

关于劳动关系调整与政府作为的思考

□ 唐龙文

■ 观点前沿

和谐社会需要各种社会关系的协调与稳定,劳动关系是最基本的社会关系,劳动关系协调与否直接关系到社会主义和谐社会的构建。从长远看,我国劳动关系中的突出问题,不只存在于原国有企业的下岗工人与国有企业的关系中,更多的存在于非公企业雇主与新生的产业大军的关系中。在当前国际金融危机的冲击下,非公企业中暴露出不少劳动关系矛盾隐患,劳动关系不和谐,甚至恶化的现象也有发展蔓延趋势。因此,提出解决这一问题的思路和对策,已成当务之急。

我国劳动关系中的突出问题

应当说,在我国劳动关系总体稳定的同时,劳资双方的矛盾与纠纷也日益尖锐和复杂。

(一)国有企业改制过程中的劳动关系存在矛盾。国有企业改革的方向是建立现代企业制度。改制后,明晰了企业产权,改变了劳动者身份,转换了企业机制,促进了企业发展。但是,改制后的企业,由于产权关系、组织形式和管理方式都发生了相应的变化,造成劳动要素重新配置下的利益关系大调整。利益关系的重新调整与分配所导致的矛盾与纠纷成为劳动关系新形势下新问题。透视国有企业的改制,表现出的劳资矛盾,主要在以下方面:(1)改制分流方案不透明,不公正,改制企业急于“甩包袱”。(2)“暗箱操作”的转制方案。所改制的企业在资产

评估交易中出现大量“缩水”和企业经营者“自卖自买”的现象。(3)改制企业劳动者经济补偿标准偏低。(4)拖欠劳动者工资、集资款等债务没有得到清偿,社会保险关系未能有效接续。(5)劳动合同短期化问题突出。有的企业不与劳动者签订劳动合同,即使签订也是一两年的短期合同,等等,侵犯劳动者合法利益的现象普遍存在。

(二)非公企业劳动关系中的突出问题。在只占经济总量30%却贡献了70%GDP的非公企业顺利发展的同时,劳动关系矛盾这一社会问题也日益凸显。

长远看,我国劳动关系中的突出问题,不在原国有企业下岗工人与国有企业的关系,而在于非公企业雇主与新生的产业大军之间的关系。近几年来,全国劳动争议案件以每年30%-40%的速度增长,非公企业占72.9%。其中,集体劳动争议案件总数中,非公企业占67.3%;劳动报酬争议案件总数中,非公企业占80.3%,这表明非公企业劳动关系矛盾较突出。

政府在协调劳动关系中的作用

面对劳动关系的矛盾与纠纷,调整和改进是必须的。在当下条件下,劳动关系不是一成不变的,它会随外部经济环境与公司内部治理的变化,特别是劳资双方力量对比及博弈状况而不断变化。但劳动关系应当有一个社会认同的底线,这个底线有三个基本要素:对资方讲,必须保证资本的合理赢利;对劳方讲,必须保障其生存即劳动力的再生产;综合讲,必须保证资源有效配置和企业

正常运行。按这个底线要求,要构建长期和谐共处的劳动关系,政府必须在协调和规范劳动关系方面发挥重要作用。

首先,通过立法形式界定劳动者个人应该享有的权利。如我国《劳动法》明确规定劳动者享有8项劳动权利。政府通过制定工资、工时、职业培训、保险福利、女职工和未成年人员特殊保护和劳动者安全卫生等方面的国家劳动标准直接规定用人单位的义务,以规范雇主的行为,保障劳动者的权利。化解劳资矛盾,平衡劳资利益分配,一方面要注重建立并完善劳动关系立法,通过经济政策规范雇主对待劳动者的行为,即合理限制资本的本能张力;另一方面更重要的是必须加大劳动监察力度,严格公正执法。坚持以人为本、执政为民的原则。建立劳动监察机构,政府执法部门只要认真履行职责,严明公正执法,我国劳动者权益状况肯定会改善,劳资矛盾与纠纷也必定会减少,劳动关系也会和谐。

其次,推动、促进和影响集体协商。集体协商是指雇主和劳动者代表借助协商,旨在达成覆盖某一雇员群体的协议,以决定就业条件与待遇,它是劳动者运用集体和组织的力量抵制雇主过度专权的劳动关系平衡机制,是市场经济条件下调整劳动关系的一种重要手段。

政府虽然不是劳资集体协商的主体,但是可以第三方身份推动、促进和影响协商。(1)制定颁布集体协商制度和有关规则,使协商依法有序进行。(2)限制和约束集体协商的内容。劳动条件和就业条件是集体协商的基

本内容。劳资双方要在政府所确立的劳动基准法的基础上,通过集体协商形成劳动条件和就业条件,促进公正裁判,以保证《劳动法》赋予劳动者的真正权利。(3)向协商双方提供有助于制定协商方案和达成协议的各種信息和数据,从而避免劳资双方盲目要价,以利于达成协议。(4)推动工会更好地发挥作用,使工会能够代表劳动者与用人单位开展真正协商。

一方面政府要支持和促进组建各级各类工会,并确保工会在组织上对资方的独立性,使工会能真正代表和维护劳动者利益并且与劳动者共同形成市场经济中与资方抗衡的劳方力量。另一方面政府还要引导、支持和帮助工会组织在维护劳动者利益上发挥作用。如政府定期发布工资指导线,建立指导企业集体协商专业指导队伍等。

第三,处理劳动争议,化解劳动关系矛盾。在市场经济条件下,由于劳动关系双方对权利和义务产生不同的理解和要求,产生劳动争议是难以避免的,关键是如何处理劳动争议。政府通常是以调解者、调停者、仲裁者角色处理劳动争议,化解劳动关系矛盾。劳动争议一般有集体劳动争议和个别劳动争议。集体劳动争议是由集体协商和集体合同引发的争议,包括签订集体合同的争议和履行集体合同的争议。

在市场经济国家,当集体协商过程中发生争议,劳资双方不能协商解决时,政府的调解机构或仲裁机构或应邀协调处理,或在必要时主动介入,进行调解、调停、仲裁,甚至采取强制性措施,控制和阻止极端争议行

为。政府主动介入和强制仲裁对避免劳资争端给国民经济带来的损失可以发挥极大作用,同时也保证了政府在调节劳动关系方面主动权。此外,因履行集体合同发生争议,当事人协商解决不成的,可由政府部门调解,也可由政府主持的劳动争议仲裁委员会仲裁,对仲裁裁决不服的,还可向法院提起诉讼,通过司法途径解决。

个别劳动争议,是指用人单位与劳动者个人之间发生的纠纷。这种个别劳动争议在我国是由政府主持的劳动争议仲裁机构和国家司法机关裁决审判,其中司法机关对劳动争议拥有最终司法裁判权。政府发挥这些作用的结果,使得劳动关系的运行不完全取决于用人单位与劳动者双方的意志,还必须符合国家法律的要求。此外,为劳动者建立就业保障体系,包括职业培训、就业服务和失业保险等也是政府必须予以担当的责任。

综上所述,劳动关系和谐是社会和谐的关键。在市场经济中,具有不同利益相关目标的个体相互竞争,从而产生利益摩擦和冲突。能否妥善处理利益矛盾,决定着社会稳定与和谐。企业作为社会经济体系的细胞,对于和谐社会构建至关重要。现代企业是多种利益矛盾、冲突的焦点,最引人注目的是劳动关系矛盾。没有劳动关系和谐就不会有企业和谐,没有企业和谐也就不会有社会和谐。正确处理劳动关系矛盾,构建和谐企业既是劳动关系稳定、创建和谐社会重要内容,又是提高企业效率、激发职工积极性和创造性、保证经济又好又快发展的重要条件。

运用网络手段 做好工会工作

□ 孔祥鸿

网络不仅仅是全新的媒体,也是一种中介、平台和纽带,甚至是一种生活形态,越来越深刻影响着社会和人们的生活。近年来,不少工会组织,运用网络手段开展工会工作,取得了令人瞩目的成效。

以广东为例,由各级工会建立或企事业单位建立由工会管理的网站有一万多个,超过五万个企事业单位的网站有工会网页,这标志着网络信息技术在工会工作中被越来越多运用,发挥积极而深远影响:

一是通过网络创新主题教育方式。不少工会组织把网络作为新的宣传平台,与传统宣传方式相结合,进行各种主题教育,使得受众更广更有效。一些工会运用网络作为宣传平台,开设网络论坛,开展主题教育活动,使广大职工在网络论坛中受到启示和教育,创新了专题教育形式与内容。

二是通过网络开展专项工作。如在网上实行厂务公开民主管理,使广大职工能够及时、便捷地了解企事业单位情况,加强了劳资关系双方、管理者与被管理者之间的沟通,促进了企事业单位多数事项的“阳光操作”。据统计,广东70%以上的国有集体企事业单位和大中型非公企业在推进厂务公开时,都使用了“网上公开”这一形式。一些基层工会开展网络困难帮扶服务,发出爱心捐助倡议等,也取得很好的成效。

三是通过网络密切联系职工群众。不管是“博客”,还是“QQ”,这样的沟通和联系由于网络特质而变得更加开放和容易,也更加坦率 and 深刻。这对广大工会了解和把握职工的思想脉搏,有的放矢做好思想引导工作,从而调动和激发广大职工积极性,都是重要而有效的渠道。

四是通过网络了解劳动关系状况和突发事件苗头。基层工会干部在网络上与职

工沟通时,对职工在网上反映甚至是隐隐表现出来的一些倾向性情绪、观点、想法等,可及时反馈。不少工会组织把它作为了解企业劳动关系状况的窗口。对在网络上了解的情况,及时组织单一的或群体疏导,达到疏导目的,排解焦虑,平等讨论,安抚人心的情绪,增强了推进和谐劳动关系工作的针对性。

五是通过网络开展趣味运动会,创新职工文体活动载体。一些基层工会组织适合白领人员参加的网上运动会、网上读书会、网上服饰品鉴会等,受到广泛欢迎。

网络信息技术运用到工会工作中,大大改变了传统工会工作中较为呆板、静态的一面,增强了工会工作生动性、便捷性和时代感,适应了一大批职工的需要,把网络信息手段运用到思想政治工作中,实现了新技术与工会工作的有机结合,形成一系列新特点。

开拓了工作的资源。工会依托网络信

息化资源灵活多样地开展活动,既增加了工会工作的资源与手段,又适应了时代发展和职工队伍变化的需要。

增强了工会与职工的联系与交流。工会最大的优势是密切联系职工群众。网络技术的运用,工会可借助网络、博客、邮件、短信等信息手段,使工会与会员、与职工之间的联系与交流更加顺畅、更加密切,更加便捷,从而达到密切联系职工群众的效果。

降低了工作成本。一些工会活动如果

使用传统方式开展,往往需要较多的人力、财力资源。借助网络手段,可以节约费用,减轻压力,降低成本。比如搞一次专题教育活动,从发通知到组织人员发言等,费时费力,在网上开展专题教育,人力物力成本都得以大大降低。

(作者为广东省总工会副主席)

发挥工会在安全生产中的职能作用

□ 张永胜

松卿。

二、充分发挥监督管理职能,维护职工合法权益

《中华人民共和国安全生产法》第七条规定:“工会依法组织职工参与本单位安全生产工作的民主管理和民主监督,维护职工在安全生产方面的合法权益”。工会组织要本着对企业和职工高度负责的精神,坚持“安全第一、预防为主、群防群治、依法监督”原则,积极参与安全生产监督和管理,协助企业抓好安全生产工作。

一是坚持源头参与企业民主管理与监督。工会要积极参与企业安全生产责任制、安全生产规章制度的制定,针对企业安全状况,从维护职工合法权益的角度提出主张和意见,及时反映安全生产过程中存在的问题和职工的愿望和诉求;工会要推动企业建立平等协商、集体合同和职工代表大会制度,并将劳动安全、卫生内容作为平等协商、集体合同和职工代表大会提案的重要内容;企业安全生产方面的重大举措、改革方案,须经职工代表大会讨论通过后方能实施;企业安全生产必须按照厂务公开的要求,积极落实职工知情权,接受群众监督。

二是加强工会组织参与安全生产工作的监督检查。工会要主动组织、参与企业的安全生产检查活动。组织工会劳动保护监督检查委员会成员、工会小组劳动保护检查员认真开展群众性安全生产检查活动,督促企业行政解决和消除存在的劳动安全、卫生问题和隐患。工会要依法参加企业新建、改建、扩建工程项目的劳动安全卫生设施审查验收,参加企业伤亡事故调查处理工作,督促企业提高安全生产管理水平。

三是建立健全工会劳动保护监督检查组织网络。按照全总劳动保护监督检查“三个条例”的要求,企业、车间要设立工会劳

动保护委员会,工会小组要配备劳动保护检查员。构筑自上而下的群众监督网络。同时注重加强工会劳动保护干部、劳动保护检查员的专业知识培训,不断提高劳动保护工作水平。

三、充分发挥引导职能,围绕安全生产开展竞赛活动

工会组织要充分发挥引导职能,紧紧围绕安全生产这一主题,组织开展内容丰富、形式多样的安全生产竞赛活动,营造企业安全生产氛围,推进和实现企业安全生产。

一是坚持开展形式多样的劳动竞赛、技术比武活动,使职工在竞赛活动中受教育。工会组织要细化竞赛内容及考核标准,有针对性的突出安全生产的竞赛内容,将安全生产目标分解,细化安全生产内容,让职工在劳动竞赛中受到安全教育,不断提高安全意识。

二是开展安全生产合理化建议活动,促进职工自查自纠。结合企业不同的生产阶段,工会要定期或不定期组织开展安全生产合理化建议活动,围绕职工在安全生产中遇到的安全隐患,提出合理化建议,对有建设性的意见和建议要予以采纳和推广,对提出建议的个人或集体应给予奖励。

三是坚持开展“安康杯”竞赛活动。“安康杯”竞赛活动是动员全体职工参与企业安全管理,搞好安全生产的有效方式,是工会维护职工劳动安全卫生合法权益的重要载体。工会组织要注意总结竞赛工作经验,不断丰富竞赛的内容,大胆探索创新,扎实促进企业的安全生产工作的开展。

总之,稳定的安全局面是企业发展的根本保证,工会要充分利用自身优势,为企业安全生产管理广泛开展行之有效的工作,全面提升职工群众的安全生产意识,在企业安全管理中发挥更大的作用。

应对金融危机 搞好维权建设

□ 徐志良

当前金融危机下,工会应从三方面搞好维权机制建设,促进企业和谐发展。

建立利益协调机制,在协商共约中求和谐

一是加强协商平台建设。建立以“保增长、促发展”协商共约行动为主要内容的利益协调平台,通过搭建劳资双方沟通和协商的平台解决劳动关系中的矛盾冲突,从而在协商中化解、缓和矛盾,促进社会主义劳动者与建设者关系的和谐、生产者与经营者管理者关系的和谐以及工人阶级内部不同群体关系的和谐。

二是加强协调载体建设。工资收入涉及职工切身利益,也是极易引发劳动争议的要素。对此,工会组织要坚持平等协商和集体合同制度,职代会制度作为维护职工合法权益,促进劳动关系和谐的有效载体,充分发挥参与职能的作用,建立职工民主参与机制,疏通民主渠道,维护职工民主权利。

建立矛盾调处机制,在促进稳定中求和谐

一是搭建劳资对话的沟通平台。在矛盾调处中,工会较易取得劳动关系矛盾双方的认同,这为其履行职能、发挥协调作用

提供了可能。工会要发挥作用,做好职工的思想教育和引导,使他们正确认识在改革过程中的利益调整问题。

二是建立化解矛盾的组织机制。充分发挥企业劳动争议调解委员会第一道防线的作用,健全区域性、行业性劳动争议调解组织,积极为职工依法维权提供法律支持。建立和完善企业工资发放监控系统、突发性重大劳资纠纷处理等多种预警措施,加强劳动关系预警机制建设。

建立权益保障机制,在依法维权中求和谐

一是切实提高维权能力。加强对工会干部的培养,提高工会干部的维权能力和水平,干部不仅要敢于维权,还要善于维权,善于综合运用法律、政策、经济等手段解决维权工作中的问题,提高协调劳动关系、维护职工权益的政策水平和业务能力。

二是全面强化制度维权。加强维权制度多层次建设,如劳动争议仲裁机制、法律援助机制、劳动法律监督机制等,构筑工会代表职工主张权益的平台,真正做到“职工有所呼,我必有所应”,把维权工作纳入规范化制度化法律化轨道。

■ 发展与创新

持续蔓延的国际金融危机对企业是一场严峻考验,也对工会工作提出新的挑战。作为工人阶级的群众组织和职工利益代表者,工会理应站在时代前列,积极履行职责,在“促进企业发展、维护职工利益”中发挥更大作用,团结带领广大职工为战胜当前困难和挑战,推进企业又好又快发展做出应有的贡献。

一、在危机形势下,工会应统一职工思想,增强职工信心,发挥教育引导作用

在企业困难之际,工会必须发挥教育引导职工上下同心、众志成城,凝聚共克时艰的强大合力。加强形势任务教育,引导广大会员职工树立战胜挑战的信心、决心。加强职工思想教育,保持职工队伍稳定,形成与企业共渡难关的群体意志和强大力量。

在宣传教育活动中,工会应注重引导职工在四个方面统一思想认识。

一是认清严峻形势,增强危机感、压力感、使命感和责任感。应认识到这场金融危机的长期性、复杂性和应对危机的紧迫性艰巨性,让职工群众真正树立“我与企业同命运、共患难”的观念,发扬主人翁精神,与企业同舟共济。

二是树立信心,坚定化危为机的必胜信

工会组织如何在应对危机中发挥作用

□ 刘秀元

断丰富内涵,不断创新方式,激励广大职工创造新业绩,实现新突破。

二是大力开展培训比武活动。紧紧抓住开工不足的时间,组织职工开展“练技能,强素质”技能培训、技术比武等活动,引导职工群众主动掌握新知识、锻造新技能、增长新本领,培养造就一大批知识型、技术型、创新型高素质职工。

三是大力开展合理化建议活动。应对危机,战胜挑战,广大职工中蕴藏着无穷智慧和潜能。如何把这种潜能挖掘出来,释放出来,是工会组织必须研究解决的课题。在职工中开展合理化建议活动,是职工发扬主人翁精神的具体体现,是职工自主管理、民主参与的有效平台,也是企业应对危机、改善经营状况的重要途径。

三、在危机形势下,工会要坚持以人为本,更加关注民生,发挥服务维权作用

越在企业困难时,工会越要注重维护好实现好职工群众合法权益,关心职工群众特别是

困难职工群众的生活,解除他们的后顾之忧。

一是以保岗位、保工资为重点,深入贯彻落实《劳动合同法》等法律法规,督促企业履行社会责任。工会组织应千方百计维护职工权益,代表职工与企业签订《集体合同》,推动企业稳定职工岗位,按时足额发放工资和缴纳社会保险,切实解除职工后顾之忧。

二是以职工收入分配为重点,深化厂务公开、民主管理工作。在职工收入减少情况下,确保收入分配的公开性、合理性、规范性,显得尤为重要。要督促厂务公开制度,要求各单位对职工收入分配情况及时在厂务公开栏上公布,自觉接受职工群众监督。

三是以救助弱势群体为重点,扎实做好

好送温暖、扶贫帮困工作。针对当前企业面临的困难,各级工会组织和工会干部,应深入基层、深入群众,了解职工所思、所想、所求,特别是关注弱势群体,倾听诉求,真心实意为职工办实事、做好事、解难事。

(作者为济钢集团有限公司工会主席)