



强化法律意识，协调劳动关系，营造企业和谐发展的良好环境----- 张琳

发布时间：2008-1-3 8:54:09

学会简介

[更多](#)

- 学会简介
- 学会章程
- 领导机构名单
- 常务理事、特邀理事、理事...
- 团体会员名单

政策法规

[更多](#)

- 企业职工带新年休假实施办...
- 关于调整北京市2008年...
- 关于2008年调整北京市...
- 关于调整2008年失业保...
- 关于工伤保险工作若干问题...

强化法律意识，协调劳动关系， 营造企业和谐发展的良好环境

航天发射技术及特种车事业部总部工会 张琳

劳动关系的协调与稳定，是企业和谐发展的基本保障，也是和谐社会的基础与前提。随着社会主义市场经济体制的逐步建立以及改革的逐渐深化，一些企事业单位经过改革重组，原有的劳动关系发生了重大变化，由这种变化引起的劳动关系内部矛盾，将直接影响到企业的和谐与发展，进而影响到和谐社会的建立。市场经济就是法制经济，作为市场经济主体的企业必须依法经营管理、依法开展各种经济活动，因此，只有强化全员的法律意识，在协调稳定的劳动关系下，才可能有和谐的企业发展环境。

一、增强普法力度，强化思想基础

随着经济体制和企业改革向纵深发展，劳动关系日趋多样化和复杂化，各种经济利益矛盾明显突出。如：我们特种车事业部目前由三种不同体制的单位组成，既有聘用合同人员又有劳动合同人员。伴随劳动关系多样化和复杂化的发展态势，劳动者与用人单位之间的经济利益矛盾不断增多，对劳动关系的整体发展也产生了许多不稳定的因素。随着社会经济体制的改革，企业经营机制的转换及劳动的关系变化，全员的普法教育显得尤为重要，这是稳定和协调劳动关系的思想基础。

（一）强化意识，消除风险隐患

在计划经济体制下，事业单位和职工的利益是由国家代表和分配的，劳动关系的双方只是分工不同并无利益的差异，其具体利益是包含在总体利益之中的。

市场经济体制下的劳动关系是一种以利益为基础的社会经济关系，劳动关系的双方是两个不同的利益主体，除了根本利益的一致性，各自所追求的具体利益的出发点和目的存在着很大的差异。用人单位追求的是利润最大化，而劳动者要求的是收入最大化，这样就形成了利益的相对化，新的矛盾也就随之产生了，企业的劳动矛盾无处不在。只有强化全员的法律意识，及时消除矛盾隐患，才能化解风险。

（二）知法懂法，维护合法权益

和谐社会是法治社会，和谐劳动关系需要法律作保障。劳动关系的发生、变更、消灭以及在劳动过程中当事人双方的权利、义务和劳动条件、标准等都必须依照国家劳动法规或劳动政策，以劳动合同的形式来确定。市场经济在一定意义上来讲是法制经济，市场经济中劳动关系的形成和调节方式，主要通过法律程序、运用契约来实现。劳动关系的契约化是劳动关系法律化的具体体现。目前事业单位的职工也签订了聘用合同，在身份的转换中，如果没有法律意识，将会引发新的矛盾，只有加强普法教育，使全员知法懂法，才能依法维护自己的合法权益。

（三）更新观念，营造法制环境

目前，劳动关系领域新情况、新问题层出不穷，原有的知识、能力和工作方式及手段都不太适应变化了的形势。因此，必须根据形势变化，努力学习新知识，更新观念，与时俱进，进一步改进完善工作方式及手段，在实际工作中进一步提高能力。劳动关系的稳定和发展，要依靠法律手段来维护、调节和保障，要依法处理各种矛盾和争议。以法律来调整劳动关系，是协调劳动关系的前提和基础。协调劳动关系，客观要求厂务公开，职工参与民主管理，建立企业劳动争议调解制度，建立企业集体协商制度，建立劳动关系协调机制等。创造良好的制度环境，改变“人治”状况，营造遵纪守法、依法办事的法制环境。

二、协调劳动关系，构建和谐企业

建立和谐的劳动关系是社会主义市场经济发展到一定阶段的必然要求，在社会主义初级阶段，建立和谐的劳动关系既是一项长期的任务，也具备了一定的现实基础。在劳动关系调整工作得力，劳动关系和谐稳定的情况下，劳动关系双方的合法权益能得到有效保障，各方面利益关系得到妥善处理，这将营造全面调动劳动者以及其他生产过程因素参与者积极性的良好氛围，促进劳动、资本、技术、管理等生产要素的活力竞相迸发，有利于让一切创造社会财富的源泉充分涌流，为构造和谐社会提供更为坚实的基础。

（一）共同发展，打下稳定基础

稳定和谐的劳动关系是劳资双方齐心协力、共谋发展的双赢关系，是利益相容、矛盾协调的共生关系。在企业，经营者充分尊重职工的主人翁地位，自觉地依靠职工办好企业，充分考虑到职工的经济利益、心理承受能力和劳动力的再生生产能力。劳动者树立企兴我荣、企衰我辱的主人翁责任感，与企业建成利益共同体，把企业发展作为实现自我人生价值的追求目标。矛盾是客观存在的，构建和谐劳动关系不等于消灭劳动矛盾。只有劳资双方齐心协力，互为依靠，双方都要避免劳动矛盾激化，才能实现企业发展、职工得益的双赢局面。

（二）相互尊重，落实民主权利

稳定和谐的劳动关系是劳资双方相互尊重、和谐相处的平等关系，是共同创造、共享成果的发展关系。在企业，客观上经营者和劳动者由于掌握的资源不对等，导致其权利、地位、作用的不对等。但是，经营者必须非常清醒地认识到，劳动者的人力资源、人才资源、技术资源才是企业发展的根本资源；企业的劳动成果不是经营者一人创造的，企业的发展离不开广大劳动者的共同努力。尊重职工在企业的知情权、参与权、管理权、监督权，落实职工的民主权利，动员职工参与企业民主管理，只有充分看到劳动者蕴藏的巨大资源优势，尊重劳动者对企业的贡献，形成相互尊重、和谐相处的人际环境。

（三）依法经营，和谐劳动环境

稳定和谐的劳动关系要靠企业的良好劳动环境，企业要依法经营，落实劳动保护措施，加强劳动安全卫生的上岗培训，健全各项劳动安全生产制度，建立工资协商、集体合同等制度，健全完善职工工资与企业效益同步增长的机制，职工工资收入、福利待遇与企业效益同步增长，确保职工能充分享有劳动成果。职工的劳动就业权利基本得到保证，企业与职工签订劳动合同，为职工缴纳养老、医疗等社会保险，企业不无故解除与职工的劳动关系，职工不无故跳槽，无劳动就业的后顾之忧。职工与企业同呼吸共命运，把积极性、创造性自觉地投入到企业生产经营之中，才能积极为改善企业管理，为提高企业效益献计献策。

三、发挥工会作用，营造发展环境

市场经济是法制经济，它要求所有参与市场的主体都要按照法律的规定有序地进行。在市场经济条件下，企业与劳动者是参与市场竞争的重要主体，双方劳动关系的建立、调整等一系列行为也必须依照市场经济的要求，依法进行。劳动关系的法制化，必然要求作为劳动关系一方代表者的工会，其活动也要实现法制化。这更促使这些企业的工会必须学会运用法律赋予的权利，通过法律规定的程

序，维护劳动者和工会的合法权益，协调劳动关系。

（一）适应形势，建立长效机制

工会作为职工利益的代表者和维护者，要适应形势的变化，积极参与涉及职工切身利益的法律法规的研究制定，从法律和政策上维护职工的经济利益。要建立和完善调整劳动关系的有效机制，积极参与协调社会利益和劳动关系矛盾，实现对职工经济利益的维护。在企业深化改革的过程中，要从管理体制、运行机制和分配制度等方面的调整中维护职工的经济利益，要加强平等协商和集体合同等制度的建设，从制度上保证职工经济利益的维护。建立平等协商制度是社会主义市场经济体制发展的客观要求，也是我国历史在进步过程中的必然选择，是在劳动关系错综复杂条件下构建和谐劳动关系的重要保证。

（二）提高能力，化解矛盾争议

要强化职工生活补充保障机制的建设，实实在在地帮助职工解决一些工作和生活中的实际困难，在为职工办实事中维护职工的经济利益。加强对劳动争议的调解、仲裁，从细处、实处确保劳动者合法权益，做好劳动争议的调解、仲裁工作，协调好个别劳动关系，是从细处、实处确保劳动者权益的重要一环。工会在劳动争议的处理中，是代表劳动者进行调解并参与争议的仲裁工作，要给劳动者提供法律指导和服务，并且千方百计化解矛盾，做好预防、教育工作，减少劳动争议的发生。面对日益复杂和变动的劳动关系，工会干部要具备良好的应变能力，提高公共安全和处置突发事件的能力，提高调整劳动关系的工作能力。

（三）公平公正，规范管控机制

要建立高效的管理控制机制，确保对劳动关系中出现的一些新情况和新问题作出迅速反应，对各种侵犯对方合法权益的行为进行有效约束，对各种违反劳动法律法规的越轨行为进行及时处理。建立敏感的预警体系，及时发现和预防重大纠纷事件的发生。建立规范的监督体系，用完善健全的法律法规来约束劳资双方的行为。健全科学的劳资纠纷的预警指标、预警信息、分析决策、纠纷处理预警系统能够及早抓住倾向性的问题在政策和工作目标上进行调整和校正，有效防止事件的蔓延扩大。如企业工资发放监控系统、重大突发性劳资纠纷处理办法、信访联席会议制度等多种预警措施，能有效地遏制重大劳资纠纷的发生。使劳资关系能在一个公平、公正的轨道上运行。

在社会主义市场经济体制已经基本确立并日趋完善的今天，只有充分贯彻公平、公正、公开的原则，才能真正有效尊重劳动者的价值和经营者的正当利益，使劳动关系顺畅和谐，企业才会真正拥有和谐发展的良好环境。



北京市劳动和社会保障法学会版权所有2005-2007
地址: 中国北京丰台区东铁营横七条12号205室 邮政编码: 100079
京ICP备05047169号

[关于我们](#) | [网站地图](#) | [版权所有](#) | [联系我们](#)