

民营企业劳资矛盾成因分析

文/郝文静

劳资矛盾是指受雇者与雇主间的冲突与合作,从现实看,劳资矛盾在整个中国呈现加剧之势,在民营企业中更是突出。第六次全国私营企业抽样调查结果显示,中国民营企业内部劳资关系问题较多而且复杂。当前我国学术界已经从不同角度研究了民营企业劳资关系冲突的原因,但从薪酬角度来研究民营企业劳资冲突的成果相对较少,本文尝试从这一新的角度来研究民营企业劳资冲突矛盾的成因。

任何薪酬的制定都要遵循外部竞争性原则和内部一致性原则。外部竞争性原则规定的是薪酬水平问题,即在不同的组织中的相同工作之间付酬的高低比较,由此形成了薪酬领袖政策、市场追随政策和拖后政策三种不同的策略,民营企业一般倾向于采用后两种政策;内部一致性原则是指同一组织内部不同工作之间和相同工作不同个人之间的薪酬对比,既要保证不同能力员工之间适当拉开差距以起到奖励作用,又要保证员工不产生过大的心理落差。从薪酬视角来分析民营企业劳资冲突矛盾形成的原因,对解决当前民营企业劳资冲突紧张的现状具有积极的作用。

一、民营企业劳资矛盾成因的直接薪酬方面的分析

在市场经济条件下,企业的目标是利润最大化,而企业员工的目标是工资福利的最大化,虽然从理论上讲,企业追求最大化利润目标有利于提高效率和不断创新,并最终实现“国民财富”的最大化,但是效率和创新并不是追求利润最大化的唯一途径,企业主还可以通过减少职工报酬、降低劳动条件,以成本的最小化来获得企业利润的最大化。现阶段我国民营企业由于企业主素质、管理理念以及企业技术条件等多方面的原因,更愿意采取后者来获得企业利润的最大化,从而导致企业主和企业员工之间利益的直接冲突。民营企业劳资矛盾成因从直接薪酬方面来分析主要表现为:

第一、企业员工基本工资水平低下。在我国,不少民营企业以最低工资标准为参考来确定职工的一般工资水平,加上拖欠、克扣、延时等因素,使实际中的最低工资水平更低。据浙江省统计局农调队在2004年对宁波、湖州、金华、台州四市市区范围内外来民工的专项调查显示:外来民工的月平均工资为761元,1000元以下月收入的民工占总数的70—80%左右。而相关学者在瑞安某公司调查时,发现职工每天工作8.5个小时以上。其中,质量检测人员的工资为1.8元/小时,以一个月工作28天,每天工作8.5个小时计,该职工一个月的工资只有428.4元,离温州规定的最低工资611(元/人月)差距较大。由于公司中午休息时间太短,大多数外来职工选择在公司食堂就餐,饭价是2.5元/顿,这样一个月除吃饭外,该职工只剩下260元左右。此外,民营企业的一线员工通常是外来民工,他们还得用剩下的钱交房租水电费、子女教育费等,生活艰苦程度可想而知。有的民营企业如商业餐饮业和建筑业民工工资最低仅在500元/人月左右或以下,连基本生活都难以得到保证。所以,基本工资水平低下必然会引发民营企业劳资矛盾。

第二、大多数民营企业不支付加班工资和津贴。按照《中华人民共和国劳动法》的作出了8小时工作日和40小时工作周的规定,超过该时间要计算加点工资,以正常工时工资水平的1.5倍支付,在周末日加班和节假加班更是要分别支付正常工时工资水平的2倍和3倍支付,然而我国私营企业劳动时间普遍过长,除少数遵守国家有关规定实行8小时日工作制以外,多数企业工人的劳动时间远远超过国有企业和集体企业,据全国总工会《2003年全国职工队伍状况调查》,我国多数企业没有完全执行国家法定每周40小时工作制,特别是非公有制企业的农民工工作时间较长,其中私营企业每周平均50.05小时,完全执行工时规定的仅占15.8%。而且在很多民营企业里,延长劳动时间又很少与劳动报酬挂钩,工人是没有节假日的,即使法定休息日也不是总能给予保证的,而且劳动强度非常大,超过工人的身心承受能力,在这种情况下有不按《劳动法》规定报酬支付,也未支付超过劳动强度的津贴,企业员工没有积极性甚至产生对抗的情绪也就在所难免了。

二、民营企业劳资矛盾成因的间接薪酬方面的分析

民营企业劳资矛盾产生的原因除了有直接薪酬方面的原因以外,还有间接薪酬方面的原因,主要表现为:

第一、社会保险计划不完善。民营企业的社会保险计划不完善,主要表现为覆盖不全。城市职工基本上能够享受养老、医疗、失业、生育和工伤五大保险,而实际上,庞大的民营企业一线员工则被排除在社会保障之外。一些民营企业瞒报、漏报社会保险费甚至拒绝按规定缴纳社会保险费,直接损害了企业员工的合法权益。从目前案例看,一些民营企业遵守国家劳动保障法律法规的意识相对滞后,对所招用的人员,不愿办理劳动用工手续,也不缴纳社会保险费。当劳动者遭遇医疗、工伤事故时,极易导致劳资关系的恶化,引起劳资争议案件,影响社会的稳定。

经过调查发现,当工人发生工伤后,企业照发工资的占30.6%,工资要全部扣除的占6.5%,62.9%要扣除部分工资。工伤的治疗费,2/3的情况下由企业支付,9.8%由企业支付一部分,23.5%要由受伤工人自己支付。当工人生病请假时,有31.4%的被调查者回答工资照发,10.5%的工人要被扣除部分工资,49.3%的工人病假工资全扣,另有8.8%的工人如请病假,将被倒扣工资,41.2%的工人不能在企业报销医疗费。可见,民营企业缺乏对劳动者的劳动福利保障。调查还发现,40.8%的民营企业已参加社会养老保险,其余企业尚未参加,而且一部分参保企业仅为主要管理人员、技术人员和一部分工人投了保。即使参保的企业,其保险范围也仅集中在养老保险。而社会五大保险中,参保生育、医疗、失业、工伤保险的几乎没有。民营企业不参加社会保险,既损害了职工合法利益,也制约了整个社会保险制度的进展,影响了保险基金运作的调控能力。在民营企业较为集中的广东省东莞、深圳等地,了解到在这些社会保障起步较早的地方,针对民营企业员工的方面仍然存在许多问题,还需要进一步探讨及改进。民营企业员工参加社会保险是社会保险能否实现覆盖全社会的一个难点,是民营企业员工获取生活保障权益的最基本的要求,也是社会稳定和进步的必要特征。

第二、住房问题成为隐患。民营企业不仅未对员工支付一定的住房补贴,还忽视劳动安全和生产卫生,缺乏最起码的劳动保护条件,侵犯劳动者的生命健康权的情况相当普遍。民营企业大多数使用外来劳力,部分民营企业对这些员工的食宿管理松弛,脏、乱、差的状况相当突出。笔者亲眼所看到的某民营企业10几平方米的宿舍,放8张床铺,上下睡16人,又利用上下班交错,轮流使用,实际住32人,连走路都困难,宿舍里充满异味,工场、仓库、宿舍三地合一,在同一楼内,成为严重的事故隐患。

第三、对女职工无特殊保护。女职工作为作为相对弱势的群体,理应得到特殊的保护,表现在薪酬上应该给予一定的带薪休假,如在怀孕、产假、哺乳期间。然而在现实中,民营企业侵犯女职工权益的现象有越来越严重的趋势。表现在肆意侵犯女职工的劳动权益,甚至结婚、谈恋爱都成为一些企业让女工回家的理由;压低、克扣、拒付女职工劳动报酬,把女职工当作廉价掠夺的对象;强迫女职工从事国家禁忌劳动范围的工作,女职工中毒和伤残的事件屡屡发生等。一些民营企业对女工根本无保护措施,不准女工怀孕,据2005年广东省总工会女工部对珠江三角洲地区非公有制企业女工劳保问题的调查发现竟然有13.9%的企业存在禁止女工怀孕或女工怀孕即被解雇的情况。

此外,女职工的“四期”保护不同程度地存在落实不到位。主要表现为:一是经期女职工仍从事高空、低温、冷水作业和三级体力劳动;二是随意解雇怀孕的女工;三是不依法安排产假。如笔者所在地的一些民营企业,女职工怀孕7个月内仍上夜班,生育只给50天产假;有的民营企业干脆不给产假,女工在生产期间,视为旷工,连基本工资都没有。四是不给哺乳假。有些民营企业以所谓加强管理、严格厂纪为由,禁止女工在上班时哺乳;有的则明文规定,减时不减产。这些现象必然会引发劳资矛盾的产生。

三、结论

劳资关系其实是一个问题的两个方面,从民营企业主的角度来说,开办企业的根本目的是获取更多的经济利益,而只有企业不断发展,才能不断地实现这一目标。当然,发展企业要做很多工作,但搞好劳资关系是一个很重要的方面。因为,随着社会分工和科技水平的提高,劳动者在企业发展中的作用显得越来越重要。从生产要素上说,资本投入、技术创新是非常重要的,但资本需要人来运用,所有的技术创新都离不开人的努力,所以人的积极性与主动性才是企业发展的最根本的动力,而在影响劳动者主动性和积极性的因素中,薪酬是非常重要的方面。劳资关系和谐,员工有归属感,员工就会为企业积极主动地工作,企业就会有很好的发展;相反,劳资关系紧张,员工对企业没有感情,企业就很难得到很好的发展。所以,仅从企业发展,获取经济利益的角度说,民营企业主也会采取措施处理好劳资关系。从雇佣劳动者的角度说,他们为了获取更高的工资收入或学习技术、积累资金,也希望企业不断发展,也希望和企业主搞好关系。如果劳资关系紧张,甚至发生冲突,可能引起民营企业主撤资不再经营或关闭工厂,这样会反而失去工作,失去赚钱的机会。事实上,雇佣劳动者更希望劳资关系的和谐愉快,他们更希望有稳定的工作关系,从而获得提薪和增加福利的机会。

(作者单位:浙江工业大学)

相关链接

[我国出口产品遭受反倾销的原因分析及对策研究](#)

[城市化进程中农民市民化的现实困境及其突破](#)

[基于制度监管视角的社保基金安全保障分析](#)

[市场调研中关于敏感性问题调查的统计方法](#)

[论技术性贸易壁垒对我国出口贸易的影响](#)

[发展中国家实现跨越式发展的几点思考](#)

[高薪养廉的经济学方法论批判](#)

[民营企业劳资矛盾成因分析](#)

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心