

企业能力、职位租与高管高薪 ——现代市场经济中的收入分配机制

朱富强

(中山大学 岭南学院, 广东 广州 510275)

摘要:新古典自由主义经济学热衷于为市场定价体系及其收入差距辩护,并基于边际生产力分配论而先验地将市场收入以及高管高薪都看成是劳动能力以及劳动贡献的报酬。但是,这根本经不起逻辑性的拷问,因为边际生产力分配论所依赖的条件在现实世界中根本不存在,人的能力和贡献也因异质性而根本不可度量和比较。在现实世界中,企业社会资本和相关能力上进行了巨额投资,高管们却凭借其职位而自然占有了这些能力并服务于个人私利;同时,高等级商品和劳务主要采用数量竞争而非价格竞争,这导致高等级岗位就自带了“租金”,而这些“租金”又只为少数高管占有而成为其高额薪酬。这意味着,现实世界中的收入分配机制根本上体现为社会原则而非贡献原则,企业高管的高薪根本上也是社会性的,主要取决于分配规则及其背后的权力结构和社会认知。为此,我们不能简单地以现实收入来显示或评判人们的能力或贡献大小,而更应该从现实收入结构来评估分配规则的合理程度。事实上,前者源于现代主流经济学的教义,而它又根基于以方法为导向的封闭性思维,进而对现实的解释也就陷入交叉混同谬误之中,因而根本无法探究现实世界的收入分配机制。

关键词: 企业高管;收入差距;市场权力;边际生产力分配论;职位租

中图分类号:F014.4 **文献标识码:**A **文章编号:**1001-9952(2020)03-0065-15

DOI: 10.16538/j.cnki.jfe.2020.03.005

一、引言

锦标赛制市场定价体系带来了市场价格及其相应收入的等级化,进而造成社会收入差距的持续拉大(朱富强,2018a)。但是,主流的新古典自由主义经济学却积极为这种市场收入分配方式进行辩护,尤其是为近年来不断攀高的企业高管的高薪提供支持。新古典自由主义经济学所持的基本依据就是边际生产力分配论,它揭示出,竞争市场中的各劳动者收入恰好体现为他的劳动投入和劳动贡献。这就衍生出一个问题:不同个体的劳动投入和劳动贡献为何会存在不同呢?现代主流经济学的基本看法是,这主要取决于个人的生产技能及其所受的教育水平。大卫·哈维(2017)就写道:“一片领土上社会不平等的增加被解释成一种必要,仿佛它可以鼓励企业家式的冒险和创新,从而带来竞争力并刺激增长。倘若下层阶级的处境恶化了,据说就是因为他们出于通常是个人或文化的原因而未能(通过投身教育、遵守新教的职业伦理、服从劳动纪律)增

收稿日期:2019-09-16

基金项目:国家社会科学基金专项课题(18VJ085)

作者简介:朱富强(1971—),男,江苏丹阳人,中山大学岭南学院副教授。

进自身的人力资本。”^①由此,我们又可以推得这样一个结论:随着教育的普及和知识的分散,市场竞争产生的收入差距应该有逐渐缩小的趋势。

然而,现实市场所呈现出的明显事实却是:随着自由经济政策在现代社会中的加速推行,市场收入差距非但没有缩小,反而不断扩大了,这典型地反映在企业高管和普通员工之间。那么,这又是怎么一回事呢?面对现实与理论间的不一致,主流的新古典自由主义经济学就转而思考这样一个问题:企业高管是如何在公平而自由的市场竞争中获得高收入的?由此也就延伸出了一个企业家理论:企业高管们是具有特异才能的企业家,他们发现和创造市场机会,从而为市场经济的发展、社会财富的创造以及人类福利的提高作出了巨大贡献。正是基于这一“发现”,尽管现实市场中企业高管们的薪酬在不断推高,但主流的新古典自由主义经济学家却说:“这没什么呀!高管之所以能够拿高工资,正反映出他所作出的贡献大。”显然,这就需要我们思考这一问题:企业高管的高薪果真反映出他的高贡献吗?新古典自由主义经济学所倡导的收入分配理论及其相应观点具有多大程度的合理性和可信度呢?

有鉴于此,本文通过逐层的逻辑追问方式对现实世界中的收入分配机制尤其是企业高管的高薪来源展开了深入的学理性探究。首先,就高收入与高贡献之间的对应关系而言,企业高管的具体贡献根本无法得到精确衡量,他们曾经的成功经验也不意味着后面会同样成功,更不要说高收入已经严重制约了生产制造和技术研发的投入。其次,就为高收入进行辩护的边际生产力分配理论而言,它本身就源于方法导向中隐含的交叉混同谬误,边际生产力分配“净尽定理”基本上依赖于完全竞争和规模报酬不变这些根本不现实的条件,更不要说个人贡献根本就无法从现代社会的团队生产和联合劳动中分离出来。再次,就企业高管的“高能力”来源而言,它根本上源自社会职位的自然赋予而非这些高管自身所拥有的禀赋,对高管的争夺根本上是企业竞争所陷入的囚徒困境,因为企业为培育社会资本及其相关能力支付了巨大成本,但收益却为高管个人所攫取。最后,高管的高薪基本上就源自高等级职位的自带“租金”,而这种“租金”又源于市场上的数量竞争而非价格竞争。这样,基于锦标赛制市场定价体系展开剖析,我们就可以深入辨识不同岗位和行业之间的收入差异(朱富强,2018a),可以进一步挖掘企业家这些高薪者的能力和收入来源;由此,我们也就可以更深刻地认识市场初始收入分配的机制及其不合理性,进而提出缩小收入差距的社会性政策,并为之夯实科学基础。

二、高收入—高贡献说的逻辑拷问

20世纪下半叶以降,市场经济的推行使得整个西方社会都呈现出这样的双重特征:一方面出现了高速的经济增长并带来经济繁荣,另一方面则强化了收入不平等并走向社会两极化。例如,根据华盛顿经济政策研究所的数据,美国首席执行官与普通员工的薪酬比在1965年是24:1,1978年是35:1,2001年是277:1,全球经济危机爆发两年后的2010年是243:1(米凯莱·阿拉塞维奇和安娜·索奇,2018)。而在全球经济危机爆发前夕的2007年,标准普尔500强的高管平均年薪是1050万美元,是工人平均工资的344倍(莫什·阿德勒,2013)。面对此情形,杰弗里·萨克斯(2014)就说:“我们正是生活在一个新的镀金时代,这个时代甚至超越了花销过度的19世纪70年代和20世纪20年代。处于收入和财富分配金字塔顶端的那些人的富裕程度是大多数美国人不可想象的——尤其是因为今天的每八个美国人当中就有一个需要依赖于食品补助。”“过去30年里,高级管理人员及专业人员在权力、工作回报和工作安全等方面同其他的劳动者

^① 引自大卫·哈维:《资本的限度》,张寅译,中信出版社2017年版,第10页。

之间产生了越来越大的鸿沟。当今时代是一个 CEO 薪水暴涨的时代,伴随着的一个现象是生产工人和具体办事人员的工资和工作条件却每况愈下。”^①

然而,面对收入差距不断扩大和社会群体加速分层的社会现实,众多的新古典自由主义经济学家不仅没有认识到问题的严重性,反而热衷于为市场收入分配机制以及高收入群体尤其是高管的高薪进行辩护。那么,我们究竟该如何理解新古典自由主义经济学将高收入与高贡献相联系的逻辑呢?又该如何辨识企业高管所得高薪的实质和根源呢?

首先,我们对高薪的理论基础进行一番最直白的拷问:第一,谁能告诉我,企业高管们对企业发展究竟作出了多大的具体贡献?主流的新古典自由主义经济学家对此往往不甚了了。事实上,一些经济学家基于现代经济学的显示性偏好理论而倾向于以工资水平来体现高收入者的贡献大小;但根本上,这是一种同义反复,是囿于肯定性理性对现象的解释和维护。更不要说,一个人的贡献只有在与他人的比较中才可以得到体现,否则一切评估标准都是虚妄。问题是,现实世界中又哪里存在两个同等境遇的人呢?第二,谁能告诉我,如果没有了这些拿高新的高管们,企业究竟会遭受何种具体的损失?主流的新古典自由主义经济学家对此也根本说不清楚。事实上,一些经济学家往往宣称企业高管们为企业的成长和发展付出了多大的心血,但试问:这些高管们的工作果真如此辛苦吗?甚至比一般员工更辛苦吗?第三,主流的新古典自由主义经济学家倾向于用边际生产力分配论来为市场收入辩护,但试问:20世纪70年代以来,世界各国的收入差距都呈现迅速拉大的趋势,那么,社会各阶层间的生产能力会出现如此持续扩大的差距吗?进而我们需要思考的是:20世纪70年代以来,自由放任政策在全球都得到了无节制地推行,但这使得人类社会经济的发展更健康、更有效了吗?事实上,2008年爆发的全球性经济危机显然已经给出了明确的否定答案。

同时,通过将收入水平与劳动贡献简单地对应起来,新古典自由主义经济学还想当然地认为高收入群体就代表了更高的生产力,作出了更大贡献。正是基于这一观点,与核物理学家、工程师、大学教授、中小学教师、社会工作者、护士、工人等相比,商业银行家、大公司经理、股票交易者、金融评论员等高收入者往往被认为对社会发展作出了更大贡献(斯蒂夫·基恩,2014)。果真如此吗?对此,我们可以考虑以下两类情形:一类情形是人类社会突然失去了前一部分人,另一类情形是人类社会突然失去了后一部分人。试问:哪种情形对社会造成的损失会更大呢?对此,我们又可以对产品发明者兼企业高管(如比尔·盖茨)与科技发明家兼科学家(如图灵)进行收入和贡献的对比分析。试问:较低收入的图灵对人类社会所作出的贡献比盖茨小吗?更进一步地,盖茨毕竟还属于工程师式企业家或建设性企业家,从引领新产品的创造起步,从而对社会也作出了巨大贡献(朱富强,2019a);但实际上,众多的企业高管都已经蜕变成了凡勃伦意义上的商人,他们往往倾向于通过广告的投放、奢侈品的生产乃至颠覆技术进步、垄断发明等减少产量方式来增加自身的金钱收益,至多属于商人性企业家或破坏性企业家(朱富强,2018b)。试问:拥有高收入的他们对社会所作出的贡献又几何呢?

其次,我们对高薪带来的社会恶果进行深刻审视。面对社会大众对企业高管的年薪提出的质疑和抨击,企业高管往往也会感到委屈:难道我对社会所作出的贡献还不如一个演员吗?毕竟不少企业家为了企业的健康运行也付出了巨大精力,但辛辛苦苦一年也就只有“区区”数百万元(尽管有些人可以高达数千万元),而一些明星凭借一场秀就可以拿到数百万元,一部电影或电视剧可以拿到数千万元,一年甚至可以拿上亿元。比如,王宝强离婚事件出来后,大众就发现他在

^① 引自杰弗里·萨克斯:《文明的代价》,钟振明译,浙江大学出版社2014年版,第20-21页。

短短几年内就赚得了数亿元,仅《奔跑吧兄弟》一季的出场费高达800万元。而鹿晗的一季出场费更是高达4000万元。^①显然,如果拿明星收入与科学家进行比较,那就更要为科学家抱屈了。要知道,科学家的重大发明往往会极大地改变人类社会呀!即使拿环卫工人与王宝强比,甚至一万个环卫工的收入也顶不上一个王宝强的收入。但试问:如果没有这一万名环卫工,我们的社会又会是何种景象呢?

尽管如此,众多的新古典自由主义经济学家却依然乐于为高收入辩护:王宝强们的收入是那些商业公司自愿给的,因为商业公司也可以从聘请明星中获得更大收益。但是,我们却要进一步追问:这些商业公司从哪儿拿出这么多的金钱给王宝强们呢?毋庸置疑,明星们获得的这些收入最终还是会通过劳工的低工资和商品的高价格等方式转嫁到普通劳工和消费者身上。不过,这些经济学家却进一步辩护说,低工资反映了这些底层劳动者较低的产出贡献,高价格则体现了消费者所获得较高的产品效用,因而也就没有什么不对的了。由此,我们又需要作进一步追问:是谁以及用了何种精确手段界定了不同劳动者的产出贡献?我们该如何评估消费者从商品中获得的效用?前一问题留着后面再剖析。就消费者效用的衡量而言,消费者从产品消费中获得的效用本身就是不确定的,并且也主要受到社会风气和相关知识的影响(朱富强,2018a)。更进一步地,即使消费者从中获得了更高效用,那么也需要追问:商业公司给予高管如此高的薪酬,难道产品的质量得到相应程度的提高了吗?事实上,社会已经形成了这样的共识,由于明星片酬越来越高,甚至已经达到一部作品全部成本的50%到80%,从而严重挤压了制作资源,进而导致影视作品的整体质量下滑。推而言之,随着企业高管们所拿的年薪越来越高,这难道不也会挤压企业的生产成本,进而导致产品质量的下降吗?譬如,冒充日本品牌的化妆品公司丸美花费巨资聘用2013年诺贝尔奖医学奖得主谢克曼充当首席科学家,但真正的研发费用不到3400万元,而广告费却高达3.9亿元。^②试问:这样的企业又能够生产出什么样的高质量产品呢?

最后,我们还可以对高薪—高能力的逻辑加以辨识。新古典自由主义经济学家往往还会辩解,企业高管们之所以能够拿高薪还在于,他们在过去促使企业发展的成功经验已经证明了他们具有高超能力,由此显示出他们在后面的企业管理工作中也必然会作出与众不同的贡献。果真如此吗?显然,其中嵌入了明显的生成谬误(*the Gentic Fallacy*):过去的成功就一定意味着未来也会成功吗?答案是否定的。企业高管的过去成功往往并不意味着他就一定具有高超能力,更不意味着他选择的行为与策略就一定“合理”;相反,市场成功主要是因为他的选择和策略恰好与其所处的不断变动的环境相适应,而这种“相适应”往往具有相当的偶然性和暂时性。相应地,随着社会环境的改变,原来“合理”的行为或策略往往也就变得不再合理。由此,我们也就可以理解为何一些企业在同一管理者的经营下开始获得了成功,但后来却发生了突然的倒闭;同样,一些企业家曾经成功创立和发展某企业,但他后来创办和经营企业却再也没能成功。更一般地,在具有显著不确定性的现实市场中,很少有企业家会基于精确的规划来创办和经营企业;更为现实的情况是,仅仅做过一个粗略(而朦胧)的可行性研究就开始投资,后续的发展状况(或成功与否)则在很大程度上依赖于社会环境的变化。

我们举个现实例子加以说明。基于对便捷交通之需求的考察报告,某A就开始推出共享单车;但不久之后,如果有其他人(如B)也开始运营共享单车,此时A能否成功就不再决定其个人的理性规划,而更主要取决于其与B相比的竞争能力。事实上,互联网共享单车源于戴威等人

① 资料来源: <https://star.pclady.com.cn/150/1505637.html>。

② 资料来源: http://www.360doc.com/content/19/1019/12/48502245_867780184.shtml。

在2014年创立的OFO,到2015年也是OFO一家独秀,而共享单车的投放量不过2000辆;但是,到2018年2月,中国共享单车运营商已经超过了77家,而共享单车投放量超过2300万辆。^①那么,市场竞争能力又是如何形成的呢?一个重要的影响因素就是财力的大小。因此,企业竞争实际上也就转化为财力的竞争而不是“智力”的竞争。相应地,为了在竞争中取胜,A和B就竭尽全力地向社会或他人进行融资,因而融资成功与否又取决于其他投资人的意向,或者说与其社会资本以及社会关系密切相关。正因为如此,最早进行投资的开创者并不一定就是最后的成功者,而且成功的原因也主要不是取决于他的精确算计。约瑟夫·E.斯蒂格利茨(2013)就曾一语中的:“老话‘无论赢与输,怎样比赛最重要’已经过时了;如今最重要的是你最后赢了还是输了。市场提供了一种简单的方式来表明你是赢还是输——你有多少钱。”^②由此,我们就可以得出进一步的结论:即使一些企业最终得以幸存下来,这也并不意味着它就一定是最有效率的,更不意味着它的管理者就一定具有高能力的。

三、现代主流经济学的逻辑谬误

面对越来越多的社会质疑,为维护市场经济中的种种行为及其衍生出的种种现象,现代经济学家往往还宣称其观点是建立在严密的理性分析之上的。那么,现代主流经济学所使用的是何种理性逻辑呢(朱富强,2017a)?埃里克·S.赖纳特(2010)就以查尔斯·舒尔茨的一幅“花生漫画”为例指出:“与在经济学中一样,错误的假设不仅会导致错误的回答,也会导致错误的问题。”^③究其原因,现代主流经济学的分析根基于一种以方法为导向的而非以问题为导向的思维:先给定一个先验的逻辑前提或一种逻辑关系,然而以此前提和思维展开分析并寻求答案。同时,这种假设和推理之间还存在相互强化效应,由此形成的方法导向分析就隐含了深深的交叉混同谬误:它运用基于先验的抽象假设所得出的论断来直接审视现实世界,当发现两者出现不一致时,首先不是去审视这个先验假设的合理性,而是在保留该假设和结论之下去寻求其他可能忽略的因素,进而往往也就给出一个更为复杂乃至错误的分析和解释。

就市场收入分配而言,一方面,“市场收入体现了劳动贡献”只是一种抽象假设下的推论,它以不现实的边际生产力分配论为基础;另一方面,“收入差距不断扩大”则是自由市场中呈现的现实情形,它以根基于力量博弈的市场交换为基础。显然,正确的思考方式应该是,当看到“现实市场中的收入差距不断扩大”这一现象时,我们首先应该去剖析市场中的权力结构及其变动,进而探索权力结构变动对收入分配的影响,这就是现实问题意识;相反,不应该固守“基于非现实条件的边际生产力分配理论”,并引入企业家才能理论而将日益高企的高管薪酬归功于无可证实的贡献增大,这是方法导向的谬误。正是囿于方法导向所带来的交叉混同谬误,主流的新古典自由主义经济学的分析往往就受制于思维的定式和窠臼而无法真正去探究现实世界中的收入形成和分配机制;相应地,它所谓的“理性”分析根本上就是一种具有严重缺陷的封闭性思维,乃至被批判为“我向思考”(autistic)经济学。

其实,只要基于现实和理论这两大问题意识对边际生产力分配论进行一番拷问,就可以清楚地发现,“将现实市场中收入与其贡献相对应”这一做法内含着严重的缺陷。第一,分配“净尽定理”依赖于完全竞争这一条件。但显然,无论是产品市场还是要素市场都不可能做到这一点,

① 资料来源: <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1592186513431271156&wfr=spider&for=pc>。

② 引自约瑟夫·E.斯蒂格利茨:《不平等的代价》,张子源译,机械工业出版社2014年版,第34页。

③ 引自埃里克·S.赖纳特:《富国为什么富 穷国为什么穷》,杨虎涛、陈国涛等译,中国人民大学出版社2010年版,第3页。

因为不确定是现实市场的根本特征。同时,现实世界中的企业或产品都具有某种程度的“垄断”性,因此,对要素的收入分配与其说是根据边际产品价值($VMP=P\times MP$),不如说是根据边际产品收益($MRP=MR\times MP$)。由此就有:(1)由于不完全竞争市场中的 MR 小于 P ,这就导致企业利润的出现;(2)由于不同企业的垄断性不同而导致 MR 偏离 P 的程度不同,这也就使得不同企业的利润水平往往有很大差异。第二,分配“净尽定理”依赖于规模报酬不变这一条件。但显然,这也是不现实的,因为生产要素的规模变化往往会导致生产和分工结构的改变,从而也就会对规模经济产生影响。同时,现实世界中绝大多数工业品生产都具有规模经济的特性,因为企业必须有一定的剩余生产能力来应付市场的不确定性波动;因此,它就更不可能按照边际贡献进行分配,因为此时总产出根本不足以支付边际产出的总和。第三,边际生产力分配论还依赖于“要素产出贡献可以识别”这一条件。显然,这更不可能,因为现代工业几乎都是团队生产过程,从而只能说明团队的边际产品或团队成员的平均产品。同时,现代生产中每增加一个单位的劳动,往往都会伴随着资本或其他资源的投入,而且这些资本和资源(如机器)往往是异质的,从而也就更难以依据边际生产力理论来分配收入(朱富强,2014)。

正因为现代社会的几乎所有劳动都是以团队方式进行的,从而根本就无法将个人贡献分离出来。就高管的高薪而言,新古典自由主义经济学往往将之归功于其贡献,而往往给出的证据是,当一个企业聘用了一个新的管理者后,企业绩效取得了显著的提升,这也表现在股价的提高上。但是,高管更换后所产生的收益能够完全归功于他个人吗?这至少应该考虑这样两个方面的变化:(1)社会经济环境可能已经发生了显著的改变,乃至股市整体上进入了牛市状态;(2)管理者上台后往往会制定一些新的规章,甚至也会关闭缺乏效率的部门,以至员工的劳动方式和劳动支出都发生了明显变化。再如,流行的观点认为,销售之类可以将个体生产率分离出来,因为经纪人的工资往往与其销售业绩显著挂钩,因此销售经纪人收到的佣金往往也就可以看作是他的边际产出。但是,弗兰克的研究却发现,房屋销售经纪人的实际收入仅仅是他的边际产出(佣金)的50%—57.5%,汽车销售人员的薪水与其边际产出之间相差更大。为此,莫什·阿德勒(2013)指出,销售经纪人的佣金也根本代表不了他的边际产出,因为他的销售必然得到了经纪公司的帮助,包括设备和信息的使用以及广告的投入等。否则,他为何不坐在自己家里卖房子或汽车呢?进而,莫什·阿德勒(2013)以出租车为例对边际生产力分配论进行了批驳:大都市的一辆出租车每年带来10万美元的总收入,出租车司机获得其中的2.5万美元,出租车所有者获得剩余部分。那么,司机只创造出出租车全部产出的1/4吗?显然不是。理由是,如果没有出租车,司机创造不出任何收入;同样,如果没有司机,出租车也带来不了任何收入。这也意味着,是出租车和司机共同创造了10万美元,而每一方究竟作出多少贡献则难以说清楚。再比如,在拔萝卜过程中,如果最后是因为老鼠的加入才得以拔出萝卜,那么是否可以将所有贡献都归功于老鼠呢?但实际上,因为缺了谁都无法将萝卜拔出,所以只能归功于所有拔萝卜者的共同努力。

最后,现代主流经济学赋予边际生产力分配论以规范性也存在问题。克拉克的公正的规范原则将在共同生产中由边际生产力决定的生产要素报酬视为公平的,而这种公平性将会遭受严重挑战。事实上,按照这一理论,如果一种要素是相对稀缺的,它将得到一个高的价格;但是,没有理论认为,一个较高的生产要素的有效价格就符合人与人之间公正的伦理观点。同时,该理论表明,对生产要素的回报完全是受人类行为影响的,如工资的上升就可以通过减少可雇佣的数量或者增加工人们工作时所使用的资本数量来实现。由此问题就来了:既然工资上升可以通过人的行为来实现,那为何工资应该由自生自发的市场力量产生,并且被看作是“所有可能的最好的结果”呢?此外,庞巴维克很早也曾指出,如果劳动的边际单位产品支配工资率,且劳动工作受

递减报酬影响,那么,边际内的工人将接受少于他对总产品的贡献的数量;因此,在劳动不能接受这个边际内剩余的范围内,边际生产力理论必然就把工人描绘成是受“剥削”的。针对这一观点,克拉克辩解说,边际生产力分配论假定每个要素都是同质的,所有要素的单位是具有同样效率的,因而劳动的边际生产力就随着更多劳动加在一个给定的资本数量上而下降。即使如此,也依然存在问题。因为按照这种解释,较少工人的较大生产力可能完全是他们工作时可运用较多资本这个事实的结果,因而较少工人的较大生产力则可能正是被归因于资本的生产力。既然如此,与劳动的边际生产力相一致的工资又何以被称为“公平的工资”呢(马克·布劳格,2009)?

可见,用边际生产力来解释甚至合理化现实市场中的所得是根本行不通的,因为迄今还根本上无法对一个人的劳动贡献做出精确衡量。个人的劳动贡献之所以难以精确衡量,除了现代社会的生产几乎都基于联合劳动之外,更深层次的原因还在于:(1)劳动本身就是异质性的;(2)劳动成果更是受制于劳动之外的其他众多因素。赖建诚(2016)就曾写道:“一个人的边际效率,除了能力还牵涉到公司的设备与诸多因素。也就是说,很难精确区分边际生产力的构成因素中,哪些是个人的,哪些是外围环境的,哪些是产业的特定。边际生产力是人力、资本、设备结合的成果。”^①在这里,赖建诚还以自身的例子来表明,生产力和薪资之间往往呈负相关而非正相关。当然,一些经济学家又会指出,边际生产力工资主要解释市场收入,公务人员的工资不是市场化的。对此,赖建诚(2016)又进一步指出:“用边际生产力来解释是书呆子的说法,你看张忠谋或郭台铭或王永庆,一年赚那么多钱,这和他个人的边际生产力何干?他们能赚进大把财富是来自企业的设备、策略、工人的血汗,他们每天的工作时数不会多于中级工程师。”^②然而,这些经济学家还会辩解说,工作时数不多并不说明他们没有作出如此大的贡献,因为他们的能力强。那么,他们的能力果真如此强吗?他们那些被“公认”的能力究竟是什么?

四、“高能力”还是“高租金”

一般地,随着公共教育的逐渐普及,人们的工作能力必然会趋近正态化分布;相应地,人们的劳动支出及其贡献也就会逐渐缩小并呈正态化分布,与贡献相称的收入差距也理应逐渐缩小并呈正态化分布。比如,随着高等教育的普及,越来越多的人能够胜任管理职位;进而,按照现代主流经济学的观点,竞争加剧将导致管理职位薪水的下降。然而,我们在现实市场中看到的却是另一番情形,即高管的工资不升反降。这是为什么呢?从根本上讲,这就涉及“职位租金”问题了,因为这些职位往往是固定的或者稀缺的。那么,我们就需要拷问这样一系列问题:其一,谁将获得这些高管职位?是凭借个人能力吗?显然不是。其二,并非择优选任的管理者会导致企业破产吗?也不一定。其三,高管的“职位租金”大小又如何?这往往又涉及社会权力结构问题。其四,不同国家的高管薪酬为何相差如此大?这又涉及文化传统以及制度规则等。有鉴于此,这里再次就企业高管高薪的社会基础进行深层次的剖析,由此也就可以更深刻地认识企业高管之所以能够获得高薪的根源和实质。

(一)企业高管的“高能力”来源

在真实世界中,高管职位的授予往往并不是依据能力原则而进行择优选择,所谓的选择往往只是局限在一个特定圈子里,如血缘圈、亲缘圈以及其他的同缘圈(同门、同学、同乡以及同信仰等),从而也就存在这样或那样的裙带关系。比如,我们几乎可以笃定王健林会将他的万达集团交给王思聪而不是其他职业经理人,正如宗庆后将娃哈哈集团交于女儿宗馥莉、刘永好将新

^① ^②引自赖建诚:《经济思想史的趣味》,浙江大学出版社2016年版,第145页、142-143页。

希望集团交于女儿刘畅以及杨国强将碧桂园集团交于女儿杨惠妍一样。那么,王思聪们会比其他人有更高超的能力来经营好企业吗?同时,即使王思聪们只是一个普通的富家子弟,那么,他们经营企业就一定会差吗?举个例子,像李泽钜、李泽楷等众多的富二代实际上并没有明显的特异之处(这从他们的成长或求学经历中可以看出),但他们接管了家族企业后似乎经营得也不错。这又该如何解释呢?根本上在于,每个社会职位都会自然地赋予它的在位者以某种相应的禀赋和才能。其原因又在于,任何企业本身都拥有千丝万缕的社会联系和交往圈,这包括供应商、销售商、客户、媒体、金融机构、政府官员等。相应地,一旦某人(不管出于何种原因)占据了企业高管的职位,这些企业相关者就必然会主动与这个高管发生联系,或者说,这个高管也就可以凭借企业原有的渠道而与这些相关者取得联系;显然,这些互动都会增加高管有关企业发展和企业经营的知识与信息,进而也就会提升高管的经营能力和社会资本。这也就意味着,这些专业的经营能力和社会资本与其说是高管们自身所拥有的,不如说是企业或岗位所“自然”赋予的,或者说是高管凭借职位的便利而得以通过“干中学”获得的。

从根本上说,企业高管凭借其职位并通过“干中学”而获得的经营能力与其他员工(如生产者、工程师等)凭借其职位而获得的其他类型技能具有显著的相似性。基于这一视角,我们就不能说企业高管原本就拥有更优秀的品质和更高的技能,进而为企业发展作出了更大或者更重要的贡献。各种经验事实都清楚地表明了这一点。比如,在过去很长一段时期内,企业管理岗位都不像现在这般显得突出,管理者的工作也并没有被认为要比科技研发人员甚至其他人员重要很多;而且,即使在当今的德国和日本,企业管理岗位及其薪酬也不会像英美那般高高在上,因为管理者们往往就来自本企业的其他部门,是广大员工中的一员。既然如此,时下的流行观点为何要将企业高管视为如此突出和重要的岗位呢?从根本上说,对不同职位的重要性认知主要源于一种社会观念,其对应的工资也来自由此所衍生的社会锚定值,而这个锚定效应在现代市场经济中又经过新古典自由主义经济学教科书的反复宣讲而逐渐深入人心。从现实世界中也可以看出,受新古典自由主义经济学影响越深的社会,往往也就越是推崇所谓的“企业家”,企业高管的薪酬往往也就越高。可是,新古典自由主义经济学的影响为何会如此巨大呢?从根本上来讲,这与日益激烈的市场竞争形态有关,激烈的竞争导致商业和金融的崛起并控制了工业生产。更进一步地,不同国家和社会对新古典自由主义经济学的接受程度为何又存在显著差异呢?在很大程度上,这又与特定的社会结构和文化特质有关。

一般地,随着市场竞争从产业之间拓展到产品之间,以及从国内市场拓展到国际市场,市场竞争无论在广度还是深度上都大大加剧了,此时的技术信息、产品需求、市场动态、客户关系、资金筹措、社会人脉以及政商联系等对企业发展也就越发重要。与此同时,企业高管正是凭借这个管理职位而得以方便地了解并且垄断性地占有那些与本企业发展密切相关的产品技术、客户分布、资金渠道等信息,进而也就更容易地与媒体人员、学界达人、社会名流、政府官员等建立起私人关系。正是由于这些信息和社会资本对现代企业竞争变得日益重要,基于对经验事实以及社会现象的反映,企业高管们也就开始被视为拥有一种有别于其他人士的市场能力。但实际上,企业高管们所拥有的市场能力和社会资本大多是以企业支付高额成本为前提或代价而积累起来的。比如,社会关系的疏通就需要企业资金的投入,与社会各界人士的交往也是依赖企业品牌的无形价值;只不过,这些信息和社会关系只被作为“内部控制人”的少数企业高管所掌握和独占,进而反过来又被用来证明他们具有高能力的依据。由此也就可以明白,当前中国社会那些“官二代”“富二代”为何往往热衷于商业活动而不是从事学术研究?一个重要原因就在于,他们拥有开拓人际关系的有利社会条件,也拥有更多机会去占据企业长期积累之社会资本,从而也就更容

易在商业领域取得优势;相反,想要在学术领域取得成就,则更多地要依赖个人的禀赋和能力,依赖个人的努力和付出,而他们在此方面却并不具有优势。

(二) 高管争夺战的原因及恶果

在这里,我们还可以对与企业运行和发展相关的信息、能力和社会资本等进行区分。其中,有些依附于企业并属于企业所有,如企业品牌、企业惯例、企业地位等就更接近于此;另有一些则不依附于企业但归属于管理者个人,如研发技术、市场信息等就更接近于此。显然,如果一个企业自带的的能力以前一类为主,当管理者还占据企业岗位时,他就会展现出高能力,由此也就可以得到各种声誉;而当他离开该企业岗位时,他就会失去大多数能力,从此也就不再有光环。相反,如果一个企业自带的的能力以后一类为主,企业高管即使离开该企业,他也可以带走其所掌握或独占的有关企业运行和发展的信息、能力和社会资本。显然,这些信息、能力和社会资本等对其他企业(尤其是竞争企业)也有相当的价值,而其他企业又没有为之付出相应的成本,因此其他企业往往也就愿意并且有能力支付更高的薪水来挖取这些企业高管。于是,我们就可以在现实市场中看到大量的此类情形:一方面,企业高管为追求更高薪酬而频繁地在企业之间跳槽;另一方面,挖人企业自己所培养的人才往往又会被其他企业以高薪挖走。尤其是,很多企业的董事本身又是其他企业的高管,因而企业董事会与管理层之间往往还会出现合谋:一方面,企业董事们高薪聘请其他企业的董事来担任本企业高管;另一方面,这些企业董事们自身又会被其他企业以高薪聘为企业高管。这些现实因素都会导致企业高管们的薪酬不断上涨(朱富强,2015a)。

由此,我们就可以洞悉市场经济中对所谓“高级人才”进行价格(薪酬)竞争的原因和后果。这主要表现为:一方面,那些原本属于企业所有的人力资本、社会资本及其产生的收益,通过市场机制就为这些高管们自身所占有;另一方面,这还导致整个企业发展陷入囚徒困境,即企业高管的薪酬在不断上涨,但是企业的盈利水平却在不断下降。最终就难免会产生出这样的后果:一方面,企业往往为其高管掏空而破产倒闭;另一方面,高管们在企业倒闭后却依旧生活优渥。例如,雅虎的首席执行官玛丽莎·梅耶尔执掌雅虎五年间共获取接近25亿美元的薪酬,但其间雅虎的业绩却呈现出持续下滑。更为明显的是,在2008年经济危机爆发前的10年间,美国首席执行官薪酬的上涨速度是平均速度的两倍。例如,华尔街第五大投资银行贝尔斯登CEO詹姆斯·凯恩在2006年的年薪为3385万美元,并且拥有贝尔斯登公司股权总价值约为11亿美元(约翰·卡西迪,2011),但贝尔斯登公司却在2008年经济危机中破产而被收购了。

然而,不可思议的是,新古典自由主义经济学竟然将高薪视为企业高管具有高能力的证据,进而还将市场中的挖人和跳槽行为美化为资源配置的优化机制,从而又以市场效率来为这些行为辩护。对此,我们可以再看一个经典案例:马金龙在2001—2006年间担任辉瑞公司的首席执行官,其间辉瑞公司的股票价值下降了46%,而马金龙个人却获得了6500万美元的报酬。鉴于这样糟糕的业绩记录,股东大会上有一位股东就质问他:为何两天之内就可以获得堪比外科医生一整年的收入?当马金龙在愤怒的股东要求下辞职时,他没有退回任何钱,反而额外获得一笔1.8亿美元的退休津贴。其理由是,边际产出是不可分割的,包括董事会在内的任何人都无法证明这个衰落是马金龙的边际产出,也无法证明马金龙本人并没有创造出价值6500万美元的产品。同时,辉瑞公司的薪酬委员会主席米德则解释说,马金龙的薪酬是建立在“市场力量”之上的(莫什·阿德勒,2013)。这也反映出,所谓的“边际产出”原理已经蜕化成权势者为其非个人利益辩护或服务的“遮羞布”:当其经营成功时,就将“边际产出”与其高额薪酬挂钩,从而强调个人的努力和贡献;而当其经营失败时,就将“边际产出”与其高额薪酬脱钩,从而归咎于外界的不利因素。

经过上述的系列剖析,我们也就接触到了企业高管何以高薪的社会基础。事实上,企业高管的能力和社会资本主要是凭借其占据的管理职位而自然获得的,而企业为培育这些社会资本及其相关能力付出了巨大成本;因此,体现在高管身上的那种岗位能力和社会资本根本上就应该属于企业,而高管们仅仅是企业及其社会资本等的代表。但是,在无节制的市场经济中,企业高管们却攫取了这些企业能力,并以此来为个人私利服务。显然,如果对企业高管的这种攫取行为加以限制(如对接纳该高管的其他企业收取与原支付成本相对应的补偿费),那么其他企业自然也就不会为这些高管支付如此高薪。从事实经验看,日本和德国对企业高管的跳槽行为往往就会采取一定限制,这也是日本和德国的企业高管的薪酬不像欧美企业那般高得离谱的重要原因。问题是,又如何限制企业高管的背信行为呢?一般地,这往往依赖于集体主义的文化及其派生的“强互惠”行为机理和社会共同治理机制(朱富强,2010)。比如,在日本,一个企业高管在没有正当理由的情况下为了高薪而跳槽到其他相关企业,或者某企业采取不正当手段挖其他企业的人员,那么这些企业高管以及该企业往往都会遭到同行业其他企业的集体抵制;这样,不仅高管很可能会沦落到无处容身的下场,而且该企业的声誉也会大大受损。正是由于这种“强互惠”行为和社会共同治理机制的存在,日本企业的管理者往往就不会在市场上招聘或者从其他企业中挖角,而更倾向于从企业内部遴选;进而,正是由于企业管理者来自企业内部,其与其他员工之间的能力也就不会显得有如此大的差异,而主要的只是体现为岗位和工作性质的差异,从而也就不会要求锦标赛制下的高薪。

(三)高等级岗位自带的“高租金”

上面的分析表明,那些高薪阶层之所以获得如此高薪,与其说是这些高管们自带高超能力,不如说是这些高等级职位自带“租金”。进而,高等级职位之所以自带“租金”,根本上又在于市场竞争并不具有完全的“价格”特性,而是呈现出明显的“数量”特性,即在很多领域发生的主要是数量竞争而非价格竞争。事实上,按照马歇尔提出的“准租”理论,医生、律师等“卓越人士”所获得的极高收入都具有“准租”性质,因为医生、律师的数量在短期内往往难以改变;之所以如此,因为这些行业往往有很高的进入门槛,而这个门槛主要体现为需要长时间的学习过程、知识储备和经验积累。比如,要成为执业医生,往往就需要经历长时间的专业学习,毕业后还需要通过严苛的从业资格考试。不过,这种解释马上就会遇到如下挑战:如果这些高额“准租”主要源于特定生产要素的数量供给受限,而这种数量不足的程度又主要体现为时间的函数,那么,这些“准租”在短时间内的存在是可以理解的,但这些“准租”何以能够长期存在呢?事实上,从事医生、律师等行业的人一生所得的总收入是如此之高,扣除相关的教育投入成本等之后的净收益要远大于其他行业;在这种情形下,理性的人们可以清晰地预期(或者通过经验认知)到这一点,他们就会为获得这类职位而进行及早的(在求学早期)准备,从而必然会有大量学子来报考这类专业和寻求这些行业的岗位。按照主流经济学的理论,更多人参与特定领域的竞争,就必然会使该领域的报酬下降,直至社会平均收入的水平。在很大程度上,这些行业之所以能够长期维持高额“准租”,就在于这些行业的职位数量受到人为的控制。更进一步地,但凡一个职位或岗位的数量受到人为控制,这就会创造出高额“准租”。企业高管就是如此。

首先,医生行业就是这样一个典型行业。我们知道,随着专业化的发展,医生行业所需要的知识越来越狭窄,个人经验的积累期也越来越短,进而能够有资格参与医学岗位竞争的人必然也就会越来越多。事实上,在现代社会中,每个医生负责的往往只是高度分工中的很小一部分工作。如外科医生可能只负责非常局部的开刀手术,内科医生往往只是依据其他人员通过仪器测得的各种指标而开出药方,一旦遇到疑难杂症则往往会有各种专家一起进行会诊。既然如此,为

何欧美国家的医生收入并没有下降,反而呈现上升势头呢?从根本上来讲,医生等职业数量的“稀缺性”主要不是源于知识和经验的限制,而在于资格的限制。比如,以前医学院本科生一旦毕业往往就可以拥有医生资格,可以从事看诊工作,而现在则需要先规培三年;而且,规培之后也不一定就能找到医生的职业(因为医院的岗位是相对固定的),很多人往往不得不从事个体性工作,如护理、药物和器械营销或者去药厂求职等。正是通过不断出台更多的各种规则,而将从业医生的数量限制在一定限度内,从而保障这些“职位租金”的长期存在。

其次,律师行业也存在相似的情形。事实上,随着互联网的发展和信息获得成本的下降,人们很容易就可以通过互联网查获有关案情的各种信息(条文或案例),于是现在的律师也就不再需要像以前那样依靠个人能力掌握或记忆大量的法条或者以前的各种判例,有关案情的工作也可以由不同的人分工完成。既然如此,为何律师收费还是一直居高不下呢?例如,香港资深大律师的首日出庭费往往高达百万港元,此后的出庭每天也要二三十万港元;如果邀请资深大律师研究案情,则往往是以数万元每小时进行计费。究其原因,也就在于社会上存在各种规则限制了律师的数量。例如,要成为大律师或资深大律师,往往需要经过漫长的资格审查。一般地,本科阶段不仅要学习全门类的法律通识,而且需要花一年时修习法学专业证书课程(*PCLL*);获得*PCLL*文凭后,想做事务律师的学生还需要在律师行实习2年,然后再经香港律师会考核后向香港最高法院申请登记注册而获得执业资格证;想做大律师则需要跟随一位执业超过5年的大律师学习6个月,然后再在师傅指导下独立处理一些简单案件6个月。正因为如此,直到2017年7月,全香港也只有99位资深大律师。^①更为重要的是,大律师和资深大律师不仅要熟悉法律条文,而且更需要熟悉各种社会(人际)关系,拥有深厚的社会资本,而这些社会资本往往是稀缺的。

正是由于存在越来越多的进入限制,我们就可以看到,虽然每年都有大量的医学专业和法专业的学生毕业,但他们大多无法在医院或律师行找到工作,更难以取得从事医务和律师工作的资格。例如,法律从业者都需要先取得司法考试证书,而每年的司法考试通过率只有8%左右。麦可思公司发布报告就指出,法学是目前中国高校中就业率最低的专业。相应地,也就出现这样的反常情形:一方面,医生、律师以及管理等行业中取得资格和职位的人可以获得高额薪水;另一方面,从医学、法学以及工商管理等专业毕业的学生大比例地找不到工作。这些行业的人或者相关专业的毕业生所取得的平均收入或许与其他行业差不了多少,但收入分布却极端地不平均。其原因就在于,既得利益者及其控制的相关部门不断推出更高要求或新规则而将大量竞争者排除在行业之外,由此就可以垄断性地享有这种稀缺性带来的“职位租”。当然,有人会说,如果你能够提供同样的技能并且只要更低的工资,用人单位没有弃你而用其他索要更高工资者的道理。实际上,这也许在早期资本主义社会是合理的,但在现代市场经济中恰恰就是行不通。一般地,一个缺少这些特定证书或资格的人至少会遇到如此职业障碍:一方面,市场信息是如此不确定,没有多少人会相信一个缺乏资格者的技术水平;另一方面,一旦出现了某些事故(无论是不是从业者的责任),缺乏资格的雇佣者都会受到法院以及社会大众的严厉处罚。费孝通在解释美国社会为何存在种族偏见时就说,如果竞争能争取的总报酬一定,而希望分享这个报酬的人太多时,竞争就会变成乱抢,从而在竞争社会里就会发生排挤竞争者的倾向。^②显然,这也体现了现代市场经济的基本特征和机制,因为商品和劳务的等级以及由此衍生出的数量竞争和职位租等都是人际不平等以及市场权力结构所内生的(朱富强,2018a)。

^① 资料来源: <http://dy.163.com/v2/article/detail/COE6QOHS0514BUCQ.html>。

^② 参见费孝通:《美国人的性格》,文化发展出版社2018年版,第34页。

五、结语：以薪酬评判能力之误

本文通过一系列追问和逐层剖析揭示出,现代主流经济学基于边际生产力分配论而将市场收入与劳动贡献等同起来,这种做法根本上是站不住脚的。究其原因:(1)任何人的能力和贡献都是异质性的,从而具有根本上的不可量度性和比较性;(2)边际生产力分配论所依赖的完全竞争、规模报酬不变以及边际产出可计量等条件也是非现实的,从而也就根本无法经受理论与现实一致性的检验。因此,针对越来越大的收入差距以及“超级经理”的出现,托马斯·皮凯蒂(2014)就曾质问道:“有什么东西能够证明如此之高的收入是合理的?”他的回答是没有。同时,皮凯蒂也以大量的实证数据表明,这些“超级经理”高得离谱的薪酬与其绩效之间也没有关系。既然如此,现实市场中的收入分配机制又如何呢?从根本上讲,这就在于参与市场谈判的能力。在很大程度上,现代主流经济学的激励理论也已经表明了这一点:雇主所制定的工资合约就依赖于信息和谈判能力;相应地,当股东分散而致使企业被高管所控制时,作为内部控制人的高管就可以获取巨额薪酬。从这个意义上说,现实世界中的收入分配根本上是基于社会原则而非贡献原则的(朱富强,2014)。

那么,这些社会原则又有何特征呢?一般地,社会原则体现出每个人参与竞争所拥有的机会是不平等的。新古典自由主义经济学家往往想当然地将市场视为自由和高效的,它为每个人提供了平等竞争(同一规则)的机会;但实际上,人与人之间本身就存在差异,存在自然和社会的不平等,而对不同人实行同一规则本身就隐含着不平等。正是这种不平等,导致了现代市场经济中个人的收入与其家庭密切相关,而这种关联度在市场化最为充分的美国达到最大。因此,2015年的诺贝尔经济学奖得主安格斯·迪顿(2014)就说:“包括美国在内的这些收入不平等国家,其实也是机会极不平等的国家。通常,机会平等而非收入平等才是我们最想追求的,但实际上这两者经常同向而行,收入不平等常常也伴随着机会不平等。”^①进而,在市场经济体系中,社会原则还体现为与等级相联系的锦标赛制定价体系,而这种等级又源于强势群体所定下的规则和资格体系。很大程度上,无论是医生、律师、大学教授,还是企业高管,这些高薪者的所谓能力本身就嵌在他们获得的资格中,嵌在他们所隶属的单位中。正因为如此,如果失去所依附的资格,离开了所隶属的单位或体制,那么这些人的工作能力和水平也就难以获得社会公众的信任,也就不再有原来被赋予的那种能力或光环,从而也就不再能够获得原来的高薪。正是在这个意义上,市场经济中的企业高管所获得的如此高薪根本上也就是社会性的,主要与时下的社会认知和分配规则有关;同时,分配规则和社会认知又取决于文化传统和社会结构,这就导致企业高管的薪酬在不同时空下往往存在显著差异,进而也就造成不同国家的收入分配结构往往会呈现出明显不同(朱富强,2018b)。

当然,工作能力和产出贡献对一个人的收入并非没有影响,因为工作能力和产出贡献也是市场谈判的主要筹码。但是,工作能力和产出贡献的谈判往往只能在同一等级岗位上进行:在同一等级岗位中,具有更高工作能力并作出更大产出贡献的人往往可以获得更高工资,如计件工资、计时工资及业务工资都体现了这一点;相反,在不同等级岗位之间却很难依据工作能力和产出贡献进行竞争,因为不同岗位的工作和产出性质具有很大差异。同时,不同岗位的工资水平更多地体现了分配规则及其背后权力结构在收入分配上的影响。一般地,权力分布的不均衡往往导致分配规则的不公正,而那些能够制定规则并善于利用规则的人往往可以获得远高于其工作

^① 引自安格斯·迪顿:《逃离不平等:健康、财富及不平等的起源》,崔传刚译,中信出版社2014年版,第170页。

能力和产出贡献的报酬,这就是现实世界中的“蟑螂性生存法则”(朱富强,2012)。相应地,通过收入分配规则的改进和完善,就可以引导社会劳动和资源进行更有效的配置,更充分地实现“人尽其才”和“物尽其用”,进而使得市场竞争的优胜者更接近于优秀者。有鉴于此,随着公共教育和高等教育的普及和扩散,现代人的劳动能力差距变得越来越小,因此产出贡献差距也会越来越小。综上所述,我们就可以由现实收入结构来评估分配规则的合理程度,但不能简单地以现实收入来显示或评判相关者的能力或贡献大小(朱富强,2012)。

在很大程度上,以现实收入来显示或评判能力或贡献的取向源自现代主流经济学的教义,而它又嵌在严重的逻辑谬误之中,嵌在肯定性理性及其派生出的社会达尔文主义之中(朱富强,2019b)。事实上,奥地利学派的路德维希·冯·米瑟斯(2012)就对达尔文主义在社会生活领域的应用提出过激烈的批判:“当人们把生物学借用于社会科学的达尔文主义公式又反过来应用于社会科学时,却忘记了这些观念的最初含义,由此出现了最终竟然美化战争和屠杀的社会达尔文主义这个怪胎。”“在斯宾塞和达尔文之前,并没有人想到把生存竞争(按照这个词的现代含义)视为在人类社会中起作用的原理。达尔文主义最先提出了把个体、种族、民族和阶级的斗争视为基本社会要素的学说;现在,正是源于自由主义社会理论知识界的达尔文主义中,人们找到了反对他们所憎恶的自由主义的武器。”^①但是,米瑟斯如此否定社会达尔文主义在社会竞争以及政治竞争中的合理性,又为何坚信它在市场竞争或经济竞争中的合理性呢?根本上又在于,新古典自由主义经济学对市场的错误信念:它将自发市场视为自然的,乃至参与市场竞争的人、企业家以及企业等市场主体都视为自然的。问题是,现实市场是自然的吗?市场主体是自然的吗?显然不是,因为市场规则和市场伦理本身都是人为制定的,市场主体也嵌入了信息、能力、地位等各种社会因素(朱富强,2015b)。在很大程度上,新古典自由主义经济学缺乏对真实市场机制的剖析,从而所持的市场信念具有强烈的神秘主义倾向。

最后一个问题是,既然新古典自由主义经济学的市场信念如此不着边际,所依赖的边际生产力分配教义也是如此不切实际,那么,它又为何会得到如此广泛的传播,乃至成为现代商业社会中的绝对主流学说呢?根本上就在于:(1)它符合资本主义的政治社会哲学,进而得到自由主义学者尤其是新古典自由主义经济学家的信仰和传播;(2)它体现了在商业社会中获得成功的富人的利益,从而也就会得到这些拥有支配性权力的工商阶层及其控制机构的支持和资助(朱富强,2018c)。赖建诚(2016)就曾写道:“美国的石油和钢铁大王喜欢这种理论,因为这可以解释他们的财富多,是因为他们的边际生产力非常高;黑人和乞丐这么穷困是因为他们的边际贡献小。”^②正是资本精英与学术精英的结合,造成了新古典自由主义经济学得以迅速扩散,造成了明显不现实的学说得到广泛流传,乃至又进一步“驯化”了还处于“白纸”状态的青年学子。当然,青年学子尤其是青年经济学者之所以倾向于接受这种学术,还在于他们往往存在一种夸大自身能力的自负偏见,往往认为自己会成为竞争的胜者,这在大好经济形势下尤其如此。所以,赖建诚(2016)进一步写道:“边际生产力是中性的好指针,跟出身背景无关,只要奋发努力,每个人都有机会提高边际贡献。克拉克提出这套边际学说时,美国经济正往上坡走,人口与资本迅速增加,经济繁荣一片乐观,大多数行业处于报酬递增阶段。”^③由此也就可以明白,边际生产力分配论等新古典自由主义经济学说之所以能够在当前中国社会得到广泛传播,很大程度上也就与过

^① 引自路德维希·冯·米瑟斯:《社会主义:经济与社会学的分析》,王建民、冯克利、崔树义译,中国社会科学出版社2012年版,第281、282页。

^{②③} 引自赖建诚:《经济思想史的趣味》,浙江大学出版社2016年版,第143页。

去几十年中国经济处于上升期有关,这导致市场经济信念以及为之提供理论支持的学说也渗透到社会的各个层面(朱富强,2017b)。

参考文献:

- [1][挪]埃里克·S·赖纳特. 富国为什么富·穷国为什么穷[M]. 杨虎涛,陈国涛译. 北京:中国人民大学出版社,2010.
- [2][英]安格斯·迪顿. 逃离不平等:健康、财富及不平等的起源[M]. 崔传刚译. 北京:中信出版社,2014.
- [3][美]大卫·哈维. 资本的限度[M]. 张寅译. 北京:中信出版社,2017.
- [4][美]杰弗里·萨克斯. 文明的代价[M]. 钟振明译. 杭州:浙江大学出版社,2014.
- [5]赖建诚. 经济思想史的趣味[M]. 杭州:浙江大学出版社,2016.
- [6][美]路德维希·冯·米瑟斯. 社会主义:经济与社会学的分析[M]. 王建民,冯克利,崔树义译. 北京:中国社会科学出版社,2012.
- [7][英]马克·布劳格. 经济理论的回顾(第五版)[M]. 姚开建译校. 北京:中国人民大学出版社,2009.
- [8][美]米凯莱·阿拉塞维奇,[美]安娜·索奇. 不平等简史[M]. 罗海蓉,智艳译. 上海:上海社会科学院出版社,2018.
- [9][美]莫什·阿德勒. 我们的生活为何艰难:普通人的经济学[M]. 陈小白译. 北京:华夏出版社,2013.
- [10][澳]斯蒂夫·基恩. 经济学的真相[M]. 霍彦立等译. 北京:电子工业出版社,2014.
- [11][法]托马斯·皮凯蒂. 21世纪的资本论[M]. 巴曙松等译. 北京:中信出版社,2014.
- [12][美]约翰·卡西迪. 市场是怎么失败的[M]. 刘晓锋等译. 北京:机械工业出版社,2011.
- [13][美]约瑟夫 E. 斯蒂格利茨. 不平等的代价[M]. 张子源译. 北京:机械工业出版社,2013.
- [14]朱富强. 社会共治治理观的逻辑基础[J]. 中山大学学报(社会科学版),2010,(5): 167-175.
- [15]朱富强. “蟑螂性生存”还是“优胜劣汰”?——基于现实收入分配之决定机制的思考[J]. 社会科学战线,2012,(12): 33-41.
- [16]朱富强. 收入再分配的理论基础:基于社会贡献的原则[J]. 经济学家,2014,(8): 5-14.
- [17]朱富强. 市场博弈、权力结构与收入分配机制——剖解中国收入差距扩大的深层原因[J]. 社会科学辑刊,2015a,(4): 85-93.
- [18]朱富强. 如何理解现实市场中的自由价格和企业家[J]. 社会科学战线,2015b,(1): 35-47.
- [19]朱富强. 现代经济学的“看见”和“看不见”[J]. 学术研究,2017a,(9): 87-98.
- [20]朱富强. 中国人仇富? 主流经济学的荒谬逻辑[J]. 政治经济学评论,2017b,(2): 180-208.
- [21]朱富强. 认识企业家在现代经济中的破坏性——凡勃伦二分法思维对奥地利学派信条的审视[J]. 财经问题研究,2018a,(1): 14-23.
- [22]朱富强. 不确定情形下的市场定价机制:基于心理-权力框架对新古典价格理论的审视[J]. 财经研究,2018b,(5): 61-82.
- [23]朱富强. 新自由主义的十大考辨(中):自由主义的演化及现状[J]. 经济社会体制比较,2018c,(1): 130-139.
- [24]朱富强. 捍卫和尊重何种企业家——兼对企业家精神及其创新活动的性质甄别[J]. 社会科学辑刊,2019a,(1): 86-95.
- [25]朱富强. 肯定性理性思维与现代主流经济学的困境——唯理主义与社会达尔文主义的悖论基础[J]. 上海财经大学学报,2019b,(3): 91-106.

Enterprise Ability, Position Rent and High Salary of Executives: Income Distribution Mechanism in Modern Market Economy

Zhu Fuqiang

(Lingnan College, Sun Yat-sen University, Guangzhou 510275, China)

Summary: In the face of the constantly rising executive salary and the widening income gap, neo-classical liberalism economics holds that it is the remuneration of labor contribution, and then the embodiment of labor capacity based on the theory of marginal productivity distribution, so as to justify the market pricing system and the corresponding income situation it brings. However, this defending cannot undergo a logically interrogation. There are two main reasons. The one is that the conditions met with the theory of marginal productivity distribution do not exist at all in the real world. The other is that human's ability and contribution are also immeasurable and incomparable fundamentally because of the heterogeneity. Basically, the reason why modern mainstream economics can draw out and adhere to this doctrine is that its research owns the method-oriented feature of embedding affirmative rationality, and this closed thinking leads to fall into the fallacy of cross mixing when interpreting reality so that it is impossible to explore the mechanism of income distribution in the real world.

In the real world, enterprises often make huge investments in social capital and related capability, so that large-scale and excellent enterprises often own "high capability". However, these social capital and management ability that should belong to enterprises are naturally occupied by executives by virtue of their positions, and then serve for their personal interests. At the same time, high-level goods and services mainly adopt quantity competition rather than price competition, which leads to high-level positions with their own "rents". However, these "rents" are seized by a small number of internal controllers, and then converted into their high salary. In this sense, the senior executive's high salary mainly comes from the high ability of the enterprise, especially the "rents" of senior positions rather than his high ability. What's more, the unrestrained market competition often enriches the executive and collapses the enterprise.

Obviously, the above reflects that the mechanism of income distribution in the real world is essentially a social principle rather than a contribution principle. Correspondingly, the high salary of the executive is also social, which mainly depends on the distribution rules and the corresponding power structure and social cognition behind them. So we can see that the persons who are able to make rules or can make good use of the rules will get higher income, which is "the rule of cockroach survival" in the real world. It also means that it will help the winners of the market competition closer to the best, and then make the labor and resources better allocated by improving and perfecting the rules of income distribution. To this end, we cannot simply declare or judge a person's ability or contribution by his real income, but we should assess the rationality of the distribution rules in the light of the real income structure.

Key words: executives; income gap; market power; theory of marginal productivity distribution; position rent

(责任编辑 景 行)