

论劳动力权视野下职工参与权的理论依据

卢克建

(南华大学 文法学院, 湖南 衡阳 421001)

[摘要] 目前职工参与权的理论依据主要有企业社会责任、利益相关者、人力资本和经济民主理论等四种学说,这四种理论有一定的合理性,通过考察四种理论兴起的经济社会背景,认为职工参与权是劳动者在生产中的地位提高的结果。从劳动力权视角来看,马克思的劳动价值论揭示了职工参与权本质,为职工参与权提供了坚实的理论依据。

[关键词] 劳动力权; 职工参与权; 理论依据

[中图分类号] D913.991 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-0755(2011)05-0065-04

1919年德国《魏玛宪法》首次对职工参与权作出规定^[1],标志职工参与公司治理制度在德国扎根,二次世界大战后至20世纪70年代,职工参与公司治理制度在西方发达国家兴盛。欧洲大陆和英、美、日本等国也纷纷以立法或政策来推行这一制度。但是,学界对职工参与权的理论基础是什么的问题始终没能达成共识,本文以劳动力权^①为视角来研究职工参与权的理论依据。

一 职工参与权理论依据的国内外主要学说述评

目前,职工参与权理论依据的国内外学说主要有以下四种:

(一) 公司(企业)社会责任理论

该理论始于20世纪30年代美国著名的“贝利—多德”论战。其主要观点是:(1)公司(企业)以追求股东利润为唯一目的,虽为社会增进了福利,但同时导致了贫富分化、环境污染、社会不公、垄断等社会公共利益的损害。公司(企业)应当在追求利润的同时不对社会公共利益造成损害,公司在为股东利益服务的同时还应树立对雇员、消费者、社会公众的社会责任感。(2)公司股东对公司拥有的所有权并不是绝对的,应受到社会公共利益的限制。应当赋予职工参与权来修正“股东至上”对社会公共利益造成的不良影响^[2]。

(二) 利益相关者理论

1963年,斯坦福研究所首次提出了“利益相关者”的概念。后经瑞安曼、安索夫、弗里曼等学者共同努力形成了“相关利益者”理论。其核心内容是:公司并非简单的实物资产的集合,而是各种投入的组合,股东仅仅是物质资本的提供者,除此之外,雇员、债权人等其他利益相关者也对公司的运

营投入了资产,而且这些资产的价值依赖其他相关者资产,任何一方任意退出或机会主义行为都可能使他方利益蒙受损失。因此,公司除了考虑股东利益外还要考虑其他利益相关者利益,为了使所有利益相关者的利益能得到保护,股东、雇员、债权人等应当具有平等机会参与公司治理。就公司雇员而言,公司事业的稳定发展离不开雇员的积极性和创造性的发挥,雇员是公司最主要的利益相关者之一,应当有制度安排雇员参与公司治理^[3]。

(三) 人力资本理论

1960年,舒尔茨在美国经济学年会的演讲中正式提出“人力资本”概念,人力资本理论主要观点有:(1)同物质资本一样,人力资本也是公司价值增值不可或缺的要素,而且逐渐发挥越来越大的作用,其重要性有超过物质资本的趋势。(2)人力资本与股东的资本虽然在承担风险上是不同的,但只是方式不同而已。如果经营失败雇员也要承担特殊而巨大的风险。雇员投入企业的人力资本的价值与企业命运休戚相关,一旦公司经营失败其人力资本就可能降低或完全丧失。(3)现代资本市场发达,使得股东不仅可以自由的“用脚投票”,而且可以通过相关投资组合来分散风险。而雇员基于劳动的专用性,不能通过同时为数家公司工作而分散风险。因此,人力资本所有者^②的权益应得到保护而给予职工参与权^{[4]27-30}。

(四) 经济民主理论

二战以后,民主社会主义思潮勃兴,主张民主不仅为政治民主,应在社会一切领域实行民主。民主不只是国家政治生活的组织形式,而且应该成为社会经济生活的组织形式,

[收稿日期] 2011-09-08

[基金项目] 湖南省软科学研究计划项目“和谐视野下公司分配法律制度研究”资助(编号:2011zk5029);衡阳市社科基金项目“劳动力视野下企业治理法律制度创新研究”资助(编号:2006-HYSKJJ-014);南华大学社科基金项目“和谐视野下公司分配法律制度研究”资助(编号:2010XSJ18)

[作者简介] 卢克建(1970-),男,湖南双牌人,南华大学文法学院副教授。

民主的首要意义在于参与,在股东本位公司制里,公司民主是一种“资本民主”,只有投入物质资本的股东才有权利决定公司的治理,而同样作为公司利润创造的雇员却被排除公司民主与法人治理之外,这与民主理念格格不入。因此,应当让雇员参与公司治理,赋予劳动者的参与权^[5]。

上述四种理论从不同的角度来论述职工参与权的正当性和必要性。但是,不管是社会责任理论、利益相关者理论还是人力资本理论,经济民主理论始终无法回答职工为什么能够参与利润分配从而需要参与公司民主管理来保障这种利润分享权。始终只是把职工参与权看做劳动权的一部分,而不是从劳动力权的视野下把职工参与权作为劳动力权在公司法上的体现。这样,就难以回答“职工的劳动权在劳动法和破产法中已经做了制度安排,为什么还需要在公司法予以职工参与权来保护呢?”这一问题。如公司社会责任理论,公司承担社会责任其指向的是全社会的公共利益,不仅是对职工(雇员)承担社会责任,同时还要对社区、资源环境、消费者等承担责任,为何只由职工参与来解决公司社会责任问题呢?另外,公司基于社会责任应当对职工利益予以保护就一定需要通过职工参与来实现吗?有学者提出“就保护雇员利益而言,劳动合同法、社会保障法、劳动安全法和反歧视法恐怕比职工参与公司监控更有效”^[6]。如政治民主理论,经济民主的理论直接源于政治民主理论,政治民主的理论基础是主权在民,那么,经济民主的理论基础又何在呢?如果也是主权在民,即每个公民都有参与公司治理的权利,为什么仅仅是公司职工呢^[7]?如利益相关者理论,职工只是利益相关者之一,为何法律仅重点确认职工的参与决策权呢?如果是职工与公司的利益更加密切,就应当赋予职工的参与权。那么,是不是可以理解为利益相关者与公司的利益紧密不同可以采取不同的法律制度进行保护。而股东、职工与公司利益紧密也是不同的,为什么要求股东和职工一样的参与权呢?难道不能通过其他法律制度如劳动法、破产法来确认和保护吗?对于人力资本理论,虽然人力资本的专用性也是一项资产,也承担风险,但是,对于它的价值的保护,可以通过建立和完善解雇金制度来解决,并不非要职工参与制来保护^[8]。另外,人力资本理论只注意到了劳动力权的财产属性,把劳动力只看作“物”的资本,这样就不可避免的把与劳动力不可分离的劳动力的人格承担者劳动者(职工)也当作“物”来役使。联合国开发计划署在其1994年的《人类发展报告》中指出:“把一个人生命价值只局限于生产利润——人力资本方法——具有明显的危险。在其极端的形式中,人力资本方法可以很容易导致奴隶劳动营,被迫的童工和剥削工人——就象工业革命初期的情况那样”^[9]。

在劳动力权视野下,职工参与管理权就显得必要且必需。职工参与权的来源并不是劳动权和国家政治与经济制度,而是来源于劳动力权(这一问题另文详述)。劳动力权是经济法上的内物权,与民法外物权一样是一种“物”权。因此,劳动者凭借劳动力权(生产资料结合权、劳动创造权和劳动成果享有权)与股东分享公司剩余,而且只有职工参与权才能有效保障这一权利的实现,舍此,劳动法、破产法或其他

法律制度难以承担此任。职工参与权的民主管理与剩余分享权是劳动力权之劳动创造权与劳动成果享有权在公司法上的表现(这一问题另文详述)。我们知道劳动力权的理论基础是马克思的劳动价值论^[10]。那么职工参与权的理论依据同样是马克思的劳动价值论。

上述四种理论的产生,究其实质,作者认为其原因是在20世纪60、70年代生产力的提高劳动者在生产中的地位越来越重要。不给予职工参与权就不能进一步提高劳动生产率。原来的生产管理方式无法维持生产效率的提高。需要在理论上对职工参与权进行解释。以人力资本论来看,我们知道,亚当·斯密、穆勒、西斯蒙第、李斯特、马克思直至马歇尔、费雪等经济学家都以不同方式阐述过教育对劳动生产率的价值,有的直接就把教育称做对人的投资,认为人所具有的知识和技能也是资本^{[4]27}。这些经典作家的观点当时并没有引起重视,而在20世纪60、70年代,人力资本理论一下子受到如此重视,甚至超越学术圈子而进入大众世界^{[4]29}。我们考察一下上述四种理论兴起的时代背景和职工参与权制度产生、发展的大致时期:社会责任理论出现在20世纪30年代;经济民主理论是在二战(20世纪40年代)以后;利益相关者理论和人力资本理论基本上到了20世纪60年代。而职工参与权制度虽然起源于20世纪20年代左右,但是,真正的法律制度化则在二战以后,直至20世纪70年代才出现比较兴盛的法律实践。代表职工参与权制度的几种典型方式,有美国、日本等的职工所有权参与的职工持股制(ESOP)、利润分享制,德国的共决制,法国、挪威、瑞典、荷兰、奥地利、丹麦、芬兰、西班牙、希腊、爱尔兰、卢森堡等的管理参与制(在企业中实行职工董事、职工监事制度)^[11]。可以看出,职工参与制的法律实践与前述四种理论产生时间大致相同。

二 职工参与制理论学说与其经济社会背景考察

那么,为什么这些理论和职工参与制实践都集中在这一时期呢?有必要进一步考察一下这一时期的社会经济背景:

第一,从产业结构来看,西方发达国家产业结构从工业部门向服务部门转移在20世纪20、30年代已初见端倪,20世纪中后期已相当明显。1965年在美国、日本、联邦德国、英国、法国的国内生产总值中,农业所占比例分别降低了3%、10%、4%、3%、7%,工业所占比例分别降低了34%、37%、44%、35%、31%,而第三产业的比重均已超过50%。从1970年起主要发达国家国内生产总值的60%来自服务业,劳动就业的60%也来自服务业,在美国更是近85%的就业在服务部门^{[4]33}。

第二,从工作岗位的性质来看。发达国家的劳动者中蓝领工人比例正在逐渐减少,其绝对数量也呈下降趋势,而白领工人比例稳步上升。从1970年至1994年经合组织的19个成员国制造业中就业率的平均变动情况是:总体上下降了0.3%,其中非熟练工人下降了0.79%,熟练工人上升了0.1%,按工资水平计算,高工资部分增长了0.2%,中等工资部分下降了0.2%,低工资部分则下降了0.7%^[12]。

第三,计算机的发明。1946年由美国宾夕法尼亚大学研

制了第一台计算机,并从1958年发明集成电路以后至20世纪80年代计算机能够储存的信息量就增加了 $10^5\sim 10^6$ 倍。计算机的发明开创了通过工具发展人的智力而不是体力的历史。同时,创新了人的交流方式,为人脑的联合创造了条件。如果说计算机出现以前机器的进步主要通过发展更先进的劳动生产工具间接地提高人类能力,那么计算机的出现则使得人类有了直接发展自身的工具,从而终结了主要以物的发展间接推进人类自身发展的历史,翻开了主要通过人自身的发展而不是物的积累来发展生产力的新篇章^{[4]33}。也就是说,计算机技术预示了一种新的生产方式的产生,人真正成为社会生产力发展的核心要素。

综合上述的经济社会背景来看,作者得出的结论是:在资本主义后工业化发展阶段,生产力的推动,劳动生产率的提高,不再仅仅依靠资本,即大规模生产,大量采用机器来实现,而是得靠劳动者的创造性劳动(主动劳动)来完成。如果说资本主义工业化发展阶段,由资本集聚不断地,日新月异,更大规模实行分工,采用新机器,改进旧机器而导致劳动者劳动的简单化,劳动者的特殊技巧失去任何价值。劳动者变成了机器的一部分^[13],其劳动力价值越来越低,那么,在后工业化时期,劳动者成为了推动生产力发展的核心因素,劳动者的地位不断提高,劳动力价值就越来越高。但是,我们还是应该清醒地认识到,只要资本主义生产方式存在,雇佣劳动关系的存在,劳动者参与权只不过是资本家激励劳动者而更多地获取剩余价值的手段而已。正如马克思深刻指出的那样“黑人就是黑人,只有在一定的社会关系下,他才成为奴隶。纺纱机就是纺棉花的机器,只有在一定的社会关系,它才成为资本,脱离了这种关系它也就不是资本了。”^[14]同样,劳动力就是劳动者的体力和智力,它要变成像资本一样分享利润的分享权,也只有在一定社会关系才有可能。

因此,职工参与权是资本主义发展到后工业化时期,通过大规模资本集聚已不能有效推动生产力的发展,劳动力成为推动生产力发展的核心要素时,资本家为获取更多剩余价值而采取的激励劳动者的手段。是生产力发展导致生产方式变革的结果。这一结论我们可以从发展中国家(还处于工业化阶段)劳动者还在受到资方“血汗工厂”式的压榨得到佐证。不管是社会责任理论、利益相关者理论、人力资本理论还是经济民主理论,也只不过是对这一现象从不同方面作出了比较符合人们的心理和价值取向的解释,并没有揭露其生产力发展导致生产方式转变的本质。因而,我们认为这些理论不能作为职工参与权的理论基础。

三 马克思的劳动价值论为职工参与权提供了理论依据

马克思劳动价值论认为,只有劳动才能创造价值,而且“活劳动”是价值增值的唯一源泉。马克思把劳动视作生产要素的核心,同时指出“不论生产的社会形式如何,劳动者和生产资料始终是生产的因素,但是,二者在彼此分离的情况下只在可能性上是生产要素。凡要进行生产,就必须使他们结合起来。”^[15]职工参与权的核心权利是一种劳动成果分享权,参与管理和决策以及监督权是保障这一核心权利实现的手段或程序性权利。我们知道,劳动力权的内容主要有

三:生产资料结合权、劳动创造权和劳动成果享有权。职工参与权是劳动力权的衍生权利,劳动力权是职工参与权的权利来源。马克思的劳动力价值论科学地论述了“活劳动”是价值的唯一源泉,剩余价值是由劳动者生产劳动产生,由劳动力权人——劳动者分享劳动成果是正当的合理的。

从历史唯物主义看来,资本主义社会工业化时期,资本获得利润(剩余价值),劳动者取得工资,这种分配方式有其历史的正当性。马克思指出“资本家只要付给工人以劳动力实际价值,就完全有权利,也就是符合这种生产方式的权力,获得剩余价值。”^{[16]401}在他生前最后一篇经济学著作《评阿·瓦格纳的政治经济学教科书》中写道“这个蠢汉偷偷地塞给我一个论断:只是由工人生产的‘剩余价值不合理地为资本主义企业主所得’。然而我的论断完全相反:商品生产发展一定时候必然成为‘资本主义’的商品生产,按照商品生产中占统治地位的价值规律,‘剩余价值’归资本家,而不归工人。”^{[16]428}也就是说,在资本主义工业化时期,资本相对于劳动,对推动生产力的发展具有更大的作用。而工人劳动日益简单化,工人成为愈来愈片面的生产力,不但不能控制机器反而被机器所控制,成为机器的奴隶。当然,马克思所说的这种正当性,并不是没有条件的,是一种历史的正当性。即在资本主义生产方式下的工业化时期以生产力发展出发这一条件下正当性。他并不否认条件发生变化时劳动者对剩余价值的分享的正当性和合理性。

因此,当这一条件发生变化:资本主义后工业化时期,劳动力成为了推动生产力的主要力量时,劳动者取得与资本分享剩余价值的权利应该具有正当性;在社会主义社会,改变了社会生产的方式(生产资料所有制变为公有制)。劳动者取得分享利润的权利也是具有正当性的。

从劳动力权来看,职工参与权中参与分享利润是劳动成果享有权的体现,马克思的劳动价值论揭示了劳动者是剩余价值的创造者,在劳动者的劳动力成为提高生产力的主要力量时,劳动者分享利润显然具有合理性和正当性。而且只有职工参与公司民主管理才能有效保障这一权利的实现。因此,作者认为职工参与权的理论依据是马克思劳动价值论。

注释:

①民法学界对于劳动力(部分学者又称“劳动能力”)权的性质和法律地位有三种不同观点:第一种观点认为劳动能力权是一种独立的人格权;参见张俊浩主编,《民法学原理》:上册[M],北京:中国政法大学出版社,2000:145。梅仲协,《民法要义》[M],北京:中国政法大学出版社,1998:61。第二种观点认为劳动力权是一种人格利益。参见史尚宽,《债法总论》[M],北京:中国政法大学出版社,2000:148。第三种观点认为劳动能力权是健康权的一项基本内容,不是一种独立的人格权,虽是一种人格利益,也不是一种独立于健康权之外的人格利益。参见杨立新,《人身权法论》[M],北京:人民法院出版社,2002:431-434。经济法学界则至少有两种代表性观点:第一种认为劳动力权是一种以使用权为中心的内物权。参见陈乃新,卢克建,彭飞荣,《论经济法之内物权——兼论民

法物权的局限性与企业法创新[J]. 南华大学学报(社会科学版), 2001(3): 62~65. 陈乃新, 彭飞荣, 卢克建. 论所用权——与民法所有权的比较分析[J]. 南华大学学报(社会科学版), 2002(3): 44-50. 第二种认为劳动力权是一种财产性人格权, 包含劳动力维护权和劳动力利益支配权。参见李友根. 人力资本出资问题研究[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2004: 143-155.

②对于人力资本所有者, 一般认为包括所有雇员, 但也有学者认为人力资本所有者仅指一些具有特殊才能的雇员, 如管理者、高级技术人员等。主张设立人力资本岗位, 赋予这部分雇员的参与权。参见郝晶. 劳动者参与权研究[D]. 吉林大学博士论文, 2008.

[参考文献]

- [1] 杨通轩. 劳工参与经营在德国所引起的劳工法问题[J]. 台港澳及海外法学, 1998(5): 42.
- [2] 卢代富. 企业社会责任的经济学与法学分析[M]. 北京: 法律出版社, 2002: 45~59.
- [3] 金海平. 股东利益至上传统的颠覆——国外公司利益相关者理论评价[J]. 南京社会科学, 2007(3): 25-30.
- [4] 莫志宏. 人力资本的经济学分析[M]. 北京: 经济管理出版社, 2004.
- [5] 李昌庚. 公司: 经济民主与民主政治的互动[J]. 理论与现代化, 2008(3): 11~18.
- [6] 方流芳. 公司治理和公司社会责任·序言//刘连煜. 公司治理与公司社会责任[M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2001: 3.
- [7] 李友根. 人力资本出资问题研究[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2004: 12.
- [8] 冯彦君, 邱虹. 职工参与制及理论基础质疑[J]. 当代法学, 2007(5): 3~9.
- [9] 张渤, 杨云霞. 劳动力的人权与产权[J]. 生产力研究, 2009(1): 22-23+146.
- [10] 陈乃新, 卢克建, 彭飞荣. 论经济法之内物权——兼论民法物权的局限性与企业法创新[J]. 南华大学学报(社会科学版), 2001(3): 62~65.
- [11] 全总职工董事、职工监事制度研究课题组. 市场经济国家职工董事、职工监事制度[J]. 工运研究, 2006(3): 30.
- [12] 郭强. 现代知识社会学[M]. 北京: 中国社会出版社, 2000: 411.
- [13] 马克思. 雇佣劳动与资本[M]. 中共中央马克思、恩格斯、列宁、斯大林著作编译局译. 北京: 人民出版社, 1965: 48.
- [14] 马克思. 资本论: 第1卷[M]. 北京: 人民出版社, 1975: 156.
- [15] 马克思. 资本论: 第2卷[M]. 北京: 人民出版社, 1975: 44.
- [16] 马克思, 恩格斯. 马克思恩格斯全集: 第19卷[M]. 北京: 人民出版社, 1975.

The Theoretical Basis of Workers' Participation Right from the Perspective of Labour Right

LU Ke-jian

(University of South China, Hengyang 421001, China)

Abstract: The theoretical basis of workers' participation right has mainly four doctrines, which are social responsibility of enterprises, interest related persons, human capital and economic democracy. They are comparatively rational. Through exploring the four doctrines' economic and social background, this paper thinks the workers' participation right is the result of the improvement of their position in production. The Labour Value Theory of Marxism reveals the essence and provides solid theoretical basis for the workers' participation right.

Key words: labour right; workers' participation right; theoretical basis