



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](#)

- 企业职工带薪年假实施办法...
- 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“双合同”工作 构建和谐劳动关系-----范韶华

发布时间：2007-7-11 15:12:42

### 强化“双合同”工作 构建和谐劳动关系

北京市工会干部学院 范韶华

从党的十六大第一次提出“社会更加和谐”，到十六届四中全会进一步提出构建社会主义和谐社会的任务，再到胡锦涛总书记对构建社会主义和谐社会的重大意义、科学内涵、基本特征、重要原则和基本任务进行全面系统地阐述，经过了三个标志性台阶，从而使中国特色社会主义事业的总体布局由“三位一体”扩展为社会主义市场经济、社会主义民主政治、社会主义先进文化与社会主义和谐社会“四位一体”。党的十六届五中全会，更是将构建社会主义和谐社会确立为“十一五”时期经济社会发展的重要目标之一。劳动关系是市场经济条件下最基本、最重要的社会关系，劳动关系的和谐是社会和谐的基础，是企业发展，社会稳定和全面建设小康社会的保证。

#### 一、适应劳动关系的新变化，充分认识推进“双合同”制度的重要性

劳动关系是生产关系的一种外在表现形式，从本质上反映的是人与人之间的关系。在计划经济体制下，我国劳动关系是高度行政化的劳动关系，企业与职工的利益主要由政府来代表，劳动关系的调节也主要表现为政府的行政管理，企业和劳动者之间的利益一致性大于差别性。随着社会主义市场经济体制的建立和发展，企业和劳动者逐步成为相互对应的利益主体和权利主体，劳动关系出现了一系列新的变化。首先，劳动关系主体实现了市场化。企业自主经营、自主用工，劳动者自主择业，企业与劳动者通过双向选择确立劳动关系。第二，劳动关系主体结构呈现多元化。企业发展成为国有、集体、私营、股份制等多种所有制形式和多种产权结构，劳动者也分化为经营者、管理层、生产工人及固定工、临时工等多种身份。第三，劳动关系确立方式表现为契约化。劳动者和企业按照协商一致的原则，签订劳动合同；企业工会代表劳动者与企业签订集体合同，约定双方的权利和义务，通过契约来保证劳动关系的正常运转。第四，劳动关系规范方式的法律化。《劳动法》、《工会法》、《公司法》等一系列法律法规的颁布，明确了劳动关系双方的权利和义务，为规范企业劳动关系提供了法律依据；政府代表、企业代表和职工代表的三方利益协调机制、劳动争议调节处理机制、政府与工会联席会议制度成为劳动争议的主要解决途径。现阶段劳动关系的这些变化，对于建立和谐劳动关系提出了新的更高的要求。劳动关系日益渗透到经济社会的各个领域，涉及到企业的发展和国家的运行，涉及到广大职工的生产生活和自身发展，劳动关系的和谐稳定直接影响着社会和谐稳定。工会在协调劳动关系中具有重大职责，应妥善协调好各种利益关系，努力把矛盾化解在基层和萌芽状态。签订“双合同”就是发展经济，化解矛盾的有效途径，就是协调劳动关系的有效机制。

#### 二、现阶段影响劳动关系和谐的主要因素

我国的社会关系与劳动关系总体上是协调的，但也存在着一些不和谐的因素，集中地表现在收入分配、劳动保护、劳动合同管理等方面存在着诸多不完善的地方。

##### （一）企业工资正常增长机制缺失，职工工资增长缓慢

目前，企业集团在考核经营者时主要是将经营者收入与企业的经济效益和国有资产的保值增值挂钩，经营者只要完成上级经济效益考核指标，无论职工的收入是否增加，都可以得到较高的绩效收入，这在客观上导致企业在收入分配中忽视普通职工工资增长，使普通职工收入与经营者收入、企业经济效益的增长速度不同步。另外，有些企业经营者收入与普通职工收入虽然同时增长，但由于增长比例的差别和各自工资基数的差别，普通职工工资水平远低于经营者收入水平，由此引发的人们心态的失衡和不满情绪积聚已成为建设和谐社会的潜在威胁。

##### （二）市场竞争加剧，部分企业以降低人工成本作为增加利润的主要手段

由于我国劳动力资源总体上供大于求，致使劳动者易处于弱势地位，加上市场竞争的压力，部分企业则将降低人工成本作为增加利润的主要手段。这主要是因为一些企业经营者未能正确认识劳动力要素也应参与收入分配，不愿意随经济效益的增长提高劳动者工资水平，反而将降低工资作为增加利润的有效手段。这种认识在一定程度上助长了企业普通职工的工资收入长期在低水平徘徊，使劳动力市场出现“寻低竞争”，表现为越来越低的工资、越来越长的劳动时间和较少的劳动保障和福利待遇等。

##### （三）劳动保护不到位，工伤事故频发

大部分国有及国有改制企业注重安全投入，职业安全卫生工作基础扎实，机制健全，管理到位，能扎扎实实地开展劳动保护工作。但非公有制企业在安全生产和职工劳动保护方面还存在着诸多的问题，尤其是非公有制中小企业，由于尚处于资本原始积累阶段，重生产、轻安全，无视劳动者安全健康权益，企业劳动保护状况十分严峻。设备陈旧，条件落后，环境恶劣，安全生产基础薄弱，职工的生命安全和身体健康缺乏保障；劳动安全卫生防护用品欠缺，不按期发放，职业危害难以避免；肆意延长劳动时间，加班加点情况严重；肆意剥夺职工接受安全教育培训的权利，为降低成本，企业首先削减的是安全教育经费；企业安全生产管理薄弱，安全生产管理体制和制度不健全，管理人员匮乏。由于劳动保护不到位导致的工伤事故频发、职业病发病率已成为影响职工队伍稳定和劳动关系和谐的重要因素。

#### （四）工资集体协商进程缓慢，形式化严重

部分企业经营者思想认识不到位，认为工资分配是企业的分配自主权，没有必要开展工资集体协商，也不愿让职工参与收入分配决策。在已经开展工资集体协商的企业，重形式轻内容、重合同轻协商等现象仍然普遍存在。因此，通过工资集体协商建立由企业代表与职工代表（工会）协商确定劳动报酬的共决机制未能真正建立起来，推行工资集体协商制度进程中受到许多制约因素的阻碍，导致职工不能真正参与并监督企业的收入分配。

#### （五）多重复杂的劳动关系导致劳资纠纷难于及时了断

在市场导向的就业机制逐步建立以后，取而代之的是劳动关系格局逐步层次化，劳动关系多样化、复杂化。这一方面表现为企业所有制性质和组织形式的多样化，并由此产生了多样化的劳动关系；另一方面表现为就业形式的多样化和复杂化，除了传统用工形式，各种非传统的、灵活的用工形式如季节工、小时工、劳务派遣工、劳务派遣工等，与农村劳动力的流动就业相交织。劳动关系的多样化和复杂化给劳动关系的调节和管理带来了一系列问题和挑战，由此引发的劳资纠纷也难于及时了断。

### 三、适应构建和谐劳动关系的新要求，推动“双合同”工作新突破

发展和谐劳动关系，既是建设和谐社会的重要内容，也能从促进生产力发展的角度，有力地促进社会和谐。适应构建和谐劳动关系的新要求，工会工作的创新发展应该着眼于维权机制的创新，立足于协调劳动关系，推动“双合同”工作实现新的突破。

#### （一）落实建会机制，扩大双合同的覆盖面

扩大双合同的覆盖面必须注重加大工会建会力度，创新建会理念，做到哪里有职工，哪里建工会，建一家工会，签一份合同。以建会促建制，以建会带建制，以“双合同”制度巩固建会成果。发挥上级工会的指导作用，帮助企业建会，建会后应及时跟进，指导企业签订集体合同，可通过召开现场会等方式，交流工作经验，扩大建会建制成果。

#### （二）建立健全劳动关系协调机制，增强双合同的实效

在工作形式上，应进行分类指导，先选择一些经营者民主意识强、经济效益好、管理制度完善、工会组织健全企业进行试点，以点带面。在工作内容上，从职工最关注的热点、难点问题入手，作为签订集体合同重要内容，要求集体合同内容要从实际出发，防止标准过高过空；合同内容要全面，重点要突出、目标要明确，措施要具体。在工作形式上，根据企业的规模、性质、特点和企业职工双方的要求，因地制宜，签订多种形式的集体合同。对于国有企业和集体企业，重点应放在提高“双合同”签约和履约率上；对非公有制企业，重点应在劳动合同的签订率上；对困难和亏损企业，重点应是签订最低工资和最低生活保障方面的单项集体合同。

#### （三）完善平等协商机制，提高双合同的质量

平等协商是签订“双合同”的法定程序，是保障劳动者对劳动权利和经济利益有知情权、参与权，是工会依法参与企业民主管理的重要形式。为提高“双合同”的质量，各级工会应定期举办集体协商代表业务培训班，让协商代表了解集体合同制定和协商程序，改变工会平等协商工作中无人谈，不会谈，谈不好的现状，变被动为主动。另外，还应进一步规范合同文本，为企业提供“双合同”规范文本，注明合同中的必备条款，保证合同的内容具体、合法且符合企业实际。再者，要规范企业用工行为，要求用人单位与劳动者协商签订劳动合同，并以集体合同的条款作为劳动合同管理最低标准。

#### （四）强化监督检查机制，充分发挥“双合同”的作用

集体合同在履行过程中的违约现象时有发生，其中一个重要原因在于劳动关系双方的法律责任意识不强，同时相关的监督与处罚制度不健全，极易导致集体合同制度流于形式。要充分发挥“双合同”的作用，必须强化相应的监督检查机制，保证合同条款落到实处。对集体合同监督检查可以通过以下形式进行：（1）由企业工会与企业协商，建立集体合同的联合监督检查制度，定期不定期地对履行集体合同的情况进行监督检查；（2）由企业的法定代表人组织生产经营管理人员监督检查集体合同的履行情况，督促各部门履行各自的义务；（3）由企业工会定期组织有关人员集体合同的履行情况进行监督检查；（4）职工代表大会是企业民主管理的基本形式，是职工行使民主管理权力的机构。职工代表大会享有法定的职权，有权对集体合同履行情况实行监督；（5）由政府劳动行政部门通过对集体合同审查、执法检查、调处集体合同争议和追究违约者法律责任等方式对集体合同履行情况进行监督检查。（6）由上级工会对集体合同进行监督检查。

双合同是实现和谐劳动关系的根本保障，是构建和谐劳动关系需筑牢两道防线。用人单位通过与职工个人签订劳动合同与职工建立劳动关系，通过与工会签订集体合同规范工作时间和休息休假、劳动报酬、劳动安全卫生、女职工和未成年工特殊保护、职业培训、社会保险和福利待遇及劳动争议调处等。适应新时期劳动关系的变化，我们必须高度重视劳动关系矛盾的协调，强化双合同工作，努力构建和谐劳动关系，为构建社会主义和谐社会提供必不可少的稳定、宽松、和谐的社会环境。

[返回上页](#)



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](#)