

剩余索取权、经济 剥削及被剥削者权益维护

杨青 许成安

摘要：分析私营企业中的剥削问题，需要从理论上阐明企业中的“剩余索取权”的归属。传统企业制度和现代企业制度对企业中的“剩余索取权”的处理方式不同于马克思主义政治经济学中的分析。在现代法制社会，资本所有者凭借要素所有权而“无偿侵占工人利益”的行为是不正当的和非法的。按照经济学的分析，所谓剥削是指某一要素所有者凭借某种特权而获得了其贡献以外的超额所得。在我国现阶段，维护私营企业内部雇工权益的主要力量是政府与工会。

关键词：私营企业 剩余索取权 剥削 权益维护

对于私营企业主的高收入问题，理论界已有大量的论述。主流观点依据劳动价值一元论认为，私营企业主的高收入来源于他们对雇用劳动者的剥削。对于剥削，现行政治经济学教科书的定义是：“私营企业主凭借生产资料私人所有权（即要素所有权）而无偿地占有雇用工人创造的剩余产品价值。”由于我国现阶段采取“允许并鼓励私营企业发展”的政策，因此，必须从理论上匡正“剥削现象的存在”和“私营经济发展”之间的关系；此外，还要正视私营企业主剥削雇用劳动者时“被剥削者的权益维护”问题。

一、现代企业中的“剩余索取权”界定

现代企业理论将企业视为使一组生产要素连接起来的特殊合约。“剩余索取权”是相对于合同收益权而言的，它是指对企业收入在扣除所有固定的合同支出余额后的要求权和支配权。企业内部存在众多的利益主体，如企业的所有者、经营者、雇员和债权人等。企业中的“剩余”应该归企业中的哪一个利益主体所享有？这是我们分析并评价私营企业主是否剥削雇工以及剥削程度大小的关键。传统企业制度和现代企业制度对企业中的剩余索取权的处理方式不同于马克思主义政治经济学中的分析。从传统企业制度的安排来看，企业中的剩余索取权一般被界定为资本所有者所拥有，资本家凭借着要素的所有权而独占剩余价值；在现代企业制度中，企业中的剩余索取权被界定为企业经营者所拥有；而马克思

主义政治经济学原理表明，企业中的剩余索取权应该被界定为剩余价值的创造者——雇用工人所拥有。

现代企业之所以将企业中的“剩余索取权”界定为企业的经营者所拥有，是基于现代人力资本理论、企业内部两大重要利益主体（经营者或人力资本所有者与物质资本所有者）之间的“信息不对称”以及由此而可能产生的“委托-代理”问题而做出的一项特别制度安排。

人力资本理论的内容相当广泛，人力资本范畴的内涵、人力资本的产权特征以及人力资本对企业价值增长的特殊作用都从不同角度为经营者拥有企业剩余索取权提供了理论依据。第一，从人力资本的内涵来说，人力资本是“人力”与“资本”的结合，与传统的“劳动能力形成论”相比，人力资本理论一方面重视劳动者劳动能力离不开天赋、遗传等外在因素的作用；但另一方面却更强调后天人们对其自身能力所开展的各种有意识的投资、塑造工作。可以认为，人力资本范畴中的最实质性内涵与要求是“通过投资形成人的劳动能力”。人力资本一旦被视为投资活动的结果，则人力资本所有者必然要考虑投资的收益或回报，而且这种回报不仅仅是对人的自然劳动能力或简单劳动的回报，更是对投资后人的复杂劳动支付的回报。对此，古典经济学大师斯密和新古典经济学代表者马歇尔都有过精辟的论述。如斯密认为，如果某种劳动需要非凡的技能和智能，那么对于具有这种投资的人的生产物自然要给予较

高的价值,即超过他劳动时间应得的价值。马歇尔认为,一切资本中最有价值的是投在人身上的资本,马歇尔还分析了教育投资的风险性,指出培养和训练有工作能力的劳动力需要的时间是很长的,而且教育投资的报酬具有不确定性和难以预见性。第二,从人力资本的产权特征来分析。人力资本既然属于资本范畴,它显然不是我们一般所接触的货币或生产资料等实物,严格来说,它是一种产权,是一种投资者获得利润收入以及为确保获取利润收入而拥有的权利。而且这种权利应该天然地属于个人所有,人力资本与其所有者的不可分离性是人力资本的重要产权特性。实践表明,人力资本的产权权利一旦受损,其资产价值便可能立刻贬值或消失。正因为如此,我们便经常看到人力资本总是自发地寻求“自我实现”的市场。第三,从人力资本的作用来看,作为现代人力资本理论的奠基人,舒尔茨突破了片面强调物质资本和劳动力数量增加的传统价值创造理论,提出人的知识、能力、健康等人力资本的提高对企业价值创造的巨大作用。这种作用具体表现为具有异质性和边际收益递增性的人力资本拥有者,在推动企业创新、承担企业经营风险、拥有企业经营所必需的信息等方面有着不可替代的作用,因此经营者支配企业的剩余既是必要的也是可能的。

另一方面,在所有权与经营权分离的条件下,只有企业的经营者才真正了解企业的经营状况,“信息的不对称”决定了企业剩余控制权只有安排给企业的经营者享有才能为企业带来更高的效率与效益;而为了促使企业的经营者维护所有者的利益,必须将剩余索取权安排给股东和企业经营者分享,让剩余索取权与剩余控制权相对应以达到“激励相容”,并化解“委托-代理”问题。现代市场经济国家的实践表明,“剩余索取权”为企业经营者所拥有的制度安排在激励经理人员、防范其“偷懒”动机、维护企业所有者利益等方面有着重要的作用,赋予企业经营者剩余索取权是保证经营者正当行使剩余控制权的一个最为重要的激励工具。现代企业理论研究的结果是,不仅有必要将企业中的剩余索取权界定给经营者,而且还有必要将企业的预期收益支配权的一部分界定给企业经营者,这就是所谓的期权激励问题。我国国有企业制度安排从反面证明,不将企业中的剩余索取权界定给经营者的做法,使我们付出了巨大的代价,这一代价至少表现在两个方面:一是大批成功的企业经营者在退位之前走上了犯罪的道路;二是众多的国有企业经营业绩不佳,甚至亏损、破产,最终使国有企业所有者的利益受到了严重

的损害和影响。这一现象被一些学者形象地描述为:中国一方面拥有世界上“最便宜的企业家”;另一方面却又有着世界上“最昂贵的企业制度”!

诚然,在“企业所有者和经营者统一于一体”的传统企业制度中,企业中的剩余索取权在理论上究竟是界定给资本所有者还是界定给企业经营者并不是一个需要严格区分的重要问题。但是,一旦企业的所有权与经营权分离后,企业中的剩余索取权必须要加以明确的规定。然而另一方面,众所周知,马克思对于资本主义制度下企业剩余索取权被界定给非劳动要素所有者(包括资本所有者和企业经营者)的做法,是从根本上持否定态度的。因为,依据劳动创造剩余价值的理论,企业的剩余价值来源于雇佣工人的剩余劳动。对于资本所有者来说,他所预付的不变资本只是单纯地转移自身价值,而不能创造新的价值,而预付的可变资本在转化为活劳动后,则实现了价值的增殖。因此,新增价值惟一地来源于生产过程中的活劳动的使用。自然地,剩余价值也应该归活劳动要素所有者所拥有。然而,在资本主义的现实经济生活中,企业的剩余却惟一地被非劳动要素所有者所占有,这就构成了对工人利益的无偿侵占,故资本等非劳动要素所有者占有企业剩余的行为也被界定为剥削。剥削的程度是通过剩余价值和预付的可变资本比例(即剩余价值率)来确定的。可见,分析私营企业主对工人的剥削问题,前提条件是必须要严格地按照马克思主义政治经济学理论,确认劳动是剩余产品价值的惟一源泉,并将企业的剩余索取权明确地界定给雇用劳动者。

二、经济剥削的不正当性和非法性分析

如果说企业的剩余价值完全由雇用劳动者创造,同时,雇用工人在创造剩余价值后又没有分享到这一新价值,那么,这种“无偿侵占工人利益”的分配制度究竟是合理的还是不合理的?换言之,非劳动要素所有者对劳动要素所有者的“经济剥削”究竟是正常的和合法的呢?还是不正常的和非法的?对此问题,理论界有不少学者是这样分析的:剥削有正常剥削和不正常剥削、合法剥削与非法剥削之分。社会主义国家的政府反对不正常的和非法的剥削,但是对于正常的和合法的剥削,即对于私营企业主凭借生产资料所有权而无偿占有工人的剩余价值这一“经济剥削”方式,则是允许存在的。我们认为,上述说法不仅是对中西方传统文化中有关“剥削”范畴词义性质的歪曲,更是对马克思主义政治经济学基本原理的严重误解。

我国理论界一般认为,如果一个人借助于政治权力、垄断权力等对另一个人实施“压榨和侵夺”,则这无疑是一种严重的侵占他人权益的违法行为,因而是不能为公正的社会所容许的。对于这种剥削,理论界提出用“超经济剥削”范畴来概括。所谓“超经济剥削”是指一部分人或集团运用生产资料所有权以外的其他特殊权力,采用暴力的或非暴力的、强制的或非强制的、公开的或隐蔽的等方式来侵占另一部分人或集团利益的行为。“超经济剥削”的不道德性或非法性,在理论界基本上没有什么不同意见。但是,对于《辞海》中所提出的第二种“剥削”现象或“经济剥削”,近年来则出现了较为严重的观点分歧。一些学者依据马克思在《资本论》第3卷第925页所说的“资本的文明面之一是,它榨取剩余劳动的方式和条件,同以前的奴隶制、农奴制等形式相比,都更有利于生产力的发展,有利于社会关系的发展,有利于更高级的新形态的各种要素的创造”这一段话,认为马克思主义经典作家在论述剥削问题时,并没有“从道义的原则出发去抨击和否定剥削制度或剥削现象”。本文认为这一判断并不准确。

第一,经济剥削在道义上的非正当性和不合理性是马克思主义政治经济学中的一个不言自明的基本常识。马克思写作《资本论》的最终目的就是为了通过揭露资本主义社会资本家对工人的“剥削”秘密,来阐述人类社会的发展规律,揭示资本主义生产资料私人占有制必然要为社会主义的生产资料公有制所取代的历史必然性。如果说马克思主义经典作家没有从道义上否定“经济剥削”现象,那怎么可能得出“剥夺剥夺者”、推翻资本主义剥削制度的结论?无产阶级有什么理由进行社会主义革命?

第二,从词义性质来分析。按我国现行文化传统来理解,“剥削”一词从词义上来说绝对是一个贬义词。《辞海》中对“剥削”一词的解释有二:“一是压榨、侵夺;二是凭借私有财产无偿地攫取他人劳动成果的行为。”《高级汉语大词典》对“剥削”的解释是,原指搜刮侵夺;现指使用(一个人的)劳动力而不给予公平的或相当的报酬。依据西方经济学理论,“剥削”与垄断厂商获得的垄断利润有关,而垄断利润则是垄断厂商获取的劳动的边际收益产品或边际产值超过劳动的边际成本之间的差额(琼·罗宾逊),从这一概念的界定中,特别从西方国家一如既往、不遗余力地“反对垄断”的事实中,我们不难得出结论,“Exploit”的第一种解释即“剥削”在西方国家也是贬义性质的。

第三,按照马克思意义上的剥削概念来分析,凭

借生产资料所有权而“无偿地攫取他人劳动成果”的行为,在一个产权清晰、人人平等的现代法治社会里,绝不仅仅是一个“不道德”的问题,我们完全有理由从“侵占或损害他人权益”或“非法占有他人利益”的违法角度来加以认识,并依法对其进行制裁和打击。而且,从我国现行制度安排来看,“剥削合法”一说根本就不存在任何法律依据。至少是到目前为止,我国还没有哪一部法律明确规定“剥削”在我国已经取得了合法的地位,或者说“无偿占有他人劳动成果”的行为在我国是受法律保护的。

第四,一些学者以马克思的“资本的文明面”的分析为依据,认为马克思不仅没有否定资本对工人的剥削,反而是肯定了资本主义剥削的历史贡献,我们认为这种理解是不正确的。因为马克思所使用的“榨取”一词,显然是一个贬义词,体现了马克思对资本的厌恶态度。而且我们不能忽视的是,马克思对资本主义剥削的“肯定性论述”是有前提条件的,这就是,相对于“以前的奴隶制、农奴制等形式”而言,资本主义剥削的条件和方式要好一些,然而,这并不意味着马克思就完全肯定了资本主义制度下的经济剥削。就资本主义社会本身而言,特别是就人类的理想社会状态来看,或者说站在广大的被剥削者的立场来分析,资本主义制度下的“经济剥削”条件和手段还能称得上是正当的、合理的和值得肯定的吗?回答显然是否定的。同样的道理是,在封建制度下,农民所遭受到的剥削要比奴隶制度下奴隶所受到的剥削要轻些,但这一事实本身并不能表明农民所受到的剥削就是应该的、封建主对农民的剥削就是合理的。我们不能因为封建主对农民剥削相对文明一些,就放弃了对封建主剥削行为的谴责和批判,放弃了对农民所遭受剥削的同情!

从强调剥削的实质是“无偿占有”这一点来看,我们认为马克思的剥削概念是完全正确的——如果剩余价值果真都是由工人创造的,占有其中任何一个百分比自然都构成了剥削。但另一方面,我们又不能不考虑到马克思的剥削概念是以劳动价值一元论为基础的,现代企业理论认为“剩余价值”乃至全部价值并非都是由工人的劳动要素单独创造的,其中也有非劳动要素所做的贡献。假如劳动和资本两种要素共同创造了剩余价值,并根据各自的贡献,得到了各自相应的份额,那就没有剥削。但是,如果资本所得超过了资本的贡献,就等于无偿占有了劳动创造的财富,这是对劳动的剥削。反过来,如果劳动所得超过了劳动的贡献,就造成对资本的剥削。

如果说一个社会对于“无偿占有他人劳动成果

的剥削行为“听之任之”,那么必然可以推测,这个社会的分配制度对于广大的被剥削者或弱势群体来说是极不公正的,可以说,这个社会也不可能是正义的和道德的社会。实际上,即便是资本主义国家,它们至少在理论上、形式上或口头上还是反对“无偿占有他人成果”的剥削行为的,我们作为在本质上要“消灭剥削”的社会主义国家,怎么能公开宣称我们允许剥削现象存在呢?在现代产权清晰、权责明确的法治社会,无论是非劳动要素所有者对劳动要素所有者实施“无偿侵占”,还是劳动要素所有者对非劳动要素所有者实施“无偿侵占”,都意味着占有者在没有付出任何等价物的情况下额外地得到了一定的利益,这明显不符合市场经济制度下所要求的等价交换原则。从更深层次来讲,这也是为任何一个国家的市场经济制度所不能容许的,是一种公开的和赤裸裸的违法行为。因此,从建设法治社会的要求来说,不仅“超经济剥削”是不正当的和非法的,而且“经济剥削”即私营企业主凭借要素所有权而“无偿地占有工人的剩余价值”也是不正当的和非法的。

综上所述可见,“经济剥削”是否正当与合法,关键取决于剩余价值的创造源泉或剩余的归属问题。换句话说,“剩余或剩余价值”一词的前缀定语究竟是“工人”还是“企业”?如果说剩余价值是“企业的”剩余价值,那么非劳动要素所有者(资本家或企业经营者)自然地就有权占有这一价值;但是如果说剩余价值是“工人的”剩余价值,则这一部分价值理所当然地就应该归属工人所有,非劳动要素所有者(资本家或企业经营者)若凭借要素所有权加以无偿占有,便是对工人利益的侵占,是不正当的和非法的。

实际上,如果我们承认资本等非劳动要素对剩余产品的创造(即使用价值或财富的创造)做出了贡献,但是却否认它们对剩余产品或使用价值的货币形式(即价值的创造)做出了贡献,这在逻辑上是讲不通的。因为从逻辑上讲,既然使用价值和社会财富的创造中有非劳动要素的贡献在内,那么,在这些使用价值和社会财富的货币形式中,就应该体现着非劳动要素的贡献。换言之,实物形式的产品如果是由全部要素创造的,则这些实物产品在实现价值后,就应该共同地被全部要素所有者所共享。我们不能将商品的实物形式和价值形式截然分开。如果我们承认全部要素创造了使用价值,那么也就很难否定非劳动要素在价值创造中的应有贡献。至于各要素所有者所分配到的价值量或份额则取决于各自在价值创造和形成中的贡献。如果某一要素所有者

凭借某种特权而获得了超过其贡献的报酬,这就构成了对其他要素所有者利益的侵占或剥削。根据这种理解,我们认为,所谓“剥削”应该被定义为“某一要素所有者凭借某种特权而获得了其贡献以外的超额所得”。这一定义表明:第一,从理论上讲,生产资料私人占有制是私营企业主对雇用工人实施经济剥削的必要条件而非充分条件;第二,从实践来看,不仅非劳动要素所有者(如私营企业主)有可能对劳动要素所有者(雇用工人)实施剥削,而且在特定的前提条件下,劳动要素所有者也可能对非劳动要素所有者实施剥削。

三、私营企业内部雇工 与被剥削者权益维护

需要进一步讨论的问题是,如果“经济剥削的不正当性和非法性”之说能够成立,那么,谁来维护私营企业中雇用劳动者的权利?谁来保护他们在国民收入初次分配过程中的实际利益不受侵犯?

我们不否认追求利润最大化的私营企业主,在生产经营和收入分配过程中,存在着剥削工人、无偿侵占工人实际利益的种种问题。这好比追求自身享受最大化的消费者在内心深处也有着无偿地和大量拥有社会财富的冲动与欲望,但是我们知道,绝大多数消费者实际上并没有真正地去实施无偿占有社会财富的行动(少数以身试法的窃贼、强盗、骗子等违法犯罪人员除外),这并不是因为广大消费者的道德动机是多么高尚,而是因为现代社会中存在着一系列制约个人自利或个人机会主义倾向的制度安排和法律法规。任何人只要损害了他人的利益,就会受到来自道德、行政、法律等多方面的约束甚至制裁和惩罚。追求效用最大化的消费者虽存在侵占他人利益的冲动,但大多数人却没有实施现实的无偿侵占行为,这给我们的重要启示是:制止“追求利润最大化”的私营企业主对雇用工人进行剥削,关键不在于要求私营企业主“兴公心,灭私欲”,而在于社会要有一整套约束或规范经济主体行为(特别是规范私营企业主行为)的制度与法律,通过制度约束来消除或预防私营企业主的剥削动机。

在一个法治严明、产权清晰、工人自助组织机制健全(即工会组织及其运转有效)、政府保护弱势群体的意识浓厚与措施得力的社会,私营企业主虽然有着无偿侵占他人利益的冲动,但是一般来说,他们是不敢对工人实施现实剥削的。反之,在法治不健全、没有正义和道德的传统社会,雇用劳动者的利益就很容易受到侵犯。其结果是,弱势群体在得不到

政府和社会的有效保护下,就会通过一些他们所能采取的手段(如罢工、上街游行等)来保护自身利益不受侵犯,甚至会采取更加激进的反抗剥削的方式。为了维护社会的稳定,从而为经济发展创造一个更加和谐的外部环境,需要现代政府严格履行其宏观管理职责,在全社会建立起一个有效的保护弱势群体和维护工人权益的机制。这一机制至少包括来自企业外部的“法律制度约束”和来自企业内部的“工会组织制度约束”两个方面。换言之,在民营企业内部,如果私营企业主剥削了雇用工人,那么政府与工会就应该成为维护工人权益的主要力量。具体分析如下:

第一,要加强立法工作,不断完善法律,强化企业外部的法律制度建设。现行《劳动法》在1994年出台后曾对保护工人利益、维护社会安定、调整劳资关系等方面起到了一定的作用,但是随着社会主义市场经济体制建设的不断推进,社会经济的发展和法制体系的健全与完善,对《劳动法》已提出了众多新的要求或研究课题。从实际执行情况来看,一些法律法规既不受企业主们的欢迎,也不能代表雇用劳动者的利益。特别是在牵扯劳动争议时,现行的法律制度更是存在诸多问题。诸如工人的最低工资保障、工资支付办法、企业克扣工资的标准界定和处理办法等问题,应该引起理论界和实践部门的高度重视。

第二,要加大执法力度,对侵害雇员利益的行为坚决依法进行查处。客观地说,我国部分地区雇用劳动者的利益得不到切实的保护,重要原因之一是一些地方政府部门的不作为或乱作为。劳动者的权益受到侵犯后,通常有两种合法的解决途径:一是向劳动部门申诉。经核实由劳动监察部门对企业主发出整改书限期整改,然后进行罚款。二是通过法律手段来解决。根据《劳动法》规定,员工和企业产生劳动争议要经过先仲裁、后审理的“一裁两审”程序。但这个程序在一些地方却存在许多问题。例如,根据法律规定,为保护工人权利和查处企业违法行为而成立的劳动仲裁委员会,是有关收取适当费用的,但是一些地方的收费标准却明显存在违规现象。根据劳动部和国家物价总局规定,劳动争议案只能收取2~50元的费用。但是一些省的劳动争议仲裁委员会制定的劳动争议收费标准,却是按争议标的额的一定比例收取的。一个争议标的额几万元的案子,劳动者要缴纳上千元的仲裁费用才能立案,高出国家标准几十倍,这显然严重地制约了劳动者对自身权利的维护。因此,进一步深化政府职能转换和

政府体制改革对保障雇员权益具有非常重大的现实意义。

第三,要对企业制度进行重新设计,特别是要深化工会体制改革。目前相当多的民营企业内部工会组织和工会维权制度建设没有得到有效的开展,这一方面表现为一些民营企业中的工会组织流于形式、工会主席变成了私营企业主的附庸;另一方面表现为民营企业中的工会干部时常因维护职工权益而遭到私营企业的解职甚至被解除劳动合同,《工会法》所规定的工会基本职责在实施过程中存在着众多障碍。究其原因,我们认为主要有以下几个方面:(1)民营企业主缺乏民主意识和对工会的正确认识;(2)长期计划经济制度下所形成的工会体制极不利于新形势下工会干部维权职能的发挥,工会主席由企业任命,并与企业签订劳动合同、由企业支付工资,工会的资金来源是向企业收取会费,这一制度安排导致工会主席很难毫无顾虑地为工人说话;(3)《工会法》对工会干部的保护力度不够,修改后的《工会法》虽然对工会干部的保护较以前有了很大的进步,但是由于规定尚缺乏一定的可操作性,企业违法只需承担一定的经济责任,导致工会干部的法律保障难以得到有效的落实。工会干部的权益得不到保障,更折射出我国民营企业内部职工的权益保障机制没有得到有效的建立。因此,有必要建立独立的工会制度,并逐步推行工会主席的职业化和社会化,把工会主席的任免、考评、薪酬决定等权力交给工会及广大职工,而不是让私营企业主来决定工会主席的命运,只有这样,工会主席才能在没有后顾之忧的基础上理直气壮地履行工会的维权职能,最终保护广大雇用工人的切身利益不受私营企业主的侵犯。

参考文献:

1. 许成安:《质疑正常剥削和合法剥削论》,载《中国经济问题》,2004(2)。
2. 许成安、王家新:《基于市场经济的收入分配制度与分配政策分析》,载《经济评论》,2004(3)。
3. 许成安:《私营经济与雇用劳动并不恒等于剥削》,载《学术论坛》,2001(1)。
4. 张忠泰等:《工会主席的权益为何屡屡受侵》(1-5),载《工人日报》,2004-02-20,2004-02-25,2004-02-27,2004-03-02,2004-03-16。
5. 卫兴华:《马克思主义经典作家的剥削观与我国现实》,载《经济动态》,2002(3)。
6. 谢德仁:《企业剩余索取权:分享安排与剩余计量》,上海,上海三联书店、上海人民出版社,1994。

(作者单位:南京审计学院商学院 210029)
(责任编辑:K)