



# 河北省劳动关系和民主管理学会

## Hebei Industrial Relations & Democratic Management Society

首页 | 学会简介 | 最新动态 | 学术成果 | 企业管理研究 | 专题集萃 | 公告栏 | 专家&特邀研究员

劳动关系研究 | 民主管理研究 | 内部交流 | 资料中心 | 会员之窗 | 电子杂志 | 会员单位巡礼

全站搜索

GO

公告栏

- 纪念厂务公开推行10周年  
优秀论文获奖名单
- 关于表彰河北省推动劳动关系和谐企业创建活动先进单位和先进个人的决定
- 2007年度优秀论文及调研成果评选结果
- 关于发布河北省协调劳动关系和民主管理工作第二批创新项目的通知

学术成果

- 企业改制时期的劳动关系问题研究
- 构建和谐劳动关系
- 浅议构建和谐劳动关系是建设和谐社会的基础
- 企业主体双方在克制中实现和谐
- 合理调整企业改制中劳动关系主体的变更
- 构建和谐企业 创建和谐企业
- 构建和谐企业的关键在于以“人”为本

## 劳动关系研究

### 浅谈企业工会在协调劳动关系中应发挥的作用

来源：本网 时间：2007-5-9 15:40:37

### 浅谈企业工会在协调劳动关系中应发挥的作用

河北金牛能源集团公司邢矿集团东庞矿工会 丁炜

“保持社会稳定，是推进改革开放和社会主义现代化建设的基本前提，是全面建设小康社会的重要保证，也是构建社会主义和谐社会的必然要求。(一)”企业是社会的细胞，是社会保持稳定的基础。建立稳定和谐的劳动关系是工会议不容辞的责任，也是工会推动社会主义和谐社会建设的着力点。各级工会组织只有致力于协调好劳动关系，才能充分发挥群众组织的优势，在构建和谐社会中发挥独特而又重要的作用，才能更好地表达和维护好职工群众的合法权益，促进公平与正义，推动社会主义和谐社会的发展。

#### 一、促进劳动关系协调、创建和谐企业的必要性和紧迫性

正确把握新形势下企业劳动关系的新特点是促进劳动关系和谐稳定的前提。当前，我国吸引外资超过美国居世界第一位，国民经济驶入了持续增长的快车道，综合国力明显增强，国际地位显著提高。但是，随着国企改革的逐步深化、民营经济的快速发展和外资合资企业的不断增多，加上我国劳动法律法规的滞后缺位，现阶段劳动关系呈现出以下几个特点：

1、劳动关系呈现多元化，劳动合同签约率低。我国实行渐进式的经济改革政策，国有企业、民营企业、外资合资企业多种经济体制并存。伴随国企改革，数千万国有企业职工由“企业人”变成了自由择业的“社会人”；劳动关系已形成市场化、多元化、契约化；企业与职工逐步成为主体明晰、利益多元的新型劳动关系。但是企业与职工劳动合同及时签订率偏低，增加了维权难度。浙江省95%的劳动者权益投诉案件是由于不签劳动合同或所签劳动合同不规范造成的(二)。全总第五次全国职工队伍状况调查结果显示：劳动合同签订率仅为57.1%，农民工的合同签订率仅为10~20%。由工会或职代会出头平等协商签订集体合同比率是23.7%。养老、失业、医疗、工伤、生育五大保险的覆盖率仅为63.4%、36.1%、50.4%、12.8%和7.3%。“我国城市职工与农民工的权益普遍没有得到较好的保障与维护，状况堪忧”(三)。

2、劳动关系对比失衡，侵权行为逐年增多。职工的基本权益得不到基本保障。有的企业拒绝与职工签订劳动合同、拒绝为职工缴纳社会保险费、拒绝按法律规定支付工伤赔偿费；随意强迫工人超时加班、随意克扣和拖欠工人工资，随意辞退和解雇职工；工作环境恶劣，工伤事故不断，对职工实行野蛮的强制劳动和暴力管理，甚至强迫工人签订重伤赔四千元死亡赔一万元的生死合同等。据中国劳工观察发表的《珠海美星厂调查报告》披露，珠海美星厂强迫职工一星期工作多达81个小时，远超过法定44个小时的工作时间的规定，正常的工资标准才3.375元/小时，加班工资只有2.5元/小时，明显违反了《劳动法》的规定。

3、劳动争议逐年激增，诉讼信访趋势明显。我国正处于社会的转型期、改革的关键期、矛盾的多发期、发展的突破期和稳定的重要期。劳动关系的多元化市场化，使劳动关系呈现出日趋复杂多变的态势。据新华社报道，全国人大常委会劳动法执法检查发现，近十年来劳动争议案件大幅增加，劳资矛盾不仅成为我国社会矛盾的焦点，而且成为人民法院民事

审判工作中的热点和难点(四)，具体表现在以下几个方面：一是劳动争议数量直线上升，且集体争议案件增长明显。从全总统计来看，97年、2000年、2003年发生集体劳动争议案件分别为4109件、8447件、10823件，涉及职工人数分别是132647人、259445人、514573人；发生争议案件数及涉案人数三年翻一番(五)。广东东莞市2004年受理的劳动争议案件是1995年的50倍。(六) 二是劳动争议处理诉讼化、信访化趋势明显。据上海市调查，在2297件劳动争议中，80%有法可依，调解和仲裁即可解决。但愿意仲裁的只有27%，38%的人愿意找信访部门上访。深圳市两级法院从1998年到2004年，劳动争议案件数量增长超过10倍(七)。3、群体争议增多，每三年翻一番，部分当事人不经过调解仲裁，直接采用围哄政府机关、堵塞交通、请愿示威的过激方式要求解决问题，引发很多社会问题，影响了社会安定。

4、劳动法律法规滞后，维权机制亟待加强。当前，我国改革发展正处在关键时期，社会利益和劳动关系矛盾极为复杂，新情况新问题层出不穷。但是，劳动立法没有跟上形势发展，劳动法律法规不完善不健全，劳动执法力度不够，劳动争议处理制度不能适应形势的发展要求，工会的维权力量太弱，平等协商和集体合同、劳动合同制度大多流于形式等，也成为劳动关系复杂多变的主要因素。

目前，我国正处在改革发展的关键时期，劳动关系中存在的和谐因素，给社会的和谐稳定带来了压力，也给工会组织加强企业民主管理，加大劳动关系协调力度、创建和谐企业带来了新的挑战和机遇。各级工会组织作为职工权益的代表者、维护者和国家政权的重要社会支柱的工会组织，应“致力于构建社会主义和谐社会，更好地表达和维护职工群众的合法权益。”

## 二、和谐社会创建为工会协调劳动关系带来新的机遇和创新平台

党的十六届四中全会提出的“构建社会主义和谐社会”任务，是巩固党执政的社会基础和实现党执政的历史任务的必然要求，是落实科学发展观，推进工业化、现代化进程，全面建设小康社会的必然趋势。胡锦涛同志强调“要着力做好关心群众特别是困难群众生产生活的各项工作，实施积极的就业再就业政策，加快建立社会保障体系，加强安全生产管理，切实保障困难群众的基本生活。要建立健全正确处理人民内部矛盾的工作机制，建立健全把党和政府的方针政策及时、全面、准确地传递给各方面群众的畅通渠道，建立健全群众向党和政府反映意见和建议的畅通渠道，建立健全依法及时合理地处理群众反映的问题的长效机制，确保群众合理的利益要求得到妥善处理和解决，努力创造和谐稳定的社会环境。(八)”构建和谐社会是一项庞大的系统工程，涉及社会方方面面，其中人际关系的和谐、劳动关系的和谐是构建的核心；特别是劳动关系的和谐直接关系到社会的稳定和发展，是和谐社会构建的重中之重。

构建社会主义和谐社会，不仅为当前和今后工会工作提出了新的任务和目标，也为工会拓宽维权渠道，加大维权力度、发挥基本职能带来新的机遇和挑战，同时奠定了工会维权机制创新的平台。随着我国改革的不断深入和社会主义市场经济体制的逐步完善，我国经济关系和劳动关系日趋复杂，社会经济成份、组织形式、就业方式、利益关系和分配方式呈现多样化的特点，工会维权工作的对象、内容、环境等发生了深刻变化，面临着一系列新情况、新问题、新挑战。企业工会应从维权工作的实际出发，全面认识社会主义初级阶段的基本国情，努力把握社会主义市场经济条件下劳动关系的特点和规律，积极探索发挥工会维护基本职能，加大三方协调力度，拓宽维权渠道的新机制。明确坚持维护职工合法权益工作的主要原则：“一是坚持自觉接受党的领导。”“二是坚持围绕中心服务大局。”“三是坚持两个维护相统一。”“四是坚持依法维权。”“五是坚持维护与教育相结合。”重点维护好职工的七项合法权益“一是维护职工劳动就业权利”，“二是维护职工获得劳动报酬权利”，“三是维护职工社会保障权利”，“四是维护职工劳动安全卫生权利”，“五是维护职工民主权利”，“六是维护职工精神文化权利”，“七是维护职工的社会权利”(九)。工会可以通过参与和谐社会创建，主动献计献策，加大源头参与力度，畅通反馈渠道，督促劳动立法，强化协调机制，改善劳动关系，更好地表达和维护职工群众的合法利益，促进公平与正义，从而推动构建社会主义和谐社会的发展。

构建和谐的劳动关系、创建“劳动关系和谐企业”，是工会参与和谐社会创建的出发点和着力点，是新时期工会维权工作的新渠道、新机制。实践证明，这项工作充满了生机和活力，对劳动关系和谐、社区和谐、社会和谐起到了积极的促进作用。创建“劳动关系和谐企业”涉及政治、经济、文化等各个方面，工作千头万绪，工会要审时度势，及时更新维护观念，调整维护思路，树立在协调中求发展，以发展促维护的科学维护观。在协调劳动关系、创建和谐企业中，每个单位的应从本单位工作性质和具体情况出发，把握共性、强化特色、突出重点、全面推进。创建中，工会与行政应互相尊重、互相配合、和谐相处，才能优势互补、相得益彰、形成合力，创造性地开展工作，为创建社会主义和谐社会做出应有的贡献。



### 三、工会组织在协调劳动关系发挥作用的途径

劳动关系作为最基本的社会关系，在一定意义上已成为现代社会是否和谐的晴雨表和风向标。劳动关系的和谐不仅是经济发展的前提，更是社会和谐的重要基石，直接关系到社会的稳定，是构建和谐社会的重要内容。建立稳定和谐的劳动关系既是工会组织的一项长期任务，也是工会推动构建和谐社会的—一个重要切入点。当前，我国正处于改革的关键期、社会的转型期、矛盾的多发期、发展的突破期和稳定的重要期，劳动关系利益主体日益多元化，劳动关系呈现出日趋复杂多变的态势，这些实践中出现的新问题，要求工会组织必须研究新时期劳动关系的新特点，在促进经济快速和可持续发展进程中，建立起顺畅高效的新型劳动关系调整机制，抓住关键工作，发挥积极独特作用。

#### 1、发挥职工利益“代表者”作用，保障劳动关系信息渠道畅通。

密切党和职工群众的血肉关系，促进劳动关系和谐是工会义不容辞的责任。各级工会—“要建立健全正确处理人民内部矛盾的工作机制，建立健全把党和政府的方针政策及时、全面、准确地传递给各方面群众的畅通渠道，建立健全群众向党和政府反映意见和建议的畅通渠道，建立健全依法及时合理地处理群众反映的问题的长效机制，确保群众合理的利益要求得到妥善处理 and 解决，努力创造和谐稳定的社会环境。”<sup>(1)</sup> 二要根据我国经济结构的调整 and 职工队伍的变化，最大限度的把职工组织到工会中来，促进新的职工队伍的组织化，扩大党执政的群众基础和社会基础。三要及时宣传、普及党和政府有关方针政策、法律法规，提高企业经营者和职工群众自觉依法办事，按照正常合法渠道、程序反映和解决问题的自觉性，避免劳动争议的发生。四要加强职工群众的理想信念教育，开展积极向上的企业文化创建活动，坚持不懈地用“三个代表”重要思想和科学发展观武装职工群众的头脑，巩固社会主义思想道德和价值观念在职工队伍中的主导地位。五要建立健全以职工大会为基本形式的民主管理、民主参与、民主监督机制，代表并组织职工积极参政议政，共谋企业发展和劳动关系和谐大计，做到思为职工所想，事为职工所成，利为职工所谋，真正成为职工的知情人、代言人、知己人。六要引导职工群众正确认识和对待改革进程中出现的困难和问题，增强群众的风险和心理承受能力，形成同舟共济，共谋发展的浓厚氛围。七要深入调查研究，倾听群众呼声，建立对话机制，畅通反馈渠道，随时掌握群众关心的难点、热点和焦点问题，及时解释疏导，帮助群众排除不良情绪，确保队伍稳定和企业安定。

#### 2、发挥企业发展“推动者”的作用，建立互利双赢的新型劳动关系。

企业工会首先要做和谐企业的支持者。在构建和谐企业中，企业工会具有独特的群众组织优势和不可替代的作用，要把表达和维护职工群众的利益，作为工会一切工作的出发点和落脚点，做到三个统一：即把最大限度组织职工入会同与巩固党的阶级基础统一起来；把维护职工群体利益同满足职工多元需求统一起来；把团结动员职工共谋改革大计、共创发展大业同最大限度地为职工争取利益、共享经济和社会发展成果统一起来。用工人阶级先进思想和精神风貌影响和带动整个社会，扩大党执政的群众基础和社会基础，在构建和谐社会中发挥工会独特作用。

其次要做企业发展的推动者。通过先进企业文化的建设，创造人与企业和谐发展的人文环境，形成劳动关系两个主体之间协商共谋、机制共建、效益共创、利益共享的价值取向，建立职工关心企业、企业关爱职工，良性互动、互利双赢的新型劳动关系。工会要为企业的重大决策进言献策、当好参谋，积极组织职工参加民主管理、技术培训，大力开展以技术创新、安全生产、强化管理、提高效益为主要内容的劳动竞赛、岗位练兵和合理化建议活动，引导广大职工群众立足本职，学赶先进，提高素质，争创一流，为企业快速发展贡献聪明才智。从而达到劳动关系双方的合作共赢，实现社会发展的良性循环。

#### 3、发挥职工权益“维护者”作用，为职工说话为企业护航。

尊重和保障职工群众的合法权益，是和谐企业的重要特征。职工劳动权益包括的范围十分广泛，工会参与协调劳动关系也有多种途径。企业工会要把工作的重点定位于构建和谐稳定劳动关系的基点上。既让企业自觉规范管理行为保障职工合法权益，又让广大职工心情舒畅地为企业发展建功立业。

参与劳动法规政策的制定，是工会实现源头维护的主要手段，对于实现从总体上维护职工的劳动权益，具有特殊重要的意义。各级工会应积极开展调查研究，广泛收集职工对劳动立法的意见建议，为不断完善劳动法律法规献计献策。其次要注重发挥企业职代会的作用，积极主动的督促和协助企业依法建立健全集体合同、劳动合同制度和企业的各项规章制度，以此来规范企业行为，为源头维权奠定扎实基础。当前要特别注意抓好维权机制的建设，要进一步完善工会与行政、党委联席会议制度，通过定期交流沟通情况，达到互相理解、互相支持和“合作双赢”的目的。三是克服无所作为的倾向，积极做好职工教育培训，安全生产监督管理，劳动争议调解预防及困难职工帮扶工作，在维护职工合法权益的同时，解决好双

的冲突，达成新的和谐。以此保证职工合法权益的实现，力求工会有所作为，有其地位。四是深入开展厂务公开和民主监督活动，充分保障职工民主管理权利。通过合法程序，提高决策的透明度，增强分配的公平性和公正性，把由于透明度差和决策随意性大引起的矛盾，化解在决策之前。五是协助企业建立帮扶救助机制，实施“送温暖”工程，切实解决职工群众的实际困难，巩固安定团结的大好局面。六是强化职工代表竞选机制，进一步提高工会的维权能力。首先要增强工会干部和职工代表的维权意识，强化全过程维护和依法维权的观念；其次要通过培训，使广大工会干部、职工代表熟悉劳动就业、工资分配、社会保障、劳动保护等方面的法律法规政策以及市场经济和企业管理知识，掌握谈判技巧，提高协商能力，在协调劳动关系中当好职工的代言人。七是加强工资集体协商和工作时间、劳动安全卫生、女职工特殊权益保护及养老、失业、工伤、医疗、生育保险等方面的专项集体合同的监督和落实，建立社会主义新型劳动关系，做到依法维权，敢于维权，善于维权。

#### 4、发挥劳动关系“协调者”作用，建立劳动关系和谐平台。

集体协商与集体谈判是市场经济条件下协调劳动关系，维护职工劳动权益的重要途径和主要手段，也是签订公平、公正、合理、合法的集体合同和分配方案的必要载体。在市场经济条件下，工会作为职工利益的代表者和维护者，应积极主动和企业协商建立健全多种形式的集体协商与集体谈判组织和机制，围绕双方关心的问题，深入开展调查研究，确定好协商谈判的重点内容；对所谈问题，既要心平气和，又要坚持原则，尽可能为职工多争取一些利益；协商结果应形成书面决议或纪要，必要时以集体合同或专项合同的形式固定下来。工会应定期组织职工代表对集体协商确定的事项进行检查监督，对没有落实或落实不到位的，应通过与企业行政的沟通，督促落实，并向职代会报告。从而保护和激发劳动者的劳动积极性，使企业劳动关系和谐有序，存在的矛盾及时化解处理，促进劳动关系的协调发展。

#### 5、发挥劳动争议“调解者”作用，建立预警机制，促进企业安定。

劳动争议是劳动关系发生矛盾的表现，反映了劳动关系双方当事人之间的利益冲突。当前，劳动争议数量呈逐年上升的趋势，这一方面说明职工的维权意识有所增强，敢于与“老板”较真的不断增多，另一方面也表明企业侵犯职工合法权益的现象时有发生，工会维权工作任重而道远。工会作为劳动争议调解者和组织者，应主动和企业行政协商建立迅速高效的劳动争议预警处理机制，有效地减少侵权行为，避免劳动争议发生，促进企业稳定发展。

一般来说，职工权益受到损害，发生劳动争议或突发事件，有萌发、酝酿、爆发三个阶段。预警机制的重点和主要注意力应放在第一阶段，努力控制第二阶段，尽量防止矛盾发展到第三阶段。工会组织要从预测、预审、预报、预防四个环节上下功夫。一是加强劳动法律法规的宣传普及，提高劳动关系双方学法、懂法、依法的自觉性，从源头上避免劳动争议的发生。二是要注重预防预测工作，在可能发生矛盾之前，及时了解民情民意，掌握信息动态，及时沟通协商，实事求是地解决存在的问题，做好职工的思想疏导工作，把矛盾消化在萌芽状态。三是本着“依法监督、实事求是、密切合作”的原则主持劳动争议的调解，调解中应依法、依情、依理说服争议双方，以达到吃透政策，辨清是非，统一认识，消除矛盾、促进和谐的目的。职工要求提请上级仲裁或诉讼时，工会应积极为职工提供法律咨询。四是建立群体性、突发性劳动争议的应急处理预案，一旦发生群体性事件，要认真听取群众意见，积极协助行政方面研究解决问题，消除对立情绪，避免矛盾激化，尽快平息事态，刹住劳动争议持续攀升的势头，把好社会稳定的第一道关口。

总之，工会组织在协调劳动关系、建设和谐企业中具有十分积极重要的独特作用并将大有作为。工会组织应通过各种切实可行的方法，积极建立和谐稳定的新型劳动关系，切实维护广大职工的合法权益以不断改善社会各阶层关系，从而推动社会主义和谐社会的建立。

- (一) 胡锦涛总书记《在观摩全国公安民警大练兵汇报演练时的讲话》（2004年10月15日）
- (二) 《工人日报》2005年12月6日一版《浙江：规范的劳动合同成了建筑工权益的“护身符”》。
- (三) 《全总调查“第一信号”：职工权益普遍受损》中华全国总工会书记处书记李永海大记者问。
- (四) 《河北工人报》2005年12月2日三版，新华社电《劳资纠纷成为社会矛盾的焦点》。
- (五) 《中国工会年鉴》2004年。
- (六) 《河北工人报》2005年12月2日三版，新华社电《劳资纠纷成为社会矛盾的焦点》。
- (七) 《河北工人报》2005年12月2日三版，新华社电《劳资纠纷成为社会矛盾的焦点》。
- (八) 中华全国总工会第十四届执委会第三次全体会议于12月13日审议通过了《中华全国总工会关于加强协调劳动关系、切实维护职工合法权益、推动构建社会主义和谐社会的决定》

版权所有：河北省劳动关系和民主管理学会

技术支持：秘书处办公室

Email: [hirdms@hebgh.org](mailto:hirdms@hebgh.org)