

工人权利受损原因的产权经济学分析

于桂兰 郑秀芝

【摘要】 雇佣契约是雇主和工人之间的人力资本产权交易契约；由于雇佣契约的不完全，工人权利在雇佣契约中无法得到完全的界定；由于工人权利的不完全界定，使工人的一些权利处于雇主和工人之间的“公共领域”；由于产权交易中存在着“强权界定产权”规则，使处于强权地位的雇主能够攫取处于“公共领域”的工人权利。本文对理解工人权利被侵犯的根源、劳动合同法的价值以及工会在劳动关系中作用，从产权经济学角度提供了理论依据。

【关键词】 劳动关系 工人权利 人力资本产权 契约不完全性 公共领域
中图分类号：F246 文献标识码：

一、引言

“工人权利”通常是指劳动法规定的劳动者享有的合法权利（常凯，2005）。我国《劳动法》第三条规定，劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的权利以及法律规定的其他劳动权利。

从产权经济学角度看，工人权利实质上是工人作为人力资本投资者在企业中享有的人力资本产权。产权是一个权利束，包括所有权、使用权、转让权、处置权和收益权（德姆塞茨，1988；巴泽尔，1989；张五常，2002）。工人的人力资本产权，除了包括所有权、使用权、转让权、处置权和收益权等与一般产权类似的权利外，还应该包括健康权、发展权，这两种权利可以保证人力资本的保值与增值。《劳动法》中规定的劳动者就业权对应着人力资本的使用权，劳动报酬权和保险福利权利对应着人力资本的收益权、休息休假权和劳动安全卫生权利对应着人力资本的健康权、职业技能培训权利对应着人力资本的发展权。

这里把“健康权”和“发展权”作为人力资本的产权，其基本依据是人力资本理论。人力资本的研究，可以追溯到古典经济学。早在1776年，亚当·斯密就把工人的知识、技能和健康当成一种能够得到回报的资本。他认为“这种才能的获得需要接受教育，进行研究或充当学徒，总是要花费一笔实在的开支，这好像是固定并实现在他身上的资本。这些才能构成他财产的一部分，也构成他所属社会财产的一部分。工人熟练程度的提高，也可以同样看作是便利和简化劳动的

机器和生产工具，虽然要花费一定的开销，却能偿还支出并带来利润”^①。亚当·斯密以后，在新古典经济学分析框架下，舒尔茨、明塞尔、贝克尔等，将个人的教育、技能、健康等类似的变量，概念化为“人力资本”。舒尔茨认为，“好多我们称之为消费的东西，就是人力资本的投资。用于教育、保健的费用，为了取得良好的就业机会而用于国内移民的费用，上学的成年人和接受在职培训的工人所放弃的收入，利用空闲时间改进技术、增进知识的努力等，都能够使人力的质量得到很大的改进，并由此提高劳动生产率。因此，工人实际工资的显著增长，大部分来自这种向人力资本的投资”^②。明塞尔使用的人力资本投资范畴，是按照生命周期年表来描述的：用于孩子抚养和儿童开发的资源代表学前投资，这些投资将与随后而来的正规教育投资相重叠；在有关职业培训与学习、寻找工作与劳动力流动和工作努力等方面的投资，将发生在整个就业年龄段；而保健投资和其他维护健康的活动，将伴随人的终生^③。贝克尔（Becker,1962、1964）提出，通过提高工人的企业专用性知识和技能，可以提高收入水平。工人的知识和技能，有两类：通用性知识和技能与专用性知识和技能。前者指工人拥有的知识和技能，可以从一个企业转移到另一个企业，不发生任何严重的价值损失。后者是指只对某个特定企业有价值的知识和技能。企业专用性知识和技能一般是对工人进行企业特殊技能投资的结果，对提高本企业的劳动生产率很重要，但对其他雇主没有什么价值。因此，企业虽然不用担心其他企业用更高薪酬吸引他的工人，但雇主如果把工人生产率提高带来的收益全部占有，工人也会辞职。所以，雇主必须把工人生产率提高带来的部分收益，支付给工人。

人力资本是“活资本”，有生命力的资本。只有人力资本的载体——人体是健康的，才能保证其他人力资本要素的正常使用；只有获得教育和培训，其技能才得以不断提高，人力资本存量才能得以增加。因此，健康权和发展权是人力资本产权的必备要素。

以上表明，法律意义上的“工人权利”，就是人力资本理论和产权经济学意义上的“工人人力资本产权”。工人权利被侵害的实质就是工人的人力资本产权被侵害。本文将从一般原理上分析工人权利受损的产权根源。

本文由四个部分构成，它们之间的逻辑关系是：由于雇佣契约是不完全的，所以工人权利在劳动合同和集体合同中无法得到完全的界定；由于工人权利的不完全界定，使工人的一些权利处于雇主和工人之间的“公共领域”；由于产权交易存在着“强权界定产权”规则，使处于强权地位的雇主能够攫取到处于“公共领域”的工人权利。

二、雇佣契约是不完全的

（一）雇用契约是人力资本产权交易契约

^① 亚当·斯密：《国富论》，陕西人民出版社 2001 年版第 319 页。

^② 西奥多·W·舒尔茨：《论人力资本投资》，北京经济学院出版社 1990 年版，第 1 页。

^③ 雅各布·明塞尔：《人力资本研究》，中国经济出版社，2001 年版，第 2 页。

产权的分割与交易可以提高资产的使用效率。“商品的多样性和人们行为的复杂性使所有权格局也变得很复杂。商品的一些属性归某人所有，其使用效率可能会高；但这并不能保证，当该商品的另外一些属性也归其所有时，其使用效率必然也很高。因此，把同一商品的所有权分解开，归不同人所有，可能效率会更高”（Barzel,1989）。“如果商品的初始所有者只转让商品的一部分属性而保留其余部分，那么来自交换的净收益常常会增加。采取这种形式的交换导致同一个商品的产权被分割：两个或两个以上个人拥有同一商品的不同属性”。“所以一项资产的所有权往往被分割给若干技能各异的个人^①。这样，不同主体可以分享同一财产的不同属性的权利。通过一系列契约组成的企业各种产权主体之间的关系，实质上是把自己财产的一部分属性彼此转让给对方，从而联结在一起，形成利益共同体。

工人与雇主之间的产权分割与交易，同样可以提高资产的使用效率。从工人角度看，工人在保留人力资本所有权、处置权和收益权的前提下，在一段时间内把人力资本使用权转让给雇主，通过与雇主的产权交易，获得产权收益，如工资、保险和奖金等；从雇主角度看，为了提高资本的使用效率，雇主在生产过程中，把生产资料的实际使用权交给了工人，自己保留了所有权、收益权和处置权。

工人与雇主“合作性的生产过程，高度依赖于私有产权各组成部分的分割与专业化”。“企业常常被作为一个产出形成的‘黑箱’来对待，它是各个合作性所有者的资源通过契约所形成的相关的集合。它提高生产率的一个独特的来源是它的‘团队’生产率^②。

可见，工人与雇主的人力资本产权分割与交易，可以提高人力资本的使用效率，增加了双方收益。因此，雇佣契约的实质是人力资本的产权分割与交易契约。

（二）初始契约中的人力资本产权界定是不完全的

新古典经济学建立在零交易费用这一假定基础上。在零交易费用这样一个理想世界里，决策者只要有信息需求，就能够不花费而获取任何信息。他们具有完美的预见力，因而，能够签订完全的契约—这些契约能够在毫不出错的情况下，被监管和执行。因此，没有罢工，没有抵制，没有静坐示威，没有必要进行政治上纠错或者借助其他形式的社会压力。科斯在1937年的《企业的性质》一文中，把交易成本不为零作为研究前提，认为交易成本是由于交易而发生的摩擦性成本，主要包括收集交易信息、谈判签约、执行契约以及监督契约的执行所耗用的时间、精力和费用。交易成本包括两类：客观性和主观性交易成本。客观性交易成本，不以人的意志为转移，与技术因素有关。先进的技术可以减少这类交易成本，但不能消除；主观性交易成本是因道德风险和机会主义行为而产生的成本。

在交易费用不为零的前提下，人们在产权界定时就必须考虑成本，因此，任何权利的界定都是相对的。

^① 汪丁丁：巴泽尔产权的经济学分析序言，上海三联书店，1997年，第6页。

^② 阿尔钦：产权，一个经典注释，科斯等编《财产权利与制度变迁》，上海三联书店，1994年，第169页。

客观性交易成本使产权不可能完全界定。“在相当长的历史阶段中，人们的度量技术不能满足人们的需要，即不能以相当低的、人们可以接受的成本去度量人们需要度量的对象，从而人们之间的利益界线是不清楚的^①。度量技术有限性和每个（物质）商品或每笔交易具有不同属性的权利，进一步提高了产权界定的成本。“对于既定（物质）商品的不同属性的权利，或者对于一笔交易的不同属性的权利，其水平随商品不同而各异。要测量这些水平的成本极大，因此不能全面或完全精确。面对变化多端的情况，获得全面信息的困难有多大，界定产权的困难就有多大。因此，并不全是等同地（对不同权利属性）加以明确界定的。因此，对于任何资产，每一种这样的成本都上升，并且完全保护和完全转让产权的成本达到非常高的程度时，结论就是，这些权利是不完全的，因为人们将发觉，得到“他们”资产的全部潜力是不值得的^②。

主观性交易成本同样使产权界定不可能完全。威廉姆森（1985）将交易成本分为事前成本和事后成本。事前成本是指与订立一项契约有关的行为和工作的成本，事后成本则是指那些相继发生的管理、沟通、监督和执行契约承诺的任务的成本。巴泽尔把交易成本定义为与转让、获取和保护产权有关的成本。无论按哪种分类标准看，都存在因道德风险和机会主义行为而产生的交易成本。由于界定产权的主观交易成本存在，而权利界定又受个人最优化的影响，所以，完全界定产权的成本更是非常高昂的。

所以，权利界定都是相对的。“人们可以界定产权，可以按照最有利的原则决定把产权界定到什么程度。在此意义上，产权总能得到最好的界定。然而，由于商品属性很复杂，测定每种属性都要付出成本，彻底界定产权的代价过于高昂，因此，产权从来不可能得到充分的界定”^③。

在工人与雇主的劳动契约中，交易成本有技术因素引起的，也有主观因素引起的。

由于工人和雇主双方都面临着不确定性、有限理性、信息不对称和机会主义倾向，工人权利在初始劳动契约中的界定，只能是不完全的。其权利进一步界定，只能在初始契约签订后，由双方在合作博弈的过程中继续进行。菲利普·纳尔逊（1970）提出的“体验品”（experience goods）概念，可以为工人权利在初始界定后，为什么还要针对情况的变化继续界定权利提供一个形象的说明。他认为，有些物品和服务的质量，很容易靠购买前的“查验”来评估，如商店里挂在架子上的服装和柜台上的水果。购买者不用耗费过多信息成本就能找到他所需质量的商品。这种商品可以称为“查验品（search goods）”。但在许多场合，物品和服务的质量只能靠使用和消费的体验来确认，这种物品和服务，可以称为“体验品”。当产品或服务的质量变化时，“体验品”的购买者不仅要在购买之前花费很高的信息成本企图测度其质量，而且为了防止这种产品或服务质量的降低，购买者还要采取许多监督、管理和保障的措施。这种体验品的例子有轿车、包费旅游和

^① 盛洪：生产性努力的增长，盛洪主编《现代制度经济学》，北京大学出版社，2003年，第228-242页。

^② 巴泽尔：《产权的经济学分析》，上海三联书店，1997年，第4页。

^③ 巴泽尔：《产权的经济学分析》，上海三联书店，1997年，第159页。

心脏手术等。

与此相比照，工人人力资本产权的实现，就类似于“体验品”。工人权利的初始界定是由一定环境下的法律法规和劳动契约完成的。这些权利的界定不仅不完全，而且其真正实现，还依赖于雇主在工人进入企业后是否真正履行了契约。

“离开这个简单流通领域或商品交换领域，……就会看到，我们的剧中人的面貌已经起了某些变化。原来的货币所有者成了资本家，昂首前行；劳动力所有者成了工人，尾随其后。一个笑容满面，雄心勃勃；一个战战兢兢，畏缩不前，像在市场上出卖了自己的皮一样，只有一个前途——让人家来鞣”^①。也就是说，从工人离开表面平等的劳动力市场并签署了雇佣契约的那一刻开始，无论是已经界定的权利还是没有界定的权利，究竟能不能实现，都充满着^②不确定性。

因此，雇主和工人之间的关系是通过雇佣契约连结在一起的，这种交换关系是市场经济条件下劳资关系存在的基础。但由于雇佣契约对权利界定的不完全和契约执行过程的不确定性，也使工人权利能否实现以及实现的程度，充满了不确定性，这是劳资矛盾和纠纷的客观原因。而在劳资矛盾和纠纷中，更多的时候是由雇主侵犯了工人权利而引起的。

三、不完全界定的人力资本产权处于公共领域

根据巴泽尔的产权理论，不完全界定的部分权利，将处于“公共领域”（public domain）。“巴泽尔（1989）特别强调，从法律上界定一项资产的所有权比事实上界定它，花费的资源通常要小。由于在事实上界定产权非常不容易，所以，即使在法律上把全部资源都清楚地界定为私人所有，在实际的经济生活里总还存在一个‘公共领域’，即那些名义上属于个人的私人资产，由于私人产权的实际执行成本过高而无法保持其权利的排他性”^③。而事实上，任何权利对权利人来说，他实际享有的权利才是真正的权利。法律上和名义上的权利，只是行使事实权利的基础，与事实上的权利并不相等。

产权理论认为，产权的分割能够提高资产的使用效率，但产权不同属性的所有者行使产权的对象却是不可分的。不完全分离使得（产权的）一些属性成为公共财产，进入‘公共领域’。巴泽尔认为，“除非产权得到完全界定——在交易成本为正的情况下，这是永远做不到的一部分有价值的产权将总是处于公共领域中”^④。当一个商品不能拆成几半时，对同一个商品行使产权的人们就很容易相互‘揩油’，争夺那些没有适当规定予以保护的、价值未定的属性。巴泽尔曾举过一个电冰箱保修服务中的‘公共领域’的例子。他说，家用电冰箱的生产厂家和用户之间的“保修服务”属性，就是一个处于“公共领域”的产权属性。生产厂家在冰箱价格中已经包含了“保修服务”费用，如果生产厂家在用户的冰箱处

^① 马克思：《资本论》第1卷，人民出版社，1975年，第209、199页。

^② 巴泽尔：《产权的经济学分析》，上海三联书店1997年，第17页。

^③ 汪丁丁：《产权的经济学分析》中译本序；巴泽尔：《产权的经济学分析》，上海三联书店，上海人民出版社，1997

^④ 巴泽尔：《产权的经济学分析》，上海三联书店1997年，第162页

于保修期内出现问题时，拒绝保修或提供低质量的维修服务，实质上就是揩了消费者的“油”，攫取了处于厂家和消费者之间的“公共财产”^①。

巴泽尔关于“卖樱桃”的例子，很精彩地说明了因资产的某些属性被置于公共领域而被攫取的情况。“在樱桃交换的时候，很明显会出现信息问题（指买者和卖者对樱桃质量信息的不对称，本文作者注）。为了决定商店的樱桃是否值得购买和为了决定购买哪一种樱桃，买主必须花费资源（挑选时花费的时间和精力，本文作者注）。允许顾客挑选樱桃的商店主人，在顾客决定是否购买之前，很难阻止他们吃樱桃，也很难阻止他们不小心捏摸樱桃。确实，挑选过程本身允许过度挑选形式的财富攫取。这时樱桃的某些属性被置于‘公共领域’。高信息成本成为交易成本：如果樱桃的所有者和购买者是同一个人，这些成本就不会发生^②。

在工人与雇主的初始契约中，人力资本产权不可能得到完全界定，无论法律法规多么详细完整配套、无论劳动合同和集体合同条款多么严密细致，也无论岗位说明书编制的多么具体可行，都无法改变这样的客观事实：人的理性是有限的；未来是不确定的；人是有机机会主义倾向的；信息是不对称的。这使工人的部分权利处于工人与雇主之间的“公共领域”。企业是一个人力资本与物质资本的特别合约^③。雇主和工人之间彼此通过转让各自的部分产权给对方而联结在一起。但是两种不同的产权是有差异的，物质资本产权类似于我们前面分析的“查验品”，界定的清晰程度比较高，而人力资本产权类似于“体验品”，界定的清晰程度比较低。没有界定清楚的那部分人力资本产权，就被留在了“公共领域”，常常引起“公共财产”问题，这为诱发雇主的机会主义行为创造了条件。工人权利处于公共领域具体表现在如下方面：

（一）使用权的“公共领域”

马克思说，“劳动力这种特殊商品的特性，使劳动力的使用价值在买者和卖者缔结契约时还没有在实际上转到买者手中。和其他任何商品的价值一样，它的价值在它进入流通以前就已确定，因为在劳动力的生产上就已经耗费了一定量的社会劳动，但它的使用价值只是在以后的力的表现中才能实现。因此，力的让渡和力的实际表现即力作为使用价值的存在，在时间上是相互分开的”^④。

工人人力资本的使用，不仅在时间上是分割上，而且直接的和实际的使用权与间接的和法定的使用权也是分割的。在初始契约界定产权时，工人人力资本使用权转让给了雇主，但与资本使用权的转让不同，劳动知识、技能和经验的直接的使用者，永远只能是工人自己，而不是雇主。雇主无法直接控制、利用工人的知识、技能和经验等。因此，劳动力“所谓的使用权转让，实质上是受让人对其劳动能力使用的外部控制与利用，如规定能力的使用（劳动）时间、方式、标准、

^② 巴泽尔：《产权的经济学分析》，上海三联书店，1997年，第4-5页。

^③ 周其仁：市场里的企业：一个人力资本与非人力资本的特别合约，《经济研究》1996年第6期。

^④ 马克思：《资本论》第1卷，人民出版社1975年，第197-198页。

结果等”^①。所以，雇主拥有工人人力资本的间接和法定使用权，而工人拥有其直接和实际的使用权。

从雇主角度看，劳动合同是不完备的。合同只能规定工人的劳动时间，无法规定工人的努力程度。工人对于签约后提供什么程度的努力，具有相当大的自由选择权。所以，工人对其人力资本的直接和实际使用权，决定了其努力程度对工作产出具有重要影响。

从工人角度看，劳动合同也是不完备的。虽然法律和法规对工人人力资本的使用时间、使用条件等进行了规定，工人与雇主在签订劳动合同时也对某些与使用过程中可能涉及的权利和义务内容进行了一定程度的界定，但是，雇主对人力资本的使用时间、使用地点、使用节奏、使用强度、使用的监督者、使用结果等，拥有制定标准和规则以及进行实际决定和控制的权力。通过实施这种权力，雇主对工人的劳动投入、劳动过程和劳动结果进行着实际的控制。对此，个体工人几乎没有发言权。

可见，无论雇主的法定使用权还是工人的实际使用权，都有被遗留在公共领域的属性。当使用权被分割并有部分属性被置于公共领域时，侵权事件就有发生的可能。科斯（1937）认为，通常被称为破坏和侵权的行为应当是只有权利被分割并且某一所有者权利的使用包含着对其他权利所有者的干扰和损害时发生的。

（二）收益权的公共领域

马克思说，“在资本主义生产方式占统治地位的一切国家里，给劳动力支付报酬，是在它按契约所规定的时间发挥作用以后，例如每周的周末。因此，到处都是工人把劳动力的使用价值预付给资本家；工人在得到买者支付的劳动力价格以前，就让买者消费他的劳动力，因此，到处都是工人给资本家以信贷。这种信贷不是什么臆想，这不仅为贷方碰到资本家破产时失掉工资所证明，而且也为一系列经常的影响所证明”^②。

工人的人力资本收益权主要通过工资、奖金、保险福利等具体形式来实现。收益权的公共领域，是一个多因素多层次的结果。

就工资问题而言，当劳动合同没有明确规定工资的准确数额、支付方式和支付时间等具体内容时，就出现了常见的工人工资公共领域问题。同时，更深层次的问题在于，工人首先向雇主支付了自己的人力资本，雇主在工人的人力资本阶段性使用后，再向工人支付工资。时间上的中间地带，可能导致的后果是：即使在劳动合同中详细规定了工资的数额、支付方式和时间等，工人的工资在真正兑现之前，仍然处于工人与雇主之间的公共领域，能否实现收益权，仍然有很大的不确定性，这为雇主的机会主义行为，提供了可能。

而奖金的公共领域问题更为复杂。首先，奖金无法在劳动合同中事先规定。因为奖金受企业业绩和工人业绩双重的影响，不可能事先规定，因此，在劳动合同中无法规定奖金数额、发放形式和时间等。这也为雇主的机会主义行为提供了

^① 李友根：《人力资本出资问题研究》，中国人民大学出版社，2004年，第158页。

^② 马克思：《资本论》第1卷，人民出版社，1975年，第197-198页。

可能。其次，由于工人的业绩难以准确衡量，导致奖金在事后也难以准确界定。这是因为，任何企业的生产经营都是联合生产，联合生产的基本特征是：（1）使用两类生产要素：人的因素与物的因素；（2）联合生产的产出大于各要素分产出之和；（3）各生产要素对联合生产的贡献，通常无法直接观察（阿尔奇安，德姆塞茨，1972）。即企业的产出可以看作是一种“集体产品”，是团队成员联合投入与联合产出的结果。这种“集体产品”显然是无法按个体作原子化区分的，因为在团队中，产出并不是每个特定的合作性投入的分产出之和，而是由一个团队所生产的不可分解的没有归属的价值。因此，对于一些由分别所有的资源所联合生产的物品，不可能识别或确定在最终产出价值中每一资源分别生产了多少^①。所以，工人的奖金类收益，难以准确界定。同时，企业专用性投入和产出倾向于共同所有，而共同所有的财产也难以界定工人和雇主各自的比例。因而，工人在奖金方面的收益权，处于公共领域的范围更大。

（三）人身生命健康权的公共领域

虽然法律对工人生命健康权有明确规定，如对休息休假权和劳动安全卫生权，但是从法定权利到现实权利之间还有相当的距离。其中工人的生命健康权在雇主和工人之间存在的公共领域问题，就是一个法定权利到现实权利的障碍。具体表现在：

1. 签约前的生命健康权公共领域。在一些企业中，对一般岗位的工人，在入厂时并不履行严格的体检手续。如果工人在前一家企业里受到了职业伤害，但在离开第一家企业并进入后一家企业前，职业病还没有明显症状，而是在他进入另一家企业继续工作期间爆发了职业病，那么，可能的结果是前后两个雇主都会推脱责任。工人的生命健康权，就可能处于不同雇主之间的公共领域。在工人的生命健康权没有明确责任主体的情况下，工人的生命健康权益就可能成为所有雇主的“公共财产”。他们会为了各自的利益，降低各自的劳动安全卫生成本，争相从工人的生命健康权益中挤压出自己的利润。

2. 签约时生命健康权的公共领域。有些雇主在与工人签订劳动合同时，利用劳动力市场供大于求的状况和工人对合同知识的缺乏，在合同中就有关休息休假时间和劳动安全卫生条件及发生安全事故的责任义务等内容，故意不加界定或使用模糊语言，使工人的生命健康权因得不到清晰的界定而实际上处于无责任者的状态。

对工人生命健康权侵害最大的是雇主与工人违法签订的所谓“生死合同”（常凯，2004）。“生死合同”，就是在合同中涉及工人劳动安全卫生权的条款中，或者故意用语含糊不清，如“职工因工受伤，待遇按正常规定办理”，或者在合同中设置雇主对因工伤亡概不负责等违法条款，如有的劳动合同规定，“因工死伤，除补助一定数额的钱外，其他概不负责”。这种合同类似旧中国曾经出现过的“工

^① 阿尔钦：产权：一个经典注释，科斯等编《财产权利与制度变迁》，上海三联书店，上海人民出版社，1994年，第169页。

^② 巴泽尔：《产权的经济学分析》，上海三联书店，1997年，第93页。

人入厂，生死由命，东家概不负责”的所谓“生死合同”。

这种把工人生命健康权置于“公共领域”的合同，造成的后果是严重的。首先，它为雇主在发生安全事故时推托责任提供了借口。如前述合同规定，“职工因工受伤，待遇按正常规定办理”，而对正常规定是什么，却没有任何界定。一旦出现因工受伤，雇主便可随意处理，或者将受伤工人一脚踢开，或者给工人家属一些钱而草草了事（常凯，2004）。其次，它加重了雇主在劳动安全卫生领域的逆向选择行为，使雇主为了降低生产成本，故意减少安全生产设备和设施的投资，减少安全管理的成本，给工人的人身生命健康造成更严重的隐患。

3. 签约后的生命健康权公共领域。由于工人人力资本的法定使用权控制在雇主手中，而且雇主比工人又掌握更多的关于工作场所劳动安全卫生的信息，虽然保障人身生命健康是工人的权利和雇主的义务，但在劳动过程中这种权利能否实现，并不取决于工人自身，其权利的实现雇主提供的劳动条件和劳动管理有很强的依赖性。从工人的法定权利到工人的现实权利，中间有很宽阔的公共领域存在，在这个领域中，工人可以通过个人和集体行动争取权利的实现，而雇主也可能为了降低生产成本，任凭有害环境威胁工人生命健康的现象长期存在。工人的生命健康权能否实现，关键在于工人和雇主的力量对比。

四、人力资本产权交易中的“强权界定产权”规则

在非公有制社会，各种正式和非正式的产权界定和交易现象大量存在。产权主体掌握的权力，影响着产权的界定和交易结果。

（一）一般产权交易中的“强权界定产权”规则

由于任何权利界定都会留下“公共领域”，那些遗留在公共领域内的资源，如果仍然有经济价值，就会引起所谓“租金攫取”（rent-capturing）行为（巴泽尔，1989）。参与契约的各个行为主体，由于各自有不同的追租成本（例如，地理上的优势，技术上的优势，心理上的约束等），对同一个“公共领域”里的资源有不同的评价。那些对租金的评价超过其追租成本的行为主体，将会付出努力去追租（汪丁丁，1995）。

Rajan & Zingales 曾经讨论过组织中的一些人，是通过获得权力而占有更多的组织产出盈余的。一个人获得对组织盈余的权力的主要途径有三种：第一种来自于个人是一个多么强硬的谈判者。例如当一个谈判者愿意且能够实施疯狂的威胁时，这个耐心的谈判者能得到更多……；第二种来自于如何制定交易规则，先动者具有优势，最后做出获得或放弃报价的人也具有优势……；最后是如何个人能够从其带给生产过程的资源中获得权力（因为他能够威胁撤出资源）。因此，权力是指一个人对有用资源的控制，控制了有用资源，也就可以影响交易过程和结果^①。

^① Raghuram G Rajan & Luigi Zingales: 新型企业的治理，李维安主编《公司治理结构前沿》，中国财政经济

可见,权利的某些属性处于“公共领域”本身是中性的,在非合作型组织中,可以被多个契约主体利用来实施机会主义行为,通过掠夺别,某些契约主体可以扩大自己的收益;而在合作型组织中,则可以增加灵活性,节约交易成本,提高效率,增加共同收益。日本企业基于工人知识和技能专用性的内部合作模式,虽然隐性契约大量存在,很多权利因没有明确规定而处于工人和雇主之间的“公共领域”,但日本企业的效率和效益以及工人的权利,也得到了相当程度的保障。这里的关键问题是,各方是否平等并建立起合作博弈机制。企业是一个契约当事人之间依据自身所拥有的资源展开谈判的机制,拥有复杂的契约网络。无论是通过显性契约还是隐性契约,只要各方谈判力接近,强权存在的机会就会减少,任何一方利益被掠夺的可能性就会降低;如果各方谈判力悬殊,拥有较大谈判力的一方就可能获得单方控制权,形成“命令—服从式”关系模式,强权者就能控制产权交易的过程和结果,就可能对弱势一方的利益,构成威胁或进行掠夺。

Umbeck (1986) 曾用“强权界定产权”这个概念来解释权利不对称对产权契约的影响。他在分析 1848 年加利福尼亚淘金热中的产权形成和分配时指出,关于矿区土地排他性权利制度的建立,依靠的是潜在武力。如果忽略其他社会习俗的影响,并假设个人对双方的淘金生产能力和武力都有充分信息,那么,用于驱逐他人的潜在武力决定了各种形式的分配:“契约签订的基础是每一方都至少得到了他如果使用武力所可能得到的财富的数量”。^①

“强权界定产权”理论暗示,即使在一个契约平等的分析框架下,仍然可以分析交易各方的不平等事实。这意味着,契约要求的平等,仅仅是法律规定的身份平等和机会均等,而不是实力和结果的平等。按照这种思路,签约过程可以表述为:实力不平等的人进行平等交易,产生了不平等的后果^②。

(二) 人力资本产权交易中的雇主强权地位

工人与雇主的人力资本产权交易是用雇佣关系形式表现出来的。西蒙(1957)指出:雇佣关系的本质是在两个具有独立行为主体的人之间,通过支付工资这样一个经济行为,而成立的权力使用与权力服从关系,以及阶层决策人与服从于决策人之间的关系。

在科斯看来,雇主-工人关系就是前者长期购买后者的劳务,这种长期契约因为节省了每一次短期契约的费用并回避了风险,因而代替了短期契约,以企业的形式存在。“在很难缔结契约和试图描述当事人同意做什么和不同意做什么的情况下,就需要制订冗长的和极其复杂的文件,长期契约就有可能被采用”。这种长期契约一旦确定,“具体细节”则留待某个企业家来支配,于是权威就产生了。关于权威性,科斯(1960)在《社会成本问题》中讲得更清楚,“在企业内部,各种相互协作的生产要素间的讨价还价被取消了,行政指令代替了市场交易。

出版社, 2003 年, 第 37 页。

^① Umbeck, J. R. Might makes right: a theory of the formation and initial distribution of property right[J], *Economic Inquiry* 20(2), 1986:38-39.

^② 杨瑞龙 周业安:《企业的利益相关者理论及其应用》,经济科学出版社,2000年,第159页。

那时，毋需通过生产要素所有者之间的讨价还价，就可以对生产进行重新安排”。

可见在雇佣关系中，工人的自由意志要受上级指示的限制，工人权利实现要受到科层权力的制约。雇主及其代理人在权力体系中处于上层，拥有最高和最后的决策和指挥权力。“强权界定产权”规则在企业中也是适用的。

强权者更容易攫取到处于“公共领域”的财富。在雇佣关系中，显然雇主处于强权地位。在人力资本产权交易过程中，就工人与雇主所占有的资源对比，进而形成的权力和力量差异而言，雇主拥有强制性和无条件的权威。在马克思看来，资本家借助国家机器剥夺农民和手工业者的财产，使无产者数量急剧增加，从而形成庞大的产业后备军。这些无产者没有生产资料，只能靠出卖自身的劳动力为生。结果，单个企业的雇佣关系形成了宏观上的阶级关系，一头是占有大量生产资料和生活资料的少数资本家，另一头是一无所有的无产者。这种宏观上不平等的阶级结构，必然反映到微观上来，表现为企业中雇主和工人的不平等关系。而且资本家阶级还能够凭借政治上的权力来保障雇主的权力有效实施。可见，阶级结构的存在，资本家与政治权力的结合，是雇主强权存在的制度根源。雇主的强权地位决定，工人与雇主在劳动力市场平等交易的背后，隐含着实质上不平等，这是工人权利遭受侵犯的政治根源。

工人与雇主在劳动力市场上表面的平等，是以事实上的不平等为前提的。对每一个具体工人来说，雇主提供的交换条件都是既定的，是由处于经济关系中心地位的雇主决定的。面对分散的工人，雇主的谈判力居于强势地位；在制定劳动报酬、劳动时间、劳动强度、劳动环境与条件等规则方面，雇主具有先动者优势；在资本短缺和劳动力过剩的资本主义工业化早期，雇主从生产过程中撤出资本的威胁显然比工人撤出劳动力的威胁更具有惩罚作用。所以雇主在事实上拥有单方控制权。而“权力能影响这些谈判的结果”^①。通常，工人为了获得就业，只能默然接受雇主的条件。

（三）雇主对“公共领域”部分人力资本产权的攫取

在供大于求的劳动力市场上，工人处于别无选择权势关系中。就像马克思说的，尽管表面上劳动力市场赋予雇主和工人平等交换的权力，但工人的一无所有使得他根本没有机会做进一步的选择。“劳动能力不卖出去，对工人就毫无用处，不仅如此，工人就会感到一种残酷的自然必然性：他的劳动能力的生产曾需要一定量的生存资料，它的再生产又不断地需要一定量的生存资料。于是，他就和西斯蒙第一样地发现，‘劳动能力……，不卖出去，就等于零’^②。如果工人在面对不确定性方面与雇主是平等的，但雇主凭借其强权背景仍能控制工人的行动，迫使工人不得不接受雇主的各种苛刻条件，按雇主意志工作。

可见，即使雇主和工人在劳动力市场上和法律上是平等的，仍难免出现“强权界定产权”的现象，因为只要双方签订的契约赋予了各自不对称的权利，拥有

^① Raghuram G Rajan & Luigi Zingales: 新型企业的治理，李维安主编《公司治理结构前沿》，中国财政经济出版社，2003年，第38-39页。

^② 马克思：《资本论》第1卷，人民出版社，1975年，第197页。

权利优势的一方就可以采取措施扩展自身的权利，这种权利自我循环累积的现象在企业权力体系中是常见的。其结果就是，虽然雇主和工人各自的某些权利都留在了“公共领域”，但工人人力资本权利受到侵害的程度，远远大于雇主资本权利所受侵害的程度。

所以，只要契约对权利界定不完全，只要存在权利的“公共领域”，签订契约本身并不能保证它符合正义并产生公正结果。在契约框架中，既有平等的一面，也有不平等的一面^①。“当双方都能欺诈时，明文契约的限制往往针对弱小的、基础薄弱的一方”（克莱因，1994）。

不仅任何权利在契约中都不可能得到完全界定，而且任何契约的履行中也都有违约的风险。作为保证契约履行的机制，必须能够做到“无论买方还是卖方，只要“讨价”，就要允许别人“还价”。如果交易对手过分挑剔，找毛病，占便宜，就要让他承担相应的后果。“除了低价值商品以外，几乎所有商品的交易，都要受到买卖双方的相互制约，要求通过某种组织来保证。因此真正由市场来确定价格的商品微乎其微”^②。

五、结论及其对中国劳动关系调整的启示

在以上理论分析基础上，可以得出如下结论：雇佣契约是雇主和工人之间的人力资本产权交易契约；由于雇佣契约的不完全的，工人的人力资本产权在劳动合同和集体合同中无法得到完全的界定；由于权利的不完全界定，使工人的一些权利处于雇主和工人之间的“公共领域”；在非公有制社会，由于产权界定和交易中存在着“强权界定产权”规则，使处于强权地位的雇主能够攫取部分处于“公共领域”的工人人力资本产权。

以上研究结论给中国劳动关系调整提供了启示：要减少工人权利受侵害程度，必须缩小工人权利处于“公共领域”的范围，并对滥用强权的雇主进行有效约束。具体启示如下：

1. 国家级工会和产业工会、地方各级工会，要参与相关劳动法律和法规的制定，从源头上对工人权利进行更为详细具体的界定，以达到用法律法规缩小整体工人权利“公共领域”的目的。

2. 国家、地方、行业的相关劳动行政管理部门，要制定和发布权威的“劳动合同”和“集体合同”范本，规定必备款项，并强力推进劳动合同和集体合同制度的实施，通过合同手段，缩小工人权利的公共领域范围，降低雇主机会主义行为发生的可能性。

3. 行业、产业、地方或企业工会，要代表工人，与雇主组织或雇主通过协商和谈判，签订详细具体可履行的集体合同，以达到缩小局部工人集体权利“公共领域”的目的。

^① 杨瑞龙 周业安：《企业的利益相关者理论及其应用》，经济科学出版社，2000年，第161页。

^② 巴泽尔：《产权的经济学分析》，上海三联书店，1997年，第161、162页。

4. 工人个体与雇主签订劳动合同时，要注意提高劳动合同对工人权利界定的完整和清晰程度，以缩小个体工人权利的“公共领域”；

5. 增强企业工会的力量，当劳动合同和集体合同等初始契约中没有界定的权利问题在合同履行过程中出现时，工会能够及时有效地与雇主协商谈判，随时参与界定工人的权利。

6. 充分发挥劳动调解、仲裁和审判机构的作用，降低工人提请劳动争议的成本，快速有效解决劳动合同与集体合同执行过程中新出现的劳动权利界定模糊问题，保障处于公共领域的工人权利能够得到公平公正的界定。

参考文献

1. A. A. 阿尔钦：《产权：一个经典注释》，载于科斯《财产权利与制度变迁》，上海人民出版社 1994 年版。
2. 阿曼·阿尔奇安：《产权经济学》，载于盛洪主编，《现代制度经济学》（上卷），北京大学出版社 2003 年版。
3. 阿曼·阿尔奇安，哈罗德·德姆塞茨：《产权范式》，载于盛洪主编，《现代制度经济学》（上卷），北京大学出版社 2003 年版。
4. 奥利弗·E·威廉姆森：《资本主义制度——论企业签约与市场签约》，商务印书馆 2002 年版。
5. 巴泽尔：《产权的经济分析》，费方域，段毅才译，上海三联书店 1997 年版。
6. 常凯：《劳权论》，中国劳动社会保障出版社 2004 年版。
7. 常凯：《劳动关系学》，中国劳动社会保障出版社 2005 年版。
8. 程延园：《劳动关系学》，中国人民大学出版社 2002 年版。
9. 哈罗德：《德姆塞茨. 产权的交换和行使》，载于盛洪主编，《现代制度经济学》（上卷），北京大学出版社 2003 年版。
10. 哈罗德·德姆塞茨：《关于产权的理论》，载于盛洪主编，《现代制度经济学》（上卷），北京大学出版社 2003 年版。
11. 科斯：《企业的性质》，载于盛洪主编，《现代制度经济学》（上卷），北京大学出版社 2003 年版。
12. 本杰明·克莱因：《不公平契约安排的交易费用决定》，载于陈郁译：《企业制度与市场组织》，上海三联书店 1994 年版。
13. 黄少安：《产权经济学导论》，山东人民出版社 1995 年版。
14. 黎煦：《中国劳动力市场变迁的产权经济学分析》，浙江大学出版社，2006 年版。
15. 汪丁丁：《产权的经济学分析中译本序》，载于巴泽尔：《产权的经济学分析》，上海三联书店，上海人民出版社 1997 年版。

16. 杨瑞龙,周业安:《企业利益相关者理论及其应用》,经济科学出版社 2000 年版。
17. 姚先国:《劳动力产权与劳动力市场》,浙江大学出版社 2006 年版。
18. 姚先国:《民营经济发展与劳动关系调整》,载于《浙江社会科学》2005 年第 2 期。
19. 周其仁:《市场里的企业:一个人力资本与非人力资本的特别合约》,载于《经济研究》1996 年第 6 期。
20. Umbeck, J. R. Might makes right: a theory of the formation and initial distribution of property right[J], *Economic Inquiry* 20(2), 1986:38-39.

Property Rights Economical Analysis on the Workers' Rights Voilation

Yu Guilan Zheng Xiuzhi

(Jilin University, 130012; Yantai University, 264005)

[Abstract] The reason of workers' rights voilation is that the employment contract is incomplete, so the workers' rights is unable to be defined completely in the labor contract, thus some rights of workers are located in “ public domain” between the employer and the worker. Moreover, because in the property right transaction there exists the rule of “ might makes right”, the employer who is on mighty status can seize the workers' voilation in “ public domain”. Therefore, in the initial contract, the workers' rights should be defined clearly and completely to reduce the scope of worker's rights in “public domain”. Simultaneously enhancing the ability and diligenty of trade uninon and tripartite , such as labor dispute mediation arbitration facilities, trial organization and the government law-enforcing departments, which not only guarantees the clearly defined workers' rights to be enforced in the contract implementation, but also makes sure the workers' rights newly appeared in “public domain” with changing situation, obtaining dynamic boundary and realization.

[Key words] labor relations worker's rights incomplete contract public domain