

我国企业劳动关系低水平稳定人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/534/2021_2022__E6_88_91_E5_9B_BD_E4_BC_81_E4_c37_534536.htm “《劳动合同法》实施一年来，中国企业劳动关系总体上处于低水平稳定状态。

”1月5日，中国人民大学劳动关系研究所发布了“2008-2009年度企业劳动关系报告”（下称“报告”）作出上述表述。

“这个判断与有关部门的判断是一致的。”课题负责人常凯表示，课题组此前与人力资源和社会保障部沟通，有关方面对国内劳资现状的评判是：基本稳定，仍存在一些问題。“报告”显示，《劳动合同法》实施以来，劳动者在工资工时和社会保障两方面有了相当的改善，工资增长率平均达到16.16%；同时，企业在劳动规章制度、劳动合同、集体协商机制、劳动生产率、职业安全与卫生等方面仍存在诸多不足。

人力资源和社会保障部劳动关系司司长邱小平对这份调查报告评价称，其对政府调整劳资关系，推动企业构建和谐的劳动关系，具有指导意义。“促进企业发展、维护职工权益和维护劳动关系的稳定，是当前面临的一项重要任务。”

邱小平说，这需要政府、工会和企业等有关各方，考|试/大统筹处理好促进企业发展、稳定就业岗位与维护企业职工合法权益的关系，扩大就业规模，提高就业质量，引导劳资双方同舟共济、共渡难关。《劳动合同法》仍有完善空间 在过去一年中，围绕《劳动合同法》实施学界和业界多有议论。作为参与该法起草的专家之一，常凯表示，劳动保护标准高、用工成本提高、企业竞争力降低、就业困难增加等因素是争议的主要诱因。2008年年末，中国人民大学劳动人事学院的

新年报告会曾就《劳动合同法》展开专题讨论。有学者建议，在国内外经济环境发生重大变化的背景下，适当引入小企业豁免机制。（相关报道详见本版1月1日《全总法工部部长：中小企业经营困难不能归咎于《劳动合同法》》）常凯承认，法律本身有需要继续完善的地方。但他认为，《劳动合同法》实施刚刚一年，对中国经济和社会的影响现在尚难以判断，尽管大家现在还不适应，但是一定要逐步适应。这次，由常凯领衔的企业劳动关系评价指标体系课题组，制定了一套由50多个量化指标组成的劳动关系评价指标体系，并对国内47家企业和4000多名员工进行实证调查。在评价中国劳资关系现状时，课题组采用了和谐、较和谐、稳定、较不稳定、不稳定五个评判标准。调查的结果，47家被调查企业中，考|试/大劳动关系和谐的企业有4家、较和谐的有7家、稳定的有11家。总体评价结论是，《劳动合同法》实施一年来，当前企业劳动关系处于低水平的稳定状态。常凯说，从这个结论可以看出，中国企业劳动关系在往好的方向发展，同时也存在很多问题，需引起注意，加紧改善。他预测，在金融危机对实体经济的影响充分显现出来以后，2009年企业劳动关系可能更为敏感，劳资关系的稳定程度将直接影响企业生存和发展。今年将是劳资关系敏感期 常凯判断，2009年是劳资关系敏感期。他的依据是，经济高速发展时被掩饰的问题和矛盾，在经济下行时会集中爆发出来，如果处理不好，将直接危及企业生存。“劳资关系是当前影响中国经济和社会发展最重要的问题。2009年，这个问题会更加突出，我们必须未雨绸缪，在劳动政策问题上有一个清醒的认识。”常凯主张在全球金融危机的特殊情况下，劳资合作共渡难关，“

这个时候我们要保护企业，保护就业”。常凯预计，企业薪酬水平提高的趋势在2009年将有所放缓，有些企业甚至会下降。“工资与效益是挂钩的。”他主张建立完善“工资决定机制”而不是“工资增长机制”，但操作时一定要按程序实施。在社会保障方面，“报告”指出，尽管去年企业社保指标有所改善，但从总体来看，企业社会保障特别是农民工的社保问题，仍待加强和完善。常凯预计今年该领域的集体争议还会比较突出，企业应该有充分的准备和预案，考试/大保持和维护企业劳动关系稳定和谐。针对企业将如何应对金融危机下的劳资争议，“报告”建议：将劳动关系调处作为企业管理的重心，完善相关机制以保障劳动者合法权益，预防劳资冲突；通过合法程序和劳资协商，确定公平合理的薪酬和福利标准，实现劳资利益共享和风险共担；发挥工会组织的作用，建立企业劳动关系集体调整机制，以此建立劳资双方的信任合作，调动劳动者参与企业发展的积极性。“报告”还特别强调，企业应着手建立劳动关系危机管理机制。这一机制包括劳资关系预警机制、争议处理机制、劳资冲突应对解决机制等一整套危机管理措施，将劳资冲突由事后处理转向事前预防。"#F8F8F8" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com