

论劳动力产权中的劳动力发展权

王玉敏 杨先华

目前,我国理论界已经重视并开始把劳动力作为产权理论的研究对象。参照物质财富的产权含义,当前理论界对劳动力产权的定义是:在市场经济条件下劳动力的所有权及其派生的一系列权利的总称,主要包括劳动力的所有权、支配权、使用权和收益权,同时它又是制约人们行使这些权利的规则。本文以为,在市场经济条件下,企业(用工单位)为了发展生产力,劳动者为了发展自己的劳动力(即劳动能力),劳动力的使用权已经派生出发展权。劳动力的发展权不仅是劳动力产权区别于物质财富产权的重要特征,更是把劳动力作为产权安排从而优化劳动力资源配置的重要依据。

一、劳动力发展权的提出及其意义

在商品生产过程中,资本家从市场上购买到劳动力商品后,马克思认为,资本家就着手消费他所购买的商品,劳动力;就是说,让劳动力的承担者,工人,通过自己的劳动来消费生产资料。社会发展到今天,社会分工日益复杂,生产力水平越来越高,市场竞争日趋激烈。相应地,对劳动力要求也更高了。市场上劳动者的劳动能力不能完全满足企业的需要,于是企业特别是现代企业,在购买到劳动力以后,消费劳动力的过程就分裂为培训和使用。这里的使用,是指工人消费生产资料;培训就是发展劳动者的劳动力(劳动能力)的过程。劳动力的使用不仅能够转移旧价值,而且可以创造新价值;而劳动力的培训,则可以创造未来更多的新价值,同时也给劳动者带来了物质和精神上的收益。由此可见,从现代企业“消费劳动力”的过程来看,马克思的“只有把生产资料加到劳动力上才能消费劳动力”的含义已经扩充为两个内容,一是发展劳动力,二是使用劳动力创造新价值。对应于此,从产权界定的意义上讲,则可以分别把获得这两种用途的权利称为劳动力的发展权和使用权。从广义上来讲,企业既可以用培训的方法,也可以用改善作业条件和管理环境的方法来提高和发展劳动力。因此,经济学上劳动力的发展权可以定义为:开发和提高劳动能力的权利。

上述关于消费劳动力的变化,既可以从我国一些企业先培训后上岗的过程中观察到,也可以从下述两个事例中意识到。日本企业内的“教育培训”是推动日本企业高速发展的秘密武器。无独有偶,德国总理科尔曾对我国领导人说,德国经济发展的秘密武器就是通过职业培训,培养了一代又一代的产业大军。

劳动力的承担者是且仅是劳动者。因此,劳动力的发展权也就必然地决定了劳动者的发展权,劳动者的发展权就是劳动力发展权意义之所在。于是,劳动者的发展权可以这样理解:这项权利既是从基于满足劳动者物质和精神需要之上的发展机会与环境获益并且参与发展过程的个人权利,又是清除企业中妨碍劳动者发展的固有障碍的集体权利。也就是说,合作、团结与道德的企业氛围十分重要。企业既要追求利润最大化,又要重视与追求劳动者的发展,制造产品与培养人才要同时并举。

二、劳动力的发展权是劳动者人性的必然要求

劳动者是指具有一定劳动能力的人。劳动者的劳动能力可以通过努力学习和保健身体等方

式得到提高和自我强化。因而，发展劳动能力必然成为劳动者本性的需要和要求。无论是现代心理学，还是马克思主义理论，都已阐述了这一点。一个人自降生人世以后，每时每刻都面临着身心两个方面的发展。劳动者自然也不例外。美国现代心理学家马斯洛的研究结论是：人有两个方面的需要，一是基本需要，如生理需要（包括食物、住房、衣服等）、安全与保障的需要等；另一方面又具有发展的需要，如学习与创造的需要、自我实现的需要等。而马克思主义者也强调了人对发展的需要。例如1891年4月30号，恩格斯在为马克思的名著《雇佣劳动与资本》单行本所写导言中，明确指出：在人人都必须劳动的条件下，生活资料、享受资料、发展和表现一切体力和智力所需的资料，都将同等地、愈益充分地交归社会全体成员支配。由此可见，发展的需要乃是人的本性的一个很重要的方面。这一发展的需要实质上包含了发展劳动能力的需要。一切经济活动都是以人的需要为目的和支点。劳动力的所有者——劳动者，既然可以享有劳动力的使用权，自然也应该享有劳动力的发展权；劳动者既可以通过让渡劳动力的使用权获益，以满足其相应的基本需要，又可以通过让渡劳动力的发展权获益（包括当前收益和未来收益），以满足其不断发展劳动能力的需要。显而易见，把发展权排斥在劳动力产权的主要权利之外，是不合情理的。同时也不能解释如下的劳动力产权交易过程：劳动者在选择就业单位时，不仅要看重高工资和福利，而且有时甚至更看重发展机会，即便工资低一些也乐意接受。

三、劳动力发展权的功能

把劳动力作为产权看待的目的是激发劳动者和用人单位的创造精神，优化劳动力资源的配置，节约社会成本，从而推动社会经济的发展。能否达到这一目的取决于对劳动力产权界定的明晰程度。

1. 劳动力发展权使劳动力产权的界定更加清晰

产权明晰程度达到最优的途径是按普遍性、排他性和可转让性这三项效率规则来界定产权的。普遍性是指产权界定必须涵盖社会所有资源以及这些资源的所有相关用途。从上文分析知道，劳动力资源有两种用途，一是“消费生产资料”的用途，二是劳动力发展自己的用途。把后一种用途排除在劳动力产权界定的主要权利之外，显然不符合普遍性规则，因而造成了劳动力产权界定不清晰，其后果是制约了劳动力的提高，阻碍了社会生产力水平的发展。可见，发展权不仅使劳动力产权的界定更加清晰，同时它也是劳动力产权的主要权利之一。劳动力发展权同使用权一样也具有排他性，劳动力的主体，劳动者，不仅有使用和发展自己的劳动力的权利，同时也禁止他人无偿占有，除非他人（用人单位）付给他相应数量的工资收益或精神上的收益，而发展权的可让渡性表现在，劳动者既可以把发展权连同使用权一起让渡给用人单位进行培训或开发，劳动者可以获得当前和未来物质和精神的收益，用人单位则获得未来收益，例如：边培训边上岗或先培训后上岗就是这种类型；同时，也可以同使用权分离开，从而不进行让渡。当前，一些国有企业职工，学习技术的积极性不高，从而造成了技工短缺的现象，就是因为劳动力发展权没有得到应有的尊重与保护而引起职工消极抵抗、不愿意让渡发展权的结果。从前面的分析还可以看出，西方经济理论中的理性经济人追求最大化目标在这里表现为劳动力经济人追求工资与发展机会（或环境）相结合的最大综合满足程度。至此，对劳动力产权总结起来，它有如下特点：（1）劳动力产权涵盖了劳动力的所有相关用途，即劳动力创造新价值和劳动力发展自己的用途；（2）劳动力产权的排他性是指劳动者以独立人格独占其劳动力的最终归属权；（3）劳动力产权的流动性是指劳动力的自由流动并流向能够最大限度实现劳动力价值的地区、部门、企业和岗位，这个劳动力价值就是工资与发展机会（环境）二者相结合的最大综合满足程度。

2. 安排并尊重劳动力发展权能节约社会成本，优化劳动力资源配置，减少资源浪费

安排劳动力发展权是指在劳动力产权界定的内容里应包含劳动力发展权。同物质财富产权一样，劳动力产权的交易同样存在着社会成本，参照谈判论的观点，我们知道，劳动者与用人单位之间顺利完成劳动力产权的交易，需要双方拥有充分的交流和信息，信息愈充分，交易就更容易成功。如果信息交流不充分，就难以实现二者的合作利益，致使劳动力资源闲置，用人单位

的生产也受到影响。传统的观点认为,劳动力这个经济人只追求工资最大化,于是在劳动者与用人单位之间只存在着一个工资信息渠道,二者只能在这个信息渠道上讨价还价,其信息通道如下示意图:

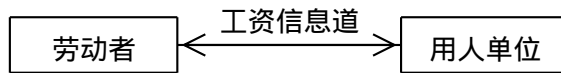


图 1

现在,按照上述提出的观点,劳动力这个经济人还会追求发展自己的机会(环境),这必然会使劳动者与用人单位之间再增加一个发展机会的信息渠道,二者也可以在这个信息渠道上讨价还价,其示意图如下:

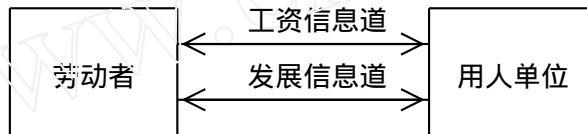


图 2

比较上述图 1 与图 2,显而易见,图 2 信息通道多,信息通过的机会多,信息量大,因而劳动者与用人单位之间顺利完成劳动力产权的交易也愈加容易成功。交易越容易成功,则交易费用越低,这就节约了社会成本,减少了浪费。现在,有一些用人单位以提供培训、进修和出国等机会来招揽人才就是体现劳动力发展权的表现。

安排劳动力产权,尊重并体现劳动力发展权就意味着要尊重劳动者的发展权,最大限度地满足劳动者在精神和物质上的需要;尊重劳动力发展权,最起码的要求是不能限制与阻碍现有劳动能力的发挥,让现有劳动力闲置,从而真正做到“人尽其才,物尽其用”。目前,我国一些国家单位(包括国有企业),一方面人才济济,僧多粥少,另一方面又害怕人才流失,给人才流动设置重重障碍,例如扣押档案、不准考研究生、退出住房等等,而那些有意流动的人才因担心失去原单位的福利条件,则不敢去冒风险流动,从而难以实现自己更大的劳动力价值。这种现象,一方面造成了劳动力资源的大量闲置浪费,同时也给那些急需人才而得不到人才的非国有企业和广大农村的生产发展带来了很大的影响,极大地制约了经济和社会的全面发展。劳动力产权和劳动力发展权的安排,可以较好地解决这个问题。例如,获得了劳动力的支配权、使用权和发展权的这些单位,可以保留支配权,而对使用权和发展权进行租赁等方式的产权经营。这样,劳动者既保住了原单位的福利,其劳动力又得到了使用和发展。我国改革开放以来,出现了停薪留职、委托培养和在职培养研究生等现象,就是劳动力产权经营方式的具体运用。人才出租,风行美国,则更说明西方发达国家已经走到了我国前面。由此可见,安排并尊重劳动力发展权对优化劳动力资源配置有着极为重要的现实意义。

3. 安排劳动力发展权是保障劳动力不断发展的经济装置

当代世界是一个知识爆炸与竞争激烈的时代,一个国家,一个用人单位,一个企业,要跟上时代的发展,就必须时时对劳动者进行知识更新从而不断地发展劳动力。时代有了发展劳动力的要求,并不能自发地带来劳动力的不断发展。类似于物理学上能量不可能自动地由低温点传送到高温点,必须安排外部做功的物理装置,要保障劳动力从现有水平发展到更高一级的水平,也要在经济体系中安排类似的装置。我们认为,这个装置就是劳动力的发展权。

安排产权的目的是防止对资源的无偿消费,克服浪费现象,克服其外部性。劳动力发展的外部性表现在,如果用人单位无偿占有了一个劳动者自己投资而提高了水平的劳动力,则不仅会影响他本人进一步学习和发展的积极性,而且其他劳动者也会出现仿效效应,从而影响了大部分劳动力的发展。人们观察到许多国有企业的职工,学习技术的积极性不高就是这个道理。因此,进行劳动力交易的双方均要参与劳动力的发展过程,且双方均可以从劳动力的发展结果中获益。对于用人单位来说,参与过程就是对劳动力的发展进行投资,对职工培训进行投资,就如同上述

物理装置要消耗功一样,经济上的这个装置则要消耗投资。一些研究结果表明,我国在职工培训方面的费用不仅大大低于发达国家,而且还没有得到应有的保护。在德国,培养一个一线工人平均要花费6.7万马克,约合人民币23~27万元,而我国企业职工每人每年的培训费仅为60元左右;在美国每年职工培训费可达617亿美元,而我国要求企业职工的培训费必须占职工工资1.5%的规定也是一纸空文,绝大多数挪作了他用。职工不明确自己的劳动力发展权,当然也就不知道如何去争取培训。另一方面对我国企业则缺乏一个监督执行培训投资的第三者,这样,国家的规定很容易成为一纸空文。由此可见,要在职工与企业二者之间,保障国家规定的培训费做到专款专用,真正落到实处,则必须有一个第三者起监督保障作用,这个第三者,在经济学上就是安排劳动力发展权,继而进一步可以在法律上和劳动管理部门采用相应的办法,从而保障劳动力走上健康发展的道路。因此,可以说,安排劳动力发展权是保障劳动力不断发展的经济装置。

4. 安排与保护劳动力发展权是发展生产力的重要制度途径

如果劳动力发展权不明确和得不到应有的保护,人们就会仅仅注重劳动力“消费生产资料”创造新价值的用途,那么,劳动者和用人单位谁也不愿意把劳动力作为资本去投资,劳动力则只能维持在现有水平上,并作用于现有生产;反过来,现有生产只需要这种现有水平的劳动力就可以满足。这种现有生产的周而复始,又在一定程度上造就了现有水平的劳动力的周而复始。这种劳动力的简单再生产,严重地阻碍了劳动力发展,从而也制约了生产力的发展。与此相反,如果明确安排和保护了劳动力发展权,则可以唤醒劳动者和用人单位对劳动力进行投资,他们可以获得未来更大的收益,并增加市场竞争能力;对于劳动者来说,还可以获得当前物质和精神上的收益,劳动能力也得到了发展。这种发展了的劳动力可以满足未来扩大生产的需要。未来扩大生产的成果,又可以更进一步对发展劳动力进行投资,如此循环往复则呈现出劳动力不断螺旋式上升的发展轨迹。马克思认为,人的能力本身就是最大的生产力,因此,劳动力的不断发展,就是生产力的不断发展。由此推论,发展生产力必须安排劳动力发展权作为制度条件,安排与保护劳动力发展权是发展生产力的重要制度途径。

四、几点结论

第一,安排劳动力发展权可以刺激人力投资。安排劳动力发展权,唤醒人们对劳动力的投资意识和保护意识,从而在经济生活中,不仅要追求工资最大化,而且要追求发展环境和发展机会,制止用人单位将国家规定的培训费挪作他用。

第二,安排劳动力发展权可以促进精神文明建设。近一个时期以来,社会各界都在研究和讨论精神文明的建设,大有“两个文明”一体化的趋势。劳动力发展权这个新概念便是“两个文明”一体化的结合点和理论依据,因而它对精神文明建设的实践具有指导意义。

第三,安排劳动力的发展权,可以指导国有企业的改革。国有企业的改革目标是建立现代企业制度。按照劳动力发展权理论,现代企业不仅要追求利润最大化,而且要追求劳动力(即劳动能力)的发展。因此也可以说,现代企业制度必然是一个造产品与造人才同时并举的制度。

注释

周克任:《略论劳动力产权》,载《经济评论》1996(4),10页。

马克思:《资本论》,中文版,第1卷,209、210页,北京,人民出版社,1975。

李志东、吴春波:《第四种“神器”》,载《经济日报》,1996-09-02。

[美]弗兰克·戈布尔著,吕明、陈红雯译:《第三思潮:马斯洛心理学》,45~57页有关论述,上海,上海译文出版社,1987。

《马克思恩格斯选集》,中文版,第1卷,349页,北京,人民出版社,1972。

李会明:《产权效率论》,34页,上海,立信会计出版社,1995。

张军:《现代产权经济学》,31~34页,上海,上海三联书店出版社,1991。

成德宁:《人口素质的提高与中国经济起飞》,载《经济评论》,1996(4),81页。

(责任编辑:文建东)