

# 狭义地解释资本雇佣劳动的经济学说<sup>\*</sup>

左大培

**内容提要:**本文重新梳理解释资本雇佣劳动的各种学说并将其重新分类,以投资者所有的企业为“广义资本雇佣劳动的”这一概念作为基础,说明了在企业所使用的资产和资金不能全部来自租借的前提下,什么因素可以解释为什么市场经济中的企业大多数是“狭义资本雇佣劳动的”。这些因素包括劳动者本人的财产有限、劳动者为规避风险而要将其持有的金融资产组合多样化、在规避风险的劳动者与承担风险的企业主之间分配风险、劳动者集体管理的企业中集体选择的困难,以及买卖劳动者管理的企业成员资格的市场缺失。因而使用这些原因的解释是“对资本雇佣劳动的狭义的解释”。

**关键词:**资本雇佣劳动 劳动者管理的企业 团队生产 集体选择

狭义地解释资本雇佣劳动的学说能够说明,在企业所使用的资产和资金不能全部来自租借的前提下,为什么市场经济中的企业大多是“狭义资本雇佣劳动的”。而所谓“狭义的资本雇佣劳动的企业”是这样一种企业:这种企业法律上的所有者——最高领导者是该企业使用的资金的供给者,而在该企业中劳动的许多人并没有向该企业投入自己的资金,他们因而不是该企业法律上的所有者——最高领导者,在该企业中处于受雇佣、被统治的地位。

## 一、不同类的解释资本雇佣劳动的学说

“狭义的资本雇佣劳动的企业”显然是相对于“广义的资本雇佣劳动的企业”而说的。在“广义的资本雇佣劳动的企业”中,企业自有资金的提供者在法律上是该企业的所有者——最高领导者,而他投入到该企业中的资金则被视为该企业的自有资金。

市场经济中的企业是一种有形的经济组织,它生产的产品或服务几乎全部在市场上出售,它向所有参与其运行的人所做的支付,几乎都完全来自出售上述产品所获得的收入。企业对外与其他个人和企业进行平等的交易,而在那些由两个或两个以上的人组成的企业中,企业内部的个人之间则实行非直接交易性的协商或指挥命令。大多数企业内部个人之间由“统治性”的指挥命令关系占主导地位,这

种统治型的人际关系在大的企业中则发展为系统性的等级制组织。这就决定了任何企业内部都会有最高统治者即最高领导者。

企业的最高统治者即最高领导者通常被视为企业的所有者。这种企业所有者——最高领导者对整个企业有最终的控制权并将其实现于对企业的剩余索取权的控制,而且通常他们自己就是主要的剩余索取者。在市场经济中,这种企业所有者——最高领导者几乎总是企业自有资本(风险资本)的供给者,这些企业自有资本的供给者或者自己直接控制着企业,或者像股份公司的股东那样通过控制企业的经营者(董事长、总经理等)而最终控制着企业,并享有对企业利润的索取权。这种由企业自有资本(风险资本)的供给者作企业所有者——最高领导者的企业,就是“广义资本雇佣劳动的企业”。

这里所说的“广义资本雇佣劳动的企业”,实际上是对“出资人所有的企业”的另一种称呼。可以把“广义资本雇佣劳动的企业”分为两类:一类是“狭义资本雇佣劳动的企业”,另一类则是“没有完全摆脱资本雇佣劳动性质的企业”。这两类企业法律上的所有者——最高领导者都是该企业自有资金的供给者。但是在“狭义资本雇佣劳动的企业”中劳动的许多人并没有向该企业投入自己的资金,他们因而不是该企业在法律上的所有者——最高领导者,在该

<sup>\*</sup> 左大培,中国社会科学院经济研究所,邮政编码 100836。

企业中处于受雇佣、被统治的地位。而在“没有完全摆脱资本雇佣劳动性质的企业”中作为企业法律上的所有者——最高领导者是企业自有资金供给者，同时也都在该企业中工作，所有在企业中工作的人也都是该企业自有资金的供给者。

西方几乎所有的工人合作社和个体劳动者都是上述这种“没有完全摆脱资本雇佣劳动性质的企业”。这类企业法律上的所有者——最高领导都既是该企业的出资人，又是在该企业中工作的劳动者。严格地说，这既不是资本雇佣劳动，也不是劳动雇佣资本，谈不上劳动和资本谁雇佣了谁。或者更严格地说，这是劳动者使用自己的资本自我雇佣。我们之所以将这种企业也算作“广义的资本雇佣劳动的企业”，只不过是强调它与真正的资本雇佣劳动的企业共同点：它们都是由企业的出资者做相应的企业在法律上的所有者——最高领导者。

而在大多数有多人在其中工作的企业中，都有一大部分员工没有向该企业投入自己的资金，他们因而不是该企业在法律上的所有者——最高领导者，在该企业中处于受雇佣、被统治的地位。这样，现代市场经济中大多数该类企业就都是“狭义的资本雇佣劳动的企业”。而那些讨论资本雇佣劳动问题的经济学家，大多关注的是为什么大多数该类企业都是“狭义资本雇佣劳动的”。

但是很明显，一个企业如果不是“广义资本雇佣劳动的”，也就必定不会是“狭义资本雇佣劳动的”。因此，对企业几乎都是“广义资本雇佣劳动的”这一现象的解释，必定是对大多数有多人在其中工作的企业是“狭义资本雇佣劳动的”这一现象解释的基础。笔者已经说明，企业经营中所使用的全部实物资产和资金不可能全都来自于租借，这是广义资本雇佣劳动的企业占统治地位的最主要原因(左大培, 2014, 2015)，它因此也必定是大多数多人工作的企业是“狭义资本雇佣劳动的”这一现象的主要原因之一。

为了进一步系统地说明“狭义资本雇佣劳动的企业”占统治地位的各种原因，我们需要将解释资本雇佣劳动的学说分成不同的类别：那些说明为什么企业不能仅仅是“广义资本雇佣劳动的”，而必须还是“狭义资本雇佣劳动的企业”的解释可以说是“对资本雇佣劳动的狭义的解释”；而那些说明了为什么企业通常都是“广义资本雇佣劳动的企业”的

解释则是“对资本雇佣劳动的广义的解释”。根据上文所说的理由，只有对企业经营中所使用的全部实物资产和资金不能都来自于租借的说明，才是“对资本雇佣劳动的广义的解释”(左大培, 2014, 2015)。

根据上述分类，那些在企业不能全部债务筹资、企业经营中所使用的全部实物资产和资金不能都来自于租借的前提下，进一步说明为什么大多数多人工作的企业是“狭义资本雇佣劳动的企业”的经济学说，就是“对资本雇佣劳动的狭义的解释”。这一类狭义的解释资本雇佣劳动的学说所强调的原因，包括劳动者本人的财产有限、劳动者因规避风险而要将持有的金融资产组合多样化、在规避风险的劳动者与承担风险的企业主之间分配风险、劳动者集体管理的企业中集体选择的困难，以及买卖劳动者管理的企业的成员资格的市场的缺失(左大培, 2015)。本文主要依据道和普特曼(Dow & Putterman, 2000)以及鲍尔斯(Bowles, 2004)有关这一类学说的论述，概述和评价这些狭义地解释资本雇佣劳动的经济学说。

## 二、对企业员工不投资的解释

在企业中工作的劳动者不向其所在的企业投资，这并不能解释企业的最高领导为什么是该企业的出资人，因而这不是对资本雇佣劳动的一种广义的解释。但是它可以说明为什么企业中至少有一部分劳动者不是企业的出资人，而如果这样的企业由出资人做最高领导，在企业中工作的劳动者不向其所在的企业投资就可以解释该企业为什么是狭义资本雇佣劳动的。在这个意义上，在企业中工作的劳动者不向其所在的企业投资，是对资本雇佣劳动的一种狭义的解释。

有两个原因可能使在企业中工作的劳动者不向其所在的企业投资：一个原因是这些劳动者没有足够的财产向其所在的企业投资，另一个原因是这些劳动者虽然有可以用于投资的财产，但是为规避风险而不向其所在的企业投资。

对资本雇佣劳动的广义的解释已经说明，企业经营中所使用的全部实物资产和资金不能都来自于租借，企业所有者——最高领导者必须向企业投入自己的资金。据此道和普特曼指出，如果企业的员工们要自己控制企业，就需要至少某些资产由企业员工个人或集体融资。但是这是做不到的，因为

员工们的财产有限、他们进入信贷市场受限制以及他们维持多样化的金融资产组合以规避风险的愿望(Dow & Putterman, 2000, p. 325)。本节只讨论为什么大部分在企业中工作的劳动者不向其所在的企业投资。

如果不能实行全债务筹资,没有任何可用于投资的财产的劳动者就不可能开办并经营由自己控制的企业,而只能受雇于他人出资、他人控制的企业,也就是受雇于狭义的资本雇佣劳动的企业。正因为如此,一部分劳动者没有私人财产可供出资,肯定是解释狭义的资本雇佣劳动的一个原因。

鲍尔斯和金蒂斯(Bowles & Gintis, 1996)使用美国最穷 80% 家庭的数据估算,美国一个工人平均的财产净值大致相当于美国经济中每位雇员资本存量价值的一半,而这些家庭财产净值的大约一半被束缚于房子和汽车上。这个数字表明,在美国许多雇员要想买下他们所工作的企业,就必须在资本市场上大量筹资(Dow, 2003, pp. 189—190)。美国实行 ESOP(雇员股票所有权计划)的实际经验表明,那些雇员平均工资较高和平均在职时间较长的企业更可能开办雇员股票所有权计划(Dow, 2003, p. 191)。这都表明,劳动者没有足够的私人财产可供出资确实是阻碍他们向所工作的企业出资的一个重要原因。

但是,当代更为显著的问题是,许多在狭义的资本雇佣劳动的企业中工作的员工,并非没有任何可用于投资的私人财产,有些人甚至还积蓄了数额不算小的货币资金。这些人如果使用自己的财产开办企业,或者将自己的资金投资于自己所工作的企业,作自有资金或股权资金,就可能形成比现在多得多的由企业中的劳动者自己出资的企业。这些企业仍然没有完全摆脱资本雇佣劳动的性质,仍然属于“广义资本雇佣劳动的企业”,但是它们起码不是狭义的资本雇佣劳动的企业,不是那种纯粹的、通常人们所说的资本雇佣劳动的企业。因此,在企业中工作的劳动者不向自己所工作的企业投资做出资人,这是解释狭义的资本雇佣劳动的一个原因,是对资本雇佣劳动的一种狭义的解释。

解释狭义的资本雇佣劳动需要进一步解释为什么有可用于投资的私人财产的劳动者不向自己所工作的企业投资做出资人。对这个问题的回答主要有两类:一类适用于通常的自由的市场经济中的一般的劳动者;另一类则仅仅适用于由劳动者集体管理

的企业中的员工。

道和普特曼简练地概括了对上述问题的第一类回答,说明了在通常的市场经济中,为什么有可用于投资的私人财产的劳动者不向自己所工作的企业投资做出资人。他们指出,对美国的一大部分劳动力来说,纯粹的流动性的限制不太可能为劳动者管理的企业融资困难提供一个充分的解释,因为在美国,劳动者们的养老金和私人保险基金构成了股票市场价值的一个不可忽视部分。劳动者的风险规避或许可以填补由此产生的解释上的缺口。如果我们看一下劳动者的养老基金所作的投资,看一下劳动者们将他们自己的储蓄投资到什么地方,我们就会发现,在大部分投资战略中,资产组合的多样化起着主要的作用。通过这样的多样化,投资者可以将选择任何一项投资上的坏运气和坏判断的不好作用最小化。如果控制他的企业要求一个劳动者放弃这样的多样化,将他的财产的大部分或者全部都投资到其企业的资产中去,这对一个规避风险的劳动者来说就可能是承担了一个过高的成本。劳动市场是竞争性的,因此在需要的情况下一个劳动者可以走到街那边去以同样的工资得到另一份工作(Dow & Putterman, 2000, pp. 327—328)。

不过道和普特曼还指出,在许多工作岗位上,劳动者们靠企业专用的人力资本而挣到了准租,或者由于诸如搜索成本、实行效率工资或简单的讨价还价的力量等其他的原因而享受到了经济上的租金。在这些情况下,一个劳动者不仅会把他的金融上的所有鸡蛋都放到一个篮子里,而且他也会将他的储蓄投资到这样一种资产中,这种资产的回报与他的人力资本的回报是高度正相关的。若劳动者是充分地规避风险的,或者他赋予持有的企业控制权一个足够低的价值,他便不会向该企业出资(Dow & Putterman, 2000, pp. 327—328)。

道和普特曼总结说,劳动者规避风险可能同时导致一方面由于他们追求资产组合多样化而让外部人作设备投资,另一方面又实行相对固定的工资,而固定工资自有其在工作激励上的含义(Dow & Putterman, 2000, p. 333)。这样的企业本身就是狭义的资本雇佣劳动的。正统的经济理论都认为固定工资当然会消除主动工作的激励,但是尽管如此,这样的狭义资本雇佣劳动的企业仍然由于劳动者规避风险而产生了。为了缓解固定工资造成的对企业劳动者努力的激励不足问题,就需要企业所有者的控

制和监督,这正是贯彻了笔者指出的奈特所强调的“承担风险与拥有控制权匹配的原则”(左大培,2014,p.379)。

应用当代主流经济学金融理论中的“资本资产定价模型”,可以把劳动者这种为规避风险而不向所工作的企业出资的行为解释为合乎其个人最优化的要求。“消费的资本资产定价模型”描述了追求个人预期效用最大化的个人如何持有不同的金融资产以分散风险。这个模型的标准结论是,个人预期效用最大的金融资产持有量,应当使每一种资产的预期总回报率大于无风险资产的总回报率之差(该资产的风险升水),都等于该资产总回报率与个人消费的边际效用的协方差乘以一个负的常数(Varian,1997,p.379)。根据这个模型,如果一种资产的总回报率与个人消费的边际效用的协方差为负,则这种资产的预期总回报率就应当大于无风险资产的总回报率。根据这种使个人预期效用最大的金融资产持有行为,就可以解释为什么规避风险的劳动者不向自己工作的企业出资。

金融市场的均衡所造成的各种资产的预期总回报率大于无风险资产的总回报率,都应当合乎“消费的资本资产定价模型”描述的个人最优化要求。但是根据这个模型所决定的各种金融资产的总回报率分布,主要受那些有大量私人资金用于购买金融资产的投资者影响,“消费的资本资产定价模型”中决定风险升水的那个负的常数,也主要取决于这类投资者。这些决定金融资产风险升水的人,显然应当都是有钱的富人。

这种有钱的富人的收入依赖金融资产回报的程度相对较高,由此决定了他们个人消费的数量依赖金融资产回报的程度也相对较高。根据新古典效用函数,个人消费数量越大,其消费的边际效用越低。因此,如果一种资产的总回报率与个人消费的边际效用的协方差为负,则该资产的总回报率与个人消费数量的协方差就为正。对那些消费依赖金融资产回报的程度比较高的人来说,各种金融资产平均的总回报率越高,其消费的数量就会越大,而其消费的边际效用就会越小。由于各种金融资产的总回报率的分布主要受这类人的最优化持有影响,因此正常的、大多数的金融资产的总回报率与个人消费数量的协方差都为正,因而这样的金融资产的总回报率与个人消费的边际效用的协方差都为负。

那些有一点可用于投资的私人财产又不向其工作的企业出资的劳动者,主要是财产还比较少的人。他们的消费主要取决于其在企业中的劳动报酬,其消费数量和消费边际效用的波动主要由其劳动报酬的波动引起。由于企业的严重亏损有可能导致其解雇员工从而使员工损失劳动收入,企业员工劳动报酬的波动会与它们所工作的那个企业的投资总回报率的波动高度正相关。而有钱的富人们分散化投资会使其收入和消费更少受单个企业总回报率的影响。其结果是,企业员工消费数量与其企业的总回报率的协方差远远大于有钱的富人们的这一协方差,企业员工消费的边际效用与其企业的总回报率的协方差的绝对值也远远大于有钱的富人们的该协方差的绝对值。

而由于该企业资本资产的风险升水(该企业的预期总回报率大于无风险资产的总回报率之差)在金融市场上主要是由那些有钱的富人们决定的,这样的风险升水对于该企业员工分散风险的预期效用最大化金融资产持有来说还是太小。因此,企业员工想要将自己积蓄的那很少一点资金作预期效用最大化的分散风险投资,其最优的选择很可能是根本不向自己所工作的企业出资。正是基于“消费的资本资产定价模型”的分析所得出的这样的结论,戴维·罗默的著名《高级宏观经济学》教科书才说:一个劳动收入取决于美国钢铁工业经营状况的钢铁工人应该避开——或最好卖空——收益率与钢铁工业命运正相关的资产,例如美国钢铁公司的股票。相反,该工人应投资于收益率变动的方向与美国钢铁工业经营状况相反的资产,例如外国钢铁公司或美国铝业公司(David Romer,1996,p.329)。

如果企业不能实行全债务筹资,劳动者在由于规避风险而不向所工作企业出资的情况下,要工作以换取收入就只能受雇于狭义的资本雇佣劳动的企业。而如果有可用于投资的财产的劳动者们都不规避风险而向所工作的企业出资,就有可能形成许多合作社或合伙制类型的企业,在这种企业中,劳动与资本合一,所有在企业中工作的人都是企业的出资人,从而也是企业的最高领导者。而这些企业并没有完全摆脱资本雇佣劳动的性质,属于上文说过的“广义资本雇佣劳动的企业”。这就说明,劳动者向所工作的企业出资有助于形成没有完全摆脱资本雇佣劳动性质的企业,劳动者不向所工作的企业出资

就不可能形成这种特殊类型的广义的资本雇佣劳动的企业。因此,劳动者由于规避风险而不向自己工作的企业出资,这不是对资本雇佣劳动的一个广义的解释。

但是正如上文所说,如果企业不能实行全债务筹资,由于规避风险而不向所工作的企业出资的劳动者就只能受雇于狭义的资本雇佣劳动的企业,为该类企业提供了可以雇佣的不向企业出资的劳动力。从这个意义上说,在不能实行全债务筹资的前提下,劳动者由于规避风险而不向所工作的企业出资,这为狭义的资本雇佣劳动提供了一个解释,而且解释的是劳动者为什么不在没有完全摆脱资本雇佣劳动性质的企业中工作,而是在狭义的资本雇佣劳动的企业中工作。这样,劳动者由于规避风险而不向自己工作的企业出资,就是在不能全债务筹资的前提下对资本雇佣劳动的一个狭义的解释,而且是一个非广义的狭义的解释。

不过,当代的主流经济学界基本上不关心对有财产的劳动者为什么向所工作企业出资的解释。能引起他们关心并讨论这个问题的,是另一个更为具体而特殊的问题——在一个劳动者集体管理的企业中工作的劳动者为什么不向所工作的企业出资。

道和普特曼援引富录博顿和帕耶维奇(Furubotn & Pejovich,1970)以及其他人的论述说,如果由一个企业集体持有的资产不是作为个人所有者们的财产来交易的话,就会损害劳动者管理的企业中对劳动者投资的激励。这里说的劳动者投资也包括了将企业当前的收入保留作集体资本形成的部分。富录博顿和帕耶维奇指出,在没有个人化的资本所有制的企业中,劳动者们在他们就业的时期可以通过他们的劳动报酬从集体的投资中受益,而退休中止这种报酬,这减少了这样一些投资的有效报酬率,这些投资的有用寿命超过了一个劳动者预期留在这个企业中工作的时期。原则上说这个弊病可以纠正,方法是保证劳动者得到投资的恰当回报,不仅在他任职期间,而且在他退休以后仍然支付给他投资的回报,其形式是与过去在企业中的投资相适应的退休安置费或退休金。但是这样的做法可能不会成功,一方面由于缺乏跨劳动者们的各代的承诺,另一方面是由于难以引入经济上相关的回报率——围绕着折旧和恰当的风险升水的计算的问题都是众所周知地难以解决的问题(Dow & Putter-

man,2000,p. 328)。

道和普特曼承认,有一种方法可以解决劳动者管理的企业在投资上的无效率问题,但是这种方法不能解决该类企业在劳动配置上的无效率问题。这种方法就是:记录每个劳动者在企业中的投资,在有要求时,或者在该劳动者离开本企业(包括退休)时,着手连带利息一起偿还这些投资。粗略地说,这就是西班牙著名的蒙特拉贡(Mondragon)合作社的个人资本帐户所代表的方法。不过道和普特曼又指出,在西班牙的蒙特拉贡合作社里,一部分资本投资也还是集体持有的。这种帐户的一个问题是,它们并不像一个功能发挥良好的劳动者管理的企业的成员资格的市场那样力图追踪企业投资价值的变化(Dow & Putterman,2000,p. 328)。

道和普特曼的这个概述,是对南斯拉夫工人自治企业的投资激励问题的讨论的简练总结。我们只需说,这里所说的劳动者们不向所工作企业投资,其原因来自劳动者集体管理企业的某些特定的制度。没有了这些特定的制度,特别是如果没有了劳动者集体管理的企业,当然也就没有了这种企业的劳动者们不向所工作企业投资的问题。但是没有了该类企业,不等于就必须实行资本雇佣劳动。没有了劳动者集体管理的企业,如果企业可以全债务筹资,资本雇佣劳动的企业可能仍然不会占统治地位。因此,由劳动者集体管理的企业的某些特定制度造成的劳动者不愿向所工作的企业投资问题,并不构成对资本雇佣劳动的一个有普遍意义的解释。

### 三、劳动者集体管理的企业集体选择的困难

当代主流经济学界那些想解释资本雇佣劳动的经济学家,如道和普特曼通常都热衷于讨论是否能让企业由所属的劳动者们管理。而且他们所说的劳动者管理的企业,几乎都是由一个劳动者集体管理的多人工作的企业。他们讨论问题的这种出发点,使他们几乎都将企业类型看成是一种非此即彼的两极化世界:企业如果不是劳动者集体管理的,就是资本雇佣劳动的。由这种分类出发,就必定导致在解释资本雇佣劳动上的一种特殊推理——以说明劳动者集体管理的困难来解释企业中的资本雇佣劳动。其理由是,如果不能由劳动者集体管理企业,就只能实行资本雇佣劳动。

正是基于这样一种逻辑,道和普特曼把劳动者集体管理的企业中集体选择的困难,作为对资本雇

佣劳动的最重要的解释之一。道和普特曼指出,认为劳动者管理的企业在决策方面可能会有相对劣势,这是一个既老又为人们所熟悉的想法。这种观点的一个最简单的版本是,人们基于其天生的决策能力,本来就分成了适于做劳动者与适于做企业家(管理者)的不同类别,由劳动者们管理的企业就像由普通士兵管理的军队一样会在竞争中处于劣势,诸如由企业员工们随机地轮流行使管理的职责,或者要求由耗费时间的许多人参加的会议式商谈来管理企业日常的运行,都是这样的导致无效率的管理方式,会损害企业效率(Dow & Putterman, 2000, p. 330)。

不过道和普特曼指出,劳动者们控制企业并不要求他们不断地参与企业管理,也不要求他们轮流完成管理任务。“劳动者”(worker)这个称呼适用于每一种类型的劳动提供者,其中也包括管理人员。如果劳动者们自己愿意,或者他们认为那样做是最精明的,由这样的劳动者们管理的企业可以在每一点上都实行与一般的资本主义企业一样的等级制。只要求劳动者控制的企业与资本主义企业有一个差别,那就是,在劳动者控制的企业中,经理们或董事会是由全体劳动者选举的,而在资本主义企业中,经理们或董事会是由股东们选举的。道和普特曼认为,从理解个人自己的利益或选出好的管理者的先天的能力来看,由这两种不同的人选举企业领导本身不太可能造成显著的差别,因为股东们在知识和决策能力上也是很不一样的,而企业的全体劳动者中也包括了管理和技术方面的劳动者(Dow & Putterman, 2000, p. 330)。

在将劳动者选举企业经营者与企业自有资本所有者选举企业经营者相比较时,道和普特曼的文章与鲍尔斯的著作一样,概括了汉斯曼(Hansmann, 1988, 1990a, 1990b, 1996)、本海姆和凯弗尔(Benham & Keefer, 1991)的观点,从集体选择的交易成本角度(Dow & Putterman, 2000, p. 331),强调劳动者间利益的异质性大于资本提供者之间的利益异质性,由此承认劳动者选举企业经营者比资本所有者选举企业经营者有更高的交易成本。资本所有者们可以只向企业提供资金,因而都只要求得到尽可能高的预期总回报率。而企业的劳动者通常都将自己的全部资产(劳动和人力资本)全都投入到所工作的企业中,他们往往会对自己工作的企业有各种不同的希望和要求。

鲍尔斯(2004)也说,劳动供给者之间利益的异质性(从而决策不一致性的范围)远大于资本供给者。这部分因为资本供给者可以与企业经营的项目保持距离,很容易在最大化资产回报率的目标上达成一致,而劳动供给者的资产都集中于其工作的企业中,他们留在企业中提供劳动。鲍尔斯认为,劳动供给者偏好的异质性可能使得行使控制权的成本更高或者导致决策过程的不一致性,这为控制权分配给资本供给者提供了另一个理由(Bowles, 2004, pp. 342—343)。

道和普特曼援引汉斯曼(Hansmann, 1988, 1990a, 1990b, 1996)的这一观点:可以用公共选择文献中常见的集体决策问题来解释为什么资本控制的企业普遍性压倒劳动控制的企业。这一思想的要点是:如果不实行一致同意的原则,或者在投票表决单个问题时投票者不具有单峰偏好,则多数人投票决定的规则可能会产生不稳定的结果,或者使施加不同形式的日程控制成为必要。伴随这一点的一个论据是:资本供给者们可能会在他们的目标上达成一致,这个目标可以说就是最大化利润或其现值。而劳动者们的利益则涉及工资、工作的保障、劳动条件、对时间的偏好、对风险的态度等。劳动者们有着这样异质的利益,使他们容易完全落入经典的偏好加总问题的重压之下。简言之,如果由企业的劳动者们选举董事会,他们可能会没有能力向他们的代表们提供任何有关企业应当追求的目标的任何不相互冲突的指示(Dow & Putterman, 2000, pp. 330—331)。

不过,道和普特曼强调,类似汉斯曼这样的论证至多只能说明劳动者管理企业的交易成本高,并不意味着劳动者们不能解决他们相互之间的利益冲突问题。问题在于,在劳动者管理的企业中,如果决策是通过劳动者之间的讨价还价达成的,就可能会有与不完全信息相联系的成本,或者有与在一大群单个劳动者内部进行多边的讨价还价所耗费的时间相联系的成本;而如果决策是通过投票来达成的,就会有投票中通常会出现的“循环的多数”的问题:相对于任何一个可能的决定,都可能有另一个受到多数投票者偏爱的决定(Dow & Putterman, 2000, p. 331)。

道和普特曼指出,有不同的方法来规避劳动者通过多数投票管理企业所导致的那种“循环的多数”问题,但是这些措施都有它们自己的成本。例如,企

业可以仔细地筛选将要加入企业的新成员,以保证企业成员有一样的偏好;或者避开大幅度的劳动分工、大的技能差别、大的工资差别,或者使企业保持在小于最优的规模上,以便限制决策集团的大小。如果这样的措施成本太高,还可以限制企业内部民主的空间。比如,使用代表制而不是直接民主,或者剥夺企业的部分员工(如文书、看门人等)的选举权(Dow & Putterman, 2000, p. 331)。

道和普特曼指出,克莱默(Kremer, 1997)那样的研究者认为劳动者管理的企业中的劳动报酬平等化倾向弱化了这些企业对努力的激励。以色列集体农庄和西班牙蒙特拉贡合作社这样的劳动者管理的企业确实都采取了一些使劳动报酬平等化的措施。但是道和普特曼认为,没有多少证据表明劳动者管理的企业受到工作的激励太弱的困扰。证据通常指向相反的方向:平均劳动生产率在劳动者管理的企业中比资本主义企业中更高。不过,道和普特曼也承认,应当更强调吸收和留住更有能力的工作者而不是努力工作的。但是他们又援引贝克等(Baker et al, 1988)的研究成果,强调即使在资本家所有的企业中,也免不了要关心报酬的公平问题(Dow & Putterman, 2000, p. 332)。

道和普特曼谈到,汉斯曼(Hansmann, 1996)、本海姆和凯弗尔(Benham & Keefer, 1991)提供了经验证据,支持劳动者管理的企业中的集体选择成本相对较高这一想法。他们指出:实际上在劳动者控制的企业中,观察到了为抑制这些成本而采取的不同战略,像停留在小规模上,对新成员进行筛选,或者使用对日程的控制。汉斯曼指出,现存的劳动者控制的企业经常在其成员中间实行有限的劳动分工、在某种程度上存在非差别化的技能和指派的任务,以及其参与管理的权利被限制在全体员工的一个相对同质的子集合中(Dow & Putterman, 2000, p. 332; Dow, 2003, pp. 204—205)。道和普特曼认为不太清楚的是,上述观点能否解释其他一些重要的特征化事实,其中包括这样一个观察到的事实:如果保持其他因素如企业的大小不变,则劳动者所有的企业很少出现在资本密集的产业,或者很少出现在物质资产专用性很强的那些产业中(Dow & Putterman, 2000, p. 332)。

汉斯曼(Hansmann, 1996)援引西班牙蒙特拉贡合作社依靠委托巨大权威给经理的代表制而不是直接民主来取得成功的例子,证明了劳动者管理的

企业中的集体选择问题会引致一些特殊作法。道对后来回应说,由此得出的教训应当是,只要劳动者管理的企业的治理结构是适当的,集体选择问题就不是致命的(Dow, 2003, p. 205)。

道和普特曼还援引了一些认为那些由劳动者管理但又保留了可交易的个人股权的企业具有潜在的不稳定性的著作。他们转述说,昂哥奈达尔(Ognedal, 1993)研究了劳动者与投资者都行使某些投票权的所谓“混合式分享所有制”(mixed patterns of share ownership),认为这种样式似乎是不稳定的。他关键的想法是,这种企业中的多数投票权可能会被用来将利润从占少数的股东那里再分配出去。斯凯尔曼和道(Skillman & Dow, 2000)则认为,因为一个竞争性的资本市场可以满足每个企业对资本的需要,投资者们倾向于支持利润最大化;但是因为劳动市场是不完全竞争的,劳动者们对企业的政策具有分歧偏好,其结果是劳动者管理的企业一般都是不稳定的:投资者通过报出51%的劳动者——所有者会接受的条件而买下这样的企业。

道和普特曼说,他们没有获得对有关劳动者所有的企业的所有制结构不稳定的系统证据,而在两个相反的方向上都有引人注目的案例:在20世纪90年代,美国联合航空公司被其两个主要的雇员集团买断,但是也有本来由劳动者管理的被卖给了传统企业的例子(美国西北部胶合板合作社)。对于上述这些从集体选择的角度说明劳动者管理的企业假说,道和普特曼的一般观点是,它们似乎在逻辑上是前后一致的,而在经验验证上也是可信的。而他们无法确定的是,相对于其他那些使资本供给者的控制占据优势的因素,特别是投资和融资方面的因素来说,集体选择上的这些问题非常重要(Dow & Putterman, 2000, p. 332)。

鲍尔斯概括了劳动者集体管理的企业中的集体选择造成的另一方面问题。他指出:企业剩余索取权和控制权应当分配给资本投入者的原因在于,雇员控制企业的资本成本将高于相同条件下资本供给者控制企业的资本成本。鲍尔斯引证了美国西北部的胶合板生产合作社的例子,并援引金替斯(Gintis, 1989)的论述说,银行在贷款给胶合板合作社时,经常觉得必须与合作社的所有成员直接达成协议,而不能仅仅与他们的经理达成协议,这是因为合作社成员可以很轻易地终止经理的工作合同。

这样的安排当然提高了贷款的成本。鲍尔斯补充说,尽管传统企业的经理也有可能被所有者辞退,但是劳动供给者之间利益的异质性(从而决策不一致性的范围)远大于资本供给者。之所以这样,部分是因为后者与项目之间有着“保持距离”型的关系,很容易在最大化资产回报率的目标上达成一致,而劳动供给者的资产都集中于企业所从事的项目上,他们只能留在企业中提供劳动。劳动供给者偏好的异质性可能使得行使控制权的成本更高或者导致决策过程的不一致性,鲍尔斯认为这为控制权分配给资本供给者提供了另一个理由(Bowles, 2004, pp. 342—343)。

但是,以劳动者集体管理的企业中集体选择的困难来解释资本雇佣劳动,并不能对资本雇佣劳动做出根本性的解释。

首先,如果企业可以全债务筹资,上述集体选择的困难就根本无法解释资本雇佣劳动的企业的统治地位。即使道和普特曼综述的劳动者集体管理的企业中集体选择的那些困难都确实存在,即使这些困难大到使劳动者集体管理的企业无法生存下去,只要能够普遍地兴办和经营全债务筹资的企业,资本雇佣劳动的企业仍然有可能不占统治地位。在这种情况下,可以由一位企业家以全债务筹资的方式兴办和经营企业并将企业的全部决策权都集中在自己手中,这样的企业当然不会是劳动者集体管理的,也不会有劳动者集体管理的企业中的集体选择的那些困难。但是这种企业也不是资本雇佣劳动的。如果这样的企业普遍存在,资本雇佣劳动的企业在整个经济中就不占统治地位。这样,只有在企业不能全债务筹资的前提下,劳动者集体管理的企业中集体选择的困难才能够成为对资本雇佣劳动的一种解释。

上文所援引的鲍尔斯和金替斯的论述甚至指出了,在劳动者集体管理的企业中集体选择的困难与企业通过债务筹资的困难之间有某种必然的联系。这意味着,企业要实行全债务筹资,它就不能是劳动者集体管理的,就不能在其内部实行劳动者集体管理企业中的那种集体选择。而这样的全债务筹资的企业才是真正的非资本雇佣劳动的企业,劳动者集体管理的企业中集体选择的困难并不能解释这样的企业为什么不能在整个经济中普遍存在。

这样,劳动者集体管理的企业中集体选择的困难,肯定无法解释广义资本雇佣劳动企业的统

治地位,它也不是对资本雇佣劳动的一种广义的解释。

其次,在企业不能全债务筹资的前提下,劳动者集体管理的企业中集体选择的困难,意味着企业无法由其劳动者集体管理。既不能让企业中的全体劳动者都成为企业的最高领导者,也不能让企业中的全体劳动者都通过向企业出资而成为企业的所有者和最终控制者,由此使企业成为劳动与资本合一的那种“广义资本雇佣劳动的企业”,而只能让企业成为由出资人控制和领导没有出资的劳动者的“狭义资本雇佣劳动的企业”。这样,劳动者集体管理的企业中集体选择的困难,就成了对资本雇佣劳动的一种狭义的解释。

#### 四、缺乏劳动者管理的企业成员资格的市场

道和普特曼认为,在说明为什么市场经济中的企业大部分由资本供给者控制这一点上,以下假说使得其具有逻辑上的一致性并且至少有某种程度的经验可信性的主要观念:监督和激励,劳动者的财产和信贷约束,劳动者们资产组合的多样性,劳动者管理的企业的成员资格的市场运行,以及企业中的集体决策(Dow & Putterman, 2000, p. 333)。这样,在他们看来,缺乏劳动者管理的企业的成员资格的市场,就与劳动者管理的企业中集体选择的困难一样,都成了造成资本雇佣劳动的原因之一。

这样,道和普特曼在说明了使劳动者管理的企业难以融资的种种原因以后,提出了他们自己长期关注的那个吸引人且可供选择的办法:允许劳动者们通过可交易的成员资格权将他们在劳动者所有的企业中的成员资格的价值资本化。他们引证泽特尔(Sertel, 1982)、道(Dow, 1986)和费尔(Fehr, 1993)等人的论证,认为这种可交易的索取权在理论上既解决了富录博顿等人讨论的投资眼界问题,又解决了在瓦德(Ward, 1958)、多马(Domar, 1966)和瓦内克(Vanek, 1970)等人有关劳动者管理的企业的文献中讨论的劳动跨企业配置问题。他们因此集中讨论了劳动者管理的企业的成员资格市场的运行问题(Dow & Putterman, 2000, p. 328),说明了为什么缺乏这种市场。

道和普特曼承认,尽管劳动者管理的企业的成员资格的市场在理论上具有吸引力,它们却是稀有的。事实上,记录得很好的这种市场的唯一案例是



美国西北部的胶合板生产合作社的案例。1980年,退休者合作社份额的询价曾达9万美元,据说有份额卖到10万美元;而1990年合作社的份额价格则回落到5.5万美元。这个事实激发了对资本控制的企业的统治地位的另一种与融资有关的主要的解释:如果因为成员资格市场的功能发挥不好而导致劳动者管理的企业运行得不好,那么,解释了这种市场的稀有性以及这种市场产生时显示出来的困难,就可能有助于解释劳动者管理的企业本身的稀有性(Dow & Putterman, 2000, p. 328; Dow, 2003, pp. 192-193)。

道和普特曼认为,解释劳动者管理的企业成员资格的市场稀有性候选要素有两个:流动性约束和风险规避。如果潜在感兴趣的劳动者们缺乏适当的财富或信贷的价值,或者如果他们不愿意接受非多样化所附加的风险,就可能难以找到成员资格权的购买者(Dow & Putterman, 2000, p. 328)。如果缺乏成员资格市场仅仅是由于这两个原因,我们就可以把缺乏成员资格市场这个对资本雇佣劳动的解释,归结为劳动者不向自己集体管理的企业投资的一个更为根本的解释。

道和普特曼还详细讨论了一个概念上截然不同的解释:成员资格市场交易量不高是因为只有那些实际上将在这个企业中工作的人才能够购买这样的成员资格。这种类型的市场可能会退化为企业与新的申请者之间的不经常的双边讨价还价,而没有股票市场的那种持续的监管和信息上的效率。监管机制不太可能平稳地发挥作用,有必要事先组织一个巨大的竞争性的劳动者团队,这又是因为实施控制的只能是企业的51%的劳动供给者们。这里也有一个逆向选择(adverse selection)问题:潜在的成员可能难以评估企业的前景,而能够提供有用的信息的在职者们则可能有动力歪曲误报这些前景。这样的逆向选择问题还会变得更为严重,因为一个离开的成员可能因为要在财务上受益而把他的职位卖给一个不合适的代替者,对那些留在企业的人造成不利影响。这样的外部性与股票市场中的匿名的交易相抵触。任何一个或所有这些要素都使成员资格市场成为不可行。道和普特曼援引了克莱格和彭卡沃(Craig & Pencavel, 1992)对成员资格市场(美国西北部的胶合板生产合作社案例)所做的一个估算:胶合板合作社成员资格份额的出售价格典型地低于贴现后的租金,二者差额占租金流的50%以

上,这表现了由于风险规避和逆向选择的某种结合而造成的份额打折。道和普特曼承认,这种系统性的价值低估可能意味着成员资格市场没有完全校正由富录博顿和帕耶维奇指出的劳动者管理的企业中有缺陷的投资激励问题(Dow & Putterman, 2000, p. 329)。

道和普特曼总结劳动者管理的企业所面临的投资和融资问题时指出:要求企业做某些资产的所有者以减少潜在的资产滥用的代理成本、避免与资产专用性相联系的各种问题,可以排除劳动者靠单纯租用物质资产而控制企业的假设的可能性。信贷市场上的道德风险和逆向选择可能会排除企业的全债务筹资,而类似的理由也可以证明无法通过没有投票权的股票进行外部股票融资。在每个工人使用大量的企业专用资产的企业中,劳动者的财务负担更高。如果劳动者缺乏财产向他们的企业融资,或者如果他们太回避风险,以至于他们不将财富托付给他们托付了劳动的同一个冒险企业,那么上文的那些财务负担就会导致劳动者不愿出资。从理论上说,劳动者管理的企业成员资格的市场能够消除围绕着集体所有制、投资激励和跨企业的劳动配置所发生的问题。但是除了流动性约束和风险规避之外,其他问题也可能破坏劳动者管理的企业成员资格的市场,其中主要的是成员资格的市场稀薄性,匿名交易的无法实践性和逆向选择的问题(Dow & Putterman, 2000, p. 329)。

道和普特曼把缺乏劳动者管理的企业成员资格的市场这一问题,视为该类企业所面临的投资和融资问题的一部分。他们总结说,有关劳动者管理的企业所面临的投资和融资问题的学说没有引起多少理论上的批评。这些学说也与下文风格化的事实大略一致:很少存在劳动者管理的企业成员资格的市场,该类企业的外部股票融资几乎不存在,劳动者的合作社在投资上严重地依赖留存收益,合作社在资本劳动比低或中等的产业中更为普遍,合作社中每单位劳动者似乎比相同产业中的传统企业每单位劳动者使用更少的资本(Dow & Putterman, 2000, p. 330)。道和普特曼所总结的劳动者管理的企业面临的这些投资和融资问题,分别在本文的第二部分中得到了转述和评论。

对用缺乏劳动者管理的企业成员资格的市场来解释资本雇佣劳动,可以做出下述的评论:首先必须强调的是,一旦一个劳动者集体管理的企业成

员资格可以通过市场交易而获得,这个企业的最高领导者们——劳动者管理集体的成员们,就取得了出资人的身份。当然,这种出资人的身份不一定来自于对企业经营使用的资金出资,而是由于对企业的最高领导者身份本身出资。对那些直接通过出资购买而获得劳动者集体管理的企业的成员资格的人,这是直接对企业的最高领导者身份本身出资;即使是那些不是通过出资购买而成为劳动者集体管理的企业的成员的人,也由于他的成员资格被资本化而取得了被视同于出资人的身份。

这样,一旦一个劳动者集体管理的企业的成员资格可以通过市场交易而获得,这个企业同时也就变成了一个由广义的出资人做最高领导的企业,即使这些出资人不一定是对企业经营使用的资金出资,他们仍然是对企业中的最高领导地位做了广义的出资。不能将这样的企业视为完全摆脱了资本雇佣劳动性质的企业,它仍然应当被视为更广义上的具有资本雇佣劳动性质的企业。任何愿意购买这种企业中的劳动者管理集体成员资格的人,也能够有同样的动力对这种企业的经营使用的资金做同样金额的出资,由此而将这种企业至少变为真正广义的资本雇佣劳动的企业。因此,即便有一个有效率地运行的劳动者管理的企业的成员资格的市场,依靠它而建立和有效运行的劳动者管理的企业也不可能完全摆脱资本雇佣劳动的性质。而没有高效地运行的劳动者管理的企业的成员资格的市场,反倒妨碍了形成这种更广义的具有资本雇佣劳动性质的企业。这就从根本上决定了,缺乏劳动者管理的企业的成员资格的市场,至多只能是造成狭义的资本雇佣劳动的原因之一,它不可能是造成广义的资本雇佣劳动的原因。

道和普特曼之所以将缺乏劳动者管理的企业的成员资格的市场看成是造成资本雇佣劳动的原因之一,是因为他们将造成资本雇佣劳动的直接原因归结为难以建立和有效地经营劳动者集体管理的企业。正如在上一部分中所指出的,他们将企业的类型看成是一种非此即彼的两极化世界——企业如果不是劳动者集体管理的,就是资本雇佣劳动的。由这种分类出发,就必定导致在解释资本雇佣劳动上的一种特殊推理:以说明劳动者集体管理的困难来解释资本雇佣劳动的企业,理由是,如果不能由劳动者集体管理企业,就只能实行资本雇佣劳动。

也是基于这种理由,道和普特曼把缺乏劳动者

管理的企业的成员资格的市场看成是对资本雇佣劳动的一种重要解释,因为在他们看来,一个有效运行的劳动者管理的企业的成员资格的市场可以克服劳动者集体管理的企业的许多弊病,因此,如果缺乏这样的成员资格市场,就难以建立和有效率地经营劳动者集体管理的企业。

也正因为如此,我们可以照搬上一部分中的批评和评价,来判断和评论以缺乏劳动者管理的企业成员资格的市场而对资本雇佣劳动所做的解释。在上一部分末,我们说明了,以劳动者集体管理的企业中集体选择的困难来解释资本雇佣劳动,并不能对资本雇佣劳动做出根本性的解释。这里我们则应当说明,以缺乏劳动者管理的企业成员资格的市场来解释资本雇佣劳动,也不能对资本雇佣劳动做出根本性的解释。这是因为,如果企业可以全债务筹资,缺乏劳动者管理的企业成员资格的市场就根本无法解释资本雇佣劳动的企业的统治地位。即使没有劳动者管理的企业的成员资格的市场,即使劳动者集体管理的企业真的因此而无法生存下去,只要能够兴办和经营全债务筹资的企业,资本雇佣劳动的企业仍然有可能不占统治地位。在这种情况下,可以由一位企业家以全债务筹资的方式兴办和经营企业并将企业的全部决策权都集中在自己手中,这样的企业当然不会是劳动者集体管理的,也不会有劳动者集体管理的企业中的所有那些问题,也就根本用不到劳动者管理的企业的成员资格的市场来克服劳动者集体管理的企业中的任何问题。但是这种由企业家控制的全债务筹资企业也不是资本雇佣劳动的。如果这样的企业普遍存在,资本雇佣劳动的企业在整个经济中就不占统治地位。这样,只有在企业不能全债务筹资的前提下,缺乏劳动者管理的企业的成员资格的市场才能够成为对资本雇佣劳动的一种解释。

因此,只有在企业不能全债务筹资的前提下,缺乏劳动者管理的企业成员资格的市场使得劳动者集体管理的企业无法克服其在融资等资源配置方面的低效率,这可能使得绝大多数企业无法由其劳动者集体管理。既不能让企业中的全体劳动者都成为企业的最高领导者,也不能让企业中的全体劳动者都通过向企业出资而成为企业的所有者和最终控制者,让企业成为劳动与资本合一的那种“广义资本雇佣劳动的企业”,而只能让企业成为由出资人控制和领导没有出资的劳动者的“狭义资本雇佣劳动的企

业”。这样,缺乏劳动者管理的企业的成员资格的市场,也可以算作是对资本雇佣劳动的一种狭义的解释。

#### 参考文献:

Baker, G., M. Jensen & K. Murphy(1988), “Compensation and incentives: Practice vs. theory”, *Journal of Finance* 43(3):593—616.

Bowles, S. & H. Gintis(1996), “The distribution of wealth and the viability of the democratic firm”, in: U. Pagano & R. Rowthorn(eds), *Democracy and Efficiency in the Economic Enterprise*, Routledge.

Benham, L. & P. Keefer(1991), “Voting in firms: The role of agenda control, size and voter homogeneity”, *Economic Inquiry* 29(4):706—719.

Bowles, S. (2004), *Microeconomics: Behavior, Institutions, and Evolution*, Princeton University Press. 中译本《微观经济学:行为、制度和演化》,萨缪·鲍尔斯著,中国人民大学出版社,2006年12月第1版。

Craig, B. & J. Pencavel(1992), “The behavior of worker cooperatives: The plywood companies of the Pacific Northwest”, *American Economic Review* 82(5):1083—1105.

Domar, E. D. (1966), “The Soviet collective farm as a producers’ cooperative”, *American Economic Review* 56(4):734—757.

Dow, G. K. (1986), “Control rights, competitive markets, and the labor management debate”, *Journal of Comparative Economics* 10(1):48—61.

Dow, G. K. (2003), *Governing the Firm. Workers’ Control in Theory and Practice*, Cambridge University Press.

Dow, G. K. & L. Putterman(2000), “Why capital suppliers (usually) hire workers: What we know and what we need to know”, *Journal of Economic Behavior and Organization* 43(3):319—336.

Fehr, E. (1993), “The simple analytics of a membership market in a labor-managed economy”, in: S. Bowles et al (eds), *Markets and Democracy: Participation, Accountability and Efficiency*, Cambridge University Press.

Furubotn, E. & S. Pejovich(1970), “Property rights and the behavior of the firm in a Socialist state: The example of Yugoslavia”, *Zeitschrift fuer Nationaloekonomie* 30(3/4):431—454.

Gintis, H. (1989), “Financial markets and the political structure of the enterprise”, *Journal of Economic Behavior and Organization* 11(3):311—322.

Hansmann, H. (1988), “Ownership of the firm”, *Journal of Law, Economics, and Organization* 4(2):267—305.

Hansmann, H. (1990a), “When does worker ownership work? ESOPs, law firms, codetermination, and economic democracy”, *Yale Law Journal* 99(8):1749—1816.

Hansmann, H. (1990b), “The viability of worker ownership: An economic perspective on the political structure of the firm”, in: M. Aoki et al(eds), *The Firm as a Nexus of Treaties*, Sage Publications.

Hansmann, H. (1996), *The Ownership of Enterprise*, The Belknap Press of Harvard University Press.

Kremer, M. (1997), “Why are worker cooperatives so rare?” NBER Working Paper No. 6118.

Oggedal, T. (1993), “Unstable ownership”, in: S. Bowles et al (eds), *Markets and Democracy: Participation, Accountability and Efficiency*, Cambridge University Press.

Romer, D. (1996), *Advanced Macroeconomics*, McGraw-Hill. 中译本《高级宏观经济学》,戴维·罗默著,商务印书馆,1999年。

Sertel, M. R. (1982), “A rehabilitation of the labor-managed firm”, in: M. R. Sertel(ed), *Workers and Incentives*, North-Holland.

Skillman, G. & G. Dow(2000), “Collective choice and control rights in firms”, Discussion Paper, Department of Economics, Simon Fraser University.

Vanek, J. (1970), *The General Theory of Labor-Managed Market Economies*, Cornell University Press.

Varian, H. R. (1992), *Microeconomic Analysis*, Third Edition, W. W. Norton & Company, Inc. 中译本《微观经济学(高级教程)》第三版,哈尔·瓦里安著,经济科学出版社,1997年。

Ward, B. (1958), “The firm in Illyria: Market syndicalism”, *American Economic Review* 48(4):566—589.

左大培,2014:《解释资本雇佣劳动——突破企业理论的前沿》,经济科学出版社,第1版。

左大培,2015:《广义地解释资本雇佣劳动的经济学说》,《经济学动态》第10期。

(责任编辑:刘新波)