

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)