

为何改革没有提高国有企业的相对劳动生产率

陆 铭*

摘 要 本文用一个国有企业工资和就业决定模型为不同所有制企业间劳动生产率差距越来越大的现象提供了一个理论解释。本文认为,在国有企业的工资和就业决定受到管制的情况下,一些通常被认为有效的改革措施(如提高管理者固定收入和利润分成比率)反而会阻碍企业重构。另外,在改革过程中,国有企业的产值份额越来越小,但其就业份额却仍然非常之大,这就使得政府更加强调国有企业稳定社会的功能。因此,放松管制对于成功的市场化改革和企业重构而言是至关重要的。

关键词 议价,劳动生产率,企业重构

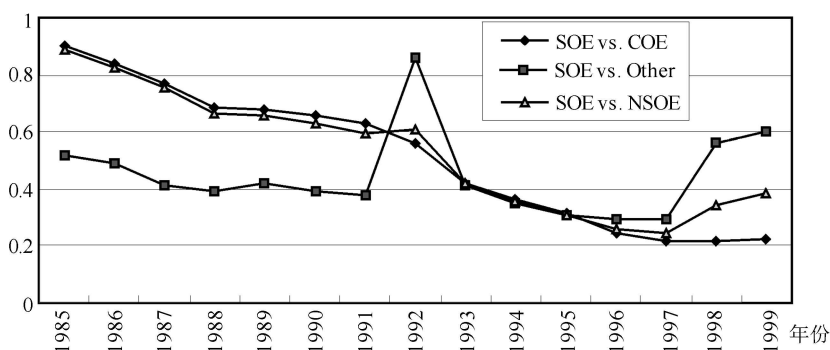
一、引 言

中国二十多年来的国有企业改革实际上是在一些理论的争执中走着一条综合改革的路线,国有企业的产权改革不断地深化,国有企业的经营管理者获得了越来越多的激励,同时,外部市场的建设也在不断推进。很多证据表明,改革使得国有企业的生产率有所提高(最近的文献如 Li, 1997),但是,相对于非国有企业来看,国有企业与非国有企业之间的劳动生产率差距不仅没有缩小,相反,却出现了扩大的趋势。图 1 是基于统计年鉴数据的不同所有制企业职工人均产值比较,从中我们可以看出,国有企业(SOE)和集体企业(COE)、国有企业和其他所有制企业(Other)、国有企业和非国有企业(NSOE)的人均产值比在 1985 至 1997 年间总体上均呈现下降趋势。¹ 这种趋势似乎在 1998 和 1999 两年停止了,但从图 2 中我们不难发现,其中的秘密只不过是国有企业的职工份额下降得太快而已,所以近年来国有企业相对劳动生产率的上升可能只是由于企业富余人员分流的速度有所加快,而且富余人员的分流首先是在一些绩效较差的企业展开的。杰弗逊、辛格、邢俊玲、张守清(2000)利用国家统计局的样本数据也报告了国有企业与其他企

* 复旦大学经济系、复旦大学就业与社会保障研究中心。通讯地址:上海复旦大学经济系、复旦大学就业与社会保障研究中心,200433;电话和传真:021-65642064;Email:minglu73@263.net。作者感谢复旦大学经济学院袁志刚、陈钊的讨论。法国国际发展研究中心(CERDI)主办的国际研讨会(法国 Clermont-Ferrand, 2001 年 5 月)和澳大利亚中国经济研究协会主办的国际研讨会(中国上海,2001 年 12 月)的参加者的评论也使作者获益匪浅。两位匿名审稿人的意见对帮助作者提高本文的质量起到了非常重要的作用。最后,作者还要感谢上海市哲学社会科学基金的资助。

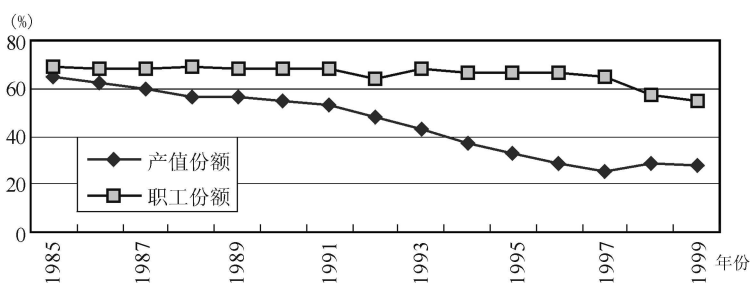
¹ 《统计年鉴》中的其他所有制企业包括国有、集体和个人企业之外的其他企业,而本文中的非国有企业包括了集体企业和其他企业。

业间劳动生产率差距有所扩大的事实。



资料来源：(1) 工业总产值数据 1993 年前的取自《1994 中国工业年鉴》，1994 年后的取自《中国统计年鉴 2000》；(2) 职工总数数据 1993 年前的取自《1994 中国工业年鉴》，1994 年的职工数据取自《中国统计年鉴 1999》，1995 年后的取自《中国统计年鉴 2000》。

图 1 工业企业职工人均产值比较 (1985—1999)



资料来源：同图 1。

图 2 国有工业企业的产值份额和职工份额 (1985—1999)

目前已有的一些实证和理论研究似乎都过于关注国有企业与非国有企业效率差异本身，而不是这种差异的变化。例如，刘小玄 (2000) 用 1995 年全国工业企业普查数据发现，以投入产出效率指标进行衡量，国有企业的效率最低。但为什么国有企业效率低呢？张军等人 (2000) 的实证研究证明，除了企业的所有制性质以外，企业的资本—劳动比、由资本存量衡量的企业规模、技术水平、福利支付负担等因素都是解释企业间利润率差异的重要因素，因此，我们不能简单地从所有制本身来解释不同企业间的效率和财务绩效差异。从理论上来看，目前比较被大家所接受的对不同所有制企业间的效率差异进行解释的理论主要有以下几种：(1) 国有企业的公司治理结构本质上是一种多层次的委托—代理制，委托—代理的链条越长，初始委托人的监督越

无效，最终代理人的努力水平越低，因此，国有企业的低效率根源于所有制（张维迎，1995）；（2）国家与公民之间的隐含的“社会契约”决定了国家在国有企业中的特殊身份，这使得国家不能做到以“退出”合约关系（如允许企业破产倒闭，不给予企业以财政上的补贴和援助）来作为维护其财产权利的自由选择，其结果既可能是国有企业缺乏来自于出资人（国家）的惩罚措施而产生低效率，也可能是当国有企业的财务绩效较差时，国家仍然无法退出（张军，1994）；（3）国有企业面临着由传统的“赶超型”发展战略遗留下来的政策性负担，缺乏与其他企业进行公平竞争的条件，因此，利润率指标不能作为一种有效的充分信息指标来考核企业经营绩效，因而信息不对称的问题无法克服，激励不相容的难题也无法解决。在这种情况下，越是进行扩大企业自主权的改革，越是可能诱致严重的机会主义行为（林毅夫等，1994；1997）。但是，这些理论似乎都无法为不同所有制企业间效率差异不断扩大的现象提供令人满意的解释，因为按照上面的三种理论，我们只要不断对企业进行产权改革（特别是对绩效较差的企业进行产权改革，包括关、停、并、转），同时不断完善市场环境，那么，国有企业应该相对于非国有企业越来越好才对。这样一来，我们就必须寻找一种理论来解释为什么国有企业与非国有企业之间的劳动生产率差异越来越大。

劳动力的不对称流动是一种比较直观的解释，由于国有部门的工资是被扭曲的，非国有企业大量吸引了能力较强的职工，特别是其中的风险偏好者，国有企业完全可能越来越缺乏竞争力（李实，1997；陈钊、陆铭，1998；Gordon and Li, 1999）。本文的目的是提出另外一些容易令人忽视的问题，即对国有企业的工资和就业管制可能造成一些通常被认为有效的改革措施不仅不导致企业重构，反而可能使企业的相对劳动生产率恶化。同时，在政府有权要求国有企业追求社会目标的情况下，国有企业的产值份额越小，政府可能越是将经济增长的目标交给非国有部门去完成，国有企业则越来越成为满足政府社会目标的对象。而在现在的“党管干部”的企业人事管理模式下，越是提高对国有企业的经营管理者的激励，他们越是有积极性去配合政府的工作。关于激励机制改革能否提高国有企业的效率这一问题仍然存在着一些争论，有人认为中国国有企业的激励机制改革明显改善了企业的效率（Groves *et al.*, 1995），也有人从一些发展中国家的经验出发，认为国有企业激励机制的改革并没有起到提高企业效率的作用（Shirley *et al.*, 1998）²；而本文

² 这两项研究都有各自的缺陷。前一项研究缺乏一个结合转型经济的强有力的理论支持，在很多细节上表现出对中国国有企业激励机制改革有效性的过于乐观而武断的判断，例如，他们仅从国有企业管理者的流动率较高来判断中国国有企业经理市场的发育程度，而实际上，这可能只是因为中国的国有企业管理者仍然是国家干部，管理者的流动只是反映了干部的调动。由于存在类似的理论上的不足，使得这项实证研究可能忽略了一些重要因素的影响。而后一项研究的样本数量太小了。

的理论分析则表明,激励机制改革的有效性必须以放松管制为条件,我们的这一结论与 Shleifer and Vishny (1994) 的结论有相似之处,在那篇文章里,他们认为,如果仅仅进行私有化,而不放松管制是很危险的。如果政府保持对于企业的控制而仅仅是允许经理和股东分享更多的利润,那只不过是允许政客们以贿赂或过剩就业的形式从企业中获得更多的个人私利。所以,如果通过所有制重构追求更高的效率,就必须首先限制政客们对于企业的控制权利。

有必要再简要讨论一下作为本文理论前提的政府对国有企业的工资和就业管制。的确,国有企业所受到的工资和就业的管制实际上就是林毅夫等(1994, 1997)所提出的政策性负担的具体化,但是,有两点构成了本文对林毅夫等人的研究的发展:第一,林毅夫等人并没有提供一个比较静态的分析框架来研究加强对国有企业管理者的激励所引起的效果,因而无法为不同所有制企业间的相对劳动生产力的变化提供解释。相比之下,以张维迎(1995)为代表的经济学家所提出的产权变革或者激励机制改革理论也没有纳入对于政府干预的考虑。第二,在林毅夫等人的研究中,信息不对称是非常重要的一个逻辑起点。在他们的逻辑中,政策负担扭曲了企业绩效的信号作用,也使得激励机制作用弱化。而在本文中我们并没有过多地考虑信息不对称问题,而是假设企业管理者的收入已经与企业利润挂钩了,即使如此,由于存在政府的工资和就业管制,仍然无法充分地改进企业绩效。有赖于此,本文的重点是要解释在政府的工资和就业管制下不同所有制企业间绩效差异的变化过程。

与已有的理论不同,本文所建立的是一个由政府、企业管理者和职工共同参与的博弈模型,从学术传统上来说,它属于工资和就业的议价(bargaining)模型,它的独特之处在于它是一个转轨经济中的政府与企业间的议价模型,从而区别于已有的市场经济体制下的企业与职工(工会)间的议价模型(如 McDonald *et al.*, 1981; Nickell *et al.*, 1983)、市场经济体制下的政府与企业间的议价模型(Shleifer and Vishny, 1994)和转轨经济中的企业与职工(工会)间的议价模型(Lane, 1994; Nivet, 1997; Lee, 1999; Grosfeld *et al.*, 1999)。³为了进一步地说明本文模型的合理性,我们在接下来的第二部分中结合中国经济转型期间的体制特征讨论了本文模型的一些假设条件及其现实背景。本文的第三四两部分分别是本文的模型和比较静态分析。第五部分是我们收集的一些进一步的经验观察,这些观察与本文理论分析的结果是一致的。

³ Lee (1999) 将中国国有企业中工资与就业的决定也用职工和企业之间的合作议价来描述,但这在方法上是需要质疑的,因为中国的就业体制有很多独特之处,特别是中国的职工(工会)并不能与企业进行工资和就业的议价,实际上是政府(而不是职工)对中国国有企业工资和就业的决定有着至关重要的影响,而李恰恰没有说明运用职工与企业合作议价模型的合理性。

最后是结论和相应的政策含义。

二、背 景

本文的政府和企业间的工资和就业议价模型是建立在对于中国转型时期就业体制的观察基础之上的。1986 年中国开始进行市场化导向的就业体制改革，当年中国开始推行劳动合同制，并且建立了失业保险制度。1992 年以后，市场化改革进程的加快和市场竞争的加剧，提出了对于国有企业富余人员进行分流的需要。1996 年中国开始大范围地建立再就业服务中心，以下岗的方式较大规模地分流国有企业的富余人员。但是，直到近一两年再就业服务中心被撤消为止，政府劳动部门对于国有企业在工资和就业两个方面的管制始终是存在的，只不过随着市场化进程的推进，这样的管制在不同的时间和不同的地点表现出一些严格程度上的差异而已。熟悉中国就业体制的读者应该知道，中国各地的劳动局下面最为重要的两个处就是就业处和工资处，而这两个处的最为重要的职能之一正是对国有企业的就业和工资进行管制。1990 年的一项问卷调查显示，国有企业拒绝政府的劳动力配置和解雇职工的权利非常有限（参见表 1）。1991 年世界银行的一项调查所提供的数据显示，与乡镇企业相比，国有企业在工资和就业决定方面的自主权更小，而上级主管部门（上司）的影响则大得多，只有奖金差额确定权是个例外（参见表 2）。

表 1 国有企业领导拒绝政府的劳动力配置和解雇职工的决策权

| 回答 | 拒绝配置 | 解雇职工 |
|-------|------|------|
| （未回答） | 2.5 | 2.5 |
| 完全无权 | 19.1 | 22.1 |
| 一些权利 | 46.4 | 40.6 |
| 基本权利 | 24.6 | 25.4 |
| 充分的权利 | 4.2 | 8.3 |
| 无所谓 | 3.3 | 1.2 |

注：表中数据是 1990 年时 769 家企业领导对有关问题回答的百分比。

资料来源：Gordon and Li (1999)。

表2 企业自主权,1991年(占答卷者的百分比)

(单位:%)

| 权力范围 | 国有企业 | 乡镇企业 |
|--------|------|------|
| 解雇职工 | | |
| 企业 | 62.8 | 72.2 |
| 商量 | 26.4 | 23.6 |
| 上司 | 10.8 | 4.2 |
| 雇用职工 | | |
| 企业 | 22.6 | 66.7 |
| 商量 | 50.0 | 29.8 |
| 上司 | 27.4 | 3.5 |
| 确定工资差额 | | |
| 企业 | 43.6 | 79.2 |
| 商量 | 19.8 | 11.7 |
| 上司 | 43.6 | 9.2 |
| 确定奖金水平 | | |
| 企业 | 62.8 | 54.4 |
| 商量 | 18.2 | 27.0 |
| 上司 | 18.9 | 18.6 |
| 确定奖金差额 | | |
| 企业 | 93.3 | 86.9 |
| 商量 | 4.4 | 8.2 |
| 上司 | 2.3 | 5.0 |

资料来源:世界银行199X企业调查,此处转引自杰弗逊、辛格、胡、王本渊(2000)。

从劳动部门对国有企业就业的管制来看,事实上在整个经济转型时期,国有企业都不被允许根据生产的需要来解雇员工,企业只有在内部引入一些竞争。而1996年开始大规模进行的富余人员下岗分流,也可以视为企业在不能解雇存量职工的情况下,利用内部劳动力市场加大职工间竞争的一项措施。如果不是政府对企业的下岗规模有所控制的话,理论上来说企业完全可以利用下岗所带来的竞争来模拟外部劳动力市场上的竞争,从而提高企业的效率(陆铭、陈钊,1998)。但是,实际上,国有企业的下岗职工规模也是受到政府控制的。在成立再就业服务中心的操作中,只有连续亏损两年以上的国有企业才可以建立“再就业服务中心”,而效益好的企业即使存在着富余人员,也不能得到政府的下岗指标,只能通过企业内转岗等手段将富余人员进行分流。在上海,根据政府的财政支出能力,全市的下岗人员上年结存数和企业富余人员分流的压力,每年上海市劳动部门均会制定当年下岗职工规模的总量规划,然后,再根据各个行业的效益情况将下岗人员的总量指标分解到各个行业。在我们对一些企业的走访中,企业劳动人事部门的工作人员反映,他们每到年末都会尽量争取下一年度更多的下岗指标。

在不能完全自由地决定企业的就业数量的同时，国有企业的工资决策也仍然受到来自于政府部门的管制。以上海市为例，劳动部门对国有企业工资进行控制的手段主要有三种：

(1) 对工资总额进行控制。上海市对人均工资总额基数进行核算时人数采用的是企业上年职工平均人数，如果职工人数不变，总额控制也可看作是人均工资控制。主管部门审核基数后，可以根据所属企业的生产经营情况，采用核定浮动比例、增加制约指标等办法对企业工资总额实行控制。工资发放和成本列支的总额度不得突破当年经批准的清算数，如有突破，突破部分的工资总额要相应调整当年课税所得额，缴纳企业所得税，并在下半年核定工资方案时，在人均工资基数内予以扣除。

(2) 对工资增长进行调控。对不实行工资总额调控办法的企业，人均工资的增减根据企业效益的增减而上下浮动。企业效益增长的，其人均工资在不超过效益增幅的前提下允许列支成本；效益下降的，人均工资也随之下降，但下降幅度控制在20%以内。亏损企业本年度亏损额比上年度亏损额减少的，可在减亏额的50%以内增加工资，但增长幅度严格控制在3%以内。上海市劳动和社会保障局每年都要制定企业工资增长指导线，按当年企业人均实现税利的增幅来确定企业人均工资的增幅。

(3) 对工资水平发放过高的企业征收帮困基金。对于当年人均工资发放水平超过上年上海市平均工资200%的国有企业、国有控股企业和集体企业，超额部分等额缴纳帮困基金。这实际上也是一种以税收手段对工资水平进行控制的措施。

如果说就业的管制利于社会稳定的话，那么工资的管制为什么长期存在呢？我们曾经带着这样的问题访问过劳动部门的工作人员，从他们的回答中，我们认为以下四个方面的原因可能是导致工资管制长期存在的重要原因。(1) 中国政府长期以来将对于工资的控制作为一项控制通货膨胀的有力措施。在现实中，政府也的确随着通货膨胀率的变化而调整着工资控制的力度，例如在近几年物价持续走低的时候，劳动部门就适时放松了对于工资涨幅的管制。(2) 对不同绩效的企业施加不同的管制指标也有助于控制收入差距。从管制政策来看，政府对于平均工资水平不同的企业实施不同力度的管制，显然有助于控制收入差距。(3) 工资和就业的管制是中国劳动部门的传统职能，在计划经济时期就是如此，因此在市场化改革进程中，这样的管制也由于某种“惯性”而长期存在着。(4) 保持对于工资和就业的管制也给相关工作人员带来了寻租的机会，而这也成了现实中阻碍政府放松管制的因素。

在本文的模型中，我们所说的政府实际上更为确切地来说就是劳动部门，它的目标是追求更高的就业和更低的工资，这是本文模型的一个核心的假设。上面我们从劳动部门职能的角度提出了这个假设的合理性，而在一个合作博弈的议价模型中，这个假设的重要性在于，政府劳动部门的目标是与企业的

利润目标相背的,而这又恰恰是政府相关工作人员能够从议价中获得利益的原因所在,因此,对于本文模型中政府的效用函数有两种理解方式。第一,这个效用函数反映了政府劳动部门的目标,这个部门并不关心企业的利润水平,利润是政府别的部门(比如国有资产的管理部门)所关心的,不仅如此,对于劳动部门领导人的绩效考核也在很大程度上决定了他是否有效地实施了工资和就业的管理。第二,这个效用函数也可以理解为劳动部门工作人员的效用函数,在议价过程中,正是由于他们采取了与企业利润相背的目标,他们才能够通过这样的冲突追求自己的利益。

三、模 型

本文模型的核心是刻画了转轨时期政府(确切地说是劳动部门)对于国有企业的工资和就业的管制。中国转轨时期的就业体制是一个“二元”的就业体制,在非国有部门,工资和就业是由企业自由决策的变量,而国有企业工资和就业的决定是受到政府管制的,但国有企业并不是对这两个变量没有一点影响力。当政府的工资和就业控制影响到企业的利润目标时,企业总是可以通过一些渠道来发出他们的声音。例如,企业可以在每一年的年末通过与政府之间的协商(实际上就是一种议价)来影响下一年度的就业与工资。因此,中国国有企业的就业和工资决定机制可以用一个合作博弈的议价模型来模拟,模型的解可以写作:

$$(L^*, w^*) = \operatorname{argmax}_{L, w} \gamma \ln(I - I_d) + \ln(U - U_d), \quad \gamma \in (0, \infty) \quad (1)$$

其中, L^* 和 w^* 分别表示就业和工资的议价解, γ 表示企业的相对议价能力。值得注意的是,代表企业与政府议价的是企业的管理者。我们假定代表性的企业经理所追求的目标是个人的收入(I),并且假定他的个人收入是企业利润(π)的线性函数,即 $I = \theta + \tau\pi$,⁴ 这说明在激励兼容的情况下,经理的收入是与企业的利润挂钩的,也就是说经理追求个人收入最大的行为原则等同于追求企业利润最大。⁵ 根据我们在上文中对政府(劳动部门)管制政策的描述,我们假定转轨期间的政府(劳动部门)追求的是较高的就业(L)和较低的工资水平(w),相应地,我们假定政府的效用函数 $U = U(L, w)$ 具有 $U'_L > 0$, $U''_L < 0$, $U'_w < 0$ 和 $U''_w > 0$ 的性质。需要强调的是,在这个静态的模型里,较高的就业意味着较高的就业增长率,而较低的工资

⁴ 如果假定经理收入是企业利润的非线性函数,比如 $I = \theta + \tau \ln \pi$, 对本文的结论没有影响。

⁵ 据一项在1996年进行的中国企业家成长与发展专题调查显示,声称以利税指标、销售规模和市场占有率、企业有形与无形资产的增长、企业市场价值的增加为最关注指标的国有企业占调查对象的98.6%(杨再平,1997)。

水平则意味着较低的工资增长率，并不一定是工资水平的绝对下降，因为我们并没有考虑由于其他因素（如劳动生产率的提高）所造成的工资的绝对水平提高。

接下来要说明的是为什么国有企业工资和就业的决定可以由合作议价模型来表示，以及议价的威胁点，即 I_d 和 U_d 。由于中国国有企业的主要管理者仍然是由上级主管部门任命的，因此在这些管理者身上有着双重的身份。一方面他们是企业的经营者，代表企业追求企业的经济目标；另一方面，他们也是国家的干部，因此他们有义务也有动力与政府部门进行合作。如果他们拒绝与政府部门合作，那么他们就可能引起政府部门的不满，从而丢掉企业经营者的职位，以及进一步晋升的机会，这时他们就只能得到不与政府进行合作的收入水平 I_d 。如果企业的经营者未与政府达成一致的协议，那么企业将有权根据利润最大化的原则决定自己的工资水平 (w^0) 和在岗职工的数量 (L^0)，这时政府的效用水平为 $U_d(L^0, w^0)$ 。本文所采用的纳什合作议价模型保证了博弈过程所获得的解，对于双方而言是一个帕累托改进，即双方所获得的效用均高于其在威胁点下的效用。

同样根据我们上文中对于就业体制的分析，职工对国有企业的工资水平决定没有直接的影响，但是职工总是可以根据工资水平选择使自己效用最大的努力水平 (e)，工资水平越高，职工的努力水平也就越高，这就是所谓的效率工资 (efficiency-wage) 机制 (Solow, 1979)。李实和尚列 (1993) 的实证研究发现，在中国效率工资机制也是成立的。孟欣等人 (Meng *et al.*, 1997) 用 1981 和 1987 两组中国国有企业样本调查数据发现，1987 年以后中国国有企业行业间的工资差别变得更为显著了，他们认为，其中的原因在于就业体制改革之后企业实行了与利润挂钩的奖金制度，在这一制度下，当企业难以监督每个职工的表现时，企业倾向于给每个职工以均一的奖金水平，这就使得职工收入在企业间的差别可以由企业盈利能力的不同得以解释。实际上，在企业内部劳动力市场存在信息不对称问题时，根据企业的盈利能力与职工分享利润是等价于以工资为手段激励职工努力工作的效率工资机制的 (Wadhvani, 1987)。而董晓媛和 Putterman (2002a, 2002b) 新近发表的实证研究显示，国有企业内部工资相对于集体企业的平均工资每上升一个百分点，努力供给会上升 0.6 个百分点，产出会因此上升 0.06 个百分点，从而也为效率工资理论提供了很强的支持。在本文中我们将国有企业中效率工资机制中的参照系定为下岗工资，这一效率工资机制可用下面这样一个努力函数来表示：

$$e = \alpha(w - \underline{w}), \quad (2)$$

其中， w 是在岗职工的工资，而 \underline{w} 则表示下岗职工的工资。我们假定下

岗职工对于生产是没有贡献的,因此,在岗职工的努力取决于在岗工资和下岗工资之间的差额。进一步地,我们假定努力函数具有 $e' > 0$ 和 $e'' < 0$ 的性质。我们可以将职工的努力函数看作是职工在工资和就业决定过程中的反应函数。因此,这一合作博弈的议价模型的解可以写作:

$$(L^*, w^*) = \operatorname{argmax}_{L, w} \gamma \ln \{ \theta + \tau \cdot \pi [e(w), L, w] - I_d \} + \ln [U(L, w) - U_d], \quad \gamma \in (0, \infty). \quad (3)$$

我们假定利润函数的形式可以写作:

$$\pi = F(L \cdot e(w - \underline{w})) - L \cdot w - (N - L)\underline{w}, \quad (4)$$

其中,生产函数的形式为 $F(L \cdot e(w - \underline{w}))$, 满足 $F' > 0$ 和 $F'' < 0$ 的条件。企业的职工总数 (N , 满足 $N \geq L$) 和下岗职工的工资 (\underline{w}) 是模型的外生变量。作为参照,我们首先来求解当企业未与政府合作时,符合企业利润最大化目标的工资水平和就业数量。这时,企业通过调整这两个变量来最大化利润,即最大化(4)式的值,相应的一阶条件满足下式:

$$\frac{e(w^0 - \underline{w})}{w^0 - \underline{w}} = e'(w^0 - \underline{w}), \quad (5)$$

其中, w^0 为最优的工资水平。相应的最优努力水平由努力函数决定,而最优的就业数量也可以同时由模型的一阶条件推出。

如果工资和就业是由企业经理和政府之间的议价过程决定的,那么,模型的一般纳什议价解就由(3)式推出,约束条件是 $I \geq I_d$ 且 $U \geq U_d$ 。在内点解下,模型的一阶条件为:

$$\begin{aligned} & \lambda [U(L^*, w^*) - U_d] \tau \pi'_w(L^*, w^*) \\ & = - [\theta + \tau \pi(L^*, w^*) - I_d] U'_w(L^*, w^*), \end{aligned} \quad (6)$$

和

$$\lambda [U(L^*, w^*) - U_d] \tau \pi'_L(L^*, w^*)$$

⁶ (5)式实际上就是“索洛条件”(Solow, 1979)的变形。通过将(4)式对 L 和 w 求导而获得的最大化(4)式的一阶条件是 $F'e = w - \underline{w}$ 和 $F'e' = 1$, 将两式相除再进行移项即可得(5)式。(5)采取了通常的“索洛条件”的形式,即每单位工资的平均努力等于其边际努力。

⁷ 根据利润函数形式 $\pi [e(w), L, w]$ (6)式中的 $\pi'_w(L^*, w^*)$ 可以写作 $\pi'_1(L^*, w^*)e'_w + \pi'_3(L^*, w^*)$, 前一项为工资的激励效应,后一项为工资的成本效应。

$$= -[\theta + \tau\pi(L^*, w^*) - I_d]U'_L(L^*, w^*), \quad (7)$$

将(6) (7)两式相除, 可得:

$$-\frac{\pi'_w}{\pi'_L} = -\frac{U'_w}{U'_L}. \quad (8)$$

上式的含义是非常明显的, 上式的左边实际上就是 $L-w$ 平面中等利润曲线的斜率, 而右式则是等效用曲线的斜率。也就是说, 满足模型一阶条件的点一定是等利润曲线和等效用曲线的切点, 由这些满足模型一阶条件的点构成的曲线同样可以被称为“契约曲线”。根据我们上文中对效用函数的定义, 在模型的一阶条件下, 等利润曲线和等效用曲线的斜率均为正。式(8)也可以通过图3表示出来。

首先我们在图3的第二个图中画出国有企业职工的努力曲线和最优工资水平, 直线 wA 与努力曲线 BA 的切点所对应的分别是企业的最优工资水平 (w^0) 和努力水平 (e^0)。然后, 我们在第一个图中建立一个 $L-w$ 平面, 这一平面上的 (w^0, L^0) 对应着当企业不受政府的工资和就业管制时的最优工资水平和就业数量, 这时企业得到最大的利润水平 π^0 。⁸ 图中的一组圆形曲线是企业的等利润曲线, 距离 π^0 越远的等利润曲线所代表的利润水平越低, 这一组曲线的形状可以通过数学方法验证 (参见附录)。图中另一组向右上方倾斜的曲线是政府的等效用曲线, 曲线的位置越高所代表的效用水平越高。根据上文中对效用函数性质的规定, 很容易证明政府的等效用曲线的一阶导数大于零, 而二阶导数的性质则取决于函数具体参数的取值。

从上面的(8)式中我们可以看出, 议价的均衡解一定是政府的等效用曲线与企业的等利润曲线的切点, 在图3的第一个图中, 我们用 π^* 来表示这一议价均衡解的位置, 这点所对应的就业数量 (L^*) 和工资水平 (w^*) 也分别是议价的结果, 其中, 工资水平又对应着第二个图中的 w^* 。曲线 $\pi^* \pi^m \pi^0$ 实际上就是一条契约曲线。上述分析可以简洁地表述为:

命题1 当政府与国有企业进行工资和就业的议价时, 均衡的工资和就业具有帕累托最优的性质。

同时, 从(6) (7)两式中我们还能看出 $\pi'_L < 0$ 且 $\pi'_w > 0$, 如果在图3中以点 (w^0, L^0) 为参照将 $L-w$ 平面划分为四个部分, 那么, 议价的均衡解一定落在平面的左上部分。也就是说, 相对于企业不受工资和就业管制的状态而言, 议价解下的工资水平更低, 而就业数量更高。这一结果可以总结为:

⁸ 根据(5)式可以得到第二个图中的A点, 这一点实现了企业利润的最大化, 即对应于 π^0 点。

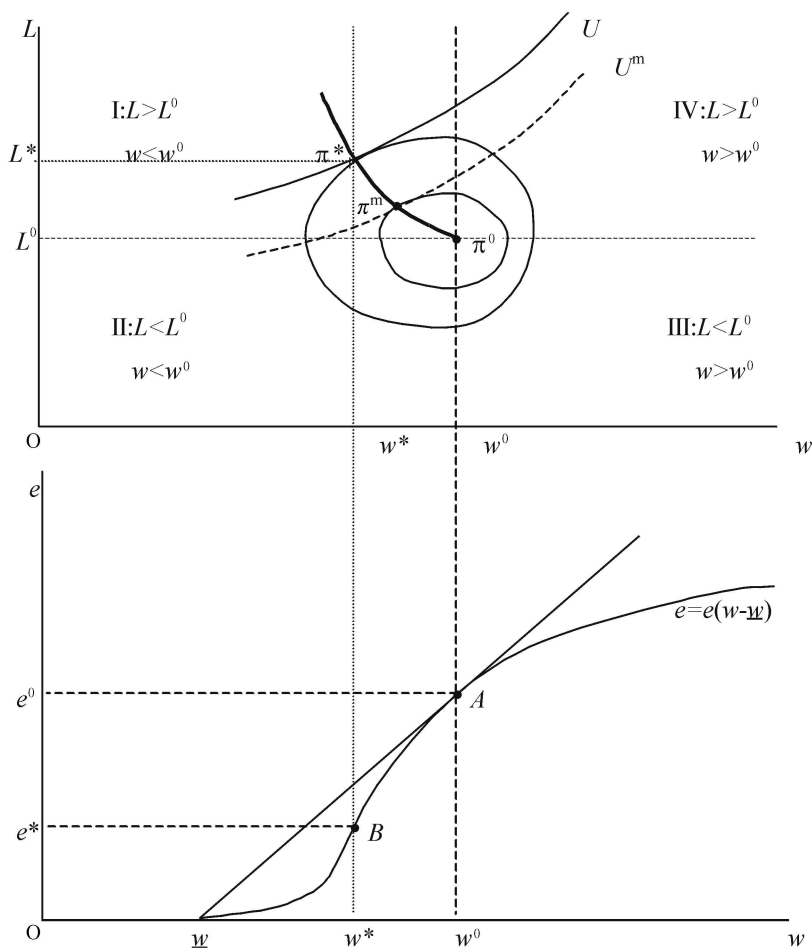


图3 职工的努力曲线和议价结果下的契约曲线

命题2 如果国有企业的工资和就业是由经理和政府之间的议价过程决定的,那么,在岗职工的工资必然被压低,而企业内也必然出现过剩就业。

由于工资被压低了,而职工的努力水平又是工资水平的函数,根据职工的反应函数,议价解下的职工努力水平(e^*)一定落在图3中的努力曲线上,并且低于 e^0 ,这就解释了为什么国有企业往往存在着大量的低效率现象。由此我们可以进一步得到:

命题3 当政府与国有企业进行工资和就业的议价时,由于工资被压低了,职工的努力水平低于当工资由企业自由决定时的努力水平。

接下来我们考虑非国有企业工资和就业的决定机制。在下面这个非国有企业工资和就业决定机制的模型中,有三点与国有企业不同的特征。首先,非国有企业基本不受到来自于政府的干预,因此在我们的模型中非国有企业

可以根据利润最大化目标调节工资水平和就业数量。其次，职工的努力水平取决于在岗工资和失业救济金水平（ \hat{w} ）的差异，因为非国有企业的职工失业后都只能领取失业救济金。第三，非国有企业的职工失业后所得的失业救济金是由社会支付的。在这些假定之下，非国有企业的最优工资水平和就业数量就可以通过下面这样一个最优规划解出⁹：

$$\text{Max}_{L, \pi} \pi = F(L \cdot e(w - \hat{w})) - L \cdot w, \quad (9)$$

在上述最优规划的一阶条件下，有下式成立：

$$\frac{e(w^N - \hat{w})}{w^N} = e'(w^N - \hat{w}). \quad (10)$$

其中， w^N 是非国有企业的最优工资水平。在图4中，DC表示非国有企业职工的努力曲线。由于已经假定了两类企业的职工具有相同形状的努力曲线，并且 $\hat{w} < \underline{w}$ ，因此DC曲线可以通过将BA曲线平移（ $\underline{w} - \hat{w}$ ）的距离得到。OC是一条由原点出发的直线并与努力曲线DC相切于C点，C点对应着非国有企业最优的努力水平和工资水平，即 e^N 和 w^N 。不难证明，只要 $\hat{w} > 0$ ，曲线OC的斜率就小于曲线 $\underline{w}A$ 的斜率，相应地，C点下的努力水平（ e^N ）也一定高于A点下的努力水平（ e^0 ）。因此，我们可以推断 $e^N > e^0 > e^*$ ，图4中已经将这一关系表示了出來。

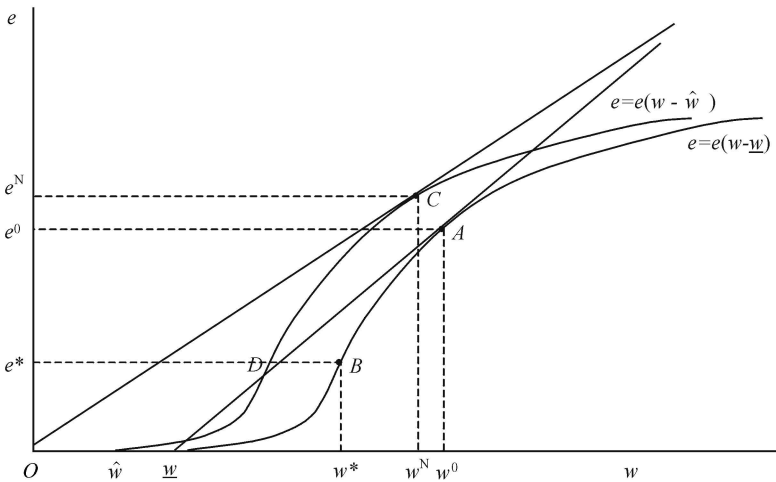


图4 二元就业体制下国有企业和非国有企业效率差异

⁹ 这里我们采用了一个与国有企业相同的努力函数，如果考虑到在非国有企业有更强的监督，那么，在任一工资水平下，非国有企业都将取得更高的努力水平，这样的话，本文的命题四更强。感谢法国就业研究（C. E. E.）的 Marc Gurgand 与作者就这点进行的讨论。

进一步地考虑两类企业的工资水平。如果努力曲线的形状给定,并且给定下岗工资(\underline{w})和失业救济金水平(\hat{w})这些外生变量,那么两类企业的最优工资水平 w^N 和 w^0 也就相应给定了。但是实际的制度背景是,国有部门的工资和就业是由议价过程决定的,因此国有企业的工资水平是 w^* 。非国有企业的最优工资水平(w^N)和国有企业在议价过程中决定的工资水平(w^*)之间的关系是不确定的。两者的关系取决于下岗工资和失业救济金水平之间的差距,政府的相对议价能力,以及努力函数的性质(努力曲线的形状)。当努力函数形式给定时,非国有企业的最优工资水平(w^N)和国有企业在议价过程中决定的工资水平(w^*)之间的关系取决于下岗工资和失业救济金水平之间的差距和政府的议价能力。现实中的情况是,下岗工资和失业救济金水平之间差距很小,同时政府在工资和就业的议价过程中有着很强的议价能力,因此,较为可能的一种情况是,国有企业的工资水平低于非国有企业的工资水平(但并不一定)。后文中我们提供的一些数据表明,国有企业的工资是低于除集体企业以外的其他所有制企业的工资的。上述分析可以总结为命题四:

命题 4 由于国有企业为下岗职工支付下岗工资,而非国有企业的失业职工从社会上领取其失业救济金,因此,即使国有企业可以自由地决定其工资水平和劳动力使用数量,它们的职工也只会付出比非国有企业更低的努力水平。而当国有企业的工资和就业受到政府管制的时候,国有企业的工资将被进一步压低,相应地,国有企业职工的努力水平也将进一步降低。¹⁰

不难发现,命题四的另一种表述方式是,非国有企业每单位努力水平所得的工资水平要低于国有企业(依赖于努力函数的凹性特征),从这一结论出发,我们就可以解释为什么很多人为了追求高收入而工作于非国有企业,但同时,他们又觉得他们的收入“并不高”,相反,工作于国有企业的人们却往往觉得自己收入虽然不高,但工作却比较轻松。

四、比较静态分析

这一部分的比较静态分析所关心的问题是,当模型的一些外生变量发生变化时,一些内生变量如何变化。其中,模型的外生变量包括企业管理者的相对议价能力(γ)、管理者在不与政府合作时的收入(I_d)、管理者的利润分成比率(τ)、管理者的固定所得(θ)以及下岗职工所得(\underline{w}),内生变量包括企业的在岗职工工资(w)、在岗职工人数(L)、企业的利润(π)、管理

¹⁰ 这个命题我们在另一篇文章里(陆铭、陈钊,1998)已经得到了说明。

者的收入 (I) 和政府部门的效用 (U)。我们用 MatLab 数值分析软件完成了模型的比较静态分析。为了进行数值模拟,我们首先确定了企业利润函数和政府效用函数的形式,并对各项参数进行了具体的赋值。在形如(4)式的利润函数中,我们令 $\underline{w} = 200$, $N = 400000$, 职工的努力函数为 $e = (\underline{w} - 200)^{0.8} - 500$, 企业的生产函数为 $100000 \times \{e \times L\}^{0.5}$ 。此外,我们令经理在企业利润中的分成比率为 0.01,其固定收入为 50000,当他不与政府部门合作时,他可以得到 100000。令政府的效用函数为 $U = L^{0.9} \underline{w}^{-1.1}$,可以计算得出,政府的原来状态下的效用为 0.128(这时企业最大化其利润)。建立相应的 MatLab 函数,然后再变化模型的参数,看最大化纳什积的内生变量如何变化,即可得到比较静态数值模拟结果。在上述数值模拟中,我们所取的努力对工资的弹性以及产出对劳动力的弹性都比较高,而根据董晓媛和 Putterman (2002a, 2002b) 的实证研究,这两个弹性分别只有 0.6 和 0.138。¹¹ 为了避免所取参数值过高而造成的错误,我们又取了另外一套弹性值较低的参数值进行了数值模拟。其中,有关参数的初始值设定为: $\underline{w} = 200$, $N = 80000$, 职工的努力函数为 $e = 1000 \times (\underline{w} - 200)^{0.07} - 1400$,¹² 企业的生产函数为 $10^7 \times \{e \times L\}^{0.14}$ 。此外,我们令经理在企业利润中的分成比率为 0.0001,其固定收入为 5000,当他不与政府部门合作时,他可以得到 10000。政府的效用函数仍为 $U = L^{0.9} \underline{w}^{-1.1}$,可以计算得出,在新的参数值下政府原来状态下的效用为 11.5476(这时企业最大化其利润)。在两套参数取值下,我们得到了表 3 的数值模拟结果。

表 3 比较静态分析的数值模拟结果

| 外生变量 (j) | dL/dj | $d\underline{w}/dj$ | $d\pi/dj$ | dI/dj | dU/dj |
|-----------------|---------|---------------------|-----------|---------|---------|
| γ | - | + | + | + | - |
| I_d | - | + | + | + | - |
| τ | + | - | - | + | + |
| θ | + | - | - | + | + |
| \underline{w} | - | + | +* -# | +* -# | - |

注: * 表示努力对工资的弹性和产出对劳动力的弹性较高时的数值模拟结果。

表示努力对工资的弹性和产出对劳动力的弹性较低时的数值模拟结果。

¹¹ 值得注意的是,本文中的 L 的定义是企业雇用的在岗劳动力数量,而董晓媛和 Putterman (2002a, 2002b) 的实证研究中所采取的劳动力数量的定义是企业的劳动力总数,因此,他们所得的产出对劳动力的弹性并不适用于我们的分析。但为了充分考虑到数值模拟中所取参数的客观性,我们仍然在第二套数值模拟中采取了较低的参数值。

¹² 在董晓媛和 Putterman (2002a, 2002b) 的实证研究中,努力对工资的弹性是 0.6,而产出对工资的弹性为 0.063。为了充分显示本文模型中的内生变量对于参数的敏感性,我们将努力对工资的弹性设为较低的 0.07。

从表3的比较静态分析的数值模拟结果中我们可以得到一个与直觉相符的命题：

命题5 国有企业经理的相对议价能力越高，或者不与政府合作时的所得越高，那么企业的工资和就业就越接近于使企业利润最大化的水平。

比较静态分析的另一一些结果多少有些让人感到意外。表3显示，当提高管理者的固定收入或者其利润分成比率时，工资和就业两个变量都距离其利润最大化水平更远了。通常我们都会有一个根深蒂固的观念，如果通过股份制的改造或者激励方案的改革让企业的管理者得到更强的激励，那么企业就会发生重构。但是，我们指出，如果企业没有充分的自由决定工资和就业，那么，实际上企业的管理者和政府的劳动部门都并不真正地关心企业的绩效。尽管从表面上来看，企业管理者的收入是与利润挂钩的，但如果他们可以通过利润分成比率的提高或者固定收入的提高来获得更高的收入的话，那么实际上在这个合作博弈过程中就产生了一块新的剩余，这块新产生的剩余必然被议价双方所分享，于是企业的管理者们（在其他条件不变的情况下）就会与劳动部门合作追求更高的就业和更低的工资，从而达到一种对双方都更好的状态，而受损的则是企业。我们的分析也许与一些认为激励机制改革改进了国有企业效率的研究（如 Groves *et al.*，1995）有些矛盾，但是需要特别强调的是，正如 Groves *et al.*（1995）在他们的研究中所指出的那样，中国的企业主管部门之所以愿意改变对企业的控制，并进行市场化的改革，原因可能有三方面，一是党政力量在企业管理中影响力的下降。二是产品市场竞争的加强。三是中国工业体制的分权（decentralization）。所以，市场化改革可能是比激励机制改革更为根本的改善国有企业效率的力量，而对于激励机制改革所起的作用必须经过小心谨慎的理论考察。

上面的分析可以总结为另一个命题：

命题6 在政府和企业管理者关于工资和就业的合作议价之下，提高管理者的固定收入或利润分成比率这样的改革措施不仅不能导致企业重构，反而适得其反。

我们还考察了下岗职工待遇对于工资和就业的影响，结果显示，当提高下岗职工待遇时，就业将会下降，工资将会上升；而降低下岗职工待遇时，就业将会上升，工资将会下降。有意思的是，下岗职工待遇的变化对于企业利润和经理收入的影响还取决于努力对工资的弹性以及产出对就业的弹性。当这两个参数值较高的时候，如果降低下岗待遇，将造成在岗职工工资相应下降，由于努力对工资的弹性很高，这会较大地影响企业的产出，于是将造成企业利润下降。相反，当这两个参数值较低的时候，尽管降低下岗待遇会相应地造成在岗职工工资下降，但由于努力对工资的弹性较低，企业的产出

不会受到太大的影响，而企业的劳动成本却由于工资的下降而下降，于是企业利润将上升。

五、相关的经验观察

本文的出发点是从工资和就业的决定机制角度来解释国有企业和非国有企业之间的劳动生产率的差异及其变化，这个解释性的分析框架得出的一些命题与图 1 所示的国有企业相对劳动生产率变化的趋势是吻合的。从对于不同所有制企业间工资和产出的对比及其变化来看，本文的命题也能够较好地解释这些经验观察。

表 4 给出了 1985 年以来不同所有制单位平均工资的数据，从中我们可以看出，国有单位的平均工资高于集体单位，但却大大低于其他所有制单位。¹³ 如果以平均工资作为参照的话，那么，国有企业的相对平均工资总体上呈现出下降趋势。如果这种工资的差异的确影响到不同所有制企业的劳动生产率的话，那么图 1 所示的国有企业相对劳动生产率的下降也就不难解释了。进一步地，国有企业相对劳动生产率的下降还会影响到国有企业的产出和企业数量份额（参见表 5），刘小玄（2000）也认为，在 20 世纪的 80 年代到 90 年代，国有企业占国民经济的份额大幅度下降，正是由于其相对效率下降导致的，可惜的是她的文章中没有直接给出基于工业普查的国有企业相对效率变化的数据。

表 4 不同所有制单位的平均工资

| 年份 | 合计 | 国有单位 | 城镇集体单位 | 其他单位 | 国有单位工资 与平均工资的比值 |
|------|------|------|--------|------|--------------------|
| 1985 | 1148 | 1213 | 967 | 1436 | 1.06 |
| 1986 | 1329 | 1414 | 1092 | 1629 | 1.06 |
| 1987 | 1459 | 1546 | 1207 | 1879 | 1.06 |
| 1988 | 1747 | 1853 | 1426 | 2382 | 1.06 |
| 1989 | 1935 | 2055 | 1557 | 2707 | 1.06 |
| 1990 | 2140 | 2284 | 1681 | 2987 | 1.07 |
| 1991 | 2340 | 2477 | 1866 | 3468 | 1.06 |
| 1992 | 2711 | 2878 | 2109 | 3966 | 1.06 |
| 1993 | 3371 | 3532 | 2592 | 4966 | 1.05 |

¹³ 我们还搜集了 1997 和 1998 两年上海市企业人均人工成本的数据（上海市劳动和社会保障局，1998；1999），试图以此为例来看一下同行业不同所有制企业间的工资差异。结果显示，除了极少数的行业以外，国有企业的人均人工成本均低于其他企业的人均人工成本。在很多行业，国有企业的人均人工成本还低于全行业的平均人工成本。在人均人工成本数据中包括了工资总额、社会保险费用、职工福利费用、职工教育经费、劳动保护费用、职工住房费用、工会经费和其他共八项。这些费用基本上构成了职工的实际收入，其中，前三项总数超过人工成本的 90%。

续表

| 年份 | 合计 | 国有单位 | 城镇集体单位 | 其他单位 | 国有单位工资 与平均工资的比值 |
|------|------|------|--------|------|--------------------|
| 1994 | 4538 | 4797 | 3245 | 6303 | 1.06 |
| 1995 | 5500 | 5625 | 3931 | 7463 | 1.02 |
| 1996 | 6210 | 6280 | 4302 | 8261 | 1.01 |
| 1997 | 6470 | 6747 | 4512 | 8789 | 1.04 |
| 1998 | 7479 | 7668 | 5331 | 8972 | 1.03 |
| 1999 | 8346 | 8543 | 5774 | 9829 | 1.02 |

数据来源《中国统计年鉴 2000》,中国统计出版社,最后一栏数据为作者计算所得。

表 5 国有企业的产出、就业和企业数量份额(%)

| 年份 | 产值份额 | 职工份额 | 企业数量份额 |
|------|-------|-------|--------|
| 1985 | 64.86 | 68.65 | 20.22 |
| 1986 | 62.28 | 68.41 | 19.39 |
| 1987 | 59.73 | 68.43 | 19.77 |
| 1988 | 56.80 | 68.67 | 19.82 |
| 1989 | 56.06 | 68.61 | 20.24 |
| 1990 | 54.60 | 68.44 | 20.70 |
| 1991 | 52.94 | 68.25 | 20.76 |
| 1992 | 48.09 | 63.75 | 20.58 |
| 1993 | 43.13 | 67.89 | 20.18 |
| 1994 | 37.34 | 66.40 | 19.22 |
| 1995 | 32.61 | 66.52 | 7.14 |
| 1996 | 28.48 | 66.33 | 7.13 |
| 1997 | 25.52 | 65.00 | 5.61 |
| 1998 | 28.24 | 57.25 | 3.32 |
| 1999 | 28.21 | 54.47 | 3.38 |

资料来源：

(1) 工业总产值数据 1993 年前的取自《1994 中国工业年鉴》,1994 年后的取自《中国统计年鉴 2000》;

(2) 职工总数数据 1993 年前的取自《1994 中国工业年鉴》,1994 年的职工数据取自《中国统计年鉴 1999》,1995 年后的取自《中国统计年鉴 2000》;

(3) 企业单位数据 1993 年前的取自《1994 中国工业年鉴》,1994 年的数据取自《中国统计年鉴 1999》,1995 年后的取自《中国统计年鉴 2000》。

在计算国有企业在企业单位中所占的份额时,为了统一计算口径我们没有在企业总数中计入个体企业数量。此外,取自《中国统计年鉴 2000》的 1995 年以后企业数量的统计数据包括了产品销售收入在 500 万元以下的非国有工业企业,统计口径的变化造成 1995 年以后国有企业在企业总数中的份额与 1995 年之前的数据缺乏可比性。

非常幸运的是,杰弗逊、辛格、胡、王本洲等人(2000)的工作为我们的理论模型提供了一些进一步的经验观察。他们的研究显示,国有企业在工资和就业的决定方面所拥有的权利的确较小,与乡镇企业相比,国有企业受到的管制要多得多,在工资决定方面,它们必须更多地与上级商量,甚至由

上级决定。他们观察到的另外一个现象是，在国有企业和集体企业的工资和奖金的上升对劳动生产率有显著的激励作用，而在其他类型的企业里，作用并不那么明显。¹⁴但是，如果进一步地考察国有企业与其他企业间的工资水平差距和劳动生产率差距，我们将发现，国有企业的相对劳动生产率呈现出下降的趋势（参见表6和表7¹⁵）。杰弗逊、辛格、邢俊玲、张守清（2000）提供的另一组数据也同样显示，相对于集体企业和其他类型的企业，国有企业的劳动生产率越来越低（参见表8）。现有的有关国有企业相对绩效的理论解释了我们所指出的某个（或某几个）现象。但是，如果把这些现象放在一起，特别是对于不同所有制企业间日益扩大的劳动生产率差异，现有的理论就显得有些难以胜任了。我们所提供的理论框架能够较好地解释改革以来国有企业劳动生产率提高，而相对于其他企业来看，国有企业劳动生产率又有所下降这一现象。基于这一理论分析框架，我们对于中国工业绩效的看法是“成也激励，败也激励”。由于国有企业所处的劳动力市场相对封闭，所以工资和奖金对员工起到了较为明显的激励效果，劳动生产率也由此提高。同时，由于政府对国有企业的工资和就业的决定还有相当程度的管制，在对管理人员采取更强的激励措施的同时，实际上激励了他们更多地追求一些政府的目标。相对于非国有企业而言，国有企业职工工资更低，其所获得的激励又是不足的，因此国有企业与其他企业相比，劳动生产率提高得慢得多。

表6 1984—1992年部分年份的平均劳动生产率（元/每一工人）

| 项目 | 1984 | 1988 | 1990 | 1992 |
|--------------|-------|-------|-------|--------------------|
| 全局性统计 | | | | |
| 国有企业 | 14396 | 24477 | 29933 | 39425 |
| 集体企业 | 4195 | 8721 | 11444 | 14802 |
| 国有企业对集体企业的比率 | 3.43 | 2.81 | 2.62 | 2.66 |
| 其他企业 | 29.91 | 63.18 | 76297 | 112941 |
| 国有企业对其他企业的比率 | 0.49 | 0.39 | 0.39 | 3.35 ¹⁶ |
| | 1984 | 1986 | 1988 | 1990 |
| 世界银行调查 | | | | |
| 国有企业 | — | 26968 | 36512 | 42990 |
| 城市合作社 | — | 16970 | 23863 | 25018 |
| 国有企业对城市合作社比率 | — | 1.59 | 1.53 | 1.72 |
| 乡镇企业 | 8688 | 11328 | 17988 | 20193 |
| 国有企业对乡镇企业的比率 | — | 2.38 | 2.03 | 2.13 |

¹⁴ 他们认为，这是因为其他类型的企业所处的是一个供给很大且高度竞争的劳动力市场，工资和奖金的激励作用比起竞争所起的作用来说要小得多。

¹⁵ 表6和表7显示，国有企业的平均工资相对于集体企业的平均工资越来越高，而国有企业与集体企业间劳动生产率差距却在扩大，这一点与本文的分析不符，因此，需要引入其他的因素来加以解释。

¹⁶ 原文如此，疑应为0.35。

续表

| | 1988 | 1990 | 1992 ¹⁷ |
|--------------|--------|--------|--------------------|
| 国家统计局调查 | | | |
| 国有企业 | 30953 | 35231 | 43758 |
| 集体企业 | 34058 | 35998 | 52572 |
| 合资企业 | 71504 | 101030 | 149585 |
| 外资企业 | 123188 | 140417 | 245318 |
| 国有企业对合资企业的比率 | 0.43 | 0.35 | 0.29 |
| 国有企业对集体企业的比率 | 0.91 | 0.98 | 0.83 |
| 国有企业对外资企业的比率 | 0.25 | 0.25 | 0.23 |

注：“—”表示数据不详。除1984年数字以1980不变价格计算以外，数据由现行价格计算。

资料来源：中国国家统计局，此处转引自杰弗逊、辛格、胡、王本渊(2000)表8.2。

表7 1984—1992年部分年份的平均工资(现价人民币元)

| 项目 | 1984 | 1988 | 1990 | 1992 |
|--------------|------|------|------|------|
| 全局性统计 | | | | |
| 国有企业 | 1213 | 1853 | 2284 | 2878 |
| 集体企业 | 967 | 1426 | 1681 | 2109 |
| 国有企业对集体企业的比率 | 1.25 | 1.30 | 1.36 | 1.36 |
| 其他企业 | 1436 | 2382 | 2987 | 3966 |
| 国有企业对其他企业的比率 | 0.84 | 0.78 | 0.76 | 0.73 |
| | 1984 | 1986 | 1988 | 1990 |
| 世界银行调查 | | | | |
| 国有企业 | — | 1453 | 2043 | 2642 |
| 城市合作社 | — | 1302 | 1639 | 2045 |
| 国有企业对城市合作社比率 | — | 1.17 | 1.25 | 1.29 |
| 乡镇企业 | 885 | 1082 | 1844 | 1599 |
| 国有企业对乡镇企业的比率 | — | 1.34 | 1.11 | 1.65 |
| | | 1988 | 1990 | 1992 |
| 国家统计局调查 | | | | |
| 国有企业 | | 2004 | 2451 | 3039 |
| 集体企业 | | 1906 | 2242 | 1780 |
| 合资企业 | | 2579 | 3452 | 5049 |
| 外资企业 | | 3442 | 4365 | 5847 |
| 国有企业对合资企业的比率 | | 0.78 | 0.71 | 0.60 |
| 国有企业对集体企业的比率 | | 1.05 | 1.09 | 1.09 |
| 国有企业对外资企业的比率 | | 0.58 | 0.56 | 0.52 |

注：“—”表示数据不详。

资料来源：中国国家统计局，世界银行(企业调查)，此处转引自杰弗逊、辛格、胡、王本渊(2000)表8.3。

¹⁷ 原文数据有第一、二、三栏，根据上下文，应该是第二、三、四栏。

表 8 1985—1996 年部分年份按所有制区分的劳动生产率(元/人)

| 企业类型 | 1985 | 1988 | 1990 | 1993 | 1996 |
|-------|-------|-------|-------|--------|--------|
| 国有 | 15309 | 24477 | 29933 | 50522 | 66295 |
| 集体 | 5042 | 8721 | 11444 | 22581 | 42234 |
| 其他 | 32636 | 63018 | 76297 | 120888 | 223176 |
| 国有/集体 | 3.04 | 2.81 | 2.62 | 2.24 | 1.57 |
| 国有/其他 | 0.47 | 0.39 | 0.39 | 0.42 | 0.30 |

资料来源：中国国家统计局。此处根据杰弗逊、辛格、邢俊玲、张守清(2000 表 6.1)整理而成。

六、结论及政策含义

也许本文的结论是有些违反“常识”的，但本文正是要指出，我们缺乏对改革方案的有效性的考察。本文的观点是，如果国有企业的所有制性质决定了其人事制度是由政府部门决定企业管理者的任免，那么，企业的管理者就会屈从于政府的目标。本文的发现是，在企业与劳动部门通过议价来决定工资和就业的机制下，越是增强对于企业管理者的激励，越是导致企业的工资和就业偏离其利润最大化水平。自城市企业改革开始以来，就业体制的市场化改革可能导致企业的相对议价能力越来越强，而非国有部门的发展又使得国有企业管理者在与政府谈判时的威胁点（不与政府合作时的收入）有所提高，这两方面因素是使得企业发生重构的力量。但是，也可能存在两方面因素阻碍企业的重构。一方面，国有企业的产值份额在不断下降，直到近几年，国有企业虽然仅占有不到 30% 的工业产值，但其就业份额却仍然超过 50%，这就可能使得政府将经济增长的希望寄托在非国有部门身上，而国有部门对于社会目标的实现则显得越来越重要了。特别是由于国有企业的产权变革总是从一些绩效较差的国有企业开始的，目前的存量国有企业还算是相对较好的，这些企业似乎就更加没有理由要求放弃社会目标了。在我们的分析框架内，这将体现为企业管理者相对议价能力的下降。另一方面，在仍然存在对企业工资和就业管制的情况下进行企业的激励机制改革，造成的结果可能完全适得其反。如果阻碍企业重构的因素有足够强的作用，那么，不同所有制企业间劳动生产率差距不断扩大的现象就不难解释了。本文的一个主要的政策结论是，在市场化改革和企业重构的过程中，放松对于企业的管制是至关重要的，放松管制甚至是使得激励机制改革获得成功的前提条件。而所谓的放松管制除了政府需要减少（如果还难以完全取消的话）一些对于企业工资和就业决策的干预以外，改变“党管干部”的人事制度也是重要的。在国际和国内市场竞争日渐激烈的今天，继续对国有企业实施严格的工资和就业管制是危险的，哪怕这些企业短期内看起来还不错。本文主要关注的是企业改革中的就业体制这一方面，但是就放松管制对于企业重构的意义而言，

本文的发现是有一般意义的。遗憾的是,本文对于国有企业相对劳动生产率时序变化的解释是基于理论推导之上的,而要找直接的证据则遇到诸如变量选取和数据可得性等一系列问题,而这正是揭示就业和工资决定机制对企业效率影响的研究需要做的工作。

附录 验证国有企业等利润曲线的形状

根据企业利润函数的形式 $\pi = F(L \cdot e(\omega - \underline{\omega})) - L \cdot \omega - (N - L)\underline{\omega}$, 可以先求等利润曲线的一阶条件:

$$\left. \frac{dL}{d\omega} \right|_{\pi_0} = - \frac{\pi'_{\omega}}{\pi'_L} \quad (\text{A.1})$$

根据在 (L^0, ω^0) 处企业利润达到最大的条件 $\pi'_L(L^0) = 0$, $\pi''_L(L^0) < 0$, $\pi'_\omega(\omega^0) = 0$ 和 $\pi''_\omega(\omega^0) < 0$, 并结合图 3 中 $L-\omega$ 平面的划分, 我们可以得到下表:

$L-\omega$ 平面的各区域内等利润曲线的斜率

| $L-\omega$ 平面的区域 | π'_L 的符号 | π'_ω 的符号 | 等利润曲线的斜率 (式 A.1 的值) |
|-----------------------------------|--------------|-------------------|------------------------|
| I: $L > L^0, \omega < \omega^0$ | - | + | + |
| II: $L < L^0, \omega < \omega^0$ | + | + | - |
| III: $L < L^0, \omega > \omega^0$ | + | - | + |
| IV: $L > L^0, \omega > \omega^0$ | - | - | - |

同时, 我们根据 $\pi'_L(L^0) = 0$ 和 $\pi'_\omega(\omega^0) = 0$ 得:

$$\lim_{\omega \rightarrow \omega^0} \left. \frac{dL}{d\omega} \right|_{\pi_0} = \lim_{\omega \rightarrow \omega^0} - \frac{\pi'_{\omega}}{\pi'_L} = 0, \quad (\text{A.2})$$

$$\lim_{L \rightarrow L^0} \left. \frac{dL}{d\omega} \right|_{\pi_0} = \lim_{L \rightarrow L^0} - \frac{\pi'_{\omega}}{\pi'_L} = \infty. \quad (\text{A.3})$$

根据以上两式和表 A.1 中的结果, 我们可以知道, 等利润曲线在 $L-\omega$ 平面内呈环状, 且在 $L = L^0$ 处斜率为 ∞ , 在 $\omega = \omega^0$ 处斜率为 0。

参考文献

- [1] 陈钊、陆铭, “二元体制下的劳动力就业选择及其对经济效率的影响”, 《上海经济研究》, 1998 年第 12 期, 第 36—40 页。
- [2] 董晓媛, Louis Putterman, “中国国有工业企业劳动力冗员问题研究”, 《经济学(季刊)》, 2002 年第 1 卷第 2 期, 第 397—418 页。
- [3] Dong, Xiaoyuan and Louis Putterman, “China's State-owned Enterprises in the First Reform Decade: An Analysis of a Declining Monopsony”, *Economics of Planning*, 2002, 35(2): 109—140.
- [4] Gordon, Roger H. and David D. Li, “The Effects of Wage Distortions on the Transition: Theory and Evidence from China”, *European Economic Review*, 1999, 43, 163—183.
- [5] Grosfeld, I. and J. F. Nivet, “Insider Power and Wage Setting in Transition: Evidence from a Panel of Large Polish Firms, 1988—1994”, *European Economic Review*, 1999, 43, 1137—47.

- [6] Groves, Theodore, Yongmiao Hong, John McMillan and Barry Naughton, "China's Evolving Managerial Labor Market", *Journal of Political Economy*, 1995, Vol. 103, No. 4, 873—892.
- [7] 杰弗逊、加利·H·英德亚特·辛格、邢俊玲、张守清,“中国工业的经营状况：对最近研究成果的回顾”,载杰弗逊、辛格(主编),《中国企业改革：所有制、转轨及经营业绩》。北京：中国财政经济出版社,2000年。
- [8] 杰弗逊、加利·H·英德亚特·辛格、阿尔伯特·G·Z·胡、王本洲,“中国工业的工资与雇用行为”,载杰弗逊、辛格主编《中国企业改革：所有制、转轨及经营业绩》。北京：中国财政经济出版社,2000年。
- [9] Lane, Timothy D., "Wage Controls and Employment in Economies in Transition", *Journal of Comparative Economics*, 1994, 19, 174—187.
- [10] Lee, Young, "Wages and Employment in China's SOEs, 1980—1994: Corporatization, Market Development, and Insider Forces", *Journal of Comparative Economics*, 1999, 27, 702—729.
- [11] 李实,“中国经济转轨中劳动力流动模型”,《经济研究》,1997年第1期,第23—30页。
- [12] 李实、尚列,“中国大中型国有企业之间职工工资差异的分析”,《经济研究》,1993年第3期,第32—40页。
- [13] Li, Wei, "The Impact of Economic Reform on the Performance of Chinese State Enterprises, 1980—1989", *Journal of Political Economy*, 1997, Vol. 105, No. 4, 1080—1106.
- [14] 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年。
- [15] 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年。
- [16] 刘小玄,“中国工企企业的所有制结构对效率差异的影响——1995年全国工业企业普查数据的实证分析”,《经济研究》,2000年第2期,第17—25页。
- [17] 陆铭、陈钊,“就业体制转轨中的渐进改革措施——国有企业二层次内部劳动力市场的效率改进”,《经济研究》,1998年第11期,第42—47页、第63页。
- [18] McDonald, Ian M. and Robert M. Solow, "Wage Bargaining and Employment", *American Economic Review*, 1981, 71, 896—908.
- [19] Meng, Xin and Michael P. Kidd, "Labor Market Reform and the Changing Structure of Wage Determination in China's State Sector during the 1980s", *Journal of Comparative Economics*, 1997, 25, 403—421.
- [20] Nickell, S. J. and M. Andrews, "Unions, Real Wage and Employment in Britain 1951—1979", *Oxford Economic Papers*, 1983, Vol. 35, Supplement, 183—206.
- [21] Nivet, J. F., "Comportement des employés et restructuration des entreprises d'Etat en Europe centrale", *Revue économique*, 1997, Vol. 48, No. 1, janvier, 75—91.
- [22] 上海市劳动和社会保障局,《上海劳动力市场部分职位工资指导价位》,1998年。
- [23] 上海市劳动和社会保障局,《上海劳动力市场部分职位工资指导价位》,1999年。
- [24] Shirley, Mary M. and Lixin Colin Xu, "Information, Incentives, and Commitment: An Empirical Analysis of Contracts between Government and State Enterprises", *Journal of Law, Economics and Organization*, 1998, Vol. 14, No. 2, 358—378.
- [25] Shleifer, A. and R. W. Vishny, "Politicians and Firms", *Quarterly Journal of Economics*, 1994, No. 439, 995—1025.
- [26] Solow, R. M., "Another Possible Source of Wage Stickiness", *Journal of Macroeconomics*, 1979, 1, 79—82.

- [27] Wadhvani, S. , " Profit-Sharing and Meade 's Discriminating Labour-Capital Partnerships : A Review Article " , *Oxford Economic Papers* , 1987 , Vol. 39 , No. 3 , 421—442.
- [28] 杨再平等 , " 现阶段中国企业经营者的职业流动与职业化取向 " , 载马洪、刘中一主编《97 版中国发展研究 : 国务院发展研究中心研究报告选》。北京 : 中国发展出版社 , 1997 年。
- [29] 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 年第 9 期 , 第 72—80 页。
- [30] 张军、梁坚、村上直树 , " 中国工业部门利润率的决定因素 : 来自普查资料的证据 " , 《中国社会科学季刊(香港)》, 2000 年冬季号 , 第 199—205 页。
- [31] 张维迎 , " 公有制经济中的委托人—代理人关系 : 理论分析和政策含义 " , 《经济研究》, 1995 年第 4 期 , 第 10—20 页。

Why Does Reform Have not Improved the Relative Labor Productivity of China 's SOEs ?

MING LU

(*Fudan University*)

Abstract This paper builds a wage and employment determination model to explain the enlarging labor productivity difference between enterprises of different ownership types. Under wage and employment regulation , privatization or incentive scheme reform by increasing managers ' fixed income or their share in the profits will not lead to SOEs ' restructuring , but to the opposite direction. Nevertheless , with a shrinking share in production but a still large share in employment , SOEs are required more to satisfy such governmental goals as social stability. Therefore , deregulation is most essential to a successful marketization reform and enterprise restructuring.

JEL Classification L32 , O53 , P21