

剩余索取权及其归属

——关于资本劳动关系成因的一个解析

黄文强

资本和劳动的关系是现代企业理论中一个尚待深入分析的命题,理解该命题的关键是剩余索取权的归属。为什么总是资本提供者拥有剩余索取权而劳动者只能获得固定收入?如果劳动者占有剩余索取权会有怎样的结果?对这些问题严格的经济学分析近年来才开始,出现了一些研究成果。就笔者掌握的资料,有下列三种观点:

1. “态度论”。该观点认为资本提供者和劳动者对待风险的不同态度是两者关系的成因。因为后者比前者更“厌恶”风险,而微观经济学原理证明了当风险由最不“厌恶”风险的人承担时,便会达到帕累托最优状况,所以,相对地不“厌恶”风险的资本提供者占有不确定的剩余收入,而“厌恶”风险的劳动者获得无风险的固定收入就成为合理而必然的选择。

2. “效率论”。该论认为资本劳动的关系模式是效率选择的结果。假使劳动者享有剩余索取权的话,劳动者势必会倾向于最大限度地耗费资本(如设备)以求最大的产出和剩余收入,而资本提供者为了避免受损则会预先提高租金(固定收入)水平,这样两者博弈的结果必然造成合约质量的下降和执行效率的低下,而资本提供者占有剩余收入则不会出现上述情形,所以符合效率选择的要求。

3. “能力论”。最近有学者从人在才能上的差异对资本劳动关系的成因做出了一个新的解释。该观点认为资本提供者占有剩余收入能保证有才能的人充当企业家。在有充当企业家意向的人们中,那些拥有足够的个人财富的人往往更有能力,因为如果他没能力的话他就会失去已有的财富;而那些没有个人财富的人则会倾向于谎称自己有能力以达到冒险的目的。因为一无所有的事实客观上注定了他只会负“有限责任”。所以让拥有个人财富的资本提供者充当企业家(占有剩余索取权)能使合约的签订和执行建立在个人能力的基础上。显然,该观点遵循的也是效率选择的逻辑,因为个人能力必然反映在效率上。

上述三种观点,分别从三个角度对资本劳动关系的成因做出了解释,其立论都有其合理、独到之处,在此不再赘述。本文想指出的是,上述三论都是从资本提供者和劳动者本身出发论述问题的,而本文作者认为资本提供者和劳动者的差别只能从他们各自拥有的要素——资本和劳动上寻找原因。实际上资本和劳动作为企业合约的两种要素,其自身特性及在合约执行中的作用是不同的,而正是这种不同才应该是一切探讨资本劳动关系的理论的基础,本文即有意从这一“基础”出发展开讨论,以求获得一种关于资本劳动关系的更为一般且更为普遍的认识。在此之前,有必要先对剩余索取权的特性作一说明。

剩余索取权的特性——权利和义务的结合。人们对剩余索取权的认识往往缺乏全面性,主要表现是人们只看到剩余索取权是一种权利,而忽视了它同时还是一种义务,是权利、义务的

结合。因为剩余索取权的行使有一个前提,即先有“剩余”存在,然后才能去“索取”。但在合约执行过程中没有任何力量能保证一定有剩余或剩余一定为正。若剩余为负,所谓“权利”其实已成为一种义务,即将负剩余“补平”的义务。所以剩余索取权的本质并不在于它作为权利所具有的特征,而在于它作为收入形式所具有的不确定性。

在这里有必要进一步强调剩余索取权作为权利和义务的结合的不可分割性。如果将权利和义务割裂,即将正剩余的占有权利和对负剩余的“补平”义务归属于不同的主体。那么这种制度安排肯定是效率低下的,其结果是资源的巨大浪费,因为占有正剩余的权利主体就不会用足够的理性约束自己,而获得了一种冒最大风险(尽管不必要)去追求最高剩余的激励,因为他对由此可能导致的负剩余不负任何责任。所以有效率的制度总是尽量将有关剩余的权利和义务相配比。虽然这种配比并不意味着两者的绝对对等,但不容否认的是,正是将负剩余“补平”的义务,才使得占有正剩余的权利获得了逻辑上的必然。

既然剩余索取权是权利、义务的逻辑结合,从理论上讲,剩余索取权应归属那些既有能力占有权利,又有能力承担义务的人拥有。对权利的占有对任何人来说都不成问题,但对义务的承担却不一样了,并非任何人都具备承担义务的能力,所以剩余索取权实际上只能归那些可以将负剩余“补平”的人所有。在资本提供者和劳动者之间,谁具备这种能力呢?通过下面的分析可以看到,具备这种能力的只能是资本提供者,而不会是劳动者,这就是剩余索取权只能被资本提供者拥有的根本原因。

资本和劳动的特性及其对剩余索取权归属的决定。讨论这一问题,须从资本和劳动在合约执行中的不同作用及剩余收入的产生过程着手。我们研究问题的出发点是将资本和劳动视为“应该”享有平等权利的生产要素,但实际上资本和劳动在合约执行过程中的地位和作用是不同的。合约的签订和执行,从组织内部看是资本和劳动的结合,但从环境的角度看,合约存在的意义,仅仅在于它是一个可以与之交易的市场主体,组织内部的情形并非环境关心的内容。但合约组织和环境之间一系列的交易总是以资本而不是以劳动为载体的,无论是投入还是产出,无不表现为资本形态的转化和流动,劳动作为合约一方,其作用仅仅是实现交易或转化的手段,而不是交易指向的客体。因为我们只能用自己的劳动产品而不能直接用自己未来的劳动与人进行交易,即参与市场交易的只能是物化劳动而不能是活劳动。诚然,有时我们将资本和劳动的结合称为活劳动和资本达到“交易”的结果,但活劳动和资本的这种“交易”和一般意义上的市场交易有着本质不同,因为在这里活劳动并非真的能够通过“交易”去换取一定价值量的资本本身,而只是和资本达到互换“使用价值”而已;因此,活劳动参与交易的情形在于和对方交易使用价值,至于直接与对方的价值相交换的情况(如古代的债务奴隶就是以自身的活劳动去直接抵偿债务,即交易对方一定价值量的债务),在现代商品社会中已极为罕见。综上所述,企业合约存在的意义,在于合约组织与环境之间进行的一系列的交易,既然交易均以资本为载体,那么剩余作为合约执行的结果,即交易的结果,也肯定和资本而不是劳动具有同质性。如果是正剩余,那么它肯定和资本具有同一表现形态,即都表现为物化劳动而不可能是活劳动,如我们不能说今年的剩余收入是多少数量的“工时”;相应地,如果有负剩余,它也就只能由同质的资本而不能由异质的劳动去“补平”。以上论述的就是为什么只有资本(或资本提供者)才具备“补平”负剩余的能力的原因。由前面的分析可知,这同时也是为什么只有资本提供者才能拥有剩余索取权的根本原因。为了形象地说明问题,让我们举个例子。

假定合约组织由甲、乙两人组成,甲出资 10000 元,乙提供劳动 1 年,理论上我们假定,剩

余索取权既可归甲所有,也可归乙所有。若甲拥有剩余索取权,则乙的固定收入为 1000 元;若乙拥有剩余索取权,则甲的固定收入为 1000 元。为讨论方便,我们采用“总剩余”的概念,我们将总剩余定义为甲、乙两人的收入之和,它在数值上等于剩余收入加上固定收入的和。显然,我们可以通过比较年终(合约结束时)和年初(合约签订时)的净资产存量来获得这一指标。譬如年终净资产为 12000 元,那么总剩余为 2000 元,为了避免混淆,这 2000 元的价值量需要和 10000 元的价值量严格区别,因为 10000 元的资本本来就属于甲(正如 1 年的劳动本来就属于乙一样),而这 2000 元新增的价值量则存在一个如何在甲和乙之间合理分配的问题。显然,在这种情况下,无论剩余索取权归谁都无关紧要,分配结果是一样的,双方各得报酬 1000 元,剩余收入等于固定报酬。

若年终净资产为 11000 元,即总剩余为 1000 元,则剩余索取者分文未获(正剩余为 0),固定收入者按合约获得 1000 元的报酬,此种情况下,剩余索取权无论归谁还都是行得通的(假定乙在按剩余索取权无法获得收入时还可以依靠某种方式生活下去);但若年终资本小于 11000 元,即总剩余小于 1000 元时,剩余索取权的不同归属就不再是“无所谓”的事情了。

先假定总剩余为 600 元,因为这一数额尚不能支付固定收入者的报酬 1000 元,所以剩余索取权占有者获得-400 元的剩余收入。此时若剩余索取权归甲,那他会动用 10000 元的本金去支付对方的固定报酬,合约执行的结果是乙获得固定报酬 1000 元,甲报酬为 0,并且其资本减至 9600 元;但若剩余索取权归乙,他拿什么去支付积欠甲的 400 元固定报酬呢?(通过前面的分析,我们知道,将这 400 元的负剩余“补平”是乙的义务)。显然他不能动用 10000 元的本金,因为那是明确地属于甲的;若乙用自己的财产(假使他有的话)去支付这 400 元的欠款,他只不过是扮演了资本提供者的角色。所以在这种情况下,乙解决问题的办法只有两种:一种是乙以自己未来的劳动作为抵偿(由于劳动和劳动者不可分割,乙其实是用自身去抵偿),这在现代社会中已丧失了可行性,不仅法律禁止这种交易的发生,而且甲也不见得喜欢这种形式的“报酬”,那么剩下的只有一种办法,即违约。因为乙除了违约外别无选择,或者他可以用自杀的方式来达到只负“有限责任”的目的。显然,不管怎样,甲将面临着一种风险,这种风险和固定收入的无风险性特征直接矛盾从而会提醒有理性的甲避免和乙签订这种合约。

进一步假定总剩余为-500 元,那么问题就更易于说明。这时总剩余不仅无法支付固定报酬而且这-500 元的剩余往往意味着合约组织对外界的债务。若剩余索取权归甲,那么甲会以亏损 1500 元的代价来支付乙 1000 元的固定报酬和外界 500 元的债务,合约组织可以继续存在;若剩余索取权归乙,那么他不仅不能支付甲 1000 元的固定报酬,而且不能偿还积欠外界的债务 500 元,对内不能履行合约,对外不能保证信用。显然,不仅来自甲的理性会阻止该类合约产生,而且其他市场主体的理性也会阻止该合约组织的继续存在,因为该合约组织事实上已难以找到可以与之交易的对象而不得不宣布解散。

综合所述,资本和劳动由于在合约执行中的作用不同从而导致了在商品社会里,剩余索取权的权利、义务内容均以资本为天然标的,而劳动因其“特质”不同而无法和剩余索取权的权利、义务内容相兼容,所以在企业合约关系中,剩余索取权总是归资本提供者而不是劳动者的事实,就成为一种必然的现实选择了。当然,在实际生活中,有些资本提供者(如债权人)并不拥有剩余索取权,但这只是说明了他对该权利(或更准确地说该义务)的自愿放弃,而不是对本文结论的反证。