

# 基层党组织协调非公有制企业劳动关系职能的实现路径

王明琴

(黑龙江大学 经济与工商管理学院 哈尔滨 150080)

[摘 要]基层党组织协调非公有制企业劳动关系职能的提出,是基层党组织适应新形势新任务的要求,不断探索和创新其活动内容及方式,增强其创造力、凝聚力、战斗力的客观需要,是化解非公有制企业日益紧张和突出的劳动关系矛盾,构建和谐社会的现实需要。由于现阶段人力资源管理部门及工会在协调非公有制企业内部劳动关系中存在着某些缺陷和不足,无法从根本上实现劳动关系的和谐。根据《中共中央关于加强党的执政能力建设的决定》和党章的规定,基层党组织在协调非公有制企业劳动关系中处于核心地位,发挥着引导和监督、领导和凝聚以及沟通协调的职能,并通过参与决策层、管理层的活动以及普通党员履行工作职责来实现构建和谐劳动关系的最终目标。

[关键词]基层党组织;非公有制企业;劳动关系

[中图分类号]F246 [文献标志码]A [文章编号]1000-8284(2011)03-0097-04

## 一、非公有制企业构建和谐劳动关系的现实意义

1. 非国有制企业是我国经济建设的一支重要力量。近几年来,随着改革开放步伐的加快,我国非公有制企业发展迅猛。2008年末,我国有各种所有制企业总数495.9万个,其中,私营企业359.6万个,占企业总数的72.5%。与2004年第一次全国经济普查相比,增加了161.4万个,增长81.4%。2008年我国国有及城镇集体单位职工人数合计2852.5万人,比2004年减少725.9万人;其他单位<sup>①</sup>职工人数2008年为4738.9万人,比2004年增加了1466.9万人。企业资产中,国有企业占23%,比2004年下降8.1个百分点;股份有限公司占28.7%,比2004年增加7.7个百分点;私营企业占12.3%,比2004年增加3.3个百分点。2008年企业实收资本的比例结构中,国家资本和集体资本合计占36.4%,法人资本占25.5%,个人资本、港澳台资本、外商资本合计占38.1%。这些数据表明,非公有制企业已经成为我国经济建设的一支重要力量,非公有制企业的健康发展不仅在我国国民经济又好又快发展方面起到积极的促进作用,而且在解决剩余劳动力就业方面发挥了重要作用。

2. 现阶段非公有制企业劳动关系矛盾日益突出。在非公有制企业快速发展的同时,也暴露出许多问题,其中一个突出的问题是劳动关系不和谐,劳资矛盾日益突出。根据人力资源和社会保障部在其官方网站上发布的人力资源和社会保障事业发展统计公报显示,近几年来,全国各级劳动争议仲裁委员会处理劳动争议案件的数量及涉及劳动者人数逐年增加。2008年,全国共受理劳动争议案件69.3万件,比2004年的22.6万件增加了206.6%;劳动争议涉及的劳动者人数2008年为121.4万人,比2004年的76.5万人增加了58.7%。引起劳动争议的原因也发生较大变化。2006年以前因解除劳动合同而引起的劳动争议数量最多,但从2007年开始,因劳动报酬和劳动保险引起的劳动纠纷案件数量激增(分别为108953件和97731件),跃居为劳动争议案件数量的第一和第二位。2008年,因劳动报酬引起的劳动争议案件更是达到225061件,比上一年增加了106.6%。在劳动争议案件中,非公有制企业更是成为高发地、重灾区。以上海为例,据上海市人力资源和社会保障部门年发布的劳动争议情况分析,2007年上海市劳动争议仲裁机构受理的劳动争议案件中,居于前3位的分别是私营企业占受理数的39.3%,比

① 其他单位包括私营企业、股份制企业、港澳台投资企业、外商投资企业。

[收稿日期]2010-12-26

[基金项目]2010年度教育部人文社会科学研究专项任务项目(纪念建党九十周年)(10JJDJNJD102)

[作者简介]王明琴(1962-),女,黑龙江哈尔滨人,教授,博士研究生导师,从事人力资源开发与管理研究。

上年同期增长 122.2%;股份制企业占 26.7% 增长 160.3%;外资企业占 21.3% 增长 110.5%。三类企业加起来占受理案件数的 87.3%。非公有制企业劳动争议案件的急剧增加,暴露出非公有制企业在劳动关系协调方面还存在着严重问题亟待解决。

3. 非公有制企业劳动关系不和谐的主要表现。非公有制企业,尤其是个体、私营企业在创业时由于更多关注的是技术和市场,往往忽视了对劳动关系的协调和管理,当企业成长到一定规模之后,劳动关系矛盾日益累积,问题便会逐渐凸显出来。这些矛盾和问题既有因企业一方导致的,也有因劳动者行为不当引起的。前者如企业不与劳动者签订劳动合同,或劳动合同内容不规范,欠缺主要条款,致使劳动者的相关权利得不到有效保障;企业违法的加班加点以及不依法支付加班加点工资;分配中的不公及拖欠工资问题;劳动安全卫生及职业病、工伤事故问题;社会保障问题等违法违约行为。后者如劳动者单方撕毁劳动合同的跳槽、违反商业秘密及竞业限制条款损害企业利益的违法违约行为。

4. 构建非公有制企业和谐劳动关系的现实意义。非公有制企业劳动关系的和谐问题不仅关系到企业自身稳定及健康发展,而且关系到劳动者工作积极性和创造性的发挥、劳动者工作满意度和工作的稳定性以及劳动者及其家庭的生活质量和幸福指数。同时也关系到企业所在地区经济的发展和社会的和谐与稳定,因此,非公有制企业劳动关系和谐问题是非公有制企业及其成员,乃至当地政府都密切关注和追求的共同目标。非公有制企业和谐的劳动关系应该是一种合作性的和稳定的劳动关系。“合作性”主要是指双方是建立在劳动关系合作的基础上,最大限度地减轻对立,化解矛盾,缓和冲突。“稳定”则是指要在相当长的时期里保持这种合作关系。在现阶段建立和谐稳定的劳动关系是非常必要的,也是完全可能的。非公有制企业经营目标的实现在很大程度上取决于企业员工技能水平和努力程度,而员工的努力是最不稳定的,因此,企业就必须想方设法,增进企业与劳动者之间的沟通和互信,并利用各种激励手段激励员工,促进员工和企业之间良好的合作,建立起合作伙伴关系。这种和谐稳定的劳动关系将是一种双赢的局面,既有利于企业实现经营目标,也可以使劳动者在合作中获得更大的就业保障、更好的工作条件和收入水平。

## 二、基层党组织协调非公有制企业劳动关系的依据与具体职能

1. 非公有制企业内部劳动关系协调机制存在的主要问题。现阶段,非公有制企业内部劳动关系协调机制主要是通过人力资源管理部门和工会组织加以实现的。人力资源管理部门代表企业落实各项劳动关系政策,制定各项劳动关系管理制度,采取各种手段和方法协调和管理劳动关系。工会组织代表全体劳动者就劳动者的劳动报酬、工作时间、福利、保险和劳动安全卫生等事项依法与公司签订集体合同,维护广大劳动者的合法权益。但是,由于上述主体在协调劳动关系中都存在着某些缺陷和不足,因此,无法从根本上实现劳动关系的和谐。首先,人力资源管理部门设置的目的和职能定位决定了当劳动关系出现矛盾和利益冲突时,其必然站在企业的立场上进行沟通和协调工作。其次,非公有制企业工会组织力量薄弱,甚至许多非公有制企业没有成立工会,因此,工会作用的发挥还具有很大的局限性。此外,非公有制企业决策层对构建和谐劳动关系的意义认识不足,对劳动关系协调工作的重视程度不够,则进一步导致企业劳动关系紧张与不和谐。

2. 基层党组织协调非公有制企业劳动关系的必要性及依据。基于目前非公有制企业劳动关系现状,发挥基层党组织协调劳动关系的职能,并将其置于协调企业内部劳动关系的核心地位,不仅是基层党组织适应新形势新任务的要求,也是促进非公有制企业劳动关系和谐稳定的现实需要。加强企业基层党组织建设,发挥基层党组织在协调企业劳动关系中的作用是新时期“党的建设”这一伟大工程的重要组成部分,也是构建和谐社会的客观需要,对于巩固党的执政地位和阶级基础,扩大党的影响力和群众基础,实现党对社会各个领域的有效领导起到重要的作用。党中央对加强企业党建工作高度重视,中国共产党十六届四中全会审议通过的《中共中央关于加强党的执政能力建设的决定》指出,“加强和改进党的基层组织建设,使党的基层组织真正成为贯彻“三个代表”重要思想的组织者、推动者、实践者。党的基层组织是党的全部工作和战斗力的基础。根据基层党组织建设面临的新情况新问题,调整组织设置,改进工作方式,创新活动内容,扩大覆盖面,增强凝聚力,使基层党组织紧密联系群众,充分发挥作用。加大在新经济组织、新社会组织中建立党组织的工作力度,探索党组织和党员发挥作用的方法和途径。”我国公司法对在公司中设立基层党组织和开展活动也作出了相应的规定,《公司法》第 19 条指出,“在公司中,根据中国共产党章程的规定,设立中国共产党的组织,开展党的活动。公司应当为党组织的活动提供必要条件。”这是党的基层组织在非公有制企业中发挥职能作用的法律依据。

3. 基层党组织协调非公有制企业劳动关系的具体职能。明确基层党组织在协调非公有制企业劳动

关系中的具体职能,将有利于消除非公有制企业及其成员对建立基层党组织的抵触心理和情绪,提高基层党组织协调非公有制企业劳动关系的有效性。党的十七大新修改的党章对于非公有制企业基层党组织的地位和职能作出了明确,指出,“非公有制经济组织中党的基层组织,贯彻党的方针政策,引导和监督企业遵守国家的法律法规,领导工会、共青团等群众组织,团结凝聚职工群众,维护各方的合法权益,促进企业健康发展。”因此,基层党组织协调非公有制企业劳动关系的具体职能可以概括为以下几个方面。

#### (1) 在企业层面发挥基层党组织的引导和监督职能

基层党组织要全面贯彻党的各项方针政策,全面落实科学发展观,正确引导和监督非公有制企业,遵守国家的各项劳动法律法规,促进劳动关系的和谐和稳定,以保障非公有制企业的健康发展。

首先,在非公有制企业落实科学发展观,就要将科学发展观的基本内涵同非公有制企业的具体实际相结合。对于非公有制企业来说,发展是其设立的基本经济目的和追求的经营目标,而要做到全面可持续发展就必须做到“以人为本”。现代人力资本理论已经证明,人力资源是企业价值创造的源泉,是企业可持续发展的原动力。因此,基层党组织要在非公有制企业中大力倡导以人为本的科学发展观,帮助企业正确认识员工对企业的价值贡献,做到尊重员工、关心员工、帮助员工、培育员工,使员工的积极性、创造性得以充分发挥。同时,要始终把实现好、维护好、发展好企业员工利益作为基层党组织工作的主线,尊重员工的主体地位,切实保障员工的合法权益,促进员工的全面发展。

其次,引导和监督非公有制企业自觉遵守国家的法律法规。非公有制企业产权的私人属性决定了其追求利润最大化是其根本目的,为了追逐利益,有时一些企业甚至不惜以牺牲或侵害员工利益为代价,因此,违反劳动法,侵害劳动者合法权益的行为时有发生。特别是近年来一些外资、港澳台资企业集体劳动争议和群体性事件持续上升。因此,有效监督非公有制企业遵守各项劳动法律、法规,保护员工合法权益,保证非公有制企业合法经营和健康发展,是执政党赋予基层党组织协调劳动关系职能中的关键职能,是基层党组织当前工作的重点。

#### (2) 在员工层面基层党组织要发挥领导和凝聚职能

首先,基层党组织要充分发挥对工会组织的领导职能。《中华人民共和国工会法》规定,“工会是职工自愿结合的群众性组织”。工会是党和政府联系职工群众的桥梁和纽带,是教育和提高职工素质的大学校。最大限度地把广大职工组织到工会中来不仅关系到劳动者合法权益的维护,更关系到党的群众基础、阶级基础和执政地位的巩固。目前,非公有制企业工会作用的发挥还有很大的局限性,有些非公有制企业成立工会的目的只是为了少交1%的工会经费,有的工会实际上是“牌子工会”、“空壳工会”,工会工作活动流于形式。因此,必须加强基层党组织对工会的领导,提高工会组织在维护劳动者合法权益,促进劳动关系稳定中的作用,并将其纳入到党建目标责任制进行研究和部署。

其次,基层党组织要带领劳动者不断提高思想认识水平和道德修养,提升自己的综合素质。员工是企业创新及全面可持续发展的原动力,员工素质的高低对于企业未来成功以及获得持续竞争优势起到非常关键的作用。基层党组织在提高劳动者素质方面有着独特的优势。《中共中央关于加强和改进新形势下党的建设若干重大问题的决定》中总结了执政党建设的基本经验之一就是“始终以思想理论建设为根本建设,解放思想、实事求是、与时俱进”。因此,基层党组织要充分发挥自身在思想政治教育方面的优势,带领党员及群众积极开展社会主义核心价值观体系的学习,以思想道德建设、中华优秀传统文化教育为核心的时代精神推动企业全员素质的提升,培养员工及管理者高尚道德情操和健康生活情趣,保持昂扬奋发的精神状态。

#### (3) 在非公有制企业与员工关系层面基层党组织要发挥沟通协调职能

构建非公有制企业和谐稳定的劳动关系是非公有制企业发展的内在要求。只有企业的健康发展,员工才会有稳定的工作和持续增长的收入,才能不断改善自身及家庭的生活质量,实现个人的价值。而企业的发展必须依靠广大员工的勤奋和努力工作。因此,和谐和稳定的劳动关系是非公有制企业持续发展和其员工个人发展的基本前提和保障。基层党组织在协调企业劳动关系时,首先,要做好引导和宣传工作,要以党组织的先进性及党员的先锋模范作用引导企业及员工的行为,通过塑造企业文化,在劳动关系中树立“以人为本,诚实信用”的核心理念。通过引导和宣传,在企业中形成积极向上、团结拼搏的企业精神,并以此来感召员工,让企业的发展愿景为全体员工所认可,强化企业的吸引力、感染力、凝聚力。其次,依据劳动法的规定,做好协调工作。帮助协调好企业与劳动者之间、劳动行政部门与企业及劳动者之间以及工会与企业、职工之间的关系。

### 三、基层党组织协调劳动关系职能实现的路径

基层党组织成员及其党员在非公有制企业中处于不同的层次和部门,其身份可能是股东、董事、监事、经理、中层管理者、工会会员或普通员工,因此,他们实现协调劳动关系职能的路径也有所不同。依据公司法的规定及当前企业法人治理结构,基层党组织协调劳动关系职能可以通过以下路径加以实现。

1. 通过参与决策层的活动来实现引导和监督职能。基层党组织成员及党员在非公有制企业中主要以四种身份参与企业的决策。第一,以股东的身份参与决策。依照公司法的规定,公司的党员股东除自身应当自觉遵守法律、行政法规和公司章程,依法行使股东权利,且不得滥用股东权利损害公司或者其他股东的利益外,在参与企业重大决策,特别是涉及劳动者切身利益的决策中应当充分发表意见和建议,有效协调劳动关系双方的权利义务关系。第二,以董事或职工代表董事的身份履行董事的职责。在此层面,要积极倡导“以人为本”的核心理念,促使企业形成尊重员工,爱护员工,维护员工合法利益的企业文化氛围。在涉及劳动者切身利益和劳动关系的重大事项上,积极献言献策,维护双方的合法权益。第三,以经理身份列席董事会会议,在可能的情况下发表看法,提高影响力。第四,以监事身份对董事、高级管理人员执行公司职务的行为,尤其是涉及员工利益方面的行为和做法进行监督。对董事、高级管理人员违反法律、行政法规、公司章程或者股东会决议,损害公司和员工切身利益的,要求其予以纠正。

2. 通过参与管理层的活动以实现维护与协调职能。基层党组织成员及党员在非公有制企业中主要以三种身份参与企业的经营管理。第一,以经理身份主持公司的生产经营活动和负责公司的日常管理工作。在拟订公司的基本管理制度,特别是劳动关系管理制度时,要充分考虑劳动关系双方权利义务关系的平衡,切实保护职工的合法权益,依法建立和完善劳动合同制,参加社会保险,加强劳动保护,实现安全生产。第二,以各部门经理或中层管理者身份直接对下属员工进行管理。在此层面,要积极宣传党的各项方针政策,努力维护劳动者的合法权益。在管理活动中重视和加强员工的职业教育和岗位培训,提高员工素质。注重对员工职业生涯的管理,不断提升员工职业发展的能力,将员工个人发展同企业发展紧密联系起来。团结员工,凝聚人心,最大限度地消除或缓解非公有制企业劳动关系的紧张和矛盾。第三,以人力资源管理部门经理或管理者的身份对非公有制企业劳动关系进行管理。人力资源管理部门是处理企业劳动关系的具体承办部门,承担着企业劳动合同管理、企业用工管理、劳动标准管理、社会保险、集体协商与集体合同、劳动争议处理、非标准劳动关系等劳动关系管理的主要职责。同时,人力资源管理部门也是企业用工政策的主要制定者和执行者,因此,作为人力资源管理者党员肩负着在非公有制企业劳动关系管理的具体工作中全面贯彻党的各项方针政策和科学发展观的重要职责,并且通过具体的劳动关系管理工作,全面实现引导、维护与协调职能,自觉遵守劳动法律法规,构建“以人为本”的良好的企业文化。

3. 通过基层普通党员履行工作职责和党员义务以实现领导和凝聚职能。基层党组织成员及党员主要以两种身份实现领导和凝聚职能。第一,作为基层党组织担负着领导工会及团组织的主要职责,通过工会组织贯彻党的方针政策。鉴于目前非公有制企业工会建立和建设中的问题,基层党组织应努力研究和探索工会建设的有效途径,使工会组织真正能够代表广大员工的愿望,积极维护员工的合法权益。有效领导共青团组织,发挥共青团组织对80后、90后的影响力和凝聚作用。第二,作为普通职工党员,身处企业工作第一线,最了解劳动者的意愿和要求。因此,要带头贯彻落实党的各项方针政策,自觉遵守企业的各项规章制度,以党员的先锋模范作用引导员工努力学习与工作,及时化解劳动关系问题和矛盾,协调好劳动关系。

总之,基层党组织及其党员可以在多个层面、多个角度发挥劳动关系协调作用。但这些职能作用的发挥离不开上级党组织正确的领导和监督,离不开基层党组织和全体党员思想认识的统一和坚持不懈的努力工作。因此,加强非公有制企业基层党组织建设,充分发挥全体党员的作用是非公有制企业构建和谐劳动关系的可靠的保证。

#### [参 考 文 献]

- [1] 中华人民共和国国家统计局. 中国统计年鉴[M]. 北京: 中国国家统计局出版社, 2009: 132.
- [2] 何筠. 论非公有制经济劳动关系及其协调[J]. 商业经济, 2005 (14): 19-21.
- [3] 邱长发. 在构建和谐企业中充分发挥基层党组织的作用[J]. 上海商业, 2010 (1): 52-54.
- [4] 雷云, 吴娅茹. 论非公有制企业和谐稳定劳资关系的必要性和可能性[J]. 清华大学学报, 2004 (6): 34-38.

(责任编辑: 冯胜利)