

农民工与私营企业劳动关系： 发展目标、实践特征与规制路径

梁伟军

(华中农业大学 马克思主义学院,湖北 武汉 430070)



摘要 遵循市场化劳动关系运行逻辑,运用政治经济学理论方法分析农民工与私营企业劳动关系认为,经济效率是市场经济运行的首要目标,分配公平是市场经济发展的必要条件,劳动关系是市场经济社会的基础性关系,转型期农民工与私营企业劳动关系的发展目标在于实现企业经济效率与收益分配公平的均衡。当前农民工与私营企业在实践上形成了高效率、低公平的非均衡劳动关系,不利于劳动力资源优化配置、劳动关系合作治理、型构合理社会结构、凝聚劳动伦理共识及利益关系协调稳定。深化户籍制度改革、回归农民工应有身份,强化政府劳动关系治理职能、切实保障农民工劳动权益,促进农民工组织规范发展、提升组织化维权能力,推动企业发展转型升级、培育市场核心竞争优势等是提高劳动关系的公平性、构建效率与公平均衡的劳动关系之规制路径。

关键词 农民工与私营企业劳动关系;发展目标;实践特征;规制路径;政治经济学

中图分类号:F24 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-3456(2017)04-0080-08

DOI 编码:10.13300/j.cnki.hnwkxb.2017.04.011

工业革命以来的市场经济发展历史表明,劳动关系是人们在从事商品生产、分配、交换和消费等经济活动中产生的经济利益关系,在经济社会发展中处于基础性、决定性地位,构建稳定有序的劳动关系是经济社会建设的重要内容。体制转型时期,公有与非公有、个体与集体、正规与非正规等多种类型的劳动关系交织并存,构成了错综复杂、富有中国特色的劳动关系结构。近年来,因劳动报酬、工伤赔偿、劳动合同等问题引发的劳动争议逐年上升,《2015 年度人力资源和社会保障统计公报》显示,2015 年,各地劳动人事争议调解组织和仲裁机构共处理劳动争议 172.1 万件,同比上升 10.4%;办结案件 161.0 万件,仲裁结案率为 95.2%;仲裁机构期末未结案件数达到 4.1 万件,同比上升 14.1%,这直接影响经济社会协调发展,引起了党和国家高度重视。十八大提出了“构建和谐劳动关系”这一重大战略任务,十八届三中全会《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》要求“推动经济更有效率、更加公平、更可持续发展”;2015 年发布的《中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见》明确指出,要“依法保障职工基本权益”,“建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。”

劳动关系的发展目标事关雇员、雇主、政府等劳动关系利益相关者的价值取向和行动选择,不仅是劳动问题研究的核心主题之一,也是构建和谐劳动关系必须解决的重要理论问题。农民工与私营企业劳动关系是在工业化、城镇化历史进程中,城乡二元体制改革与农村剩余劳动力非农就业的互动演化中逐步形成和发展起来的带有转型体制印记的市场化劳动关系,现已成为中国特色社会主义劳动关系的重要组成部分。那么,农民工与私营企业劳动关系的发展目标何在?实践特征如何?规制路径何在?这些问题涉及中国特色社会主义经济、政治、社会等诸多领域,需要运用政治经济学的理论方法,在规范分析的基础上予以明确回答,进而为构建和谐劳动关系、促进社会公平提供理论支持。

收稿日期:2017-03-02

基金项目:国家社会科学基金项目“交易成本视角下的农民工与受雇私营企业劳动关系研究”(13BJL0062);国家留学基金委项目“中国与加拿大城镇化进程中的劳动关系运行机制比较研究”(201506765062)。

作者简介:梁伟军(1974-),男,副教授,博士;研究方向:农村劳动力流动与劳动关系治理。

一、农民工与私营企业劳动关系的发展目标是追求效率与公平的均衡

1. 效率与公平的均衡是劳动关系的发展目标

(1) 经济效率是市场经济运行的首要目标。追求效率是市场经济的内在逻辑。市场经济是以市场作为资源配置的决定性手段,通过供求、价格、竞争等机制实现劳动、土地、资本等生产要素充分流动,在动态的市场调节过程中实现资源优化配置的经济体制。市场经济三百多年的发展历史表明,经济资源在市场机制的作用下,通过优化配置促进社会财富增长、经济发展繁荣和人类文明进步,而效率是市场配置资源追求的首要目标。

(2) 分配公平是市场经济发展的必要条件。市场经济发展必须保障分配公平。市场经济是发达的商品经济形态,商品生产是物质资料再生产和生产关系再生产的有机统一。依循经济环节,市场主体主要从事商品生产、分配、交换、消费等经济活动。其中,生产处于支配地位,决定分配、交换和消费,而分配、交换和消费则对生产具有反作用。分配、交换和消费三者当中,分配是基础,是交换和消费的前提条件。若收入分配相对公平,劳动者所得与贡献相当,分配差距合理,则易于为劳动者所认可,对其再生产行为产生正向激励,促进生产效率提高,反之亦然。因此,若要提高经济效率,保证公平的收入分配是必要条件。

(3) 劳动关系是市场经济社会的基础性关系。劳动关系是市场经济发展中不可或缺的经济利益联系。市场经济社会是一开放型社会,劳动关系是最基本、最重要的经济关系,劳动关系发展状况直接影响社会稳定和谐发展。劳动关系是指劳动者与劳动力使用者以及相关组织为实现劳动过程所构成的社会经济关系^[1],劳动者(劳方)和劳动力使用者(资方)是两大基本劳动关系主体。一方面,劳动关系是社会冲突关系,劳动者追求收入最大化,投资人追求资本利润最大化,劳资双方存在利益冲突;另一方面,劳动关系是社会合作关系^[2],劳动与资本必须合作,劳动者与生产资料相结合、创造和实现商品价值,满足双方物质利益需求。这一经济利益关系是否合理、协调、均衡,不仅涉及双方各自利益能否实现,更关乎利益冲突与合作关系的发展走向以及经济社会稳定。因此,劳动关系在经济社会关系中处于基础性地位。

(4) 劳动关系的发展追求效率与公平的均衡。首先,提高经济效率应是劳资双方共同的目标追求。自工业革命发端、劳动关系正式进入学术研究视野以来,诸多学者从不同学科、不同视角对劳动关系进行分析研究,形成了劳动力市场学派、管理学派、政治学派、制度学派等劳动关系理论流派,并将劳资双方共同的目标追求分别定位于“劳动力市场生产率”、“企业生产效率”、“社会公正”和“产业民主”^[3]。尽管在关注点上各有侧重,但社会公正、产业民主的实现在相当意义上需要以效率为中心的经济基础提供支撑。其次,劳资双方追求收益分配公平。从西方国家劳工运动史分析,19世纪中后期,工业资本开始主导产业发展和经济增长,劳动者依附和从属于物质资本,“绝对对强资本、绝对弱劳动”的劳资博弈格局形成,劳工运动此起彼伏。时至20世纪初期,在劳资关系难以维系、生产效率无法保证、工业化体系面临崩溃的背景下,政府通过劳资关系立法等手段缓和劳资矛盾,促使劳资双方,尤其是资方认识到公平利益分配、保障劳工权益、合作互利共赢对提高经营效率、促进企业发展的重要价值,实现分配公平逐步成为劳资双方共有的行动目标。再次,劳资双方追求经济效率与分配公平的均衡。从劳动关系理论发展的过程考察,20世纪80年代之前,西方学界更多专注于劳动关系或雇佣关系的效率维度,重在分析如何通过工作场所管理、生产过程控制、人本管理等手段提高企业经营效率。20世纪80年代之后,不少学者开始关注分配公平问题。如Noah于1989年发表了《劳资关系:效率与公平的权衡》一文,认为劳资关系运行的目标在于寻求效率与公平的平衡^[4],Barbash将公平定义为平等、发言权、稳定和重要的工作^[5],还有一些学者将保护和参与、保护和民主权利等看作与效率、公平相并列的劳动关系发展目标^[6-7]。Budd等超越传统意义将工作仅仅看作是经济活动,并从广泛的经济学、社会学和心理学等角度分析劳动关系,认为劳动关系发展的基本目标在于实现雇主的财产权利目标追求——效率(资本利润最大化)和雇员劳动权利目标实现——公平(受到雇主平等和

公正的对待)及发言权(有机会参与影响雇员日常生活的企业决策)的均衡^[8]。学界对是否将保护参与、民主权利、发言权等独立作为劳动关系发展目标存在争议,但在将经济效率与分配公平的均衡作为发展目标上形成了基本共识。可以认为,劳动关系发展的目标在于追求企业经济效率与收益分配公平的均衡(以下简称“效率与公平的均衡”)。

2. 效率与公平的均衡是农民工与私营企业劳动关系的发展目标

(1) 农民工进城务工的基本动因在于追求更高的工资收入。对更高收入和更好工作机会的渴望是农村剩余劳动力流动进城的主要驱动力,公共服务和生活便利则是部分原因^[9]。依据推拉理论,农民工在农村社会往往是剩余劳动力,缺少收入来源或收入过低,推动他们进入城市非农就业,获取更高的工资收入;城市经济发展提供的大量就业机会和相对较高的工资待遇拉动农民工进城谋求更好的发展出路。国家统计局发布的《2015 年全国农民工监测调查报告》显示,2015 年全国农民工总量为 27 747 万人,其中本地农民工 10 863 万人,外出农民工 16 884 万人,外出务工农民工月收入 3 359 元,比上年增加 251 元,增长 8.1%。

(2) 私营企业投资经营的基本目的在于追求更高的利润回报。私营企业往往由个人或家庭出资,雇佣劳动者从事生产经营活动,资本的逐利本性决定了其发展的根本目的在于获取最大限度的利润回报。相对于国有企业和外资企业,私营企业多为中小型规模、劳动密集型经营为主,缺少核心技术、自主品牌和研发能力,集中于加工制造和社会服务业,其利润主要来源于低劳动成本等形成的市场优势。

(3) 农民工与私营企业劳动关系的发展目标在于追求效率与公平的均衡。农民工主要受雇于私营企业,形成了典型的雇佣劳动关系。一方面,农民工高工资收入、企业高利润回报诉求的实现取决于企业生产经营效率,提高经济效率成为劳资双方共同的目标期望。另一方面,在既定的劳动用工制度安排下,企业利益分配格局从根本上由劳资博弈结果决定,与双方讨价还价能力密切相关。从农民工对公平分配的价值追求来看,他们的公平意识、平等意识、维权意识乃至民主意识等均在持续快速强化^[10],一些农民工通过劳动仲裁和诉讼的途径进行维权,更多的农民工则借助社会力量、行政力量和集体力量等进行“非正式(的)利益抗争”^[11],以争取更高的收入、更好的工作环境和更多的雇主尊重^[12]。从企业持续稳定发展、资方资产权利和农民工劳动权利得以平等保障的角度考虑,劳资双方均希望建立收入公平分配的长效机制,保障各自利益诉求实现。因此,追求效率与公平的均衡成为农民工与私营企业在确立、履行、变更、解除和终止劳动关系过程中共有的行为目标。

二、农民工与私营企业形成了高效率、低公平的非均衡劳动关系

1. 劳动关系运行的高效率

营业收入、资产规模、税收贡献、盈利能力等经济指标与企业经营效率联系紧密,可作为衡量劳动关系运行效率水平的主要指标。改革开放 30 余年来,私营经济快速发展,现已成为社会主义市场经济的重要组成部分。以非公有制企业的商会组织——中华全国工商业联合会发布的民营企业 500 强数据为例,2012 年,以沙钢等为代表的 500 家民营企业营业收入总额达到 105 774.97 亿元,户均 211.55 亿元,增长 13.65%;营业收入总额超过 1 000 亿元的企业由 2011 年的 7 家增至 10 家;资产总额达到 90 887.15 亿元,户均 181.77 亿元,比 2011 年增长 16.97%;纳税总额达到 4 334.78 亿元,比 2011 年增长 5.9%;税后净利润 4 238.44 亿元,销售净利率 4.01%,资产净利率 4.66%,总资产周转率 125.48%;人均净利润 8.12 万元/人^①。表明私营企业生产经营高效,符合效率导向的市场经济规律。

2. 劳动关系运行的低公平

公平正义是中国特色社会主义的价值取向。公平是对利益分配合理与否和经济政治社会权益平等与否的一种价值判断^[13]。农民工与私营企业劳动关系是中国特色社会主义劳动关系的重要组成

① 参见 <http://oldweb.acfic.org.cn/zt/13/2013top500/tl.html>。

部分。中国特色社会主义劳动关系更为根本的问题是收入分配和利益关系问题^[14]。劳动关系确立、劳动条件提供、劳动收入水平、社会保障覆盖等与劳动关系运行的分配公平密切相关,可作为考察农民工与私营企业劳动关系公平状况的主要变量。

(1)在劳动关系确立方面,劳动合同签订比例偏低。劳动合同是劳动者与用人单位之间存在劳动关系的法律依据,也是维护劳动者合法权益、保障劳动关系稳定发展的制度基础。《劳动法》、《劳动合同法》等法律法规均要求用人单位与劳动者必须签订有效劳动合同。由于农民工身份的特殊性,国家对农民工用工的规范性有明确规定。国务院《关于解决农民工问题的若干意见》要求,“所有用人单位招用农民工都必须依法订立并履行劳动合同,建立权责明确的劳动关系。”但从劳动合同实践来看,大多数农民工并未与用人单位签订劳动合同,劳动用工很不规范。据《全国农民工监测调查报告》,2011—2015年,与雇主或单位签订了劳动合同的农民工比重依次为43.8%、43.9%、41.3%、38.0%、36.2%,不仅未超过45.0%,且整体上呈现下降趋势。这与《人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划》提出的“企业劳动合同签订率达到90%,集体合同签订率达到80%”的目标相去甚远。

(2)在劳动条件提供方面,劳动安全卫生条件恶劣。安全卫生的劳动环境是劳动者体面劳动、有尊严生活的基本保证,为劳动者提供安全卫生的劳动条件是用人单位应履行的法定义务。私营企业作为雇主单位,在劳动力总体上供大于求、劳动力市场价格整体偏低的市场格局下,形成了依靠低劳动力成本竞争获利的“路径依赖”。减少劳动安全卫生保护投入、忽视劳动者生命健康的结果导致劳动者职业病和工伤事故多发频发。近年来发生的诸多工伤事故中,农民工占到伤亡总数的80%以上;2003年全国死于工伤的人员高达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、危险化学品三个农民工集中的行业,农民工死亡人数占总死亡人数的80%以上;尘肺病、急性和慢性职业中毒、作业场所噪声伤害等严重威胁着劳动者的生命安全和健康,目前我国有毒有害企业超过1600万家,受到职业病危害的人数超过2亿,其中农民工成为高危人群,每年13.6万死于职业病的人群中,大部分是农民工^①。2009年轰动国内外的河南农民工张海超“开胸验肺”等事件,表明一些农民工遭受到严重的职业病危害,生命健康缺乏基本保障。Yalin等通过对浙江省台州市农民工就业集中的部分电子废弃物回收工厂的车间及农民工住房内的空气和灰尘,以及农民工往返工厂所经过的主要道路周围的空气进行取样和分析后发现,农民工健康面临多氯化联苯的侵害,这与他们的工作场所及生活空间恶劣的空气质量密切相关^[15]。

(3)在劳动收入水平方面,工资偏低且存在拖欠。城乡二元结构等制度性因素导致农民工难以与城镇居民获得同等收入。农民工与城镇就业人员不仅同工不同酬现象普遍,且农民工工资偏低。统计数据表明,2010—2014年,外出农民工月收入分别为1690元、2049元、2290元、2609元、2864元,年均在外从业时间分别为9.8个月、9.8个月、9.9个月、9.9个月、10.0个月;据此推算,2010—2014年农民工年平均收入分别为16562.0元、20080.2元、22671.0元、25829.1元、28640.0元,分别占同期城镇单位就业人员平均工资总额47269.9元、59954.7元、70914.2元、93064.3元、102817.2元的35.0%、33.5%、32.0%、27.8%和27.9%^②。可见,农民工与城镇职工尽管同在城市就业,他们之间不仅收入差距悬殊,且有不断拉大的趋势。有实证研究表明,农民工与城镇职工之间的工资差距中的36.0%无法用禀赋差异解释^[16],也并非主要因生产效率的差异所致,而是户籍歧视使然^[17]。工资拖欠直接侵犯了农民工的劳动报酬权。尽管自2003年以来国家开启了农民工工资拖欠清理行动,但并未根本解决。统计表明,2008—2015年,被拖欠工资的农民工比重依次为4.1%、1.8%、1.4%、0.8%、0.5%、0.8%、0.8%、1.0%;2013—2015年,人均被拖欠工资依次为9372元、9511元和9788元,相当于当年农民工人均月收入2609元、2864元、3072元的3.4、3.3、3.2倍^③。尽管被拖欠工资的农民工相对比重不高,但绝对人数超过了200万,且拖欠金额至少相当于农民工3个月的收入。工资是劳动

① 参见 <http://www.cnsslw.com/list.asp?unid=6309>。

② 农民工月收入数据来源于国家统计局《全国农民工监测调查报告》(2010—2014);城镇单位就业人员平均工资总额数据来自《中国统计年鉴》(2010—2014)。

③ 农民工工资拖欠数据来源于国家统计局《全国农民工监测调查报告》(2008—2015)。

力价格的货币表现形式,为保持和提升劳动者能力和素质提供物质条件。用人单位拖欠工资的行为同时触犯了劳动合同与劳动基准法的底线^[18],属于对农民工典型的“绝对剥夺”^[19],有悖于社会底线公平。

(4)在社会保障覆盖方面,农民工参保比例整体偏低。社会保障是劳动者基本权益的重要组成部分,为劳动者购买社会保险是用人单位应承担的法律义务。据统计,2010—2014年,雇主或用人单位为农民工缴纳工伤保险、医疗保险、养老保险、失业保险和生育保险的比例不仅偏低,且增长缓慢。工伤保险比例从24.1%提高到26.2%,医疗保险从14.3%提高到17.6%,养老保险从9.5%提高到16.7%,失业保险从4.9%提高到10.5%,生育保险从2.9%提高到7.8%^①。社会保障支出是民营企业经营成本的重要组成部分,农民工流动性大、组织化程度低、政府劳动保障执法力度不够、民营企业低成本竞争等导致用人单位为农民工购买“五险”的比例整体偏低,直接侵害了农民工享有社会保险的权益。

3. 高效率、低公平劳动关系的非均衡本质

综上分析,当前农民工与私营企业形成了高效率、低公平的非均衡劳动关系。私营企业劳动关系的高经营效率是多种因素作用的结果,除了学界普遍认同的产权明晰、经营灵活等体制性优势外,其利润主要来自于低劳动成本竞争,包括采用压低劳动者工资待遇、逃避社会保障责任、降低安全卫生条件、拒签劳动合同等不当用工手段。私营企业劳动关系低公平存在的根本原因在于城乡二元结构体制,导致劳动力市场、收入分配、社会保障、公共服务等城乡分割,农民工权益缺乏与城镇户籍劳动者平等的制度保障。农民工首先是一个社会身份群体,其次才是一个社会职业群体^[20]。他们尽管在城务工经商,但并非“城里人”,在城市社会遭遇歧视和排斥,没有被城市政府、企业和居民当作社会公民予以平等对待,长期与城镇居民同工不同酬、缺乏社会保障、拖欠克扣工资等决定了他们的劳动权益备受侵害,分配公平远未实现。因此,高效率、低公平劳动关系的非均衡本质在于:转型期依旧存在的城乡二元结构决定了农民工与私营企业劳动关系领域“弱劳动、强资本”的劳资博弈格局,利益天平过度倾斜于资本,劳动权益严重侵蚀,收入分配显失公平,违背了社会主义追求公平正义的价值取向。

三、非均衡劳动关系阻碍经济社会稳定协调发展

1. 不利于劳动力资源优化配置

劳动者的劳动技能素质与工作岗位及福利待遇相匹配是发挥劳动者潜能、实现劳动力资源优化配置的内在要求。市场经济条件下的劳动者是理性的“经济人”,物质激励是激发其个人潜能、创造创新的原动力。农民工群体在文化技能素质方面差异性显著,他们当中既有缺少文化知识及专业技能的普通劳动者,也有掌握较高文化知识、拥有技术专长的专业劳动者。高效率、低公平的劳动关系运行状态,往往导致具有专业技能、创造潜力的高人力资本农民工处于缺少市场识别的工作环境,较低的工资福利待遇抑制了其进行技术创新与财富创造的积极努力,导致以经济产出为代表的效率难以提高到应有的水平。与此同时,缺乏专业技能以及创新潜力的低人力资本水平农民工尽管获得了与高人力资本水平农民工差别有限、甚至没有差别的工资福利待遇,但其工作的创新价值相对缺乏,显然无助于经济效率的长远提高。各种人力资本水平的农民工与工作岗位、工资待遇并不完全匹配,不利于经济效率的长期稳定提升。有研究发现,农民工反生产行为较为普遍,其影响因素主要来自于他人的不公正对待^[21],非均衡的劳动关系对经济效率构成了负面影响。

2. 不利于劳动关系的合作治理

劳资合作治理是构建和谐劳动关系的一种有效机制。劳动关系运行过程中,由于劳资双方在利益追求上客观存在矛盾,如何实现劳资合作、建立利益共享机制是实现劳动关系长期稳定发展的重要保证。现代企业治理的实践证明,充分发扬企业民主,积极吸纳员工参与决策,进行合作治理是

① 农民工参加社会保障比例的数据来源于国家统计局《全国农民工监测调查报告》(2010—2014)。

有效的管理方略。通过合作治理,易于在劳资双方建立起相互信任、互惠互利、合作共赢的利益联结机制,促使二者在利益博弈中兼顾劳动关系运行效率与公平。当前农民工共同的利益诉求正在从“底线型”利益向“增长型”利益转变^[22],高效率、低公平运行的劳动关系不仅损害了国家法律法规明文规定的农民工“底线型”利益,且远不能满足他们要求与企业利益同步增长的“增长型”利益诉求,劳资之间容易形成对立乃至仇视关系,劳方认为企业对其过度剥削,资方认为农民工利益诉求过高,双方缺少协商对话、妥协让步的民主机制,难以形成利益协调型劳动关系。

3. 不利于型构合理的社会结构

社会分层理论认为,“两头小、中间大”的“橄榄形”社会分层是理想的社会阶层结构。社会上层和下层群体占少数,中间阶层占多数的社会具有内在的稳定器功能,是经济社会稳定协调发展的社会结构基础。其逻辑在于中间阶层在经济上收入相对稳定,利于拉动消费和投资等经济行为,促进经济稳定增长;政治上权利主张相对温和,利于引导下层保持理性的政治诉求,促进政治稳定有序;文化上思想观念相对理性,利于缓冲上层和下层之间的价值认同差距,避免社会价值观念过于激进。高效率、低公平的劳动关系运行状态下,农民工劳动收入十分有限,直接制约其文化水平提高和思想观念提升,他们由社会下层上升进入中、上层的社会流动机制受阻,导致中国目前“倒丁字形的社会结构”^[23]难以根本改变,各种社会矛盾引发的社会张力交织积聚,乃至发生在一些地区或企业的劳资纠纷升级演化为社会群体性事件。

4. 不利于凝聚劳动伦理共识

分工、合作、信任是不同经济主体之间建立有机联系,实现互利共赢的基本经济行为准则。农民工作为劳动者,拥有劳动力,私营企业作为雇主,拥有资本。劳动力的作用在于创造财富,资本的功能在于辅助财富创造,二者分工合作的成果便是满足社会需求的各种商品和服务产出,成为实现劳动者和企业利益诉求的物质载体。在高效率、低公平的劳动关系运行状态下,尽管企业的利润目标得以实现,贯彻了效率原则,但劳动者偏低的工资福利待遇决定了其利益诉求并未满足,乃至他们难以体面、有尊严地工作和生活,偏离了劳资双方互利共赢的行为准则。尊严是一种普遍存在且不断演进的人类本性或情感^[24],劳动关系的低公平运行导致劳资双方难以形成尊重劳动、体面工作、分工合作、平等互利、和谐共处等劳动伦理共识,劳动关系运行缺乏民主机制和人本精神,劳资矛盾难以及时妥善化解,劳资冲突容易走向激化。

5. 不利于利益关系协调稳定

利益均衡是经济学的基本原理,形成和保持经济主体之间既相互独立、又有效制衡的利益分配格局,是建立经济利益共享机制、有效协调社会利益关系、促进劳动关系稳定和谐的基本前提。高效率、低公平的劳动关系运行状态下,劳资双方之间在经济收入上的差距过大,以及由此导致的经济、政治、文化和社会地位悬殊,形成了“阶层断裂”。农民工与私营企业主割裂为相互漠视、缺乏沟通的两大无关联社会群体或相互仇视群体,蕴含着巨大的社会风险。在特定社会事件的催化诱导下,容易引发剧烈社会冲突乃至流血伤亡事件,对社会利益关系的协调稳定构成严峻挑战。

四、提高劳动关系的公平性是构建效率与公平均衡的劳动关系之规制路径

市场经济理论与实践证明,提高经济效率是市场经济发展的内在动力,维护社会公平是必要条件。在当前劳动关系调处机制尚不健全,劳资争议多发频发的背景下,政府、雇员、雇主等劳动关系利益相关者应协同行动,创新劳动关系规制路径,共同致力于提高劳动关系公平性、构建效率与公平均衡的农民工与私营企业劳动关系。

1. 深化户籍制度改革,回归农民工应有身份

受城乡二元户籍制度的影响,农民工尽管在城市非农就业,但由于身份是农民,无法享有附着在城镇居民户口上的劳动就业、工资收入、社会福利等各种待遇。统计研究发现,城乡户口在教育、医

疗、养老、社保等方面的待遇差别高达 30 多项^①。从本质上看,户籍制度是一种“社会屏蔽”(social closure)制度,即它将社会上的一部分人屏蔽在分享城市的社会资源之外^[25]。农民工被排除在城镇教育、医疗、养老、住房等社会福利之外,包括与城镇居民同工不同酬等导致他们处于城市社会底层,属于弱势群体,在劳动关系上从属或依附于资本。应以国务院《关于进一步推进户籍制度改革的意见》等为指导,深化户籍制度改革,建立城乡统一的户口登记制度,消除农民工的户口和身份歧视,回归其应有的中国公民身份,实现城乡居民平等就业,享有同等劳动待遇。

2. 强化政府劳动关系治理职能,切实保障农民工劳动权益

明确政府在转型期劳动关系中的地位角色是发挥政府职能,促进劳动关系公平,实现农民工与私营企业劳动关系效率与公平均衡的基本前提。在中国社会转型中,政府在劳动关系中扮演着规制者、监督者、损害控制者和调解与仲裁者等四种角色^[26],政府主导型的劳资关系调整模式将成为发展和稳定我国劳资关系的基础^[27]。应强化劳动立法执法,贯彻劳资正义价值理念^[28],将劳动关系切实纳入法治化管理,倡导企业建立寻求效率、公平与员工话语权平衡的劳动关系目标^[29],促使企业严格遵守劳动法制。深化收入分配改革,理顺劳动与资本的分配关系,充分调动劳动者的积极性和创造性^[30],进一步推进工资集体协商制度,使农民工劳动收入保持在一个合理的具有竞争力的水平内^[31],切实保证农民工劳动报酬权益。完善社会保障体系,从技术、制度、政策、法律等方面进一步解决农民工社会保障覆盖低、异地转移接续难和支付使用手续繁琐等具体问题,使农民工无论身处何地、从事何业,均有保证他们工作有体面、劳动有尊严的社会保障支持。

3. 促使农民工组织规范发展,提升组织化维权能力

劳资平等对话协商是建立效率与公平均衡的劳动关系之组织化基础。农民工有机组织起来,通过集体协商和集体合同机制维权是其维护劳动关系公平的根本出路。农民工人数多、分布区域广、社会流动性大、组织依托少、发展欠规范等是当前农民工维权组织成长壮大中存在的突出问题。农民工工会作为正式的劳工组织制度安排,数量偏少、入会率低、维权功能有限;农民工草根组织作为非正式的劳工组织制度依托,数量众多、参与率高、合法性身份存疑。参加社会组织数量越多的女性农民工更易采取维权行为^[32]。农民工应在建设社会主义法治国家的政策导向下,牢固树立通过组建正式劳工组织、依法依规维权的价值取向,积极建立和主动加入各级各类工会组织,自觉摆脱长期形成的“草根维权”路径依赖,以兼具企业雇员与现代公民的双重身份,规范发展制度化的维权组织,努力提升组织化维权能力。

4. 推动企业发展转型升级,培育市场竞争优势

私营企业是吸纳社会就业、促进经济发展的重要主体。在当前劳动力总体上供过于求、社会就业形势日趋严峻、多数私营企业廉价劳动成本优势面临国内外严峻的竞争挑战背景下,企业应直面国家供给侧结构性改革和建设创新型国家的发展战略指向,充分重视企业转型升级和市场声誉塑造,主动调整经营发展方略,探索建立新的竞争优势。加强技术创新和企业品牌建设,尊重和保护员工劳动权益,积极改善劳动用工环境,提高农民工工资福利待遇,建立劳资协商沟通机制,培育基于创新能力的企业竞争优势,努力转向依靠技术进步、劳动者素质提高和创新驱动的可持续发展道路。

参 考 文 献

- [1] 常凯.劳动关系学[M].北京:中国劳动社会保障出版社,2012:9.
- [2] 刘诚.劳动观、劳动关系与劳动政策——基于创造性劳动、人本主义和劳资合作的思考[J].探索与争鸣,2015(8):39-41.
- [3] ADAMS R J. Competing paradigms in industrial relations[J]. Industrial relations, 1983, 38(3): 508-531.
- [4] NOAH M. Industrial relations: balancing efficiency and equity[M]. Columbia: University of South Carolina Press, 1989.
- [5] BARBASH J. Equity as function: it's rise and attrition[M]. Columbia: University of South Carolina Press, 1989.
- [6] WEILER P C. Governing the workplace: the future of labor and employment law[M]. Cambridge: Harvard University Press.

① 参见 http://news.xinhuanet.com/local/2014-08/26/c_126916341.htm。

- 1990.
- [7] GODARD J, DELANEY J T. Reflections on the “high performance” paradigm’s implications for industrial relations as a field[J]. *Industrial and labor relations review*, 2000, 53(3): 482-502.
- [8] BUDD J W, ITHACA. *Employment with a human face: balancing efficiency, equity, and voice*[M]. New York: Cornell University Press, 2004.
- [9] MING L, XIA Y. Migration in the People’s Republic of China[R/OL]. [2016-12-28]. <https://www.adb.org/publications/migration-people-republic-china/>.
- [10] 郑功成, 黄藜若莲. 中国农民工问题: 理论判断与政策思路[J]. *中国人民大学学报*, 2006(6): 2-13.
- [11] 王伦刚. 中国农民工非正式利益抗争: 基于讨薪现象的法社会学分析[M]. 北京: 法律出版社, 2011: 2.
- [12] MANFRED E, SAROSH K. The changing nature of labor unrest in China[J]. *Industrial and labor relations review*, 2014, 67(2): 453-480.
- [13] 郑功成. 中国社会公平状况分析——价值判断、权益失衡与制度保障[J]. *中国人民大学学报*, 2009(2): 2-11.
- [14] 权衡. 中国特色劳动关系的新内涵和新趋势[J]. *探索与争鸣*, 2015(8): 30-32.
- [15] WANG Y L, HU J X, LIN W, et al. Health risk assessment of migrant worker’s exposure to polychlorinated biphenyls in air and dust in an e-waste recycling area in China: Indication for a new wealth gap in environment rights [J]. *Environment international*, 2016, 87(2): 33-41.
- [16] 章莉, 李实, WILLIAM A, 等. 中国劳动力市场上工资收入的户籍歧视[J]. *管理世界*, 2014(11): 35-46.
- [17] MENG X, JUNSEN Z. The two-tier labor market in urban China: occupational segregation and wage differentials between urban residents and rural migrants in Shanghai[J]. *Journal of comparative economics*, 2001, 29(3): 485-504.
- [18] 董宝华, 李干. 构建和谐劳动关系的新定位[J]. *南京师范大学学报(社会科学版)*, 2016(2): 67-76.
- [19] 李强. 社会学的“剥夺”理论与我国农民工问题[J]. *学术界*, 2004(4): 7-22.
- [20] 周庆智. 农民工阶层的政治权利与中国政治发展[J]. *华中师范大学学报(人文社会科学版)*, 2016(1): 1-10.
- [21] 王泓钰, 王辉. 农民工反生产行为影响因素及其作用机制研究[J]. *人口学刊*, 2016(1): 108-112.
- [22] 蔡禾. 从“底线型”利益到“增长型”利益: 农民工利益诉求的转变与劳资关系秩序[J]. *开放时代*, 2010(9): 37-45.
- [23] 李强. “丁字型”社会结构与“社会紧张”[J]. *社会学研究*, 2005(2): 55-73.
- [24] 汪和建. 尊严、交易转型与劳动组织治理: 解读富士康[J]. *中国社会科学*, 2014(1): 107-120.
- [25] 李强. 农民工与中国社会分层[M]. 第二版. 北京: 社会科学文献出版社, 2012: 284.
- [26] TAYLOR B, KAI C, QI L. *Industrial relations in China*[M]. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd, 2003: 32-38.
- [27] 谭泓. 转型期中国劳资关系的问题、困境与个性特征探讨[J]. *山东社会科学*, 2014(7): 107-111.
- [28] 韩桂君. 从劳资正义角度思考和谐劳动关系之构建[J]. *云南社会科学*, 2016(6): 102-111.
- [29] 何勤, 汪昕宇. 群体性劳资冲突事件的演化及应对研究——基于结构方程模型的实证分析[J]. *北京联合大学学报(人文社会科学版)*, 2014(4): 117-123.
- [30] 叶聪. 和谐劳动关系筑就“中国梦”[J]. *中国劳动关系学院学报*, 2015(4): 14-17.
- [31] 石丹渐, 赖德胜, 李宏兵. 新生代农民工就业质量及其影响因素研究[J]. *经济经纬*, 2014(3): 31-36.
- [32] 杨翠萍, 贺婧雅. 女性农民工维权行为的影响因素研究——基于472份问卷数据的分析[J]. *华中农业大学学报(社会科学版)*, 2017(2): 69-76.

(责任编辑: 刘少雷)