



上海法学文库

劳资关系制衡机制研究

刘金祥 高建东 著

上海人民出版社



上海法学文库

劳资关系制衡机制研究

刘金祥 高建东 著



上海人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳资关系制衡机制研究/刘金祥,高建东著. —上海:上海人民出版社,2013
(上海法学文库)
ISBN 978-7-208-11499-9

I. ①劳… II. ①刘…②高… III. ①劳动关系—研究 IV. ①F246

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第146244号

责任编辑 秦 堃

封面设计 王斯佳

· 上海法学文库 ·

劳资关系制衡机制研究

刘金祥 高建东 著

世纪出版集团

上海人民出版社出版

(200001 上海福建中路193号 www.ewen.cc)

世纪出版集团发行中心发行

常熟市新骅印刷有限公司印刷

开本 720×1000 1/16 印张 16 插页 1 字数 272,000

2013年7月第1版 2013年7月第1次印刷

ISBN 978-7-208-11499-9/D·2299

定价 35.00 元

国家社科基金《公司治理视野下的劳资关系制衡及劳动权保护法律问题研究》
项目结题成果（项目编号：07BFX051）

总 序

编辑出版《上海法学文库》是一项很有意义的工作,它有助于推动上海的法学研究和培育法学新人。近两年,上海市法学会发布了几十项课题,通过招投标的形式让会员承接,在已完成的项目中,有的产生了较好的社会影响,有的还得到了较高层次的奖项。法学会每年还组织一些规模不等的研讨会、报告会,为会员更好地从事教学、科研和法律事务工作搭建交流的平台。上述服务会员、凝聚会员的努力,得到了广大会员的肯定。在2005年年初的理事会和常务理事会上,大家对法学会工作提出了新的要求,希望采取一些措施,有利于多出成果、出好成果;多出人才,尤其是扶持一批有潜质的法学新人。法学会采纳了大家的建议,经酝酿筹备后,《上海法学文库》(以下简称《文库》)正式起步了。

在起步之际,我想就《文库》的编辑理念向大家作以下说明。

作为《文库》,它应当具有包容性。法学学科所有专业的论著,包括论及法律实务中理论问题的专著,都可以纳入《文库》之中;只要坚持宪法确立的各项原则,凡言之有物、言之有据的学术著作,都可以纳入《文库》之中。

作为《文库》,它应当具有学术性。我们希望列入《文库》的著作,理论上应有所创新,即使是实务类的著作也是如此,当然,实务类的著作还应当具有很强的应用价值。为了保证《文库》的质量,我们借鉴了国内已有的做法,采用较严格的评审制度对书稿加以筛选。

作为《文库》,它应当具有连续性。独木不成林,几本书则免称《文库》。我们将着眼于长远,以记录我国法治进程、民主政治建设的轨迹为己任,不断推出能够反映上海法学研究新水平的作品,不断推出上海的作者,特别是青年作者。这项工作如果能够得以持续,若干年后,我们一定会为《文库》积

厚流广而感到万般欣慰。法学会是“铁打的营盘流水的兵”,但愿今天我们所作的决策,因为它的正确,而为后人所沿用。

最近几年,社会科学迎来了又一个春天。国家高度重视社会科学的发展,对社会科学的投入大大加强,文化体制改革给出版、发行领域也带来了深刻的变化,学术著作出版难的情况明显缓解,精品学术书稿更是“抢手货”。在这样的背景下,编辑出版《文库》,没有质量意识、市场意识是不行的。我们要为精品学术著作的出版提供方便,也要为有光彩但还略嫌稚嫩又出版无门的作品提供出路,更要防止降低要求,让不符合《文库》标准的作品滥竽充数、“出外快”,那样,最终砸的是《文库》的牌子。

《文库》已经起步了,所有的作者、评审者、编辑、编务和发行人员,以及法学会的同人如果能够齐心协力将它做好,那可是功德无量啊!

沈国明

2005年10月1日

序言

我国自“构建社会主义和谐社会”被确立为党和国家的社会发展战略目标以来,劳动法的发展进入了黄金阶段。在此背景下,研究劳动关系和劳动法的论著显著增多。作为读者,在为学科繁荣而喜悦的同时,也为阅读负担的巨量增加而无奈。面对琳琅满目的新著,敝人已养成一种习惯:首先,在快速的目光扫描中寻找较之既有论著的新意或亮点,亦即知识创新或知识增量,然后再决定是否继续阅读。收到刘金祥教授的新著《劳资关系制衡机制研究》电子稿后,我也循此习惯。该新著中,觉得可从如下几个方面分享其亮点:

一、研究视角

在我国劳动关系学界和劳动法学界,多将劳动关系运行和作用于劳动关系的机制称之为“协调机制”或法律调整,而本书则称之为“制衡机制”。这或许是研究视角的一种转换,即“协调”视角转向“制衡”视角。在既有的研究劳动关系协调机制的成果中,虽然顾及劳资双方,但其侧重面在于劳动关系运行自身和劳动法领域。而本书研究劳动关系制衡机制,则对公司治理结构与集体劳动关系、公司法与劳动法交叉的问题格外重视。其中,劳动主权与劳动权利的界分,劳动主权与股东主权的制衡,无疑给研究劳动关系和劳动法开启了一种新的切入点和思路。可见,对构建和谐劳动关系而言,“制衡机制”视角是对“协调机制”视角的有益补充。

二、问题选择

我国改革开放以来的劳动关系和劳动法研究中,单个劳动关系和劳动合同法一直是研究的重点。2008年《劳动合同法》实施后,问题域中的问题结构发生了一个悄悄的变化,即单个劳动关系和劳动合同法以外的问题比以往更引人关注。这或许是《劳动合同法》出台后劳动立法重点转移的缘故,也可能是《劳动合同法》实施后劳资冲突仍未缓解的启发。而本书所研究的问题,如职工参与和职工民主管理、平等协商和集体合同、劳动争议预警等,正是以往学界研究的不足之处和劳动法制建设的薄弱环节。尤其是

在公司治理结构的框架中研究职工参与和职工民主管理,更是鲜见。

三、学科结构

劳动关系和劳动法的问题,不只是法律问题,还是社会问题和经济问题,甚至是政治问题。为此,需要从多学科角度展开综合研究。本书之所以能从“制衡机制”的视角切入,或许是得益于法学以外学科的理论和方法。例如,在本书的话语中,劳动力产权、劳动主权、资本权力、劳动与资本共同所有权、权力制衡等概念及其相互关系,已突破法学知识谱系,依赖于经济学、社会学、政治学、管理学等学科理论的解释。对劳动关系和劳动法研究而言,这不仅是研究范式的一种可贵探索,而且对于增强本书研究成果的可靠性有重要意义。

本书在闪耀多处亮点的同时,也留下了若干值得继续探讨的问题。例如,不同学科的概念在混用中如何在含义上达成一致,尤其是出于完善立法的需要,其他学科的概念如何与法学或法律概念的含义一致;“劳动关系制衡机制”与“劳动关系协调机制”的差异究竟在哪里,两者在机制和制度设计中应当是什么样的关系;如果将“劳动关系制衡机制”视为是对“劳动关系协调机制”的“重构”,就不能只满足于勾勒其路径,更要有细化的机制和制度设计。

金祥教授长期从事劳动关系和劳动法问题的研究,具有多年的律师从业经历,是我国当前为数不多的兼具理论和实践经历,且较为多产的劳动法学者之一。对于上述需要继续探讨的问题,相信金祥教授和学界同仁会以新的论著作出回答。

王全兴*

2013年6月9日

* 上海财经大学法学院教授、博士生导师,中国经济法学会研究会副会长,中国社会学研究会副会长,中国劳动法学研究会副会长,中国劳动学会劳动人事争议处理专业委员会副会长,中国劳动学会劳动保障监察专业委员会副会长,中国人力资源开发研究会劳动关系分会副会长,国家人力资源和社会保障部专家咨询委员会委员,中国企业联合会、中国企业家协会维护企业和企业家合法权益工作委员会顾问。

目 录

总序	1
序言	1
绪论	1
一、研究动机与意义	1
(一) 研究动机	1
(二) 研究意义	2
二、国内外研究的基本状况	2
(一) 研究视角	2
(二) 国外研究的基本模式	4
(三) 国内研究的局限性	6
三、研究内容与思路	7
(一) 研究的主要内容	7
(二) 研究的基本思路和方法	8
第一章 劳资关系制衡机制的基本理论	10
第一节 劳资关系制衡机制的基本概念	10
一、制衡的概念	10
二、西方近现代制衡思想的理论基础	12
三、制衡理论在劳资关系领域的运用	16
四、劳资关系制衡机制的概念及原理	21
第二节 劳资关系制衡机制的价值目标	23
一、公平是劳方的追求目标——源于劳方基于人权而应得的 待遇与权利	23
二、效率是资方的追求目标——源于效率能够使其效益	

2 劳资关系制衡机制研究

最大化·····	25
三、公平与效率之间的矛盾是劳资关系失衡的基本原因·····	26
第三节 劳资关系制衡机制构筑的内在根源·····	28
一、劳方劳动权与资方财产权矛盾的表现·····	28
二、劳方劳动权与资方财产权矛盾的原因·····	30
第四节 劳资关系制衡机制的研究视角:劳动主权·····	32
一、劳动主权的含义与特征·····	32
二、重提劳动主权的理由·····	36
三、劳动主权的法理分析·····	41
第二章 西方发达国家劳资关系制衡机制·····	45
第一节 近代西方劳资关系的产生与发展·····	45
一、劳工问题产生的原因·····	45
二、劳资关系的发展历程·····	46
三、西方市场经济国家劳资关系历史演变的启示·····	57
第二节 劳资关系与劳工运动理论的产生与发展·····	59
一、第二次世界大战之前劳资关系与劳工运动理论源流·····	59
二、当代劳资关系理论及其最新发展·····	67
三、西方发达国家劳资关系现阶段的基本特征·····	71
四、现代西方学者对劳资关系理论的研究·····	75
第三节 西方发达国家构筑劳资关系制衡机制的理论与实践·····	80
一、西方发达国家构筑劳资关系制衡机制的理论研究·····	80
二、西方发达国家构筑劳资关系制衡机制的实证模式研究·····	85
第三章 我国构筑劳资关系制衡机制的理论基础·····	96
第一节 我国企业劳资关系的历史演变·····	96
一、新中国劳资关系的演变·····	96
二、从身份到契约:我国劳资关系在转型时期的根本性 变化·····	98
三、我国劳动关系演变的三大制度背景·····	100
四、非公经济劳资关系的历史演变·····	101
五、从新时期新视角看我国劳资关系的演变趋势·····	105

第二节 我国企业劳资关系面临的问题和挑战	108
一、问题的提出	108
二、劳动关系的转型及其障碍	111
三、劳资纠纷增多的原因	112
四、我国劳资关系现状分析:劳资力量不平衡	114
第三节 我国构筑劳资关系制衡机制的理论依据	121
一、我国构筑劳资关系制衡机制的理论构想	121
二、我国构筑劳资关系制衡机制的现实意义	123
三、我国构筑劳资关系制衡机制的经济基础	124
四、我国构筑劳资关系制衡机制应有的基本理念	126
第四节 我国劳资关系调整模式的反思与重构	129
一、问题的提出	130
二、西方发达国家劳资关系调整模式的经验借鉴	131
三、我国劳资关系调整模式的反思	135
四、我国劳资关系调整模式的重构及路径选择	136
第四章 我国建立和完善劳资关系制衡机制路径构想	145
第一节 法律层面:完善职工参与公司治理制度	146
一、职工参与公司治理制度简述	146
二、改进职工董事制度	149
三、强化职工监事制度	153
四、完善职工持股制度	159
第二节 组织层面:完善职工民主管理制度	168
一、实行职工民主管理制度的重要性与必要性	168
二、我国职工民主管理制度的现状	170
三、完善职工民主管理制度的主要途径	173
第三节 谈判层面:完善集体协商制度建设	178
一、完善集体协商制度建设的重要性与必要性	178
二、我国开展集体协商制度的现状	180
三、完善集体协商制度建设的对策建议	189
第四节 救助层面:完善劳动争议处理制度	200

4 劳资关系制衡机制研究

一、健全劳动争议处理体制	200
二、完善《劳动争议调解仲裁法》的相关立法	203
第五节 其他层面:完善劳资关系其他重要保障制度	207
一、建立和完善劳资关系协调机制	207
二、建立和完善劳动者利益保障机制	220
三、建立和完善劳动者诉求表达机制	226
四、建立和完善和谐劳动关系监督与评价机制	227
五、结语	231
参考文献	232
后记	245

绪 论

当前,我国劳资关系^①日趋多元化、复杂化,劳资矛盾进一步加剧,劳资(劳动与资本)关系不和谐已成为企业主要矛盾。劳动争议案件激增,其根本原因就在于劳资关系失衡、劳资关系制衡机制欠缺、劳动主权制度和理论缺失、劳动权保护机制失范。

一、研究动机与意义

(一) 研究动机

劳动权包含劳动权利、劳动主权。劳动权利一般是指劳动者的就业权、报酬权、休息权等;劳动主权(劳动权力)是指劳动者的自益权和共益权。^②劳动者自益权的核心内涵是剩余索取权,劳动者共益权的核心内涵是公司治理权和控制权。劳动主权产生和保护的前提或基础是构筑劳资关系制衡机制。没有劳资关系制衡机制,就不能落实劳动主权;没有劳动主权,劳动权利的保护只能是无源之水。

众所周知,和谐劳动关系是和谐社会的基石,但构建和谐劳动关系的基础首先要从公司治理入手,必须改变保护劳动者权益仅依据《中华人民共和国劳动法》(以下简称《劳动法》)的传统思维,突破《劳动法》的范畴,在公司治理中确立劳动权力与资本权力并重的新理念,构建我国企业劳资二元法

^① 劳资关系又被称为劳动关系,是指劳动者与劳动力使用者在实现劳动的过程中所结成的一种社会经济利益关系,从本质上讲是指劳动力和资本这两大基本生产要素的关系。在不同国家、不同情景、不同的社会体制下,劳资关系又有着一系列相似称谓。台湾地区著名劳动法学者黄越钦提出劳动关系、劳资关系、劳雇关系、劳使关系的不同称谓。大陆学者赵瑞红也提出劳资关系、劳雇关系、劳使关系、雇员关系、劳工关系、产业关系的不同称谓。在当今中国,劳动关系与劳资关系经常交叉使用,并没有严格界定,但是通常有约定俗成的使用习惯,在官方文件、法律规范和国有企业中一般使用劳动关系,在私营企业和外资企业中一般使用劳资关系。在非公企业占90%以上的今天,劳资关系的使用频率越来越高。而当前所言的劳资关系,主要是指劳动者与资产所有者之间的关系,并不反映阶级对抗性质。

^② 本书所称的劳动权力是指在公司中与资本(股东)权力相对应的权力,如投票权、话语权、诉权等。

律新构架;同时,借鉴国外,尤其是德国的相关理论和实践经验来构建我国公司治理结构中劳动者权力的理论体系,赋予劳动者自益权、共益权,与股东享有的自益权、共益权一起,共同行使对公司的剩余索取权与治理控制权,从制度上确保了公司治理结构的完善,保障了劳动者对公司的民主管理权,从根本上改变劳动者的弱势地位,使劳动权得到切实有效的保护。

因此,只有突破现行劳资关系调整模式,借鉴国外的经验,着力进行劳资关系制衡机制的法律制度创新,构建我国企业劳资二元法律构架,探索适合我国国情的具体对策和路径,从制度上确保公司治理结构的完善,保障劳动者对公司的民主管理权,从根本上改变劳动者的弱势地位,使劳动权得到切实有效的保护,才能实现劳资利益相对平衡,推动劳资关系向健康、和谐与稳定的方向发展。

(二) 研究意义

构成劳动关系的主体是劳动者和用人单位,两者分别代表了劳动与资本。劳动关系的和谐关键在于劳动和资本的和谐。没有和谐的劳资关系,从小处来说,就会产生劳资纠纷和冲突,影响企业发展;从大处来讲,如果劳资矛盾进一步加剧,就会产生对抗,破坏社会和谐,影响社会稳定。构建社会主义和谐社会,就要不断调整社会基本矛盾及其运行机制。因此,重视劳资关系制衡机制研究,对构建新型和谐劳动关系,进而构建和谐社会,具有极其重要的现实意义。

自1995年《劳动法》实施以来,经过近二十年的发展,我国已经初步建立起适应社会主义市场经济体制的劳动法律关系框架。但是,随着经济体制市场化改革的深入,现行《劳动法》的弊端已经充分显现。突出表现在劳动立法活动中蕴含了很多计划体制下的思维方式,导致法律法规本身已经不能完全满足在市场化体制下切实维护劳动者合法权益和调节劳资关系的要求,渐趋紧张的劳资关系越来越成为影响经济发展和社会稳定的不利因素。因此,在现行劳资关系调整模式已经显得“力不从心”的情况下,研究如何突破现行法律框架,借鉴国外的经验,构筑我国劳资关系制衡机制及探索实施的主要路径已经成为目前劳动法制领域亟待研究和解决的一个重要课题。

二、国内外研究的基本状况

(一) 研究视角

劳资关系主要由劳动和资本两大要素组成,具有统一性或同一性,同时也具有对立性或斗争性。其对立性或斗争性是由劳动者对工资追求的最大化和企业对于利润追求的最大化所致。目前我国的劳动关系表现为劳动弱

势,资本强势,劳动关系两极失衡,但劳动和资本的对弈在市场经济的大潮中永无休止,国家法律法规也正在调节着劳动关系的和谐。^①

企业理论研究历来有两种不同的角度,即资本视角与劳动视角。资本视角是指将资本视为企业核心要素,以资本为中心建构企业理论,维护资本所有者利益的研究角度。劳动视角是指将劳动视为企业主导因素,以劳动为中心来构建企业理论,维护劳动者利益的研究角度。在资本视角下,资本是企业生产和经营的核心要素,而劳动等要素则处于次要的非核心位置,由资本统领、主导其他生产要素。在劳动视角下,劳动是企业中最重要的生产要素,它在企业运行和发展中起着主导作用。^②这两种角度产生的理论根源基于究竟是“资本雇佣劳动”还是“劳动雇佣资本”的不同理念,其核心问题在于资本还是劳动应获得剩余价值即剩余索取权与剩余控制权。^③

公司法律制度诞生的初期,公司的目标定位是股东利益的最大化,即资本积累和利润的最大化。“资本至上”原则一度在资本主义国家被奉为经典,其在民法领域的体现是“所有权绝对化”;在劳动法领域的缩影是“劳动从属论”,即在劳资关系中劳动者始终处于从属、被动地位;在公司法领域则表现为传统公司法主要致力于界定资产所有者及其授权代理人的权利,公司职工则基本被排除在外,毫无经济管理权利。传统的公司法理论将公司利益和股东利益视为同义词,完全排斥了劳动的作用,更不用说对劳动权的保护。

劳动和资本是社会化大生产中的两个最基本的生产要素。具体而言,资本是指物质资本,是投入生产中的各种有形和无形的资产。《中华人民共和国公司法》(以下简称《公司法》)明确规定:“股东可以用货币出资,也可以用实物、知识产权、土地使用权等可以用货币估价并可以依法转让的非货币财产作价出资;但是,法律、行政法规规定不得作为出资的财产除外。”这一规定是法律对资本的界定。劳动是指人力资本,即一切劳动者所具有的智力和体力及其在生产过程中体现出来的生产能力,是人类创造自身生存和发展所必需的物质财富和精神财富的有目的的活动。劳动有两个特性,即共性和个性。劳动的共性是指一种有目的的活动,即人们使用劳动的工具以改变自然物质使之适应自己的需要。劳动的个性是指劳动在人类社会

① 参见杨建增:《工会的协调作用与和谐社会构建的几个概念之解读》,《山西工人报》2005年10月18日。

② 参见高玉林:《资本的视角与劳动的视角——企业理论研究的两种角度》,《河北经贸大学学报》2005年第1期。

③ 参见何予平、张春煜:《市场中企业的资本与劳动关系》,《中国招标》2004年第25期。

发展的某个阶段、某种社会制度下表现出来的特性。劳动的本质决定着人的本质,也决定着社会的本质,如马克思所言:“社会——不管其形式如何——究竟是什么呢?是人们交互作用的产物。”^①作为两者有机结合形式的企业构成了当今社会的基本经济单位。

在古典企业中,以物质资本为主,以人力资本为辅,物质资本和人力资本高度集中与统一。由于那时物质资本是最稀缺的资源,而工人缺乏系统的知识,人力资本的水平很低,资本所有者掌握着市场的信息并直接管理和控制着企业。因此,物质资本的拥有掩盖了人力资本的拥有,物质资本的作用掩盖了人力资本的作用。在现代股份公司中,股东人数众多,难以实现直接管理公司,必须使所有权与控制权分离。至此,物质资本与人力资本开始分离,资本的所有者虽然持有公司的股票,但他们一般不再直接参与公司的经营管理。物质资本只有通过人力资本才能增值和发挥作用。^②

(二) 国外研究的基本模式

现代企业是将劳动者与生产资料相结合进行社会化生产,力求盈利的经济组织。同时也是生产资料的所有者进行投资,劳动力的所有者进行劳动的组织。劳动关系的和谐关键在于劳动和资本的和谐,只有这样劳资关系的两极(一极代表企业的利益,另一极代表劳动者的利益)才能真正双赢。

上述两种不同的价值取向随着社会的进步、企业的发展正在逐步趋向融合。在公司治理方面表现为自20世纪40年代以来,公司治理理论从传统的“股东主权”、“股东至上”为基础的单边治理理论向多边共同治理的观念转变和新模式发展。

新模式中有代表性的观点有共同所有权、经济民主理论、利益相关者多边治理理论。企业劳资关系制衡机制的理论基础主要是共同所有权理论。

共同所有权理论源于美国学者R. 科斯(1937)提出的“企业的契约理论”,该理论认为公司作为一种特殊的契约,同样是物质资本所有者和人力资本所有者进行产权交易的一种形式。公司为劳动和资本之间的一种伙伴关系,即劳动为财富之父,资本为财富之母。人力资本和物质资本一样具有创造剩余价值的功能,所以,人力资本的所有者当然和物质资本的所有者一样可以成为公司的所有者。

共同所有权理论为发达国家构筑劳资关系制衡机制奠定了理论基础,并在实践中也取得了良好的效果。其中代表性的模式有如下几种:

① 《马克思恩格斯全集》第27卷,人民出版社1972年版,第477页。

② 参见王天习:《公司治理与独立董事研究》,中国法制出版社2005年版,第15页。

1. 劳资共决制

该理论认为,在企业治理过程中应确立劳动与资本并重的理念,劳动者和股东一样,在企业中同等享有参与权和治理权。劳资共决制主要是德国采取的模式。1976年,德国政府颁布《参与决定法》,规定企业成立由劳工代表参加的监事会,且监事会中劳工代表的名额要与资方代表对等,监事会对有关争议问题的决议必须以2/3通过方为有效;在监事会外,还有劳工代表参加的管理协商会议,可对有关争议问题进行协商,形成强有力的决议和结论。通过这两种组织,劳工可以就与资方争议的问题充分发表自己的意见;对有关争议问题的解决,与资方形成共同决定或决议。正是通过这种“伙伴式”的对话关系,劳资双方可以解决彼此之间的利益对立,协调彼此之间的权利和义务。劳资共决制在其他西方发达国家也很有影响。

2. 工人代表制

工人代表制在美国部分企业中较为流行。主要是:工人代表可以在企业定期举行的会议上把有关争议问题带给企业最高管理者,并可发表工人的意见和看法,使管理者在处理企业劳动争议时能充分听取工人的意见。

3. 劳资对话制

劳资对话制主要是日本企业使用的方法。主要操作规程是:企业成立协议会,由董事长、管理部门的代表和工人代表组成;协议会主要站在协调者的角度和立场上就劳动过程中发生的各种争议或问题展开劳资双方的对话,以求得问题的解决。^①

4. 职工持股制

美国路易斯·凯尔萨的两本著作《两要素理论》和《资本家宣言:如何通过借贷使800万工人变成资本家》(1961),被公认为是关于员工持股理论的经典之作。其基本思路是:只有让员工成为企业的所有者,让每个员工享有劳动和资本的两种收入,才能使社会财富分配趋于公平,才能真正协调劳资关系。20世纪80年代,员工持股制度在西方国家得到广泛应用;90年代,员工持股制度发展成为一种国际趋势。^②

5. 西方公司再造运动

以美国麻省理工学院哈默博士和钱皮教授的名著《再造公司》(1993)的出版为标志,西方各国掀起了一场以公司再造为核心的公司治理运动。在

^① 《劳资协商制度》,精英书库, http://www.10000top.com/book/book_content.asp?btypeid=1617&id=662, 2012-11-14。

^② 参见夏顺忠、杨贵针、周婵:《劳动者分享企业剩余的产权机理分析》,《前沿》2005年第8期。