

企业所有权安排的分析 and 思考¹⁾

76-81

李仕明²⁾ 唐小我³⁾ 韩 轶

(电子科技大学管理学院)

F271

【摘要】国有企业的改革已经触及企业所有权的安排这一实质,本文不同意目前流行的,也是历史沿习和长期实施的“资本雇佣劳动”,(非人力)资本所有者拥有企业所有权的观点,文章阐述了对“资本雇佣劳动”的三种解释的不同意见,并指出无论是通过改革实现国有制与市场经济的兼容,还是顺应知识(智力)经济的发展潮流,我国企业所有权的安排都应当是“知识(智力)占有(雇佣)资本”。

关键词:企业所有权,非人力资本,人力资本,雇佣,改革

分类号:F271

企业制度

0 引言

建立现代企业制度是我国改革的方向,企业所有权的安排是其实质,实践是检验真理的唯一标准,真理(理论)亦为实践提供指导和规范,研究、借鉴西方现代企业理论并建立适合我国实际的企业理论,是我国理论界在新时期的重要使命,我国的学者也确实为此进行了艰辛的探索并取得了丰富的、令人称道的成果,但是,先前的研究过于历史主义和自然主义,其成果尚不足以指导和运用于我国企业改革的实践,具体地说,作者不能同意和接受“资本雇佣劳动”的理论解释,根据这种解释,由于我国现在“资本家”的数量和质量都不够,国有企业摆脱困境的逻辑选择就只能是:或者回到垄断,或者民营化——就是让非国有经济(包括个人、集体、乡镇企业、外资)“第三者”插足于国有企业承担“股东”的角色,本文将分析有关企业所有权安排的“资本雇佣劳动”的三种解释的非合理性并给出自己的解释,在此基础上提出本文关于“知识(智力)占有(雇佣)资本”的企业所有权安排的观点,既和有关的学者商榷,又期望能推动我国企业理论的研究,为我国企业改革提

供一种理性思考。

1 企业所有权的主体

企业是一个“团队”,企业团队本质表现为人力资本与非人力资本的相互依赖性,因此,企业是一个不完备(或特别)的契约,这种“特别”在于人力资本的产权特性而使得契约无法“事前全部讲清楚”^[1],文[1]则采用企业的不确定及其交易成本来说明这种契约的不完备性,正是由于契约的不完备性而导致企业所有权以及对它们的安排具有重大意义。

把财产所有权和企业所有权相区别是有意义的,企业本身没有“所有者”的观点亦具有见地,把企业所有权定义为剩余索取权和剩余控制权也是准确的,并且,剩余索取权和剩余控制权的分配无疑应当对应^[1],但问题是:究竟哪些主体有资格参与分配。

现代产权理论和现代契约理论承认,人力资本与非人力资本都有平等的权利索取剩余,就雇佣关系而言,现代经济中的企业中的内部权利关系主要涉及资本所有者、管理者(经营者)与生产

1) 受国家杰出青年科学基金(79292005)和国家教委跨世纪优秀人才培养计划基金(教技[1997]2号)资助。

2) 李仕明,硕士,教授,研究方向为现代企业理论,战略管理及技术创新,通讯地址:成都电子科技大学管理学院,邮编:610051。
本文1998年6月23日收到。

者三类主体,经济学对雇佣关系的主体并没有统一的看法,实际上,私有财产所有权制度可以形成不同的企业所有权安排:企业所有权归生产者所有;企业所有权归资本所有者所有;企业所有权归经营者所有;企业所有权归经营者和生产者所有;企业所有权归企业成员共同所有(合伙制)^[14]或者企业所有权分享制等。杨小凯还以生产管理知识和生产衣服的例子具体阐述不同组织分工的效率和适用条件(1994)。因此,企业所有权实际上是一种“状态依存所有权”。

2 关于“资本雇佣劳动”的解释

关于企业所有权的安排,有学者认为“资本雇佣劳动”,文献[1]通过资本的信号模型证明“资本雇佣劳动”的命题。对此,笔者具有不同的看法。

2.1 传统的解释

(1) 资本是企业必不可少的、稀缺的生产要素,企业的运动是要以一定物质资财即资本为前提条件的,只有拿出一笔资本来,才谈得上办企业,和劳动要素相比,稀缺的总是资本这种生产要素,劳动要素则总是相对充裕。“物以稀为贵”,稀缺性的资本必然会居于主导地位,雇佣劳动。

(2) 资本所有者是风险承担者,由于劳动者的工作收入往往是劳动者本人及其家庭的生活来源和保障,职工生存权远远高于资本收益权,这就使得劳动者必须有一份纳入成本的最先确定并且“预支”的收入,因而,承担企业经营风险的总是资本所有者而不是劳动者,因此,资本所有者成为老板是顺理成章的事。

(3) 习惯与历史沿习,似乎是,迄今的企业,都是由一个出资者提供资本金,然后雇佣劳动开始营运,不仅资本主义社会和私有制的市场经济是随着资本雇佣劳动的生产方式而发展起来的,而且传统社会主义的斯大林模式和目前流行的国有股份制的改革模式(思路),资本雇佣劳动都成为“唯一”的资本与劳动的结合方式,因此,资本雇佣劳动的生产方式是迄今唯一的既有理论又有实践,人们早已司空见惯,甚至熟视无睹的资本与劳动的结合方式^[6],以致这个世界几乎成为了(国家)“资本主义”世界。

2.2 现代企业(契约)理论的解释

(1) 交易费用经济学间接定价理论认为:一种不对称的剩余索取权结构能够用以改进交易的效率,管理者剩余索取权结构之所以出现,是因为用于提供管理服务的劳动的交易效率远远比用于生产最终产品的劳动的交易效率为低,管理者对剩余的索取权体现了管理服务的间接价格,由于对于管理服务直接定价的成本过高,使得企业的剩余索取权最好由管理者获得。

(2) 交易费用经济学资产特异性理论认为:由于内部机会主义的存在,非流动性是企业内部结构的主要决定因素,往往企业内部的非流动性成员不得不承担流动性成员的机会主义行为(比如偷懒、不负责任)所带来的全部成本,由于资本的非流动性以及资本专用性的“套住”效应,管理—监督的权力应当归于资本家,而对于一个缺乏起家资本的企业家与一个富有的投资者之间的不完全长期合约被模拟成“纵向一体化”时,控制权的分配就至关重要,不同的控制权安排会带来不同的资金收益和个人好处,代理成本是企业所有权结构的决定因素,让管理者拥有企业所有权,可消除或起码减少代理成本。

(3) 团队生产理论认为:由于企业采取团队生产方式,每个成员的贡献就不可能精确分解与观测和据此支付报酬,因此导致偷懒问题使监督十分重要,监督者必须能够占有剩余权益,否则他也缺乏监督的积极性,现代代理理论认为,监督是企业家或合伙企业家的一种职业功能,因此,所有权在解决企业激励问题时是重要的,所有权应当与那些边际贡献最难估价的投入要素相联系,资本之所以雇佣劳动,是因为资本的贡献最难度量。

(4) 西方委托—代理理论给人们对本家、管理者、工人之间内在关系以及更一般的市场交易关系的理解提供了帮助,这一理论在给定资本雇佣劳动的条件下,揭示:在多数情况下,让代理人(管理者/工人)分享(甚至拥有)剩余索取权,即部分承受或完全承受风险是有益的安排。

2.3 张维迎的解释

张维迎关于“资本雇佣劳动”的研究成果主要体现在他的《企业的企业家—契约理论》(1996)一书及其近年发表的学术文章中(1994, 1996, 1997),其中前者是主要代表,他批评了对“资本雇

佣劳动”的上述解释(本文基本上赞同这种批评)并通过三个基本模型证明:把委托权(或企业所有权)安排给经营成员是最优的;成为一名企业家的优先权和(或)选择经营成员的权力应当让给资本所有者;经营能力,个人财富,风险态度的人口联合分布与企业内不同成员间的均衡关系相联系。

张维迎判断“资本雇佣劳动”的基本理由是:

(1) 资本(财富)是一种经营能力的信号,富有的人选择作企业家更可靠,因为有关经营信息不对称,资本在显示某人能力的信息方面,享有对劳动的优势;

(2) 非人力资本与其所有者的可分离性使其具有抵押功能,易被其它成员作为“人质”;非人力资本所有者具有一定程度上的对其它成员提供保险的能力;非人力资本所有者的承诺更值得信赖(跑得了和尚跑不了庙);非人力资本一旦进入企业,将成为“天生”的风险承担者;非人力资本容易受到“虐待”,需要一个“监护人”(这里应当指出,张维迎的人力资本包括了管理者、经营者这一最重要的人力资本,因而其“资本雇佣劳动”严格包含资本雇佣经营)。

他把资本视作能力的信号是有新意的,但同时又是需要置疑的:在西方和美国推崇一种“金本位”的文化和价值观念(实际上,社会文化代表一种价值取向,从而是影响人才流向的主要变量,哪个专业在社会中最受尊崇,最有发展前途,尖子人才就流入,美国的文化一方面崇尚个人奋斗,另一方面追求精神享受,而文节、体育的发展受财富、地位的制约小,取决于天赋和勤奋,从而使在美国文体明星备受尊崇,收入奇高,吸引了无数青年),财富成为个人地位、价值的象征,因而使得美国学生选修商科的比例远高于选修工程技术的比例,许多人以从事“商业”为选择,因此,在美国和西方国家,资本(财富)确实可以作为观察估价经营能力的信息量,但是,在中国,“官本位”的文化和价值观念十分浓重,学而优则仕,从政吸引了大批优秀人才,从商次于从政、从技,体现能力的信息量,因而不是财富(经过改革开放,一部分人先富起来了,拥有了较多的财富,但很难说这一部分先富起来的人就是我们这个社会的精英),如果说今天的社会接受了财富表现能力的观点的话,那么,招聘企业的厂长、经理,招收公务员,只需要各自把自

己的财富拿来进行一番“比富”就行了,政治家的竞选亦应如此——但现实显然不是如此。

张维迎的资本(财富)是成为企业家的必要条件亦有问题,以中国为例,尤其与一批现在已经富起来的民营企业家的发展轨迹不相一致,当年的一批今天被称之为民营企业家的人,并不是因为有多少资本才去办企业(经商)(办企业当然需要资本,但当年他们的资本产不比普通大众多),恰恰是为了获得财富他们才去办企业,或者说,是办企业(作企业家)使他们富了起来,而不是因为他们当年富有了才办企业。

人们还可看到,张维迎的资本是能力的一种信号的说法,给人一种“简便”的判别某人是否有能力的方法:看他是否有钱,因而,资本(财富、钱)就和能力为同义词,但是,事情好像不那么简便(单):第一,钱(资本,财富)可以是遗传、馈赠而来的,也可以是借来,甚至可能是捡来、偷来或抢来的,但能力似乎只能是“自我积累”;第二,纵使资本和能力是交叉而不是重叠(分别是两个集合),张维迎的一位企业家必须是有钱的资本家且有高水平的经营能力的说法表明,企业家这一集合是资本家和管理者两个集合的交集,能够保证企业家既有财富又有能力,但是,如果有能力又富有的人又不愿作企业家,那么又由谁来担任企业家呢?他仍然没有排除“南郭先生”成为企业家的可能。

关于对张维迎的由于人力资本和非人力资本的产权特性(差异)而导致“资本雇佣劳动”的不同意见,笔者同意文[2,5]的观点,这些观点归纳起来是说:第一,由于非人力资本社会表现形式的多样性(实物型,货币型,信用型)趋势,尤其是证券化趋势,各种形式的转换及进退十分便利和快捷,使非人力资本所有者大大降低甚至逃避了企业投资(经营)风险,而人力资本的专用性和团队化趋势,构成了人力资本所有者退出企业的障碍(对于工薪阶层,人力资本是其命根子,是他的根本利益所在,但是,人力资本发挥作用有一个必须的前提:有一个工作岗位,失去岗位,他的人力资本就失去用武之地,从而失去了谋生的手段,丧失工作岗位是对人力资本的最严重惩罚和打击,这也是当前的下岗问题引起广泛社会关注的原因,因此,人力资本所有者不到万不得已是不会退出原来的企业或工作岗位,而非义无反顾,更非随心所欲),

使人力资本所有者成为企业风险的真正承担者,因而他们不应当由非人力资本雇佣。第二,非人力资本是过去劳动的结晶,没有人的活劳动附于其上不能创造新的价值。人类的劳动是创造价值之源。从李嘉图的古典劳动价值论到马克思的科学劳动价值论及现代人力资本论,人们已经逐步认识到:不是“消极货币”即纯粹的企业财务资本的存在,才使个人、经理和企业人力资本的所有者“有碗饭吃”,而是“积极货币”的握有者——企业的人力资本保证了企业非人力资本的保值、增值和扩张,人力资本所有者是企业财富的创造者。因此,企业所有权也由古典企业的资本家独享,到现代企业的人力资本从非人力资本中分离出来,从附属地位向独立地位发展,逐步主导企业,分享、拥有企业所有权,人力资本所有者拥有企业所有权是一种趋势。资本雇佣劳动的逻辑正在或将被“劳动占有资本”所逐步替代)我国近年来已有文章越来越多的讨论生产要素产权、劳动产权、人力资本产权、公民产权、劳动力产权、经营者产权、社会个人所有制等就是前兆。第三,无论在国外还是国内,人力资本与非人力资本分享企业所有权正在逐步成为现实。

3 本文对企业所有权的观点

3.1 本文对“资本雇佣劳动”的不同解释

本文已经对前述的各种“资本雇佣劳动”的解释,尤其是对张维迎的解释表示了不同意见,为了读者更清晰这些观点,这里将它们归纳如下:

(1) 如果说在农业社会向工业化社会发展的初期,确实存在着资本相对劳动短缺和重要,资本雇佣劳动有其合理性、必然性的话(实际上,这种状况正如文[2]所分析,在早期的古典企业,古典资本是人力资本与非人力资本的凝结,是一种“笼统”的概念。资本家是其人格化代表,资本的相对稀缺只是这种古典资本的模糊判断),那么在今天,在人类社会正在迈向智力经济、知识经济的今天,人力资本,尤其是高层次的人力智力资本已是更为重要、稀缺的经营(或经济)要素,因而企业所有权的逻辑选择也应当“反动”。

(2) 对于由人力资本和非人力资本的产权特性而推导出的“资本雇佣劳动”的结论是相当传统

和历史的。实际上,由于人力资本的产权特征日益“硬化”而非人力资本的产权特征日益“软化”,人力资本所有者是企业财富的真正创造者,也是企业风险的真正承担者,因而,应当实现企业财富分配原则从货币拥有者向财富创造者的转化。人力资本所有者拥有企业所有权,人力资本所有者支配、控制非人力资本则是一种逻辑与发展的必然,产生对“资本雇佣劳动”的否定。

(3) 财富(资本)作为反映能力的信号,资本拥有对劳动的优势,具有一定的合理性,但这是一种社会文化价值的偏好,并不表示一种“必然”,财富不是成为企业家的必要条件,相反,能力才是成为企业家的必要条件。实际上,企业家是去追求、创造财富,以财富(资本)来论证“资本雇佣劳动”即是一种因果的倒置,又是一种同义循环。

(4) “资本雇佣劳动”是长期的剥削制度对劳动者的“压榨”所导致的劳动异化的产物。由于劳动被异化,劳动变成了一件“痛苦”的事情,是对人的一种“惩罚”,只是失去其它谋生手段后迫不得已的选择,是一种被支配,因而只好“资本雇佣劳动”、加强对劳动者的“惩罚和监督”。今天的社会,已逐步发展为劳动既谋生又实现人生价值。因而,面对这种社会进步,“资本雇佣劳动”将成为一种障碍,应当加以变革。

3.2 本文对企业所有权安排的观点

通过对“资本雇佣劳动”这一观点甚至是历史和社会现象的不同认识,可以说“资本雇佣劳动”不应当继续作为国有企业改革过程中处理资本和劳动(包括其它生产要素)的关系的“准则”。党的十五大提出“调整和完善所有制结构”,“全面认识公有制的含义”,认为“公有制实现形式可以而且应当多样化,一切反映社会化生产规律的经营方式和组织形式都可以大胆利用,要努力寻找能够极大促进生产力的发展的公有制实现形式”,“一切符合三个有利于的所有制形式都可以而且应该用来为社会主义服务”,“坚持把按劳分配与按生产要素分配结合起来,坚持效率优先……允许和鼓励资本、技术等生产要素参与收益分配”。十五大的精神,应当成为我国安排企业所有权的“准则”。

(1) 人力资本所有者应当具有企业剩余索取权。根据十五大制定的“准则”,我们尤其不赞同将

企业的净资产完全视作(资本)所有者权益。在企业的净资产中,有相当部分是通过企业创造的财富积累而形成的。纵使人们不坚持人力资本所有者是企业财富的唯一创造者这一劳动价值论,而认为企业财富是投入企业的各种生产要素共同(团队)创造的,如果“允许……生产要素参与收益分配”,那么包括企业财富积累的企业净资产也不应当完全归资本所有者——纵然是国家作为资本所有者所有(人力资本投入企业,一方面按劳分配——作为价值补偿即维持再生产的补偿(成本)参与初次分配;另一方面作为生产要素(按劳分红)参与企业收益的再分配)。在市场经济条件下,人力资本的所有者和物力资本的所有者是平等的权利主体,剥夺人力资本的剩余收益权,有悖于公平、公正的社会原则。

(2) 国有制的实现形式应当多样化。我们实行的是社会主义市场经济的改革,如果企业改革是要实现国有制与市场经济的兼容(这是相当艰巨的,著名经济学家董辅 弢提出要重新认识社会主义经济,认为社会主义经济不等于计划经济,不等于公有制经济,社会主义市场经济不是社会主义的市场经济或社会主义性质的市场经济,社会主义市场经济=社会主义(经济)+市场经济(1998)),显然,这里要改革的不是市场经济,而是国有制或者说是国有制的实现形式。

传统的国有制或目前的国有股份制改革,都是通过国有资本所有者(政府或其授权机构)作为企业所有权的拥有者来实现国有制,由于政资不分,政企难分,造成国有制难与市场经济兼容。纵使实现了政府职能转变,政资分开,通过设立非政府行政职能的中间机构(诸如国有资产控股(经营、投资)公司和派出国有企业稽查特派员等方式),实行“规范化”操作,但是,只要国有资本的所有者(或代表)要行使所有者权利(这恰恰是规范的公司的制度所保证和要求的)中间机构(或特派员)就不会成为政企之间的“隔离带”,而仅仅是政府行政命令的“传送带”,政企仍然不能分开,国有制仍然不能与市场经济兼容。政企不分是传统国有制的“制度常态”或“内生现象”。

在传统国有制或国有股份制的条件下,纵使能够通过多层次(或多次)地“拉远”政府和企业之间的“距离”,并最终实现“政企分开”,根据委托—

代理理论,由于国有产权没有真正人格化的初始委托人,多级的委托—代理必然是代理成本极其高昂,导致收益低于成本,国有资本严重流失、丧失的“制度成本”——甚至国有制的瓦解(许多学者的研究和分析以及现实已经证明了这一点)。

基于传统国有制和国有股份制实现形式的弊端并依据武汉、上海、深圳等城市的国有制实现形式的试点改革的经验,笔者赞同这样一种国有制的实现方式的思路:产权实现并非一定要通过股权实现,债权亦是产权的形式;投资亦并非一定要成为所有者(持股者),也可成为债权人;国有资本,并非一定要穿“官衣,亦可穿“民(法)装”;纵使作为所有者,既然责任已经(或要)“弱化”(企业自负盈亏,承担有限责任),权利亦应相应弱化。

国有制,如果脱去“官衣”,穿上“民装”,那么国有资本的保值增值就是其存在和发展的必然结果。如果能够通过对企业的控制并能有效控制,企业的经营效益又明显,享有企业所有权能够实现更快更大的保值增值;如果不能强化对企业的控制(诸如要求政企分开),企业经营效益波动,经营风险大,那么享有固定收益就能够实现更大更快的资本保值增值。显然,对于国有资本,后者是较为有效的选择,即国有资本的债权化,改变国有资本雇佣劳动的模式,应当成为我国国有制实现形式多样化的基本选择之一。

(3) 智力(知识)占有(雇佣)资本。笔者主张(逐步)改变“资本雇佣劳动”的国有制实现形式,但并不主张“劳动雇佣资本”,因为包括张维迎在内的许多学者已经分析过,当“劳动者”成为企业的“主人”,并非一定是一件好事:由于监督成本是个人的(100%的付出),获得的收益是只是整个监督收益的一小部分(甚至可能小到可以忽略),因而监督者丧失监督积极性而偷懒;“主人”过多,集体决策往往无人负责,丧失经营良机,等等。

实际上,非人力资本是均质的,而人力资本差异极大,虽然人力资本都在创造着企业财富,但不同层面和种类的人力资本个体对企业财富的贡献差异很大。通常,人力资本可划分为普通人力资本和特殊人力资本。在企业中,普通人力资本的载体是众多的生产人员,特殊人力资本则是少数具有特殊技能和知识的各类专家(诸如管理专家、技术专家等)。知识经济、智力经济实际上是能人经济。

人才竞争,除去提高普通人力资本的知识技能(即提高其价值含量)外,最重要的是取决于特殊人力资本。社会最稀缺、最宝贵,对企业经营和财富积累贡献最大、最关键的就是特殊人力资本。同时,特殊人力资本的活动又是最难度量、最难监督的。根据管理的例外原则和少数原则以及委托—代理理论,让最难监督者自己监督自己并去监督他人是最有效的。因此,企业所有权赋予特殊人力资本所有者,尤其是在国有制采取国有产权债权化的实现机制(亦包括其它实现机制),就是逻辑、理性、有效的选择。

由特殊的人力资本所有者,特别是具有高水平经营能力的管理专家占有,甚至雇佣(债权化的)(国有)资本,实现知识(智力,能人)占有(雇佣)资本,既是知识(智力)经济发展的必然,也是我国国有制企业改革目前最有效的选择,这就是笔者的观点和对我国企业改革的理性思考,也是本文的逻辑结论。当然,作为一种过渡,可以是共

享制的。

4 结 论

- (1) 企业所有权的安排是重要的;
- (2) “资本雇佣劳动”只是一种“历史”过程;
- (3) 资本作为能力的一种信号,从而享有劳动的优势,是一种与社会文化价值相关的“偏好”,不具普遍性;
- (4) 人力资本与非人力资本在今天的产权特性是对“资本雇佣劳动”的一种否定;
- (5) 通过改革实现国有制与市场经济的兼容,要求人力资本在企业所有权安排中占主导地位;
- (6) 知识经济社会的到来,特殊人力资本更为重要、稀缺,从而也必然要求知识(智力)占有(雇佣)资本”。

参 考 文 献

- 1 张维迎,所有制、治理结构及委托—代理关系,经济研究,1996,(9):3~15
- 2 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,(6):71~79
- 3 杨瑞龙,周业安,一个关于企业所有权安排的规范性分析框架及理论含义,经济研究,1997,(1):3~11
- 4 张维迎,企业的企业家——契约理论,上海:上海三联书店,上海人民出版社,1996,1~39
- 5 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,(6):36~40
- 6 刘恒中,国有资本雇佣制度与国有资产保值增值,经济研究,1995,(9):3~12

Analysis and Thinking on Disposition of Ownership for Stated-Owned Enterprise

Li Shiming, Tang Xiaowo, Han Yi

School of Management, UEST

Abstract The disposition of enterprises ownership is the essence and the reform of Stated Owned Enterprise has touched it. The paper does not agree on the viewpoint that capital hire and owner of capital has the ownership of enterprise, though it is made by history and has practised for long time. The paper points that three explains on why does capital hire lagour are not rational. Our objective of reform is combining State-Ownership with marketing economy and the times of intellectual economy has come. So it is important that the disposition of ownership for Stated-Owned Enterprise is that intelligense hire capital.

Keywords: enterprise's ownership, human capital, un-human capital, hire reform