

# 促进全要素市场体系形成 实现资源合理配置

□国家工商总局行政学院副院长 李德伟

通过企业调研和对传统体制的反思,笔者曾提出了“建立竞争性经营管理人才市场,实行国有企业招标承包”的思路。随着改革的逐步深化,从产权关系入手,笔者提出了“多元导向经济和生产要素联营”的思路,它的基本形式“泛股制”与股份合作制一起,获得广泛推广,“按生产要素贡献分配”是其主要原则。

## 对有限“按劳分配”的思考

由于经济活动的直接目的是经济利益,因此,分配问题历来是经济和经济学中的核心问题。纵观经济发展史,关于分配问题的解决集中到两方面:一是分配对象是谁,二是如何分配。

传统体制下的企业收入分配原则实际上是一种行政手段性质的有限按劳分配,通过近一个世纪的社会主义经济实践,特别是现代系统论的发展,人们越来越感到它存在着明显的局限。经济体制改革的实践几乎每一步都涉及到分配问题,并且对此进行了全面的改革。

有限按劳分配导致了许多弊端,“按生产要素贡献分配”的思路正是始于改革实践对这些弊端的反思。首先,有限按劳分配导致实践中的自我矛盾。因为从具体分配看,劳动者生产的劳动产品分为满足社会公共需要部分和满足个人消费需要部分,前一部分由国家和集体集中使用,以满足劳动者总体的长远利益需要,从来源看,是国有资产和集体资产的报酬,实际上是所有权收入,因而是按资分配。然而,从劳动价值论看,人们认为劳动产品之中包含的新增价值是劳动力创造的,物质资本不创造价值,只转移价值;因此,所有权收入(利润)是不合理的。

既然认为物质资本不创造价值,只转移价值,因此,不会有人愿意积累和投资。于是再生产无法进行,而国有企业资产得不到补偿,不仅无法增殖,连保值也谈不上。

为了解决这个矛盾,传统体制采取对劳动者创造的价值作种种“必要扣除”的办法,但从实践看,这种随意性很强的措施,无法取代所有权收入——“利润”这一调节生产与消费关系的经济范畴的功能。于是,各级政府 and 国有企业往往不问效益盲目投资,为此长期实行低消费、高积累。而集中的行政性投资计划下产生的产业、产品结构很难适应需求结构的变化。加上脱离需求搞积累,积累就失去了目标。结果是一方面投资规模不断扩大,经济效益却十分低下;另一方面人们需要的生活必需品却长期凭票供应,市场上短缺与滞存长期并存,社会主义经济的优越性难以体现出来,严重挫伤了劳动者的积极性。

从劳动方面看,既然一切收入都是劳动的创造,其他非劳动要素没有贡献,因此,在分配中,分光吃光与向国际水平看齐的消费攀比导致的消费膨胀就成为一股理所当然的要求。这种潜在的趋势,在传统体制下,被国家对企业分配的直接控制而制止,而在经济体制改革过程中,国有企业实行了两权分离,国家宏观财产约束关系逐步减弱,片面的加强经营权过程实际上是国有资产逐步失控,陷入无人负责状态的过程,于是企业自主权越大,这种消费膨胀趋势越可能成为现实。企业经营者和职工可以想方设法用扩大的权力增加个人收入,这就使传统体制下潜在的“消费膨胀”转化为有支付能力的消费需求膨胀。

传统的有限按劳分配的又一缺陷是不对称性。劳动者在企业中进行劳动,其报酬与企业经营成果(盈亏)无关,而是以他们生产出来的产品或使用价值为计算尺度。至于产品能否卖得出去,其价值是否能实现,与劳动者报酬无关。企业亏损由国家负责,劳动者旱涝都保,这是盈亏的不对称。事实上,这一缺陷是所有经济都未解决的问题,而非按劳分配独有。美国经济学家威茨曼就指出,传统经济是“工资经济”,劳动者报酬是粘性的,他试图用“分享经济”的办法解决这一问题。

在现代科技发展时代,有限按劳分配将会使分配不公平达到荒谬的地步,例如在一个生产率强大的自动化生产系统中按电钮的工人,比一个终身靠手艺从事传统产业的熟练工人创造的价值大得不可比拟,而这正是发展中国家二元经济中现代部门和传统部门工资差别的现实。

正因为如此,经典意义的按劳分配从未在任何地方实施过,实行传统社会主义经济的国家实践中的办法是一方面强调按劳分配,另一方面,强调国有资产保值、增值,“利润”范畴从理论上被否定,但在实际上从未被取消过。

经济体制改革的事实证明,如果使劳动者人人皆有资产,实行劳动者与生产资料的直接结合,将是取代少数人占有生产资料的私有制经济的更有效的产权制度创新。

根据这一认识,笔者提出了我国企业改革的所有者、经营者和劳动者责权利对等的责任制原则,此后在实行“泛股制”时采取了“按生产要素贡献分配”结合的方式。其实质是承认投入经济系统的每一生产要素都可按其价值,参与分配,责权利对称。

有限按劳分配的基本缺陷是形而上学地将劳动孤立地理解为仅仅是劳动力独自作用的结果,将劳动力与由多种生产要素组成的经济系统及其他组成要素割裂开来。于是,一个经济系统整体的运行及其功能——创造价值的劳动被归结为只是该系统中一种生产要素,劳动力的独立的功能,认为只有劳动力具有创造价值的作用,其余的要素才能够转移价值。

马克思实际上已经发现了狭隘地理解劳动价值论可能产生的误区,他在著名的“哥达纲领批判”中指出,“劳动是一切财富和一切文化的源泉”的观点是德国社会民主党中的拉萨尔分子的幼稚观点,他指出:“劳动不是一切财富的源泉,自然界和劳动一样也是使用价值的源泉”。虽然,在马克思时代,系统论并未问世,但很明显,马克思在这里显然已具有了系统性的思想。

现代科技的发展使人们清晰地看到,一切经济运行都可以视为生产要素结合成系统,不断扩大规模,进行再生产的反复循环过程:自然要素与劳动是最基本的初始生产要素,两者结合才能展开生产过程,在往后经济运行中的不同阶段和场合,二者表现为各种不同的具体形态:物质资本、劳动力、管理才干和技术等等。

一种孤立的的生产要素,无论是物力资本还是人力资本都是无法推动劳动过程的,生产要素必须组成一个系统才能进行劳动,因此,劳动只能是经济系统整体的功能,价值增殖也只能是经济系统整体的成果。实际上,选择生产要素投入方向、结构,

实行投资行为,资产经营等等都是经营管理的内容。因此,生产要素系统运动是一种总体劳动,这种总体劳动物化于劳动商品之中,使得劳动商品价值大于各种生产要素耗费价值之和。我们将上述现象称为“生产要素系统增殖效应”。

总之,劳动只可能是生产要素系统的总体劳动,而不可能是某一生产要素孤立的自我运动;价值增殖只能是生产要素系统总体劳动的结果,而不可能是某一生产要素(无论是劳动力还是资本)独立运动的结果。这一理论的重大创新价值在于,按生产要素贡献分配本身也就包括了按劳分配,因为物质资本实际上也是物化劳动,这样一来,在系统论的基础上,按劳分配和按生产要素贡献分配实现了有机统一,这既是一种广义的完全按劳分配,同时又是完全的按生产要素贡献分配,因为,分配关系实际上是生产要素所有权关系的反映,按生产要素贡献分配也就是将一切投入经济系统的生产要素都资本化了。

系统论使土地等自然资源的价值增殖得到科学解释,因为经济系统是由多种生产要素组成,其中任何一个要素都是必要的,都作出了贡献,因而也应当得到相应的分配。这是社会通过市场对有限资源进行合理配置的需要,如果不承认自然要素的价值,那么有限的自然资源将被滥用,结果导致再生产无法持续进行。自然要素的价值就是社会用于避免其滥用,实现优化配置的成本。

应当提出:价值增殖可能是一种负增

殖、表现为亏损,但亏损也是劳动成果。然而,人类认识到这一点经过了漫长的岁月,在未认识这一点之前,经济生活中生产要素的结合都是以物质资本为决定因素的基础上进行的。在生产、交换、分配和消费过程中,物质资本都支配着劳动者。从生产函数角度看,这可以说是以物质资本为唯一变量的一元导向经济。产生一元导向经济的原因与生产要素本身特点及生产力发展水平紧密相关。

自然要素的基本属性是其有限性。首先,物质存在在总量上是守恒的;其次,在一定的技术水平上,人们对自然要素的开发、利用是有限的。自然要素有限性首先约束了物质资本的生产与供给,进而限制了消费资料的生产与供给。结果,相比之下,劳动力往往成为相对过剩要素。

在每一既定的技术水平条件下,都存在在一个生产函数,相应的技术系数决定了生产要素的配置结构。于是,短缺要素成为经济增长的瓶颈。在自然要素为私人占有的条件下,短缺要素的所有者借此可以取得对生产和分配的支配权。由于自然要素以及以此为基础的物质资本通常是短缺的,而劳动力通常是过剩的,生产要素通过市场配置必然使物质资本所有者对于劳动力具有垄断地位。马克思曾明确提出:“……正是从劳动所受的自然制约中才产生出如下的情况:一个除自己的劳动力外没有任何其他财产的人,在任何社会的和文化的状态中,都不得不为占有劳动的物质条件的他人做奴隶。”因此,物质资本的

归属之所以对经济系统具有决定作用,实际上是自然对人类自身发展的制约。

综上所述,形成一元导向经济的基本原因是:由于受到有限的自然资源和生产力水平约束,物质资本通常是短缺的,而在生产要素为不同所有者所有的前提下,短缺往往引致垄断,这种垄断必然导致物质资本对劳动力,亦即物对人的制约。

在这种制约下,生产要素的投入结合不是由全体所有者(物质资本所有者和劳动所有者)平等地联合投入,而是由物质资本所有者作为主人按自己的意愿投入,劳动力只是物质资本所有者所投资金的转化形态。生产要素的这种结合方式决定了物质资本所有者对生产全过程的支配。因此,劳动产品也自然为物质资本所有者所有,劳动者却不能根据企业经营状况直接占有其劳动产品,而只能从物质资本所有者那里按生产过程开始之前规定的标准领取劳动力消耗的补偿(劳动力再生产费用)。而物质资本所有者所得收入却是随着经营结果变动呈弹性变化的。

既然物质资本投入受利润率影响呈弹形变化,而劳动者的工资水平通常是刚性的,与企业效益无关。其结果必然是:投资弹性和工资刚性发生了矛盾。这种矛盾发展到一定程度必然引起失业,需求不足和通货膨胀。因为一旦物质资本所有者遇到危机,它就会依据对劳动力绝对支配来转嫁危机。因此,上述分配方式必然加剧社会再生产过程中各种矛盾:劳资对立,生产和消费,供给和需求等各种矛盾。

## 对西方经济学的批判与继承

追求最大利润,对需求变化的反应是在产品数量方面,而不是价格方面。因此,当整个经济处于不健康状况。如总需求下降时,根据工资经济的特点,厂商必然要维持既定的产品价格,而削减产品数量,以保持劳动成本与劳动收益的平衡,这样势必造成大量的失业。而政府因此采取的防止经济衰退的措施又会使资本主义产生通货膨胀倾向,结果导致失业和通货膨胀并存。

分享经济则可以解决上述难题,因为在分享经济制度下,工资是由固定的基本部分与利润共享部分组成的,因此,可以根据总需求的变动进行调整,劳动的边际成本总是低于劳动的平均成本。当总需求受到冲击时,厂商可以通过调整利润共享数额来降低价格,扩大产量与就业,而这些反过来又对厂商增加其收益和利润有一个刺激作用。因为对厂商来说,只要增加的收益大于劳动边际成本,厂商就对劳动力有需求。可见,分享经济具有达到充分就业的自然倾向。另外,在分享经济中,任何价格都能自动地反馈给劳动成本,从而调整利润共享比例,使得分享经济总是具有较少提高价格和较多降低价格的倾向,所以,分享经济具有内在的反通货膨胀倾向。

威茨曼的分享经济论显然是对萨伊以来要素论的推进。但仍限于分配方面,而分配方式的问题不是独立的,是由生产决定的。第二次世界大战后,西方兴起的职工股权计划和人力资本理论,更进一步在理论和实践上推进了分配问题的解决。

国内流传的一种错误说法是认为职工股权计划(ESOP)是上世纪七十年代以来美国很多企业推行的一项计划。其实,美国著名企业P&G从1877年就推行这一方法,中国近代至少在山西就流行类似的“干股”制度,说明这是企业管理中根据实践需

要产生的,而在理论上正好公正地强调了非物质形式的生产要素,如管理、技术、劳动力与资本具有同样的经济地位。

职工股权计划的做法是:由公司提供一部分股份,或拿出现金,转交一个专门设立的职工信托基金会,购进股票。然后,该信托基金会根据职工相应工资水平或贡献大小把股票分配给每个职工,这里已暗示了职工提供的劳动被作为享有公司股权的根据。更进一步的是,职工股按工资水平分配,而工资一般来说是职工提供的劳动力或劳动的函数(劳动时间长短,工龄等因素也包括在内),所以,这一计划的实质是公司将一部分利润,采用按劳分红的办法进行分配。同时,分配的结果不是直接让职工得到现金,而是得到一种投资凭证。实行职工股权计划的公司允许职工行使完全的表决权,或对某些重大问题如公司出售、合并、破产行使表决权。

职工股权计划是对分配制度的一次重大冲击,显然比仅仅让职工用现金购买一定股票更具有重要意义。因为,职工用现金购买股票仍然是对资本对利润的独占权的承认,而一般职工毕竟只能购买少量的股票。职工股权计划则使劳动者的素质成为了人力资本,这给劳动者提供了一条靠自己劳动分享利润的渠道,这比简单地让职工拿出现金购买公司股份又大大前进了一步。

美国著名经济学家舒尔茨从长期的农业经济问题的研究中发现,从20世纪初到50年代,促使美国农业生产率的产量迅速增加和农业生产率提高的重要原因已不是土地,劳动力数量或资本存量的增加,而是人的知识、能力和技术水平的提高。舒尔茨据此提出了人力资本的概念。

人力资本理论认为,资本可分为两种不同形式:物力资本和人力资本,体现在物

质形式方面的资本为物力资本,体现为劳动力素质的资本为人力资本。人力资本形成的关键在于教育和培训,投资于此就是人力投资。人力资本理论认为:企业向受过一般培训的雇员支付与其它企业雇员一致的工资,而对于高素质的职工则支付高于其它职工的工资,这是由于受过特殊培训的雇员具有较多的人力资本,可以给企业创造更多的利润。

人力资本理论的提出解决了经济学中著名的里昂节夫之谜,(美国经济学家里昂节夫在研究美国经济增长来源时发现一个很大部分的增长无法解释,这就是里昂节夫之谜)。在知识经济时代,知识、技术成为经济发展的主导因素。世界著名经济学家麦迪森在《世界经济200年回顾》中,以世界各国200年经济增长实绩定量地证明:知识和技术进步是经济增长的主要因素。

在此,应当指出的是,知识经济时代虽然以知识占主导地位,但再也不能采取过去的土地主导和资本主导时代的独占经济权利的一元垄断模式,从而使人类社会陷入新的不平等。这一危险绝非危言耸听,比尔·盖茨奇迹般的财富增长速度已向人类提出对知识产权的保护和约束应当放在同样地位加以考虑,否则人类社会将出现知识寡头垄断时代。知识经济应当是人类社会真正进入理性认识的时代。在这一时代,社会应当以知识为主导地位,但不是居统治地位。

因为,从劳动价值论与现代系统论结合的观点看,创造价值的劳动是经济系统的整体运动和功能,而不是其中某一个要素的独自功能。价值增殖只能是系统整体的功能,既然所有生产要素结合成为系统,共同创造价值,同样也应平等地共享价值增殖的结果。

## 按生产要素贡献分配的实践方案

人力资本在分配中的权益;三是通过土地转让、入股的方式,承认了土地等自然要素在分配中的权益。

与中国经济体制改革相应,出现了使按劳分配与按生产要素达到有机统一的新型分配形式,如在企业实行股份制时普遍实行了职工按优惠条件持股、配股;有些企业将一部分集体资产量化到职工个人或集体,作为对职工劳动贡献的一种补偿。这些做法意味着职工拥有的人力资本股份化了。

更为合理的解决办法是股份合作制,泛股制采用的分配方式。股份合作制通过劳动者普遍入股的办法,使劳动与资本实现了重新结合。

比股份合作制更为完善的是许多地方实行的人力资本股份化的泛股制,不仅实现了分配方式的改革,而且进一步从调整生产要素的产权关系入手,将劳动者作为

人力资本的投资者进入经济系统,象物质资本所有者一样。这一重大变革意味着对资本的范畴的扩大,将人力资本化。由于劳动者作为人力资本所有者,与物质资本投资者处于平等地位,消除了物质资本占有对劳动的支配,这就使得公平和效率同时产生。泛股制的具体方法是:

一是全要素资本化。对各类生产要素(包括物质资本、劳动力、技术和经营管理才干)的产权明确加以界定,使之资本化,在此基础上形成人格化的多元化股权结构。

二是按生产要素贡献分配。企业利润和亏损,以及参与管理的权利都按投入的生产要素价值进行分配。总之,收益共享,风险共担,责任共负。这种方式的优越性是显而易见的。

首先,从最广泛的意义理顺了企业生

产要素的产权关系,并实现了生产要素产权的人格化,无论是物质资本或人力资本都具有强烈的增值动机和产权约束意识,这就消除了短期行为的原因,促使企业不断开发新技术、提高全要素生产率。

其次,消除了资本与劳动、生产与消费的对抗性矛盾,劳动者作为人力资本所有者同物力资本所有者平等对待,共享利润,共担风险,这样就使微观层次和宏观层次的投资与消费实现了协调,所有者、经营者和劳动者身份合一,有利于消除企业内部矛盾,发挥企业职工主人翁精神,实现真正的民主管理。

最后,促进全要素市场体系的形成,使企业可以按市场导向,调整自身结构,以实现资源的合理配置。促进了宏观经济目标与微观经济目标,宏观调节与微观调节的统一。