

# 我国应建立劳动者财产形成制度

冯祥武<sup>1,2</sup>

(1.厦门大学法学院,福建 厦门 361105;2.中共汕头市委党校,广东 汕头 515071)

**【摘要】**劳动者财产形成制度是一项符合正义的法律制度,具有调节社会财富、促进社会正义和保障国民经济安全的功能。其理论基础在于:劳动和资本是平等的两个要素,应当一同平等地参与生产利润的分配,劳动力和财产权应当得到同等保护。建立劳动者财产形成制度也是因应我国经济社会的现实需要,有助于抑制股市、房市中的过度投机行为,树立劳动致富的榜样;有助于缓解劳动者住房难的现实,逐步实现劳动者有其居的目标;有助于全面提升劳动者及其家庭的安全幸福指数和全社会的文明程度。

**【关键词】**劳动法;劳动者财产形成制度;理论基础;人力资本;资源分配

**【中图分类号】**D912.5 **【文献标志码】**A **【文章编号】**1003-0166(2011)04-0029-05

doi:10.3969/j.issn.1003-0166.2011.04.007

劳动者财产形成制度在西方国家被称为“劳工财产形成制度”或“协助劳工成为有产者制度”。“财产形成制度”的德文表述为“System der vermögensbildung”,英语中没有与之相对应的词。在德国劳动和社会事务部(Federal Ministry of Labour and Social Affairs)所出版的 Social Security: At a Glance 中,1994年版译为“Promotion of the formation of capital”,1999年版则改译为“Promotion of employee saving”。国际劳动组织所汇集的各国劳工法资料库(NATLEX)中将“财产形成法”译为“Capital Accumulation Act”,因此,我国台湾学者罗业勤称“财产形成制度”为“置产计划”(cap-

ital accumulation plan)。笔者认为“Promotion of Employee Saving”是对劳动者财产形成制度比较合适的英文表述。

劳动者财产形成制度旨通过法律制度的建构来协助劳动者储蓄、置产与投资,为劳动者创造或建立资产,并使劳动者资产由无到有、由少到多。劳动者财产形成制度有狭义说与广义说。狭义的劳动者(劳工)财产形成制度是指在制度文明的理念指引下,国家通过符合正义的制度设计(主要是法律制度),为普通劳动者理财,在劳动者自愿储蓄的基础上为劳动者形成财产的制度<sup>[1]</sup>。广义的劳动者(劳工)财产形成制度“泛指任何有

助于劳动者财富累积、工业不正义减少和社会资源重分配的机制、措施或方案”<sup>[2]</sup>。本文采广义说。劳动者财产形成制度的具体方式包括盈利分享(gain-sharing)、分红(profit-sharing)、入(持)股(share-ownership)、雇员储蓄(employee saving)等。

劳动者财产形成制度本身是一种衍生性的福利制度。而现代福利制度既是现代化的结果,又为现代化持续发展提供条件。由于劳动者财产形成制度具有调节社会财富、促进社会正义和保障国民经济安全的功能,因此其本身也是劳动关系的重要内容。从而使一些国家或地区将建立和完善劳动者财产形成法律制度作为一

项重要的政治任务。我国经济社会发展到今天,也亟需建立劳动者财产形成法律制度。

## 1 部分国家和地区的劳动者财产形成制度

近代资本主义制度下,生产工具集中于资本,劳动者逐渐成为纯粹地依赖于自己的劳动薪资维持生计的无产者。但劳动无产者渴望成为有产者的理想从未熄灭。随着社会经济发展水平的提高,劳动者的薪资除维持劳动者的生计外,还有了一些剩余,即有了投资薪资的出现。在这种情形下,一方面,劳动者不能脱离劳动终日寻找投资发财的机会,另一方面,他们那种靠投资积聚财产的理想不灭。尤其在建立资本主义股票期货市场之后,部分劳动者在一夜暴富的憧憬下,实在难以安心于自己本职劳动岗位。在相当一部分劳动者“投身于股海”的情况下,曾造成一些国家熟练劳动力的严重不足。例如20世纪50年代末60年代初的德国,就因国民忙于炒股而造成劳动力的严重不足。为了摆脱这一困境,德国一方面不得不大量地引进外籍劳工,另一方面积极出台了《劳动者财产形成法》(1961年)。迄今,劳动者(劳工)财产形成制度已经在德国、法国、美国、日本、欧盟,乃至我国台湾省,都发育成较为成熟的法律制度。

### 1.1 在法国,劳动者财产形成制度表现为“利益参与”制度

为了协助劳动者成为有产者,法国政府于1959年制定《任意性利益参与法》,建立了劳动者利益参与制度。该制度来源于雇员“参与分享企业发展带来的成果”的理念<sup>[3]</sup>。它采用税收优惠的手段,鼓励雇主与劳动者雇员通过自愿达成协议的办法,在一些赚有利润的企业推行这一制度。该制度旨在协助劳动者参与企业收益性财产分配,以建立劳动者财产,改善劳资关系。但由于该法过分强调“任意性(自愿性)”,实施效果并不好。于是1967年又颁布《义务性利益参与法》,进一步从立法上强化“利益参与”制度。

为了保障劳动者该项财产形成

制度的落实,法国政府还专门成立了“红利与分享制度最高委员会”,该委员会代表劳动者的利益,负责监督“红利与分享”制度的实施。该委员会每年向议会和总理提交一份雇员红利和分享情况的报告<sup>[4]</sup>。到20世纪90年代,法国已经有460万雇员以不同的方式参与了企业利润的分配。

### 1.2 美国劳动者财产形成制度表现为“职工持股”制度

美国“职工持股”的理论基础是美国经济学家路易斯·凯尔索的“资本与劳动两要素论”。凯尔索认为生产要素只有资本与劳动两种。资本可以参与利润的分配,劳动同样也可以参与利润的分配。现实中,拥有劳动力的多数劳动者总体上仅能从劳动中获得少量的收入,拥有资本的极少数资本家却可以从资本中获得大量的收入。为了使劳动和资本在创造出经济效益奇迹的同时,创造出经济公平,就需要建立生产资料分散化的新机制(即所有权社会化),以便使所有的人不仅可从劳动中获得收益,也有可能分享从资本中获得的收益。就是说,劳动者的劳动收益与资本收益应该结合在一起,而“职工持股”是最好的实现形式。在这种思想的鼓励下,职工持股计划(employee stock ownership plans)在美国社会得以发展与普及。凯尔索也因此被称为“职工持股制度之父”。职工持股是生产性财产参与,是直接通过以优惠的价格分配职工股份,来为职工达成或建立资产。美国的职工持股制度主要类型有:已用和可用信贷杠杆型,非信贷杠杆型,纳税抵免型<sup>[5]</sup>。如今以美国为代表的现代“劳动股权”实践已经使体现劳动者财产形成制度思想的“资本与劳动两要素论”制度化、法律化。

### 1.3 欧盟劳动者财产形成制度表现为“员工参与分享利润与企业成果”制度

在欧洲各主要国家在拥有各自独立的职工持股制度的同时,欧共体也开始讨论有关统一职工持股制度的问题。1989年,欧共体为调查各成员国劳动者财产形成的情况,曾组织一个专家调查小组,并于1990年召开了题为“促进员工参与分享利润与企业成果”(Promotion of Employee Partici-

pation in Profits and Enterprise Results)的研讨会。调查小组于1991年3月向欧共体理事会提交了“促进员工参与分享利润与企业成果的报告”(The PEPPER Report),随后还向各成员国公布了该报告。自此,欧盟一些学者在特别考量社会连带效果情况下,建议劳动者财产形成制度应朝向普遍适用于一般劳动者的模式发展。特别是《欧盟1992年建议案》提出了劳动者拥有活劳动价值的理念,认为劳动力同资本一样也应当参与企业利润的分配。

不过,这些发达国家和地区建立劳动者财产形成制度不仅仅是为了单纯的改善劳工福利,更是为了改善劳资关系。德国建立劳动者财产形成制度,目的是为了安抚劳动者情绪,使劳动者不必离开生产线即可间接参与投资,积聚财产,树立劳动致富的榜样,破解依靠炒股一夜暴富的神话。日本建立劳动者财产形成制度,确立由政府补助企业,再由企业补助劳工,使劳工与用人单位建立比较密切的劳资关系,减少劳资对立,促进劳动者购买自用住宅,实现劳动者有其居。我国台湾省,为了改善劳资关系,激励劳工勤于工作、乐于储蓄,抑制贫富差距,从1991年起,先后数次派员国外考察劳动者财产形成制度并开始计划推动劳工财产形成制度在台湾省的建立。迄今,我国台湾省的劳动者财产形成制度主要有劳工储蓄购屋、劳工储蓄保险、劳工储蓄信托和劳工分红入股等方式。

综上,劳动者财产形成制度主要是通过劳动者参与企业利润的分配,真正实现“所有权社会化”和“经营权民主化”。在21世纪,面对贫富差距的日益扩大、失业人口剧增、劳动者的幸福感不断衰减等现实,劳动者财产形成制度再度成为人们关注的焦点。

## 2 建立劳动者财产形成制度的理论和现实基础

建立劳动者财产形成法律制度的理论基础为劳动和资本是平等的两个要素,应当一同平等地参与生产利润的分配,以便使劳动力和财产权

得到同等保护。而且,建立劳动者财产形成制度,更是因应我国经济社会中劳动关系的现实需要。

## 2.1 理论基础

在经济学理论方面,前述劳动和资本应当平等地参与生产利润的分配,已经得到美国经济学家路易斯·凯尔索的“资本与劳动两要素论”的强力支持(为此,凯尔索著有《资本家宣言:怎样用借来的钱使8000万工人变成资本家》和《两要素论》两部书)。而且,随着知识经济的到来,马克思的劳动价值理论也得以进一步发展,并契合了劳动法学的需要。特别是新劳动价值理论将长期被忽略的活劳动价值承认为具有资本属性,人力资本日益成为企业发展的主要资源。因而,劳动应当与资本一同参与企业利润的分配。

在劳动法学理论方面,劳动和资本应当平等地参与生产利润的分配的理论依据主要表现在三个方面:

其一,从劳动法学的诞生及其对民法学的修正来看。民法是以绝对私有权和契约自由原则为支柱,把所有权利人视为财产及其收益的所有者,希望通过以保护财产权的方式确保所有人的生存。因此,传统民法思想中贯彻着财产权优先原则。事实上,仅靠民法保护财产权的方式无法确保劳动者的生存。因为劳动契约不是建立在平等基础上一般的民事契约,而建立在劳资双方经济社会地位极不平等基础上的一种人身性契约。正如劳动法之父德国著名劳动法学家胡果·辛兹海姆教授(Hugo Sinzheimer, 1875-1945)早在一个多世纪之前所指出:在雇员和雇主之间根本就不存在所谓的“契约平等”。劳动契约关系事实上是一种支配和从属的“权力关系”。因此,劳动法作为一门新的学科,在摒弃劳动合同是订立者双方自由选择的产物的主观臆断中得以产生<sup>[6]</sup>。劳动法对民法进行了根本性地修正,将劳动力和财产权予以同等保护,最终使劳动力支配权和财产权成为人们生存的双重手段。而且在劳动法制中,贯彻的是人身权优于财产权的原则。劳动法学的任务是使财产权和劳动权(包括劳动财产和劳动人身权)之间达成一种平衡。因为常识

告诉我们,任何人创造财富的能力都是有限的。因此,对绝大多数的富人来说,他们所占有的巨额财富并非其自身所创造,而只能说是过度占有社会财富(资源)。而资源既有专属性,也具有社会性。资源的社会性要求财富(资源)不仅仅被资本者享有,也应当被劳动者所享有。

其二,从劳动法对劳动者的倾斜保护原则来看。为了完成劳动法制对劳动者劳动权予以特别保护的使命。劳动法贯彻着对劳动者倾斜保护的原则,这是与民法所贯彻的平等保护原则截然不同的。“在具有人身性和隶属性的劳动关系中,用人单位所支配和使用劳动力,是劳动者生命力的主要内容,承载着劳动者的生存权,劳动力的消耗过程实质上就是劳动者生命的实现过程,在此过程中,对劳动力的任何损害,都直接危及劳动者的生存。所以,在法律上,需特别强调对劳动者的保护”<sup>[7]</sup>。因而,对劳动者进行立法倾斜保护正是劳动法学产生和存在的价值。我国对劳动者予以倾斜保护是劳动法学和劳动立法的基本原则已经为劳动法学界所共识。劳动法的倾斜保护原则更是劳动和资本应当平等地参与生产利润的分配的理论支撑。

其三,从人身性劳动合同的动态履行和国家干预来看。劳动合同区别于一般民事合同的本质特征是其人身性。劳动者与劳动力是不可分割的,劳动力的使用者不可能只使用劳动而不使用劳动者。在劳动合同的范围内,使用者(用人单位)希望获取高质量的和尽可能多的劳动力,而劳动力的质量和数量则完全由劳动者所控制(即劳动者对劳动力的支配权)。因此,双方在履行合同的过程中不断地发生对利益的分配进行重新评估,如随着生产利润的增大,劳动者必然要求相应地增加工资、福利或要求参与分享利润与企业成果。正如欧洲学者T.H.马歇尔(T.H. Marshall)所说,民事合同保障了民事权利,给人们以平等的人身权利和财产权利,它旨在创造公平交易的市场和民主的社会;劳动合同保障了社会权利,它旨在创造就业安全和社会福利,使分享社会财富成为每个公民的特权<sup>[8]</sup>。

此外,“人力资源(劳动力)再生产”也要求国家以强行法令介入劳资关系,直接保护劳动者。劳动力的再生产包括量的再生产和质的再生产两个方面<sup>[9]</sup>。如果说工资报酬制度主要是延续劳动力的量的再生产所必需,则劳动者财产形成制度则是劳动力的质的再生产所必需。国家强行法令干预,使劳动和资本平等地参与生产利润的分配,以确保“人力资源再生产”的顺利实现。

## 2.2 现实基础

首先,我国劳动者报酬在初次分配中占比偏低。我国劳动者报酬在初次分配中所占比例偏低是公认的事实。虽然近年来我国储蓄率持续上升,但主要是企业储蓄率增长,而居民收入水平相对下降。因此要在不损害市场效率的前提下提高劳动者报酬在初次分配中所占比例<sup>[10]</sup>。胡锦涛总书记《在2010年全国劳动模范和先进工作者表彰大会上的讲话》,提出要“不断增加劳动者特别是一线劳动者劳动报酬……要切实发展和谐劳动关系,建立健全劳动关系协调机制,完善劳动保护机制,让广大劳动群众实现体面劳动”。这在某种程度上可以说是我国劳动者报酬在初次分配中占比偏低问题的一个回应。

我国劳动者报酬在初次分配中占比偏低,就其根本原因,是劳动没能同资本一样参与生产利润的分配。有资本的人可以通过炒股、炒房一天赚成千上万元的钱,而我国的农民2009年的年人均纯收入才5000元,一天只能辛劳所得13.69元<sup>[11]</sup>。日益拉大的贫富差距和实际张力不断加大劳资关系很可能会不断诱发社会不和谐因素。

其次,我国以往的劳动立法对劳动者的倾斜保护力度不够。在《劳动合同法》颁布实施之前,我国基本上是以低廉劳动力成本(或者说牺牲劳动者利益)为代价来发展经济的。国家在劳动立法方面也更多地是站在保护用人单位利益的立场,劳动者的权益没有得到很好的倾斜保护。因此,当体现对劳动者倾斜保护的《劳动合同法》颁布实施之时,遭到来自各方的激烈批判<sup>[12]</sup>。而且在我国宏观劳动立法中,也没有规定保护公民

劳动性收入在国民经济收入中的比重条款。我国劳动者的劳动性工资收入在国民生产总值中的比例是很低的,并还在不断下降,已经由1989年的16%下降到现在的10%左右。这么低的比例,在世界上也是少见的。劳动性收入的日益减少,财产性(或资本性)收入的日益增加,只能造成富者愈富,穷者愈穷。

最后,由于工会谈判功能的缺失,我国劳动者个体维权日益艰难,劳动关系张力加大。国外劳动者的利益保护多是通过集体合同实现的。我国由于工会在集体合同订立中的谈判功能有所缺失,集体合同很难真正保护劳动者的权益。再加上资本的相对稀缺和劳动力的明显过剩(而且劳动力还具有既不能储存,亦无法惜售的特性),个体劳动者根本没有与用人单位讨价还价的余地。他们总是面临或忍受侵权,或失去工作两难抉择。近年来,我国劳动关系张力不断加大。无论从周一超因遭受乙肝歧视而激愤杀人,到张海超因职业病鉴定无门而“开胸验肺”,还是从“深圳富士康员工连续跳楼”事件到“南海本田停工”事件,无不表明我国劳动关系已经相对紧张,劳动者的利益亟需劳动法维护。而建立劳动者财产形成制度,对缓解日益紧张的劳动关系无疑是雪中送炭。

### 3 建立劳动者财产形成制度的现实社会功能

目前,我国普通劳动者所面临的不仅仅是一个“劳动性收入过低问题”。而住房难、住房贵的问题更是让普通劳动者喘不过气来的大问题。并且由于没有“劳动者财产形成”法律制度,我国缺乏相应的方便劳动者投资的渠道,这在一定程度上造成国民将投资股票、房产等作为自己劳动性收入保值增值的唯一方式。过多的国民盲目地参与炒股、炒房,自然会导致股市震荡,房价飞涨,社会底层群体的生活质量进一步恶化。随着劳动法律制度的发展,劳动法制已经承载着“对财富和权力进行再分配”的职能,维护着社会相对公平与正义<sup>[13]</sup>。有鉴于此,笔者认为,借鉴德国和日

本的劳动者财产形成制度的经验,在我国建立劳动者财产形成法律制度,至少具有以下现实社会功能。

1) 有助于抑制股市、房市中的过度投机的行为,树立劳动致富的榜样

中国曾经经历过一个全民炒股的时期。早在10年前就有学者发出了“中国股市像赌场、‘全民炒股’不正常以及股市市盈率过高”的言说。如今,炒房正在迅速取而代之成为新的社会风潮。而炒房风如果不加以遏制,其危害远大于全民炒股。全民炒股的盈亏只在股民之间发生<sup>[14]</sup>,但炒房风的影响却波及国家的整个经济体系<sup>[15]</sup>。

人们常说土地是财富之母,劳动是财富之父。任何财富只能是通过人的劳动创造出来的,这一点无论哪一派的经济学家都不否认。因而,无论是股市还是房市,如果没有劳动者劳动的投入,是不会凭空生出财富来。外国人炒股较我们中国人更有理性。在国外,普通人一般是请一些投资理财专家帮助他们投资一些共同基金。在西方法治国家中,德国的股民最少(相关统计数据显示:德国股民人数仅占本国人口总数的7.1%,而在英国为23%,美国为25%)。德国的股民少,主要得益于德国的劳工财产形成制度非常完善,普通劳动者有他们独到的财富积聚渠道:即由政府督导工会成立投资公司办理投资事业,其利润由投资的劳动者分享,这样劳动者不必离开生产线即可间接参与投资,积聚财产达到致富的目的。德国的劳动者财产形成制度充分体现了社会分工原理,并节约了劳动者的投资成本。

我国当前的炒股、炒房现象有点类似于20世纪50年代末60年代初的德国国民的炒股热潮。一方面,部分劳动者因害怕自己的劳动性收入贬值,而只好盲目投资于股市、房市(他们多是通过合资的方式实现的),并脱离生产岗位(即使不脱离生产岗位,也难专心于自己的工作),造成劳动生产率下降;而另一方面,绝大多数劳动者,或仅凭个人的一点点积蓄,无法进入投资市场(或者即使进入投资市场,也难有收益),或缺乏必要的投资时间和经验,但是为了避免

现金的贬值而极力制造短期消费,从而造成消费主义盛行。

因此,参照德国的经验,在我国建立劳动者财产形成制度,有助于树立劳动者通过诚实的劳动发家致富的榜样,破解只能靠炒股、炒房投机发家致富的神话,有效地抑制我国股市、房市中的过度投机行为。

2) 有助于缓解劳动者住房难的现实,实现劳动者有其居的目标

劳动者住房问题在西方法治国家已被纳入社会保障体系<sup>[16]</sup>。在改革开放前,我国劳动者住房也是有保障的,尽管当时条件要差一些,但很少发生流离失所的事情。当时,我国由于实行低工资政策,由国家和用人单位向劳动者提供住宅是职工集体福利的一项重要内容。如今,劳动者的工资虽有增长,但是仍远远赶不上物价、房价上涨的速度。对一般的工薪阶层来说,往往耗费一家人毕生的全部劳动性收入也买不起一套普通的住房。

如何通过建立劳动者财产形成制度,实现劳动者有其居?在这方面,日本的经验非常值得我国借鉴。日本是一个有着完善的劳动法制体系的国家,自二战结束以来制定了约60部的劳动法律,仅关于解决劳动者住房问题的法律法规就有近10部(即《住宅金融公库法》、《国营住宅法》、《住宅融资保险法》、《住宅公团法》、《城市住房计划法》、《劳动金库法》、《劳动者财产形成促进法》、《住宅生活基本法》、《住宅取得促进税制》等)。日本的劳动者财产形成制度的初衷就是为了解决劳动者的住宅问题。1965—1970年间,日本劳动者的薪金已与西欧各国持平,但储蓄与住宅等积累方面,与西欧各国尚有较大的差距。因此,探讨如何使劳动者利用国家和事业主(用人单位)的援助,以形成特别财产手段来解决劳动者的住宅问题便成了当时国家政策的重中之重<sup>[17]</sup>。于是,日本在1971年颁布《劳动者(勤劳者)财产形成促进法》(1999年再次修订颁行),从而建立起了“劳动者财产形成”法律制度。该制度以鼓励劳工储蓄,协助劳工拥有自用住宅而达到安定劳工情绪与生活为目的。其做法是由政府负责规

划,用人单位则在政府各项减、免税优惠政策的驱使下,主动担当起在企业内办理劳工福利的责任。即由政府补助企业,再由企业补助劳工,使劳工与用人单位建立比较密切的劳资关系,减少劳资对立,促进劳动者购买自用住宅的能力。

因此,参照日本的经验,在我国建立劳动者财产形成制度,有助于缓解因房价飞涨,劳动者住房难、住房贵的现实,为劳动者聚集购房资产,逐步实现劳动者有其居的目标。

3) 有助于提升劳动者及其家庭的安全幸福指数和社会文明程度

改革开放 30 年来,我国一方面是社会财富的极大增长,另一方面是国家立法方面没能建立公平分配社会资源的机制,贫富差距不断拉大,人们的安全幸福指数不断衰减。在当前经济社会转型过程中,广大的普通劳动者处于相对弱势地位,他们的生存状态,特别是安全幸福指数的不断下降,更应引起高度重视。建立劳动者财产形成制度,切实维护劳动者的合法权益,提高劳动者的生存、生活质量,提升每一个劳动者安全感和幸福感,也是落实科学发展观、建设小康社会与构建和谐社会的题中应有之义。

我国如果有完善的劳动者财产形成法律制度,一方面保障劳动者的初次分配所得的财产稳步增加,另一方由政府 and 用人单位帮助劳动者储蓄理财,使劳动者也能逐渐从投资和储蓄中形成财产,保障劳动者的本已很少的劳动性收入的保值增值。那么劳动者就不会有忙于买彩票、炒股、炒房的纷扰,他们可以轻松、安心和有效地投入到工作中;那么股价就不会有那么多的动荡,房价就不会日益飙升,劳动者报酬在初次分配中所占比例偏低的现象也不会进一步恶化;那么劳动者就可以通过自己的诚实劳动,积聚并形成足够的资本买得起(或租得起)房;那么将不但有利于劳动者摆脱担心收入贬值和发财无门的焦虑不安,而且还有利于改良社会风气(因为劳动者财产形成制度有助于达成劳动关系中的效率与公平,责任与自由的平衡,有助于张扬劳动关系中的德行和关怀伦理),引领合理消

费,构建节约型社会;那么将会促进劳动者休闲生活,减轻精神压力,提高劳动生产率;那么将会增强劳动者及其家庭应对各种灾害风险的能力,提高社会信用度。

因此,在我国建立劳动者财产形成制度,将有助于全面提升劳动者及其家庭的安全幸福指数和全社会的文明程度。□

参考文献

[1] 黄越钦.劳动法新论 [M].北京:中国政法大学出版社,2003:378-379.

[2] 成之约.浅谈劳工财产形成制度对劳资关系的意义 [J].劳资关系月刊(台湾),1998,(4).

[3] Jacques Rojot. Labour Law and Industrial Relations in France. Kluwer Law Publishers, 1987:278.

[4] 益英,黎建飞.外国劳动法和劳动保障法 [M].北京:中国人民大学出版社,2001:232-233.

[5] 张文国.美国企业职工持股计划及启示 [J].亚太经济,2000(3).

[6] Asia Monitor Resource Center. Asia Pacific Labour Law Review: Workers' Rights for the New Century [M]. AMRC, 2003: 169.

[7] 王全兴.劳动法 [M].北京:法律出版社,2008:45.

[8] 杨燕绥,等.劳动法新论 [M].北京:中国劳动社会保障出版社,2004:239.

[9] 黄程贯.劳动法(修订再版) [M].台湾高雄:空中大学印行版,1997:28-31.

[10] 佚名,余斌.有效增加居民财产性收入 [EB/OL]. [2010-05-08]. <http://finance.people.com.cn/GB/10613084.html>.

[11] 佚名.2009 年我国农民人均纯收入首次突破 5000 元大关 [EB/OL]. [2010-06-10]. <http://news.xinhuanet.com/politics/2009-12/28/>.

[12] 冯祥武.《劳动合同法》遭受批判的原因评析——基于政治法律学的宏观视域 [J].经济法学、劳动法学,2010(12).

[13] A.C.L.Davies, Perspectives on Labour Law [M]. Cambridge University Press, 2004:17.

[14] 佚名.厉以宁等五位经济学家聚首质疑吴敬琏,呼吁爱护证券市场 [J].经济研究资料,2001(2).

[15] 董大焕.全民炒房危害大于全民炒股 [N].珠江晚报,2009-12-07.

[16] 蒋月.社会保障法 [M].厦门:厦门大学出版社,2004:73

[17] 章勤.日本的财产形成制度和财产形成保险 [J].上海金融,1992(6).

(下转第 59 页)

# The Mediating Effect of Psychological Ownership on the Relationship between Work Control and Organizational Citizenship Behavior

YANG Feng-qi

( Nankai University, Business School, Human Resource Management Departmentj,Tianjin 300071,China )

**Abstract:** According to the control route which cultivates psychological ownership, the author tested and discussed the mediating effect of psychological ownership on the relationship between work control and organizational citizenship behavior, basically by three questionnaire surveys in addition to one field study. The results show that psychological ownership is positively related with work control and organizational citizenship behavior, besides the sound construct validity is revealed. The author cautiously draws a conclusion that psychological ownership can mediate the relationship between work control and organizational citizenship behavior, especially in the Chinese workplace.

**Key words:** work control; psychological ownership; OCB; questionnaire

**CLC number:**C936      **Document code:**A      **Article ID:**1003-0166(2011)04-0054-06

**doi:**10.3969/j.issn.1003-0166.2011.04.013

(上接第 33 页)

# Our Country Should Build the Law System of Promotion of Employee Saving

FENG Xiang-wu<sup>1,2</sup>

(1.School of Law, Xiamen University, Xiamen Fujian 361105,China; 2.Party School,Shantou Municipal Committee of CCP,Shantou Guangdong 515071,China)

**Abstract:** Promotion of employee saving is a kind of legal system of justice. It has the functions of adjusting wealth, promoting social justice and security. The theoretical basis to established promotion of employee saving in China is that: labor and capital are equal. The two factors should share distribution of profits with equal, and labor resources and property rights should be equally protected. To establish promotion of employee saving in China is in response to China's reality of economic and social needs. Establishing the legal system of promotion of employee saving, what will help to ease the phenomenon of the national stock favorable and decrease the quantity of the real estate speculators in China and establish wealth example through labor. What will help to alleviate the worker's housing difficult in reality and will help workers to achieve their own homes step by step. And what will help to enhance the safety and happiness index of our workers and the degree of civilization comprehensively.

**Keywords:** labor law; the system of promotion of employee saving; theoretical basis; human capital; resource allocation

**CLC number:**D912.5      **Document code:**A      **Article ID:**1003-0166(2011)04-0029-05

**doi:**10.3969/j.issn.1003-0166.2011.04.007