

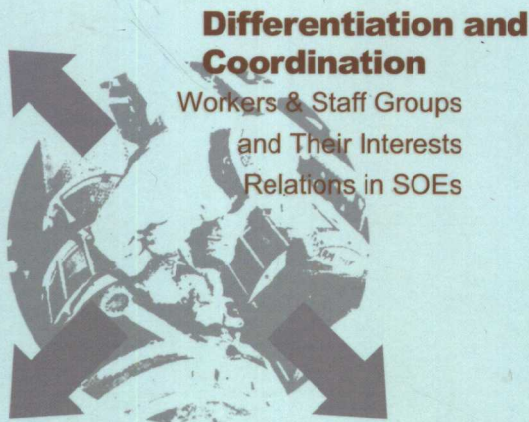


中国劳动关系学院学术论丛

分化与协调

—— 国有企业各职工群体及其
利益关系

主 编 刘玉方
副主编 沈琴琴 黄任民



· 中国劳动关系学院学术论丛 ·

分化与协调

——国有企业各职工群体及其利益关系

Differentiation and Coordination:

Workers & Staff Groups and Their Interests Relations in SOEs

主 编 刘玉方

副主编 沈琴琴 黄任民



社会科学文献出版社

SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

· 中国劳动关系学院学术论丛 ·

分化与协调

——国有企业各职工群体及其利益关系

主 编 / 刘玉方

副 主 编 / 沈琴琴 黄任民

出 版 人 / 谢寿光

出 版 者 / 社会科学文献出版社

地 址 / 北京市东城区先晓胡同 10 号

邮政编码 / 100005

网 址 / <http://www.ssap.com.cn>

责任部门 / 皮书出版中心

(010) 65281160

项目经理 / 范广伟

责任编辑 / 王玉敏

责任校对 / 陈 珊

责任印制 / 同 非

总 经 销 / 社会科学文献出版社发行部

(010) 65139961 65139963

经 销 / 各地书店

读者服务 / 客户服务中心

(010) 65285539

法律顾问 / 北京建元律师事务所

排 版 / 北京中文天地文化艺术有限公司

印 刷 / 世纪兴源印刷有限公司

开 本 / 889 × 1194 毫米 1/32 开

印 张 / 10.25

字 数 / 197 千字

版 次 / 2005 年 12 月第 1 版

印 次 / 2005 年 12 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 7 - 80190 - 858 - 9/F · 270

定 价 / 23.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误，
请与本社客户服务中心联系更换



版权所有 翻印必究

《中国劳动关系学院学术论丛》

总 序

中国劳动关系学院的前身是中国工运学院。而中国工运学院是由中华全国总工会干部学校改制而来的。从1949年中华全国总工会干部学校建立以来，学校经历了从干部学校到管理干部学院的转变，继而在2003年成为现在的普通本科大学。2004年，国家教育部批准建立劳动关系本科专业，中国劳动关系学院成为唯一的首办学校。围绕劳动关系学科，建设专业，兴办学校，在中国高等教育发展历史上尚属首次。无疑，这是中国走上新型工业化道路的需要，也是迎接全球化挑战与机遇的需要。

劳动是人类最基本的实践活动，劳动关系是工业化时代最基本的一种社会关系。而且，其涉及劳动者、企业、政府各个方面，与社会的经济、政治、文化等领域密切相关，与国际范围的联系也越来越紧密。特别是在中国，由计划经济向市场经济转型引起的数亿的工业人口变迁和向工业人口转移，为全民族乃至全世界瞩目。当今中国的劳动社会问题和劳动关系状况，首先是涉及几亿人口的民生问题，包括生存和发展问题。而且，还超出了其本身的范围，成为中国构建和谐社会和谋求科学发展的课题。甚至可以说，在历史的长河中和世界的视野里，这些问题都是极具研究价值和学术意义的。

在上述背景下“改制、升格和更名”的中国劳动关系学院，

2 分化与协调

作为以劳动关系学科为特色的高等学校，承载着历史的责任和义务。有大量的劳动和劳动关系现象需要描述，有大量的劳动和劳动关系问题需要研究，还有大量的劳动和劳动关系的文献和资料需要整理和编辑。

为此，我们组织编写了《中国劳动关系学院学术论丛》，以反映和向社会贡献相关的学术研究成果。此外，为了让读者了解我们这方面更多的科研组织工作，我们还组织编写了《劳动关系经典著作译丛》和《劳动关系系列教材》。希望经过艰苦的努力，中国劳动关系学院能够建立起有中国特色的劳动关系学科体系。

中国劳动关系学院科研处

2005 年 7 月

导 言

在当今经济格局中，我们所说的国有企业，是指国有独资企业和国有控股企业；国有企业职工，是指在上述企业中就职的所有职工，包括企业经营者、管理者、技术人员和普通工人等各类职工。

在中国工人阶级队伍构成中，国有企业职工占有主体地位，这不仅就其数量而言，也是就其在国家经济社会发展中的作用而言。在传统计划经济时期是这样，而在经济市场化的今天，这种状况依然没有从根本上改变。尽管民营经济的崛起和外资经济的进驻，使中国经济格局发生了前所未有的变化，国有经济结束了它一统天下的局面，国有企业从数量上和分布上都呈现收缩的趋势，但是，国有经济占据关键领域和重要部门，控制经济命脉的政策导向，从而使国有企业在国家经济发展作用发挥着至关重要的作用。国有企业的重要作用为国有职工在国家经济社会发展中发挥重要作用奠定了基础。从这个意义上讲，作为中国工人阶级主体部分的国有企业职工，是社会主义现代化建设的生力军。

然而，这个生力军具有较为复杂的内部结构，它已经不再是传统计划经济时期那种高度同质、利益格局极其单一的职工队伍了。国有企业职工在市场化过程中正进行着自身结构的分化和演变，形成了利益取向不尽相同的各种职工群体。这种分化一方面激活了企业的发展能力，具有效率意义；另一方面也使利益关系复杂化，并产生了各种矛盾。从经济学和社会学的角度看，这是个喜忧参半的过程。

市场化的进程伴随着社会分化，这在一切市场化国家都是普遍发生的，至少在市场化的前期是这样。这里的社会分化不是指社会成员在职业意义上的分工和专业化，而是指其在利益分配上的分化，具体体现为收入、社会权利等方面的差异。这种分化是在社会宏观层面和经济组织内部微观层面上双重推进的。在中国，宏观层面的分化主要表现为城乡差异、地区差异、行业差异、不同所有制经济类型差异以及散在的社会成员之间的差异；微观层面的分化主要表现为处于同一经济组织内部的成员之间的差异。

在中国，企业微观层面的分化是一种新现象。因为，在计划经济时期，社会宏观层面的分化是一直存在且不讳言的（如存在着三大差别），但企业微观层面的分化基本没有显现，那时的企业职工一直表现为高度同质的内部结构。但是，20多年来的市场化改变了这一切，企业微观层面的利益分化由隐及显、从小到大地成长起来，形成了企业内部较以前复杂得多的利益关系。市场化改变了计划经济时期的企业内部劳动关系，也改变了企业内部的利益关系。

在企业内部分化中，国有企业尤为引人注目。因为私营企业和外资企业由于其本身的非公有性，决定了它们内部分配机制的分化导向，这又决定了它们内部分化的必然性和这种分化在人们心目中的合理性。但国有企业公有的产权性质，使人们对其内部成员的分化有完全不同于非公企业的价值判断。

国有企业内部分化过程表现为各职工利益群体的形成过程。综合职业劳动分工、经济收入状况、社会权利状况、组织资源分享等几个方面的因素，我们把国有企业职工分为五大群体，即企业经营者群体、中层管理者群体、技术人员群体、普通工人群体和弱势（困难）职工群体。这些利益群体根本利益一致，但在经济权利和社会权利分割上存在着差异，甚至在某些方面存在着很大的利益差异。从总体上看，国有企业各职工利益群体的经济社会权利状况呈现出企业经营者—中层管理者—技术人员—普通工人—困难职工群体的等级序列，其利益差别日益增大。不同利益群体在企业改革与发展中的受益程度和对改革成本的分担程度不同，从而使企业内部的利益关系呈现出深刻的变化。基于企业内部分化的矛盾时有发生，甚至有时呈现为激烈的冲突，成为影响企业发展和社会稳定的重要因素。

对待国有企业的内部分化，应该做到：

①肯定分化的合理性和必然性，因为高度同质的企业内部分配格局必然牺牲效率，这与社会的发展目标不相容，没有分化就没有效率。

②辩证地看待分化，国有企业内部分化是个复杂的过程，盘根错节，要区分合理分化与不合理分化。

③进行制度建设，抑制和祛除导致不合理分化的因素和条件，整治以不合理、不合法手段捞取利益的行为。

④坚持公平原则，控制两极分化，立足中间，调控两端，扩大中等收入者的比重，让全体成员共享企业发展成果，分摊改革和经营成本。

在国有企业内部分化所产生的不同职工利益群体中，作为强势群体的企业经营者的收入和社会权利状况备受关注。尽管大多数国有企业经营者的收入水平与一些民营企业和外资企业经营者难以相比，但不可忽视的是，国有企业经营者在企业内部与普通职工之间的实际收入差距在明显加大，有些国有企业经营者的收入已经与实力雄厚的民营企业、外资企业老板旗鼓相当，这在中央所属的大型的、垄断性的国有企业中表现得尤为突出。国有企业经营者成为转型期中国社会受益较多的群体，他们属于先富裕起来的人，其经济权利和社会权利状况具有优势地位。

国有企业经营者所得到的较高收入，是通过收入来源的多样化实现的：既有传统的劳动工资，也有凭借其管理和技术等要素得到的收入；既有制度内的、规范性的收入，也有制度外的、非规范性的收入。在这些收入中，有些是很难通过公开的调查统计手段来准确把握的，因此就形成了调查统计数字与人们心中度量不一致的现象。有报道说，某些垄断性国字号大企业的经营者薪酬水平高得令人咋舌，这从

对“玩火”出事者所披露的相关情况可见一斑，如被称为“打工皇帝”的某前国有企业老总，年薪大约合人民币 2350 万元^①。同一篇报道披露，中央企业负责人收入与职工平均收入呈现差距拉大趋势，其差距由 2002 年的 12.7 倍增加到 2003 年的 13.5 倍。这反映了国有企业经营者的收入已经与普通职工的收入拉开了距离，并且有进一步拉大的趋势。在这里有两点应该引起注意：①超高的薪酬水平肯定不是所有国有企业经营者都能享有的，但也绝不是只有极少数“玩火”者独有的；②如此高额薪酬，尽管不能全部归入合理、合法的类别，但最起码它的主体部分是制度所允许的。这说明，国有企业经营者的高额薪酬很大程度上是制度安排的结果。

与企业经营者相比，国有企业普通职工的收入类别比较单一，收入来源主要仍为劳动工资（包括常规性的奖金、津贴等）。尽管随着中国经济社会的发展，包括国有企业职工在内的全社会劳动者的收入普遍有所提高，但劳动工资收入的增长始终难以与其他生产要素收入的增长相比。

普通职工所拥有的主要生产要素是劳动，而非资本、管理和技术，这种要素禀赋的单一性及其稀缺程度的有限性，势必造成他们在企业分配中的收入相对较低，在利益分配中处于弱势地位。这种状况一旦固化，普通职工地位就不会有根本的改善。更为重要的是，普通职工的收入基本上处于制

① 2004 年 12 月 17 日第二版《报刊文摘》。

度规范的控制范围内，这种规范性的收入，难以追赶制度外的、失控的收入。当某些岗位、某些群体的人不但领取制度内收入，而且还有机会获得制度外的非规范类收入时，他们的收入就与普通职工拉开了距离。普通职工由于这种机会的匮乏而沦为低端收入群体。

从这个意义上说，普通职工地位低是分化的结果，而劳动要素分配权弱化和制度外收入机会的不对等才是分化的主要原因。因此，企业内部部分化的发展趋势（某一群体相对其他群体而言，其地位到底是上升还是下降，或者原地不动），一方面受制于制度建设能否使各种收入都纳入规范，能否取缔和压缩非规范性收入；另一方面决定于职工所禀承的生产要素的充裕程度，以及它们获得回报的水平。

中国共产党的十六大提出了“确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则”。而问题的关键在于，劳动要素是否与资本、技术、管理要素具有同等重要的分配权。从普通职工角度看，劳动要素目前还没有像资本和管理要素那样在参与分配中引起足够的重视，具体表现为：劳动要素参与分配只是参与成本补偿的分配（获得劳动工资），而不是参与人力资本投资的回报性分配（没有或缺少对剩余的分配），这造成了劳动要素与其他要素利益索取权的不对等，从而使两种要素持有者在收入方面产生巨大的差异。因此，各职工群体所仰赖的参与分配的生产要素的分配权如何，以及这种分配权中所含有的投资回报性分配权的比重有多大，成为影响各职工群体未来利益走向的重要因素。

与制度外的非规范性收入类别不同，要素的利益索取权及其所得回报，属于制度性范畴，一旦确立，它就以合法的形式实施。这种制度性的、合法的分配方式应该同时具有合理性，即它能够在保证效率的前提下，最大限度地实现公平，在保持有限度的差距过程中，实现人们意识上对这种差距的认同。因此，需要引起理论工作者和政府决策部门关注的是，在对社会分化、企业内部分化进行调控的制度建设过程中，应该对不同要素的利益索取权进行科学的、公允的界定，要让各种要素持有者得到恰如其分的回报，而不能厚此薄彼，区别对待。

诚然，这并非无视市场经济法则和价值规律，不管各种生产要素稀缺程度的差异，强求各种要素持有者获得等额收入。这里所主张的只是权利对等，而非结果均等，即劳动要素持有者应该与其他要素持有者一样，参与企业剩余的分配，而不是被排除在这种权利之外。至于分得多少，则应该按要素的价值和所做的贡献来确定，劳动要素与其他要素在对企业剩余的利益索取权上的差别，仅仅应该体现在所得利益“多”和“少”上，而不应该体现在所得利益“有”和“无”上。同时，应该注意的是，切不可从一个极端跳到另一个极端，即从过去只承认劳动要素的贡献而无视其他要素参与价值和财富创造这一极端，走向片面强调资本、管理等要素的贡献而忽视劳动要素权益的另一个极端。前一个极端会牺牲效率，导致发展乏力，后一个极端不仅会牺牲效率，还会牺牲公平，引发社会矛盾，影响社会稳定。

十六届四中全会提出，构建社会主义和谐社会，把解决社会公平问题提到了一个新的高度。正确认识国有企业的内部分化，解决分化中的矛盾，让更多的人享有企业发展成果，是构建和谐社会的重要组成部分。构建和谐社会不仅要有宏观视野，还要从微观着手，既要解决社会宏观层面的收入差距拉大和分配不公的问题，也要解决经济组织内部分化和收入差距悬殊的问题。在这个意义上，研究和调控国有企业内部分化，化解分化中的矛盾，保证各职工利益群体的应得权利，是构建和谐社会的重要内容。

归根到底，对待国有企业内部分化：①要有清醒的认识，理清导致分化的原因和分化的程度；②要进行制度建设，在效率与公平的平衡中进行利益整合，让全体职工能最大限度地共享企业和社会发展成果，心情舒畅地投身于改革和建设过程中。这是以人为本，全面、协调、可持续发展的科学发展观的必然要求。

目 录

导 言	1
第一章 国有企业职工的地位变迁	1
第一节 国有企业的改革历程	1
第二节 国有企业职工在改革中的地位变迁	8
第三节 对国有企业职工的外部比较	22
第四节 国有企业职工的发展走向	32
第二章 企业经营者	42
第一节 概述	42
第二节 经济收入	48
第三节 社会权利	65
第四节 发展趋势	72
第三章 中层管理者	81
第一节 概述	81
第二节 经济收入	90

第三节 社会权利	100
第四节 发展趋势	110
第四章 技术人员	118
第一节 概述	118
第二节 群体地位的历史演变	127
第三节 经济收入	134
第四节 社会权利	146
第五章 普通工人	161
第一节 概述	161
第二节 经济收入	171
第三节 社会权利	181
第四节 发展趋势	189
第六章 困难职工群体	196
第一节 概述	196
第二节 困难职工群体成因	201
第三节 经济和社会权利状况	208
第四节 维护困难职工群体合法权益的工会视角	219
第七章 企业内部经济利益关系	229
第一节 企业内部经济关系的内容	229
第二节 企业内部职工经济利益关系的变化	237
第三节 职工收入差距拉大的原因	246

第四节 企业职工经济关系的合理调整	258
第八章 企业内部部分化衍生的矛盾及其制度建设	267
第一节 企业内部部分化的必然性	267
第二节 企业内部部分化的特点	271
第三节 企业内部部分化中的矛盾焦点	279
第四节 企业内部部分化的制度建设	286
主要参考文献	298
后 记	302

Contents

Introduction	1
--------------------	---

Chapter 1 The transition of status of workers and staff in SOEs	1
--	---

1.1 The course of reform of SOEs	1
--	---

1.2 The transition of status of workers and staff in SOEs in reforming	8
---	---

1.3 External comparison of workers and staff in SOEs	22
---	----

1.4 Developing trend of workers and staff in SOEs	32
--	----

Chapter 2 SOE management	42
--------------------------------	----

2.1 Overview	42
--------------------	----