



No. C2000010

2000-8

## 公有制企业的性质

周其仁

北京大学中国经济研究中心

NO. C2000010

2000年8月

本文研究国有企业和集体企业的性质。为了着眼于共同的特性，我们把国有和集体这两类企业都归为“公有制企业” (Public-Own Enterprise, POE)。按照流行的认识，公有制企业或者被看作“清清楚楚属于国家和集体的企业”，或者被看成是“无主财产”和“所有者缺位”的组织。本文关心的是，公有制企业的实际产权状况究竟是怎样的？作为国家和集体清清楚楚拥有的企业，是否除了国家和集体，再也没有其他产权主体？而在所谓“所有者缺位”的状况下，一切本来由所有者应得的权利和应负的责任，是不是真的就完全消失了？

我们从公寓的公共过道开始叙述。为了保障所有住户进出和通行的便利，公共过道的所有权是公有的，既不出卖、也不会出租给任何私人住户。但是，恰恰可以观察到在不少公共过道上堆放了住户的私人杂物。分析公共过道上私人的杂物堆放的“权利”怎样形成和怎样分配，需要仔细的经验研究。但有一点是清楚的，私人住户占用公共过道从来不合法。即便是管理得最糟糕的公寓，也会制定消除公共过道上私人堆放物的官样文章。问题是，规章不会被自动遵守。在法律和规章未被实际执行的环境里，私人住户以各种方式占用公共过道还是成为公寓经济中的一种现实景观。这个现象“自然”的令人熟视无睹，以至于人们不再思考：被私家部分占据的公共过道是不是还可以说是清清楚楚属于“公有的”过道？或者这些财产(空间)，是不是还可以被叫做“无主财产”，或者“所有者缺位”的过道？

公有制企业的全部性质已经包含在上述公共过道之中。但是，为了把经验中的问题提得更清晰，需要展开一些分析。本文在引言之后的第一部分交代本文使用的概念和相关理论；第二部分分析公有制企业在法权上的产权特征；第三部分讨论市场中企业的合约性质和非合约的公有制企业；第四部分论述公有制企业如何无法消灭个人在事实上拥有对其人力资本的产权；第五部分界定公有制企业这样通过本文定义的国家租金激励来动员内部人力资源；最后是简短的小结。

## 一、概念和问题

国有制企业和集体所有制企业被看成公有制企业，是因为这些企业的资产所有权(ownership of the assets of the firm)属于国家或集体，而不属于任何个人，也不属于个人所有权以任何形式的集合。但是，经济资源在法律上的(*de jure*)所有权和事实上(*de facto*)的所有权并不总是一样的。为了厘清这一区别，我们需要引入一些新的概念。

科斯(1937)以来，经济学家们普遍认识到界定产权要花费资源。其中，只有巴泽尔(1989)特别强调，从法律上界定一项资产的所有权比在事实上界定它，花费的资源通常要小。由于在事实上界定产权非常不容易，所以即便在法律上把全部资源都清楚地界定为私人所有，在实际的经济生活里总还存在一个“公共领域(public domain)”，即那些名义上属于私人的资产但由于私人产权的实际执行成本过高而无法保持其权利的排他性。<sup>1</sup>

但是巴泽尔并没有特别强调，处于“公共领域”的资源既没有得到清楚的法律界定，也并不是“无主财产”。除非资源没有价值，私人断然不会在“公共领域”边界之外自动却步。总有人试图获取公共领域资源的价值，并建立事实上的排他性权利。我们在公共过道上看到被私家占据的空间，就是在事实上具备了私人排他性的权利。巴泽尔把私人在实际上拥有对“公共领域”资源的权利，称为“福利攫取(welfare capture)”。在这里，“攫取”具有“掳掠”和“掠夺”的含义，是非法的权利，而不是正当的“索取权”(claim)。从经济上分析，攫取者为攫取行动花费了私人成本，但是，他得到的私人收益里总有一部分来自其他人对公共财富的贡献及相应的权利。比如公共过道的攫取者虽然要付出心思和特别的看护成本，但他总是把私家可用空间增加而相应发生的租金、灯光、通行不方便、火灾发生概率上升和潜在的逃生困难以及有碍观瞻等等的“成本”，在事实上迫使他的邻居们来分担。简言之，公共过道部分地被私人攫取了。在这里，资源的受益是“有主”的，资源的成本也是“有主”的。在得益和成本两个方面，被攫取的公共过道从来也没有处于“所有者缺位”的状态，虽然实际的成本收益主体与名义上清清楚楚的合法主体并不相同。真实的状态是，资源在法律上的所有权和事实上的所有权相脱节，从而导致资源的受益权益与成本责任相脱节。这就是说，由于“攫取”行为的存在，公共领域部分价值的主人不是其法律上的所有者，而是事实上的攫取者。

公共过道被攫取的主要原因是资源的法律产权和事实上的产权不相一致。要是没有在事实

---

<sup>1</sup> 见巴泽尔(Barzel), 1989: Introduction; 并见汪丁丁(1998)为巴泽尔这本文集中文版撰写的前言。

上不同于公有制过道所有权的私人产权，要是“私人住家”从攫取公共过道空间中获得的“收益”没有在事实上得到排他性的保护，甚至不会有哪一个“私人”会产生攫取公共过道的行为动机。在这个意义上，用理性人假设来推断公共过道必定被攫取，并没有实证意义。重点是要研究，法律上(或道义上的)清清楚楚的公有制为什么消除不了事实上的私有产权，以及在事实上的私产存在的现实约束下，利用名义公有资源的行为特征和效率。

攫取会带来“攫取损失(capture loss)”或“租金耗散(rent dissipation)。这首先是因为，攫取所得的部分成本由别人承担，通常会导致攫取者并不善待公共领域里的价值。其次，攫取者为了掩盖其攫取行为的非法性，会被迫采用某些非效率的方法。最后，攫取得益会激发更多的人参与攫取，从而增加垄断或界定攫取权的费用，导致可攫取的“租金”被非生产性的用途耗散。但是，我们并不由此推论，任何公共过道只要还有一点利用价值，就一定会引发私人继续攫取的动机和行为，直到将可能产生的租金全部耗散为止。张五常(1984)对此提供了一个解释：“适者生存意味着某种制度安排必须被采用以降低租金耗散”。这就是说，私人可以攫取公共资源的机会，一方面刺激攫取行为从而引起攫取损失。另一方面，攫取损失的现实又刺激租金既得利益者采用某种制度安排来“保卫”租金不被耗散。恰恰是事情的后一方面，提供了理解制度和组织、包括形形色色“非典型的私产和价格机制”制度存在并“运行”的基础。这表明，攫取权是在所有现实的和潜在的攫取者之间、以及在攫取者和公共过道公共性质保卫者之间的博弈中被界定的。因此，汪丁丁(1996)提出的“产权博弈”框架同样适用于分析攫取权，只是我们要注意攫取权与产权可以区别为法律上的和事实上的权利有关。本文的研究重点放在现实世界中名义上的公共资源被攫取，并通过比较替代性制度安排的效率，来理解公有制企业的性质。

## 二、公有制企业的产权基础

作为与“资本雇佣劳动”体制的对立，公有制企业选择了“消灭一切生产资料私有制”并将一切物质资本和财务资本都归“公有”。为了彻底消除生产资料被个人占有的任何可能性，公有制的法权体系规定全部生产资料归国家和集体所有，而宣布个人不得拥有任何生产性资源的合法权利。在这里，公有主体只能作为不可分割的产权所有者整体性地存在，而不容许把公有产权以任何形式分解为个人的产权。<sup>2</sup>因此，国家所有或集体所有的公有制完全不同于在个人私产基础上集合起来的合作制或股份制。按照传统的公有制政治经济学理论，个人在社会主义公有制下仅仅有权拥有非生产性的生活资料。

在承认个人合法产权的条件下，任何集合起来的组织可以最终追溯到组成集合体的个人，因为归根到底是个人在选择集合方式、管理方式并为此承担相应的财务结果。这时集合的主体

---

<sup>2</sup> 张五常(1992)指出，“对于任何私人当事人来说，使用公共财产的权利是没有界限和框框的。任何人都无权排斥其他人使用它，大家都可以为使用这一财产而自由地竞争”。但是这里任何人竞争使用公共资源的基础，并不是得到法权界定的个人对集合财产的权利，而是后文提出的“事实上的权利”。樊纲和张曙光(1990)提出“作为劳动者个人不是公有财产的所有者”(第25页)；荣兆梓(1996)指出公有财产“还存在着一种独特的内排他性”，即公有产权针对每一个成员规定的诸如不得偷盗、损坏、滥用、浪费公产的“集体意志对于个人意志的排他性权利”(第18页)。他们共同的着眼点都是公有制在法权上的权利规定。

可以看作是个人选择的结果，是个人将自己的产权集合起来委托给集合体，并为此规定了集合的条件和执行程序。但是，当个人合法拥有生产性资源的权利被法律否定之后，个人不可能选择经济组织，相应也不可能承担财务责任。在此条件下，公有制企业成为不能分解为任何具体个人的抽象，再也不能向组成的成员个人作进一步的追溯。在公有制企业庞大的体系里，实际上活动着的全部是形形色色的“代理人”，而并没有可以追溯的最后委托人。在这个意义上，用“委托-代理理论”来讨论公有制企业，在分析上会遇到障碍。公有制企业的特征是“没有最终委托人的代理人(agency without principle)”，各类代理人之间的关系都不建立在市场合约的基础之上，因为在他们中间谁都没有可以合法拥有的对于生产资料的个人产权。

个人甚至也不准拥有其本人人力资源的法律所有权，只要这部分资源具有生产性。因此，任何个人不再可能构成与他方达成利用自有人力资源的合约，因为他失去了关于自有人力资源生产性利用的合法缔约权。<sup>3</sup>关于公有制企业禁止个人拥有人力资源的生产性利用权利，最直接的证据，就是各类人力资源的市场交易被法律禁止。按照行政计划调派劳动力资源的体制替代了各类劳动力市场：劳动力市场被劳动力的国家(或集体的)计划分配替代，技术市场被国家或集体对科学研究和技术开发活动的计划控制替代，企业的经理市场则被行政任命制替代。个人通过合法的市场交易实现其人力资本价值的机制，在传统公有制体制下消失了。

消除个人产权的公有制企业，合乎逻辑地达到了一切资源归公。个人不但不能充当公有企业财务资本和其他物质资本的最终委托人，而且无法凭借其自身拥有的人力资源，通过选择与公有制企业订立的市场合约、作为要素所有者进入企业合约。公有制企业已经不是科斯意义上的“企业”，因为它并不是基于一个(或一组)市场合约。公有制“企业”当然也要使用各种投入要素，但是公有制企业利用这些要素的基础，不是要素所有者基于合约条件的让渡，而是一切资源归公以后的行政指令调派。由此我们可以看到，公有制企业体制的一个根本特征是非市场合约性。

### 三、企业的市场合约性和非合约的“企业”

公有制企业的非市场合约性，从根本上消除了保证企业效率的一种机制：市场校正企业出错。要阐述这一点，需要借助建立在市场合约基础上的企业运行机制来作为参照。按照科斯(1937)、阿尔钦和德姆塞茨(1972)、张五常(1983)和巴泽尔(1989)提出理论，市场中的企业可以被理解为一个(或一组)由各类资源所有者缔结的市场合约。<sup>4</sup>这里，资源所有者可以选择不同种类市场交易合约的权利是各种生产交换方式和组织的基础。资源所有者可以自己利用资源直接生产，然后将产品出售给市场，可以一次性地出售资源，换取收入，也可以按照合约安排规

---

<sup>3</sup> 产权的概念里包括交易的权利，也就是选择市场合约的权利。产权的排他性固然很重要，但是建立产权排他性主要为了交易，而不仅仅为了排他地自用和享受资源。

<sup>4</sup> 企业是一组市场合约的思想，使得所谓“企业所有权”的概念成为一个悖论，因为构成一个企业至少要两个以上资源所有者，因此“企业合约”如同“租地合约”一样，不可能单独属于缔约各方中的任何一方；而同一份合约的市值对于不同权利方来说是不同的(见周其仁，1996：76)。宣布消灭了私人对于生产资料所有权、并在非市场合约基础上建立的公有制企业，似乎可以被理解为只有一个所有权，因为全部资源已经归公，再没有第二个所有权，但是本文的主要任务就是揭示这仅仅在法权的名义上才是成立的。

定的条件，将资源的使用权让渡给一位代理人以换取收入。当上述最后一种选择出现时，即“当企业家或代理人依据合约赋予的有限的要素使用权直接指挥生产，而不是根据瞬时的价格变化来组织生产并向市场出售产品”，企业就产生了(张五常，1983：3)。

要素所有者为什么放弃直接根据市场价格机制组织生产并出售产品的权利，而将资源的使用权让渡给企业家？如果让渡使用权可以换取收入，那么向市场直接出售产品或一次性卖掉资源不同样可以获取收入吗？科斯的的企业理论提醒人们注意到，在上述两种收益之间可能存在着一个差额：通过企业式的市场合约(即把要素使用权有条件地让度给企业家)换取得收益大于要素所有者直接向市场出售产品(或要素)的收益。科斯进而发现，“通过建立企业而盈利的重要理由是利用价格机制要花费成本”(科斯，1937：6)，而企业无须根据价格发现而可以直接组织生产，节约了最显见的交易成本。科斯的上述分析被简化为一个命题：“企业是市场里节约交易成本的组织”。但是这个命题非常容易被曲解，似乎所有企业注定都会节约交易成本。要是企业仅仅因为直接指挥要素、避免运用价格机制就一定节约了交易成本，那么企业的规模越大、囊括的可供直接指挥的要素越多，可节约的交易费用岂不是更多？把整个费用社会改造成一个企业，消除全部市场交易，这个经济体制的交易费用就被节约为零了。

这当然不是科斯的本意。他指出企业在节约交易费用的同时还要支付组织费用，如果组织费用过高，抵销了对交易费用的节约数量，企业就得不偿失了。“当企业节约的交易费用在边际上与其支付的组织费用相等的时候，企业的边界就确定了”(科斯，1937：5)。但是科斯这里表达的思想，并不是由一个中心来统一计量交易费用和组织成本。相反，这里从事比较的主体，是进入市场过程的全部的要素所有者和全部彼此竞争的企业家；比较的内容，是资源所有者自己产生产品的一切可能性与将资源让渡出去的一切可能性之间的孰优孰劣，是将资源作为要素让渡给这一个企业家的一切可能性与让渡给其他企业家的一些可能性之间的孰优孰劣。无论如何，资源所有者对合约的选择建立在他们各自分散进行的交易费用和企业组织成本的基础之上。离开资源所有者对各种市场合约的自由选择，没有什么可以保证企业节约交易费用(或者在边际上与为此支付的组织成本相等)。

道理在于企业和企业家非常容易出错。企业出错的原因，是企业要事先通过合约把各种资源组织进企业，并经过一个企业过程(即由企业家和其他代理人指挥)将产品和服务生产出来，再通过市场出售。这个市场过程之中，奈特(1921)定义的“不确定性(uncertainty)”常常将企业和企业家事先的战略计划连同其调整应变的全部努力击败。为了对付市场的不确定性，企业家才能是重要的，能够充分有效激励企业家才能的制度即由企业家分享企业的剩余索取权和控制权更是重要的。<sup>5</sup>但是即使在企业家可以独占全部企业经营剩余的制度下，最神明的企业家也不能保证在市场不确定性面前长胜不败。<sup>6</sup>因此，一个企业及其企业家事先承诺将要履行的合约，

---

<sup>5</sup> “企业家才能的发挥，甚至在事后都难以监督和计量。除了用类似‘分成租合约(sharecropping contract)’这样的制度安排，即由企业家人力资本的所有者分享企业经营的剩余，企业家才能是无法被‘激励’出来的”(周其仁，1996：76)。

<sup>6</sup> 强调挑选合格的企业家或公司经理是重要的，但是这种挑选的有效性离不开整体市场环境。至于张维迎(1995)的理论强调的由企业的财务资本所有者选择企业管理人的优先权，也必须将这种优先权置于整个市场环境、特别是各类要素市场的环境中才能得出正确的说明。公司股东及其董事会通常一年一度挑选总经理，但工人、技

在市场过程中可能变得无法履行；或者，已经进入这个企业的要素所有者发现另一个企业的邀约更有竞争力。同样，在资源所有者自己生产产品、一次性出售资源以及将资源让渡给企业使用的比较中，事先的预期也常常被不确定性打断。只有市场能够校正企业和企业家的出错；或者更一般地说，市场过程能够校正所有资源所有者可能的出错。市场校正企业家和资源所有者出错的基本机制，就是自由的、可竞争的合约选择。当一种合约在市场竞争中显现为不合算或相对不合算时，资源可以向别的合约流动。这里讲的合算不合算都出自个别资源所有者的主观判断，甚至这些主管判断是否“理性”都不重要，例如一个资源所有者从一个合约退出、进入另一个合约可能出错更加严重。重要的是，在资源所有者为其选择承担责任的约束下，所有市场合约最终都经受着阿尔钦(1950)意义上的“生存检验(survival test)”。

说到底，市场合约的可选择就是资源所有者有权出错和纠错。这是产权最重要的经济功能，也是市场经济保证资源有效配置最基本的机制。因为自由选择合约的权利才能保证“存活”下来的合约或资源组织方式，具有竞争优势。在理论上，资源在不同市场合约之间的流动性，是解释各种市场合约存在和创新的基础。更有意思的是，当资源在不同市场合约之间流动时，各个市场的供求形势也就相应发生了变化。例如，当制鞋作坊业主放弃“老板”地位而到制鞋公司打工时，或者反过来，制鞋工人下岗开个制鞋铺子，都会使作坊产品和公司产品的市场供求发生变化，进而使制鞋劳动力市场和相关要素市场的供求也发生变化。在这个意义上，相对价格体系其实是资源所有者选择不同市场合约的信息记录。而离开了相对价格体系，交易成本和企业组织成本都无从测度。总体而言，“价格机制配置资源”的原理，基础就是产权主体对不同市场合约的自由选择。

没有一个中心权威可以评定资源向哪一种方向的流动才是“正确”的，或者哪一种组织形式和规模才是“正确”的。虽然经验上可以观察到，随着经济增长，越来越多的资源被组织进企业，而企业的规模也似乎越来越大，但是支撑这一现象的可靠基础还是市场合约的可自由选择。早就有经济学家预言过个体经济将被大公司消灭。但是我们直到今天在每一个技术时代都看到大中小公司并存，以及市场合约层出不穷的形式创新。大公司效率的基础，决不仅仅是大公司内部的科学管理和大公司之间的市场竞争，而是资源所有者在一切形式、各种规模的公司以及公司与非公司模式之间作自由选择的市场体制。大公司雇员可以“背弃”大公司，选择中小公司、家庭、自主创业以及一次性出售要素等等不同的合约，才是检验、甚至是迫使大公司证明自己组织具有市场竞争优势的条件。归根到底，企业的组织盈利性的真正基础是对不同市场合约、包括非企业合约的自由选择。因此正如张五常强调的，科斯企业理论的要点是市场合

---

术人员和其他进入企业的要素合约方每天都可以挑选他们的管理人、甚至挑选那些选择了管理人的“公司老板”。他们可以承担一定的退出成本而退出公司，也可以留在公司里让老板为难。至于公司的财务资本所有人是否会选择那些被其他要素所有者“挑剩”的管理人，取决于这些“老板”们是否符合经济学家关于他们总是理性的假设。在真实的经验世界里，“老板们”因为固执、任性、妄自尊大和独断专行而将其财务资本糟蹋干净的故事比比皆是。我们仅仅在竞争的市场终究会将这些通不过生存检验的老板们淘汰出局的意义，才假设“(存活下来的)老板都是理性的”。在理论上，我认为崔之元(1996)介绍的公司“相关利益者(stakeholders)”的概念对于理解科斯关于“企业作为一组市场合约”的思想是有意义的，我只是不能同意崔之元关于承认公司经理对所有利益相关者负责就是所谓“超越私有产权逻辑”的阐释，因为利益相关者进入企业合约的基础就是他们各自对其拥有资源(包括人力资源)的产权。

约的选择。<sup>7</sup>在这个意义上，产权、市场和企业讲的是一回事。试图区分产权更根本、还是市场或企业更根本，会误导所要讨论问题的方向。

公有制企业消除了企业的市场合约基础，同时就把市场校正企业和企业家出错的机制也消除了。这并不是说，非合约基础的“企业”的初始出错就一定更严重，而是在市场自由合约遭到限制的条件下，企业出错没有办法及时被校正。更严重的问题是，在产权选择合约的权利被根本禁锢的场合，公有制企业甚至无从知道“出错”的发生，因为市场关系一旦受到限制，关于资源利用在机会成本意义上有效无效的标准——市场相对价格体系和形成机制——也就随之被歪曲。在经验上，公有制企业体系常常特别关注“资本主义市场体系”提供的技术经济参数，比如标准能源消耗的国民所得增长弹性系数。但是，即便公有制企业从宏观上“掌握”了本体系不能发出的信号，从而知道能源的利用效率极低，它也对在微观层面上提高节约效率无能为力。因为能源在经济活动的各个方向、各种利用形式之间由其所有者决策进入和退出的机制，在公有制企业体系里被消除了。从信息成本的角度看，公有制企业即便可以全部使用写入最大化程序的机器人来从事经济工作，它也不可能达到所谓理性计算的最优。何况，公有制企业还必须利用一种特别的资源，那就是人。

#### 四、无法消灭的事实上的个人产权

人本身具有经济价值，是一个早就被发现的真理。将投入经济过程的人力资源的数量与质量区别开来，并将人力的知识和技能质量看作经济增长的关键，则是经济学近几十年来一个重要进展的结果。<sup>8</sup>上世纪 60 年代以来，经济学家通过对现代经济增长的大量经验研究发现，人力资源、特别是人掌握的知识和技能对经济增长的贡献非常之大，而这些具有一定只是和技术质量的人力资源，同样符合关于资本是“未来收入流的源泉”的定义。因此，一些经济学家将人力也看作是一种资本，而且是对长期经济增长作出更重要贡献的“人力资本 (human capital)。”简言之，具备知识和技能的人力资源具有生产性和资本性。

但是，可以从人力资本理论中引申出来的并不仅仅限于教育和培训对于经济增长的极端重要性。更为根本的问题，是使一个经济中人力资本有效发挥作用的条件，因为这些条件不但影响人力资本对经济增长的效果，而且影响对人力资本本身的形成。这就不能不涉及到人力资本主体的产权特征。根据巴泽尔(1977)、罗森(1985)和张五常(1984)等人的研究，人力资本可以被理解为天然属于个人的资产(周其仁，1996：73-74)。诸如劳力，掌握和运用知识的技能，以及努力、负责、创新、冒风险、对潜在市场机会的敏感等等一切具有市场价值的人力资源，不但总是附着在自然的个人身上，并且只归个人调用。因此，在个人产权得不到社会法权体系承认和保护的场合，个人可以凭借其事实上的控制权“关闭”有效利用其人力资源的通道，从而

---

<sup>7</sup>但是张五常关于科斯企业理论的阐释也被许多文献概述为“企业是以要素市场替代了产品市场”。企业的存在的确是通过要素合约得到了资源所有者的让渡使用权，而这些资源本来可能由其所有者直接产生为产品出售。但是，企业能够作为科斯“组织盈利”意义上的存在，却不能替代掉包括产品市场在内的任何一个市场。要是产品市场真的被完全替代了，资源所有者不再能选择自己作为企业家直接向市场产生产品，只能“选择”别的企业家让渡资源使用权，怎么保证这个企业的存在一定就真正具有竞争优势呢？

<sup>8</sup> 关于知识和其他人力资本在经济增长中的作用的经济学思想演进，参见汪丁丁(1994)的阐释。

增加别人利用其人力资源的成本，降低人力资源的价值。理解这一特性，是理解现代经济学关于激励理论的基础，也是理解市场里的企业作为人力资本与非人力资本一个特别合约的基础。<sup>9</sup>

公有制企业制度否认了个人对其生产性人力资源的合法所有权。但是，个人总是其人力资源天然的实际所有者和控制者，在公有制下同样没有被消灭。这使公有制企业面临一种内在的制度性紧张。公有制企业可以按照计划命令组合全部人力资源和非人力资源，从而免去了基于个人产权的市场交易体制的一切麻烦。但是，在法律上属于国家和集体的人力资源，并不能直接由公有制主体调动和指挥。各种卑微的私人利益和动机在公有制企业里不但依然存在，而且仍然在实际上决定着人力资产的实际供给水平。劳力、知识、技能、责任心和创造性的实际供给水平，依然是由负载着这些资产的个人决定的。除非人力资源事实上的“主人”即个人乐意接受国家或集体的目标，公有制企业同样不能自动地动员已经被“配置”在企业内的、在法律上“公有的”人力资源。

公有制企业象任何体制下的企业一样无法回避激励问题。事实上，由于资源的稀缺性不可能消失，由于国家间政治、军事和经济实力整体竞争的压力传导，公有制企业其实从来没有放弃过鼓励个人增加人力资本供给的努力。只是，法权上不承认个人拥有生产性资源的公有制企业，在面对激励问题时有一些特别的障碍。我们已经指出比较根本性的困难，在于公有制企业体制没有可追溯的最后委托人，以及市场合约权利被禁止使得无法产生衡量资源利用效率的市场价格信号。现在我们进一步讨论，现实的公有制企业怎样寻找制度性的替代，使得实际控制在个人手中的人力资源在公有制下得到发挥和利用。

首先可以发现，国家租金(state rent)替代了利润而成为公有制企业的行为目标。已有的研究指出，公有制企业并不追逐利润，其行为目标是完成国家计划任务。但是，很少有人注意到公有制企业根本没有办法追逐经济学意义上、而不是财务核算意义上的利润。<sup>10</sup>因为消除了个人对于生产性资源的产权特别是选择市场合约的权利，严格说来市场价格、生产成本、交易成本等等概念都无法存在，利润概念也因此无法存在。那么，什么是“国家计划任务”？历史地看，公有制经济是在国家与国家之间的整体实力竞争中确定自己的国家经济目标的。但是，国家经济目标并不能按照所谓“客观经济规律”自动来确定。国家间竞争的形势以及什么是合

---

<sup>9</sup> 张维迎(1996)认为“人力资本与其(个人)所有者不可分离”的特性，恰恰具有与非人力资本相比的劣势：第一，人力资本不具有抵押功能；第二，人力资本所有者可以通过“偷懒”和“虐待”非人力资本来获利。因此，正确的逻辑推论是“资本雇佣劳动”，也就是“让(非人力)资本所有者拥有当企业家的优先权”(张维迎，1996：9-10页)。我认为，如果把“名声(reputation)”也理解为人力资产的无形部分，我们就没有那么大的把握认定人力资本“没有抵押性”。离开了名声定价的市场机制，仅仅靠财务资本的可抵押性来理解现代公司不免困难重重。至于“偷懒”和“虐待”倾向，在我看来不是靠由非人力资本拥有成为企业家优先权可以解决的，这正如巴泽尔(1977)研究过的拥有几乎绝对优先权的奴隶主并不能解决奴隶偷懒和虐待资产的问题一样。解决进入企业的人力资源的“偷懒”“虐待”等等行为的有效途径是激励性市场合约，而不是“资本”对“劳动”的优先权。

<sup>10</sup> 许多主张改革公有制企业的经济学家提出，在公有制企业制度里引进“利润”范畴可以刺激公有制企业提高生产率。1962年前苏联著名的“利别尔曼建议”主张高度简化国家对企业的计划指标，而将“利润(统一核定的部门资金盈利水平定额)”作为考核企业的主要指标。60年代中国的孙冶方也提出过类似主张(参见吴敬琏，1994：122-129)。但是“利润”是市场交易中企业合约的产物，废止了市场合约的公有制企业体制里可以“统一核定”并经过计划下达的，就不可能是本来意义上的“利润”了。相比之下，顾准(1962)的认识不那么折衷，他认为要引导企业追逐利润必须“废除指令性计划痕指令性定价制度，使价格自由涨落”(参见吴敬琏，1994：

适的竞争策略，首先取决于国家代理人的主观认知。同时，并不没有一个容易计算的技术函数可以表明已经集中到国家手中的资源，究竟可以提供多大的产出以及形成一个什么样的经济结构。经验地看，公有制国家的经济目标常常是在国家代理人之间常常不同的主观判断和意志的政治平衡中被确定的。<sup>11</sup>当然，无论国家代理人主观确定的国家经济目标能否如愿实现，集中在公有制经济国家手中的资源总会产生非常实在的经济利益，而增加这种由国家代理人控制和分配的经济利益，即国家租金，本身就可以成为公有制经济的经济目标。

对我们的分析来说重要的是，所有国家代理人都是自然人。因此在确定国家经济目标这个公有制经济开始的逻辑环节，就没有办法完全排除自然个人的作用和影响。国家代理人能够在多大程度上为国家利益最大化、而不是为国家代理人自身利益最大化工作，取决于相应的激励机制和制约机制。需要实证研究的，是在法权上消灭个人拥有生产性资源的产权之后，国家代理人本身的行为和社会监督、制衡国家代理人动力机制和有效性究竟受到什么样的影响。这里只须指出，国家租金替代了市场体制下的利润，并不能够将怀有伟大或者卑微动机的个人在实际上控制其智力和能力的现实，完全逐出公有制经济体系。

## 五、替代性制度安排：国家租金激励

公有制企业在多大程度上能够为国家租金最大化的目标从事生产性活动，是一个更为日常性的难题。因为这里涉及为数众多在名义上“归公”、但在事实上控制着自己人力资源的个人。经验表明，人并不因为归入公有制就自动为国家租金最大化而提供劳动、发明、计量、监督和管理而努力。公有制企业的管理体制从建立之日起就不断尝试并变换各种方向的“自我完善”，根本原因就是仍然需要动员人力资源增加供给。从发动工人直接参与管理决策到建立严密的行政管理体系，从维持革命激情、依赖政治忠诚的供给制到引进各式各样的“物质刺激”手段，从大规模思想教育、群众运动到仿照建立“资本主义泰罗制”式的规章制度并强调劳动纪律，从直接劳动时间计量社会产出到“尊重价值规律”并“建立”公有制下的“价格、成本和利润”核算体系。公有制企业不断地寻找替代承认个人产权、又能够动员人力资源的制度安排。

在种种看来毫无稳定性和一致性的寻找替代性制度安排的过程中，公有制企业逐步收敛于通过建立生产(管理)国家租金的努力与分享国家租金之间的正的关系来激励人力资源的供给。比如，管理公有制企业的行政等级制和“物质刺激”的劳动报酬制度，比较普遍地成为公有制企业的基本体制。这并不是偶然的。因为按照行政等级来分享国家租金的制度化，使得公有制企业可以用国家租金的分享权来刺激个人增加在公有制企业中的管理和劳动供给。在这个本文称为“国家租金激励”的体制下，个人正是凭借事实上的对其人力资本的产权，才可以选择：增加劳动和管理的努力以得到较高等级的国家租金分享，还是减少劳动和管理努力的供给而较少分享国家租金。“国家租金激励”在名义上不属于任何个人的公有制体系内建立了可以由自然的个人获得的既得利益，其基础就是承认了个人在事实上仍然拥有的产权。

---

127)。

<sup>11</sup>这是关于公有制计划经济的增长目标、速度、优先增长的部门以致重点项目的决定常常充满政治斗争的根本原因。

粗看起来，国家租金激励与市场企业制度的激励原则没有什么不同，因为市场的企业合约的中心内容无非也就是确立生产利润的努力与分享利润之间正的关系。当市场经济的企业制度把获得利润的权利授予对创造利润作出贡献的人时，公有制企业将分享国家租金的权利授予对创造国家租金作出贡献的人。在前一个场合，个人之间竞争利润，在后一个场合个人之间竞争国家租金。要是把国家租金概念改称为“利润”，要是国家租金的激励强度与利润体制的激励强度相似，这两种制度不就没有什么实质上的不同了吗？

原则性的不同是利润和国家租金的形成过程。利润是在分权的、自发的市场合约过程中形成的，国家租金则是行政权力集中经济资源、集中经济决策的结果。企业利润是市场的企业合约产生的“组织盈利”，它是市场中各类企业之间的竞争以及企业与非企业模式之间竞争的结果。国家租金体制消除了所有市场竞争，代之以在集中决定的企业组织模式下生产国家租金。从个人选择权利和选择范围的角度来想问题，这两种体制的天差地别就容易发现。利润体制承认个人基于其拥有资源的产权进入、退出、或者自组企业的权利，保障市场合约权的所得。国家租金体制从法权上消除了个人产权，从而也就禁止了个人自由选择市场合约的权利；个人只能在给定的公有制企业组织的框架内竞争，既不可以从他认定无效的企业组织中“退出”，更不能创立与集中选定的公有制模式竞争的生产组织。因此，利润体制在充分利用哈耶克(1945)所重视的“每一个人对其他人的信息优势”以及“在一切方向上探索生产性创新”方面，远比国家租金体制具有竞争优势。<sup>12</sup>

公有制企业的国家租金体制与市场企业的利润体制在激励强度方面还有实质性区别。第一，由于个人在公有制企业下可以合法拥有的仅仅限于“生活资料”，所以个人可以合法分享的国家租金限额较低，与“无须封顶”的利润激励不可同日而语。第二，为了维持“生活资料”的分配属性，国家租金大量以等级制实物福利的形式发放，允许个人占用、消费和享受，但不可交易和投资，这固然使得国家租金体制看起来比较平等和公平，但同时也削弱其激励效果。第三，国家租金体制下个人可得的租金索取权很小，但可能获得的租金控制权相比却很大。这里，“国家租金控制权”是指由公有制代理人控制的对生产和分配国家租金的决策和指挥权力。这种租金索取权与控制权极不对称的组合，事实上是以控制权来补偿租金索取权的激励不足，但是这样的制度安排给公有制企业体制带来滥用控制权的危险，因此不能被看作是正的激励。第四，国家租金索取权、特别是控制权总是按照在职在位的原则分配，这增加了竞争现职的激烈程度，但并不激励人们顾及当前行为的长远影响。对于那些可能对企业长远产生影响的行为，国家租金向现职倾斜的分配原则常常带来灾难性的后果。

比较起来，利润体制从来没有把可分享利润的数额限于个人“生活消费”，也没有对可分享利润究竟用于消费资料用于投资加以限制。由于利润激励体制建立在个人产权交易的基础之上，所以，就是除了其自身人力资本别无长物的个人，同样可以凭籍其人力资本取得市场机会，实现市值，并可能获分享利润，然后通过再投资而拥有非人力财产。这就是说，个人拥有的有形和无形的人力资本可以转化为非人力资本产权。这一点对于理解利润激励制度的有效性相当重

---

<sup>12</sup> 参见汪丁丁关于哈耶克思想的系统阐释(汪丁丁，1994，1999)。

要。毕竟人力资本所负载的个人主体都有其自然生命周期，不但难免产出的波动，而且总要面临丧失生产能力、衰老和死亡。如果人力资本的所有者对其“财产”的收益限于生活性消费并且只能“即用即取”，那么个人在其人力资源生产力不足和丧失时的“生活消费”，就只能唯一地依靠公有制企业的养老和各项补助基金。<sup>13</sup>因此，个人对其人力资源的产权必须包括交易人力资源、投资和转化为非人力资本产权等等全部权利，限制了其中一部分，激励强度就要下降。

国家租金激励和利润激励唯一相同的地方，就是都不能改变人力资源天然只能由其承载主体一个人控制和调动。两种体制的差别，在于人力资源是否得到充分的生产性利用的程度。在个人对其人力资源实际的产权得到合法承认的场合，某个企业合约的激励无效或激励不足，可以由人力要素向其他企业或非企业组织的流动来校正。因此，人力资源因为个人拥有较大的选择自由而得到更大程度的生产性利用。但是，在个人不能合法拥有其人力资源的场合，个人没有权利自由退出激励无效或不足的组织，也没有权利缔结他认为更有效率的组织合约。个人可以“选择”的，只是在给定的企业组织里，要么减少劳动和管理努力的供给，要么利用事实上的控制权和监督不足通过攫取公共资源非法地获得个人所得。在这两种场合，人力资源要么闲置、要么被用于非生产性方向。由于国家租金来自于对资源的独家行政性垄断，竞争国家租金的努力还使得一部分人力资源被专用化为在公有制企业体制内设租和寻租，那就导致对人力资源的“反生产性”开发了。

我们的分析并不断言，公有制企业连同国家租金激励体制因此就根本无法生存。历史证明这种企业体制可以长久存在。因为公有制企业制度仅仅在法权名义上消灭了个人所有权，而在事实上它仍然面对个人控制其人力资本的现实，并通过国家租金激励来动员公有制企业内的人力资源。我们的分析只是表明，国家租金激励与市场体制的利润激励机制相比较处于竞争劣势。这有助于说明，为什么公有制企业在远离市场竞争的条件下还可以“正常”地运转，而一旦与利润激励体制站在同一个竞争平台上，势必每况愈下。预言引进市场竞争而无须改革公有制企业产权的经济学家们没有看到，市场竞争的引进首先刺激国家租金激励体制下没有被充分动员起来的人力资本，首先使得一部分高质量的人力资源率先“退出”公有制企业而流向与其竞争的非公有制企业。因此，当国家间的政治、军事和经济实力的整体性竞争转向市场开放、即各种公有制企业与非公有制企业在同一产品(服务)市场上的竞争时，公有制企业面临的命运就是或者在市场竞争中被淘汰，或者进行市场化改革。

最后简要讨论什么是公有制企业的市场化改革。在科斯指出“市场交易无非是产权交易”的时候，他其实已经提到了确立个人产权是市场化改革的真正基础。但是，法权上否认个人私产的传统公有制企业体制不会轻易接受这一观点。于是，产生了“公有制为基础的市场经济”的新理论，而市场交易似乎也可以被限定在部分产品、并且是公有制企业的部分产品的范围之间。但是，一切产品和生产要素都互为投入产出的市场特性终究要表明，人为划定只允许一部

---

<sup>13</sup> 在理论上，公有制企业提取的养老和其他各项基金，可以通过投资于生产性资产而增值，从而每个人不再需要为自己丧失劳动能力以后的生活担心。但是，集中起来的基金无非是另外一类公共过道，必须有激励机制来保障其得到良好的关照，否则同样可以因为管理不善被而攫取和糟蹋。从经验上看，公有制企业最后不能兑现当年的福利承诺，一方面带来严重的社会问题，一方面刺激所谓“59岁现象”的恶性发展。

分产品(服务)可以自由市场交易是徒劳的。部分产品(服务)的市场经济总会扩展为全部产品(服务)的市场经济,进而扩展为包含一切生产要素的市场经济。当人力要素终于可以合法上市交易时,公有制企业的市场化改革就触及到了根本。因为任何一种人力资源只能以个人为载体:能够走上劳动力市场、技术专家市场、经理企业家市场的只能是一个个自然个人,而再也不可能是抽象的“全民”、“国家”和“集体”。公有制企业的改革终究要回答以下问题:承认还是否认个人对其拥有的人力资源的产权,承认还是否认个人的人力资源产权可以转化为非人力资本的产权。基于上述理由,本文把公有制企业的市场化改革定义为最终指向界定个人产权的改革,并以此来理解公有制企业的市场化改革的逻辑。

### 小结

本文概述尚未发生市场化改革的公有制企业的性质。这就是,在法权上否认个人拥有生产性资源产权的基础上,公有制企业构成了非市场契约性的组织;但是为了充分动员在事实上仍然属于个人的人力资本,公有制企业用国家租金激励机制来替代市场交易和利润激励体制。这里是一座真正的公寓,甚至没有任何私人房间因为没有一点空间被法权承认是私人财产。因此,这里的全部资源都是公共过道,按照国家租金体制界定私人在事实上其占用和收益的权利。国家租金体制实际的执行,决定了公共过道的面貌和利用效率。本文认为流行的“委托-代理”框架和“所有权经营权分离”框架都不适合分析公共过道的经济性质,因而尝试用“法权的和事实的产权不相一致”的框架来分析公有制企业。我们将继续在本文提供的框架里研究公有制企业市场化改革的逻辑,其中心线索是在个人事实上拥有对其人力资产权利的基础上,公有制企业怎样向承认个人产权的法权地位的市场契约性组织转变。

### 引用文献:

- 阿尔钦(Alchian, A.), 1950. "Uncertainty, Evolution, and Economic Theory", *Journal of Political Economy*, 58, No. 3:211-221.
- 阿尔钦和德姆塞茨(Alchian, A. And Harold Demsetz), 1972. "Production, Information Costs, and Economic Organization", *American Economic Review*, 62:777-795.
- 巴泽尔(Barzel, Yoram), 1977. "An Economic Analysis of Slavery", *Journal of Law and Economics*, 17, No. 1:73-96.
- , 1989. *Economic Analysis of Property Rights*. Cambridge University Press.
- 科斯(Coase, Ronald), 1937. "The Nature of the Firm", In Coase, 1988, *The Firm, the Market, and the Law*, 33-55. Chicago: The University of Chicago Press.
- 樊纲(主笔), 1990.《公有制宏观经济理论大纲》,上海三联书店。
- 哈耶克(Hayek, F. A.), 1945. "The Use of Knowledge in Society", *American Economic Review*, September.
- 张五常(Chuang, Stenven), 1983. "The Contractual Nature of the Firm", *Journal of Law and Economics*, 26(1):1-21.

- , 1992. “公共财产财产权(Common Rights)”, 《新帕尔格雷夫经济学大辞典》, 经济科学出版社。
- 奈特 (Knight, Frank), 1921. *Risk, Uncertainty, and Profit*. Reprints of Economic Classics, Augustus M. Keller, Bookseller, New York 1964.
- 罗森(Rosen, S.), 1985. “The Theory of Equalizing Differences,” In *Handbook of Labour Economics*, edited by O. Ashenfelter and R. Layard. Amsterdam:North-Holland.
- 荣兆梓, 1996. “论公有产权的内在矛盾”, 《经济研究》第9期, 第16-23页。
- 汪丁丁, 1995. 《经济发展和制度创新》, 上海人民出版社。
- , 1996. “产权博弈”, 《经济研究》第10期, 70-80页。
- , 1998. “《产权经济学分析》中文版序”, 《产权经济学分析》, 上海三联和上海人民出版社。
- , 1999. “哈耶克‘扩展秩序’思想研究”, 《通向林中空地》(汪丁丁自选集), 山东教育出版社。
- 吴敬琏, 1994. 《现代公司与企业改革》, 天津人民出版社。
- 张五常, 1984. 《卖桔者言》, 信报有限公司出版。
- 张维迎, 1995. 《企业的企业家-契约理论》, 上海三联出版社。
- , 1996. “所有制、治理结构及委托-代理关系”, 《经济研究》第9期, 第3-15页。
- 周其仁, 1996. “市场里的企业: 一个人力资本与非人力资本的特别合约”, 《经济研究》第6期, 第71-80页。

2000/8/7

d:\OPoe Reform\公有制企业的性质 0807.Doc