

新常态下的中国大陆的就业和劳动关系

王大犇*

华东师范大学

E-mail: dbwang@re.ecnu.edu.cn

摘要：目前，中国大陆经济进入到新常态，经济增速放慢、产业结构调整力度加大，从而对大陆的就业和劳动关系带来深刻的影响。在经济转型中现有的劳动法规表现为某种不适应，特别是对微型企业缺少相关的豁免政策，成为当前大众创业过程中的一道坎。经济体制转变的过程中，在劳动关系改善，推进更高质量就业方面，除了政府通过立法，制定相关的劳动标准，还应提倡企业集体协商，以达到互利共赢，同时只有致力于劳动生产率的提高，更高质量的就业才有坚实的基础。

关键词：新常态 就业 劳动关系

一、新常态的主要特点

自2013年后，中国大陆政府多次表示经济已进入到新常态。“增速适度、结构优化、效益提高、民生改善”是经济新常态的主要特点¹。经济新常态下产业结构调整升级、经济增长速度放缓、科技创新逐步成为发展动力和劳动力市场的供求关系等变化，将对就业状况以及劳动关系产生深刻的影响。

2008年国际金融危机爆发以来，世界经济复苏乏力，主要发达经济体增长低迷，中国大陆的经济也出现了持续下行的趋势。2009年，中国政府采取了4万亿刺激经济一揽子计划，保持了经济增长速度，也保持了就业的稳定，但这一措施也遭到社会不少批评，认为这种刺激造成了大陆产能过剩，错失了产业结构的调整机遇。改革开放三十多年，中国大陆经济保持近10%的增长速度，取得了骄人的成绩，目前已成为世界第二大经济体，但这种发展也存在着诸多的问题：大量的消耗资源，大肆的污染环境和一定程度上透支了劳动者的健康等，这种增长是不可持续的。中共党的十七大报告提出“科学发展观”，就是要节约资源、保护环境，实现以人为本。新一届中央确定了“稳中求进”的经济发展总基调，李克强总理曾多次表示，宏观调控的主要目的就是要避免经济大起大落，使经济运

* 王大犇，华东师范大学副教授、上海市劳动和社会保障学会常务理事、上海市就业促进会理事。

¹ 郑新立：“新常态是经济发展的新动力”，2015年6月24日，来源：光明网

行保持在合理区间，其“下限”就是稳增长、保就业，“上限”就是防范通货膨胀。²关于中国经济运行的合理区间，就是增长的下限在 7.5%左右、调查失业率为 5%；上限就是物价上涨不能超过 3.5%左右。中共党的十八届三中全会之后，中国大陆政府改进地方政府官员考核办法，强调 GDP 增长将不再成为地方官员考核的唯一指标，而将基于一系列的社会和经济指标，使得过往以 GDP 为主要目标的机制逐步淡出。中国在向社会发展、环境保护和经济增长目标之间取得平衡的转型过程，经济增速整体必将继续放缓。作为我们这样一个中等收入国家，经济增长已从原来的高速进入到了中高速阶段，过去的发展模式主要依赖出口导向型经济，现在是积极促进消费、扩大服务业、增大国内市场、健全社会保障体系。

二、经济新常态对就业的影响

(一) 经济减速和经济结构调整对就业的影响

西方经济学中的“奥肯定理”，阐述了 GDP 增长与失业率具有反向的关系。从中国大陆实际看，以往 GDP 每增长 1 个百分点，全国新增就业约 130 万左右。稳增长的目的就是为了保就业，如果没有必要的经济增长，就没有就业增加，基本民生将会受到较大影响。目前，大陆经济发展开始步入减速阶段，由以往对速度的追求转变为对结构的优化和效益的增加，经济增速的趋缓势必对新增就业带来影响。所以，尽管增速放缓，但新常态下的中国“发展仍是第一要务”。另外，不同的增长模式和产业结构的就业增长弹性系数也不完全相同。相比较而言，服务业就业的容量更大，近两年，虽然大陆的经济增长速度放慢，但就业矛盾并非十分突出，除了自 2012 年后大陆的劳动力供给出现净减少的原因外，另外一个重要原因是服务业的快速发展。根据官方数据，2013 年中国服务业首次超过工业，第二产业增加值比重为 44.9%，而第三产业比重达到 46.1%，比第二产业比重高 2.2 个百分点。第三产业吸纳就业能力好于第一产业与第二产业，随着其比例提高，新增就业岗位的提升较大。目前，发达国家第三产业大约 70% 的平均水准，我国大陆还有较大差距，这也表明大陆服务业还有着巨大的增长空间。

(二) 形势也正在发生着深刻的变化

1、劳动力供给正在从“无限供给”向“有限供给”转变。由于大陆上个世纪 80 年代初提出普遍“一胎化”人口政策的效应，大陆劳动年龄人口已经在 2011 年见顶，预计将在未来几年加快下降，自 2012 年后，中国大陆的劳动适龄人口开始出现负增长，以后每年约减少 300 万左右。曾经是取之不尽的农村富余劳动力也正慢慢干涸，劳动者的工资水平迅速上升（见图 1），现在很多企业反映招工难。这说明就业未来应警惕老龄化带来的新增就业人口的不足，也表明要素规模驱动力减弱，经济增长将更多依靠人力资本质量和技术进步，劳动力市场总体供求关系也出现了质的变化，由以前供大于求转为结构性供需

² 2013.7.17《人民日报》“使经济运行保持在合理区间”。

不平衡。

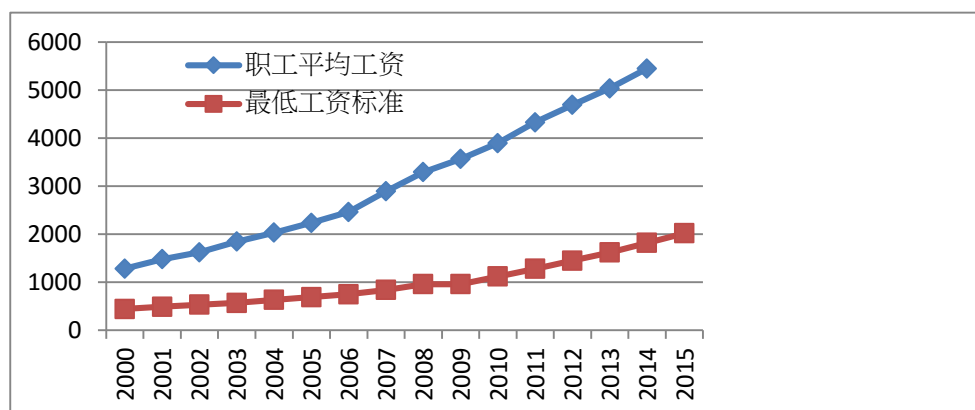


图 1. 上海市职工月平均工资和最低工资标准的增长

2、就业矛盾的焦点正在从就业规模扩张向就业结构能否调整、就业质量能否提升转变。在上个世纪 90 年代，随着大陆产业结构调整 and 国有企业改革，大量的职工下岗，加上农村剩余劳动力的大规模转移，当时政府就业工作的重点就是扩大就业规模，国务院先后颁布一系列关于促进就业的《通知》、《意见》³，各地也出台了很多更加细化的政策和措施，促进就业和对就业困难群体进行援助。进入新世纪后，中央政府开始关注提高经济发展的质量和效益，关注推进更高质量的就业主动适应新常态。

3、劳动者的竞争力正在从拼体力、拼成本向凭能力、凭素质转变。改革开放初期，中国大陆主要利用低劳动力成本的优势发展劳动密集型产业，使中国快速成为当今世界的“制造业大国”，但低劳动力成本导致劳动密集型产业过度发展，造成产业结构低度化；低工资也影响人力资本投资和劳动力素质，阻碍创新能力的提高；同时，低工资加大贫富差距，影响消费倾向，导致社会有效需求不足。⁴目前，中国正在努力成为世界“制造业强国”，这就要求产业升级，经济发展的着力点就是转方式、调结构，这必然对劳动者的素质提出更高的要求。

(三) 常态下大陆企业的出路及对策

一国生产要素成本包括其所拥有的劳动力、资本和自然资源，在全球化的今天，资本和大多数自然资源都具有高度的跨境流动性，而劳动力的跨国流动常常受到各种限制，同样土地也是不可流动的，因此一国的不可贸易生产要素成本包括劳动力成本和土地成本，也就成了衡量一国竞争力的重要指标。进入新世纪以来，大陆沿海地区的劳动力成本和土地成本同时上升，这一方面降低了出口的国际竞争力，而工资上涨和房地产价格上涨带来的居民财富效应又推动了进口的增

³ 2002 年，中共中央、国务院印发了《关于做好下岗失业人员再就业工作的通知》，确立了中国的积极就业政策。2005 年-2008 年间，相关的几个文件对积极就业政策的进行了拓展、充实和完善。到 2009 年，在应对金融危机时形成了更加积极的就业政策。2015 年 5 月，国务院又颁发了《关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见》。

⁴ 杨军生著：《“低工资陷阱”与中国经济转型》2011 年 12 月，中国人民大学出版社

加，最終將體現為快速上升的貿易赤字，市場由供不應求轉為供大於求，目前需求不足，產能過剩。另一方面，組成企業成本的諸多因素都持續或明顯提高，如勞動工資、原材料、貸款利率、污染排放的收費管理等。這兩個變化就構成現在的新環境。企業要適應這樣的新環境就必須轉型升級，一些不適應新環境的企業將逐步通過破產退出市場。目前，大陸的小企業現在面臨著巨大的生存壓力，隨著消費需求放緩、勞動力成本日益上升和產能過剩，它們很難保持競爭力，轉型是其必由之路。長期看，企業合理化關、停、並、轉、遷、裁和整合措施也符合政府目標和勞動力市場的發展趨勢，但從短期看，必然帶來陣痛——失業人口的增加。目前，傳統的企业出路主要有三：

1、通過轉型升級，提高勞動生產率或者產品的附加值。這是最佳的一種選擇，現在大陸沿海地區紛紛提出“騰籠換鳥”、“鳳凰涅槃”。但技術工人短缺、借貸成本高企，再加上知識產權保護不力讓這種轉型變得很艱難。

2、通過引進機器人，推行機械化、自動化，用機器替代勞動。國際機器人聯合會數據顯示，2008 年至 2013 年，中國每年機器人進口量平均增幅達 36%。未來的增長潛力十分巨大：2012 年，中國製造業的機器人密度僅為 23 台/萬人，韓國則為 396 台/萬人。在 2011 年，富士康總裁郭台銘曾表示在未來三年要引進 100 萬台機器人。據報載，大陸的工業機器人的使用增長率已名列世界前茅，預測到 2017 年將其擁有量將達到世界第一。

3、通過搬遷，遷移到勞動力成本相對較低的地區和國家。大陸沿海的不少企業開始向內陸勞動力成本和土地成本較低的地區轉移，比如安徽省就建立皖江承接東部地區產業轉移經濟帶，各地鼓勵農民工返鄉創業，這對大陸總體的就業影響不大，只是改變了勞動力空間分布的格局。最近，富士康表示將投資 50 億美元在印度投資，將解決 5 萬人就業。現在大陸有些勞動密集型服裝、制鞋、箱包等外企開始向東南亞轉移，這對於大陸就業必然會帶來一定的影響。此類轉型中，可能使大陸失業率上升。

另外，新時期我們正在加快淘汰落后產能和調整過剩產能，這都會導致一些企業裁員，產生對存量勞動力的排擠或者替換。但按照《中華人民共和國勞動合同法》（以下簡稱《勞動合同法》）的規定，用工單位因產業結構調整或應搬遷等原因造成裁員和原來勞動合同無法履行解除勞動合同的必須給予職工經濟補償。最近幾年，大陸沿海地區因經濟補償所引發的勞資糾紛不斷，企業希望尽可能地少給，而職工希望尽可能地多補，兩者博弈有時可能會使事態擴大。

此外，大陸相關的改革措施也和“稳增长”密切呼應，比如放寬市場准入、簡化行政審批、公司注冊資本登記制度改革、營改增以及擴大小微企業所得稅優惠範圍等一系列改革措施。創業對就業具有倍增效應，創業也可以將創新的點子實現市場價值。目前，中國政府大力提倡“大眾創業，萬眾創新”，政策也由“給錢”向“鬆綁”轉變，目的就是釋放新一波創業活力，但目前的用工制度有可能成為小微企業進一步發展的一個坎。

進入新世紀後，中國政府為了防止勞動合同短期化，提高就業的穩定性，2008

年实施的《劳动合同法》对于劳动合同签订两次或在本单位连续工龄超过十年的，要求企业与劳动者签订“无固定期限”的劳动合同。同时，又对劳动合同的解除做了较严格的规定。规定了依法解除和协商解除、不得解除的条件。其中裁员、协商解除或者劳动合同期满因企业原因不再与劳动者续签劳动合同的，企业需支付经济补偿金。如果雇主不当解雇，则应依照该法规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

- (一) 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；
- (二) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；
- (三) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。

第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

——《中华人民共和国劳动合同法》

国际劳工组织 1982 年《雇主提出终止雇用公约》(第 158 号公约)规定，工人的雇佣不应被终止，除非存在与该工人能力或行为相关的正当事由或者基于事业、企业或服务经营的需要，否则构成不当解雇。尽管国际公约对正当解雇做了原则的规定，但各国不当解雇的具体标准以及赔偿责任并不相同。

我国大陆的无固定期限合同制度对于保障劳动者稳定就业起到了积极的作用，但无固定期限合同在强制续签、禁止约定终止条件及对合同解除权的限制，使之突破了合同的基本原则。关于解除劳动合同和因某种原因企业需裁员的话，企业必须支付劳动者经济补偿，而经济补偿标准与国际社会多数国家比是取得高限。雇主解雇行为中，如果以经济原因实施裁员，雇主负有支付遣散费的义务。裁员包括三种情形：雇主停止营业、雇主营业地点发生变化、雇主减少工作岗位。比如美国奉行“雇佣自由”，一般正当解雇没有经济补偿；在英国，经济补偿只适用于经济性裁员的情形，而且经济补偿的数额并不高，雇主因其他原因解雇雇员时并不需要支付经济补偿。雇员主张遣散费的前提是已经连续工作满两年。遣散费的金额依据雇员工作时的年龄和工作年限确定。雇员在年龄不足 22 岁的工

作期间，每工作 1 年获得半周的工资；在 22 岁和 41 岁的期间，每工作 1 年获得 1 周的工资；在年龄超过 41 岁的期间，每工作 1 年获得一周半的工资。但以上金额的计算不得超过法定的最高工资以及 20 年的工作期限。在裁员情形下，如果雇员存在不当行为，雇员就无法主张遣散费；在德国，法律对解雇中的正当事由要求很高，但如果法院认可雇主的解雇事由，雇主无需向雇员支付经济补偿，即使在经济性裁员中，雇主也无需支付经济补偿。雇主仅在解雇的正当事由不成立时，通过支付离职赔偿金的方式终止劳动关系；日本过去崇尚“终身雇用制”，2007 年日本通过《劳动合同法》，该法第 16 条做了同样的规定，但没有对解雇的具体事由做出规定。《劳动基准法》仅仅规定了在员工的某些特殊时期雇主不得解雇以及解雇的预告程序。⁵大陆《劳动合同法》实施后，一些用人单位为了提高企业用工的灵活性，不少采取使用劳务派遣的办法来应对，而 2013 年《劳动合同法》的修改，进一步规范了劳务派遣，又一次堵住了“灵活用工”的路。

“大众创业”，如果仅仅是几个合伙人一起弄弄，失败了，其退出的成本不会太大，但如果雇佣一定数量的员工，按照现有的法律就会产生一定的退出成本——员工的遣散费（大陆称之为经济补偿）。假设：一个初创型的企业，存活三年，雇工 10 人，人月平均工资 5000 元（包括补贴、津贴和个人缴纳的社会保险、住房公积金等），一旦宣布破产或注销，则需要支付员工约 15 万经济补偿。如果是一个 100 人的企业，存活 5 年，则需要支付 250 万的经济补偿金。这对一些企业来说无疑是“雪上加霜”。正是鉴于这种担心，现在企业用工的积极性受到很大的影响。从上海不少初创型企业看，往往采用合伙制或希望招用退休返聘人员、在校大学生等，用民事关系来规避劳动关系。

《劳动合同法》实施以来一直备受争议。2009 年两会上有不少提案对其提出质疑。⁶2015 年 4 月，国家财政部楼继伟部长在清华大学的一次演讲中谈到，《劳动合同法》降低了劳动力市场的流动性和灵活性。职工可以炒雇主，但雇主不能解雇职工，很多投资人离开中国也是这个原因。在谈到改革的进度和改革力度之间也要平衡时，他对《劳动合同法》的“超前”而带来的负面效果提出异议。他认为，这是一部过分超前的法，可能超前 50 年。但修改它要取得共识是很难的。⁷这大概自《劳动合同法》颁布后，中国政府高层第一个对这部法律表示的不同意见，对此引起了社会很大争议。我们认为，楼继伟部长的这些谈话是在内部的研讨会上的发言，并不作为政府正式的意见。这里实际上反映部分官员担心劳动标准提高与稳定就业之间的矛盾。现在政府号召“大众创业，万众创新”，应当看到，对于大量初创型的微型企业，用工制度的刚性已成为其难以逾越的一道坎。为了鼓励微型企业发展（在国际社会也有称之为非正规部门），我们认为应该在这方面应“网开一面”。

⁵ 谢增毅：“雇主不当解雇雇员的赔偿责任”，载《西北政法大学学报》2010 年第 3 期。

⁶ “东部叫苦中西部搁置《劳动合同法》修改呼声再起”，华夏时报，2009 年 3 月 14 日。

⁷ www.sem.tsinghua.edu.cn

三、经济新常态对大陆劳动关系的影响

改革开放的 30 多年中，我们过分追求 GDP 的增长，过分追求经济效率，而忽视社会公平和社会公正，造成两级分化，社会矛盾突出。资本在经济发展中的地位和作用被过分重视，而劳动者在经济发展中的地位与作用被忽视。在新常态下，政府除了关注社会的“充分就业”外，也应关注更高质量的就业，中共十八大报告第一次提出推进实现更高质量就业的要求。维护职工的利益，当前尤其应该关注职工的收入分配问题，我们经济增长的目的主要还是要改善人民生活，最终要提高人民生活水平和质量，所以提高工资是必然的。近年来，我国珠三角地区工人抗议事件的数量出现上升趋势，比如佛山本田、IBM、沃尔玛以及耐克和阿迪达斯的台湾制鞋商裕元工业。大多数是由于职工要求增加工资、足额缴纳社会保险和企业改制或搬迁中的经济补偿等问题。这里既有劳动力供给和技术的变化，劳资双方的力量对比逐渐从雇主向工人倾斜，使工人鼓起了勇气进行抗争原因，也有部分企业没有严格执行我国现有的法律法规所引发的争议。另外，新生代农民工比他们的前辈更关注自身的利益和发展。而从目前在这些发生的事件中很难看到工会组织的作用，这也常常导致工人无处寻求指引的局面，进而增大了事态扩大的可能性。在最近出现的一些怠工（罢工）运动中，有些工会干部不愿明确担任领导角色（怕企业报复），而非政府组织活动人士（社会上有的称之为“维权人士”）则试图填补空缺，这类做法引发了政府和工会组织的高度关注和强烈反应（比如以扰乱社会治安罪拘留罢工的领头者），这样原来的劳资矛盾就有可能转化为劳政矛盾。

1999 年国际劳工大会将实现“体面劳动”作为新世纪的战略目标。它要求劳动者能在自由、公正、安全和有尊严的前提下获得体面的和富有成效的工作。体面劳动涵盖了工作中安全与卫生、稳定的工作、生产上适用的技术和能力、获得收入和公共服务的保证、年老和生病时有恰当的收入以及预防多种风险的保护。它还包括组织权利和维护自己权益的权利。它不仅能提供今天恰当的收入，而且能提供预防劳动者在工作中以及退休后面临的经济无保障的风险的长期收入保障，并同时它还应促进团结和参与。⁸在 2005 年召开的联合国全球峰会上，150 名国家领导人一致赞成将实现充分就业和富有成效的就业与“体面劳动”作为一个核心目标，纳入各国的主流政策。发达国家政府把体面劳动的重点放在工作质量上，侧重于以就业者的岗位工作特征、劳动者与工作的匹配、劳动者对就业质量的主观评价等维度，如欧盟就业质量标准包括的指标有就业安全与规范、劳动报酬、工作时间与工作生活平衡度、工作稳定性及社会保障、协调谈判机制、技能培训、员工关系与工作动机等。

2008 年在中国召开的“经济全球化和工会——北京论坛”上，当时胡锦涛总书记提出“让各国劳动者实现体面劳动，是以人为本的要求，是时代精神的体现，

⁸国际劳工局《2000 年世界劳动报告——变化世界中的收入保障和社会保护》，中国劳动社会保障出版社，2001 年

也是尊重和保护人权的主要内容。”在我国社会发展和劳动保障工作中开始正式引用了“体面劳动”的概念。2013 年，中共党的十八大报告中，首次提出“推动实现更高质量的就业”，我们认为这与国际社会提出的“体面劳动”本质是一致的。这一方面反映了现阶段我国劳动者保障自身就业权利和共享经济社会发展成果的迫切愿望；另一方面也彰显了中国政府对劳动、对劳动者的充分尊重和深切关怀。推动实现更高质量就业，其实质就是提供一个更好更理想的就业状态。从宏观层面看，政府应当不断改善就业环境，努力实现充分就业，提升社会保障水平，在加快经济发展的同时，有效转变经济发展方式，调整经济结构，以利于形成合理的就业结构；政府还要加大对劳动力的职业教育和就业培训力度，以利于劳动力的职业能力和水平不断提高。从微观层面看，就业是民生之本，与每个劳动者息息相关。每个劳动者都有追求有尊严和体面劳动的权利。同时，劳动者自身也要具备良好的素质，才可能适应经济社会发展的需要。⁹在新常态下我国的就业改革发展已将提高就业质量为主要目标，在保持就业总量增加的同时更加注重就业环境的改善和劳动者就业水平的提高。

我国经济发展进入新常态，劳动关系总体保持和谐，但是某些局部矛盾和问题依然突出，经济转型带来的新问题和一些长期存在的老问题相互交织。为了适应新常态，2015 年 3 月，中共中央、国务院颁布了《关于构建和谐劳动关系的意见》，这是中国大陆第一次以这么高的规格颁布的有关劳动关系的文件。

中国由计划经济向市场经济转轨，劳动关系发生了很大变化。在计划经济体制下，中国的政府、企业、职工可以说是三位一体。在劳动关系中企业与职工双方都没有形成独立的利益主体，劳动者与劳动力的使用者的利益主要由政府来代表。在社会主义市场经济体制的建立过程中，企业的劳动关系发生了很大变化。劳动关系的主体正由国家主体变为企业管理者与劳动者双方主体。其中，重要的是劳资双方利益的明晰化：资本追求利润而要求控制劳动力成本，劳动者追求工资和福利，不断改善自身的条件，而政府追求“充分就业”和社会稳定。三者的利益不完全一致，虽然我们希望是“劳资互利、合作共赢”，但在具体的问题上有时往往难以达成一致。市场经济条件下劳动关系的处理，将主要由劳动关系双方运用市场机制来自行调整，而政府主要通过劳动标准的制定和劳动争议的处理来对这种运行加以宏观调控，实行“主体自行协商、政府适时调整”。

当前，中国大陆劳资力量对比在不同层面是不均衡的：劳方是上强下弱，资方是上弱下强。所以，大陆在上层立法方面会较多的向劳动者方面倾斜，而在下层大陆常常面临“上有政策，下有对策”的困境，某些企业千方百计所谓的“打擦边球”来应对现有的法律、法规。实际上，法律往往只是规定“底线”，大陆地区之间的经济发展差异较大，而不是完全可以靠法律法规来解决的，而更多、更高、更详细的工作待遇是要通过一定范围的集体谈判来解决。工会应将集体谈判视为工会的核心任务。而目前，我国企业集体谈判面临着企业“不愿谈”，工会“不敢谈”的问题，集体协商制度基本上是自上而下推行，形成单纯的任务观

⁹ 中国就业促进会：《聚焦中国就业 2013-2014》中国劳动社会保障出版社，2014.2

念，片面追求數量；集體合同文本、條款有雷同化傾向普遍；集體合同內容疲軟化，缺乏剛性度；集體協商過程虛假化，協商機制沒有真正形成。¹⁰ 為此，政府企圖通過“強制性的工資集體協商”法規來推行（見 2006 年《企業工資條例》征求意见稿），但遭到來自不少私營企業和全國工商聯的反對，這也是該條例遲遲不能出台的原因之一。樓繼偉部長在其清華的演講中也表達了一種擔心，當前工資的增長已超過了經濟增長的速度。他認為，推行企業集體談判是對的，但是提出行業集體談判和區域集體談判，是可怕的，歐洲就是這個問題造成了勞動力市場僵化。

《勞動合同法》在關於集體合同的規定時提出，在縣級以下區域可以由工會與企業方面訂立行業性或區域性的集體合同。

第五十三條 在縣級以下區域內，建築業、採礦業、餐飲服務業等行業可以由工會與企業方面代表訂立行業性集體合同，或者訂立區域性集體合同。

第五十四條 集體合同訂立後，應當報送勞動行政部門；勞動行政部門自收到集體合同文本之日起十五日內未提出異議的，集體合同即行生效。

依法訂立的集體合同對用人單位和勞動者具有約束力。行業性、區域性集體合同對當地本行業、本區域的用人單位和勞動者具有約束力。

——《中華人民共和國勞動合同法》

中國的現狀是大量的小微企業存在，按照《中華人民共和國工會法》的規定，職工 25 人以上要求建立工會，而目前大陸 10 人以下的小型企業、10-99 人的小型企業占相當的數量，完全依靠單個企業內的集體協商的難度較大。根據 2013 年底的第三次全國經濟普查，我國大陸小微企業法人單位 785 萬個，占全部企業法人單位 95.6%¹¹。小微企業從業人員 14730.4 萬人，占全部企業法人單位從業人員 50.4%。我們認為，在我國經濟小型化、分散化的大局下，加上多數僱主、僱員的法律意識不強，發展區域性、行業性工會的集體談判，是維護上億工人合法權益的一種合理選擇。所以應要提倡工業園區、商務樓宇或部分行業的集體談判。為了推進地區性、行業性的集體談判，在中國大陸還要積極發展具有廣泛代表性的地區性或行業性的商會，否則也難以開展地區性和行業性的集體談判。

我國經濟發展進入新常態，勞動關係總體保持和諧，但是某些局部矛盾和問題依然突出，經濟轉型帶來的新問題和一些長期存在的老問題相互交織，构建和谐勞動關係仍然是一項長期性、複雜性和艱巨性的任務。為了適應新常態，2015

¹⁰ 陳蘭通 主編《中國企業勞動關係狀況報告（2012 年）》 企業管理出版社，2013.1

¹¹ 小微企業是小型企業、微型企業、家庭作坊式企業、個體工商戶的統稱。小微企業的概念，目前主要指產權和經營權高度統一、產品成本服務種類單一、規模和產值較小、從業人員較少的經濟組織。根據 2011 年工信部《關於企業規模劃分標準》除工業小企業從業人員規模為 20-299 人外，其他大多為 10-99 人，微型企業大多從業人員規模為 10 人以下。

年 3 月，中共中央、国务院颁布了《关于构建和谐劳动关系的意见》，这是我国第一次以这么高的规格颁布的有关劳动关系的文件。其背景就如文件所指出的，“我国正处于经济社会转型时期，劳动关系的主体及其利益诉求越来越多元化，劳动关系矛盾已进入凸显期和多发期，劳动争议案件居高不下，有的地方拖欠农民工工资等损害职工利益的现象仍较突出，集体停工和群体性事件时有发生，构建和谐劳动关系的任务艰巨繁重。”当今在“体面劳动”中我们还存在不少“赤字”，主要表现为：失业和不充分就业、工作岗位的质量和生产率低下、工作不安全、收入无保障、正当权利被剥夺以及性别不平等。¹²中国在经济快速发展过程中，这方面也曾受到来自国际社会的某些诟病，近年来，我国劳动争议案件逐年上升，成为影响社会和谐的一个重要方面。

另外，现在传统产业供给能力大幅度超过需求，产业结构必须逐步升级，企业兼并重组，新兴产业、服务业、小微企业作用更加凸显，生产小型化、智能化、专业化将成为产业组织新特征。传统单一就业模式也被打破，就业格局和就业形式发生了新的变化，企业的用人理念、管理机制也在变化。对于不少 90 后，理想的工作生活并非找到一份能够做一辈子的稳定工作，而是喜欢寻找那种自由的工作，人们从事兼职、短期工作、自由职业或自我雇佣的可能性更大了。随着工作性质的多样化，那些打零工、做咨询或者经营一家只有一两名雇员的“微型企业”，更为灵活、更富有弹性的就业模式逐渐兴起，非标准劳动关系逐渐增多，对劳动关系管理也提出了更新更高的要求。

推动更高质量就业是会提高劳动力成本，而劳动力成本的提高一定程度上可能会减少企业的劳动力需求，与实现充分就业会形成一定的矛盾。所以如何把握就业质量的度，在讲求就业质量提高的情况下如何保持就业的稳定是一个重大的挑战，这里关键是要提高企业的劳动生产率。就像中共十八大报告指出的，“努力实现居民收入增长和经济发展同步、劳动报酬增长和劳动生产率提高同步”。只有不断提升本国的核心竞争力，通过提高劳动生产率来改善人民的生活，而不是一味的诉诸于再分配和高福利政策或者沉迷于短暂的财富杠杆效应，才是一个国家实现可持续发展的关键。¹³目前的中国劳动生产率还处于相对较低的水平，因此通过改革提高生产率大有余地：一是供给端的改革，如改变政府职能，简政放权，提高企业创新创业的活力；二是在现有基础上鼓励产品的创新升级，不光是开拓新行业与新产品（如智能机器人、电动车、3D 技术等为代表），还应该关注在传统行业进行技术创新和提高市场竞争力，甚至在一些低端的制造业领域（如服装、制鞋、玩具等），也存在从低附加价值端向高中价值端转移的巨大潜力，在产业发展的过程中努力成为有力的竞争者，在此基础上不断提高职工的收入和福利。

¹² 同注 7。

¹³ 李伟：“希腊债务危机对中国的警示”《金融时报》中文网 2015 年 8 月 20 日

参考文献

- 国际劳工局《2000 年世界劳动报告——变化世界中的收入保障和社会保护》，中国劳动社会保障出版社，2001 年。
- 董保华主编《劳动关系调整的社会化与国际化》，上海交通大学出版社，2006 年 10 月。
- 常凯著《劳动关系学》，复旦大学出版社，2010 年。
- 陈兰通主编《中国企业劳动关系状况报告》企业管理出版社，2011、2012、2013 年。
- 蔡昉主编《“十二五”时期挑战：人口、就业和收入分配》，社会科学文献出版社，2011 年。
- 马建堂：“借鉴学习 实事求是，构建就业质量评估体系”，《中国就业》2013 年 12 期。
- 中国就业促进会：《聚焦中国就业 2013-2014 年》，中国劳动社会保障出版社，2014 年。