

中图分类号:D922.5 文献标识码:A 文章编号:1004-8634(2007)02-0036-(06)

基于二元所有权架构的企业劳资关系研究

刘金祥

(华东理工大学法学院,上海 200237)

摘要: 生产关系是社会关系中最基础的关系,而劳动关系是生产关系的主要内容,构成劳动关系的主体是劳动者和企业,他们分别代表了劳动与资本。在生产过程中,企业追求的是利润最大化,而劳动者则追求工作稳定和收入最大化,这就不可避免产生相互间权利和利益上的矛盾。如果劳资矛盾进一步加剧,就会发生冲突和对抗,破坏社会和谐,影响社会稳定。文章从我国当前的经济转型背景出发,借鉴国外的实际经验,分析我国企业劳资关系不和谐的状况,提出我国企业劳资关系二元所有权架构的构想,探索实施的具体路径。

关键词: 劳资关系;二元所有权架构;制度构建

一、问题的提出

自1995年《中华人民共和国劳动法》实施以来,经过10余年的发展,我国已经初步建立起适应社会主义市场经济的劳动法律关系框架。但是,随着经济体制市场化改革的深入,现行劳动法的弊端已经充分显现,突出表现在劳动立法活动中蕴含了很多计划体制下的思维方式,导致法律、法规本身已经不能充分适应在市场化体制下切实维护劳动者合法权益、调节劳动关系的要求,渐趋紧张的劳动关系越来越成为影响经济发展和社会稳定的不利因素。特别需要指出的是,在劳动力市场供求严重失衡的背景下,劳动力价值与劳动力价格也发生了严重的背离,劳动收益与资本等要素收益严重失衡,直接导致了低收入职工群体问题日益突出,他们的生活改善程度与改革开放以来的经济发展速度不相适应,使得普通劳动者

这一中国社会主要群体日益呈现出弱势化趋势。上述状况极大地制约了经济建设、社会全面发展以及和谐劳动关系构筑的步伐。社会主义和谐社会的发展活力,集中体现在社会主要成员劳动者的主动性、积极性、创造性的充分发挥及其劳动者的价值上,劳动关系的和谐是构建社会主义和谐社会的主旋律。因此,在现行劳动关系调整模式已经显得“力不从心”的情况下,如何突破现行法律框架,借鉴国外的经验,构筑和谐劳资关系的二元所有权架构及探索实施的具体路径,已经成为目前劳动法制领域亟待研究和解决的一个十分重要的课题。

二、企业劳动关系二元所有权架构的理论依据

劳动关系主要是由劳动和资本两大要素组成的,它具有统一性或同一性,同样它也具有对立性或斗争性。其对立性或斗争性是由劳动者对工资

基金项目:教育部人文社会科学研究规划项目(06JA820012)

收稿日期:2006-12-27

作者简介:刘金祥(1955-),男,上海人,华东理工大学法学院副教授,主要从事劳动法与社会法研究。

追求的最大化和企业对于利润追求的最大化所致。目前我国劳动关系为劳动弱势、资本强势,劳动关系两极失衡,但劳动和资本的对弈在市场经济的大潮中永无休止,国家法律法规也正在调节着劳动关系的和谐。^[1]

企业理论研究历来有两种不同的角度,即资本的视角与劳动的视角。资本的视角是指将资本视为企业核心要素,以资本为中心来建构企业理论,维护资本所有者利益的研究角度。劳动的视角是指将劳动视为企业主导因素,以劳动为中心来构建企业理论,维护劳动者利益的研究角度。在资本视角下,资本是企业生产和经营的核心要素,而劳动等要素则处于次要的非核心位置,资本是统领、主导其他生产要素的。在劳动视角下,劳动是企业中最重要的生产要素,它在企业运行和发展中起着主导作用。^[2]这两种角度产生的理论根源是“资本雇佣劳动”还是“劳动雇佣资本”不同的理念,其核心问题归咎于资本还是劳动应获得剩余价值即剩余索取权与剩余控制权。^[3]

随着社会的进步、企业的发展,上述两种不同的价值取向正在逐步趋向融合。表现在公司治理方面是自20世纪70年代以来,随着公司治理理论从传统的“股东主权”、“股东至上”为基础的单边治理理论向资本、劳动以及利益相关者为基础的多边共同治理的方向演变和发展。

当前主流派研究的理论模式有:利益相关者多边治理理论、共同所有权理论和经济民主理论。

利益相关者多边治理理论认为,公司作为一种有效益的契约组织,是各种生产要素的所有者为了各自的目的联合起来的契约关系网络,公司不仅是物质资本所有者的联合体,而且是物质资本所有者、人力资本所有者和债权人等利害关系的连接点,所以,公司治理结构应是股东、职工和债权人等利害关系人有关公司经营和权利的配置机制。

共同所有权理论认为,公司作为一种特殊的契约,同样是物质资本所有者和人力资本所有者进行产权交易的一种形式。公司为劳动和资本之间的一种伙伴关系,即劳动为财富之父,资本为财富之母。人力资本和物质资本一样具有创造剩余价值的功能,所以,人力资本的所有者当然和物质资本的所有者一样可以成为公司的所有者。

经济民主理论认为,在资本为本位的公司法人治理机制中,公司的民主是资本的民主,股东是公司唯一的统治者,从事物质财富创造的职工则完全被排除在公司的民主和公司法人治理机制以外,这和现代民主的理念是格格不入的。职工参与公司管理的经济民主是现代民主理念在公司法领域的体现。^{[4](P451-454)}

上述这些理论为发达国家构筑企业劳资关系二元所有权架构奠定了理论基础,并在此基础上形成了相关的法律机制,在之后的实践中对劳动权的保护也取得了良好的效果。它对发达国家企业劳资关系从对抗、冲突、矛盾走向合作、和谐、缓和;从弱劳动、强资本走向劳资平衡态势是至关重要的,值得我国在构筑企业劳资关系二元所有权架构方面学习和借鉴。

三、中国企业劳资关系的实证分析

1. 中国企业劳资关系面临的问题

随着我国改革的深入,改革开放步伐的加快,我国法律制度不完善、社会保障体系不健全的缺陷也完全暴露了出来。据总工会2002年对职工队伍状况的调查(全国职工队伍状况调查始于1982年,每5~6年进行一次,2002年是第5次),有7.5%的职工被单位拖欠工资,有31.7%的职工下岗、待岗、放长假、协议解除劳动关系或买断工龄、提前退休、离休退休、失业;有4.2%的职工家庭人均收入低于当地城镇居民最低生活保障标准,10.6%的职工不知道是否低于当地城镇居民最低生活保障标准。^[5]全国各级劳动仲裁委员会受理仲裁劳动争议案件数量呈大幅度上升趋势,1995年《中华人民共和国劳动法》实施当年,全国各级劳动争议仲裁委员会共立案受理劳动争议案件3.3万件,涉及劳动者12.3万人;2005年全国各级劳动争议仲裁委员会共立案受理劳动争议案件高达31.4万件,涉及劳动者74.4万人,与1995年相比,案件受理数增加了28.1万件,劳动争议的数量是1995年的9.5倍,涉及劳动者的人数也增加了6倍。除立案受理案件外,以非立案方式调解处理的劳动争议案件为9.4万件。^[6]最新数据显示,2006年上海市劳动争议仲裁委员会共收到劳动争议仲裁申请书28,689件,涉及劳动者人数39,281人。争议人数与2005年相比增长

31%。

2. 中国企业劳资关系面临的挑战

过去在计划经济体制下,我国的劳动关系中企业与职工双方的利益主要由政府来代表。所以,劳动关系的调节也主要表现为政府的行政管理。虽然劳动关系很少有冲突,但企业和职工都缺少积极性,整个社会运行的效率较低。现在,我国选择了市场经济体制,企业的劳动关系发生了很大变化。相对而言,员工和企业都拥有了自主权。两者存在着相背的一面——企业追求利润最大化,职工则追求收入最大化。虽然目前我国劳动关系总体是稳定的,但是还有很多不安定因素,面临一系列挑战:(1)劳动力供过于求,使劳动者易处于弱势地位;(2)公有制企业转制过程中职工利益难以保障;(3)一些政府片面追求利益,为企业开脱,忽视了劳动者的利益。^[7]此外,随着我国改革的深入,经济发展的加快,我国劳动关系也出现了一些新的变化。王东进在中国劳动法学研究会举办的“《中华人民共和国劳动法》实施10周年理论研讨会”上指出,中国就业格局已经发生并且还在发生重大变化,突出特点是灵活就业保持快速增长的势头。^[8]灵活就业的种类十分广泛,既包括律师、作家、自由撰稿人、翻译工作者等高层次的自由职业者,也包括非全时工、季节工、劳务派遣工、家庭小时工等一般劳动者。灵活就业在劳动时间、收入报酬、工作场地等方面,与建立在雇佣制度基础上的传统就业方式有着明显的不同,使得我国的劳动关系呈现出多样化、复杂化、动态化、分层化等特点。这些因素都使得劳动关系双方经历着前所未有的挑战。

目前我国的劳动关系矛盾处理机制,在协调劳动关系方面,还有诸多的不适应,亟待新载体与新手段的介入,使劳动关系得以协调,从而完善劳动关系协调机制。

四、我国企业劳资关系二元所有权 构架的制度构建

建立和谐劳资关系是要达到的最终目标,而这一目标的实现必须依托具体的制度构建。具体建议如下:

1. 改进公司治理

要构筑企业劳资关系二元所有权,平衡劳动

关系,在公司治理方面,要改变“强资本弱劳动”的局面,平衡劳动和资本的力量对比。德国公司法中实行的共同治理制度值得我们借鉴。这种理念认为,公司中的劳动和资本是一种伙伴关系;德国公司的最高权力机关被认为是劳动要素所有者和资本要素所有者对公司进行共同治理的场所,它应由劳动要素所有者与资本要素所有者的代表组成。德国法律规定,依法建立的监事会为公司的最高权力机关,其成员分别由职工委员会和股东大会推选的代表对等组成,即,职工在公司最高权力机关中拥有的代表比例与股东相同;同时,职工代表与股东代表享有同等的权利。^[9]

这种共同治理的理念同我国职工参与的传统比较接近,因而,可在我国的公司法律制度中予以改造和运用。首先,必须在法律上明确职工董事、监事的职权,使其真正发挥作用,而不是摆设。其次,要健全职工董事、监事工作制度。建立诸如信息沟通制度、参政议事制度、评议监督制度等,保证其充分行使权利。再次,要保证职工董事、监事的比例。董事会职工代表不少于1/3,监事会中的职工代表不少于2/5,并充分赋予职工决策与监督的权利。比例过低,不利于职工参与民主管理。而且,必须有一线干部和工人进入,因为一线员工是公司的中坚力量,能反映公司大多数职工的利益。再次,改进目前股东会全权决策的现状,将部分权力分配给董事会、监事会。由于股东会由股东组成,维护股东自身利益是股东会的唯一价值取向,因此难免在决策中忽视劳资关系的协调和员工福利、社会责任的承担。而董事会、监事会由于其组成人员的特殊性和人员素质等因素,易于做出更加合理的决策。最后,要继续发挥职工代表大会(职工大会)制度的作用。董事会在讨论公司重大事项和有关职工福利问题时,应听取职工代表大会(职工大会)的意见。在董事会、经理的决定、行为损害公司利益时,职工代表大会有权提出异议,并向国家授权投资的机构或者国家授权的部门反映,责令其纠正;非国有企业的职工大会向股东会提出,并要求股东会否决其决定,并追究相关人员的责任。^[10]

2. 鼓励职工持股

目前,在国企产权改革中有截然不同的两种观点和做法,即职工持股和管理层收购(MBO)。

我国实行的职工持股制度形成于对公有制企业实行股份制、股份合作制的过程中,它是指依照法定程序,通过有偿认购或无偿配送的方式,使职工持有一定数量公司股份的制度;管理层收购则是指由公司的管理层购买公司多数股份的制度。比较而言,在我国,职工持股比管理层收购具有更多优势:

首先,有助于促进企业民主。职工持股可以优化劳动者与生产性资源的结合方式,能够保证劳动者在企业中的主人翁地位,有利于调动劳动者的积极性。

其次,保证职工获得剩余索取权。职工持股使他们能够拥有参与企业利润分配的权利,享有工资之外的经济收益。

再次,有助于优化公司治理结构。职工持股可导致公司股权的多元化,进而形成良好的公司法人治理结构。有助于促进公司决策的科学化、民主化,防止和遏制少数企业经营者恶意经营、以权谋私等腐败现象。^[11]

第四,有利于维护公司权益和社会公平。国企产权是卖给全体企业职工,不太可能形成卖方(所有者代表)和买方之间“少数人勾结”、故意压低价格、坑害国家以自肥的现象。这样,既防止了国有资产流失,也减少了腐败现象。同时,由于是全体职工持股,不会造成少数人(管理层)得利、多数人(职工)被剥夺的状况,这对于维护社会公平和社会稳定具有重大意义。

总之,职工持股是新形势下职工主人翁地位的新体现,它也是稳定企业队伍、激励职工的有效机制。

为此,要做好以下几个方面:第一,加强职工持股制度的立法建设。建议《中华人民共和国公司法》修改中增补有关职工持股的原则性规定,并对该法中不利于职工持股制度推行的条款进行增删、调整。第二,规范职工持股,完善相关法规。第三,禁止职工股上市流通,真正形成“命运共同体”。第四,政府应该为职工持股在资金上提供政策支持,并规范持股职工参与公司治理的行为。

3. 完善工会组织及其职能

工会因工人维权运动的兴起而出现,并随着维权运动的发展而壮大;可以说工会为劳动者维权的使命是“天然”的。《中华人民共和国工会

法》第2条第2款规定:“中华全国总工会及其各工会组织代表职工的利益,依法维护职工的合法权益。”该法第6条第1款也强调:“维护职工的合法权益是工会的基本职责。工会在维护全国人民总体利益的同时,代表和维护职工的合法权益。”因此,在维护企业的和谐劳动关系问题上,工会的作用不能忽视,工会的责任不容回避。

在协调劳动关系方面,工会的作用是多方面的。工会既可在事前发挥协调劳资关系的功能,也可在事后参与处理劳资纠纷;它不但能在微观上帮助个别职工维护合法权益,而且也可通过参与企业的制度建设保障职工利益;当然,工会还可通过制定集体合同、影响劳动立法来维护职工的权益。但无论工会如何发挥作用,都首先需要增强自身的维权能力。为此,必须完善工会的组织和职能。

第一,在组织结构上,细分区域工会,强化行业工会。

长期以来,我国企业工会在经济上严重依赖企业(资方),导致在身份上对企业的从属性。因而,企业工会在维护劳动者权利方面有严重的先天不足。而地区工会和行业工会则没有这些缺陷。

由于地区工会(各级总工会)在人员编制、经费筹措等方面不隶属于企业,且具有政府的背景,所以,其在协调劳资关系、解决劳资矛盾方面更具有意识上的超然性和地位上的权威性。因此,应当充分利用区域工会的这一天然优势,将区域工会按照行政区划进一步进行细分,使之更加贴近企业、贴近社区、贴近劳动者。具体做法为:(1)在现有的区级总工会的基础上,再设立街道、经济开发区、乡镇级的派出机构;(2)对目前的劳动者群体进行细分,如在现行的区域工会(总工会)内设立专门倾听企业中普通员工呼声的部门和专门倾听中层以上管理技术人员呼声的部门。这种细分会更加有利于解决企业内部各种不同性质的矛盾。

行业工会具有产业特征明显、其所在群体利益诉求一致的特点,它更加熟悉行业内劳动关系的和劳动者的利益诉求,尤其在劳动安全、劳动卫生、劳动基准等问题上具有较为专业的知识结构。虽然行业工会在我国还未广泛存在,但在一些有

条件的地方已经开始建立行业工会,如上海市市容环境行业工会、广州市荔湾区建筑行业工会等。我国目前正欲把一些政府职能下放给行业协会,而成立行业工会正同此趋势相吻合。

第二,强化工会职能。

首先,工会要参与劳动标准的制定。劳动标准涉及劳动报酬、劳动条件、劳动安全、劳动卫生等;从劳动关系的微观调整来看,劳动标准的建立非常重要,因而,要强化工会在劳动标准制定中的参与和决策功能。其次,加强工会在订立集体合同中的作用。集体合同是介于劳动法(劳动关系的宏观调整)和劳动合同(劳动合同的微观调整)之间的一种劳动关系协调手段,可以称为“劳动关系的中观调整”。集体合同在协调劳动关系方面、尤其是在劳动标准的确定方面发挥着越来越重要的作用;而工会在集体合同的制定中又具有天然和法定的权利。因此,提高工会的地位,充分发挥工会的职能,就要强化集体合同的地位,这也为工会保护劳动者权益提供了重要渠道。再次,要继续建立和强化业已存在的“三方协调机制”,这是凸显工会话语权、维护劳动者合法权益的重要保障。

4. 强化劳资合作

企业劳动关系的运行有两种形式,即,劳动冲突和劳动合作。劳动关系的双方因利益分配产生分歧,并实施了相应的经济斗争行为,即为劳动冲突。劳动关系的双方在处理与劳动相关的经济关系时没有矛盾或者能够按照互相尊重、平等协商的方式解决矛盾,即为劳动合作。

劳动合作是企业经营成败的关键。企业劳动合作是人们追求的理想,也是企业劳动关系运作的基本方向。实现了劳动合作,劳资双方就能形成良好的关系,进而,可以提高生产效率,这样,就能为企业投资人创造较高的利润,为员工提供较好的待遇,从而实现劳资双方的“共赢”。同时,劳资合作也有助于实现社会进步和稳定,因而,它为各国企业界所重视。

企业劳动合作的形式包括员工参与管理制度、双方协商制度、集体谈判制度等。其中,员工参与管理是企业劳动合作的主要形式。员工参与管理是员工和企业管理者之间的一种交流过程,它有利于劳资双方的理解与信任,有利于制定出

反映双方利益的组织策略和规章制度。该制度的实行,从员工来说,可以保障自己参与企业管理,从而提高自己的社会和经济地位,并增强主人翁的自豪感和荣誉感;对管理者来说,与员工共同经营、共同管理,有利于减少企业摩擦和纠纷,从而有助于企业的稳定和发展。所以,员工参与企业管理是劳动合作的重要形式。^[12]

5. 科学的劳动合同立法

《中华人民共和国劳动法》是调整我国劳动关系的基本法,劳动合同法是其核心,劳动合同立法是对现有劳动法的补充和完善。但是,只有科学的立法才能使劳动合同法有效保护劳动者权益,才能成为平衡劳资关系的“利器”。和谐的劳资关系必然要由法律制度来平衡。这样,劳动合同立法的设计应当照顾到劳资两方的利益,一方面,要尊重雇佣者利用劳动力和资本创造财富、获取利润的自由,另一方面,也绝不能忽视劳动者作为受雇者所应当享有的权利。在市场经济条件下,雇佣方往往拥有强大的资本实力,因而,在社会关系中,尤其是在劳资关系中,它实际上处于优势地位。这样,作为资方的雇佣者可以影响、甚至决定受雇者的选择,进而,资本的逐利本性也就会迫使雇主为谋取利润而不惜损害受雇者的利益。相反,处于经济弱势地位的劳动者可能不仅无力与资方抗争,而且,迫于生存需求,他会明知利益受损而不得不屈从于雇主的压力。显然,仅靠“市场之手”,劳资之间的实力差别无法扭转,进言之,资方胁迫劳方的情形也就难以消除。作为社会利益的调节者,国家应当依托法律平衡劳资双方的关系,对劳方予以倾斜保护,从而实现双方利益平衡。劳动合同立法要树立正确的立法理念,要在劳动者的劳动权益和雇佣方的权益之间找到适当的平衡点,确保劳资关系不失衡。目前正在讨论的《中华人民共和国劳动合同法(草案)》(二次审议稿)总体上体现了上述理念,确保了劳资关系不失衡,是一部比较科学的立法。

五、结 语

总体而言,构建具有中国特色的新型劳资关系,首先,必须突破《中华人民共和国劳动法》的范畴,改变保护劳动者仅依据《中华人民共和国劳动法》的传统思维,在公司治理中确立劳动权

利与资本权力并重的新理念,借鉴德国的相关理论和经验来构建我国企业劳资关系二元所有权的理论体系,明确劳动者在企业中的法律地位,把宪法赋予劳动者的权利落到实处,从根本上改变劳动者的弱者地位;其次,从微观层面上要以完善劳资关系二元所有权的制度构建为核心;最后,要综合治理、多管齐下,在劳动法、劳动合同法、公司法、工会法等相关法律中通盘考虑,还要政策的配套以及社会和政府的多方关注、协调,方能有效构建新型劳资关系。

参考文献:

- [1] 杨建增. 工会的协调作用与和谐社会构建的几个概念之解读[N]. 山西工人报, 2005-10-18.
[2] 高玉林. 资本的视角与劳动的视角——企业理论研究的两种角度[J]. 河北经贸大学学报, 2005, (1).

- [3] 何予平, 张春煜. 市场中企业的资本与劳动关系[J]. 中国招标, 2004, (6).
[4] 张国平. 公司法人治理中的职工参与[A]. 中国商法年刊创刊号[C]. 上海: 上海人民出版社, 2002.
[5] 吕国泉. 劳动关系: 和谐社会的风向标[J]. 学习时报, 2004.
[6] 劳动争议处理统计数据[Z/OL]. 中国劳动咨询网.
[7] 王大奔. 构建和谐劳动关系[N]. 解放日报, 2005-01-23.
[8] 孙宇挺. 我国就业格局重大变化, 劳动关系面临新挑战[Z/OL]. 中国新闻网, 2004-12-10.
[9] 聂德宗. 公司法人治理结构的立法模式及发展趋势[J]. 法学评论, 2000, (6).
[10] 王继欣, 陶琳. 国有独资公司法人治理结构的问题研究[J]. 当代法学, 2003, (4).
[11] 孙丽. 国有企业职工持股会的意义[J]. 北京市政法管理干部学院学报, 2003, (1).
[12] 孙丽. 构建和谐劳动关系——企业劳动合作[J]. 中国人力资源开发, 2003, (5).

A Study of the Capital - Labor Relationship Based on the Dual Ownership Structure

LIU Jinxiang

(Law School of East China University of Science and Technology, Shanghai 200237, China)

Abstract: Production relations are the most basic among social relations while labor relations make up the main content in production relations. The main body in labor relations comprises laborers and enterprises that represent labor and capital respectively. In the course of production, the enterprises pursue the profit maximization while the laborers pursue stability of work and the maximization of personal income, which will inevitably cause contradictions in their mutual rights and interests. If the labor - capital disputes continue to intensify, they will result in conflicts and confrontations, which are liable to undermine social harmony and affect social stability. Proceeding from China's current economic restructuring background and learning from foreign practical experience, this paper first analyzes disharmony of the labor - capital relationship in the enterprises of China, then the paper proposes the idea of establishing the dual ownership structure in the labor - capital relationship, and finally it explores specific approaches to its implementation.

Key words: labor - capital relationship, dual ownership structure, the construction of a system

(责任编辑: 苏建军)