

“劳资命运共同体”： 构建和谐劳动关系的新探索

戢太雷

摘要：“命运共同体”正是解决当前劳资关系的金钥匙，对当前及今后的和谐劳动关系都有着深刻的现实意义和长远的历史意义。以“命运共同体”为遵循，结合深圳市龙岗区区情，初步探索了“劳资命运共同体”理念，这一理念强调企业（资方）和员工（劳动者）作为共同体的两方，在党委和政府的引领下，通过企业责任、文化等载体，求同存异、聚同化异，达到企业共建、争议共商、利益共享。该理念源于实践，又反作用于实践，并产生了较好的社会效果，促进了劳资和谐。

关键词：命运共同体；劳资命运共同体

中国分类号：D922.5 **文献标识码：**A **文章编号：**1673-5706（2019）03-0060-03

2015年3月21日，中共中央、国务院在《关于构建和谐劳动关系的意见》中明确提出：从我国基本经济制度出发，统筹考虑公有制经济、非公有制经济和混合所有制经济的特点，不断探究和把握社会主义市场经济条件下劳动关系的规律性，积极稳妥推进具有中国特色的劳动关系工作理论、体制、制度、机制和方法创新。

因此，我们需要思索“三个能否”：能否寻找符合实际的先进和谐劳动关系理论，对劳动关系进行指导，将劳资纠纷提前化解；能否理论联系实际，将理论运用于企业，并取得成功；能否在此基础上更进一步，主动构建和谐劳动关系，从源头上杜绝劳资纠纷。

2015年3月28日，习近平总书记在亚洲博鳌论坛大力倡导“命运共同体”的理念，指出要摒弃你输我赢、零和游戏的旧思维，树立双赢、多赢的新理念。“命运共同体”理论正是解决当前劳资关系的金钥匙，以“命运共同体”为指导，我们初步探索了“劳资命运共同体”理论，并将其运用于实践。

一、劳资命运共同体的基本内涵及特点

“劳资命运共同体”，即企业（资方）和员工（劳动者）作为共同体的两方，在党委和政府的引领下，通过企业责任、文化等载体，求同存异、聚同化异，达到企业共建、争议共商、利益共享。自这一理念提出并运用于实践以来，取得了积极成效。龙岗区劳资纠纷预防化解工作实现了两个“80%”，即80%以上的纠纷通过调解方式化解，80%以上的劳资纠纷化解在基层。

（一）“劳资命运共同体”的基本内涵

“劳资命运共同体”的核心是劳资双方的“命运共同体”理念。“命运共同体”是解决劳资矛盾的关键点。只有树立了命运共同体观念，员工和企业方能建立同一利益点，从而同发展、共命运。劳资矛盾也可以更加便捷、有效得以化解。

“劳资命运共同体”的方向是坚持社会化发展方向。社会管理的核心在于处理政府、企业与员工、社会三者之间的互动关系，把政府为主的社会管理行为，

转化为全社会共同参与的共治行为。要充分调动社会各方资源,形成“和谐劳资,人人参与”的良好局面。

“劳资命运共同体”的要义是企业主导并作为和谐劳动关系的第一责任人。构建和谐劳动关系,既要政府部门居中协调,更需要企业自我约束,这就要求企业通过关爱员工、履行社会责任、加强企业文化建设等方式提高自治水平,从源头预防化解劳资纠纷。探索完善企业主体责任。加强企业和员工诚信体系建设。探索完善企业内在责任。加强企业文化建设,加大企业工会组织建设力度,发挥企业工会的作用。

(二) “劳资命运共同体”的特点

重新厘定劳资关系。“劳资命运共同体”为劳资关系提供了一个新的视角——企业和员工和谐共处、和睦共处、合作共赢。老板与员工必须摒弃零和游戏、你输我赢的旧思维,树立正确的价值观、就业观、人生观。

重新认识企业责任。企业经营者要担当起主体责任,引入政府和社会的资源,帮助员工满足五个层次的需求,用实实在在的行动帮助员工,实现企业、员工的共同发展。

重新塑造企业文化。积极宣传中华优秀传统文化,打造和谐、合作、感恩、奋斗的正能量企业文化使员工感受到企业的温暖,树立感恩心,与企业一条心,同舟共济。

二、劳资命运共同体的龙岗实践

(一) 坚持立足长远、统筹谋划,充分发挥党委政府的引导作用

和谐劳动关系的构建,亟需各方力量共同作用。政府应积极转变角色,从大包大揽化解劳资纠纷转变为引导各方力量参与构建和谐劳动关系。

第一,做好“设计者”,夯实和谐劳动关系基础。建立全国第一家事业单位性质的区级劳动争议调解中心,配齐配强人员,统筹全区劳动争议调解工作。做好顶层制度设计,制定全国第一个县(区)级政府“和谐劳动关系十三五规划”,在全市率先出台《龙岗区联合打击以不逃不匿方式拒不支付劳动报酬犯罪的工作意见》等,将劳动关系纳入系统化、规范化轨道。

第二,做好“引导者”,激发各方力量共建和谐劳动关系。一是引入企业社工项目,大胆创新“社工调解”。在全国率先开展“和谐劳动关系社工综

合服务”试点,在劳动争议调解领域引入社工服务,在八个以中小微企业为主的工业园区,采用政府与企业共同购买、社会化运作的方式,引入社工为员工提供纠纷调解、心理辅导等服务。成立全国首家社区股份公司“社工综合服务站”。九个服务站共派驻社工22名,签约企业124家,帮助92家企业组建调委会,调解劳资纠纷1842宗。二是引导行业协会力量,积极探索“行业调解”。积极指导和推动行业性商会建立劳动争议调解组织,充分发挥行业自治自律作用,取得较好的效果。先后在眼镜、电子商务、鞋业等六个行业建立调解组织,收效明显。

第三,做好“服务者”,保障和谐劳动关系顺畅有序。设立区级欠薪应急专项基金,用于《深圳经济特区欠薪保障条例》垫付范围之外的欠薪案件,扩大对劳务合法权益保障力度和广度。深入推进和谐劳动关系企业、和谐劳动关系示范园区建设,建立和谐劳动关系园区、企业创建标准、评价体系。2015年至今,开展了三次“劳动关系和谐园区评审”工作,确定30个工业园区为“劳动关系和谐园区”,颁发牌匾,树立典型和标杆。

(二) 坚持完善机制、创新方式,突出发挥各类企业的主体作用

第一,把“同命运,共发展”作为构建和谐劳资双方的核心理念,彰显企业主体作用,突显劳动者的主人翁精神,不断寻求劳资双方的同一利益点和最大公约数,实现利益共同分享,劳资矛盾及时化解。

第二,不断夯实企业责任这个突破点。开展“以企业为主体的劳资纠纷源头稳控体系改革”并入选全市优秀社会创新项目,企业责任体系逐渐建立,企业自治水平不断提高。近年来,全区企业履行责任,关爱员工蔚然成风。如全利丰五金塑胶制品有限公司将工资计算标准、依据公开,这一举措增进了劳资互信。又如,联创公司设立“联创学堂”,采用职业技校的运作方式,通过精彩纷呈的培训课程,吸引员工自愿接受再教育,促进员工与企业共同成长。

第三,逐步强化企业调解这个连接点。在全国率先建设区——街道——社区——企业四级调解网络,实现调解组织全面覆盖。充分发挥企业的主体作用,引导、支持企业员工推选代表与企业委派代表一起组建企业劳动争议调委会,建立企业自治、

源头预防的调解模式。目前，已在全区 1429 家企业建立企业调解委员会，实现 100 人以上有工会的企业调委会全覆盖。如通标标准技术服务有限公司自开始试行企业调委会以来，企业出现“三少三多”现象：来投诉的员工少了，写表扬信的多了；劳动争议案件少了，员工脸上的笑容多了；员工牢骚少了，对企业的建议多了。企业效益、员工福利、工作积极性都有了显著提高。

（三）坚持共建共享、多方共治，有效发挥员工的能动作用

第一，探索“文化共建”。积极宣传中华优秀传统文化，打造和谐、合作、感恩、奋斗的企业正能量文化，使员工感受到企业的温暖，树立感恩心，与企业一条心，同舟共济。如旭程电子公司积极开展“构建劳资和谐，实现合作共赢”的讲座，积极宣传中华优秀传统文化，推动员工的心态发生改变，企业的发展氛围发生改变，实现构建和谐劳资关系的目标。

第二，坚持“争议共商”。通过企业劳动争议调解委员会这一平台，员工企业双方平等对话、平等协商，促进企业自主预防和化解劳资纠纷，形成企业员工共治、和谐共享、双方受益的良好局面。如福群公司设立职工诉求中心，主要工作职责是化解职工矛盾，定纷止争，引导职工依法维权，同时鼓励职工提出改善的意见和建议，塑造优良的企业文化。诉求中心成立以来，先后接待及处理各种劳动纠纷和职工诉求 205 件，大量矛盾纠纷能够“发现得早、化解得了、控制得住、处置得好”。

第三，实现“利益共享”。支持集体协商，引导员工加入企业工会，让员工和企业寻找一致的利益点，实现共赢。支持员工突破职业瓶颈，如旭程公司设置“旭程大学”，引入大专学历教育，职业能力培训，实现员工和企业同步提升，与企业共发展。

三、劳资命运共同体的企业实践

理论要和实践相结合，才具有生命力。为此，我们深入到企业第一线，了解经营者与员工的所思所想。在此基础上，经过近一年半的探索与研究，我们将劳资命运共同体具体运用于龙岗区旭程电子公司，取得了较好的效果。旭程电子公司的“劳资命运共同体创新服务中心”是龙岗区成立的首个劳资命运共同体创新服务中心，全力打造劳资命运共

同体，服务企业、服务员工。下一步龙岗有望在全区各企业中推广这一和谐劳动关系新模式。

（一）旭程电子践行劳资命运共同体的特点

一是安排资深专业人员，深入企业。积极宣传“命运共同体”理论，帮助员工改变旧有观念，树立正确的价值观。同时，进行“恪守职业道德，成就伟大人生”的就业观和“积极心态，阳光人生”的人生观教育，帮助员工树立诚信上进、积极感恩的心态。二是积极帮助企业对接政府及社会资源，介绍企业加入“优才中国行”计划，招聘优质员工。宣传及协助员工们解决最关心的积分入户、职业资格考核与补贴政策。三是安排相关工作人员，深入企业第一线，正确讲解相关的法律法规，帮助员工在维护自身合法权益的基础上，依法维权、理性维权。四是引入社会力量，积极宣传中华优秀传统文化。通过全封闭的国学授课，使员工发自肺腑地学到了爱与感恩、责任与担当、付出与奉献的思想精髓。

（二）旭程电子践行劳资命运共同体的成效

首先，员工的心态改变了。不再认为企业是老板的，与我无关，而是命运共同体的关系，厂兴我荣，必须心往一处想、劲往一处使，才能实现双赢、多赢。同时，员工实实在在感受到政府的惠民政策，能够帮助其实现职业规划和人生追求，因此树立 5—10 年的长远目标，将眼前利益与长远利益统一起来，继续学习、提升技能的氛围初步形成，有利于培养现代的“工匠精神”，也为企业由制造迈向智造提供可能。其次，企业的氛围改变了。员工从内心树立了诚信思想、契约精神及感恩心态。以党员为榜样，爱岗敬业、以厂为家的正能量蔚然成风。最后，达成劳资和谐的目标。劳资双方主动构建和谐劳动关系，从源头上杜绝了劳资纠纷的发生。

劳资双方作为劳动关系的主要两方，和则两利，斗则双输。劳资命运共同体的提出，其本质在于力图从源头探索劳资双方的根本共同点，从根本上消弭劳资矛盾，达到劳资和谐。

作者：戴太雷，中南大学法学院博士生，

深圳市龙岗区劳动人事争议仲裁院院长

责任编辑：周修琦