

建筑施工类国企和谐劳动关系构建的机制创新研究

杜林晶

新疆北新路桥集团股份有限公司，新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要]针对建筑施工类国有企业劳动关系治理中的制度性缺陷，系统解构劳务分包法律主体责任虚置、代议制协商机制空转、薪酬分配代际失衡及技能型人才成长阻滞等结构性矛盾。基于国有企业混合所有制改革与智能建造技术迭代的协同背景，从用工合规性强化、劳资共治机制实体化、激励体系价值导向重构及职业可持续发展生态培育四个治理维度，探索建筑业特色劳动关系现代化转型路径。通过创新劳务全生命周期追踪监管机制、构建区块链赋能的数字化协商共治平台、设计技能资本化薪酬模型及工匠精神制度化培育体系，提出工会治理能力现代化转型、风险共担契约化制度设计、ESG 框架下劳动者权益融合等策略组合。研究成果为建筑施工类国企突破传统科层管理桎梏、建构兼具组织韧性、分配正义与创新活力的新型劳动关系治理范式，提供理论创新支点与实践转型方案参鉴。

[关键词]建筑施工；国有企业；和谐劳动关系；机制创新

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16683

中图分类号: TP3

文献标识码: A

Research on Mechanism Innovation of Harmonious Labor Relations Construction in State-owned Construction Enterprises

DU Linjing

Xinjiang Beixin Road and Bridge Group Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: In response to the institutional deficiencies in the governance of labor relations in state-owned enterprises engaged in construction, this study systematically deconstructs structural contradictions such as the virtual responsibility of labor subcontracting legal entities, the idle negotiation mechanism of representative system, intergenerational imbalance in salary distribution, and obstacles to the growth of skilled talents. Based on the collaborative background of the mixed ownership reform of state-owned enterprises and the iteration of intelligent construction technology, this study explores the modernization transformation path of characteristic labor relations in the construction industry from four governance dimensions: strengthening employment compliance, materializing the mechanism of labor capital co governance, reconstructing the value orientation of incentive system, and cultivating a sustainable career development ecology. By innovating the supervision mechanism for tracking the entire life cycle of labor services, building a digital negotiation and governance platform empowered by blockchain, designing a skill capitalization compensation model, and institutionalizing the cultivation system of craftsmanship spirit, we propose a combination of strategies such as modernizing the governance capacity of trade unions, designing a risk sharing contract reduction system, and integrating the rights and interests of workers under the ESG framework. The research results provide a theoretical innovation pivot and practical transformation plan reference for construction state-owned enterprises to break through the traditional bureaucratic management constraints, construct a new labor relations governance paradigm that combines organizational resilience, distributive justice, and innovative vitality.

Keywords: construction; state-owned enterprise; harmonious labor relations; mechanism innovation

引言

建筑施工类国有企业属于国民经济关键基础设施的建造主体，在整个工程全生命周期管理效能方面、产业工人队伍稳定性层面以及行业社会声誉维度，其劳动关系质量均有着颇为重要的影响。当下，随着新型城镇化进程不断加速推进，同时建筑业也正经历着智能建造转型，这双重因素驱动之下，传统用工模式那种刚性的管理惯性开始显现出来，不同代际的从业者对于自身权益的诉求也在逐步升级，而精益建造管理又提出了相应的要求，如此一来，其间便存在着一种结构性的张力，并且这种张力持续地呈现着。结合国有企业深化改革三年行动方案以及建筑产业现代化 2035 战略目标这两个政策方面的交汇之处，着重

关注劳动契约关系朝着劳动价值共同体转化时所存在的制度创新需求，全力去破解在效率优先这样一种导向之下，劳动者权益保障机制出现碎片化的情况，还有职业发展支持系统有所缺位等诸多治理方面的瓶颈问题。

1 建筑施工类国企劳动关系现状分析

建筑施工类国企的劳动关系有着明显的行业特性，其一线作业人员流动性较强，劳务派遣所占比例较高，并且管理层级较为复杂。受到工程项目周期性以及区域分散性方面的影响，劳动关系管理在跨地域协调上存在困难，政策执行也缺乏标准化，存在诸多挑战。因为施工项目大多分布在不同的省市，总部和项目部的管理链条过长，所以在落实劳动政策的时候，基层容易出现偏差，部分地区还

存在劳动合同条款和地方法规衔接不顺畅的情况。当前的管理模式主要依靠行政指令,过度依靠层级汇报以及文件传达,职工权益保障以及职业发展诉求没有充分融入到制度设计当中,致使基层矛盾不断积累。尤其是在技能培训、福利待遇、工伤补偿等关键领域,政策执行存在选择性落实的问题,部分项目为了赶工期,压缩员工的休息权益,引发了隐性劳资纠纷。而且,建筑业安全生产压力以及高强度作业环境使得劳资双方的利益博弈更加激烈,施工企业为了控制成本,简化安全培训流程的情况时有发生,工人的职业健康防护措施也没有全面覆盖特殊作业场景。管理层对于劳动关系风险的提前预判不够,纠纷处理大多停留在事后补救阶段,还没有形成源头预防与动态调节相结合的治理模式,迫切需要通过系统性的机制创新来提升治理效能。

2 建筑施工类国企劳动关系中存在的主要问题

2.1 劳务用工不规范问题突出

建筑施工类国企普遍存在劳务分包链条过长、用工主体责任模糊等问题。总包方通过引入劳务分包商、专业承包商等多层中间环节来实现用工,这使得劳动关系的法律属性变得模糊起来,劳动者和总包企业之间的直接关联也被切断了。部分分包商由于资质审查不到位或者自身管理能力不足,在劳动合同签署的过程中刻意去规避用工主体责任,这就使得劳动者的社保缴纳记录出现断裂的情况,工伤认定所需的证据链也存在缺失,法定权益保障机制几乎形同虚设。部分项目采用短期性和临时性的雇佣策略,用“工期导向”来替代稳定的用工规划,如此一来,劳动者的职业发展路径就被切断了,技能认证体系和岗位实践之间出现了脱节的情况,技术经验也难以形成系统化的沉淀。这样的用工模式一方面违背了《劳动合同法》关于同工同酬以及规范用工的强制性要求,另一方面还导致关键技术岗位人员的流动率居高不下,在施工过程中出现了工艺衔接失序、安全隐患识别能力退化等诸多问题,这些问题频繁出现,严重制约了工程品质控制以及安全生产标准的落实。用工主体在处理纠纷时相互推卸责任,这种现象又进一步引发了劳动关系法律风险向外溢出,致使企业面临着法律合规性风险和社会声誉损耗的双重压力。

2.2 员工沟通参与机制不健全

当前的管理体系当中,双向沟通的渠道存在着结构方面的阻碍情况,职工代表大会也呈现出一些形式化的特点,比如议题变得狭窄、议程被虚置等,受限于科层制的组织结构,工人代表难以直接介入重要议题的决策过程。在涉及薪酬标准制定以及绩效考核规则调整这些核心利益事项的时候,一线员工常常会被排除在前期调研以及方案论证环节之外,其知情权也被压缩成政策出台之后的单向告知,而建议权更是受到逐级上报以及选择性采纳这样的过滤机制的约束。管理层在做决策时过度依靠垂直行政指令,基层的诉求得经过项目部、区域公司等多个层级来传递,如此一来,职工的意见在传递的过程中往往会失真或者出现衰减的情况,集体协商也变成了一种程序性的过场。

2.3 收入分配不合理与激励机制缺失

建筑施工企业薪酬分配呈现管理层与技术岗的倒挂现象,管理层薪资结构中职务津贴与绩效奖金占比显著高于技术序列,而从事高空作业、深基坑施工等高危工种的基础工资长期低于行业基准水平,风险津贴与技能补贴未充分体现岗位特殊性。绩效评价机制过度偏重工期达标率、产值完成度等量化指标,对工艺方法创新、质量缺陷率控制、安全规范遵守率等隐性价值要素缺乏权重设计,致使一线班组为追求短期考核目标而选择性忽略技术改良与风险预防投入。劳务派遣员工与正式编制人员在年终奖核算、职业年金缴纳及技能培训配额等方面存在制度性落差,同工不同酬现象既违反《劳动法》关于公平报酬的立法精神,也导致核心技术工人职业忠诚度持续走低。现有激励手段过度依赖物质补偿,未将技能等级认证、行业竞赛获奖等成就与职务晋升、评优评先等职业发展资源有效挂钩,难以满足新生代劳动者对职业价值认同与社会尊重的复合诉求,客观上削弱了企业技术革新与人才储备的可持续性。

2.4 员工职业发展支持体系薄弱

建筑施工行业有着项目周期呈现出波动性的特点,其组织也带有临时性的特性。就技术工人而言,他们的职业晋升路径会受到项目周期波动的影响而受到制约。该行业的技能认证体系和职务晋升制度之间存在着结构性的不匹配情况。其中,高级技师资格的认定往往仅仅停留在资质审核这个阶段,并没有能够和岗位职级的调整以及薪酬梯度的设计建立起制度层面的关联。在企业内部,培训资源的分配呈现出较为明显的倾向于管理层的状况。对于一线作业人员来讲,他们的继续教育所涉及的内容大多局限在安全生产规程的宣贯这类基础性的方面,而对于绿色建造技术、智能监测设备操作等属于前沿领域的专项培训,却长期处于缺失的状态。

3 建筑施工类国企和谐劳动关系构建的机制创新路径与策略

3.1 创新沟通与协商机制,提升参与感与归属感

要建立起分级分类的民主协商方面的制度,按照工程项目的体量大小以及职工岗位所具有的不同特性来划分出相应的协商层级。在区域项目部设立专门的职工代表常驻联络岗位,把这一岗位的职能融入到施工进度协调会、安全质量分析会等一系列日常管理流程当中,进而构建起扁平化的诉求反馈渠道。推行“互联网+工会”的协同治理模式,去开发一个具备政策智能解析功能、能够进行匿名意见征集、支持在线协商投票等多种功能的数字化平台,并且在该平台上增设劳资议题追踪模块,把对争议处理进度的公示做到全流程都保持透明的状态。定期组织管理层和职工代表展开双向角色嵌入的相关实践活动,比如说要求项目经理参与到高空作业班组的全流程跟班工作当中,或者选拔技术骨干参与材料成本核算会议,借助这种场景化的体验方式来消除管理层与基层之间存在的信息壁垒。创新专项协商的机制,围绕装配式施工工艺的推广、高危

作业防护标准的修订等这些核心议题,开展劳资联合听证会以及技术攻关研讨会的试点工作,构建起从提案征集到联合调研、再到方案论证直至执行反馈这样一个完整的闭环协商链条。把劳动关系协调效能的相关指标纳入到企业 ESG 评级体系里面,明确工会在安全生产督查、人力资源规划等跨部门协作当中的枢纽作用,通过定期发布劳资关系健康度报告以及整改清单,促使治理模式实现从被动响应向主动预防的转变,从而在整体上增强职工对于组织所赋予的价值的认同程度以及其归属的动能。

3.2 优化用工制度,规范劳务管理流程

着手构建劳务分包企业的准入负面清单方面的制度,把那些存在重大劳资纠纷情况以及信用评级没有达到标准的企业归入永久禁入的名录当中,同时建立起季度的动态核查以及黑名单公示的相关机制。在总包合同里面增加专门针对劳务人员权益保障的章节,清楚明确地规定总包方需要对工资支付担保、工伤保险代缴等相关事项担负起连带责任,并且同步去设立劳务纠纷先行赔付的基金,以此来化解支付所存在的风险。大力推行总包直管用工的模式,让国企项目部去配置专职的劳务督察岗位,依靠区块链技术来构建劳动合同的电子存证系统,达成劳务人员身份的核验、考勤数据在区块链上存证以及工资发放账户进行穿透式监管这三重闭环的效果,彻底杜绝中间环节可能出现的数据篡改的隐患。建立起全国范围内的建筑工人职业信用数据库,将人社部门的社保信息、住建系统的技能认证数据以及司法部门的信用记录相互打通,进而形成包含从业年限、技能等级、违规行为等多个维度的信息画像。

3.3 构建科学的薪酬与绩效激励机制

设计包含基础工资、技能津贴以及安全绩效这三方面的薪酬结构。其中,基础工资是依照岗位价值评估模型并参考行业薪酬基准来动态地做出调整的;技能津贴着重针对 BIM 技术深化应用、装配式构件安装工艺这类新型技术资质认证予以覆盖;安全绩效指标会和隐患识别效率、标准作业规程依从性等关键要素一同联动起来进行考核^[1]。建立项目超额利润共享机制,按照工程质量达标率、成本优化贡献度、技术创新成果转化率等多个维度所构成的评价模型,去设定团队贡献的权重系数,并且依据阶梯比例来分配利润奖励,以此来激发跨部门协作所能产生的效能。构建起跨项目人才调度的积分系统,把参与重大技术攻关、工艺标准化建设等核心任务所表现出来的状况量化成为可以累计起来的积分,而积分兑换的机制包含了高端技术研修、职级破格晋升以及战略性岗位轮换等诸多权益^[2]。

3.4 赋能工会组织,推进民主治理创新

推动工会组织架构朝着扁平化的方向去改革,把那些多余的管理层级都削减掉。在区域分公司里面设置专门的劳动关系协调专员岗位,赋予这个岗位跨项目纠纷调解、劳动政策宣贯以及职工代表履职能力培训等多种职能。强化工会在企业战略制定当中的法定地位,明确它在产能优

化、技术升级等重大决策方面所拥有的提案权与质询权,要建立起管理层针对工会专项调研报告的强制性回应机制,要求决策层在方案修订的过程当中体现出工会建议所蕴含的核心诉求。构建由工会主导的职工权益评估指数体系,围绕着薪酬分配公平性、职业安全保障度以及技能发展支持率等这些维度来设计三级量化指标,引入第三方独立机构来开展年度诊断评估工作,定期发布《劳动关系健康度白皮书》,并且把评估结果和企业 ESG 评级、管理层绩效考核直接关联起来^[3]。建立工会与人力资源部门的联合办公机制,设立劳资争议联合调解中心,实现用工合规审查数据以及职工满意度调研结果的共享,把职工诉求响应时效、协商结果执行率等指标纳入到部门 KPI 考核体系当中。试点工会代表列席董事会制度,对于涉及职工权益调整的议题实施“穿透式调研-辩论式协商-追溯式监督”的全链条治理模式,借助事前调研来收集一线的意见,在协商会议中组织劳资双方代表开展辩论式质询,事后则会跟踪决议执行的成效,以此构建起闭环式的民主治理体系。

4 结语

建筑施工类国企构建和谐劳动关系,迫切需要冲破科层制管理的束缚,在治理架构方面做出调整,以此达成劳资双方价值共生的局面。所构建的机制创新框架着重于治理体系的现代化转变,把劳动关系全周期治理当作核心要点,借助动态约束机制的设计工作、多元共治平台的搭建举措以及内生权益保障体系的培育行动,对用工合规性存在缺失、分配正义出现失衡以及职业成长遭遇阻碍等结构性障碍加以系统性地化解。在国企混合所有制改革以及建筑业数字化转型这样的复合背景之下,要推进工会职能和企业治理协同方面的创新,把劳动者权益保障机制融入到智能建造技术的应用环节、精益生产流程的再造环节等关键部位,促使效率提升和权益保障能够耦合式地发展。后续的研究应当进一步强化理论模型与行业实践之间的动态匹配,去探索像区块链技术赋能下的劳动关系存证系统、新型学徒制引领的工匠精神培育机制这类细分领域;同时结合国企股权多元化改革的发展趋势,构建起资本社会化和用工规范化相互联动的风险缓释体系,给建筑业新型工业化转型给予更有包容性和韧性支撑的治理范式。

【参考文献】

- [1]黄燕芳.建筑施工国企集团化集中采购信息平台建设及展望[J].中国市场,2024(13):183-186.
 - [2]王永起.劳动关系的识别标准和处理思路[J].山东法官培训学院学报,2022,38(1):1-25.
 - [3]唐安林,肖少磊,黄建.“互联网+”背景下供应链金融在建筑施工类企业中的应用[J].中国高新技术,2022(19):148-150.
- 作者简介:杜林晶(1988.5—),毕业院校:中北大学,所学专业:材料学,当前就职单位:新疆北新路桥集团股份有限公司,职称级别:政工师、工程师。