



和谐常在 牡丹长开

——北京牡丹电子集团有限责任公司创建全国模范劳动关系和谐企业纪实

□本报记者 马超

“牡丹集团获全国模范劳动关系和谐企业了！”近日，喜讯传到了北京牡丹电子集团有限责任公司（以下简称“牡丹集团”），职工们都乐滋滋的。

“唯有牡丹真国色，花开时节动京城。”牡丹集团党委书记、董事长王家彬说，近年来，在2014年APEC峰会、2017年“一带一路”高峰论坛、全国双创周等重要场合都出现过牡丹集团的身影，作为一家成功实现了从传统制造业到智慧服务业转型的首都老国企，牡丹集团始终坚持以人为本，构建和谐劳动关系。

在创建全国模范劳动关系和谐企业中，牡丹集团有哪些做法呢？

做法一：

以党建引领和谐劳动关系构建 解决企业发展为了谁的问题

王家彬介绍说，牡丹集团的前身北京电视机厂始建于1973年，曾创造了著名的牡丹电视品牌。历史上，牡丹作为试点，参加过工业生产责任制、承包经营责任制、有限公司制改革，是“全国百家现代企业制度试点企业”和第一批债转股企业，经受过从计划经济到市场经济的洗礼，经历过中国经济社会的历史变迁。“十五五”以来，面对化风险、保稳定与谋发展的矛盾和特别困难的经营局面，面对近两千名职工可能带来的劳动关系风险，企业坚决承担起责任，坚持以党建为引领，以构建和谐劳动关系为依托，全面向现代生产性服务业转型，保持了企业的和谐稳定。

创新党建带工建机制，让职工有“主心骨”；创新权益维护方式，让职工有“娘家人”；创新职代会职能，让职工有“定心丸”……据牡丹集团工会主席董小红介绍，企业战略的制定实施和重大事项，都通过党组织渠道和厂务公开渠道，广泛征求职工意见、进行深入解读宣贯，使企业发展同职工利益在战略层面就紧密地统一起来。党组织成为群众的“主心骨”，职工对未来有了信心。

董小红说，在下属9家劣势企业破产退出过程中，党委指导、工会落实，共同指导基层职代会严格按照相关法律法规和文件的要求履行程序，合理、稳妥安置职工941人，职工切身利益

得到了有效保证。自2009年以来，《集体合同》的三次续签，都最终以职工代表大会的形式讨论通过并正式实施。2010年，选拔了几位政治素质高、处事公正的职工代表，成立企业调解委员会，对劳动争议和影响劳动关系和谐稳定的苗头性、倾向性问题由调解委员会先行调解。同时，配备了一名专职、一名兼职的职工心理咨询师，教育引导职工通过正当途径合理表达诉求，依法维护自身权益。此外，对历史遗留的有争议的劳资问题，请了解历史、熟悉情况、有威望的老同志参与调解，把纠纷变成“家务事”。工会切实提高了履职服务能力，让职工真正体验到了“娘家人”的温暖。

董小红介绍，在党委的领导下，扩大了职工代表组长联席会、职工座谈会等议事范围，将涉及职工思想领域的企业文化建设、涉及企业维护稳定等难点工作纳入职代会讨论范畴，赋予了职代会更多的权利和职能。以职代会决议的形式审议通过了牡丹企业文化的主要成果——《牡丹宪章》《牡丹宪法》，赋予了它与《公司章程》同等的地位。通过职代会决议，设立“稳定资金”，筹足1.2亿元作为长期稳定资金，做到专款专用。每一次动用稳定资金，都做到职工代表组长联席会审议通过。职代会在企业经营中的这种不可或缺，让职工对权益保障有了“定心丸”。

做法二：

以和谐文化筑牢和谐劳动关系基础 解决企业发展依靠谁的问题

2017年，中国国家形象宣传片《中国进入新时代》播出后，牡丹集团人一下子振奋了。原来，牡丹集团的一名一线职工、保洁班长李旭钧出镜了。随着中国国家形象宣传片的播放，李

旭钧已经成了“红人”。

王家彬告诉记者，李旭钧是一名普通的劳动者，但他成为了新时代中国形象的代言人，牡丹集团以和谐文化筑牢和谐劳动关系为基础，解决了企业发展依靠

谁的问题。

王家彬说，经营企业就是经营人心；坚持“历史不是包袱，而是资源”，尊重价值；坚持“人力资源不在消耗，而在创造”，尊重人才；坚持“资源有限、智慧无限”，尊重创造。

为此，牡丹集团通过编撰《牡丹宪章》和《牡丹宪法》，使“创新创造价值”成为全体职工的共同信念和追求，有力促进了企业和和谐劳动关系的构建。

王家彬说，牡丹集团把老同志作为企业发展的宝贵财富，充分发掘利用，正确处理好了新老业务之间的关系。2009年，以电视检测专家徐康兴为带头人，成立“徐康兴”职工创新工作室。工作室参与制定和修改数字电视检测技术等国家和行业标准共25项，主导制定2项国家标准，填补1项国内空白，分别荣获“北京市工人先锋号”和“全国工人先锋号”荣誉称号。产业转型

中，许多老职工面临结构性不适合，牡丹集团通过加大职工培训力度、内部消化、向翠微集团等园区内企业集体推荐等方式，把大量的制造业工人变成了牡丹园区合格的物业管理人员和高质量的服务业专家，在企业的大变局中没有硬性裁员一个人。

据介绍，牡丹集团高度重视职工的教育培训，按照营业收入的1.5%确定培训费下限。近三年来，共组织特色培训活动20余期近千人次，促进了员工知识更新，使员工适应和跟上公司变革、创新和发展的需要。成立青年人才成长基金，集团公司承担各经营单位取得硕士学位员工的人工成本一年，解决短期经营和长期人才培养的问题。在牡丹智能制造服务云平台（IMS）、大数据舆情系统、国内首台5G+8K转播测试车等创新成果的研发中，这些高级人才、年轻人才都发挥了骨干作用。

做法三：

以权益保障体现和谐劳动关系成果 解决企业发展成果归宿问题

《牡丹集团安全文化手册》，开展安全生产教育培训，建立了突发事件应急反应机制，确保了十年无安全生产、消防、交通、治安等重特大安全事故发生。2017年前，在岗职工收入年年增长，八年增长三倍多，离休干部“政治待遇、生活待遇”得到充分保障。目前，退休职工社会保障的行业社会化集中管理、企业年金长期激励制度、非经营性资产的社会化剥离和移交，也都已经基本完成。

王家彬说，牡丹集团坚持“无论高管层还是普通员工在人格上都必须被一视同仁”的理念，从新一代职工的实际诉求出发，切实发挥党政工团的联动，引导职工参与企业管理。对企业发展做出过特殊贡献的同志，对在牡丹集团奉献半生、光荣退休的同志，一律授予“牡丹劳动勋章”。

董小红告诉记者，牡丹集团成立了困难职工补助委员会，每

“一个智能电表的小发明就为企业带来过上百万元的成本降低。10年来，职工累计提出合理化建议共2604项，其中获奖励和采纳470项，管理创新奖193项，技术进步奖一等奖7项。”董小红告诉记者，2009年以来，党委牵头、工会组织，坚持开展以“牡丹宪法”为主要内容的“双增双节”劳动竞赛活动，聚焦改变生产方式、改造设计规程、改革工艺流程、改善管理流程、改进规章制度、提供解决方案等五改一提供，面向普通职工开展“职工合理化建议”竞赛，面向管理人员开展“管理创新”竞赛，面向科技人员开展“科技进步”竞赛，做到了劳动竞赛的企业员工全覆盖。以此为基础，牡丹集团先后获得国家级管理创新成果二等奖两次、北京市级管理创新一等奖四次、二等奖七次，企业也获得了良好的经济效益。

年“五一”“十一”和春节集中使用阳光资金和送温暖资金。对不满30岁的未婚职工每月给予一定的租房补助。年均对因病致困退休职工予以补助近200人次，自2008年以来累计超过2000人次。每年预算设立20万元的应急保障资金，用于支付职工突发性疾病或其他困难。

“发展为了职工、发展依靠职工、发展成果由职工共享”，牡丹集团坚持“用发展的眼光看问题、用发展的办法解决问题、在发展中解决发展遇到的难题”的思路，着力构建和谐劳动关系，经过全体干部职工的不懈努力，已经成为了国家级高新技术企业、国家级AAA级信用企业、国家小型微型企业创业创新示范基地、全国企业文化示范基地，荣获过全国工人先锋号、首都文明单位、北京市构建和谐劳动关系先进单位等称号。