

企业合约的价格解释*

王红霞

(复旦大学人口研究所, 上海 200433)

摘要:以科斯(Coase)为代表的主流企业理论家认为:在企业内是通过命令(或权威)而不是价格来配置资源的。本文通过探析企业内权威和价格的作用发现:在企业内,权威与价格并不具有排它性,实际上,权威是价格基础上的权威,价格因素其实是企业合约的内生变量,市场里的企业其实是一个随价格变化的动态合约序列,确切地讲,它是一个主要由人力资本价格变化所决定的动态合约序列。

关键词:企业合约;价格;内生变量

中图分类号:F270 **文献标识码:**A **文章编号:**1001-9952(2003)10-0036-06

Coase(1937)最早的企业理论认为:一个企业的显著特征是权威(authority)的使用。在企业中是通过命令而不是价格来配置资源的。诚然,权威无疑是企业的一个显著特征。但是,值得注意的是,它作为企业调节资源配置的一种手段,却并不一直是有效的。也就是说,权威有时会出现“失效”现象(如权威滥用导致“政令”不通)。一个特别突出的现象就是在中国的国有企业中曾出现权威的“普遍失灵”。“失效”的权威不仅带来企业管理的低效,而且还会带来企业内部资源的异常流动,直接影响着企业组织的稳定性(典型表现为对人力资本的副作用:如命令较长时间得不到执行或错误命令得不到及时修正而泛滥时常导致企业合约当事人之间合作关系的破裂),从而导致企业合约的非正常变迁,加剧企业的交易成本。显然,这与其节约交易成本的初衷事与愿违。如龚玉池(2001)通过研究发现:公司高层更换的可能性显著地与公司绩效负相关,非常规更换与公司资产收益率、负营业收入显著负相关。那么,为什么会出现如此令人迷惑的局面呢?本文认为,其根本原因在于:权威的使用出了问题;即权威应是价格基础上的权威,忽视价格基础的权威使用必然会导致上述现象的出现。而且,本文进一步发现,正是由于人们在考察企业时往往忽视价格因素的作用,把价格看作企业合约的外生变量,才导致企业许多不必要的“再谈判”或“再签约”活动。实际上,企业合约运行中出现的许多问题都缘于此。在此基础上,本文指出:价格因素其实是企业合约的内生变量;价格因素随时间的动态变化决定了企业是“一系列合约的联结”(nexus of contracts),但它不是简单的“联结”(nexus),而是由价格因素的动态变化决定的动态相关的“联结”,更为确切地说,企业是一个动态相关的合约序列——一个主要由人力资本价格变化所决定的动态合约序列。本文将分三部分来论证这一结论。第一部分通过考察企业和市场调节资源配置的两种不同手段——权威和价格,指出价格对调节企业资源配置的重要作用,权威应是价格基础上的权威。第二部分重点论证价格是企业合约的内生变量。第三部分指出,价格调整影响着企业合约的变迁,企业应是随价格调整而变化的动态序列。最后结束全文。

收稿日期:2003-07-25

作者简介:王红霞(1973—),女,山东泰安人,复旦大学人口研究所博士生。

一、权威与价格:价格基础上的权威

权威的涵义是比较广泛的。一般来说,权威有正式的权威和实际的权威之分。正式的权威指优先权,实际的权威则指实际控制支配权即命令指挥的权力(Jean Tirol,1999)。指挥权、命令权和权威的不对称性使得权威成为企业的显著特征。Coase(1937)在《企业的性质》一文中指出:企业(以权威为特征)之所以替代市场出现,是因为存在着“发现”价格的成本。由于权威关系能大量减少需分散定价的活动,也就是说,由于一个企业的所有者可以毫无顾忌地指挥其员工工作——正确有效率的工作而不必依靠频频计算度量企业许多活动的具体成本来进行生产,才使得我们可直接使用权威而不是价格来调节资源的配置。可见,使用权威的前提条件是:权威能够“节省定价成本”。但是,必须指出的是:这种能够“节省定价成本”的权威是这样一种权威,即拥有这种权威的人可以毫无顾忌地或者说可以不顾每项具体活动的价格而指挥员工工作——正确有效率的工作,换句话说,这是能带来正确有效的企业活动的权威,或者说,该权威一定会带来资源的有效配置。准确理解这一点对于正确理解着重研究以权威为特征的 Coase 的企业理论来说是相当重要的。遗憾的是,这一点往往非常不幸地被人们所忽视。而这一点显然意味着:要么权威的拥有者清楚地知道员工如何才能做出正确有效率的工作;要么权威本身早已蕴含了带来正确有效工作的决定基础。然而,我们知道,前者要求权威的拥有者具备完全信息;但在现实世界中这是根本不可能的。看来只有后者了。后者却表明权威一定有其发挥作用的基础。仔细分析不难得知,在不考虑交易成本的条件下,通常能够带来正确有效的资源配置的只有价格。由此可见,权威发生作用的基础是价格。

这似乎与“权威替代价格调节资源配置”的基本论题相矛盾,实则不然。分析 Coase 的权威理论,可以看出其中隐含两个经验假设:一个是在产权清晰时,价格来调节资源配置,在产权模糊时,权威来调节资源配置,即权威和价格分别是两种完全对立情况下的资源配置调节手段;另一个就是企业内的产权是模糊的。但是,我们发现尽管企业内的产权是模糊的,但并非模糊到完全难以界定:当人力资本所有者与非人力资本所有者签约形成一个企业时,两者分别让渡了各自的某些权利(王红霞、刘建刚,1998),显然,双方保留的权利,其产权是清晰的,不清晰的只是双方让渡的权利;对于双方让渡的权利,并非全部模糊,只是其中部分难以明确界定(因为完全可以在合约内容中明确界定部分权利)。这也就是说,企业内的产权一部分是清晰的,另一部分是模糊的,它其实是介于清晰和模糊之间。而且,我们进一步发现:在现实的企业中,权威和价格并存。可见,在企业产权处于这种中间状态时,权威和价格不可能相互独立。究其根源,既然权威是为了节省交易成本才替代价格来调节资源配置,那么它就不可能无视价格存在而大行其道。实际上,从权威的分配和使用中我们亦不难发现:权威应该是价格基础上的权威。

假设我们把企业看作一个合约,那么,合约当事人按照价格来决定权威的分配和使用。通常,企业合约是由资本家、经营管理者、工人谈判形成的。考察一个企业常常发现:资本雇佣劳动,经理人员管理工人。之所以普遍存在上述现象,是因为:资本家不仅具有丰厚的物质资本,而且还具有人力资本(表现为资本家要选择、监督来管理、运营其物质资本的经理;这一点往往为人们所忽视),在人力资本价值不定的情况下,我们可观测到的价值中资本家的价值显然要大于仅仅具有人力资本的其他企业成员,所以权威往往由他们掌握执行。同样道理,由于经营管理者又显然比一般生产工人具有较高的价值,所以经营管理者又比生产工人更具权威。可见,权威是依据价格的高低在企业成员中分配的,确切地说,它是依据人力资本所有者在正常条件下所显示的其人力资本价值大小在企业成员中进行分配的。一旦该价值依据发生变化,权威也必须作相应调整;否则,价值变化而权威如故,就会导致权威“滥用”甚至“失效”。因此,惟有及时根据人力资本价格变化调整权威分配,把权威赋予最该拥有权威的人,权威才能发挥其应有的积极作用。而

且,这也正是现代企业管理中人员薪金制度、晋升、奖惩制度的根本依据之一。

其实,依据所显示的人力资本价值大小而分配的权威,其使用也已无法避开价格的作用。一个有力的证据就是:在企业中,权威拥有者并不是随随便便、毫无顾忌地行使职权的;他在分派任务指挥生产时往往要作一权衡,即把不同的任务分派给他认为最有能力胜利完成的人。显而易见,其下属的能力确切地讲应是所显示的人力资本价值大小影响着他的决策。而且,该影响是无法避免的。由此可见,价格因素确确实实在影响着权威的使用。

从以上分析可知,尽管权威是替代价格来调节企业中的资源配置的,但是它们之间仍存在着不可分割的关系。也就是说,权威是价格基础上的权威。既然价格决定着作为企业显著特征的权威的分配和使用,那么对于整个企业组织活动来说,价格因素必是一个不容忽视的重要因素。

二、价格:企业合约的内生变量

Coase(1937)认为:企业替代市场能够节省定价成本。张五常(Cheung,1983)则认为:Coase“企业替代市场”的观点并不是完全正确的,其实,企业是这样出现的:私有要素的所有者按合约将要素使用权转让给代理者以获取收入;在此合约中,要素所有者必须遵守某些外来的指挥,而不再靠频频计较他也参与其间的多种活动的市场价格来决定自己的行为。因此,企业和市场的关系,不如说要素市场替代产品市场更为正确。市场的交易对象是产品或商品,而“企业交易”的对象是生产要素。由于估价某产品或获得某产品的有关信息通常要支付成本,通过对某些投入品代替物进行估价的定价方式,其成本通常小于对产出物的直接定价。可见,价格对于企业活动来说并不是无关紧要的,而是不可或缺的重要因素。仅仅因为直接获取价格的重重困难,才使得我们采用间接定价的方式组织企业生产(权威即是间接定价的主要手段)。也就是说,我们在求解企业合约的最优解时,要先求得企业活动的价格,然后在此基础上得到最优的资源配置。与市场交易惟一不同的是:在市场活动中我们要求其准确解,而在企业中,我们只要得到其近似解就可以了。可见,价格并不是企业合约的外生变量,而是彻头彻尾的内生变量。

我们可进一步作如下证明:考虑最简单的情形,设企业合约有两个当事人:一个是物质资本所有者 A,另一个是人力资本所有者 H。A 和 H 都是理性经济人。A 和 H 要签约形成一个企业。两者在正式签约前总要要进行一系列的谈判,谈判的结果产生均衡即企业合约。显然,在这个过程中,博弈双方 A 和 H 不断修正自己的战略支付,直到各方达到既定约束条件下的最大支付水平才会产生战略均衡。可见,企业合约得以形成的充分必要条件是 A 和 H 同时分别达到相互约束条件下各自预期效用的最大化。若我们分别记 A 和 H 的最大预期效用为: U_a^* , U_h^* , 则企业合约即是 U_a^* , U_h^* 的函数,记为: $F: F(U_a^*, U_h^*)$ 。 U_a^* , U_h^* 的性质和特点决定了 F 的性质和特点。由于本文旨在考察价格因素是否为企业合约 F 的内生变量,因此,我们只须考察价格因素是否为 U_a^* , U_h^* 的内生变量即可。记 A 拥有的物质资产为 K,则:

$$U_a^* = ER(k) - V(k)$$

其中, $ER(k)$ 表示资产被经营带来的收益, $V(k)$ 表示同等资产在同一时间内的时间价值。显然, $V(k)$ 是以利率或资本价格(记为 r)来衡量的, $ER(k)$ 则是预期企业利润 π 的一部分,而 $\partial \pi / \partial p \neq 0$, (其中 p 为要素价格)。所以, $\partial R / \partial p \neq 0$, $\partial V / \partial r \neq 0$; 因而 $U_a^* = U_a^*(p, r)$ 即价格因素内生。记:

$$U_h^* = ER - C(e)$$

其中, ER 表示预期收益, $C(e)$ 表示努力成本。显然, $ER = ER(y)$, 其中, y 表示人力资本所有者的工作收入,即 H 的预期收益是由其工作收入决定的,而 $y = y(\omega_h)$, ω_h 表示人力资本所有者的预期工资,显然, $\partial y / \partial \omega_h \neq 0$, 而 $\partial R / \partial y \neq 0$, 所以有 $\partial r / \partial \omega_h \neq 0$, 因此可得 $\partial U_h^* / \partial \omega_h \neq 0$ 。事实上, William Hallagan(1978)亦曾指出并证明:只要能够实现其收入的最大,则在市场同时提供

工资合同、租赁合同和分成合同的条件下,无论是工资合同、租赁合同还是分成合同,实质上都是工人的自选择行为;也就是说,人力资本所有者总是依据其工资收入来衡量其效用的。

由此可知, U_a^* 取决于物质资本价格和要素价格, U_h^* 取决于人力资本价格。既然如此,那么 $F(U_a^*, U_h^*)$ 则可完全表示为 $F(\omega_a^*, \omega_h^*)$ (其中 ω_a 表示物质资本价格)。也就是说,企业合约实际上是这样一种契约:在签约双方形成一个企业时,他们首先必须对双方价格作出明确界定,然后协商按一定比例分享企业剩余。若设该比例为 β ,则企业合约即为 $F(\omega_a^*, \omega_h^*; \beta)$ 。

在合约存续期,企业开始发挥其生产功能。这时,企业在利润最大的目标指导下,在其成本的约束下进行生产。仍以简单情形为例,假设企业只投入一种物质要素 K (该要素价格表示为 ω_a) 和一种人力要素 L (该要素价格表示为 ω_h),企业只生产一种产品(产品价格以 P 来表示,产品数量以 Q 来表示, Y 表示产出, C 表示生产成本),那么,这时的企业行为可表示如下:

$$Y=F(K, L); C=f(\omega_a, \omega_h); \pi=p \times Q - C$$

$$\begin{cases} \text{Max} & P \times Q = P \times F(K, L) \\ \text{s. t.} & C = C_0 \end{cases} \quad (\text{企业生产}) \quad \text{或者} \quad \begin{cases} \text{Min} & C = f(\omega_a, \omega_h) \\ \text{s. t.} & \pi = \pi_0 \end{cases} \quad (\text{企业管理})$$

显而易见,市场里的企业不得不及时根据产品价格 P 的变化来调整企业的生产和管理,市场价格的作用就通过产品价格 P 传递到企业内部:

$$\Delta P \rightarrow \Delta \pi \rightarrow \Delta C \rightarrow (\Delta \omega_a, \Delta \omega_h) \rightarrow \Delta C \rightarrow \Delta \pi \rightarrow \Delta P \rightarrow \dots$$

在此过程中,签约当事人即企业成员不断调整各自的战略支付,以保证实现 $(\omega_a^*, \omega_h^*; \beta)$ 。实际上,在 20 世纪 90 年代初期,中国国有企业实行“内部模拟市场运转”,企业“以市场为导向、以价格为龙头”进行生产和管理,就是上述传递机制的最好佐证;这样,市场价格作用的延递迫使企业在其生产管理中不得不重视价格作用的力量,从而为企业带来意想不到的良好变化。可见,价格因素的确是企业合约内生。事实上,回到企业合约的形成之初,不难发现,既然企业合约是签约双方即博弈双方不断讨价还价的结果,那么,价格因素就不可能外生。而且,从计件工资到绩效工资乃至经理年薪制,从间接定价到估价,从资产重组到企业并购,无不表明,价格不仅影响着企业合约的形成,而且影响着它的存在。

价格因素是企业合约的内生变量不仅意味着企业资源配置不可能无视价格存在,而且它还意味着价格变化必引起企业合约的变迁。

三、价格调整与企业合约的变迁

我们把企业合约表示为 $F(\omega_a^*, \omega_h^*; \beta)$,显然这是一种静态分析。但现实是不断发展变化的,也就是说, ω_a^* , ω_h^* 和 β 都是随着时间变化的。因此,更为确切地说,企业合约应表示为 $F(\omega_{ai}^*, \omega_{hi}^*; \beta_i)$,它其实是这样一个集合:

$$F: \{(\omega_{a0}^*, \omega_{h0}^*; \beta_0), (\omega_{a1}^*, \omega_{h1}^*; \beta_1), \dots, (\omega_{an}^*, \omega_{hn}^*; \beta_n)\}$$

由经验观察可知,其中各项存在相关关系,我们不妨简单表示为:

$$(\omega_{ai}^*, \omega_{hi}^*; \beta_i) = (\omega_{ai-1}^*, \omega_{hi-1}^*; \beta_{i-1}) + \lambda_i (\omega_{ai-1}^*, \omega_{hi-1}^*; \beta_{i-1})$$

式中, λ 表示调整系数; i 表示第 i 个时期, $i=1, 2, \dots, n$ 。该集合表明,企业合约是一个随价格变化的动态均衡。严格地讲,由于人力资本的特殊性,使得 ω_h^* 的变化最为明显而且又是相当重要的, ω_h^* 的变化必然引起 ω_a^* 和 β 的变化,所以,企业合约实质上是一个由人力资本价格变化决定的动态合约序列,它是一个随时间变化的动态序列,是一个分阶段最优合约的动态有机联结^①。也就是说,企业合约是一个系统,这个系统又分为若干时期, $i=1, 2, \dots, n$;在系统初期,签约双方在一定约束下依据各自预期效用最大达成一致,组成企业进行生产;经过一段时期即经过系统 1 期的运行后,约束条件发生变化, ω 发生变化,预期效用发生变化,于是签约双方据此以 λ 系数调整各自预期,形成新的阶段合约;……依次类推,当合约任何一方的价值不能得到重新

发现(ω 在一定时间内不能如实反映其价值),其中任何一方在新的约束条件下,达不到预期效用最大时,调整宣告失败,合约关系终止,或者可能出现一个全新的企业合约。可见,在此系统中, λ 的确定直接决定了均衡调整的有效性。如果 λ 反映了 ω 的变化,那么合约将得以继续;如果 λ 不能反映 ω 的变化,则企业合约关系将破裂。而且,由经验观察可知,在市场中,我们看到的一个普遍现象是,企业常常在不断调整其员工的工资,企业合约的每一次重大变迁,几乎无一例外的都是由其工资制度的变化引起的;因而,市场里的企业合约的延续和变迁,首先主要是通过调整 ω_h^* 来实现的。

此外,必须说明的一点是,选择在何时确定 λ 值进行调整,也是相当关键的。由于人力资本要素的特异性,使得我们往往很难正确预测其价格的变化。为了节省不确定的昂贵的预测度量成本,现实中大多采用滞后调整的做法,即依据可观测到的 ω 变化(如知识从平的增长、能力的提高或降低等)来确定 λ 值求得预期的 ω 。显而易见的是,时滞的恰当与否,与上述因素一起决定了均衡调整的结果。由此不难发现,价格调整影响着企业合约的稳定性。如果我们能依据价格调整及时地对阶段合约进行修正,那么,企业合约就会得以延续;反之,就会带来合约关系的破裂,引致企业合约的变迁。

事实证明:价格调整之所以影响企业合约的稳定性,其主要原因就在于价格调整突出表现为人力资本价格的变化。然而,问题就出在这里。由于人力资本是企业中最活跃、最具能动性的要素,其价值是最易发生变化且又最难于及时正确观测的,这就使得我们常常对人力资本价值的变化作出迟钝的反应。而且,这也决定了我们所作的价格调整只能是近似的(实际上我们也没有必要十分精确)。但是,人力资本所有者是依据其人力资本价格来提供使用即输出其工作努力的,确切地讲,是依据如实反映人力资本价值的价格来输出努力的。当人力资本价值提升而价格不变时,如果这种扭曲较长时间内持续得不到更正,那么人力资本所有者就会限制资本输出,如果状况持续恶化,人力资本价格严重扭曲,那么,人力资本所有者就会中止合约关系,离开该企业,从而造成人力资本的非正常流失,给企业带来不可估量的损失。现实中许多高级员工因不满低廉报酬而愤然辞职就是很好的例证。相反,如果人力资本价值降低而价格不变,或者人力资本价值远低于其价格,那么就会出现“人浮于事”现象,同样会加剧企业成本。如果上述情况并存,那么,“劣币驱逐良币”、“怠工”、“偷懒”现象就会盛行,最终都将导致企业合约的灭亡。由此可见,人力资本价格变化对企业合约的影响是巨大的。而且,通过观察我们发现,凡是能根据人力资本价值变化及时调整其价格的企业合约,其存在时期通常较长,反之,则短。也就是说,在企业合约中,能否及时根据人力资本价值的变化调整其相应的价格,对企业合约的稳定存在至关重要。毕竟,它涉及到企业合约的变迁。而“变迁”又往往需要花费昂贵的成本。值得庆幸的是,尽管“变迁”或者说“再签约”活动是无法避免的,但是,我们完全可减少变迁次数,增大企业合约稳定的时间范围。为此,设计建立一个人力资本价值预警系统也许是可行的。

价格调整影响着企业合约的稳定性还意味着:在企业合约内,当价格调整带来的收益不足以补偿其成本时,价格调整就会向外扩展。也就是说,价格调整的路径是沿着 $\omega_h \rightarrow \omega_a \rightarrow \omega_h \rightarrow \omega_a \dots$ 进行的,当对 ω_h 的调整其收益不足以弥补其成本时,企业将转向对物质要素资本的控制。之所以这样讲,是因为:人力资本价值的变化并不是一直以递增的速率上升的,经过拐点之后,其上升速度趋缓,此时,由工资刚性决定的相对于人力资本价值的变化而言较大幅度的价格调整就显得力不从心;换句话说,当人力资本要素的价格调整不能带来其他要素使用的更高效率时,购买外部既有的高效要素(包括人力资本和物质资本)就显得更为划算(如企业并购),这时,价格调整就扩展到了企业外部。显然,本文的研究同时意味着纵向一体化是企业价格调整中的必然选择——当资产越专用和产生越多的可占用性准租(并由此得自机会主义行为的收益增加)时,缔约成本的增加将超过纵向一体化的成本。因此在其他情况一定时,我们将更多地考察纵向一体

化(Klein, Benjamin; Crawford, Robert G. ;and Alchian, Armen A. ;1978)。

综上所述,既然价格因素是企业合约的内生变量,那么我们在考察企业时就不能无视价格的作用。如果我们能充分认识到这一点,依据价值变化及时修正企业合约,那么企业替代市场才能真正做到节省成本,免遭许多不必要的损失。

* 本文在撰写过程中曾得到复旦大学中国经济研究中心主任石磊教授的指教和导师王桂新教授的指导和鼓励,在此谨表感谢,但文责自负。

注释:

①同时它也表明,企业契约是不完备的。

参考文献:

- [1] 龚玉池. 公司绩效与高层更换[J]. 经济研究, 2001, (10).
- [2] 哈罗德·德姆塞茨. 所有权控制与企业——论经济活动的组织[M]. 北京:经济科学出版社, 1999.
- [3] 科斯·哈特, 斯蒂格利茨. 契约经济学[M]. 北京:经济科学出版社, 1999.
- [4] 王洛林, 龙永图, 李京文. 现代企业理论与中国经济改革[M]. 北京:社会科学出版社, 1997.
- [5] 王红霞, 刘建刚. 试论现代企业中人力资本所有权问题——兼与周其仁、张维迎商榷[J]. 经济科学, 1998, (6).
- [6] Coase R H. The nature of the firm[J]. Economics, 4, 1937: 386~405.
- [7] Cheung S. The contractual nature of the firm [J]. Journal of Law and Economics, 26, 1983: 1~22.
- [8] Jean Tirole. Incomplete contracts: where do we stand? [J]. Econometrica, vol. 67, No. 4, 1999: 741~781.
- [9] Klein, Benjamin; Crawford, Robert G. ;and Alchian, Armen A. Vertical integration appropriable rents, and the competitive contracting process[J]. Journal of Law and Economics, 21, 1978: 297~326.
- [10] Willam Hallagan. Self-selection by contractual choice and the theory of sharecropping[J]. The Bell Journal of Economics, vol. 9, No. 2, 1978: 345~354.

Price Explanation of Firm Contract

WANG Hong-xia

(Population Research Institute, Fudan University, Shanghai 200433, China)

Abstract: The main-stream firm theory set by Coase holds that the resources in the firm are distributed and used by the order or the authority instead of by price. The paper, however, by analyzing the role of the authority and price in the firm finds that: inside the firm, the authority and the price do not exclude each other; in fact, the authority is based on the price, while the price is actually the endogenous variable of the firm contract; and the firm can be considered dynamic contract sequences varied by the price, to speak more exactly, it is dynamic contract sequences varied by the price of the human capital.

Key words: firm contract; price; endogenous variable