



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



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
- 构建和谐社会 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

消除危机 进一步优化民营企业劳动关系 促进企业和社会协调发展

作者：王慧林 来源：本网 时间：2008-3-18 13:47:56

消除危机 进一步优化民营企业劳动关系 促进企业和社会协调发展

河北省工商联办公室主任 学会副会长 王慧林

劳动关系是最基本的社会关系之一，协调好劳动关系，是维护社会稳定、构建和谐社会的重要内容，也是体现“以人为本”，树立和落实科学发展观的必然要求。民营企业作为市场经济的基本单位，其劳动关系是否和谐，愈益成为关系其快速健康发展的危机因素之一，不仅如此，而且关系着社会的和谐稳定。无论从媒体的报道或者人们近些年来普遍感受，还是从国家劳动管理部门的统计数据，民营企业的劳动关系问题明显成为人们关注的一个重要问题。有关方面对上海市的一项调查数据表明，对劳动关系的评价为“和谐”的仅占9.2%，评价为“一般”的比例最大，占62.2%，评价为“比较紧张”和“矛盾激烈”的分别为20.2%和8.4%，后三种评价占到了90.8%。在我国经济相当发达的上海，劳动关系的状况如此，可见其他地区的情况同样不容乐观。

当前，我省的民营经济发展处于历史上最好的时期，在省委、省政府的正确领导下，非公有制经济已经超过河北的半壁江山，截止到2006年底，民营经济单位达到189.6万个，从业人员达1382.9万人，完成增加值175.5亿元。民营企业从业人员分别超过了公有制企业和外资企业就业人数，已成为增加就业的主渠道。能否在1382.9万员工这样一个庞大群体中建立新型的劳动关系，对于实现企业的和谐发展，对于构建我省和谐稳定的社会环境具有十分重要的意义。

应该说，近年来我省民营企业劳动关系在各级党委、政府的高度重视下取得了较好发展。一些睿智的企业家认识到劳动关系对企业发展的重要性，在这方面也做了大量工作，并已得到了丰厚的回报。比如新奥集团严格按照《劳动法》有关规定，与职工签订劳动合同，集团自成立之日起从无拖欠员工工资现象，也没有与任何一位员工发生过重大劳动争议案件。河北吉运集团与每位员工都签订了劳动合同，按月足额发放工资，并及时缴纳养老保险，还为职工生产生活创造良好的环境。这些企业的和谐健康快速发展，证明了和谐的劳动关系对企业的至关重要性。

目前，我省民营企业劳动关系的总体状况正趋于优化，但存在一些亟待解决的突出问题，主要表现为：

一是劳动关系签订率低。一些企业招聘用工随意性较大，招之即来，挥之即去，招聘劳动者不通过劳动力市场或人才市场，也不办理录用手续，任意辞退职工，把企业的“自主用工”变成“自由用工”。招聘职工不签订劳动合同，或是虽有劳动合同或协议，但内容简单，甚至存在违法或无效的部分，为劳动纠纷的发生埋下了隐患。

二是劳动时间长，劳动强度大。这是民营企业特别是中小企业普遍存在的问题。有的企业以种种借口，事先不征求工会和职工的意见，任意要求职工加班加点，且未按规定支付加班加点报酬，如职工不愿意就以不服从安排为由将之“炒鱿鱼”。相当一部分企业以计件工资定额过高，迫使职工为完成任务必须加班加点，使职工时常处于超负荷状态，严重影响了职工的身心健康。

三是养老、失业、医疗、工伤等社会保险缴纳率低。一些企业不按规定办理社会保险登记手续，不缴或少缴社会保险费。有的企业超计划使用劳务工，或借口先试用而不签订劳动合同，试用几个月就辞退，重新换一批人再试用；再不然就是用适当多发给职工少量工资补贴，或用一部分工资为职工购买商业保险的办法代替为职工交纳社会保险费。

四是工作环境差，劳动安全缺乏保障。少数企业为降低生产成本，对刚进单位的职工不进行安全教育或培训，对需持证上岗的随意招收无证人员上岗，生产中也缺乏必要的劳动保护措施和安全生产设施。个别企业甚至连工作的衣、帽、鞋、防护眼镜、口罩等最基本的劳动用品也不发。

出现上述问题的原因是多方面的，主要包括以下几个方面：

一是对劳动关系重视不够，观念淡漠。不少地方、部门和用人单位对民营企业职工仍存在着歧视心态，用工不签合同、不上保险。同时，民营企业的职工特别是那些农民工，维权意识较为淡薄，不了解或不关心有关的劳动保障政策。如据省劳动和社会保障厅此前对农民工参加社保情况的问卷调查，参加养老保险的农民工只占4.44%，不了解、不关心社保政策的占77.4%，不愿意参保的占了70%。

二是有些政策制度存在缺陷，不适应民营企业职工的需要。在制度建设方面，有些政策制度刚性不强，在执行中打了折扣。比如社保政策尚未更好地考虑到民营企业员工特别是农民工频繁流动的特点，有些用人单位经常出现年初入保、年终退保的情况，有些甚至不退保就走人。有些法规规定程序繁杂、耗时过长，不利于民营企业职工维权。假如一个农民工因为工伤与用人单位发生争议，要走完全部程序需耗时5—6年。

三是基层维权机构不健全。一些地方和部门特别是一些中小型的民营企业，不重视工会等组织建设，没有为职工维权的机构。有些企业虽建有工会等组织机构，但发挥作用不够，有些只是“摆设”。

四是劳动保障监察力量薄弱，对发生的一些侵权行为不能也没有力量及时制止。我省目前还没有劳动监察大队等执法力量，市、县两级的劳动监察力量也十分薄弱。

三

为进一步优化我省民营企业劳动关系，特提出如下对策与建议：

一是加大宣传力度，强化各级党委、政府、民营企业和广大职工的劳动关系意识。省直有关部门要通过多种形式，继续深入持久地宣传好《劳动法》等法律、政策，增强人们的劳动意识。要注重宣传的效果，使各级党委、政府、民营企业都能够自觉主动地履行好相应的职责，按照有关法律、政策办事；使广大民营企业职工都有强烈的维权意识，自觉保护好自身的利益。

二是要加大对民营企业经营管理者的培训力度，进一步提高其综合素质。民营企业的经营管理者对于企业劳动关系的优化起着关键的作用。在这方面，有的管理者心中明白有关政策法规却不执行，有的确属不了解国家政策要求。对这些人就应当加大培训的力度，使他们能够从国家法律、政策的角度考虑问题。为切实抓好这项工作，建议省政府每年拨出专款，用于对民营企业经营管理者进行相关法律、政策的专门培训。省里由省劳动和社会保障厅、中小企业局、总工会、工商联等部门牵头组织。

三是加大制度建设的力度，健全完善民营企业劳动关系的相关制度措施。要把制度建设摆在突出位置，依靠科学有效的工作机制，促进和谐劳动关系的形成。当前，要重点抓好厂务公开、职工代表大会、劳动合同、集体合同、劳动关系三方协调机制等五个方面的制度建设。同时，各级政府部门特别是省政府有关部门，要围绕促进民营企业和谐劳动关系问题加

大调查研究力度，探索建立符合我省民营企业实际的、科学有效的工作机制。

四是加大执法监督力度，力促民营企业和谐劳动关系的建立与优化。要抓紧组建我省劳动监察大队等执法机构，对各地民营企业劳动关系的情况进行经常性监督检查。对违反国家法律、政策的行为，坚决予以纠正，依法予以处理。同时，各级要进一步加大工会等维权组织机构的建设，配齐配强人员，开展好工作。要督促指导民营企业建立工会等相应的组织机构，切实维护好职工权益。

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