



高端

## 构建和谐劳动关系 促进企业健康发展

——专访中国企联常务副会长兼理事长李德成



本报记者

中共中央、国务院日前印发《关于构建和谐劳动关系的意见》(以下简称《意见》)。这是新中国成立以来首次以中央文件形式就构建和谐劳动关系工作进行全面部署,是对新时期构建中国特色和谐劳动关系的顶层设计,是进一步加强协调劳动关系工作、促进社会和谐的重要文件,具有里程碑意义。今年是贯彻落实《意见》的开局之年,《中国企业报》就相关问题独家专访了中国企联常务副会长兼理事长李德成。

《中国企业报》:劳动关系问题一直是社会各界比较关注的焦点,那么这个《意见》是在怎样的环境背景下出台的?表达了党和政府以及社会各界对劳动关系怎样的期待?

李德成:劳动关系是生产关系的重要组成部分,是最基本、最重要的社会关系之一。劳动关系是否和谐,事关广大职工和企业的切身利益,对经济发展和社会和谐稳定有着重要的影响。新中国成立以来,特别是改革开放以来,我国经济发生了翻天覆地的变化,劳动关系也经历了从计划经济时期到市场经济条件的深刻变化。当前,我国经济结构正在进行深度调整,劳动关系总体保持和谐,但某些局部矛盾和问题依然突出,一些老问题和新形势下出现的新问题相互交织,构建和谐劳动关系仍然是一项长期、复杂和艰巨的工作。《关于构建和谐劳动关系的意见》正是在这样的形势下发布的。

《中国企业报》:您经常深入企业调研,对企业的现状和生存环境比较了解,那么这个《意见》出台后,您认为对企业会有哪些影响?企联将如何引导企业承担责任、履行义务?

李德成:《意见》从促进企业健康发展和维护企业和企业职工合法权益的高度,从优化企业外部发展环境和加强企业内部管理方面,对构建和谐劳动关系进行了部署,充分体现了企业发展是构建和谐劳动关系的物质基础,劳动关系和谐是企业健康可持续发展重要保证的辩证统一思想。

从企业外部来看,《意见》强调要加强对企业的政策支持,引导企业主动转型升级,紧紧依靠科技进步、职工素质提升和管理创新,不断提升竞争力。从企业内部看,《意见》对企业在民主管理、劳动用工、企业文化、社会责任等方面也提出了明确要求。这将有利于促进企业进一步规范劳动关系,把构建和谐劳动关系工作纳入企业的总体发展战略和管理体系中,使和谐劳动关系成为形成企业核心竞争力的基础,在促进企业持续健康发展、实现企业和职工利益双赢方面发挥重要作用。

《意见》也对企联等企业代表组织构建和谐劳动关系工作提出了“要积极反映企业利益诉求,依法维护企业权益,教育和引导广大企业经营者主动承担社会责任”等明确要求。

中国企联要充分发挥企业代表组织对企业经营者的团结、服务、引导和带动作用,通过推动企业自律,倡导企业以对企业负责、对职工负责、对社会负责有机统一为指导思想,积极实施雇主责任标准。

《中国企业报》:“构建和谐劳动关系”是《意见》的主旨。《意见》也明确,企业联合会等企业代表组织要积极反映企业利益诉求,依法维护企业权益等。我们知道,中国企联一直在积极履行企业代表组织职责,那么企联接下来工作的侧重点将是什么?企业权益如何依法维护?

李德成:积极参与协调劳动关系三方机制是中国企联的一项重要职能,是国家对企联系统的信任和重托。

近十几年来,中国企联积极与人社部、全总、工商联协调配合,密切关注企业劳动关系的发展变化,努力做好有关劳动关系重大问题的协调处理、劳动关系领域立法以及有关政策的制定工作,在推动协调劳动关系有关制度建设方面做了大量卓有成效的工作。《意见》对企业代表组织在构建和谐劳动关系工作方面提出了新的更高的要求。

中国企联要把贯彻落实中央文件精神作为当前和长远的一项重要政治任务抓细、抓实、落实好,切实增强责任感和使命感,确保《意见》精神落到实处,收到实效。

(下转T04版)

## 《关于构建和谐劳动关系的意见》发布

本报记者 陈玮英

日前,中共中央、国务院印发《关于构建和谐劳动关系的意见》(以下简称《意见》),系统阐述了构建中国特色和谐劳动关系的重大意义、指导思想、基本原则、目标任务和政策措施。

劳动关系是生产关系的重要组成部分,是最基本、最重要的社会关系之一。劳动关系是否和谐,事关广大职工和企业的切身利益,事关经济社会发展与社会的和谐。

《意见》提出,我国正处于经济社会转型时期,劳动关系的主体及其利益诉求越来越多元化,劳动关系矛盾已进入凸显期和多发期,劳动争议案件居高不下,有的地方拖欠农民工工资等损害职工利益的现象仍较突出,集体停工和群体性事件时有发生,构建和谐劳动关系的任务艰巨繁重。

党的十八大明确提出构建和谐劳动关系。在新的历史条件下,努力构建中国特色和谐劳动关系,是加强和创新社会管理、保障和改善民生的重要内容,是建设社会主义和谐社会的重要基础,是经济持续健康发展的重要保证。

人力资源和社会保障部部长尹蔚民指出,我国企业数量众多,不同所有制企业、不同规模企业以及不同用工方式并存,直接决定了劳动关系的多样性。一是不同所有制形式和组织形式的企业之间劳动关系具有多样性,尤其是以互联网为依托的电子商务等新型业态、新型经营模式快速发展,对劳动关系治理提出了新的挑战。二是不同规模企业之间劳动关系具有多样性,特别是小微企业的生产经营特点和劳动用工管理水平与大中型企业存在差异,劳动关系矛盾比较突出,需要采取差别化的劳动关系协调方式。三是不同用工方式的劳动关系具有多样性,既有直接用工又有劳务派遣用工,既有全日制用工又有非全日制用工,既有长期用工又有临时用工,不同用工方式的劳动者在企业的实际地位及其利益诉求存在较大差别。我国劳动关系的多样性要求我们要因地制宜、分类指导,增强劳动关系工作的针对性和实效性。

中国企联常务副会长兼理事长李德成表示,《意见》从促进企业健康发展和维护企业和企业职工合法权益

和加强企业内部管理方面,对构建和谐劳动关系进行了部署,充分体现了企业发展是构建和谐劳动关系的物质基础,劳动关系和谐是企业健康可持续发展重要保证。

安徽省企业联合会副秘书长邢志昂认为,构建和谐劳动关系是新形势下重要而紧迫的任务。新常态下所必须的结构调整和转型升级过程中,也必然伴随着结构性失业,一部分企业要关停甚至破产、退出市场,一部分企业要调整产业结构,一部分劳动者要从传统产业转入新产业,一部分劳动者要暂时失业或者调整工作岗位、工作地点,这是经济结构调整中必然要付出的代价。

当前,中国经济进入新常态,经济增速告别过去30多年平均10%左右的高速增长,转入中高速增长的运行区间,企业发展速度与劳动者对工资收入和物质文化生活水平持续提升的要求日趋矛盾。

在经济发展新常态下,经济下行压力增加,结构调整和转型升级加快推进,部分企业生产经营困难,影响了劳动关系的稳定性,增加了产生劳动关系矛盾的风险。

同时,随着我国劳动力成本的提升,一些外资企业特别是制造业出现了新一轮产业转移,劳动者面临重新就业。在国家收紧银根、银行惜贷的形势下,一些原本正常经营的企业也因贷款艰难而压缩生产。凡此种种,企业劳动关系状况面临不断调整,矛盾多发,因欠薪、调岗、裁员或企业解散而导致的个别劳动争议乃至集体性事件多有发生,形成社会的不稳定、不和谐因素。构建和谐劳动关系,既是建设和谐社会的重要基础,也是企业良性运转的根本保证,工作任务紧迫。

值得一提的是,《意见》明确规定,各级政府要把构建和谐劳动关系纳入当地经济社会发展规划和政府目标责任考核体系,切实担负起定政策、作部署、抓落实的责任。

同时,坚持依法构建,健全劳动保障法律法规,增强企业依法用工意识,提高职工依法维权能力,加强劳动保障执法监督和劳动纠纷调处,依法处理劳动关系矛盾,把劳动关系的建立、运行、监督、调处的全过程纳入法治化轨道。