

国家社会科学基金重大项目

新时期利益关系丛书

劳资利益论

马 艳 周扬波 著

复旦大学出版社



总序言

2005 年国家社会科学基金重大项目首次公开招标,我们经过申报、初审、复审,最终能够拿到《新时期我国社会利益关系的发展变化研究》(批准号 05&ZD028)这一课题,心情自然是非常高兴的。但高兴之余,也深感压力巨大。因为此次重大课题招标,国家社科基金办的目的在于要争取在理论和实践上都有所突破和创新,形成一批具有重大理论价值和实践意义的研究成果,并为党和国家的相关决策提供依据。要做到这一点,或者说距离这一目标,我们感到要完成的任务还是非常艰巨的。不过,压力同时也是动力,正是期待理论与实践上的突破与创新,我们将投入大量的时间和精力于本课题的研究工作。同时我们也可以说是有备而来。长期以来,我们已经就利益关系理论与实践问题展开了一系列的研究,这为本课题的研究工作打下了很好的基础。

大概从 1994 年起,复旦大学经济学院的部分中青年学者,主要是一些博士生和硕士生开始思考一个问题:经济学的核心是什么?这么一个似乎不成问题的问题,一讨论却成了谁也很难说清楚的难题,开始时众说纷纭,不一而足。后来,我们有目的地重点阅读了一些有代表性的经济学名著,包括马克思主义经济学和西方经济学的著作,对经济利益的探索和研究产生了浓厚的兴趣,深感这是一个尚待进一步开拓的领域,方兴未艾。

于是,我们开始有步骤地展开对利益理论和实践的研究,主要从两方面进行:一方面自选课题;另一方面努力申请国家和省部级社会科学课题。

在我们对利益及利益关系问题展开研究的过程中,我们也取得了一些成果。我们主要是完成了一套“经济利益理论和实践丛书”,包括:经济利益关系通论、综合经济利益论、开放利益论、机会利益论、风险利益论、分享利益论、创新利益论、保险利益论等,已由复旦大学出版社陆续出版。另外,还有由中国金融出版社、中国经济出版社、上海人民出版社等陆续出版的共享利益论、未来利益论、固定资产投资利益论、交易利益论、保障利益论、农民利益论等,另有论文几十篇,有的被《新华文摘》等转载,有的已获奖。

《新时期我国社会利益关系的发展变化研究》这个课题是我们研究经济利益问题的拓宽。原来我们主要研究经济利益的理论与实践问题,已经取得的科研成果基本上也是围绕经济利益及经济利益关系问题展开。这个课题涉及的内容包括经济发展、体制改革、收入分配、阶层变化、“三农”问题等经济学、政治学、社会学、统计学等领域,而且在文献和数据收集方面遇到不少困难。因此,对这个成果我们自己也感到不甚满意,尚待进一步的研究和探索。但是,我们还是有一些心得体会写出来供批评指正。

在我们前期研究的过程中,我们初步取得了共识:经济学的核心是经济利益,经济学是研究生产、交换、分配和消费过程中经济利益问题的科学,其基本见解如下:

(1) 一切经济学的核心是经济利益。无论是马克思主义经济学(或无产阶级经济学)还是西方经济学(或资产阶级经济学),虽然各种说法不同,但实质上都是以经济利益为核心的。马克思主义经济学公开声明是为无产阶级(大多数人)的利益服务的,是以谋求无产

阶级利益为目的的经济理论体系。西方经济学的核心虽有多种说法,但是,实质上是以谋求资产阶级(即少数人)利益为目的的经济理论体系。康芒斯说过,自从经济学的研究开始和哲学、神学或者自然科学分开,研究者采取的观点决定于当时认为最为突出的冲突以及研究者对冲突的各种利益的表态。

(2) 一切经济活动的核心是经济利益,经济活动包括生产、流通、分配和消费。人们从事生产,实际上是创造经济利益;流通实际上是交换经济利益;分配实际上是分享经济利益;消费实际上是实现经济利益。人们从事各种经济活动,实际上都是企图以最少的耗费,取得最大的经济利益。

(3) 一切经济关系的核心是经济利益。在各种社会关系中,首要的就是利益关系,各种经济关系实质上就是经济利益关系。例如,现实中的国家、企业和个人之间的关系,实际上就是三者的经济利益关系,国家与国家之间的关系核心也是利益关系。

在对利益关系问题展开深入研究的过程中,我们对此有了更进一步的认识:

(1) 一切社会活动的中心是利益。当今世界,社会活动充满着矛盾。处于不同群体、集团、阶层、阶级、民族和国家中的人们,具有不同的利益目标和利益诉求。人们产生从事经济、政治、文化活动的动机无不出于对利益的追求。没有利益,人们从事社会活动就丧失了目标,社会主义社会也概莫能外。

(2) 一切社会关系的核心是利益关系(广义利益关系)。人的本质在其现实性上是一切社会关系的总和。个人与社会互为前提,互为条件。社会的发展只能以每个人的利益为目标,以大多数人的利益为标准。个人的利益只有立足于有利于社会、民族、国家和人类的利益,只有合乎历史发展的总趋势和最广大人民的利益才能获得坚

实的基础和保障。因此,处理一切社会关系,必须把握其核心,即利益关系。

(3) 一切社会科学的核心归根到底是利益关系问题。不同的社会科学学科和不同的学者,对于同一社会问题往往有不同的甚至相反的解释,并得出不尽一致的思想结论和主张。根本原因在于社会科学学科和社会科学学者在研究、解释和试图解决问题时,往往自觉或不自觉地站在特定利益群体的立场上,代表和维护特定群体的权益,接受反映特定利益群体的意识形态,采取符合特定利益群体的价值判断。这也就决定了社会科学在性质上必然不同于没有社会性和人文性的自然科学,换句话说,一切社会科学的核心归根到底是利益关系问题。

对上述认识我们将进行更深入的研究,也欢迎国内外同行专家给予批评指正。

本课题研究的中心是以经济利益关系为主体的社会利益关系。包括经济、政治、文化利益关系,以经济利益关系为核心,兼顾其他利益关系。在这种社会利益关系体系中,首要的、核心的就是经济利益关系;政治利益关系的稳定及均衡,是我们国家保障政治稳定的基础;文化利益是一个具有丰富内涵的概念,它是人们对于文化需求、文化生活条件、文化劳动权益的概括反映。社会利益是具体的、历史的。我们现实生活中所实现的社会利益,仍然存在着不够充分或不够协调的问题。构建社会主义和谐社会,对于协调人们之间的社会利益关系提出了新的、更高的要求。

过去我们侧重于对经济利益及经济利益关系问题展开研究,现在,我们的研究要以经济利益关系为中心,同时也要研究政治利益关系、文化利益关系等利益关系。课题组的成员主要也是从事经济学教学和科研工作的,这是一个缺陷。为了解决这一问题,我们一方面增加了社会学、政治学领域的专家学者,以充实科研队伍,加强课题组社会学及政

治学学科的研究力量；另一方面，我们还采取多种形式积极学习社会学、政治学等学科的知识，希望能够在一定程度上弥补不足之处。尽管如此，在我们的研究过程中，偏差存在的可能性还是有的，这也是不可避免的。对此，我们期望通过我们的努力尽量减少偏差，尽可能比较客观地揭示出社会利益关系的现状和发展变化的规律性。

本课题的研究对象是新时期我国社会利益关系，它包含着非常丰富的内容。经过组织专家学者和课题组主要成员的研讨，本课题的阶段性成果和最终成果将由两部分组成：一是一套关于各种社会利益关系研究的系列丛书；二是一份关于新时期我国社会利益关系发展变化的总报告。阶段性成果系列是有体系的，基本上可分为整体利益关系、局部利益关系、个别利益关系及对外利益关系等不同的系列，但阶段性成果的出版是不分先后的。从目前的情况来看，有些研究成果已是半成品，但尚未成形，还需要加入大量新的内容；有些研究成果是前期的科研成果，或者是已初步完成的科研课题或博士学位论文，因材料的核实、数据的更新以及出版经费等原因待出版。当然，在研究的过程中我们还会结合研究工作的进展尽可能公开发表一些阶段性学术论文。先发表的阶段性成果是为了抛砖引玉，以便在总报告中更好地修改和补充。

作为国家社科基金的重大招标课题，本项目的研究工作应在马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想的指导下，贯彻和落实科学发展观，争取在理论和实践上都有所突破和创新，形成一批具有重大理论价值和实践意义的研究成果，为党和国家的相关决策提供依据。但是，真正要实现创新是非常难的。随着中国社会主义建设实践的不断丰富和深化，马克思主义理论也需要不断地创新与发展。创新是艰难的，不能轻易讲创新，但又不能没有创新，我们将尽力在社会利益关系的理论和实践上有些新概念、新提法

和新对策。

研究利益及其关系,具有重大的理论意义,它可以从一个新的视野研究马克思主义理论,拓展社会利益研究的范围,完善和深化社会科学研究学科建设。系统研究和正确处理新时期利益关系对构建中国社会主义和谐社会、增强中国共产党的执政能力都具有重要的现实意义。

科学的研究成果,离不开丰富、翔实的资料与数据。但是,在前期研究的过程中,数据的收集恰恰成了我们所必须解决的一个难题。因为我们所能取得和运用的数据大多数都是二手资料和数据,尽管这些数据和资料也具有可信度和权威性,但如果能够取得第一手的数据,就更有利于帮助我们揭示我国社会利益关系变化的规律性。对此,我们只能在现有的基础上加以利用,但我们力争有实际调查,以社会调查的实证数据作为基础进行规范分析和数理分析,以探索利益关系变动的规律性。

“新时期利益关系丛书”是2005年国家社科基金重大项目“新时期我国社会利益关系的发展变化研究”的阶段性的研究成果。能够取得这一阶段性的研究成果,离不开方方面面给予的支持和帮助。在此,对所有给予我们的研究工作以支持和帮助的部门、同志表示深深的谢意。本课题的研究工作引用了大量的数据,参考了大量的文献,非常感谢这些数据和文献的工作者的辛勤劳动。对此,我们尽可能在引文中加以注明,但如果确有遗漏,敬请批评和谅解。复旦大学出版社经管分社社长徐惠平同志等对本书的出版付出了辛勤的劳动,在此一并表示谢意。

《新时期我国社会利益关系的发展变化研究》课题组

首席专家 洪远朋

2006年6月



目录

第一章 导论	1
一、研究背景和研究意义	1
1. 研究背景	1
2. 研究意义	4
二、研究思路与基本观点	7
1. 研究思路	7
2. 主要观点	9
第二章 劳资利益理论相关综述	11
一、马克思主义劳资利益理论	11
1. 马克思主义劳资利益理论的形成和发展	11
2. 马克思主义劳资利益理论的主要内容	13
3. 马克思主义劳资利益的理论评价	16
二、西方劳资利益相关理论	17
1. 西方劳资利益研究的理论渊源	18
2. 当代西方劳资利益关系思想	25
3. 西方劳资利益关系的理论评价	33
三、国内劳资利益关系的相关理论研究	34
1. 关于劳资利益关系的基本内涵	34
2. 关于劳资利益关系的类型	35
3. 关于劳资利益关系的现状和调整	35

4. 理论评析	38
第三章 劳资利益理论分析	39
一、劳资利益特征与构成主体	39
1. 劳资利益基本内涵	39
2. 劳资利益的构成主体	50
二、劳资利益关系的基本类型	63
1. 私有制中的劳资利益关系	63
2. 公有制中的劳资利益关系	69
3. 股份制中的劳资利益关系	72
第四章 劳资利益理论模型(LCIFM)	79
一、LCIFM 基本模型	79
二、LCIFM 模型变量分析	81
1. 产权变量分析	81
2. 工会变量分析	85
3. 政府变量分析	89
4. 基本结论	93
第五章 中国国有企业劳资利益关系分析	95
一、计划时期国有企业劳资利益关系分析	95
1. 经典作家的理论设想与社会主义实践	95
2. 计划时期劳资利益关系的基本特征	100
3. 计划时期劳资双方的利益分配	104
二、转轨时期中国国有企业劳资利益关系分析	108
1. 转轨时期劳资利益关系变动情况	108
2. 产权关系对劳资利益关系的影响	115
3. 工会非独立性对劳资利益关系的影响	126
4. 政府角色转变对劳资利益关系的影响	132

第六章 中国私营企业劳资利益关系分析	136
一、私营企业劳资利益关系的总体状况	136
1. 私营企业的高速增长趋势	136
2. 私营企业劳动者权益受损的表现	139
二、私有资本产权单一化下的劳资利益关系不对等	156
1. 劳资权力不平等	156
2. 利益分配不平等	161
三、工会职能弱化与劳资利益关系失衡	169
1. 私营企业工会的组建情况	169
2. 工会组建率提升与劳资利益冲突并行不悖	174
四、政府行为偏差与劳资利益关系冲突	181
1. 政府行为偏差及其对劳资利益的影响	181
2. 私营企业“劳资政”三方博弈中政府行为选择	186
五、私营企业 LCIFM 模型的实证分析	195
1. 样本说明	196
2. 样本分析	201
3. 结论分析	207
第七章 中国股份制企业劳资利益关系分析	210
一、劳动者持股对劳资利益关系的改变	211
1. 股份制企业劳动者持股的情况	211
2. 劳动者持股与劳动者利益变化	215
3. 劳动者持股与企业总体利益变化	219
4. 劳动者持股的博弈分析	225
二、制度缺失下的工会行为分析	231
1. 工会难以发挥有效作用	231
2. 工会定位与公司治理机制对接不到位	234
三、政府行为对劳资利益关系的影响	237

1. 政府角色的重新定位	237
2. 政府的利益调节不到位	239
四、股份制企业 LCIFM 模型的实证分析	241
1. 样本说明	241
2. 样本分析	244
3. 结论分析	247
第八章 新时期中国劳资利益关系的协调	251
一、公有企业劳资利益关系协调	252
1. 加强国有资本与劳动者之间的直接利益关系	252
2. 实现工会角色和行为的转变	254
3. 实现政府行为角色的调整	257
二、私有企业劳资利益关系的协调	258
1. 建立合理的利益分配机制	258
2. 切实加强工会力量和集体谈判功能	262
3. 提升政府的调控力度	270
三、股份制企业劳资利益关系的协调	284
1. 正确处理劳资利益关系与产权关系	284
2. 建立工会组织与公司治理机制的协调	288
3. 加强政府差别调节股份制劳资利益关系的制度 创新	292
参考文献	296
附录 A	316
附录 B	320
附录 C	324
附录 D	327
后记	330



第一章

导 论

本书试图以中国现时期的社会主义市场经济为研究背景,以马克思经典劳资经济关系理论为基础,根据现时期劳资经济关系的新变化尝试构建一个劳资利益关系理论模型,并以此为理论基础再进一步探讨中国新时期劳资利益关系及其调整问题。

一、 研究背景和研究意义

1. 研究背景

资本与劳动之间的关系就是一种利益关系,因为任何经济关系从本质上讲都是利益关系。“每一个社会的经济关系首先是作为利益表现出来。”^①

资本与劳动之间的利益关系也是市场经济社会中重要的利益关系。在市场经济中,资本所有者和劳动者作为最基本的产权主体通

^① 《马克思恩格斯选集》第1卷,人民出版社,1972年版,第209页。

过资本与劳动要素而发生着利益联系。从生产的角度看,资本和劳动作为两种最基本的生产要素只有通过有效结合才能进行生产;从交换的角度看,资本与劳动之间的交换是生产的前提,也是货币转化为资本的基本条件。从分配上看,资本所有者和劳动者之间的利益分配是整个社会分配中最核心的部分。从消费的角度来看,资本与劳动的消费是新的资本与劳动关系产生的条件,也是再生产的基础。

资本与劳动之间的利益关系最先产生于资本主义市场经济关系中,在这种以追求资本主义私人利益为目的的经济关系中,利益是联结资本所有者与劳动者之间的雇佣关系的纽带,资本与劳动的结合是资本主义生产的基本条件,而两者之间为了利益的多寡也必然发生冲突。

早在一百多年前,马克思、恩格斯就从利益的角度,以英国的典型资本主义市场经济为例,系统研究了私有制条件下资本主义市场经济中的劳资关系,并从质的方面深刻地揭示了私有资本与雇佣劳动之间的利益冲突与根本对抗关系。马克思的劳资利益关系作为其理论主线贯穿在马克思《资本论》的始终,不仅是马克思经济学的重要内容,也是当时国际共产主义运动的理论指导。同时,马克思还依据社会生产力发展的总要求,根据资本主义生产方式发展总趋势,推理出未来的社会主义社会将会由整个社会占有生产资料,采用计划经济形式,因此,资本与劳动不再需要市场中介而进行直接结合,不会出现分离也不会发生根本利益冲突。

然而,自马克思以后,人类社会经济关系发生了很大的变化,不仅以私有制为基础的资本主义市场经济关系有了新的调整,而且,社会主义经济也进行了市场经济取向的体制改革,与此相对应,劳资利益关系也有了许多新变化。如现时期,中国经济是以公有制为基础的多种经济成分共同发展的具有中国特色的社会主义市场经济,在

经济关系中劳资利益关系仍然是一个重要经济关系,其中,不仅存在公有资本与劳动之间的利益关系,还存在私有资本与劳动之间的利益关系,同时也存在着股份资本与劳动之间的利益关系。而且,这些不同类型的劳资利益关系与马克思经典劳资利益关系理论所描述的情况虽然有些相同之处,但也有许多不同之处,尤其是在现时期,中国的劳资利益关系出现了一些新情况。

首先,中国私营企业中资本与劳动之间的利益对抗性比较突出。在中国私营企业里,由于私人产权的单一化行使,导致了资本与劳动在权力和利益分配上的不对等,形成了“强资本、弱劳动”的利益格局,劳资利益关系日益呈现出对抗性。利益的直接对抗性导致了劳资双方的矛盾和冲突,尤其是在工会力量弱小和缺乏有效制度约束下,雇主为获取更多的利润就肆意侵犯劳动者的权益,而中国私营企业持续、频繁发生的侵权现象就折射了这种劳资利益纷争的激烈化程度。

其次,公有企业中劳动者和经营者的非对抗性利益矛盾也凸显出来。中国的经济体制的改革使公有产权结构发生了很大的变化,由原来单一化产权结构向多元化结构进行转变,为此,传统公有产权单一化条件下的劳资利益关系也发生了变化,由旧均衡态势转向充满利益差别的不均衡态势。特别在以“资本利益”为导向的产权变革中,经营管理者作为资本的代理人,其法定权利增强,在利益格局中占主导地位,而劳动者在企业中的民主权利逐渐减弱,劳动者的利益得不到应有的正常渠道的表达,这就加剧了经营者和劳动者之间在利益上的分化和冲突。1994年,全国各级劳动争议仲裁委员会共受理劳动争议案件19 098起,涉及劳动者77 794人,到2004年,受理案件数已达260 471件,涉及劳动者数达477 992人。十年间劳动争议案件平均年增长率为35.41%,涉及劳动者人数平均年增长率达

31.27%。集体劳动争议也呈大规模上升趋势,平均年增长率达32.3%。这些也在一定程度上反映了中国随着产权改革的深入劳资冲突增强的趋势。

再次,中国股份制资本产权主体与劳动者之间也存在一定的利益冲突。现时期,中国的股份制经济有了较大发展。但中国股份制经济与西方私有制经济条件下的股份制经济的不同之处是公有股权的控股与参股,出现了混合股权,这样,股份资本的“拥有”、“行使”不再是纯私人性或纯公有性的了。股份资本产权结构的这一变化使得股份制企业的劳资利益关系明显不同于纯私有制和纯公有制条件下的劳资利益关系。面对中国现时期劳资利益关系的这一新变化,中国政府调控制度和股份制企业制度的创新还不到位,主要表现在工会组织与公司治理机制没有有效地衔接起来,出现了股份制企业过于注重股东权益,而忽视劳动者权益的情况。劳动者权益保障的缺乏就导致了股份制企业中劳资利益关系存在着不同程度的矛盾。

因此,如何在新的经济背景下,以马克思主义经典劳资利益关系理论为基础,借鉴西方劳资关系理论中的合理部分,在对中国现时代劳资利益关系的新的变化进行比较全面和深入探讨的基础上,进一步发展与创新马克思主义劳资利益关系理论是马克思主义经济学的重要理论任务之一。

2. 研究意义

劳资利益理论的研究具有重要的理论意义。首先,本研究对马克思的劳资利益关系理论有所补充与完善。如前所述,马克思主要研究了以私有制为基础的市场经济中的劳资利益关系,其着眼点主要是劳资冲突。而本研究则在新的时代背景下,根据劳资利益关系的新变化,以利益为核心重新界定了劳资利益的内涵和内在本质特

征,进而构建一个基于产权、工会及政府影响因素的劳资利益关系理论模型,并从理论上揭示了不同产权模式中资本与劳动的利益变动关系和趋势。由于中国的社会主义市场经济是以公有制为基础的多种所有制共同发展的市场经济,因此,本研究关于中国现时期劳资利益关系的研究也具有窥一斑见全豹的效应。这些研究在一定意义上发展了马克思的劳资利益关系理论。其次,本研究也对具有中国特色的社会主义经济理论有所贡献。如前所述,马克思对于未来社会主义条件下的资本与劳动的关系只是作出了一般性的推理,加之按照马克思的推论社会主义经济中资本与劳动主体具有一致性不再会存在“劳资关系”。为此,自马克思以后学界往往将劳资利益关系定义为私有资本条件下特有的经济关系,而习惯将公有资本条件下资本与劳动关系定义为劳动关系,这样,就很少有人从劳动与资本关系上来深入研究社会主义劳资关系。本研究则以具有中国特色的社会主义市场经济条件下劳资利益关系为研究背景,将现时代的中国劳资利益关系推理为三种类型,并探讨社会主义转轨时期企业劳资关系的一般规律,探求符合中国国情和社会现实的和谐型劳资利益关系的实现机制与调节模式,这些研究进一步丰富了社会主义经济理论内容。

研究劳资利益关系理论对于中国现时期企业效率的提高与和谐社会的构建也具有重要现实意义。

劳资利益关系是市场经济条件下重要经济关系,它不仅是国家经济增长的内生变量,也是影响社会稳定的主要因素。美国著名的劳动经济学家摩尔根认为,劳资利益关系是工业国家的典型问题之一,国家经济的稳定与增长,大半取决于处理劳资利益关系时取得成功的程度。

就微观主体企业而论,劳资利益关系协调与否对企业效率有很

大影响。一般来说,在企业内部,如果劳资双方爆发冲突没有及时、彻底地加以解决,将会削弱企业绩效提升的动力,而完全、迅速的冲突和危机处理,则会使劳资双方这两个独立的利益主体加强合作,从而为企业绩效的提升铺平道路。从单个企业来看,现代企业要获得更高的绩效水平,必须有足够的创新能力、足够的实物投资和人力资本投入。普遍地看,企业绩效的提升主要来源于五个因素:创新、实物投资、人力资本投资、工作的努力程度或强度以及富有效率的工作惯例(包括工作任务的组织方式等)。因此,劳资关系状况的好坏,对这些因素都会产生直接或间接的影响,从而导致企业绩效的变化。比如,雇员与雇主的谈判可能改变工作的组织设计和工作时间安排,促进劳资双方的合作。这一影响过程可以归纳为一个简单的模型(见图 1.1)。

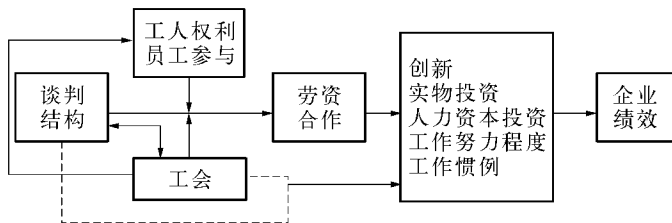


图 1.1

就宏观来看,劳资利益关系的协调又是社会稳定、社会关系和谐的重要基础。一般意义上讲,劳动与资本的利益平衡不仅是和谐社会的最基本的构成,也是评测社会是否和谐的晴雨表和风向标,所以,如果劳资利益关系不和谐,则整个社会就很难达到和谐的状态。

在中国现时期,随着经济体制改革的深入,不同企业类型的劳资利益矛盾和利益冲突也不同程度地凸显出来,特别是私营企业的劳资利益关系更是处于一种失衡的状态,而这种失衡的利益关系正发

生着某种基础性的催化作用,这将会影响企业的经济效益,也会造成整个社会的不稳定。同时,在面对短短数十年间积聚起来的、如此复杂的劳资利益关系,无论是企业、劳动者、工会,还是政府部门,都不具备充分的适应能力,其扮演的角色还不到位。因此,对新时期劳资利益关系的系统解构和深入剖析,一方面可以为中国企业正确处理和化解劳资纠纷和矛盾提供理论指导;另一方面有助于为政府部门制定或修改相关的劳工政策,保护劳动者的合法权益,维护社会公平提供相应的决策依据,这将为切实维护好劳资双方的合法权益,保持劳资双方权力结构的平衡、更好地实现社会公平与公正,推动社会经济的和谐发展打下基础。

二、研究思路与基本观点

1. 研究思路

本研究尝试以具有中国特色的社会主义市场经济为背景,从理论和实践两个层面来研究现时期劳资利益关系,以期为马克思主义劳资关系理论创新和社会主义市场经济条件下劳资利益关系协调有所贡献。

本书在逻辑结构上是以马克思主义经典劳资利益关系理论为出发点,在充分借鉴西方劳资关系理论中有价值的内容、吸收中国当代关于劳资关系新研究成果的基础上,构建了一个劳资利益关系新理论模型,并应用这一理论分析了中国现时期不同类型的劳资利益关系,此外,还根据中国劳资利益关系中存在的问题提出了相应的对策建议。全书由七部分组成,各章的具体内容为:

第一章是导论。首先阐述了研究背景和研究意义,然后介绍了

研究思路和主要观点。

第二章对劳资利益的相关理论进行了梳理,综述了马克思主义劳资利益理论、西方劳资利益的相关理论和国内对劳资利益关系的相关研究,并对这些理论作了相应的评析。

第三章对劳资利益进行理论分析。首先是以利益为切入点,在揭示了资本与劳动的本质关系基础上,提出了劳资利益这一理论范畴,然后,进一步分析了劳资利益关系的特征和构成主体。在对现实劳资利益关系进行高度抽象的基础上,从一般意义上将劳资利益关系划分为三种不同类型,即私有制的劳资利益关系、公有制的劳资利益关系和股份制的劳资利益关系。

第四章对劳资利益关系理论进行了模型化处理。首先将影响劳资利益关系的基本要素归纳抽象为三个,即:产权因素、工会因素、政府因素,接着建立了一个劳资利益模型 LCIFM (Labor-Capital Interest Factors Model),着重分析了产权因素、工会因素、政府因素对劳资利益的影响程度和方式,并表明产权因素对劳资利益的影响是呈指数变化的,而工会和政府因素对劳资利益的影响则遵循先递增后递减的变化规律。

第五章对中国国有企业的劳资利益关系进行了阐述。首先分析了计划经济条件下公有产权单一化、政府过度干预对劳资利益关系的影响,此后通过对转轨时期劳资利益关系的现实表现描述的基础上,运用 LCIFM 模型对国有企业的产权改革、工会协调及政府调节对转轨时期劳资利益关系变动的作用进行了分析。

第六章对私有制企业劳资利益关系进行了分析。利用 LCIFM 模型深入分析私有资本产权实现形式单一化、工会力量弱小以及地方政府行为目标偏差对劳资利益的影响,并以私有制企业的样本数据为依据,对 LCIFM 模型中产权、工会、政府对劳资利益影响程度和

影响方式进行实证分析,从而进一步说明模型的有效性。

第七章对股份制企业劳资利益关系进行了探讨。主要从理论和实践上分析了劳动者持股对劳资双方利益的影响以及双方实现利益合作的基础;分析了股份制企业中的工会和政府对于劳动者利益的影响程度和作用区间。随后,以股份制企业的调查数据为样本,运用模糊数学方法,对产权、工会、政府对劳资利益影响程度和方式进行实证分析。

第八章对新时期中国劳资利益关系的协调进行了讨论。依据上述劳资利益理论,从产权、工会、政府等影响因素出发,就公有制企业劳资利益关系如何改善、私有企业劳资利益关系如何调整与股份制企业劳资利益关系如何协调等问题提出了相应对策与建议。

2. 主要观点

(1) 在新的时代背景下,重新界定了劳资利益的内涵,劳资利益中的“资”不仅指私有资本,而且还可以指公有资本、股份资本。本书用劳资利益来揭示不同资本类型下所有者与劳动者的利益关系,突破了理论界用劳资关系来表示私人企业的劳资关系、用劳动关系来表示公有企业中资本与劳动关系的表述方法,从而更好地涵盖了产权不断变化中资本与劳动的利益关系。

(2) 从历史与现实出发,将劳资利益关系推理为三种不同类型,第一种是私有制中的劳资利益关系,第二种是公有制中的劳资利益关系,第三种是股份制中的劳资利益关系,这就对劳资利益关系进行了一般性的高度概括。还比较全面地分析了这三种不同类型的劳资利益关系的内涵、具体表现形式及其特点,勾勒出了劳资利益关系的动态变化趋势,揭示出不同类型的劳资利益运行的社会条件和社会背景,这就拓展了劳资利益关系的研究范围和研究视野。

(3) 在基于影响劳资利益的主要因素的基础上,本书构建了一个劳资利益模型 LCIFM(Labor-Capital Interest Factors Model),分析产权因素、工会因素、政府因素对劳资利益关系的影响。还将政府作为一个主要的变量进行了分析,探寻了政府对维持劳资利益平衡的作用和影响,并运用不完全信息动态博弈模型,对私营企业中的政府策略选择进行了深入的探讨。

(4) 对中国现时期公有企业的劳资利益关系、私营企业的劳资利益关系和股份制企业中劳资利益关系进行了比较全面的分析,针对三种企业劳资利益关系中存在的问题提出了相应的对策和建议,这对构建中国和谐社会具有重要的理论意义和现实意义。



第二章

劳资利益理论相关综述

一、马克思主义劳资利益理论

马克思主义的劳资利益理论主要是为劳动者的利益服务的,是建立在历史唯物主义世界观和阶级分析方法论基础之上的科学理论。马克思以历史事实为依据,全面系统地对资本主义生产关系进行了解剖,建立了完整、严密的劳资关系理论。无论从马克思恩格斯早期的经济学著述还是从晚期的代表作来看,其核心部分都是在论述劳资关系,这在巨著《资本论》中得到了最充分的体现。

1. 马克思主义劳资利益理论的形成和发展

19 世纪初期,在欧洲社会,伴随着资本主义经济的迅速发展,资产阶级对无产阶级的剥削程度也不断加强,广大工人和劳动群众深受失业和贫困的折磨,其生活状况每况愈下。这时,无产阶级为了争取自身利益开始与资产阶级展开斗争,以致这一时期欧洲的工人运动风起云涌,无产阶级与资产阶级的利益冲突已经在欧洲最发达的

国家上升到了首要地位。随着工人运动的不断发展,无产阶级队伍的壮大,迫切需要一种理论来指导无产阶级的斗争行为,为此,马克思主义的劳资关系理论应运而生了。

从马克思主义劳资关系理论的历史脉络可以看出,这一理论的产生、发展过程大致经历了以下三个阶段:19世纪40年代初期为萌芽阶段;19世纪40年代末至60年代初为形成阶段;19世纪60年代末至90年代为成熟阶段^①。恩格斯在1844年初发表的《政治经济学批判大纲》中考察了劳动和资本相对立的结果,分析了地租、资本和劳动三个范畴,指出私有制造成了资本和劳动的分裂。书中虽然没有谈到资本的本质和资本的生产过程,但已经涉及了利润的来源、资本积累、利润和利息的关系等重要问题。恩格斯还在1845年写成的《英国工人阶级的状况》一书中用大量的无可争辩的事实对英国的劳资关系进行了实证的分析和论证。恩格斯的这些分析和论证实际上是马克思主义劳资关系理论的早期论述。

对资本主义劳资关系进行详细的、深入的研究的是马克思。在经济学著作《1844年经济学哲学手稿》中,马克思就提出了异化劳动理论。通过对异化劳动的分析,马克思揭露了资本主义社会中工人阶级同资产阶级的对立关系。异化劳动理论的提出标志着马克思主义劳资关系理论的萌芽。

此后,马克思于1847年写成了《哲学的贫困》和《雇佣劳动和资本》,这两部著作对资产阶级同工人阶级的经济关系,对剩余价值的来源和资本的本质,作了更为深刻的分析。这时,马克思研究的视角已经从这一资本主义社会普遍存在的经济事实转向了资本主义生产

^① 参阅周新军:“马克思主义劳资关系理论与当代社会”,载《经济评论》,2001年第5期。

关系方面,从而为他建立科学的剩余价值理论打下了基础。马克思通过对资本主义生产方式发展阶段的研究,得出了“资本是工人的对立面,所以文明的进步只会增大资本支配劳动的客观权力”的结论。一方面工人的收入在资本迅速增加的情况下也有所增加,可是另一方面横在资本家和工人之间的社会鸿沟也同时扩大,而资本支配劳动的权力,劳动对资本的依赖程度也随之增大。19世纪60年代初,马克思首次系统地揭示了劳动从属于资本的理论,对资本主义劳资关系作了动态的分析。马克思认为,在资本主义发展的初期是劳动对资本的形式从属,劳动和资本之间除了买卖关系之外,不存在任何政治上或社会上固定统治和从属关系,而在资本主义成熟时期则是劳动对资本的实际从属。劳动对资本的实际从属是在相对剩余价值生产得到充分发展的基础上产生的,是资本主义生产方式发展变化的^①结果,是直接生产过程中更大规模地应用自然力、科学和机器的结果,是科学技术的力量转化为资本力量的结果,同时,劳动对资本的实际从属隐含着资本主义经济关系自身被扬弃的因素。这些理论表明马克思把劳动和资本的关系问题纳入了资本主义的再生产过程来加以考察,并对资本主义经济运动的过程作出深刻分析,标志着其劳资关系理论已逐步形成。1867年,《资本论》第一卷的问世,标志着马克思主义劳资关系理论已开始走向成熟。正如恩格斯在评价《资本论》时所指出的:“自地球上有了资本家和工人以来,没有一本书像我们面前这本那样,对工人具有如此重要的意义。”^②

2. 马克思主义劳资利益理论的主要内容

马克思主义对劳资关系的分析建立在历史唯物主义世界观和阶

^① 《马克思恩格斯选集》第2卷,人民出版社,1972年版,第189页。

^② 同上书,第269页。

级分析方法论基础之上。马克思主义以历史事实为依据,全面系统地对资本主义生产关系进行了解剖,深刻揭示了19世纪中叶资本主义劳资关系的内涵和实质。其主要研究内容和核心结论有:

第一,劳资关系体现的是无产阶级与资产阶级之间的关系。马克思从逻辑和历史的结合上揭示了资本主义社会的劳资关系是丧失生产资料和生活资料的雇佣劳动者阶级(无产阶级)与占有生产资料和生活资料的有产者阶级(资本家阶级)两大阶级的关系。就叙述的起点而言,马克思对劳资关系的研究是从劳动力成为商品开始的。在《资本论》中,马克思首先对商品、货币、价值规律进行了科学的论证,在此基础上,以劳动力成为商品为起点,全面展开对资本主义生产方式的考察,深入解剖了资本主义社会中劳资关系的实质。与此同时,《资本论》详细考察了在小商品生产者分化基础上最初的资本家和雇佣工人产生的过程,通过对资本原始积累的历史研究,运用大量实际材料,阐述了资本主义社会两大阶级的加速形成过程。然后,马克思阐述了资本主义生产方式不断地生成这两大阶级关系的过程,他写道:“在资本主义生产的进展中,工人阶级日益发展,他们由于教育、传统、习惯而承认这种生产方式的要求是理所当然的自然规律。发达的资本主义生产过程的组织粉碎了一切反抗;相对过剩人口的不断产生,按照劳动的供求规律,从而把工资限制在与资本增值需要相适应的轨道以内;经济关系的无声的强制保证资本家对工人的统治。”^①马克思在《共产党宣言》等著作中,进一步论证了资本主义社会是资产阶级和无产阶级两极对立的社会。

第二,劳资关系反映的是剥削与被剥削的关系。马克思通过对剩余价值理论的产生、分配的系统科学的研究,指出了资本主义社会

^① 马克思:《资本论》第1卷,人民出版社,1975年版,第805—806页。

中劳动力市场平等交换掩盖的资本家和工人之间权利不平等的事实,科学论证了拥有大量资本的资本家凭借自己在政治、经济等方面的优势,无偿占有雇佣劳动者的剩余劳动的事实。马克思认为,在流通领域表现出来的资本运动总公式包含一个内在的矛盾,即按照价值规律,商品交换按等价原则进行,在流通领域价值不能增值,但是,资本经过这种流通过程,却又产生了剩余价值。他指出,解开这一矛盾的钥匙在于劳动力这一特殊商品的存在,并认为剩余价值的实质就是雇佣劳动者创造的,被资本家无偿占有的,超过劳动力自身价值以上的那部分价值。马克思详细分析了增加剩余价值的两种方法:绝对剩余价值生产和相对剩余价值生产。他进一步指出,在以绝对剩余价值生产为主的时期,雇佣工人生活状况十分恶劣,工作日的过度延长,使他们的身心健康受到摧残。在相对剩余价值生产逐渐成为加强剥削的主要方法时,工作日虽然缩短了,但并不意味着雇佣劳动者地位的改变,这是因为:一方面,相对剩余价值的生产,劳动强度提高,意味着对工人的剥削加重了;另一方面,随着相对剩余价值生产经历简单协作、工场手工业、机器大生产三个阶段的发展,雇佣工人对资本的隶属关系越来越加深了。在马克思看来,资本主义的积累过程,在资产阶级一方是财富的积累,是资产阶级财富的迅速膨胀;同时,在无产阶级一方,则是贫困的积累,是无产阶级的贫困化。

第三,劳资关系是一种对抗性的阶级利益关系。马克思认为劳资关系是一种建立在生产资料私有制基础上的具有阶级斗争性质的关系,资本家和雇佣工人之间存在着剥削和被剥削的关系,由此决定了劳资双方必然是一种对抗的关系。在马克思所处的时代,对资本主义社会的阶级分析,主要是立足于无产阶级与资产阶级的根本对立上,并认为资本主义的发展只能增强这种对立和对抗,而不可能弱化这种关系。事实上,早在《共产党宣言》等著作

中,马克思就论证了资本主义社会是资产阶级和无产阶级两极对立的社会。在《资本论》中,马克思对资产阶级和无产阶级的阶级对立关系进行了详尽的论述,他认为工人阶级要想改变自己的处境,必须用暴力消灭雇佣劳动和私有,打破资本主义的生产方式以实现无产阶级的自主劳动。

第四,工会是组织工人进行斗争的较好组织。马克思认为,在资本主义条件下,工会的出现是合乎规律的、必然的,工会对于组织工人阶级进行反资本家的日常斗争,对于消灭雇佣劳动制度,都是非常重要的。工会不仅要在各个民主国家内,而且应该通过工会的国际联合,把自己变成工人阶级的组织中心。同时,马克思认为工会要与政党在政治斗争中协同合作,为工人阶级的彻底解放而努力。

综上所述,马克思主义劳资理论深刻揭示了资本剥削和压迫劳动的秘密和经济实质,使工人明白他们自己所处的地位,明白在经济上受剥削、政治上受压迫的真正原因。同时,为当时世界各国的工人革命运动提供了行动指南和理论指导,成为工人们争取自身经济权益和政治权益的锐利武器。

3. 马克思主义劳资利益的理论评价

马克思主义劳资关系理论是第一次将劳资利益关系提升到资本主义经济社会基本利益关系的地位的科学的理论体系,正如恩格斯在评论《资本论》时所指出的:“资本和劳动的关系,是我们现代全部社会体系依以旋转的轴心,这种关系在这里第一次作了科学的说明。”^①

马克思关于劳资关系的理论的实践意义也是不言而喻的,就这

^① 《马克思恩格斯选集》第2卷,人民出版社,1972年版,第269页。

一理论成功指导了前苏联、东欧与中国的无产阶级革命胜利就已经证实了其科学性。

就当代而论,马克思关于劳资关系理论对解释现代社会的劳资关系问题仍然具有重要的理论价值和现实意义。

首先,我们在评价这一理论时也决不能忽视马克思、恩格斯所处的特殊的历史背景。马克思主义劳资关系理论毕竟是一定时代的产物,同样具有时代的局限性。科学技术日新月异的发展和社会结构的深层变动,使当代资本主义具有了许多与传统资本主义不同的新特点。当代社会主义经济的变革也使社会主义劳资关系出现了许多需要回答的新问题,马克思主义劳资关系理论是否能解释这些新特点,回答这些新问题,仍有待于实践的进一步检验以及理论研究上的进一步发展。

其次,劳动和资本的关系不仅是当代西方社会的焦点问题,也是社会主义市场经济条件下的重要经济关系,尤其是传统社会主义经济理论往往将劳资双方的利益看成是完全的一致,缺乏对劳资利益冲突的研究,使得在实践中解决这些问题缺少理论指导。而中国社会主义经济正处在体制转型期,旧体制所掩盖的矛盾会不断地暴露出来,新旧体制的冲突也很激烈。因此,马克思的劳资关系理论仍然是我们分析当代资本主义劳资利益关系、协调社会主义市场经济中劳资利益关系的理论指导。

二、西方劳资利益相关理论

西方学者尽管并没有直接提出劳资利益这一概念,但是他们对劳资利益的相关理论也进行过比较全面的分析。他们是在资本主义既有的生产关系下,主要采用实证分析的方法对劳资关系进行了量

的分析,此外,还从不同的研究视角对工会、集体谈判、劳资冲突等领域进行了比较系统的研究,并取得了丰富的理论成果。

1. 西方劳资利益研究的理论渊源

西方劳资关系理论源远流长,其思想源泉大致可以追溯到亚当·斯密、卡尔·马克思、韦布夫妇、康芒斯、埃米尔·迪尔凯姆和马克斯·韦伯的著作中。

(1) 斯密的劳资关系思想

从现有的经济学文献资料看,关于劳资关系的早期论述可以追溯到英国古典经济学家亚当·斯密(Adam Smith) 1776年出版的《国民财富的性质和原因的研究》。该著作总结了近代初期各国资本主义发展的经验,第一次把当时的有关经济理论归结为一个统一和完整的体系,对整个国民经济运动过程和国民财富的性质及其产生、发展的条件进行了系统描述。

自由放任是亚当·斯密整个经济学说的中心思想,也是他所主张的经济政策的基本原则。按照斯密的观点,财富是由一切生产部门创造的,为了增加国民财富,必须做到三点:一是加强分工,因为分工能够促进劳动生产率的急剧提升,正如他在书中开篇所指出的:“劳动生产力上最大的增进,以及运用劳动时所表现的更大的熟练、技巧和判断力,似乎都是分工的结果。”^①二是增加资本的数量;三是改善资本的用途。在他看来,资本主义制度依靠自身的力量就能够做到这三点,因此国家干预是毫无用处的。他在这部经典著作中第一次系统地论述了劳动价值论的基本原理,指出商品的价值由劳动

^① 亚当·斯密:《国民财富的性质和原因的研究》(上),商务印书馆,1972年版,第5页。

决定,并区分了简单劳动和复杂劳动,考察了价值与价格的关系,分析了价值规律的作用,并接触到剩余价值的来源问题,在一定程度上揭示了资本主义社会阶级对立的经济根源。

亚当·斯密对劳资关系的论述主要体现在他的社会阶级结构分析、工资理论、劳动权和劳工运动思想方面。关于社会阶级结构,斯密以前的重农学派曾把社会划分为生产阶级、不生产阶级和土地占有者阶级,没有把资本家和工人划分开,忽视了雇佣工人是一个独立的阶级。斯密比重农学派前进了一步,按照生产资料占有状况和取得收入的形式,划分了构成资本主义社会的三大基本阶级:工人、企业主和地主;三个基本阶级相应取得三种收入:工资、利润和地租,并认为利润和地租是劳动所创造的价值的一种扣除。这种划分方法不仅反映了当时资本主义国家当时的社会现实,也在一定程度上揭示了资本主义生产关系的内在联系。

在论述劳动工资过程中,斯密十分关注劳资双方的利益冲突和力量对比,以及由此带来的劳工联合。他认为劳动是财富的源泉,“但劳动者独享全部劳动生产物的这种原始状态,一到有了土地私有和资本积累,就宣告结束了。”^①他曾经指出,由于劳动所创造的价值只有在扣除工资以后才提供利润和地租,劳资双方不可避免地存在着矛盾和冲突。劳动者的普通工资主要取决于劳资双方所订的契约,双方的利害关系绝不一致,工人希望多得,雇主盼望少给。因此,工人都想为提高工资而联合,雇主却想为降低工资而联合。当工人们为自身利益自发联合起来进行抗争时,斯密看到了劳资双方力量格局的非均衡性。一方面,工人在经济上的维持能力相对来说总比

^① 亚当·斯密:《国民财富的性质和原因的研究》(上),商务印书馆,1972年版,第59页。

不上老板、雇主需要劳动者的程度,也许和劳动者需要雇主的程度相同,但雇主的需要远没有劳动者的需要那样迫切;另一方面,工人的合理诉求往往得不到当局的支持。按照斯密的观点,雇主的人数较少,团结较易,为了降低工资,他们随时随地都有一种秘而不宣、团结一致的联合。他写道,雇主的联合“为法律所公认,至少不受法律禁止。但劳动者的结合却为法律所禁止”。正因为劳资双方力量的不平衡,劳动者在争议过程中总是处于不利地位,工人们很少从斗争中得到利益。面对势力强大的雇主团体,大多数劳动者为了目前的生计不得不屈服,使劳工运动往往以组织者受到惩罚或者一败涂地而告终。

斯密还从社会公正与公平角度阐述了劳资关系问题。他认为,在任何政治社会中,普通劳动者总是占最大部分,下层阶级生活状况的改善,对整个社会是有利的,他写道:“有大部分成员陷于贫困悲惨状态的社会,绝不能说是繁荣幸福的社会,而且,供给社会全体以衣食住的人,在自身劳动生产物中,分享一部分,使自己得到过得去的衣食住条件,才算是公正。”^①他还研究了当时英国很多有关劳资关系的法案,发现立法当局在规定雇工及雇工关系时,从来都是请雇主作为顾问,因此他得出结论:法规对劳动者有利的,总是正当而公平,但对雇主有利的,往往却是不正当、不公平。

此外,斯密还对劳动所有权问题进行了论述。他认为,劳动所有权是一切其他所有权的主要基础,这种所有权是神圣不可侵犯的,而劳动者应该享有选择职业,从事各种劳动的权利和自由。他进一步指出:“一个穷人所有的世袭财产,就是他的体力与技巧。不让他以

^① 亚当·斯密:《国民财富的性质和原因的研究》(上),商务印书馆,1972年版,第72页。

他认为正当的方式,在不侵害他邻人的条件下,使用他们的体力与技巧,那明显是侵犯这最神圣的财产。”^①

(2) 韦布夫妇的劳工运动观点

韦布夫妇在他们的“产业民主理论”中也涉及劳资问题。他们在“产业民主理论”中主张,劳工运动既要有政治方向,又要有经济方向。在政治上,他们希望劳工运动把政治范围内的代议制民主原则扩大到产业范围中去,在经济上,他们希望劳工运动的活动将“使工人摆脱竞争”,从而消除由于自由劳动市场和个体工人交涉权利的不足,而使产业工人所处的那种仆从状态。按照韦布夫妇的观点,劳工运动的真实原因在于工人阶级方面要求提高自己在工业社会中的经济和社会地位,只要这种社会还存在,劳工运动的存在就必不可少。韦布夫妇也是工会主义的信徒,他们支持以工会运动和团体协商来解决劳工问题的模式。他们认为传统的雇佣关系是违反民主概念的,因为工人的声音被遮蔽,无法参与关于工资和其他劳动条件的决定过程,工人也无法参与管理者在解雇、惩戒或其他关于工人权益事项上可能采取的歧视性决定。韦布夫妇认为工会是能够将民主带进产业内的主要机制,他们说,民主国家要想达到最充分、最完美的发展水平,关键在于有关人员的需要应成为决定就业条件的主要依据,由此,我们可以发现工会在产业管理方面的独特职能。此外,韦布夫妇一方面赞同产业的社会主义化,另一方面也相信私人企业和国有企业可以共存。韦布夫妇的劳工运动理论,在大多数西方市场经济国家中产生了巨大的理论效应,他们关于集体协商活动的理论以及私营和国有企业共存的理论,对于西方国家集体谈判和混合经济的

^① 亚当·斯密:《国民财富的性质和原因的研究》(上),商务印书馆,1972年版,第115页。

形成有着不可磨灭的影响。如今,由产业民主思想而演进成的社会改良和社会整合思潮,成为欧洲劳工运动的主流。

(3) 康芒斯的劳资问题与集体谈判的观点

康芒斯从集体行动角度谈到了劳资问题,他认为劳动者与资本家之间不存在对抗性的阶级矛盾,因为他否认工人阶级和资产阶级是资本主义社会的两大基本阶级。他说:“世界上不仅有两种阶级,像马克思所说的那样,而是在利益相同之中有多少不同就有多少经济上的阶级……这些经济阶级和他们的冲突……或者产生一种可以行得通的利益协调,或者产生僵局,或者引起大崩溃。”^①康芒斯认为,既然劳资双方在进行着无休止的竞争,那么社会就应该建立规则和制度来缓和这种冲突。康芒斯相信,劳工运动只是阶级斗争的一个方面,但起码在美国,劳工运动的方向是非革命的。与马克思不同,康芒斯认为美国的工会和劳工运动本质上并不具有阶级意识,而是具有同雇主阶级既相互分离、又相互合作的工资意识。康芒斯还从制度角度来研究工会,并试图将工会行为纳入经济活动的一般理论中。他将工会看作是工人们联合起来的一种特殊力量,同时,也将它看作是一项经济制度。当工会作为一项经济制度的代表就工资和有关雇佣问题与雇主进行谈判时,便可以将其界定为“双边集体行动”,也就是集体谈判。

(4) 埃米尔·迪尔凯姆的工业社会和后工业社会的劳资关系观点

迪尔凯姆认为,在前工业化社会,劳动的社会分工很简单,人 and 人之间的差别不大,并在此基础上形成了普遍一致的“集体意识”。而这种“集体意识”是形成所谓的“无机整体”社会结构的条件,是社

^① 康芒斯:《制度经济学》(上册),商务印书馆,1983年版,第134页。

会秩序赖以维持的根本。随着工业化的推进,劳动分工越来越明显,由于社会地位和工作职位的不同,人们之间产生了越来越大的差别,个人越来越相互依赖,需要他人提供产品与服务,由此便产生了人与人之间合作的需要,从而形成社会组织的新形式,迪尔凯姆把它称为“有机整体”。

按照他的观点,阶级冲突是从“前工业化社会”到“工业化社会”过渡过程中由于被迫进行劳动分工和“无机整体”瓦解的一种表现,或者说,它不是资本主义制度本身的问题,而是工业化进程的过渡期现象,而一旦外部不公平减少了,就会来到“有机整体”的新时期。在这一时期,职业群体和职业协会的产生和发展为个人提供了社会认同的来源和道德基准基础,这些群体和协会成为将个人和集体以及广大社会联系起来的纽带。迪尔凯姆的理论是随着19世纪工人运动的发展和阶级斗争的出现而产生的,反映了西方社会转型过程中存在的问题,他的观点在20世纪为很多西方学者所接受,并逐渐形成了工业主义的两大理论分支:工业社会理论和后工业社会理论。

工业社会理论认为,20世纪形成了由白领工人、管理人员和专业技术人员组成的“中产阶级”,反映了整个社会向“精英”社会转型的趋势,因此,传统的“工人”与“资本家”的阶级分类已经过时。虽然在劳资关系中仍存在合理的利益冲突,但是广泛的阶级斗争的基础已经消失。面对这些冲突,社会上各种相互依赖的利益群体不再进行“阶级斗争”,而是寻找一种建设性的、双赢的解决方案。同时,工业社会理论充分肯定了工会和集体谈判的正面作用,认为这种工业民主机制的建立,不仅可以保证工业的稳定发展,而且能够有效防止冲突演变为大规模的政治运动。这些理论观点,构成了正统多元学派的思想源泉。

后工业社会理论^①采用了迪尔凯姆提出的组织内部联系的特征,认为工作组织和职业协会同迪尔凯姆界定的职业群体有相同的作用。因此,该理论描绘了非常美丽的社会图景和非常理想的劳资关系状况。按照后工业社会理论的观点,工业化进程中出现的工人异化等问题,将随着技术的不断进步,以及技术进步带来的自动化和资本密集程度的提高而全部消失,代之以“正向整合”的、更少冲突的、更加和谐的劳资关系,工资和工作条件更令人满意,同事关系转变为合作的团队式关系,并使工人对工作组织和职业协会产生强烈的认同感与归属感。后工业社会理论的这些思想,构成了管理主义学派观点的源头。事实上,管理主义学派所推崇的许多万能药方,如工作轮换、员工参与、利润分享制度等,也都是后工业社会理论的核心内容。

(5) 马克斯·韦伯的劳资问题分析

韦伯在其著名的工业资本主义理论中分析到了劳资问题。韦伯认为,在这样的社会里,劳动者在劳动力市场上处于不利地位:劳动者同生产工具相分离,劳动者因生活所迫,不得不屈服于雇主的权威,被迫接受施加于他们身上的各种要求和条件。而雇主则可以按照其意愿对劳动者实行经济胁迫,在劳动力市场上占据主导地位。

韦伯虽然肯定了工人和资本家之间的利益冲突,但他从社会分层的角度出发,否定了马克思的阶级学说,否认广泛存在的冲突是不可避免的。相反,他认为随着官僚制的推广,冲突会受到有效抑制。

^① 后工业化社会理论的主要代表人物有乔安妮·伍德沃德(Joanne Woodward)和罗伯特·布劳纳(Robert Blauner)。在他们眼里,后工业化社会是这样一种社会:传统意义上的蓝领工人或产业工人已经不存在,很多大的、集权制的组织让位于小的、有更多员工参与的组织,这些新组织有更好的弹性和适应性;在这个社会中,经济中心从生产产品转移到提供服务上;力量和身份的源泉,从对资本或财富的拥有转变为对知识、信息的拥有。而且随着工人对知识和信息的拥有,工人的闲暇时间也在不断地增加。

他认为,现代资本主义是以理性计算的不断增长并成为主要的经济社会行为的支配力量为特征的,而官僚制具有理性计算的内涵,其主要特征是工作方式高度专业化、明确的等级权威、完善的规则和过程的制定方法及职业生涯的发展,官僚制度的组织管理者是专业管理人员,权威的实现是非人格化的,它主要以理性计算的精神为基础,以理性的法律体系为支撑。所以,韦伯认为,从某种意义上说,工业资本主义理论实质上是资本主义理论和工业主义理论的某种形式的融合,它的劳资关系内涵十分清晰:一方面,产业冲突尽管反映了投资者和劳动者之间更为广泛的冲突,但它却以劳动者与管理方之间的冲突为表现形式,并且按照一种已经被细致规划好了的规则和过程来进行。而且,个人享有较高的生活水平和高度的工作保障,拥有较多的晋升机会。从这个角度讲,工业资本主义理论说明劳资关系系统在很大程度上肯定了经济的核心和主流,这正是自由改革主义学派所支持的。另一方面,劳动者受到大型官僚组织的雇主、工会和政府机构的统治,无法从工作中找到生活的意义和目标。基于这种原因,韦伯认为官僚制不是没有效率,但最主要的缺点是对人的主动性的忽视,被动地接受已经建立的规则和过程。

2. 当代西方劳资利益关系思想

为了使劳资关系与经济社会发展目标相协调,西方国家在历史上对此进行了长期的理论探索和实践改进,在此基础上产生和发展了现代劳资关系理论。基于不同的立场和理论渊源,西方学者就劳资关系的一系列重要问题得出了互不相同的结论,提出了不同的政策主张,形成了具有代表性的五个研究流派:激进学派、新古典学派、管理主义学派、正统多元论学派和自由改革主义学派。这些理论流派对各国的产业政策、立法和制度以及劳资关系实践产生了持续

影响^①。

(1) 激进学派的主要观点

激进学派秉承马克思的资本主义理论,提出了自己较为完整的劳资关系理论。该学派也被称为新马克思主义学派,主要由西方马克思主义者组成,其代表人物及其著作主要有:保罗·巴兰《增长的政治经济学》(1957)、霍华德·谢尔曼《激进政治经济学》(1972)、杰弗·霍奇森《资本主义、价值和剥削》(1982)等。该学派主要研究劳资关系的冲突与控制,关注于如何减少劳资关系中各方力量的不平衡。该学派认为,工作岗位是工人受剥削的场所,在经济中代表工人的劳动的利益与代表企业所有者和管理者的资本的利益,是完全对立的。冲突不仅表现为双方在工资收入、工作保障等问题上的分歧,而且还扩展到劳动和资本之间在宏观经济中的冲突。管理方通过精心设计安排工作岗位,减少对工人技术和判断力的要求,同时通过监督和强迫相结合的办法来控制工人的行为,这些所谓的“进步”政策和方法,在他们看来,只是一种与传统的权威相比更为圆滑的策略而已,因此他们坚信,资本主义社会所谓“和谐的劳资关系”只是一个假象。关于工会组织的作用问题,他们认为尽管工会可能使工人的待遇得到某些改善,但这些改善相对于资本的力量而言是微不足道的,而且当企业对工会的要求失去控制时,通常会采用关闭工厂或重新设计组织的应对措施。因此,按照他们的观点,只要资本主义经济体系不发生变化,工会的作用就非常有限。

面对劳资关系中存在的种种冲突与问题,激进学派提出了鲜明的政策主张。他们认为,如果工人要想得到真正公正、合理的利益,

^① 参阅程延园:“当代西方劳动关系研究学派及其观点评述”,载《教学与研究》,2003年第3期;郭庆松:“当代劳动关系理论及其新发展”,载《上海行政学院学报》,2002年第2期。

就必须提高工人对自身劳动权和报酬索取权的认识,了解劳资关系的对立本质,勇于向资本主导权挑战,通过建立一种体制,使工人既是生产资料的所有者,又能参加企业的有关决策和利润分成。不过,在建立体制的方法上,他们主张用一般改良的手段,而不是进行社会的革命。

(2) 新古典学派的主要观点

新古典学派也称新保守派或新自由派,是当代西方经济学或劳动经济学的一支重要学术流派。其代表人物及其著作主要有:米尔顿·弗里德曼《资本主义与自由》(1962)、约翰·穆斯《英美背景》(1981)、乔治·吉尔德《财富与贫困》(1985)等。该学派继承古典学派的市场自发调节、市场决定作用的思想,对劳资关系进行了深入研究。该学派从理性经济人的效用最大化假设出发,将研究重心放在劳动力市场的长期均衡上。其主要理论观点大致可归纳为以下几方面:

第一,劳资双方虽具有不同的目标和利益,但劳资关系表现为具有经济理性的劳资双方之间的自由、平等的交换关系。从长期看,劳动力市场上供给和需求在力量上的平衡保证了任何一方都不会相对处于劣势。雇员根据其技术、能力、努力程度,获得与其最终劳动成果相适应的工作条件和待遇,而且在某些企业,雇员也可能获得超过其他雇主所能提供的工资福利水平。雇主之所以提供高于市场水平的工资,是因为较高的工资能促使雇员更加努力地工作,提高效率。因此,假如市场运行和管理方的策略不受任何其他因素的干扰,那么劳资双方都会各自履行自己的权利和义务,从而实现管理效率和生产效率的最大化。资方获得高利润,雇员获得高工资、福利和工作保障,形成“双赢”格局。

第二,在劳动力市场机制作用下,若雇员不满,可以自由地辞职,

寻找新工作;若资方不满,也可以自由地替换工人,劳资双方完全可以通过市场机制实现各自的利益。所以劳资双方的冲突就显得微不足道,研究双方的力量对比也就没有什么意义。

第三,新古典学派认为工会所起的作用是负面的,工会实际形成的垄断制度,阻碍了本来可以自由流动的劳动力市场关系,破坏了市场力量的平衡,干扰了管理方与雇员个人之间的直接联系,使管理方处于劣势地位。由于工会人为地抬高工资,进而抬高了产品的价格,干涉了管理方的权力,最终会伤害雇主在市场上的竞争地位,也会削弱对雇员工作保障的能力。

第四,新古典学派主张要减少政府和工会对市场的干预。将市场“规律”引入工资和福利的决定过程,采用额外支付计划,使雇员的收入和绩效联系得更紧密。强调要减少税收,尤其是经营税收以及针对管理者和技术工人的税收。为了提高资源的配置效率和劳动生产率,认为应该赋予管理方更大的管理弹性,减少限制管理权力的法律和法规,尤其是减少劳动法对管理方的限制。

(3) 管理主义学派的主要观点

管理主义学派发源于工业主义理论和组织行为理论。该学派多由组织行为学者和人力资源管理专家组成。其代表人物及其著作主要有:弗里德里克·泰罗《科学管理原理》(1911)、彼得·德鲁克《有效的管理者》(1974)、赫伯特·A·西蒙《管理决策的新科学》(1977)等。该学派主要是从人力资本管理的角度来研究劳资关系问题的,其基本理论假设是,劳资关系双方即雇员与雇主都希望自己的企业盈利和兴旺发达,因此,双方尽管有时有利益上的局部冲突,但在本质上不存在固有的矛盾。基于这一理论假设,他们更关注微观就业组织或企业工作场所的劳资关系问题,包括员工的动机及员工对企业的高度认同、忠诚度问题,主要研究企业对员工的管理政策、策略

和实践,并就劳资关系具体的矛盾和问题如何处理上进行了具有实用性和操作性的理论分析,其主要观点有:

第一,员工同企业的利益基本是一致的,劳资之间之所以存在冲突,是因为雇员认为自己始终处于被管理的从属地位,管理与服从的关系是员工产生不满的根源。如果企业能够采用高绩效模式下的“进步的”或“高认同感的”管理策略,冲突就可以避免,并且会使双方保持和谐的关系。这种高绩效的管理模式的内容包括:高工资高福利、保证员工得到公平合理的待遇、各种岗位轮换制度和工作设计等。若这些管理政策得到切实实施,那么生产效率就会提高,员工辞职率和缺勤率就会降低,工作中存在的其他问题也会迎刃而解。

第二,劳资合作是一种劳资关系模式,它建立在劳资双方共同追求更大效益的目标之上,在追求的过程中劳资双方不将各自的心力用于相互对抗上,而集中心力用于目标的达成上。这种合作努力能为劳资双方带来潜在收益。对员工而言,合作不仅获得经济上的实惠,而且为参与企业的管理决策提供了可能;对雇主而言,合作有助于提高产品与服务质量,改善与顾客的关系,减少管理成本等。

第三,在工会问题上该学派的态度是模糊的。他们一方面认为,由于工会的存在威胁到资方的管理权力,并给劳动关系带来不确定性,甚至是破坏性的影响,所以应尽量避免建立工会。但另一方面,该学派也相信,在已经建立工会的企业,管理方应该将工会的存在当作既定的事实,同工会领导人建立合作关系,并不断强调,传统起“破坏作用的”工会主义已经过时,只有那些愿意与管理方合作的工会才有可能在未来生存。

第四,在劳动关系和人力资源管理方面,管理主义学派强调员工和管理方之间的相互信任和合作,主张采用新的、更加弹性化的工作组织形式,以及积极的雇佣政策,推行工作设计改革、雇员参与和“工

作生活质量”^①(quality-of-working-life)项目等措施,以此在劳资双方之间建立起直接的沟通渠道和对话协商机制,以达到组织绩效提升和员工心理满足的双赢局面。同时,他们还主张政府应增加对人力资源培训和开发的支持力度。

(4) 正统多元论学派的主要观点

该学派又称新制度学派,从劳资关系角度看,该学派的观点是在韦布夫妇的产业民主思想和康芒斯的集体行动理论的基础上发展起来的,它由传统上采用制度主义方法的经济学家和劳动关系学家组成的。其代表人物及其著作主要有:约翰·R·康芒斯《制度经济学》(1934)、约翰·K·加尔布雷思《经济学和公共目标》(1973)、邓洛普《劳资关系系统》(1958)等。该学派传统的核心假设是:通过劳动法和集体谈判确保公平与效率的和谐发展是建立最有效的劳动关系的途径。他们关注于经济体系中对效率的需求与雇佣关系中对公平的需求之间的平衡,劳动法律、工会、集体谈判制度成为该学派的主要研究内容。该学派是西方劳资关系理论的主流学派,该学派的思想也因此成为西方发达国家劳动法律体系存在的理论基础。

他们认为尽管劳资双方的共同利益是主要的,但依然有冲突,冲突的主要根源并不在于雇员处于从属地位,而是组织中“效率”和“公平”目标之间存在着矛盾。这些由相互冲突的利益所引起的问题,可以依据双方的共同利益来成功地解决,解决的方法是将冲突通过各种渠道转化为可以控制的双方共同遵守的规则。他们注重研究工会、雇主和政府等各种组织的行为和特征,重视工会和集体谈判在维护工人基本权利方面的重要作用。认为工人个人几乎

^① 这一概念由加利福尼亚大学教授 Louis Davis 于 1972 年第一次提出,它包括工作的重新设计、报酬的重新调整以及弹性工作时间安排等内容。

没有什么力量能与雇主抗衡,因此,工人需要联合起来,形成某种机制,以抵制雇主的专横和某些不合理行为。工人联合起来的基本形式是组建工会,开展劳工运动,抵制雇主的基本手段是与雇主进行集体谈判。

正统多元学派将研究领域不但拓宽到公共政策的发展与影响上,而且还深入到集体谈判和劳资争议处理程序以及雇主有关劳动关系的政策与策略等一些具体问题。他们主张政府和社会应该实现经济体系中对效率的追求与雇佣关系中公平、公正的追求两个目标之间的均衡,而劳动法律制度、工会制度、集体谈判等制度是实现这一均衡的最有效的手段。主张在由雇员、雇主、省级或国家级政府三方组成的经济管理体系中,三方都有权对与劳动关系有关的公共问题施加影响,平等地制定决策。提出用工人代表制度等形式来保证劳动标准的推行,如建立工人与管理方共同组成的委员会,在公司董事会中要有工人代表,建立“工人委员会”,工人代表可以分享企业信息、参与协商以及联合决策等。

二战以后该学派最具影响力的人物是邓洛普。他首次将系统理论引入到劳资关系研究的领域中,用系统的方法和概念来探讨劳资关系问题。他指出,劳资关系系统在它发展的每一个阶段都包括特定的行为主体、特定的环境,涉及整个劳资关系系统的意识形态,以及管理工作场所和工作团体中的规则。在劳资关系系统中,行为主体、环境以及意识形态是构成劳资关系系统的基本要素,而规则是受这些要素的影响所形成和变化的劳资关系系统的产出,而所产出的规则又反馈回劳资关系运行过程中作为各方主体的行为规范和准则。后来,许多学者又对邓洛普模型进行了修改和完善,使之逐渐成为劳资关系理论研究的主流意识。进入 20 世纪 80 年代后,桑德沃(Marcus H. Sandver, 1987)和安德森(Morley Gunderson, 1995)又

对这一模型进行了创新性发展^①。

(5) 自由改革主义学派的主要观点

自由改革主义学派主要是由凯恩斯主义经济学家组成,其代表人物及其著作主要有:约翰·L·希克斯《价值与资本》(1939)、保罗·A·萨缪尔森《经济分析的基础》(1947)、阿瑟·奥肯《平等与效率》(1975)等。该学派主要关注社会公正、公平以及员工的社会问题,基本的政策主张是加强对劳动力市场的政府干预,推动劳动法改革,主张强势工会。

自由改革主义学派将经济部门划分为“核心”和“边缘”两个部门,提出了“结构不公平”理论。核心部门是指规模较大、资本密集且在产品市场上居于主导地位的厂商;而边缘部门则是规模较小、劳动密集且处于竞争性更强的市场上的厂商。核心部门由于经济实力强,更能消化和转移附加成本,并且在核心部门工作的雇员具有更多的关系力量,所以,与边缘部门相比,核心部门能够为员工提供更优厚的劳动条件,采用更进步的管理方式。因此,两个部门在工资、待遇、福利等方面都存在着明显的差异。

他们十分关注员工受到的不平等和不公正待遇问题,对劳资关系中普遍存在的歧视、不公平、裁员和关闭工厂、拖欠工资福利、危险工作环境以及劳动法和集体谈判体系中的缺陷等问题进行了深入的分析,认为劳资关系是一种不均衡的关系,管理方凭借其特殊权力处于主导地位,而现存的劳动法和就业促进法却不能为工人提供足够的权利保护。他们呼吁,对经济效益的追求,应该成为人们追求更好生活的手段,而不应该将其作为一种终极的价值判断标准。

^① 请参阅 M. H. Sandver. Labor Relations: Process and Outcomes. Boston: little, Brown and Company, 1987; Morley Gunderson: Union-management Relations in Canada, 3rd ed. Addison-Wesley Publish Limited, 1995. 8。

关于工会问题,该学派肯定了工会在“核心”部门的有限作用,认为工会组织和集体谈判是十分必要的。但他们指出,在当前体系下,那些在边缘部门工作的雇员最需要工会的帮助,恰恰相反,这些部门的工会却是最无效的。因此,真正解决管理方与员工之间的冲突,为工人提供更多的权利保护,就要求政府在工会和法律之外,更多地干预劳动力市场。

在政策主张上,自由改革主义学派除了主张政府对劳动力市场的干预外,还支持强有力的劳动法和各种形式的工人代表制度,关注更广泛的经济社会政策,包括增加教育和培训支出,减少贫困,加强对妇女、儿童、少数民族及因裁员和关闭工厂而失去工作的弱势群体的保护,加强健康和安全法规的执行力度等。

3. 西方劳资利益关系的理论评价

西方劳资利益理论源远流长,如亚当·斯密、韦布夫妇等关于劳资关系理论深入的分析和探讨,以及很有见地的观点都很有影响力。当代西方学者在吸收与发展他们理论思想的基础上,对劳资利益关系进行过比较全面的分析,如新古典主义、正统多元主义、管理主义、自由改革主义与激进主义等五大流派从不同的研究视角对工会、集体谈判、劳资冲突等领域进行了比较系统的研究,并取得了丰富的理论成果。这些研究成果在某种程度上来说探索了适合于市场经济劳资关系的调整与协调的一般性原则。这些理论对于暂时缓和西方资本主义劳资利益冲突,协调社会主义市场经济条件下劳资关系都具有一定的现实作用。

但我们也必须看到,西方劳资利益关系的研究,尤其是自亚当·斯密古典经济学以后,由于阶级立场和意识形态不同,他们很少像马克思主义劳资理论那样从本质上去揭示劳动与资本之间利益的对抗

性,而更多是从技术和管理层面来探讨劳资关系的调整问题,在分析方法上较多地采用了实证分析和定量分析的方法。

三、国内劳资利益关系的相关理论研究

近些年来,国内学者对劳资利益关系研究比较活跃,并取得了一定的研究成果。但总的说来,国内对转型时期的劳资利益关系缺乏全面的、系统性的研究。本文根据搜集到的相关文献资料,摘取一些有代表性的观点,对劳资利益关系的研究进行简单的归纳与综述。

1. 关于劳资利益关系的基本内涵

理论界对于劳资关系的界定一直有分歧,尤其是如何从社会主义市场经济的角度来界定劳资关系更是一种新的探索与尝试,为此,中国学界的讨论也很激烈,其代表性观点有:

一种观点认为^①,劳动关系是指管理方和劳动者个体及团体间产生的,由双方利益引起的,表现为合作、冲突和权利关系的总和。这种观点更多的是从企业劳动关系管理的角度界定劳动关系概念。

还有一种观点认为^②,劳动关系是指生产关系中直接与劳动有关的那部分社会关系,在社会主义市场经济条件下,劳动关系是指劳动者与用人单位在实现劳动过程中建立的社会经济关系。劳动关系的核心内容就在于确立劳动力产权的主体地位和明晰交易双方的权、责、利关系。社会主义市场经济条件下的劳资利益关系,既不是资本主义性质的雇佣与被雇佣关系,也不是计划经济虚构的“主人

^① 程延园主编:《劳动关系》,中国人民大学出版社,2002年版。

^② 常凯:《劳动关系·劳动者·劳权——当代中国的劳动问题》,中国劳动出版社,1995年版。

翁”关系,而是基于社会主义平等和公平原则的劳动力产权交易的合约关系。从这个意义上讲,劳动关系实际上是一种经济利益关系。

此外,有人认为^①,劳动关系既是一种经济利益关系,又是一种人身关系,劳资利益关系既有平等协商关系,又有隶属关系。

2. 关于劳资利益关系的类型

由于各研究者对劳资利益关系的分类标准不同,形成了不同类型的劳资利益关系。

一种是^②根据管理方与劳动者力量的对比,将劳资利益关系分为三类:均衡型利益关系,是指劳资双方的力量相差不大,能够相互制衡;倾向型利益关系,是指劳资双方的力量相差悬殊,一方在组织中起支配和主导作用;政府主导型的利益关系,是指政府控制劳资利益关系的主要力量,并且决定劳资利益关系的具体力量。

社会学家克尔^③把劳资关系划分为“阶级斗争型劳资关系”、“竞争型劳资关系”、“绝对型劳资关系”、“亲权型劳资关系”。“阶级斗争型劳资关系”是指工人阶级通过工会组织与资本所有者在斗争中形成的关系;“竞争型劳资关系”是指劳资双方都承认对方的地位,通过谈判来解决双方的冲突;“绝对型劳资关系”是指劳动条件的决定权全部掌握在雇主手里;“亲权型劳资关系”是指雇主和工人靠温情主义结合起来的劳资关系。

3. 关于劳资利益关系的现状和调整

目前,国内都认识到了中国劳资利益关系的现状不容乐观,公有

① 俞维强:“社会主义市场经济条件下的劳动关系”,载《苏州大学学报》,1996(1)。

② 程延园主编:《劳动关系》,中国人民大学出版社,2002年版。

③ 风笑天:《私营企业劳资关系研究》,华中理工大学出版社,2000年版。

制企业由原来的“一体化”利益关系向利益多元化转变,劳动者的利益没有得到相应的保护。而私营企业的劳资关系更不容乐观,失衡的劳资关系正在起着某种基础性的催化作用。

冯同庆^①通过实地考察和调查研究,对国有企业职工阶层主体的利益进行了分析,认为原有的政府行政性规范逐渐成为企业行政性规范,劳资利益关系由原来的行政性关系转向契约性关系,劳动者和管理者之间的差别由原来的劳动分工差别转向资本权力差别,管理者被赋予更大的权力,职工处于比较弱势的地位。平萍^②对产权改革后的国有企业劳资利益关系的基本状况进行了研究,认为产权改革后,职工群众作为劳资利益关系主体,他们对企业的依赖性不断增强,对经济收入也更加关注;职工之间收入差距的不断扩大,对企业劳资利益关系的稳定与和谐,会产生消极影响。刘建洲^③分别从劳动者的角度和管理者的角度对新时期国有企业的劳资利益关系进行分析,认为国有企业劳动者和管理者利益分化比较明显,劳动者和管理者的利益差距在加大。

郭军^④在谈到现阶段的劳资利益关系时认为,现在侵害劳动者权益的经营者,得不到应有的惩罚,侵权几乎没有任何成本,即使有也非常小,所以,必须增加他们的侵权成本,加大政府的执法力度和惩罚力度。夏小林^⑤认为私营企业的劳资关系是雇主主导的劳资关系,其劳资矛盾的发展水平已经到了不容忽视的程度,失衡的劳资关

① 冯同庆:“工人阶级内部阶层规范变革及其相关问题”,《管理世界》,1996(2)。

② 平萍:“制度转型中的国有企业:产权形式的变化与车间政治的转变——关于国有企业研究的社会学述评”,《社会学研究》,1999(6)。

③ 刘建洲:“新形势下国有企业劳动关系研究:一个管理者视角的分析”,《学术探索》,2006(8)。

④ 摘自“关注中国劳动关系问题——转型时期劳动关系问题高层研讨会专家发言摘要”,载《中国劳动》,2004(4)。

⑤ 夏小林:“私营部门:劳资关系及其协调机制”,《管理世界》,2004(6)。

系在发挥着某种基础性的催化作用,私营部门的发展已经面临着来自内部的动荡的劳资关系的挑战。还有些学者^①分析了私营企业的劳资关系现阶段的矛盾和冲突,认为私营企业的劳资利益关系是一种不成熟、不规范的劳资利益关系,其冲突占主导地位。认为目前虽然市场化的劳资利益关系基本形成并基本占了主导地位,但是也出现了劳资双方力量对比严重失衡,劳动者处境堪忧,劳资矛盾日益激化,给中国社会的稳定和经济的持续发展埋下了严重隐患。

鉴于转轨时期不规范、不稳定的劳资关系,国内学者对如何调整劳资关系提出了相应的看法。王荣武、李红^②考察了集体协商谈判与劳动力市场效率之间的关系后发现,工会的独立性与力量是企业集体谈判开展的重要条件,并提出要提高工会的独立性,以此来均衡劳资双方的力量。常凯^③从法学角度考察了中国劳资利益关系的法律调整,提出要适应经济全球化的形势,以国际劳工标准为依据完善中国的劳动立法,实现中国的劳权保障。还有学者^④分析了民企劳资关系的基本态势和劳资冲突的内在机理,认为当前的劳资关系属于“相对的弱资本与绝对的弱劳动”之间的关系,应该对物质资本产权和人力资本产权实行同等保护。陈微波^⑤则从劳动契约和心理契约的局限性和互补性出发,认为应该把劳动契约和心理契约结合起来作为劳资关系的调整机制。

① 杨云霞、秦晓静:“现阶段私营企业劳动关系矛盾特征界定”,《经济问题探索》,2005(4)。

② 王荣武、李红:“集体协商谈判与劳动力市场效率”,《商业研究》,2002(8)。

③ 常凯:《劳权论——当代中国劳动关系的法律调整研究》,中国劳动和社会保障出版社,2004年版。

④ 姚先国:“民营经济发展与劳资关系调整”,《浙江社会科学》,2005(4)。

⑤ 陈微波:“论劳动关系的调节机制——以劳动契约和心理契约融合为视角”,《山东社会科学》,2005(1)。

4. 理论评析

中国学者对劳资利益关系的研究取得了一定成果。从研究范围来看,历史与现实都有涉及,理论与实际都有阐述。研究视角也呈现多样化特征,除经济学方法外,社会学、管理学、法学、行为心理学的理论工具也开始引入到劳资关系的分析中。这些研究成果为我们的进一步研究提供了相应的理论基础。

但这些研究很多时候还是局限于劳资利益纠纷的解决,而对劳资利益合作的研究相对薄弱。在研究方法上,对局部问题的分析较多,系统的研究还比较缺欠,且存在重定性分析、轻定量分析的现象,甚至还有许多文献仅仅停留在现象描述、问题认识和经验探索的浅层次上,对问题的本质缺少深层次的研究。因此,这些研究成果还不能直接形成符合中国实际情况的劳资利益关系理论体系。

以上分析可见,马克思劳资利益理论主要是从质的方面对资本主义早期资本与劳动利益关系进行了深入的分析,它是我们研究劳资利益关系的理论基石,它的研究方法和对劳资关系的本质抽象具有西方劳资关系理论不可超越的科学价值。而西方劳资利益理论主要是从技术层面、从定量分析角度对资本与劳动的关系进行相关的研究,这些理论也是我们构建完整的劳资利益理论体系不可缺少的思想资料。因此,在现时代的劳资利益关系理论研究中,我们应该坚持马克思主义劳资利益理论的阶级分析方法,吸收西方劳资利益理论的合理部分,将马克思主义劳资利益理论和西方劳资利益理论有机地结合起来,立足于中国转轨时期劳资利益关系的现状和问题,从劳资关系的质和量的角度对中国劳资利益关系进行比较全面而系统的研究,以期构建一个既具有一般意义,也符合中国社会主义实际的劳资利益关系理论体系。



第三章

劳资利益理论分析

一、劳资利益特征与构成主体

1. 劳资利益基本内涵

(1) 利益及其构成要素

利益是一个哲学、经济学、社会学和政治学所共同关注的对象和研究的客体。利益是人类活动的根本动因和最终目标,因此,对利益的研究就成了剖析社会现象,尤其是经济现象,探索社会和经济发 展内在规律的重要途径。但是关于利益是什么,学术界却没有统一的标准,对它的定义也见仁见智,归纳起来有以下几种代表性观点:

在《中国百科全书》哲学卷中,利益被解释为“人们通过社会关系所表现出来的不同需要”。这说明利益起源于人们的需要,而这种不同的需要又必须借助于社会关系表现出来。《马克思主义哲学全书》认为,利益是社会化的需要,是人们通过一定的社会关系表现出来的需要。利益在本质上属于社会关系范畴。社会主体维持自身的生存

和发展,只有通过对社会劳动产品的占有和享受才能实现,社会主体和社会劳动产品的这种对立统一关系就是利益。马克思主义这一观点深刻揭示了利益属于社会关系范畴这一本质特征。

洪远朋认为:“利益是人们能满足自身需要的物质财富和精神财富的总和,以及其他需要的满足。”^①这种需要的满足是通过一定的社会经济关系表现出来的。

谭培文认为利益首先是人们的生存需要,利益是社会历史发展的本原,是社会历史发展整个过程的根据^②。

奥塔·锡克(Sik, O.)认为:“利益是人们满足一定的客观产生的需要的集中持久的目的;或者这种满足是不充分的,以致对其满足的要求不断使人谋虑;或者这种满足(由于所引起的情绪和感情)引起人的特别注意和不断加强,有时是更加强烈的要求。”^③

上述学者从不同的角度探讨了利益的内涵。总的来说,利益需要主体以一定的社会关系为中介,以社会实践为手段,使需要主体和需要对象之间矛盾状态得到克服,即需要的满足。

第一,需要是利益形成的自然基础。利益产生于需要,需要是利益的第一要素。人们的生存需要、发展需要等多层次的需要,构成了人们追求利益的自然基础和根本动力。但是,人们的需要不仅受到一定生产力水平、人口总数和资源禀赋的约束和限制,而且受到社会制度以及社会具体利益制度安排的约束和限制。需要的满足必须突破各种约束条件,而这一突破过程也是利益不断实现的动态均衡过程。因此,从这一角度来说,正是需要特别是物质生活资料的需要人们在人们生存和发展中的基础地位,以及人们的需要受社会生产

① 洪远朋:《经济利益关系通论》,复旦大学出版社,1999年版。

② 谭培文:《马克思主义的利益理论》,人民出版社,2002年版。

③ 奥塔·K·锡克:《经济—利益—政治》,中译本,中国社会科学出版社,1984年版。

力、人口数量及社会生产关系的限制,才使人们自觉意识到自己的利益所在,并使(在一定约束条件下)自己对利益最大化的追求成为人们从事一切社会活动的基本动机和整个人类社会生产力发展的内在动力。

第二,社会关系是形成利益的制度条件和社会基础。人的社会属性不仅使人的需要具有社会性,也使利益的形成必然与一定的社会关系相联系。利益在本质上是一个社会关系范畴,利益的形成与实现都是以相应的社会条件为基础的。一方面,人们之间的利益只有借助一定的社会关系作为载体才能真正形成并通过社会生产活动不断得到解决;另一方面,不同的社会关系从而社会制度在同样的资源禀赋约束下会表现不同的利益结构和利益分享机制。改变社会生产关系即社会制度(包括根本制度和具体体制)也就会改变整个利益结构和利益分享机制。

第三,能力是利益实现的重要手段和客观基础。在一定的社会关系下即使有了需要,利益还是无法实现的。相对来说,需要只是一种主观的、潜在的利益,而当一种主观的、潜在的利益转化为现实的利益时,它还需要另一个重要的因素即权力——利益主体改造自然和社会的能力,这种能力的大小直接决定了人们利益的实现程度。当人们支配能力越强时,就越能创造更多的社会产品,从而使需要或利益不断地得到满足。在一定的社会关系中,能力主要表现为对人和物的支配权,可以分别成为自然能力和社会能力。自然能力主要是指人在自然界的地位,人对自然资源的开发、利用的能力等。社会能力是指人在政治、文化等社会生活中的能力。从个人的角度看,个人的社会能力,主要是由社会活动的基本规则即法律所决定和赋予的,有基本的生存能力和发展能力。从广义角度来说,这些能力受制于一定的社会关系,社会关系的性质决定了这些能力

的性质。在其他因素既定的条件下,人们能力的大小差异必然导致利益的差异。

综上所述,利益还是利益主体在追求自身效用(需要)最大化,并以此为内在动力,不断改变外界对象,从而使人们的需求和需要对象之间的矛盾不断得以克服的产物。因此,必须把这种改造自然和社会的能力与主体的利益追求直接挂钩,把人们的利益行为不断引导到认识自然、改造自然和创造财富的过程中去,充分调动主体积极性和创造性,从而为实现更高层次的利益奠定物质基础。

就利益本身或利益概念层面来说,利益也有其自身的构成因素,对利益构成因素的分析,有助于我们进一步认清利益的本质,把握利益现象的内在规律。利益作为一个社会关系范畴,是由主体、客体及中介三个要素构成的,这三个要素处于利益的不同地位,发挥着各自不同的作用。

首先,是利益主体。利益主体就是利益的拥有者,一般来讲,利益主体是社会化了的需要主体。作为需要主体和需要对象之间存在一种矛盾关系,任何利益都是一定需要主体和需要对象之间的对立统一的关系,在许多情况下,它们是直接统一的。在现实社会中,利益主体就是处于一定组织结构之中的人,处于一定群体之中的人,他既可以是个人,也可以是某种群体或者组织。当然,在所有的利益主体中,个人是最基本的利益主体。

其次,是利益客体,就是利益的载体或承担者。利益不仅仅是主体的一种自我感觉,而且是依附于一定的客观对象之上的,离开了一定的客观对象,利益就不存在了。在我们的日常生活中,常常把利益混同于利益的客体。从可能性上讲,凡是能满足人们需要的东西都是利益的对象或者利益的客体,它既包括人类已经认识和已经通过人的社会劳动转化为产品的对象。当然,就其现实性而言,许多对象

只是潜在对象,而不是现实对象,随着人类认识能力和实践能力的提高,这些潜在的利益会转化为现实的利益对象。

再次,是利益中介。利益中介是把利益主体和利益客体联系起来的中介要素,它就是人的活动。从理论上讲,所有满足人们需要的客观对象都是可能的利益客体,但是,就其现实性而言,并不是所有的对象都是现实的利益客体。对象之所以能够成为利益的现实客体,其基本原因就在于对象与人的需要之间只有通过人的活动才能形成矛盾关系。具体而言,一方面,是人的活动使人的需要与需要满足的过程从动物式的直接统一走向了分离,形成了矛盾关系。对于人而言,需要与需要的满足之间出现了一个中介环节——生产。正如列宁所言:“世界不会满足人,人决心以自己的行动来改变世界。”^①另一方面,人只有通过积极的活动才能满足自身的需要,正是人的积极活动沟通了客体对象与主体需要之间的关系,正是人的活动才能使可能的对象转化为现实的对象。因此,人类的社会活动不仅是克服需要与需要的满足之间矛盾的手段,而且也是这种矛盾得以存在的中介环节。

(2) 劳资利益的内涵与特征

任何经济关系,从本质上讲是利益关系。利益关系是所有社会关系的核心所在,“每一个社会的经济关系首先是作为利益表现出来”。^②人们从事生产,实际上创造经济利益,流通实际上是交换经济利益,分配实际上分享经济利益,消费实际上实现经济利益。资本与劳动相互结合最基本、最主要动因是取得一定的经济利益,正如马克思所讲:“人们奋斗所争取的一切,都同他们的利益有关。”^③因此,

① 《列宁全集》第38卷,人民出版社,1963年版,第405页。

② 《马克思恩格斯全集》第2卷,人民出版社,1972年版,第537页。

③ 《马克思恩格斯全集》第1卷,人民出版社,1972年版,第82页。

资本与劳动相互结合最基本、最主要的动因是取得一定的经济利益。资本与劳动之间的利益关系是现代经济社会中最基本的利益关系。正如恩格斯所指出的,“资本和劳动的关系,是我们现代全部社会体系依以旋转的轴心”。^①从生产的角度看,资本和劳动作为两种最基本的生产要素只有通过有效结合才能生产出劳动产品,从而不断满足人们物质文化生活水平的需要;从交换的角度看,资本与劳动之间的交换是生产劳动产品的前提,也是货币转化为资本的基本条件;从分配上看,由于分配是利益主体取得各自利益的过程,利益的物化形态经过分配和再分配之后就分割为各个利益主体的个别利益,而劳动者创造出的新价值 $V+M$ 在资本所有者和劳动者之间分配是整个社会分配中最核心的部分,劳资利益分配是否公平直接影响到社会的继续生产;从消费的角度来看,消费是利益的最终实现环节,一切利益在没有实现之前只是可能的利益,还不是现实的利益,只有完成了消费,利益才能最终实现。劳动者获得的工资收入所形成的购买力直接决定了生产产品价值实现的程度,当劳动者的实际购买力严重小于生产规模时,整个社会生产就不能顺利进行。因此,从整个社会的生产、交换、分配和消费的角度来看,劳资利益关系是市场经济社会中非常重要的利益关系。

资本与劳动的利益关系,又称为劳资利益关系,是指资本所有者与劳动者之间为了实现各自的经济利益而在劳动过程中所结成的一种社会经济关系。这种利益关系是一种双向行为:一方面,劳动者在工作场所提供劳动,生产产品或服务,从管理方和全社会的角度来看,都实现了全体利益的增加;另一方面,企业向劳动者支付劳动报酬或福利,形成劳动者最主要的收入。

^① 《马克思恩格斯全集》第1卷,人民出版社,1972年版,第209页。

这里需要指出的是,对于资本与劳动之间结成的经济利益关系,理论界有两种表述方式,一种是劳资关系,一种是劳动关系。目前理论界对劳资关系和劳动关系的界定和适用范围也存在一定的分歧。一般认为,劳动关系比劳资关系含义更广,劳动关系是指劳动力的使用者和劳动者所结成的经济关系,而劳资关系则是指劳动者与私营企业主之间在劳动过程中产生的经济利益关系。这样的区分既有沿袭传统分类的原因,也有意识形态的分野。以前中国没有劳资关系,只有国有企业和职工利益一体化的关系,国家代表整个社会。但是进入市场经济以后,资本、管理、劳动,各自形成了自己的群体和社会利益,而劳动和资本应该说是市场经济最主要的两个社会经济力量,并形成了所有权和经营权联合的利益主体和集团,他们共同面对劳动,在此情况下,劳资关系已经代替劳动关系成为中国社会主义市场经济中经济利益关系。

因此,在认识市场经济条件下劳动关系和劳资关系时,关键是要正确理解“资本”的概念。马克思认为,资本不是物,而是一种生产关系。但是马克思从来没有否认资本是物,恰恰相反,他是首先肯定资本是物,然后在此基础上揭示被物所掩盖的人与人之间的关系。马克思所指的资本不是物,强调的是不能仅从物的角度来认识资本,而应从社会生产关系来认识资本。在资本主义条件下,从资本主义生产关系的角度来认识资本的本质关系,同理,如果社会主义还存在资本,必须从社会主义生产关系认识资本的本质关系。由此看来,资本的固有特征并不是资本主义生产关系,而是它的价值增值。社会主义条件下的所有制结构是以公有制为基础,多种经济成分共同发展,这就决定了社会主义条件下还存在不同类型的资本,不同类型的资本与劳动构成了不同类型的劳资利益关系。比如,国有资本体现的是国家、企业经营者和劳动者三者的利益关系,国有资本的终极所有

者是全体劳动者,劳动者又通过经济授权,将国有资本委托给政府,政府又将国有资本委托给国有企业的经营者,经营者将负责国有资本的保值增值;集体资本出资者是集体,也可以是联合起来的劳动者,实行股份合作制;私人资本是为私人所有,体现的是雇主与雇工的关系;混合所有制是不同类型产权主体形成的利益关系。因此,从资本的一般属性来看,资本并没有好坏之分,关键是看它掌握在谁手中。资本掌握在社会主义国家手中,社会主义国家可以利用资本的增值来改善人民的生活,发展生产力;相反,如果掌握在资本主义私有者手中,资本变成了剥削劳动者的一种工具,马克思就是从资本主义经济背景下来分析资本与劳动的关系。

为此,资本并不是资本主义所固有的概念,“资本”不仅指私有资本,而且还可以指“公有资本”、“混合资本”。本研究中所指的“资本”是广义上的资本,并且用“劳资利益关系”这一范畴来揭示不同类型的资本所有者与劳动者之间的利益关系。

劳资利益关系具有以下特征:

首先,劳资利益呈现出既冲突又合作的特征。从静态的角度看,劳资双方利益具有一定的冲突性,资本所有者(管理方)追求自身收益的最大化,而劳动者追求工资与福利的最大化。在利益既定的情况下,劳动者所追求的较好的工资福利条件恰恰是资方所要支付的成本,这种“你多我少”的模式容易使双方在争取利益的过程中产生冲突。保罗·萨缪尔森曾经写道:“劳动市场往往是利益争端,社会冲突和政治骚动的源泉。过去的一个世纪世人目睹了劳资双方在工资水平、工作条件和组织权力等方面的长期而又激烈的斗争。”^①劳

^① 保罗·萨缪尔森、威廉·诺德豪斯:《经济学》(第16版),华夏出版社,1999年版,第184页。

资冲突的内容有多方面的表现和问题,其本质是双方围绕经济利益而展开的矛盾和争议。一般来说,在市场经济国家中,劳资利益冲突是围绕以下内容而展开的:

- 有关工资、津贴和奖金等劳动报酬问题。
- 有关集体合同的执行、解除和终止以及重新谈判。
- 有关劳动合同的执行、解除和终止以及重新谈判。
- 有关工人录用、辞退、辞职和工作变动等问题。
- 有关工会的成立、运作、管理和代表权的承认问题。
- 有关工作时间和工作质量问题。
- 有关工作安全和劳动卫生等职业保障问题。
- 有关劳动保险和劳动福利。
- 有关就业培训和职业训练等问题。
- 有关社会宏观因素和企业外部环境等问题,如通货膨胀、失业社会保障、外国投资等政治环境。

以上这些因素直接影响劳资双方的利益关系,其中,工资福利是劳资利益冲突的焦点问题。比如,在美国因工资和津贴等直接关系到企业管理者和劳动者之间的经济利益问题而导致的工人罢工的占多数甚至是绝对优势。表 3.1 列举了美国 1972—1981 年美国因各种原因和问题而导致的工人罢工的分布情况。从表中可以看出,美国工人们的罢工是围绕这样一些问题而产生的。第一,工资和津贴问题。1981 年围绕这一问题而发生的工人罢工次数占罢工总次数的 70%,工人因这一问题而参加罢工人数占总罢工人数的 73.2%,而 1972 年的这两项比例分别为 47.1% 和 57.3%。第二,企业的管理问题。1972—1981 年美国工人因这一问题而进行的罢工次数的比例基本上在 10% 以上,其中 1972 年达 23.3%,工人因这一问题而参加罢工的人数占总人数的 10% 以上,其中 1972 年高达 31.7%。

第三,有关工会的问题。1972 年因有关工会的问题而发生的罢工次数的比例为 18.1%,因这一问题而参加罢工的工人人数占总人数的 10.8%,而 1981 年的这两项比例分别为 7.8%和 3.7%。第四,工作安全和其他工作条件问题。1972 年因工作安全和其他工作条件问题而发生的罢工次数的比例为 18.9%,因这一问题而参加罢工的工人人数占总人数的 9.4%。第五,工作时间问题。1972 年美国工人因工作时间问题而进行罢工次数占总次数的 0.1%,1981 年占到 0.3%。

表 3.1 美国 1972—1981 年因各种原因和
问题而导致的工人罢工情况

年份	工资 变动	有关 津贴	工资 调整	工作 时间	其他工 作时间 和工时	工会 组织和 安全	工作 安全	企业 管理	其他 工作 条件	工会 内部 事务
1972	40.3 (40.4)	1.8 (2.3)	5.0 (3.7)	0.1 —	1.9 (1.6)	10.2 (5.7)	14.6 (5.8)	23.3 (31.7)	4.3 (3.6)	7.9 (5.1)
1973	48.1 (50.1)	1.5 (1.9)	3.4 (3.7)	0.1 —	1.7 (2.3)	8.3 (5.2)	4.9 (7.9)	22.7 (23.8)	2.7 (1.7)	6.5 (3.5)
1974	59.9 (70.3)	1.2 (1.4)	2.4 (2.4)	0.1 (0.3)	1.6 (3.1)	5.7 (1.7)	4.1 (3.6)	18.4 (13.5)	1.5 (1.0)	4.0 (2.7)
1975	52.1 (46.4)	1.1 (1.3)	2.5 (2.2)	0.1 —	1.5 (1.4)	5.3 (5.3)	5.1 (1.8)	22.7 (24.7)	2.7 (2.3)	6.3 (4.5)
1976	50.6 (50.0)	0.9 (0.4)	2.5 (2.1)	0.1 (0.1)	2.5 (1.8)	5.8 (5.2)	5.6 (16.6)	22.8 (20.2)	3.3 (2.1)	5.0 (2.2)
1977	56.9 (44.1)	1.4 (1.1)	2.6 (3.2)	0.3 (0.1)	5.0 (3.5)	4.6 (2.0)	3.8 (4.9)	18.2 (34.2)	2.5 (3.1)	4.5 (3.8)
1978	65.0 (51.5)	1.5 (1.2)	3.0 (3.7)	0.4 (0.3)	4.7 (2.5)	6.4 (2.4)	3.0 (23.9)	12.0 (10.6)	1.3 (1.9)	2.4 (2.0)

续 表

年份	工资变动	有关津贴	工资调整	工作时间	其他工作时间和工时	工会组织和安全	工作安全	企业管理	其他工作条件	工会内部事务
1979	66.1 (64.5)	1.3 (2.7)	2.1 (2.0)	0.1 (0.1)	5.8 (3.2)	5.2 (2.8)	3.5 (6.3)	12.8 (5.4)	1.2 (0.9)	1.6 (1.9)
1980	66.9 (62.4)	2.0 (1.1)	1.3 (3.1)	0.2 (0.1)	5.3 (2.6)	5.3 (2.6)	5.2 (14.7)	9.9 (10.4)	1.4 (1.1)	1.7 (1.7)
1981	66.6 (69.7)	2.1 (2.9)	1.3 (0.6)	0.3 (0.1)	4.7 (2.0)	6.6 (2.9)	5.1 (10.6)	10.8 (9.4)	1.1 (1.1)	1.2 (0.8)

注：表中括号内的百分比是指参加罢工工人人数的分布情况，一表示该项数据较小，从而未被列表中。

资料来源：MH. Sandver: Labor Relation : Process and Outcome, Boston: Little Brown and Company, 1987.

从动态的角度看，劳资双方共同利益的实现又需要双方努力合作，资方只有依靠劳动者的积极性和创造性，提高劳动生产率，才能带来更多的利益；对劳动者而言，只有实现整个收益的增长，才能体现劳动力的价值，能够分享更多的经济利益。从而在总收益是一个增大的数值的情况下，资本所有者收益和劳动者收入都可以因此而增加。目前，劳资双方的合作普遍采取共同参与或利润分享的形式。

其次，劳资利益兼有人身关系和财产关系双重特征。人身关系是指具有人身属性的社会关系，劳动力与劳动者不具有天然可分离性。劳动者向资本所有者或用人单位提供劳动力时，其劳动力在一定限度内交给资本所有者支配，劳动力商品的交付过程，也就是劳动力的使用和消耗过程，同时，也是劳动力的实现过程，从这个角度来说，劳资利益关系具有人身关系属性。但在法律上，劳动者仍然是一个独立的利益主体，与资本所有者之间不存在人身依附关系。此外，劳资利益关系还具有财产关系的特征，劳动者与资本所有者所建立的劳资利益关系其目的是获得相应的经济利益，这种经济利益一般

表现为工资收入,此外还通过社会保障、利益共享等方式取得一定的经济收益。

最后,劳资利益还兼具平等性和不平等性特征。劳资利益关系的平等性主要表现为劳资双方在法律具有权利和义务的对等性。在市场经济条件下,这主要表现在以下两个方面:一方面,资本所有者和劳动者都是劳动力市场的主体,双方都是独立的利益主体,双方都要遵循平等自愿的原则签订劳动合同,缔结劳动契约关系;另一方面,双方在履行劳动合同的过程中,劳动者按照管理方的要求提供劳动,管理方支付劳动者工资福利等形式的劳动报酬。从这两方面来讲,劳动者和管理方具有一定的平等性。而从现实的情况来看,劳资双方实际上权力存在不对等。劳资利益关系具有人身让渡的特征,劳动者与管理方签订劳动合同、缔结契约关系后,就有义务在工作场所接受管理方的监督和管理。在完全市场作用下,资本所有者或管理方往往具有相对较强的力量和权力,他们在劳资利益关系中处于主导优势地位,这一地位保证了他们能获得相对于劳动者而言更为有利或更多的利益份额。

2. 劳资利益的构成主体

在传统市场经济中,劳资利益主体包括两方:一方是劳动者以及代表劳动者利益的工会组织;另一方是资本所有者,两者共同构成了劳资利益关系的微观运行主体。在现代市场经济中,劳资利益关系主体还包括政府,由于劳资利益关系具有公共物品的属性,政府有必要提供公平的劳动政策和劳动法律,提供公正的劳动仲裁机构以处理日益复杂的劳动问题。在劳资利益关系的发展过程中,政府一般不直接参与到劳资利益关系中来,而主要是通过立法介入来调整、监督、干预劳资利益关系的运行,使劳资利益关系中的劳方和资方的

力量处于一种相对均衡的状态。

(1) 劳动者

劳资利益关系中的劳动者包括单个劳动者和劳动者的集体组织(工会)。

单个劳动者

劳动者是指拥有劳动能力个体,与企业、个体经济组织之间建立劳动契约、获取工资或相当工资的个人。从这一定义出发,劳动者不包括自由职业者、自雇者,也不包括受雇于资本的经理人。目前,各国劳动立法中关于劳动者有不同的称呼,如称 labourer(劳动者、劳工), worker(工人), personnel(员工), employee(雇员、雇工), employed labourer(雇用工人),但其基本含义相近。作为劳动法律关系中的劳动者,其主要特征为:受雇于企业,在企业的指令或指挥下从事各类生产活动;获得工资或相当于工资的报酬;具有独立身份的自然人,可以自由地支配自己的劳动力。可见,自由独立、劳动的从属性和有偿性是雇员的最主要特征,这一特征决定了劳动者在企业内部权力结构以及社会、法律上的地位。

劳动者作为劳资利益关系中的重要主体,享有相应的权利和义务。当然,不同资本类型的劳动者的权利和义务是不一样的。这里主要分析劳动法意义上劳动者的权利和义务,即劳动者在履行劳动义务的同时所享有的与劳动有关的权利。其具体内容包括劳动就业权、劳动报酬权、劳动休息权、劳动保护权、社会保障权、参与权、教育与培训权、社会组织权等。从劳动法学的角度看,根据劳动者权利的内容及其实现方式的不同,劳动者权利可分为个别劳权和集体劳权^①。

^① 这种分类方法请参见常凯主编的《劳权论——当代中国劳资利益关系的法律调整研究》相关章节内容。

个别劳权由劳动者个人享有并行使,其内容主要涉及的是劳动者的就业条件和劳动条件,这一权利直接与劳动者的切身利益直接相关。集体劳权是指劳动者集体的权利,它由劳动者集体享有并由劳动者组织——工会来代表劳动者具体行使,主要包括团结权^①、集体谈判权、集体争议权和民主参与权。集体劳权体现了劳动者集体的利益和要求,体现了劳动者作为组织力量的权利形态,并反映了劳资关系的基本特点,即劳动者只有组织起来才能与雇主抗衡,才能限制劳资关系的实质不平等性,进而实现和保障个别劳权。

中国《劳动法》第3条规定:“劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的權利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。”这些权利规定属于个别劳权的范畴。《劳动法》第7条规定:“劳动者有权依法参加和组织工会。工会代表和维护劳动者的合法权益,依法独立自主地开展活动。”第8条规定:“劳动者依照法律规定,通过职工大会、职工代表大会或者其他形式,参与民主管理或者就保护劳动者合法权益与用人单位进行平等协商。”第33条规定:“企业职工一方与企业可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项,签订集体合同。”这些权利规定即属于集体劳权的范畴。

作为劳资利益关系的主体,劳动者在享有权利的同时,又承担着相应的义务。概括起来,主要包括两大义务:完成劳动任务的义务和忠实守信、服从劳动指令的义务。中国《劳动法》对劳动者的义务作了明确规定:“劳动者应当完成劳动任务,提高职业技能,执行安全

^① 团结权是一种特定的结社权,在法律关系中具有两种形态:一是积极团结权,即劳动者组织和参加工会并开展活动的权利,二是消极团结权,即劳动者不参加某个工会或退出某个工会的权利。

卫生规程,遵守劳动纪律和职业道德。”

劳动者集体组织——工会

在工人运动的历史长河中,工会作为劳资关系矛盾的产物,因为其特定的组织和斗争形式,被赋予了不同的含义。这些定义体现了从不同角度对工会性质、职能、作用与地位的不同理解。

《牛津法律大辞典》将工会定义为“现代工业条件下雇佣工人自我保护的社团”^①。西方劳工运动理论的先驱韦伯夫妇关于工会的定义是:“工会者,乃工人一种继续存在之团体,为维护或改善其劳动生活状况而设者也。”^②在劳动经济学中,工会被认为是“劳工及被雇佣者自发组成,以维持及改善劳动条件与生活状况,保障劳工本身权益的永久性团体”^③。国际劳工组织对于工会组织的界定则更强调组织工会的目的性,把雇员组织工会的权利与集体谈判权及罢工权作为一个整体来看待。而在马克思主义经典作家笔下,工会组织是与阶级斗争相联系的。恩格斯曾经指出:“通过工会使工人阶级作为一个阶级组织起来。而这是非常重要的一点,因为这是无产阶级的真正的阶级组织。”^④列宁曾经指出,工会是“无产阶级在阶级范围内的最广泛的群众组织”^⑤。从法律角度看,日本《劳动组合法》规定:“工会是指以劳动者为主体,以维护和改善劳动条件,提高其经济地位为主要目的而自主地组织起来的团体或其联合团体。”英国《工会与劳资关系条例》将工会定义为“全部或主要由工人组成的组织,这一组织的主要目的是形成劳资双方的行为规范。”^⑥哈比森和科尔曼

① 《牛津法律大辞典》,光明日报出版社,1988年版,第889页。

② 韦伯夫妇著:《英国工会运动史》,商务印书馆,1959年版,第1页。

③ 马培生:《劳动经济学》,中国劳动和社会保障出版社,2002年版,第192页。

④ 《马克思恩格斯选集》第3卷,人民出版社,1972年版,第29页。

⑤ 《列宁全集》第28卷,人民出版社,1988年版,第397页。

⑥ [英]艾利森·帮、马纳·撒夫:《劳动法基础》,武汉大学出版社,2004年版,第166页。

(Harbison and Coleman, 1951)通过大量的调查和采访,将工会的目标分为四类:第一类,保护和加强工会作为一种制度,“工会的正式的基本原理是增加它的成员的经济福利,但是一个更为重要的制度的目标——生存和组织的成长将是优先的——无论何时它与正式的目标发生冲突。”^①第二类,实现工会为成员获得更多正式的目的,如工资、工时和工作条件等。为实现前两个目标而获得较大的职位控制权。第三类,追求某些更广的社会和经济目标。第四类,实现领导者的个人目标和雄心。弗里曼和麦道夫(Freeman & Medoff, 1979)认为,工会提供给工人在工厂和政治领域的声音,提高了经济的绩效和促进了社会民主制度的发展。目前,在欧洲各国,工会也已经发展了各种服务——在工作场所和其他地方——来吸引会员和确保他们对组织的贡献和忠诚。这些激励措施不仅需要物质的或是有帮助价值的(例如,为防疾病而提供经济上的帮助,对失业人员进行集体保险),而且还包括文化或意识形态激励,这一精神激励是以作为运动或团体组成部分的有益经历为基础。我们也看到,只有在经历相当长时期后,大多数国家的工会才能在宣称它们在所有工资收入者中占有一定比例,如达到了50%组织率。但目前,我们可以看到许多国家面临着组织率停滞不前或下降的发展趋势。

在中国,工会一直被强调是职工自愿结合的工人阶级的群众组织,中国新的《工会法》第2条明确地规定:“工会是指职工自愿结合的工人阶级的群众组织”;“中华全国总工会及其各工会组织代表职工利益,依法维护职工的合法权益”。这就从法律上规定,中国的工会组织是劳动者集体的代表,是维护工人利益的组织。工会组织作

^① Ross, A. M.: Trade Union Wage Policy, Berkeley: University of California Press, 1948, p. 43.

为独立的社会团体,有其经济、社会、政治和心理等多方面的诉求。中国劳动法规定了集体协商和集体合同的内容,主要包括劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全、保险福利等事项,其中劳动报酬是集体协商的核心。工会或工人选举的代表就上述各项条款与企业组织(雇主组织)进行谈判,从形成企业组织和劳动者组织双方调整劳资利益关系的固定对话机制。

根据上述对工会的分析,我们对工会组织可以得到以下基本认识:

第一,工会是劳资关系矛盾冲突的产物。工会是作为与资本相对抗的组织和力量产生和存在的,由于单个工人没有能力与强大的资本力量相抗衡,工人必须组建工会,联合起来抵制雇主的专制和不合理行为,为自身争取有利的就业条件、工资福利条件。其主要作用在于平衡劳资双方的力量,目的在于保护劳工的权益,并使劳资冲突的解决走向制度化。

第二,工会的首要任务是代表雇员意志,维护雇员利益。工会由雇员自愿结合而成,是为雇员谋取利益的权益维护团体,其首要职能在于为雇员谋求工资、就业、安全保障等经济利益的经济职能。工会的政策目标就是使得单个劳动者形成整体,使雇主面对相对更加强大的集中起来的谈判力量。在此基础上,工会具有通过集体谈判、民主参与等途径促进雇员民主权利实现的民主政治职能,通过三方机制等社会对话渠道建立社会伙伴关系的社会整合功能。

第三,工会以集体谈判为基本手段。雇员因为需要与雇主进行有组织的交涉而建立工会,工会成立后大多以集体谈判为谋取雇员利益的基本手段。集体谈判也因此成为以工会为主体的集体劳资利益关系的核心运行机制。工会通过集体谈判为劳动者争取相应的经济利益,并在工资水平、员工福利、工作条件等方面建立了模板。在

劳资利益关系中,“集体谈判”是工会维护工人利益的最基本的手段,它保证了单个劳动者在资方所主导的不平衡、不利的环境下能够有能力对抗这种压力。西方许多国家的工会将集体谈判称作“工会的生命线”。此外,在市场经济条件下,尤其是劳工组织较为发达的国家,工会组织还承载着经济、社会、政治和心理上的多重功能。这些功能具体表现为:① 经济性功能。其首要目标是改善与维持所属会员的劳动条件,以改善劳工的生活。其主要方法为争议权的行使,从事集体谈判以缔结团体协约,参与企业管理与经营,增强谈判力量,维护会员的合法权益;② 社会性功能。工会与弱势群体有着天然的历史渊源,世界各国此起彼伏的反对使用童工、反对就业歧视、反对低工资高工时的斗争,已为社会弱势群体的保护和人类社会的进步作出了重大贡献;③ 政治性功能。在一些西方国家,工会组织的力量强大到足以影响立法者(如国会议员)的选举活动。工会组织可以通过其所支持当选的立法者,去影响劳工立法的内容,以便通过对劳工有利的法案。在企业内部,工会力量的存在可大大推进企业民主的进程;④ 心理性功能。工会未出现之前,劳工是一个受歧视的阶层,易产生自卑与不满心理。有了工会以后,工会可作为劳工的屏障,因而能提高劳工的自尊心及责任感,给他们以心理上的满足,使劳工的人格得以健康发展。

(2) 资本所有者

资本所有者是指拥有资本并投资以获取利润的人,实质含义是指占有生产资料,通过与劳动者结成相应的利益关系的人。在劳资利益关系中,他是劳资利益关系中相对于劳动者的称谓。按照生产资料归属的主体性质不同,可以分为公有资本所有者和私有资本所有者、混合资本所有者,不同性质的资本所有者与劳动者结成的关系也有所不同。一般来讲,公有资本所有者和劳动者

所结成的劳资利益关系具有利益的内在统一性；私有资本所有者和劳动者结成的劳资利益关系具有利益的内在对抗性；混合资本所有者与劳动者结成的劳资利益关系比较复杂，既有利益的统一性，又有利益对抗性，关键是混合资本中公有资本和私有资本所占比例的多少。

资本所有者在劳资利益关系中有不同的称谓，如“资本家”、“企业主”、“企业家”、“经营者”、“用人单位”等等。“资本家”的概念来自对资本主义经济制度中的阶级划分，是指拥有资本并雇佣劳动者的人。在马克思主义经济学中，是指那些占有生产资料、通过雇用工资劳动者而获得剩余价值的人。相对而言，“企业主”看起来是一个更加接近中性的概念，它强调企业的所有权，是指企业的拥有者或资产所有者。在现代公司制企业中，特别是企业所有权和经营权分离的情形下，企业主常常是通过经营者与劳动者发生联系的。在中国，“企业家”一词的使用显得有些混乱，有时它与企业主是同义语，有时又成了职业经理人的代名词。从字面上理解，“企业家”更侧重于对企业经营专门人才的称呼，或者说是一种社会职业。正因为如此，国内关于劳资利益关系的研究文献中，使用企业家来表述企业雇主的情况比较少见。“用人单位”是一个具有浓厚计划经济色彩的词汇，它是纯公有制经济条件下，行政主导、简单单一的传统劳动用工制度的反映。随着非公有制经济的发展和劳资关系市场化程度的提高，新闻媒体、劳资关系和劳动法律著述以及有关正式文件中，“雇主”一词的使用频率越来越高，这一概念正在得到中国学术界和全社会的广泛认同。

从法律界定的角度看，雇主概念在世界各国劳动立法中的表述也不尽相同。如美国劳工标准规定：“‘雇主’包括与雇员有关的直接或间接地代表雇主利益的人并包括公共机构，但不包含任何劳工组

织(它作为雇主时除外)或该劳工组织中的职员或代理人。”^①加拿大法律规定:“‘雇主’表示任何一个雇佣一个或更多个职工的人。”^②日本劳动基准法规定:“本法所称雇主,系企业主、企业经理人或代表企业主处理企业中有关工人事宜的人。”^③从以上立法表述中,我们可以得出市场经济条件下雇主的基本特征:首先,雇主是雇员或工人或劳工的对称,其基本特征是雇佣他人作为其劳动;其次,雇主在法律意义上可以是自然人,也可以是法人,在具体的劳资关系事务中,雇主通常由自然人来充任或代表;最后,凡是在劳资关系中代表资方或管理方处理有关劳资事务的人,均可称为雇主。所以,雇主的概念可以包括企业出资人、企业经营者和管理者,以及代表企业出资人处理劳资事务的其他人。在所有权和经营权合一的情况下,资本所有者还兼有管理者的身份,他直接与劳动者建立劳资利益关系。随着股份制公司的兴起,资本的所有权和经营权相分离,出资者作为企业的终极所有者,一般不与劳动者发生直接的雇佣关系,而是经营管理人员代表其利益与劳动者发生直接的雇佣关系。从产权的角度上讲,经理人作为企业的经营管理者,只是公司资本所有者的高级雇员,不是资本所有者。尽管某些经理人拥有部分股权,但他们不是作为股东进入公司,而只是作为高级雇员进入公司,通过契约与公司建立关系。因此,在研究中国劳资利益关系的过程中,有一个理论问题需要加以廓清,即雇主究竟是产权的代表还是经营权的代表?对于所有权和经营权合一的企业,这一问题体现得并不突出。但是,随着所有权和经营权的两权分离,原本意义上的财产权分离为终极所有权和法人财产权。这种两权分离的特点,使得劳动者在具体的劳资利益

① 美国的《公平劳工标准法》(1938)第3条。

② 加拿大的《劳工标准法》(1965)第2条第3款。

③ 日本的《劳动基准法》(1976)第10条。

关系中,表面上与财产终极所有者并没有直接的联系,而只是与经营管理者直接发生关系。事实上,经营管理层只是企业委托代表链条中的一个环节,他们本身也是受雇于资本所有者,他们处理劳资关系事务的原则、方法必须贯彻资本所有者的意图。因此,从严格意义上讲,企业的资本所有者才是真正的雇主。

资本所有者最基本的目标是实现利益的最大化,即以最少的支出获得更大的收益,其他的目标都是服务于这一基本的目标。西方一些学者将资本所有者的目标划分为五类:第一,保护和加强企业,资本所有者最关心的是企业的财务状况和组织的财富增值,保证企业长期的竞争力。第二,保留有效的企业控制权,主要是企业的决策权和经营权。第三,同谈判者建立稳定的商业性关系,即同工会建立某种商业性关系,资本所有者试图发展一种解决“抱怨”的程序。第四,促进某种更广泛的社会和经济目标。第五,提高资本所有者个人目标和雄心。

(3) 政府

政府是现代劳资利益关系中不可或缺的主体,政府是唯一能通过立法改变劳资利益关系制度规则的实体,它通过立法介入和影响、调节和监督劳资利益关系。政府应该平衡劳动者和资本所有者之间的利益关系。在劳资双方力量极端不平衡时,政府必须积极干预劳资利益关系,以实现经济效益和社会稳定。如果偏离了平衡的状态,形成一方单赢局面的话,就将导致破坏性的结果。因此,政府作为第三方力量,必须成为调节劳资双方利益关系的重要主体。当然,这里所指的政府,准确的表述应该是政府劳动行政部门及与劳资关系相关的政府部门。政府对劳资利益关系的干预力和影响力,主要是运用行政、经济和法律的手段,通过立法、执法和法律监督,以及制定政策,依法行政,发挥其各种职能,对劳资利益关系的确立和运行进行必要的指导、监督和调整。

政府在劳动关系中的重要性受到西方劳动关系学者的广泛关注^①。例如, Dunlop 在其经典的产业关系系统论中将政府看作产业关系系统的三方之一并将其政策视为影响劳动关系的一个重要环境因素^②; Kochan, Katz 和 McKersie 在其具有开创意义的战略选择理论中从动态的角度来研究政府的战略选择对微观层次劳动关系的影响^③; Kerr, Dunlop, Harbison 和 Myers 提供了一个分析框架来研究政府在工业化中的作用^④。特别是 Bellace 分析了政府在工业化不同阶段的不同作用^⑤, 认为在工业化的早期, 政府对工人及劳工运动采取敌视的态度, 其角色因此表现为劳工运动的合法镇压者 (Suppressor)。在工业化的中期, 政府对劳工逐渐采取较温和的态度并开始容忍工会和劳动关系多元主义的价值观。在工业化的后期, 政府则采取新自由主义的政策让市场在劳动关系中发挥主导作用。Bean 总结了政府在劳动关系中扮演的五种主要角色, 即: 政府扮演第三方管理者角色, 为劳资双方提供互动架构与一般性规范; 政府扮演法律制定者的角色, 通过立法规定工资、工时、安全和卫生的最低标准; 如果出现劳动争议, 政府提供调解和仲裁服务; 政府作为公共部门的雇主; 政府还是收入调节者^⑥。

① 参阅丁胜如:“论社会转型期政府在劳动关系中的职责”,《中国劳动关系学院学报》,2006(4)。

② Dunlop, John. 1958. *Industrial Relations Systems*, New York: Henry Holt and Co. Inc.

③ Kochan, Thomas A., Harry C. Katz and Robert B. McKersie. 1986. *The Transformation of American Industrial Relations*. New York: Basic Book.

④ Kerr, Clark, John T. Dunlop, Frederick H. Harbison, and Charles A. Myers. 1960. *Industrialism and Industrial Man*. Cambridge: Harvard University Press.

⑤ Bellace. 1993. Review of papers presented in the 9th World Congress of International Industrial Relations Association in Sydney in 1992.

⑥ Bean, R. 1985. *Comparative Industrial Relations: An Introduction to Cross-National Perspectives*, New York: ST. Martin's Press.

国内学者对政府在劳动关系的角色也进行了分析,将政府在劳动关系中扮演的五种角色简称为“五P”角色,并进行了较为深入的分析^①。

第一,劳动者基本权利的保护者(Protector)。政府通过立法机关制定法律,介入和影响劳动关系。政府的角色在于制定劳动政策并推进其实施。政府制定的政策与法律不仅反映了劳资双方施加的压力,而且反映了公共舆论以及劳资力量对比的变化。劳动保护立法的内容包括反对性别歧视与种族歧视、公平报酬、安全与卫生、职业教育、冗员与解雇等许多方面,它确定了劳动关系的调整框架,为保护劳动者的基本权益提供了各项制度和规范。同时,政府还要监察劳动标准以及劳动安全卫生的执行,劳动监察是政府的第一个角色衍生出的重要任务。

第二,集体谈判与雇员参与的促进者(Promoter)。根据不同的经济、社会问题,政府要采取不同的方针、政策和行动,为管理方和工会之间开展集体谈判创造宏观环境,积极促进双方自行谈判与对话,促使其在遵循劳动法基本规则和基本劳动标准基础上发展适合其特点的劳动条件。政府的作用,首先体现为确定合法产业行动的边界范围以及工会采取产业行动的程序性规定;其次体现为政府保护罢工雇员免遭解雇。政府是以促进者,而不是直接干预者的角色,推动集体谈判的开展以及雇员参与,分红和员工持股也是工业民主的重要手段。

第三,劳动争议的调停者(Peace-maker)。劳动争议是工业社会的自然现象,政府必须建立一套迅速而有效的劳动争议处理制度。为了维持良好的劳动关系,政府通常作为中立的第三方提供调解和

^① 程延园:“政府在劳动关系中的角色思考”,《中国劳动保障报》,2002-12-10。

仲裁服务。理想的政府应该作为中立的仲裁者,为劳动关系营造公平的外部环境,使劳资双方能够平等地通过协商或谈判来解决内在冲突,使产业冲突减少到最低程度。对一些涉及国计民生的公用事业部门工会的罢工问题,政府应特别关注甚至限制,而通过采用仲裁方式来解决产业冲突,以减轻对经济和社会生活造成的破坏作用。

第四,就业保障与人力资源的规划者(Planner)。政府应为全体劳动者建立一套就业保障体系。这个体系包括三大支柱:职业培训、就业服务和失业保险。在当今自由化、国际化和竞争日趋激烈的社会,政府应该在教育培训、研究开发、人力资源规划等领域进行整体设计,提供更多、更有力的支持,以增强企业的国际竞争力。政府的作用在于保持劳动关系稳定、促进劳资合作和实现经济繁荣。

第五,公共部门的雇佣者(Public sector employer)。公共部门的雇员包括中央与地方的政府公务人员,在一些国家还包括公用事业部门的雇员,其规模和人数在各国不尽相同,但都占相当比重。政府作为公共部门的雇主,应该提供合法、合理的劳动条件,以模范雇主的身份参与和影响劳动关系,使之成为私营部门劳动关系的“样本”。

以上五种角色表明各国政府在劳动关系中的作用具有相似性,但是,其所强调的重点和对劳动关系的干预程度在各国之间却有很大的差别,即使是在同一个国家,政府在劳动关系中的作用在不同时期亦有所区别。一般来说,政府在劳动关系中的作用取决于三个主要因素,即:意识形态导向、政治导向和社会经济导向。此外,各国的历史背景和传统文化对其政府在劳动关系中扮演的角色亦有相当大的影响。例如,法国、日本和德国的劳动关系强调集体谈判,政府在集体谈判方面有着相近的立法;英国、美国在传统上则强调劳资双方的自愿主义和自决信念;澳大利亚则主要着眼于由政府出面维持产业和平。

但是从 20 世纪 80 年代起,由于新自由主义和全球化的浪潮使劳动关系在整个世界范围内都发生了巨大的转变,相应的,各国政府对其在劳动关系中的角色亦作了相关调整。一方面,处于后工业社会的发达资本主义国家纷纷减少政府对劳动关系的干预;另一方面,发展中国家由于其尚未完成的劳动法改革、日益增加的贫困和失业,以及大量存在的没有工会组织不受保护的非正规部门,不但没有削弱政府在劳动关系中的作用,反而有增强的趋势。对处于市场转轨中的中国而言,如何选择和确立政府在劳资利益关系中的角色,对平衡劳资利益关系起着非常重要的作用。

二、劳资利益关系的基本类型

自马克思劳资理论问世以来,虽然劳资利益关系在不断地发展变化,但是,如果以产权的实现形式为依据,到现在为止无非以三种类型存在着:第一种是私有经济中的劳资利益关系,第二种是公有经济中的劳资利益关系,第三种是股份制经济中的劳资利益关系。私有经济中的劳资利益关系主要是指在私人资本产权单一性和集中性情况下,私人资本与雇佣劳动的关系。公有经济中的劳资利益关系是指公有资本产权单一情况下,公有资本与劳动者的利益关系。股份制中的劳资利益关系是指股权多元化条件下混合资本与劳动之间的利益关系。

1. 私有制中的劳资利益关系

私有制中的劳资利益关系是指在私有产权单一的情况下私人资本所有者与雇佣劳动者之间在劳动过程中所结成的一种利益关系。就私有制在整个社会范围内实现的程度和范围不同,可以分为全社

会私有制和局部私有制条件下的劳资利益关系。一般来讲,当私有制在全社会范围内实现时,劳资利益关系主要表现为资产阶级和雇佣劳动者这两大阶级之间的对立,其矛盾和对抗程度比较激烈。马克思描述的资本主义早期的劳资利益关系就是这种类型的集中体现。而当私有制在局部范围内实现时,特别是受到其他所有制(如公有制)的限制时,其劳资利益关系的内在矛盾和对抗程度相对缓和。本文所分析的私有制劳资利益关系包含全社会私有制和局部私有制条件下的劳资利益关系,呈现出以下特征:

首先,私有产权单一化。企业的所有权和控制权全部归属于资本所有者,其产权为单一的私有化,并集中化。在这种产权结构中,企业的资产全部归资方所有和控制,资本所有者以高度个人的方式进行经营管理,即“老板就是经理,经理就是老板”^①;企业内部的权力结构简单,资本所有者拥有全部产权,即剩余索取权、经营决策权、监督管理权等,资本所有者和企业的经营是融为一体的,经理管理者并没有成为一个独立的产权主体而体现出来。在这种产权情况下,资本与劳动是一种雇佣劳动关系即雇主是资本化的人格代表,雇员是出卖劳动力的雇佣劳动者,资本所有者由于占有生产资料而支配劳动力,无偿占有劳动者创造的剩余价值,而劳动者只能获得相当于劳动力价值的工资,以致劳动者与资本所有者之间的利益关系存在着此多彼少的直接对抗性。

其次,权力的不对等性。私有制中的劳资利益关系是一种不平衡的以资方为主导型的利益关系,劳资双方在权力上和利益上存在明显的不对等性。这种劳资权力不对等性是劳动力所有权与资本占

^① [美]小艾尔弗雷德·D·钱德勒:《看得见的手——美国企业的管理革命》,商务印书馆,1987年版。

有权之间的矛盾的外在表现。因为,在单一私有产权的企业里,一极是生产资料的所有者,另一极是一无所有的劳动者。正如马克思所指出的:“正是非劳动者对这种生产资料的占有,使劳动者变成雇佣工人,使非劳动者变成资本家。”^①而资本与劳动的关系只能在流通领域以一种平等的契约形式出现,而在生产过程中,劳动与资本的地位是不可能平等的。因为,资本在整个过程中都处于一种绝对主导地位,资本家在合法地购买了劳动力商品以后,便可以任意使用,即有权决定在何种工作日长度、劳动强度、工作环境下使用劳动力。在劳动者的组织化程度很低,工会力量弱小,政府偏向于资本所有者的情况下,劳动者的基本权利得不到保障,资本家最大限度地榨取绝对剩余价值,以“兵营式的纪律”强迫工人劳动,延长劳动日,提高劳动强度,紧缩安全技术开支,迫使工人阶级超出自身生活需要的狭隘范围从事更多的劳动^②。正如格鲁斯曼所描述的“雇主——雇员关系的典型特征是:工作岗位的许多细节具体细节是由雇主擅自决定的,也就是说,雇主拥有许多剩余价值控制权”。而生产资料私有制基础上的雇佣劳动制度则是劳资冲突的内在原因,因为,从权力的分配来看,资本所有者处于绝对的优势和支配地位,他凭借其强势的经济权力迫使工人在生产领域创造出大于其劳动力价值的价值,劳动者由于没有占有生产资料而处于被雇佣的状态,他们在企业经营决策活动中和剩余收益分配中没有权利,这就必然形成“强资本、弱劳动”这一极端不平等的权力格局。

当然,在一定的历史时期,劳资矛盾和劳资权力的不对等程度也受其他因素的影响。从私有制劳资利益关系的发展历程来看,劳资

^① 马克思:《资本论》(第2卷),人民出版社,1975年版,第49页。

^② 《马克思恩格斯全集》第3卷,第7页。

双方的权利和在矛盾冲突中的力量对比与工会力量、政府调节力度等因素有着密切的联系,在劳动者的组织化程度很低,工会力量弱小,政府偏向于资本所有者的情况下,劳资双方的力量将会处于一种失衡的状态,进一步强化“强资本、弱劳动”这一不平等的权力格局,其劳资对抗程度比较激烈,形成一种强对抗性的利益关系。

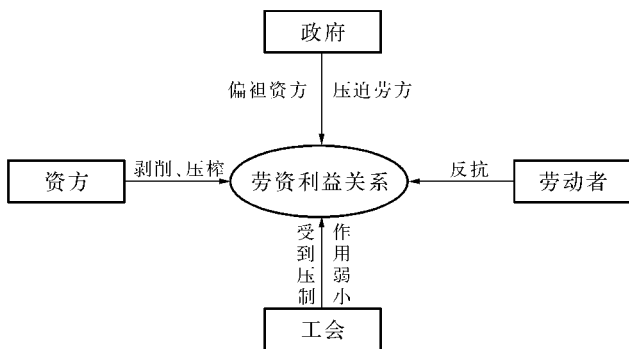


图 3.1 私有制中的强对抗性劳资利益关系

强对抗性劳资利益关系产生于资本主义自由竞争阶段,并且在很长一段时间内存在。例如,西方社会早期的法律是禁止工会的。1799年6月法国颁布的沙伯利耶法规定,禁止工人结社。当时的刑法也规定:凡是工人结盟,处1个月监禁,为首者处2—5年监禁。英国于1800年颁布禁止结社后,原先一些自发联合而成的劳动者团体均被解散。但是工人阶级反抗压迫的斗争并没有停止,各种罢工游行促使西方国家不得不在法律上承认劳动者组织工会的合法性,但又对工会的活动加以种种限制,例如英国于1825年解除了解体结社禁令,但对劳动者的结社权和工会活动作了很多限制。法国1864年颁布的一项法律规定,承认劳动者的结社权,但因同盟罢工而妨碍他人劳动自由者为犯罪。可见,在资本主义自由竞争这一阶段,工会力

量的弱小和政府偏袒资方的行为强化了劳资利益对抗。马克思恩格斯深入地描述和分析了这种强对抗性的劳资利益关系,揭示了劳资利益对抗的根源。

当工会能够形成一支有效的力量去制衡资方的权力,以及政府以第三方力量去维持劳资双方的力量时,劳资双方处于一种相对均衡的状态,其劳资对抗的程度将会有所缓和,形成一种弱对抗性的劳资利益关系(如图 3.2)。例如,第二次世界大战后,西方一些国家的工人阶级政党掌握了权力,工人成立了全国性的谈判组织,工会逐渐整合进了资本主义制度。工会受法律的保护得到了长足的发展,工会和雇主组织在劳动力市场通过集体谈判确定劳动条件,维护劳动者的利益。

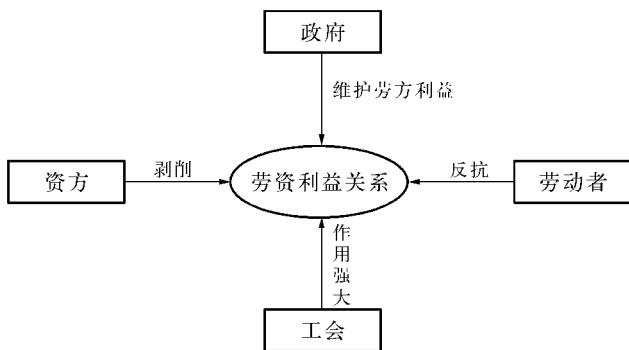


图 3.2 私有制中的弱对抗性劳资利益关系

最后,利益分配的不平等性。在私有产权高度集中的情况下,企业的剩余不是由资方与劳方共享,而是资方凭借其所有权独占企业的剩余价值或利润,劳动者只能得到相对固定的工资。这是因为,资本所有者没有按照生产商品实际耗费的劳动时间(商品的价值量)支付工人的工资,而是按照工人及其家属维持生存所需要的价值量支付工资。资本所有者所攫取的剩余价值就来自这两者之间的差额。

马克思曾分析到,剩余价值为工人所创造,而工人的劳动时间分为两部分:一是必要劳动时间,指用于生产劳动力价值所需要的劳动时间;二是剩余劳动时间,即生产剩余价值的时间。通过决定延长劳动时间,使之超过工人自身劳动力价值的等价物的那个点,资本家完全占有这部分剩余劳动,就是绝对剩余价值的生产。马克思指出:“资本已发展为一种强制关系,作为他们辛勤劳动的制造者,作为剩余劳动的榨取者和劳动力的剥削者,资本在精力、贪婪和效率方面,远远超过了以往一切以直接强制劳动为基础的生产制度。”甚至可能“把工资强行压低到劳动力价值以下,在实际运动中起着极为重要的作用,……在一定的限度内,这实际上是把工人的必要消费基金转化为资本的积累资金。”保罗·J·芒图在《十八世纪的工业革命》一书中指责早期的雇主说:“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得无厌就像暴发户一样是无止境的。”但是劳动力生理的界限、社会伦理道德界限以及工人为缩短劳动时间的斗争,都限制了资本家不可能长时期采取这种残酷的剥削方式。同时,“当法律使资本永远不能延长工作日时,资本就力图通过不断提高劳动强度来补偿”,资本家只得设法在工作长度不变的情况下,缩短必要劳动时间,相应延长剩余劳动时间,进行剩余价值的生产,即相对剩余价值的生产。相对剩余价值的生产意味着缩短必要劳动时间,降低劳动力的价值,即降低维持工人及家属所需要的生产资料的价值,这就必须提高生产这些生活资料部门的劳动生产率,以及为这些部门提供生产资料的劳动生产率。

所以,私人资本产权单一化决定了资本所有者在利益分配的强权地位,他们凭借其所有权占有企业剩余价值,再将部分剩余价值转化为积累,扩大再生产、扩大资本,使利益呈现出快速上升的趋势,而劳动者仅获得劳动力价值,即劳动力生产、发展、维持和延续劳动力

所必需的生活资料的价值 V , 相对于资方的收益, 劳动者的利益增长速度则呈现明显下降的趋势。这种独占利益的分配方式, 是对享有自身劳动力所有权的侵犯, 而这种对抗性的利益分配方式加深了劳资双方的矛盾, 正如马克思所描述的, 资本家作为人格化的资本, 资本的本能就是获取更多的剩余价值, 用自己的不变部分即生产资料榨取更多的剩余价值, 并且对过去无偿劳动的所有权, 成为现今以日益扩大的规模占有活的无偿劳动的唯一条件。而工人为维护自身的利益反抗这种无偿的占有, 双方在利益分配上存在不可调和的矛盾。于是这里出现了二律背反, 权力同权力相对抗。

2. 公有制中的劳资利益关系

公有制中的劳资利益关系是指单一产权下公有资本所有者与劳动者之间在劳动过程中所结成的利益关系。这里分析的公有制劳资利益关系主要是指国有企业的劳资利益关系。

公有制是所有制发展过程中的一次重大变革, 它使劳动者成为生产资料的主人, 排除了私人资本所有者凭借其所有权对劳动进行剥削的关系。在公有制企业中, 特别是在全民所有制企业中, 生产资料属于全体劳动者, 人人都是所有者, 在生产资料面前都处于平等的地位, 作为所有权实质的剩余索取权也将会平等地毫无差别地属于全体劳动者。

所以, 在公有制的条件下, 劳动者和资本所有者之间的利益具有内在的统一性, 但由于劳动者作为一个整体才能占有生产资料, 才能成为所有者, 公有产权并不能量化到个人。所以, 在社会主义实践中, 公有制条件下的劳动与资本之间仍然存在一定的利益关系。

首先, 公有资本与劳动的结合是迂回的。由于公有资本是共有的、非排他的, 其财产权利在个人之间是不可能分割的, 没有人有权

将其剩余索取权有偿转让给他人,即他作为个人拥有的公有权只有同其他一切人的所有权相结合、共同构成公有制的时候才有效,才能发挥作用。这样,在不能做到人人所有、人人负责的条件下,要满足公有资产由全体劳动者集合行使的特性,又要尽可能地降低公有制经济的运行成本,劳动者作为生产资料的终极所有者通过经济授权将生产资料委托给国家,由国家代表全体劳动者占有社会财产、行使所有权。但是国家是一个抽象的主体,国家不能直接行使所有者职能,它只能通过人民代表大会委托给政府,由政府来充当公有资本的代理人就成为客观现实,政府在成为公有资本的代理人后,又通过国有资产委员会等多层级的委托代理关系将公有资本授权给国有企业经营管理者。这样,劳动者与他们共同占有公有资本之间不能直接进行结合,而是要由初始委托人(劳动者)到企业具体的经营者,经历了多层次的授权,并形成了多级委托代理关系后与公有资本的代理人发生关系。在计划经济条件下,公有资本的委托代理关系是通过纵向的行政性手段来实现的,国家经由政府的某一组织机构与企业建立委托代理关系,由政府指派经理人直接经营和控制企业,这时劳动者就与企业发生了利益关系。

其次,公有资本与劳动的利益一致性。在公有制条件下,劳动者与资本所有者之间具有内在的统一性,劳资统一的身份使劳动者和资本所有者的利益一致。在公有制中,特别是在全民所有制企业中,劳动者作为生产资料的所有者分享企业的收益,其利益的分配方式实行按劳分配原则。按劳分配的实质意义是按劳动者劳动付出的多少和劳动成果取得的多少来分配企业“有折有扣”后的收益。在社会主义市场经济条件下,公有企业内部虽然是采取市场型按劳分配,但是,其分配原则仍然是按“劳”来进行分配,只不过这里的“劳”是在市场中实现后的“劳”。

在计划经济条件下,公有资本与劳动者之间的利益关系实际上是国家与劳动者之间的利益关系,这种劳资利益关系虽然表面上不存在雇佣关系,劳动者当家作主,成为企业的“主人”,而实际上劳动力仍然是通过一种隐含的契约与国家建立劳资利益关系,因为劳动力价格——工资的多少、工资变动的时间、工资变动的幅度都是由国家统一规定的,这样,就形成了“国家雇佣劳动”的劳资利益关系模式。中国的第一任劳动部长李立三曾有过精辟论述:“在国营企业中既然还有工资制度存在,那么,雇佣关系形式也仍然存在,但这种雇佣关系在实质上已经不同于资本主义企业的雇佣关系,这种雇佣关系是一种公私关系。也就是,雇主是代表全体人民的国家,被雇者是全体人民的一分子。如此,计划经济下所有的工作人员都是受国家或人民雇佣的劳动者。”^①

在公有制企业的产权变革中,劳资双方利益差别性凸显出来。中国国有企业的改革使企业不再是政府的行政附属机构,而逐渐成为享有相应权利和承担相应义务的利益主体,公有企业及其管理者作为法人的身份已经逐步得到确立。这样,一方面企业成为独立的利益主体,根据企业自身的利益要求,独立地选择和使用劳动力,使生产资料和劳动力形成最佳组合,从而实现利益的最大化和成本的最小化;另一方面,劳动者则从原来的“国家职工”成为独立的利益主体与企业发生利益关系,如他们按照自身的利益要求,通过劳动力市场,独立地选择职业和用人单位,从而实现个人利益的最大化。同时,政府行政力量不再是约束劳资利益关系的主要力量,而劳资利益关系的契约化和法制化成为劳动者与企业建立和调整劳资利益关系

^① 参见李立三于1950年6月28日,提请中央人民政府委员会本次会议讨论的工会法草案所作的说明《关于中华人民共和国工会法草案的几点说明》。

的基础,成为约束和规范劳资利益关系的主要力量。同时,工会逐渐由原来的行政性主体向市场主体转变,在维护劳动者利益方面发挥了重要的作用。

3. 股份制中的劳资利益关系

股份制中的劳资利益关系是指产权多元化的情况下混合资本所有者与劳动者在劳动过程中所结成的一种经济利益关系。随着产权主体性质的不同,在股份制不同类型的企业,既包括以国资为主体的股份制企业,也包括私人资本为主的股份制企业等等。在股份制企业中,随着产权主体多元化、劳动者分享企业剩余、工会协调作用的加强以及政府宏观调节力度的加大,股份制的劳资利益关系呈现出多元化、利益相对的股份化、复杂化等特征。

(1) 产权主体多元化

在私有制经济中,随着股份制经济的出现,企业的投资主体由单一化逐步向多元化转变,在所有权和经营权分离的基础上,分离出一系列的派生权利和多重利益主体。从横向的角度上看,其产权的归属和行使越来越社会化,整个企业的资本不再归属于一个私人主体,而是由更多的社会成员按投资、按股份共同所有。从纵向的角度看,不同层次的产权分散掌握在不同主体手中,原来高度合一的财产权发生“裂变”,纵向分离出层次化的多项产权(狭义所有权、法人所有权、经营权、使用权等等),并产生了一系列的产权变革,其中最主要的是法人财产权变革和经理人产权变革。法人财产权变革是指在股份分散情况下,出现了出资者的“原始产权”与公司的“法人产权”相分离,也就是股东所有权与企业法人所有权分离,形成了一种新型的社会化资本——法人资本,董事会成为法人财产权的人格化代表。这种产权变革,又称为法人革命,它扬弃了单个资本经营的局限性。

而“经理人产权变革”，是指在法人企业制度的基础上，董事会在保留法人财产权的前提下将部分剩余控制权让渡给经理人阶层代理行使。这个过程又称为“经理革命”，即实际执行职能的资本家转化为单纯的经理，即别人资本的管理人，而资本所有者则转化为单纯的所有者，即单纯的货币资本家。

通过这种产权变革，股份公司内部形成了一种以“三权分离”为基本特征的产权安排，即股东——资本终极所有权，股东享有剩余索取权、选择经营者和重大决策权；董事会——资本法人财产权，董事会由股东会选举产生，对公司的发展目标和重大经营活动作出决策，维护股东的权益；经理阶层——企业经营权，负责企业的日常经营活动。因此，公司的治理结构是基于公司产权结构，依据股份权利而建立起来的一种所有权与经营权的委托代理的契约制度关系。

“三权分离”的产权安排改变了资本与劳动之间的利益关系和利益结构，劳资利益关系由原来资本所有者与劳动者之间建立的单一化利益关系转向多元化的利益关系，形成了资本所有者、经理人、劳动者之间的利益关系。比如，在私人资本占主导地位的股份制企业中，资本与劳动的利益关系逐渐由原来的劳动者——资本所有者直接的利益对抗，转向劳动者——经理人——股东三方协调的利益关系，经理人在这种利益关系中，经理人作为一个独立的产权主体，代替资本所有者专门行使公司的经营管理权。也就是说，“资本主义生产本身已经使那种完全同资本所有权分离的指挥比比皆是。因此，这种指挥劳动就无须资本家亲自担任了。一个乐队的指挥完全不必就是乐队乐器的所有者。”^①因此，随着经理人的专业化管理职能的加强，经理人在劳动者与资本所有者利益协调中发挥着重要的作用。

^① 《马克思恩格斯全集》第25卷，第435页。

从功能和效率的双重角度来说,经理人是连接股东和普通劳动者利益的纽带:一方面,经理人作为资本的代表者,对于资本所有者来说,经理人只是资本所有者的高级雇员,“他只不过是作为资本家的劳动者,即作为对别人劳动的剥削者的劳动者。他为这种劳动所要求和所取得的工资,恰好等于他所占有的别人的劳动的量,并且当他为进行剥削而亲自花费必要气力的时候,还直接取决于对这种劳动的剥削程度”^①。另一方面,对于劳动者来说,经理人直接代表资本所有者与劳动者建立劳资利益关系,经理人成为劳动力的直接使用者,成为企业的经营决策者。在股权高度分散的公司,分散的股东既不会直接与代表性雇员就工资、工时、就业条件等进行具体的谈判,也不会亲自制定与销售价格和增长支出有关的管理政策。在这种情况下,经理人甚至成为决定性领导权的“独立实体”,他们可以直接决定劳动者的工资、用工模式等等。而且,经理人作为主要的管理者,负有做大企业“蛋糕”,增强企业的凝聚力以及率领企业在市场中取胜的使命^②。管理层的经营效率以及他们对劳动者的公平性和关心程度,直接影响到劳动者的利益和感觉,从而进一步影响他们的行为。因此,经理人在劳资利益关系方面越来越扮演着一个积极的调解角色,它成为劳方和资方利益冲突和对抗的一个缓冲地带,减少了劳资双方的利益对抗性。

而在公有资本占主导地位的股份制企业中,其产权主体不仅包括公有资本所有者,而且还包括其他非公有资本的所有者。劳资利益关系由原来的政府与劳动者之间的利益关系具体表现为劳动者与企业法人、企业经营者等多元主体之间的利益关系。国家通过国有

① 《马克思恩格斯全集》第25卷,第431页。

② 《企业的合作博弈理论》,中国人民大学出版社,2005年版。

资产委员会,向该类企业直接委派监事、董事,并通过股东大会的多数投票权,达到控制企业的目的。企业经营者作为资本的具体代表,向资本负责,反映和维护资本的利益。企业经营者成为劳资利益关系一方的主体身份或资格已确立,股份制的资本所有者与经营者通过企业法人制度,构成了现代企业生产中生产资料的代表,与为企业提供劳动力的劳动者,通过一定的结合方式,形成股份制劳资利益关系。

(2) 利益相对分享化

在私有制劳资利益关系中,资本家独占剩余索取权是“天经地义”的现实存在。而在股份制企业中,随着资本的社会化程度的不断提高和产权的归属多元化,企业的收益不再归属于某一主体,而要随产权分散化而分归各项产权的企业的利益分配出现了一定的分享性,打破资本独占利益的分配机制。

其一,资本所有者向经理人让渡部分剩余利益。随着经理人的在企业中的地位日益上升,他们所拥有的“没有财产的权力”也在不断强化。但由于经理人的经营管理活动,是一种高级的、难以监督的、难以计量的复杂劳动。高层职业经理人作为理性的经济人,有时会偏离股东的利益,利用手中的权力做出对自己有利的利益分配,例如美国许多高层职业经理人主导的公司中的高层职业经理人的报酬增长比例大大高于公司业绩的增长比例,通过奢侈的“在职消费”侵占公司利益、通过关联交易与自己的亲属做生意谋取不正当的收益等。对于“理性”的资本所有者来说,为防止经理人偏离股东的利益,最有效的办法就是让经理人直接参与净剩余分配。经理人分享企业的剩余控制权和剩余索取权是一个逐渐演进的过程,一旦不同形式的利润分成或者股票期权制度发明之后,经理人劳动参与分享企业净剩余就制度化了。这种剩余索取权主要体现在两个方面:一方面

是购买股票优惠权,如许多股份制公司赋予经理一种可以用固定价格购买本公司股票的权利。另一方面,是实行高额薪酬,如在股份制公司中,经理阶层的工资和奖金往往是劳动者收入的几十倍以上,而大公司最高主管的收入甚至达到普通劳动者的100倍以上^①。

其二,资本所有者向劳动者让渡部分剩余利益。劳动者持股最早的推行是为了克服资本主义制度的一些弊端,从而使财富分配相对公平。为劳动者持股提供最直接理论基础的是美国投资银行家路易斯·凯尔索的分散资本所有权思想和“双素因素”,随着人力资本理论的兴起,劳动者资本化在更大程度上体现了劳动者凭借自身的人力资本产权分享企业的控制权和剩余索取权,而在知识经济时代,劳动者不再是均质的劳动力,劳动者的劳动具有高度的创新性和不可测量性,企业生产效率越来越依赖劳动者的知识积累,此时雇主为获取更多的收益必然让渡一些利益给劳动者。当然,企业所有权的现实分配要取决于劳动者和资本所有者之间的谈判,谈判能力的大小与他们的资产专用性及在企业中的重要性变化有关。随着劳动者的专用性人力资本不断提高,资本所有者独占企业剩余索取权的绝对地位开始受到了挑战,资本所有者向普通的职工让渡部分剩余利益,最终形成资本与劳动共享企业剩余的局面。

劳动者分享企业剩余正好体现了劳动者作为企业财富真正创造者在契约谈判中的地位不断加强。随着劳动者资本化的不断推进,它在一定程度上缓解了劳资双方的利益对抗,从而使得当代资本主义条件下的工资和利润不再像资本主义古典企业那样严格对立,张泽荣等学者通过对当代资本主义分配关系的研究证实了这一点。美国经济学家卡佛更是强调以职工持股为主要形式的劳动者资本化是

^① 洪远朋等著:《共享利益论》,复旦大学出版社,2001年版。

一种经济革命,并断言:“此种经济革命,乃扫除劳动者与资本家之区别,一方面使劳动者自为其资本家,一方面使资本家兼为各个劳动者。”劳伦斯也认为,由于资本主义公司的股票分散在成千上万人手中,资本主义制度下生产资料的所有制发生“变化”了,它已不再由少数资本家占有,从而“千百万人民”正在成为“资本家”。这些观点虽然看到了资本主义的所有权的变化和权力的位移,但是,我们也应该清醒地看到,这种所有权的变化和权力的位移是有限度的,因为劳动者占有的股份只是一小部分,资本仍主导着利益的分配格局,由此,资本剥削劳动的本质并没有改变,只是在某些形式上发生了一定的改变,正如哈特所指出的:“雇员在一定意义上是剩余价值索取者,但却可能没有任何投票权”^①。

(3) 利益关系的复杂化

在股份制企业里,劳资利益关系相对单一私有产权和单一公有产权而言有更大变化,即劳动者不仅与公有资本存在一定的利益关系,还与私人资本或外资发生一定的利益,劳动者不仅与企业法人资本发生利益关系,还与企业经营者发生一定的利益关系。就经理人而言,一方面他们作为公有资本或私人资本所有者的代理人与劳动者有着劳资利益关系,另一方面他们作为劳动者与公有资本和私人资本所有者也存在着劳资利益关系。就资本所有者而言,私人资本和公有资本之间、公有资本之间、私有资本之间也存在种种利益关系,这种多重的利益关系对股份制企业的劳资利益关系也会有一定影响,这就使得劳资利益关系变得更加复杂,并呈现多元连锁的利益关系。

^① 奥利弗·哈特:《企业、合同与财务结构》,费方域译,上海三联书店、上海人民出版社,1998年版。

一般来说,在私有资本或外资控股的股份制企业里,由于私有资本与劳动之间具有天然的对立性,私有资本所有者、经理人、劳动者之间的多重的劳资利益关系也具有一定的对立性。在公有资本控股的企业里,由于公有资本处于控股地位,劳动者既是企业主要所有者也是劳动者,公有资本所有者、经理人、劳动者之间的利益关系具有内在的统一性。但是这种所有者权利并不是由劳动者直接掌握,而是由国家代为行使,国家代表全体劳动者行使国有资本的原始所有权或终极所有权,以股东的身份出现,按照投资份额依法对控股及参股企业行使出资人职责,这就使劳动者与资本所有者之间也存在一定的利益偏差。经理人一方面代表公有资本所有者与劳动者建立相应的契约关系,形成一种间接的劳资关系;另一方面他们与公有资本所有者之间也存在利益。但是,这种利益的冲突具有非对抗性特征。



第四章

劳资利益理论模型(LCIFM)

一、LCIFM 基本模型

通过对私有制劳资利益关系、公有制劳资利益关系和股份制劳资利益关系的分析,我们可以看出,劳资利益关系实际上是处于一个动态的变化过程中。从影响劳资利益关系的总体运行特征的主要因素来看,我们发现:产权结构(所有制及其实现形式)、工会协调、政府作用是影响劳资利益关系的主要因素,它们共同决定了劳资利益的发展态势。当然,其他一些因素诸如劳动力供求、经济环境、行业性质、企业规模等也会对劳资双方的利益造成一定程度的影响。但是这些因素对劳资利益关系的影响相对较弱,在本书中不作重点分析,只是在必要的时候予以提及。

为了研究产权结构、工会协调、政府作用这三个变量因素对劳资利益关系的影响,我们建立一个劳资利益关系模型 LCIFM(Labor-Capital Interest Factors Model)来深入分析产权、工会协调、政府干

预对劳资双方利益的影响作用程度和方式,我们假设劳资利益的基本模型可简述如下:

$$I_{LC} = f(O, G, U) \quad (4.1)$$

式中, I_{LC} 表示劳方和资方利益的利益之和,主要是指 $(V + M)$;

O 表示产权对劳资利益的影响;

G 表示政府的宏观调节对劳资利益的影响;

U 表示工会的协调对劳资利益的影响。

同时,为了分析的方便起见,将进一步假设劳方和资方的利益分别为:

$$\begin{cases} I_L = f(O_L, U_L, G_L) \\ I_C = f(O_C, U_C, G_C) \\ I_{LC} = I_L + I_C \end{cases} \quad (4.2)$$

式中, I_L 表示劳方利益;

I_C 表示资方利益;

O_L 表示产权对劳方利益的影响;

O_C 表示产权对资方利益的影响;

U_L 表示工会对劳方利益的影响;

U_C 表示工会对资方利益的影响;

G_L 表示政府对劳方利益的影响;

G_C 表示政府对资方利益的影响。

在 LCIFM 模型中,为进一步分析产权、工会、政府对劳资利益的影响程度和作用区间,我们将对产权、工会的协调、政府的调节作用这三个变量作出具体的分析。

二、LCIFM 模型变量分析

1. 产权变量分析

产权是影响劳资利益关系的一个极为重要的因素。产权(property rights)亦称广义的财产所有权,是指存在于任何客体之中或之上的完全权利,它包括归属权、占有权、使用权、收益权和处置权以及其他与财产权相关的权利。因此,产权不仅包含了狭义的所有权,而且还包括了支配权、使用权等,它是行为主体通过围绕或通过财产这一客体而形成的经济权利关系,其直观形式是人对物的关系,而实际上都是产权主体(包括公有主体和私有主体)之间的利益关系。一般来讲,狭义的所有权(也指生产资料所有制)这一概念侧重于对财产归属的静态确认和对财产实体的静态占有,基本上是一个静态的、抽象的范畴。而产权概念侧重于对财产实体的动态经营和财产价值的动态实现。产权关系归根到底是一种经济利益关系,无论是所有权还是经营权,就其主体而言,都是为了获得相应的利益。不仅如此,产权关系作为一种利益关系,它又是整个利益关系的核心和基础,可以说,有什么产权关系就有什么利益关系,产权的不同性质及其实现形式直接影响劳资利益关系各主体的利益分配方式。当生产资料的所有权和经营权高度集中在单个资本所有者手中时,资本所有者就会凭借其所有权独占劳动者所创造的企业剩余,形成独占的利益分配方式。这种产权性质使得企业内部劳资利益关系主要表现为资本所有者与劳动者之间直接的利益对抗。随着资本的社会化程度进一步提高时,其产权的行使出现纵向和横向的分离,利益分配方式由资本所有者独占剩余逐步转向与劳动者共享企业剩余。当

生产资料归劳动者所有时,劳动者能够无差异的享有公有资本的各项权能,每个个体享有相同份额的剩余索取权,没有人有权将剩余索取权有偿转让给其他人,劳动者和企业的根本利益是一致的。由此可见,产权的性质制约和影响着劳资利益关系的特点和走向,并直接决定劳资双方的利益分配。

在研究产权对于劳资利益关系的影响时,我们假定工会、政府对于企业的影响处于一种相对不变的状态,劳方利益与资方利益之和为企业的整体利益。我们通过一定分析和比较发现,当生产资料逐步集中在资本所有者手中时,资方占有企业总体利益的绝大部分,并且其利益增长速度呈现一种快速上升的趋势,而劳方利益只能获得固定的工资收入,相对于资方的收益,其增长速率呈现明显下降的趋势。当劳动者拥有企业的部分股份并能分享企业剩余时,劳动者的总的收益得到较快的增长。在其他变量和因素不变的情况下,我们假设产权对劳方和资方利益的影响如下:

$$\begin{cases} I_L = \beta L_{LC} + C_0 \\ I_C = \alpha L_{LC} + C_1 \end{cases} \quad (4.3)$$

式中, α 表示资方在生产资料中所占的比例($0 \leq \alpha \leq 1$);

β 表示劳方在生产资料中所占的比例($0 \leq \beta \leq 1$);

C_0, C_1 是常量,是其他因素对劳资利益的影响。

从该模型中可以看到,对于一个实际企业,劳资双方对生产资料的占有总维持一定的比例。同时应该看到,在总收益一定的情况下,随着资方对于生产资料占有比例 α 增大,其获取的利益也随着相应增大,而劳方的利益则不断下降。当劳方所占生产资料的比例 β 不断增加时,则劳方利益相应随之增加。

根据 α 和 β 的取值不同,可以分为三种情况:

• 当 $\alpha = 1, \beta = 0$ 时

此时企业为纯私有化企业,其产权的行使和拥有是纯私有性的,资方占有全部生产资料,由于资方占有全部生产资料,即 $O_C = O_T$,资方具有强大的经济权力。而劳动者对企业的生产资料没有所有权,即 $O_L = 0$ 。资方在利益分配处于优势地位,劳方的利益只相当于劳动力价值 V ,资方的收益为 $M_0 C_0$, C_1 则受工会、政府及法律约束的影响,当这些因素有力保障劳方利益时, $C_1 > 0$;而当这些因素偏袒资方时,则 $C_0 > 0$ 。下图反映了私有制企业中劳资利益随生产资料占有方式的变化趋势。当生产资料逐步集中在资本所有者手中时,资方占有企业总体利益的绝大部分,并且其利益增长速度呈现一种快速上升的趋势,而劳方利益只能获得固定的工资收入,相对于资方的收益,其增长速率则呈现明显下降的趋势。

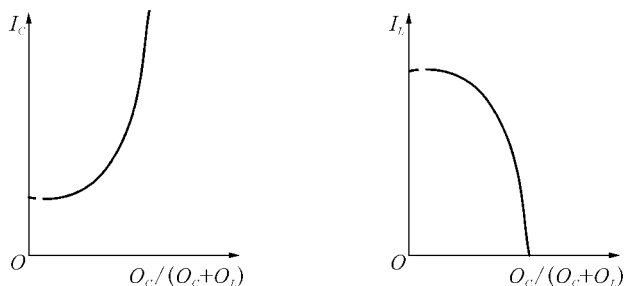


图 4.1 私有制企业中劳资利益随生产资料占有方式的变化趋势

• 当 $\alpha = 0, \beta = 1$ 时

此时企业为纯公有制企业或全民所有制企业(国家控股的股份制企业不包括在此列中)。由于劳方和资方身份的统一,其利益具有内在的一致。从理论上讲,当劳动者占有全部生产资料时,劳动者不仅能获得相当于劳动力价值 V ,而且能获得全部剩余收益。但由于劳动者作为一个整体才能占有生产资料,才能成为所有者,公有产权

并不能量化到个人。这样,在不能做到人人所有、人人负责的条件下,要满足公有资产由全体劳动者集合行使的特性,又要尽可能地降低公有制经济的运行成本,劳动者作为生产资料的终极所有者通过经济授权将生产资料委托给国家,由国家代表全体劳动者占有社会财产、行使所有权。但国家是一个抽象的主体,它只能通过一系列的委托代理关系将公有资本委托给企业经营者经营。因此,劳动者创造的剩余价值不能全部归劳动者所有,劳动者只能以奖金的形式分享一部分剩余价值,而剩余的收益则以利润的形式上交给国家,国家将这部分剩余收益用于公共或公益事业,最终用于满足社会全体成员不断增长的物质文化生活需要的过程。

● 当 $0 \leq \alpha \leq 1, 0 \leq \beta \leq 1$ 时

此时企业主要为股份制企业,股份制的产权主体呈现多元化,不仅有私有资本产权主体、公有资本产权主体,而且劳动者也成为重要的产权主体之一。多元化的产权主体使股份制的劳资利益关系日益复杂化。当 $0 \leq \beta \leq \alpha \leq 1$, 即私有资本产权主体占主导地位时,资方凭借其所有权优势占有大部分剩余价值,而这时由于劳动者通过职工持股计划持有企业部分股份,成为股份制企业中的产权主体之一,此时,劳动者不仅能够获得固定的工资收入,而且能分享一部分剩余价值。当 $0 \leq \alpha \leq \beta \leq 1$, 即公有产权主体在股份制企业中占主导地位时,劳动者是企业主要所有者,但是这种所有者权利并不是由劳动者直接掌握,而是由国家代为行使,其利益分配实行按劳分配的原则,劳动者不仅能获得相当于劳动力价值的 V , 而且劳动者还能间接分享企业的剩余。另外,在一些以公有产权为主体的股份制企业中,劳动者通过持股拥有企业一部分股份,并成为企业直接的产权主体,能够凭借其拥有的股份直接分享企业的剩余。这种产权实现形式能够把劳动者的收益与企业的整体收益紧密地联系起来,能够激发

劳动者的积极性、主动性和创造性,从而创造出更多的利益。

2. 工会变量分析

根据 LCIFM 模型,工会组织也是影响劳资利益关系的重要变量。单个劳动者是受雇于资本所有者的,难以通过个别谈判与雇主抗衡,维护自身利益,工人们只有通过工会组织起来,运用集体谈判来增强工人与雇主的谈判力量。工会不仅是将谈判力量转变为会员工资与就业条件的“引擎”,而且还是劳资利益关系中不可缺少的重要组成部分。它主要是通过集体谈判代表雇员在工作场所和社会中的利益,提高工会会员在货币及非货币方面的就业条件。在现代劳资利益关系中,工会组织能够有效打破劳资双方力量的不均衡格局,克服个别劳资利益关系的失衡状态。

工会力量的大小在一定程度上决定了劳资利益分配的格局。在其他变量既定的情况下,工会组织的状况不同,劳资利益关系协调的实际后果可能就会大相径庭。弱工会难以成为一支有效的力量与资方抗衡,工会在维护劳动者利益方面作用甚微,此时,雇主将会单方面确定劳动者的工资和工作条件,在缺乏相应的法律政策制约的情况下,雇主甚至还会侵犯劳动者的利益。而强工会则能成为一支有效的力量与资方抗衡,并通过集体谈判充分发挥其利益制衡的作用,为工会会员争取相应的工资和就业条件,提高工会会员的整体利益水平。目前,在国外,工会逐渐形成一股强大的集体力量,使得劳资双方处于一种力量均衡的状态。工会的利益协调作用也并不一定是双方进行“零和博弈”,有时也是一种合作性的博弈,谈判双方通过寻找解决方法增加“饼”的大小,力图实现双赢的结果。当然,如果工会的力量过于强大,工会组织的存在和集体谈判的实施使雇员获得更高的工资和工作安全保障,将会直接导致企业成本的上升,限制企业

运营空间的弹性。而且,在设定工资和雇佣条件过程中,雇员会通过罢工以及中断服务等方式给企业带来额外的成本。因而工会在劳资利益关系中所扮演的主要角色在不影响企业的正常经营活动时,尽可能改善其成员在货币与非货币等方面的福利,提高劳动者的利益。

工会作为影响劳资利益关系的重要变量,研究工会对于劳资利益的影响时,我们假定产权、政府以及企业其他环境维持一个相对不变的状态。我们用 γ 表示工会给劳动者带来的利益在总体利益所占的比例,这时,工会给劳动者带来的利益为:

$$I_L = \gamma \times I_{LT} + C \quad (4.4)$$

在上述模型中,可以看出,当工会的力量很弱小时,工会的利益维护功能是很微弱的,工会给劳动者带来的利益比例 γ 是很小的。在劳方力量弱小的情况下,资方则会侵犯劳动者的权益,进而获得更多的利益。当工会对劳方利益的影响力不断加强,成为一支有效的力量与资方进行相关的谈判。在利益一定的情况下,工会能够为劳动者争取更多的经济利益,此时 γ 这一比例不断上升。当工会的影响力达到一定程度时,它能够给劳动者带来最大的利益,在这一区间,工会的作用达到一个最优的状态, γ 也达到一个最优值。超过这一区间,也就是说,当工会的力量过于强大,工会动辄以罢工等比较激烈的方式与资方相抗衡时,将会影响企业的正常生产经营活动,直接导致了企业成本的上升,限制了企业运营空间的弹性,导致企业总体利益的下降,最终也使劳动者的利益下降。

显然,工会对劳动者利益影响呈现先递增后递减的规律,表现出一个抛物线形式的变化趋势,从理论上讲,工会对劳动者利益的影响能够达到最优的状态。因此,根据工会对劳动者利益影响的抛物线

变化规律,我们可以通过以下公式来表示工会对劳动者利益具体的影响程度和方式。

$$\begin{cases} I_{LC} = -\tau_U \times (U - t_0)^\Psi + T_U \\ I_L = -\lambda_U \times (U - u_0)^\alpha + C_U \\ I_C = I_{LC} - I_L \end{cases} \quad (4.5)$$

式中, U 是工会对劳资利益的影响程度;

τ_U 是工会对于总体利益的影响变量,表明工会对于劳资利益的整体影响程度;

λ_U 是工会对于劳资利益的影响变量,表明工会对于劳方利益的整体影响程度;

t_0 是工会对于企业利益影响平衡点;

u_0 是工会对于劳方利益影响平衡点;

$\Psi > 1$ 是工会的企业利益趋势变量,该值越大,则表明企业利益对于工会影响的弹性越明显;

$\alpha > 1$ 是工会的劳方利益趋势变量,该值越大,则表明劳方利益对于工会影响的弹性越明显;

T_U 是常量;

C_U 是常量。

该公式描述了工会对于劳资双方利益的影响方式,如图 4.2 所示。

从上述模型中可以看到,工会最初发挥作用的时候,随着其影响作用的不断增大,给劳方带来利益的增加。

LCIFM 模型中:

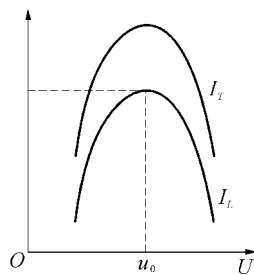


图 4.2 工会对劳资双方利益的影响

$$\begin{aligned}\frac{\partial I_{LC}}{\partial U} &= \frac{\partial(-\tau_U \times (U - t_0)^\Psi + T_U)}{\partial U} \\ &= -\tau_U \times \Psi \times (U - t_0)^{\Psi-1}\end{aligned}$$

当 $\frac{\partial I_T}{\partial U} = 0$ ，如果企业其他相关环境不变，则工会的影响对企业的整体利益贡献达到最大，此时， $U = t_0$ ，其最大值为 T_U 。

工会作用对于劳方利益的影响，表现出与企业总体利益类似的趋势，当 $\frac{\partial I_L}{\partial U} = 0$ ，劳方利益达到最大，此时 $U = u_0$ ，其最大值为 C_U 。

因而对于劳方而言，理想的状态是期望工会的影响适度，使企业总体利益与劳方利益同时达到最大，即 $u_0 = t_0$ 。

对于资方而言，其期望的工会作用是使其利益达到最大化：

$$\begin{aligned}I_C &= I_T - I_{LC} \\ &= -\tau_U \times (U - t_0)^\Psi + \lambda_U \times (U - u_0)^\alpha + T_U - C_U\end{aligned}$$

对其求一次偏导：

$$\begin{aligned}\frac{\partial I_C}{\partial U} &= \frac{\partial(-\tau_U \times (U - t_0)^\Psi + \lambda_U \times (U - u_0)^\alpha + T_U - C_U)}{\partial U} \\ &= -\tau_U \times \Psi \times (U - t_0)^{\Psi-1} + \lambda_U \times \alpha \times (U - u_0)^{\alpha-1}\end{aligned}$$

其利益最大点发生在 $\frac{\partial I_C}{\partial U} = 0$ ，即

$$\begin{aligned}-\tau_U \times \Psi \times (U - t_0)^{\Psi-1} + \lambda_U \times \alpha \times (U - u_0)^{\alpha-1} &= 0 \\ \Rightarrow \frac{\tau_U \times \Psi}{\lambda_U \times \alpha} &= \frac{(U - t_0)^{\Psi-1}}{(U - u_0)^{\alpha-1}}\end{aligned}$$

当上述条件满足时，可以让工会的影响对于资方利益达到最大化。如果 $u_0 = t_0$ （此时劳方利益和企业利益最大化），欲使资方利益

同时达到最大,则需要:

$$\begin{aligned}\frac{\tau_U \times \Psi}{\lambda_U \times \alpha} &= \frac{(U - t_0)^{\Psi-1}}{(U - u_0)^{\alpha-1}} \\ \Rightarrow \frac{\tau_U \times \Psi}{\lambda_U \times \alpha} &= (U - t_0)^{\Psi-\alpha} \\ \Rightarrow U &= \frac{\ln\left(\frac{\tau_U \times \Psi}{\lambda_U \times \alpha}\right)}{\Psi - \alpha} + t_0\end{aligned}$$

当资方利益、劳方利益以及企业利益同时达到最大时,有:

$$\begin{aligned}\frac{\ln\left(\frac{\tau_U \times \Psi}{\lambda_U \times \alpha}\right)}{\Psi - \alpha} + t_0 &= t_0 \\ \Rightarrow \frac{\tau_U \times \Psi}{\lambda_U \times \alpha} &= 1 \\ \Rightarrow \tau_U \times \Psi &= \lambda_U \times \alpha\end{aligned}$$

此时资方最大利益为 $T_U - C_U$, 工会处于一种最优的影响状态。无疑上述条件对于工会而言较为苛刻,因为这样就意味着需要对企业运行进行强有力的监督,而在现实中很难达到。

3. 政府变量分析

政府是现代劳资利益关系中重要主体,在对劳资利益关系的制约和影响的诸多变量中,政府始终居于重要的地位,它是唯一能通过立法改变劳资利益关系制度规则的实体。政府对劳资利益关系的干预力和影响力,主要是运用行政、经济和法律的手段,通过立法、执法和法律监督,以及制定政策,依法行政,发挥其各种职能,对劳资利益关系的确立和运行进行必要的指导、监督和调整。政府在不同的时

期对劳资利益关系的干预程度是不同的：在工业化的早期，政府在劳资利益关系上表面上采取自由放任的政策，而实际上是偏袒于资方的利益；在工业化中期，政府对劳工逐渐采取较温和的态度并开始容忍工会和劳资利益关系多元主义的价值观；在工业化的后期，政府则采取新自由主义的政策让市场在劳资利益关系中发挥主导作用，但政府仍旧为劳资双方提供相应的法律政策等制度安排。

显然，政府的宏观调节作用决定着劳资双方利益关系的运行特征和双方的利益格局，我们用 θ 表示政府给劳动者带来的利益在总体利益所占比例：

$$I_L = \theta \times I_{LT} + C \quad (4.6)$$

在上述模型中，可以看出，当政府的宏观调节作用很小时，即政府对劳资关系采取放任自由的政策或者偏袒资方利益的政策时，资方的自由度很大，很容易侵占劳动者的利益。在利益既定的情况下，政府给劳动者带来的利益比例 θ 是很小的。当政府的调节作用逐渐增大时，即政府采取保障劳动者利益相关的法律法规政策，从制度上约束资方对劳动者利益的侵占，从而保证劳动者基本权益的实现，这时，政府宏观干预将有利于劳动者利益的增加， θ 这一比例不断增大。从理论上讲，当政府对劳资关系的宏观干预程度达到一定程度时，能够使劳资双方的利益达到最大化，此时政府的干预达到一个最优的状态， θ 达到一个最优的值；当政府的干预程度超过这一最优状态时，政府过度干预将会影响企业的正常生产经营活动，导致企业总体利益的下降，从而降低了劳动者的利益。

从上面的分析我们可以看出，政府对劳动者利益的影响呈现先递增后递减的规律，表现出一个抛物线形式的变化趋势，从理论上讲，政府对劳动者利益的影响能够达到最优的状态。因此，根据政府

对劳动者利益影响的抛物线变化规律,我们可以通过以下公式来表示政府对劳动者利益具体的影响程度和方式,从而求出政府宏观调节的最优区间。

$$\begin{cases} I_C = -\tau_G \times (G - c_0)^\kappa + C_G \\ I_L = -\lambda_G \times (G - l_0)^\gamma + L_G \end{cases} \quad (4.7)$$

式中, G 表示政府及法律的影响程度,与前面所说的 θ 相同;

τ_G 表示政府及法律对于资方利益的影响变量,表明政府对于资方利益的整体影响程度;

λ_G 表示工会对于劳方利益的影响变量,表明政府对于劳方利益的整体影响程度;

c_0 表示政府对于企业利益影响平衡点;

l_0 表示政府对于劳方利益影响平衡点;

$\kappa > 1$ 表示政府的企业利益趋势变量,该值越大,则表明企业利益相对于政府影响的弹性越明显;

$\gamma > 1$ 表示政府的劳方利益趋势变量,该值越大,则表明劳方利益相对于政府影响的弹性越明显;

C_G 是常量;

L_G 是常量。

从上面表达式中,我们可以看到,随着政府对劳资利益关系的干预程度的变化,将会直接或间接影响着劳资双方利益的实现,我们通过求偏导,可以得出政府的干预程度对劳资双方利

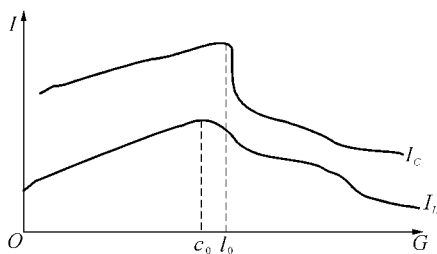


图 4.3 政府对劳资利益的影响

益的具体影响程度：

$$\begin{aligned}\frac{\partial I_C}{\partial G} &= \frac{\partial(-\tau_G \times (G - c_0)^\kappa + C_G)}{\partial G} \\ &= -\tau_G \times \kappa \times (G - c_0)^{\kappa-1}\end{aligned}$$

如果 $\frac{\partial I_C}{\partial G} = 0$ ，政府及法律对于企业的干预将有利于资方利益，使其获取的利益达到局部最优（假定此时企业运行的其他环境维持不变），此时 $G = c_0$ ，最大值为 C_G 。

从劳方利益来看，我们可以得到

$$\begin{aligned}\frac{\partial I_L}{\partial G} &= \frac{\partial(-\lambda_G \times (G - l_0)^\gamma + L_G)}{\partial G} \\ &= -\lambda_G \times \gamma \times (G - l_0)^{\gamma-1}\end{aligned}$$

当 $\frac{\partial I_L}{\partial G} = 0$ ，政府及法律的影响作用将使劳方的利益达到最大，此时 $G = l_0$ ，最大值为 L_G 。

然而政府及法律的影响是一把双刃剑，一定程度的政府干预可能使资方或劳方的利益增加，但对社会整体利益，却可能产生负面影响。

从上述 LCIFM 模型，社会总体利益 I_T 可表示为

$$\begin{aligned}I_T &= I_C + I_L \\ &= -\tau_G \times (G - c_0)^\kappa + C_G - \lambda_G \times (G - l_0)^\gamma + L_G \\ &= -\tau_G \times (G - c_0)^\kappa - \lambda_G \times (G - l_0)^\gamma + C_G + L_G\end{aligned}$$

我们对其求一次微分，可得：

$$\frac{\partial I_T}{\partial G} = \frac{\partial(-\tau_G \times (G - c_0)^\kappa - \lambda_G \times (G - l_0)^\gamma + C_G + L_G)}{\partial G}$$

$$= -\tau_G \times \kappa \times (G - c_0)^{\kappa-1} - \lambda_G \times \gamma \times (G - l_0)^{\gamma-1}$$

可以看到, $\frac{\partial I_T}{\partial G}$ 的变化趋势较为复杂, 它受 κ 、 γ 等参数及 G 的范围影响。

在 G 的一定范围内, 社会总体利益最大化点发生在 $\frac{\partial I_T}{\partial G} = 0$, 即

$$-\tau_G \times \kappa \times (G - c_0)^{\kappa-1} - \lambda_G \times \gamma \times (G - l_0)^{\gamma-1} = 0$$

当 $G = c_0 = l_0$ 时, 政府的作用将使资方利益、劳方利益以及社会总体利益达到最大化, 无疑该状态是政府的最优干预, 但只是一种理想状态。现实中受各种因素的影响, 只能尽可能接近该理想状态。

4. 基本结论

从上面的分析, 我们可以看到, 产权、工会、政府这些变量从不同方面影响着劳资双方的利益分配, 虽然在不同时期或不同地域表现出不同的形式, 但他们对劳资利益关系的运行始终起着最为关键的影响。根据前述的分析, 我们可以用下述数学模型来描述这三个主要因素对劳资利益关系的具体影响, 其数学模型具体描述如下:

$$\begin{cases} I_L = \beta \times \gamma \times \theta \times I_{LT} + C_1 \\ I_C = \alpha \times (1 - \gamma) \times (1 - \theta) \times I_{LT} + C_0 \end{cases}$$

通过产权、工会、政府这三个变量对劳资利益的影响程度和变化趋势的分析, 我们可以得出, 产权直接决定了劳资双方利益分配的比例, 产权的变化使得劳资双方的利益呈现快速的变化, 而工会和政府对劳资利益的影响呈现先递增后递减的变化规律。我们通过求偏导, 可以求得工会的协调、政府的干预程度对劳资双方利益影响的变化趋势和最优的作用区间。需要指出的是, 在“强资本、弱劳动”的劳

资态势下,政府更需要发挥均衡调节的作用。政府在尽可能不损害资方利益的前提下,担当起法律制定和仲裁的角色,通过立法来确保劳资双方利益的基本平衡。政府对于劳资利益的调节,是通过政策、法律等手段尽可能促使劳资双方利益的最大化,从而改善劳资利益关系。显然,政府对于劳资利益的调节是一把双刃剑:适度的调节将促进劳资双方利益,而过量的干涉则会损害劳资利益。在现实中,我们应该遵循这一变化规律,力求使产权的行使、工会的协调、政府的宏观干预靠近或达到一个最优的影响区间,从而使劳资双方的利益达到最大化的状态,形成一种相互均衡的利益状态。

因此,当产权、工会、政府及法律使劳资双方利益达到平衡点时,则劳资利益关系可以维持一个稳定的和谐状态,促进社会总体利益的发展;反之,则劳资双方关系将发生冲突,需要对所有制及其内部产权结构、工会职能作用、政府干预作出相应的变革,从而维持一个劳资双方的利益平衡点。另外,由于企业所处的环境(包括社会环境、政治环境、人类意识以及文化背景)总在不断变化,劳资双方的利益均衡将会被打破。随着所有制及其形式、工会协调、政府干预等因素的影响,劳资利益关系则又会逐步向均衡方向演进,劳资利益关系便在这种平衡——不平衡——平衡的动态过程中运行。



第五章

中国国有企业劳资 利益关系分析

公有企业主要包括国有企业和集体企业,国有企业的劳资利益关系与集体企业的劳资利益关系的运行特征虽然有一定差别性,但也有许多共同性,为此,本章所研究的公有企业的劳资利益关系主要以计划时期和转轨时期国有企业的劳资利益关系为例^①。

一、计划时期国有企业劳资利益关系分析

1. 经典作家的理论设想与社会主义实践

马克思在《资本论》第一卷中为资本主义以后的社会设想了一个“自由人”联合体。在这个自由人联合体里,人们用公共的生产资料进行劳动,并且自觉地把他们许多个人劳动力当作一个社会生产力

^① 关于转轨时期的国有企业问题,现在单一国资的企业很少,包括中央企业,因而本文所分析的转轨时期的国有企业,是指“国资主体型企业”。

来使用。马克思曾深刻地指出：不论生产的社会形式如何，劳动者和生产资料始终是生产的因素。在未来的社会中，劳动者通过剥夺剥削者，把一切生产资料掌握在全体劳动者手中。劳动者将摆脱剥削，在全社会所有制的基础上联合起来，成为自由人的联合劳动，劳动者和所有者双重合一^①。马克思曾经设想：在未来社会，由于生产力高度发展，全部生产资料归全体社会成员共同所有，有劳动能力的社会成员都能实现和生产资料的直接结合，社会成员作为劳动者与所有者的双重身份是统一的；生产资料的所有关系与占有关系、支配关系和使用关系是统一的；从权能关系看，所有权与占有权、支配权和使用权也是统一的。马克思关于社会主义劳动的上述分析和论证，表明尽管社会主义劳动是不受剥削的劳动，但社会主义劳动者的劳动，仍然要区分为必要劳动和剩余劳动两部分。所不同的是，在资本主义制度条件下，剩余劳动所创造的剩余价值被剥削阶级侵占去了；而在社会主义制度下，劳动所创造的产品，是直接或间接地为劳动者本人谋福利的。马克思说：“在一个集体的、以生产资料公有制为基础的社会中，生产者不交换自己的产品；用在产品上的劳动，在这里也不表现为这些产品的价值……因为这时，同资本主义社会相反，个人的劳动不再经过迂回曲折的道路，而是直接作为总劳动的组成部分存在着。”^②

马克思还指出了社会主义劳动和共产主义劳动的区别。他认为，在成熟的共产主义，当生产力充分发展，社会产品极大丰富，脑力劳动和体力劳动的旧的社会分工已经消失的时候，“劳动已经不仅仅是谋生的手段，而且本身成了生活的第一需要”，也就是“各尽所能，

^① 马克思：《哥达纲领批判》，《马克思恩格斯选集》第3卷，人民出版社，1995年版。

^② 同上。

按需分配”的原则,劳动者的利益高度一致。在社会主义阶段,由于刚从资本主义母胎中脱离出来,社会的经济发展和文化发展还没有达到应有的高度的时候,劳动还不是生活的第一需要,而仍然是谋生的手段^①。在这里,马克思指出了社会主义劳动的另一重要特点:社会主义劳动是计酬劳动,是要求有报酬的劳动,而不是不计报酬条件的无酬劳动。

马克思所设想的自由人联合体内的利益分配原则是根据按劳分配的原则进行的。从质的方面看,在一个以生产资料公有制为基础的社会中,劳动者参与利益分配的唯一依据是劳动者为社会提供的劳动。这种劳动是存在于劳动者活的机体中的现在劳动,而不是过去的劳动或物化劳动。因为劳动者“除了个人消费资料,没有任何东西可以成为个人的财产”,^②这就排除了私有制条件下物质资料所有者对劳动的雇佣和剥削现象。马克思还强调了劳动的性质,即这种劳动是有用劳动,而非无用劳动;是抽象劳动,而非具体劳动,即是经社会折算的社会劳动或社会劳动时间,而不是个别劳动,因为一个人在体力或智力上胜过另一个人,因此在同一时间内提供较多的劳动,或者能够劳动更长的时间,而劳动为了要使它能够成为一种尺度,就必须按照它的时间或强度来确定。在公有制经济条件下,一切与劳动无关的因素,如生产资料、资金或资本、家庭、继承权、特权、关系等等,都不能作为劳动个人利益分配的依据。

从量的方面看,劳动量是利益分配的唯一依据,等量劳动获取等量产品。当然,劳动者利益分配是在社会总产品作了各项扣除的基础上进行的,为此,马克思批判了当时德国社会民主党内的一种“不

^① 马克思:《哥达纲领批判》,《马克思恩格斯选集》第3卷,人民出版社,1995年版。

^② 同上。

折不扣的劳动所得”的错误观点,还详细地指出,社会主义社会集体劳动所创造的劳动产品就是社会总产品,一个社会的总产品不应当也不可能全部用于劳动者的个人消费。他指出^①,社会总产品中首先要扣除:“用来补偿消耗掉的生产资料的部分”;“用来扩大生产的追加部分”;“用来应付不幸事故、自然灾害等的后备基金”。在社会总产品中作了这些扣除之后,剩下的是可以用作消费资料的,但是,在把消费资料分配给个人之前,还应从中扣除“同生产没有直接联系的管理费用”;“用来满足共同需要的部分,如学校、保健设施等”;“为丧失劳动能力的人等设立基金。”马克思在作了这样一番分析以后说:“‘不折不扣的劳动所得’,已经不知不觉地变成‘有折有扣的’了,虽然从一个处于私人地位的生产者身上扣除一切,又会直接或间接地用来为处于社会成员地位的这个生产者谋利益。”^②社会总产品在作了六项“必要扣除”以满足社会扩大再生产的需要和公共需要后,通过按劳分配,分配给社会成员用于家庭和个人消费。所以,他指出每一个生产者,在作了各项扣除之后,从社会方面正好领回他所给予社会的一切。他所给予社会的,就是他个人的劳动量。他以一种形式给予社会的劳动量,又以一种形式全部领回。马克思还指出,按劳分配的实现不需要经过迂回曲折的方式来实现,而是通过直接的劳动时间来衡量。

从上面的分析可以看出,在经典作家看来,公有经济的作用领域不再是等级森严的科层组织,而是一个“自由人联合体”。在这个联合体中,由于每个人都拥有不具有排他对立性质的公有权,消除了个体之间的任何产权边界,因而不存在商品货币关系。但由于集合

① 马克思:《哥达纲领批判》,《马克思恩格斯选集》第3卷,人民出版社,1995年版。

② 同上。

性质的公有产权要求集合行使,计划机制成为公有产权实现和再生产的单一机制,另外,“计划者”并不是作为国有资产代理人的国家。在马克思的心目中,自由人联合体是国家已消亡的社会,公有财产的所有者、运用这些财产的计划者、社会及其社会中的每一个成员具有直接的同一性。如果说还必须存在某种社会中心履行计划管理职能的话,那么它并不是国家。国家对于社会关系的干预将在各个领域成为“多余事情”而自行停止,这时,人对人的统治由对物的管理和对生产的领导所替代。

显然,经典作家所设想的公有制经济是一种理论上的模式,其所设想的社会主义是建立在生产力高度发达基础上的。而现实中所有建成社会主义制度的国家都是经济相当落后的国家,这些国家不具备经典计划经济模式所需要的生产力水平。

通过无产阶级革命夺取政权的社会主义国家如前苏联与中国都是生产力相对低下、经济不很发达的国家,这与马克思所设想的社会主义显然有很大的不同,为此,在所有制方面也没有办法采取整个社会对生产资料的共同占有,而是采取了全民所有制和集体所有制(准全民所有制)两种形式。

就全民所有制而言,也与经典作家对公有制的设想有许多不同。全民所有制的基本特征是财产归全社会劳动者所有,劳动者依法享有对国有资产等额的剩余索取权。并且由于公有资本是共有的、非排他的,其财产权利在个人之间是不可能分割的,没有人有权将其剩余索取权有偿转让给他人。这样,在不能做到人人所有、人人负责的条件下,要满足公有资产由全体劳动者集合行使的特性,又要尽可能地降低公有制经济的运行成本,劳动者作为生产资料的终极所有者必须通过经济授权将生产资料委托给国家,由国家代表全体劳动者占有社会财产、行使所有权。但是国家是一个抽象的主体,国家不能

直接行使所有者职能,它只能通过人民代表大会委托给政府,由政府来充当公有资本的代理人就成为客观现实。这样,公有资本从初始委托人(劳动者)到企业具体企业的经营者,经历了多层次的授权,并形成了多级委托代理关系。显然,现实中公有制的实现模式以及劳动者与生产资料结合的方式明显与经典作家所设想的理论模式有些不同。

2. 计划时期劳资利益关系的基本特征

在计划经济条件下,公有资本的所有权和经营权集中在政府手中,公有资本产权单一化使得公有资本的实际拥有和行使方面存在高度集中性和行政性。由于公有资本的所有权和经营权集中统一在国家手中,没有分离出经营权、占有权等各项职能,其产权的行使存在较强的封闭性和集中性,使得公有资本流动性差,导致资本的运行效率低下。按理来说,政府作为全民共同体、联合体或“集合”的国家的委托,作为公有资本所有权的代理人,履行资本所有者职能,按照全体人民的意志,为全体人民的共同利益服务。但政府作为公有资本的人格化代表,其本身具有多重职能,如政治职能、经济管理职能、社会管理职能和所有者职能。政府的这种多维化目标职能与资本所有者收益最大化的一维目标交错在一起行使时,资本的所有权将随着行政权不断扩展自身的作用范围,使经济产权行政化、所有者行为行政化,这样,作为代理所有者的政府就不可能具有人格化资本的职能目标和行为。公有资本行使的高度行政化,使得公有资本产权发生了两方面偏差:一是没有真正体现公有资本的本质规定性,政府成为现实的所有者,企业和个人事实上不具有独立产权主体的地位,全民所有制实际上成了政府本位的公有制。二是未能结成适应经济要求的劳动契约关系。在这种政资不分、所有权和经营权高度集中

的情况下,政府又把自己的多元职能目标和行为方式传导给了企业,这样,国有企业在职能、行为以至于组织架构上都与政府趋同化。因此,计划经济条件下的国有企业并不是一个独立的产权主体和利益主体,而是一种行政性的经济组织。

在如此背景下的国有企业中,其劳资利益关系也就只涉及政府和劳动者两个主体,政府与劳动者之间利益界限十分模糊,利益分化很小,其利益关系表现为“一体型”劳资利益关系。在这种利益关系下,政府直接控制着企业的各个领域,包括劳动者的就业、工资分配、社会保险、劳动保护以及各项福利待遇等,对劳动力进行“统分统配”并用行政计划劳动力资源的体制代替了各类劳动力市场;而劳动者没有自身劳动力的所有权和自由支配权,无法凭借其自身拥有的人力资源,通过劳动力市场选择与公有制企业订立市场合约。

在生产资料所有权和经营权高度集中在政府手中的这种单一化产权制度安排条件下,工会在某种程度上只是党和政府职能在企业内部的延伸,其职能也就被行政化。这种工会行政化职能具有以下几个方面的特点:第一,既维护国家利益,又保护企业利益;第二,兼有“桥梁”作用、“支柱”作用、“学校”作用;第三,在维护职工权益方面,以维护职工政治权益为主,常常依靠党委的协调和上级的干预开展工作,工会的领导形式上由劳动者选举,而实际上只有上级政府确认后才能正式上任,致使工会变成说服教育的工具。这样,工会职能的行政化也就使其失去固有的维护劳动者利益的功能。图 5.1 描述了计划经济条件下政府、企业、劳动者的利益关系。

从图 5.1 中,我们看到,计划时期劳资利益关系是从上到下的纵向等级行政权力关系:政府的劳动行政机构在劳资利益关系中具有至高无上的权力,并用行政命令的方法来调节劳资利益关系,企业与劳动者均被动地等待上级权力机关劳动行政部门的行政性分配。一

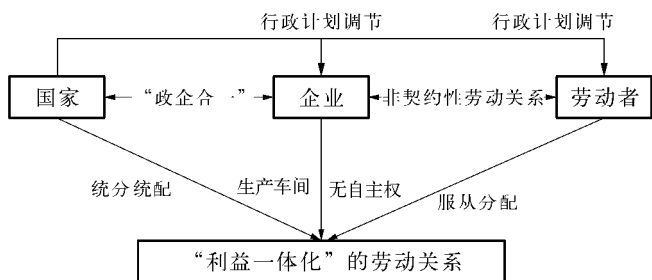


图 5.1 计划经济条件下一体化的利益关系

方面,政府通过行政计划调节企业的全部生产过程,企业只是整个宏观计划配置机制上的一个生产车间,企业在生产经营上、人事安排上没有任何自主权,这必然使企业在职能、行为,乃至组织结构上都与政府趋同化,使之成为一种行政性的经济组织。它不仅承担经济功能,而且承担政治功能和社会功能。这样,企业职能的多元化改变了所谓“企业是资本载体”的内涵,偏离了利润最大化的目标。同时,国有企业对劳动力的需求没有自主权,它直接由政府统一安排,企业对劳动力的需求不是增长需求型,而是就业需要型的劳动力需求。另一方面,政府以一系列政治制度、经济制度、劳动人事制度、分配制度等,从多个维度设定全部社会成员的身份。政府通过行政计划调节来安排劳动者的就业。社会学家沃尔德对国家通过国营企业把工人固定在一个单位而达到全民一体化作了淋漓尽致的揭示,揭示了劳动者对单位“制度化依赖”的本质特性,即劳动者无法凭借其自身拥有的人力资源,通过劳动力市场选择与公有制企业订立市场合约。

通过以上分析,我们可以将计划时期的劳资利益关系的主要特征概括为:

第一,劳资利益关系类型的单一化。所谓类型的单一性,是指在全国范围内,只有公有制经济的劳资利益关系。这种公有制的劳资

利益关系主要表现为劳资利益关系的主体一方即用人单位的经济性质为全民所有制和带有全民性质的集体所有制,劳动者都是全民所有制固定身份的职工。

第二,劳资利益关系主体抽象化。用人单位无权自行招用劳动力,而要由国家下达用工指标,在指标内招工,而劳动者无权选择职业,而要由国家统一分配安置就业。劳资利益关系建立后,工资分配、保险福利等都由国家统一规定,用人单位的主要任务是协调监督劳动者以完成政府下达的生产计划而非经营决策。在这样的情况下,企业的经营管理者和劳动者并不是真正意义上的劳资利益关系主体,实际上构成劳资利益关系主体的是非常抽象化的国家与劳动者之间的关系。

第三,劳资利益关系中三方利益的内在一致性。在计划经济条件下,企业是国家的企业,职工是国家的职工,全体劳动者都是国家的主人,都是生产资料的占有者,劳动者和用人单位都不是独立的利益主体,虽然企业的经营管理者与普通职工之间存在追求利益的差异性,但是这种差异性远远小于党和国家的利益与企业管理者以及工人利益的一致性。就劳动者而言,他们并不是作为独立的利益主体参与和管理劳资利益关系的事务,他们的利益是由国家和单位来代表的,虽然企业内也存在工会,但是工会并不是作为职工的利益代表,而是作为国家和单位的助手发挥作用。职工对国家实际上一种依附关系^①。

第四,劳资利益关系的行政化。用人单位和劳动者建立的劳资利益关系是通过行政计划来实现的。劳资利益关系的建立,没有政

^① Andrew Walder:《共产党社会的新传统主义》,牛津大学出版社(中文),1986年版。

府的行政指令,企业是不能随意解聘劳动者的,劳动者也不能随意流动,劳动者的流动要根据国家的行政方式进行调配。劳动者通过国家的计划配置与全民生产资料相结合,虽然表面上不存在雇佣关系,工人当家作主,成为企业的“主人”,而实际上劳动力仍然是通过一种隐含的、强制的契约出售给了国家,因为劳动力价格——工资的多少、工资变动的时问、工资变动的幅度都是由国家统一规定的,这样,就形成了“国家雇佣劳动”的劳资利益关系模式。在这种模式下,劳动力一旦配置于某一具体的行业、企业、工种和岗位,便沉淀下来,陷入“锁定状态”,使得劳动者没有流动的自由、择业的自由、签约的自由,其相应的产权权能都受到政府的统一规制而残缺不全。

因此,计划经济条件下的劳资利益关系是一种刚性的行政性契约关系,契约一旦形成,就会固化。在这种关系中,政府既是物质资本的所有者,又是社会管理者;既是契约当事人一方,又是外部裁决力量。契约的外部制约机制和市场机制都不能发挥作用,契约的细节都由物质资本所有者单边决定,既排斥与对方重新谈判,又排斥第三方参与^①。

3. 计划时期劳资双方的利益分配

在计划经济时期,由于劳动者与国家之间形成的单边契约关系贯穿于计划经济的全部过程,其利益分配也就由单一化产权制度所决定。如前面所分析的,在传统的公有制条件下,一方面,劳动者是生产资料的终极所有者,劳动者作为一个整体拥有全部生产资料;但另一方面,劳动者又不是具体的所有者,他不能独立地支配全部或部分生产资料,也无法界定共有生产资料中归他所有的那部分。“他作

^① 张建琦:“人力资本产权与国有企业的契约关系”,《中山大学学报》,2000(2)。

为个人拥有的公有权只有同其他一切人的所有权相结合、共同构成公有制的时候才有效,才能发挥作用”^①。这样,在不能做到人人所有、人人负责的情况下,国家便成了生产资料的直接和现实的所有者,即 O_T 实际上又归国家所有。

在这种情况下,国家也就是 LCIFM 模型中的资方,占有了所有的生产资料 $O_C = O_T$, 国家在利益分配中处于主导地位。从宏观上看,国家可以集中有限的资源,投入到重点发展的部门,从而使公有制经济在高投入的基础上呈现了高速增长趋势。据相关数据统计,就 1952~1976 年中国经济社会的发展状况来说,从 1949~1976 年,全国工业总产值增长了 30 多倍(如果从 1952 年算起则增长了 12 倍),其中重工业总产值增长了 90 倍。从 1952~1976 年,尽管大跃进造成工业生产的混乱,工业产量仍在以平均每年 11.12% 的速度增长。1953~1957 年第一个五年计划期间增长的百分比最大,当时工业增长平均每年达 18%,把中国工业生产能力翻了一番还不止。另外,程恩富教授还系统分析了新中国成立后公有制经济的高效率:(1) 1949 年人均国民收入只有 66 元,通过仅 3 年的努力,中国的国民经济就得到了恢复和迅速的增长。在 1952~1978 年,中国经济发展的速度相当快,国内生产总值年均增长 6.1%;产业结构也有了显著的改善,二次产业的比重从 20.9 转变为 48.2;生活质量综合指数年均增长 2.5%。同时,中国已从一个相当落后的农业国,发展成为一个具有较强综合国力和初级工业化的国家,形成了独立的工业体系、技术体系和国民经济自我发展体系。(2) 1979~1998 年,国内生产总值平均每年增长 9.7%。同期,人均国内生产总值平均每年实际增长 8.4%。农村居民人均纯收入和城镇居民家庭人均可支配收入实

^① 樊纲:《公有制宏观经济理论大纲》,上海人民出版社,上海三联书店,1990 年版。

际年均增长 7.9% 和 6.5% 左右。产业结构不断高级化;居民的恩格尔系数不断下降;住宅条件和生存环境进一步改善;医疗保健条件大为改善,人民的体质明显提高;精神生活更加丰富,文化素质有所提高,各项社会事业蓬勃发展。(3) 50 年中,尽管有霸权主义国家的封锁和遏制,中苏关系破裂,对外援助较多,国防开支较大,“左”“右”倾思想干扰,体制弊端较多,人口增长太快等一系列不利因素,但得益于公有制内生机制的优势,新中国成立 50 年来经济和社会发展的整体绩效是名列世界前茅的:其一,国内生产总值从 1952~1998 年年均增长 7.7%,大大高于同期世界年均增长约 3% 的水平。其二,综合国力从建国前世界排名的第 13 位提高到 1962 年的第 10 位,20 世纪 70 年代中期的第 7 位,到 2000 年的第 5 位^①。

显然,计划经济条件下公有制经济取得了巨大的经济成效。但是,它在取得成效的同时,也存在一些问题。在利益分配上,片面强调国家利益、集体利益,国家为了体现社会主义公有制的优越性和实现工业化的战略目标,实行了“高积累、低消费”、“平均主义”、“大锅饭”的利益分配方式,而劳动者的生活水平未能得到应有的改善。在这种利益分配方式下,国家直接规定相当低的工资,并且工资不随企业的盈亏而变化,希望以此来保证企业资本(国有资产)的收益。由此,出现劳动者“干多干少一个样”的局面,抑制劳动者的积极性,造成对劳动者的激励不足。另外,为了与低工资相配套,国家实行了具有浓厚的城市偏向的福利政策,但由于国家难以控制职工的福利收入,劳动者的福利收益相对工资收入来说是相当高的。这一时期,国有企业劳动者的福利收入占整个收入很高的比例(见表 5.1)。另外,据相关抽样调查数据分析,城镇居民的人均收入中,补

^① 程恩富:“中国经济的高绩效与制度优势”,《社会科学》,2000(5)。

贴占了 40% 以上。政府通过这种利益分配方式,以此来达到企业资本(国有资产)的收益的绝对增长和实现工业化的战略目标,即以牺牲劳动者的积极性和效率来实现工业化的战略目标和社会主义条件下的平等性。

表 5.1 城镇居民年人均收入中政府补贴及所占比例

	元人/年	所占比例(%)
1. 补偿性货币及实物收入	298.7	18.82
其中:副食品价格补贴	79.6	5.02
交通费	9.3	0.58
其他货币津贴补贴	74	4.67
退休及退休者补贴	105	6.61
票证及实物收入	30.8	1.94
2. 公费及低价性消费补贴	353.7	22.28
住房补贴	137.2	8.65
消费补贴	60.8	3.83
粮油补贴	47.6	3.0
副食补贴	48.8	3.07
其他消费补贴	59.3	3.73

资料来源:赵人伟主编,《中国收入分配研究》,中国社会科学出版社,1994 年版。

这种利益分配方式凸显了劳动者地位和劳动者实际利益下降的矛盾,表面看来,劳动者尤其是产业工人在计划经济中的地位很高,但实际上,工人的权利严重错位,其政治权利被抬到不恰当的高度,

而应该拥有的许多基本权利如自由择业、自由迁徙、自由消费等等都未实现。从实际利益分配来看,更可证明这种权利的扭曲。据统计,从1957~1979年22年间,中国国民收入从908亿元增加到3350亿元,年平均递增6.4%,而同期全民所有制职工的平均年工资从636元增加到688元,平均增长仅为0.37%,扣除物价指数平均增长0.69%,实际工资每年下降0.32%^①。显然,这种利益分配方式与马克思当时设想的公有制条件下“人支配物”的利益分配方式有很大的差别,它注重的仍是资本所有者(国家和集体)的利益,对劳动者的利益注重得不够充分,并且长期的高资本积累率使劳动者的工资收入偏低。可见,在计划经济条件下,在强调国家利益的同时,劳动者的利益并没有得到较好的实现。

二、 转轨时期中国国有企业劳资利益关系分析

公有资本产权一体化使得公有资本的所有权和经营权高度集中在政府手中。在这种公有产权模式下,政府通过行政、计划手段来调控一切经济活动,政府与企业、劳动者之间的产权边界模糊不清,使得企业和劳动者失去最基本的利益动力。这种状况势必引起劳资利益关系中高昂的交易成本和公有资本运营的低效率性。因此,为提高公有资本的运行效率,公有资本产权必须进行相应的变革,实现资本所有权和经营权相分离。

1. 转轨时期劳资利益关系变动情况

所谓制度,是一些具有合法性的、被社会长期认可并维持的规

^① 转引自姚先国:“人力资本与劳动者地位”,《学术月刊》,2006(2)。

则,而制度转型是指“一系列与创造新的经济制度有关的复合的变化”(Barry Naughton,1995)。中国的经济转轨是指由传统的计划经济向市场经济过渡的过程,在这个过程随着产权的变革和政府行为角色的调整,公有制企业的劳资利益关系发生了很大的变化,并呈现出新的特征:

其一,劳资利益关系的主体开始由国家主体变为企业管理者和劳动者双方主体,并且双方均以独立的行为主体和利益主体的身份相对立,从而实现了劳资利益关系的主体地位回归。

就企业来看,在国有企业的产权变革中,企业不再是政府的行政附属机构,而逐渐成为拥有法人财产权及享有相应权利和承担相应义务的利益主体,国有企业及其管理者作为法人的身份已经逐步得到确立。这样,企业内部的利益主体由原来的以国家为代表,而转变为国家、企业法人和具体的人。由于企业成为独立的利益主体,从而要求企业行为理性化,即在劳动力的使用过程中,根据企业自身的利益要求,独立地选择和使用劳动力,使生产资料和劳动力形成最佳组合。企业为了最大限度地追求经济效益和社会效益,还将根据人们贡献的大小,拉大内部的分配差距,以刺激人们的工作积极性和进取意识。这样,一般的职工群众和经营管理者对企业的贡献差距就凸显出来,他们之间的利益分配也必然清晰化、差别化,从而实现利益的最大化和成本的最小化。企业成为独立的经营实体以后,在处理劳资利益关系时的地位和权力不断增强。这些权力包括工人的聘用与辞退、各级经营管理人员的任用与免职、劳动条件的确立、工资与报酬标准、劳动管理与奖罚等等。

就劳动者来看,在国有企业的产权变革中,劳动者由“国家人”转变为“企业人”,进而成为“社会人”,和独立的利益主体,即劳动者是其劳动力的所有者,拥有劳动力产权,即拥有劳动力资源的所有权、

支配权及收益权。劳动力的个人所有权使其按照自身的利益要求,通过劳动力市场,独立地选择职业和用人单位,从而实现自身利益的最大化,这样,国有企业的劳动者作为企业劳资利益关系主体的身份才得以确立。

其二,劳资利益关系由行政性关系向契约型关系转变。计划经济条件下,国有企业管理者与劳动者之间劳资利益关系的确立是通过一种纯粹的行政手段来完成的。随着国有企业的改革和现代企业制度的逐步建立,政府与企业的关系由原来的“政企合一”转向“政企分离”,国有企业成了自主经营、自负盈亏的经济主体,在劳动用工、工资分配等方面逐步有了相对独立的自主权,而劳动者也获得了一份就业选择的自主权,这样,劳资利益关系就由原来的行政性关系向契约型关系转变。主要表现为:(1)劳动力的需求、调配、安置、劳动报酬和工资标准等不再由国家行政调配,而是要通过劳动力市场来实现,劳资双方也要通过劳动力市场在自愿的前提下签订企业劳动合同和集体合同。这时,国家的作用主要是通过最低工资标准、社会保障机制和劳动争议处理程序等法律条文,对整个社会的劳资利益关系进行宏观调控、规范和制约。(2)在劳资利益关系的调节上,劳资利益关系的契约化和法制化将成为劳动者与企业建立和调整劳资利益关系的基础,成为约束和规范劳资利益关系的主要力量。这时企业由原来无条件执行国家的行政规定转变为劳资双方共同执行具有法律性质的合同、契约等,即通过劳动合同来体现双方的权力义务关系,依法确立、保障、维护劳资关系双方的权利,这也是市场经济劳动管理与计划经济劳动管理的最重要的区别。

其三,劳资利益关系由隐性的利益一体化向显性的利益冲突化转变。体制转轨和产权变革已经引发了国有企业劳资利益关系的巨大变化,国有企业成了独立的经营主体,经营管理者在劳资利益关系

中的地位 and 权力不断加强,他们对劳动者的雇佣和辞退、劳动条件的确定、工资报酬标准以及劳动管理的权力越来越大,这就促使了经营者和劳动者双方权力和利益的分化,这也就打破了传统体制下“一体化”利益关系的均衡状态。这种不均衡的状态对劳资利益关系双方而言就是不平等的或不对称,由此引发的各种矛盾、冲突不断增多,导致劳动者的诸多合法权益不能很好地得到保障和落实,侵犯劳动者合法权益的现象比较普遍。

据全国总工会 1997 年全国职工队伍状况调查报告显示:“在被调查的职工中,4.1%认为 1992 年以来职工在基层单位的地位大有提高,29.4%认为有提高,23.6%认为没有变化,15.8%认为有所下降,9.3%认为下降很多,17.8%表示说不清楚。认为主人翁地位大有提高和提高了的比 1992 年下降了 12.5 个百分点,下降幅度很大……调查表明职工对其在基层单位主人翁地位的自我评价显著下降^①。虽然每个被调查的职工在回答该问题时,是根据自己对这一问题的理解和感受来回答的,但如果将所有被调查的职工的答案汇集在一起,不难看出这样一个客观事实:随着企业所有制结构的变化,职工对其在基层单位的主人翁地位的评价较以前发生了很大的变化。从价值判断的角度看,劳动者对这一问题的看法更加务实了,从劳动者权益的角度看,这种变化是劳动者权益受损的一种表现。另据 2000 年 3 月,中华全国总工会对全国 24 个城市和产业的调查,国有企业职工的大多数(81.9%)认为,相对于社会其他人群,自己属于改革收益最少的人群。而调查也显示:国有企业职工个人收入下降的占 40%,职工家庭储蓄减少的占 46.2%,家庭生活水平有下降

^① 信卫平:“国有企业改革进程中劳动关系市场化对劳动者的影响”,《工会理论与实践》,2001(2)。

的占 35.8%，其中，国有和集体企业职工在上述三项和个人消费方面下降的比例，都高于民营和三资企业的职工^①。

劳动者权益的受损必然会导致劳资利益关系的紧张化和复杂化，劳资利益关系将会呈现不稳定的状态。近年来，集体性劳动争议和突发性事件日渐增多，呈现出由“个人劳动争议向集体性劳动争议转变”，“具体利益受侵犯造成的劳动争议向因企业改革中利益调整引发的劳动争议转变”的新特点，并且这类劳动争议和突发事件的规模越来越大。下表是 1997～2004 年国有企业集体争议的数量、集体争议涉及的人数、集体争议年增长率。

表 5.2 转轨时期国有企业集体争议的情况

年度	集体争议数量	集体争议年增长率(%)	集体争议人数(人)	劳动争议人数	集体争议人数占劳动争议人数的比例
1997	969	—	29 862	50 529	0.591
1998	1 358	40.1	53 477	76 525	0.711
1999	1 783	32.9	55 357	83 294	0.664
2000	2 203	23.5	70 942	108 457	0.654
2001	3 217	46	110 936	154 641	0.717
2002	3 387	5	140 566	206 182	0.682
2003	3 623	6	294 794	309 439	0.952
2004	4 281	18	305 469	324 786	0.973

资料来源：中国劳动和社会保障部编辑出版的《中国劳动统计年鉴》(1998～2005)整理而得。

^① 孙艳春、姜英：“中国工人阶级内部差异性分析”，《当代世界与社会主义》，2003(1)。

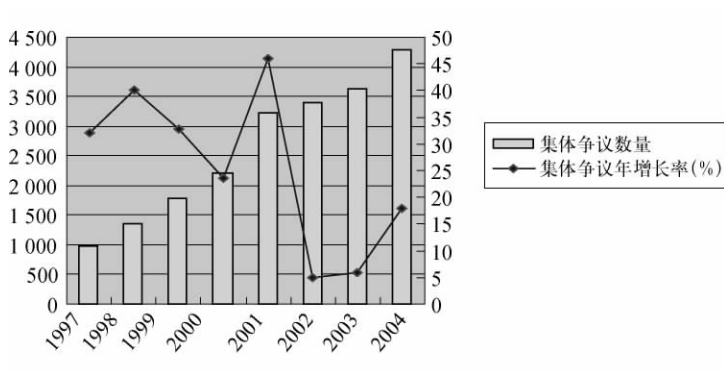


图 5.2 转轨时期国有企业集体争议数量变化趋势图

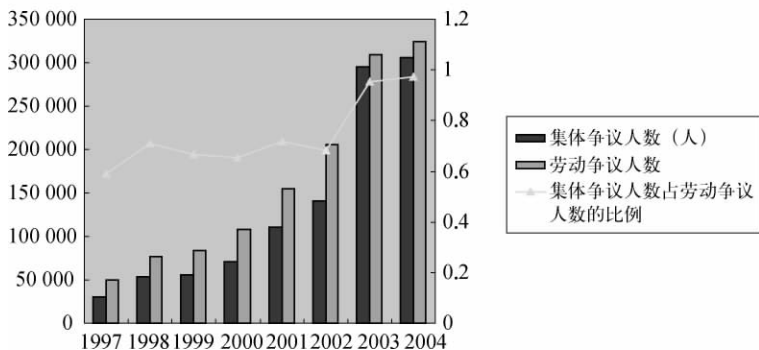


图 5.3 转轨时期国有企业集体争议人数变化趋势图

这可以看出,集体争议数量、集体争议的人数不断增加,集体争议人数占劳动争议人数的比例很高。另外,从中国不断上升的争议案件中,争议的焦点问题依旧是利益问题,如表 5.3 所示,在 1997~2004 年,中国劳动争议的案件都呈现出上升的趋势,由 1997 年的 71 524 件上升到 2004 年的 260 471 件,其中,劳动报酬引起的争议案件由 1997 年的 29 150 件上升到 2004 年的 85 132 件,保险福利引起的争议案件由 1997 年的 11 995 件上升到 2004 年的 88 119 件,劳动保护所引起的争议案件由 1997 年的 2 256 件上升到 2004 年的

34 532 件,变更、解除、终止劳动合同的案件总数由 1997 年的 18 673 件上升到 2004 年的 61 486 件。通过图 5.4 还可以看出,由劳动报酬和福利保险所引发的劳动争议率占 50%左右,这表明冲突的焦点问题涉及劳动者的基本生存权,此外工伤、变更劳动合同和终止劳动合同也占了相当的比例。目前,劳动争议集中在报酬和保险福利方面的原因主要是:一是企业发生重组、兼并、破产或股份制改造,使劳资利益关系更加复杂化,职工被解除劳动合同的事情时有发生;二是解除劳动合同后的经济补偿,如拖欠劳动报酬、福利待遇、一次性补偿金等问题引起矛盾激化。

表 5.3 1997~2004 年间劳资利益冲突内容的分类比较

年度	案件总数 (件)	劳动报酬 (件)	保险福利 (件)	劳动保护 (件)	变更、解 除、终止 合同(件)	其他(件)
1997	71 524	29 150	11 995	2 256	18 673	9 450
1998	93 649	31 396	20 206	6 931	20 661	14 555
1999	120 191	44 690	28 832	7 820	29 608	9 241
2000	135 206	41 671	31 350	13 008	35 479	13 383
2001	154 621	45 172	31 158	18 171	43 590	16 530
2002	184 116	59 144	32 622	23 936	47 613	20 801
2003	225 391	76 774	44 434	31 747	57 554	15 882
2004	260 471	85 132	88 119	34 532	61 486	19 486

说明:本表根据中国劳动和社会保障部编辑出版的《中国劳动统计年鉴》(1998~2005)整理而得。

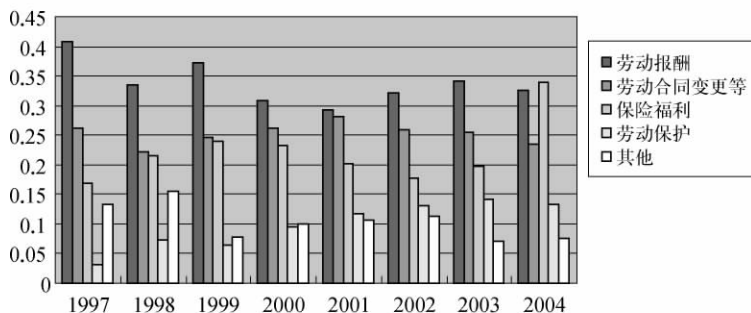


图 5.4 1997~2004 年劳资利益冲突原因分类比较

由上分析,我们可以得知,转轨时期劳资利益关系的主体正在由国家主体变为企业管理者和劳动者双方主体,双方均以独立的行为主体和利益主体的身份相对立,实现了劳资利益关系的主体地位回归;劳资利益关系由隐性的利益一体型向显性的利益冲突转变,双方利益冲突的范围都呈现出上升趋势,特别是当前国有企业实行大规模的包括转制、兼并及股权改革等方式的产权改革,在工会力量弱小及政府的调节作用还不到位的情况下,冲突的激烈程度将不断加剧。

2. 产权关系对劳资利益关系的影响

为了更深入地分析转轨时期公有制企业利益格局变动的原因,我们将运用 LCIFM 模型分析产权变革、工会、政府角色转变对中国国有企业劳资利益关系的影响。

(1) 产权变革与劳资利益关系主体地位确立

随着企业产权制度改革,生产资料所有制由计划经济条件下单一的公有制实现形式向多种所有制形式转变,而这种转变必然会引起企业内部利益关系的变化。正如产权经济学家所指出的,“一般的财产关系制度的变迁必然会影响人们的行为方式,并通过对行为的

这一效应,产权安排会影响资源的配置、产出的构成和收入的分配等等”^①。产权变革实际上一个利益调整的过程,它通过不断的分解、组合以及在外在形态种种替换与变更的动态演进中,完成着利益边界界定,保证着利益生产、利益交换、利益分配、利益消费任务的完成,并最终实现着国家、企业、劳动者利益的增加。本文所指出的产权变革既包括国有企业改革后期(1990年代)建立现代企业制度的改革,也包括改革早期(1980年代)所有权与经营权分离的改革,因为它们都涉及国家、企业、劳动者三者利益边界的重新调整。

一般来讲,中国在1980年代中期国有企业的产权变革,主要是所有权与经营权分离,承包经营制就是国有产权两重分离的典型形式。这里国家代表全体劳动者拥有所有权,由国家将一部分产权即经营权下放给企业,使企业具有了一定的自主经营权。国家以利税的形式取得所有权的利益,企业则在保证国家利益前提下依据经营权留取企业利益。这一阶段的改革赋予企业管理者更大的权力,因而原有的利益均衡被打破,企业劳资利益关系的利益差别和利益矛盾开始外化。

党的十四届三中全会以来,国有企业的改革由政策调整转向制度创新,改革最终目标是建立“产权清晰、责权明确、政企分开、管理科学”的现代企业制度。现代企业制度建立使得国有产权形成了一种以终极所有权、法人财产权、经营权相互分离为基本特征的产权结构安排,明确了统一的国有资产出资人,解决权、责、利模糊不清的老大难问题。在这种产权结构中,国家代表全体劳动者行使国有资本的原始所有权或终极所有权,以股东的身份出现,以投入资本额为限

^① R·科斯、A·阿尔钦等:《财产权利与制度变迁——产权学派与新制度学派译文集》,上海三联出版社,1991年版,第34—36页。

承担有限责任,凭借其拥有的股权参与公司的纯利润分配,实现终极所有者的收益权,并通过“用手投票”和“用脚投票”对股份制公司施加产权约束。但由于国家是一个抽象的主体,国家不能直接行使所有者职能,只能由政府及其代理人来行使。目前,国有资产管理委员会(简称国资委)是受政府委托统一管理国有资产的特殊法定机构,代表政府专门行使国有资产出资人职责,以资本为纽带,理顺出资关系,进行产权管理。国资委的主要职责是:制定国有资产营运战略方针、结构调整方向和投资发展规划,编制国有资产经营预算;选派和更换国有资产营运主体的董事、监事和财务总监;考核国有资产营运主体的营运业绩,决定国有资产营运主体的设立、分立、合并、变更等重大事项。国资委受国务院委托,对中央直接管理的大型国有企业、基础设施和重要自然资源等行使出资人职责,其他国有资产由国务院授权地方政府管理,地方政府委托地方国资委行使出资人职责。同时,国资委对国有资产营运主体行使出资人职责,通过授权明确国有资产营运主体的权利和责任。国有资产营运主体按照投资份额依法对全资、控股及参股企业行使出资人职责,对所投资企业承担国有资产保值增值的责任,享有资本收益、重大决策和选聘经营管理者等权利,但是并不介入相关企业的日常经营^①。实践证明,通过国资委来履行出资人的职能,能够使国家作为国有资产的权利主体日益明晰,不存在所有权主体虚位的问题,但国家所有权代理人虚位、虚置仍然存在。国资委目前依然是一个双重角色:一方面代表本级政府行使出资人的功能,即股东职能;另一方面又通过行政权力行使对国有企业及国有控股公司的行政管理,即行政职能。这种“婆婆加老

^① 产权制度与国有资产管理体制改革课题组:“产权制度与国有资产管理体制改革”,《中国经济快讯周刊》(2002年第48期)。

板”，甚至“左手管右手”的机制体制存在着先天的弊端，这与国家政事分开、政企分开、监管分开的政府体制改革的路径明显相悖。基于此，在国有资产法中必须进一步厘清管理和监督职能，使管理和监督分离。

由上面的分析，可以得出，国有企业的变革是一个产权结构和产权职能的调整过程，在确立了国有资本的终极所有权后，企业的法人财产权由国有所有权分离出的代表所有者利益的法人机构——董事会来行使，对公司财产具有独立排他性的占有、使用、处置、收益权，并承担相应的财产风险；企业经营权亦是从国有产权分离出来，由董事会聘用的经理来承担的权利，他们具体执行公司业务，其自身利益与公司营运效率相联系。可见，国有资本产权三重分离不仅使国有产权关系进一步明晰化、法制化，而且，在利益机制的驱动下，国有产权更具有了效率和活力。它在确认国家、企业、劳动者的利益边界时，同时也使得劳资利益关系主体独立化、理性化。一方面，产权的变革确认了政府与企业的权益、责任边界，企业不再是政府的行政附属物，企业依法享有包括国家在内的出资者投资形成的全部法人财产权，依法自主经营、自负盈亏，依法独立享有民事权利，以全部的法人财产，独立承担民事责任，依法维护所有者权益，实现企业财产不断增值。这就要求企业的行为理性化和市场化，按照经济利益最大化的要求，独立自主选择和使用劳动力，形成生产资料与劳动者的最佳结合，以实现理性化的行为目标。另一方面，产权的变革使得劳动者从原来的“国家职工”成为独立的利益主体，能够按照自身利益的要求，在劳动力市场上独立自主地选择就业，从而实现自身收益的最大化。因此，产权变革使得劳资双方均为独立的行为主体和利益主体，双方以各自的利益为出发点，形成了一种新的劳资利益关系。

(2) 产权变革中经营者——劳动者的利益矛盾

从理论上讲,在国有企业中,劳动者和经营者都是国家的“主人”,两者的根本利益和长期利益是一致的,经营者的选择应当是青木昌彦(1984)所描述的“公正裁判”的角色,从而有效地平衡国家与企业劳动者之间的利益关系。但是就其直接的经济利益看,劳动者和经营者又存在一定的利益差别,经营者作为公有资本所有者的代表,经营必须服从所有者的利益要求,以资产的保值增值作为其主要的利益目标,以追求利润最大化和成本最小化为其行为的基本准则。从劳动者的角度看,在公有制企业,劳动者具有双重身份,劳动者是公有资本的终极所有者,通过经济授权由国家统一行使。现实中,劳动者只是其劳动力的所有者,其最直接的利益是劳动利益,这就造成了劳动者对所有者的利益和责任——资产的保值增值动力不足,劳动者最直接的利益目标是实现工资收入的最大化。由此可见,企业经营与劳动者的利益从根本上说是一致的,但从短期来说,两者的行为目标又存在着明显的差异和矛盾。

而现代企业制度的建立也强化了这一利益关系的矛盾:一方面,企业经营者承担着国有资产保值增值的责任,成为资产所有权和经营权的代表,其法定权力不断增强,掌握着与劳动者利益切身相关的用工、工资、福利、保险等方面的重大权力,因而劳资利益关系的各种矛盾就集中表现为经营者与劳动者之间的矛盾;另一方面,劳动者作为单个的劳动者,通过劳动力市场与公有资本相结合后,劳动者成了企业法人使用和管理的对象,并以劳动合同的形式将自己的劳动力使用权让渡给企业的经营管理者。

这样,劳动者和企业经营者在社会责任、地位、权力和享有的经济利益存在较大的差别,这种差异往往成为引发劳动者和经营者利益矛盾的重要因素。而在中国经济转轨过程中,现代企业制度的建

立和发展又比较倚重于资本和经营管理,资本所有权和经营权在劳资利益关系中的地位逐渐提升,相对而言,劳动者在劳资利益关系中处于被动和弱势地位。在权力分配上主要表现为:企业管理者的法定权力增大了,在组织中分享的权力份额增大了,劳动者的权力则因管理者的法定权力增加而明显减少。在这个过程中,当缺乏有效的产权约束和制衡机制时,经营者可能会凭借其权力实施机会主义行为,形成“内部人控制”,损害资本所有者和劳动者的利益。特别在一些改制的企业中,一些管理者甚至会滥用或越权,压制劳动者行使民主管理的权力,使劳动者在企业的转型中逐步丧失话语权。劳动者对本单位事项的决定权减少,不能参与各项重大决策特别是与自身利益相关的决策(参见表 5.4)。

表 5.4 工人和管理人员对本单位和社会经济组织事项的决定权(%)

权 力 内 容	工 人		处级管理干部	
	有独立 决定权	参加共同决 定或表决权	有独立 决定权	参加共同 决定或表决权
投资和技术改造	0	0.7	2.1	11.5
从社会上接受生产任务	0	1.7	6.3	10.4
采购	0	1.3	7.3	8.3
审批财务开支	0.7	0	10.4	9.4
工作任务或工作安排	8.0	5.0	27.0	28.1
工作进度或工作量	7.3	5.0	29.2	24.0
工作数额	0	1.0	3.1	6.3

续 表

权 力 内 容	工 人		处级管理干部	
	有独立 决定权	参加共同决 定或表决权	有独立 决定权	参加共同 决定或表决权
奖金数额	0.1	2.8	6.3	9.4
职务提升	0	0.3	1.0	14.6
干部提升	0	1.3	1.0	16.7
规章制度制订或修订	1.0	3.3	8.3	31.3
罚款或处罚	1.0	1.0	3.1	18.8
录用、调入或签订合同	0	0.3	1.0	13.5
下岗解雇或分流	0	0	1.0	13.5

资料来源：转引自石印秀，“社会经济制度转型中的工人阶层及其与管理层的关系”，
<http://www.sociology.class.net.cn>。

关于劳动者和经营者权力地位的改变，冯同庆^①运用 1990 年代中期的调查资料也证明了这一点。他指出，改革后工人与管理者的矛盾不仅涉及劳资利益关系，而且涉及产权关系。他认为工人在公有制产权力和收益分配格局中处于利益下降的地位，主要表现在三个方面：一是改革以来召开的全国人民代表大会中，工人代表的比例减少，管理者比例增加；二是工人理论上可通过民主管理的形式间接享有资本权利，但事实上成效甚微；三是对企业资源占有方式的不公平，工人与管理者起点不同。对企业自主权增加后对待工人方式的转变作出描述的还有经济学家麦克米兰和诺夫顿（John

^① 冯同庆：“工人阶级内部阶层关系的变化与工人阶层的地位”，《工会理论与实践》，1997（3）。

Mcmillan & Barry Naughton, 1995), 他也注意到企业经理总是以强化对工人的管制作为主权扩大的反映, 增加奖金在工人收入中的比例, 增加与工人签订弹性合约以加剧工人内部的分化。

还如浙江省从 1998 年开始自下而上地通过产权制度改革, 实施职工身份置换, 推进国有企业改革。据不完全统计, 到 2005 年底, 全省国有企业改制面已达 95% 以上, 有 90% 以上的职工转换了劳资利益关系。但由于多种原因, 部分职工的利益在改制中受到损害: 如经济补偿金标准偏低、社会保险关系没有衔接、劳动合同签订的短期化等, 这在一定程度上影响了劳资利益关系的稳定。特别是有相当数量的原国有企业职工在改制中被解除了劳动合同, 使原来稳定的劳资利益关系出现紧张。以省属国有企业为例, 已改制的国有企业有 163 家, 涉及职工总数 16 235 人, 改制后重新签订劳动合同的职工有 8 889 人, 离岗退养的职工有 1 257 人, 解除劳动合同的职工有 6 089 人(含双缴职工 2 229 人), 这意味着改制后有 37.15% 的职工离开了原企业。转制企业的劳资利益矛盾往往带有群体性的特点, 由此引发的停工群体事件、集体上访占有相当比例。2005 年, 全省集体争议案件达 1 056 件, 涉及劳动者人数 115 万人。

这类案例在中国各地都有发生, 如华润轻纺集团也出现过这样的问题^①。

2004 年 9 月 14 日, 陕西省咸阳市天王兴业集团因将自己的优质资产剥离出售给香港华润轻纺集团而成立了咸阳华润纺织有限公司, 因不满公司提出的新劳动合同, 数千名工人聚集厂区大门表示异议, 导致全厂停产, 造成咸阳市最主要干道“人民路”交通瘫痪。

^① <http://www.enpctn.com.cn/qywmzz/ShowArticle.asp?ArticleID=1134>.

痪。此后到10月23日,工人们在厂区内的“静坐”抗议整整持续了40天。10月24日上午,约5000多工人聚集在中国的交通大动脉陇海铁路上,据称围观者竟达2万人之多,事实上这场抗争已经与新东家华润轻纺集团公司没有多大关联了,工人要诉说的是以前工厂存在的问题。工人们因担心“秋后算账”而变得十分谨慎,他们拒绝了香港劳工组织的帮助以防被政府部门利用,他们开始自发复印工会文件要求组织工会,但是从北京请来的律师却被迫中途退出。陕西省政府先后派出3个工作组前往咸阳市,但工人拒绝派出代表与政府谈判,陕西省副省长和省政法委副书记来到现场与工人谈判,公司对工人做出了进一步的妥协,政府答应不搞“秋后算账”,工人很快复工。据估算,此次停产每天损失将达到120万元。

管理者与劳动者的另一类冲突是由于经济利益的分化引起的。产权改革重构了经济利益格局,也使原来的平均主义分配方式发生了重大的变化,经营者在利益分配中占有主导地位,由于所有权和经营权分离,经营者作为企业法人资本的具体代表,反映和维护资本的利益,经营者掌握着与劳动者切身利益密切相关的招工、用工、工资、保险、福利等方面的重大权力,经营者的法定权力明显增强。在这一权力格局下,经营者不仅享有较大比例的资本收益,而且还享有较高的职务工资和补贴,在缺乏有效的制度约束下,经营者还会运用手中的权力谋取私利,压低劳动者的工资。在企业利益既定的情况下,这些因素使得经营者的利益大幅度增加,而劳动者的收益不变甚至下降。这就导致了工人和经营者的收入差距越来越大,双方在利益分享上的不平等程度的加剧。产权变革后引起工人和经营者利益差距扩大的现象也引起了学者们的广泛关注。郭荣星等对企业产权变革

后企业内部的工资和收入分配的特点及其变化进行了经验分析,对收入差距的变化进行了测量,发现企业改制后职工的工资和收入的分配差距有非常明显的扩大。平萍^①在1998年6月对广州某集团公司一批退休工人的访问中了解到,工人最为不满、劳资冲突最大的地方是工人的工资与效益挂钩,但管理人员的工资却不论效益好坏均数十倍甚至数百倍于工人。石印秀^②在分析社会经济制度转型中的工人阶层及其与管理层的关系后,也得出自1979年以来,工人和经营者的收入差距逐渐拉大(见图5.5)。

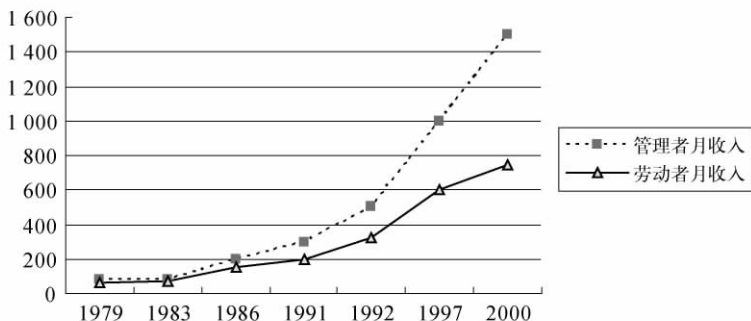


图 5.5 劳动者与经营者月收入变化的趋势图

资料来源:1979年、1986年的数据根据中华全国总工会《中国职工队伍现状调查,1986》计算,1983年的数据来自一家工厂的资料。1991年的数据来自中国工运学院“职工内部结构和相互关系”,1992年的数据来自全国总工会《走向社会主义市场经济的中国工人阶级》,1997年的数据来自全国总工会《1997年全国职工状况调查·数据卷》,2000年的数据参考石印秀,“社会经济制度转型中的工人阶层及其与管理层的关系”,<http://www.sociology.class.net.cn>。

1979~1991年是第一阶段,工人和经营者的收入差距尚小,1979年经营者的月收入是工人的1.181倍,1983年为1.259倍,

① 平萍:“制度转型中的国有企业:产权形式的变化与车间政治的转变——关于国有企业研究的社会学述评”,《社会学研究》,1999(3)。

② 石印秀:“社会经济制度转型中的工人阶层及其与管理层的关系”,<http://sociology.class.net.cn>。

1986年为1.223倍,1991年为1.129倍。从1992年开始,两者之间的收入拉开了距离,其中1992年经营者的收入为工人的1.259倍,1997年为工人的1.347倍,2000年为工人的1.480倍(还应考虑到,这些调查的样本中缺少企业最高级管理人员)。从20世纪90年代实行年薪制、股票期权等利益分配方式以来,经营者的年薪少则数万元,多则上百万元。根据1999年的上市公司的报告,上市公司董事长年收入均值为47 713.75元,月收入为3 976.15元,最高收入为380 000元,月收入为31 666.67元。总经理平均年收入51 343.67元,月收入为4 286.22元,最高收入为446 500元,月收入为37 208.33元(魏刚,2000)。而2000年一家效益较好的国有企业工人的月收入平均为763元,只相当董事长最高收入的2.4%,总经理最高收入的2.1%。

当然,经营者和一般职工的收入差距,大多数是以各阶层在企业中的职责、技能、贡献为依据的,随着改革的深入,逐渐将被劳动者所理解和接受。但是,造成经营者和劳动者收入差距增大也不乏经营者在运用自己的权力为自己谋取私利。这种不合理的收入分配必然会加剧劳资利益关系双方的利益分化和利益矛盾。

综上所述,产权变革的实际是企业权力中心的改变,在国有企业的改革过程中,产权变革引起了企业经营者和劳动者之间的利益矛盾及劳动争议加剧的现象。这一现象也折射出国有企业改革逻辑的演化所带给劳资利益关系管理的一个问题:强调改变企业的产权治理机制,而很少考虑到企业组织内部权利的平衡和权力的制约,忽视改造与落实企业的劳动权利机制。在当前状态下,如果不再重视资本所有者和经营者利益的同时,同步进行劳动者权益的改革,产权制度所释放的效率空间是很有限的,双方的利益冲突就在所难免了,国有企业就无法从根本上走出困境。

3. 工会非独立性对劳资利益关系的影响

工会是劳动者利益的代表,但在不同的时期和不同的体制下,工会维权的性质是有差异的。在计划经济条件下,由于政府在劳资利益关系中处于主导地位,对工会的利益维护功能要求不是很高。在经济转轨时期,由于劳动者和经营者的利益偏差和利益矛盾,劳动者必须依靠自己的组织——工会,代表和维护自己的合法权益和合理利益,才能使劳资利益关系双方力量对比相对平衡。在这种情况下,2001年中国经修改后颁布的《工会法》第6条明确规定:“维护职工合法权益是工会的基本职责;工会通过平等协商和集体合同制,协调劳资利益关系,维护职工权益。”这一规定将维护职工合法权益视为工会的基本职责,并强化了集体合同的法律地位,将集体协商和集体合同作为工会维护职工劳动权益、协调劳资利益关系的最基本的法律手段。可以说,这一转换是市场化劳资利益关系的重大调整,加强了工会在劳资利益关系中的法律地位。

从近年来的统计看来,中国工会组织取得了突破性的发展,例如1999年底,全国工会会员总数为8700多万人,较1995年的1.03亿名会员减少约1600万人,后在2000年底会员的数量虽回升到1.03亿人,但也仅占全国职工总数的一半左右。至2002年6月,全国共有工会会员13154.7万人,其中2000年9月底至2002年6月就增加了2941.3万人;工会基层组织数达165.8万家,比2000年底增加79.9万家^①。中国工会十四大召开时的统计:中国工会会员已高达1.34亿人,工会基层组织171.3万家。工会组织规模的发展壮大为实现其利益维护功能提供了良好的基础。但总的来说,转轨时期

^① 《劳动报》,2003年9月23日。

的工会组织还存在较强的路径依赖效应,它对劳资利益关系的调节作用还是很微弱的,其维权职能并未有效地体现出来,工会组织实际的利益协调功能离理论上的目标仍然存在一定的距离,具体表现为:

首先,从工会的主体性来说,工会组织还存在较强的行政化倾向,工会身份缺乏相应的独立性。现行的工会法对工会的利益主体地位还不是很确定,比如,《工会法》赋予了每一个工会组织“维护全国人民总体利益”的崇高使命,要求工会保护国家利益、企业利益和职工利益,这就使工会很难在劳资利益关系中成为与企业经营者抗衡的力量。这种虚拟的主体意识也使现有的工会组织实际职能的发挥远未尽人意,在职工中的威信受到了很大挑战。一些地方和企业工会还处于企业行政的附属地位,其组织体制仍是沿袭传统的计划经济时期以地方为主,中央、省、地、市(县)、基层五级并存的体制,从总工会到地方各级工会在人事、经费、业务上直接由同级党组织具体领导,各级地方工会和产业工会的干部按照机关或事业单位管理,导致了工会的独立性不强和角色的错位。同样,企业工会组织的行政化倾向也比较明显,工会在体制上隶属于企业,工会干部兼任党委和行政职务,工会和企业利益是密切联系在一起的。在相当意义上,工会是作为政府和企业行政的附属而存在的,工会在组织、活动等方面在相当程度上受到政府或企业行政的控制和制约。从工会领导者的身份来看,国有企业还习惯于将工会主席看作是企业的领导者和经营管理者之一。当前,在一些企业中,党委副书记兼工会主席、纪委书记兼工会主席、工会主席兼党委常委、副厂长兼工会主席等已习以为常。从2002年北京市总工会对34位企业工会主席的调查来看,专职的工会主席11人,占32.4%,2/3以上的工会主席是兼职的。让副厂长与厂长平等谈判,让副书记与书记平等协商谈判,这种“角

色错位”的结果更是众所周知的。

由于企业工会仍然兼具工会职能和管理职能,并且密切介入企业管理机构内部,因而削弱了企业工会代表会员权益的能力。由于工会内部结构严重偏向于管理方代表,企业工会委员中拥有高比例的高层管理人员,而职工代表大会作为民主管理的关键性角色与企业工会的角色之间存在某种程度的混淆。这就使工会更加倾向于在结构内部协调员工和管理者的利益矛盾和分歧,而不是代表工会成员与管理方谈判。尤其是当企业目标与职工目标发生冲突时,工会组织当然更加偏向于企业的目标。同时,在进行工资谈判、推行集体协商机制时,工会行政兼职的问题将会使集体谈判无法正常地开展下去,也就是说,在集体谈判中,工会主席究竟代表哪一方进行协商谈判呢?马瑞兴事件就是这类问题的典型案例^①。

马瑞兴是大尖山国有林场的老职工,1984年至今,他已经在这个林场工作了21年,一直做营林护林工作。2005年2月20日,马瑞兴接到林场要他内退的通知。大尖山林场为了减员增效,曾在1999年出台了《企业职工内部退养制度》,规定男职工年满55岁、女职工年满45岁,实行内部退养。办理程序是本人提出内退申请,再和企业签订内退协议。内退工资按档案工资的50%执行。到2005年2月底,马瑞兴已到了林场内部规定的内退年龄,场领导多次与其商谈内退一事,但他本人都不同意,于是企业强行给他实行内退待遇,并从2月份起就只给他发内退工资。马瑞兴对林场的这一做法不服。他说:“道理没讲通,该走的程序没走到,企业就提前变动了我的工

^① 安洋:“职工企业打官司,工会主席站哪边”,《人民日报》,2005年11月17日。

资。”据此，马瑞兴于去年3月向沁水县劳动争议仲裁委员会申请仲裁。然而，让马瑞兴万万没有想到的是，在仲裁委员会的两次开庭中，与他对簿公堂的人却是林场的工会主席任富昌。记者看到，在沁水县劳动争议仲裁委员会的裁决书上，也赫然写着：“被诉方代理人：任富昌，大尖山林场工会主席。”马瑞兴感到十分困惑：“我加入工会20多年，只知道工会是替工人说话的，没想到呀，没想到，工会主席却完全坐在企业一方，与应该受到他保护的工人对阵打官司。”任富昌解释说：“我虽然是工会主席，可我还是林场的办公室主任，场领导让我以办公室主任的身份代表林场出庭。再说，我兼任两职，可以在企业和职工之间两面调解。”马瑞兴认为这样的解释很荒唐，第一次开庭时就提出更换企业应诉人代表的请求，没想到第二次开庭时，坐在他对面的仍然是任富昌。言语之间，马瑞兴的感觉是：“他完全是替林场说话，根本没有考虑我的申诉。”工会主席与其对簿公堂的做法深深刺伤了马瑞兴，开庭之后，他就不断向上级工会反映此事。马瑞兴的反映引起了山西省总工会的重视。今年9月26日，山西省总工会下文，责成晋城市总工会对此事进行调查。次日，晋城市总工会有关部门与沁水县总工会组成了联合调查组。

这种实际存在的角色混淆、定位不明的状况，使工会承担其维护职工利益的职责便成了一句空话。

其次，从作用功能上看，工会的维权功能还比较微弱。一般来讲，工会组织的性质、能力直接影响着劳动者权益的保护和集体谈判制度功能的发挥。由于中国国有企业工会组织的行政化倾向和工会的非独立性，使得工会功能定位存在两难冲突，工会的维权作用还比较微弱。有的工会干部形象地比喻，目前工会组织状态是“脑袋大、脖子细、麻竿腿”的倒金字塔形的体制，愈往上机构愈多，人员愈多，

愈往下,愈是“精干部队”,作为基层工会现已无力支撑,难以招架。此外,近年在国有企业的产权变革中,一些企业的工会合并到党群工作部,一些干脆被撤销,专职工会干部大量削减,有的地方出现工会领导替职工维权,激怒领导被开除的事件。显然,由于工会的独立性不强,力量还相对弱小,工会很难就有关劳动条件、工资福利等方面与资方进行实际性的谈判。

以上海市为例,在劳动、工会、有关企业主管部门的努力之下,企业签订集体合同数逐年上升。1995 年仅 524 份,1996~1997 年分别为 2 270 份、3 716 份。1998 年底达 4 095 份,涉及职工 252.7 万人,其中国有、集体企业职工 218.9 万人,占 86.62%。而就已经达成的集体协议来看,大多数集体协议有流于形式之嫌^①。因此,工会 U 对劳动者利益的影响范围主要在 U_0 左边,见图 5.6 中的阴影部分所示,其影响程度离最优影响程度还有很大的差距。

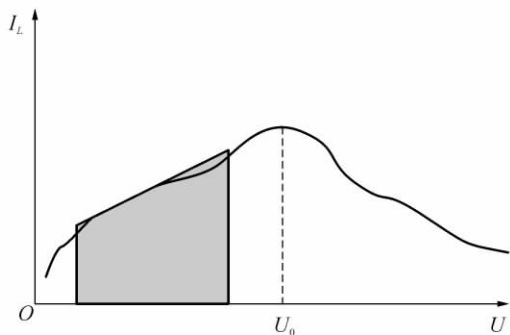


图 5.6 工会对劳动者利益的影响

工会在维护劳动者利益方面的作用甚微,又进一步影响了劳动

^① 蔡斌、裘国良:“建立和劳动力市场相适应的能进能出用工机制的构想”,载上海市劳动和社会保障局科研所《向劳动力市场全面过渡的研究》(第四部分报告),打印稿。

者对工会的认可度和参与度。2003年河南省商丘市总工会对商丘市国有企业产权制度改革中工会组织和职工权益维护情况进行了抽样调查,调查结果不容乐观。工会组织作用没能得到充分发挥。抽样调查显示,占14.3%的企业工会主席不是企业改制领导小组成员;占7.1%的企业改制方案不征求工会意见,未经职代会讨论通过;占15.4%的改制企业工会主席没进董事会、监事会,个别企业改制后甚至取消了职代会制度;占7.2%的企业改制过程不公开,存在着暗箱操作现象。个别企业因改制不透明,造成国有企业资产流失,引发职工集体上访。实行股份制的企业中,存在着强迫职工入股或入股和上岗情况挂钩的现象。被调查企业里14.3%改制后下岗职工未得到安置,个别企业解除劳资利益关系后经济补偿金得不到落实。对于国有企业的改革,大多数职工认为改制势在必行,这是市场经济发展的需要,但占5.3%的职工认为改还不如不改,认为改制是政府甩包袱,吃亏的是职工^①。1997年中华全国总工会“中国职工队伍状况调查”结果显示,46.5%的职工认为“工会发挥不了多大作用”或“看不到工会的作用”,肯定工会在维护职工切身利益和民主权利、反映职工呼声方面能够或基本能够发挥作用的职工,只占40%左右。工人、技术人员对工会组织的评价虽有所提高但总体水平还不高。1991年调查表明,他们对有关工会的几项评价指标相当低,特别是在涉及自身利益或福利的问题上,评价低于管理人员。1992年调查表明,各阶层职工对工会各项工作的评价随着与自身利益的接近程度而下降。其中“对当前工会工作状况的评价”、“当您有意见和建议时,工会能否帮助您反映”、“当您行使民主权利遇到障碍时,工会能

^① 《中华全国总工会关于进一步加强国有企业改制过程中工会工作的意见》,总工发[2004]12号。

否帮助您”、“当您个人利益受到侵害时,工会能否维护您的权益”等问题的回答,持肯定或基本肯定态度的分别为 53.5%、45.9%、40.7%、39.8%,水平逐项降低^①。其中生产工人对工会工作的评价,平均值为 3.504 2,虽在中位值(中位值为 3)之上,却低于企业高层管理干部 0.049 8;专业技术人员评价的平均值为 3.297 1,低于企业高层管理干部 0.256 9^②。进一步分析可以看出,工人、技术人员对工会工作评价所反映的工会组织化程度,并非只是形式上的组织机构有否设置等问题,主要是阶层利益能否有效和如何更有效地表达和维护的问题。

从上面的分析,我们可以看出,由于转轨时期工会主体性和独立性不强,使它很难真正成为能够有力维护职工合法权益的组织,工会发挥维护职能的现实状况与期望状况之间存在着距离,工会的法律地位与客观存在的实际地位呈现出强烈的反差。这样,在国有企业的产权变革中,工会很难成为一支有效的力量去维护劳动者的利益,很难通过集体谈判和集体协商去化解劳动者和企业之间的利益矛盾,使得企业的个别劳动争议和集体劳动争议呈现上升的趋势。

4. 政府角色转变对劳资利益关系的影响

在传统的计划经济模式中,政府的行政职能、宏观调控职能和所有者职能未能得到明确的界定和分解,政府采取高度集权的行政手段管理公有资本的运行,结果不仅政府未能成为资本的人格化化身,而且政府与企业、劳动者之间的委托代理关系也被行政化了,导致了

^① 中华全国总工会:《走向社会主义市场经济的中国工人阶级——1992 年全国工人阶级队伍状况调查文献资料集》,中国工人出版社,1993 年版。

^② 同上。

公有资本运行效率低下。

在向市场经济的转换中,政府的行为角色发生了相应的变化,并在政资分离的前提下实现了其职能的转变,政府由原来的直接管理转向间接管理,政府职能分解为所有者职能、行政职能和宏观调控职能,其职能分别由不同的部门来承担。政府角色的转变就重新确定了政府、企业、劳动者的权力边界和利益边界,政府不再通过行政手段行使其所有者职能,而是通过相应的经济授权由国有资产管理委员会行使所有者职能。企业不再是政府的行政附属物,而是成为拥有法人财产权及与此相应的权力主体和利益主体。同样,劳动者从原来的“国家职工”转变为拥有自身劳动力的利益主体。这样,劳资利益关系也由原来的行政性关系转变为契约性关系。

然而,在中国国有企业改革过程中,由于劳资利益摩擦和利益冲突显性化,又使得政府对劳资利益关系的处理的难度加大,从而对政府有关部门提出了更高的要求。但是受计划经济制度安排的影响,政府对劳资利益关系的调控还存在较强的路径依赖,对新型的劳资利益关系的宏观调节还不到位,导致调节劳资利益关系的制度环境出现制度过剩、制度短缺、制度失效的状态。虽然,改革开放以来,政府先后颁布和修订了《劳动法》、《工会法》、《劳动合同法》,又在这些大法的原则下颁布了一些具体法律、法规和标准政策,初步实现了劳资利益关系调整的法制化、规范化。与这些逐步完善的法律机制形成鲜明对比的是,政府防范劳动问题和执行这些法律的能力有下降的趋势。比如劳资争议比率急剧上升,而每年裁决的劳资争议比率在不断降低。当然,导致政府在处理劳资争议问题效率低下的原因是多方面的,最主要的仍旧是无法可依、劳动执法人员力量弱小或者缺乏强制执行能力、地方政府的不当

干预等。

另外,我们还看到,随着政府所有者职能行使的转变,政府对国有企业劳资利益各方主体的行动空间与策略选择产生了深刻影响。制度经济学家诺斯认为,任何一种制度形成后,都会产生与之共荣的利益集团。在市场经济的变革中,劳动者和经营者事实上已形成不同的利益主体,他们有不同的目标函数,必然进行多重博弈,最终结果往往取决于双方的力量对比以及政府决策的影响。一方面,在公有制企业的产权变革中,劳动者作为公有资本的终极所有者,不可能直接去管理国有资产,只能委托按现代法律规定的国有产权代表者——国务院这一政府机构代管。而国务院的特殊地位和作用决定它也不能亲自来管理国有资产,只能交给国有资产管理委员会,由其代表国有产权所有者行使所有权利。因此,国有产权就极大地不同于私有产权,即所有者与其利益不是直接相关,而是间接相连,其间存在多层委托代理链条,国有产权终极所有者与“代表”之间就不可避免地存在着一个利益空间,或“利益陷阱”。在缺乏相应的产权约束和制度约束的情况下,经营者在国有企业的重组、改制、裁员增效的产权变革中,运用手中的经营控制权进行寻租,进一步扩大国有资本的“利益陷阱”,加剧劳动者和经营者的利益冲突。另一方面,由于政府主管部门及其官员对企业还拥有较大的控制权,部分集团或个人因此易于寻租,成为改革中的既得利益者,他们对劳资利益关系制度的变革缺乏足够的动力,新的劳资利益关系制度往往被搁浅,导致劳资利益关系制度失衡,对劳动者的利益造成负面的影响,引起劳资利益关系双方的冲突。反映到 LCIFM 模型中,政府对劳资利益的影响范围见下图的阴影部分。在图 5.7 中,我们可以进一步看出,政府对企业利益的保护基本处于一个比较合理的区间,而对劳动者利益的保护离最优的

区间还存在一定的距离。

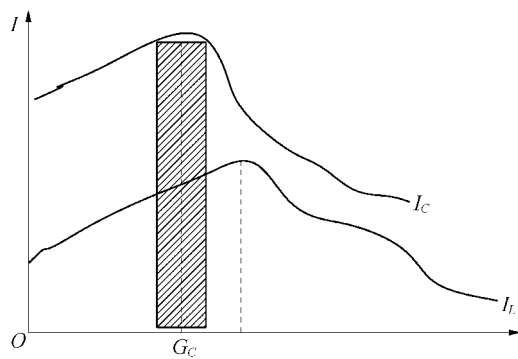


图 5.7 政府对劳资双方的利益影响



第六章

中国私营企业劳资 利益关系分析

一、 私营企业劳资利益关系的总体状况

1. 私营企业的高速增长趋势

中国私营企业^①在中国整个国民经济中扮演着重要角色,成为支撑中国经济增长、促进经济社会协调发展的一支重要力量,并在缓解就业压力、繁荣市场、稳定社会、增加财政收入、优化产业结构、扩大外贸等方面日益显示出重要作用。20 世纪 90 年代以来,从私营企业的增长户数来看(见表 6.1),1989 年只有 9.1 万户,到 2004 年私营企业的户数增长到 365.1 万户,平均每年增长率达 29.4%。邓小平南巡讲话以后,由于一系列鼓励私营企业发展的政策出台,使私营经济有了更大的发展,1993~1995 年私营企业户数增长率分别高

^① 本书所研究的私营企业主要是指单一产权下的私营企业,不包括外资企业。

达 70.4%、81.7%、51.4%。从私营企业的注册资金看,1989 年的注册资金只有 84 亿元,到 2004 年私营企业的注册资金达到 47 936 亿元,其年增长率高达 57.9%。其中,1992~1995 年私营企业注册资金的增长率分别高达 79.7%、208.1%、112.6%、81.1%。

表 6.1 1988~2004 年私营企业户数及注册资金增长情况

年 份	私营企业户数增长情况		私营企业注册资金情况	
	户数(万户)	增长率(%)	注册资金(亿元)	增长率(%)
1989	9.1	—	84	—
1990	9.8	8.3	95	13.1
1991	10.8	9.9	123	29.5
1992	14.0	29.5	221	79.7
1993	23.8	70.4	681	208.1
1994	43.2	81.7	1 448	112.6
1995	65.5	51.4	2 622	81.1
1996	81.9	25.2	3 752	43.1
1997	96.1	17.3	5 140	37.0
1998	120.1	25.0	7 198	40.0
1999	150.9	25.6	10 287	42.9
2000	176.2	16.8	13 308	29.4
2001	202.9	15.1	18 212	36.9
2002	243.5	20.1	24 756	35.9
2003	300.6	23.4	35 304	42.6
2004	365.1	21.5	47 936	35.8

资料来源：根据国家工商行政管理局《中国工商行政管理年鉴》统计资料整理所得。

目前,个体私营工业已占全国工业增加值和销售收入的 40%左右,占全国商品销售总额和零售总额的 60%以上。加上外资经济,非公有制经济占 GDP 的比重已超过一半。另外,私营企业在“岗位提供”方面也发挥了重要的作用,近年来个体私营企业平均每年净增 500~600 万个工作岗位,占城镇新增就业岗位的 3/4 以上。2004 年,全国私营企业的从业人员已达 5 017 万人,比 1990 年的 170 万人增加 4 847 万人,是 1990 年的 29.5 倍。根据国务院新闻办公室 2004 年 4 月 26 日首次发表的《中国的就业状况和政策》白皮书,1990~2003 年,国有单位从业人员减少 3 470 万人,为 6 876 万人;城镇个体私营经济组织的从业人员增加 3 596 万人,为 4 267 万人,占同期城镇新增就业人数的 46.5%^①。私营企业已逐渐成为就业和再就业的主渠道,并且在可以预见的将来,由于修宪和国家投融资体制改革等制度变革因素的拉动,私营部门在增长和就业等方面的作用还将获得比较快的提高。

私营企业在其迅速发展过程中,其利益也得到了迅速的增长,我们根据 2003 年“中国私营企业研究”课题组的数据,发现雇主和雇主的收入呈现两极化趋势:一方面,企业主的收入呈明显的增长趋势,1 002 位被访业主的 2003 年分红总计 25 123.9 万元,平均每人 25 万元,另一组 754 位被访业主的 2003 年分红总计 22 652.9 万元,平均每人 30 万元。在 2001 年的同一课题组的调查数据中,每个私营企业当年新增投资 322.70 万元。开业时实收资本最大的为 2.68 亿元,而 2001 年年底所有者权益最大的高达 12.5 亿元,增长了接近 4 倍;另一方面,雇主的收入呈下降的趋势。根据课题组的调查数据,2003 年私企雇主全年平均工资加奖金加部分分红,总数是 8 033 元。

^① 参见《中国非公经济发生历史性变化》,《中国工商》,2005(4)。

而国有单位在岗职工年平均工资是 14 577 元,集体单位在岗职工为 8 678 元。在以往调查中,私企雇工工资虽然比国有企业低,但两者相差不超过 1.2 倍,而 2003 年则超过了 1.8 倍^①。

2. 民营企业劳动者权益受损的表现

民营企业的发展虽然取得了惊人的成绩,但民营企业在发展的过程中也在不断地复制着劳资利益矛盾,使得私营经济的高速发展与劳资矛盾的加剧并行不悖。目前,民营企业内部的劳资双方矛盾日益突出,劳动争议的数量和涉及劳动者的人数不断上升,从分析中我们可以看出,民营企业的劳动争议案件表现出上升的趋势。另外,尽管从表中所显示出来民营企业的劳资争议案件所占比例不大,但不能说明民营企业的矛盾不突出,实际上民营企业的劳资争议在很大程度上处于一种半隐性或隐性状态。这主要是由于民营企业的雇员本身维权意识不强,再加之由于法律维权的费用过高,法律手段在实际用于执行劳动法方面成效甚微,迫使雇员选择忍让、退缩、妥协、私了的消极行为。企业雇员在劳资利益关系中表现出来的消极行为,在一定程度上掩盖了劳资之间的矛盾与冲突。正如数年前北京市总工会在一份调查报告中所指出的:“本市非公有制企业劳动争议数量很小,95.3%的职工近5年未与企业发生过劳动争议……并不等于劳资纠纷不存在,而是这些纠纷被隐性化了。”^②北京丰台区一份关于劳资争议的调查报告也得出了类似的结论:民营企业发生的争议案件所占比例较少,呈一种隐性状态。

^① <http://www.paper800.com/paper130/7906E0B2/>.

^② 参见北京市总工会研究室:“北京市非公有制企业劳资利益关系研究”,载《工运研究》,1999年第13期。

表 6.2 1998~2003 年私营企业劳动争议情况

		上期未 结案件	当前案件受理数,其中 集体劳动争议案件数		劳动者当事人人数, 其中集体劳动争议 案件当事人人数	
1998 年	私营企业	199	10 790	963	48 130	33 960
	总计	3 475	93 649	6 767	358 531	251 286
	比例(%)	5.7	11.6	14.2	13.4	13.5
1999 年	私营企业	349	13 929	1 321	62 503	43 651
	总计	3 840	120 191	9 043	473 975	319 241
	比例(%)	9.1	11.6	14.6	13.1	13.7
2000 年	私营企业	565	20 128	1 430	54 589	36 663
	总计	6 374	135 206	8 247	422 617	259 445
	比例(%)	8.9	14.8	17.3	12.9	14.1
2001 年	私营企业	1 230	23 925	1 274	63 142	30 896
	总计	8 739	154 621	9 847	55 623	286 680
	比例(%)	14.1	15.5	13.4	11.4	11.5
2002 年	私营企业	1 715	30 618	1 818	88 913	51 608
	总计	12 472	184 116	11 024	608 396	374 956
	比例(%)	13.8	16.6	16.5	14.6	13.8
2003 年	私营企业	1 895	31 537	1 248	73 627	37 720
	总计	16 276	226 391	10 823	801 042	514 573
	比例(%)	11.6	11.8	11.5	9.2	7.3

资料来源:根据《中国劳动统计年鉴》(1999~2004 年)统计资料整理所得。

引发劳资冲突的因素较多,如劳动报酬、保险福利、劳动防护等,这些都是雇员的最基本权利。目前,私营企业的劳资冲突与争议主要由这些雇员最基本的权利得不到保障而引发的,表 6.3 显示了这一方面的问题。

表 6.3 1997~2004 年劳资利益冲突内容的分类比较

年度	案件总数 (件)	劳动报酬 (件)	保险福利 (件)	劳动保护 (件)	变更、解除、 终止合同 (件)	其他(件)
1997	7 327	4 390	1 068	252	921	696
1998	10 790	4 873	2 456	1 315	1 365	781
1999	13 517	6 292	3 381	1 525	1 936	795
2000	20 128	7 539	4 375	3 351	3 356	1 407
2001	23 925	9 104	4 429	4 351	2 408	2 669
2002	30 618	12 169	5 502	6 226	4 791	1 830
2003	31 537	12 244	5 358	6 633	5 783	1 519
2004	34 567	13 468	62 191	6 754	6 341	1 653

说明: 本表根据中国劳动和社会保障部编辑出版的 1998~2005 年《中国劳动统计年鉴》整理。

私营企业的劳资利益矛盾就其性质而言是一种对抗性的矛盾。目前,由于缺乏有效的利益调节机制,劳资双方的矛盾比较尖锐。如果按照《劳动法》中规定的关于劳动合同、工资、劳动时间、工作安全条件、社会保障等条款的落实情况来衡量劳资利益状况,可以说私营企业的劳资利益冲突的程度已经到了不容忽视的程度。

(1) 劳动合同的失范行为

按《劳动法》规定,“订立和变更劳动合同,应当遵循平等自愿、协商一致的原则,不得违反法律、行政法规的规定。”而在私营企业中,

由于劳动合同的订立和履行过程就是企业执行、工人服从,企业(主)单方制定的企业规章制度的过程,这就使得企业(主)单方制定的企业规章制度成为企业内唯一的劳资利益关系运行规则。即使在这种情况下,私营企业的劳动合同签订率还是最低的。以浙江省为例,到2003年上半年,浙江省非公有企业的劳动合同签订率平均在40%左右,有的市不到30%,个别市县还不到5%。今年对湖南省某市8个不同所有制企业的情况调查,国有企业的劳动合同签订率为88.2%,私营企业的劳动合同签订率仅为9.3%。一些用人单位与其所雇用的农民工均未签订劳动合同,一些企业还只与管理、技术人员签订合同,不与一线工人签订合同。另外,据《人民日报》报道,2004年抽样调查统计显示,中国建筑业、餐饮服务业劳动合同签订率为40%左右,农民工劳动合同签订率为30%左右,中小型非公有制企业劳动合同签订率不到20%。目前全国劳动合同期限以短期合同为主,签订3年以下的占60%左右,签订无固定期限的占20%,且以传统国企的老职工为主。

私营部门的劳动合同质量不高。劳动合同是雇主单方面确定的“霸王条款”,合同中对职工有不平等条款,甚至有一些违法条款,并且劳动合同呈现较强的随意性和模糊性,企业完全根据生产需要、随生产的变化和波动、不考虑劳动合约而随时辞退工人。比如,在订单不平衡、产品市场存在季节波动、为适应市场变化进行产品结构和结构调整的时候,裁减所有被认为富余的人员,造成大量失业。各地普遍存在合同条款有不平等内容的现象,一些企业还制订了“生死协议”和“歧视妇女”等违法条款。这些问题,在中国各地都有表现^①。

^① “企业危机根源之三:劳资纠纷”,<http://www.mie168.com/job/2004-11/147955.htm>。

2001年,国内三大门户网站之一的搜狐并购以校友录著称的ChinaRen后,进行了一定规模的裁员,而裁员引发了劳资纠纷的情况。当时被搜狐裁掉的三名员工与搜狐对簿公堂,三名员工称搜狐未按协议支付总计达10万元的工资和补偿金。到劳动仲裁部门提起申诉的,是原ChinaRen的三名员工,他们此前分别负责市场、广告方面的工作,属于实权派人物。搜狐并购ChinaRen之后,共裁员126名,这三人也在其中。三名员工状告搜狐,是因为搜狐方面没有按照协议付清工资和补偿金,这笔资金共计10万元。

(2) 克扣、拖欠工人工资

工资水平和支付方式问题是劳资利益关系中最敏感的问题,也是衡量劳动市场是否存在买方“雇主”主导的主要标志。在这个问题上,恰如西方微观经济学所指出的,私营部门的“雇主认为,他完全可以有效地影响工资”,甚至违反最低工资标准、恶意拖欠都“完全可以”。所以,私营企业为最低化人工成本,侵害职工的劳动权益也频频发生。诸多企业强迫工人加班而不发给加班费,或者只给很少的、不符合劳动法规规定的加班费。如果工人拒绝加班,则扣除工人的工资、奖金。

在中国,私营企业拖欠、克扣、压低职工工资的现象在各地都普遍存在,在一些地区问题还比较严重。据全国总工会1997年开展的一项调查,30.6%的私营企业雇员表示所在企业拖欠过工人工资。据有关机构的粗略统计,2002年浙江省因工资问题引发的案件特别多,占全部投诉案件的70%,其中70%在建筑行业。拖欠工资的企业80%以上是非公企业和非法用工的包工头。在被监察企业的范围内,农民工和外来工成为遭遇严重侵权的主体,如受理投诉工资拖欠案件11 087起,涉及职工18万人,其中95%是农民工,退回工资1.5

亿元,还有大量拖欠事件是没有投诉的。在工资拖欠事件中,群体性拖欠、集体投诉事件量大面广,30 人以上的占 17.3%,工资额度 100 万元以上的占 12.5%。由此引发的社会问题比较多,严重的引起刑事犯罪。据报道,广东江门市一些私营企业故意拖欠工资后甚至携款潜逃,1999 年前后,该市劳动监察部门查处拖欠、克扣工人工资案 1 558 起,为工人追回工资 3 288.3 万元^①。广东省劳动和社会保障厅发布的信息显示^②:佛山市南海尚亿鞋业有限公司拖欠工人工资高达 480 万元;广州市白云区宝盈鞋厂拖欠 586 名员工工资共 203.4 万元;而位于东莞厚街三屯的润亿手袋厂,则在其经营过程中累计拖欠 2 800 名员工工资共 600 万元。仅此三家企业就合计欠薪超过 1 200 万元。企业拖欠工资问题在农民工和建筑行业中更为严重,下面是几个较典型的案例。

案例 1^③: 2004 年 4 月 23 日,是东莞兴昂鞋厂的发薪日,空气中却充满了火药味,危机四伏。下午的时候,大部分工人已发现工资比以前少了大约 50~100 元。不满情绪到晚上 11 点半开始燎原:先是 3 000 多名工人“提高工资,改善伙食”的喧哗声响成一片;接着有人把脸盆、水杯、鞋子等物品雨点般从楼上摔下;随后,在女工们高声谩骂“没种”的刺激下,冲动的男工们陆续走下宿舍楼,向操场聚集。人流越来越大,喧闹中掩饰不住兴奋和躁动。不知是谁带头,少数人拿起劳动用的斩刀,砸烂了车间、宿舍、汽车的玻璃;接着更多的人推翻

① 徐小洪:《冲突与协调——当代中国私营企业的劳资关系研究》,中国劳动和社会保障出版社,2004 年版。

② 详见 2005 年 09 月 23 日《第一财经日报》和 2006 年 06 月 23 日《信息时报》的相关报道。

③ 吴奉彬:“珠三角劳资危机调查”,载《商界》,2005 年第 1 期。

了生产线等设备,并冲进办公室、福利社大肆哄抢物品;随后,一辆厂方的汽车被推翻,有人晃动着打火机冲了上去……

案例 2^①: 2005 年 09 月 29 日上午 7 时许,广州市白云区钟落潭镇新村智业鞋厂 100 多名工人走上新广从路九佛路口拦车,企图以这种过激方式引起公众注意,迫使老板发放拖欠的工资。当地政府和民警赶至现场劝导并维持秩序时,竟遭到部分讨薪者恶意攻击:讨薪者捡起路边的石块、砖头猛砸警车,并与民警、保安及赶来支援的防暴警察发生激烈冲突,导致 3 部警车、1 部政府部门面包车及 2 部警用摩托车被砸坏,1 名警员和 2 名保安被打伤。据了解,此次参与上路拦车讨薪的员工有 150 名左右,其中女工占八成。他们告诉记者,工厂今年 6 月份建成,并承诺每月结发工资,但前两月工资如数发放后,今年 9 月却迟迟没有发放 8 月份的工资,员工屡次询问工厂负责人未果后才采取过激行为上路拦车。

案例 3^②: 有调查显示,最近 12 年来,珠江三角洲民工月工资增幅只有 68 元,折合物价上涨因素,民工工资呈现下降趋势。去年年初,国家劳动和社会保障部公布的报告显示,全国 24 个城市的企业新员工的工资待遇平均为每月 660 元,长三角六个城市的新员工平均月工资比平均数高 8.5%、比深圳高 5.4%,东莞却整整低了 16.8%。而实际上,即使这样不高的工资,工人们还往往不能及时拿到。2004 年 7 月,东莞市劳动局公布的一份材料显示,该市上半年受理来信、来电、来访 1.6 万多件次,其中有 47% 反映被克扣、拖欠工资,20% 反映辞退补偿问题,17% 的人反映加班时间过长,还有 10% 集中在工厂扣押身份证、暂住证的问题上。去年年初,东莞市劳动局

① 摘自“广州鞋厂百余工人讨薪袭击警察砸坏警车”,《信息时报》,2005 年 9 月 29 日。

② <http://www.enpctn.com.cn/qywmzz/ShowArticle.asp?ArticleID=1134>.

开展的一次劳动执法大检查,尽管在检查之前已经提前通知企业进行自纠自查,但在随后检查的 133 家各类企业中,存在拖欠工资情况的还有 101 家,欠薪总额达到 3 039 万元。在东莞地区,普通工人月薪在千元的几乎是凤毛麟角,月薪在 700 元左右已经算不错的了,绝大多数的工厂月薪在 500~600 元,不包吃住,没有购买相应的保险;有的甚至只有 300~400 元,还不包吃住,更别说购买相应的保险了。

(3) 任意延长工作时间,剥夺工人的休息休假权

任意延长劳动时间,超长时间的加班是一些私营企业主在追求自身利益中采取的一项手段。国家劳动和社会保障部一位官员在接受《中国经济周刊》记者采访时指出:“中国已经成为世界上劳动时间最长的国家之一。”私营企业的日工作时间普遍超过 8 个小时,有的达到 16 小时,且中间很少休息,甚至不给吃饭时间。珠海市一玩具公司装配 B 班的工人,曾有一个月加班达 170~192 小时,最多的加班 214 小时,约等于加班 26 天。各地普遍存在超时劳动问题,雇主往往以这种手段压低工资,即在超时劳动中只发计件工资,不发加班费,使工人所得少于法定最低工资。例如,在私有化最彻底的温州,只有不到企业总数 1% 的国有、集体企业较好地执行劳动时间规定。官方的统计资料表明,2001~2004 年,城镇私营个体雇员每周平均工作时间维持在 49~49.5 小时的范围之内。其中,城镇私营个体雇员 2004 年平均每周工作 48 小时以上的占 43%,41~48 小时的占 14.3%,工作 40 小时的占 38.4%^①。但是,许多典型专项调查的数据却反映了更为严重的状况。据深圳市第五次人口普查办公室在 2000 年 11 月 1 日至 15 日这段时间内对 501 731 名劳动者所作的抽

^① 引自《中国劳动统计年鉴 2005》,中国劳动和社会保障出版社,2005 年版。

样调查,其中每周工作7天的人高达45.66%,每周工作6天的人达31.7%,而每周工作5天的人只有21.46%^①。据浙江省的一项问卷调查,私营企业周工作时间在44小时以内的占30.72%,48小时的占48.37%,52小时的占10.38%,60小时的占5.74%,60小时以上的占4.79%。即使按每周5天半工作日计算,工人们每日工作11小时以上的达10.53%。另外,据中国财贸轻纺烟草工会对浙江、江苏、河北等5省纺织业的调查,农民工日工作时间一般在12小时,个别家庭式企业甚至长达16小时。农民工月工作时间为306小时,超出有关规定139小时,加班时间是最高时限36小时的3.86倍^②。2005年,宁波市政府有关部门的一项调查表明,宁波市只有两成民工实行8小时工作制,每天加班4小时的占62.17%,另有17.13%的外来劳动力每天工作时间在12小时以上。在针织、纺织、服装、玩具、工艺品等劳动密集型企业,工人每月加班在100小时以上的相当普遍。在中国私营企业里任意延长工作时间,剥夺工人的休息休假权的案例也很多。

案例1^③: 员工宣布“拒绝上班!”

广州市顶益食品(康师傅)有限公司制面车间内,8条生产线躺在那里,生产员工不见踪影。而以往,这个车间日夜不停地运作了10年。每个小时都有几吨方便面下线,摆上货架。早在1998年,公司就实行生产员工两班倒,一名员工一天的工作时间为12个小时。以

① 谭深、刘开明主编:《公司社会责任对中国社会的影响》,社会科学文献出版社,2003年版。

② 参见“1.2亿农民工遭遇不道德‘双重劳动标准’”,载《中国青年报》,2004年12月11日。

③ 陆军:“劳资关系缘何破裂?”,载《英才》,2005年第3期。

此推算,每月每名员工加班 200 小时。虽然一直有怨言,但员工与公司的关系没有达到拒绝上班、四处控告的破裂程度。2004 年 4 月,鉴于此种劳动强度带来的怨声载道,公司开始实行生产员工周休一天,每月 26 个班,每班仍为 12 小时。但是,这种看似体恤员工的举措,不但没有收效,几个月后,100 多名生产员工开始集体“罢工”,并且向媒体反映,底薪太低、加班时间太长、生产环境太差,部分员工还到劳动部门状告顶益,这样,8 条原本日夜不停运转的生产线顿时被晾了起来。

案例 2^①: 山西洪洞黑砖窑事件

据洪洞县刑警重案中队负责人介绍,31 名农民工中的 23 人是从郑州和西安火车站骗来的,他们早上 5 点开始上工,干到凌晨 1 点才让睡觉;而睡觉的地方是一个没有床、只有铺着草席的砖地、冬天也不生火的黑屋子,打手把他们像赶牲口般关进黑屋子后反锁,30 多人只能背靠背地“打地铺”,而门外则有 5 个打手和 6 条狼狗巡逻;一日三餐就是吃馒头、喝凉水,没有任何蔬菜,而且每顿饭必须在 15 分钟内吃完。

农民工们只要动作稍慢,就会遭到打手的无情殴打,因此被解救时个个遍体鳞伤。民工下窑去背还未冷却的砖块,因为没有工作服,大部分人没有鞋子,脚部多被滚烫的砖窑烧伤;由于一年半没有洗澡、理发、刷牙,个个长发披肩、胡子拉碴、臭不可闻,“身上的泥垢能用刀子刮下来”。

去年腊月,湖北打手赵延兵嫌甘肃民工“刘宝”动作慢,竟用铁锹猛击“刘宝”的头部,当场致其昏迷,第二天死在黑屋子中。几名打手用塑料布将“刘宝”的尸体裹住,随便埋在了附近的荒山中。遭受非

^① 引自 2007 年 6 月 14 日《南方周末》。

人折磨时,这些农民工们却从来不知反抗,也不敢逃跑。一年多来,这30多名外地农民工没有领到一分钱工资。在该县公安局重案中队,记者见到了该砖场的老板王斌斌。王斌斌说,衡庭汉去年年初承包了他的砖场,“出一万块砖我给他360元”。这样算,该砖场每块砖的成本只有3.6分钱,而售价在0.3元左右,几乎是10倍的暴利。

(4) 劳动条件恶劣和劳动安全问题严重

1988年7月1日起施行的《中华人民共和国私营企业暂行条例》在第5章第30条中这样规定:私营企业必须执行国家有关劳动保护的规定,建立必要的规章制度,提供劳动安全、卫生设施,保障职工的安全和健康。私营企业对从事关系到人身健康、生命安全的行业或者工种的职工,必须按照国家规定向保险公司投保。私营企业有条件的应当为职工办理社会保险。同时,在第7章第42条中规定,私营企业有不按国家关于劳动保护的规定从事生产经营的,由劳动行政管理机关根据情节,分别给予警告、罚款的处罚。目前来说,《安全生产法》这样的国家安全生产的主体大法,搞了十多年,到现在还没出台。1996年10月1日起试行并生效的《企业职工工伤保险试行办法》中规定:中国工伤保险对象的范围包括私营企业及与之建立劳动关系的职工。

但这也只是暂行规章,缺乏法律依据和效力。在制度的“真空”中,一些私营企业主为了获取更多的经济利益,最大程度地降低劳动保护开支,规避各种非生产性投入,包括安全投入和劳动卫生投入,大多数管理混乱的私营企业缺乏劳动安全与卫生管理的基本制度。这些企业没有安全操作规程和劳动保护规章,没有劳动安全卫生管理组织,不进行安全生产检查,不开展劳动安全教育和特殊工种的技术培训工作。大量工人被迫围绕着陈旧落后的设备,在高温、粉

尘、噪音、有毒、有害等恶劣的环境条件下长时间、高强度地工作，给他们的身心健康造成了严重危害。

案例 1^①：2004 年 6 月 30 日到 7 月 1 日，深圳气温高达 37 度，这是深圳有史以来 6 月份出现的极端高温。而早在 6 月 28 日，深圳市气象台就首次向市民发出了高温预警信号，根据这一预警，各部门应当做好防暑降温准备。但深圳一家名叫百利来丝印厂的陶瓷加工厂的工人们却一如既往地仍在上班和加班。之所以会如此，是因为该厂奖惩办法中规定：“工人请病假一天扣 10 元，请事假一天扣 15 元；上班时间去洗手间，一个月不得超过 20 次，总时长一个月为 100 分钟，一个月如果超过 20 次，每次扣 2 元，总时长超过 100 分钟，每 10 分钟扣 2 元。”7 月 1 日，一名叫王桂荣的女工出现了高烧；7 月 2 日，王桂荣体温超过 42 度，体温计测量不了体温，医生打针时把针扎进去，抽出针来就流血，用药棉都按不住，医生说这是弥漫性的血管内凝血；7 月 3 日凌晨两点，医生宣布王桂荣因抢救无效死亡。对此，该企业负责人竟然表示，从来没有见过这种现象，认为王不是在工厂的环境中被“热”出病来的。

当 2004 年欧美盛行的圣诞节还未来临之时，地处中国沿海地区的广东等地的玩具工厂早已处在外来订单的包围之中，加班加点地生产已经成为这些企业的家常便饭。东莞市茂叶玩具厂早在去年 3 月份就从西部农村招来大批农工，然后被关在陈旧的厂房里赶制圣诞订单。他们每天的工作时间不得少于 14 小时，一周没有 1 天休息时间，每天工作下来几乎都处于精疲力尽的状态，并且工资普遍偏低。他们吃住都在厂里，工作时间上厕所也仅限于一个人 2 次。就

^① <http://www.enpctn.com.cn/qywmzz/ShowArticle.asp?ArticleID=1134>.

是在他们的艰辛下,一件件圣诞节礼品经他们手中组装成型,然后再远渡重洋送到欧美各国孩子们的手中。目前,东莞和汕头成为广东省的玩具制造中心,在其占地数十平方公里的工业园区内聚集了3 000多家玩具厂商,其规模大小不一,但相同的是厂房都被改造成如牢房一般,窗子被装上了铁栅栏,大门紧锁,警卫成了监工。工人几个月不能出门一步,而外面的检查人员也不能轻易走进来。他们通常是20多个人挤在一间20来平方米的屋子里,数十个人共用一个厕所,味道让人窒息。洗澡的浴室同时还是临时“洗菜房”。女民工每次洗澡时,都是等到男民工全部洗完后,叫一个民工在外面“站岗”。茂叶玩具厂有一个年纪仅有11岁的小工人,他每天14小时的工作是不停地用手往玩具里面填棉花,而他身后是堆积如山的长毛绒玩具熊。这些玩具成形后将摆在世界著名超市的柜台上,单价是4.97美元,比该厂的出厂价高出3倍。据了解,这些地区的劳动力成本只占大多数玩具零售价的2%~5%。

另外,据全国总工会调查,34.9%被调查企业没有按照国家标准提供或仅提供一部分劳动安全卫生条件。浙江省的一项调查也证实了劳动保护问题的严重性:私营企业雇员中有25.74%的人认为本企业存在违章冒险作业的问题,认为本企业违反国家规定不发放劳动保护用品的占31.23%。调查中,有48.8%的雇员认为本企业从事有毒有害作业的雇员不进行定期健康检查,33.9%表示上岗前未受过安全卫生教育,另有33.9%的雇员认为本企业无专人定期进行安全检查。据广东省安全生产委员会公布的资料,1998年1~9月,广东省工矿企业共发生职工伤亡事故872件,其中外商投资企业和私营企业就发生727宗,占83.4%。劳动保护方面的缺陷使一些企业出现了很高的工伤致残率。在厦门的一家只有600个职工的刀

具厂,4年中竟有142人工伤致残。根据国家铸造锻压机械质量监督检验中心在浙江乐清市的一项调查,该市1997年度因机械压力机造成的工伤事故达2500起,该市一家医院几乎每天都要急治被压力机冲掉手指的操作工。据保守估计,每年全国至少要冲压掉5万个手指头,而这类工伤事故相当部分发生在私营企业。同样在乐清市,一些私企老板大量使用无安全保护装置的劣质冲床,仅2002年一年就将5000多名打工者的手指轧断。然而这些受伤的进城务工人员大多数被老板草草打发了事,根本没有得到法律规定的足额赔偿。2005年,省总工会的一份调查报告显示,2004年全省共发生各类伤亡事故16771起,死亡8417人,直接经济损失7113亿元。据不完全统计,2004年新发职业病878例,同比增长97.17%。至2005年10月全省有害作业厂矿总人数193余万人,接触尘毒职工50余万人,职工体检率只有41.19%。从事故的特点看,工矿企业中建筑行业、交通建设及采石采矿行业事故较为多发,一些地方的制鞋、陶瓷等行业的职业危害发展到非常严重的地步。国家明令禁止的集居住、生活、生产于一体的“三合一”企业屡禁不止。在大量的安全事故中,外来务工人员成为事故危害的主要群体。据有关统计表明,因工死亡人数中,进城务工人员占70%左右。

案例2^①:2004年9月,一位在广东南海某工厂打工的老乡找到记者,他因为一次工伤事故,失去四个半手指,工伤鉴定为四级。在此之前,他曾与自己的老板进行协商解决,但他的老板只答应给出医疗费,另外再补偿一万元。显然,这对右手失去劳动能力的民工来说,是不可能接受的。这位民工找到律师向劳动部门进行了上诉,意

① <http://www.enpctn.com.cn/qywmzz/ShowArticle.asp?ArticleID=1134>.

在通过法律途径进行解决,但由于该企业没有在工商部门进行登记,连厂牌都没有,属于典型的“黑厂”,律师在受理此案件时也忧心忡忡:“对于这种黑厂,如果他转移资产,就算是我们胜诉,我们也可能拿不到赔偿金。”

案例 3^①: 广东惠州超霸 GP 电池厂,由于镉中毒问题引起工人对厂方的不满,劳资谈判后双方矛盾逐渐升级。2004 年 6 月 9~11 日,百余名镉超标员工罢工三天。12~14 日,更多工人加入罢工,要求厂方为镉超标承担责任,对工人治疗,并予以经济补偿。后来,一些工人选择与工厂决裂,有 119 名工人提出辞职并要求离厂前检查身体。2004 年 7 月 22 日下午 4 时 30 分,惠州超霸电池厂门前三四十名女工,对着厂门同声高喊:“还我健康,还我人权”,以罢工的形式,抗议镉对工人生命健康的威胁。

据了解,在珠三角,存在职业病危害因素的企业几乎占一半以上,不少企业缺少在保护职工健康方面的投入。在有的地方,存在职业病危害因素的企业多达万家,但设有职业病管理机构的仅有 4.9%,有书面明确职业卫生专(兼)职人员的仅有 3.7%,对劳动者进行职业健康培训的只有 12.7%。在珠三角企业中,像三胜电机厂这样将中毒职工赶出工厂的惨剧不止一次地发生过。一项统计表明:在与东莞毗邻的深圳,被诊断为职业病的患者中,因病遭到解雇的占 32.3%。由于许多职工,尤其是外来务工人员文化水平低,缺乏自我保护意识和维权意识,这些职业病患者被推向社会。在社会保障制度不完善,维权无门,又无力支付昂贵医疗费的情况下,一些工人只

^① 摘自刘丽英:“惠州超霸电池厂工人不再隐忍镉中毒后劳资紧张”,载《新闻周刊》,2004 年 8 月 9 日。

好带病回家，患者由此变成家庭及社会的负担。

更令人发指的是，一些企业为了逃避卫生部门的监督检查，竟然采取了不合理的“轮换制度”：这些企业不想投入经费改善作业环境，为避免从事有害作业的工人发生急性职业中毒事件，对接触有毒有害物质的工人实行用一个阶段就换人的做法。这种做法导致工人流动性加快，其健康状况无法进行跟踪检查。加上不少职业病潜伏期长，有的工人回家后才发病，也有的工人过几年后才出现发病的症候。

案例 4^①：17 岁的湖北少年来时祥于去年 11 月到广东东莞一家电机厂打工，老板为其安排的工作是用化学药水三氯乙烯洗锈螺丝。工作 20 多天后，来时祥出现中毒症状，老板强行将其赶走。直到离开工厂时，来时祥还没有意识到自己是化学中毒，后来才得知，这家工厂用来洗锈螺丝的“药水”是三氯乙烯，这是一种危险化学品，对人体具有极大伤害。然而这家工厂竟然在没有采取任何防护措施的情况下，让毫不知情的来时祥直接接触这种危险化学品。今年 2 月，来时祥因抢救无效死亡，医院的诊断结果是化学中毒。死者家属到这家电机厂讨说法，老板先是称死者“自己有病”，不承认是中毒，后来干脆否认死者在其工厂工作过。死者家属到湖北、东莞两地的卫生监督部门求助，但因拿不出死者生前和厂方劳资关系的“书证”，至今仍未得到分文赔偿。记者采访得知，直接导致来时祥中毒身亡的三胜电机厂是一家私营企业，规模很小，未办理危险化学品使用许可证却在使用三氯乙烯这种危化品，对工人使用三氯乙烯也缺乏必要的卫生防护措施。

^① http://club.china.alibaba.com/forum/thread/view/27_6828005_.html.

(5) 社会保险的缺失

从法律角度看,劳动者的社会保险权是公民社会保障权的一部分。社会保险权又称为劳动保险权或社会福利权,是指劳动者由于年老、疾病、失业、伤残、生育等原因失去劳动能力或劳动机会因而没有正常的劳动收入来源时,通过国家社会保险制度获得物质帮助的权利^①。社会保险权的实现,存在一个权利诉求的对象转化和权利的具体实现形式问题。一般来说,劳动者与用人单位存在劳资利益关系的情况下,权利的直接诉求对象主要是雇主,即劳动者的社会保险权利主要是在企业范围内实现。目前,中国私营企业中的社会保险基本处于空白状况,许多改制而来的私营企业,甚至连改制前办理的社会保险也不再延续。全国人大执法检查组发现,目前各项社会保险的参保人群主要是国有、集体单位职工,大量私营企业和个体经济组织的劳动者没有参保,大多数进城务工人员也难以按现行制度参保。社会保险覆盖面窄、统筹层次低,欠缴保险费现象严重。有关调查数据显示,1999年北京市私营企业参加基本养老保险的占31.3%,参加失业保险的仅占13.4%,参加工伤保险的比例为7.5%^②。山东威海市2001年组织的一次检查发现,按规定办理了社会保险登记的私营企业只占被检查单位的13%,能够按时缴纳社会保险费的仅占被检查单位的3.8%。据抽样调查,浙江省城镇职工基本养老保险的参保率,国有企业为93.1%,集体企业为88.9%,民营企业为53.7%;失业保险的参保率,国有企业为72.0%,集体企业为58.7%,民营企业仅为24.1%;医疗保险的参保率,国有企业为79.9%,集体企业为60.9%,民营企业仅为37.0%。到2003年三季

^① 钟明钊:《社会保障法律制度研究》,法律出版社,2000年版,第95页。

^② 北京市总工会研究室:“北京市非公有制企业劳资利益关系研究”,载《工运研究》,1999年第13期。

度,全省民营企业的社会保险参保率仅 40%^①。

事实上,即使在已经开展社会保险的私营企业中,也不是所有的雇员都可以得到同等的社保待遇,这其实也是一种带有歧视色彩的不公正行为。如有的企业将社会保险与岗位挂钩,只是为企业的核心员工如管理人员、技术人员和销售人员进行社会保险;有的企业则将社保看成是一种激励机制,将其与工作绩效挂钩。在现实中,由于私营企业参加社会保险率低,而它本身又缺少必需的劳动保护措施,导致职工工伤事故频繁,其最终苦果皆由职工咽下。一桩桩血淋淋的事件,让人目不忍睹。劳动保障必须全面走进企业,真正成为广大职工强有力的生命保障。

以上这些反映雇工权益被侵害的指标的确不容乐观,持续、频繁发生的劳资争议现象折射了利益纷争的激烈化。某些私人企业甚至呈现出典型的“血汗工厂”特征。这种资本逐利性的无限膨胀折射出私营企业对劳工权益的漠视,反映了私营企业的劳资利益关系带有一定的原始性和不发达性,与马克思所描述的资本主义早期的劳资利益对抗具有一定的相似性。为此,我们将运用 LCIFM 模型对私营企业的劳资利益冲突进行深入的分析,并说明生产资料占有方式、工会力量、政府干预调节对私营企业劳资利益关系的影响程度。

二、 私有资本产权单一化下的劳资利益关系不对等

1. 劳资权力不平等

从私人资本的起源和形成历史来看,当代私营企业可分两大类,

^① <http://www.enpctn.com.cn/qywmzz/ShowArticle.asp?ArticleID=1134>.

一类是“原生型”私营企业，一类是“转制型”私营企业^①。前者是指普通劳动者通过个体劳动积累资本而形成的，其主体是下层普通劳动者（农民和工人），其资本来源主要是个体劳动创造的财富。在这类私营企业中形成的劳资关系即为“原生型”劳资关系。由于这类企业的创立者大多来自社会底层，他们对普通百姓生活的艰辛与疾苦有着深刻的体验，因此，相对而言，“原生型”劳资关系具有更多的人文关怀和地缘情怀，劳资矛盾和冲突的尖锐化程度也相对较低。转制型私有企业主要由两部分构成：20世纪90年代初开始的以乡镇（村）集体企业为主的产权制度改革浪潮中形成的私有企业；20世纪90年代中上期开始的以国有中小企业、城镇集体企业为主的产权制度改革浪潮中形成的私有企业。在这两次改革浪潮中，一些地方政府纷纷出台优惠政策，鼓励私有经济承包、租赁、兼并、购买公有制企业，或鼓励私有经济与公有经济合资、合营，并允许私人控股，或极力促成公有制企业大量直接转制为私有制企业。于是，相当数量的原公有制企业厂长、经理“转制”为私营企业雇主，公有资产“转制”为私有资产，原公有制企业职工“转制”为私有企业雇员或下岗分流抛向社会，从而在企业内部由公有制的劳资利益关系“转制”为以私有制为基础的劳资关系。

总体说来，不管“原生型”劳资利益关系还是“转制型”劳资利益关系，私营企业整体上尚未发生企业发展史上所说的“管理革命”，私营企业主处于绝对控股地位，业主以外的资本数量少，影响力微小，其所有权与经营权不分，决策权、执行权、监督权合一。这样，在私营企业中，企业主作为资本的人格化代表必然追逐利润的最大化，并通

^① 徐小洪在其著作《冲突与协调——当代中国私营企业的劳资关系研究》中，对私有资本的起源和形成过程进行了分析，并将当代私营企业区分为“原生型”、“转制型”和“官家型”三类。本文借用了其前两种说法。

过各种合法的或非法的手段来达到既定目标。在他们看来,剩余价值的多少,直接取决于实际小时工资和劳动生产率。如果其他一切都不变,小时工资越低,剩余价值越多;小时工资越高,剩余价值就越少。同样,如果其他条件不变,劳动生产率越高,剩余价值就越高;劳动生产率越低,剩余价值就越低。资本家为了获取高额利润,总是竭力加大工人在一定技术水平的劳动强度,工人的剩余劳动是利润的重要来源。

在工会力量和政府干预程度既定的情况下,私人所有权行使决定了雇主的经济优势,这也就形成了劳动者和资本所有者之间的矛盾和劳动者在生产过程的弱势地位。这种“强资本、弱劳动”的不平等权力格局是雇佣劳动所固有的,是不以任何其他因素为转移的。正如马克思所指出的:“即使我们单在资本和雇佣劳动的关系这个范围内观察问题,也可以知道资本的利益和雇佣劳动的利益是截然对立的。”^①。

雇主的这种所有权优势和策略优势,能够保证他在与雇佣劳动者的谈判中自由地选择更有利于他自己的契约形式及实施特征,并形成利益独占的机制。资方拥有资本,资方拥有的权利大多为主动性的支配权,资方在劳资契约的形成过程中处于主导地位,有权制定工作规则权,享有对企业(包括劳动者)的管理权。而劳动者拥有的权利更多的是被动的、消极的应付款,劳动者只拥有辞职权和结成工会的权利等,很少拥有管理权。

此外,我们还应看到,转轨时期的“体制因素”、“劳动力过剩”等进一步强化了“强资本、弱劳动”这一不平衡的权力格局。转轨时期大量的无差异劳动力供给的一个市场后果就是带来劳动力市场的买

^① 《马克思恩格斯选集》第1卷,第371页。

方垄断,劳动力市场对企业的约束机制失去功效,造成了劳动者双重弱势地位。有关资料显示,目前中国仅在农村就有约4亿的剩余劳动力,初步解决温饱但还不稳定的低收入人口为4 977万人,这些人口正在不断涌入劳动力市场寻找新的出路。可见,在同质性很强的劳动力市场中,每一份低技术工作后面,都有大量的劳动力后备军,这就决定了劳方没有任何讨价还价的余地。另外,体制所赋予的非城市居民身份为农民工遭受雇主的侵害埋下某种必然。在中国特有的体制安排下,农民工被严重边缘化,他们难以得到主体制度的保护和恩惠,他们的身份游离于体制覆盖之外,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私营企业和外资企业。在这一不平衡的权力格局中,雇主的权力地位不断上升,劳动者一方的地位明显下降。雇主对劳动者的雇佣和辞退、劳动条件的确定、工资报酬标准以及劳动管理和奖惩等重大问题上,占据了绝对的主导、支配地位,由此导致压低劳动力价格、肆意延长劳动时间或提高劳动强度、劳动保护水平低下等问题。

私营企业中出现的“强资本、弱劳动”的权力分配格局,导致了劳资利益关系已经出现严重的不均衡,劳动者的利益缺乏有力的表达和维护机制。进城务工人员由于权益保障机制的缺失更是被逼向了“身份上错位、权益上缺位、社会上边位”的尴尬境地。关于这一点,我们也可以通过乌姆贝克的“强权界定产权”理论来作进一步说明。乌姆贝克(1981)在分析1848年加利福尼亚淘金热中的产权形成和分配时指出,关于矿区土地排他性权力制度的建立是依靠武力,如果忽略其他社会习俗约束的影响,并假设个人对于双方的淘金生产能力和武力都有充分的信息,那么用于驱逐他人的潜在武力决定了各种分配形式:“契约签订的基础是每一方都至少得到他使用武力所可能得到的财富数量”。乌姆贝克“强权界定产权”的理论实际上说明

了即使在一个平等的契约里,实力不平等的人进行平等的交易,将会产生不平等。这意味着契约要求的平等仅仅是法律规定的身份的平等和机会的平等,而不是实力的平等。通过对以上的分析,我们可以看出,乌姆贝克的“强权界定产权”理论又进一步印证了马克思关于雇主和雇员之间的实力的不对等性和权力的不对称性,即尽管表面上劳动力市场赋予雇主和雇员平等的交换权力,但雇员的一无所有使得他根本没有机会做进一步的选择。即使雇员与雇主都面临不确定性时,雇主凭借对生产资料的占有权仍能控制雇员的行动,迫使雇员按一个确定的标准的程序工作。

由此可见,私营企业主在劳资利益关系中处于绝对的优势,实行的是“大权独揽”的决策机制,企业主享有完全决策和高度自主权,他们往往以双重或三重身份,即资本家、家长或沿用原有的行政长官身份来处理劳资利益关系,劳动者则处于从属的地位。我们可以从私营企业决策权力的结构中看出,中国私营企业的重大经营决策和一般的管理决定权是由主要资本所有者决定,企业主将权力牢牢掌握在自己手中或亲戚朋友手中,见表 6.4 所示,私营企业家族化管理相当普遍,已婚企业主的配偶 50.5%在本企业从事管理工作,9.8%负责购销;已成年子女 20.3%在本企业做管理工作,13.8%负责购销。在所有管理人员中,26.7%由投资者担任,16.8%由企业主或投资者亲属担任,5%是他的邻居或同学。在一些私营企业,简单粗暴的家长式、工头式的管理方法十分盛行,经常出现体罚和辱骂员工、限制员工的人身自由等事件,导致员工不满,引起劳资冲突。另一方面,任人唯亲的人事安排制度,使外聘员工与雇主之间缺乏必要的信任和谅解,劳资之间难以建立有效的沟通机制,从而在某些情况下容易产生摩擦,引起激烈的劳资冲突。

表 6.4 历次调查中私营企业的权力结构(%)

决策人	重大经营决策				一般管理决策			
	1995	1997	2000	2002	1995	1997	2000	2002
主要投资人	63.4	54.4	43.7	39.3	69.3	47.3	54.7	35.4
董事会	15.2	19.7	11.3	26.3	5.1	15.1	10.0	18.2
其他管理人	20.7	25.6	29.7	29.3	25.3	37.3	34.5	41.8
其他组织	0.6	0.3	0.3	0.5	0.3	0.3	0.4	0.8
其 他	—	—	—	0.2	—	—	0.4	3.8
合 计	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

资料来源：“中国私营企业研究”课题组：《2002年中国私营企业调查报告》，中国人民大学复印资料：《乡镇企业、民营经济》2003年第三期及相关资料整理。

2. 利益分配不平等

作为资本所有者的企业主，在市场和成本的双重约束下，追求企业利润的最大化自然构成了他们开展生产经营活动的终极目标。在私营企业纯收入一定的情况下，企业与雇主的利益是一种此消彼长的相互对立的关系。即如果雇工的工资高一些，企业主的收入就会少一些，反之亦然。显然，这类劳资双方利益是一种典型的“零和博弈”，即一方所得是建立在一方所失的基础上的。在私营企业中，雇主占有生产资料，他们在利益分配处于优势地位，在利益分割上往往尽量压低工人的工资，以提高自己的收入，甚至有少数私营企业主独断专行，侵犯雇工的合法权益。

我们可以用 LCIFM 来分析私营企业利益分配方式。在私营企业中，由于资方占有全部生产资料，即 $O_C = O_T$ ，资方具有强大的经

济权力。而劳动者对企业的生产资料没有所有权,即 $O_L = 0$ 。资方在利益分配方面处于优势地位,在利益分割上往往尽量压低工人的工资,以提高自己的收入,甚至有少数私营企业主独断专行,侵犯雇工的合法权益。此时,资方获取的利益为 M ,劳方只能获得相当于劳动力价值 W_0 ,即生产和再生产劳动力生活资料的价值,而劳动者创造的剩余价值为资方无偿占有。可见,在生产资料的私有制条件下,资方凭借对生产资料的所有权全部占有剩余价值,甚至部分劳动力价值 V ,而工人不能分享自己所创造的企业剩余价值。

资方凭借其所有权占有企业总体利益的绝大部分,再将部分剩余价值转化为积累,扩大再生产、扩大资本,因此,其利益增长速度呈现一种快速上升的趋势。而劳方利益只能获得固定的工资收入,并将该收入用于维持劳动力的再生产。因此,相对于资方的收益,劳动者的利益增长速率则呈现明显下降的趋势。我们可以从下表中看出,从 1989~2002 年,私营企业的总产值从 97 亿元增长到 15 338 亿元,工人的工资总额从 11.4 亿元增长到 204.5 亿元,前者增长了 157 倍,年平均增长率为 47.6%,后者增长了 19.8 倍,年平均增长 3.9%。2002 年,私营企业主的利润总额为 5 438.2 亿元,而 3 000 多万工人的工资总额仅 200 多亿元,工人的收入仅为利润总额的 3%~4%,私营企业的利润率大部分年份都高于 30%。私营企业的注册资本增长快,十几年来,一下子从 84 亿元增长到 24 756 亿元。

这种不平等的利益分配方式使得劳资双方的收入差距不断扩大。国务院发展研究中心发表的农民工问题调查报告显示,800 元以下的工资水平占到总数的将近 72%。劳动工资研究所分析显示,制造业从业人员的劳动分配比率,也就是人工成本除以劳动增加值,由 1998 年的 48.5% 降到了 2003 年的 36.23%,年均下降了 2.5%。此外,工商联调查数据也表明,劳资双方的收入差距呈扩大的趋势。

表 6.5 私营企业的收入分配状况

年 份	注册 资本 (亿元)	总 产 值 (亿元)	从 业 人 数 (万人)	工 资 总 额				利 润 率 (%)
				按月工资 600 元计算		按月工资 700 元计算		
				亿元	占总产值 (%)	亿元	占总产值 (%)	
1989	84	97	164	9.84	10.1	11.48	11.8	23.2
1990	95	122	170	10.2	8.3	11.90	9.7	25.3
1991	123	147	184	11.04	7.5	12.88	8.7	26.3
1992	221	205	232	13.92	6.7	16.74	7.9	27.1
1993	681	422	373	22.38	5.3	26.11	6.2	28.8
1994	1 448	1 140	648	38.38	3.3	45.36	3.9	31.1
1995	2 622	2 295	956	57.36	2.4	66.92	2.9	32.1
1996	3 752	3 227	1 171	70.26	2.1	81.97	2.5	32.5
1997	5 140	3 923	1 350	81.00	2.0	94.50	2.4	32.6
1998	7 198	5 853	1 710	102.60	1.7	119.70	2.0	33.0
1999	10 287	7 686	2 022	121.32	1.6	141.51	1.8	33.2
2000	13 308	10 740	2 406	144.36	1.3	189.98	1.6	33.4
2001	18 212	12 317	2 714	162.84	1.4	162.84	1.5	33.5
2002	24 756	15 338	3 409	204.54	1.2	238.63	1.5	33.7
2003	25 306	—	—	—	—	—	—	—

资料来源：《工商行政管理统计汇编》(1989~2003)。

由于工商联调查企业中的代表性人士较多,企业雇工平均工资较高,为 9 043 元,但仍低于当年国营企业工资水平,也低于 2002 年第五次私营企业抽样调查的雇工平均工资 10 250 元。数据还显示,雇工工资并不一定与企业资本规模成正比。资本千万元级的私营企业雇工平均工资(6 817 元)反而比小私营企业工资(8 118 元)低;亿元以上规模的企业由于从事高科技行业较多,员工平均工资较高(12 752 元)。在各种行业中,金融保险业和科研技术行业雇工平均工资最高;商业餐饮业和建筑业雇工工资最低,月工资在 500 元以下^①。

此外,这种不平等的利益分配方式,在现实中还表现为过度剥削,具体表现为企业主运用延长劳动时间、增加劳动强度、雇佣女工、减少或不提供劳保福利等手段占有工人创造的剩余价值。比如,浙江省 1994 年执行最低工资制度。在 2003 年 8 月政府决定调整以前,全省最低工资标准是 440 元/月,明显低于公认的计算标准,全省不少非公有制企业,往往以最低工资标准为参考来确定职工的劳动报酬,尽量压低劳动者的工资水平。一些企业变相将工人工资压到法定的最低工资标准之下,激化了劳资矛盾。例如,一份调查报告显示“温州市大部分企业实行计件工资,业主在制订劳动定额和单价标准时,一般不考虑法定工作时间的最低工资标准,不按规定支付加班工资,甚至压低计件单价。一些眼镜、打火机生产企业,员工工资仅 500~600 元,扣除应付未付的加班工资,实际工资低于最低工资标准。”^②这个问题在浙江的私营部门十分普遍,很少有企业按规定支付加班工资。据浙江省工会的抽样调查,2003 年,全省私营企业平均毛利为 40.8 万元,私营企业平均雇工人数为 20.6 人,雇工平均收入为

① 来源:2005 年中国私营企业调查报告。

② 夏小林:“私营部门:劳资关系及协调机制”,载《管理世界》,2004 年第 6 期。

6 097 元,则剩余价值率为 324.8%,这么高的剩余价值率是相当惊人的,私营企业劳资关系的实质、特征在这里得到了充分的体现。

显然,在“强资本、弱劳动”的格局下,市场主导下的利益和财富严重偏向于资本,而不是劳动,出现了“生产得越多赚得越少”的利益分配格局。这时,资方利益的增加和劳动者收益的减少成了一枚银币的两面。据广东省总工会的最近完成的一项调查表明:“劳动力无限供给下的低工资高竞争力”,正使企业和整个经济的可持续发展受到了挑战。私营企业利益分配的两级化趋势加剧了劳资双方的冲突,激化了劳资矛盾,而且,从社会、雇工和企业自身这样的整体上看,企业主独占利益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。这种负面影响主要表现在以下两个方面:

第一,导致工作满意度和企业绩效下降。相关的实践证明,在高水平的冲突条件下,雇员的工作责任感和忠诚度受到严重的影响,其工作满意程度更低,不会去考虑企业目标的实现,所有这些必然导致企业整体绩效的下降。组织行为学家布朗(L. Dave Brown)曾对冲突与组织绩效之间的关系进行过考察,他发现冲突水平和组织效率之间有一定的关系:冲突水平太低,组织革新和变化困难,组织难以适应环境,其行为受阻;冲突水平太高,将导致各种混乱,危及组织的生存,两者的关系可以用图 6.1 表示。

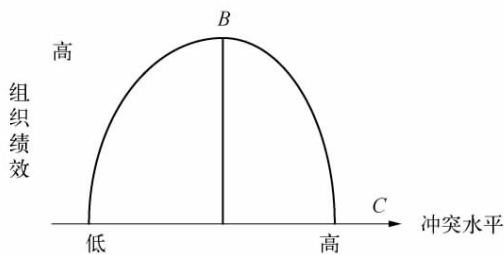


图 6.1 冲突水平与组织绩效图

当企业中的冲突水平过高或过低时,冲突将会起破坏作用,都不利于企业绩效的提高,而当冲突水平适中时,它才起积极的作用。布朗认为,管理人员与其花费很大精力来防止和解决企业组织内的各种不协调行为,不如在组织中维持一个适度的冲突水平。因此,对于企业来说,把握劳资利益关系冲突的积极作用和破坏性作用,关键在于维持一个适当的利益冲突水平。另外,不少西方学者对劳资冲突与企业的经济绩效做了相应的实证分析,其实证分析的结果一般都支持劳资利益关系冲突对企业经济绩效的负面影响。Gershenfeld (1991)明确定义、区分了冲突型和合作型两种劳资利益关系模式,分析了美国某大型企业 1984~1987 年间 25 个工厂的相关资料,并对工会、雇主和雇员开展了大量的走访调查。他的研究结论是:与和谐合作的劳资利益关系相比,对抗、冲突型劳资利益关系导致了更多的劳资摩擦和更高的企业成本,以及更低的劳动生产率和更低的投资回报。Ichniowski 等(1996)用钢铁行业的数据证实,劳资利益关系的低信任度、高冲突状态对企业绩效产生了极大的负面影响。他们的研究表明,在劳资利益关系紧张时期和强硬派的工会领导人在任期间,无论是以相对值还是以绝对值衡量的企业生产率都出现了剧烈的下降。他们认为,工会成员率的高低、员工共同治理都与企业绩效密切相关,但是劳资冲突、工作场所氛围等质量性因素对企业绩效的影响,比工会入会率、共同治理、工资水平等结构性因素所起的作用重要得多。

第二,劳资矛盾存在日益激化之势,不仅对劳方的直接利益造成严重损害,而且不利于企业的稳定健康发展,不利于产业的升级和产业的转移,不利于整个经济社会的健康稳定发展。当雇主的侵权行为导致雇员的不满时,行为科学中有两个基本理论概括了雇员的可能反应:亚当斯(Adams)的公平理论和赫希曼(Hirschman)的“退出、表达和忠诚”理论。亚当斯认为,雇员一旦产生了不公平感,就会

感到气愤,刺激他们采取各种方式来减少这种不公平感。减少不公平感的行为方式有五种:降低自己的投入、提高自己的结果、对他人(如雇主或管理者)采取行动使其投入增加或结果减少、离开。在赫希曼看来,面对不公正和不满,工人对于厂商一共有三张牌可出,这就是忠诚、退出与表达。在中国当前的特定环境下,工人受到不公正待遇,不可能选择忠诚,而退出或某种形式的表达才是工人的合理选择。总体来看,中国非公有制企业劳资冲突主要有以下几种具体表现形式:第一,消极怠工。消极怠工型的劳资冲突往往是由于雇员对工作报酬或工作条件不满,造成工作时精神不投入、不卖力、不配合,自由散漫,甚至偷懒。一方面雇员并不愿意失去现有的工作,一方面又对现在的工作报酬不满,员工为表达自己的不满情绪,转化为隐性的抵抗。Folger 和 Skarlicki 在谈及此类隐性冲突时,打了一个炒玉米花的隐喻,认为感受到不公正的雇员就像放在热油里翻炒的玉米,那些还没有爆花的玉米,虽然从外表上看似乎没有发生什么变化,但它们也都不同程度地受到了温度升高的影响,其内部结构可能已经发生了不可逆转的改变。第二,退出或辞工。在传统的经济学模型中,作为理性决策者的工人总是在寻找报酬最佳的工作,在这种情况下,工人退出仅仅是因为他们可以在其他地方找到更好的工作。然而在中国的非公有制企业中,有相当数量的雇员辞工并不是因为他们有了更好的选择,而是因为他们不能忍受雇主的态度与行为以及雇主提供的工作条件。根据沿海地区的最新情况看,辞工或者说“用脚投票”已经成了劳动者反对强大的资方的主要表现形式,2004年春节前后席卷珠三角地区、蔓延至全国各地的“民工荒”浪潮,从一个侧面反映了劳资冲突的严重程度;第三,群体上访,包括向政府信访部门和劳动管理部门上访;第四,采取报复、破坏、自杀“极端行为”。企业雇员在自身权益受到损害,不知或无力通过正常的途径妥

善解决时,便由怨生恨,由恨产生报复思想和行为。劳资矛盾的激化,使一些雇员丧失理性,劳动纠纷升级为以暴力为特征的剧烈型劳资冲突,有些还演变成刑事犯罪案件。一些雇员为讨回欠薪不惜以跳楼、爆炸等方式进行抗争。近几年因劳资纠纷引发的民事乃至刑事犯罪的势头都正在大幅上升,如盗窃、故意毁坏财物、破坏生产经营等,也有故意伤害杀人、非法拘禁绑架等。这些犯罪所指的对象,大多是厂方管理者,如老板、经理甚至工头。一位媒体记者在珠三角地区的暴力型劳资冲突进行调查后,写下了这样的记者手记:“没有领袖,没有代表,没有组织,工人们一哄而起冲进车间、办公室,有的推翻机器、砸碎玻璃,有的摔坏电脑文件柜,并取下灭火器四处乱喷……诸如此类以暴力形态表现出的劳资冲突,折射出珠三角乃至整个中国制造业生存模式的结构性危机。”^①

案例 1^②: 劳资矛盾 凸显对抗情节

罢工对峙。恶劣的用工环境和苛刻的条件,使得工人自发地组织起来,罢工成了工人获得自己合法权益的途径之一。广东有一家科技电子厂,由于工资低,工人在 2003 年 7 月发生了一次罢工,将 107 国道堵塞。劳动局出面干涉,组织工人代表与厂方进行谈判,厂方在劳动局的监督下答应了工人符合法规的要求。但接下来厂方又随便找个借口将那些工人代表给“炒”掉了。2004 年 10 月 6 日上午,深圳市北环路,3 000 多名身着蓝灰厂服的工人因不满用工待遇,聚此抗议。工人们称,老板对员工们太苛刻,每个月只给员工 230 元底薪,每天要工作 12 小时,而加班工资每小时只有 2.1 元,并且不吃

① 吴奉彬:“珠三角劳资危机调查”,载《商界》,2005 年第 1 期。

② <http://www.enpctn.com.cn/qywmzz/ShowArticle.asp?ArticleID=1134>.

住。有的老工人说,8年以来工资没有变动,一个月500~600元,现在物价高涨,一个人最低生活费也要300~400元,老板却无视工人苦衷。

轻生抗议。在万般无奈下,民工们只有选择触电、跳楼等自杀方式,以此来讨要工钱。2004年10月23日晚,沈阳市苏家屯区信盟花园北三期工地里,7名来沈阳打工的农民因包工头卷走20余万元工钱,在讨钱无望的情况下集体吞食安眠药自杀,所幸被及时抢救才免于一死。2004年8月25日下午2时许,在福建东渡鹭滨大厦厦门中联建设工地,两名被拖欠工资的务工者爬上约50米高的塔吊,打算用自杀的方式向建设单位讨回血汗钱,因警方迅速赶到现场,才成功地化解了这场危机。

三、 工会职能弱化与劳资利益关系失衡

1. 私营企业工会的组建情况

工会的主体身份在法律上是明确的,2003年下半年全国总工会第十四次代表大会还根据2000年修改的《工会法》第六条,修改了工会章程,确定“维护职工合法权益是工会的基本职能”。工会基本职能的新定位,在总体上强化了工会为职工维权的目標。但是,在2001~2003年才发生的这种转变,也意味着工会在适应私营部门劳资利益关系的调整中也面临着不少现实问题的尖锐挑战。

过去很长时间,中国非公有制企业中的工会组建率和会员率保持在很低的水平,大量的农民工游离在工会组织之外。根据一项在1993年下半年实施的针对私营企业的调查显示,仅有8%的被调查

雇工所在企业建立了工会,85%的雇工企业没有工会,另5%的人不知道。雇员们对已有工会的评价不高,对于建立工会组织的热情也不高。另一项于前几年在武汉市开展的个案调查也发现,有近30%的中外合资企业没有工会,与员工也没有签订过集体合同。同时在接受调查的企业中虽然有工会,但有31.7%的雇员没有参加^①。即使是作为全国私营企业工会工作先进典型的浙江省,1997年底全省私营企业已达9.18万户,但工会组建率仅有2.3%。1999年,广州市私营企业有29118家,从业人员25.57万人,但建立工会的只有259家。工会组建率低的问题在一些转制企业中相当严重,原有的国有或集体企业在改革过程中,原来的工会组织自然消亡,甚至连原工会主席自身都面临下岗、待岗、辞职或自谋生路的命运。工会组建率的低下,主要原因来自非公有制企业老板特别是私营业主的抵制。他们认为企业是他自己的企业,他有权不准职工在他的企业内建立工会组织,有些甚至对要求建立工会组织的职工加以打击报复。最近几年来,在有关部门的推动下,非公有制企业的工会组建发生了积极变化。表6.6表明,私营企业、港澳台和外商投资企业的工会数量和会员人数都呈上升趋势。2003~2004年,三类企业的工会数量由274032个增加到351878个,会员人数由24420600人上升到34681037人,分别增长了28.4%、42%。浙江省2000年公布并实施了《浙江省私营企业工会条例》后,浙江省私营企业工会的数量进入全面发展阶段。来自浙江省总工会的最新数据显示:浙江省已在近11.3万家非公有制企业中建立了近3.8万家工会,发展会员约370万人^②。

① 课题组:“关于中外合资企业中劳资关系的调查”,载《社会科学研究》,2000年第2期。

② http://www.jste.gov.cn/ArticlePrint.aspx?Article_ID=4593.

表 6.6 非公有制企业基层工会组织建设情况

	私 营 企 业		港澳台资企业		外商投资企业	
	工会组织数(个)	会员人数(人)	工会组织数(个)	会员人数(人)	工会组织数(个)	会员人数(人)
1999 年		693 004		715 854		1 292 513
2000 年		4 373 516		2 029 441		2 414 705
2001 年	704 502	18 659 140	31 993	3 425 050	40 171	4 365 247
2002 年	989 481	23 394 323	11 044	1 650 487	11 633	2 197 030
2003 年	249 029	19 571 064	11 951	2 104 217	13 052	2 745 319
2004 年	323 792	28 542 972	14 217	2 847 093	13 869	3 290 972

数据来源：《中国工会统计年鉴》2000 年、2001 年，《中国劳动统计年鉴》2003 年、2004 年、2005 年。注：2000 年的工会会员人数为截至当年 9 月底的数据。

应该说,私营企业工会组建率和会员率的上升,有利于依法调整劳资利益关系。一些私营企业的工会确实在一定程度上起到了维护职工权益、实现企业发展的作用,得到了雇主的重视、支持和国外采购商或合作伙伴的承认。但由于私营企业中工会的地位低,实际作用弱,企业内部没有制衡机制。使得政府的劳动执法监察行为也缺乏相应的微观基础。小企业联合工会制度还不完善,其运作效率问题也没有得到很好的解决。目前,私营企业的工会运作普遍存在“经费少、活动少、作用小、效能低、地位低、依附性强”的严重问题。“工会主席挂个名,不管不问工会事;户头不开设,经费不划拨、不缴纳;活动不开展,长年不开一次会,不做一件有益的事,员工有事工会不帮忙,工会形同虚设”。河北省总工会办公室的一份调查报告说,私营企业工会,有的一年也不开展一次活动,使得工会组织有名无实,

由于多数工会主席与企业老板有亲属或亲戚关系,这些工会主席常常站在老板的立场上维护企业的利益,很少代表和维护职工的合法权益,使已建立的工会实际上成了私营企业主的附庸。正是基于这一背景,非公有制企业雇员中出现了种种非正式组织,如以地缘、亲缘、血缘关系为纽带形成的“同乡会”、“兄弟会”、“联谊会”等,以就业性质相近而形成的“打工仔协会”、“下岗职工联谊会”等,以及在企业中出现的“员工俱乐部”、“工人福利会”等,这些非正式组织已经形成对现行工会体制的挑战与冲击。

私营企业工会组织出现这些问题的原因是多方面的:第一,企业雇主的买方主导权干预了工会的组建和运行,造成企业工会的目标和行为扭曲,其主要表现之一是私营企业中雇主安排工会主席,导致一些工会由雇主、雇主亲戚、部门主管或其他股东任工会主席,即使由本地工人或外来员工担任企业工会主席,他们往往连自身的合法权益都维护不了,在这种情况下,相当一部分私营企业中工会或者丧失目标,或者目标被扭曲、或者目标模糊化,使工会流于形式。第二,政府的目标和行为偏差。例如一些地方政府重经济指标的增长,轻视维护工人权益,轻视工会和劳动执法工作。第三,工会、雇主、政府间的制约力量严重失衡。从法律上讲,工会没有罢工的法律条款支持,但雇主却可以用关闭企业、迁移企业和异地投资来要挟政府,工会和工人影响政府政策及其执行情况的能力远远不如雇主。

案例 1^①: 工会主席维权遭打击报复

2004 年 8 月,原北京三环相模新技术有限公司工会主席唐小东

^① 刘明俊:“工会成为被告的背后”,《商务周刊》,2005 年第 1 期。

被公司以“严重失职,对公司利益造成重大损害”为由开除。作为北京首个被解除劳动合同的工会主席,唐小东的例子相当典型。

地处北京海淀区的三环相模新技术有限公司(下称“三环相模”)拥有员工约200人。2000年9月,唐小东通过应聘成为三环相模总务部经理。2003年6月,公司决定取消全厂职工的劳保用品和过节费引起职工不满,职工们认为自己利益受到侵害的根本原因是没有工会。于是,唐小东受职工之托找到海淀区工会表达了他们希望成立工会的意愿。同年8月,在海淀区工会的帮助下,三环相模召开工会成立大会,唐小东通过民主选举当选为工会主席。此后,有着总务部经理及工会主席双重身份的唐小东就职工的各项合法权益和企业多次沟通。2003年11月3日,三环相模突然以“败坏企业声誉,影响生产秩序”为由解除唐小东总务部经理职务。

在市、区两级工会和区劳动部门的关注下,三环相模于2004年1月正式撤回处罚决定,补发了唐小东的工资。但4个月之后,三环相模因自备水源未按期复验被海淀区卫生局罚款5000元。而此期间唐小东正担任公司总务部经理,水源卫生许可证一直在其处保管。为此,2004年8月30日,三环相模以“严重失职,对公司利益造成重大损害”为由将唐小东开除。三环相模有关人士在回应媒体时称,由于唐的失职给公司带来经济损失,解除劳动合同是按公司的规定。而唐小东认为,自己被解职是因为当工会主席期间为了维护职工的合法权益得罪了公司高层。唐小东承认自己应该承担未复检和换发卫生许可证的责任,但自己的行为并不属于严重过失,公司解除劳动合同是在借机报复他为工人维权的行为。2004年9月,唐小东向北京市劳动仲裁委员会提出申诉。

“根据《工会法》第17条规定,工会主席、副主席任期满时,不得随意调动其工作。”为唐小东提供法律援助的清华大学宪法和公民

权利中心主任吴革接受《商务周刊》采访时说,工人有强烈的维权需求,工人们通过合法的程序成立工会,通过民主选举推选了工会主席,而“有所作为”的工会主席却很快陷入困境,“就在人们纷纷指责工会不作为的时候,唐小东案却给我们提供了一个独特的视角,它促使我们深入思考工会的现状:怎能指望一个连自身合法权益都无法保障的工会主席去全力维护职工的合法权益”?

2. 工会组建率提升与劳资利益冲突并行不悖

根据 LCIFM 模型,在其他变量既定的情况下,工会是维护劳动者利益的一个重要因素,当 $U = t_0$ 时,工会对劳动者的利益影响程度达到一个最优的水平。目前,在私营企业中,工会对劳动者利益的影响是很微弱的,其影响的作用范围见图 6.2 中的阴影部分。这表明,工会 U 对劳动者利益的影响程度偏离了最优的影响程度 u_0 ,工会难以发挥其应有的作用。

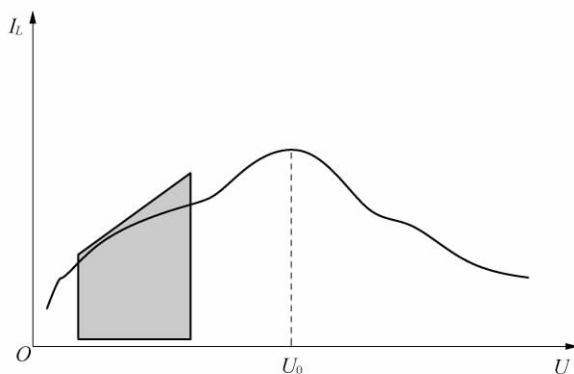


图 6.2 私营企业工会对劳动者利益的影响

这时,工会并没有成为一支有效的力量与雇主抗衡。工会并没有直接损害资方的利益,相反,由于工会长期不能代表劳动者的

利益,在一定程度上损害了劳动者的利益。一是工会不能履行本来的职责;二是劳动者为了维护其权利和利益而必须另行支付成本,由此导致了劳方难以通过组织力量维护自身的利益。私营部门在劳资利益关系上不断发生的各种隐性和显性的冲突,也直接反映了私营企业工会在依据《劳动法》为职工维权方面的独立性、效率相当不理想、行为不力。在许多企业中,工会组织被雇主所控制或操纵,工会完全丧失其应有的独立性和自主性,基本成为企业的一个摆设。

工会维权作用的微弱,已经被相关的调查研究证实,1996~1997年,一些学者对广东、浙江、湖北、辽宁四省个别城市调查后,就有这样的结论。2000年浙江省劳科院的一份报告也显示,已建工会企业的职工中,回答“有事找工会能解决问题”的只占5%,回答“你的工资拿不到怎么办”时,表示“让工会帮我们去讨”的只占12.7%,明显低于找劳动部门、老板的44.44%和33.33%的比重。这份报告同其他研究浙江私营部门工会职能的报告一样,指出私营企业的工会“存在独立性差”,有的成为企业行政的代言人的现象。因此,工会很难成为一支独立的力量来维护劳动者的根本利益。根据一份全国范围内进行的问卷调查分析报告,发现已建工会和未建工会的企业工人待遇差别并不明显^①。另外,我们根据2005年中国私营企业的调查报告(见表6.7),通过对比,我们可以发现已建工会与未建工会企业职工的收入、劳保、福利等,差别并不明显,组建了工会的企业职工在劳保费用等方面并不占优,在三项保险的覆盖面上稍微大一些,距政府要求相差仍很远。国内其他研究表明,工会在当前私营企业

^① 《中国私营经济年鉴2000~2001》,北京:中华工商联出版社,2003年版,第134页。

劳资利益关系治理中具有一定的绩效,相对于非工会工人,工会对于工会工人劳动报酬的提高具有一定的影响。

表 6.7 私营企业工会对职工收入与福利的影响

		已建工会	未建工会	全体调查企业
职工人均年收入(元)		51.60	10 444.87	10 240.80
人均年劳保费用(元)		210.24	228.76	217.75
企业人均年支出医疗费(元)		77.60	51.58	68.90
医疗 保险	人均年保险费(元)	468.49	514.72	479.89
	覆盖率(%)	18.20	12.20	16.20
养老 保险	人均年保险费(元)	1 064.39	1 108.55	1 075.07
	覆盖率(%)	24.90	16.30	22.10
失业 保险	人均年保险费(元)	304.02	675.09	393.14
	覆盖率(%)	9.50	6.10	8.40

资料来源:2005年中国私营企业调查报告。

显然,私营企业工会的附属地位决定了工会在推行集体合同的过程中很难取得实质性的作用,雇主通过两种方式来自抗集体谈判:一是不允诺;二是控制谈判使之徒具形式或有利于雇主^①。这个问题在外商投资企业和私营企业中更加突出。对于雇主的“不应诺”,目前工会似乎无计可施,因为目前中国法律关于“职工一方与企业可

^① 由于中国工会更注重集体合同的数量,因此对于雇主不应诺的情况,在工会文件中经常提到,但对于雇主控制集体谈判的情况,在正式场合则从未见有人提及。实际上,第二种情况更为普遍。

以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项,签订集体合同”。^① 规定中的“可以”,并非是强制性条款,而是选择性条款,实际上具有劳资双方自治的含义。工会与企业主不存在集体协商过程,“老板开明”、“老板民主”、“老板支持”、“老板提出”是形成集体合同的基础,所谓的协商只是老板同意的过程,许多本企业工人并不知道集体协商过程和集体合同内容。现实中的集体合同,或是内容全部照抄照搬《劳动法》,没有任何符合企业现实的量化指标;或是集体协商根本不涉及“工资分配方式、工资支付办法……”等等具体内容。在企业的管理中,工资制度、工资分配形式等等都是由企业单方决定,有些企业甚至将集体合同“变形”为推行企业主意图的途径,写入生产任务,写入“企业调动工人工作岗位,工人不同意时,工会应该做工人工作”,等等。根本不存在有效的监督履行机制,对企业主有利时,执行;不利时,置之不理。因此,在工会力量弱小的情况下,私营企业的集体协商机制难以发挥实际作用。不仅如此,中国私营企业组织工会的公共选择,还面临着更为困难的集体行动。目前,中国雇工的技能 and 知识含量较低,流动性较高,而高流动性必将导致工会组织的困难。一方面,流动性导致集体行动成果的高度外部性。雇工缺乏长期在某一个企业中工作的预期,而转换企业的可能性则降低了其对特定企业工会组织的依赖,减弱了其对企业工会作贡献的动机。另一方面,流动性导致集体行动内部成本上升。不断有新员工加入,工会便面临不断培训和培养新会员的任务。这就要求工会组织内部的统一性和工会制度建设的完善,如建立区域性联合工会和行业总工会,不过,这仍将遇到更大范围集体行动的困难。

^① 《中华人民共和国劳动法》第三章第 33 条(1994 年)。

案例 1：集体谈判仍是难题^①

由代表工人的行业工会出面，与代表老板的行业协会进行谈判，能否在为工人维权时发挥更大的作用？

长屿是浙江省温岭市新河镇的一个服务区，沿公路两旁密布着三至四层的小楼，其间掩藏着 113 家羊毛衫厂，每年出产价值近 10 亿元的羊毛衫。

113 名老板和一万多名工人之间发生的劳资纠纷，一直是困扰新河镇各方的头疼事。去年，这里就有十多家企业发生较大规模的“集体停工”或上访事件，参与工人 200 多人次，最长一次“集体停工”持续 10 余天。

工资是所有劳资争议的焦点，而这个问题在新河又有特殊性。每年 3 月至 7 月的淡季，工人们聚到这里寻找新东家，而此时，由于羊毛衫市场行情和流行花色尚未确定，企业也难以确定工价，老板往往对工人们说：“先来干着吧，不会亏待你的。”

一直干到 7 月底，在老板与工人间的反复角力中，一个相对统一的工价标准才大致稳定下来，但前期的空口无凭已埋下了劳资纠纷的隐患。这种状态对劳资双方都隐藏着“危险”。一些老板每月只发生活费，工资到年底才结算，届时工人们不一定能拿到原来许诺的钱，尤其是经营不善的企业，拖欠或克扣工资情况更为常见。工人们最后不得不以“集体停工”的极端形式抗争。而对于老板们来说，最头痛的事莫过于在生产最紧张的时节，一旦别的老板高价相诱，工人们往往会集体跳槽，让老板们捧着签到的订单却无法交货。

去年 113 位老板联合成立了温岭市羊毛衫协会，它的功能之一就是试图在工价上达成默契，避免企业间为互相挖墙脚而哄抬工价。

^① 中国《新闻周刊》总第 153 期，2003 年 10 月 27 日。

面对老板们的统一战线，各自为政的工人们地位显然不太有利——谁能代表他们与老板们平等抗衡呢？劳资纠纷也让政府感到棘手，因为它危及社会安定。各方探讨出的办法是：开展行业工资协商。

6月13日，工人代表被通知参加“羊毛衫行业职工工资恳谈会”，坐在对面的，是其老板——温岭市第十二羊毛衫厂厂长王新法和其他6家企业的老板。温岭市劳动部门和市总工会的领导也到场，“政府在幕后，并不直接参与谈判，主要起指导作用，没有任何行政干预。”温岭市人事劳动保障局人士说。

13名工人代表是从几家大企业的员工中挑选出来的。新河镇工会副主席陈福清说，他们要有一定的工龄，对工序、工价很熟悉，最好是外地人，还要能说会道。一些本地工人也被选中，“因为他们不怕老板”。

工人代表拿到一张工价表，这是羊毛衫行业协会内部讨论后开出的5个工种59道工序的价码。工人代表可以将其拿回厂里征求工友们的意见，然后以无记名方式提出自己认为合适的工价，由镇工会汇总平均后，再反馈给行业协会。“经过三上三下，双方基本达成了一致。虽然有一些工人觉得低了，有一些老板觉得高了，但我们采用少数服从多数的原则，大多数人认为合理就行了。”温岭市总工会副主席汪军华说。

8月8日，新河镇工会主席傅赧宝与温岭市羊毛衫行业协会常务副会长王新法在《2003年下半年羊毛衫行业职工工资（工价）集体协商协议书》上签字，傅代表1万多名工人，王代表113家企业。除每道工序的最低工价外，协议还规定员工8小时劳动所得不低于27元，每月最低工资不低于800元，工资必须在“当月产量结算后次月25日至28日发放”，如有困难可与工会协商适当推迟。

即使在签字会上，仍有两三位老板提出了异议，“有老板提出将

这一价格作为平均工资，我们不同意，因为如果能上下浮动，那就没底了。”汪军华说。

这并不是一次针尖对麦芒的谈判，因为双方的立场差距并不大。汪军华解释说，羊毛衫行业在长屿已发展成熟，工价已有一个公认的大致标准。根据协议测算，工人们得到的工资将比往年高出5%~10%。

本次工资协议的有效期是2003年7月18日至2004年1月7日，由于年年行情不同，今后每年旺季前都得重开谈判。不同的是，明年，这个联合行业工会将取代镇工会，作为工人一方的谈判主体。汪军华说，成立行业工会意在解决谈判的主体问题。

温岭市人事劳动保障局劳动争议仲裁科科长江君清说，当前劳资协商谈判的推行并不顺利，一个障碍就是找不到谁跟谁来谈，谁来充当双方的利益代言人。

据了解，企业内的工资集体协商，温岭过去也搞过，但问题很多，主要是协商时双方的地位不平等。

在私营企业中，工会委员都是企业雇员，工会主席往往就是老板的亲戚，自己怎么跟自己协商呢？而在另一方面，行业协会往往是由政府主导，许多会长就是政府官员，他们更担心工资谈判得罪了投资者，影响投资环境。“在这种情况下，地方工会也往往有畏难情绪。”中华全国总工会集体合同部副部长李志培说。

李志培在向中国《新闻周刊》勾勒中国集体工资协商谈判的发展历程时说，到去年9月，全国实行集体工资协商并且签订工资集体协议或合同的企业有13.5万家，惠及2700万名职工。但他也承认，工资谈判在非公有制企业中推行难度较大，很大程度是因为企业工会难以代表职工与老板平等协商。

“资本的话语权反映于劳资双方的利润分配层面，主要表现为作

为个体的员工与作为资方的企业之间对话权的不平等及对话信息的不对称。员工在劳资利润博弈中处于事实上的弱势地位,并且缺乏相应的利益‘代言人’”,一位劳资关系研究者评论说。

为解决这一角色缺位,全国总工会近年来开始推行由企业的上一级工会(如区域性行业性工会组织)来代表职工,与代表企业的组织、行业协会来进行平等协商,签订区域性的集体工资合同。

不过,在眼下,身为首任新河镇长屿羊毛衫行业联合工会主席,陈福清仍然觉得底气不足:除他之外,其余8名工会委员都是一线职工,今天还在新河打工,明天就可能不知去向。而老板们对工会也是忽冷忽热,陈带着记者来到几家企业采访,所有老板都告诉他“最近很忙,恕难接待”。

四、政府行为偏差与劳资利益关系冲突

1. 政府行为偏差及其对劳资利益的影响

产权经济学家认为,实际经济运行中的产权是个人努力、他人争夺和政府保护的函数。根据这一理论,私营企业中劳动契约中雇工利益的实现首先取决于雇工自己的努力,其次取决于劳方与作为资方之间的争夺,最后取决于政府的裁决或保护。如果劳方利益总是不能有效保护,那么,我们除了从劳方及工会的维权能力的角度来认识外,还需要从政府第三方的作为来解释其原因。如前所述,当前私营企业“强资本、弱劳动”的状况,仅靠劳动者个人的力量是很难实现的,这就需要政府干预,需要公权的介入,需要法律通过限制强者以扶持弱者,使劳资双方的利益达到一种均衡。但在现实中,政府的行为目标往往很难使劳资双方的利益达到一种均衡,如图6.3中阴影

所示,政府的作用区间主要集中在维护资方利益的区间。

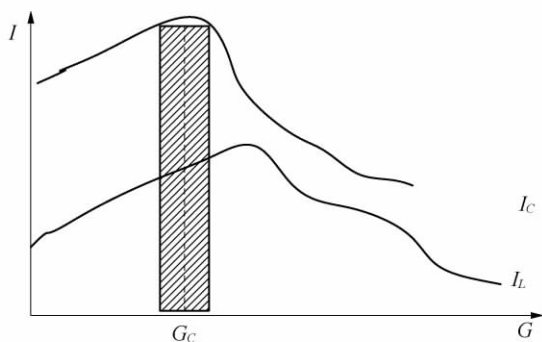


图 6.3 私有制企业中政府对劳资双方利益的影响

图 6.3 中显示政府在协调劳资利益关系中的错位和越位。一些地方政府以发展经济为借口,在劳资利益关系中极度扩张资本的权利,而劳动者的权利却很受限制甚至被剥夺。在资本和劳动者的利益发生冲突的情况下,结果总是以牺牲劳动者的权益为选择,这样就使得劳资力量对比愈加不平衡。现阶段,政府这种行为目标偏差主要体现在以下几个方面:

其一,调整劳资利益关系的法律法规供给在长时间中存在着制度性短缺。从国家级到省级,调整劳资利益关系的法律法规体系建设起步晚,现存体系不健全,过时的法律条款仍然在执行。例如 1995 年 1 月才开始实行《劳动法》,这时候私营经济已经发展了近 17 年,当年私营部门的就业人员已经达到 5 569.9 万人。另外,现在劳动争议处理和劳动执法监察仍然缺乏完备的法规依据,劳动争议存在严重的诉讼化倾向,劳动仲裁没有摆脱行政权的干预,仲裁程序难以满足合法、公正、及时处理劳动争议的要求。《工伤保险条例》2004 年 1 月才出台。《工资法》、《劳动合同法》、《集体合同法》、《劳动争议处理法》等还没有颁布。工会和雇主组织也因为某些行为的法规依据不

足,在协调劳资利益关系方面的作为受到限制。当然,法律法规短缺的原因比较多一些,长期以来,习惯于处理公有企业劳资利益关系的政府一时还难以适应劳资利益关系日趋复杂的局面,也是一个重要原因。

其二,地方各级政府在劳资利益关系中的角色定位的差异。有的政府不支持劳动监管部门和工会的工作,当地的劳资利益关系协调机制建设进展缓慢。个别地方对上说假话,有的地方还发生了由于政府的“负干预”使劳动监察人员和地方工会工作人员进不了私营企业的怪事,结果导致一些私营企业肆无忌惮地侵占劳动者的权益。一些文献资料表明,在中国大部分省级领导层面发生过这种行为目标二元化偏差现象。根据2000年一个研究机构通过对浙江省12个市、县私营企业1200份问卷的处理,在分析报告中提出,浙江省私营企业劳资利益关系中存在的各种严重问题需要重视。报告在分析问题的各种成因时,明确提出了“行政不作为或作为不力”的问题,涉及了政府目标和行为方面的缺陷。2003年有关机构的调查表明,在浙江省内11个市级政府层面和县级政府层面也存在这种问题。调查发现,11个市的政府领导的思想都在二元化的矛盾中,有调节的思想,也有担心加大贯彻《劳动法》的力度,会影响当地经济发展的思想,担心资本用脚投票——溜了。这些政府内部思想不统一,反映了他们的目标和行为是二元化的。那些劳资矛盾突出的地方,就是靠牺牲雇工利益来实现经济增长的目标和行为占了上风。

目前,国内不少学者从不同的角度论述了政府行为的偏差导致了劳动者权益的受损。程宝平从产权契约的角度分析了农民工工资纠纷案的原因,他认为,农民工工资纠纷案发生不是国家实施的失败,恰恰是国家强制实施的成功,政府与雇主方合谋共同侵害劳动者的权益。山西洪洞的“黑砖窑”残酷奴役黑工的现象进一步反映了地

方基层政府与雇主合谋共同侵犯劳动者权益的事实,所涉及的政府部门,至少包括劳动监察、公安、计生、工商、税务、工会等诸多部分,任一基层部门执法或运作有效,都可以成为阻遏这一残暴现象长期存在的力量。然而,山西当地普遍存在的黑窑黑工,并没有得到基层政府的及时整治,甚至还有当地劳动监察人员将获救的黑工转手获利,地方公安也一度以管辖不当拒绝施救。于是,这一罪恶蔓延的黑工链条,直至失亲的父母孤身寻找,义愤的媒体深入调查,所谓“非常震惊,令人发指”的罪恶才得以昭示。基层政府保护公民的主动救济,竟然落后于家长与媒体的“越俎代庖”。

在山西黑砖窑事件中,也存在一些政府部门的失职渎职问题。黑窑场的存在本身就是违法的,没有任何手续,为什么竟能生存数年?大规模拐骗外地人做工,限制人身自由、恣意殴打工人,这些严重违法犯罪行为,当地有关部门一点风声都不知道吗?以往经验表明,黑恶势力之所以能横行一方,就是因为背后有保护伞。在洪洞县黑砖窑事件中,有的警察只允许家长解救自己的孩子,任由窑主恐吓家长;有的劳监部门工作人员参与倒卖童工;有人为黑窑主通风报信,使其销毁现场并逃匿。各种迹象表明,黑砖窑背后,很可能隐藏着官商勾结行为^①。

在对黑窑主犯罪行为加大打击力度的同时,必须对那些对辖区内违法犯罪行为不闻不问、失职渎职造成严重后果的领导干部,对那些为黑砖窑充当保护伞的国家工作人员依照党纪、政纪、国法严厉惩处,追究责任。

当然,地方政府的这种偏差是有利益背景的。按照公共选择的理论分析,如果平衡劳资利益关系的公共管理目标不能取得预期的

^① 引自 2007 年 6 月 17 日,新华评论。

效果,那么,除了保护劳动者权益缺乏方法和动机不足之外,政府必然存在管理不力的其他利益上的原因。巴泽尔认为,任何一级政府作为第三方,“为了使强制实施行动的现值最大化,强制实施者必须考虑他们目前的行为会怎样影响其从随后行为中所得的净收益”,“而由于罚金是在长时期内产生的,它也就依赖于强制方和被强制方的持续关系。”我们知道,私营企业的雇员的流动性很强,所在地政府从某一个(群)雇员那里只能获取有限的租金,而企业则将与所在地地方政府长期打交道,并能反复抽取租金。地方政府为了通过追求本地经济的更快增长来获取更多的经济收益及更好的政绩,将不可避免导致产权界定中的“歧视”问题的出现,其行为选择也可能偏向雇主,甚至会争相出台吸引投资的超国民待遇。因此,在这种偏差的政策环境中,由于政府满足了雇主主导劳动市场的需求,私营企业主既实现了利润最大化目标,得到了超额的经济利益(如“绝对剩余价值”),又促进了GDP、就业、进出口、税收等宏观经济指标的增长;政府则因为这些指标的增长通过了政绩考核,取得了政治利益,大家相得益彰,容易形成共谋。由于这种互相依赖的利益机制的驱动,增加了拉动政府偏离公共管理目标的力量,增加了政府在劳资利益关系管理方面不作为或作为不力的现象,结果是雇工成为被牺牲的一方^①。

其三,上级政府对这些下级政府的目标、行为偏差缺乏有效的制约。中国地方政府在财税体制上具有相对独立地位,中央在经济生活领域对其约束的能力相对不足,再加上法律法规、执法力量供给不足和一些地方政府的目标偏差问题,进一步削弱了中央政府在全国范围内调整劳资利益关系的作为。正如前面所分析的,一些地方政

^① 夏小林:“私营部门:劳资关系及其协调机制”,《管理世界》,2004(6)。

府特别是基层的地方政府为了吸引内外资本,不惜以牺牲劳动者的权益为手段,偏袒资方。资方获得了不正当的超额利润,地方政府得到了短期收益,而这种行为偏差对劳权所造成的负面影响,则会让劳动者、国家、社会付出长期的代价。

这种现象引起中央政府的重视。2000年11月“全国新建企业工会组建工作会议”在浙江省宁波市召开,中共中央政治局常委、书记处书记、全国总工会主席尉健行在会议的讲话中,针对非公有制企业劳资矛盾突出的问题,尖锐地批评了一些领导干部只要吸引投资,看不到调整劳资利益关系重要性的错误倾向。会议中,中共浙江省委在《大力推进非公有制企业工会建设》的报告中回顾说,1998年有的党员领导干部有“担心建立工会挫伤业主的积极性、影响企业发展”的“模糊认识”,行为不力。正是由于政府的目标和行为存在二元结构偏差,所以,一方面我们看到政府确实在执行《劳动法》和建立协调劳资利益关系的各项制度;另一方面又看到政府的作为力度有欠缺,在一些地方还存在政府作为的盲区,以致私营部门中存在大量违反《劳动法》、损害劳动者权益的现象。这样,私营企业的高速增长与劳资矛盾高速发展的共生现象是不可避免的。

2. 私营企业“劳资政”三方博弈中政府行为选择

在私营企业劳资利益关系中,劳方、资方和政府共同构成劳资利益关系的三方格局。三方必须维持一种平衡的状态,如果偏离了重心,形成一方单赢局面的话,就将导致破坏性的结果。然而,在中国目前劳资利益关系的格局中,重心产生了偏离,企业主在劳资利益关系中处于主导地位,劳动者缺少对企业主进行有效制衡的力量和机制,地方政府在劳资利益关系中偏向企业主一方,导致了私营企业劳

资利益关系失衡。基于此,本书试图通过构建一个不完全信息动态下的三方博弈模型来分析政府在私营企业中劳资利益冲突中的行为选择。

(1) “劳资政”三方博弈模型的假设

在现代劳资利益关系中,劳资利益关系是资方—劳动者—政府三方不同质的利益博弈均衡的表现,它们的目标、它们的策略选择和它们为实现自己的目标时所采取的集体行动的能力,直接影响劳资利益关系的状况和整体格局。这种相互依存的关系构成了劳资利益冲突与合作的基础。换句话说,在相互依存的关系中,博弈中的参与主体对自身行动的选择必须以他对其他参与主体将如何反应为基础。

假设三方在不同的时点行动,如图 6.4 所示,当资方首先在节点 1 行动,它有侵占劳方利益和不侵占劳方利益两种策略,其中侵占劳方利益可以表现为侵占劳方的工资收入或劳方在恶劣的环境中进行工作而得不到有效的保护等等。不侵占劳方利益表示劳方得到相对公平的待遇。当资方选择“不侵占”的策略时,结局为劳资双方关系稳定,在某种程度上还能进行一定的合作,用 SR 来表示该博弈结局;当资方选择“侵占”劳方利益的策略后,劳方在节点 2 上进行选择,劳方有两种的选择策略,即“妥协”与“反抗”两种策略。当劳方选择“妥协”的策略后,博弈结局为“资方能顺利侵占劳方的利益”,我们用 TS 来表示该博弈结局;当劳方选择“反抗”的策略后,政府作为劳资利益关系的干预者将会在节点 3 上进行选择,政府有“干预”与“不干预”两种策略选择,当政府选择“不干预”的策略时,也是当政府对资方对劳方利益的侵占行为采取自由放任的、偏袒资方的行为。劳方在节点 $4a$ 上行动,当政府选择“干预”的策略时,资方在 $4b$ 节点上行动。

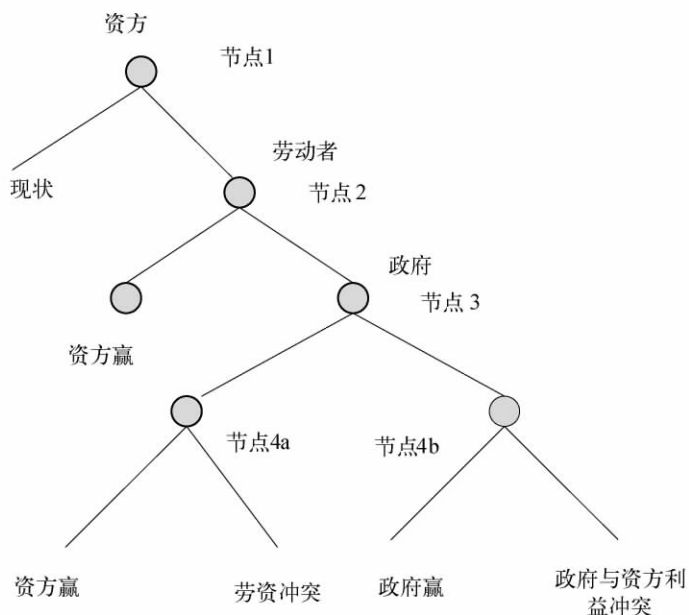


图 6.4 私有制下劳资政三方不完全信息动态博弈

在节点 4a, 当政府偏向资方利益而选择“不干预”的策略时, 劳方有“坚持反抗”和“继续妥协”两种选择, 当劳方选择“坚持反抗”的策略时, 博弈结局是“资方与劳方继续反抗”, 劳方会在工会组织的领导下, 采取激烈的罢工行为来反抗资方的“侵占”策略, 用 CD 来表示该博弈结局; 当劳方选择“继续妥协”的策略时, 博弈的结局是“资方赢”, 资方继续“侵占”劳方的利益, 仍用 TS 来表示该博弈结局。在节点 4b 上, 当政府为保障劳动者利益而选择“干预”的策略时, 资方有两种策略选择, 即“继续侵占劳方利益”与“停止侵占劳方利益”, 当资方选择“继续侵占劳方利益”的策略选择后, 博弈的结局是资方与政府的目标行为存在一定的冲突, 政府的干预策略没有得到有效实施, 用 ID 来表示该博弈结局; 当资方选择“停止侵占劳方利益”的策

略时,博弈的结局是“政府的干预策略得到有效实施”,政府干预成功,劳方利益在一定程度上得到保障,用 WI 来表示该博弈结局。模型中共有五个博弈结局,即现状 SR 、资方赢 TS 、政府赢 IW 、劳方与资方反抗 CD 、资方与政府反抗 ID 。

在模型的完美贝叶斯纳什均衡求解中,参与人的信念与策略必须一致,且信念的更新按照贝叶斯法则进行。假设资方、劳方有强硬(H)和软弱(S)两种类型,政府有强干预型(H)和弱干预型(S)两种类型。强硬、软弱型的资方在节点 1 选择“侵占”策略的概率分别为: p_C^H 、 p_C^S ;强硬、软弱型的劳方在节点 2 选择“反抗”策略的概率分别为: p_L^H 、 p_L^S ;强硬、软弱的政府干预类型在节点 3 选择“干预”策略的概率分别为: p_G^H 、 p_G^S 。资方、劳方、政府为“强硬”型的先验概率分别为: p_C^0 、 p_L^0 、 p_G^0 。资方在节点 1 选择“侵占”(CH)策略后为“强硬”类型的后验概率为 p_C^H ,根据贝叶斯法则,可求得

$$Prob\{P_C^H | CH\} = \frac{p_C^0 p(CH/H)}{p_C^0 p(CH/H) + (1 - p_C^0) p(CH/S)} \quad (1)$$

劳方在节点 2 选择“反抗”策略(RS)后为“强硬”类型的后验概率为 p_L^H ,同理,根据贝叶斯法则,可求得

$$Prob\{p_L^H | RS\} = \frac{p_L^0 p(RS/H)}{p_L^0 p(RS/H) + (1 - p_L^0) p(RS/S)} \quad (2)$$

(2) 三方博弈分析

a. 不完全信息状态下第三方干预者——政府行为分析

政府作为劳资关系的第三方干预者,其策略选择对劳资利益冲突的解决起着至关重要的作用,也就是说,政府的策略选择直接影响到劳资双方的策略行为。

在节点 4b 上,也就是在政府干预的情况下,强硬型资方在两个

结局中,更偏爱结局 ID ,将选择“继续侵占”策略;软弱型的资方确信其选择行为如果与政府的干预策略相对立,会损害其自身利益,因此,会选择“停止侵占”策略,并适当改善劳方的工资福利条件。设强硬、软弱类型的资方对结局 ID 的效用分别为 UC_{ID}^H , UC_{ID}^S ,根据其偏好关系,则有

$$UC_{ID}^S < UC_{WI} < UC_{ID}^H \quad (3)$$

在节点 $4a$ 上,也就是在政府不干预的情况下,强硬型的劳方在 CD 、 TS 的博弈结局中,更偏爱 CD ,将选择“继续反抗”策略。比如,工会组织工人罢工来反抗资方的剥削行为;而软弱型的劳方在力量薄弱的情况下,更偏向 TS 结局,因为他们害怕与资方反抗会带来更坏的结果,比如遭到资方的解雇而成为失业人员,在这种情况下,只好对资方的剥削行为采取“继续妥协”的策略,设强硬、软弱类型的劳方对 CD 的效用分别为 UL_{CD}^H 和 UL_{CD}^S ,根据其偏好关系,则有

$$UL_{CD}^S < UL_{TS} < UL_{CD}^H \quad (4)$$

在节点 3,当政府采取“干预”的策略时,强硬类型的资方将选择“继续侵占”劳方利益,软弱型资方将选择“停止侵占”的策略,博弈结局分别为: ID 与 WI 。当政府采取“不干预”策略时,一旦激烈的劳资冲突造成比较严重的损失,即博弈结局为 CD 。此时,政府将要承担相应的社会损失,政府的效用为

$$UG_{CD} - C_{RI}, \text{ 其中, } C_{RI} \text{ 为政府所承担的社会损失 } (C_{RI} > 0)。$$

设强硬干预型、弱干预型政府对结局 ID 的效用为 UG_{ID}^H 和 UG_{ID}^S ,根据其偏好关系,则有

$$UG_{ID}^S < UG_{CD} - C_{RI} < UG_{ID}^H < UG_{WI} \quad (5)$$

当政府是“强硬干预者”类型时,也就是说,当政府把协调劳资关系作为其重要的公共管理目标时,由式(5)可知,“干预”策略是政府的一种占优选择,即 $p_G^H = 1$ 。

当政府是“弱干预”类型时,政府可能采取“干预”策略,也可能采取“不干预”策略,这取决于两种策略的期望效用大小。当“干预”与“不干预”策略无差异时,则有

$$p_C^{H^*} UG_{ID}^S + (1 - p_C^{H^*})UG_{WI} = UG_{CD} - C_{RI}$$

当
$$p_C^{H^*} = \frac{UG_{WI} + C_{IR} - UG_{CD}}{UG_{WI} - UG_{ID}^S} \quad (6)$$

则弱干预类型的政府在节点 3 的策略选择是:当 $p_C^{H^*} < Prob\{P_C^H | CH\}$ 时,政府将选择“干预”策略, $p_G^H = 0$; 当 $p_C^{H^*} > Prob\{P_C^H | CH\}$ 时,政府将选择“不干预”策略, $p_G^H = 1$; 当 $p_C^{H^*} = Prob\{P_C^H | CH\}$ 时,政府既可选择“干预”,也可选择“不干预”策略, $p_G^H = 0$ 或 $p_G^H = 1$ 。

b. 不完全信息状态下劳方的动态博弈分析

在节点 2,劳方面临“妥协”和“反抗”两种策略,如果选择“妥协”策略,则结局为 TS ; 如果选择“反抗”,可能出现 CD 、 TS 、 WI 、 ID 四种结局中的一种,其中, WI 是劳方最好的结局,因为当政府干预成功时,资方将停止对劳方利益的侵占, TS 、 ID 表示劳方的利益还没有得到保障, CD 是劳资发生冲突,劳方对 CD 结局的偏好取决于其所属的类型。在上述结局中,根据劳方的偏好关系,则有

$$UL_{CD}^H < UL_{TS} < UL_{ID} < UL_{CD}^H < U_{WI} \quad (7)$$

从其偏好关系中,强硬型劳方在节点 2 选择“反抗”策略,则有 $p_L^H = 1$ 。

对于软弱型劳方,可能选择“妥协”策略,也可能选择“反抗”策略。当选择“反抗”策略时,如果政府“干预”,此时劳方选择“反抗”策略时的 CD 结局优于选择“妥协”的策略时的结局 TS 。此时,劳方应选择“反抗”策略。如果政府选择“干预”策略(此时,政府是强干预型,或者政府是弱干预型当且仅当 $p_C^{H^*} > p_C^H$),博弈的结局取决于资方的类型,强硬型资方选择“继续侵占劳方利益”的策略,结局为 ID ; 软弱型资方选择“停止侵占劳方利益”,结局为 WI 。此时,当劳方选择“妥协”策略与“反抗”策略无差异时,则有

$$p_G^0 UL_{WI} + (1 - p_G^0) [p_C^{H^*} UL_{CD} + (1 - p_C^{H^*}) UL_{ID}] = UL_{TS} \quad (8)$$

$$\text{求解得} \quad p_C^{H^*} = \frac{p_G^0 UL_{WI} + (1 - p_G^0) UL_{ID} - UL_{TS}}{(1 - p_G^0) (UL_{ID} - UL_{CD})} \quad (9)$$

通过以上分析,软弱型劳方在节点选择“反抗”策略,需要满足以下两个条件:政府为强干预型,或者政府是弱干预型当且仅当 $p_C^{H^*} > Prob\{P_C^H | CH\}$,资方为强硬类型的后验概率 $Prob\{P_C^H | CH\}$ 小于临界值 $p_C^{H^*}$ 。当满足这两个条件时,软弱型劳方则选择“反抗”策略,则 $p_L^S = 1$ 。不能满足这两个条件时,软弱型劳方选择“妥协”策略,则 $p_L^S = 0$ 。

c. 不完全信息状态下资方的行为分析

在节点 1,资方有“侵占”与“不侵占”两种策略选择,如果选择“不侵占”策略,结局为 SQ 。如果选择“侵占”策略,可能出现 TS 、 CD 、 ID 、 WI 四种结局,其中, TS 是最好的结局, SQ 是次好结局, CD 、 ID 、 WI 是资方较差的结局。资方对其偏好取决于它所属的类型,根据其偏好关系,则有

$$UC_{ID}^S < UC_{CD} < UC_{WI} < UC_{ID}^H < UC_{SQ} < UC_{TS} \quad (10)$$

当资方选择“不侵占”策略时,资方得到的效用为 UC_{SR} 。当资方选择“侵占”策略时,强硬型劳方将选择“反抗”策略;软弱型劳方可能选择“妥协”策略,也可能选择“反抗”策略。资方根据其得到的期望效用决定自己的策略选择。

对于强硬型的资方在节点 1 选择“不侵占”与“侵占”策略无差异时,则有

$$p_L^{H^*} UC_1 + (1 - p_L^{H^*}) UC_2 = UC_{SQ} \quad (11)$$

由上式得:

$$p_L^{H^*} = \frac{UC_2 - UC_{SQ}}{UC_2 - UC_1} \quad (12)$$

其中, UC_1 、 UC_2 分别为强硬型资方在碰到强硬、软弱型劳方所得到的期望效用。

当资方选择“侵占”策略后,强硬型的劳方将选择“反抗”策略。同时,当 $p_C^H > p_C^{H^*}$ 时,强干预型或弱干预型的政府将选择“干预”策略,此时, $UC_1 = p_G^0 UC_{ID} + (1 - p_G^0) UC_{CD}$ 。反之,将选择“不干预”策略,此时, $UC_2 = UC_{CD}$ 。

根据上述效用关系,则强硬型资方在节点 1 的选择策略为:当 $p_L^0 > p_L^{H^*}$ 时,资方选择“不侵占”策略, $p_C^H = 0$;当 $p_L^0 < p_L^{H^*}$ 时,资方选择“侵占”策略, $p_C^H = 1$,当 $p_L^0 = p_L^{H^*}$ 时,资方既可以选择“侵占”策略,也可以选择“不侵占”策略, $p_C^H = 1$ 或 $p_C^H = 0$ 。

同理,对于强硬资方在节点 1 选择“不侵占”与“侵占”策略无差异时,则有:

$$p_L^{H^*} UC_3 + (1 - p_L^{H^*}) UC_4 = UC_{SQ} \quad (13)$$

$$\text{由上式得} \quad p_L^{H^{**}} = \frac{UC_4 - UC_{SQ}}{UC_4 - UC_3} \quad (14)$$

其中, UC_3 、 UC_4 分别为强硬型资方对劳方做出反应后的期望效用。

则软弱型资方在节点 1 的选择策略为: 当 $p_L^0 > p_L^{H^{**}}$ 时, 资方选择“不侵占”策略, $p_C^S = 0$; 当 $p_L^0 < p_L^{H^{**}}$ 时, 资方选择“侵占”策略, $p_C^S = 1$, 当 $p_L^0 = p_L^{H^{**}}$ 时, 资方既可以选择“侵占”策略, 也可以选择“不侵占”策略, $p_C^S = 1$ 或 $p_C^S = 0$ 。

(3) 博弈的均衡分析及结论

均衡 1: $p_C^S = 0$, $p_C^H = 1$, 表明不同类型将选择不同的策略, 软弱型资方将选择“不侵占”策略; 强硬型资方将选择“侵占”策略。均衡分离的条件是: $p_L^0 > p_L^{H^{**}}$ 且 $p_L^0 < p_L^{H^*}$ 。这也意味着劳方的“反抗”策略能够对软弱型的资方的选择产生影响, 对强硬型的资方将不会产生影响。

均衡 2: $p_C^S = 1$, $p_C^H = 1$, 表明无论是强硬型资方还是软弱型资方都将选择侵占劳方利益的策略。这也意味着劳方的“反抗”策略不能起到应有的威慑效果。该均衡的条件是: $p_L^0 < p_L^{H^{**}}$, $p_L^0 < p_L^{H^*}$ 。

均衡 3: $p_C^S = 0$, $p_C^H = 0$, 表明无论是强硬型资方还是软弱型资方都将选择不侵占劳动者的利益。这也意味着劳方的“反抗”策略能起到应有的威慑效果或者是政府对资方的侵占行为有较强的干预力度。该均衡的条件是: $p_L^0 > p_L^{H^{**}}$, $p_L^0 > p_L^{H^*}$ 。

在劳资关系三方的博弈中, 一般说来, 资方在资源的占有上处于优势地位, 劳动者处于弱势地位, 特别是在劳动者组织——工会力量不强大时, 劳方的利益很容易受到资方的侵占, 而政府作为劳资关系

的第三方干预者,其策略选择直接影响到劳资双方的策略行为。如果政府显示“强干预型”的信号,从宏观上加强对劳资关系的干预力度,比如,一旦发现资方侵占劳方并引起劳方的反抗时,政府将加大对资方的惩罚力度,这将会改变资方的行为选择,资方在节点 1 时选择不侵占劳方的利益。同时,政府的强干预行为也强化了劳方的策略选择,劳方一旦预期政府作为第三方干预时,劳方将会选择“反抗”策略来反对资方的侵占行为,加大资方侵占的成本。从该博弈达到均衡³的条件来看,表明无论是强硬型资方还是软弱型资方都将选择不侵占劳动者的利益。如果政府显示“弱干预型”信号,此时,资本侵占劳动者利益的惩罚成本比较小,那么,无论是强硬型资方还是软弱型资方都将选择侵占劳动者的利益,此时,容易引起劳资双方的利益冲突。因此,针对私营企业“强资本弱劳动”的利益格局,政府应该选择“强干预型”的策略,减少资方的利益侵占行为,从而维护劳动者的根本权益。

五、 私营企业 LCIFM 模型的实证分析

前述内容主要是运用 LCIFM 这一理论模型对公有制企业、私有制企业、股份制企业劳资利益关系的总体特征进行了相应的分析,也就是说,由于所有制及其内部的产权安排、工会协调、政府的调节等因素发挥作用的空間不同,使得不同类型的劳资利益关系呈现出不同的运行态势。为了进一步说明 LCIFM 模型中的产权、工会、政府对劳资利益的影响程度,将以私有制企业的样本数据为依据,对 LCIFM 模型中产权、工会、政府对劳资利益影响程度和影响方式进行实证分析,从而进一步说明模型的有效性。

1. 样本说明

在实际调查采样中,我们着重分析劳动者的利益实现程度。由于经济利益是劳资利益关系的核心问题,所以双方对各自经济利益实现的满意程度,成为双方利益实现程度的一个重要的标志。从逻辑上推论,当劳资双方对其利益关系感到非常满意时,劳动者将会发现自己的回报、补偿、激励得到公平对待,并认为采取合作行为并努力达到组织目标是符合他们自己的利益的。同样,雇主也会发现,在通过激励雇员采取高效率的行动外,再也没有其他更有效的激励来增加企业的总剩余收益。在这种情况下,由于双方有共同的利益基础,任何一方都不愿意贸然破坏双方的合作性契约。反之,如果双方(或一方)对他们之间的劳资利益关系感觉很不满意时,双方(或一方)将会感觉自身的利益没有得到很好的实现,将会采取不合作的行为,加剧劳资双方的利益冲突。

在实际采样过程中,我们发现对于被调查的对象而言,劳动者持股所带来的利益、因工会谈判协调所带来的利益和政府及法律保障获得的利益是一个相对精确的数据,如某企业年度劳动者所分享到的股权红利、工会通过集体谈判提高劳动者的工资、政府通过《最低工资法》所确定的最低工资等等;而劳资利益关系的满意程度,却是一个相对较为模糊的变量,它是劳动者对自身利益实现程度的一种满意的感觉。因此,为完成这种相对精确的利益数据到较为模糊的劳资利益关系满意程度间的映射,这里我们采用了基于模糊理论的分析方法。

该模糊分析方法中,劳动者总体收益、劳动者持股对劳动者利益的影响、工会对劳动者利益的影响、政府对劳动者利益的影响构成分析的主要采样变量,如表 6.8。

表 6.8 私营企业样本变量

变 量	符 号	变 量 说 明
劳动者年总收益	TI	Total Income, 劳动者本年度中的收益之和, 主要包括工资收入和持股所带来的收益
劳动者持股 对劳方利益的影响 (生产资料占有)	$PIoS$	Proportion Income of Stock, 指劳动者因为持有企业股份所带来的收益占总收益比率(%)
工会 对劳动者利益的影响	$PIoU$	Proportion Income of Union, 因为工会的协调所带来的收益占总收益比率(%)
政府 对劳动者利益的影响	$PIoG$	Proportion Income of Government, 因为政府的作用所带来的收益占总收益比率(%)
其他因素 对劳动者利益的影响	C	除劳动者持股、工会、政府外其他因素带来的收益

上述各采样变量中有:

$$TI = (PIoS + PIoU + PIoG) \times TI + C$$

由于劳资利益关系的满意度是一个相对较为模糊的概念, 因而上述采样变量对于劳资利益关系的影响, 我们采取模糊化的处理, 其模糊对应关系如下表:

表 6.9 私营企业样本变量模糊化

变 量	符 号	变 量 定 义
劳资利益关系的满意度	SD	Satisfaction Degree, 劳资利益关系满意度
$PIoS$ 满意度	$PIoS \leq 4$ $4 < PIoS \leq 8$ $8 < PIoS \leq 12$ $12 < PIoS$	不满意 基本满意 满意 非常满意

续 表

变 量	符 号	变 量 定 义
<i>PIoU</i> 满意度	$PIoU \leq 2$	不满意
	$2 < PIoU \leq 6$	基本满意
	$6 < PIoU \leq 10$	满意
	$10 < PIoU$	非常满意
<i>PIoG</i> 满意度	$PIoG \leq 2$	不满意
	$2 < PIoG \leq 6$	基本满意
	$6 < PIoG \leq 10$	满意
	$10 < PIoG$	非常满意

模糊分析方法中需要为每个采样变量进行模糊化处理,这个过程通过为每个采样变量定义一个隶属函数来完成,从该隶属函数中可以获取该采样变量对于劳资利益关系满意程度的隶属度。分析中我们采用三角形形状的隶属函数模型,下图是 *PIoS* 对于劳资利益关系满意的隶属函数、*PIoU* 对于劳资利益关系满意的隶属函数、*PIoG* 对于劳资利益关系满意的隶属函数。

其他采样变量的隶属函数呈现相似的类型,为节省篇幅,这里省略。

具体的分析过程,可以用图 6.8 表示:

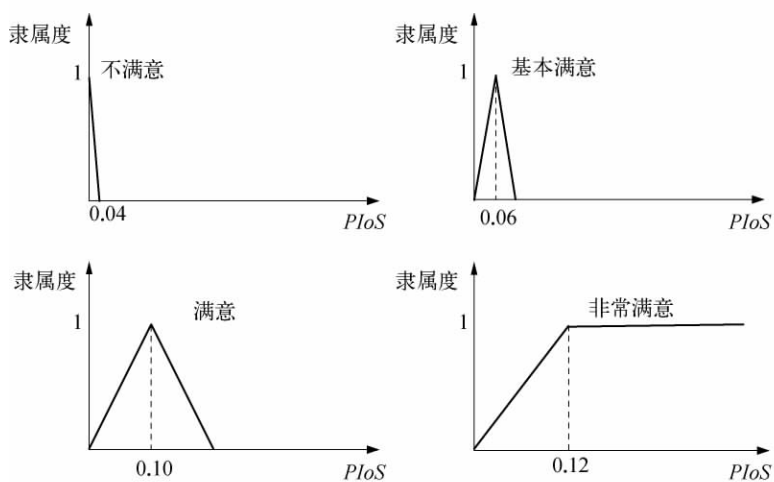
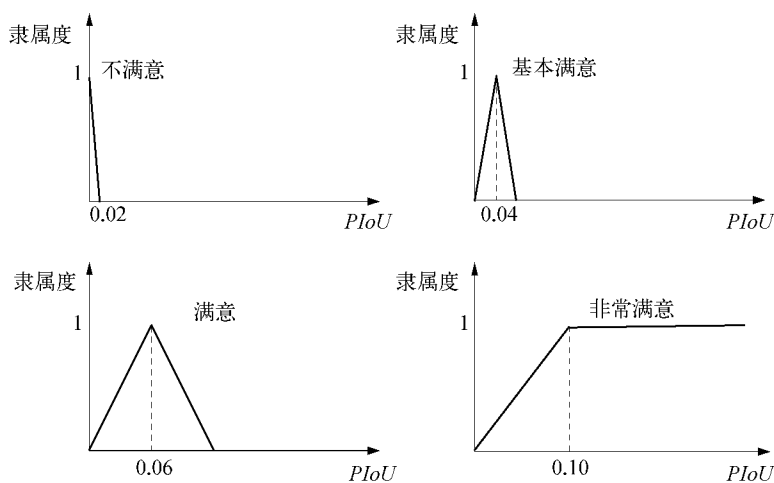
其数学模型可描述为

$$SD = WoR$$

其中, $(WoR) \triangleq V(W \wedge R)$, 即采用最小/最大相乘判决;

W 为各采样变量的权重, $W = \{w_1, w_2, \dots, w_n\}$, 其中 w_i 表示第 i 个因素的权值, 而且 $\sum_{i=1}^n w_i = 1$ 。

R 为劳资利益关系描述矩阵, 其形式为

图 6.5 $PIoS$ 隶属函数图 6.6 $PIoU$ 隶属函数

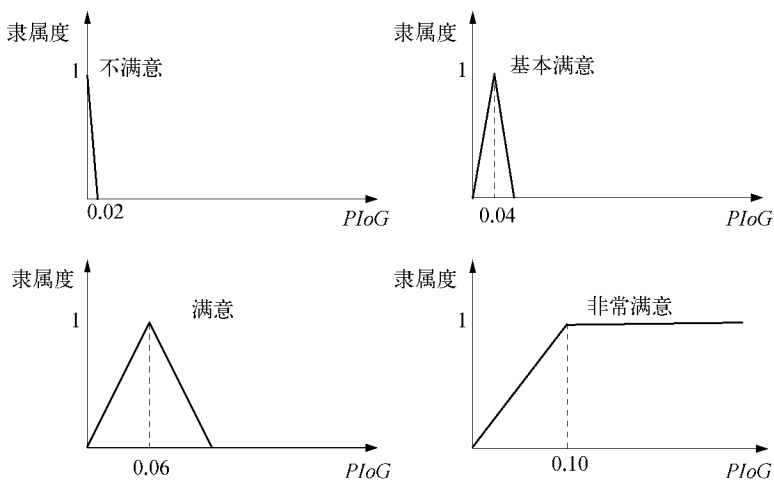


图 6.7 $PLoG$ 隶属函数

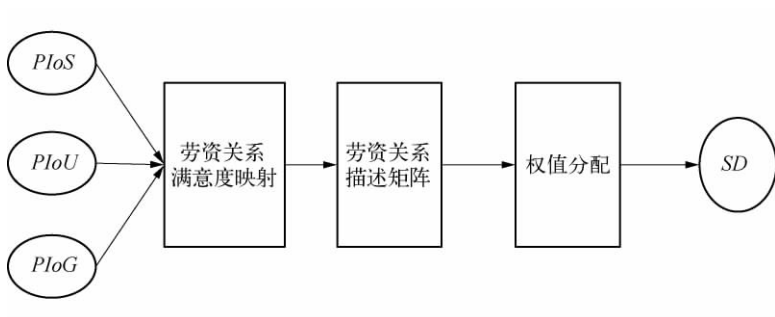


图 6.8 样本分析模型

$$R = \begin{bmatrix} r_{11} & r_{12} & \cdots & r_{1m} \\ r_{21} & r_{22} & \cdots & r_{2m} \\ \cdots & \cdots & \cdots & \cdots \\ r_{n1} & r_{n2} & \cdots & r_{nm} \end{bmatrix}$$

每行表示采样变量,每列表示相对于每个满意度的隶属度。
通过上述模型,我们便可以通过实际样本数据,得到企业劳动者

对于劳资利益关系的满意程度。

2. 样本分析

在对企业的劳资利益关系的调查中,主要采取了定性调查和定量调查。在调查问卷中,大部分调查问题是模型分析中所应用的数据。于2007年8月份,我们抽样调查了广东省40家私营企业,其中汕头市12家,东莞市28家。对以上40家私营企业的雇员进行调查时,采用了非全面的调查方法。在40家私营企业共发放500份问卷,回收了427份,回收率为85.4%。剔除无效问卷,有效问卷为403份,占回收问卷的94.3%。403份雇员有效问卷的一般分布状况如下:

- 雇员年龄分布:30岁以下为35.4%、30~40岁为45.7%、40岁以上为18.9%。
- 雇员文化分布:小学及以下为7.0%、初中为45.7%、高中(中专)为34.0%、大学及以上为13.3%。
- 雇员户籍分布:农村为74.3%、城镇为25.7%。
- 雇员原职业分布:本地农民为16.2%、外地农民为63.5%、离退休人员为2.1%、下岗为11.5%、其他所有制为7.7%。

对样本数据分析整理后,雇员的总收益、股权收益、工会给劳动者带来的收益、政府给劳动者带来的收益如表6.10:

表 6.10 样本数据统计表

样本变量	TI (万元)	Stock		Union		Government	
		W1	PIoS	W2	PIoU	W3	PIoG
企业1	1.251	0.50	1.8%	0.30	2.0%	0.20	1.5%
企业2	1.432	0.64	1.5%	0.21	1.8%	0.15	1.6%

续 表

样本变量	TI (万元)	Stock		Union		Government	
		W1	PIoS	W2	PIoU	W3	PIoG
企业 3	1.353	0.72	3.0%	0.15	1.9%	0.13	2.5%
企业 4	1.131	0.68	1.4%	0.13	2.5%	0.19	2.4%
企业 5	1.736	0.60	4.1%	0.31	3.3%	0.23	3.7%
企业 6	1.205	0.65	2.1%	0.23	2.1%	0.17	1.9%
企业 7	1.842	0.70	4.5%	0.16	2.7%	0.14	3.1%
企业 8	1.435	0.46	1.8%	0.24	2.1%	0.30	2.2%
企业 9	1.543	0.57	3.7%	0.25	2.4%	0.18	2.6%
企业 10	1.976	0.70	4.2%	0.20	2.6%	0.10	2.1%
企业 11	1.337	0.63	2.3%	0.17	2.1%	0.20	2.9%
企业 12	1.089	0.35	1.9%	0.33	1.5%	0.22	2.7%
企业 13	1.843	0.56	4.3%	0.21	3.5%	0.23	2.4%
企业 14	1.484	0.60	3.4%	0.21	3.7%	0.19	3.3%
企业 15	1.454	0.63	3.1%	0.18	3.1%	0.19	3.8%
企业 16	1.145	0.60	2.7%	0.22	3.2%	0.18	2.1%
企业 17	2.187	0.60	4.2%	0.20	3.3%	0.20	3.4%
企业 18	1.521	0.70	3.3%	0.15	3.5%	0.15	3.6%
企业 19	1.337	0.41	2.5%	0.31	2.2%	0.28	3.2%
企业 20	1.213	0.57	2.4%	0.33	2.6%	0.20	2.3%
企业 21	2.534	0.71	8.2%	0.13	5.3%	0.16	4.8%

续 表

样本变量	TI (万元)	Stock		Union		Government	
		W1	PIoS	W2	PIoU	W3	PIoG
企业 22	1.213	0.57	1.8%	0.19	2.3%	0.24	2.1%
企业 23	2.024	0.63	6.4%	0.18	3.1%	0.19	3.9%
企业 24	1.236	0.45	1.4%	0.25	2.4%	0.30	2.0%
企业 25	1.603	0.60	2.9%	0.20	2.7%	0.20	2.1%
企业 26	1.348	0.42	1.3%	0.31	1.9%	0.27	2.3%
企业 27	1.377	0.63	1.7%	0.27	1.3%	0.20	2.1%
企业 28	1.546	0.56	2.7%	0.34	3.8%	0.20	2.8%
企业 29	1.478	0.38	3.5%	0.30	3.2%	0.32	2.1%
企业 30	1.229	0.35	2.9%	0.44	3.7%	0.21	2.3%
企业 31	1.864	0.43	5.8%	0.32	3.5%	0.25	3.1%
企业 32	1.321	0.38	2.8%	0.34	2.3%	0.28	2.5%
企业 33	1.104	0.20	1.2%	0.40	1.8%	0.40	1.6%
企业 34	1.643	0.40	1.6%	0.30	2.1%	0.30	2.3%
企业 35	0.987	0.23	1.5%	0.39	1.4%	0.38	2.2%
企业 36	1.468	0.30	1.3%	0.35	2.9%	0.35	2.7%
企业 37	1.937	0.47	7.3%	0.23	5.2%	0.30	4.6%
企业 38	1.568	0.41	1.9%	0.32	2.4%	0.27	2.1%
企业 39	2.534	0.80	8.5%	0.10	5.7%	0.10	5.5%
企业 40	1.855	0.45	3.4%	0.24	3.9%	0.31	3.7%

W1, W2, W3 为企业劳动者对于各采样变量的权值。

利用表 6.11 中的样本数据,我们可以计算各企业中劳动者对于劳资利益关系的满意程度。如对于企业 1,通过各自采样变量的隶属函数,我们可以得到表 6.11。

表 6.11 企业 1 采样变量的隶属函数

	不满意	基本满意	满 意	非常满意
$PIoS = 0.018$	0.75	0.2	0.3	0.25
$PIoU = 0.02$	0	0.6	0.4	0.2
$PIoG = 0.015$	0.7	0.18	0.25	0.2

因而企业 1 的劳资利益关系描述矩阵 R 为:

$$R = \begin{bmatrix} 0.75 & 0.2 & 0.3 & 0.25 \\ 0 & 0.6 & 0.4 & 0.2 \\ 0.7 & 0.18 & 0.25 & 0.2 \end{bmatrix}$$

同时,从采样数据中可以得到劳动者对于采样变量的权重:

$$W = \{w_1 \quad w_2 \quad w_3\} = \{0.5 \quad 0.3 \quad 0.2\}$$

因此,我们可以得到企业 1 劳动者对于劳资利益关系的满意度:

$$\begin{aligned} SD = WoR &= [0.5 \quad 0.3 \quad 0.2] * \begin{bmatrix} 0.75 & 0.2 & 0.3 & 0.25 \\ 0 & 0.6 & 0.4 & 0.2 \\ 0.7 & 0.18 & 0.25 & 0.2 \end{bmatrix} \\ &= [0.5 \quad 0.3 \quad 0.3 \quad 0.2] \end{aligned}$$

由于落在不基本满意中的隶属度最大,为 0.5,根据最大化原则,可以认为,企业 1 的劳动者对于劳资利益关系为不满意。同样,我们可以计算其他企业的劳动者对劳资利益关系的满意度,如表 6.12。

表 6.12 40 家企业的劳动者对劳资利益关系的满意度

	不满意	基本满意	满 意	非常满意	结 论
企业 1	0.50	0.30	0.30	0.20	不满意
企业 2	0.56	0.30	0.18	0.15	不满意
企业 3	0.63	0.32	0.21	0.12	不满意
企业 4	0.59	0.36	0.27	0	不满意
企业 5	0.39	0.66	0.21	0.16	基本满意
企业 6	0.45	0.31	0.16	0.08	不满意
企业 7	0.32	0.53	0.28	0.12	基本满意
企业 8	0.52	0.44	0.15	0.19	不满意
企业 9	0.57	0.33	0.27	0.17	不满意
企业 10	0.06	0.14	0.34	0.14	满 意
企业 11	0.63	0.28	0.15	0	不满意
企业 12	0.54	0.26	0.09	0	不满意
企业 13	0.23	0.43	0.18	0.1	基本满意
企业 14	0.52	0.34	0.24	0.2	不满意
企业 15	0.68	0.38	0.20	0	不满意
企业 16	0.70	0.24	0.10	0	不满意
企业 17	0.40	0.60	0.15	0	基本满意
企业 18	0.60	0.32	0.23	0	不满意
企业 19	0.67	0.40	0.30	0.1	不满意
企业 20	0.60	0.30	0.07	0	不满意

续 表

	不 满 意	基 本 满 意	满 意	非常满意	结 论
企业 21	0.10	0.20	0.60	0.3	满 意
企业 22	0.59	0.32	0.20	0.15	不 满 意
企业 23	0.10	0.30	0.44	0.25	满 意
企业 24	0.80	0.20	0.15	0	不 满 意
企业 25	0.34	0.45	0.17	0	基本满意
企业 26	0.70	0.38	0.20	0	不 满 意
企业 27	0.65	0.45	0.14	0.10	不 满 意
企业 28	0.75	0.42	0.28	0	不 满 意
企业 29	0.56	0.49	0.25	0.15	不 满 意
企业 30	0.60	0.43	0.18	0.09	不 满 意
企业 31	0.20	0.50	0.40	0.07	基本满意
企业 32	0.60	0.40	0.15	0	不 满 意
企业 33	0.70	0.50	0.11	0	不 满 意
企业 34	0.50	0.30	0.19	0.12	不 满 意
企业 35	0.90	0.35	0.09	0	不 满 意
企业 36	0.45	0.50	0.21	0.15	基本满意
企业 37	0.20	0.36	0.45	0.10	满 意
企业 38	0.58	0.40	0.30	0.08	不 满 意
企业 39	0	0.20	0.60	0.20	满 意
企业 40	0.25	0.30	0.50	0.25	满 意

3. 结论分析

根据劳动者对所持有的股份,工会、政府对其利益的影响程度的分析,我们可以得出如下重要结论:

(1) 从调查的 40 家私营企业中,7 家企业的劳动者对其利益关系感到基本满意,约占 17.5%;4 家企业的劳动者对其利益关系感到满意,占调查企业的 10.0%,其余 29 家企业的劳动者对其利益关系感到不满意,占调查企业的 72.5%。这说明,私营企业的劳资利益关系基本上处于一种不满意的状态。从整体上来看,劳动者持股、工会、政府对劳动者利益的影响程度并不是很明显。

(2) 劳动者持股是影响劳动者利益实现的一个非常重要因素,同时也是衡量劳资利益关系满意度的一个重要指标。劳动者的持股比例越高,给劳动者带来的收益越多,从而劳动者对企业的劳资利益关系就越满意;反之,劳动者对企业的劳资利益关系就不满意。我们在调查中发现,40 家私营企业中的绝大多数职工认为持有企业股份的比例是很少的。劳动者的持股比例平均仅为 1.5%。通过调查,我们还发现私营企业普通雇员持股的比例非常小,高级管理人员和专业技术人员的持股比例明显高于普通雇员。私营企业劳动者持股给其带来的收益仅为 1.2%。因此,在单一产权主导的利益分配方式下,私营企业劳资利益出现了严重的分化,私营企业主凭借其产权优势,占有绝大部分剩余收益。另外,在调查中,我们还发现劳动者的基本工资是很低的,大约有 67.2% 的调查对象认为他们必须通过加班加点才能获得稍微多点的经济收益。大约有 21.3% 的劳动者的工资被企业拖欠过。

(3) 工会给劳动者带来的利益与劳动者对劳资利益关系的满意度也是密切相关的。一般来讲,工会力量强大,工会的维权作用就越

明显,工会通过集体谈判或集体协商为劳动者争取更多的经济利益,劳动者对工会的满意程度越高,进而对企业的劳资利益关系的满意程度也会得到相应的提高;反之则反是。目前,私营企业中工会的力量还很薄弱,工会的独立性和主体性不强,工会的集体谈判作用、集体协商制度难以发挥实际性的作用,导致劳动者对工会的满意程度不高。在本次调查中,劳动者对工会的“很不满意”的比例占13.4%,较不满意的比例为34.5%,一般为44.8%,比较满意的比例为6.2%,非常满意的为1.1%。在关于对工会是否真正代表劳动者利益时,只有12.3%的职工认为工会真正代表了劳动者的利益,而87.7%的职工持有否定态度。另外,在调查中我们发现,大多数劳动者认为工会给其带来的利益只占总收益的1.3%左右。劳动者与企业之间发生了利益纠纷,找工会解决的只占20.1%,而找政府劳动部门解决的为27.6%、企业领导为35.7%、其他则为16.6%。由于劳动者对工会的满意程度不高,劳动者参加工会的意愿不高,只有65.2%的劳动者愿意加入工会,10.4%的劳动者不愿意加入,而24.4%的劳动者则感觉无所谓。

(4) 劳动者比较重视政府对劳资利益关系的调节作用。这表明,如果政府法律部门能够提供一套完整的、有效的利益调节仲裁机制,从制度和法律上保护劳动者的利益,为劳动者提供相应的政策支持 and 法律保障,给劳动者发出“维护其利益”的信号,这样将会增加劳动者对劳资利益关系的满意度;反之则反是。目前的情况下,尽管政府法律部门针对劳动者利益出台了一系列相应的法律法规,可是实施的效果不是很理想。在本次调查中,53.8%的劳动者认为政府颁发的劳动者法律政策能有效在私营企业落实,46.2%则认为不能落实。劳动者认为政府的调节作用给劳动者带来的收益占总收益的比例大概为2.1%,劳动者对政府的利益调节作用的整体满意度也不

高,其中很不满意占 3.5%、较不满意占 15.4%、一般占 44.2%、比较满意占 29.5%、非常满意占 7.4%。当问及劳动者与企业发生劳动争议,将采取什么方式来维护自己的利益时,只有 35.4%的职工回答采取仲裁的方式来维护自己的利益,34.3%的职工选择上诉的方式,30.3%采取其他方式解决。大多数职工不愿意采取诉讼的方式,其原因在于诉讼的费用昂贵和等待的时间过长。

我们根据上述的结论,可以看到,私营企业的劳资利益关系从总体上讲处于一种不规范的状态,劳动者对劳资利益关系的满意度基本上处于“不满意”状态。劳资利益冲突具有其内生性。在利益既定的情况下,资方总是追求利润的最大化,力图通过各种合法的或非法的手段来达到既定目标,在利益分配上,出现了严重不均衡的状态,导致劳动者对企业的满意度总体偏低。而工会的力量弱小和政府宏观调控力度不到位,则进一步降低了劳动者对企业劳资利益关系的满意度。



第七章

中国股份制企业劳资 利益关系分析

股份制是构建现代企业制度的一项有效的制度选择。党的十六届三中全会进一步指出：“积极推行公有制的多种有效实现形式，大力发展国有资本、集体资本和非公有资本等参股的混合所有制经济，实现投资主体多元化，使股份制成为公有制的主要实现形式。”在这种思想的指导下，一大批国企和集体企业按照建立现代企业制度的要求，通过改组、改制、改造相继实行了股份制，形成了国家法人、企业法人、社会股东、企业劳动者等多元化的产权主体。与此同时，许多私企也在逐步壮大发展的过程中，吸纳社会资本，实行股权主体多元化并进行了相应的股份制改造，在一定程度上实现了产权使用和产权占有的社会化。从目前的情况来看，只呈现出两个主要的特征，即资本的社会化和劳动者持股，正是因为股份制企业这种内部产权结构和产权关系的调整，股份制企业的劳资利益关系明显不同于纯粹私营企业和公有制企业的劳资利益关系而呈现出多元化和契约化特征。本文所研究的股份制企业是指以国有资本为主体的股份制企业。基于股份制企业劳资利益关系新的变化，我们将运用 LCIFM 模

型中的几个关键变量对股份制企业的经济利益关系进行深入分析。

一、 劳动者持股对劳资利益关系的改变

1. 股份制企业劳动者持股的情况

劳动者持股^①是股份制企业产权结构和产权激励的一个比较典型的特征。劳动者持股的实施载体是“股票”和“所有权”，劳动者通过持有企业的部分股权，劳动者在劳资利益关系中也具有了双重身份，即劳动者和所有者的身份。员工持股计划最早是美国经济学家和律师路易斯·凯尔索(Louis Kelso)提出的。他认为人具有通过劳动和资本获得收入的基本权利。据此，凯尔索及其追随者设计了一套能使企业每个员工既获得劳动收入又能获得资本收入的计划。其基本内容是：在企业内部或外部设立专门机构(员工持股会或员工持股信托基金 ESOT)，这种机构通过借贷方式形成购股基金，然后帮助职工购买并取得本企业的股票，进而使本企业员工从中分得一定比例、一定数额的股票红利，同时也通过员工持股制度调动员工参与企业经营的积极性，形成对企业经营者的有效约束。职工持股制度从 20 世纪 50 年代中期开始出现，目前，当代发达资本主义国家普遍实现了劳动者分享企业剩余。美国是实行劳动者分享企业剩余比较早的国家，也是实行劳动者持股制度比较典型的国家，到 2000 年底，参加员工持股计划的员工已达 800 万人，占美国私人部门劳动力的 8%，约 2 500 家公司中员工持有多数股份，约 1 000 家公司的股份全部由员工持有。到 2000 年底，美国员工持股计划拥有的总资产

^① 本文的劳动者持股与员工持股的含义相同，两者不做区分。

达 5 000 亿美元,大约占美国公司总资产净值的 4%。在有 10 000 多家实现员工持股计划的公司中,有 10%约 1 000 家为上市公司,尽管数量不大,但这些公司的持股职工员工人数占了参与职工持股计划员工总数的一半以上^①。另外,英法等国的劳动者持股也取得较大成效。据统计,英国已经实行私有化的货运、煤气、电信等 5 家原国有企业中,80%以上的职工持有本公司的股票,到 90 年代中期,英国劳动者持股人数已达 200 万人。法国截至 2000 年底,公开上市交易的公司中有三分之一实行劳动者持股计划,劳动者持股比例平均为 3.73%^②。

中国劳动者持股是以内部职工持股制度的形式出现的,它的设置方式可分为:一是已设立公司或者已改建为公司的,可以采取增资扩股的方式设置,也可以采取购买公司部分股权(产权受让)的形式设置。二是拟改建为公司的,可采取职工个人与其他股东共同出资作为发起人设置,也可以采取购买企业产权的形式设置。

劳动者持股是探索产权制度变革和企业制度的重要组成部分,中国股份制企业劳动者持股主要经历了如下几个发展阶段:

第一阶段:启动股份制企业劳动者持股的试点,进行局部探索阶段(20 世纪 80 年代中期~1991 年)。1980 年代初期,一些企业在当时融资渠道缺乏的情况下,为筹措企业资金而向企业职工筹资。1984 年 7 月,中国第一家股份制企业——北京天桥百货股份有限公司正式成立时,在公司股本中设立了个人股。该公司的大部分职工购买了个人股 5.79 万元,占当时总股本的 1.29%,这是股份企业最早的劳动者持股的行为。1985 年国家体改委在《全国城市经济体制

^① ESOP Association (2002), ESOP Facts and Figures. <http://www.ESOPassociation.org>.

^② 王玫:“发达国家的职工持股制度评析”,《当代世界与社会主义》,2003(5)。

改革试点工作座谈纪要》中进一步明确,股份制“试点企业可选择少数大企业试行吸收本企业职工入股,但需要对股息分红办法作出适当规定”。此后,党的十三大提出“改革中出现的股份制形式,包括国家控股和部门、地区、企业之间参股以及个人入股是社会主义财产的一种组织形式,可以继续试行”。为此,全国一些企业在股份制改革中纷纷实行了劳动者持股的做法。到1991年底,据不完全统计,全国股份制试点企业3220家,其中有2751家实行了劳动者持股制度,占试点企业的85.4%。在股权结构上,企业职工个人持股约3亿元,占试点企业总股金的20%左右^①。

第二阶段:政策引导阶段(1992~1994年)。政策着力点是鼓励和规范国有企业改制的过程中设置一部分内部职工的持股,但是,有关持股比例和转让的规定是不同的。国家体改委、国务院证券委在几个文件中规定:对于采取定向募集方式设立的公司,经批准可以向内部员工发行不超过总股本20%的股份,后来这个比例下调到2.5%,并规定这部分持股从配售之日起满3年后才能上市转让;对于采取社会募集方式设立的公司,职工认购的股份不得超过向社会公开募集股份总数的10%,并明确这部分股份在本次发行股票上市后6个月内可上市转让。由于有了上市转让的可能性以及由此而带来的巨大的获利机会,各地以定向募集方式设立的股份公司数量急剧增加。据不完全统计,到1993年6月,中国定向募集公司超过2000家,其中内部职工持股的公司达到1700家,内部职工持股总额达235亿元^②。

第三阶段:快速发展阶段(1994~1997年)。由于内部职工股和

^① 王斌:《企业职工持股制度的国际比较》,经济科学出版社,2000年版。

^② 中国社会科学院工业经济研究所:《中国工业发展报告(1996)》,经济管理出版社,1997年版。

公司职工的大量发行,使劳动者持股在股份制企业中的总股本中占有较大的比重,并分布于不同的行业。据中国股份制企业评价中心1997年底对全国3252家股份制企业的统计,企业职工持股达3465858万股,占企业总股本的10.376%。到1997年底,中国境内上市公司的股份构成中,职工股占2.04%,约39.59万股。但是,在内部职工股发售过程中,出现了职工持股“外部化”、“权力化”的套利倾向,以及在内部职工股发行过程中的种种不规范做法。因此,国家体改委下达了《关于立即停止审批定向募集股份有限公司并重申停止审批发行内部职工股的通知》。1996年12月26日,中国证监会再次重申,“原定向募集公司经批准转为社会公开募集公司的,其内部职工股,从新股发行之日起,期满3年方可上市流通。”由于这些规定,内部职工股的发行范围也逐渐缩小。

第四阶段:深化发展阶段(1998年以后)。1998年11月25日中国证监会发布的《关于停止发行公司职工股的通知》,这标志着在这个时刻以后改制的公司不再设置内部职工股。由于《公司法》对组建有限责任公司、发起设立股份有限公司有股东人数限制,而多数国有企业在改制的过程中都希望让全体劳动者持有本公司股票,于是采取了职工持股会这种组织形式,来管理和运作职工持有的股份,有利于规范内部职工持股的运作。虽然不再新批准设立内部职工股,但由于要履行承诺,原先发行的定向募集公司的内部职工股在这个通知之后还要陆续安排上市。1998年,这类股票的上市总额达到了历史最高峰49.57亿股。这个过程后来一直持续到2002年。在2002年,共上市了29家公司的10.98亿股内部职工股。截至2002年底,沪、深两市中,内部职工股已经上市流通的公司共计737家,累计上市流通的内部职工股106.77亿股,仍有未上市流通的内部职工股15.62亿股。下表是从1993~2002年在沪深两市上市流通的内部职

工股情况。内部职工股上市流通的情况见表 7.1。

表 7.1 内部职工股上市流通的情况表

	年内职工股上市流通的公司数量 (家/次)	年内上市流通的职工数量(亿股)	上市公司总数(家)	职工股存量(亿股)	当年职工股数量合计(亿股)
1993	10	0.27	183	10.54	10.81
1994	204	15.35	291	7.16	22.52
1995	50	6.51	323	2.97	9.48
1996	22	2.07	530	14.20	16.27
1997	98	4.89	745	37.71	42.60
1998	87	6.96	851	49.57	56.53
1999	135	29.91	949	39.91	69.82
2000	74	22.73	1 088	24.16	46.89
2001	26	7.92	1 140	23.00	30.92
2002	29	10.98	1 244	15.62	26.60

资料来源：通过 1993~2002 年《上海证券报》整理而得。

2. 劳动者持股与劳动者利益变化

在实行劳动者持股的股份制企业中,劳动者通过持股,以自己的股权享有所有者的地位,这种劳动者所有制形式既不同于个人所有制形式,也不同于传统的国有制和集体所有制的(企业劳动者是名义上的“主人”)形式,更不同于股份公司中自然人持有的可在市场上交易的股票所有权。因为持股者的身份必须是本企业的劳动者,因

此,劳动者持股制度体现的是一种新型的财产关系,这种财产关系的内在化体现的是劳动共同占有财产关系或者是劳动与资本共同占有财产的关系。它在某种程度上实现了劳动与资本的直接结合,使得劳动者具有双重身份,劳动者既是“劳动工人”,又是“资本工人”。这样,劳动者就以产权为纽带与企业建立了一种新型的利益关系,它在强调大多数劳动者在直接拥有资本所有权的条件下,直接分享企业剩余,增加劳动者对剩余劳动成果的分享,这就直接引起了劳资利益分配格局的改变。劳动者持股还使劳动者以“资本所有者”的身份参与企业的决策,不断增强劳动者的经济权利。

$$\text{根据 LCIFM 模型, } \begin{cases} I_L = \beta L_{LC} + C_0 \\ I_C = \alpha L_{LC} + C_1 \end{cases}$$

生产资料占有方式直接关系到劳资利益的分配。在模型中,当劳动者能够拥有企业的部分股份并能分享企业剩余时,劳动者的总的收益 I_L 较原来有所提高,也就是说,当 β 在整个生产资料中所占的比例逐渐增加时,劳动者分享的利益也会相应提高。劳动者利益不仅会得到反映劳动力价值的工资收入,而且会凭借相应的股份分享企业剩余。这时,企业的利益分配由资本所有者独享企业剩余逐步转向与劳动者共享企业剩余,改变了原来私有制条件下资本独占利润的不平等格局,并且随着劳动者人力资本专用性的增强和集体行动能力的加强,劳动者在利益分配中的讨价还价的能力的提高,劳动者分享企业剩余的比例会逐步增加。

企业利益这一分配过程,如果从静态的角度看,是一个你多我少的“零和博弈”过程:在利益 I_{LC} 既定的情况下,劳动者收益 I_L 的增加会使资方利益 I_C 减少。但是,从动态的角度看,一旦劳动者在法律上、经济上成为企业的所有者,并以此分享剩余利润的一部分,劳动

者将会产生企业的认同感,从而提高劳动的积极性和创造性,由此带来的劳动者积极性提高则会通过更大的努力和创新去提高劳动生产率,最终创造更多的企业剩余,使企业利润在总量上得到增加、在时间上得到延长。这就做到了既增加劳动者的利益又可以增加资本的利润,实现劳资双赢。我们可以用下面的模型来说明这一问题:

假设企业 i 的生产剩余为 S_i ,再生产劳动力所需的生活资料的价值(包括社会的、历史的、道德等因素引起的附加)为 W_{i0} ,它表示任何一个工人同期在外部竞争性市场所挣的市场工资,劳动者分享企业剩余的比例为 α ,则劳动者分享的剩余为 $W_{i1} = \alpha S_i$ 。

则劳动者劳动总的收入为 $W_i = W_{i0} + W_{i1}$,其中, W_{i0} 假定为模型的外生变量, W_{i1} 是企业的内生变量,分享的比例具体由企业来确定。

又设企业使用的资本按资本市场平均利润率所得的平均收益为 R_{i0} ,资本所有者获得的企业剩余为

$$R_{i1} = (1 - \alpha)S_i$$

资本所有者的收益为 $R_i = R_{i0} + R_{i1}$ 。显然,企业的剩余为

$$S_i = [(1 - t)Y_i - F_i] - (R_{i0} + W_{i0})$$

从上式中可以看出, $(R_{i0} + W_{i0})$ 是相对稳定的值,当劳动者以 α 比例分享企业剩余时,在一定程度能调动劳动者的积极性,增加劳动者的努力程度和有效劳动的供给,从而使企业总剩余 $[(1 - t)Y_i - F_i]$ 增加,这样又能实现资本所有者总收益增加。万一企业出现亏损,即 $S_i < 0$,从责、权、利相结合的角度看,劳动者也会承担一定比例的亏损。

可见,劳动者通过享有企业部分股权,在劳资利益关系中也就具

有了双重身份,从而使劳动者自身的劳动利益和股权利益趋于一致,减少了劳资双方的利益冲突。盖·J·米勒在《管理困境》中指出,企业组织中建立可信合作承诺的最有效途径是对产权制度作永久性的改变,把人力资本产权与企业资产产权融合起来,通过员工持股或利润分享计划建立起雇员“所有”的观念。这个改变给予雇员信心去投资于企业的长期发展。Cable 和 Fitzroy 调查发现,通过消除传统的工人和雇主之间的冲突,收益分享、利润分享和 ESOPs 基本上可以改善工厂的劳资利益关系。工人为了让共同财富最大化,就会加强相互之间的合作,自然就提高了工人的努力水平。此外,建立在劳动者经济利益基础上的持股制度,必然引致劳动者对公司的治理和经营的关切,有助于在工业领域推行民主管理,为广大劳动者通过这一机制传达自己的意愿提供了一个通道,从而使公司的决策层同劳动者直接联系起来。这实际上是对企业运作中的民主过程的最有效鼓励,因而必将调动起广大职工的参与热情,并最大限度地发挥出所有才智^①。联想股权激励创新就是这类问题的典型案例。

案例 1: 由中国科学院计算所 11 名员工注册成立的联想集团是一家全民所有制高科技企业。1990 年代初,为适应新技术发展需要,解决企业领导管理层的新老交替并激励创业者和员工,联想开始实施产权制度改革。1994 年,经过一年多的磋商,中科院同意对联想股权进行划分,确定按照中科院占 20%,计算所占 45%,联想集团的管理层和员工以员工持股会的形式占有其余 35%的股权比例进行分红。1998 年,在联想更名为联想集团(控股)公司,成为香港联想最大股东之后,中科院和联想正式确定按 1994 年分红比例确定股

^① 剧锦文:“员工持股计划与国有企业的产权改革”,《管理世界》,2000(6)。

权,即中科院拥有联想 65% 的股权,联想自身占有其余的 35%。1999 年,联想把自身占有的 35% 份额在集团内部进一步实施工员持股计划,按 1994 年就已经确定的方案,具体组成为:第一部分,创业员工,约 15 人,占 35%,主要是 1984 年、1985 年创业时的骨干;第二部分,核心员工,约 160 人,主要是 1988 年 6 月 1 日以前进入公司的老员工,占 20%;第三部分,未来骨干员工,包括现在员工,获得其余的 45%。这样,联想产权改革方案兼顾了企业的过去和未来,既妥善地解决了创始人员的历史贡献问题,又恰当地考虑了企业的发展前途。

联想的分红权转股权的做法实质上是一种“员工持股计划”,它通过法律将国有民营的发展模式确定化,解决了困扰中国企业特别是高技术企业发展中的产权不清和所有权虚置困惑,联想的股权激励机制以吸引人力资本、完善公司内部治理结构为根本目标,对企业经营决策、投资回报和长期健康发展起到了积极作用,对严格内部治理机制起到了质的推进作用,特别是使员工获得了剩余索取权和控制权,激发了高技术企业员工的积极性和增强了持股员工的凝聚力。联想给予员工的不是股票,而是认股权。员工可以在一个规定的时间内把它变成真正的股票,持有人的认股权成为股权激励的载体,联想员工的收入主要来自这一块,因此,这是一个富有创新意识,公平、合理、有效的长期激励方案。

3. 劳动者持股与企业总体利益变化

国外学者曾研究了劳动者持股与企业绩效的关系,认为员工所有权确实会带来生产效率的提高。Cramton&Mehren 等的研究发现,美国 382 个公开交易公司的员工持股计划的资本收益(ROA)比非员工持股计划要高 2.7%。通过研究公司持股计划实施前两年和后两年的财务收益,他们还发现,303 家公司在实行员工持股制度后

整个四年的研究期存活了下来,员工持股计划公司的收益要对照组的要高出 14%,而以 382 家公司为一组,资产收益在 4 年期间要高 6.9%。超过 60% 的公司在实施工员工持股计划后其股价不断上涨,全部公司平均增长 1.6%。Kruse(1999)认为公司绩效与参与持股的员工有直接的利害关系,所以员工在工作中更加努力,会比非所有者更注重工作质量,更有可能比外部股东注重公司的长期利益^①。

中国学者对中国实施职工持股企业所做的研究表明,职工持股也使企业的经营绩效有所提高。首先,从非上市公司的情况看,王斌依据中国股份制信息评价中心 1996 年和 1997 年 3 184 家企业的统计资料,抽取 1996 年 396 家和 1997 年 383 家企业进行职工持股试点的企业作了一定分析。他按内部持股占企业总股本的比例分成 4 组,即第 1 组 $0 \leq X < 2.5\%$,第 2 组 $2.5\% \leq X < 10\%$,第 3 组 $10\% \leq X \leq 20\%$ 和第 4 组 20% 以上。从表 7.2 不难看出,企业职工持股比例在 20% 以上的企业,其平均净资产收益率及每股收益都明显高于前 3 组。

表 7.2 非上市公司内部职工持股企业净资产收益率和
每股收益抽样统计表

分 组	1996 年			1997 年			平 均	
	企业 (家)	X (%)	Y (%)	企业 (家)	X (%)	Y (%)	X (%)	Y (%)
第 1 组 0~2.5%	33	8.42	0.18	35	14.1	0.17	11.26	0.175
第 2 组 2.5%~10%	76	10.51	0.18	76	6.23	0.19	8.37	0.185

^① Kruse, D. (1999): Public Opinion Polls on Employee Ownership and Profit Sharing, Journal of Employee Ownership Law and Finance, Vol. 11.

续 表

分 组	1996 年			1997 年			平 均	
	企业 (家)	X (%)	Y (%)	企业 (家)	X (%)	Y (%)	X (%)	Y (%)
第 3 组 10%~20%	154	8.35	0.14	150	7.16	0.30	7.75	0.22
第 4 组 20%以上	133	14.92	0.29	121	15.2	0.5	13.22	0.39
总计或平均	396	10.55	0.19	383	9.75	0.29	10.15	0.243

注：X 为平均净资产收益率，Y 为平均每股收益。资料来源：王斌：《企业职工持股国际比较》，经济管理出版社，2000 年，第 96 页。

其次，从上市公司的情况来看，上市公司中发行内部职工股的企业净资产收益率随着持股比例的提高而提高，而且这种趋势是十分明显的。表 7.3 反映了上市公司内部职工持股与上市公司的收益情况。

表 7.3 1994~1997 年含内部职工股的上市公司资产收益率情况

项 目 分 组	1994 年		1995 年		1996 年		1997 年	
	企业数 (家)	X (%)	企业数 (家)	X (%)	企业数 (家)	X (%)	企业数 (家)	X (%)
第 1 组 0~2.5%	86	8.997	73	10.7	134	9.78	172	8.06
第 2 组 2.5%~10%	24	10.1	42	19.4	82	13.8	102	13.1
第 3 组 10%~20%	9	6.1	96	20.8	88	16.5	80	10.96
第 4 组 20%以上	2	11.5	111	24.9	66	16.93	40	13.55
平均总计/ 上市公司数	121/29	19.1	322/323	18.97	370/530	14.27	394/745	11.4

注：X 为平均净资产收益率。资料来源：王斌：《企业职工持股国际比较》，经济管理出版社，2000 年，第 95 页。

此外,还可从 1993~1997 年全部上市公司和全部发行内部职工股的上市公司历年平均净资产收益率作进一步分析,见表 7.4。

表 7.4 1993~1997 年上市公司及发行职工股的
上市公司的净资产收益率表

年 份	1993	1994	1995	1996	1997
X (%)	14.22	13.99	10.69	10.02	9.69
Y (%)	18.64	9.17	18.97	14.27	11.43

注: X 为全部上市公司平均净资产收益率。Y 为含内部职工持股上市公司平均净资产收益率。

从表 7.4 可以看出,除 1994 年外,其余各年含内部职工持股的上市公司的平均净资产收益率都高于全部上市公司平均净资产收益率,尽管两者的这一指标逐年呈下降趋势。

另外,王晋斌、李振仲也对股份制企业内部职工持股的目的和结果进行了研究,他们发现,在内部职工股上市之前,职工持股对公司业绩起着激励作用,而在内部职工股上市流通以后,曾经发行过职工股的公司,在财务业绩和市场业绩上均显著低于从未发行过内部职工股的公司。金地集团劳动者持股及其效果就是一个很好案例。

案例 2: 金地集团是全国著名的劳动者持股改革的企业之一,创立了全国率先实现职工持股理论和实践双重突破的国有中小型企业改革的典范。1994 年,“金地集团”拟定了以产权结构多元化为突破口、内部职工持股为基本特色的产权创新方案。该次持股计划,设计了 2 530 万股作为内部员工持股的股份总额,每股面值为 1 元。规定员工持股总值不得超过总股本的 30%。实行职工持股制度后,公司总股本中约 70%为国有股和法人股,约 30%为内部职工股。在内部

职工股的总量中,70%供现有员工认购,30%作为预留股份,用于奖励公司优秀人员和新增员工认购。员工持股不转让、不交易、不继承,员工离开公司或退休就要退股。工会代表职工持股,成为金地集团的第二大股东,占总股本的23%。

职工持股的资金来自三块:员工个人出资、公司划出专项资金借给员工以及工会从历年积累的公益金中划转。职工个人出资认购公司股份,占资金来源的35%~50%。公司为职工个人提供贷款,专用于认购公司股份,大体占资金来源的35%。贷款本息从企业分红中扣回。利率参考同期住房贷款利率。从公司的奖励基金和福利基金中提出一部分直接奖励给企业的优秀职工。

金地集团的员工持股计划,建立了投资分红和劳动报酬相结合的激励机制,职工由于持有了股份,就有了双重身份,即股东和职工。这样,他们也同时具有了双重收益。劳动者不仅能多发工资奖金,而且其股份收益也不断增加,这样,使得劳动者的短期利益与长期利益统一起来。因此,劳动者的利益驱动就表现为努力工作,求得公司的迅速发展。同时,员工通过持股,实现了员工参与企业的经营管理,员工持股以工会社团法人形式集中托管,工会以第二大股东身份进入公司,持股员工代表按法定程序进入董事会、监事会,参与企业管理,员工股成为“决策股”,解决了员工单个持股对企业决策影响力小的问题。

金地集团的员工持股,不仅使劳动者能够直接分享企业的剩余收益,而且为劳动者参与企业的经营管理提供了产权依据,激发员工对效益的追求,进而推动了企业经济收益的增长。据相关资料显示,改制后三年后金地集团总资产增长3倍,净资产增长6倍,利税增长10倍,股权收益大幅增长,1997年人均通过股权增加收益5.1万元。

总之,无论是上市公司还是非上市公司,如其内部含有内部职工

股,其绩效就高于不实行内部职工持股者。但我们也不能不注意到,由于相应的政策措施还不到位,中国股份制企业发行内部职工股,片面强化集资、套现获利的功能,弱化激励功能。这些发行职工股的企业并未按照规范的职工持股制度进行运作,有许多企业不是出于筹资的目的,就是将职工股作为福利,劳动者持股者存在短期套利的行为,内部职工股的激励约束作用被大打折扣。为此,1993年国家体改委下发的《定向募集的股份有限公司内部职工持股管理规定》和1997年中国证监会颁布的《关于股票发行工作若干规定的通知》中都规定,职工持股从配售之日起三年内不得转让,上市公司满三年后才能上市转让。这意味着时间成为维系职工与公司股份持有关系的唯一约束,一旦职工出售公司股份就可获利,不仅趋利性和短期化行为难以避免,而且使开放式公司职工出售职工股后又回复到持股前的状态。这意味着职工持股不过是一种利益分配形式,即向公司职工提供一种机会,让他们从证券市场获取股份的内部发行价与市场价的差额。并且,法规导向强化了职工股的增值偏好,弱化了其参与管理和决策的功能,激励机制和约束机制荡然无存。相反,非上市公司三年后职工股只能在职工内部转让,但又因缺乏股份市值的比较而使转让无利可图,结果是照样难以产生激励机制。对于绝大部分人来说,一般不会改变其受雇者的基本身份。这是因为,现代企业在改制过程中,对劳动者持股有着严格的限制。要求劳动者所拥有的股份必须是以个人合法财产和资金投资形成的,不能超过规定的数量,而且其股权利益和市场风险是对等的。所以,对于企业劳动者来说,让渡劳动获取报酬仍是谋生的基本手段^①。实际上,正是由于劳

^① 常凯:《劳动关系·劳动者·劳权——当代中国的劳动问题》,中国劳动出版社,1995年版。

劳动者持有企业股份的产权收益维度不足,“上市套现”和产权激励之间的矛盾比较明显,劳动者持股的实施并没有带来劳资双方总体利益的增加。另外,我们还发现一个问题:在大部分股份制企业中,劳动者持股平均化和强制性比较突出,有的企业以平均摊派的手段要求企业所有员工出资入股,在前一时期,更有甚者,出于筹集资金的目的硬性规定,如果职工不购买职工股就意味着自动下岗。强制的强度随职工出资持股的多少依次有:持股上岗;调整到报酬低、不合理的岗位;降低劳动报酬,取消其他合法权益;扣、停发工资和奖金与解除企业和职工的劳动关系等等。据中国社会调查事务所(SSIC)对640家实施职工持股企业的调查数据显示,强迫职工入股的企业占总数的62.7%,强制方式所占比重如表7.5。这显然违背了投资自愿的原则。在这种情况下,劳动者和企业之间未能形成“资本共有、利润共享、风险共担”的利益共同体。

表 7.5 强迫职工入股的方式

强 迫 职 工 入 股 方 式	所 占 比 重(%)
持股上岗	44.4
调整到报酬低、不合理的岗位	22.2
降低劳动报酬,取消其他合法权益	18.5
扣、停发工资和奖金	9.3
解除企业与职工的劳动关系	5.6

资料来源:中国社会调查事务所(SSIC)的一项关于股份合作制企业的调查资料。

4. 劳动者持股的博弈分析

通过以上分析,劳动者持股对企业经济绩效的提高是与一定的

条件分不开的。当劳动者持股得到有效实施时,可能会更加努力工作,从而提高劳动者的工作效率和企业的经济绩效。当劳动者持股没有得到有效实施时,机会主义行为和搭便车现象使得股权的激励作用会大大减弱,劳动者持股对企业经济绩效的作用不明显,甚至会出现负面的作用。实际上,正是由于劳动者持有企业股份的产权收益维度不足,“上市套现”和产权激励之间的矛盾体现了 20 世纪 90 年代以来中国 ESOPs 制度安排变迁过程中主体利益摩擦的整个动态过程。因此,为了得出劳动者持股发挥作用,以下运用博弈论对劳动者持股进行深入的分析^①。

假定公司劳动者持股的人数为 n , 每个劳动者持股对公司的贡献为 g_i , 全体劳动者的总贡献为 $G = \sum_{i=1}^n g_i$, A 表示为公司利润的增加。每个劳动者的禀赋(包括时间、精力、能力等)是一定的,为公司所做的贡献越多,个人自由支配的闲暇时间就越少。假定劳动者的效用函数为 $u_i(x_i, G)$, 这里 x_i 是每个劳动者花在公司以外的可以获得的私人物品。假定 $\frac{\partial u_i}{\partial x_i} > 0$, $\frac{\partial u_i}{\partial G} > 0$, 且 $\frac{\partial u_i / \partial G}{\partial u_i / \partial x_i}$ 是递减的。令 p_x 为私人物品的价格, p_G 为劳动者为公司努力工作所付出的成本,也可以是购买公司单位利润增加的价格, Y_i 为个人总的禀赋。每个劳动者面临的问题是在给定其他劳动者选择的情况下,选择自己的最优策略 (x_i, g_i) , 实现个人效用的最大化。

$$Max : u_i(x_i, G)$$

$$S. t. \quad Y_i = p_x x_i + p_G g_i$$

^① 以下分析参考了张维迎:《博弈论与信息经济学》,上海三联书店,1996 年版。盖晓敏:《企业人力资本产权研究》,经济科学出版社,2005 年版。

构造拉格朗日函数: $L_i = u_i(x_i, G) + \lambda(Y_i - p_x x_i - p_G g_i)$

最优化的一阶条件为

$$\frac{\partial u_i}{\partial G} - \lambda P_G = 0$$

$$\frac{\partial u_i}{\partial x_i} - \lambda P_x = 0$$

$$\text{因此, } \frac{\partial u_i / \partial G}{\partial u_i / \partial x_i} = \frac{p_G}{p_x}, i = 1, 2, 3 \cdots n$$

上式表明,假定其他劳动者的选择给定,每个劳动者在选择为公司工作的努力程度时,如同购买私人物品一样,边际替代率等于价格比率。 n 个均衡条件决定了所有员工为公司努力工作的纳什均衡为

$$g^* = (g_1^* \cdots g_i^* \cdots g_n^*), G = \sum_{i=1}^n g_i^*$$

现在让我们来考虑帕累托最优解。假定社会福利函数采取下列形式:

$$W = \gamma_1 u_1 + \cdots + \gamma_i u_i + \cdots + \gamma_n u_n, \gamma_i \geq 0$$

总预算约束为

$$\sum_{i=1}^n Y_i = p_x \sum_{i=1}^n x_i + p_G G$$

帕累托最优的一阶条件是

$$\sum_{i=1}^n \gamma_i \frac{\partial u_i}{\partial G} - \lambda p_G = 0$$

$$\gamma_i \frac{\partial u_i}{\partial x_i} - \lambda p_x = 0, i = 1, 2 \cdots, n$$

其均衡条件是

$$\sum \frac{\partial u_i / \partial G}{\partial u_i / \partial x_i} = \frac{p_G}{p_x}$$

该均衡条件表明,帕累托最优要求所有劳动者的边际替代率之和等于价格比率。帕累托均衡条件又可以写成

$$\frac{\partial u_j / \partial G}{\partial u_j / \partial x_j} = \frac{p_G}{p_x} - \sum \frac{\partial u_i / \partial G}{\partial u_i / \partial x_i}$$

上式意味着帕累托最优的劳动者努力的程度大于纳什均衡条件下劳动者的努力程度。为了更能说明问题,假定个人效用函数用柯布—道格拉斯形式:

$$u_i = x_i^\alpha G^\beta, 0 < \alpha < 1, 0 < \beta < 1, \alpha + \beta \leq 1$$

在这一假定条件下,个人最优的均衡条件是

$$\frac{\beta x_i^\alpha G^{\beta-1}}{\alpha x_i^{\alpha-1} G^\beta} = \frac{p_G}{p_x}$$

将预算约束条件代入并整理,得到反映函数为

$$g_i^* = \frac{\beta}{\alpha + \beta} \frac{Y_i}{p_G} - \frac{\alpha}{\alpha + \beta} \sum_{j \neq i} g_j, i = 1, 2 \dots, n$$

这一反映函数意味着,每一个劳动者相信其他劳动者工作的努力程度越高,他自己的努力程度就会越低。

如果所有劳动者有相同的禀赋,均衡条件下所有劳动者的努力程度相同,纳什均衡条件为

$$g_i^* = \frac{\beta}{\alpha n + \beta} \frac{Y}{p_G}, i = 1, 2 \dots, n$$

纳什均衡的所有劳动者总的努力程度为

$$G^* = ng_i^* = \frac{n\beta}{\alpha n + \beta} \frac{Y}{p_G}$$

在所有劳动者具有相同禀赋的假定下,帕累托最优的一阶条件为

$$n \frac{\beta x_i^\alpha G^{\beta-1}}{\alpha x_i^{\alpha-1} G^\beta} = \frac{p_G}{p_x}$$

将预算约束条件代入,得到单个劳动者的帕累托最优贡献为

$$g_i^{**} = \frac{\beta}{\alpha + \beta} \frac{Y}{p_G}$$

所有劳动者的努力程度为

$$G^{**} = ng_i^{**} = \frac{n\beta}{\alpha + \beta} \frac{Y}{p_G}$$

纳什均衡的总的努力与帕累托最优的总努力的比率为

$$\frac{G^*}{G^{**}} = \frac{\alpha + \beta}{\alpha n + \beta} < 1$$

上式表明:其一,纳什均衡的所有劳动者的努力之和小于帕累托最优的努力,且两者之间的差距随着员工人数 n 的增加而扩大。其二,努力不足的程度与效用函数的特征有关。在柯布—道格拉斯形式的效用函数中, β 相对于 α 的比率越大,也就是说,对企业利润增加的效用评价越高,劳动者努力程度就越高。

通过上述的分析,我们可以得出如下结论:

首先,劳动者持股多少会影响 α 、 β 的取值,即影响到企业业绩的效用评价和对私人物品的效用评价,从而影响到劳动者的努力激励。一般来讲,劳动者持股越多,激励的效果就越显著。但在现实中,由于劳动者持股份绝对额不大,其比例一般不超过股份总量的 3%,大

大低于国家股、法人股或社会公众股，股权利益实现的可能性较小，所以，还比较难以实现对劳动者积极性的调动。

其次，劳动者持股在小规模企业更有可行性。在 $\frac{G^*}{G^{**}} = \frac{\alpha + \beta}{\alpha n + \beta} < 1$ 中， n 的取值越大，纳什均衡的工作努力水平与帕累托最优的努力水平之间的差距越大。因为小企业人数比较少，每个人都预期自己的行为对企业和其他成员会产生比较大的影响，这种预期使得劳动者倾向于付出更多的努力。

最后，劳动者持股与“高参与”的管理方式相结合时，才能产生更好的激励作用。因为高水平的参与和在决策中的影响有助于产生所有权的感觉，不断增加的劳动者参与和影响可能会更好地利用劳动者的技能。英国学者 Michei&Bennion Y. 就劳动者持股企业中职工参与对企业绩效的影响作过较为深入的论述。他们认为股权与其效应、影响、产出之间的关系如下（见图 7.1 所示）。

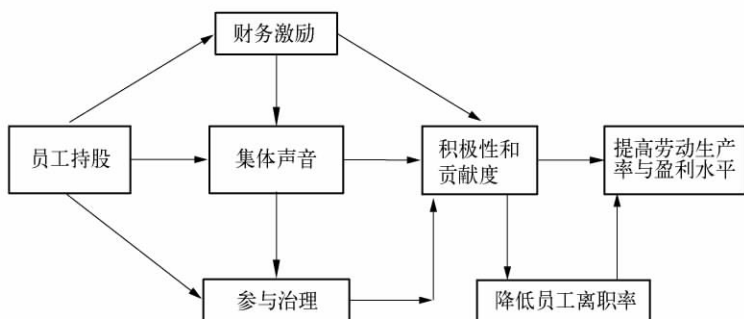


图 7.1 员工持股企业中职工参与对企业绩效的影响

在这一关系中，持有股份将会给劳动者以财务激励（Financial incentive），这将使劳动者更加愿意投身于组织中并提高劳动的积极性，而劳动者积极性的提高会影响企业的生产率和盈利水平。如果

对企业的忠诚度可以降低劳动者的离职率,就使得企业对劳动者的人力资本投资变得更有价值,这种效应不仅会提高劳动生产率和盈利能力,而且对企业的投资决策也会产生重要的影响。“集体声音”(collective voice)作为在实际中劳动者参与的一个重要方面同样有提高劳动者积极性和忠诚度的作用。而当这种“集体声音”以劳动者持股信托的形式表现出来时,积极的人力资源管理政策的引入会更加有效。职工的参与治理(Involvement&participation)对提高绩效有重要的作用,较高的组织绩效是与劳动者持股计划的运用及较为广泛的劳动者参与是密切相关的。劳动者参与通过影响劳动者(和管理者)的态度行为而间接起作用,反过来影响企业绩效。考雷·罗森的研究更是证实了这一点。“职工持股所有制公司开展合作运营后,所有权与我们所称的‘参与管理’相联系时,职工股份制的影晌就加强了,实行职工所有制并让职工参与管理的公司与它们采取传统的所有制和经营方式相比,每年的增长率都提高了8%~11%”。

二、 制度缺失下的工会行为分析

1. 工会难以发挥有效作用

从法律的角度上讲,工会是企业劳动者利益的维护者,应代表劳动者的利益与资方进行谈判,维护好劳动者的利益。随着股份制企业产权结构的变化和法人治理结构的建立,工会在股份企业中面临着新的任务和挑战:一方面,工会的工作环境发生了变化,过去在国企体制下工会借助党组织协调解决问题的效用就大不如以前,与企业经营管理者的协商沟通也因利益取向的不同而变得困难起来;另一方面,由于企业的产权构成、领导体制和劳资利益关系相应发生了

深刻变化,工会工作的对象和任务也发生了很大的改变。股份制企业是不同生产要素所有者的契约集合,而契约得以建立的基本前提,是订立契约的各方必须是身份清晰而且能独立承担民事责任的不同所有者主体。这种契约关系,使企业成为以其拥有不同要素为基础,而划为所有者、管理者、劳动者的不同身份。股份制企业错综复杂的利益关系,对股份制企业工会组织运作效率、维权能力、干部素质提出了很高的要求,所以必须以改革的精神探索社会主义市场经济条件下股份制企业工会工作的规律和有效方法。

股份制企业存在多元化的利益主体,在以“效率优先”的导向下,股份企业的发展比较倚重于资本和经营管理,资本的权力在劳资利益关系中的地位逐渐提升。相对而言,工会的力量薄弱,其维权作用很微弱,与《工会法》所赋予和规定的职责还存在很大的差距。许多企业经营管理者对工会采取应付和实用主义态度。企业迫于形势不得不按上级的要求去办。但经营管理者对工会的作用、地位、职能并不是十分了解,也不能自觉支持工会工作。例如,一位人事经理认为,工会对维系工人与企业的关系作用不大。工会既不是所有者代表,又不对经营管理负责,为什么还要工会主席进董事会呢?他认为工会进监事会也没什么必要,有国家法律、政纪监督,工会又能发挥什么作用呢?工会这样做,反而说明工会的角色不明确。工会的作用应该是站在工人与企业中间,作为矛盾的缓冲地带,工会应该是工人自己的组织。而现在工会成了一种行政组织,工会用企业的钱,占企业的编制,用生产经营时间搞活动,完全企业化了。他还说,工会经费占工资总额的2%,多少钱啊,用到哪里去了,是不是浪费?显然,在这种实用主义意识占主导地位的情况下,要实现工会的维权作用谈何容易。

1997年中华全国总工会搞的“中国职工队伍状况调查”显示,

46.5%的职工认为“工会发挥不了多大作用”或“看不到工会的作用”，肯定工会在维护职工切身利益和民主权利、反映职工呼声方面能够或基本能够发挥作用的职工，只占40%左右。工会的应然功能和实然功能的差距，我们可以通过被调查职工对工会组织现状进行的评估与对工会的期望的比较中反映出来。职工对“工会应该是代表和维护工人利益的组织”、“工会应该是代表和维护全体职工利益的组织”两项的选择率分别为54.3%和71.5%，而对“工会现在实际上是代表和维护工人利益的组织”、“工会现在实际上是代表和维护全体职工利益的组织”的选择率分别为16.3%和19.4%，“应该”率与“实际”率之差达到38%和52.1%。职工对“维护职工权益的组织应该是企业各级工会”的选择率为69.7%，而对“现在实际上维护职工权益的组织是企业各级工会”的选择率为28.8%，两者之差为40.9%。工会维护职工权益的实际状况与职工对工会期望状况的差距表明，工会的维权作用亟待加强。否则，工会不仅会失去其会员，甚至与劳动者走向对立面，这种现象也很普遍，83名职工状告重庆市总工会就是这样的案例。

案例1：2005年1月4日，重庆长安汽车股份有限公司（后称长安公司）的程洪亮等83名职工将重庆市总工会告上了法庭。83名职工的诉求非常简单：请求判令重庆市总工会出具一份“经济困难证明”。事情的起因也很简单，这83名工人均来自重庆区县农村，属农民工，受聘于长安公司从事喷漆、打磨等工作。2004年10月29日长安公司将他们辞退，双方就经济补偿等问题发生争议，12月22日，83名农民工向重庆市劳动争议仲裁委员会申诉仲裁。由于83人经济困难，无力交纳21余万元的处理费，向仲裁委申请缓交。而根据《重庆市职工权益保障条例》（以下简称《条例》）第44条的规定，“职工当

事人”因经济困难申请缓交处理费,需要用人单位所在地县级以上地方工会出具困难证明。但重庆市总工会根据其 2003 年发布的针对《条例》第 44 条的解释性文件《关于县级以上地方工会办理困难职工证明有关问题处理意见的通知》(下称《通知》),拒绝受理工人的申请,要求 83 人到长安公司所处的重庆市江北区工会申请困难证明。重庆市总工会法律工作部部长赵明生后来在接受新华社记者采访时说,《通知》制定时农民工权益受侵害现象还不突出,所以规定只适用城镇职工。但他同时说,理论上,这 83 人如果确实生活困难,工会也应该为他们出具证明。“重庆市总工会无权对市人大通过的《条例》作出解释或调整其应用范围。长安公司是中央驻渝企业——长安汽车(集团)公司的子公司,级别较高,市工会应当受理,工会就应该全力维护工人合法权益,但市总工会显然在推卸责任。”工人的代理律师周立太说。周认为,工会把“证明困难”的义务推给了工人自己,把出具证明的权力留给了自己,工会是在不作为。周立太曾代理多起轰动一时的民工维权案,号称“民工律师”。让他感到困惑的是,从自己过去代理的多起案件来看,每当工人权益遭到侵害、最需要工会的帮助时,“工会却往往‘失语’,甚至为用工单位‘帮腔’”。“一些工会组织的做法是长期漠视工人权益的表现,而提起此次诉讼的目的是要质疑:工会的职责到底是什么?”周立太对本刊说。

2. 工会定位与公司治理机制对接不到位

从理论逻辑上讲,工会是劳动者利益的代表,它与劳动者是属于同一性的主体。在股份制企业中,工会难以发挥有效的作用是与当前的制度安排有一定的关系。资本主导的治理机制普遍存在重视股东权益的保障机制而忽视劳动权益的保障机制,公司的治理机制被看成是相关出资人、董事会和企业的经营管理者三方面之间的权力

分配和制衡关系的一种制度安排。《公司法》对公司的权力机构(股东会)、决策机构(董事会)、执行机构(经理层)、监督机构(监事会)的地位、性质、作用、职能有完整的、具体的规定;而对职代会、工会的规定就过于原则,没有实际性的规定。在中国现行的公司治理结构中工会处于一种比较尴尬的地位。在国有控股公司中,公司的领导人不是由职代会民主推选和民主推荐,而是由国家授权的机构或国家授权的部门向公司派董事,由董事会聘任经理;公司法人代表由董事长或执行董事担任,而不是由职代会民主推选或民主推荐。这样的制度虽然与国际惯例接轨了,但却与《职代会条例》和《工会法》不衔接。因此,中国的《公司法》并没有全面地反映出职工参与公司治理应作为一种可取的制度安排。2006年的《公司法》虽然规定:“职工代表在监事会中的比例不得低于三分之一”,国有独资公司中“董事会成员中应当有职工代表”,而对于其他形式的股份公司仅规定“董事会成员中可以有公司职工代表”。从协调职代会与董事会的关系以及工人阶级内部关系的角度看,中国《公司法》所设计的治理机构存在两个主要问题:一方面是国有独资公司毕竟是极少数,对绝大多数公司制企业来说职工代表并不能进入董事会,并不能参与企业的生产经营决策过程,此举使职代会和董事会之间失去了联系纽带和相互作用的支点。这样,《公司法》和《职代会条例》难以衔接起来;另一方面,虽然国有独资公司的职工有权入选董事会,而董事会中职工代表人数比例没有硬性的规定,如对职工董事的比例、产生、更换的条件和程序以及监督机制等问题均未做出具体的规定,也未授权公司章程予以明确,这必然给实际操作带来困难,很容易造成职工董事制流于形式。

可见,现行的公司法中职代会与工会的职权已被抽象为民主管理和民主监督,在有关职工的切身利益问题和公司生产经营的重大

问题等的决定上,工会和职工也仅有提出意见和建议的权利,因而公司职工已通过工会和职代会参与公司治理就成了一句空话。

根据 1992 年中华全国总工会的一项全国调查的数据,股份制企业的职工代表中的工人的比例为 35.4%、工会干部的代表为 5.2%,均低于国有企业、集体企业。国有企业、集体企业的职工代表会中的工人比例分别为 46.1%、53.8%,工会干部代表分别为 6.9%、6.9%。按照规范,董事会成员的构成大体应该与股东大会成员的构成相一致。但是,目前股份制企业中董事会中工人和工会干部的比例低于股东会的相应比例。1992 年全国总工会的一项调查显示,股份制公司股东会中工人和工会干部的比例为 51.5%(42.9%+8.6%),而董事会中的工人和工会干部的比例仅为 4.7%(0+4.7%),董事会中没有工人代表。这意味着劳动者的权益在董事会中没有得到有效的表达和维护^①。

通过上述的分析,我们可以看出,由于工会定位和公司治理机制不到位,股份制企业的工会对劳动者的利益影响程度不尽人意。根据 LCIFM 模型,当 $U = u_0$ 时,工会对劳动者的利益影响程度将达到一个最优的水平。但是在股份制企业中,整体而言,工会的组织力度不大,工会的集体谈判作用、集体协商制度难以发挥实际性的作用,很难就有关劳动条件、工资福利等方面与资方进行实际性的谈判。这就导致在有工会的企业中劳动者的工资福利收入、社会保险费用并不比没有工会的企业中劳动者的整体利益高,甚至在有些企业中,工会反倒成了一个无关痛痒的摆设机构。这也就是说,工会对劳动者利益的影响程度离最优影响程度 t_0 还有很大的差距(见图 7.2)。

^① 常凯:《劳资利益关系·劳动者·劳权》,中国劳动出版社,1995 年版。

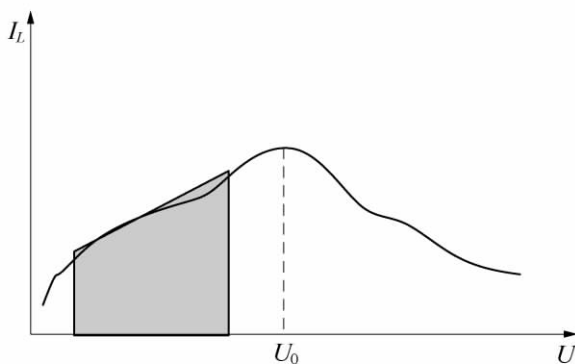


图 7.2 股份制企业中工会的利益协调的区间

在图 7.2 中,我们可以看出,工会对劳动者利益的影响实际区间为图中的阴影部分,此时,工会并没有成为一支有效的力量与雇主抗衡,雇主将单方面决定劳动者的工资福利待遇。在这种情况下,由于工会偏离了自身的职责,长期处于与劳动者分离的状态,将会直接损害了劳动者的利益。因为,一旦当工会不能履行本来的职责,那么劳动者为了维护其权利和利益就必须另行支付成本。由此看见,股份制企业中工会的应然作用与发挥的作用相差很大的距离。

三、政府行为对劳资利益关系的影响

1. 政府角色的重新定位

股份制企业中多元化产权主体和产权结构使得其劳资利益关系明显不同于私营企业和纯粹公有制企业的劳资利益关系。在股份制企业中,完整的所有权发生裂变、分离,股东仅拥有狭义上的所有权,

资本所有权与经营管理权的相互分离,所有者与经营者的相互分离,企业法人独立自主地拥有相应的资本产权,依法享有法人财产的占有、使用、收益和处分的权力。当劳动力要素投入到企业以后,则意味着职工将自己的劳动力产权让渡给企业法人。从劳资利益关系的角度来看,由于资本必须通过企业家的经营管理活动才能实现增值,所以,企业的经营者仍是资本的具体代表,向资本负责,反映和维护资本的利益。企业的资本所有者与经营者通过企业法人制度,构成了现代企业生产中生产资料的代表,与为企业提供劳动力的劳动者,通过一定的市场契约方式,形成企业的劳资利益关系。因此,股份制企业的劳资利益关系主要表现为资本所有者、企业法人、经理人、劳动者等产权主体的利益关系。

在股份制企业中,政府不再直接干预劳资利益关系,但政府仍担当相应的行为角色。不过,政府在劳资利益关系的具体角色要视股份制企业的性质而定。

当股份制企业由国有资本控股时,政府具有双重角色:一方面,政府作为劳资利益关系的宏观调控者,政府通过制定相应的劳动法规、劳动政策从宏观上保证股份制企业劳资利益关系协调稳定地运行;另一方面,政府作为股份制企业中国有资本的代理人,代表劳动者行使相应的所有者职能。在运行的过程中,政府将所控股的国有资本授权给各级政府或其职能部门进行监管与营运,并按照投资份额依法对控股及参股企业行使出资人职责。在这种情况下,股份制企业的劳资利益关系相对比较稳定。

当股份制企业由私人资本或其他法人资本所控股时,政府在劳资利益关系所担当的角色只是宏观干预者,从宏观层面上和制度层面上对劳资利益关系进行相应的调节。相对来说,由私人资本或法人资本控股的股份制企业的劳资利益关系容易出现利益矛盾和利益

冲突,劳资利益关系处于相对不稳定的状态。

2. 政府的利益调节不到位

在中国,在以公有资本为主体的股份制企业中,政府由于受计划经济时期行政管理手段的影响,对股份制企业的劳资利益关系的宏观调节还不到位,导致调节劳资利益关系的制度环境出现制度失衡的状态。再加之,在产权改革的过程中,比较倚重于资本收益和经营者收益,而对劳动者的利益保护相对不足。比如在股份制企业中片面强调“新三会”的权力结构和功能地位,而代表劳动者利益的企业工会、职工代表大会和党组织即所谓的“老三会”在企业中的地位明显弱化。根据我们对9家股份制公司的劳资利益关系的相关调查,55.34%的劳动者认为政府颁发的劳动者法律政策能有效在公司落实,45.66%的劳动者认为政府颁发的劳动者法律政策不能在公司得到有效的落实。此外,劳动者认为政府对劳资利益关系的调节的整体满意度不高。当问及劳动者的利益受到损害时,将采取什么方式来维护自己的利益时,只有23.48%的职工回答采取仲裁的方式来维护自己的利益,20.68%的职工选择上诉的方式,大多数职工不愿意采取诉讼的方式,其原因在于诉讼的费用昂贵和等待的时间过长。反映到LCIFM模型中,政府对劳资利益关系的调节并没有使劳动者的利益达到最大化,政府对劳资利益的影响范围见图7.3中的阴影部分。

在图7.3中,我们可以进一步看出,政府对企业利益的保护基本处于一个比较合理的区间,而对劳动者利益的保护离最优的区间还存在一定的距离。这也就是说,在股份制企业中,政府对劳资利益关系的影响是不均衡的,劳动者权益受损及劳动争议上升是与政府利益调节功能不到位密切相关的,为此,就出现了政府成为被告的情况。

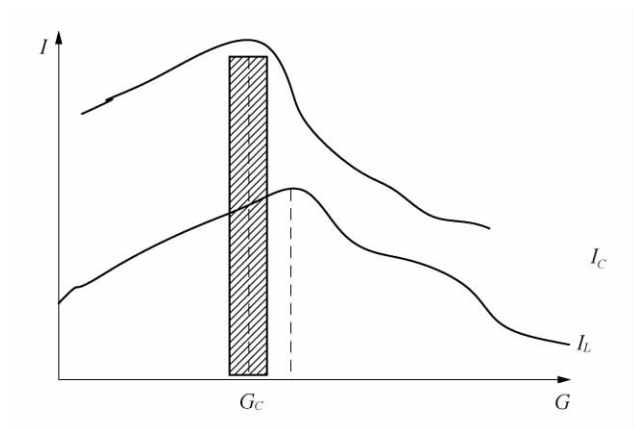


图 7.3 政府对劳资双方的利益影响

案例 1: 2005 年, 5 名顶益员工以被告广州经济技术开发区劳动和社会保障局(下称劳动局)行政不作为为由, 将其告上法庭。他们在诉状中称, 5 月 21 日, 他们向广州经济技术开发区劳动局投诉顶益公司今年 4 月以来月加班工时达 140 小时, 侵害员工的合法权益和身心健康。开发区劳动局接投诉后于 6 月 10 日调查取证, 认定投诉情况属实, 同时发出整改通知书, 责令顶益公司于 6 月 30 日前整改完毕。但是, 顶益公司生产员工依旧实行 12 小时作业。原告认为开发区劳动局作为劳动行政部门, 依法具有监督、检查权, 但未有效履行法定职责, 接到投诉后仅发一纸整改通知, 并未跟踪落实整改情况和采取必要的处罚措施。投诉者称, 希望劳动局管到底, 把这种超长加班问题加以根本解决。

但是, 劳动仲裁部门认为不是劳动仲裁不愿意管到底, 其实仲裁执行难, 是体制造成的, 劳动部门只是仲裁机构, 并不是执法机构, 只能下发整改通知, 如果要强制执行, 只有通过法院走法律程序, 但是

这要花更多时间,也不是劳动部门一家说了算。他们认为顶益公司还算比较正规的公司,加班还有加班工资单,劳动部门仲裁有依据。而更多情况下,公司加班给点钱就算了,工人投诉后也没法仲裁。法律界人士则认为,当前法律条文缺陷也导致了仲裁执行效果不佳。比如,现有法律规定,劳动纠纷只有 60 天的申诉时间,某种意义上说,你只有 60 天的权益。如果老板两年前就开始欠薪,你申诉成功也只能要到最后 60 天的工资,如果拖欠 60 天工资立即申诉,打赢了只有几百元甚至几十元钱,而最后的结果是老板把你“炒”了。在这种情况下,劳动者怎样去争取自己的权益?另外,一旦劳动者申请仲裁,一些非公有制企业负责人不但不予以配合,反而千方百计回避、抵赖。不久前广东省仲裁机构仲裁了东莞某厂 37 名职工因企业无故拖欠工资引发的劳动争议申诉,企业负责人自始至终拒绝参加劳动仲裁。更有甚者,一些发生工伤工资案件的企业负责人,眼见事态扩大就立即撤资走人,导致劳动部门裁决难以执行,劳动者损失无法挽回。

四、 股份制企业 LCIFM 模型的实证分析

为了进一步说明 LCIFM 模型中的产权、工会、政府对劳资利益的影响程度,将以股份制企业的样本数据为依据,对 LCIFM 模型中产权、工会、政府对劳资利益影响程度和影响方式进行实证分析。

1. 样本说明

在实际采样过程中,我们发现对于被调查的对象而言,劳动者持股所带来的利益、因工会谈判协调所带来的利益和政府及法律保障获得的利益是一个相对精确的数据,如某企业年度劳动者所分享到

的股权红利、工会通过集体谈判提高劳动者的工资、政府通过《最低工资法》所确定的最低工资等等；而劳资利益关系的满意程度，却是一个相对较为模糊的变量，它是劳动者对自身利益实现程度的一种满意的感觉。因此，为完成这种相对精确的利益数据到较为模糊的劳资利益关系满意程度间的映射，这里我们采用了基于模糊理论的分析方法。

该模糊分析方法中，劳动者总体收益、劳动者持股对劳动者利益的影响、工会对劳动者利益的影响、政府对劳动者利益的影响构成分析的主要采样变量，如表 7.6 所示。

表 7.6 股份制企业样本变量

变 量	符 号	变 量 说 明
劳动者年总收益	TI	Total Income, 劳动者本年度中的收益之和, 主要包括工资收入和持股所带来的收益
劳动者持股 对劳方利益的影响 (生产资料占有)	$PIoS$	Proportion Income of Stock, 指劳动者因为持有企业股份所带来的收益占总收益比率(%)
工会 对劳动者利益的影响	$PIoU$	Proportion Income of Union, 因为工会的协调所带来的收益占总收益比率(%)
政府 对劳动者利益的影响	$PIoG$	Proportion Income of Government, 因为政府的作用所带来的收益占总收益比率(%)
其他因素 对劳动者利益的影响	C	除劳动者持股、工会、政府外其他因素带来的收益

上述各采样变量中有：

$$TI = (PIoS + PIoU + PIoG) \times TI + C$$

由于劳资利益关系的满意度是一个相对较为模糊的概念,因而上述采样变量对于劳资利益关系的影响,我们采取模糊化的处理,其模糊对应关系如表 7.7 所示。

表 7.7 股份制企业样本变量模糊化

变 量	符 号	变 量 定 义
劳资利益关系的满意度	SD	Satisfaction Degree, 劳资利益关系满意度
$PIoS$ 满意度	$PIoS \leq 5$ $5 < PIoS \leq 15$ $15 < PIoS \leq 45$ $50 < PIoS$	不满意 基本满意 满意 非常满意
$PIoU$ 满意度	$PIoU \leq 2$ $2 < PIoU \leq 6$ $6 < PIoU \leq 10$ $10 < PIoU$	不满意 基本满意 满意 非常满意
$PIoG$ 满意度	$PIoG \leq 2$ $2 < PIoG \leq 8$ $8 < PIoG \leq 14$ $14 < PIoG$	不满意 基本满意 满意 非常满意

模糊分析方法中需要为每个采样变量进行模糊化处理,这个过程通过为每个采样变量定义一个隶属函数来完成,从该隶属函数中可以获取该采样变量对于劳资利益关系满意程度的隶属度。分析中我们采用三角形形状的隶属函数模型。关于 $PIoS$ 、 $PIoU$ 、 $PIoG$ 对于劳资利益关系满意的隶属函数的分析方法可参见本书私营企业关于 $PIoS$ 、 $PIoU$ 、 $PIoG$ 的分析方法。

2. 样本分析

在此次调查中,我们采取定性和定量两部分。我们总共调查了上海市 9 家股份制企业。在这 9 家企业中,其中 7 家是由国有企业改制而形成的国家参股的股份制企业,另外 2 家是以私人资本进行股份制改造而形成的企业。具体持股情况见表 7.8。

表 7.8 样本数据统计表

	总股本 (千万)	劳动者 人数	劳动者持股 人数及比例	总股本构成比例(%)			
				国 有	法 人	职 工	自然人
公司 1	1 200	125	98(78.4%)	30	40	14.8	15.2
公司 2	4 675	1 200	750(62.5%)	22.6	41.9	17.2	18.3
公司 3	800	183	152(83.6%)	16.3	39.6	32.4	11.7
公司 4	5 100	2 800	1 965(70.1%)	34	23.7	25.9	17.4
公司 5	2 100	650	556(85.5%)	30.71	28.2	32.94	8.15
公司 6	1 450	598	527(88%)	9.71	18.82	50.4	20.43
公司 7	1 050	85	80(94%)	30	5.6	19.5	54.9
公司 8	220	70	52(74.2%)	10	15.5	41.5	33
公司 9	490	92	70(76%)	42.4	21	19	18.6

资料来源:根据调查数据整理而得

这 9 家企业涉及化工、计算机、通信、仪器制造、来料加工等行业。在被调查的 9 家企业中,它们不同程度地实行职工持股制度。在对 9 家股份制企业的劳资利益关系的调查中,主要采取了定性调查和定量调查。在调查问卷中,大部分调查问题是模型分析中所应用的数据。我们根据 9 家企业的职工总数,抽样调查了 500 名不同

层次的对象,其中包括高级管理人员、高级技术人员、一般技术人员、普通职工等。收回有效问卷 446 份。其中高级管理人员 30 份,高级技术人员 40 份、一般技术人员 138 份,普通劳动者 238 份。由于高层管理人员一般看作是企业的代表,持有公司较多的股份,对他们的调查不能反映股份制企业中劳动者的权益状况。因此,应把高层管理从样本中删除,剩下的最终有效样本是 416 份。对于个别问题的调查,只有持股职工才能回答的问题,最终确定下来的有效样本数为 386 份。对样本数据的分析整理后,如表 7.9。

利用上表中的样本数据,我们可以计算各企业中劳动者对于劳资利益关系的满意程度。如对于公司 1,我们有:

通过各自采样变量的隶属函数,可以得到表 7.10。

表 7.9 样本数据统计表

样本变量	TI	Stock		Union		Government		C
		W1	PIoS	W2	PIoU	W3	PIoG	
公司 1	3.475	0.70	10.0%	0.10	2.0%	0.2	5.0%	2.884
公司 2	4.574	0.75	18.0%	0.10	5.8%	0.15	5.6%	3.412
公司 3	2.532	0.72	8.0%	0.15	4.0%	0.13	3.5%	2.139
公司 4	2.857	0.68	11.0%	0.13	2.5%	0.19	3.5%	2.114
公司 5	2.231	0.76	9.0%	0.11	2.3%	0.13	2.0%	1.934
公司 6	2.046	0.71	4.0%	0.12	2.1%	0.17	1.9%	1.902
公司 7	3.342	0.74	13.5%	0.13	2.7%	0.13	3.7%	2.673
公司 8	2.455	0.66	3.8%	0.14	2.1%	0.20	2.2%	2.234
公司 9	4.134	0.67	8.6%	0.15	3.4%	0.18	3.6%	3.489

其中 W1, W2, W3 为企业劳动者对于各采样变量的权值。

单位: 万元

表 7.10 公司 1 采样变量的隶属函数

	不满意	基本满意	满 意	非常满意
$PIoS = 0.1$	0	1	0.3	0.1
$PIoU = 0.02$	0	0.6	0.3	0.1
$PIoG = 0.05$	0	1	0.4	0.2

因而公司 1 的劳资利益关系描述矩阵 R 为

$$R = \begin{bmatrix} 0 & 1 & 0.3 & 0.1 \\ 0 & 0.6 & 0.3 & 0.1 \\ 0 & 1 & 0.4 & 0.2 \end{bmatrix}$$

同时从采样数据中可以得到劳动者对于采样变量的权重

$$W = \{w_1 \quad w_2 \quad w_3\} = \{0.7 \quad 0.1 \quad 0.2\}$$

因此,我们可以得到公司 1 劳动者对于劳资利益关系的满意度

$$\begin{aligned} SD = WoR &= [0.7 \quad 0.1 \quad 0.2] \times \begin{bmatrix} 0 & 1 & 0.3 & 0.1 \\ 0 & 0.6 & 0.3 & 0.1 \\ 0 & 1 & 0.4 & 0.2 \end{bmatrix} \\ &= [0 \quad 0.9 \quad 0.3 \quad 0.1] \end{aligned}$$

由于落在基本满意中的隶属度最大,为 0.9,根据最大化原则,可以认为,公司 1 的劳动者对于劳资利益关系基本满意。同样,我们可以计算其他公司的劳动者对劳资利益关系的满意度,如表 7.11。

表 7.11 9 家公司的劳动者对劳资利益关系的满意度

	不满意	基本满意	满意	非常满意	结 论
公司 1	0	0.70	0.30	0.20	基本满意
公司 2	0	0.20	0.60	0.35	满意
公司 3	0	0.72	0.41	0.20	基本满意
公司 4	0	0.56	0.17	0.18	基本满意
公司 5	0.10	0.68	0.21	0.16	基本满意
公司 6	0.45	0.31	0.16	0.08	不满意
公司 7	0	0.70	0.48	0.12	基本满意
公司 8	0.52	0.44	0.15	0.09	不满意
公司 9	0	0.66	0.27	0.17	基本满意

3. 结论分析

根据劳动者对所持有的股份、工会、政府对其利益的影响程度的分析,我们可以得出如下重要结论:

(1) 从调查的 9 家股份制企业中,其中 5 家企业的劳动者对其利益关系感到基本满意,1 家企业的劳动者对其利益关系感到满意,有 2 家企业的劳动者对其利益关系感到不满意。这说明,股份制企业的劳资利益关系并没有达到一种比较理想的状态。从整体上来看,劳动者持股、工会、政府对劳动者利益的影响程度并不是很明显。

(2) 劳动者持股是影响劳动者利益实现的一个重要因素,同时也是衡量劳资利益关系满意度的一个重要指标。劳动者的持股比例越高,给劳动者带来的收益越多,从而劳动者对企业的劳资利益关系

就满意;反之则反是。这说明了劳动者持股在某种程度上实现了劳动与资本的直接结合,使得劳动者具有双重身份,劳动者既是“劳动者”,又是“资本所有者”。劳动者以产权为纽带与企业建立一种新型的利益关系,从而能够分享企业的剩余,并以“资本所有者”的身份参与企业的决策,不断增强劳动者的经济权利和提高劳动者的经济利益。我们在调查中发现,9家股份制企业中的绝大多数职工认为持有企业的股份后,其利益并没有得到较快的增长,但是大部分职工还是愿意购买企业股票,74.38%的人表示有了股票会更加努力工作,另外有25.62%的人表示不会较原来更努力工作,不会努力工作的原因可能在于持股的数量太少,或者是职工的参与管理权利没有得到相应的保障。在调查中,我们还发现88.45%的劳动者认为其持股的比例太小,持股给其带来的收益份额还是很低的,工资收入仍是劳动者利益的主要来源。另外,我们还发现一个问题,在大部分股份制企业中,职工股份全部来源于工龄补偿和现金购买,职工仍然是凭借物质资本的投入来获得企业剩余的,这就使得职工持股制度难以像美国的ESOPs一样,在现实中被广泛地、持久地运用,其对劳动者利益和企业绩效的影响力必然受到一定的影响。在这里需要指出的是,劳动者持股应该来自对企业剩余收益的分享,而不是劳动者自有财产的投入。只有这样,才能真正体现劳动者对剩余收益的分享。

(3) 工会给劳动者带来的利益与劳动者对劳资利益关系的满意度也是密切相关的。一般来讲,工会给劳动者带来的利益越多,劳动者对劳资利益关系的满意度越高。但从调查的情况来看,劳动者对工会的利益维护功能并不满意。在实证中,我们还可以看到,由于工会给劳动者带来利益的比例是很小的,劳动者对工会的满意并不高。工会从法律的角度上讲,是企业劳动者利益的维护者,应代表劳动者的利益与资方进行谈判,维护好劳动者的利益。目前,在股份制企业

中,工会的力量还很薄弱,工会的独立性和主体性不强,工会的集体谈判作用、集体协商制度难以发挥实际性的作用,这就导致在有工会的企业中劳动者的工资福利收入、社会保险费用并不比没有工会的企业中劳动者的整体利益高,工会在整体上很难维护劳动者的利益。在本次调查中,在关于对工会是否真正代表劳动者利益时,只有21.46%的职工认为工会真正代表了劳动者的利益,而78.54%的职工持有否定态度。另外,在调查中我们发现,大多数劳动者认为工会给其带来的利益只占总收益的2.21%左右。此外,劳动者对工会的整体满意程度不高。在调查中,劳动者对工会的“很不满意”的比例占9.15%,较不满意的比例为16.47%,一般为53.86%,比较满意的比例为14.17%,非常满意为6.61%。可见,劳动者对工会在维护其利益方面的满意度不高。在这种情况下,提高工会的独立性和增强工会的利益维护功能是刻不容缓的。

(4) 劳动者比较重视政府对劳资利益关系的调节作用。这表明,如果政府法律部门能够提供一套完整的、有效的利益调节仲裁机制,从制度和法律上保护劳动者的利益,为劳动者提供相应的政策支持和法律保障,给劳动者发出“维护其利益”的信号,这样将会增加劳动者对劳资利益关系的满意度。但在目前的情况下,尽管政府法律部门针对劳动者利益出台了一系列相应的法律法规,可是实施的效果不是很理想。在本次调查中,当问及劳动者的利益受到损害时,将采取什么方式来维护自己的利益时,只有23.48%的职工回答采取仲裁的方式来维护自己的利益,20.68%的职工选择上诉的方式,大多数职工不愿意采取诉讼的方式,其原因在于诉讼的费用昂贵和等待的时间过长。此外,劳动者对政府的利益调节作用的整体满意度也不高,其中很不满意为6.34%,较不满意为10.32%,一般为61.23%,比较满意为16.45%,非常满意为5.66%。可见,政府的利

益调节作用并不理想。

根据上述结论,我们可以看到,股份制企业的劳资利益关系从总体上讲还是相对规范和稳定的,劳动者对劳资利益关系的满意度处于“基本满意”状态。其中,劳动者持股使劳动者能够分享企业的剩余收益,为劳资双方的合作提供了相应的产权基础和制度安排。但是,股份制企业劳资利益关系中,也还存在一定的问题。也就是说,股份制企业中由于普遍遵循“股东利益至上”的逻辑,劳动者的利益还没有得到有效的维护,在理顺产权关系的同时,并没有相应地理顺劳资利益关系,使得工会的利益维护功能、政府利益调节作用都没有发挥应有的作用。



第八章

新时期中国劳资 利益关系的协调

中国现阶段,在公有制企业中,国有产权变革使劳资利益关系发生了很大的变化,劳动者和企业均以独立的行为主体和利益主体分享企业利益,但由于工会职能转换并没有到位以及政府缺乏有效的制度调节,劳动者与企业之间的争议程度和范围都呈现出上升趋势。在私营企业中,私有资本产权单一化使得资方占有企业总体利益的绝大部分,而劳方只能获得固定的工资收入。相对于资方的收益,其增长速率则呈现明显下降的趋势,劳资双方利益冲突比较显著。在私营企业工会力量弱小以及地方政府行为目标偏差下,则进一步强化了劳资利益对抗和劳资利益冲突,这种利益对抗性的负面效应已经凸现出来。在股份制企业中,劳动者持股使得其能够分享更多的企业剩余,但由于工会的维权作用比较微弱,产权关系理顺得不够彻底,股份制企业的劳资利益关系也存在一定的问题和矛盾。

在中国,如果这些劳资利益矛盾和冲突得不到有效的解决,不仅将会影响企业的利润和长期发展,而且也会极大地影响社会的进步与和谐发展。因此,我们必须建立相应的宏、微观利益协调机制,及

时转变工会的职能和重塑政府的行为角色,切实保护好劳动者的利益,从而实现公有制企业、私营企业、股份制企业劳资利益关系的协调发展。

一、 公有企业劳资利益关系协调

1. 加强国有资本与劳动者之间的直接利益关系

国有资本与劳动者的利益具有内生的一致性。但在以“资本利益”为导向的产权变革中,经营管理者作为国有资本的代理人,其法定权力增强,在利益格局中占主导地位,而劳动者在企业中的民主权利逐渐减弱,劳动者的利益得不到应有的正常渠道的表达,对此,有学者称之为“单腿改制”。单腿改制的要害在于认为只要触动了国有企业的经营管理产权,对经营者放权让利,企业效率就可以提高。实际上,这是对国有企业改革的一种片面理解。如果在国企的改革过程中,单纯的改变资本的产权实现,不重视劳动者权益的改革,那么,产权制度所释放的效率空间是很有限的,双方的利益冲突就在所难免,这将会严重地影响劳动者参与企业生产经营的积极性和创造性。实践证明,这样的改革逻辑已经影响了国有企业的改革进程与企业的经营绩效,如果长此下去,还会引发新的社会矛盾。

因此,在推进国有企业的产权变革过程中,必须深刻理解所有权、产权与劳资利益关系之间的关系,企业的权利不仅包括经营者的权利,也包括劳动者参与的权利,企业的治理不仅包括经营者治理,更要包括劳动者治理。这样才能从深层次把握劳资利益关系的实质,将劳资利益关系的调整和职工权益的维护放置在一个较好的位置。

首先,在经济利益上,努力使职工和企业在一定程度上结成利益共同体,减少双方在经济目标上的差异和行为上的冲突。为此,就要使劳动者直接分享企业的剩余,建立共享的利益机制,推动劳动者和生产资料更为直接的结合。在公有制企业中,劳动者作为一个整体时是公有资本的终极所有者并享有相应的权能和权益。但当劳动者作为单个的个体时,他只是其劳动力的所有者,其最直接的利益是劳动利益。以“资本利益”为导向的产权变革中,并没有把劳动者的所有者利益和劳动者利益有效地结合起来。因此,为了确定劳动者的主体地位和建立平衡的利益机制,一方面承认劳动者通过自己的劳动获得当期收入,另一方面更要承认广大劳动者在利润积累中的贡献。在分配方式上,一是要根据按劳分配分配给劳动者一定的工资和奖金,二是劳动者作为企业价值增值的创造者之一还应当按比例获得一定的企业剩余收益。这样,不仅能够使劳动者与企业利益关系更加直接,充分发挥其创造性、积极性,而且,在主观心理上也有利于劳资利益关系的稳定。

其次,要强化劳动者的民主管理权利。在权力分配上,注意完善企业的民主管理制度,发挥职工代表大会的作用,积极参与企业的劳动组织管理,处理好“老三会”与“新三会”的权力职能关系,使劳动者真正享有民主管理、民主参与、民主决策的权力,充分激发劳动者主人翁责任感。从政府角度看,政府可以通过所有权和经营权的制约作用来减少劳资利益关系中的矛盾和冲突。如国有资产的工人代表可以通过职代会的方式监督、约束经营者的行为,保障劳动者的民主管理权力。从企业角度看,经营者要明确企业的长期发展不是来自对劳动者利益的侵占,而是来自双方的合作,来自劳动者的积极性和劳动效率,从而树立起以人为本的管理思想,善于引导好、保护好劳动者的利益,构建起经营者和劳动者相互尊重、相互支持的和谐劳资

利益关系。

2. 实现工会角色和行为的转变

在公有制企业里,为了适应体制变革的需要,工会应该完成以下几个方面的转变:第一,工会作为劳动者利益的代表者的地位要得到加强;第二,工会在企业 and 劳动者之间的“调节”作用要得以凸现;第三,维护职工的经济权益和政治权益要并重;第四,要更多地依靠法制而不是行政力量开展工作。但是,目前中国工会组织的职能正处在转变过程中,工会组织的转型离理论上的目标仍然有着一定的距离,这将对公有制企业劳资利益关系的协调有很多不利的作用,因此,当前实现工会角色和行为的转变就变得十分重要。

(1) 真正实现工会主体地位的回归。改革开放以来,中国工人阶级队伍发生了明显的变化。工人阶级的组成成分已从单一从事体力劳动的产业工人转变为产业工人、非产业工人及知识分子等多群体的完整的工人阶级队伍。根据工人阶级队伍的变化,工会必须进行自身改革,尽快扭转工会工作行政化管理的倾向,提高工会干部的整体素质。同时,需要从立法上加强对双方协商代表的身份甄别或限制。集体协商的实践证明,工会一方的首席代表,不得由企业行政副职的人员兼任,以防其受利益驱动的影响,在协商中发生立场改变。与此相应,企业方代表也不应该成为工会会员,因为身份的混同容易导致角色的错位。很难设想,两个能够真正代表劳资双方利益的协商代表,竟然是同一工会组织的会员,这恰如一个工会会员与其主席在谈判各自不同的利益要求,这在逻辑上是说不通的。因此,必须对工会的性质和功能重新定位。基层工会要切实落实 2003 年 9 月 26 日通过的新《中国工会章程》的规定,将“维护职工合法权益”确

定为“工会的基本职责”。^① 因此,工会要把属于行政性以及“准行政性”的事务和权利统统还给政府和企业,相应地,政府和企业应该把代表劳动者利益方面的事务和权力交还给工会。使工会从以政治团体为主转变为以职业团体为主,从强调“生产和维护”的传统的二元主义功能模式转变为“突出维权”^②的新功能模式,有效地推动劳工权益的维护。(2)要进一步扩大工会在关系到劳动者利益的重要政策法规的制定以及监督和执行方面的权力。特别是劳动基本法的制定,使工人具备参与立法的资格,使得工会集中力量关注有关劳动者基本利益的劳动条件得以确定。(3)应该重组各级工会,全面实行工会主席直接选举,真正做到由工会会员来选举自己的领导者,而不是由任何外界的力量来指定,这是确保工会作为维护劳动者权益组织的性质的前提条件。因此,工会组织制度,诸如工会领导人也应当采取职工民主直接选举的方式产生,而不是原来那样由企业提候选人,职工只能在候选人中选举的情形。(4)工会财务应该独立,工会领导人的报酬应该来源于工会的经费,而不应该是所在企业。从目前的情况来看,工会经费来源主要有以下四种途径:建立工会组织的企事业单位、国家机关按每月全部职工工资总额的2%向工会拨交的经费;工会会员缴纳的会费;工会所办事业之收入;政府补助或其他收入。在今后的工作中,工会组织尚需在经费来源上自主化,实现工会专职干部的报酬乃至工会的大部分经费主要来自下属会员的经费。

^① 参见1988年颁布的《中国工会章程》总则。

^② 维护职能指维护职工的合法权益和民主权利;建设职能指吸引职工参加改革,努力完成经济与社会发展任务;参与职能指代表职工参与国家和社会事务的管理,参与企业、事业单位的民主管理;教育职能指引导和教育职工提高自身的思想素质和文化技术素质。

其次,加强工会的集体协商和集体谈判的作用。工会作为劳资利益关系中劳动者的代表,对社会转型中出现的涉及职工劳动经济权益保障问题,通过参与权、缔约权、监督权和调处权等权利,坚决维护职工的经济利益。在劳资利益关系由市场调节的情况下,工会必须成为只代表劳工利益的组织,必须赋予工会组织更大的权力,它才能真正拥有维护工人权益的职能。因此,在工会立法上要突破法律和体制上的障碍,使工会真正成为重要的制衡力量,强化工会的利益谈判和利益协调的功能。加强工会的利益谈判和协商功能,必须有效推进集体谈判制度和三方协商机制,借鉴市场经济国家调整劳资利益关系的有益经验,从主体层面和运行层面上予以改革或加强。比如,在三方协调机制上,要对工会、企业、政府三方的主体性和代表性进行重新定位,培育合格的协商主体,增强工会组织和企业组织的代表性,强化工会组织的独立性和为劳动者维权的实体功能。三方协商机制的价值体现,不在于其组织形式的建设,更重要的是要保证三方机制的有效运行。目前,国内三方机制多数采用会议制度的方式,协商达成共识后联合发文集中下达,这种带有计划经济色彩的工作方式越来越不适应劳资利益关系发展变化的需要,因此,在运行层面上要推动三方机制进一步制度化、规范化和专业化,并形成一套完整且行之有效的制度,健全“规则链条”,提高协商效率,保证三方机制的有效性,充分发挥其在维护社会稳定、平息劳资冲突方面的作用。

最后,工会应把握好劳资利益关系双方的经济利益平衡点,实现工会的两个“维护功能”。从本质上讲,劳资利益关系作为劳动者和用人单位双方的社会经济关系是既对立又统一的。在市场经济条件下,凡是投入都力求获得最大的产出。资本(生产资料)和劳动力作为企业生产的两个最基本的生产要素,其投入也不例外。其人格化的表现是:经营者力图获得最大的利润,而劳动者则力图获得最多

的工资。从企业的收入分配看,“劳”“资”双方在经济利益上存在着此消彼长的对立关系。然而,不应忽略的是,资本要素和劳动力要素只有有机地结合起来,相互协作,才能最终创造财富。因此,从企业创造产品、提劳资利益关系这种对立统一的关系来看,要求工会在维护职工经济利益时,应把握好双方的经济利益平衡点。一方面,要积极通过促进工资立法和社会保障立法及制定相关的配套改革措施,通过集体协商更好地维护职工的工资分配权和社会保障权。另一方面,工会在实现劳动者权益的同时,与企业形成良好的合作关系,调动劳动者的积极性,从而为企业实现利益的最大化提供相应的动力。

3. 实现政府行为角色的调整

在中国国有企业里,虽然劳资利益关系不存在根本冲突,但由于政府的行为角色转换还不到位,劳动者缺乏有效的利益维护机制,劳动争议还是呈急剧上升的态势。因此,政府必须重塑自身的行为角色,加强对公有制企业的劳资利益关系进行调整。

政府在国有企业里角色是很复杂的。从产权关系来看,一方面,它是所有者化身,代表劳动者的利益履行出资人的职责;另一方面,它又是代理人,受全体人民委托来代理经营这部分国有资产。而在公有制企业里,企业经营者则是政府任命的代理人,而劳动者身份则变为雇佣者,企业与劳动者之间又会发生直接的利益冲突。这时政府又将以一个第三者身份介入到这个利益关系之中。为此,政府要科学地分解自己的职能,将作为所有者、代理者和协调者身份区别开来,由不同的职能部门行使不同职责。这样,政府在协调企业劳资利益关系时,既不能将自己作为所有者的化身,也不能作为代理人出现,而应是以第三者,即劳资利益关系协调者的身份出现。

首先,政府作为劳资利益关系协调者要为公有企业劳资利益关

系协调提供制度供给,这是保持中国国有企业劳资利益关系协调的基础。中国目前在国有经济深入改革中,劳资利益冲突日益显形化,劳资争议数量急剧上升,单靠企业和劳动者双方力量很难解决,这时,如果政府作为一个第三者为他们提供有效的利益仲裁机制、争议处理机制、利益协商机制等等就会为劳资双方合作提供一个较好的渠道。当前,中国政府对于公有制企业劳资双方利益协商的制度供给不足,因此,中国现时期要加强政府有关公有制企业劳资利益关系协调的制度创新,以保证其劳资利益关系均衡。此外,中国目前正处在经济和社会体制的转型时期,政府制定和颁布的各种政策措施特别是有关劳动的政策措施和劳资利益关系政策,对公有制企业乃至整个社会的劳资利益关系运作都产生深刻的影响,因此,政府在指定这些政策时也要充分考虑到公有企业的劳动者的利益。

其次,政府需要承担国有企业改革中的一部分成本,这是中国国有企业劳资利益关系协调的重要保障。中国现时期,公有制企业劳资利益关系矛盾与冲突主要是由企业改制引发出来,所以,政府在以市场经济秩序良性运行和各种经济主体利益得到基本保障的前提下,在重塑微观经济组织的基础上,还要对在改制过程中利益受到较大损失的国有企业职工进行必要的利益补偿,以减少由于体制转型而造成的失业,降低经济变迁所带来的社会成本,增强企业员工对政府的认同感。

二、 私有企业劳资利益关系的协调

1. 建立合理的利益分配机制

建立合理的利益分配机制,形成一个劳资利益双方共同的利益目标是协调私营企业的劳资利益关系的关键。这是因为,如果劳资

双方缺少共同利益的基础,企业内部就很难形成一个组织目标明确、员工自主性、参与性强、整体团结协作的组织氛围,而建立合理的利益分配机制在一定程度上可以为劳资利益的共同性搭起桥梁。Falk^①等实验发现,在劳资博弈中,互利行为在劳资利益关系中是占优行为,而且它们中的大多数是内生的互利行为。如果生产力的相当部分是由互利考虑所激发,雇主可以通过改变报酬率的行为来改变工人合作的程度。斯密认为人们参与经济活动的目的就是追求个人利益的实现,而任何个人利益的实现都需要他人的协助:“请给我以我所要的东西吧,同时,你也可以获得你所要的东西”。马歇尔也同样指出,以往的经济学家不太考虑下一事实:“人类的才能与其他任何种类的资本同样是重要的生产手段;与他们相反我们可能得出以下结论:财富分配的任何变化,只要给劳动者工资多些,给资本家少些,如果其他情况不变,就会加速物质生产的增大,而不会显著地延迟物质财富的储存。”^②阿马蒂亚·森(Sen, Amartya)指出,“为己利他”,即通过利他的手段来实现自己的目的,建立在这种协议上的行为可以使囚犯共同选择最佳策略。为了自己的利益,必须增进别人的利益,有时还可能要牺牲自身的短期利益;甚至只要不损害自己的利益,也应该积极增进别人的利益,这也是帕累托最优(Pareto optimality)的一种状况。罗斯均衡(Rawls equilibrium)博弈试验结果揭示出在信息对称或公开,即各方都了解每一轮议价过程中各自所得的情况下,任何一方都想增进自己的收益,都必须增进对方的利益;至少要在对方能接受的一定区间内开价和还价。而买方的收益分布进一步表明:随着对方让渡收益的增进,自己的收益也不断提

① Fork, A. Gacher: Intrinsic motivation and extrinsic incentives in a repeated game with incomplete contracts, *Journal of Economic Psychology*, 20, pp. 251 - 284.

② 马歇尔:《政治经济学原理》,商务印书馆,1981年版。

高。这证明“为己利他”可以促进双方收益改进从而保证可持续合作。2005年诺贝尔奖的经济学家得主托马斯·谢林的认识更为深刻。他强调,我们可以把许多常见的社会交互活动视为带有共同利益和冲突利益的非合作博弈;在多人决策中既有共同利益,又有相互冲突的利益,这是一种“非零和博弈”,就此,Schelling 推导出博弈参加者之间如何实现利益均衡并如何运用博弈理论来有效解决经济生活中的利益冲突。

由此可见,善待劳动者并不仅仅是有利于劳动者,而是能够达到“劳资两利”的效果。通常不少私营企业习惯于追求短期经济利益的快速增长,缺乏以人为本的理念,漠视员工的权利,其实最终的结果是不利于企业与经济的持续发展。因为国外成功企业的经验表明,企业追求“合理合法利益”,才能实现盈利最大化。否则,如果劳动者的权益得不到有效的保障,劳动力资源将难以支撑经济的持续发展,那些压低劳动者工资、不给劳动者任何安全保障、福利保障的企业最终会使劳动者陷入贫困和健康缺损的状态,这种对劳动力资源的掠夺性开发最终必然会导致其枯竭。

因此,在协调私营企业中劳资利益关系时,要跳出“零和博弈”的“彼之所得必为我之所失”的思维逻辑,因为这种对抗性博弈最终只能导致劳资双方两败俱伤的结局,而在解决和处理劳资矛盾时,需要建立一种合理的利益机制来实现劳资双方的合作。

首先,雇主主要合理及时地支付工人的工资,确定最低工资水平,适当提高工人的工资收入。在《私营企业劳动管理暂行规定》第17条规定:“私营企业职工的最高工资水平不得低于当地同行业集体所有制企业同等条件下的最低工资水平”。雇主不应把劳动力成本低当成一个企业的所谓竞争优势,世界上真正有竞争力的国家都是劳工成本高的国家。这里的逻辑很简单:劳动成本高的背后是人力资

本投资高,人力资本投资高必然带来劳动者素质高,带来产品的技术含量高,产品的技术含量高才会使国际竞争力强。所谓劳动力成本低是一种短视的“伪优势”而已,它不能提高核心竞争力也不具有长期竞争力。因此,企业主应适当提高劳动者的工资收入水平,使劳动者能够分享经济发展的成果。其次,建立规范的福利和社会保险制度。私营企业劳动者创造的国民收入分配可按下列公式表示

$$Y = V_1 + V_2 + M_1 + M_2$$

其中, Y 是私营企业雇工所创造的总收益, V_1 为雇工的工资、奖金等个人收入, V_2 为雇工福利、社会保险部分, M_1 是以税金等形式上缴给国家的那部分剩余价值, M_2 为雇主无偿占有的那部分剩余价值。 V_2 这部分收入在许多企业被企业主无偿占有。因此,要从各企业的实际情况出发,建立一定地区统一的私营企业职工福利制度,让雇主从 V_2 中提取法定医疗保险、养老保险和失业保险所需要的基金。

其次,对于某些有条件的私营企业,通过配股使劳动者持有企业的一小部分股份,使劳动者能够分享企业的剩余,加强劳资双方对共同利益的追求。在私有制企业中构建合作型劳资利益关系,也不是要否定劳资之间的矛盾和利益差别,而是在承认和尊重各自利益的前提下,寻找利益的均衡点,化解矛盾,实现发展中的利益合作。具体的做法是,让部分劳动者持有企业的部分股份,把劳动者的劳动贡献折合为一定比例与资本所有者共同分享剩余。这样,将会使每个劳动者的劳动力资本回报与企业的稳定发展与利益最大化有关,使劳动者从作为资本收益的角度关心企业的长期发展,并在协调劳资利益矛盾的基础上形成相互之间的合作关系。双方通过合作增加资源的共享和功能的协调,为建立一种生产率更高的合作经济提供动力和收益,并进而提高企业的经济绩效和劳动者收益。

2. 切实加强工会力量和集体谈判功能

根据前述的分析,工会是维护劳动者利益的重要主体,工会通过协商谈判不断提高劳动者的利益。如上所述,劳动者个人力量在劳资利益关系中处于绝对的弱势,而集体协商则是以集体的力量维护劳动者的利益,集体合同、集体诉讼对经营管理度和法律约束力量。例如,在买方约束的劳动力市场上,劳动者处于非常不利的地位。要保证劳动力市场的公平,避免雇主压低劳动者的工资水平,只靠政府的监督调控(例如最低工资法)是不够的,必须有集体协商的机制,以争取合理的工资水平。其次,集体协商也使经营管理者避免了面对每一个具体的劳资利益关系主体所带来的麻烦和矛盾。第三,经营管理者与工会之间的集体协商制度,也是引导工人参与民主监督、民主管理的过程,民主参与往往会改变企业之间的劳资利益关系,提高劳动者的生产积极性,给企业带来更大的生产效率。但是,中国工会组织在集体协商和集体谈判方面还存在体制上、法律上的障碍。现阶段工会的立法,也很不适应非公有制企业的状况。首先,在私营企业中组建工会非常困难。当然,原因是多方面的,或者是雇主的反对,或者是有关部门支持不够,以及工人的自我保护的意识不强等。其次,现有的工会活动模式难以适应劳动者利益多元化的需要。在一些组建了工会的企业中,不少人认为工会不过是企业的一个附属部门,是企业的“三类科室”,主要工作不过是协助企业开展一些福利活动或应付一些社会活动,而不能满足劳动者关于工资报酬、福利待遇和劳动条件等实质性要求。第三,企业工会在相当程度上仍然依附于企业主及企业管理部门,因为他们的报酬收入也是从企业获得,这种从属性使工会很难发挥独立的制衡作用。

由于既有的同工会有关的各种制度因素影响了工会对劳资利益

关系的调节,工会对劳资利益关系的调节作用存在较强的“路径依赖”效应。私营企业中劳资利益关系治理中的工会绩效不明显,工会的维权功能比较微弱,工会对劳资利益的影响作用还远离于最优的水平。从总体上看,私营企业中工会的力量弱小,私营企业工会的独立性、效率和凝聚力存在明显缺陷,企业内部没有制衡机制,工会还是难以发挥其应有的作用。换句话说,许多私营企业工会的功能是弱化的,目标和行为是扭曲的。在私营企业中,出现了工会组建率上升与劳资矛盾发展并行不悖的不寻常现象。在私营企业中建立工会并使工会成为一支与雇主抗衡的力量还任重道远。

目前,要加强工会的维权作用,使工会真正担当起维护劳动者权益的责任,当务之急是确认工会的独立性,加强工会自身的力量,改变其附属于企业的被动地位。西方劳资利益关系发展史告诉我们,工会之所以能够在平衡社会各阶层力量对比、维护工人合法权益、缓解劳资矛盾等方面发挥着不可替代的作用,关键也是在于其独立的运作机制。2003年9月通过的新《中国工会章程》规定,将“维护职工合法权益”确定为“工会的基本职责”,其根本目的就是使工会从以政治团体为主转变为以职业团体为主,以期发挥工会组织的维权作用。为使工会充分发挥维权作用,工会的运作应当独立于企业的管理、独立于地方行政权力,以客观地维护职工合法权益。而对于这一改革方向,工会组织尚需在经费来源自主化、基层工会直选等方面予以落实。从长远来看,工会组织的独立运作、切实维护员工的利益才是其根本效用之所在,也是吸引更多游离于工会组织之外的企业加入的重要砝码。否则,即便私营企业成立工会数量比例再高,空壳化的“影子工会”也仅仅是一种表面现象,同样会出现工会组建率的提高与劳资矛盾并行不悖的不利局面。

在工会取得其独立性的基础上,要进一步加强工会的集体谈判功

能。集体谈判机制是市场经济国家劳资利益关系制度的核心,西方许多国家的工会将集体谈判称作“工会的生命线”。它是 19 世纪末特别是 20 世纪以来西方市场经济国家劳资利益关系的主要模式,它以承认劳资利益关系双方(特别是劳动者)三权(团结权、交涉权、产业行动权)为特征,确立了工人组织工会的权利(集体交涉的权利和罢工的权利),该模式建立在产业关系“多元观”的认识基础之上,认为雇主与雇员之间存在不同的利益、矛盾和冲突,将这种矛盾和冲突看作“投入”或“输入”,产业关系各方经过协商、谈判和力量的较量,最后达成各方共同遵守的协议、规则和制度,而这种共同遵守的协议、规则和制度则被看作是“产出”。^①实践证明,集体谈判是增进劳资合作的一种重要形式,它连接了劳资双方的利益,与劳动者生活待遇和工作效率的提高互为因果,也为协调劳资间的经济利益提供了一种有效途径。同时,集体谈判也是解决劳资纠纷、缓解劳资冲突的一种重要途径,它能有效地促使双方互相让步,达成妥协,签订协议,从而大大降低诸如怠工、罢工等劳资冲突的产生。工会以自身组织起来的力量维护劳动者的利益,建立稳定的、契约式的、合作型的劳资利益关系,通过集体谈判改变劳资双方的力量对比,并代表工人与资方在劳动合同、工资福利待遇、劳动保护、社会保险等方面开展集体谈判、签订集体合同,以平衡劳资双方的利益和权利,并形成和谐、协调、正常运行的劳资利益关系。例如,日本的“春斗”就是工会代表劳动者利益与资方进行谈判。目前在国外,集体谈判制度已成为调整劳动关系的一项非常成熟的制度和理念,集体谈判也并不一定是双方进行“零和博弈”,有时也是一种合作性的博弈。对绝大多数工

^① “转型时期中国劳资利益关系问题研究”课题组:消除原始式的劳资利益关系是当前刻不容缓的任务。

人来说,集体谈判已经成为雇佣关系中决定规则的主要手段。集体谈判是以冲突性合作为基础的共同决策过程。集体谈判就是雇员代表(通常是工会)与一个或更多的雇主(或他们的代表)就一系列管理劳资关系的实体和程序规则进行谈判,并限定劳资双方之间的关系。假如成功,谈判以签订集体协议而结束,通常有一份书面的文件。集体谈判的规则符合雇佣关系中的“交换条件”。在具体条款中,集体协议可以规定,例如特定的小时工资水平或增加工资、最多的工时和最少的工时以及加班费、节假日的天数和节假日带薪问题、退休年龄、福利水准和奖金计划、安全条件标准、假如对协议的解释发生冲突或是当谈判协议时出现了不能预见的新的情况时该如何处理、当协议终止时如何签订新的合同,等等。目前,集体协议适用于欧洲绝大多数的雇员。图 8.1 表明了各国的差异以及欧洲、日本和美国之间的巨大差异^①。

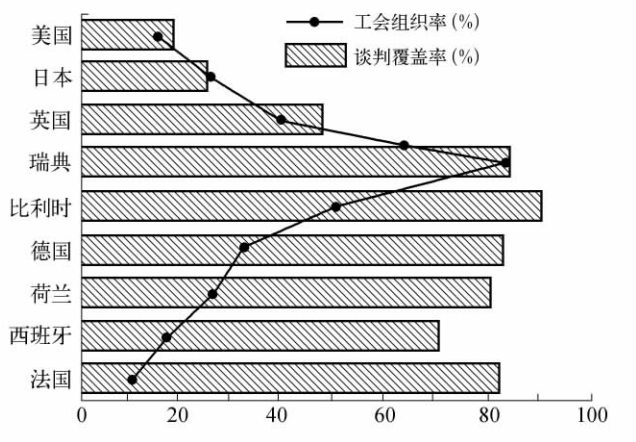


图 8.1 1990 年集体谈判覆盖率和工会组织率

^① 约里斯范·鲁塞弗尔达特主编：《欧洲劳资关系——传统与转变》，中译本，世界知识出版社，2000 年版。

改革开放以来,随着社会主义市场经济的逐步建立和私营经济的迅速发展,企业劳资矛盾在社会经济生活中不断凸现,集体谈判便在中国应运而生。20 世纪 90 年代后,国家制定了一系列有关集体谈判的法规和规章,进行集体谈判的企业逐渐增多,越来越多的企业开始把工资和劳动条件作为谈判内容并签订了集体合同。资料表明,北京市从 1995—2002 年签订集体合同的企业和覆盖职工分别达到 15 848 家和 214 万人,其中建立工会的非公有制企业的集体谈判建制率达到 60% 以上^①。然而,中国的集体谈判制度远未形成一种普遍的社会共识。谈判主体的缺位、协议内容的空洞,集体谈判事实上成为纯粹的签订集体合同所需的程序化形式,集体谈判也只是流于形式,集体谈判机制尚未触及协调工资分配,制约双方的侵权行为的矛盾问题。由于缺乏企业与职工之间的劳动关系调节机制,政府在企业劳动纠纷的处理上的也无法顺利退出。一些因劳动纠纷引起的群体性事端,往往是劳动者和企业发生分歧后直接请求政府干预。政府在面临此类问题时,往往为了平息事端而采取行政处理的手段。不断沿用行政处理的结果是无法促进企业劳动关系协商机制的形成,也无法引导劳动者用法律手段保护自己^②。因此,在鉴于企业工会力量弱小的情况下,要在企业、产业和社会层面以及广泛的劳资利益关系事务领域建立真正意义上的集体谈判制度,可以适当推广集体谈判的范围,实行适度“扩展原则”,突破企业集体谈判的范围,促进区域性和行业性的集体谈判,实现集体谈判的“规模效应”和“累积效应”,提高集体谈判的效率和功能。同时,要明确规定集体谈判中

① 参见北京市总工会:《关于北京市 59 家企业集体合同建制和履行情况的调查与思考》,2002。

② 蔡斌、裘国良:“建立和劳动力市场相适应的能进能出用工机制的构想”,载上海市劳动和社会保障局科研所《向劳动力市场全面过渡的研究》(第四部分报告),打印稿。

雇主的责任和双方的违约责任,建立处理集体合同争议和违约处罚的司法制度。在这方面,德国工会的集体谈判层次和扩展效应都是值得我们借鉴的。

案例 1^①: 德国的劳资关系被认为是高度形式化和受到法律管制的。这就是说,比如,有在工时上范围广泛的立法;有特别的法律保护青年、妇女和残疾人;同时法律还涉及解雇和工作中的安全与卫生问题。最后,还有重要的法律保证共决制。然而,在这些领域的许多方面,比如有关工作时间和每年的休假问题,一般来讲,集体合同中所规定的标准比法律规定所起的作用还大。在其他领域中,如对老年职工的职业保障、安全管理、解雇规则等方面,法律标准依然起着重要的作用,但它们逐渐成为集体协商决定条款的补充(Paque, 1993)。只有在工资问题上(工资的水平 and 结构)没有法律的规定;工资决定依然为工会和雇主联合会独有的特权。这些组织在严格的法律框架范围内活动。联合会的自由是受到立法保证的(1949 年的《基本法》),联合会的自愿的和独立的特征包括个人可以选择不加入联合会的权利。因此,没有人被强制成为利益组织的成员(这就阻止了如英国那样的“全员入会制”的发展)。

TVG(制定于 1949 年,1969 年修订)规定了集体谈判的程序和方式。TVG 的原则保证了自由的集体谈判。它保证了雇主和雇员的利益在协商集体合同方面的权利,并且它不允许在决定工作规则和条件时国家的任何直接干预。依照法律,集体合同仅适用于签订合同双方的成员(工会和雇主或雇主联合会)。然而,在实际上,雇主

^① 约里斯范·鲁塞弗尔达特:《欧洲劳资关系——传统与转变》,中译本,世界知识出版社,2000 年版。

将合同规定的内容用于全体雇员而不仅限于工会会员。联邦和地方劳工部可能将集体合同扩展到没有加入雇主联合会的雇主,只要他们提出这样的要求。但雇主极少提出这样的要求。帕克(1993: 217)估计大约90%的雇主是雇主联合会的成员。没有加入组织的雇主通常也遵守集体合同的条款。合同对于工资和工作条件的规定是最低限度的,雇主可以提供更好的工作条件和更高工资,但不能比规定的还低。但是,法律允许合同的常规条款中“向下”的偏差。它要求的规定是所谓的“开放性条款”,明确地提到偏差在一定条件下是允许的。直到1980年代,开放性条款在集体合同中还很少使用。

集体合同各方受到合同期间的和平义务的约束(Jacobi et al., 1992; Paque, 1993)。在德国,罢工必须在集体合同的议程中涉及。工业行动仅能够在没有和平义务的时期进行。换句话说,在现行的合同期满和新的合同开始之间,才可能有产业行动。罢工必须由一个有权签订集体合同的组织来领导。因此,罢工必须正式告之工会,野猫罢工是违法的,至少工会不承认其合法性。政治罢工和同情罢工同样是违法的。法律对于涉及现有合同的解释权引起的冲突和由于新合同的条款引起的冲突作了区别,前者必须通过和平方式解决,即利用协商、按《工厂委员会法》(BetrVG,下同)组织的委员会进行调解或通过劳动法院。只有利益上的冲突,才能用工业行为来解决,而且必须是在调解失败之后。进而,罢工(闭厂)行为不受法典的管理,而是受案例法管理,即联邦劳动法院的一系列判决:只有在理由合适,并且与引起激化的问题相比罢工行为并不过分时,罢工才是合法的。就警告性罢工来说,“最后手段”原则(与工业行动和集体谈判的密切关系)的一个例外是,在和平义务期满而新的合同正在谈判时,允许短时间中止工作。德国的工会倾向于有组织地使用警告性罢工。

在描述不同层次的谈判时,我们应该首先注意到工会和雇主联合会的内部组织结构,它们完全以部门和地方为线索组成。另外,德国工会是高度集权化的,由来自地方和公司的代表组成一定规模的委员会准备协商事宜。协商,实际上是在中央级执行的。

在德国,只有在至少有 50% 的合同签订方的雇员被直接地包括在合同范围之内时,该合同才是有约束力的。此外,共同的利益必须得到满足;换句话说,雇员在做了与其他人相同的工作之后,不应该仅仅因为他的雇主恰好没有加入雇主联合会而使该雇员的权利和工资就与他人不同。扩展的要求是:谈判方之一必须服从合同扩展的要求,部长必须接受这个要求,三方委员会中的雇主和工会每一方都要投票同意扩展合同。应该注意,尽管有扩展这个机制,但扩展的实践在德国实现得很少。1992 年,只有 2% 的集体合同扩展了。扩展仅仅使集体合同的覆盖率上升了 3% (OECD, 1994a)。

在联邦和地区两级,产业是最重要的谈判层次(在 DGB 和 BDA 之间没有中央级经济范围的协商)。国家的产业范围的合同是极其例外的(只有建筑业有这样的合同)。总之,一个产业范围的合同是为单一的地方特别缔结的。这是一个“溢出”效应。一个地区的“好”合同(通常是五金机械行业在巴登-符腾堡签订的合同)能够为其他地区 and 部门的谈判起指导作用。这就是德国谈判方式的变形,这个方式是将 IG Metall 作为定位器,其他产业在五金机械合同所谈成的工资标准的 1% 的范围内增加 (Streeck, 1994a)。总之,集体合同处理工资、工时和其他工作条件等问题。它们决定最低支付水平和关于工作条件的最低要求。一般来讲,工资合同的有效期为一年,工作时间和其他工作条件合同的有效期为 2~5 年不等。

德国集体谈判的覆盖面很广:所有雇员中 90% 以上的就业条件和条款都受到集体合同的管理。随着部门一级谈判的流行和谈判模

式的变化,合同的高覆盖率确保了工作条件的高水准。只有很少的“非盈利”的机构(教会、政党、商会)不在集体合同的覆盖范围之内,但甚至就是这样的组织也多按照相关部门集体合同的常规的规定执行工资标准和工作条件(Paque,1993)。

公司合同主要是在更小的公司中签订,并且仅仅覆盖着极少数雇员。除了像大众汽车制造商这样的大雇主外,邮政服务、德国铁路和大的石油公司,都经常与工会协商更新和改进合同(Jacobi et al., 1992)。从统计数字上看,部门一级的合同是占优势的。1990年,2982个合同是部门一级的,相对应的是1931个合同是企业一级的(Jacobi et al., 1992)。1990年底,24695份部门合同在有效期内,同时有8754个企业合同在有效期内。这些数字包括公司合同,公司合同中包括单个雇主与工会签订的,但不包括雇主和工厂委员会(见下面)的合同。公司合同带来了灵活的方式,它是另外的管理严格、正规的集体谈判系统。

3. 提升政府的调控力度

工人、雇主和政府共同构成劳资利益关系的三方格局,三方必须维持一种平衡的状态,如果偏离了重心,形成一方单赢局面的话,就将导致破坏性的结果。然而,在中国目前劳资利益关系的格局中,重心产生了偏离,企业主在劳资利益关系中处于主导地位,劳动者缺少对企业主进行有效制衡的力量和机制,地方政府在利益机制的驱动下,偏离公共管理目标的力量,在劳资利益关系中偏向企业主一方,结果导致雇工的权益严重受损。如果这种情况继续蔓延下去,将会极大地影响社会的稳定和社会主义的根本性质。因此,政府必须改变行为目标偏差,强调以公权的形式介入劳资利益关系中,提升其在劳资利益关系中的调控力度,从而使劳资双方达到一种相对平衡的

状态。从目前的情况来说,提升政府的调控力度主要表现在以下四个方面:

(1) 强化政府的公共管理目标,保护劳动者的根本利益。一个政府如何选择自己的公共政策,选择什么样的公共政策来干预社会生活,直接关系到该社会中种种矛盾、冲突的解决以及社会结构的调整,从而也直接影响该社会的发展方向。在私营企业中,劳动者的构成主体是从农村转移出来的剩余劳动力和城市下岗工人,他们本身占有的社会资源有限,劳动力供过于求的严峻形势加深了劳动对资本的依附,造成了“强资本、弱劳动”天然不平等权力利益格局。由于资本的逐利性,私营企业在缺乏相应的制度约束下,将会无止境地追求其经济利益而侵犯劳动者的利益。超低的工资、对劳动者工资的随意克扣和拖欠、超长的工作时间等都是突出的佐证。因此,在“强资本、弱劳动”的格局下,以及工会主体性和独立性不强的情况下,政府作为第三方契约的实施者,应该转变管理理念,改变其二元的行为目标偏差,加强其对劳资利益关系的宏观调控力度,使一些发生角色错位的政府及其职能部门将自己的角色定位恢复到保护劳动者权利的正确轨道上来,充分认识发展经济与保护劳动者权益之间的关系,积极履行劳动契约的监督执行和劳资纠纷的仲裁职能,尽快通过有效的法制与政策措施来化解现阶段已经出现的以损害劳动者正当权益为标志的社会风险,将公平和正义深深地嵌入劳资利益关系,合理限制资本的本能张力,促使劳资利益关系由失衡逐渐转化平衡。在现阶段,在强化地方政府的公共管理目标时,中央政府要高度关注地方政府和地方官员对与劳权保护有关的社会政策和法律实施所实际持有的价值和价值倾向问题,建立国家层面的、针对地方政府的相关政策和法律的硬约束机制。此外,还要进一步改善各级政府和负责干部的考核指标体系,加强社会监督,端正下级政府的目标和行为,

改变政府政绩考核办法,比如,把各地劳动纠纷的发生比率和解决劳动纠纷的比例纳入地方政府和官员的考核体系,以提高政府提供制度安排的意愿和能力。同时,对地方政府不作为、缺位的行为追究相应的法律责任,对行政主管部门不履行法定职责,纵容、放任、勾结用人单位侵犯劳动者合法权益,造成严重后果的,应对行政主管部门负责人和直接责任人员依法给予行政处分;构成犯罪的,应依法追究刑事责任,避免再次发生类似山西“黑砖窑”那样的严重侵犯劳动者权益的恶性事件。

案例 1^①: 严惩恶首——山西洪洞“黑砖窑”案第一批判决结果: 洪洞曹生村砖窑案、芮城孙涧村瓦窑案等 7 起“黑砖窑”案,17 日公开审判。29 名被告人分别以故意伤害罪、非法拘禁罪、强迫职工劳动罪、雇用童工从事危重劳动罪、窝藏罪,受到应有的刑罚处罚。

据介绍,另有 5 起案件还在审理中,将于近期宣判。

严惩恶首,宽严相济

主犯赵延兵被判处死刑,包工头衡庭汉被判处无期徒刑。

在洪洞曹生村黑砖窑案中,被告人衡庭汉、王兵兵等在非法拘禁、强迫职工劳动中致人重伤,应择一重罪处罚。根据中国的法律,非法拘禁致人重伤最高刑为有期徒刑十年,强迫职工劳动罪最高刑为有期徒刑三年,故对衡庭汉、王兵兵等人以非法拘禁罪定罪处罚。

在审理的其他案件中,被告人被诉以限制人身自由、强迫职工劳动两项罪名的,也以处罚较重的强迫职工劳动罪定罪处罚。

在审理被告人衡庭汉、赵延兵故意伤害部分时,法庭认定被告人赵延兵对被限制人身自由强迫劳动的民工,施以毒手,情节特别恶

^① 《人民日报》,2007 年 7 月 18 日第 5 版。

劣,手段特别残忍,后果特别严重,故依法对被告人赵延兵判处死刑。而被告人衡庭汉只是授意看管人员对干活不积极或逃跑的民工进行殴打,其对赵延兵故意伤害致死刘宝持放任态度,且殴打时并不在现场,故对其判处无期徒刑。

各地法院严惩恶首,对共同犯罪被告人区别量刑。如在洪洞曹生村黑砖窑案中,陈志明等6名打手,因系衡庭汉指使犯罪,故判刑轻于衡庭汉、王兵兵等人。同样系从犯,可以从轻处罚,但根据从事具体看护、监管的作用大小、时间长短不同,在量刑时亦有区别。

查清事实,依法定罪

“黑砖窑”案不属于黑社会性质犯罪。

在审理过程中,各地法院坚持以事实为依据,严把事实关和证据关。山西省高级人民法院副院长刘冀民举例说,芮城县人民法院审理被告人张振敏、李学志等强迫职工劳动一案,法院对被害人潘某某的年龄有疑问,便对此进行了充分调查,确认其未满16周岁,从而确定了张振敏、李学志雇用童工的犯罪事实。虽然原起诉中无此罪名,法院仍以查清的事实依法定罪,对被告人张振敏、李学志依法追究了雇用童工从事危重劳动罪的刑事责任。

针对网民关注的“黑砖窑”是否具有黑社会性质犯罪的问题,山西省高院认为,数起涉黑砖窑案不属于黑社会性质犯罪。

按照中国《刑法》的规定和相关司法解释,黑社会组织有几个特征:一是黑社会组织控制的是片或者面,而不是点。“黑砖窑”案件显然是一个点,只是在犯罪嫌疑人所承包经营的黑砖厂内对民工限制自由、打骂、强迫劳动。二是黑社会性质犯罪是一种开放型、放射性犯罪,“黑砖窑”案件显然是封闭型的,是在黑砖窑内,对特定的一些民工实施犯罪行为。三是黑社会性质犯罪,往往给多数群众造成心理上的恐惧,给社会的一定地域、一定范围带来秩序上的不稳或者

是混乱,而“黑砖窑”不具有这个特征。

相关诉讼,仍在继续

5 名国家机关人员涉及“黑砖窑”滥用职权案将近期宣判。

据了解,山西永济、临猗一共涉及 14 起“黑砖窑”案,目前已经开庭审理 12 起。17 日一审宣判 7 案。剩下的 5 起案件仍在审理过程中,其中包括临汾市襄汾县一案,运城市、临猗县的两案,还有运城市、永济市的两案。一旦事实证据清查核实完毕,这些案件也将于近日陆续地公开宣判。

有记者问,山西警方公布已经解救了 13 名童工,为何今天宣判只涉及一个案件和一名童工?刘冀民介绍说,对于“黑砖窑”系列案件的侦查、起诉和审判,不可能完全同步进行。侦查期间,取证工作快,诉讼程序就走得快,反之,就相对晚一些。

他说,对于发生在万荣县、永济市雇佣童工 5 人从事危重劳动的 4 案 6 名犯罪嫌疑人,当地检察机关已经依法批准逮捕。对发生在长治、晋城、运城等地雇用童工 8 人从事危重劳动的 8 案 8 名犯罪嫌疑人,公安机关已经立案侦查。加上 17 日一审宣判的一起案件,总计涉及 13 案 16 人非法雇用 14 名童工从事危重劳动的犯罪。这些案件,司法机关都将及时开庭审理并宣判。

5 名国家机关人员涉及“黑砖窑”滥用职权案均已诉至人民法院,也将在近期宣判。

在其中的一个案子中,永济市一名河南籍 17 岁未成年农民工在被劳动部门送回家乡途中,又被非法“介绍”到另一家砖窑做工。6 月 21 日下午,公安机关对永济市劳动和社会保障局劳动监察大队队长侯军元、监察员尚广泽刑事拘留,立案调查。

另外,洪洞县工商局广胜寺工商所副所长郭伟民、干部魏世红,洪洞县公安局广胜寺派出所民警席志强等 3 人,也因在曹生村黑砖

窑案中涉嫌滥用职权和玩忽职守罪,被立案调查。

依照法律,公开审判

上千名群众和有关监管单位工作人员参加了庭审旁听。

据刘冀民介绍,这 12 起案件的审理过程中,部分被害人和代理人参加了诉讼,上千名群众和有关监管单位工作人员旁听了法庭公开审理,多家新闻媒体采访了庭审活动。

17 日发布的数起案件宣判结果中,没有涉及附带的民事部分。原因是受害人太多,被解救以后,这些受害人大部分回到了原籍,有的回到原籍以后,又出去到其他地方打工,所以寻找他们需要一定的时间。法院决定对附带民事诉讼部分另行开庭审理。

倾力寻找,倾心安置

山西公安部门公开承诺认真做好查找解救工作。

6 月 5 日,芮城县公安局接到群众举报,立即出动 25 名民警奔赴阳城镇孙涧村瓦窑清查。清查发现,该瓦窑大多数民工披头散发、浑身污垢、衣不遮体,干警当场控制包工头张振敏和打手赵秀成等人。瓦窑里的 47 名民工被全部解救出来,两名受伤民工被民警送往县医院救治,其余民工的生活住宿也被妥善安置。当晚 11 时,在逃窑主孙安民投案自首。次日,当地劳动部门即为 47 名民工结算兑付了工资 4.4 万元,并为每位民工购买一套新衣服,协助他们平安返乡。在 17 日的宣判中,窑主孙安民和包工头张振敏分别被判处有期徒刑三年和五年,并处以罚款。

据了解,对于被解救民工,大部分由山西当地政府分发路费送上车,对少数行动能力较差的民工,当地均派出民警直接护送回家,对智障和未成年人,当地政府都要先与其家庭成员或监护人取得联系,核实身份后才准予认领或派人送返。截至目前,山西省解救的 300 多名民工,大部分都已返乡。

近日,山西省公安厅发布公告,公开承诺认真做好查找解救被拐骗强迫劳动人员,帮助群众寻找失散亲人。截至6月30日,共接到有关来电1998份,要求查找失散人员1998人,其中基本能够说明在山西走失的只有360人。为进一步扩大寻亲线索,山西省公安厅刑侦总队专门派出工作组,前往河南等地进行调查核实。

(2) 政府需要加快劳动法律法规体系的建设和增强劳动执法力量,探索和完善保护劳动者权益的法律法规体系,致力于以劳资法律上的平等去矫正其天然的不平等。众所周知,在劳资利益关系中,劳动者的生存权相对于用人单位的用工自主权总是处于弱势地位;劳动力市场的供大于求、市场中的信息不对称使得劳动者很难与用人单位进行平等协商;建立劳动关系之后,劳动给付的人身属性及在时间上的连续性,使得劳动者在人身和经济上都从属于用人单位,所以,劳动者相对于用人单位来说总是处于弱势地位,法律对劳动者进行适度地倾斜保护,以矫正双方的不平等地位。从目前保护劳动者权益的法律体系来看,《劳动法》是规范当前劳资利益关系的基本法律制度,但是该法对劳动合同、集体合同、工资福利等基本制度的一些重要条款规定过于原则,措词模糊、抽象,缺乏强制性和可操作性。最近出台的《劳动合同法》进一步完善了《劳动法》中的相关规定,比如针对用人单位不订立书面劳动合同,涉及劳动关系是否存在,劳动者是否受劳动法的保护;针对用人单位故意拖延甚至拒绝与劳动者签订书面劳动合同,《劳动合同法》都做了详细的规定:“建立劳动关系,应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系,未同时订立书面劳动合同的,应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的,劳动关系自用工之日起建立”。第82条还规定,“用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与

劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付两倍的工资”。第14条第三款规定,“用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同”。可见,用人单位要承担不签订书面劳动合同的不利后果,而且,对事实劳动关系有了明确的法律规范。当然,《劳动合同法》在实施的过程中也会碰到一些问题,但是,它毕竟是一项重要的制度创新,为保护劳动者提供了相应的法律安排。

案例1^①“华为辞职门”与劳动合同法的实施:经过四次人大常委会审议的《劳动合同法草案》于2007年6月29日通过,至此,中华人民共和国劳动合同法正式出台。2008年1月1日,将开始实施这部关乎亿万劳动者切身利益的法律。

“新劳动法”规定:劳动者在满足“已在用人单位连续工作满十年的”或“连续订立二次固定期限劳动合同”等条件后,便可以与用人单位订立“无固定期限劳动合同”,成为永久员工。此次华为“先辞职再竞岗”,被外界解读为直接以规避《劳动合同法》相关条文为目的。

事件起因:2007年9月底开始,华为共计7000多名工作满8年的老员工,相继向公司提交请辞自愿离职。这次大规模的辞职是由华为公司安排的,辞职员工随后即可以竞聘上岗,职位和待遇基本不变,唯一的变化就是再次签署的劳动合同和工龄。全部辞职老员工均可以获得华为公司支付的赔偿,据了解总计高达10亿元。据悉,华为最直接的目的就是为了规避明年开始实施的《劳动合同法》中的相关规定。

2007年12月5日,全国总工会召开新闻发布会,透露了华为事

^① 参考2007年12月6日《新闻晨报》。

件的最新处理情况,表示其有一定的特殊性。全国总工会法律工作部部长刘继臣在会上通报了三种在《劳动合同法》实施前出现的规避行为,明确了劝说辞退、逆向派遣、大量裁员等均属违法行为。

为规避《劳动合同法》中关于工龄 10 年以上的职工签订无固定期限劳动合同的规定,近期有少数用人单位要求这部分员工辞职或者重新签订劳动合同。这不但引起连锁反应,甚至在一些小范围内形成了一种风潮。

此外,逆向派遣,即与本单位部分或者大部分职工解除劳动合同后,让这些职工与指定的劳务派遣机构重新订立劳动合同,再由派遣机构将这些职工派回原单位继续工作。刘继臣还举例说,有家大型零售企业全球采购系统设在深圳、上海、东莞三地的分部同时宣布裁员,仅用书面通知的方式告知解除劳动合同的时间,三个分部总共裁员 93 人。像这样非法裁员,即一次或分批进行较大数量的裁减人员,明显违反了《工会法》的有关规定。

刘继臣指出,究其原因,主要是少数用人单位为实现利润最大化,刻意降低用工成本,旨在逃避和减轻责任。这是一种不负责任的做法,也是一种违法行为。这样的用人单位在劳动用工问题上与法律对着干。在生产经营管理的其他问题上,也有可能规避国家法律。

他透露,现在国务院法制办正在协调有关部门,制定《劳动合同法》的实施条例。全国总工会将对出现的热点、难点以及有争议的问题,提出建议和意见,积极参与到实施条例的制定过程中。

另外,他还就大家关心的华为事件进行了公开表态。刘继臣说,华为事件的确在贯彻《劳动合同法》方面形成一些负面影响。但根据现在掌握的情况,华为可能有它的特殊性。因为辞职后又重新上岗的华为职工没有提出过多反对意见,再加上他们可能拿的补偿金比

较高。不过,全国总工会、劳动部以及广东省有关部门已在联合进行调查,对此情况正在研究中。

另外,针对中国私营企业劳资争议数量和人数的不断增加,要求政府建立有效的争议处理机制。从目前的争议机制来看,中国的劳动争议处理制度恢复于1987年。1993年国务院颁布了《企业劳动争议处理条例》,从而确立了市场经济条件下劳动争议处理的基本框架。现行的劳动争议处理制度,可以简单概括为“一调一裁两审,仲裁前置,先裁后审”的处理机制。这一机制运行到现在,已经远远不能适应形势发展的变化,所及问题主要集中在以下几方面:一是处理机构不堪重负。非公有制企业中总量扩张的劳资争议案件,造成现行专司争议处理的机构难以应付,尤其在非公有经济较为发达的地区,劳动仲裁委员会陷入“人少案多”的困境,致使一些争议案件无法受理或得不到及时解决,加上审理工作粗放等原因,造成争议当事人尤其是劳工的合法权益不能得到公正对待;二是争议处理成本高,时效性差。根据法律法规设置的“一调、一裁、两审”的处理程序,其运作由于受现行机构、适用时效、操作规则等因素制约,造成劳资争议处理周期冗长,一起案件走完全部程序需要一年以上的时间,不利于及时有效地维护职工的合法权益;三是由于把仲裁作为诉讼的必经程序,排除了当事人对仲裁的自愿选择权,增加了争议解决成本,浪费大量的时间、物力和财力。

根据上述劳资争议处理机制存在的问题,要完善劳资争议处理机制,必须做好以下几方面的工作:一是完善争议调解制度设置,引导和培育民间调解方式的介入。通过调解解决劳资争议是争议处理的最佳选择。可以考虑设立区域性、行业性劳资争议调解组织及调解中心,超脱于企业之外,使其具有较高的权威性和较强的公信力,

以便取得较好的效果,提高调解成功率。同时,在非公有制企业普遍设立类似企业调解委员会的组织机构,加强劳资争议的内部预防,及时化解纠纷苗头。二是对仲裁和审判程序以及受理范围进行制度创新与改进。改变现行的“一调、一裁、两审”的单轨处理程序,建立“或裁或审、各自终局”的双轨处理程序。对案情简单、争议标的的不大的纠纷,可采用只裁不审,或“或裁或审”制度。三是借鉴发达国家的经验,适时建立劳动法院或劳动法庭^①,推动劳资争议和劳资关系协调的裁决与审判的专业化。同时,要提高审判人员的专业水平,避免由于不熟悉劳动争议法律法规出现结案率低、错案率高的情况。仲裁委员会和人民法院要简化仲裁和审判程序,减少仲裁和诉讼费用,对农民工等弱势群体应减免仲裁和诉讼费用,或给予其他形式的法律救济。

(3) 加大企业侵犯劳动者权益的违约成本。如果说中国现在的法治尚不健全,那么,劳动法治的问题就显得更加突出,这不仅表现在立法上的过于简单和原则化,在司法和执法上也极为松懈。社会上一种普遍的认识是,违反刑法、行政法甚至民法叫做犯法或违法,要承担法律责任,但在劳动法上根本没有犯法的概念,甚至连违法的概念都很淡薄,而只是执行得好不好的问题,这就使得中国的劳动法治过于宽松。比如,在市场经济国家和地区都很少发生的欠薪问题,在中国竟成为一个难以解决的痼疾。这就是因为中国资方拖欠劳动者工资几乎不受到法律的制裁。在一些地方,只要欠薪不是“恶意”

^① 据《中国财经报》2005年4月29日报道,国际劳工组织北京局局长康妮日前就中国劳动者权益保护问题提出一些意见和建议。她指出,中国没有专门的劳动法庭。在国际上,劳动法庭是解决劳动权益争议案件的重要机构,现在中国只有劳动仲裁机构,一旦不服仲裁就只能上诉到民事审判庭,这样专业性较差。而且由于民事庭工作量极大,在具体劳动案件的审理过程中难免有所疏漏,对劳动者权益的保护产生影响。

便不承担法律责任,甚至清欠后,还会当成一个表率的典型。一些地方政府竟然把解决了拖欠工资问题作为政绩来宣传。拖欠工资这一恶劣社会现象的形成,凸显了资本违约成本的低廉性。从目前私有制企业侵犯劳动者权益的情况来看,主要是政府对其的处罚力度不大,导致私营企业侵犯劳动者利益的事件频频增加。因此,为了从法律这一源头上抑制资本所有者对劳动者的侵权,必须根据劳资利益关系出现的新情况,研究在《刑法》等相关法律中,增加对欠薪逃匿等严重违法行为追究刑事责任的条款。加强对劳工的保护性法规的立法工作,如工伤事故赔偿、疾病与残废保障等方面;加强劳动司法工作,加大劳动执法力度。根据《劳动保障监察条例》赋予的处罚权,严肃查处迫使劳动者超时加班、违反最低工资标准、不依法支付加班工资等侵害劳动者权益的违法行为,特别要采取有力措施,严厉打击“血汗工厂”等违法犯罪行为,依法追究相关责任人员的民事和刑事责任。做到有法必依、违法必究、执法必严,加大处罚力度,提高违法成本,在具体执法过程中体现《劳动法》的权威性;加强劳动法律宣传和教育,强化劳动法制观念。通过广泛的宣传教育,使劳资双方增强法律意识,知法、懂法、守法,保证雇工、雇员能行使《劳动法》赋予的各项权利。针对资方的强大的经济力量,制裁资方违反劳动法律法规、侵犯劳动者合法权益的行为,加大资方的违约成本和违约风险。劳资管理部门通过对辖区内企业劳资关系的实时监测,动态掌握企业劳资关系的最新发展动向,并实施预警信号管理。如果区内企业劳资关系出现异常,根据预警信号的级别,分别采取提示、警告、监察、整治等处理措施,使劳资关系始终处于可控状态。在劳资关系管理实践中,深圳市推行的劳资关系四级预警制已取得明显成效。该市依据劳资关系紧张程度的强弱,不同的企业被分别挂上了“红、黄、蓝、绿”预警信号,劳动部门则按照预警信号有针对性地采取多种措

施,预防重大劳资纠纷的发生。例如,企业拖欠员工工资达两个月以上,或者一个月内累计被员工有效举报3次,或者擅自延长工作时间每天超过3个小时,只要符合以上任何一条企业就会被挂上“红色”预警信号,表明企业劳资关系紧张;欠薪一个月以上,或者工资低于最低工资,企业就会被挂上“黄色”预警信号,表明企业劳资关系比较紧张;存在一般性劳资矛盾的企业则被挂上蓝色预警信号;劳资关系和谐的则挂绿色信号。据媒体报道,深圳宝安区劳动局2004年5月开始建立“红、黄、蓝、绿”四级预警机制后,使重大劳资纠纷下降了64.1%。

案例1^①: 深圳市推行劳资关系四级预警制减少劳资纠纷。他们依据劳资关系紧张程度的强弱,将不同企业分别挂上了“红、黄、蓝、绿”预警信号,劳动部门则按照预警信号有针对性地采取多种措施,预防重大劳资纠纷的发生。深圳市宝安区劳动局去年5月份才建立的劳资关系“红、黄、蓝、绿”四级预警机制,使重大劳资纠纷下降了64.1%。宝安区劳动局局长张助浪在接受记者采访时说:“四级预警机制最大的特点就是使我们的工作由‘救火’转变成‘防火’。”如果一个企业拖欠员工工资达两个月以上,或者一个月内累计被员工有效举报3次,或者擅自延长工作时间每天超过3个小时,只要符合以上任何一条企业就会被挂上“红色”预警信号,表明企业劳资关系紧张;如果欠薪一个月以上,或者工资低于最低工资,企业就会被挂上“黄色”预警信号,表明企业劳资关系比较紧张;存在一般性劳资矛盾的企业则被挂上蓝色预警信号;劳资关系和谐的则挂绿色信号。宝

^① “深圳推行劳资关系四级预警制”, <http://www.southcn.com/job/careercenter/hrheadlines/200410210116.htm>.

宝安区劳动局组织各街道劳动办(所)用一个月时间,在全区范围内开展了企业劳资关系状况大排查,排查出了“红色”企业 141 家、“蓝色”企业 1 117 家。针对预警信号反映的情况,“灭红”“遏黄”“减蓝”行动迅速在全区展开,对劳动关系紧张,极有可能发生重大劳资纠纷“红色”企业,宝安区劳动局重拳出击,专门抽调执法人员,分片包干,存在什么问题就解决什么问题,把矛盾解决在萌芽状态。到目前为止,已有 99 家企业经整改缓和了劳资矛盾,摘下了“红色”帽子,分别转为了黄、蓝、绿企业,另有 34 家停产倒闭或被工商部门取缔。

(4) 政府要充分培育和发挥工会的作用,积极建立有效的利益调节机制。政府作为制度的供给主体,经济社会的运行规则当然由它来确定,特别是在“强资本、弱劳动”的现实格局下,社会利益的均衡必须借助于国家的公共权力才能得以实现。实际上,政府对利益关系的整合过程,就是引导不同利益群体在利益博弈过程中实现利益协调和利益均衡的过程,而利益均衡制度恰恰就是在这过程中实现的。

因此,政府在法律法规体系和工会、雇主组织发育都不完备的市场上,面对日益发展的劳资矛盾,应该发挥传统的行政优势,先形成政府主导型的劳资利益关系调整模式,再逐步向以非政府组织调整劳资利益关系为主,政府实行适当监管和裁判的模式过渡。增加对劳动监管部门的投入,建立覆盖城乡的一体化劳动监管网络,加快建立劳资利益关系三方协商机制的步伐、促进非政府组织的发育和作为力度。逐步完善社会保障体系,加强私有制企业中的养老、失业、医疗、工伤保险制度建设。要强化企业参保义务,着力解决私有制企业参保率低的问题,扩大各项社会保险覆盖面;提高社会保险资金的统筹层次,逐步研究和解决养老保险关系的异地转移;加大各项社会

保险费的征缴力度,打击不缴或欠缴社会保险费的违法行为;要在统一社保制度的前提下,针对私营企业的特点,确定其参加社会保险的缴费水平和相应的保障待遇;同时,可以考虑适当降低社会保障门槛,围绕工伤和大病医疗保险,设计一些简单易行的社保品种,切实解决好进城务工人员的参保问题,提高他们的参保积极性。

三、 股份制企业劳资利益关系的协调

1. 正确处理劳资利益关系与产权关系

根据 LCIFM 模型的实证分析,我们可以得出,劳动者持股是劳资合作的一种有效的制度选择。但由于相应的政策措施还不到位,过于注重股东权益,而忽视劳动者权益,劳动者权益在股份制企业中还缺乏相应的保障。因此,针对股份制企业中重资本权益、轻劳动者权益的情况,股份制企业协调劳资利益关系的一般思路应当是:以协调劳资利益关系为基础,实现劳资利益关系和产权关系的有机协调。具体可以从以下几个角度入手:

第一,理顺产权关系应当注重劳动者的资本权益。现代企业本质上是一种团队生产或各种生产要素的集合,企业中一些资源的价值依赖于其他的资源,而企业的价值则依赖于各生产要素所有者之间的持久合作。Buchele 和 Christiansen (1999)指出,决定经济绩效增长的关键因素在于劳资之间的合作和有效的员工参与。但是这种合作和参与是有条件的,即只有当劳资双方相互信任,并且使工人感觉到有较高的职业安全保障的情况下才会发生。Akerlof(1982)用“礼物交换”(gift exchange model)模型来解释和说明了这种现象。在他看来,雇主和雇员之间是一种“礼物交换”关系,在给定激励制度

和雇主对雇员的有限监视能力的情况下,工人们超额工作是他们馈赠“努力”的礼物。工人们得到的回报是高于市场出清水平的工资、一定的自治权和工作规章的弹性运用。“礼物交换”使双方处境都得以改善,优于他们在公司拒付超出市场出清工资和工人拒绝超出最低标准工作量时的处境。现代市场经济中已经创造出多种具体形式强化劳动者和企业财产的结合,保证了劳资双方的利益合作的制度安排。劳动者持股通过赋予劳动力资本所有者经营权和利益分享权,是实现劳资双方信任、劳资合作的一种有效的制度安排。但目前,中国劳动者持股存在两个根本的问题:其一,是劳动者持股比重太低,没有达到激励员工的最低要求,劳动者难以形成资产所有者意识,也难以激励其更高的劳动积极性。所以提高职工持股比例,增加职工股的参与度和控制力是目前中国实施职工持股企业的当务之急。因此,在股份制企业改革中,可以适当提高劳动者的持股比例,把劳动者的劳动贡献折合为一定比例与资本所有者共同分享剩余,这样不仅可以协调劳资双方的利益关系,而且还能为建立一种生产率更高的合作经济提供动力和收益,并在协调劳资利益矛盾基础上形成相互之间的合作关系。其二,是中国股份制企业的劳动者持股过程仍然按照“谁投资,谁受益”的理论逻辑,职工仍然是凭借物质资本的投入来获得企业剩余的,甚至在一些股份制企业中,也有强迫工人入股,否则扣除工资,或令其下岗的做法,并规定了股份限额,使工人分享收益的权利受到强迫与限制,这样会引发劳资双方的利益冲突。因此,要实现劳资利益关系与产权关系的有机协调,就要突破原有的物质资本至上的观念,放弃传统的物质资本所有者单边治理和独占剩余的做法,兼顾两种资本产权的收益。把每个劳动者的劳动力资本回报与企业的稳定发展与利益最大化联系起来,可以使劳动者的个人目标与整个企业的团体目标一致,劳动者从作为资本收益

的角度关心企业的长期发展,从而使劳动收益和资本收益都有所增加。

第二,明确和重视劳动者的民主参与权利。在股份制公司,劳动者具有双重身份:一方面,劳动者作为企业产权的参与者,作为企业的部分所有者;另一方面,其仍然是劳动者,仍然存在着其与企业之间建立相互制约的劳资利益关系。因此,重视劳动者的劳动权益,建立协调稳定的劳资利益关系是企业发展的重要基础。如果企业不能保证劳动者权益的实现,有效地平衡物质资本所有者和人力资本所有者的利益关系,劳资利益关系就难以和谐。目前,在股份制企业中,还存在一些侵犯劳动者权益的现象。在这种情况下,我们不仅需要从法律上保障劳动者的各项基本权利,更需要从组织上保护劳动者的经济利益。处理好这一关系,关键在于建立有效的“参与管理制度”。按照库尼的定义:共同参与管理(Co-determination)就是雇员选举自己的代表,依法进入公司的决策层,与所有者代表一起共同组成公司的决策机构,他还指出,“雇员代表的概念适用于那些由在同一工作场所工作的同事们直接或间接选举或任命的人,这些人可由代表工人的行业工会推荐,也可以不通过工作推荐。”在共同治理的模式中,劳动者有权参与企业的民主管理和民主监督,以一定的组织形式,如职工代表大会、工会以及在企业董事会和监事会中规定职工代表,对企业的生产经营决策、分配决策施加影响。而在利润分享的模式中,劳动者以一定的方式分享企业的剩余,这样把劳动的工资收入和剩余收入结合起来,充分调动劳动者的积极性、创造性、主动性,从而创造更多的企业剩余。共同参与模型可由图 8.2 表示。

职工参与管理制度是职工参与企业管理的一种制度安排形式,它是劳资利益合作的一种重要模式。职工参与制是职工分享企业的管理权。职工分享企业管理权与“经理革命”是不同的。经理革命是

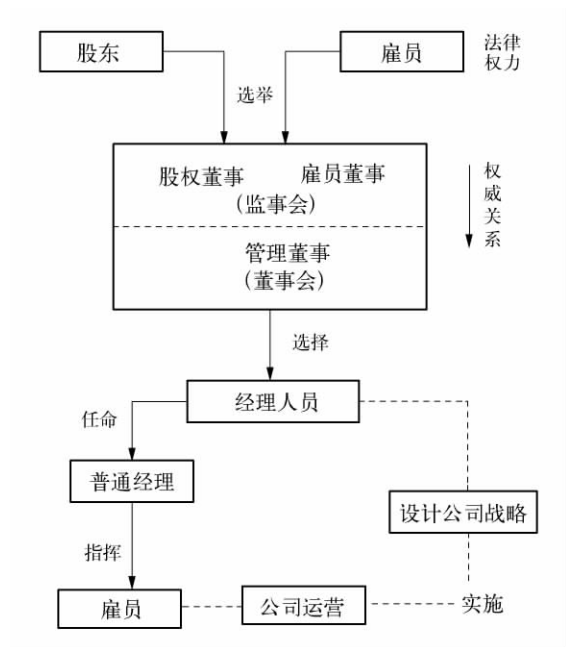


图 8.2 共同治理模型

在所有权和经营权相分离的情况下，职业经理的授权来自董事会的授权。职工分享企业管理权是企业根据法律和有关规定参与企业管理，代表全体职工的利益。职工的管理权来自法规、习惯、惯例及劳资双方的力量对比，而不是来自企业所有者和所有权的授权。职工参与企业管理发生在两个层面：（1）选派职工代表进入公司的领导机构，如监事会和理事会；（2）选举职工委员会，通过职工委员会参与企业管理。最永久、最可信的承诺形式是与雇员代表分享中心决策制度权。因为，其他形式的承诺可能只是暂时的。工会对雇员参与的批评集中在雇工的权力分享上。“对美国工会主义者而言，真正的参与不仅意味着在车间问题上的解决，而且是在高层决策中有发言权”（Business Week, 1989e）。事实上，那些在促进公司生产率方

面的重大投资上获得最大成功的企业,均在一定程度上有雇员的参与。从国际上看,德国是实行职工参与制的典型,德国有职工 2 200 多万人,其中有 1 860 万职工参与企业管理,占职工总数的 85%。尽管近年来职工参与企业管理的制度安排遇到失业增加的冲击,具体的参与方式也引起了一些争议,但是职工参与企业管理的总体程度和总原则,却未受到挑战。职工参与管理的权力得到法律的保障,德国先后制定了《煤钢行业参与决定法》、《企业组织法》、《参与决定法》。大约经过了 30 年时间,职工参与企业管理在各行各业逐步得到了推广和认可。公司人数越多,职工权力就越受到法律的关注。职工在 5 人以上的企业必须设立“企业职工委员会”;职工在 500 人以上的公司,监事会 1/3 的成员必须由职工代表担任;职工在 2 000 人以上的公司,监事会由劳资双方的代表组成,比例各为 50%。职工代表参与决定权包括:监督关于职工利益的法律和劳资协议执行的情况,在工资和福利问题上享有与资方对等的参与决定权,享有企业经营知情权和咨询权^①。

2. 建立工会组织与公司治理机制的协调

在“效率优先”的导向下,股份制企业的建立和发展比较倚重于资本和经营管理,资本的权力在劳资利益关系中的地位逐渐提升。相对而言,工会的力量薄弱,劳动者则处于被动和弱势地位。有些股份制企业劳动者的权益甚至还受到不同程度的损害,工会在维护劳动者利益方面还任重道远。在这种情况下,如何切实加强股份制企业工会工作,有效维护股份制企业职工的合法权益,便作为一个重大

^① 约里斯范·鲁塞弗尔达特:《欧洲劳资关系——传统与转变》,中译本,世界知识出版社,2000 年版。

课题历史性地摆在了各级工会组织面前,我们需要继续加强工会的力量,建立相互制约的利益协调机制,做好《公司法》、《劳动法》等基本法律之间与《工会法》的衔接、配套和统一,提高制度运作效率。

首先,加强工会的独立性和主体性。由于股份制产权结构和经营管理方式的改变,这对工会维权作用提出了更高的要求。针对企业工会依附于企业的现象,上级工会要高度重视。一要全力构建基层工会干部合法权益的保障体系,将《工会法》的明确要求真正落在实处;二要大胆创新工会干部管理体制;三要努力尝试把基层工会无力解决的一些劳资利益关系方面的问题,提升到上级工会来协调处理等方式、方法,如推行区域性、行业性集体合同等。要加强政策法规等方面的源头参与,努力为基层工会创造良好的工作和法制环境,提高基层工会干部的综合素质。

针对目前股份制企业劳动者利益经常受到侵犯的现象,建立健全职工权益保障机制,要认真研究新形势下股份制企业职工权益保障机制问题,具体分析职代会制度、集体合同制度等维权基本制度在股份制企业的存在和运作方式,把工作重点放在劳资利益关系的协调上,工会应代表职工就劳动报酬、工作时间、劳动安全卫生、保险福利等事项与企业进行谈判,把平等协商作为签订和履行集体合同的法定程序和关键环节。同时,根据不同企业的具体情况,不断充实和调整集体合同的内容,使合同条款与企业生产经营实际、与职工关心的经济利益紧密结合。与公司进行平等地协商,签订集体合同。

其次,实现工会组织与治理机制的有效衔接。现代企业理论认为企业是不同生产要素所有者的契约集合,契约得以建立的基本前提,是订立契约的各方必须是独立的产权主体。这种契约关系,使企业成为以其拥有不同要素为基础,而划为所有者、管理者、劳动者的不同身份,从而使企业的产权构成、领导体制和劳资利益关系相应发

生深刻变化。这一变化要求股份制公司的治理主体边界开始不断地作出制度性调整：从过去的股东一元主体，逐步扩展到包括经营者、职工和各方利益相关者在内的多元主体治理模式。与传统的股东至上主义企业理论的主要区别在于，多元主体治理模式认为任何一个企业的发展都离不开各种利益相关者的投入或参与，企业追求的是利益相关者的整体利益，而不仅仅是某个主体的利益。当这些利益相关者在企业中注入了一定的专用性投资后，他们或是分担了一定的企业经营风险，或是为企业的经营活动付出了代价，企业的经营决策就必须要考虑他们的利益，并给予相应的报酬和补偿。从这个意义上讲，企业是一种治理和管理专业化投资的制度安排（Blair，1995）。因此，企业不仅要重视股东的利益，还要重视其他利益相关者的权利和利益。在公司的核心权力机构——董事会中，要有股东以外的利益相关者的代表（职工、工会、债权人等），在公司的决策制定的过程中，要反映全体利益相关者的意志，并积极发挥他们的作用。汉斯曼（Hansman，1998）认为企业的所有权可能归属于与企业发生市场交易任何人，包括企业的投资者、供货者、客户和职工，在他们之间进行选择的机制主要涉及市场交易费用和所有制成本（包括监控成本、决策协调成本以及承担风险的成本）的替代关系，选择依赖一个使两者最小的公式。根据这一分析框架，企业应该改变“股东至上”的单边治理原则，建立各种利益相关者的共同治理模式。

目前，在中国实际的公司治理运作中，共同治理的理念还远未确立。“股东至上”的单边逻辑使得公司的治理结构过分注重股东的权益，而劳动者参与决策权、监督权都形同虚设，企业中党委会、工会、职工代表大会与股东大会、董事会、监事会的职能发生重叠和冲突。后者的权力替代或压制了前者行使企业民主管理的权力，使得企业管理成为少数人的权力，劳动者则逐渐失去话语权。因此，为了维护

劳动者的权益,现阶段需要不断探索国有控股、参股企业实现民主管理的途径和方式,重点处理好股东会、董事会、监事会与党委会、工会和职代会之间的关系。工会应该依法独立自主地开展各项工作,不应该成为新三会的附庸。同时,还要改变工会与企业利益对立的观点。众所周知,工会作为职工利益的忠实代表者和维护者,既可以降低劳资双方的谈判成本,又可以保证劳资双方在一个和谐的环境中共同发展。在现代企业制度发源地的西方企业中仍然存在着工会,可见工会的存在与公司法人治理机制并不矛盾,它的存在能维护职工合法权益,调动职工工作积极性,从而更好地推动企业的发展。工会代表可以进入董事会和监事会,工会主席可以以合法的程序出任董事或监事,依法参与企业的决策和监督过程。在董事会中,工会作为劳动者利益的代表,可以围绕企业发展战略、经营管理、人才培养、福利待遇等与企业发展和员工个人息息相关的问题,陈述劳动者的意见和要求。在监事会中,工会代表要充分行使监督权利,维护劳动者的合法权益。同时工会还要做好建立平等协商、签订集体合同制度的工作。

为了保证工会可以有效地进入企业的董事会和监事会,目前还需完善现行的《公司法》,将工会代表进入董事会以法律的形式确定下来:一是规定在国家控股的股份制企业中,必须有工会代表、职工董事进入董事会,职工董事必须是职工持股协会的会员,反映广大持股职工的利益,同时也应兼顾非持股职工的利益。目前许多改制企业的职工董事代表通常是协会理事长,兼任工会主席。因此可以规定:当职工董事人数为1人时,由协会理事长担任该职;当职工代表有两人以上时,必须有一半以上来自基层的工人和干部。原因在于,职工持股协会是全体持股职工的代表,工会代表所有职工的利益,工会主席进入董事会,自然代表他们的利益,又可节约集体谈判成本;

同时,让普通持股职工进入董事会有利于保护广大职工的利益。因为,基层职工对企业生产能力等信息有充分掌握,进入董事会便于干群之间的信息交流,也可以监督持股较多的理事长或工会主席的机会主义行为;二是对于国有独资公司,必须要保证职工代表在董事会中占主导地位,提高职工代表在董事会成员中的比例;三是在国家控股公司中,把《公司法》中关于出资者委派董事与职代会民主推荐、民主推选职工代表结合起来;四是对国家参股的公司,要进一步落实工会和职代会的作用和功能,建立协调“利益相关者”的治理机制。此外,我们还必须注意到,由于在现有职工代表参与董事会、监事会的新型公司治理机构中,企业工会的职能仍然只是职代会休会期间的一个常务机构。工会与董事会、企业经营管理层各司其职,是相互独立的机构。工会在《工会法》赋予的权力下有权参与企业的民主管理,中国的《公司法》、《工会法》虽然在这方面对公司作出了规定,但并没有规定公司违反这些规定所应承担的法律责任,因而制约了工会依法维权的力量。要改变企业职工权益遭受侵犯的现状,还必须在法律上进一步理顺董事会、经营管理层与工会这种新型公司治理关系,同时赋予工会更强的力量,为建立稳定和谐的劳资利益关系提供良好的制度保障。

3. 加强政府差别调节股份制劳资利益关系的制度创新

在股份制企业中,尽管政府直接干预劳资利益关系,但政府仍担当相应的行为角色。政府在劳资利益关系的具体角色要视股份制企业的性质而定。当股份制企业由国有资本控股时,政府具有双重角色:一方面,政府作为劳资利益关系的宏观调控者,政府通过制定相应的劳动法规、劳动政策从宏观上保证股份制企业劳资利益关系协调稳定地运行;另一方面,政府作为股份制企业中国有资本的代理人,代表

劳动者行使相应的所有者职能。当股份制企业由私人资本或其他法人资本所控股时,政府在劳资利益关系所担当的角色只是宏观干预者,从宏观层面上和制度层面上,对劳资利益关系进行相应的调节。

根据前面的分析,政府对股份制企业的劳资利益关系的调节功能并没有达到一个最优的区间。为使劳动者、企业法人、经营者之间的利益达到一种相对平衡的状态,政府应根据其在股份制企业中所处的地位和担当的角色来调节不同产权主体的利益关系。在以国有资本占主导地位的股份制企业中,由于国有资本的终极所有者是全体劳动者,他们只有委托政府来行使国有资本运营的权利。理论上,政府必须要保全国有资本的权益,加强对企业的控制。但在实际的改革中,由于信息不对称以及“廉价投票权”的外在约束,经营者总能合法地取得对企业的控制权。而且,政府对企业监控机制的行政化和国有资本的无限责任制,又无法硬化企业的约束机制。结果使经理人手中的权力越来越大,滥用权力的现象越来越多。“股东至上”的逻辑使国有企业的改制陷入难以摆脱的陷阱:(1)由于“所有者缺位”,国有资产必须有一个代表来行使其权利。若政府主管部门成为代表,将面临“廉价投票权”难题;若经营者成为代表,则其权利无限膨胀导致没有约束的自由处置行为及所有者权益受损。(2)“股东之上”逻辑要求委托人把大部分生产经营决策权委托经营者行使,但股份制企业民主集中制原则又要求集体决策、集体负责,两者结合的后果是经营者常以集体名义做出决策,从而自己不用承担决策后果。(3)普通职工应有的参与决策权、监督权形同虚设,劳动者的权益得不到有效的保护。(4)国有资本与政府权力的结合使经营者可以随意地侵占中小股东和利益相关者的利益。

总的来说,在以国有资本占主导地位的股份制企业中,公司的治理结构集中表现为“政府行政干预——经营者内部控制”型的治理

结构。公司中的关键人,通常为公司的最高级管理人员或控股股东的代表者,具有无所不能的控制权。董事会缺乏独立性,监督机制不力。监事会更是变得有名无实,导致公司中的某个关键人物实际拥有极大的内部控制权,且常常集控制权、执行权和监督权于一身,并具有较强的任意性,从而造成股份制企业中出现众多的问题。改革现有产权制度和完善法人治理结构的关键,是正确处理控股股东出资人到位与企业法人独立性的关系。既要保证出资人到位,又要保持企业法人的独立性;既要实现全体股东利益,又要防止控股股东不当干预,避免政府的不当干预;既要保证公司经营效率,又要制约经理人员滥用权力,防止“内部人控制”。这就要求:(1)构建以产权关系为基础、资本为纽带的新型国有资产管理体制。在这种新的管理体制下,国有资产管理机构与股份制企业之间不是行政隶属关系,而是出资者与企业法人的关系。理顺产权关系就是要界定清楚出资者和企业的关系,明确各自的权利、义务和责任。国有资产管理机构享有出资者的所有权,不干预企业的生产经营权,企业依法享有包括国家在内的出资者投资形成的全部法人财产权,依法自主经营、自负盈亏;依法独立享有民事权利;以全部的法人财产,独立承担民事责任;依法维护所有者权益,实现企业财产不断增值。出资者和企业法人是一种平等的民事主体关系。(2)为防止经营者内部控制,损害出资人权益,需要严格按照有关法律法规,健全股东大会、董事会、监事会和经理层等运行机构,使其各司其职,实现有效制衡和良性互动;充分发挥外部董事和外部监事的作用。从另一方面来看,企业的产权结构合理,形成一种可以有效制衡、有效监督的机制,才能建立起合理的经理报酬制度,建立起企业经营者的约束激励机制。

在这一转变过程中,政府一方面要履行好出资人的职责,建立一套能保证国有资本增值保值的机制,通过所有权和经营权的制约作

用来减少劳资利益关系中的矛盾和冲突,使国有资本所有者、经营者、生产者之间通过公司的权力机构、决策和管理机构、监督机构,形成权责分明、有效制衡的关系。这样,既可使国有资产保值增值,又赋予经营者以充分的经营自主权,还可调动生产者的积极性,将不同方面的利益关系统一协调起来。如在股份制企业中,国有资产的代表可以通过其在企业中董事会和监事会中的作用,监督、约束经营者的行为,保障劳动者的民主管理权力和各种经济利益,促进劳资利益关系的和谐。另一方面,加强政府利益调节的制度创新,政府法律部门要提供一套完整的、有效的利益调节仲裁机制,从制度和法律上保护劳动者的利益,为劳动者提供相应的政策支持和法律保障,提高劳动契约实施的有效性,给劳动者发出“维护其利益”的信号,从而切实保护好劳动者的利益。

在私人控股的股份制企业中,政府主要通过制定相应的法律法规,建立以《劳动法》为主体,《劳动仲裁法》、《最低工资法》等相配套的法律体系,为劳资利益关系的调整提供相应的法律依据,使劳资利益关系双方的正当权益得到法律的保护。此外,政府还应该完善相应的法律法规,尽快出台《劳动合同法》、《社会保险法》、《劳动争议处理法》、《就业促进法》等,使《劳动法》与《公司法》有效地衔接起来,支持工会的利益维护功能,为工会的维权作用提供相应的制度安排和政策支持,从而切实维护劳动者的权益。同时,要发挥“监控器”的作用,加强劳动司法工作,加大劳动执法力度。根据《劳动保障监察条例》赋予的处罚权,对违反《劳动法》的不当行为进行严格的查处,加大企业违反《劳动法》或其他相关法律法规的成本。



参考文献

中文参考文献：

1. 马克思：《资本论》第1—3卷，中译本，人民出版社，1975年版。
2. 马克思、恩格斯：《马克思恩格斯全集》，中译本，人民出版社，1972年版。
3. 马克斯·韦伯：《经济与社会》，中译本，商务印书馆，1997年版。
4. 《中国劳动统计年鉴 1994—2002》，中国统计出版社。
5. R·科斯、A·阿尔钦等：《财产权利与制度变迁——产权学派与新制度学派译文集》，中译本，上海三联书店，1991年版。
6. 阿瑟·奥肯：《平等与效率——重大的抉择》，华夏出版社，1999年版。
7. 奥塔·K·锡克：《经济—利益—政治》，中译本，上海人民出版社，1984年版。
8. 巴泽尔：《产权的经济分析》，中译本，上海三联书店、上海人民出版社，1973年版。
9. 蔡禾：《企业职工权威意识及其对管理行为的影响——不同所有制之间的比较》，《中国社会科学》2001年第3期。
10. 蔡颖：《双重劳动关系与并轨》，《中国劳动》2001年第10期。
11. 曹凤歧：《股份制与现代企业制度》，企业管理出版社，1998年版。

12. 常凯:《劳动关系·劳动者·劳权》,中国劳动出版社,1995年版。
13. 常凯:《WTO、劳工标准与劳工权益保障》,《中国社会科学》2002年第1期。
14. 常凯:《劳权论——当代中国劳动关系的法律调整研究》,中国劳动社会保障出版社,2004年版。
15. 常凯:《劳动关系学》,中国劳动社会保障出版社,2005年版。
16. 陈絮祥、杨培雷:《当代西方发达国家劳资关系研究》,武汉大学出版社,1998年版。
17. 陈颖源:“企业改革法人财产所有权”,《经济研究》1994年第3期。
18. 程恩富:“经营者收入的博弈分析”,《经济学动态》2000年第4期。
19. 程恩富、何玉长:《当代中国经济理论探索》,上海财经大学出版社,2000年版。
20. 程延园:“政府在劳动关系中的角色思考”,《中国劳动保障报》2002年第10期。
21. 程延园:“当代西方劳动关系研究学派及其观点评述”,《教学与研究》2003年第3期。
22. 程延园主编:《劳动关系》,中国人民大学出版社,2002年版。
23. 程延园主编:《集体谈判制度研究》,中国人民大学出版社,2004年版。
24. 大卫·桑普斯福特等主编:《劳动经济学前沿问题》,中译本,中国税务出版社,1999年版。
25. 戴春:“构建和谐劳动关系中值得思考的几个问题”,《中国劳动关系学院学报》2006年第2期。

26. 戴建中：“私营企业雇工及劳资关系调查报告”，《社会学研究》1996年第6期。
27. 丹尼尔·W·布罗姆利：《经济利益和经济制度——公共政策的理论基础》，中译本，上海三联书店、上海人民出版社，1996年版。
28. 丹尼尔·A·雷恩：《管理思想的演变》，中译本，中国社会科学出版社，1997年版。
29. 丹尼尔·奎因·米尔斯：《劳工关系》，中译本，机械工业出版社，2000年版。
30. 道格拉斯·C·诺斯：《经济史中的结构与变迁》，中译本，上海三联书店，1995年版。
31. 德里克·斯沃思：《劳动市场经济学》，中译本，中国经济出版社，2003年版。
32. 德姆塞茨：《所有权、控制与企业》，中译本，经济科学出版社，1994年版。
33. 丁胜如：“农民工权益保障机制的缺失与健全”，《调研世界》2005年第1期。
34. 丁胜如：“论转型时期政府在劳动关系中的职责”，《中国劳动关系学院学报》2006年第4期。
35. 丁为民：“企业劳动关系与经济绩效的变动”，《福建论坛（人文社科版）》2004年第7期。
36. 董保华：《劳动关系调整的法律机制》，上海交通大学出版社，2000年版。
37. 樊纲：《公有制宏观经济理论大纲》，上海三联书店，1990年版。
38. 菲利普·李维斯、阿德里安·桑希尔：《雇员关系——解释雇佣关系》，中译本，东北财经大学出版社，2005年版。
39. 费方域：“代理问题、经理市场和经营者激励——法玛的企业理

- 论评价”,《外国经济与管理》1998年第6期。
40. 费方域:《企业的产权分析》,上海三联书店、上海人民出版社,1998年版。
41. 风笑天:《私营企业劳资关系研究》,华中理工大学出版社,2000年版。
42. 冯道杰:“间接公有制——公有制理论的创新研究”,《山东经济》2006年第4期。
43. 冯同庆:《中国新时期工人阶级内部阶层利益格局报告》,辽宁人民出版社,1995年版。
44. 冯同庆:“工人阶级内部阶层规范变革及其相关问题”,《管理世界》1996年第2期。
45. 盖瑞·J·米勒:《管理困境——科层的政治经济学》,中译本,上海三联书店、上海人民出版社,2002年版。
46. 高玉泽:“经济转型时期国有企业职工经济行为分析”,《管理世界》1996年第3期。
47. 龚基云:“转型中的中国劳动关系对劳动关系内部构成因素的影响”,《经济理论与经济管理》2005年第12期。
48. 郭捷、王晓东:“劳动关系及其法律调整的历史演进”,《人文杂志》1998年第5期。
49. 郭庆松:《企业劳动关系》,南开大学出版社,2001年版。
50. 郭荣星等:“中国国有企业改制与职工收入分配”,《管理世界》2003年第4期。
51. 哈特:《企业、合同与财务结构》,中译本,上海三联书店、上海人民出版社,1998年版。
52. 何亦农、郭榛树:“对当代中国工人阶级的先进性与主人翁地位的理论思考”,《南京社会科学》2002年第7期。

53. 何玉长：“对公司制企业劳动关系一个悖论的思考”，《中国劳动科学》1995年第6期。
54. 何玉长：“董事会领导下的经理负责制之误”，《中国经济问题》1996年第5期。
55. 何玉长：“经理人之法人代理权论”，《中国工业经济》1997年第3期。
56. 何玉长、王宏伟等：《批判与超越——西方激进经济学述评》，当代中国出版社，2002年版。
57. 洪银兴：“合作博弈与企业的治理结构完善”，《工业企业管理》2003年第8期。
58. 洪远朋：《经济利益关系通论》，复旦大学出版社，1999年版。
59. 洪远朋、管跃庆：“经济增长与经济利益”，《世界经济文汇》1997年第7期。
60. 洪远朋、余政等：“经济利益：经济学的核心”，载《社会主义市场经济理论》，文汇出版社，1995年版。
61. 洪远朋等著：《共享利益论》，复旦大学出版社，2001年版。
62. 胡建国：“私营企业劳资关系治理中的工会绩效”，《中国劳动关系学院学报》2006年第6期。
63. 胡汝银：《低效率经济学》，上海三联书店，1995年版。
64. 黄群慧：《企业家激励约束与国有企业改革》，中国人民大学出版社，2000年版。
65. 黄文强：“剩余所有权及其归属”，《财经研究》1996年第7期。
66. 黄越钦：《劳动法新论》，中国政法大学出版社，2003年版。
67. 蒋京议：“制度供给：和谐社会的体制保障”，转载于《社会主义经济理论与实践》2006年第12期。
68. 金碚：“国有企业的历史地位和改革方向”，《中国工业经济》2001

- 年第2期。
69. 金雁：“现代企业制度中劳动关系及其调适”，《南京社会科学》1995年第5期。
70. 康芒斯：《制度经济学》，中译本，商务印书馆，1997年版。
71. 考雷·罗森：“美国的职工股份制”，《中外管理》1996年第1期。
72. 李德齐：《建立劳动关系三方协调机制》，中国经济出版社，1999年版。
73. 李美幸：“马克思、恩格斯股份制理论对国企改革的指导意义”，《当代经济》2006年第12期。
74. 李敏、张彤：“西方劳资关系冲突管理研究综述”，《华南理工大学学报(社会科学版)》2002年第9期。
75. 李琪：“中国工会在市场经济中地位与职能的转变”，《当代世界与社会主义》1995年第2期。
76. 李琪：《改革与修复——当代中国国有企业的劳动关系研究》，中国劳动社会保障出版社，2003年版。
77. 李新建：《企业雇员薪酬福利》，经济管理出版社，1999年版。
78. 剧锦文：“员工持股计划与国有企业的产权改革”，《管理世界》2000年第6期。
79. 李亚雄：“转型期的社会分层机制与工人阶层的地位变迁”，《江汉论坛》2002年第12期。
80. 梁洪学：“现代公司制企业经理人激励根源探析”，《经济理论与经济管理》2006年第8期。
81. 林玳玳：“美国政府对劳动关系的调控”，《世界经济》1999年第5期。
82. 林广瑞：“从产权社会化看股份制企业发展方向”，《经济学动态》2005年第9期。
83. 刘长庚、盘为龙：“企业产权的决定与演进”，《湘潭大学学报》

2004 年第 6 期。

84. 刘大洪、张剑辉：“劳动者双重权利的残缺与互动——国企改革中劳动者权利之构造与实现”，《法商研究》2003 年第 2 期。
85. 刘东：“也论权力不对称情况下的劳动契约运行机制”，《探索与争鸣》2006 年第 6 期。
86. 刘凤歧：《利益分配概论》，陕西人民出版社，1993 年版。
87. 刘恒中：“国有资本雇用制度与国有资产保值增值”，《经济研究》1995 年第 9 期。
88. 刘建洲：“新时期国有企业劳动关系研究：一个劳动者视角研究”，《理论文萃》2006 年第 3 期。
89. 刘建洲：“新时期国有企业劳动关系研究：一个管理者视角研究”，《学术探索》2006 年第 4 期。
90. 刘林平等：“制度短缺与劳工短缺”，《中国工业经济》2006 年第 5 期。
91. 刘颖：“政府与私营企业间的劳资关系”，《长春师范学院学报》2006 年第 11 期。
92. 刘玉方：“国有企业内部矛盾关系分析——对一家国企内部的矛盾关系类型及其解决方式的考察”，《工会理论与实践》2001 年第 6 期。
93. 刘玉民：“股份制企业工会工作有关问题的调查和思考”，《山东省工会管理学院学报》2005 年第 4 期。
94. 刘元文、高红霞：“产权改革后国有企业工会工作基本状况”，《工会理论与实践》2003 年第 12 期。
95. 柳新元：《利益冲突与制度变迁》，武汉大学出版社，2002 年版。
96. 卢昌崇：“公司治理结构及新、老三会的关系”，《经济研究》1994 年第 11 期。

97. 卢现祥:《西方新制度经济学》,中国发展出版社,1996年版。
98. 卢现祥:“转轨时期中国非公有制企业劳资关系形成的特征”,《经济问题》1999年第1期。
99. 陆维杰:“企业组织中的人力资本和非人力资本——企业所有权的发展趋势”,《经济研究》1998年第5期。
100. 陆学艺主编:《当代中国社会阶层研究报告》,社会科学文献出版社,2002年版。
101. 路易斯·凯尔萨、帕特里西亚·凯尔萨:《民主与经济力量——通过双因素经济开展雇员持股计划革命》,中译本,南京大学出版社,1996年版。
102. 罗特·高尔曼:《劳动法基本教程》,中译本,中国政法大学出版社,2003年版。
103. 马丁·L·魏茨曼:《分享经济——用分享制代替工资制》,中译本,中国经济出版社,1986年版。
104. 马丁·威茨曼、道格拉斯·克鲁斯:《利润分享与劳动生产率》,载于路易斯·普特曼等编《企业的经济性质》,上海财经大学出版社,2001年版。
105. 马培生:《劳动经济学》,中国劳动社会保障出版社,2002年版。
106. 马歇尔:《政治经济学原理》,中译本,商务印书馆,1981年版。
107. 马艳:“国有产权多样化流动中的利益透视及政府行为”,《财经研究》1998年第1期。
108. 马艳:《风险利益论》,复旦大学出版社,2001年版。
109. 曼瑟尔·奥尔森:《集体行动的逻辑》,中译本,上海三联书店,1994年版。
110. 裴建国:“也谈中国国有资产所有权主体”,《海南师范学院学报》1997年第3期。

111. 裴小革：“当代国外经济学家剩余价值理论评述”，《经济研究》2001年第9期。
112. 平萍：“制度转型中的国有企业：产权形式的变化与车间政治的转变——关于国有企业研究的社会学述评”，《社会学研究》1999年第3期。
113. 乔健：《走进WTO时代的劳动与工会》，中国工人出版社，2002年版。
114. 秦贤正：“论全民所有制的内在矛盾”，《中南财经大学学报》1993年第5期。
115. 秦志华、蒋韶华等：“产权变革与企业效益——一个内部人平均持股企业的制度分析”，《管理世界》2005年第6期。
116. 青木昌彦：《比较制度分析》，中译本，上海远东出版社，2001年版。
117. 青木昌彦：《企业的合作博弈理论》，中译本，中国人民大学出版社，2005年版。
118. 荣兆梓：“论公有产权的内在矛盾”，《经济研究》1996年第9期。
119. 桑福德·格鲁斯曼等：《企业制度与市场组织》，中译本，上海三联书店，1996年版。
120. 沈琴琴：“中国劳动关系的变革与工会工作的主要目标”，《工会理论与实践》2003年第12期。
121. 沈士仓：“现代企业制度建立中的劳动关系转换”，《南开经济研究》1997年第6期。
122. 盛乐：“论人力资本产权博弈的双因素对经营者行为差异的解释”，《经济科学》2001年第2期。
123. 石秀印：“社会经济制度转型中的工人阶层及其与管理阶层之间的关系”，<http://www.sociology.cass.net.cn>。

124. 史尚宽:《劳动法原论》,世界书局,1934年版。
125. 史忠良、刘劲松:“对国有企业劳动关系若干主要问题及发展趋势的一些认识”,《经济经纬》2002年第6期。
126. 孙艳春、姜英:“中国工人阶级内部差异性分析”,《当代世界与社会主义》2003年第1期。
127. 谭深、刘开明:《跨国公司的社会责任与中国社会》,北京社会科学文献出版社,2003年版。
128. 佟新:“延续的社会主义文化传统——一起国有企业工人集体行动的个案分析”,《社会学研究》2006年第1期。
129. 王斌:《企业职工持股制度国际比较》,经济管理出版社,2000年版。
130. 王晋斌、李振仲:“内部职工持股计划与企业绩效——对西方和中国企业案例的考察”,《经济研究》1998年第5期。
131. 王珏:“劳动者有其股与收入分配”,《中国工业经济》2002年第2期。
132. 王爽:“中国国有企业劳动关系现状研究”,《兰州学刊》2006年第6期。
133. 王天雨:“劳动力产权研究”,《学术月刊》1997年第12期。
134. 王贤森:“西方国家工会集体谈判经验研究”,《工会理论与实践》2003年第12期。
135. 王益英主编:《外国劳动法和社会保障法》,中国人民大学出版社,2001年版。
136. 王振:“劳动与资本孰大——看美、英国国民收入分配中劳动和资本的地位”,《改革内参》2003年第14期。
137. 韦布夫妇:《英国工会运动史》,中译本,商务印书馆,1959年版。

138. 魏杰：“论企业治理结构中的人力资本机制”，《福建论坛》2002 年第 11 期。
139. 沃因、韦坎德：《契约经济学》，中译本，经济科学出版社，1999 年版。
140. 吴江、陈谊：“非公有制企业劳资关系研究述评”，《经济学动态》2004 年第 1 期。
141. 吴敬琏：“中国：政府在市场转型中的作用”，《河北学刊》2004 年第 4 期。
142. 夏顺忠、杨贵珍：“西方发达国家劳资关系变化的新动向”，《社会主义研究》2003 年第 1 期。
143. 夏小林：“私营部门：劳资关系及其协调机制”，《管理世界》2004 年第 6 期。
144. 小艾尔弗得·钱德勒：《看得见的手——美国企业的管理革命》，中译本，商务印书馆，1987 年版。
145. 肖盛峰：“经济全球化对中国劳动关系的影响及对策”，《理论前沿》2003 年第 12 期。
146. 谢德仁：《企业剩余索取权：分享安排和剩余计量》，上海三联书店、上海人民出版社，2001 年版。
147. 信卫平：“国有企业改革进程中劳动关系市场化对劳动者的影响”，《工会理论与实践》2001 年第 2 期。
148. 徐小洪：《冲突与协调——当代中国私营企业的劳资关系研究》，中国劳动社会保障出版社，2004 年版。
149. 徐小洪：“政府干预与劳动者权益”，《北京市工会干部学院学报》2005 年第 2 期。
150. 许经勇、韦曙林：“论中国粗放型劳动密集城乡二元体制与民工荒的几个问题”，《国民经济管理》2005 年第 4 期。

151. 荀方杰、张希宁：“外商投资企业的工会工作”，《当代世界与社会主义》1998年第2期。
152. 雅克·拉丰、大卫·马赫蒂摩：《激励理论（第一卷，委托代理模型）》，中译本，中国人民大学出版社，2002年版。
153. 亚当·斯密：《国民财富的性质和原因的研究》，中译本，商务印书馆，1972年版。
154. 杨欢亮：“西方员工持股制度综述”，《经济学动态》2003年第7期。
155. 杨瑞龙：“国有企业股份制改造的理论思考”，《经济研究》1995年第2期。
156. 杨瑞龙：“论国有经济中多级委托代理关系”，《管理世界》1997年第1期。
157. 杨瑞龙、周业安：《企业的利益相关者理论及其应用》，经济科学出版社，2000年版。
158. 杨体仁、李丽林：《市场经济国家劳动关系》，中国劳动社会保障出版社，2002年版。
159. 杨云霞、秦晓静：“现阶段私营企业劳资关系矛盾特征界定”，《经济问题探索》2005年第4期。
160. 姚先国：“民营经济发展与劳资关系调整”，《浙江社会科学》2005年第4期。
161. 姚先国、郭东杰：“改制企业劳动关系的实证分析”，《管理世界》2004年第4期。
162. 姚先国、郭继强：“经济转型中利益协调与利益补偿”，《浙江学刊》1996年第5期。
163. 伊兰伯格·史密斯：《现代劳动经济学》，中译本，中国劳动出版社，1991年版。

164. 易定红：“劳动经济学中的雇佣关系理论述评”，《东南大学学报（哲学社会科学版）》2002 年第 11 期。
165. 易宪容：《交易行为与合约选择》，经济科学出版社，1998 年版。
166. 游正林：“不平则鸣：关于劳资冲突分析的文献综述”，《学海》2005 年第 4 期。
167. 于法鸣、郭悦：“国企转制中劳动关系的处理必须从宏观层次上把握和运作”，《中国劳动》2001 年第 11 期。
168. 余红、丁骋骋：《中国农民工考察》，北京昆仑出版社，2004 年版。
169. 寓言：“一份来自非公有制企业劳资关系的权威报告”，《新西部》2003 年第 8 期。
170. 约翰·加尔布雷思：《经济学和公共目标》，中译本，商务印书馆，1980 年版。
171. 约里斯范·鲁塞弗尔达特主编：《欧洲劳资关系——传统与转变》，中译本，世界知识出版社，2000 年版。
172. 张宝贵：“国有控股上市公司治理结构制度变迁的次优路径”，《南京审计学院学报》2004 年第 3 期。
173. 张建琦：“人力资本交易与国有企业的契约关系”，《中山大学学报（社科版）》2000 年第 2 期。
174. 张军：“社会主义的政府与企业：从‘退出’角度分析”，《经济研究》1994 年第 9 期。
175. 张维迎：《企业的企业家——契约理论》，上海三联书店，1995 年版。
176. 张维迎：《博弈论与信息经济学》，上海三联书店，1996 年版。
177. 张维迎：“所有制、治理结构及委托代理关系”，《经济研究》1996 年第 9 期。

178. 张兴茂:《劳动力产权论》,中国经济出版社,2001年版。
179. 张曙硕:《当代劳动制度变化与工会功能的转变》,河北大学出版社,2004年版。
180. 赵履宽、杨体仁等著:《劳动经济学》,中国劳动出版社,1997年版。
181. 赵人伟主编:《中国收入分配研究》,中国社会科学出版社,1994年版。
182. 赵炜:“国有企业职工阶层意识研究——对一家国有企业阶层关系的调查与分析”,《工会理论与实践》2002年第5期。
183. 赵祖平:“WTO时代的政府与劳动关系”,《工会理论与实践》2002年第6期。
184. 郑桥:“全球化对劳资关系体制的冲击”,《工会理论与实践》2001年第1期。
185. 郑桥、余云霞等:《世界工会概论》,中国经济出版社,1999年版。
186. 中华全国总工会主编:《中国工会维护职工合法权益蓝皮书》,中国工人出版社,2003年版。
187. 仲大军:“劳动收入与资本收入的比重缘何相差悬殊——对中国劳动关系的再思考”,劳动保障研究院《转型时期中国劳动关系问题研究报告》研讨会未刊稿, [www · dajun · com](http://www.dajun.com), 2004年。
188. 周冰:“公有制企业改革中控制权的分配——河南注油器厂产权制度改革案例研究”,《经济研究》2001年第1期。
189. 周长城:“西方劳资关系研究的基本问题”,《学术研究》1997年第5期。
190. 周长城等:“关于中外合资企业中劳资关系的调查”,《社会科学研究》2000年第2期。

191. 周其仁：“市场里的企业：一个人力资本与非人力资本的特别合约”，《经济研究》1996 年第 6 期。
192. 周新军：“社会主义劳资关系的研究”，《经济评论》1999 年第 1 期。
193. 周新军：“马克思主义劳资理论与当代社会”，《经济评论》2001 年第 5 期。
194. 宗晓虹：“试论市场经济条件下的劳动关系协商机制”，《工会理论与实践》2004 年第 2 期。
195. 邹东涛、张晓文：“30 家现代企业制度试点企业的调查与分析”，《管理世界》1999 年第 1 期。

英文参考文献：

1. Akerlof, G. A. “Labor contracts as partial gift exchange,” Quarterly Journal of Economics, XCVII, (1982): 4, pp. 543 - 569.
2. Akerlof, George A. “Labor Contracts as Partial Gift Exchange,” Quarterly Journal of Economics (1982): 97, pp. 543 - 569.
3. Akerlof, George A. and Janet L. Yellen “The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment,” Quarterly Journal of Economics (1990): 105, pp. 255 - 283.
4. Brown, Clair, Reich, Michael. Micro-macro Linkages in High-performance Employment Systems. Organization Studies, (1997): 18, pp. 765 - 781.
5. Buchele, R. and Christiansen, J. ‘Employment and Productivity Growth in Europe and North America: The

- Impact of Labour Market Institutions', *International Review of Applied Economics*, (1999), 13, September, pp. 313 - 332.
6. Burawoy, M. *The Politics of Production*, Verso, London. 1985.
 7. Cappelli, Peter, and David Neumark. "Do High Performance Work Practices Improve Establishment-Level Outcomes?" Cambridge Mass.: National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 7374, Oct. 1999.
 8. Charness G. , "Attribution and reciprocity in a simulated labor market: An experimental investigation", Working Paper, (1998), Pompeu Fabra University, Barcelona, Spain.
 9. Chester Barnard. *The functions of the executive*. Cambridge University Press, 1938: p. 282.
 10. Clark, Kim. "The Impact of Unionization on Productivity: A Case Study." *Industrial and Labor Relations Review*, (1980): Vol. 33, No. 4 (July,) pp. 451 - 469.
 11. Derek C. Bok and John T. Dunlop. "Labor and the American Community". New York: Simon and Schuster, (1970), p. 260.
 12. Fehr E. , Gächter S. , Kirchsteiger G. , " Reciprocal Fairness and non compensating wage differentials ", *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, (1996), vol 152, pp. 608 - 640.
 13. Fehr E. , Kirchsteiger G. , Riedl A. " Does fairness prevents market clearing ? An experimental investigation ", *The Quarterly Journal of Economics*, (1993): 108, pp. 437 - 459.
 14. Fehr E. , Tougavera E. , "Do competitive markets with high

stakes remove reciprocal fairness? Experimental evidence from Russia”, Working paper, (1995), Institute for Empirical Research in Economics, University of Zurich, Feb.

15. Freeman, Richard, and James Medoff. What Do Unions Do? New York: Free Press. 1984.
16. Friedman, J. , A noncooperative Equilibrium for Supergame, Review of Economic Studies, (1971): 38: pp. 1 – 12.
17. Gächter, Simon and Armin Falk “Reputation and Reciprocity: Consequences for the Labour Relation,”Scandinavian Journal of Economics,(2002): 104, pp. 1 – 26.
18. Gittell, Jody Hoffer. The Southwest Airlines Way: Using the Power of Relationships to Achieve High Performance. New York: McGraw-Hill. 2003.
19. Grossman, Sanford, Hart: The Cost and Benefits of Ownership: Toward a Theory of Vertical and Lateral Integration,Journal of Political Economy,Vol. 94,No. 4. 1986.
20. H. Hennig-Sxhmidt, Bettina Rockenbach, and Abdolkarim Sadrieh. “Incomplete and Asymmetric Surplus Information in Labor Relations.” Tilburg University, Working Paper, December,2003.
21. Hammer, Tove, and Robert N. Stern. “A Yo-Yo Model of Union-Management Cooperation.” Industrial and Labor Relations Review, (1986): Vol. 39, No. 3 (April), pp. 337 – 49.
22. Homans, G. C. “Status among clerical workers,” Human Organization, (1953)XII, pp. 5 – 10.

23. Homans, G. C. "The cash posters," *American Sociological Review*, (1954)XIX, pp.724 - 733.
24. Ichniowski Casey. *Industrial Relations and Economic Performance: Grievances and Productivity*. NBER Working Paper, June,1984, No.1367.
25. Ichniowski, Casey, Thomas A. Kochan, David Levine, Craig Olson, and George Strauss. "What Works at Work: Overview and Assessment," *Industrial Relations*, (1996): Vol. 25, No. 3 (Fall), pp. 356 - 374.
26. Jody Hoffer Gittell, Andrew von Nordenflycht, Thomas A. Kochan. *Mutual Gains or Zero Sum ?Labor Relations and Firm Performance in the Airline Industry* [J] *Industrial & Labor Relations Review*, (2004): Volume 57, Issue 2.
27. Joel Cutcher-Gershenfeld, "The Impact on Economic Performance of a Transformation in Workplace Relations," *Industrial and Labor Relations Review*, (Jan. ,1991): Vol 44, No. 2. ,pp.241 - 260.
28. John Godard. *Industrial Relations, the Economy, and Society*. 2nd edition. North York: Captus Press Inc. 2000.
29. John R. Commons. *The Economics of Collective Action*. Madison : University of Wisconsin Press,1970.
30. John T. Dunlop. *Industrial Relations Systems*. Revised Edition, Harvard Business School Press.1993.
31. Katz, Harry, T. Kochan, and K. Gobeille, "Industrial Relations Performance, Economic Performance, and the effects of Quality of Working Life Efforts: An Interplant Analysis,"

- Industrial and Labor Relations Review, (October 1983): Vol. 37, No. 1. pp. 3 - 17.
32. Kleiner, Morris, Gerald Nichelsburg, and Adam Pilarski. "Monitoring, Grievances, and Plant Performance." Industrial Relations, (April, 1995): Vol. 34, No. 2, pp. 169 - 89.
33. Kochan, Thomas A.. Collective Bargaining and Industrial Relations. Homewood, Ill. : Richard D. Irwin. 1980.
34. Kreps, D. M. , Corporate Culture and Economic Theory, mimeo, Graduate School of Business, Stanford University. (1984).
35. Lazear, Edward. Personnel Economics, Cambridge, Mass: MIT Press, 1995.
36. M. Afzalur Rahim: Managing Conflict in Organization (2nd ed.), Praeger Publisher, 1992, p. 15.
37. Mark Wooden, Joanne Loundes and Yi-Ping Tseng. "Industrial Relations Reform and Business Performance: An Introduction." Melbourne Institute Working Paper 2001, No. 2/02.
38. Morris M. Kleiner, Jonathan S. Leonard, Adam M. Pilarski. "How Industrial Relations Affects Plant Performance: The Case of Commercial Aircraft Manufacturing." Industrial and Labor Relations Review, (Jan, 2002): Vol. 55, No. 2, pp. 195 - 218.
39. Osterman, P. "How common is workplaces transformation and who adopts it ?", Industrial and Labor Relations Review, (1994): 47, pp. 173 - 188.

40. R. Folger and D. P. Skarlicki. "A popcorn metaphor for employee aggression." In R. W. Griffin, A. O'Leary-kelly and J. M. Collins(eds.), *Dysfunctional behavior in organizations: violent and deviant behavior*, Stamford, Connecticut: JAI Press Inc, (1998): pp. 47 - 51.
41. Robert Axelrod, *The evolution of cooperation*. New York: Basic Books. 1984.
42. Slichter, Sumner, James J. Healy, and E. R. Livernash. *The Impact of Collective Bargaining on Management*. Washington, D. C. : Brookings Institution. 1960.
43. Stéphane MAHUTEAU. "Reciprocal fairness and gift exchange practices in the labor contract: Econometric analysis on a French firms survey", Working paper, 2001, University of Western Sydney.
44. Summers, Lawrence H. "Relative Wages, Efficiency Wages and Keynesian Unemployment," *American Economic Review* (Papers and Proceedings) (1988): 78, pp. 383 - 388.



附录 A

私营企业劳资利益关系调查表

1. 你所在的企业属于什么行业？

工业 ☐ 建筑业 ☐ 饮食业 ☐ 服务业 ☐ 其他 ☐

2. 企业劳动者人数规模分布为：

20 人及以下 ☐ 20—50 人 ☐

51—100 人 ☐ 101—150 人 ☐

150 人以上 ☐

3. 你的年龄为：

30 岁以下 ☐ 30—40 岁 ☐

40 岁以上 ☐

4. 你的文化程度为：

小学及以下 ☐ 初中 ☐

高中(中专) ☐ 大学及以上 ☐

5. 你的户籍所在地为：

农村 ☐ 城镇 ☐

6. 你原来的职业为：

本地农民 ☐ 外地农民 ☐

离退休人员 ☐ 下岗 ☐

其他 ☐

7. 你一年的总收益(包括工资收入和分红收入)大约有()万元?
8. 你在该企业工作几年了?()
9. 你在企业的职位级别:
管理职位雇员 ☐ 专业技术人员 ☐
普通雇员 ☐
10. 你是否拥有公司的股份? 否 ☐ 是 ☐ 有多少股份()?
11. 如果你拥有所在公司的股份,是否会比没有股份更加努力工作?
是 ☐ 否 ☐
12. 你的股份收益占你总收益比例是多少?()
13. 你与企业签订了劳动合同吗?
是 ☐ 否 ☐
14. 你对工会满意吗?
很不满意 ☐ 较不满意 ☐
一般 ☐ 比较满意 ☐
非常满意 ☐
15. 你在企业需要经常加班吗?
是 ☐ 否 ☐
16. 你的工资被企业拖欠了吗?
是 ☐ 否 ☐
17. 在一年的总收益中,你认为工会每年能给你带来收益占总收益的比例大概是多少?()
18. 你认为工会是否能真正代表劳动者的权益?
是 ☐ 否 ☐

19. 如果你与企业之间发生了利益纠纷,最先找谁解决?
- 工会 ☐ 政府劳动部门 ☐
- 企业领导 ☐ 其他 ☐
20. 职工能真正与企业进行平等协商吗?
- 是 ☐ 否 ☐
21. 你对公司的经营管理者满意吗?
- 很不满意 ☐ 较不满意 ☐
- 一般 ☐ 比较满意 ☐
- 非常满意 ☐
22. 你对政府劳动部门提供的法律政策满意吗?
- 很不满意 ☐ 较不满意 ☐
- 一般 ☐ 比较满意 ☐
- 非常满意 ☐
23. 你觉得政府颁发的劳动者法律政策能有效在公司落实吗?
- 是 ☐ 否 ☐
24. 当你与企业发生劳动争议时,你会通过仲裁或上诉的方式来维护自身的利益吗?
- 仲裁 ☐ 上诉 ☐ 其他 ☐
25. 如果把政府的调节作用(如缴纳社会保险等)以利益来衡量,你认为政府的调节作用给你带来收益占总收益的比例大概是多少?()
26. 你对目前在企业中获得的总收益满意吗?
- 很不满意 ☐ 较不满意 ☐
- 一般 ☐ 比较满意 ☐
- 非常满意 ☐
27. 你是否愿意参加工会?

- 是 ☐ 否 ☐
28. 你参加工会的原因是什么？
- 我自己要求参加 ☐ 工会组织要求参加 ☐
- 其他 ☐
29. 现行的工会主席是直接通过你们选举的吗？
- 是 ☐ 否 ☐



附录 B

私营企业劳资利益关系调查结果统计描述

1. 你所在的企业属于什么行业？

工业(60.8%)

建筑业(8.1%)

服务业(20.1%)

饮食业(4.1%)

其他(4.9%)

2. 企业劳动者人数规模分布为：

51—100 人(19.8%)

101—150 人(22.6%)

150 人以上(30.7%)

20—50 人(15.7%)

3. 你的年龄为：

30 岁以下(35.4%)

30—40 岁(45.7%)

40 岁以上(18.9%)

4. 你的文化程度为：

小学及以下(7.0%)

初中(45.7%)

高中(中专)(34.0%)

大学及以上(13.3%)

5. 你的户籍所在地为：

农村(78.3%)

城镇(22.7%)

6. 你原来的职业为：

本地农民(16.2%) 外地农民(63.5%)
离退休人员(3.1%) 下岗(11.5%)
其他(6.7%)

7. 你一年的总收益(包括工资收入和分红收入)大约有:
(1.285)万元

8. 你在该企业工作几年了?
(1.43)年

9. 你在企业的职位级别:
管理职位雇员(9.6%) 专业技术人员(24.2%)
普通雇员(66.2%)

10. 你是否拥有公司的股份?
是(10.3%) 否(89.7%)

11. 如果你拥有所在公司的股份,是否会比没有股份更加努力工作?
是(87.4%) 否(12.6%)

12. 你的股份收益占你总收益比例是多少?
(1.2%)

13. 你是否与企业签订了劳动合同?
是(56.3%) 否(43.7%)

14. 你对工会的工作满意吗?
很不满意(13.4%) 较不满意(34.5%)
一般(44.8%) 比较满意(5.2%)
非常满意(2.1%)

15. 你在企业需要经常加班吗?
是(67.2%) 否(32.8%)

16. 你的工资被企业拖欠了吗?
是(21.3%) 否(72.7%)

17. 在一年的总收益中,你认为工会每年能给你带来收益占总收益的比例大概是多少?
(1.3%)
18. 你认为工会是否能真正代表劳动者的权益?
是(12.3%) 否(87.7%)
19. 如果你与企业之间发生了利益纠纷,最先找谁解决?
工会(24.1%) 政府劳动部门(27.6%)
企业领导(31.7%) 其他(16.6%)
20. 职工能真正与企业进行平等协商吗?
是(8.6%) 否 (91.4%)
21. 你对公司的经营管理者满意吗?
很不满意(10.1%) 较不满意(19.3%)
一般(56.3%) 比较满意(10.5%)
非常满意(3.8%)
22. 你对政府劳动部门提供的法律政策满意吗?
很不满意(3.5%) 较不满意(15.4%)
一般(44.2%) 比较满意(29.5%)
非常满意(7.4%)
23. 你觉得政府颁发的劳动者法律政策能有效在公司落实吗?
是(53.8%) 否 (46.2%)
24. 当你与企业发生劳动争议时,你会通过仲裁或上诉的方式来维护自身的利益吗?
仲裁(35.4%) 上诉(34.3%)
其他(30.3%)
25. 如果把政府的调节作用(如缴纳社会保险等)以利益来衡量,你认为政府的调节作用给你带来收益占总收益的比例大概是多少

- (2.1%) ?
26. 你对目前在企业中获得^①的总收益满意吗 ?
- | | |
|-------------|--------------|
| 很不满意 (9.6%) | 较不满意 (12.4%) |
| 一般 (56.3%) | 比较满意 (14.5%) |
| 非常满意 (7.2%) | |
27. 你是否愿意参加工会 ?
- | | |
|-------------|-----------|
| 是 (65.2%) | 否 (10.4%) |
| 无所谓 (24.4%) | |
28. 你参加工会的原因是什么 ?
- | | |
|-------------------|------------|
| 我自己主动要求参加 (24.3%) | |
| 工会组织要求参加 (43.4%) | 其他 (32.3%) |
29. 现行的工会主席是直接通过你们选举的吗 ?
- | | |
|-----------|-----------|
| 是 (16.9%) | 否 (84.1%) |
|-----------|-----------|

附录
C

股份制企业劳资利益关系调查表

1. 你一年的总收益(包括工资收入和分红收入)大约有()万元?
2. 你在该企业工作几年了?()
3. 你在公司的职位级别:
普通职工 ☐ 一般技术人员 ☐
高级技术人员 ☐ 一般管理人员 ☐
4. 你是否拥有公司的股份? 否 ☐ 是 ☐ 有多少股份()?
5. 如果你拥有所在公司的股份,是否会比没有股份更加努力工作?
是 ☐ 否 ☐
6. 你的股份收益占你总收益比例是多少?()
7. 你对目前自己拥有的股份数量满意吗?
太多 ☐ 恰好 ☐ 太小 ☐
8. 你是通过什么方式获得企业股份的?
现金购买 ☐ 股票期权 ☐ 其他方式 ☐
9. 如果你拥有了公司的股份,成了企业的股东,你感觉到你行使了股东相应的权利吗?

- 是 ☐ 否 ☐
10. 你对工会的工作满意吗？
- 很不满意 ☐ 较不满意 ☐
- 一般 ☐ 比较满意 ☐
- 非常满意 ☐
11. 在一年的总收益中，你认为工会每年能给你带来收益占总收益的比例大概是多少？（ ）
12. 你认为工会是否能真正代表劳动者的权益？
- 是 ☐ 否 ☐
13. 如果你与企业之间发生了利益纠纷，最先找谁解决？
- 工会 ☐ 政府劳动部门 ☐
- 企业领导 ☐ 其他 ☐
14. 职工能真正与企业进行平等协商吗？
- 是 ☐ 否 ☐
15. 你对公司的经营管理者满意吗？
- 很不满意 ☐ 较不满意 ☐
- 一般 ☐ 比较满意 ☐
- 非常满意 ☐
16. 你对政府劳动部门提供的法律政策满意吗？
- 很不满意 ☐ 较不满意 ☐
- 一般 ☐ 比较满意 ☐
- 非常满意 ☐
17. 你觉得政府颁发的劳动者法律政策能有效在公司落实吗？
- 是 ☐ 否 ☐
18. 当你与企业发生劳动争议时，你会通过仲裁或上诉的方式来维护自身的利益吗？

仲裁 ☐ 上诉 ☐ 其他 ☐

19. 如果把政府的调节作用(如缴纳社会保险等)以利益来衡量,你认为政府的调节作用给你带来收益占总收益的比例大概是多少?()

20. 你对目前在企业中获得的总收益满意吗?

很不满意 ☐ 较不满意 ☐

一般 ☐ 比较满意 ☐

非常满意 ☐



附录 D

股份制企业劳资利益关系调查结果统计描述

1. 你一年的总收益(包括工资收入和分红收入)大约有()
万元?
(2.457 万元)
2. 你在该企业工作几年了?
(1.43 年)
3. 你在公司的职位级别:
普通职工(79.98%) 一般技术人员(12.64%)
一般管理人员(7.38%)
4. 你是否拥有公司的股份?
否(33.45%) 是(66.55%)
5. 如果你拥有所在公司的股份,是否会比没有股份更加努力工作?
是(74.38%) 否(25.62%)
6. 你的股份收益占你总收益比例是多少?()
(3.34%)
7. 你对目前自己拥有的股份数量满意吗?
太多(1.34%) 恰好(10.21%)

太小(88.45%)

8. 你通过什么方式获得企业股份的？

现金购买(78.46%) 股票期权(10.13%)

其他方式(11.23%)

9. 如果你拥有了公司的股份,成了企业的股东,你感觉到你行使了
股东相应的权利吗？

是(15.67%) 否(84.33%)

10. 你对工会的工作满意吗？

很不满意(9.15%) 较不满意(16.47%)

一般(53.86%) 比较满意(14.17%)

非常满意(6.61%)

11. 在一年的总收益中,你认为工会每年能给你带来收益占总收益
的比例大概是多少？

(2.21%)

12. 你认为工会是否能真正代表劳动者的权益？

是(21.46%) 否(78.54%)

13. 如果你与企业之间发生了利益纠纷,最先找谁解决？

工会(30.1%) 政府劳动部门(25.4%)

企业领导(28.6%) 其他(15.9%)

14. 职工能真正与企业进行平等协商吗？

是(19.6%) 否(80.4%)

15. 你对公司的经营管理者满意吗？

很不满意(11.34%) 较不满意(14.76%)

一般(51.48%) 比较满意(17.65%)

非常满意(4.77%)

16. 你对政府劳动部门提供的法律政策满意吗？

- 很不满意(6.34%) 较不满意
(10.32%) 一般(61.23%)
比较满意(16.45%) 非常满意(5.66%)
17. 你觉得政府颁发的劳动者法律政策能有效在公司落实吗？
是(65.34%) 否(35.66%)
18. 当你与企业发生劳动争议时，你会通过仲裁或上诉的方式来维护自身的利益吗？
仲裁(23.48%) 上诉(26.68%)
其他(49.86%)
19. 如果把政府的调节作用(如缴纳社会保险等)以利益来衡量，你认为政府的调节作用给你带来收益占总收益的比例大概是多少？
(2.376%)
20. 你对目前在企业中获得总收益满意吗？
很不满意(11.34%) 较不满意(13.56%)
一般(44.67%) 比较满意(23.76%)
非常满意(6.67%)



后记

本书是洪远朋教授领衔的 2005 年国家社会科学基金重大课题招标项目——《新时期中国社会利益关系的发展变化研究》(批准号: 05 & ZD028) 的阶段性成果。也是“新时期利益关系丛书”的组成部分。

洪远朋教授对本研究的选取视角、整体结构都作了具体指导。本书的具体负责人是上海财经大学经济学院的马艳教授,她对本书的选题、文献提取、框架构建,内容论证都做了具体的设计。本书的初稿是由上海金融学院教师周扬波博士撰写的,马艳教授对本书进行了最后的修改与完善。

著 者

2008 年