

# 挑战与应对： 构建经济新常态下的和谐劳动关系

叶静漪<sup>1</sup> 肖京<sup>2</sup>

**摘要：**经济新常态的显著特征是经济转型与创新。经济新常态对我国当前的劳动关系提出了全方位的新挑战。在经济新常态下，劳动就业问题将会进一步凸显，劳动关系双方当事人的地位将会进一步失衡，劳动关系领域的矛盾与冲突将会进一步加剧，劳动者的合法权益更容易受到侵害。经济新常态下和谐劳动关系的构建而言，需要重点把握利益平衡这个关键点，运用法治的手段并加以相应的配套措施以实现经济新常态下的劳动关系的和谐。

**关键词：**经济新常态；劳动关系；利益平衡

## 一、经济新常态的显著特征是经济转型与创新

“经济新常态”一词首先由国家主席习近平最早提出。2014年5月，国家主席习近平在河南考察时指出，“我国发展仍处于重要战略机遇期，我们要增强信心，从当前我国经济发展的阶段性特征出发，适应新常态，保持战略上的平常心态。”<sup>1</sup> 2014年11月9日，习近平主席在2014年亚太经合组织工商领导人峰会上，发表了题为《谋求持久发展共筑亚太梦想》的主旨演讲，进一步对“经济新常态”的基本特征进行了较为详细的论述。习近平主席指出，“中国经济呈现出新常态，有几个主要特点。一是从高速增长转为中高速增长。二是经济结构不断优化升级，第三产业、消费需求逐步成为主体，城乡区域差距逐步缩小，居民收入占比上升，发展成果惠及更广大民众。三是从要素驱动、投资驱动转向创新驱动。”<sup>3</sup>

经济新常态就其核心内容而言，是在经济增长速度减缓状态下的经济转型与经济创新。经济新常态理论是对我

国当前经济形势和经济规律的理性认识和客观总结，是对我国经济发展方式思路的重大调整。在经济新常态下，经济结构的调整、优化、转型与升级将会成为今后一段时期推动我国经济发展的重要抓手。

## 二、经济新常态对我国当前劳动关系的新挑战

经济新常态的到来，将会对我国当前劳动关系产生重要而深远的影响，带来一系列的新挑战。在经济新常态下，劳动就业问题将会进一步凸显，劳动关系双方当事人的地位将会进一步失衡，劳动关系领域的矛盾与冲突将会进一步加剧，劳动者的合法权益更容易受到侵害。

劳动就业问题将会进一步凸显。在以往的经济高速发展时期，企业处于发展扩张阶段，对劳动力的需求比较旺盛，能够较好地吸纳新增劳动力和农村转移劳动力，最大限度地解决劳动就业问题。同时，由于经济发展增速较快，企业不仅不会出现大规模裁员的现象，同时还会在一定程度上提高劳动者的工资和福利待遇，这在一定程度上有助于劳动关系的稳定。

而在经济新常态下，由于经济发展速度的减缓和经济结构的调整，企业的劳动关系将会打破旧有的稳定性，劳动就业问题将会面临严峻的考验。一方面，经济发展速度的减缓意味着企业的经济效益不再是以往的高水平，这在一定程度上将会抑制企业吸纳劳动力的需求，甚至出现裁员的现象。另一方面，经济转型将会不可避免地使得一些工人失业，尤其对一些夕阳产业而言，整个行业都将面临被淘汰的压力，大规模失业的情况将会不可避免。此外，需要注意的是，在当前经济新常态下，国有企业改革也会对劳动就业问题产生重要的影响，虽然未必会出现之前国有企业改革中的大规模下岗的现象，但其对我国劳动就业的影响同样也不可小觑。

因此，可以合理预见，在未来一段时期，失业问题将会成为经济新常态下劳动关系所面临的突出问题，劳动关

1 叶静漪，北京大学法学院教授。

2 肖京，中国社会科学院法学研究所助理研究员、北京大学光华管理学院博士后研究人员。

3 习近平：《谋求持久发展 共筑亚太梦想——在亚太经合组织工商领导人峰会开幕式上的演讲》，《人民日报海外版》2014年11月10日，第07版。

系的稳定性将会面临严峻挑战。

劳动关系双方当事人的地位进一步失衡。由于经济实力的悬殊差异以及劳动关系本身的特性，劳动关系双方当事人的地位具有天然的不平衡性，“强资本、弱劳力”是一个世界性的普遍现象。在经济发展速度较快和经济形势较好的阶段，由于企业对于劳动力需求较为旺盛，劳动关系双方当事人的这种天然不平衡性虽然不可能得到完全的逆转，但确实可以在一定程度上得到缓解。

而在经济新常态下，由于经济发展速度放缓，劳动力的需求不足，劳动力的供给就显得更加过剩，这将会在一定程度上加剧劳动力市场中供求关系的失衡。同时，在经济转型阶段，必然会因为产业的转型升级，淘汰一部分旧有的劳动力，使得劳动关系双方当事人的地位进一步失衡。而经济创新则会使得资本有机构成发生变化，技术与资本对拉的替代优势将会日益强化，除了少量掌握先进技术的员工，更多的劳动者将会面临被淘汰的压力，缺少和对方进行谈判和议价的实力，从而加剧劳动关系双方当事人地位的失衡。

由此可见，在经济新常态下，劳动力供求关系的改变将会进一步加剧劳动关系双方当事人地位不平等的现状，而这种劳动关系双方当事人地位的失衡则会使得劳动者的处境进一步恶化，劳动者将会处于更加弱势的地位，这是在经济新常态下不可避免的现实问题。

劳动关系领域的矛盾与冲突进一步加剧。由于经济利益的天然对立，劳动关系双方当事人固然具有一定相互依存性，各种矛盾和冲突也是在所难免。但在经济的高速发展阶段，双方的经济利益大致都可以得到满足，劳动关系领域的诸多矛盾和冲突可以得到暂时缓和。

而在经济新常态下，由于经济发展速度减缓，劳动关系领域中一系列被暂时掩盖的矛盾和冲突会因经济形势的变化而凸显。而在经济转型期，经济的转型意味着对以往劳动关系的调整 and 改变，则会在劳动关系领域产生大量新的矛盾和冲突。在经济新常态下，新旧矛盾的交织，将会使得劳动关系变得更加复杂，劳动关系领域中的各种矛盾将会更加尖锐，劳动关系双方当事人的对抗和冲突将会进一步加剧。

劳动者的合法权益更容易受到侵害。劳动者合法权益保障受到多个方面因素的影响，经济形势和经济发展状况是其中的重要因素之一。在经济高速发展阶段，企业的经济压力较小，伴随着经济效益大幅度提高，劳动者的工资和福利也会得到一定程度提高，用人单位对劳动者的管理和要求也相对较为宽松，侵犯劳动者合法权益的情况虽然

也会存在，但总体来讲一般都不会太严重。

但在经济新常态下，随着经济增速由高速转向中高速，企业的利润也会有所下降，甚至是大幅度下降。出于控制成本和赚取利润的需要，用人单位可能会通过损害劳动者合法权益的方式来维持企业的生存和发展。例如，通过降低劳动者工资和福利待遇的方式压缩企业的用工成本，通过无偿加班加点的方式来提高企业的利润率。这些做法都是严重侵害劳动者合法权益的行为。此外，在经济转型过程中，有些企业出于产业结构升级和创新驱动转型的需要，将会出现大量的企业合并现象，在转型不成功时，甚至会导致企业的破产。在此情况下，拖欠工资、不支付相应经济补偿等严重侵犯劳动者合法权益的现象也就在所难免了。

### 三、经济新常态下的和谐劳动关系之建构

由以上分析可以看出，经济新常态对我国当前的劳动关系提出了全方位的新挑战。如何有效应对经济新常态带来的这些新挑战，是当前需要迫切面对的问题，中央对此也高度重视。2015年3月21日，中共中央、国务院发布了《关于构建和谐劳动关系的意见》，对构建中国特色和谐劳动关系的重大意义、指导思想、基本原则、目标任务和政策措施等问题进行了系统阐述，成为指导我国新时期劳动关系工作的纲领性文件。就经济新常态下和谐劳动关系的构建而言，需要重点把握利益平衡这个关键点，运用法治的手段并加以相应的配套措施，以实现经济新常态下劳动关系的和谐。

利益平衡是构建经济新常态下和谐劳动关系的关键点。劳动关系的和谐在本质上是利益平衡的问题，利益平衡了，劳动关系在很大程度上也就和谐了。利益平衡中的关键问题是经济利益的平衡问题，构建和谐劳动关系特别要注意从经济利益的平衡方面着手，对于涉及到经济利益分配等关键性核心问题，必须充分考虑到劳动关系双方的具体情况和诉求。

在经济新常态下，由于经济发展速度的减缓和经济下行的压力，利益冲突问题更加明显，经济转型和经济创新又会带来一系列新的利益冲突，这使得在具体的案例中对双方当事人的利益平衡变得更加复杂和艰难。基于劳动关系双方当事人地位不平等这一客观现实，在利益平衡中，应当需要特别注意对劳动者合法权益的保护。这是因为，劳动者作为劳动关系中相对弱势的一方当事人，更需要特殊的保护来实现利益的平衡。

此外，构建新常态下和谐劳动关系中进行的利益平衡，不仅应当出于经济效益方面的考虑，还应当考虑到劳动者

# 中国劳动力市场走势及宏微观策略

梅新育<sup>1</sup>

人力资源的培育、开发、使用决定了一个企业、一项事业、一个民族、一个国家发展的前景。总体而言，人力

资源竞争正趋向激化，各企业单位都正付出更大努力增强自身对劳动者的吸引力，从而便于建立一支合意的人才队伍。越是高层次、大规模的企业和机构，越是高成长新兴产业，越应重视自己对劳动者的吸引力，逐渐形成全面的雇主品牌<sup>2</sup>战略，而雇主品牌战略也将日益成为企业的软实力的重要组成部分。

<sup>1</sup> 商务部研究院

<sup>2</sup> “雇主品牌”是由英国管理学者 Ambler 和 Barrow 于 1990 年代提出的概念。Ambler 和 Barrow (1996) 认为，雇主品牌体现为雇佣行为及与雇主联系在一起的功能、经济和利益的组合。作为雇主的形象标志，其表现为企业激励和保留现有员工以及吸引潜在员工的相关价值、政策和行为体系，因此，雇主品牌价值应包含雇主形象、雇佣体验和雇主品牌传播三个部分。

的基本生存权和社会的基本稳定这些方面的因素。牢牢把握了利益平衡这个关键点，也就抓着了构建经济新常态下和谐劳动关系的核心内容。

法治是构建经济新常态下和谐劳动关系的重要手段。法治是利益平衡的利器，也是构建新常态下和谐劳动关系的重要手段。尤其是在当前全面推进依法治国的背景下，对于劳动关系的调整，也必须充分纳入到法治的轨道中来，充分发挥法治在构建和谐劳动关系中的引领和规范作用。要坚持依法构建和谐劳动关系，劳动关系的建立、运行、监督、调处等各个环节都必须符合法治的要求。

应当说，近些年来，我国劳动关系领域的立法取得了重大进展。《劳动法》《劳动合同法》《就业促进法》《劳动争议调解仲裁法》《社会保险法》等一系列法律、法规相继出台，为构建经济新常态下的和谐劳动关系提供了重要依据。当然，仅仅有以上法律、法规还是远远不够的。法律的生命在实践，要真正实现经济新常态下劳动关系的和谐，就必须把劳动关系领域的相关立法落实到实处。

此外，需要注意的是，法治是构建经济新常态下和谐劳动关系的重要手段，但并不是唯一手段。经济新常态下和谐劳动关系的构建，不仅需要通过相应的法治手段，还需要通过一定的经济手段、行政手段等其他手段予以配合。

完善相关配套措施是构建经济新常态下和谐劳动关系

的重要保证。劳动关系作为整个社会系统的重要组成部分，与其它各种社会关系紧密相连。和谐劳动关系的构建，不仅要从劳动关系本身入手，还需要注意通过完善相关配套措施予以保障。唯有如此，才能真正实现劳动关系的和谐。其中，社会保障制度的完善对于和谐劳动关系的构建具有独特的意义，因此应当予以特别注意。

在经济新常态下，经济发展速度减缓和经济转型等因素使得失业等经济、社会风险日益凸显，对和谐劳动关系的构建提出了挑战，迫切需要通过完善社会保障制度的方式予以保障。应当说，近些年来，我国的社会保障制度建设取得了明显的进展，但从适应经济新常态的角度来看，也还存在很多的不足之处。例如，社会保障的覆盖面窄、社会保障的水平低等问题依然存在。以上问题的存在，不同程度地制约了和谐劳动关系的构建。因此，通过完善相应的社会保障制度以保证和谐劳动关系的构建，就显得尤为必要。

除此之外，其它相应的经济制度、社会制度和法律制度建设，对于实现经济新常态下和谐劳动关系的构建也具有十分重要的意义。例如，财政制度和金融制度对于经济发展具有重要的影响，进而也会影响到和谐劳动关系的构建。再例如，相关法律制度建设对于实现劳动者合法权益以及劳动关系双方当事人的博弈将会产生重要的影响，进而影响到和谐劳动关系构建。