

当代西方劳动力 产权制度变迁研究

罗后清 著

中国林业出版社

海南大学科研基金资助项目(编号kygd1125)

当代西方劳动力 产权制度变迁研究

罗后清 著

中国林业出版社

作者简介:罗后清,男,湖南省石门县人。先后就读于湖南师范大学和西南财经大学,分获经济学学士、硕士和博士学位。现任海南大学经济与管理学院副教授、硕士生导师。主要从事世界经济、公共经济学等学科领域的教学与研究工作,发表论文 30 余篇、主持和参加各类科研课题 10 余项。

图书在版编目(CIP)数据

当代西方劳动力产权制度变迁研究/罗后清著. - 北京:中国林业出版社, 2012. 10
ISBN 978-7-5038-6763-7

I. ①当… II. ①罗… III. ①劳动力产权-产权制度-变迁-研究-西方国家-现代 IV. ①F249.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 228182 号

策划编辑:何增明 印 芳
责任编辑:印 芳

当代西方劳动力产权制度变迁研究

出版:中国林业出版社(100009 北京西城区刘海胡同 7 号)

E-mail: cfphz@public.bta.net.cn 电话:83227584

发行:新华书店北京发行所

印刷:北京卡乐富印刷有限公司

版次:2012 年 10 月第 1 版

印次:2012 年 10 月第 1 次

开本:710mm×1000mm 1/16

印张:12

字数:220 千字

定价:48.00 元

内 容 摘 要

正文共分为五大部分，前四部分分别论述了当代西方劳动力产权制度变迁的历程与动因、理论背景、内在机制与绩效，第五部分联系我国实际，探讨当代西方劳动力产权制度变迁对我国的启示以及我国劳动力产权制度变迁机制的转型与重构问题：

（一）西方劳动力产权制度变迁的历程与动因。西方劳动力产权制度在当代（第二次世界大战后）的变迁与创新广泛涉及劳动力产权的诸多层面，但最突出的变化则体现在收益权和使用权方面。收益权发生了部分质变：劳动力的资本化，劳动者不仅能够收回投资成本，而且还能分享部分利润和企业所有权；劳动者享受的福利日趋完善，从劳动与资本的分配比例看，劳动在国民收入中的比重呈稳步上升趋势。使用权方面，劳动力所有权与使用权实行了部分融合，劳动力的产权所有者对其劳动力的使用有了更多的话语权，使用权得到更好的保障，劳资关系得到改善，企业管理走向人本化。

引发当代西方劳动力产权制度变迁的动因主要包括以下一些方面：第一，科技革命的影响。在急速增长的高技术工业中，旧的命令式的指挥结构正在逐步消失，而代之以一种更加平等的同事式的新的工作方式。第二，经济因素的作用。一方面，知识经济是以知识为基础、为核心的经济，它将使得物质资本与人力资本的地位发生重大变化，即物质资本的地位相对下降，而人力资本的地位相对上升。所有者地位的变迁决定了企业在知识经济时代不再仅仅属于股东，而是归属于企业的“相关利益主体”，甚至还出现了“劳动雇佣资本”的现象；另一方面，资方受到经济效率的驱动和经济全球化及市场竞争机制的压力推动。第三，政治因素的作用，包括政治民主的改善、工会组织的抗争及政府的引导和干预作用。除上述三大主要因素外，影响劳动力产权制度变迁的因素还广泛涉及理论宣传、人口以及历史文化传统等诸多层面。

（二）当代西方劳动力产权制度变迁的理论背景述评。在影响当代西方劳动力产权变迁的诸因素中，需要专章论及的便是当代社会科学理论研究和宣传对当代劳动力产权制度变迁的影响。当代西方劳动力产权制度变迁，有着深厚的人文科学背景和底蕴。学者们从政治、经济、管理、法律和伦理等多学科对劳动力产权制度进行了全方位的研究和诠释，无异于掀起了一场劳动力产权制度变革的“思想革命”。这对于劳动力产权制度的变迁及其深入拓展起到了十分重要的推动和引领作用。这

些理论包括“双因素经济论”、“人力资本理论”、“分享经济理论”、“人际关系理论”、“放权自治理论”、“工业民主理论”和“人权理论”等等。本书对这些理论作出了自己的评述。

（三）当代西方劳动力产权制度变迁的内在机制分析。对机制的分析是本书的核心和重点，一个好的变迁机制是劳动力产权制度变迁快步实现均衡的前提条件。决定和影响劳动力产权制度变迁的因素广泛涉及科技、经济、政治、文化伦理等诸多方面。那么，这些因素又是通过什么机制或机理最终导致劳动力产权制度变迁的？本书认为，这些因素最终是通过作用于劳动力产权制度的供求主体而完成变迁的（我们设定，劳动力产权制度的供给主体主要是雇主和政府，需求主体主要是雇佣劳动者）。劳动力产权制度的供求主体也正是在这些因素的影响下，通过讨价还价乃至激烈的斗争等一系列活动启动制度变迁，最终走向新的制度均衡。劳动力产权制度变迁的内在机制就是劳动力产权制度的供求双方作用机制。

制度变革的发生是由于存在着制度非均衡，但并不是任何制度非均衡都能够立即引发制度变革。劳动力产权制度变迁按供求双方的作用不同，可分为供给主导型变迁和需求诱致型变迁。由制度失衡到制度变迁进而实现制度均衡，促成了制度的相对稳定。当然，制度的均衡也是一个逐步完成的过程。制度变迁不等于必然会达致制度均衡，或许只能使制度不均衡的程度一时有所缓解，最终能否走向均衡，取决于供需双方手中掌握的谈判筹码与力量对比，均衡的形成或许需要经过一个漫长渐进改革的磨合过程。对于什么是制度均衡，学术界有着广泛的争议。笔者以为，把制度相对稳定期称为制度均衡或者将制度均衡分为低效率均衡和高效率均衡，无异于把制度均衡常态化。劳动力产权制度的均衡可以从效率性、公平性、和谐性、可持续性、满意度等方面定义。

当代劳动力产权制度变迁机制的进化与改良，表现在供求机制方面的变化，主要是需求方在制度变迁中有了越来越大的影响，其角色已经发生了变化，乃至在劳动力产权制度供给方面拥有了部分“话语权”。需求方的这种角色升级主要是通过以下一些组织形式或机制实现的：三方协商机制、集体谈判机制和企业内部协商（协调）机制等。当前，西方劳动力产权制度变迁机制面临着一些困扰和难题：如经济全球化下的强资本弱劳动问题；工人集体行动的困境及政府干预的失灵问题等。与此同时，也存在着促使其劳动力产权变迁机制优化的诸多积极因素：如现代科技、经济的发展已使资本的强势地位发生动摇，劳资关系出现新动向；新形势下的工会既面临着挑战也面临着机遇，劳工权益保障更趋完善；全球化对发达国家劳动力的影响利大于弊等。从总的发展趋势看，劳方在当代西方劳动力产权制度变迁中的作用将会越来越强，当代西方的劳动力产权制度变迁机制会进一步向着良好的标准靠近；当代劳动力产权制度变迁会继续深化，继续向新的均衡趋近。这既是经济发展的必然，也是人类文明进步使然。

（四）当代西方劳动力产权制度变迁的绩效与局限性考察。制度变迁的目的应该有利于绩效的提高。绩效既有微观绩效也有宏观绩效，既有短期绩效也有长期绩效。制度变迁需要有可持续性，需要兼顾公平与效率、社会稳定与发展。西方发达国家在劳动力产权制度变迁方面尽管取得了一定的成效，但其局限性也很明显，其发展的深度和广度仍不尽人意。

当代西方劳动力产权制度变迁是一种兼顾公平与效率的变迁，是对西方资本主义畸形发展的一种改良和修正，是资本主义生产关系的部分质变。当代西方的这场制度变革是适应时代发展的产物，也是工人们团结斗争的结果，它对于西方社会经济的和谐发展、文明进步功不可没。毋庸置疑，这场变革还将会继续演进和深化。从其发展的阶段分析，这场变革在西方还只是处在初级阶段，并未改变资本主义雇佣劳动的性质，离劳工的要求相比还有不小的距离。这场变革能否取得更大的成效，取决于劳动力产权制度变迁机制能否实现由供给主导型向供求共同决定型转化，取决于劳动力产权制度需求方能否获得更大的话语权。

（五）当代西方劳动力产权制度变迁的启示。当代西方劳动力产权制度变迁带给我国的启示主要体现在：第一、构造我国和谐社会必须高度重视收入分配问题；第二、劳动力产权制度变迁与完善重在机制构造与优化，完善我国劳动力产权制度变迁机制必须加快工会组织和政治体制改革的步伐，以提升和优化工会和政府在我国劳动力产权制度变迁机制中的作用；第三、劳动力产权制度变迁需要有良好的的人文科学氛围；第四、劳动力产权制度变迁需要重视人力资本的投资与开发。

关键词：劳动力产权；制度变迁；劳资关系；职工持股；利润分享；职工参与

目 录

1 导 论	(1)
1.1 问题的提出	(1)
1.1.1 研究意义	(1)
1.1.2 研究范围的界定	(3)
1.2 当代劳动力产权制度变迁相关文献综述	(3)
1.2.1 劳动力产权的界定、特点与确立原则	(4)
1.2.2 劳动力产权及其制度变迁的理论阐释	(7)
1.2.3 劳动力产权制度变迁：公平与效率问题的讨论	(13)
1.2.4 我国国有企业的劳动力产权变迁问题	(16)
1.2.5 我国农民工的劳动力产权问题	(18)
1.2.6 劳动力产权的计量及其可行性问题	(18)
1.3 使用的理论工具和研究方法	(19)
1.3.1 制度分析方法	(19)
1.3.2 规范分析与实证分析方法	(19)
1.3.3 比较分析方法	(19)
1.4 基本思路与逻辑结构	(20)
1.5 主要贡献与不足	(21)
2 西方劳动力产权制度变迁的历程与动因	(22)
2.1 西方劳动力产权制度变迁的历史回顾	(22)
2.1.1 前资本主义时期的劳动力产权安排与变迁	(22)
2.1.2 西方古典资本主义时期的劳动力产权制度安排与特征	(25)
2.2 劳动力产权在当代的变迁与创新	(28)
2.2.1 利润分享制	(28)
2.2.2 企业所有权分享制	(32)
2.2.3 企业管理权分享制	(35)
2.3 当代西方劳动力产权制度变迁的动因分析	(40)
2.3.1 科技革命的影响	(40)
2.3.2 经济因素的作用	(43)

2.3.3 政治因素的作用	(45)
3 当代西方劳动力产权制度变迁的理论背景	(54)
3.1 当代劳动力产权制度变迁的经济学诠释	(54)
3.1.1 双因素经济论	(54)
3.1.2 人力资本理论	(57)
3.1.3 分享经济理论	(61)
3.2 当代劳动力产权制度变迁的管理学诠释	(63)
3.2.1 发展变迁与主要观点	(63)
3.2.2 行为科学理论的积极意义与局限性	(68)
3.3 当代劳动力产权制度变迁的工业民主理论阐释	(70)
3.3.1 主要代表与理论观点	(72)
3.3.2 经济民主理论的合理因素与缺陷	(78)
4 当代西方劳动力产权制度变迁的内在机制分析	(80)
4.1 劳动力产权制度变迁机制的理论分析	(80)
4.1.1 分析前提与条件设定	(80)
4.1.2 劳动力产权制度的需求与供给	(81)
4.1.3 劳动力产权制度的供求矛盾与变迁	(84)
4.2 当代劳动力产权制度变迁机制的进化与改良	(93)
4.2.1 三方协商机制的确立与发展	(93)
4.2.2 集体谈判制的发展	(98)
4.2.3 企业内部(协调)协商机制的建立与完善	(105)
4.3 当代劳动力产权制度变迁机制面临的困扰与前景展望	(110)
4.3.1 当代劳动力产权制度变迁机制面临的困扰与难题	(110)
4.3.2 当代西方劳动力产权制度变迁机制面临的现状与前景	(117)
5 当代西方劳动力产权制度变迁的绩效与局限性考察	(124)
5.1 利润分享制的绩效与局限性分析	(124)
5.1.1 绩效分析	(124)
5.1.2 利润分享制的发展局限	(130)
5.2 企业所有权分享制的绩效与局限性分析	(132)
5.2.1 绩效分析	(132)
5.2.2 局限性分析	(138)
5.3 企业管理权分享制的绩效与局限性分析	(140)

5.3.1 绩效分析	(140)
5.3.2 局限性分析	(146)
6 当代西方劳动力产权制度变迁的启示与思考	(153)
6.1 当代西方劳动力产权制度变迁带给我国的启示	(153)
6.1.1 当代西方劳动力产权制度变迁对我国和谐社会建设的启示	(153)
6.1.2 劳动力产权制度变迁与均衡重在机制构造与优化	(155)
6.1.3 劳动力产权制度变迁中的政府作用与激励	(155)
6.1.4 劳动力产权制度变迁中的人文科学氛围与导向	(156)
6.1.5 劳动力产权制度变迁与人力资本价值的凸现	(158)
6.2 我国劳动力产权制度变迁机制的转型与完善问题	(161)
6.2.1 我国劳动力产权制度变迁面临的严峻形势	(161)
6.2.2 我国劳动力产权制度变迁机制的转型与重构问题	(163)
6.2.3 我国劳动力产权变迁机制快步走上良性运行轨道的关键因素 ...	(165)
主要参考文献	(169)
后记	(182)

1

导 论

1.1 问题的提出

1.1.1 研究意义

第二次世界大战以来,随着科技的进步和经济的发展,当代西方资本主义已经发生了深刻的变化,其中尤以劳动力产权制度方面的变迁引人瞩目。当代西方国家的劳动力产权制度变迁广泛涉及劳动力产权的诸多层面,但最突出的变化则体现在收益权和使用权方面。收益权发生了部分质变:劳动力的资本化,劳动者不仅能够收回投资成本,而且还能分享部分利润和企业所有权;使用权方面,劳动力所有权与使用权实行了部分融合,劳动力的产权所有者对其劳动力的使用有了更多的话语权,使用权得到更好的保障,劳资关系得到改善,企业管理走向人本化。如何评价这些重大变迁?有的西方学者冠之以“人民资本主义”或“劳工资本主义”的美誉;有的则认为是资本主义生产关系的部分质变;有的甚至认为,“到1957年,至少在主要方面,英国已经不是一个资本主义国家^①”。我国华侨大学世界社会主义研究所所长刘新宜认为,从生产资料占有形式看,瑞典主要是直接私有制,而从收益分配看,大部分为公众所有,瑞典实行的又是一种间接公有制。北欧社会民主主义的办法是形式上保持私有制的主体地位,避免触动其占有权,但运用多种举措对其使用权、收益权、处置权,尤其是收益分配进行干预^②。

深化对于当代西方劳动力产权制度变迁的认识具有理论意义和实际意义。本书的研究,一方面试图在总结已有理论成果的基础上,从劳动力产权的角度对利润分享、职工持股及职工参与等

① 孙力等. 资本主义:在批判中演进的文明. 学林出版社,2005: 177.

② 杜珂. 应当坚持什么样的社会主义——首届社会主义论坛综述. 中国改革,2006, 11.

问题作一个全面系统的分析和评述,以深化人们对当代西方劳动力产权制度变迁的认识。当代西方资本主义在劳动力产权制度方面发生的这场变迁,对西方资本主义的发展产生了怎样的影响?它的绩效和未来前景怎样?它的变迁机理又是怎样的?这些都是本书希望解答的问题。本书对这些问题的研究又是围绕当代西方劳动力产权变迁机制这一中心问题展开的。对这些问题的回答特别是对其变迁机制问题的揭示,有利于我们深入认识当代西方劳动力产权制度变迁的规律与发展趋势。

另一方面,希望通过本课题的研究,对我国经济转型中的劳动力产权制度变迁与完善问题提供一些有益的经验与启示。劳动力产权问题是20世纪90年代以来引起国内学者较多关注的一个话题,究其原因,可归结于如下两个方面:

一是随着我国经济改革向纵深发展,构建和谐社会的需要越来越强烈,劳动力产权问题也就愈益受到人们的关注。经济改革中国企低效的痼疾与职工权益的难以实现息息相关,而非国企中劳动者的权益保护也成为众所关注的问题。针对我国国企改革的困境,一部分学者认为劳动力产权的残缺是我国国企低效的原因之一。有学者(李惠斌,2004)甚至提出,国企的致命弱点不是什么“所有者缺位”,而是没有解决好分配问题。国企高管不承担企业的风险责任,却享有企业的绝对控制权,甚至尽情享受所控制的财富;而劳动者的权益却得不到有力保护。利润分享在世界上已存在100多年,而我们的企业到今天还在全部地剥夺劳动者的剩余劳动。一些国有企业在改制中对原有职工的权益缺乏基本的保障和安排,由此引发了不少社会矛盾。与此同时,在一些私营企业、三资企业中劳动者的权益保护问题也日益凸现。导致我国劳动权益受损、劳资关系紧张的原因是多方面的,但从本质上看,问题的关键还在于劳动力产权制度供求机制的失灵,是属于劳资关系的市场调节机制的缺失和滞后问题,一方面,原有计划体制下的政府管制在减弱和放松;另一方面,适应市场经济发展要求的平衡、双赢的有效调节机制尚未建立起来。对于当代西

方劳动力产权制度变迁机制的探讨是本书的重点,这对于构建和完善我国的劳动力产权制度变迁机制有较高的参考价值。

二是随着知识经济的兴起,人力资本、知识资本的地位日显重要,“股东至上”受到质疑和冲击,“利益相关者”必须受到尊重,客观上需要对传统的公司治理结构做出重新安排和改造。

探讨劳动力产权问题,也是探讨劳动者权益问题。社会主义公有制的建立本是劳动力产权的一次重大变革,它为劳动力产权的完整化创造了前提条件;但令人遗憾的是,这场重大的劳动力产权革命却没有带来生产力的解放和飞跃,传统体制下的劳动力产权甚至发生了重大残缺,严重束缚了生产力的发展。如何构建我国社会主义劳动力的完整产权,如何构造“归属清晰、权责明确、保护严格、流转顺畅”的劳动力产权,对于确立我国劳动者的主体地位及充分调动广大普通劳动者的工作积极性,建设中国特色社会主义具有重大的现实意义。在构建我国劳动力产权制度方面,我们既要突出自己的特色,也要注意吸取西方的经验和教训。

1.1.2 研究范围的界定

第一,所谓劳动力产权制度变迁,指的是有关劳动力的所有权、支配权、使用权及收益权等一系列权益的制度因素的变化。因当代西方劳动力产权制度变迁主要体现在使用权和收益权方面,故本书研究的范围局限在探讨当代西方劳动力的使用权和收益权的制度变迁与创新上。

第二,劳动力是一个宽泛的概念,本书研究劳动力产权制度变迁中的“劳动力”局限于在雇佣关系下营利企业中的普通劳动者,不包括职业经理人员。职业经理人员较之普通劳动者具有更强的谈判能力,其劳动力产权的实现形式有别于普通劳动者。鉴于对职业经理人员的相关权益问题已有诸多研究,故本书的研究视点聚焦于普通劳动者。

1.2 当代劳动力产权制度变迁相关文献综述

关于当代劳动力产权制度变迁的相关文献基本可以分为两大

块：关于劳动力产权制度基本理论的研究，主要是我国学者在继承马克思的劳动力产权理论的基础上，进行了广泛深入的探讨；而当代西方学者的研究兴趣则在于围绕制度变迁与创新这一现象从经济学、管理学及政治学等多角度进行研究。研究当代西方劳动力产权制度变迁，有必要对我国学者关于劳动力产权问题的研究成果作一综述，以便对劳动力产权制度有一个基本的认识。

1.2.1 劳动力产权的界定、特点与确立原则

(1) 劳动力产权的含义

劳动力为何有也产权问题？魏宏斌、连建辉(1997)认为，其原因在于劳动力也是一种财产，劳动力同样有着自己明确的主体及人们围绕劳动力形成了一定的经济权利关系。

目前学术界对劳动力产权的含义主要有以下一些观点：第一种看法(迟福林，2000)认为所谓劳动力产权，就是劳动者依据自己的劳动贡献，不仅获得工资收入，而且应当在一定程度上享有剩余收益；第二种看法(姚先国、郭继强，1996)认为劳动力产权指的是劳动者作为其劳动力的所有者时的行为权，也就是劳动者在生产过程中受益或受损的行为权；第三种看法(周道坤，1998)认为劳动力产权就是劳动力所有权；第四种观点(范省伟、白永秀，2003)认为劳动力产权既不等于劳动力所有权，也并不一定包含剩余索取权，更不是单一的剩余索取权，而是一组由劳动力所有权引发的行为权利束。

有学者(郭继强，1996)还对劳动力产权与劳动产权作了区分，认为劳动力作为企业中不可缺少的一个基本要素，其产权应为“劳动力产权”。劳动力产权和劳动产权则贯穿于生产过程和分配过程的始终，劳动产权包含在劳动力产权之中，区分劳动力产权和劳动产权，将有助于企业产权制度改革的深入。

由于劳动力产权问题既是一个经济问题，也是一个法律问题，王显勇(2004)从法学角度提出了劳动力权和人力产权的概念。提出劳动力权的学者认为，劳动法与劳动合同所确认的劳动权，只是说明了劳动力成为商品这一现实的社会关系，却未揭示

出劳动价值论,也未能反映劳动者应当充分分享企业治理权与剩余权的根本要求,应当建立分享企业治理权与剩余权的劳动力权,达致劳动力与资本的契合和均衡,劳动权属于经济法范畴。

提出人力产权的学者(张文楚、何丹、戴晶,2004)则认为,人力产权是自然人依法享有的自由支配其人身资源,并排斥他人干涉的专有财产权利,认为人力产权是基于人力资源的使用价值和稀缺性价值,而引起的一种财产权利的规范。人力产权通过对自然人所具有的人身资源之财产权利予以承认的方式,来激励自然人提高自身的能力和素质。在确立了人力产权的法律制度的情况下,人力产权所有者应该与其他产权,如物质产权、知识产权的所有者具有同等的经济地位。若他们同处于一个经济实体(如企业)并作为资本投资时,则是一种平等的合作关系。除此之外,为适应生命科技迅猛发展,还应该勇于承认和保护个体的人对于其身体的组织、器官甚至基因拥有财产权利,将其纳入人力产权的保护范围,即人力产权是有形财产和无形财产的统一。

(2) 劳动力产权的内容

关于劳动力产权的内容,学术界存在四权说、三权说和五权说等观点。

四权说:叶正茂、洪远朋(2001)认为,劳动力产权包括享受其所处的特定社会历史环境中所给予的基本生存和基本发展权;获得劳动力再生产所必需的生活资料的权利;劳动力自主支配权;一部分剩余索取权。

三权说:盛乐、姚先国、黎洁(2001)认为,劳动力产权包括劳动力产权权能、劳动力产权权益和劳动力产权权责。劳动力产权的具体内容涉及:劳动者有接受用人单位聘用和辞去用人单位工作的权利,保障劳动力资源可以流动和不断随经济结构变化而再配置;劳动者具有与用人单位在工资和其他待遇方面讨价还价的权利;劳动者在合同期间内享受工作所得利益的权利;有遵守和履行合同的义务和责任等。

五权说:魏宏斌、连建辉(1997)认为,劳动力产权包括狭

义所有权、占有权、支配权、使用权和收益权等。

此外,还有学者(王玉敏、杨先华,1997)由劳动力的使用权派生出发展权。认为劳动力的发展权不仅是劳动力产权区别于物质财富产权的重要特征,更是把劳动力作为产权安排从而优化劳动力资源配置的重要依据。从广义上来讲,企业既可以用培训的方法,也可以用改善作业条件和管理环境的方法来提高和发展劳动力。因此,经济学上劳动力的发展权可以定义为开发和提高劳动能力的权利。作者进一步指出,安排劳动力发展权可以刺激人力投资,可以促进精神文明建设,可以指导我国国有企业的改革。

(3) 劳动力产权的特点

王珏(2004)指出,劳动力产权除具有与物质财产权相同的收益性、排他性、流动性、可分解性和可交易性等共性外,还具有独特性,表现为强排他性,有限转让性和使用弹性等。

范省伟、白永秀(2003)强调,劳动力产权具有较强的人身依附性及由此决定的内在可控性、产权难以计量性、分解和交易的不完全性,以及较强的发展性等特征。

劳动力只能与其载体结合在一起,这是劳动力存在的自然生理特征决定的。由于人的体力、健康、经验、技能和知识等天然地与劳动力载体不可分离,即劳动力不能脱离其载体而独立存在,劳动力载体可以“垄断”其拥有的劳动力。这就决定了劳动力具有很强的排他性。当劳动力产权分解为所有者产权和经营者产权后,劳动力载体的意志和行为等因素对劳动力随时随地都产生影响,当劳动力载体感到劳动力的使用不符合自己的意志时,将限制一部分劳动力的使用,使劳动力的实际使用效率大大降低,因此经营者在支配和使用劳动力时将始终受到劳动力载体的影响和控制。这要求劳动力产权合约和行权方式有不同于物质财产的特点。

(4) 确定劳动力产权的原则

叶正茂、洪远朋(2001)认为,确定劳动力产权应该遵循的

原则包括：a. 劳动力资本的产权主要界定给劳动力资本承载者的原则。b. 承认劳动力资本差异的原则。c. 劳动力产权与物力资本产权按贡献共享利益的原则。

1.2.2 劳动力产权及其制度变迁的理论阐释

(1) 马克思的劳动力产权学说

关于劳动力产权性质。马克思认为，劳动力产权是经济关系的反映，劳动力产权关系变动和发展的根源在于生产关系的变革，其中最根本的是生产资料所有制的变革。生产资料所有制对经济关系，进而对劳动力产权关系的根本性质及其发展和变更的基本取向起决定性作用。

关于劳动力产权权能结构。它是指构成劳动力产权总体的不同权项的状况及其组合分离形式。马克思把劳动力产权看成是一组权利的组合，包括劳动力所有权、占有权、支配权、使用权、处置权和收益权等。他认为这组权利既可统一也可分离。

资本主义社会的劳动力产权。首先，在资本主义社会，劳动力、资本和其他要素都采取了商品形式，形成了特殊市场（劳动力市场、资本市场和土地市场等）来实现它们的所有权。劳动力所有权和其他要素所有权紧密地结合在一起，在资本主义私有制下进行彼此的交换，于是资本主义市场价值规律和市场调节机制得以顺利进行。其次，马克思着重揭露了劳动力所有权存在的虚伪性和不完全性。在资本主义所有权规律的作用下，资本所有权表现为无偿占有剩余价值，而劳动力所有权仅仅体现为获得生产和再生产劳动力的价值。

社会主义社会劳动力产权的两重性。马克思设想的社会主义劳动力产权既属于劳动者本身，也归社会所有，劳动力所有权是个人与社会相统一的所有权。劳动者自主地将自身的劳动力作为社会劳动力联合起来运用，实现与共同占有的生产资料的有机结合。劳动力产权的两重性在社会主义具有重要意义，它使人类最终进入人的自由个性的理想境界，它能实现劳动力的最大节省，使劳动得到有效使用^①。

^① 黄乾. 论马克思的劳动力产权理论. 湖南社会科学, 2000, 5.

(2) 当代西方学者关于当代资本主义劳动力产权制度变迁的理论阐释

学者们主要从经济学、管理学、政治学及人权等方面论述了劳动者分享利润、企业所有权与控制权的合理性。

从经济学角度揭示劳动者分享利润及企业所有权的合理性：这些理论主要包括凯尔索提出“双因素经济论”、舒尔茨等人提出的人力资本理论、魏茨曼的分享经济理论及布莱尔等人的共同治理理论等。

“双因素经济论”认为，生产要素只有两种：资本与劳动。需要建立起使资本主义所有权分散化的新机制，以便使所有的人都可以既分享从劳动中获得的收入，同时也分享从资本中获得的收入，劳动者的劳动收入与资本收益两者应该结合在一起。

舒尔茨从宏观角度对人力资本进行了深入的研究，微观分析主要是由贝克尔、明塞尔等人完成的。20 世纪 60 年代初，舒尔茨在美国经济学年会上发表了“人力资本投资”的讲演，他对人力资本理论的令人折服的分析在经济学界产生了巨大影响，使得人力资本概念被正式纳入主流经济学中^①。他指出，人力是社会进步的决定性原因。一国人力资本存量越大，人力资源质量越高，其国内的人均产出或劳动生产率就越高。同时，人力的取得并非是免费的，它的形成是投资的结果。

魏茨曼在《分享经济》中以寻求解决滞胀的途径为线索表达了与凯尔索相似的思想。按魏茨曼的解释，工资经济是一种与厂商的经营状况无关的雇员报酬制度；分享经济则相反，它使得工人的工资与某种能够恰当反映厂商经营的指数（如厂商的收益或利润）相联系^②。

美国布鲁金斯学会的玛格丽特·布莱尔是共同治理理论的杰出代表。她在《所有权与控制——面向 21 世纪的公司治理探索》中，在对有关公司治理问题的观点进行梳理后，从专用人力资本投资的角度探讨了利益相关者特别是职工参与公司治理、分享公司剩余的问题。她明确指出，在公司专用性人力资本已成为财富

① 舒尔茨. 论人力资本投资. 北京经济学院出版社, 1992: 1~16.

② 马丁·L. 魏茨曼. 分享经济. 中国经济出版社, 1986: 2.