

新时期构建和谐劳动关系的探索

胡亚莲, 孙学敏

(辽宁省委党校 经济学教研部, 辽宁 沈阳 110004)

[摘 要] 加强和谐劳动关系建设是构建社会主义和谐社会的重要基础。在社会转型、经济转轨的新历史条件下, 劳动关系矛盾日趋凸显。针对新时期劳动关系出现的矛盾和问题, 政府必须加强对劳动关系矛盾的宏观调控; 完善劳动法律法规配套体系, 加大劳动执法力度; 建立健全合理有效的劳动关系调处和监督机制; 充分发挥工会在发展和谐劳动关系中的重要作用。

[关键词] 构建; 和谐; 劳动关系

[中图分类号] F246 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-5595(2013)04-0032-06

加强和谐劳动关系建设是构建社会主义和谐社会的重要基础, 是全面保障和改善民生的重要举措, 是加强和创新社会管理的重要内容, 是巩固党的执政地位的必然要求。当前, 中国正处在发展的关键时期、改革关键期、矛盾多发期和劳动关系问题凸显期。高度重视劳动关系领域问题的研究, 努力构建和谐稳定的劳动关系, 对继续抓住和用好发展机遇, 确保到 2020 年实现全面建成小康社会宏伟目标具有重要战略意义。

一、新时期构建和谐劳动关系的重大意义

随着经济体制的转轨和社会转型, 中国经济社会发展进入了新的关键时期。2012 年国内生产总值达 51.9 万亿元, 十年期间年均增长 10.7%, 大大高于世界经济同期 3.9% 的增长速度, 人均 GDP 超过 6 000 美元, 已步入中高等收入国家行列。经济总量占世界份额由 4.4% 提高到 10% 左右, 成为世界第二大经济体。^[1] 随着中国经济社会的快速发展, 所有制结构和企业状况也发生了深刻的变化, 劳动关系日益呈现出多元化、复杂化的发展趋势。伴随着经济社会的快速发展和劳动关系发生的剧烈变化, 影响劳动关系和谐的问题也开始凸显。违反劳动法律法规的行为以及群体性劳动争议事件时有发生, 劳资冲突明显增多, 社会不和谐、不稳定因素开始增加。当前, 中国正处于重要的战略机遇期。国际经验表明, 一个国家步入中等收入阶段, 也是收入

差距最大、社会矛盾最突出的发展阶段。能否正确处理劳动关系中的矛盾和问题, 直接影响着社会的和谐稳定, 也决定着我們能否顺利跨越“中等收入陷阱”, 步入发达国家行列。因此在新的历史起点上, 构建和谐劳动关系的必要性与紧迫性日趋强烈。

(一) 构建和谐劳动关系是建设社会主义和谐社会的重要基础

党的十八大报告指出:“社会和谐是中国特色社会主义的本质属性。”^[2]^[15] 和谐社会的基本内涵是各种社会关系的和谐, 包括社会经济关系的和谐、社会政治关系的和谐、社会文化关系的和谐等。劳动关系是劳动者与劳动力的使用者在劳动过程中形成的一种社会生产关系, 直接涉及劳动者的切身利益, 是一切社会关系的基础。劳动关系作为最基本、最重要的社会关系, 其和谐与否是衡量一个社会和谐稳定的重要标志, 和谐稳定的劳动关系是社会和谐的重要基础。当前中国正处于经济转轨和社会转型期, 劳动关系日益呈现出多元化、复杂化的发展趋势。一是在职工队伍构成上, 农民工、劳务工、非正式用工日益成为职工队伍新群体。二是在职工诉求上, 职工对工资收入、安居乐业和社会保障等劳动经济权益的诉求更加凸显。同时, 职工也更加关注对知情权、参与权、表达权和监督权等民主政治权利方面的诉求以及对政治荣誉、自身进步等体现民主政治权利的诉求。此外, 职工对参与企业文化活动、丰

[收稿日期] 2013-03-29

[基金项目] 辽宁省社会科学规划基金项目(L11BKS008)

[作者简介] 胡亚莲(1964-), 女, 吉林桦甸人, 辽宁省委党校经济学教研部教授。

富精神文化生活等精神文化利益方面的诉求开始显现。三是在职工思想观念上,职工在看重收入分配、社会保障、劳动安全和实现体面劳动的同时,也在意社会发展对工作稳定和个人发展的影响。同时,对社会热点问题关注也富有时代感和现实性。随着中国经济社会快速发展和劳动关系发生的剧烈变化,影响劳动关系和谐的矛盾和问题开始凸显。违反劳动法律法规的行为以及群体性劳动争议事件时有发生,劳资冲突明显增多,劳动关系矛盾进入了高发期。据《2008年人力资源和社会保障事业发展统计公报》显示:“全年全国各级劳动争议仲裁机构共办理劳动争议案件96.4万件(含上年未结争议案件)。其中,当期立案69.3万件,当期立案的劳动争议案件比上年增长98.0%,涉及劳动者121.4万人。”^[3]劳动关系矛盾和问题的凸显,使社会不稳定因素增加,直接影响了社会主义和谐社会的建设进程。

(二)构建和谐劳动关系是保障和改善民生、创新社会管理的重要内容

党的十八大报告指出:“加强社会建设,是社会和谐稳定的重要保障。”^{[2]34}“加强社会建设必须以保障和改善民生为重点。”^{[2]34}与此同时,又把构建和谐稳定的劳动关系作为加强社会建设的一个重要内容提出来,明确指出要“健全劳动标准体系和劳动关系协调机制,加强劳动保障监察和争议调解仲裁,构建和谐劳动关系”^{[2]36}。近年来,中国虽然在教育、就业、社会保障、公共卫生、住房保障等民生领域的改革取得了重大进展,但在劳动用工领域损害劳动者权益的现象依然突出。如部分企业劳动用工不规范,不依法与劳动者签订劳动合同;一些企业劳动条件差,劳动保护措施不到位;有的企业普通职工特别是一线职工劳动报酬低且增长缓慢;有的企业随意延长劳动时间而不付加班费、不缴纳社会保险、拖欠劳动者工资;还有的企业非法使用劳务派遣工、同岗同工却不同酬等。这些问题都与老百姓的生活休戚相关,不仅严重损害了职工的切身经济利益,也影响了职工队伍的和谐稳定。因此,发展和谐劳动关系,维护劳动者的合法权益,既是全面保障和改善民生的重要举措,也成为加强和创新社会管理的重要内容。

(三)构建和谐劳动关系是维护社会公平正义、实现共同富裕的社会主义本质的必然要求

公平正义是中国特色社会主义的内在要求。改革开放以来,中国取得了举世瞩目的经济增长成就,城乡居民人均实际收入平均每十年翻一番,家庭财

产稳定增加,居民生活总体上达到了小康水平,但收入分配不公的问题却日益凸显,严重影响了社会的公平正义。一是从收入分配的整体来看,国民收入初次分配中劳动报酬所占比重逐步下降。据统计,从2000年到2007年劳动报酬在国民收入分配中的比重从48.7%下降到39.7%,而同期的资本报酬占国民收入的比重由2003年的20%上升到30.6%。出现了“弱劳动、强资本”的国民收入分配格局。与此同时,中国职工工资总额在国民收入分配中的比重也从1990年的15.8%下降到2006年的11%。^[4]导致普通劳动者报酬偏低且增长缓慢,老百姓没有公平分享到改革发展的成果。二是从居民个人收入分配来看,收入分配差距持续扩大。作为衡量收入分配差距重要指标的基尼系数,2000年突破国际公认的警戒线0.4达到0.417,2008年达到0.491,2012年为0.474。^[5]差距之大不仅为建国以来所未见,在世界上也是少数几个差距最大的国家之一。此外,城乡之间、不同地区之间、不同行业之间、不同所有制企业之间以及企业内部管理者与普通劳动者之间,收入差距也呈现出不断扩大的态势。收入差距的持续扩大,进一步加剧了收入分配不公的状况。三是收入分配秩序混乱。公务员及企事业单位工资制度不规范,补贴、津贴、奖金、实物分配等制度外收入名目繁多。国企高管职务消费不受约束,弹性空间很大。部分领导干部利用权力投机行为盛行,腐败现象不断出现。灰色收入和不法收入的大量存在,严重恶化了收入分配关系。特别是在非公企业内部,企业职工工资水平的确定随意性很大,缺乏有效的法律监督和约束。一些企业不能适时根据企业经济效益增长增加职工工资;有的企业随意调高劳动定额、降低计件单价,变相违反最低工资标准规定;有的企业故意通过劳务派遣工形式压低劳动者工资等。收入分配是老百姓最关心、最直接、最现实的利益问题,收入分配不公不仅使老百姓没有公平地分享到改革开放的成果,也导致了劳动关系利益与力量的失衡,严重影响着社会的和谐与稳定。构建和谐劳动关系,就是要使劳动者劳动更有尊严,收入分配更加公平合理,发展成果更多更公平惠及全体人民,朝着共同富裕方向稳步前进。当前,中国已经进入全面建成小康社会的决定性阶段。在“十二五”以及更长的时期内,能否着力缩小不合理收入差距,实现发展成果由人民共享,关系到经济社会发展的全局和前景。这不仅是构建扩大消费需求的长效机制、加快转变经济发展方式的迫切需要,也是保障和改善民生、维护社会公平正义与和谐稳定的根

本举措,更是体现社会主义共同富裕本质的必然要求。

(四)构建和谐劳动关系是保障劳动者主体地位、巩固党的执政地位的必然要求

中国生产资料社会主义公有制性质决定了劳动者是国家和企业的主人。在劳动关系中确立和保障劳动者的主体地位,是社会主义市场经济条件下实现劳动者国家和企业主人翁地位的前提和具体体现。但随着社会主义市场经济的发展尤其是在社会转型期,伴随着社会主义社会劳动力成为商品,劳动者的社会地位发生了很大的变化。据统计,当前在中国全部从业者中,大约有 45.2% 的劳动者成为雇佣劳动者。^[6] 由于企业的用工制度以及收入分配方式的改革,劳动者从过去的“主人翁”变成了不具有产权和经营权的劳动者。特别是在中国劳动力总供给大于总需求的“弱劳动、强资本”社会状态下,劳动者在激烈的市场竞争中面对剧烈的市场风险,充满了巨大的压力感、无助感,在劳动关系中处于弱势地位,劳动者经济权益、政治权益、文化权益受到严重侵害,劳动者的主体地位更处于弱化状态。只有保障劳动者的主体地位,才能最大限度地激发劳动者的积极性、主动性和创造性,才能吸纳稳定的人力资源与人才资源,实现促进企业发展与维护劳动者权益的统一。这是在新形势下发展和谐劳动关系,构建社会主义和谐社会的关键所在,也是在新时期巩固党的执政地位的必然要求。

二、新时期影响劳动关系和谐的主要原因

新时期引发劳动关系矛盾和问题突出的原因有很多,既有法律法规不健全、执行不力的因素,也有相关体制和机制缺失的因素;既有企业经营者法律意识、社会责任意识淡薄的因素,也有劳动者维权意识不强的因素。

(一)劳动法律法规有欠缺,劳动法规执行不到位

一是现行的劳动法律法规对企业法人代表缺少约束力,对企业用工不规范问题缺乏有效监督。如劳动合同、集体合同等相关的立法过于原则,缺少刚性要求,尤其对不依法签订集体合同和不履行集体合同的行为应负的法律 responsibility 缺乏明确的强制性的规定。二是政府有关部门执法和监管不到位,有的甚至把创建和谐劳动关系与维护地方投资环境对立起来。三是企业经营者法律意识淡薄,缺少以人为本的管理理念和社会责任感,执行劳动合同和集体合同不规范。有劳动没合同、有合同没协商、有内容不具体、有协议不兑现,以及抵制签订集体合同的情况

比较普遍。四是职工法律知识欠缺,依法维权意识不强。

(二)收入分配制度扭曲,收入差距拉大

改革开放以来,中国收入分配制度改革逐步推进。经过 30 多年的探索与实践,以按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度基本确立,以税收、社会保障、转移支付为主要手段的再分配调节框架初步形成,有力地推动了社会主义市场经济体制的建立,极大地促进了国民经济快速发展。实践证明,中国的收入分配制度是与基本国情、发展阶段总体相适应的。然而,随着中国经济社会发展进入新的阶段,受改革不彻底、制度不健全、调控不到位等诸多因素影响,收入分配呈现出比例失衡、差距拉大的趋势,并由此引发了劳动关系不和谐的矛盾和问题,成为社会关注的焦点。具体体现在劳动关系方面主要有:一是部分地区、行业和中小非公企业职工工资标准低、增长慢。二是部分企业拖欠克扣工资、加班加点且未按规定给加班费的问题比较普遍。特别是一些企业以计件工资形式,压低计件工资标准,变相加班加点,克扣职工工资。甚至在很多企业集体合同中发现,工资标准是以当地最低工资标准为基数来确定的。三是违法雇佣劳务派遣工现象普遍存在。用工企业使用劳务工,劳务公司不按规定签订合同规避用工风险,降低用工成本,侵犯劳动者合法权益。劳务工、农民工与正式合同工存在同工不同酬、同岗不同待遇的问题,工资收入低、社会保险难落实、民主权益得不到保障。收入分配制度不合理、不规范,已成为影响劳动关系和谐稳定的一个重要制度性因素。

(三)社会保障制度不健全、不完善,基本公共服务制度不均等

改革开放 30 多年来,中国社会保障制度改革取得了巨大成效。到 2012 年底,中国城乡居民基本养老保险实现了制度性全覆盖,各项养老保险参保人员达 7.9 亿人。各项医疗保险参保人员超过 13 亿人,全民享有基本医疗保险的体系初步形成。^[7] 但社会保障水平偏低、社会保障制度“碎片化”的问题依然存在,不同人群享受的社会保障待遇标准差距巨大。在企业内部调查发现,一些企业给职工缴纳社会保险方面存在着险种少、标准低的问题,主要是在一些非公企业特别是个体私营企业,职工“五险一金”没着落。调查显示,五大保险参保情况不一,养老、医疗、工伤、失业、生育保险呈递减趋势。另外,城乡分割的社会保障和公共服务制度,使得政府长期以来对农村教育、基础设施、社会保障公共卫生

等公共服务领域的投入严重不足,削弱了农村居民公平参与竞争并获取平等收入的能力。特别是随着中国工业化、城镇化进程的加快,大量农村转移人口及其子女,特别是新生代农民工的社会保障、异地参加中高考、住房保障等现实问题也日益突出。社会保障制度的不健全、不完善以及城乡基本公共服务的不均等,在造成劳动者收入差距的同时,也导致了劳动者的心理失衡,成为影响劳动关系不和谐的又一制度性因素。

(四)协调劳资关系的有效机制缺失

一是协调劳动关系的三方机制作用发挥不充分。中国现行的《工会法》和《劳动合同法》对三方协调机制的规定不全面、不具体,在实际操作过程中存在着政府越位、雇主组织缺位、工会脱位与弱势的状况,导致建制进度缓慢、操作效率低下、运行效果与设想差距明显。^[8]二是劳动者利益诉求表达机制相对缺失。一些企业关闭破产、重组改制方案和职工安置方案不经过职代会通过,职工的权益得不到保障和落实,引发职工不满情绪,由此导致的群体性事件频发。三是对企业职工人文关怀和心理疏导机制缺失。有些企业特别是部分非公企业劳动条件比较差,噪声、粉尘、高温等,缺乏必要的劳动保护,存在着诱发职业病的安全隐患;一些企业特别是部分非公企业片面追求经济效益,忽视企业文化和职工思想工作,职工缺乏诉求的渠道和丰富的业余精神文化生活,一些矛盾和心理问题得不到有效的疏导和及时的化解,职工的精神文化权益得不到应有的落实。深圳富士康的“十三连跳”事件充分说明了这一点。

三、新时期加强和谐劳动关系建设的对策建议

新时期,中国应紧紧围绕党的十八大提出的“到2020年实现全面建成小康社会宏伟目标”的大局,加强政府对劳动关系矛盾的宏观调控,发挥工会、企业等在发展和谐劳动关系中的重要作用,切实加强和谐劳动关系建设,维护职工的合法权益,逐步建立起规范有序、公平合理、互利共赢、和谐稳定的中国特色社会主义新型劳动关系。

(一)进一步完善劳动法律法规配套体系,加大劳动执法力度

构建和谐劳动关系,必须把劳动关系的建立、运行、监督、调处全过程纳入法制化轨道。要积极推动以劳动法为基础、以相关职工权益保障为配套的法律法规体系的建立和完善,为建设和谐劳动关系提供法制保障。除对已颁布的《劳动法》进行修订,使其更加符合新的实际、更具可操作性外,还应尽快制

定《社会保障法》、《集体合同法》等保障职工权益的法律法规。要加强劳动合同和集体合同制度建设。劳动合同签订率低是导致中国劳动争议案件多发的一个重要原因,也增加了劳动争议协调处理的难度,为此必须全面推行劳动合同制度。普遍建立劳动用工备案制度,重点解决中小企业职工特别是农民工、劳务派遣工劳动合同签订率偏低问题。同时,还要在同类企业相对集中的行业和中小企业相对集中的区域建立健全行业性、区域性集体合同制度,^①以切实保障职工的劳动经济权益和民主政治权利。人力资源社会保障部门要在企业劳动用工、签订合同、劳动工资、社会保险、劳动安全等职工权益保障方面加强执法监督,特别是要重点加强对涉及农民工、劳务派遣工等用人单位的监督,严格执行《劳动合同法》等有关规定,规范各类企业用工行为,推动企业减少劳务派遣工数量,解决同工不同酬、恶意欠薪等问题;同时,要加大《劳动法》及相关法律法规的宣传教育力度,提高企业经营者的守法意识,增强职工依法维权能力,引导职工依法维权,依法表达诉求,力求从劳动关系建立的起点和源头做到依法、守法,把和谐劳动关系建设纳入法制化、制度化轨道。

(二)充分发挥政府在构建和谐劳动关系中的作用

1. 实施更加积极的就业政策,推动实现更高质量的就业

要按照党的十八大提出的“推动实现更高质量的就业”的要求,把就业作为保障和改善民生的头等大事,继续实施就业优先战略和更加积极的就业政策,多渠道开发就业岗位。要大力发展各类非公有制经济,拓宽就业渠道;鼓励灵活就业,促进创业带动就业,着力解决好农民工、大学毕业生、下岗失业人员等重点群体就业问题;要加强职业培训,整合培训资源,建立政府主导、社会参与的培训体系和培训网络,不断提高劳动者综合素质。完善城乡公共就业服务体系,健全统一规范灵活的人力资源市场。

2. 完善企业工资分配的调控机制,着力提高普通职工工资收入

要按照党的十八大报告提出的“努力实现居民收入增长和经济发展同步、劳动报酬增长和劳动生产率提高同步,提高居民收入在国民收入分配中的比重,提高劳动报酬在初次分配中的比重”^{[2]36}的要求,加大对企业工资分配的调控力度,建立反映劳动力市场供求关系和企业经济效益的工资决定机制、正常增长机制及支付保障机制,形成劳动者报酬保障机制。要完善工资指导线制度,确保职工工资随

着经济的增长和企业利润的增长而增长。要结合本地区经济发展水平、物价指数变化和职工平均工资增长等因素,适时调整最低工资标准。到2015年,绝大多数地区最低工资标准要达到当地城镇从业人员平均工资的40%以上。要建立多层次的工资集体协商谈判制度。按照“行业谈标准、区域谈水平、企业谈增长”的要求,积极稳妥地推进企业工资集体协商和行业性、区域性工资集体协商制度的形成。到2015年,集体合同签订率要达到80%,逐步解决一些行业企业职工工资过低的问题。要选择适当时机,适时推进同工同酬。要指导企业合理确定劳动定额标准,防止通过随意提高定额压低职工工资收入。要逐步缩小国有企业内部管理者和普通一线职工的收入分配差距,合理确定企业经营者的年薪,规范职务消费,实现福利待遇货币化,防止股份分红侵蚀职工工资,高管人员薪酬增幅应低于企业职工平均工资增幅。要防止劳动者与经营者和资本所有者收入差距过大,使劳动者共享发展成果。同时,还要建立和完善工资支付的保障机制,防止工资拖欠问题的发生。

3. 加强社会保障体系建设,推动城乡基本公共服务的均等化

要按照党的十八大提出的“要坚持全覆盖、保基本、多层次、可持续的方针,以增强公平性、适应流动性、保证可持续性为重点,全面建成覆盖城乡居民的社会保障体系”^{[2]36}的要求,针对社会保障制度的“碎片化”问题,整合城乡居民基本养老保险和医疗保险制度,促进劳动力资源在全国范围内的转移接续。同时,还要加大对用人单位参加社会保险情况的监督检查力度,推动所有用人单位依法缴纳各种社会保险,督促足额缴费,确保各类企业职工公平享有基本社会保障,加快建立人人享有的社会保障制度。加大对农民工、劳务派遣工参加社会保险情况的监督检查,解决好农民工、劳务工参加保险难、缴费标准低、保障险种少的问题。提高城乡居民在教育、就业、基础设施、公共卫生、住房保障等基本公共服务的均等化水平,促进城乡要素平等交换和公共资源均衡配置,推动实现老有所养、病有所医、学有所教、劳有所得、住有所居、工伤有保障的目标。

4. 建立健全困难群体的救助和帮扶体系

要随着社会经济发展水平和物价水平的提高逐步提高扶贫标准;健全城乡低收入群体基本生活保障标准与物价上涨挂钩的联动机制;强化就业服务机制。建立劳动力市场信息发布制度,定期对就业困难人员提供指导和服务。通过开发和利用公益性

岗位,对就业困难人员提供政策指导和就业援助。要采取多种形式,建立和完善劳动者就业培训机制;加强困难职工服务帮扶体系建设,构建救助、维权、服务三位一体的帮扶模式,切实为困难职工、农民工提供就业帮助、生活救助、医疗帮扶、法律援助、子女教育等服务,实现帮扶工作常态化、长效化。^①

(三)健全和完善劳动关系协调机制

1. 建立和完善劳动争议调处机制

形成反应灵敏、运转有序的劳动关系协调机制,是解决劳动关系紧张的关键。要建立健全劳动争议调解制度,加大人民调解、行政调解、司法调解组织处理劳动争议的工作力度;坚持“预防为主,基层为主,调解为主”的方针,加快县(市、区)、乡镇(街道)和企业三级劳动争议调解组织建设,形成多渠道、多层次的社会化调解网络;要创新和完善劳动仲裁制度,落实“三方原则”,避免将劳动争议处理程序变成“三审”制,鼓励劳动关系双方更多地通过自主协商、调解来化解矛盾;加强劳动关系预警机制建设,对劳动关系变化情况实行动态监测,把握协调劳动关系的主动权。^①

2. 创新职工民主管理制度,保障和落实职工的民主政治权利

要健全以职工代表大会为基本形式的职工民主管理制度,落实职代会各项职权,提高职代会在非公有企业的建制率。同时,还要健全和完善厂务公开制度、职工董事和职工监事制度以及平等协商制度等,进一步扩大职工民主监督、民主参与的领域,依法保障职工的知情权、参与权、表达权和监督权。还应鼓励企业结合实际,创新其他民主管理形式,如协商对话、职工提合理化建议、经理接待日等,最大限度地发挥职工民主管理、民主监督的作用,实现促进企业发展和维护职工利益的统一。

3. 加大劳动安全卫生监督检查

政府有关部门要加大劳动监察力度,使监督检查的范围覆盖所有企业和用人单位,保证职工劳动安全;要加强职业病防治和检测,建立检测体系,有效预防职业病的危害;要强化企业群众工作,制定企业社会工作标准,设立专业社会工作者岗位,做好新时期企业的职工群众工作;督促企业加强企业文化和职工文化建设,倡导健康积极向上的文化理念,加强对职工的人文关怀和心理疏导,化解思想矛盾和问题,实现职工体面劳动。

(四)充分发挥工会组织在协调劳动关系中的重要作用

工会作为职工劳动权益的代表和维护者,是劳

资矛盾的产物,在协调劳动关系上具有不可替代的作用。应充分发挥工会组织在协调劳动关系中的重要作用:一要加强工会组织建设,不断扩大工会组织的覆盖面。由于工会组织的缺位,致使员工利益诉求渠道不畅,员工利益受损时得不到有效维护,导致群体性劳资纠纷事件频发。为此,应结合实际,探索和创新多种工会组织建设形式。提高非公企业工会覆盖率,积极探索推进区域性、行业性工会组织建设,完善工会组织体系。最大限度地把广大职工组织到工会中来,从内部增强劳方地位,从而改变“弱劳动、强资本”的格局。同时,还要防止和纠正部分国有、集体企业在改制过程中随意撤并工会的现象。二要完善工会宏观参与制度。加大立法参与力度,寻求从根本上、在法律政策制定的源头上维护劳动者合法权益,为构建和谐劳动关系奠定坚实的法制基础。各级政府召开涉及职工切身利益的重要会议、研究讨论经济社会发展重大规划、制定有关重要文件,特别是研究制定地区、行业劳动工资指导价、社会保障等政策规定时,应邀请同级工会负责人参加,充分听取工会意见。三要不断提高工会干部的整体素质和维权能力。在职工权益受到侵害时,有意愿、有能力、有办法发挥代表和维护职工权益的作用,以增强对职工的吸引力和凝聚力,发挥好桥梁和纽带作用。四要推进企业文化建设。积极培育以人为本的先进企业文化,大力开展职工教育培训工作,

着力推进职工素质工程建设,不断增强职工对企业的认同感和归属感,共同构建和谐劳动关系。

注释:

① 参见《中共辽宁省委辽宁省人民政府关于加强新时期和谐劳动关系建设的意见》(《辽宁省人民政府公报》,2011年第15期第3-6页)。

[参考文献]

[1] 张焱,张怡恬,林琳. 话说十年[EB/OL]. (2012-10-30) [2012-12-20]. [http://www. people. com. cn](http://www.people.com.cn).
[2] 胡锦涛. 坚定不移沿着中国特色社会主义道路前进 为全面建成小康社会而奋斗[M]. 北京:人民出版社,2012.
[3] 人力资源和社会保障部. 2008 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报[EB/OL]. (2009-05-19) [2012-12-19]. [http://www. gov. cn](http://www.gov.cn).
[4] 胡亚莲. 加快收入分配结构调整,扩大居民消费需求[J]. 中国商贸,2011(10):233.
[5] 马建堂. 基尼系数高,收入差距较大[EB/OL]. (2013-01-10) [2013-02-20]. [http://www. news. cn](http://www.news.cn).
[6] 谭泓. 构建和谐劳动关系中劳动者主体地位的提高与综合素质的提升[J]. 当代世界与社会主义,2010(4):172.
[7] 温家宝. 2013 年政府工作报告[EB/OL]. (2013-03-05) [2013-02-20]. [http://www. china. com. cn](http://www.china.com.cn).
[8] 李业文. 我国和谐劳动关系构建研究[D]. 济南:山东大学,2010.

[责任编辑:陈可阔]

Exploration of Constructing Harmonious Labor Relationships in the New Era

HU Yalian, SUN Xuemin

(Department of Economics, Party School of the CPC Liaoning Provincial Committee, Shenyang, Liaoning110004, China)

Abstract: Reinforcing the construction of harmonious labor relationships is an important basis in constructing a socialist harmonious society. In the historic condition of social transition and economic transformation, conflicts in labor relationships become more and more prominent. To solve the conflicts and problems in the new-era labor relationships, governments must reinforce macro-adjustment and control of labor relationship conflicts, perfect the accessory system of labor laws and regulations, strengthen law enforcement, build and improve a reasonable and effective mechanism for mediating and supervising labor relationships, and also bring into play union's important roles in developing harmonious labor relationships.

Key words: construct; harmony; labor relationship