

论企业制度的演化逻辑

姚树荣

(四川大学 经济学院, 四川 成都 610064)

摘 要:企业的本质在于合作剩余的创造和分配,而合作剩余索取权配置取决于要素所有者拥有的谈判力的强弱。历史地看,要素所有者的谈判力强弱是随着技术条件和市场状况等外部环境的发展变化而变化的,因此企业制度也在不断演化。主流企业制度的演化大致经历了资本家主导式、经理主导式、专家主导式等几个阶段。但是,企业制度的演化并非是直线式进行的,“劳动雇佣资本”不可能成为企业制度演化的终极模式。

关键词:合作剩余;谈判力;人力资本嬗变;企业制度演化

中图分类号:F271. **文献标识码:**A **文章编号:**1001-9952(2002)09-0008-06

一、引言

现代企业理论是以威廉姆森等人主张的交易成本经济学为代表的。该理论以交易成本最小化为核心,强调合约安排的功能在于保护专用性投资免受“套牢”或“敲竹杠”机会主义行为的侵害。阿尔钦和伍德沃德(1987)将该理论与“团队生产”和“中心签约人”思想相综合,进一步提出“企业所有者”就是那些进行专用性投资并享有剩余索取权的人,即企业所有权是控制权和剩余索取权的统一。此后,现代企业理论的研究基本上被定格为对企业所有权应该如何安排。在国内,张维迎(1995)作了开拓性研究,从企业收益最大化角度论证了最优的企业所有权应该是非人力资本所有者拥有企业所有权,即“资本雇佣劳动”;与此相对,周其仁(1996)、方竹兰(1997)、杨瑞龙(1997)、洪智敏(1998)、牛德生(2000)等从人力资本产权特征出发,论证了“劳动雇佣资本”或人力资本所有者拥有企业所有权的合理性和历史必然性,并成为国内企业理论界的主流观点。上述研究大大深化了人们对企业本质与企业制度安排的认识,但是这些研究主要是采取规范分析讨论应该实行什么样的最优所有权安排,带有浓厚的伦理色彩,而经济学的任务不仅要证明现实社会应该怎样,而且要揭示现实社会为什么是这样。因此,本文试图引入“合作剩余”和“人力资本嬗变”概念,采取历史与逻辑相统一的分析方法探索人力资本嬗变与企业制度演化的相互关系,对企业制度演化中若干重要现象进行实证解析,揭示企业制度的演化规律和未来发展的趋势。

二、企业的本质——“合作剩余”的创造和分配

企业不过是要素所有者为分享“合作剩余”而缔结的特别合约。理性地看,要素所有者之所以愿意结成一个企业,无非是这种合作能够创造大于他们各自单干的收入。事实也是如此,与前资本主义时期的单干形式相比,“企业”这种合作生产形式不仅可以节约生产成本与交易成本,而

收稿日期:2002-05-17

作者简介:姚树荣(1972-),男,河北涉县人,四川大学经济学院博士生。

且能够提高个人生产力和获得集体生产力。对此,马克思作了精辟的论述。首先,他认为即使劳动方式不变,只要“数量较多”的人在空间上集合起来并共同使用生产资料,生产资料的节约就会出现。这是因为与同样数量的人分散使用同种生产资料相比较,共同使用时所需生产资料的数量少一些,分摊到单位产品上的不变资本的价值能够降低,商品的总价值相应降低。^①其次,他认为合作生产可以节约交易成本。这是因为合作一方面可以扩大劳动的作用范围,另一方面由劳动者的集结、不同劳动过程的靠拢和生产资料的积聚可以与生产规模相比相对地在空间上缩小生产领域,而在劳动作用范围扩大的同时劳动空间范围的缩小则可以节约“非生产费用”。^②再次,他认为合作生产能够提高个人生产力。这是因为分工合作能够提高劳动熟练程度、降低学习成本、减少工种转换时间、引起竞争心和特有的精力振奋。^③对于这一点,亚当·斯密也曾明确指出,如果采取单干的方式,“没有哪个人能在一天里制出二十根针,也许一根针也制造不出来”;但若实行分工合作,人们“能够制造出的针肯定不止两百四十根,甚至不止四千八百根”。^④最后,他认为合作生产能够创造集体生产力。他指出,“单个劳动者的力量的机械总和,与许多人手同时共同完成同一不可分割的操作(例如举重、转绞车、清除道路上的障碍物等)所发挥的社会力量有本质的差别。在这里,结合劳动的效果要末是个人劳动根本不可能达到的,要末只能在长得多的时间内,或者只能在很小的规模上达到。这里的问题不仅是通过协作提高了个人生产力,而且是创造了一种生产力,这种生产力本身必然是集体力。”^⑤

由此可见,由于采取合作生产的形式,企业能够为要素所有者带来诸多“特别利益”。只要这种“特别利益”大于由于分工合作产生的各项费用之和,即只要存在“合作剩余”,企业就得以产生。因此,合作剩余的创造和分配,是企业的本质所在,是企业产生和存在的根本原因,并且从这个意义上讲,所谓企业所有权实质就是对合作剩余的索取权,所以,对合作剩余索取权的研究,才是理解企业制度的关键。

三、合作剩余索取权配置的逻辑分析

1. 要素所有者在财富创造中的贡献。如果某要素所有者在财富创造中的贡献巨大,他一旦从企业中退出,将导致企业生产力下降、合作剩余减少甚至企业组织的解体,那么该要素所有者就是企业获取长期竞争优势和良好绩效的关键。因此,某要素所有者在财富创造中的贡献越大,他就越为其他组织成员所依赖,越为企业合作生产所必需,越难以被其他要素所有者所替代。这样,该要素所有者在企业中便具有某种垄断地位,并且可能凭借这种地位通过正式或非正式的谈判获得更多的合作剩余,因为他可以通过威胁退出合作生产来实现自己的要求。简言之,要素所有者在财富创造中的贡献越大,他在合作剩余索取权配置博弈中拥有的谈判力就越强。

2. 要素所有者的风险承受力。合作剩余本质上是一种不确定性收入,它可能为“正”,亦可能为“负”。这就意味着,谁拥有合作剩余索取权,谁就将承担企业的生产经营风险。当要素所有者的风险承受力较强时,他会更加偏好风险,以享有合作剩余索取权的形式追求高额的风险收益;相反,如果要素所有者的风险承受力较弱,他会更加规避风险,宁愿放弃合作剩余索取权而获得适当的固定收益。因此,要素所有者的风险承受力越强,他就越有积极性并越有能力获得合作剩余索取权。

3. 要素所有者的市场稀缺度。当某种生产要素遍地皆是,它的供给远远大于需求时,其市场竞争就会异常激烈,这时只要其所有者索要的价格略高于该要素的市场竞争性价格,他就会被外部的竞争者所替代。因此,一种要素的市场竞争程度越高,信息越充分,供给越过剩,其所有者在合作剩余索取权配置博弈中拥有的谈判力就越弱,反之亦然。

4. 要素所有者的绩效可测评性。即要素所有者的经营绩效在多大程度上可以进行定量的测度和精确的评价。要素所有者的经营绩效越不易测评,他越有可能在企业合作生产中“偷懒”、

“磨洋工”或“敲竹杠”，则对其直接监督的成本越大，使用工资奖金等外部激励手段的效果越差，也就越有必要把经营绩效最优化的动力加以内在化。而要促使要素所有者把追求经营绩效的动机内在化，就离不开把他收入的一部分与企业的合作剩余索取权挂钩。相反，如果要素所有者的经营绩效可以直接测评，则对其直接监督的成本就小，使用计时工资或计件工资加奖金，就能有效调动其追求经营绩效的积极性了。因此，要素所有者的经营绩效越不易测评，他就越有必要且越有能力拥有合作剩余索取权。

由以上分析可知，要素所有者的谈判力受其在财富创造中的贡献、风险承受力、市场稀缺度与绩效可测评性等多种因素的制约。而且，上述诸因素不是一成不变的。随着技术条件、市场状况、行业特点以及企业规模、生产方式与劳动复杂程度的变化，这些因素都会随之变化，从而要素所有者之间的谈判力对比也会相应地变化。

四、人力资本嬗变与企业制度同步演化的历史分析

1. 劳动力成为商品与资本家主导式企业。在前资本主义时期，劳动力所有权并没有取得独立的形式，奴隶只是会说话的工具。只是到了15~18世纪末，劳动力成为商品的客观条件才逐步具备：一是随着资本主义生产方式的确立，劳动力所有权得到了法律保障，被视为不可剥夺的天赋人权，从而劳动力所有权取得了独立形式，劳动者能够把自己的劳动力当作商品来支配；二是圈地运动的发生，既瓦解了庄园制，又产生了大量失去生产资料的自由民，他们没有别的商品可以出卖，自由得一无所有，只能靠出卖劳动力维持生计。与此同时，航海技术的发展使海外贸易急剧扩大，商品生产供不应求，扩大生产规模成为许多商人或行会师傅的迫切要求，而劳动分工与协作的发展，则加速了行会制度的瓦解和行会师傅的两极分化，一部分资金实力较为雄厚的行会师傅开始突破行会的限制，扩大生产规模，变为企业主，而大量的行会师傅日渐贫困，最后沦为靠出卖劳动力维持生计的自由民。这样，历史发展的结果，一方面造成只是自己劳动力的所有者，另一方面造成拥有闲置资金且急待扩大生产规模的资本所有者，二者为各自的私利在市场上相遇并结成企业。

众所周知，资本主义的早期企业（或资本家主导式企业）通行的是资本雇佣劳动制，即资本所有者独占合作剩余而劳动者只取得补偿其劳动力价值的工资。但关键问题是劳动者为什么会接受这样严重不对称的合作剩余索取权配置？解决问题的方法似乎有两种：一是拒绝与资本所有者合作，二是劳动者联合行动。但在当时的情况下，第一种方法基本不可行。这是因为资本所有者用于创办企业的投资通常来自于其消费满足之后的储蓄部分，资本即使暂时未与劳动力合作也不会影响其所有者的生存，而劳动者不一样，其生活消费与劳动力的再生产是同一个过程，如果劳动力不与资本合作就得不到生活资料，从而无法生存下去，这样劳动者的生存依赖于资本所有者。而且，在劳动力遍地皆是、供给远远大于需求的条件下，劳动者能被雇佣并取得一份勉强养家糊口的工资已属不易，怎能再奢望取得一部分合作剩余呢？当然，劳动者也可以联合起来共同对付资本所有者，但联合行动并非一件易事。一是存在“理性无知”障碍，每个劳动者都认为自己单枪匹马无济于事，但若其他人联合行动，自己也会坐享其成，于是每个人都希望别人去努力而自己坐享其成，结果个人理性并未导致集体理性的出现；二是存在“机会主义”障碍，即使劳动者可以联合起来，如组织工会，劳动者的机会主义心理也会抵制不住资本所有者的诱惑，从而促使工会会象“卡特尔”一样易于解体。尽管如此，联合行动始终是劳动者增强谈判力和争取更多权益的重要手段，并取得了一系列的成果，如8小时工作日等，但劳动者与资本所有者谈判力对比却是一个缓慢的自然演化过程。

2. 管理型人力资本分立与经理主导式企业。在市场经济初期，企业管理者由资本所有者兼任。那时，谁有物质资本，谁就是当然的管理者。正如马克思所说：“资本家之所以是资本家，并

不因为他是工业的领导人,相反,他所以成为工业的司令官,因为他是资本家。”^⑥而劳动力所有者仅是生产者,听从资本所有者的指挥和命令。然而,19世纪中期以后,要素所有者在企业中的职能和权力发生了质的变化:一是资本所有者逐渐丧失了企业管理权,成为资本市场上的“纯粹逐利者”,蜕化为“消极货币”;二是管理型人力资本逐渐从劳动力商品中分立出来,形成专门的职业经理阶层,并取得了企业管理权。贝利和米恩斯(1933)曾详细描述了20世纪30年代美国最大的200家非金融公司所有权与控制权分离的情况,并将这一现象称为“经理革命”,这一类型的企业也被称为“经理主导式企业”。

那么,是什么原因引起要素所有者职能和权力的质变呢?其一,源于企业规模的扩张及与之伴随的技术与管理过程的复杂化。随着技术的进步和市场竞争的推动,企业通过资本积聚与集中而不断扩大生产规模,拓宽市场范围,开发和采用新技术,使企业的技术与管理过程日趋复杂。在这种情况下,如果没有专业管理知识与能力,仅凭手中握有股份,那是无法胜任高层管理职务的。这一点必然导致纯粹非人力资本所有者退出管理舞台,让位于受过专门教育训练的职业经理人员。这时,谁有管理能力,谁就可能成为企业管理者,而不问他是否拥有物资资本。其二,源于企业股权的分散化。由于大规模生产需要大量资本,单个资本所有者的个人积累根本无法满足,必须通过筹资方式与筹资渠道的创新才能达到。这样,股份制与资本市场应运而生。而股份制与资本市场的发展,又促进了企业股权的分散化。数量极其庞大而且非常分散的股东不可能全部直接管理企业,甚至连全部参与选择管理者也办不到,他们只能首先选定自己的代表——董事会,再通过董事会选聘经理,由经理负责企业的日常经营管理。

要素所有者在企业中职能和权力的这一变化非同小可,它使拥有管理型人力资本的经理人员在取得合作剩余索取权方面,起到了举足轻重的作用。我们看到,美国企业收入分配的一个趋势是:经理人员的薪酬收入不仅逐年增加,而且以股票期权为代表的风险收入占总收入的比例也迅速增加。导致经理人员参与合作剩余分享的根本原因在于其谈判力的大幅度提升,这主要表现在三个方面:其一,管理型人力资本成为企业最重要和稀缺的要素,优秀管理人才成为许多企业竞相争夺的对象;其二,管理劳动的复杂化,使经理人员的经营绩效不易测评,外部监督成本增大;其三,经理人员收入水平的提高,使其风险承受力增强,他用部分收入换取合作剩余索取权的意愿也增强。

3. 技术型人力资本分立与专家主导式企业。技术原本被“固化”或内含在劳动和生产资料两大要素之中,不存在独立形态的技术,因而传统的西方经济理论一般是将技术当作经济研究的外生变量而相对忽视或作为假定条件来处理的。然而,随着新经济的渐露端倪,高新技术成为企业最重要和稀缺的要素,技术创新也成为企业生存的必要条件。为了追求专业化分工的利益和节省交易成本,技术型人力资本开始从劳动力商品中分立出来,形成专门从事创新活动的“技术专家阶层”。与此相适应,美国硅谷等地区凸现出一种新型的企业制度形态——“专家主导式企业”,亦有人称之为知识型企业、后现代企业。这类企业的典型特点是:其一,创造企业的主角不是资本所有者,而是具有创业或创新才能的技术专家;其二,企业创业初期所需的资金通常不是来自银行贷款和股票市场,而是来自风险投资者或风险投资基金;其三,技术专家取代传统的经理人员,成为企业真正意义上的经营者,决定着企业的生产方向,而传统的经理人员蜕变为单纯的管理者,仅仅负责管理工人和组织生产;其四,合作剩余索取权的分布更加分散,由技术专家、风险投资者、管理者、部分知识员工和社会公众股东共同分享。

在专家主导式企业里,技术专家不仅可以将拥有的专利技术创新成果直接折算为股份,而且还可以获得创业股、干股、期股和期权等名目繁多的股权收入。而技术创新活动的重要性与特殊性,是导致技术专家谈判力显著提升从而参与合作剩余分享的根本原因。首先,随着现代科技革命的迅猛发展,企业的市场竞争力越来越取决于技术创新,“不创新,毋宁死”已成为许多企业

的共识,所以企业最重要的不再是具有管理能力的经理人员,而是具有创新能力的技术专家。其次,技术专家创新能力的形成,不仅投资期限长、学习费用高,而且在相当程度上出自天赋或人生的特殊阅历,学校或其它机构通过教育训练是难以复制的,因此其市场供给特别有限。最后,技术创新是一种高度复杂的创造性劳动、知识性劳动、试错性劳动,与重复性的简单劳动相比,这种劳动的可监督性、可控制性、可替代性都大大降低了,因而其绩效最不易测评。这样,要充分调动技术专家的创造性和主动精神,将其收入的一部分与合作剩余索取权挂钩,无疑是最有效的内在激励形式。

五、劳动雇佣资本:是企业制度演化的终极模式吗?

首先,在新经济时代非人力资本不可能完全退出合作剩余的分享。这是因为:其一,财富创造仍离不开非人力资本。在财富创造中,人力资本与非人力资本具有相互依赖性。离开了人力资本,非人力资本就难以保值、增殖和扩张;同样,离开了非人力资本,人力资本就丧失了“用武之地”,甚至可能丧失其赖以谋生的“饭碗”。马克思在论述生产力三要素之间的关系时,曾明确地表达了这一思想。其二,新经济对人力资本的需求愈来愈强烈,对非人力资本的需求也愈强烈。在人力资本的形成过程中,教育和工作实践起着非常重要的作用。但无论是教育还是工作实践,都离不开非人力资本的投入。在新经济时代,父母都非常重视对子女的教育,子女的教育费用在家庭开支中占了相当大的比重。学生在接受教育的过程中,需要校舍、教师、实验仪器、书本及其它教学设备,没有这些物资的投入,学生要获得知识和技能是不可想象的。同样,企业对员工的技能、岗位培训,也需要大量非人力资本的投入,一般而言,人们的教育程度愈高,工作经验愈丰富,人力资本价值愈大,其耗费的非人力资本就愈多。其三,新经济并未降低非人力资本的市场稀缺度。新经济的支柱产业是高科技产业,而高科技产业的一个重要特点是高投资,信息科学技术、新能源科学技术、新材料科学技术等方面的研究与开发无不需要最精良的设备和巨额投资。美国之所以在高科技产业方面处于世界领先地位,这不仅是因为拥有世界一流的科研人员,而且更是因为拥有精良的仪器设备和雄厚的资金实力,特别是风险资本市场的充分发展,为从事高科技产业开发的企业提供了强有力的金融支持。因此,在新经济时代,非人力资本对任何从事高科技产业开发的企业来说,其稀缺度与以前相比丝毫没有降低。其四,风险投资者对“高额利润”的追求使其必然以股权投资为主,而风险资本的出现则表明一些非人力资本也在随着外部环境的变化不断自我扬弃,由“风险中性者”演化为“风险偏好者”。因此,即使在新经济时代,非人力资本的谈判力仍然较强,企业合作剩余索取权不可能被人力资本独占。

那么,在马克思设想的共产主义社会呢?依据马克思的设想,我推测,在共产主义社会里,人力资本产权与非人力资本产权将由分离走向融合,由对立走向统一。那种只拥有人力资本但不富有的纯粹人力资本所有者,或者虽然富有但不拥有人力资本的纯粹非人力资本所有者,都将不复存在。在一个企业里,劳动者的股东化,将使所有者与雇佣者的界限变得模糊;劳动者自主决策与自主管理能力的增强,将使管理者与被管理者之间的鸿沟填平;人本主义的推行,将使自由、成就感、合作精神和全面发展成为劳动者的共同价值取向。显然,该种企业的合作剩余索取权归全体劳动者共同享有,而这时的劳动者既是人力资本所有者又是非人力资本所有者。因此,与其将该企业称为“劳动雇佣资本制”还不如称为“自由人共享制”更为确切。

六、结语

综上所述,企业的本质在于合作剩余的创造和分配,而合作剩余索取权配置取决于要素所有者拥有的谈判力的强弱。历史地看,要素所有者的谈判力强弱是随着技术条件和市场状况等外部环境的发展变化而变化的,因此企业制度也在不断演化。从质的演化趋势看,人力资本不仅参

与合作剩余的分享,而且分享的份额不断递增;从量的演化过程看,主流企业制度的演化大致经历了资本家主导式、经理主导式、专家主导式等几个阶段。但是,企业制度的演化并非是直线式进行的,即使进入新经济时代,非人力资本也不可能完全退出合作剩余的分享舞台,当进入共产主义社会后,人力资本产权与非人力资本产权将由分离走向融合、由对立走向统一,合作剩余索取权归全体劳动者享有,而这时的劳动者既是人力资本所有者又是非人力资本所有者。届时,企业制度的演化将实现一个“螺旋式的循环”。

注释:

①②③⑤⑥马克思:《资本论》(第一卷),人民出版社,1975年版,第360—361、第365、第362—363、第362、第369页。

④转引自路易斯·普特曼等:《企业的经济性质》,上海财经大学出版社,2000年版,第5页。

参考文献:

- [1]马克思. 资本论[M]. 北京:人民出版社,1975.
[2]张维迎. 企业的企业家——契约理论[M]. 上海:上海三联书店,1995.
[3]路易斯·普特曼,等. 企业的经济性质[M]. 上海:上海财经大学出版社,2000.
[4]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).
[5]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其理论意义[J]. 经济研究,1997,(1).
[6]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).
[7]陈宗胜,杨晓康. 市场里的企业:一个非合作讨价还价重复博弈[J]. 管理世界,1997,(6).
[8]洪智敏. 知识经济:对传统经济理论的挑战[J]. 经济研究,1998,(6).
[9]牛德生. 从资本雇佣劳动到劳动雇佣资本[J]. 学术月刊,2000,(5).
[10]杨瑞龙,杨其静. 专用性、专有性与企业制度[J]. 经济研究,2001,(3).
[11]姚树荣. 对“劳动雇佣资本”命题的几点置疑[J]. 当代经济研究,2001,(7).
[12]Williamson(1985). The Economic Institution of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting[M]. New York: Free Press.

On the Evolutionary Logic of Enterprise System

YAO Shu-rong

(School of Economics, Sichuan University, Chengdu 610064, China)

Abstract: The nature of an enterprise is the creation and distribution of “cooperative surplus”, while the distribution of cooperative surplus is decided by negotiable capability of the element owners. From the angle of history, negotiable capability of the element owners changed along with the changing of the technology condition and the market environment, etc. So, enterprise system has been evolving incessantly, too. Up to now, the evolution of enterprise system has gone through capitalist-dominance system, manager-dominance system, specialist-dominance system, and so on. However, labor-employment capital is not the final model of enterprise system, because the evolution of enterprise system does not go in a straight line, and the “labor employing capital” model will not be the final one of the evolution of enterprise system.

Key words: cooperative surplus; negotiable capability; change of human capital; evolution of enterprise system