

区域劳动关系风险状况研究

任国友 丁 翠 石欣莱 孙婉婷*

摘 要: 劳动关系风险是当前工会领域重大风险防控的一个基础问题,特别是伴随着数字经济的转型发展,我国劳动关系风险呈现区域差异性。本报告在客观分析我国省域劳动关系风险因素的基础上,提出了32个我国区域劳动关系风险评估指标。通过专家打分和BP神经网络模型定量评估了各省域劳动关系风险,验证了BP神经网络模型在区域劳动关系风险评估方面的科学性,并获得了区域劳动关系风险分布图。研究发现,我国区域劳动关系风险呈现“两极化”趋势,即向东南沿海呈现新兴风险增大趋势,向西部地区呈现传统劳动关系风险增大的趋势。最后,从新兴和传统劳动关系两个维度提出区域劳动关系风险治理对策。

关键词: 区域劳动关系 劳动关系风险 两极化趋势

党的十八大以来,随着“一带一路”倡议的不断深入推进、新业态下

* 任国友,教授,硕士生导师,教育部首批课程思政教学名师、教学团队负责人、安全工程学科带头人,中国劳动关系学院安全工程学院副院长、职业风险与劳动素养评价研究所所长,主要从事城市公共安全科学与技术、工业安全与风险评估、应急决策与仿真分析、劳动风险与大数据研究;丁翠,博士,副教授,硕士生导师,中国劳动关系学院安全工程学院教师,主要从事安全工程、职业卫生工程领域的研究;石欣莱,新加坡国立大学安全健康环境技术专业硕士,暨南大学广东省中医药信息化重点实验室研究助理,主要从事深度学习、医学图像和安全健康环境技术研究;孙婉婷,中国劳动关系学院劳动关系与人力资源学院2019级劳动关系专业本科生,主要从事互联网平台劳动控制研究。



灵活用工的不断发展，我国劳动关系发生了新变化，呈现多样性和复杂性，给构建和谐劳动关系带来新挑战。根据《中国劳动统计年鉴》和《中国统计年鉴》数据，2019年全国劳动争议仲裁委员会受理106.96万件劳动争议案件，比2018年增加了17.56万件，各级人民法院受理48.38万件劳动争议案件，比2018年增加了3.15万件。当前，随着经济社会的不断发展，劳动关系风险的区域差异愈发显著，总体呈现“西北传统劳动关系风险为主，东南新兴劳动关系风险为主”的态势。本报告立足于新时代，在客观分析中国劳动关系影响因素的基础上，建立区域劳动关系风险多维度评价指标，通过BP神经网络模型对我国区域劳动关系风险进行定量评价，进而构建我国劳动关系区域风险地图，为我国劳动关系风险治理提供了理论依据。

一 区域劳动关系风险影响因素

当前，我国劳动关系风险既受传统风险的制约，同时也受新兴风险因子影响，呈现明显的长期性、复杂性特征。

1. 法治环境

法治环境是影响区域劳动关系风险的重要因子，包含法律体系、劳动立法、劳动合同签约率三个具体指标。

（1）法律体系。法律体系是衡量有关劳动关系与社会的法律法规体系在宏观与微观的完善程度的指标。完善的劳动法律体系有利于调整和保护劳资双方权益，构建和谐劳动关系。

（2）劳动立法。劳动立法是反映劳动法律、标准及相关制度对劳动者的行为及其组织产生刚性约束程度的指标。劳动立法体系是国家制定并以国家强制力保证实施的规范性文件的系统，劳动立法基于宪法对劳动者相关问题的原则规定，具有强有力的约束力。

（3）劳动合同签约率。劳动合同签约率反映劳资双方是否由博弈达至合作、签订劳动合同的客观结果，指标值=（劳动合同签约人数/总职工人



数) $\times 100\%$ 。依据合同建立较长时段的雇佣关系能增进双方的利益,同时弱化劳资摩擦,有效降低劳动关系风险。

2. 政治环境

政治环境是影响区域劳动关系风险的重要因子,包含政党文化、民主管理、政治地理三个具体指标。

(1) 政党文化。政党文化这一指标衡量政党文化受到全球多元文化冲突、社会转型、劳动关系等因素的影响程度。政党文化中的精神因素包含组织成员的价值取向,在不同历史时期受不同社会思潮影响。

(2) 民主管理。民主管理是衡量企业民主管理受实体组织和“互联网+”载体、从业人员的年龄、教育背景、学历等主体因素影响程度的指标。受教育水平、年龄、是否签订劳动合同等因素对从业人员的企业民主管理参与造成的影响较大,其中农民工群体的企业民主参与受限明显。

(3) 政治地理。政治地理指标反映地理位置、国土面积、地形特征、自然资源等因素对地缘政治的影响程度。地缘政治的要义是正确处理国家资源和目标在特定地理空间相互匹配关系及其矛盾转化,地缘政治受周边国家和区域发展的影响,不同区域各有特点。

3. 技术环境

技术环境是影响区域劳动关系风险的重要因子,包含工作场所条件、技术创新、科技体制、新兴技术、技术普及五个具体指标。

(1) 工作场所条件。工作场所条件是衡量工作场所职业病危害因素的防控对职工职业健康影响程度的指标。职业病的形成与对工作场所职业危害的长期接触有关,职业病对劳动者和其家庭影响极大。

(2) 技术创新。技术创新这一指标通过考察企业工作组织能力、社会资本、产权激励、市场结构、政府政策制度、技术能力、企业人力资本等因素来衡量技术创新的程度。合适的人才政策和产权激励办法以及劳动年龄人口比重的提升能够显著促进技术创新。

(3) 科技体制。科技体制是考察科学理论基础、科技人才、科学体制



等因素影响科学技术水平高低的指标。技术的进步来自技术与环境不断的相互作用，人才、体制等环境因素对技术发展有显著影响。

（4）新兴技术。新兴技术通过考察新兴技术引领、带动企业规模的发展、社会技术扩散能力等因素来衡量机器代人的普及程度。中国珠三角和长三角地区，以“机器换人”为特征的生产信息化和自动化技术改造正成为产业升级的主要手段。“机器换人”在解决工业企业劳动力不足、节约劳动力成本等方面发挥着越来越重要的作用。

（5）技术普及。技术普及指标考察职工的性别、受教育程度、婚姻状况、职业、法制观念等因素提升技能培训的普及率。相关研究表明，学校教育状况对农民的后续职业发展具有较强的累积效应，相比之下女性具有较强的培训意愿，婚姻状况对因变量影响显著，农民工参加职业技能培训的决策更多是基于家庭的考虑。

4. 劳动者特质

劳动者特质是影响区域劳动关系风险的重要因子，包含劳动技能、劳动伦理、心理素质、文化素质、劳动精神五个具体指标。

（1）劳动技能。劳动技能指标采用劳动力的受教育程度和技能水平这两个指标衡量劳动力的质量。将受教育程度为高中及以上的劳动力认定为技能劳动力，受教育程度为初中及以下的劳动力认定为非技能劳动力。劳动力技能结构为企业技能劳动力人数与非技能劳动力人数之比。

（2）劳动伦理。劳动伦理指标表征了在劳动中人与其他诸要素之间应当遵守的道德准则程度。劳动关系是社会关系的主要构成部分，离不开道德的调节和规范。

（3）心理素质。心理素质是考察劳动者个人性格习惯、生活环境、家庭文化结构等心理因素对其劳动能力影响程度的指标。劳动者的心理素质对生产力发展与发挥的影响突出地表现在以下几个方面：决定劳动者劳动能力的大小，影响劳动者劳动能力的发挥，制约劳动者劳动能力的发展。

（4）文化素质。文化素质指标通过人生价值观念、成长经历、知识文

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/307021114112010010>