

导 言

利益理论的内容是很丰富的，不同时期的经济学家都从不同角度或层面论及过利益问题，但是，作为完整的利益理论，还有一块空白有待进一步研究，那就是分享利益，即，企业内劳动者参与剩余收益的分享。分享利益论作为一个相对独立的经济学分支，并形成比较完整的理论体系，是现代人需要完成的任务。在现代企业为实现其存在的假定前提——利润最大化而进行的各种努力中，劳动者积极性的调动被视为企业效益改善的法宝。一种制度的效率很大程度上体现在对其利益相关者的利益安排上，分享利益制度的效率是通过赋予劳动力资本所有者经营决策权和利益分享权实现的。

0.1 研究的缘起

分享利益是指劳动者参与剩余价值分享而获得的利益收益。这一思想缘起自马克思的劳动价值论和西方的要素收益分配理论。人力资本理论提供了劳动者参与利益分享的内容，而西方的要素收益分配理论在早期就已经孕育了分享利益的萌芽。

在我国经济体制改革过程中 为提高企业的经济效益 针对国

有企业进行了承包经营责任制、租赁制和股份制的改造，劳动者的分享利益通过职工股的形式初步得以实现。企业剩余收益的分配在现代企业制度改革过程中是一个现实的经济学命题，但是，由于企业制度改革是伴随着市场这一外部环境的完善而向更深层次推进的，国有企业对剩余收益在各分享主体之间的分配安排将影响国有企业的现代企业制度改革。在明确的分享利益制度的约束与激励作用下，股份合作制为分享利益提供了舞台，并在运行中渐渐展现这一制度安排带来的企业效率。

市场经济发展要求，对劳动力应有客观的认识，传统的观念认为我国的劳动力不是商品，企业的生产不存在剩余价值，在社会主义生产公有制条件下，社会成员的个人报酬是按劳分配。劳动者之间的劳动能力差异被最小化，劳动者是生产资料和企业的主人，是社会主义联合劳动的成员之一，劳动者与联合劳动的关系是整体与局部的关系，不存在剥削与被剥削的阶级对立。劳动者既是自己劳动力的所有者，又是生产资料的共同所有者，物质生产条件的所有者与人身生产条件统一于一体，因而劳动力不是也不可能是商品。但是，劳动者的生产资料主人身份，是指劳动者集体拥有的，劳动者需要通过市场双向选择，实现与生产资料结合后，才成为真正的生产资料的主人，分享劳动者共同创造的物质财富。市场经济条件下，劳动力的自由进出市场将有利于解决生产要素自由进出市场、实现资源的最优组合，因此，劳动力与特定生产资料的结合是不固定的，劳动者占有生产资料在事实上是无法实现的，况且，我国还处在社会主义的初级阶段，除了公有制为主体的经济形式以外，还存在大量的非公有制经济成分。但这并不否认生产资料的社会主义公有制性质，因为，在国有企业里劳动者是作为一个整体拥有生产资料的；同时，劳动力市场的建立，预示着在市场上进行交易的是劳动力商品。经济增长理论的发展研究，为劳动力商品性提供了有利的证据，并更进一步论证劳动力还是

资本。

尽管我国学术界在收入分配问题上一直坚持劳动价值论，但由于否认剩余价值的存在，导致劳动者一直只能获取自身劳动力的货币价格，而且基于社会生产力发展的现状，劳动力价格被压得很低。在社会化大生产还未发展到完善时，私有经济成分仍然存在，于是，对公有制在我国国民经济中的位置，以及如何兼顾其他经济成分成为劳动者参与剩余收益分享思想的前提。在公有制为主体、多种经济成分共同发展的方针的指导下，出现了公有制实现形式多样化和多种经济成分共同发展的局面，这就要求有与此相对应的利益分享方式的存在。于是，对企业剩余收益的分享，就不仅仅限于物力资本所有者，还应包括劳动力资本所有者的劳动者。

现代企业制度是国有企业改革的方向，要按照产权明晰、权责明确、政企分开、管理科学的要求，对国有大中型企业实行规范的公司制改造，使企业成为适应市场的法人实体和竞争主体。产权关系的本质是指一种利益关系，而收益权能作为产权权能的核心，它的实现要靠收益分配。企业制度创新所引起的产权界定，必然带来收益分配的变化。在产权明晰的前提下，分享利益制度使得企业有更大的空间与积极性来支配剩余收益，由于企业的利润最大化目标的实现，很大程度上依赖于企业内职工的生产积极性的调动，因而，劳动者分享利益的实现成为改善企业经营绩效的前提。

现代管理经济学的发展揭示，企业经济效益提高的关键在于调动企业员工的积极性和激发劳动者的工作热诚，企业面对的不只是如何把生产资料通过特定的生产过程转换成最终产品，而是如何管理企业内的人力资本，发掘市场的需求，设计新的生产流程，从而形成特有的企业文化，增强员工对企业的凝聚力，来实现企业利润的最大化。而激发劳动者努力工作的先决条件就是给予劳动者应有的人力资本报酬，并使劳动者的收益与企业的经营状

况相结合，并参与剩余收益的分享。西方分享经济学的出现和分享经济形式的实践，为我国企业中采取劳动者参与剩余分享的制度提供了借鉴。

人力资本理论方兴未艾，经济增长的很大一部分不是来自物力资本，而是凝结在劳动者身上、能够转化为强大生产力的人力资本，于是，劳动者需要获得社会对其拥有的人力资本的承认。在分享利益论中，我们使用劳动力资本概念，这是为了相应说明我国学术界对劳动力性质的认识过程。分享利益论的提出，不仅仅是让劳动力资本所有者获得比以往更高的劳动报酬，从而激发出更高的劳动积极性，而且更是以此激励社会成员加强自身劳动力资本的积累，产生更强大的生产力、促进经济的增长。这一过程不但陶冶了人类的精神文明发展，同时，由于国民财富的大幅度增长，带来了人类的物质文明的极大丰富，形成了一个良性循环。

现代企业制度以股份制为代表，这同时又是分享经济在西方发展过程中呈现出的一个共同趋势——职工股份制。为真正实现调动劳动者的积极性，单单赋予职工以企业资产所有者的身份还远未达到激发劳动者创造潜能的目的，于是，工人参与企业经营决策的参与制应运而生——员工入股制度。现有的国内外关于职工股的设立，遵循的仍是资本逻辑，即以职工投资购买的股份额作为分享利益实现的标准，并且职工参与经营决策的权力也取决于所购买的股份。而员工入股制度则依照工人所拥有的劳动力资本，折合成股份参与企业的经营决策以及分享剩余收益。

在此所构架的分享利益制度，主要是针对企业的纯利润的分配问题，更确切地说是通过论证劳动力资本所有者参与纯利润的分享，完善企业的剩余收益分配制度，明确企业产权，促进我国国有企业的制度改造。

目前对收入分配的研究一般都还是停留在按劳分配的表层，很容易引起人们误以为这是在向平均主义收益分配理论的复归。

为什么我们一贯坚持的按劳分配原则会出现偏差？劳动价值论存在问题吗？透视按劳分配原则体现的利益关系，我们发现各利益主体之间的内容差异，将决定各利益主体的利益实现方式不同，按劳分配就不再是惟一的分配方式。本书暂拟分享利益论框架结构，以期寻找有效的收入分配方式，提高经营绩效。

0.2 研究 的 意 义

西方经济学把个人利益的实现作为其他经济问题分析的假定前提。因此，西方经济学者没有、也不可能深入分析以剩余价值的存在为前提的利益分享问题。但是，劳动者分享利益思想的萌芽的确在古典经济学的劳动价值论中已开始孕育，法国的经济学者萨伊认识到通过教育和培训在劳动者身上体现的特定劳动技能，即劳动力也是一种资本，而且还是一种积累的资本，应当获得利息。而分享利益思想完整的理论渊源还是在马克思的劳动价值论中发掘出来的，尽管马克思没有明确说明劳动者参与剩余价值的分配，在他强调生产力三要素的构成时，就肯定了各要素对最终产品形成的重要性，同时指出劳动者是起主导作用的，劳动是一切价值的源泉，由此我们可以推导出劳动者参与剩余价值分享的论断。

西方社会自 20 世纪 80 年代以来采用的分享经济学，也只是从缓和劳资关系角度建议厂商出让部分利润给工人。在这一思想推动下，围绕着如何通过利润分享达到激励劳动者生产积极性、从而提高产出率的目的，展开了形式多样的分享经济形式的讨论。在一段时期的运行过程中，分享经济带来的正面效应引起一些国家的高度重视，并称之为自凯恩斯理论之后最卓越的经济思想。但分享经济仅仅限于收入分配的表面分析，部分利润的分享并不能从根本上解决劳资之间的利益冲突。

分享利益论的形成，为收入分配理论增添新内容。一国宏观

经济的稳定，取决于微观经济主体间利益的分配。收入分配理论的重要性是由它的效率和公平原则决定的。收入分配的效率应体现在通过利益分配，引导物力资本所有者实现资源的有效配置、激发劳动力资本所有者内在的积极主动性和创造潜能的发挥；收入分配的公平应体现在各经济主体都实现了各自的产权收益。由于人是生产力三要素中惟一能够运用主观能动性的要素，而这种主观能动性将决定要素之间的最优组合，所以，劳动者以自身拥有的劳动力资本参与剩余收益的分享有助于实现收入分配的效率优先 兼顾公平的原则。

分享利益的实现，是经济持续增长的前提。人类经济增长史揭示，对经济增长发挥巨大推动作用的不是物质资本，而是凝结在劳动者身上的劳动能力；通过教育和培训可获得劳动技能的提高，从而在人身上体现出一种不断增值的东西——劳动力资本。作为劳动力资本的承载实体——人 其自身劳动力资本的实际运用 在很大程度上取决于社会对劳动力资本的回报。鉴于劳动力资本对经济增长的贡献，为激励劳动者提高自身劳动技能，从而创造更高的产出率，赋予劳动力资本所有者分享剩余收益的权利是必然的选择。科学的劳动力资本收益率，有助于帮助社会成员树立良好的预期，鼓励社会加强对人们的劳动力资本投资，这又反过来推动了人的素质的提高和社会生产力的提高。

分享利益概念的提出，有助于边缘经济学科的出现和发展。分享利益的核心问题是承认了教育和培训对人的劳动能力形成的重要性，这将引发人们对教育经济学的关注。形成劳动力资本的教育包括一个人自幼儿时期的家庭教育到正规的学校教育，于是，家庭经济也成为今天社会关注的话题之一。在职培训和业余培训同样可以提高劳动者的劳动技能。经济组织为改善劳资之间的利益冲突和提高劳动者的生产效率一直在作不懈的努力，首先产生的是产业关系学，而后，人力资源管理学又应运而生，利润分享

概念最先出现在经济组织对员工的财务激励战略中。同时，分享利益概念与参与制的配套使用是对人力资源管理学激励理论的补充。

分享利益的制度安排，有益于维护劳动者的利益。人是经济发展的核心，分享利益的实现是经济增长的前提，劳动力产权的确认，使得劳动者切身利益的实现有了保障。在原有的按劳分配思想指导下，很容易导致平均主义的倾向。劳动者利益的保护，来自对劳动力产权的制度化 and 法制化。分享利益制度明确了各经济主体的利益关系，规范了各自分享利益权力，尤其是对劳动力资本产权收益权的保证，实现了劳动者以劳动力资本的多少折合成股份参与企业剩余收益的分享。

分享利益论的建立，有利于深化企业制度改革。我国的企业制度改革，目的在于提高企业的经营活力和经济效益，而这又取决于企业各利益相关者之间利益关系的调整。分享利益论的建立，有利于企业产权的明晰，实现了国有企业中国有资产的价值增值，保障了企业经营者的企业家收益，维护了生产者的劳动力资本收益权，从而使企业成为真正自负盈亏、自主经营的经济实体，增强了企业的活力；劳动力资本所有者自身利益的实现，将引发巨大的生产积极性和创造性，提高企业的经济效益。企业制度改革的关键是，理顺各利益相关者之间的利益关系，赋予劳动者与他自身劳动力资本相对应的收益权和决策权。

我对中国劳动力性质及其相关问题的关注已有较长的时间，从攻读博士学位，到今天从事经济学相关教学的工作，使我有时间和机会对先前远未成熟的思考作进一步的思考和分析。而从利益的角度研究经济理论和现实问题的思想，最初导源于我的博士生导师洪远朋教授。分享利益，使我从利益角度初步提出在中国现阶段，劳动力不但是商品，而且还是资本，以期能够引起学术界对劳动力问题作出更广泛和深入研究的兴趣。

本书所考察和分析的既不是一般的收入分配理论，也不是一般的利益问题，而是劳动力资本所有者参与剩余收益分享的分享利益问题。通过使劳动者的个人收益与企业的经营状况结合起来，以折合成股份的劳动力资本分享企业的剩余收益，这不但与当前我国轰轰烈烈开展的现代企业制度改革相适应，而且还有助于减少失业。这也正是本书的写作意图，即一方面对中国改革近二十年来通过放权让利、以期实现调动劳动者积极性和提高企业经济效益的目的而采取的诸多措施作比较全面的客观评价，就中国企业进一步深化企业制度改革、保障劳动者利益所面临的抉择作出理性的分析。另一方面，结合西方分享经济思想的实现形式，在对中国企业制度改造中的劳动者分享利益问题进行较深入的研究基础上，为今后形成比较完整的分享经济学提供理论方面的准备。

0.3 框 架 结 构

本书不包括导言共五章。各章节的内容安排如下。

第 1 章分享利益论的理论依据。通过论述东西方在劳动者与生产过程中创造的剩余价值之间的关系上的不同观点，揭示出劳动者的人力资本的使用是价值创造的源泉，即马克思的劳动价值论。西方现代经济理论关于人力资本理论的发展是对马克思劳动价值论的回归。为促使经济的持续稳定发展，人力资本所有者理应分享剩余价值。于是 劳动者分享剩余的观点在第 1 章中提出。西方的要素贡献分配理论蕴涵了分享利益理论的萌芽，法国的经济学者萨伊将生产要素论发展到一个新的里程，尤其难能可贵的是他认识到劳动者自身所拥有的劳动力也是一种资本，应当获得利息。

马克思的剩余价值论尽管没有明确提出剩余价值的分配问题，但是关于剩余价值的创造的分析为分享利益论提供了理论

基础。

现代产权理论证明，资源的稀缺性赋予资源所有者凭借所有权便可分享该资源的使用所创造的收益；而劳动力产权的论证有力地说明劳动者可凭借对自身劳动力的所有而分享由于劳动力的使用所创造的价值，特定劳动能力也是一种稀缺性资源。

人力资本理论的发展再次印证了劳动价值论，这被认为是向马克思劳动价值论的一次回归。劳动力的使用创造了价值，人力资本促进了经济的增长。东西方终于在劳动者参与剩余价值的分享问题上达成了共识：劳动者因其自身拥有的劳动力资本而享有参与生产活动所创造的剩余收益一定比例的分享。

第 2 章现代西方的分享经济理论。由于分享经济完整思想的正规提出是由西方学者完成的，并在西方的企业中以不同的分享经济形式进行验证，结果是肯定的。本书在第 2 章对西方分享经济的起源、发展及其运作进行了分析，同时，基于对各种不同分享方式的比较，对分享经济的发展趋势作了阐述。西方经济学界近年来兴起的分享经济理论继承了生产要素分配理论，采取让工人参与一定比例的利润分享，目的在于缓和劳资之间的利益冲突。不同的分享经济形式在西方都有不同程度的使用，并取得了一定的成果。分享经济在西方社会也还是处于日益完善的过程之中，但是，无论分享经济以怎样的形式出现，它们在有一点上是相似的 职工股份制趋势。

西方的分享经济理论以“四位一体”的要素收益分配论为基础，为缓和劳资矛盾，提出了使工人工资与企业经营效益相关的分享经济理论，即工资与某种能够恰当反映厂商经营的指数（譬如厂商的收入或利润）相联系。

威茨曼所倡导的分享经济理论，被西方世界称赞是自凯恩斯理论之后最卓越的经济思想，分享经济理论着眼于缓和劳资之间的对抗性矛盾，更多地强调劳资双方在企业成功经营方面的共同

利益，使劳动者成为企业的所有者，能够分享企业经营的成功，同时还尝试让职工一同来承担企业经营失败的风险。本书归纳出五种分享利益形式：利润分享制、员工持股计划、劳力管理合作制、工人自治、有差别的劳动资本合伙制。

虽然分享经济的分享形式是多样化的，但它们都面临同样的问题，那就是参与分享的量化方式。劳动者与资本所有者共同分享剩余的可行方式就是股份化劳动者的人力资本，并与实际劳动努力贡献相结合。西方分享经济中的职工股份制趋势可以以一定量化标准在劳资双方之间建立比较准确的分享利益关系。通过把企业内职工转化为本企业资产的股东，使得职工以资产所有者的身份来关心企业的经营与股票业绩，并凭借手中所持股份分享企业剩余收益，因而职工股份制借用股份制下股东对企业利润的分享利益，来激励职工投入更大的劳动主动性，提高企业的经营绩效。

从企业角度来看，职工股份所有制是企业开发新的资本来源的手段，而且，在许多实行职工股份所有制的国家，从事这种用途的款项可以享受公司税减免优惠。职工股份所有制具有一箭双雕甚至一箭三雕的作用：这样提供的资本既可满足企业的资金需求，而且又能激发工人的工作积极性，培养对企业的忠诚。

第 3 章分享利益制度安排。分享利益思想的贯彻需要一定的制度保证，只有设立明确的分享利益制度才是劳动力资本所有者实施剩余索取权的有效保障。因此，在第 3 章勾画了分享利益制度安排。制度安排是支配经济单位之间可能合作与竞争的一种方式。安排可能是正规的，也可能是非正规的，可能是暂时性的，也可能是长期的。但它总要至少服务于以下目标：提供一种结构使其成员的合作获得一些在结构外不可能获得的追加收入，或提供一种能影响法律或产权变迁的机制，以改变个人或团体可以合法竞争的方式。为了使利益分享各参与者的分享利益得到切实的

保障，有必要构架一个规则框架。

作为企业剩余收益分享的规则，分享利益制度指出，在一定社会经济条件下决定企业剩余收益分享参与者之间的相互关系，通过约束他们的行为从而实现规范企业剩余收益分享活动的规则。分享利益制度一经确立，便具有某种不以人的意志为转移的特点，所有参与企业剩余收益分享的主体，如所有者、经营者、生产者都将毫无例外地受到这一制度的约束和保护。

国家一经产生，就奠定了国家参与企业剩余收益分享的主体之一的地位。这主要是由于国家作为提供公共产品的主体，会成为企业剩余收益的天然分享者。

从企业制度的演变过程可以看出，不同的企业制度安排是企业制定的约束其自身税后纯利润分享制度的基础。企业制度的变化，最根本、最深刻的变化应属企业产权结构的变化，这种变化将影响企业所有者与经营者对企业经营收益的分享结构安排。

在企业剩余收益的分享参与者中，劳动者应列为其中的一个经济利益主体。正如资本所有者的资本利息是资本的机会成本一样，劳动力的使用所创造的价值，就是劳动力从事别种生产活动的机会成本。

分享利益制度的功能是企业剩余收益分享制度内部所固有的功用，包括约束和激励。剩余索取权安排则是分享利益制度借以实现其约束和激励功能的有效途径。不同逻辑下的剩余索取权安排导致了分享利益主体的变化，实现企业利益最大化的分享利益制度安排是遵循资本逻辑与劳动逻辑统一的原则。

收益分享的累进分享利益制原则，是在确定一个科学的收益率标准之后，企业剩余收益每增长一定的百分比，经营者就可分享其中的一定份额股份。这种分享利益制有助于促使拥有强大的劳动力资本的人，逐渐凭借劳动力资本占有物力资本，实现劳动者既是企业的所有者，还是企业的经营者，从而实现真正的劳动者拥有

企业。

第 4 章分享利益理论在我国的发展。按劳分配原则本身已经蕴涵了劳动者参与剩余收益分享的思想萌芽。为公正地对待劳动者对生产的贡献、让劳动力资本所有者真正发挥创造潜能，从而提高生产效率，我国开始通过不同形式的放权让利措施，逐步推行劳动者分享企业剩余，使劳动者的个人利益与企业的经营绩效紧密地联系起来，以分享利益方式促进我国企业制度的改革。

我国劳动者参与剩余收益分享的思想是按劳分配的一贯宗旨，马克思的劳动价值论是按劳分配的基础。由于过分强调对劳动创造价值的价值层面的认识，以及生产资料全民所有制抽象意义上的理解，使我们在按劳分配原则的执行过程中，在注重公共积累的同时，对劳动者个人利益兼顾得不够。在澄清了劳动力在现阶段的资本属性之后，有利于区分劳动者的劳动力价格的工资部分与劳动力资本对剩余的分享部分，从而真正实现分享利益制度在收益分配安排上的效率与公平原则。

劳动者参与剩余收益的分享思想，以不同的制度安排在我国一些企业进行了试点：承包经营责任制孕育了分享利益的萌芽；租赁制使得分享利益获得进一步发展；股份制将分享利益推向完善。每一次新的制度试点都是对以往采取的制度本身缺陷的克服，随着更科学的分享利益制度的采用，劳动者的劳动力资本产权所有正获得客观的承认，并取得合理报酬，达到了分享利益制度的约束与激励的功能。

根据企业制度在我国特定环境下发展的自然逻辑，股份合作制成为现阶段我国企业内实现剩余收益分享的理想模式。合作生产模式使劳动力资本所有者同时拥有相应的剩余索取权和经营决策权，实现了劳动者利益与企业盈亏的主动结合；股份合作经济使得劳动者的劳动力资本得以合理的量化，为劳动者参与剩余收益的分享设计出科学的方法。股份合作制也面临一些制度本身固有

的局限性，如产权结构的封闭性影响企业资本的流动性，限制了融资渠道。

第 5 章我国国有企业改革与分享利益。结合我国实际，对国有企业改革过程中面临的诸多问题进行了分析，提出以劳动者的劳动力资本作为分享企业剩余的形式，是促进国有企业改革的有效途径。针对改革以来国有企业实行的各种形式的企业制度改革所暴露出的企业与国家利益目标的不一致，产权明晰将是国有企业进一步改革的方向。而产权界定的不明确，又是对政企不分和委托代理关系中经营权背离所有权等问题的一种概括，核心问题是通过分享利益制度安排使企业资产的所有者与经营者达到激励相容。员工入股制度是分享利益制度在国有企业中实现对国有资产保值增值、经营者以及企业员工劳动力资本贡献予以承认的有效制度选择。

传统计划经济制度安排中的国有企业产权不明晰现象，导致国有企业经营权与所有权拥有者之间的利益冲突；国有企业中委托代理关系的复杂性与特殊性，使得国有企业的改革不但没能理清国家所有者与企业经营者之间的利益分配，而且根本无法保障企业员工的切身利益。

资本逻辑与劳动逻辑统一下的分享利益制度，以劳动者拥有的劳动力资本参与企业剩余收益的分享，从而充分调动积极性和发展国有制。

劳动力资本所有者经营的企业里，国有资产收益表现为企业为取得国有资产占用权而支付给国家的国有资本租用利息，在数量上等于企业占用的国有资本数量与国有资本平均租用利率的乘积，于是，工人的劳动收入不再表现为雇佣工资，而是扣除一切会计成本后的企业收入剩余。当企业中劳动者以自身人力资本来租用国有资本时，国有资本利息属于企业会计成本，不参与企业剩余收益的分享，从而与企业经营状况没有关系。

员工持股制度安排通过企业员工持有本企业的一部分股份，使得员工个人收益在一定程度上与企业的经营绩效挂钩，激发劳动积极性，达到使员工关注企业经营的目的。但是，员工持股制度坚持的仍是资本逻辑，即以个人所持物质资本的多少作为分享企业剩余的标准，没能依据个人的劳动力资本多少来分摊对剩余收益的索取，从而未能真正激励企业员工的工作热忱。

企业家是一个企业发展的灵魂，企业家劳动力资本是一种稀缺性资源，给予企业家以公正的报酬，是调动企业家经营潜能的关键，继而提高经营绩效。企业家分享企业剩余收益也应遵循分享利益制度的安排，企业家市场的建立将形成一个竞争的经营者市场，达到对企业家行为的有效约束。

员工入股制度强调劳动者的劳动力资本贡献，因此承认劳动者之间的劳动力资本差异是激发劳动者积极性的根本所在。每个员工所持股份，是依据个人的劳动力资本收益率确定的资本量，然后折合成占企业总资本的一定百分比。

由于教育和职业培训在劳动力资本的形成过程中起着举足轻重的作用，所以，我们在对职工个人的劳动力资本进行折算时，可以直接按照每个人所接受的不同层次、等级的教育或培训以分享系数的形式出现。笔者认为累进系数形式有助于劳动力资本所决定的个人创造潜能的发挥，也符合较强的劳动力资本获得的昂贵和稀缺性，即，各等级教育和职业培训决定的个人分享利益的级差是逐级扩大的，等级越高，级差的绝对金额也越大，明显地体现出劳动力资本差异带来的分享比例的不同。

0.4 新的探索

本书从以下几个方面在理论上对分享利益论进行了初步探索。

第一，通过提出分享利益的概念，试图建立一个分享利益的理论框架。分享利益论尚属于一个新范畴，是经济学研究的一个新领域，本书所进行的也只是一种理论探索。翻阅国内外文献，在总结前人经验的基础上，我尝试地提出了分享利益概念，并进行了初步界定。这一范畴的命名是否准确还有待商榷，从某种意义上讲，分享利益论是对传统收入分配理论的突破。

西方经济学尽管很早就孕育了分享利益的核心范畴——人力资本，在资本的利润最大化假定前提下，没有也不可能从根本上考察劳动者凭借人力资本分享剩余。劳资利益冲突一直是西方社会最为关注的问题，这一问题解决的好坏将直接影响资本利润最大化的实现，于是，西方的劳动力经济学家提出利润分享制，试图通过财务上的鼓励，缓和劳资矛盾、激发劳动积极性。这一理论的提出，旨在以分享制代替传统的工资制，使劳动收入与能够反映厂商经营效益的变量联系起来，减轻工资刚性造成的厂商成本负担。而在中国，劳动者参与利润的分配也还是停留在表层，分享的依据、方式都尚待规范，分享思想的雏形早有存在，但只能算是分享利益的原始、朴素状态。因而，无论是从概念本身的提出，还是该理论内容的完整性来看，中西方都没有明确提出并建立分享利益论。

然而，分享利益论的提出，也不是凭空产生的，它的思想来自劳动价值论。分享利益的概念是在对中西方关于利益分享思想的提炼基础上形成的，因而，为中西方劳动者利益的实现找到了共有的基石。本书使用的劳动力资本来源于对西方人力资本概念的比较分析，并认为人力资本理论的出现，预示着人类经济发展史中向劳动价值论的一次回归，从而沟通了中西方关于人力资本所有者参与剩余收益的分享思想。基于劳动力资本积累给经济增长带来的巨大推动作用，同时为了挖掘人的创造潜能，承认劳动力产权，并赋予劳动者与他所拥有的人力资本相当的经营决策权和分享利

益的权力。

第二，劳动力资本是分享利益论的关键，因此我国要重视劳动力资本的研究。从马克思主义的观点出发，在还没有实现单一的生产资料公有制之前，必须敢于诚实面对现实与理论之间存在的差距，这不是要求人们放弃追求，而是在已有的理论指导下，更好地处理实际问题，丰富和发展经济理论，从而进一步为现实的经济活动指点迷津。在我国现阶段以公有制为主体、多种所有制经济形式并存的情况下，劳动力仍然是商品。出于伦理上的原因，西方国家一般不直接从劳动力的属性进行判断，但这并不表明劳动力商品性的不存在。正如西方经济学把利益最大化作为一切经济问题的假定前提一样，这并不排斥对为什么要实现利益最大化问题的讨论，就像我们现在所作的那样。只不过是西方经济学界已经对这些问题达成了默契，同时囿于对马克思阶级分析方法的抵触，避免激起劳资之间的激烈冲突，西方社会从来都是回避易引起阶级对立情绪的讨论的。然而，理论的分析不能因为对现实问题深层矛盾的揭示会引起争议而裹足不前，基于这一想法，经过反复思考，我还是尝试地提出了劳动力不但是商品，而且还是资本的观点。

人力资本概念的出现，表明西方一些学者已开始朝正视劳动力商品属性的方向迈出可喜的一步。尤其是现代经济增长理论的繁荣发展再次强化了人对经济发展作出的不朽贡献，教育与培训在劳动者身上凝结成的劳动能力是每一时期社会生产力获得长足发展的推动力。劳动能力成为能够创造更大生产力和促进经济增长的因素，劳动力在生产过程中不但再生产出其价值本身，而且还创造出超过其自身价值的增值部分，从而劳动力具有了资本自行增值的属性。承认劳动力不但是商品，而且还是资本，于是劳动者凭借对自身劳动力资本的所有权获得劳动力资本的增值部分，即分享利益。

第三，目前最能体现分享利益论实质的组织形式是股份合作制，所以应该大力发展股份合作制。一种理论的顺畅运用并发挥该理论建立时所设想对经济发展的作用，需要一个健全的组织形式，分享利益主要是针对企业内劳动者参与剩余收益分享的问题。分享利益的实现要求该组织形式能有效地对劳动力资本进行量化、并以此量化折成股份，为劳动者参与企业的经营决策以及剩余收益的索取提供依据。股份合作制是当前最能充分运用分享利益理论的企业组织形式。股份制的产权明晰特征为分享利益论所提倡的劳动者以劳动力资本折合入股、参与决策与分红等策略提供了最佳补充；合作制的劳动联合思想为分享利益论强调的激发人的创造潜能发挥提供了更大空间。

我国的经济改革实践证明，在产权不明晰的前提下所采取的放权让利措施的良好愿望终归在改革运行一段时期后销声匿迹。股份制改革的试点取得了一些进展，但是，现阶段完全采用资本的联合并不能解决收入分配的效率优先、兼顾公平的原则，因为在原有的收入分配体制下，劳动者的收入被压得很低，没有按照劳动力资本支付报酬，由劳动者出资买下的资产部分有限。更为重要的是，分享利益的目的是通过赋予劳动者的劳动力资本合理的报酬，激励劳动者对自身劳动力资本的投资，提高生产力，再创经济的增长，而劳动者又从中获得扩大的利益，实现人与社会的共同完善。

第四，分享利益论应遵循累进分享利益制原则，因而有必要建立科学的劳动力资本的量化体系。劳动力资本所有者对剩余收益创造动力的源泉，来自企业经营者剩余收益分享的累进分享利益制原则的建立，根据企业经营者的经营业绩，按照企业与经营者所订立的剩余收益分享合约，支付给经营者一定数量的企业股份，即绩效股。合约一般对企业资产收益有一个收益率标准即“基率”，“基率”的实现是绩效股发放的前提。由于企业所有者在一定条件下有权修改与经营者订立的初始合约，超目标完成会导致未来效