

奏响企业与职工和谐共赢的“交响曲”

创建和谐劳动关系，维护职工合法权益，实现企业健康发展，与职工良性互动，双向共赢，是每个企业每位职工所追求的目标，也是全社会所共同关注的课题。

早在2005年，一项旨在“促进企业和谐发展、实现企业与职工和谐共赢”的主题创建活动在杭州市悄然推出。如今，7年过去了，这项名为“创建劳动关系和谐企业”的活动由企业到乡镇(街道)，再到区县(市)，继而铺展到全市范围，四级联动，同时，在活动过程中，始终坚持不断拓宽创建领域、深化创建内涵、丰富创建载体、完善创建机制，形成了党政主导、企业主体、部门监督、工会运作“四力合一”的创建格局，奏响了一曲企业与职工和谐共赢的“交响曲”，也由此充分发挥了工会在构建和谐劳动关系、加强和创新社会管理中的“助推器”和“调节器”作用。



吴仁财：平衡劳资利益是劳动关系和谐稳定的基础，没有劳动关系双方相对满意的利益分配结果，构建和谐劳动关系将是一句空话

涂建敏：杭州市为什么会在全省率先开展劳动关系和谐企业创建活动，您能否介绍一下当时的背景？

吴仁财：我市2005年就在全省开展劳动关系和谐企业创建活动，这和当时经济社会发展背景密切相关。当时，一方面我市经济社会又好又快发展，特别是国有企业改制力度的进一步加大，民营企业迅速发展，另一方面也呈现出劳动关系多元化、复杂化、契约化趋势，一些企业出现了侵犯职工合法权益的现象，劳动纠纷呈逐年上升趋势。从全市劳动保障监察机构受理并查处涉及劳资纠纷投诉、举报的案件看，仅4年时间，即由2000年的3049件上升到2004年的10051件，增加了两倍多。再就工资分配来说，市有关部门在2004年对1.2万名职工调查显示，月收入在1000元以下的占被调查总数的52%，而这部分人的月收入仅为全市城镇职工平均工资的50%左右。

杭州市总工会针对国有企业深化改革、民营企业快速发展中劳资矛盾有所上升的状况，积极探索调整杭州市劳动关系的途径和载体，首先在政协会议上提出《关于在我市创建劳动关系和谐企业的建议》，得到了政协企业界、工会界委员的支持。随后，市总工会、市劳动保障局、市经委和企业联合会制定《关于开展创建劳动关系先进企业活动的意见》，全市和谐劳动关系创建活动拉开了帷幕。

涂建敏：在您看来，创建企业和谐劳动关系，最基础最核心问题是什么？

吴仁财：平衡劳资利益是劳动关系和谐稳定的基础，没有劳动关系双方相对满意的利益分配结果，构建和谐劳动关系将是一句空话。我们认为，工资收入问题是劳动关系的核心问题，只有把企业职工工资分配关系理顺了，劳动关系才能和谐稳定。所以，企业建立和谐劳动关系，收入分配是核心。

近年来，我们加大力度推行工资集体协商制度，按照全国总工会“两个普遍”要求，在全国第一家出台了地方性法规《杭州市企业工资集体协商试行办法》，把建立工资集体协商制度提升到法规层面加以推动，杭州市已签订工资协议16689份，涵盖企业44468家，覆盖职工194万余人。在推动企业建立工资集体协商制度这项工作，我们还在积极努力，推动市人大制定出台《杭州市企业工资集体协商条例》，目前《条例(草案)》已经专家论证，明年将正式进入立法程序。

涂建敏：杭州开展和谐劳动关系创建活动在全国已经有了很大影响力，获得了社会各界广泛认可。如何保持创建和谐劳动关系的“杭州品牌”，使这一工作继续走在全国前列？

吴仁财：我认为首先要坚持和落实以人为本理念，解决广大职工最关心、最直接、最现实的利益问题，切实维护他们的经济权益、政治权益、文化权益、社会权益。

第二要坚持发展企业文化，积极倡导“爱杭州、爱学习、爱岗位、爱创新、爱生活”为主要内容的当代杭州工人共同价值观，引导职工敬业爱岗，遵章守纪，以理性方式维护自己的合法权益。

第三要坚持企业履行社会责任，把加强企业社会责任建设作为构建和谐劳动关系的发展方向。我市在大力推进企业社会责任建设的过程中，制定了《杭州市企业社会责任评价标准》，明确了企业应承担的市场责任、环境责任、用工责任、公益责任等4个方面应承担的社会责任，并相应制定了具有可操作性的《杭州市企业社会责任评级办法》，使这一工作纳入规范化、制度化的轨道，像开展和谐劳动关系创建工作一样，把企业社会责任建设打造成又一个“杭州品牌”，继续走在全国、全省前列。

谭杜频：通过开展创建和谐劳动关系活动，“管理要规范有序、分配要公正合理、和谐要互利共赢”的理念逐步形成企业的共识

涂建敏：把创建劳动关系和谐企业活动推向深入，杭州做法，好在哪里？

谭杜频：一个企业走向和谐，形成规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定新型劳动关系，是一个逐步渐进的过程，不可能一步到位。因此，我们开展创建活动，开始定位：重在倡导、重在参与、重在过程、重在提高。

首先是科学地制定创建规划。第一轮创建规划是2008-2010年，实施三年行动计划，这个规划中创建的重点是独立建工会企业80%以上参与创建活动。去年开始实施第二轮创建规划，创建重点是量大面广的中小企业。到目前为止，有31389家中小企业参与创建，在创建中有27641家企业达标。

其次是五级联创，分级递进。全市实行企业、村(社区)、乡镇(街道、工业园区)、区县(市、开发区)和市“五级联创”，市属单位实行企业、系统和市“三级联创”，以区域创建带动企业创建，以企业创建推动区域性创建，形成“横向到边、纵向到底”和层层争创的格局。分级递进就是设置了参与创建企业、创建达标企业、先进企业、社会责任A级和最佳企业目标和标准。

最后是分层

开展，一个层面是量大面广的中小企业，普遍动员参与劳动关系和谐企业创建，重点是规范劳动用工。第二个层面是在创建活动中达标的规模以上企业，动员参与企业社会责任建设，履行四个责任。

涂建敏：七年努力下来，您觉得都有哪些收获呢？

谭杜频：通过开展创建和谐劳动关系活动，“管理要规范有序、分配要公正合理、和谐要互利共赢”的理念逐步形成企业的共识。和谐劳动关系理念促进了企业和员工形成了利益共同体、命运共同体、事业共同体。

创建活动中，通过规范劳动用工，搭建平等协商平台，健全完善职工民主沟通机制，加强职工人文关怀，促进了企业劳资和谐。据了解，全市劳动保障监察受理投诉、举报案件从2005年1万余件下降到2011年5千余件，下降率40%以上；杭州市连续二年在浙江省发布的劳动关系和谐指数中居全省第一。

创建活动开展以来，广大职工促进企业发展的热情高涨，纷纷就加强经营管理、开拓市场营销、促进节能减排、提高经济效益等，提出合理化建议。据统计，2011年职工群众提出合理化建议29.7万余条，其中被采纳9.8万余条，产生经济效益12.5亿元。

与此同时，规范了企业依法履职。许多企业围绕改善职工民生，着力解决职工劳动就业、收入分配、社会保险等切身利益问题，调动了职工群众的积极性创造性，实现了企业和职工互利共赢。

涂建敏：开展企业和谐劳动关系创建活动，进一步把这项活动引向深入，下一步着力点在哪？

谭杜频：去年下半年以来，受宏观经济形势影响，部分中小企业经营十分困难，构建和谐劳动关系面临前所未有的压力。同时，不依法与职工签订和履行劳动合同、违规使用劳务派遣、拖欠职工工资等现象，仍然在一定范围内存在，尤其在小微企业中还比较严重。从创建工作看，还有为数不少的小微企业，没有参与到创建活动中来；一些乡镇(街道)、社区(村)的创建工作也有待进一步加强。

下一步，一是在创建覆盖面上下功夫。按照三年目标任务要求，争取中小企业参与创建活动90%以上，其中60%在创建活动中达标；镇乡(街道)、行政村(社区)和工业园区有90%以上参与创建活动，其中50%达到创建标准；二是在创建质量上下功夫。在开展创建活动中，着力解决一些社会普遍关注、职工群众反映强烈的问题。三是创建机制长效化上下功夫。要按照市委、市政府文件要求，建立健全共推联创、创建管理、激励约束、组织领导等四大长效工作机制。

本期主题词：和谐



嘉宾

汤云周 浙江智仁律师事务所、工会法律志愿者
谭杜频 杭州市总工会常委、法律工作部部长
吴仁财 杭州市总工会党组书记、常务副主席



汤云周：只有把对劳动者的法律援助和对企业的帮助这两方面的工作结合起来做，才能更好、更快地建立和谐的用工关系，构建和谐社会

涂建敏：创建劳动关系和谐企业，需要全社会的广泛支持，以及各界人士的热心参与。您当年为什么会参加到工会法律志愿服务中来，那是一个什么样的契机？

汤云周：2004年，应杭州市建委的邀请，我第一次到建筑工地给外来务工人员讲《外来务工人员的权益保护》。在课后的互动时间，很多民工提出的问题让我震惊，其中不乏超负荷加班、无故克扣工资、工伤待遇无法落实等；特别是一些民工，因无法拿到应得的劳动报酬和享受工伤待遇，以致生活贫困、求医无门。在同情之余，我想用我的专业技能为他们提供力所能及的帮助，也可以说是自己回报社会的一种方式。2005年4月，适逢市总工会为了依法维护职工合法权益，正在公开招聘志愿者，于是，我主动找到市总工会，申请加入总工会法律援助志愿者队伍。

涂建敏：七年工会法律志愿者的经历，估计一定有不少难忘的经历吧？

汤云周：作为市总工会的援助案件，其显著特点是标的额小，多数案件的标的只有几千元；而劳动争议案件处理有“阶段多、时间长”的特点。比如，我曾承办过一个关于劳动关系确认的援助案件，这个劳动者第一天到工地上劳作，不小心手指被锯断了。如果我想省事，只要将该劳动者第一天工作的证据，提交给仲裁庭作为证据进行仲裁就可以了。但我想，作为指派律师并不是为了打官司而打官司，其最终目的是帮助劳动者获得权益的维护。如果我就这样直接提出仲裁，很可能反而触怒单位而导致其用拖延战术，故意拖延，最长可以拖劳动者12个法定的程序，那最终劳动者想拿到工伤待遇是遥遥无期。所以，我积极与工地的小包工头协商，主动上门沟通，不到一个月的时间，该民工就拿到了工伤待遇的相应赔偿。

还有一个关于工伤待遇的援助案件，劳动者胜诉了，单位不服，起诉到法院。当时，我了解到这家单位经营状态不佳，已处于破产边缘，如果按部就班地进行诉讼，劳动者的工伤待遇赔偿金在短时间内就无法拿到。于是，我主动与案件承办法官联系说明情况，进行多轮的法官主持下调解，让这个民工很快拿到了赔偿金。

涂建敏：吸引更多的有识之士参与到这项活动中来，让全社会都来关注和支持企业和谐劳动关系建设，您有什么样的建议？

汤云周：从2005年参加法律援助队伍以来，我每年为劳动者、企业、各种协会提供数十场的劳动用工法律讲座，也提供法律案件的援助，同时也作为劳动争议调解员处理过数起劳动争议，从中有所体会。

我认为，给劳动者个体提供法律咨询、法律案件的援助，只是起到了点对点法律帮助，而想使整个社会的用工状态得到改善，这显然是远远不够的，效率也是低下的。只有加大对企业，特别是对各种协会的法律培训力度，让所有的企业认识到自己的社会责任，认识到和谐用工的重要性。以前我们习惯性地认为工会送法，企业是有抵触情绪的；但如果我们送的是企业最想要的，而且帮助他依法解决实际问题，为其防范用工法律风险，那就使得企业从被动地应对劳动关系转为主动地构建劳动关系。这其中最重要的是邀请专业人员对企业进行劳动用工的合法性、成本性实施“体检”，“对症下药”，实现对用工状态的优化。只有把对劳动者的法律援助和对企业的帮助这两方面的工作结合起来做，才能更好、更快地建立和谐的用工关系，构建和谐社会。



主持人

涂建敏



文/记者 涂建敏

本版图片除现场图片由本报记者李忠摄外，其余均由市总工会提供。胡大森对本文采访亦有贡献，特此致谢。

我们的价值观

大型报网互动思辨论坛

杭州日报 杭州网