

浅议新常态下企业和谐劳动关系的构建

■王玉娟

《中共中央、国务院关于构建和谐劳动关系的意见》指出，劳动关系是生产关系的重要组成部分，是最基本、最重要的社会关系之一。构建和谐劳动关系事关广大职工和企业的切身利益，直接影响经济健康发展与社会和谐稳定。习近平总书记指出，构建和谐劳动关系，是坚持中国特色社会主义道路、理论体系、制度的重要组成部分，具有重要的经济、政治、社会意义。

面对经济社会转型发展新常态，企业不仅要实现硬实力的提升，更离不开软实力的支撑，尤其在我国社会深刻变革和对外开放不断扩大的条件下，劳动关系及其利益诉求多元化、各种矛盾和问题相互叠加，给构建企业和谐劳动关系工作带来了新的挑战和压力。新常态背景下企业如何构建和谐劳动关系，笔者认为，应把握好以下几点。

坚持法治思维，依法保障职工权益

只有把构建企业和和谐劳动关系纳入法制化轨道，保障企业和职工双方的合法权益，才能使构建企业和和谐劳动关系更加体现和符合发展规律。

加强法治宣传力度。深入开展劳动法律法规宣传教育，引导劳动关系双方学法、遵法、守法、用法，不断增强法制观念。提高企业经营者和职工的法治意识和法治素养，使劳动关系建立、运行、监督和调处的全过程纳入法制化轨道，形成办事依法、遇事用法，解决劳动关系问题形成用法的良好法治

环境。

加强劳动关系情况的检查。定期对企业与职工签订劳动合同、缴纳社会保险、支付工资报酬、执行劳动标准、落实安全责任、推行民主制度以及依法履行社会责任情况的检查，引导职工合理表达利益诉求，依法理性维护自身合法权益，提高构建和谐劳动关系的法治化水平。

创新体制机制，促进健康稳定发展

只有使企业与劳动者形成一种信任共赢的合作共同体，才能实现企业的持续稳定发展，才能顺应新常态的变化，适应新常态的要求。

建立和完善协商劳动关系三方机制。建立健全企业、工会和职工代表协商、沟通、合作机制，加强和创新三方机制组织建设，完善三方机制职能，健全工作制度，进一步形成构建和谐劳动关系的工作合力。

建立和完善劳动关系调处机制。创新劳动保障和劳动争议调解机制，提高劳动争议处理效能，加强企业劳动争议协调组织的建设，完善劳动争议调解制度，充分发挥协调化解处理劳动争议中的作用。完善劳动关系群体性事件的预防和应急处置机制，把矛盾化解在萌芽状态。

完善制度建设，构建和谐劳动关系

只有构建和完善对维护职工利益具有重大作用的制度体系，才能切实保障和维护群众的合法权益，促进企业各项改革持续、和谐、稳定发展。

全面推行劳动合同制度。加强对企

业执行劳动合同制度的监督、指导和服务，帮助和指导职工签订劳动合同，加强对企业劳动用工的专项检查和动态管理，加大对劳动合同签订和执行情况的督查力度，对未签订劳动合同的企业按《劳动法》和有关规定进行处罚，促进企业自觉签订劳动合同。

全面推行工资集体协商制度。建立和完善工资共决机制、正常调整机制和支付保障机制，通过规范协商程序，提升工资集体协商质量、增强工资集体协商实效，推动企业与职工就工作条件、劳动定额、女职工特殊保护等开展集体协商，加强集体协商代表能力建设，提高协商水平。

加强民主管理，增添改革发展活力

只有坚持一切相信职工群众、一切依靠职工群众，加强企业民主政治建设和民主管理，才能调动和激发广大职工的积极性，夯实构建和谐劳动关系的基础，推进企业的和谐稳定。

坚持和完善职代会制度。加强新常态下的民主管理工作，定期召开职工代表大会，把职代会作为企业实现管理科学的重要途径，促进企业投资者、经营管理者和职工在企业生产经营发展中的统一和协调。不断丰富职代会内涵，将企业意志和职工维权有机统一起来，实现企业与职工的“双赢”。

坚持和完善企务公开。完善公开程序，充实公开内容、创新公开形式，积极构建网上操作平台，实行业务信息公开。对企业重

大决策、生产经营管理及目标利润的实现，

涉及职工切身利益的重大问题进行公开，并确保公开内容的真实性、针对性、及时性。

重视正面引导，营造良好发展环境

只有通过积极有为的正面引导，发出好声音、凝聚正能量，才能营造一个心齐、气顺、风正、劲足的和谐劳动关系氛围。

加强对职工的教育引导。在职工中加强思想政治教育，引导职工树立正确的世界观、人生观、价值观。努力解决职工的切身利益问题，合理确定提高工资收入等诉求预期，以理性合法形式表达利益诉求、解决利益矛盾、维护自身权益，推动形成企业关爱职工、职工奉献企业的良好局面。

加强对职工的人文关怀。注重职工的精神需求和心理健康，培育富有特色的企业精神和健康向上的企业文化。关心职工的疾苦，解决职工的困难，了解掌握职工思想动态，有针对性地做好思想引导，开展喜闻乐见、丰富多彩的文化体育活动，丰富职工文化生活。

劳动关系是否和谐，事关广大职工和企业的切身利益，事关经济发展与社会和谐。只有努力构建企业和和谐劳动关系，正确认识与处理职工利益和企业利益、企业利益和社会利益的关系，才能充分调动企业和职工的积极性，保持企业和职工群众的创造活力，不断促进企业和和谐、稳定发展壮大。

（作者单位：杭州市实业投资集团有限公司）

对国有企业干部队伍建设的几点思考

■贾宏

干部队伍是企业发展的中坚力量，这支队伍的战斗力和执行力强不强，直接影响到企业核心竞争力，这也正是很多企业在发展过程中十分重视干部队伍建设的重要原因。

相对于私有企业的人才灵活流动来说，国有企业的干部队伍受体制、环境等因素影响，其流动性往往存在“沉淀”现象。由于激励考核机制不健全，一些国有企业存在干部一旦竞选上，创新创业热情减弱的现象；存在干部“终身制”，不犯错误混退休的思想；存在不管企业效益好坏，薪酬一分不少的情况；存在一个地方待久了，成了“老油条”，执行工作阳奉阴违效率低下的状况。针对这些干部队伍建设上的问题，笔者认为我们应该透过现象看本质，通过创新思路、创优管理手段，有效建立干部队伍建设的长效机制。重点应从以下几个方面入手：

加强内部流通，实施定期竞岗

作为国有企业来说，要彻底改变原有的干部管理机制，打破只要不犯错，管理干部不动、不调、不降的惯性思维，加强内部管理人才的流通，按期实施一定区域内的岗位轮动，开展定期竞岗。具体操作有以下三方面：一是岗位竞聘的方法。每隔2~3年要求全体管理干部根据自己的管理能力、技能对相应阶层（中层



初夏

管理层、班组管理层）的管理岗位进行自由竞聘。竞聘上的管理干部享受所在岗位的待遇，行使岗位职责；竞聘落选的管理干部，返回原有岗位，如原有岗位已被别人竞聘，则待岗分配，连续3年待岗分配的管理干部降级处理。二是岗位竞聘的流程。分为述职公示、竞岗演讲、职工代表或全体员工民主测评、领导班子民主测评、上岗公示等五个步骤。三是岗位竞聘的评定。按照领导班子民主测评60%+职工代表或全体员工40%得出综合评分，根据分数高低择优录用。通过上述办法，进一步在管理

干部内形成竞争机制，使管理干部产生不努力就要被取代的危机感，有效激励广大干部职工的积极性和创造性。

构建激励机制，合理分配薪酬

去年8月出台的《关于深化国有企业改革的指导意见》明确提出：“国有企业的薪酬分配制度应与社会主义市场经济相适应”。因此，对于国有企业来说，我们在建立健全与企业经济效益、劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制的同时，要切实针对各级管理干部在其所在岗位的贡献进行独立的

绩效考核，实现收入分配的合理拉开，做到奖惩分明，避免管理层干部“一刀切”吃大锅饭的弊端。对于那些商业服务类、科学技术类的国有企业，可逐步试点实施年薪制+管理层持股方式，并通过完善相关政策、健全审核程序、规范操作流程、严格资产评估等措施，确保管理层持股的公开透明，严禁暗箱操作，防止利益输送。

完善管理制度，建立长效机制

没有规矩，不成方圆。要长效管理好干部队伍，需要建立健全一套完整的干部选拔任用、考核监督和薪酬分配的制度机制，要充分发挥领导班子的民主集中制，杜绝不良社会风气，切实让职工有信心，干部有干劲，从上到下形成心往一处想，劲往一处使的良好氛围。同时在干部的日常管理中，要建立“品格档案”，把管理干部“德、能、勤、绩、廉”各项情况纳入到企业的人力资源库，每年公示一次，接受群众监督，为日后管理人才的选拔任用提供重要参考。除此之外，定期为企业输送“新鲜血液”，对于一些关键领域、重要行业的优秀人才，企业要建立完善管理人才的引入机制，进一步优化国有企业管理干部人才结构，使企业焕发蓬勃生机。

（作者单位：绍兴市上虞区水务集团有限公司）

残疾人就医权益保障工作的思考

■金月文

近年来，嘉兴市进一步推进残疾人事业发展，促进残疾人共享经济社会发展成果，始终坚持把改善残疾人生活状况作为残疾人工作的根本出发点和落脚点，以健全完善残疾人社会保障体系和服务体系为重点，残疾人就医权益保障工作水平逐步提高。根据浙江省残疾人状况监测结果显示，嘉兴残疾人状况和小康实现程度达93.4%，高于全省平均水平2.28%，提前超额完成了“十二五”目标。

当前嘉兴残疾人就医权益保障概况

全社会扶残、助残氛围初步形成。初步建立覆盖市、乡、村（社区）三级残疾人管理组织网络。卫计、民政、人力社保等残工委成员单位也相应出台了促进医疗、康复等配套文件，初步形成了政府负责、残联牵头、部门配合、社会参与的工作运行机制。结合“全国助残日”、“国际残疾人日”等残疾人节日广泛开展各类活动，全社会扶残助残良好氛围已初步形成。

残疾人医疗保障制度日益完善。嘉兴市残疾人参加城乡居民基本医疗保险个人保费由政府全额补助，市本级残疾人住院

报销比例比健全人提高20%。残疾人医疗优惠政策纳入基本医疗保险系统，实现即时结报。由政府出资为持证残疾人购买意外伤害保险。同时，将符合条件的残疾人全部纳入城乡最低生活保障制度，对于因病致贫的残疾人家庭进行临时困难救助，为全市劳动年龄段内无固定收入的困难持证残疾人发放生活补贴，对重度残疾人实施集中托养和居家安养。开展大病保险残疾病人再保险制度，有效增强残疾人家庭抗意外风险的能力。

残疾人康复工作得到加强。深入实施残疾人康复工程，为贫困残疾人白内障患者实施复明手术，为贫困低视力患者、听力障碍者、下肢残疾人装配安装辅助器具，积极开展聋儿、脑瘫智残儿、孤独症儿童康复训练，实施贫困聋儿免费人工耳蜗救助项目。加大社区康复站建设力度，全市许多村（社区）已开展社区康复服务，许多社区卫生服务站全部建立了残疾人康复站。

残疾人就医权益保障存在的问题

近年来，嘉兴在推进残疾人就医权益保障方面工作力度非常大，成效也非常明显，但在调研时也发现了具体工作中还存在一些不足和问题，主要体现在以下几个方面：

残疾人保障力度有待加强。残疾人社会保障的系统性和城乡一体化程度还不高，保障的标准也不高，救助的重点尚在重度和低保范围内的残疾人，未纳入低保的残疾人特别是重度残疾人、无劳动能力、一户多残、老残一体等特殊困难家庭的基本需求还不能完全得到保障。

精神残疾人医疗管理有待提高。目前市级和乡镇均没有设立精神残疾人专业托养机构，精神残疾人托养只能依靠乡镇社会福利中心。根据民政部出台的《农村敬老院管理暂行办法》规定，精神智力有问题的供养对象不能入住乡镇社会福利中心。同时乡镇社会福利中心在涉及重度残疾人的标准化建设、规范化管理、专业医疗护理等方面水平还有一定差距。

残疾人就医权益保障的思考和建议

为进一步推进残疾人就医权益保障工作，促进残疾人事业健康发展，针对调研中发现的问题和不足，提出以下思考和建议。

进一步营造保障残疾人就医权益的氛围。应以解决残疾人基本需求和加强基层残疾人工作为重点，采取措施进一步缩小

残疾人生活状况与社会平均水平的差距，努力改善残疾人平等参与社会生活的物质条件和社会环境。建议将各残工委成员单位、各有关部门履行扶残助残职责情况纳入年度目标考核内容，通过建立考核约束机制，促进残疾人就医权益保障工作稳步推进。积极推进信息交流无障碍建设，公共服务机构和公共场所应当创造条件为残疾人提供语音和文字提示、手语、盲文等信息交流服务，为残疾人就医和社会生活提供便利。

进一步合力做好精神残疾人的监管和治疗。残联、民政、公安、卫计等相关部门要加大沟通，做好精神残疾人的排查工作，加强精神残疾人的管理服务工作。按照早发现、早管理、早治疗的原则，动态掌握精神残疾人的病情，及时安排就诊。要认真落实解决好精神残疾人的救治救助工作，多渠道解决医疗费用问题。同时加强对治疗后精神残疾人的监管工作。要拓展精神残疾病人免费配送药物的范围，年底完成持证精神残疾人服用基本药物全覆盖。市残联要加强对乡镇残疾人托养中心的业务指导，促进托养中心标准化建设、规范化管理。

（作者单位：嘉兴市第二医院）

电网快讯



平阳供电倾心服务森林旅游节

近日，2016中国（温州）森林旅游节开幕式及文艺演出在绿意盎然的平阳南雁镇吴山公园落下帷幕，国网浙江平阳县供电公司圆满完成相关保电工作。

据悉，针对此次重大保电任务，平阳供电公司抽调骨干力量，成立党员服务保电工作小组，提前一天来到旅游节活动现场进行准备工作布置，落实各项保电措施，并对现场情况进行详细分析，确定责任人，细化工作，保证每项工作分配到人，发现安全隐患，立即组织整改。

在近四个小时的活动中，平阳供电公司保电小组成员全神贯注，时刻不忘监测现场用电情况，直至大会落幕，其认真负责的工作态度得到主办方及现场群众的充分肯定与赞扬，充分展现了国家电网的良好形象。

（陈小敏）

做好劳动安全管理的途径和方法

■许国明

型，运用多种激励方式，激发职工奋发向上，为安全运输生产作贡献的主人翁积极性。

三、完善制度，明确责任，认真履行各项制度，发挥制度约束力作用。

要建立、健全和不断完善培训、考核、监督、检查等制度，做到有章可循，有章必循，奖惩并举。

一是要完善平等协商机制。

围绕企业中心工作，不断完善平等协商制度，切实做好安全生产和劳动保护的事前监督工作。工会组织要加强对签订集体合同（集体协议）的具体指导，把企业劳动安全目标、劳动保护的具体措施、劳动条件和作业环境改善的具体目标的实施，接触职业危害职工的健康检查、女工保护及劳动保护用品的发放，职工安全技术培训教育，工会的监督作用等纳入合同中，明确企业的义务和责任。

二是要加强工会劳动保护信息交流。

强化自下而上的群众监督信息网络，扩大舆论影响。建立和完善信息交流制度；注意收集和汇总代表职工意愿资料，通过有关部门和各种渠道促进问题的解决；要经常收集职工对安全生产的建议及情况反映，督促班组抓生产任务抓劳动安全两不误；要定期开展查找劳动安全事故隐患活动，把劳动安全事故隐患消灭在萌芽状态。

三是要积极推行岗位安全检查表。

岗位安全检查表是国际劳工组织推行的、国际通用的一种科学化、规范化的安全管理方法。它把各工作岗位的规章制度中有关安全条款加以缩编整理，按岗位一一制表，然后再发到各工种岗位供职工学习执行、自查。同时要不断完善各工种的《作业指导书》内容，使作业标准、作业流程符合发展需求。

四、建立网络，强化培训，加强工会劳动保护监督，健全信息交流制度，合力确保职工的生命安全。

完善劳动保护工作的网络机制，强化工会组织的维权职能，发挥好劳动保护监督员的作用，确保职工人身安全是工会重点工作之一。

首先，积极开展群众性的安全生产、劳动保护监督检查活动。工会组织要经常不断地、定期或不定期地组织职工依法进行安全生产、劳动保护监督检查活动，及时消除事故隐患，落实劳动保护措施。要充分运用工会的独立调查权，要求建议权，建议组织职工撤离危险现场权及参与事故的调查权、处理权等，发现问题要及时采取措施。使工会的群众监督工作更科学有效。

其二，协助有关部门，进一步完善劳动安全卫生工作约束机制。要促成有关部门制定和实施有关劳动安全卫生的法律、法规的制度和措施，督促有关部门对违法事件严肃查处，对发生伤亡事故的责任人要依法追究。

其三，不断提高队伍素质，加强监督力度。建立监督机制是确保措施落实的有效手段，建立以组织监督、群众监督与自我约束相结合的监督机制，这是强化劳动安全有效手段，是确保劳动安全的重要措施。

（作者单位：铁路杭州工务段工会）

长兴供电落实防汛地质灾害隐患排查

近期，长兴供电公司结合防汛、防地质灾害点多面广的实际，针对重点部位及薄弱环节可能存在的防汛、防地质灾害隐患作了详细安排和部署，确保各项隐患排查工作和防汛应急措施落实到位。

进入5月份以来，长兴地区出现连续降雨天气，局部地区甚至出现强降雨，全县防汛、防地质灾害工作形势严峻。为此，长兴供电公司全面排查安全隐患，切实把防汛、防地质灾害工作作为常态工作来抓，全力确保电力生产和电网运行安全稳定。其间，该公司主要抓了以下重点工作：一是加强组织领导，做好事前防范；二是要求公司各单位、部门认真贯彻执行、防地质灾害工作部署，做好隐患排查工作；三是重点做好基建和技改工程施工现场隐患排查；四是要求对防汛应急预案进行再检查、再部署；五是与当地防汛、防地质灾害部门建立良好沟通和联系；六是进一步加强报告制度的贯彻落实，执行“零”报告制度。

范津津