



“劳资共同纲领”型企业

——资本管理型企业 (capital-managed firm)、劳动管理型企业 (labor-managed firm) 之外的第三种企业

宁钦钦

广州市白云区白云湖街道办事处

摘要:企业要想在市场中立足,必须建立有效的决策机制,企业决策机制的核心就是如何使企业中的劳方与资方达成一致行动。从这个角度,可以把企业分为三种类型,即资本管理型企业、劳动管理企业和劳资共同纲领型企业。对于资本管理企业和劳动管理企业,已经有了大量的研究,很多研究者都指出了这两种企业存在的重大缺陷;资本管理企业的缺陷为“导致贫富两极分化”,劳动管理企业的缺陷为“此类型企业数量稀少”。劳资共同纲领型企业则此前尚未被人提出或研究过,文章探讨了其存在的可能性和特征、形态,讨论了这种企业避免上述两种缺陷的可能性和原理。

关键词:资本管理型企业,劳动管理型企业,劳资共同纲领型企业

1. 使企业中的劳方与资方达成一致行动的三种方式

有一件事需要甲、乙两个人一致行动才能完成,如何才能让这两个人一致行动?

有3种方式:一是甲听乙指挥,二是乙听甲指挥,三是甲乙达成共识、二人按共识行动。商

品的生产需要劳方和资方一致行动才能完成,如何才能让劳方和资方一致行动?

有3种方式:一是劳方听资方指挥,二是资方听劳方指挥,三是劳方和资方达成共识、双方按共识行动。

第一种,劳方听资方指挥即为资本管理型企业,这是目前各国企业的主流,其代表为有限责任公司和股份有限公司。第二种,资方听劳方指挥即为劳动管理型企业,这种企业的典型代表是“工人合作社”,工人合作社的典型代表则是西班牙的蒙德拉贡联合公司。据国际合作社联盟 (International Cooperative Alliance) 公布的数据: CICOPA网络中的合作社数量约为 65,000 家,提供了约400 万个就业岗位,其中工人合作社占74%^[1]。可见其虽然不如资本管理型企业多,但数量也不少。

Shuangqing Academic Publishing House Limited All rights reserved.

Article history: Available online September 15, 2023

To cite this paper: 宁钦钦(2023). “劳资共同纲领”型企业——资本管理型企业 (capital-managed firm)、劳动管理型企业 (labor-managed firm) 之外的第三种企业. 雙清學術預印本, 第 3 卷, 第 1 期, 78-84.

Doi: <https://doi.org/10.55375/preprints.2023.3.5>

[提醒]本文为预印本文章,未经过编辑的审核,同时也未经过同行评议流程。因此,本文的研究过程、结论、数据的质量等无法提供学术意义上的保证,甚至可能存在明显的偏颇、夸大、或者误导。如您需要引用本文的数据、观点、结论等任何信息,请谨慎参考。

第三种，劳方和资方达成共识、双方按共识行动，即通过“劳资共同纲领”建立企业，这种企业却从未出现过。那为什么人类历史中，通过“劳资共同纲领”建立的企业从来没有出现过？

关于这个问题有两点必须指出：第一点，通过“劳资共同纲领”建立企业的这种方式此前从未有人提出来过；第二点，肯定不是因为“劳资之间不可能形成共同纲领”。

2. 劳资之间形成共同纲领的可能性

对于劳资之间形成共同纲领的可能性，需要从理论上的难度和实操两个角度来讨论。

2.1 理论上的难度

不可否认，整个国家、甚至全世界所有的劳方和所有的资方达成共识、形成共同纲领的确是不可能的，因为不同行业、不同地区的情况完全不一样。

但在一家企业内，劳方和资方达成共识、形成共同纲领是完全有可能的。

因为企业的规模可以很小。很多微型企业仅有一个投资者、几个员工，其业务也只在一个行业、一小片地域开展。不同位置、不同处境的成千上万人可能确实无法形成共同纲领，同一个屋檐下的寥寥几个人难道也形成不了共同纲领吗？

2.2 实操角度的可能性

劳方天然追求“工资最大化”，资方天然追求“利润最大化”。

有些人会觉得“这两种追求生来就是相冲突的，又怎么能形成共同纲领呢？”

其实劳方的工资最大化和资方的利润最大化并不一定是相冲突的，也可以是等价的。

那么，劳方天然追求的“工资最大化”和资方天然追求的“利润最大化”在什么情况下会是等价的呢？

用数学的语言翻译一下，会发现这其实是一道非常简单的题：工资是一个变量，利润也是一个变量，两个变量总是同时有最大值需要的前提是什么？

这道题的答案同样非常简单：在这两个变量之间建立起符合要求的函数关系就行了。

符合要求的函数关系有无数种，其中最简单的一种是 $f(x) = ax$ (a 为常数)，即 $y=ax$ (a 为常数)。

如果我们在工资这个变量x和利润这个变量y之间建立起 $y=ax$ (a 为常数) 的函数关系，那么劳方天然追求的“工资最大化”和资方天然追求的“利润最大化”就不是相冲突的，而是等价的。

进一步来说，如果在一家企业内建立起这样的函数关系，对于企业的分配的确会有影响，但并没有颠覆性的影响，有很多企业可以快速适应这种程度的调整。

单位：万元

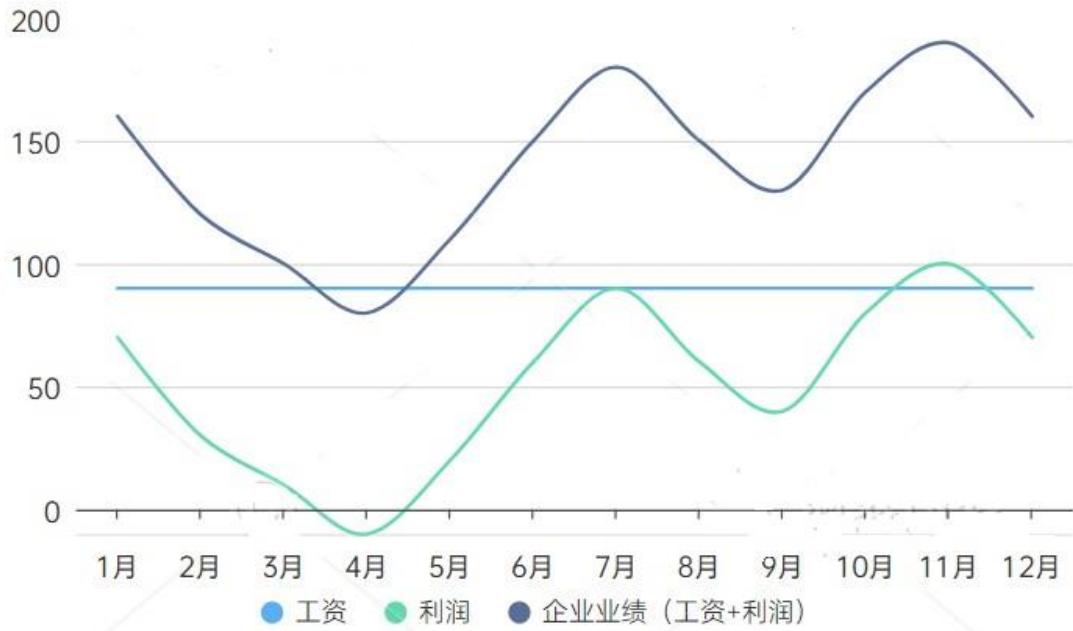


图1 “资本管理型”企业的分配示意图

单位：万元

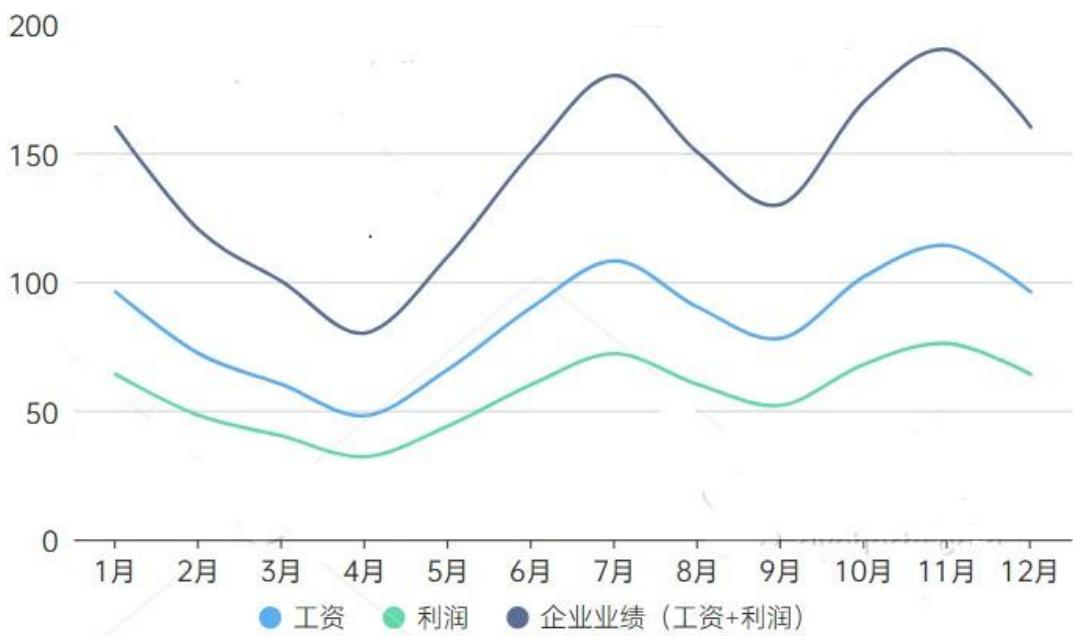


图2 按照 $y=ax$ (a 为常数, y 表示利润, x 表示工资) 的函数关系进行分配的企业的分配示意图

从图中很容易看出，如果以 $y=ax$ (a 为常数) 这种最简单的函数关系进行分配，资方和劳方的分配所得总是同时取得极大值，追求“利润最大化”和追求“工资最大化”是等价的。

与资本管理型企业的分配相比，企业的业绩良好时，资方的利润相对减少了，劳方的工资相对增加了；企业的业绩不佳时，资方的利润相对增加了，劳方的工资相对减少了。除此之外并没有太大的不同。

在生产力高度发达的现代经济体中，人们的劳动所得超出了维持生命所需，因此每一个有劳动能力的人都是潜在的资方、当然也是潜在的劳方。由此可知，潜在的资方中，必然存在风险厌恶度偏高、力求规避风险的人；而潜在的劳方中，也必然存在风险厌恶度偏低、愿意为了更高收入承担一定风险的人。如果风险厌恶度偏高的资方和风险厌恶度偏低的劳方共同组成了一家企业，那么这样的企业完全有可能按照“ $y=ax$ （ a 为常数， y 表示利润， x 表示工资）的函数关系”进行分配；换句话说，通过“劳资共同纲领”建立企业是有可能的。

3. “劳资共同纲领型”企业的形态

对于“劳资共同纲领型”企业的形态，我们可以从一个简单的问题入手：“劳资共同纲领”的文本内容会是什么？拿“以 $y=ax$ （ a 为常数）这种最简单的函数关系进行分配”的企业当例子吧，其劳资共同纲领的文本内容大致是这样：“1、本企业员工的工资和股东的利润按固定比例进行分配，比例为工资：利润=1: a（ a 为常数）；2、本企业以工资/利润的最大化为目标。”

每一个员工和股东加入“劳资共同纲领型”企业时，都要以书面形式确认其本人对共同纲领的认同。企业的规章制度、各种决策也都要遵守共同纲领。

简单来说，这种企业由分配时占比较高的一方负责日常的经营事宜，占比较低的一方则有权进行监督以及在企业偏离共同纲领时采取必要措施来纠正；需要进行重大决策时，由劳资双方共同投票决定；且双方都无权单方面处置另一方的财产。例如，某“劳资共同纲领型”企业的分配规则中，劳方的工资占60%，资方的利润占40%，那么该企业由劳方负责日常经营，资方负责监督。反之亦然，如某“劳资共同纲领型”企业的分配规则中，资方的利润占70%，劳方的工资占30%，则该企业由资方负责日常经营，劳方负责监督。

那么，劳方比资方占据更高分配比例的劳资共同纲领型企业中，资方的合法利益如何保障呢？

只需要确保两点就能很好地保障资方的合法利益：1、劳方每次发工资时，都必须同时给资方分配相应比例的利润；2、劳方发工资不能动用企业的原始资金，只能用企业营业所得收入。而这两点都可以通过现有的企业会计、审计制度来确保。

在这里做一个预测：未来的大量劳资共同纲领型企业中，大多数都会是劳方在分配中占据比资方更高的比例，这是因为现代社会生产力高度发达，资本和劳动力都是过剩的；而资本的增殖速度比劳动力快，所以长期来看，资本的过剩程度会更严重。

4. 人们办企业时会选择劳资共同纲领型企业的几种情形

第一种是因为某种原因对当前拥有的企业管不过来、同时又找不到可以完全信任的人代为管理的企业主。如小工厂或餐饮店的老板因为要照顾家庭等原因管不过来了，又没有足够可靠的人可以托付，过去有很多面临这种情况的老板不得不把企业低价转让出去；有了“劳资共同纲领型”这种企业形式，这些老板们就可以把企业转变为“劳资共同纲领型”而不用被迫放弃自己辛苦多年打下的事业基础。又如有的老板开了好几家店，随着生意发展，慢慢感觉有些店自己管不过来了，比起把店交给不能完全信任的人管理，这个时候把管不过来的店转变为“劳资共同纲领型”风险更小、收益更有保障。

第二种是自身经营管理的能力有限，企业收益不理想的企业主。这种情况下有偿转让一部分股份给员工、把企业转变为“劳资共同纲领型”让员工自己经营，既能立即收回一部分投资，又为扭亏为盈创造了可能性。

第三种是自身没有能力把企业做大，但又希望通过办企业致富的人，可以通过创办多家“劳资共同纲领型”小企业

来实现。对于这类人来说，“创办一家企业发展到500人的规模，不是我能做到的事情，但是创办50家10人规模的企业，对我来说只是时间问题。”而且这50家企业均有在劳动者的经营下发展为大企业的可能性。

第四种是有经营的能力和经验，但是没有足够资金的人。按传统的模式，拉来投资之后，其自身会沦为投资者的代理人。如果创办的是“劳资共同纲领型”企业，则只需要维系好员工的信任，不必讨好投资者就能保住企业领导者的位

第五种是想投资但又当不上大股东的人。这种处境下的人很可能会觉得与其在资本雇佣劳动型企业中被大股东支配，还不如投资“劳资共同纲领”型企业，至少后者的大小股东都没有支配权、是平等的。

第六种是中介，通过把劳动者和投资者撮合在一起成立劳资共同纲领型企业，可以赚得相应的中介费。例如，中介在帮助劳动者和投资者成立一家劳资共同纲领型企业时，可以签订协议使中介在10年内每年可获得该企业8%的收入。

除了以上六种外，肯定还有其它的情形会使人们在办企业时选择劳资共同纲领型企业，具体的情形有待在实践过程中补充。

5. 资本管理型企业的重大缺陷——导致贫富两极分化

资本管理型企业，即资本在企业中占据支配地位、劳动处于被支配地位的企业。

这种企业是目前主要经济体中的主流，最常见的是有限责任公司与股份有限公司，这种类型的企业常常被称为“资本主义企业”。

资本管理型企业的影响无处不在，大多数人自身就在这种企业工作，没在这种企业工作的，也总会有亲人或朋友受雇于这种企业；所以对于其所导致的贫富两极分化大多数人都是有亲身体会的。世界上最富有的那一批人拥有着百亿、千亿美元的财富，这些人几乎都是靠着资本管理型企业老板或股东的身份获得如此巨额财富的；与此同时，受雇于这种企业的普通劳动者往往一年只有几千美元甚至几百美元的收入，差距极为巨大。

不仅有普通人的亲身体会，对于资本管理型企业导致贫富两极分化的缺陷，很多经济学家都进行了分析和论述。如古典经济学的斯密和穆勒，都主张要通过再分配来减少不平等、压缩贫富差距；而马克思的研究是最深入的，他的著作《资本论》中对此的论述尤为详尽且深刻，马克思对资本主义的批判无人不知，这里就不赘述了。

值得注意的是，除了马克思主义经济学和早期的古典经济学外，现代的西方经济学中也有一些流派和经济学家指出了资本管理型企业的这一缺陷。如新剑桥学派认为，工资和利润之间的分配是取决于劳工集团和资本集团各自的谈判权力，经济增长的结果，将是工资在国民收入中所占的比重下降，工资与利润之比朝着不利于工资的方向变化^[2]。又如法国著名经济学家托马斯·皮凯蒂认为，由于资本回报率总是倾向于高于经济增长率，所以贫富差距是资本主义固有现象。这一观点载于他的著作《21世纪资本论》（出版于2014年）中，他还预测，发达国家贫富差距将会继续扩大，建议征收全球性财富税。

6. 劳动管理型企业的重大缺陷——长期数量稀少

劳动管理型企业，即劳动在企业中占据支配地位、资本处于被支配地位的企业。

这种企业的数量并不少，目前有数万家，提供的工作岗位也有数百万，但跟资本管理型企业比起来，就只能说少得可怜了。几乎每一个人在生活中都接触过资本管理型企业，但很多人没有接触过劳动管理型企业。

这种企业的历史也不短，罗虚戴尔合作谷物工厂成立于1850年，距今已有173年；它是由罗虚戴尔公平先锋社设立的，这家企业的工人们拥有基于工资分配利润份额作为红利的权利。目前最有对代表性也最大的工人合作社——蒙德拉贡联

合公司成立于1956年，距今也有67年了。对“劳动管理型企业”（Labor-Managed Firm）这一企业形式的现代分析源自本杰明·沃德1958年发表的《伊利里亚的企业：市场工团主义》一文。

总体上，研究劳动管理型企业的学者比较少，但他们普遍承认这种企业存在长期数量稀少的问题，并分析了这一问题的原因。如雅克·德累兹认为筹集资金困难是劳动管理型企业在资本主义经济条件下发展受阻的主要原因；马克·福莱贝也认为劳动管理型企业的瓶颈是由于其融资困难；格里高利·道则认为劳动管理型企业在现实中不占主流的原因是它内部缺乏有效的成员资格市场^[3]。

7. 为什么说劳资共同纲领型企业可避免以上两大缺陷

我们知道，一个事物拥有什么样的特性是由它的组成成分和组成方式决定的。资本管理型企业和劳动管理型企业之所以会有重大缺陷，根本原因是两点：1、劳动和资本这两种生产要素自身固有的特征，如资本拥有流动性很高的特性、劳动力拥有不可从持有者身上分割下来的特性。2、这两种生产要素的相对地位，即一个处在支配的地位，另一个处在被支配的地位；支配的一方会尽力扩大优势，被支配的一方则会努力摆脱贫劣势。

由于劳资共同纲领型企业中，劳动和资本这两种生产要素不是处在支配和被支配的相对地位，因此可以合理推测，其不会有前文所说的两大缺陷。下面针对这两大缺陷分别进行分析：

第一个问题：为什么说劳资共同纲领型企业不会导致贫富两极分化？

因为在劳资共同纲领型企业中，资本没有占据支配地位，就算某人拥有的资本很多，也无权调动企业的人力物力为其自身的利益服务，而是只能与劳方一起遵循共同纲领来开展行动。

例如，如果企业类型是劳资共同纲领型，在电视台、报社中，即便是大股东也无权命令记者、主播等人按自己的倾向来进行报道或制作节目。

又如，如果企业类型是劳资共同纲领型，一些传统上有利于资方而不利于劳方的规章制度是无法在企业内实施的（或者资方没有理由去推动实施）。如广受诟病的996的上下班时间，在劳资共同纲领型企业中，股东所得比例是固定的，现有员工加班和增加员工数量对股东的利益来说没有区别，强迫员工996对资方没有任何好处。

再如，如果企业类型是劳资共同纲领型，某人是一家很大企业的大股东，当他买下同行业竞争对手——某较小企业的多数股份之后，未经劳方同意他无权解散该较小企业、也无权让两家企业合并。也就是说，即便某人同时当上了互为竞争对手的两家企业的股东，如果这两家企业的员工不同意，他无权消除这两家企业之间的竞争。并且如果较小企业的分配方案中工资占比较高，其对人才的吸引力也大，这家较小企业还能给大的那家制造很大的竞争压力。这样一来，无论哪个行业的劳动者在对自身所得酬劳不满时，都可以用“凑钱创办工资占比更高的企业”的方式来为自己争取利益，创办的这些企业也不会被本行业的大企业打压得没有立足之地。

第二个问题：为什么说劳资共同纲领型企业不会长期数量稀少？

由于资本具有极强的流动性、且劳动力与其持有者不可分离，要维持企业内劳动支配、资本被支配的相对地位不是一件容易的事。迄今为止出现过的劳动管理型企业普遍对企业内的资本进行了严格的限制。

目前，劳动管理型企业以“工人合作社”为主，这种企业的持股权是依附于劳动岗位的，只有本企业的员工才可以持有股份，股份不能自由转让、买卖。

对于劳动管理型企业，外部的投资者一方面无权购买其股份，另一方面也不愿意投资于低流动性的标的；所以劳动管理型企业很难获得足够的资本来发展。

而劳资共同纲领型企业则不会有这一问题，因为其股份可以自由转让、买卖，非本企业的员工也可以购买股份；且

从前文的分配结果对比可看出，这种企业股东的投资回报率比资本管理型企业更稳定。同样，劳资共同纲领型企业也不存在缺乏成员资格市场的问题，因为其成员可自由加入、退出，无需获得所谓的资格。

参考文献:

- [1] CICOPA. Second CICOPA report examines trends in industrial and service co-operatives.

获取自：<https://www.ica.coop/en/media/news/second-cicopa-report-examines-trends-industrial-and-service-co-operatives>

- [2] 何盛明（1990）. 财经大辞典 [M]. 中国财政经济出版社.

- [3] 张嘉昕（2010）. 劳动者管理型企业的经济学说述评[D]. 吉林大学.