

构建利益分享型劳动关系的理论基础、 实践模式与路径选择^{*}

陈微波

内容提要:劳资冲突的产生与劳资之间的利益分配密切相关,构建“利益分享型劳动关系”可以作为完善我国劳动关系治理机制的重要思路。从理论基础来看,马克思的劳动价值论和剩余价值论、威茨曼的“分享经济”理论都涉及到劳资之间的利益分享问题。从比较视野来看,世界各国都存在着谈判型、财政参与型、产权参与型三种劳资利益分享的实践模式。在我国要构建利益分享型劳动关系需要面对如下制度障碍:集体谈判机制不健全,工人工资定期增长机制不完善,缺乏财政参与型利益分享机制。我国构建利益分享型劳动关系机制的路径选择为:建立具有实质内涵的集体谈判制度,完善工人工资定期增长机制,结合地区、企业的具体情况逐步推进财政参与型和产权参与型利益分享机制的实施。

关键词:劳动关系 利益分享 工资增长 集体谈判

中图分类号: F241.3

文献标识码: A

文章编号: 1009-2382(2012)05-0009-05

近年来,我国劳动争议的数量每年以较高的比例不断攀升,这从一个侧面反映出目前劳资冲突的严重状况。针对这种状况,我们不禁要思考这样一系列问题:在经济快速发展的背景下何以会产生如此多的劳资冲突?经济发展能否带来全社会的共同富裕,劳动者能否享受到因经济发展、社会进步而带来的成果?从理论上分析,劳资冲突的产生与劳资之间的利益分配问题密切相关,劳资之间利益分配的失衡是产生劳资冲突的主要根源。由此,我们提出了构建“利益分享型劳动关系”的思路,通过梳理劳资之间利益分享问题产生和发展的脉络,比较借鉴相关国家的实践模式,进而结合中国的现实状况来选择构建“利益分享型劳动关系”的路径,以此为完善解决中国的劳动关系问题做一些有益探索。

一、构建利益分享型劳动关系的理论基础

理解劳动关系中的利益分享问题,必须以分析劳动关系的本质作为起点。劳动关系从本质上讲是一种利益关系,即资本与劳动相结合最基本、最主要的动因是取得一定的经济利益,利益的获取与利益的冲突是劳动关系永恒的主题。正如马克思所指出:

“人们奋斗所争取的一切,都同他们的利益有关”(马克思,1972)。作为一种利益关系,劳动关系具有内生的不平等性,在劳动关系中,雇主因为占有生产资料而成为劳动关系中的主导一方;劳动者则因为在经济关系和人身关系上从属于雇主,在劳动关系中处于弱势地位。由此,雇主掌握着利益资源分配权,而劳动者在利益资源分配问题上则往往处于被动地位。劳资之间的利益分配矛盾,即劳动者追求工资、福利最大化与雇主追求利润最大化之间的矛盾,成为劳资冲突产生的重要原因。

因此,自工业革命以来,以协调劳资利益分配、促进劳资利益分享、解决劳资冲突为目的的各种理论纷纷产生。在19世纪最具代表性的理论无疑是马克思所提出的劳动价值论和剩余价值论。马克思的劳动价值论认为,工人的活劳动创造了价值。这是工人参与剩余价值分享的理论前提。“劳动力这种特殊商品具有独特的使用价值,它能提供劳动,从而能创造价值”(马克思,1972)。在生产过程中,这种劳动能力不仅能创造出新价值,而且能创造出剩余价值。按照马克思的剩余价值学说,资本家并没有按照生产商品实际消耗的劳动时间(商品的价值量)来支付工人的工

^{*}本文为教育部人文社会科学研究规划基金青年项目“基于劳动关系治理视角的工业民主问题研究”(项目编号:11YJCZH015)的研究成果之一。

资,而是按照工人维持生存所需的价值量来支付工资,这两者之间的差额即成为剩余价值的来源。按照马克思的观点,既然剩余价值来源于工人的创造,工人就不能只被支付工资,工资仅仅是工人劳动力本身的货币价格,并没有包含由于劳动力的使用而产生的增值部分。显然,马克思所提出的劳动价值论与剩余价值论奠定了理解劳资之间利益分享问题的理论基础。

及至当代,为了有效解决西方国家所出现的经济停滞等问题,美国经济学家威茨曼又提出了“分享经济”的理论,力求通过设计工人参与分享企业利润的制度来解决经济发展中的问题。他认为,停滞膨胀是由工资制度这种特殊的劳动报酬模式所造成的,即工资刚性使得厂商对雇员的报酬与某种外在的核算目标相联系,而与该企业的经营状况无关(威茨曼,1986)。因此,威茨曼提出,克服停滞膨胀的根本出路在于将企业内部的工资制变为分享制,相对于工资制来讲,分享制是指“工人的工资与某种能够反映厂商经营的指数(譬如厂商的收入或利润)相联系”(威茨曼,1986),从而使采取分享制的企业,劳动的边际成本总是低于平均劳动成本,进而具有扩大就业和增加生产的偏好。威茨曼的“分享经济”理论在当代西方社会产生了重大影响,诺贝尔经济学奖获得者詹姆斯·米德依据威茨曼的分享经济理论以及各国分享经济的实践,在1986年出版了《经济组织和工人报酬的可选择的体系》一书,在该书中系统总结了分享经济的不同制度形式,这些形式实质上涉及到劳资之间的利益分享问题。

在当代中国,部分学者也在理论上对公有制条件下如何进行劳资利益分享的问题进行了探索。例如,李炳炎教授自上个世纪80年代开始,通过一系列论著阐述了其具有中国特色的分享经济理论——公有制分享经济观,其主要内容为:以“自主联合劳动”作为其理论论证的出发点,他认为新型公有制形式是一种自主联合劳动所有制,在这种所有制形式下,通过实行净收入分成制度,能够改变传统的国家、企业与工人之间的分配关系(孙迎联,2008),从而能够实现劳资之间的利益分享。

梳理上述劳资利益分享问题的理论发展脉络,我们不难看出,虽然由于时代背景的不同,各种理论的框架与思路存在一定的差异,但是其关注的核心问题却是一致的:即如何构建一种公正的劳资利益分配机制来解决劳资之间客观存在的利益矛盾和利益冲突?

应该说,迄今为止,还没有一种理论能够完全解决上述问题,围绕劳资之间的利益分享问题,人们的理论与实践的探索将会一直持续下去。

二、构建利益分享型劳动关系的实践模式比较

纵观世界各国,由于经济、文化等背景的差异,形成了各具特色的劳资利益分享的实践模式,按照其作用机制不同,我们大致分为以下三种类型:

1. 谈判型利益分享模式

谈判型利益分享模式是企业内部的一种劳资利益协调机制,该模式主要存在于日本和德国等集体谈判较为成熟的国家中。一般认为,日本和德国在二战之后经济得以迅速发展的一个重要原因在于建立了成熟的劳动关系体制,即日本的“春斗”体制和德国的“劳资共决制”。这两种体制实质上是一种本土化的集体谈判制度。通过集体谈判制度,劳资就涉及双方的各种利益问题进行协商、谈判,工人通过这项制度进行利益诉求的表达,集体谈判实质上为劳资双方的利益再分配提供了一个平台。以日本为例,“春斗”是日本工会1955年以后每年春天为增加工资而举行的罢工行为。日本的工会组织认为,工资不仅应该根据个人能力和对企业的贡献来决定,而且还要根据日本经济的整体发展不断重新评估工人的劳动价值。因此,“春斗”实际上成为工人和企业之间合理分享因经济增长、企业发展所带来经济利益的谈判场所。实践证明,“春斗”体制发挥了重要的利益分享功能:在上个世纪日本整个高速增长时期,日本工人的工资基本上与国民经济增长幅度持平,年均增长率保持在10%以上,1975年以后更是超过15%。日本的整体基尼系数自1964年之后持续下降,到20世纪80年代中期为止,除了1975年极个别的年份之外基本保持在0.26左右,劳动者的基尼系数则更小,大体在0.22左右徘徊,与其他发达国家相比始终保持在较为健康的水平(王洛林,2009)。

如果对谈判型利益分享模式进行客观分析的话,我们还必须认识到其利益分享功能的正常发挥要受到劳资之间力量对比、客观经济环境等因素的影响。在劳资力量对比悬殊的背景下,由于劳方处于弱势地位,集体谈判的利益分享功能是极其有限的;尤其在经济危机时期,由于资方的利润空间受到压缩,劳方也很难通过集体谈判得到分享的收益。日本的“春斗”体制得以在实践中正常实施的一个十分重要的原

因,则在于政府对该体制的认可并将其作为宏观产业政策的一部分。

2. 财政参与型利益分享模式

按照某些研究者的观点,财政参与可以分为两类:一类是利润分配(profit-sharing),这可以使工人从老板的利润中得到一些收入;另一类是股份所有制(shareownership),通过这种形式工人可以获得老板财产的某种所有权(巴顿,2001)。如果从严格意义上进行界分的话,二者从参与角度来讲,其动机和行为是有差异的。^①因此,我们将“股份所有制”单独作为“产权参与型利益分享模式”在下文进行探讨,而将工人对企业的利润分配作为财政参与型利益分享模式的主要内容在此进行阐述。

财政参与型利益分享模式主要是国家以立法、政策的形式来干预劳资之间的利益分配问题,法国和瑞典是实施该模式较为典型的国家。

法国在二战后积极推广工人参与企业利润分配制度,并因此得到国际劳工组织的高度评价。其主要标志是在1967年通过了《义务性利益参与法》,它规定凡是职工在100人以上的企业均强制适用该法。实行义务性职工利益参与制度,企业首先必须设置“职工利益参与特别准备金”以作为职工利益参与的资金基础;其次,为保障该制度实施,企业还必须设置相同金额的投资保证金”。职工利益参与特别准备金,实际上是企业利润的减税额。该法案所认可的职工参与企业利润分配实质上来自国家的减税,其分配额是以职工利益参与特别准备金为基准来进行计算(周超,2006)。法国所实施的这项制度使工人平等地享有因劳动生产率提高所带来的企业利润,从而使劳动关系在相当长时间内保持和谐与稳定。

在上个世纪80年代初期,瑞典曾经通过立法建立了“雇员投资基金”制度,该制度的核心内容是:议会通过立法,将企业部分利润从雇主手中转为工人的集体财产,用以进行生产投资。瑞典的雇员投资基金制度是以1983年底议会通过的“利润分享税法”和“调整全民养老保险基金法”两项法案作为标志。这两项法案规定,雇员投资基金透过两条渠道来筹集:首先,所有瑞典股份公司、合作社、储蓄银行和财产保险公司都要向基金支付超额利润的20%;其次,通过

提高企业对养老金分担额的方式筹集资金。雇员投资基金将用于在股票市场中购买瑞典企业的股份,通过占有股份,增强雇员在企业的股东大会及董事会中的力量,以实现参与决定和管理,从而影响企业的生产方向(李天庆,1988)。

3. 产权参与型利益分享模式

产权参与型利益分享模式的核心内容是员工持股计划。员工持股计划是20世纪60年代初由投资银行家、律师路易斯·凯尔索最先在美国提出的,其主要内容是:企业成立一个专门的员工持股信托基金会,基金会由企业全面担保,贷款认购企业的股票。企业每年按一定比例提取出工资总额的一部分,投入员工持股信托基金会,偿还贷款。贷款还清后,该基金会根据员工相应的工资水平或劳动贡献的大小,把股票分配到每个员工的“员工持股计划账户”上。员工离开企业或退休时,可以将股票卖出,即还给员工持股信托基金会(程延园,2007)。

员工持股计划所体现出来的主要作用在于通过员工对企业的产权参与,分享到一部分企业利润,从而调动员工积极性,增强员工归属感和企业凝聚力。因此,自上个世纪80年代以来,越来越多的企业开始实施员工持股计划。到20世纪90年代,美国实行员工持股计划的企业,已达到大约12000-15000家,参与的员工达1200万人,约占美国劳工总数的12%(王斌,2000)。而且,员工持股计划也逐渐得到国家立法上的确认,例如:目前美国政府已经颁布了包括《退休职工收入保障法》、《税收改革法》等多部法律来鼓励员工持股。

当然我们也应该客观地认识到:由于不同国家、不同类型企业的具体情况存在差异,该项计划实施的效果也各不相同。例如,有的企业侧重于对中高层雇员实施持股计划,而广大普通员工并不在持股计划的范围之内,这样,产权参与型利益分享模式所发挥的作用也是相当有限的。

三、我国构建利益分享型劳动关系的制度障碍分析

就我国目前劳资之间利益分享的状况而言,一个不容回避的现实是:无论是在民营企业,还是在国有企业中,普通工人与企业高管之间的收入差距在不断

^①从目前的研究文献来看,许多学者都认为财政参与型利益分享机制的表现形式比较多,员工持股仅仅是其中的一种。例如英国经济学家詹姆斯·米德将财政参与总结为以下四种方式:职工股份制;利润分配或收入分配方案;由工人管理的组织或合作;工人—资本合伙制。

加大,广大普通员工并没有合理地分享到企业的高额利润。究其原因,主要有两个方面:首先,基于追求利润最大化、节省成本的考虑,企业不可能具有对工人进行利益分享的原始动机。第二,长期以来,我国奉行了一条“低工资”的经济发展战略,工人的工资在GDP中所占的比例偏低,这种状况的出现与各级政府对GDP的过分崇拜是密切相关的,过分地强调效率,而忽视公平,使工人没有分享到经济发展的成果,这应该是造成我国劳动关系中利益分享机制不完善乃至缺失的最主要的原因。具体来讲,在我国要构建利益分享型劳动关系需要面对如下制度障碍:

1. 集体谈判机制不健全

集体谈判是在企业层面实现工人利益分享的重要机制,但是在我国的劳动关系实践中却没有发挥出其应有的功能,具体体现在:首先,集体谈判机制存在的范围受到局限。由于受到多种因素的影响,集体谈判在我国的企业中并不是一种普遍建立的劳资利益协调机制,尤其在一些私营企业中,由于没有建立工会,根本不具备进行集体谈判的条件。第二,集体谈判的谈判环节缺位,形式意义大于其实质意义。就我国目前的实践来看,集体协商走形式的现象普遍存在,并没有形成实质上的协商谈判机制。第三,集体谈判所产生的集体合同缺少针对性和可操作性。实践中,相当一部分企业所签订的集体合同多是照抄现行法律规定,反映工人切身利益的条款很少,缺乏针对性和可操作性,在这种情况下,即使签订了集体合同,也无法实现工人利益分享的目的。

我们认为,造成我国目前集体谈判制度不完善的主要原因是政府在制度选择上存在偏差,从而形成集体谈判制度的先天不足,致使其没有发挥出应有的利益分享功能。即在我国目前的劳动法制下,存在着劳动法对劳动关系的选择性干预。其中,劳动法对个体劳动关系介入过深,而在集体劳动关系的制度建构方面存在一定程度的缺失(段礼乐,2011)。迄今为止,我国尚没有一部专门规范集体谈判的基本法律,即使在一些行政法规中,也是较多地使用“集体协商”或“平等协商”的术语,而不太用“集体谈判”的术语。事实上,我国企业中所谓的集体谈判制度实质上是一种集体协商制度,而“协商”与“谈判”的最根本区别在于“协商”缺少压力机制,而“谈判”是存在压力机制的,这种压力机制就是工人在集体谈判破裂时可以发动罢工。因此,国际劳工组织强调不能以协商制度来替

代集体谈判,而许多国家用协商代替谈判,实际上反映了雇主力量上升和工会力量减弱的趋势(常凯,2004)。我国目前法律、法规中两个概念使用混乱的现象真实地反映了劳资力量对比的状况。在这样一种劳资力量对比悬殊的格局下,缺乏压力机制的集体协商只能体现资本的导向,不能达到利益协调和利益分享的目的。

2. 工人工资定期增长机制不完善

在西方的一些市场经济国家,如果劳资力量对比大致平衡的话,劳资之间的利益分配问题一般是通过集体谈判这种劳资自治的形式来解决,政府发挥作用的空間比较有限。而在我国目前企业层面的集体谈判制度无法发挥利益分享功能的背景下,政府应通过有效的宏观调控机制来发挥替代性的调节作用。但从实践来看,这方面的效果也不太明显,即政府没有建立起一种有效的工人工资随经济发展定期增长机制。目前政府对企业工资分配的调控主要是通过两种途径:第一,政府通过定期发布工资指导价等相关措施来进行宏观调控,这些调控措施因为不具备强制力,很难约束市场中的各类企业;第二,政府通过立法来对企业的工资分配进行调控。在我国《工资法》没有出台之前,工资分配问题主要是由《劳动法》来进行规范。而《劳动法》也仅仅是在第四十六、四十七两个条款中做出笼统规定:“工资水平在经济发展的基础上逐步提高。国家对工资总量进行宏观调控。”“用人单位根据本单位的生产经营特点和经济效益,依法自主确定本单位的工资分配方式和工资水平。”从上述两个条款可以看出,立法规定并没有对企业的工资自主分配权形成实质性的约束,企业具有完全自主的工资分配权。显然,工人的利益分享诉求并没有受到《劳动法》的实质性保护。

3. 缺乏财政参与型利益分享机制

目前,我国除了一些企业实行员工持股计划之外,尚缺乏像前文所介绍的法国、瑞典等国家所实施的通过立法使工人直接分享企业利润的财政参与型利益分享制度。从实践来看,不同国家所建立的财政参与型利益分享机制由于受到不同社会条件、经济背景的影响,具体制度存在较大的差异,但是这些制度所体现出来的利益分享的功能和对工人进行保护的观念却是不言而喻的,因此,这些制度必然会受到雇主的强烈抵制,其最终能否出台往往是劳资博弈的产物。我国在这方面的制度缺失则凸显了劳动关系中

“资强劳弱”的力量对比格局和政府劳动关系中的角色错位。

四、我国构建利益分享型劳动关系机制的路径选择

1. 建立具有实质内涵的集体谈判制度

首先,完善我国目前的集体协商制度需要与工人的罢工权立法结合起来,通过在相关法律上规定工人的罢工权,使集体协商机制既包含了协商谈判机制又包含了一定的压力机制,这样才能使劳资之间的力量对比关系趋于平衡,工人通过集体谈判实现利益分享才具有可能性。第二,要分阶段进行企业工会体制改革,使工会具有独立性和代表性,能够真正成为工人利益的代表。具体来讲,针对民营企业、外资企业工会建立难的问题,要保障工会的合法建立与正常运作;针对国有企业中工会职能与企业职能交叉、重合的问题,可以从工会干部专职化入手来解决工会的独立性问题。工会体制的完善是建立具有实质内涵的集体谈判制度的重要前提。第三,强化集体协商的程序环节,企业必须严格按照《集体合同规定》所要求的条件和程序进行实质意义上的集体协商。同时,政府要加强企业是否落实《集体合同规定》的监督管理。在条件成熟时,可以考虑单独制定《集体谈判法》,从而使集体谈判制度的建立和实施具有更高层面的法律依据。

2. 完善工人工资定期增长机制

完善工人工资定期增长机制主要依靠政府的相关政策调整和立法规定来进行具体实施。首先,政府要改变在经济发展中的单纯资本导向,坚持公平与效率相统一的原则,在宏观发展战略上坚持工人工资增长与经济发展相协调,使工人工资在企业效益提高和社会发展的基础上保持合理的增长。具体来讲,政府要进一步完善现有的工资调控手段,如工资指导价、劳动力市场价位、人工成本信息预警制度等,通过强化政府责任等措施来加大对收入分配的调控力度,使工人能够合理地分享改革开放、经济发展所带来的成果。第二,政府应通过立法手段来保障工人工资定期增长机制的建立和实施,即通过出台《工资法》来具体规定企业内部的工资分配问题,通过完善企业内部的职工代表大会制度、工会制度和集体谈判制度来制约雇主的工资分配自主权,打破目前由雇主单方决定工资分配的格局。从制度效力上来讲,法律规定的强制性可以对政府的政策调控起到有效的补充与保障作用。

3. 结合地区、企业的具体情况逐步推进财政参

与型和产权参与型利益分享机制的实施

鉴于当前复杂的经济环境和不同企业的情况差异,如果我国在目前通过立法来规定实施财政参与型和产权参与型利益分享机制的话,可以预见将会遇到很大的阻力。我们的思路是:现阶段可以结合地区、企业的具体情况,逐步推进财政参与型和产权参与型利益分享机制的实施。就财政参与型利益分享机制而言,如重庆市在2011年实施了职工工资增长与劳动生产率、企业利润、高管薪酬“三挂钩”的政策,这项政策对于促进劳资之间的利益分享,解决贫富差距问题取得了比较好的实践效果。我们认为,该项政策虽然是一个地方性政策,但是如果条件成熟的话,可以向其他地区推广,甚至可以通过国家立法来加以确认。同样,就产权参与型利益分享机制而言,条件成熟的企业也可以结合企业的具体情况来设计员工持股计划,通过该计划的实施来促进普通工人实现利益分享的问题,国家也可以通过出台配套的鼓励政策来促进企业实施这项措施的积极性。

参考文献:

1. 《马克思恩格斯选集》第1卷,人民出版社1972年版。
2. 《马克思恩格斯全集》第23卷,人民出版社1972年版。
3. [美]马丁·L.威茨曼著:《分享经济——用分享制代替工资制》,中国经济出版社1986年版。
4. 孙迎联:《从利益独占到利益分享——中西分享经济理论述评》,《商业研究》2008年第8期。
5. 王洛林著:《日本经济与中日经贸关系发展报告(2009)》,社会科学文献出版社2009年版。
6. [美]莱斯利·巴顿等著:《人民的资本主义?》,重庆出版社2001年版。
7. 周超著:《职工参与制度法律问题研究》,中国社会科学出版社2006年版。
8. 李天庆:《瑞典雇员投资基金评介》,《当代世界与社会主义》1988年第3期。
9. 程延园著:《劳动关系》,中国人民大学出版社2007年版。
10. 王斌著:《企业职工持股制度国际比较》,经济管理出版社2000年版。
11. 段礼乐:《劳动关系的选择性干预与集体劳动关系的制度逻辑》,《中国劳动关系学院学报》2011年第10期。
12. 常凯著:《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。

作者简介:陈微波,山东大学管理学院讲师、博士(济南250100)。

[责任编辑:沈卫平]

作者: [陈微波](#)
作者单位: [山东大学管理学院 济南250100](#)
刊名: [现代经济探讨](#) 
英文刊名: [Modern Economic Research](#)
年, 卷(期): 2012 (5)

参考文献(12条)

1. [《马克思恩格斯选集》第1卷](#) 1972
2. [《马克思恩格斯全集》第23卷](#) 1972
3. [马丁.L.威茨曼 分享经济——用分享制代替工资制](#) 1986
4. [孙迎联 从利益独占到利益分享——中西分享经济理论述评](#)[期刊论文]-[商业研究](#) 2008 (08)
5. [王洛林 日本经济与中日经贸关系发展报告\(2009\)](#) 2009
6. [莱斯利·巴顿 人民的资本主义](#) 2001
7. [周超 职工参与制度法律问题研究](#) 2006
8. [李天庆 瑞典雇员投资基金评介](#) 1988 (03)
9. [程延园 劳动关系](#) 2007
10. [王斌 企业职工持股制度国际比较](#) 2000
11. [段礼乐 劳动关系的选择性干预与集体劳动关系的制度逻辑](#) 2011 (10)
12. [常凯 劳权论——当代中国劳动关系的法律调整研究](#) 2004

本文链接: http://d.g.wanfangdata.com.cn/Periodical_xdjtt201205002.aspx