

# 构建宁波民营企业和谐劳资关系的研究

郑凌燕, 俞海山

(宁波大学 商学院, 浙江 宁波 315211)

**摘要:** 伴随着宁波民营企业的壮大, 其劳资矛盾日益突出, 主要表现为工资水平较低、劳动强度较大、劳动合同签订率不高, 其原因集中在劳方、资方和政府三个方面。所以, 在构建和谐社会的背景下, 需要劳动者、民营企业、政府采取相应的对策以构建宁波民营企业和谐的劳资关系, 促进宁波民营经济更好的发展。

**关键词:** 民营企业; 劳资关系; 和谐; 对策

**中图分类号:** F276.5      **文献标识码:** A      **文章编号:** 1001-5124(2008)01-0077-06

## 一、民营企业和谐劳资关系的文献研究

劳资关系又称劳动关系, 可定义为劳动者和用人单位之间相互作用确定就业条件、劳动状况时劳动者和资方的关系。<sup>[1]</sup>党的十六届四中全会明确提出我国要构建社会主义和谐社会, 和谐社会的构建需要和谐的劳资关系。随着我国民营经济的蓬勃发展, 民营企业中的劳资矛盾和劳资纠纷日益增多, 已成为我国民营企业健康发展中的一大障碍。所以, 在构建和谐社会的背景下, 民营企业迫切需要与时俱进, 构建和谐的劳资关系。

对于民营企业和谐劳资关系的研究, 国内学者主要从以下几个方面进行了相关探讨。首先, 对和谐劳资关系概念的探讨。姜荣萍、何亦名认为和谐劳资关系是指员工与资方及其代理人形成合作互利的关系, 实现劳资共赢。包括劳动关系的相对稳定、在平等签订劳动合同的基础上能实现劳资对话、劳动者能取得合理的报酬、得到必要的劳动保护等。<sup>[2]</sup>姜作培、陈峰燕认为和谐劳资关系应包括以下三个方面: 一是企业主与员工平等相待、和谐相处, 二是企业主与员工各尽所能、各得其所, 三是企业主与员工互惠互利、合作共赢。<sup>[3]</sup>

其次, 对我国民营企业劳资关系的现状进行了研究。平新乔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; 问题的基本原因是我国劳动力市场不发达, 劳动者及组织未因市场体制的进化而发展起来。<sup>[4]</sup>姚先国认为现阶段民营企业的劳资关系, 与其说是“强资本、弱劳动”, 不如说是“相对的弱资本与绝对的弱劳动”; 劳动者地位之弱不必说, 民营资本的弱是相对于国资、外资的市场实力, 相对于政府的管制力量而言, 他们起步晚、起点低、实力差, 地位孱弱, 却要生存, 于是把成本和损失转嫁到比他们更弱的劳工身上。<sup>[5]</sup>李建国认为我国民营企业劳资关系存在五个方面问题: 一是劳资关系的个体化调整方式问题, 二是集体合同流于形式的问题, 三是工资由雇主单方决策问题, 四是劳动保护问题, 五是劳动保险机制的运行问题。<sup>[6]</sup>

再次, 对民营企业构建和谐劳资关系作用的研究。姜荣萍、何亦名认为民营企业和谐的劳资关系能够令劳资双方结成强有力的心理契约, 大大增强员工对企业的认同感, 能激发员工的创造力, 是员工队伍的内在稳定器。<sup>[2]</sup>陶绍兴认为民营企业劳动关系的状况已成为衡量民营企业是否和谐的晴雨表和风向标, 在一定意义上可以说, 没有劳动关系的和谐就没有整个民营企业的和谐。<sup>[7]</sup>卢瑞认为

收稿日期: 2007-07-23

基金项目: 宁波市人民政府发展研究中心 2006 年决策咨询研究课题 (J06-B11)。

第一作者简介: 郑凌燕 (1978-), 女, 山东烟台人, 宁波大学商学院讲师, 硕士。

民营企业劳动关系是调动全体员工积极性的需要,是民营企业发展的需要,也是维护和实现社会稳定的需要。<sup>[8]</sup>

最后,对民营企业如何构建和谐劳资关系进行研究。阎启义认为民营企业构建和谐劳资关系要有正确的舆论导向,要构建社会诚信体系,加强政府部门对民营企业的规范管理。<sup>[9]</sup>王松认为我国中小民营企业中的劳动关系和谐发展的路径选择至关重要,一是完善操作层面的规则——劳动合同,二是企业建立科学有效的管理和监督机制,三是重构企业文化,四是提高企业主的素质。<sup>[10]</sup>沈琴琴等认为构建民营企业和谐劳动关系的根本在于切实改善和维护广大劳动者权益,而加强《劳动法》的执行和检查力度、加快民营企业工会组织建设、建设完善的社会保障制度是维护民营企业劳动者权益的重中之重。<sup>[11]</sup>

## 二、宁波民营企业劳资关系的现状分析

宁波市作为沿海开放城市,民营经济发展较早且发展迅速。据统计,至2006年宁波市民营企业总数达8.32万家,注册资金1132.75亿元,同比分别增长17.42%和26.44%,实现总产值2270.68亿元。其中,总资产亿元以上的民营企业228家,同比增长48.05%。在宁波民营企业快速发展的同时,其劳资矛盾和问题日益突显,已成为宁波在构建和谐社会中面临的突出问题之一。

### (一) 工资水平较低,员工满意度不高

为对宁波民营企业劳资关系的现状有一个清楚的认识,课题组于2006年12月至2007年5月在宁波民营企业较为集中的慈溪、余姚、鄞州、镇海发放了800份调查问卷,其中有效问卷为527份,有效使用率65.9%。从调查结果来看,这些民营企业中被调查的员工总体收入不高,各级的比重情况(按5个级别分类)如表1所示,月收入2000元以上的仅占27.3%,大部分民营企业员工月收入在1000元左右;同时,这些被调查员工对现有收入水平也不太满意,对收入“十分不满”和“比较不满”的分别占到5.5%和25.5%,具体数据见表2。

表1 宁波民营企业员工月收入状况

收入水平(元)	500以下	500-1000	1000-2000	2000-3000	3000以上
比例(%)	6.5	28.8	37.4	15.1	12.2

资料来源:据调查问卷统计。

表2 宁波民营企业员工对现有工资水平的满意度

满意度	十分不满	比较不满	一般	比较满意	十分满意
比例(%)	5.5	25.5	34.4	31.1	3.5

资料来源:据调查问卷统计。

由于目前宁波各级政府部门对拖欠工资,特别是对拖欠外来农民工工资的现象十分重视,故当前宁波民营企业拖欠工资的现象并不严重,但个别民营企业仍然存在这种现象。问卷调查的结果(见表3)与预期相符,有69.6%的被调查员工认为没有发生克扣工资的现象,认为“经常拖欠”的只占2.2%。对于拖欠工资现象的原因既有职工个人的原因,也有企业主的原因。据统计,2004年至2006年,宁波市各级劳动保障部门共为劳动者追回拖欠工资1.36亿元,其中为农民工讨回的工资就达上亿元。这从另一个角度说明宁波的一部分民营企业存在着拖欠工资的事实。

表3 宁波民营企业拖欠劳动者工资状况

类别	从不拖欠	不经常拖欠	经常拖欠
比例(%)	69.6	28.2	2.2

资料来源:据调查问卷统计。

### (二) 劳动强度较大,工作时间较长

从问卷的调查情况看(见表4),宁波民营企业的劳动强度总体上处于合理范围之内,有65%的

员工认为劳动强度是可以接受的,即对劳动强度的评价是“一般、比较轻松和十分轻松”,但也有9.5%的劳动者认为工作十分累,尤其是一些建筑行业。另外,一些重复的机械装配工作和纺织缝纫工作,其流水作业的性质也使得劳动者倍感劳动强度很大。

表4 宁波民营企业员工对现有劳动强度的评价

评价	十分累	比较累	一般	比较轻松	十分轻松
比例(%)	9.5	25.5	37.4	23.1	4.5

资料来源:据调查问卷统计。

从表5数据看,宁波民营企业中79.5%的劳动者工作时间在10小时之内,但有3.1%的民营企业员工工作时间甚至超过了12小时,且基本没有休息日。另外,不排除一些从事外贸的民营企业为履行订单约定的交货时间而加班加点,在特定的时间段内造成员工的“超负荷”工作。

表5 宁波民营企业员工每天的劳动时间

劳动时间	低于8小时	8-10小时	10-12小时	12小时以上
比例(%)	35.5	44.0	17.4	3.1

资料来源:据调查问卷统计。

### (三) 工作环境一般,劳动合同签订率不高

从调查的情况看(如表6所示),宁波民营企业员工认为其所在的企业工作环境“好”和“较好”的占35%,认为“一般”的53.4%,认为“很差”的只有2.5%。这与近年来宁波的一些民营企业比较重视工人劳动环境有关,如服装企业、机械电子企业等本身对劳动环境的要求较高,否则生产的产品可能就不达标。这使得企业主有利益驱动来投入人力、物力、财力去改善职工工作环境。但对于其他行业,企业主就没有足够的动力去改善劳动环境,造成了员工的职业病及肢体外伤等。

表6 宁波民营企业员工对现有劳动环境的评价

评价	好	较好	一般	较差	很差
比例(%)	13.5	21.5	53.4	9.1	2.5

资料来源:据调查问卷统计。

另外,从问卷的调查结果看,被调查的民营企业劳动者的劳动合同签订率仅为64.5%,也就是说,很多民营企业的工人是“地下工人”。有的民营企业只与管理人员、技术人员订立劳动合同,与一线工人签订合同者很少。另外,2006年市总工会对宁波市劳动合同制度实施情况的专项抽样调查也表明,国有及国有控股企业、市属企业签订率较高,但民营企业签订率低,尤其是一些劳动密集型企业 and 中小企业不与职工签订劳动合同现象普遍存在。在社会保障方面,从问卷调查结果看,被调查民营企业员工享受的社会保障水平较低:享有医疗保险的员工占54.2%,享有养老保险的员工占64.6%,享有失业保险的员工占30.5%。造成宁波民营企业现有社会保障水平明显偏低的原因是多重的,不单单由资方造成,流动性比较强也是员工本人不愿参保的原因之一。

## 三、宁波民营企业劳资矛盾的原因

### (一) 劳资双方的原因

首先,从劳动者“质”的方面分析,部分劳动者素质较低,法律意识比较淡薄。宁波很多民营企业特别是劳动密集型企业中没有职工文化培训,许多职工法律意识淡薄,不懂得使用法律武器来维护自身权益。其次,从劳动者“量”的原因分析,受整个国家就业大环境的影响,普通劳动力的数量仍然存在着供大于求的状况,形成一定数量的失业人口。目前,宁波市的失业人口以结构性失业为主,主要原因在于经济结构调整对劳动力需求发生了较大的变化,而与此同时,部分劳动者的知识结构和劳动技能却没有做出相应的调整与改善,难以与快速发展的经济相协调,从而也为宁波的民营企业家压低工资创造了条件。

另外,宁波的民营企业大部分是家族企业,企业家主要凭自己的实干巧干和个人经验来开办企业、管理企业,在改革开放进程中依靠低成本的优势及灵活的机制完成了资本的原始积累。部分企业主并没有受过正规教育或高等教育,科学管理知识和法律知识仍然比较欠缺,单纯追求利润最大化为其最终目标。这一目标促使企业主千方百计地降低工资成本,容易产生劳资纠纷。再者,宁波的一些民营企业只注重眼前利益,没有做到以人为本,与建设和谐社会的理念相距甚远。其结果是留不住员工,特别是优秀的员工,使员工跳槽的概率大大增加,同时也增加了企业的培训成本。这种现象在宁波的一些中小民营企业表现得比较明显。

#### (二) 政府方面的原因

宁波市的各级政府部门对缓和劳资矛盾做了大量卓有成效的工作,并且也取得了较好的效果。如2006年8月率先出台了《宁波市三类企业人工工资支付保障办法》,对经常发生恶意欠薪事件的无资质装潢企业、租用场地经营企业及已发生严重拖欠工资行为的企业实行工资支付保证金制度,使欠薪顽疾逐步得以消除。但同时还应看到,由于宁波的民营企业数量多、分布广,基层政府在执行劳动法律法规时主要是依赖企业主的职业素质和自觉性,劳动监察部门有监察不到或监察不力的地方。再加上由于政府经费和人员有限,部分地方政府过于追求GDP的数量和发展速度等原因,对表现出来的不和谐的劳资关系关注较少,从而使得政府作用在基层缺失,劳动者合法权益无法得到很好保障。虽然有些机构,如工商联做了大量的引导和服务工作,但其对象只是具有一定规模的企业和优秀、著名企业,尚未辐射到所有的民营企业。<sup>[12]</sup>

### 四、宁波民营企业构建和谐劳资关系的对策

对于在宁波民营企业发展中产生的问题,劳资双方及政府部门都应积极应对。在建立“和谐社会”的大环境中,缓和劳资关系显得尤为重要。具体来说,宁波民营企业构建和谐劳资关系可采取以下对策。

#### (一) 劳方对策

劳动者首先要努力提高自身素质。自身素质的提高主要包括三个方面:一是提高自身文化素质,取得相关学历证书。虽然学历不能代表劳动能力,但可以从侧面反映出劳动者的整体素质。二是提高法律意识,即学习相关的法律法规,学会运用法律武器维护自身权益。三是要提高自己的劳动技能,使自己的劳动由简单劳动向复杂劳动进行转变,提高实际操作能力并取得相关职业资格证书,为从事更高报酬的工作做“硬件”方面的准备。

另外,劳动者要积极参加工会组织。通过调查问卷统计,被调查的宁波民营企业中员工参加工会的比例不超过半数。很多劳动者认为工会就是“搬搬凳子,发发票子”,办不了大事,可有可无。另外,从问卷调查的情况看,宁波超过三分之一的民营企业根本没有工会组织。所以,对于广大民营企业的劳动者来说,如果企业有工会组织就一定要参加,因为工会是劳动者权利、利益的代表,在一定程度上可以保障劳动者的合法权益。

#### (二) 资方对策

首先要加强员工的技能培训等工作,积极营造劳资合作的企业文化。树立人本管理思想,充分认识到企业存在和发展的主要原因在于劳资双方共同努力的结果。从短期看,培训确实增加了企业管理费用支出,在一定程度上增加了企业的生产成本,但是从长期看,对员工进行培训是有利的,因为它能大大提高员工对企业的认同感,增强员工的凝聚力。而营造良好的企业文化也能够为劳动关系的和谐稳定创造积极有利的条件。

另一方面,企业要积极应对SA8000认证体系。SA8000(Social Accountability 8000)即“社会责任标准”,是美国经济优先领域认可机构(CEPAA)制定的全球第一个企业社会责任认证的国际标准。该标准由下列九项要素构成:不允许使用童工,不允许强制工作,提供安全健康的工作环境,尊重集会自由和集体谈判权,非歧视原则,不允许采用惩罚性措施,不允许工作超时,确保最低工资标准,

建立有效的监管体系。纵观整个体系,九项要素都与缓和劳资矛盾密切相关。<sup>[13]</sup>根据国际形势,目前SA8000标准的重点推广领域包括零售业和劳动密集型产业。而服装、纺织品、塑料制品、灯具、文具等劳动密集型产品,一直是宁波优势出口商品。宁波市目前仅维科集团、宁波东方宏业制衣有限公司等少数几家企业通过该项认证,显而易见,对宁波大多数劳动密集型企业来说,SA8000标准的实施将是一大新考验。宁波相当一部分民营企业生产的产品与出口相关,对于这些民营企业而言,处理好本企业内部的劳资关系,缓和劳资矛盾,积极应对SA8000认证体系,对于尽早打入国际市场具有重要的现实意义。

### (三) 政府方面的对策

在市场经济条件下,国家、企业和劳动者是不同的利益主体,在经济活动中各自有着不同的利益追求,因而难免产生矛盾和冲突。作为国家权力的执行机关,政府应当通过对劳资关系的协调来维护国家、企业和劳动者三者的利益,以促进经济发展。政府在劳资关系的调节中起着重要的作用,特别是政府职能部门之一的劳动部门,担负着调解劳资关系的重要职责和任务。在国家、企业和劳动者的“三方调节机制”中,各级政府应从维护国家利益和社会进步等方面来平衡劳动者与企业的关系,指导双方合作,建立和谐的劳资关系。

1. 大力发展宁波经济是建立和谐劳资关系的经济前提。大力发展宁波经济是宁波现代化建设的重要基础,同时也是劳资双方的利益共同点,民营企业竞争力提高了、经济效益好了,才有和谐劳资关系的基础。在经济全球化、区域一体化趋势加速发展的大背景下,积极推进科技创新,转变经济发展方式,推动产品、产业及产业结构升级,不仅对于宁波建设现代化国际港口城市,建设长三角南翼经济中心有着重要的意义,同时也必然带来劳动力层次升级、企业主层次升级,有利于人力资本的培育,也有利于和谐的劳资关系制度建设。因此,加大对民营经济的支持力度,为民营经济的发展创造公平的竞争条件,增强民营经济的科技实力,鼓励民营企业进行创新,从而推动宁波和谐劳资关系的建设。同时,进一步加大对劳动力市场的投入力度,完善劳动力资源供求网络体系,加强市场中介组织建设,通过市、县两级信息系统之间的数据共享,努力增加民营企业劳动者的择业机会,扩展劳动者的择业空间。

2. 完善劳动法律法规体系是建立和谐劳资关系的法律基础。<sup>[14]</sup>完善劳动及劳资关系方面的法律法规,加强法制教育和宣传,加大劳动执法监督力度,确保法律法规的贯彻实施。把协调劳资关系的成效纳入对各级政府的考核指标,落实职工各种安全保障措施,增加劳动执法和劳动仲裁力量,切实打造“平安宁波”、“信用宁波”。加强执法力度,严惩违法行为,对民营企业发生的劳资纠纷,劳动监察机关要切实依法维护工人的合法权益。进一步提高规定的“双低”工资标准,即普通工人的最低工资标准和中高级技工的最低工资标准,严厉打击压低、拖欠、克扣工资等现象,切实保护职工的基本利益。加大劳动方面法律法规的宣传力度,使企业和广大职工进一步提高对签订与履行劳动合同重要性的认识,用法律武器来维护自身的合法权益。设立劳动监督举报中心,加强对民营企业执行劳动合同制度的监督,对违反劳动合同法的行为要加大处罚力度,促使用人单位主动执行劳动合同制度;未依法签订劳动合同的要补签,对违反劳动法规的劳动合同应予以纠正,不履行劳动合同的要根据不同情况督促及时整改。

3. 完善工会组织建设是建立和谐劳资关系的组织基础。<sup>[14]</sup>组建工会是劳资关系和谐运行的必要条件,是民营企业劳资关系成熟的标志。宁波的许多劳资关系比较协调、和谐的企业都建立了工会,而且有些企业主也比较支持工会的工作。针对宁波的一些规模小、工人少的民营企业无法开展工会活动等实际原因,劳动管理部门要大力支持建立跨企业的行业性工会,强化工会维护工人合法权益的功能,培育新的劳资关系的制约机制。此外,要引导宁波民营企业进一步健全完善雇主与雇员的协商机制和谈判机制。

4. 完善社会保障体系是建立和谐劳资关系的重要保障。按照“先工伤,后医疗,再养老”的顺

序, 加快社会保障体系建设。进一步完善民营企业职工基本养老和基本医疗保险制度, 保障广大民营企业的劳动者的合法权益。相关部门要对用人单位开展社会保险登记申报工作, 将依法参加社会保险作为劳动合同文本中的必备条款, 开展社会保险稽核和劳动用工审查, 对未参加社会保险单位予以及时纠正和处理。针对民营企业参保面窄的现状, 继续采取考核、稽核等有效手段, 不断扩大养老、医疗、失业保险的覆盖面。

#### 参考文献

- [1] 徐小波. 冲突与协调[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2000: 222.
- [2] 姜荣萍, 何亦名. 从构建和谐劳资关系入手解决民营企业人员流失问题[J]. 企业活力, 2006(5): 54-55.
- [3] 姜作培, 陈峰燕. 论构建和谐的私营企业劳资关系[J]. 中州学刊, 2006(1): 50-51.
- [4] 平新乔. 民营企业中的劳动关系[J]. 经济研究资料, 2005(2): 3-5.
- [5] 姚先国. 民营经济发展与劳资关系调整[J]. 浙江社会科学, 2005(2): 78-86.
- [6] 李建国. 透视民营企业劳资关系问题[J]. 前沿, 2006(4): 103-106.
- [7] 陶绍兴. 对发展民营企业和谐劳动关系的辩证思考[J]. 重庆社会主义学院学报, 2007(2): 27-28.
- [8] 卢瑞. 谈谈在民营企业中如何构建和谐劳动关系[J]. 贵阳市委党校学报, 2005(6): 21-22.
- [9] 阎启义. 构建和谐的民营企业劳资关系[J]. 探索与争鸣, 2006(10): 13-15.
- [10] 王松. 我国中小民营企业劳资关系和谐发展研究[J]. 经济纵横, 2007(3): 72-74.
- [11] 沈琴琴, 黄任民, 巨文辉. 和谐劳动关系与民营企业发展——加强劳动者权益保护、构建和谐劳动关系[J]. 中国劳动关系学院学报, 2007(2): 1-8.
- [12] 赵海平. 宁波市私营企业劳动关系的现状和对策分析[J]. 浙江树人大学学报, 2006(1): 37-40.
- [13] 叶陆艳. 宁波企业应对 SA8000 认证需要注意的问题[J]. 华东经济管理, 2006(2): 16-18.
- [14] 史莉芳. 处理民营企业中劳资关系的对策[J]. 中共长春市委党校学报, 2005(1): 23-26.

## A Study on Building A Harmonious Management-Labor Relationship in Private Enterprises in Ningbo

ZHENG Ling-yan, YU Hai-shan

( Faculty of Business, Ningbo University, Ningbo 315211, China )

**Abstract:** The management-labor conflicts in Ningbo's private enterprises are becoming prominent with the booming of private enterprises in Ningbo. These conflicts arise mainly because of the relatively low salary, the hardship of labor, and the relatively low rate of labor contracts signed. Laborers, management and the government are all responsible for them. In the context of building a harmonious society, laborers, entrepreneurs and governments of all levels should make concerted efforts to construct a harmonious management-labor relationship in Ningbo's private enterprises so as to promote the development of private enterprises in Ningbo.

**Key Words:** private enterprises; management-labor relations; harmony; countermeasures

( 责任编辑 张聪群 )