

# 企业劳资收入分配正义论 ——基于法律的视角

Study on Distributive Justice of Enterprise Income Distribution  
between Labor and Management: In the Legal Perspective

---

李立华 主编  
夏芸芸 著

# 企业劳资收入分配正义论 ——基于法律的视角

李立华 主编

夏芸芸 著

 武汉出版社

(鄂)新登字 08 号

**图书在版编目(CIP)数据**

企业劳资收入分配正义论:基于法律的视角/夏芸芸著.

—武汉:武汉出版社,2014.10

(武汉文化研究基地学者丛书/李立华主编)

ISBN 978—7—5430—8584—8

I. ①企… II. ①夏… III. ①企业—收入分配—法律—研究—中国

IV. ①D922.514

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 221913 号

---

著 者:夏芸芸

责任编辑:朱纪新

封面设计:杨 敏

出 版:武汉出版社

社 址:武汉市江汉区新华路 490 号 邮 编:430015

电 话:(027)85606403 85600625

http://www.whcbs.com E-mail:zbs@whcbs.com

印 刷:武汉梅苑彩印有限公司 经 销:新华书店

开 本:787mm×1092mm 1/16

印 张:13.125 字 数:233 千字

版 次:2014 年 10 月第 1 版 2014 年 10 月第 1 次印刷

定 价:48.00 元

---

版权所有·翻印必究

如有质量问题,由承印厂负责调换。

# 武汉文化研究基地指导委员会

主 任：唐良智

副主任：李述永

成 员：唐良智 李述永 刘英姿 郭胜伟

吴 清 周学云 李立华

办公室主任：李立华

## 《武汉文化研究基地学者丛书》编委会

主 任：唐良智

副主任：李述永 刘英姿

委 员：郭胜伟 吴 清 周学云 陈汉桥

李 策 李立华 孙学光 黄红云

王开学 吴永保

主 编：李立华

# 武汉文化研究基地学者文库总序

文化是城市的灵魂。武汉是一座有着深厚文化底蕴的城市。丰富的历史人文资源，成就了昔日大武汉的辉煌，也塑造了勤劳智慧、重信守义、豁达坚韧的武汉人，涵养了敢为人先、追求卓越的武汉精神。

城市的复兴离不开文化的复兴。未来十年是我们建设国家中心城市，推进大武汉复兴的黄金发展期。国家实施促进中部地区崛起战略、武汉城市圈建设“两型社会”综合配套改革试验区、东湖新技术开发区建设国家自主创新示范区为武汉加速复兴提供了重大历史机遇。我们正大力实施工业倍增计划、服务业升级计划、自主创新能力提升计划、城建攻坚计划、国际化水平提升计划等“五大计划”，助推国家创新中心、国家先进制造业中心、国家商贸物流中心“三个中心”建设。我们深知，复兴大武汉，不单要在提升硬实力上下功夫，更要注重在增强软实力上做文章。近年来，我们一方面强化文化传承和创新，全面推进“文化五城”建设，打造“读书之城”、“博物馆之城”、“艺术之城”、“设计创意之城”和“大学之城”；另一方面加大力度振兴“汉派文化”，不断赋予“汉派文化”更广阔的国际视野和更鲜明的时代特色，使之成为推动大武汉复兴的强大精神动力。

文化是软实力的核心。围绕传承和创新“汉派文化”，2012年初，建立了武汉文化研究基地，致力于加强武汉全局性、战略性、前瞻性问题的基础研究，推进“文化武汉”建设，为武汉建设国家中心城市、实现伟大复兴提供理论和决策参考。两年来，基地以大文化的视野，努力建设区域性文化研究平台，着力推出一批高质量的研究成果。2012年出版了第一批《武汉文化研究基地学者丛书》，包括《汉剧大师陈伯华评传》、《中心城市建设研究——城市功能、生活成本与城市规模》、《城市形象传播研究》、《建设武汉区域金融中心：战略思路与创新实践》、《农村公共品供给模式研究》、《地方税体系研究》、《农村金融：体制突破与机制改进》、《村社治理研究》，从经济、政治、社会、文化等不同的

角度总结了近年来武汉城市的改革发展进程，引起了一定的社会反响。今年，又有一批研究成果即将付梓。《中华传统美德读本》、《从洋务运动到改革开放——武汉百年思潮研究》、《武汉空间结构与功能变迁研究》、《武汉市能源消费与产业升级实证研究》、《小城镇金融服务实证研究——武汉市黄陂区滠口街调查》、《企业劳资收入分配正义论——基于法律的视角》、《产业组织变迁实证研究——以武汉五大产业为例》、《住房保障模式改革研究》、《社会燃点研究》、《善治与自治——武汉社区治理实证研究》，围绕武汉改革发展的重大问题，调研扎实、论证深入，具有相当的理论和实践意义。

2014年是新一轮改革的开局之年。我希望，全市哲学社科战线的同志们深入贯彻落实党的十八大和十八届三中全会精神，紧紧围绕武汉国家中心城市建设和改革发展大局，坚持基础研究和应用研究并重，坚持以重大现实问题为主攻方向，强化辅助决策、服务社会职能，推出一批对社会产生重要影响的精品力作，为武汉的国家中心城市和国际化大都市建设作出新的贡献。是为序。

武汉市市长



二〇一四年四月

# 序：从梦想到现实

自人类社会进入文明时代以来，分配正义即成为人们孜孜以求的目标。然而，“正义有一张普罗透斯似的脸（a Protean face）”，我们追求分配正义的总体感觉是：分配正义——不仅在理论层面，也在实践层面——它离我们如此之近，却又似乎遥不可及。当前，在中国，贫富差距被不合理拉大，各种社会矛盾凸显，不和谐因素增多。分配正义能否以及如何从梦想走向现实，不仅是重大的理论问题，也是迫切的现实问题。

《企业劳资收入分配正义论——基于法律的视角》是夏芸芸女士的新作。作者视角独特，在分配正义研究上另辟蹊径，将对分配正义的研究从传统的再分配领域提前到初次分配领域，以市场经济活动的重要主体——企业作为载体，系统而全面地分析了企业劳资收入分配正义的理论问题和现实问题，并立足于社会主义法治国家的大背景，寻求实现企业劳资收入分配正义的现实路径。实践早已证明，初次分配的严重不公是无法通过再分配予以扭转的，初次分配正义是整个社会分配正义成为现实的前提和基础。作者对企业载体的设定以及法律视角的切入，其意图即在于警醒或强化对初次分配领域“公平”的关注与重视，并立足现实的土壤，借助法律的手段，为分配正义寻求真实可欲的路径，切实搭建起分配正义从梦想走向现实的阶梯。

全书由导论和正文五章组成。作者扎根于劳动价值理论、人权理论、劳资利益共同体理论和利益共享理论等基础理论，不仅在理论层面为企业劳资收入分配正义搭建起了科学、严谨的框架，而且在具体操作层面从法律理念、法律原则和具体法律制度三个维度勾勒出实现企业劳资收入分配正义的现实路径。全书脉络清晰、逻辑严谨、论证科学、行文流畅，其中不乏作者的独立思考及创新性观点：

第一，关于企业中劳方和资方关系的定位。在企业劳资关系的定位上，传统观念视企业劳资双方是为利益对立的两极——利益矛盾体，两者利益是“此消彼长”的关系，一方利益的增加则意味着另一方利益的减损。在这种观念的引导下，企业劳资之间形成的是一种对立或对抗关系，严重阻碍了企业效率最大化的实现。作者则从矛盾的统一面寻求劳资利益的契合点，将劳资双方定位为



利益共同体，积极推进劳资合作，努力营造劳资共赢局面。劳资利益共同体的定位，有助于充分激发劳动、资本等生产要素的活力，充分调动劳资双方的积极性、主动性和创造性，实现社会资源的最佳配置，为企业劳资收入分配正义的最终实现奠定了基础。在作者看来，劳资利益共同体不是一个空洞的理想，而是现实可行的。具体在企业劳资收入分配中，就是要善待劳方（因为劳方所拥有的劳动要素是所有生产要素中唯一的主体性要素，且是唯一能够实现价值增值的生产要素）。而善待劳方实质上也就是善待资方自己。在收入分配中提高劳方收入，资方成为最终的受益主体，劳资双方由此实现合作共赢。

第二，关于公平与效率价值目标的次序。自由、平等、公平、效率是分配正义的价值构成的有机要素。在公平与效率何者具有优先性上，作者的天平倾向“公平”，强调在企业劳资收入分配领域注入“公平”的血液，引导企业在公平的基础上追求效率。作者对“公平”的关注与重视，既是对我国当前企业劳资收入分配“过于关注效率，而不太关注公平；资方收入过高，而劳方收入过低；劳资关系不和谐，企业生产效率受阻”的社会现实的反思，也是对党的十七大、十八大报告“在初次分配也要注重公平”、“兼顾效率与公平”号召的回应。在对各种理论纷争剖析的基础上，作者将我国企业劳资收入分配正义的价值构成界定为“立足于公平基础上的效率”。“立足于公平基础上的效率”，一方面强调效率，允许一定劳资收入差距的存在；另一方面又对效率限定了前提，即不能脱离公平追求效率，也不能为追求效率而舍弃公平。它不是对效率的否定，而是在更本质和真实层面对效率的肯定。这一价值构成理顺了公平与效率的关系，实现了公平与效率的内在统一，不仅是人权理论的基本要求，也是我国社会主义本质的客观要求。

第三，关于企业劳资收入分配正义的原则。作者在分配正义原则基础上构建起我国企业劳资收入分配正义原则，即按贡献参与分配原则、平等分配原则和基本生活所需原则。其中，按贡献参与分配原则突出强调了要正确认识劳动和资本在企业及社会生产中的真实贡献，反对在“资强劳弱”格局下对资本贡献的盲目扩大及对劳动贡献的肆意压榨，切实体现出我国收入分配制度“按劳分配”的主体地位。平等分配原则在要求劳资分配权利在配置上平等的同时，并不止步于权利平等，而是要求超越权利平等这种形式上的平等，充分考虑劳资之间的客观差异，对处于弱者地位的劳方予以倾斜保护，防止资方利用其资本优势剥削劳方，从而实现形式平等与实质平等的有机统一。基本生活所需原则

是针对劳方收入而言的，它为劳方收入设置了底线，即无论劳方贡献大小，劳方收入都不得低于劳方及其供养家属基本生活所需的份额。在按贡献参与分配原则、平等分配原则和基本生活所需原则的指导下进行企业劳资收入分配，使得企业劳资收入分配能够真正体现出劳动贡献及资本贡献的大小，在劳资之间实现形式平等与实质平等的有机统一，并同时坚守住劳方及其供养家属的基本生活所需的底线要求。

第四，关于企业劳资收入分配正义实现的法律路径。将企业劳资收入分配正义问题纳入法律的视野，分析企业劳资收入分配偏离分配正义的法律原因，并积极寻求企业劳资收入分配正义实现的法律路径，是作者的一个大胆尝试和创新思维。在法治国家，运用法律的手段调整企业劳资收入分配关系，保障企业劳资收入分配权益，稳定企业劳资收入分配秩序，促进企业劳资收入分配正义实现是毋庸置疑的。法律较之于其他社会调整手段所独具的确定性、可期待性、权威性等优势，使得通过法律的企业劳资收入分配正义之路更具有现实性、可操作性和可期待性。由法律所确认、引导、规范、保障的企业劳资收入分配正义将不再只是梦想，而是切实能够走向现实。通过法律的企业劳资收入分配正义之路如何构建？作者从法律理念、法律原则和具体制度三个层面建构起通往企业劳资收入分配正义的路径。具体而言，在立法理念上，改“以资为本”的立法理念为以人为本理念、弱者利益倾斜保护理念、劳资共赢理念、公平分享理念；在立法原则上，坚持劳方生存权保障原则、劳资利益统筹兼顾原则和企业效益最大化原则；在具体法律制度上，将劳动力产权法定化，赋予劳方参与企业剩余分配的权利，并完善工资法律制度，将劳方的工资权利切实落到实处。

对劳方利益予以倾斜保护是贯穿全书的主线，也是全书的主基调。作者努力达致的企业劳资收入分配正义是形式正义与实质正义的有机统一，而对劳方利益予以倾斜保护是企业劳资收入分配从形式正义走向实质正义的必然要求。众所周知，“资强劳弱”是当前劳资关系的基本格局。在这一格局下，法律放任不管，政府无所作为，劳资“自由”博弈的必然结果是劳方利益受损，进而劳资利益的共损。为使企业劳资收入分配切实从形式正义走向实质正义，彻底消除形式正义掩盖下的实质不正义，作者提出了弱者利益倾斜保护理念，设置了“基本生活所需”底线原则，强调了政府在企业劳资收入分配中的作为义务，推进了最低工资、工资集体协商等制度的完善等等，切实将劳方利益的保

护落到实处。对弱者利益予以强烈关注和提倡倾斜保护，反映出作者作为一个社会科学理论研究者强烈的弱者保护情怀及直面社会现实问题和理论创新的勇气。这是青年学者中是非常难能可贵的，也是尤为值得肯定和推崇的。

收入分配不公，尤其是初次分配领域的不公，已经成为我国当前一个非常严重的社会问题。从中央到地方、从理论界到实务界都对这一问题给予了极大地关注与重视，并正积极努力寻求破解这一难题的方式与途径。《企业劳资收入分配正义——基于法律的视角》以全新的视角对企业劳资收入分配正义的问题进行了系统探索并提出了一系列有价值的见解和观点，必将对破解当前收入分配不公难题的理论研究和实践探索有所裨益。

是为序。

李立华

2013年11月于竹叶山

# 目 录

|                              |    |
|------------------------------|----|
| 内容摘要 .....                   | 1  |
| 绪论 .....                     | 5  |
| 一、研究意义 .....                 | 5  |
| 二、国内外研究状态 .....              | 7  |
| （一）分配正义研究 .....              | 8  |
| （二）收入分配中的公平与效率研究 .....       | 10 |
| （三）收入分配中的分配正义原则研究 .....      | 11 |
| （四）收入分配中的劳动报酬 GDP 占比研究 ..... | 12 |
| （五）劳动参与企业剩余分配研究 .....        | 13 |
| 三、相关概念界定 .....               | 14 |
| （一）劳方与资方 .....               | 14 |
| （二）劳方收入与资方收入 .....           | 15 |
| （三）分配正义 .....                | 17 |
| 四、研究思路及研究方法 .....            | 19 |
| （一）研究思路 .....                | 19 |
| （二）研究方法 .....                | 21 |
| 五、主要观点和创新之处 .....            | 22 |
| （一）主要观点 .....                | 22 |
| （二）创新之处 .....                | 23 |
| 第一章 企业劳资收入分配正义的理论基础 .....    | 25 |

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 一、劳动价值与剩余价值理论.....                 | 25 |
| (一) 劳动价值理论.....                    | 25 |
| (二) 剩余价值理论.....                    | 28 |
| (三) 马克思劳动价值与剩余价值理论与企业劳资收入分配正义..... | 29 |
| 二、人权理论 .....                       | 31 |
| (一) 生存权与企业劳资收入分配正义.....            | 33 |
| (二) 发展权与企业劳资收入分配正义.....            | 35 |
| 三、劳资利益共同体理论.....                   | 37 |
| (一) 劳资利益共同体的人性基础.....              | 37 |
| (二) 西方经济学理论中的劳资利益共同体.....          | 41 |
| (三) 我国社会主义市场经济条件下的劳资利益共同体.....     | 43 |
| 四、利益分享理论 .....                     | 45 |
| (一) 中国利益分享思想.....                  | 45 |
| (二) 西方利益分享思想.....                  | 47 |
| (三) 利益分享理论与企业劳资收入分配正义.....         | 49 |
| 第二章 我国企业劳资收入分配正义的价值构成.....         | 50 |
| 一、分配正义的价值构成.....                   | 50 |
| (一) 自由 .....                       | 50 |
| (二) 平等 .....                       | 53 |
| (三) 公平 .....                       | 56 |
| (四) 效率 .....                       | 59 |
| 二、企业劳资收入分配正义价值构成的历史沿革.....         | 61 |
| (一) “公平优先”阶段.....                  | 61 |

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| (二)“兼顾效率与公平”阶段 .....                       | 61 |
| (三)“效率优先, 兼顾公平”阶段 .....                    | 62 |
| (四)“初次分配也要注重或兼顾公平”阶段 .....                 | 63 |
| 三、企业劳资收入分配正义的价值重构 .....                    | 65 |
| (一)有关公平与效率的争论 .....                        | 65 |
| (二)“立足于公平基础上的效率” .....                     | 67 |
| 第三章 我国企业劳资收入分配正义原则 .....                   | 72 |
| 一、分配正义的原则 .....                            | 73 |
| (一)平等原则 .....                              | 73 |
| (二)贡献原则 .....                              | 75 |
| (三)需要原则 .....                              | 77 |
| 二、现行企业劳资收入分配方式与分配正义原则的合离.....              | 80 |
| (一)现行企业劳资收入分配方式的厘定 .....                   | 80 |
| (二)现行企业劳资收入分配方式与分配正义原则的契合.....             | 84 |
| (三)现行企业劳资收入分配方式与分配正义原则的.....               | 85 |
| 三、企业劳资收入分配正义原则的建构 .....                    | 87 |
| (一)按贡献参与分配原则 .....                         | 87 |
| (二)平等分配原则 .....                            | 89 |
| (三)基本生活所需原则 .....                          | 90 |
| 第四章 我国企业劳资收入分配偏离分配正义的表现及法律原因.....          | 94 |
| 一、企业劳资收入分配偏离分配正义的表现 .....                  | 94 |
| (一)劳方工资收入低, 且增长速度低于资方收入及国民经济增长<br>速度 ..... | 94 |

|                                  |     |
|----------------------------------|-----|
| (二) 劳资收入 GDP 占比失衡, 且呈不断扩大趋势..... | 96  |
| (三) 劳方工资被肆意压低、拖、扣、赖.....         | 98  |
| (四) 非规范性收入挤占劳方工资收入.....          | 100 |
| (五) 利润侵蚀工资.....                  | 101 |
| (六) 资方独占企业利润.....                | 102 |
| 二、企业劳资收入分配偏离正义的法律原因.....         | 103 |
| (一) “以资为本”的立法指导思想错误.....         | 104 |
| (二) 劳资权利配置不平等.....               | 105 |
| (三) 劳方工资权立法保障不足.....             | 106 |
| (四) 企业劳资收入分配政府作为义务规定不足.....      | 116 |
| (五) 工会保护劳方工资分配权益不力.....          | 125 |
| 第五章 我国企业劳资收入分配正义实现的法律路径.....     | 131 |
| 一、企业劳资收入分配正义法律理念重构.....          | 131 |
| (一) 以人为本理念.....                  | 131 |
| (二) 劳方利益倾斜保护理念.....              | 134 |
| (三) 劳资共赢理念.....                  | 137 |
| (四) 公平分享理念.....                  | 139 |
| 二、企业劳资收入分配立法应坚持的法律原则.....        | 141 |
| (一) 劳方生存保障原则.....                | 141 |
| (二) 劳方利益统筹兼顾原则.....              | 142 |
| (三) 企业效益最大化原则.....               | 144 |
| 三、企业劳资收入分配正义实现的具体法律措施.....       | 145 |
| (一) 平等配置企业劳资分配权利.....            | 145 |

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| (二) 完善我国工资法律制度 .....         | 155 |
| (三) 强化政府在企业劳资收入分配中的作为义务..... | 163 |
| (四) 落实工会在企业劳资收入分配中的作用 .....  | 170 |
| 结 语 .....                    | 179 |
| 参考文献 .....                   | 182 |





## 内容摘要

在社会主义市场经济条件下，企业是社会经济活动的重要主体，是社会财富的主要创造者，也是国民收入初次分配的一个重要承载者。国民收入初次分配若严重偏离分配正义，再次分配是无法对此予以扭转的。企业劳资收入分配正义不仅关系着国民收入的初次分配正义，而且关系着整个国民收入的分配正义。然而，我国理论界和实务界却一直存在认识误区：初次分配注重效率，公平问题留待再次分配予以解决。这一错误认识导致我国企业劳资收入分配实践中盲目推崇效率，无视公平，甚至肆意践踏公平。对公平的无视或践踏的最终后果是不仅不能促成效率，反而会减损效率，甚至造成企业劳资收入差距扩大化——劳方（劳动）与资方（资本）对抗——企业乃至整个社会效率低下——劳资利益共同减损的恶性循环。在法治国家，法律是维护权利、保护利益、实现正义的最基本、最权威和最有效的手段。本书以党的十七大及十八大报告要求“在初次分配也要注重公平”为契机，将分配正义引入企业劳资收入分配领域，分析我国企业劳资收入分配正义的价值构成及原则，并以“在初次分配中也要注重公平”对企业劳资收入分配法律制度的影响或客观要求为主线索，探析我国企业劳资收入分配偏离分配正义的法律原因及实现分配正义的法律路径。这一选题无论是在企业劳资收入分配正义理论的发展上，还是在企业劳资收入分配制度的改革上，乃至企业劳资收入分配法律制度的完善上，都具有积极且重要的意义。

本书从劳动价值与剩余价值理论、人权理论、劳资利益共同体理论和利益分享理论分析了企业劳资收入分配正义的理论基础。劳动价值和剩余价值理论旨在说明企业剩余或企业利润的真正来源，要求企业劳资收入分配尊重劳动、尊重劳动者，且以劳动贡献为依据的劳动收入应在企业收入分配中占据优势地位。生存权与发展权是人权理论的核心内容。人权理论要求企业劳资收入分配不仅要满足劳方及其供养家属的基本生活所需，而且还应在一定程度上保障劳方的发展权，为劳方的发展提供一定的物质基础。劳资利益共同体理论是对传统劳资利益矛盾体理论的颠覆，它要求企业劳资收入分配不仅要关注资方利益，而且还要关注劳方利益，不能顾此失彼，也不能厚此薄彼，尤其是不能基于资本