

## 当前中国劳动力市场变化对劳动关系的影响与管理应对

王长城\*

中南财经政法大学劳动经济研究所

E-mail: c.wang617@163.com

**摘要：**劳动关系是市场经济下各种经济关系的基础。随着中国向社会主义市场经济体制转轨，劳动力市场的逐步发展，市场化的劳动关系已取代计划体制下的劳动关系。在这个过程中，劳资矛盾开始凸显和激化。如何妥善处理劳资双方的利益矛盾，构建和谐劳资关系，已成为现阶段中国经济和社会发展中一个不容回避的重要问题。本文通过对中国劳动力市场发展的分析，认为随着中国城市化发展、产业升级和产业转移的加快，劳动力市场发育水平的提高，传统的城乡劳动力市场分割格局逐步打破，劳动力市场参与者结构发生了重大变化，高技能员工成为企业产业调整和生产函数向价值链高端升级的主要依靠，收入水平高，工作条件好，在劳动关系博弈中主动权、话语权越来越大，流动范围越来越来越广，并在一定程度上改变了传统的“资强劳弱”的博弈格局；而低技能劳动者在二元劳动力市场体制中的生存压力随着生产技术水平提高不断增大。特别是受通货膨胀和其它不确定性因素的影响，低技能劳动者的收入几乎不足以支付先期的人力资本投资，更无法估计预期的投资收益。外在环境的恶化使这部分劳动者技能提升的速度低于因经济结构升级对生产技术要求提高的速度，“技术衔接”失衡使他们成为企业升级而“被裁员”的主要对象，或成为劳动力市场上以非正规就业或劳务派遣用工形式存在的“被雇佣”群体，劳动契约主体地位薄弱，劳动契约完全性差，成为“强资本、弱劳工”现象劳动关系矛盾的主要方面。此外，劳动力市场上劳动力的供给主体已经从传统的城镇职工转变为新生代员工，新生代员工有着与传统员工不同的行为方式和利益需求，因此，传统的以单一经济利益型的劳动关系调整模式已显得不足，基于这些原因，未来中国劳动关系的管理必须坚持个别劳动关系与集体劳动关系管理并重，高技能员工的劳动关系坚持个别劳动关系管理，低技能劳动者的劳动关系大力推动向集体劳动关系转型，逐步完善工资集体谈判机制和三方协商机制，解决劳动报酬在初次分配中比重过低的问题。新生代员工在劳动关系中要注重精神健康和心理疏导，给予其心理压力的“释放”通道，更全面地关注劳动关系的管理。

**关键词：**劳动力市场；劳动关系；员工队伍；管理对策

---

\* 王长城 (1961—)，男，教授，湖北武汉中南财经政法大学劳动经济研究所所长。

劳动关系是市场经济下各种经济关系的基础。随着中国社会主义市场经济体制的逐步建立,市场化的劳资关系已取代计划体制下的劳动行政关系,在这个过程中,劳资矛盾开始凸显和激化。如何妥善处理劳资双方的利益矛盾,构建和谐的劳资关系,已成为现阶段中国经济和社会发展中一个不容回避的重要问题。本文从中国劳动力市场的发展和变化为研究视角,探讨了在新的劳动力市场环境下劳动关系管理的手段与策略。

## 一、21 世纪以来中国劳动力市场的主要变化

自 1979 年中国实行改革开放以来,中国劳动力市场从无到有,从小到大、从弱到强,逐步发展,大体经历了三个发展阶段:第一个阶段是 20 世纪 80 年代,以农村劳动力进城务工为主,在传统计划体制外逐步产生并形成了劳动力市场,它相对占主导地位的单位制劳动用工模式而言,还是一种局部的劳动力市场;第二个阶段是 20 世纪 90 年代,中国劳动力市场逐步发展,劳动力市场全面建立,但这个阶段劳动力市场与人才市场是分别发展的;第三个阶段是 21 世纪以来,中国劳动力市场体系逐步发育成熟,劳动力市场制度建设稳步推进,劳动法规和配套制度日益健全,形成了人才与劳动力统一配置人力资源市场。综观中国劳动力市场的发展,有以下特点:

### (一) 劳动力流动的双重二元分割格局更加明显

中国劳动力市场的发展,日益打破了传统的以“户籍”和“身份”为主的城乡分割劳动力市场格局,逐步形成了相对统一的一体化劳动力市场。但这种一体化的劳动力市场在城乡劳动力流动上存在着明显的城乡分割,这种分割使得劳动力的就业结构失衡。主要表现在:一是农村劳动力流动过度,对农业生产所需劳动力带来了严重影响。2000—2009 年,中国农村迁移劳动力从 7849 万上升到 1.45 亿,占农村劳动力就业数量比例从 16.0%上升到 31.0%。农业就业数量“十五”期间减少了 2073 万人,“十一五”期间减少幅度更大,2005—2009 年,农业就业数量减少 3316 万人。在绝对数量减少的同时,在全部劳动力中,农业就业比例从 1991 年的 59.7%下降到 2008 年的 39.6%,减少了 20 个百分点以上;其中 2002 年以来的下降幅度超过 10 个百分点以上,目前许多行政村已空无一人,农业劳动力主要以留守老人和儿童为主,据北京大学光华管理学院学者章铮的估算,2009 年全国乡村户口劳动力有 5.5 亿,其中有 2.3 亿农民工,农业劳动力大约只有 1.8 亿。这 5.5 亿乡村户口劳动力中,30 岁及以下的只有 1.54 亿,35 岁及以下的只有 2.09 亿。因此,可以判定,中国 35 岁以下的乡村劳动力资源总体上已经枯竭。青壮年农业劳动力的过度流动,农业就业人口年龄结构老化、女性和受教育水平相对较低等因素,对于农业现代化发展和农业技术进步都提出了挑战。二是流向不对称,流动劳动力的就业领域主要集中在以手工和体力为主的劳动领域。从地域上主要是从农村流向城市,从落后的只西部地区流向东部发达地区,而城市劳动力很少流动到农村。2008 年以前,农村劳动力流动持续以向东部地区集中为主,2009 年后,东部地区受全球金融危机和产业转型升级的影

响,中西部地区主动迎接东部地区的产业转移接续和受中央政策扶持的效应开始显现,经济发展在速度上开始超过东部地区,进而带来了新的就业机会。因此,劳动力流向也开始发生了新的变化,流向东部地区的比例从 2008 年的 71.1%下降到 62.6%,下降了 8.5 个百分点。由于流动劳动力主要为农民工,并主要就业于不需多少技术,简单重复操作,但对从业者体力、反应灵敏度或操作精确度有较高要求的劳动密集型行业。如采矿业、制造业和建筑业等重、脏、苦、累、险工种,因此,当东部发达地区产业升级,大量以劳动密集型为主的低端产业向中西部地区转移时,这些农民工开始对“珠三角”等地的用工模式说“不”,他们开始离开“珠三角”、“长三角”、“环渤海”,走向承接了产业转移的家门口。一些传统的劳务输出大省也开始从一心“送人”转到注意“留人”、“招人”。以劳务输出大省四川和安徽为例,2010 年,四川省劳务输出 2245.9 万人,其中省内就业 1013.92 万人;安徽省农业富余劳动力转移就业 1300 万人,其中省内就业近 400 万人,比 2009 年增加 42 万人。为此,有些学者认为这些没有城市户籍身份保障就业的农民工,开始有了“退出”的权利。利用这个“退出”权利,可以改变劳动力市场“强资本,弱劳动”的现象。笔者认为,这只是表象,这些低素质的流动农民工,其就业领域仍然是传统的纺织、服装、食品、玩具、皮革、制鞋、家用电器、电子信息等劳动密集型企业,改变的只不过是就业地点,而不是就业权利。显著事实是:在城市工作的农民工无法融入城市,不得不选择在农村和城市之间流动,劳动力资源无法实现优化配置。

劳动力市场发展在劳动力流动上的另一个变化是高技能人才的流动越来越自由,充分,而低素质的劳动力流动半径越来越小,越来越难以流动。劳动力市场“强劳动、弱资本”与“强资本、弱劳动”并存。随着产业升级和新一轮国际竞争压力的加大,企业生产函数开始向价值链高端升级,雇用标准改变,因此,高技能员工由于具有高异质性、稀缺性和难以替代性的特征,成为企业产业调整和生产函数向价值链高端升级的主要依靠,这些员工收入水平高,工作条件好,在劳动关系博弈中主动权、话语权越来越大,流动范围也越来越广,并在一定程度上改变了传统的“资强本、弱劳动”的博弈格局;而低技能劳动者在二元劳动力市场体制中的生存压力随着生产技术水平提高不断增大。特别是受通货膨胀和其它不确定性因素的影响,低技能劳动者的收入几乎不足以支付先期的人力资本投资,更无法估计预期的投资收益。因此,流动半径下降,流动越来越难。2007 年国家统计局公布的农民工监测报告显示,2008-2010 年间省内务工人员比例不断上升,分别达到 46.7%、48.8%、49.7%。外在环境的恶化使这部分劳动者技能提升的速度低于因经济结构升级对生产技术要求提高的速度,“技术衔接”失衡使他们成为企业升级而“被裁员”的主要对象,或成为劳动力市场上以非正规就业或劳务派遣用工形式存在的“被雇佣”群体,劳动契约主体地位薄弱,劳动契约完全性差,成为“强资本、弱劳工”现象劳动关系矛盾的主要方面。

目前,中国劳动者的技能结构只初级工占一半,中级工占 40%多,而高级工、技师以及高级技师所占比例很少。中国人事科学研究院《2009 中国人才报告》研

究显示,2010 年中国专业技术人员供应量为 4000 万左右,而需求量为 6000 万。根据中国劳动力市场信息网检测中心 2010 年第四季度就业服务机构提供的劳动力市场供求状况数据分析,各技术等级分组的供求人数比率如图 1 所示。2010 年 45 岁以上求职者的岗位需求与求职人数比率只有 0.8,为所有年龄段的最低,如图 2 所示。根据中国人力资源信息监测中心 2011 年 2 月的统计,16-34 岁之间的劳动者是劳动力需求的主体,占劳动力总需求的 66.3%。因此,今后在劳动力市场上,高龄低素质劳动力供大于求的状况仍很突出,“低技能员工安置”问题和“高技能用工荒”现象仍将难以避免。

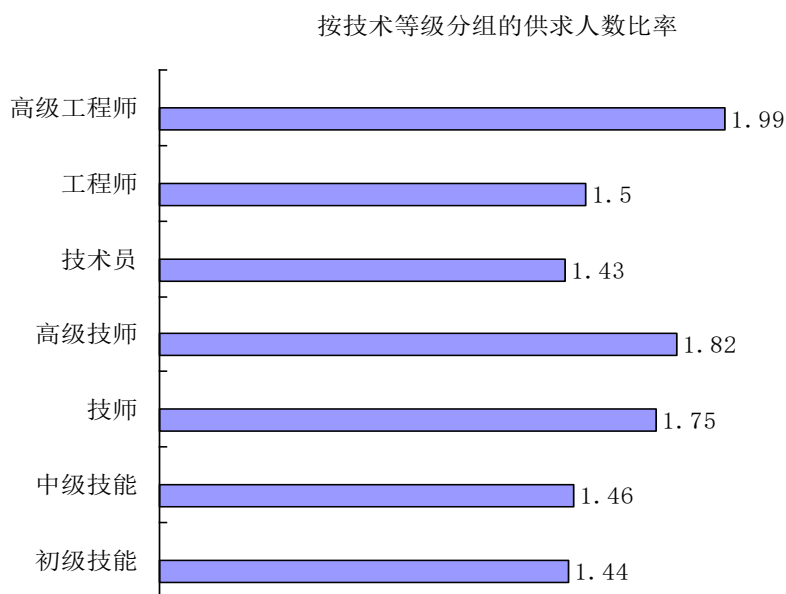


图 1 按技术等级分组的供求人数比率

数据来源:根据中国劳动力市场信息网检测中心 2010 年第四季度就业服务机构市场供求状况分析整理

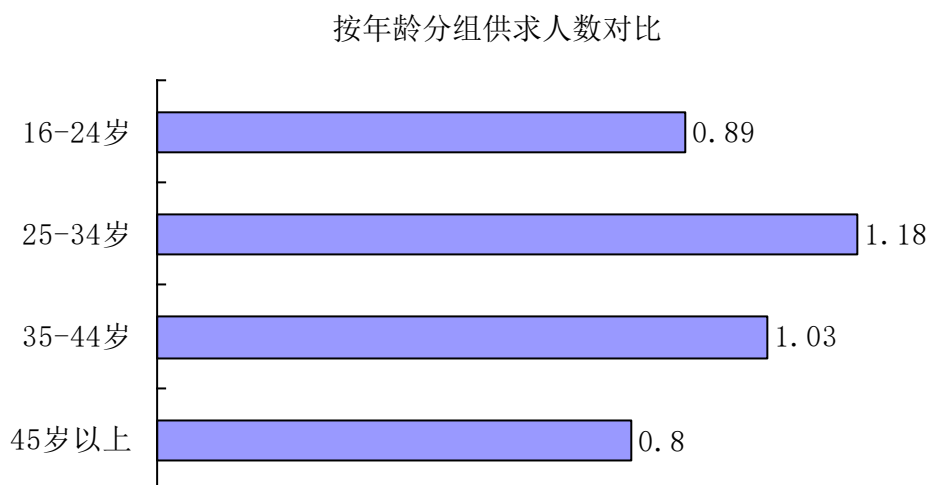


图 2 2010 年按年龄分组的供求人数比率

## (二) 劳动力市场参与者以新生代农民工为主体

二元经济发展新阶段的到来，以及劳动力市场发育水平的提高，劳动力在城乡之间、所有制之间、部门之间和企业之间流动障碍的清除，原来处于隐蔽性失业状态的农村剩余劳动力和城市企业冗员，通过劳动力市场得到了重新配置，劳动力市场的总量矛盾让位于结构矛盾。如图 3 所示，2001~2009 年间岗位需求与求职人数比例一路走高，供需矛盾较为突出，2010 年后，劳动力供给开始出现不足的状态。

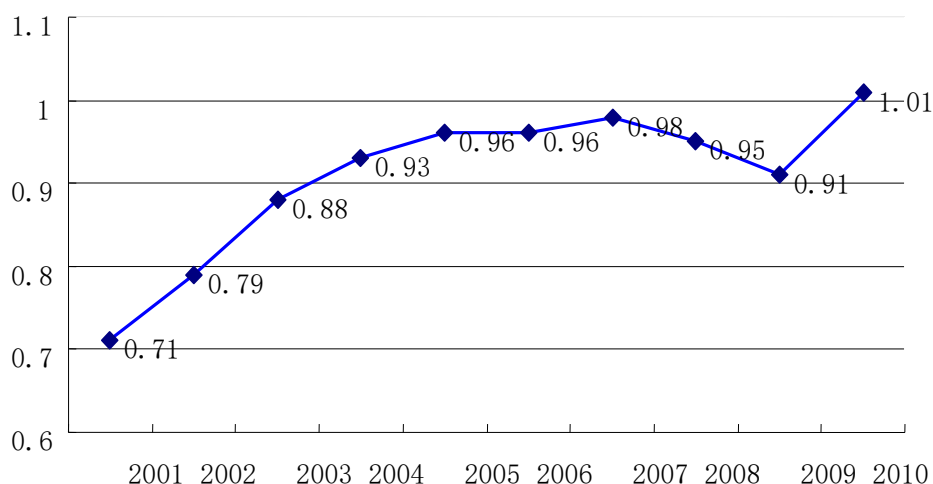


图 3 2001-2010 年劳动力市场岗位需求与求职人数比率

1990 年，劳动力市场中 18~45 岁人口所占比重为 68%、46~65 岁人口所占比重为 32%，到 2000 年的时候，18~45 岁人口占这个年龄段劳动力的比重提高到 80.6%，46~65 岁人口所占比重相应降低了 12.6 个百分点，特别是 46~65 岁女性减少了将近一半。观察 21 世纪上半叶人口年龄结构的变化和劳动力供给趋势变动，可以发现：劳动力供给总量的边际递减现象已经发生，劳动力供给绝对数量的减少也将很快出现。迄今为止，16~60 岁劳动年龄人口的总量以及占总人口的比重一直处于不断上升趋势，成为劳动力市场供给不断增加的基本源泉。这不仅形成了中国丰富的人力资源优势，也成为近 20 年来“人口红利”的主要来源和促进经济增长的重要因素。然而，根据最新预测，中国劳动年龄人口从 2013 年左右开始上升趋势减缓，2016 年达到最高峰后开始绝对减少，而劳动年龄人口的增长率目前已经是逐年降低，并且下降速度趋于加快。因此，劳动力供求总量矛盾基本缓解。随着劳动力供求总量矛盾的缓解，劳动力市场参与者结构也发生了变化。突出表现是新生代农民工成为劳动力供给主体。据国家统计局 2009 年对全国 31 个省的农民工监测调查，在所有外出农民工中，新生代农民工即 80 年之后出生的外出农民工比例超过一半，占 58.4%，以 2009 年外出从业 6 个月及以上农民工数量 14533 万人推算，新生代农民工的数量已经达到 8487 万人。与农村从业劳动力相比，外出农民工的年龄构成更加年轻。80 年之后出生的农

村从业劳动力占全部农村从业劳动力的 26.4%，但是 80 年之后出生的外出农民工已经占全部外出农民工的 58.4%，使得新生代农民工成为外出农民工的主体部分。如图 4 所示。

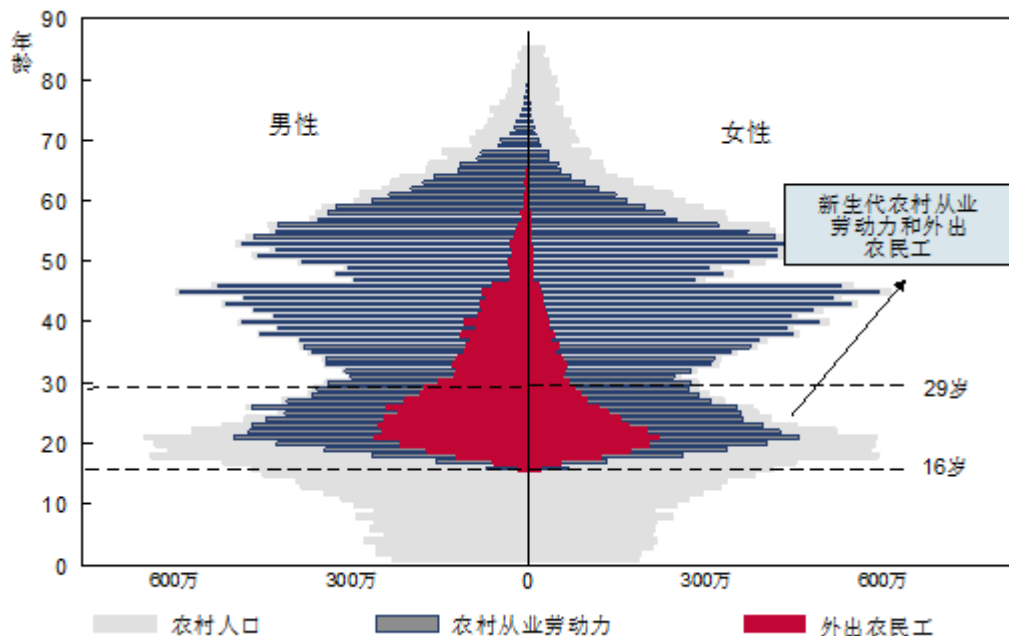


图 4 2009 年农村从业劳动力和外出农民工的年龄结构

在外出农民工中，25 岁以下的占 41.6%，26—30 岁的占 20%，31—40 岁的占 22.3%，40 岁以上的只占 16.1%。外出农民工中，初中以上文化程度的占 64.8%，高中以上文化程度的占 23.5%。60% 以上的外出农民工集中在大中城市就业。这些新生代农民工基本不懂农业生产，60% 的新生代农民工缺乏基本的农业生产知识和技能，其中更有 24% 的新生代农民工从来就没有干过农活，与上一代农民工主要集中在制造业和建筑业就业不同，新生代农民工主要集中在制造业就业。如表 1 所示。

表 1 新生代农民工外出从业的主要行业分布

行业分布 (%)	外出农民工		
	合计	上一代农民工	新生代农民工
制造业	39.1	31.5	44.4
建筑业	17.3	27.8	9.8
交通运输、仓储和邮政业	5.9	7.1	5.0
批发和零售业	7.8	6.9	8.4
住宿和餐饮业	7.8	5.9	9.2
居民服务和其他服务业	11.8	11.0	12.4
其他行业	10.3	9.8	10.8

新生代农民工大部分属于改革开放后成长起来的劳动力，文化程度较高，不熟悉农业生产活动，不愿意在农村务农和生活，更加倾向于选择城市生活，这样，即使城市劳动力市场受到就业冲击，他（她）们仍然会选择流入城市寻找就业和发展机会。刘传江等学者曾对此进行过系统研究，如下图所示。

**第一代农民工与第二代农民工的主要差别**

比较特征		第一代农民工	第二代农民工
成长环境	社会环境	改革开放前	改革开放后
	家庭环境	多子女家庭	独生子女家庭或两孩家庭
个人特征	年龄层次	出生于 1980 年之前	出生于 1980 年之后
	文化程度	小学和初中文化为主	初中及以上为主
	婚姻状况	大部分已婚	大部分未婚
	人格特征	吃苦耐劳特征较强	吃苦耐劳特征较弱
就业情况	打工的主要目的	为家庭，求生存为主	为自己，追求生活质量
	工作期望	能挣到比种田多的钱即可	向往体面或接近市民的工作
	劳动供给决策	绝对收入比较	相对被剥削感较强
与农村的联系	务农的经验	有比较丰富的务农经验	没有或缺乏务农经验
	与家庭的经济联系	大部分的收入寄（带）回农村老家	收入汇寄回家比例较低，有时向家里要钱
城市适应性	对城市的认同感	较弱，以同乡为主要交往对象	较强，向往城市生活，渴望融入城市
	与外界的联系	以口信、书信为主，信息量少，频率低，速度慢	以电话、网络为主，信息量大，频率高，速度快
	生活方式	与传统农民接近	与现代市民接近
未来意愿	对未来的期望	年龄大后返乡劳动	不愿返乡务农，希望市民化

信息来源：刘传江、程建林、董延芳，《中国第二代农民工研究》2009 年 12 月/山东人民出版社

图 5 第一代农民工与第二代农民工的差别

### （三）劳动者就业的价值观由“找生计”到“找生计”与“找尊严”并重转变

以新生代农民工为主体的新生代员工生活在中国社会剧变的年代，经济社会的转型，外来文化的影响，现代化通讯手段的普及，生活水平的逐渐富裕，再加上独生子女特殊的家庭环境，都使得他们的思维模式和行为特点与老一辈相比有很大的差别，就业的价值取向也发生了变化。“80 后”、“90 后”劳动者，不只是为了“找生计”，而是有了为自身长远发展着想的新追求。“找生计”叠加“找尊严”，成为他们就业的主要价值。调查显示，大部分“80 后”、“90 后”劳动者，都有明确的职业发展目标，比较看重自己未来的发展。对于职业发展目标，有 25.8%的“80 后”、“90 后”劳动者希望通过工作“掌握专业技术，有一技傍身”，还有 26.3%的“80 后”、“90 后”劳动者希望“自主创业当老板”。新生代员工在工作中更希望有正义、民主、平等、和谐、友爱、互助的工作氛围和相互尊重、人格平等的人际关系氛围。对待自己的劳动权益，他们更加乐于、敢于提出诉求，

包括向老板提要求、进行工资集体谈判、提出法律诉讼等。对待心理压力，往往由“聚集”转向“释放”，如果劳动者的焦虑和担忧没有得到及时的关注和疏导，就会影响他们的道德判断和理性选择，成为一种潜伏的社会心理危机。这些心理危机积累成不能承受之重时，一些如自杀、迁怒他人的极端现象就会出现。“80后”、“90后”劳动者，上网和看电视往往成为新生代劳动者的主要业余活动，因此，他们的思想观念和价值取向也更多地受到这些媒体的影响。

#### **(四) 劳动力供给总量正趋于峰值水平，未来增量压力逐步消失，农村劳动力转移成为今后城市劳动力供给的主要来源**

随着总人口增长态势的减缓，劳动年龄人口会先于总人口达到顶峰，劳动年龄人口也会先于总人口停止增长。根据《国家人口发展战略研究报告》预测，我国劳动年龄人口规模在2016年将达到10.1亿人的峰值水平，联合国预测中国劳动年龄人口规模也将在2015年前后达到峰值。2015年后，中国的劳动年龄人口规模和占总人口比重都将下降，到2020年上述两项指标将分别降为98894万和71.3%，2030年会进一步下降到96008万和68.9%。

随着我国劳动年龄人口增长趋势的减缓，城镇劳动供给的来源将主要依靠城镇化过程中的农村劳动力转移。这会带来社会结构的变化，这种变化中变现出如下特点：(1) 社会分化加速；(2) 社会流动加快；(3) 社会冲突加剧；(4) 社会整合力下降。表现在：一是传统社会整合力量弱化；二是国家行政整合能力下降；三是新的社会整合机制不健全。

## **二、劳动力市场变化对劳动关系的影响**

### **(一) 劳动力市场城乡融合发展阶段的分割对劳动关系统一调整带来挑战**

劳动关系的规制与劳动力市场表现出的劳动关系特征是密切相关的。通常分为个别劳动关系调整、集体劳动关系调整和社会劳动关系调整。一般来说，个别劳动关系是劳动关系规范和调整的基础，集体劳动关系是劳动关系规范和调整中心，而社会劳动关系是劳动关系规范和调整的目标。个别劳动关系调整的是劳动者个人与雇主之间的关系，主要通过劳动合同进行规范。《劳动合同法》对于劳动合同制度的规范，其实质就是对个别劳动关系的规范。集体劳动关系是劳动者集体（通常以工会为代表）与雇主或雇主组织，就劳动条件、劳动标准以及有关劳资事务进行协商交涉而形成的社会关系。劳动者通过团结的力量与雇主或雇主组织交涉，改变了劳资双方的力量对比，实现了对等的身份和地位来处理劳资事务的格局。因此，市场经济下大多数国家对劳动关系的调整和规制，都是以集体劳动关系作为中心和主线来进行的。中国劳动关系是否应该也转向集体劳动关系呢？有不少学者是持肯定意见的。对此，笔者有不同的看法。笔者认为，中国劳动力市场的发展具有高度分割的特征，这种分割性要求劳动关系规范与调整既要关注低技能的普通劳动者的劳动关系，实现劳动关系从个别劳动关系向集体劳动关系转型，改变“强资本，弱劳动”状态，也要关注高技能劳动者的劳动关系，对于这类劳动者，由于在劳动关系上基本上是“强劳动，弱资本”，因此，必须



坚持个别劳动关系的规范与调整方向。

## (二) 劳动力市场参与主体及其价值观的变化对劳动关系管理方式和手段提出新要求

劳动力市场的参与主体主要是以农民工为主体的新生代劳动者。这些劳动者年龄大多 20 岁出头，刚走出校门 3-5 年，绝大多数未婚，职业道路尚处于起点阶段，其思维、心智正处于不断发展、变化的阶段，加上赶上体制变革和社会转型的新阶段，物质生活的逐渐丰富使他们的需要层次由生存型向发展型转变，就业动机从“改善生活”向“体验生活、追求梦想”转变，对生活的追求，从结婚、生子和子女教育等向期盼精神、情感生活需求得到更好地满足转变，对劳动权益的诉求，从单纯要求实现基本劳动权益向追求体面劳动和发展机会转。因此，他们不仅注重工资待遇，而且也注重自身技能的提高和完整劳动权利的实现；特别是在以大众传媒和通信技术进步为主要标志的现代文明熏陶下，形成了多元的价值观。劳动力市场参与主体的这些变化，要求我们在劳动关系管理上，不能再仅仅依靠传统的方式与手段，必须更新管理理念，综合运用经济、法律、管理、伦理等多种手段与方法，适应新生代劳动者的特点。

## (三) 城市化、产业结构调整与高级化成为影响中国未来劳动关系管理的重要因素

城市化要求进行系统层面的整合，即经济系统、社会系统、文化系统及制度系统四者是相互衔接而不是脱节的，劳动力市场上以新生代农民工为主体的流动劳动者如果仅仅从经济系统上被接纳，在生活、行动和心理等社会文化系统中却受到歧视和排斥，就不是真正的城市化。因此，实现农民工市民化，让他们在生存职业、社会身份、自身素质以及意识行为方面融入城市主流社会，是中国城市化的主要任务。农民工市民化既是劳动力市场发展的一种过程，也是一种结果，这一过程与结果要求在劳动关系管理上，必须从社会劳动关系管理的角度高度关注新生代农民工的就业培训、稳定居住、社会保障和公共服务，实现社会劳动关系的整合。

产业结构调整与高级化是中国未来经济发展面临的主要任务。面对大力推进产业调整升级的宏观环境压力，一些依靠低廉劳动力成本来获取利润空间的高能耗、高污染传统产业在产业升级转型过程中将逐步丧失优势。这些产业通常员工薪酬福利待遇较低，主要依赖劳动成本最小化的管理思维和营利模式生存，面对竞争压力，雇主往往只会设法保持现有劳动力成本低廉状态甚至继续压缩劳动力成本，忽视劳动者的诉求和劳资关系状态，令劳资关系剑拔弩张，劳资矛盾一触即发。这也是中国珠三角等发达地区劳资关系失衡的主要原因。

在产业结构调整与城市化中，还必须考虑第一产业和农村的发展问题，目前中国劳动力向城市的过度流动已经带来了农村劳动力的“空心化”，这与城乡经济一体化发展的要求发生了较大矛盾，这也是未来中国必须解决的问题。随着城乡经济一体化和产业结构的改善，劳动关系管理必须从关注城市劳动关系转向关注全社会的劳动关系。

#### (四) 低端劳动力成本上涨，“次级劳动力市场走向规范化、法制化给劳动关系管理带来的挑战

劳动力市场的发展，对外资、合资企业更加有利，对内资企业更加不利。本土企业一直将“劳动力成本优势”作为竞争力，而未来将不断减弱。劳动力市场的三大需求特征为“制造业”、“低年龄”和“低学历”，今后难以为继。根据中国人力资源市场信息监测中心对全国109个城市的监测数据，制造业和服务业需求占近80%。用人单位对劳动者的需求集中在16-35岁年龄段，占全部需求的近80%，在对劳动力的需求上也是以“高中”和“初中”毕业生为主，占60%以上。

对大企业有利，对小企业不利。小企业中非正规就业的比例高，随着次级劳动力市场规范化、法制化带来的成本提高，与工资水平的总体上升相叠加，给小企业带来更大的冲击，从而产业整合将不断加强。

劳动力市场的变化，对资本密集型企业也更加有利。这些企业人工成本相对较低。

### 三、巩固个别劳动关系，推行集体劳动关系，规范社会劳动关系：未来劳动关系管理的主要取向

对劳动力市场上高技能人才，应该坚持个别劳动关系管理的方向，并依据《劳动合同法》继续巩固发展，保障其“用手投票”的权利。目前，中国个别劳动关系要强化规范性契约，通过内部劳动力市场来稳定雇佣关系，培育企业核心人力资源优势，实现劳资共赢。对待高技能人才的劳动关系管理，要以流动性为基础实现稳定性。当然，以流动性为基础并不是只强调流动性，更不是不需要稳定性。面对变革的时代，劳动关系的稳定性主要指劳动者身份的稳定，而不是某个具体工作岗位的稳定。对于劳动者来说，稳定是指劳动者只要具备不断获取工作岗位的能力和机会，在结束旧的劳动关系之后，能够很快建立新的劳动关系。对雇主来说，稳定也不再是指与特定的劳动者建立起长期的劳动关系，而是指在其有用工需求的情况下，能够持续而稳定地从劳动力市场上获得最适合本企业需求的劳动者并与之建立劳动关系。

而对于低素质的普通劳动者，由于在劳动关系上，他们在雇主与自己的诉求存在差距时只能“用脚投票”，选择“退出”机制，很难改变“强资本弱劳动”的状态。主要表现为：一方面，劳动者流动率高、工作承诺低、相互信任极端缺乏，雇主靠直接的强制性执行手段来实施劳工控制，“体面劳动”无法实现；另一方面，以南海本田集体停工协商案例为代表的一系列类似停工协商事件，预示着劳动者的集体意识开始形成。因此，要及时推动这些劳动者的劳动关系从个别劳动关系转向集体劳动关系，建立集体协商谈判机制。中国目前不仅雇主组织不规范，而且工会组织缺乏独立地位和权力，难以成为工人阶级的真正代表，集体谈判机制缺失。虽然也开展了集体谈判，但属于政府费力推行的嵌入式集体谈判，往往是政府一头热，职工和雇主两头冷。难免劳资冲突不断，并演变为罢工情况下的自发集体谈判。因此，推动集体谈判最需要创新的地方是什么力量能促

使资方坐下来谈并接受劳方的要求，工会的代表行为怎样才能不受资方压力影响。

在社会劳动关系上，要从新生代农民工群体的特殊性出发，以促进新生代农民工市民化为目标，建立城市接纳机制。从政策上改变劳工基于农民身份的自然分类，以人们所从事的职业分类来代替。由于职业群体是现代社会工人群体的凝聚力和共识的保证，也可以提高工人与资方的谈判力量，因此，要根据职业组成职业群体，探索职业群体的规范化建设。

劳动市场的分割与社会经济的发展演变特别是城市化过程有着密切的关联。我国农村劳动力向城市转移有三个鲜明特点，一是流动而非迁移；二是只有劳动力的流动，而非劳动力的流动性很低。三是流动带来了农村农业劳动力的不足，产生了留守儿童和流动儿童等社会问题。针对这些特征，在劳动关系管理上，必须从社会的高度确立劳动关系管理的原则和方向，要通过劳动关系的管理实现城乡协调，社会和谐。

要加快面向城市所有劳动者特别是农民工的保障性住房建设。据中国公安部 2007 年的调查，按照自身收入水平，有 74.1% 的农民工愿意承受的购房单价在 3000 元/平方米以内，有 19% 愿意承受 3001-4000 元之间的单价，愿意承受 4000 元以上的只有 6.9%。而 3000 元/平方米的房子主要集中在中、西部地区的县市及以下城镇，农民工又主要集中流入的是东部沿海地区，这些地区即便是小城镇，房价也远远超过了 3000 元/平方米。因此，城市接纳机制必须考虑农民工的稳定居住问题。

要进一步规范“三方四主体”的劳动关系协商机制，通过完善三方协调机制消除劳资矛盾。今后应将劳动者作为核心主体纳入劳动关系协商机制内，通过“价值理性—工具理性”导向关系将三者统一起来，把实现和维护劳动者的利益作为劳动关系调整的基本出发点和最终归宿。实现个体理性与集体理性的有效整合，达到实现和谐劳动关系局面。

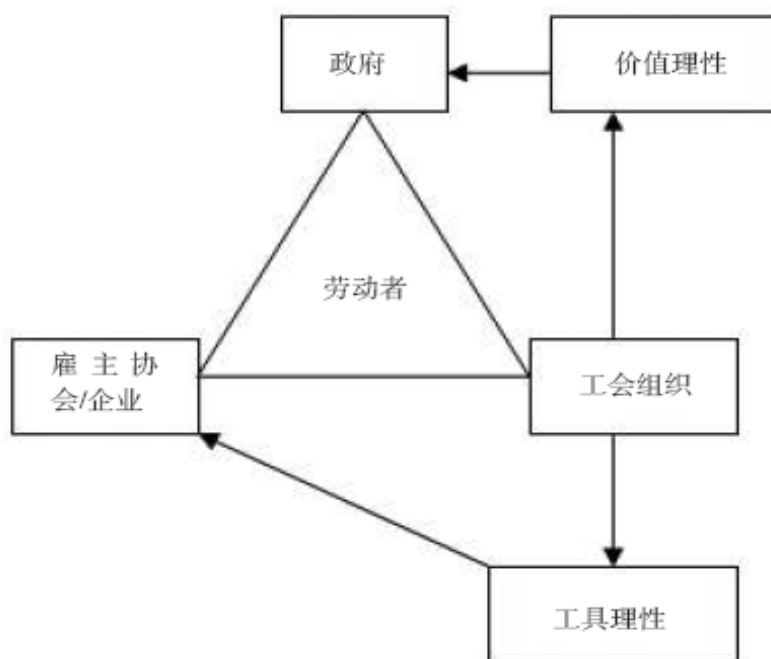


图 6 “三方四主体”的劳动关系协调机制

在劳动关系管理方法上,还应多种方法并用。要顺应新生代劳动者多层次的利益诉求,畅通劳动关系内部沟通机制,开辟多渠道的沟通方式,提高信息沟通效率,并形成沟通后适时反馈或改进的有效机制。要鼓励雇主组织建立企业、员工的利益共享观,实现劳资双赢。在公平原则基础上合理分配社会经济权益,使财富创造者能够各得其所,各得其利,共享经济发展和社会进步的成果。使传统的“立威”向“立魅”转变。

要加大劳动保障监察力度,延伸劳动保障监察链条,切实维护劳动者的合法权益。建立企业用工诚信档案,将劳动者诚信服务纳入劳动关系动态管理范畴,转变“就业后监察”为“就业前监察”,及时掌握劳动用工情况,工资支付情况,社会保险缴纳情况。对经济困难的劳动者给予司法援助,切实维护劳动者的权益。只有通过企业自觉遵守劳动保障法律法规、群众自我维护权利、人力资源和社会保障部门强化管理三个方面的力量,才能切实加强劳动力市场建设,进而建立和谐稳定的劳动关系。

要继续坚持最低工资等劳工标准立法,建立统一分层、有效衔接的城乡社会保障制度体系。中国的劳动力市场主要是一个典型的买方垄断市场,最低工资的作用不可忽视。最低工资标准的提高,对于政府,有助于解决因收入分配和保险福利问题引发的劳动纠纷高涨这一普遍现象,缩小收入差距,构建和谐社会;对于企业,有助于吸引更多务工者,给企业提供相对丰富的人力资源,同时也“倒逼”企业通过革新技术、改进工艺、创新管理,实现转型升级;对于劳动者个人,有助于提高生活水平,改善生活质量。因此,尽管学界对最低工资有不同看法,但在中国的现实国情下,必须坚持这一制度。在社会保障上,要打破现行按不同人群身份分地区设置的保障制度,建立全国统一、分层衔接的城乡社会保障制度体系,为城乡劳动者流动就业、劳动关系协调创造条件。

## 参考文献

- 1、王德文：“劳动力市场的角色和地位进一步凸显”，《中国社会科学报》2010年11月30日。
  - 2、袁志刚：“关于中国“刘易斯拐点”的三个疑问”，《当代经济》2010年第19期第6-8页。
  - 3、蔡昉：“刘易斯转折点与公共政策方向的转变——关于中国社会保护的若干特征性事实”，《中国社会科学》2010年第6期第125-137页。
  - 4、张车伟：“当前劳动力市场的结构性矛盾及其经济学分析”，《经济学动态》2008年第3期第49-54页。
- 张五常：“最低工资种祸根”，《南方周末》，2004年6月17日。
- 罗小兰：“我国劳动力市场买方垄断条件下最低工资就业效应分析”《财贸研究》2007年第4期第1-5页。
- 5、Li, S. (1997) Population migration, regional economic growth and income determination: a comparative study of Dongguan and Meizhou, China. *Urban Studies*, 34(7), pp. 999-1026.
  - 6、Parish, W.L., Zhe, X. and Li, F. (1995) Nonfarmwork and marketization of the Chinese countryside. *The China Quarterly*, 143, pp. 696-730.