



中国社会科学院文库·法学社会学研究系列
The Selected Works of CASS · Law and Sociology

国有企业社会成本分析

Analysis on Social Cost of State-owned Enterprises

— 李培林
张翼 / 著 —


社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)



中国社会科学院文库·法学社会学研究系列

The Selected Works of CASS · Law and Sociology

国有企业 社会成本分析

Analysis on Social Cost of
Stateowned Enterprises

李培林 张翼 / 著



社会科学文献出版社

SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)



中国社会科学院文库·法学社会学研究系列

国有企业社会成本分析

著 者 / 李培林 张 翼

出 版 人 / 谢寿光

出 版 者 / 社会科学文献出版社

地 址 / 北京市东城区先晓胡同10号

邮 政 编 码 / 100005

网 址 / <http://www.ssap.com.cn>

网站支持 / (010) 65269967

责任部门 / 皮书出版中心 (010) 85117872

电子信箱 / pishubu@ssap.cn

项目经理 / 范广伟

责任编辑 / 范广伟

责任校对 / 黄元洪

责任印制 / 盖永东

总 经 销 / 社会科学文献出版社发行部

(010) 65139961 65139963

经 销 / 各地书店

读者服务 / 市场部 (010) 65285539

排 版 / 北京中文天地文化艺术有限公司

印 刷 / 三河市尚艺印装有限公司

开 本 / 787 × 1092 毫米 1/16 开

印 张 / 20.25

字 数 / 314 千字

版 次 / 2007 年 5 月第 2 版

印 次 / 2007 年 5 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 80230 - 411 - 6/D · 089

定 价 / 46.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误，
请与本社市场部联系更换



版权所有 翻印必究

《中国社会科学院文库》 出版说明

《中国社会科学院文库》（全称为《中国社会科学院重点研究课题成果文库》）是中国社会科学院组织出版的系列学术丛书。组织出版《中国社会科学院文库》，是我院进一步加强课题成果管理和学术成果出版的规范化、制度化建设的重要举措。

建院以来，我院广大科研人员坚持以马克思主义为指导，在中国特色社会主义理论和实践的双重探索中做出了重要贡献，在推进马克思主义理论创新、为建设中国特色社会主义提供智力支持和各学科基础建设方面，推出了大量的研究成果，其中每年完成的专著类成果就有三四百种之多。从现在起，我们经过一定的鉴定、结项、评审程序，逐年从中选出一批通过各类别课题研究工作而完成的具有较高学术水平和一定代表性的著作，编入《中国社会科学院文库》集中出版。我们希望这能够从一个侧面展示我院整体科研状况和学术成就，同时为优秀学术成果的面世创造更好的条件。

《中国社会科学院文库》分设马克思主义研究、文学语言研究、历史考古研究、哲学宗教研究、经济研究、法学社会学研究、国际问题研究七个系列，选收范围包括专著、研究报告集、学术资料、古籍整理、译著、工具书等。

为迎接中国社会科学院建院三十周年，我们将历届院优秀科研成果奖中的部分获奖著作重印出版，作为《中国社会科学院文库》的首批图书向建院三十周年献礼。

中国社会科学院科研局

2006年11月

目 录

第一章 问题和理论探讨	1
一 问题的提出：企业的凤凰涅槃	1
二 已有的企业理论和假设	3
三 对已有理论的评述和分析	16
四 国有企业的人员过剩化：一个理论解释假说	21
第二章 官办经济的起源和国有企业的演变	34
一 官办经济的起源和清政府时期的官办工业	34
二 民国时期的官办工业	41
三 新中国计划经济体制下的国营工业	46
四 改革以后的国有工业	55
第三章 调查研究的资料和方法	63
一 关于企业调查	63
二 问卷调查的基本情况	68
三 访谈调查的过程	70
四 文献资料的类别	72
第四章 人员过剩化：就业与失业	75
一 失业理论和人员过剩化的解释	75
二 失业治理、结构转变和失业保险	81
三 下岗形式：单位化、市场化和集体协议	89
四 下岗职工的结构和生活状况	97



五 下岗的根本原因：城市经济“后工业化”过程的开始	103
附件：沈 I 集团公司集体合同	107
第五章 退休与养老保险	114
一 人文生态失调和人员过密化	118
二 养老保险制度的创新与变迁历程	126
三 目前企业养老保险制度设计和执行中存在的问题	130
四 企业在新养老保险制度中的博弈行为	139
五 老年职工的退休策略	144
六 完善企业养老保险制度的选择	155
第六章 国有企业的福利与福利机构	158
一 国有企业福利费用的膨胀	161
二 国有企业福利功能的内卷化	168
三 国有企业福利机构的扩张	171
四 国有企业福利功能内卷化的特殊环境	181
五 国有企业社会功能内卷化的自我冲动	185
六 国有企业在市场转型中的功能变化	193
第七章 社会成本分析	199
一 国有企业社会成本的内涵	201
二 国有企业的纯社会成本	215
三 从隶属性企业社区到契约性企业社区的转变	223
四 国有企业社会成本的成因	230
第八章 国有企业的经济与社会核算	240
一 国有企业经济效益的综合分析	240
二 国有企业的社会贡献	248
三 重建国有企业的核算制度	254

四 国有企业的利润分配与损益	260
五 国有企业亏损的非生产经营原因	266
结 语 走出国有企业人员过密化的逻辑	276
一 走出国有企业人员过密化的逻辑	276
二 国有企业要建立拟市场化核算体制	278
三 国有企业的社会成本及其分摊	279
四 在一段时期内征收社会保障特种税	280
五 统一社会保障体制，严格基金监管	281
六 把社会保障基金储备转变为长期公债和绩优股权	283
七 实行下岗与失业的制度并轨	283
八 建立国有部门的劳动力市场和反垄断	285
参考文献	286
附 录 全国工业企业社会保障调查表	296
后 记	309
再版后记	311

图表目录

表 2-1	清政府统治时期官办和官商合办工厂一览表	37
表 2-2	象鼻山官矿员司及薪水数目表	42
表 2-3	抗战前和战时官僚资本和民族资本的比较	44
表 2-4	1942 年官营和民族资本经营的厂数、资本、工人数和设备的比较	44
表 2-5	1949 ~ 1957 年全国工业（不含手工业）总产值公私比重	48
表 2-6	1949 ~ 1956 年与计划体制和单位制的形成有关的行政法规和命令	49
表 2-7	1957 ~ 1997 年全国工业总产值中国有工业比重的变化	56
表 2-8	国有工业企业的人员过剩化趋势	59
表 2-9	国有经济单位功能内卷化（福利化）的趋势	60
表 3-1	508 家企业调查的结构分布	70
表 4-1	企业年龄与企业人数规模交互分布频次表	80
表 4-2	不同类型、不同厂龄企业中富余职工和临时工的比较	81
表 4-3	五次失业严重时期的相关数据和治理方式	82
表 4-4	东北地区 9 家国有企业职工下岗及相关情况	86
表 4-5	1998 年 1 季度 C 市国有企业下岗职工情况统计	93
表 5-1	1978 ~ 1997 年离休、退休、退职人员人数（年底数）	116
表 5-2	1978 ~ 1997 年离休、退休、退职职工保险福利费用总额	117
表 5-3	不同建厂时期国有企业人均固定资产占有值比较	119
表 5-4	不同建厂时期企业的人均利润比较	120
表 5-5	不同时期建厂的企业在职职工与离退休职工之比	123
表 5-6	不同隶属关系的企业在职职工人均向社会保险机构摊付的养老保险费用	134



表 5-7	不同地区的企业在职职工人均向社会保险机构摊付的 养老保险费用	135
表 5-8	中国职工构成与养老金支出预测表	137
表 5-9	不同行业在职职工人均向社会保险机构摊付的养老 保险费用	138
表 5-10	不同所有制企业未交养老保险的百分比	140
表 5-11	不同所有制企业提供养老保险的年人均差异	145
表 5-12	国有单位离休、退休、退职人员福利保险费的构成	146
表 5-13	人均占有福利差异的皮尔森相关系数	147
表 5-14	不同类型企业分文化程度的职工分布表	152
表 5-15	不同类型企业分技术职务的职工分布表	153
表 5-16	不同类型企业中分年龄段职工所占的比重	154
表 5-17	北京、天津、上海负担老年系数	157
表 6-1	1978 ~ 1997 年全国福利保险费用总额支付结构	162
表 6-2	企业保险福利费与企业工资总额及劳动者报酬总额的 比较	163
表 6-3	不同类型企业职工人均工资、劳动保险与社会保险及 福利费用比较	164
表 6-4	企业内部福利机构的人员和经费比较	165
表 6-5	企业过剩劳动力构成	167
表 6-6	不同类型企业社会机构与福利机构平均拥有工作人员数	171
表 6-7	不同建厂年代国有企业的社会机构与福利机构平均 拥有工作人员数	180
表 6-8	以劳动岗位分组的职工分布	186
表 6-9	人均固定资产、利润、工资、福利等的皮尔森相关系数	188
表 6-10	对国有企业“人均社会性固定资产净值”的逐步多元 回归结果	189
表 6-11	对中外合资合作企业“人均社会性固定资产净值”的 逐步多元回归结果	191
图 6-1	改革前中国国有企业与国家的关系	183
表 7-1	各类固定资产占企业固定资产总额的百分比	202

表 7-2	各类企业新增固定资产的构成	204
表 7-3	各类服务人员在企业全部从业职工中所占的比重	205
表 7-4	美国按雇员人数的制造业厂商和雇员分布	206
表 7-5	500 人以上国有企业服务人员与其他类别人员的斯皮尔曼 相关系数	207
表 7-6	按行政等级分类的各类型企业各项社会成本的比较	208
表 7-7	按隶属关系分类的各类型企业各项社会成本的比较	209
表 7-8	国有企业利润与工业总产值诸项的多元回归	210
表 7-9	中外合资合作企业利润与工业总产值各项的多元回归	210
表 7-10	不同类型企业人均占有的各项福利保险费用支出额 比较	211
表 7-11	各项费用在总成本中所占的比重	213
表 7-12	医疗费用与工资总额的比值	214
表 7-13	国有企业的目标选择	220
图 7-1	各类固定资产占企业固定资产总额百分比的比较	203
图 7-2	不完全统计的福利保险费用相当于企业职工工资比重的 比较	212
图 7-3	不同类型的企业对复员军人和大中专毕业生的接受和 录用状况	218
图 7-4	国有企业负债率的历年变动	222
附表	分地区分经济类型的企业固定资产构成	238
表 8-1	各经济类型企业的总资产报酬率	241
表 8-2	分隶属关系、分企业类型的盈利型企业的总资产报酬率 比较	242
表 8-3	分隶属关系、分企业类型的亏损型企业的总资产报酬率 比较	242
表 8-4	各企业类型的资本收益率	243
表 8-5	分隶属关系、分企业类型的盈利型企业资本收益率比较	244
表 8-6	分隶属关系、分企业类型的亏损型企业资本收益率比较	244
表 8-7	各类型企业的资本保值增值率	245
表 8-8	分企业类型的资产负债率比较	245



表 8-9	分隶属关系、分企业类型的盈利型企业资产负债率比较	246
表 8-10	分隶属关系、分企业类型的亏损型企业资产负债率比较	246
表 8-11	分企业类型的资产流动率比较	247
表 8-12	分隶属关系、分企业类型的盈利型企业资产流动率比较	247
表 8-13	各类型企业的社会贡献率比较	249
表 8-14	分隶属关系、分企业类型的盈利型企业社会贡献率比较	249
表 8-15	分隶属关系、分企业类型的亏损型企业社会贡献率比较	250
表 8-16	工业总产值在不同经济类型的分布	251
表 8-17	职工人数在不同经济类型的分布	251
表 8-18	不同经济类型工业总产值平均增长速度	251
表 8-19	各企业类型的社会积累率	253
表 8-20	国有独立核算工业企业的效益指标	255
表 8-21	D 企业的损益表	257
表 8-22	各型企业人均净利润比较	263
表 8-23	各型企业可供分配利润比较	264
表 8-24	各型企业可供分配利润与未分配利润的比较	265
表 8-25	亏损国有企业本年利润与有关人工成本项的皮尔森相关系数	267
表 8-26	盈利国有企业本年利润与有关人工成本项的皮尔森相关系数	269
表 8-27	以本年利润为自变量对非生产性固定资产(M14)的估计模型	271
表 8-28	非国有企业本年利润与有关人工成本项的偏相关系数	271
表 8-29	亏损国有企业各项社会性福利支出占亏损总额的百分比	273
图 8-1	企业利润分配流转	262
图 8-2	对盈利型国有企业非生产性固定资产投资的线性预测	270

第一章

问题和理论探讨

一 问题的提出：企业的凤凰涅槃

1998年，在中国西南的雾都重庆，位于江北区的一家已有近30年厂龄的国有棉纺织厂，已经停产3年了。然而企业依然存在着，企业的领导和科室人员仍天天来上班，企业的上千名职工虽多数都已自谋生路，但依然与企业保持着劳动合同。他们在等待着企业被批准破产，以便通过破产清算得到对拖欠工资和失业的补偿；而企业又难于破产，因为国有银行将因企业的破产而丧失对该企业数目不菲的贷款本息——这家并不算太大的企业所欠银行的本息数额，已相当于国家每年给整个重庆市核准的坏账冲销资金的1/10。在愈来愈激烈的市场竞争中，每一个企业都有自己的生命周期，一个国有企业的创建，伴随的是批准立项、拨款投资、开工剪彩，而它的终结却是一个没有规则可依的非常缓慢的痛苦过程。它创建时的设计者，并没有考虑它终结的可能性和程序，因而也就没有设计在企业走到终结的时候如何兑现过去对职工的养老和其他生活保障的承诺。

与此同时，在中国的东北，一家超大型的国有钢铁企业，正经历着它

建厂70年来最大规模的人员精简分流，目前企业全部职工已近50万人（国有在职职工19.18万人，集体在职职工18.3万人，离退休职工11.42万人），下属的单位包括生产、生活、医疗、学校等，一应俱全，每年用于医疗、教育、托幼等方面的费用就达10亿多元，现在企业要把所属的辅助部门都分离出去成为独立核算的法人单位，主体的钢铁生产部门要精简到6.5万人。而目前上海一家具有大体相同的生产能力、但技术设备要先进的多的钢铁企业，只有2万多员工。经历了创业期的艰难、发展期的辉煌的国有企业，似乎都因沉重的历史负担而进入新的调整期，特别是对于钢铁、煤炭、纺织、机械等传统产业来说，这种情况就更加突出：国有企业的生活保障功能不断地扩大，而企业的最根本的生产经营的功能，却愈来愈变得似乎是为其保障功能服务的，企业的保障功能与经营的盈利功能之间的关系，似乎就像菲利普斯曲线所显示的就业与通货膨胀之间的关系一样，具有了替代的可能性，即保障功能的扩大意味着盈利功能的降低，同时由于保障的利益刚性（保障利益上升容易下降难），任何要把企业的保障功能从企业中分离出去由社会保障来替代的设想，都需要一种具有更高福利水平和更有效率的社会保障体制才能比较顺利地实现，而建立这样一种社会保障体制，且不说需要假以时日，就连它是否就比维持目前的国有企业的保障功能更加有效和节约，也还是未定之数。

上面所举的例证并非是国有企业个别的特例。根据国家统计局统计，1978~1997年，中国国有经济单位在职职工人数（包括机关和事业单位）从7451万人增加到10766万人，国有经济单位离退休、退职人员的总数从284万人增加到2638万人，其与国有单位在职职工人数之比（以离退休、退职人员为1），从1:26.2发展到1:4.1。与此同时，1978~1997年，国有经济单位工资总额从468.7亿元增加到7211.0亿元，其保险福利费用总额从69.1亿元增加到2578.8亿元，保险福利费用总额相对于工资总额的比例从13.7%上升到30.4%。退休人员比例和福利保险费用比例的上升，显示了国有企业走向人员过密化和福利功能内卷化的过程。

问题在于，国有企业的这种人员过密化和福利功能内卷化的过程是如何形成的？它所依赖的条件是什么？怎样才能走出这种人员过密化和福利功能内卷化的怪圈？

在正常的市场竞争中，企业的优胜劣汰是必然的规律，而且这种优胜

劣汰也并不完全依赖企业本身的经营状况，市场、产业结构和比较优势等外部条件的变化，都是决定一个企业的生命周期的因素。企业是具有生命的，企业发展的过程就像生物进化的过程，它也要服从物竞天择的规律。市场选择就如同自然选择，它总是把前途和希望赋予强者。因此，对于一个具体的企业来说，它是必然地具有一个从诞生、成长到衰老、终结，直到新的再生（如果有可能再生的话）的生命周期^①。在激烈的市场机制中，根据企业不同的适应能力和自组织能力、灵活性和控制力，这个过程可能是几年、几十年甚至上百年，但某些企业在市场的变动中走向终结是不可避免的。走向终结的形式并不就一定意味着倒闭和破产，联合、兼并、重大改组，产品的重大调整和生产根本性改向等也都是走向终结的形式，所以走向终结也可能意味着新的再生。对于企业来说，最痛苦的是进入衰老的过程而又无法终结，因无法终结而难以有新的再生。凤凰涅槃是痛苦的，但只有经过这种火炼的终结才能实现新的再生。

二 已有的企业理论和假说

1. 科层制与市场理论

美国经济学家科斯在1937年写过一篇使他后来成名的文章，题目是“The Nature of the Firm”，大陆的学者翻译成“企业的性质”（张春霖，1991：68），台湾和香港的学者则翻译成“厂商的本质”（Coase, 1988/1995：11）。科斯使用 Firm 而不是 Enterprise，大概是为了表明，他是从 Enterprise 的最初形式 Firm——即企业的起源上来讨论起源的本质问题，他是以个体的企业而不是产业作为分析的起点。根据科斯的的企业理论：①企业和市场一样，也是一个把投入转换成产出的体系，但企业和市场是两种不同的资源配置方式，市场的资源配置是通过价格机制来进行的，而企业的资源配置是通

^① 美国的企业管理学家爱迪思（Ichak Adizes）在他的《企业的生命周期》一书中，把企业的生命周期划分为九个阶段，即：婴儿期、学步期、青春期、盛年期、稳定期、贵族期、官僚化早期、官僚期和死亡期。他分析了企业生命周期每个阶段的特征和可能的病态，并提出调整和改革的具体方法，来改变企业在其生命周期中的位置。这一方法（爱迪思方法）已在二十多个国家的约四百余个营利或非营利组织中进行过实施和实验（爱迪思，1989/1997）。

过企业家这个协调者来决定的；②市场运用价格机制也是有成本的，如收集有关价格信息的成本、讨价还价的成本和签订契约的成本等，企业产生和存在的理由就在于它可以成为一种替代市场价格机制的组织，以较低的成本来配置资源，从而节省一些市场的成本；③同样，市场之所以存在，而不是由一家大企业来进行一切市场活动，是因为企业的运行也是有成本的，存在着“管理报酬递减”（diminishing returns to management）的规则，企业内部每多处理一笔交易，其成本都可能会增加。所以，“企业的规模，会扩张至一笔额外的交易由企业安排在内部进行的成本，等于在公开市场进行同一笔交易的成本，或由另一家企业来处理的成本为止”；④因此，企业与市场，是两种不同的、都有自己的运行成本和有效性边界的，同时在一定的条件下是可以相互替代的资源配置方式（Coase, 1937）。

科斯后来曾概括道：“在我那篇《企业的性质》中，我指出，生产活动虽然可以透过个人间的契约关系完全独立地进行，但由于个人间签订契约进行交易需要成本，只要这些交易活动在企业内部进行的成本小于在市场上进行的成本，企业就会出现，把这些原本经由市场进行的交易，改由该企业来安排。在企业内部进行交易的成本等于市场交易的成本时，企业规模就已达极限。交易成本决定企业购买什么、生产什么以及销售什么。”（Coase, 1988/1995:17）由此演变出一整套的关于经济体制运行的交易成本（transaction costs）理论（Coase, 1960; Alchian and Demsetz, 1972; Williamson, 1985），而达尔曼使用“搜寻与信息成本（search and information costs）、讨价还价与决策成本（bargaining and decision costs）、检验与执行成本（policing and enforcement costs）”等来定义交易成本，使交易成本的概念更为清晰了（Dahlman, 1979:148）。

在此基础上，威廉姆森指出，企业组织是一种“契约人”，它的产生是为了克服人的有限理性（bounded rationality）和以欺诈手段追求自身利益的机会主义（opportunism）倾向。因此，不确定的、复杂的或重复性的交易因市场治理成本高会被内化到企业组织中进行，而确定的、简单的或非重复性的交易则由市场进行。市场与企业组织的区别是：①市场可以产生更强的刺激，能够比企业组织更有效地限制官僚制的扭曲；②市场有时可将需求加总到有利可图的水平，从而实现规模经济；③企业组织具有市场所没有的多种有区别的治理手段（如等级制权力）。总之，市场和企业

组织各自有自己的界限，市场在市场成本控制方面具有比较优势，而企业组织则在应变能力方面具有比较优势（Williamson, 1975; 1985: 90; Williamson and Ouchi, 1981）。

关于企业的起源的另一种理论是社会分工的理论。马克思在《资本论》第一卷中指出，许多人在同一生产过程中，或在不同的但互相联系的生产过程中，有计划地一起协同劳动，就形成以分工为基础的协作；较多的工人在同一时间、同一空间（或者说同一劳动场所），为了生产同种商品，在同一资本家指挥下工作，这在历史上和逻辑上都是资本主义生产的起点；同时使用较多的工人，即使劳动方式不变，也会在劳动过程的物质条件上引起革命。所以，分工带来的协作，以及协作使劳动发挥出更加强大的社会生产力，这是工场产生的理由，也是资本的逻辑。根据马克思的这一社会分工理论，分工有两种形式：社会分工和工场内部的分工，二者既有联系也有本质的区别。工场内部的分工是在社会分工达到一定发展程度的产物，但工场内部的分工又进一步促进了社会分工；它们都是以一种内在联系把不同的生产部门连结起来，但工场内部的分工以资本家对工人的绝对权威为前提，社会分工则只承认竞争的权威，不承认任何别的权威；社会分工的无政府状态和工场内部分工的专制是相互制约的（马克思，1872/1975: 358 ~ 407）。

马克思在这里实际上已经看到，社会分工与工场内部的分工是两种不同的资源配置方式，具有不同的运行机制（服从竞争的权威和服从资本家的权威），它们之间的相互制约，也是市场与企业之间的相互制约，因为“社会分工是由原来不同而又互不依赖的生产领域之间的交换产生的”，“交换没有造成生产领域之间的差别，而是使不同的生产领域发生关系，并把它们变成社会总生产的多少互相依赖的部门”。不过马克思并不认为社会分工（市场）的机制与工场内部分工（企业）的机制具有效率意义上的相互替代的可能性，因而没有提出企业的边界问题。他从政治经济学的角度提出，企业具有的不断扩张的本性（也即资本的集中趋势）以及由此造成的垄断，必然使社会分工的无政府性和企业内部分工的专制性之间的矛盾激化，从而使由“个人自己的劳动为基础的分散的私有制”转化而来的“资本主义私有制”，必然造成“否定的否定”，即“在资本主义时代的成就的基础上，也就是说，在协作和对土地及靠劳动本身生产的生产资料

的共同占有的基础上，重新建立个人所有制”（马克思，1872/1975：829～832）。

韦伯是在现代社会理性化趋势的理论框架中展开他对企业组织的研究的，他在《经济与社会》一书中专门写了“现代科层制的理想类型”一章。他认为，工具理性化的效率优先取向是现代企业组织产生的理由，在工具理性不断扩展的趋势下，企业组织与政治、管理组织一样，在现代社会都会演变成一种科层制（或曰官僚制，bureaucracy），科层制是造成现代政体、现代经济和现代技术的一个特殊工具，这种组织类型高于以往的其他管理形式，正如机器生产高于手工生产方式（Weber，1968：973）。在韦伯看来，现代的科层制组织具有以下特点：①连续性；②权力受到非人格化规则的限定；③存在等级制和监督；④职能与私人生活分离；⑤废除职能的继承权；⑥具有文字化的程序；等等。总之，韦伯关于科层制组织的理想类型（ideal type）具有三个根本特征：非人格化（规则、程序、任命等），职员的专家化和专业化，以及存在着一个具有监督和使人服从功能的约束性等级化体系（Crozier，1963：218）。韦伯认为，现代组织的科层制化具有双重的角色，一方面在工具理性的领域，科层制组织意味着更有效率的管理和现代社会理性化的到来，另一方面在人性的领域，科层制组织的“非人化”隐含着技术至上主义和对传统人文价值的威胁，具有演变成霍布斯所描写的“利维坦”的危险性（Bendix，1960：456）。韦伯关于社会组织不可避免地科层制化的观点与马克思的异化观点有明显的相似之处，他们都认为现代组织使生产效率和人对自然的支配能力达到空前的程度，但同时现代组织的不断扩张使它走向反面，即走向非人化（异化）；与马克思不同的是，韦伯对未来似乎是悲观主义的，他不认为非人化（异化）只是人的解放道路上的过渡阶段，也不相信从必然王国到自由王国的飞跃。而且，韦伯认为，生产者与生产资料的分离趋势是更广泛的理性化过程的必然结果，不是资本主义特有的，社会主义生产体系也存在这种情况；也不是生产领域特有的，如研究领域也存在科学家与研究资料的分离趋势（科瑟，1977/1990：254）。韦伯还从历史的角度分析了科层制产生的诸种条件，其中一个非常重要的条件就是“形式法律原则”的存在，也就是说，科层制只能在形式法律制度的环境中运行，而不能依据绝对价值衍生的法律原则，如某些法律中存在的功利主义原则或伦理原则，所以科层