

[劳动关系研究]

浙江构建民营企业和谐劳动关系的“枫桥经验”^{*}

寿菊萍

(杭州师范大学 阿里巴巴商学院, 浙江 杭州 311121)

【摘 要】如果说“枫桥经验”源自20世纪60年代的农村社会基层治理,那么21世纪以来浙江构建民营企业和谐劳动关系的成功实践,则是“枫桥经验”在工业化时代的创新与发展,可称为“企业劳动关系版枫桥经验”。浙江的基本做法包括:“大调解”挺在前,就近就地预防和调解劳动人事争议,抓早抓小抓苗头;“综治进民企”,强化“基层治理、源头预防”;“非公党建”,以“双强”(党建强、发展强)促“六好”;工会力促劳动者权益保护与企业发展相协调;以对民营企业综合评价为载体,引领和促进“两个健康”。“五指攥成一个治理拳头”,形塑了浙江构建民营企业和谐劳动关系的“枫桥经验”。在当前复杂多变的经济形势下,强化企业和谐劳动关系,对于预防化解可能出现的社会风险、夯实基层社会治理、促进社会稳定和发展,具有重要意义。

【关键词】枫桥经验;民营企业;和谐劳动关系;基层社会治理

【中图分类号】F249.26 【文献标识码】A 【文章编号】1673-2375(2024)01-0101-10

一、引言

60年前,浙江省诸暨市枫桥镇干部群众创造的“依靠群众、发动群众,就地化解矛盾”的“枫桥经验”,得到了毛泽东主席的充分肯定。20年前,习近平同志指示要坚持和发展“枫桥经验”。多年来,“枫桥经验”与时俱进、创新发展,已逐步形成了“化解矛盾、促进和谐、引领风尚、保障发展的一整套行之有效且具有典型意义和示范作用的基层社会治理机制和方法”^[1-2]。

浙江作为民营经济的大省和强省,民营企业劳动关系已成为浙江工业化时代的基础性社会关系,劳动关系和谐与否直接关系到全省社会经济的稳定和发展。一方面,改革开放以来,浙江从一个资源小省跃升为经济大省,从基本温饱到率先实现全面小康再到成为“高质量发展建设共同富裕示范区”,一直是全国经济增长最快、发展态势较好的省份之一。这得益于民营经济的大发展。另一方面,浙江也是较早经受劳资矛盾阵痛并重视构建和谐劳动关系的省份。随着民营经济的快速发展,浙江成为外来人口,特别是农民工主要输入地之一,民营企业尤其是规模较小的民营企业,往往成为劳资矛盾和劳资纠纷高发地,甚至成为社会矛盾的焦点^[3-6]。

* [收稿日期] 2023-09-01

【基金项目】本文系国家社会科学基金青年项目“中国工资集体协商的特色机制及效果评估研究”(项目编号:21CGL038)、教育部人文社会科学重点研究基地重大项目“数字经济赋能民营经济高质量发展研究”(项目编号:22JJD790073)、杭州市优秀青年人才专项课题“杭州构建和谐劳动关系助推民营经济高质量发展研究”(项目编号:2023QNRC12)、中共浙江省委政法委员会浙江省法学会专项课题“浙江构建民营企业和谐劳动关系的‘枫桥经验’”(项目编号:2023ZB13)的阶段性研究成果。

【作者简介】寿菊萍(1988—),女,浙江绍兴人,经济学博士,杭州师范大学阿里巴巴商学院讲师、硕士生导师,研究方向为劳动关系。

针对民营企业发展过程中劳动关系出现的新情况和新问题,浙江省在“八八战略”指引下以“建设平安浙江、促进社会和谐稳定”为总抓手,进行了一系列具有创新性的探索与实践,把劳资矛盾纠纷化解在企业、化解在基层,逐步形成了企业和谐劳动关系与企业发展、社会稳定相互促进的良好局面。2004年5月,浙江省委十一届六次全会通过了《中共浙江省委关于建设“平安浙江”促进社会和谐稳定的决定》,时任省委书记的习近平同志倡导部署平安浙江建设,率先在省域层面开展平安建设的探索。浙江砥砺前行,走出了一条以平安建设促经济社会发展、保障人民安居乐业的成功之路,而构建民营企业和谐劳动关系则是其中的一个有机组成部分。有研究显示,单位GDP的劳动争议受理数、单位GDP的劳动争议涉及劳动者人数等指标,浙江都要优于全国其他省份。浙江的劳动关系和谐度,明显走在了全国前列,《人民日报》《工人日报》等媒体都进行过相关报道^[7-9]。

如果说20世纪60年代的“枫桥经验”发端于农村社会基层治理,那么浙江构建民营企业和谐劳动关系的“枫桥经验”则是在工业化时代的创新与发展,具有鲜明的时代特征和中国风格。21世纪以来,浙江构建民营企业和谐劳动关系的实践,是“枫桥经验”在劳动关系领域的一种创新发展,亦即企业版和谐劳动关系的“枫桥经验”。“就地化解矛盾”是“枫桥经验”的本源性内容,但发展了的“枫桥经验”却不限于化解矛盾,而是着眼于“平安和谐”^[10-11]。“枫桥经验”所蕴含的在基层就地就近化解矛盾、维护稳定、促进发展的宗旨,既是人民群众的愿望和要求,也与企业和谐劳动关系的目标要求,与打造企业与职工利益共同体的目标相一致^①。在工业化时代,企业是建设平安和谐社会的微观基础,构建企业和谐劳动关系是一项强基固本的战略任务。构建民营企业和谐劳动关系的“枫桥经验”具有可复制性、可借鉴性,甚至可上升为中国经验。

二、民营企业劳动关系的演进

改革开放以来,随着我国民营经济的蓬勃发展,民营企业劳动关系大体经历了3个主要阶段:

第一阶段(1978—1991年):从无到有,萌芽生长。改革开放之初,民营企业在国家政策调整的夹缝中自发地顽强生长,其中以“温州模式”为典型代表。早期的温州家庭企业在传统的熟人社会中成长,员工主要由家庭成员、亲戚、邻里和朋友组成,建立在熟人关系基础上的劳资关系带有浓厚的家族化和前工业化色彩^[12]。血缘、家族、地缘和传统习俗等因素有助于缓解劳资矛盾,总体上劳资矛盾处于积累阶段。

第二阶段(1992—2005年):矛盾凸显,规范初现。1992年,我国迈入社会主义市场经济建设新阶段,民营经济迎来迅猛发展。与此同时,我国经济逐渐形成买方市场,个体私营经济面临激烈的市场竞争。随着资本积累和生产规模扩大,劳动关系逐步从家族化和前工业化转变为纯粹的市场化劳动关系,劳资矛盾和冲突也在凸显和加剧。个体私营企业侵犯劳动者权益的事件屡见于媒体报道,劳动争议案件急剧增加,法院每年以30%的增速受理案件。针对这些情况,我国1992年出台新的《工会法》,1994年出台《劳动法》,1995年全国总工会、中共中央统战部、劳动部和国家工商行政管理局联合发出《关于在私营企业组建工会和开展工会工作的通知》等,力图对民营企业劳动关系进行规范。

第三阶段(2006—):合作共赢,追求和谐。劳资双方通过相互协商、合作博弈,力求形成

^① 2023年1月,人力资源社会保障部、中华全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会和中华全国工商业联合会等国家协调劳动关系三方联合下发的《关于推进新时代和谐劳动关系创建活动的意见》,要求在更大范围、更广层次、更多内容上不断丰富和发展和谐劳动关系创建实践,实现企业和职工协商共事、机制共建、效益共创、利益共享,打造企业与职工的利益共同体、事业共同体、命运共同体。

双方互利共赢的良性互动局面，从而既保障劳动者的合法权益，又促进企业的健康发展^[13]。

2011年，由中央政策研究室等六部委组成联合调研组，在对浙江和全国多地的劳动关系情况调研后认为，现阶段我国的劳动关系从总体上看是和谐的，同时也存在一些矛盾，一些源头性、基础性、倾向性问题需引起高度重视。我国劳动关系领域存在的矛盾，是在根本利益一致基础上具体利益之间的矛盾，属于人民内部矛盾，完全能够在合作、协商、协调、依法调处的基础上用“和谐”的制度途径解决^[14-15]。正是因为我国劳动关系具有这样的特征，将紧紧依靠人民群众有效化解人民内部矛盾的“枫桥经验”之基本精神，用于构建企业和谐劳动关系，才具有坚实的根基^①。

政府在构建和谐劳动关系中起着举足轻重的作用。以集体协商为例，中国集体协商依靠“国家主导”模式，走出了一条完全不同于欧美国家的道路^[16]。在企业工会独立性不强、劳资双方力量不对等的情况下，集体协商往往难以成为企业劳资双方的主动行为，只有政府介入才能让劳资双方协商起来。可以说，全国范围的工资集体协商是由政府自上而下推动的结果^[17-19]。我国现阶段这种“政府主导”的工资集体协商，有时还被称为“国家统合”^[20-21]“政府主导下的纵向一体化”^[22]“统合协作”^[23]。

党和政府始终高度重视维护和促进劳动关系的稳定与和谐。2006年，党的十六届六中全会提出要“发展和谐劳动关系”。2011年，在北京举行的首次全国构建和谐劳动关系先进表彰暨经验交流会上，时任中央政治局常委、国家副主席习近平同志明确提出要构建“中国特色和谐劳动关系”，并对劳动关系工作目标和工作格局提出了要求。这些提法和思想后来进一步体现在2015年3月通过的《中共中央 国务院关于构建和谐劳动关系的意见》（以下简称《意见》）之中。该《意见》强调要探索中国特色和谐劳动关系之路，并明确指出，“要加快健全党委领导、政府负责、社会协同、企业和职工参与、法治保障的工作体制，加快形成源头治理、动态管理、应急处置相结合的工作机制……有效预防和化解劳动关系矛盾，建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系”。2017年，党的十九大报告提出，完善政府、工会、企业共同参与的协商协调机制，构建和谐劳动关系。2022年，党的二十大报告提出，完善劳动关系协商协调机制。

总之，中国特色和谐劳动关系是中国共产党领导下的劳动关系，是强调根本利益一致基础上的劳动关系，是规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系^[24-25]。中国特色和谐劳动关系体制机制应采用协商共赢模式^[26-28]。本研究的分析将表明，浙江民营企业构建和谐劳动关系的实践，遵循了中国特色和谐劳动关系的基本框架，与“枫桥经验”的基本精神一脉相承。

三、企业和谐劳动关系“枫桥经验”的基本做法

在创建平安浙江的大背景下，浙江民营企业内外结合，齐抓共管，政府一方面积极营造以平安促发展的良好外部环境，另一方面大力推动以企业为主体的和谐劳动关系建设。

（一）“大调解”挺在前，就近就地预防和调解劳动人事争议，抓早抓小抓苗头

劳资一旦出现争议或纠纷，最好的处理方法是能在第一时间及时化解，以免小事拖大，矛盾激化。在基层就近就地调解劳动人事争议，既是遵循“预防为主、基层为主、调解为主”的劳动人事争议调解工作方针，又是在用法治思维和方式践行“依靠群众就地化解矛盾”的“枫桥经验”，还与国家平安建设和加强基层社会治理的方略相契合。

以枫桥镇为例，枫桥镇党委政府对可能发生的矛盾纠纷，一直立足于抓早抓小抓苗头。早在21世纪初，枫桥镇在探索实践“四前”工作法的基础上，进一步建立完善了“四先四早”工作机

① “枫桥经验”的基本精神可以概括为“党政动手、依靠群众、立足预防、化解矛盾、维护稳定、促进发展，做到小事不出村、大事不出镇、矛盾不上交”。参见：袁亚平. 立足稳定和发展——浙江诸暨“枫桥经验”纪实 [N]. 人民日报, 1999-12-01(01).

制^①,把预防化解矛盾的工作进一步引向深入,取得了实效。2001年,枫桥镇在绍兴市率先建立了镇、社区、村三级人民调解委员会后,在枫桥法庭的指导下,探索出了“抓住诉前环节,进行普遍指导;抓住诉时环节,实行跟踪指导;抓住诉中环节,进行个别指导;抓住诉后环节,进行案例指导”的四环调解工作指导法,实现了法院审判与人民调解的有机结合和良性互动,枫桥镇逐渐走上了“调解法治化”的轨道。

2010年,枫桥镇成立了以政府、工会、企业为代表的“三方协商机制”,协力解决企业,特别是民营企业中出现的劳动关系问题。不过,在实践中仍然可能出现某些“真空地带”,例如,一些临时工由于作业环境差、安全生产意识淡薄,成为意外工伤的主要对象,而没有签订劳动合同且对企业缺乏信任感又进一步影响了其依法维权。针对这些问题,2015年枫桥镇总工会成立了劳动保护监督会,一方面聘请更了解职工的编外法律工作者和优秀外来务工人员作为劳动关系调解员,还邀请司法所的工作人员一同介入劳动纠纷调解,为法律援助加上“双保险”,形成了更加完善的“四方协商机制”。镇总工会还鼓励职工积极参与到“社工+骨干+志愿者”多元化力量配置的综合性志愿者队伍中去,提供诸如法律援助、纠纷调处、心理辅导等服务,更广泛深入地践行群众工作“枫桥经验”的精髓^[29-31]。

除绍兴市诸暨枫桥镇以外,浙江全省各级工会都在积极探索以“枫桥经验”引领工会参与构建和谐劳动关系的实践。以绍兴市总工会为例,其与市人力资源和社会保障局整合各部门力量,建立多元化劳动纠纷化解中心,采取“大调解”方式化解劳动关系矛盾,形成只进“一个门”,落实“二个人”,办事“三个一”的工作特色^②。同时,绍兴市总工会还主动与市信访局、市人社局、市司法局等对接,与它们信息共享、案件共处,形成合力维权维稳,有力地促进了经济社会的发展^[32]。

因此,在基层就近就地预防和调解劳动人事争议,推进矛盾纠纷化解的法治化,在“大调解”格局下“抓早抓小抓苗头”,是化解矛盾纠纷的低社会成本之举,在某种程度上还可以称为大调解版的“枫桥经验”。

(二)“综治进民企”,强化“基层治理,源头预防”

“综治进民企”是指在当地党委政府的统一领导下,把社会治安综合治理网络和机制引入民营企业,营造社会稳定、企业发展和职工满意的发展环境。随着民营企业的快速发展,浙江民营企业职工中曾经80%以上是外来人口和农村劳动力转移人口,企业特别是劳动密集型企业的劳资纠纷、工伤事故、治安事件、环境污染问题在21世纪之初呈多发之势,甚至有时还引起突发性、群体性事件,给当地治安和社会稳定造成压力,而许多企业却往往对此缺乏足够的重视,民营企业客观上已成为综合治理的“新阵地”。

2005年,浙江省率先在嘉兴、宁波、温州等地开展试点,以推进“综治进民企”为突破口,推动综治工作网络向基层单位延伸,及时疏导纠纷、化解矛盾,把隐患消灭在萌芽状态,初步形成了民营企业稳定与发展相互促进的良好态势。2006年,浙江省大力推进“综治进民企”,以创新发展“枫桥经验”为抓手,抓住建立健全企业治安法人责任制这一关键,突出规模企业和问题较多企业两个重点;充分调动基层党政组织、企业经营者和员工的积极性,做好化解矛盾、治安防控、法律服务、预防犯罪、平安创建“五进民企”,法治、德治、自治“三治合一”,努力打

①“四前”工作法是指组织建设走在工作前,预测工作走在预防前,预防工作走在调解前,调解工作走在激化前。“四先四早”工作机制是指:预警在先,苗头问题早消化;教育在先,重点对象早转化;控制在先,敏感时期早防范;调解在先,矛盾问题早处理。

②只进“一个门”是指涉及劳动者权益保护的机构职能处室实行联合办公,当事人只进“一个门”就能解决问题。落实“二个人”是在实行劳动纠纷案件一个窗口受理的基础上,除窗口工作人员外再安排一名中层干部跟进,以保证迅速有效处理和解决问题。办事“三个一”是指:一条热线,凡是涉及劳动保障权益问题的事项都可拨打12345市长热线;一个公众号,凡是侵犯工资权益的事件都可通过微信公众号投诉举报;一个中心,凡是劳动保障投诉、举报、仲裁、信访,都可在多元化劳动纠纷化解中心办理。参见:王荔雯.以“枫桥经验”引领工会参与构建和谐劳动关系[J].中共珠海市委党校(珠海市行政学院)学报,2019(3):50.

造遍布浙江的“平安企业”，把浙江省基层平安建设提高到一个新水平。截至2007年底，浙江省有87.7%的规模民营企业建立了综治工作室（站），成为调处、化解、预防矛盾纠纷的最前沿^[33-35]。

如果说民营企业综治工作站是社会综治网络的基本节点，那么，地方乡镇或街道综治工作中心则是综治网络的基础层级。2003年8月，枫桥镇在全国首创了乡镇综治工作中心，把综治办、司法所、信访办、调解委、警务室、流动人口管理办等部门整合成一站式综合管理机构^[36]，针对流动人口，公安、计生、劳动3个部门的服务窗口合署办公、一次办证，极大地方便了外来人员。同时，枫桥镇还探索建立了以“维权、服务、教育、管理”为主要内容的外来流动人口综合管理新机制，实现由防范型管理向服务型管理的转变，努力让这些外来劳动者来得安心，留得放心。

建立乡镇综治工作中心这一做法随即在全省逐步推广^①。譬如，杭州市余杭区乔司镇（现为余杭区乔司街道）发现老百姓遇到问题，总是找不到关键部门求助，根本原因在于部门分散。2004年初，在省综治办等上级部门指导下，乔司镇挂牌成立乡镇综治工作中心，使涉及社会综合治理的综治办、司法所、信访办、巡防大队、流动人口管理办等7个部门采取集合办公的综合治理新形式。该中心实行联勤、联防、联调“三联”工作机制，所有来信、来访、来电统一接待、集中受理，既方便了群众办事，又杜绝了各部门间相互推诿，既能及时解决基层矛盾纠纷，又有效降低了行政成本。2019年，乔司街道在原有综合治理体系上创新成立了综治中心“一站式”管理服务平台，打通了“信访—调解—仲裁—诉讼”全链条，实现矛盾纠纷化解“一站式”管理、“一窗式”办理、“一条龙”处理，使矛盾纠纷见之于早、防之于小、解决在萌芽状态^[37-39]。从地方政府调控劳资关系的角度来看，全省乡镇（街道）普遍建立综治工作中心，进一步加强了地方政府与企业之间的互动，优化了民营企业的发展环境，也增强了地方政府调控企业劳资关系的能力^{[40]70}。在数字经济的背景下，浙江省湖州市还首创了“e企安365”工作体系，一定程度上可以说是从政法战线角度总结凝练“企业版枫桥经验”^[41-42]。

或许有人会提出，社会治安理应是公共部门提供的公共产品，怎么能让企业这个追求利润最大化的经济组织来参与呢？其原因在于社会治安环境具有很强的外部性，影响着企业的生产经营绩效。一方面，企业参与治安综合治理，既可以有效提升企业内部治安环境，同时也是在一定程度上履行企业社会责任。实际上，现代企业治理已从仅对股东负责的单边治理转向对利益相关者负责的多边治理，所要处理的与利益相关者的关系，某种意义上也是“综治进民企”所要解决的问题。另一方面，从成本—收益角度看，“综治进民企”固然需要企业投入相应的人力和物力，但如果通过“综治进民企”搞好治安防范工作、改善企业内部管理，能够从源头上大幅度降低社会治安成本，优化企业发展环境，那么，这种投入就是一种高效益、高回报的投入。这也说明，“综治进民企”应以内在化治安的外部性为限，在平安企业建设中努力实现企业经济效益与综治社会效益的有机统一^[43]。

习近平同志指出，各地在创新发展“枫桥经验”中探索在全省乡镇普遍设立综治中心，实行综治进民企、领导干部下访接待群众制度等，其实质就是标本兼治、综合治理，依靠群众、预防为主，把矛盾和纠纷化解在基层，把问题和困难解决在基层^[44]。可见，通过“综治进民企”，民营企业能够更好地处理稳定与发展之间的关系，优化社会稳定和发展的微观基础。从这个角度看，综治进企业是“枫桥经验”在民营企业的一种延伸和发展。

（三）“非公党建”，以“党建强、发展强”促“六好”

“非公党建”是指在非公有制企业开展中国共产党基层组织建设，浙江对此提出了“双

① 2005年9月，中共浙江省委办公厅、浙江省人民政府办公厅转发省社会治安综合治理委员会《关于加强乡镇（街道）社会治安综合治理工作中心建设的意见》，将中心名称统一为“社会治安综合治理工作中心”，由综治、信访、公安、司法、人民调解等部门（组织）组成，或者由这些部门（组织）指派有关工作人员集中办公。各地也可根据实际情况，吸收法庭、流动人口管理等部门力量参与综治工作中心的工作。

强六好”的建设标准。浙江不仅是民营经济大省,非公有制企业^①党建工作也是起步最早、走在前列的省份之一。1998年9月,浙江第一家私营企业党委——浙江传化集团党委在杭州市萧山区成立。2000年1月,浙江省委制定《关于加强非公有制企业党建工作的若干意见》,明确要求非公有制企业按党章规定建立党组织,提出组织发展的“三年两目标”任务^②。同年,浙江省委建立了非公有制企业党建工作联席会议制度。

2003年9月,浙江省委制定出台《浙江省非公有制企业党组织工作暂行规定》,有力推进了非公企业党建工作的规范化和制度化。党组织融入非公企业并有效发挥作用的抓手主要有三个:一是非公有制企业党组织以服务企业生产经营、促进企业发展为工作重心,“围绕发展抓党建,抓好党建促发展”。二是推动党建工作从注重组织覆盖向组织覆盖和工作覆盖并重转变,包括深入开展“三培养两推荐”活动,把企业中层以上管理人员和技术骨干作为重点培养对象,优先发展^③。三是开展“党建带工建、党建带团建”活动^④,把党的政治优势转化为企业的发展优势,促进企业健康快速发展。2012年,全省已有29.2万家非公企业建立了党组织,组建率达89.5%,从业人员30人及以上的非公企业中有党员的占99.41%,基本实现了“组织覆盖、工作覆盖”的目标^[45-46]。

2012年8月,浙江省委重新修订和完善的《浙江省非公有制企业党组织工作规定(试行)》明确了非公有制企业党组织的功能定位和主要职责,包括维护各方合法权益,构建和谐劳动关系,促进企业和谐稳定。非公有制企业党组织要围绕建设服务型基层党组织的要求,以“双强”(党建强、发展强)为目标,按“六好”标准(生产经营好、企业文化好、劳动关系好、党组织班子好、党员队伍好、社会评价好),探索党组织发挥作用的途径和方法,以实际工作成效赢得出资人支持、党员拥护和职工欢迎。

党建工作做实了,既是一种生产力,又能促进和谐劳动关系^[47]。关于党组织对民营企业经济绩效和劳动关系的影响,已有一些学者进行了研究^[48-50]。在我国现阶段劳动者保护的法律机制不完善、民营企业工会发展较为滞后的制度环境下,民营企业党组织可以较好地发挥沟通协调作用,妥善化解劳资矛盾,构建劳资利益协调机制,实现党建与企业发展同频共振、共融共促。

(四) 工会力促劳动者权益保护与企业发展相协调

《中国工会章程》明确指出,“中国工会在企业、事业单位、社会组织中,按照促进企事业和社会组织发展、维护职工权益的原则……保障职工的合法权益,调动职工的积极性,促进企业、事业、社会组织的发展”。这实际上要求工会在构建和谐劳动关系过程中寻求劳动者权益保护与企业发展的动态平衡。开展工资集体协商是工会构建和谐劳动关系的重要路径之一。浙江省从2001年开始,以非公有制企业为重点,探索开展以工资支付、工资增幅、加班工资、社会保险为主要内容的工资集体协商,全省涌现出许多创新做法。

2002年底,绍兴市推进企业工资集体协商机制,经过3年的努力,在建立工会的企业中实现了工资集体协商制度全覆盖。2004年底,全省工资集体协商现场经验交流会在绍兴召开。

① 非公有制企业是指归中国内地公民私人所有或归外商、港澳台商所有的经济成分占主导或相对主导地位的企业。本文限于研究主题暂不区分非公有制企业与民营企业。

② “三年两目标”任务是指通过3年努力,使50名职工以上的企业有党员,100名职工以上的企业80%建立党组织。

③ 浙江省委在非公有制企业深入开展“三培养两推荐”活动,就是通过加强理论教育、业务培训、师傅传带、实践磨炼等途径,努力把企业生产经营技术骨干培养成党员,把党员培养成生产经营技术骨干,把党员生产经营技术骨干培养成企业经营管理人员;通过党组织和群团组织推优,把党员生产经营技术骨干推荐为企业班组长,把党员中层管理骨干推荐到企业决策层,进一步提高了企业党员队伍整体素质,使非公有制企业党建工作充满生机和活力。

④ 参见:《中共中央关于加强和改善党对工会、共青团、妇联工作领导的通知》《中共浙江省委关于加强和改善党对新世纪新阶段工会、共青团、妇联工作领导的意见》。

2003年,台州市温岭新河镇羊毛衫行业率先开展行业工资集体协商,制度化地保障了职工利益,职工频繁跳槽大幅减少,企业产品合格率明显提高,中小企业能将更多精力集中于生产经营,实现职工企业双赢。这一实践得到了时任总理温家宝的批示:“温岭的做法可以总结推广。”随后,温岭工资集体协商从羊毛衫行业逐步推广至制鞋、船舶修造等16个行业,协商地区也从温岭扩展至台州全市,摸索出了“建行业工会、谈行业工价、测行业工资、签行业协议、督行业工价”的行业工资集体协商“台州模式”。近年来,台州市还积极探索推行能级工资集体协商,通过民主协商“以技提薪”“技酬匹配”,以期形成“共商、共创、共富”的台州经验。2023年10月,台州市市场监督管理局正式发布《行业性能级工资集体协商规范》地方标准,填补了行业性能级工资集体协商领域标准的空白,为全市各地开展行业性能级工资集体协商提供了遵循。同年12月,温岭市总工会“能级工资集体协商助力化解劳资纠纷工作法”被浙江省委政法委命名为全省新时代“枫桥式工作法”。为化解劳资矛盾纠纷、推动基层治理体系和治理能力现代化提供了“温岭样本”。

2005年,杭州市出台的《杭州市企业工资集体协商试行办法》(以下简称《试行办法》),是我国第一部关于工资集体协商的地方性规章。2014年《试行办法》经修改上升为《杭州市企业工资集体协商条例》。杭州市和浙江省分别在2004年和2008年将工资集体协商列入党委政府的工作考核内容。2010年浙江省还把开展工资集体协商工作列入《浙江省平安市、县(市、区)考核评审条件》,进一步加大工资集体协商工作的推进力度。浙江省在开展工资集体协商要约的同时,根据各市县的实际情况,逐步形成了“企业协商谈增长、行业协商谈标准、区域协商谈底线”的工资集体协商模式,在维护职工利益的同时兼顾企业发展,促进了社会和谐稳定和发展^[51]。

2022年以来,浙江省总工会全力推进能级工资集体协商工作,树立“技高者多得”的企业用人导向,吸引更多的一线工人立足岗位,增素质、强技能,取得了迭代升级、提质提效的初步成效。全省省级产改试点企业中开展能级工资集体协商的占比已超过80%,延伸覆盖企业总数超过1万家,惠及职工数超过140万人,试点企业技术工人月工资平均增幅8%,有效助力收入分配改革,助推高质量发展,这一做法入选了浙江省共同富裕最佳实践^[52]。浙江省德清县自2022年以来全力推进全域能级工资集体协商,以技提薪、以薪留人、以人稳企,有利于提高技术工人的待遇,有利于企业构筑人才高地,有利于培养造就一支契合高质量发展要求的知识型、技能型、创新型技术工人队伍,推动形成多方共赢的局面。

(五) 以对民营企业综合评价为载体,引领和促进“两个健康”

改革开放以来,民营经济已成为浙江发展的金名片,民营企业家是浙江的宝贵资源。浙江省委、省政府一直非常重视民营企业的发展,努力为浙商创新创业营造最优环境、提供坚强保障^[53]。特别是党的十八大以来,习近平总书记多次强调,“公有制经济和非公有制经济都是我国社会主义市场经济的重要组成部分”,“民营企业和民营企业家都是自己人”,要“构建亲清新型政商关系,促进非公有制经济健康发展和非公有制经济人士健康发展”(“两个健康”)。

民营企业构建和谐劳动关系离不开民营企业家的理解、配合和支持。因而,对民营企业家进行综合评价,既是党的统战工作的一项重要内容,也是党和政府调控劳资关系的一种手段^{[40][59]}。综合评价工作在党委统一领导下,由党委统战部牵头,众多党政部门和人民团体参加,从思想政治表现、诚信守法状况、企业经营状况、履行社会责任情况4个方面分4个等级,对非公有制经济代表人士进行全面、客观的评定,并以此引导和激励他们成为“优秀中国特色社会主义事业建设者”。2010年,中央统战部印发了《关于进一步做好非公有制经济代表人士综合评价工作有关问题的通知》,进一步完善了综合评价标准。中央统战部统一开展对非公有制经济代表人士综合评价工作,推动了非公有制经济代表人士在政治上与党同心同德,积极配合政府构建和谐劳动关系。

将上述5个方面攥成一个劳动关系治理“拳头”,就可以大体勾勒出浙江构建民营企业和谐

劳动关系的基本做法。

四、结语

在工业化时代,企业劳动关系是最基本的社会关系。吸纳近90%城镇劳动力就业的浙江民营企业构建和谐劳动关系的实践,对浙江社会的稳定和发展具有重要意义。

21世纪以来,浙江构建民营企业和谐劳动关系的实践,是新时期“枫桥经验”的创新发展,是“枫桥经验”在劳动关系领域的延伸和拓展。依照ESG(环境—社会—治理)分析思路:在基层就近就地预防和化解劳动人事争议,“坚持将非诉讼纠纷解决挺在前面”,在创建“平安浙江”环境中开展“大调解”,以尽可能低的社会成本化解矛盾纠纷;“综治进民企”,是以“社会治安综合治理”制度框架和机制,形成“以企业平安建设、促企业发展”的新格局;“非公党建”、工会力促劳动者权益保护与企业发展相协调以及对民营企业综合评价,是改善和优化劳动关系治理的3个有力抓手。“非公党建”方面,浙江创“双强”“六好”工作标准,实现在政治引领的同时,将各主体拧成一股绳,促进劳动关系和谐,促进企业和职工协商共事、机制共建、效益共创、利益共享。对民营企业进行综合评价,引导民营企业在做大做强企业的同时,更加重视改进和优化劳动关系,增强企业社会责任。这些做法与“枫桥经验”的核心理念高度一致,其实就是新时期“枫桥经验”在民营企业这一基层场景的创造性应用和生动体现。

浙江构建民营企业和谐劳动关系的“枫桥经验”,是浙江省在社会综合治理的制度框架下,走出的一条充分发挥民营企业在构建和谐劳动关系方面的基础作用,企业和谐与社会发展相互促进、相得益彰的中国特色之路,取得了“职工得实惠、企业得效益、社会得稳定、经济得发展”的成效。

当前,世界经济正处于百年未有之大变局的加速变化期,我国处于经济发展和产业升级的关键期,但仍面临着需求收缩、供给冲击和预期转弱的“三重压力”,困难和挑战不时袭来。党的二十大报告指出,“我们必须增强忧患意识,坚持底线思维,做到居安思危、未雨绸缪,准备经受风高浪急甚至惊涛骇浪的重大考验”。“稳企业”是“六稳”之首,弘扬民营企业构建和谐劳动关系的“枫桥经验”,创新和夯实社会基层治理,对于预防化解可能出现的社会风险、促进社会稳定和发展具有重要意义。

2023年全国两会期间,习近平总书记再次强调,民营企业要在企业内部积极构建和谐劳动关系,推动构建全体员工利益共同体,让企业发展成果更公平地惠及全体员工。本研究认为,共建共治共享,是新时期“枫桥经验”创新发展的必然走向。如何“打造企业与职工的利益共同体、事业共同体、命运共同体”,如何“让推动企业高质量发展的和谐动力竞相迸发”,这些问题都有待进一步研究,也是笔者今后的努力方向。

〔参考文献〕

- [1] 中国法学会“枫桥经验”理论总结和经验提升课题组. “枫桥经验”的理论构建[M]. 北京: 法律出版社, 2018.
- [2] 金伯中. 新时代枫桥经验论要[M]. 杭州: 浙江人民出版社, 2022.
- [3] 夏小林. 私营部门: 劳资关系及协调机制[J]. 管理世界, 2004(6): 34.
- [4] 徐小洪, 陈乐洋, 单建明. 浙江省私营企业劳资关系主要问题及原因分析[J]. 天津市工会管理干部学院学报, 2004(3): 27.
- [5] 姚先国. 民营经济发展与劳资关系调整[J]. 浙江社会科学, 2005(2): 79.
- [6] 陈诗达. 和谐劳动关系是现代社会和谐的基础——浙江省劳动关系问题研究[J]. 浙江社会科学, 2006(3): 106.
- [7] 中国社会科学院浙江经验与中国发展研究课题组. 浙江经验与中国发展: 科学发展观与和谐社会建设在浙江[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2007: 172-205.
- [8] 王慧敏, 江南. 浙江的“劳资和谐”之道[N]. 人民日报, 2011-01-31(01).
- [9] 李刚殷. 劳资和谐的浙江样本——浙江合力构建和谐劳动关系纪实[N]. 工人日报, 2011-02-24(01).
- [10] 宋世明, 黄振威. 在社会基层坚持和发展新时代“枫桥经验”[J]. 管理世界, 2023(1): 36.

- [11] 蓝蔚青. “枫桥经验”为什么能成为中国经验[J]. 今日浙江, 2013(17): 27.
- [12] 张仁寿, 李红. 温州模式研究[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1990: 146.
- [13] 寿菊萍, 郭继强. 中国民营企业劳动关系依存与均衡分析[J]. 浙江社会科学, 2019(1): 15.
- [14] 中央有关部门联合调研组. 构建和谐劳动关系调研报告[J]. 中国劳动关系学院学报, 2011(6): 1.
- [15] 乔健. 略论中国特色和谐劳动关系[J]. 中国劳动关系学院学报, 2015(2): 3.
- [16] 吴清军. 集体协商与“国家主导”下的劳动关系治理——指标管理的策略与实践[J]. 社会学研究, 2012(3): 66-89+243.
- [17] WARNER M, SEK-HONG N. Collective contracts in Chinese enterprises: A new brand of collective bargaining under market socialism[J]. British Journal of Industrial Relations, 1999, 37(2): 295-314.
- [18] CLARKE S, LEE C, QI L. Collective consultation and industrial relations in China[J]. British Journal of Industrial Relations, 2004, 42(2): 235-254.
- [19] 唐镛, 嵇月婷. 集体协商与集体谈判[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2019: 22.
- [20] 乔健, 郑桥, 余敏, 等. 迈向“十二五”时期中国劳动关系的现状和政策取向[J]. 中国劳动关系学院学报, 2011(3): 8-13.
- [21] 潘泰萍. “国家统合”模式下我国集体协商推行效果的实证分析[J]. 中国劳动关系学院学报, 2013(5): 6.
- [22] 何锦前. 中国集体协商: 从纵向一体化到调和式干预[J]. 法治研究, 2012(10): 53.
- [23] 王黎黎. 统合协作: 工资集体协商启动模式[J]. 天府新论, 2015(4): 112.
- [24] 刘向兵, 闻效仪, 潘泰萍, 等. 中国劳动关系研究 70 年回顾与展望[J]. 中国劳动关系学院学报, 2020(2): 1.
- [25] 杨成湘. 关于构建中国特色和谐劳动关系的理论思考[J]. 理论视野, 2019(11): 42.
- [26] 李文静, 王文珍. 中国特色协调劳动关系体制机制研究[J]. 中国劳动, 2018(1): 18.
- [27] 尹蔚民. 努力构建中国特色和谐劳动关系[N]. 人民日报, 2015-04-09(12).
- [28] 杨志明. 发展新时代的和谐劳动关系[J]. 中国劳动关系学院学报, 2023(2): 18.
- [29] 李刚殷, 邹偶然. 诸暨市枫桥镇总工会建立四方协商机制, 探索工会参与社会治理新路径——打造“枫桥经验”的工会版[N]. 工人日报, 2019-10-16(02).
- [30] 胡翀. 诸暨枫桥镇总工会探索“四方协商机制”为工会版“枫桥经验”注入和谐基因[N]. 浙江工人日报, 2019-05-28(01).
- [31] 葛斐. “枫桥经验”引领工会参与社会治理的生动实践[N]. 浙江日报, 2018-09-11(11).
- [32] 陈立峰. 新时代“枫桥经验”对工会参与社会治理的启示——基于绍兴市总工会实践的分析[J]. 中国劳动关系学院学报, 2022(4): 118.
- [33] 夏宝龙. 推进“综治进民企”工作 不断深化基层平安建设[J]. 今日浙江, 2006(11): 6.
- [34] 大力创建和谐企业 为构建和谐社会做贡献——关于我省“综治进民企”工作的调查与思考[N]. 浙江日报, 2006-06-28(11).
- [35] 于呐洋. “五个手指”握成一个综治拳头 乡镇综治工作中心首次明确全国铺开[N]. 法制日报, 2009-03-08(03).
- [36] 卢芳霞. 创新“枫桥经验” 建设平安浙江[M]. 杭州: 浙江大学出版社, 2021: 81.
- [37] 杭州乔司镇: 百姓有难事“中心”帮到底[N]. 杭州日报, 2004-06-14(02).
- [38] 沈维, 沈鹏阳, 姜胜良. 临平区乔司街道“一站式”服务把诉求在基层化解[N/OL]. 杭州日报, 2021-06-15[2023-11-25]. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1702613181123716285&wfr=spider&for=pc>.
- [39] 费彪, 林丽娇, 唐骏垚. 打造全省领先、全国一流善治之区 余杭高水平推进全域治理现代化[N]. 浙江日报, 2019-11-26(16).
- [40] 游正林. 地方政府对劳资关系的软性调控——基于浙江诸暨市的调查[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2014.
- [41] 戎蔚玲, 曹志男, 徐冬梅. 湖州首创“e企安 365”工作体系 新时代“枫桥经验”企业版了解一下[N]. 浙江法治报, 2023-04-07(01).
- [42] 郭扬. 浙江湖州: 探索打造企业版新时代“枫桥经验”[EB/OL]. (2023-11-25)[2023-06-30]. <http://zj.people.com.cn/n2/2023/0630/c228592-40477573.html>.
- [43] 姚先国. “综治进民企”的经济学解读[J]. 今日浙江, 2006(15): 46-47.
- [44] 习近平. 加强基层基础工作 夯实社会和谐之基[J]. 求是, 2006(21): 22-24.
- [45] 马跃明, 祖轩. 争创非公企业党建“浙江标准”[J]. 今日浙江, 2012(24): 34-35.
- [46] 全国党的建设研究会非公有制经济组织党建研究专业委员会课题组. 改革开放 30 年与浙江非公有制企业党建[EB/OL]. (2023-11-25)[2011-11-14]. <https://zjnews.zjol.com.cn/system/2011/11/14/017994083.shtml>.
- [47] 金国娟. 发展强 党建强——浙江推进企业“双强争先”建设纪事[J]. 今日浙江, 2011(13): 18.
- [48] 何轩, 马骏. 党建也是生产力——民营企业党组织建设的机制与效果研究[J]. 社会学研究, 2018(3): 1.
- [49] 董志强, 魏下海. 党组织在民营企业中的积极作用——以职工权益保护为例的经验研究[J]. 经济动态, 2018(1): 14.
- [50] 龙小宁, 杨进. 党组织、工人福利和企业绩效: 来自中国民营企业的证据[J]. 经济学报, 2014(2): 150-169.
- [51] 黄平, 陈逸宁. 重帮扶 促和谐——浙江省总工会构建和谐劳资关系促进经济发展纪事[N]. 经济日报, 2010-07-20(09).
- [52] 陆斯超, 沈佳. 我省推进能级工资集体协商[N]. 浙江日报, 2022-09-17(03).
- [53] 刘乐平, 翁浩浩, 方臻子. 新时代 新征程 新飞跃 第六届世界浙商大会在杭开幕[N]. 浙江日报, 2022-12-24(01).

The "Fengqiao Experience" in Constructing Harmonious Labor Relations for Enterprises in the Private Sector —— Taking Zhejiang Province for Example

SHOU Juping

(Alibaba Business School, Hangzhou Normal University, Hangzhou, Zhejiang 311121)

Abstract: If the "Fengqiao Experience" originated grassroots governance in rural communities in the 1960s, then the successful practice of building harmonious labor relations for enterprises in the private sector in Zhejiang province since the 21st century is an innovation and development of the "Fengqiao Experience" in the industrial era. The basic approach in Zhejiang province includes pushing "extensive mediation" to the forefront, preventing and mediating labor and personnel disputes on-site and at an early stage; attaining "comprehensive governance pervading enterprises in the private sector" to reinforce grassroots governance and prevent issues arising from the source; implementing "Party building in enterprises in the private sector" to achieve "double strong" (both strong in party building and strong in development) that leads to "six points of excellence" (good production, positive corporate culture, harmonious labor relations, strong party leadership, exemplary party member team, and positive social reputation). The trade union helps protect the rights and interests of workers and coordinate them with the development of enterprises. The comprehensive evaluation of entrepreneurs in the private sector is used to guide and promote the "two points of health". The "Fengqiao Experience" refers to the practice of "clenching governance fist of five fingers", which has forged harmonious labor relations in enterprises in the private sector in Zhejiang province. Strengthening harmonious labor in enterprises is of great significance for preventing and resolving potential social risks, consolidating grassroots social governance, and promoting social stability and development amid the current complex and ever-changing economic situation.

Key words: Fengqiao experience; enterprises in the private sector; harmonious labor relations; grassroots social governance

[责任编辑: 徐文粉]

(上接第 38 页)

The Development and Evolution of China's Union of the Hired Farmworkers

GUO Yuqiang

(Institute of Labor Relations and Trade Unions, China University of Labor Relations, Beijing 100048)

Abstract: The Union of hired farmworkers is an extremely important organizational phenomenon in the Chinese revolution and a great revolutionary practice of the Communist Party of China (CPC) guided by Marxism in combination with China's reality. It has gone through historical periods of theoretical preparation and practical exploration, initial establishment and slow development, rapid development and disappearance. Its development is the result of multiple factors, building the three-dimensional legitimacy basis of trade unions during its development, including ideological legitimacy, organizational ideological legitimacy, and revolutionary action legitimacy. The work of the union of hired farmworkers and urban trade unions together constitute the "two sides of one body" of the trade union work under the leadership of the CPC, unified in the historical process of the Chinese revolution, laying the foundation for the CPC to govern the whole country while also providing historical enlightenment for strengthening the leadership of the CPC and promoting trade union work in the current context.

Key words: hired farmworkers; organization of the hired farmworkers; union of the hired farmworkers; peasant movement

[责任编辑: 徐文粉]