

# 实行六小时工作制,小伙伴你觉得可行吗?

据报道,瑞典哥德堡市政府的一部分员工最近实行6小时工作制,歌德堡市副市长马茨·皮尔赫姆对当地媒体说,他希望缩短工时后员工能够保持身心健康,少请病假,为国家省钱。

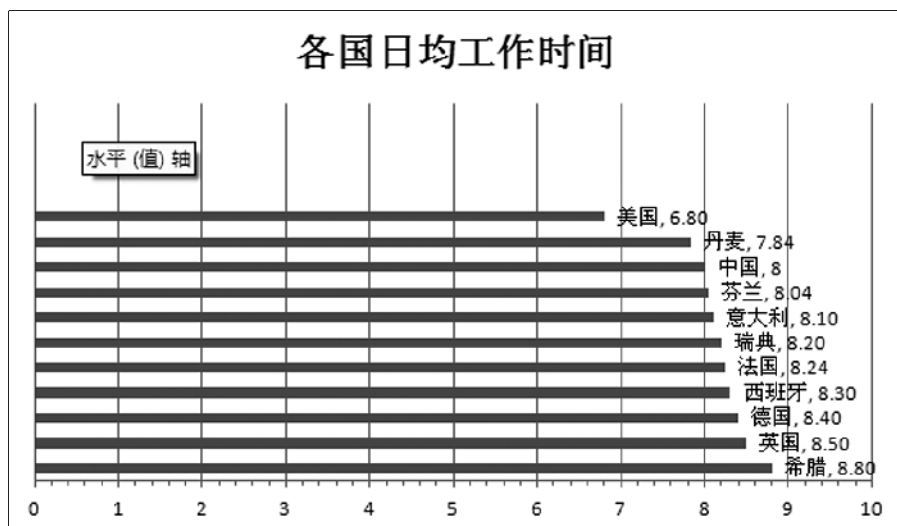
上班时少了这么多!不仅引发中国小伙伴们各种羡慕嫉妒恨,在瑞典国内也成功“拉仇恨”。反对派政界人士抨击此举是在大选前笼络人心的小伎俩。在瑞典这种政策以前就试行过,但没有取得成效。基律纳政务委员会的大约250名工作人员曾经实行6小时工作制长达16年,但这项政策在2005年取消,因为有报告显示它对健康毫无影响。六小时工作制,这个可以有吗?

## 工作时长由什么决定

大部分经济专家认为真正决定工作时长,当然是背后的经济规律。

首先,一个国家的劳动生产率水平有多高。西方一些国家的高福利低工时是建立在社会经济发展到了一定阶段,人口出生率开始下降,劳动供给和需求来到变化节点,由此劳动者的弱势地位有所好转。劳动力价格提高,对劳动者的教育要求越来越高,经济增长方式由劳动密集型转向了知识密集型。

其次,劳动力供给情况。僧多粥少,所以无论法律怎么“写”,仍然会有大批劳动者为保住饭碗,不惜自愿加班。



再次,加班和收入低也有直接关系。经济学中有一条劳动供给后弯曲线:当你的收入不高时,你愿意多劳多得;但是达到一定程度后,继续提高工资水平,你反而会少劳动多休息。因此,想真正减少劳动时间,首先工资要提高到一定水平。

## 各国人民的工作时间是多久

据调查,欧洲国家很多都是35小时工作制,即每天工作7小时。荷兰人工作时间最少,平均每周33小时。与欧洲国家相比美国的每周工作时间实际上没有硬性规定。每周工作时间平均是34小时。

在我国,1952年,政务院在《关于劳动就业问题的决定》中规定:有计划地、有步骤地坚持贯彻8小时至10小时工作制,一切较大的公私合营工矿交通运输企业均应尽可能实行8小时工作。一切公私企业的加班加点均应受到严格的限制。

1956年6月8日国务院发布了《关于建筑业实行8小时,小礼拜工作制度的规定》:1956年的7月1日起,建筑业一律实行8小时小礼拜工作制度。

1994年7月5日,八届全国人大常委会第八次会议通过了《中华人民共和国劳动法》,规定,国家实行劳动者每日工作时

间不超过8小时,平均每周工作时间不超过40小时的工时制度。

## 六小时工作制咱们真难有

全国人大常委、浙江大学原副校长倪健敏于2008、2009连续两年提议,按劳动种类分类、按劳动内容分层、按劳动需要分时段、全国统一的六小时工作制。

理由是,在我国,有效工时仅占制度工时的70%左右。缩短工时,在不增加人员的条件下,劳动效益将增加25%。这在政府部门、企事业单位机关将更加明显。除了提高工作效率和工作质量,他还可以解决就业问题,缓解交通压力

但是,很多专家认为,不可忽视的现阶段国情:1、竞争压力巨大,为保住饭碗,赚多少都接受了。还想少两个小时,除非您不想干了……2、劳动力收入水平本来就低,老板挖空心思控制成本。加剧劳资双方的矛盾带来的仲裁成本,承担不起。3、我国很长一段时间,劳动密集型依旧是中国很多企业的生存途径。4、在基本国家福利制度没健全之前,主要让企业承受这项社保成本值得商榷。

他们认为有比实行六小时工作制更紧迫的事:1、先执行好现有劳动法律法规!现在有相当部分的企业连8小时工作制都没有很好遵守。2、不同性质的行业和岗位实行弹性工作制。

(任民)

## 新时期推进国企工会工作的策略

■罗海娥

新时期,国企工会组织工作面临着新的变化和新的挑战,如何更好地服务职工,维护好职工的利益,成为了工会工作的重点。随着国企改革深入发展,多种分配制度并存,知识和科技的价值及作用更加突出,收入差距的扩大影响了职工思想的稳定。同时,新时期下职工的法律意识和维权意识也更加突出,工会要发扬民主,主动倾听职工的声音,才能更好地做好工会工作。

### 一、国企工会工作现状分析

#### (一) 没有切实发挥工会的价值

保护职工的利益是国企工会工作的重要内容,随着国企改革的不断深入,工会在维护职工利益方面存在一定的问题,没有很好地发挥工会的价值和作用。例如,目前我国国有企业进行体制改革的过程中,劳动关系、人事管理都出现了新的变化,如果工会作用力不彰显,就会导致职工利益受损。一些国企工会组织离职工太远,没有做好职工利益的调查研究,在工会工作中处于被动的状态,没有发挥工会应有的作用,降低了工会的价值,对企业的发展带来了不利的影响。

#### (二) 在维护和谐劳动关系方面还存在不足

建立国企和谐的劳动关系,对于企业的发展 and 进步具有重要的促进作用,这也是工会工作的重要内容之一。随着国企改革的深入,在劳动关系方面也发生了深刻的变化,例如,传统的铁饭碗被打破,企业在劳动关系管理过程中也更加灵活。企业作为市场的主体,为了企业的效益需要进行降薪或者裁员,这往往会打破原有的劳动关系,导致纠纷发生。在新时期下工会的工作也面临着新的问题和调整,部分工会

在应对劳资矛盾方面还能力有限,也成为了工会工作需要面临的重要课题。

#### (三) 收入差距扩大的现象突出

在新时期下企业分配方式出现了多元化的发展,企业职工的收入差距也在不断扩大。特别是对于科技人员来说,其知识、技术等资本要素的重要性日益突出,在分配中占据了比较大的分量。同时国有企业也处于激烈的市场竞争中,一些科研人员必然受到企业的青睐和关注,企业为了吸引高科技人才往往提出了比较高的劳动报酬,导致一些基层职工内心不平衡。在新时期下,职工收入水平差距加大成为常态,这也对工会工作提出了更高的要求。

### 二、推进国企工会工作的策略

#### (一) 维护好职工的利益

在新时期下职工对于个人利益也愈来愈重视,维护好职工利益也是工会工作的重点和难点,同时维护好职工利益对于企业的稳定发展也具有重要意义。在传统的工会维权工作中,其方法往往比较单一,但是,新时期下的职工在工作生活中会面临着各种各样的新问题,都需要工会及时介入协调。在这种情况下工会要主动创新自己的工作方法,加强维权模式的改革,维护好职工的利益。在帮助职工维护个人利益时要主动关心了解职工的生活,这种从职工角度出发的工作方法有利于工会工作的顺利进行,往往能够及时发现问题的苗头,能够将问题扼杀在摇篮中,能够提高工会工作的效率,对于工会工作的前瞻性也有重要的意义。在维护职工利益的过程中,要及时了解损害和不利于职工利益的现象和问题,并且尽快解决,只有这样才能发挥工

会的价值,掌握工会工作的主动权,从而促进企业的发展。工会要加强对职工工作生活的调查研究,掌握职工的愿望和诉求,从而做好职工的服务工作。在维护职工利益的过程中要主动介入,做好事前预防事后协调,切实维护好职工的利益,防止矛盾被激化,影响到企业正常的生产活动。

#### (二) 重视工会的民主管理

在新时期下要加强工会的民主管理,从实际角度出发,从多方面来维护职工的利益。例如可以通过建立职工民主议事会、劳资协商恳谈会、经理接待日以及职工代表参与行政会议等多种方式保证职工参与到企业的管理和运作中来,参与企业事务决策,特别是在涉及到职工利益时应当给予职工表达的空间,倾听职工的声音,这对于做好国企工会工作具有重要的意义。建立工会相应的民主管理机制,要定期做好职工代表、职工监督员等职工组织与管理部门的协调,打通职工表达意见的渠道。在进行民主管理的过程中要注重信息的透明,要做好企业事务公开,落实职工的知情权,发挥职工在企业运行中的监督权。工会要主动协调好企务公开工作,通过企务公开减少职工在工作中的疑虑,同时也能够防止劳资纠纷的发生。在具体的工作中可以通过职工代表大会等多种形式,及时向职工传达企业的经营状况、利益分配措施等。在新时期下,职工参与企业管理的热情也出现了新的变化,职工的主人翁意识也更加强烈,因此工会应当通过公开透明的方式主动回应企业经营中的重大问题,做好信息反馈等,重视每一个职工的声音,使民主管理能够落实到企业管理的各个环节。工会可以借助微信群等形式,传达关于职工利益的相关信息,加强和职工的互动

交流,掌握职工的思想动态。

#### (三) 提高工会的工作水平

在新时期下职工的思想发生了很大的变化,他们的法律意识更强,维护个人劳动利益的意识也更加突出。同时职工的行为方式也发生了比较大的变化,个性更加张扬,工会的工作环境发生了比较大的变化。特别是一些新媒体技术的应用,谣言传播的速度也越来越快,范围也越来越广,如果工会不能够及时回应职工所关切的问题,往往会酿成比较大的群体性事件。社会发展节奏变快,也对工会的工作水平提出了更高的要求。对国企工会组织来说,应当不断加强新媒体技术的应用,及时了解职工的利益变化和思想动态,按照党的要求做好工会工作。工会工作只有与时俱进,才能更好地应对不断变化的新情况,才能更好地为职工服务。在新时期下,工会面临的挑战也越来越多,工会应当变得更加专业,工会要自觉完善服务体系,学习其它领域的相关知识,只有这样才能更好地为职工服务。

新时期下国企工会工作面临着新的情况,工会要发挥好自身的价值,维护好职工的利益,做好企业和职工之间的“润滑剂”。工会要了解职工的思想变化,要关注职工的利益变动情况,主动介入到劳资矛盾中,及时化解纠纷,掌握工会工作的主动权。工会要做好事前预防工作,化矛盾于无形;加强与职工的联系与沟通,关注职工的合理诉求,及时帮助他们解决工作和生活上的困难。同时工会干部也应当加强专业知识的学习,利用法律作为工作的准绳,依法工作,发挥好工会的价值。

(作者单位:广州白云机场安检护卫部工会)