职工队伍稳定风险调研报告

秦皇岛市总工会副主席 张安华

劳动关系是社会关系的基石，企业劳动关系的和谐稳定对于经济发展，实现社会长治久安具有重要意义。市总工会作为维护职工合法权益的群众组织，一直将职工队伍稳定风险调研当做一项政治任务，高度重视。今年用时近两个月对职工队伍开展稳定风险调研，以走访、座谈、问卷等方式对我市部分企业职工基本情况、劳动保障、休息休假、工资待遇、劳动关系等方面进行全面调研。

这次调研涉及各类企业87家，包括国有企业、事业单位、外资、私企等，规模有大、中、小企业。收到职工调查问卷1426份，召开五次相关部门座谈会和两次市县区协调会，对排查化解职工队伍稳定风险工作全面掌控、及时协调，确保工作落到实处。现将调研情况报告如下：

一、劳动关系现状分析

根据这次调查，72%的职工对劳动关系现状比较满意，职工群体比较稳定，劳动关系总体和谐，具体表现在：

（一）企业用工制度日益规范

一是大部分企业用工比例符合法律规范，根据企业问卷调查，我市一线职工绝大部分是企业自有职工，全日制用工比例占到91%，作为补充用工形式的劳务派遣占3%，符合法律法规的对企业用工比例的要求。二是劳动合同的订立程序日益规范。我市书面劳动合同签订率高达99%，60%的受访劳动者表示劳动合同的订立能够体现双方平等、意思自治。三是劳动管理制度日益完善。85%的企业都制定了劳动规章，78%的职工表示企业能够根据规章制度进行管理，69%的职工认为企业考核非常公正。

（二）职工劳动权益得到维护

根据问卷调查，一是过半数的职工表示休息权、报酬权、社会保障权等主要劳动权益，能够得到有效维护。62%的受访者表示适用的是标准工时，80%以上的职工的加班有加班费或补休，且加班费符合国家标准。54%的职工表示每周能够休息两天，17%的职工表示每周能够休息两天以上，77%的职工表示没有拖欠工资，68%的职工表示没有薪酬矛盾。77%的职工表示有相关福利待遇。二是完善劳动安全保障。93%的职工表示进行过职业病检查，直属企业和县区企业均有近60%的职工表示上岗前和在岗过程中均进行过职业病检查，对于历史遗留的职业病问题，85%的职工表示企业能够积极申报。三是社会保障基本落实。企业全日制职工缴纳社保，企业自有职工缴纳社保比例较高，占到全部职工总数的92%。

（三）劳资关系总体呈稳定发展态势

一是职工队伍比较稳定。从劳动合同期限来看，劳动合同以1年以上固定期限的劳动合同为主，签订1年以上的劳动合同的职工占受访职工的46%，不满一年的短期劳动合同仅占调查总数的4%。从企业职工工作年限来看，工作年限1年以下的职工比例很少，只占11%，工作年限2至5年、6-10年和10年以上的职工比例分布比较均匀，大概均占30%。全市用人单位中，直属企业职工工作年限普遍较长，10年以上占64%。以上数据说明我市职工队伍比较稳定，劳资关系比较和谐。二是集体协商和集体合同制度进一步发展。80%以上的企业表示建立了集体协商机制，集体合同签订率占66%。三是企业劳动争议调解组织发挥了重要作用。77%的企业都设立有劳动争议调解委员会，70%左右的劳动纠纷都可以通过协商和工会调解调解解决。

二、劳动关系存在突出问题

我市劳动关系总体向好的背景下，但还存在一些不容忽视的问题，根据问卷显示，职工领导之间工资差距大，工作考核制度不合理，侵犯职工合法权益是影响劳动关系稳定最主要的因素。主要表现如下：

（一）无固定期限劳动合同签订率不高

从此次调研来看，无固定期限劳动合同签订率只有22%。工龄在10年以上的劳动者不超过33%。无固定期限劳动合同签订率不高，一方面影响职工的职业稳定感和对企业的归属感，影响其和职业规划，另一方面也使劳动关系处于一种不稳定的状态，不利于劳动关系的和谐稳定和经济的繁荣发展。

（二）部分行业区域违法用工现象依然存在

一是少数企业劳务派遣用工人数超出法定标准。有的企业所用劳务派遣工人数比其自有职工高出四倍。二是职工考核公正性受到质疑。问卷中20%的职工质疑考核的公正性，12%的职工表示企业存在任意处罚或者扣发工资现象。三是超时用工现象比较严重。36%的劳动者每天工作时间达8小时以上，29%的职工表示每周只休息一天或基本没有休息时间。

（三）工资领域矛盾较为突出

一是我市职工工资水平较低。月工资水平主要集中在2000元—4000元，占调查职工总数的78.6%，说明我市职工工资总体水平比较低。二是拖欠工资现象部分区域比较严重。在7家改制企业71名受访职工33人表示有拖欠工资现象，占全部受访人数的46%。三是工资差距不合理，30%的职工认为管理者与职工之间工资差距存在不合理之处，还有30%的职工表示不清楚，不排除这一群体认为不合理的潜在人数。

（四）职工权益保障仍有缺失

一是部分职工休息权得不到保障，33%的企业职工带薪年休假形同虚设。二是职工普遍缺少接受职业技能培训的机会。近40%的职工表示只进行不超过2天的培训，甚至没有培训过。三是职业病检查工作不到位。839%的职工表示职业病检查并没有贯穿劳动关系存续始终，特别是离岗前职业病检查很少。

（五）新兴经济形态下劳动关系有待规范

对于共享经济的从业者而言，收入不稳定，缺乏社会保险是其面临最大的问题。这说明对共享经济劳动者劳动权益保障机制是十分薄弱的，随着共享经济的进一步发展，有关部门应当针对新兴业态下的劳动关系出台相应的政策法规，以规范这一领域的用工关系，保障劳动者的权益。

三、存在问题的原因分析

（一）劳动关系主体法治意识淡薄

就用人单位方而言，国有企业、直属企业、大型民营企业和事业单位法律意识较强，很多单位都设有法律顾问，制定完善的劳动合同范本和规章制度，用工管理比较规范。但中小微企业的发起人法律意识淡薄，无法对企业进行充分的法律设计，没有制定完备的规章制度，导致企业设立之初就存在着诸多法律问题。在劳动关系运行过程中，企业为了实现利润最大化，肆意侵犯劳动者合法权益，如随意延长工作时间、拖欠工资，不缴纳社保等。就劳动者而言，根据调查问卷数据显示部分劳动者对自己的劳动报酬、劳动安全保障、参与企业管理、社会保险等重要权利认知不清，更不懂得依法维权。

（二）部分单位缺乏完善的用工制度

在调查中问卷中领导与职工之间工资差距大造成职工心理不平衡，考核制度不合理，没有维护职工合法权益是影响企业劳动关系稳定的最主要的风险所在，这些风险发生的主要原因就是由于用人单位没有依法制定各项规章制度导致的。根据法律规定用人单位应当依法建立和完善规章制度，劳动者通过职工大会、职工代表大会或者其他形式，参与民主管理或者就保护劳动合法权益与用人单位进行平等协商。10%的职工表示企业重大决策的作出完全由领导说了算，职工无法参与进来。调查的全市87家企业中有14家企业既没有建立集体协商机制，也没有建立劳动争议调解委员会。在这种情形下，职工诉求渠道不畅通，涉及职工切身利益的重大问题难以得到及时有效解决，极易酿成群体性的劳动纠纷，影响劳动关系的稳定和谐。此外关于工资调整、职工培训、职业病预防检查与宣传方面大多数企业都没有形成常态化的制度，给劳动关系的和谐稳定带来了一定的隐患。

（三）劳动法律监督机制有待完善

一是劳动法律监督缺乏与相关部门的联动执法机制，导致执法效力大打折扣。当下，越来越多的案件呈现出复杂化和多样化，但执法过程中，却往往只有劳动监察单一主体执法，导致无论是执法力度、社会影响度、惩戒力度，均不能达到预期效果。二是基层工会的劳动法律监督机制尚未完全落实。《河北省工会劳动法律监督条例》2018年12月1日，38%的职工表示单位尚未成立或者不清楚，30%的企业表示尚未成立监督组织。

四、对策建议

（一）创新普法宣传，强化法治观念

运用互联网+思维模式进行普法维权，充分运用微信、微薄、微电影等新媒体新技术手段，不断扩大和延伸职工普法维权的声音。落实全员参与，全员普法，尤其是普法工作要向基层倾斜，重点是小微企业普法，一线职工普法，工地普法，把法律服务送到企业、送到班组和车间，让广大企业主、职工都能就近尊法、学法、用法、守法，自觉提高法治观念，增强法治综合素养，不断提升自我权益保护能力。广泛宣传“劳资两利”的价值观念，为构筑和谐稳定的劳动关系奠定良好的思想基础。同时针对企业存在的劳动纠纷进行现场问诊，及时将矛盾化解在基层。通过普法活动提高职工的维权意识和企业的责任意识，树立劳动法治权威，营造构建和谐劳动关系的良好氛围。

（二）完善企业用工，强化制度观念

帮助企业建立完善的用工管理制度，使劳动法的各项规定落到实处，切实维护职工利益，防范劳动纠纷。一是建立和完善规章制度。特别是有关于休息休假、劳动安全卫生保障、职工职业技能培训等事关职工重要劳动权利的制度，应当建立常态化的机制，规章制度的制定应当充分听取广大职工的意见，其制定和实施接受工会的监督。二是建立劳动合同数据库。明确哪些工种、岗位订立固定期限劳动合同，哪些岗位需要订立无固定期限劳动合同，哪些生产任务订立无固定期限劳动合同。防止劳动合同短期化，又能在一定程度上推动无固定期限劳动合同的签订。三是建立职工工资正常增长机制。包括适时调整最低工资标准，不断拉升低收入职工工资水平；推进工资集体协商制度的全面实施，建立企业劳资双方共决机制；各级工会应当及时链接和掌握政府工资指导线制度和劳动力市场指导价位制度，为企业合理确定职工工资及开展工资集体协商提供依据。四是完善集体协商机制。企业无一例外地都要建立平等协商集体合同制度,拒不建立的要追究法律责任，工会可以对企业职工进行集体谈判的培训，让真正懂政策法规，精通集体协商和集体合同业务知识，善于谈判的人员担任协商代表，提升集体谈判的效率和作用。

（三）严格落实《条例》，强化法律监督

一是加强劳动监察执法力度。实行网格化管理，进一步明确各级网格区的职责和任务，充分发挥基层网格监管作用。加强与人社、工商、税务等部门的联系，建立联席会议，必要时联合执法。二是督促企业建立工会劳动法律监督委员会，重点对《河北省工会劳动法律监督条例》十五条所列事项进行监督。三是加强法律监督工作信息化，健全完善企业信息采集系统，实现市、县区联网，保证信息准确、全面，为法律监督提供可靠的基础数据支撑。