

doi:10.3969/j.issn.1671-5152.2014.10.007

# 试论构建企业和谐劳动关系的有效途径

□ 合肥燃气集团有限公司 (230075) 张 奎

**摘 要:** 劳动关系和谐是构建和谐社会的基础, 企业和谐稳定是社会和谐稳定的基础, 而和谐的劳动关系是企业稳定发展的基本条件。在社会转型、经济转轨新的历史条件下, 建立和谐劳动关系具有重要的现实意义。本文笔者结合自身工作实践, 以合肥燃气集团为例, 就构建企业和谐劳动关系的有效途径与做法, 进行分析与探讨, 以期能给同行带来有益的启示与借鉴。

**关键词:** 企业 和谐 劳动关系 途径

## 1 引言

劳动关系是经济社会生活中最基本和最重要的社会利益关系, 是影响社会和谐的关键因素。党的十六届六中全会通过的《关于构建社会主义和谐社会的决定》在党的历史上从构建社会主义和谐社会的战略高度第一次明确提出“发展和谐劳动关系”; 党的十八大报告第七部分“在改善民生和创新管理中加强社会建设”中指出: “健全劳动标准体系和劳动关系协调机制, 加强劳动保障监察和争议调解仲裁, 构建和谐

劳动关系”, 正式提出“构建和谐劳动关系”的重大论断。

和谐劳动关系是指用人单位和劳动者之间关系协调融洽、以人为本、互相理解、互相尊重, 产生矛盾能及时化解的劳动关系。劳动关系主体双方即劳动者和企业之间既矛盾又有共同利益。因资本的稀缺性和劳动力资源的过剩性, 必然造成劳动者隶属的身份和地位处于弱势, 企业是强者, 处于强势地位。企业追求的是利润最大化, 想方设法地减少开支; 职工追求的是工作岗位的稳定和个人收入的最大化, 二者不可

研, 有助于推动工作走向深入。集团办公室要立足本职、紧扣中心、紧贴实际、积极开展信息调研工作, 把深层次问题反映出来, 把好的建议适时提炼出来, 为服务领导决策发挥参谋作用。

### 参考文献

1 吴铮, 孙健敏. 绩效评估中的政治因素[J]. 经济与管理

研究, 2006; 2: 23-27

2 邹化鑫. 现代绩效考核方法的比较分析[J]. 人口与经济, 2006; 12(S1): 79-82

3 范法明. 谈戴明管理思想的十四要点[J]. 经济与管理, 1996; 2: 39-42

4 刘迎春, 范德成. 激励机制在我国企业管理中的作用研究[J]. 现代管理科学, 2009; 7: 97-98

避免地存在矛盾。正如中国人民大学常凯教授所说：“劳资矛盾已经成为影响中国经济和社会和谐发展的主要因素”。因此，着力解决劳动关系的不和谐问题和构建和谐劳动关系是当务之急。对我们国家而言，最符合国家利益的发展趋向是实现劳资双方互利双赢。

## 2 主要做法

作为一家成立30余年的市属国有大型企业，合肥燃气集团秉承“对员工负责”的理念，在预防调解劳动争议，构建和谐企业的工作中做出了有益的探索和卓有成效的实践。主要做法如下：

### （1）规范用工管理，源头控制创和谐

规范用工管理是劳动关系和谐的首要前提。公司始终按照国家、省、市有关劳动法律法规办事，有效地杜绝了争议的发生，保证了企业和谐稳定。一是源头控制，与1 500多名员工订立劳动合同，做到不让一个人没有合同，没有一个人不在合同期内，并且按政策为全体职工缴纳“五险一金”。二是根据企业经营状况、工资总额控制目标、工资指导线等因素，每年上调职工工资，使职工收入与企业效益同步增长。被授予“安徽省劳动保障诚信示范企业”。三是全面实施带薪年休假制度，对确因工作原因不能休假的员工予以经济补偿。四是坚持安全至上，定期组织应急预案演练，深入开展群众性安全竞赛活动，公司6次获得全国“安康杯”竞赛优胜企业称号。五是每年安排职工疗休养。每年对相关工种职工进行体检，每两年对全体女职工进行妇检。六是优化职工教育培训和激励机制，始终把职业培训、技能竞赛作为提高职工技能的重要措施。目前，公司培养的技能型人才有全国技术能手1人，安徽省技术能手3人，合肥市专业技术拔尖人才3人，合肥市技能大奖3人，合肥市技术能手88人；共培养技师与高级工256名。各类专业技术人员350人。公司先后承办了燃气调压工、供气营销员、管道安装工、PE管焊接工、燃气场站工等10余个工种的合肥市级一类竞赛项目，连续8年获得合肥市职业技能竞赛优秀组织单位。2013年10月荣获全国燃气行业培训教育和考核认证工作先进单位称号。

### （2）顺畅沟通渠道，下情上达促和谐

良好的沟通是劳动关系和谐的润滑剂。只要企业

能够坚持依靠方针，广泛听取职工意见，并对职工的意见、建议认真梳理，及时解决问题，就能够有效防止劳动争议的发生。示范工作开展以来，公司建立了职工代表提案交办制度，对职工代表提案经提案审查委员会审查立案后，请董事长逐件批示，由工会召集相关部门负责人召开代表提案交办会，逐项交相关部门限时办理，如职代会代表提出的职工医疗补助、冬季工作服发放等提案已经通过并实施。此外，集团公司还通过在局域网开通总经理信箱、工会主席邮箱、召开民主生活会、群众座谈会、设立意见箱等形式广泛征求职工意见，并做到件件有回复。近年来，来自一线的诸如为一线员工配备电动车、提高工资增幅等大小数百条意见都得到了解决。在2012年3月新华社播发的通稿中，对合肥燃气集团的这种做法给予充分肯定。

### （3）实施人文关怀，感化员工塑和谐

关心员工的工作和生活，关注员工的个人成长和职业发展，让员工始终感受到企业是一个大家庭，个人始终受到尊重，员工就会关心企业、以厂为家，以感恩的心态对待企业，劳动争议自然也就很少发生了。

公司着力构建一个公开、平等、竞争、择优的良好环境，给每个人相同的竞争机会。先后组织实施了服务所所长、设计室主任、服务所所长等岗位的公开招聘工作，30多人脱颖而出。

不让一个勤劳的员工下岗。合肥天然气全部置换完成后，人工煤气厂被关停，476名制气工人一夜之间没有了岗位。公司没有把包袱推给政府和社会，没有要财政补贴一分钱，通过转岗、分流、培训、疏导，最终全部由企业自行消化吸收，没有一个人下岗，没有一个人闹事、上访。

建立职工互助基金。对大病和特殊困难职工给予帮扶。示范工作开展一年多来，公司共向大病员工和特殊困难员工发放补助195人次共20余万元。

向每一位职工赠送生日蛋糕。集团公司领导坚持亲自上门向过生日的职工送生日蛋糕。此外，向全体女职工赠送特殊疾病保险；为一线抄表、巡线、维修人员配备电动车；建立全省企业首家电子图书分馆……

经过多年的企业文化建设，公司构建了特点鲜明、薪火相传的企业文化，大力倡导“团结”、“敬业”、“开拓”、“奉献”的企业精神，“让用户满意

到佳”的核心价值观。成立了职工威风锣鼓艺术团、合唱团、书画摄影协会、桥牌协会等，用先进文化鼓舞人、凝聚人、感染人、塑造人，引领企业健康发展。

#### （4）倡导民主决策，参与管理推和谐

职工代表大会是落实员工知情权、参与权、监督权的主要途径，是员工参与企业生产经营重大事项决策的有效途径。在事关员工劳动权益的重大决策（人员分流方案、薪酬调整方案、集体合同条款、员工福利方案）上，通过职代会表决的形式进行民主决策，未经职代会审议通过的重大事项不予实施，保障了员工合法权益，从而在源头上杜绝了劳动争议的发生。

根据《集体合同规定》的要求，多年来集团行政与工会坚持定期进行集体合同平等协商和续签工作。经修订、公示、讨论、职工代表大会审议通过后，由集团董事长和工会主席在职代会上签订，按程序上报市劳动部门审查，报市总工会备案。

2011年，集团在合肥市率先开展工资集体协商，由公司行政方与公司职工方代表分别就工资增长率、工资支付形式、加班待遇等方面问题进行全面协商，在此基础上，公司行政方代表（公司人力资源处）制定了2011年度职工薪酬调整方案，提交职代会讨论，并一次性全票通过。2012年~2014年再次就年度薪酬调整事宜进行集体协商，薪酬调整方案均获职代会通过。合肥燃气集团工资集体协商工作的成功开展，为合肥市乃至安徽省企业推行工资集体协商工作提供了一个好的范例，2012年4月，安徽省总工会组织各市总工会专程到公司现场学习。

公司还建立了职工代表视察制度和职工代表参与重大招标开标制度。近几年在公司采购工作中，纪委全过程监督、职工代表全过程参与，通过招标、比价采购，共节约采购成本1 800万元。

#### （5）完善组织制度，依法调解护和谐

公司领导高度重视劳动争议预防调解示范工作，公司被确定为国家人社部首批劳动争议调解示范企业后，即发文调整充实了集团公司劳动争议调解委员会，由集团公司工会主席任调解委员会主任，各业务部门党支部书记为成员，调解委员会下设办公室，由人事劳资、工会人员负责办公室日常工作。集团公司劳动争议调解委员会成立后，指导和督促各二级单位成立了调解工作领导小组，由各党支部书记任组长，

调整配备了调解工作人员，并相对固定一名联络员，同时，在各车间、站、所配备兼职调解员，从而构建了覆盖全公司的劳动争议调解网络。目前，已建立了一支174人的三级调解员队伍。调解组织的名称、办公地点、联系方式、调解员名单、申请调解的程序等均向内部职工公布。为规范劳动争议预防调解工作，集团公司结合企业生产经营特点，制定完善了劳动争议调解工作办法，统一了调解文书，明确了劳动争议的受理范围、工作流程；设立了专门的调解室，并配备了电脑、打印机、办公桌椅、档案柜等办公设备，为开展劳动争议调解工作提供了良好的办公环境。

### 3 认识与体会

一是要领导支持和重视。企业管理中领导的重视是工作成败的决定因素，无论是人、财、物的支持，还是思想观念和认识上的统一与政策支持，缺一不可。合肥燃气集团早在1998年就根据企业的实际，成立了劳动争议调解委员会，多年的实践积累，领导的高度重视使和谐劳动关系的做法和理念已经潜移默化的融汇为企业文化的基因。

二是要依照制度办事。要贯彻“预防为主、基层为主、调解为主”的工作方针，落实“有健全的调解组织，有完善的预防机制，有科学的调解制度，有必要的工作条件”四有要求，按照正常组织制度和法律法规的要求多渠道积极维护职工权益，把矛盾化解在基层，解决在萌芽状态，才能有效维护企业劳动关系和谐稳定。

三是要畅通沟通渠道。沟通是消除争议的有效途径。只要企业能通过各种不同的方式，自觉搭建发展和谐劳动关系的平台，广泛听取职工意见，并对职工的意见、建议认真梳理，及时解决，防范在先，就能够有效防止劳动争议的发生。

四是要坚持以人为本。关心员工的工作和生活，关心员工的个人成长和职业发展，让员工始终感受到企业是一个大家庭，个人始终受到尊重，员工就会把关心企业、以厂为家，以感恩的心态对待企业，其争议自然也就很少发生了。就企业来讲，没有劳动者的积极、主动性就不可能有企业的发展。因此，为职工提高工资、增加福利、改善劳动条件就成为企业必须

承担的社会责任；就职工来讲，没有企业的发展，劳动者的根本利益也同样没有保证。

五是要推行民主决策。平等协商签订集体合同是维护员工合法权益最基本的形式。职工代表大会是落实员工知情权、参与权、监督权的主要途径，是员工参与企业生产经营重大事项决策的有效途径。在事关员工劳动权益的重大决策（人员分流方案、薪酬调整方案、集体合同条款、员工福利方案）上，通过职代会表决的形式进行民主决策，保障了员工合法权益，也从源头上杜绝了劳动争议的发生，从而达到劳资两利和双赢的目的。

六是要突出预防为主。企业发展需要一个和谐稳定的良好环境，劳动争议预防调解的重点是“预防”二字，把矛盾和纠纷消灭在萌芽状态，不坐等“争议”上升到“调解”阶段就能得到化解。合肥燃气集团始终按照国家、省、市有关劳动法律法规办事，有效地杜绝了争议的发生。

## 4 结语

和谐需要稳定，稳定才能和谐。合肥燃气集团把“对用户负责、对员工负责、对环境和社区负责”作为企业信念，勇于担当国企的社会公益责任，通过搭建和谐之桥，构筑和谐之基，倾注和谐之力，从而让和谐之魂始终铸就在员工心中，几年来没有一起劳动争议案件发生，使企业的劳动关系呈现出规范协调、和谐稳定的良好态势，为合肥燃气事业的美好未来奠定了坚实的基础。

### 参考文献

- 1 郭庆松. 发展国有企业和谐劳动关系的理论反思与实践启示. 中国人力资源开发, 2007; 6
- 2 刘晓宁. 对国有企业建立和谐劳动关系的探讨. 北京市工会干部学院学报, 2010; 6

## 工程信息

### 潍坊市向阳路段市政道路灰口铸铁管改造正式开工

2014年9月3日上午，潍坊市向阳路（胜利街——北官街）铸铁管改造工程举行开工仪式，正式拉开了2014年潍坊城区市政道路灰口铸铁管改造的序幕。

作为潍坊城区2014年首个大型的市政道路燃气铸铁管改造工程，此次开工的向阳路路段成为潍坊港华市政道路旧改的试点工程，受到了多方关注。9月5日，潍坊市城市管理行政执法局调研员蔡明经与燃热办副主任戚玉玺前往向阳路视察了铸铁管改造现场。

在现场，蔡局长听取汇报后向旧改技术人员提出要求：一定要保障施工质量，尤其需要关注后期的道路恢复工作。建议首先进行一段道路恢复样板施工，待相关部门验收合格后，再据此标准全力推进整体工程进度。在施工过程中要注意“安全施工、规范施工、文明施工”，确保工程如期保质保

量完成。

2014年，在户内燃气设施改造已基本完毕的情况下，无论是从潍坊市市委市政府、市政局等上级主管部门还是在潍坊港华，市政道路旧改工作可以说是备受关注。早在2014年3月份专门成立由潍坊市分管副市长任组长的燃气铸铁管改造工作领导小组，高度重视铸铁管改造工作，召开专题会议，要求年内完成改造工作，同时，要求简化市政道路和绿化带开挖审批程序，缩短审批时间，以保证灰口铸铁管改造工作顺利实施。在潍坊港华内部，通过6月底的招标，确定了由施工水平较高的上海煤气第二管线工程有限公司进行市政道路旧改的施工工作，并专门聘请了在集团考核中山东区水平最高的监理公司负责此项工程的监理工作。以此期望能够如期圆满地完成潍坊城区内的市政道路旧改工作，提升市民燃气安全水平。（王洪霞）