

《1版

构建和谐劳动关系的“盐田样本”

盐田区人力资源局副局长刘定权对记者说，盐田区委区政府把构建和谐劳动关系作为中心工作，一般人不是很理解，而盐田区能够真正认识到，构建和谐劳动关系是建设社会主义和谐社会的重要基础，是经济持续健康发展的重要保证，是打造区域核心竞争力的重要举措。目前在政府、企业、职工、社会已基本形成共建共享和谐劳动关系的共识。

坚持高标准构建目标和内容。党政领航，加强顶层设计，系统绘制劳动关系治理蓝图。盐田区明确提出把全区建设成“法治程度高、治理能力强、创业环境好、劳资互利共赢”和谐劳动关系示范城区目标。提出了“一条主线、三大品牌、五大特色、十个重点”（13510）的综合试验区建设总思路，其主要内容是：“1”指一条主线，即紧紧围绕“党委领导、政府负责、企业主体、多方共建、文化引领、机制保障、整体提升、和谐共赢”这条主线；“3”指建设三大品牌，即和谐劳动关系文化品牌、社会组织品牌和集体协

议”延伸服务机制。从以往的事发介入延伸到事前防范，从“治病”向“治未病”转变，有效预防、化解纠纷和矛盾。

坚持实践探索和理论创新有机融合。盐田区构建和谐劳动关系既敢于探索，更具改革智慧，具有区委、区政府顶层设计的战略性和前瞻性。有社会、企业、员工等各方参与的多元性和广泛性，有来自科研机构与专家建立的指标体系、评估报告等的权威性和科学性。盐田区委、区政府在其它规格项目和进程中也十分注重将实践探索和理论创新有机融合，为深化改革，构建示范提供了宝贵的智慧源泉和有利的理论支撑。

创新机制—— 加快构建和谐劳动关系治理新格局

盐田区创新体制机制，积极探索具有中国特色的和谐劳动关系新路径、新模式，基本形成了党政主导、企业主体、职工参与、社会协同、文化引领、法治保障的多层次全方位的治理新格局。

创新创建活动机制，推动

系》，开展企业和谐劳动关系星级评定，对先进企业进行重奖，并在人才引进、保障性住房分配、企业融资服务等方面建立配套激励措施，增强先进企业荣誉感，调动企业参与创建的积极性，推动形成构建和谐劳动关系的良好氛围。同时，启动“和谐劳动关系使者行动”，从劳模、工匠之星和十佳外来，青工队伍中选聘了一批示范性和谐使者，弘扬工匠精神，引导职工爱岗敬业、提升技能；从物流、旅游等行业中的中层核心业务管理人员中选聘了一批行业性和谐使者，推动完善劳资沟通机制，促进劳资合作共赢、和谐发展；从社区工会联合会和社会组织中选聘了一批区域性和谐使者，利用盐田区的山海资源组织开展特色EAP活动，引导职工快乐工作、健康生活；从劳动关系协调师、人力资源管理师等专业人士中选聘了一批专业性和谐使者，发挥专业优势，开展法律宣传咨询和纠纷调解，引导职工理性维权，引导企业合法用工，劳动权益保障机制更趋完善。

引导更多的社会力量积极参与构建和谐劳动关系，发挥了不可低估的作用，创新发展了劳动关系利益协调机制。

创新指导服务机制，提升企业自我协调能力。持续开展订单式的劳动关系业务精细化培训，着重提升中小微企业用工管理整体水平。实施“劳动关系协调师补贴计划”，培养一批热爱劳动关系、精通法律法规、擅长协调矛盾纠纷的专业劳动关系工作队伍。依托促进协会，对隐患企业提前介入，提供专业指导、宣传教育、搭建平台、协商调解等服务。创新创建评选指导服务机制，指导企业签订《和谐劳动关系企业创建承诺书》；编制《盐田区和谐劳动关系创建指南》，为企业提供指引；聘请专业机构开展诊断评估，指导企业对照创建标准进行整改；建立和谐劳动关系企业创建台账，由街道劳动保障办、盐田区和谐劳动关系促进协会进行跟踪指导和服务。

创新矛盾调处机制，提升预防预警和应急处置能力。依托指挥中心基本形成了自主申报、动态监控、预警预测、信息报送、研判决策、指挥调度和日常管理为一体的劳动监察工作机制。实施劳动争议调解改革，推动调解业务专业化社会发展，着力打造“1+1+N”劳动争议调解模式，90%以上的劳动争议通过调解方式化解。创新仲裁工作体制机制，形成了“要素式办案”“一案一课一建议”和“移动仲裁庭”3大特色办案工作机制。在盐田区街道试点推行小额简易仲裁庭，加强仲裁同信访、监察和调解组织的无缝衔接，扩大终局裁决范围和当庭裁决比例，实施“阳光仲裁”，实现办案效率、办案质量和社会效能“三提升”、廉政风险和行政风险“双下降”。建立群体性劳资隐患第三方介入机制，借助促进协会等专业力量，适时介入引导劳资双方自主协调解决，着力防范隐患转化为纠纷或事件，群体性劳资隐患提前化解率达80%以上，30人以上群体性劳资纠纷就地化解率达100%。

服务产业—— 全面打造劳动关系治理新优势

盐田区紧紧围绕产业特色，探索建立“五大特色”劳动关系新模式。在综合保税区，注重分类指导，加强企业转型升级服务保障机制建设；在港口产业链，注重协商共决，加强重点领域劳动关系自我协调机制建设；在旅游休闲带，注重灵活多元，加强行业用工管理规范建设；在黄金珠宝产业走廊，注重职业发展，加强技能人才培养评价机制建设；在生物基因产业基地，注重激励保障，加强高层次人才服务机制建设。“五大特色”劳动关系工作机制的建立，为行业的健康发展提供了宽松的用工环境和强有力的人力资源供给保障，为经济结构战略转型提供了稳定和和谐的劳动关系环境。

打造行业治理优势，助力经济结构战略转型。经济发展新常态下，稳定和和谐的劳动关系对产业顺利转型升级至关重要。不同行业，由于生产经营

方式、劳动用工特点、劳动关系主体素质存在明显差异，影响劳动关系和谐稳定的核心要素也不同，需要重点关注和解决的问题也有所不同。在综合保税区转型升级服务中，盐田区劳动行政部门同专业机构合作，开展保税区劳动关系研究，组织编写了《综合保税区企业转型升级分类指导手册》，为企业转型升级提供指引。委托促进协会，加强对园区企业的服务指导，免费提供劳动法律知识培训，帮助转型升级企业依法制定员工安置方案，对重大隐患企业，适时介入，搭建平台。对新入园企业，建立守法承诺制度，引导规范入园；对转型企业，引导劳资双方依法履行、变更或解除劳动合同，帮助企业主动加强同职工的沟通协商，依法做好分流安置工作，保障企业有序退出。同时，加强盐田区政法委、公安、人力资源、街道和工会等有关部门的协调联动，适时介入组织协商谈判，及时教育惩戒过激言行，严厉打击违法犯罪行为。

打造港口治理优势，助力盐田港平稳发展。盐田港区由于其独特经济社会地位和国际影响力，以及港资控股运营、全封闭的操作管理和“入厂包工式”的承包经营模式，劳动关系最为复杂敏感，一直是劳动关系治理的重点和难点。盐田港区曾经发生持续一个多月的大规模劳资纠纷群体性事件，严重影响了港区的正常生产经营秩序，引起了各级党委、政府的高度重视和社会的普遍关注。事件发生后，盐田区政府与码头运营商共同加强了对港区劳动关系的治理，推动形成了以盐田国际为核心的港区劳动用工管理模式，建立了统一规范的承包商劳动标准和港区工资正常增长机制，推动形成了多方合作、内外联动、快速反应的预防防范工作机制。近年来，港区劳动关系平稳可控，没有发生对港区正常生产经营造成重大影响的劳资纠纷，确保了港区快速稳定发展，单港吞吐量稳居全国第一，巩固提升了盐田港的国际航运枢纽港地位。

打造企业治理优势，助力劳资双方合作共赢。全球经济下行背景下，企业面临劳动力成本增加、新生代劳动力吃苦耐劳精神减弱和利益诉求更加多元等经营困境。盐田区以弘扬和谐劳动关系文化为重要抓手，将促进协会作为传播和谐劳动关系文化的主阵地，推动其建立健全网站、期刊、微信公众号、QQ群、微信群等宣传渠道，打造“互联网+和谐劳动关系文化”传播体系，深入到企业、行业持续开展“劳资合作共赢向前走”主题宣讲活动，大力弘扬法治文化、诚信文化和同心文化，引导企业既要关注经济利益，更要关注人才资源；引导员工不仅要关注眼前利益，更要关注长远利益，劳资双方要携手共渡难关。推动企业通过构建和谐稳定的劳动关系，激发人力资源活力，提高企业劳动生产率、管理效率和资源利用率，重塑企业发展比较优势，形成企业核心竞争力。

打造人才治理优势，助力强区强企发展战略。为实施

人才强区强企战略，加快建立高层次人才服务新模式，盐田区出台《关于实施人才强区战略打造“梧桐人才”高地的若干措施》，打造“梧桐凤凰”“梧桐工匠”以及“梧桐青苗”3个工程。以华大基因产业基地为试点，强化生物产业高层次人才激励保障力度，营造创新创业环境，以人才集聚带动产业集聚。依托重大科研和重大工程项目、重点学科和重点科研基地、国际学术交流合作项目，建设高层次人才培养基地。设立了“盐田杰出人才”奖项，完善高层次人才激励保障机制，为高层次人才提供住房、配偶就业、子女入学、医疗卫生等方面的便利条件。盐田区十分注重人才职业发展，在全国首次建立了系统的黄金珠宝业技能人才评价体系。打造技能人才培养高地。通过竞赛评价、企业评价等多种方式开展技能人才评价认定工作。记者与相关企业和被评选的技能人才座谈时，他们对此高度点赞，认为这项改革举措是对劳动的尊重，不仅为企业留住人才，对激发员工工作积极性、创造性，也具有推动引领的重大意义和作用。

砥砺奋进—— 制度化、科学化提升治理质量

创新引领未来。从实施方案到盐田标准，从指标体系创建到治理质量提升，从行动计划到建立长效机制，盐田区取得了诸多可圈可点的可应用、可复制、可推广的系列成果和经验，为构建中国特色和谐劳动关系起到了示范作用。

在全国率先制定和谐劳动关系城区评价指标体系，推动形成构建和谐劳动关系的盐田标准。为科学指引、客观评价和精准推动综合试验区建设，盐田区于2015年底在全国率先制定了和谐劳动关系评价指标体系，并于2016年运用指标体系对全区劳动关系状况进行试评估，受到了国家、广东省、深圳市人社部门的关注和肯定。在人社部劳动科学研究所、中山大学、深圳大学等多家科研机构专家的共同努力下，2017年3月，完成指标体系修订工作。依据指标体系确定的关于构建和谐劳动关系的31个核心要素，重新研究确定了2017年和2018年的目标任务，进一步明确了加快推进的时间步骤和路径，形成了《盐田区加快推进省市共建和谐劳动关系综合试验区行动计划（2017—2018年）》；建立了劳动关系常态性监测评估机制，每年运用指标体系对上年度劳动关系状况和企业职工综合满意度进行监测评估，以更加科学精准地推进下阶段的工作；从2017年开始，将构建和谐劳动关系纳入政府目标责任考核体系，每年对综合试验区各成员单位的工作完成情况进行评价考核，考核结果纳入年终绩效考核。和谐劳动关系评价指标体系成为测量劳动关系状态的度量尺、推进工作的指挥棒。

在全国率先建立黄金珠宝行业技能人才评价体系，树立新时期工匠精神。黄金珠宝是盐田区支柱产业之一。在黄金

珠宝行业，最需要的就是弘扬工匠精神，畅通技能人才的职业发展通道。2014年以来，盐田区以技能人才培养评价为核心，成功开发起版、执模、压光、车花、制手环的专项职业能力标准和专项职业能力考核大纲，在全国首次建立系统的黄金珠宝业技能人才评价体系，填补了国内相关领域的空白。连续承办了2015年、2016年两届市级重要技能竞赛——深圳市黄金珠宝行业职业技能竞赛以及深圳首届面向全国选拔“工匠之星”技能大赛。通过竞赛评价、企业评价等多种方式开展技能人才评价认定工作，累计选拔出267名技能人才，其中中技能人才159人。由盐田区技能大师工作室培养出来的钟海敏，在“中金杯”全国竞赛中斩获二等奖，被授予“全国技术能手”称号，并在2017年中国技能大赛——第44届世界技能大赛全国选拔赛暨中国（深圳）国际技能邀请赛上获得第二名。对技能人才实施“梧桐工匠”奖励补贴政策，吸引技能人才扎根盐田区。通过多年的努力，盐田区黄金珠宝行业职业技能水平和技能人才的稳定性得到整体提升，人力资源活力得到有效激发，对行业整体转型升级起到了很好的引领推动作用。

形成系列制度性成果，提升治理质量的科学化、规范化。除了研究制定《盐田区企业和谐劳动关系指标体系》《黄金珠宝业技能人才评价体系》外，盐田区先后出台《省市共建盐田区和谐劳动关系综合试验区方案》《盐田区和谐劳动关系先进企业评选办法》《盐田区和谐劳动关系先进企业奖励办法》《盐田区劳资纠纷分类处置预案》等政策、措施、意见和办法，为提升治理质量，促进示范区创建提供了有力制度保障。

实现了劳动关系和谐稳定的良好局面。2015年、2016年和2017年1月—10月劳资纠纷数量连创历史新低，为促进辖区经济社会发展提供了有力保障。2016年全年来访、集体访、30人以上劳资纠纷、仲裁案件和投诉举报案件宗数同比分别下降24%、40%、67%、12%和42%，2017年，劳动关系各项指标持续向好。综合试验区建设工作受到了人社部 and 广东省、深圳市人社部门领导的充分肯定，人社部、广东省、深圳市党政信息及中央和广东省、深圳市主流媒体对该项工作进行了重点专题报道。值得一提的是，国内外一些企业来盐田区寻求合作与投资时，对企业的劳资管理、人文关怀、劳动环境、安全保障、劳动标准等方方面面考核后均表示满意，使得盐田区的物流、保税、珠宝等企业接单顺畅，可信度高。和谐劳动关系大大提高了企业的竞争力。

不忘初心，砥砺奋进。盐田区人力资源局党组书记、局长李金泉告诉记者，下一步，他们将认真贯彻落实党的十九大精神，牢记综合试验区承载的使命，按照省市共建方案“13510”的总体要求，加紧落实《2017年、2018年行动计划》的具体部署，进一步加强组织领导，加大工作力度，突出目标导向，健全动力机制，完善治理体系，提升管理服务效能，确保综合试验区各项目标任务能真正落到实处，率先实现中央10号文的精神在基层精准落地，为辖区经济社会健康发展和构建中国特色和谐劳动关系做出积极贡献。

（本文配图由深圳盐田区人力资源局提供）



2017年5月18日召开的盐田区和谐使者动员大会(资料照片)

商品牌；“5”指围绕综合保税区转型发展和港口物流、旅游文化、黄金珠宝、生物科技等4大产业劳动关系的特点，探索五大特色和谐劳动关系建设新模式；“10”指突出转型升级服务保障、重点领域自主协调、行业用工管理规范、技能人才培养评价、高层次人才服务、社会协同治理、人文关怀、和谐劳动关系文化、劳资纠纷预防和劳动关系矛盾调处等10个重点加强长效工作机制建设。

坚持系统构建、源头治理的工作理念。盐田区创新两项管理服务机制——“四级联创共建”与“矛盾调处三延伸服务”机制。在盐田区委、区政府的强力推动下，盐田区和谐劳动关系企业创建和街道、社区示范点创建工作有序开展、不断深化，基本形成了“城区+街道+社区（园区）+企业”的“四级联创共建”格局。以问题为导向，深挖根源、举一反三，加强源头治理和系统治理。一是建立“纠纷+隐患”延伸排查调处机制。二是建立“争议调解+诊断服务”延伸机制，调解中心还为企业提供延伸服务，向24家涉案企业做出企业管理诊断意见书，帮助完善企业人力资源管理，消除后患。三是建立“仲裁办案+现场说法+仲裁建

形成4级联创共建新模式。盐田区探索建立了“城区+街道+社区（园区）+企业”的4级联创共建新模式。城区创建以机制保障为重点，推动形成了党政主导、部门协同、社会各方参与的工作格局；街道创建以加强基层劳动关系工作平台建设为重点。2017年4月，以盐田区街道为试点，启动了街道和谐劳动关系示范点创建工作，整合多方资源，积极探索街道创建工作模式；社区创建以发挥社区在劳动关系管理服务中的基础性作用为核心，探索建立“五个一”模式，即一家和谐劳动关系服务站、一名和谐使者、一名信息采集、一名法律顾问、一所职工学堂的基层劳动关系管理服务新模式，促进就业环境整体提升；企业创建以发挥企业主体作用为关键，通过编印创建手册、建立创建台账、开展创建宣讲、专业机构评估、整改检查、评选表彰等系列工作，指导企业从源头上改善用工管理。

创新激励保障机制，有效激发企业职工参与新活力。完善激励保障机制，充分调动企业和职工参与的积极性。起草制定和谐劳动关系先进企业评选和奖励办法，以高标准的《盐田区企业和谐劳动关系指标体

创新社会参与机制，努力打造“1+3+N”有序参与新模式。为了达到“搭建联创共建平台，树立行业区域标杆，推动劳资互利共赢，促进企业和谐发展”目的，有效破解劳资双方主体作用发挥不足难题，在盐田区人力局大力支持下，2015年4月，推动辖区内盐田国际、周大福、华大基因、大百汇、安迅物流等43家各行业的龙头企业作为发起人，成立了区和谐劳动关系促进协会，这是盐田区的首创。协会常务副会长、秘书长曾虹文向记者介绍说，协会成立两年多来，秉承劳资合作共赢理念，发挥专业优势，提供劳动专业服务，为综合试验区建言献策，传播和谐劳动关系文化，开展和谐劳动关系企业创建和评选表彰，推动建立行业区域劳动标准，承担区协调劳动关系三方委员会办公室的日常工作，并依托促进协会开展劳动争议先行调解，探索第三方专业调解组织参与调解的工作机制，成功化解多宗重大劳资隐患，深度融入综合试验区的各项工作中。建立了社会组织参与构建和谐劳动关系联席会议制度，精心打造促进协会、拖车协会和港运工工会3大社会组织品牌，为