

乡镇私营企业用工制度探析

王钦¹ 周晓²

摘要：改革开放三十年，中国经济获得了长足的发展。乡镇私营企业也逐渐从计划经济的桎梏中解脱出来，与市场经济接轨，发展优势日益显现。农村剩余劳动力的大量涌现迎合了乡镇私营企业发展的需求，但由于企业自身的趋利性、法规政策的不健全以及劳动者自我保护意识薄弱、维权能力差等诸多因素的存在，私营企业的用工制度出现了诸多弊病，并呈现放大的趋势。及时采取恰当的应对策略，完善用工制度，对增强企业的竞争力，实现企业的持续、良性发展具有重要的意义。

关键词：乡镇私营企业 用工制度 临时工制度

一、乡镇私营企业发展状况概述

乡镇私营企业是乡镇企业的一种表现形式，是指乡镇中由个人（农户）投资兴办、生产资料归个人所有，并在国家政策许可范围内进行雇工经营的企业。

20世纪80年代，随着家庭联产承包责任制的确立和发展，农业生产效率大大提高，农村剩余劳动力数量激增，乡镇企业在改革的大潮中“异军突起”。但由于传统观念的局限，在发展初期，集体企业在乡镇企业中占据主体，私营企业则被看作是“资本主义复辟”而受到压制。20世纪90年代，社会主义市场经济体制改革打破了传统观念，乡镇私营企业也因为其自身所具有的灵活性、创新性等优势而得到迅速的发展，特别是在90年代中期开始的乡镇企业产权制度改革之后，乡镇私营企业在乡镇企业中所占比重跃居首位。

乡镇私营企业不仅在数量上取得了优势，在效益上也有了新的突破，对农村经济社会的发展、农民生活的改善做出了越来越大的贡献。以山东省临沂市莒南县为例，2009年中小企业完成工业总产值253亿元；实现利税8.9亿元，占到了县财政收入的80%~85%；从业人员达到15万人，承担了了逾半的就业压力。³

在取得诸多辉煌的成就的同时，乡镇私营企业的发展也遇到了越来越多的问题，特别是在用工制度方面的不规范和不系统，阻碍了这些企业的良性、持久发

¹ 王钦，男，山东大学，社会学专业

² 周晓，男，山东大学，哲学专业

³ 数据来源 莒南县中小企业局《关于我县中小企业发展情况的调研报告》

展。

二、乡镇私营企业用工制度概览

用工制度即是指使用工人的各项制度，大体可以分为正式工制度和临时工制度两种，不同的用工制度在工作期限、工作分配和工作待遇方面存在较大差别。

通过正式工制度招募的工人，有规定的劳动时间、工资待遇、享有假期、享受退休养老金待遇。而临时工的劳动时间、工资待遇都不是确定的。

按照工资核算方式不同，临时工又分为计时工和计件工两种。计时工是按照工人劳动的时长（以小时或天数为单位），以此作为计算工资的依据；计件工是按照工人生产产品的数量作为计算工资的依据。

通过实地调查，笔者得知，由于私营企业注重生产效益和生产效率，针对普通工人的用工制度往往是临时工制度。

案例一 山东省莒南县 HLX 工艺品有限公司⁴

访谈对象：W × × 公司总经理

访谈地点：公司经理办公室

1. 企业简介

山东省莒南县 HLX 工艺品有限公司是一家多年拥有出口产权的对外贸易公司，始建于 1994 年，主要经营柳、藤、草、木等工艺产品的加工销售，海外市场主要包括美国、加拿大、拉脱维亚等国家。常年接受大量海外订单，公司效益较好。

2. 用工制度

企业的就业人员主要分为管理人员、技术人员、普通工人三大类。管理人员、技术人员占 20%，与企业签订合同，按月给付工资；普通工人主要通过招工公告在周边村落招募，分计件工资（主要针对普通工人）和计时工资（主要针对技术工人）两种，年龄一般都在四十岁以上，女工居多。大部分工人亦工亦农，在农闲时到厂里打工赚取额外生活收入，农忙时工人较少，但由于处于企业订单淡季，对企业的生产活动影响较小。

案例二 济南市 GS 机械制造有限公司

访谈对象：S × 公司总经理

⁴ 说明：案例三、案例四内容均根据企业经理访谈提纲记录整理，企业名称与访谈对象均用拼音字母代替

访谈地点：公司接待室

1. 企业简介

济南市 GS 机械制造有限公司是一家外商独资公司，创建于 2001 年，主要生产不锈钢精密铸件和普通铸件等机械铸造产品，产品全部出口欧美等国，盈利能力较强，最高年产值达 350 万美元。

2. 用工制度

公司的人员构成主要包括工人、组长、部门经理等层次。普通工人通过网络、公告、招聘会等形式招募，应聘的人员分布在周边村庄。普通工人年龄在 30 岁~50 岁不等，以 40 岁~50 岁居多，月工资一般在 1000~1200 元。工人一般都为临时工，公司不负责其保险的购买。员工的技术素质偏低，不能满足企业的生产需要。

由上述案例可知，私营企业倾向于选择启用临时工，主要基于临时工所具有的以下特点：

1、灵活性强。临时工不固定在企业内供职，因而企业可以根据自身的效益调整用工的数量，如在生产的淡季缩减招工，在生产的旺季增加招工，提高了企业的生产效率，避免了生产供大于求产生的劳动力冗余，降低了生产成本。

2、劳动力成本低。乡镇私营企业在周边村落招募的临时工一般是在农闲时为自家赚取额外的生活费用，从事的一般是体力性劳动，基于当地整体经济水平和自身素质的限制，平均工资水平较低，从而缩减了企业的劳动雇佣支出。

3、“赶工游戏”刺激劳动者的工作积极性。计件工制度是工作现场的控制手段⁵，工资水平与生产产品数量直接挂钩，刺激了劳动者的工作积极性，避免了可能出现的消极怠工问题。

私营企业这种灵活的用工制度无论对社会、企业自身还是就业劳动者来说，都有积极的意义。

第一，对社会而言，吸纳了大量的农村剩余劳动力，缓解了就业压力。这种“离土不离乡，进厂不进城”的用工制度，避免了因农村剩余劳动力大规模涌进城市而引起的各种城市病。

第二，对企业自身而言，降低了企业的生产成本，增加了企业的生产效率。在生产的淡季，企业不必再为大量冗余的劳动力支付规定额度的工资，而将节约

⁵ 麦克·布洛维：《制造同意》，商务印书馆，2008 年 2 月第 1 版，112 页

下来的支出更多的投入到劳动力需求高的生产旺季当中，有效地平衡了企业劳动力供需矛盾。

第三，对农村劳动者而言，亦工亦农，在不影响农业生产的同时，增加了其收入。临时工制度使就业者可以选择农闲的时间赚取生活费用，且企业提供的岗位门槛较低，大部分就业者都能胜任。

三、乡镇私营企业现行用工制度存在的问题

尽管临时用工制度有其可取之处且确实发挥了积极的作用，但这种制度是建立实现企业生产效益最大化的目的之上的，其弊病显而易见。

1、劳动者自身的权益得不到有效的保障。

临时工的工资水平一般低于同等条件正式工人的工资水平，而劳动时间和劳动强度却远高于正式工人，不仅如此，不少企业存在拖欠工资的问题。加之相关法律的不完善、劳动者的维权意识和维权能力差、当地政府的少作为和不作为，使这一问题愈加凸显。

2、劳动者与企业的纠纷难以得到有效、合理的解决。

劳动者法律意识淡薄，缺少正确捍卫自身利益的有效途径。当其与企业之间产生矛盾时，或者忍气吞声，或者暴力相加，往往使自己处于更加不利的处境。

3、安全生产没有得到乡镇私营企业管理人员足够的重视。

企业的老板为了缩减成本，增加收益，极力压缩与安全保护相关的开支。相关政策没有做出严格的规定，企业也不愿付出额外的开支。

4、企业的生产在很大程度上受到农业生产周期的制约。

企业招募的临时工一般都有一定的耕地并且是农业生产的主劳力，一旦农忙起来，他们无暇外出务工，而企业又缺少其他的劳动力来源，劳动力短缺的问题就会凸显出来。

5、劳动力素质偏低，越来越难以满足企业生产发展的需要。

当地就业劳动力的受教育水平普遍偏低，只能从事一些门槛较低的体力劳动。这虽然在一定程度上保证了企业生产的低成本，但从长远来看，产品的质量难以得到保证最终会影响到企业长远的、持久的发展。

四、应对策略

乡镇私营企业现行用工制度诸多弊病的存在,迫切要求企业完善现行的用工制度,以适应高质量、高创新的生产需求和规范化的经济秩序。

第一, 加强政府对企业的监督职能。

企业产权制度的改革不应该意味着政府在企业发展中的缺位,而是指政府从管理者转变为引导者。一些地区的政府工作人员为了自身的政绩,对企业的行为持不作为的态度,助长了不正之风。

第二, 规范企业用工, 强调“有合同的”临时工⁶。

由于大部分中小企业规模和效益的限制,临时工制度在很长一段时间内还会较为普遍的存在。通过书面合同对企业和职工双方的权利和义务做出相对明确的规定,从而在一定程度上弥补临时工制度存在的不足。

第三, 在工资核算方面, 以计件工资为主, 计时工资为辅。

计件工资将劳动者的劳动投入与劳动回报直接挂钩,不同劳动者的报酬之间因付出不同存在“合理的差距”,能较好的提高劳动者的生产积极性,应该作为主要得工资核算方式。对一些不直接产出有形产品的工作岗位,可以按工作时长计发工资。

第四, 加强对职工的技能培训。

发展骨干工人,对劳动者进行系统的、有针对性的培训,实现生产过程的程序化和规范化。必要的支出最终会换来效率和质量的同时提升。

第五, 构建风险应对机制。

风险应对机制应当包括劳动者的安全意识培养、劳动者的维权意识培养、企业生产过程的安全设施三个方面。

⁶ 郑湘娟、任春晓、郑春牧:《多元化用工制度下的企业文化建设》,《北京行政学院学报》2010年第2期

参考文献

- [1] 莒南县中小企业局《关于我县中小企业发展情况的调研报告》
- [2] 李芹、赵卫华：《乡镇企业改制与农村社区发展》，山东大学出版社，2002年6月第1版
- [3] 麦克·布洛维：《制造同意》，商务印书馆，2008年2月第1版
- [4] 郑湘娟、任春晓、郑春牧：《多元化用工制度下的企业文化建设》，《北京行政学院学报》2010年第2期
- [5] 啜文：《乡镇私营企业发展问题探析》，《中国乡镇企业》，2001年第5期
- [6] 欧阳骏：《外资、私营、乡镇企业劳动关系状况及组建工会的紧迫性》，《工会理论与实践》，2000年第3期
- [7] 张厚义、明立志：《中国私营企业发展报告（2001）》，社会科学文献出版社，2002年

作者简介：王钦，山东大学哲学与社会发展学院。

文章来源：作者投稿