

○ 齐瑞普/张文峰

## 首矿构建和谐稳定劳动关系

构建和谐稳定的劳动关系，对于构建和谐企业和和谐社会，推动经济社会健康协调可持续发展，具有十分重要的现实意义。近年来，首钢矿业公司认真贯彻落实党的十六届六中全会精神，不断加强劳动合同管理，规范企业用工行为，建立和维护稳定和谐劳动关系的长效机制，实现了企业和职工的共同发展。

1. 普及法律知识，规范基础管理。2007年，随着《劳动合同法》的出台，首矿公司通过局域网转发宣传，及时组织职工学习有关内容及其关键条款解读、宣传提纲等法规、政策，由公司领导带队多次赴外参加劳动合同法学习研讨和劳动争议调解培训，回矿后组织有关专业人员培训。针对劳动合同、劳动保护等具体问题，积极向北京市石景山法院、劳动局、工会咨询，提升了专业人员综合素质。在此基础上，他们结合《劳动合同法》的颁布和北京市开展的“劳动合同宣传月”活动，围绕劳动合同订立、变更、终止、续订、解除和工时制度、女工保护、日常劳动争议调解等，开展劳动合同管理基础工作大检查。对定时工作制加班加点执行“月清月结”，综合计时工作制加班加点执行“季清年结”，严格审批程序控制，使加班加点管理达规范化、标准化。按照首钢总公司要求，按时足额支付职工的劳动报酬和缴纳各项社会保险费用。为增强职工参与、监督民主管理的力度，他们利用局域网和专业主网页开辟厂务公开、情报信息、劳动案

例和热门话题等专栏，开通职工、专业、领导之间的沟通渠道。

2. 完善管理制度，建立激励机制。根据《劳动合同法》、《北京市集体合同条例》和最高人民法院司法解释（二），修订完善首钢矿业公司劳动合同制度。经过工会与行政协商，首矿公司在原集体合同期限未满前对其进行了变更，共修订28处，增加14条新内容。其中对职工劳动合同终止、解除、续定的条件和改制企业职工劳动关系的存续、解除以及职工体检，特别是高温重体、特殊岗位和女职工的健康检查都做了明确规定，提高了职工的劳动保护和工作待遇，为建立和谐稳定劳动关系提供了很好的法律依据。2007年首矿公司再次修订劳动合同管理制度，充分发挥劳动合同的激励作用。劳动合同到期职工，可依据获得荣誉称号情况、专业技能水平高低续订不同期限的劳动合同；符合一定条件的职工，即使劳动合同未到期，也可提出申请变更为无固定期限劳动合同。2007年劳动合同到期的605名职工中，有586人分别与首矿公司续订了无固定期限劳动合同；另有89人提前变更为无固定期限劳动合同。

3. 改善劳动环境，科学合理分配。舒适、优美的劳动环境是稳定劳动关系的重要途径。为此，首矿公司坚持每年投入大量资金治理现场环境，提升设备装备水平和自动化控制水平。如首矿公司烧结厂建厂初期，环境治理不到位，生产作业条件差，一度许多职

工不愿去该厂工作。近几年，首矿公司更新改造除尘设备，提高尘区点合格率，这个厂已成为许多职工向往的先进厂。与此同时，他们严格落实《职业病防治法》，对存在职业病危害因素的岗位进行标示、辨识，划定具体的岗位范围，为涉危害岗位职工建立了职业健康监护档案，实现动态管理，对职业病危害岗位可能造成的危害及防治措施，超前公示和书面告知，有针对性地组织健康教育。他们以市场为导向，建立了科学合理的薪酬分配体系，用工资分配指导线调节各层次人员收入差距，及时调整操作工人、技术管理人员、工人班组长、中层领导干部的收入水平比例，让每个层面的分配平均收入贴近指导线，贡献大的职工收入不封顶，收入分配向生产一线技术骨干倾斜。

4. 安置失业人员，承担社会责任。首矿公司“十五”初期，面临严峻的资源危机，下属的一个矿原7个采区有4个相继闭坑，3个进入开采末期。还有一个矿剥岩欠账达7800万吨，经营上出现上亿元亏损。在劳动用工上，职工能进不能出、能上不能下，就业观念陈旧，劳动效率低下。为扭转困难局面，改善经营状况，提高市场竞争力，首矿公司推行以劳动合同到期依法终止、达到一定技能条件和任职资格续订劳动合同的用工制度改革。仅“十五”以来，就有近6000职工劳动合同到期依法终止。为了让职工理解改革、支持改革，从改革中受益，一方面，他们以普法的方式，狠抓《劳动法》等有关法律法规的宣传、培训，使职工及时了解国家和北京市政策，解开思想疙瘩；另一方面，工会与行政多次协商沟通，研究制定合理政策，并经职代会讨论通过。在大幅度减少冗员、优化队伍结构的同时，采取多种形式、千方百计克服各种困难，安置终止合同人员4000多人，仅2007年就安置335人。2007年全员在岗销售收人劳产率完成83.64万元/人·年，比“十五”初期提高了3.84倍。

责任编辑/丛容