



# 基于二元所有权架构的 企业劳资关系研究

刘金祥 著

教育部人文社会科学研究规划项目

# 基于二元所有权架构的 企业劳资关系研究

刘金祥 著  
唐荣智 顾问

 中国劳动社会保障出版社

**图书在版编目(CIP)数据**

基于二元所有权架构的企业劳资关系研究/刘金祥著. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2008

ISBN 978-7-5045-6924-0

I. 基… II. 刘… III. 企业-劳资关系-研究-中国 IV. F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 018409 号

**中国劳动社会保障出版社出版发行**

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

\*

北京隆昌伟业印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

880 毫米×1230 毫米 32 开本 7.75 印张 1 插页 211 千字

2008 年 2 月第 1 版 2008 年 2 月第 1 次印刷

定价: 18.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

# 《基于二元所有权架构的企业劳资关系研究》

## 课题组成员名单

### 课题主持人

刘金祥 华东理工大学法学院副教授

### 课题组成员

陆胤 上海蓝白律师事务所律师

李磊 上海市劳动和社会保障局助理经济师  
复旦大学法学院博士生

郭文龙 上海市第一中级人民法院审判员

李海鹰 华东理工大学法学院副教授

李雯 华东理工大学法学院硕士生

## 序 言

当前,经济全球化已经成为世界经济格局的基本趋势。“强资本、弱劳工”已经成为劳资关系的基本态势。我国已是经济全球化的重要成员,在资本地位不断飙升的形势下,如何进一步强化对劳动者权益的保护,如何借助我国社会主义制度的优势,通过舆论力量和法律制度设计等方法追求劳动与资本的平衡,从而使劳动与资本和谐,达到劳资双赢的目标,已成为学术界、理论界非常关注的话题,尤其是劳动法学界更是如此。

但对劳动权如何来保护,则是仁者见仁、智者见智。《劳动合同法》立法中两种不同观点的激烈争论就是佐证。目前,国内劳动法学领域的学者对劳动权保护主要从劳动法角度进行研究,研究成果非常令人瞩目。但跨部门法的交叉研究的相关研究则比较少,成果也不显著。本书《基于二元所有权架构的企业劳资关系研究》作为跨部门法研究的一部重要成果,对于推进中国劳资关系和劳工权益问题的深入研究具有重要的作用。本书作者长期从事公司法教学和研究,对公司法比较熟悉。本书从公司法的角度来对劳资关系进行探讨和研究,提出了新的劳资关系调整模式,主张通过完善公司治理制度来实现对劳动权的保护。作者的研究给劳动法学界提供了一个新的视野,丰富了劳资关系研究的

内容。

作者认为,当前我国劳动关系日趋多元化、复杂化,劳资矛盾进一步加剧,劳动关系不和谐已成企业主要矛盾,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。因此,必须突破现行劳动关系调整模式,借鉴国外的经验,着力进行劳资关系调整模式的法律制度创新。其主要观点是:第一,构建企业劳资关系二元所有权法律架构;第二,构筑公司治理中的劳资关系制衡机制;第三,赋予劳动者应有的劳动主权,让劳动者享有的劳动主权与股东享有的股东主权一起,共同行使对公司的剩余索取权与治理控制权。这样才能从根本上改变劳动者的弱势地位,才能实现劳资利益相对平衡,从而使劳动权得到切实有效的保护,进而推动劳资关系向健康、和谐与稳定的方向发展。

作者主要从公司法的角度对“劳动主权”理论予以分析和阐述,将“劳动主权”界定为“劳动者在公司治理结构中的与股东主权相对应的自益权和共益权”,并以此为出发点,对于中国构建劳资关系二元所有权架构的问题进行了深入的理论和现实分析。这一研究方法和研究思路具有许多理论创新之处,在现实分析中也有许多真知灼见。尽管作者的观点还只是一家之言,但在方法上和观点上都能给人以启迪。

作者已步入知天命之年,但投身劳动法的研究领域才仅仅三四年的时间,是劳动法战线上的一名新兵。然而,由于作者深厚的学识积累以及对于中国企业问题的熟悉,再加上作者的勤奋和努力,短短几年工夫,便在劳动关系和劳动法律研究方面取得了令人瞩目的成绩。《基于

二元所有权架构的企业劳资关系研究》这部著作集中体现了作者的研究能力和学术水平。书中所探讨的问题既借鉴了发达国家的理论研究成果和实践经验，又紧密联系了中国的具体实践，具有前沿性的特点。尽管该书的观点和论证还需要进一步完善，研究的深度还有待进一步提高，但作为一部颇有自己独到见解的著作，她的问世，肯定会给读者带来喜悦，同时也会进一步拓展我国劳动法律研究领域的广度和深度。

该书的出版是一件可喜可贺的事情，衷心希望作者继续努力，在劳动关系和劳工权益的研究上更上一层楼，为劳动法学的发展作出更大的贡献。

祝贺该书出版，寥寥数语为序。

中国人民大学劳动关系研究所所长  
中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师

常 凯

2008年元旦于北京时雨园

# 目 录

|                                     |         |
|-------------------------------------|---------|
| 导言                                  | ( 1 )   |
| 第一章 西方发达国家劳资关系概述                    | ( 24 )  |
| 第一节 近代西方劳资关系的产生和发展                  | ( 24 )  |
| 第二节 劳动关系与劳工运动理论的产生和发展               | ( 43 )  |
| 第三节 西方发达国家劳资关系现阶段的基本特征              | ( 58 )  |
| 第四节 现代西方学者对劳资关系理论的研究                | ( 62 )  |
| 第二章 西方发达国家二元所有权架构的企业劳资关系理论和<br>实证研究 | ( 68 )  |
| 第一节 西方发达国家二元所有权架构的企业劳资关系理论<br>研究    | ( 68 )  |
| 第二节 德国公司法中的职工等额或接近等额参与公司机关<br>制度简解  | ( 75 )  |
| 第三节 西方发达国家二元所有权架构的企业劳资关系实证<br>模式研究  | ( 91 )  |
| 第三章 中国构建劳资关系二元所有权架构的理论基础            | ( 104 ) |
| 第一节 中国企业劳资关系的历史演变                   | ( 104 ) |

## 目 录

---

|      |                                    |       |
|------|------------------------------------|-------|
| 第二节  | 中国企业劳资关系面临的问题和挑战·····              | (113) |
| 第三节  | 中国构建劳资关系二元所有权架构的理论基础·····          | (128) |
| 第四章  | 中国构建新型和谐劳资关系的路径探讨·····             | (138) |
| 第一节  | 法律机制层面：完善职工参与公司治理制度·····           | (139) |
| 第二节  | 组织机制层面：强化工会职能和职代会地位的提<br>升·····    | (167) |
| 第三节  | 谈判机制层面：集体谈判是调整劳资关系的主要<br>制衡手段····· | (181) |
| 第四节  | 救助机制层面：完善劳动争议处理机制·····             | (198) |
| 第五节  | 调整劳资关系其他重要机制·····                  | (205) |
| 参考文献 | ·····                              | (223) |
| 附录   | ·····                              | (236) |
| 后记   | ·····                              | (238) |

# 导 言

## 一、企业劳资关系二元所有权法律架构概述

劳资关系二元所有权架构是指在公司治理中树立双重所有权——资本所有权和劳动所有权的理念，进而确立劳动权力（劳动主权）与股东权力（股东主权）并重的二元法律架构。

### （一）劳动主权概述

#### 1. 劳动主权的含义

劳动主权的含义可以从多个角度来理解，很难给出一个确切的定义。目前在我国理论界研究劳动主权的主要是经济学家。例如，唐国增教授认为，“社会主义就是劳动主权主义。劳动主权是生产资料公有制基础上的最高经济权利，是指生产资料的所有权及其权能归劳动者所有的经济权利结构。劳动主权是社会主义的本质内涵。确立劳动主权才能建设社会主义经济文明。”<sup>①</sup> 祁华清教授认为，“劳动主权制是指在企业的产权体系中劳动和劳动力产权占主体地位的制度。劳动主权制的内容有劳动者对企业生产资料的共同占有权、劳动者对企业生产资料运作的决策管理权、劳动者对生产资料运作结果的分配权、劳动者在社会再生产过程中的投资权。其具有的特征是劳动者平等参与、分享收入、财产共有、就业自由。”<sup>②</sup> 还有人认为，“马克思经济学说的灵魂是劳动者主权……维护劳动者的主权地位是我国社会主义市场经济体制的本质要

---

① 唐国增. 劳动主权论. 河北师范大学学报（哲学社会科学版）. 2006, 2

② 祁华清. 劳动主权制论. 武汉：湖北人民出版社，2003

求。”<sup>①</sup> 上述观点对劳动主权都没有给出确切的定义。

国内劳动法学理论界对劳动权内涵存在争议。劳动权应当包含劳动权利和劳动权力（也称劳动主权）<sup>②</sup>。本文从法学角度研究的劳动主权，是指劳动者在公司治理结构中的与股东主权相对应的自益权和共益权，从属于公司法范畴。而其他角度研究的劳动权利一般是指劳动者的就业权、报酬权、休息权等，从属于劳动法范畴。

就股东主权而言，“公司乃股东之公司，公司之一切治理大权均源自股东的委托授权，而公司的一切利益从根本上说都是股东的利益。因此，股东对公司拥有主权，而股东之外的一切非公司资本所有者（即使是中央和地方各级政府也不例外）均不是公司的主权者，均无权在实际上支配控制公司的经营和利益”<sup>③</sup>。股东主权是股东一切权力与利益的基石。因此，各国公司法都规定，股东会是公司的权力机关。公司股东在公司享有的股东主权包含自益权和共益权<sup>④</sup>，代表的是物质资本所有权。然而，公司是劳动与资本的结合和互动，“实践告诉我们，不与劳动相结合的资本，就是躺在棺材里的资本；不与资本相结合的劳动，是根本无法实现其价值的劳动。二者缺一不可”<sup>⑤</sup>。“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”<sup>⑥</sup>。因此，劳动者作为公司人力资本所有者的代表，理应在公司中享有与股东权力（股东主

① 周福安。劳动者主权是我国市场经济制度的基本特征。 <http://www.shul000.com/thesis-5/4D9EFB1>。2007-09-24

② 为避免劳动权利、劳动权力两个概念的混淆和论述的方便，笔者将劳动权力称为劳动主权。

③ 郑若山。公司制的异化。北京：北京大学出版社，2003。173

④ 《中华人民共和国公司法》第4条规定：“公司股东依法享有资产收益、参与重大决策和选择管理者等权利。”

⑤ 厉有为。谈劳资关系中的政府角色。南方周末，2006-04-13

⑥ 张国平。公司法人治理中的职工参与。见：中国商法年刊（创刊号）。上海：上海人民出版社，2002。451~452

权)相对应的劳动权力(劳动主权),这种劳动权力也应包含自益权和共益权。

## 2. 劳动主权的具体内涵

劳动主权包含自益权和共益权。劳动者自益权是劳动者仅为自己利益而行使的权利,其核心内涵是劳动者对剩余价值的索取权;而劳动者共益权是劳动者为自己利益的同时兼为其他劳动者利益而行使的权利,其核心内涵是劳动者对公司的治理控制权,具体表现为参加集体谈判权、罢工权和参与公司相关治理的权力(如投票权、话语权、诉权等)<sup>①</sup>。

## 3. 劳动主权与劳动权利的关系

劳动主权是劳动权利的基础,劳动主权是内容,而劳动权利是形式。内容决定形式,这是唯物辩证法的基本原理。因此,没有劳动主权,劳动权利的实现和保护只是“空中楼阁”。在现实生活中,劳动者权益屡受侵害的现象比比皆是,受侵害状况的普遍性往往令善良的人们疑惑不解。人们不禁要问:“劳动者权益不是有劳动法保护吗?难道劳动法对劳动者权益的保护只是‘纸上谈兵’?”其实,原因很简单,我国现行《劳动法》关注和保护的是劳动权利,但忽视了劳动主权基础的作用。从我国劳动者在企业中的弱势地位就明显可以发现《劳动法》的缺陷和局限。因此,在传统劳动关系调整模式对保护劳动权益已经显得“力不从心”的情况下,国家加大了立法的力度,出台了《劳动合同法》。但是这仍然没有跳出传统劳动关系调整模式。因为《劳动法》是劳动领域的基本法,《劳动合同法》是《劳动法》的一个组成部分,是对《劳动法》的补充和完善,它仍然着眼于保护劳动权利。因此,难以取得预期的效果。因为它没有解决劳动权保护的根本性问题,即基础性的劳动主权问题,它还停留在“头痛医头、脚痛医脚”上,治标不治本。这就不会从根本上改变劳资关系的态势,“强资本、弱劳工”的格局不会有丝毫改变。劳资矛盾还会进一步激化。

① 刘金祥,新公司法忽视的重要视角:劳动与资本,社会科学,2007,1

#### 4. 劳动主权的特点

作为劳动主权，其特点可以概括为以下几个方面：

第一，主权的整体性。劳动主权包含劳动者自益权和劳动者共益权。劳动者共益权是劳动者自益权的基础，因为没有劳动者共益权对公司的治理控制权，就不能实现劳动者自益权对剩余价值的索取权。而劳动者共益权的最终体现是劳动者对剩余价值的部分索取权，其价值目标是劳动者自益权的实现。因此，劳动者自益权是目的，而劳动者共益权只是手段。

第二，劳动主权与股东主权的紧密联系性。股东主权代表的是物质资本所有权，而劳动主权则代表人力资本所有权。没有股东在公司治理结构中的主权，就没有劳动在公司治理结构中的主权。两者相互对应和互动。

第三，法益的多重性。劳动主权中的劳动者自益权蕴涵着经济利益，劳动者通过劳动获得生存和发展所必需的物质资料，劳动者在实现任何一种权能的过程中，无不体现着对财产利益的追求。劳动者主权中还蕴涵着人格利益，在现代社会，劳动者已经不是生产商品的机器，而是实现自身价值的社会主体，因此，劳动者在劳动过程中人格和意志是相对独立的。劳动者可以以单位主人的意识、心态来关心和参与企业的发展，而劳动者共益权则表达和渗透着劳动者的想法和合理化建议。此外，它在一定层面上带有政治和公益色彩，蕴涵着政治利益和社会利益。

第四，立法的平衡性。与劳动权利的倾斜保护相比，劳动主权具有平衡性。企业从分工的角度看，是由股东和劳动者共同构成的利益共同体；从法律的角度看，是由股权和劳动权有机构成的权力集合。在这个意义上，劳资关系并非对立冲突，而是共生互补的关系。具有强大威慑力的共益权，一旦滥用，极有可能破坏股权和经营权的实现，甚至影响社会公共秩序和国家政治稳定。因此，各国立法对此都持平衡态度。以美国为例，1935年的《瓦格纳法》、1947年的《塔夫脱——哈特莱法》和1959年的《兰德鲁姆——格里芬法》，分别从鼓励工会建立、禁止工

会的不公正劳动行为和防止工会领导人滥用工会权利三个方面来平衡劳资双方的斗争手段及其背后的利益,劳动者、工会、雇主达成利益均衡后,近50年来美国劳资关系立法几乎没有变化。<sup>①</sup>

### 5. 实现劳动主权的法律途径

就劳动权利保护实现的途径而言,笔者认为,首先,劳动权利保护实现途径的基础是实现劳动主权。而劳动主权产生的前提或基础是构筑劳资关系二元所有权法律架构。因为,没有劳资关系二元所有权法律架构,就不能形成劳资关系制衡机制;没有劳资关系制衡机制,就不能落实劳动主权;没有劳动主权作为基础,劳动者在公司中没有“当家做主”的地位,仅仅依靠劳动法来保护劳动权利只是“空中楼阁”。其次,构筑劳资关系二元所有权法律架构的关键路径就是从公司治理结构角度,通过法律赋予劳动者自益权和共益权,与股东享有的自益权和共益权一起,共同行使对公司剩余价值的索取权与治理控制权,从法律制度上确立劳资关系制衡机制,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,从而使劳动权得到切实有效的保护。

### (二) 重提劳动主权的理由

#### 1. 传统的公司治理理论在我国占有主导地位

从历史看,公司法律制度诞生初期,公司治理目标的定位是股东利益的最大化,即资本积累和利润的最大化。传统的公司治理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。

我国改革开放以来,对企业的改革是以产权改革为核心,基本思路是遵循“股东至上”的逻辑,为了提高企业的效率,强调物质资本所有者的绝对权威。国有企业改制后代表劳动者利益和让劳动者参与管理的企业工会、职工代表大会和党组织(即所谓的“老三会”)在企业中的

<sup>①</sup> 参见:唐勇.劳动者共益权论纲.见:甘肃政法学院编.中国法学会经济法学研究会2006年年会论文集,2006.742.

地位明显弱化,其治理结构一直强调物质资本所有者的绝对权威,忽视劳动者在企业中的地位。<sup>①</sup>目前,传统的公司治理理论在我国还有很大的市场,“重资本、轻劳动”的现象比比皆是。这种状况必须加以改变。

## 2. 法学界、理论界忽视对劳动主权的研究

法学界普遍认为我国《劳动法》规定的劳动权主要表现为劳动权利。<sup>②</sup>国内劳动法学者基本上都把劳动权认可为劳动权利。例如,许建宇教授认为,劳动权的内容涉及与劳动有关的各项权利,根据每项权利的重要程度不同,又可以区分为核心权利和非核心权利。其中,就业权是个别劳动权中的核心权利,取得劳动报酬权、休息休假权、劳动保护权、职业培训权、物质帮助权等为个别劳动权中的非核心权利。结社权是集体劳动权中的核心权利,团体协商权、争议权、参与权等为集体劳动权中的非核心权利。上述各项权利中,就业权、结社权可称为狭义劳动权,而与劳动有关的所有权利的总和则可称为广义劳动权。<sup>③</sup>

## 3. 我国的职工参与民主管理存在制度缺陷

劳动主权的实质要义就是职工参与民主管理,但是实践表明,我国职工参与民主管理存在着致命的缺陷。以公司法为例,我国新《公司法》规定:“两个以上的国有企业或者两个以上的其他国有投资主体投资设立的有限责任公司,其董事会成员中应当有公司职工代表;其他有限责任公司董事会成员中可以有公司职工代表。”事实上,我国国有控股公司并不多,这就意味着在绝大多数公司中职工代表并不能进入董事会,不能参与公司决策,尽管允许职工代表入选监事会,但我国监事会权力过小,监事充其量只能列席董事会会议,根本无权参与企业人事和经济事务的重大讨论,只是听取报告而已。与此同时,当前职工参与的形式——职工代表大会及其工会组织功能疲弱,有些职代会和工会只是

① 参见:刘湘国. 民营企业治理结构改革与劳资关系重构. 北京市计划劳动管理干部学院学报. 2002, 4.

② 参见:刘俊海. 公司的社会责任. 北京:法律出版社, 1999. 185.

③ 参见:许建宇. 劳动权的界定. 浙江社会科学. 2005, 2.

企业组织机构的一个附庸，名义上是企业职工的代表，实际上却受控于经营者阶层，出现了我国职工民主参与的“虚化”现象。<sup>①</sup>

因此，有了职工参与民主管理制度并不等于实现了劳动主权，只有当职工参与民主管理达到相应的质和量及一定高度时，劳动主权的实质要义才能实现。所以，不能把现实中的职工参与民主管理制度与劳动主权画等号。

#### 4. 劳动的历史、经济以及自身分析

##### (1) 劳动的历史分析

第一，劳动在从猿到人的转变中起着决定性的作用。人类之所以从动物界分化出来，主要是因为劳动的结果——手足分工、手的改造、脑的发达、语言的出现等都是与劳动分不开的。有关人类起源问题上的一个权威结论来自恩格斯。1876年恩格斯在一篇极有影响的文章《劳动在从猿到人转变中的作用》中就直截了当地提出了劳动创造人类的著名观点：“劳动是整个人类生活的第一个基本条件，而且达到这样的程度，以至于我们在某种意义上不得不说劳动创造了人本身。”恩格斯此言对人类起源观影响极大，以至于成为马克思主义对有关人类起源动力问题的一个至高无上的定评。

第二，劳动在意识产生的过程中起了决定性作用。人类意识是同人类社会一起产生的，是社会的产物、劳动的产物。劳动在意识产生的过程中起了决定性的作用。首先，劳动为意识的产生提供了客观需要。其次，思维的工具——语言，也是在劳动中产生的。再次，劳动改造了人类自身身体状况，特别是促进了思维的物质器官——人脑的形成和日益发达。最后，劳动不仅使意识的产生成为可能，而且使意识产生的可能转化为现实。

第三，劳动是社会历史的开端。“历史从哪里来，思维进程也应当从哪里开始”。历史唯物主义正是“在劳动发展史中找到了理解全部社会史的钥匙”。劳动是人以自身的活动来引起、调整和控制人和自然界

<sup>①</sup> 参见：祁华清，国外工业民主模式与我国职工参与制度选择，中州学刊，2002，3。

之间的物质变换的过程,是人为了在对自身生活有用的形式上占有自然物质的有目的地改造自然的活动。劳动的要素包括“有目的的活动或劳动本身,劳动资料和劳动对象”。劳动资料和劳动对象统称为生产资料。劳动是专属人的活动,是人和动物相区别的本质活动。劳动是整个人类生活的第一个基本条件,是人的生命活动的基本形式。劳动标志着作为社会生活基础的物质生产的开始,劳动产生了人与人的社会关系。

总之,劳动是人类的本质活动,是连接社会与自然的纽带。劳动在人和人类社会形成过程中起了决定性作用,是劳动使人类脱离了动物界,使人类社会与自然界区分开来,是劳动创造了人和人类社会。物质生产是人类历史的发源地。劳动是解开人类历史之谜的钥匙。

(2) 劳动的社会分析。由于劳动的作用,人类社会发生了意义重大的三次社会大分工。第一次社会大分工是畜牧业和农业的分工。它促进了劳动生产率的提高,并为私有制的产生创造了条件。第二次社会大分工是指手工业同农业的分离。它促进劳动生产率进一步提高,引起了私有制的产生和商品生产的出现。第三次社会大分工是指社会上出现了一个不从事生产、只从事商品交换的商人阶级。随着私有制和阶级的出现又有了脑力劳动和体力劳动的分工和对立。<sup>①</sup>

劳动在不同的社会制度下具有不同的社会属性。在奴隶制度、封建制度和资本主义制度下,劳动者都是为剥削者做苦工,他们的劳动是不同形态的奴役劳动,是提供剩余劳动。为剥削者提供剩余劳动,是劳动主权丧失的标志。在封建社会,没有劳动主权,只有地产主权,封建主义就是地产主权主义。在资本主义社会,也没有劳动主权,只有资本主权,资本主义就是资本主权主义<sup>②</sup>,也就是股东主权。同时,劳动者始终在劳动中处于被管理的地位。在奴隶制度下,劳动的主体是奴隶,奴隶是奴隶主的劳动工具,没有人身权利和自由。在封建制度下,农民是劳动的主体,但他们依附于封建主的土地,同样被封建主管理和奴役。

① 参见:辞海:经济分册。上海:上海辞书出版社,1980。10。

② 参见:唐国增。劳动主权论。河北师范大学学报(哲学社会科学版)。2006,2。