

doi:10.3969/j.issn.1671-5152.2013.06.009

浅析人口红利消失下的城市燃气企业的挑战与对策

□ 重庆燃气集团股份有限公司(400020) 吴冬

摘要: 2012年中国大陆15岁~59岁劳动年龄人口绝对数减少345万人,预示着人口红利消失的拐点已经来临。本文通过分析人口红利消失带来的影响,探讨城市燃气企业应对之策。

关键词: 人口红利 城市燃气企业 劳动生产率 劳动关系

1 引言

2013年国家统计局发布2012统计公报,显示这一年中国大陆15岁~59岁劳动年龄人口绝对数减少345万人,占总人口的69.2%,比上年末下降0.6个百分点,60周岁以上的人口占总人口的14.3%,比上年提高0.59个百分点。劳动人口减少的现象,在中国很长一段时间内,这是首次出现。劳动人口下降导致劳动力短缺似乎在人口众多的中国是“不可思议”,但从2003年初从沿海一带逐渐蔓延到全国的“民工荒”,以及逐年刚性上涨的工资,都昭示着这个伴随经济社会发展的人口转变正悄然地不可逆转地发生着。

这种不期而至的劳动力短缺现象,恰好符合发展经济学文献中关于一个发展阶段的描述,即“在劳动力无限供给特征的二元经济发展过程中,对劳动力需求的增长速度超过劳动力供给的增长速度”,意味着“刘易斯转折点”的到来。进一步说,在二元经济发展过程中,劳动年龄人口比重迅速上升,通过劳动力充分供给和高储蓄为经济发展提供人口红利,反之在经历长期上升后,其增长速度放缓,并发生逆转,这就可以定义为人口红利消失的拐点已经来临。城市燃气企业作为服务性行业的劳动用工密集型企业,受人口转变的影响将更为深远。

2 人口红利消失带来的挑战

2.1 工资持续上涨,劳动成本刚性上扬,挤占企业利润空间

我国长期处于一个典型的发展中国家阶段。在这个特定阶段下,大致可分为农业经济部门和现代经济部门,即是非常明显的二元经济结构。这种状况下,农业经济部门存在着相对于资本和土地严重过剩的劳动力。随着现代经济部门的扩大,工资在没有实质增长的情况下,劳动力逐渐转移至新兴部门,此时的工资水平是由生存水平而决定,不由边际劳动生产率所确定。但随着这个过程的持续,人口红利拐点必然到来,现代经济部门若继续吸引劳动力转移必将以提高工资为代价。

从2004年~2011年,我国劳动年龄人口的增量以每年13.6%的速度减少,至2012年首次出现绝对数减少。劳动力逐渐成为市场上的稀缺资源,不仅其价格上涨成为必然,还将产生各个工种之间、各种劳动层次之间工资趋同的趋势。而且这种趋势很容易被误解为新进入劳动力市场的普通劳动者和具有一定技能的熟练劳动者的工资趋同。在劳动力成为稀缺资源的背景下,这种误解往往成为现实。

城市燃气企业用工密集,劳动成本在总成本中所

占比例巨大，特别是在管理、销售和服务等方面更为突出。近几年，企业员工劳动报酬提高的强烈期望与新进员工工资的刚性加速上浮，双重叠加产生巨大合力，企业用工成本一举成为所有可控成本增长的“火车头”，进一步压缩企业盈利空间。

2.2 劳动关系发生急剧变化，就事论事性质的局部劳资冲突日益频繁

从经济体发展规律来看，人口红利拐点到来的一个明显标志，就是劳动关系急剧变化。伴随着劳动力供求关系的新形势，工人要求改善工资、待遇和工作条件等维权意识增强，而企业改善意愿不足，这必然会形成就事论事性质的局部劳资冲突。这种在经济发展带来的人口结构变化导致的劳资冲突显性化，是不应回避也是无法回避的，通常叫做“成长的烦恼”。这是我国从中等收入国家向高收入国家过渡提升阶段，必须面临的挑战和风险。

在此背景下，城市燃气企业显然也无法独善其身。员工有了更多的岗位选择，其诉求就会越来越高，同时多种用工形式的并存、劳动者对公平正义的更高追求、企业改革的历史沿革以及资方独大的传统固有思维等，多种因素交织一起，劳资冲突频频发生。员工上访维权、政府部门劳动仲裁、法院判罚劳资纠纷，似乎企业与员工一夜之间成为对立两方，劳资摩擦急剧增多。

3 应对之策

3.1 提高全要素生产率是控制用工成本最重要、最有效的方法

按照经济学原理，在一个没有扭曲的劳动力市场上，即新增劳动岗位数量恰好等于新增劳动人口并且充分就业的理想状况下，劳动者应该获得与他的边际劳动生产率相等的工资。在我们享受人口红利时期，以农民工为代表的普通劳动者边际劳动生产率是工资率的3.86倍。当劳动力不再是无限供应时，工资水平自然将快速上涨到与边际劳动生产率相适应的水平上。故，现在出现的工资水平普遍上涨只是还原被扭曲的劳动报酬到合理的轨道上来。对城市燃气企业而言，虽是还原合理劳动报酬，但也将挤压利润空间。既然工资上涨无法阻挡，企业只有转变成为全要素生

产率驱动型的发展模式，有效控制用工数量，才能消除工资上涨的成本压力，解决资本报酬递减的问题。

首先要将技术进步放在更加重要的位置。通过科技创新、工艺改革、自动化广泛应用等手段代替更多的人工。如用工大户富士康2013年第一次停止招聘，启动了“3年内造百万台机器人”计划；又如大型数据与软件代替白领工作，自动存取款机、机场自动换票机的大量出现等等都昭示着发展模式的悄然转变。城市燃气企业自动化管网监测、远程控制、无人值守储配气站、先进焊接设备、网上和银行代收费系统、现代办公软件等等新技术、新工艺的广泛应用，都是我们单纯依靠要素投入转变为生产率驱动增长的点滴积累。

其次要更加注重员工技能持续提升。劳动报酬的趋同，对教育、培训起到的是负激励。因为不管是初中毕业进入劳动力市场，还是高中、大学毕业进入劳动力市场，受人口红利拐点影响，初次工资收入将是趋同。但劳动生产率却与受教育年限息息相关。以制造业为例，职工受教育年限每提高1年，劳动生产率就会上升17%；如果企业职工全部由初中以下学历的职工构成改善为全部由高中学历职工构成的话，企业劳动生产率将提高24%；如果进一步改善为全部由大专学历职工构成的话，企业的劳动生产率可以再提高66%。企业的培训更加注重的是劳动者本岗位的技能培训，对提高劳动生产率的作用更为明显。所以企业不仅要合理选择劳动者，还要合理培训劳动者。

再次要制定有效的激励机制提高既有劳动者的忠诚度。培养一名能胜任岗位需求的劳动者是要付出相应成本，留住人才充分利用其智力资源，既是投入产出最大化的追求，也是生产率保持高水平的重要措施。制定激励机制就是留住人才的有效方法。结合人口红利拐点出现，笔者着重分析“企业年金”这种激励机制。老年人口比例上升，让我国现行的现收现付型的社会养老保险制度受到冲击，从1990年18名劳动人口供养1名老年人口到2012年2名劳动人口供养1名老年人口，养老保险金出现了巨大缺口。而“企业年金”是一种积累型的养老制度，即每月员工拿出现有工资一部分，企业补贴一部分放入个人专有账户，用于以后养老。待退休后领取的养老金额度，不仅取决于每月所缴纳的额度，还取决于缴纳的期限。“企

业年金”既缓解了现行养老制度下养老金匮乏的窘境，又激励并约束员工，实现了国家、企业与员工的共赢。

最后可合理延长劳动者劳动年龄。在劳动力短缺时期，延长劳动年龄，也是一种解决供需矛盾的方法。但前提是要完成从单一体力劳动逐渐转变为体力与脑力相结合到脑力为主要劳动的模式转变。适度延长退休年龄或通过返聘等方式延长劳动者劳动年龄，充分利用现有员工人力资源，要走的路还很漫长。

3.2 推行集体协商制度是构建共生共利、可持续的和谐劳动关系的有效途径

首先要正视劳动关系的变化。劳资冲突是经济发展到一定阶段人口结构变化带来的客观规律。人口红利拐点时，这种冲突将显性化。采取回避、无视或压制的办法解决，避免引火烧身的鸵鸟策略，就会陷入“企业发展陷阱”，带来更多的、无穷尽的劳资纠纷和法律官司。

其次要防止制定民粹主义的企业政策。对员工承诺过多、引起劳动者更高预期的企业福利政策，在制定时必须十分小心而谨慎。要根据企业发展的实际和承受能力，综合考虑提出改善劳资关系的方案，防止出现既难以损害既得利益，又难以兑现承诺，反而收入分配恶化的状况，使企业处于被动境地。

再次要建立合法合规的劳动集体协商制度。在劳资摩擦加剧时期，建立解决劳资争议和对立的制度框架，过程无非是艰难而痛苦的。虽然这种选择是会付出成本，但别无他途。构建工会代表工人利益，政府进行引导的工资、劳动条件的集体协商制度，将有利

于形成企业与职工共享发展成果、共生共利、可持续的和谐劳动关系。

最后要严格执行我国现行的劳动法规政策。发达国家早期的经历显示，在人口红利转折点到来之后，工资决定从纯粹劳动力供求关系决定，逐渐转向由劳动力市场供求机制和劳动力市场制度共同决定。而我国现行的最低工资制度、工资指导线等劳动力市场制度和保障制度都对和谐劳动关系起到了积极的作用，取得了良好的成效。作为企业必须严格落实和执行这些制度，才能将劳动关系始终处于可控状态。

4 结论

“刘易斯转折点”的到来，劳动年龄人口绝对数的降低，对企业来说影响是巨大的。但只要把握好经济发展的客观规律，未雨绸缪，科学应对就能化解“成长的烦恼”，打破发展的瓶颈。

参考文献

- 1 蔡昉. 超越人口红利[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2011: 9
- 2 陈新焱. 藏在人口里的商业密码[N]. 南方周末, 2013; 3(14): C24
- 3 冯禹丁. 谁来堵上养老金缺口[N]. 南方周末, 2013; 5(2): B9

工程信息

云南彝良计划投巨资建造城镇管道燃气工程

为不断优化能源消费结构，减少废气排放，进一步提高人民生活质量，云南彝良日前拟投资7 500万元建设城镇管道燃气工程。

云南彝良发改局局长梅春介绍，投资7 500万元彝良城镇管道燃气工程属中城燃气有限公司项

目，目前该项目前期工作已完成备案和环评，安评、灾评、水保报告正在评审，并结合彝良角奎街风貌改造同步铺设完成296m燃气管道，完成洛泽河大道和凯丰路共4.5km燃气管道工程设计。

(本刊通讯员供稿)