

第八期

一九九六年 ■ 秋季

### 專題：現代性的社會觀

- ▲ 後現代主義社會觀之積極性
- ▲ 理性·實踐·與現代社會困境
- ▲ 純粹反猶太屠殺與現代性
- ▲ 現代性·社會控制與香港青少年問題

香  
港

# 社會科學學報

### 中國研究

- ▲ 中國的企業勞動關係
- ▲ 工會與黨—國衝突：八十年代以來的中國工會改革
- ▲ 歐共體在華企業經營狀況之決定因素

### 理論

- ▲ 反市場的資本主義
- ▲ 科學與人文之間：由米德至布林馬之「形象互動論」

### 過渡期專論

- ▲ 九七回歸前夕的香港行政與立法關係

### 評論

- ▲ 鄧謙論思想解放、制度創新與中國前途

**香港社會科學學報** 第八期 1996年秋季

**Hong Kong Journal of Social Sciences** No. 8 Autumn 1996

香港城市大學當代中國研究中心  
Contemporary China Research Centre  
City University of Hong Kong

## 目錄

### 專題：現代性的社會觀

- ▲陳榮灼  
後現代主義社會觀之積極性 1
- ▲阮新邦  
理性、實踐與現代社會困境 19
- ▲鄭文龍  
納粹反猶太屠殺與現代性 37
- ▲呂志偉  
現代性、社會控制與香港青少年問題 1945-1979 59

### 中國研究

- ▲唐文方 馮同慶  
中國的企業勞動關係 85
- ▲姜凱文  
工會與黨-國衝突：八十年代以來的中國工會改革 121
- ▲吳衛平  
歐共體在華企業經營狀況決定因素之研究 159

### 理論

- ▲許寶強  
反市場的資本主義 177

© 香港城市大學 1996

本學報版權為香港城市大學所有。除獲香港城市大學書面允許外，不得在任何地區、以任何方式、任何文字翻印、仿製或轉載本學報文字或圖表。

ISSN 1021-3619

出版：香港城市大學當代中國研究中心  
香港九龍達之路

製作：香港城市大學媒介製作部

© City University of Hong Kong 1996  
All Rights Reserved.

ISSN 1021-3619

Published by Contemporary China Research Centre  
City University of Hong Kong  
Tat Chee Avenue, Kowloon, Hong Kong.

Design and produced by Media Production Unit,  
City University of Hong Kong

Printed in Hong Kong

# 中國的企業勞動關係

## Labor Relations in Chinese Enterprises

香港社會科學學報  
第六期1996年秋季  
Hong Kong Journal  
of Social Sciences  
No. 8 Autumn 1996

Tang Wenfang & Feng Tongqing  
唐文方 馮同慶

### Abstract

Using a 1991-1992 survey of 8000 employees in 100 enterprises, this paper examines the changing work environment in Chinese factories. We show that classical socialist work environment provided bargaining power for worker, and that increased managerial autonomy under reform has worsened labor relations. Although workers are receiving higher income due to improved efficiency, they are dissatisfied with the reduced bargaining power under the authoritative managers. State factory workers, who used to be part of a labor aristocracy, are further dissatisfied because their income is falling behind those in private and joint venture firms. As workers' feeling of group solidarity develops, they will express their dissatisfaction more openly.

---

唐文方 美國匹茲堡大學政治科學系助理教授  
馮同慶 中華全國總工會工運學院院長、教授

「工人階級是領導階級」。七十年代在中國每一家國營工廠的宣傳牌上都書寫着這條口號。可以說，1949年以前的中國革命是一場沒有無產階級的無產階級革命。儘管中共把馬克思列寧主義關於產業工人革命的原則奉為指導思想，但中共實際上是憑藉農民的支持奪取政權的。鑒於產業工人階級在這一革命中處於弱勢地位，1949年以後中共着手大力扶持這一力量的發展。產業工人在中國社會中人數雖少但具有十分重要的政治地位。這一群是按照社會主義價值觀塑造的，因此在當前以市場為取向的改革中面臨着某些重大的調整。他們的態度和行為將對整個中國社會、對政府的社會經濟發展政策產生直接的影響。我們在這項研究中將考察國有社會主義企業中的勞動關係、中國的工業改革進程及其對勞動關係的影響。我們特別關注的是下述四個問題：1) 工業勞動力的社會政治特徵，2) 收入分配，3) 職業滿意度和士氣，4) 參與和決策。

我們將利用1991-92職工問卷調查資料來考察這些方面。這項調查是由中國工運學院和中國社會科學院社會學研究所於1991年下半年到1992年初完成的。調查對象是在7個省份100個企業中隨機挑選的8000名工人、技術人員、黨政幹部和管理人員。問卷列出320個問題，從個人背景到對各種問題的態度，涉及面極其廣泛。為了校正選樣偏差，我們用受教育程度的百分比對全部選樣做了權衡（參見「附錄」中關於這項調查的說明和附表1中的權衡方法）。對於多變量分析來說，我們認為，把受教育程度當做一個獨立變量加以考慮，能夠解決偏差問題。

## 一 國有社會主義企業的勞動關係

在典型的市場經濟中，企業的生產指標是根據它與客戶所簽定的合同總量確定的。原材料是按照盡可能低的價格購進的，最終產品是按照競爭的市場價格出售的。企業的支配者是經理，他有權在企業內簽定、履行和終止勞動合同。這種企業為了增加利潤，有一種強大的

動力以最低的成本（工資和福利）來獲取最大的勞動效益。為了鼓勵人們更好地工作，在市場經濟下運作的企業還實行有差別的報酬，以物質刺激來換取工人更多的勞動付出。

反之，典型的社會主義企業不是為利潤而生產，其生產目的是為了滿足社會需求，而社會需求是由中央計劃委員會決定的。計劃委員會確定生產指標，分配所需的原材料，決定最終產品的價格。企業的負責人是黨委書記，他與經理共同通過強化勞動紀律和進行政治動員來完成計劃指標。黨組織也負責保障工人的權利，諸如勞動條件、就業和生活福利。在這種企業中不提倡基於個人能力的收入差異，因為弱者不應因其弱而受到懲罰。眾所周知，這種計劃經濟下的工業生產和組織形式對經濟造成了一系列的負面效應，但是對工人有利，而且使勞資關係保持平衡與穩定。

首先，共產黨的領導造成了政治控制，防止工人過分追求個人利益，同時也限制了管理人員獨立決策的自主權和機動性。但是，對經理的限制也保障了工人的權利，防止管理人員粗暴和不公正地對待工人。

其次，由於實行就業保障和平均工資，導致勞動效率低下，缺乏競爭，工人的勞動刺激減弱。但是，就業保障和收入平等也增強了工人同管理人員討價的實力和政治平等意識。工人相對於管理人員的強勢地位，與第一點即黨的領導並不一定抵觸。黨決定着工業投資和工資的比例，因此，有可能達到較高的增長率。管理人員的任務僅僅是完成計劃指標，而黨能夠保證就業和收入平等。結果，工人的團結意識也增強了。

第三，典型的社會主義企業受到供給的制約（而典型的市場企業則是受需求的制約）。有計劃的生產是由中央統籌協調的，零部件和原材料是由中央分配的。由於在複雜的經濟活動中收集信息愈益困難，這就導致了供給短缺，由此整個經濟體產生短缺連鎖反應。但是，供給制約也給管理人員造成壓力，迫使他們更加遷就工人。因為如果原料在月底突然蜂擁而至，他們只能依靠工人來完成計劃指標（Burawoy