

# 中國大陸勞動力市場發展態勢對構建和諧勞動關係的影響

沈琴琴<sup>1</sup>

中國勞動關係學院

## 摘要

勞動力市場發展態勢對構建和諧勞動關係起著基礎性的關鍵作用。隨著經濟體制改革的逐步深入，中國大陸勞動力市場體系已基本發育成型，並呈現良性運轉的態勢，為構建和諧勞動關係創造了有利條件。但與之同時，在勞動力市場運行過程中存在的各種問題也對構建和諧勞動關係形成了不利的障礙。深入分析中國大陸勞動力市場的發展態勢及其對勞動關係帶來的影響，並提出進一步完善勞動力市場的對策和建議，有利於為構建和諧勞動關係創造基礎性條件，並進一步促進社會和諧。

**關鍵字：**勞動力市場；發展態勢；和諧勞動關係

勞動關係是中國大陸向市場經濟轉型過程中最重要的社會經濟關係，構建和諧勞動關係對於促進社會和諧意義重大。在現代經濟生活中，用人單位和勞動者只有在一定的勞動力市場條件下才可能結合，從而開始勞動的過程，並在此基礎上產生相應的勞動關係，所以，勞動力市場的發展狀況對於構建和諧勞動關係起著基礎性的關鍵作用。本文主要分析改革以來中國大陸勞動力市場的發展變化態勢，針對勞動力市場發展態勢對構建和諧勞動關係的影響提出相關的政策建議。

## 1. 中國大陸勞動力市場的發展狀況

隨著經濟體制改革的逐步深入，中國大陸勞動力市場體系已基本發育成型，並呈現良性運轉的態勢，市場機制在勞動力資源配置中的作用日益明顯。但是，在新的經濟形勢下，中國大陸勞動力市場在發展中還存在一些亟待解決的問題。

### 1.1 中國大陸勞動力市場體系已基本形成

自 1978 年經濟體制改革以來，中國大陸勞動力市場從無到有，從小到大逐步發展起來。特別是自 1992 年鄧小平南方視察講話之後，中國大陸開始了全面建立勞動力市場的歷程，經過十幾年的努力，中國大陸的勞動力市場體系已基本形成，主要有三個標誌：一是各類企業作為勞動力市場需求主體、勞動者作為勞動力市場供給主體的地位已基本確立，企業自主用人、勞動者自主就業的雙向選擇機制已經初步形成；二是確立了“市

---

<sup>1</sup>沈琴琴（1954— ），女，江蘇人，經濟學博士，教授，中國勞動關係學院副院長，主要從事勞動經濟學、人力資源開發理論和勞動力市場等方面的教學和研究。

場機制決定、企業自主分配、職工民主參與、國家監控指導”的企業工資制度，由勞動力市場供求關係調節的企業工資分配制度已基本建立；三是勞動力供求雙方作為對等的利益主體開始以勞動合同的形式確立勞動關係。

## 1.2 中國大陸勞動力市場總體呈良性運轉

伴隨著經濟全球化、工業化和城鎮化，中國大陸勞動力市場機制日趨完善，勞動力市場服務仲介日益規範化，勞動力市場制度建設穩步推進，勞動法規和配套制度日益健全。就業規模、就業結構以及就業者收入等各方面的變化充分證明了中國大陸勞動力市場在總體上呈良性運轉。

### 1.2.1 就業總量穩定增長

自 1978 年以來，在勞動力市場形成和逐步完善的過程中，中國大陸的勞動就業總量呈現出穩定增長的態勢。統計資料表明，1978 年至 2009 年，中國大陸勞動就業總量增長 94.2%，32 年總計增加就業人口 37843 萬，其中城鎮增加了 21606 萬人<sup>2</sup>，這充分顯示了中國大陸勞動力市場逐步發展和完善，持續地創造勞動就業崗位的顯著成就。

### 1.2.2 就業結構逐步改善

產業結構的調整是社會生產力發展的必然結果。改革以來，伴隨著經濟增長方式的轉變和技術、產業結構的不斷升級，中國大陸三大產業的國內生產總值構成已從 1978 年的 28.2:47.9:23.9 轉變為 2009 年的 10.6: 46.8: 42.6。在產業結構發生深刻變化的同時，三大產業的就業結構也發生相應的調整，從 1978 年的 70.5:17.3:12.2 轉變為 2009 年的 38.1:27.8:34.1<sup>3</sup>。勞動力在三大產業間分佈的變動趨勢與社會產業結構的變動趨勢一致，不僅表明中國大陸的就業結構不斷優化，而且充分證明了“配第一克拉克定律”的正確性。

### 1.2.3 工資收入持續增加

改革以來，逐漸形成了由勞動力市場供求關係調節的工資分配制度，在此基礎上，勞動者的工資收入呈現出穩定增長的態勢。根據統計，到 2009 年底，中國大陸城鎮職工的平均貨幣工資已經達到 29229 元。以 1978 年改革為分水嶺，1958 年至 1977 年，職工平均工資僅增長 7.46%；而 1978 年至 2009 年，職工平均貨幣工資增長了 47.5 倍，扣除物價變動因素，1978 年至 2009 年，職工平均實際工資指數已從 100 增長為 777.0<sup>4</sup>。可見，不論從貨幣工資還是從實際工資來看，城鎮職工的工資收入都在持續增加，

## 1.3 中國大陸勞動力市場發展中存在的問題

由於中國大陸勞動力市場發展較晚，加之勞動力市場建立的過程中所涉及的問題極為複雜，因此，雖然中國大陸已具備了勞動力市場的初級形式並呈現良性運轉的態勢，但不可否認，在中國大陸勞動力市場的運行過程中仍存在不少問題，主要表現在以下幾個方面：

### 1.3.1 國際金融危機蔓延將進一步加劇中國大陸的勞動力市場供求失衡

<sup>2</sup> 國家統計局·《中國統計年鑒 2010》·北京：中國統計出版社，2010

<sup>3</sup> 國家統計局·《中國統計年鑒 2010》·北京：中國統計出版社，2010

<sup>4</sup> 國家統計局·《中國統計年鑒 2010》·北京：中國統計出版社，2010

勞動力市場的供求均衡取決於多種因素。從中國大陸的國情看，經濟增長速度與人口變化是兩個最重要的因素。

從勞動力的供給與人口的變化關係看，根據專家預測，未來 20 多年大陸人口增長仍然較為迅速，勞動力供給數量將在 2016 年達到峰值，約為 9.97 億。因此，從勞動力供給角度來看，中國大陸勞動力供給比較豐富的時間大約還會保持 9 年<sup>5</sup>，之後，勞動力供給規模才會逐步縮小。

從勞動力的需求與 GDP 增長率及就業彈性係數的關係看，情況更不容樂觀。根據專家預測，2016 年勞動力供給達到峰值時的勞動力需求量約在 8.1 億到 8.6 億之間<sup>6</sup>，明顯小於勞動力供給總量。自 20 世紀 90 年代以來，由於資本和技術密集程度的提高，國民經濟增量對就業的拉動效應明顯呈下降態勢。1981-1990 年的就業彈性係數平均為 0.37，1990-2005 年已下降為 0.08，而 2006-2009 年，更進一步下降為 0.05<sup>7</sup>。特別是自 2008 年下半年以來，受國際金融危機快速蔓延和世界經濟增長明顯減速的影響，加上中國大陸經濟生活中尚未解決的深層次矛盾和問題，目前經濟運行中的困難增加，經濟下行壓力加大，企業經營困難增多，保持農業穩定發展、農民持續增加收入難度加大，金融領域潛在風險增加。穩定就業崗位、擴大就業將中國大陸各級政府面臨的長期而又艱巨的任務。

### 1.3.2 在勞動力市場中城鄉分割和兩級分割同時並存

在競爭性的勞動力市場，作為流動行為主體的勞動力供給者應具有完全支配自身勞動力的權力，勞動者會根據流動的機會成本與預期收益的比較來決定是否發生流動行為。而中國大陸的勞動力市場卻存在著明顯的城鄉分割和兩級分割。

中國大陸社會轉型至今，雖然在政策上已經全部取消了對農民進城務工的限制性和歧視性規定，但是勞動力市場的城鄉二元分割和傳統的戶籍制度在事實上仍然導致實際就業中對農民工的各種歧視，即存在著農民工的就業壁壘。主要表現為：農民工進入城市勞動力市場就業的成本高；農民工還被排擠在次級勞動力市場就業；農民工的社會保障缺失、保障水準低、享受範圍有限；大多數農民工的工作環境差、待遇低；農民工在城市的就業具有臨時工性質，等等。在制度性的“歧視”下，勞動技能欠缺的農民工與城鎮勞動者相比，在勞動力市場中更處於弱勢地位。

根據美國經濟學家麥克爾·帕雷（Mickel J. Piore）所提出的勞動力市場兩級分割理論，一級市場的就業具有工資較高，工作條件優越，就業穩定，安全性好，作業的管理過程規範，升遷機會多等特徵。而二級市場的就業則表現出工資較低，工作條件較差，就業不穩定，管理武斷且粗暴，毫無個人升遷機會等特徵。中國大陸勞動力市場經過二十年的發展，兩級分割的特徵十分明顯。大量的勞動密集型企業，對員工提供較低的工資和較低的工作穩定性，形成二級勞動力市場。與此同時，高新技術產業與資本密集型產業紛紛建立了基於提高員工工作穩定性的各種激勵制度，包括較高的工資報酬、員工持股和股票期權制度等，加上原有的事業單位和國有壟斷性企業，共同形成一級勞動力市場。一級市場往往通過內部招聘以及對招聘資訊的壟斷排斥二級市場的勞動者<sup>8</sup>。中國大陸勞動力市場所具有的雙重分割特性使得勞動者難以在成本收益分析的基礎上，實

<sup>5</sup> 陳衛：《中國未來人口發展趨勢：2005~2050 年》，《人口研究》，2006 年第 7 期。

<sup>6</sup> 陳衛：《中國未來人口發展趨勢：2005~2050 年》，《人口研究》，2006 年第 7 期。

<sup>7</sup> 根據《中國統計年鑒 2009》、《中國統計摘要 2010》有關資料計算所得。

<sup>8</sup> 胡茂：《淺談中國大陸勞動力市場分割及對就業的影響》，《集團經濟研究》，2006 年第 203 期。

現完全的自由流動，這已成為影響勞動者就業選擇的重要因素。

### 1.3.3 加強勞動力市場秩序建設日顯重要

在經濟全球化的背景下，規範勞動關係，加強勞動力市場秩序建設的緊迫性和重要性日益凸顯。當前，在勞動力市場運行中的主要問題是有法不依，特別是執法不嚴。具體表現為：一是勞動行政執法不力。由於勞動執法人員短缺、素質偏低以及執法手段的欠缺，使得政府執法的深度和廣度受到限制。據統計，截至 2006 年末，全國各級勞動保障部門配備的勞動保障專職監察員僅有 2.2 萬人<sup>9</sup>，與從業人員之比為 1：13340。按照勞動保障“十一五”發展規劃，到 2010 年，中國大陸勞動保障監察員與從業人員之比將達到 1：8000，其差距十分明顯。因此，勞動保障監察隊伍面對成千上萬家企業，經常處於極其被動的狀態，甚至一些地方政府對企業違反勞動法的行為不聞不問；二是勞動行政執法不公。一些勞動行政執法人員為了謀取個人私利，與作為強勢的用人單位相互勾結，不處理或不公正處理勞動爭議和用人單位的勞動違法行為；三是勞動司法不力。在勞動司法中還存在不依法受理和依法裁決的現象。

### 1.3.4 工會在勞動力市場中的作用亟待加強

隨著勞動力市場的建立和發展，工會作為勞動者的利益代表已經成為勞動力市場運行中非常重要的一個組成部分。它是勞動者為改善勞動和生活條件而設立的組織，應該代表和維護勞動者權益。

但是，在現實的社會生活中，受下列因素的影響，中國大陸的工會尚未充分發揮其在勞動力市場中應有的功能。一是工會的組織建設和維權機制建設尚不完善。近年來，雖然工會組建工作實現了歷史性的突破，全國工會會員從 2003 年的 1.23 億人發展到目前的 2.26 億人，中華全國總工會成為世界上最大的工會組織<sup>10</sup>，但是，基層組織缺乏活力，維權機制建設不完善的問題依然存在。目前，一部分國有企業和集體企業的工會尚未改變附屬於企業行政的狀況，而一些非公有制企業或者還未建立工會，或者雖已成立工會但實際上是“老闆工會”，在這種情況下，工會難以真正代表勞動力供給方——勞動者的利益。二是工會的自身建設不能完全適應市場經濟體制的要求。中國大陸工會長期以來主要從事的基本上是日常性福利工作，隨著勞動力市場的發展，大量的勞動者合法權益遭受損害，面對工會維權工作日趨複雜、涉及面日益擴展、政策性不斷增強、專業性越來越強的新情況，工會的維權能力和維權時效性還有待提高。三是中國大陸工會總體上缺乏迫使企業雇主及時合理支付工資的能力。目前，雇主可以以減員、解雇工人作為壓力手段來達到少支付工資的目的，而工會卻沒有足夠的手段和措施來達到自己的談判目的。

## 2. 中國大陸勞動力市場發展態勢對建立和諧勞動關係的影響

勞動關係是在勞動力市場條件下勞動力供求雙方在就業過程中形成的社會經濟利益關係，只有在一定的勞動力市場條件下，用人單位和勞動者才可能結合從而開始勞動的過程，在此基礎上才會產生相應的勞動關係，所以，勞動力市場的發展狀況對於構建和諧勞動關係具有重要的影響。

<sup>9</sup> 勞動和社會保障部、國家統計局·2006 年度勞動和社會保障事業發展統計公報·  
[http://www.stats.gov.cn/tjgb/qttjgb/qgqttjgb/t20070518\\_402405314.htm](http://www.stats.gov.cn/tjgb/qttjgb/qgqttjgb/t20070518_402405314.htm)

<sup>10</sup> 中華全國總工會副主席王玉普 2010 年 8 月 30 日在全國工會基層組織建設工作會議上的講話。

## 2.1 勞動力市場的形成及良性發展為構建和諧勞動關係創造了有利條件

在勞動力市場初步形成並良性運轉的基礎上，中國大陸的勞動關係開始向市場化方向轉變，這種轉變為中國大陸社會主義市場經濟條件下和諧勞動關係的建立創造了基礎性的條件。勞動關係的市場化主要表現為：

### 2.1.1 勞動關係的主體歸屬逐漸清晰

在勞動力市場逐步發育成熟的進程中，勞動力供求雙方日益具有相對獨立性，成為對等的利益主體，在此基礎上形成了真正市場經濟意義上的勞動關係。其主要標誌為：一是企業自主用人、勞動者自主就業的雙向選擇機制已經初步形成，勞動力資源的配置已轉變為以企業為主體通過市場機制進行調節；二是在企業內部基本建立起由勞動力市場供求關係調節的工資分配制度；三是勞動關係的形成和調節方式，已經主要通過契約的形式來實現，其具體表現為勞動合同和集體合同。

### 2.1.2 勞動關係的調整手段日益規範

在勞動力市場形成和發展中，用人單位和勞動者雙方逐漸成為勞動關係的一方法人主體，雙方必須通過市場交換機制來建立勞動關係，並以合同的方式加以確認。勞動關係不同主體的權利、義務依法通過合同的方式加以明確，勞動關係的契約化特徵不斷增強。勞動關係主體之間的利益關係問題由雙方協商，自主解決。計劃經濟條件下由政府主管部門採取行政命令方式調解勞動關係的方式開始向自主協商、平等談判、“三方原則”轉換。“主體自行協商，政府適時調整”已成為中國大陸目前勞動關係調整既定的模式。

### 2.1.3 勞動關係的協調機制法制化

改革以來，在中國大陸勞動力市場的發展進程中，中國大陸的勞動立法數量和品質不斷提升和完善。1994年7月，《勞動法》在八屆全國人大常委會第八次會議上通過。《勞動法》的頒佈標誌著中國大陸勞動關係的調整從人治到法制的一個里程碑。之後，中國大陸大力推進了與勞動關係相關的就業、工資分配、休息休假、職業安全衛生、社會保險、職工民主參與、勞動紀律、勞動爭議處理和勞動執法監察等方面立法進程。自2007年之後陸續出臺的《勞動合同法》、《就業促進法》和《勞動爭議調解仲裁法》則是中國大陸勞動關係的調整法制化的重要里程碑。目前，中國大陸已初步建立起以《勞動法》為龍頭的調整勞動關係的法律制度體系，形成了勞動合同制度、集體協商和集體合同制度、勞動標準制度、勞動監察制度和勞動爭議處理制度等協調勞動關係的法律規範。

## 2.2 勞動力市場發展中的問題對和諧勞動關係的建立形成了不利障礙

勞動力市場狀況對於勞動關係的形成及發展起著基礎性的作用，因此，中國大陸勞動力市場發展中存在的問題對構建和諧勞動關係所形成的不利障礙應當引起我們的高度重視。

### 2.2.1 勞動力市場供求失衡導致勞動關係中的強資本、弱勞工狀況

預測表明，中國大陸目前的勞動力市場是典型的總量供給大於總量需求的買方市場，同時又存在著嚴重的結構性就業問題，這勢必導致中國大陸勞動關係的格局也呈現出明顯的失衡狀態，即企業用人方的權利擴張、地位上升，而勞動者一方的地位卻明顯下降。從本質上說，勞動力市場的供求失衡所導致的勞動關係中普遍存在強資本、弱勞

工狀況是中國大陸構建和諧勞動關係中所碰到的眾多問題的根源。

在勞動力供求失衡條件下形成的買方約束型的勞動力市場使企業雇主處於主導、控制的地位，而企業勞動者則處於被動、不利的地位。在締結勞動契約時，勞動者之間過分的就業競爭壓力，使勞動者不得不在勞動條件、報酬、福利等方面降低自己的要求，削弱以至損害自己的某些勞動權利，以換取被企業選擇就業的機會。這樣，名為“雙向選擇”的就業機制，實際上變成了企業“單向選擇”員工，勞動者在勞動關係中的平等地位在進入企業伊始就被大大地削弱了，而且，勞動者的這種弱勢狀態還會延續到以後的勞動關係中。

現代企業制度下，在勞動關係中，勞動者的權利、地位與經營管理者的權利、地位應是相對均衡的，只有這樣雙方才能平等地協商、談判。主體雙方通過自主協商、平等談判來處理和解決一般勞動問題，是國際上通行的勞動關係調整機制。但是，中國大陸勞動力市場供求失衡所導致的強資本、弱勞工狀況卻使得勞動者經常處於被動和不利的地位，以致勞動關係調整機制中自主協商、平等談判的原則經常不能得以實現。

### **2.2.2 工會角色不到位對和諧勞動關係的建立形成約束**

在現代市場經濟體制下，工會作為勞動者為維護自身利益而自主結合的組織，其根本宗旨在於代表和維護勞動者的權益。正是這一宗旨使工會成為現代勞動關係體制中的基本構成要素，在協調勞動關係中起著關鍵性的作用。但是，由於中國大陸的工會還不能夠充分發揮其在勞動力市場中應有的代表和維護勞動者權益的功能，從而削弱了工會在協調勞動關係中應有的關鍵作用，也就是說，工會角色的不到位會對和諧勞動關係的建立形成約束。

首先，如果工會沒有對它應當保護的物件盡到保護的職責，工會就會失去來自職工群眾的信任，其生存的基礎就將動搖。目前，在一些企業和職工中出現了“員工俱樂部”、“工人福利會”、或是以地緣、親緣和血緣為紐帶形成的“同鄉會”、“兄弟會”、“聯誼會”等，這些非正式組織的出現已經形成對現有工會體制的挑戰，如果處理不當，很可能成為對工會缺位的彌補乃至對工會的替代。其次，如果在勞動力市場中沒有工會的制度均衡作用，勞動關係衝突可能處於自發的、非理性的、破壞性的狀態中，其後果將是勞動關係的不穩定，甚至導致惡化，這種狀況顯然不利於建立和諧的勞動關係。

### **2.2.3 勞動力市場分割使“農民工”的勞動關係問題凸顯**

勞動力的市場分割導致了城市“灰色”勞動力市場的盛行。由於城鄉勞動力市場的二元分割和傳統的戶籍制度所導致的社會身份差異，使得大量的農民工難以同時跨越產業分割和城鄉分割。受制度性障礙的影響，他們的工作領域受到限制，在尋找工作的起點上存在著嚴重的勞動力市場歧視，其就業領域大多分佈在採礦業、製造業和建築業，從事城裏人不願幹的重、髒、苦、累、險等工種，如施工作業、井下挖掘、化工有毒有害、環衛清潔等崗位，屬於典型的二級勞動力市場。就業機會的不均等導致了勞動關係的不對等。相對於資本，農民工的弱勢、被動的地位特別明顯，其中相當一部分人無法與用人單位作為對等的利益主體，以勞動合同的形式確立勞動關係，大量的企業主與農民工的勞動力關係只是“口頭協議”，甚至有一些私人企業、私人礦主強迫他們締結非法的“生死合同”，一旦發生勞動爭議，很難獲得有效的法律保護。此外，與城鎮勞動力同工不同時、同工不同酬、同工不同權、社會保障缺失的現象極為普遍。

### **2.2.4 勞動力市場秩序不規範導致勞動爭議頻繁發生**

當前，雖然中國大陸的勞動關係總體上保持穩定，但由於相關法律制度欠缺及執法不嚴，在勞動力市場的實際運行中不規範和無序的現象仍比較嚴重。在勞動力市場秩序還不是非常規範的情況下，一方面是大量用人單位不遵守勞動法規，另一方面勞動者的依法維權意識又在逐步提高，因此，勞動爭議案件的數量呈逐年上升的趨勢。勞動爭議案件呈持續上升趨勢。據統計，1994—2009年，全國各級勞動爭議仲裁委員會立案受理勞動爭議案件從19098件上升為684000件，增長了34.8倍，其中，集體勞動爭議案件從1482件上升到14000件，上升了8.4倍，當年涉及勞動者從5.3萬人上升為30萬人，增長了4.7倍<sup>11</sup>。這也表明勞動者的維權意識和利益訴求在不斷提升，勞資糾紛越來越多地從個人行為向集體化和規模化轉變。

### 3. 進一步完善勞動力市場，為構建和諧勞動關係奠定基礎

#### 3.1 提高勞動者技能素質，改善勞動關係中勞動者的弱勢地位

勞動力市場供大於求的現狀是中國大陸勞動關係中勞動者處於弱勢地位的一個主要原因。但與之同時，勞動力市場上技術工人及高技能人才又極為短缺，甚至出現供不應求的狀況。這表明，提高勞動者技能素質不僅有利於改善中國大陸勞動力市場的供求失衡狀況，而且有利於改善勞動關係中勞動者的弱勢地位。

目前，農村轉移勞動力、下崗職工、大學畢業生和新增勞動力是中國大陸勞動力市場中急需就業的幾個主要群體，同時也是無技能和低技能勞動者偏多的群體，他們在現在或未來的勞動關係中處於弱勢地位的可能性也最大，因此，大力提高他們的技能素質，以提高其就業能力，從而改善他們在勞動關係中的弱勢地位至為重要。

提高勞動力技能素質的主要途徑是要加快建立以勞動力市場需求為導向的就業培訓體系，在進行培訓時，首先應將培訓物件進行分類，然後再開展有針對性的培訓。例如，針對幾乎沒有任何專門技術一些城鎮新增勞動力，特別是大量的進城務工人員，主要通過培訓，幫助他們掌握某些專門技術；針對只具有一般技能或初級技能的下崗職工進行的培訓，主要是幫助他們具有更高層次的技能或某種特殊技能，以緩解結構性的失業；針對大學畢業生開展的培訓，則主要是幫助他們掌握基本的就業技能。總之，只有通過有針對性的培訓，才能切實增強勞動者的就業能力，促進就業，緩解勞動力市場中的供求失衡狀況，進而改善勞動者在勞動關係中的弱勢地位。

#### 3.2 正確定位工會角色，增強工會在協調勞動關係中的作用

中國大陸工會作為職工權益的代表者和維護者，其性質和地位決定了既要全面履行維護、建設、參與、教育等各項社會職能，又要突出維護職能。針對中國大陸當前勞動關係中勞動者總體處於弱勢地位的現實狀況，正確定位工會的角色，充分發揮工會代表和維護勞動者權益的作用顯得至為重要。

根據中國大陸勞動力市場所具有的勞動力數量龐大、品質相對低下，單位勞動力成本相對低廉等特徵，中國大陸勞動力市場政策的選擇不僅要能夠最大限度地緩解勞動力供求矛盾和勞動力供求的結構性失衡問題，而且要有利於產業和企業不斷地提升國際市場競爭力，要有利於中國大陸社會經濟的穩定和可持續發展。辨證地看，在企業生產經營過程中，“勞資關係”雙方實際上是矛盾的對立統一體。從利益追求看，按照“收益最

<sup>11</sup> 資料來源：國家統計局·《中國統計年鑒》（1996—2007）

大化”的原則，勞方追求工資收入最大化，資方追求利潤最大化，勞資雙方的利益追求存在著對立性。但是，只有通過提高企業經濟效益，增強市場競爭力，不斷擴大生產規模，才有可能實現雙方的長遠利益和根本利益。所以，勞資雙方收益最大化目標的實現有著統一的基礎。

當前，中國大陸經濟發展面臨著來自國際國內的嚴重困難和嚴峻挑戰，企業經營遇到了相當大的困難，就業形勢日漸嚴峻，如何擴大就業、如何讓企業脫困，已經成為社會共同關注的問題。工會作為勞動力供給方的利益代表，在日益嚴峻的經濟形勢下，應當趨利避害，審慎分析，靈活面對挑戰。要立足於勞動力市場發展的政策選擇，從宏觀全局上建立“在可持續發展的基礎上強化維護職能”的戰略指導思想。工會在維護職工的勞動就業權益和工資分配權益時，應始終堅持“就業優先”的觀念，在勞動就業方面，尤其要注重維護職工的長遠利益和根本利益。工會在參與工資集體協商中，應有前瞻意識，注意以穩定就業崗位為核心，提出理性的工資增長方案，以保證努力擴大就業，穩定就業崗位和減少失業。

### **3.3 逐步消除勞動力的市場分割，緩解有關“農民工”的勞動關係問題**

黨的十七大報告指出：“要規範和協調勞動關係，完善和落實國家對農民工的政策，依法維護勞動者權益”。“建立統一規範的人力資源市場，形成城鄉勞動者平等就業的制度”。有關“農民工”的勞動關係問題的根源是勞動力的市場分割，因此，要想從根本上解決有關“農民工”的勞動關係問題，就必須徹底打破勞動力的市場分割。但從目前中國大陸的人口規模、就業和城鄉經濟狀況分析，在短期內城鄉勞動力市場還不具備完全統一的條件，只能通過不斷協調，從以下三方面著手，推動勞動力市場建設，逐步實現建立城鄉協調的勞動力市場這一最終目標。

#### **3.3.1 建立高效率的就業促進體系，實現城鄉勞動力在同等條件下平等競爭就業。**

首先，要徹底消除農民工的就業壁壘，實行城鄉統一的就業與失業登記制度、用工管理制度、勞動合同制度、勞動報酬制度、就業培訓和勞動預備制度、就業准入和職業資格證書制度。其次，要建立城鄉統籌就業服務平臺，拓寬勞動就業服務物件，完善農民工就業服務工作。將農民工和城鎮職工共同納入公共就業服務範圍，城鎮各級公共職業介紹機構應免費向農民工開放，積極為農民工提供就業資訊和政策諮詢，開展職業指導和職業介紹工作。

#### **3.3.2 構建與社會經濟發展水準相適應、城鄉統一的社會保障體系。**

首先，要儘快研究農民工社會保險與城鎮社會保險制度的有效銜接辦法，建立覆蓋城鎮和農村居民的社會保險制度，形成養老、醫療、失業、生育、工傷“五險合一”的基本社會保險框架。其次，要健全城鄉統籌的最低生活保障制度。按照“政府統籌、勞動保障主管、部門配合、制度完善、措施配套、運行有序”的要求，構建管理和運行一體化的城鄉最低生活保障體系。

#### **3.3.3 建立有效的市場監督調控體系，切實維護農民工的合法權益。**

要加大勞動保障監察力度，把城鄉各類企業納入勞動保障監察範圍。勞動管理監察部門要遵循公開、公正、高效、便民的原則，及時掌握勞動用工情況，定期檢查勞動合同訂立、社會保險繳納情況。建立有效的企業工資支付監控制度，對拖欠工程款等問題要有明確管理辦法；監督檢查企業工資支付情況，將工資支付監控延伸到基層，建立暢通的舉報制度，形成社會監督機制。對經濟困難的農民工給予司法援助，切實維護農民



工權益。

### 3.4 完善勞動力市場秩序，促進勞動關係的建立、運行和處理規範化

要在加強勞動立法的基礎上做到嚴格執法，加大勞動執法力度，保證中國大陸法律規定的各項公民權利，特別是勞動者的基本勞動權利得到落實，政府要切實承擔起維護勞動力市場秩序的責任。為此，要提高勞動執法隊伍的素質，擺脫地方保護主義，保持執法的公正性、統一性，推進勞動合同制，對用工單位拒絕簽訂合同的行為予以糾正乃至懲處；勞動合同公證實行免費服務。加大合同監管、勞資關係協調的力度，把有關法規、政策普及到企業和勞動者當中去，通過勞動管理機構和群眾自我維護權利兩方面的力量，切實維護勞動者的合法權益。

## 4. 結論

完善的勞動力市場是建立和諧勞動關係的基礎和前提。改革以來，中國大陸勞動力市場從無到有，從小到大逐步地發展起來，並呈現良性運轉的態勢，這為中國大陸建立和諧勞動關係創造了基礎性的條件。但在勞動力市場發展中所存在的勞動力市場供求失衡、勞動力市場分割、勞動力市場秩序不規範等問題又對構建和諧勞動關係形成了障礙。這些障礙包括：勞動力市場供求失衡導致勞動關係中的強資本、弱勞工狀況；勞動力市場分割使“農民工”的勞動關係問題凸顯；工會角色不到位對和諧勞動關係的建立形成約束；勞動力市場秩序不規範導致勞動爭議頻繁發生。所以，必須進一步完善勞動力市場，為構建和諧勞動關係奠定基礎性的條件。

## 5. 參考文獻

- 蔡昉，都陽，中國人口與勞動問題報告 2007[R]，北京：社會科學文獻出版社，2007。
- 陳衛，中國未來人口發展趨勢：2005~2050 年[J]人口研究，2006,(7):12-15。
- 胡茂，淺談中國大陸勞動力市場分割及對就業的影響[J]，集團經濟研究，2006,(12):20-25。
- 羅澤勝，構建和諧勞動關係的法制障礙及其對策[J]，學習論壇，2007,(3):8-11。
- 裘國梁，關於發展和諧勞動關係的若干思考[J]，工會理論研究 2007,(1):28-22。
- 李德齊，中國勞動關係學[M]，北京：中國工人出版社，2007。
- 龔基雲，轉型期中國勞動關係研究[M]，安徽：安徽人民出版社，2006。
- 沈琴琴，楊偉國，李洪堅，全球視野下的勞動力市場政策[M]，北京：中國勞動社會保障出版社，2007。
- 沈琴琴，黃任民，巨文輝，和諧勞動關係與民營企業發展[J]，中國勞動關係學院學報，2007,(1):1-8。
- 沈琴琴，潘泰萍，張豔華，關於工會在勞動力市場發展中維護農民工權益的研究[J]，中國勞動關係學院學報，2008,(3)1-5。

- 楊晶，張建華，國際貿易對城鎮就業的影響研究[J]，經濟經緯，2008, (1)：47-50.
- 姚先國，勞動力產權與勞動力市場[M]，杭州：浙江大學出版社，2006.
- 趙健傑，公平與正義：勞動關係調整中的倫理緯度[J]，中國勞動關係學院學報，2007，(1)：1-4.
- 詹學德，試析中國大陸當前勞動力市場現狀及存在的問題[J]，特區經濟，2006,(10)8-12.
- 鄭功成，黃黎若蓮，中國農民工問題與社會保護[M]·北京：人民出版社，2007·