

中国保安服务业的劳动关系和劳权保护

佟 新

内容提要:三十年来,中国保安服务业得以快速发展。保安服务业共有三类,一是与公安系统的社会服务相关的“辅警类”保安;二是组织“自招自用型”保安;三是物业管理中的社区保安。三类中以第一类规模最大。保安服务业处于劳动力市场的底层,其特征有四大方面:第一,在外包式的劳动用工形式下,保安员们缺少组织庇护。第二,保安员的工作呈现低工资、低职业技能和高流动的状况。第三,保安员的工作是一项高付出的情感劳动。第四,保安员的劳动过程处于保安大队、客户单位和服务对象的重重监控下,其劳动关系嵌入在复杂的社会关系中。文章认为,保安服务业需要建立理想型的产业关系,一是政府出台相关的行业劳工政策;二是建立完善的行业工会组织和雇主组织,在政府主导下开展积极的集体谈判;三是大力发展普及性的劳工服务;四是从文化上转变观念,给服务性工作应有的尊严和价值。

关键词: 保安服务业 劳动关系 集体谈判 劳工服务

中图分类号: F24 文献标识码: A 文章编号: 1003-3947(2012)05-0036-11

一、研究背景和问题的提出

服务业的发展是后工业社会的主要特征,亦是全球范围的发展趋势。1997年,美国用标准工业分类体系(SIC)对经济活动进行分类,在产品生产领域包括农业、林业、渔业、矿业、制造业和建筑业;其余全部为服务业,包括金融业、保险业、房地产业、贸易和零售业、运输业和公用产品业等各类服务。此时,服务业带来的产值至少占国民收入总值的75%(Steven, William & Amy 2009: 167)。在我国,服务业的发展迅速。2009年,我国服务业增加值占国内生产总值的比重为43.6%。2004~2008年,我国现价服务业年均增长19.4%,按不变价计算,服务业实际年均增长13.2%,比同期中下等收入国家服务业年均增长9.6%高3.6个百分点,反映出近年来我国服务业增长速度呈持续上升趋势。从当前各产业发展状况看,我国经济发展处于工业化加速发展阶段,工业发展速度更快,并且基数大,客观上挤压了服务业的比重。扣除制造业出口的影响,我国服务业比重会提高近5个百分点,与同发展水平的国家相近(李强 2003)。

作者简介:佟新,北京大学社会学系教授。

基金项目:北京大学和香港理工大学合办“中国社会工作与实务研究中心”支持项目“中国劳动用工制度和劳务派遣制度研究”;国家社科基金重大项目“和谐劳动关系协调机制的法律构建研究”(项目编号:11&ZD031)。

保安服务业是近三十年来迅速发展的服务业之一。2011年修订的《国民经济行业分类代码》中编号为“728”的保安服务是指为社会提供的专业化、有偿安全防范服务^①。保安员已是人们日常生活中不可缺少的一部分,人们已经习惯了街头武装押运的运钞车和持枪押运员,也习惯了在政府机关、事业单位、学校、医院、车站、码头、宾馆、居民小区门口的保安员。政府规制、市场化运作的保安服务业已成为我国一整套维护社会治安、保障公民安全的制度设计的一部分。

从国际社会看,市场经济国家在政府体制下的警察系统和市场运作的私人保镖和侦探之间是泾渭分明的职业体系,相关研究关注保安及公民安全的私人化问题。比如,有学者讨论国家、公民和安全的私有化问题,讨论在美国、英国和德国有关安全的私有化问题,分析安全服务的外包如何在民主的名义下合法地使用武力(Elke Krahmman 2010);分析保安业的性别气质(Jutta & Andrea 2012)和雇佣兵的国际影响(Higate 2012)。有研究表明,美国人用于私人保安服务业的费用已达每年4980亿美元,其主要业务包括防盗、报警监控、私人调查、犯罪矫治、武装押运、系统监控集成和管理、安全咨询和预防性检查,面对的有私人住宅和组织。并预测美国的私人保安业到2014年将以每年4.9%的速度增长,其住宅市场的需求将大过其他需求,监控和相关咨询是该行业增长最快的部分^②。可以说,国际社会的私人保安服务业处于增长态势。

回顾计划经济时代,中国社会以单位体制来维护基本治安,并无保安服务业,有的是单位制内相关保卫工作的运作体制。保安服务业作为近三十年发展出来的新行业非常值得积累资料做深入讨论。为了更好地了解我国保安服务业的产业关系的状况,课题组自2009年至2012年6月对北京、深圳、昆明的45位保安人员进行了深入访谈^③,其中包括一名队长;同时,对北京一家具有保安服务业务的民营企业的董事长进行了访谈。同时还查阅了大量文献资料。在这些研究的基础上,本文从劳动关系的角度分析我国保安服务业发展的历史、类型;劳动关系;劳动状况和工作性质;并对保安服务业之和谐劳动关系的建设提供政策建议。

二、我国保安服务业的发展历史和基本类型

我国保安服务业的发展脱胎于计划经济体制,带有这一体制遗留下来的特色,即政府管制的特点;同时,这一行业又是市场经济的产物,在政府监管之下,民营企业经营的保安公司成为重头。

我国保安服务业的发展历史有三条线索,一是与公安系统社会服务相关;二是与单位内市场化改革相关;三是与私人房地产业的物业管理相关。正是在这三大历史背景下,产生了三类保安服务类型。依照国务院《保安服务管理条例》,保安服务有三类:(1)保安服

① 国家统计局网站。<http://www.stats.gov.cn/tjzb/hyflbz/>。

② 佐思研究报告“美国私人安保服务行业2014年预测报告——Private Security Services to 2014”。http://www.okokok.com.cn/Htmls/PE_Product/101201/106697.html。

③ 课题组成员有:佟新、马冬玲、马丹、梁萌、周旅军、焦悦、高笑楠、叶如诗等。

务公司根据保安服务合同,派出保安员为客户单位提供的门卫、巡逻、守护、押运、随身护卫、安全检查以及安全技术防范、安全风险评估等服务;(2)机关、团体、企业、事业单位招用人员从事的本单位门卫、巡逻、守护等安全防范工作;(3)物业服务企业招用人员在物业管理区域内开展的门卫、巡逻、秩序维护等服务。由此,我们将保安分为三类:第一类是与公共安全有关的保安服务;第二类是单位招用保安;第三类是物业管理型保安。

(一)以公共安全为责任的保安服务业发展的历史与现状

以公共安全为责任的保安服务业是保安服务业中最重要的部分,是我国公共安全领域的服务向市场化发展的结果。

从历史角度看,1985年中央政法委员会正式提出了“借鉴国外经验,在大中城市创办保安服务公司”的思路。同年,在深圳,我国第一家保安公司——深圳保安服务公司成立,这是一家经济上实行独立核算、自负盈亏的国有企业。1986年4月,经北京市人民政府批准,由北京市公安局组建,创立了北京市第一家国有保安服务公司(北京市安全服务公司),后为北京市保安服务总公司。1985年至1998年,是我国以公共安全为主要责任的保安服务业的初步发展阶段,这一阶段从业人员发展较为缓慢,并出现了鱼龙混杂的状况。1998年至2009年是此类保安服务业规范发展阶段,企业规模有所扩大。1998年,公安部门开展了对保安服务业为期8个月的清理检查,严格了对保安服务业的控制与监管,使这一行为稳定发展。2009年至今是此类保安服务业成熟发展阶段。2009年9月28日,国务院通过了《保安服务管理条例》,这一条例规范了保安公司的准入制度,明确规定允许有资格的个人成立保安公司,而国家机关及其工作人员不得设立保安服务公司,不得参与或者变相参与保安服务公司的经营活动等,由此保安服务业迈进法制化轨道。

从公司性质看,以公共安全为责任的这类保安服务公司具有辅助警察业务(常简称为“辅警”)的功能,有国有企业和民营企业两种类型的公司。作为国有企业,是由公安机关批准并直接管理的,是公安机关功能与管理的延伸,是我国公共安全(常简称为“公安”)工作向市场化的拓展。按照2009年国务院《保安服务管理条例》,由公安机关管理的保安服务公司的服务内容是“根据保安服务合同,派出保安员为客户单位提供的门卫、巡逻、守护、押运、随身护卫、安全检查以及安全技术防范、安全风险评估等服务。”这在一定意义上意味着国有保安公司在行使劳务派遣公司的功能。作为民营保安服务公司,要经过公安部门的批准,并由其监管从事相关保安业务和保安服务的派出功能。从规模上看,国有企业的数量相对相多,但从用工规模上,民营保安服务公司的规模很大些。

以北京市为例,北京有2家国有保安服务公司,一是北京市保安服务总公司;二是北京市振远护卫中心。北京市保安服务总公司有很强的计划经济时代的痕迹,总公司下属33个保安分公司,约7万多人;各个分公司为总公司分支机构,不具有法人资格。其中,29个分公司是由市公安局所属总队、局处、各分局和铁路公安局(处)组建,接受所属上级公安机关和总公司双重领导(这一整套建制与政府的局处和各县局、铁路公安局的建制相匹配),同时还有外事、特保安检、安防科技和国都4个分公司,这4个分公司为总公司直属单位。北京市振远护卫中心成立于1995年,其主要业务是为银行等金融企业提供武装押运,同时还兼有其他保安业务的国有企业。2011年前后,该公司已拥有1112辆

车、3500多支枪,从业人员为15900人。此外,北京市保安服务总公司还代表市公安局实施对全市民营保安公司进行监管责任,采取特许经营的方式对120家社会民营保安企业实施监管,这120家民营企业用工约为20万人(北京市总工会课题组2011)。由此来看,民营保安服务规模远大于国有企业。在2011年前后,北京市由市公安局直接或间接管理的保安服务公司用工规模约30万人。

从全国来看,以负责公共安全为主的保安服务从业人员的发展是逐年增加的。1989年间,全国组建保安公司591家,从业保安人员56000多人。到1993年,全国就已经有保安服务公司1000余家,保安人员20万人。

(二) 单位招用型保安服务业的历史和现状

第二类保安服务业是机关、团体、企业、事业单位招用人员从事本单位的门卫、巡逻、守护等安全防范工作,这是原有计划经济时代单位制中内部保卫制度的延伸,但又有所不同。回顾计划经济时代,各单位都有保卫部门,是单位中的重要职能部门。其从业人员是单位成员,薪酬待遇与单位其他成员一致;因为保卫部门不仅承担门卫等守护工作,还兼具负责思想政治保卫工作和琐碎的后勤事务,其从业人员在单位中具有一定的潜在权力。在计划经济向市场经济转型的过程中,一些单位体制存续的组织依然在使用自雇人员从事门卫、巡逻、守护等工作,但员工基本是老员工。随着市场化深入,越来越多的政府机关和事业单位开始将保安服务外包,单位内自招保安的比例越来越少。以北京市为例,2011年,单位招用的保安约在3万人左右(北京市总工会课题组2011),其规模仅是以公共安全为责任的劳务派遣型保安的十分之一左右。从趋势上看,单位自招保安的比较会更加萎缩。

(三) 物业管理型保安服务业

物业管理型的保安服务业的发展与我国房地产商品化和私人化相关联,是未来发展中最具有市场潜力的方面。

1981年,深圳率先在全国成立了第一家物业公司——深圳市物业管理公司,其物业管理员中的一部分成为最早市场化物业型保安员。2003年6月,国务院出台了《物业管理条例》,2007年8月,国务院又对该条例进行了修订,物业管理与服务有法可依。依该条例规定“物业管理,是指业主通过选聘物业服务企业,由业主和物业服务企业按照物业服务合同约定,对房屋及配套的设施设备和相关场地进行维修、养护、管理,维护物业管理区域内的环境卫生和相关秩序的活动。”对物业型保安服务来说,其基本职责是对物业管理区域内的“相关秩序”进行维护,但许多保安人员也兼具“对房屋及配套的设施设备和相关场地进行维修、养护、管理”的职责。准确的概念应为“保安服务人员”。

以北京市为例,2011年,物业管理企业大约有3900家,用人约为8万多人。主要工作内容是在物业管理区域内,开展门卫、巡逻、秩序维护等服务为主(北京市工会2011)。以湖南省为例,2011年全省有物业公司6597家,其中一级企业112家、二级企业1573家、三级企业4912家。长沙市的物业从业人员15万余人,其中物业保安员5.5万余人;服务区域达7500个(帅路、谭顺艺2012)。

总之,经过30年的发展,我国保安服务业已成规模,既增加了就业、保障了社会公共

安全,又为经济增长做出贡献。截至2011年,全国有保安服务企业2659家,其中开展武装押运服务的保安企业432家,开展技术防范服务的保安企业841家。保安服务范围进一步扩大,在巩固守护、巡逻、押运等基本业务和市场的基础上,进一步延伸到技术防范、开锁服务、安全检测、安全咨询等技术含量较高的领域,有的伸展到老人看护和病人护理等新兴领域。2007年,全国保安服务企业年营业额达152.3亿元,利税总额达13.7亿元。仅2007年,各地保安员就提供违法犯罪线索30.4万条,抓获违法犯罪嫌疑人26.4万名,为社会直接挽回经济损失43.8亿元。各地保安企业参加大型商贸文体活动安保工作4.7万次,出动保安员116万人次;各地保安企业参与群体性事件处置工作近2万次,出动保安员59.4万人次^①。

笔者保守地估计,各地承担“辅警”功能的保安员至少在900~1000万;单位内部保安员至少10万;各物业公司的物业保安员约为250~300万;三型保安员相加从业人员至少在1200万。

三、作为低端劳动力市场的保安服务业的劳动状况

本部分讨论保安服务业的劳动状况,以“辅警”类保安为主,认为这类保安员处于劳动力市场的低端,劳权状况堪忧;其行业可持续发展面临挑战。

(一) 外包式的劳动用工形式使保安员缺少组织

依照国务院《保安服务管理条例》,保安服务公司根据保安服务合同,派出保安员为客户单位提供门卫、巡逻、守护、押运、随身护卫、安全检查以及安全技术防范、安全风险评估等服务,“保安服务合同”成为保安服务公司与客户单位之间的契约关系,保安员隶属保安服务公司,却在客户单位工作,这样的“劳务派遣关系”使保安员处于多重管理之中,却缺少明确的组织庇护。这种看似是纯市场的运作模式确实是客户单位带来了效率,减少了客户单位自招保安带来的成本,不用再筛选、雇佣、训练和监督,同时还可根据需要有弹性地使用保安规模。但对客户单位来说也有风险,就是保安人员的高流动率,保安员因收入低可能要打几份工,以致在工作中出现疲劳状况;无法对其特殊的需要进行培训。这也就是为什么单位自招保安数量减少的结果。但对于保安员来说,这种被派遣的用工不利于其达成个人对组织的承诺。

更为重要的是,客户单位与保安服务公司签订的保安服务合同规定了相关的工资标准。在我国,这种标准缺少市场谈判机制,基本上是政府指导价格,导致保安员的工资处于极低水平。从保安服务收费看,全国收费最高的是武汉,其次是深圳和上海,最低的是北京。在武汉,保安服务公司向服务单位每提供一个保安,其服务收费标准是每人每月3800元,其中公司要为每位员工缴纳社会保险费,约占收费标准的31%。深圳和上海的收费标准皆为2700元。但缴纳社会保险费达36%~37%。而最低的北京,其保安服务收费标准仅为每人每月1400~1600元,社会保险缴纳标准为24%(北京市总工会课题组,2011)。我们访谈的北京市某民营服务公司,其董事长告诉我们:

^① <http://www.szscsp.com/NewsShow.aspx?infoId=20>,引自深圳市中安保实业有限公司网。

“我们公司为某中央单位提供后勤服务,有保安、卫生、还有食堂,几乎是亏损经营,没办法呀,那个单位的领导是老熟人,说他们单位的后勤经费不足,没办法,这都是关系了,总要维持。市场竞争也很激烈,我不干会有人干的。我只有靠其他的服务来填补这一块。加之要上各类保险,企业几乎不赚钱。”

这种客户单位与保安服务公司之间缺少市场性的谈判,为拿到订单而签订的劳务合同掩盖了保安员的劳动权益。

(二) 保安员的低工资、低职业技术和高流动率并存

我们的调研表明,保安服务业的从业人员的劳动条件具有三个相互关联的特点:低工资、低职业技术和高流动率,这种“两低一高”的特点高度相关、互为因果。

保安员的低工资是受限于保安服务公司与客户单位之间的合同约定的,这种低工资产生了保安员高流动率的后果。我们对45人的访谈发现,有60%的人已经换过一次以上工作。我们问“如果要换一份新工作的话,其最主要的原因是什么?”,有70%的保安员说是因为工资太低了。对北京市保安从业员工资待遇的研究表明,工资低、增长速度慢是普遍现象。2008年,北京市职工月平均工资为3726元,而保安人员月平均工资是1200元,仅是全市平均工资的32.2%。2009年,全市职工的月平均工资提升到4037元,而保安从业人员的工资没有增长,还是1200元,相对工资水平下降,仅是市平均工资的29.3%。以北京振远公司保安人员的工资看,其工资第一年为1550元,工作满一年后,每年每月增加工资的标准是100元,工作到第三年后工资不再上涨,即最高就是1850元了(北京市总工会课题组2011)。

从劳动力市场的角度看,低工资是与某一行业的专业化程度相关的。劳动力供给的理论认为,在技术培训方面投资大的员工所得工资应比投资小的工人得到的多。而目前,保安业几乎没有发展出专业化的训练,缺少特殊的职业技能,致使其成为一个“门槛”很低的职业。依照《保安服务管理条例》的要求,保安员要求“年满18周岁,身体健康,品行良好,具有初中以上学历的中国公民可以申领保安员证,从事保安服务工作。申请人经设区的市级人民政府公安机关考试、审查合格并留存指纹等人体生物信息的,发给保安员证。”保安员证的发放要经过有关法律、法规知识的考核,但被视为无需要技能的一项职业。因此,保安行业成为一个“男性化、低门槛、青春型、高流动”的工作。

调查发现,最年轻的保安员只有17岁,17~29岁的占了78%。北京市保安服务总公司的7万多人,以外来工为主,年龄在20~30岁的占了83.6%;受教育程度以初中文化为主,占80%(北京市总工会课题组2011)。调查还发现,许多打工者都有过“当保安”的经历,成为一些年轻的男性外来打工者的“初职”。因为没有严格的职业技术要求,加之有值夜班的需求,单位为从业人员提供了住房,在45人中,有60%是雇主提供了住房。因当保安可以“有住、有吃、有穿”,成为了刚进入城市的男性年轻人工作的首选。

但是随着打工者工作的稳定、眼界的开阔、信息量的增加,不少保安开始自己新的职业计划,寻找高工资或学习技术的愿望使保安们转换工作,有些保安公司保安员的年流动率达到100%。一些管理正规、待遇较好的保安公司,保安员的年流失率也超过70%(北京市总工会课题组2011)。

我们看到保安从业人员在“两低一高”的恶性循环中工作。同时,由于没有工会组织代表保安来为其争取权益,亦没有其他的社会组织来替其代言,保安人员的离开就成为一种反抗手段。

(三) 保安服务工作是一项高付出的情感劳动

在市场经济条件下,我们应当给予保安服务业应有的评价,保安服务是为人们日常生活提供身心安全的情感型劳动。与制造业不同,保安服务要求的是“服务的软技术”,它要求保安员具有牺牲精神的情感劳动。情感劳动是指劳动者要通过对感觉的管理来创造一种可见的面部表情和身体形态,如微笑,并由此获得交换价值,即对劳动者的心灵进行管理(Hochschild,1983)。一般来说,服务机构总是制定一系列的“情感规则”来指导和管理劳动者在劳动的过程中表达出热情和积极的态度。保安员不仅要对客户保持微笑和尊重,当遇到风险时要能够提供具有牺牲精神的保护。

美国社会学有以警察的情感劳动为内容的研究,讨论警察在面对罪犯和受害人时的情感劳动(Strenross & Kleinman,1989);以及在這些情感劳动中的性别差异(Martin,1999)。这意味着保安从业人员的劳动付出是多方面的,既有体力的,也有精神的,甚至需要做出牺牲。情感劳动的类型有性别之差,在性别刻板印象的作用下,由女性所提供的服务多要求其付出更多的具有女性温柔气质的服务。很少有人关注到,人们对保安的服务亦要要求付出情感,在风险面前,要求保安们要具有勇敢的、勇于担当的男性气质,甚至要具有牺牲精神。因为保安服务业的服务对象总是与财产相关。有资料显示,2001年以来,全国有280多名保安员牺牲,2.5万名保安员负伤^①。这种高付出的情感劳动并没有得到应有的价值肯定。

(四) 保安服务业的管理模式——无所不在的监控

服务业的劳动与产品的生产(工业)的劳动不同,工业生产劳动多是在流水线上重复性的工作;服务业则要求提供非物质的、有情感的劳动。服务业劳动不再是与机械打交道,而是与人——消费者联接在一起,服务业劳动总是与人相关,是在特定的社会交往和社会关系中提供服务产品。与商业企业的管理模式相接近,对保安员的管理存在着双重的管理和监控,一方面是公司和客户单位的管理;另一方面每个消费者或服务对象都成为监控保安员劳动的潜在管理者,这种潜在的管理者总是处于在场状况,形成了无所不在的监控。以门卫服务来说,当顾客是上帝时,意味着客户永远是对的,在这一意义上,保安员成为情感的无产阶级。

值得注意的是,保安员具有的“看门护院”的职责也为其带来了一定的职业权力,对这一权力的使用或过度使用常常会引发其与客户的矛盾。以各小区或单位中的“停车”来看,保安与客户之间常常发生冲突。一方面,有些客户无视保安的工作,甚至歧视保安的工作,有些将自己对物业公司的不满发泄到保安员的身上,保安被打的状况时有发生。另一方面,也有些保安没有友善地使用其职权,商业顾客或小区住户被保安打的状况也时有发生。但这说明保安面对的劳动关系不仅有与雇主——保安公司和客户单位的关系;

^① <http://www.szesp.com/NewsShow.aspx?inoid=20>,引自深圳市中安保安实业有限公司网。

也有和服务主体的关系,这种嵌入性意味着保安工作需要高度的专业性和处理复杂社会矛盾的能力;保安所处的劳动关系更深入地嵌入在已有的社会阶级关系中。

四、我国保安服务业产业关系中的制度问题与制度建设

产业关系(industrial relationship)或称劳动关系的制度化建设是源于发达国家对工业化时代劳资关系理想型的追求。理想型的产业关系是指通过制度化建设来满足劳资双方的利益均衡。一般包括三个范畴,一是通过劳动立法实现劳工有关福利的各种规则,通常是制订各类劳工政策,这些政策包括工资、工时(休假、加班)、工伤劳工政策等。同时,国家也制订一系列的有关企业提供就业和遵守劳动法规的奖惩制度,特别是相关的税收制度。二是建立三方机制,即通过劳资谈判实现的雇主和雇佣劳动力之间有关工作权利和义务之间的规则,如工资标准、晋升规定和生产程序、雇佣和解雇的程序等。这些谈判是持续的过程,是透过谈判实现个人或集体契约。在劳资谈判中如遇有较大冲突会有政府相关部门的介入进行调解。谈判有不同的层面,从个人间、企业内和行业内,雇佣劳动力主要是通过工会组织参与谈判,形成集体合同或行业标准。由此形成工会、雇主联合会和政府的三方集体谈判模式。三是劳工服务,通过政府和民间组织为劳动者提供可供选择的有关职业安全、职业培训和职业介绍等服务。虽然这种理想型的劳动关系在发达国家面临了诸多挑战,但是使成功的制度实践为我们建立良好的劳动关系指出了方向,其特点在于:政府通过立法和劳工政策制定规则,劳工通过自身工会组织参与谈判以及社会通过社会组织为劳工提供服务,由此良好的劳动关系得以实现。以劳动关系理想型来审视我国保安服务业的发展会发现有许多制度缺陷,这需要从政策上进行制度建设。

(一) 应明确界定保安服务业的市场运作的性质

目前,我国的保安服务业是由公安机关直接监管的,那么如何处理警察与保安员工作之界限是问题的关键。从制度上讲,保安员并没有公务功能,而是由市场调节的服务购买关系。在传统计划经济体制下,维护社会治安,防止犯罪是公安机关的职责,是不以营利为目的。而今天,保安服务业在功能上承担着“辅警”功能。以北京为例,在每年“两节两会”期间都要投入大量的保安,全力协警保障首都社会治安。有资料表明,全市每年协警完成的各种治安勤务活动在1000场次以上,投入保安力量10多万人次。那么,保安服务业应当在政府监管下,以政府购买社会服务的方式运作,以公开、透明的方式和市场竞争的原则进行。

(二) 积极建立保安服务业的行业劳动标准

从立法角度看,对保安人员没有符合其行业特性的法律保护。有关保安服务业,有两部国务院通过的条例,一是2009年国务院的《保安服务管理条例》;二是2007年国务院修订的《物业管理条例》。《保安服务管理条例》的制定目的是“为了规范保安服务活动,加强对从事保安服务的单位和保安员的管理,保护人身安全和财产安全,维护社会治安,制定本条例”。其第五条规定“保安从业单位应当依法保障保安员在社会保险、劳动用工、劳动保护、工资福利、教育培训等方面的合法权益”。而《物业管理条例》则是“为了规范物业管理活动,维护业主和物业服务企业的合法权益,改善人民群众的生活和工作环境”

而制定,并没有对其保安人员的劳动权益、雇主组织的权益进行说明。由此看,对保安人员劳工福利的规则都是依从于国家的《劳动法》和《劳动合同法》,没有具有行业特点的劳动福利的规定。对45人的深入访谈发现,有32人签订了劳动合同,占73%。这需从立法的角度,建立保安服务行业的工时、工资和社会福利标准,这是这一行业有秩序发展的重要保障。

(三) 促进保安服务业的社会组织化,以建立三方协商机制

在劳动力市场左右的工资确定中,职业的正式化组织,如工会、雇主联合会是重要的协调单位。国际经验表明,一个行业的组织化程度越高,其工资、工时、晋升和相关福利越是可以集体谈判来协商解决,并使多种利益达到妥协,形成社会和谐。

从我国国家级和省市级的三方机制来看,保安服务公司没有雇主委员会或联合会,也没有行业工会。虽然省市级保安服务总公司和分公司建立有工会,但其监管的民营保安服务公司基本都没有建立工会,保安人员多数不了解工会,即使知道有工会,也没有意识工会与自身工作和权益有内在联系。从政府角度看,我国有“中国保安协会”,这一协会成立于1994年,是由中华人民共和国公安部主管,经民政部批准登记成立的全国性保安服务行业组织与社团法人。这一协会是国家行政机关的附属机构,有很强的行政色彩;全国多数省、自治区也相应成立有各级保安协会。从制度角度看,保安协会成为政府联系行业的纽带,重点在于促进行业自律、拓展服务领域、强化业务交流等;不具有保护从业人员劳动权益、表达员工群体利益的功能。虽然对保安从业人员的培训和资格认证方面做了一些工作,但没有制定出保安从业人员的工资、工时和社会福利的行业标准。

因此,从制度的角度看,建议以全国总工会和中国企业家联合会为主体,建立试点,全面推行行业工会和行业雇主联合会,以市场化方式建立三方集体谈判制度。

(四) 动员各种社会力量,建立全方位的劳工服务

在劳工服务方面,各省市工会组织和相关社团有一些积极的尝试,但其规模和保安的参与率都相当低。

北京大学著名的保安甘相伟,在北京大学工作期间就到该校工会办的“北大平民学校”读书,这个平民学校是当年蔡元培先生在北大当校长时主持开办的,他要求北大的教授和学生利用晚上的时间为北大的校工上课。2006年7月,北大继承了蔡元培先生的传统,再次开办平民学校,免费为北大后勤系统内的进城务工人员提供教育和培训,教师全部是义务授课,北京大学学生志愿参加辅助教学。这样的劳工服务对于保安的影响是巨大的,但在社会中它却是太珍贵了。

近年来,随着社会建设理念的推广,我国社会工作者队伍不断壮大,已经出现了一批以劳工服务为主的社会工作组织,但是这远远不够,国家应当鼓励面向底层工人的“平民学校”、“法律援助中心”等社会组织的发育。

(五) 重建服务理念,给服务性工作以尊严

长期以来,服务性工作在我国文化传统上一直具有“低人一等”的符号意义,致使服务性工作皆不被看重,家政工、保安等行业工作的职业声望较低,其劳动力的市场价值被压低。劳动力的市场理论认为,对职业的社会评价影响其就业者的工资水平,因为这种评

价造成了职业间的声望差异(Ross, 1975)。这种文化与服务行业的低价格形成再生产关系,以至于保安服务业的价格总是停留在低端。事实上,在许多国家,私人保安具有很高的职业地位。在日本,保安服务业是政府功能的延伸,有很高的职业地位和职业收入,在社会中受到人们的普遍尊重。给予服务性工作以应有尊严意味着合理地服务性工作定价,当我们享受一份保安员为我们提供的公共安全、当我们享受着家政工为我们做的一餐一饭时,我们不仅享受着他们的工作时间,还享受着他们的情感,因此要对其工作给予高度评价。观念的转变需要长期的宣传,也需要有工资制度的配合,保安员工资稳定的增长是最为积极和有效的办法。

毫无疑问,中国保安服务业的发展与中国社会发展的大背景、特别是公共安全与社会服务的政府主导的背景相关,因此,保安从业人员劳动条件的改善和工资的增长亦以国家为主导。从长远看,要保证保安从业人员的队伍稳定和较高的人力资本就一定要从工资机制开始,并以组织化建设和三方机制的建设为基础,这对于社会稳定和长治久安皆具有重要意义。

参考文献:

- 北京市总工会课题组 2011: “关于北京保安行业发展状况及保安员收入情况的调研报告”,中国工运研究所编《新生代农民工: 问题·研判·对策建设》,北京: 中国工人出版社。
- 国务院 2009 《保安服务管理条例》2009年9月28日。
- 李强 2011: “在改革创新中发展前行的服务业统计”,《中国信息报》2011-03-07。
- 帅路、谭顺芝 2012 “创新物业企业管理模式 加强保安监管工作”,中国保安协会网。
- [美]魏斐德 2011 《上海警察 1927—1937》,章红等译,北京: 人民出版社。
- Barbara Strenross and Sherryl Kleinman, 1989. “The Highs and Lows of Emotional Labor: Detectives’ Encounters with Criminals and Victims.” *Journal of Contemporary Ethnography*. 17: 435 - 452.
- Higate, Paul 2012. “‘Cowboys and Professionals’: The Politics of Identity Work in the Private and Military Security Company.” *Journal of International Studies*. 40(2): 321 - 41
- Hochschild, A., 1983. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Joachim Jutta and Andrea Schneider 2012. “(Re) Masculinizing Security? Gender and Private Military and Security Companies” in Linda Ahall and Laura J. Shepherd, eds., *Gender, Agency and Political Violence*. London: Palgrave.
- Krahmann, Elke 2010. *States, Citizens and the Privatization of Security*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Martin, Susan Erlich 1999. “Police Force or Police Service: Gender and Emotional Labor.” *Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 561: 111 - 126.
- Reiner, Robert 2000. *The Politics of the Police*. Oxford University Press.
- Stolzenberg, Ross M., 1975. “Occupations, Labor Markets and the Process of Wage Attainment.” *American Sociological Review*. 40. 645 - 665.
- Vallas, Steven P., William Finlay and Amy S. Wharton 2009. *The Sociology of Work: Structures and Inequalities*. Oxford University Press.

Industrial Relations and Labor Rights in the Security Services Industry

Tong Xin

(Department of Sociology, Peking University, Beijing)

Abstract: The security services industry has developed rapidly over the past thirty years. It is divided into three categories: The first pertains to auxiliary police in the public security system and social services; the second pertains to private security forces; and the third pertains to community security forces. The first kind is the main category. The security service industry is at the bottom of the labor market. It has four main characteristics: First, the system of subcontracting results in security guards lacking organizational protection; second, the labor conditions of security guards are low wages, low skills and high turnover; third, security work requires emotional commitment and a spirit of sacrifice; and fourth, security guards are subject in their work to control by the security agency that employs them, the organization that hires them and the people they provide security services to. The security service industry needs to establish an ideal type of industrial relations. The government needs to implement appropriate labor policies for the industry; It requires that governments make good industry labor policy; good industrial trade unions and employers' organizations are established to carry out collective bargaining; labor service are developed on a broad scale; and the social conception of security services is changed to give it the proper dignity and value.

Key words: Security Services Industry; Industrial Relations; Collective Bargaining; Labor Services

(责任编辑: 郇继红)