

文章编号:1005-0523(1999)03-0103-04

# 资本逻辑与劳动逻辑的统一

胡小寒

(华东交通大学经济管理学院,江西南昌 330013)

**摘要:**到底是资本逻辑劳动还是劳动雇佣资本,经济学家历来有不同的看法<sup>19</sup>。本文在对上述两种理论评析基础上,提出一种中性理论,即:资本逻辑与劳动逻辑的统一<sup>19</sup>。

**关键词:**资本;劳动逻辑;人力资本;非人力资本

**中图分类号:**F 014.1      **文献标识码:**A

## 1 资本雇佣劳动逻辑及其评析

资本雇佣劳动的逻辑大多数继承了萨伊的传统,认为收入分配的规律只能是资本家得到利润,工人得到工资;资本所有者对自身企业拥有控制权和管理权,劳动者则处于被管理,被控制的地位<sup>19</sup>。支持这种观点的经济学家主要有以下理由:

1) 非人力资本所有者对企业进行投资具有抵押性<sup>19</sup>。阿尔奇安和德姆塞茨首先断定,拥有剩余索取权的企业所有者应该是可以收回的或可再出售的企业设备的投资者,其理由在于,当企业亏损时,机器、设备、厂房、土地及其他生产资料可以作为抵押品还债,而劳动力却不能用于还债<sup>19</sup>。企业的风险更多地体现在债务危机上,非人力资本所有者就理所当然成为风险承受者,并获得相应的剩余索取权<sup>19</sup>。

2) 物质资本具有专用性<sup>19</sup>。费茨罗和穆勒通过一个资产专用性模型论证了资本雇佣劳动的合理性<sup>19</sup>。他们认为,资产应用性的实质是一种“套住”效应,即应用性越高的资产越缺乏流动性,也就越容易受到机会主义行为的侵害<sup>19</sup>。非流动性在成员之间的分布是决定企业权利结构的关键<sup>19</sup>。当所有成员具有同等的非流动性时,他们平等的享受企业权利;一旦企业成员间存在不对称的流动性;权利便集中于非流动性成员的手中<sup>19</sup>。他们断定企业中非流动性一般来自资本家投入的应用性资产<sup>19</sup>。对资本家来说,他们不得不承担流动性成员的机会主义行为带来全部成本<sup>19</sup>。因此相对于流动性工人来说,资本家偷懒的动机更小,而监督动机很大,赋予资本家以剩余索取权,管理权和控制权就是有效率的<sup>19</sup>。

资本雇佣劳动逻辑有其合理成份,但它也有其相当的局限性<sup>19</sup>。该理论是与其特定历史条件相适应的<sup>19</sup>。在资本主义发展初期,由于生产力发展水平低,相对简单的社会分工体系尚未形成<sup>19</sup>。社会生产经营活动对人力资本要求低<sup>19</sup>。资本雇佣劳动逻辑正是与这一特定历史条件相联系的<sup>19</sup>。但随着资本主义生产力不断发展,资本市场,劳动力市场,信息市场逐步完善和社会分工越来越深化<sup>19</sup>。上述理论日益受到挑战:由于资本市场和证券市场的发展,使非人力资本所有者对企

收稿日期:1998-10-05;修订日期:1998-12-25

作者简介:胡小寒(1974-),男,湖南省岳阳县人,华东交通大学经济管理学院在读研究生<sup>19</sup>。

(C)1994-2023 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. <http://www>

业的投资已经从过去直接投资为主的投资方式越来越转向证券型(特别是股票)间接投资为主的投资方式<sup>19</sup>。证券市场的运行机制的建立,完善和发展的过程,就是非人力资本所有者逐步从企业直接经营者地位退去的过程<sup>19</sup>。这一般历史过程是:完全的出资者所有制(经营者与出资者为一体),出资者主要控制的所有制(控制企业的重大决策),出资者部分控制的所有制(选择投资和经营),出资者“用脚投票”的所有制(选择投资所在)和出资者作为债权的所有制<sup>19</sup>。虽然这一历史进程还在进行中,但其共同的趋势是股权逐步弱化<sup>19</sup>。非人力资本所具有抵押性和专用性不断弱化,同时人力资本专用性和抵押性得到强化<sup>19</sup>。随着社会分工深化,劳动者对企业投入大量专用性人力资本<sup>19</sup>。因而有可能在某一企业投入大量专用人力资本在其他行业也许用不上<sup>19</sup>。意味着人力资本难以从企业中退去,转移风险造成事实上人力资本具有抵押性和专用性<sup>19</sup>。如在核工业部门工作的人员,其退出该行业,其积累人力资本就找不到市场<sup>19</sup>。因此资本雇佣劳动逻辑只看到了资本抵押性和专用性,而忽略了人力资本所具有抵押性和专用性<sup>19</sup>。

## 2 劳动雇佣资本逻辑及其评析

正是认识到上述发展趋势,一些经济学家提出了一种截然相反的观点:劳动雇佣资本逻辑<sup>19</sup>。并提出了一套民主的公司治理结构,其主要特征表现如下:

1) 本劳动组织中工作人员拥有最高控制权和权威,全体工人平等地参与企业管理<sup>19</sup>。按照一个一票原则,选举产生代表机构和工人委员会行政管理机构和企业经理<sup>19</sup>。

2) 企业中现有全体成员共同分享剩余,这种分享对同等强度和质量的劳动应是公平的,由一个民主的一致同意的收入分配方案来分配<sup>19</sup>。纯粹的资本所有者只能拥有一种稀缺价格的享用权,相当于支租赁资产的一笔租金<sup>19</sup>。企业剩余中有一部留作储备金,用于消费和投资<sup>19</sup>。储备金是全体成员的集体帐户:但每个人凭借各自的贡献<sup>19</sup>。以利息形式享有资本帐户资金的增值<sup>19</sup>。支持上述观点的理论主要有如下两点:

### 2.1 人力资本具有专用性

日本学者伊田敬之的“从业员主权”模型是这一观点的代表<sup>19</sup>。“从业员”是指在企业中长期工作,并获得了本企业特有的知识、文化信息的职员<sup>19</sup>。伊田敬之认为这些“从业员”是企业最稀缺的资源,他们有能力,能对企业作出承诺:他们长期固定为企业工作,有资格对企业的最基本的,重要的问题作出决策<sup>19</sup>。因而,企业的实际控制权实际上是“从业员”掌握的,他们才是企业的实际所有者或者主权者<sup>19</sup>。同时,“从业员”难以转移风险,难以退出,因为他们与企业结成了息息相关的长期合约,并投入了大量的专用资产,而股东却可以通过资本市场进行多样化投资组合,或“用脚投票”一走了之,把风险分散或转移<sup>19</sup>。所以,控制权的事实拥有和风险的不对称,决定了“从业员主权”是一个符合逻辑的概念<sup>19</sup>。伊田敬之进一步指出,只要市场和资金提供者给予适当的制约,“从业员主权”就是一种有效的产权安排<sup>19</sup>。因为“从业员主权”使从业员和企业形成了命运共同体,个人利益和集体利益取得了一致;并且从业员都是企业的长期成员,他们拥有充分的信息,能够作出正确的决策<sup>19</sup>。“从业员主权”并不是对股东权益的否定,股东权益体现企业的利润追求过程中,而不是必然体现在企业的控制下<sup>19</sup>。

### 2.2 劳动者是企业财富唯一的创造者

从重农学派领袖魁奈提出农业劳动创造价值起,到斯密、李嘉图的古典劳动价值论直至发

展到马克思的科学劳动价值理论<sup>19</sup>。人们逐渐认识到劳动的重要性<sup>19</sup>，并提出了劳动者是企业最终剩余价值创造者，应该独享企业剩余索取权<sup>19</sup>。

劳动雇佣资本理论其可取之处在于认识到了劳动的重要性，其不足之处是失之偏颇：首先，人力资本所有者无法承担企业的全面风险<sup>19</sup>。企业风险包括企业经营失败的可能性和经营失败本身<sup>19</sup>。对企业来说经营失败不仅带来人员安置的问题<sup>19</sup>，更为直接是财务责任，债权和债务关系，因此要求企业拥有一定数量的资产<sup>19</sup>。人力资本与非人力资本最大的区别人力资本不可分性：即人力资本只能依附于劳动者存在<sup>19</sup>。人力资本所有者成为企业风险全面承担者障碍在于人力资本价值难以量化<sup>19</sup>。人力资本不能象非人力资本那样可以在静态下加以货币量化，人力资本价值只有在动态即人力资本使用过程通过对绩效的评价加以确定<sup>19</sup>。由于下述两个原因不可避免造成了人力资本价值衡量是变化的，不唯一的<sup>19</sup>。一是在对其价值衡量中不可避免主观因素的影响<sup>19</sup>。二是使用绩效的变化，人力资本价值无法在事先完全确定下来，总是将一部分人力资本价值在使用过程甚至使用以后加以确定<sup>19</sup>。并且这部分人力资本价值与使用绩效成正比，当组织绩效急剧下降时也随之贬值<sup>19</sup>。能够进入企业合约的是人力资本整个可利用期间的一部分而且价值还是波动的<sup>19</sup>。当企业风险从可能性变为事实，也就是面临经营失败要进行清偿时，人力资本往往已彻底贬值，无力弥补损失<sup>19</sup>。而此时非人力物质资本成了企业抵御风险能力和有清偿能力的物质基础<sup>19</sup>。以上所述论述过程中，可以看出非人力资本不可避免也承担企业风险<sup>19</sup>。其次，至于劳动者是创造财富的唯一源泉，在现实经济生活中是不太合乎情理的<sup>19</sup>。剩余索取权倘若全部为人力资本所有者获得则非人力资本没有投资的动机<sup>19</sup>。人力资本和非人力资本只有结合起来才能创造出财富<sup>19</sup>。事实上人力资本并不是财富创造中的唯一要素，威廉·配弟曾指出：“土地是财富之母，劳动是财富之父<sup>19</sup>”。在社会发展的任何阶段，财富创造都不会只取决于一个方面，应该是哪一种因素在企业财富中创造的作用更大，企业财富分配就倾向哪种因素<sup>19</sup>。

### 3 结 论

从对上述两种理论分析当中，我们可以认为不应是资本雇佣劳动逻辑或是劳动雇佣资本逻辑，而应当是资本逻辑与劳动逻辑的统一<sup>19</sup>。根据产权经济学家的观点，企业从本质上讲不过是人力资本和非人力资本合约，非人力资本所有者对非人力资本拥有所有权<sup>19</sup>。人力资本所有者对人力资本拥有权<sup>19</sup>。一个有效率的产权安排应该是非人力资本产权和人力资本产权都能得到相应的实现<sup>19</sup>。过去因为在古典企业里，企业非人力资本所有者同时又兼任企业管理者，集非人力资本所有者和管理者于一身<sup>19</sup>。这种人力资本和非人力资本所有者合为一身的现象，造成了经济学上一个笼统的资本概念<sup>19</sup>。资本家，既是这种笼统的古典资本人格化代表，资本家在古典企业里一身多任，他并不需要作为财务资本家的自己与作为经理与企业家的自己签订契约<sup>19</sup>。这足以构成资本雇佣劳动逻辑的认识起源<sup>19</sup>。突破传统的资本雇佣劳动的教条是始于“经理革命”<sup>19</sup>。所谓经理革命，就是指随着企业规模的扩大，企业主不得不聘用专职经理从事企业经营决策工作，而自己蜕变为职能资本家，专门从事投资和监督<sup>19</sup>。专职经理具有明显的知识优势和信息优势，从而获得相应的自主权，独立经营企业资产<sup>19</sup>。这就是伯利、米斯的“所有权和控制权分离”的假说<sup>19</sup>。该假设后来在斯蒂格勒和弗里德曼的论文中得到深入的发展<sup>19</sup>。他们指出：大企业的股东拥有对自己财务资本完全产权和控制权。他们通过股票市场买卖行使其产权；经理拥有对自

己管理知识的完全产权和支配权<sup>19</sup>他们高级劳务市场买卖自己的知识和能力<sup>19</sup>“所有权和控制权分离”的假说不过是非人力资本产权和人力资本产权在企业内实现<sup>19</sup>随着人力资本理论兴起,人力资本概念得到拓展,不仅包括上述专职经理所有的人力资本,而且还包括由劳动者所拥有的人力资本<sup>19</sup>人力资本在企业中的重要地位也逐渐得到认同<sup>19</sup>产权经济学家德姆塞茨亦同时指出:任何违背人力资本产权特性的任何交易原则和制度安排,都会导致人力资本产权残缺<sup>19</sup>当人力资本产权残缺时,人力资本所有者就会将人力资本关闭起来,就好像从来不存在过一样,这势必造成企业效率低下<sup>19</sup>由此足见人力资本在企业中的重要作用,企业合约理论的提出,正是上述发展趋势的反映<sup>19</sup>资本逻辑与劳动逻辑的统一反映在公司治理结构中,主要应有如下特征:

1) 民主的管理制度:首先公司董事会中应有工人代表<sup>19</sup>欧洲许多国家立法规定,公司董事会和监事会中必须吸收工人参与<sup>19</sup>例如,原联邦德国公司董事会和监事会的工人代表制规定:董事会和监事会要由工人,股东的代表组成<sup>19</sup>其次是职工参与制,参与制管理在日本企业中相当普遍<sup>19</sup>因参与制管理能使企业人力资本产权在控制权上得到实现,具有较强的激励作用,大大提高企业的效率<sup>19</sup>.

2) 劳动和资本共享企业的收益分配<sup>19</sup>职工以劳动者身份得到工资,企业剩余,即税后利润,一部分按资分配,一部分按劳分配<sup>19</sup>人力资本所有者和非人力资本所有者获得各自的收益<sup>19</sup>在这种分配体制下,人力资本对企业最后剩余享有索取权,促使人力资本所有者更多关心企业目标,主动将自己目标调整到与企业目标一致<sup>19</sup>这种制度安排达到激励相容,能提高企业的经营效益<sup>19</sup>在发达的工业国家中,大多数企业都实行不同程度分享制<sup>19</sup>据报道,在日本实行分享制公司中,员工分享额占公司的利润比重一般在42%—76%之间<sup>19</sup>.

资本逻辑和劳动逻辑的统一及其典型的公司治理机构对我国企业改革具有一定借鉴作用<sup>19</sup>在企业改革过程中,我们一定要注意兼顾非人力资本所有者和人力资本所有者的权益<sup>19</sup>.

### [ 参 考 文 献 ]

[1] 伊田敬之<sup>19</sup>现代日本企业制度[M]<sup>19</sup>经济科学出版社,1995年版,65~78

[2] 周其仁<sup>19</sup>市场里的企业:一个人力资本与非人力资本特别合约[J]<sup>19</sup>经济研究,1996年第六期<sup>19</sup>71~79