

劳动关系是最基本的社会关系之一。要最大限度增加和谐因素、最大限度减少不和谐因素,构建和发展和谐劳动关系,促进社会和谐。要依法保障职工基本权益,健全劳动关系协调机制,及时正确处理劳动关系矛盾纠纷。

——习近平



2009年9月,时任浙江省委书记的习近平在义乌市总工会职工法律维权中心,与外来务工人员握手并亲切地告诉他们,有困难找工会。  
记者周金友 摄



2004年6月,时任浙江省委书记的习近平到老字号企业“张小泉”看望工人,了解企业构建和谐劳动关系进展等。  
记者周金友 摄

## 实践中探索 创新中发展 ——回眸我省构建和谐劳动关系十年历史篇章

■记者王海霞

2006年,一场前所未有的和谐劳动关系企业创建活动在浙江广泛开展。各级党委、政府作为引领者和推动者,大力倡导劳资双方合作互利共赢的基本理念,有效整合各种社会资源,形成发展和谐劳动关系的社会化格局。

目前,全省共有23万多家企业、250个工业园区开展了创建活动,近7万家企业被评为乡镇以上劳动关系和谐企业。十年来,各地大胆探索,在继承中创新,在创新中发展,不断推动浙江构建和谐劳动关系始终走在实处、走在前列。

### 党政重视 构建新型劳动关系

六成以上税收、七成以上GDP和外贸出口、九成左右就业来自民营企业,浙江是当之无愧的民营经济大省。

民营经济占“大半江山”的经济结构,也给浙江的劳动关系带来一些新情况、新问题。一方面,资本的趋利本能涌动;另一方面,以新生代农民工为主体、大多分散在中小企业劳动的劳动者,自我维权意识也在增强。

早在2006年,浙江省政府办公厅就发布了《关于开展创建劳动关系和谐企业活动的意见》,从此,政府工作中新增一项重要内容:发展新型劳动关系。

浙江省各级党委政府成为构建和谐劳动关系的引领者和推动者,大力倡导劳资双方合作互利共赢的基

本理念,大力营造构建和谐劳动关系的社会政治氛围,建立健全发展和谐劳动关系的政策法规体系、多方协调机制,以及面向市场、统筹城乡的就业服务体系和再就业援助体系,并着力从制度上、机制上理顺企业工资分配关系。

建立一个工作机制。浙江省成立了以省委副书记任组长、联系工会的常务副省长和省总工会主要领导为副组长的创建领导小组,18个省级厅局作为创建活动领导小组成员单位,办公室设在省总工会。各市、县(区)、市和乡镇街道也都成立了由党委政府领导牵头的领导小组。随着创建活动的推进,创建组织机构还延伸到村和企业,构建了以党政为主导、相关职能部门配合、工会具体实施运作的省、市、县、镇、村(企业)五级组织机构和创建格局。各级创建活动领导小组组长与下一级创建活动领导小组组长签订《开展创建劳动关系和谐企业活动工作责任书》,将创建工作列入各级政府工作目标考核之中。形成一级抓一级,层层落实目标任务的工作机制。

进和实施社会就业、社会保险、社会救助三位一体的大社保体系中,浙江省政府连续出台了《关于进一步加强和改进农村务工人员服务和管理的若干意见》、《关于全面推进工伤保险的通知》、《关于解决农民工问题的实施意见》、《关于全面推进职工工资集体协商工作的意见》、《浙江省企业社会责任指导原则》等政策性文件。2008年,各级党委政府制定发展和谐劳动关系的政策文件近200件,为形成创建活动长效机制,进一步弥补劳动关系中的薄弱环节提供了有力的政策保障。

建立企业工资集体协商制度,浙江从职工最关心的现实利益问题出发,为劳动关系的协调搭建互动平台,是创建和谐企业的重点和最基本的内涵。

2003年以前,温岭全市发生的劳资纠纷,90%以上的纠纷案件都是由工资引发,如新河镇的羊毛衫行业原本就是劳动关系最紧张、劳动纠纷产生最密集的,在推行行业工资集体协商之后,一直到现在,新河镇的羊毛衫行业再也没有出现一起劳动纠纷。

如今,除了羊毛衫行业外,温岭还在水泵、工量刀具等15个行业开展了工资集体协商,覆盖企业6100多家,惠及职工40多万人;企业单独形成一个长效机制。在逐步推

### 以人为本 夯实和谐基石

薪酬,往往是引发劳动纠纷的主要原因。

建立企业工资集体协商制度,浙江从职工最关心的现实利益问题出发,为劳动关系的协调搭建互动平台,是创建和谐企业的重点和最基本的内涵。

2003年以前,温岭全市发生的劳资纠纷,90%以上的纠纷案件都是由工资引发,如新河镇的羊毛衫行业原本就是劳动关系最紧张、劳动纠纷产生最密集的,在推行行业工资集体协商之后,一直到现在,新河镇的羊毛衫行业再也没有出现一起劳动纠纷。

如今,除了羊毛衫行业外,温岭还在水泵、工量刀具等15个行业开展了工资集体协商,覆盖企业6100多家,惠及职工40多万人;企业单独

开展工资协商的就有1060家。全市企业职工平均工资实现年均增长10%,注塑、水泵、轴承、工量刀具等行业实现劳资纠纷“零”投诉。广大职工对企业的认同感和归属感不断增强。

企业主也摆脱了劳资纠纷的困扰,将精力更多集中于企业的生产经营,真正实现了可贵的劳资双赢局面。

在全省各级工会的积极推动下,目前,浙江已经实现工资集体协商制度广泛覆盖,形成了企业协商重点建立工资正常增长机制,行业协商重点制定统一的工时和工资标准,区域协商重点解决职工工资不低于当地最低工资标准的“企业协商谈增长、行业协商谈标准、区域协商谈底线”的工资协商模式。2014年,全省90%以上建立工会的企业开展了工资集体协商,签订工资协议11.58万份,覆盖企业38万家,惠及职工1470万人。杭州、宁波出台了《工资集体协商条例》。

与此同时,1994年以来,浙江14次提高最低工资标准,今年新定的最低工资标准最高档为每月1650元,比去年增长12.2%,明显高于职工平均收入增长幅度,也高于全省GDP增长速度。10多年来,浙江全社会在岗职工平均工资逐年稳步增长,2013年达到44513元。

北仑、义乌、余杭等地各具特色的社会化大调解模式,将劳动争议矛盾化解在源头和基层。在北仑,区总工会牵头,整合劳动保障、法院、信访、工会等部门资源,探索“12345”劳动争议联合调解机制,形成了维权、调解、仲裁、诉讼相互沟通、相互配合的“大调解”工作格局。截至2014年底,全区调

解组织共接待职工3万余名,受理立案12544件,调解成功10986件,成功率87.6%,涉案金额18153万元。

各地还不断创新工作机制和做法,如农民工维权绿色通道、“流动仲裁庭”、“假日仲裁庭”、为弱势群体提供法律援助以及与法院建立裁审衔接机制、特殊企业工资支付保证金制度、政府应急周转金制度、建立欠薪保障多部门联动解决机制等提升了服务基层和职工能力,夯实了和谐劳动关系的基石。

### 共建共享 共筑和谐之路

在浙江,越来越多的企业家已经明白了一个道理:劳动关系的和谐是企业和谐发展的前提,企业和谐发展是社会和谐稳定的基础。不少企业更是先行一步,对待员工,以真情感人、待遇留人、激励用人、培训育人、事业成就人。构建和谐的劳资关系,成为了企业的内在需求、内生动力。

传化集团将职工的职业成长作为企业转型升级的关键,推出了针对新员工的青蓝计划、针对基层员工的蒲公英计划、针对操作工的技能培训与鉴定计划、针对管理层的领导力发展计划。通过变革创新用人机制,挖掘内部人才潜力。通过改善绩效考核机制,激发组织的创新热情、干事的勇气和动力,通过价值创造保持员工年人均工资实现两位数的增长。

海亮集团关注职工健康,不但每年组织员工体检,为他们建立健康档案,还投资2500多万元建设海亮疗养院。投资1.3亿元的海亮职工花园里有职工公寓1000多套。公司不但配备了现代化的生活设施,而且配套了图书室、健身房、游泳池以及羽毛球、乒乓球、网球、高尔夫练习场馆等多项文娱设施。

宁波方太厨具有限公司在员工宿舍楼中腾出20套房子做母婴室,30平方米的房间里,家具、电冰箱、热水器、网络等一应俱全。哺乳期女职工及家属可以免费居住一年,为婴儿成长创造良好环境。

杭州汽轮动力集团有限公司建立帮扶困难职工机制,员工互助保险、员工企业补充养老保险、员工补充医疗保险、企业年金等等,让员工共享企业发展成果。

嘉善县总工会积极探索行业性、区域性劳资合作公约,把“劳资合作公约”活动与工资集体协商,创建和谐工业园区、企业评比、“双爱双评”等活动结合起来,引导企业和职工自觉参与到活动中来,形成了企业得效益、职工得实惠、经济得发展、社会得稳定的良好局面。目前,全县参与创建活动的达标企业1044家,县级以上劳动关系和谐企业112家;小微企业劳动合同签订率、已建工会企业集体合同签订率均达90%以上。

干在实处永无止境,走在前列要谋新篇。在杭州、宁波、义乌,创建活动正在深化发展。义乌在社会化维权的基础上,有17个大项61条具体执行标准的企业社会责任“义乌标准”正在试点。在《中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见》精神的指引下,浙江正续写着新的传奇……

