

# 经济新常态背景下的和谐劳动关系构建

□ 赖德胜 李长安

**[摘要]**经过多年的快速发展,中国经济已进入一种新常态,这将给劳动关系带来新的变化。这种变化突出表现在劳动关系的矛盾将更加紧张,劳动关系的主体将更加多元,劳动关系的分化将更加明显,劳动关系的调适将更加从容。和谐劳动关系的构建事关“两个一百年”奋斗目标和中国梦的实现,要以“四个全面”为统领。完善三方协商机制是构建和谐劳动关系的制度保障,有必要重新界定政府、雇主组织和工会组织的角色和定位,同时充分发挥社会组织的积极作用。

**[关键词]**新常态;和谐劳动关系;三方协商机制;“四个全面”

**[中图分类号]**F24 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1006-6470(2016)01-0042-05

**[作者简介]**赖德胜,北京师范大学经济与工商管理学院教授;李长安,对外经济贸易大学公共管理学院教授

劳动关系是现代经济社会生活中最基本、最重要的社会关系之一。在不同的经济社会发展阶段,劳动关系具有不同的特点,其发展和维护也就面临着不同的任务。因此,准确判断和认识我国经济社会发展的阶段性特征,把握劳动关系变化的新趋势,对于构建和谐劳动关系,推动实现“两个一百年”奋斗目标和中国梦,具有重要的理论和现实意义。

## 一、我国经济已进入“新常态”

经过 30 多年的快速发展,我国经济建设取得了巨大成就,经济总量位居世界第二,对全球经济增长的贡献率超过 25%;人均 GDP 超过了 7000 美元,人们的生活水平实现了质的飞跃。但在看到成就的同时,我们应清醒地认识到,我国的发展模式还面临着诸多的问题。对此,以习近平同志为总书记的党中央高瞻远瞩,指出我国经济发展已进入新常态。认识新常态,适应新常态,引领新常态,是当前和今后一个时期我国社会经济发展的大逻辑。

什么是经济新常态?根据习近平总书记的系列论

述,它至少包括速度、结构、动力等方面。

第一,经济增长由高速到中高速转变。改革开放以来,我国经济增长速度年平均达到了 9.5%,无论从世界范围来看,还是从历史来看,都属于高速度。但自 2012 年以来,增长速度不断下滑,2013 年为 7.7%,2014 年为 7.4%,2015 年设定的速度预计为 6.9%。各界对于具体的增长速度可能会有不同的测算和意见,但对于增长速度进入 7%左右的阶段,分歧则很小。原因在于,我国经济增长的国内外环境已发生了深刻变化,高速增长的基本条件不复存在。从国际环境来看,自 2008 年金融危机以来,世界主要经济体增长乏力,国际贸易摩擦频繁,全球经济治理的复杂性、不确定性增加。这使得我国难以像以前那样依靠出口驱动经济增长。从国内条件来看,资源环境压力不断增大,新增劳动年龄人口不断减少,老龄人口不断增加,人口红利趋于消失,经济的潜在增长率较以往降低。当然,由于我国 GDP 总量 2014 年超过了 10 万亿美元,如此巨大的经济体量,即使增长 5%,其“重量”也相当可观。也就是说,客观上已没有必要维持以前那样的高

收稿日期 2015-10-08

本文系国家社科基金重大项目“构建和谐劳动关系研究”(项目编号:12&ZD094)的阶段性研究成果。

增长了。

第二 经济结构不断优化升级。过去经济增长的问题之一是不平衡性加剧了,城乡之间、区域之间差距明显,收入分配差距不断扩大。因此,经济新常态是经济再平衡的过程。作为制造大国,将从低端制造向高端制造迈进,进而成为制造强国,产品的附加值更高,生产也更绿色环保。第三产业在经济增长中发挥更大的作用,特别是高端服务业,比如医疗、养老、教育、旅游、互联网、物流等行业乃至金融业,将成为新的经济增长点。新型城镇化稳步推进,城乡发展的统筹协调性进一步增强。产业的区域布局更加合理,区域发展有更好的平衡性。收入差距扩大的趋势得到有效控制,劳动收入占比上升,发展的成果更好地惠及广大民众。

第三 经济增长从要素驱动转向创新驱动。靠要素投入的增长模式不可持续,适应新常态,引领新常态,关键在于形成新的经济增长动力,而这其中的关键又在于创新。创新既是结果,也是过程,涉及诸多方面,包括产品创新、工艺创新、生产组织方式创新、商业模式创新、科技创新、体制机制创新等。要很好借鉴运用已有的创新成果,比如“互联网+”行动计划,但更要立足原始性创新。当然,创新终归还得靠人来实现。因此,如何培育更多创新型人才,是实现创新驱动的关键。为此,要继续扩大人力资本投资,提高人力资本质量,优化人力资本配置。

## 二、经济新常态使劳动关系面临新变化

在计划经济体制时期,我国并不存在真正意义上的劳动关系。改革开放以来,随着所有制结构的多元化和资源配置的市场化,劳动关系问题逐渐显现。而且,与经济社会转型和劳动力市场变革相适应,劳动关系的形态及其调整模式也发生了深刻变化,并呈现出市场化、制度化、群体化、国际化特征。经济增长进入新常态,必将给劳动关系及其调适带来新的变化。

第一,劳动关系的矛盾将更加紧张。具体来说,以下几个方面的问题将更加凸显。一是劳动收入占比和收入分配。劳动关系的最主要体现之一是劳动收入与资本收入的比例关系。如果劳动收入不断降低,劳动关系就不可避免趋紧。已有研究表明,经济增长速度下滑,不利于劳动收入占比的增加。自20世纪80年

代中期以来,我国劳动收入占比经历了一个不断下降的过程,直到最近几年才开始扭转这一局面。经济增长从高速到中高速转变,有可能使劳动收入占比出现反复,从而使收入分配状况恶化。二是就业压力和就业质量。虽然最近几年经济增长速度的下滑没有带来城镇登记失业率的增加,就业形势总体稳定,但这并不意味着就业压力的降低。特别是,企业面临趋紧的市场环境,往往会使就业质量受损,一个突出表现是加班时间的延长,而且很多企业是不支付加班工资的,或没有按照国家有关规定,足额支付加班工资。这破坏了职工工作和生活的平衡度,会损害职工身心健康。三是劳动争议和劳资纠纷。劳动关系趋紧的最直接表现之一是劳动争议和劳资纠纷的增加,以及与之相关的群体性事件的增多。最近几年,工资拖欠现象屡禁不止,劳动争议案件呈增加趋势,罢工等群体性事件时有发生。随着经济形势的变化和职工诉求的多元化,劳资纠纷的发生频率和严重程度都将可能增加。

第二,劳动关系的主体将更加多元。劳动关系治理的主体现在主要是政府、工会和企业,通过三方协商的机制,来维护劳资双方的利益,促进和谐劳动关系建设。随着国家治理体系和治理能力的现代化,劳动关系的治理主体将更加多元。其中的一个表现是社会组织将作为“第四方”而发挥积极作用,因为“社会组织主要由社会团体、基金会和民办非企业单位组成,是与政府、企业共同构成经济社会发展的重要力量”。社会组织将在劳动关系的协调中发挥不可替代的作用。同时,既有的劳动关系三方内部,也将随经济结构的多元和劳动市场的分化而更加多元,比如行业协会和行业工会在劳动关系的建设中,作用将凸显。主体的多元化,将使劳动关系更加复杂多变,但也为劳动关系的和谐发展创造了更多机会。

第三,劳动关系的分化将更加明显。从计划经济转向市场经济,劳动关系就注定是个不断分化的过程,不同地区、行业、企业、所有制、人群所面临的劳动关系状况千差万别。在经济新常态下,劳动关系的分化将有新的特点。这突出表现在具有不同人力资本的人群所面临的劳动关系宽紧不同。如前面所述,适应和引领新常态的关键是创新,因此,创新能力强的劳动者在劳动力市场上将处于更加有利的地位,具有更

大的谈判能力。当然,他们也将创造更大的价值,为雇主带来更多的回报,他们所提出的要求自然也更容易得到满足,其权益能得到更好的保障。因此,人力资本比较高的人群将具有更为宽松和谐的劳动关系,而人力资本比较低的人群则可能会面临比较紧张的劳动关系。另外,创新还将产生许多新的产业形态,特别是“互联网+”,既推动着产业的转型升级,创造出更多的就业岗位,但也会破坏原有就业岗位。岗位丢失者,需要再就业,压力可想而知。对于新业态的从业人员来说,既可能有更为理想的工作环境和权益保障,也可能因为工会组织不健全等使得权益得不到保障。劳动关系的这种分化,要求有更为弹性的治理体系和治理模式。

第四,劳动关系的调适将更加从容。劳动关系是动态的,其调适状况取决于各相关主体的力量对比以及相应的制度安排。有三个因素将使劳动关系的调适空间更大。一是全面依法治国方略的提出和实施。我国相继出台了一系列保护劳动者权益、促进劳动关系协调发展的法律,如《劳动法》《劳动合同法》《就业促进法》《劳动争议调解仲裁法》《社会保险法》以及一系列配套法规,但实施过程中存在不同程度的偏离。全面依法治国方略的实施,将为劳动关系的调适提供基本的制度保障。二是劳动年龄人口的不断减少。从2012年开始,我国劳动年龄人口连续3年减少,分别比上年减少345万、244万和371万。这意味着“人口红利”的减少,也意味着劳动力供求矛盾某种程度的转化。可以说,这是有利于劳动者权益的保护和提升的。三是政府追求经济增长速度的动力在减弱。在经济高速增长阶段,各级政府片面地追求经济增长的速度,有些地方为招商引资而不惜牺牲劳动者的权益,在劳资纠纷中,往往站在资本方。这当然会挤压劳动关系建设的空间。在新常态下,速度当然重要,但更重要的是质量和结构,作为三方协商机制的重要一方,政府将更中立、更公平地对待劳资双方的诉求,从而使劳动关系的调适更加从容。

### 三、以“四个全面”统领和谐劳动关系的构建

以习近平同志为总书记的党中央,从坚持和发展中国特色社会主义全局出发,提出了“四个全面”的重

大战略布局。中共中央、国务院于2015年4月印发了《关于构建和谐劳动关系的意见》,这是指导新常态下和谐劳动关系构建的纲领性文件。在新常态下,和谐劳动关系的构建要以“四个全面”为统领,切实贯彻落实《关于构建和谐劳动关系的意见》等文件精神。

第一,以全面建成小康社会为根本方向。习近平总书记说:“人民对美好生活的向往,就是我们的奋斗目标。”美好生活应该是有“更好的教育、更稳定的工作、更满意的收入、更可靠的社会保障、更高水平的医疗卫生服务、更舒适的居住条件、更优美的环境”,而教育、工作、收入、社会保障、医疗卫生等都是劳动关系的重要内容,因此构建和谐劳动关系是全面建成小康社会的应有之义,劳动关系不和谐,就不能说小康社会已全面建成。同时,全面建成小康社会只是实现中华民族伟大复兴中国梦的第一个目标。这意味着发展仍是现阶段的第一要务,劳动关系的建设要服务于、服从于全面小康社会的建设。也就是说,构建和谐劳动关系不能超越所处的历史发展阶段,要实事求是,在劳动生产率没有大幅度提高情况下,适度的工作时间投入对于经济增长和顺利迈向高收入国家还是非常必要的。

第二,以全面深化改革为动力源泉。没有改革就没有我们今天所讨论的劳动关系问题;同理,不进行更深入全面的改革,和谐劳动关系也就难于构建。劳动关系领域的改革,涉及面广,系统性强,要针对不断变化的情况进行顶层设计,而且要有时间表和路线图。现在仍有不少制度性因素影响和谐劳动关系的构建,如户籍制度、用工制度、社会保障制度、官员的评价机制和激励制度等。根据《关于构建和谐劳动关系的意见》,尤其要健全劳动关系协调机制,全面推行合同制度,推行集体协商和集体合同制度,健全劳动关系三方协商机制;加强企业民主管理制度建设,推进厂务公开制度化、规范化,完善公司治理机制,健全劳动关系矛盾协调机制,包括劳动保障监察制度、劳动争议调解仲裁机制、劳动关系群体性事件预防和应急处置机制等。作为国家治理体系的重要组成部分,工会可以而且应该在和谐劳动关系的构建中发挥更大的作用。对此,要深化工会制度改革,为工会作用的发挥创造更好的条件。

第三,以全面依法治国为制度基础。劳动关系涉

及多方主体,其各自的权责利及相互关系需要靠相关的法律法规来划定和约束。实际上,我国为此出台了一系列的法律法规,如《劳动法》《劳动合同法》《工会法》《就业促进法》《劳动争议调解仲裁法》《社会保险法》等,而且根据有关研究,我国的劳动力市场保护程度是比较高的。构建和谐劳动关系,一方面要进一步健全和完善劳动法、劳动合同法、劳动争议调解仲裁法、社会保险法、职业病防治法等法律的配套法规、规章和政策,使相应工作有法可依;另一方面要严格执法,使有关法律规章能落地生根。特别是要提高工会的建会率和入会率,工会要依法开展工作,充分发挥工会组织在监督劳动法律法规执行中的作用,切实维护劳动者的合法权益,使劳动关系的建设和维护转到法治的轨道上来。

第四,以全面从严治党为坚强保障。企业特别是国有企业,全面从严治党,保持党的先进性和纯洁性,党员干部以身作则,廉洁自律,风清气正,多从广大职工的利益和发展考虑,本身就能很好改善企业内部的干群关系和劳动关系。2014年8月中共中央政治局会议通过了《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》《关于合理确定并严格规范中央企业负责人履职待遇、业务支出的意见》,对央企高管的薪酬和待遇等作了明确规定,使央企高管的薪酬和待遇等与一般职工的差距控制在比较合理的范围内,这对于构建央企的和谐劳动关系具有重要意义,对于其他类型企业的和谐劳动关系构建也具有重要影响。实际上,那些劳动关系比较和谐的企业,大多党组织比较健全和比较有活力,党员干部能起带头作用。全面从严治党,可以说是从制度上、组织上、纪律上、作风上,为和谐劳动关系的构建提供了坚强保障。

#### 四、完善三方协商机制是构建和谐劳动关系的制度保障

在借鉴国际惯例的基础上,2001年8月3日,由原劳动和社会保障部、中华全国总工会、中国企业联合会/中国企业家协会正式成立了“国家协调劳动关系三方会议制度”。2011年,全国工商联加入,三方协商机制扩展为三方四家。根据调整后的职责和任务,国家三方机制的协调主要包括七个方面,即推进和完善劳动合同制度、平等协商集体合同制度,企业

改制改组过程中的劳动关系;企业工资收入分配;最低工资、工作时间和休息休假、劳动安全卫生、女职工和未成年工特殊保护、保险福利待遇、职业技能培训等劳动标准的制定和实施;劳动争议的预防和处理;企业民主管理;工会组织和企业联合会组织的建设。

除了国家层面建立了三方协商机制,我国各地也根据自身的特点开展了三方协商机制的建设。地方的三方协商机制相较于国家层面的制度更具有灵活性,参加三方协商的主体除了劳动行政部门、企联/企协、工商联以及工会外,在一些地方也有国资委、经贸委或者外企联合会等机构代表资方参与协商。除了正式的三方协调会议,在我国还存在一些准三方协商机制。第一种是多方参与的协商制度,例如山东省的“农民工工作联席会议”,参与会议的除了党政机关、工会外,还有团委、妇联等机构和组织。类似的还有“发展家庭服务业促进就业部际联席会议制度”。第二种是政府与同级工会组织召开的联席会议,这些会议由省长或主管副省长主持召开,议题广泛,涉及从支持工会工作到就业、最低生活保障、民主管理等多方面问题。与三方协商机制不同的是,这些联席会议一般没有雇主协会的代表参与。

应该说,三方协商机制的建立对于化解劳资双方的矛盾、构建和谐劳动关系发挥了积极的作用。根据全国总工会的统计,2014年工会劳动争议调解组织受理劳动争议案件42万件,其中调解成功26.5万件。推进集体合同制度“攻坚计划”取得实效,截至目前,全国共签订集体合同245.6万份,会同政府有关部门开展工资支付专项检查活动,共为176万名职工追回被拖欠工资113.9亿元。

同时也应看到,我国的三方协商机制由于建立时间短,面对日益复杂的劳动关系,也表现出诸多的不适应。例如工会组织和雇主组织的代表性不强、政府干预过多等,使得我国劳动关系的不协调现象依然大量存在,有时甚至引发群体性事件。因此,尽快建立健全我国的三方劳动关系协商机制,对更好地协调劳动关系、维护社会稳定具有重大的现实意义。

2015年3月,中共中央、国务院发布的《关于构建和谐劳动关系的意见》提出:“要健全协调劳动关系三方机制。完善协调劳动关系三方机制组织体系,建立健全由人力资源社会保障部门会同工会和企业联

合会、工商业联合会等企业代表组织组成的三方机制,根据实际需要推动工业园区、乡镇(街道)和产业系统建立三方机制。加强和创新三方机制组织建设,建立健全协调劳动关系三方委员会,由同级政府领导担任委员会主任。完善三方机制职能,健全工作制度,充分发挥政府、工会和企业代表组织共同研究解决有关劳动关系重大问题的重要作用。”基于此,我们提出一个具有中国特色的、能够适应经济新常态的三方协商机制的基本框架:

第一,加快政府职能转变,从包揽型政府转向协调型政府。由于传统体制的惯性,以及出于对当地社会稳定的担忧,地方政府在劳动关系协调过程中经常出现大包大揽、干预过多的行为。其结果不仅容易扭曲劳资双方的真实意愿表达,还容易将各种矛盾引到政府身上。因此,在政府职能转变过程中,首先要做的就是确立政府在三方协商机制中的定位。劳动部门作为政府的代表,应本着公平、公正、公开的原则,采取不偏袒任何一方的中立态度,忠实履行劳动关系协调者的职能,通过制定法律规则 and 政策措施,努力把劳资双方各自的利益诉求统一起来,并与国家利益保持一致,使劳资双方形成共识,消除分歧,缓解劳资矛盾,以达到协调劳动关系、维护社会稳定的目的。

第二,推动工会组织角色创新,从福利型工会转向功能型工会。在我国,工会组织同时具备员工权益和社会稳定维护者的“双重角色”,这与欧美国家的工会性质存在着较大的差异。因此,在经济新常态下,必须尽快解决工会组织的代表性不足的问题,从过去简单的节假日给职工发福利、送温暖等事务中解脱出来,真正成为劳动者的代言人,成为职工权益的维护者,这是工会最基本、也是最核心的功能。应围绕职工最关心和最直接的利益,把维权贯穿到工会的日常工作当中。以推进集体劳动合同签约率、提高职工工会覆盖率等作为工作的“抓手”,形成三方协商机制中维护职工权益最可靠、最坚实的力量。

第三,强化雇主组织社会责任,从利益型雇主转向责任型雇主。在市场经济条件下,企业追求利润是符合经济规律的事情。但企业在追求利润的同时,还应该主动承担包括劳动者权益在内的社会责任。大多数的实证研究也证明,企业履行对劳动者权益越多的社会责任,企业价值也就越大,这是因为如果劳动者

能够得到更多的尊重,那么可能会激发他们更大的生产积极性,更高的企业认同感,从而有益于提高劳动效率。

第四,发挥社会组织调解作用,从边缘性社会组织转向介入型社会组织。近些年来,各地涌现了一批专业调解劳动关系的非工会社会组织,这些社会组织在协调劳动关系、化解劳资矛盾方面发挥着越来越积极的作用。但由于法律的欠缺,许多非工会社会组织的调解活动被视为不合法不合规,处于劳动关系的边缘和灰色地带。近些年随着将社会组织管理纳入政府职能转变之中,一些地方相继出台了各自的社会组织管理办法,从而使社会组织开始步入了法制化、规范化的轨道。这其中,专业性的调解劳动关系的社会组织数量将不断增长。因此,加大对专业调解社会组织的扶持力度,规范各类收费调解,并将社会组织调解纳入三方协商机制这个大调解体系,以充分发挥社会组织在劳资纠纷调解领域中的积极作用,成为进一步完善我国三方协商机制、构建社会主义和谐劳动关系的必然选择。

注释:

- ①罗长远、张军.劳动收入占比下降的经济学解释:基于中国省级面板数据的分析[J].管理世界,2009(5).
- ②赖德胜、孟大虎、李长安、王琦.2014中国劳动力市场发展报告——迈向高收入国家进程中的工作时间[M].北京:北京师范大学出版社,2014:47-50.
- ③杨岳.我国社会组织发展的历史机遇与模式建构[J].社团管理研究,2011(6).
- ④Robert Hart, Thomas Moutos. Human capital, employment and bargaining [M]. Cambridge: Cambridge University Press, 1995.
- ⑤李丽林、袁青川.国际比较视野下的中国劳动关系三方协商机制:现状与问题[J].中国人民大学学报,2011(5).
- ⑥王永丽、郑婉玉.双重角色定位下的工会跨界职能履行及作用效果分析[J].管理世界,2012(10).
- ⑦王晓巍、陈慧.基于利益相关者的企业社会责任与企业价值关系研究[J].管理科学,2011(12).

责任编辑 陈艳华