

共同约定应对金融危机 共建和谐推动科学发展

中华全国总工会副主席、书记处书记 张鸣起

党中央历来高度重视发展和谐劳动关系问题。近年来,胡锦涛总书记多次就发展和谐劳动关系,让广大劳动者实现体面劳动,更多分享经济社会发展成果等作出重要指示,提出明确要求。在当前我国处于继续应对后国际金融危机影响,加快经济发展方式转变,努力保持经济平稳较快发展的关键时期,各级工会组织深入学习贯彻党中央有关重要指示精神,认真总结在应对国际金融危机中广泛开展“共同约定行动”的成功经验,进一步加强发展和谐劳动关系工作,具有十分重要的现实性和长远意义。

一、“共同约定行动”在应对国际金融危机中发挥了独特作用,为发展和谐劳动关系积累了宝贵经验

为有效应对国际金融危机冲击,充分发挥工会在稳定劳动关系,推动经济平稳较快发展中的独特作用,各级工会积极贯彻落实党中央、国务院“保发展、保民生、保稳定”的重大决策部署,创造性地开展了以“保岗位、保工资、稳员工”为主要内容的“共同约定行动”,既动员工立足本职工作,为企业发展献计出力,又促使企业积极履行社会责任,尽量不裁员、不减薪,少裁员、少减薪,得到了广大职工和企业的欢迎支持,为发展和谐劳动关系积累了宝贵经验。

“共同约定行动”之所以能够广泛深入开展,受到普遍欢迎,并在推动经济总体企稳向好中发挥了独特作用,究其根源,是因为它契合了社会主义市场经济条件下发展和谐劳动关系的目标价值和客观要求。在社会主义市场经济条件下,劳动关系是一

种双方具有共同利益基础、具体利益有差异、总体利益相统一、能够实现互利共赢的合作关系。因为只有企业在发展的同时,发展成果能够被劳动关系双方所共享,在企业生产经营遇到困难时,劳动者才能与企业经营者共担风险、共克时艰。同样,也只有企业不断得到发展、效益不断得到提高的基础上,劳动者的合法权益才能得到充分实现。

“共同约定行动”的成功实践证明,不管企业是顺利发展还是遭遇困难,只要劳动关系双方相互信任、相互尊重、相互依靠、相互支持,兼顾彼此的利益,企业就能真正成为经营者和劳动者的命运共同体,和谐稳定的劳动关系就能成为企业战胜一切困难的力量之源,这恰恰是企业可持续发展的动力之所在。

二、当前大力发展和谐劳动关系,具有重要的现实意义和长远的战略意义

劳动是人类的第一需要,劳动关系和谐是社会和谐最重要的基础。我国正处于并将长期处于社会主义初级阶段,我们要深刻认识社会主义市场经济条件下劳动关系矛盾产生的必然性,全面分析当前劳动关系领域出现的问题和矛盾,进一步明确工会协调劳动关系的重要意义,进一步增强政治意识、忧患意识、危机意识和责任意识。

发展和谐劳动关系是构建和谐社会的重要内容。实践告诉我们,什么时候劳动关系和谐,社会关系就基本上和谐,发展的速度就快、质量就好,反之,劳动关系紧张、尖锐的时期,往往是社会不稳定、群体性事件频发的时期。因此,必须把发展和谐劳动关系摆在更加突出的位置,作为一项重要的基础性工作抓实抓好。

发展和谐劳动关系是市场经济发展的内在要求。发展社会主义市场经济,健全企业

法人治理结构,促进企业可持续发展,必须建立和谐的劳动关系。为此,要加快建立与社会主义市场经济体制相适应的协调劳动关系制度和机制,确保经营者和劳动者和谐相处、平等合作、互利共赢,现代企业才能保持健康持续发展的良好势头。

发展和谐劳动关系是实现共建共享的基本前提。推动收入分配体制改革不断深化,促进城乡居民收入不断增加的过程,也是发展和谐劳动关系的过程。只有通过发展和谐劳动关系,建立起企业职工工资集体协商机制、正常增长机制和支付保障机制,才能进一步平衡劳动关系双方的利益关系,进而实现社会财富在职工和企业之间公平合理的分配,促进劳动关系双方共建共享和谐社会。

发展和谐劳动关系是推动经济发展方式转变的有效途径。转变经济发展方式,关键要靠自主创新,而自主创新又要靠新型科技人才队伍的建设。只有不断发展和和谐劳动关系,提高职工收入,改善职工生活,让职工在和谐劳动关系中增强职业稳定感、事业归属感、创业使命感,才能充分调动起广大职工的积极性和创造性,从而为我国加快经济发展方式转变提供强有力的人才保障。

发展和谐劳动关系也是工会维权维稳的迫切需要。当前,我国劳动关系总体上和谐稳定。但是,在一定范围内和特定时段,劳动关系矛盾呈现出多发高发的态势,已经成为不容忽视的社会不稳定因素。从这个意义上讲,发展和谐劳动关系,是适应当前经济社会发展需要,保持职工队伍和社会稳定的内在要求。

三、发展和谐劳动关系,应当成为劳资双方的努力追求和全社会的共同责任

解决劳动关系矛盾的主导力量是各级党

委政府,只有坚持在党委领导、政府主导下,充分调动劳动关系双方主体的积极性,下大力气推动解决职工群众在劳动就业、收入分配、社会保障和劳动安全卫生等方面的切身利益问题,才能形成全社会共同致力于发展和和谐劳动关系的局面。

促进劳动关系和谐发展,就要努力营造尊重劳动、尊重劳动者的社会环境,提高职工素质、激发职工创造活力。要全面贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造和全心全意依靠工人阶级的方针,并进一步做好新形势下职工思想政治工作,建立和完善职工培训制度和激励机制,最大限度地保护、调动和发挥广大职工的积极性、创造性,组织引导广大职工在推进和谐社会建设中充分发挥主力军作用,努力形成全社会各尽其能、各得其所而又和谐相处的局面。

促进劳动关系和谐发展,就要以积极贯彻实施《劳动合同法》等法律法规为重点,切实从源头上维护职工合法权益。要通过多种形式,引导企业和职工认真学习、懂法、守法、用法,依法保护自身的合法权益和规范自己的行为。同时,针对在劳动就业、收入分配、社会保障、职工教育培训、劳动安全卫生等方面存在的问题,运用《劳动合同法》,着力破解发展和和谐劳动关系的难题,切实从源头上促进劳动争议大幅度下降,劳动关系矛盾普遍得到缓解,为实现社会和谐、稳定与发展创造有利的条件,奠定扎实的基础。

促进劳动关系和谐发展,就要着眼发展变化的新形势、新情况,推动解决职工群众最关心、最直接、最现实的利益问题。要大力推动收入分配立法工作,积极配合有关部门加大对收入分配法律法规贯彻实施情况的监督力度。全面推行平等协商和集体合同制度,切实把科学的工资标准,大力开展区域性行

业性工资集体协商,逐步做到在已建工会的企业全面推行工资集体协商,促进企业通过工资集体协商,建立规范合理的工资分配机制、支付保障机制和正常增长机制。要以推动职工工资收入问题合理解决为重点,继续深化“共同约定行动”,督促用人单位为职工缴纳各种社会保险,采取有力措施健全各项权益保障与困难帮扶机制,继续加大工会帮扶中心的工作力度,切实保障困难劳模、农民工、下岗失业人员等重点人群的合法权益。

促进劳动关系和谐发展,就要进一步创新工作思路、扩展方法途径,不断健全完善三方机制为重点的协调劳动关系制度。在利益协调机制方面,建立健全三方机制和工会与政府联席(联系)会议制度,积极参与三方协商和社会对话,使工会的主张能够得到社会的认同,并通过三方机制协调化解劳动关系运行中的矛盾问题。在诉求表达机制方面,建立健全与人大、政府及有关方面的沟通机制,积极参加政府有关职工权益问题的协调会议与工作机构,通过人大、政协渠道表达职工利益诉求,保障职工的合法权益;加强工会信息、信访工作,健全工会领导干部接待和联系职工群众的制度,搭建多种形式沟通平台,及时掌握职工的工作、生活情况和思想动态,主动向党委报告,向政府反映。在矛盾调处机制方面,积极推动完善劳动关系预警、疏导机制和劳动争议调处机制,积极配合党政妥善处理职工群体性事件,化解矛盾,维护职工队伍和社会稳定。

四、进一步加强自身建设,在发展和和谐劳动关系中充分发挥工会的重要作用

各级工会组织和广大工会干部要深刻

认识工会在协调劳动关系中的重要职责,坚决贯彻党中央重要指示精神,着眼于发展和和谐劳动关系,坚持主动依法科学维权,旗帜鲜明地维护职工合法权益,坚持转变作风、加强自身建设,坚持突出工作重点、不断增强实效,切实在强化社会主义和谐劳动关系中发挥重要作用。

工会要不断加强自身建设,适应发展和和谐劳动关系的需求。各级工会组织和广大工会干部要认真分析和把握工会自身建设面临的新形势新任务,以改革创新精神加强思想建设、组织建设、作风建设、制度建设、能力建设和反腐倡廉建设,不断提高工会自身建设科学化水平。当前尤其要审时度势,顺势而为,进一步加大企业工会特别是非公企业工会的建设力度,提升企业工会工作科学化水平,在推动劳动关系和谐发展中发挥工会组织更大的作用。

工会要围绕中心、服务大局,促进劳动关系和谐发展。加快转变经济发展方式,为工会推动发展和和谐劳动关系提供了很好的切入点和着力点。工会要抓住这一难得的历史机遇,以大力实施职工素质工程为载体,充分发挥工会“大学校”作用,找准提升职工队伍素质和推动企业发展的结合点,在加快推进经济发展方式转变中发挥工会独特作用,发展和和谐劳动关系。

工会要强化源头参与、监督法律法规落实,促进劳动关系和谐发展。工会要进一步强化源头参与,积极参与和推动工会法、社会保险法、企业民主管理条例、企业工资集体协商等法律法规规章的制定和修改。配合人大加强对劳动法律的执法检查,协助政府部门加大劳动保障监察力度,密切工会劳动法律监督与政府劳动监察的协作,严肃查处劳动关系领域的各类违法行为,并努力将广大劳动者的愿望和要求转化为有效的法律和社会政策,以推动法律法规的建立健全来促进劳动关系和谐发展。

工会要广泛深入组织开展创建劳动关系和谐企业活动,促进劳动关系和谐发展。近些年来,创建劳动关系和谐企业活动范围由点到面,参加企业由少到多,内涵不断提升拓展,取得了显著成效。各级工会要以更加强烈的责任感和紧迫感,更加扎实的有力的措施和行动,积极推动创建劳动关系和谐企业活动向全面创建和谐企业延伸、向引导职工全面发展深化、向实现全面覆盖拓展。不断为建立社会主义市场经济新型劳动关系注入新的生机和活力。

■ 发展与创新

当前,我国劳动关系总体上和谐稳定,但也存在一些不容忽视的问题,这些问题如果不能妥善加以解决,将会对劳动关系乃至社会的和谐稳定造成一定的冲击。这在客观上要求我们应当认真分析当前劳动关系矛盾产生的原因,并尽快从体制机制的层面上找出解决问题的办法。

倾斜的利益关系导致劳动者失衡的心态

据统计,2008年受国际金融危机冲击,劳动争议案件较2007年大幅上升,全国各类劳动争议调解组织共受理劳动争议44.6万件,各级劳动争议仲裁机构共受理案件69.3万件,各级法院审结劳动争议案件28.6万件。2009年全国各类劳动争议调解组织共受理劳动争议36.2万余件,各级劳动争议仲裁机构受理的劳动争议案件68.4万件,各级法院审结劳动争议案件近31.9万件。虽然与2008年同比劳动争议仲裁数量略有下降(但各级法院审结的案件数仍然上升),但总数仍很大,仍处于高位运行状态。这在一定程度上表明我国已经进入一个劳动关系矛盾高发、多发期,劳动关系矛盾已经成为一个值得我们特别关注的问题。当前劳动关系矛盾主要是劳动关系领域利益分配不合理。主要有:一是一些企业工人收入低,劳动时间长,工作条件差,国家统计局调查显示,在外务工人员中,89.8%的人超时劳动,平均劳动时间每周达58-60小时,有的企业工人超时劳动更多。还有一些企业尽管效益不错,但仍有拖欠工人工资现象。二是一些企业存在不同程度侵犯劳动者权益的现象,工人除了不断投诉外并没有更好的途径来解决问

建立利益平衡机制才能保证劳动关系和谐稳定

□张建国 石毅

题。三是缺乏科学合理的利益平衡机制,劳动关系矛盾逐渐积累,不能及时有效化解。2009年全国人大在《工会法》执法检查时发现,劳动报酬、社会保险及福利、经济补偿金赔偿违约金等三类劳动争议案件占劳动争议案件总数的79.21%。近年来,部分企业发生的职工集体停工事件,大部分也是因工资分配问题引起的。

随着我国经济的快速发展,社会财富这块蛋糕的总量在不断扩大,劳动者的收入增速和绝对值,都有了较大幅度的提高。在社会主义市场经济初级阶段,由于生产力整体水平还不是很高,劳动标准也不可能太高,更不可能盲目与西方发达国家进行直接对比。但这种改善只是纵向的或自我比较,如果横向比较,由于劳动者的收入增速低于经济发展的速度和劳动生产率提高的速度,蛋糕做大了而劳动者分得的份额反而相对减少了。统计显示,2002至2009年,我国GDP年递增幅度10.13%,职工工资扣除物价因素年均增长8.18%,再加上近年物价房价上涨的因素,有一部分职工实际生活水平上升缓慢或不升反降。在劳动关系生活水平日益倾斜的前提下,劳动者“相对剥夺感”就会逐渐增强,2007年《人民论坛》抽样调查显示,有96.5%的职工对当前的工资状况不满意,很多人“对照别人的收入,感觉很不平衡”;今年北京市政协专题调研组对涉及3.2万职工的95家企业进行调研发现,一线职工2008年工资平均增

劳动关系矛盾呼唤利益平衡机制

当前我国劳动关系矛盾就其本质而言是一种利益关系矛盾。在发展社会主义市场经济的过程中,基于利益关系而产生的劳动关系矛盾是普遍存在的,有时还可能很激烈,但这种矛盾本身并不可怕,它完全可以通过平等协商机制,讨价还价、达成妥协的方式加以解决,可怕的是我们没有这样制度化的利益平衡机制。这就要求我们应当通过设立规则,来为劳动关系矛盾提供一个制度化的利益平衡机制,让这些因利益矛盾而产生的冲突能够在制度语境下,以制度化的方式加以解决。西方发达市场经济国家在发展初期,也遇到劳动关系矛盾高发、多发的时期,那时由于资本对利润的疯狂追逐,加之劳动者保护规则缺失,导致劳动关系紧张,劳动关系矛盾突出,工人往往以破坏机器等极端方式表达利益诉求。频繁的劳动关系矛盾和冲突,使劳动关系双方都认识到,如果不能有效预防和及时化解矛盾和冲突,就会导致双输的结果;冲突既不能增加资方利润,反而会因无序

停工停产导致利润减少甚至破产;工人不仅不能提高福利待遇,而且一旦由于冲突导致企业关闭、破产,自己被解雇,还要蒙受失业之苦。经过艰苦的探索,西方发达市场经济国家普遍将集体谈判作为调整劳动关系、平衡劳动关系双方利益的基本法律制度,通过集体谈判有效促使劳动关系双方互相让步,达成妥协、签订协议,降低诸如停工、怠工等冲突产生的负面影响。市场经济国家的实践一再证明,借助集体谈判机制完全可以将因利益分配不合理所引发的劳动关系矛盾和冲突控制在理性、有序协商解决的范畴之中。一方面,集体谈判可以通过平衡劳动关系双方利益关系来预防和化解冲突。集体谈判机制建立起来后,一旦劳动关系双方利益分配出现不合理的苗头,劳方即可启动集体谈判程序,通过协商及时化解因利益分配不合理引发的劳动关系矛盾和冲突。另一方面,集体谈判还会减少政府的社会治理成本。在没有合理的利益矛盾调处机制情况下,劳动关系矛盾内部化解的空间和可能性越来越小,大量的企业内部矛盾呈现内部问题外部化、经济问题社会化、局部问题扩大化的特征,本来属于劳动关系双方之间的利益冲突,往往会演变成劳动者与政府之间的矛盾,由此导致的结果是政府必须屡屡充当“救火队员”。这种化解劳动关系矛盾冲突的方式不仅时效滞后、成本过高,还会陷入恶性循环难以自拔。

全面推进集体协商机制建设意义重大势在必行

集体谈判在我国叫集体协商。《劳动法》实施以来,全国各级工会大胆实践,积极探索,多措并举,有力地推动了集体协商机制建设,取得了一定的成效,在促进企业发展、维护职工权益方面发挥了积极作用。但也应该看到,集体协商这种作用还是初步的有限的,离党和国家对这项工作的要求和职工群众的期盼还存在着一定的差距。当前,大力推进集体协商,是工会参与解决职工工资分配问题的切入点和着力点,是工会维护职工权益、协调劳动关系法律保障和应尽义务。近年来,越来越多的人已经认识到,开展工资集体协商,有利于提高职工工资收入,调动发挥广大职工的积极性创造性,有利于推动收入分配格局调整,扩大内需,促进经济发展方式加快转变,有利于预防、化解劳动关系矛盾和冲突,发展和和谐劳动关系,维护职工队伍和社会稳定。而且,更为重要的是,只要我们坚持发展社会主义市场经济,就一定要通过集体协商来处理劳动关系矛盾,这是必然选择,不是谁愿意与否就能改变的。没有这样的制度安排,市场经济体制必将是不完善的,甚至是不公正的。

工会作为劳动关系矛盾的产物,在全面推进集体协商机制建设中不仅大有可为,同样也应该大有作为。从外部环境看,一方面应当引

导劳动关系双方树立只有通过协商共决才能实现互利共赢的理念,认识到协商远比对抗对双方都有好处;另一方面还应形成推动集体协商机制建设的合力,推动建立集体协商机制是包括政府在内部协调劳动关系三方的共同责任。只有建立起“国家立法规范、劳资双方自治、社会三方协调”的协调劳动关系工作体系,进一步明确协调劳动关系三方在预防和化解劳动关系矛盾中的地位、作用以及责任,才能推动机制建设迈上新台阶。从工会自身看,开展集体协商是工会履行维护职工合法权益职责的主要手段,因此,应当把推动集体协商机制建设作为工会工作的重点内容,摆上重要位置,配置更多资源,进一步加大推动力度。在宏观层面,通过参与国家立法和政策制定,以及参与协调劳动关系三方机制,进一步完善相关法律法规,为推进集体协商机制建设提供充足的制度支撑;在微观层面,按照扩大集体合同覆盖面、增强集体合同针对性和实效性的目标,加强规范化建设,从启动要约、依法督促、履约监督等方面进一步规范集体协商的程序;积极推动行业工会联合会和加强集体协商指导员队伍建设,重点解决工会干部“不敢谈”、“不会谈”的问题;加强分类指导,针对不同地区和不同企业的实际情况,有侧重点地开展集体协商;加强基础理论研究,进一步丰富和深化集体协商的内涵,不断赋予集体协商工作新的生命力。

工会是企业文化建设的重要参与者和推动者。当前企业文化作为一种管理思潮、管理模式,还存在一些误区,我们要认识到,企业文化既不是一个“筐”,什么东西都能往里装,也绝不是包治百病的灵丹妙药。因此,工会在推动建设和完善建设企业文化时,必须着重处理好以下两个关系。

处理好企业文化与思想政治工作的关系

从总体上说,企业文化和思想政治工作既不是相互包含,又不是完全重合,而是你中有我,我中有你,是一种相互交叉、互为依存的关系。假若用图形来表示,二者可以说说是两个圆的交叉,也就是说既有互相重叠的部分,也有重叠不了的部分。企业文化与思想政治工作的不同之处在于以下三个方面:一是性质有区别。企业文化是一种经济文化,属于企业文化的范畴,是一种经济组织的行为。它所教育的内容是直接围绕企业生产经营进行的,如企业精神教育,职业道德教育、厂规厂纪教育等。思想政治工作是一种政治文化,是一种政党行为,是社

建设企业文化应处理好两个关系

□王宜刚 刘守敏

会主义企业特有的党的政治工作系统。教育的内容包括了马克思主义基本理论、毛泽东思想、邓小平理论、江泽民“三个代表”重要思想以及科学发展观等。企业文化中不能说不涉及政治文化的内容,但政治色彩比较淡;思想政治工作中也必然含经济文化的内容,但政治色彩更浓一些。二是任务有区别。企业文化和思想政治工作都着眼于调动人的积极性,都要形成一种思想上的和组织上的凝聚力。但企业文化要调动的积极性,是人的生产劳动的积极性,是围绕企业的发展目标,挖掘人的内在潜力,是一种经济上的积极性。而思想政治工作除了调动人的生产劳动的积极性外,还要把人的思想统一到中央的路线方针政策上来,形成全党全国的凝聚力,是一种政治上的积极性。

三是目的有区别。企业文化所要达到的最佳目的,是提高企业的经济效益,实现企业的长远发展目标。而思想政治工作的目的却并不限于本企业范围,它还要实现全党全国在思想上的高度统一,在政治上的高度统一,要造就一个安定团结的政治环境,为全社会的进步,为国民经济的健康发展提供重要的政治保证。也就是说,企业文化主要是达到一种经济的目的,而思想政治工作除了要达到经济目的外,还要达到一定的政治目的。企业文化和思想政治工作的相同之处是:对象相同,都是做人的工作,都重视人的因素,重视研究人的思想和行为,重视协调人们之间的关系。一句话,都是想方设法,运用各种手段各种方式,最大限度地调动全体员工的积极性创造性,增强企业的向心力凝

力,从而使企业保持勃勃的生机,使企业在竞争中永远立于不败之地。总之,无论从理论层面还是从操作层面,企业文化和思想政治工作都有着十分密切的关系。因此,在建设企业文化时,必须正确处理二者之间的关系,既不能以企业文化代替思想政治工作,也不能让思想政治工作包揽一切,而是应该将二者有机结合,相辅相成,互相促进,各方面的效果才会相得益彰,更加显著。

处理好企业文化与科学管理的关系从纵向的角度,也即从企业管理发展史的角度看,企业文化是企业管理的一个发展阶段。前两个阶段,一个是经验管理阶段,一

的一个组成部分。差别只在于企业文化是软管理,具有柔性的一面,而科学管理则是硬管理,具有刚性的一面。当前,我国科学管理阶段发展得还不是充分。所以,在引进、建设企业文化时,一定要防止进入一个误区,以为有了企业文化就可以万事大吉,以为强调企业文化就可以忽视科学管理。在这个问题上我们一定要清醒的认识,一定要对我们的企业现状有一个准确的估计。我们的企业不仅文化建设和管理,而且体现社会化大生产的科学管理,同样存在着许多薄弱环节,包括基础管理、规章制度管理、标准化、规范化等等,都不是已经做过了头,而是连这还没有到位。正确的选择,正确的做法,只能是在加强科学管理的同时推进企业文化建设,在建设企业文化的同时继续强化基础管理,而这两个方面是完全可以做到相互交融、相辅相成的。科学管理的加强,可以给企业文化建设提供很好的环境,而优秀的企业文化又为搞好科学管理提供了方向和动力,推动并促进企业管理进一步规范、科学化。