

经济理论篇

民营企业中的劳动关系

平新乔

内容摘要:中国民营企业中的劳动关系问题,主要不是民营企业与下岗的原因国有企业工人的关系问题,而是民营企业业主与广大来自农村的新生的产业大军之间的关系问题。这个基本事实,决定了当前中国劳资之间关系所呈现的不发达性、原始性。从性质上说,民营企业在劳动关系上出现的矛盾与冲突,要比国有企业改制过程中发生的劳动纠纷缓和。如果我们要构建一个在长期内能和谐共处的劳资关系,就需要避免两种误区:一是拿处理原有的国有经济或国有企业内部企业与工人的关系准则套用到民营企业的劳资关系上;二是拿过去7年内我国政府在特定社会转型期内采取的对下岗职工的特种优惠政策推广到民营企业内的劳资关系上。我们所缺乏的,恰恰是如何按市场机制来平和地、低成本地、有效地处理日常的、大量发生的劳动关系问题。应适当降低社会保障标准,使企业法定的参保成本让大多数民营企业承受得起,这才会既有利增加就业,又有利于提高职工工资,还有利于提高社会保障的人口覆盖率。最低工资标准的制定应充分考虑我国的生产力水平与农民工的机会成本。

我们对中国民营企业中劳动关系的现状作出如下基本判断:

1. 从性质上说,民营企业中劳动关系上出现的矛盾与冲突,要比国有企业改制过程中发生的劳动纠纷缓和。过去7年中我国政府在市场转型过程中所面临的安置国有企业大量下岗工人再就业的任务与劳动纠纷,才是更为严峻的。这是由于,第一,原国有企业职工下岗并结束劳动合同,对职工来说实质上是与生产资料重新分离;第二,对许多职工来说,下岗是属于“绝对贫困化”。好在广大工人意识到,整个社会还是工人阶级与广大人民当家,党与政府又尽最大努力对此作了补偿,使中国成功地渡过了转型时期劳工问题的最为严峻的时期。而民营企业中的劳动关系与上述国有企业改制中出现的劳工问题不同:第一,民营企业实际上是再次与共产党与人民政府合作,帮助安置了近2000万的下岗职工,这对原下岗职工来说是一种改善,而不是“绝对贫困化”。第二,民营企业正式吸收的1900万来自农村的劳动力以及非正式的近1亿农民工,对于这些劳工来说,与原来的农村生活相比,也不是绝对贫困化,而是一种改善,即使广大农民工拿到的只是法定最低工资标准

的工资,也比全国农民平均收入高出一倍,这还是一个进步。第三,对于大多数农民工而言,即使在民营企业中常年就业,也没有完全与农村的生产资料相分离,2004年珠江三角洲出现“民工荒”,部分原因在于,党中央出台了新的优惠的农业政策,提高了农民工在城里就业的机会成本,从而使部分农民工返回了农村。基于这三点理由,我们应该说,民营企业的发展,从总体上说是在为改善中国的劳工问题作贡献,如果没有过去10年间民营企业吸收近四分之一的中国劳动力就业,那才会激化中国的劳动者与企业、甚至与政府的矛盾。这是我的第一个基本判断。

2. 现阶段民营企业中发生的劳工纠纷,尽管33~50%与劳动报酬有关,但从总体上,民营企业中职工的平均工资并不低。因从全国平均看,民营企业中只有“合作类”与“其他类”企业的工资水平明显低于国有企业。别的类型的非公企业尤其是外资企业,职工工资是明显高于国有企业的。民营企业中工资低的现象主要发生于农民工集中的地区与产业。这里所谓的“低”是相对于三个标准:一是相对于政府规定的“最低工资标准”,有的企业给予民工的工资低于此标准;二是相对于职工“预期”的标准;三是相对于以前挣得的工资水平,现在由于国际劳工标准的实施,取消加班加点而使民工实际所挣降低了。事实上工资上存在的主要问题不是整体工资水平的高低,而是工资形式的不规范与工资发放的不按时,这属于工资制度的不成熟,反映的是劳动市场的不发达。

3. 当前民营企业劳工问题的突出表现是有的业主对农民工的剥削超过了市场经济所容许的限度,违反人道。这主要是指劳动条件恶劣与过长的劳动时间。但造成这一问题的原因是多方面的,有主业贪得无厌,也有职工为了多挣钱而自愿加班加点,还有的是由于政府在公共基本设施上长期投入不足(如公共卫生与环境上长期投资不足)而造成职工工作的整体环境恶劣。把这方面的原因单方面归于民营企业的资本方,有失偏颇。事实上,国有的煤矿与建筑业企业也存在劳动条件恶劣的问题。应当把民工的非人道待遇与非公企业分开来,民工的非人道境遇有时是与所从事的产业的不发达性与原始性相联系的,随着国有经济从这些粗放、落后的行业退出,客观上总需要民营企业进入,政府与社会就有责任帮助民营企业逐渐改善生产条件,甚至适当加大对这方面的公共开支。澄清这些,丝毫不意味着要姑息那些违反劳动法的行为与后果。

4. 民营企业在劳动契约关系上存在的种种不完备性,也是由诸方面的原因造成的。首先,民营企业类别繁多,大量的民营企业家是由原来的农民、职工或个体经营者成长起来的,许多民营企业本身处于成长过程中,这种不成熟的企业特点当然也会反映在劳动契约关系上。其次,劳动契约的不完善大多存在于1亿左右的非正式的“农民工”上,这与该类职工本身的就业特点有关,许多民工属于季节性、流动性的职工,也有的农民工是刚从农村出来,他们还不愿意与业主订立长期的合同关系。第三,农民工劳动合同的不完善性也与农民在中国社会中的整体地位有关系,长期城乡分隔的政策使农民工与城市职工在文化、生活上有一定的差距,农民工要正式被城镇企业接纳,客观上应该有一个“试用期”,即成为“非正式”的职工的阶段。我们应该促进民营企业中劳动合同关系的完善化,同样也应

该允许劳动契约关系的进化需要一个过程。

5. 关于民营企业在社会保障体系的参与上的种种滞后,我们也应采取分析的态度。现阶段的社会保障制度需要企业承担的成本主要由职工养老保险、失业保险与医疗保险三部分组成,其中要企业承担的成本,远高于西方成熟的市场经济中企业所承担的成本。这种社会保险制度的标准从设立至今已有若干年,其实连国有企业也没有能力承受这么高的社保成本。对于大多数国企来说,还未到实行这种社保标准就已经消失了;少数经过重组减员继续生存、发展起来的国有企业现在也许可以承受高昂的社保成本,但这也是由于民营企业接纳了其分离的冗员的结果。要求民营在接纳了国企无力养的下岗工人的同时又按国有企业的社保标准缴纳成本,这等于要求民营企业为社会作出双重贡献,在政策上是否欠妥?在这样的体制环境下,某些民营企业选择不参与或少参与社会保障制度,尽管不合法,但有其合理的一面。

6. 工会组织的发展在部分民营企业、尤其是在港澳台资企业与外资企业中受阻,这同样可能有两方面的原因:一是可能由于外企业主的不支持与阻挠;二是可能由于职工尤其是农民工的不成熟,他们未认识到用集体谈判可以更平和、也更有效地维护工人自身的利益。但是,真要促进民营企业中工会组织的发展,则需要两方面的共识:第一,对于民营企业的资方来说,应认识到,发达市场经济中有谈判力量的工会组织的存在实际上降低了劳资关系走向对抗的可能;第二,对于广大工人来说,以工会集体出面与业主谈判,可以大大节省谈判成本,并会促进劳动争议解决。

根据前面的分析,我们认为当前中国民营企业中的劳资关系从总体上看是正常的,问题只是局部的,且问题的基本原因仍在于我们的劳动力市场不发达,劳动者及其组织也未因市场体制的进化而发展起来。未来建设和谐发展的劳动关系的主要任务是要改善农民工与城镇新就业者的经济地位与社会地位,着力解决目前1亿左右“非正式”的农民工的“二等公民”的身份问题与弱势群体的地位问题。而要实现这个目标,有三个认识上的问题需要加以澄清:

1. 处理民营企业劳动关系的基本机制应是劳动力市场。过去一年中,社会各界与媒体对民营企业中的劳动状况尤其是1亿农民工的处境十分关心,政府领导也在加强干预。然而,如前所述,我们所面临的农民工工资遭拖欠,劳动条件差,农民工缺乏劳动契约保护等等问题,从根本上来说,还是由于农民工尚未作为自由人在劳动力市场上获得与劳动力的需求方——业主进行平等交易的权利。至于工资是否低?这归根结底也应该由劳动力市场来决定。不错,这实质上是承认发达市场经济国家处理劳资关系的基本原理。但是,在中国,只要是共产党领导,只要社会主义方向——为人民服务不变,我们在法律上、在财政上、在社会援助上并不缺乏帮助弱势群体的手段,我们所缺乏的,恰恰是如何按市场机制来平和地、低成本地、有效地处理日常的、大量发生的劳资关系问题,使可能发生的大冲突化为小矛盾,使可能酿成的政治冲突化为经济谈判,使可能发生的社会不安定化为谈判桌前的交锋。我们应当避免的是,将由于市场关系不发达而产生的或还来不及解决的民工问

题归罪于民营企业,或不恰当地加以放大。

如真要从根本上改善民营企业中的劳工地位,政府与社会各方需要做的应该是帮助民工获得交易劳动力的前提——人身平等与自由,而这就需要:

- (1) 逐渐改革目前的户籍制度;
- (2) 让用人单位与职工自主决定工资水平;
- (3) 政府与社会各界大力支持对民工的教育、培训项目;
- (4) 鼓励发展各层次的就业市场中介组织;
- (5) 促进劳动力的流动与迁移;
- (6) 鼓励与促进工人以行业工会的组织形式与用人单位谈判;
- (7) 应当承认劳动力是非匀质的,不同的工种、不同的人力资本含量、不同的行业,工资就应当有差别。

除上述措施外,还需指出,我们在观念上应从传统的计划体制下转变过来,过去国有企业中职工其实也是把剩余的大部分交给政府的,其中相当部分被无效地浪费掉了。现在国有企业中继续就业的职工所享有的社会福利水平也未必比非公企业中职工所享有的水平高,部分民工的困境是与其工作的企业所处的生产力水平与文明水平相联系的。

2. 应当适当降低企业承担的社保成本,以切实提高民营企业职工的社会保障程度。现行的社保体制是1997年以来逐渐建立起来的,在该体制下,任何城镇企业必须承担下列社保成本:

- (1) 按企业工资总额的20%为职工养老保险金缴费;
- (2) 按用人单位工资总额的6%为职工医疗保险金缴费;
- (3) 按用人单位工资总额的2%为职工的失业保险金缴费;
- (4) 为职工缴纳工伤保险与生育保险等。^①

这样,每一个城镇企业所承担的社会保障成本相当于工资总额的30%。

这个设计来自于:一是将计划经济时代国有企业对职工的隐性(以非货币形式)福利折算为货币形式的福利推广到市场经济下全社会各类企业;二是将经济转轨期为保证国有企业职工福利不下降而采取的特殊补偿措施(比如将原以实物形式给予的补偿货币化)延伸到今后并作为一种常规的社会保障制度安排。然而,这里有两点是必须指出的:(1)原计划时代国有企业职工工资基数低且长期不涨,所以其所享受的社会福利对工资总数的比率也许为30%左右,但现在的工资是经常上升的,如按30%缴纳社会保险金,则企业会既无动力给职工提工资,又无动力扩招工人,还会被高昂的社保成本拖垮。(2)转轨时期政府为了保持社会安定,对原有的国有企业职工进行特殊补偿,这是必要的,但如按这补偿标准来设计未来几十年中各类企业应承担的社会保障成本,势必会提高企业的用工成本,也会阻碍企业参与社会保障体制。

须知,在市场经济如此发达的美国,企业所承担的社保成本是远低于我们的。按2001年的美国税法,企业应缴纳的社会保险税为两项:

- (1)按工薪额 6.2%的比率缴纳职工养老金;
- (2)按工薪额 1.45%的税率为职工老年保健医疗缴纳费。^②

这也就是,美国企业所承担的社会保障成本只达工薪总额的 7.65%,相当于我们的四分之一。应当指出,中国的这一社会保障标准也是高于国际标准的^③,这样高的人均社会保费率,实际上会很不利于提高社会保险的人口覆盖率。还不如适当降低社会保障标准,使企业法定的参保成本让大多数民营企业承受得起,这才会既有利增加就业,又有利于提高职工工资,还有利于提高社会保障的人口覆盖率。

3. 最低工资标准的制定应充分考虑我国的生产力水平与农民工的机会成本。民工工资低,是当前关于民营企业劳工关系的讨论中的呼声较高的问题。为此,不少论者提出要调高目前实行的最低工资标准。

截至 2002 年底,我国已有 14 个省市颁布了每小时最低工资标准,按每周 44 小时计算,月最低工资大都为 400—450 元之间。这个标准已经相当于目前城镇企业职工平均月工资的 40%,即使按国际标准(职工平均月工资的 40%),这也是不低的。

而且,我们应当认识到,我国与实行最低工资制度的西方国家相比,最大的差别是仍有 65%左右的农村劳动力,而一个农民的年农业收入至今仍不到 2500 元,这才是农民工在决定接受低于最低工资标准的工资时的真实的机会成本。只要我国农民的收入水平没有大的提高,就会有农民工接受每月工资低于 400 元的工作,使最低工资制度形同虚设。

如果继续提高最低工资标准,结果只会提高民营企业用工的实际成本,客观上削减城镇就业量,不利于城市化进程。从理论上说,既然我国生产力水平从农村到城市呈现出近似于连续分布的态势,就应当允许农民工按自主决策的原则接受高于农村平均劳动报酬再加转移成本的任何工资水平。过于积极地推进“最低工资标准”并提高该标准,反过来会不利于民生状况的改善。

(作者单位:北京大学中国经济研究中心 邮编:100871)

参 考 资 料

1. OECD 秘书处:《世界经济中的中国》,(中文版)清华大学出版社,2004 年。
2. 哈维·罗森:《财政学》,第六版,(中文版)中国人民大学出版社 2003 年版。
3. 孙立平:《面向未来的失业社会保障制度》、《国际借鉴》(2004 年 11 月 20 日),2004 年第 22 期。
4. 袁志刚、Nick Parsons 主编:《经济全球化下的就业政策》,中国劳动社会保障出版社,2004 年版。
5. 《中国劳动和社会保险年鉴》2003 年。

① 关于这种社保体制的细节,见《中国劳动和社会保险年鉴》2003 年,第 159—169 页。

② 见哈维·罗森《财政学》(第六版),(中国人民大学出版社 2003 年版)第 170—172 页。

③ OECD 秘书处:《世界经济的中国》,(中文版),清华大学出版社(2004 版)第 481—482 页。