

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——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,与来工会求助的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干在实处、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“大半个江山”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 and 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)和镇乡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,层层落实目标责任的工作机制。

打造一个激励机制。一是将创建活动纳入社会治安综合治理目标管理责任制考核办法,作为省委“平安浙江”建设的内容进行考核,引起各级党委政府的重视。二是将和谐企业创建考评与企业各类评选活动有机结合起来,把和谐企业作为含金量最高的企业综合性荣誉予以表彰。三是对劳动关系和谐企业从政策上给予优惠,形成有效的鞭策激励机制,对深入开展创建活动起到积极的推动作用。

形成一个长效机制。在逐步推

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《关于进一步加强对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守则》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。

以人为本 夯实和谐基石

薪酬,往往是引发劳动纠纷的主因。

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强化,企业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价标准,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,成功率达87.6%,涉案金额18185.3万元。

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向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、成事的勇气和动力,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……

和谐之花



璀璨绽放