

论参与资源的替代性 与企业剩余的股份安排

罗跃龙

摘要: 企业剩余的发现是合约产生的基本前提;合约的产生意味着每个参与者都有分享企业剩余的欲望;各参与资源的替代成本的互动形成了替代均衡,替代均衡决定了各参与者分享企业剩余的均衡状态;替代均衡具有状态依存的特征。

关键词: 参与资源 替代成本 替代均衡 剩余安排

一、引言

现代企业理论的基本思想,是将企业理解为一组要素投入者所形成的合约,企业的效率取决于合约安排的合理性,合约的安排主要是对合约参与者所拥有的权利进行度量,权利内容主要包括剩余控制权和剩余索取权。剩余索取权则是依照参与方所承担的风险大小来确定,由于投资者是以实物资源参与企业合约,企业经营的失败可能导致实物资源遭受全部沉没的风险,因此,实物资源的参与者(股东)应该拥有剩余索取权,非实物资源参与者只享受固定报酬。由于经营者拥有企业内部经营信息的绝对优势,则剩余控制权委托给经营者。但在实践中,为了防止偷懒和搭便车的机会主义行为,投资者会让渡部分剩余索取权给经营者,以激励经营者追求企业剩余最大化。

然而,近年来国内外出现许多上市公司的作假丑闻和员工集体跳槽事件,尽管这些现象是由多种因素导致的,但其中相当部分应归咎于现代企业理论对于企业合约权利安排的弊端,特别是对于剩余索取权的安排机制的不合理,导致经营者与部分员工认为自己的贡献与收益不对称。

毋庸讳言,剩余分享按照各参与方的边际贡献大小安排最合理。但企业剩余是一种公共产品,由于劳动的不可分性,就无法将这种公共产品准确地分解开来,有可能导致各参与方都认为自己的贡献是最大。现代企业理论注重了投资者所投入的可以度量的有形资源,并认为投资者是企业经营风险的直接承担者,因此应让投资者拥有剩余索取权,其他参与者只能领取固定报酬。然而,当我们解读企业风险与参与者所受到的风险的关系时,不难发现,企业风险对不同参与者的影响有很大的差异。作为投资者是以有限的资源承担企业风险,而这有限的风险对投资者并不一定构成有效的威胁,这是因为:(1)投资者可以通过构建投资组合来降低个别风险的威胁;(2)投资者可通过二级市场的交易规避风险;(3)更重要的是,投资者与其参与资源之间是相互分离的,投资者度身于企业之外,拥有自由之身,自由之身可另外选择创造财富的路径以弥补个别投资行为带来的风险。而生产者所受企业风险的影响却与投资者不同,由于生产者与其参与资源之间的不可分离性决定了生产者参与企业合约是捆绑式的交易,不可能像投资者那样在参与企业合约的同时有另觅财富的机会,加之生产技能的专用性导致再就业的

风险,因此,企业风险与生产者的风险也具有捆绑式的特征。由于人力资源与其所有者的不可分性,人力资源就具有生命周期的限制,而现实社会的激烈竞争,也使得就业的生命周期越来越短,因此,人力资源参与者必须以有限时期的收益为其终生提供风险担保,更有理由索取高报酬。经营者的风险与生产者的风险具有类似之处,同时经营者还要承担其他参与者不必承担的信誉风险,这种信誉风险会给经营者造成一定的精神伤害。

虽然以上论述是为了说明生产者与经营者以人力资源参与所承担的风险丝毫不比投资者以有形资源参与所承担的风险少,但人力资源所承担的风险又不可能找到统一的度量标尺,加之人力资源参与者所承担的风险在个体之间差异较大,这更增加了度量的难度。因此,如果说以有形风险来安排企业剩余有失公允的话,但同时考虑有形风险和无形风险来分配企业剩余又不具有可操作性。总之,无论是按边际贡献还是按风险大小来安排剩余索取权,现代企业理论都面临难以度量的困境,促使我们对剩余索取权的安排机制重新思考。

本文引入参与资源的替代性及其替代成本的概念,重新建立一个关于企业合约权利安排的结构:(1)企业剩余的发现是企业合约产生的基本前提;(2)合约的产生意味着每个参与方都有分享企业剩余的欲望;(3)参与资源的替代成本决定了各参与者在合约内部的价值地位,参与资源的替代成本既是参与者索取企业剩余的谈判条件,又是限制参与者过高要求企业剩余的威胁,替代均衡确定剩余索取权在各参与方的分配均衡。

为了研究的方便,下面以一个关于黄金采掘的合约为例。假如地下有黄金没有确定其所有权,谁发现谁就可开采并据为己有;并假定只有能发现黄金的人才具有有关黄金储存的相关信息,其他人不可能具有。一日,三人同行,其中一人突然发现路下有黄金,但需要采掘才能获得,这就会出现以下三种情况:第一种,如果发现者有采掘工具也有采掘技能,他一定会自己采掘,将黄金完全据为己有。第二种,如果发现者有采掘工具但无采掘技能,第二人有采掘技能,只有发现者才知道黄金所处的位置,其他二人不知道。此时,发现者必须与第二人联合,这就会形成一个关于黄金开采的两方合约。第三种,如果发现者既没有采掘工具也没有采掘技能,第二人有采掘技能,第三人有采掘工具,这就会形成一个

三方开采合约。

为了使研究具有一般性,本文假定,黄金代表企业剩余(该剩余是剔除了所有成本),拥有黄金储存知识的发现者代表经营者,拥有采掘工具的人代表投资者,拥有采掘技能的人代表生产者。上述三人能否形成一个有效的合约,必须考察两个问题:(1)为什么会出现合约?(2)在合约中黄金如何分配?

二、参与资源的替代性与企业合约的产生

1. 参与资源的替代性及其替代成本

参与者与参与方。参与者是凭借某种资源参与合约的个体,参与方是指具有同类资源的参与者所形成的集合,参与方可以是个体也可以是集体,如上例中的三人均各自代表参与方,同时又是参与者。企业合约是分别由投资者、经营者、生产者组成的三个参与方,即投资方、经营方、生产方。

资源的替代性。资源的替代性是指一种资源被另一种资源替代的可能性。如果不能被任何资源所替代的资源则称之为不可替代性资源,如果能被其他资源所替代则称之为可替代性资源。资源的替代程度是由该种同类资源的稀缺程度、异类资源的取代程度以及等待替代资源重复出现的时间耐性等因素共同决定。以上例第三人拥有的采掘工具为例,采掘工具被替代的程度取决于:(1)现有同类采掘工具的数量,数量越多,替代性越强;(2)现有异类采掘工具是否能取代它?如采掘石油的工具能否取代采掘黄金的工具?取代的程度越好,数量越多,则替代性越强;(3)如果目前既没有同类资源替代,也没有异类资源替代,就只有等待能替代这种采掘工具的同类或异类资源重复出现,等待的耐性越好,则替代性越强。由此可知,任何一种资源都不是完全不可替代。

参与资源的替代性。参与资源的替代性是指参与合约的资源被替代的可能性,参与资源的替代性包括内部替代性和外部替代性。内部替代性是指在合约内部各参与资源之间相互替代的可能性,如上例中,第二人认为可以通过延长劳动时间和增大劳动强度来替代采掘工具的专用性,则劳动技能可以取代采掘工具。外部替代性是指合约内部的参与资源与合约外部资源之间替代的可能性,如上述第三人不愿参与合约,是否存在合约外部同类或异类采掘工具取代它的可能性?由于人力资源参与者,其参与资源与参与者不可分离,因此,人力资源的替代性就是人力资源参与者的替代性;而以货币资本等有形资源参与企业合约的参与者,其参与资源与参与者是分离的,因此,其参与资源的替代性不代表参与者的替代性。

替代成本。替代成本,是指因缺乏某种资源而去寻找能等质替代这种资源的资源所支付的相关费用,等质替代就是指所寻找的替代资源至少不低于原资源的工作效果,即保证替代资源不损害企业剩余。替代成本包括参与者退出合约给企业带来的损失、寻找替代资源的发现成本和替代资源所有者要求超过固定报酬的剩余等三部分。并且取所有等质替代资源中最小的替代成本作为被替代资源的替代成本,因此,本文的替代成本实质是指最小替代成本。由于组成替代成本的三个部分均可以直接或间接地度量,替代成本就成为描述资源替代程度的度量指标,一种资源的替代成本越高,则这种资源被取代的可能性就越小,反则反之。同样,人力资源的替代成本就是人力资源参与者的替代成本,而货币资本等有形资源的替代成本与其有形资源的参与者无关。

2. 企业合约产生的条件

首先看在没有发现黄金之前能否形成合约?也即三人能否自觉形成合约之后去寻找黄金来开采?显然这不可能,因为寻找黄金有过程等待,等待结果还具有不确定性。第二人不愿因等待而失去另外的就业机会,第三人更不愿因等待而使自己的采掘工具遭受折旧的损失。只有第一人即发现者有可能愿意,但他必须成为合约的组织者,因为第二、三人不愿意参与合约,更不可能成为组织者,此时,第一人就必须为吸引第二、三人参与合约而支付组织费用。但由于寻找结果的不确定性,第一人也不愿意为不确定的结果而提前支付确定的组织费用。因此,没有发现黄金是不可能引发合约的出现,只有发现黄金之后才有产生合约的可能。

如果把黄金比作企业剩余,则企业剩余的发现是企业合约产生的基本前提。如某个有经营头脑的人,一定是在发现了某个项目有利可图之后,才可能去组织资本和劳动力去实现所发现的利润,而不是先把企业建立之后,再去寻找有利可图的项目。

现代企业理论逐渐偏向于合作剩余的观点,这种观点在逻辑上似乎与建立在劳动分工基础上的协作剩余理论相吻合,也是一个回归古典的解释。但这种观点忘却了一个基本事实,建立在劳动分工基础上的协作剩余是指产品数量上的剩余,我们所研究的企业剩余是指要通过市场实现的企业利润,未必所有的合作剩余就能转化为企业剩余。假如上例中,发现地下不是黄金而是铁矿,是否能形成合约?就有两种可能:如果经过论证,采掘出来的铁矿可在市场交易中直接或间接转化为货币(相当于黄金),则可能产生合约;如果铁矿最终不能转化为货币,则不可能产生合约。因此,合作剩余与企业剩余具有本质的差别。如果因为合作能够带来产品数量的剩余就创办企业,显然是极不理性的。企业的产生是需要合作,但合作必须要有一个既定的目标,这就是企业剩余的发现。企业剩余不是合作的结果,而是合作的原因,或者说,不是因为合作而剩余,而是因为剩余而合作。明确以上逻辑对于企业合约的形成和企业剩余索取权在合约参与方的分配是至关重要的。

但发现企业剩余之后,未必就有合约产生。如发现黄金之后,如果不存在有欲望分享黄金的参与者,也不可能产生合约。但为什么在现实企业中,大多数参与者都是以领取固定报酬出现呢?这是因为参与者所投入的资源的替代性还不足以到索取企业剩余的程度,只能接受领取固定报酬的现状。一旦参与者认为自己投入的资源不可替代或被替代的成本太大,他肯定就会提出分享企业剩余的要求,如果其要求不能被满足,他就会以退出合约或以偷懒等机会主义相威胁。因此,企业合约的参与者都是带着分享企业剩余的欲望而来,欲望的满足程度是由其所投入的资源的替代程度所决定。参与者都有分享企业剩余的欲望也是本文后面研究剩余索取权如何分配的基本前提。

参与者虽然有欲望参与企业合约,但必须以某种可参与的资源为进入合约的条件。所投入的资源特征,决定参与者在合约中的权利和地位。如上例中,第一人具有黄金储存和开采的知识而其他两人没有,决定他在合约中天然地成为黄金采掘的指挥者,则他就以经营者的身份出现在合约中,而第二人只能以被指挥的地位即生产者的身份出现在合约中。

各参与方必须以不同的资源参与企业合约,各参与方所投入的资源之间具有互补性且相互不可替代。如果在企业

合约内部,有两个参与方所投入的资源之间不具有互补性或可以相互替代,则其中必有一方将退出合约或加入另一方形成一个参与方。如在上例中的第三种情况,第一人具有的黄金储存知识与第二人具有的采掘技能就具有互补性且相互不可替代;如果第二人也只具有黄金储存知识而不具有采掘技能,第一人与第二人所投入的资源可相互替代,则其中一人必须退出合约,或加入到另一方形成一个参与方,即共同形成经营方,再从外部雇佣具有采掘技能的人组成生产方。

综上所述,可对企业合约产生的条件归纳如下:(1)企业剩余的发现是企业合约产生的基本前提;(2)具有分享企业剩余的欲望的参与者;(3)由具有相同资源的参与者形成共同的参与方,在合约内部各参与方所投入的资源之间具有互补性且相互不可替代。企业合约就是各参与者为实现和争夺企业剩余,以各自投入的资源为进入条件,而达成相关权利的一致意见。合约是否有效,关键取决于合约内部剩余能否合理安排。

三、企业剩余的分享安排

根据企业合约产生的条件可知,各参与方所投入的参与资源之间具有互补性和相互不可替代的特征,说明各参与方应该拥有平等的剩余索取权。在合约内部的同一参与方(投资方除外)内部各参与者之间将存在职能角色的差异,这些职能角色的差异导致了各参与者收益的差异。但这种收益差异是各参与者之间的固定报酬的差异,固定报酬是参与者职能角色的价值体现。但每个参与者的职能角色与企业剩余之间并没有直接的联系,因为即便没有企业剩余的产生,固定报酬也要支付。固定报酬不是按照参与者的欲望支付,而是按照参与者职能即“做什么”来支付的。但每个参与者的职能角色仅仅是企业职能网络系统上的一个结点,每个结点的工作会有质和量的差异,因而会出现固定报酬的差异。而企业剩余是职能网络系统整体运行的结果,每一个结点对企业剩余的产生都至关重要,没有理由说哪一个结点贡献就最大,因此,企业剩余不能按照职能角色的差异来分配,每个参与者也应该拥有平等的企业剩余索取权。

平等的剩余索取权,才能说明各参与方和各参与者在合约内部的平等地位,也是各参与者追求参与资源的尊严的基本要求。但平等的剩余索取权并不意味着剩余索取权的平均分享,平均主义是导致“大锅饭”机会主义的恶根,如果平均分配企业剩余,可能会导致没有剩余分配。平等的剩余索取权,只说明每个参与者在合约内部都有分享企业剩余的平等机会和权利,它保证合约内部各参与者要求经济权益的公平性。这种公平性,主要目的是让各参与者对自己参与资源的回报有一种满意感,这种满意感来源于参与者对自己的参与资源的价值认定与其分享的企业剩余的比较,如果参与者认为自己分享的企业剩余不低于自己参与资源的价值认定,则参与者就是满意的,并且会认为剩余索取权的安排是公平的;否则,他就认为是不公平的。每个参与者对参与资源的价值认定是不相同的,因此,不同的参与者对企业剩余索取权的要求也就不同。每个参与者对自己的参与资源的价值认定是依据两个方面:一方面是参与者自己的参与资源被替代的可能性,其替代性由其替代成本决定,如果参与资源的替代成本升高,则对参与资源的价值认定就随之上升,反则反之;另一方面是受合约内部其他参与资源的替代成本的逆向约束,如果其他参与资源的替代成本上升,则该参与者对其参与资源的价值认定就会下降,反则反之。于是,每个参

与者都依照自己的参与资源的替代成本和合约内部其他参与资源的替代成本来共同认定自己的参与资源的价值,就会形成一个替代均衡,替代均衡决定了企业剩余索取权的分享状态,这个均衡的分享状态就满足了每个参与者的满意感,如果每个参与者都感到满意,则说明这个均衡的剩余索取权的分配是公平的,从而就保证了剩余索取权的平等性。同时,替代均衡具有状态依存特征:即在企业合约运行过程中,当一种参与资源的替代成本上升,则其所对应的参与者要求提高剩余分享,会迫使其他参与者不同程度地降低剩余分享,这类类似于其他参与资源的替代成本不同程度地相对下降。

令第*i*个参与资源的替代成本为 c_i ,实际得到的剩余比例为 r_i ,合约内部有*n*个参与者,假如第*i*个参与资源的认定价值用应得剩余分享的比例 r_i 表示,则有以下关系:

$$r_i = G(c_1, c_2, \dots, c_i, \dots, c_n), \sum_{i=1}^n r_i = 1, c_i > 0, r_i \in (0, 1), \text{且}$$

$$\frac{\partial r_i}{\partial c_i} > 0, \frac{\partial r_i}{\partial c_j} < 0, c_j \text{ 表示在合约内部除第 } i \text{ 个参与资源的其他参与资源的替代成本。}$$

由此解得每个参与资源的均衡价值 $r_1^*, r_2^*, \dots, r_i^*, \dots, r_n^*$,将 r_i^* 与实际得到的剩余比例 r_i 相比较,如果:

(1) $r_i > r_i^*$,第*i*个参与者实际所得的剩余比例低于其应得比例,说明必有其他参与者实际所得的剩余比例高于其应得比例,则剩余索取权的安排不平等,此时,第*i*个参与者会要求提高剩余分享。

(2) $r_i < r_i^*$,情况与(1)相反,剩余索取权的安排也不平等,此时,第*i*个参与者应降低实际剩余分享比例。

(3) $r_i = r_i^*$,实际所得比例等于应得比例,说明剩余索取权的安排对第*i*个参与者是公平的,如果对所有的参与者而言都存在 $r_i = r_i^*$,则在合约内部剩余索取权的安排处于均衡状态,每个参与者都会认为自己享有了平等的剩余索取权。

如果合约内部剩余索取权按照 $r_1^*, r_2^*, \dots, r_i^*, \dots, r_n^*$ 安排,就称之为剩余分享的均衡状态。

由于在现实的企业合约中,投资者均以货币资本参与企业合约,每个投资者的货币资本都是等质的,不同于经营者或生产者以人力资源参与企业合约,人力资源参与者个体之间是不等质的;每个以货币资本作为参与资源的参与者对货币资本的价值认定是相同的,而每个人力资源参与者对自己的人力资源的价值认定是不同的;因此,在进行企业剩余争夺过程中,可以将所有以货币资本参与的投资者当作一个联合的参与者(即投资方),与其他人力资源参与者进行企业剩余的博弈,之后再在投资方内部按每个投资者的货币资本的数量比例分配企业剩余;但每个人力资源参与者必须以个体参与企业剩余的博弈,而不可能以联合体的形式参与博弈,因为人力资源联合体难以用替代成本对其联合价值的认定,只有单个人力资源参与者才可能用替代成本来认定其参与资源的价值。

假如在合约内部,有*p*个经营者,*q*个生产者,*w*个投资者,*w*个投资者联合形成一个参与者,其参与资源的替代成本为 c_w ,令 $p + q + 1 = n$,则 $r_i = G(c_1, c_2, \dots, c_p, c_{p+1}, c_{p+2}, \dots, c_{p+q}, c_w)$, $\sum_{i=1}^n r_i = 1, c_i > 0, r_i \in (0, 1)$,且 $\frac{\partial r_i}{\partial c_i} > 0, \frac{\partial r_i}{\partial c_j} < 0$ 。求得 $r_1^*, r_2^*, \dots, r_p^*, r_{p+1}^*, r_{p+2}^*, \dots, r_{p+q}^*, r_w^*$,之后再在投资方内部按每个投资者的投资比例分享 r_w^* 。

如果在上述*n*个参与者中,有*m*个参与者的替代成本趋

近于零,说明企业很容易从外界找到替代者,则这 m 个参与者只能接受固定报酬,无力参与企业剩余分享,否则,就会遭到解雇。此时就只剩下 $n - m$ 个参与者参与企业剩余分享。同时,根据参与资源替代性的概念可知,任何一种参与资源都不可能完全不可替代,即替代成本不可能为无穷大。就此,可设定以下求解均衡剩余分享的经验模型:

设 α 为待定的公共参数,且 $\alpha > 1$, c_i 为第 i 个参与资源的替代成本,且 $c_i > 0, i = 1, 2, \dots, n$, 则有:

$$r_1 = 1 - \alpha^{-c_1}, r_2 = 1 - \alpha^{-c_2}, \dots, r_i = 1 - \alpha^{-c_i}, \dots, r_n = 1 - \alpha^{-c_n} \quad (1)$$

$$r_1 + r_2 + \dots + r_i + \dots + r_n = 1 \quad (2)$$

将(1)代入(2)可得:

$$\alpha^{-c_1} + \alpha^{-c_2} + \dots + \alpha^{-c_i} + \dots + \alpha^{-c_n} = n - 1 \quad (3)$$

已知 c_1, c_2, \dots, c_n 和 n , 则可求解公共参数 α , 再将 α 代入(1)式, 则可求解 $r_1^*, r_2^*, \dots, r_i^*, \dots, r_n^*$ 。

由(1)式可知,在合约内部,参与者所得到的剩余索取权是按照各自的替代成本大小依次排列,如果 $c_1 > c_2 > \dots > c_i > \dots > c_n$, 则必有 $r_1 > r_2 > \dots > r_i > \dots > r_n$, 说明每个参与者的剩余索取权是由其在合约内部的价值地位决定,而其价值地位主要是由其替代成本的高低决定;由于每个参与资源的替代成本不是在合约内部形成的,而是由市场与企业对该种资源的供需状况决定的,因此,每个参与者的价值地位不仅取决于他对企业的作用,更重要的是来自于市场对他的价值认定。由于替代成本是可以度量的指标,由其来决定每个参与者的剩余索取权,这就摆脱了因边际贡献难以分解和无形风险难以度量的困境。

根据(3)式可知,任意一个参与者的替代成本 c_i 的变化,就会导致公共参数 α 的变化,从而打破原有的均衡状态,使每个参与者的剩余分享比例发生变化,重新建立一个新的分配均衡,新的分配均衡依然遵循替代均衡的规则,这就是剩余索取权的分配并非一劳永逸,而是具有状态依存的特征。在企业合约运行过程中,也是每个人力资源参与者不断学习和进步的过程,随着自己的能力的提升,在合约内部和外部的竞争对手就会减少,自己的替代成本也就会升高。但在合约内部,由于参与者的个体差异,能力提升就有快慢之分,也就导致替代成本提升的快慢之分,从而就会打破原有合约内部的剩余索取权的排序,替代成本提升得快的参与者排位向前递进,替代成本提升得慢的参与者排位靠后。企业剩余分享的状态依存特征,能有效地激发每个人力资源参与者不断学习和进步。这就完全可能从主观上消除每个参与者的机会主义的愿望,比起采用外在的监督更有效率。

由(2)、(3)式可知,每个参与者的剩余索取权不但取决于自己的替代成本,也受制于其他参与者的替代成本的约束。在合约内部,只要有两个以上替代成本不等于零的参与者,剩余索取权就不可能完全归属于某一个参与者身上,只要参与者的替代成本不等于零,在理论上就应该享有一定的剩余索取权。如果替代成本等于零的参与者能受最低工资法保护,而对有一定技能难度的参与者也应该由替代均衡的规则来维护其应得利益。替代成本的相互约束,也说明企业合约是一个利益协作系统,企业剩余是由这个协作系统来实现的,因此在剩余分配过程中体现了强弱互让的协作效应。如以本文黄金开采故事中的第二种情况为例,假如第一人的替代成本 $c_1 = 2$, 第二人的替代成本 $c_2 = 1$, 按照上述经验模型,将 $r_1 = 1 - \alpha^{-2}, r_2 = 1 - \alpha^{-1}$ 代入 $r_1 + r_2 = 1$ 中得 $\alpha = \frac{1 + \sqrt{5}}{2}$,

再将其代入 $r_1 = 1 - \alpha^{-2}, r_2 = 1 - \alpha^{-1}$ 中,可得 $r_1 = 0.618, r_2 = 0.382$, 剩余分享的均衡状态刚好在“黄金分割点”上。此时, $r_1 > 2r_2$, 而是 $r_1 < 2r_2$, 说明两人在进入合约之初,虽存在各自的替代成本的差异而导致谈判地位的优劣,但为了合作的成功,即便具有优势谈判地位的一方也会让渡部分剩余索取权给处于谈判弱势的一方,以激发谈判弱势的一方合作的积极性。这是因为,虽然在客观上第一人的替代成本是第二人的两倍,但在主观上第二人不会承认自己与第一人有那么大的差距,因此,第二人也就不会满意第一人拥有二倍于自己的剩余分享,但第二人能理解第一人应比自己分享更多的剩余。这种谈判弱势的心理效应与“彼德现象”相吻合。

由于以货币资本参与企业合约的投资者置身于企业之外,参与者与参与资源是分离的,具有相同货币资本的投资者的个体差异并不影响其参与资源的替代成本的同一性,同一个企业用一个哲人的货币资本与用一个傻子的货币资本是等质的。因此,在企业合约内部,只能将所有投资者的货币资本的总和当作一个参与资源对待。一个总和的货币资本的替代成本也是由市场与企业的供需状况决定的:一方面受合约外部的经济发展程度的决定,经济越发达,融资环境越好,货币供给越充足,其替代成本也越低,反则反之;另一方面受企业的技术性质决定,企业越是偏重于技术密集型,则货币资本的替代成本就越偏低,企业越是偏重于劳动密集型,则货币资本的替代成本就越偏高。总之,货币资本的替代成本是不会随某个投资者个人的努力而发生变化,因此,在企业技术性质和经济环境一定的条件下,货币资本的替代成本也是一定的,其在合约中的价值地位主要取决于人力资源参与者的替代成本的状况。这就是为什么在经济和技术越落后、劳动力越过剩的社会环境中,企业合约总是越容易由投资者独享剩余的原因;随着经济的发展,技术需求越来越高的企业,“资本独享”的神话就逐渐破灭,人力资源参与者不断加入企业剩余的争夺。由此,货币资本的替代成本与人力资源的替代成本随着时代的变迁而此消彼长,从而推动着企业制度由个体企业到古典业主制到两权分离再到利益相关者共同争夺企业剩余的不断变迁。我们也可预知在将来的某一天,货币资本的替代成本终究会沦落为零($c_w = 0$),从而企业剩余完全由人力资源参与者来相互争夺($r_w = 0$),货币资本参与者只能接受固定利息的局面,这也许是知识经济发展的颠峰时期。

四、小结

本文就合约产生的条件考察,企业剩余的发现是合约产生的前提并非是非合约的结果,各参与者之所以愿意参与合约,是因为参与者都有分享企业剩余的欲望,并以各自的参与资源作为进入合约争取权益的条件。

在合约内部,由于各参与方所投入的参与资源之间具有互补性且相互不可替代,以及企业剩余的实现是依靠企业职能网络系统整体运行的结果,因此,合约内部各参与方和各参与者应该拥有平等的剩余索取权。平等的剩余索取权是保证各参与者在合约内部的经济权益的公平性,这种公平性,主要目的是让各参与者对自己参与资源的回报有一种满足感,这种满足感来源于参与者对自己的参与资源的价值认定与其分享的企业剩余的比较。每个参与资源的价值认定取决于自有资源的替代成本与合约内部其他参与资源的替代成本相互作用形成的替代均衡,替代均衡确定了各参与者平等分享企业剩余的均衡状态,这个均衡状(下转第 33 页)

等生产要素的跨区流动或跨区域的兼联合;另一方面,政府又通过无限度地提供优惠政策与其他地区展开竞争,吸引跨地区投资,形成了政府间的恶性政策竞争。在政府的职能改革没有到位之前,企业空间扩张并非是一种完全的市场行为,总会受到地方政府直接或间接的影响,从而阻碍区域经济一体化。因此政府职能的规范化与法律化,明确中央和地方政府的职权和关系,以立法的形式将改革所形成的中央地方政府各自的权力范围、权力运作方式、利益配置结构、责任和义务明确下来,并重新界定地方政府的“事权”及“财权”,对地方税的种类、项目、用途等作重新确定。避免地方保护企业和市场分割,为区域经济建立统一的市场体系创造条件。

3. 营造企业空间扩张的外部环境

在现代的制度体系内,企业的空间扩张受到外部环境因素的影响和制约,无论是从推进区域经济一体化的角度出发,还是从市场经济条件下企业利润最大化的角度出发,政府都需要为企业的空间扩张营造更好的外部环境。具体来说,需要做到三点:一是在推进国有经济战略性调整的过程中,通过制定政府扶持鼓励或限制、禁止发展的产业政策对企业资产重组进行引导。二是在国有企业进行跨地区、行业的兼并重组的过程中在税收、收费、信贷等方面给予必要的支持;尤其是现行的“隶属税”已成为影响企业空间扩张、跨区经营的阻力。因此,要合理调整增值税的征收范围,改变企业所得税按照行政隶属关系共享的做法,按国际惯例实行分率证征或比例共享。三是完善和发展资本市场。一个统一开放、平等竞争、规则健全的市场体系是降低企业空间扩张交易成本的重要条件。中国需要进一步完善资本市场,建立集中与分散相统一,全国性与区域性相协调,全国性证券交易所、区域性股权交易中心、柜台交易市场相结合的分层

股票市场结构体系。

4. 加快区域基础设施体系建设

区域间的基础设施影响着企业的空间扩张。企业的空间扩张面临着不断扩大的交易成本和空间成本,区域基础设施体系的建设可以降低企业的组织成本及市场的交易成本。但是目前区域基础设施处于各自为战的状态,区域内每个地方政府都在关注自己内部的公共管理及基础设施,对于跨地区的公共设施及基础设施供给缺乏必要的机制保障,从而阻碍了区域间人流、物流、信息流及资金流的畅通。因此需要加快基础设施跨地区的组织机构的建立,实现区域基础设施供给的组织保障和制度保障。

参考文献:

1. Becker, G. and Murphy, K., 1992. "The Division of Labor, Coordination Costs, and Knowledge." *Quarterly Journal of Economics*, 107, pp. 1 137 - 1 160.
2. 杨小凯、黄有光:《专业化与经济组织》,北京,经济科学出版社,1999。
3. 冯健:《1980年代以来我国小城镇研究的新进展》,载《城市规划汇刊》,2001(3)。
4. 赵燕青:《制度变迁、小城镇发展、中国城市化》,载《城市规划》,2001(8)。
5. 埃瑞克等:《新制度经济学》,中文版,上海,上海财经大学出版社,2001。
6. 柳新元:《利益冲突与制度变迁》,武汉,武汉大学出版社,2001。
7. 盛洪:《分工与交易:一个一般理论及其对中国非专业化问题的应用分析》,上海,上海三联书店,1995。
8. 胡书东:《经济发展中的中央与地方关系:中国财政制度变迁研究》,上海,上海三联书店,2001。

(作者单位:东北财经大学公共管理系 大连 116029)
(责任编辑:Q)

(上接第 28 页)态使每个参与者对剩余索取权的安排感到满意。满意的剩余分享有利于从主观上消除参与者的机会主义。

合约内部各参与者的替代成本的大小排序决定了各参与者在合约内部的价值地位排序,从而也决定了各参与者分享剩余的高低排序。替代均衡的状态依存特征能有效地激发人力资源参与者不断学习和进步的积极性,具有自动的奖勤惩懒的功能。同时,替代均衡也体现了强弱互让的协作效应。

由于货币资本参与者不可能因个人的努力而改变货币资本的替代成本,随着社会经济的发展和技术的进步,货币资本参与者在合约中的价值地位就随着人力资源参与者的价值地位的提升而逐渐下降,从而也推动着企业制度不断地从低级向高级演进。

注释:

英国幽默大师劳伦斯 J. 彼德曾发现:“在实行等级制度的组织里,每个人都崇尚爬到能力所不逮的层次,即每个人都有过高估计自己能力的欲望。”后来学者将此现象称之为“彼得现象”。

参考文献:

1. R. 科斯等:《财产权利与制度变迁》,中文版,上海,上海三联书店、上海人民出版社,1994。
2. 玛格丽特 M. 布莱尔:《所有权与控制:面向 21 世纪的公司治

理探索》,中文版,北京,中国社会科学出版社,1999。

3. 周其仁:《市场里的企业:一个人力资本与非人力资本的特别合约》,载《经济研究》,1996(6)。
4. 杨瑞龙、周业安:《企业的利益相关者理论及其应用》,北京,经济科学出版社,2000。
5. 杨其静:《合同与企业理论前沿综述》,载《经济研究》,2002(1)。
6. 周鹏、张宏志:《利益相关者间的谈判与企业治理结构》,载《经济研究》,2002(1)。
7. Aghion, Philippe and Bolton, Patrick, 1992. "An Incomplete Contracts Approach to Financial Contracting." *Review of Economic Studies*, Vol. 59, pp. 473 - 494.
8. Berglof, E. and Von Thadden, E. L., 1994. "Short - Term Versus Long - Term Interests." *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 109, pp. 1 055 - 1 084.
9. Cheung, Steven N. S., 1983. "The Contractual Nature of the Firm." *Journal of Law and Economics*, Vol. 109, pp. 1 027 - 1 054.
10. Grossman, S. and Hart, O., 1986. "The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration." *Journal of Political Economy*, Vol. 94, pp. 691 - 719.
11. Kreps, David, 1990. "Corporate Culture and Economic Theory," in James Alt and Kenneth Shepsle, ed., *Perspectives on Positive Political Economy*. Cambridge University Press, pp. 90 - 143.
12. Tadelis, Steven, 2001. "The Market for Reputations as an Incentive Mechanism." *Journal of Political Economy*, Forthcoming.

(作者单位:西南交通大学经济管理学院 成都 610031)
(责任编辑:Q)