



责任编辑:王光磊 张迎春
电话:3186761



首播:10月1日 22:00
重播:10月2日 12:00
10月8日 20:00
10月9日 12:00

市政协常委、农工党市委副主委高玉君
政协委员、市劳动保障监察支队副支队长刘锡荣
滨城区政协委员、滨城区公共就业和人才服务中心副主任陈希勇
特邀嘉宾、市人社局政策法规科科长刘鑫



高玉君



刘锡荣



陈希勇



刘鑫

摄影:李默



构建和谐劳动关系 助推富强滨州建设

滨州日报/滨州网记者 隆卫 通讯员 周阳 孙丽娜

企业关爱员工,员工热爱企业,双方唇齿相依、荣辱与共、命运相连,才能实现共赢。但是现实中,存在不少劳动关系纠纷等不和谐现象,不仅影响了劳动者合法权益的实现,更影响了企业的健康发展,成为危及社会稳定的风险隐患。本期《委员关注》就如何构建和谐劳动关系,助推富强滨州建设,邀请委员嘉宾建言献策。

【名词释义】

劳动关系是劳动者与用人单位之间因为劳动过程而产生的社会关系

劳动关系是现代最基本、最重要的社会关系之一,每个员工与所在用人单位之间,都不可避免地发生劳动关系。关于劳动关系的定义,特邀嘉宾刘鑫介绍,劳动关系是劳动者与用人单位之间因为劳动过程而产生的社会关系。简单地说,劳动者(也就是劳动力的所有者)为用人单位提供劳动,接受用人单位的管理,

在用人单位领取劳动报酬产生的劳动关系。劳动者是指符合法定年龄,具有劳动能力,依据法律或合同的规定,在用人单位的管理下从事劳动并获取劳动报酬的自然人。用人单位是指中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织。同时,也包括国家机关、事业单位、社

会团体和与劳动者建立劳动关系的组织。建立劳动关系的双方,一方是符合条件的自然人,另一方是境内的单位组织。劳动关系一定是单位雇佣人,自然人雇佣自然人不是劳动关系而是劳务关系。单位雇佣人也不一定全部是劳动关系,如雇佣超出法定退休年龄的,已享受退休待遇的劳动者就是劳务关系。雇佣年龄不满

16岁的,不但不是劳动关系,而且属于违法雇佣童工行为。改革开放以来,我国的劳动关系发展大体经历了三个阶段:一是1986年之前,计划经济下的劳动关系;二是1986—1995年,计划与市场并存的二元化劳动关系;三是1995年《劳动法》出台后系列法律法规逐步完善,建立了法制化的劳动关系。

【我市概况】

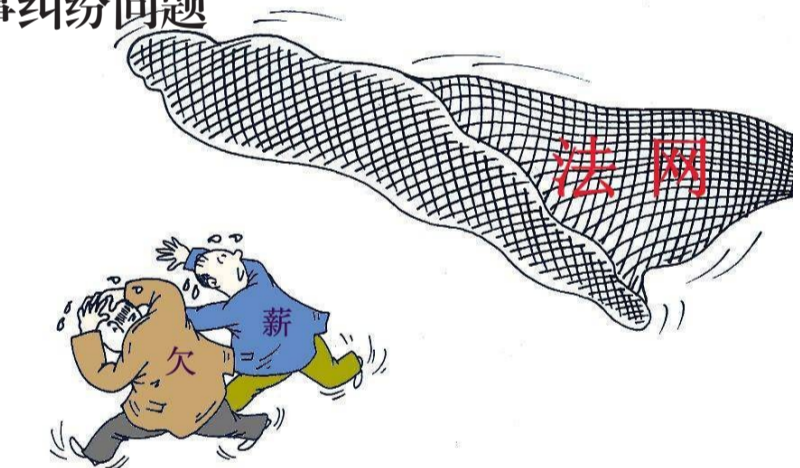
全市共备案职工劳动合同信息 17.6 万条,1900 家企业单位有效维护了劳动者的合法权益,但仍存在不少劳动人事纠纷问题

近年来,我市高度重视和谐劳动关系创建工作,各级各部门积极联动、多措并举,营造了劳动关系和谐稳定的大氛围,京博集团等多家企业被中央、省两级评为“劳动关系和谐企业”。

自2009年开始,市人社局每年组织开展一次大规模企业薪酬调查活动,选取全市各行业近200家具有代表性的企业作为样本,调查企业基本情况及职工收入情况,最终形成我市人力资源市场工资指导价,并通过报纸、网站等形式向社会公布,为用人单位和劳动者协商确定工资水平和企业建立正常的工资增长机制提供了有效参考。其中,滨城区、博兴县、邹平市的最低工资标准由2010年的760元涨到2019年的1730元。自2013年2月开始,市人社局在对全省其他地市劳动用工备案工作开展情况进行调研的基础上,起草下

发了《关于在市直企业全面开展劳动用工备案工作的通知》。2014年,全市推开劳动用工备案工作,截至目前全市共备案职工劳动合同信息17.6万条,1900家企业单位有效维护了劳动者的合法权益。

但是在良好的大环境下,仍然存在不少劳动人事纠纷现象。在市人社局,每天都有市民电话求助或现场反映工资类、社保类、保险类、超时加班等问题。刘鑫说,劳动保障权益受到侵害时,可采取三种方式维权:一是与用人单位协商。这种方式的优点是省时、省力、不伤感情,有利于继续和巩固过去形成的劳动关系;缺点是劳动者一般处于弱势地位,难以平等协商,效果往往不佳。二是投诉举报,到当地劳动保障监察部门投诉立案。这种方式的优点是维权成本低,缺点是局限性,劳动保障监察部门



一般受理拖欠工资、欠缴社会保险类案件,当双方产生争议时只能走调解仲裁途径。再就是,如果企业不配合,法定办理时限较长。三是调解仲裁。产生劳动争议后,可向企业注册地或劳动关系发生地的劳动争议仲裁部门提出申请,提交证据,依法

调解或裁决。这种方式的优点是结果公平公正,具有强制执行力。缺点是仲裁具有准司法性,需要经过立案、提交证据、开庭审理辩护过程,所需经验技巧往往是劳动者所不具备的,需要聘请律师,维权成本较高。

【常见现象】

劳动合同签订不规范、实施不严格导致不和谐现象频发,而劳动者相关意识淡薄、举证能力不足导致维权难

和谐的劳动关系是相辅相成、相互依存、互相促进的。企业守法经营,依法保障劳动者的合法权益,为劳动者创造更好的工作环境和平台。劳动者以企业为家,发挥自己的聪明才智,为企业发展贡献力量,依托企业搭建的平台和空间实现自己的价值。

只有企业与员工共享发展成果,才能达到共赢的局面。政协委员高玉君认为,和谐的劳动关系不是针锋相对的,而是一个大写的“人”字,

一撇是单位这一人生舞台;一捺是自己,与命运和困难做斗争的自己。和谐的劳动关系应该是劳动者对工作单位充满认同感、归属感,但是现实生活中存在很多不和谐现象,劳动者不珍惜工作机会,用人单位侵犯劳动者的合法权益。

“很多单位劳动合同内容较为简单,《劳动合同法》第十七条规定的必备条款,如休息休假、劳动保护、劳动条件和职业危害防护等约定不全面。”政协委员刘锡荣说,劳动合同

签订不规范,实施不严格极易导致劳动关系不和谐现象发生。很多特殊行业企业为了提高自身经济效益,不注重安全防护措施设置,即使合同中约定了相应条款,但在履行过程中也不严格执行,导致员工出现职业病,对身体健康造成严重危害。受经济下行大环境影响,很多企业尤其是中小企业,工资发放不及时。

滨城区政协委员陈希勇介绍,某员工因单位没有按期缴纳社会保险,向人社部门提出了申请。因其证据

保存意识相对淡薄,举证能力不足,提供不出在单位期间的工资发放记录、劳动合同、入职表、考勤记录等,无法确定劳动关系,在仲裁和诉讼中陷入被动局面。还有某单位职工2007年8月离职,2009年9月到新单位参加工作,发现原单位没有为自己缴纳社会保险,到人社部门提出追缴社会保险诉求,结果因超过时效无法受理,只好放弃自己的权益。很多职工面临退休才想到保险断交问题,大部分也因超出时效无法追缴。

【原因分析】

劳动合同签订流于形式、劳动者维权意识不强、协调机制不完善等问题较多

当前我国劳动关系总体是协调稳定的,职工利益得到了较好实现。但由于我国正处在改革转型的重要时期,劳动关系日益市场化、多样化、复杂化,而且利益清晰化,一些职工的利益受损,社会保险等权益受到侵害的现象屡有发生。

高玉君说,企业劳动者成份复杂,改革开放后出生的“80后”“90后”“00后”新生代也是劳动主力军,这代人既是充满机遇的一代,也是遇到挑战困难较多的一代。理想很丰满,现实很骨感,有的毕业即失业,有的对

工作不满意不甘情愿,频繁跳槽极易发生劳动争议。

很多单位在签订劳动合同时流于形式,劳动合同文本多数由企业直接出具,没有与员工进行充分协商,许多员工对合同内容也不关注。受经济下行大环境影响,有的企业因融资难、资金链断裂,经营困难甚至关停倒闭,职工的合法权益无法得到保障。许多用人单位特别是中小民营企业法制观念淡薄,对劳动保障法律法规缺乏科学认识,劳动合同签订不规范。刘锡荣提醒广大劳动者,

与用人单位签订劳动合同时,注意保留相关证据材料,如考勤记录、工资表、工作证等,当合法权益受到侵害时,不能意气用事也不要忍气吞声,应积极与用人单位协商解决,协商不成的通过相关法律途径维护合法权益。

法律维权以事实为依据,以法律为准绳。然而在司法实践中,很多劳动者在维权时遭遇缺乏证据的障碍。陈希勇认为,当前不少农民工对自身劳动权利有一定认识,但法律保护意识还不强,特别是证据意识严

重缺乏。很多农民工只求有份工作能挣钱,对于是否签订劳动合同,用人单位是否合法登记注册以及单位是否缴纳了工伤保险等问题没有清醒认识,一旦发生劳动侵权事件,往往缺乏必要证据。不少用人单位也正是利用农民工维权证据方面的不足,想方设法逃避法律制裁。大学生就业也存在不和谐现象,企业追求利益最大化,尽量减少生产成本,而大学生往往是急于体现自身价值,期望值过高,造成劳动关系不稳定或者劳动关系短期化。

【建言献策】

构建和谐劳动关系是一项复杂的社会工程,需要政府、用人单位、劳动者、社会组织多管齐下、各司其职、共同努力

党的十九大报告明确指出,完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制,构建和谐劳动关系。这是继2015年中共中央、国务院发布《关于构建和谐劳动关系的意见》以来,在顶层设计层面进一步作出的决策部署。

和谐的劳动关系是构建和谐社会的重要基础。刘锡荣建议,加大对《劳动法》《劳动合同法》等劳动保障法律法规的宣传力度,引导用人单位规范用工行为,引导劳动者运用法律手段维护自身的合法权益。同时,注重正面引导,多宣传先进企业劳动关系和谐稳定的典型经验,对违反劳动保障法律法规、恶意欠薪的用人单位加大惩戒和曝光力度,多方联动构建多元化劳动争议解决机制,在政府主导、综治协调下,引导社会力量积极参与,合力化解劳动关系矛盾纠纷。

陈希勇认为,打造和谐的劳动关系迫切需要政策支持。今年以来,我市针对企业招工难、留人用人难问题,出台了系列人才新政策。如:组织全日制本科以上学历大学生到滨州实训,实训期间给予大学生生活补助每人每月1000元,大学生被实训企业招用的,按每人2000元标准给予企业一次性用工补助。大学生毕业5年内租用经营场所创业,给予创业场所租赁补贴,补贴标准为5000元/年,期限最长不超过3年。符合条件的大学生个体工商户可申请贴息创业担保贷款最高15万元,最长实用6年。这些新政策的出台,一方面减轻了企业负担,另一方面吸引大学生来滨就业创业。陈希勇建议,切实落实好已出台的各项政策,让企业、大学生享受到各项政策带来的红利。同时根据情况变化,不断完善政策措施,为企业持续发展营造良好的用工环境。

“构建和谐劳动关系,要用发展的眼光解决问题。”高玉君建议,企业建立长远发展规划和用人机制,劳动者加强学习不断充电,把

自己培养成有用之才。发展是硬道理,每个劳动者要把自己的发展与集体、单位、国家的发展结合起来,才能更好实现自己的人生价值。

构建和谐劳动关系是一项复杂的社会工程。刘鑫介绍,作为主管部门,市人社局将着力做好三方面工作:一是进一步完善劳动关系三方协调机制。2013年,市人社局就联合工会、工商联、经信委成立了滨州劳动关系三方四家协调机制。今年4月,在三方协调机制的基础上,市政府又成立了滨州市协调劳动关系三方委员会,把劳动关系协调工作提高到更高层次,由分管市领导担任主任,在委员会统一指导下,共同研究分析我市劳动关系形势,组织协调、统筹解决劳动关系的重要情况和问题,推动创建和谐劳动关系。二是做好农民工工资支付工作。上半年进一步完善了治理拖欠农民工工资问题联席会议制度,健全拖欠工资联防联控长效机制,开展的多次专项检查效果明显。目前正在积极推进农民工工资支付监督平台建设,将在10月底前实现工程建设领域在建项目覆盖率达到70%的目标,2020年1月底前实现对所有符合条件工程建设领域在建项目的全覆盖。配合工程建设行业主管部门,通过平台实现企业农民工工资支付行为全过程监管,根治工程建设领域农民工欠薪问题。三是加大执法检查力度。开展“双随机一公开”执法检查,加强欠薪违法行为社会公布工作,全面推行拖欠农民工工资“黑名单”管理,对重大违法案件实施挂牌督办。四是根据“预防为主、基层为主、调解为主”的工作方针,加强基层调解组织建设,依托乡镇人社所、行业协会、企业工会建立基层劳动争议调解委员会,提升劳动争议调解仲裁化解基层矛盾纠纷能力,将矛盾纠纷化解在源头,确保劳动关系和谐稳定。

【追踪报道】

市政协与市海洋发展和渔业局就“滨州对虾优质如何优价”问题开展对口协商活动

滨州日报/滨州网讯(记者 隆卫 通讯员 孙丽娜 报道)9月3日,《委员关注》栏目就如何让滨州对虾提质增效、优质优价问题邀请委员嘉宾分析问题、建言献策。9月25日,市政协与市海洋发展和渔业局就“滨州对虾优质如何优价”问题开展对口协商活动,到创新海洋牧场海上自升式服务平台以及渤海水产股份有限公司水产品精深加工车间和水产品大宗交易平台等项目进行了实地视察和对口协商。

据悉,我市有80万亩、10.2万吨对虾养殖产量,占全省的50%以上,稳居全省第一。但我市产品、企业、地理标志品牌较少,众多养殖户拿到的只是辛苦钱,大量上好对虾运往胶东等地贴牌加工销售,几倍、十几倍的消费和增加值“花落他家”。市海洋发展和渔业局相关负责人表示,将认真吸取各位委员的意见建议,多方面努力做大做强滨州对虾产业,实现“小对虾、大产业,滨州对虾、中国对虾”的梦想。