



No. C2005001

2005-01

民营企业中的劳工关系

北京大学中国经济研究中心 平新乔

No. C2005001

2005年1月3日

民营企业中的劳工关系

北京大学中国经济研究中心 平新乔

No. C2005001 2005年1月3日

摘要 中国民营企业中的劳工关系问题，主要的不是民营企业与下岗的原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，民营企业中劳工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，就需要纠正两种误区：一是拿处理原有的国有经济或国有企业内部企业主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、大量发生的劳资关系问题。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。

民营企业中的劳工关系

北京大学中国经济研究中心 平新乔

2005年1月3日

E-mail : xqping@ccer.pku.edu.cn 电话 : 62754798

摘要 中国民营企业中的劳工关系问题，主要的不是民营企业与下岗的原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，民营企业中劳工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，就需要纠正两种误区：一是拿处理原有的国有经济或国有企业内部企业主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、大量发生的劳资关系问题。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。

目录：

- 一、 导言
- 二、 中国就业结构的演变与民营企业劳工来源
- 三、 当前中国非公企业中劳工关系存在的主要问题
- 四、 对现阶段民营企业中劳工关系的基本判断与劳工问题成因分析
- 五、 促进民营企业劳工关系和谐发展的几个关键认识问题

在本文写作过程中，中共江西省委员党校刘晓青博士与北京大学中国经济研究中心博士生郝朝艳同学在资料搜集集中提供了许多帮助，谨致谢忱。

一、 导言

民营企业中的劳工关系至关重要，这种重要性来自于以下三个方面的考虑：（1）随着国有经济与国有企业的重组与改制所伴随的大批量安置下岗工人的就业任务的压力高峰在 2004 年已经过去，在今后一、二十年乃至百年内，中国非农劳工的就业将主要通过非公有制企业所提供的岗位来实现，因此，关注民生、关心就业，关心工人阶级的生活状况，实质上应主要体现为对非公有制企业中的职工状况的关心。（2）在 1997 年以来至 2004 年的 8 年中，我国各级政府劳工问题上的头等大事是安置、帮助原国有企业下岗职工的再就业与社会保障。现在，由于 8 年前的 40-50（女工 40 岁，男工 50 岁）职工实质上已接近老年或进入生理上的自然退休年龄，下岗、再就业这种市场转变时期所特有的社会现象与政治任务已经逐渐淡出，各级政府所面临的会是常规型的失业、工资、社会保障与劳工问题，这就是新生的劳动力就业大军如何就业？经常性的失业与社会保障问题如何解决？全社会的劳工与企业主的关系如何处理？劳动力市场该怎样和谐、健康地发展，成为社会主义市场体系中的一个有机组成部分？（3）也是更为根本的是，按中国共产党的“三个代表”指导思想与“以人为本”的执政宗旨，劳工问题必定是我们建设和谐的社会主义社会的核心问题之一。在今后 5 至 10 年内，我们如何架构一个立足于长远的劳工关系体制？这乃关系到整个中华民族在今后 100 年内长治久安的大问题。而当前出现于民营企业中的劳工关系的种种问题，从根本上来说，乃是由于我们还尚未建立起合理处理劳工关系的良性体制。因此，非公企业中的劳工关系是今后全社会劳工关系的主体，并且非公企业的劳工关系又会不同于过去我们国有企业中工人与企业之间的关系，我们应基于市场经济的准则，将社会主义原则体现到、落实到合理处置非公企业的劳工关系中去。

必须指出，严格说来，“民营企业”与“非公企业”并不是一个概念。“非公企业”包含一切非公有制企业，包含外资与港、澳、台资企业，也包含中国内地的民营企业。而“民营企业”则不包含外资与港、澳、台资企业，只是中国内地一切非国有的企业的总称。由于我们所研究的劳工关系问题有不少是发生于外资、合资企业内，又由于民营企业中有不少也是与外资、港、澳、台资合营的，并且所有的非公企业在对待劳工的态度上又有共性，因此，在本文中，我们将“非公企业的劳工关系”与“民营企业的劳工关系”笼统合并，在行文中不再一一区分。

本课题拟对非公企业中劳工关系的现状与存在问题作一个初步分析。文章的结构安排如下，在第二节，我们将给出当前中国就业结构的历史演变，并分析民营企业职工来源与结构，这是我们分析非公企业劳工关系的出发点；然后在第三节，我们逐项分析当前民营企业中劳工关系的存在问题；第四节将对这些问题的产生原因作出分析。最后，在第五节，给出作者的政策建议并对全文作出总结。

二、 中国就业结构的演变与民营企业劳工来源

在中国的总就业结构中，民营企业的就业比重现已超过了国有企业的就业比重。这一变化对我们理解中国工人阶级队伍的变化、民生问题的由来是十分重要的。

表 1：城乡各类企业就业结构（1952—2003 年）

年份	城市（%）										农村—乡镇企业（TVE）（%）							合计		
	国有企业与事业单位	集体企业	股份有限公司	其他私有制	港澳台资	外贸	个体	农业（第一产业）	未知（统计误差）	城市合计	农业（第一产业）	集体	合作	私营	个体	乡镇企业合计	未知（统计误差）	农村合计	百分比	万
1952	8	—	—	—	—	—	—	—	4	12	84	—	—	—	—	—	4	88	100	20729
1962	13	4	—	—	—	—	0.8	—	—	18	82	—	—	—	—	—	—	82	100	25910
1970	14	4	—	—	—	—	0.3	—	—	18	81	—	—	—	—	1	82	100	34432	
1980	19	6	—	—	—	—	0.2	2	-2	25	67	7	—	—	7	1	75	100	42361	
1990	16	6	0.2	0.1	—	0.1	1.0	1	2	26	59	7	1.3	6	—	14	1	74	100	63909
1995	17	5	0.5	0.7	0.4	0.4	2	1	2	28	51	9	1.3	9	—	19	2	72	100	67947
1996	16	4	0.6	0.9	0.4	0.4	2	1	2	29	50	9	1.4	10	—	20	2	71	100	68850
1997	16	4	0.7	1.1	0.4	0.4	3	1	3	29	49	8	—	7	4	19	3	71	100	69600
1998	13	3	1.5	1.4	0.4	0.4	3	1	6	30	49	7	—	7	4	18	4	70	100	69957
1999	12	2	1.7	1.5	0.4	0.4	3	1	7	30	49	6	—	8	4	18	3	70	100	70586
2000	11	2	1.8	1.8	0.4	0.5	3	—	11.5	32	46.3	—	—	1.6	4	18	3.7	68	100	72085
2001	10.5	1.7	2.1	2.1	0.4	0.5	3	—	12.5	32.8	45	—	—	1.6	3.6	18	4.2	67.2	100	73025
2002	9.7	1.5	2.5	2.7	0.5	0.5	3	—	13.2	33.6	44	—	—	2	3.4	18	4.4	66.4	100	73740
2003	9.2	1.3	2.8	3.4	0.5	0.6	3	—	13.7	34.5	—	—	—	2.4	3	18	—	65.5	100	74432

资料来源：《中国统计年鉴》（2000 年，2004 年）多年版本 表 5—4，表 5—7

《中国劳动统计年鉴》2000 年、2003 年 表 1—19

《中国乡镇企业统计年鉴》1999 年

表 1 大体反映出如下趋势：

（1）国有单位内的就业规模在 1995—1996 年达到最高水平（为 1.12 亿人），以后逐年下降，仅 1998 年一年内国有单位职工人数就下降 1986 万，1999 年至 2002 年，每年减少 500 万

左右。总的说，在过去的7年（1997-2003年）间，国有单位就业人数共减少4368万。如果考虑到国有企业每年新增加的就业量对国有单位就业人数下降趋势的抵冲，则在过去的7年间，国有单位实际裁员与压缩就业的人数在6000万以上。这6000万原国有企业的职工，大约有30%进入了民营企业就业，即城市现有的6000万民营企业职工中，大约有2000万职工来自于原来的国有企业，占城市民营企业职工人数的1/3。这是我们分析现阶段中国民营企业劳资关系的重要出发点。这部分来自于原国有企业的职工进入民营企业，不可避免地要把国有企业地劳动关系作为参照系来评判自己在民营企业内的待遇与地位。民营企业内劳资关系在现阶段的矛盾与冲突在很大程度上会反映原国有企业职工在社会转型期面临的地位、身份转变所产生的失落与不满。

（2）就全国范围看，城乡民营企业中的就业规模早在1998年左右就超过了国营企业的就业规模，一旦乡镇企业经过了改制转为民营企业，仅仅由于乡镇企业中的就业规模比现有的国有企业的就业规模大，就足以使国营企业中的职工人数小于民营企业中的职工人数。如仅考察城市中的职工分布，那么，到2003年，各类私营企业（含股份制企业、外资与港澳台资企业）中的就业规模，也超过了国有企业的职工规模。这就是说，在过去的6—7年间，中国工人阶级的数量分布已经发生了质的变化，从原来以公有制企业职工为主体转变成为以私有制企业的职工为主体。由此而来必定会引起工会工作的重心与方针的相应调整。

（3）城市就业统计中的“未知”（统计误差）项所反映的是在城市工作但工作性质不确定或不详的农民工，这部分人的人数到2002—2003年已达1亿（占7.3亿劳动人口的13.7%）左右。其规模不但超过了国有企业与集体企业职工人数之和，也超过了正式（formal）的民营企业（所有类别的私有制企业）中的就业规模。从国家级的统计数据来说，这部分以城市“未知”形式出现的农民工的产业归宿可能主要属于第二产业，其中尤其可能属于建筑业。如果我们将城市与乡村两部分就业统计中的“未知”项加在一起，便可发现，这部分带有季节性与流动性的产业工人大约占中国全部7.4亿劳动人口的18%，相当于1.33亿人。这就是说，非正式的农民工已经占到全部城市职工的50%以上。我们如果要关心劳工阶层，那么就必须重视与关心农民工。

（4）表1还显示，在全国就业结构中，至2003年，城市的就业比例已经从1980年的25%上升了9.5个百分点，但恰恰在这25年间，国有与集体企业就业占全国就业的比重下降了近14.5个百分点。这就意味着，城市民营企业的就业贡献了全国总就业的24%，差不多达四分之一，达1.8亿个劳动岗位。过去的10年，中国的国有经济确实实经历了岗位毁灭（Job destruction）的过程，而中国城市的民营企业则实实在在起到了岗位制造（Job construction）的作用。中国城市就业人口比重的大幅提高以及与此相联系的城市化程度的提高，基本上应归功于民营经济与民营企业。这个结论完全可以从表1中读出来。

我们再来看民营企业的劳工来源结构。

中国民营企业分为城乡两部分。乡镇的民营企业主要是上世纪90年代中期后经过改制由集

体性质的乡镇企业转化而来的私人企业。这类乡镇民营企业的职工，基本上是农民工，在 2003 年，其人数达 1.7 亿左右，占全国总就业人数（含农业人口）的 23.4%。据抽样调查，这部分在乡镇民营企业中就业的职工中，只有大约 3.6%是来自大城市，3.6%—4.3%是来自于县城，其余大约 93%至 96%是来自于企业所在的乡镇^①。即农村民营企业的职工没有出现大范围的地域流动，只是在本乡、本县内流动，虽然离开农业，但是由于家庭、社区的紧密联系没有遭到破坏，个人在社会转型中较少痛苦。现阶段民营企业的劳工关系中，这部分职工所处的劳资关系是较为缓和的。

城市中民营企业的职工来源则主要由三部分组成：城市新增劳动力、原国有单位的下岗职工与农村劳动力。表 2 给出了城镇新就业人数的主要来源信息。

表 2：历年城镇新就业人数的就业人员主要来源

单位：万人

年份	合计	城镇劳动力	农村劳动力	大学、中专、技校毕业生	其他	国有单位
1997	710	260	190	225	35	226
1998	720	329	180	181	30	230
1999	710	342	171	167	30	280
2000	690	337	177	146	30	260
2001	780	419	194	140.6	25.6	314
2002	880	463	248.9	144.9	23.2	307

资料来源：《中国劳动和社会保障年鉴》2003 年。

每年除部分大专院校毕业去国有单位就业外，大部分城镇就业人员就基本上在民营企业内就业。

请注意，表 2 里最右列来源于“国有单位”的劳工是包括在“城镇劳动力”这一来源之中的，如果我们看“国有单位”下岗人员占城镇劳动力来源的比例，就不难发现，这个比例已从 1997 年的最高值（87%）下降为 2002 年的 66%，5 年内降了 20 个百分点。这反映出城市中的就业压力在向新生的劳力过渡。

尽管表 2 只是关于城市所有的新劳力的增量来源分布，但由于民营企业的职工主要是由这 10 多年中我国新劳力就业累积而成的，因此，表 2 实质上向我们提供了城镇民营企业劳工来源的结构近似值，即中国城镇民营企业的职工大体上由四部分构成：

(1) 来自于原国有企业的下岗职工，约占 1/3。

(2) 部分大专院校毕业生，这主要在外资、港澳台与有限责任的股份公司就业，这部分约占城镇民营企业新职工的 1/10，是民营企业中的白领。

^① 戴建中：《我国私营企业劳资关系研究》，《北京社会科学》2001 年，第 1 期第 14-21 页。

(3) 农民工，约占民营企业新职工来源的 1/4。

(4) 城市新成长的劳动力，约占民营企业职工人数的 1/3。

这四种来源于不同背景的职工进入民营企业，由于进入企业时的社会条件与政治条件不一样，因此在与民营企业主之间的劳动契约关系上，就处于不同的地位。

- 有大专文化背景的毕业生，一般会成为民营企业的白领，一般总是与企业主签订标准的劳动合同，并且能享受标准的社保福利；

- 来自于原国有企业的下岗工人，尽管他们进入了民营企业，但由于政府与社会的各方支持，他们在进入民营企业时，政府就出面帮助他们与民营企业主签订劳动合同。因为中国政府在过去几年中出台了相关政策规定，如接纳下岗工人占企业总职工人数 30% 以上，又与这类下岗工人签订三年之上劳动合同的商业服务类企业，可以免缴营业税；如属制造业，则可享受所得税优惠。这一系列政策，是城市民营企业与职工签订劳动合同的覆盖率达 40% 左右的重要原因。对照一下表 2 中所给出的来自“国有单位”的职工占每年新增就业的比重（在 32% 至 40% 之间），我们不难推知，城市民营企业目前与职工的劳动合同关系的覆盖面，实质上基本上是落在其所接纳的原国有企业的下岗职工上。而这种劳动合同关系的建立，由于带有政府支持与强制背景，并不出于企业主之自愿自觉，从而具有不稳定性，也说不上持久性。

- 民营企业中来自于“农村劳动力”与“城镇新产生的劳动力”（即表 2 里“城镇劳动力”减去“国有单位”后剩下的劳动供给量）在企业中的地位就远不如前两类职工。尤其是来自于农村的劳动力，其地位与境况更成问题。根据表 1 的数据，我们可以推算出，2003 年，由于在城镇非公企业中的就业总人数在 7666 万左右；按表 2 给出的来自农村劳动力约占民营企业 1/4 的比例推算，则可知道，在非公企业中，大约有 1900 万职工是来自于农村。应注意，这 1900 万职工是已纳入正式的城镇就业统计之内的职工，而这个数字并不包括前述处于季节性与流动状态的非正式的 1 亿左右的“农民工”。如果把“正式”的与“非正式”的农民工相加，则可知，在中国目前，城镇民营企业或非公企业中来自农村的产业大军规模达 1.2 亿左右。再加上在乡镇民营企业就业的 1.7 亿职工，我们便可得出结论：大约有 2.9 亿农业劳动力目前在民营企业中就业，其中 1.7 亿在农村的民营企业，1900 万已正式进入城市民营企业，另有 1 亿农民工处于城乡边缘上，属于民营企业非正式的职工。

因此，中国民营企业中的劳工关系问题，主要的不是民营企业与下岗的原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。（当然，城市新生的就业者与民营企业业主之间的关系，也应该受到我们的关注。）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，甚至还可能发生某种野蛮性。这也决定了，如果我们要构建一个在长期内能和谐共处的劳资关系，则应树立一种发展的观念。这就需要纠正两种误区：一是拿处理原有的国有经济或国有企业内部企业主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。这两种政策与法律准则是中国各自在计划经济时代

与转轨时期处理劳工关系的准则。对第一类准则，我们已经付出了沉重的代价；对第二类准则，我们也是不得不为此付出代价与成本，且这是由于政府干预与财政支持才得实施的。如果要求民营企业业主在对待以农民工为主体的产业大军上也实施这两类准则，并单独承担这两类准则的实施成本，则会使企业不堪负担。

在详尽分析政策与准则之前，我们首先来分析一下，目前在民营企业的劳工关系上所存在的问题。

三、当前中国非公企业中劳工关系所存在的主要问题

对非公企业中劳工关系当前所存在的问题，国内学术界与媒体工作者已作了大量的研究。但这些研究或基于某个抽样问卷调查，或侧重于某一事件的分析，缺乏总体的、全局的把握。而我们的分析则侧重于运用公开的统计资料，以便给出全貌。综合起来，非公企业中劳工关系目前存在以下几个问题：

1. 工资水平

在不少地区与行业，尤其在农民工集中的矿山采掘、建筑建材业中，农民工从事较危险、艰苦的工作，但工资水平却较低。据《山西省农民工权益保障状况调查报告》，在山西省，目前107万连续工作3个月以上的农民工中，约有8.6%的人月平均工资在300元以下，约有24.3%的人月平均工资在300元至500元之间，均低于当地最低工资标准。约27%的农民工不能按月领取工资。此外，15.69%的农民工每3个月领一次工资，9.82%的农民工半年或半年以上领一次工资。

据广东省劳动和社会保障厅的研究报告，在过去的12年中，珠江三角洲民工的月工资只上升了12元。而猪肉与大米的价格已涨了3倍以上，公务员的工资也涨了5倍以上。因此，民工的实际工资事实上下降了。在深圳、东莞，在不少由台资与港澳资经营的企业中，工人的月基本工资为450元，刚达到劳动法规定的每周44小时工作的报酬，也恰好是当地政府规定的最低工资。

个案的材料总带有特殊性，那么，民营企业的职工工资水平在总体上看究竟如何呢？请看表3（A表与B表）：

表 3：工资价位与企业类型

33 个城市企业单位不同职位职工工资价位抽样调查资料（1999 年）

(A)

内资企业	调查人数	1998 年平均工资（元）	1999 年平均工资（元）
国有企业	288349	10914	9497
集体企业	46974	8184	7535
股份合作企业	15554	9081	8008
联营企业	2909	12483	11590
有限责任公司	29506	11290	10216
私营企业	1193	13807	14398
其他企业	5025	11631	10451
港澳台商投资企业	13756	13902	13067
外商投资企业	167777	16907	15702

资料来源：《中国劳动统计年鉴》2000 年。

33 个城市企业单位不同职位职工工资价位抽样调查资料

(B)

内资企业	调查人数	2000 年平均工资（元）	2001 年平均工资（元）
	648424	9608	11075
国有企业	413065	9991	11493
集体企业	67643	7454	8271
股份合作企业	17381	7685	8912
联营企业	2592	10027	11960
有限责任公司	82542	8702	9975
股份有限公司	58544	11382	13779
私营企业	2638	6551	6832
其他企业	3352	9256	9771
港澳台商投资企业	14655	12553	14666
外商投资企业	26825	18679	21380

资料来源：《中国劳动统计年鉴》2001 年、2002 年。

表 3 显示：在 2000 年与 2001 年里，劳动工资水平既与民营化程度有关，又与企业正规化管理有关。外企中工资最高，其次是港澳台资企业、股份有限公司，一般的私营企业的工资水平仍排在最后。

表 3 (B) 与 (A) 之间有一点差别，即将“私人企业”中的“股份有限公司”从“私营企业”中划了出来，结果，私营企业中职工的平均工资就清晰地呈现出 6551 元（2000 年）与 6832 元（2001 年），即职工月工资平均为 550 元至 570 元之间。这与我们上面所引的山西与广东东

莞的民工工资的情况大体一致。这表明，在雇佣农民工较多的技术水平较低的私营企业中，职工的工资水平只相当于国有企业工资平均水平的 2/3 左右。

不过，非公企业中的外资企业与港澳台商企业的职工平均工资水平是高于国有企业的平均工资水平的。如表 3 (B) 所示，在 2000 年与 2001 年，外资企业中职工的平均工资大约为国有企业平均工资的一倍左右。对于这类外资企业中的工人来说，当前所面临的问题倒并不是工资水平，而是非工资的福利与社会保障水平。

如果我们根据全国普查而非抽样的数据，同样可以看出技术水平较低的民营企业的职工工资水平低这一事实。表 4 给出了从 1998 年至 2003 年全国各类企业职工平均工资的数据。拿每年数据作横向比较表明，非公企业中的职工工资，“股份合作”类与“其他”类最低，只相当全国职工平均工资的 70% 左右。尽管每类企业的职工工资在这六年中都在上升，但国

表 4：各类企业职工平均工资比较

(1998 年—2003 年)

(单位：元)

年份	国有	股份合作	联营	有限责任公司	股份有限公司	其他	港、澳、台商企业	外资企业	总体
1998	7668	6054	8431	7750	8833	6133	10027	11767	8972
1999	8543	6709	9501	8632	9720	8425	10991	12951	9829
2000	9552	7473	10663	9766	11131	10223	11914	14372	10984
2001	11178	8398	11887	10993	12385	11621	12544	16101	12140
2002	12869	9484	12451	11997	13850	10242	13756	17892	13212
2003	14558	10575	13531	13392	15857	10572	14691	19366	14574

资料来源：《中国统计年鉴》2004 年

《中国劳动统计年鉴》2004 年

有企业的职工平均工资几乎上升了一倍，而“股份合作”类企业的工资只上升了 74%，“其他”类企业的平均工资只上升 72%。

从上面所列的关于民营企业工人工资的个案、抽样统计、总体统计数字三方面材料中，我们可以看出，从总体上看，中国民营企业的职工工资水平是正常的，问题只是局部、地区性的，而且主要发生在大量雇佣农民工的企业里。从地区上说，反映农民工工资水平低的呼声主要集中在珠江三角洲的来料加工型的合资企业中，尤其是台资企业里，据不完全统计，仅 2004 年，在珠江三角洲地区，千人以上的工人集体抗议事件就有二三十起^②，且起因主要是工资低。但同样是民营企业集中的长江三角洲地区，民营企业中工资问题却没有引起尖锐的劳资冲突。原因在于浙江、江苏的民营企业主要是家族型的，更为重要的是，这一带民间事实上已形成了劳动

^② 吴奉彬：《珠三角劳资危机调查》，载《商界》2005 年第 1 期，第 46 页。

力市场，各家企业给的工资差不多，工人没有必要再到处跳槽。从行业上看，工资低的问题集中发生于矿产（煤矿）、建筑与城市服务业这三个产业。但是，根据全国 15 个大产业就业人员平均劳动报酬的对比，我们发现，在所有的行业（除掉政府机关这一部门）中，在 1994 年—2002 年间，非公有的企业、事业单位的劳动报酬，平均说来都高于国有单位与集体单位。（见《中国劳动统计年鉴》（2004 年），第 51-52 页）。因此，就全国说来，我们得不出工资问题酿成民营企业劳资关系全面紧张的结论，这是对现阶段非公企业劳资关系状况的一个基本判断。

2. 劳动程度与劳动时间

民营企业中，尤其是中外合资企业中，职工的劳动强度要大于同行业的国有企业，这已是人们的共识。据抽样调查，合资企业里 95% 以年的职工每天下班后都感到身心疲劳，有 21%—23% 的职工严重地感到疲惫不堪。至于劳动时间，请看下列两个案例：

案例 1（武汉大学社会学系对武汉 20 家合资企业的调查）：

资料来源：《社会科学研究》2000.2.第 102 页。

中外合资企业雇工平均每天劳动 8 小时的占 65.6%，有 33.4% 的雇工平均每天的工作时间超过了国家规定的 8 小时，在日常制度化休息日方面，雇工平均每月休息 5.8 天，有 23.7% 的雇工每周加班 1 次，19.4% 雇工每周加班 2 次，6.5% 的雇工每周加班 3 次以上。如果加班，一般时间在 2 小时以内的占 20.1%，2 小时—4 小时的占 35.9%，7 小时—8 小时的占 31.5%，10 小时以上的占 15.2%，加班的报酬有多种形式，有 29.3% 的雇工从来拿不到加班费，有 12.0% 的雇工只得到象征的一点加班费。

案例 2：（珠江三角洲合资企业）

《劳动法》规定，用人单位应当保证劳动者每周至少要休息 1 天，每天法定工作时间为 8 小时，平均每周工作时间不得超过 44 小时。但珠江三角洲的农民工每天工作 12—14 小时者占 46%，没有休息日者占 47%。

为什么实际上民营企业的劳动时间长？原因在于工人自愿。据调查，90% 以上的员工表示愿意加班。“只要给钱，我们愿意加班。”来自四川农村的杨勇，1998 年到珠三角打工，先后在 4 家公司干过，超时加班在每一家企业都是家常便饭。刚到时，他的月工资只有 600 元，但月收入能拿到 1200 元左右的，“另外的 600 元收入靠的就是加班。目前我所在的这家电子产品企业，每天加班 5 小时，每月只休息一到两天，遇到赶工季节，最多时我一天要干 16 小时。”由于加班是基于工人自愿，从而，在深圳市劳动监察大队，实际在劳动加班问题的执法上有条不成文的“三条基本线”：一周必须保证工人休息一天，每天最多加班 3 小时；加班必须是工人自

愿，不能有举报；必须按标准给加班费^③。

民营企业中的劳工的劳动时间过长，在全国带有普遍性。在山西，约有 84% 的农民工不能享受法定休息时间，约 45% 的人没有休息日，连续超负荷劳动。这个问题不但严重损害了广大工人的身心健康，而且也违反国际劳工标准，进而影响民营企业的出口贸易与业务发展。比如 1991 年从台湾迁到东莞的兴昂公司，目前工人总数已达 3.5 万人，每年为锐步、耐克等著名的国际品牌生产近 3000 万双鞋，销售值超过 30 亿元人民币。进入 2004 年后，随着欧美国家开始强制实施 SA8000（企业社会责任）标准，跨国公司在采购时对供货商有了减少工人加班工时的要求，如耐克就明确要求每月加班不超过 36 小时。在此压力下，兴昂开始尝试让工人减少加班时间，但工人劳动时间减少后工资也应声下落，劳资关系因此而恶化。^④

3. 劳动条件

部分现代化水平不高的民营企业生产条件恶劣。据调查，2003 年全国死于工伤人员高达 13.6 万人，其中大部分是农民工，特别是在矿山开采、建筑施工、危险化学品 3 个农民工集中的行业，农民死亡人数占总死亡人数的 80% 以上。

2004 年 1—4 月全国煤矿发生伤亡事故 1093 起，死亡 1589 人，死伤的主要是农民工。在这 4 个月期间，全国建筑业共发生安全生产事故 586 起，死亡 605 人。据有关资料显示，我国建筑业从业人员中，农民工占 80% 以上，而建筑施工安全事故中受伤害的 90% 也是农民工。另外据统计，在危险化学品生产行业中，我国每年发生职业中毒 5 万多例，其中化学性中毒 1.1 万多例，农民工首当其冲成为受害者。

4. 劳动契约化程度

劳动契约化程度是与企业组织程度高度相关的，不少民营企业由于本身组织程度低，因此，其与来自农村的农民工的关系上，就呈现出合同签订率低并且不规范的问题。在山西 107.4 万农民工中，大约有 26% 的农民工没有与用工单位订立劳动合同。在签订的劳动合同中，不规范的超过三分之一。案例 3 是关于民营企业较集中的浙江省台州市劳动契约签订率现状。

案例 3：浙江台州民营企业劳动契约化程度 (台州市委党校)

在民营经济发展极有代表性的浙江台州问卷调查了 81 名业主、251 名中层管理人员和 352 名普通工人，并对 87 家企业中的 87 名业主、1168 名中层以上管理人员及 19498 名工人的情况进行了较全面的统计分析。雇工中有近 50% 的人在进入企业时与企业主签订劳动合同，近 30% 的人有过口头协议，其余人既无文字又无口头协议，而雇员与业主签订劳动合同的比例要高

^③ 资料来源，同注②。

^④ 资料来源同②。

^⑤ 许峰：《民营企业劳资关系现状、问题及对策》，载《经济纵横》2004 年，第 8 期。

一些，约占 70%左右。业主与雇工、雇员的劳动合同一般内容简单、粗糙、不规范。许多企业签订的劳动合同中没有规定雇工的雇佣期限，甚至没有涉及工伤处理相关的诸如发生工伤后的工资发放、医疗、抚恤等内容，且经常出现与《劳动法》相背的违法条款，如有企业规定拖欠三个月工资，辞职的雇工、雇员提出书面辞职申请待批准后 45 天方能离开本单位。

在中外合资企业里，劳动合同签订率要比城市乡内资民营企业高一些，但大多数外资企业与合资企业一般只与职工个人签订劳动合同，而不愿与工人整体签订集体合同。

尽管政府机构报告宣布目前全国城镇各类企业的劳动合同签订率达 95%以上。然而，我们从劳动保障监察案件结案情况看，2002 年与 2003 年，每年仍有 5—6 万个案件涉及劳动合同的签订，使 730 万至 900 万职工得以签上劳动合同（见表 5）。由于国有企业与集体企业

表 5：劳动合同的补签状况

年份	劳动保障案件总数	劳动合同的订立与解除案件数	补签劳动合同的工人数（万）
2002 年	233747	53828	730.9
2003 年	263567	64264	895.0

资料来源：《中国劳动统计年鉴》2003 年，2004 年。

发生补签劳动合同的案件的概率很小，因此，上表中每年涉及的补签合同的近千万工人，基本上是发生于非公企业中。

5. 劳动保障

工人工作岗位从传统的国有企业转换到民营企业，可能会获得比原来高一点的工资水平，但同时会失去原来社会保障体制所提供的保险。从某种意义上说，这是收入与保险之间的替代。民营企业对职工的福利待遇上，存在企业主不愿缴社会保险的问题。

2004 年 11 月，据上海市劳动监察总队有关人员介绍，为期一个多月的社会保障专项检查中，共接受投拆、举报 2129 件，被查处的单位中，未缴社保的国有、集体和机关事业单位共 169 户，占 14%。个体、私营、股份制、有限责任公司 748 户，占 60%；外商投资、港澳台投资企业 285 户，占 23%；其他单位 34 户，占 3%。

当然，民营企业不愿参加社会保障，既有业主方的原因，也有职工方的原因，因社保成本有一部分是要由工人来承担的。例如山西省，在 2004 年全省就有 40%的农民工未参加任何社会保障。用工单位普遍认为参保会增加用工成本，而农民工则因为不能立即受益也不愿投保，他们宁愿省下钱带回家。

我们没有获得全社会各类企业参与社会保障制度的总体数据，但根据 2002 年与 2003 年末各类企业参加失业保险人数的对比分析，大体可以看出非公有企业在社会保障制度建设上的滞后倾向（见表 6）：

表 6：城镇各类企业年末参加失业保险人数
(2002—2003 年)(单位：万人)

年份	合计	国有企业	集体企业	非外资民营企业	外资企业	事业单位	其他单位
2002 年 参保人数	10181	5159.4	1210.1	1048.2	576.3	2053.1	137.3
2002 年 城市就业人数	24780	5029.9	1122	3826	758	2723.5	—
2003 年 参保人数	10372	4884	1125	1328	693	2175.3	167.8
2003 年 城市就业人数	25639	4692.5	1000	4615	863	2724.2	—

资料来源：《中国统计年鉴》2004 年

《中国劳动统计年鉴》2003 年，2004 年。

从上表中不难看出，在 2002 年与 2003 年，国有企业与集体企业的实际参保人数都高出实际就业人数，说明参加人员中含有下岗与离退休职工。相反，在非公企业中，参保率就远远小于 1。其中，外资企业的参保率在 2002 年达 76%，在 2003 年为 80%；而内资类的民营企业（不含个体企业），职工参与失业保险的比率在 2002 年为 27.4%，在 2004 年为 28.8%。

6. 民营企业中工会组织的发展

由于在非公企业中工人是弱势群体，面临资方，职工需要有代表自己利益的工会组织来维护劳工权益，增强谈判力量。实际上，工会的组建与发展，不仅有益于职工方，也会有益于资方。因为如果工会集体出面与资方谈判，就可以大大减少目前局部地区个别企业由于少数职工不满所引发的恶性事件，也有助于使劳资矛盾按平和、市场交易的方式加以解决，避免近年来频频发生的劳资过激冲突。

我们从三个量纲来度量基层工会组织在民营企业中的发展程度，一是用（工会组织数/企业数）来度量企业中建立“工会基层组织的覆盖率”；二是用（工会人数/有工会的企业的职工人数）来定义“工会入会率”；三是用各类企业中已建立的工会组织数工会总数的百分比来考量工会组织在全国的分布。

先看工会组织的覆盖率（见表 7）。我们发现，平均说来一个国有企业内有 5.11 个工会基层组织，一个集体企业内有 3.73 个工会基层组织。在非公企业，内资型的私人企业与“其他企业”在工会组织发展上做得并不差，一个私人企业内平均说来已组建了 3.68 个基层工会组织，而“其他企业”内工会覆盖率更高。从表 7 中可以清晰地看到，组建工会组织的死角在“港、澳、台

表 7：各类企业内工会组建的现状

	企业数（或单位数）	工会组织数（个）	就业人数（万人）	b/a
国有企业	23200	118587	3066.7*	5.11
集体企业	22500	83842	1000	3.73
股份合作企业	9300	25916	173	2.79
联营企业	1700	3930	44	2.31
有限责任公司	26600	35364	1261	1.33
股份有限公司	6300	16790	592	2.67
私营企业	67600	249029	2425	3.68
其他企业	400	3929	2377	9.8
港、澳、台资企业	21200	11951	409	0.56
外资企业	17400	13052	454	0.75
事业单位	1403384	221048	2724.2	0.16
机关	—	122078	1171	—

*为职工人数而非就业人数。

资料来源：《中国统计年鉴》（2004 年）

《中国劳动统计年鉴》（2004 年），《中国工会年鉴》（2004 年）。

资企业”与“外资企业”，它们的覆盖率只有 0.56 与 0.75。这反映出两方面的问题：一是这两类企业的资方对工会力量的发展可能有抵触；二是在这两类企业中就业的多是农民工，农民工的组织程度比较低。至于事业单位（文化、科技、教育与福利事业单位）中工会组建率低，这倒不是一个严重问题，因这类行业中的就业者多是文化比较高且自由度与独立性较强的知识分子，资本控制力也并不强，从而，工会组建率低并不反映劳资关系矛盾严重。

表 8 给出了“工会入会率”的信息。我们发现，如果仅以工会人数与有工会的企业职工

表 8：工会入会率%（1999—2001 年）

	1999 年（工会会员/有工会的单位职工数）	2001 年
国有	92	94.5
集体	85.6	89.4
股份有限责任	88	91.5
其他私有企业	76	70
港澳台资	70	87
外资	80	89.5
乡镇企业	70	90
机关事业单位	93	97.5

资料来源 99999999999999999999：《中国工会年鉴》（2000 年）（2002 年），《中国统计年鉴》（2004

年)

人数与有工会的企业职工人数来定义“工会入会率”，那么，从1999年至2001年的3年内，中国民营企业中已建工会的单位入会率提高了17—20个百分点。但是，如果我们看民营企业的工会数对工会总数的相对比率，则会发现，在1998年—2002年这5年内，民营企业中的外资类企业，工会的覆盖率是很低的。表9就说明了这一问题。

表9：基层工会组织分布状况（1998—2002年）

	1998年 共 272796 个 (百分比:共 100)	1999年 共 263585 个 (百分比:共 100)	2000年(9月) 共 889307 个 (百分比:共 100)	2001年底 共 1537970 个基层工会 (百分比:共 100)	2002年 共 1712528 个 (百分比:共 100)
国有	28.6	25.2	15	8.3	7
集体	1.5	11.6	8	4	3
股份有限	6	5.6	6.5	4	3.7
责任					
其他私有	1.8	2	17.9	46.6	58
制					
港澳台	1.2	1	2.2	2	0.6
外资	1.3	1	2.3	2.6	0.7
乡镇	0	5.2	10.5	10.6	7
机关、事业	45.8	48	36.8	22	20
单位等					

资料来源：《中国工会年鉴》（2002年）（2003年）

《中国工会统计年鉴》（2000年）（2001年）

表9说明，基层工会组织分布从1998年后的四年间发生了两个大变化：（1）国有企业与国家事业单位中的工会组织占全部工会组织的比重已经从原来的75%降为30%左右；（2）而国内民营企业中的工会组织迅速发展，内资的城市内资私人企业中的工会组织数占工会组织的比重已从1998年的1.8%上升为2002年的65%。即工会基层组织的分布已经基本上从原来以国有企业内建会为主转变为在民营企业中建会为主。值得注意的是，在股份有限企业港澳台资企业与外资企业，工会基层组织的发展出现滑坡，这三类企业中工会组织数在工会组织总数中的比重都明显下降了，从绝对量上讲，港澳台资企业中的工会数仅在2001年—2002年间就减少2万个，外资企业中的工会数在同期也减少3万个。这反映了工会发展在外资企业与港澳台资企业中受阻的事实。

7. 劳动争议

劳资关系对立程度可以从劳动争议案件的记录中得以反映。表 10、表 11 与表 12 分别给出了劳动者与企业主关系的动态变化，并向我们展示了非公企业中劳动者在劳资争议中的谈判力量和受法律保护的程度。

先看表 10。该表给出了 1997—2003 年间（缺 2001 年数据）劳动争议案件受理数的结构

表 10：1997—2003 年间劳动争议

分类 \ 年份	1997 年 议案件数	1998 年 案件数	1999 年 案件数	2000 年 案件数	2002 年 案件数	2003 年 案件数
总计	71524	93649	120191	135206	184116	226391
1.国有企业	18546	22195	26726	32715	45215	48771
2.集体企业	11101	13579	18163	23203	27253	30218
3.乡村集体企业	5965	12125	10068	3927	—	—
4.外商及港澳台投资企业	23244	22537	27824	20930	22930	23391
5.私营企业	7327	10790	13929	20128	30618	31537
6.联营及股份企业	2086	4537	6649	14521	39073	71265
7.个体工商户	974	1585	2449	4098	6564	9603
8.机关社团事业	1119	1478	2243	4289	4593	5937
9.其他	1206	444	12140	11395	7870	5669
10.（国有、集体企业案件/总案件）	0.50	0.51	0.46	0.44	0.39	0.35

资料来源：《中国劳动统计年鉴》1998 年、1999 年、2000 年、2001 年、2003 年、2004 年各卷。

变化。它至少反映出下列重要事实：（1）中国劳资关系矛盾的重点发生区已经经历了从国有企业向非公有企业的转变。在过去的 7 年（1997—2003 年）中，由于国有企业的改制与重组，中国工人阶级实际上承受了生产资料与劳动者的重新分离，这使得大量的劳动争议案件发生于国企的改制过程之中。从表 10 的第 10 栏可以看出，由国企改制所引发的劳工纠纷的高发时段已经过去，公有企业中发生劳动争议案件占全部劳动争议案件的比重已经从 1998—1999 年间的 50% 下降为 2003 年的 35%，尽管从绝对量看，国企的发案数在 2003 年是 1997 年的 2.63 倍，集体企业的发案数在 2003 年是 1997 年的 1.77 倍，但由于非公企业的劳动争议发案数在这 7 年间增长更快，使矛盾的重点已向非公企业转移。（2）在非公企业中，劳动争议案件发生数上升最显著的是联营及股份制企业，在 2003 年的发案数是 1997 年的 34 倍；其次是内资的私人企业，2003 年的劳动争议案件数是 1997 年 4.3 倍。（3）值得注意的是，在外资企业与港澳台资企业中，劳动争议案件数在这 7 年间几乎未发生大的变化，这说明一方面外资企业在处理劳资关系上比较老练，同时也反映出现阶段劳资关系的冲突与生产水平低、文明程度低也是有关系的。（4）劳动争议案件的发生事实上也是与产权有关的。外资与港澳台资企业中之所以劳动争议案件量呈稳定趋势，原因之一是这类企业的产权比较明晰。公有企业在过去 7 年间之所以有那么多的劳动争议案，重要原因在于产权发生了转移。联营与股份制企业中的劳动争议案件的高频发生，事实上与这类企业中劳动者的产权有关。

表 11 给出了 2003 年各类企业中发生劳动争议案的起因分析结果。我们可以看出，国有企业中工人与企业主发生冲突，起因于劳动报酬的比率较低，只有 26% 的劳动争议起因于此。而

在私营企业与个体企业中，劳动者与业主发生冲突，有40—50%的概率是起因于工资待遇。这又一次说明：其实，发生于公有企业内的劳动争议案就其性质来说，要比发生于非公有制内的劳资冲突事件深刻，公有企业工人与企业争议，主要是在争工资以外的与产权、劳动所有权有关的内容。中国政府既然能成功地处理转型期（1997—2002年间）如此棘手的劳工问题，那么，对于处理今后市场经济中常规的劳工关系，应该更有信心。

表11还给出另一个信息，即在工人与企业发生纠纷时，国有企业职工采取集体诉讼的概率要比非公企业职工高出一倍左右。这说明，公有企业中工人由于长期磨练，其组织程度高。而非公的民营企业中的职工，在劳动纠纷时采取集体诉讼的频率低，反映出他们的组织程度较

表11：劳动争议案件受理分类（2003年）

	当年案件受理数 (a)=(c)+(d)	集体劳动争议案件数 (b)	用人单位申诉案数 (c)	劳动者申诉案数 (d)	起因于劳动报酬案数 (e)	b/a	e/a
总计	226391	10823	10879	215512	76774	0.048	0.34
1.国有企业	48771	3623	3158	45613	12637	0.074	0.26
2.集体企业	30218	1519	1357	28861	10168	0.05	0.34
3.港澳台及外资	23391	1121	1124	22264	7775	0.048	0.33
4.股份制联营	23451	733	884	22567	8351	0.031	0.36
5.有限责任	47814	1801	2438	45376	16903	0.038	0.35
6.私营	31537	1248	1257	30280	12244	0.039	0.39
7.个体	9603	343	270	9333	4571	0.036	0.48
8.机关社团	5937	221	255	5682	1367	0.037	0.23
9.其他	5669	214	136	5536	2758	0.038	0.49

资料来源：《中国劳动统计年鉴》（2004年）

表12：劳动争议案件结案分类（2003年）

	当年结案数 (a)=(b+c+d)	劳动者胜诉 (b)	用人单位胜诉 (c)	双方部分胜诉 (d)	b/a
总计	223503	109556	34272	79475	0.49
1.国有企业	49528	24636	9375	15517	0.50
2.集体企业	29376	16298	4370	8708	0.55
3.港澳台及外资	20692	9733	3101	7858	0.47
4.股份制联营	23557	9954	4193	9410	0.42
5.有限责任	48105	21845	6567	19693	0.45
6.私营	31092	15878	3712	11502	0.51
7.个体	9312	5462	880	2970	0.59
8.机关社团	6062	2730	1239	2093	0.45
9.其他	5779	3020	835	1724	0.52

资料来源：《中国劳动统计年鉴》（2004年）。

低，这会影响工人与资方的谈判力量。

在中国现阶段，一旦发生劳动争议，已经存在由职工、企业主与政府的三方协调机制，这个机制对于劳动争议案件的处理结果，是有决定性影响的。从表 12 中我们可以看出，在 2003 年所结案的劳动争议案件中，劳动者胜诉的全国平均比率为 49%，高于这个平均胜诉率的，来自两头：一是国有、集体企业中的职工，二是私营、个体企业中的职工。个中的原因是：国有、集体企业中的职工较易受政府保护，而个体、私营企业的资方则在现阶段三方协调机制中谈判力量较弱。再看劳动者胜诉率低于全国平均比率的企业，表 12 说明，是外资与港澳台资企业、股份制企业与有限责任企业这三类，这三类企业的资本方在目前的三方协调机制中，易于受各级政府的保护，从而使劳动者胜诉的可能性降低。

四、对现阶段民营企业中劳工关系的基本判断与劳工问题成因分析

上一节，我们分别从七个侧面描述了现阶段民营企业中劳动关系的基本状况。基于以上分析，我们对中国民营企业中劳工关系的现状作出如下基本判断：

1. 从性质上说，民营企业中劳工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（见表 5），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。现阶段的社会保险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，则需要三方面的共识：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；第三，也是更重要的是，政府应该允许中国工人阶级组建一个非政府机构的工会组织，真正为广大工人谋利益，而这一点则有待于政府行政管理体制的改革与社会文明的进程。

五、促进民营企业劳工关系和谐发展的几个关键认识问题

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与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. 处理民营企业劳工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：

- 逐渐改革目前的户籍制度；

- 让用人单位与职工自主决定工资水平；
- 政府与社会各界大力支持对民工的教育、培训项目；
- 鼓励发展各层次的就业市场中介组织；
- 促进劳动力的流动与迁移；
- 鼓励与促进工人以行业工会的组织形式与业主谈判；
- 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. 应当消除在社保标准上的误区，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。^{*}

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%。

这个设计来自于两大误区：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时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，势必会招高企业的用工成本，反而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：

^{*} 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。

(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；^⑥

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^⑦，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，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，则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主用工的实际成本与违法成本，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，则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。

^⑥ 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。

^⑦ OECD 秘书处：《世界经济中的中国》，(中文版)，清华大学出版社(2004 年版)第 481—482 页。

参 考 资 料

1. 《中国统计年鉴》，1995—2004 年各卷，中国统计出版社。
2. 《中国劳动统计年鉴》，1998 年—2001 年各卷，2003 年，2004 年，中国统计出版社。
3. 《中国劳动和社会保障年鉴》，2003 年，中国劳动社会保障出版社。
4. 《中国工会年鉴》，2004 年，中国统计出版社。
5. 《中国工会统计年鉴》2001 年与 2002 年卷，中国统计出版社。
6. OECD 秘书处：《世界经济中的中国》，（中文版）清华大学出版社，2004 年。
7. 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。
8. 《民工短缺：发展中出现的新问题》，载《经济日报》2004 年 12 月 4 日，第 2 版。
9. 戴建中：《我国私营企业劳资关系研究》、《北京社会科学》，2001 年第 1 期。
10. 李志国、周铁军：《中国私营企业劳资关系研究》、《社会科学战线》2004 年第 3 期。
11. 《中国乡镇企业统计年鉴》1999 年，中国统计出版社。
12. 武汉大学社会学系课题组：《关于中外合资企业中劳资关系的调查》、《社会科学研究》2000 年第 2 期。
13. 山西省总工会研究室：《山西省农民工权益保障状况调查报告》，中国新闻网 2004 年 12 月 3 日。
14. 吴奉彬：《珠三角劳资危机调查》、《商界》2005 年第 1 期。
15. 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。
16. 孙展：《温岭工资协调：劳资纠纷解决新机制》、《中国新闻周刊》，2004.12.27
17. 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。

北京大学中国经济研究中心

中文讨论稿系列

目 录

No.C2005001	民营企业中的劳工关系	平新乔
No.C2004016	1995-2000 年户口迁移和非户口迁移：描述与分析.....	何英华
No.C2004015	地方保护和市场分割：从发展战略的角度考察	林毅夫 刘培林
No.C2004014	金融创新与长期经济增长.....	施建淮
No.C2004013	中国城市居民预防性储蓄及预防性动机强度：1999-2003	施建淮 朱海婷
No.C2004012	通过公共产品的供给调控房地产市场.....	汪 浩 王小龙
No.C2004011	从 2000 人口普查看我国家庭与老年人居住安排的变化	曾 毅 王正联
No.C2004010	以晚育为杠杆，平稳向二孩政策过渡.....	曾 毅
No.C2004009	我国长期米价研究（1644-2000）.....	卢 锋 彭凯翔
No.C2004008	连锁超市“通道费”	汪 浩
No.C2004007	东亚金融货币合作：短期，中期和长期.....	施建淮
No.C2004006	产出不确定，信息不对称与双重危机发生机制	施建淮 郭美新
No.C2004005	产品内分工：一个分析框架.....	卢 锋
No.C2004004	信用体系、金融改革与中国经济发展.....	林毅夫
No.C2004003	中国城市居民收入分布的变化：1988-1999	万定山
No.C2004002	与林老师对话：经济学方法论篇.....	中国经济研究中心
No.C2004001	融资、地价与楼盘价格趋势.....	平新乔 陈敏彦
No.C2003033	要素禀赋、专业化分工、贸易的理论与实证： 与杨小凯、张永生商榷	鞠建东 林毅夫 王勇
No.C2003032	政府保护的动机与效果——一个实证分析	

No.C2003031	“柳暗花明之路”还是空中楼阁? ——就我国中小企业融资改革方向与汤敏博士商榷平新乔
No.C2003030陆挺
No.C2003029	我国农产品贸易趋势和结构变动.....卢锋 雷蕾 政策性负担、道德风险与预算软约束林毅夫 李志赞
No.C2003028	经济发展的比较优势战略理论 ——兼评《对外开放新时期的对外贸易战略与贸易政策评论》林毅夫 孙希芳
No.C2003027	中国的国有企业与金融体制改革.....林毅夫 李志赞
No.C2003026	金融改革与农村经济发展.....林毅夫
No.C2003025	信息、非正规金融与中小企业融资.....林毅夫 孙希芳
No.C2003024	与林老师对话:发展战略篇之三林毅夫 中国经济研究中心 2001 级研究生
No.C2003023	与林老师对话:发展战略篇之二林毅夫 中国经济研究中心 2001 级研究生
No.C2003022	与林老师对话:发展战略篇之一林毅夫 中国经济研究中心 2001 级研究生
No.C2003021	假冒生产对专利制度的伤害.....平新乔 尹静
No.C2003020	中国地区(制造业行业)间的技术溢出分析.....尹静 平新乔林毅夫 刘培林
No.C2003018	银行监管的七大政策及其有效性.....张俊喜
No.C2003017	从中国农民医疗保健支出行为 看农村医疗保健融资机制的选择.....平新乔
No.C2003016	中国国有企业的代理成本估算.....平新乔 范瑛 郝朝艳
No.C2003015	再谈卫生保健市场中市场与政府的作用海闻 王健 赵忠 石光
No.C2003014	退耕还林:私人承包与政府规制.....王小龙
No.C2003013	俄国学界评林毅夫,蔡昉和李周著 《中国的奇迹:发展战略与经济改革》Vadim Shabalin,D.Sc Yakov Pevzer
No.C2003012	跨界治理:台资参与昆山制度创新的个案研究柏兰芝 潘毅
No. C2003011	工资合约,灰色收入和职业生涯考虑.....范瑛 平新乔
No. C2003010	农村卫生服务体系探讨海闻 王健 陈秋霖 赵忠 侯振刚
No. C2003009	中国能否通过在农村创造非农工作职位 来转移大部分农业劳动力.....D. 盖尔 约翰逊
No. C2003008	政策性负担与企业的预算软约束——来自中国的实证研究林毅夫 刘明兴 章奇