

农民工问题：一种企业管理视野的分析

聂正安

摘要：企业微观层面的农民工问题如能有效化解，则大部分农民工问题就不会演化为宏观的社会难题。因此，解决农民工问题，企业管理具有重要的基础性作用。企业管理视角的农民工问题的分析框架是：第一，改革开放二十多年来，作为推动中国工业化进程的主要力量，中国民营企业和外资企业的农民工管理，存在着普遍的“血汗工厂”现象，而且这个现象的产生具有种种必然性。第二，要客观看待农民工管理中“血汗工厂”的得失，整体而论，“血汗工厂”在过去一个时期内虽然有其存在的理由，但它所造成的损失则是内在的、全局的、长远的。第三，中国企业应当从进化论思维出发，从现在开始启动告别“血汗工厂”的进程，从而开辟企业农民工管理的新阶段。联系到英国工业化的历史经验，中国企业管理的这种演变，在很大程度上取决于中国企业家的道德进化。

关键词：农民工问题 血汗工厂 广义贫困 相对剥夺 进化论

很长一个时期来，农民工问题一直是经济学、社会学等宏观研究关注的重点之一，而企业管理这样的微观研究在农民工问题上发表的意见则显得很少，这可能是现阶段我国企业管理研究的一种疏忽。时至今日，伴随着我国改革开放和工业化、城市化进程，我国进城务工的农民工总数已达 1.2 亿左右；整体上看，农民工大体成为产业工人的半壁江山；加工制造业、建筑业、采掘业等行业的农民工已远远超过从业人员的半数。农民工在数量上的这种份量，以及农民工作为一种人力资源的种种特殊性，会引发相应的经济社会方面的问题，更会带来一系列企业管理问题。农民工工作和生活成千上万的具体企业中，农民工问题大多与企业管理具有因果关系，而且直接对企业构成重大影响，因而妥善处理农民工问题，首先是一种企业需要。而企业微观层面的农民工问题如能有效化解，则大部分农民工问题就不会演化为宏观的社会难题。因此，解决农民工问题，企业管理具有重要的基础性作用，如何打造这个基础，应该给予重视。

一、企业农民工管理中“血汗工厂”的产生

19 世纪前期，在工业革命的推动下，英国逐渐从一个农业国向一个工业国转变。迅速兴起的工厂制度所提出的管理问题同此前所遇到的问题完全不

同。天主教会能够按照教义和信徒的虔诚来组织和管理它的财产；军队能够通过严格的等级和权力结构管理大批官兵；政府机构可以不必为对付竞争或获取利润而开展工作。可是，工厂制度下的管理人员却不能照搬上述任何一种办法来确保各种资源的合理使用。这就是西方管理思想中所说的“早期工厂管理难题”。当时，劳动力主要是不熟练的农民，他们从小作坊和农庄进入工厂，他们识字不多，又缺乏技能训练，而且他们对工厂劳动的单调性、一年到头都得按时上班以及时时刻刻都被要求全神贯注地工作没有任何好感。而对这些“农民工”的管理，当时的工厂还来不及建立“专业的”管理队伍，没有普遍适用的有关如何进行管理的知识体系，没有共同的管理行为准则，对工人的简单粗暴和权利侵害十分普遍。在这种管理之下，工人工资极低，劳动时间长，劳动强度大，工作和生活环境恶劣，健康受到损害，尊严遭到侵犯，而企业主则因此获得不断增长的财富。早期工厂管理的这种状况，受到当时许多人的严厉批判，1845 年恩格斯在《英国工人阶级状况》一书中，将其称之为“血汗工厂”，后来马克思在《资本论》中也有类似的概括。

在中国，虽然 1949 年就开始进行大规模的工业化建设，但是真正意义上的工业化变迁应该是产生在 20 世纪 80 年代以来的二十多年里。中国的工业化

比英国晚了一百多年,而且又是在整体上的社会主义体制下展开的,但是,历史出现了惊人的相似,中国在工业化进程中同样出现了“血汗工厂”。2005年以来公布的各种调查材料和研究报告给人们的强烈印象是,中国二十多年来企业的农民工管理,具有典型的血汗工厂特征。

当代中国农民工遭遇血汗工厂,首先缘于体制这个特殊因素。总体地说,中国的农民工是一种体制外存在,这个群体大体上处于主体制度的保护之外,这一点与当年英国进城的农民不同。

一般而言,一个传统的农业国家,在实现工业化的过程中,会有大量农村劳动力转移到城里,大量的农民会变成城市居民,而且,其工作场所是一种没有体制差异的“一般企业”,这种一般企业都具有等同的权利与义务。包括英国在内的工业国家都是这样演变过来的,但是中国近二十多年来的工业化过程中情况却不是这样的。20世纪80年代初,家庭联产承包制在中国农村全面推行,农业生产迅速改善,1984年首次出现农民卖粮难的现象,农村有了余粮,也有了剩余的劳动力,而且国家政策对农村劳动力流动的限制也大大减少。而与此同时,在改革开放的大潮中,一个庞大的对农村劳动力需求的市场也悄然而生。由于“改革”,非公有经济的民营企业如雨后春笋般大批涌现;由于“开放”,珠江三角洲首先迎来了大量的香港、台湾资本,“三资企业”很快星罗棋布。就是在这样的背景下,成千上万的农民离土离乡,进城务工,成为了城里的工人或职员。但是,在中国特有体制的安排下,这些进城的农民被严重边缘化,他们似乎必然难以得到主体制度的庇护和恩惠,他们的身份游离于体制覆盖之外。第一,永久的非城市居民身份。因为户籍制度的规定,进城务工的农民没有城市户口,无论干多少年,都是农民身份,都不能享受国家体制给城市居民提供的各种保障。根据国家统计局公布的数据,2004年全国农民工月平均工资为539元,而同期的城镇职工月平均工资是1335元。而且,处于就业状态下的城镇居民除具有工资优势之外,还能享有其他福利,如住房公积金、代缴养老保险等,农民工则大体上与这些福利无缘。由此可见,体制所赋予的非城市居民身份,为农民工遭受血汗工厂的侵害埋下了某种必然。第二,原生的非“一般企业”员工身份。长期以来,农民工进入国有企业都存在着体制壁垒,农民工就业主要集中在民营企业 and 外资企业,而这两类企业与公有经济范畴的国有企业相比,属于体制外的非“一般企业”。一方面它们不拥有直接的政府资源支持;另

一方面又享有特殊的政策优惠,事实上,把农民工作为廉价劳动力使用是政策优惠的重要部分,也就是说,以农民工的“奉献”来“激励”民营企业、外资企业的发展,本身就是一个政策的前在预设。由这个事实推断,进入民营企业和外资企业的农民工与国有企业职工相比,存在着“天生的”身份劣势,他们是一种“特殊企业”的员工,这是他们成为血汗工厂袭击目标的另一个体制原因。

当然,血汗工厂降临在农民工头上还有许多体制之外的“一般”原因,有些问题,在西方国家的工业化变迁中也曾普遍存在,不过在中国可能表现得更加突出一些。

先谈谈企业方面的问题。企业与血汗工厂直接相关的问题有两个:其一,企业的整体贫困。这个问题主要存在于民营企业。珠江三角洲、长江三角洲,有不计其数的民营企业,这些企业大多资金匮乏,技术落后,产品雷同,利润微薄,企业在贫困线上奋斗,唯一的优势就是拥有一批低工资下还能不惜血汗的工人,可以说,“血汗工厂”就是这些企业的生命线。其二,管理层的幼稚。英国经济史学者认为,19世纪早期英国的血汗工厂与当时英国没有“管理阶级”之间存在因果关系,因为“不专业的”管理人员更倾向于用严厉和粗暴的方式管理工人。中国的情况可能也符合这种分析,改革开放前,虽然中国已有为数不少的国有企业,这些企业中也大体形成了“管理阶级”,但是他们对总数远远超过国有企业的民营企业和外资企业而言,却影响甚微。在民营企业中,从老板到管理人员,几乎都是“新人”,他们“边干边学”,所以没有任何管理经验的积累,一切都可粗放而简单地处置,包括对工人的管理。在外资企业中,虽然外商派出了一定数量的高层管理人员,但是绝大多数管理者都是本土的“代理人”,而他们的情形与民营企业管理者相差无几。说来有几分荒唐,但事实就是如此,二十多年来,作为推动中国工业化的主要力量,中国民营企业和外资企业竟然主要由一个幼稚的管理阶层控制着。他们的幼稚,在很大程度上使他们成为了血汗工厂的直接制造者。

再说农民工自身的问题。农民工自身的“廉价”是一种客观存在,从一般逻辑上讲,“廉价”遭受血汗工厂这样的市场歧视似乎符合市场法则。农民工的廉价主要决定于两个因素:第一,中国农村有巨大的劳动力剩余,根据农业部公开披露的数据,2004年农村剩余劳动力约为1.8亿,而劳动力市场对农民工的需求远远小于这种供给,工资以及相关的福利和保障是劳动力供需关系的反映,而血汗工厂就

是一种“反映”类型。第二,农民工主要来自中西部贫困地区,他们文化水平低,又缺乏熟练的技术,而且,在他们成为工人后,这种情形也很难有所改变,因为农民工流动性极大,今年做鞋,明年做服装;今年在这家工厂,明年到那家工厂,很少受到系统和连续的培训。整体上看,农民工是一支非熟练工人的劳动大军,至少在企业主看来,血汗工厂对他们是一种等价交换。

二、“血汗工厂”得失之辨

如何评价血汗工厂的得失,可能是一个比较复杂的问题。在中国,最近一段时间来对血汗工厂的指责是一种舆论主流,但是也有人发出了不同的声音,他们要“为血汗工厂喝两声彩”,他们甚至在调查中发现,“工人对血汗工厂很满意”。这样的声音所注重的是两类基本事实,其一,一些条件恶劣的工厂的确为中国南方经济的发展做出了贡献,如果耐克(中国)之类的公司改善了生产条件,必然导致劳动力成本上升,公司就会转移到其他国家去,地方经济就会受到影响;其二,农民工在血汗工厂做工,比在农村干活轻松得多,而收入却高出许多,因此农民工对工厂的管理并不像城里人想象的那样悲愤。

完全否认血汗工厂的“必要”不是科学的态度,但是,把必要当作合理,把“少数必要”视为“整体必要”也是一种逻辑错误。血汗工厂虽然对农民进城务工和发展地方经济有一定的“必要”,但是它背后却存在着不能忽略的不合理。例如,农民工甘愿接受血汗工厂,是因为他们别无选择,在“霸王条款”面前,他们只能在“痛苦的”就业与“痛苦的”失业之间两害相权取其轻。而且,从社会、农民工和企业自身这样的整体上看,血汗工厂之得无疑是一种表面之得、局部之得、眼前之得,它所造成的损失却是内在的、全局的、长远的。

从社会层面考察,血汗工厂是人类普遍道德准则的一个反例。早在19世纪早期,血汗工厂露头之后就不断受到道德审判。英国议会就血汗工厂中雇佣童工问题曾进行过两次有名的调查:第一次是1819年在人道主义者罗伯特·欧文指导下进行的;另一次是在1832年由萨德勒委员会主持的。这两次调查都听取了广泛和详细的证词。那时候,在许多人的心目中,以血汗工厂为特征的工厂制度使人们失去了平等和自由,工人成了资本拥有者的奴隶,社会良知和传统价值准则因此遭到破坏。从那以后的一百多年来,血汗工厂一直都是西方伦理体系的抨击对象。我国作为一个社会主义国家,更不可能

出现对血汗工厂的道德容忍,何况事实上,血汗工厂对中国的经济贡献已越来越小,在国内生产总值中全年不过两三百亿美元;而其政治成本和社会综合成本却急剧上升,破坏社会稳定,损害国家形象,这样的后果日渐明显。

从农民工方面分析,血汗工厂在很大程度上是农民工广义贫困的制造者。血汗工厂对企业农民工究竟构成了怎样的影响,人们最容易注意到的是经济意义上农民工的贫困,如较低的收入和消费水平,这显然是一种狭义贫困的观察视角。实际上,在血汗工厂管理下,农民工的贫困不仅是经济的,还包括社会、文化等多个方面,是一种广义贫困。按照贫困范式的分析框架,这种广义贫困除经济贫困外,还包含了能力贫困、社会权利贫困和社会资源贫困。能力贫困通常被解释为缺乏创造收入的能力,缺乏获取和享有正常生活的能力。联合国开发计划署在1996的《人类发展报告》中,将能力贫困概念所指的“能力”细分为三个方面:一是基本生存的能力(获得营养与健康的能力);二是健康生育的能力;三是接受教育与获得知识的能力。一个人的能力贫困可能比经济贫困更为可怕,例如,他缺乏生产知识和引进知识的能力与途径,他利用已有的知识促进生产与发展的效率很低,他缺乏获得和使用信息交流与传播的工具,总之,他“接受教育与获得知识的能力”较低,他就会因此在精神上和物质上全面贫困。社会权利贫困是指社会地位低下的人在一定程度上被剥夺了正常获得参与经济和社会活动的权利,这些权利涉及到工作、名誉、分配、医疗、财产、晋升、迁徙、住房、教育、娱乐等方面。社会权利贫困与社会排斥具有直接的因果关系,所谓社会排斥是指特定个人或群体被排斥、或者至少他们自己感受被排斥参与社会生活各个方面的现象。社会排斥能导致参与社会生活能力的失败,因而它会招致贫困。社会资源贫困所反映的现象是以强关系为核心的社会关系网络按照有利于自身的方式分配着社会资源,从而使缺乏有效社会关系支持和保护的社会成员处于不利地位。通常情况下,社会资源贫困的群体其家庭外的社会联系渠道少且覆盖窄,他们往往因为“社会孤立”而更加贫困。

广义贫困虽然主要是分析一种“社会现象”,但是企业是一个小社会,其管理状态与大社会的广义贫困也有一定的联系。身处企业环境的农民工,原本就是在广义贫困状态下进入企业的,从这个意义上讲,他们非常容易成为血汗工厂侵害的“首选”;而且,因为血汗工厂的作用,农民工的广义贫困在很大程度

上又受到了强化,这一点应当不会缺乏事实依据。

从企业自身角度讨论,对血汗工厂功过的评价很可能出现一边倒的现象,即大多数人都会认为血汗工厂绝对是企业效率的功臣,企业的管理者也许比外人更倾向于这种观点。专门的调查显示,珠三角的私营企业和外资企业,普遍承认不能完全遵守劳动法。以生产迪斯尼产品为例,迪斯尼公司给中国工厂下单的定价已经非常低了,除去物料成本和税金,如果只让工人每天工作8小时,同时又发给工人他们想要的工资,结局只能是关门走人。从这样的情形推断,似乎正是血汗工厂,才保证了企业的生存。企业的这类逻辑也许并非全无道理,但是,血汗工厂对企业人力资源的作用无疑具有两面性。一方面,它实现了最大限度的人力资源的节约;另一方面,它又会造成难以计量的人力资源损失。企业对后者显然认识不足。

“相对剥夺”是社会心理学提出的一个重要概念,其含义是社会成员在个人知识、能力、贡献等等都大致相同的情况下,有人却只能得到较低的报酬,而这些人会因此感觉受到了其他人的剥夺。研究表明,“相对剥夺”往往是“革命”的主要诱因:革命通常不是由那些头部还埋在污泥中的人发起的,而常常是由那些刚从污泥中抬起头,举目四顾,注意到别人比自己生活得好,而且整个制度对自己很不公平的人发起的。血汗工厂对农民工这种企业人力资源的破坏,从根本上讲就是它造成的“相对剥夺”很容易诱发农民工的“革命”行动。在民营企业 and 外资企业中,农民工低人一等的身份以及他们相对贫困的境遇,都会给他们形成强烈的“相对剥夺感”。尽管在通常情况下由于农民工的弱势地位,他们不得不认可和接受“相对剥夺”,但潜藏于他们内心的不公平感随时都在孕育着他们的“革命”意愿。农民工的“革命”大体可分为三种情形:第一,“用手投票”。主要表现为工作缺乏内在热情,缺乏主动性和创造性,工作状态是被动的、消极的。企业往往过于迷信计件工资制的作用,以为在计件工资条件下,农民工的一切消极都将无效。其实不然,首先,“计件”无法包罗一切,企业的工作总会有一些难以计件;其次,即使计件,仍有工作效果的质量差异,这种差异常常很难由“标准”界定。由此可见,计件工资下农民工并不是没有不合作的空间。第二,“用脚投票”。以流动来反抗不公平,这是农民工常有的表现。农民工的高流动率长期存在,企业对此不以为然,甚至将其视为获取廉价劳动力的必然途径。看来这又是一种误解,员工流动尤其是大比例高频率流动存在着很

大的隐性成本,如员工士气的损伤,培训费用的增加,协调成本的上升等等。第三,极端行为。以罢工,绑架甚至杀害管理人员等极端方式来抗衡血汗工厂,这类事件虽然只是偶而发生,但农民工毕竟有过这样的尝试,这种“革命”对血汗工厂的打击是何等可怕,自然不难想象。

综合地看,血汗工厂很容易制造一种“效率丰收假象”,很容易使企业形成一种价值误断。如果能够观察得全面些、客观些,企业则可能对血汗工厂的所得所失形成不同于习惯的判断。

三、以进化论思维开启企业农民工管理的新阶段

从思辨方式上看,如何对待农民工管理中的血汗工厂,大体存在两个极端,一个是社会舆论所表现的不问历史条件的对血汗工厂的全盘否定,另一个是企业方面所抱定的不顾发展阶段的对血汗工厂的长期坚守。按照进化论的思维逻辑,这两个极端都不可取。进化论所包含的哲学启迪有非常重要的两条:一条是事物的明天建立在昨天的基础上,任何昨天都有其存在的价值;另一条是事物一定会有明天,而且明天肯定优于昨天。从这种逻辑出发,站在今天的时点上来思考血汗工厂,社会舆论就应该有适度的宽容,而企业要重点思考的则应该是从什么时候开始“进化”到明天。本文的这个部分将重点讨论后一个问题。

英国在19世纪前期血汗工厂进化的情形很有借鉴意义。粗略地估算,英国工业化进程中真正的血汗工厂大约就是四十来年的历史,时间并不很长。工厂制度迅速跨越血汗工厂阶段,尽管与当时英国人对权利、正义和政治改革的关心日益增长这样的企业外部环境相关,但是企业家的道德自律与价值观进化可能更具主导作用。保罗·J·芒图在《十八世纪的工业革命》一书中指责早期的企业家说:他们专横、冷酷无情、有时甚至是残忍的,他们占有的欲望和贪婪无厌就像暴发户一样是无止境的。他们酗酒和不尊重女工是出了名的。芒图的说法受到许多人的认同,但是,另一位研究英国工业化历程的学者W.D. 亨得森指出,芒图的过错在于他把那些情况说得过于普遍,他举出许多相反的例子,如乔赛亚·韦奇伍德、詹姆斯·瓦特、罗伯特·欧文以及其他许多人。他倾向于这样一种分析:芒图所描述的企业家是存在的,但他们在那个时代不具代表性。著名的管理思想史学者丹尼尔·A·雷恩在他的研究中也非常赞同这样的分析,他在《管理思想的演变》一

书中,甚至用很长的篇幅介绍了企业家罗伯特·欧文的人道主义管理实践,他赞扬罗伯特·欧文试图在人的因素和机器时代之间建立新的协调社会时,除了借助于金钱之外还想求助于人心。^①

与英国当年的情形相比,中国当今血汗工厂的延续时间可能要大大少于40年,综合相关背景,甚至有理由说中国企业现在就应当启动告别血汗工厂的进程。给出这样的判断,主要是基于对下面一些变量的把握。

有四个重要变量值得关注。第一,国际环境变量。2005年11月,全球玩具买家纷纷通过国际玩具工业协会(ICTI)网站宣布,从2006年1月开始,向不遵守《国际玩具协会商业行为守则》(以下简称《守则》)的供货企业退单。按照该《守则》的要求,玩具生产企业必须证明其产品是在安全的环境中生产出来的,生产这些玩具的工人,其权益得到了合理保护。据专业人士分析,这个《守则》对中国深圳1200多家玩具企业的出口将造成较大影响,深圳玩具企业普遍的血汗工厂管理将受到无情棒打。国际玩具采购商的行动并不是孤立的,它呼应了近年来SA8000(企业社会责任标准)这个企业道德规范国际标准的全球推广趋势,它具体执行了SA8000的根本宗旨:必须承担对社会和权益相关者的各项责任。在这种急剧变化着的国际环境下,中国企业无论是生产玩具还是生产服装鞋类,都难以将血汗工厂继续保留。第二,国内政策变量。2006年3月,《国务院关于解决农民工问题的若干意见》(以下简称《意见》)的发布,应当被视为终结中国血汗工厂的强烈的国内政策信号。这个《意见》历数了企业农民工管理的种种不足:工资偏低,被拖欠现象严重;劳动时间长,安全条件差,缺乏社会保障,职业病和工伤事故多;培训就业、子女上学、生活居住等方面也存在诸多困难,经济、政治、文化权益得不到有效保障。《意见》对企业为解决上述问题中的责任作了一系列说明。其实,对血汗工厂的政策干预早在去年下半年就非常明显了。2005年9月,广东省劳动和社会保障厅对省内20家血汗工厂进行了公开谴责;并决定,自当年10月1日起实行血汗工厂公开制度:凡严重违反劳动保障法律法规的用人单位,一经查实,随即公诸于众。各级政府对血汗工厂的这种“旗帜鲜明”的态度,是改革开放二十多年来从未有过的,它与早些年政策对于血汗工厂的迁就或放纵形成了强烈对照。第三,工人构成变量。二十多年前第一代农民工给人们留下的印象是:肩扛编织袋,怯生生地来到他们不甚了的城市。他们的目标简单而清

晰,就是为了赚些钱,补贴家用,或盖房子娶媳妇。然而,二十多年后的今天,农民工已经出现了新一代。新生代农民工年龄在18~25岁之间,与父辈相比,他们的生存状况得到了很大的改善,人生追求也相应发生变化。他们大体上不属于传统意义上的农民,大多没有务农经历,初高中毕业,职业期望值高,不愿干脏活、累活,也不能忍受低收入。他们进城务工,更多的是为了“闯天下,求发展”。如果说第一代农民工主要是血汗工厂的“牺牲品”,那么新生代农民工则有可能成为血汗工厂的“掘墓人”。第四,企业成长变量。本文前面已经谈到,血汗工厂与企业发展阶段有关,企业发展早期,由于人财物等各种资源的限制,企业更容易采用血汗工厂。中国民营企业已有二十多年的成长期,客观地说,这些企业已经拥有了一定的积累,尤其是具有现代管理意识的专业管理阶层已大体形成。今天的中国民营企业已经具备了终结血汗工厂的主观条件。而本土企业的这种变化,无疑会引起外资企业的“成长”压力,可以预见,在放弃血汗工厂这个历史选择上,外资企业与民营企业的同步成长不会为期太远。

明辨时务,把握变化,企业对农民工的管理不应该重复昨天的章法,而应该向新的阶段进化,实现这种进化,不仅有利于农民工问题的有效解决,而且将直接推动中国企业管理的历史演进,比较而言,后者的意义可能更加重大,更加深远。联系到英国工业化的历史经验,中国企业家在这场即将到来的历史巨变中必须有所作为而且完全能够有所作为,而这段历史的创造,在很大程度上取决于中国企业家的道德进化。

注释:

^①丹尼尔·A·雷恩:《管理思想的演变》,中文版,49、69、69、90页,北京,中国社会科学出版社,1997。

纪思道、伍洁芳:《也为血汗工厂喝两声彩》,载《经济管理文摘》,2005(22)。

谭人玮、付可、梁永建:《走近迪斯尼(中国)的血汗工厂:工人不能没有老板》,载《经济管理文摘》,2005(22)。

World Bank. World Development Report 1990/1991. New York: Oxford University Press, 1991.

关信平:《中国城市贫困问题研究》,100~102页,长沙,湖南人民出版社,1999。

张海东、杨隽:《转型期的社会资本关系化倾向》,载《吉林大学社会科学学报》,2000(1)。

E·阿伦森:《社会心理学》,中文版,202页,北京,群众出版社,1985。

(作者单位:广东商学院管理学院 广州 510320
湖南商学院经济管理研究所 长沙 410205)
(责任编辑:Q)