

# 谱写和谐之歌

## ——威海市总工会创建“劳动关系和谐企业”活动记事

□ 本报记者 罗娟 杨明清

在威海市总工会李俊的办公桌上,和各种文件并高的还有一摞各式各样的演讲稿。李文俊告诉记者:“这些都是向各级工会和单位介绍威海‘创建’经验用的。”

现实中,基层工会“源头水不活”一直是制约我国工会事业发展和职工权益保障的难题。作为最基本的社会关系,劳动关系的理顺直接关系到企业、社会的和谐。工会如何在建立新型劳动关系上发挥作用,形成职工得实惠、企业得发展、工会得活力、社会得稳定的良好局面,一直是各级工会积极探索的命题。

在山东威海,一块小小的“牌匾”让这些困惑成为过去。

自2005年以来,威海市总工会在全市范围内推动劳动关系和谐企业创建活动,这块金灿灿的“劳动关系和谐企业”的牌匾,成为许多企业门口最显眼的“金招牌”,也成为广大职工心中最信任的企业“度量尺”。

### 没有“金招牌”,职工不进门

威海位于山东东部,全市1.4万家工业企业中,外资企业占40%,改制或民营企业占50%,国有企业职工仅占职工总数的不足10%。新型经济组织、新型社会组织大量涌现,企业劳动关系呈多样化、脆弱化状态。

2005年初,威海市总工会针对50多家企业的一项调查显示,有的企业不签劳动合同,或只签短期合同,职工队伍不稳;有的职

工工资与企业效益增长不同步,职工长期加班加点;有的拖欠社会保险费或压低缴费基数;还有部分外资企业、私营企业拒绝建立工会组织等,由此引发的劳动争议日渐增多。

同时,威海市总工会发现,由于企业工资水平低,留不住人才,招不到工人的现象日益显现。一个广为流传的例子是,那年有一家企业年初招收了2000名农民工,年底走了一半。春节前十辆大客送这些农民工回家,春节后再去接时,客车又空了一半。

正是看到这些,威海市总工会的领导干部“坐不住了”,在他们眼里,推动劳动关系和谐企业创建,工会责无旁贷。

这是看到这些,威海市总工会的领导干部“坐不住了”,在他们眼里,推动劳动关系和谐企业创建,工会责无旁贷。

2005年,威海市总工会向市委递交了一份长达1.5万字的关于《职工维权与和谐企业构建》的调查报告,并作为2005年市委读书会首篇学习参考资料,在领导层广泛阅读。威海市总工会提出,创建的心理理念是——“共建和谐企业,共促企业发展、共享发展成果”。

当年分管工会工作的市委副书记王培廷要求市总工会在全市工会系统认真部署,扎实开展创建活动,不搞形式主义花架子,一定要让职工和企业见到实惠。于是,一个工会主导的、从未有过的创建劳动关系和谐企业活动在全市展开了。

2005年初,威海市总工会正式在全市范围启动创建“劳动关系和谐企业”活动,活动重点放在外资企业、私营企业和改制企业,意在新时期创建一种新型劳动关系,把传统的雇庸关系,发展为以股权激励为核心,多种激励形式为纽带的

关系;把以管理约束为手段维系的劳动关系,发展为以企业远景维系的劳动关系。

市总工会李俊说:“我们就是要在社会上造成这么一种氛围,如果不是星级企业,将会在劳动力市场上难于招工!”

### 严格“硬杠杠”,企业须考核

事实证明,企业要做大做强,劳动关系和谐是重要保障。

资产10亿多元、职工5000多人的威海金猴集团,是一个劳动密集型的微利企业。企业从未拖欠过职工一分钱工资,所有的职工均签订劳动合同,全部缴纳“五金”,职工工资随着企业的效益增加而增加,同时企业越做越大,由原来的单一制鞋发展为制革、服装、房地产、对外贸易等多种产业。像金猴集团这样把建设和谐劳动关系作为持续健康发展内在动力的企业,在威海不胜枚举。

然而,这样一个明星企业的负责人却在接受媒体采访时表示,创建和谐企业的压力随时都在。

在《威海市总工会关于开展创建“劳动关系和谐企业”活动的三年规划》里,威海市总工会定了分3个星级评定企业劳动关系和谐程度。

一星级“劳动关系和谐企业”的标准,有依法用工、民主管理制度健全、分配制度明确、生产生活安全有保障、劳资矛盾处理有机制等8条,二星级、三星级和谐企业在上一级标准上要求更高更严,比如职工工资,一二三星级分别要求“高于当地最低工资标准并随企业发展逐步增长”、“随企业发展和效益增长逐

年提高;增长幅度不低于政府公布的工资增长指导线”、“随企业效益逐年增长,增长幅度高于政府公布的工资增长指导线;职工平均工资高于当地职工平均工资的50%以上”。

同时,“劳动关系和谐企业”有严格的审查考核程序,“硬杠杠”下是能进也能出的动态管理,左右着企业的“神经”。

通过企业自查、职代会或全体职工无记名投票通过、市总工会深入实地考察等程序,威海市总命名表彰“劳动关系和谐企业”。对命名的劳动关系和谐企业实行动态管理,命名后如果出现拖欠职工工资、发生重大伤亡事故和对社会稳定造成影响的群体性事件、不签订劳动合同和集体合同的,将取消和谐企业称号。

### 比较“硬数据”,渐进重实效

最早主导推动创建工作的王培廷如今已是威海市委书记,他为记者提供了一系列威海创建活动的数据。

2006年初,威海市总工会下发了《关于在全市建会企业中开展创建“劳动关系和谐企业”活动的三年规划》,提出到2008年底,将使全市75%以上的建会企业达到劳资和谐一星级以上标准,三年中依次每年创建600家、700家、800家劳动关系和谐企业,总数达到2350家以上的标准。

数据显示,2008年底,全市命名星级和谐企业2712家(次),已建成星级劳动关系和谐企业1895家,占规模以上企业的93.7%。

金融危机下严峻的经济形势对企业的发展提出了挑战,提高效率、强化治理,如何通过拓宽职工参与渠道,搭建劳资沟通平台,促进劳动关系的和谐稳定,有效化解化解风险及压力的微观基础,寻找新的机遇成为企业的关键任务。

### 探析金融危机下企业化解风险及压力的微观基础

在宏观经济环境的影响下,企业面临的风险及压力逐步增强。从理论方面讲,金融危机给企业带来的风险及压力,大致分为可分散风险和不可分散风险。可分散风险由经营风险和财务风险构成,也就是说,在企业的生产经营过程中,由于职工队伍、技术和产品开发、供需市场的开拓、资源、融资方式等随着金融危机发生而造成的变动风险,以致造成企业盈利的大幅度波动,这些风险来自企业经营本身。而不可分散风险一般是指市场风险。

从现实方面讲,金融危机让企业陷入困境,来自内外部各种压力,逼迫企业自觉或不自觉发生一些错误选择,加重了风险的破坏程度,甚至关系到企业生死存亡和职工生存与发展。这些典型性风险行为有:其一,缺少沟通。企业领导层由于不愿谈及危机的负面影响而缺乏与职工的沟通,信息的不对称,反而会诱导企业内部流言四起,人人自危,进而造成职工工作效率下降。其二,把裁员作为管理手段。企业在危机期间裁员能从中获得短期利益,减少工资开支,节省人力成本,如果把裁员作为管理手段,就可能在职工当中营造一种不安全的氛围,大多数职工不会把心思放在工作上,放在寻求出路,影响劳动生产率进而作用于劳动生产率,反而增加生产成本。

由以上分析看出,不可分散风险是企业

无法控制,只能扭转和反抗,需要以坚实的企业内部基础作后盾,也就是建构化解风险及压力的微观基础。而可分散风险是企业可以控制的和化解的,分析其本质涉及两个根本性的问题:一是管理民主化的问题;二是构建和谐劳动关系的问题。构建和谐劳动关系有利于生产效率提高和节省成本,这需要释放出企业民主管理协调劳动关系的职能,才能实现预期的结果。因此,在金融危机下企业化解风险及压力的微观基础就是和谐稳定的劳动关系,企业民主管理是有效建构微观基础的最佳选择。

### 企业民主管理是微观劳动关系健康运行的基础构件

受国际金融危机的影响,劳动关系受到宏观环境巨大冲击的后置效应日渐明显,因而,无论劳动关系问题出在“显形状态”,还是处于“隐形状态”都要在微观层面上消化掉,是企业民主管理显得尤为重要,因为它是建立和完善劳动关系的基础构件。可是要以企业民主管理有效建构化解风险及压力的微观基础,先要科学认识微观劳动关系及其企业民主管理的协调职能。

站在企业的角度,所讲的劳动关系是微观劳动关系。微观劳动关系的建立、运作,结

构等由不同层面构成。

一为劳动关系建立。市场经济中劳动关系的建立要通过合同进行,当劳动者与用人单位签订劳动合同时,劳动关系双方应当遵循合法公平、平等自愿、协商一致、诚实信用原则,这其中体现民主协商的精神。且形成了劳动使用关系,劳动使用关系是基础,当劳动使用关系稳固和坚实时,才能提升劳动服务关系和协调劳动管理关系以保证劳动关系结构总体平衡,从而能构建企业劳动关系和谐。

二为劳动关系运作方式和过程。在企业内部管理者与劳动者之间的工作关系,硬性表现为社会经济关系,软性表现为人际关系。劳动关系运作贯穿于企业生产、经营、分配等各个环节,一般由劳动关系的构成、劳动标准的确定和实施、劳动争议的处理和解决三个阶段形成,衔接三阶段确保劳动关系运作顺畅,尚需企业民主管理在其中发挥桥梁纽带的作用,处理好企业内部劳动者与管理者之间的关系,实现劳动合作。

三为劳动关系结构。企业劳动关系具有一定动态结构,可细分为劳动使用关系、劳动服务关系和劳动管理关系,它们之间互相影响、互相作用和互相依存才能构成完整的劳动关系。现实中,企业民主管理有职工代表大

会、厂务公开、平等协商、合理化建议、质量管理小组、班组民主管理等多种形式的劳资双方可以根据需要采用单一形式或复合形式为载体,平等协商,共同协调劳动关系,主要有以下几个特点:

第一,企业民主管理对劳动关系中人文环境的协调。企业民主管理由劳动关系当事人双方各自的单方行为所共同完成,包含了企业内部人文环境,人的观念、态度、信念、动机、道德、舆论、行为规范、行为方式和价值取向,综合表现为职工参与管理对企业意志的影响和制约,企业意志对职工意志的吸收和体现。

第二,企业民主管理对劳动关系中软性关系的协调。企业民主管理由于方便易行,能够在劳动过程中处于被管理者地位的职工参与企业管理,提供信息交流和沟通的机会,纵向协调日常管理中处于被管理者地位的职工参与企业管理,减少矛盾激化,也可在劳动关系存续期间,对劳动关系进行经常、随机、及时的协调。

第三,企业民主管理对劳动关系运行的协调。企业民主管理是劳动关系运行中的自我协调和内部协调,在尚未形成争议的情形下对劳动关系的协调,目的在于预防争议,也即属于事前协调,保护劳动关系

正常运行。

所以,在现代企业制度条件下,企业为了提高竞争力,减少风险与压力,就要不断提高经营决策的科学性和产品质量,降低生产成本,还要有稳定和和谐的劳动关系作为基础,民主管理协调劳动关系的职能是不能代替的,也无法代替,作为劳动关系机制中一种主要构件要素而存续和发展。

### 企业民主管理有效建构微观基础的着力点

在金融危机下,以职工代表大会为基本形式的企业民主管理的环境、任务和要求都发生了深刻的变化,寻求新的着力点,尽力推进企业民主管理工作的发展,将会促进和谐稳定劳动关系建设,使建构化解风险及压力的微观基础更加巩固。

1.以企业民主管理引导职工和企业共建利益共同体。职工参与企业民主管理是社会化大生产发展和现代企业制度的必然要求。企业由资本、管理、技术、劳动等多种要素构成,现代企业制度要求整合各种要素,引入参与管理使各自发挥效能,实现优化组合,职工实际成为企业风险的承担者。在现代企业中企业已是职工生存的载体,职工对本企业的关心程度要远远高于物质资本所有者和其他

利益相关者,企业与职工事实上成为利益共同体。企业民主管理搭建平台,引领职工参与生产经营管理各项活动来调动积极性,使职工了解企业,认同企业文化,将个人发展和企业发展有机结合起来,从而更好地实现企业经营目标。

2.以企业民主管理提高职工“全面生活质量”。职代会是民主管理基本的形式,有明确的法律地位,过去一直强调实现职工,发挥职代会的作用。当前,须站在新角度审视职代会,提高职工“全面生活质量”为主线,虽然,这个概念是美国汽车工人工会提出,包容了职工生活和工作的一些内容,如改善薪酬福利、改善职工工作生活条件、对职工合法权益提供保障、提供个人成长和发展的机会等,但与职代会职权内容是相容或相同的,也许在危机条件下职代会运作转换目标,全面落实以人为本的理念,才能发挥职代会强大的凝聚力和整体效应。

3.以企业民主管理提高效率,节省成本,形成新的经济增长点。我国企业民主管理可以有多种形式,合理化建议、质量管理小组、班组民主管理等是直接民主管理形式,职工以个人行为就能参加。金融危机下广泛开展合理化建议、班组质量管理等活动,围绕企业安全生产、经营管理、市场营销中的问题,引导职工合理化建议,进一步深化“我为节能减排做贡献”活动,通过节能减排和成本控制以形成企业新的经济增长点。另外,用班组质量管理等活动把职工的智慧和能量激发出来,把蕴藏在职工中的积极性、创造性成分调动起来,把职工最广泛地动员凝聚起来,在企业科学发展实践中发挥主力军作用。

### ■ 各抒己见

# 企业工会劳动保护工作的创新与发展

□ 陈少岗

### ■ 发展与创新

工会劳动保护工作是企业安全生产管理体系中重要的一环,在维护职工生命健康权益,促进企业安全文明生产中发挥着重要作用。随着企业改革的不断深化,企业生产规模的迅速扩大,工会劳动保护工作面临新的挑战,亟须进一步创新和发展。

### 目前企业工会劳动保护工作存在的问题

近年来,许多企业工会组织根据企业实际,认真履行维护职工权益的基本职责,建立完善的竞赛考核机制,在各基层工会的班组建立了劳动保护督察网络和竞赛考核办法,有力地促进了工会劳动保护工作的开展,为工会深化劳动保护工作,促使企业健康有序发展发挥了积极的作用。

随着企业改革的不断深化和企业生产经营规模的不断扩大,企业工会的劳动保护工作也面临着许多新情况和新问题。主要包括以下几个方面:一是部分基层工会组织安全生产监督机制不健全,劳动保护网络不够完善,劳动保护工作的标准不高;二是在建立现代企业制度的转型时期,劳动关系、职

工思想状况发生深刻变化,原有管理模式不能适应新的要求;三是装置生产产能改造后,大量采用了新技术、新设备和新工艺,安全生产的风险加大,职工的操作技能素质跟不上。

### 努力推动企业工会劳动保护工作的创新

1.要树立“大维护”意识

工会维护职工合法权益,首要任务就是维护职工的生命安全和身心健康,要将工会劳动保护工作纳入工会维权工作的总体任务,列入工会领导干部的目标责任考核。

2.要强化三个“加强”,抓好三个“完善”

一是加强机制建设,完善规章制度。要认真贯彻落实《工会法》、《劳动合同法》等法律法规,结合企业和工会工作实际,建立健全工会劳动保护工作的各项规章制度;要切实发挥企业职代会的民主管理作用,对企业的安全决策、安全投入、劳动安全卫生健康条件等关系到职工切身利益的重大问题进行审议。

二是加强监督检查,完善考核评价体系。工会在参与或组织安全生产监督检查过程中,要敢于指出企业在安全生产管理工作中存在的问题并督促整改,积极反映职工在安全生产中的呼声和要求;要广泛发动职工,结合“安康杯”竞赛活动,开展“查找不安全因

素”、风险评估和危害识别竞赛等活动,积极推动企业顺利开展安全生产活动,坚持原则、明确职责、大胆监督,解决劳动保护方面存在的各种问题;要建立劳动保护责任制,发挥工会劳动保护监督检查员网络作用,强化责任考核,明确工会领导及劳动保护干部的职责,增强工作责任心,正确行使好监督权,对不负责任的失职行为坚决追究。

三是加强基层建设,完善组织机构。尤其是在改制分流,推行扁平化管理,合并机构,精简人员深化企业改革的情况下,完善组织机构不容忽视。只有组织机构完善,职责明确,劳动保护体系齐全,并层层落实,才能为搞好劳动保护工作提供保障。必须建立健全工会劳动保护监督检查三级组织网络,充实专职劳动保护监督检查员队伍,加强对他们的安全教育业务培训,不断提升他们的责任意识和业务能力。

### 积极营造企业工会劳动保护工作的良好氛围

企业工会劳动保护工作需要良好的氛围,只有不断强化职工的安全生产意识,提高他们的安全生产知识,增强他们的自我防护能力,才能为他们创造良好的安全生产氛围。

1.积极推进企业安全文化建设

企业安全文化是企业长期的安全生产实践的沉淀,也是企业安全管理以人为本理念的反映。要通过安全文化建设,把职工的思想从“要我安全”引向“我要安全”。工会要利用自身宣传阵地,努力营造安全文化氛围。一方面,要用演讲、文艺汇演、征文等传统手段和多媒体视频、网页等现代手段,普及安全知识,增强职工的安全意识;另一方面,要大力宣传安全生产工作的先进典型,把在安全生产中作出突出贡献的集体和个人,纳入企业评优、评优范围。挖掘亮点,激励职工,通过先进典型在安全生产工作中的榜样和示范作用,进一步使安全生产意识深入人心。

### 2.加强职工“安康小家”建设

班组是企业生产的最小组织单元,也是安全工作的前哨,工会劳动保护工作具有群众性的特点,而“安康杯”竞赛活动,为企业工会开展群众性劳动保护工作提供了有效的载体。因此,要积极开展在班组中开展“安康小家”活动,进一步深化劳动保护工作,把党和国家有关安全生产的方针政策、法律法规、岗位的各项规章制度落实到基层、班组、岗位和每一名职工,为企业的安全生产打下坚实的基础。

# 维护职工权益 构建和谐企业

□ 廖光标

新形势下企业工会工作面临的新课题,一是企业重组改制,职工队伍不稳定;二是企业转换机制,职工收入不稳定;三是工作压力增大,职工思想不稳定;四是整体素质提高,民主管理意识增强;五是法制观念提高,维权意识增强。

维护职工合法权益是维护企业整体运行环境的重要组成部分。既要通过促进企业的发展来维护职工利益提供保障,同时也要维护好职工群众的劳动经济权益调动职工积极性,为企业发展提供人才支撑。

一是签订好集体合同。根据《公司法》和《劳动合同法》的有关规定,企业要与工会进行集体协商并签订集体合同。从企业实际情况看,工会和企业要积极协商,双方相互了解,相互配合,利益共享,风险共担,进一步维护好职工的合法权益。

二是规范用工,增加福利保障。按照有关法律的规定,规范用工,结合企业实际和物价上涨等因素,逐年增加职工工资,提高待遇,要为职工购买社保、医保、工伤等保险,减少职工的后顾之忧。

三是开展合理化建议活动。职工群众是企业效益的创造者,最了解最熟悉企业的工作,要充分听取他们的合理化建议,改善工作方法,提高工作效率。要把合理化建议活动融入“创争”活动中,把合理化建议活动作为“创争”活动的重要组成部分,建立专门台账,做到专款专用,帮助有困难职工解决工作和生活中的难题。

此外,积极参与企业管理,促进企业民

主,也是构建和谐企业的重要工作。

一是规范职代会制度,发挥职代会的作用。职代会是企业民主渠道的载体,就要认真开好职代会,使之制度化、规范化、程序化。职代会上的行政报告、工会报告要言之有物,既要有对上年度工作的总结,又要有对今后工作的打算。要在职代会上建立领导干部述职制度,同时企业财务开支情况要向职代会报告,要通过职代会推动企业出台一些改善职工切身利益的重要举措。

二是开展好企务公开工作,促进民主管理。深化企务公开,落实职工的知情、参与和监督权,建立有效的协调劳动关系机制,是构建和谐企业的重要措施。对属于公开范围的要及时进行公开,要制定企务公开的规定,对企务公开的范围、程序、方法做出具体规定,既保证职工参政议政的民主权利得以实现,又保证企业各项改革措施取得职工理解,得以顺利实施。

三是深入开展合理化建议活动。职工群众是企业效益的创造者,最了解最熟悉企业的工作,要充分听取他们的合理化建议,改善工作方法,提高工作效率。要把合理化建议活动融入“创争”活动中,把合理化建议活动作为“创争”活动的重要组成部分,建立专门台账,做到专款专用,帮助有困难职工解决工作和生活中的难题。

此外,积极参与企业管理,促进企业民

