

国有企业双层分配合约下的 效率工资假说及其检验

——对“工资侵蚀利润”命题的质疑

杨瑞龙 周业安 张玉仁

国有企业改革首先是从调整国家与企业之间的分配关系入手的,这种放权让利式的改革一直引来褒贬不一的评价。但就提高国有企业的效率而言,批评意见明显占上风。当理论界在追究“谁应对国有企业的低效率负责”时,“内部人控制”理论开始流行起来。该理论声称,掌握了大部分控制权的企业经理人员与职工合谋,利用委托人的授权在公司决策中追求自身利益的最大化,从而导致委托人权益的受损(胥木昌彦,钱颖一,1995;张春霖,1996)。内部人控制现象在收入分配领域就表现为“工资侵蚀利润”(戴园晨,黎汉明,1988)。“工资侵蚀利润”的命题是指国有企业通过各种途径使职工的工资外收入畸形膨胀,它具体表现为两个方面:一是通过工资与利润挂钩的措施把留利变为职工收入;二是挤占成本,如套取加班工资、巧用计件工资、巧获节日奖、滥发津贴、企业间互惠等(戴园晨、诸建芳,1995)。这样,职工人均收入不断上升是以国有企业资金利税率的相应下降为代价的。这一命题隐含的价值判断是:国有企业职工收入中至少有相当一部分是不劳而获的,国有企业低效率应由企业内部人负责。因为,企业经理与职工合谋,采取了非正当手段追求人均收入最大化,使职工收入水平的上升与劳动生产率的提高相脱节,从而侵占了国有资产。

我们认为,“工资侵蚀利润”命题是对国有企业分配关系的一个简单化的描述,它既没有给出一个可供证伪的假说,也没有合理揭示国有企业低效率的真正原因。然而,这一似是而非的命题却在理论界广泛流传,导致了对国有企业职工行为的非公正价值判断,并对经济政策的制定产生了较大的影响。本文试图通过揭示国有企业双层分配合约的性质质疑“工资侵蚀利润”的命题,进而回答谁应对国有企业的低效率承担主要责任。

一、工资与利润对立并非是最优化企业所有权安排的必要条件

企业作为一种特殊的合约是不同要素所有者交易财产权的一种方式,产权交易的结果形成了企业所有权,它是剩余索取权与控制权的合称。企业所有权安排的效率含义是剩余索取权与控制权的对称分布(Milgrom and Roberts, 1992),这也是通常说的责、权、利的统一。“工资侵蚀利润”命题把国有企业的低效率归因于工资与利润对立关系的模糊化(戴园晨,诸建芳,1995),即企业职工通过侵蚀国有资产应得的利润,导致了国有企业盈利水平的下降。这一命题隐含的理论逻辑是,一个有效率的企业所有权安排应该是资本所有者拥有剩余索取权和控制权,劳动者只获得工资。然而,工资与利润的明确对立仅仅是对萨伊“三位一体”教条的简单重复,它只是在资本雇佣劳动的企业模式中才得到鲜明的体现,这等于说只有古典资本主义企业的所有权安排才是最有效的。

古典资本主义企业体制在经济学家眼里是一种最优的企业所有权安排模式,因为它体现了剩余索取权和控制权相对称、或者称为“一切利润归企业家”的理念。值得注意的是,从亚当·斯密到奈特、哈耶克都十分推崇一切利润归企业家的分配理念,但他们似乎从未强调一切利润归资本家,尽管在相当多的时候,企业家与资本家是重叠的。我们指出两者之间的差别,目的在于引出如下想法:一切利润归企业家作为最优企业所有权安排的核心理念,在不同时期、不同制度中有不同的表现。

按照奥地利学派的理解,企业家就是发现获利机会或消除不确定性的人。企业家可以是个体,也可以是群体,但企业家首先要具备一定的人力资本。正是在这一意义上,汪丁丁(1996)把企业家精神归结为人的创造性。一个企业之所以能生存、发展,就在于参与企业的各产权主体充分发挥其创造性的结果。可见,一切利润归企业家是一个抽象的理念,在其现实性上,则具体表现为企业中从事创造性活动的产权主体共同参与企业治理和剩余分配,至于分配的结果要取决于各方的讨价还价能力。

一个企业的产权主体大体上可简化为两类:一类是人力资本所有者,另一类是非人力资本所有者。这些产权主体为实现获利机会、清除不确定性,在企业中投入专用性资源,例如经理和工人投入专业知识和信息,股东则投入金融资本和实物资本。他们通过专用性资源的协同作用,创造出了企业剩余,它可视为一种“集体产品”(Aoki, 1984)。因此,企业本质上是一个团队或一个长期合约的集合(Alchian and Demstz, 1972),其中队成员相互依赖,任何一方随意退出都会使对方受损,同时队成员在企业中投入的专用性资源又是相互特异的,存在替代成本。由于作为“集体产品”的企业剩余是无法按个体原子式划分的(Aoki, 1984),因此,它只能归队成员共同拥有。但企业剩余的具体分配则要取决于人力资本所有者与非人力资本所有者之间的谈判(Aoki, 1984; Alchian and Woodward 1988; 张维迎 1995)。

由此可见,一切利润归企业家这一理念之所以在古典资本主义企业中表现为萨伊教条,只不过是工人在发现获利机会方面的作用微不足道,这就使工人与企业主在博弈中完全处于被动地位,不得不放弃自己的产权权益,变成一个拿固定工资的要素所有者。然而,伴随着分工的细化、专业化水平的提高、技术进步,尤其是信息技术的发展,增加了市场交易的难度,企业中人力资本的地位日益上升。终于,专业管理人员开始出现,他们首先凭借其人力资本优势从企业主那里分得一部分企业所有权,这一过程被伯利和米斯(1932)描述成“所有权与控制的分离”。进而,工人的人力资本也开始被其他产权主体所重视,股东等非人力资本所有者、经理及工人相互之间为达成一个合作博弈解,接受了共同分享企业剩余的分配方式。例如,在德国的公司治理结构中,工人进入了公司董事会;美国自80年代后期出现的29个州的公司法变革,要求经理不仅为股东利益服务,还要为包括工人在内的相关利益者服务;日本形成了“从业员主权”的企业治理结构等。另外,许多企业还采取了股权激励形式,使经理和工人都变成了企业的持股者。随着人力资本所有者与非人力资本所有者界线的模糊性,工资与利润不再像在古典资本主义企业那样严格对立。张泽荣等人(1994)通过对当代资本主义分配关系的研究证实了这点。

企业所有权安排的进化是一个不断的裂变与整合的过程。先是非人力资本所有者身份与人力资本所有者身份在传统的企业主身上裂变,然后通过非人力资本所有者与经理人员之间分工来完成初步整合;再是人力资本所有者身份在经理人员身上裂变,然后通过工人参与企业

决策来实现第二次整合。结果是现代企业中企业所有权趋向于分散地分布在各产权主体身上,这些产权主体或投入金融资本或实物资本,或者只投入人力资本,或者投入两者,通过一个共同治理及相机治理机制,实现各自的产权权益,随着传统企业向现代企业的演进,萨伊的“三位一体”教条逐渐失去了现实意义。对于现代企业的人力资本所有者来说,既能获取固定的工资收入,又有可能分享企业利润。工资与利润对立关系的模糊化正是现代企业中剩余索取权与控制权分散性对称分布的外在表现(杨瑞龙,周业安,1997)。当然,这并非说现代企业中不存在不同产权主体之间的利益矛盾,但这一利益矛盾并不通过传统的萨伊教条来体现。

即使在现代资本主义企业中,传统的资本雇佣劳动的逻辑已受到了挑战,更何况在社会主义的国有企业中就更不能遵循工资与利润对立的原则来安排企业所有权。因为,国有企业的职工无论从制度上和法律上都有权参与企业利润的分配,这不仅有助于调动企业职工劳动积极性,而且是社会主义原则的真正体现。“工资侵蚀利润”的命题显然把国有企业的职工等同于古典企业中的雇佣劳动者,试图循着资本雇佣劳动的逻辑探求最优化的企业所有权安排,使职工成为被动的被监督者和固定工资的获得者,这其实是一个企业改革的误区。

二、国有企业双层分配合约下的决策效率与劳动效率

工资与利润对立关系的模糊化并不必然导致工资对利润的侵蚀。一些经济学家在剖析国有企业低效率的原因时之所以产生“工资侵蚀利润”的错觉,不仅与他们所遵循的萨伊“三位一体”分配教条有关,而且与他们没有深入剖析转轨时期国有企业的治理结构特征有关。如果认真研究国有产权的属性、企业经理和工人在治理结构中的角色差异,以及国有企业在转轨时期的特殊分配合约,就不能不怀疑“工资侵蚀利润”命题背后所隐含的价值标准,即经理人员与工人合谋侵吞了国有资产,从而应对国有企业的低效率负责。

随着放权让利改革战略的推行,国有企业形成了特殊的双层分配合约,从而容易使人产生“工资侵蚀利润”的错觉。众所周知,国有企业的改革首先是从分配关系的调整入手的。从1977~1984年,国家在完成补偿性的工资调整升级的同时,开始恢复奖励、计件工资;从1985年开始,伴随着承包制的试行,国有大中型企业逐步试点、推广了职工工资总额同企业经济效益挂钩的做法,国有企业内部也开始试行奖金制、岗位工资制及结构工资制等,职工收入结构中固定工资占全部收入的比重逐步下降;随后,国家还颁布了一系列法规,如企业法、转机条例、开征工资调节税等,进一步规范国家与企业的关系;工效挂钩的做法也趋向多样化,有两保一挂、定额承包超额分成、超额分段提成、利改税及税利分流等;承包制的形式不断完善,从简单的税利承包到后来的资产经营责任制,再进一步到后来的股份制。总之,无论具体的分配内容和形式如何变化,国有企业的治理结构都具有双层分配合约的特征。

国有企业的双层分配合约是指国家为确保国有资产保值增值、有效的激励和约束企业的经营行为,委托政府作为国有资产的监护人与企业经营者签订第一层合约,合约内容主要包括国家与企业之间的剩余分成、企业职工工资总额及其增长的额度和条件、企业经营者应获得的奖励和应承担的责任、企业控制权的分配(即企业自主权的界定)等;在第一层合约的基础上,企业经营者与工人再签订第二层合约,合约内容主要涉及工人应承担的责任和义务及应获得的相应报酬和权利。国家正是遵循权、责、利对等这一最优企业所有权的经营理念,试图以一

对一谈判的方式及分层治理结构来寻找国有制与市场经济相兼容的途径。

国有企业两个层次的分配合约存在着明显的区别。首先,双层分配是有层次性的,它与合约当事人的身份有关。第一层合约的双方当事人是代表国家的政府和企业经营者,合约内容是围绕国家和企业之间的企业所有权分配;第二层合约的双方当事人是企业经营者和职工,合约内容涉及企业管理层与执行层的企业所有权分配。双层分配合约中企业经营者具有双重地位,故此双层合约可视为两级委托代理关系。

其次,双层合约的目的和激励约束方式不同。第一层合约主要考虑如何激励、约束经营者,它决定了企业的决策效率;第二层合约则主要解决企业内部的搭便车行为和调动职工积极性,它将直接影响企业的劳动生产率。双层合约具有不同的激励约束方式。为保证企业的决策效率,第一层合约主要采取企业内部人尤其是企业决策者的收入和利税挂钩的办法,具有利润分享和风险约束的特征;第二层合约则为了提高劳动生产率,一般采用收入与生产计划完成情况挂钩的办法(当然利润实现的情况也可能对工人收入产生影响)。第二层合约受第一层合约的约束。假若企业经营者能在第一层合约签订时争取到更多的企业所有权,那么他就有了更大的决策空间和激励空间。给定企业经营者的行为空间,为更有效地激励工人,他可能采取各种方式突破原有的行为空间,比如工资实物化等。

再次,双层合约具有明显的时序性。第二层合约必须在第一层合约签订以后才能形成。第一层合约一般以经营者任期为限,而第二层则以生产计划年度为限。

最后,双层合约的最优激励约束机制设计的条件存在差异。在第一层合约中,履行所有者职能的委托人处在企业外部,由于信息的非对称性,代理人的行为是较难被观察的,从而代理人有可能通过垄断私人信息来谋求私利。能否获得满意的决策效率,在很大程度上取决于最优激励约束机制的设计。相对而言,第二层合约的当事人都在企业内部。尽管合约订立后代理人也有搭便车动机,但由于代理人的行为相对较易被委托人所观察,从而经营者可用相对低的代理成本克服非对称信息下工人的逆向选择和道德风险。

国有企业的双层分配合约可由表1反映。

从前面的分析中我们至少可以形成以下判断。

第一,相对于改革前的单一的行政控制及简单的控制权下放,双层分配合约的引入在一定程度上改进了国有企业的激励机制。因为双层分配合约至少在一定程度上贯彻了剩余索取权与控制权相匹配的原则,企业内部人经济利益的实现开始依赖于企业利润最大化目标的实现,从而具有参与市场竞争、提高企业效率的动机。

第二,双层分配合约下最优的企业所有权安排的存在条件是,行使所有者职能的政府主管部门有动力也有能力依据利润最

表1 国有企业双层分配合约的比较

类别	合约当事人	主要内容	激励方式	目的	期限
第一层合约	政府主管部门 企业经营者	企业自主权 经营者收入 职工工资总额及 增幅约束条件	收入与利润 或利税挂钩	决策效率	经营者任期
第二层合约	企业经营者 普通职工(主要是工人)	工人的权、责、利	收入与生产计划 完成情况挂钩	劳动生产率	一般为一年

大化原则行使投票权,企业经营者则扮演青木昌彦(1984)笔下的“公正裁判”角色,通过制定第二层分配合约来有效地平衡国家和企业职工之间的利益。然而,由于信息的非对称性以及代理人与委托人所追求的效用函数的不一致性,自利的经营者很难成为“公正裁判”,他更可能独自实施机会主义行为,以损害所有者利益为代价,追求自身利益最大化。这就是所谓“内部人控制”现象的完整描述。

第三,能否解决上述的“内部人控制”问题,在很大程度上取决于通过政府与企业经营者一对一谈判所订立的第一层分配合约,形成对企业经营者的最优化激励约束机制。但由于代表国家行使所有者职能的政府官员并不承担投票的责任,即投票权是廉价的(张维迎,1995),投票人可能缺乏监控代理人行为、追求利润最大化的动机,甚至可能接受代理人的贿赂,委托人与代理人合谋共同采取有损于国有产权权益的行为(杨瑞龙,1997)。另外,一对一谈判方式的局限性可能会产生若干不公平的后果;严重的信息不对称性导致监督成本上升等。以上因素都可能使第一层分配合约失效,导致决策效率的下降。

第四,尽管“天生的就业权”使职工的威慑力增强,但择业权的丧失、劳动力市场不发达等加大了工人投入企业的专用性资产的风险,迫使工人更愿意企业持续发展,以确保有一个稳定的持久性收入。一旦第一层合约订立后,企业的长期稳定发展也符合企业经营者的利益。为此,经营者不仅具有监督动机,而且经营者为完成第一层合约的责任和义务,必须依赖工人劳动积极性的提高。因此,可以推测,第二层合约具有效率工资合约的特征。

“工资侵蚀利润”的命题源于没有区分国有企业双层分配合约的不同性质。由以上分析可知,第一层分配合约决定企业的决策效率,从而直接影响企业的盈利能力。这一决策效率显然与所有者的“投票”行为、经营者选择、经营者的能力和行为、约束效率等因素有关;第二层分配合约为克服劳动者的搭便车行为,通过向工人支付效率工资来提高劳动效率。由于利润和工资分别由两层不同的分配合约决定,在正常状态下,工资是很难侵蚀利润的。国有企业的低效率主要表现为决策效率的低下,其典型的特征是投票人与企业决策者都不对国有资产的损益真正承担责任。因此,国有企业的低效率主要应由第一层分配合约的当事人承担,而不是工人。杜海燕(1994)的计量检验结果证实,职工在企业收入分配决策方面作用大小与其收入变动不相关;另外,他还检验了国有企业效率工资机制存在的制度条件,得出了不同分配制度条件下职工收入差异显著的结论。杜海燕的实证结果强有力地支持了我们的推论,但由于种种原因,他并未进一步检验国有企业效率工资的存在及其特征,而这正是我们下文探讨的问题。

三、国有企业双层分配合约下的效率工资假说

80年代,西方经济学家针对发展中国家出现的企业支付的工资高于工人的市场保留工资的现象,发展了一种“效率工资”理论(efficiency wage)。与新古典经济学中工资决定于工人的边际生产率的观点不同,效率工资理论认为,企业支付高于市场决定的工资是一种为了防止工人偷懒而采取的激励工人努力劳动的办法(Shapiro and Stiglitz, 1984),即雇佣合约是不完全的,工人具有一定的自由处置权,而计件工资的全面推行又不现实,因为存在监督成本及道德风险所带来的确定计量基准的困难。于是,支付高工资就构成了工人偷懒的机会成本,即工资越高,工人偷懒的机会成本越大。因此,企业支付的高工资就构成了一种效率工资,它类

似于企业送给工人的一份“礼物”(gift),用以交换工人的劳动生产率(Akerlof, 1982, 1984)。进一步说,由于发展中国家的劳动力市场很不发达,企业要交换工人的劳动生产率,还要考虑公平因素。因为在不发达的劳动力市场条件下,工人往往面临外生的不平等(如机会不平等、地位不平等),个人很难通过自由选择来追求平等目标。企业若无视这一特殊性,必然会使由不公平因素所引起的内耗增大。若企业无解雇权,则在团队生产中为克服工人的偷懒行为所支付的交易成本迅速上升,从而导致企业效率的急剧下降。所以,在既定条件下,企业还要使用一份“公平工资”(fair wage)来弥补单纯效率工资的不足。正如阿克罗夫和耶兰(Akerlof and Yellen, 1988)指出的,只要生产依赖劳动效率单位,企业就可能按效率原则支付一部分高效率工人的工资,同时按公平原则支付另一部分相对低效率的工人相应偏高的工资。从广义上看,公平工资应可归入效率工资范畴,因为两者的目的都在于提高工人的积极性。

根据阿克罗夫的“礼物交换”假说和阿克罗夫与耶兰的“公平工资-效率”假说,可推导出一个基本的企业职工努力函数和职工收入决定函数:

$$e = e(w), w = w(y, w^*, w^{-1}, u)$$

$\partial e / \partial W > 0$ 、 $\partial w / \partial y > 0$,并且,一般情况下 $\partial w / \partial w^* > 0$ 和 $\partial w / \partial w^{-1} > 0$ 和 $\partial w / \partial u < 0$ 也成立。

其中: e 为职工努力程度; w 为职工现期报酬水平; w^* 为其他行业或企业的现期报酬水平; w^{-1} 为职工上一期报酬水平; u 为失业率, y 为企业产出。

上式表明,职工努力程度与他的现期报酬水平、上一期报酬水平正相关;也与其他行业或企业的报酬水平正相关(代表了公平原则);但与失业率成负相关。

如前所述,国有企业存在一个双层分配合约,第一层合约通过利润分享来激励企业经营行为,并约束企业职工收入总额;第二层合约则具有效率工资特征,反应了工人以劳动生产率换取相应报酬,同时企业基于效率目标也考虑给工人一定的公平工资。因此,只要我们能够证实效率工资的存在及双层分配合约的前述特征,就等于对“工资侵蚀利润”命题作了证伪。我们根据前面对国有企业双层分配合约的分析,提出了三个有关效率工资的假说。

假说1:国有企业第二层分配合约具有效率工资的特征。尽管通过一对一谈判订立的国有企业第一层分配合约增加了合约条款的随意性,但是一旦合约确定后,合约的条款对经营者行为还是有一定约束力的,因为实现合约中规定的经营者应达到的盈利目标,不仅有助于经营者在政治上的升迁,而且经营者的货币收入也随盈利水平的上升而提高。经营者为完成承包任务,就必须通过与工人订立第二层次的分配合约来设法激励工人努力工作,其核心就是以足够补偿工人劳动付出的工资水平来换取劳动生产率。因此,可以推测,如果第二层分配合约具有效率工资的特征,那么支付给工人的工资越高,企业产出也就越大。

假说2:国有企业职工工资主要由计划期内的生产计划的完成情况决定,但在总额上受企业所实现的利润或利税的制约。由双层分配合约的特征可知,工人的工资在第二层合约中是按生产计划的完成情况支付的,车间向厂部承包一定的生产任务,厂部按月终及年终考评决定工人的实际收入水平;管理人员的工资(特别是奖金)与车间工人平均收入挂钩。因此可推测,国有企业职工工资的变动受年度生产计划完成情况的影响最大。同时,第二层合约受第一层合约的制约,即职工收入总额及增长幅度面临一系列限制性条件,一般受企业实现的利税总额的制约最大,经营者通常不会随意增加职工的收入。

假说 3:国有企业工人的收入中有一部分是起效率工资作用的公平工资。渐进式改革过程中不同行业的国有企业、同一行业的不同企业之间由于初始资源禀赋不同,它们承受市场化冲击的能力也不同。一些企业由于外生优势获得巨额垄断租金,如银行、邮电等;而国有工业企业则常常是“老牛拉破车”,由于其过重的负担,过少的资本金注入,经营机制缺乏活力等,很难在市场竞争中获得优势。同是国有企业,仅仅是起点不平等、机会不平等,就造成了付出了相似劳动的不同企业的职工的收入出现了较大的差距,而这一差距与职工的努力程度毫无关系。因此,国有工业企业为提高工人积极性,必须支付一部分“公平工资”。

四、对效率工资假说的检验

这一节将对国有企业双层分配合约下效率工资的三个假说分别进行检验。

对假说 1 的检验:由假说 1 可知,国有工业企业产出是职工收入总额的函数。企业支付给职工高工资,是为了交换职工的劳动生产率。由于劳动生产率指标与职工收入增长之间的统计关系比较复杂,我们采用了工业总产值指标来代表企业产出,以衡量职工的劳动贡献。职工收入总额用年度工资总额来表示。我们根据科布-道格拉斯生产函数推导出的经验等式如下:

$$\ln Y = \alpha + \beta \ln W + u$$

其中 Y 为国有企业工业总产值; α 是一个常量; β 是回归系数; W 为职工收入总额,用工资总额表示; u 是随机残差项,其组成要素与资本及技术因子有关,但这里着重检验效率工资的存在性,把劳动以外的因素作为残差项处理不会影响结果的正确性。二阶最小平方估计的结果如下:

$$\ln Y = 3.0519 + 0.9322 \ln W$$

(27.889) (54.495)

$$R^2 = 0.9950 \quad D-W \text{ 检验值} = 1.15 \quad F = 2969.7$$

从检验结果看,估计值在 99% 的概率水平下统计效果显著,这正好支持我们的假说。在国有工业企业中,工资与工业总产值的相关程度很高,效率工资明显存在。

对假说 2 的检验:该假说认为,在第二层合约中,工人收入由生产计划的完成情况决定;但职工的工资总额及增幅又受企业盈利情况的制约,因为第一层合约决定工资总额与企业盈利相挂钩的基本规则。国有企业职工收入决定的特殊性给检验假说又带来了困难。我们推测,如果用工业总产值或工业净产值能较好地解释职工的收入,并且这一解释力明显好于利税总额对职工收入的解释力,那么就可以大致证实第二层合约的存在;如果利税总额能在一定程度上解释职工收入,则可大致证实第一层合约对第二层合约的约束力也是存在的。经验等式如下:

$$W = \alpha + \beta Y + u$$

$$W = \alpha + \beta R + u$$

其中, W 为职工工资总额; α 为常数项; Y 代表生产计划的完成程度,由于对它度量的困难性,我们采用工业总产值或工业净产值来替代,这对检验结果影响不大; β 为回归系数; R 为前一年利税总额或前一年利润总额; u 为随机残差项。最小二乘法估计的结果见表 2、表 3、表 4、表 5。

从表 2、表 3 看出,工资总额与总产值、净产值之间显著相关,并且估计值在 1% 的可置信

水平上显著不为零,这一结果支持了我们的假说。

从表4可以看出,前一年利润模型的拟合优度较差,特别是总体模型表现地尤为明显,这说明工资和前一年利润之间相关性较差。但表5前一年利税总额模型的拟合优度要好于前一年利润模型,工资与前一年利税总额的相关性要比工资和前一年利润间的相关性强的多。这正好反应出国有企业利税总额对职工工资差额的约束力是客观存在的。而且结合上面四个模型,前一年利税总额对工资的解释力,比总产值和净产值对工资的解释力要差一些。这同样支持我们的假说。另外,为进一步说明国有企业双层分配合约下的职工收入决定,我们用奖金替代工资总额重新作上述四个检验,结果见表6。

从表6可以看出,总产值对奖金的解释力最大;上年利税总额对奖金有明显的决定作用,但没有总产值和净产值影响力大。上年利润对奖金没有解释力,这恰好反映了国有企业收入分配关系的特殊性:第一层合约中国家一般采取职工收入总额与利税挂钩的形式,因此国有企业的首要目标是完成利税而不是利润。这种情况在两次利改税及税利分流后更明显。

对假说3的检验:该假说描述了通常所说的“攀比效应”。对国有工业企业来说,“攀比”现象的背后更多的是出于公平原则的考虑。因为国有工业企业相对于其他行业来说初始资源禀赋差、社会负担重、受市场的冲击最大,从而竞争力较弱。对国有工业企业的职工来说,与一些垄断行业相比,受企业盈利能力弱的制约,多劳不多得,这种不公平的分配格局严重影响了职工的积极性。因此,可以推测,国有工业企业为提高职工积极性,必须支付相当一笔公平工资,以缩小与其他垄断行业的收入差距。我们给出的经验等式如下:

$$W = \alpha_0 + \alpha_1 W^* + u$$

表2 总产值模型推算

工资	常数项	总产值	R ²	D-W值	F检验值
总体模型	- 21.677(- 1.387)	* 0.768(59.045)	0.9957	1.99	3486.3
大型企业	- 1509.45(5.695)	* 0.191(9.683)	0.9124	0.73	93.76
中型企业	- 184.52(- 3.349)	* 0.140(8.002)	0.8768	0.65	64.03
小型企业	- 69.349(- 2.999)	* 0.270(8.614)	0.8918	0.78	74.20

注:表中,工资为被解释变量,往右依次是常数项、解释变量以及计量检验值,括号内的数字为相应常数项或解释变量的t-检验值。*表示1%水平上统计效果显著(下同)。

表3 净产值模型推算

工资	常数项	净产值	R ²	D-W值	F检验值
总体模型	42.656(0.61)	* 0.245(15.23)	0.9626	1.79	231.87
大型企业	- 782.23(- 6.080)	* 0.335(14.473)	0.9588	1.43	209.47
中型企业	- 89.963(- 6.250)	* 0.313(24.443)	0.9852	2.16	597.48
小型企业	- 14.281(- 2.450)	* 0.530(25.346)	0.9862	1.56	642.42

表4 前一年利润模型推算

工资	常数项	前一年利润	R ²	D-W值	F检验值
总体模型	553.913(0.845)	0.342(0.339)	0.0081	0.07	0.12
大型企业	- 2386.654(- 2.397)	1.480(3.483)	0.6027	1.46	12.13
中型企业	- 292.526(- 2.131)	1.716(4.045)	0.6716	1.19	16.36
小型企业	- 49.026(- 1.712)	2.671(6.451)	0.8388	0.61	41.62

表5 前一年利税总额模型推算

工资	常数项	前一年利税总额	R ²	D-W值	F检验值
总体模型	- 745.016(- 5.712)	1.106(12.245)	0.9146	0.71	149.86
大型企业	- 1103.963(- 1.696)	0.544(4.200)	0.8982	3.30	17.64
中型企业	- 168.076(- 1.170)	0.613(3.806)	0.8787	3.22	14.49
小型企业	- 124.383(- 2.427)	1.942(6.105)	0.9491	2.71	37.27

表6 国有工业企业奖金的决定推算模

解释变量	0	解释变量	R ²	D-W值	F检验值
总产值	- 17.161(- 1.936)	* 0.019(29.033)	0.9918	1.38	842.9
净产值	- 1.323(- 0.051)	* 0.061(9.339)	0.9257	1.16	87.22
上年利税	- 313.740(- 2.508)	* 0.344(4.329)	0.7281	1.01	18.74
上年利润	- 448.908(3.689)	- 0.348(- 1.927)	0.3466	0.73	3.71

其中: w 代表国有工业企业职工收入水平,用工资指数计量; o 为一个常数项; β_1 为一个回归系数; w^* 为其他垄断行业的职工收入水平,考虑到计量的可行性与国有工业企业的关系密切程度,我们选用了金融保险部门工资指数作为解释变量.事实上,金融保险部门一直是造成国有工业企业职工不公平感的重要参照系. u 为随机残差项.最小二乘法的估计结果如下:

$$W = 3.027 + 0.476W^*$$

$$(1.141) \quad (4.845)$$

$$R^2 = 0.6436 \quad D - W \text{ 检验值} = 0.78 \quad F = 23.5$$

该检验结果基本上证实了我们的假说。

五、结语

由以上的分析可得出以下基本结论。第一,“工资侵蚀利润”命题所遵循的是资本雇佣劳动的理论逻辑,它实际上是萨伊“三位一体”教条的简单重复。理论上可以证明,工资与利润的对立并非是有效率企业所有权安排的必要条件。古典企业向现代企业转变的一个重要表现是,剩余索取权与控制权不再集中对称分布于资本所有者,而是分散对称分布于不同的产权主体,包括经理人员与工人。第二,国有企业治理结构具有双层分配合约的特征。由行使所有者职能的政府与企业经营者一对一谈判形成第一层分配合约,它通过确定控制权的分配与利润分享原则决定决策效率;企业经营者与工人之间形成第二层分配合约,它通过使工资水平与生产任务的完成情况相关联决定劳动效率。企业的盈利能力与发展潜力主要受制于第一层合约,第二层合约的分配空间(工资总额)是由第一层合约给定的,工人既不能直接进入第一层合约,就收入总额的决定与政府讨价还价,也很难直接影响企业决策。既然工资侵蚀利润的命题不能成立,那么让工人对国有企业的低效率承担责任就有失公正客观了。第三,通过对企业效率工资假说的检验,证实了国有企业的职工收入具有效率工资的特征,即企业支付高于市场决定的工资是为了交换工人的劳动生产率。效率工资中有一部分是公平工资,这是转轨经济中国有企业为提高工人的劳动积极性所必须支付的工资。第四,既然国有企业的低效率主要源于第一层合约,因此提高企业效率的根本途径并不是通过使工资与利润的明确对立来抑制工资增长、提高企业的利润率,而是如何通过产权制度、国有资产管理体制等环节的进一步改革,实现企业所有权的最优化安排,提高企业的决策效率及盈利能力。我们主张国有企业应选择剩余索取权与控制权分散对称分布于所有者、经营者、生产者的共同治理企业模式。

(作者单位:中国人民大学经济学研究所;责任编辑:王 兵)

注释

笔者认为用“内部人控制”的概念来解释国有企业的低效率可能存在若干理论上的误区。笔者拟另文讨论这一问题。

对最优企业所有权安排的详细讨论,可参阅张维迎(1996);杨瑞龙,周业安(1997)。

有几个细节问题需进一步说明。第一,严格地说,国有企业存在着一个多级委托代理链(张维迎 1995,杨瑞龙 1997)。但具体到一个企业的治理结构,则判断有一个双层分配合约是基本符合事实的。第二,分配合约可以是明确指定的,也包括隐含的条款,如政府主管部门暗示企业经营者,若承包期内任务超额完成,就可升任。第三,尽管一些企业试行了全员承包制,但从实际运行看,工人并没有在第一层合约中拥有“用手投票”的权利。第四,股份制试点企业的收入分配格局有了一定改变,但从本质上看,仍存在双层分配合约。

戴园晨、诸建芳(1995)认为,正是公平原则与效率原则的交替使用导致“工资侵蚀利润”的普遍化,然而,他们未认识到,在不发达的劳动力市场条件下,尤其是在国有企业中,“公平工资”的支付是企业追求效率的必然选择。

此处及下文中统计数据来源:总体模型(指除各类型企业之外的全国性数据,1978~1994)的数据均来自《中国统计年鉴 1984~1995》以及《中国工业经济统计年鉴 1990~1994》。其中,总产值的统计口径为国有经济工业(即原全民所有制工业或国营工业)活动单位,包括独立核算工业企业按主营业务活动(即工业生产活动)划分的主营业务活动单位和非工业企业所属的工业生产活动单位(即原非独立核算工业生产单位)。工资和奖金(统计年鉴中的“奖金和计件超额工资”)的统计口径同总产值。

由于资料所限,总体模型中利润、利税总额和净产值(净产值中,1993、1994年数字为工业增加值。这两个指标都先后被用来表示工业行业在报告期内的最终成果)的统计口径为国营独立核算工业企业。上述两种统计口径存在一定的区别(1984年,按国有经济工业和国有独立核算工业两种口径统计的工业总产值分别为5262.7和5183.9亿元;1993年,则分别为22724.7和22088.0亿元),但不会使计量分析结果出现整体性的偏差。

大、中、小型企业的各种数据均来自中国社会科学院经济研究所国有、非国有企业比较研究课题组先后发表的《国有、非国有企业比较研究统计报告》以及《中国国有、非国有企业产出和效率比较:相关的统计描述》。

杜海燕(1994)利用该方程所作的检验结果不理想,我们推测可能是样本不够,因为他使用的数据截止1990年,而1979~1984年期间国有企业职工工资中有较大部分是补偿和调整额,这会影响检验结果。另外,盖尔伯、谢千里和徐文义、李实、拉萨和辛格、杜海燕和郭晋刚、Hay等人相继从不同角度检验了国有企业奖金与效率的相关性,参见林青松、李实(1996)的综述。

蔡昉(1996)的检验结果表明,尽管国有经济部门不同类型职工之间收入差异明显低于非国有经济部门,但从1986年开始,国有经济行业间工资差异有扩大趋势,这在一定程度上反映了国有经济在公平的基础上追求效率的努力。

主要参考文献

1. Akerlof, George A., 1982, "Labor Contracts as Partial Gift Exchange", *Quarterly Journal of Economics*, November, 97, 543~69.
2. Akerlof, George A., 1984, "Gift Exchange and Efficiency - wage Theory: Four Views", *American Economic Review* 74(2): 79~83.
3. Akerlof, George A. and Janet L. Yellen, 1988, "Fairness and Unemployment", *American Economic Review*, 78(2): 44~49.
4. Alchian, A. and Harold Demsetz, 1972, "Production, Information Costs, and Economic Organizations.", *American Economic Review*, 62: 777-95.
5. Alchian, A. and Susan Woodward, 1988, "The firm is dead; long live the firm: A review of Oliver E. Williamson's *The Economic Institutions of Capitalism*," *Journal of Economic Literature*, Vol. XXVI (March): 65~79.
6. Aoki, Masahiko, 1984, *The Co-operative Game Theory of the Firm*. Oxford, U. K.: Clarendon.
7. Shapiro, C. and J. Stiglitz, 1984, "Equilibrium Unemployment as a Discipline," *American Economic Review*, 74: 433-44.
8. Milgrom, Paul and John Roberts, 1992, *Economics, Organization and Management*, New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
9. 伯利和米斯, 1932, 《现代股份公司私人财产》, 台北: 台湾银行出版社, 1981年中译本。
10. 蔡昉, 1996, 《行业间工资差异的成因与变化趋势》, 《财贸经济》, 1996年第11期。
11. 戴园晨、黎汉明, 1988, 《工资侵蚀利润》, 《经济研究》第六期。
12. 戴园晨、诸建芳, 1995, 《价格工资螺旋的生成和演化》, 中国劳动出版社。
13. 杜海燕, 1994, 《管理效率的基础: 职工心态与行为》, 上海人民出版社。
14. 林青松、李实, 1996, 《企业效率理论与中国企业的效率》, 《经济研究》, 1996年第7期。
15. 青木昌彦、钱颖一, 1995, 《转轨经济中的公司治理结构》, 中国经济出版社。
16. 汪丁丁, 1996, 《永远的徘徊》, 四川文艺出版社。
17. 杨瑞龙, 1997, 《论国有经济中的多级委托代理关系》, 《管理世界》, 第1期。
18. 杨瑞龙、周业安, 1997, 《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》, 《经济研究》, 第1期。
19. 张维迎, 1995, 《企业的企业家——契约理论》, 上海三联书店, 上海人民出版社。
20. 张维迎, 1996, 《所有制、治理结构及委托代理关系》, 《经济研究》, 第9期。
21. 张泽荣等, 1994, 《当代资本主义分配关系研究》, 经济科学出版社。
22. 张春霖, 1996, 《国有企业改革中的企业家问题》, 《中国书评》(季刊), No. 10。
23. 诸建芳, 1996, 《中国劳动力市场培育与工资改革调查分析报告》, 《经济工作者学习资料》, 第42~43期。
24. 《国有、非国有企业比较研究》课题组在《经济研究资料》上发表的研究报告: 《中国国有企业和非国有企业行为的统计检验》, 1993年7月; 《国有、非国有企业比较研究统计报告》, 1993年11月; 《中国国有和非国有企业产出和效率比较: 相关统计描述》, 1993年10月。