

【经济体制改革】

逆向激励、国有企业监督与职工剩余控制权

杨继国, 童香英

(厦门大学经济学系, 福建 厦门 361005)

[摘要] 当前,我国国有企业改革中最重要的问题是在公司治理模式中缺少职工的有效监督作用,从而导致国有资产大量流失,阻碍国有企业改革的深化与推进。通过建立一个简单数理模型,本文证明现有国有企业治理结构在不能解决有效监督的前提下,对企业管理者“激励机制”可能成为“逆向激励”。将职工监督机制引入监督模型能很好地解决这一难题。本文还探讨了职工行使控制权的理论依据,并以德国的“参与制”进行经验检验,从理论与实践两方面论证职工剩余控制权的可能性与可行性。

[关键词] 职工剩余控制权; 监督效率; 国有企业治理难题

[中图分类号]F276.6 [文献标识码]A [文章编号]1006-480X(2006)07-0021-07

本文将跳出一般“委托代理模型”从“激励机制”入手讨论代理问题解决途径的窠臼,转而从“监督机制”入手,讨论职工剩余控制权对国有企业经营者的有效监督和约束作用,从一个新的角度讨论我国国有企业改革和治理结构。本文提出的一个假说是职工剩余控制权能弥补其他监督机制的不足,对经营者行为及经营绩效有直接的正向作用。

一、国有企业的监督模型

1. 模型的提出

本文着重从数理上来推导出监督对于国有企业的作用。徐晋涛等(2004)通过多任务委托代理模型研究了国有林业企业在信息不对称条件下存在的超限额采伐,将监督引入了国有企业的分析,但他们并没有将监督作为一个内生变量,而只是简单解释了在有监督和无监督的情况下经营者的超限额采伐行为,并且也只将监督限于行政管理部门的监督,他们也没有分析监督效率的形成机制。本文则希望通过建立一个将监督内生于经营者行为函数的简单数理模型,并将监督拓展为内部监督、外部监督、自我监督和职工监督,分析监督效率的内在机制,并说明职工监督的重要性和必要性。在这个模型中,职工剩余控制权的赋予是职工进行监督的前提。

2. 模型的假设

设经营者的收益函数为 $R(e_x, e_y)$, 其中 e_x 为经营者的正向努力, e_y 为经营者的负向努力(如经营者化公为私的在职消费,为达私利的账户调整,掠夺性资产转移,为侵占企业利益而采取的短期

[收稿日期] 2006-06-12

[作者简介] 杨继国(1958—),男,重庆人,厦门大学经济学系副教授,经济学博士;童香英(1979—),女,福建漳州人,厦门大学经济学系硕士研究生。

“自我监督”是激励机制的另一种功能。为分析方便和强调其重要性,我们还将职工监督从内部监督中独立出来。

行为等)。

设收益函数满足严格凹, 即 $R_{e_x} > 0$, $R_{e_y} > 0$, $R_{e_x e_x} < 0$, $R_{e_y e_y} < 0$ 。成本函数为 $C(e_x)$, 因为经营者付出正向努力是有成本的, 且假设成本函数满足严格凸, 即 $C'(e_x) > 0$, $C''(e_x) > 0$ 。经营者期望效益函数为 $R(e_x, e_y) - C(e_x)$ 。在信息不对称条件下, 监督者发现经营者负向努力的概率分布函数为 $P(e_{ym} > 0, m)$, m 表示监督效率, $e_{ym} > 0$ 表示出现负向努力, 且随着监督的增加, $P(e_y > 0, m)$, $P(e_{ym} > 0, m)$ 将上升, 即 $P(e_y > 0, m) > 0$, 且 $0 < P < 1$ 。在本文的模型中, 我们暂且不分析监督效率的内在机制, 只是一般地分析监督在模型中的重要作用。我们同时引入了惩罚函数, 没有有效的奖惩结构, 监督作用就会减低。惩罚函数为 $T(e_{ym})$ 且 $T'(e_{ym}) > 0$, $T''(e_{ym}) > 0$ 。

3. 模型的推导

模型一: 无监督的经营者行为分析。

$$\text{Max } R(e_x, e_y) - C(e_x) \quad (1)$$

$$R_{e_x} - C'(e_x) = 0 \quad (2)$$

$$R_{e_y} = 0 \quad (3)$$

式(2)和(3)为一阶条件, (2)式表示在最优处, 正向努力的边际收益与边际成本相等。(3)式则反映了在无监督的情况下, 经营者对国有资产的掠夺行为, 在缺乏监督情况下, 经营者会最大限度掠夺国有资产直至掠夺带来的边际收益趋于零。

模型二: 有监督的经营者的行为分析。

$$\text{Max } R(e_{xm}, e_{ym}) - C(e_{xm}) - P(e_{ym} > 0, m) \cdot T(e_{ym}) \quad (4)$$

$$R_{e_{xm}} - C'(e_{xm}) = 0 \quad (5)$$

$$R_{e_{ym}} - P(e_{ym} > 0, m) \cdot T'(e_{ym}) = 0 \quad (6)$$

式(5)和(6)为一阶条件, 表示在最优解处, 努力的边际收益等于边际成本。并且由式(6)可以发现, 因对经营者的负向努力实行了监督和惩罚, 使经营者的负向努力带来了边际成本。

命题一, 监督和惩罚经营者时, 经营者的负向努力将会少于无监督, 即 $e_{ym} < e_y$;

命题二, 存在监督和惩罚时, 经营者正向努力将会比无监督时高, 即 $e_{xm} > e_x$;

命题三, 随监督的增加, 经营者的负向努力下降, 即 $\frac{de_y}{dm} < 0$ 。

证明:

$$\frac{dR_{e_y}}{dy} = R_{e_y e_y} + R_{e_y e_x} \cdot \frac{de_x}{de_y} = R_{e_y e_y} - R_{e_y e_x} \cdot \frac{R_{e_x e_x}}{R_{e_x e_x} - C'(e_x)} = \frac{R_{e_y e_y} R_{e_x e_x} - R_{e_y e_x} R_{e_x e_x} - R_{e_y e_x} C'(e_x)}{R_{e_x e_x} - C'(e_x)}$$

因为 $R_{e_y e_y} R_{e_x e_x} - R_{e_y e_x} R_{e_x e_x} > 0$, $R_{e_y e_x} < 0$, $C'(e_x) > 0$, 又因为 $R_{e_x e_x} - C'(e_x) < 0$,

所以有 $\frac{dR_{e_y}}{dy} < 0$ 。

由式(3)和(6)知 $R_{e_{ym}} > R_{e_y}$, 所以 $e_{ym} < e_y$, 从而命题一得证。

又 $\frac{de_x}{de_y} = -\frac{R_{e_x e_y}}{R_{e_x e_x} - C'(e_x)} < 0$ (即正负向努力之间存在负的替代关系), 所以, $e_{xm} > e_x$ 从而命题二得证。

现在来证命题三: 对式(5)和(6)取全微分整理可得:

$$\frac{de_y}{dm} = \frac{T'(e_{ym})P(e_y > 0, m)[R_{e_{xm} e_{xm}} - C'(e_{xm})]}{(R_{e_{xm} e_{xm}} R_{e_{ym} e_{ym}} - R_{e_{xm} e_{ym}} R_{e_{ym} e_{xm}} - R_{e_{xm} e_{ym}} C'(e_{xm}) - [T'(e_{ym})P + T(e_{ym})P'(e_y > 0, m)] [R_{e_{xm} e_{xm}} - C'(e_{xm})]}$$

对于分母, 第一项 $(R_{e_{xm} e_{xm}} R_{e_{ym} e_{ym}} - R_{e_{xm} e_{ym}} R_{e_{ym} e_{xm}}) > 0$, 第二项由于 $R_{e_{xm} e_{ym}} < 0$, $C'(e_{xm}) > 0$, 所以 $-R_{e_{xm} e_{ym}} C'(e_{xm}) > 0$ 。

我们假设监督者知道概率分布函数。

第三项因 $T(e_{ym}) > 0, P > 0, T(e_{ym}) > 0, P(e_y > 0, m) > 0, R_{e_m, e_m} - C(e_{xm}) < 0$, 所以第三项 $- [T(e_{ym})P + T(e_{ym})P(e_y > 0, m)] [R_{e_m, e_m} - C(e_{xm})] > 0$, 所以整个分母项大于 0; 而分子项, $T(e_{ym}) > 0, P(e_y > 0, m) > 0, R_{e_m, e_m} - C(e_{xm}) < 0$, 所以整个分子项小于 0, 故 $\frac{de_y}{dm} < 0$ 。从而命题得证。

二、对模型结论的进一步分析

上面的模型及其命题, 是以监督效率 $m > 0$ 为前提的。但 m 是否大于零, 如何才能大于零, 尚未讨论。在本文中, 我们还将通过分析上面模型中的监督效率的内在机制来解决这个问题, 并以此为基础研究模型对国有企业的适用情况; 通过各个变量的逐步分析以求解出当前国有企业改革中公司治理效率低下, 国有资产流失严重的原因。结合模型对职工剩余控制权的理论分析, 旨在说明其逻辑基础和可行性。

1. 对监督效率函数的分析

模型中的监督效率 m 为 s_1, s_2, s_3 的函数, 即 $m = m(s_1, s_2, s_3)$, 其中 s_1 为内部监督变量, s_2 为外部监督变量, s_3 为自我监督(激励)变量, $m(\cdot) = A(S_1 + S_2 + S_3)$, α, β, γ 为监督的权重, $0 < \alpha < 1, 0 < \beta < 1, \gamma$ 为激励效率指数, $0 < \gamma < 1$, θ 为内外监督诱致系数, $\theta = \theta(s_1, s_2)$ 。具体地, 当内外监督机制健全及充分发挥作用时, 便会诱致经营者自我监督, 使激励机制正常有效, 此时 $\theta > 0$; 反之, 当内外监督机制不健全时, 便会诱致经营者的机会主义行为, 使激励机制逆向作用, 此时 $\theta < 0$ 。A 为各种监督的综合效率。S₁ 指公司内部的组织设计, 如股东会、董事会、监事会等的相互作用和约束机制, 尤其是股东(所有者)的监督。S₂ 指通过竞争的市场体系发挥作用, 及法制、会计事务所等中介和舆论监督等的机制(杨继国, 2002)。S₃ 指通过激励机制的契约设计诱使的经营者的自我约束机制。一般公司制企业完整的公司治理机制涵盖以上除职工监督外的三种监督机制。此监督效率函数不仅体现了监督的重要作用, 也反映了监督与激励的关系。从监督效率函数得到以下几点推论:

(1) 当 $S_3 = 0$ 即没有激励机制的设计, 监督效率函数依然起作用。但所起的作用有限。这是因为, 在只有监督没有激励的极端情况下, 由于监督能够产生特有的威胁震慑, 从而使监督函数存在并发挥作用。

(2) 当 S_1, S_2 小于正常值时, 内外监督诱致系数 $\theta < 0$, 此时监督效率函数为负值, 即激励机制逆向作用。同样极端地考察当 $s_1, s_2 \rightarrow 0$ 时, $\theta \rightarrow -\infty$, 则激励机制的逆向作用达到最大化。

(3) 当且仅当 S_1, S_2, S_3 处于正常值时, 监督效率函数才真正起作用。由于 $P(e_{ym} > 0, m)$ 为 m 的增函数, 只有当 m 加强时, P 才会上升, 从而才能起到有效的监督作用。

2. 国有企业现有监督机制的缺陷

从上面的监督效率函数可知, 当 S_1, S_2, S_3 处于正常值, 即法人治理结构中自我监督、内部监督和外部监督三个机制健全, 则“代理问题”将得到有效解决。但这个结论不适合国有企业。国有企业由于其特殊委托代理性质, 仅仅这样的制度安排是不够的。

(1) 国有企业所有者监督的失效。所有者监督是内部监督机制的关键。内部监督主要是指股东会、董事会、监事会的相互约束制衡。在一般委托代理型的企业中, 董事会作为公司内部组织架构的最高层次, 代表股东监督经营者。因此这个制度安排中, 所有者即股东行使最终的监督职能。不过在现代公司治理结构中, 董事会成员由公司内部人员和外部成员组成。董事会的选举有可能被经营者阶层操纵, 因此董事会对经理的监督作用受到限制。在国有公司中, 董事会不能真正决定高层管理者的人选, 由于董事会成员都不是真正的所有者代表, 董事会的所有者监督职能更加难以发挥。取而代之的是政府的行政命令和人事任命来代行所有者职能。由于信息严重不对称、代理链条太长

在德国的企业中, 监事会是作为内部组织设计中的最高机构。

导致的监督成本过高,使监督难以有效进行。即 S_1 严重不足。

(2) 国有企业的外部监督机制不健全,且出现监督难题。外部监督体现了竞争性市场的力量作用,弥补内部监督的不足。外部监督机制含四大市场(代理人市场、产品市场、证券市场和公司接管市场)和法制及舆论监督等。主要考虑问题较大的代理人市场(企业家市场)和接管市场,因为这两个市场的缺陷意味着整个外部监督机制的缺陷。

代理人市场(企业家市场)的竞争。充分竞争的代理人市场,是指经理人员能够自由流动,并且市场根据经理人员的表现来决定其价格。有着良好经营业绩的经理人员将赋予其高薪;如果经营不善,则经理人员的价格将下降。因此法马(Fama, 1980)认为,经理市场的竞争能使经理顾及长远利益,从而保证他能努力工作。但是, Holmstrom (1982)在法马的基础上通过建立代理声誉模型,分析由于市场根据经理过去的表现估计经理的未来价值,所以经理为了给市场留下“好声誉”,会努力工作,一旦经理得知市场已掌握了他的真实能力,就有可能不再会努力工作。在国有企业中,甚至连这点有限的作用也没有了,因为这里不存在自由竞争的企业家市场。

接管市场对国有公司的“两难”。接管市场主要通过充分竞争的资本市场促使企业控制权的转让,威胁企业经营者的“位置”而起到监督约束作用。一方面,资本市场的股票、证券价格反映企业经营业绩从而对经营者的行为构成很好的约束力。另一方面,资本市场竞争的实质是对公司控制权的争夺。如果因经营不善导致公司的股票、证券价格低于正常水平,则引起其他企业家或公司来低价收购公司,接管企业。接管的威胁确保了经营者能够努力工作。可是,对国有企业而言却是一个悖论:没有完善的控制权转让市场,则失去这一市场的监督,企业运行会低效;如果建立完善的国有控制权转让市场,一旦控制权转让到非国有公司,则国有企业的性质发生改变,谈国有企业效率和监督已无意义。国有企业外部监督机制不健全和天然缺陷意味着 S_2 值很低。

(3) 激励机制的“逆向作用”。根据上面的分析,国有企业在内外部监督机制方面都存在先天不足。由监督效率函数的“推论 2”可知,国有企业的监督函数中, S_1, S_2 小于正常值,即内外监督机制不健全。当 S_1, S_2 趋向于零,“激励机制”的强化将使监督诱致系数趋向于零;当 S_1, S_2 等于零时,由于 $\beta < 1$, 所以监督效率函数值趋向于零直至小于零,说明在国有企业中,在监督机制不健全前提下,激励机制的作用是“逆向”的,反而会更加诱致经营者的机会主义行为。拥有剩余控制权的经营者的可能利用控制权为自己的利益而损害企业的利益。当前国有企业经营者的过度在职消费,以及国有资产的显性和隐性严重流失现象正是这种“激励”的“逆向作用”结果。

3. 国有企业法人治理监督难题求解: 职工剩余控制权

由于国有企业监督模型中的 S_1, S_2 的不足导致“激励”的“逆向”作用,且不能在原模型中找到将“逆向”激励扭转为“正向”激励的解,所以必须修正模型才能求解国有企业监督难题。在模型中,在 S_1, S_2 失效的前提下,如果要想让监督效率函数 $m > 0$, 则必须有一个替代的监督机制。设 S_3 为这个替代的机制,则模型修改为: $m(s_1, s_2, s_3, s_4) = A(S_1 + S_2 + S_3 + S_4)$ 。其中, $\alpha_1, \alpha_2, \alpha_3, \alpha_4$ 为监督的权重, $0 < \alpha_1 < 1, 0 < \alpha_2 < 1, 0 < \alpha_3 < 1, 0 < \alpha_4 < 1$, 为激励效率指数, $0 < \beta < 1$, 为内外监督诱致系数, $(\cdot) = (s_1, s_2, s_4)$ 。

此修正的监督效率模型中,如果 $S_3 > 0$, 则在 S_1, S_2 失效的前提下, $m > 0$, 即整个监督机制仍然是有效的。令 $S_3 =$ “职工监督机制”,这个机制通过“职工剩余控制权”来实现,则国有企业引入“职工监督机制”,监督有效,“难题”得解。

三、职工剩余控制权分享的理论依据与实践模式

1. 职工剩余控制权的理论依据

模型只是证明职工剩余控制权是求解监督难题的一个重要而有效的变量,职工是否能够拥有控制权,则需要理论的逻辑证明。现代产权理论认为,企业所有权是控制权和剩余索取权的统一。企业剩余索取权是指对企业总收入扣除所有的固定合约支付后的剩余额的要求权。企业控制权分为

特定控制权和剩余控制权。特定控制权指可以通过契约授予经理的经营权,包括日常的生产、销售、雇佣等权利。剩余控制权包括战略性的重大决策,如任命和解雇经理,决定经理报酬,决定重大投资、合并和拍卖等。企业决策可以分为“经营决策”和“控制决策”。前者包括最初决策方案的提议和决策方案被批准后的执行。后者包括决策方案的批准和对决策方案执行的监督。从这个意义上来看,经营者所得到的“经营决策权”就是特定控制权。而“决策控制权”就是剩余控制权。对于剩余索取权和剩余控制权现在学术界较为一致的看法是,有效的企业治理结构是剩余索取权与剩余控制权的对应(Matching)。但是对于剩余控制权如何分配与安排虽然看法不一,归纳起来有三种观点:剩余控制权完全归股东、相关利益者、人力资本与物质资本所有者共享。其中,物质资本所有者(股东)应该拥有完全的剩余控制权的观点是“主流”。

国有企业是国家代表全民所有的公有制企业,因为全民所有只能是一个“抽象的共同体”(联合所有者)所有,不可能将公有资产量化到个人实行个人所有,必须由代表全民所有的政治权力主体——国家来代行。企业所有权指的是对企业的剩余索取权和剩余控制权。从这个层面上说,国有企业的治理结构中,财产所有权是清晰的。即全民(联合所有者)是国有企业的所有者,是国有企业的最终的委托人。但由于这种所有只是一种政治授权,通过人民代表大会委托给国家(代表全民所有者的利益)以实现国有资产的保值增值。国家作为初级代理人,通过有关部委和地方政府对企业进行管理,而有关部委和地方政府再通过任命或选择企业经营者,成为最终代理人。由此可以看出,国有企业比一般的企业出现了一个多层次的委托—代理结构。代理链越长,因信息不对称问题对代理人的监督也就会越困难。国家作为全民的代表也就无法有效地监督国有企业。引入国资委运作和稽察特派员制度,也只是在已经相当长的代理链中再增加代理环节,导致科层组织庞大,增加交易成本。对于国有企业,尽管全民所有者是最终的委托者,但却不拥有企业的剩余控制权。

作为全民所有制代表的职工,是企业的人力资本所有者,应该拥有人力资本产权,应该承认其拥有剩余索取权,而依据剩余索取权和剩余控制权相对称的要求,则应同时赋予职工部分控制权。不仅企业经营者的人力资本,一般员工的人力资本也同样重要。杨继国(2002)认为,在我国公有制中,劳动者不但是一般意义上的人力资本所有者,同时还是非人力资本的共同最终所有者,劳动者对企业有“双重”的产权,决定劳动者在企业控制权方面有影响力。由于国有产权的特殊性,应让劳动者(职工)参与对企业的监督管理,获取企业的部分控制权,弥补监督制衡的不足。正是基于国有经济的重要性与特殊性,以及人力资本产权的性质,我们强调职工剩余控制权的重要性。

2. 职工剩余控制权分享的实践模式

职工控制权的实践,分为职工取得完全控制权的“前南斯拉夫”的“工人自治”企业模式和德国、日本的剩余控制权分享模式。此文只讨论“分享”模式。“二战”后,德国逐步形成了职工参与公司控制的共决制,即职工参与监事会(董事会)的制度安排,形成了特殊的内部监控体制。依据公司规模,职工在监事会中的人数占监事会总成员数的1/2或1/3,享有决策的“投票权”。日本的“员工主权计划”也是一种职工剩余控制权分享模式。这种模式的公司股东没有最终决策权,股份更多具有债务或优先股的特点。其董事会一般由经理和其他长期职工、银行和保险业的合伙人以及主要的客户和供应者等组成。公司处于工人的监督之下。实行“终生雇佣制”,让职工与公司的命运息息相关。由此,可以使管理人员处于自我约束和职工的监督之下,职工和管理人员之间建立起了高度信赖和约束关系,成为日本公司高效率的基础。

学术界对于德日的职工共决制和日本的职工主权与公司的经营业绩的影响褒贬不一。Furbuton(1988)认为,共决制有利于利用内部信息优势,促进帕累托改进和公司绩效的提高。Jensen and Meckling(1979)指出,共决制是无效率的。Gary et al.(2000)也认为,职工有可能利用手中的控制权来做出对自己有利的剩余分配,而不是发挥对经营管理者的监督作用,再加上可能的集体决策成本,会导致共决制对公司经营的低效率。但是,Kaplanstever(1994)的实证表明德国企业的监事会确

实起着有效的监督作用。当经营者经营不善时,可以要求辞退经营者,从而真正起到了监督的杠杆作用。对于日本的“员工主权计划”,则普遍认为是一种有效的控制模式。

德国和日本的企业控制模式虽然不尽相同,但二者都强调职工在公司治理中独立于“股权”的剩余控制权分享,强调职工对管理者的监督,日本则更多地强调管理者与职工的合作机制的建立。借鉴他们的长处,对建立国有企业的治理机制的监督和合作机制有重要的启示作用。

3. 实行职工剩余控制权分享的政策建议

国内有学者认为,德日职工参与公司控制的治理模式之所以能在德国发挥作用,是有其相配套的系列制度供给。由于不同的制度背景,我国在公司治理中引入职工参与公司治理并不能起到相同的作用,反而可能会产生不利后果。笔者认为,在我国国有经济、国有企业引入和借鉴职工参与公司治理的模式,发挥职工有效的直接监督作用完全有实践意义。我们通过前面的分析可知,当前我国的国有企业治理不力,效率低下,国有资产显性隐性流失严重的重要原因就在于缺少有效的职工监督。而公有制经济下,全民所有产权性质意味着职工是最终的委托者,同时由于偏好的一致性,即国有资产的保值增值,职工就能通过董事会或监事会对代理人——经营者——进行直接的监督,从而改善国有企业绩效。

现有改革模式考虑的职工剩余控制权分享,是建立在“股东至上”理念基础上的,即“职工持股计划”。职工持股一方面不能解决“搭便车”问题,形不成对经营者的监督机制;另一方面,它实际上也将企业雇员的利益与企业股票在股市上的表现紧密联系,客观上促成了大家高度关注企业股票近期表现的局面,可能诱发了企业行为的短期化。因此,职工剩余控制权的行使,不应以职工持股为前提,而是职工以公有资本的共同所有者和人力资本所有者的身份参与公司治理。

泛泛而谈的“民主管理”,或发挥“职代会”、“工会”的监督管理职能,不能解决国有企业的监督问题,因为,这种“民主管理”不属于“剩余控制权”的组成部分,没有法律和组织保障,不免沦为管理者的“附庸”,或者流于形式。

职工剩余控制权分享应该在借鉴德日经验基础上,根据我国国情,设置法律赋予职工进入董事会或监事会权力的制度安排。为使这一制度能够有效实施,一是应该破除“股东至上”的落后观念,代之以“劳动者主权”理念,重新考虑国有企业改革模式,注意劳动者在公司治理结构中的权力,使职工的监督管理职能通过“剩余控制权分享”来实现。二是职工剩余控制权的法律赋予是职工剩余控制权和监督职能行使的前提。因此,应该修改“公司法”,将职工进入董事会或监事会以法律的方式加以确立。三是明确职工参与治理的程序和组织形式,明确职工董事或监事的比例结构,应该不得低于1/3。四是明确职工董事或监事的职责,并保证其权力正常行使,避免像目前“独立董事”的形式主义倾向。可以先在部分企业试点,取得经验后不但应该在国有企业中推广,还应该在其他类型的企业中推广,职工剩余控制权分享的程度可视企业的性质和规模不同有所区别。

四、结语

本文认为,当前国有企业改革中最重要的问题,是公司治理模式中缺少职工的有效监督作用,从而导致了国有资产大量流失,阻碍了国有企业改革的深化与推进。通过对职工剩余控制权合约安排的理论探讨,并建立一个通过职工剩余控制权所表现的内部监督内生于经营者行为函数的简单数理模型,分析国有企业经营者在无监督和有效监督的约束下的不同行为,以及通过对德日等国企业工人参与制的经济学分析,从经验的角度来论证职工剩余控制权的可能性与可行性。本文的意义在于指出职工剩余控制权与国有企业改革之间的关系;在国有企业改革中,必须破除“股东至上主义”的治理思路,确立“职工主权”理念,赋予职工剩余控制权,使职工成为企业“监督者的监督者”。

本文主要从数理模型和经验上进行分析,对于模型的结论有待于实证的检验。同时,由于国有资本的特殊性,享有部分公司控制权的职工不可能是所有的全民,即使参加本企业的监事会的职工

也不可能是全部的本企业的职工,“搭便车”的心理依然无法消除,所以委托—代理问题依然存在。同时,职工分享控制权是否会影响职工的流动性、是否工资太高偏离市场工资等问题,没有进一步的分析。这是本文的不足和要进一步研究的方向。

参考文献]

- ①)Fama, E.F. Agency Problems and the Theory of the Firm[J]. Journal of Political Economy, 1980, (88).
- ②)Gorton, Gray, and Schmid, Frank. Class Struggle Inside the Firm: A Study of Germany Codetermination[R]. NBER, October, 2000.
- ③)Jensen, M. C., and W. H. Meckling. Rights and Production Functions: An Application to Labor-managed Firms and Codetermination[J]. The Journal of Business, 1979, (52).
- ④)Jensen, M.C. The Modern Industrial Revolution, Exit, and the Failure of Internal Control Systems [J]. Journal of Finance, 1993, (48).
- ⑤)Furubotn Eirik. G. Codetermination and the Modern Theory of the Firm: A Property-rights Analysis [J]. The Journal of Business 1988, (61).
- ⑥)Kaplan, Stever. Top Executives, Turnover, and Firm Performance in Germany [J]. Journal of law, Economics, and organization, 1994, (10).
- ⑦)张维迎. 企业理论与中国企业改革[M]. 北京:北京大学出版社, 1999.
- ⑧)杨继国. 人力资本产权:一个挑战公司治理理论的命题[J]. 经济科学, 2002, (1).
- ⑨)徐晋涛,陶然,危结根. 信息不对称、分成契约与超限额采伐——中国国有森林资源变化的理论分析和实证考察 [J]. 经济研究, 2004, (3).
- ⑩)莫国华等. 一个简洁的经营者行为模型——兼论国有企业改革中的经营者行为问题[J]. 经济体制改革, 1995, (5).
- ⑪)陈冬华,陈信元,万华林.国有企业中的薪酬管制与在职消费[J]. 经济研究, 2005, (2).
- ⑫)平新乔,范瑛,郝朝艳.中国国有企业代理成本的实证分析[J]. 经济研究, 2003, (11).

Incentive Adverseness, SOE Supervision and Residual Control Rights of Workers

YANG Ji-guo, TONG Xiang-ying

(Department of Economics, Xiamen University, Xiamen 361005, China)

Abstract: The most important problem in our SOE reform is short of effective supervision of workers in the corporate governance, which causes the runoff of state-owned property in great quantities in some enterprises and obstructs the reform of SOE. Based on a simple model, we find that the incentive mechanism may become adverse in the absence of effective monitoring and supervision in the current state. The key premise we propose is that introducing workers' supervision to monitoring function would provide a new perspective and solution of the current principal-agent problem. We also address the theoretical basis for workers' control enforcement and make the empirical analysis by taking German codetermination as a study case, wherein we examine the probability and feasibility of workers' residual control rights separately from theoretical and practice aspect .

Key Words: workers' residual control rights; monitoring effectiveness; SOE problems in corporate governance

责任编辑:高粮]