

# 后金融危机时代我国劳动关系新变化及其应对策略

■ 李 艳

(广东金融学院 广东 广州 510521)

**【摘要】** 2009年下半年我国一些地区劳资事件集中爆发。在分析影响劳动关系变化关键因素的基础上,总结金融危机之后我国劳动关系的新变化,并从就业形势、就业质量、就业稳定性三个纬度挖掘当前我国劳动关系存在的主要问题,从而提出有针对性的应对策略。

**【关键词】** 金融危机;劳动关系;集体性劳资事件;人力资源管理

**【中图分类号】** F83

**【文件标识码】** A

**【文章编号】** 1006-7426[2012]01-0071-03

继我国沿海地区 2004 年开始出现“民工荒”以来,2009 年起,我国多个城市外向型产业和地方性产业相继发生了因劳资矛盾引发的大规模劳工事件。其中,珠三角地区一些外资企业出现的工人罢工、怠工、要求加薪的劳资群体性事件成为社会关注的焦点,也表明当前我国劳动关系问题正在悄悄发生变化。

## 一、后金融危机时代影响我国劳动关系变化的关键因素

劳动关系的发展变化受所有制形式的多元化、生产方式的多元化、价值观念

的变化、经济发展等因素的影响。改革开放近三十年来我国劳动关系经历了与粗放型经济发展模式相对应的演变历程。当前,我国正处于经济发展的转型期,劳动关系也随之进入转型变化的关键时期,引致劳动关系新变化的主要因素如下:

1. 金融危机后经济快速回暖带动劳动力市场转入卖方市场。2009 年之后,金融危机逐渐远去,全球经济苏醒势头迅猛,我国沿海地区外向型企业订单激增,用工需求趋向强烈,经济快速回暖带动劳动力需求的迅速增加,一度由资方主宰的用工市场在短时间内完成角色转换,劳方市场逐渐成为主导,劳动力市场转入卖方市场。部分企业出现“用工荒”,

企业员工要求增加工资福利待遇的意愿增强,这与企业主经营意识和企业实际经营情况出现矛盾,也加剧了劳资关系紧张。

2. 产业结构调整转型加速引致劳动力需求变化加快。金融危机后,我国沿海地区产业结构优化升级步伐加速,在产业升级转型的过程中,一些高能耗、高污染、低收益的传统产业和劳动密集型企业,在竞争中逐步丧失优势,尤其是劳动密集型企业利润率进一步降低。例如珠三角地区原本集中了大量劳动密集型企业,这些企业技术含量低且自主创新能力不足,只能依靠压低劳动成本来赚取利润,员工的薪酬福利待遇一直偏低,近期这一地区集中爆发的劳动关系事件

**基金项目:** 国家社科基金重点项目“我国人口变化、产业转型与农民工就业问题研究”(课题批准号 10AJY003)和广东金融学院校级课题“珠三角地区新生代农民工劳动关系问题研究”(课题批准号 10XJ02-11)的阶段性成果。

**作者简介:** 李艳,暨南大学劳动经济学博士,广东金融学院讲师。

中,多发领域是工资过低和欠薪追讨等引发的群体事件。

3. 人口结构转型促使劳动力供给结构发生深刻变化。集体劳资事件之所以在当前集中出现,一个重要原因就是农民工群体内部出现了明显的结构性变化。目前,我国新生代农民工占外出农民工的六成以上。据国家统计局公布的数据:2009年,全国农民工总量为2.3亿人,外出农民工数量为1.5亿人,其中,16岁-30岁的占61.6%。据此推算,2009年外出新生代农民工数量在8900万左右,如果将8445万就地转移农民工中的新生代群体考虑进来,我国现阶段新生代农民工总数约在1亿人左右。这表明,新生代农民工在我国2.3亿(2009年数据)职工中,已经占将近一半。随着城乡一体化和产业转型升级速度加快,新生代农民工已经成为农民工的主体并必将成为产业工人的主体,新生代农民工的问题成为影响劳资双方力量对比的关键因素。劳动力供给结构已悄然发生变化,而劳动需求方却没有重视这种变化及其随之带来的各方面诉求的转变,结构性矛盾纵向加深,却无法得到应有的改善,必然引致新矛盾的出现乃至激化。

## 二、后金融危机时代我国劳动关系新变化

近年是我国经济发展转型的关键时期,也是劳动关系领域发生深刻变化的特殊时期。在外部因素如中国率先在金融危机中复苏和近期国内相关法律法规颁布以及相关配套政策出台等叠加作用下,促成劳动关系进入深刻变革阶段。今年5月,南海本田零部件公司因工资薪酬问题引发集体停工事件引起社会高度关注,同一时期,类似事件在珠三角乃至全国其他沿海地区也大量涌现,标志着劳动关系正发生新的变化。这些新变化主要表现在以下三大方面:

1. 劳动关系正由个别劳动关系向集体劳动关系转变

近年来《劳动合同法》、《劳动争议调

解仲裁法》和《劳动合同法实施条例》、最低工资调整等一系列重要法律、法规密集出台,加上09年国际金融危机爆发以及中国在危机中率先复苏、劳动力市场转入卖方市场等宏观政策和经济因素影响,以及大力实施产业结构优化升级战略等一系列政策的推进落实,交叠影响劳动关系的发展和走向。2009年至2010年上半年的若干停工协商事件表明新生代农民工已不仅意识到自身劳动权利的重要性,也意识到以实际行动去表达、主动与资方进行谈判商议,争取公平合理劳动待遇诉求的必要性。新生代农民工注重追求个人自由,对自己人格和尊严也很看重,也敢于捍卫自己的权益,因此他们更能够有效地组织或者实现自己停工的诉求。不同地区一系列类似停工协商事件的出现表明新生代农民工维权行动方式由分散被动转变为集中主动,这在一定程度上预示着今后我国劳动关系将由个别劳动关系向集体劳动关系转变。

另一方面,传统个别劳资关系趋于理智、稳定。《劳动合同法》颁布的影响效应正在回归理性,劳动争议案件先激增后回落。与以往因企业拖欠工资、违法解除劳动合同等侵权行为所引发的个体劳动关系争议不同,此次由于员工维权意识增强,不满工资待遇低,且在无法通过企业工会或其他内部有效渠道与企业协商的情况下而引发集体停工事件,其中主要并不涉及企业存在侵权违法行为,员工基本是通过平和理性方式进行。这类事件显然有别于其他侵权原因引发的群体性事件,也有别于个体劳动者争取权益的行为,不能沿用既往传统的劳动争议调处模式予以解决。

2. 劳动者的劳动争议诉求发生新变化

2008年《劳动争议调解仲裁法》颁布,取消仲裁收费,劳动者诉求标的已日趋理性。劳资争议焦点相对集中,薪酬始终是核心问题。仅2010年5月17日至6月底,珠三角各地上报企业员工停工要求加薪事件33宗,涉及劳动者超过6500人。这些事件均由劳动者主动提出增加

工资福利待遇引发,主要采取停工、怠工、厂区静坐等理性方式来表达诉求。

从之前发生的多起集体性劳资事件都以80-90代新生代产业工人为劳方主体的现实看,他们的特质将改变着劳资关系的现状与未来。新生代农民工已成为劳动力的重要组成部分,普遍具备初中以上学历,从小生活的环境更为优裕,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,对外出生活的追求从忽略向期盼精神、情感生活需求得到更好地满足转变,并形成多元的价值观与开放式的新思维。他们有比父辈更高的理想追求,对社会公平有更迫切的需求,并希望通过努力改变自己所处的环境。他们具有经济权益与精神权益双重诉求,诉求内容正从单纯谋生向追求幸福感与归属感转变,从忍耐坚持向追求平等转变,精神支柱也从承担家庭责任向实现自我价值、实现体面劳动转变。当与用人单位发生争议时,他们表现出了较强的维权意识,并注重通过合法、理性的手段维护自身权益。

3. 就业形式多样化,劳动关系复杂化

非全日制等灵活多样的用工方式,弹性就业、派遣就业、自营就业、家庭就业、社区就业等多种就业形式,对协调劳动关系提出了更高要求,要求建立与之相适应的劳动关系新形式。劳动力流动频率加快,劳动关系将更趋复杂、多变,民营企业、私营企业普遍存在劳动关系不稳定、劳动合同期限短的情况,造成劳动者转换工作单位频繁,短期失业人员多,管理服务跟踪难度增大。部分农民工因流动性较大不愿参保、不愿与企业签订劳动合同,增加了劳动关系管理难度。

严峻的就业和再就业形势,影响到劳动关系的和谐稳定。

另外,随着产业升级转型的进一步推进,大量低技能、低学历、高年龄的劳动者面临失业,严峻的就业和再就业形势,使得一些用人单位在劳动报酬、劳动条件等问题上降低标准,甚至侵害劳动者的合法权益,在很大程度上加剧了劳资双方矛盾,令劳动关系复杂化。

### 三、后危机时代劳动关系存在三层次的问题

以南海本田事件为代表的一系列集体劳动关系事件,实际上是多年来经济社会生活中长期累积的深层矛盾和问题不同程度地在劳动关系中的表现,是经济结构和就业结构积聚的内在矛盾爆发的缩影,是长期以来低成本、粗放型经济发展模式的必然产物,这也预示着我国劳动关系发展到现阶段遇到了深层次问题。问题层次不同,其产生主要原因不同,解决难度和途径也不同。当前,我国劳动关系主要存在着三层次的问题。

#### 1. 就业形势变化带来劳动关系问题

金融危机后我国经济恢复呈快速发展态势,劳动力需求大,但劳动力供给发生了变化,导致很多企业存在“招工难”,对于普通劳动力需求存在较大缺口。另一方面,随着产业转型与升级的大力推进,高耗能、高污染、低附加值的传统产业将逐渐被淘汰或者被转移,取而代之的是高附加值、低污染、低能耗的现代产业,现代制造业和现代服务业需要大量高技能、高素质的人才和劳动力,目前劳动力素质远不能满足未来产业发展需求,高技能和高素质的人才缺口很大。可见,用工短缺和人才短缺并存的局面将持续存在。大量低技能、低学历、高年龄的劳动者面临失业,较严峻的就业和再就业形势使得一些用人单位在劳动报酬、劳动条件等问题上降低标准,甚至侵害劳动者的合法权益,必将加剧劳资双方矛盾,影响劳动关系的和谐稳定。

#### 2. 就业质量不高带来劳动关系问题

目前,我国普通劳动力就业质量普遍不高,由此导致的定薪偏低等不合理问题涉及多个行业。其中不少企业以最低工资标准作为基本工资,无法合理反映行业属性、技术属性等因素,不少员工的总薪酬差距基本是通过加班等多劳多得途径来实现,加班时间长,总收入相对就略高。在部分生产任务不足的企业,甚至只发给员工最低工资。这种把底薪

和加班当作“常态”的工资结构和分配方式显然是不合理的,南海本田零部件、阿兹米特、爱信精机等企业停工事件中,员工基本诉求都是要求资方提高基本工资而不是延长加班时间。

#### 3. 就业不稳定带来劳动关系问题

在劳动密集型 and 外向型企业生产条件下,企业雇佣劳动者的数量受制于国外市场变化而显得不稳定。企业员工流动性大,必然不利于企业人力资本投资和技术积累,反过来使得企业向技术密集型生产转变受限制。没有和谐劳动关系氛围,员工没有稳定的就业预期,企业也就没有转型升级的人才基础和动力,只能依靠榨取微薄利润生存。一旦遇到国际金融危机和市场变化,则容易出现企业困难进而产生大量劳动关系问题。

## 四、应对策略

面对后金融危机时代劳动关系的新变化,针对当前劳动关系存在的三层次问题,我们应该根据解决难度的差异寻求相应的解决途径。

1. 通过增加就业与改善劳动者条件解决就业形势变化带来的劳动关系问题。吸收就业和建立和谐的劳动关系二者协调统一,在制定发展经济目标时应该注重促进产业结构优化升级和增加就业机会并重,对于劳动关系和谐的企业优先予以支持。在提供和创造大量的就业机会的同时,关注就业质量和就业稳定性,营造和谐的用工环境和良好的人文环境,实现持续稳定就业。

2. 通过提高人力资本与增强谈判能力着力解决就业质量不高带来的劳动关系问题。人力资本是具有无穷创造力且收益最大的资本,企业应该改变以往盲目压缩劳动成本的落后观念,加大人力资本投入,对员工重培训、重留人心,尽力降低员工的流失率,从而降低企业的解聘成本和重复培训浪费。建立员工的培训成长机制,提升员工核心竞争力,提高企业的人力资本储备。增强谈判能力,积极落实工资集体协商制度,构建劳资

风险共担机制,把劳动者的切身利益与企业经营状况紧密地联系起来,从而调动职工的积极性,增强企业的活力和凝聚力,提高企业的管理水平和经济效益。

3. 通过改善内部管理和就业预期减少劳资纠纷来解决就业稳定性不强带来的劳动关系问题。为顺应国内经济发展方式转变和人口供给结构的转变,管理者应跳出企业看企业内部管理,了解人口变化和人力资源管理大局和形势,建立科学的成本收益意识和人力资本投资意识,树立“和谐管理”人力资源系统理念,并重视人力资源精细化管理,重视提高职工技能从而达到企业和员工双赢的目的。

#### 参考文献:

- [1] 谌新民,李艳.珠三角劳动关系隐忧与人力资源应对策略[J].中国人力资源开发,2010(11)
- [2] 凌云,杨河清.经济危机下对劳动关系管理的影响及对策研究[J].经济与管理研究,2010(3)
- [3] 谌新民.农民工转移就业风险与防范[J].中国社会科学(内部文稿),2009(6)
- [4] Horst Feldmann: The quality of industrial relations and unemployment around the world, *ECONOMICS LETTERS*, July 2007
- [5] John Buchanan, Brigid van Wanrooy, Sarah Oxenbridge and Michelle Jakubauskas: Industrial Relations and Labour Market Reform: Time to build on Proven Legacies, *ECONOMIC ANALYSIS & POLICY*, VOL. 38 NO. 1, MARCH 2008

责任编辑:王 卉