

责、权、利的差别与劳动者和承包人的冲突

王 格

随着我国经济体制改革的深化，在企业中开始普遍地推行承包经营责任制。企业的承包经营给企业带来了活力和效益，然而，与此同时，劳动者（企业的一般职工）与企业承包人之间却发生了冲突（我们将这种冲突统称为“劳承冲突”）。1988年7月，沈阳市人民旅社总经理、优秀企业家王淑琴被本单位一职工杀害的事件（全国其它地方也相继发生了多起类似事件），突出地表明了劳承之间冲突的表面化和日趋严重。我们必须正视和认真地研究这个问题，以保证企业改革的进一步深化。

本文试图从社会学的视角出发，对我国现阶段企业内部劳承之间责、权、利的差别与劳承冲突诸问题，作一些初步的探讨。

责任——差别与冲突

任何一种冲突，总是发生在某种关系之间的。这里，关系与冲突并不构成直接的因果联系，考察一种关系之间是否存在冲突基因，立足点在于考察这种关系之间是否存在差别或者对立的因素。因此，要探寻某种冲突的原因，就必须去探寻冲突双方——特定关系之间存在着什么差别或对立。

所谓特定关系，是指在一个企业群体组织中，一般劳动者与企业承包人（当然也是劳动者）之间不同的组织角色关系，而不是指他们之间的一般的或其它的社会关系。因而，我们要研究的冲突是这种角色之间的冲突，要分析探寻的差别也是这种角色关系之间的差别。而我们知道，导致劳动者与承包人这两个不同角色及其关系的产生，是基于在企业生产经营过程中责、权、利的明确划分而产生的。因此，在责、权、利这三个最基本的方面，劳动者与承包人之间存不存在差别、存在怎样的差别，就自然成为我们分析的重点，同时也是我们描述和分析劳承冲突的基本前提。

企业的承包经营，是根据所有权与经营权相分离的原则，以强化经营者的责、权、利，完善企业运行机制为特点，把企业的经营责任以契约（合同）的形式固定下来的企业经营管理制度。其突出特征之一，是把企业的经营责任落实到确定的主体身上，使经营权人格化。这样一来，就改变了过去“产品经济”体制中，那种经营责任抽象甚至虚无的状况，从而使企业的经营有了直接承担责任的责任者——承包人。而“经营”是指筹划和管理的诸过程，它和生产过程是有区别的，因此，经营责任与生产责任也是有区别的。这样，从经营的基点上而言，随着经营的直接责任者的明确划分，事实上也就意味着从企业这一劳动群体组织中，相应地分化出了一个非直接责任者——在生产过程中活动的一般劳动者。这种直接和非直接责任者的划分，是企业承包经营本身的特点所决定的。因为，对企业的所有者（国家或集体）来说，他更多地是考虑一个企业的整体运行效益，而并不怎么去考虑这个企业内各个生产劳动岗位的效率。因此，企业的所有者在对企业实行承包的过程中，就不可能将企业的

经营责任直接分解给一般劳动者（工人）。换言之，一般劳动者不承担企业的整体运行效益责任，但是由于他们是企业的主体，经营是建立在生产的基础上的，因而他们在企业的运行过程中不是没有责任的，他们的责任在于各自的生产劳动岗位，即他们的直接责任仅仅是岗位责任。这里，虽然承包人的责任可以视为经营责任与岗位责任同一，但一般劳动者的岗位责任与经营责任则具有明显的层次性。

不难看出，在保证企业有效运行的责任体系中，一般劳动者与承包人所承担的责任：在责任的性质上有差别，即承包人负有经营的直接责任，而一般劳动者则负有经营的非直接责任；在责任的层次上有差别，即相对宏观的经营责任与相对微观的生产劳动岗位责任；在各自承担的责任程度上有差别，即承包人的责任大，而一般劳动者的责任小。这种责任差别导致了他们之间一系列差别的存在，诸如个人追求目标的差别；角色差别（在企业中的地位、权利不同）；规范差别（如工人一般只受企业规章制度的约束，而承包人除了与工人相同以外，还要受更多的社会经济法律规范的约束和承包契约的约束）；行为方式的差别；价值观念和利益等各种差别。

如前所说，差别的存在是一定关系之间存在和发生冲突的根源。不同的责任是形成劳承关系的起点，因而责任的差别则成为劳承之间存在和发生冲突的一个基本的原因，即由于在权与利等方面的差别（将在后面谈到），均是由于责的差别所导致（因为责决定权与利），因此，由于责的差别而存在和发生的劳承冲突，将是其它各种冲突的基本表现形式。

从现阶段的情况来看，因责任的差别而潜在或外显的冲突类型，是围绕“目标”而展开的，即所谓“目标冲突”。这是基于劳承双方目标追求基点（出发点）的相对对立，而表现的最基本的冲突类型。承包人的目标就是整个企业最终的效益目标，这决定了他的基本出发点是始终围绕这一目标的。而一般劳动者的目标是根据他们的岗位来确定的，也就是说，他们只要完成了相应的生产任务，即可视为实现了目标，由此决定了他们的基本出发点是直接围绕各自的岗位目标的。这里，效益目标与岗位目标虽然是相互联系的，但当它确定到具体的人身上后，就必然要分出主次来。同时，效益目标与岗位目标还有不完全对等的关系，即效益目标的实现不等于所有的岗位目标都实现，而所有岗位目标的实现也并不等于效益目标的实现。显然，劳承双方基于责任的差别，客观上形成了无法用任何传统的“大一统”语言和“标签”语言来抽象表述的，实际的目标对立因素。

劳承双方追求目标基点的相对对立，导致他们将围绕着工作和劳动目标的确定及其是否合理，而存在和发生冲突。因为经营是以生产为基础的，因而当承包人所追求的效益目标确定后，他必须将这一总体目标进行分解，以具体生产劳动任务的形式，分配给各个微观的生产劳动岗位，成为一般劳动者的岗位目标。在目标的分解过程中，承包人将以有利于实现整体效益目标为出发点来考虑问题，而一般劳动者则考虑分配给自己的任务目标是否恰当和合理，因为这直接涉及到他们能否实现目标的后果（奖励还是处罚）。显然，在实际活动中，一方面承包人不可能考虑得十分周全，另一方面一般劳动者的要求也未必全都正确，因而冲突往往不可避免。

目标冲突作为基本的劳承冲突类型，涉及到更深层的冲突，即角色冲突尤其是利益冲突，下面就通过对权与利的差别的分析来进一步透视这个问题。

权力——差别与冲突

企业所有者承包的企业是一组“生产力”，即包括物质生产资料和劳动力两大部分。同时，企业的承包经营还有一个突出特点，即更新改造或资产增殖情况与企业留利挂钩，工资和企业经营效益挂钩。因此，与承包人经营责任紧密相联的经营权力（指一定职责范围的支配力量），实际上就要具体体现为三种主要权力：一是资产的配置使用权；二是劳动力的调配使用权；三是利益的分配调整权。这三种权力，是承包人承担经营责任、实现经营目标的根本前提和必要保证，因而它是由承包人集中掌握并直接运用的。与此同时，我们当然不能忽视，一般劳动者并非承包人所雇佣，他们仍然是企业的“主人翁”，因而并非处于无权地位。但一般劳动者所具有的只是建议权和监督权，即在资产配置、劳动力调配、利益分配等方面提出建议和实行监督。承包人与一般劳动者各自具有的权力，虽然在保证企业有效运行的相应权力构成系统中，各有其功能且都必不可少，但是必须承认，二者的权力在效能和支配力量上存在着明显差别，承包人的权力集中而直接，而一般劳动者的权力则分散和间接。

这里我们主要就劳动力的调配使用方面而论。所谓企业的经营管理，就其根本而言，无非是把各生产要素合理地配置起来，充分发挥各要素的作用，以获取最佳效益的过程。而在若干生产要素中，“劳动力”当然是最重要的。一般劳动者虽然是企业的主人翁，但他们同时也是作为生产要素——劳动力而存在的，他们必须服从承包人的调配使用。因此，在企业的承包经营过程中，一般劳动者作为劳动力，同时也必然异化为一个使用对象（客体），而使用者则是承包人（主体）。这样，在承包人与劳动者之间，就现实地形成了一种使用与被使用的关系。而我们知道，所谓“使用”，即是使人员、器物和资金等为某种目的服务。这种目的，具体在承包人那里即是获取相应的经济效益，因此这一目的恰是承包人调配使用劳动力的基本出发点。与此不同，作为被使用的劳动力，他们不是物而是人，因而他们有自我意识，对自身的技能和能力有一定的认识和价值评判水平，由此决定了他们不仅能够感受到自己是否被合理使用，而且更关心自身是否被合理使用；因为，这涉及到一个根本性的问题，那就是一系列的利益。

这就是说，在劳动力的调配使用过程中，承包人将更倾向于从有利于企业的整体效益角度来考虑问题，并运用他的劳动力调配使用权；而一般劳动者则将更倾向于从有利于自身的价值实现来考虑问题，并运用他的相应建议权和监督权。劳承之间权力的差别，尤其是考虑问题基点的相对对立，使他们在劳动力的调配使用过程中，存在并不断发生冲突。根据当前实际生活中所发生的各种劳承冲突事例来看，围绕劳动力的调配使用及其是否合理而发生的冲突事件，占有很大的比例。有的一般劳动者不服从或不满意承包人对自己的安排使用；有的不安心自己的工作岗位或工种，要求承包人重新安排，等等。

在劳承之间，一方面承包人对劳动力的调配使用不可能完全合理，其权力运用不可能十分得当。另一方面一般劳动者的要求不可能都有理。再一方面一般劳动者的要求或建议，即使是合理的，也未必都能被承包人所接受（其中涉及到承包人的素质以及现阶段社会、政治、经济和文化等诸多制约因素）。所有这些，都可能直接引发冲突。

利益——差别与冲突

利益是一个根本性的问题，社会冲突的各种类型，几乎无一不触及这个根本问题。劳承之间的冲突也是如此。

在利益问题上，我们可以说承包人与一般劳动者的利益具有共同性，但是，这只是问题的一面。问题的另一面是基于责任和权力（地位）等的差别，二者获得的利益（主要是物资利益，亦有其它社会政治利益）有差别，甚至有较大的差别；而维系二者利益的基点也有差别。

这里，前提是企业实现一定的经营效益目标以后的利益分配。在实现利润并上缴所有者和留足相应资金以后的利益分配中，承包人的利益大于一般劳动者的利益，这一众所周知的利益差别，根源于二者的责任差别，责任是使二者获得相应利益的基点。由此，从理论上说，一定的责任具有相应的利益，而承担并实现了相应的责任目标，就应该获得相应的利益。

我们知道，承包人的责任是经营责任，其责任目标是经营效益，当然这也就是他获得相应利益的基点。承包人只要实现这一责任目标，他应该获得相应的利益。相反，一般劳动者的责任是岗位责任，其责任目标是相应的生产劳动任务指标，显然这也正是他们获得相应利益的基点。一般劳动者只要实现这一责任目标，他就应该获得相应的利益。显而易见，利益维系的基点的差别，必然要导致人们追求和关心基点的差别，劳承二者同样如此，即承包人更加注意和关心的是追求企业的最终效益——利润；而一般劳动者更加注意和关心的则是实现了岗位责任目标以后，自身应该获得的相应利益及其是否与自己的贡献相等。这样，在劳承之间，他们各自的具体利益及其具体着眼点的不同，客观上形成了在利益这一根本问题上的相对对立。

在利益问题上的差别及其追求和关心基点的相对对立，是劳承冲突存在和发生的一个主要的原因，也是现阶段劳承冲突的焦点性问题之一。现阶段的劳承利益冲突，主要表现在三个方面：（1）在实现了一定的经营效益目标以后，承包人站在自己利益的基点上（短期利益和长远利益），并在相应的规范（合同）制约下，首先必须考虑将更多的利益划归所有者和留作企业发展与扩大再生产之用，余下的才作为劳承共享。而在一般劳动者那里，由于他们实现了自己的责任目标甚至超标，因而都普遍希望多获取一些利益（增加工资或多发奖金）。这势必与承包人的考虑及其能够做到的，形成对立和冲突。因为，一般劳动者虽然可能知道应划归所有者的利益比例，但是他们却不可能确切了解应留下多少作为企业发展与扩大再生产之用才恰当。在这个问题上所存在和发生的劳承冲突，极为普遍地存在于一些效益较好的承包企业中。（2）在企业的生产经营过程中，存在这样一种普遍现象，即一定的经营效益目标实现了，并不意味着所有的岗位目标都实现了；反之，所有的岗位目标或大多数岗位目标实现了，并不等于经营效益目标已经实现。其中前一种情况使部分人不能得到相应的利益，而与承包人发生冲突，因为没实现自己的岗位目标，不一定是主观原因所致；后一种情况则使责任目标与利益分离，这在一般劳动者看来，是令人难以理解、难以接受的，其结果轻则瓦解劳动士气，重则使劳承发生冲突甚至尖锐冲突，因为，这与承包人经营无方直接相关。（3）由于承包人具有直接的利益分配调整权，因而在企业内部利益的分配调整过程中，劳承冲突也时有发生。其中，一是涉及在确定相应的岗位责任及其目标时与分配的利益标准是否合理；二是涉及到实现总体效益目标后，应拿出多少利益作为劳承共享及其劳承各享。

同时,在我国现阶段社会生产力水平较低、社会总需求大于总供给的情况下,企业所生产的产品,虽然不属于承包人所有,但实际上却相对地享有全部或部分产品的销售权,而这种销售权,与其说是一种权力,倒不如说是一种利益更为恰当。因此,在这一点上,劳承之间不仅存在显明的利益差距,而且也存在并时而发生冲突。

以上,我们从责、权、利三个方面初步分析了劳承之间存在的一些差别和相对对立,以及劳承冲突的几种一般表现类型。这些比较基本的差别、对立和冲突,赋予了我国现阶段劳承关系的一些基本特征,这就是二者关系的层次性和地位、利益的相对对立性。概括地说,劳承二者是我国现阶段一个企业主体中的两个有差别的利益单元,因而,劳承关系也是一种相对对立的利益层次关系。这种关系,是以对生产资料的共同占有和劳动力的非雇佣性为根本前提,通过在独立的生产经营过程中,人们所承担责任的不同程度,以及由此而产生的角色地位、行为方式、权与利的一系列差别而形成的、目前还比较微观的一种社会关系(承包人在现阶段尚未形成一个独立的相对稳定的社会群体或阶层)。因此,这种关系既有别于资本主义社会雇佣工人与资本家之间的利益完全对立的劳资关系,也有别于我们过去“产品经济”体制中那种劳动者与企业领导人之间利益基点统一(二者的利益都有国家分配调整)的岗位分工关系。

正因为如此,我们就可以看出,劳承冲突不是产生于尖锐的阶级对立基础上的冲突,在根本上不同于劳资冲突,然而,我们也必须注意到,劳承冲突也不是一种一般的组织冲突尤其不是一般的人际冲突。这就是我们需要认识到的一个根本问题。

冲突——特点与功能

如果说劳承关系是改革中形成的一种新的关系,并且还处于“初级阶段”,那么劳承冲突也是近年来出现的一种新的社会冲突,并且也处于“初级阶段”。尽管这种冲突本身还没有十分广泛化和相对尖锐化,但是及早地注意这个问题,尤其对现阶段劳承冲突所表现出来的一些特点和功能进行分析与认识,仍然是十分必要的。笔者认为,现阶段劳承冲突具有如下几个特点。

第一,冲突的个体性。尽管劳承之间普遍存在着冲突因素,但是就直接发生冲突的情况来看,现阶段的劳承冲突主要发生在个别一般劳动者(或几个、十几个的小群体)与承包人(或主要承包人)之间,还基本没有发展到群体的对立冲突,这使现阶段劳承冲突具有明显的个体性。一方面就大多数一般劳动者而言,随着企业的承包经营,一般都可以获得比过去更多一些的利益,因而相对安定。另一方面目前劳承之间一般都是以个人的组织角色名义发生冲突(如工人或技术人员与厂长或经理),还基本没有发展到组织性冲突,即工会与承包人,工会与承包人群体(组织)之间的冲突。当然,这种情况之所以没有发生,一是由于我国工会的特点尤其是长期以来的行政化色彩,同时,绝大多数承包人本身也是工会会员;二是承包人本身还没有形成一个较为稳定的独特的利益群体。

第二,冲突的非理性。这是现阶段劳承冲突最突出的特点之一。在冲突过程中,从一般劳动者方面来看,轻者采取消极怠工行为,重者采取吵、闹、骂,直至违法犯罪行为。从笔者曾调查过的一些企业来看,虽还未发生劳承冲突中的暴力事件,但普遍存在怠工、吵、闹、骂的现象。如四川宜宾市某承包饭店,在责、权、利问题上,劳承双方发生尖锐对立,大多数

职工长期采取怠工行为, 结果导致企业严重亏损, 承包经营不得不暂时中止。而从承包人一方来看, 冲突的非理性因素仍然存在, 尤其是在运用劳动力的调配使用权过程中, 忽视思想政治工作, 简单化甚至强权化(需要指出, 在优化劳动组合的过程中, 直接涉及承包人的劳动力调配使用权, 因而在“优化”中, 不能忽视承包人运用该权力是否恰当这一因素), 等等。导致劳承冲突的非理性现象突出的原因是多方面的。一方面一些人遵纪守法的观念淡薄; 对改革的心理承受力差; 平均主义和吃大锅饭的思想严重; 经营管理思想和方法失之偏颇等, 都可以说是相关的原因。另一方面我们深入一点来看, 现阶段劳承关系的定义模糊(包括社会定义和法律定义), 劳承角色规范化程度低, 尤其是工会在劳承冲突中, 没有或无法扮演一般劳动者利益代表者的角色, 这样, 当劳承之间发生冲突时, 一般劳动者那点建议权与监督权, 那点抽象的“主人翁”权力, 面对实实在在的并且具有强大政治行政权支持的承包经营权, 当然显得势单力薄, 而权力的非对等, 往往使问题解决不好或者久拖不决, 进而导致一些职工不得不铤而走险, 以求得社会的同情和支持。

第三, 冲突的多层性。现阶段许多承包企业内部基本上实行了层层承包。这样一来, 在企业内部的层级结构上就出现了若干大大小小的“承包人”(这些承包人还不能算作承包人群体, 因为他们之间的责、权、利是不同的)。这一特点, 不仅使劳承关系变得复杂起来, 而且使劳承冲突表现出较为突出的多层多级特点。一方面一般劳动者与某些小承包人(如班组、车间等)之间不时发生冲突, 同时也与大承包人(厂、公司等)之间不时发生冲突, 甚至发生连锁冲突。另一方面, 在大小承包人之间, 由于责、权、利等差别的存在, 也不时发生冲突。这种情况在我们调查过的一些承包企业中普遍存在着。劳承冲突的这种多层性, 使劳承冲突本身也变得复杂起来。究其主要原因, 是由于多层多级承包使企业内部出现了多维利益单元, 而在一个社会或组织中, 利益单元越多, 冲突越多、越复杂。这里我们无须论及社会, 问题在于在企业这样一个社会基础单元组织中, 搞复杂的利益多元化是否合理, 是否必要? 看来值得进一步思考。

以上, 我们简略地描述分析了现阶段劳承冲突的三个主要特点。这些特点反映了劳承冲突还处于初级形式。这就是说, 如果我们承认劳承利益不可能完全一致, 因而劳承冲突现象将继续存在下去的话, 那么, 随着企业改革和其它方面配套改革的深化, 以及劳承主体意识与自我利益意识的不断增强, 劳承冲突还将向群体化、组织化和理性化的更高级形式发展。

正如其它社会冲突一样, 劳承冲突也有其消极和积极两个方面的功能。认识这些功能, 将有助于我们进一步认识劳承冲突本身。首先从消极的方面来看。

第一, 劳承冲突影响企业的正常秩序。企业作为一个生产组织, 要求具有较高的秩序化程度。这种秩序是在全体成员对企业目标的认同基础上, 通过对人力、物力与财力及其时间的合理分配, 按照相应的生产技术程序, 使内部各结构功能单位相互协调与顺应。前述, 劳承冲突首先表现为双方在目标上的冲突, 因此, 冲突往往直接破坏必要的目标认同基础, 一些人各行其事, 片面理解目标, 从而危及企业建立秩序的基本前提。同时, 劳承冲突也较突出地表现在对人、财、物等诸方面分配是否合理的问题上, 因而, 冲突之发生就意味着这些方面的不合理, 从而也就要直接影响相应的生产劳动秩序。同时也必须注意, 激烈的劳承冲突, 还有可能导致社会动荡, 破坏社会的安定秩序。

第二, 劳承冲突妨碍企业改革的深化。改革就要触及到各种人的利益。如果人们对这种触及的反应强烈, 那么它既可能导致并提高我们对这种触及(改革)之必要性的认识, 也可

能使我们不得不放慢或停止这种触及。因为，对某一事件或问题的强烈反应，典型的表现形式之一就是冲突，而为了克服冲突的消极后果，就要缓和冲突，如果要达到这一目的，要么冲突的一方作出让步，要么冲突双方都作出让步。就一般而言，企业的承包经营赋予了承包人改革者的角色（改革的人格化），因而他必须针对传统体制中的“平均主义”，“大锅饭”，“铁饭碗”等弊端进行内部改革——尤其是利益调整，这就必然触及许多职工的利益（传统的和未来的），导致强烈反应并发生直接的劳承冲突，进而迫使承包人作出让步或双方都作出让步（现阶段后者为多），停止或放慢实施改革方案。当前，尤其在优化劳动组合的过程中，劳承冲突尖锐，事实上，相当多的承包人迫于冲突的压力，而不得不对“优化”持观望态度，叫好而不行动，结果是妨碍了企业改革的进一步深化。

第三，劳承冲突加速企业行为短期化。这是现阶段劳承冲突最显著的消极功能。承包企业行为短期化问题，是最近一两年来企业存在的一个较普遍的问题。在分析造成企业行为短期化诸原因的时候，劳承冲突一直未能或者很少为人们所注意。在劳承的目标冲突和利益冲突中，涉及到怎样认识和处理企业的长远目标与中短期目标、企业的长远利益与中短期利益，集体目标与个人目标，集体利益与个人利益的一系列矛盾。面对冲突的压力或“众怒难犯”的局面，不少承包人采取的缓和冲突的办法，就是满足或适当满足大家的，哪怕是不太合理的要求。因此，劳承冲突在导致许多承包企业行为短期化这一结果上，具有不可忽视的消极功能。

第四，劳承冲突导致企业人际关系尤其是劳承关系恶化。在企业内部，上下左右，和睦融洽的人际关系，是企业有效运行、实现相应目标的重要基础，因为企业的主体是人。一方面劳承冲突在双方对立的态势中，往往相互埋怨、指责，产生一定程度的敌对态度，双方关系功能失调，合作困难。另一方面劳承冲突在职工自身群体中，也对相互关系有不良影响，在冲突中，有的可能站在承包人一方，有的可能不愿“惹事生非”，而又与冲突者发生冲突。

然而，冲突并不全是消极的，许多冲突仍然具有积极的功能，有时一些冲突成为推动社会进步的根本动力，所以，我们在看到劳承冲突的消极功能的同时，也不能不看到它积极的一面，唯有这样，我们才能对劳承冲突有一个比较全面的认识和评价。

第一，劳承冲突有利于暴露企业内部存在的问题。任何一个企业，哪怕是经营很好的企业，其内部也总是存在某些不协调、不合理的问题，而在改革背景下的承包经营企业中，问题更是层出不穷。如何解决这些问题？首先在于对问题的全面而实在的认识，而要达到这一步，只能通过问题的充分暴露为途径。劳承冲突正好具有这种“暴露”问题的积极功能，因为，冲突的发生必有其原因，这些原因又往往是存在问题的症结。因此，通过劳承冲突的发生，可以把劳承之间存在的、不协调、不合理的问题，以及企业中其它方面存在的诸多问题充分暴露出来，从而为我们解决问题，不断深化企业改革提供帮助。

第二，劳承冲突有利于使企业目标和利益结构合理化。劳承的目标与利益的差别是客观存在的，随着“平均主义”等旧观念的消除，一般劳动者是能够接受这种差别的。因此，劳承冲突就根本而言，并非针对这种差别本身，而在于这种差别的产生是否公平，差别的大小是否合理。正因为如此，劳承冲突最能显示公平与合理方面可能存在的问题。当然，这并非意味着产生劳承冲突，就一定是不公平、不合理所引起的，因为人们有时会因认识的偏颇而把合理当成不合理。而当发生这种情况的冲突时，最终也还是通过双方的争论来明辨是非的。因此，没有冲突反而难以使劳承双方明辨是非。

第三，劳承冲突有利于劳承双方相互了解和认识各自的特性。劳承之间，由于差别的存在，使二者对某些具体问题的立场和观点有所差异，进而形成二者之间的沟通障碍。劳承相互缺乏必要的了解和沟通，十分不利于企业的高效协调运行，因此，尽可能地开通一切途径，促进劳承相互了解与相互认识，对于调动劳动者积极性、加强劳承合作、实现企业目标，意义重大。而劳承冲突正好具有使双方进一步相互了解和认识的积极功能，因为，在冲突中双方都要表明自己的观点，提出建议和意见，表述支持自己的论据，其结果对对方的立场、观点和特性就有了较明确的了解与认识，实现了相互沟通，有利于问题的解决。

第四，劳承冲突有利于加强企业民主管理，尤其是有利于职工更加充分、具体地行使监督权与建议权。企业的民主管理，就是要大家都来主动关心企业的生存发展，积极发表意见，提出建议。而劳承冲突，为职工提供了这样一个机会和刺激环境，也为承包人广泛听取职工意见和建议提供了一条广开言路的途径。因为，在冲突中必然是有意见、有建议的。同时，有冲突必然有压力，这种压力一方面有利于促进承包人在考虑问题和行动过程中更加注意科学、公平与合理诸因素。另一方面也有利于企业及其所有者，更加注意承包人的不足，从而适时更换承包人或注意对承包人的选优。

关于劳承冲突在现阶段的积极与消极功能，应该说还不止上述这些，限于篇幅，我们在此仅就其较为主要的一些方面进行了描述和分析，目的在于使我们在认识与缓和冲突的过程中，不至于失之偏颇。

冲突——控制与引导

不管怎样说，频繁的或过于激烈的劳承冲突，对社会尤其是对企业来说，毕竟多有不利。因此，对劳承冲突加以控制和缓和，仍然是十分必要的。然而，我们也必须同时注意到，劳承冲突的存在和发生，具有一定的客观性，不可能完全消除。正因为如此，我们对待劳承冲突的基本态度，就应该是控制与引导相结合。就引导而言，主要的就是把现阶段劳承冲突的非理性尽可能加以消弭，将其引导到冲突理性化的轨道上来，从而缓解劳承冲突的消极后果，增强其积极效应。

从组织社会学的角度上讲，控制与缓和劳承冲突，一般而正常的方法有，放任不管与运用强制手段；调解息事与折衷妥协；运用行为科学方法等。在此，我们对这些具体方法不作更多评述，而对另外几个有关问题谈几点看法。

首先，要合理运用社会控制诸外在的控制手段，对劳承冲突进行制导（控制和引导）。在运用法律、道德和舆论诸手段时，法律应该是最主要的。而法律在干预劳承冲突时，着眼点在于“制导”，即它不仅惩罚冲突中的危害对方合法权益与人身安全的基本越轨行为，保护受害人，而且要建立一系列具体行为标准，调整劳承各自的冲突行为，最终把劳承冲突及其方式纳入到法律允许的轨道上来，使冲突趋向理性。这里，有一个需特别值得指出的问题，即在当前劳承冲突非理性色彩浓厚的情况下，出于推进改革和维护改革成果，保护企业家的正当权益与人身安全，一些地方政府或部门，制定了保护企业家的条例，同时给予企业家们更多的法律、道德和舆论支持，这在现阶段无疑是必要的。但是，至少从长远来看，这种做法有值得商榷的地方，一是它不太符合社会民主化和社会平等化的发展要求，因为它对冲突的一方给予特别保护和支持，而另一方却没有。而我们知道，在劳承冲突中，有时却是

承包人(企业家)侵犯了一般劳动者的合法权益甚至人身安全(如不提供必要的劳动保护条件),同时,当这种状况发生时,由于中国千百年封建意识的影响,一般劳动者受到法律等的主动保护和支持,事实上还远不如承包人,作为问题或事件的当事者,其问题得到重视与解决的速度和程度,事实上也有差别,正因为如此,才导致了某些劳承冲突中矛盾的激化,才逼迫某些职工不得不采取所谓“惊天动地”的违法行为来解决冲突。因此,笔者认为,这种做法是不足取的,这种对冲突情势中的某一方给予特别支持和主动保护的做法,是非公平的,许多时候它不是有利于对劳承冲突的制导,相反倒是激化矛盾。

其次,要大力促进劳承的观念现代化。在所有现代化观念中,应该说最基本、最核心的观念是科学观念、民主观念和法制观念。许多冲突的实例表明,上述三大观念的陈旧或淡薄,是引发劳承冲突,并使这种冲突呈现严重消极后果的重要原因。因此,树立并强化劳承的现代化观念,对于对劳承冲突实施有效制导,在现阶段具有重大意义。一方面对一般劳动者来说,既要强化民主观念、提倡敢想敢说敢为的现代创新精神,又要同时强化法制观念,提倡冲突时的有理有节有据的理性行为方式。事实上,只有民主与法制观念都同时强化了,劳承冲突才能显示出更突出的积极功能。另一方面就承包人来说,强化法制观念的重要性自不必说,目前还需要进一步强化科学观念和民主观念。应该承认,我们的不少承包人素质较低,离真正的现代企业家的要求还有较大差距。有的人仅是凭着不怕风险的胆量,去承包企业的,科学管理水平低,民主观念淡薄,以“救世主”自居,无视或随意侵犯职工利益、伤害职工感情,从而导致劳承冲突的频度和烈度都急剧增加,这一点我们一直多有忽视。因此,我们如果试图对劳承冲突进行有效的制导,劳承双方的观念都必须实现现代化,其中尤其是科学、民主、法制这三大基本观念。

再者,要进一步确立劳承角色规范和促进劳承的自我规范化。正如前所述,劳承关系不是一般的组织内的领导与被领导关系,因而劳与承又是两个在责、权、利,尤其是在利益上存在差别与相对对立的特殊利益角色。而角色是和一定社会位置相联系的行为模式,是占有某一社会位置的个人、团体应有的行为表现。这里我们仅针对劳承二角色而言,那就是要规定二者在谋取自己特殊利益的过程中,一系列的相应行为模式,以使二者进入各自的角色后,能被相应的角色规范所制约,如作为“劳动力”的一般劳动者,必须服从承包人的调配使用,而作为相对的“劳动力使用者”的承包人,必须理直气壮地合理运用劳动力调配使用权等等。劳承角色规范的明确,有利于使劳承双方都从“主人翁与劳动力”的困惑中解除出来,各就各位,平等起跑,按照各自的“跑道”行动,从而进一步达到劳承各自的自我规范化(更深刻的社会控制阶段,即促使个人把自己归入某些类别和规范的过程),这样,就不仅使社会对劳承有了确定的评价尺度,而使对劳承冲突的控制规范化得到加强,同时也使劳承冲突的发生频度减小。

第四,要加快工会自身的改革和充分发挥工会的作用。由于种种原因,我国工会的行政化、福利组织化色彩非常浓厚。这不仅严重削弱了工会的相对独立地位,而且严重淡化了工会代表一般劳动者特殊利益的角色形象,其结果往往使工会在劳承冲突中处于极其尴尬的境地。当前,我们虽然看到确有某些承包企业的工会在努力争取扮演自己本应扮演的角色,但由于在工会问题上一系列理论与实际问题未能突破和解决,因而这种“努力争取”,更多的不过是工会负责人的“个人良心活动”,而且也十分艰难。因为倘若过份“得罪”了承包人,产生的后果往往是工会活动陷于瘫痪。由此,令人困惑不已的现象出现了,即在劳承

冲突中，一些工会置之度外；一些工会作为第三者充当调解人；一些工会干脆站在承包人的地位和立场上对工人说话。正因为如此，使劳承冲突出现了独特的个体性，尤其是非理性特点，加剧了劳承冲突的消极后果。因此，充分发挥工会作为一般劳动者特殊利益代表的作用，是把劳承冲突引导到理性化道路上的一个极其重要的步骤，同时对于缓和与减少劳承冲突也具有非常重要的意义（工会既可做工人的工作，又对承包人施加了一种制约力），可以说，能否解决“工会问题”，是能否对劳承冲突实施有效制导的关键环节。当然，我们并不主张工会要和承包人形成完全的对立关系，但是保持工会的相对独立，至少是应该而必须的。

此外，十分注意企业内部经济利益的合理分配，尤其是要更充分地体现“公平”原则等，也是减少、缓和劳承冲突的重要因素，在此就不一一阐述了。

总而言之，劳承冲突作为一种新的社会现象，还需要我们从各个角度对它进行深入的认识和分析，特别是随着改革的深化，承包企业、租赁企业、股份企业直至私营企业都会大量出现，劳承冲突以及有关冲突必将日趋普遍，因而对这个问题是不可掉以轻心的。

作者工作单位：中共四川省宜宾地委宣传部

责任编辑：陈庆利

河南省新乡市社会学研究会召开第二届年会

新乡社会学研究会第二届年会，于1989年12月7日至9日在河南省新乡市召开。与会代表450多人，交流论文45篇，会议就《当前企业的困境与对策》、《青年婚恋中的敏感社会问题》、《我国人口的困惑及对策》、《老年和家政社会学》等课题进行了重点研讨。

（翟发荣）