

浙江省哲学社会科学规划项目 (N05YJ03) 研究成果

民营企业劳动关系研究

陈春根
郭东杰
著

哈尔滨工程大学出版社

浙江省哲学社会科学规划项目 (N05YJ03) 研究成果

民营企业劳动关系研究

陈春根

郭东杰 著

哈尔滨工程大学出版社

内 容 简 介

本书是浙江省哲学社会科学研究课题“浙江省建立和谐劳动关系的对策研究”的部分成果。民营经济的蓬勃发展已经使我国企业的劳动关系发生了很大的变化。本书回顾了劳动关系研究的古典学说,从人力资本产权理论和劳动契约理论分析了劳动关系的内在实质,同时研究了我国劳动关系演变的过程,并以浙江省为重点对象,讨论了建立民营企业和谐劳动关系的具体对策措施,其中包括公司治理的完善、工会集体谈判制度的建立完善、劳动争议解决机制的完善等。

图书在版编目(CIP)数据

民营企业劳动关系研究/陈春根,郭东杰著.—哈尔滨:
哈尔滨工程大学出版社,2008.8

ISBN 978-7-81133-254-4

I.民… II.①陈…②郭… III.私营企业-劳动-生产
关系-研究-中国 IV.F279.245

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 132736 号

出版发行 哈尔滨工程大学出版社
社 址 哈尔滨市南岗区东大直街 124 号
邮政编码 150001
发行电话 0451-82519328
传 真 0451-82519699
经 销 新华书店
印 刷 成都蓉军印务有限责任公司
开 本 880mm × 1 230mm 1/32
印 张 8
字 数 200 千字
版 次 2008 年 9 月第 1 版
印 次 2008 年 9 月第 1 次印刷
印 数 1-1 000 册
定 价 28.00 元
<http://press.hrbeu.edu.cn>
E-mail: heupress@hrbeu.edu.cn

前 言

劳动关系是人们在劳动过程中形成的、广泛地嵌入于社会的生产性关系。自从文明社会诞生的那一刻，劳动关系就成为社会关系的重要组成部分。在自给自足的小农经济中，劳动关系主要表现为分散的、独立的家庭关系。只是到了资本主义工业革命之后，生产方式的变革促使了人们聚集在一起、分工合作地进行生产，才使得劳动关系成为生产关系的核心；而在生产劳动的组织过程中，由于相互之间的利益诉求不同，就可能产生大量的劳动问题，使得劳动关系成为影响社会稳定与发展的重要因素。所谓劳动问题，实际上就是在雇佣关系中和谐与平衡的缺乏或失调，这种失调会产生很多具体的形式，如雇员流失、工业事故、收入贫困、童工、失业以及暴力冲突等，其中，劳资冲突在劳动关系的诸多问题中，占据了首要的位置，而收入不平等又是劳资冲突的核心。古典经济学家斯密就曾在其著作中论述到，企业主与工人之间的雇佣关系是收入不平等的根源。由于收入差距悬殊，使得一些资本家骄横奢侈、一些劳动者穷困潦倒，最终引发大规模的社会冲突，各种形式的罢工成为资本主义有效率生产的障碍。为了维护正常的生产秩

MIN YING QI YE LAO DONG GUAN XI YAN JIU

民营企业劳动关系研究

序,各国政府不得不强制干预,建立各种劳动保障制度,纠正市场失灵。从工业革命初期的禁止工人公开集会发展到最终承认工会的合法性,经历了数十年漫长黑暗的日子。工会成为合法团体,既是资本家为了安全生产获得最大利润、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,从全球经济发展和劳动关系变化趋势来看,西方发达国家经济多年来持续增长,虽然工人仍是被雇佣者,但是劳动时间已经大大缩短,工人拥有越来越多的劳动保障和社会福利。而且,工人阶级本身也变得多样化,他们并非一无所有,政治、法律地位已经大大提高,拥有选举权、罢工权和各种言论自由。西方国家各社会阶层之间的流动整合不断发生,一些具有创造力的工人不断成为老板,甚至一些卓越的工会领导被不断地整合进了资本主义统治系统内部。总体而言,西方的劳资关系大体上趋向缓和,集体谈判制度成为西方经济发达国家解决矛盾冲突的重要手段,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。与其相反,在社会经济转型期间,我国的劳动关系却面临着众多的问题,特别是在中小民营企业里,劳资双方利益冲突日益加剧,劳动争议急剧上升,越来越多的对抗性事件显然已经成为影响民营经济发展的不利因素。因此,如何合理地解决转型期间出现的劳动问题,已成为政府、学者和企业家所公认的重大研究课题。

本书在对现代企业理论、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,再次阐释了企业的多

重性质问题：企业是物质资本与人力资本所达成的特殊的长期契约，其实质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，许多西方经济学者都承认，员工是公司治理的重要利益相关者，因此，劳资关系也成为公司治理学者的研究课题。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和劳资关系，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。实践也证明，对抗性的劳动关系必然影响企业的市场竞争力和长期盈利水平，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。合作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、渴望参与决策的劳动者。Gray（1999）等认为，传统的劳资双方之间基于管理权威与雇员顺从基础之上的劳动关系，孳生了双方的敌对和不信任，而给予职工在管理方面的参与权利，双方走向合作与发展的道路，未来的企业将成为一种新型伙伴关系。

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发下，共同治理成为研究组织治理结构的重要新理论。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，借助于这种共同治理的思想，

我们认为关键内部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，劳动关系是一种社会性关系，劳动关系的质量高低不仅影响到单个企业的生产效率，而且关系到社会秩序的稳定。由于劳动关系的内在冲突性，只依靠组织治理机制无法完全预防和解决劳动问题的发生，主要原因在于劳动力市场的不完全。正如西方国家的集体谈判制度一样，作为对劳动关系内在不平等的重要修正，集体协商制度在我国也越来越受到重视，三方原则将成为未来劳动关系协调的一个重要机制。不仅如此，由于劳动关系的核心是剩余生产和利益分配，双方必然存在冲突，这是无法单靠劳动契约的自我强制实施能力所能解决的，也不能完全地寄希望于公司治理机制的完善，必然受到现行法律的调整。作为公法与私法相互融合的产物，劳动合同法的宗旨就是保护劳动者的基本合法权益，消除劳动关系双方之间的冲突，从而构建一个秩序井然的社会。

在经济转型与产权改革的过程中，建立符合现代社会主义市场经济的劳动关系协调机制，是劳动关系学界所面临的重大课题。要解决这个问题，首先就要理解现代劳动关系的本质——人力资本产权与物质资本产权之间的契约关系（姚先国，2003）。这依赖于人力资本产权个人所有制的建立，人力资本产权的经济收益必须受到法律的保护。如果在国有企业的产权改革过程中，单纯地变更生产资料的实现形式，而不考虑生产资料如何更直接地与人力资本相结合，如何实现人力资本产权的经济利益，就不能激发劳动者的积极性，就不能实现企业合作剩余最大化的目标。因此，在处理经济转型过程中出现的劳动问题时，就要以人力资本产权的个人所有制为主，实现劳动者与生产资料的有机结合，保证职工参与管理活动，这样就会

产生新的自主性劳动和分配关系，即凭借劳动者的人力资本，从企业剩余中获取归自己所有的劳动产品。

人力资本产权个人所有制的实现，离不开我国法律制度的改革和完善；而人力资本产权剩余权利的获得，也需要突破传统的、僵化的公司法律制度，以新的立法给予修正或补充，例如美国的员工持股制度就有多项法律保证条款。尽管如此，劳动关系问题总是存在的，特别是在我国经济转型期间，更需要劳动法律的不断完善、劳动执法能力的不断提高，才能给予劳动力市场上的弱者提供真正的保护，纠正市场不完全造成的不平衡势力。因此，劳动关系的法律治理也是解决劳动问题、保护劳动者合法权益、维护劳动关系稳定的重要机制。

目 录

前 言	1
第一章 人力资本产权理论对劳动关系的阐释	1
1.1 古典经济学家对劳动能力的认识	1
1.2 现代人力资本理论对经济增长的解释	4
1.3 人力资本产权的个人所有制	8
1.4 两种资本产权的专业分工与合作	13
1.5 两种资本产权的经济利益关系	16
1.6 人力资本产权的经济实现机制	32
第二章 劳动契约的经济学分析	41
2.1 契约不完全的经济意义	42
2.2 劳动契约不完全的内在特性	47
2.3 合作生产中的 X 低效率	51
2.4 劳动契约不完全的具体表现	52
2.5 劳动契约中激励机制的选择	57
2.6 职工持股制度对劳动契约不完全的影响	72

第三章 我国劳动关系的契约化变革过程	79
3.1 传统计划经济体制下的劳动关系	79
3.2 行政性劳动关系的契约化变革过程	85
3.3 国企产权改革中劳动关系的全面市场化	99
3.4 劳动关系契约化变革面临的难题	102
3.5 我国劳动问题的发展趋势	107
第四章 浙江民营企业的劳动关系现状	111
4.1 浙江民营经济发展现状	111
4.2 浙江民营企业的劳动关系分析	113
4.3 浙江民营企业劳动关系存在的问题	116
4.4 浙江民营企业建立和谐劳动关系的对策	119
第五章 劳动关系的公司治理模式	122
5.1 关于企业性质的探索	122
5.2 公司治理的核心问题	138
5.3 公司的利益相关者理论	144
5.4 关键利益相关者的共同治理模式	149
5.5 企业剩余权利的安排	154
第六章 劳动关系的集体谈判制度	160
6.1 集体谈判制度的理论依据	160
6.2 集体谈判的实施原则	169
6.3 集体谈判制度的效应	175
6.4 实行集体谈判制度的必要性	183
6.5 集体谈判制度的建设	189

6.6 集体谈判制度的完善	196
第七章 劳动争议调解仲裁法新释	205
7.1 我国劳动争议处理制度发展历史	207
7.2 先前劳动争议处理制度存在的问题	209
7.3 现行劳动争议处理制度的新特点	215
7.4 现行劳动仲裁制度的潜在不足	221
7.5 新的劳动争议调解仲裁法的贯彻实施建议	226
参考文献	230

第一章 人力资本产权理论 对劳动关系的阐释

1.1 古典经济学家对劳动能力的认识

古典经济学家威廉·配第在论述人力价值时曾指出：有的人，由于他有技艺，能够做许多没有本领的人所能做的许多工作。并且，他在谈到人力和物质资本时，认为两者同样对生产起作用，有时人力的作用甚至大于物质资本的作用，但是，由于时代的局限性，配第并没有将人力当作资本来深入研究。

另一位古典经济学家斯图加特·穆勒也曾写到：“从整个国家或整个世界的观点来看，学者或思想家的劳动，在非常狭窄的意义上，同实际技艺发明家的劳动一样，也是生产的一部分……有关自然力的知识的每一次扩展，都会产生丰富的实际应用成果……但当我们改变观点，考虑的不是个人行动和决定个人行动的动机，而是对整个国家和整个世界的影响时，就必须把思想看作是生产劳动最重要的组成部分，必须把从事这种劳动和酬报这种劳动的社会资源看作是支出中具有重大生产意义的部分”。接着，穆勒在论述决定生产要素生产力

程度的原因时，提到“生产要素的生产效率在不同的时间、地点变化很大。具有同样的人口和领土，有些国家的产量比另一些大得多，而同一个国家的产量在某一时候也比在另一时候要大。”原因除了有利的自然条件，更依赖于人民较大的干劲、较高的技能和知识（不论是劳动者本人的技能和知识，还是劳动管理者掌握的技能 and 知识）、整个社会的知识水平和互相信任程度较高及较高的安全感^①。但是，由于受到传统经济伦理观念的束缚，穆勒同样没有把人力当作资本——当作能够通过投资而增加的财富看待，他反而认为上述这种想法就是对人格的贬低，对人类自由的侵犯。

西方经济学的开山鼻祖亚当·斯密也认为，社会财富的增长取决于劳动数量的扩大和劳动生产率的提高，他深入地分析了提高劳动生产率的技术经济因素和社会经济因素，并特别强调初等教育、在职训练及之后教育的重要性，提出了专业化分工是提高劳动生产率的主要源泉等著名经济命题。

客观地说，上述几位古典经济学家已经模糊地具有了人力资本的概念，认识到人本身在创造财富中的重要性，也注意到不同的国家（个人）所具有的人力资本存在着较大的差异，并竭力寻求各生产要素之间分配的合理性。新古典经济学家阿尔弗雷德·马歇尔也认为，“生产要素通常分为土地、劳动和资本三类。资本是财富的主要资料，与其将它看作是满足欲望的直接源泉，不如将它看作是生产的一个要素。资本大部分是由知识和组织构成的，其中有一部分是私人所有，而其他部分则不是私人所有。知识是我们最有力的生产动力；它使我们能够征服自然，并迫使自然满足我们的欲望。”但是，后来的经济

^① 穆勒：《政治经济学原理》，商务印书馆，1991年，第57-137页。

学家却简单地把企业的生产要素分为土地、劳动和资本三类，与之相对应的收益为地租、工资和利润。雇主只为追求自身利润的最大化，以财产所有者的身份对一无所有的劳动者发号施令，支付仅够维持生计的工资。在上述经济理论的指导下，雇主与劳动者实际上成了争夺利益的“敌对者”，而不是合作者，从而造成人类社会自工业革命以来数世纪的工人罢工乃至两大阶级的尖锐对立，摇摇晃晃地发展到今天，其道路是何其曲折与艰辛。

由此可见，古典经济学家很早就非常重视教育、培训、经验、技能知识对经济增长的影响，但是，传统西方经济学并没有真正把人力资本纳入经济学的核心内容，更没有把其作为不可缺少的生产要素来看待。尽管马歇尔意识到人力资本的存在，而他同时认为：“尽管用一种抽象的和数学的观点来看，人是资本无可否认，但在实际分析中把人当作资本，与市场的实际情况是不相吻合的。”这种矛盾状况的存在是有其历史的原因的：由于受当时生产力发展水平的限制，资本和劳动密集型产业在经济发展中的贡献占绝对优势，知识和技能对劳动能力还没有非常显著的影响。而且，古典政治经济学虽然曾对劳动力的形成做过论述，并强调了培训、经验和技能的重要性，但没有形成系统的理论，这些研究成果最终遭到了新古典经济学的遗弃，而把注意力更多地集中于物质资本的研究，而忽视了社会发展中的人的主观能动性和创造性。直到上世纪五六十年代，现代人力资本理论把人的能力作为分析对象，纳入研究范围，许多传统理论无法解释的经济现象才真正有了答案。

1.2 现代人力资本理论对经济增长的解释

西奥多·舒尔茨是现代人力资本理论的开创者之一。他在对美国农业经济长期的研究中发现,从20世纪初到20世纪50年代,促使农业产量迅速增长和生产率提高的重要因素已经不是土地、劳动力数量和物质资本,而是人的能力和技术水平的提高。显然,这与传统经济理论基于资本和劳动的同质性假设是相悖的。在当时,传统经济理论无法解释几个经济现象。例如,理论上国民收入应随着总生产要素的增加而增长,但实际上国民收入的增长要比土地、实际劳动量和再生产性资本的数量之和增长得快;还有资本——收入比率长期变动的问题。根据新古典经济理论,如果一个国家积累的再生产性资本比其土地和劳动更多,则这个国家总会更多地利用这类资本。但是,实际情况却是,随着经济不断增长,这类资本与收入相对而言使用的越来越少。舒尔茨用人力资本理论对这些经济现象做出了合理的解释:(1)关于国民收入的增长快于总生产要素的增加问题,存在两种可能:一是规模报酬的递增,另一是投入要素的质量改进;而后者起主要作用,尤其是投入要素中劳动的能力改进。(2)在资本——收入比率中所指的只是资本的一部分而已,并不包括任何形式的人力资本,资本——收入比率的下降说明,相对于物质资本而言,人力资本的作用增加了;此外,人力资本理论还可以合理解释那些在战争期间工厂、设备等物质资本遭到严重破坏的国家迅速得到恢复的原因。

特别是舒尔茨在后来的研究中发现,按照传统经济理论,一个国家在进行国际贸易时应该输出该国具有相对优势的产

品。但是正如里昂惕夫在 20 世纪 50 年代所发现的，美国作为资本充裕的国家，出口产品的劳动密集程度却大于进口产品，而进口产品的资本密集程度大于出口产品，这就是“里昂惕夫之谜”。若用人力资本理论则可以合理解开这个谜，因为美国的劳动密集型产品中包含着更多的人力资本。此外，人们通常认为，国家贫穷主要是因为极端缺乏物质资本，追加物质资本是贫穷国家迅速取得经济增长的关键，而舒尔茨则认为这些国家更应该进行人力资本投资。特别是劳动者的能力没有与物质资本保持齐头并进，造成资本吸收率低下，成为经济增长的“瓶颈”，这些贫穷国家的经济就不会改善。人力资本理论的另一个重要观点是人力资本可以通过投资形成，而教育是人力资本投资的核心。^①舒尔茨就曾用收益率的方法计算了教育对美国经济增长的贡献率达 33%，德尼森（Denison，1974）进一步定量研究了人力资本对美国经济增长的贡献率为 23%，两人的研究结果证明了人力资本是经济增长的最重要的动力。同时，舒尔茨、贝克尔等对人力资本的投资收益率进行测算，结果表明，对人力资本的投资收益率大大高于对物质资本的投资收益率。特别是，将人力资本纳入资本理论和经济增长理论有客观必然性，而且也使得资本理论和经济增长理论的解释力更强。

现代人力资本的经济增长理论认为，正是知识的生产和增长提高了全社会的生产率。从资本决定经济增长的哈罗德——多马模型推出，政府干预可以使经济得到长期稳定均衡增长，

^① 舒尔茨（1990）提出了人力资本形成的五条途径：教育、培训、健康，人口迁移以及干中学；明塞尔（1958）和贝克尔（1987）主要研究了在职培训对人力资本形成的影响；默希金（Mushkin，1960）分析了健康对人力资本形成的影响；斯杰斯塔德（Sjaastad，1962）则研究人口迁移与人力资本的关系等。

一个无法解决的问题是资本边际收益递减规律带来资本利润的下降与生产规模收益递增的矛盾。保罗·罗默 (Romer, 1986) 将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, 使之内生化, 具体化为个人的、专业化的人力资本, 并且将资本区分为有形资本和无形资本, 并将劳动力划分为纯体力的原始劳动和表现劳动技能的人力资本, 只有后者才是经济增长的源泉。同时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, 把约瑟夫·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 $Q_i = F(K_i, K, X_i)$ 。其中: K_i 表示 i 厂商生产某一种产品的专业化知识; K 表示一切厂商都具有的一般知识; X_i 表示 i 厂商的物质资本与劳动追加生产要素的总和。在此, 罗默把知识作为一个独立的要素引入增长模型中, 一般知识的作用是增加规模经济, 专业化知识的作用是增加生产要素的递增收益。专业化知识和一般知识相结合, 不仅使知识自身产生递增的收益, 而且也使其他追加的生产要素如资本、劳动的收益递增。罗默把生产要素界定为资本、非技术劳动、人力资本和新思想四个方面。其中人力资本是按接受教育的年限来衡量, 而新思想是指特殊的知识, 两者是经济增长的主要因素, 知识的生产要投入人力资本和原有的知识积累, 积累的知识越多, 用于生产知识的人力资本的边际产出率就越高。

小罗伯特·卢卡斯 (Lucas, 1985) 指出人力资本可以通过两种途径积累, 一是通过脱离生产的正规和非正规学校教育; 二是通过生产中的边干边学, 工作中的实际训练和经验积累。卢卡斯认为舒尔茨所说的人力资本投资产生的是人力资本的内在效应, 而边干边学产生的是人力资本的外在效应。将卢卡斯