

剩余分享与收入分配

郭继强¹ 徐忠海² 徐伟红³

(1. 浙江大学 经济系 2. 浙江大学 国际经济学系 3. 浙江大学 经济学院 浙江 杭州 310027)

[摘要] 现阶段社会主义中按劳分配并不是按劳动力价值分配,而直理解为按劳动力产权分配。劳者有其股只不过是劳动者分享经济剩余的形式之一。按劳分配与按要素分配的有机结合点在于按劳动力产权分配。

[关键词] 剩余分享 按劳分配 按要素分配

[中图分类号] F014.2 [文献标识码] A [文章编号] 1008-942X(2001)05-0134-06

Surplus Sharing and Income Distribution

GUO Ji-qiang¹, XU Zhong-hai², XU Wei-hong³

(1. Department of Economics, Zhejiang University; 2. Department of International Economics, Zhejiang University; 3. College of Economics, Zhejiang University, Hangzhou 310027, China)

Abstract: In present development stage, socialist distribution is rather a distribution according to labor rights than a distribution according to the value of labor. Laborer with his own share is only one form of the laborer sharing the surplus. The intersection of distribution according to work and distribution according to production factors lies in the distribution according to labor property rights.

Key words: surplus sharing; distribution according to work; distribution according to production factors

《中国工业经济》2000年第2期刊出了我国著名学者王珏先生的文章《劳者有其股与收入分配》(以下简称王文),读后颇受启发。然而,笔者对王文中的一些观点,譬如如何理解社会主义现阶段按劳分配、劳动者分享经济剩余的形式、按劳分配与按要素分配如何有机结合等问题有不同的看法。本着百花齐放、百家争鸣的宗旨,笔者特向王先生及其他诸同仁求教。

一、关于现阶段按劳分配的一种新理解

按劳分配是马克思主义的基本原理之一,也是我国个人收入分配的基本形式。它最初是马克思在《哥达纲领批判》中对未来社会的分配方式所作出的一种设想。在马克思设想的未来社会主义社会中,以下隐含前提是能够满足的:(1)生产资料由集体共同占有,每个成员在生产资料占有上是平等的;(2)个别(私人)劳动具有直接社会性,每个成员劳动的有效性也能得到保证;(3)劳动量(劳动支出量或劳动时间)的换算和计量问题已得到解决。在此基础上,由于社会主义社会阶段的物质产品尚未达到极大丰富,故对有限的产品只能按劳动量来分配,即用劳动量作为个人收入分配惟一尺度。这样既体现分配公平,又能以此激励全体成员向社会提供更多的劳动量,从而促进社会生产力的发展。

[收稿日期] 2001-01-18

[作者简介] 1. 郭继强(1965-),男,浙江东阳人,浙江大学经济学院经济系副教授,主要从事西方经济学、财政学和劳动经济学等方面的研究; 2. 徐忠海(1963-),男,浙江东阳人,浙江大学经济学院国际经济学系讲师,主要从事国际市场营销方面的研究; 3. 徐伟红(1968-),女,浙江杭州人,浙江大学经济学院助理研究员,主要从事人力资源管理方面的研究。

然而,由于现阶段社会主义无法满足按劳动量分配的那三个隐含前提,所以也就不存在实行按劳动量分配的现实基础。对此,王文正确地指出,现实社会主义的按劳分配与经典意义上的按劳分配有不同的内涵。但王文紧接着又写道:“社会主义现阶段的按劳分配只能是按劳动力价值分配。”对于这句话,笔者就不敢苟同了。诚然,王文提出这种观点有其积极的一面——立足于市场经济的现实来考虑收入分配问题,而且这是在坚持按劳分配的基础上,寻求按劳分配在新的经济条件下的实现形式。但是,“按劳动力价值分配”与“按劳分配”无论从质上看还是从量上看,都存在着根本的差异。

从质上讲,按劳动力价值分配与按劳分配分别反映了不同的经济过程和经济关系。前者是以劳动力再生产所需的生活资料价值为标准,与劳动力作为生产要素在生产过程中的贡献并无关系。劳动者一旦把他的劳动力使用权让渡给企业,就丧失了对劳动力的现实支配权,劳动力的使用结果也就不再影响他的分配状况即他的劳动力买卖价格。如果企业经营获得了剩余,劳动者也无权分享劳动力使用后创造的经济剩余;反之,如果企业经营亏损了,企业也不能因此而减少支付与劳动者约定的工资(劳动力的价值或价格)。而按劳分配(无论对“劳”如何界定)反映的则是劳动者自身的劳动成果与其报酬的关系。分配的依据决不是他自身劳动力价值的大小,而是他劳动支出所形成的有效劳动成果的多寡。他通过劳动创造的财富,在作了必要的社会扣除后,以劳动报酬形式回到他自己手中。这种劳动与报酬的关系,同劳动力再生产的需要与劳动力价格的关系相比,完全是两种不同的经济关系。而且这种劳动与报酬的关系所涉及的不仅是流通过程,还包括生产过程,也就是说涉及生产的总过程。其次,从量上看,虽然按劳动力价值分配与按劳分配都有一个数量区间,但两者的区间是不同的。按劳动力价值分配的下限是劳动力简单再生产(生存)所需的生活资料价值,上限是在下限的基础上再加上历史的、社会的和道德的因素所引起的附加。虽然在不同的地区、不同的历史时期劳动力价值是有差别的,但在同一地区、同一历史时期劳动力价值却是一个相对稳定的值。而按劳分配以劳动力要素创造的价值为分配的依据,上限可以是其创造的全部价值,下限则可以是零(不劳动者不得食)。当然,在现实中不至于让劳动者饿死,往往有一条满足劳动者最低生存需要的底线。因此,按劳动力价值分配与按劳分配的实际差别主要不在下限,而是在上限。

概而言之,在“按劳动力价值分配”中,劳动者只能够按劳动力价值获得劳动报酬。而真正的“按劳分配”则表现为劳动者自身的劳动报酬与其劳动成果之间的关系,劳动者个人收入的高低与他劳动支出所形成的有效劳动成果的多寡紧密相连,包括劳动者有权按劳动贡献分享经济成果

[1] pp.49-54。

二、存在着多种分享经济剩余的形式

劳动力是指人的劳动能力,是“活的人体存在的,每当人生产某种使用价值时所运用的体力和智力的总和”[2] p.190。 “劳动力”概念更多地偏重于劳动力的同质性,反映一种较为简单的数量关系。更主要的是,在这一概念中劳动力被视为一种投入的生产要素,实际上是把人与其他生产要素放在同一层次上。而人力资本则是指凝聚在人体内、由为提高人的能力而引起的资本化支出所形成的具有经济价值的知识、技术、信息、能力和健康等综合^①。与劳动力概念相比,人力资本概念更多地反映劳动力的异质性,即个人之间生产能力或收入能力的差别,也就是偏重于劳动力素质的差

① 这里之所以用“综合”(aggregate)而不用“总和”(total),是因为不同的人力资本形式之间彼此具有互补性。

别或能力的差别,或者说劳动力质量的差别。人力资本可以更好地反映人的知识、技术和能力等质量要素的稀缺性,以及相应的市场供求关系。

人力资本理论的形成和发展是有其深刻的社会历史背景的。希克斯^{[3] p.35}曾指出:“资本同质假设是资本理论的灾难”。同样地,“劳动力同质”的假设则使传统的劳动力理论面临着挑战。例如“现代经济增长之谜”、“库兹涅茨之谜”、“里昂惕夫之谜”、“工人收入增长之谜”等。劳动力素质或能力的差别在解释和促进经济增长以及收入分配等方面起到越来越重要的作用^{[4] p.36}。在工业化之初(物质)资本比劳动稀缺,从而更多的是“资本雇佣劳动”。随着社会经济的发展、物质资本的积累,物质资本相对于劳动的稀缺性在下降,而比物质资本更稀缺的人力资本的重要性却在凸现。李忠民称其为“人力资本主导非人力资本”^{[5] p.19}。在知识经济条件下,人,特别是具有专业知识、技术、信息和创新能力的高质量的人是经济增长和经济发展的真正动力。因此,有必要把人作为创造知识的“创造性主体”来看待。人力资本理论的重要意义也正在于此。

人力资本投资是指通过对人的投资,增加人的生产能力和收入能力的一切活动。与物质资本投资一样,人力资本投资也是旨在未来可以获得收益,也需要放弃眼前的利益,故也是一种真正的投资行为,具有投资的一般性质。人力资本的投资过程,是人的能力生产或提高的过程,是人力资本存量增加的过程。人力资本不仅可以提高劳动力的生产效率,而且同时还可以提高物质资本的生产效率。所以,人力资本投资与物质资本投资一样,都有权获得回报、分享剩余,也都存在产权关系问题。

产权,或称财产权利,是对物品或劳务根据一定的目的加以利用或处置以从中获得一定收益的权利。产权需要在经济上得以实现。从人力资本投资中获取经济收益是劳动力产权关系或人力资本产权关系的最基本形式。

人力资本的产权可以用“人力资本产权”之类的概念来表述。但我们认为,在研究劳动力问题时,由于劳动力是人的劳动能力,包括智力、体力、知识、技能和人的创造力等,这些能力既有后天的人力资本投资所形成的,也有先天的禀赋所给予的,因此,用“劳动力产权”或许比用“人力资本产权”来表示劳动者作为其劳动力的所有者时所拥有的产权可能更合适些。姚先国等^{[6] pp.44-49}曾提出,劳动力产权是指劳动者作为其劳动力的所有者时受益或受损的行为权。劳动力产权应包括劳动者的(1)基本生存权和发展权(2)维持劳动力再生产的权利(3)劳动力自主支配权(4)一部分剩余索取权。劳动力产权可以表示劳动力在生产过程中的贡献大小,在诸生产要素中相对地位的高低。

与劳动力产权概念相比,劳动力商品概念固然可以替劳动者争得自由让渡劳动力并按劳动力价值获得劳动报酬的权利,但这种权利只能限于流通过程,进入生产过程就是另一回事了。而劳动力产权则是从由直接生产过程和流通过程所组成的生产总过程研究劳动力问题,它还可以为劳动者争取按劳动贡献分享经济成果、或参与剩余分享的权利。

用劳动力产权也可以揭示传统资本主义社会中的剥削问题。在传统的资本主义社会中,劳动者无权参与剩余分享,劳动者只得到了劳动力价值,剩余被资本家剥削了。剩余由资本家独占,不仅不能有效地激励劳动者的生产积极性,而且也会扭曲自然形成的财产关系。原因在于劳动者和企业(资本家)分别是劳动力和生产资料(物质资本)这两种基本生产要素的所有者,从而都有权参与剩余的分享。西方资本主义国家在制度改良中,已越来越正视这一点。劳动者作为其劳动力的所有者,越来越多地参与剩余分享和经济决策。在分享制度发展的广度方面,日本至1988年发展到91%,美国在30%以上,在分享制度发展的深度方面,日本员工分享额占公司利润的比重在42%-67%之间,而在美国经理人员的报酬结构中,固定工资、年末奖金和股票选择权的比例大体在4:3:3左右^{[7] pp.51-55}。

王文所说的“劳动力资本化”的积极意义在于争取“恢复劳动者的个人财产权”,在于为“劳动者能够分享利润”寻找理论根据。从这一角度看,它与人力资本投资收益理论、与劳动力产权理论的“劳动者有权分享经济剩余”有异曲同工之处。但是,王文又认为:“现阶段劳动者投资分享利润的具体形式就是职工持股”。对此,笔者持不同的观点,因为事实上劳动者分享经济剩余可以有多种方式。譬如按剩余分享是否体现为所有权就可以大致分为所有权型分享和非所有权型分享:前者是企业以赠给或优惠售给企业员工本企业的股票,例如送购股计划、利润分享计划^①、员工持股计划和储蓄计划等;后者是允诺员工参与分享企业的剩余但不持有企业的股权,例如分享的剩余可以包含在工资或福利之中,可以用与企业经济效益发生某种联系譬如奖金的形式,也可以是股票期权计划。股票期权计划是企业与其员工签订一个合约,规定在某一个时间范围之内员工有权选择是否按事先约定的价格向企业购买一定数量的股票。股票期权计划实际上很少把员工造就成企业的股东,因为大多数员工都在行使期权的那一天就把按协定价格买进的股票高价卖给出了[8] p.77。可见,职工持股只是劳动者分享经济剩余的形式之一。

此外,即使实行劳者有其股,是否每一企业职工都持股?如果每一个企业职工都持股,怎样建立有效的公司治理结构?怎样保证公司治理结构的动态效率?关于这方面的问题,股份合作制的理论与实践可以给我们很好的借鉴。

三、通过按劳动力产权分配实现按劳分配与按要素分配的有机结合

马克思告诉我们:“分配关系和分配方式只是表现为生产要素的背面”[9] p.98。生产成果的分配,不过是生产要素本身分配的结果。生产要素分配即占有的格局,决定生产成果分配的格局。正面是生产要素的贡献,背面就是对生产成果的分配。但是,长期以来,我国在理论和实践上一直排斥按生产要素分配。由此造成的后果首先是,使资金、土地、设备等生产条件由个别企业无偿占有和使用,闲置或低效使用的生产要素得不到合理的流动,造成社会资源的巨大浪费。其次,也使劳动者产生了“收入幻觉”,也就是一切个人收入仅表现为狭义劳动(即活劳动)的收入[10] p.121,极易造成收入扩张和消费膨胀。而且,随着改革的深入、利益主体的多元化发展,产权关系也呈现多样性,从而收入分配的依据也出现多元化趋势。再者,从经济运行的实际过程看,除劳动以外的其他生产要素投入的数量、质量以及它们配置和使用的优化程度,确实也极大地影响着劳动生产率的高低、社会财富(生产成果)的多寡。因此,从提高资源配置效率和使用效率角度,必须承认并允许除劳动外的其他生产要素参与分配。

分配问题又是一个激励问题。合理分配就是找到一种恰当的标准,使劳动力的所有者即劳动者与其他生产要素的所有者合理分享经济成果。这种分享不仅能恰当地分享当期的“蛋糕”(经济成果),而且还要能够激励人们把以后的“蛋糕”做得更大更好。按生产要素分配就是这样一种恰当的标准。中共十五大决议肯定了要素参与分配的合法性,提出“按劳分配与按要素分配相结合”的分配原则。由此产生的问题是:按劳分配与按要素分配是何种关系,二者之间如何有机结合?

首先,按要素分配与按劳分配是两种不同的理论逻辑和分配类型[11] pp.62-67。按要素分配是功能性收入分配,讨论的是产出如何在参与生产过程的各种生产要素之间按其投入的比例和所发挥的功能(作出的贡献)大小加以分配。其分配所依据的是经济效率原则。其中,由于劳动在生产

^① 利润分享计划是企业每年按既定的方案使用部分利润通过信托基金为企业员工购买本企业股票,然后以信托形式持有到员工退休为止。

经营活动中投入的比例和贡献可以用劳动力产权的大小来衡量,因而劳动作为一种生产要素在按要素分配中就是按劳动力产权分配。按生产要素分配是市场经济的内在要求。只要生产要素价格能正确反映要素对企业收益的贡献大小和稀缺程度,市场就能迅速正确地配置各种要素,既体现要素在企业生产经营中的真实作用,又促进稀缺程度大的要素增加供给,还能促使企业等要素使用者合理配置、节约使用各种要素,提高要素的配置效率和使用效率。如果不按生产要素分配,市场就难以对资源起基础性配置作用,市场经济也就成了空中楼阁。

按劳分配则更加复杂一些。劳动是价值的惟一源泉,但不是财富的惟一源泉^{[12] (p.5)}。劳动只有跟生产资料(劳动资料和劳动对象)相结合,劳动才有凝结的对象,劳动作为一种生产要素才能生产出财富。只有生产出财富后才谈得上收入的分配问题。既然生产是不同生产要素相互结合、共同作用的结果,那么,不同生产要素的所有者都有分享经济成果(财富)的权利。从而,按劳分配在现阶段也就转化为劳动者作为其劳动力的所有者,依照某种标准与其他生产要素的所有者分享经济成果的问题。

在宏观层面上,这实际上是功能性收入分配问题,即功能性收入分配的比例问题;在微观层面上,则是个人收入分配问题,即个人收入水平和收入差别的确定问题。收入分配的原则除了涉及经济效率外,还要涉及经济公平问题。姚先国等^{[1] (pp.49-54)}还曾撰文指出,在现阶段,宜将按劳分配理解为“按劳动力产权分配”,这是实现按劳分配的现实途径。按劳分配中的“劳”,既不能是劳动者支出的劳动量(按劳动时间或强度计量),也不应是劳动力再生产所需的生活资料价值,只能是劳动力产权。

按劳分配与按生产要素分配通过按劳动力产权分配实现有机结合。原因是,如果我们在一定程度上和范围内把按劳分配理解为按劳动力产权分配,那么,在按生产要素分配中就已包含了按劳分配,按劳分配与生产要素分配也就实现了有机结合,而不是以往的二张皮。这种有机结合,不再是板块式,而是兼容或渗透式的了。例如,若某一职工既是企业的劳动者,又是企业的股东,那么他可以以双重身份获得双重收益。按劳分配,对劳动者个人而言,是个人收入水平和个人收入差别的确定问题;对劳动者与其他生产要素的所有者关系来说,则是功能性收入分配的比例问题。

按劳分配与按生产要素分配的有机结合,可以理顺劳动与其他生产要素之间的关系,能够遏止生产资源的闲置和浪费,引导社会资源的有效配置和合理使用;可以消除劳动者的“收入幻觉”,有助于抑制收入扩张和消费膨胀。在公有制企业或有公有制成分参与的混合所有的企业中,还可以较好地处理调动劳动者积极性与公有资产保值增值之间的关系。

在市场经济体制下,劳动力产权的界定和实现应通过劳动力市场。在保障了劳动力产权中前面三项权利并在法律上确认了最后一项权利之后,让劳动力市场来界定并实现劳动力产权。劳动者能够分享剩余的比例也应该根据劳动力产权和(物质)资本产权(物质财产权,即生产资料所有者所拥有的受益或受损的权利)的相对大小、劳动力市场的供求关系等因素由市场来确定。同样地,在市场经济条件下,按生产要素分配也应由市场机制来规范。在统一、开放、竞争、有序的市场中,市场在配置资源时,通过生产要素的充分流动、平等竞争和供求关系(主要取决于要素的成本和稀缺性)的调节,可以对投入要素的比例和贡献大小作出客观的评价。通过实行按生产要素分配,可以优化整体资源配置。

随着新技术革命的进展、知识经济时代的到来,人力资本存量的不断增大,劳动者在生产总过程中发挥着越来越重要的作用。虽然劳动力产权和物质财产权同是生产总过程中两种不可或缺的行为权,但劳动力产权相对于物质财产权的地位一直在而且将来还会不断提高,劳动者的相对权益也会随之增加。可以预见,按劳分配将是一种越来越重要的形式。

[参 考 文 献]

- [1] 姚先国,郭继强.按劳分配新解:按劳动力产权分配[J].学术月刊,1997(5).
- [2] 马克思.资本论第1卷[A].马克思,恩格斯.马克思恩格斯全集第23卷[C].北京:人民出版社,1972.
- [3] Hicks John. Capital and Growth[M]. Oxford: Oxford University Press, 1965.
- [4] 李建民.人力资本通论[M].上海:上海三联书店,1999.
- [5] 李忠民.人力资本——一个理论框架及其对中国一些问题的解释[M].北京:经济科学出版社,1999.
- [6] 姚先国,郭继强.论按劳动力产权[J].学术月刊,1996(6).
- [7] 翁君奕.支薪制与分享制比较[J].经济社会体制比较,1996(5).
- [8] 翁君奕.企业组织资本理论——组织激励与协调的博弈分析[M].北京:经济科学出版社,1999.
- [9] 马克思.《政治经济学批判》导言[A].马克思,恩格斯.马克思恩格斯选集第2卷[C].北京:人民出版社,1972.
- [10] 樊纲.公有制宏观经济理论大纲[M].上海:上海三联书店,1990.
- [11] 史晋川.分配原则与经济效益——一种理论解释:经济理性与经济家的使命[M].杭州:浙江大学出版社,1999.
- [12] 马克思.哥达纲领批判[A].马克思,恩格斯.马克思恩格斯选集第3卷[C].北京:人民出版社,1972.

[责任编辑 曾建林]

致 作 者

本学报为国内外公开发行人文社会科学类综合性学术刊物,每年出版6期。

来稿务请用稿纸誊写清楚,或用A4打印纸打印,并附英文题目及以300字为限的中文、英文摘要,给出3~8个中文及英文关键词。稿件文辞力求精练,一般不超过8000字。请附上作者简介,内容如下:姓名,出生年月,性别,民族,籍贯,职称,学位,主要研究方向,并注明所在单位及详细通讯地址。

本刊对来稿一律采用匿名审稿制。因编辑人手有限,一般不办理退稿,也不奉告评审意见,作者务请自留底稿。请勿一稿两投。稿件一经录用,即按本刊标准酌致稿酬。投稿后三个月仍未收到本编辑室处理意见者,可自行对稿件另作处理。

来稿经录用印出校样后,须请作者作一次校对,校对时一般不可改动或增减稿件的内容,以免影响学报的正常出版。

参考文献是作者写论文时所参考的文献书目,请按在文稿中出现的先后次序排列于文后,序号左顶格,并用数字加方括号表示(如[1][2])。参考文献的著录项目如下:

- a. 主要责任者。多个责任者之间以“,”分隔。
- b. 文献题名及版本。
- c. 出版项(出版地、出版者、出版年)。
- d. 文献出处或电子文献的可获得地址。

注释是对论文正文中某一特定内容的进一步解释或补充说明,请写在当页地脚。注释用数字加圆圈标注(如①、②),以区别于参考文献。