

分配方式的区分与合约中的人力资本

朱 喆

(复旦大学 经济系, 上海 200433)

摘要:文章主要想阐述的观点是:决定分配方式的不是社会制度形式,而是人力资本与资本所有者博弈所决定的合约形式。文章首先给出市场前提下三种分配方式的严格定义,说明三种分配方式与三种合约形式的联系;其次引入人力资本概念,说明现实合约形式的决定,并介绍一个样本调查结果,证明前面的结论;最后简单分析西方国家的工资制度和理论,并对中国历史上是否实行过严格定义的按劳分配问题进行了探讨。

关键词:分配方式;人力资本;监督成本;风险分担

中图分类号:F046.3 **文献标识码:**A **文章编号:**1001-9952(2004)05-0014-13

在十五大报告明确提出按要素分配之后,目前理论上已经有了三种分配方式:按资分配、按劳分配、按要素分配。而十六大报告进一步提出了劳动、资本、土地、技术、管理等生产要素按贡献参与分配的原则,但是对于诸如技术要素和管理要素等如何参与分配尚存在理论的疑问。更大的问题则是不少人对按要素分配在思想上仍有障碍,担心资本、技术和管理等参与分配会走向资本主义。

因此本文试图提出的命题是:分配方式与社会的制度形式并非直接的因果关系。不是说一个社会主义国家就一定采取较严格定义的按劳分配,一个资本主义国家也未必一定采取较严格定义的按资分配。如果要证明不是社会的制度形式决定分配方式,最好的办法就是找出究竟是什么因素在起决定作用。正如邓小平同志关于市场经济不存在“姓社姓资”的论述一样,本文将证明对分配方式起决定作用的是生产中所涉及的人力资本。

对此命题的证明显然需要从分配方式的定义和区分标准开始。

一、分配方式的定义

在马克思的理论中,生产的结果应分为三部分,不变资本 C 作为资本在

收稿日期:2004-03-10

作者简介:朱 喆(1976—),男,浙江杭州人,复旦大学经济系博士生。

生产中的耗费,可变资本 V 作为劳动力价值,以及 m 作为剩余。在一切分配方式中,不论什么社会形式,只要在经济上满足等价交换,并且维持简单再生产, C 的实际耗费额就应该以原值归属于其所有者, V 的实际耗费应该以原值归属于劳动者。否则机器无法在折旧后重置,劳动力也将得不到恢复。这样,尽管分配按产品总量进行,却是其中剩余价值 m 的归属决定了分配的特征。

1. 马克思论述的按资分配,是指工人只获得劳动力价值,剩余价值 m 按照等量资本获得等量利润原则被整个资产阶级瓜分。当然 m 还被分解为地租、利息和利润。因此,按资分配是一种总产品在扣除资本耗费与劳动力耗费后,按等量资本得到等量剩余的原则被资本要素所有者获得的分配方式。

2. 马克思对按劳分配最具代表性的叙述是在《哥达纲领批判》中:“每一个生产者,在作了各项扣除之后,从社会方面正好领回他所给予社会的一切。他所给予社会的,就是他个人的劳动量。……他从社会方面领得一张证书,证明他提供了多少劳动……而他凭这张证书从社会储存中领得和他所提供的劳动量相当的一份消费资料。”这被列宁概括为“按劳分配”,而在我国为了容易理解,又被解释成了“多劳多得,少劳少得,不劳不得”。

其实这样的概括并不反映按劳分配的本质特征,因为一个勤劳能干的工人即使在资本主义社会中也将比一个懒惰笨拙的工人获得更多的收入。显然按劳分配的前提在于劳动者将拿回其所付出的全部,即如果全部剩余 m 都是由劳动者创造的,那么按劳分配是指所有 m 都归劳动者所有,并在此基础上“多劳多得,少劳少得”。因此,按劳分配是一种总产品在扣除资本耗费与劳动力耗费后,所有剩余依照等量劳动获得等量剩余的原则被劳动力要素所有者获得的分配方式。

3. 既然 m 的归属是区分分配方式的标准,那么,按要素分配就是一种总产品在扣除资本耗费与劳动力耗费后,所有剩余被劳动力要素所有者与资本要素所有者依照等量投入得等量剩余的原则分别获得的分配方式。

在市场经济前提下,依照马歇尔(1997)宽泛的租金概念,使用对方所有的产权物都必须支付相应的租金,租金高低由市场供求决定,但下限是产权物的基本价值耗费,否则对方没有必要出租。一般资本的租用价格以 $P=(r+d)K$ 表示,其中, K 为资本的原值, r 为租金率, d 为折旧率。那么可以通过不同的 r 、 d 值表示不同类型的资本,对于机器设备来说, r 为租金率,而 d 为折旧率,对于原材料、辅料来说, $r=0$ 而 $d=1$;对于资金来说, r 为银行利息率,而 $d=0$;对土地来说 r 为地租率, d 接近于 0。因此可以把一切非劳动力要素都以资本 K 来代替,则 $(r+d)K$ 表示基本的扣除额。劳动力为 L ,其基本扣除额为劳动力价值 V_L 。按照前面的定义,可以给出分配方式的数学表述。

设总生产函数为 $Y=f(K,L)$, $f'(K)>0$, $f'(L)>0$; $f''(K)<0$, $f''(L)<0$, 并设经济有剩余,剩余 $m=[f(K,L)-(r+d)K-V_L]>0$ 。则可以用公式重新表述三

个定义。

$$(1) \text{按资分配为: } m_i = k_i \times \frac{f(K, L) - (r+d)K - V_L}{K};$$

$$(2) \text{按劳分配为: } m_i = V_{Li} \times \frac{f(K, L) - (r+d)K - V_L}{V_L};$$

$$(3) \text{按要素分配为: } m_{ki} = k_i \times \frac{f(K, L) - (r+d)K - V_L}{K + V_L}$$

$$m_{Li} = V_{Li} \times \frac{f(K, L) - (r+d)K - V_L}{K + V_L}$$

所有带下标的小写字母均表示个量。

二、分配方式的微观基础:合约形式

上面简单论述了就整个社会而言应该如何区分三种分配方式,可是在现实经济中,其实并不存在总生产函数,而任何分配也都是市场上由企业内的微观合约来执行的。虽然,Coase(1937)指出企业是对市场的一种替代,但企业的本质正是以要素市场合约取代产品市场合约(张五常,1983)。而合约形式主要也存在三种:固定工资合约,定额租金合约,分成合约(张五常,1969)。

令一个企业的总产量 y 为 $y = y_l + y_k = f(k, l)$, 可以把三种合约形式对收入决定的条款用一种通用的格式表示为: $y_l = w_l + \beta(y - w_l - w_k)$, $y_k = w_k + (1 - \beta)(y - w_l - w_k)$ 。

其中 y_l 为劳动者获得的收入, w_l 为其中的固定工资部分; y_k 为资本所有者获得的收入; w_k 为其中的固定部分; β 则表示劳动者获得剩余部分的比例。我们可以用 β 的值来区分三种合约形式。

(1) 在固定工资合约中, $\beta = 0$;

(2) 在定额租金合约中, $\beta = 1$;

(3) 而在分成合约中, $0 < \beta < 1$ 。

由于在马克思的理论体系中剩余的存在与自由竞争的市场是相容的,因此,这里可以假设所有要素市场都处于完全竞争情况,经济存在正的剩余。显然有 $w_l = v_l$, $w_k = (r+d)k$ 。即要素市场的供求均衡会使工人的固定收入部分只等于其劳动力价值,资本的固定收入也只等于其价值补偿。

所以当要素市场完全竞争时,由于 $w_l = v_l$, $w_k = (r+d)k$, 如果此时 $\beta = 0$, 则签订固定工资合约就意味着工人只获得了劳动力价值。如果 $\beta = 1$, 则签订定额租约意味着资本只获得了价值补偿,而没有获得剩余。

那么马上可以发现分配方式的区分与合约形式存在很强的逻辑联系。

(1) 如果是按资分配,所有剩余都归资本方,那么其微观的合约基础必然是固定工资合约, $\beta = 0$, 否则工人将在微观上有权获得剩余。

(2) 如果是按劳分配,所有剩余都归劳动者支配,那么其微观的合约基础

必然只能是定额租金合约, $\beta=1$, 否则资本方将在微观上有权获得剩余。

(3)如果是按要素分配, 劳资双方分享剩余, 那么其微观的合约基础必然是分成合约, $0 < \beta < 1$ 。

因此, 由 β 值所决定的微观合约形式本身是区分宏观分配方式的一个必要而非充分条件。需要注意的是, 要素市场的完全竞争也是一个必要而非充分条件, 因为如果要素市场不完全竞争, 那么由市场供求决定的要素所得固定报酬部分将会有利于要素相对稀缺的一方。最明显的例子就是美国在移民初期土地极大丰富, 而劳动力稀缺, 因此, 土地可以免费耕种, 给劳动者开的每小时工资很高却未必能雇到人。

之所以说微观的合约形式和要素市场完全竞争只是必要而非充分条件, 是因为根据前面的严格定义, 在 $w_l = v_l$, $w_k = (r+d)k$ 的前提下, 还需要满足诸如等量资本获得等量利润和“多劳多得”这样的条件。从这里已经可以发现, 我国在实行市场经济以前普遍存在的“大锅饭”现象, 本身就不满足严格定义的按劳分配, 由此可见社会主义和按劳分配并非直接的因果关系。但这不是本文试图证明的重点。

三、人力资本对 β 值的决定从而对分配方式的决定

通过前面的分析已经可以发现, 微观的合约形式对区分分配方式的决定意义, 而合约形式本身的区分完全取决于一个值: β 。那么只要能够证明是人力资本决定了 β 值, 从而决定了微观的合约形式, 就可以说明社会的制度形式对分配方式的区分并不具备决定作用。

张五常(1969)分析了农业生产中分成制合约与固定租金合约在资源配置方面的无差别, 指出在土地是地主私产、劳力是农民私产的情况下, 签约各方可以对工资合约、定额租约、分成合约进行选择, 选择的结果由不同的交易费用和 risk 规避行为决定。一般说来, 分成合约的交易费用高于另外两种, 但是“在定额租约下, 佃农要承担大部分 risk, 在工资合约的情况下, 土地所有者要承担 risk 的大部分, 分成合约的收成是由双方来分担的, 因此可以把分成合约看作是一种分散 risk 的合约机制。”(张五常, 2000)。但张五常未考虑监督成本, 忽视了分成制在激励机制方面的作用, 而将其思想模型化的 Stiglitz (1974)没有忽视, 在一个初期的效率工资模型中得出了分成比例对劳动的激励作用。

概括地说, 决定合约中 β 值的因素主要为两大类:

(1)与劳资双方初始财富禀赋有关的风险分担程度。显然初始财富越少的人越无法承担 risk。而对于 risk 与剩余的关系, 奈特已作过充分的论述 (Knight, 1921)。

(2)与监督成本有关的资方需要对劳方激励的程度。在考虑劳动者个人

时,只要其还是一个经济主体,就必然存在效用最大化,所以没有任何理由认为劳动者不会在可能的情况下尽量偷懒,比如 Alchian 与 Demsetz(1972)指出的所谓团队(teamwork)中的机会主义行为。

以马克思的理论为例。在马克思的理论中,首先假设了复杂劳动就是简单劳动的倍加,所以他在理论中只分析简单劳动。由于是简单劳动,因此监督成本为0。比如在“泰勒制”下工人的劳动频率由机器的运转速度决定,所以计时工资本身就可以起到监督作用。

其次,劳动力除了人身自由之外一无所有,因此无法承担任何风险。反过来,剩余价值虽然在生产过程中被创造,但需要在流通过程中被实现,实现过程的“惊险的跳跃”正是由资本家来完成,这意味着资本方承担了所有风险。

另外,产业后备军的存在确保了劳动力要素的供大于求,所以在马克思的理论中,工人只能获得固定工资合约,并且工资=劳动力价值=维持生活的最低生活资料价值。

但是如果引入人力资本概念,一切都将改变。在马克思的理论中不包含人力资本,而且一无所有的劳动者也不可能有机会投资于人力资本。但随着生产力的提高,简单劳动更多地由机器完成,人类的劳动则趋向于复杂劳动,以及有更多的非直接生产型的劳动,这意味着生产中使用的劳动力往往是具有一定人力资本的。正如 Schultz(1968)所指出的,随着经济的发展人力资本的作用也在提高。而一旦存在人力资本,就会出现以下的改变:

(1)提高监督成本。巴泽尔(1997)甚至认为奴隶社会正是因为对奴隶的监督成本太高而结束的。因为存在监督成本,所以需要报酬上的激励。比如在 teamwork 中,由于人力资本的异质性和不可分性,必然普遍要求“效率工资”,即周其仁(1996)所说的,人力资本是产权无法与个体分离并且具有异质性的,人力资本只能激励,不能榨取。

(2)随着人力资本提高,劳动力要素的完全竞争状况在细分市场下会减弱,甚至会出现极度稀缺,因此不同程度的人力资本会对应不同水平的均衡工资。举一个我国最近的例子,因为非常缺乏高级钳工导致深圳曾经开出了月薪6 000元的价码。

(3)随着工资水平增加,有一定人力资本的劳动者将未必一无所有,他们通过较高的工资形成储蓄,所以会开始具有一定的承担风险的能力,并且可以进一步对自身或者子女进行人力资本投资。

(4)马歇尔(1948)和 Becker(1962)等曾提到过劳动过程中会产生特有的人力资本,Williamson(1975)指出存在以“边干边学”(learning-by-doing)方式形成的专用型人力资本。由于人力资本投资方面存在一定的不可逆性,因此,人力资本投资本身就是具有风险的。

综合这些因素,人力资本将直接影响风险分担程度和需要激励的程度,从

而直接决定 β 的取值。整个经济都可视为是由非人力资本所有者与人力资本所有者签订合约而构成(周其仁,1996),所以一个合约的性质由该合约涉及的人力资本值决定。

张维迎(1995)为了说明为什么是资本雇佣劳动而不是劳动雇佣资本,举过一个极端的例子,即可以用财产与个人能力的二维离散变量区分 4 种人。

- (1) 财产=1、人力资本=1 的企业家;
- (2) 财产=0、人力资本=0 的工人;
- (3) 财产=1、人力资本=0 的食利阶级;
- (4) 财产=0、人力资本=1 的经理人。

如果签订合约的劳动者的人力资本值=0,将使 $\beta=0$,则合约将是固定工资形式。如果人力资本足够大达到 1,将使 $\beta=1$,合约将成为定额租约。这里的经理人在马克思的理论体系中就是产业资本家,其借贷资本进行生产,作为使用资本的报酬要支付给资本所有者固定利率的利息,因此可以认为其仍然是拥有了全部剩余。Alchian 与 Demsetz(1972)说明了当雇佣监督者监督劳动时,由于监督者本身的激励问题而必须被授予全部剩余索取权。

四、一个样本调查及其解释

但是,要真正证明人力资本对合约形式的决定作用,不可能仅凭离散假设下的极端例子。如果放松人力资本变量的离散假设,当人的能力连续时,应该可以观察到也存在连续的收益分配。或者说如果在离散变量下,人力资本值与 β 可以是 0 对 0、1 对 1 的决定关系,那么是否会出现 1/2 的人力资本值对应 1/2 的 β 呢?

为验证此问题,作者做了一次小样本的调查,样本为上海市的 73 家餐饮店,其中有 18 家路边的低档小饭馆、15 家连锁式餐饮店、26 家中档饭店、3 家西餐厅、11 家较高档的酒店。调查对象是饭店中的服务员和厨师,看其收入合约的具体情况。结果如下:

表 1 不同档次餐饮店的合约分布情况

	$\beta=0$	$0<\beta<10\%$	$10\%<\beta<30\%$	$30\%<\beta<1$	$\beta=1$
厨师	24 家	19 家	27 家	1 家	2 家
服务员	68 家	5 家	0	0	0

注:此处的 $\beta=1$ 是指由于厨师本人成为该店的承包人,只向原店主支付固定的承包金额,所以拥有全部的剩余。

根据调查结果显示,首先,基本可以肯定服务员的合约结构很符合前面的分析,绝大部分服务员都只拿固定工资合约,所有拿到分成合约的服务员有 4 家为高档饭店,只有 1 家中档饭店,而且分成比例全部低于 4%。

其次,厨师的合约情况非常复杂,不同档次与不同分成比例之间的厨师分

布完全是参差不齐。就一般常识而言,厨师由于其专业技能需要经过一定程度的人力资本投资,因此,相比于服务员来说肯定具有较高的人力资本,而且越是高档的饭店所聘请的厨师越高级,所以应该也具有越高的人力资本。就一家饭店来说,厨师的水平对于利润的高低也是关键因素之一。那么根据前面的分析,似乎合约应该会呈现出随着饭店档次的提升,厨师获得越多的分成比例。结果并非如此。

在 24 家厨师拿固定工资合约的饭店中,包括 7 家低档饭馆、12 家连锁式餐饮店、3 家中档饭店、1 家西餐厅和 1 家高档酒店;在 19 家厨师获得较低分成比例的饭店中,包括 5 家低档饭馆、3 家连锁式餐饮店、11 家中档饭店;在 27 家获得较高分成比例的饭店中,包括 6 家低档饭馆、10 家中档饭店、2 家西餐厅和 9 家高档酒店;最后有 1 家高档酒店的厨师获得 35% 的部门分成比例,至于 2 家被承包的饭店则全为中档的。

显然实际情况复杂的多。连锁店的厨师普遍获得最少的分成比例,这其实验证了前面的分析,因为连锁式餐饮店所生产的食物往往是单一的、标准化的,比如肯德基,厨师的作用没有机器大。其他的分布情况就无法直接用前面的分析来解释了,但调查发现,档次较高的厨师如果拿较少的分成比例,那么其固定收入部分往往较高,反过来档次较低的厨师如果拿到了较高的分成比例,那么其固定收入部分往往较低。极端的情况就是惟一拿固定工资合约的那个高档酒店厨师的月薪超过 3 万元,而承包了饭店的两位中档厨师则不拿工资。

因此,实际合约的丰富性可以通过固定收入部分与分成比例本身的替换关系得到解释,调查结果并没有推翻前面的分析。在一份合约中,固定收入部分和分成比例虽然是事先确定的,但由于最后实现的总收入本身的不确定导致剩余的不确定,因此一个劳动者的收入其实是一个预期函数: $E[y_1] = w_1 + \beta E[y - w_1 - w_k]$ 。如果已知预期总收入的概率分布函数 $P(y) = y_i \leftrightarrow p_i$,也可以将收入重新表示为: $E[y_1] = w_1 + \beta \sum [p_i \times y_i - w_1 - w_k]$ 。

假设劳动者与雇主都是风险中性的,对他们而言只要预期收入不变,双方对未来总收入的预期相同,那么在签订合同时就存在一个固定收入与分成比例之间的替换关系(下标 1、2 表示固定收入和分成比例的不同取值):

$$E[y_1] = w_{11} + \beta_1 E[y - w_1 - w_k] = w_{12} + \beta_2 E[y - w_1 - w_k]$$

$$\text{移项得: } w_{11} - w_{12} = (\beta_2 - \beta_1) \times E[y - w_1 - w_k]$$

所以有: $\frac{w_{11} - w_{12}}{\beta_2 - \beta_1} = E[y - w_1 - w_k]$ 。可见,一份合约只要满足劳资双方预期收入不变,分成比例与固定收入部分在一定范围内相互折合是无差异的。

当然,劳资双方对风险的偏好程度未必是一样的,由于掌握信息的不同,对未来可实现总收入的预期也几乎肯定是不同的,因此,分成比例与固定收入之间所进行的折合必然随着不同合约的博弈结果而变化,这是导致现实中的

合约形式会如此丰富多彩的原因。但可以肯定的是,对于一个劳动者而言,如果他拥有一定的人力资本从而可以分享剩余,那么他可以自由选择是拿更多的固定收入,还是要求更多的剩余。在这个调查的极端例子当中,两位承包了饭店的中档厨师选择了放弃固定工资而要全部的剩余,那位高级厨师则宁愿每个月拿超过3万元的固定月薪而不想为酒店的总收入承担任何风险。

综上所述,人力资本对分成比例的决定关系是存在的,现实中的所有合约是一个由人力资本值决定的连续分布,资本所有者与不同人力资本值的劳动者签订不同的合约。其中有纯粹的工人与企业家之间的合约,工人获得0的剩余;有管理者与纯粹的资本所有者之间的合约,管理者获得全部剩余;而更一般的是,不同人力资本获得不同比例的剩余索取权。但在现实的形式中,由于分成比例可以转化成相应的固定收入,因此未必表现成人力资本值与 β 值的直接一一对应,就像图1所显示的。

既然证明了是人力资本决定了分成比例 β 从而决定了微观的合约形式,前面又已经分析了微观的合约形式是区分宏观分配方式的必要条件,那么可以得出结论,决定一个国家的分配方式是否倾向于劳动者的因素是这个国家中的人力资本存量状况而不是这个国家的社会制度。总的逻辑可以概括为:

(1)如果一个国家中的劳动力大部分是人力资本很低的人,那么在在他们所能获得的合约中 β 值肯定也接近于0,因此这个国家所采取的分配方式也将几乎是严格的按资分配。

(2)如果一个国家中的劳动力已经像马克思所描述的理想社会一样,每个个体都获得了充分的发展,所以都具有很高的人力资本,那么在在他们所能获得的合约中 β 值肯定接近于1,因此这个国家所采取的分配方式也将几乎是严格的按劳分配。换句话说,生产资料公有制如果没有伴随劳动力素质的全面提高,并不能导致按劳分配。

(3)现实的情况显然介于二者之间,任何国家中的劳动力都是有的具有较高的人力资本,有的则只有很低的人力资本,因此其所获得的合约形式也将包括固定工资合约、定额租约以及各种分成比例的分成合约。从这个意义上讲,任何一个国家采取的都主要是按要素分配方式。

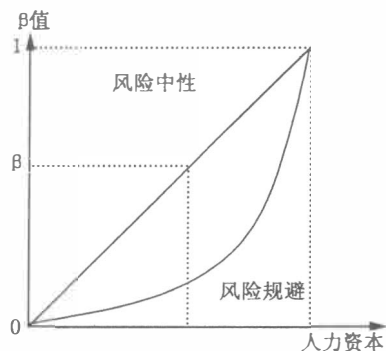


图1 不同风险偏好下人力资本与 β 的对应关系

五、现实的工资

马克思曾经指出,工人的工资在不同的国家和不同的历史时期,由于各国

的国情和生活文化习惯等必然会存在差异(《资本论》第一卷,613页),但他同时也认为这些差异都无法掩盖资本剥削的本质。本文不打算否认这一点,也不想比较北欧高福利国家的劳动者和中国大量农民工之间待遇上的巨大差距,只想说明就目前的西方国家而言,实行的也不是严格定义的按资分配。因为如果是严格定义的按资分配,即使不考虑等量资本获得等量利润这样苛刻的条件,仅仅根据前面所分析的,其微观合约基础必须主要是固定工资合约就难以满足。最关键的就是,工资必须等于劳动力价值,劳动者不能参与利润分享。但是,不论是理论还是现实,西方国家中的工资都不满足这样的条件。

(一)

从理论角度讲,“效率工资”和新凯恩斯主义关于工资真实刚性的论述都充分说明了工人可能获得超过均衡水平的工资。而从实际角度讲,工人参与利润分享也早已在实行之中。

效率工资理论一般假设监督者对偷懒的监督是不完全的。Akerlof(1984)曾给出雇佣者和被雇佣者之间的信息不对称对劳动力市场运作的影响的一般论述;Alchian和Demsetz(1972)则指出“由于存在侦察、检测、监督、衡量的计量费用”,每个处于监督下的职工仍然被诱致在偷懒中获得满足。而这一分析又与X-效率(X-efficiency)理论有一致之处,个人的X-效率可以表示为他的努力程度,当存在监督不足时,职工感受的压力是不足的,因而其努力程度也会不足(弗朗茨,1988)。效率工资另一个假设则是:职工的努力程度(e)是其实际工资(w)的单调增函数,即 $e=e(w)$,在一定的定义域内, $de/dw > 0$ 。比如一项对福特汽车公司职工所作的研究证明了在支付更高的工资后,公司职工的忠诚度和个人效率都有相应提高(Pindyck and Rubinfeld, 1992)。另一项针对一组年轻妇女的研究显示,在企业支付的工资高于她们原先离开工作时得到的工资水平时,她们付出的工作量平均超过最低要求的15%(Homans, 1953, 1954)。因此在索洛(1979)最早的模型中,企业利润最大化的一阶条件为 $\frac{e'(w^*)w^*}{e(w^*)} = 1$,显然即使资本家追求利润最大化也必须给予工人超过均衡值的工资。

在Stiglitz、Shapiro(1984)的效率工资模型中,有M个生产函数为 $sf(L_i)$ 的企业,N个效用函数为 $U(w, e) = w - e$ 的工人,w为工资,e为努力程度,工人怠工时 $e=0$ 而无产出,努力时 $e=1$,由于无法完全监督,怠工被发现概率 $0 < q < 1$,但一旦被发现,则工人失业。令工人主动辞职比例为b,再就业概率为a,r为效用贴现率,则可以建一个两期模型, $w = e + \frac{e(a+b+r)}{q}$,其中工人工资与努力程度正相关,同时还取决于参数值。

除了“效率工资”,劳动力要素市场上存在不完全竞争也是工资超过均衡

水平的一个原因。比如工会的存在导致议价谈判,工会作为维护工人利益的组织,其主要作用就是通过拥有组织罢工的能力而和资方就工资合同进行谈判。如果工会的讨价还价能力越弱,工资结果就会越接近竞争均衡,即劳动力价值本身;如果工会十分强大,工资结果会使企业利润接近0以及存在劳动力流动成本。Binmore、Rubinstein、Wolinsky(1986)提出了使用纳什谈判概念规范工会作用的模型,其结果说明工人获得的均衡工资将是其边际产出与平均产出的算术平均,显然大于经典理论所认为的边际产出。

另外,劳动力流动成本的存在造成了局内人与局外人的差异(Lindbeck、Snower,1988)。由于职员变动存在成本,包括招募和辞退成本、搜寻成本、广告及筛选成本等,更关键的是新雇员需要培训成本,因此企业用局外人替换现有职工代价较大,这给了局内人获得由此成本产生的经济租的机会。

以上只是简要介绍了理论上为何存在工人获得超过自身劳动力价值的工资的原因,现实中现代企业为提高组织效率、降低代理成本纷纷在制度上创新,推出了利润分享制或职工持股制等制度形式。如日本的常见做法是把股东分红后的剩余部分以工资外附加形式分给企业全体职工,其中包括与个人劳动贡献挂钩的奖金、退休金、职工住宅、旅游度假等福利,使职工在一定程度上分享了企业的利润。

(二)

如果说资本主义国家的工人有可能获得超过等于最低生活资料价值的工资并且参与分享利润,那么社会主义国家的中国又怎么样呢?

从理论上讲,如果所有剩余都归劳动者所有,那么劳动者应该有权决定其中应有多少比例用于消费,多少比例用于积累。劳动者理性选择的结果最早见于冯·杜能的自然工资理论,而在目前主流的宏观经济学中用 Ramsey 模型进行了更好的描述。

杜能(1986)尽管是最早提出边际生产力说来解释工资的,但他认为真正合理的工资是他所谓的自然工资。杜能说自然工资“不是由供求关系形成的、不是由工人的需要计算出来的,而是工人自己自由决定的工资 $(aP)^{1/2}$ 。”

在杜能的计算中假设不存在资本家,工人已经掌握了全部生产资料,相当于理想状态的社会主义,从而工人完全可以为自己利益考虑而决定合理的积累与消费比例。工人没有消费全部产品是为了投资于更大规模的再生产,这里自然工资相当于是一个动态规划的最优解。

Ramsey(1928)模型更适合完成此动态最优规划的任务,该模型假设政府的目标函数是谋求人民的福利最大化,以此求解最优消费比例。由于在一个按劳分配国家中,人民可自由决定消费与积累的比例,以获得效用最大化,所以该模型得到的计算结果与按劳分配下的情况应该一致。其结果为,最优消

费比例为 $\frac{f(k^*) - nk^*}{f(k^*)}$, 其中: $f(k^*)$ 表示最优的人均产值, n 为人口增长速度, k^* 为人均资本量。

可以看出,工人在能获得所有剩余的情况下,存在一个合理的消费比例,其他剩余将转化为追加资本,所以我们可以令此消费比例作为工人的真实工资,即合理的按劳分配数额。那么,除非工人所得的分配额真的达到了总产品的 $\sqrt{\frac{a}{p}}$ 或 $\frac{f(k^*) - nk^*}{f(k^*)}$, 否则就无法算作真正的按劳分配。

事实上,改革开放之前,我国积累比例明显过高,超过了使劳动者获得效用最大的比例,这几乎不需要实证分析。林毅夫等(1994)明确指出,当时我国的经济战略是迅速实现工业化,由于重工业资本密集的特征与当时我国资本稀缺的资源禀赋相矛盾,所以必然采取人为压低利率、能源、原材料价格、工资和生活必需品价格的政策,以降低重工业发展的成本。其对劳动者实际消费的扭曲自然不可能满足效用最大,而3年自然灾害时期的实际情况是劳动者连劳动力价值都无法获得。

此外,中国的实际情况是一方面即使在改革前期平均主义的“大锅饭”现象仍十分普遍,另一方面至今垄断部门与一般部门“同工不同酬”的现象也依然存在,从按劳分配应有的计算原则来看,这些都明显有悖于按劳分配原则。正是由于意识到原有分配制度在激励方面的不合理性,改革之后,从实行双轨制开始,工厂已经开始把工人奖金与绩效挂钩。如果说双轨制中计划轨能够保证工人获得劳动力价值,那么市场轨的部分其实起到了分成制的作用,奖金与绩效挂钩的隐式合约显然也更接近于分成合约。

而农村方面,为解决农业中阶段劳动成果不易考核的难题,避免农业中监督难以实施及“搭便车”的问题,自发产生了家庭联产承包责任制。就其“交够国家的,留足集体的,剩下都是自己的”的隐式合约本质而言,应该是定额租约,因此其确实起到了提高农民积极性和提高农业产量的作用,也使农民的生活水平一度有了大幅提高。但由于农业税费方面的严重问题,目前的农民在收入分配上很难保证是接受了一份定额租约甚至分成合约,这应该是要进一步研究的问题。

目前,正在成为“世界制造业中心”的中国,恰恰是以低劳动力成本来吸引外商投资的。大量农业劳动力的富余确保了劳动力供给的无弹性,劳动力要素市场普遍供大于求,其影响甚至已经扩散到了高校毕业生。其结果显然就是,劳动者能获得的市场均衡工资必然趋向劳动力价值,并且由于人力资本较低,绝大部分根本不参与剩余的分享,而是只有资格获得固定工资合约。资本要素的相对稀缺决定了微观合约必然有利于资本方。

综上所述,资本主义社会的劳动者并不是受严格定义的按资分配所剥削,

而我国的劳动者也并未真正获得过严格定义的按劳分配,因此可以得出结论:

既然是生产过程中涉及的人力资本而非社会制度形式决定了分配方式,由于我国目前劳动力过剩、生产力偏低、尚处于社会主义初级阶段,生产中使用的的人力资本值也处于较低的状况,所以劳动者获得的收入分配不仅在绝对数量上,而且在以合约形式或消费积累比例所衡量的相对比例上,也必然低于发达国家。因此,再区分什么按要素分配“姓社姓资”的问题实在是没有任何意义。相对稀缺的资本与各种不同的人力资本签订不同形式的合约正是合乎国情的适当选择。

参考文献:

- [1] Alchian, Demsetz. Production, information costs and economic organization[J]. American Economic Review, 1972, Vol. 62.
- [2] Akerlof, George A. . Gift exchange and efficiency-wage theory: four views[J]. American Economic Review, 1984, Vol. 74, (2): 79~83.
- [3] Binmore, K, Rubinstein, A, Wolinsky, A. The Nash Bargaining solution in economic modelling[J]. Rand Journal, 1986, Vol. 17.
- [4] Cheung, Steven. The theory of share tenancy[M]. Chicago: The University of Chicago Press, 1969.
- [5] Cheung, Steven. Transaction costs, risk aversion, and the choice of contractual arrangements[J]. Journal of Law Economics, 1969, Vol. 12.
- [6] Cheung, Steven. The contractual nature of the firm[J]. Journal of Law Economics, 1984 (26).
- [7] Coase, R. H. . The nature of the firm[J]. Economica, 1937, Vol. 4.
- [8] Homans, G. C. . Status among clerical workers[J]. Human Organization, XII (Spring 1953), 5~10.
- [9] Homan S, G. C. . The cash posters[J]. American Sociological Review[J]. XIX (Dec. 1954), 724~733.
- [10] Knight, F. . Risk, uncertainty, and profit[M]. New York: A. M. Kelly, 1921.
- [11] Lindbeck, A, Snower, D. . The insider-outsider, theory of employment and unemployment[M]. Cambridge: MIT Press, 1988.
- [12] Pindyck, R. , Rubinfeld, D. . Microeconomics[M]. Macmillan Publishing Company, 1992.
- [13] Ramsey, F. . A mathematical theory of saving[J]. Economic Journal, 1928, Vol. 38.
- [14] Schultz, T. . Institutions and the rising economic value of man[J]. American Journal of Agricultural Economics, 1968, Vol. 50.
- [15] Shapiro and Stiglitz. Equilibrium unemployment as a discipline device[J]. American Economic Review, 1984, Vol. 74.
- [16] Solow, R. M. . Another possible source of wage stickiness[J]. Journal of Macroeconomics, 1979, (1): 79~82.

- [17]Stiglitz. J . Incentives and risk sharing in sharecropping[J]. the Review of Economic Studies,1974, Vol. 41.
- [18]Williamson. O. . Markets and hierarchies, analysis and antitrust implications[M/OL].
www. Blackwell-synergy. com/2004-03-19.
- [19]巴泽尔. 产权的经济分析[M]. 上海:上海三联书店,1997.
- [20]冯·杜能. 孤立国同农业和国民经济的关系[M]. 北京:商务印书馆,1986.
- [21]林毅夫,蔡昉,李周. 中国的奇迹:发展战略与经济改革[M]. 上海:上海三联书店,1994.
- [22]马克思,恩格斯. 马克思恩格斯全集(第3卷)[M]. 北京:人民出版社,1972.
- [23]马歇尔. 经济学原理(下卷)[M]. 北京:商务印书馆,1997.
- [24]马克思. 资本论(1)[M]. 北京:经济科学出版社,1987.
- [25]张维迎. 企业的企业家——契约理论[M]. 上海:上海三联书店,1995.
- [26]张五常. 经济解释[M]. 北京:商务印书馆,2000.
- [27]周其仁. 市场中的企业:一个人力资本与非人力资本的特别合约[J]. 经济研究,1996,(6).

The Distinction of the Distribution Ways and Human Capital Contract

ZHU Zhe

(Department of Economics, Fudan University, Shanghai 200433, China)

Abstract: The paper holds that the distribution ways are not decided by the forms of social system but by the forms of contract decided by the game between human capital and capital owner. The paper first offers a strict definition of three ways of distribution under the current market premises, explaining the relation between the three ways of distribution and the three forms of contract; then it introduces the concept of human capital to illustrate the determination of real contract forms, introducing a sample of investigation to prove the conclusion above. Finally, it briefly analyzes the wage system and theories of western countries and explains that in the history of China there has never been any strict definition for distribution according to work.

Key words: distribution ways; human capital; superintend cost; risk sharing