本版编辑：杨志梁
E-mail：m4@studytimes.cn
Tel：010—62806049

经济学家

技术雇佣资本假说

□ 王东京

回溯历史，人类社会的雇佣关系迄今主要表现为资本雇佣劳动。可在100年前，制度学派创始人凡勃伦在他的《企业理论》一书中预言，伴随技术的不断进步，企业权力将逐步从资本家手中转移到技术阶层手中，企业由技术阶层控制，形成技术雇佣资本的趋势。

这无疑是一个大胆的假说。19世纪末20世纪初，世界仍处在工业化进程中，凡勃伦却以一个经济学家的眼光洞见到未来企业权力的转移，令人叹服。1968年美国设立纳斯达克股票市场，被公认是技术雇佣资本的标志性事件，而标志性企业是微软，当年比尔·盖茨白手起家，凭借自己的技术发明从纳斯达克融资，后来一举成功，富甲天下。

凡勃伦并非望天打卦，其依据是生产要素稀缺度。他举证说：奴隶社会最稀缺的是劳动力，而奴隶主拥有劳动力，故权力掌握在奴隶主手里。到了封建社会，由于工具的改进提高了劳动效率，劳动力不再稀缺，土地变得稀缺，于是权力转移到地主手中。后来新大陆的发现，土地不再稀缺而资本稀缺，权力又转移到资本家手中。

既然权利转移与要素稀缺度相关，由此凡勃伦进一步推定：到了后工业社会，随着投资机会越来越少，储蓄会大于投资，资本会过剩，那时相对稀缺的已不是资本而是“专门知识”。若资本不再稀缺，掌握企业权力的也就不再是资本家，而是拥有专门知识的“技术阶层”了。凡勃伦还解释说，技术阶层不单指技术人员，而是指由技术人员与企业高管组成的“专家组合”。

对凡勃伦的假说不知读者怎么看，十多年前我在中关村倒是见过这样一家高科技企业，该企业的最初出资人是山东的一位民企老板，可他并未担任企业董事长，董事长是技术发明人。有趣的是，那位民企老板出资3000万，却只占有企业30%的股份，技术发明人及专家团队占了70%的股份。

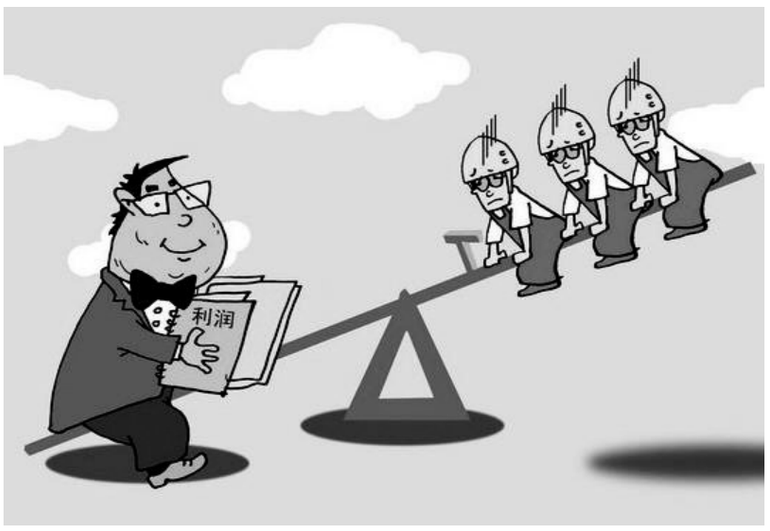
类似的例子后来也时有耳闻，不过数量并不多。于是我们要问：为何有的企业可以技术雇佣资本而多数企业却不能？或者问：在何条件下技术才可雇佣资本？凡勃伦说要看资本是否稀缺。这样讲理论上当然没错，问题是资本要素“稀缺度”如何衡量，如果没办法衡量，也就无法用“稀缺”作约束条件去验证假说。

由此看，要验证“凡勃伦假说”，我们必须找到反映资本稀缺的相关指标，而且作为约束条件，这些指标不仅要真实存在，还要可观察、可量化、可比较。这样的指标是什么呢？或者我们找到了这样的指标，又如何去验证推论？在回答这两个问题之前，有几个概念要特别说明。

一是资本的边界。在古典经济学里，资本、劳动、技术等三大要素的边界本来是清楚的，可舒尔茨提出“人力资本”概念后，技术也被当作资本看，这样资本与技术的边界就不清晰了。如果技术也是资本，我们就不能用“资本稀缺度”分析权力的转移。故本文约定，资本与劳动、技术仍为三个独立的要素。

二是雇佣的含义。新古典学派认为，生产要素之间地位平等，彼此是相互雇佣关系，既可说资本雇佣劳动（技术），也可说劳动（技术）雇佣资本。我不同意这看法。资本与技术到底谁雇佣谁，应看谁拥有生产控制权与剩余索取权。掌权的一方是雇主，不掌权的是雇员。若不作这样的界定，也就不存在雇佣关系的转变。

明确了这两点，回头再找约束条件。为此我们不妨先分析银行。在我看来，银行是“银行家经营才能”雇佣资本的典型例子，银行自有资金并不多（仅8%），它以钱赚钱主要是利用储户存款。银行为何能吸收存款？前提是社会上存在闲置资本，并且闲置资本的投资收益低于银行利率。



技术雇佣资本与银行类似。区别在于，银行只需存在短期闲置资本；而前者却需有长期过剩资本。至于资本过剩怎样衡量？我认为可观察两个指标：一是银行储蓄利率；二是企业投资的平均收益率。可以推定：若储蓄利率为零，投资收益率也为零，此时储蓄一定大于投资，会存在大量的闲置资本。倘如此，必促成技术雇佣资本。

也许有读者问，两个指标为零现实中很少出现，这样的推论有什么用？当然有用。科斯定理也假定交易成本为零而实际并不为零，你能说科斯定理没用么？我作那样的假定，是要在极端的约束下推导企业行为。其实，约束是可以放松的，即便利率与投资收益率不为零，只要利率低于通胀率，投资收益率低于利率，推论仍成立。因为利率低于通胀率，表明实际利率为负；而投资收益率低于利率，会导致投资不足、资本过剩。

此推论何以验证？先看美国，学界有一种观点，认为是第三次技术革命让美国走出了“滞胀”。这观点有一定道理，但我认为也是“滞胀”催生了第三次技术革命。上世纪40年代至60年代，美国有许多新技术未得到应用。60年代末美国陷入滞胀，通胀高企，实际利率为负，企业收益率普遍低于利率。逼不得已美国这才设立“纳斯达克”融资平台，正是有了这个平台，才涌现出微软、英特尔等一批“技术雇佣资本”的企业。

中国是一个资本稀缺的国家，照理不具备技术雇佣资本的条件，可为何也出现了上文提到的中关村那家高科技企业？我知道的原因，是1998年亚洲发生金融危机后政府多次下调银行利率，到2004年银行实际利率为负；而当时山东那家民企投资亏损，利润率也为负，所以就有了他与那位技术发明人合作。

（上接3版）任何一个国家和民族作为这个大系统中的一个子系统或普遍联系网络中的一个纽结，都要受到国际环境和世界市场的影响与制约。每一个国家要生存和发展，都必须对外开放，与其他国家和民族进行经济、政治、文化和环境诸方面的交流和合作。开放是当今世界发展必然趋势，是当代中国发展的必然要求，互利共赢是当今时代人类的共同价值。在全球化时代，我们必须坚持打开国门搞建设，统筹国内国际两个大局，既立足国内，充分运用我国资源、市场、制度等优势，又要积极应对外部环境变化，更好利用两个市场、两种资源，推动互利共赢、共同发展。

公平正义、共建共享的发展价值观

这是发展的核心性价值。共享是中国特色社会主义的本质要求，是改革发展的核心价值取向，是团结、凝聚、激励广大人民为建设中国特色社会主义而奋斗的光荣旗帜。公正是社会主义的本质属性与基本原则，共享、共富、公正是发展的首要的核心的价值。邓小平指出：“社会主义的本质，是解放生产力，发展生产力，消灭剥削，消除两极分化，最终达到共同富裕。”社会主义社会应当既是高效率的社会，能够创造更高的劳动生产率；又是公正的社会，能够使全体人民公平地享有发展权利与发展成果。改革开放30多年来，我国经济高速增长，社会事业大力推进，人民群众从改革发展中普遍获益。但也不可否认，由于我国经济社会发展水平不高，制度体制不健全，收入分配制度不完善，广大人民享有改革发展成果的公平程度不高、获得感不强。我们的改革，不仅要以激发社会活力、提高发展效率为取向，还要以促进和实现社会公平正义、由全体人民公平共享发展的成果为旨归。我们的发展，不仅要以速度、规模、总量为衡量尺度，更要以质量、效益、公正、共享、健康、持续为衡量尺度。以共享价值观引领改革发展，必将极大地激发创新创造活力，极大地凝聚改革发展共识，极大地增进人民团结，极大地促进和实现社会公平正义。

重视实践、崇尚创新的发展价值观

这是发展的路径性价值。实践创造价值。从主体的方面看，价值创造是人的本质力量的对象化，是人在实践活动及其结果中以直接和间接的方式所作的自我肯定、自我确认和自我实现；从客体的方面看，价值创造是客体在主体的作用下所发生的形式的变化，主体赋予客体以意义和价值。常规性的实践是运用事物已被发现了的规律、属性和关系，按照先前已有的规则和范式进行的实践。创新实践则是通过对事物规律、属性、关系的新发现或新运用，能够比先前的实践更能有效认识世界和改造世界的实践。创新实践是人类实践的高级形式，在当代社会发展中处于主导性地位，比常规实践更能体现人的能动性和创造性，更能深化、拓展人类认识世界的深度和广度，更能体现实践改造世界、满足人类需要的功能。创新推动社会进步，创新促进人的发展。在经济全球化时代，国与国之间的竞争本质上是创新能力的竞争。创新是引领发展的第一动力，在新常态下我国经济呈现速度变化、结构优化、动力转换三大特点。只有锐意创新实践观念和实践方式，才能为发展提供不竭动力源泉。必须把创新摆在国家发展全局的核心位置，不断推进理论创新、制度创新、科技创新、文化创新等各方面创新，让创新贯穿党和国家一切工作，让创新在全社会蔚然成风。

坚持科学的发展价值观，全面贯彻落实五大发展理念，在新的发展实践中提升发展质量效益、实现发展多维价值、增益人民利益福祉，是保持我国经济社会持续健康发展、实现党和国家兴旺发达和长治久安、促进和实现人的自由全面发展的必由之路，是当代中国共产党人和中国人民的必然选择。

省级专项资金管理改革须创新思路

当前绩效预算管理改革仍面临预算编制制度不合理、绩效评价指标体系不健全、绩效信息化工具落后和监督机制不完善等现实问题，其主要原因是省级专项资金分配单位的绝对控制权与省以下财政部门的申报机会不协调，省级财政再分配作用与市场机制引导作用不协调，利益相关方参与度与社会监督不匹配，监督机构权力分配与奖惩激励作用不匹配。需要健全省级专项资金管理机制，明确专项资金的主要目标，提高专项资金分配的法律级次，完善严格的进入和退出机制，设计专项资金分配工作流程机制，建立健全严格的奖惩制度。

□ 胡振虎

近期，国务院发布《关于深化预算管理制度改革的决定》，明确了预算管理制度改革的方向和措施，并指出，各地区要对本级安排的专项资金进行清理、整合、规范，完善资金管理办法，提高资金使用效益。因此，省级专项资金管理改革必须立足财税改革整体方案，勇于创新改革思路，既要坚持顶层设计与摸着石头过河相结合，又要在实践中发现问题并找到具体解决思路。

省级专项资金管理存在的问题及成因

受传统预算管理方式影响，“重投入、轻管理、重使用、轻绩效”问题较长时期普遍存在于中国预算管理中，严重影响财政资金使用效益。其中，省级专项资金也存在投向分散、使用效益较低等现象，难以实现公共财政资金使用效益的理想目标。同时，近些年，经过不断探索实践，绩效预算理念正逐渐普及，绩效评价体系和信息系统也正在逐步完善。但是，当前中国绩效预算管理改革仍面临预算编制制度不合理、绩效评价指标体系不健全、绩效信息化工具落后和监督机制不完善等现实问题，距离绩效预算要求还有较大差距。

为解决省级专项资金分配机制存在的问题，一些省级政府探索出很多有效做法，但有些做法却值得商榷。近期，部分省级财政借助电视媒体，对部分专项资金进行公开遴选，力图选出好项目以提高财政资金使用效益。无论从宣传效果和财政资金实际效果来看，借助媒体进行公开竞争，让专项资金在阳光下通过竞争性方式配置，的确能起到较好的宣传效果甚至示范效应。但是，如果仔细推敲就会发现，由于成本直接增加、程序复杂繁琐、分配时间延长等因素，专项资金交易成本变大，同时实际上也很难从源头上杜绝“内部人控制”的道德风险。

过去人们普遍认为，由于省级财政部门和预算单位（本文重点分析省与省以下财政关系，而较少提及省级财政部门与省本级预算单位的分配关系）在宏观信息上占优，而省以下财政部门在微观信息上占优，从而产生信息的结构性不对称问题，并因此在较长时期形成的惯性思维支配下产生以下分配格局：省级下达预算指标任务，省以下财政部门逐级申报，经过逐级申报、筛选，最终部分被认为经济效益、社会效益等效益差的项目被淘汰，同时被认为合适的项目被选上，最终形成了这种“自上而下”的省级专项筛选机制。如果仔细推敲，我们会发现这种省级专项资金分配机制背后至少有两个不对称、不匹配问题：一是对专项的事权界定与支出责任权力划分的不对称，即所有专项完全由省级财政和预算单位决定并不合适。虽然也有不少专项资金在立项之前曾征求过省以下财政部门意见，但是省以下财政部门参与度仍颇显不够。原因在于，有些涉及外部性较强、省以下激励不足的区域性事权，省以下政府更具信息充分、交易成本低的优势。因此，采用“自下而上”或者“自下而上”与“自上而下”相结合的方式提出设立专项数据库的备选方案，并最终由省级财政部门和预算部门共同根据轻重缓急确定预算年度优先安排的专项资金，这也许是更合适的事权界定和支出责任划分方式。二是政府与市场的边界仍有待进一步厘清。由于某些省级专项资金设置不合理，尤其是相应财政资金的方向引导走偏、方式不恰当，干扰了市场机制对资源配置的引导作用，很大程度上导致一些领域的产能过剩。同时，在确定省级专项资金时，对市场积极性调动不够，没有让市场资金充分参与项目规划过程，并充分发挥市场主体项目管理能力强、信息充分、灵活机动的优势，尤其是没能更多地引入政府与社会资本合作（PPP）模式，对社会资本带动不够，导致省级财政资金在分配过程中总是出现僧多粥少现象。

实际上，从源头上分析省级专项资金管理难的原因，值得注意的有以下几方面：一是省级专项资金分配单位的绝对控制权与省以下财政部门的申报机会不协调；二是省级财政再分配作用与市场机制引导作用不协调；三是利益相关方参与度与社会监督不匹配；四是监督机构权力分配与奖惩激励作用不匹配。

完善省级专项资金分配机制的出路是创新思路

完善省级专项资金分配机制，要按照新《预算法》精神，将绩效财政理念贯穿始终，专项资金预算编制要参考上一年预算执行情况、支出绩效评价结果和本年度收支预测，这意味着完善专项资金分配机制要将绩效评价作为重要内容，并完善相关配套制度。

实现“两个转变”是完善专项资金分配机制的前提。一个转变是适当改变专项资金分配的主从关系，让省以下财政参与部分专项及其资金确定过程。涉及省域范围发展目标并需要省级统筹规划的专项，一定要在省级层面确定专项资金分配方案。但是，有一部分专项可能只涉及部分区域、行业和领域，则可考虑发挥省以下主动性，让它们主动提出专项要求，从而改变过去“讨要”“跑部钱（前）进”的被动局面，提高其资金使用的自主权，在事前确定预算盘子，加上未来通过改进年度预算控制方式和建立跨年度预算平衡机制而实施的中期财政规划改革，省以下财政可提前将省级专项资金列入本级、本部门财政预算，进而提高省以下使用专项资金的自主性。另一个转变是结合专项特性，要求专项资金申报单位引入社会资本，试行捆绑申报。也就是说，当一个项目申报单位拟申报某专项时，必须与合适的社会资本预签项目合作协议，与相关单位联合申报专项，这既可以直接提高专项申报门槛，又可以充分利用私营部门资金、技术和管理经验来分散项目风险，并与私营部门共享收益。

处理好几对关系是完善专项资金分配机制的保障。其一，要妥善处理省级专项资金的“有为”与“不为”。对过去在竞争性领域设置的专项资金，分配零散、效应不显著的一定要坚决取消。同时，要严格控制新增专项和资金规模，对前期运行较好的专项资金要继续优化，更好地发挥专项资金的履职作用。其二，要划清财政部门与预算部门之间的职责。为实现既定目标，资金分配需要哪些相关部门参与，职责划分要清晰明了。比如：为支持某项技术创新，专项资金分配的牵头部门最好是科技部门；为实现区域经济目标，牵头部门最好是财政部门。其三，要提高财税改革的责任与担当。在全面深化改革的新时期，财税改革牵一发而动全身，不仅影响当前利益调整，而且关系未来发展根基牢固与否。省级专项资金分配改革虽然仅是财税改革的一部分，但也要植根于财税整体改革，将制度创新嵌于财税体制改革之中，尤其不能偏离财税改革总方向。对财税改革实践者而言，既要牢固树立职业操守、坚守道德底线，又要勇于作改革推动者、力推改革创新。

健全相关制度是完善专项资金分配机制的手段

提高专项资金分配的法律级次。严格省级绩效预算管理，提高省级专项资金分配相应的法律级次尤为关键。自2014年11月份正式开始实施的《青岛市预算绩效管理条例》，成为中国第一部专门规范预算绩效管理的地方性法规，也为完善专项资金分配提供了较好的范本。这也意味着，地方预算绩效管理和专项资金分配改革可以结合本地实际情况，出台相应法规和管理办法。通过法律规定完善省级专项资金机制，提高专项资金分配的法律级次，能够促进专项资金分配更多地按章办事而减少人为干扰。

完善严格的进入和退出机制。只要是实行竞争性分配的省级专项资金，都应有严格进入门槛，对项目可行性要从严把关，切不可走过场。同时，一方面可学习借鉴一些西方国家预算管理经验，在真正实现部门预算的基础上，省级财政部门应严格要求各部门在编制预算时必须制定预算资金要实现的具体详细，甚至量化的指标任务，比如安排促进新增就业的预算资金时，要制定公共财政资金新增量能相应地促进新增就业岗位的详细数据目标，同时定期或不定期向省级财政部门和人大相关部门汇报专项进展和专项资金使用情况，并接受检查监督。这种设定可行性目标的机制安排，既可以作为专项进入门槛，也为将来清退打下基础。另一方面还要建立对项目全过程的监督机制，在专项获批后进入项目实施阶段，一旦发现与项目申报不符甚至违规或违法的现象，相应地要设定暂缓或中止程序，而不仅仅是等到项目完工后才有事后评价。

确立专项资金的主要目标。要明确设立省级专项资金将要实现的主要目标。专项资金瞄准的主要目标是提高就业、经济增长、科技创新等经济效益，还是社会效益、生态效益、环保效益等效益，必须加以明确，否则容易分散财政资金作用力，也会给考核增加难度。主要目标是核心的，次要目标是辅助的，关键是要实现主要目标，将来要对是否实现主要目标进行绩效考评，而不是次要目标。

设计专项资金分配工作流程机制。可仿效预算编制程序“二上二下”的工作流程，确定相应的省级专项资金分配工作流程机制，比如上一预算年度提前确定专项资金的分配范围、管理办法及实施方案，接着组织实施、评价总结，最后推广应用，每一个工作环节都要有较为系统、具体的安排。

建立健全严格的奖惩制度。作为省级专项资金绩效评价的重要组成部分，要做到绩效评价结果有应用，将反馈结果作为下一年专项申报的依据。对绩效评价结果良好的单位，下年度应优先、多予，并对相应的单位和个人在物质和精神方面都给予奖励；反之，则应减少、取消该单位同类项目申报资格，并建立公示制度，将相应违规事项通过一定形式在一定范围内公示，能在一定程度上通过以儆效尤提高项目申报门槛。

经济体制