

经理日报

2010年7月15日 星期四
庚寅年 六月初四
第185期 总第6611期
今日12版

新闻热线:(028) 87369123
传真:(028)87346406
电子邮箱:sw6150@126.com
责编:王小山 版式:黄健 校对:梅健秋

THE MANAGER'S DAILY

员工关系冷漠 也是企业发展危机

[详见 A2 版]

近日,全国总工会明确要求:基层工会要主动向工资集体协商未建制、拒建制及工资协议到期的企业发出协商要约,并对拒绝或变相拒绝要约、不按期响应要约等行为,由地方工会下达“整改建议书”。

工资集体协商:听起来不错 做起来不易

“工资集体协商制度”虽然一直被称之为“制度”,但实际上却没有什么真正的制度刚性——《劳动法》等法律既没有明确它的必要性,也没有相应的处罚措施。于是,“工资集体协商制度”事实上一直都停留在倡导层面,并无任何制度强制力。



【名词解释】

工资集体协商

是指通过工会代表职工与企业经营者依法就企业工资分配制度、分配形式、收入水平等事项进行平等协商,实现劳动关系双方共同参与、共同决定劳动者工资的一种收入分配方式,是工资正常增长机制和支付保障机制中的重要组成部分。

沈阳肯德基模式

6月17日,沈阳肯德基的女工小陈作为职工代表见证了集体劳动合同的签订。根据这项集体合同,沈阳肯德基员工的最低收入从700元提高到900元,职工平均工资年增幅不低于5%。

从2009年底开始,沈阳市总工会主动联系企业,提出集体谈判的要求。今年3月31日,沈阳市总工会向沈阳肯德基行政发出律师函。6月17日,在舆论等多重压力下,肯德基方面终于同意签订包含工资增长条款的集体合同。这场由工会强力推进的集体谈判最终确定了劳资双方都愿意接受的利益平衡点。

“对于那些本身企业利润比较好,职工工资又相对较低,没有同步增长的企业,的确可以通过工会的强力推进,迫使企业参加集体谈判。”中国人民大学劳动人事学院教授程延园说。

企业,的确可以通过工会的强力推进,迫使企业参加集体谈判。”中国人民大学劳动人事学院教授程延园说。

沈阳肯德基模式被称为中国式集体合同推进的一个样本。

听来看来都很美

虽然有沈阳肯德基模式作为蓝本,但无论是“加薪”,还是“工资集体协商”,很大程度上均是自外而内社会压

力逼迫下的产物,而非企业自内而外、制度化催生的结果。如沈阳肯德基诞生的中国首个集体合同,就是受到了沈阳市总工会长达数月的施压,而非百胜集团自愿;而在杭州,“肯德基杭州公司等跨地域企业,一再搁置集体合同的签订”,杭州市总工会法工部部长谭牧频介绍说。

另一方面,工资集体协商制度推行多年,纵向比较的成绩固不非,但与理想的要求相比,差距依然巨大。像杭州推行工资集体协商制度10年,“形式大于实质”的现象依然存在。谭牧频说,目前杭州100人以下的小企业大多未建立工会,而这些企业也成为工资集体协商制度的软肋。

工会端谁的饭碗

顾名思义,“工资集体协商制度”,协商的内容是工资,而协商的主体——集体,则非工会莫属。因此,如果作为职工集体代表的工会,无法真正名副其实、行动有力,所谓“工资集体协商”,必然流于形式。

长期以来,“工资集体协商”之所以说得热闹,而落实起来却实效有限,正与基层企业工会的缺位、失位密切相关。一方面,许多私营外资企业根本没有建立工会;另一方面,即使建有工会,往往也并非职工自主而来。比如,很多企业工会负责人并非来自职工民主选举,甚至干脆就是企业管理人员兼任,

“端的是老板的饭碗”。

同时,部分地方政府担心开展集体谈判会影响投资环境,因而在具体工作中主动性不强。一位地方总工会负责人表示,别说是推进集体谈判,有时候想推进企业工会建设,可能某些企业就去找政府告状。政府会随即给工会压力,“别建(企业工会)了,让他们集中心思搞生产吧”。

制度缺失需立法

中国劳动学会薪酬专业委员会秘书长孙群义认为,集体谈判制度的确面临不少的法律桎梏。他认为,目前比较有效的推进方式是区域集体合同,即针对某一区域多家企业签订集体合同。但是,《劳动合同法》规定,县以下地区才允许组织区域集体合同。为此,孙群义建议,在现有的法律框架下,在县以下的小企业先谈起来,是有操作性的。尽管目前就谁来代表企业谈判,内部还有争议,但无论中企还是工商联,都可以先从小范围谈起来。

浙江省劳动保障研究院院长陈诗达则建议,尽快将工资协商制度上升至国家立法层面来确立,可有力改变立法层次偏低、不配套且刚性约束力不强等问题。

如果能得到法律的明确和支持,再加上工会组织本身的健全完善,“工资集体协商”自然也不难得到一个有利于职工的协商结果。(单于)

卡夫收购吉百利 大裁近八成高管

据外电近日报道,饼干巨头卡夫公司在今年1月经过严酷拉锯战后,以117亿英镑收购全球最大糖果商吉百利。收购完成之后,吉百利总部的165名高管中,只有45人在卡夫食品集团重新受雇。

卡夫食品中国公司发言人向记者表示,因为卡夫公司的总部在美国芝加哥,而吉百利公司的总部在英国伯明翰地区。卡夫收购吉百利后,两个公司将整合成一家公司,总部也将只有在美国的那一个,所以必定会产生员工迁移的问题,英国吉百利员工因不愿迁移导致的离职也是正常的。

记者也从原吉百利中国公司某高管处获悉,吉百利在被收购后,中国公司的高管架构的确有很大调整。该人士告诉记者,吉百利被卡夫收购后,中国公司比较重要职位的人员现都由卡夫方面的人士担任,至于中低层则可以过渡去卡夫食品。“去到(卡夫)那边岗位都会低一些,因为卡夫毕竟是一个大集团。”

卡夫中国公司的发言人称,事实上原吉百利中国高管已有不少人在卡夫食品中国,或者卡夫食品亚太区获得新任命。不过,对于究竟有几成的原吉百利高管留在卡夫,该发言人表示不便透露。有关整合的进度,该发言人表示,卡夫对吉百利的整合是从今年3月份已经开始,卡夫对吉百利在中国业务的整合也是同步进行的。

该发言人也表示,吉百利中国的两家工厂,目前整合得非常好,今后会继续扩大产能。(夏荷)

涨薪潮促制造业产业格局生变



从7月1日开始,北京、河南、陕西等十个省市上调最低工资标准,从今年算起,全国已经有27个省市上调了最低工资标准。有观点认为涨薪潮意味着中国制造业依靠人口红利时代的结束?

近来有媒体报道,香港工业总会曾对珠三角的8万家港资企业进行了调查,结果显示,有37.3%的企业正计划将全部或部分生产能力迁离珠三角。不过,在东莞哈一代玩具有限公司董事长肖森林看来,这个数据的真实性值得商榷。他认为,在2008年之前,珠三角地区的人力成本每年都在提高,如果这些港资企业有预见的话,早就该去做一些产业转移了,根本不需要等到今天。东莞真明丽控股有限公司主席樊邦弘认为,这种可能性不大。“我们看到,在涨薪潮的压力之下,确实有一些制造企业产生了搬迁的想法。但究竟有多少企业真的准备迁离珠三角?我们目前还无法得到一个准确的答案。不过,可以肯定,涨薪潮对于珠三角制造业产业格局的影响还将逐步深化。”樊邦弘说。(半岛 摄影报道)

2010年“全国安全生产月万里行”特别报道

广西经验之三:合力打造平安交通

——河池市道路交通安全社会化管理述评

□ 本报记者 李国政

广西壮族自治区河池市地处云贵高原边缘,地形为典型的喀斯特地貌,辖区内公路大部分是傍山公路,山高路险,弯多坡长,公路等级低,交通事故频繁。河池市道路交通安全社会化管理于2005年在全市展开,其主要做法是建立“五大管理体系”。

1、建立党委、政府总揽的管理体系。该市把道路交通安全社会化管理工作纳入全市各级党委、政府的议事日程,实行统一领导、统一部署、统一督查、统一考核。

2、建立职能部门主管的管理体系。明确公安交警、交通、运管、农机、安监等职能部门是道路交通安全管理主体,必须履行法定职责,发挥职能作用。

3、建立企事业单位各司其职的管理体系。明确机关、部队、学校、社区、

企业等企事业单位、社会团体以及其他组织的“一把手”为本单位道路交通安全管理第一责任人,分管领导为主要责任人,并指定1名以上交通专干,具体负责日常交通安全管理工作。

4、建立全社会联动的管理体系。实行行政首长负责制,采取市领导包县(市)区,县(市)区领导包乡(镇),乡(镇)领导包村,乡(镇)干部和村干部包车辆、包路段、包驾驶人,构建了市、县、乡、村四级联动的管控网络。

5、建立群众广泛参与的管理体系。以开展“五进”活动为载体,多形式广泛宣传交通安全法律法规,发动广大群众积极参与道路交通安全管理工作。

在形成“五大管理体系”的基础上,落实“三盯”措施,即“人盯人”、“人盯车”、“人盯路”。

同时,健全三项制度。第一,健全

道路交通安全台账管理制度。全市各乡(镇)、村(社区)健全了机动车辆、驾驶人、交通违法、交通事故、危险路段等五种信息台账。第二,健全重点时段重点路段防控制度。如对国道210线大山塘、050线万人坑等事故多发路段,在重点时段都安排足够的人员进行监控。第三,健全道路交通安全宣传教育制度。全市各级政府、各机关、各企事业单位、社会团体都制定了道路交通安全宣传工作计划,加强对本辖区本单位人员进行经常性的道路交通安全法律法规教育。(下转 A2 版)

本期导读:人财战略

经 营企业

A2》人才测评行业也有“张悟本”
A2》与辞职员工最后的谈话艺术

理 通商道

A3》苏宁:
“1200工程”搭建人才工厂
A4》筑行业高层次人才缺口大

财 智人生

B1》贷款新规
为企业节省利息支出600万
B2》雅虎财务总监:
和“冤大头”收购说“拜拜”

富 任市场

B3》为何叫停“银信合作”?
B4》上市公司闲钱
“哄抢”银行理财产品

人财论坛 | Rencai Luntan

“工会能协商下来吗?”

□ 东方

这次全总明确要求基层工会要主动向工资集体协商未建制、拒建制及工资协议到期的企业发出协商要约,对拒绝要约等行为,由地方工会下达“整改建议书”;对拒不整改的,提请劳动行政部门依法处置,并对逾期不改的应配合劳动行政部门依法进行查处,追究其法律责任。

这段说得义正词严,掷地有声,但全总的好意能否得到最大体现,能否切实让每一个劳动者普遍受惠,这还有待观察。因为去年这个时候,中华全国总工会也曾公布过一份《关于积极开展行业性工资集体协商工作的指导意见》。当时,意见内容和此次全总的意思相近。可又过了一年,工资集体协商的美好的制度初衷,仍未得到理想的体现。

这直接导致人们的很多疑问。其中最具有代表性的一句竟是:“工会是干什么的?”这句恐怕会让不少人脸红——而这无疑凝聚成了如此多网民的共同心声!

全总要求“各级工会推动建立工资集体协商机制”,说明工会应是推动工资协商的主体,但面对上面这句诘问,有多少工会能站出来理直气壮地回答这个问题呢?这显然需要底气。

而眼下推行工资集体协商,却存在“四不”情况:企业不愿谈,担心损害自己利益;职工不敢谈,担心被解雇;职工对相关政策法规不熟悉不会谈;工会不健全不好谈。假如前面三点一时还难妥善解决,那么工会“不

好谈”“不敢谈”“不善谈”的问题则必须尽快解决。

工会“太软”的印象来自于其依附性和不独立性。由于不少工会都依赖资方的资源,企业只把工会组织看成工人和企业之间的调节仲裁机构。工会运作资金一般也是由企业注入,经济不独立,自然导致工会代表性不强。

面对这样的现实难题,必须针对性地求解:提高工会在企业中的覆盖率;努力促使工会组织结构更健康有序;尽力消除工会对企业及行政部门的依附性,培育工会独立品格。而这一点又是保证工会替工人说话,有效推进工资集体协商的关键。

其实,工会积贫积弱不仅是制度原因,也与现实执法中意志消沉有关。当前,工会运作还会遇到外部环境的掣肘和制约,但工会不能消极怠工,而应奋发而为。因为若毫无行动力,一味抱怨体制落后,则丝毫无益于现实改进,工资集体协商只会沦为画饼。将制度作为借口,自怨自艾只会更加软弱无力,只会让更多劳动者质问:“工会是干什么的?”

维护劳工权益是工会灵魂,是其力量之源。工会是推进工资集体协商的组织,工会是增进劳动者权益的组织。有独立品格的工会,才谈得上为劳动者争取权益;只有真正让劳动者的劳动价值得到一个体面的有尊严的体现,工会也才更得民心更合民意,变得更有尊严和力量,才有底气回答“工会是干什么的”这个问题!

诚信守信 凝固到永远
水泥·电力·畜牧
夏河安多投资(集团)有限责任公司
电话:0941-7231441 网址:www.ardotouzi.cn

双星集团
www.doublestar.com.cn
双星轩头条好新闻

药物去屑,就是康王
康王
清虹药业