

人本与资本的和谐 是对国企改革的大考验

■ 本报记者 鲁扬

中共中央、国务院《关于构建和谐劳动关系的意见》(以下简称《意见》)发布以来,围绕着全面深化国有企业改革与协调劳动关系问题的讨论,成为舆论焦点。

国资委研究中心去年就展开了“全面深化国企改革中的职工问题”研究,《中国企业报》记者采访了课题主持人、国务院国资委研究中心党群工作处处长、劳动关系资深专家张喜亮研究员,请他就《意见》与全面深化国有企业改革的关系问题谈谈自己的看法。

受到各方高度重视

张喜亮介绍说,《意见》酝酿、调研、起草、论证经历了相当长的时间,来之不易。研究中心就“中央企业构建和谐劳动关系”做过专项课题研究。国务院高度重视劳动关系工作,国务院国资委也高度重视构建劳动关系和谐企业的工作,研究中心作为国资委党委和国资委的智囊机构,今年年初,为适应全面深化国有企业改革的新要求专门设立了“党群工作研究处”。在我国经济发展进入新常态的今天,党中央、国务院发布构建和谐劳动关系的意见,正当其时,意义重大。

张喜亮认为,这个《意见》是对改革开放以来我国劳动关系的变化以及适应这种变化调整劳动关系形成的经验之总结,是我国劳动法律法规基本原则和精神的集大成。《意见》指出:“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。”党中央、国务院对劳动关系的这个判断,是有深刻和重要意义的。一般认为,劳动关系仅仅是职工与企业的关系,属于微观层面的,把劳动关系认定为“最基本、最重要的

社会关系”,便与实现我国“两个一百年”的奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦紧密联系在一起了。

站在全面建成小康社会、全面深化改革、全面推进依法治国和全面从严治党的高度,贯彻党的十八届三中全会《决定》关于“推进国家治理体系和治理能力现代化”的目标要求,《意见》提出了调整劳动关系能力和机制建设的要求:“加强调整劳动关系的法律、体制、制度、机制和能力建设,加快健全党委领导、政府负责、社会协同、企业和职工参与、法治保障的工作体制。”

对国企是一大考验

经济发展进入了新常态,国有企业面临着诸多挑战,产能过剩、历史遗留问题、劳动生产率不高、经济效益增长乏力等等,把构建和谐劳动关系纳入全面深化改革的战略部署之中,对国有企业来说确实也是一个考验。张喜亮表示,一般来说,在经济效益良好的环境中,劳动关系的和谐稳定应当不是问题。但是,在经济新常态下,深化国企改革的同时又能保障劳动关系的和谐稳定,需要党和政府,尤其是企业负责人,必须创新思维,具有战略上的大智慧。如果把职工当做企业发展的对立面,甚至是改革的对象,那么,劳动关系矛盾必然激化。

张喜亮坦言,上世纪90年代“减员增效”造成的问题至今尚未彻底解决,教训之深刻。无论从理论上还是实践上看,职工都是企业发展的基础和主力,没有职工的积极性便不可能有企业的可持续健康发展。依靠职工办企业这是我们党一贯的要求,也是成功经验的总结,这是党领导国有企业健康发展的传统经验和政治优势。

“市场经济体制中劳资矛盾是不

可调和的”,张喜亮认为,这个认识是基于市场经济体制的判断。市场经济与自由市场经济有着本质的不同,我们应当有信心、也有能力破解这个所谓的“定律”。为此,国有企业必须树立全新的价值观,摒弃“资本至上”而弘扬“人本至上”,正如《意见》指出的那样:“人文关怀日益加强,有效预防和化解劳动关系矛盾。”

国企应为构建模范

与此同时,不应当再重复企业是赚钱的工具的旧理念,必须树立企业是实现人生社会价值的平台之新理念。张喜亮认为,无论是投资人、经理人还是劳动者,都是在企业这个平台中从事着经营、管理、生产或服务,为社会提供优质商品或服务中展示自己的理财能力、管理能力和技术能力,在社会公众的好评中获得了人生价值的认可。构建和谐的劳动关系,调动起职工发自内心的工作热情和聪明才智,企业的效益和发展则是必然的。



国务院国资委研究中心党群工作处处长、劳动关系资深专家张喜亮

全面深化改革、构建和谐劳动关系,国有企业取得了一定的成绩,也还存在一些问题。成绩主要表现在,国有企业基本能够保障职工法定的权益。

但是,在一些企业负责人的管理理念中也确实存在着以职工为“麻烦”和“问题”的思想情绪,如以国有资产保值增值的名义降低劳动成本、控制工资水平、压缩福利待遇甚至是裁减人员等等。劳务派遣用工中还存在着比较突出的问题,职工加班加点延长工时的现象普遍存在,由于管理问题致使职工的劳动强度较大,工会干部兼职化、群众工作说教化、民主管理形式化、企业管理官僚化等等,这些不利于构建和谐劳动关系的诸多问题,都需要纳入建立健全现代企业制度、实现法人治理机构的全面深化改革的总体部署中得以认真解决。

在我国,企业与职工不仅是利益共同体,也是价值共同体,还是命运共同体,国有企业应当成为构建和谐劳动关系的模范。

北京化工大学教授薛长礼: 企业发展是构建和谐 劳动关系的物质基础

■ 本报记者 王敏

中共中央、国务院《关于构建和谐劳动关系的意见》(以下简称《意见》),印发不到一个月,全国已有11个省(自治区、直辖市)调整了最低工资标准;北京市总工会推出工资集体“新三年计划”,未来3年全市85%以上的建会企业将建集体协商制度,百万职工每年可以与企业协商涨工资;南京市启动工资集体协商“春季要约行动”,南京市月牙湖街道已经取得工资集体协商试点的收效,街道的美发、洗车、家政服务、百货、餐饮等五个行业的69家企业4000余名员工今年集体涨了工资……为何《意见》产生如此巨大效应?对企业和职工会带来什么样的影响?《中国企业报》记者为此专访了北京化工大学教授薛长礼。

《中国企业报》:您认为现在出台《意见》,是基于什么样的考虑?

薛长礼:《意见》是在中国经济社会转型的大背景下,劳动关系总体上保持和谐稳定状态下发布的。经过几十年的飞速发展,中国劳动关系类型多元化,公有制劳动关系、私有制劳动关系、混合经济劳动关系、个体经济劳动关系等多类型共存。

随着经济的发展,劳动关系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,2013年全国各级劳动人事争议调解组织和仲裁机构处理劳动争议案件149.7万件。有的地方拖欠农民工工资等损害职工利益的现象较为突出,集体停工和群体性事件时有发生。

劳动关系运行市场调节化,主要由市场机制决定劳动力的供求、工资标准和劳动关系矛盾的处理方式。

劳动关系的调整规范法治化,通过劳动保障法律、劳动合同、劳动基准、集体协商和劳动争议处理等制度规范调整劳动关系。尤其是在党的十八届四中全会提出全面推进依法治国,建设中国特色社会主义法治体系的蓝图后,构建劳动关系法治体系成为建设中国特色和谐劳动关系的必然要求,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,发挥法治在构建和谐劳动关系中的引领和规范作用,成为和谐劳动关系建设的共识。

《中国企业报》:其实,历史上也出台过劳动关系的文件,这对出台的《意见》起了什么样的作用?

薛长礼:2006年10月,中共十六届六中全会通过的《关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》中第一次提出“发展和谐劳动关系”,将其作为改善民生、构建和谐社会的重要任务。此后,我国劳动保障立法密集出台,先后施行了《劳动合同法》、《就业促进法》、《劳动争议调解仲裁法》和《社会保险法》等。

2011年8月,全国构建和谐劳动关系先进表彰暨经验交流会召开,时任中央政治局常委、国家副主席习近平代表中央发表重要讲话,明确提出构建“中国特色和谐劳动关系”。

2011年以来,辽宁、河南、重庆、湖北、广东、广西等省(自治区、直辖市)以省委、省政府名义颁布“构建和谐劳动关系的意见”。上述经济社会发展背景和中央、地方的举措,为《意见》的出台奠定了基础。

《中国企业报》:在您看来,《意见》的出台对企业会有什么影响?

薛长礼:由于《意见》刚刚颁布不久,其重要意义尚未完全释放出来。我们有理由期待,《意见》会在未来很长的时期内发挥更为积极的政策效应,至少会产生四大效应:

一是在保障职工利益、促进企业发展互利共赢前提下,依法落实职工各项劳动权利,让职工“文本上的权利”变为“现实中的权利”。《意见》重申了落实职工基本权利,弘扬劳动关系领域法治理念的立场。按照国家统计局公布的数据,2014年底我国城镇就业人员39310万人,全国农民工总量27395万人。《意见》的颁布、施行,无疑将使广大职工受益。

二是企业需要认真对待和谐劳动关系建设,将和谐劳动关系建设纳入企业的战略管理,统筹考虑。《意见》对于企业的挑战主要体现在理念的转变,亦即引导企业将职工作为企业管理对象、人工成本、利益冲突者转变为职工是企业的管理参与者、人力资本、利益合作者,是企业核心竞争力的主要力量。为此,企业应将和谐劳动关系建设作为一项促进自身可持续发展,提升核心竞争力的有效措施,积极面对《意见》。更为重要的是,企业需要将人力资源管理与劳动关系管理有机结合起来,依法开展管理和经营,严格执行《劳动法》、《劳动合同法》、《劳动基准法》、《工会法》、《社会保险法》等劳动法律法规,建立健全、完善劳动争议调解制度、工资集体协商制度等,避免劳资冲突,实现劳资合作、互利共赢。

三是推动劳动关系工作步入法治化轨道。劳动关系工作涉及立法、执法、司法、守法方方面面,各项工作制度、体制、机制处于建立健全、完善时期,如何实现劳动关系法律体系向劳动关系法治体系的转变,《意见》将会发挥积极的指导性作用。

四是推动中国和谐社会的建设。和谐劳动关系是和谐社会的重要组成部分,劳动关系是社会经济结构的核心,《意见》的实施会促进全社会的经济持续健康发展、和谐稳定,凝聚广大职工为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献力量。

企业发展是构建和谐劳动关系的物质基础。坚持促进企业发展、维护职工权益是构建和谐劳动关系的指导思想,《意见》从互利共赢的角度辩证地表达了二者的关系,并从依法促进企业发展,规范企业经营,营造构建和谐劳动关系良好环境等方面提出了要求。就企业而言,企业应依法加强企业民主管理、企业劳动争议调解委员会建设,建立内部劳动争议协商调解机制,培育富有特色的企业精神和健康向上的企业文化,为职工构建共同的精神家园,多形式地加强对职工的人文关怀,积极履行社会责任。就企业外部而言,政府和社会各方面应恪尽职守,不断提高服务水平,为企业发展创造良好环境。

第二届国企好新闻 State-owned enterprise Good News

第二届国企好新闻

State-owned enterprise Good News

各有关单位新闻宣传部门:
为发挥优秀新闻作品的示范引导作用,推动全社会关心支持国有企业改革发展,在国务院国资委宣传局指导下,国务院国资委新闻中心、中央企业媒体联盟拟开展第二届“国企好新闻”评选活动,集中展示新闻战线关于国资国企改革发展的报道成果。

请按照《第二届“国企好新闻”评选方案》的要求,认真组织,积极参与,填写《第二届国企好新闻参评作品推荐表》,选送优秀作品参加评选。

相关资料请到国务院国资委新闻中心网站“通知公告”一栏中自行下载(国务院国资委官网—委内机构—新闻中心—通知公告)
<http://www.sasac.gov.cn/n85463/n327265/n327829/index.html>

联系人: 张学琼 (010) 64471712

国务院国资委新闻中心
中央企业媒体联盟
2015年5月11日

第二届国企好新闻 State-owned enterprise Good News