

邯郸市企业和谐劳动关系构建研究

岳志春¹, 张晓蕊², 林晓娟³

(1. 河北工程大学 经济管理学院, 河北 邯郸 056038; 2. 河北工程大学 科信学院, 河北 邯郸 056038;
3. 辽宁东煤基本建设有限责任公司 矿建一处, 辽宁 沈阳 110122)

[摘要] 立足于邯郸市经济社会发展现状和未来发展目标, 研究邯郸市企业劳动关系管理的现状, 深入分析了邯郸市企业劳动关系管理存在的问题及成因, 并依据问题从政府、企业、工会及劳动者四个层面提出构建邯郸市企业和谐劳动关系的对策与建议。

[关键词] 企业; 和谐; 劳动关系; 劳动合同法

[中图分类号] F279.23 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-9477(2009)03-0026-04

劳动关系是指劳动者与劳动力使用者为实现生产过程所结成的社会经济关系。它有狭义和广义之分, 狭义的劳动关系是指个体劳动者与劳动力使用者之间的劳动关系; 广义的劳动关系还包括企业层面的集体劳动关系, 即劳动者所组成的工会与雇主的关系, 以及产业层面和社会层面的劳动关系, 即工会组织、雇主组织和政府之间的三方关系。《中华人民共和国劳动合同法》(以下简称《劳动合同法》) 所调整和规范的劳动关系就是这种广义上的劳动关系。企业劳动关系管理所研究的也是这种广义的劳动关系。

《劳动合同法》于2007年6月29日经第十届全国人大常委会第28次会议审议通过, 并已于2008年1月29日起施行。《劳动合同法》是我国法律层面第一部独立调整劳动合同关系的法律。在立法宗旨上, 新法不仅立足保护劳动者的合法权益, 同时以构建和发展和谐稳定的劳动关系为追求目标。这些新的变化对企业的劳动关系管理将带来全方位的冲击和挑战。

构建和谐劳动关系是建设社会主义和谐社会的基石, 如果劳动关系失调, 职工的合法权益得不到保障, 工作岗位处于不稳定的状态, 劳动安全卫生得不到保证, 不能得到合理的劳动报酬, 职工的生存权由此而受到威胁, 劳动关系陷入紧张和尖锐的冲突之中, 怎能说是和谐社会呢? 因此, 如何在新颁布的《劳动合同法》的法律框架内构建企业的和谐劳动关系, 已成为摆在我国各级政府和企业面前的重要课题。

一、邯郸市企业劳动关系管理现状调查分析

(一) 被调查企业的基本情况

为了解当前邯郸市企业劳动关系的现状及存在的主要问题, 探索构建邯郸市企业和谐劳动关系的基本思路、途径和方法, 邯郸市哲学社会科学规划办公室与河北工程大学经济管理学院联合组织了一次问卷调查。通过对邯钢集团、马头发电公司、邯郸纺织机械有限公司、河北美食林集团等30家国有(控股)企业、民营企业的问卷调查, 经过系统的统计分析, 我们发现: 邯郸市企业劳动关系的建立和发展伴随着经济体制改革的不断深入, 发生了显著变化, 劳动关系主体之间的利益冲突不断增多, 劳动关系问题日益突出。被调查企业行业情况, 如表1所示。

表1 被调查企业行业情况

企业所属行业	所占百分比(%)
工业	36.7
建筑业	10
房地产业	10
商贸饮食业	23.3
服务业(包括金融、保险、证券服务业)	20

(二) 邯郸市企业劳动关系管理现状

1. 劳动合同管理现状

经调查, 53.3%的企业拟定并与劳动者协商签订合同, 63.3%的企业在签订合同时不收取抵押物品或者保证金, 而且合同的期限大都在一年或者一年以上。由此可知, 大多数企业的劳动合同就业还是比较规范的。

只有近三分之一的企业有协商机制并签订工资集体合同, 大多数的企业并未签订集体合同, 但是多数企业有协商机制。集体合同涉及内容主要有: 工资薪酬、保险福利、争议解决方式和人事管理四部分。其中, 工资薪酬和保险福利所占份额最大。

2. 企业员工收入状况

经调查, 多数企业员工的月平均工资在1500元及其以下, 少数企业员工的月平均工资在1500元以上。近80%的企业员工的收入结构中, 固定收入与浮动收入的比重在60%及其以上。

3. 企业员工福利现状

经调查, 绝大多数企业会给员工购买保险, 其中养老、工伤和医疗这三种保险是大多数企业都会给员工购买的, 失业和生育这两种保险的购买就相对较少些, 但是也有少部分企业不为员工购买任何保险。

绝大多数的企业会给员工一定的福利, 如带薪年假、每年体检、定期组织旅游和定期进行员工培训等。

企业员工工作场所的保护设施中, 多数企业在消防、通风和降温这三个方面做的比较完善, 有些企业在防尘防毒设施方面也比较完善, 但也有极少部分企业没有这些防护措施。

80%以上的企业会为员工提供在职培训, 在这其中, 53.3%的企业会为员工出资培训, 30%的企业会与员工共同负担培训费用, 有16.7%的企业暂不给员工提供在职培训。

多数企业在公共的企业文化娱乐设施中会选择报栏、体育设施和阅览室这三种, 也有少数的企业为员工提供比较高档的棋牌室、电影院和卡拉OK厅等娱乐设施。

4. 企业员工工作环境

经调查, 目前企业员工的工作环境还是比较好的:

[收稿日期] 2009-05-11

[基金项目] 邯郸市哲学社会科学规划课题(编号: E-市社2008-62)

[作者简介] 岳志春(1971-), 男, 河北曲周人, 副教授, 硕士, 从事工商管理学教学及科研工作。

充足的光线、适宜的温度、无大量的粉尘和有害气体、没有强烈的噪音、没有易燃易爆品和其他危害,但有的企业在粉尘和噪音的处理不是很好。

5. 企业员工工作时间

经调查,大多数企业员工每周的工作天数在6天及其以下,少数企业在6天以上。大多数企业员工每天的工作时间在8小时之内,有少数企业在8-10小时。

绝大多数的企业都会让员工加班,多数企业员工平均每月的加班时间在10小时内,有少数企业员工平均每月的加班时间在10-36小时,但也有极少数企业员工平均每月的加班时间在60小时以上。

绝大多数企业在员工加班后会给一定的报酬,有40%的员工的加班工资等于正常工资标准,30%的员工的加班工资高于正常的工资标准,16.7%的员工的加班工资低于正常的工资标准,甚至有13.3%的员工加班了但没有加班工资。

6. 企业员工维权状况

经调查,80%以上的企业组建了工会组织,而且工会组织的产生,多数企业采用会员代表大会选举,或者董事会选举产生。60%的企业工会会配备专职干部,30%的企业工会没有专职干部。多数企业员工认为工会的建设对企业经营会起到积极的影响,但是也有少数企业员工认为工会的建设与企业经营无必然的联系。

7. 企业执法成本提高情况

经调查,多数企业员工认为企业执行《劳动合同法》的人工成本提高的项目主要是正常工资、加班费、社会保障等,经济补偿金、试用期工资、福利、离职增加和人事管理为次要项目。

二、邯郸市企业劳动关系管理存在问题及成因分析

(一) 邯郸市企业劳动关系管理存在的问题

1. 劳动关系契约模糊化

多数人在进入企业后却并没有或者不知道通过签订劳动合同来保护自己。在一般情况下,签订的劳动合同虽然都是合法的,但出现大量的“走形式”现象,合同条款内容不符合企业实际,劳资双方都不严格执行。此外,许多私营企业主往往自己写合同,让员工画押后口头协议不签订书面合同,这类合同一般内容简单、粗糙、不规范。许多企业签订的劳动合同中没有规定雇工的雇佣期限,甚至没有涉及工伤处理相关事宜,且经常出现与《劳动合同法》相悖的违法条款。

2. 工资分配制度不合理

企业员工的收入水平基本上由市场调节,但企业内部的工资制度、工资形式、工资支付方法等却基本由雇主决定。在剩余产品的分配上,雇主占有所有权,员工基本无参与权。调查发现,国有(控股)企业员工工资比私营企业高出超过了1.8倍,还发现私营企业员工工资低于集体企业。同时,企业职工所得还往往缺乏非工资、非货币因素。企业员工普遍反映没有年终奖或者分红。事实上,轻奖重罚直接影响民营企业劳动关系的健康运行。

3. 社会保险投保率低下

与企业员工还算正常的货币收入相比,非货币收入就不那么令人满意了。绝大多数企业并未为员工办理任何的社会保险,甚至许多转制为私有的企业,原公司有制时办理的社会保险也不再续缴。许多公司只是为中层管理人员、技术人员、销售人员等核心层人员办理。

4. 工作时间任意延长,就业环境较恶劣

企业任意延长工作时间相当普遍。对于多数企业员工来说,加班是经常的事,甚至是必须做的事。事实上,这种公休制度在实际生产中并不起作用,在调查

中,无一人称自己每星期都休息或每月都休息。除了不规范的工作时间,企业工作条件也比较恶劣,几乎没有必要的劳动安全卫生防护装置。

5. 劳动争议案件上升

企业劳动者缺乏劳动法律知识,劳动法制观念也极其淡薄。在出现劳动争议时,企业员工多考虑消极措施私下解决的方式。这主要是因为现实生活中,有法不依、执法不严、违法不告、违法难纠的现象比较普遍,劳动者对法律无知和不信任,又缺乏权益意识和自我保护意识。大多数劳动争议案件仍集中在与工人利益最直接相关的工资问题上,而对很多其他权益尚未意识。

(二) 邯郸市企业劳动关系管理存在问题的成因分析

目前邯郸市企业劳动关系处于不和谐的状况。出现这个状况的原因有很多,笔者分析认为,影响邯郸市企业劳动关系和谐状况的因素主要有以下三个方面:

1. 劳动力供大于求

劳动力供求关系是决定劳动力市场价格和配置的最主要因素,这个因素会直接影响到业主与员工之间雇佣谈判力量,从而影响双方之间的冲突与合作。邯郸市目前劳动力供求关系的状况是供大于求,劳动力市场是纯粹的买方市场。这是多种因素共同作用的结果。

产业结构调整,清理国有企业“冗员”,又大量增加了一般素质的劳动者。且邯郸市市场经济目前尚不健全,生产技术进步,使得对一般素质的劳动力需求相对减少,就业机会相对有限。劳动力的这种供求态势,造成了劳动力市场上的“寻低竞争”,在企业劳动关系上则表现为越来越低的工资、越来越长的劳动时间、较少的劳动保护和裸露的社会保险等,可以说,这是造成企业劳动关系不和谐的一个重要外部因素。企业大部分属于劳动密集型产业,对劳动力素质、技术要求不高,劳动力的可替代性很强,求职者并不具备讨价还价的条件。为保就业岗位,他们往往不敢对抗资方的种种侵权行为,通常采取妥协或合作的方式。

2. 劳动管理法规建设不完善,执行力度不够

劳动管理法规建设不完善、监察失衡,直接影响现实中企业劳动关系的正常状态。在签订劳动合同时,雇主往往对员工提出一些苛刻的条件,或忽略一些应该签订的条款。有些企业主通过一些企业内部规定限制劳动者的人身自由。现行的劳动争议处理法律制度不完善,还使得劳动者行使诉讼权的可能性降低,劳动者宁愿忍气吞声、消极怠工或者采用离职的方式发泄不满,也不愿意诉诸法律,自我保护。

3. 劳动要素价值实现有待完善

生产要素按贡献参与收益分配是现代企业的分配原则,劳动力要素与资本等物的要素一样,也有所有权要求的收益权,劳动力不仅应获得工资以收回劳动力的成本,还应参与企业利润的分配。但是目前,企业内部资本利益严重侵占劳动要素利益并影响到劳动要素价值实现。劳资间利益分配失衡是由于多种因素作用的结果,其中劳动力产权界定不清晰是关键。

三、构建邯郸市企业和谐劳动关系的对策与建议

构建邯郸市企业和谐劳动关系,需要地方政府、企业、工会、劳动者的共同努力,综合运用多种手段,促进企业劳动关系建设走向法制化、制度化、规范化、民主化的轨道。

(一) 邯郸市劳动关系调整体制的发展方向

为适应劳动关系的发展变化,我们提出完善邯郸市劳动关系调整体制的指导思想是:从邯郸市的具体情况出发,适应培育和发展劳动力市场的客观需要,借鉴国际上的有益经验,加快建立既符合国情又与国际规则接轨的新型劳动关系调整体制,逐步实行劳动关

系调整的市场化、规范化和法制化,建立长期稳定和和谐的劳动关系,促进经济和社会健康发展。

完善邯郸市劳动关系调整体制的目标是:以劳动法律法规、政策和国家劳动标准为依据,以劳动关系双方自主协调为基础,以实行劳动合同制度与集体合同制度为基本形式,以政府劳动行政部门、工会、企业组织、劳动者四方协商为导向,以完善劳动争议处理体制为重要调整手段,通过各方面工作的有机衔接,相互配合,形成整体功能,实现劳动关系调整机制的正常运行。

(二)政府层面

1. 强化有利于企业发展的有效制度供给

政府可以考虑加强对企业产权的保护,指导企业正确选择和构建企业产权结构、治理模式和监督机制。政府可以“税收优惠”等经济杠杆限制雇主的雇佣行为,比如,以劳动争议案件的发生率、员工的投诉率为标准,对劳资关系融洽的企业予以经济奖励;对工资待遇、劳动条件、安全设施合格的企业予以税收优惠等,以较小的经济“损失”换取劳动关系和谐、社会的稳定。

同时,要进一步建立和完善劳动法律法规建设,并加强执法力度。在劳动法律法规建设方面,邯郸市立法基本上还是空白,要借鉴西方国家的经验,并立足国情,尽快制定相关法律。对已颁布的地方法律法规,也要作合适的调整和修改,并制定相应的实施细则。同时,要建立一支具有较高劳动法律素质和相关科技知识的劳动监察队伍,加大劳动执法力度和劳动监察力量。

2. 加强社会保障制度建设

建立和完善社会保障制度是企业员工权益的必由之路。把企业纳入社会保障体系,是发展和完善社会保障体系的重要任务,也是实际情况的需要。政府要加大宣传、教育、扶持力度,提高企业参保的积极性。除此之外,要加快户籍改革,建立以居民居住地、工作场所为落户标准的新型户籍制度。

3. 提高劳资双方的素质和能力

现阶段企业劳资双方的素质相对于其他类型组织都偏低,政府要加强对企业主和企业劳动者的教育培训工作。

4. 充分发挥舆论宣传、监督作用

政府要引导舆论宣传企业社会道德责任,使企业既从社会主义市场经济道德准则,又从企业国际化发展的客观需要出发,增强社会责任意识,强化道德约束,不断调整和改善劳动关系。

5. 建立健全企业工会组织

政府应制定建立工会的组织规则,引导工人组织起来,建立可自由加入或退出的工会。要督促企业建立和健全工会组织。要把是否建立工会作为企业信用等级认定的依据之一,可通过工商年审、税务登记,随时掌握企业建立工会的情况。

(三)企业层面

经调查发现,企业在构建和谐劳动关系中应注重以下方面:熟悉和遵守劳动法律法规、逐步提高员工薪酬水平、逐步增加保险福利、完善双方沟通机制、依法签订劳动合同等。只有多注重这些事关企业员工切身利益的问题,进一步完善劳动合同制度,才有利于企业构建和谐劳动关系,有利于企业的健康、持续发展。

1. 贯彻以人为本管理思想

首先,企业在规章制度建设中,要坚持以人为本这一前提,选择员工能够接受的方式和通道,以说服、诱导的方式促进企业理念、目标、战略被员工理解、接受和支持;其次,在工作环境、福利待遇、人身安全、情感关怀等方面关心爱护员工、公正对待员工。

2. 规范劳动合同管理

企业招聘人员,必须严格按《劳动合同法》的规定

与员工签订劳动合同。劳动合同一定要本人签署,要明确劳资双方的权益和责任,特别是要具体明确劳动工时、劳动条件、劳动工资标准等事关员工重大权益的条款。这样就为劳动关系构建起一个刚性的、制度性的框架。在形成劳动契约的同时,心理契约也应随之建立,它需要管理者通过沟通了解雇员的心理需求,进而满足其心理需求。

3. 建立合理的薪酬体系和奖惩机制

要建立合理的薪酬体系,不能盲目地依照企业主兴趣对员工的工资随意定价。要通过科学的绩效考核与评估体系来对员工的薪资待遇及奖惩进行量化界定,本着公正、公平、合理的原则,在不违背公司利益的大前提下,建立有公信力的薪酬及奖惩制度。

除了良好的薪酬体系,有条件的企业可以考虑给予员工一些股份,或者给予一定的物质鼓励,让员工感受到企业成长带来的好处。企业还应该给予员工适当的精神激励。此外,企业应考虑从组织、人事、程序与督察四个方面建立相应的约束体系。

4. 加大对员工培训的投入

必须对企业员工适时地进行必要的培训教育,提高员工的业务水平,最终提高企业的经营管理水平。要明确员工是实际劳动的承担者,他们的素质高低直接影响企业的成长壮大。

5. 改善工作环境,关注员工的健康安全

要把员工的健康安全作为同产品质量同等重要的大事来抓。要切实加强生产安全管理,加大投入力度,改善员工的生产和工作环境、工作条件,努力把生产事故扼杀在萌芽状态。

6. 改革企业产权制度

企业主可实行“职工股权计划”,即企业主把部分股份或现金通过一定形式,按员工工作年限、贡献大小分给他们作股份。这一计划的实质是公司将一部分利润采用按劳分红的办法进行分配,从而形成了企业主与员工的双方利益共同体,有效地缓解了劳资的对立与冲突,减少了劳资之间的大规模激烈对抗。

此外,还可通过完善劳动合同、集体协议等,采用结合企业实际和劳动者自身特点的契约方式,使劳动者产权受到相应的保护,劳动关系交易费用降低,避免了大量的劳资冲突,通过法律的形式,使劳动关系和谐发展成长、壮大。

(四)充分发挥工会组织的维权职能

工会作为职工群众利益的代表者和维护者,在构建社会主义和谐社会中具有得天独厚的优势。一方面能够积极争取党和政府的领导和支持,这是工会的政治优势;另一方面,工会具有覆盖各个产业和行业的较为严密的组织网络,能够广泛联系广大的职工群众,形成畅通的职工群众利益表达渠道,这是工会的组织优势。企业工会要依据自身的特点,充分发挥自己的优势,形成畅通的职工群众利益表达渠道,努力促进劳动关系的协调与稳定,以劳动关系的协调稳定保持职工队伍的稳定,促进和谐社会的建立。

工会在建设和谐劳动关系中承担重要责任,具体的责任主要有:(1)积极地征询劳动者的意见;(2)维护劳动者的合法权益;(3)进行劳动监督。

(五)充分调动劳动者自身的主观能动性

劳动者在企业劳动关系构建中发挥着十分重要的作用。社会和企业均应鼓励和充分调动劳动者自身的主观能动性,积极参与企业劳动关系构建工作。

1. 劳动者应积极参与组织建设

劳动者要有主动加入工会的组织意识,自觉加入工会组织,并以组织的力量依法维权,将使维权成本更低,维权成效更大。

(下转第36页)

- [4]《中共邯郸市委、邯郸市人民政府:落实科学发展观 加快城市化步伐》,河北建设网,2005-04-22.
- [5]《邯郸市国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要》,邯郸日报社新闻网,2006-04-17.
- [6]《邯郸市2007年国民经济和社会发展统计公报》,邯郸日报,2008-03-18.
- [7]《邯郸市2008年国民经济和社会发展统计快报》,邯郸市政府门户网站.
- [8]大连市社科联课题组:《关于大连市率先基本实现现代化的研究报告》,http://www.dlss.cn/ContentDetail.aspx?ArticleId=765&CategoryId=32.
- [9]《邯郸市城市总体规划(2008-2020)》草案公示,邯郸市政府门户网站.

[责任编辑:王云江]

Handan county study ways to realize its modernization

ZHANG Jin-xin

(Department of Social Science, Hebei University of Engineering, Handan 056038, China)

Abstract: County's economic and social development of China's most stable, most basic entity, and promote the modernization of the county, and should become the current and future focus of China's modernization drive is located. In this paper, an objective analysis of Handan city in the county to achieve the modernization of the existing strengths and the basis of the obstacles, from the development and strategic direction of scientific thinking, and optimize the economic development environment, the implementation of new industrialization strategy development beyond to accelerate the improvement of agricultural modernization, to accelerate the advancement of the level of urbanization, and actively carry out the new rural construction and the promotion of social construction of a comprehensive seven aspects of the future city of Handan county Suggestions modernization.

Key words: county; modernization; ways

(上接第28页)

2. 职工要积极参与企业管理

一方面,职工有义务为企业的发展出谋划策、积极工作;另一方面,职工也享有职工保障的知情权、企业发展建议权、监督权、劳动安全与健康权、利益分配权。

3. 劳动者要不断提高自身素质

劳动者应当而且必须努力提高职业素质和业务技能,加大自身劳动力的知识投入,适应劳动竞争公开化的要求。

[参考文献]

- [1]韩智力.《劳动合同法》将对企业用工产生十大影响[N]. 中国劳动保障报,2007-6-30.
- [2]王德明.关于构建社会主义和谐劳动关系的研究[D]. 福建师范大学,硕士学位论文,2006.
- [3]冯萍,高飞.强化企业社会责任,建设和谐社会[J]. 河北工程大学学报(社会科学版),2009,(2): 36-37.
- [4]杨金廷.基于科学发展观的创建和谐企业运行机制体系论纲[J]. 河北工程大学学报(社会科学版),2008,(3): 4-6.

[责任编辑:王云江]

Research on the construction of harmonious labour relations in Handan companies

YUE Zhi-chun¹, ZHANG Xiao-rui², LIN Xiao-juan³

(1. College of Economics and Management, Hebei University of Engineering, Handan 056038, China;

2. College of Kexin, Hebei University of Engineering, Handan 056038, China;

3. Mine Construction Office, Liaoning Dongmei Construction Co., Ltd. Shenyang 110122, China)

Abstract: Basing on the present development situation of economy and society and the future development goal in Handan, this article studies the present situation of labour relations management in Handan companies, analyses the problems in labour relations management in Handan companies and the cause, and according to the problems, puts forward strategies and advices to construct harmonious labour relations in Handan companies from the government of aspect, companies, labour union and labourer.

Key words: companies; harmony; labour relations; labour contract law