

# 打造劳资和谐之道

## ——辽阳市推行工资集体协商工作扫描

□ 本报记者 顾 威

经济发展与维护职工利益达到合理平衡,共享发展成果催生了工资集体协商,也成为工会工作的重头戏。因此,对于这项并无先例的工作,各地工会摸索的脚步不断前进……

辽宁省辽阳市按照“一年试点,二年推广,三年覆盖”的工作目标,截至2008年底统计,签订工资专项集体合同1878份,其中有签订行业性工资集体合同43份,覆盖企业2120户,占建会企业的90%。

### 关注职工收入分配

2003年6月,原辽阳市总工会主席田长连刚到任工会工作,多年政府工作经验的他开始疑问,工会到底应该做些什么?怎样才能真正体现工会的职责?

2005年10月,辽阳市总工会开展了一项关于职工收入分配情况的调查。辽阳市总选择了90户企业、700名职工进行调查,调查结果让人吃惊。

2004年,辽阳市国内生产总值增长16.3%,地方财政收入增长23.5%,而在岗职工工资只增长了7.8%,70%的企业职工平均工资低于辽阳市当年人均950元的社会平均工资。调查还发现,有的企业10年没涨工资,有的企业3年才涨20元。尽管工资增长缓慢,一些企业还发生拖欠职工工资问题,2005年前,全市累计拖欠职工工资2.8亿元,拖欠时间最长的38个月,拖欠个人工资最高额近2万元。

职工收入分配应坚持“市场机制调节、

企业自主分配、职工民主参与、政府监控指导”的原则,然而,许多企业将“企业自主分配”变成了“老板自己决定”,给职工是否涨工资“涨多少,完全由老板自己说了算;“职工民主参与”没有落实,职工不敢参与,工会不愿参与;“政府监控指导”没有到位,仅限于发布最低工资指导线。

### 党政领导重视是关键

2006年,有2000多家企业的辽阳,开展工资集体协商工作的企业寥寥无几。即使已经开展工资集体协商的企业,也多是走形式,工资集体协商专项合同在职工工资分配上多是原则规定,没有可操作性。

为了解决这一问题,2006年9月7日上午,辽阳市召开“企业工资集体协商工作调度会”,记者发现,汇报工作是该市7个县区的分管副县长、副区长和国资委主任,听汇报的是市委书记、市长和总工会主席。

这项工作没有党委重视、政府主导就难以取得实效,这是辽阳市总工会领导班子的共识。将工资集体协商工作最后形成政府主导。这是辽阳市总的工作思路。

2006年10月,辽阳市成立了工资集体协商领导小组,组长由市委常委、常务副市长担任,市总工会主席、主管副市长担任副组长。

2006年7月、2007年4月、2008年4月、2009年4月,辽阳市政府每年都召开一次全市企业工资集体协商工作会议,每次会议都由常务副市长做动员讲话,对工资集体

协商工作进行专题部署。

从2006年至2008年,辽阳市政府连续下发了《关于推进企业工资集体协商工作的通知》、《关于全面推进企业工资协商工作的通知》和《辽阳市建筑企业工资保证金实施办法》等文件。2006年的《通知》提出了辽阳市开展工资集体协商三年规划;2006年集中抓好50户企业工资集体协商试点工作;2007年企业工资集体协商建制率达到60%;2008年企业工资集体协商建制率达到90%。

### 工资集体协商是工会维权重点

在辽阳,企业十分重视企业信用等级评定。

辽阳劳动监察局每年进行企业年检,都将企业是否开展工资集体协商工作作为一项内容。根据年检结果,对企业进行评定,分为合格企业、基本合格企业、不合格企业,而没有开展工资集体协商的企业,肯定评不上合格企业。

辽宁省开展企业信用等级评定,辽阳市劳动和社会保障局将是否开展工资集体协商作为条件之一,没有开展这项工作的,就没有参评资格。

辽阳劳动监察局副局长高启立说,信誉是企业参与市场竞争的非常重要的条件,而年检被评为不合格企业、企业信用等级评定不能榜上有名,都会影响企业在客户中的威信,所以几乎所有企业都非常重视企业年检评定、企业信用等级评定,因此,也促进了企业工资集体协商工作的开展。

个月或累计欠薪三个月的,劳动部门发出工资预警通报,并在媒体上公布,劳动监察部门对其实施重点监察;建设单位开工前按照不少于工程造价的4%资金作为农民工工资保障金存入指定商业银行,由建设行政主管部门进行监管。

政府主导,各部门同唱一首歌,促进了企业工资集体协商制度全面落实,工资支付行为得到了规范,促进了企业的发展,职工得到了实惠,工会形象得到提升。据介绍,政府确定的三年目标全面实现,在2008年开展的2120户工资集体协商企业中,53户企业工资增长达到了19%以上,221户企业工资增长达到了12%—19%,1197户企业工资增长达到了4%—12%,4%以下的企业323户,326户企业建立了工资正常调增机制。

采访中,辽阳宏大集团董事长陈斌对企业工资集体协商的认识很有代表性。他说,凡失败企业,多数没有与职工的关系处理好。而调动职工的积极性,让职工与企业风雨同舟,最重要的手段就是搞好工资分配,实现利益共享,而工资集体协商就是搞好工资分配、实现利益共享的最好办法。

针对如何建立工资集体协商长效机制的问题,记者采访了辽阳市总工会主席梅福春,辽阳市人大副主任田长连,辽阳市劳动和社会保障局副局长张廷道。他们认为,工资集体协商工作是工会维护职工合法权益的重中之重的,必须得到各级党委、人大、政协的重视和支持,因为工作难度大,所以要克服各种困难,冲破各种阻力,抓住不放,要形成一种机制。



# 谈金融危机下劳资关系利益均衡机制

□ 武玉芳

自去年下半年以来,国际金融危机对我国经济发展的不利影响开始逐步显现,未来一个时期,经济社会发展的总体环境将更加严峻,面对当前复杂的形势,如何处理劳资关系问题,保持双方利益平衡,的确给工会带来了很大的挑战。

### 国际金融危机进一步显现劳资利益的不平衡

在经济全球化的国际背景下,我国的劳资关系不可避免地要受到世界强资经济日益深刻的影响。进而日渐形成资本所有者的投资回报长期偏高甚至畸形偏高,劳动力所有者的劳动所得长期偏低甚至畸形偏低的利益失衡格局,具体表现在不依法签订劳动合同或者签订有损职工利益的劳动合同,损害劳动者的休息权、劳动报酬权、劳动保护权、社会保险权等多种正当权益的现象屡见不鲜,劳资关系和职工权益保护问题成为社会各界关注的焦点。

综观今天的现实,国际金融危机对我国职工劳动经济权益方面带来的冲击,主要体现在:一是失业人数增加,就业形势更加严峻。金融危机中的失业问题,是发生在我国就业压力本来就很大的背景下的,数据显示,2009年我国需要安排就业的人数达2400万人,其中包括1300万全国城镇新增劳动力和800万下岗失业人员,此外还有300多万其他人员需要等待就业安置。

对于我们而言,保增长,促就业已变得日益迫切。

二是收入差的体制痼疾。城乡之间,地

区之间,行业之间,群体之间的收入悬殊,分配不公,是中国扩大内需、促进消费的重大羁绊,受国际金融危机影响,我国居民收入增速放缓,职工生活水平和保障能力下降。对于主要依靠工资生活的广大职工特别是企业职工来说,收入减少也必然导致生活水平和自身保障能力下降。

三是劳动纠纷明显增加,职工群体性事件呈攀升态势。最近国际国内宏观环境变化所引发的矛盾和纠纷在劳资领域已明显反映,一些用人单位尤其是纺织、冶金等传统行业的企业经营出现困难,不少企业大量裁员或处于停产状态,一些传统国有企业甚至申请破产,从而引发了大量的解除劳动合同纠纷,包括群体讨薪纠纷、要求订立无固定期限劳动合同纠纷、要求支付解除劳动合同的经济补偿金纠纷、要求支付违法解除劳动合同的赔偿金纠纷等。

### 特殊时期凸显劳资关系利益均衡的重要

说到底,劳资关系是产业关系系统的重现劳动过程中建立的社会经济关系。劳资关系贯穿于企业生产、经营、分配各个环节,其本质是一种经济利益关系。

马克思曾经说过,人们所奋斗的一切,都与他们的利益有关。利益差别是一个社会发展与进步所必需的,以利益需求来调节人们的积极性也是必要的。一个成功的企业,总是要通过某种机制不断地去满足人们的各种需要。社会进步的重要标志就是人们需求的满足不断得以实现。如果社会缺乏基本的公平

公正,劳动者利益得不到起码的尊重和维护,劳资关系和社会就不会稳定。一个成熟的社会是允许人们获得的利益产生差别,不同利益的追求者之间就会产生竞争,社会也会充满生机和活力。若是一个社会的利益差别和利益分化过度拉大,必将会影响社会的稳定和发展。所以在利益主体多元化和利益差别扩大化的局势下,十分有必要建立利益协调机制,促进劳资利益均衡,以调节和解决社会的各种利益矛盾,从而维护社会公正,推动社会平稳发展。

经济发展与保护劳工利益是我们国家在经济上发展到了一个较高平台上必须协调好的一个重大关系,其核心是促使雇主与劳动者双方的利益达到一个合理的平衡,让劳动者都有机会分享经济发展的成果。如果不对劳动者正当权益进行维护,劳资利益失衡的格局将日益恶化,劳资双损的局面终将会出现,劳资对抗与冲突就会危及社会稳定,也会贻误国民经济发展的的大好机遇。

### 工会在促进劳资关系均衡中的作为和方向

建立健全诉求表达机制,充分反映职工的意见和要求。

利益格局的失衡源于社会权利的失衡,弱势群体在追逐自己的利益上,显然处于无力的状态。在利益主体已经多元化的今天,利益表达的问题,特别是弱势群体的利益表达问题,已经是一个无法回避的问题。可以说,拓宽社情民意表达渠道,搭建多种形式的沟通平台,如推动适当增加各级人大代表中

产一线职工和各级政协工会界委员人数等,把职工群众利益诉求纳入制度化、规范化、法制化的轨道,这是社会转型期特别是国际金融危机时期工会努力的方向。

通过深入基层开展调查研究,利用职工维权热线、互联网等现代信息手段,健全工会信息收集、整理机制,推行工会领导机关联系基层工会、工会领导干部联系职工群众制度,及时掌握、深入分析职工的工作、生活情况和思想动态,有针对性地提出工会组织的政策建议,主动向党委报告,向政府反映职工的意见和要求,代表职工督促企业落实有关法律法规和政策。一个富有启发意义的探索,是重庆尝试建立利益对话机制。重庆出租车罢运事件发生三天后,重庆市委书记邀请出租车司机和市民代表交流、座谈,听取出租车行业的诉求和市民代表的意见,座谈会还在当地电视台、电台和新闻网站进行全程直播,使得得到合理的解决,这是化解矛盾冲突,了解职工需求最直接的创新方法,对工会做好新时期工作特别是劳资关系协调机制的建立确实是一个很好的启示。

通过拓展参与渠道,进一步促进法律法规的完善。

劳资合作,而劳资合作不仅能维持整个社会的正常、健康与和谐发展,还将带来劳资双方更大的双赢,这恰恰是我们国家利益的根本所系。而无论是劳资双赢还是劳资合作,均要以劳资关系的利益平衡为基石。因此,要避免劳资对抗与劳资双损的局面出现,就必须尽快通过有效的法制与政策措施来化解现阶段已经出现的社会风险。

在这方面,是可以完善劳动法制来促进劳资关系由失衡逐渐走向平衡,包括制定《集体合同法》、《社会保险法》、《工资法》等必须的法律,修订完善《安全生产法》、《劳动法》等法律,强化最低工资保障机制和确立正常的工资增长机制,推进反对就业歧视等措施,在保障劳动者正当权益的基础上促使劳资关系走向平衡。

充分发挥集体合同制度平衡劳资利益功能。

国际金融危机发生以来,中国宏观经济政策由“防过热、防通胀”,迅速调整为扩内需、保增长,以内需作为拉动经济增长的主要动力,只有实现保增长目标,才能消化和缓解就业、社保等诸多社会矛盾。内需包括投资需求和消费需求。从投资和消费的关系来看,二者都是拉动经济增长的力量,而且消费是拉动经济增长的根本性力量,因为投资的最终目的是满足消费,如果没有相应的消费,投资不仅不能拉动经济增长,反而会浪费社会资源。

一般来说,扩大国内消费需求的基本措施是增加居民的收入。居民的主要收入是劳动收入,而劳动收入的增加不仅受经济增速速度的制约,也受分配方式的影响。集体谈判不仅是一种调整劳动关系、预防和处理劳动争议的方式,也是一种“工资分配方式”,劳动报酬是集体合同中最基本、最重要的内容。如果没有建立集体合同制度,劳动者和雇主单独协商交涉,单靠劳动者个人力量是难以实现公平的劳动报酬的。(陈春胜)

# 应对危机 倾情关爱

## ——海城市总工会三项机制关爱农民工

今年以来,为应对国际金融危机,海城市总工会主动出击,采取“三项”举措,为农民工办实事、解难题,倾情关爱农民工。

### 建立双向维权机制

辽宁省海城市建立了以市总为主线,以企业工会和有关各方参与为辅助的双向维权机制,堵住维权漏洞,形成了企业主动、上下齐动、左右互动、合力维权的良好态势。

一是及时为农民工提供法律援助。针对部分企业拖欠农民工工资、发生工伤得不到应有的赔偿问题,市总进一步强化职工维权中心职能,先后聘请6名法律工作者从事农民工维权工作。

二是加大依法维权的力度。一方面,发挥驻法院职工陪审员和驻劳动仲裁院仲裁员作用。另一方面,开辟农民工维权绿色通道,通过职工债权转付基金,先后为内蒙古、黑龙江、吉林等地来海务工的52名农民工拿到了企业拖欠的工资款21.3万元。再一方面,强化新成立的省内首家工会仲裁庭的功能,已办理仲裁案件4件,全部结案,涉案金额达30多万元,深受职工的好评。

四是建立三级农民工维权网络。首先,成立市级维权组织,协调、建议成立了海城市农民工维权工作领导小组。其次,建立镇区级维权组织。各镇(区)工会积极参与和借助镇(区)劳动争议调解委员会,调处农民工与企业的劳动纠纷,收到事半功倍的效果。再次,建立企业维权组织。委派工会主席的66家中大型非公企业和独立建会的企业全部建立了劳动争议调解委员会,工会主席兼任调解委员会主任。

### 建立帮扶救助机制

市总在完善困难职工帮扶中心基础上,建立了农民工返乡服务站,在镇(区)、局及企业工会建立了困难职工帮扶站,为开展农民工帮扶提供了组织保障。

一是建立了困难农民工档案。按照家庭情况清、致困原因清、技术特长清、求助需求清的标准,海城市总工会建立了困难农民工档案,将低保边缘户、因病返贫、突发事故致贫的困难农民工及时纳入工会困难职工数据库中。

二是以多种形式开展扶贫救助。第一,在重大节日来临之际,市总都对困难农民工进行走访慰问,为他们送去生活必需品和帮扶资金。第二,市总在困难职工帮扶中心专门设立了生活救助窗口,成立了扶贫超市,派专人负责接待日常来访的困难职工。第三,开展了“一帮一”结对帮扶具体实践活动,要求每名工会干部要为自己的帮扶对象做一件实事。

### 建立就业援助机制

就业是民生之本。针对返乡农民工增多、下岗失业农民工增多、等待就业农民工增多问题,市总采取多种措施,多方位、多层次、多渠道帮助农民工实现就业。

一是开展送信息、送岗位活动。通过再就业服务中心设立的农民工服务窗口,对农民工免费提供政策咨询、就业信息、岗位培训、职业指导和职业介绍服务,开展走进乡镇送岗位等活动。

二是扶持自主创业。协调相关部门为失业或自主创业农民工提供小额担保贷款优惠政策,降低门槛,简化手续,提供优质服务,为农民工自主创业提供资金支持。(陈春胜)

工会干部职业化是工会组织适应经济社会发展变化主动进行的探索与创新,对于切实维护职工权益、推进和谐劳动关系建设、践行中国特色社会主义工会维权观、构建和谐工会具有重要的现实意义。

### 适应新时期工会工作的客观需要

工会工作总是在一定的社会经济环境下存在并开展工作的。传统的工会工作体制是与单一的国有经济相适应的。随着计划经济体制向市场经济体制的转型,原有的工会工作外部条件与服务主体都有了新的变化,这些变化对工会工作提出了新的要求。

经济体制转型推进劳动关系多元化。随着社会主义市场经济的发展,单一的国有经济格局被打破,逐渐形成了国有经济、私营经济、外资经济等多种所有制并存的格局,私营经济、外资企业等非国有经济已经成为社会主义市场经济的重要组成部分。与多元所有制相适应,劳动关系由行政关系向经济利益关系转变,劳动关系呈现出以下一些特点:劳动关系由单一向多元化发展,不仅存在国有企业劳动关系,还存在私营企业劳动关系、外资企业劳动关系等多种类型;劳动关系由行政管理方式向契约化发展,劳动者与企业之间通过劳动力市场完成交易,以劳动合同或劳务合同的形式确立彼此的权利与义务关系。

劳动者队伍出现新变化。随着市场经济的建立和完善,职工队伍也产生了新的变化,主要表现在:第一,职工队伍呈现不

同的层次。包括普通工人、技术人员、困难职工、进城务工人员等,一大批进城务工人员成为工人阶级的新成员,农民工队伍不断壮大,成为工人阶级的重要组成部分。第二,劳动者从业经济类型的多样化。劳动者除了在国有经济从事劳动生产以外,开始大量进入民营、外资等非公经济领域,非公经济成为劳动者就业的重要渠道。第三,劳动者从业方式的多样化,劳动者除了正规就业外,还出现了临时就业、弹性工作、小时工等多种就业形式。

维权需求呈现多样化。计划经济体制下劳动者和企业管理者都是国家的主人,在劳动关系中处于同等的地位,双方的权益都由国家决定,职工与企业利益基本是一致的。随着市场经济的发展,劳动关系呈现多元化趋势,职工与企业具体的利益中往往存在不一致的情况,劳动者的劳动工资、劳动条件、劳动保障等权益也经常被侵犯,职工维权需求呈现多元化趋势。

在这种新形势下,原有的与计划经济相适应的工会工作体制就不能适应经济社会发展的需要。这就需要工会在新的历史起点审视自己的工作机制与理念,推进工会工作的组织管理体制与工作机制的创新与发展,从而

更好履行时代赋予的历史使命。工会干部职业化在组织管理、工作方式、队伍建设、党工共建等多方面进行了探索与创新,满足多元化的职工需求,是适应形势要求、推进工会组织体系建设的重要路径,是维护劳动者权益的客观需要。

### 践行中国特色社会主义工会维权观的重要体现

工会组织肩负推进和谐劳动关系建设的重要职责。2006年12月,全国总工会首次鲜明地提出了“以职工为本,主动依法科学维权”的中国特色社会主义工会维权观。中国特色工会维权观,体现了邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观的内在要求,是坚持中国特色社会主义工会发展道路的具体体现。工会作为劳动关系三方中的重要一方,在构建和谐劳动关系中肩负着重要的历史使命。工会干部职业化是工会适应外部环境

与主体需求而产生的组织创新,有利于推进和谐劳动关系建设。工会干部职业化以维护职工利益为工作出发点。工会是工人阶级的群众组织,是由劳动者自愿组成的,维护职工权益是工会的首要职责与任务。这就要求我们要以职工的利益作为工会工作的出发点和落脚点,主动深入职工群众中,发现存在的问题,认真解决广大职工群众最关心、最直接、最现实的利益问题,依照国家法律法规维护职工权益,使广大职工群众共享改革发展成果。工会干部职业化的出发点,就是紧紧围绕职工的利益问题,以劳动就业、收入分配、社会保障、劳动安全等领域的权益为重点,维护劳动者的权益,不断增强工会组织的凝聚力,在维权中发展和谐劳动关系。

工会干部职业化体现主动依法科学维权的理念。主动依法科学维权,是工会履行历史使命、维护职工权益的重要方式。主动维权要求工会变等待劳动者上门寻求维权为主动提供维权服务;依法维权要求工会的维权行为要以国家法律法规为依据;科学维权要求按照科学的要求采用合适的技术与方法,提高维权的科学性。在推进工会干部职业化的进程中,各级工会加强对科学理论知识和技术的培训,建立对工会干部维权主动性的绩效考核制度,进一步规范了工会的维权行为,体现了主动依法科学维权的理念。

要职责与任务。这就要求我们要以职工的利益作为工会工作的出发点和落脚点,主动深入职工群众中,发现存在的问题,认真解决广大职工群众最关心、最直接、最现实的利益问题,依照国家法律法规维护职工权益,使广大职工群众共享改革发展成果。工会干部职业化的出发点,就是紧紧围绕职工的利益问题,以劳动就业、收入分配、社会保障、劳动安全等领域的权益为重点,维护劳动者的权益,不断增强工会组织的凝聚力,在维权中发展和谐劳动关系。

### 郭宇强

要职责与任务。这就要求我们要以职工的利益作为工会工作的出发点和落脚点,主动深入职工群众中,发现存在的问题,认真解决广大职工群众最关心、最直接、最现实的利益问题,依照国家法律法规维护职工权益,使广大职工群众共享改革发展成果。工会干部职业化的出发点,就是紧紧围绕职工的利益问题,以劳动就业、收入分配、社会保障、劳动安全等领域的权益为重点,维护劳动者的权益,不断增强工会组织的凝聚力,在维权中发展和谐劳动关系。

要职责与任务。这就要求我们要以职工的利益作为工会工作的出发点和落脚点,主动深入职工群众中,发现存在的问题,认真解决广大职工群众最关心、最直接、最现实的利益问题,依照国家法律法规维护职工权益,使广大职工群众共享改革发展成果。工会干部职业化的出发点,就是紧紧围绕职工的利益问题,以劳动就业、收入分配、社会保障、劳动安全等领域的权益为重点,维护劳动者的权益,不断增强工会组织的凝聚力,在维权中发展和谐劳动关系。

### 郭宇强

要职责与任务。这就要求我们要以职工的利益作为工会工作的出发点和落脚点,主动深入职工群众中,发现存在的问题,认真解决广大职工群众最关心、最直接、最现实的利益问题,依照国家法律法规维护职工权益,使广大职工群众共享改革发展成果。工会干部职业化的出发点,就是紧紧围绕职工的利益问题,以劳动就业、收入分配、社会保障、劳动安全等领域的权益为重点,维护劳动者的权益,不断增强工会组织的凝聚力,在维权中发展和谐劳动关系。

的覆盖面;直接面向劳动者,重点围绕劳动者关心的问题积极开展维权,组织开展帮扶救助,增强了工会的凝聚力和战斗力;贯彻工会组织建设要求,积极参与基层工会组织建设,推动乡镇(街道)工会建设迈上新台阶。实践证明,基层工会干部职业化在工会各项工作中发挥了积极的作用。

### 优化工会干部队伍的有效举措

注重制度建设,创新了职业化工会干部的管理机制。设立专职部门与管理人员负责职业化工会干部的管理工作,加强了对职业化工会干部的领导;建立了直接管理、定期交流等形式的信息沟通机制,强化了对职业化工会干部的业务指导;职业化工会干部的工资福利、社会保险等待遇由工会组织负责解决,减少了对企业的经济依赖;从经济上开展维权工作提供了保障;注重对职业化工会干部的培训教育,提高了维权能力,培养了一支政治立场坚定、业务水平专业的职业化工会干部队伍。创新工会干部的来源。在传统的干部选拔与任命的的基础上,积极探索社会化招聘等干部选拔方式,干部来源呈现多元化发展趋势。一方面,这种选拔机制使得工会组织可以从更广泛的范围选拔合适的人员从事工会工作,有利于工会干部队伍素质的提高,另一方面,这种选拔机制也进一步扩大了工会的影响力,增强了工会干部从事这一职业的使命感与责任感。