全主体联动 全过程监管 全方位服务

中关村科技园区顺义园“三全”模式创和谐

□本报记者 王路曼 张晶

“园区劳动关系更加和谐稳定，投资环境进一步优化，经济社会效益得到稳步提升。”据统计，三年来，中关村科技园区顺义园（北京顺义科技创新产业功能区）规模以上企业累计实现营业收入5378亿元，上缴税金333亿元，职工人均年收入由2016年的10.5万元提高到11.8万元……

面对这样的成绩，顺义园工委副书记王玉明一语道出了构建和谐劳动关系是园区高质量发展的重要推手。王玉明说，北京顺义科技创新产业功能区是顺义区创新型产业集群发展的主要平台，园区聚焦发展“新能源智能汽车、第三代半导体、航空航天”三大创新型产业集群，现有实体企业560家，职工6万人。而针对园区科技型企业聚集、非公企业众多等特点，园区坚持维护职工权益与促进企业发展相统一，发挥党建引领作用，凝聚社会各方力量，以和谐劳动关系创建活动为抓手，改革和创新符合园区实际的劳动关系基层治理体系，促进了园区高质量发展。

日前，本报记者走进园区，探访了其构建和谐劳动关系背后的秘密——打造全主体联动、全过程监管、全方位服务的“三全”模式。

全主体联动 凝聚构建和谐劳动关系合力

“有困难找工会，工会能帮忙解决的，一定不推辞。工会不能解决的，我们的工会干部一定帮助企业和职工协调相关部门来处理。”这是园区工会负责人邢瑞红在走访企业中，经常做出的承诺，她告诉记者，之所以有底气做出这样的承诺，全仰仗园区主张“全主体联动，凝聚构建和谐劳动关系合力”。

据介绍，所谓“全主体联动”，即通过探索和建立起党工委领导、管委会负责、企业职工参与、社会组织协同的工作格局，有效保障和促进了园区劳动关系的和谐稳定。采访中，王玉明强调，“创建和谐劳动关系不是某一个职能部门的工作，而是全主体联动，凝集合力的效果。”他表示，园区以非公党建为重点，通过领导包联、下派党建指导员等形式，全程跟踪指导非公企业党建工作，目前园区非公企业党组织覆盖率达到98%，为构建和谐劳动关系提供了组织保障。

与此同时，坚持以党建带工建，中关村科技园区顺义园以工会组织联系群众为平台，带动企业职工参与到构建和谐劳动关系当中来。说起工会组织建设，邢瑞红这样形容：“我们要像发展党员一样，发展会员。”近年来，园区采取部门联动、资源共享、多措并举的方式，有效开展建会工作。

“借助大党建氛围，我们对成立党支部未建会企业进行走访、宣传，并通过与其他业务科室联动合作的方式及工会组织的各类文化活动，让未建会企业和职工了解工会，认可工会，从而达到促进建会的效果。”邢瑞红告诉记者，近年来，园区未建会企业“双沟通会”制度的建立，也进一步加强了工会与企业职工之间的联系，一年四次的双沟通架起了工会政策宣传和职工诉求表达的渠道。据统计，2018年，全区共新建基层工会5家，其中百人以上企业4家。

“基层工会组织的建立，让创建和谐劳动关系的抓手深入到了职工身边。我们有条件，有机会在企业内部，有效避免纠纷的发生，强化构建和谐劳动关系的合力。”王玉明表示，在着力构筑园区企业文化，打造园区特色文化品牌，营造园区良好“家风”过程中，为构建和谐劳动关系提供了文化保障。据悉，园区打造的“二月新春”“五月鲜花”“十月金秋”文艺活动深受企业和职工欢迎。该活动由入园企业和职工担任主角、自编自演，不仅丰富了员工的文化生活，加强了企业的交流沟通，更展示出企业的发展成果和职工的精神风貌，达到了内聚力量、外树形象的效果。

此外，记者还了解到，园区工会每年组织开展的“弘扬工匠精神、展示岗位才能”专项技能竞赛，也为一线职工搭建展示才能、切磋技艺的平台，让入园企业岗位培训、操作培训、技能培训蔚然成风，“尊重劳动、尊重知识、尊重人才”的氛围日益浓厚。

全过程监管 保持构建和谐劳动关系定力

去年，园区内一家制造业企业面临疏解问题，某车间需要整体迁至外埠，涉及100多名职工的调岗安置问题。“我们是通过管委会投资服务科了解到的相关情况，便第一时间与企业取得联系，并指导企业出台职工安置方案。最终，该企业未发生一起劳动争议案。”园区管委会人事劳资负责人告诉记者，源头参与，有效避免了劳动争议的发生，这全得益于园区对劳动关系的全过程监管。

近年来，中关村科技园区顺义园针对科技型中小企业劳动关系运行不够稳定、劳动关系风险易发多发的特点，探索建立了劳动关系全过程监管模式，规范企业劳动用工行为，防控劳动关系风险，为构建和谐劳动关系提供了管理支撑。

记者了解到，在企业入园前，园区便将合法用工、解决就业等指标与投资强度、产出效率、创新能力一同量化、评价、管理，严把入口关。企业入园后，劳动监察员会第一时间上门服务，宣传劳动用工政策，提供用工指导和服务，依托劳动保障监察执法管理系统，一企一档，精确掌握、动态监管用人单位信息档案。目前，入园实体企业均建立了档案，录入信息2.9万条。

“企业信息数据化，劳动监察网格化，让我们对园区的劳动关系实现了精确掌握、动态监管。”该负责人介绍，园区管委会通过企业季度会议、规范企业劳动用工专题会议、重大劳动关系问题通报会等形式，定期分析研判园区劳动关系整体形势，研究和解决企业关心的劳动关系问题。同时，建立劳动关系矛盾隐患定期排查通报制度，聚焦建筑施工企业拖欠工资、企业疏解退出等重点，适时监测劳动关系动态，按照重大隐患马上报、典型问题定期报的原则，做到了早发现、早报告、早控制、早解决。

在2018年底，他们通过监测排查，发现个别汽车制造企业有减产、半停产的迹象，园区及时通过三方协调机制，指导和帮助企业通过协商解除劳动合同的方式，稳妥处置了涉及200余人的劳动关系问题。

此外，建立园区劳动争议调解中心，指导59家企业建立劳动争议调解组织，培训118名劳动争议调解员，设立服务热线，做到了“民有所呼、我有所应”……“这些都成为我们及时化解劳动关系争议纠纷的有效方法和途径。”王玉明表示，做到源头教育预防、事前监测预警、事中调解处置、事后督查回访，得到了企业和广大职工的信任与认可，“贴心人”的形象也随之深入人心。

全方位服务 激发构建和谐劳动关系活力

“如果说全主体联动、全过程监管都是将化解劳动争议的有效方法，那么全方位服务则在某种程度上，主动引导劳资双方构建和谐的劳动关系。”王玉明告诉记者，多年来，园区围绕构建和谐劳动关系这一主线，主动对接入园企业和职工的需求，协调和动员各方力量，提供全方位的服务，充分激发企业和职工创新发展的活力，保障和促进了园区整体升级发展。

据介绍，在为企业提供贴心服务的过程中，园区通过“营商环境早餐会”、领导包干、召开联席会、深入企业调研等方式，采取“点对点”“一对一”的形式，“问需求、送政策、解难题、保创新”，为企业提供了贴心周到的服务。

王玉明表示，仅去年一年，他们就为企业解决人才落户、子女入学、公租房申请等事项230余件。同时，发挥工会组织作用，通过“一企一卡”，为企业和职工提供劳动用工、就业政策等定制服务，惠及45家企业7000余名职工；成立职业介绍所和劳务服务中心，搭建人力资源服务平台；推进校企联合，为园区发展提供技能人才储备。实施安居工程，为职工提供公寓、公租房、共有产权房等住房保障，惠及40余家企业2000余名职工。

随着各项服务得到越来越多企业和职工的认可，主动前来申请成立党支部、组建工会的企业越来越多，而组织机构下的全方位服务，也让更多企业尝到了和谐劳动关系的甜头。

“其中，我们通过不断创新厂务公开民主管理形式和途径，使园区内超过90%的非公企业建立厂务公开制度，有效保障了职工的知情权、参与权、表达权和监督权，增强了职工对企业的认同感和归属感。”邢瑞红说，与此同时，依托协调劳动关系三方机制，加强与劳动保障、市场管理等职能部门的密切交流和协作，全面推进园区独立建会企业的工资集体协商工作，做到了全过程跟踪、全流程指导，实现了集体合同和集体协商的全覆盖。

“权益的保障是双向的，和谐劳动关系的受益者也是双方的。”王玉明表示，“或许，和谐劳动关系本身无法量化，但我们看到的，是在和谐劳动关系下，园区职工的主人翁意识、企业的社会责任意识不断加强，共创共建共享和谐劳动关系园区的氛围正逐步形成。”