



[购买此书或有声书](#)

“经济人”之死

工作、债务和无限积累之谜

(The Death of Homo Economicus)

彼得·弗莱明 • Pluto Press © 2017 • 224 页

要点速记

- 西方文化中的一个重要经济学原则就是，政府要以商业为先，并且让企业的雇佣能力最大化。
- 新自由主义经济学创造了一个纯理论的虚构的人，即“经济人”，也叫“理性经济人”。
- “人力资源理论”认为，教育和技术是一个人所具备的“资本”。
- “完全责任自主”是指一个人对自己的经济状况负全部责任。
- 在工人面临就业市场的巨大压力时，公司的CEO即使经营不善也能捞一笔巨额解雇金，银行即使濒临破产也可以指望获得政府救助。
- 科技巨头在公众面前摆出一副亲切友善、乐于分享、反对威权的姿态，而背后却是后里根时代的个人主义腐蚀之下的各种避税行径。
- “毁灭经济”强调的是攫取，而不是创造和创新。
- “优步化”造成的大规模零工经济具有安全性差和工资低的特点。
- 在英国，“被抛弃的一代”越来越难以跻身中产阶级。
- 对于人类而言更为重要的是什么，工薪阶层应该怎样生存，对此全社会应该展开一场讨论。

导读荐语

《工作的秘密》一书的作者彼得·弗莱明教授对新自由主义经济学进行了直白犀利的权威批判。他阐述了对“人力资源理论”的新颖独到的看法，通过旁征博引，对新自由主义经济学展开了全面抨击，表达了他对该理论的质疑、愤怒乃至失望。如果你赞同本书的观点，那么你就会十分认可作者对流行的经济理论及其毁灭性应用的论述；而持不同观点的读者或许会认为，本书虽然信息量大，但作者并没有对所指出的问题给出全面可行的解决方案。

浓缩书

新自由主义经济学

资本主义过剩、人类的无限贪婪以及自由市场的狂傲在2008年终于化作一场金融危机爆发了。但即便如此，新自由主义经济学的基本思想依然被奉为金科玉律。20世纪30年代的金融危机和经济大萧条将统治阶层的财富洗劫一空之后，政府开始大刀阔斧改革金融体系。然而，2008年金融危机之后，有钱人却变得更加富有，金融业的投机之风依旧，人们对政策和改革的争论越来越少。这也让新自由主义经济学的反对者认为自己依然生活在过去。

商业利益优先

西方文化中的一个重要经济学原则就是，在任何工作或商业领域中，政府都必须优先考虑商业利益，并且让企业的雇佣能力最大化。这一理念使得更多人找到了工作（虽然不乏一些收入微薄、效率低下的岗位），也实现了GDP的增长，尽管在产值构成中也包含投机和榨取型商业模式等可疑经济活动。为了使这一新的经典经济学主流思想在理论上成立，分析师们根据人的行为特点做出假设，并将这些假设建立在理想情况下的抽象计量经济学模型之上。作为一个以个人利益和利润为经济增长驱动的理论来说，需要建立一个虚拟的理想化的身份，那就是“经济人”，又称“理性经济人”。

“人力资源理论”

人力资源理论（HCT）于20世纪60年代首次被提出，该理论极大地改变了人们的日常生活。人力资源理论把每个人都看作一个小型个体户，将个人的教育程度和技能看作一种“资本”，即作为经济活动参与者的每个个体所能支配的资产。

“今天，经济学仿佛只能应用在书呆子所幻想的平行宇宙中，其理论与我们的日常经历大相径庭。”

传统观念认为，高等教育可以造福社会；因此，社会应该承担教育支出。但是人力资源理论和“经济人”理论的一些观点认为，如果一个人因为上了大学而获得更高的收入，那么他（她）就应该靠个人努力去获得相应的学历。英国的大学收取学费就是在人力资源理论影响下的一个显著转变。曾几何时，大学老师和学生的主要工作是探索未知和尝试实现自己的想法。如今，大学似乎成了工业流水线，源源不断向竞争激烈的就业市场输送产商品化了的人力资源个体。

人力资源理论认为，企业没有义务给员工进行培训以提升其技能和竞争力。该理论改变了劳动关系，使之由传统的稳定忠诚的雇佣关系，转变成了具有富有个人主义特色的代理型关系。如今，重视个人利益的、流动

型的员工理念与新资本主义下的减少监管、鼓励创业的商业思想不谋而合。奖金额度与价值观共享也是人力资源理论的成果。

“完全责任自主”

对于低收入群体而言，人力资源理论中的“完全责任自主”概念强调了个人对自己的经济状况负有完全的责任。在上代人看来，政府应该保证供应充足的工作岗位，员工一经聘用，就在一家企业工作一生。

“经济人”指的是最不可能按照个人的想法行事的人。”

但如今，如果你在工作岗位上表现不佳，那么雇主很可能会认为你不具备足够的人力资源。这种观点忽略了一个事实，那就是市场经济会根据技术发展和消费需求来提供一定数量的低技术含量岗位，经济本身并不能反映或促进员工的人力资源积累。

个人失败

对于一些员工来说，富有政治意味的“赋能授权”带给他们的只是经济收入上的失败。尤其是那些被裁掉的员工，他们只能强颜欢笑，勇敢地迎接暴风雨的洗礼。可以想象，贫苦的夫妻因为迁怒于对方而自责。失业的工人只能将被拒的痛苦默默消化，因为他们知道，宣泄不悦对于找到新的工作没有任何帮助。

“资本主义压榨机”

资本主义模式的支持者认为，资本主义引入了市场竞争并且创造了利润。在他们眼中，市场的运作能够让风险和创新所带来的收益得到分配。工薪阶层在承受就业市场巨大压力的同时，公司CEO即使业绩糟糕也能捞到一笔巨额遣散费，银行纵是濒临破产也有政府兜底，而这些人正是把经济搞坏的罪魁祸首。

“工人成为资本家的途径不是获得公司派股，而是通过获取具有经济价值的知识和技能。”

很多高收入人士都生活在舒适和谐的工作社交环境中。尽管有研究表明，高管对企业的影响越来越小，但他们的收入却越来越高。一家企业的兴衰更加依赖的是机遇、外部事件和市场形势。

新兴科技公司虽然在加州迅猛扩张，但他们也是避税的主力军。他们自私自利，对传统的社会福利体系不屑一顾。在这些硅谷巨头“反对威权”的外表下，是一颗颗有着后里根时期特色的顽固的个人主义之心。大企业的研发支出越来越少，行业巨头越来越依赖于政府拨款的研发项目。在研发支出下降的同时，英国企业的股东收益却已经从1970年的10%涨到了如今的70%。

私人业主

英国的经济收入大部分都进了私人业主的腰包，而这些人对国家经济的贡献几乎可以忽略不计。很多大公司的员工拿着微薄的收入，依靠住房补贴方能度日。如今，私人业主每年间接从纳税人的住房补贴中获得93亿英镑（约122亿美元）的收益，较2005年增长一倍之多。

“毁灭经济学”

在毁灭经济学中，攫取财富代替了创新。企业和资本家把创新抛诸脑后，转而热衷于现有的资产攫取手段，如搞垮竞争对手、专利争夺等。毁灭经济学所推动的不是生产新产品和开发新服务，而是通过借债等避税手段，实现对现有资产的并购，然后再将其榨干。

“公共利益”

近几十年来，“公共利益”和“公共领域”的理念备受质疑。人们已经想当然地认为，私企和消费支出是好的，而公共服务以及公共税收支出则是坏的。

“统治阶层对当前福利制度的痛恨可谓是空前的。”

大企业对自由市场竞争并没有什么兴趣，尤其在他们可以通过榨取纳税人而存活的情况下。在过去20年的时间里，公共领域似乎是仅存的一方尚未被兼并之风吹干抽尽的湖泊。把公共服务外包给私企的做法颠覆了原有的专业管理及监督体系。考虑到有关合同的复杂性，通常需要聘请昂贵的第三方监理，根本无法节约成本。诸如英国铁路系统这种“私有化”的改革，到头来还是将失败的风险转嫁到纳税人头上，而改革一旦成功，私人投资者就能大赚一笔。

优步化

优步的经营之道影响了千千万万的工作岗位。这种被硅谷称为新型共享经济的平台公司，实际上对服务业从业者造成了极大的伤害。降低服务成本往往意味着竞争压力将进一步挤压员工的收入。

“在新型职场中，如果你是一个失败者，那么一定是你自己的问题。人力资源理论完美地诠释了这个道理。”

零工经济的兴起使得越来越多的人深受优步之害。优步充分利用了行为经济学和“助推”理念，榨取司机的工作时间。比如，为了管理和控制司机，优步的在线客服人员会装扮成女性，以便更容易获得司机的信任。然后，这些客服人员会反复对司机强调，收工即意味着赚得更少，而不是继续工作就能够挣得更多。

仔细想想，这些共享平台其实并没有创造什么新东西，他们不过是通过控制交易环节而实现了市场垄断，然后进行套现。随着常规雇佣关系的解除，包括最低工资保障、带薪医疗和休假等福利都不复存在。有人将这种现象生动地形容为，越来越少的人拥有稳定的婚姻，因为大家都去搞一夜情了。政府应该保护日益壮大的流动员工的利益，避免他们在激烈的竞争中被打入谷底。

“被抛弃的一代”

对于英国的婴儿潮一代而言，维持中产阶级生活水平或者改善生活都不是什么难事。在他们的年代，教育是免费的，中产阶级的工作岗位充足，房地产市场也友善。而对于“千禧一代”来说，来自家族的财富和馈赠更为重要；重负债（从学生时代开始的债务）、高房租以及按揭贷款成为了年轻一代的新常态。

“中产阶级受到的打击最大，因为新的经济状况是残酷的，与以往截然不同；这与他们美好乐观的期望形成落差。”

被抛弃的一代正在面临的，是日益增长的毕业生数量与不断萎缩的就业市场之间的缺口。雇主将更多的压力转移到白领身上，想要在理想的行业里谋得一职，先要进行一段时间的无薪实习；而在热门高薪行业，加班早已是不成文的规矩。越来越多的中产阶级工作岗位，比如大学老师，也将进入这种不安稳状态。

“经济焦虑”

与如今更加强调自主和分包的企业管理模式相比，传统的企业等级模式在管理方面实际上要求更少。在职场上，威权主义正在抬头（实际上在某些行业一直都存在）。随着家长式企业作风的不复存在，企业老板发现“降低薪水 and 经济焦虑几乎成了一种荣誉勋章”。员工面临着多方指责，包括公司效率引起的消费者不满以及领导利用客户的不满欺压员工。

“榨取型的经济学理论的目标是公众、国家、小企业，以及所有这只贪婪之手所及之处。”

企业的惯用伎俩是根据管理层的考核评估对员工进行管控和挑唆。比如，亚马逊鼓励员工匿名进行相互批评；躁动的大学生嘲讽老师，破坏学术界的独立自主传统。

“辞职瘾”

办公室的日常压力以及维护中产阶级生存状况的压力和负担让人抓狂。这种焦虑引领了以“发薪日”贷款公司为代表的自助产业的发展壮大，也使越来越多的人想要彻底改变现有的生活方式。“辞职瘾”一词的字面意思即是幻想把领导臭骂一顿或让领导出丑，借此成为网红或者开启新的生活，这一切都发生在员工乘地铁回家路上的手机里。

有价值的生活

跟传统的职场人士不同，如今的企业员工不再寻求趋同的经历或解决方式。社会应该就人生中究竟什么重要以及职场人士应该如何生活展开一场讨论。人们应该意识到，对于美好社会和幸福生活而言，金钱只是手段，而不是目的。

关于作者

彼得·弗莱明（Peter Fleming）是伦敦大学卡斯商学院的商业与社会学教授，也是英国《卫报》的作家，著有《工作的秘密》一书。



喜欢这个知识锦囊吗？

购买此书或有声书

<http://getab.li/35168>

此浓缩书/精华本仅限Tesco员工阅读。

getAbstract为本浓缩书/知识锦囊负编辑出版全责，尊重并承认原作者及原出版机构的版权。getAbstract版权所有，本浓缩书/知识锦囊任何部分均不得以任何形式（电子、扫描、拍摄等）被侵权翻印、复制或转录。若有合作意愿，须获得瑞士getAbstract AG书面授权许可。