

【劳动关系研究】

# 论新常态视域下和谐劳动关系构建

## ——关于我省当前劳动关系状况的调研与思考

武玉芳, 齐敏

(山东管理学院, 山东 济南 250350)

**[摘要]**当前,我国经济发展进入新常态,经济增长进入了可控、相对平衡的运行区间。受国际经济波动、国内经济增速放缓的影响,我省劳动关系呈现多变趋势:劳资矛盾数量明显上升;诉求方式由松散型向有组织转化;劳资矛盾的主体、类型和爆发领域集中趋势明显;劳动者法律维权意识增强;对劳动关系调解组织提出更高的期望等。

能否有效解决劳动关系领域的矛盾和纠纷,构建和谐劳动关系,关系着广大职工群众的根本利益,关系着企业的健康发展,关系着社会的和谐稳定。对此应予以深刻认识和高度重视。要适应经济社会发展的新常态,进一步强化政府在构建和谐劳动关系中的角色功能;发挥工会协调劳动关系的组织优势;善于运用大数据对劳动关系的发展趋势和动向做出预测研判;明确企业组织在构建和谐劳动关系中的职责;激发劳动者在构建和谐劳动关系中的主体作用等。

**[关键词]**新常态;和谐劳动关系;政府;工会;企业

**[基金项目]**本文为山东省总工会、山东工人运动研究会2015年全省工会理论政策调研课题,获评山东省总工会、山东工人运动研究会2015年度全省工会理论政策重点调研课题一等奖。

**[中图分类号]**F249.26 **[文献标识码]**A **[文章编号]**2095—7416(2016)02—0001—08

新常态是我国改革开放后,经济发展经过长时间的高速增长后逐渐放缓并趋于平稳的一种态势。告别了高歌猛进,中国经济步入新的运行轨道。其主要特点是:速度上,从高速增长转为中高速增长;结构上,经济结构不断优化升级;动力上,从要素驱动、投资驱动转向创新驱动。这一战略调整对我省劳动关系将会产生巨大而深远的影响。目前,我省劳动关系呈现出类型多样、形式灵活,内容各异、格局复杂、主体明晰、利益分化、法律体系基本形成的发展态势。为了更准确了解和把握我省劳动关系在新常态下出现的新动向和新特征,自5月份开始,我们先后赴青岛、潍坊、济南、烟台、聊城等地,通过发放问卷2200余份、召开座谈会八场和个别访谈等形式,对十家国有企业、28家私营民营企业、外商投资企业、港澳台投资企业及其近百名职工就新常态下劳动关系状况进行了深入细致地调研。经过对调研数据的认真梳理,对我省的劳动关系状况有了更加

深入、明晰的认识,对新常态下如何构建和谐劳动关系有了更加深入的研究和思考。

### 一、新常态下我省劳动关系呈现的新特点和新趋势

《中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见》指出,目前,由于我国正处于经济社会转型时期,劳动关系的主体及其利益诉求越来越多元化,劳动关系矛盾已进入凸显期和多发期,劳动争议案件居高不下,有的地方拖欠农民工工资等损害职工利益的现象仍较突出,集体停工和群体性事件时有发生,构建和谐劳动关系的任务艰巨繁重。我省的劳动关系状况基本上也面临相同形势。研究解决这些新情况新问题,对我省在新常态下构建和谐劳动关系、推动产业结构调整、加快转型升级、实施创新驱动战略等意义重大。

#### (一)劳资矛盾数量呈上升趋势

2010年至2014年以来,全省各级劳动人事争议

收稿日期:2015-02-18

作者简介:武玉芳(1964-),女,山东沂水人,大学学历,山东管理学院党委宣传部长、教授。齐敏(1979-),女,山东禹城人,法学硕士,山东管理学院办公室副教授。

调解仲裁机构处理案件总量分别为75318件、66924件、60278件、57703件和67641件。2010-2013年争议案件呈现平稳下降趋势,2014年回升趋势明显。2014年,全省调解当期受理案件24285件,同比上升16.1%;仲裁机构当期立案受理争议41806件,同比上升21.2%。分季度来看,二、三、四季度环比分别增长9.7%、11.5%、11.7%。季度立案的持续走高,反映了新常态下我省劳动关系相对紧张的状况。

(二)劳资矛盾的诉求方式由松散型向有组织转化

2014年,我省各级仲裁机构共受理十人以上劳动人事争议275件,同比下降8.9%。虽然集体案件总体呈下降态势,但全年共处理50人以上集体争议案件55件,较去年增长27.9%。2015年第一季度,仲裁机构当期受理十人以上劳动人事争议案件87件,同比上升45%;共处理50人以上重大集体争议案件17件,较去年同期八件同比增加112.5%。调查显示,重大集体争议呈上升趋势。

(三)劳资矛盾的主体、类型和爆发领域集中趋势明显

从争议主体上来看,涉及农民工、劳务派遣的案件增量明显。2014年,全省各级仲裁机构共立案受理涉及农民工案件7795件,同比增加11.6%,涉及劳务派遣争议567件,同比增加38.6%。

从争议类型上来看,主要集中于劳动报酬、社会保险和解除、终止劳动合同争议。在2014年争议案件中,劳动报酬、社会保险和解除、终止劳动合同争议分别为17580、6472和10570件,占案件总量的42.1%、15.5%和25.3%,同比增长29.9%和23.1%。2014年全省工会信访数据也显示,信访反映最多的仍然是工资问题,排信访量第一位;其次是生活困难问题、社会保险问题、劳动合同问题、工伤问题、企业改制问题等等。2014年,仅青岛市就出现了八起因建筑企业拖欠职工工资或工程项目拖欠农民工工资而引发的职工群体性上访事件。2015年第一季度,仲裁机构立案受理劳动报酬类争议案件4585件,同比增长12.8%,占立案总数的比重达42%;解除、终止劳动合同类争议案件2841件,同比增长28.4%,占立案总数的比重达26%;社会保险类争议案件1469件,同比增长7%,占立案总数的比重达13.4%。

从爆发领域上来看,私营、外资等劳动密集型企业成为劳资冲突的重点领域。在2014年全省仲裁机构当期立案受理的41806件争议中,私营企业引发争议33474件,占案件总量的80.1%,同比增长

30.7%。在2015年第一季度仲裁机构当期受理十人以上集体争议中,涉及私营企业争议63件,国有企业争议16件,港澳台及外资企业争议5件;在50人以上重大集体争议中,涉及私营企业争议12件,国有企业争议一件,集体企业争议一件,港澳台及外资企业争议三件。

(四)劳动者法律维权意识增强,对劳动关系调解组织期望更高

一方面,劳动者与用人单位发生纠纷时法律维权意识强化。尤其是在十八届四中全会确定全面推进依法治国的总目标后,日常咨询上职工运用法律武器维权意识明显增强。但是,劳动者法律维权的胜诉率较低。2014年,仲裁机构当期审结的42025件争议案件中,劳动者完全胜诉14865件,胜诉率仅为35.4%。造成这种结果的主要原因有:一是虽然劳动者维权意识日益增强,但缺乏对法律法规的专业认知,诉求不切实际,致使无法完全胜诉;二是劳动者出现“跟风诉讼”和“漫天要价”及仲裁不收费导致滥诉时有发生;三是由于个别委托代理人在利益的驱使下从中怂恿等多种因素的影响,造成劳动者期望值过高、申请事项和标的不规范,劳动者完全胜诉率较低。

另一方面,劳动者对工会等劳动关系调解组织期望更高。当问及“发生劳动争议时,您通常通过何种方式解决”时,4.3%的人选择直接与企业协商,84.5%选择找劳动争议协调委员会协调,3.4%选择找工会组织帮忙,2.6%选择诉讼,5.2%选择其他。当问及“在签订劳动合同时,您希望从哪里得到帮助?”时,67.2%的人选择企业,21.6%的人选择工会,4.3%的人选择劳动行政主管部门,5.2%的人选择工商联,1.7%的人选择其他。当问及“您希望工会发挥哪些作用?”时,41.3%的人选择完善职代会制度,30.2%的人选择代表职工与企业签订集体合同,17.2%的人选择解决职工福利,7.8%的选择开展文体活动,3.4%的人选择组织教育培训。

由此可见,劳动者并不想与企业反目,走法律程序往往是迫不得已,更多的还是希望通过协商的方式化解矛盾,解决问题。

## 二、导致当前我省劳动关系状况变化的主要原因

新常态宣告了过去那种依靠劳动力等要素投入的增长模式的终结,经济发展不只重视经济增长的速度,更要重视经济增长的质量。完成这一目标,只有保障劳动者的权利,激发劳动者的创新力,提高全

要素生产率,实现产业升级转型,中国经济增长才能有一个更为稳固的根基。而要构建和谐劳动关系,就必然要对经济新常态下影响劳动关系的要素有全面清醒的认识和把握。就调研情况看,影响我省劳动关系的因素主要有以下几个方面:

(一)国际经济波动态势影响劳动关系运行的稳定性

国际市场的需求是我国经济增长的重要动力之一。近期,国际金融市场动荡,已对世界经济复苏进程产生影响。对此,李克强总理在出席夏季达沃斯论坛开幕式时强调,“中国经济也面临着不少困难和下行压力,但仍然处在合理区间,作为一个与国际市场密切关联的经济体,全球经济情况总体偏弱,中国不可能独善其身”。

(国家统计局国家数据网显示)出口总量



选取比较有代表性的行业数据,以汽车制造为例。



全球经济速度放缓,同样会直接影响我省的出口加工业。民营和外资企业等非公有制经济组织是我省出口企业的主体,国际市场需求疲软导致我省

出口增速回落,这些企业将面临最大的冲击;如果再加上生产经营成本攀高、融资枯竭等问题,企业很可能会采取减少劳动雇佣、削减人工成本等策略来应对。这样国外经济增长持续下滑的风险就会传导给我省的劳动力市场,破坏原有的劳动关系运行状况。

实际上,不少出口型企业已经受到国际经济形势低迷和股市波动的影响,订单开始减少,加上原材料和人工成本大幅上涨,企业效益急剧下滑,生产经营面临严重困难,长期处于停产和半停产甚至破产状态,难以承担职工工资、生活费发放和社保缴费。如曾经风光无限的百年纺织老厂济南国棉一厂,在2014年年底宣布破产。再如某纺织企业,工人每月上班时间只有7天,开工严重不足,工人每月仅领取600多元工资。还有些出口企业为了节约成本,在技术革新创新方面投入不足,劳动安全设施滞后,员工缺乏相应的劳动保护措施,致使职业病、工伤事故连连发生,对劳动者的健康造成了伤害。可以预计,在今明两年世界经济复苏继续乏力的大背景下,加之我国国内经济增长动力不足,因出口需求下降而产生的冲击,将会主要影响到这些行业的就业情况。如果不能妥善处理因企业效益下滑而带来的裁员、搬迁、减薪等一系列问题,那么这些问题将可能演变成引发劳资冲突甚至是群体事件的一条导火索。同时,在国际经济运行的下行阶段,我省东部和中部地区的外向型企业可能因产业升级而倾向于减少对非技术劳动者的需求,以至于出现雇佣停滞甚至下降,也易于发生劳动争议。

(二)经济速度放缓使劳动关系处于高敏感状态

我国经济增速回落属于向新常态的过渡,将逐步由高速回调至中高速增长区域,这种增速的放缓必然会给就业增长带来一定的压力。这些年我省的粗放型增长形成了严重的后遗症,重复建设加重,产能严重过剩。当前,钢铁、水泥、电解铝、玻璃、造船、汽车制造等十六个行业产能都严重过剩,导致企业开工不足、库存增加、销售困难、利润变薄,甚至出现了亏损局面。

据有关资料显示,山东钢铁、水泥、平板玻璃、船舶、电解铝、炼油、轮胎七大产业的产能和产量在全国均居前几位,其中电解铝、轮胎等产量居首。在过去几年里,全省通过等量置换、上大压小、财政补贴等方式,在淘汰落后产能方面走在了全国前面。

现在,山东依然面临传统行业过剩,新兴行业也过剩的问题。据对省冶金行业、山钢、淄博张钢等相关行业、企业了解到的情况,2013年,全省钢产能

9086万吨,产量6767万吨,钢产能利用率74%,明显低于国际通常水平,由此带来的资源浪费、价格下跌、利润下降、库存增多、金融风险增加等诸多问题,给经济社会发展带来严重的负面影响。2015年年底,全省钢铁产能压缩1000万吨以上,钢铁产能总规模控制在5000万吨以内,再加上国家发改委已经批复的山钢日照精品钢基地年产铁810万吨、钢850万吨、钢材790万吨的建设规划,意味着近两年山东要淘汰落后产能超过2000万吨。

以提升技术为特点的结构升级,制造业由大变强,不可避免地要淘汰落后产能,在提升技术的同时,必然会伴随资本替代劳动,一部分产业工人将面临成为新的失业群体的问题。由于这些产业工人学历较低,掌握的技术比较单一,很难适应产业转型后新兴产业的技术需求,从而较难在新兴产业中就业。所以产业结构转型升级造成的失业问题将是一个新的经济课题。将会有更多的企业由于种种原因而不得不经常处于低负荷生产、维持生产、停产等待市场好转的状态,随着企业利润的减少甚至持续亏损难以支撑时,一批劳动者不得不接受用人单位减发工资→停发工资→裁员的事实,走向失业。因此,多数产能过剩的传统产业劳动关系都在不同程度发生着量变,而这种量变到质变的时间长度,主要看企业对市场的把控、产业转型升级的速度和程度等等。

(三)劳动者主体结构变化增加了劳动关系的复杂性

作为劳动关系主体的一方,劳动者的年龄、受教育程度、组织能力、思想意识、与资方开展博弈的能力等等都在影响劳动关系的运行,而这些因素又同劳动者的结构密切相关。调查显示,我省劳动者主体结构发生了明显变化:

第一,劳动者队伍较以前更加年轻,主要以青壮年为主。通过对YT市某工业园区问卷调查,18-22岁占7%,23-30岁占49.1%,30-45岁占40.5%,45岁以上仅占3.4%。可见,劳动者年龄主要集中在23-45岁之间,几乎占所调查职工的90%。与老一辈劳动者不同,他们除了注重工资待遇外,也更加注重生活质量和生活品质。尤其80、90后的新生代,出生和成长在我国改革开放,经济、社会、文化激烈变动的新时期,各种社会思潮纷繁复杂,思想文化交流交融交锋频繁,传统、主流价值观念受到冲击,职工思想的独立性、选择性、多变性、差异性日益增强,呈现价值观念、精神追求多元化、复杂化、个性化的特点。

第二,受教育程度普遍提高,大专以上文化程度职工占了大多数。还是YT市某工业园区,这些企业主要从事汽车零部件加工,职工大多数来源于山东省内。调研统计表明,职工中初中及以下占5.2%,职高和中专占25%,大专以上占69.8%。他们自主意识更强,更加注重工作环境、福利条件、职业稳定性及未来发展机会等,择业自主性较强,“跳槽”现象屡见不鲜。同时,较高的文化素质也使他们有较强的维权意识以及与资方开展利益博弈的能力,再加上对新媒体等技术的熟练掌握,一旦发生劳资矛盾,他们的号召力和影响力是不可估量的。

第三,城乡劳动者就业进一步融合,农民工成为城镇产业职工的主体。截至2014年,我省农民工总量达2381万人,占全省城乡就业人员三分之一以上。在经济较发达的胶东地区,农民工占比更高。根据我省某市农民工相关调查数据显示,农民工的就业年龄在18-50岁之间,以青壮年劳动力为主,男性居多;初中学历的占60%以上,高中学历的不到30%。大多数农民工从业前没有经过专业技术培训。

虽然新生代农民工受教育程度较以往有所提高,但农民工总体素质和技能水平仍不能适应我省产业升级和结构调整的需要。在经济形势不景气的情况下,岗位技术含量低,导致工资收入偏低甚至拖欠工资现象也时有发生;随机就业多,工作呈不稳定状态;保险意识淡薄,社会保险交纳不及时、不规范;法律意识淡薄,劳动纠纷调处渠道不畅,许多农民工在与单位发生劳务纠纷时,往往不选择对簿公堂等通过合法渠道维护权益,经常选择忍气吞声或其他非理性方式解决,极易引发群体性事件。

(三)新媒体对劳动关系的影响日渐增大

当前,信息化发展日新月异,深刻影响和改变着人们的生产生活和行为方式以及社会交往模式。特别是近几年,QQ、微博、微信等新兴社交平台和社会化媒体迅猛发展,正成为职工获取信息和相互联络的主要渠道。据工业和信息化部统计,截止2015年,我国网民数量已达6.68亿人。丰富、开放的网络空间,正日益成为舆论传播和信息聚集的重要源头,舆论热点的多发、突发、频发成为常态,对传统的宣传教育和社会动员方式造成冲击,对既有的社会管理模式提出新的挑战。现如今,新媒体已成长为社会动员最为重要的力量之一。它以其独特的开放性与匿名性,给新兴的网络民主提供了平等的行动机会与空间。

新媒体在为广大职工群众提供学习、交流、工作便利及提升工作效率的同时,也助推了职工思想观念更加多元多样多变,使形成有效社会共识的难度进一步加大。同时,在“人人都有麦克风”的新媒体时代,网络成为职工利益表达、情感宣泄、思想碰撞的集散地,但由于职工的政治觉悟、道德水准、文化素养大不相同,对许多问题的看法立场观点不一,这就容易造成矛盾冲突,大量信息不需要经过审核就可以即时发布,甚至以讹传讹,往往最终演变成震动社会各界的舆论事件。近年来,一些群众性劳资纠纷经网络炒作,产生了较大的社会影响。今后一段时期,新媒体对劳动关系发展产生的影响将会突出表现在两个方面:

一是大部分劳动者接收的信息主要来自网络,沟通与表达渠道也主要借助网络,从而使劳动关系越来越成为网络关注热点。网络畅通的言论通道与开放型舆论环境给劳动者交流思想提供了极大的便利,突破了传统的表达局限性。但同时以其匿名性与快速传播性极易成为谣言的“助推器”和“放大器”。一些蔓延于网络的“情绪型舆论”,有时产生的负面影响会很大,从而加剧了劳动者的盲从与冲动。如2015年1月22、23日,德州国企德棉股份有限公司上千工人罢工事件、2014年底济南中学教师罢课事件等,都曾是网上热炒的新闻。笔者在青岛调研时,一些年轻劳动者就表示,平常工作比较忙,企业集体活动不多,工作之余都是依靠QQ群、微博、微信等作为交流和沟通主要工具。二是新媒体时代的到来,使信息传播更加顺畅,为劳动者表达意愿和利益诉求提供了快捷的渠道,也增强了劳动者的维权意识和维权过程中的学习能力。当现实生活中的正当权益受到侵害时,越来越多的职工采取网上发布信息,争夺眼球,争取声援,以解决问题;或通过网络平台组织起来,通过游行、静坐甚至制造社会突发性事件等方式进行联合维权。在广东、大连等地发生的一系列工人停工事件,高科技沟通手段的应用已经延伸到整个工人停工行动的全过程当中。

(四)互联网+时代来临,劳动关系个性化特征开始显现

互联网是大众创业、万众创新的新载体,被称作中国经济提质增效升级的“新引擎”。2015年7月初国务院发布国家版“互联网+”行动计划,“互联网+”正式上升为国家战略,成为中国经济新常态下的新的发展引擎。互联网+”行动计划将重点促进以云计算、物联网、大数据为代表的新一代信息技术与

现代制造业、生产性服务业等的融合创新,发展壮大新兴业态,打造新的产业增长点,为大众创业、万众创新提供便利,为产业智能化提供支撑,促进国民经济提质增效升级。随着互联网技术更加广泛的应用,众多企业都开始积极推进创新。相信随着“互联网+”时代的来临,无论是工业还是商贸流通服务业,都在不断深化与信息化的深度融合,企业内部的管理更加扁平化,以前员工跟企业之间,表现出的是浓厚的隶属关系的劳动关系。现在更多的是通过互联网等,成为一种近于平等的合作关系。而随着这种隶属性质的慢慢淡化,形成了大量分散个体的合作;这种分散个体关系是一种新型的劳动关系,如果发生劳动争议,处理方式也不同于普通意义上的劳动关系;化解此种类型的矛盾和争议,应该更加注重建立解决劳动关系中个体矛盾的化解机制。

### 三、新常态下我省构建和谐劳动关系的路径选择

从目前的情况和趋势预测,我省劳动关系的发展变化日趋敏感,解决的难度日渐增大。劳动关系的协调将是一项复杂的社会工程,因涉及面广,需要社会各方协同推进。工会如何汇聚各方力量,建立科学合理的治理结构,通过各种力量的互动和博弈,降低劳动关系波动的不确定性,推动劳动关系从冲突走向合作,使劳动关系运行同国家经济社会发展目标一致,这是新常态下各级工会应该思考的重要课题。

(一)强化各级政府在建构和谐劳动关系中的角色功能

党的十八届三中全会提出“使市场在资源配置中起决定性作用”,表明经济发展的模式和决策方式将发生重大变化,要从政府主导型向市场主导型、从数量型向质量型、从劳动密集型向技术密集型转变。对于工会所依托和面对的劳动关系而言,意味着劳动关系将高度市场化。作为公共权力的主体,政府在社会政治、经济生活中扮演着重要角色。在劳动关系领域政府如何定位,直接决定着社会价值和社会资源在劳资之间的分配,决定着劳动关系双方力量的对比以及劳动关系的运行机制。政府是社会公共利益的保护者、法律法规的制定者,在处理劳动关系问题上担负着重要责任和发挥关键作用。我国正处在社会转型期,劳动关系已经发生深刻的变化,迫切要求政府及时找准自身在劳动关系中的角色定位,进一步发挥更大作用,总结、借鉴中外政府在调整劳动关系方面的理论和成功经验,建立健全

我国的劳动关系法律制度,加强政府的执法和监督力度,支持组建强有力的工会等,以维护劳动者的合法权益。各级党委和政府应该将构建和谐劳动关系摆上重要议事日程常抓不懈,纳入经济社会发展规划,纳入党政领导班子和领导干部政绩综合考核评价体系。在新常态下,我省劳动关系日趋复杂多变,关于劳动报酬、社会保险、劳动合同等方面的劳动纠纷不断增多,成为劳动争议的重要组成部分。政府应适应新形势,不断完善相关法律制度体系,为劳动者维权和劳动争议的处理提供充分的法律依据,同时对可能发生的群体性上访、罢工事件等,政府要超前进行介入和干预,防止矛盾激化和事态扩大。要建立多层次的劳动关系三方面协调机制,由政府、企业、工会三方代表,就涉及劳动关系方面的重大政策、重大问题进行经常性的沟通和协商,协调各方面的利益关系。同时要配套建立好基层劳动争议调解处理机制。

## (二)发挥工会在构建和谐劳动关系中的组织优势

工会作为市场经济治理体系中不可或缺的重要社会组织,它与资本分庭抗礼的力量,不仅仅来自于其自身,而是更多来自其背后成千上万劳动者支持形成的合力。资本可能会对单个劳动者的抗争无动于衷,却无法对作为一个群体的劳动者的集体力量熟视无睹,尤其是工会组织的独特之处在于,它既有“人多势众”的数量优势,又有把劳动者个体分散意愿集成整体力量的组织优势。对工会在构建和谐劳动关系中如何发挥作用,习近平总书记也多次提出明确要求,强调工会要发挥好协调劳动关系的作用,善于从两个方面做工作,既要站在职工的角度为职工说话办事,维护好职工的利益,也要从维护社会稳定的角度,加强对职工的引导;要推动发展和谐劳动关系,代表职工群众主动参与立法和政策制定,从制度源头上保障职工群众利益,发展职工群众利益;要掌握好政策,既使职工利益得到维护,又使社会和谐得到保障;要深入研究劳动关系领域存在的突出问题,具体问题具体分析,有针对性地做好工作。这些重要论述,明确了工会在构建和谐劳动关系中的地位和作用以及工作原则,是工会做好构建和谐劳动关系工作的根本遵循。当前我省的劳动者群体构成多元,不同群体往往在熟练程度、薪酬水平、思维观念等方面差异较大,工会是职工利益的代表者和表达者,在协调劳动关系、化解劳资冲突、稳定职工队伍方面都有着得天独厚的优势。一是加大

源头参与力度。如何更好地代表和维护好职工合法权益,从源头上化解劳动关系矛盾纠纷是工会组织的紧迫任务。推动健全劳动法律法规体系,加强群众性法律监督,促进劳动法律法规的贯彻落实,把劳动关系的建立、运行、监督、调处等环节都纳入法治化轨道,依法保障职工基本权益,依法解决矛盾纠纷。基层工会要深入开展劳动法律法规宣传教育,引导劳动者养成学法、尊法、守法、用法的好习惯。在问卷调查中,“您对《劳动合同法》的了解程度”,略知一些占16%,基本了解占59%,非常了解仅占25%。可见,还有相当多的劳动者对劳动法律的具体内容不是很熟悉。二是探索完善基层工会干部产生机制。探索改进企业工会主席的产生办法,通过会员民主选举的方式,选出能维护职工利益的工会干部,实现工会工作人员从职务向职业回归。探索以行业工会取代企业工会的路子,这样可以使工会组织一定程度上摆脱对企业的依赖,在集体协商等工作上发挥更大优势。通过对某市经济开发区300名基层工会干部的调查问卷显示,仍有31%的企业工会不具有法人资格,许多人反映工会依法维权有困难,其中有30人回答行政不支持,17人认为工会管不了事,44人感到环境不够好。

事实上,工会的特殊身份,致使其在为劳动者维权时缺乏有效的治理手段,腰杆不硬,工作中出现了许多不作为或消极作为的现象。在问及“当您单位职工与单位之间发生矛盾时,工会是否出面调解”时,40.5%的人认为工会“努力帮单位说话”,52.6%的人认为工会“站在职工立场”,6.9%的人认为工会调解作用不大。这表明,作为劳动者权益的代表者和维护者,工会没有真正成为职工的“娘家人”,还没有完全赢得职工的信赖。三是重视职工民主参与权。《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》提出:“构建程序合理、环节完整的协商民主体系,拓宽国家政权机关、政协组织、党派团体、基层组织、社会组织的协商渠道。”在长期的工会工作实践中,我国工会在协调劳动关系方面形成了以职工代表大会、工资集体协商等一系列机制。新形势下劳动者参与意识明显增强,以80后、90后为主体的职工队伍,科学文化素质大幅度提高,价值追求和利益诉求呈现多元化特点。他们不仅关注工资待遇等简单的经济利益,而且对社会地位、工作环境、福利条件、职业稳定性及未来发展机会有了更高的诉求。调查显示,88.3%的职工认为“职工参与单位管理有利于促进单位发展”、84%的认为“职工参与单位管

理有利于维护职工利益”、77.2%的认为“职工参与单位管理是职工应当享有的权利”。这与笔者进行个别访谈得出的结论基本一致。笔者曾在某发电厂(国有)与年轻职工访谈,他们反映单位没有提供参加职代会的机会,感觉自己是局外人,缺少归属感。四是依法推进工资集体协商。《中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见》要求企业和职工协商共事、机制共建、效益共创、利益共享,以非公有制企业为重点对象,发挥工会协调劳动关系的主体地位,通过各项法律法规来强化工会的集体谈判权,推进工资集体协商,形成反映人力资源市场供求关系和企业经济效益的工资决定机制和正常增长机制。五是改进工会干部业绩考评机制。任何组织的工作质量和效果只能由其服务对象来评价,从工会的根本性质上来说,工会工作任务完成的质量和效果只能是由会员任“裁判员”。当然,从工会组织来说,由建设职能决定,也要为社会发展服务,工会工作的质量和效果党政部门也有发言权。但工会是工人阶级群众组织,工会工作质量和效果最终的“裁判”理应是其代表和服务的对象——会员。因此,只有探索建立会员、职工群众认可不认可、满意不满意、赞成不赞成做为检验工会工作最终标准的工会工作考评体系,才能根本上扭转工会工作多应对党政工作部门而非职工群众的现象。

(三)运用大数据建立劳动关系走势研判预测机制

大数据(big data),也称巨量资料,在移动互联网技术高度发展的今天,具有Volume(大量)、Velocity(高速)、Variety(多样)、value(价值)4V特点的大数据技术,已经渗透到各行业、社会组织和业务职能领域。从普适性的观点来看,在信息时代对海量数据进行分析处理,能够揭示出事物间的相关性。在大数据视域下,与工会组织和职工相关的数据规模越来越大,相关数据的可获得性越来越强。面对不断变化的新形势,需要我们顺应潮流,更多地借助大数据,更加及时了解各基层工会所发生的事情和职工反映的热点、难点问题和要求。要做到这些,充分利用大数据的现有资源,加大工会新媒体人才培训和软件开发力度,推进互联互通及与主流媒体、门户网站的合作,在数据的变化轨迹中掌握企业的关停并转和职工队伍的变化,增强工会活动的针对性和有效性,并依托大数据做好绩效评估,实现“人在干、云在算”。因此,当下,工会干部必须学会采纳、收集和运用大数据,如,经济结构调整和经济增长方式转变、

企业改革和经营过程中出现的侵害劳动者合法权益的事件;职工群众对就业、分配、社会保障等方面反映突出的问题和诉求;劳动关系双方利益调整的热点和难点;劳动关系运行中双方产生的矛盾和摩擦;因劳动关系矛盾可能引发职工集体上访、怠工、停工等倾向性、苗头性问题等等。通过网络舆情准确地掌握职工动态,特别是在某些特定事件的处理中,能够及时掌握矛头,通过行之有效的工作引导舆情,将矛盾化解在萌芽中。现实中可以探索各级工会借助企业法人信息系统数据,将每个企业建会建制情况、工会名称、企业规模、职工人数、职工劳动用工备案信息、工会干部信息等情况,全部纳入工会工作数据库。这些庞大的数据,都可以成为研判劳动关系发展趋势和制定职工群体性事件应急处理预案并进行快速处置的重要参考和依据。

(四)明确企业组织在构建和谐劳动关系中的职责

工商联和企业联合会是雇主组织的代表,在建立协调劳动关系三方机制、做好雇主工作中能够发挥更加积极的作用。工商联作为非公经济的代表,作为党和政府联系非公有制经济人士的桥梁和纽带,在协调社会关系、促进社会和谐稳定方面具有独特的功能和作用。新形势下,充分运用工商联在非公有制企业和非公有制经济人士中的影响力,积极开展调查、研究解决非公有制企业中普遍性、敏感性等重大劳动关系问题,做好舆情动态检测,建立信息研判沟通平台;建立职工权益状况定期分析制度,对企业在劳动合同签订、社会保险缴纳、工资协商、安全生产和职工心理健康等方面落实职工权益情况,进行综合分析,督促企业按政策规定落实职工权益;正确协调处理投资者利益和劳动者权益的关系,引导非公有制企业建立与职工定期商谈解决劳动争议制度,建立健全劳动争议调解委员会,最大限度地通过非诉方式解决劳动争议;引导非公有制企业依法建立工会组织并独立自主开展活动,建立和规范集体合同制度、劳动合同制度与职工代表大会制度,构建企业与职工和谐发展的长效机制;引导非公有制企业与工会就职工工资、生活福利等涉及职工切身利益问题进行工资集体协商,签订集体合同。

国有企业是我国国民经济的重要支柱,承担着重要的经济责任、政治责任和社会责任。企业联合会作为国有经济的代表,倡导国有企业勇于承担社会责任,发挥引领示范作用。增强社会责任感是社会发展对企业和企业家的要求,也是提高企业地位

和形象、推动企业持续发展和成功的核心战略。随着社会的进步,企业的社会责任在全世界受到日益广泛的重视,商业道德、社会责任已经成为企业提高竞争力的重要因素。一个真正对社会负责任的企业在追求利润的同时,必须遵守国家法律,重视社会公德,坚持诚信经营。企业在发展生产、提高效益的同时,要在尊重人权、劳工标准、保护劳动者权益、环境保护、诚信商誉、提高就业水平、热心公益事业和促进社区稳定等方面,都应尽到自己的责任。企业联合会推进国有企业履行社会责任,研究、探索、建立国有企业社会责任的考核评价机制,提供可行的指标体系和推进模式,使得社会责任真正成为国有企业管理经营的必答题等方面负有重要责任。

(五)激发劳动者在构建和谐劳动关系中的主体作用

劳动关系的实质就是管理者与劳动者在实现劳动过程中所结成的一种与劳动相关的社会经济利益关系。经济学研究的一个重要假设前提就是“理性人”假设。劳资双方作为独立的经济个体,在合作的过程中也在追求各自利益最大化,实际上是一个博弈的过程。企业经营者和劳动者都是劳动关系的直接参与者,企业经营者和劳动者既是管理与被管理的关系,又是团结协作、共谋发展的关系。首先,企业要树立“以人为本”、依靠职工促进企业发展的理念,努力创造企业与职工和谐发展的环境。随着劳动者年轻化、知识化程度的提高,加强现代人力资源开发与管理至关重要,视员工为企业的稀缺资源,是企业活力的源泉,是企业获得竞争力和取得成功的根本。其次,企业要重视对劳动者的人文关怀和心

理疏导。随着广大“80后”、“90后”进入职场,特别是新生代农民工日益成为外来务工人员的主体,他们相较上一辈受教育程度高、思想活跃,对自身经济利益和民主政治权益意识较强,有改善劳动条件、追求公平正义的价值理念。通过给他们提供人文关怀和心理疏导,引导他们依法理性表达利益诉求,依法、稳妥、积极、合理、有序化解矛盾问题。其三,劳动者以推动企业发展为己任,不断提高自身素养。劳动者是生产力中最活跃的因素,只有劳动者素质得到全面提高,生产力水平提升才有保证。推进经济转型升级,必须高度重视劳动者素质提升,促进人口资源优势转化为人力资源优势。劳动者应努力提高自身素质:一要提高自身的文化素质和操作技能;二要不断提高法律意识和自我保护能力,通过正常途径,运用法律武器维护自己的合法权益。

综上所述,构建和谐劳动关系,促进社会公平正义是实现社会稳定、构建和谐社会的重要基础。经济发展进入新常态,给新时期劳动关系和谐稳定带来巨大挑战和压力,也对政府、工会、企业以及各类社会力量协调劳动关系的能力提出了严峻的考验。正如我国经济发展经过一段时期的快速增长逐步回归正常发展轨道一样,劳动关系的演变和发展也将更加符合市场经济发展规律,政府、工会、企业、劳动者在经历劳动关系的复杂多变、矛盾多发阵痛后,也会逐步适应这种新常态,各自找准自己的定位,发挥应有的作用,共同推动社会主义和谐劳动关系的构建,进而推动社会主义和谐社会的构建。

(责任编辑:张希宇)

## A Discussion on Building Harmonious Labor Relations under the “New Normal”

—Surveys and Thoughts on Current Situation of Labor Relations in Our Province

Wu Yufang, Qi Min

**Abstract:** At present, China's economic development enters into the “New Normal”, and the economic growth keeps controllable and relative balance. Influenced by international economic fluctuation and low speed of domestic economic growth, labor relations in our province have shown a changeable trend, which is embodied in the following aspects: the amount of labor-capital contradiction rose significantly; the way of appeal shifted from loose-oriented to organized-oriented; principal part, types and occurring fields of contradiction showed the central tendency; labors' legal right-protection awareness has been strengthened; labor relations mediation organization was given higher expectation, and so forth.

It is very important to solve the contradiction and dispute in the field of labor relations and to build harmonious labor relations for fundamental interests of workers, sound development of enterprises and harmony as well as stability of the society. Profound understanding and high attention are necessary. We should adjust to the “New Normal”, intensify government's role function in building harmonious labor relations, take labor unions' organizational advantage in coordinating labor relations, be good at using big data to predict and determine the tendency of it, understand business organization's responsibility in building harmonious labor relations, motivate the worker's main role in that, and so forth.

**Key words:** “New Normal”; harmonious labor relations; government; labor unions; enterprises