

国企劳动用工调查

多元化、多样化、复杂化是当前国有企业用工的重要特征

贺锡强 董党生 张兆祥 蒋亮平

国有企业劳动用工问题,不仅事关国有企业改革的成败及职工队伍的稳定,而且是加强社会管理与创新、建设和谐社会的重要基础。近年来,国有企业劳动关系总体是稳定的,但是随着改革深化、结构调整、产业升级、发展方式的转变、非公经济的发展和就业人员的增多等,其劳动用工关系趋于复杂化,一个时期以来,在一些区域和行业,各种用工矛盾凸显,劳动争议多发,群体事件不断,国有企业的劳动关系成为各方关注的敏感问题。如何破解这一难题,构建科学规范、和谐稳定的劳动用工关系,既是政府和社会关注的焦点,更是国有企业进一步深化改革的重点和难点。

用工多元化下的风险

国有企业(特别是中央企业)的业务涉及军工、石油、电力、粮食、化工、机械、电子、冶金、邮政、电信、金融、建筑等领域,既有劳动密集型行业,也有民生关联紧密型行业,关系国计民生。据不完全统计,至2010年底,仅国务院国资委管辖的中央企业共有123家,用工总人数规模接近3000万人。如果包含其他的国有企业(例如金融企业、各级地方国资委管理的国有企业等)用工,其人数数倍于此。国有企业不仅是我国国民经济发展的主力军,也是改善民生、促进就业、维护改革开放以来社会和企业和谐稳定的重要因素。

企业劳动用工形式多元化。改革开放以来,国有企业按照市场化取向,开始并逐渐扩大市场化用工的规模和方式,以降低企业的生产成本。随之出现了劳动合同工(有的又称聘用工)、劳务派遣工和非全日制用工(临时工)等各种用工方式。

在所调研企业南方电网公司,由于其行业特点及历史变迁的影响,其劳动用工状况也较为复杂。从目前其员工构成上看,有全民工、省编员工、集体制员工、临时合同工、农村电工、劳务派遣工等多种类型,其中非劳动合同制员工比例大,成分复杂,占近1/3,有的企业甚至更高。

调查发现,在南方电网劳动用工总人数超过33万,其中劳动合同制约21万人,劳务派遣制约4.3万人,非全日制制7200多人,其它用工近7万人。

职工在岗状态多样化。在国有企业上述三种主要类型的用工中,每一种用工又有许多不同的在岗状态。例如:

劳动合同用工中,除了正式在岗位工作的员工以外,还有:一是企业在发展关联度较高的非国有性质的多种经营产业时,调整了部分合同制员工支援多经企业工作,但其劳动关系留在企业;二是为减员增效,安排部分年龄较大或能力不足的员工提前退休,俗称“内退”,这些人劳动关系留在企业,但没有正式岗位,只是到达退休年龄再办理手续等等。

员工来源渠道复杂化。派遣制员工中,一是由社会劳务中介机构招聘劳动人员(中介机构和其签订劳动合同),派往用工企业工作。二是前述的多种经营企业面向市场招募员工,派往企业工作等方式。三是其它法人企业招聘员工,派往用工企业工作。此外,一些国有企业在经济体制转变过程中,由于劳动合同制度实施的不完善,还存在有些职工的用工主体为地方政府,有些职工甚至无明确的用工主体,但也在企业中长久工作的现象。

上述用工特点,使得国有企业在劳动用工方面的历史遗留问题和新生问题也交织在一起不断显现,存在以下几方面较为突出的风险。



CNS 供图

双轨制用工的存在,加大了管理和改革的风险。国有企业劳动用工呈现形式多样化的特点和“双轨制”并存的特征,企业内部出现了不同身份员工的工作积极性难以提高的现象,增加了企业管理的难度。

“同工不同酬”现象普遍,存在稳定风险。一些企业内部相同的工作岗位上往往都有不同聘用主体和不同用工性质的员工在从事相同的工作,新人和老人、正式工和劳务工、固定工和临时工,不同身份的员工存在不同薪酬分配制度,就产生了同工不同酬、同岗不同酬的现象,使得员工在福利、社保和个人发展等方面,存在

利益差距扩大的趋势,不同程度影响了员工工作积极性,也造成了不同身份的员工之间、员工与企业之间的劳动关系矛盾越来越多,影响着企业的稳定发展,进而影响社会稳定。

以南方电网公司广西某供电所为例,同样从事抄表业务的员工,合同制员工(即所谓正式工)2011年上半年的人均工资为27226元,而劳务派遣制员工同期人均工资为13872元,二者相差1.93倍,收入分配差异巨大。

国企员工劳动主体模糊,存在法律风险。随着国有企业劳务派遣用工的扩大,企业、派遣单位和劳动者三方权责不清,劳动关系由原来职工与企业单一的劳动关系,形成了派遣单位、企业和劳务派遣工三者关系,用工关系复杂化。劳务派遣工的劳动合同主体为派遣单位,但是对其履行日常管理的是企业,用工主体和管理主体的不同导致一旦发生劳动纠纷,法律很难保证劳动者的合法权益;劳务派遣工、临时工等虽然与合同制员工共同工作,但是不能公平享受福利和待遇,企业出于自身利益的考虑,对于派遣员工、临时工等的工资收入和福利待遇存在不能完全按照规定足额支付的现象,尤其是社会保险(五险一金)往往不能完全覆盖或足额缴纳。一些国有企业的员工被要求与劳务派遣单位签订劳动合同,清算工龄,而在原单位继续从事劳动。以上这些不规范的做法,有悖于劳动法和劳动合同法的有关规定,存在法律风险。

劳动者劳动权益得不到公平体现,存在道德风险。国有企业中复杂的劳动用工关系,导致了同工同岗不同酬、社会保险等福利不统一、晋升培训机会不均衡等不公平现象的存在,有碍于企业内部和谐。另外,由于各种原因,大量非合同制用工无法加入各级工会组织,导致一些劳动关系矛盾在萌芽状态不能得到解决,加之有关法律支持、法律援助等方面的规章制度不够完善,使得非合同制员工更加弱势化,进而导致员工的一些合理诉求和权益无法得到保护,有失和谐社会“公平、公正”的原则,同时这种现象越来越受社会关注,存在道德风险。

双轨制用工的存在,加大了管理和改革的风险。国有企业劳动用工呈现形式多样化的特点和“双轨制”并存的特征,企业内部出现了不同身份员工的工作积极性难以提高的现象,增加了企业管理的难度。一方面,由于国有企业员工退出机制不畅,没有

有效的激励和约束,现有的正式身份员工在目前岗位上干多干少一个样,缺乏工作积极性和主动性;另一方面,非正式身份员工虽然干同样工作,由于身份界限难以打破,身份鸿沟无法逾越,再怎么干也是这个样,工作积极性也难以提高。这些,都增加了企业管理的难度。

国有企业虽然一直在不断加大推进用工制度改革,试图实现市场化用工,彻底打破人员身份界限,建立一套能上能下、能进能出的用工机制,形成岗位和薪酬相匹配的分配制度,而在实际工作中,因相关的配套政策滞后或者不配套,特别是在社会保障和工资福利待遇等方面存在诸多的现实和历史问题,导致劳动制度改革推进相对缓慢,也影响了国有企业改革向纵深推进的进程。

稳定国企劳动用工关系

构建科学规范、和谐稳定的国有企业劳动用工关系,涉及面广,任重而道远,需要社会各方和国有企业共同努力解决。

坚持政府主导。规范劳动关系,解决劳动关系矛盾,不仅仅只涉及国有企业,其涵盖了国家整个社会化生产的各个环节,也包括不同所有制生产形式。必须站在全局的高度,统筹考虑、坚持政府主导、整体推进,分步分类实施,有效化解用工矛盾。希望在国家层面上,加强统一部署、统一协调,加快构建上下联动的工作机制,推进规范用工行为。

坚持政策引导。目前由于缺乏有效的政策引导,企业对于解决劳动关系中的历史遗留问题,化解劳动矛盾普遍存在动力不足和畏难情绪。希望能进一步完善顶层制度设计,出台支持国有企业规范劳动用工的政策措施,帮助企业依靠自身力量解决历史遗留问题,同时,国有企业在规范劳动用工时也面临改革成本的现实问题,特别是对于部分劳动密集型产业更是如此,需要政府有关部门根据不同情况给予政策帮助和支持。

坚持法律保障。国家有关部门要以《劳动法》、《劳动合同法》等一系列涉及劳动关系的法律法规为基础,强化法律保障,加快出台支持国有企业规范劳动用工管理的政策措施,进一步完善有关法律法规,尽快研究出台《劳动工资条例》等法规,构建健全、完善的劳动用工法律框架体系,确保国有企业劳动用工能够在法律框架体系内,规范有序运行。

坚持企业主体。国有企业作为劳动用工的主体,要建立企业内部合理有序的岗位职系以及相应的绩效考评标准,完善以岗位贡献大小为主的科学合理的企业薪酬激励机制,实现企业内部的同工同酬、同岗同酬;尽快建立并严格执行一套针对岗位能上能下、能进能出的机制;将现有的“身份管理”向“岗位管理”转变,消除劳动用工的“双轨制”和“多轨制”,完善其相关的社会保险和福利待遇。

坚持工会协调。工会是协调企业劳动关系的一个重要组织。我们在调研中发现,目前国有企业中只有固定合同制员工(正式工)基本上能够作为工会会员纳入日常管理,其他形式用工基本游离于工会组织之外。因此有关方面应尽快研究制定相关办法,将现在各种各样用工性质的劳动者统一规范地纳入工会组织中,以利于工会能够全面统一地开展协调工作。

央企构建和谐劳动关系

随着建设有中国特色社会主义制度的不断完善,构建和谐劳动关系已成为新形势下稳企促发展一项重要任务,亦是中央企业综合管理工作的重点,更是构建和谐社会的主体之一。

本报记者 万斯琴

“公司一直坚持以人为本,努力把发展成果惠及员工群众。”中国石油管道公司总经理姚伟告诉《中国企业报》记者。

据姚伟介绍,公司累计投入1.72亿元,对12个小区的2134户进行了搬迁,实施矿区饮用水、供暖系统改造和小区道路、住宅楼外墙大修等项目105个。开展扶贫帮困送温暖活动,共拨付送温暖基金1453万元。关心外派员工、异地转移员工、边远站队员工生活,改善市场化员工薪酬待遇,促进了队伍稳定。

这只是中央企业大力发展社会主义和谐劳动关系,更好地履行经济、政治、社会三大责任,努力实现企业发展与职工发展相协调的一个缩影。

事实上,随着建设有中国特色社会主义制度的不断完善,构建和谐劳动关系已成为新形势下稳企促发展一项重要任务,亦是中央企业综合管理工作的重点,更是构建和谐社会的主体之一。

劳动关系的顺利转型

“我已经在中铁二十一局集团第四工程公司服务了4年多,参加了公司承建多个项目工程的建设。从2007年开始,我和许多工友们都与公司签订了劳务合同,凭身份证领到了银行卡,公司每个月都会按时把工资划到卡上,现在,只要想取钱,我就去附近的银行,给家人汇款也方便多了。”甘肃省武威市的农民工高生元说。

事实上,建筑施工企业是劳动密集型行业,是农村富余劳动力转移就业的重要渠道之一。如何保障农民工工资按时足额发放、提高待遇成为用工企业亟须破解的难题。

中铁二十一局集团第四工程有限公司采取多种措施,在农民工工资发放、组织管理等方面进行了有益探索和尝试,有效调动了农民工的生产积极性,为企业稳定发展起到了积极作用。

为确保农民工工资的按时足额发放,中铁二十一局集团第四工程有限公司坚持“一人一卡、单机核算、日考勤、月清算”发放农民工工资的做法,建立了农民工工资支付及保证金制度。

这样的例子还有很多。中铁四局五公司沪(上海)昆(明)客专江西段7标分宜制梁场河南籍农民工刘玉龙手持实名工资卡,悉数拿到11月全额工资。

而这也是五公司2011年以来为杜绝农民工协作队伍负责人谎报和拖欠农民工工资现象发生,采取的“一卡一书”保障农民工工资支付的一幕。

据了解,分宜制梁场为满足施工生产,2011年从中铁四局劳务基地引入5家外协队伍从事钢筋绑扎、混凝土浇筑等工序分包施工,用工最高峰达到600余人。为确保公司“一卡一书”,即办理一张实名制工资卡,签订一份工资支付发放书工作落实到位,该制梁场明确了部门联动问责制度。

有专家指出,新形势下的劳动关系可以说是现代社会是否和谐的晴雨表、风向标,没有劳动关系的和谐就没有社会的和谐。从一定意义上讲,劳动关系究其本质是一种利益关系,劳动关系和谐了,农民工的根本利益就有保障,国企才能健康发展,社会经济才能稳步前进。

“发展和谐劳动关系,是构建和谐社会的一项重要战略任务。近年来,中国华电集团公司坚持把构建和谐劳动关系纳入企业发展战略管理,结合公司加快战略转型的实际,坚持以人为本,夯实和谐劳动关系构建基础,实现了企业与职工协调发展。”中国华电集团公司党组书记、副总经理李庆奎说。

以人为本的共享机制

国务院国资委主任王勇在2011年中央企业负责人会议上强调,“要围绕落实人才强企战略,重点抓好高技能人才队伍建设,通过开展岗位练兵、技术比武、劳动竞赛等活动,提高一线员工职业素质和岗位技能。”

由此可见,中央企业要从构建和谐劳动关系入手,把握新趋势,化解新矛盾,推动劳动关系顺利转型,保障企业乃至社会和谐发展。

事实上,已经有很多中央企业切实做好构建和谐劳动关系各项工作。

以新兴际华为例。“在三级企业内部推行模拟经济实体运行机制,在上下游工序之间、各分厂之间推行虚拟法人,贸易与生产逐步推行买断制,单独进行成本核算、内部利润核算,将市场压力传递到每个车间、班组、岗位,并健全完善对管理人员、科技人员、市场营销人员、岗位人员的激励、约束机制,建立‘干部能上能下、员工能进能出、收入能高能低’的机制。”新兴际华集团董事长、党委书记刘明忠说。

横跨甘、青两省的涩宁兰管道,海拔高,有一半的基层站在3000米以上的高原,远离城市、远离文化,被喻为“铸在世界屋脊上的管道”。管理这条高原管道的兰州输气分公司投产10年来,连续8年开展送文化下基层活动,受到基层站队欢迎,成为涩宁兰管道的一道文化风景。

据了解,涩宁兰管道还连续8年开展员工篮球赛、技术比武等活动,大大丰富了边远站队的文化生活。

作为中国五矿集团公司的全资子公司,广西华锡科技有限公司近日正式获选南宁市2009—2010年度劳动关系和谐单位。近年来,广西华锡把构建和谐劳动关系摆到企业管理的突出位置,牢固树立“以人为本,共同发展”的企业价值观,经常对劳动法律法规情况开展自查自纠,严格规范劳动用工行为,加大工作力度,广大职工的合法权益得到了进一步维护,企业劳动环境得到了全面提升和优化。

“这一荣誉的获得既是市政府对华锡劳动关系工作的肯定,也是对企业人本建设的监督和鞭策。”华锡科技公司负责人表示。

事实上,构建和谐劳动关系,是保证企业正常生产经营、促进经济发展的重要前提,也是保障和改善民生的重要途径。



本报记者 林瑞泉/摄