



构建和谐劳动关系要诀在哪里?

□本报记者 张晶/文 邵怡明/插图

主持人: 本版编辑

嘉宾: 海淀区人力社保局劳动关系科科长 张会彬
东城区总工会集体协商指导员 范秋香
北京燃气集团工会副主席 李宏杰
北京牡丹集团新闻发言人 徐倩

11月14日,北京市协调劳动关系三方委员会召开构建和谐劳动关系经验交流会。2016-2018年度北京市构建和谐劳动关系先进单位和先进个人代表进行了经验交流。和谐劳动关系建设的诀窍和要害究竟在哪里?如何集合各方力量共同参与企业和谐劳动关系建设?本报记者近日特别约集此次受表彰的单位和个人代表,就此话题展开研讨——



张会彬



范秋香



李宏杰



徐倩

必须将企业发展同职工利益统一起来

记者:请谈一谈在构建和谐劳动关系的过程中,如何实现促进企业发展和维护职工权益相统一?

徐倩:在这方面,我们结合企业的实际情况,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,同时,创新党建带工建机制,让职工有了“主心骨”。

坚持党的领导、加强党的建设,是国企的“根”和“魂”。通过理顺新三会(股东大会、董事会、监事会)与老三会(党委会、职代会和工会)的有效衔接,形成了“党委统一领导、行政主体到位、工会主动配合、纪委监督检查、部门履行职责和职工积极参与”的领导体制和工作机制。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。

李宏杰:多年来,北京燃气集团始终坚持以职工为中心的发展理念,以构建和谐稳定的劳动关系为主线,并贯穿企业经营管理、安全生产、民主管理以及企业文化等各方面,以切实维护职工的合法权益,充分调动他们的积极性和创造性,保障和促进了企业高质量发展。

比如,我们坚持每年召开职代会,企业重大经营决策、涉及职工切身利益的规章制度如《年度工作报告》《企业年金实施方案》等均提交职代会审议,同时,坚持职代会“两上两下、大会表决、民主评议”制度,近5年来共组织职工代表8800余人次对领导干部1300余人次进行民主评议。每年我们还会按时召开协

商会议,共协商提高职工福利待遇等议题20余项,职工满意度保持在97%以上。

范秋香:我担任北京市集体协商指导员已经9年了,9年间,我无数次听到企业方的质疑声音,提出开展集体协商能给企业带来效益吗?我从党的要求和政府关注谈认识、从政策法规和国家发展谈必要、从工会职责和职工维权谈必做、从企业发展和管理谈趋势等多层面、多角度与企业进行交流。通过宣传让企业知道了什么是集体协商,为什么要开展集体协商。

我认为,作为集体协商指导员既要当企业老板的参谋,也要当职工群众的朋友,坚持手托企业、职工两家,通过建立集体协商机制,使企业实现劳动关系双方协商共谋、机制共建、效益共创、利益共享,促使企业走向和谐发展、双方共赢的健康轨道。

补偿和职工分流安置工作方案、应急预案;“3”就是充分发挥市场机制和第三方机构的作用,实现“三个对接”:对接被裁人

员的职业转换需求、对接被裁人员再就业需求、对接被裁人员社保接续等需求,依托第三方提供相应服务。

将温情贯穿构建和谐劳动关系每个环节

记者:构建和谐劳动关系绝非一日之功,我们如何将这项工作落到实处?

徐倩:企业改革发展是一个长期复杂的过程。牡丹集团在改革的不同阶段,科学处理效率与公平的关系,先后采用“稳定压倒一切”“以效率促公平、以公平保效率”的指导方针,成功处理了改革、发展与稳定的关系。坚持“不签合同就不上岗”,切实把签订劳动合同作为保证职工合法权益的基本手段。

经营企业就是经营人心,和谐文化是企业和谐劳动关系的基础。牡丹集团通过编撰《牡丹宪章》和《牡丹宪法》,大力提倡“风清气正、简单和谐、感恩尊重、充满活力”的企业文化,大力提倡“变革、开放、包容、创新”的企业精神,使“内倡和谐、外求进取”成为主基调,使“创新创造价值”成为全体职工的共同信念和追求,有力促进了企业和谐劳动关系的构建。

范秋香:从第一次沟通到企业完成集体协商签约工作,期间,我从宣传动员到启动协商、从调查问卷到文本拟定、从协商内容到条款表述、从建立协商机制到建立职代会制度,始终全程服务,全程指导,协助企业依法依规建制签约。

企业集体协商签约后,我并没有停下与企业日常的联系与沟通,除了平时工作上的联系,每逢节假日我都要通过短信送上节日的祝福与慰问,使他们感受到我不仅是他们工作上的同事,还是生活中的朋友。工作中,无论是对企业单独指导还是到街道给企业集中指导,我都会将我的手机号

码告诉大家,现在我的手机已成为协商热线,我的工作得到了他们的尊重和认可,被他们亲切地称呼为协商老师、协商专家、协商“范姐”。感情的融入,关系的协调,为集体协商续签及提质增效夯实了基础,积蓄了后劲。

张会彬:完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制,构建和谐劳动关系,是党的十九大提出的重要目标任务。海淀区是全国科技创新中心核心区和中关村国家自主创新示范区核心区,创新资源丰富,创新企业和创新人才云集,并呈现出产业在不同区域聚集的特点。如何适应这些特点,把协调劳动关系三方机制向产业集中区域延伸下沉,为企业和劳动者提供指导和服务,构建和谐稳定的劳动关系,既保障职工权益又促进企业发展,成为海淀区一个重大课题。

针对地域特点,区协调劳动关系三方充分协商、密切配合,并于2019年年初在中关村创业大街成立了我市首家协调劳动关系三方工作站。工作站运行以来,探索开展了民企劳动关系座谈会、企校就业对接体验会、高科技创业企业劳动合同指引和大学生实习协议指南发布会等多项活动,切实为企业和劳动者提供贴身式精准服务,得到各方的充分肯定和认可,取得了阶段性成效。

实践证明,推进协调劳动关系三方机制向基层延伸下沉,既能把协调劳动关系三方机制做实、做细,又能充分发挥“探照灯”和“稳定器”的作用,是加强基层治理、构建和谐劳动关系的一把金钥匙。

引导职工合理表达诉求 把纠纷变成“家务事”

记者:在新形势下,构建和谐劳动关系面临着哪些新挑战?又该如何应对?

徐倩:“十一五”以来,牡丹集团面临着化风险、保稳定与谋发展的矛盾和特别困难的经营局面,但是,我们坚决承担起责任,在这个过程中,还创新了权益维护方式,让职工切实感受到“娘家人”的温暖。

比如在下属9家劣势企业破产退出过程中,由党委指导、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,有效保障了职工切身利益。

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,我们还配备了一名专职、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”。

李宏杰:我认为,建立完善组织体系是十分必要的。近年来,北京燃气集团通过规范“三型”职代会体系,形成了组织齐全、机构完整、职责明确、管理顺畅的民主管理组织网络。同

时,我们还强化了二级劳动争议调解委员会职能,开通网上职工热线,确保职工合理诉求、建言献策无障碍通道,近几年,集团未发生一起劳动争议案件。

张会彬:随着经济发展进入新常态,加上中美贸易摩擦和我市疏转促持续推进,经济社会的一些影响逐步传导到劳动关系领域,企业停工、裁员等问题不断出现,给劳动关系处置工作提出了新的挑战。这些工作,备受社会各界和广大群众的关注,始终是社会的热点、焦点。

为此,我和同事们一起探索出了“123”处置工作机制,“1”就是建立工作专班或协调小组,统筹做好服务指导和联动处置等工作;“2”就是指导企业制定两个方案——企业裁员