

• 中国劳动关系理论与政策研究丛书 •

聚焦 当代中国

Focus on the Front-burner Labor
Issues of Contemporary China

劳动热点问题



(2016)

冯喜良 吕国泉 主编



中国工人出版社

• 中国劳动关系理论与政策研究丛书 •

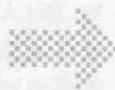
聚焦 当代中国

Focus on the Front-burner Labor
Issues of Contemporary China

劳动热点问题

(2016)

冯喜良 吕国泉 主编



 中国工人出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

聚焦当代中国劳动热点问题. 2016 / 冯喜良, 吕国泉主编. —北京: 中国工人出版社, 2016.12

ISBN 978-7-5008-6584-1

I. ①聚… II. ①冯…②吕… III. ①劳动关系-研究-中国 IV. ①F249.26

中国版本图书馆CIP数据核字 (2016) 第294046号

聚焦当代中国劳动热点问题 (2016)

- | | |
|-------|---|
| 出 版 人 | 芮宗金 |
| 责任编辑 | 罗荣波 |
| 责任校对 | 孙迺伟 |
| 责任印制 | 栾征宇 |
| 出版发行 | 中国工人出版社 |
| 地 址 | 北京市东城区鼓楼外大街45号 邮编: 100120 |
| 网 址 | http://www.wp-china.com |
| 电 话 | (010) 62005043 (总编室) (010) 62005039 (出版物流部)
(010) 82075935 (工会与劳动关系分社) |
| 发行热线 | (010) 62004002 (010) 82081553 (传真) |
| 经 销 | 各地书店 |
| 印 刷 | 北京市密东印刷有限公司 |
| 开 本 | 700毫米×1000毫米 1/16 |
| 印 张 | 13.25 |
| 字 数 | 190千字 |
| 版 次 | 2017年1月第1版 2017年1月第1次印刷 |
| 定 价 | 34.00元 |
-

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社出版物流部联系更换
版权所有 侵权必究



“舍才能得”。一旦将世界由主观转向客观，由经验转向科学，就会实现从对立思维到统一思维的转变。对立思维是？学而能悟，统一思维则需天启。对立思维是自发形成的，统一思维则需要思想家的提炼和论证。

(三) “统一思维”

出版说明

统一思维在制度和机制上的实现，一是协商，二是分享。

第一，协商。协商是在统一思维的框架内由利益双方进行沟通和磋商，确定彼此在生产中投入、在分配中分享以及投入与分享之间的关系的规则。自2010年我们推出“聚焦当代中国劳动热点问题”系列图书以来，得到了相关领域学者和工会工作者的广泛关注。为促进全社会重视并推动和谐劳动关系的建设，2016年，我们结合产业结构调整、经济新常态、《劳动合同法》修改、群团改革等时代背景，从政治学、经济学、社会学、法学等研究视角出发，着力对产业结构调整与和谐劳动关系、雇佣关系灵活化与劳动关系规制、群团改革与工会工作等问题进行了研判，以期对构建和谐劳动关系、推动工会改革提供意见和参考。

限于篇幅所限，本书收录文章有限，参考文献从略，编辑不足之处，恳请读者指正！

目 录

产业结构调整与和谐劳动关系

要从战略高度看待新常态下的劳动问题

——关于当前《劳动合同法》相关争论问题的初步研究

..... 全总《劳动合同法》专题研究课题组 3

构建和谐劳动关系应由对立思维转向统一思维 石秀印 14

《劳动合同法》的价值重塑与制度创新

——基于劳动关系多元论视角 唐 斌 刘 兰 23

供给侧结构性改革中《劳动合同法》修改问题的思考 王全兴 45

浅析“机器换人”战略对企业用工的影响

——以浙江省为例 吴锦宇 闫 冬 56

雇佣关系灵活化与劳动关系规制

实现灵活化的平台：

试论互联网时代对雇佣关系的影响 刘 剑 71

是劳动关系还是劳务关系

——以滴滴出行为例解析中国情境下互联网约租车平台的雇佣关系

..... 彭倩文 曹大友 85



互联网平台企业新型劳动关系特征及劳动者权益保护

.....	谢玉华 苏 策	96
从“赶工游戏”到“老板游戏”		
——非正式就业中的劳动控制	郑广怀 孙 慧 万向东	109
找回农民工的生活	汪建华	135
“互联网+”背景下的劳动关系及工会应对	冯丽君	150



群团改革与工会工作

全国总工会改革试点方案系列解读	龚惠文	159
“打通最后一公里”		
——深圳市工会“试验区”的工作思路与实践	王同信	181
工会领导机关推进改革的着力点	黄俊玉	195
学习贯彻中央党的群团工作会议精神 积极稳妥地推进工会改革		
.....	王 政	201

产业结构调整与
和谐劳动关系

要从战略高度看待新常态下的劳动问题

——关于当前《劳动合同法》相关争论问题的初步研究

全总《劳动合同法》专题研究课题组*

近期,《劳动合同法》再度成为争论的焦点。争论的主要问题有:第一,《劳动合同法》是否促使工资过快上涨?第二,《劳动合同法》是否增加了企业用工成本?第三,《劳动合同法》是否导致了劳动力市场僵化?争论的核心问题,从企业发展的角度看,是企业是否在用工形式上更加灵活以降低用工成本;从劳动者权益角度看,则关涉以劳动就业和劳动报酬为主要内容的劳动问题。

《劳动合同法》的争论,实质上是经济进入新常态,劳动力市场灵活性诉求和劳动关系和谐稳定诉求这一主要矛盾的集中反映。如何正确处理这一矛盾,不仅是经济政策和劳动政策问题,更是社会和政治问题。因此必须从战略高度严肃看待新常态下的劳动问题。

一、解决工资增长高于劳动生产率增长问题的根本出路

近年来,中国劳动力成本上升是人口红利消失和进入中等收入发展阶段的必然趋势;解决工资增长高于劳动生产率增长的根本出路,是提高劳

* 全总《劳动合同法》专题研究课题组,组长:赵世洪,副组长:吕国泉,负责人:彭恒军,成员:张立新、闫永飞、袁朝辉、赵亮亮。

动生产率，而不是降低工资增长率。

（一）工资上涨并未挤压企业的利润空间

最近几年来，中国劳动力成本呈上升趋势，但劳动报酬占比持续下降和工业部门较强的盈利能力表明，工资上涨并未挤压企业的利润空间。

1. 中国劳动力成本具有比较优势。

当前，中国劳动力成本上升较快，制造业单位劳动力成本已高于印尼、越南等新兴市场国家。但是，与主要贸易伙伴国家制造业单位劳动力成本相比，中国劳动力成本仍具明显优势。

根据有关数据显示，农民工工资在 2012 年之前的 10 年间年均增速超过 10%。1998—2011 年间，制造业名义工资和实际工资平均增长率分别为 13.82% 和 11.82%。2009—2014 年，全国城镇单位就业人员平均工资年均增长 11.8%，全国外出农民工工资年均增长 15.1%。

从单位劳动力成本（劳动力成本与劳动生产率的比值）看，2004 年以前，中国制造业单位劳动力成本是不断下降的，2004 年达到最低值 0.15。从 2005 年开始，单位劳动力成本开始缓慢回升。中国制造业劳动力成本与越南、印度、印度尼西亚等国家相比较，其差距在未来将会逐步扩大，这是因为这些新兴市场国家的薪酬增长由于劳动力供给充足而一直维持在低速水平。据测算，中国制造业劳动力成本在 2012 年分别是越南劳动力成本的 147% 及印度的 138%，到 2019 年这一数据将分别达到 177% 及 218%。

经济合作与发展组织国家的有关数据表明，当一个经济体进入中等收入发展阶段，制造业单位劳动力成本会呈不断上升趋势。中长期看，中国也将遵循上述发达国家规律，制造业单位劳动力成本会不断上升。但是，与主要贸易伙伴国家制造业单位劳动力成本相比，目前中国仍具有明显优势，如表 1 所示。



表 1 中国制造业单位劳动力成本国际比较

年份 国别	1971	1981	1991	2001	2010	2016
德国	0.3	0.5	0.7	0.8	0.8	0.74
美国	0.3	0.6	0.7	0.7	0.6	0.69
日本		0.8	0.8	0.7	0.5	0.74
韩国	0.1	0.3	0.5	0.5	0.6	0.66
墨西哥	0.0	0.0	0.1	0.3	0.4	0.61
中国				0.25	0.22	

资料来源：根据经济合作与发展组织官网数据绘制，[http://stats.oecd.org/Index.aspx? Dataset-](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=STLABOUR#)

Code = STLABOUR#

2. 中国劳动报酬占比呈下降趋势。

虽然中国近年来工资增长较快，但劳动报酬占比一直呈下降趋势，工业部门资本回报率明显高于工资增长率，表明工资上涨并未挤压企业的利润空间。

(1) 近年来中国劳动报酬占比一直呈下降趋势。

国内外学者一致认为，近年来中国劳动报酬占 GDP 的比重一直呈下降趋势。中国社科院专家按照国际通用的方法对中国劳动报酬数据进行调整后得出的结论是，按国际口径，中国劳动报酬占比在改革开放以来的大部分时间内保持了相对稳定，在 2003 年后出现明显下降。国家社会科学基金项目“我国居民收入分配份额的统计测算与提升路径研究”的结论认为，在最接近真正完整意义的口径下，1992—2012 年间中国劳动报酬占比先是平稳变动而后不断下降。目前，中国劳动报酬占比为 49.20%，比典型发达国家的平均水平 56.99% 低近 8 个百分点，而且略低于典型发展中国家 52.28% 的平均水平。GDP 包括劳动者报酬、生产税净额、资本收益三部分，劳动者报酬占比下降，表明劳动者报酬没有挤占企业的利润空间。

(2) 在工业部门, 资本回报率长期高于工资增长率。

根据有关数据显示, 中国劳动者的劳动报酬在 2002—2012 年间增长率超过 10%, 而资本回报率在 1978—2013 年间虽有起伏, 但长期保持在 15% 甚至 20% 以上的较高水平。工业部门的资本回报率在 1998—2010 年间持续上涨, 达到 20%。资本回报率上升, 意味着企业盈利能力较强。在制造业新增加值中, 利润的占比持续上升, 工资占比持续下降。在 1999—2007 年间, 制造业的企业资本报酬比重从 27% 提高到了 37%, 劳动者报酬从 42% 下降到了 33%。工资虽然有较快增长, 但是利润增长更快。

劳动报酬占比呈下降趋势和工业部门资本回报率明显高于工资增长率表明, 近年来工资上涨并没有对经济格局产生明显影响。

(二) 深刻认识劳动力成本上升的客观必然性

近年来, 我国劳动力成本上升是劳动力供给出现转折性变化、人口红利消失的必然趋势, 要深刻认识劳动力市场变化对推动劳动力成本上升的客观必然性。

1. 劳动人口比例下降, 劳动参与率明显降低。

我国 15~44 岁的青壮年人口占总人口中的比重在 2010 年为 48.5%, 到 2015 年下降至 45.1%, 即在短短 5 年内就减少 4500 多万人。同时, 我国的劳动年龄人口正在老龄化, 劳动参与率明显下降。以 2010 年为例, 40~44 岁群组的劳动参与率高达 90.2%, 但 45~49 岁群组的劳动参与率降至 85.1%, 60~64 岁群组则锐减至 48.9%。这是造成劳动力供给下降的重要因素。

2. 农村剩余劳动力转移基本完成。

据估算, 目前中国农村剩余劳动力占农村劳动力总数的 2.1%, 我国的剩余劳动力转移基本完成, 这是促使劳动力工资上涨的最主要原因。根据刘易斯二元经济理论, 在经济发展的初期, 农村存在较大规模的隐性失业人口, 当劳动力流动的障碍逐渐打破之后, 剩余劳动力向城市转移。到



剩余劳动力消失的阶段，会推动工资上涨。目前，我国正在经过这个剩余劳动力转移完成的拐点。

3. 劳动力需求倒逼工资上涨。

2010年以来，中国劳动力市场总的求人倍率一直大于1，劳动力需求总体大于供给（如图1所示），成为倒逼工资上涨的主要市场因素。当前中国劳动力成本上升是在劳动力市场形势、生产和生活成本上涨以及劳动法律制度的实施等因素共同影响下发生的。但是，根本原因是我国劳动力市场出现转折性变化，必须深刻认识到劳动力市场变化对经济发展的重要影响。



图1 中国劳动力市场总的求人倍率（2001—2014）

资料来源：根据中国劳动力市场信息网监测中心统计数据绘制。

（三）提高劳动生产率是根本出路

要深刻认识人口红利消失条件下经济增长动力转换的内在规律，解决工资增长高于劳动生产率增长的根本出路，是提高劳动生产率，而不是降低工资增长率。而这正是坚定不移进行供给侧结构性改革、扩大中等收入群体的战略意蕴所在。

第一，技术进步是工资和利润同时快速增长的关键因素，判断工资上涨是否合理，应该重点关注企业技术进步的速度。

工业部门是技术进步发生最密集、最快的行业。由于后发优势，我国

在进入 21 世纪以后，企业通过直接投资新的资本设备，提高了资本密集度，出现了快速的资本深化，这是我国工业技术进步的重要源泉。正是由于技术进步，在工业中，特别是制造业中，工资和利润同时快速上涨，而没有出现明显的此消彼长或相互挤压的情况。判断工资上涨是否合理，应该重点关注企业技术进步速度，不应该过分夸大工资上涨对企业造成的冲击。如果企业能继续保持较快的技术进步，就不必过分担心工资的上涨。

第二，长远看，工资上涨有助于推动企业技术升级和提升我国经济的整体竞争力。

提高工资收入，可以促进消费增长，推动企业实行技术升级，通过提高效率来改善绩效，而不是长期依赖于低工资优势。部分劳动密集型产业和低端产业在这种压力之下向其他国家迁移，虽然短期内会有阵痛，但是长期看，可以减少环境和资源压力，提升我国经济的整体竞争力。

第三，提高人力资源素质和人力资源配置效率，推动增长方式由人口红利型向人力资本红利型转换。

截至 2015 年年底，全国技能劳动者总量 1.65 亿人，仅占就业人员的 20%，高技能人才总量 4501 万人，只占技能劳动者的 27.3%。而西方发达国家特别是一些制造业强国，高技能人才的数量占到技能劳动者总数的 40% 以上。在人口红利消失的情况下，创新体制机制，加快提升人力资源素质和提高人力资源配置效率，是经济增长新动能的重要基础。

第四，如何处理工资增长超过劳动生产率增长问题，是中国新常态下经济社会发展的重大战略问题。

面对工资增长超过劳动生产率增长的问题，如果通过放松《劳动法》对劳动者的保护力度，降低工资增长率，会进一步加剧收入两极分化，必然滑入“中等收入陷阱”；同时会引发大量劳资冲突，影响社会和政治稳定。从战略上看，收入两极分化较之工资增长超过劳动生产率增长问题更为突出，因为收入两极分化问题由来已久且相当严重，而工资增长超过劳动生产率增长在近几年才出现，一定意义上是对以往低工资增长模式的矫



正，尚未达到严重程度。

二、交易成本高企是企业经营困难的重要因素

关于企业经营困难的影响因素，企业反映较多的是《劳动合同法》实施对企业具体用工成本的增加，并集中于工资成本、社会保险成本、终止/解除劳动合同成本的提高。但是课题组分析发现，《劳动合同法》实施对劳动力成本上升的影响比较有限，真正对企业运营成本构成影响的是融资、税费、物流、要素等交易成本的上升，也正是供给侧结构性改革中“降成本”的主要领域。

（一）企业融资成本高

据统计，中国中小企业融资成本大概为 20% ~ 50%，而美国中小企业的融资成本是 10% 左右；大型企业在中国的融资成本是 6.5%，而在美国，类似企业的融资成本是 2%。实际上，中国经济的缓慢衰退正是从各种社会成本的高企开始的。2013 年，中国的商业银行全年净利润高达 1.42 万亿元人民币，银行业存在的乱收费现象导致一些企业贷款成本上浮 15%，甚至 20%。总体而言，实体经济的融资成本偏高，银行业的利润偏厚，金融业的利润挤压了产业资本的利润，伤害了实体经济。2014 年，中国上榜世界 500 强企业总利润的一半以上来自于 11 家上榜银行，而在金融市场高度发达的美国，其上榜金融机构的利润占比只有一成左右。国内 A 股最赚钱的 10 家上市银行 2015 年的净利润，是已披露业绩并盈利的 1924 家上市公司利润总额的一半，亦即 10 家上市银行的利润与其余 1914 家上市公司的盈利总额对等。

（二）企业税费负担高

中国税负结构不合理，直接税比重低，间接税比重高，处于盈亏边缘

和产业链低端的企业税负痛感强烈。2013 年中国上市公司协会发布报告显示：一是企业缴税占营业收入近 10%；二是全国 2400 多家上市公司中有 100 多家公司上缴的税费是其净利润的 5 倍以上；三是在 1539 家受访企业中，有 93% 的企业认为应将降低企业税负、简化税种作为税收体制改革的一项重要任务。小微企业的情况更令人担忧，部分地区小微企业的显性和隐性的税费负担甚至高达 40% 左右。西南财经大学《小微企业税收政策研究报告》指出：2015 年 CHFS 数据发现，我国小微企业纳税负担高于上市公司，52% 的小微企业希望政府进一步加大税费优惠力度。

（三）企业物流成本高

中国物流与采购联合会 2014 发布的《中国采购发展报告》显示，2013 年我国社会物流总费用 10.2 万亿元，占 GDP 的比重为 18%，是美国 8.5% 的 2 倍有余，比全球平均水平高 6.5 个百分点。在发达国家，物流成本平均占成品最终成本的 10% ~ 15%；在发展中国家，各种低效现象导致物流成本显著增高，占成品成本的 15% ~ 25% 甚至更高；而中国的物流成本高达生产成本的 30% ~ 40%。美国一辆货车有效行驶里程平均每天达 1000 公里，而我国货车由于找货、配货时间长，空载率高达 40% 以上，有效行驶里程平均每天只有 300 公里。我国物流业的组织化、专业化、信息化程度低，物流企业多、小、散、弱的格局一直存在。截至 2013 年，我国道路货物运输经营主体超过 720 万家，平均每一个主体拥有车辆 1.55 辆，90% 的经营主体为中小型企业，承担了 90% 以上的公路货物运输业务，经营模式多为传统的单车货物运输，管理手段简单，货源组织能力差。

（四）要素成本上升

除前述劳动力成本上升以外，土地等要素成本以及环保成本都快速上升，本币实际汇率趋势性升值，构成新时期我国产业结构调整深刻而持久



的驱动力量。第一，虽然 2015 年 8 月 11 日人民币汇率中间价形成机制改革对美元汇率短期贬值，然而过去 10 年，人民币对美元名义与实际汇率分别升值约 30% 和 43%，人民币名义和实际有效汇率分别升值 50% 和 58%。第二，全国国有土地出售价格从 2003 年每亩 6.8 万元猛烈上升到 2010 年每亩 42.3 万元，2010 年亩均售价是 2003 年的 6.2 倍，七年景气扩张期年均上升 29.8%。第三，生态环境压力增加并逼近红线，环保监管力度与环保成本趋势性上升。要素价格变动对结构调整产生倒逼作用，突出表现为大量加工贸易以及其他劳动密集型行业或生产区段面临紧迫调整压力。

可见，切实降低企业交易成本是实现供给侧结构性改革的重要任务，也是经济下行期为企业减负的主要方面。

三、客观分析企业灵活用工诉求

应客观分析企业的灵活用工诉求，对适合灵活用工的岗位和新经济、新业态中出现的新型用工形式及时研究并加以规制，但“灵活”用工绝不意味着滥用劳务派遣和任意解雇工人。

《劳动合同法》规定了以全日制用工为主、以灵活用工为辅的用工方式，其目的就是矫正劳动合同制度有名无实、非公企业劳动合同签订率不足 20% 的用工乱象。那么，《劳动合同法》的实施是否导致了劳动力市场的僵化呢？

（一）灵活用工已成为企业用工的主流方式

从《劳动合同法》实施以来的实际状况看，劳动力市场的灵活度明显上升，灵活用工已成为企业用工的主流方式，其主要表现为：

第一，农民工“短工化”现象相当普遍。据清华大学社会学系与工众网研究中心 2012 年研究报告显示：66% 的农民工更换过工作，25% 的人在