



杭州湾国家湿地公园



摩天轮



世纪城夜景



竭尽全力

331家投产企业,参加和谐劳动关系创建302家,创建面91.4%;各级创建先进单位190家,创建成功率62.8%;获国家省市各级和谐劳动关系先进称号的占创建企业数的15%……这是宁波杭州湾新区创建和谐劳动关系先进园区给出的一份靓丽成绩单。

这份成绩单无疑说明,杭州湾新区的和谐园区创建卓有成效,硕果累累。

2009年、2010年,新区分别成功创建成为宁波市、浙江省劳动关系和谐园区,为创建国家级劳动关系和谐园区积累了经验,打下了基础。创建活动不仅使企业在和谐劳动关系方面收获累累,也切实有效推动着新区经济和社会的发展。

今年年初,新区发出“凝心聚力加快建设国内一流产城人融合新区”的总动员,提出了建设“生活富裕、环境优美、社会和谐、充满活力、宜居宜业”幸福新湾区的美好愿景。为此,新区党工委委员、创建办主任程恒对创建工作提出了更高的要求:“全力打造杭州湾新区和谐劳动关系新品牌,在积极争取省、市支持的基础上,努力把和谐园区创建作为企业转型升级、新区高品质新城建设的有效载体来抓,作为新区选商引智、建设‘三生三宜’(生产、生态、生活、宜居、宜业、宜游)国际化新城区的软环境来抓,为全省十五个产业集聚区树立典范。”

构建劳动关系三方机制 实现齐抓共管“一盘棋”

构建和谐劳动关系并不是一句空话,由谁来做?如何操作?新区党工委、管委会一致认为,必须建立起园区劳动关系协调的三方机制,将新区企业社会责任建设领导小组与和谐园区创建领导小组合二为一,由管委会主要领导担任组长、分管领导担任副组长,总工会、人力资源和社会保障局、经济发展局、社会事业发展局、安全生产监督管理局、财政局、商会等部门负责人共同组成,通过上下互动、无缝对接的组织体系,实现齐抓共管“一盘棋”,真正形成“党政主导、企业为主、工会牵头、部门联动、合力推进”的工作格局。

其中,新区总工会作为园区企业和党委政府之间的桥梁纽带发挥了重要作用。2013年,作为总工会的派出机构,园区工会工作办公室成立,配备专职人员,重点做好园区企业和谐创建的指导联系工作。随着各企业建立了由企业法人为组长的领导小组,一套完整的运作体系就形成了。

和谐园区的创建,层次更高,范围更广,意义更为深远。为此,领导小组根据和谐园区创建目标,按照科学性和可操作性结合的原则,对和谐企业考核评价体系加以延伸和拓展,研究制定了经济发展、组织保障、服务企业、劳动关系、安全生产、生态环境、综合治理、文化建设、城乡统筹等9个系统的18项和谐园区考核指标框架体系,使和谐园区的创建涵盖新区经济社会发展的方方面面,引领新区全面发展、协调发展、可持续发展。

依据劳动关系和谐、环境关系和谐、社会关系和谐“三位一体”的考核评估体系,新区制订出台了《宁波杭州湾新区和谐企业(社会责任)评价细则》,并在企业发展、劳动关系、环境关系、安全生产、企业文化五方面加以规范和引领,全面衡量企业社会责任履行情况,使和谐企业真正成为货真价实、具有较高社会公认度的品牌。

领导小组成员单位每半年召开一次联席会议,定期分析区内企业履行社会责任的情况,研究解决和谐园区创建中的存在问题,统筹安排部署阶段性工作任务。与此同时,企业之间由工会和人力资源部门牵头,定期举行交流探讨例会,以片区、行业为单位,定期不定期组织企业行政主管、工会或人事干部相互交流工作、探讨问题,辅导业务、观摩示范,从而建立起互联互通、互帮互进的和谐创建格局,浓厚了整个园区企业的创建氛围。



职工文化生活

构建三方机制 完善考评体系

宁波杭州湾新区和谐园区建设纪事

■记者蔡东鸣
见习记者胡朔报道

订立“十全”考评标准 推动创建有章可循

根据中央出台的《意见》,新区在创建和谐园区的过程中也摸索出一套相对科学的考评机制,提出了“十个全面”的创建标准。这套机制是评价和谐企业的“计量器”,企业劳动关系是否和谐,就可以直接参照这“十全”标准。

“十全”标准涵盖了与职工利益息息相关的各个方面,其中有四个明确了100%达标的刚性要求,即全面执行劳动合同制度,园区企业劳动合同签订率要求达到100%;全面建立企业工会组织,园



吉利汽车焊装车间

区内投产企业的工会组建率要求达到100%;全面开展工资集体协商,园区企业集体合同签订率达到100%;全面推进区域“安康杯”竞赛活动,园区企业“安康杯”竞赛参与面达到100%。

和谐劳动关系创建的受益者不仅是职工,企业同样在创建过程中尝到了甜头。库柏电气在积极探索外资企业工会工作新路子时,经历了从2007年10月合资初不同意设立工会组织到同意设立,从工作受干预到获得外方的肯定的曲折历程。

“我们外资企业的性质,老板不认可工会主席和党总支书记这一职务和岗位。”沈茂如是库柏(宁波)电气有限公司的党总支书记兼工会主席。回首这段往事,让老沈感慨万千。

原来,当初老沈所在的公司被现在的库柏收购,作为谈判条件,新公司必须接收原公司的所有职员。可谁曾想,由于东西方文化中对于工会组织的认识差异,新公司并不愿意和工会主席老沈签订新合同,换句话说,新公司不认可工会组织。

几经谈判,老沈的用工合同虽然签订下来,但由于外资企业对于工会主席的天然“敌意”,让他在公司里处处碰壁受挫,甚至被穿“小鞋”。当时,老沈的一些朋友都对他的遭遇感到不平,甚至动用关系支持老沈换个单位。然而老沈性格内敛、不卑不亢,几十年与职工打交道的经历,让他坚定了自己要留下来的信念,但不要留下来,还要为职工争取合理的权益。

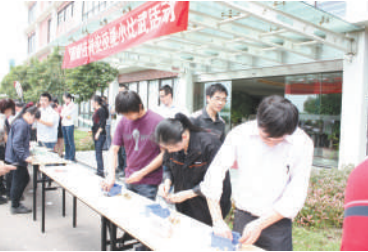
在2012年3月因生产需要关停喷涂生产线,牵涉18位职工的在编问题。企业与职工形成对立,18名员工更是向当地劳动部门提出了劳动仲裁。老沈通过分析这些员工的资料,安排专人,对每个职工的诉求进行了解,不光做职工本人的工作,还与职工家属一一沟通,促成了18人都从劳动部门撤诉。另一方面,工会出面及时与人事部门、职工方沟通协调,最后达成一致意见,18位职工在关联受让企业

协商全部安置,原“五险一金”不变。

公司转制的头几年,老员工因为待遇问题找到老沈,提出工资基数与增长模式不合理,希望工会出面帮助他们维权。老沈在经过了解后得知,原来老员工们跟着原先公司转过来到新公司,时薪依旧按照原先劳动合同中的每小时6.5元计算,而新招聘进来的员工则达到了每小时10.5元,虽然每年公司规定的涨幅都一样,但老员工的工资基数却仍旧沿用的是老的合同样本,大家都觉得很合理。老沈与公司争了一年,最后飞到美国总公司得到老板的认可,为老员工们争到了应有的待遇。

今年7月,公司高层作出决定,老沈作为工会主席列席每月一次公司高管会议。这不仅是对工会组织在企业中服务企业发展能力的肯定,更是标志工会组织在企业中政治地位的提升。

在新区,劳动关系和谐的企业还有不少,他们之中,有些在职工健康方面投入重金,关怀职工健康状况;有些把职工之家建设与企业生产相结合,搞得红红火火,还有的,在丰富职工业余生活方面,活动频繁独树一帜。可以说,和谐劳动关系创建活动,已深入新区的各家企业,被广泛认可。



劳动技能比武



安全谜语竞猜活动



点焊风采



表演节目



文体活动

革新和谐考评体系 激发企业创建热情

宁波杭州湾新区总工会主席戚启华认为,“十个全面”的提出,细化了和谐劳动关系创建标准,起到精确指导作用,而和谐企业考评体系的革新,才是激发企业创建热情的指挥棒。

“以前我们和谐企业创建规定2年才能申报一次,要评上3星企业,最快也得6年。而现在每年可以申报,要是觉得在创建方面优势明显还能直接申请跳级。关键是

还能网上申报,方便快捷。”戚启华说,这样一来大大提高了申报效率,也避免了以往逐级申报。

同时,实行“一票否决制”,明确规定,企业凡出现严重环境污染事故、企业非法用地或企业非法使用童工、生产假冒伪劣产品、发生重大群体性突发事件等,取消和谐企业的评定资格。对企业有欠薪或克扣职工工资、违反工时工资制度

行为的,也作出相应的从严扣分处置,从而引导企业依法经营,诚实守信,切实承担起应有的社会责任,发挥和谐企业创建的导向作用。

换句话说,如今创建不看企业台账做得多么漂亮,就看系统能不能查到不合规的记录,查到即一票否决,简洁明了,公平公正。一改以往台账考核这样冗长繁琐的申报程序,对企业来说,实实在在

减轻了负担,提高了创建透明度,企业创建的积极性因此大幅提高。

如今,园区内90%以上的企业都参与到各类和谐企业的创建活动中,可以说和谐之花已在宁波杭州湾新区这片土地上次第开放。下一阶段,新区将进一步扎实工作,力求精益求精,向国家级和谐园区发展目标迈进。

