

私营企业雇工及劳资关系调查报告

戴建中

由于经济体制转换和产业结构转换双重变革的叠加,中国大陆私营经济得到了恢复和发展,私营企业雇工已成为社会结构中新的组成部分。雇工主体来自农民,由于劳动方式和生活方式的转变,使他们成为独具特色的“边缘人”群体。今天私营企业内部的劳资关系总体上是平和的,虽然在劳动条件、保护、保障等方面存在诸多问题,但企业主家族制管理和雇工得到较多的收入都起到了缓解作用。不过在一个劳动力充斥而资本匮乏的国度里,在一个商品经济骤然发展而又没有一个思想启蒙运动与之相平衡的时代里,在资本与劳动的矛盾中,劳动处于劣势。因此劳动立法、政府调解、加强工人组织化程度将是建立新型劳资关系不可缺少的前提条件。

作者:戴建中,男,1949年生,北京社会科学院社会学研究所副研究员。

1993年下半年,中共中央政策研究室组织、协调全国工商联、中国私营经济研究会等单位,在全国30个省、市、自治区对1440户私营企业进行了大规模抽样调查,被调查对象是企业主或主要投资者,主要调查内容是企业经营状况和企业主社会属性。又组织了13个调研组分赴北京、河北、河南、湖北、湖南、广东、浙江、福建、四川、宁夏、云南、吉林等12个省市,深入36个不同城乡、行业分布的私营企业,采用访问面谈、填写问卷的方法,调查了近300名各类雇工,最后实得问卷记录248份。其中男性142人,女性106人;18岁以下2人,18—25岁138人,26—35岁62人,36—55岁34人,55岁以上12人。被调查者中从事生产、运输第一线的工人70人,占28.2%;后勤、服务人员32人,占12.9%;工程师、技术员28人,占11.3%;领班26人,占10.5%;专职管理人员18人,占7.3%;财会、出纳、仓库保管等“要害部门”人员48人,占19.3%,此外还有其它人员26人,占10.5%。有144人所在企业位于城市,占58.1%;56人在镇上,占22.6%,48人在农村,占19.3%。本文主要依据这两次调查数据进行分析。^①

私营企业主是指占有生产资料(生产、经营的工具、设备、房屋、土地、奖金等),并占有扣除全部生产费用、税费之后的纯利润者。雇工是指不占有生产资料,受雇于企业主并付出体力、脑力劳动领取工资者。由于现实中存在的现象是复杂的,因此进一步界定:一、雇佣劳动既包括体力劳动,也包括脑力劳动,因此雇工中既包括生产第一线的工人,也包括技术人员和基层管理人员;二、在一些私营企业中,部分工人、技术人员、管理人员拥有少量股金,只要在他们的收入中劳动收入(工资)占主要部分,而资产收益是微不足道或次要的,仍属雇工范畴;反之,主要合伙人或多量股金持有人虽然也参加生产劳动,但其主要收入来自资产收益,则仍属于企业主;三、绝大多数企业主是投资者又兼为企业经营者,但仍有少量企业的主要经营者(厂长、经

① 简称:“1993年全国私营企业调查”与“1993年私营企业雇工调查”或“1993年雇工调查”。

理)是被聘用而不占有资本,但由于他们的工作就是运用资本、增殖资本,全权为资本负责,因此不列入雇工之内;四、部分企业主的直系亲属虽然也参加企业生产、管理工作,但不列入雇工范畴。

一、私营企业雇工规模与总人数估计

1992年以来,中国私营经济发展迅猛。至1993年底,户数已达23.8万,投资者人数51.4万,雇工321.3万人,户均13.5人。^①但据1993年全国私营企业调查得知,户均雇工人数规模为31人,较工商统计高2.15倍。造成如此之大差距的原因在于私营企业主普遍不希望雇工人数申报过多,一部分人是出于政治上降低风险的考虑,一部分人是由于少交外来用工管理费、社会保险金等经济上的利益驱动,而目前工商管理部门力量相当薄弱,雇工人数等数据仅靠企业年检时企业主自报取得,与实际情况往往相差甚远。另一个原因则是相当数量的私人投资企业登记为乡镇集体企业、个体户,近些年来又有些登记为“三资企业”,即所谓戴“红帽子”、“小帽子”、“洋帽子”,这样做除了经济上可以享有一些贷款、税收、供销方面的好处外,在政治上也自认为“保险”一些。这类企业的数量目前尚未有深入调查后得出的权威性报告,一些政府管理部门和学术团体根据典型调查得出的数字差别也很大,一般认为视作与现已登记为私营企业数相同,是比较稳妥的估计。考虑到这些因素,私营企业雇工总数应在1200万至1400万人之间。一方面这一数字的绝对量是很大的,相当于许多中等国家的劳动力总量规模,因此私营企业雇工已成为我国社会阶级阶层结构中不可忽视的一个重要组成部分;另一方面,这一数量又仅占全国非农业生产从业人员总数的5%左右,这从一个侧面反映了私营经济仍处在生长期,现在规模相当有限,与庞大的公有制经济不可同日而语。如果考虑到农村还有3亿多劳动力在从事农业,潜在并在近十年内还将暴露出来的剩余劳动力仍将亿计,因此通过私营经济吸纳劳动力的作用还应增强。

二、私营企业雇工群体构成和社会流动

1. 城乡分布

中国私营经济的再生与发展,是中国经济体制转换和产业结构转换双重变革的产物。由于中国经济体制改革首先是从农村寻找到突破口的,农业生产实行承包制后,市场机制首先在农村地区出现,资金和劳动力的流动、再结合出现了可能性,因此私营企业也是先在农村地区诞生。但是随着城市经济体制改革的深化,农村私营企业的发展优势被逐步抵消。农村剩余劳动力的大量流动已使城乡劳动力价格差缩小,城市作为国家和各省、市、县的经济中心,资金流通、借贷更为迅速方便,资本积聚率更高,集中的城镇人口提供了巨大的消费市场,出现了私营企业向城镇集中的明显趋势,到1993年下半年,城镇私营企业户数即已超过农村私企户数。雇工人数分布50.8%在农村,49.2%在城镇,基本上是城乡平分秋色。但从逐年变化来看,雇工由农村向城市转移、集聚的趋势非常明显(1989年城乡分布为31%:69%),因此可以预见,即使是以私营经济这种形式参与吸纳农村多余劳动力,仍然不能避免农村劳动力向城市转移,

^① 摘自国家工商行政管理局:《工商行政管理统计汇编—1993年》。

就地吸纳的能力有限。

私营企业雇工最多是集中在工业企业, 占全部雇工总数的 63%, 尤其是农村私企, 工业用工要占 80% 以上, 反映了农村劳动力价格便宜、距原料产地较近、土地费用低廉、有利于劳动密集型产业发展。但私企第三产业雇工人数无论是绝对数量还是相对比例都迅速上升, 反映出私营经济总体上的产业更新速度很快。尤其在城市里, 私营商业、饮食业、服务业和科技产业发展速度超过工业, 用工人数也已与工业持平。

再进一步分析, 可以把私企雇工分为三类。一是城镇居民成为城镇私企雇工, 很少有城镇居民到农村私企做工人, 除非是一些技术、管理人才被聘下乡, 仅占农村私企雇工的 4%; 二是原来的农民, 现在成为农村私企雇工; 三是原来的农民进入城镇私企, 在大城市中, 他们要占到私企雇工人数的一半, 在中、小城市占 1/3 以上, 而在镇上的私企里, 则超过 2/3。在私企雇工总数中, 第一、三类各占 25%, 第二类约占 50%。这三种人的生活轨迹是不同的。

2 社会流动

(1) 代际流动

表 1 工作不同的私营企业雇工的代际流动(%)

雇工本人的工作	父 亲 职 业									合计
	专业技术人员	领导干部	办事人员	商业服务人员	生产运输工人	农民	个体户	私企业主	其它	
生产工人	3.1	0.0	3.1	0.0	3.1	81.3	6.3	0.0	3.1	100.0
后勤服务	46.7	6.7	0.0	0.0	20.0	26.7	0.0	0.0	0.0	100.0
工程技术	14.3	0.0	7.1	0.0	14.3	57.1	7.1	0.0	0.0	100.0
领 班	15.4	0.0	0.0	15.4	15.4	46.2	7.7	0.0	0.0	100.0
管 理 员	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	71.4	14.3	0.0	0.0	100.0
仓库保管、 财会人员	8.7	8.7	4.3	0.0	13.0	52.2	0.0	4.3	8.7	100.0
其 他	12.5	25.0	12.5	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	100.0

父亲是农民的雇工, 由于第二、三产业的兴起、个人教育程度的提高, 进入了新的职业领域, 出现了向上流动, 这是产业化(工业化)过程对农村社会结构发生的积极影响。部分专业技术人员和领导干部的子女进入了私营企业, 一般任职于后勤、服务、管理、领班或保管、财会等关键职位上, 这种现象发生在城镇私营企业中, 在农村非常少见。构成代际流动的两个因素是产业结构变动而引起的结构性流动与职业群体自身开放性引起的纯粹流动, 从表 1 的分析中, 可以看到前者影响非常显著, 而后者的变化并不十分明显。

(2) 代内流动

第一类城镇居民成为私企雇工的, 有 1/5 是离退休干部和专业技术人员, 他们已有离退休金作为生活保障, 现在发挥余热只是为了改善经济条件和丰富晚年生活内容, 不是严格意义上的“雇工”。另有 50% 曾在国有、集体企事业单位中当过工人、商业服务人员和职员。来当雇工的流动原因由多至少分别是: “更好地发挥自己的能力”、“多挣钱”、“原单位不景气, 难以维持生

活”、“多学技术”、“原单位人际关系难处”等。还有 12% 曾有过自己当个体户的经历, 其余是待业青年和社会闲散人员。

第二类雇工, 有 1/4 曾有过在乡镇集体企业里干过活的经历, 另有 8% 曾干过个体户, 其余是由农民直接成为私企雇工。他们中 87% 在同村或同乡或同县的私企中工作, 就职业流动看, 没有出现大范围的地域流动。虽然, 他们离开了农业, 但基本上仍生活在世代居住的乡土社区内, 尽管其生活的乡土社会已经有了巨大的变化, 并仍处在更深刻的变化之中, 但是由于有家庭、社区的紧密联系, 个人在变革中较易适应而痛苦较少, 而生活方式、价值观念的变化将比较缓慢、漫长。

第三类雇工, 绝大多数是 25 岁以下年轻人(占 85% 以上), 在离开农村之前, 很少有非农生产经验。他们来到城市取得第一份工作, 最主要的是靠同村、同乡亲友带领介绍, 少数是投靠城里的亲戚, 真正靠碰运气的“盲流”比例并不大, 并且采用集体流动的形式。他们离开了生于斯长于斯的农业社会, 似乎在一个早晨一步跨入了城市社会, 由于地域上的大跨度转移, 生活上基本切断了与家庭、与原来群体的血肉联系。他们面临的是全新的工作方式和生活方式, 还有文化上的隔阂。由于受到劳动力市场波动的影响, 工作生活并不安定; 居住条件等物质生活的限制、户口等体制上的限制, 他们很难把家庭建在城市。虽然家乡还有一块土地, 但是在城市工作、生活几年以后, 视野的拓展, 价值观念的转换, 生活习惯的改变, 又使他们很难回到土地上去。根已从热土上拔起, 但又无法扎入城市, 茫茫人海, 形只影单, 既已离开旧的社区, 新的城市社区又不能认同、吸纳, 形成了一个无根的“边缘人”群体, 这个群体的出现造成了城乡社会生活的新震动, 这一社会结构的演变并不总伴随着经济发展的喜悦和兴奋, 也还包含着需要付出的社会代价。

从农业劳动流向工业及第三产业中的职业, 受教育水平是一个重要的条件。这些雇工平均受教育 8.8 年, 远远高于中国农村劳动力的平均受教育年数。实际上离开农业劳动进入私企当雇工的, 并不是所谓农村“剩余”劳动力, 恰恰是农村劳动力中的文化精英。受教育越多, 文化素质越高, 离农的主观驱动力和离农后再就业的适应力就越强, 离开农业劳动的可能性也越大。这一方面为城乡工业化输送了较高质量的劳动力, 但另一方面也削弱了农村劳动力的总体素质, 给农业持续发展造成一定困难。

三、私营企业雇工的劳动状况

1. 劳动时间

表 2 私营企业雇工平均每个工作日劳动时间

劳动时间(小时)	< 8	8	8—11	11—13	≥ 13
雇工人数比例(%)	9.3	72.2	11.1	6.5	0.9

雇工平均每天劳动 8.3 小时, 在每天工作中, 平均有 30 分钟休息, 工间有 60 分钟吃饭时间。

79.5% 雇工是常日班制工作, 12.3% 为两班倒换, 2.5% 是三班倒换, 5.7% 上班时间不固定。

日常制度化休息日:39.4%雇工每周休息一天,14.7%每月休息两天,7.3%每月休息三天,11.9%每月休息四天;此外2.8%雇工农忙停工,平时无节假日;2.8%雇工领取计件工资,无规定的休息日;11.0%雇工按日领取工资,无规定休息日;5.5%雇工有活就干,无活停工,无规定休息日;5.5%雇工除春节等公休日外,没有休息日。总计制度化休息日,每周平均0.85天,即每周工作6.15天。

6.5%的雇工从不加班,81.5%的雇工很少加班,11.3%的雇工需要经常加班,而0.8%职工每天都要加班。如果加班,一般在2小时以内的占48.3%,2—4小时占44.9%,4—6小时占4.5%,连续加班6小时以上的占2.2%。

加班报酬有多种形式。26.6%雇工得不到加班费;3.2%没有加班费,但可以补休;8.5%采用计件工资,加班没有另外的报酬;61.7%的雇工可以拿到加班费。

在劳动时间方面,存在问题较多的是这样几类企业:1. 位于农村的私企,无论企业主还是雇工,都离开农业劳动不久,还远未建立起或习惯遵守工业劳动制度,变相承续着日出而作、日落而歇的漫长的农业劳动日习惯。2. 外来工占大多数的私企,企业主往往利用他们“出来就是为了多挣些钱”的心理而延长劳动时间,这些来自农家的子弟,吃得苦、耐受力极强,不到实在坚持不住时总是默默忍受。3. 产品有淡旺季,有时尚性,如时装、鞋帽,只要市场好销,或有订单到了(尤其是外销订单,总是时间紧急、刻不容缓),就日夜加班,完全不顾及工人是否坚持得下去。4. 在三班倒停工不停机的企业里,加班较少,但在单班制、手工操作的劳动密集型企业里,超时连续加班现象较多出现,往往采取提高定额加计件的付酬方式,逼迫或诱导工人加班,并且按常规计件工资付酬,规避有关发放加班工资的规定。

2 劳动报酬

私营企业雇工平均每月从企业领取劳动报酬295.99元。其中:工资235.00元(占全部报酬的79.4%),奖金29.37元(占9.9%),加班工资14.08元(占4.8%),各种补贴12.54元(占4.2%),劳动分红4.15元(占1.4%),其它0.85元(占0.3%)。

1/3雇工是领取计件工资,2/3领取计时工资。

93.5%的雇工可以按时拿到工资,4.8%遇到过工资拖欠现象,而1.6%的雇工经常被拖欠工资。曾被拖欠的工资,一般拖欠时间在一个月以内,但也有约1/10要被拖欠一年甚至更多时间。在调查中发现工资发放时间上还存在着这样一些问题:1. 一些农村私企平时每月只发生活费,年底结算;2. 一些城市私企每月扣除一部分雇工工资作为“押金”,合同期满再一次归还,如在此期间工人被借故开除或企业倒闭,即被变相扣。

按全国总工会同时期调查,各种不同所有制企业职工从单位得到的全部月收入为:全民企业238.88元,集体企业195.19元,三资企业376.01元,私营企业雇工、雇员为291.48元。^①相比之下,私营企业雇工从企业得到的收入仅低于三资企业而高于全民与集体企业。

这是私营企业能够吸引劳动力、保有人才的一个重要原因。尤其对于昔日农民,与他在土地上得到的微薄收入相比,常有一种满足感。这些雇工在农村的家庭,平均有2.3人务农,年农、副业收入共计约为3985元,仅比在外打工一人的收入略高。加上当雇工的收入,这样家庭要比同年一般农家人均收入高一倍。由此也可看出离农劳动力对农家生活和农业生产的贡

^① 《走向社会主义市场经济的中国工人阶级——1992年全国工人阶级队伍状况调查文献资料集》,中国工人出版社1993年版,第1222、1131页。

献,工业化产生的经济效益就这样扩散到了广阔的农业社会并促使它发生变化。

3. 劳动条件

(1)固定场所。92.7%的雇工有固定的工作场所,7.3%的雇工无固定工作场所。

(2)高温。10.2%的雇工在高温环境中工作,12.7%的工作场所有降温设备。

(3)粉尘。15.3%的雇工受到粉尘伤害,仅8.9%的工作现场有防尘设备。

(4)噪音。21.0%雇工在强烈噪音中工作,安有防噪音设备的工作环境比例只达4.0%。

(5)有毒气体。4.0%雇工在有毒气体环境下工作,仅4.8%的企业安装了防毒通风或隔离设备。

(6)其他危险。有8.9%雇工反映在工作场所存在着其他危险,如机械伤害等。

在1992年一年中,16.1%的被调查雇工反映所在企业发生过工伤事故,平均有2人负伤。

一般说来,私营企业劳动保护工作远不及国有企业。劳动保护资金投入不足,生产设备简陋,工艺落后,防护设施缺乏,造成私营企业的劳动条件较差,尤其是采矿业、纺织工业、机械加工业、化工的一些企业,工作环境相当恶劣,工伤事故经常发生,严重损伤雇工的身体健康。许多私营企业在市场利益驱动下,匆忙上马,完全不考虑劳动保护问题,即使在生产逐渐稳定下来的情况下,也不愿为增加劳保设施、改进有害工艺增加投资。此外在雇工中也普遍缺乏劳动保护意识,劳动保护工作简化为简单劳保用具(口罩、手套之类)和劳保营养费的发放,也很少形成要求重视、改善劳动保护工作的压力。

私营企业劳动条件的改善,是亟需提上私企管理日程上的一大问题。

4. 劳动保障

(1)工伤。当雇工发生工伤后,工资照发的占30.6%,6.5%工资要全部扣除,62.9%要扣除部分工资。工伤的治疗费,2/3的情况下是由企业支付,9.8%由企业支付一部分,23.5%要由受伤雇工自己支付。

(2)疾病。雇工生病请假,有37.1%的人工资照发,18.5%的雇工要被扣除部分工资,31.5%的雇工病假工资全扣,另有12.9%的雇工并不了解这方面的规定。53.2%的雇工不能在企业报销医疗费,但有不少企业平时每月发2—10元不等的医疗费,有病不补,节约归己;16.1%的雇工可以报销一部分医疗费;12.9%的雇工可以全数报销;也有17.7%的雇工不了解报销规定。如果雇工患大病、重病,需要支付大量医药费时,16.3%可到企业报销,18.5%部分报销,65.2%完全要由自己负担。

(3)养老。27.4%的雇工所在私营企业已参加社会养老保险,其余企业尚未参加。

当前,绝大多数私营企业雇工年轻力壮,正处于一生中健康、劳动能力最强的阶段。因此最少生病,而年老体衰时的生活保障更是遥远的将来才须考虑的事,所以工人医疗、退休远未形成私营企业的包袱。但是星转斗移,私营企业早晚总会遇到这些问题,不能允许私营企业不断吸纳年轻劳动力,而把老弱病残者推给社会。因此对于企业强制性地、广泛地参加医疗、工伤、失业、养老几项社会保险工作是完全必要的,私营企业概莫能外。这对于雇工的权益保证是非常重要的。

四、私营企业的劳资关系

1. 私营企业主与雇工之间雇佣关系的建立

雇工中 36.3%的人在进入企业时与企业主签订劳动合同, 32.3%的人有过口头协议, 其余的人既无文字又无口头协议。

私营企业主与雇工的劳动合同一般内容简单、粗糙, 很不规范。4.0%的雇工雇佣期在半年以内, 7.3%规定半年至一年, 22.6%规定一年以上, 其余未作雇佣期限的规定。33.8%的合同中发生工伤后的工资发放、医疗、抚恤作了规定, 其余的合同未涉及到工伤处理。劳动合同不完备, 也从一个侧面反映出雇工在劳动力市场上的不利处境, 一旦出现劳动争议, 很难明确自己应有的权益。

2 劳资双方在生产管理中的不同地位

目前私营企业的所有权与管理权是密切结合的, 无论是独资、合伙还是有限责任公司, 绝大多数主要投资者都直接参与管理, 掌握企业决策、管理权。企业中如果存在党支部、工会、职工代表大会等组织, 基本上也处于无权状况, 这是与国有企业完全不同的, 是私营企业的-一个特点。^①

私营企业内部管理上的另一个重要特色是广泛存在着家族制管理。雇工中相当一批人同企业主存在亲族关系, 或通过亲友介绍进厂, 在一定程度上是血缘关系的延伸, 而在相对封闭的农村, 邻居等地缘关系也和血缘关系交织在一起。企业雇工中, 16.9%与企业主有亲戚关系, 6.5%是企业主的邻居, 4.0%曾是企业主的同学、同事或战友, 8.9%在进入企业前即与企业主熟识。企业中关键部位, 如专职管理、财会、仓库保管、供销岗位上, 企业主一般要安排自己的亲友担任。如调查中知悉, 管理人员中 29.4%是企业主的远近亲戚; 财会人员中这一比例更高达 31.6%, 仓库保管中为 20.0%。

在私营企业管理中, 仍在程度不等地利用、适应中国传统社会中的家族观念, 企业内部人际关系模仿着家族内部的上慈下从, 以此强化企业内部的凝聚力。与现代科层制组织相反, 今天私营企业内部的家族制管理, 把企业中的劳动关系延伸到私人生活领域, 为赤裸裸的劳资关系披上私人感情色彩, 涂上大家庭的温馨色调。私营企业被调查雇工中有 1/4 在来到这个企业后, 家中办过红白大事, 其中 25%场合老板登门看望, 30%场合老板送去礼金、礼物, 10%的场合老板派人去帮忙。也有 1/4 雇工在来到企业后遇到老板家办红白大事, 他们之中有 25%登门看望, 25%送去礼金、礼物, 7.1%前去帮忙、出力。

家族制管理确实一定程度上缓和了劳资矛盾, 有利于调动部分雇工的积极性。这种管理形式的大量存在, 正好说明它适应今天私有企业的发展水平和企业员工的素质。这种现象在许多国家私营企业发展过程中都存在过, 即使在现代企业制度建立并比较完善后, 在相当数量的中小企业中仍然存在。中国工业化、城市化过程中必然带有乡土社会的传统胎记, 现代生产方式将对此加以扬弃, 可以不必简单褒贬, 而留待企业在进一步发展后自己去调节改造吧!

3 劳资冲突

在所调查的雇工中有 5.6%反映, 他们所在企业 1992 年中发生过老板打骂工人的现象, 有 2.4%的雇工反映在企业中老板对女工有过性侮辱。

目前劳资冲突一般不采用激烈的对抗形式, 而是采用老板解雇工人或雇工主动离去的方式。

46.8%的雇工所在企业, 老板曾在 1992 年解雇过工人, 解雇的理由: 完不成生产任务占

^① 《中国私营经济年鉴》, 香港经济导报社 1994 年版, 第 137、138 页。

8.1%，违反劳动纪律、顶撞了老板占59.7%，工人不愿再干了占24.2%，其它原因8.1%。除因季节性或周期性生产而辞退的工人外，每年雇工流出率约为雇工人数的1/10。

但是在典型调查中，发现企业主侵犯雇工人身权利的现象比较常见，如体罚、人身伤害、人格侮辱、限制行动自由(如业余时间不得离开厂内宿舍)等。而雇工采用破坏设备、怠工、毁坏原料和产品、泄露生产、技术机密等方法来发泄不满，也时有所闻。

总体而言，目前劳资冲突现象尚不严重。原因是：①国家已有和不断完善的劳动法规、国家有关部门的管理、宏观的政治环境、舆论的监督，使私营企业主的行为必须有所约束；②私营企业尚在创业、发展阶段，企业主希望企业内部安定、高效，一般注意满足工人的基本要求；③私营企业的劳动管理制度、方法在很大程度上参照了国有企业和集体企业，其中许多对工人劳动保护、利益分享比较有效的规则、方法移植进了私营企业；④雇工珍视进入企业的机会，又有了较过去农业劳动高得多的收入，因此在企业管理中持合作态度。由于他们过去经历过的农业劳动是极其严酷艰苦的，因此进入企业后对于劳动时间的延长和劳动条件的恶劣有着相当强的适应和忍受能力。

被调查雇工中78%认为工人与企业主的关系基本融洽，20%认为一般化，仅2%雇工认为不融洽，雇工这种感受基本与以上对劳资关系的总体评价是一致的。

4. 雇工群体的自我认同和组织化程度

(1) 雇工之间的认同与团结

雇工在企业生产中要密切协作，具有共同的劳动目的和经济利益。在调查中，78%的雇工认为彼此在生产中配合得很好，另外22%认为配合得一般，没有人感到雇工在生产中彼此竞争、互相拆台的。86%的雇工感到彼此能很好的交流技术，没有人认为雇工之间存在着技术上的互相封锁和保密。在维护工资、劳保等切身利益时，78%的人认为雇工能够做到互相支持，15%的人认为雇工中有些人在这种情况下可以互相支持，而有些人则做不到，另有7%的人认为雇工在维护自身权益时难以团结起来。在生活上遇到困难时，72%的人认为大多数雇工是互相帮助的。总体上可以看到，雇工之间在生产、生活中，在维护自身权益时能够彼此团结和支持。但是令人感兴趣的是，这种团结不是排他性的，也不基于与资方的对抗之上。当雇工努力去改善生活时，44%的雇工首先是想到“尽量和老板搞好关系”，其次才是要和工友们多交朋友，与国有企业职工不相同，只有很少的雇工(占8%)把希望寄托在政府与政府各级领导干部身上。这种立足于本企业，立足于劳资融洽的意愿，并且对本企业的发展充满信心(有80%的雇工认为本企业还将有很大发展)，是建立具有中国特色的私营企业新型劳资关系的良好基础。

(2) 雇工群体的组织程度

在被调查雇工中，8%的人所在私营企业已经建立工会，87%的雇工企业没有工会，另有5%的人不知道。雇工们对已建立的工会评价是：54%的雇工认为工会仅仅组织一些文体活动，23%认为是帮助老板组织生产的，只有8%的雇工觉得工会能够维护工人权益，其它15%的人说工会根本不起什么作用。未建立工会的企业里是否要建立工会呢？29%的雇工认为有此必要，47%的雇工认为无需建立，其他24%不置可否。雇工对于已有工会评价不高，对于建立工会组织也并不热情。

约半数(53%)私营企业中有党员雇工，群众对他们的评价是：22%能够带头劳动，33%帮助老板组织生产，8%能维护工人权益，5%能向老板反映雇工的要求，13%曾向雇工宣传党的

政策, 19%与一般群众没有区别。

在雇工群体中存在少量的非正式团体,如同乡会、联谊会等。

私营企业雇工群体内部组织化程度很低,基本还是空白。

五、结 论

首先,工业化把千百万农村多余劳动力抛入了产业大军,这是一个历史的进步。私营企业雇工是这支新兴产业大军的一个组成部分,分享了产业化巨大进步带来的成果。工业化缓解、消除了前工业化社会中普遍存在的极度贫困,即使是雇佣劳动中存在剥削的事实,也改变、抵消不了这一基本趋势。工厂生活要比农业制度甚至家庭生产制下的生活更好一些,变化的机会更多一些,接受新知识、新技术的可能性更大一些。经济学家萨缪尔森就曾正确地指出,虽然工业化后的现实状态似乎不是那么使人满意,但是它的生活标准仍然要比前工业化时代有着巨大的改善。^①

但是工业化潮流本身并不能保证它所提供的成果必然为社会所有成员公平的分享。不努力做大蛋糕而只着眼于分割,必然不能满足社会成员的需要,但做大了蛋糕,仍然不能替代分配问题。今日私营企业中,劳资双方都已经从生产的发展中分获了利益,总体而言劳资关系相对平静。但是这种稳定,不是建立在双方力量的平衡上。由于私有企业所有权与劳动者是分离的,因此资本所有者追求的具体利益是最大限度的资本收益,而工资收入者的具体利益集中于最大限度的工资收入,无论蛋糕是小还是大,当切割成工资与利润时,这一根本矛盾总是回避不了的,尤其是有三个因素还会逐渐激化这一矛盾。首先,随着市场经济的发展,市场形成初期不完善、不规范、发展空间大、平均利润高的有利“天时”逐渐让位给竞争加剧的新局面,在企业内部可能引发利益分配格局的变动。其次,中国商品经济的发展缺乏一个类似“文艺复兴”时期那样的思想革命的准备,始终没有把对人,对人的尊严提高到一个应有的高度去看待,因此,雇工出卖劳动力时,虽然他不是在出卖一般商品,不是在把劳动者本身连带出卖,但资本在购买劳动力时,却不会顾及同时还应该在人格与尊严上尊重劳动者,尊重他的劳动,尊重劳动者同等的社会权利。第三,随着企业的发展,管理越来越复杂,管理人员越来越专业化,家族制管理在一定程度上要让位于科层制管理,创业者的个人魅力将被制度、规则替代,资本与劳动之间“现金交易”的本质将愈益冷酷无情地暴露出来。在资本与劳动这一对矛盾中,劳动将处于绝对劣势:(1)中国是一个资本匮乏而劳动力充斥的国度,大量的劳动后备军正等待投入市场供资本选择,雇工并不具备多少讨价还价的条件;(2)雇工多数是昨日农民,对于工业社会还是才踏进门槛的初来人,还刚刚体会工业组织对人的影响,他们在获取信息、对外交涉各种能力上还是有待学习的新手。因此在企业的劳资关系中,雇工处境是很虚弱的。力量悬殊往往导致强者压制弱者,冲突可能暂时被压制下去,但隐患如果在暗中发展,矛盾不断加剧,劳工的积极性就会逐渐低落,企业生产活动变得越来越沉闷,最后企业的发展就要停滞下来。

因此,第三方——政府的作用是必不可少的。政府的责任不是把经济发展视为唯一的目标,而是要引导经济社会的全面协调进步。一种极有腐蚀性的论调是:为了经济发展必须追求效益,那怕是暂时牺牲社会公平,历史上的经济发展经常导致财富和权力集中在少数人手里,

^① 萨缪尔森《经济学(上册)》,商务印书馆1988年版,第114页。

甚至这是不可避免的,西方的经济发展过程似乎已经证实了这一点。其实,在第二次世界大战后的二、三十年中,发达国家的经济经历了一段最快最长的发展时期,一些二战的战败国几乎是从废墟中重建起来。正是这些国家,在二次大战后开始调整劳工政策,改善劳工地位,在企业中强调工人参与管理、参与决策,把企业的目标,由仅仅追求利润而转向把企业变成一个经营共同体,包括广义劳动者的劳动所得成为企业经营的目标。这些变化趋势,可以看成是多年劳工运动斗争的成果,看成是劳资双方由激烈对抗转向在斗争中寻找利益均衡点。这种转变有利于经济的发展和相对社会的稳定。中国作为后发展国家,也有后发展国家的优势,可以学习经济发达国家的一些成功经验。这种学习不仅是在科技方面、经济管理方面,也应该包括一些成功的社会政策,例如劳资关系政策中的保障工会权力、集体谈判自由和三方性原则(即政府在劳资争议中充当仲裁、调解人角色)。通过实践,逐步摸索建立具有中国社会主义特色的新型劳资关系。

目前,国家立法机构和政府对于私营企业的劳资关系可以在三个方面开展工作。

一是完善劳动立法。1995年开始实行的《劳动法》就对包括私营在内各种企事业单位职工的劳动权利、社会保险、工资福利、劳动条件、劳动争议仲裁、劳动合同制等在法律上做出了明确规定。《劳动法》保护了私营企业雇工的基本利益,并且针对雇工处于不利位置的现实而对弱者给予了保护。目前最重要的是通过宣传,让私营企业主和雇工双方了解《劳动法》,并明确《劳动法》对双方规定的权利和义务。更重要的是如何保证雇工能够行使《劳动法》赋予的权力,如何在具体执法过程中体现《劳动法》的权威性。这是建立新型劳资关系的法律基础。

二是加强雇工的组织化程度。单个雇工在与企业主交涉时是微不足道的,只有组织起来,才能在劳资谈判、订立集体劳动合同时,取得较为坚强的地位。但是目前多数私营企业雇工并没有认识到组织、参加工会的重要性和迫切性,还需要一个逐步改变、深化认识的过程,因此现在应先在地区工会的原有基础上建立私营企业分会,逐步在私营企业中建立工会小组。并且依照《劳动法》和《工会法》确保私营企业工会组织的存在,排除对工会组织人员的不公正待遇,然后稳步扩大工会队伍,承担起《劳动法》所赋予的权利和义务。这是建立新型劳资关系的组织基础。

三是渐进式地鼓励雇工参与企业管理,说服企业主欢迎工人的参与精神和参与行为。目前雇工素质不高,参与管理的要求不迫切,参与的能力也相当有限。但私企雇工毕竟不是工业化前的农民。随着视野的开阔和知识水平的提高,他们对于自己直接工作场所和工作小组的关心正在增加。一部分技术工人、管理人员可能会对更大范围内的参与提出要求。不能总把雇工看成是只追求货币报酬的“经济人”,只有让工人对自己的工作具有发言权,才能使他们对组织目标承担较多责任,使个人和班组得到更大的满足。只有内心满足的工人才是真正高效的工人,才会关心企业较为长期的利益。一个看到企业根本利益所在的企业主,应该欢迎工人的参与要求,鼓励工人逐步形成一种利益共同体的“主人翁”感,这对于争取工人的高度责任心是必不可少的。工人需要的是成为周围工作环境的主人,并且感到他们的工作和他们自身是重要的,是受到别人尊重的,这一点是已被许多劳动问题的研究所反复证明了的。这是建立新型劳资关系的利益机制。

责任编辑:张宛丽