

劳动保障与公共政策研究丛书

浙江省哲学社会科学重点研究基地成果

GONGSI ZHILI YU LAODONG GUANXI YANJIU

公司治理与 劳动关系研究

郭东杰 著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS

浙江大學出版社

浙江省哲学社会科学重点研究基地成果

劳动保障与公共政策研究丛书

公司治理与劳动关系研究^{*}

郭东杰 著

浙江大学出版社

^{*} 国家自然科学基金重点项目“中国人力资本投资与劳动力市场管理研究”(编号:70233003)研究成果。

图书在版编目 (CIP) 数据

公司治理与劳动关系研究 / 郭东杰著. — 杭州: 浙江大学出版社, 2006. 5

(劳动保障与公共政策研究丛书)

ISBN 7-308-04686-9

I. 公... II. 郭... III. ①公司—企业管理—研究—中国②公司—劳动—生产关系—研究—中国
IV. F279.246

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 025745 号

公司治理与劳动关系研究

郭东杰 著

丛书策划 樊晓燕

责任编辑 樊晓燕

出版发行 浙江大学出版社

(杭州天目山路 148 号 邮政编码 310028)

(网址: <http://www.zjupress.com>)

(E-mail: zupress@mail.hz.zj.cn)

排版 浙江大学出版社电脑排版中心

印刷 杭州长命印刷有限公司

开本 880mm×1230mm 1/32

印张 11

字数 317 千

版次 2006 年 5 月第 1 版 2006 年 5 月第 1 次印刷

书号 ISBN 7-308-04686-9/F·630

定价 18.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部邮购电话 (0571)88072522

内容提要

本书从企业的性质出发,以劳动关系为核心,主要研究探讨了以下几方面的问题:

- 结合企业的多重性质探讨了现代劳动关系的本质,以及我国劳动关系契约化变革的过程和趋势。

- 分析了公司治理与劳动关系之间的紧密联系,以及如何通过完善公司治理结构来创造一种和谐稳定的劳动关系。

- 研究了基于职工持股共同治理模式的分享制对劳动关系的作用机制,并在此基础上对我国改制企业的治理结构、公司绩效以及劳动关系进行了实证分析。

- 从法律经济学的角度研究了劳动关系的法律治理机制,分析了我国现实经济生活中大量劳动问题产生的原因,并提出了劳动关系综合治理的对策和建议。

本书适合于劳动经济学的研究者、社会保障的制定者、劳动立法和劳动执法者以及任何对公司治理与劳动关系有浓厚兴趣者,希望其能够给各位带来一定的灵感,对大家的研究和工作有所裨益。

浙江省哲学社会科学重点研究基地成果
劳动保障与公共政策研究丛书

编委会名单

(以姓氏笔画为序)

顾问	丁学良	张俊森	蓝志勇			
主编	姚先国					
成员	米红	许庆明	李鲁	李金珊	朱柏铭	
	陈凌	陈诗达	陈信勇	陈建军	陈国权	
	余潇枫	何文炯	沈建民	杨建华	杨廷忠	
	林义	范柏乃	金汝斌	郁建兴	胡税根	
	郭继强	钱雪亚	蓝蔚青			

劳动保障与公共政策研究丛书

总 序

倏忽之间,中国的改革开放已逾四分之一世纪,世界进入21世纪也已整整五年。中国的发展进入了全面建设小康社会,加速推进现代化建设的新阶段。世界上有许多人在上世纪末预言,21世纪将是中国的世纪。作为中国人,我们为这样的前景感到骄傲和兴奋。中国迄今为止已展现的经济增长和社会发展的势头,也足以让世人对这种预期充满信心。

然而,通往中国的现代化之路绝不是鲜花盛开的平坦大道,而是充满艰难险阻的长征之路。当我们沉浸在经济增长、城市化加速、奥运金牌、“神六”上天等种种成功的喜悦之中时,丝毫不能忽视我们面临的严峻困难与挑战。收入分配差距加大、利益冲突加剧、城乡之间和区域之间发展失衡、资源约束强化、国际摩擦频仍等种种经济问题、社会问题摆在中国人面前,需要政府和人民以清醒的头脑、无比的勇气和高度的智慧寻求解决之道。

回顾二十多年来我国政府和公众所关注的问题,可以看到明显的阶段性差异。不同时期有不同的经济社会背景,有不同的任务和目标,也就有不同的热点和焦点。分析政府的政策走势则可看到这样一条轨迹:开始强调经济增长优先,继而强调经济稳定优先,然后强调社会发展优先。整个80年代

和 90 年代前期,政策制定始终以经济建设为中心,强调发展是硬道理,按照“三个有利于”的原则,解放思想,埋头苦干,加快经济建设,所有改革开放措施都是围绕这一目标,作为促进经济增长的动力和保障而推出的。这种发展思路的实施一方面解放了生产力,促成了高速经济增长,但另一方面也带来经济大起大落、宏观经济失衡等种种问题。90 年代以来的政策制定转向以经济稳定为重心。开始是针对 1992—1994 年的经济增长过热现象,采取一系列调控措施“降温”,控制通胀,实现“软着陆”,后来又针对亚洲金融危机后出现的需求不足,增长乏力,采取种种举措启动经济,对付通货紧缩,“确保 8% 的增长率”,使经济增长保持在比较合理的区间。进入 21 世纪以来,经济增长与社会发展失衡现象日益引起多方关注。促进经济社会协调发展,构建和谐社会成为政策制定的指导思想。近几年中央提出科学发展观,推出五个统筹,人才强国,加强教育、卫生事业发展,新农村建设等一系列举措,都反映了这种政策重心的变化。有学者认为,中国已进入社会政策时代,这是不无道理的。

应该说,这种变化符合现代化进程的一般规律。在一个极度贫穷、匮乏的社会,解决生存问题,满足基本需要当然是头等大事,集中精力抓经济建设就成为必然选择。一旦温饱解决,进入小康社会,人们势必追求更高层次的目标,更加关注生活质量的提高、自然环境的改善、社会的安宁和人际关系的和谐。仅有物质的充裕和经济水平的提高,绝不是现代化的全部。在全面建设小康社会,加速实现现代化的今天,如何不断提高资源配置效率,调整利益关系,提高全社会福利水平和文明程度,成为需要重点研究解决的问题。另一方面,我国仍处在经济增长转换和社会结构转型的过程中,改革开放始

终是我们推进现代化的强大动力。目前改革正在深入到传统体制的核心层面,现行政治体制和社会管理体制与市场经济不相适应的问题日益凸显,创新政府体制,改进公共管理成为新一轮改革的关键环节。

正是在这种背景下,公共管理作为我国的新兴学科应运而生并迅速发展。十余年来,我国已有上百所大学开办了公共管理专业,成立了公共管理学院或系科。浙江大学也于最近新组建了公共管理学院,希望借此加强公共管理学科建设,以适应经济社会发展和体制改革的要求,为公共管理人才培养和公共政策制定贡献绵薄之力。

劳动与社会保障是公共管理的重要领域。这一研究领域对于处于转型阶段的中国具有特别重要的意义。目前,就业压力是我国面临的首要宏观经济问题,而劳动关系、劳资矛盾已经或正在成为最突出的社会问题,并有可能如恩格斯所说,成为“现代社会运动的轴心”。社会保障体系的构建则是社会稳定的安全带和防护网,其对和谐社会构建的作用不言自明。浙江大学对劳动经济和社会保障的研究和教学一直很重视,经过十多年的建设,目前已有良好的学科基础,具有博士、硕士授予权。2005年组建的劳动保障与公共政策研究中心,聚集了一批高素质的中青年研究人员,并十分荣幸地邀请到2001年诺贝尔奖得主、芝加哥大学教授J.赫克曼博士、香港中文大学讲座教授张俊森博士分别担任学术委员会的名誉主席和主席。国内外著名学者丁学良、蓝志勇等担任学术委员或特约研究员。该中心以劳动经济与劳动关系、风险管理与社会保障、公共政策为重点研究方向,发挥多学科交叉的优势,联合攻关,不断创新,力争取得优异成果。令人欣慰的是该中心去年底被评选为浙江省首批社会科学重点研究基地,

获得了有利的研究条件。我们衷心感谢省、校的大力支持,感谢省社联等有关部门和评审专家的指导和帮助。我们将充分利用这一平台,不负众望,在学术研究、人才培养等方面作出应有的成绩。为此,我们在浙江大学出版社的鼎力支持下,组织了这套“劳动保障与公共政策研究丛书”,把本中心研究人员的科研成果包括专题论文、博士学位论文和研究报告等结集出版,以此与学界同仁交流,并企望能对政府决策和企业管理起到参考作用。书中不当之处,还请各位读者批评指正。

姚先国

2006.2.28 于求是园

目 录

导 论	1
第一节 本书的研究主题	1
第二节 本书的研究意义	6
第三节 本书的结构安排	10
第一章 企业的多重性质	14
第一节 分工理论	14
第二节 分工与交易费用的关系	22
第三节 关于企业性质的探索	27
第四节 组织分工弥补市场分工的不完备性	35
第五节 企业与市场分工基础不同导致的行为差异	38
第六节 本章小结	42
第二章 劳动关系的契约本质	44
第一节 契约产生于分工发展	44
第二节 契约模式的选择	47
第三节 现代企业劳动关系的性质	53
第四节 从劳动价值论到人力资本理论的演进	60
第五节 两种资本产权的关系	66
第六节 人力资本产权的经济实现机制	77
第七节 本章小结	84

第三章 我国劳动关系的契约化变革过程	86
第一节 传统计划经济体制下的劳动关系	86
第二节 改革开放后我国劳动关系的变革过程	92
第三节 产权改革中劳动关系的完全市场化	101
第四节 劳动关系的发展趋势	102
第五节 本章小结	106
第四章 关键利益相关者的共同治理	108
第一节 公司治理的核心问题	108
第二节 公司的利益相关者理论	113
第三节 关键利益相关者的共同治理模式	117
第四节 本章小结	121
第五章 改制企业治理模式的选择	123
第一节 我国公司治理改革理论简述	123
第二节 产权对资源配置效率的影响	127
第三节 企业剩余权利的分配	132
第四节 国有企业产权改革模式的选择	136
第五节 职工持股共同治理模式的简单设计	140
第六节 改制企业的典型案例分析	145
第七节 改制企业治理结构的调查分析	150
第八节 本章小结	157
第六章 劳动契约不完全的理论研究	159
第一节 契约不完全的经济意义	159
第二节 劳动契约不完全的特性	164
第三节 劳动契约不完全的具体表现	167
第四节 劳动契约中激励机制的选择	171
第五节 职工持股制度对劳动契约不完全的影响	183

第六节 本章小结	187
第七章 改制企业劳动关系的模型研究	188
第一节 如何降低劳动契约不完全对效率的影响	188
第二节 模型假设与控制变量的选择	191
第三节 样本数据统计分析	197
第四节 分步估计分析结果及解释	200
第五节 分层估计分析结果及解释	208
第六节 本章小结	211
第八章 工会与集体协商制度	213
第一节 工会的起源	213
第二节 集体谈判制度的理论依据	215
第三节 集体谈判的实施原则	222
第四节 集体谈判的作用	227
第五节 我国集体协商制度的发展	235
第六节 本章小结	245
第九章 劳动关系的法律治理机制分析	247
第一节 现代法律的经济分析	247
第二节 西方劳动关系的法律治理历史简述	253
第三节 我国劳动立法的形成和发展	260
第四节 我国劳动法的原则	266
第五节 我国劳动法的调整对象	270
第六节 我国劳动法的内容和形式	277
第七节 劳动合同法的治理机制分析	279
第八节 劳动法律关系的保护制度分析	303
第九节 本章小结	311
第十章 政策与建议	313

参 考 文 献	317
附件 1 改制企业治理结构与绩效方面调查表	329
附件 2 职工持股企业劳动关系方面调查表	331
附件 3 劳动关系部分调查问题的结果统计描述	333
附件 4 1994 年至今我国颁布的劳动法律法规	335
后 记	338

导 论

第一节 本书的研究主题

劳动关系曾经受到西方古典政治经济学家的密切关注,斯密在其著作中就论述到,企业主与工人之间的雇佣关系是收入不平等的根源。劳动关系也一直是西方劳动经济学家最重要的研究课题,在他们的著作中,劳资冲突占据了显要的位置:利益冲突导致的罢工成为影响资本主义经济制度的不稳定因素之一,成为西方经济发展中的效率障碍。各国政府从工业革命初期的禁止工人公开集会发展到承认工会的合法性,经历了数十年漫长黑暗的日子。工会最终成为合法团体,既是资本家为了安全生产以获得最大利润、向工人作出妥协的结果,更是早期工人运动付出血的代价同资本家斗争所获得的政治权利。目前,劳资双方之间的集体谈判成为西方经济发达国家解决矛盾冲突的重要手段,这相应缓和了双方的矛盾,减少了罢工的次数和破坏力,为资本主义的经济发展提供了一个相对安定的环境。许多西方经济学者也认为,员工是公司治理的重要利害关系者,因此,劳资关系对公司治理的影响也成为公司治理学者的研究课题。有关研究主要集中于美国、日本、德国三国公司治理模式的比较分析。譬如,青木昌彦等学者(1999)认为,以终身雇佣制、年功序列制和企业内工会“三大神器”为代表的日本雇佣制度与日本公司“股东与职工”共同掌握控制权的治理模式是“互补”的。西方经济学对于工人之间劳动关系的研究比较少见,主要集中于企业文化方面,鼓励职工在生产中密切合作,对公司保持忠诚等。

在马克思主义政治经济学里,劳动关系被视为研究社会经济制度的两个重要因素之一:生产力决定生产关系的性质,生产关系影响生产力的发展。在公有制经济体制下,国家经常给工人灌输集体主义思想,激励工人们无私“奉献”。然而,在计划经济体制下,政府对劳动力“统分统配”,不存在劳动力个人所有权,劳动力的使用权和支配权相应地属于国家,最终形成“国家雇佣劳动”的制度模式,由此形成的劳动关系也是强制性的,而非契约化的。“按劳分配”成为社会主义比资本主义公正的代名词,可是在技术上难以实施,收入分配的平均主义和工作的职位主义成为造成微观经济主体低效率的重要因素,表现为当时最流行的“大锅饭”和“铁饭碗”。表面上和谐的劳动关系掩盖了工人之间、工人与官僚经营者之间以及官僚经营者之间争权夺利的实质。

当前的形势是:西方发达国家经济持续增长,工人仍然是被雇佣者,但是劳动时间已经大大缩短,工人拥有越来越多的社会福利和劳动保障。工人阶级本身也变得多样化,他们并非一无所有,而且具有了选举权,也有各种言论和罢工的自由,政治、法律地位都已经大大提高。阶层之间的流动整合不断发生,一些具有创造力的工人演变为老板,甚至一些卓越的工会领导被不断地整合进资本主义统治系统内部。概括而言,劳资关系大体上趋向缓和。但是,这种劳动关系在企业层面上一定是最有效率的吗?同时,部分转型国家的劳动关系发生了新的变化,劳资双方利益冲突加剧。中国也不例外,私营、外资和国有等多种所有制形式并存,不规范的市场化造成了严重的收入不平等问题,劳动就业领域的问题日益严重。如何合理地解决转型期间出现的劳动关系问题呢?

近几十年来西方经济学在理论上的发展或扩展,在实践中取得的经验似乎已经为上述问题找到了答案,笔者在此也不过是更加清晰地建立一个基本的理论框架,试图解决企业中劳动关系的改进问题。本文正是在对现代企业理论、产权理论和人力资本理论等已有研究成果回顾的基础上,利用西方经济学的最前沿的理论作指导,同时结合马克思主义政治经济学可以借鉴的观点,以分工理论、产权理论和契约理论分析为主线,再次阐述了企业的性质问题:企业是一个契约束,所有的

契约都围绕着劳动契约达成,主要表现为物质资本与人力资本达成的特殊的长期契约,实质上是两种资本产权所有人之间的竞争关系,更表现为两种资本产权所有人之间关系的协调与合作。从契约的治理效率方面来看,企业实质上是一种劳动关系的治理结构。既然企业的本质是劳动契约,那么劳动关系的性质就对企业的效率有着决定性的影响。实践证明,对抗性的劳动关系必然影响企业的市场竞争力和长期赢利水平:它不但会流失本企业优秀的职工,也会使留下来的工人的劳动质量下降。和谐的劳动关系表现为劳资双方之间的平等,工人并不仅仅是雇佣而来的生产“工具”,而是具有思想和创造力的劳动者。

威廉姆森(Williamson,2002)认为,劳动关系治理的意义就在于诱导秩序,从而减少冲突,最终实现共同利益。因此,在已有的几种较为成功的公司治理模式的启示下,利益相关者理论成为研究组织治理的重要创新。企业的利益相关者,包括所有者、经营者、职工、客户、供应商、社区甚至政府都参与企业的治理。如果公司董事会中全部包括这些人员,在激励相容的原则下设计一个有效率的运行机制在理论上是很困难的,更别说不确定的经济环境中的良好运行了,全部利益相关者的公司治理理论显然是“乌托邦”。但是,借助于这种思想,我们认为关键的利益相关者参与的共同治理模式,无论在理论上,还是在实践中,都是切实可行的。然而,单纯的职工参与制并不是最有效的方式。虽然德国公司的“共同决定制”治理模式俨然已经给我们提供了很好的榜样,但那是与德国的社会制度环境相适应,并以严格的法律为基础的。笔者认为,最佳的共同治理模式是职工持股。职工成为投资人,就必然享有所有者的一切权利。当然,笔者的论点是在首先改进劳动关系,进而提高效率水平的经济分析基础上得来的。正如前面所讲,企业的本质是劳动的治理结构,这种劳动关系的契约当然是不完全的,因为存在着有限理性、交易费用和机会主义,许多文献都已经谈到了契约不完全产生的具体细节,但是,很少有文献提到如何来降低契约的不完全性,更鲜有学者从计量上分析契约的不完全性。尤其对于劳动关系,利用契约理论来研究的,也仅仅是在劳动合同的签订方面点到为止。正是基于此种原因,笔者认为,劳动者和生产资料在企业范围内直接结

合,并凭借自己的人力资本获得企业剩余,将会降低物质资本与人力资本之间所形成的长期契约的不完全程度,同时改进两种资本产权之间的关系,使劳动契约满足次优契约的三个条件,提高契约的自我强制实施能力。

古典政治经济学已经认识到劳动的重要性,并认为劳动是创造财富的唯一源泉,从而形成了劳动价值论,但在技术上受到了新古典经济学的批判,取而代之的是效用价值论。新古典经济学把劳动看作是三种基本的生产要素之一,也是耗费成本最大的要素。社会劳动分工的发展使人力资本化成为可能,传统经济增长模型就难以解释现代经济的发展。于是,罗默(Romer,1986,1990)把规模经济引入传统经济增长模型,放弃了索罗的外生技术进步假设,结合舒尔茨提出的专业化人力资本理论,用“知识的溢出效应”解释内生的技术进步,把阿罗(Arrow,1962)的“干中学”理论向前推进,从而把分工、专业化与人力资本相结合,建立了经济增长的动态模型。卢卡斯(Lucas,1985)区别了人力资本所产生的两种效应,即舒尔茨认为通过正规或非正规教育形成的人力资本所产生的“内在效应”与阿罗的“干中学”形成的人力资本所产生的“外在效应”。在他看来,内在效应表现为人力资本的投资与积累提高了人力资本存量,可以使高人力资本者收入递增,而外在效应表现为资本和其他生产要素的收益递增。专业化知识通过学习在个人之间传递,使人们的平均技能水平或人力资本存量提高,在各个技术层次上促进生产要素效率的提高。

现代人力资本理论不仅成功地对资本主义经济增长提供了合理的解释,同时也再次向世人表明了劳动者的重要性,使西方的政治决策者不得不重新审视经济主体的基础——一种对抗的劳资关系。同时,在20世纪70年代,“滞胀”带来的痛苦给威茨曼(Weitzman,1984)新的启示:“滞胀不是自由放任主义的私人企业本身固有的,而是由劳动支付方式造成的,即企业雇员的薪资是一个外部的账户,它的价值与公司表现好坏无关。”因此,改变工资制度,实行利润分享制,以此来彻底解决通货膨胀和增长停滞、失业增加的经济危机。同一时代的经济学家兼律师凯尔索(Kelso,1985)则极力倡导员工持股计划(ESOP),认为人人