

利润分享制：资本家与工人的博弈

——基于马克思经济学的分析

周建锋^{1,2}, 杨继国¹

(1. 厦门大学 经济学院 福建 厦门 361005; 2. 福州大学 马克思主义学院 福州 350002)

摘要: 利润分享制产生的原因及其比例的决定, 可以用马克思经济学对其展开分析。利润分享制的产生有短期利益驱动、对工人有效激励和维持长期持续发展等方面的原因; 虽然利润分享制是不同于传统的工资制的薪酬制度, 但两者都是劳动力价格的实现形式。加大人力资本投入, 能通过影响劳动力价格达到增加利润分享比例的目的。利润分享制是在坚持资本主义生产资料私有制基础上, 对资本主义制度做出的局部变革, 尽管在一定程度上缓和了阶级矛盾, 但不可能从根本上改变资本主义本质。

关键词: 利润分享制; 劳动力价值; 劳动力价格; 工资制

中图分类号: F014.4 **文献标识码:** A **文章编号:** 1005-2674(2014)02-068-07

一、问题的提出

利润分享制是指企业所有者和职工共同分享企业利润的一种企业纯收入分配模式。^[1] 这种薪酬模式起源于美国人阿尔伯特·盖莱汀(A. Gallatin)于1794年在自己的工厂的实践^[2], 但直到19世纪末20世纪初, 才由宝洁、柯达、福特等大型企业的实践和推广而逐渐得到广泛重视; 这种颠覆传统的“工人只获得工资”的分配方式, 在第二次世界大战结束以后逐渐普及。1960年代以后接受教育与学习技能等方面的工人大都获得利润分享的权力, 工人参与利润分享的趋势得到进一步强化; 源于解决1970年代资本主义社会发生的严重的经济“滞胀”危机, 马丁·威茨曼倡导的利润分享制自提出以后在西方各主要发达国家得到响应和实践, 各主要发达国家也先后探索出适合自己国情的实现形式, 如职工股票期权、直接利润分享、经济增加值分享(Economic Value Added, 简称EVA)等形式^①, 利润分享制俨然已经成为当今西方发达资本主义国家工人的最重要的薪酬分配方式。

利润分享制在实践上的兴起也引起较多国内外学者对其产生原因的研究。从微观角度来看, 利润分享制, 有助于工人的敬业精神和对企业的忠诚感的培养, 减少工人的不满情绪和怠工行为, 提高就业的稳定性, 从而在一定程度上避免雇佣中的委托代理问题;^[3] 利润分享制, 还有推动工人自觉提高其素质的动力、降低管理和监督成本的内在优势。^[4] 利润分享制, 强化了劳动者主权, 赋予了人力资本所有者剩余索取权, 使企

本文原标题为: 工人参与利润分享的动因及其比例的决定——基于马克思经济学的分析 现标题为编辑部改定。

收稿日期: 2013-10-28

定稿日期: 2013-12-08

基金项目: 社会科学基金资助项目(10BJL004)

作者简介: 周建锋(1979-), 男, 湖北红安人, 厦门大学经济学院博士生, 福州大学马克思主义学院讲师, 主要从事马克思主义经济理论与中国经济改革与发展问题研究; 杨继国(1958-), 男, 重庆人, 厦门大学经济学院教授、博士生导师, 经济学博士, 主要从事马克思主义经济学和企业理论研究。

业内部的人力资本所有者的权益和地位得到充分体现,能达到有效激励劳动者积极性与提高生产效率的双重目的。^{[5][6]}美国、法国、英国等发达国家的实践也验证了上述结论。^{[7][8][9]}从宏观角度来看,利润分享制,具有自动调节就业和抑制通货膨胀的宏观经济功能。利润分享制,“是资本和劳动之间矛盾的解决途径。因为它能使两者无论在繁荣还是在衰退阶段都能成为伙伴。”^[10]换言之,利润分享制为资本主义社会的持续发展找到了“永动机”,同时,“利润分享计划会使每个工人都成为资本家,这就保证了雇员会支持美国资本主义而反对国家社会主义。”^[11]这也就是说,利润分享制彻底改变工人被奴役的命运。

作为一种科学理论体系,马克思主义的伟大在于其强大的理论和现实解释力。利用马克思理论解读资本主义社会的利润分享制,将会得到与西方经济理论不同的新的发现。因此,将有以下几个问题需要回答和回应:工人获得了与资本家一同分享利润的权力,利润分享制已经颠覆了马克思所处年代中“工人只获得工资”的传统收入分配模式,这种改变的原因是什么?如果承认工人能获得利润分享的权力,那么工人获得的分享利润的比例的决定因素是什么呢?工人获得利润分享的权力是否意味着资本主义本质已经发生了变化?

二、短期利润分享: 资本家短期利益的调整

资本家预期到市场对商品的需求量相对较小,如果生产商品较多,商品就会因为过剩而获不到利润。对于资本家来说,缩减产量是理想选择,但缩减产量的同时,需要保证利润不至于低于以前没有缩减产量的水平。假设没有工会和政府的干预,如果资本家能接受工人分享利润,那么资本家的利益起码不会受损,同理,如果工人能接受分享利润制度,那么工人的经济状况不至于变差。因为利润的分享制度是工人和资本家双方利益调整的博弈结果,只有符合两者利益改善的预期理性,才能使双方达成一致行为。由此构建以下短期利润分享模型:

技术状况的改变涉及到调整机器设备等一系列固定资本更新,在短期内,可以合理假设资本家短期不会调整技术状况;资本家受到投资资本预算约束,在一定时间内资本存量不变;每单位商品的价值量由生产资料转移的价值(C)、劳动力价值(V)、剩余价值(M)^②三部分组成。

假设资本家没接受利润分享的时候,资本家的资本只能生产 X_1 单位的商品,即资本家的资本存量只能购买 X_1 单位生产资料和劳动力商品。假定劳动力工资为 W_1 ,即可以把这一预算约束表示为 $b = (C_1 + W_1) \cdot X_1$,工人和资本家的收入组合可以表示为 $(W_1 \cdot X_1, M_1 \cdot X_1)$ 。

假设资本家接受利润分享后,在创造的剩余价值(M_2)中,劳动力分享的比例为 $r(0 \leq r \leq 1)$,则工人在每单位商品获得的收益为 $W_1 + rM_2$ 。假定这时候生产商品的数量为 X_2 单位,工人和资本家的收入组合可以表示为 $((W_1 + rM_2) \cdot X_2, (1-r)M_2 \cdot X_2)$ 。

由于资本家短期不会调整技术状况,在此假定资本有机构成(q)不变,即 $q = C_1/W_1 = C_2/(W_1 + rM_2)$

$$(1)$$

由于存在预算约束,资本投资总量不会改变,即存在: $b = (C_1 + W_1) \cdot X_1 = (W_1 + rM_2 + C_2) \cdot X_2$

$$(2)$$

由(1)、(2)可以得到 $W_1 \cdot X_1 = (W_1 + rM_2) \cdot X_2$

$$(3)$$

由于劳动力和资本家都接受了利润分享,则相对没有接受前,两者的状况都会有所改善,即可以得到:

$$W_1 \cdot X_1 \leq (W_1 + rM_2) \cdot X_2 \quad (4)$$

$$M_1 \cdot X_1 \leq (1-r)M_2 \cdot X_2 \quad (5)$$

由(3)、(4)则可以得到 $W_1 \cdot X_1 = (W_1 + rM_2) \cdot X_2$,由此可以看出:对于工人来说,利润分享制实施前后的总收益并没有变化,于是,我们得出惊奇的结论:工人所获得工资的总量并没有改变,工人阶级的整体利益并没有得到改善!变化的只是雇佣工人的数量(由 X_1 变化为 X_2)。

由于 $W_1 \cdot X_1 = (W_1 + r M_2) \cdot X_2$, 且 $W_1 \leq (W_1 + r M_2)$, 则可得到: $X_2 \leq X_1$, 这也就是说, 利润分享制是通过减少商品产量、减少雇佣劳动力来实现的。

定义剩余价值价值率为 $M_1 = M_1/W_1$, 由(3)、(5)可得到: $(1-r)M_2/(W_1+rM_2) \geq M_1/W_1 = M_1$, 由此可见, 在保证资本家的利益不变的前提下, 就必须提高剩余价值率, 资本家反倒加重了对工人的剥削。在此模型中, 因为资本家要通过减少产量的方式保证原有的利润至少不降低, 虽然雇佣工人的收入在增加, 但必然的结果就是通过减少劳动力、加强剥削来实现。

三、企业管理视角的利润分享: 激励功能的充分发挥

对于资本家来说, 一方面, 给予工人利润分享的权力, 工人的努力程度与分享利润的大小直接相关, 努力与不努力的报酬差异就很容易呈现出来, 对工人能形成有效的激励。另一方面, 给予工人的利润分享, 例如西方发达国家给予职工持股计划等形式造就了工人就是企业的主人的错觉, “为自己做事, 还需要监督吗?” 这也在一定程度上降低了监督成本。由此, 构建以下简单模型: 在固定工资的情况下, 假定资本家监督工人生产, 每单位商品需要付出监督成本 δ , 这部分成本将直接从利润总额中加以扣除, 资本家在每单位商品的获得的净利润为 $P = M - \delta$ 。当监督成本过高时, 就会大大削减资本家的利润水平。假定资本家给予工人利润分享的权力, 劳动积极性被激发出来, 能有效降低监督成本, 为简化计算, 假定这时不存在监督成本, 利润分享比例为 r , 当 $(1-r)M > M - \delta$ 时, 资本家会直接采用利润分享制。

当 $(1-r)M \leq M - \delta$ 时, 假定在固定工资模型状况下, 能生产出 X_1 单位商品, 资本家和工人的收益组合为 $(P_1 X_1, W_1 X_1)$, 因为生产了 X_1 单位商品, 意味着这时有 X_1 单位劳动力。

当采用利润分享制时, 假设工人分享的比例为 r ($0 \leq r \leq 1$), 生产的产量为 X_2 , 这时资本家和工人的收益组合为 $((1-r)M_2 X_2, (W_1 + rM_2) X_2)$ 。

采用利润分享制, 需要保证资本家和工人的利益不受损, 即有:

$$(1-r)M_2 X_2 \geq p_1 X_1 \quad (6)$$

$$(W_1 + rM_2) X_2 \geq W_1 X_1 \quad (7)$$

由(6)、(7)可知, $X_2 \geq X_1$, 因为原有的工人的数量只有 X_1 单位, 这也就证明, 每单位工人由于利润分享的激励, 能有效提高产量水平。而从工人状况来看, 收入的总量为 $(W_1 + rM_2) X_2$, 由于只有 X_1 单位劳动力分享, 因此, 每单位劳动力的收入大于 W_1 , 所以, 这一调整使得单位劳动力生产效率明显提升, 资本家通过间接方式加大了劳动力的劳动强度, 从而达到获取更多剩余价值的目的。由此可见, 这个模型表明通过利润分享能达到激励劳动力的目的, 在保证劳动力不失业的前提下, 工人收入的增长是以加大劳动力强度来实现的, 资本家剥削的事实显得更为隐蔽。

四、长期利润分享制: 维系资本家的较长期持续发展

长期来看, 剩余价值总量的创造取决于两个因素: 其一, 在资本循环次数一定的前提下, 每次循环利润越大, 剩余价值总量也就越大。其二, 在每次剩余价值量一定的前提下, 循环的次数越多, 剩余价值总量也就越大。一般情况下, 资本家对工人剥削越重, 每次资本循环获取的剩余价值量也就越大, 但对工人的严重剥削, 会遭到工人的反抗, 甚至是激发阶级冲突, 使得这种生产方式只能在一个相对较短的时期内持续。反之, 如果能对工人作出部分让步, 给予其享有部分利润分享的权力, 一定程度上能缓和阶级矛盾, 会使得资本循环次数变多。这也就是说, 资本家面临着—个权衡: 是要这种模式, 即每期利润很高, 但循环次数很少; 还是要另一种模式, 即让工人分享利润, 资本家每期获得的利润相对较低, 但循环次数较多。简单来说, 资本家必须在短期利益与长期利益之间作出权衡和选择。

构造以下模型: 假定资本家 1 关注短期利益, 按照传统的“资本家获得利润、劳动者获得工资”的生产方

式来组织生产; 资本家 2 关注长期利益 给予工人部分利润分享的权力。再假定资本家 1、2 都是从事资本简单再生产, 当期的剩余价值全部继续投入到下期生产, 遵循剩余价值资本化的扩大再生产方式。

在第一次资本循环中, 资本家 1 的利润为 M_1 , 资本家 2 的利润为 $(1-r)M_2$, 假定工人 1、2 分别在资本家 1、2 工厂工作分别获得 W_1 、 W_1+rM_2 的收入。因为工人参与利润分享是直接削减资本家的利润, 一般情况下会降低资本家短期利润总量, 只有资本家预期到分享利润能使资本循环次数足够长, 才会做出短期的让步, 接受并推行利润分享制, 由此假设: $(1-r)M_2 \leq M_1$ 。 (8)

在假设两资本家 1、2 相同的预付资本情况下, 即 $b = C_1 + W_1 = C_2 + W_1 + rM_2$, 两个资本家的资本投入的利润率分别为 $p_1 = \frac{M_1}{b}$, $p_2 = \frac{(1-r)M_2}{b}$, 由此也可以看出: 资本家 1 的利润率也会高于资本家 2 的利润率 ($p_1 \geq p_2 \geq 0$)。假定资本家 1 的资本循环次数为 T ($T \geq 1$), 在第一次循环中的收益的 M_1 , 则第二次为 $(b + M_1)(1 + p_1)$, 以此类推, 在第 T 次循环中, 资本家 1 的总收益为: $R_1 = (b + M_1) \cdot (1 + p_1)^{T-1}$ 。 (9)

工人 1 的获得固定工资的总收益为 $p_1 = W_1 T$ 。 (10)

资本家 2 采取了利润分享制, 阶级矛盾一定程度缓和, 假定资本家 2 的资本能循环 $T + N$ 次 ($N \geq 1$), 由此, 我们可以得到资本家 2 的总收益: $R_2 = [b + (1-r)M_2] [(1-r)(1 + p_2)]^{T+N-1}$ 。 (11)

工人 2 获得总收益为 $P_2 = (T + N)W_1 + [b + (1-r)M_2] \sum_{i=0}^{T+N-1} (P_2 r)^i$ 。 (12)

由 (10) 和 (12) 可以清楚看到: $P_2 > P_1$, 这也证明: 对于工人来说, 利润分享能够在一定程度改善工人状况, 但这一过程能否实现还要取决资本家对未来预期收益的比较。

如果资本家接受利润分享制, 那就意味着利润分享制能在预付资本相同的情况下, 带来更高的收益, 即 $R_2 \geq R_1$, 由 (9) 和 (11) 可得:

$$[b + (1-r)M_2] [(1-r)(1 + p_2)]^{T-1} [(1-r)(1 + p_2)]^N \geq (b + M_1)(1 + p_1)^{T-1} \quad (13)$$

由于 $M_1 \geq (1-r)M_2$, $p_1 \geq p_2$, 可推出: $[b + (1-r)M_2] [(1-r)(1 + p_2)]^{T-1} \leq (b + M_1)(1 + p_1)^{T-1}$ (14)

由 (13)、(14) 可以得到: $[(1-r)(1 + p_2)]^N \geq 1$ (15)

在马克思的分析中, 随着社会的发展, 平均利润率下降是资本主义社会的内在客观规律, 即 $\lim_{N \rightarrow \infty} P_2 = 0$, 由此可得: $\lim_{N \rightarrow \infty} (1 + P_2)^N = 1$ 。 (16)

由于 $0 \leq (1-r) \leq 1$, 由 (15)、(16) 则可以推出: $\lim_{N \rightarrow \infty} (1-r)^N = 1$ 。 (17)

由 (17) 可知, 在保证资本家不受到损失的情况下, 实现资本主义社会的无限期的持续发展则不需要利润分享制, 这就得出一矛盾: 利润分享制是为了解决资本主义矛盾而诞生, 而解决资本主义矛盾又不需要利润分享制! 这也证明利润分享制并不是真正有效解决资本主义矛盾的良方。但作为一个相当长的有限期内, $1 + p_2$ 呈现下降的态势, 这也就要求 $(1-r)$ 就必须不断上升, 也就是说, 为了保证资本家的利益不受到损失, 资本家必须拥有较高的利润分享比例 $(1-r)$, 工人分享利润的比例 r 则要控制在一个相对较低的区间内。在西方发达国家中, 工人实际获得的剩余价值份额普遍在 15% 以下, [12] 这一事实正好佐证前面的分析结论。

由此可见, 在这个模型中, 利润分享制成为在保证资本家利益前提下, 调节资本家和工人阶级矛盾的“润滑剂”, 资本家用较少的利润分享额度“恩赐”给工人换取了资本家的相对较长期的发展, 但利润分享制并不是解决资本主义的无限期的可持续发展的良方, 它注定只是对资本主义制度的顽疾开出的“镇痛剂”而已。

五、利润分享比例的决定: 资本家与工人的博弈

在商品经济条件下, 商品的买卖双方通过协商、讨价还价的方式对商品的价格达成一致, 才会形成商品

的交换行为,只要存在商品买卖关系,就必然存在和商品交换相对应的交换价格。同样,劳动力作为商品买卖,也是资本家和工人达成一致的劳动力价格而发生的交易行为。通过交易活动,工人以劳动力价格(P_L)方式获取收入。劳动力价格的实现形式可以不同,资本家可以事前或者事后给予一较高工资(W_1)的形式,也可以事前给予一较低的工资(W_2 ($W_1 > W_2$))、事后给予利润分享权(rM_2)的形式,但不管哪种实现形式,都是体现劳动力商品的买卖关系,也必然和劳动力价格一致,即 $P_L = W_1 = W_2 + rM_2$ 。

在马克思经济学理论中,劳动力价值(V)直接决定劳动力价格(P_L),但劳动力价格(P_L)同时还受到劳动力市场需求状况(D_L)的影响。这一思想,如果用函数关系表示则是 $P_L = f(V, D_L)$,且 $\frac{\partial f}{\partial V} > 0, \frac{\partial f}{\partial D_L} > 0$,全微分得: $dP_L = f_V(V, D_L) dV + f_{D_L}(V, D_L) dD_L$ (18)

在公式 $P_L = W_2 + rM_2$ 中, W_2 为固定工资, P_L 的变动将与 r 的变动一一对应。当 $dP_L > 0$, 劳动力价格上涨才有可能使利润分享的比例(r)提高,反之,当 $dP_L < 0$, 劳动力价格下降时,其对应的利润分享比例(r)也就自然下降。

由(18)可知,劳动力价格的变动(dP_L)取决于劳动力价值的增值效应($f_V(V, D_L) dV$)以及需求效应($f_{D_L}(V, D_L) dD_L$)的变化。劳动力价格的变动(dP_L)可以呈现以下 I、II、III、IV 四种组合,见图 1。

I: $f_V(V, D_L)dV > 0, f_{D_L}(V, D_L)dD_L > 0$; $dP_L > 0$	II: $f_V(V, D_L)dV > 0, f_{D_L}(V, D_L)dD_L < 0$; dP_L 无法确定与 0 的大小关系
III: $f_V(V, D_L)dV < 0, f_{D_L}(V, D_L)dD_L > 0$; dP_L 无法确定与 0 的大小关系	IV: $f_V(V, D_L)dV < 0, f_{D_L}(V, D_L)dD_L < 0$; $dP_L < 0$

图 1 劳动力价格变动(dP_L)组合图

对于工人来说,只有劳动力价值的增值效应、需求效应都为正时($f_V(V, D_L) dV > 0, f_{D_L}(V, D_L) dD_L > 0$),其劳动力价格也就会增长($dP_L > 0$),其分享的比例(r)才会高。劳动力价值如何增值呢?从马克思观点来看,劳动力价值(V)主要由三部分构成:(1)维持工人自己生存所必需的生活资料的价值;(2)工人养活子女所必需的生活资料的价值;(3)工人受教育或训练等方面而花费的一定量的价值。简言之,可以简单地把劳动力价值的(1)、(2)部分定义为人类获取生存生活资料的部分(记为 C_{v1}),第(3)部分定义为劳动力发展的生活资料部分(记为 C_{v2})。作为普通工人,劳动力价格仅停留在满足 C_{v1} 部分, C_{v2} 部分微不足道。而 C_{v1} 价值量存在下降的态势,因为工人只需要获得一定数量的生活资料就能生存,社会生产效率的提高,将会使每单位的生活资料的价值下降,劳动力价值所包含 C_{v1} 的价值总量就会下降。而且普通工人主要从事简单劳动,其劳动力具有很强的替代性,在大多数情况表现出相对过剩,其需求效应也就表现为负。因此,作为从事简单劳动的普通工人就呈现劳动力价值增值的负效应和负的需求效应($f_V(V, D_L) dV < 0, f_{D_L}(V, D_L) dD_L < 0$),其结果必然是劳动力价格不断下降(即 $dP_L < 0$),这也就是说,这部分工人是不具备和资本家讨价还价的权力,即使迫于最低工资标准等相关法律和政策的约束让其分享部分利润,那比例(r)也必然会很低。

因为劳动力价值中的 C_{v1} 部分存在下降态势,劳动力价值的价值增值只能依靠对 C_{v2} 部分的投入。在西方人力资本理论所强调的对工人教育、培训等方面的投入,在这里实质就是劳动力价值中的 C_{v2} 部分的投入的增加,这部分的投入会提升工人的技能和素质水平,在相同的时间里,能为资本家创造较多的剩余价值,资

本家对其需求也就会增大。一般来说,工人的技能和素质越高,创造价值的能力越强,其市场需求也就越大,因此,当假定具有人力资本的投入的工人的 C_{v2} 投入足够大时,并且使得价值增值效应为正($f_v(V, D_L) dV > 0$) ,且需求效应为正($f_{D_L}(V, D_L) dD_L > 0$) 时,劳动力价格必然呈现上升的势头($dP_L > 0$) ,其参与利润分享比例(r) 也就会提高。

由图 1 可知,在 I、II 组合中,劳动力价值的增值效应($f_v(V, D_L) dV$) 的变动将受到市场未知的需求($f_{D_L}(V, D_L) dD_L$) 的外在影响,这也就是说,劳动力价值的增值效应($f_v(V, D_L) dV$) 的变动遭遇 $f_{D_L}(V, D_L) dD_L > 0$ 和 $f_{D_L}(V, D_L) dD_L < 0$ 的概率各为 0.5。而在 II 组合中, dP_L 与 0 无法确定大小,也可以合理假设 $dP_L > 0$ 和 $dP_L < 0$ 的概率各为 0.5,因此,当($f_v(V, D_L) dV$) 的变动为正时,出现 $dP_L \geq 0$ 的概率为 $0.5 + 0.5 \times 0.5 = 0.75$ 。

同理,工人不进行人力资本投入时,将不会获得正的劳动力价值增值效应,其劳动力价格水平变动(dP_L) 将由 III、IV 组合决定,其落入 III、IV 组合的概率各为 0.5,由于 III 的组合中无法直接判断劳动力的价格的变动,假设 $dP_L > 0$ 和 $dP_L < 0$ 的概率各为 0.5。因此,当工人不选择人力资本投入($f_v(V, D_L) dV < 0$) 时,其劳动力价格水平上涨($dP_L > 0$) 的概率为 $0.5 + 0.5 \times 0 = 0.5$ 。这也就可以看出:工人选择人力资本投入实现劳动力价格上涨的概率(0.75) 大于工人不选择人力资本投入实现劳动力价格上涨的概率(0.5)。对于工人来说,从规避风险角度来看,劳动力只有不断加大人力资本的投入,才有可能实现劳动力价格的上涨,进而才能获得更大的利润分享比例(r)。

由此可见,工人参与利润分享的比例本质上是由劳动力价值和工人需求状况共同决定的,但工人的异质性使得不同工人的劳动力价值和需求状况也不尽相同,其分享利润的比例(r) 也存在差异。人力资本的投入能影响劳动力价值和需求状况,从而成为工人获取利润分享比例的最重要依据。为了维护自身利益,工人阶级就必须提高人力资本投入,从而也有利于工人利润分享比例的提高。因此,为达到改善工人收入状况的目的,利润分享制有迫使工人加大人力资本投入的内在启示意义,但从资本家和工人阶级对立视角来看,拥有人力资本积累的工人也使得其与资本家对抗的革命者的力量更加强大,资本主义社会在高速发展的同时,也培育出潜在的埋葬资本主义社会的最强有力的掘墓人。

六、结 论

利润分享制意味着资本家需要把原本属于自己的部分利润分享给工人,从马克思经济学视角来看,这一变化是资本家基于短期利益调整、充分激励工人和实现资本主义再生产的持续发展的产物。在资本家利益不受到损失的前提下,短期利润分享是以提高剩余价值率为代价;提高工人的激励程度的利润分享制是以提高工人劳动强度来实现的;从而在提高工人收入的同时,使得资本家对剥削显得更加隐蔽。从维持资本家长期持续发展的视角来看,利润分享制并不是解决资本主义矛盾的良方,而只是维持较长期的发展的权宜之计。

利润分享制和传统工资制都是在劳动力商品买卖后产生的劳动力价格的外在表现形式。作为工人,其自身劳动力价值的大小和需求状况直接决定劳动力价格,并最终影响工人参与利润分享的比例。具有人力资本投入的工人不仅使自身价值增值,还能在一定程度迎合市场需求,获得较高的利润分享的比例。西方人力资本理论强调人力资本投入对工人收入的增长的积极影响,对当今工人改善自身收入状况具有明确的启示意义。但具有人力资本投入的工人的大量出现也对资本主义社会带来新的挑战:一方面,在保证资本家利益前提下,维持资本主义社会的长期持续发展要求工人利润分享的比例不断减少。另一方面,具有人力资本的工人的大量出现,又要求工人分享的比例不断提高,这一对内在矛盾也昭示着资本主义社会无法克服的危机:具有人力资本的工人在为资本家创造更多的剩余价值的同时,也逐渐演变成为与资本家对抗、颠覆资本家占有大量剩余价值的不合理分配制度的强大力量。

工人能分享其创造的部分利润,在一定程度促进了工人收入的增长。也有一些学者如马丁·威茨曼等

认为,如果资本家独享利润是资本家对工人的剥削,那么当今工人和资本家一样都分享剩余价值,其地位已经实现了平等。^{[10] [11]}更有学者认为工人利润分享的比例越来越高,当今还存在“劳动雇佣资本”的趋势,^[13]俨然资本家是当今社会的受害者。这些观点理所当然的认为,剩余价值是资本家所创造,给予工人分享利润已经是天大的“恩赐”,工人分享利润的比例比资本家还高更是不可思议。按照马克思经济理论的分析,这些观点恰恰是颠倒了“黑白”。劳动才是创造一切价值的源泉,工人理应获得其创造的一切价值以及剩余价值,利润分享制只是工人拿走了本属于自己所创造的全部价值的一部分,这是“天经地义”,而不是资本家的“慈悲”所致。在资本家占有生产资料的前提下,工人为了生存就必须出卖劳动力商品,工人创造的剩余价值就天然地被资本家占有,这已经是事实上的不平等。因此,不管工人分享的比例多少,利润分享制只是为了缓和阶级矛盾而做出的在资本主义制度内的局部调整,只要资本主义生产资料被资本家占有,工人创造的价值被资本家无偿占有、接受资本家剥削的资本主义本质也就不会改变,变化的只是资本家对工人剥削的轻重程度、隐蔽程度以及剥削方式的差异而已。

注 释

- ①由于利润分享制的实现形式较多,本文将只以选取EVA分享(Economic Value Added,经济增加值)的形式作为研究对象。因此,工人的收入将分为两部分即固定工资+利润分享的额度。
- ②为了研究方便,劳动力工资、利润都是以商品价值表示出来,在此,直接把劳动力价值和工资等同、利润和剩余价值等同。

参考文献

- [1] 罗后清,张继军. 西方利润分享制发展述评[J]. 生产力研究,2008,(22).
- [2] Edward M. Coates. Profit Sharing Today: Plans and Provisions [J], Monthly Labor Review, April 1991: 19.
- [3] Richard T. Greenhill. Performance related Pay – The Complete Guide to Pay Policy, Benefits, Profits, Profit Sharing, Profit Related Pay Share Incentive Schemes [M]. Cambridge: Simon & Schuster International Group. 1988.
- [4] 黄益新. 重视研究利润分享制的实质与意义[J]. 财贸研究,2003,(2).
- [5] 张怀富. 略论分享经济[J]. 中南财经大学学报,2001,(6).
- [6] 刘宁. 剩余索取权的演变与现实[J]. 文史哲,1999,(5).
- [7] Fathi Fakhfakh & Virginie Perotin. The Effects of Profit – sharing Schemes on Enterprise Performance in France [J]. Economic Analysis,2000,(2): 93 – 111.
- [8] Saul Estrin, Virginie Perotin, Andrew Robinson and Nisk Wilson. Profit – Sharing in OECD Countries: a Review and Some Evidence [J]. Business Strategy Review, 1997,(4): 27 – 32.
- [9] Douglas L. Kruse. Profit Sharing and Productivity: Micro Economic Evidence From the United states [J]. The Economic Journal, 1992,(2): 24 – 36.
- [10] 马丁·L·威茨曼. 分享经济[M]. 北京: 中国经济出版社,1986: 63.
- [11] Daryl D’Arl. Economic Democracy and Financial Participation – A comparative Study [M]. London and New York: Routledge. 1992.
- [12] 何传启. 分配革命 – 按贡献分配[M]. 北京: 经济管理出版社,2001: 89.
- [13] 方竹兰. 人力资本所有者拥有企业所有权是一个趋势[J]. 经济研究,1997,(6).

责任编辑: 郑洪昌