

43-49
6
不对等契约关系与国有企业改革^①席酉民^②

(西安交通大学管理学院)

张建琦

(陕西经贸学院经济研究所)

下276.1

【摘要】把国有企业看作国家和人力资本所有者之间的一种契约,国家在契约中对人力资本实行了单边统一规制,形成了不对等契约关系。这种契约关系产生和存在与国有经济的垄断、政府追求的“赶超战略”的目标有关。不对等契约在企业外部大大地节约了交易成本,但却加大了企业内部的交易成本。高昂的内部交易成本是过渡时期国有企业处境艰难的基本原因,因此国有企业内部契约关系改革已不容延缓。

关键词: 契约关系, 国有企业, 改革

0 引言

企业是一种契约。市场经济要求契约中的各方是一种平等交易的契约关系,这是市场经济的规律及其积极作用得以实现和发挥的基本前提。然而,在计划经济向市场经济转轨的过程中,中国国有企业中普遍存在着不对等的契约关系,这种关系极大地影响着国有企业经济效率 and 市场化改革的进程。本文试图对传统国有企业中不对等契约关系的内含、产生原因、存在条件和影响进行分析,并从契约关系角度提出国有企业的改革思路。

1 国有企业中的不对等契约关系

市场经济中的契约是独立缔约人之间平等交易的结果,而不存在契约以外的强制。在契约理论的经典契约中,通常假定缔约人具有(1)排除他人以保证自己能够独立决定如何使用自己资产的权利;(2)从资产的使用中索取排他性收入的权利;(3)转让财产(包括劳动)或与他认为合适的人进行交换的权利。这种交换权意味着契约权^[1]。

一般认为,计划经济体制下的国有企业是政

府的行政附属物,二者之间存在不对等的契约关系。但这种分析是在没有说明企业是什么和没有清楚界定企业概念基础上展开的,因而不能准确和清楚地说明企业的契约问题。从根本上讲,企业是人力资本(包括经营者和劳动者)和物质资本的一种特殊契约^[2]。在计划经济体制下,政府形式上处于企业之外,而实际上却以物质资本所有者身份存在于企业之中,所以,按照契约的观点宜把政府看成是国有企业的一部分,因此,不对等契约是在企业中内生的,它实质上存在于企业的人力资本和物质资本之间,而不是政府和企业之间。政府和企业之间的契约关系只是人力资本和物质资本契约的表现形式。

当人力资产被用来牟取剩余或利润时才能转化为人力资本。但国有企业的劳动者的人力资产不完全是真正意义上的人力资本。计划经济体制下企业经营者和劳动者不具备市场经济交易中的契约权,在国有企业的契约安排中:(1)劳动者和经营者无权自主地处置自己的人力资产,不能自由地进入或退出,或改变人力资产的使用方式和方向;经营者无权改变企业人力资产或物质资本的使用方式或方向;即使这样做有利于效率提高。

① 国家杰出青年基金资助项目(7925001)。

② 席酉民,教授,博士生导师。研究方向:大型工程评价和决策,社会经济系统发展机制和战略研究方法,决策与决策支持系统,管理行为与企业理论。通讯地址:西安交通大学管理学院,邮编:710049。

人力资本必须无条件地服从物质资本所有者——政府的指令,而不能根据市场需求进行变通;(2)企业的人力资本产权是残缺的,它不能直接排他性地完全获得自己所创造的剩余,劳动者不拥有对自己人力资产的所有权,因此不可能自由地将人力资产与其他人进行交换,人力资本天然归劳动者个人所有^[2],但国有企业的人力资本只是国家意义上的人力资本,而不是个人意义上的人力资本,因为人力资本仅仅是用来为国家谋取剩余。(3)人力资产的价格由国家单边决定,前者不能讨价还价。

传统国有企业的契约安排表明,企业人力资本与物质资本的所有者在国有企业的契约安排中不具有对等的谈判地位和权利,企业和人力资本是处于服从和被支配地位的。在不对等的权利安排下,政府部门和官员不仅对企业和人力资产有公开的指挥和支配权,还有隐性的指挥和支配权,这种权利导致了不合理的行政干预以及政府部门及其官员的违法行为的滋生。

一般地,为了简化起见,设交易只在A、B双方之间进行,两者在契约中(缔约时谈判、履约及解除合约的过程中)的权利空间分别是SA或SB。用EQ表示双方在权利上对等,UQ代表不对等,则对于企业契约理论中的经典契约有SA EQ SB,对于不对等的契约关系则有SA UQ SB,而不对等契约往往伴随着强大的一方对弱小的一方的隐性支配,因而强大的一方的权利空间得到进一步扩大,这种情形可以用图1来表示。

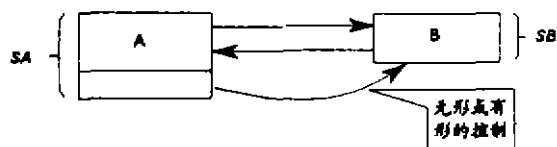


图1 不对等契约关系

不对等契约(unequal contracts)有别于不完全或不完备合约(incomplete contracts),后者主要是由于人的有限理性、信息的不对等,考核契约绩效费用过高、未来的不确定性,同时由于规制结构的缺陷而使契约无法进行连续的适应性调整等因素而造成的^[3]。这种契约通常是无法避免的,而不对等契约则是指在缔约、履约和结束契约的过程

中由于缔约者谈判地位和自身条件等方面的不对等,而导致了合约中的权利、义务的不对等,但不完备合约可能包含着不对等契约,因为“不对等”可能是由于有限理性或信息不对称等因素造成的,而且两类契约同样都可能带来所谓“契约问题”^[3]和“履约问题”^[4]。

2 不对等契约产生和存在的条件

克莱因^[3]认为,在市场经济和契约的市场机制发挥作用的条件下,强大和基础牢固的一方的市场抵押较高,如在契约中进行欺诈,其潜在和长期的代价如付出的名声、牌子的损失较大,因而在契约中对强大的一方多采用默认契约条款,因为对其使用默认契约机制或市场机制的成本较低,因此,对契约中强大的一方可以较少地实施明文约束,一旦其违约,将会受到市场机制更严厉的惩罚。相反,对弱小一方而言,其市场抵押较小,欺诈的名声、牌子损失低,契约的市场机制对其作用十分有限,因此他更有激励进行欺诈,因而对其行为更需用明文契约加以约束。最近的企业家契约理论也证明了类似的观点^[5]。因此,契约中表现出来的明文条款通常是针对和限制弱小一方的,由此造成了契约中形式上的权利和义务的不对等,形成了所谓不公平契约(unfair contracts)。这种不公平契约也是由缔约各方的谈判地位和自身条件以及由此产生的权利义务不对等造成的。在契约中弱小的一方似乎更多地受到限制,因此显示出一种不公平性。按照克莱因的观点,这是一种表面的不公平,市场机制把契约的不公平转化成了履约的公平性。在市场机制发挥作用的条件下,不公平契约导致了违约惩罚的公平性,它的存在有利于防止欺诈,减少履约问题,但区别在于不公平契约是在平等自愿的条件下达成的,而不存在契约以外的强制。

国有企业与经典企业在契约安排上存在明显的差别。经典企业的契约安排可以基本概括为:(1)物质资本和人力资本对契约有进入和退出自由,可以自由和他人进行交换;(2)人力资本和物质资本的使用方向和途径由各自所有者自主决定;(3)人力资本的报酬由双边交易决定。这种关系是一种市场化的平等交易关系,而国有企业的

物质资本和人力资本的契约关系则是一种非交易性和不对等的长期契约关系,这种关系由物质资本实行了单边统一规制,即物质资本对人力资本实行了一体化。

计划经济下的不平等契约存在与经济中的垄断有关。垄断是不对等契约存在的充分条件。计划经济时期国有经济在城市经济中处于绝对的垄断地位。国有企业几乎垄断了经济领域的所有工作岗位。就业的垄断导致了物质资本在契约关系中的垄断,形成了国有企业几乎完全统一的契约安排。在这里,人力资本之所以接受物质资本单边决定的契约安排,重要的不是人力资本的私有产权不被承认,也不是周其仁先生^[7]所说的公有制企业不存在契约,而是就业的垄断。在就业市场上国家是垄断的,其他经济不能自由进入,而人力资本是过剩和竞争性的,它高度依赖于物质资本。此外,处于垄断地位的国有企业的就业条件也大大地优于其他所有制企业。拒绝一个国有企业,就可能意味着永远拒绝整个国有经济。因为竞争是如此激烈,可供一个人选择在国有企业就业的机会并不很多。一个人被国有企业拒绝(辞退),就可能被整个国有经济拒绝(中国的档案制度在这里起十分重要的作用)。要获得和继续享有国有企业相对优厚的就业条件,就必须接受不对等契约。

不对等契约的产生与契约中强大的一方的目标追求有关。这种目标追求是不对等契约出现的必要条件。在经济中存在垄断的情况下,垄断者有可能剥夺非垄断者的部分甚至大部分产权,从而使垄断者的权利集或权利空间远大于非垄断者(见图1),从而使垄断者获利。计划经济时期,为了使落后的经济赶上和超过发达国家,中国政府选择了重工业优先发展的战略。而重工业属资金密集型产业,投资周期长,收效慢,利润低。在国家经济基础十分薄弱、资本稀缺的条件下,采用市场机制和交易性契约关系显然无法实现资源向重工业优先配置。因此,国家必须采用非市场机制和非交易性契约关系,压低生产要素和人力资本的价格,保证重工业优先发展和赶超战略的实现^[8-9]。不对等契约正是应国家这一目标的要求而产生的。

企业的本质在于它是一种长期合约的集合^[10]。不对等契约关系使得国有企业在吸纳人力

资本时不仅用一个契约代替了多个契约,而且取消了人力资本所有者自由选择职业和讨价还价的过程;国家单方面确定价格,非竞争性缔约,使物质资本获得了垄断租金^[11],为国家实现赶超战略提供了原始积累;人力资本一旦流入企业,既不能重新谈判,也不能转移和流失。这就避免了依赖于人力资本的物质资本可能发生的损失,形成稳定的长期契约,因而使国家大大地节约了交易成本。在不对等契约中,国家的权利空间远远大于人力资本的权利空间,并对人力资本具有超契约的支配能力,这为国家实现其战略目标提供了充分的权威保证。

3 不对等契约与国有企业的契约问题

不对等契约虽然在企业外部节约了交易成本,但却带来了企业的契约问题,加大了企业内的交易成本。

3.1 政府的契约问题

企业契约的本质是界定和限制企业控制权持有者的权力^[12]。政府作为不对等契约中强大和垄断的一方,在市场机制不存在的情况下,并不受市场和默认契约机制的约束,契约基本上无法起到约束企业控制者的作用。即使违约,政府部门及其官员自身也不会存在长远和潜在的损失。这就给不合理的行政干预和违规行为创造了条件和空间,从而这种不对等契约可能造成真正意义上的不公平。政府部门及其官员可以利用契约安排的不对等对企业横加干预,甚至为个人和小团体牟取私利,而企业不得不接受各种行政干预,因为企业既不能依靠市场机制,也无法利用法律和行政关系对其进行平等的制约。因而加大了企业的经营难度和交易费用。不对等的契约关系是政府行为不规范和企业改革在多方面受阻的根本原因之一。

3.2 企业经营者的契约问题和履约问题

1) 不对等契约剥夺了经营者剩余索取权,经营者无论贡献大小都不能就收入与政府讨价还价。由于不存在直接的经济回报,因而很难保证经营者具有足够的自我监督激励^[13]。在此条件下,

作为一种弥补,国有企业的契约对经营者安排了两种方式的激励:行政晋升回报和企业控制权回报。

在行政晋升安排中经营者被视为官员,在经营有效时经营者可以得到行政晋升,由此改变自己的精神和物质生活条件。但就获得回报的机遇而言,与市场经济中企业家获取剩余索取权相比,行政晋升的途径和空间要狭小的多。这种激励方式会更多地受到非经济因素的影响,使选择和评价经营者的标准会发生扭曲,因而并不是所有经营成功的经营者都能获得与其业绩相应的晋升。但在市场经济中,所有成功的企业家都能获得应有的剩余。同时,行政晋升也会使一些优秀的经营者不适时地脱离企业,从而影响企业的稳定和长期发展。

在行政晋升不能充分实现的情况下,要保证经营者努力的持续供给,就必须保证其职务的稳定性。长期的企业控制权也是对经营者的一种回报。利用控制权经营者可以获得一种稳定的利益,以补偿剩余索取权的不足。但这种安排会激励经营者永远在位,任何对他们一定条件下退位的要求都会损害其努力的供给(人们经常谈及的国有企业厂长的“58岁现象”,就是明显的例证);企业家的能力随时间弱化是绝对的,而能力弱化的企业家继续在位必然会损害企业^[7],加大企业内部交易成本。

2) 不对等契约诱使经营者只对上级负责,而缺乏追求经济效益的激励,并为政府的行政和超契约干预提供了条件。企业控制权回报使管理者职务刚性化。只要经营者服从命令,和上级官员保持良好的关系,无论其业绩如何,都可以易地做官。这种现象的存在与计划经济时期经营者的职能有关。在当时条件下,经营者只需要服从上级命令完成计划,无需更多的经营才能,因此易地做官并不会严重影响企业的生产,因而这种选择任用方式才能够存在和延续。这种方式无疑大大地软化和松弛了对经营者的约束,诱使和激励他只对上级负责,而不对经济效益负责。这也是许多国有企业经营者不能适应市场经济要求的重要原因之一。同时,在这种选择模式下那种有经营能力、业绩良好,但不善于人际关系的经营者的,往往难以长期在位^[15]。国有企业之所以不得不接受各种形式

的行政干预,是因为不对等契约为政府的合理与不合理的行政干预提供了充分的人事条件。

3) 不对等契约造成经营者的管理权残缺,使其经营管理效率低下。与西方企业的契约关系的形式不同,国有企业是一种三角型的契约关系,即由国家直接录用企业经理与员工,经理与员工之间没有契约关系或交易关系,经理有权在经营过程中对员工进行管理、监督和调配,而无权解雇。员工有权对经理进行监督,但无权任免。而经典企业是一种二重的直线契约关系,即所有者雇佣经理,经理雇佣员工,其中雇佣关系与监督关系是一致的。在契约安排中,经营者是中心合约者,他有权对人力资本进行监督,也有权变动和某一人力资本所有者之间的合约,而不必提前和其他人商议^[14]。

国有企业的契约把对人力资本的监督权安排给了企业的经营者。而政府通过经营者获得人力资本的信息,成为一个间接的监督者。作为直接监督者的企业厂长掌握着比政府更充分的员工工作信息,但却无权决定其报酬。政府并不掌握同一企业不同劳动者和不同企业不同劳动者的贡献差别,但却掌握着统一决定和调整国有经济中全部劳动者报酬的权力。这种安排导致了信息的不对称,进而造成了员工的贡献和报酬的不对称,因此损害了企业的经济效率^[14]。

不对等契约关系剥夺了人力资本在企业中讨价还价的权利。但这并不意味着国有企业完全排除了交易。在实际中,在经营者与员工之间依然存在着讨价还价和交易(如任务的分派、工作量的确定等),但在不对等契约下,能够交易的范围和程度十分有限。在交易受到限制的情况下,契约的市场实施机制无法发挥作用。经营者不存在对人力资本中断契约的威胁,也不可能对其机会主义行为进行“贴水”(premium)^[16]。企业的经营者既无权力决定报酬,也无权力决定人力资本的“退出”。因而使得国有企业对人力资本的管理、指挥和监督的效率低下、交易成本高昂。

3.3 员工的契约问题

在经营者权利与责任不对称的情况下,企业员工的“偷懒”行为长期得不到有效治理。人力资本“偷懒”获得的闲暇是其多贡献的一种机会成本,如果没有“贴水”进行补偿,多贡献的人就会有

损失,这种偷懒就会延续下去。因此,人力资本调整了自己真实的工作与休闲的替代率。在能够长期偷懒的情况下,现实的替代率潜移默化成了真实替代率。在这里,关于报酬和价格的交易扭曲成了为争取一个条件优越、工作轻松的岗位的交易,形成了一种为“合法偷懒”的竞争。因为在不可谈判的刚性报酬安排下,工作的减轻,意味着报酬的相对提高。而且已经获得的优越而轻松的岗位具有高度的稳定性,要进行调整则需要调整者付出很大的交易成本。因此国有企业产生了许多“懒人”。个人的名声、牌子损失和思想教育不足以制约人力资本的机会主义,许多如小病大养、长期病号、非生产人员大大超编和为谋取轻松工作的竞争加剧等“偷懒”的顽症长期无法根除。

在契约的市场机制下,人力资本是一种抵押,因为他要为自己的行为付出代价。而在国有企业中人力资本不能成为一种抵押,因为即使人力资本进行欺诈也不会丧失未来的收入。企业中的人力资本有充分的条件进行专用性投资,而经营者不可能对其进行欺诈。但不对等契约降低了人力资本进行专用性投资的激励,使企业员工缺乏提高专业技术水平的动力,因为人力资本由国家单方面定价,高度的专用性得不到充分的补偿。这又进一步降低了人力资本的可抵押性。

人力资本机会主义行为选择是受条件限制的。在不对等关系下,人力资本既不可能选择索取高价,也不会选择“退出”,唯一可行的选择就是“偷懒”。由于终止契约的成本过高,多数人宁可在刚性的低收入下偷懒,也不愿离开国有企业。当对人力资本的约束不严或报酬补偿不足时,“偷懒”都会发生。这既是人力资本在脱离自我控制时的滥用^[14],也是其理性的选择。

机会主义倾向和机会主义行为是有区别的^[17],前者向后者的转化是有条件和受约束的。只有当有限理性造成契约不完善和组织无法对契约关系进行适应性调整时,机会主义行为才会发生,造成所谓契约问题^[3]。国有企业不对等契约的单边定价和统一规制造成了契约的不完备,而刚性的安排又使契约无法进行适应性调整,因而诱使机会主义倾向转化为机会主义行为。不对等契约关系是人力资本“偷懒”的基本原因之一。

4 不对等契约与国有企业的改革

计划经济时期的不对等契约关系在企业外部和宏观上节约了交易成本,但是企业内部却加大了交易成本。由于计划经济时期不存在外部市场和竞争,无论生产成本多高,产品都由国家统购包销,企业内部的低效率和高成本被计划体制掩盖了起来。改革开放以来,由于市场和竞争的出现,这种成本开始外化和显化,使得国有企业内部交易成本明显高于市场上的交易成本,因而出现了国有企业的存在问题。交易成本高昂正是国有企业改革的基本原因。

从契约角度来看,企业是一种生产要素的交易市场^[1],它是各种生产要素之间的一种市场交易契约的连结。市场经济不仅要求企业外部经济关系的市场化,而且也要求企业内部经济关系的市场化。国有企业的基本矛盾是企业外部契约关系市场化和企业内部契约关系非市场化的矛盾。改革至今,在外部市场上企业之间和个人之间的经济关系已经平等交易化和市场化,如果交易成本过高,一个国有企业就可以“解雇”另一个国有企业(实际上是解雇了它的员工),任何人不能强制和干预。但在国有企业内部即使效率很低,在不对等契约的限制下,政府继续保持行政干预,人力资本的收入、福利、岗位、职务和就业依然保持刚性,经营者的权利依然不完整,劳动者的偷懒行为依然得不到有效治理,内部契约关系依然保持非交易化和非市场化。这是国有企业不能适应市场经济效率要求的根本原因。

在以往的改革中,我们似乎更多地注意到了价格、投资、产权和债务等企业外部物质资本关系的改革,而对企业内部物质资本和人力资本契约关系的直接改革却进展缓慢。其实,后者的改革比前者更根本、更有意义,当然也更加困难。但在国有企业当前状态下,如果不在积极创造条件的前提下,加速内部契约关系改革,国有企业就无法从根本上走出困境。因此,在今后国有企业的改革中,人力资本的契约关系与物质资本契约关系的改革应同时进行。要使政府与经营者、经营者与员工之间变为平等的交易关系,实现政府和企业、物质资本和人力资本契约关系的市场化,从而消除

行政干预,保障经营者权利,完善人力资本的激励机制,消除企业中的偷懒行为,使国有企业适应市场经济的效率要求。

5 结 束 语

传统国有企业存在的是国家与企业人力资本之间的一种不对等契约关系,这种契约关系的形成与国有经济的垄断和国家追求的目标有关。这种契约关系大大降低了企业外部的交易成本,但却加大了企业内部的交易成本,内部交易成本过高是过渡时期国有企业陷入困境的基本原因之一。迄今为止,国有经济的绝对垄断已被打破,国家追求的重工业优先发展的战略已经发生转变,市场普遍存在,竞争日趋激烈,不对等契约关系存在条件与必要性以及节约交易成本的优越性基本丧失。在这种情形下,继续维持不对等契约关系只能延续传统国有企业的“契约问题”,加大企业的交易成本,并抵销物质资本契约关系改革的作用。这种关系是国有企业改革和生存发展的基本障碍,其改革不容延缓。

参 考 文 献

- 1 Cheung, Steven N S. The contractual nature of the firm. *Journal of Law and Economics*, 1983, 26(1): 1~21
- 2 周其仁. 市场里的企业: 一个人力资本和非人力资本的特殊契约. *经济研究*, 1996, (6)
- 3 Williamson O E. The Logic of Economic Organization. *Journal of Law, Economics and Organization*, 1988, 4: 65~93
- 4 张 军. 社会主义的政府与企业: 从‘退出’角度的分析. *经济研究*, 1994, (9)
- 5 Klein B. Borderlines of Law and Economics Theory: Transaction Cost Determinants of ‘Unfair’ Contractual Arrangements. *American Economic Review, Papers and Proc*, 70, 1980, 356~362
- 6 张维迎. 企业的企业家—契约理论. 上海: 上海三联书店, 上海人民出版社, 1994
- 7 周其仁. “控制权回报”和“企业家控制的企业”. *经济研究*, 1997, 31~42
- 8 林毅夫, 蔡 昉, 李 周. 中国的奇迹: 发展战略与经济改革. 上海: 上海三联书店, 上海人民出版社, 1994
- 9 林毅夫, 蔡 昉, 李 周. 现代企业制度的内涵和国有企业改革方向. *经济研究*, 1997, (1): 3~10
- 10 林毅夫, 蔡 昉, 李 周. 充分信息与国有企业改革. 上海: 上海三联书店, 上海人民出版社, 1997
- 11 Alchain A A, Woodward S. “The Firm is Dead, Long Live the Firm: A Review of O. E. Williamson’s *The Economic Institution of Capitalism*.” *Journal of Economic Literature*, 1988, XXIV(March): 65~79
- 12 Klein, Benjamin, Crawford, Robert G., and Alchain, A. A. Vertical Integration, Appreciable Rents, and the Competitive Contracting Process. *Journal of Law and Economics*, 1978, 21: 297~326
- 13 Coase R H. The Nature of the Firm. *Economica*, 1937, 4: 386~405
- 14 Alchain A A, Demsetz H. Production, Information Cost, and Economic Organization. *American Economic Review*, December, 1972, 62: 777~795
- 15 周其仁, 陈蓬采访录: “庙”里的好“方丈”为何那么少. *经济学消息报*, 1997, 9, 5
- 16 Klein B, Leffler K. 1981. Non-Governmental Enforcement of Contracts: The Role of Market Forces in Guaranteeing Quality. *Journal of Political Economics*, (October, 1981): 615~641
- 17 Ghosal S, Moran P. Bad for Practice: A Critique of the Transaction Cost Theory. *Academy of Management Review*, 1996, 21(1): 13~47

Unequal Contractual Relationship and Reform of State-owned Enterprises

Xi Youmin

School of Management, Xi'an Jiaotong University

Zhang Jianqi

Economics & Administration Center, Shaanxi Economics & Trade Institute

Abstract We view state-owned enterprises (SOEs) as a contract between the state and human capital. There exists an unequal contractual relationship between them because the state adopts unilateral governance of the human capital by the contract. The appearance and existence of the contractual relationship are relevant to the monopoly state ownership economy and the "catching-up" strategy enforced by government. Although the unequal contractual relationship reduces the external transaction cost of SOEs largely, it increases its internal transaction cost. Because the high internal transaction cost is the main reason for SOEs getting into difficulty in the transitional period, the reform of the contractual relationship can not be delayed any longer.

Keywords: contractual relationship, state-owned enterprises, reform