

论对劳动雇佣关系的合法保护——破除关于《劳动合同法》的认识误区

作者: 蔡昉 发布时间: 2008-4-29

导 读

《劳动合同法》的颁布引起了激烈的争论,观点各异,其中两种主要的并且看似对立的观点,共同陷入了某种认识误区,对于准确理解该法的重要性和必要性起着同样的误导作用。一种观点认为该法的出台时机尚早,可能助推中国劳动力成本提高的趋势,导致劳动密集型产业的比较优势过早丧失;另一种观点坚决拥护该法的出台,以便尽早结束劳动力价格低廉的时代。两种观点虽然对立,但都认为《劳动合同法》的初衷就是提高劳动力成本,以致把所有的争论引到该不该提高劳动力报酬上来,忘记了该法保护劳动者合法权益这一根本出发点。

争论中反映的学术观点与政策目标

围绕《劳动合同法》的颁布执行而产生不同意见,是十分正常的。

首先,关于要不要规范劳动力市场,以及如何规范,是劳动经济学旷日持久的争论焦点。甚至对于一些各国普遍采用的成熟的劳动力市场规制,学术界的观点也远未取得共识。例如,最低工资制度、男女同工同酬以及强制休假制度,究竟是保护了劳动者的收入,还是伤害了他们的就业机会,对此迄今没有一致的认识。因此,作为一部旗帜鲜明保护劳动者权益的新法,一些经济学家担心,过度保护劳动者可能产生养懒汉现象,提高企业用工成本可能伤害雇主的雇佣意愿,最终导致就业机会减少。这也属正常,未必是具有针对性的意见。

其次,从劳动力市场中的利益纷争来看,劳动雇佣关系从来就有明显的利益倾向,因而市场经济国家在处理此类关系时,形成了由劳动者及其代表即工会组织、雇主及其代表如同业公会、政府三方构成的协商机制。前两方在雇佣关系上常常针锋相对,因为工资高了就意味着劳动力成本提高,从而利润降低。政府的作用就在于协调两者之间的利益平衡。长期以来,我国劳动力市场对劳动者的保护不足,目前随着城乡就业的扩大,已到达一个政策调整的转折点,加大对劳动者权益的保护具有紧迫性,《劳动合同法》恰是这样一个重要的宣示,具有里程碑的性质。

最后,从各国劳动力市场政策的改革方向来看,劳动力市场的稳定性(security)和灵活性(flexibility)两个要求,导致现实劳动力市场政策中存在难以把握的平衡关系,被认为是一个两难的政策选择,不同国家在这两个要求之间总有一定偏倚。例如,以往人们形容美国的劳动力市场具有“就业机会多但不稳定,收入相对低”的特点,欧洲国家的劳动力市场具有“就业稳定但机会少,收入相对高”的特点,但劳动力市场政策是不断调整的,灵活性强的劳动力市场逐渐向提高稳定性的方向调整,稳定性强的劳动力市场则逐渐提高其灵活性,以致在西方国家,人们创造了一个新词“稳定灵活性”(flexisecurity),即把灵活性与稳定性结合起来作为政策追求的目标,寻求两者间的平衡。具体来说,就是鼓励就业的灵活形式,同时又与对他们的社会保护相容。围绕《劳动合同法》产生的不同意见,也反映了对稳定性和灵活性的不同强调。

提高劳动力成本不是初衷

对于我国颁布《劳动合同法》是否恰逢其时,广为流行的观点认为,立法初衷在于通过提高劳动者报酬,把劳资关系的天平向劳动者一方倾斜,因而不可避免的结果就是提高劳动力成本。这种认识并不准确。《劳动合同法》的实施的确产生了提高劳动力成本的效果,但其核心不在于此。要认识这一点,我们首先必须区分开与《劳动合同法》相关的两类劳动力成本提高因素,一类是由于惩罚非法用工行为所造成的,另一类是纯粹因该法追加的规制约束所造成的。

在前一种情况下,根据《劳动合同法》,无论在何种条件下、在任何经济发展阶段,都必须保护劳动者的基本权益,如关于试用期及违约金的规定、最低工资标准的运用、基本劳动条件的保障等。由此所增加的企业成本,应属于必须和必要的。

在后一种情况下,新法对部分不合理用工和不规范劳动关系进行了规制。即把以往不规范、不统一,常常是在一对一讨价还价中决定的雇佣和解雇行为,从有利于保护雇佣双方合法权益的角度加以规范了。长期以来,由于劳动关系中存在的不对称现象,现实中不利于劳动者的处理方式居多,进行规制以后,企业可能会因此增加开支,比如,对劳动合同解除条件的规定、对社会保障的规定、补偿金要求和劳务派遣公司的约束等。企业的劳动密集程度不同,劳动关系的规范程度也会不同,因此对于不同类别的企业,这一因素使企业成本增加的幅度也不尽相同。根据观察,并且撇除那些单纯依靠血汗工资制度挣钱的极端情形,我们可以合理地假设,由于劳动合同法的执行,在合法雇佣关系范围之内,可能使企业增加工资成本支出5%-15%。如何看待这个劳动力成本增加水平呢?

我们可将这个增长趋势与常规的工资增长做一比较。目前中国非农产业的劳动力市场还不完全是一体化的,存在一定程度的分割,因此考察工资水平应分两类工人进行。一类是城镇正规部门的工资水平,这类工资自1999年以来,每年保持两位数的平均增长率,2006年达到12.7%;另一类是以农民工为代表的非农产业非正规就业者的工资水平,有调查显示,农民工的工资在2003年以前大约十年时间里,几乎没有什么增长,从那以后则逐年加快增长——2003年提高0.7%,2004年提高2.8%,2005年提高6.5%,2006年提高11.5%,2007年则提高了20%。

可见,即使由于立法因素导致劳动力成本提高,其幅度也没有超过平均工资增长的一般趋势。归根结底,近年工资增长加速是企业用工需求与劳动力供给数量之间关系变化的反映,工资提高是为了吸引劳动力,《劳动合同法》只是对企业必然要增加的劳动力成本支出做出了范围、项目和规模的规范,由此导致的劳动力成本提高,并不会完全叠加到目前的工资增长上去。

劳动力丰富的比较优势不会丧失

这种劳动力成本提高的趋势,会不会削弱中国劳动密集型产业的比较优势,从而削弱在国际分工中的竞争优势呢?根据美国劳动部发布的、截止到2002年的若干国家和地区制造业小时工资数据,以及前面提到的增长速度,同时考虑到人民币汇率的变化,我们估算了包括我国正规部门和非正规部门在内的制造业小时工资水平。比较显示,2007年中国正规部门制造业小时工资,为美国制造业小时工资的4.4%,韩国的10.9%,新加坡的16.7%,香港特别行政区的17.1%,台湾省的21.6%,墨西哥的32.6%;如果以农民工作为非正规制造业部门劳动者的代表,其小时工资为美国制造业小时工资的2.3%,韩国的5.7%,新加坡的8.8%,香港特别行政区的9.0%,台湾省的11.4%,墨西哥的17.2%。从中可以看出,在很长时期内,中国的制造业工资水平仍然保持相对低廉的特点。

更重要的,近年来表现出加快的工资增长,其背后有劳动生产率的迅速提高作为支撑。根据国际劳工组织

的估计,在1980-2005年间,中国劳动生产率年增长率达到5.7%,制造业则高达7.9%。由于这个研究跨度太大,尽管该组织承认这种速度在全世界范围内属于最快的,仍未完全反映出近年中国制造业劳动生产率远为迅速的提高速度。根据我们的计算,在2000-2004年期间,中国制造业的劳动生产率年平均增长率为24.1%,而同期制造业工资的增长率仅为7.8%。根据经济学理论,平均工资上涨的长期趋势,应该与劳动生产率的增长趋势一致。如果劳动生产率提高速度快于工资提高速度,竞争优势就不会丧失。可见,在不丧失劳动力丰富比较优势的前提下,中国制造业工资提高的空间是巨大的。

颁布和执行是大势所趋

由于政府实施积极的就业政策以及劳动力市场的发育,下岗、失业职工的再就业取得了良好效果,城市失业率下降;劳动力大范围跨地域流动,使得农村剩余劳动力大幅减少。这些都显著改变了劳动力市场的供求关系。如果考虑到人口年龄结构的变化趋势,我们可以做出判断,中国劳动力无限供给的特征正在逐渐消失,二元经济结构转换的长期任务正在进入收获时期。显然,近年来人们观察到的工资上涨趋势,正是这个经济发展转折点的结果,人们预期的工资进一步上涨,主要仍将是这个变化的结果。即便有劳动力市场规制的因素,也是为了保持和谐的劳动关系所要求的必须变化,《劳动合同法》并没有干预工资由市场供求关系决定的基本配置机制。

毋庸讳言,《劳动合同法》的确具有明显的保护劳动者权益的取向。我们可以设定一个发展阶段的基准点——在劳动力从具有无限供给特征逐步转变为出现短缺的这个转折点上,劳资关系开始从资方主导的不平衡,逐渐向劳资双方市场地位更加平衡转变。

从时机上看,发达国家经验表明,政府通过立法保护劳动者权益、工会在工资决定等集体谈判中发挥更大的作用……诸如此类的变化,都发生在劳动力出现系统短缺的转折时期;从针对性来看,近年来在我国形成的就业非正规化趋势,在扩大了城乡就业的同时,也弱化了劳动者保护,降低了社会保障的覆盖率;此外,尽管近年来工资有所上涨,其幅度仍大大低于劳动生产率的上涨,劳动者仅分享了劳动生产率提高成果中的一小部分。由此可以判断,《劳动合同法》的出台和实施是非常合时宜的,它有效地规范了劳动力市场,有利于保障劳动者的正当权益。只有让劳动者切实分享到经济增长带来的成果,才能真正保证经济长期又好又快地健康发展,才符合建设社会主义和谐社会的目标。

执行中需要解决一些实际问题

不可否认,在《劳动合同法》的贯彻执行中还需要解决许多实际问题。

第一类是规制过度问题。例如,劳务派遣制度是在政府实施积极就业政策的过程中形成的,它促进了劳动力市场供求的匹配,推动了灵活就业,对于解决20世纪90年代后期出现的严重下岗、失业现象,帮助度过就业冲击难关功不可没,保护好这个有效的劳动力市场形式是必要的,当然也要对其进行必要的规范。

第二类是执法中需要与其他制度相衔接的问题。例如,目前企业负担很重,包括税收负担和缴纳各种社会保险费用的负担,如果严格遵照政策规定,企业缴纳的社会保险需要占到工资总额的约30%,许多企业在不堪其负的情况下,会把一部分新增员工临时化、雇佣关系短期化和非正规化,这成为执行劳动合同法的一个现实障碍。对此,有必要把不同的制度统筹考虑,使其相互衔接。

我们应坚决贯彻落实《劳动合同法》,坚定不移地保护劳动雇佣关系中双方的合法权益。与此同时,还应通过更加准确地界定本法有关条款的内涵,甚至进行必要的修订,以及颁布实施细则,使之更加完善,更具可实施性,在构建和谐劳动关系的过程中,真正起到保驾护航的作用。

转载务经授权并请刊出本网站名

版权所有：中国社会科学院人口与劳动经济研究所

您是第位访客