

---

# 浅谈浙江民营企业劳资关系的特征

张婕妤

(武汉科技大学 管理学院, 湖北 武汉 430081)

**【摘要】**现阶段我国私营企业的劳资关系是在公有制经济为主体、受社会主义国家的法律和党的政策影响下的具有雇佣劳动关系属性的劳资关系。笔者在暑期社会实践中,走访了浙江的几家民营企业,发现目前民营企业是以资方为主导的劳资关系,并且部分中小型企业劳资关系不稳定、规范程度不高。同时,很多民营企业正在规范劳资关系、提高职工待遇方面进行着努力。

**【关键词】**浙江; 民营企业; 劳资关系

**【中图分类号】**F276.5

**【文献标识码】**A

**【文章编号】**1005-3115(2011)02-0097-02

现阶段,我国民营企业的劳动关系,从本质上来说是一种劳资关系,即雇主以追求剩余价值为目的而雇佣劳动者,劳动者为获得劳动报酬——工资而形成的雇佣劳动关系。当然,我国民营企业的劳资关系是社会主义制度下特殊的雇佣劳动关系。这种关系是公有制经济为主体下的非主流劳资关系,受公有制劳动关系的影响和制约;是在党和政府鼓励、支持下逐步发展起来的,是社会主义初级阶段基本经济制度的重要组成部分,是受社会主义法律、政策影响、制约的劳资关系;劳资关系的主体都是社会主义国家的主人,民营企业主是中国特色社会主义的建设者。在浙江省经济总量中,民营经济的比重大于70%,而中小企业的比例更在99%以上。笔者最近走访了浙江的几家民营企业,并对目前民营企业的劳资关系特征作了调查研究。通过走访调查,发现现阶段我国民营企业劳资关系的特征主要表现在以下三方面:

## 一、不平衡的劳资关系

资本与劳动谁从属、谁主导并不由其中任何一方或者第三方的主观意志决定。从根本上来讲,是由其稀缺性、各自的特点及其在劳动过程中的功能决定的。宏观上,一方面,我国为实现工业化进程,对外吸引外资,对内鼓励、支持私营经济的发展,有效地缓解了我国工业化对资本的需求,客观上也提升了资本在社会中的强势地位;另一方面,劳动力资源十分丰富的国情,客观上削弱了劳动者的市场竞争力。微观上,浙江民营企业主要分布在制造业、纺织业、农林牧渔、地产建造等行业,大多数劳动力从事的是简单机械的重复劳动,因此劳动力市场处于买方市场。以杭州萧山钱江蔬菜食品有限公司为例,生产车间的工人大多数为来自农村的女工,三到四人为一组,完成称量、装袋、真空抽气、封口一系列工作,重复简单、机械的劳动,技术性低,工厂可以随时招聘工人从事生产加工。因此,就浙江大多数民营企业而言,从宏观和微观层面看,资本主导劳动的特征非常明显。

但对于行业专业人才而言,民企的需求一向坚挺。同样,浙江的中小型民营企业都面临如何培养人才、吸引人才和留住人才的问题。对于大多数由家族作坊成长起来的中小型民企,在其发展到一定阶段时,企业内部管理和技术类人才的缺乏成为其长远发展的瓶颈。在天圣控股绍兴洁彩纺印染有限公司参观时,笔者在其印花配色工作间里看到一些前来实习的大学生,在公司相关领导交谈中,了解到公司在未来几年的战略中,将吸纳和发展人才作为公司发展的重点进行了规划。

从企业劳动成果的分配看,民营企业的决定权大多掌握在企业主与高层管理人员手中,发多少工资、什么时候发、以什么

---

形式发都是企业主的事，劳动者与劳动者的组织——工会对此只会产生一些微弱影响，劳动合同甚至包括集体合同基本上是企业主单方面决定的，劳动者及工会讨价还价的能力几乎可以忽略不计。虽然国家的政策、法律对民营企业的劳资关系有一定的约束、限制，特别是近年来越来越大的维权运动对此种现象具有相当的威慑力，但迄今为止，不折不扣地执行《劳动法》的企业还是少数。

从政府劳动部门、中国企业联合会的调研情况看，我国大多数私营企业劳资关系处于稳定状态，即使是在百年不遇的金融危机的冲击下，我国非公有制企业，特别是规模较大、管理比较规范的非公有制企业，劳动争议数量上升也不明显，劳资关系总体上比较稳定。但是，中小型企业劳资关系的情况则有所不同，在稳定性方面存在明显隐患。

## 二、部分中小型企业劳资关系不稳定

根据中国企业联合会、中国企业家协会的调查，2008年金融危机爆发以来，中小型非公有制企业劳动争议案件大幅上升。金融危机对民营企业的冲击，集中在那些劳动密集型企业。2008年下半年和2009年上半年，中小型民营企业破产倒闭和停工数量急剧上升，加上这些企业劳动关系管理大部分不规范，欠薪和欠缴社会保险的现象比较多，金融危机使这些企业的劳动关系矛盾进一步暴露甚至激化，劳动争议案件大幅度上升，大大影响了劳资关系的稳定。

对于浙江中小民营企业来说，其劳动用工基本上是以农民工为主体，而农民工的最大特点就是流动性强，哪里工资待遇高，就流向哪里。另一个特点是“两栖性”：城里打工收入高于农村，就进城打工；反之，他们就“打道回府”，重操旧业，干起老本行——务农。农民工的这两个特点，在经济平稳发展的情况下，对企业没什么影响，企业可以招聘到足额、符合要求的工人；相反，经济一旦出现波动或者是发生经济危机，企业就苦不堪言，劳资关系也就相应地处于动荡或者不稳定之中。

在金融危机爆发之初，多数中小型企业出现了订单减少、效益下滑、劳动力闲置的状况。为响应国家号召，尽可能避免经济性裁员，多数企业采取了班组、车间甚至工厂间职工相互调剂的办法限制加班或不安排加班，或者采取“工作四天，休息三天”，“工作三天，休息四天”，“放半个月或一个月长假”等办法，千方百计保证不裁员或少裁员。但是，当经济逐步回暖后，不少企业又招不到工人，出现“用工荒”的现象。

## 三、劳资关系规范程度不高

作为生产关系的重要组成部分，劳资关系的发展状况与生产力发展状况或者说经济发展状况密切相关。一般而言，经济发展程度较高，劳资关系就比较规范、成熟，反之亦然。我国非公有制经济的“再生”，迄今不过30多年时间，基本处于发展的初始阶段。建立在此基础上的劳资关系大体上也是如此，目前还达不到西方发达国家的总体水平。

一方面，我国非公有制企业的劳资关系规范性建设有了显著进步。首先，劳动合同制度得到进一步落实。非公有制企业对职工签订劳动合同的重视程度有了明显提高，特别是大型非公有制企业劳动合同签订率的提高，有力地推动、带动了劳动合同制度的落实，职工权益保障水平进一步提高。其次，集体合同作用得到进一步彰显。过去，签订集体合同基本上是照抄法律法规，流于形式；现在，这种现象有了很大改变。非公有制企业的职工已经逐步认识到集体合同的作用，并以此作为维护自身合法权益的重要手段，在签订集体合同时，初步做到了平等协商。如在金融危机发生时，一些非公有制企业较集中的产业集群区内部分企业通过与职工的集体协商，使企业减薪、限时等应对危机的举措得以顺利实施。这样，既体现了劳资双方的共同意志，又有效地减少了劳资纠纷。最后，社会保险缴纳范围扩大。2008年以前，非公有制企业高管的社会保险水平较高的情况比较明显。《劳动合同法》实施以后，这种现象有了明显改变。被调研的企业基本都能遵守《劳动合同法》的要求，为职工全员缴纳社会保险的企业数量有了很大提高。其中，很多劳动密集型非公有制企业的社会参保率提高较快，农民工参加社会保险比例较低的状况得到了明显改善。

---

另一方面，私营企业的劳资关系规范程度还不高。首先，组织程度不高。从目前来看，绝大部分私营企业都成立了工会，配备了比较齐全的工会干部，劳动者基本上都有了自己的组织。但是，真正能够为职工说话、办事、代表职工利益的工会为数不多。从企业方面讲，各级企业联合会都是健全的，但是，企业联合会对企业特别是中小企业的约束力却十分有限。往往是对企业有利的事情，企业与联合会完全一致，积极响应，立即执行；对企业不利的事情，则响应者寥寥。其次，宗族色彩浓厚。从中小企业来讲，管理者基本上以血缘关系为主，非亲非故者基本上不能进入管理层。有些企业虽然在形式上建立了现代企业制度，实际上是换汤不换药，仍然是家族化管理。从工人来讲，多是同乡来的农民工，以地缘、亲缘为主。召之即来，挥之即去，缺乏现代企业职工的必要素质。最后，法制意识淡薄。就目前来说，主要体现为不能严格执行《劳动合同法》。如企业和职工对《劳动合同法》关于社会保险缴费问题都比较消极。企业认为社会保险缴费比例偏高，负担过重，特别是一些招用外地劳动者较多的生产加工和劳动服务型企业在社会保险问题上反响强烈。由于社会保险的城乡二元制和地区分割问题严重，外来工尤其是农民工因为没有当地户籍，很难享受到当地社会保险特别是养老保险、失业保险和住房公积金待遇。当这些农民工返乡或者跨省流动时，在处理企业为其缴纳的社会保险方面也面临一些实际困难。因此，企业和职工参保的积极性较低，甚至不愿意缴纳。

总之，许多民营企业已经在逐步规范劳资关系，提高职工待遇方面做出了努力。笔者在天圣控股绍兴洁彩纺印染有限公司参观时，发现员工宿舍楼和活动区环境优美，休闲健身设施齐全，生活环境舒适。通过对浙江民营企业的走访调查，笔者发现，越来越多的公司已经开始关注人才，关心员工，不仅改善了工作环境，还提高了员工的福利待遇，企业的劳资关系相对稳定。