

民生

周刊
WEEKLY

民生为重，枝叶关情

将员工利益和企业发展捆绑起来

——来自深圳市盐田区创建和谐劳动关系综合试验区的调查

本报记者 杨阳腾



2015年3月21日，中共中央、国务院印发的《关于构建和谐劳动关系的意见》明确提出，要积极开展构建和谐劳动关系综合试验区(市)建设，为构建中国特色和谐劳动关系创造经验。深圳市盐田区作为广东省首个“和谐劳动关系综合试验区”，近年来始终将和谐劳动关系作为区综合竞争力的重要指标，通过系统构建、源头治理及社会各方力量的广泛参与，逐步构建网格立体化的劳动争议大调解平台，实现了区域内劳动关系总体和谐稳定，为探索创新构建和谐劳动关系提供了新思路、新方法。

随着我国经济发展进入新常态，劳动关系逐步呈现出新形势、新特点，劳动关系更为复杂多样，劳动纠纷涉及的主体、诉求、矛盾更为多元。深圳市盐田区积极发挥劳资双方的主观能动性，充分吸收社会力量广泛参与，依法构建起了劳动争议大调解格局。

劳动争议新变化——权利之争向权益之争转变

“随着《劳动合同法》的深入贯彻实施，劳资纠纷的内容涵盖了劳动关系的方方面面，劳动者的维权意识也逐步增强，不仅更加关注法定权益的实现，而且要求增加工资和改善劳动条件、共享发展成果的愿望更加强烈，权利诉求和利益诉求同时出现，劳动者诉求多元化、个性化态势明显，劳动争议由以往的权利之争逐步转向权益之争。”盐田区副区长王守睿说。

盐田国际码头港区曾出现过的因劳动者要求提高工资福利待遇引发的劳资纠纷正是权益之争的典型。据盐田国际集装箱码头负责人力资源的副总经理陆卫平回忆，2007年4月，码头发生过一起以龙塔吊司机为主的罢工，司机们认为，企业效益和规模连年增长，但自己的工资却没有提高，因此提出“提高工资，共享发展成果”的诉求，并要求成立“自己的工会”。陆卫平解释称，盐田国际作为一个市场化运作的码头，人员构成较为复杂。其中，盐田国际除自己的2300多名员工外，还有十多个工种外包，承包商近4000人，主要负责码头现场操作。当时罢工事件实际主要源自承包商。又因当时盐田国际虽有薪酬激励制度，但仅针对业绩最好的少部分群体，时间一长，员工间的工资差距就显大了。

陆卫平告诉记者，罢工发生后，盐田国际按照员工诉求成立了工会并逐步建立一套较为完善的集体协商制度，成立了包括康体委员会、饭堂委员会、班车委员会等在内的9个委员会，用以维护员工在工作和生活各方面的权益。同时，将全体员工薪酬体系与企业业绩进行挂钩，并对旗下码头承包商进行薪酬制度约束，尽可能做到所有在码头工作的员工“同工同酬”。不仅如此，盐田国际还通过设立经理接待日等措施，建立了一套民意上传下达的沟通机制，让企



△盐田区企业代表在和谐劳动关系综合试验区动员大会上公开作出十大承诺。

(资料图片)



▽盐田区劳动争议仲裁案例分析会现场。

业发展战略决策能第一时间传至基层的同时，也让基层员工的声音能直达企业高管。目前，盐田国际已成为盐田区创建和谐劳动关系的企业示范点。由于建立了良好的和谐劳动关系，企业也得到了迅猛发展，盐田港目前已发展成为全球最大的单体港口。

王守睿认为，和谐劳动关系包括劳动过程中人与人、人与物(自然环境劳动条件等)的关系，受到经济发展、经济转型升级、劳动管理水平以及广大劳动者对自我权益的认识四方面的影响。因此，要充分认识到企业和劳动者是创建的主体，缺少劳动关系主体积极参与构建的和谐是难以奏效、不可持续的。“劳资和谐、互利共赢”是劳动双方、政府和社会共同的需求，唯有企业与劳动者主动参与共建的和谐才能转化成企业和当地的核心竞争力。

社会力量广泛参与——充分发挥劳资双方作用

如何充分发挥劳资双方主体作用?王守睿认为，创建和谐劳动关系不是“和稀泥”，也不能由党委政府“包打天下”，应当在坚持党委领导、政府负责、社会协同、企业和职工参与的原则下，着眼于劳动关系的全过程，发挥好社会组织的行业自律、桥梁纽带和专业优势等作用，充分发挥劳资双方主体作用，形成共建共享和谐劳动关系的良好局面。

盐田区人力资源局局长赵世宽告诉记者，为积极适应经济发展新常态，盐田区坚持构建和谐劳动关系必须着眼于劳动关系建立、运行和终止的全过程，注重预防为主、端口前移，充分发挥劳资双方构建和谐劳动关系的主动性、积极性、创造性，通过规范管理、隐患排查、行业监管和监察执法，将劳资纠纷化解在萌芽状态。

2015年5月7日，由盐田国际、周大福、华大基因、安迅物流等43家盐田区内各行业的龙头企业共同发起成立了全国首家专业开展和谐劳动关系创建的社会组织——盐田区和谐劳动关系促进会，目前协会会员已超过100家。

和谐劳动关系的构建还应符合区域经济发展特点。赵世宽认为，针对盐田区港口物流、黄金珠宝、旅游文化和以生物科技为代表的高新技术四大支柱性产业，盐田构建和谐劳动关系综合试验区的特

色还体现在这些产业体系当中。例如，盐田区和谐劳动关系促进协会与深圳市集装箱拖车运输协会联创共建和谐劳动关系活动2015年7月7日正式启动，成为盐田区在探索社会组织有序参与和谐劳动关系建设新路径方面的重要突破。

深圳市丰艺珠宝首饰有限公司是一家位于盐田专门从事高端黄金珠宝首饰加工的企业。公司行政部经理邹小平告诉记者，黄金珠宝首饰加工是个“手艺活”，但由于长期缺乏通行的技能评价体系，使得老师傅的手艺难以评定，无法与相关的福利待遇挂钩，影响了员工的积极性。近年来，在盐田区和谐劳动关系综合试验区建设中，公司承担了企业示范点建设和起版、压光、执模3个工种人才评定的试点工作，每年对出色的技术人员给予技术等级认定，并相应增加加工工资和补贴。同时，政府还会来公司开展各类培训，一方面帮助企业发现内部管理存在的不足和薄弱环节，提升企业自我协调劳动关系的能力，一方面让员工能够理性客观地看待劳动关系，踏踏实实工作，用诚实劳动实现人生价值。

“当企业主动将发展的命运与员工的利益捆绑起来时，能够激发员工的归属感和荣誉感。同时，员工努力工作、爱岗敬业，公司的产品质量才会有保障、生产效率才能提升。因此，和谐的劳资关系不仅符合企业的利益，也是员工希望看到的。”邹小平说。

依法才能高效——构建劳动争议大调解格局

“通过依法行政来约束劳资双方的行为，是构建和谐劳动关系的基本框架。”王守睿表示，法治与服务是互相促进发展的，只有依法有序地服务企业、服务劳动者，才能使双方都建立深厚的信任基础。

一方面，盐田区展开了普法教育，通过点对点、面对面的形式进行普法宣传教育，提升劳资双方的法律意识。另一方面，盐田区加强劳资纠纷调处机制建设，逐步构建“四纵三横”网格化大调解格局。赵世宽称，“大调解”模式，首先需要区、街道、社区到协会各级单位都充分认识到将调解作为处理劳动争议的主要渠道。其次，在网格化建设的过程中，明确各级的责任范围，整合人民调解资源，推行基层先行调解

制度。发生纠纷时由承接单位先行处理。若遇重大问题，则由承接单位先期处理并形成报告和建议提交上级部门。

“在处理劳动争议中，常规手段也不能丢。”赵世宽说。目前，盐田区正逐步完善劳动争议仲裁“要素式”办案、先行裁决、当庭裁决和书面审理等快速办案机制，大力推行“一案一课一建议”，加强劳动争议仲裁机构与法院的裁审衔接，增强仲裁的办案效能和社会效益。

2015年以来，盐田区多次开展劳动争议基层巡回仲裁庭服务，派经验丰富、业务熟练的仲裁员深入基层，现场开庭审理劳动争议案件。通过对案件焦点问题的点评，给用人单位进行普法宣传，力求让更多的劳动争议直接化解在基层。同时，巡回庭还负责对因履行劳动合同发生的争议等进行调解。

“2015年以来，盐田区劳动争议仲裁院从立案、庭审到制作文书的‘全面瘦身’，在‘快’字上下功夫，实现100%要素式办案、先行裁决、当庭裁决和书面审理等快速办案机制，平均办案时限15.4天，比法定的45天下降65.8%，远远低于法定期限。我们不为办案而办案，工作宗旨在于‘处理一宗案件，规范一家企业，指导一个行业。’”赵世宽表示，下一步，盐田区还将在4个街道、2个保税区等片区开展巡回仲裁庭，逐步实现全覆盖。

几年来，通过“系统构建、源头治理”，盐田区内已经实现劳动用工管理水平整体提升，劳动关系综合治理能力明显增强，劳资纠纷数量大幅下降。2011年至2014年的来访、仲裁和30人以上劳资纠纷人数同比分别下降47.3%、77.6%和59.4%，劳动关系形势平稳可控。劳动信访、劳动监察和劳动仲裁案件法定时限办结率达100%，劳动仲裁办案时限比法定时限缩短1/3以上。和谐的劳动关系更是有力地促进了盐田区经济社会的发展，万科、周大福、华大基因等一批国际一流的总部企业已落户盐田。2014年，盐田区GDP达450.23亿元，二三产业比重分别为18.05%、81.94%，人均GDP达34055美元。

赵世宽告诉记者，盐田区目前已经建立了“和谐劳动关系城区”指标体系，力图通过量化考核的模式，推进和谐劳动关系长效机制建设。“指标体系共设三级指标，涵盖劳动关系状态、劳动管理服务效能、劳动关系环境以及满意度调查四大类，共计44个指标。其中，创新性指标16个。”赵世宽说。

□杨阳腾

河北:

政企携手稳就业

本报记者 宋美倩 通讯员 靳彦丽

近日，河北邢台钢铁公司收到邢台市社会保障部门划拨过来的455万元资金。作为一家老牌工业企业，收到社会保障部门这样一笔大额资金，在这家企业的历史上还是第一次。该企业人力资源部主任陈学清说：“这是省、市社保部门给我们企业的援企稳岗津贴。我们要将这笔钱专款专用，全部用在职工转岗培训上，坚决不把一名员工推向社会。”

像邢钢这样得到政府援企稳岗资金支持的企业，在河北不在少数。据河北省人力资源和社会保障厅厅长王亮介绍，截至目前，河北省共为289户企业发放稳岗补贴8.64亿元，享受补贴人数达到23.10万人。

在经济新常态下，作为老工业基地的河北由于化解过剩产能、淘汰落后产能、治理大气污染等方面的任务十分繁重，使得部分企业经营出现了较大困难。为了让这些企业尽快渡过难关，也让这些企业尽量不把职工推向社会，河北省专门出台了“三补一降”援企稳岗政策，对在化解过剩产能、淘汰落后产能、治理大气污染中受到影响的企业，由失业保险金给予转岗培训补助、岗位补助、社会保险补助，鼓励企业积极安置职工，不裁员或少裁员；对单位缴费基数低于社会平均工资60%的，按实际工资核定单位和个人缴费基数，努力减轻企业负担。其中仅工业大市唐山市去年就发放援企稳岗津贴2056万元，涉及60余家企业，受益职工达到19.3万人。

除此之外，河北省还将实施兼并重组企业和经国务院、省政府批准的其他行业、企业也纳入到补贴范围之内，使补贴范围扩大到五类企业。2015年1月至10月，全省共有67户企业享受了援企稳岗政策，发放稳岗补贴1.52亿元。从2015年3月1日起，失业保险费率暂由3%降至2%，其中用人单位按照本单位工资总额的1.5%缴纳失业保险费，职工按照本人工资的0.5%缴纳失业保险费。据估算，因降低失业保险费率，全省将减轻企业负担17亿元左右。

在做好援助工作的同时，河北省社保部门还注重以产业结构调整企业为重点，强化失业动态监测，监测总数达到2864家，监测岗位160多万个，为全省就业形势研判提供了重要依据；加强与省直相关部门的沟通协调，及时了解产业结构调整的重大举措和相关企业情况；建立月报制度，按月调度工作、更新数据，动态掌握产业结构调整涉及企业职工的基本情况。开展失业调控，指导关并破产企业科学制定职工安置分流方案，避免大规模裁员。截至2015年10月底，全省产业结构调整涉及职工51.80万人，已明确在企业内部转岗留用24.87万人，参加转岗培训5.81万人，待岗、辅助性岗位、提前离岗等内部安置8.91万人，失业人员12.21万人。

为一线工人送温暖



极寒天气下，工人室外作业异常辛苦。辽宁营口港管理干部自发捐款，买来红糖、大枣、鲜姜等，熬成姜糖水，轮流值班为码头一线工人送水，受到一线工人的欢迎，激发了他们的生产积极性。

本报记者 翟天雪摄

观点

劳资和谐才能互利共赢

一切管理的好坏，都是人所创造、影响与决定的。和谐劳动关系是促进企业健康稳定发展的重要抓手与载体。随着我国经济发展进入新常态，劳动关系更为复杂多样，劳动纠纷涉及的主体、诉求、矛盾更为多元。经营企业，是许多环节的共同运作，往往差一个念头，就决定了整体的成败。如今，因陷劳资纠纷，导致企业品牌受损甚至倒闭的案例屡见不鲜。

进入岁末年初，也是劳资纠纷的高发期。如何妥善处置劳资双方矛盾，关系到企业的稳健发展及社会和谐稳定的

方方面面。近年来，盐田区将和谐劳动关系作为综合竞争力的重要指标，通过系统构建、源头治理，发动社会各方面力量广泛参与，逐步构建了网格立体化的劳动关系总体和谐稳定。为探索创新构建和谐劳动关系提供了新思路、新方法，为构建中国特色和谐劳动关系创造了经验，值得学习。

盐田经验告诉我们，创建和谐劳动关系不是“和稀泥”，也不能由党委政府“包打天下”。

首先，现代企业管理，就是以人为

中心的管理，和谐劳动关系是企业发展的最根本的条件。企业的发展理念应以人为本，只有企业主动将发展的命运与员工的利益捆绑起来，倡导幸福企业文化，让员工能像在家里一样感受到幸福与温暖，才能最大限度地激发员工的归属感和荣誉感。同时，企业要彰显员工的力量，要让员工都能感觉到自己的贡献，这种贡献看得见、摸得着，还能数得清。这样，企业的产品质量才会有保障、生产效率才能提升。因此，和谐的劳资关系不仅是员工希望看到的，更符合企业的利益。

其次，要充分认识到企业和劳动者是劳动关系的主体，缺少主体积极参与构建的和谐是难以奏效、不可持续的。在劳资纠纷过程中，应当在坚持党委领导、政府负责、社会协同、企业和职工参与的原则下，充分发挥劳资双方的主体作用，着眼于劳动关系的全过程，发挥好社会组织的行业自律、桥梁纽带和专业优势等作用，才能形成共建共享和谐劳动关系的良好局面。“劳资和谐、互利共赢”是劳动双方、政府和社会共同的需求，唯有企业与劳动者主动参与共建的和谐，才能转化成企业和当地的核心竞争力。

执行主编 陈郁
责任编辑 向萌
美编 高妍
联系邮箱 jrbms@163.com