

ECONOMICS STUDY
OF SHANGHAI SCHOOL

第 3 2 辑

海派经济学

程恩富 顾海良 主编

陆夏

社会主义市场经济条件下新型劳资关系的构建

朱殊洋

——访经济学家胡乐明

颜鹏飞

程恩富双约束假设与两大部类双寡头模型

何干强

——基于马克思扩大再生产理论的考察

李欣广

——兼论马克思的经济学逻辑构建体系

胡乐明

维护社会主义公有制主体地位的若干观点

赵凌云

科学发展观与马克思主义发展经济学理论的推进

陈维达

转变经济发展方式必须坚持『中国道路』

曹雷

论『中国模式』的人类思想史意义

王小平

中国模式：利益结构调整与宏观经济调控

董金明

丁晓钦 马克思主义发展观视角的经济发展方式转变

陈长

——充分自主型经济发展方式及其根本动力

刘瑞娜

——基于服务业引领经济发展方式转变

黄茂兴

——基于服务业发展规律的思考

宋宪萍

『新经济人』分析范式与企业生态经济行为

环境视角下的马克思再生产模型构建

人民共享改革成果的数理分析模型研究

李建平的学术贡献与经济思想

近几年中国社会保障制度研究争议综述



上海财经大学出版社

海派经济学

程恩富 顾海良 主编

目 录

专 访

- 社会主义市场经济条件下新型劳资关系的构建
——访经济学家胡乐明…………… 陆 夏(1)

论 文

- 程恩富双约束假设与两大部类双寡头模型
——基于马克思扩大再生产理论的考察…………… 朱殊洋(11)
- 中国经济学逻辑体系的新探索
——兼论马克思的经济学逻辑构建体系…………… 颜鹏飞(21)
- 维护社会主义公有制主体地位的若干观点…………… 何干强(32)
- 科学发展观与马克思主义发展经济学理论的推进…………… 李欣广(44)
- 转变经济发展方式必须坚持“中国道路”…………… 胡乐明(54)
- 论“中国模式”的人类思想史意义…………… 赵凌云(61)
- 中国模式:利益结构调整与宏观经济调控…………… 陈维达(69)
- 马克思主义发展观视角的经济发展方式转变…………… 冒佩华 丁晓钦(83)
- 充分自主型经济发展方式及其根本动力…………… 曹 雷(96)
- 高端服务业引领经济发展方式转变
——基于服务业发展规律的思考…………… 王小平(117)
- “新经济人”分析范式与企业生态经济行为…………… 董金明(127)
- 环境视角下的马克思再生产模型构建…………… 陈 长(138)
- 人民共享改革成果的数理分析模型研究…………… 刘瑞娜(150)

人 物

- 李建平的学术贡献与经济思想…………… 黄茂兴(164)

综 述

- 近几年中国社会保障制度研究争议综述…………… 宋宪萍(187)

CONTENTS

Interview

Establishment of New Capital-Labor Relationship Under Socialist Market Economy

——An Interview with Economists Hu Le-ming Lu Xia(1)

Paper

Cheng En-fu's Dual Constraint Hypothesis and Duopoly Model with Two Sectors

——Based on the Study of Marxist Theory of Expanded Reproduction Zhu shu-yang(11)

An New Exploration on Logic System of China's Economics

——Concurrently Discussion on Logic System Construction of Marx's Economics Yan Peng-fei(21)

Some Perspectives about Maintaining the Dominant Position of Socialist Public Ownership He Gan-qiang(32)

Scientific Outlook Development and the Theoretical Propulsion on Marxist Development Economics

..... Li Xin-guang(44)

Transformation of Economic Development Mode Must Insist the "China's Road" Hu Le-ming(54)

On the Historical Meaning of Human Ideas of "China Mode" Zhao Ling-yun(61)

China Mode: Structural Adjustment of Interests and Macroeconomic Regulation Chen Wei-da(69)

The Transformation of Economic Development Mode from the Marxist Concept of Development

..... Mao Pei-hua Ding Xiao-qin(83)

Fully Autonomous Mode and the Fundamental Driving Force of Economic Development Cao Lei(96)

High-end Service Leads to the Change of Economic Development Pattern

——On the Consideration of the Developing Rule of Service Industry Wang Xiao-ping(117)

Analytical Paradigm of "New Economic Man" and Enterprises' Ecological-economic Activities

..... Dong Jin-ming(127)

On Construction of Marxistm Reproduction Model from the Perspective of Environment Chen Zhang(138)

The Mathematical Analysis Model of People Sharing the Results of the Reform Liu Rui-na(150)

People

Academic Contributions and Economic Thoughts of Li Jian-ping Huang Mao-xing(164)

Overview

Review on the Controversy over the Social Security System of China in Recent Years Song Xian-ping(187)

社会主义市场经济条件下新型劳资关系的构建 ——访经济学家胡乐明^①

陆 夏

内容提要 以科学发展观和社会主义和谐社会理论为指导,构建适应社会主义市场经济本质要求的新型劳资关系,以期不断提高我国劳动者权益享有的水平。我国社会主义市场经济条件下新型劳资关系的构建需要明确权益确认原则、广泛覆盖原则、适度保护原则、劳资两利原则和动态调整原则。

关键词 劳资关系 劳动争议 劳动者权益

陆夏(以下简称陆):尊敬的胡教授,您好!我知道您参与主持了中国社科院国情调研重点课题《关于我国企业职工权益保护状况的调研》,您能就此谈谈我国社会主义市场经济条件下劳资关系的构建?

胡乐明(以下简称胡):好的。恩格斯曾经指出,资本和劳动的关系是现代全部社会体系所赖以旋转的轴心。自从资本主义产生以来,资本和劳动之间的矛盾一直是社会的最基本的矛盾,劳动关系一直是社会经济生活最基本的社会关系。在当代中国,劳动关系同样是整个社会最基本的经济关系。构建和谐劳动关系,对于构建和谐社会,推动经济社会健康协调可持续发展,具有十分重要的意义。

实际上,自 20 世纪 80 年代以来,随着市场化和全球化的不断推进,在新型劳动关系体制建设取得长足进展的同时,我国劳动者权益保护状况却趋向恶化,劳动关系日趋紧张。官方统计表明,全国各级劳动争议仲裁委员会受理的劳动争议案件从 1994 年的 1.9 万千余件上升到 2006 年的 44.7 万件,增加了 20 余倍,立案受理劳动争议案件涉及的劳动者人数也从 7 万余人上升到近 68 万人。劳资纠纷不断、劳动关系恶化已经成为影响我国经济社会稳定发展的重要隐患。因此,如何切实保护劳动者权益、构建和谐劳动关系已成为一个摆在我们面前的具有重大理论和现实意义的研究课题。

陆:所以你们进行了这方面的调查研究。

收稿日期:2010-10-11

作者简介:陆夏(1979—),上海财经大学马克思主义研究院助理研究员、经济学博士。

^① 胡乐明(1965—),中国社会科学院马克思主义研究院原理研究部主任、教授,博士生导师。兼任中华外国经济学说研究会副秘书长、世界政治经济学会秘书长。

胡:是的。我们调研目的是想深入了解各类企业职工权益保护的状况,探析企业职工权益侵害的原因,寻求职工权益保护的渠道,提出企业职工权益保护的机制和策略,推进和谐的劳动关系的构建。

陆:你们调研后,发现我国企业职工权益的现状如何?

胡:总体上看,我国企业职工权益状况在许多方面尚未达到我国《劳动法》等法律法规的规定要求,仍然处于较低水平。与我国经济社会发展的阶段性和经济发展的不平衡性相对应,我国企业职工权益保护也表现出层次性、差异性和复杂性。

陆:能够具体谈谈我国企业职工权益的状况吗?

胡:好的。比如,企业职工工资水平较低。国际劳工组织公布的数据显示,2000~2005年,中国的人均产值增长了64%,工资总额占GDP的比重却从12%下降到11%,延续了1980年以来不断下降的趋势。这不仅大大低于国外发达国家的水平,甚至低于许多发展中国家的水平。作为制造业大国,目前中国制造业领域的劳动力价格比印度约低10%。调查显示,83.2%的企业职工月工资额在1600元以下。这是其一。

其二,劳动用工随意性大,劳动合同管理不规范。调查显示,有23.8%的职工没有与企业签订劳动合同,只有31.6%的书面劳动合同签订时征求了职工的意见。许多企业未能按照《劳动法》和劳动部门提供的样本去制订劳动合同,合同条款权利、义务不对等,片面强调用人单位的权利和职工的义务,对职工的权益规定得较少又空泛或者没有明确规定。

其三,企业职工休息休假权没有切实执行。调查显示,职工每周正常休息2天的仅占50.7%,企业职工加班大多是企业的硬性要求或者企业布置的工作过多在8小时内难以完成,职工被迫加班的占87.4%。

其四,企业职工加班大多没有得到法定的补偿。调查显示,职工在正常工作日、每周休息日、法定节假日三种时间加班得到法定补偿的比例仅仅分别为19.7%、19.0%和30.3%,从未得到任何补偿的比例则分别高达44.3%、44.0%、30.7%。

其五,职工的社会保险参保率较低。根据2006年中国统计年鉴,2005年,我国城镇就业人员为27331万人,参加养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险的比例分别为48.0%、36.7%、39.0%、31.0%、19.8%。近两年我国社会保险的覆盖面有所扩大,但是企业职工的社会保险参保率仍然较低。

其六,企业的安全生产和卫生条件不符合国家标准情况普遍,职工因工伤亡和患职业病情况频繁发生。许多企业为降低生产成本,减少对生产安全和卫生设施的投资,劳保用品发放不足,导致职工伤亡和职业病频繁出现,超时用工现象普遍存在。调查显示,57.0%的职工遇到过因工伤亡或患职业病的

情况。

其七,企业职工的主人翁感下降,职工的知情权、参与权和发展权没有保障。调查显示,认同“老板或领导是企业的主人,职工只是雇佣劳动者”的人数占被调查者的50.8%,显著多于认同“职工是企业的主人翁”的人数;64.3%的职工从未参与过企业生产技术的改进、经营方针的制定、企业管理人员的任命、工资薪酬的调整、劳动保护方案的拟订等企业经营管理活动;71.1%的职工认为向企业提出建议没有作用或作用不大。

其八,劳动争议逐年增多,且大多数企业的内部劳动争议协调机制尚未建立或不完善。全国各级劳动争议仲裁委员会受理的劳动争议案件从1994年的1.9万千余件上升到2006年的44.7万件,立案受理劳动争议案件涉及的劳动者人数也从7万余人上升到近68万人。调查显示,遇到过劳动争议的职工比例为61.9%;劳动报酬问题是产生劳动争议的首要原因,占比46.8%,其次是工伤或职业病问题,占比22.5%;仅有16.6%的企业建立了劳动争议协调委员会,发生劳动争议时,职工更愿意找上一级领导进行解决。

陆:那为什么说,我国企业职工权益保护状况还呈现出层次性、差异性和复杂性呢?

胡:我们调查的结果可以明显显示不同所有制企业、不同规模企业、不同经济效益企业、不同经营状态企业、不同行业企业、不同区域企业的职工权益保护状况差别甚大。

调查显示,第一,从企业的所有制看,作为社会主义经济基础的公有制企业,尤其是国有企业,职工权益保护状况整体上明显好于民营企业。在国有企业、集体企业、民营企业中,企业职工书面劳动合同的签订率分别为88.0%、68.8%、51.6%;企业职工没有因为法定节假日、婚丧假、病假和依法参加社会活动等不工作而扣减薪酬的比例分别为61.4%、61.6%、56.1%,在治疗工伤或职业病期间工资正常发放的比例分别为55.1%、34.1%、33.7%,平均每日工作时间不超过8小时的比例分别为70.7%、71.7%、49.4%,每周正常休息两天的比例分别为60.5%、31.5%、24.2%;企业职工接受过安全卫生知识的培训的比例分别为69.5%、52.9%、53.7%,参加过本企业组织的职业技术、技能或管理方面的培训的比例分别为80.8%、56.9%、58.0%;企业为职工办理养老保险的比例分别为88.3%、58.3%、48.7%,办理医疗保险的比例分别为85.8%、45.3%、43.9%,办理失业保险的比例分别为67.2%、42.8%、30.3%,办理生育保险的比例分别为31.8%、15.6%、17.2%,办理住房公积金的比例分别为71.4%、14.5%、18.7%。

第二,从企业的规模看,规模较大企业的职工权益保护状况整体上好于规模较小企业。通过实地调研和访谈发现,规模较大企业,不管是国有企业、民营企业、还是外资企业,企业的工会、职代会、劳动安全委员会等职工权益维护

组织相对较为健全,职工工资一般都以打入银行卡的方式定期发放,基本没有出现拖欠职工工资的现象。规模较大企业注重对职工的技能培训,鼓励员工签订长期劳动合同,一般都按照国家规定为职工缴纳社会保险或基金。规模较大企业还注重培养企业文化,组织职工参与各种文体活动,关心职工的生活状况,劳保用品的发放和福利提供较好。

第三,从企业的经济效益看,经济效益较好企业的职工权益保护状况好于经济效益较差企业。通过实地调研和访谈发现,经济效益较好的企业一般都会按照劳动合同的规定定期发放职工工资和缴纳社会保险金或基金,而经济效益转差的企业或者经济效益一直较差的企业的现金流常常出现问题,企业工资的拖欠和克扣经常发生,职工的流动性较大,企业的安全卫生保护措施较弱,劳动争议案件大量出现。

第四,从企业的存在状态看,正常运转的企业的职工权益保护状况好于改制或破产企业。企业一旦进入改制或破产状态,通常伴随职工的下岗分流,出现职工安置和补偿、工资拖欠、社会保险费欠缴等问题。通过实地调研和访谈发现,一些突发的群体性事件,如集体上访、阻断交通等,重要原因就是改制或破产企业的职工经济补偿和利益问题没有妥善处置。在面临下岗分流的压力下,一些在岗职工对一些侵犯他们权益的做法、措施也不敢声张,而企业的原有职工维权机制通常处于瘫痪状态,职工的合法权益无法得到有效维护。

第五,从企业的所在行业看,采矿业和建筑业的职工权益保护状况差于制造业等其他行业企业。采矿业和建筑业企业的职工的工作环境和工作条件恶劣,因此企业需要具备较高的安全卫生生产条件和标准,而要达到较高的安全卫生生产条件和标准需要企业较大的生产成本投入,一些企业为了追求更大的利润往往降低安全卫生方面的投入,而这些企业的职工以农民工和非正式工为主,职工流动性大,导致企业和职工都忽视职工合法权益的保护。通过调研和实地访谈发现,一些采矿业和建筑业企业与职工签订除足额发放工资外,生老病死和工伤都与企业无关的所谓“生死合同”。

第六,从企业的职工类别看,在本企业工作年限长的、职位高的、学历高的职工的权益保护状况好于工作年限短的、职位低的和学历低的职工。根据此次调研的问卷调查统计,工作年限分别为3年以下、3~6年、7~12年和12年以上的企业职工书面合同签订率分别为44.0%、72.7%、88.4%和92.8%,养老保险的参保率分别为38.5%、65.8%、89.3%和95.5%,医疗保险的参保率分别为33.9%、62.0%、85.8%和91.9%,失业保险的参保率分别为25.5%、50.1%、67.8%和67.9%,住房公积金的办理率分别为21.0%、37.1%、61.4%、73.6%,可见工作年限越长的职工,书面合同签订率越高,社会保险和基金的缴纳率也越高;工作职位分别为一般职工、基层管理者、中层管理者和高层管理者的书面合同签订率分别为71.1%、78.7%、83.7%和89.3%,养老

保险的参保率分别 68.7%、73.9%、89.0%和 96.4%，医疗保险的参保率分别为 64.4%、71.6%、84.1%和 92.9%，失业保险的参保率分别为 46.7%、61.1%、72.3%和 89.3%，住房公积金的办理率分别为 45.6%、50.3%、66.5%、78.6%，可见工作职位越高的职工，书面合同签订率越高，社会保险和基金的缴纳率也越高；学历分别为初中及以下、高中或中专、大学和研究生企业职工书面合同签订率分别为 70.0%、66.5%、84.7%和 88.0%，养老保险的参保率分别为 67.1%、64.0%、83.4%和 84.0%，医疗保险的参保率分别为 58.2%、60.6%、81.2%和 88.0%，失业保险的参保率分别为 37.0%、46.2%、66.8%和 80.0%，住房公积金的办理率分别为 35.8%、39.3%、65.2%、82.0%。可见，学历越高的职工，书面合同签订率越高，社会保险和基金的缴纳率也越高。

第七，从企业的用工形式看，正式工的权益保护状况好于合同工或临时工及派遣工。通过实地调研和访谈发现，许多企业出现了同工不同酬现象，一些国有企业或集体企业改制后，原有工人一般为正式工，改制后进入企业的工人一般为合同工或临时工和派遣工，这些职工享有的工资水平、社会保障、技能培训等都差于原有正式工人。合同工或临时工及派遣工的工资和福利水平一般由职工与企业或者派出机构与企业谈判决定，在劳动力市场供过于求的情况下，这些职工的工资和福利水平被压低，他们的就业稳定性也差，社会保险或基金的缴纳率较低。

第八，从企业的职工身份看，当地户籍职工的权益保护状况好于非当地的城镇户籍职工或农民工。通过实地调研和访谈我们发现，许多企业大量雇用了非当地的城镇户籍职工和农民工，但大都没有为这些职工缴纳养老保险、医疗保险、失业保险和住房公积金等社会保险或基金，而且这些职工工资的拖欠和扣押现象严重。据全国总工会公布的资料显示，2004 年以前全国进城务工的农民工被拖欠的工资在 1 000 亿元左右，全国农民工的数量有 1 亿人左右，即每名农民工平均被拖欠 1 000 元左右，近 70% 的农民工有过被拖欠工资的经历。虽然近几年各级政府大力推进解决农民工工资拖欠问题，并取得显著成效，但是农民工工资拖欠问题仍然大量存在。

陆：我国职工权益的享有状况确实不容乐观？

胡：是的，但是同时我们应看到，随着我国社会主义市场经济体制改革的不断深入，我国企业职工权益保护在政府积极推动、工会努力维权和职工主动参与下也在逐步得到加强和改善。首先，政府相继出台了一系列保护职工权益的法律法规，如《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国就业促进法》和《中华人民共和国劳动争议调节仲裁法》，不断加强我国的社会保障体系建设，不断采取提高最低工资水平等政策措施改善职工权益的保护。其次，我国企业工会的独立意识、自身角色意识和维护职工权益意识开始增强。企业

工会的组建方式从“自上而下”向“自下而上”转变,企业工会的功能定位从维护企业利益向维护职工利益转变,从文体活动型向集体谈判型和职工维权型转变。最后,随着社会主义市场经济的不断发展,我国企业职工的权益意识开始增强,敢于主动维护自己的合法权益。

陆:您认为我国职工权益享有的水平不高的原因是什么?

胡:归纳起来,可能有如下原因:

一是,全球劳工形势对我国企业职工权益保护造成不利影响。20世纪80年代以后,西方右翼政党的理论和政策在资本主义各国占据了主导地位,西方各国推了解除管制、私有化、削减或取消社会福利计划、变累进税为递减税以及限制工会等一系列新自由主义政策措施,导致资本在劳资关系中的主导作用逐渐增强,工人阶级则在一定程度上产生分化,且其整体状况趋于不断恶化。经济全球化和国际垄断资本主义的迅猛扩张,进一步强化了“强资本弱劳工”的政治格局。经济全球化步伐的不断推进,加速了国际垄断资本在世界范围内的流动,改变了世界要素资源的配置格局,尤其影响了劳动要素在各国的供需关系和劳资力量对比。由于发达国家劳动力成本一般高于发展中国家,且许多发展中国家为吸引外资和实施出口导向战略,竞相制定优惠政策,对跨国公司采取超国民待遇,甚至采取“竞争到底线”的做法,众多的跨国公司大量地将生产转移到发展中国家,并将“非工会化”纳入公司的发展战略。其结果,不但使发展中国家的劳动者及其工会组织处于十分不利的地位,还导致发达国家的工人阶级及其工会组织与发展中国家的工人阶级及其工会组织产生严重的“利益分裂”和冲突,强化了国际垄断资本的主导地位。此外,由于资本组织生产方式的变革和小规模批量生产的流行导致大规模工会的组织困难和工会谈判能力的下降,以及曾经对资本主义国家资本恶化工人状况发挥过重要抑制作用的前苏联东欧社会主义国家相继发生“蜕变”,工会运动在发达资本主义国家遭受到极大挫折,工会的力量和作用逐渐减弱。国际劳工组织的资料显示,自20世纪70年代以来西方国家普遍面临着工会数量和会员人数下降的趋势。2003年与1970年相比,美国工会密度下降了11.1%,法国下降了13.5%,日本下降了15.4%,英国下降了15.6%,即使工会力量强大的德国,工会密度也下降了9.4%。全球新自由主义思潮盛行和全球劳工形势恶化对我国企业职工权益保护水平的提高造成了十分不利的影响。

二是,我国企业所有制结构的变化对企业职工权益保护产生负面影响。伴随国有企业和集体企业的改制,作为公有制载体的国有企业和集体企业数目锐减,而民营企业和外资企业等非公有制企业数目迅速增加。在国有企业和集体企业改制和改革前,企业的工人不仅在意识形态上被视为企业的主人,而且被视为国家的主人,拥有很高的政治地位;企业的目标并不仅仅是经济利润最大化,常常兼顾社会公益目标,比如解决就业、维护社会公平等,劳动法律

法规的执行和劳动保护很容易顺畅地实施,比如 8 小时工作制、劳动安全卫生的国家标准、劳保用品的足额发放、职业病的防治、女职工特殊保护等,都得到了较为切实的执行。在企业内部,作为职工参与的组织,工会和职代会大都能够较为完整地组建和发挥沟通职工的作用,职工能够积极参与企业管理和建言献策;虽然职工的工资水平较低,但是职工却享有从生到死的全程的国家福利保障,从提供住房到医疗报销,从幼儿入托到员工培训,无所不包。但是,伴随 20 世纪 90 年代中后期的国有企业和集体企业的改制和改革,许多国有企业和集体企业转化为了民营企业。为了保护投资人的利益,“下岗分流,减员增效”成了社会“最响亮”的口号,大量职工从公有制企业转移到民营企业等非公有制企业就业。一方面,许多民营企业通过弱化职工权益的保护,如随意延长工作时间、降低生产安全卫生标准、压低职工工资等,来达到降低生产成本提高企业利润的目的;同时随着资本集团利益的形成,资本对法律、制度框架和社会文化的影响日益显现,知识分子的主流话语体系也在相当程度被资本的利益所左右,例如过分地强调我国廉价劳动力的所谓劳动力成本“竞争优势”,对职工的生存现状进行有意无意的忽视,抬高资本的主权和利益。另一方面,即使是没有改变公有制性质的国有企业,由于过度市场化的改制,企业作为独立的经济主体不断地向追求利润最大化的单一目标转化。企业一方面通过压低职工工资水平和降低职工福利等手段提高企业效益,另一方面把企业原先承担的住房、医疗和教育等保障剥离给社会,导致职工权益自觉或不自觉地受到忽视,并常常受到侵害。与此同时,企业管理者的权威不断地得到强化,不再强调职工是企业的主人翁,日益忽视职工的参与决策权。与工人的政治地位下降相伴随的是职工的权益保护状况的相对或绝对的下滑。

三是,劳动力市场供过于求和结构性矛盾制约我国企业职工权益的改善。我国劳动力市场供过于求和供需结构性矛盾将会长期存在。劳动力市场供过于求和供需结构性矛盾对我国职工权益状况有一种向下的压力,不利于我国职工权益状况的改善。随着国有企业改制的不断推进,城市不仅存在大量“下岗工人”等待就业,而且还面临来自农村的源源不断地向城市输送的廉价劳动力,甚至较高素质的劳动力市场上也出现了大学生“毕业即失业”的情况。在自由市场经济条件下,劳动力作为一种生产要素,出现了供过于求和绝对过剩,劳动力价格即工资便会趋于下降,企业职工权益状况在庞大的产业后备军的压力下自然难以得到有效改善。劳动力市场供过于求还强化了资本的权力,加剧了劳资双方力量的不均衡。在劳动力过剩的情况下,劳动者为争夺有限就业机会而展开了激烈的竞争。为得到工作机会,劳动者往往竞相降低工资和工作条件的要求,甚至要求“零工资”就业。在遭受企业不公正的待遇甚至人身伤害时,劳动者也大都只能忍气吞声,得过且过。这样,企业自然不会重视对职工劳动条件的改善和提高劳动者的福利。而且,在资本相对于劳动

力成为稀缺资源时,一些地方政府为追求 GDP 的增长,也较少考虑甚至以牺牲劳动者利益的方法,来满足投资者的利益。

陆:还有哪些原因?

胡:四是,职工的法律意识和维权能力以及工会的职能意识尚待提升。调查显示,我国企业职工对劳动法律法规的了解比较欠缺。企业职工了解《劳动法》的比例最高,但也仅达到 62.4%,对其他法律法规了解的比例更低。既然企业职工对我国的劳动法律法规不甚了解,当然就无法正当地运用法律的武器来保护自己的合法权益。总体而言,我国企业职工的主动维权意识还处于起步阶段,有效维权能力还需要切实加强。工会的维权意识和维权能力也有待不断提升。尽管目前我国工会组织已取得很大发展,但是工会组织的维权意识和维权能力与社会主义市场经济的要求尚存在明显差距。在我国,目前国有企业工会行政化、非公有制企业工会形式化的现象十分严重,工会组织普遍缺乏独立性和自主性,相当多的民营企业工会由雇主或企业方控制或操纵。工会组织没有罢工的法律条款支持,缺乏有力的制度性手段来制衡雇主或雇主组织,相反雇主却可以通过解雇工会主席和工人、关闭工厂、迁移工厂和异地投资等手段来要挟工会和工人。这样,工会维权能力受到严重制约和限制。行业性工会/区域性工会建设滞后也严重影响了工会维权能力的提升。在一个分散化、小型化的经济结构中,在企业职工流动性越来越大的情况下,按照企业内“集体谈判”和企业内工会维权的思路来进行工会工作,必然弱化工会的维权能力。

五是,政府职能的重新定位和劳动法律以及社会保障体系建设仍在探索。在社会主义市场经济体制的构建过程中,政府由职工权益的直接保护者逐渐转变为职工权益保护的间接调控者。由于一些地方政府职能的转化,政府原有承担的职能撤去,政府职能的重新定位还不明确,导致我国职工权益状况的一定程度的恶化。首先,政府职能的转换扩大了企业与劳动者之间利益博弈的空间,带来了劳动者权益保护的失控和无序状态。由于政府缺乏独立于企业与劳动者的公共服务和公平维护意识,在劳动关系中角色和定位不清晰,在维护职工权益和处理纷繁复杂的劳动争议中缺乏有力措施和手段,甚至出现不知所措和无所作为;其次,政府非科学的政绩观,导致企业与劳动者的利益博弈的天平向企业方倾斜。片面追求 GDP 的扭曲政绩观使得许多地方政府力争为企业提供各种优惠和保护,往往以牺牲职工的权益,如降低工作环境和条件标准,来迎合企业的利益;再次,政府的劳动监察不力。一些地方政府劳动监察部门,为了所谓改善投资环境,对劳动违法行为往往睁一只眼闭一只眼,不能及时严格查处劳动违法案件,而且劳动监察部门力量不足,工作人员严重短缺,无法有效开展劳动执法和检查活动。政府承担的社会保障体系的构建还在探索之中和劳动争议等劳动法律制度建设相对滞后也不利于我国职

工权益的保护。完善和有效的社会保障体系可以为职工提供最低的生活和权益保障,从而增强职工与企业主的博弈能力,有利于企业职工权益的保护。由于我国缺乏完整和统一的社会保险、社会救济和社会优抚构成的社会保障体系,企业职工的保险保障主要依赖企业来承担,他们往往只能容忍企业对自己合法权益的侵犯。同时,我国各项劳动法律制度尚存在许多不完善的地方,例如劳动争议制度在解决劳动争议时,职工维护自己权益的成本较高,企业的违法成本较低,这样就导致企业不主动和积极地维护职工的合法权益,职工合法权益受到侵害时也往往只能忍气吞声。而且,我国现有的各项劳动法律制度还没有切实地被执行,“有法不依、违法不究”现象严重,导致我国企业职工权益难以得到有效的维护。

六是,企业的社会责任意识有待强化。在我国市场经济建立的初始阶段,企业的社会责任意识不强,企业经营目标片面化和短期化,不愿履行职工权益保护的职责。首先,企业片面追求短期利润最大化,习惯于通过降低劳动条件和劳动标准,忽视职工的安全卫生,压低劳动的工资水平,延长工作日,来达到企业利润的最大化。许多企业没有认识到低薪酬和低劳动力成本,总是与低技能劳动力相对应,低技能员工必然塑造低竞争力的企业。这不仅导致企业的生存空间越来越小,而且严重影响了我国企业职工享有职工权益水平的提升。其次,企业行为短期化,企业没有认识到企业的后续发展能力来自职工素质的提高。当企业把职工的工资水平压低到劳动力自身简单再生产的水平时,职工的自身的教育、医疗匮乏,导致职工只能依赖自己的“青春”来糊口,职工的文化素质和身体素质没有得到加强和改善,尤其是许多民营企业依赖不断地雇用农村源源不断地输出的青壮年劳动力来生存,一旦农村劳动力输出中断,企业也就面临生存的危机。通过实地调查发现,一些企业不重视职工的技能培训和职工的精神文化生活,通过违反和规避劳动法律法规等手段,逃避承担为劳动者购买各种社会保险的义务,企图以扣押劳动者证件和拖欠劳动者工资等手段达到约束劳动者长期为企业服务。企业的社会责任意识欠缺,企业经营目标片面化和企业行为短期化,制约了我国企业职工权益保护水平的提升。

陆:您认为如何提升我国职工权益享有水平?

胡:我认为,我们必须以科学发展观和社会主义和谐社会理论为指导,针对我国企业职工权益享有水平不高的原因,来构建适应社会主义市场经济本质要求的新型劳资关系,不断提高我国劳动者权益享有的水平。

我特别强调一下,强化“劳工权益”,必须明确企业职工权益保护的基本原则。(1)权益确认原则。强调“劳工权益”,重提“劳工神圣”,不仅是坚持社会主义和马克思主义原则的政治要求和法律要求,而且也是建立完善的市场经济体制的内在要求。(2)广泛覆盖原则。劳动者权益保护不仅应承认和保护

劳动者的劳动权、劳动报酬权等基本权益,还应承认和保护劳动者的集体行动权等各项权益;劳动者权益保护不仅应保护劳动者的一切权益,更应保护一切劳动者的合法权益。(3)适度保护原则。劳动者各项权益的具体标准和保护程度受生产力发展水平和生产关系性质所制约,劳动者权益保护不能脱离社会经济的发展水平,必须做到与社会经济水平的同步协调发展。(4)劳资两利原则。资本和劳动是一对市场经济的孪生儿。必须在兼顾资本的利益的前提下保护我国企业职工权益。(5)动态调整原则。劳动者各项权益的具体标准和实现程度取决于生产力水平和生产关系的性质,也必然随着社会经济的发展与进步而不断变化和调整。

Establishment of New Capital-Labor Relationship Under Socialist Market Economy

——An Interview with Economists Hu Le-ming

Lu Xia

Abstract In view of the low level of rights of domestic workers, this paper establishes a new capital-labor relationship suitable for the requirements of socialist market economy by instruction of scientific outlook of development and harmonious society, so as to steadily improve the rights of domestic worker. At the same time, the new capital-labor relationship under socialist market economy needs making clear the rules of rights confirmation, wide cover, moderate protection, win-win results of both capital and labor and dynamic adjustments.

Key words capital-labor relationship labor disputes rights of labors

程恩富双约束假设与两大部类双寡头模型 ——基于马克思扩大再生产理论的考察

朱殊洋

内容提要 在程恩富的双约束假设下,过剩供给和资源再生能力,特别是第一部类过剩供给和资源再生能力是影响经济发展的重要参数。如果第一部类供给过剩增长率大于第一部类不变资本的自然增长率,那么经济发展就会出现萎缩,或者停滞不前。如果第一部类供给过剩增长率小于第一部类不变资本自然增长率,那么经济发展就会出现周期波动。总之,第一部类供给过剩增长率与第一部类不变资本自然增长率的对比关系,以及资源再生能力具有切换性质。此外,两大部类资源再生能力、两大部类供给过剩增长率对经济发展的程度具有强化或削弱作用。两大部类资源再生能力、供给过剩增长率越高,经济规模越小;反之越大。

关键词 资源和需求双约束 极限环 稳定

一、引言

程恩富学部委员在他的论文《现代马克思主义政治经济学的四大理论假设》(2007)中提出了著名的资源约束和需求约束假设,即双约束假设。他认为,“批判地改造西方主流学者的上述理论假设的必然结果,就是创新的现代马克思主义政治经济学提出的资源和需要双约束假设,即假设在一定时期内资源和需要都是有约束的,因而多种资源与多种需要可以形成各种选择或替代组合,进而在一定的双约束条件下实现资源的高效配置和需要的极大满足。”

鉴于研究目的的需要,马克思在研究扩大再生产理论过程中舍象了自然资源约束和需求约束,从而将该理论建立在均衡分析之上——建立在两大部类之间及两大部类内部均衡之上的分析。毫无疑问,马克思的分析是非常重要的且非常基础的。如何在马克思研究的基础上发展再生产理论呢?程恩富双约束假设为我们提供了一条发展思路,可以肯定,沿着这条思路,可以使马克

收稿日期:2010-10-17

作者简介:朱殊洋(1959—),广州市委党校教授。

思扩大再生产理论更加贴近现实因而更加富有生命力。为此,笔者依据程恩富学部委员的思想,将双约束假设引入马克思再生产模型之中,取得了一系列成果(2008),本文就是系列成果之一。

本文将两大部类看作是两大决策主体,从而建立了双约束下的双寡头模型,进而得到双约束下双寡头扩大再生产系统的特征。这些特征对于我们深刻认识马克思再生产系统具有重要意义。此外,虽然本文仍然属于定性理论分析,但是已经涉及各种参数的选取范围问题,所以只要估计出参数值,就不难做成定量实证分析。

二、模 型

(一)定义

- C_t ——第 t 年第 i 部类不变资本存量供给;
 $V_t + M_t$ ——第 t 年第 i 部类所生产的国民收入;
 C_t^d ——第 t 年第 i 部类对不变资本存量的需求;
 ΔC_t^d ——第 t 年第 i 部类对不变资本的追加需求;
 ΔC_t^s ——第 t 年第 i 部类对不变资本的追加供给;
 $V_1^d + M_{x_1}^d + V_2^d + M_{x_2}^d$ ——第 t 年两大部类存量消费需求;
 $\Delta V_t^d + \Delta M_{x_i}^d$ ——第 t 年第 i 部类增量消费需求;
 $\Delta V_t^s + \Delta M_{x_i}^s$ ——第 t 年第 i 部类增量消费供给;
 β_i ——第 i 部类自然资源的再生系数。该系数越大,说明再生能力越强;
 α_i ——第 i 部类非再生自然资源存量;
 a_0 ——由技术所决定的第一部类不变资本自然增长率;
 a_1 ——第一部类消耗的用于本部类的自然资源的比例;
 a_2 ——第二部类消耗的用于第一部类的自然资源的比例;
 b_0 ——第二部类不变资本折旧率;
 b_1 ——第一部类不变资本的变化对第二部类不变资本增长率的影响。
 b_2 ——第二部类消耗的用于本部类的自然资源的比例;
 b_3 ——第一部类消耗的用于第二部类的自然资源的比例;
 S_i ——第 i 部类供求增长率差额。

(二)假设

1. 两大部类需求约束假设。这意味着两大部类的供给增长率都大于需求增长率。这里我们进一步假设两大部类供求增长率差额是一个常数。这时有

$$S_1 - D_1 = d_1 > 0 \quad (1)$$

$$S_2 - D_2 = d_2 > 0 \quad (2)$$

2. 资源约束假设。一部分资源是不能再生的,另一部分自然资源是可以再生的,再生资源的再生能力随第一部类不变资本投入的增加而提高,这时两大部类可用自然资源的数量随第一部类不变资本的增加而线性增加,即 $N_i = \alpha_i + \beta_i C_1$ 。因此第一部类对本类使用的自然资源的消耗系数是 $\frac{a_1}{\alpha_1 + \beta_1 C_1}$,第二部类自然资源的消耗产生的对第一部类的影响是 $\frac{a_2}{\alpha_1 + \beta_1 C_1}$,第二部类对本类使用的自然资源的消耗系数是 $\frac{b_3}{\alpha_2 + \beta_2 C_1}$,第一部类自然资源的消耗产生的对第二部类的影响是 $\frac{b_2}{\alpha_2 + \beta_2 C_1}$ 。由这些消耗系数可见,第一部类对再生资源的投资越大,再生资源的数量越大,消耗系数越小。

3. 第一部类不变资本生产不依赖于第二部类不变资本的生产,但是第二部类不变资本生产离不开第一部类不变资本的生产,也就是说,第一部类生产了第二部类的生产资料,但是第二部类并不生产第一部类的生产资料。

4. 双寡头假设。两大部类分别由两个决策者控制,不存在各个部类内部对自然资源的竞争,只存在两大部类之间对自然资源的竞争,即两大部类形成寡头对策。

5. 两大部类经济增长率的变化决定于本部类对自然资源的耗费、另一部类对自然资源耗费及本部类的供求关系。具体说来,两大部类不变资本增长率与本部类对自然资源的耗费呈反方向变化,与另一部类对自然资源的耗费呈反方向变化,与本部类的供求差额呈反方向变化。

6. 一个部类不变资本增长率是另一部类自然资源消耗和供求差额的线性函数。第二部类不变资本增长率是第一部类不变资本存量的线性函数。

7. 两大部类不变资本增长率为指数函数。在均衡的条件下两大部类不变资本增长率与自然资源消耗率、劳动增长率有相似的增长轨迹。由于自然资源消耗率和劳动增长率呈指数规律,因此两大部类不变资本指数函数假设是合理的。

8. 自然资源可以用于第一部类,也可以用于第二部类。

(三)模型

1. 基本模型。由假设 3、4 和 5,我们得到一般的两大部类不变资本增长率函数:

$$\begin{cases} \frac{\dot{C}_1}{C_1} = g_1(z_2, z_3) \\ \frac{\dot{C}_2}{C_2} = g_2(z_4, z_6, z_7) \end{cases} \quad (3)$$