

资本的泛化与权力博弈

张屹山, 王广亮

(吉林大学数量经济研究中心 吉林大学商学院 长春 130012)

摘要: 在资本主义初期, 收入相对丰厚的资本被看作是剥削工人的手段, 然而现代公司中出资者却又不得不依赖一系列的监督约束措施防止经营者侵占其利益。本文的目的是探究出资者收益形势发生逆转背后的本质。从理论上来说企业是人力资本和物质资本通过契约方式而组成的经济组织, 其内部权利结构依赖于人力资本和货币资本权力博弈的结果。随着人力资本在企业中权力和地位的上升, 其收益地位和权利也必然随之提高。事实上, 企业收入是两者的共同产出, 根本不存在客观的标准划分两者的贡献和应得收入, 出资者收入地位的下降并不意味着绝对收入的降低。要素市场上供给和需求以及不同市场之间实力的对比大致决定了人力资本和物质资本的收益。过分单独强调股东的利益不仅耗费了不必要的成本对收益进行所谓更“合理”的分配, 而且可能扭曲了原本能够最大化企业收益的分配结构。

关键字: 资本; 人力资本; 企业权利; 权力博弈; 要素市场

中图分类号:

文献标识码:

人类社会的财富是人类对自然界改造的成果, 社会累积财富的增长速度却受到财富在全社会的分配的影响。竞争是分配利益的主要方式, 从原始的暴力抢夺到各种正式或非正式的产权、制度和传统的建立是人类理性的扩张, 社会的进步。制度给人以活动的限制空间使参与人按照特定的方式行事, 同时有助于形成对未来可以合理持有的预期。制度有天然的稳定性, 但仍然会随着形势的改变而改变。当出现新的获利机会或者是争夺利益的各方相对实力强弱发生了变化, 更多的是两者同时发生时, 人类追求利益的本性就推动着制度逐渐变迁。企业制度作为一种交易方式或者说利益分配方式自然也不例外, 初始合约随着企业参与人之间谈判对比力量关系的变化, 合约内容是边际调整的¹。奇怪的是无论是资本主义自由竞争时期的业主制企业还是现在的股份有限公司, 经济学家都认为企业制度存在着利益剥夺, 而且严重到了不能不解决的紧要关头。只不过剥削双方不同, 其中最不可思议的是资本所有者的地位发生了逆转, 剥削工人的资本家沦为需要保护的投资者。本文要讨论这一转变背后的本质是什么? 制度安排是否应倾向于股东利益?

1 资本的泛化

我们首先从资本的概念说起。资本最早产生于货币借贷关系, 它表示贷款的本金, 与利息相对应。后来人们发现利息并不仅限于借出货币, 货币作为交易手段其实是代表了任何一种商品, 所有其他财货也代表了货币, 杜阁就把资本定义为超过消费而储存起来的任何形式的物品。但是他忽视了产生利息这一非常重要特征。亚当斯密指出只有可以给其所有者带来收入的财货才配称之为资本。而对整个社会来说, 只有通过生产才能获得新的收入, 因此资本就限于生产手段的集合体。斯密相对于整个社会或国家的资本概念很快的发展起来, 资本的生产性质逐渐超越了获利性质成为理解资本的重要特征, 从此资本和土地、劳动并列成为生产的三大要素, 并且以后的很多理论都认为资本和利息从来就是生产领域中的概念, 资本得到利息是因为它的生产力。与其根本不同的是, 马克思认为劳动是创造价值的唯一源泉, 资本是剥削和奴役工人的手段, 是强行分配或者说抢劫工人劳动成果的工具。货币本身不是资本, 但如果货币能够带来剩余价值就变成了资本。无论是简单劳动者还是复杂劳动者都是雇佣劳动者, 即使有特殊才能的劳动者为资本所有者带来了更大的利益, 并得到了部分企业所有权, 其被雇佣的地位没有得到改变, 他的所得仍然是其创造的价值的一部分, 剩余的被资本所有者“剥削”。显然在马克思看来, 资本和人力是完全对立的, 正是

有了剥削和被剥削资本才成为资本。

庞巴维克认为制造消费品的生产方式可以是直接把劳动作用于自然因素的“赤手空拳的生产”，也可以是间接的“资本主义的生产”，资本就是迂回行程中某些阶段里出现的中间产物的集合体，可以称为“生产资本”或“社会资本”。相对应的对个人来说所有可以生产利息的物品叫做“获利资本”或是“私人资本”。如果根据生产资本的定义，土地和劳动力是原始的生产要素，资本是在人和自然环境之间出现但不能与之并列的生产要素，是一种“储存的劳动”或更准确地说是一种“由劳动储存的自然力”。如果把获利作为资本的特征，则无论是对社会还是对个人来说劳动都在资本的范围之内。但是庞巴维克把资本限定为“生产出来的获利产品”并明确提出希望所有人一致地把人身的获利手段排斥在资本的概念之外。原因是广义的资本概念不仅无助于调和资本和劳动的对立，更严重的是无法解释工资和利息哪一个是本源，而他的主要目的是想通过利息的合理性来解释资本和劳动的收入。

到了上世纪五十年代人们发现仅仅依赖于固定资本的数量及其增长速度的传统经济增长理论解释不了劳动和资本投入的增长在长期中严重低于产出的增长。索洛对美国 1909~1949 年的经济增长分析得出，人均产出的增长率中人均资本的贡献仅有 12.5%，其余 87.5%被称为索洛残差。另外美国有关个人收入的数据也表明在决定个人收入分配不均等中起支配作用的因素是劳动收入的变化而不是在劳动收入与资本收入之间职能分配的差别。面对这些问题，人力资本理论逐渐出现了。1960 年美国经济学会会上舒尔茨的《人力资本投资》明确提出了人力资本的概念并认为凝结在人身上的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济增长的贡献要比物质资本、劳动力数量的增加重要的多。明塞尔放弃了传统生产理论中把所有投入的劳动都看成是同质的假定，用人的教育程度和在职培训时间来解释单个人在人力资本存量及其增长上的差别与个人收入的关系。1988 年卢卡斯将人力资本理论引入经济增长并放弃了资本收益递减的假定建立了技术进步内生化的经济增长模型。

事实上，资本的概念本来就不是仅仅限于物质资本。亚当斯密说除了物质资本外的社会上一切人民学得有用才能和优越的技能都可以看作是社会上的固定资本，并会影响个人收入和工资结构²。李嘉图指出一个国家全体居民所有后天获得的有用能力是资本的重要组成部分，因为获得能力需要花费一定的费用，所以它可以被看作是在每个人身上固定的、已经实现了的资本。根据欧文费希尔的资本定义即能够产生一个收入流的任何资产，积累的人类工作能力毫无疑问是一种资本。主流的边际效用理论和生产要素理论之所以不把人力看作是资本一方面是因为当时的观念认为把人当作资本或者说是机器、商品虽然不会妨碍其自由但却是对人格的贬低。另一方面更重要的是当时的生产技术只需要非常原始的、低技能的劳动，作为生产要素既没有类似于物质资本的显著生产力，也不能为其所有者带来更多的获利，大量贫穷的工人只能获得维持劳动力的生活资料。因此，马歇尔虽然说知识是推动生产力发展的最强大的火车头，在所有的投资中最有价值的是对人本身的投资，但又认为人力资本没有任何实际意义。

在古典企业中，物质资本在承担企业风险的同时也拥有企业的剩余控制权和剩余索取权，所以从表面上看似乎整个企业完全归属于资本，资本的根本特征是追求获利。从这个角度来说，当人力的技能和知识在经济增长和企业生产中的生产效率开始提高，从而人力能够分享企业的权利时，把人力纳入资本的范畴就是很自然的事情。当然，除了人力资本之外，在不同的经济学领域也出现了诸如金融资本、技术资本、组织资本和社会资本³等各种不同的资本概念并有不同意义上的讨论，而且从现代企业理论的角度看组织资本和社会资本毫无疑问影响了企业中不同要素所有者的权力和收益地位，但本文讨论的重点不在于此，我们笼统地把资本划分为人力资本和物质资本并认为企业是由这两种资本组成⁴。人力资本最重要特征是其与所有者在产权意义上的不可分离性，当然这一判断标准并不彻底，本文讨论的人力资本还具有较高程度隐蔽性、异质性等，因而将普通的人力劳动排除在外。物质资本大体上包括实物资本、货币资本以及能独立于人力之外的技术资本。

2 企业的权利

要素所有者达成企业合约的目的是为了获取收益，受益表现为企业的权利——剩余控制权和剩余索取权。格罗斯曼和哈特把剩余控制权定义为不完备合约中未能明晰的部分，并认为它是所有权的真正含义。

但有人认为剩余索取权才是企业所有权的根本，还有人认为剩余索取权和剩余控制权的对应统一是企业产权的核心。企业作为一系列合约的联结与市场合约的差别首先在于其长期性，明确规定未来所有状态下所有各方的责任成本非常高，因此缔结的合同只能提及某些情况下各方的责任，而对另一些情况下的责任只能做出粗略或模棱两可的规定，对合同中包含的缺口和遗漏就是剩余控制权的来源，剩余控制权的行使会影响到契约各方的收益。它包含了两层含义：第一，合同虽然未作明确的规定，但签约各方同意或默认某一方拥有相机处理的决策权。决策权就是对某个随机连续的状态根据个人的偏好做出的一种裁夺。这种裁夺虽然有任意性和利己性，但是其余各方能大致明确行使权力方做出的决策对企业收益及其分配的影响程度。也就是说合同没有必要对这部分权力范围内的不确定状态做出更详细的规定或者说进一步明确缔约各方产权的成本大于其带来的收益。从这个角度说企业合同虽然有剩余，但合同待界定的权利是完全分配了的⁵，企业未来出现任何情况各方都在自己的权力范围内做出自己的裁夺或决策。比如公司章程明确规定了各方的权利。剩余控制权的另一层含义是，合同中措辞模棱两可或根本未提及的以致各方理解不一致的决策权。这种剩余控制权的归属是不确定的，某一方单独不能全权处理⁶，缔约各方会为了各自的利益相互争夺进行重新谈判⁷并且持续下去，一旦各方通过长时期的博弈形成了一种惯例或是明确写入合约，它就转化成为第一层意义上的剩余控制权。当然第一类剩余控制权也可以向第二类转变，比如环境的变迁导致缔约各方实力发生了相对变化或者是由于某种原因明确界定产权变得有利可图这都会使本来已经确定的权力重新分配，权力分配状态的改变表现为缔约各方重新签订企业合约。两类控制权都源于企业合约的剩余，可是第一类剩余可以明确归属，表现为权利的行使，第二类则不能笼统地说由谁拥有，表现为权利的争夺。因此，剩余控制权的内涵和外延在企业制度确定下来后仍是不断改变的，新的情况导致了新问题，剩余控制权的外延会有扩大的趋势，这引起各方的争夺；而原来已经确定的权力归属也可能被重新分配。所有的调整 and 变化都是各博弈方追求利益的结果。

剩余控制权的行使可以影响收益⁸，剩余索取权则是对企业收入的明确划分，因此剩余索取权是企业契约的焦点。企业的剩余从道德上来说应属于创造它的人，但究竟企业剩余如何产生或者说究竟什么是剩余却有不同的看法，也对应了不同的分配。马克思认为价值只能通过劳动创造，也就是说劳动是企业收入的唯一源泉，如果企业的收入扣除掉弥补机器的折旧完全归于劳动者自然也就无所谓剩余价值，更谈不上剥削关系，如果劳动者创造的成果不能由其完整的收获，则被强行占有的部分就是剩余。显然，剩余是劳动者无法得到的东西，如果能够得到也就不再是剩余了⁹。庞巴维克认为资本主义的企业利润就是利息，利息是现在物品同未来物品交换时未来物品支付给现在物品的贴水。资本家购买的未来物品（即生产性物品如原料、人力等）在生产过程中成熟为现在物品时自然包含了价值的增长¹⁰。理论的差别在于关注的焦点不同。利息理论认为人与人之间的关系是平等的，收益的分配是各方经过市场竞争形成的；剩余价值理论则认为劳动者和资本家的权力天然就是不对等的，资本家利用手中掌握的资源迫使劳动者不得不与其合作进行生产活动，市场上工资与劳动力的自由交易为生产过程中的巧取豪夺蒙上了一层公平的面纱。表面上工人是自由的，能够把自己的劳动力当作自己的商品来支配，而事实上他根本没有别的商品可以出卖，自由地一无所有。

现代企业理论则从不同的角度定义企业的剩余。市场中的企业始终面临着一种不确定环境，不同的生产要素所有者结成契约共同进行生产活动，但是生产出来的产品价格并不确定或者说企业收入是一个随机量，如果契约规定了某些生产要素可以在事后得到固定的收入，那么企业收入与固定收入的差额就是企业剩余，它也有两种不同的理解。第一，剩余可以是指企业的总收入，物质资本和人力资本都拥有剩余索取权，因为参与企业的根本动机就是为了获取收益（不仅可以弥补付出的成本而且还有净收入），至于最终的分配比例取决于各方的谈判。第二，企业的产出通常是随机变量因此不可能所有要素都获得稳定的报酬，如果谈判的结果是某些方愿意获取固定收入，剩余就是扣除了所有规定的固定收入后的余额，此时的剩余索取权在享有企业利润的同时也承担了失败的风险。

通常认为有效的企业剩余权利安排是剩余索取权和剩余控制权的对应¹¹，张维迎把这一原则比喻成是理解全部企业制度的一把钥匙。事实上如果将剩余控制权和剩余索取权都理解为普通意义上的企业家权利和固定收入后的剩余，则传统企业的剩余控制权和剩余索取权是完全对应的，这一安排也是有效率的——集经营权与承担风险于一身的业主也就能够为自己的行为承担后果。而现代企业中，剩余控制权归于经营

者或说是人力资本，企业剩余却不能自然地分成两种对应承担风险的剩余和对应剩余控制权的剩余。人力资本得到剩余索取权但不能完全承担风险，人力资本争取并且货币资本同意转移的企业剩余更多的是没有损失风险的剩余，如果企业的风险威胁到企业的资本所有者提供的资本的安全时，“漏洞”无论如何都是由资本来弥补，尽管人力资本也承担了失去未来更高收入的损失。困难源于剩余控制权和剩余索取权的概念出现在现代企业制度之后，通过传统企业制度和现代企业制度的比较发展出来的概念不可能解决（但可以解释）所谓现代企业面临的问题，否则问题最完美也是最彻底的解决必然是消灭现代企业制度。当然我们不能否认未来可能使人力资本能够完全承担风险导致这一原则地重现。

3 人力资本和物质资本的权力博弈

面对资本主义社会收入的极度不均衡马克思认为是资本家剥削了工人的剩余价值，甚至庞巴维克在充分论证了利息和企业利润的合理性以及工人甚至从资本家提供的先进技术中得到了更有利的收入后也不得不承认“资本的收益或利润太高了，在个别的情况下，达到了过分的程度”¹²。有趣的是在当科技的发展、生产技术的改进以及现代企业制度的形成之后，人力资本尤其是经营者逐渐在企业中占据了举足轻重的地位，公司治理理论认为经营者与股东的信息不对称使得经营者可以为了追求个人利益最大化而“侵害”资本所有者的利益，并认为这是企业的根本问题，全部的公司治理结构就是为保护货币资本的利益不受侵害。甚至为了激励经营者的行为不要偏离股东利润最大化太远，“拱手相让”了本属于货币资本的利润。我们认为物质资本优势地位的丧失这一现象背后的本质是物质资本与人力资本的权力博弈。权力¹³关系是相互作用的一种状态，而利益则是相互作用的源动力。如果利益分配格局与权力结构相吻合，事物之间就达到稳定的状态，这种稳定的状态一定是一种支配与被支配的关系，支配者利用人们的利己心来实现自己的目的，财富的创造来源于支配者压迫与被支配者之间的竞争压力。当被支配的人们不堪重负或支配者之间产生矛盾时，制度变迁就发生了。博弈是权力双方之间在各自的行为空间中选择最有利的战略，收益结果依赖双方的战略，这暗含着双方之间既有利益竞争也有合作潜力，只有人力资本和物质资本的合作才会带来收益，而合作收益的分配却是此消彼长的过程。

资本对劳动的雇佣即便不说是赤裸裸的剥削与压迫，但也绝对不是庞巴维克所说的主动合作。他认为劳动力价格或工资的确定是劳动市场供求双方讨价还价的均衡，工人在个人有限财富的限制下，如果使用自己的劳动为自己生产只能采用需时短而生产效率低的生产过程因而对自己的劳动评价较低，相比之下资本家的丰厚财富可以提供生产效率更高的中间产品即资本从而对劳动的价格评价较高¹⁴，两者之间的差额决定了工人选择出卖劳动，而且工资大于至少等于工人自己对劳动的评价。事实上，如果把工人的收入和资本的利润都归因于市场上的供给与需求，那么工人得到的收入究竟小于、大于或恰好等于自身的创造的价值根本上就是一种主观的价值判断，这一判断受到社会财富在人与人之间初始分配的严重制约。工人之所以选择出卖劳动力一方面是当时的环境所致，另一方面是因为当时的生产方式恰好只需要原始的、纯粹的“劳动”，而这种劳动到处都是。如果优越的生产技术是如此的复杂以至于对劳动力的素质有非常高的要求，无论是资本还是劳动都必须按照当前的生产技术来评价劳动的价格，甚至两者之间强烈的合作动机使得双方谈判的焦点不再是工资而是利息的分配。

物质资本有没有可能不采用先进的生产方式从而保持独享利润的优势地位呢？答案是否定的。李嘉图曾指出随着经济的增长地租的份额将越来越大；马尔萨斯也预言说劳动者的工资份额将只能维持生活必需的水平上。近代经济增长的事实是，地租在收入中的比重随着经济增长不是增加而是减少，工资率和劳动收入则随着经济增长不断上升。当物质资本的权力膨胀到如此强大以至于工人几乎没有任何的抵抗力量时，物质资本与物质资本之间的竞争变得更加凸显，竞争的结果是资本不断采用新技术提高生产力。物质资本的积累使人力资本边际产品提高¹⁵，由此便产生了通过教育和职业培训将原始劳动转化为人力资本，看得见的经理阶层以及高技能人群的高收入吸引了人们对自身知识、智力、技能持续不断的投资的积极性。而在此过程中，资本的利用率以及产出同时得到了提高。

那么在人力资本收益相对物质资本收益的提高过程中人力资本与物质资本的地位如何发生变化呢？现代企业理论用人力资本的产权特征来解释企业权利在不同要素之间的分配，其中最主要的是人力资本与其所有者天然融为一体，不可分离。不能分离自然也就不能抵押、不能转移，信息显示能力较差，人力资本

载体的千差万别又说明人力资本具有异质性、易于隐藏，这导致人力资本的垄断性，价值难以度量。当人力资本和物质资本合作时，物质资本冒着消失的风险，而企业经营的失败至多意味着人力资本的所有者的不到自己财产的收益，不会导致他们失去自己的财产本身。因此物质资本的承诺是可信的，人力资本却较容易逃避企业失败风险。在有限责任的产权制度下，信贷市场上的道德风险物质资本所有者直接监督自己资本的使用。也有学者认为人力资本的投资相对所在企业具有专用性和团队化的趋势¹⁶，所以也可以成为企业风险地承担者从而享有企业的权利。专用性是指人力资本的投入已经发生收益表现为未来收入的增长，如果离开就意味着放弃长期人力资本的积累；团队化是指企业内各项人力资本所有者共同协作创造的集体协作力——制度知识，人力资本所有者退出企业，其掌握的制度知识就会丧失¹⁷。这些退出障碍使人力资本具有了抵押的功能。两种观点的不用是因为对风险的理解不同，如果风险是事后收入不足导致的对固定支付的弥补，则在以货币为最终支付手段的经济社会仍然是物质资本承担了最终的风险，除非人力资本能够做出可信的承诺（如权力许可证、名誉丧失变得重要）；如果把风险理解成所有未来收益的不确定性则人力资本和物质资本都不能逃脱风险，由于物质资本的货币化、证券化物质资本更容易退出，人力资本在培训中拥有了资产的专用性反而不易流动。不过还应该提及的是人力资本是在企业契约签订之后逐渐具有了承担风险的资本，其专有化程度的提高与收入的改变同时发生绝对不意味着人力资本的专用性增加了谈判的筹码¹⁸，因为离开企业的威胁根本是不可信的。人力资本作为所有者的主动资产其专用性提高是自己决定的，明确的未来收益是做出决策的前提¹⁹，除非不需要投资（如“干中学”）或不需要自己投资。

资本主义古典企业到现代企业这种产权结构的转变是人力资本和物质资本权力结构变化的外在体现。现实中仍然存在的业主企业的竞争给出了物质资本收益率的底线，现代公司替代其成为主流的企业制度一方面说明新的产权结构和企业契约更有效率，物质资本和人力资本的合作收益得到提高，同时暗示了物质资本所有者在权衡利弊的基础上接受了新的产权结构尤其对利益的分配。因此，相对稳定的权力基础上形成的各方权利是双方协商的结果，明确界定经营者控制权和收入的提高是不是侵犯了股东的利益还是得到了自己应得份额是不太可能的，经营权和承担风险虽然可以分离但企业剩余仍是管理职能收益和风险收益的混合体，也就是说企业风险收入包含两部分：一是由外部市场环境带来的风险，另一个则是由于人力资本的能动性所蕴含的风险。不存在一个明确、合理的标准来划分双方的贡献和收入。如果非要找到这样的尺度，双方谈判签订的契约时参考的要素市场可以做出大致的分离，边际收益反映了要素的贡献，其量的大小决定了要素的报酬。从供给和需求的角度讲，当潜在的人力资本供给超过潜在物质资本供给时，人力资本的谈判勇气不足，收入分配比率降低；相反，随着物质资本供给逐渐旺盛，人力资本在企业中的相对稀缺性日益显现出来，人力资本要求获得更多的回报，企业剩余收入的分配结构自然就发生了变化。但是仍然存在两个问题：一是市场不可能是完全竞争的，事实上正是由于需要花费更高的市场交易费用判断各方的产品才导致采用企业合约进行交易。或者说要素市场的交易费用低于要素所有者提供的产品的市场；其次，双方待分配的总额是合作产生的并超过了各要素贡献率之和（不然就不会有合作），在没有其他合作机会时没有任何办法证明合作收益是某一方投入的边际产出。然而，市场上的价格通常从主观上来说并不是合意的，因此分配的比例受到道德的批判。

4 要素市场与收入分配

在新古典经济学中，企业被高度抽象成一个理性追求利润最大化的经济主体。在这一假设下完全的市场竞争和价格机制使整个经济体系实现完美的瓦尔拉斯一般均衡，并达到帕累托最优。而现代企业理论在提出交易成本后就把企业和市场提升到了同等的地位。科斯认为市场和企业是资源配置的两种可相互替代的手段。在市场上，资源配置由价格调节；而在企业内，权威关系也有相同的作用。二者之间的选择依赖于利用价格机制的市场定价成本和企业内组织成本的比较。张五常则认为企业的出现是由要素市场代替产品市场，或者说是用一种合约替代另一种合约。如果要素所有者的全部贡献和协调者的劳务，都能够通过直接度量分别定价和出售给消费者，在这种情况下，产品市场和要素市场是合而为一的。但确定价格是要花费成本的，降低发现价格成本的一种有效方式是用某种更简单的方法替代，而不是直接和分别为各种活动定价。毫无疑问，交易成本和企业理论为我们提供了一种新的研究企业的角度，但是当企业组织普遍存在并作为要素市场上的需求方，企业就是根本不同于市场的合约，因为企业契约这种交易方式产生了交易双方之间以前从未注意到的新的领域，随之而来的就是如何来划分这一新领域的产权。令人遗憾的是，当

企业内部结构和权利分配成为研究对象时常常忽视了市场²⁰，尽管市场上供给需求形势的变化本质上就是不同资本之间权力的对比，市场上的价格就是权利的收益。如果某一要素市场是完全竞争的，则经营者根本不需要对该要素所有者的投入进行监督度量。极端的说，如果所有生产要素市场都是完全竞争的，则企业的总产出正好由各团队成员完全分配，这就回到了新古典经济学的一般均衡。虽然由于交易成本、风险态度、分工和要素的不同特性等种种原因这种理想境界并不能达到，但是必须承认，在其他要素市场均衡的情况下，某种要素市场的变动必然会影响该要素的边际生产率以及在企业中的权力，从而可能导致企业内部权利重新配置。

让我们先回顾产品市场上的商品价格通常被认为是通过以下方式决定的。作为消费者，无论在完全竞争市场还是垄断市场只能是价格的接受者，只需要通过估算产品可能带来的效用做出买与不买的决定，而不必对产品的价值做出确切的测度，市场上的需求和供给决定了均衡价格。要素市场上的要素价格也应该是同样的方式决定的，要素的总供给和企业的总需求决定了要素的市场价格，同时也决定了要素所有者的收入。比如简单劳动市场，企业经营者需要做出的决定是以市场价格购买的劳动在既定的监督机制下发挥的作用是不是值得，从而决定是否与工人签订合约。资本市场不仅确定了货币资本的报酬而且也可以部分解释货币资本收益的降低是相对人力资本的降低而不是绝对降低。货币资本的职能收益主要是承担不确定性的风险收益，债务资本的收益一般是银行利息水平加上选择投资方向的风险收益；权益资本的收益还要包括做出某些投资决策的风险收益。货币资本和特定物质资本的分离使其所承担的风险可以在资本市场上交易，股票的分散性和流通性以及投资者的分散投资避免了对某一个行业和企业过度依赖，资本风险的降低必然引起收益下降，奈特认为正是降低资本风险的要求导致了公司制对合伙制的替代。也就是说资本市场带来的风险降低对于股份公司有着非常重要的意义，这是股东“默许”经理获取控制权收益的可能原因之一。如果同时考虑专业经理阶层出现提高的工作效率会使单位资本的企业剩余的增加，货币资本的收益相对其在企业中发挥的作用还是得到了提高。

经理市场比较复杂。从表面上看，人力资本市场上商品的稀缺程度决定了均衡价格，实际上从深层次上讲，经理的收入取决于其它要素市场尤其是资本市场上的信号。前文曾提及企业剩余不仅代表利益也隐含着承担风险的责任，利益的激励功能意味着最难以度量和监督的要素即人力资本获得剩余，而其中的风险却需要物质资本承担，所以企业剩余必然是管理职能收益和风险收益的混合体。利益争夺的一个典型例子是，现实中经营者和股东往往对如何处置企业留存收益针锋相对，各持己见。通常交易效率相对较高的资本市场相应能较准确地界定货币资本的收益，因此经理市场上的价格间接的测度经营者的边际生产率。如果产品市场和劳动市场是完全竞争并且资本市场是有效的，那么产品价格和股票价格可以在一定程度上反映了经营者的管理效率，也就为经理劳动力市场提供了一种信号，即经营者的行为。所以，竞争性经理市场的市场价格基本上反映了经理当期和历史时期对企业价值的贡献，反过来为了长期利益经理市场的价格又约束了经理的行为。正如法玛所说，经理市场施加的工资调整成为解决经理激励问题的一种完全的事后清算形式，也就是说市场会根据经理过去的行为计算出其将来的价值。更重要的是，潜在的经营者可以根据经理市场价格信号来决定是否谋取替代现有团队生产成员，阿尔钦和德姆塞茨所谓的阻碍市场竞争监督团队成员偷懒障碍就不存在了。

5 结论

人力资本和物质资本的权力结构的改变以及人力资源的特性引起了企业契约权利结构的调整。如果我们相信在市场交易的交易方式下个人追求利益最大化的同时使得社会财富达到最大化，那么更应该相信企业契约制度。从市场合约到企业合约是追求个人利益最大化到互相合作追求集体利益最大化的过程，企业制度结构的变迁是人类理性更进一步深化。经营者控制权和收入的提高是其权力相对扩张的结果，因为是企业的人力资本保证了企业的物质资本的保值、增值和扩张²¹而不是反之。即使真的存在经营者对股东的利益侵占也没有想象中的那么严重，一是经营者担心丧失合作收益。这里的收益不仅仅是人力资本和物质资本的合作收益还有人力资本之间由于长期合作积累的组织资本带来的额外收益，而企业契约的解散意味着额外收益的消失；二是企业面对的竞争性人力资本市场和货币资本市场，市场上的供求以及不同市场之间的竞争共同决定了要素市场的均衡价格或者说要素的收入，越有效的市场越能准确划分不同要素的收

入。且不说货币资本收入地位的降低并不一定意味着绝对收入的降低,甚至股东收益最大化也受到了质疑²²。虽然在给定固定支付后剩余的最大化代表了效率最大化,但是企业的权利安排是个人理性的结果,他与集体理性是矛盾的容易陷入囚徒困境。一般的说,企业制度的出现与演进不可能是沿着最优的路径,它受制于基础社会制度、文化、传统以及交易成本的制约,因此制度安排的效率不在于使博弈方收入分配更倾向于主观公平价值,而是在于使总产出尽可能接近潜在生产力产量或者说以帕累托为原则。要么设计新的机制实现更大的合作收益,要么降低旧的机制中合作收益分配的交易费用。当然这里的效率包括了当前一段时期以及未来时期,自然也包含了公平(极度不公平必然导致制度的更迭)和更有效率制度的产生和形成。在古典企业中,因为货币资本几乎是企业的灵魂,资本收益的最大化也就是企业收益的最大化,而现代企业更多地体现的是人力资本和物质资本的相互合作甚至更强调人力资本的作用,企业收益最大化而不是股东利润最大化才是最有效率的,任何措施在提高一方权利的同时或多或少的抑制了另一方的生产积极性。人力资本产出的不确定性和物质资本承担的风险共同体现为企业的剩余,简单的利润最大化而忽略了收入的分配结构和企业的生产效率可能损害了整体效率,过分强调股东的利益不仅耗费了不必要的成本对收益进行所谓更“合理”的分配,而且可能扭曲了原本能够最大化企业收益的分配结构。

参考文献

- [1] 崔之元. 美国二十九个州公司法变革的理论背景[J]. 经济研究, 1996, 4.
- [2] 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.
- [3] 侯风云. 中国人力资本形成及现状[M]. 经济科学出版社, 1999.
- [4] 刘大可. 试论所有制结构理论中的出资者与利益相关者[J]. 经济科学, 2001, 4.
- [5] 刘大可. 不同要素所有者在企业剩余权力安排中的关系分析[J]. 产业经济评论, 2002, 1(1).
- [6] 刘小玄. 现代企业的激励机制: 剩余支配权[J]. 经济研究, 1996, 5.
- [7] 卢昌崇等. 从控制权到收益权: 合资企业的产权变动路径[J]. 中国工业经济, 2003, 11.
- [8] 路易斯·普特曼等. 企业的经济性质[M]. 上海财经大学出版社, 2000.
- [9] 庞巴维克. 资本实证论[M]. 商务印书馆, 1964.
- [10] 宋劲松. 现代企业理论与实践[M]. 中国经济出版社, 2000.
- [11] 孙咏梅. 要素所有权与要素贡献[J]. 经济学家, 2003, 3.
- [12] 谢德仁. 企业的性质: 要素使用权交易合同的履行过程[J]. 经济研究, 2002, 4.
- [13] 亚当斯密. 国富论[M]. 中华书局, 1949.
- [14] 雅各布·明塞尔. 人力资本研究[M]. 中国经济出版社, 2000.
- [15] 杨继国. 人力资本产权: 一个挑战公司治理理论的命题[J]. 经济科学, 2002, 1.
- [16] 杨继国. 不完全合约理论的逻辑悖论与企业理论的创新[J]. 中国工业经济, 2003, 3.
- [17] 杨立岩. 合同剩余、剩余控制权与剩余索取权[J]. 经济评论, 2001, 5.
- [18] 杨瑞龙等. 一个关于企业所有权安排的规范性分析框架及其含义[J]. 经济研究, 1997, 1.
- [19] 杨瑞龙等. 企业共同治理的经济学分析[M]. 经济科学出版社, 2001.
- [20] 杨小凯等. 专业化与经济组织[M]. 经济科学出版社, 1999.

- [21] 张维迎. 企业的企业家—契约理论[M]. 上海三联书店上海人民出版社, 1995.
- [22] 张五常. 经济解释[M]. 商务印书馆, 2000.
- [23] 张屹山等. 真实的经济过程: 利益竞争与权力博弈[J]. 数量经济研究网络期刊, 2003, 2.
- [24] 周其仁. 市场里的企业: 一个人力资本与非人力资本的特别合约[J]. 经济研究, 1996, 6.
- [25] 周业安. 人力资本、不确定性与高新技术企业的治理[J]. 中国工业经济, 2002, 10.
- [26] Armen Alchian, Harold Demsetz. Production, Information Cost, and Economic Organization[J]. The American Economic Review, 1972, 62.
- [27] Aoki. The Cooperative Game Theory of the Firm[M]. Clarendon Press, Oxford, 1953.
- [28] Barzel Yoram. Economic Analysis of Property Rights[M]. Cambridge University Press, New York, 1989
- [29] Harold Demsetz. The Structure of Ownership and the Theory of the Firm[J]. Journal of Law and Economics, 1983, 26.
- [30] Stanford Grossman, Oliver Hart. The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration[J]. Journal of Political Economy, 1983, 94.

Extendable Capital and the Game of Power

ZHANG Yi-shan, WANG Guang-liang

(Business School of Jilin University, Changchun 130012, China)

Abstract: In capitalist initial stage, the capital is regarded as the means to exploit workers, while investors have to take measure to prevent managers from occupying enterprise's benefit in modern company. The purpose of this paper is to find the essence of that phenomenon that investor's income takes a turn for the worse. An enterprise is the economic organization made up through the agreement of manpower capital and material capital in theory. Its property right structure is the result of game between manpower capital and material capital. With the rising of the power of the manpower capital in enterprises, its position and income must be improved thereupon. In fact, there is not an objective standard to divide the contribution and revenue of the two at all, and the decline of investor's status does not mean the reducing of his income. To emphasize interests of shareholder too much not only consume unnecessary cost to adjust so-called "reasonable" distribution, but also twist the distribution structure that is probably to maximize enterprise's income.

Key Words: extendable capital; manpower capital; game of power

收稿日期: 2004-3-16;

基金项目: 教育部重大项目 (02JAZJD790008)

作者简介: 张屹山 (1949-), 男, 吉林大学商学院教授, 博士生导师。

¹ 杨瑞龙等: 一个关于企业所有权安排的规范性分析框架及其含义, 经济研究, 1997年第1期。

² 亚当斯密: 国富论, 中华书局, 1949年版, p317-318。

-
- ³ 谢德仁认为组织资本是企业在经营过程中，要素投入形成的初始联合创造的新资本，他无形的融入企业的人力资本与非人力资本之中。Klein 认为组织资本是企业的专用投资网络。对企业的诚信促使对企业的专用投资，这种专用投资带来的收益就是组织资本的价值。社会资本杨继国认为是企业的法律边界之外的主体投入的有形或无形的资源，这些投资增加了企业的价值。
- ⁴ 在周其仁看来企业是人力资本与非人力资本的特别合约，谢德仁则认为企业是要素使用权交易合约的履约过程，刘大可则强调人力资本和非人力资本在缔约初期的地位是不平等的。不过在我们看来他们的观点都是一样的。
- ⁵ 谢德仁认为合约虽是不完备的，但其应是功能上完备的。
- ⁶ 青木昌彦认为剩余控制权不尽归雇主一方专有，它具有在从业人员当中广泛扩散、分享的倾向。
- ⁷ 比如马克思描述的 19 世纪英国围绕工作日长度所发生的斗争，是全体资本家和全体工人之间的斗争。在平等的权利之间，力量就起决定性作用。
- ⁸ 卢昌崇（2003）关于合资企业产权变动路径的讨论揭示了外资利用其控制权最终独占了收益权。
- ⁹ 马克思也承认价值的源泉与财富的源泉不是一回事，在肯定活的抽象劳动是创造价值的唯一源泉时，也不能否认其他生产要素在价值形成和财富创造中的作用。
- ¹⁰ 庞巴维克：资本实证论，陈端译，商务印书馆，1964 年版。
- ¹¹ 刘大可认为应该是剩余控制权和剩余索取权的分配权对应。
- ¹² 庞巴维克：资本实证论，陈端译，商务印书馆，1964 年版，p354。
- ¹³ 张屹山等：真实的经济过程：利益竞争与权力博弈，数量经济研究网络期刊，2003 年第 2 期。
- ¹⁴ 庞巴维克中间还考虑了由于雇用工人导致生产时期缩短即生产方式效率降低的损失是否小于从雇用帮手得到的劳动力价格贴水。
- ¹⁵ 明塞尔认为较低收入的国家教育的收益率比物质资本的收益率高而较高收入的国家则相反的事实说明物质资本的积累对人力资本的需求。不过应考虑到当把教育看作消费，则较高收入的国家就有更多的教育消费，会部分降低教育投资收益率。
- ¹⁶ 方竹兰：人力资本所有者拥有企业所有权是一个趋势，经济研究，1997 年第 6 期。
- ¹⁷ 汪丁丁：在经济学与哲学之间，中国社会科学出版社，1996 年版。
- ¹⁸ 刘大可：不同要素所有者在企业剩余权力安排中的关系分析，载产业经济评论第 1 卷第 1 期，经济科学出版社 2002 年版。
- ¹⁹ 企业更是偏好从内部提拔而不是从外部招聘高层管理人员，可以说明人力资本专用性增强并承担风险后收益随之而变。
- ²⁰ 比如阿尔钦和德姆塞茨就说，不是生产要素的边际生产率决定了报酬，而是企业内部所采用的报酬体系会有某种劳动生产率的反映；并且个人化的市场竞争并不能十分有效的控制生产团队中成员的偷懒行为。因此解决团队生产的偷懒问题就需要某个人专门测度和监督团队成员的活动，同时为了监督监督人本身就将企业的剩余索取权授予他。这里蕴含着这样的逻辑：团队成员的贡献或者说边际生产率由剩余索取者进行计量并与其签订工资合约，市场上供给和需求的力量似乎完全失去了定价的作用。
- ²¹ 周其仁，市场里的企业：一个人力资本与非人力资本的特别合约，经济研究 1996 年第 6 期。
- ²² 崔之元：美国二十九个州公司法变革的理论背景，经济研究，1996 年第 4 期。