

■劳动时评

# 促进劳动关系和谐还需有针对性开展工作

□张刃

劳动关系和谐与否，对于经济社会发展的影响越来越重要，也越来越引起人们的重视了。政府劳动管理部门应该建立调查、分析和发布制度，工会组织也应该积极参与其中，以期对促进和谐劳动关系发挥积极的推进作用。

有关工会的报道中，有一个常见主题——创建劳动关系和谐企业。这项活动在全国开展多年，各地各级工会都把它作为融入大局、推进其他工作的“抓手”，搞得有声有色，成效显著，并且产生了一批典型经验。创建劳动关系和谐企业活动能有这样

的局面和成果，同样有经验值得总结，有问题需要探讨。

推进经济社会发展，需要协调好各种社会关系，其中最基本的关系，就是社会生活、经济活动中最主要人群的劳动关系，它是影响社会和谐、经济发展的关键因素之一。劳动关系存在的基本方式是企业用工，而企业是经济社会的细胞，企业不活、困顿，何来社会活力、发展？由此，创建劳动关系和谐企业的命题应运而生。工会组织认清了这一点，才着手积极推进这项活动。

理论和经验源于实践，并在实践中得到检验和发展。创建劳动关系和谐企业，首先是基层工会在实践中摸索和创造出来的，并且证明了它的有效和成功。上

级工会发现并总结了基层的实践经验，上升到理论层面，形成更完善的方案，由全总部署推广开来，才有了今天的工作局面。基层的同志说，这项活动“从构建和谐社会大局中找到了工会工作的切入点，契合了党政、企业、职工共同的关注点，摸准了工会服务大局和全面履行职能的结合点。”这话不仅符合实际，而且深中肯綮。

推进经济社会发展，实现中华民族伟大复兴，是党和政府的方略；把企业做大做强，以获取更多经济和社会效益，是企业投资者、经营者的追求；用辛勤劳动换得尽可能好的报酬，实现更多的经济、文化、政治权益，过富足、美好的生活，是每个劳动者的期盼；代表和维护职工合

法权益，同时积极促进企业发展，在发展中实现“共赢”，在维护中确立地位，是工会的理念。基于上述各点，党和政府、企业投资和经营者、广大职工群众、各级工会组织，都可以在和谐劳动关系中找到“最大公约数”，创建劳动关系和谐企业的成果将使多方受益，因此得到各方面的支持与合作也就顺理成章了。

工作局面向好，不等于没有问题。就企业劳动关系整体状况而言，劳动争议频发的实际表明，“和谐”仍不稳定，仍有大量工作要做。如果分别考察，国有、合资、民营、外资企业的劳动关系不同，和谐程度也有差异。特别是新业态的迅速发展，劳动关系日趋复杂多样，怎样“和谐”更是新课题。如何逐一

破解，继续推进，需要各级工会探索。破解途径之一，就是对劳动关系进行定性、定量的调查分析，譬如定期发布企业劳动关系和谐指数，以使我们对不同经济类型的劳动关系状况有一个质与量的概念，能够比较准确地发现工作“短板”，有针对性地开展工作。但是，网上搜索信息，除个别城市外，迄今鲜见各地发布劳动关系和谐指数。这不能不说是一个缺憾。

劳动关系和谐与否，对于经济社会发展的影响越来越重要，也越来越引起人们的重视了。政府劳动管理部门应该建立调查、分析和发布制度，工会组织也应该积极参与其中，以期对促进和谐劳动关系发挥积极的推进作用。

■每日图评

## 女子清疏班诠释敬业精神

8月4日，山东省济南市城管局城肥清运管理一处女子清疏班的三名女队员在裕园社区一处居民楼前一阵忙碌。女子清疏班成立于2013年3月7日，8年间她们担任济南市中大槐树街道320座居民楼化粪池的“主治医生”，化解着辖区化粪池管道“肠梗阻”难题，“宁愿一人脏，换来万家净”。（8月5日《工人日报》）

说起“女子清疏班”，我们自然会想到“巾帼不让须眉”，女人也能撑起职场的半边天。笔

者认为，女子清疏班诠释了敬业精神，向社会传递了积极的信号。应该承认，环卫清理是一件很辛苦的体力活。但女子清疏班能胜任，并且干得很好确实不易。一方面，她们有一种不怕苦、不怕累的奉献精神。这种精神，让她们以更加积极的心态去面对问题、解决问题。另一方面，团队协作精神，让她们发挥了更好的潜能。很多时候，清疏工作的体力活，安排好分工协作，发挥好每个人的特长，也能干得很顺手、很省



力。劳动最美，尤其是从事像环卫

工这样辛苦劳累的工作，更应该赢得我们社会的尊重。 □陶崇银

■网评锐语

## 地铁口停自行车难题 考验城市精细化管理水平

戴先任：随着骑行环境越来越好，骑自行车到地铁站坐地铁成为许多通勤族的选择。然而，在地铁站附近却出现了自行车停车难的问题：有的地方，找不到自行车棚，或车棚内“车位”紧张；有的地方，停放车辆没有遮挡、日晒雨淋……地铁口停自行车等“绿色出行”难题，是对城市精细化管理与推进绿色出行工作的考验，需要城市管理者能够体现出治理智慧，补齐治理短板，清除治理堵点与难点。

## 警惕电子烟 流向未成年人

钱凤伟：据媒体报道，近年来，电子烟作为一种新兴的烟草消费品，尤其是一些电子烟标榜潮流与“健康”，在年轻人中快速走红。虽然国家已明文规定各类市场主体不得向未成年人出售电子烟，但部分裹着“绚烂外衣”的电子烟依旧在向未成年人群体渗透。保护青少年的安全和健康，要对电子烟产品进行有效的监管。

■世象漫说



## 扎堆

近年来，“对门开着美甲店，楼上就是剧本杀”的现象在城市居民小区越来越普遍。面对小区商业化带来的干扰，普通住户和店家之间的纠纷拉锯战也不断上演。（8月5日《工人日报》）

□朱慧卿

■有感而发

## 绩效工资不能沦为变相扣工资

70%、90%、75%、85%、95%……7月26日，翻看公司内部系统发来的人事通知，35岁的罗忠安发现自己在银行工作10年，绩效工资从没拿到100%。记者采访发现，有企业利用绩效工资变相扣减薪酬，有企业把基本工资制定得很低，再在绩效工资上“找补”，但绩效考核定量并不好操作。（8月5日《工人日报》）

绩效工资的核心是“以绩取酬”，通过对绩优者和绩劣者收

入的调节，鼓励员工追求符合企业要求的行为，激发每个员工的积极性。绩效工资沦为变相扣工资，非但不能带来有效激励，还会起到负面作用。当员工发现公司承诺的高薪酬只是看得见、摸不着的“大饼”，无论干好干坏，绩效工资永远拿不满，这势必挫伤员工的工作热忱，影响员工对企业的认同感和归属感。企业看似节省了一定的人力成本，却为健康发展埋下隐患，可谓得不偿失。

对此，企业必须端正态度，正确看待绩效工资，在管理思维中摒弃借绩效考核剥夺员工权益的想法。在制定绩效工资支付制度时，遵循公开、协商等合法程序，倾听员工的意见建议。公开协商，既是法律的内在要求，也有助于破解绩效考核定量难题，推动考核办法臻于完善，达到企业利益和员工权益的最佳契合点。

□张淳艺

■长话短说

## 莫让企业“家规”成为侵犯劳动权益道具

近日，一则“穿短裤上班被开除后员工状告公司”的劳动争议引起热议。据裁判文书网显示，丁某穿短裤上班，店长要求其着工装上班。丁某以天气热、没有开空调为由拒绝，于是店长对丁某罚款50元予以惩戒。但此后丁某仍穿短裤上班，遂以不服从管理为由被辞退。丁某认为不着工装即被开除处罚过重，将公司告上法庭。法院审理认为，公司有权因为丁某违反规章制度与其解除劳动合同，但公司未提交证据证明其规章制度制定的合法性，故支持了丁某的主张。（8月5日《工人日报》）

因为穿短裤上班，这名员工便被解聘，着实令人颇感意外。尽管这名员工穿短裤上班确实违反了企业的“家规”，但企业不能证明其“家规”合法性的司法认定，最终还是让企业败诉。法院这一判决结果，释放了企业不能把“家规”作为任性侵犯劳动权益道具的警示意义。稍有法治理性的企业，都应以此为鉴。

没有规矩，不成方圆。鉴于每个员工并不能模范遵守规章制度，企业在法律的授权范围内，有必要制定能约束员工违纪行为的“家规”。但必须明白，法律赋予的权力并非至高无上。为防止企业利用“家规”任性损害劳动者合法权益，我国《劳动合同法》对此设置了严格的限制条件。除了明确规定企业在制定“家规”中不得超权限设定禁止义务、违反公序良俗及合理限度外，还规定企业制定“家规”必须履行相应的正当程序。

企业“家规”不是侵犯劳动权益的道具，必须依法惩治。劳动监察执法部门在引导企业依法合规地制定“家规”时，还应常态化地对企业违背法理情理制定奇葩“家规”的行为严肃惩处；深受企业奇葩“家规”伤害的劳动者，也要敢于主动依法维权。

□张智全