

Huawei's Original Labor and Distribution Relationship Mode: Theoretical Value and Reference Significance—The Perspective of Marxist Political Economy

Lu Zhang¹ Juan Lai^{1,2} Yuantai Xie^{1*}

1.School of Economics and Management, Jiangxi Agricultural University, Nanchang, Jiangxi, 330045, China

2.Research Center of "Agriculture, Rural Areas and Farmers", Jiangxi Agricultural University, Nanchang, Jiangxi, 330045, China

Abstract

Huawei is a technology-based private enterprise, and its unique labor and distribution relationship fully embodies the distinctive Chinese characteristics under the socialist market economy. Huawei's original employee stock ownership plan realizes the organic combination of socialist distribution according to work and market economy distribution according to factors. Using the principles of Marxist political economy to analyze Huawei's labor-management relationship, it is found that although Huawei is not a public-owned enterprise in the traditional sense, its production relationship highlights the inherent attributes of a new type of public-owned economy, its unique equity structure and all-member shareholding. The characteristics also show that the exploiting relationship of capital to labor is given way to a new type of distribution relationship in which employees share their own value creation. Huawei's current employee stock ownership system interprets the collection of personal ownership based on employees' own labor. The ownership system of Marx meets both the basic characteristics of "re-establishing individual ownership" discussed in Marx's "Capital", and the great concept of "community of free men" repeatedly demonstrated in the "Communist Manifesto" and "Das Kapital." Finally, it discusses the important reference significance of Huawei's labor and distribution relationship to China's state-owned enterprises, private enterprises and rural micro-economy.

Keywords

Huawei model; labor and distribution; political economy

华为独创的劳动和分配关系模式：理论价值与借鉴意义——马克思主义政治经济学视角

张璐¹ 赖娟^{1,2} 谢元态^{1*}

1. 江西农业大学经济管理学院, 中国·江西 南昌 330045

2. 江西农业大学“三农”问题研究中心, 中国·江西 南昌 330045

摘要

华为独特的劳动和分配关系充分体现了社会主义市场经济下鲜明的中国特色。华为独创的员工持股计划实现了社会主义按劳分配与市场经济按要素分配的有机结合。运用马克思主义政治经济学原理分析发现华为生产关系凸显出一种有别于传统意义上的公有制企业新型公有制经济的内在属性, 其独特的股权结构和全员持股的特征展现了“资本剥削劳动”让位于劳动者之间共享自身创造价值的新型分配关系, 诠释了这种“个人所有”“集合”的新型所有制——既符合马克思关于在生产资料“共同占有”基础上“重新建立个人所有制”的基本特征, 又初步具备了马克思关于“自由人联合体”的内在属性。最后论述华为劳动和分配关系对中国国有企业、民营企业和农村微观经济体的重要借鉴意义。

关键词

华为模式; 劳动和分配; 政治经济学

1 华为的劳动和分配关系模式

民营经济是现阶段中国非公有制经济中的重要组成部分。华为技术有限公司(以下简称华为)作为代表着全球最先进生产力的中国民营高科技企业, 从微观层面研究其独创的内部劳动和分配关系模式的理论价值与借鉴意义, 是中国经济学界一项全新的重要任务。

1.1 就劳动关系而言

华为在其发展的过程中发展了其独特的经营管理模式

如百分百员工持股计划, 将公司的发展与员工的个人发展有机结合在一起, 形成一种利益共享的模式, 有的学者认为华为的这种新型的劳动关系模式兼具合作性和共享性, 是一种合作共享型劳动关系^[1]。

1.2 就分配关系而言

华为通过其特殊的股权分配模式使得企业员工在某种程度上作为生产者直接占有了生产资料, 成为企业的主人翁, 这种分配方式在某种意义上可以认为其为社会主义公有

制按劳分配^[2]。华为为员工所持有的员工股实际上是工会所授予的一种虚拟股，只享有分红权而并未有所有权。因此，有的学者仅认为华为的分配模式是一种员工分享模式中的虚拟股分享模式^[3]。华为的员工持股计划中企业员工可以凭借自己所付出的劳动不仅获得员工工资，并且可以分得一部分自身所创造出的剩余价值即利润，在分配中不仅仅是进行按劳分配，而是具有分享制特征的按要素分配模式。有的学者认为华为的员工持有股份制度下获得了股份分红的剩余价值实际上是以劳动为基础的个人所有制^[4]。

2 股权与治理结构：华为公司独创的内部权力与责任关系

2.1 华为公司独创的股权结构

华为是目前全球领先的ICT（信息与通信）基础设施和智能终端的提供商，其主要核心公司包括华为技术有限公司和华为投资控股有限公司。后者是前者的唯一股东——全额控股华为技术；而后的股权结构的独特性却为世界股份制企业史上所罕见，它只有华为投资控股有限公司工会委员会和任正非两大股东，分别持股99.123%和0.8765%^①。由此可见，这两大股东又间接控股华为技术有限公司。根据“企查查”所得到的股东信息以及股权分配情况绘制的华为企业公司股权结构如图1所示。

华为公司独创的股权结构决定其独创的分配方式。其独创性表现在以下几点。

2.1.1 其独创股权结构和分配方式绝不同于传统的私营企业

传统的私营企业股权集中在少数人手中，利润分配方式是由企业资本导向的。理论界比较一致的观点认为，从企业的基本属性看，华为当属一家高科技型民营企业^[1]。《华为基本法》明确规定，华为内部员工的股份由工会代持，但每个员工所持有的股份是确定的，也就是说华为的股份是量化到个人的——从这个意义上说，华为带有一定的私营企业性质。但是从上述其独特的股权结构和分配方式来看，它又绝不同于传统的私营企业，其超越传统私营企业的进步性表现在，从所有制形式看，企业内部多数员工都持有股份——带有一定的“集体企业”性质；从分配制度及分配方式看，它可以通过可持续性贡献、突出才能、品德和所承担的风险得到自身所创造的利润——带有一定的“合作社”性

【基金项目】省高校人文社科重点基地项目，农业科技支持政策与农业企业科技创新行为研究（项目编号：JD15106，2015.12-2016.12）。

【作者简介】张璐（1998-），女，中国江西余干人，在读硕士，从事农村经济与金融研究。

【通讯作者】谢元态（1955-），男，中国江西上犹人，教授，从事《资本论》与转型经济研究。

质。因此，从这个意义上说，华为是集体企业与合作社的创造性结合，是“集体主义”与“合作共享”精神的高度融合体，体现了鲜明中国特色社会主义民营经济的时代特征。

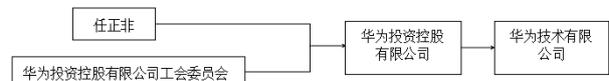


图1 华为企业公司股权结构图

2.1.2 其独创的股权结构和分配方式还绝不同于传统的集体企业

华为的员工股份由工会统一持有，这与集体企业的集体所有、共同劳动、按劳分配的分配方式比较相似。但其又区别于集体经济的生产资料共同所有和劳动成果平均分配，华为为员工所持有的股份主要是由其对于企业的贡献度决定的。

2.1.3 其独创的股权结构和分配方式也不同于传统的国有企业

从股权结构来看，国有企业由国家对其资本拥有所有权或控制权；华为投资控股有限公司工会委员会和任正非两大股东直接或间接拥有华为集团两大核心公司的所有权和控制权。从分配方式来看，经过改制后的国有企业，其分配方式一般都是借鉴西方国家股份制企业的薪酬制度来设计的；华为由独特的股权结构所决定，其独特性在于，既有“按劳分配”的方式，也有“按贡献分配”的方式，还有“按资分配”的方式，是创造性地将集体企业与合作社相结合的分配方式。

2.2 华为公司独创的治理结构

尽管图1股权结构图清晰地反映了中国《公司法》对于有限公司组织机构的要求，但是并未体现出华为企业的治理结构。尽管华为控股的两大股东是任正非和工会，但是持有决策权的意见团实际是持股员工代表大会^②。由选举产生的115名持股员工代表，拥有选举产生董事会、监事会的权力。在董事会中再选举产生董事长1名、副董事长4名、常务董事3名和董事9名；副董事长轮流担任轮值董事长。持股员工代表会是公司最高权力机构，拥有行使对利润分配、增资和董事监事选举等重大事项的决策权。名义上持股的工委以及任正非均通过形成持股员工代表大会形成决策意见团参与股东大会。因此，持股员工代表会行使的是传统股份有限公司股东会的职能。另外，在股权结构图中并没有体现出任正非作为华为的创始人在股权治理结构中的特殊地位。《华为章程》明确规定，任正非对进行董事和监事候选人的提名、公司增资方案、“资本结构调整”“治理章程”和“重大治理文件”的修订等方面拥有“一票否决权”。但这种否决权并非全部事项上的“单独决策权”，而只是在部分事项上才能行使的“否决权”。在这种治理结构下，形成了工会与任正非之间相互制衡的共治格局。据此我们可以得出华为实际的治理结构如图2所示。

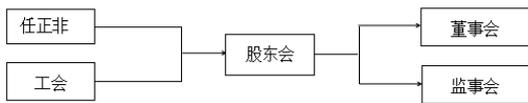


图2 合作与制衡并存的华为实际的治理结构图

2.3 华为公司独创的员工虚拟股及其特征

华为独创的员工持有的虚拟股，并非传统意义的普通股或优先股。首先，从权利构造上看，它与优先股和债权不同，而符合普通股某些的特性。华为持股员工在享有剩余价值分配的基础上同时可以通过持股员工代表大会享有一定的决策参与权。因此，该虚拟股是有别于无法参与公司决策但对公司资产、利润分配等享有优先权的优先股。另外，华为虚拟股可以进行回购和变现，这与优先股不同，优先股无法进行退股，只能通过赎回条款进行赎回。华为虚拟股在公司没有可分配利润时，持股员工也得不到分红，这也有别于债权。华为虚拟股并非传统意义上的普通股，而是一种“特殊的普通股”^[4]。其特殊性主要体现在以下几点。

2.3.1 员工标准普通股

华为员工股有别于中国《公司法》中所要求登记的普通股，而是在企业内部通过配股的形式进行企业内部登记，再通过工会委员会作为载体成为华为的标准普通股股东。

2.3.2 表决权“代议制”

华为虚拟股的持股员工行使表决权的方式也与普通股股东不同，它是通过“代议制”的方式，借由股东代表大会形成决策意见团参与股东大会进行决议。

2.3.3 员工股变现与回购

持股员工进行员工股变现和回购的方式也有别于普通股，目前华为所实施的方式主要通过企业进行统一回购。其中，当有持股员工需要离职时，公司也会将持股员工的所有股份进行回收，非该员工持股时间和年龄达到一定年限。

2.3.4 员工虚拟股的法律基础

《华为章程》规定，华为为员工所持有的员工股并不是根据中国《公司法》登记在册的一般普通股，其法律基础是基于持股员工和公司之间所签订的协议，具体形式可能是参股协议、公司内部规章等。

2.3.5 员工股表决权的成本约束

《华为章程》明确规定，员工股的表决权只在持股员工代表会层面行使，这在保证员工行使表决权的基础上降低了员工直接持有公司普通股可能造成的极高的集体决策成本。

3 理论价值：华为公司独创的劳动和分配关系模式透析

3.1 独创的模式：内部股权结构决定集体合作共同占有的新型劳资关系

华为尽管是民营企业，但它的内部股权结构具有明显的社会主义公有制的一些特征。根据《宪法》规定，中国社

会主义经济制度基础的公有制，即全民所有制和劳动群众集体所有制。由于独特的股权结构和全员持股的特征，华为企业中资本雇佣劳动的关系已经让位于劳动者之间的合作劳动关系，资本对劳动的剥削关系让位于劳动者之间共享自身创造价值的分配关系，如图3所示。华为目前并不是传统意义上的社会主义公有制企业，但他的内部生产关系却具有向公有制经济演变的趋势（最具标志性的事件是，华为在2020年和2021年分两次将自己的“鸿蒙系统的基础能力”，全部捐献给了国家工信部下属的“开放原子开源基金会”）。从华为的员工持股制度可以看到，华为借由工会委员会作为持股载体，承担对持股员工进行利润分配的统一管理和调度，以员工在规定期间的贡献程度作为分配指标进行利润即剩余价值的分配。根据华为员工持股计划，生产资料的所有权属于所有持股员工“共同所有”，而不是每个人都具有支配自身生产资料的权利。这种联合起来的劳动者“共同占有”企业所有生产资料的模式，实现了每个个体都是全部生产资料的所有者，同时公司又是全部生产资料的“总所有者”。对于这种“共同占有”的新型劳资关系，中国学界不少观点大相径庭，莫衷一是，有的持“集体经济说”，有的持“合作经济说”，还有的持“合伙经济说”等。但我们倾向于认为，它是同时兼有中国《宪法》中关于集体经济与合作经济的新型公有制经济属性和基本特征，因而它是一种同时兼有集体与合作属性“共同占有”的新型劳资关系（值得特别提及的是，当今的安徽小岗模式、贵州塘约模式和山东烟台市模式，都是同时兼有集体与合作属性“共同占有”的新型劳资关系模式）。

3.2 独创的机制：劳资关系模式决定全员内部共享的新型分配方式

《宪法》规定，中国社会主义阶段“实行各尽所能、按劳分配的原则”。华为企业的劳动分配关系兼具社会主义制度下的共享性与合作性。如图3所示，与独特的股权结构和全员持股的特征相适应，华为公司独创的利益分配机制具有全员内部共享性。一方面，在动态劳动股份的激励下，劳动者通过发挥自身劳动创新能力以及劳动协调能力，创造出更多的用于分配的剩余价值或利润；另一方面，在收益分享机制作用下，劳动者创造的剩余价值或利润又依据持股数量以分红的形式分配给相关的持股员工。从这个层面来说，华为自称是一种合伙制企业是有一定道理的，企业劳动者也是企业虚拟股份的所有者通过劳动联合的方式结合起来创造和分享企业的价值和收益。在这种情况下，纯粹私有制企业中的那种劳资之间的冲突与对立的景象在华为企业中并不存在。如果说华为内部存在一定的劳资矛盾的话，仅仅是华为员工与作为联合劳动的公司（企业）之间的非对立矛盾，以及持股员工与非持股员工之间的利益分配差距的非对立矛盾。华为公司内部股权结构决定劳资关系模式决定内部分配机制关系如图3所示。

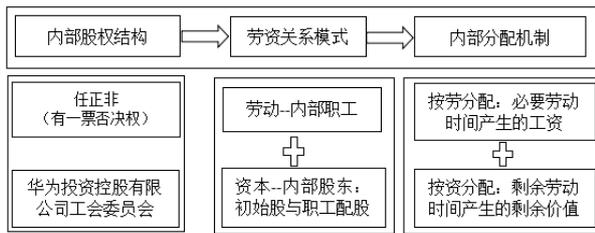


图3 华为企业的劳动分配关系模式

3.3 华为公司生产关系的重大历史进步性

3.3.1 比较充分地体现了社会主义市场经济的本质特征

中国特色社会主义经济体制的“特色”主要体现在“社会主义市场经济”，即既要让市场在资源配置中起决定性作用以发挥市场的效率，又要通过发挥政府的调控作用以落实“社会主义”制度的公平原则。

华为公司的生产关系比较充分地体现了社会主义市场经济的本质特征，效率与公平这对人类史上最难兼顾的矛盾在华为公司找到了在社会主义初级阶段最优的解决方案，实现了高效率与更公平的有机统一。可以说，它已经超越了当今资本主义国家和社会主义国家各类企业内部效率与公平矛盾协调的现有模式，甚至使被中国经济学界称之为所谓标准的“现代企业制度”——股份公司制度都黯然失色。

从资本的内部股权结构看，华为公司股权分为初始股与职工配股。初始股体现了资本在华为公司生产关系中资本所起的作用，而职工配股则体现了劳动激励的作用。在华为的发展初期，老员工的原始股具有资本增值的性质，比较突出地体现了市场经济的效率原则^[5]；而员工无需出资购股仅凭借其劳动贡献而可以享有虚拟股分红，既体现了效率原则——激励员工当家作主，又体现了社会主义制度的公平原则——劳资关系得于协调，劳资地位得于均衡——“资本统治劳动”的资本主义企业模式被带颠覆性的改造。可见，华为的股权激励方案经过逐步调整和完善，在不断稀释股权的资本激励占比的同时，不断增加劳动激励的股份占比。

从分配机制看，华为员工不仅能够以工资的形式获得在必要劳动时间内所创造的劳动力价值部分，还能够通过虚拟股分红的形式获得其剩余劳动时间所创造的部分剩余价值。在这个过程中，员工既是“劳动者”，同时又在一定程度上成为了“自己的资本家”（马克思语）。任正非坚决不让华为公司上市，因而华为企业没有外部资本的注入。但华为通过员工配股的方式，不仅最大限度地调动了员工的积极性，而且有效地克服了单纯由资本主宰企业运行管理的弊端，探索出一种既符合“人性”特征又完全超越私有制企业的全新分配机制。

3.3.2 符合马克思“重新建立个人所有制”构想的内在要求

马克思在《资本论》第一卷第七篇“资本积累”中所构想的未来社会，是要“在协作和对土地及依靠劳动本身

产生的生产资料的共同占有的基础上，重新建立个人所有制”^[6]。以此检验华为公司，它的所有制基本属性符合马克思“重新建立个人所有制”构想的内在要求。

①华为公司所拥有的全部生产资料，是“依靠劳动本身产生的”，而且是以“共同占有”为基础的。

华为企业在国内的民营企业中属于实行员工持股计划较早的企业，虽然学界对其企业性质争论不休，莫衷一是，但笔者比较倾向于它是一种典型的合伙制企业^[7]。华为公司重要的独特贡献在于，承认员工的劳动是企业发展的力量源泉，因而体现劳动成果的企业生产资料具有“共有”（共同占有）的属性。从这个意义上看，这便是马克思在《资本论》第一卷（2004年版）第874页所指的“重新建立个人所有制”的“共同占有”基础。

②华为公司所实行的员工持股计划，实际上是一种比较充分地体现了以劳动者自己劳动价值为基础的“个人所有制”。

就华为公司所有制的股权结构而言，它的新增股份几乎全部量化到公司内部员工个人，使得公司的绝大部分资产（占90%多）都具有了劳动者以自己劳动为基础的“个人所有制”性质。通过华为的股权结构和分配机制看到，华为员工通过自身的劳动不断积累公司的生产资料，从而产生丰厚的集体收益，再通过员工的贡献程度进行利益分配不断调整或增持公司股权，如此循环往复，从而实现了在生产资料“共同占有”基础上的“重新建立个人所有制”。

3.3.3 符合马克思“自由人联合体”伟大构想的远景要求

与资本主义私有制企业不同，华为的生产资料既有公司集体所有成分，又具有“个人所有制”属性。这正好符合马克思对未来共产主义社会“自由人联合体”的前提条件。

马克思“自由人联合体”思想在《共产党宣言》首先提出，在《资本论》中作了精辟论证。青年马克思恩格斯在《共产党宣言》提出，“每个人的自由发展是一切人的自由发展的条件”；中年马克思在《资本论》中对“每个人的自由发展”这个条件有了更深刻的思考，认为这个条件是以生产资料“共同占有”和“重新建立个人所有制”为基础的。

从组织形式看，华为所有的员工都是独立的“自由人”，华为公司是千万个“自由人”自愿参与的“联合体”。从生产资料的基本性质看，华为员工既普遍拥有属于“个人所有制”的公司部分生产资料，而且这些生产资料又是以自己的劳动为基础由全体员工“共同占有”的，因而符合马克思对未来共产主义社会“自由人联合体”的前提条件。这是古今中外企业发展史上的巨大进步。由此可以认为，华为是富有中国特色的社会主义国家微观组织形式的一颗璀璨明珠。

综上，华为公司生产关系的重要历史进步性如图4所示。

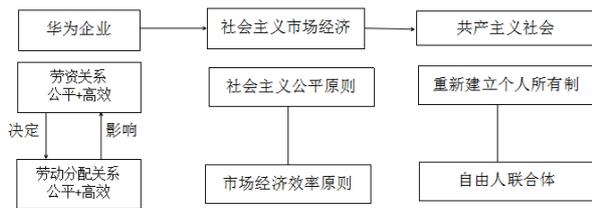


图4 华为公司生产关系的历史进步性

4 借鉴意义：华为模式对中国各类微观经济主体改革与发展的启示

改革开放后，从计划经济体制向市场经济体制转轨，随着所有制逐渐多元化，公有制经济的劳动关系模式也逐渐往市场化、法治化、多元化的方向发展；而非公有制经济的大多数是所有者与劳动者“一身兼两任”的个体经济或带有一定剥削性质的私营经济，只有极少数以华为为代表的企业实行合作共享型劳动关系模式。

如上文所述，与其他企业中私人资本成为掌握企业分配的模式不同，华为企业体现出的是一种“强劳动弱资本”的分配关系，突出强调了劳动和创新决定利益分配的原则。华为企业动态劳动股份的员工持股模式，不仅确保了利益分配中的经济公平，同时也实现了效率最大化，同时还兼具合作性和共享性，是中国特色社会主义劳动关系新模式的重要实现形式，体现了生产关系的历史进步性。因此，华为劳动和分配关系新模式对于中国社会主义市场经济条件下的各类所有制企业改革与发展都有重要的借鉴意义。

4.1 华为公司模式对国有企业未来改革的借鉴意义

国有企业是中国社会主义经济的主导力量。它不仅仅是以自身企业盈利为目标，更是兼具社会使命担负社会责任。在大众的视野里，不论当下的市场大环境如何，国企的工作同公务员一样被视为铁饭碗——劳动关系稳定，工资不会有大的波动——分配相对公平但缺乏激励效应。具体而言，目前国企的薪酬管理理念还相对落后，员工薪酬分配制度设计不尽合理，缺乏高效的激励机制。

4.1.1 可以适度借鉴华为实施全员持股计划

在中国共产党第十八届中央委员会第三次全体会议明确提出要积极发展“混合所有制”后，有些国有企业逐步引进了员工持股计划^[8]。但是，由于国企是国家对其资本拥有所有权或者控制权，这与华为这种民营企业性质上的不同，国企在推进员工持股计划的时候并不能简单地进行的赠与，而是要通过不改变国家拥有的所有权和控制权的前提下，借由员工持股计划实现对员工的激励。在此过程中，要充分吸取前苏联将国有企业资产折股平均分给全体人民——事实上是“全民瓜分国有资产”，最终导致社会主义公有制基础彻底瓦解的惨痛教训。因而，在企业经营过程中，可以通过对员工采取按贡献程度分红以激励员工，在员工对企业作出巨大贡献时，可以在对员工进行嘉奖的同时给

予员工进行出资购买股权的权力。企业可以内设一种类似华为工会的机构，员工所购买的股票必须通过该机构进行统一持有管理，但允许个人享受该股权所带来的收益和分红。在公平、公开的前提下，选举出持股员工代表。这样并不会改变国有企业的本质性质，保证了国家和集体对于国企的实际控制权。这种方法在某种程度上也是与华为一样实行结果导向，通过已知的利润分配激励使现有员工改变以往工作态度，充分展现主人翁意识^[6]。

4.1.2 可以有限借鉴华为“重建个人所有制”经验

国有企业借鉴华为经验，对推进劳动关系改革、工资制度改革和人事聘任制度改革方面都具有重要的意义。对于公有制企业来说，实施劳动主导模式与资本主导模式的相互补充相互融合将是未来劳动关系的探索方向。

①从所有制性质来看，华为企业的治理在充分调动员工工作的效率同时，也在分配上保证了公平。华为这种类似“重建个人所有制”的制度，可以成为国有企业改革的有限借鉴模板，使国有企业既坚持生产资料全民所有的基本属性，又在“协作”和“依靠劳动本身生产的生产资料”“共同占有”的基础上“重建个人所有制”^[9]。

②从分配制度的激励效果来看，企业员工通过自身劳动结合企业所提供的生产资料所产生给企业以及国家所带来的价值进行收入分红，通过与员工共享企业效益，更加充分地体现按劳分配原则。从内部人事制度效果来看，为了保证企业劳动分配中的公平与效率，必然要让企业员工具有“危机感”，正如任正非所说“危机感”便是让员工具有责任感，合理地引入淘汰制度不仅会激发员工居安思危的意识，也能够为国企开源节流，减少冗员，在这种机制下迫使每位员工不断增强自身能力，将自身所拥有的劳动力不断精进提升，更好的作用于集体所提供的生产资料。

4.2 华为公司模式对民营企业未来发展的借鉴意义

目前中国的民营企业主要分为个体经济和私营经济。华为模式尽管属于民营经济，却与传统的私有制经济有巨大区别，它从制度上克服了私人资本条件下的经济不公平问题。华为的薪酬制度与传统意义上的按劳分配相比而言，在更高层次上更加充分地贯彻了按劳分配原则。具体包括以下几点：

①华为企业的全员持股突出了“劳动”和“劳动者”的地位。由于华为公司坚持不上市，因而确保了公司不会受外部资本的控制，利润不会被外部资本截取^[10]，劳动是企业收益分配的重要依据，消除了劳动者与资本所有者之间的分配差距问题和资本对劳动的经济剥削问题。

②实施动态劳动股份制度突出了“劳动”和“劳动者”的贡献。劳动者除了获得由市场（效率与贡献）决定的工资外，还以持股分红的形式得到一部分剩余价值；劳动者获得剩余价值的多少取决于持股数量，而持股数量又与自身劳动的数量和质量密切相关。

③劳动者特别是持股员工具有民主管理企业的权利。华为的持股员工代表大会制度为普通员工参与企业管理与决策提供了制度化的权利保障及平台。可见,华为“类按劳分配”特征的新型分配关系模式是其新型劳动关系模式在经济上的实现,是中国民营企业向经济效率性与公平性有机结合模式发展的现实范本^[9]。

4.2.1 华为公司模式对个体经济未来发展的借鉴意义

中国目前的个体经济绝大多数都是小微型企业。按照马克思恩格斯的观点,个体经济在任何发展阶段都大量存在着,但是它都只处于附属地位,是国民经济不可或缺的重要补充。因此,在任何发展阶段都不应当强行抑制或者消灭个体经济。就微观而言,个体经济具有劳动者与经营者“一身兼两任”的特征;就宏观而言,个体经济具有小规模化、分散化、数量多、种类多的特点。

传统意义上的个人所有制是一种不存在剥削的小微经济体。与华为所形成的“类集体经济”与“个人所有制”的结合体不同,所有的个体经济之间都是相互独立的,它的生产资料是属于个人,而非集体。华为模式克服了个体经济分散以及低投入低产出的状况,对中国未来个体经济的发展具有重要的借鉴意义。如何将这些分散的个体经营者有效联合起来,是个体经济发展中的重要议题。华为模式中生产资料集体化也许可以为个体经济逐步走向联合提供可借鉴的改革思路。

①国家层面制定统一的支持与优惠政策。

由上述第二个特征所决定,地位低微的个体经济比较难于获得宏观(特别是财政金融)政策的支持,所以个体经济生命周期短和“融资难”几乎成为中外个体小微企业的常态。参照华为公司的股权结构和分配机制,需要国家层面制定出台支持个体经济发展的产业政策、财税政策和金融政策。产业政策要鼓励个体经济发展劳动密集型产业,以容纳更多地劳动者就业;财税政策要对个体经济给予更多的财税优惠;金融政策要鼓励银行、保险、投资、担保、租赁等机构支持个体经济发展,特别是要解决个体经济“融资难”问题。

②各地区各行业因地制宜分类施策。

各地政府部门可以结合当地的经济情况制定人才引进政策,支持个体经营者引进科技人才和管理人才。地方政府可以鼓励当地的个体经济体走向联合做强做大,引导个体经济增加内部劳动者“共享”成分,更多承担社会责任,为加快当地“共同富裕”贡献力量;还可以鼓励有条件的个体经营者采取参股的形式参与国有企业、集体企业。

4.2.2 华为劳动关系模式为私营企业向公有制企业演变提供了可能性范本

中国目前的私营企业可以结合自身的发展状况,参照华为为经验作发展规划:

①逐步改善股权结构和分配关系模式。适当增加员

工持股比例。通过与员工个人绩效挂钩的方式实行按劳配股^[11],可以进一步调动企业员工的工作积极性,并有效杜绝员工在配股后降低工作效率。

②科学设计劳资关系及管理决策模式。随着员工持股比例的上升,应当如《华为章程》那样建章立制,既要防止大股东“一股独大”现象,以减少股东与管理层之间的决策矛盾,使公司集体利益大于股东个人利益;又要科学划分决策权限,降低资本的话语权^[12],使企业员工能够参与公司决策并共享企业发展的成果。对于有筹集资金性质的员工持股计划,要依法披露资金的用途和后续使用情况,并接受员工和社会的有效监督,防范有些私营企业将员工持股计划作为变相融资工具^[13]。

③使企业逐步增加“共享”成分,为逐步向公有“共享”企业演变创造条件。

4.3 华为公司模式对农村微观经济主体未来发展的借鉴意义

中国农村出现了合作社、集体经济、家庭农场、产业化龙头企业和单个农户经营等多种微观经济主体形式并存的局面,形成在许多方面与市场经济难以相容的总体特征,具体表现为农村基层政权经济职能“虚置”、农地细碎化经营、农民内生性发展能力较弱等,这与市场经济所要求的高效组织体系、规模化经营以及抗风险能力等相悖。

土地是目前各类农村微观经济主体共同的生产资料。目前各类农村微观主体普遍处于“无资金无技能”的窘境。如果将农地资产化,可以将农村微观经济主体发展分为两大类:要么选择以土地股份合作的“农民联合劳动”形式,这是目前农村的主要形式,应当大力推广;要么通过城市工商资本下乡而集中土地经营,这实质上是采用“资本联合劳动”形式,应当慎重推行。

4.3.1 “农民联合劳动”形式的农村微观经济主体借鉴华为公司模式

从理论上讲,“农民联合劳动”的形式能够较好的消除“资本雇佣劳动”的剥削制度,实现社会主义公平,并同时兼顾效率,应当大力推广。目前主要有农民合作社和集体经济两类微观主体。

对于目前210多万个农民合作社而言,它是中国目前“农民联合劳动”最普遍的组织形式。它在坚持生产资料“个人所有制”而又全体社员“共同占有”的基础上“联合劳动”,因而最符合“自由人联合体”的内在属性,也与华为公司的生产资料属性最为类似。所以,农民合作社在劳动和分配关系模式上可直接借鉴或是嫁接华为公司模式。

对于现有的农村集体经济组织而言,它比农民合作社的公有制程度要高一些,它是在“共同所有”并“共同占有”的基础上“联合劳动”,近几年农村农业部设计的改革发展思路,是将现有农地资产化→资产资本化→资本股份化→农民股民化。这种改革模式基本上坚持了农地的集体所有制,

但它将集体资产量化分割到了每个农民后,其资产权属结构便类似于华为公司。值得特别关注的是,2014年兴起的贵州塘约“村社合一”模式和2017年兴起的山东烟台市已有2779个“村党支部领办合作社”模式,这是根据习总书记《摆脱贫困》著作和“发展新型集体经济,走共同富裕道路”“农业合作社是发展方向”的重要指示,在家庭承包制分散经营的基础上,重新把农民组织起来走集体化道路的非常成功的典型,对全国影响很大。这种“村党支部领办合作社”模式,完全有可能更多吸取华为公司模式的成功经验,走出一条中国特色社会主义的农村康庄大道。

4.3.2 “资本联合劳动”形式的农村微观经济主体借鉴华为公司模式

目前“资本联合劳动”形式的农村微观经济主体主要有家庭农场和产业化龙头企业两种。目前,家庭农场发展并不如愿,产业化龙头企业是上世纪九十年代农业产业化高潮延续下来的组织形态,对农业经济发展的带动作用也不理想。为了弥补这种缺陷,2013年提出鼓励“工商资本下乡”,这实际上就是一种通过“资本联合劳动”的农村微观经济形式。目前下乡的工商资本规模并不大,而且存在较多的矛盾和问题,其中理论上就尚未取得共识,如“城市工商资本”究竟是仅指工业资本和商业资本?还是包含民间资本、私人资本、企业资本、社会资本在内的多元化资本?至今尚无统一的定义。

我们认为,通过城市工商资本下乡而集中土地经营,这实质上是采用“资本联合劳动”形式,应当慎重推行。

一方面,要防止城市工商资本下乡的纯粹逐利行为。马克思在《资本论》批判说:“以追逐利润为导向的资本主义农业的一切进步,不仅是抢劫劳动者艺术的进步,而且是抢劫土地的艺术的进步”。因此,应当坚决有效地避免出现这种“以追逐利润为导向”的“一切进步”。

另一方面,因为“工商资本下乡”的目的就是通过“下乡”的“工商资本”纽带,将目前农村仍然分散经营的广大农户组织起来进行“联合劳动”,这与上文所述的“个体经济”和“私营企业”有许多相似之处。

因此,“资本联合劳动”形式的家庭农场和产业化龙头企业也好,“工商资本下乡”也好,都要充分借鉴华为公司生产资料集体化模式。对于家庭农场和产业化龙头企业,要防止其纯粹“追逐利润”而剥夺农民利益;对目前仍然分散经营的农户,要引导其逐步向合作社或集体经济形式过渡,最近两年在全国兴起的“村党支部领办集体经济合作社”应当成为最主要的发展模式。

5 结语

华为独创的劳动和分配模式体现了其在“个人所有制”基础上的共同占有,在符合市场经济效益原则的前提下充分体现了社会主义制度的公平性原则。该新模式为中国特色社会主义各类微观经济主体提供了改革与发展的重要参照,无论是民营企业、国有企业,抑或是农村微观经济体,都能在一定程度上借鉴华为的员工持股制度对现有制度加以改良设计,实现效率与公平的同时兼顾。

注释

①华为技术有限公司-企查查:《互联网资源库(<https://www.qcc.com/firm>)》。

②王军:《华为,到底是谁的华为?》,麦读法律阅读《互联网文档资源(<http://m.toutiao.com/i6830428873012806157/>)》,2020-05-24。

参考文献

- [1] 严金强,刘雅娟.中国特色社会主义劳动关系新模式探讨——以华为合作共享型劳动关系模式为例[J].教学与研究,2020(8):54-63.
- [2] 王艺明.从华为经验看社会主义公有制和按劳分配的新实现形式[J].财经智库,2019,4(4):27-41+141.
- [3] 程恩富,白红丽.我民营企业员工分享模式的比较研究[J].河北经贸大学学报,2018,39(4):1-7.
- [4] 魏小萍.马克思与国民经济学家:起始于前经济学的分歧——读《詹姆斯·穆勒〈政治经济学原理〉一书摘要》[J].马克思主义与现实,2010(4):152-156.
- [5] 马艳,徐文斌,冯璐.华为员工持股对企业经济关系的影响与特色[J].教学与研究,2020(8):42-53.
- [6] 马克思.资本论(第一卷)[M].北京:人民出版社,2004.
- [7] 高锋.新形势下国有企业薪酬管理模式改革探究[J].中国集体经济,2021(9):114-115.
- [8] 陈延,金辉.国铁企业员工持股实施路径探析[J].铁道运输与经济,2021,43(2):58-63.
- [9] 华为大学.嫡减:华为活力之源[M].北京:中信出版社,2019.
- [10] 周留征.华为创新[M].北京:机械工业出版社,2019.
- [11] 周留征.华为哲学:任正非的企业之道[M].北京:机械工业出版社,2017.
- [12] 黄卫伟.价值为纲:华为公司财经管理纲要[M].北京:中信出版社,2017.
- [13] 刘新刚,王玮.华为实践的理论基础探讨[J].企业管理,2020(1):4.