

2004年7月
第7期(总196期)

中国工业经济
China Industrial Economy

July, 2004
No.7

【公共管理】

资本的泛化与权力博弈

张屹山, 王广亮

(吉林大学商学院, 吉林 长春 130012)

[摘要] 在资本主义初期, 收入相对丰厚的资本被看做是剥削工人的手段, 然而现代公司中出资者却又不得不依赖一系列的监督约束措施防止经营者侵占其利益。从理论上说, 企业是人力资本和物质资本通过契约方式而组成的经济组织, 其内部权利结构依赖于人力资本和货币资本权力博弈的结果。随着人力资本在企业中权力和地位的上升, 其地位和收益必然随之提高。事实上, 企业收入是两者的共同产出, 根本不存在客观的标准划分两者的贡献和应得收入, 出资者收入地位的下降并不意味着绝对收入的降低。要素市场上的供给和需求以及不同要素市场之间的对比大致决定了人力资本和物质资本的收益。过分单独强调股东的利益不仅耗费了不必要的成本对剩余进行所谓更“合理”的分配, 而且可能扭曲了原本能够最大化企业收益的分配结构。

[关键词] 人力资本; 企业权利; 权力博弈

[中图分类号]F272 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1006-480X(2004)07-0070-07

人类社会的财富是人类对自然界改造的成果, 社会累积财富的增长速度受到财富在全社会如何分配的影响。从原始的暴力抢夺到各种非正式的产权, 从正式的产权到制度的建立, 这一过程显现了人类理性的扩张和社会的进步。社会和经济制度给出了社会人的活动空间, 同时也使参与人形成对未来的合理预期。制度有天然的稳定性, 但仍会随着形势的改变而改变。当出现新的获利机会或是争夺利益的各方相对实力强弱发生了变化(更多的是两者同时发生), 人类追求利益的本性就推动着制度逐渐变迁。企业制度作为一种交易方式或者说利益分配方式自然也不例外, 初始合约随着企业参与人之间谈判对比力量的变化, 合约内容是边际调整的(杨瑞龙等, 1997)。奇怪的是, 资本主义自由竞争时期的业主制企业和现代的股份有限公司都被认为存在着利益剥夺, 而且严重到了不能不解决的紧要关头, 其中最不可思议的是资本所有者的地位在两种不同的企业制度中发生了完全逆转, 剥削工人的资本家沦落为需要保护的投资者。本文要讨论的是, 在这一转变背后的本质是什么, 以及制度安排是否应倾向于保护股东利益。

一、资本的泛化

资本最早产生于货币借贷关系, 它表示贷款的本金与利息相对应。由于货币代表了任何一种商

[收稿日期] 2004-06-12

[基金项目] 教育部重大项目(批准号 02JAZJD790008)。

[作者简介] 张屹山(1949—), 男, 吉林农安人, 吉林大学商学院教授, 博士生导师; 王广亮(1976—), 男, 河南焦作人, 吉林大学商学院博士研究生。

品,杜阁就把资本定义为超过消费而储存起来的任何形式的物品。亚当·斯密认为,对整个社会来说只有通过生产才能获得新的收入。因此,他认为资本只限于生产手段的集合体。从此,资本开始和土地、劳动并列成为生产的三大要素。庞巴维克则认为资本是一种“储存的劳动”,或者说是一种“由劳动储存的自然力”,它能够连接现在和未来,所以自然而然地实现了利息。马克思认为,货币本身不是资本,但如果货币能够带来剩余价值就变成了资本,资本就是剥削和奴役工人的手段和强行分配或者说是抢劫工人劳动成果的工具。马克思与庞巴维克两者都认为资本和人力是完全对立的,在马克思看来正是有了剥削与被剥削,资本才成为资本,庞巴维克也曾明确提出,希望所有人一致地把人身的获利手段排斥在资本的概念之外。

20世纪50年代,人们发现劳动和资本投入的增长在长期中严重低于产出的增长,传统的经济增长理论对此无法做出解释。于是舒尔茨提出了人力资本的概念,他认为凝结在人身上的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济增长的贡献要比物质资本、劳动力数量的增加重要得多。事实上,资本的概念本来就不是仅限于物质资本。亚当·斯密说,除物质资本外的杜会上一切人民学得的有用才能和优越的技能都可以看做是社会上的固定资本。李嘉图指出一个国家全体居民所有后天获得的有用能力是资本的重要组成部分,因为获得能力需要花费一定的费用,所以它可以被看做是在每个人身上固定的、已经实现了的资本。欧文·费希尔把资本定义为能够产生一个收入流的任何资产,在这个意义上人类的工作能力毫无疑问是一种资本。主流的边际效用理论和生产要素理论之所以不把人力看做是资本,一方面是当时的观念认为把人当作资本与机器是堕落的、狭隘的,另一方面是当时的生产技术只需要非常原始的、低技能的劳动,作为生产要素既没有类似于物质资本的显著生产力,也不能为其所有者带来更多的获利,大量贫穷的工人只能获得维持劳动力的生活资料。

由于人力的技能和知识显著促进了经济增长并提高了企业生产效率,并且人力能够分享企业的权利,所以把人力纳入资本的范畴是很自然的事情。可以说,人力资本理论的出现是伴随着人的经济价值和收入地位的提高而出现的。在本文中,我们笼统地把资本划分为人力资本和物质资本,人力资本的显著特征是其与所有者在产权意义上的不可分离性,尽管这一判断标准并不彻底,我们讨论的人力资本还具有较高程度的隐蔽性、异质性等,因而可以将普通的人力劳动排除在外;物质资本大体上包括实物资本、货币资本以及能独立于人力之外的技术资本。当然,资本的概念在不同的经济学领域出现了不同的泛化,诸如金融资本、技术资本等。有的学者认为企业中还凝聚了组织资本和社会资本(杨继国,2003;谢德仁,2002),但本文讨论的重点不在于此。

二、企业的权利

要素所有者达成企业合约的目的是为了获取收益,收益表现为拥有企业的权利特别是剩余控制权和剩余索取权。格罗斯曼和哈特把剩余控制权定义为不完备合约中未能明晰的部分,并认为它是所有权的真正含义。但有人认为剩余索取权才是企业所有权的根本,还有人认为剩余索取权和剩余控制权的对应统一是企业产权的核心。企业作为一系列合约的联结,它与市场合约的差别首先在于其长期性。由于明确规定未来所有状态下所有各方责任的成本非常高,所以缔结的合同只能提及某些情况下各方应该承担的责任,而对另一些情况下的责任只能做出粗略或模棱两可的规定,合同中包含的缺口和遗漏就是剩余控制权的来源,剩余控制权的行使会影响到契约各方的收益。它包含了两层含义:一是合同虽然未做明确的规定,但签约各方同意或默认某一方拥有相机处理决策权。决策权就是对某个随机连续的状态根据个人的偏好做出的一种裁夺。这种裁夺虽然有任意性和利己性,但是其余各方能大致明确行使权力方做出的决策对企业收益及其分配的影响程度。也就是说,合同没有必要对这部分权力范围内的不确定状态做出更详细的规定,可能是进一步明确缔约各方产权的成本大于其带来的收益。从这个角度说,企业合同虽然有剩余,但合同界定的权利是完

全分配了的,^①企业未来出现任何情况各方都在自己的权力范围内做出自己的裁夺或决策。比如,公司章程已经明确规定了各方的权利。二是合同中措辞模棱两可或根本未提及的以致各方理解不一致的决策权。这种剩余控制权的归属是不确定的,单独某一方不能全权处理,^②缔约各方会为了各自的利益相互争夺进行谈判^③并且持续下去,一旦各方通过长时期博弈形成了一种惯例或是明确写入合约,它就转化成为第一层意义上的剩余控制权。当然,第一类剩余控制权也可以向第二类转变,比如,环境的变化导致缔约各方的实力发生了相对变化,或者由于某种原因明确界定产权变得有利可图这都会使本来已经确定的权利重新分配,权利安排的改变表现为缔约各方重新签订企业合约。这两类控制权都源于企业合约的剩余,第一类剩余可以明确归属,表现为权利的行使;第二类则不能笼统地说由谁拥有,表现为权利的争夺。因此,剩余控制权的安排在企业制度确定下来以后仍然是不断变化的,新的环境导致新的问题,归属不确定的剩余控制权将会引起各方的争夺,而原来已经确定的权利归属也可能被重新分配。所有的调整和变化都是各博弈方追求利益的结果。

很多学者认为剩余索取权是企业契约的焦点,但究竟企业剩余如何产生或者说究竟什么是剩余却有不同的看法,也对应了不同的分配。马克思认为劳动是企业收入的惟一源泉,企业的收入扣除掉弥补机器的折旧应该完全归于劳动者,如果劳动者创造的成果不能由其完整的收获,那么被强行占有的部分就是剩余。显然,剩余是劳动者无法得到的东西,如果能够得到也就不再是剩余了。庞巴维克认为资本主义的企业利润就是利息,利息是现在物品同未来物品交换时未来物品支付给现在物品的贴水。资本家购买的未来物品(即生产性物品如原料、人力等)在生产过程中“成熟”为现在物品时自然包含了价值的增长。理论的差别在于关注的焦点不同。利息理论认为人与人之间的关系是平等的,收益的分配是各方经过市场竞争形成的;剩余价值理论则认为劳动者和资本家的权力天然就是不对等的,资本家利用手中掌握的资源迫使劳动者不得不与其合作进行生产活动,表面上工人能够把自己的劳动力当作自己的商品来支配,而事实上他根本没有别的商品可以出卖,自由地一无所有。

现代企业理论则从不同的角度定义企业的剩余。市场中的企业始终面临着一种不确定环境,不同的生产要素所有者结成契约共同进行生产活动,但是生产出来的产品价格并不确定或者说企业收入是一个随机量,如果契约规定了某些生产要素可以在事后得到固定的收入,那么企业收入与固定收入的差额就是企业剩余,它还有两种不同的理解。一是剩余可以是指企业的总收入,物质资本和人力资本都拥有剩余索取权,因为参与企业的根本动机就是为了获取收益,至于最终的分配比例取决于各方的谈判。二是企业的产出通常是随机变量,因此,不可能所有要素都获得稳定的报酬,如果谈判的结果是某些方愿意获取固定收入,剩余就是扣除了所有规定的固定收入后的余额,此时的剩余索取权在享有企业利润的同时也承担了失败的风险。

通常认为有效的企业权利安排是剩余索取权和剩余控制权的对应,^④张维迎把这一原则比喻成是理解全部企业制度的一把钥匙。如果剩余控制权和剩余索取权理解为第一类剩余控制权和固定收入后的剩余,则这一安排是有效率的,至少对传统企业制度来说是有效率的。此时,集经营权与承担风险于一身的业主同时也为自己的行为承担后果。在现代企业中,剩余控制权归属于经营者或是人力资本,而企业剩余却不能自然地分成两类,一类是承担风险的剩余,另一类是对应剩余控制权的剩余。人力资本得到剩余索取权但不能完全承担风险,也就是说人力资本争取到的企业剩余更多的是没有损失风险的剩余,如期权。当企业风险威胁到企业时,“漏洞”无论如何都是由物质资本

① 谢德仁也认为合约虽是不完备的,但其应是功能上完备的。

② 青木昌彦认为剩余控制权不尽归雇主一方专有,它具有在从业人员当中广泛扩散、分享的倾向。

③ 比如,马克思描述的19世纪英国围绕工作日长度所发生的斗争,是全体资本家和全体工人之间的斗争。在平等的权利之间,力量就起决定性作用。

④ 刘大可认为应该是剩余控制权和剩余索取权的分配权对应。

来弥补,尽管人力资本也承担了失去未来收入的风险。这一困难源于剩余控制权和剩余索取权的概念出现在现代企业制度之后,通过传统企业制度和现代企业制度的比较发展出来的概念不可能解决(但可以解释)所谓现代企业面临的问题,否则最完美、最彻底地解决问题的方法就是消灭现代企业制度,而在此基础之上建立的激励理论也是值得怀疑的。^①当然,我们不能排除未来人力资本能够完全承担风险从而导致这一原则的重现。

三、人力资本和物质资本的权力博弈

面对资本主义社会极度不均衡的收入,马克思认为是资本家剥削了工人的剩余价值。当人力资本尤其是经营者在企业中占据了举足轻重的地位后,公司治理理论认为经营者与股东的信息不对称使得经营者可以为了追求个人最大化利益而“侵害”资本所有者的利益,并认为这是企业的根本问题,全部的公司治理结构就是为保护货币资本的利益不受侵害。甚至为了激励经营者的行为不要偏离股东目标太远,“拱手相让”了本属于货币资本的利润。我们认为,在物质资本丧失优势地位的背后是物质资本与人力资本的权力结构发生了变化。权力结构是相互作用的一种状态,而利益则是相互作用的源动力。如果利益分配格局与权力结构相吻合,事物之间就达到稳定的状态。权力结构的变化带来了权力双方行为的调整从而达到利益的调整,在追求最大利益的动机下不断出现新的权力结构,而这反过来又影响了权力关系,直至形成新的稳定状态。

就古典企业而言,人力资本和物质资本在企业中收入地位的悬殊是双方市场谈判实力的体现。资本家和工人的雇佣关系即便不说赤裸裸的剥削与压迫,也绝对不是庞巴维克所说的主动合作。庞认为劳动力价格或工资的确定是劳动市场供求双方讨价还价的均衡,工人在个人有限财富的限制下,如果使用自己的劳动为自己生产只能采用时间短而生产效率低的生产过程因而对自己的劳动评价较低,相比之下资本家的丰厚财富可以提供生产效率更高的中间产品即资本从而对劳动的价格评价较高,两者之间的差额决定了工人选择出卖劳动,而且工资大于至少等于工人自己对劳动的评价。事实上,工人的工资和自身创造的价值两者孰大根本就是一种主观的价值判断,这一判断受到人与人之间的财富分配的严重制约。工人之所以选择出卖劳动力,一方面是当时的环境所致,另一方面是因为当时的生产方式恰好只需要原始的、纯粹的“劳动”,而这种劳动到处都是。如果优越的生产技术是如此的复杂以至于对劳动力的素质有非常高的要求,那么两者之间的合作将会使得双方谈判的焦点不再是工资而是利息。

物质资本有没有可能不采用先进的生产方式从而保持独享利润的优势地位呢?答案是否定的。李嘉图曾指出,随着经济的增长地租的份额将越来越大;马尔萨斯也预言说,劳动者的工资份额将只能维持生活必需的水平上。近代经济增长的事实是,地租在收入中的比重随着经济增长不是增加而是减少,工资率和劳动收入则随着经济增长不断上升。当物质资本的权力膨胀到如此强大以至于工人几乎没有任何的抵抗力量时,物质资本与物质资本之间的竞争变得更加凸显,竞争的结果是资本不断采用新技术提高生产力。明塞尔认为,物质资本的积累会使人力资本边际产品提高。当普通劳动看见经理阶层和高技能人群的高收入时,就逐渐开始对自身知识、智力、技能进行持续不断的投资。在此过程中,资本的利用率以及产出同时也得到了提高。

由于人力资本和物质资本相比有不同的产权特征,人力资本在企业中地位的提高也导致了企业权利在两者之间重新分配。人力资本的首要特征是与其所有者天然融为一体不可分离,不能分离自然也就不能抵押、不能转移、信息显示能力较差等;其次,人力资本载体的千差万别又说明人力资本具有异质性、易于隐藏,这导致人力资本的垄断性,价值难以度量。当人力资本和物质资本合作

^① 青木昌彦认为委托代理分析框架有一定的局限性,因为这一理论非常依赖于外部特定的制度环境;新制度经济学家列宾斯坦认为是企业中存在的“常规”——一种无形的制度安排解决了“偷懒”问题;安德鲁·肖特认为在进行最优制度设计之前应先证明激励问题在经验上是否显著。

时,企业经营的失败至多意味着人力资本的所有者得不到自己财产的收益,而不会失去自己的财产本身。因此,物质资本的承诺是可信的,人力资本却较容易逃避企业失败风险。在有限责任的产权制度下,信贷市场上的道德风险使物质资本所有者在转移经营和管理权时保留了对资本使用的监督权。有的学者认为,人力资本投资具有专用性和团队化的趋势(方竹兰,1997;刘大可,2002),所以也有抵押功能从而可以成为企业风险的承担者。两种观点的不同是因为对风险有不同的理解,如果风险是事后收入不足导致的对固定支付的弥补,则在以货币为最终支付手段的经济社会仍然是物质资本承担了最终的风险,除非人力资本能够做出可信的承诺(如权力许可证、名誉丧失变得重要);如果把风险理解成所有未来收益的不确定性则人力资本和物质资本都不能逃脱风险,由于物质资本的货币化、证券化使物质资本更容易退出,人力资本在培训中拥有了资产的专用性反而不易流动。还应提及的是,人力资本是在企业契约签订之后逐渐具有了承担风险的资本,但其专有化程度的提高绝对不意味着谈判筹码的增加,因为离开企业的威胁是一个不可信威胁。人力资本作为其载体的主动资产其专用性提高是自己决定的,只有在明确未来的收益后才做出决策,除非不需要投资(如“干中学”)或不需要自己投资。

人力资本的产权特征和市场上供求的变化最终导致了资本主义古典企业到现代企业的转变,这可能意味着现代公司的产权结构和企业契约更有效率。现实中,业主企业和现代公司的并存(当然这种证明方法不那么令人确信)也暗示了物质资本所有者是在权衡利弊的基础上接受了新的产权结构和新的利益分配结构的。也就是说,在相对稳定的权力基础上形成的各方权利是双方协商的结果,没有证据证明经营者侵犯了股东的利益。企业的剩余收入是一个混合体:既包括由外部市场环境带来的风险收益,又包括人力资本的能动性所带来的管理职能受益。不存在一个明确、合理的标准来划分双方的贡献和收入。如果非要找到这样的尺度,双方谈判签订契约时参考的要素市场可以做出大致的分离,边际收益反映了要素的贡献,其量的大小决定了要素的报酬。从供给和需求的角度讲,当潜在的人力资本供给超过潜在的物质资本供给时,人力资本的谈判勇气不足,收入分配比率降低;相反,随着物质资本供给逐渐旺盛,人力资本在企业中的相对稀缺性日益显现出来,人力资本要求获得更多的回报,企业剩余收入的分配结构自然就发生了变化。尽管这种划分可能存在两个问题:一是市场不可能是完全竞争的,按照科斯的理论正是由于需要花费更高的市场交易费用判断各方的产品才导致采用企业合约进行交易;二是双方待分配的总额是合作产生的并超过了各要素贡献率之和(不然就不会有合作),在没有其他合作机会时没有任何办法证明合作收益是某一方投入的边际产出,只能用高于市场价格作为参与约束条件。事实上,正是因为市场上的价格从主观上来说并不是合意的,企业制度才被认为是造成利益分配失衡的罪魁祸首。但是,企业制度作为整个社会制度的子制度,其安排的效率不在于使博弈各方的收入达到主观公平价值,而在于使总产出尽可能接近潜在生产力产量,即帕累托优化。^①新的企业制度要么是实现了更大的合作收益,要么是降低了旧制度中分配合作收益的交易费用。通过企业制度的改进来清晰划分人力资本和物质资本的收益不仅不现实,而且忽视了企业制度的本质。

四、要素市场与收入分配

在新古典经济学中,企业被抽象成一个理性追求利润最大化的经济主体。而现代企业理论把企业和市场提升到了同等地位。科斯认为市场和企业是资源配置的两种相互替代的手段。二者之间的选择依赖于市场定价成本和企业内组织成本的比较。张五常则认为企业的出现是由要素市场代替产品市场,或者说是用一种合约替代另一种合约。但是,当企业作为需求方普遍存在于要素市场上时,企业就是根本不同于市场的。令人遗憾的是,当企业内部结构和权利分配成为研究对象时常常

^① 当然这里的效率并不排斥公平,因为极度的不公平一方面可能导致制度更迭过度频繁,另一方面可能导致制度僵化阻碍更有效率制度的产生和形成。

忽视了市场。^①在德姆塞茨看来,监督者的一个重要任务就是计算其他成员的报酬,但是如果某一要素市场是完全竞争的,无需花费成本就可以知道该要素所有者的投入。极端地说,如果所有生产要素市场都是完全竞争的,则企业的总产出正好由各团队成员完全分配,这就回到了新古典经济学的一般均衡。虽然由于交易成本、风险态度、分工和要素的不同特性等种种原因这种理想境界并不能达到,但是必须承认,在其他要素市场均衡的情况下,某种要素市场的变动必然会影响该要素的边际生产率以及在企业中的权力,从而可能导致企业内部权利重新配置。

在简单劳动市场上,企业经营者需要做出的决定是以市场价格购买的劳动在既定的监督机制下发挥的作用是不是值得,从而决定是否与工人签订合约。资本市场不仅确定了货币资本的报酬而且也可以部分解释货币资本收益的降低是相对人力资本的降低而不是绝对降低。货币资本的职能收益主要是承担不确定性的风险收益,货币资本和特定物质资本的分离使其所承担的风险可以在资本市场上交易,股票的分散性和流通性以及投资者的分散投资避免了对某一个行业和企业的过度依赖,资本风险的降低必然引起收益下降。奈特认为,正是降低资本风险的要求导致了公司制对合伙制的替代。也就是说,资本市场带来的风险降低对于股份公司有着非常重要的意义,这是股东“默许”经理获取控制权收益的可能原因之一。如果同时考虑专业经理阶层的工作可能会使单位资本的企业剩余增加,货币资本的收益相对其在企业中发挥的作用还是得到了提高。

经营者的收入从表面上看是由其稀缺程度和需求决定的,但实际上经理的收入取决于其他要素市场尤其是资本市场上的信号。前文曾提及,企业剩余不仅代表利益也隐含着承担风险的责任,利益的激励功能意味着最难以度量和监督的要素即人力资本获得剩余,而其中的风险却需要物质资本承担,所以管理职能收益和风险收益混合的企业剩余必然成为争夺的焦点。一个典型例子是,现实中经营者和股东往往对如何处置企业留存收益针锋相对,各持己见。通常交易效率相对较高的资本市场相应能较准确地界定货币资本的收益,因此,经理市场上的价格间接的测度经营者的边际生产率。如果产品市场和劳动市场是完全竞争并且资本市场是有效的,那么产品价格和股票价格可以在一定程度上反映经营者的管理效率,也就为经理市场提供了一种信号,即经营者的 behavior。所以,竞争性经理市场的市场价格基本上反映经理当期和历史时期对企业价值的贡献;反过来,为了长期利益经理市场的价格又约束了经理的行为。正如法玛所说,经理市场施加的工资调整成为解决经理激励问题的一种完全的事后清算形式,也就是说,市场会根据经理过去的行为计算出其将来的价值。更重要的是,潜在的经营者可以根据经理市场价格信号来决定是否谋取替代现有团队成员,那么阿尔钦和德姆塞茨所谓的阻碍市场竞争监督团队成员偷懒的障碍就不存在了。

五、结论

人力资本和物质资本权力结构的改变以及人力资源的特性引起了企业契约权利结构的调整。如果我们相信市场竞争会使得社会财富达到最大化,那么我们更应该相信企业契约制度也会使社会财富最大化,因为,从市场合约到企业合约是追求个人利益最大化到互相合作追求集体利益最大化的过程。企业制度的变迁是人类理性进一步深化的结果,经营者收入和权利的提高是其权力相对扩张的结果。货币资本收入地位的降低并不一定意味着绝对收入的降低,况且股东收益最大化已经受到了质疑(崔之元,1996)。虽然在给定固定支付后剩余的最大化代表了效率最大化,但是企业的权利安排是个人理性的结果,他与集体理性常常是矛盾的。在古典企业中,因为货币资本几乎是企业的灵魂,货币资本收益最大化也就是企业收益的最大化。现代企业更多地体现的是人力资本和物

^① 比如,阿尔钦和德姆塞茨就说,个人化的市场竞争并不能十分有效地控制生产团队中成员的偷懒行为,因此,解决团队生产的偷懒问题就需要某个人专门测度和监督团队成员的活动。这里蕴含着这样的逻辑:团队成员的贡献或者说边际生产率由剩余索取者进行计量并与其签订工资合约,市场上供给和需求的力量似乎完全失去了定价的作用。

质资本的相互合作甚至更强调人力资本的作用,因此,企业收益最大化而不是股东收益最大化才是最有效率的。人力资本产出的不确定性和物质资本承担的风险共同体现为企业的剩余,过分强调股东的利益不仅耗费了不必要的成本对剩余进行所谓更“合理”的分配,而且可能扭曲了原本能够最大化企业收益的分配结构。

[参考文献]

- [1]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含义[J].经济研究,1997,(1).
- [2][奥]庞巴维克.资本实证论[M].北京:商务印书馆,1964.
- [3]侯风云.中国人力资本形成及现状[M].北京:经济科学出版社,1999.
- [4]谢德仁.企业的性质:要素使用权交易合约的履行过程[J].经济研究,2002,(4).
- [5]杨继国.不完全合约理论的逻辑悖论与企业理论的创新[J].中国工业经济,2003,(3).
- [6]安德鲁·肖特.社会制度的经济理论[M].上海:上海财经大学出版社,2003.
- [7]刘大可.不同要素所有者在企业剩余权力安排中的关系分析[A].产业经济评论[C].北京:经济科学出版社,2002.
- [8]张维迎.企业的企业家——契约理论[M].上海:上海三联书店,上海人民出版社,1995.
- [9]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).
- [10]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).
- [11]刘小玄.现代企业的激励机制:剩余支配权[J].经济研究,1996,(5).
- [12]崔之元.美国二十九个州公司法变革的理论背景[J].经济研究,1996,(4).
- [13]Armen Alchian, Harold Demsetz. Production, Information Cost, and Economic Organization [J]. The American Economic Review, 62, 1972.
- [14]Barzel Yoram. Economic Analysis of Property Rights[M]. Cambridge University Press, New York, 1989.
- [15]Stanford Grossman, Oliver Hart. The Costs and Benefits of Ownership:A Theory of Vertical and Lateral Integration[J]. Journal of Political Economy, 94, 1986.

Extendable Capital and the Game of Power

ZHANG Yi-shan, WANG Guang-liang

(Business School of Jilin University, Changchun 130012, China)

Abstract: In capitalist initial stage, the capital is regarded as the means to exploit workers, while investors have to take measure to prevent managers from occupying enterprise's benefit in modern company. The purpose of this paper is to find the essence of that phenomenon that investor's income takes a turn for the worse. An enterprise is the economic organization made up through the agreement of manpower capital and material capital in theory. Its property right structure is the result of game between manpower capital and money capital. With the rising of the power of the manpower capital in enterprises, its position and income must be improved thereupon. In fact, there is not an objective standard to divide the contribution and revenue of the two at all, and the decline of investor's status does not mean the reducing of his income. To emphasize interests of shareholder too much not only consume unnecessary cost to adjust so-called "reasonable" distribution, but also twist the distribution structure that is probably to maximize enterprise's income.

Key Words: extendable capital; manpower capital; game of power

[责任编辑:李海舰]