

新时期有关劳动关系的社会学分析

佟 新

在改革过程中,中国的劳动关系发生了许多重要的变化。其中较显著的有工人在企业中相对地位的下移;工人内部出现了阶层分化;具有特殊身份的工人——农民工与失业工人的出现;在新的所有制企业中存在的劳资冲突与协调。对这些变化的研究可以使我们看到我国劳动问题发展的动向,更好地把握社会结构的变化。

佟新,女,1965年出生,北京大学社会学系博士生。(北京 100871)

在中国改革过程,各种劳动问题十分突出,尤其是劳动关系方面发生了许多重要的变化。对这种变化的研究,一方面可以使我们观察到我国劳动问题发展的动向;另一方面也可以使我们更好地把握社会结构变化的全貌。

一、劳动关系研究溯源

(一)中国早期社会学工作者的努力与研究成果

中国早期的社会学家一开始就很关注劳动关系问题的研究。

1926年陶孟和主持社会调查所对北京的手工业工人进行了调查;1927—1930年,他又先后对塘沽工人及上海工人家计、北平旧式手工艺工人生活费及北平工人生计、华北铁路工人和华北纺织工人工资待遇等问题作了调查;1928年,我国出版了李剑华的《劳动问题与劳动法》一书。

1929年,陈达出版了《中国劳工问题》一书,这是中国城市劳动问题研究的第一本专著。1930年又出版了《上海工人生活程度的一个研究》、《塘沽工人调查》、《河北省及平津两市劳资争论的分析》、《中国劳工年鉴》等。

1940年,史国衡对军需工厂工人生活状况进行了调查,写出了《昆厂劳工》一书,书中附录了田当康著的《内地女工》,论述了当时女工进工厂的社会原因及她们对工业发展的作用。

解放以来,我国的社会学建设虽有所中断,但对劳动问题的研究并没有中止。到社会学恢复以后,对劳动问题的研究更加活跃。近十几年来,劳动关系问题的研究更加深入与广泛。同时,国家也非常重视对劳工问题的研究,全国总工会每年都要进行大规模

的有关职工问题的社会调查,涉及劳动社会学的各个方面。

(二)劳动关系研究的国际社会学渊源

1. 马克思主义对劳动关系本质的研究

马克思和恩格斯很早就对劳动问题有过深刻的研究,提出劳动的本质问题。马克思的《资本论》和恩格斯的《英国工人阶级状况》(1845)两部经典著作是有关劳动社会学研究的重要文献。

恩格斯《英国工人阶级状况》一书,在研究对象和方法上都具有显著的社会学特征,它重点研究了劳动现象与社会结构的关系。考察的对象是世界上第一个社会化大生产的劳动现象,以及在这种生产活动中的劳动者及劳资关系。对当时普遍存在的女工、童工、罢工、工资、工时、工会、工人运动、失业、教育、男女同工不同酬、就业与付酬上的种族歧视等问题作了普遍的研究。这些问题正是资本主义社会化大生产中,社会劳动领域不同层面的劳动现象及社会关系现象的具体表现。恩格斯在此书中,首先以社会冲突的观点重点分析了劳资关系,他分析了引起劳资冲突的社会根源是工人的非人状况和社会意识的不平等;其次是揭示了劳资冲突的表现形式,最初是以破坏的形式出现,然后是工人学会利用工会组织进行合法的经济斗争,而劳资冲突的最高形式则是工人阶级与资产阶级的政治斗争;最后论述了劳资冲突的结果和解决冲突的途径,即只有社会革命才能彻底改变现存的社会制度和生产关系。

马克思在《共产党宣言》里明确指出,资本主义社会使阶级的对立简单化。现存社会的经济结构的矛盾状况一定要反映到阶级结构中来,阶级对立、矛

盾、冲突的关键,实际上是人们在社会生产中所构成的生产关系的本质的反映。工人阶级在社会生产中丧失了对生产资料的支配权,自身也沦为商品,这就决定了工人阶级受剥削的社会身份和地位。这是对资本主义劳资关系矛盾的最精辟的论述。

马克思和恩格斯对劳资关系及工人劳动本质的研究奠定了劳动问题研究的基石,其阶级冲突的观点对后期冲突学派对劳资关系的研究具有重要的影响。

2. 劳资关系在社会结构与社会分层中的地位

二战之后社会学的广泛发展把对劳动关系的研究带到一个新的领域,即劳动关系的研究被摆到了社会总体结构中来认识。

美国社会学家 W·E·穆尔在《劳资关系与社会秩序》(1946年)一书中,重点研究了两个方面的问题,一是从社会组织形式的角度,对企业角色进行研究,研究企业的权限责任、职务、命令系统、人员的配置和晋升等问题,即把企业放在社会组织结构的角度的角度进行研究;二是对职工的角色结构的关系进行研究。

德国社会学家、冲突学派的代表人物之一 R·达伦多夫在其主要著作《工业社会中的阶级和阶级冲突》一书中,通过对组织内部位置的分配展开了一系列的对权力问题的讨论。他认为任何社会组织都是强制性协调的联合体。社会组织内部的不同位置具有不同量的权威和权力。这种不平等的权威分布产生统治和被统治两种角色类型。居统治和被统治位置的行动者形成各自含有潜在共同利益的准群体。统治群体的利益在于维护现存秩序;被统治群体则不可避免地对自己的从属地位的合法性产生怀疑。在具备一定物质和技术手段、意识、领导等条件后,准群体成员获得共同的归属感,组成公开的利益群体,作为集体行动者投入公开的冲突。冲突的结果是社会组织内权力的再分配。这使劳动关系的研究进入利益群体的较微观的层次。

3. 管理理论对劳动关系的认识

谈到劳动关系,遇到的首要问题是:把工人看成是什么?在早期的管理科学中,把人看成是“经济人”,认为人是为了经济目的而工作。

因此,在资本主义早期的工业化过程中,工人便被看成是机器的一部分。F·W·泰勒在其代表作《科学管理原则》(1911)中指出,人是为了经济利益而工作,那么报酬的多少就是最好的奖惩手段。因此,把人视作机器的一部分,提出劳动可分为小单元,用科学方法确定各种劳动的最佳方式,以提高劳

动效率,获取利润。而在管理理论的发展过程中,这种理论因没有把人看成是“社会的人”而遭到了普遍批判。

20世纪20—30年代,开展了以美国的 G·E·梅奥为代表的对工作场所人际关系的研究。提出了“霍桑效应”,即工作中的人际关系及工人的需要、愿望等社会心理因素对生产效率的影响更大,实际存在的非正式群体对人的行为也有明显的影响,这是所谓的“社会人”的假说。这一假说认为人可通过社会需要激发工作动机,人对群体中的社会压力比对企业的经济利诱更容易接受。50年代 A·H·马斯洛进一步发展了这一理论,提出“需要层次说”的动机理论。

美国的管理心理学家 D·M·麦格雷戈在60年代提出 X 理论和 Y 理论。X 理论是以泰勒的管理思想为理论基础,强调经济动机;而 Y 理论是以马斯洛的动机理论为基础的,强调人类高级需要的激励作用,看重人的自我管理与自己作用。而在80年代又有美籍日本人 W·J·大内在《Z 理论》(1981年)一书中提出“Z 理论”组织,即日本企业组织的长期雇佣制、集体决策适度专业化、对职工的整体关心等。

考察由不同的管理思想指导下的企业,我们会发现不同的劳动关系类型,即不同的管理理念会产生不同的劳资关系类型和群体关系类型。当今组织管理理论仍然十分重视劳动关系的研究,其研究重点进一步进入微观层次,主要研究:1)职员能力评估与人员选择、劳动的态度和动机及测量、激励方式、职业设计与人员培训;2)人际关系及其测量、沟通、群体内聚力及群体决策;3)领导行为的评估与领导人员的选拔、训练以及好的领导绩效的获得;4)组织变革与组织发展;5)职工工作与生活质量管理。

二、新时期我国劳动关系研究的主要内容

改革开放的过程中,我国劳动问题发生了许多新变化,劳动关系也出现了许多新特点,这些特点和问题都需要深入研究,下面就几个重点问题进行讨论。

(一)工人在企业中的地位

工人是企业的主人,这是我国一贯坚持的方针。我国的社会主义制度赋予了工人和广大劳动人民行使管理国家的民主权利,工人是国家和企业的主人。长期以来,虽然这种传统的社会角色并未在政治和经济上给广大工人带来多少与众不同的利益,但却给他们以极大的精神力量和情感满足。但是改革开放的十几年来,企业工人的传统地位发生了前所未

有的变化,这种变化是相对的,即工人地位本身没有更大的变化,而是社会结构的显著变化,带来其它社会阶层结构的变化,使工人的地位相对发生了改变。这种改变对工人心理的影响具有深层意义。

美国社会学家戴维斯(K·DAVIS)和穆尔(W·MOORE)在1945年提出一个有关社会分层的功能主义的论点,认为决定社会层次分化的两个因素一是社会位置的功能重要性;二是各类位置人员供应的短缺程度。他们认为,没有社会分化的社会是不存在的,因为人们在社会中的位置,因其功能重要性大小有别,能够胜任各类工作的人数多寡不一,为了鼓励训练有素的人员承担最重要的工作,对各类工作的报酬只能实行差别分配,这就使功能重要而人才供应又很短缺的社会位置得到较高的报酬,由此产生社会分化。在我国现阶段,工人在社会总体中的位置也受到这两个因素的影响。如普遍的观点认为,在企业的发展过程中厂长经理以及技术人员的作用大于生产性工人;而中国大量剩余劳动力的存在,使企业人员的富余成为人所共识的问题,这两个因素在很大程度上决定了工人在企业中相对位置的下移。

在上述两个决定性因素的影响下,工人在企业中地位的改变主要表现在以下四个方面:

1. 社会和企业注重发挥经营管理者的作用,重视知识分子、技术人员的价值,并在政治和经济上逐步肯定了他们的利益,使其地位有所提高。管理者、技术人员与生产第一线工人的收入差距在拉开,各种福利待遇上的距离也加大了。

2. 经济体制的改革,使人们对不同社会阶层的人的态度与价值评判发生了变化。工人先赋地位的优越性在减弱,而人的能力和各种社会关系资源变得更有价值。

3. 在改革用工制度、实施劳动优化组合、落实生产承包责任制及一些国有企业亏损破产的过程中,职工切身感受到自己地位受到的挑战,这普遍加重了工人的心理压力。例如,厂长、经理责任制导致企业厂长、经理权限的膨胀趋势,他们不仅握有生产经营的决策权,也掌握利益的分配、人事的调动任免等权力,这就使工人在企业内部的地位发生变化,一方是掌握多权力的厂长经理,一方面是处于被动地位、受支配的工人,某些工人在事实上丧失了企业主人的地位。1988年一项有关全国21个城市47家大中型国营企业2万企业职工的调查就说明了这一点:企业职工中认为“自己真正是企业的主人”的只占24.2%,有65.9%的人明确表示自己与企业的关系

是“利益共享”、“干活挣钱”甚至是“受雇佣”的关系(张潘仕,1991)。

4. 社会大环境使一些职工产生“相对剥夺感”。虽然企业工人的生活水平在改革开放以来有了明显的改善,但是当他们与个体户、经商者等作比较时,就会感到自己的生活相对处于较低水平。社会分配的不公和舆论宣传上对工人地位及社会贡献的忽视,更进一步加剧了职工的心理不平衡。

(二)工人内部的阶层分化

改革以来,工人内部的阶层差异逐渐形成,这主要表现在以下几个方面:

1. 由于企业所有制结构多样性的变化带来的不同所有制企业工人的分化。如,国有亏损企业职工与外资企业职工的分化。新中国成立以来,中国人与社会的关系多在单位基础上发生的,人隶属于自己的单位,而十几年来中国社会结构的变化首先触及的就是“单位体制”。在中国经济多元化发展的过程中,原来一统的同异性单位发生了变化。如以生产企业为一个总体单位,过去大多国有、集体所有的差别,而现在则出现了多种形式的企业单位。以1993年为例,在城镇全部从业人员中,国有经济从业人员占68.3%;集体经济从业人员占21.25%;私营经济从业人员占1.17%;个体经济从业人员占5.83%;联营经济从业人员占0.41%;股份制经济从业人员占1.03%;“三资”企业占1.18%(《中国劳动统计年鉴(1994)》)。经济单位的多元化,必然导致其内部职工在就业、工资、福利等方面的差异;而国有企业在劳动福利、社会待遇等方面的优越性正随着其它经济组织形式的活跃而相对减弱。1992年全国总工会对5万工人的调查表明,国有企业职工的经济收入低于“三资”企业职工。当年7月份的月平均收入,前者为239元,后者为376元,后者是前者的1.57倍(冯同庆,1993年)。

2. 地区间经济发展的不平衡产生了以地区为单位的工人群体的分化。改革开放的十几年来,由于地理位置的不同,所具有的资源不同,所享有的国家优惠政策不同,各地区经济发展具有很大的差异,由此带来了各地区间工人收入、福利待遇等方面的差异,尤其是沿海开放地区与内陆地区的差距越来越大。1993年海南省平均人均工资为7541元,贵州省的人均工资仅为1874元,而全国的平均工资水平为5171元(《中国劳动统计年鉴(1994年)》)。

3. 产业群体的分化。工人群体的分化还在于中国产业群体在各种利益方面发生分化,如信息服务业与重工业生产部门的收入差距在增加。同一地

位的工人,由于所处产业部门的不同就会存在不同的收益差别。1993年制造业从业人员的平均工资为4874元;而交通运输、仓储及邮电通信业为6450元,其中的邮电通信业的人均工资达14292元,是各行业职工中平均工资最高的(《中国劳动统计年鉴(1994)》)。

4. 职工内群体的分化。职工内部的分化,如管理者、专业技术人员、生产工人的分化。在这种分化中,人的才能和基础教育成为分化的基础。生产单位对于人才的需求,使不同才能的人的工资、住房等职工内部差距加大,尤其是在非国有企业,收入、待遇档次的拉大,成为管理者进行管理的一种手段。从总体上看,管理人员地位稳中有升,技术人员地位有较大幅度 and 较快速度的提高,工人的地位相对下移。

(三)具有特殊身份的工人:农民工与失业人员出现

在新时期,我国劳动领域出现了一些新的身份的人,如具有农民身份的工人和失业人员,他们成为具有特殊意义的边缘人。

1. 由于中国大量剩余劳动力的存在和改革开放增加了农民流动的可能性,大批农民加入了农民工群体,其中一部分进入乡镇企业,一部分进入新兴的农村私人企业,还有一部分涌入城镇的各种企业,从而成为工人中具有特殊身份的人。1978年乡镇企业的农民工共有2827万人,占农村劳动力总数的8%,1993年发展到12345万人,占农村劳动力总数的27.89%(《中国劳动统计年鉴(1994)》)。这些具有农民身份的工人形成了一个边缘阶层,介于城市工人阶级与纯粹的农民阶级之间,可以视为工人阶级的一个特殊阶层(王汉生、张新祥《解放以来中国的社会层次分化》,《社会学研究》1993年第5期)。

2. 失业问题及不充分就业问题是当今社会十分关注的问题。1993年中国城镇职工失业率为2.6%,至1994年上半年,失业人员为415万。除此以外,我国还存在着工作时间不足的就业人员;收入不足的就业人员和就业不足人员。目前,国有企业职工约为1亿人,据有关情况分析,未来几年内,国有企业中将有30%以上的富余人员或“在职失业”者,绝对人数在3000万以上(1995年1月6日《经济日报》,牛仁亮)

(四)劳资关系问题

目前劳资关系的重点主要涉及新出现的所有制经济结构,如私营经济、外商投资经济,港、澳、台投资经济结构中存在的劳资关系。

从总体角度看,劳资关系问题的研究应当包括以下几个方面:1)在劳动过程中各种角色的作用、关

系、摩擦与冲突。2)工会的地位;3)各级管理部门与职工的冲突;4)工会代表与资方的冲突与协调;5)劳资契约与劳资协商等;6)对各种劳动问题,如职工工资、工作时间、职工职务的升迁、职工的健康、职业病、劳动纠纷等问题的解决。笔者认为,目前重点应研究如下问题:

1. 工会职能问题。改革开放后,工会的职能作用明显增加,但应开展对独资企业、合资企业工会的研究。

从历史上看,工会的出现是源于劳动者感到他们在工作中受到经济制度的剥削,又对情况缺乏了解,无法以个人的力量与雇主进行对抗,而后劳动者逐渐发现人多就是力量,因此成立了各种组织,以组织、集体的力量与雇主谈判,最终,工会受到法律的保护,得到工人的响应与支持。在考察工会的作用,即集体的协议是如何进行,有下面几个问题值得注意:1)工会的合法性;作为一家正在被组织起来的工厂的生产作业线上的劳动者,以什么方式来形成工会?工会成员的资格如何任定,是群众以投票的方式选举出来的,还是上级主管部门决定的?2)工会的代表与其他管理部门的协调;3)当发生纠纷时,工会的力量如何行使作用?作用到底有多大?4)在制度方面,工会的作用是如何发生的,如协议的主要内容,是有关工资、福利的,还是有关劳动规章制度的,有关提升与解雇的?5)从社会的角度看,政府在工会作用的发挥上具有何种功能?

2. 对私人企业与“三资”企业的工人劳动保护问题。近几年来,在私人企业和“三资”企业中,工人与资方的矛盾在劳动保护问题上表现得极为突出。工人在劳动中受到保护是我国劳动法规定的,但是由于种种原因,在一些地方和企业中工人劳动保护条件极差,由此造成严重的劳资冲突。对此应当进行政策上的研究,提出有利于我国工人利益的可操作的法律和法规。

总之,经济改革与发展的过程中,劳动关系问题已成为一个非常重要的问题,这需要社会学家加大力度进行深入研究,并提出有关对策。

参考书目:

- (1)安建华:《工人阶级内部的阶层差异》(《社会学研究》,1994年第6期)
- (2)张潘仕:《关于大中型国营企业凝聚力的调查分析》(《社会学研究》1995年第5期)
- (3)《中国劳动统计年鉴(1994年)》(中国统计出版社,1994年出版)
- (4)冯同庆:《1992—1993年:中国职工状况分析与预测》(《社会学研究》,1993年第3期) (责任编辑 王金玲)