



LILUN·SHIJIAN

观察思考

GUANCHASIKAO

近一时期,《劳动合同法》又成为关注的焦点。有观点认为,现行《劳动合同法》对企业的保护不力,长期合同降低劳动力市场的灵活性,削弱企业竞争力,加大企业用工成本。在中国经济下行压力加大的形势下,《劳动合同法》到了非改不可的时候了。

其实,围绕《劳动合同法》的功过是非,自2006年《劳动合同法》开始起草制定时就一直存在。特别是2008年《劳动合同法》实施适逢国际金融危机爆发,更引来了对《劳动合同法》的争论。由此可以看出,经济向好之时,《劳动合同法》往往被遗忘,但一遇经济困难,《劳动合同法》就又被提起,成为争论的焦点。

笔者认为,不管是肯定还是否定,对《劳动合同法》的评价都应先了解这部法律,充分认识《劳动合同法》的性质及其他法律的关系,站在客观公正的立场,通过实证调查,以事实和数据加以科学论证。这样得出的结论才能使人信服,也才具有积极的意义。

《劳动合同法》是否应保护企业?

有观点认为《劳动合同法》保护企业不力,只保护了劳动者,这就是所谓的“单保护”和“双保护”之争。劳动法的产生及存在,源于劳动关系强弱的特性,因此,从其产生之日起就刻上劳动者保护法的烙印,属于社会法范畴,目标是在倾斜保护劳动者的基础上发展和谐劳动关系。劳动法的这一性质决定

了其与调整平等民事关系、主张意思自治的民法有着本质的区别。《劳动合同法》是劳动法中的重要内容,其价值取向当然与劳动法是一致的。所以,保护企业权益不应成为《劳动合同法》的重任,企业除自身具有对劳动关系的控制、管理权之外,其权益主要由《企业法》、《公司法》等法律保护和来自政府部门的保护。如2009年国际金融危机之时,人社部曾出台关于暂停调整最低工资标准、暂缓缴纳社会保险费等规定,以帮助企业渡过难关。因此,《劳动合同法》要在资本强势的劳动关系天平上偏重保护劳动者,而不是平等保护双方当事人。当然,在倾斜保护的同时也要注意平衡好劳动关系,保证企业和劳动者共同发展。

《劳动合同法》是否导致工资上涨?

有观点认为《劳动合同法》使劳动者工资上涨过快,特别是最低工资不断提高,削弱了企业竞争力。这个观点是站不住脚的。首先,《劳动法》规定了工资制度,但除最低工资制度之外,大多是原则性规定,而《劳动合同法》只规范劳动合同的订立、变更、解除、终止等问题,并不涉及工资问题。其次,最低工资提高是否是工资上涨的主要原因?最低工资是在劳动者提供正常劳动的前提下,用人单位在最低限度内提供的维持劳动者及其平均供养人口基本生活需要的劳动报酬。近年来,随着物价等人们生活成本不断上升,各地均提高了当地最低工资标准。但是,即便如此,最低工资水平依然只占到当地社会平均工资的28%到32%,仍然处在一个较低的水平,与国际通行的40%至60%的标准还有较

大的差距。第三,虽然劳动法及相关法律法规等规定了工资可以由企业与工会通过集体协商确定,但现实情况是劳动者工资由企业单方决定比较普遍,企业往往根据生产效益、市场供求关系、物价等多方面因素综合考量决定。近年我国劳动力人口持续下降,招工难已呈常态,物价等生活成本不断上升,这些因素是推高工资上涨的主要原因,而非《劳动合同法》。第四,劳动者的工资是否真的上涨?劳动者的范畴极大,从企业高管到农民工。近年各地职工平均工资水平确实在不断提高,但是很多地方有50%以上的职工工资都低于平均工资。同时,由于统计口径问题,农民工并未完全统计在内,导致很多人工资“被”增长。退一步讲,即使劳动者工资有提高,但相较于快速上升的物价、房价等,其真正增长的幅度也是大打折扣的。最后,工资应不应该上涨?一直以来,我国GDP和财政收入保持高速增长,而劳动报酬占GDP的比重却逐年下降,在1983年达到56.5%的峰值后,持续下降,2005年已下降到36.7%,而与此相对应的却是资本报酬占GDP的比重上升了20%。虽然近年经济发展与劳动报酬增长的比例有所收窄,但仍然存在一定的差距。因此,无论从经济发展,保护劳动者基本生活,还是从缩小贫富差距,维护社会稳定等角度看,劳动者工资增长都有其内在合理性。

《劳动合同法》是否增加了企业用工成本?

有观点认为《劳动合同法》加大了企业的用工成本,使企业发展受阻。那么,究竟是哪

些规定增加了企业的用工成本?主要是要求企业签订书面合同、解除和终止合同要依法支付经济补偿金等。尽管这些规定确实使企业用工成本有所增加,但十分必要也十分有限。如果这些规定被认为是加重企业负担而取消,那么不签合同导致拖欠工资、不缴社保、随意解雇的现象就可能大范围出现,这不仅与我国社会主义国家的性质相悖,不利于经济社会的和谐发展,更与“体面劳动”目标严重背离。其实,企业的压力和负担更多的是来自于税负。数据显示,企业的平均税负在40%以上,有的甚至高达60%。对于企业感到负担较重的社会保险费,它是由《社会保险法》规定的,《劳动合同法》只是通过强化书面劳动合同,明确了双方的劳动关系,使过去那些通过不签合同而不缴社保的企业难以逃避。因此,造成企业成本增长较快的原因是多方面的,不能简单归咎于《劳动合同法》。减轻企业负担更多的是要降低或取消那些不合理的税、费,让利于民,而不是在减损劳动者合法权益上做文章。

《劳动合同法》是否使劳动力市场僵化?

有观点认为《劳动合同法》规定的长期合同,使劳动力市场僵化,不适应企业灵活用工的需求。如果认真学习《劳动合同法》,人们不难看出,首先,《劳动合同法》并没有所谓长期合同的概念,只有固定期限、无固定期限和以一定任务为期限的三类期限。其次,将无固定期限认为是长期合同是片面的。无固定期限正是可长、可短为灵活的期限,其解除与固定期限合同的解除条件一样,只要符合法律

规定,双方都可解除,并不存在不能解除、甚至终身雇佣的情况。第三,无固定期限合同是借鉴市场经济国家的通行做法,目的是减少劳动关系短期化,引导建立稳定劳动关系。这同时也有利于企业发展,特别是在招工难的背景下,对于企业凝聚和稳定职工队伍有积极的意义。第四,《劳动合同法》实施后,无固定期限的规定并没有得到有效的实施,企业用工实际上是非常灵活的。据国家统计局公布的农民工监测报告,2014年,只有38%的农民工与企业签订了劳动合同,其中无固定期限合同只占13.7%。同时,为规避《劳动合同法》,企业大量使用劳务派遣工,人数一度达到几千万之巨。在劳务派遣用工得到规范后,外包用工又呈蔓延之势。因此,并不能说《劳动合同法》和无固定期限合同使劳动力市场僵化。

中国经济下行压力加大的原因是多方面的,《劳动合同法》不应成为“替罪羊”,修改它也无法解决所有问题。相反,促进经济保持中高速增长,实现2020年全面建成小康社会,离不开劳动关系稳定和劳动者的共同努力。在共享理念之下,劳动者的合法权益不仅不能削弱,更应切实保障。《劳动合同法》不仅不能废止,更应落实到位。对于《劳动合同法》本身以及在实施中也存在一些问题,如未签合同的法律责任、无固定期限合同的订立和解除条件、解除合同的经济补偿等,需要我们站在客观公正的立场上认真分析,在大量实证调查和广泛听取各方意见基础上,审慎作出修改和完善。同时,建议启动《劳动法》的修订,以发挥劳动基本法的作用。

(作者系中国劳动关系学院教授)

高新区(开发区)工会工作有为有位的路径思考

三工论坛

SANGONGLUNTAN

改革开放30多年来,在经济转型的新形势下,非公企业集聚的高新区和开发区、工业园区如雨后春笋般建立起来,发展势头强劲。截至2015年底,全国国家级高新区有146个、开发区有200多个,区内企业有8万多家。开发区、工业园区,是工业、产业密集,企业、员工聚集,劳资纠纷多发的地方,在这样的大环境下,高新区、开发区的工会工作显得尤为重要。工会组织在职工培训、劳动竞赛、民主管理、技术革新、职工维权等方面开展的工作,已成为新时期激发经济活力和化解矛盾的重要力量,做好高新区、开发区工会工作,对促进经济发展社会和谐有着重要作用。

问题及原因

应该承认,眼下,高新区、开发区、工业园

区的工会建设还面临着很多实际困难和问题。一是开发区工会资源严重不足。相当数量的开发区一级的工会没有独立建制,人员、架构、经费、场所等明显不足,缺乏强有力的政治支撑。二是开发区民主管理比较薄弱。开发区机构设置大部分不是地方一级政府建制,民主管理比较薄弱,职工群众的合理诉求很难反映上去。三是开发区工会组织作用不明显。工业园区的企业大部分是非公企业,而九成多的企业工会主席是兼职的,这些工会主席大多由老板指定,很少通过民主选举产生。而兼职工会主席多数只起到向上级工会互通信息、协调的作用,在维护职工权益等方面不敢作为,职工的信任度不高。四是在非公企业组建工会组织难度大。许多非公企业以各种方式规避组建工会。即使组建起来,由于缺乏场所、经费等保障,工会组织也只是“空壳”,凝聚力和吸引力大打折扣。

存在这些问题,究其原因,主要有以下

三方面。

一是开发区工会定位不够准确。开发区是地方经济的龙头和增长极,经济的增长带动了投资和就业,企业和员工集聚,必然也让开发区成为各类矛盾的聚焦点。在工作实践中,因为存在定位不够准确,单纯把开发区工会与一般的地方企业工会画等号,沿用一般的乡镇、县(区)工会工作模式,导致开发区工会工作浮于表面。

二是开发区工会自身组织架构不健全、运作不完善。由于开发区大部分不是地方一级政府建制,这种特殊的行政体制,导致大部分开发区工会没有实体机构。与同一地区的工会相比较,有实体机构的县(区)、市级工会有财政预算的统筹安排,有编制人员的落实,而开发区工会的办公场所缺乏、经费落实不了、没有工作人员等是常有的现象。

三是工会组织自身创造力不足。相当一部分开发区工会只注重工作本身,例如为了搞活动而搞活动,没有考虑职工和企业需要,

没有针对性和实际效果,可以说只有活动、没有活力。

意见及建议

新形势下,进一步加强高新区、开发区工会工作,让其继续释放发展、创新活力,是需要我们进一步探讨和研究的。

一是加大对开发区工会工作的重视。首先要准确定位,探索结合实际的、有别于一般县(区)、市级工会的工作模式,建议在全国范围内对开发区做一次全面深入的调查研究,把国家级、省级、地市级、县级和乡镇、村级的开发区分类做好统计,并把所有开发区的经济总量、规模企业数、工会组织数、职工数、化解劳资纠纷数等要素与所属市、省以及全国的总量作一比较,凸显出开发区工会组织对地方、对国家经济、社会和谐所作贡献的重要性,把开发区工会摆在重要的位置,引起更高的重视和更大的支持。

二是从政策上保障开发区工会的地位。

建议出台一个针对开发区工会工作的指导性政策文件,明确达到一定规模或级别的开发区就可以让工会独立建制,设置总工会,并从机构、人员、经费、场所等方面予以保障。此外,建议工业园区非公企业80%的工会主席的工资由当地财政补贴,充分发挥非公企业工会主席的作用,进一步提高开发区工会的政治地位和工作地位,为开发区开展工会工作搭建一个“好戏台”,让开发区工会更好地为员工、为企业、为经济社会的和谐发展作出更大贡献。

三是将工会工作重心下移。因为开发区工会普遍是直接面对企业、面对一线员工,因此应当进一步赋予开发区一级工会甚至比县、区一级工会组织更多的资源和手段,在人、财、物、政策等方面给予大力支持,让开发区工会组织负起更大的责任,激发职工活力和创新动力,化解劳资纠纷,为区域经济发展、社会和谐稳定作出更多更大贡献。

■曾繁明

企业工会干部维权能力建设“四要素”

工作研究

GONGZUOYANJIU

加强企业工会干部维权能力建设,需要在思想观念、工作思路、方式方法上做深入探索,企业工会干部要有情系职工之心、求真务实之举、善于协调之谋、切实维权之力。

要有情系职工之心

工会的基本职责决定了企业工会干部必须有情系职工之心,把职工满意不满意作为一切工作的出发点和落脚点,这是加强企业工会干部能力建设的先导和基础。

一是敢于维护。企业工会干部要讲原则、树正气,以创新的勇气破解难题,义无反顾地为职工说话,真情实感地为职工办事,让职工感受到工会干部是可以信任的人。反之,不讲原则,遇到问题不敢说话,瞻前顾后,久而久之就会失去职工的信任,影响工会工作的发

展。二是主动维护。企业工会干部要适应形势发展的需要,针对职工关注的热点、难点和焦点问题,以切实维权为目标,切实改变工作中应付式的做法,积极主动做好工会工作。三是及时维护。要想职工之所想,急职工之所急,努力提高办事效率,真正做到凡是涉及维护职工权益的事都放在重要位置,快速办理,不拖不延。

要有求真务实之举

工会工作的性质,决定了企业工会干部必须培养求真务实的工作作风,尤其是要按照增强“三性”、去除“四化”的要求,着力开展调查研究,实现察实情、求真知、出良策、促维权,以过硬作风和实际行动服务职工、服务企业文化。

一是要增强调研的针对性。企业工会干部要分析维护工作中存在的成绩和不足,从职工的愿望和要求出发,有针对性地选择调

研课题,尽可能地回答企业发展全局中急需解决的问题,回答职工亟待解决的问题。要在理论与实践的结合点上用力,在对工作中新问题、新困难、新矛盾的理论思考和规律性研究上下功夫。二是增强调研的前瞻性。应立足于实际,超前思考,预先调研。调查是研究的基础,研究是调查的升华。不仅要对与维护工作相关的现实、近期的问题进行调查,还要加强研究,探索内在规律,预测未来发展方向,提前进行对策研究。三是增强调研的实效性。调查研究不是流于形式、走过场,而是为企业党委决策和工会参政议政服务,为广大职工服务,为企业改革发展稳定服务。因此,必须以实事求是的态度,反映客观情况,把调研既定的目标落实好,重点难点解决好,把职工的权益维护好。

要有善于协调之谋

维护,光有积极性不够,光靠工会组织自

身也不够,有的事情必须依靠企业党政的支持、帮助以及各职能部门的配合,通过协商达成共识,形成合力,有序推进。因此,企业工会干部要高度重视维护的策略性。应勤于思考、加强沟通,积极协调,在制定文件、政策以及落实涉及职工权益的有关工作中,要努力赢得相关职能部门的配合和支持,并主动将自身工作放到工会全局和企业大局中去审视、把握和部署,选好角度,找准位置,教育引导职工,围绕中心,服务大局,处理好企业发展与自身发展的关系,构造职工与企业的利益共同体。通过加强沟通和协调,使维护工作更好地得到企业经营者的理解和支持,得到广大职工的关注和认可。增强工会组织的凝聚力、影响力,实现有为有位、有为有力。

要有切实维权之力

增强维权能力和水平,企业工会干部要加强学习,提高工作水平,通过源头参与,维

护职工的合法权益。

一是增强学习能力。维权能力源自于工会干部的能力,工会干部的能力又源自于对各种新知识、新事物、新情况的学习和掌握。“予人一杯水,己先满一桶”。工会工作业务性强、任务繁重,企业工会干部要努力学习工会工作的基本理论和相关法律法规,使自身精工会理论、熟相关法律、通企业管理。二是增强实践能力。企业工会干部应不断提高适应企业发展需要的能力、应对复杂局面的能力、服务大局服务职工的能力、依法办事的能力等,提高工作实效。三是增强参与能力。努力运用法律提供的参与平台,从源头参与企业各项方案、办法、规定的起草、修订工作,参与涉及职工切身利益的措施办法的制定,使企业改革发展的整个过程有法可依,有章可循,使职工的意愿和要求体现在企业决策之中,为切实维权提供根本保证。

■宋智勇

加强基层民主需深化厂务公开民主管理

工运探讨

GONGYUNTANTAO

厂务公开民主管理是促进基层民主协商、创造和谐企业的重要环节。在社会经济不断发展的过程中,促进厂务公开民主管理质量的提升已成为必然的要求。加强基层民主政治建设需深化厂务公开民主管理,为了实现这一目标,职工是基础,公开是前提,监督是重点,制度是保障。

厂务公开民主管理的重要性

厂务公开民主管理是促进基层民主、和谐的有效保障。作为基层协商民主的主要方式,厂务公开不仅能提升职工工作的积极性与主动性,同时也可在民主决策的影响下,有效维护企业与职工之间的利益关系,进而强

化企业合作精神。

厂务公开民主管理是调节劳动关系的有效保障,和谐的劳动关系,是促进企业健康发展的前提。深化厂务公开民主管理,既能在一定程度上维护职工的合法权益,也能有效帮助职工处理思想上的疑惑,进而保证企业各项工作顺利开展。厂务公开民主管理还可促进劳动关系双方的良好沟通,形成和谐的劳动关系。

厂务公开民主管理是党风廉政建设的有效保障。公开是体现公信力的基础,做好厂务公开民主管理工作,必然能对腐败行为起到一定的抵制作用,进而杜绝滥用职权、徇私舞弊等不良行为,确保基层企业健康发展。

深化厂务公开民主管理的举措

依靠职工的力量。职工是企业发展的主体,企业的发展与职工密不可分。因此,依靠

职工力量发展企业,在任何时候都不可动摇,这不但促进经济发展的需求,同时也是确保和谐发展的基础保障。厂务公开民主管理能够调动职工积极性,确保职工利益与企业发展密切关联,在一定程度上减少甚至是避免企业运营管理中的缺陷。

及时反映职工诉求。企业要将厂务公开民主管理工作与日常工作统一起来,做到责任到位、目标到人。应通过公开栏、报刊、会议等途径,将企业的各项决策与运营管理方向等重大事件,尤其是那些与职工切身利益息息相关的事件,例如人事调动、劳动合同变更、职工分红等及时、准确地告知职工,让职工对企业发展有足够的了解。要重视职工的真正需求,及时反映职工的诉求,充分意识到职工的诉求与企业的利益密不可分。因此,要将职工满意度与企业和谐度有效融合起来,以确保厂务公开能够真正贯穿到企业发展的

整个过程。

真诚公开企业决策。企业必须尊重职工的知情权与参与权,真诚公开就是尊重职工知情权的体现。企业必须清楚地意识到,只有坦诚相见才能获得职工的信任,才能让职工积极参与企业的运营,真心为企业的发展奉献力量。公开,既要全面、及时,也要真实、有效。公开的内容既要包含发展方向,也要有具体操作措施;既要公开各项决定的过程,也要公开工作的结果;既要公开职工的意见与建议,也要公开职工工作的执行状况。所有公开的内容都必须是真实的,不管是公开问题或是公开处理结果,都应该做到让职工满意,让职工信服。

完善企业厂务公开民主管理制度建设。必须不断完善企业的各项规章制度,使其形成一个完整的体系,成为职工普遍参与的厂务公开组织制度。实现这一点,可以

从三方面做起,一是坚持将优化职代会制度当作厂务公开民主管理的基础,真正落实职代会的各项职权,任何职代会审议领域中的事宜,都必须完整地交代清楚,做到重大事件由职代会投票决定;二是做好与其他制度的有效衔接,其核心是和经理办公会议制度、班子民主集中议事规则以及廉政建设等制度的衔接,以保证职代会在倾听民意、汇集民意、形成共识等方面能够充分发挥作用。

强化监督与管理。要将厂务公开民主管理的相关内容,与企业的运营目标、考核制度等关联起来,同时对其执行情况进行实时监督、管理与通报,以提高企业管理质量,进而促进企业的快速发展。另外,要将民主决策的透明度与职工知晓率、参与率、满意度作为判断厂务公开民主管理效果的评估标准,进而促进厂务公开民主管理工作的深入发展。

■丛丽