

人力资本增值激励与工会的行动逻辑

——来自国有企业的经验研究

窦影

(黑龙江大学政府管理学院社会学系, 黑龙江哈尔滨, 150080)

[摘要] 工会在工人人力资本增值中发挥了重要的激励作用。但工会激励的出发点是以企业的生产目标为中心, 是“生产中心型”的行动逻辑, 存在着缺少激励的福利性取向、层次性、长效性、平衡性等问题。应该依据激励理论和工会的代言人角色, 以工人的需要为激励出发点, 采取与需要相匹配的激励措施, 增加工人的人力资本, 进而增加社会效益。

[关键词] 人力资本; 激励; 工会; 行动逻辑

[中图分类号] F27 **[文献标识码]** A

[基金项目] 国家社科基金项目(08BSH037)

[作者简介] 窦影(1980—), 女, 博士, 讲师, 研究方向为文化社会学、农村社会学。

一、用工制度改革与人力资本价值凸显

国有企业劳动用工制度的改革, 改变了过去工作效率不高、管理效率低下的“大锅饭”“铁饭碗”的旧制度体制, 形成了以劳动合同制为核心的现代企业制度。按照现代企业契约理论的理解, 人力资本与物质资本共同创造企业的价值, 企业是人力资本和物质资本合作实现价值增值的一系列的“契约束”^[1], 管理者和员工的人力资本在企业的运营中发挥着至关重要的作用。国有企业劳动用工制度改革的关键是人力资本在企业发展中的运作与增值问题, 因此关注工人的人力资本增值也是关注工人的整体发展, 维护工人权利的基础。《劳动法》规定工人的权利主要包括平等就业权、发展权、报酬权、休息休假权、获得劳动安全卫生保护的权力、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等, 这些权利无不体现在工人人力资本的运作和增值过程中, 能够保障和促进人力资本的增值, 也就在一定意义上维护了工人的权利。

用工制度改革从根本上改变了国家与工人之间的关系。在计划经济时代, 国家统配统包, 工人的利益主要由“社会主义大家长”的国家来保障^[2], 工会实际退到了国家的后面, 不能发挥维护利益的作用和影响。由于市场经济改革, 国家不再是家长主义的保护者, 甚至为了经济利益的改革而牺牲了工人利益, 变成了工人的对立者, 工人权益保障问题日益突出。而此时需要工会为工人权益代言和维护的要求更为凸显, 尤其是新《工会法》的修订更加强化了新时期工会的代言和维护角色。

当然, 对工会角色的理论和经验研究较多, 笔者想通过对工会的工作中对工人人力资本增值中行动逻辑的考察, 来看待工会在维护工人权利中的角色和作用。人力资本理论的发展经由费雪提出到舒尔茨、明塞尔、贝克尔的发扬, 已经具备了相对完备的理论形态。综合学者们对人力资本的界

定, 人力资本主要是指通过教育、培训、健康、迁移等投资而获得的凝结在劳动者身上的技能、知识、健康、精神等, 人力资本是推动经济发展和经济增长的真正动力^[3]。人力资本的增值需要激励, 工会在工作过程中调动工人人力资本积极性的过程也就是激励过程, 实际上, 从人力资本增值激励角度对考察工会维护工人权利的考察提供了很好的平台。

二、工会工作的激励与人力资本增值

用工制度在国有企业改革初期, 虽然也存在过“换汤不换药”的运行尴尬, 在调动工人积极性的问题上止步不前, 但随着改革的深入, 用工制度的实施越来越能够影响工人人力资本的运作和增值。工会在开展工作时依据《工会法》和用工制度履行职能和发挥作用, 在一定程度上改变了工人的人力资本的存量。

(一) 生产性工作

工会通过安康杯、创新竞赛、合理化建议、技术比武等各种形式开展生产性的攻关竞赛活动。这些活动是常规性的制度安排, 全国总工会要求各地区工会推进的工作之一。在攻关竞赛生产活动中, 为了激发工人的劳动积极性, 工会会设置各种奖励方式确保生产任务目标的完成。C厂是具有60年历史的国有企业, 有技术工人2880人, 在各种生产竞赛活动中, 工会以物质奖励和荣誉奖励相统一的激励原则, 设置了各种奖励形式, 除几百到几千元不等的奖金外, 在专业工种竞赛中获得第1名的话, 技工可以直接晋级技师, 或者技师可以晋升高级技师, 2—5名晋升一个技术等级, 如果前10名里有派遣工则可以转成合同工; 此外如果在竞赛中技术突出者还会被派出学习考察。在此基础上, 形成《职工技术创新工程工作条例》, 并纳入企业的制度体系中。C厂工会在生产性活动中的激励方式是一般国有企业都会使用的, 确实一定程度上激发了工人的劳动积极性, 也相应地增加了工人人力资本的存量。

然而,实际上在生产性活动中还伴随着激励不足和人力资本贬值的问题。荣誉和奖励并不能惠及每一个工人,对C厂二千多名技术工人来说,能够得到物质和荣誉奖励的也只是一部分工人,其余工人在各种攻关竞赛生产活动中,受到的激励不足,积极性在不断地重复工作中受到抑制,人力资本增值则成了空谈。另外人力资本增值也伴随着人力资本的贬值,工人在生产性活动中不断贡献人力资本,造成资本损失。如C厂为督促完成生产任务目标,制定了工人加班制度,加班费每小时2元,如果不加班一线工人扣除一天的考勤工资,二线工人则扣除一天的绩效工资和考勤工资,这样算下来,扣除最多的达到150元左右,加班费也总是拖欠不报。后来企业转变形式,不加班可以不交罚款,但每次加班会按照分值计算,月年末考核时以分值多少作为发放奖金、晋升的标准。

企业为了能够完成组织目标,运用惩罚性制度对工人进行规制,损害了工人的权益,也导致人力资本的保持和增值出现了问题。工会在该问题上则表现出对企业更多的理解,认为企业好了工人才能有发展,有发展优先性的问题,因此当工人反映该问题时,工会不能很好地维护工人权利,也在一定程度上造成人力资本的贬值。实际上,工会维护工人权利的有限性的相关研究为我们提供了理论解释,工会主要受到国家利益目标实现的规制,甚至于被整合进行政系统内,协助国家进行协调性助理而工作的^[4],此外,国家法团主义也对这一问题的研究提供了很好的视角^[5],对工会开展的其他工作中的问题也能有很好的解释。

(二)教育性工作

工人的教育是人力资本增值的主要方式之一,也是工会职能的体现。舒尔茨认为通过教育投资,人力资本能够增加,进而影响收益。企业和工会对工人的教育投资主要体现在各种培训活动上,包括岗位培训、专项培训、安全培训、学徒制、文化娱乐活动中的培训、职代会前培训及工人经验交流会等形式,这些活动的开展也是企业资源配置的一个重要方面。根据培训的内容和效果,这里可以分为一般性和选择性培训。一般性的培训是惠及每个工人的知识技能培训,诸如生产安全、职代会前培训、岗前培训、文化娱乐活动中的培训、专项培训等都具备这样的特点,使工人了解企业和工会的工作目标、民主管理的基本知识,职工代表大会的内容和方法,生产中的技术知识关键等,为工人进行正常的生产和组织活动提供了知识基础,也在一定程度上增加了工人的人力资本。选择性培训与一般性培训不同,只是少数工人能够有机会参加,诸如学徒制就是其中的代表,不同的培训也衍生了人力资本不同的增值结果。如C厂在市总工会、市劳动和保障局的文件要求下,实施了“名师带高徒”和“专家带助手”活动,解决一些技术工人的绝活绝技的传承问题,通过日常的管理和考核,由各个基层组织和工会考察、筛选和推荐,全厂确定了20对师徒,并签订了施教合同,在接下来的生产性活动中表现突出,全部成为生产一线的技术骨干。

C厂的选择性培训中工人知识和技能的积累,实质上在转化成物质利益时的有效性更强,C厂的学徒制更体现为一种精英教育,资源的获得和分配掌握在少数人手中,这些人也相应地获得了权力和地位。而相对地,一般性培训所能够

增加的人力资本的有效性则不足,能够激励工人发展的动力也不足,工人不能获得相应的权力地位,而是仍处于企业底层,并导致了工人在后续的培训中参与不足,使有些培训流于形式。

(三)福利保障性工作

福利保障性工作似乎更能体现传统工会工作的延伸。当前工会的福利保障性工作主要涉及福利费的使用、困难职工帮扶、送温暖、安全监督等活动,在提高工人的福利待遇、解决工人的实际困难、保障工人安全生产上起到了重要作用。工会有较好的反映渠道获得工人的意见、需求、困难情况和安全信息,并予以协调解决,如C厂在生产中需要给工人发放防暑降温饮料,工会从网络平台的主席信箱、意见箱和基层工会那里得知工人普遍反应饮料不好喝不解渴,就找到厂行政进行沟通,并组织各个部门和工人代表开听证会,最后换了一个大家比较满意的饮料;厂庆时要发放纪念品,工人对统一纪念品的做法不满意反应给工会,工会就进行意见箱、网络平台、车间询问等福利调研,最终依据年龄来区分纪念品发放,问题得以解决。工会认为,人性化的福利更是能够提高工人的归属感和认同度,并能够提升积极性。

可以看出,工会获知工人的意见的渠道有很多,也能够一定程度上协调解决工人的要求,确保了福利对工人人力资本增值的激励作用。但也存在对工人的福利分配权利的损害,工会不能为工人维护权利的问题。

(四)民主管理工作

工人参与企业的民主管理是用工制度改革之后能够体现工人主人翁地位的重要内容。工会组织工人主要通过职代会、厂务公开、集体合同协商等机制参与企业的民主管理、民主监督,主要涉及工人利益的各种劳动用工、劳动报酬、劳动条件、生活福利、社会保障等问题的规章制度的研究和制定。制度的制定是工人人力资本增值的依赖路径,每一种制度的修改和变动都影响着工人人力资本的存量。为了应对金融危机,C厂工会与行政进行协商,企业在困难的情况下不减员,不欠薪,确保及时足额发放工资,工会承诺动员组织职工与企业共同面对困难,并在职代会上与行政签订了“共同约定协议书”,维护工人在特殊时期的权益。在这一点上工会发挥了其应有的作用,使工人对企业认同,增加归属感。

但同时也有着一些问题,C厂使用的合同范本是改制之初使用的,一直以来内容没有做过较大的修订,而集体合同虽然受到国家制度的规制,需要按照集体协商的模式进行修订,但实际上,C厂的集体合同过于原则性,具体不履行合同(包括企业和工人)的惩罚并不明确,因此也有流于形式的嫌疑。此外工人能够参与企业生产和决策的过程是激发人力资本的过程,但实际上工人对民主化管理的感受并不深刻,工人“一人一票”权利的行使有些仅是在一般形式上的,这一方面工会的工作激励则明显不足。

(五)文体娱乐性工作

工会开展文化娱乐性工作更加趋于制度化,国企工会之外的其他工会也都在这一工作上有着丰富的经验。这作为企业文化激励工人对企业的认同感,增强凝聚力,在人力资本增值的过程中发挥重要作用,已经是毋庸置疑的。工人可以通过参与文化娱乐性工作,同样获得相关的技能、知识、精

神,甚至会影响工人参与工作的积极性和热情。

三、人力资本增值激励中工会行动的逻辑

(一)“生产中心型”的工会行动逻辑

激发工人的积极性,促进完成企业的生产目标是工会当前工作的重要构成部分。工会在开展工人人力资本增值的各项工作中,也都围绕着企业的生产而进行,因此也就具有了“生产中心型”的行动逻辑。这种行动逻辑的出发点是为了企业的生产调动工人的积极性,主要表现为工会在工作计划和安排上,以各种激励措施提高工人的工作效率和质量,增加工人人力资本的存量,目的是能够促进企业生产和效益的提高。

激励理论认为,人力资本的增值需要激励,激励是调动人力资本积极性的过程,激励遵循着需要—动机—行为—目标的过程,需要决定动机,并最终决定行为目标。在激励理论的发展过程中,马斯洛的需求层次论、赫茨伯格的双因素理论、奥尔德弗的ERG理论、麦克利兰的成就需要理论、弗鲁姆的期望理论等都为我们提供了更好理解人力资本激励过程和激励机制的理论框架。人力资本的激励应该以人的需要为基础,并且人的需要是有层次和序列的,人们的主导需要不同,需要采取不同的激励措施才能更为有效。依据这种解释,国企内部的工人团体的人力资本增值也要以需要为基础,并且工人同时存在着多种需要,但每个工人都有不同的主导需要,需要区别使用人力资本增值的激励措施。

国企工会的行动逻辑是以“生产中心型”为特征的,逻辑起点也是强调生产,认为只有企业的发展才能促进工人的发展,如果企业发展出现了问题,那么工人的人力资本增值都是妄谈。然而工会的行动逻辑里存在着矛盾,工会是代表工人利益群体的,理应按照从工人需要出发激励人力资本增值,但工会现有的激励行动逻辑与强调需求为起点的人力资本增值有着本质区别,一个是以企业组织目标为中心的激励,一个是以工人需要为中心的激励。这种逻辑上的差异,必然会引起对象的激励程度和有效性的差别,进而还会影响人力资本的保持,甚至造成贬值。从权利角度上讲,就可能产生忽视或危害工人权利的后果。

(二)存在的问题

工人人力资本对企业和个人来说都具有至关重要的影响,需要通过激励来完成人力资本的运作和增值。虽然现有的工会激励行动逻辑在事实上促进了工人一定程度的人力资本增值,但从长远的发展角度来看,则存在着各种问题。

其一,激励缺少福利性取向。“生产中心型”的工会工作是围绕着企业生产为主要目的的,因此对工人人力资本的投资和激励具有功利性取向,主要目的是为了能够提高工人积极性以完成生产目标。但工会作为工人的代言人,对工人人力资本的增值激励应该是福利性的,是以注重社会效益和整体经济效益为主的。但遗憾的是,工会的激励逻辑出发点导致了它对工人人力资本激励的取向发生了偏移。

其二,激励缺少层次性安排。对工人来说,需求层次的满足首先是物质报酬,其次是安全,然后是归属和事业追求^[6]。按照这个需求的顺序,激励是需要层次性的。工会在人力资本增值激励中采取了多种激励方式,包括物质、安全、文化、

地位等,但应该以了解工人的实际需要为基础,然后才能明确使用有效的激励措施和手段,如果有些基本的、重要的需求没有得到满足,那么工人人力资本不能得到有效增值,甚至可能出现损失,就如C厂的频繁加班导致工人身心疲乏和频繁的劳动竞赛中未获奖励工人的积极性抑制的情况一样,其结果也不可能做好工作。

其三,激励缺少长效性。围绕着生产性活动而进行的激励,往往还缺少长效性激励。工会开展的各种工作中,如果涉及到生产,解决的效率相对较高,工会与行政的协调也较为顺利,但如果是工人需求的解决不能立竿见影地促进生产,那么就有可能被拖延,甚至不解决。在C厂的生产性、福利保障性工作中表现的较为明显。

其四,激励缺少平衡性。在工会能够提供的各种培训和教育机会中,能够获得机会的工人并不多。机会资源分配的不均等,使人力资本增值的有效性也不一样,有些工人因为获得了机会而迅速得以晋升,而其他工人则总是获得不了这样的机会。这样的机会资源分布主要通过选择性激励机制而出现,在C厂的有效性培训和教育中存在的差异就属于这一类的问题,它是工会行动激励中缺少平衡性而导致的。

四、工会激励工作的改革方向

用工制度变革之后,由国家全面控制到现在国家与工人之间的对立关系,使工人获得了更多的自由权、选择权的同时,也失去了全能主义的庇护,当遇到侵害工人权利时,也就需要由组织代表工人与第三方进行博弈,进而维护工人的权益。但实际上受到国家、企业的历史和现实原因的影响,工会的维权角色也受到了极大的限制,甚至在推动工人发展时,其行动逻辑也是围绕着企业生产而进行的,因此工会所作的激励多是功利性的,而缺少福利性的激励。

其实,在工会工作的基本逻辑当中,多数认为只有企业发展了工人才可能会好,这是一种逻辑倒置,现代人力资本理论认为,人力资本和物力资本共同创造企业价值,推动人力资本的增值和发展才是企业发展的关键要素之一,因此,在这一点上工会需要认识到人力资本与物力资本的同时发展性,同时作为工人的代言人,工会也理应以工人的需要为基础,发展工人,提高工人人力资本的存量,进而促进整个社会的效益和发展。

参考文献:

- [1] 于桂兰,杨富华.人力资本分享企业收益的原因与形式[J].中国人力资源开发,2001(12).
- [2] 陈峰.在国家与劳工之间:市场经济下中国工会的角色冲突[J].中国季刊,2003(4).
- [3] 李建民.人力资本通论[M].上海三联书店,1999.
- [4] 张静.利益组织化单位:企业职代会案例研究[M].北京:中国社会科学出版社,2001.
- [5] 张静.法团主义模式下的工会角色[J].工会理论与实践,2001(1).
- [6] 林泽炎,孙殿义,李春苗,等.激活知识员工——转制及科技型企业管理[M].北京:中国劳动社会保障出版社,2005:245.