

论利益相关者合作逻辑下的企业共同治理机制^{*}

杨瑞龙 周业安

内容提要 现实的改革思路基本上遵循所谓“股东至上”逻辑,该逻辑既违背了制度变迁过程中的“路径依赖”原则,又过于简化,甚至扭曲了现代公司的制度特征。本文力图摆脱“股东至上”逻辑,提出国有企业改革必须遵循“利益相关者合作”逻辑,使国有企业原有的“单边治理”过渡到“共同治理”,通过每个产权全体平等地参与企业决策,并平等地相互监督,以提高国有企业治理结构的效率。

关键词 利益相关者合作 共同治理机制

企业治理结构就是一套治理企业交易关系的制度安排,它包括外部治理机制(如产品市场、劳动市场和资本市场对企业内部人的激励与约束)和内部治理机制(即法人治理结构),本文集中讨论后者。治理结构的目的在于通过适当地配置剩余索取权和控制权(即企业所有权),来确保企业的决策效率和稳定持续发展。

一、一个有效率的企业治理结构在于责权利统一基础上的利益相关者之间的长期合作

治理结构有效率的前提是剩余索取权与控制权的对称分布,即我们常说的要责权利统一。但是,谁有资格拥有剩余索取权和控制权?传统的看法可归纳为“股东至上”逻辑。按照“股东至上”逻辑,一个必然的推论就是:有效率的治理结构只能是“资本雇佣劳动”式的单边治理结构。在这一结构中,剩余索取权与控制权全部归雇主(或股东、出资者)所有。

单边治理结构常见于业主制企业、合伙企业及一些股东主导型公司。这些古典企业生存了几百年。然而,一个无可争辩的事实是,正是这些符合“股东至上”逻辑的企业制度,在微观经济领域的地位日渐衰退。现代社会几乎成了“公司社会”,大量处于统治地位的公司(包括有限责任公司和股份有限公司)恰恰是偏离“股东至上”逻辑的。^①首先,从理论上说,企业本质上是利益相关者缔结的一组合约,其中每个产权主体向企业投入专用性资产,构成了“企业剩余”生产的物质基础。可见,对“企业剩余”做出贡献的不仅仅是股东投入的实物资产,而且还有雇员投入的专用性人力资产,以及债权形成的资产等,按照谁贡献谁受益原则,这些产权主体都有权参与剩余分配。

* 本文系杨瑞龙主持的国家社会科学基金“九五”重点项目“企业治理结构创新与国有资产监管系统设计”的一项阶段性研究成果。

^①法律上股东处于公司的最高地位,现实生活中并非如此,我们关注的是公司的现实制度形态。

其次,出资者投资形成的资产与债权人的债权,以及公司营运过程中的财产增值和无形资产共同组成公司的法人财产,公司凭借法人财产获得相对独立的法人财产权,由此得以成为人格化的永续的独立法人实体。显然,公司行为的物质基础是法人财产,而不是股东的资产,其权利基础是法人财产权,而不是股权。

再次,在现实经济活动中,绝大多数资本所有者只不过是资本市场上的寻利者,真正为企业的生存和发展操心,真正支配企业的其实是向企业投入大量人力资产的企业经营者和职工。

最后,企业面临日益复杂的外部环境,其生存和发展越来越依赖职工的素质,人力资本与物质资本相对地位的变化增强了企业中人力资本所有权的谈判力,物质资本所有者要想获得更多的投资收益,必须依赖人力资本所有者,与人力资本所有者合作。

所以,把企业的目标简化为“股东利益最大化”是没有道理的。企业的核心问题应该是自身的生存与发展,企业的生命力决不是来自股东,而是来自利益相关者之间的合作。这就要求一项制度安排必须平等地对待每个利益相关者的产权权益。具体地说,就是通过剩余索取权的合理分配来实现各自的产权权益;通过控制权的分配来相互制约,以保护自身权益,免遭他人侵害,从而达到长期稳定合作的目的。简而言之,有效率的公司治理结构是利益相关者共同拥有剩余索取权与控制权,并且对每个利益相关者来说,相应的两种权利都是对应的(杨瑞龙、周业安,1997)。我们把这种双边或多边式的合作模式称为“共同治理”。

二、国有企业治理结构创新应突破“股东至上”逻辑

1. 重新评价现有的治理结构效率

现阶段国有企业的治理结构可分为两个层次:一层是政府对企业的控制,一层是企业内部领导体制。改革的良好愿望在于,通过政府控制手段的契约化、法制化来约束政府行为,提高控制效果;通过厂长(经理)负责制与共同治理的结合,来确保民主集中制的贯彻,实现企业的决策效率。1986年,国有企业开始全面实行厂长(经理)负责制,这种内部领导体制体现为“三分三合”原则——厂长(经理)、党委与职工三者之间职责上分、思想上合;工作上分、目标上合;制度上分、关系上合。厂长(经理)在决策中充分发挥主导作用,党委起监督作用,职工则通过职代会和工会起参与作用和咨询机构的指导作用。

很明显,上述企业内部领导体制要有效率,必须具备以下条件:监督者能实施有效监督,或者厂长(经理)是一个“道德人”。事实上,在国有企业的制度安排中,以上两个条件都无法满足。首先,假定作为外部监督人的政府有动力监督,严重的信息不对称也会导致监督失败。因为政府无法区分企业业绩变动是由于厂长(经理)的主观因素还是外部环境的客观因素,以至无法正确地实施奖惩。更何况,政府存在一个“廉价投票权”问题(张维迎,1995),导致监督动力的丧失。再看看内部监督人,党委作为监督机构同样难以发挥作用,原因在于在厂长(经理)负责制下,经营者常常是党委负责人,这就很容易导致自己监督自己的尴尬局面。如果党政分开,经营者作为党委成员,也可以集体名义作出决策,结果,当出现决策失误时,上级主管部门很难追究经营者的个人责任。职工也无法行使监督权,据资料显示,一些地方职代会建制率有下降趋势^①,并且有半数以上职工认为职代会是走形式的工具^②。

^① 《工人日报》1997年7月21日。

^② 郑东亮、王文珍:“国有企业劳动关系及其调整问题研究”,载《经济研究参考》,1996年第137期。

第二个条件显然不是普遍成立的。因为,经营者作为一个经济人,在信息非对称条件下,可能存在“逆向选择”与“道德风险”问题。由此可见,国有企业治理结构低效率是内生的,它表现为缺乏有效的约束机制下拥有自由处置权的厂长(经理)的为所欲为带来的代理成本;监督主体的不适当选择引致的监督资源浪费;独裁决策下的不稳定性及决策资源浪费。

2. “股东至上”逻辑所面临的困境

从国有企业的改革轨迹可以看出,改革的着眼点始终是单纯地改进政府对企业的控制和激励,而不是试图建立一个符合现实约束条件的科学的治理结构。不难看出,这是典型的“股东至上主义”在支配着改革的进程。所谓“股东至上”逻辑,就是指企业的制度效率的度量标准在于所有者或股东的利益最大化,如果经营者的自由处置行为损害了所有者的利益,即意味着企业的治理结构有问题。故此,治理结构就简化为单层的委托代理关系,其中的关键就在于作为所有者的委托人如何激励和约束代理人。按此逻辑,国有企业改革的原因在于,国家资本的所有者权益不能得到保全,因而改革的关键就是如何解决“所有者缺位”问题,也就是如何加强政府对企业的控制。所以,整个国有企业渐进改革过程就表现为政府的放权让利,实质上则是政府与企业经营者的权利争夺。由于不对称信息及“廉价投票权”的外在约束,经营者在这场权利争夺战中总能占优势,从而能合法地取得绝对的自由处置权。然而,一方面国有企业的经营者产生机制行政化,无法保证有能力的人走上决策岗位;另一方面,政府对企业监控机制的行政化及国有资本的无限责任制度又无法硬化企业的约束机制,结果改革越深化,经营者手中的权利也越大,滥用权利的现象也越多,这是国有企业低效率的真正根源。

事实上,“股东至上”逻辑无论在理论上还是在实践中都是站不住脚的。市场经济中处于主导地位的公司企业并不单纯地追求股东权益最大化,而是以公司法人财产为依托,追求一种“适应性”,以获得企业自身的永续发展。换句话说,企业制度本质上是一张“契约网”,它是为利益关系者服务的。这意味着每个利益相关者应该具有平等的机会参与分配企业所有权,即企业的效率首先建立在利益相关者平等的基础之上。仔细思考我国的国有企业改革过程不难发现,被忽视掉的恰恰是产权主体的平等问题。以政府代理人和企业经营者之间的权利争夺为核心的企业渐进式改革造就了经营者软约束下的自由处置权膨胀的温床,至于债权人、工人等在企业中的“声音”被无情地剥夺了。结果,国有企业的治理结构不是建立在科学的“三权分立”基础上,而是建立在没有监督能力和监督动力的政府代理人的监督行为和经营者的无外在约束的自律行为上,这必然为无能的或不负责的、以权谋私的经营者创造了“良好”的生存环境,同时也为经营者与政府代理人“共谋”创造了条件。

“股东至上”逻辑使国有企业改革陷入难以摆脱的困境:

(1) 由于“所有者缺位”,国有资产必须有一个代表来行使其权利,若政府主管部门成为代表,将面临“廉价投票权”难题;若经营者成为代表,则其权利无限膨胀导致没有约束的自由处置行为及所有者权益的受损。

(2) “股东至上逻辑”要求委托人把大部分生产经营决策权委托给经营者行使,但国有企业的民主集中制原则又要求集体决策、集体负责,两者结合的后果是经营者常常以集体名义作出决策,从而使自己不用承担决策后果。

(3) 普通职工应有的参与决策权、监督权在“股东至上逻辑”下成为走形式的工具,导致了人力资源的浪费。

(4) 国有资本与政府权力的结合使经营者可以随意剥夺其他小股东和债权人的权益。

因此,要克服以上难题,就必须实现企业治理结构的创新,其核心是扬弃传统的“股东至上逻辑”,遵循既符合国情,又顺应潮流的“利益相关者合作”逻辑。新的改革逻辑强调,企业不仅要重视股东的权益,而且要重视利用其他利益相关者对经营者的控制;不仅仅强调经营者的权威,还要关注其他利益相关者的实际参与。

3. “利益相关者合作逻辑”与共同治理

“利益相关者合作逻辑”与“股东至上逻辑”的本质差异在于公司的目标是为利益相关者服务,而不仅仅只是追求股东的利益最大化。公司是利益相关者相互之间缔结的“契约网”,各利益相关者或在公司中投入物质资本,或投入人力资本,目的是获取单位个人生产无法获得的合作收益。“合作逻辑”并不否认每个产权主体的自利追求,而是强调理性的产权主体把公司的适应能力看作是自身利益的源泉。因此,一个体现和贯彻“合作逻辑”的治理结构必须让每个产权主体都有参与企业所有权分配的机会,但这是机会的均等,而不是权力的平均化。现实的企业所有权分配结构总是不平均的,这取决于产权主体相互之间的谈判。

贯彻了“合作逻辑”的治理结构就是“共同治理”机制,它强调决策的共同参与与监督的相互制约。具体地说,就是董事会、监事会中要有股东以外的利益相关者的代表,如工人代表、银行代表等。“共同治理”与原有的治理结构改革思路相比,有以下优点:

(1)承认改革的“路径依赖”特征。《宪法》已规定了公有制在我国经济中的主体地位,这实际上排除了通过私有化实现国有企业市场化的可能性。企业法、工会法等则规定了工人地位和权益,企业改革无法回避这些。同时,职工的就业刚性及企业的债务刚性短期内无法改变。诸如此类的约束条件限定了治理结构的创新空间。正确的改革思路应该是积极地面对“路径依赖”,把传统看作是可利用的资源。比如人们常批评就业刚性,其实它反映了职工对企业的依附,这是确保职工与企业利益相关的基础。共同治理就是要把这些约束条件转为资源加以利用。

(2)能改变个人决策、集体负责的现象。共同治理要求一些重大决策由董事会集体表决、集体决策、集体负责。同时经理人员代理行使日常生产经营决策权,并对其后果负责,一旦出现了问题,由董事会(而不是政府)对其施以惩罚。监事会则代表除经营者以外的利益相关者的利益,独立地监督董事会及经理人员的行为。

(3)有助于克服政府的“廉价投票权”难题。在政府是唯一独立监督人时,该难题是致命的。但共同治理引入工人、债权人,甚至一些私人股东作为监督人,就可以在客观上弱化政府的监督“失灵”问题。因为职工的就业刚性、债权人的债务刚性、小股东的权益都能激发监督动力,而政府则可以“搭便车”。

三、国有企业共同治理模式的设计

共同治理的核心就是经济民主化,通过公司章程等正式制度安排来确保每个产权主体具有平等参与企业所有权分配的机会;同时又依靠相互监督的机制来制衡各产权主体的行为;适当的投票机制和利益约束机制则用来稳定合作的基础,并达到产权主体行为统一于企业适应能力提高这一共同目标之上。共同治理模式是在充分考虑制度环境约束及传统路径约束的前提下的现实选择。同时,共同治理模式是“可塑”的,具有自身的适应性,在不同的外部环境和内在组织特征下,它具有不同的具体机制。从这一角度看,共同治理又是长期的治理结构发展的指导模式。

共同治理模式包括两个并行的机制:董事会和监事会。董事会中的共同治理机制确保产权主体有平等的机会参与公司重大决策;监事会中的共同治理机制则是确保各个产权主体平等地享有监督权,从而实现相互制衡。

(一)董事会中的共同治理机制

1. 工人董事制度

建立工人董事制度是完善董事会中的共同治理机制的一个重要内容。通过国际比较可发现,工人董事制度与各国的制度环境有关。大陆法系一直强调公司活动是劳资双方的一种伙伴关系,并坚持“所有制”是对责任的一种必不可少的解释,但这样的解释是不够的。因此,大陆法系国家大多建立了劳工代表参与董事会决策的制度。德国1976年通过《共同决定法》把监督董事会中的工人代表与资方代表的比例从1:2调整到1:1;荷兰则建立了“工人委员会”,要求董事会的某些重要决定必须通过该委员会批准;法国规定,雇员超过50人的公司的董事会中必须有工人观察员参加(登勃和纽鲍尔,1996)。与大陆法系相反,英美法系不要求工人代表直接参加董事会,但这不等于说工人的权益得不到保障。因为英美法系国家已形成一个精心设计的谈判圈来解决劳资纠纷,工人的参与是同工会活动和政府的规定(如最低工资、工作时间、工作条件等)结合在一起的。由此可见,虽然工人进入董事会只是共同治理的一种机制,但工人参与多层次的决策却是普遍现象。

各国的国营企业大多允许工人进入董事会,如英国钢铁公司1978年8月任命了6名“职工董事”,他们全部是受薪职工,但不是专职脱产的工会会员;原联邦德国的萨尔茨吉特机械设备公司21人董事会中有两名雇员代表;法国电力公司15人董事会中有5名雇员代表;其他的一些国营公司均设有雇员代表(拉马兰德哈姆,1991)。

我国让职工进入国有企业决策层有法律依据;同时也应看到英美法系的企业外工会与集体谈判制度在我国缺乏必要的法律运作基础,所以我们主张大陆法系所倡导的职工董事制度。

(1)工人董事资格。职工代表必须反映企业大多数职工的利益。考虑到目前许多公司的职工代表由工会主席担任,因此可以规定,当职工代表人数为1人时,由工会主席担任该职,当职工代表有两人以上(含两人)时,必须有1/2来自基层一线工人和干部。这样做的好处在于,国有企业职工是当然的工会会员,工会作为职代会的常设机构,代表全体职工的利益,有法可依;工会主席进入董事会可省去专门的集体谈判程序。让一线工人和干部的代表成为工人董事有利于保护广大职工的权益,因为,第一,国有企业的冗员主要在后勤和管理层;第二,一线生产人员是目前国有企业的中坚力量,他们在企业投入专用性人力资产,却因决策效率低下而利益受损;第三,一线干部和工人对企业生产能力等信息有充分掌握,进入董事会便于干群之间的信息交流。这样做的不足之处在于可能把董事会变成一个集体谈判的场所。我们认为,国有企业工人的强依附性完全可以弱化对抗性矛盾,更何况,集体谈判单独进行同样会干扰决策,反而多了一大套程序。在现有创新空间内,应把企业工会与集体谈判制度提高到决策层,让工人参与企业决策,可以积极地引导工人与出资者合作,充分发挥其人力资源及企业荣誉与共的精神。由于实践中一般把经营者当作国有股权的代表来处理,应特别规定职工董事不包括中层以上干部(工会主席除外)。

(2)工人董事的选任。工人董事(包括工会主席)由职代会按多数同意原则民主选举产生。

(3)工人董事的人数。有人主张工人董事在董事会应占1/4~1/5的比例(卢昌崇,1994);从我国的调查资料看,实际上该比例仅有1/10左右;而该比例在国外最高的德国,占1/2。考虑

到国有独资公司的特性,我们主张采取折衷的办法,暂定为1/3左右。理由是,工人董事比例偏低,很难起参与作用,太高也不行,容易引致通常讲的“内部人控制”的问题,并且留2/3归政府派出,使政府有更多的机会选择专家成为独立董事。对于国有控股公司。其中有限责任公司工人董事的比例可以考虑在1/3左右,与国有独资公司类似。理由是由国有企业改组的有限责任公司基本上仍是国有股占主体,工人参与决策可更好地营运国有资产。股份有限公司的工人董事比例可定在1/4~1/5。工人董事中一名可以是工会主席,余者1/2为一线干部和工人,1/2为管理人员(中层以上干部除外)。

2. 银行董事制度

从我国上市公司的股东大会实际运作看,往往要求达到某一持股比例的股东方可参加股东大会,这容易造成股东操作股东大会的局面,对小股东的权益造成损害。当然,并不是每个小股东都愿意参加股东大会。我国的股票市场换手率极高,投机现象严重,众多的股民只关注股价的涨落,很少关注公司的绩效。在这种情形下,很容易导致股东大会的形式化。另一方面,我国采取了“两业分离”模式,杜绝了银行参与公司决策的途径,但在现有的银企关系下,如果银行不能积极地干预企业行为,将无法保全债权权益,因为银行债权大多成为刚性的沉淀资本,无法退出,而大面积地申请破产又不可能,政府会出面干预,并且破产也会造成银行的巨额损失。如何才能让银行合法地进入董事会、监事会呢?我们认为,通过表决权代理或信托制可以同时实现小股东和银行的权益保护^①。

(1)表决权信托制度。这是指股东在一定期限内,以不可撤回的方式,将表决权让与其所指定的表决权受托人,以谋求表决权统一使用的信托制度。

(2)表决权代表制度。这是指股东委托其代表人行使表决权的制度,代理关系是一次性的,可撤回的。

这样,通过表决权代理制度,小股东在召开股东大会前把投票权委托给银行行使,银行可选一代表出席股东大会,代表小股东行使投票权。这样做可以绕开两业分离的法律障碍,充分发挥银行的信息优势和人力资源优势;同时银行代表进入董事会,也便于信息交流和权力平衡。小股东也可以委托某信托机构和投资公司为受托人,代表他们行使表决权,这样,也可以充分利用金融机构的人力资源。

(二)监事会中的共同治理机制

有关监事会的法规分别见于《公司法》与《监管条例》,后者比前者更具体些,但在监事的资格、人数上存在矛盾之处。《公司法》要求监事会由股东代表和职工代表组成,具体比例由公司章程规定,而《监管条例》则规定得比较宽泛,特别是《公司法》规定董事、经理及财务负责人不得兼任监事,而《监管条例》却无此限制。在人数上,《公司法》规定,经营规模较大的,其成员不得少于3人;规模较小及股东人数较少的,可设2~3名监事;而《监管条例》要求监事会不少于5人,并规定了15人的上限。

按照国家国有资产管理局的解释,《监管条例》之监事会与《公司法》之监事会的区别在于:(1)前者由政府派出,报酬由派出机构支付,而后者由股东选举产生,报酬由公司支付;(2)在组织性质上,前者是外设机构,后者是内设机构;(3)前者的目标是确保国有资产保值增值,后者

^① 关于两种制度的法律解释及立法实践的详细表述,参见梅慎实:《现代公司机关权力构造论》,中国政法大学出版社1996年版。

则是确保股东的权益；(4)前者不带普遍性，小型国有企业可以不设监事会，而后者是公司的必设机关。麻烦在于，当某企业既属国有企业，又属有限责任公司时，以哪个法规为准呢？基于此，我们提出以下模式：

(1)对于国有独资公司，《监管条例》中有关监事会的诸规定可视为对《公司法》第二章第五十二条至五十四条及其他有关条款的解释条款。

(2)规定企业领导人(厂长、经理、及财务负责人)不得兼任监事。因为监督的对象主要是企业经营者，若不加此限制，便成了自己监督自己，导致监督失败。董事与监事不得相互兼任。

(3)国有独资公司监事会中职工代表只设2~3人，其中一人可为企业中层管理人员。鉴于国有控股公司中有限责任公司应有1~2名工人监事，股份有限公司应有1/3的工人监事；鉴于职工都可视为企业的“内部人”，并且有权参与决策，因此，有可能形成自己监督自己的被动局面。不过，增设少数职工代表则可以促进企业与外界的信息交流，便于双方的合作。

(4)工人监事的产生机制与工人董事相同。工人监事不能同时任工人董事，反之亦然。

(5)必须有1~2名银行代表作监事，以确保债权人的利益，同时也反映了当前银企关系的现状。当公司规模较少，只设1~2名监事时，其中一名必须是银行代表。

(三)新、老“三会”关系的处理

国有独资公司中、新老“三会”的关系都有明确的法律规定，麻烦在于国有控股的股份公司，这些公司因非国有经济成分的引入而变得复杂化。《公司法》总则第十七条仅原则性规定，企业党组织的有关活动按《中国共产党章程》办理；对职代会没有做出原则性规定，但在总则第十六条原则性规定了工会的角色。当然，《公司法》本身不可能对所有细节都做出详尽的规定，但在配套法规不健全的情况下，很容易让人钻法律条文模糊的空子，从而导致职工权益无法得到保护，或职工积极性无法充分发挥出来，党组织的监督功能也难以把握适度。因此，建议针对国有改组公司的特殊情况，增加一些补充法规，以对《公司法》有关模糊条款作出明确的解释。

(1)党委与“新三会”的关系。在以公有制为主体的混合经济中，因为董事会成员中大多数是股东会选任的，硬性规定董事长或副董事长的必须是党委成员，势必有可能侵犯非国有股东的权益。但党组织的作用又不能削弱，除党委规定的使命外，党组织有责任和义务监督企业确保占控股地位的国有资产的保值增值。鉴于此，一方面，党组织可以领导职代会、工会及企业党员发挥其作用；另一方面，国有股东提出的董事、监事候选人属企业内成员的，或者工人董事、监事候选人是党员的，必须经企业党委考察，多数不反对方可提名。

(2)职代会与“新三会”的关系。有人提出以否决制构造职代会与其他权力机关的关系(卢昌崇,1994)。我们认为这是不可行的，因为一个公司在法律上的最高权力机构是股东大会或股东会，如果再拔高职代会，成为与股东会并行的机关，容易引起公司组织的混乱。建议职代会作为企业职工的最高权力机关，其权力范围如下：第一，选任职工董事、监事；第二，保护职工的合法权益，审议决定企业的工资调整方案、奖金分配方案、劳动保护措施、奖惩办法、职工福利基金使用方案及其他有关职工生活福利的重大事项、职工培养计划等。

(3)工会与“新三会”的关系。工会作为职代会的工作机构，依据《工会法》开展活动，工会主席可以参与董事会行使表决权，来维护职工的合法权益；领导工人监事对企业经营者进行监督；负责集体合同的签订和管理；召开职代会；必要时通过集体解决劳资纠纷等。

综上所述，国有企业治理结构的创新模式可用以下图1、图2来表示：

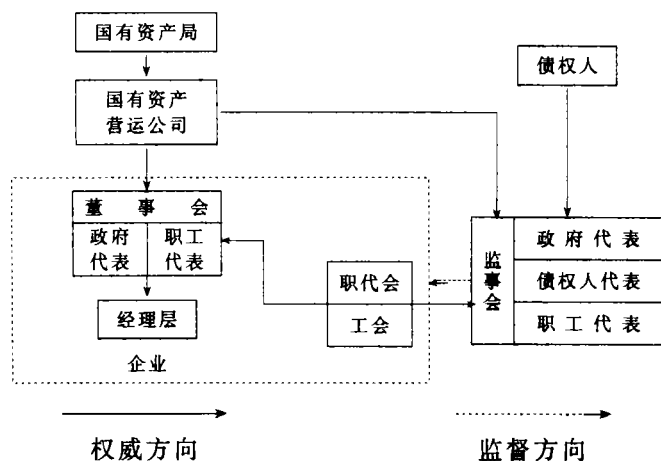


图1 国有独资公司治理结构的创新模式

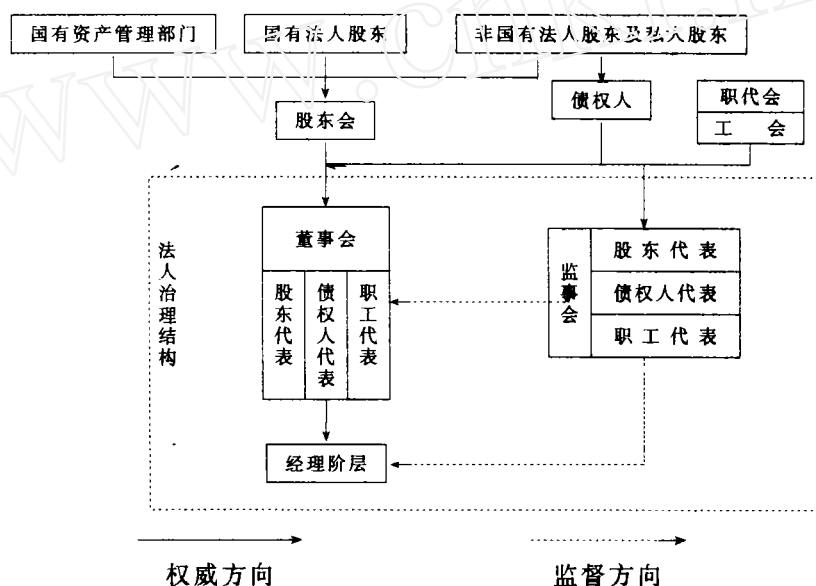


图2 股份有限公司治理结构的创新模式

参考文献

1. Harris, Milton and Artur Raviv, 1989, "The Design of Securities. Journal of Financial Economics 20: 203~235
2. Williamson, O. E. 1996. The Mechanisms of Governance, Oxford University Press
3. 登勃和纽鲍尔:《董事会》,北京,新华出版社,1996年版。
4. V. V. 拉马兰德哈姆:《国有企业组织结构研究》,东北财经大学出版社,1991年版。
5. 卢昌崇:“公司治理结构及新老三会关系论”,载《经济研究》,1994年第11期。
6. 徐之河、李令德:《中国公有制企业管理发展史续篇(1996—1992)》,上海社会科学出版社,1996年版。
7. 杨瑞龙、周业安:“一个关于企业所有权安排的规范性分析框架及其理论含义”,载《经济研究》1997年第1期。
8. 张春霖:(1)“从融资角度分析国有企业的治理结构”,载《改革》,1995年第3期。(2)“国有企业改革中的企业家问题”,载《中国书评》,1996年第5期。
9. 张维迎:《企业的企业家—契约理论》,上海三联书店,上海人民出版社,1995年版。

(作者工作单位:中国人民大学经济研究所 北京市 100872)

(责任编辑:张永建)