建设的信心,对党和政府的信任,认清社会历史发展的必然趋势,坚持社会主义方向;就能正确认识纷繁复杂的社会现象和错综复杂的社会矛盾;就能解决“参加工作为什么、在岗位上应该做什么、将来身后应该留点什么”等重大问题。

紧紧围绕促进企业改革和发展大局来展开

首先,要抓好领导干部的职业道德建设,促进廉政勤政,坚决抵制以权谋私、权钱交易、挥霍浪费、腐化堕落和官僚主义等腐败行为;其次,要抓好垄断行业以及其它同人民群众生活关系密切行业的职业道德,树立行业新风,坚决纠正以权谋私、损害群众利益的不正之风;第三,要抓好执法部门的职业道德建设,严格依法办事,反对和纠正有法不依、执法不严甚至执法违法等行为;第四,要把加强职业道德建设与社会公德、家庭美德建设结合起来,与解决职工实际问题结合起来,与维护职工切身利益结合起来。第五,要引导职工发扬主人翁思想,不断增强责任感和发展意识,促进企业效益的提高和又好又快发展。

深入研究和新形势下职业道德建设的新特点、新方法

加强职业道德建设,过去行之有效的好传统、好办法要坚持,更重要的是要适应新情况,在内容、形式、方法、手段、机制等方面努力改进创新。

爱国、创新、进取、文明、互助,正在成为亿万中国人民精神世界最鲜艳的主色,最高昂的旋律,最响亮的强音。道德需要传承,道德更需要弘扬光大。人民群众殷切期望加强道德建设,人民群众中也蕴藏着极其丰富的道德资源和力量。让我们每个人从点滴做起,从个人做起,从现在做起,共同建设属于每一个中国人的温暖和谐的道德家园,推动公民道德建设的巨轮滚滚向前。

(作者单位:青铜峡铝业集团有限公司)

必须改变我们低价劳动力的现状。

其次,劳动者报酬长期维持在低位,使经济运行陷入内需不足——依赖出口——低价竞销——利润微薄——职工工资增长缓慢——内需不足的恶性循环之中。国内消费的贡献不足已经成为我国经济发展的“短板”,迫使企业严重依赖出口贸易,导致我国的外贸依存度过六成,成为世界上外贸依存度最高的国家,这大大增加了我们经济运行的不确定性。

第三,低价劳动力表面上让更多人实现了就业,但实际上却是对人力资源的极大浪费。劳动者从十八九岁开始从事高体力、低知识的工作,常年简单重复,没有培训提升,只有消耗,没有保养,劳动力只能维持最简单的生存,根本不具备发展的基础,很多劳动者到三十多岁体力开始滑坡,四五十岁就业就有困难,造成人力资源的极大浪费,同时也增加社会负担。而且劳动密集型企业对知识的渴求程度远不及资本、技术密集型企业,大量接受过高等教育的人才资源几无用武之地,只能实现低层次就业。眼下,博士生抢硕士生饭碗,硕士生干本科生工作,本科生沦为打字员、勤杂工的现象司空见惯,这种“低投入、高消耗”、“高学历、低就业”的用工方式,过分贪图劳动力的价格优势,最终致使企业无法建立一支高素质人才队伍,影响经济持续发展的动力。

《劳动合同法》将引导企业加大人力资本的投入

当前,中国经济已经达到一定规模,并依然保持平稳增长势头,具备足够能力抗衡转型可能带来的阵痛。现在是我们改变低价劳动力策略,推动经济转型升级的历史机遇期。但是企业作为微观经济主体,尤其是中小企业,对利益的追求具有鲜明的“短视”特征,只要现有模式尚有利可图,就不会轻易放弃或轻言转型。在当前形势下,至少以下三方面的市场特征,让大部分企业认为低价劳动力时代尚未过去。

一是人口红利依然存在,当前,尽管各种研究表明,中国劳动年龄人口已经处于边际递减状态,而经济高速增长保持着对劳动力的稳定需求,这意味着未来经济发展过程中就业增加与工资增长可能同时出现。但是当前劳动力市场总体供大于求的局面并没有改变,企业对于劳动者的强势地位依然难以撼动,因此劳动密集型企业靠压缩用工成本,提高市场竞争力成为“当仁不让”的选择。二是我国经济社会发展城乡差异和地区差异明显,这也导致劳动报酬一直维持在低位。三是资本回报和劳动报酬都处在被极度压缩的状态。劳动报酬表面上是利益主体之间的分配问题,深层次原因则是企业盈利能力问题。当前我们的整体产业层次不高,产品附加值低,大批中小企业处于微利状态甚至勉强保持盈亏平衡。微薄的利润,作为身处其中的企业主,只会进一步压缩劳动支出,确保眼前的利润空间,而绝对不会提高劳动报酬。大部分民营企业主习惯于企业内部的黑和博弈,也是企业外部竞争力匮乏的表现。

由此我们发现,依靠市场调节对经济战略的指导是失灵的,经济转型升级作为战略意义的调整,必须依赖政府的宏观经济政策,只有通过行政干预、财税货币政策或出台相关法律法规等,才能纠正市场行为的长期非理性,这是世界上每个实现经济成功转型国家都采取的方法。所以,党的十七大报告明确要求逐步提高居民收入在国民收入分配中的比重,提高劳动报酬在初次分配中的比重。这对我国经济发展方向具有鲜明的指导意义,《劳动合同法》正是沿着这个方向出台了实质性的法律举措,通过调节劳动关系这一市场主体内部最为重要的矛盾对立体,影响经济运行方式,从而有效解决当前我国人力资本投入不足的问题。

首先,《劳动合同法》明确了保护劳动者的价值取向,有利于维护劳动者的合法权益。劳动关系双方主体经济地位的不平等决定了立法必须给予劳动者倾斜保护。《劳动合同法》旗帜鲜明地强调保护劳动者的合法权益,

工会推动和谐文化建设应找准定位

□郑黑龙

工会组织作为推动和谐文化建设的一支重要社会力量,在推动和谐文化建设中,应立足于履行好工会职能,这是基本的定位;着力于发挥好自身优势,这是基本的思路;着眼于实现共建共享,这是基本的目标。要依据定位,明确任务,依据优势,突出重点,围绕共建共享做文章,求实效,扎实推进和谐文化建设。

构筑发展和谐劳动关系的思想文化基础

一个企业劳动关系是否和谐,很大程度上取决于其全体成员在思想层面是否相通,在文化层面是否相容。因此,工会组织在推

进和谐文化建设中,要根据不同地域、不同行业、不同企业、不同组织文化背景下劳资双方的思想文化基础,致力于建设以实现劳动关系和谐、共享发展成果为目标的思想文化,使工会工作成为发展和谐劳动关系的一个重要引擎。一是要大力推动企业文化建设,促进形成包括和谐的理念文化、和谐的制度文化、和谐的环境文化在内的企业文化体系。同时,要充分运用创建“工人先锋号”等工会建功立业活动载体,组织职工为企业发展做贡献,引导经营者自觉尊重劳动,关

爱职工,坚持以人为本,做发展和谐劳动关系

的模范。二是要大力培育法制观念,推动建立依法办企、依法维权的行为规范。要积极拓展工会、职工与企业所有者、经营者沟通的渠道,充分运用法律赋予工会的代表权和职工的民主监督管理权、集体协商权,充分发挥工会作为职工代表大会和厂务公开工作常设机构的作用,向经营者大力宣传依法、民主、公平、公正的理念。要充分利用社会媒体,积极宣传有利于建设民主管理和协商机制的现代企业管理理念,推动构建劳动

生力的重要基础。它有社会文化的深刻印记,反过来对社会文化发展具有一定影响。20世纪90年代以来,国内不少企业开始意识到企业文化建设的重要性,但由于对企业文化认识不够全面,发展很不平衡。比如有的企业听说某某企业文化搞得好,对促进企业生产经营起到了很好的作用,便赶紧派人参观学习后制定“企业文化发展大纲”之类的东西,照抄照搬地写上“公司是员工工作的场所,是员工学习的场所,是员工生活的场所,是员工娱乐的场所”等,但实际上与该企业各项制度规定相冲突,也就是说这两家企业的发展程度不同,价值观取向不同,这样的“企业文化”移植显然不能成活,也就是说这个企业缺乏真正共同的价值观念。

类似的例子还有很多,在过去相当长的时间内,部分企业并没有真正看好企业文化,忽视了企业文化促进企业发展的作用。这些年我国宏观经济形势一直向好,多数企业在良好的经济环境中追求速度和规模扩张,漠视了人的发展。这种以牺牲质量、牺牲资源、牺牲环境、牺牲道德、牺牲公益,以致牺牲人

■ 各抒己见

党的十七大报告指出:“当今时代,文化越来越成为民族凝聚力和创造力的重要源泉、越来越成为综合国力竞争的重要因素”,“社会和谐是中国特色社会主义的本质属性”。社会主义核心价值观体系规定了我国“和谐企业文化”建设的方向。在当前国际金融危机的困境下,企业遇到了前所未有的困难,如何摆脱困局,化“危”为“机”,企业文化在其中应起到独到而又十分重要的作用。

企业文化应与企业发展相适应

一般来讲,企业文化是指企业决策者的经营管理哲学、企业使命、思维方式、核心价值观理念、企业精神、企业道德、企业作风、企业美学和管理宗旨等,是一个企业在自身发展过程中形成的以价值为核心的独特的文化管理模式,是一个企业的主流理念和主流行为方式的融和统一,是企业内

金融危机面前更应突出企业文化建设

□ 桂林

等为代价所求得的“发展”,实在令人叹息,企业的凝聚力、战斗力可想而知。当国际金融危机到来的时候,部分企业因此资金链绷紧、断裂,裁员甚至倒闭。危机时刻,尤其值得我们对过去某些错误的企业文化认识,和不正确的企业文化建设方向予以反思。这是促进企业发展与拷问企业的生死命题的思考。

和谐企业文化的建设有助于渡过经济“寒冬”

党的十七大审时度势地提出构建社会主义和谐社会,企业作为社会经济的细胞,理应循着这一正确方向,都应从自身做起,扎扎实实搞好和谐企业建设,在世界经济寒冬到来的时候,不做冬眠的北极熊,要把它当做“冬炼”的好时机,内修文化炼内功,外强筋骨抗严寒。

人们常说“观念决定思维,思维指导行动,行动形成习惯,习惯影响性格,性格决定命运”,一个企业不同样也遵循这样的规律吗?企业的价值观是企业文化的核心,是企业基

因的主要载体,决定着企业的性格特征、成长速度、健康状况、相貌美丑、体格素质、发展形态、企业的行为和生命历程受到企业DNA和竞争环境的交互影响,往往决定着一个企业发展的命运!和谐的企业价值观引领着和谐的企业文化建设,和谐的企业文化决定着企业乃至影响整个社会的和谐发展。

从另外一个角度看,企业生存与三个要素紧密相关,即环境、资源和文化。企业适应环境,可以活的下;企业资源充沛,可以活的好;企业文化制导,可以活的久。环境、资源属于企业外部的因素,是客观的,文化属于企业内部的要素,是主观的。就是说,无论怎样的外部环境,企业文化是可以确定的。为了弥补客观资源的不足,企业应始终以一种持续发展的价值理念作为支撑,就是用一种先进的企业文化来整合有限的资源,使企业能够持续发展。

和谐企业文化是一种良好的企业生存状态,是一种融洽有效的组织氛围。在和谐的企业文化中,员工感到心灵充实,感到积极上进,与人相处充满建设性,愿意为企业的目标而努力。和谐企业其实就是“文化和

谐、利益和谐、能力和谐;文化和谐是基础,利益和谐是关键,能力和谐是保证”。

如果把企业的环境、设施、资金等生产资料称为“硬实力”,那么企业文化就是“软实力”,硬实力管一时,软实力管长远,缺乏软实力,企业硬实力就如同一盘散沙,在缺乏实力建设方面,如果企业只重视量的积累,即软资源的储备,忽视质的把握,即企业未来生存方向和价值发展目标,那么企业命运就如同无头苍蝇,四处乱窜,处处碰壁,在金融风暴面前自然会无力抵抗、溃不成军。

在国际金融危机面前,如果每个企业都站在自利——即所谓“理性经济人”的立场上,大概如同没有警察维持交通秩序的拥堵路口一样,大家都为了自己尽快脱身通过,其结果是越堵越严重,越堵范围越大,就是说危机将愈发严重,企业和劳动者都将被“套牢”,使企业自身受到重创,越陷越深无力自拔,社会经济也将元气大伤。

因此,只有坚定信心,坚持科学发展、和谐发展,认识到国家、企业、个人是利益共同体,围绕扩大内需、提振经济的一致方向顽强支撑、同舟共济,才能尽快走出困局,并进一步加深和谐企业文化建设的深远意义的理解,心往一处想,劲往一处使,变“冬眠”为“冬炼”,随着寒冬的过去,我们的企业将更加强壮。

(作者单位:青岛银行)