

◎ 经济管理研究丛书 ◎

HE TONG QUAN WEI SHOU QUAN

合同 · 权威 · 授权



蒋士成 著



上海财经大学出版社

经济管理研究丛书

合同 · 权威 · 授权

蒋士成 著

 上海财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

合同·权威·授权/蒋士成著. —上海:上海财经大学出版社, 2010. 5
(经济管理研究丛书)

ISBN 978-7-5642-0726-7/F·0726

I. ①合… II. ①蒋… III. ①企业管理-研究 IV. ①F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 051242 号

☐ 责任编辑 张 健

☐ 封面设计  游 麒

HETONG QUANWEI SHOUQUAN

合同·权威·授权

蒋士成 著

上海财经大学出版社出版发行
(上海市武东路 321 号乙 邮编 200434)

网 址: <http://www.sufep.com>

电子邮箱: webmaster@sufep.com

全国新华书店经销

上海第二教育学院印刷厂印刷

上海市宝山区周巷印刷厂装订

2010 年 5 月第 1 版 2010 年 5 月第 1 次印刷

710mm×960mm 1/16 10 印张(插页:1) 207 千字

印数:0 001—1 500 定价:25.00 元

目 录

- 1 合同、权威与授权激励/1**
 - 1.1 合同与权威/1
 - 1.2 不完全合同及其理论/3
 - 1.3 权威与授权/5
 - 1.4 一种最优授权激励的情形/7

- 2 权威问题的研究方法:不完全合同假设与不完全合同理论/10**
 - 2.1 导言/10
 - 2.2 行动事前不可缔约而事后可缔约的事前效率问题模型/14
 - 2.3 行动事前和事后都不可缔约的事前和事后效率问题模型/29
 - 2.4 部分可缔约的事前和事后效率问题模型/32
 - 2.5 收益事后不可证实的事前和事后效率问题模型/35
 - 2.6 结论性评论/37

- 3 权威的配置与授权/40**
 - 3.1 导言/40
 - 3.2 权威与即期合同/44
 - 3.3 对称信息下的权威配置/49
 - 3.4 不对称信息与权威配置/53
 - 3.5 人际权威/62

- 4 一个委托人多目标情形下的最优授权激励模型/65**
 - 4.1 关于国有企业效率问题的理论研究/67
 - 4.2 模型/79
 - 4.3 单目标企业的授权激励机制/85
 - 4.4 多目标企业的授权激励机制/92

4.5 分离剩余控制权与委托人的多任务外包/104

4.6 结论/115

附录 4A/118

4A1 命题 4.1 的证明/117

4A2 命题 4.2 的证明/122

4A3 命题 4.3 的证明/128

4A4 命题 4.4 的证明/133

4A5 命题 4.5 的证明/140

4A6 命题 4.6 的证明/146

4A7 命题 4.9 的证明/147

参考文献/149

1 合同、权威与授权激励

为什么有些交易会市场中进行而有些交易会企业内部进行？在企业内部，命令代替价格机制成为配置资源的主要形式。

——罗纳德·科斯

1.1 合同与权威

从计划经济体制向市场经济体制转型的过程也是起到配置资源作用的决策权力由集中转向分散的过程。从市场与企业的界限角度出发——市场中配置资源的手段是价格机制，而企业中配置资源的方式是权威与命令——计划经济体制下的一国经济可以看作是类似于一个规模和范围都非常大的企业，因为从配置资源的方式上，它与一个跨国公司并没有本质上的区别，都是依赖于权威和命令。而我国的经济改革更是具有典型的放权特征的过程。尽管我们对这一过程已经有了太多的回顾与思考，但其中仍然有很多的经济现象值得经济学进一步深入研究，因为许多现象并非我们国家所独有，只是在我国经济转型的特定条件下会呈现出一些比其他成熟的市场经济更显著的特质，而这些特质的背后往往代表着一类值得研究的普遍的经济现象。而关于权威、命令等问题的研究——确切地说是通过建模进行的正式的研究——或许由于分析工具的长期缺乏，仍然显得不足，而已有的进展则大多是在近期伴随着新的理论研究工具的出现而取得的。

科斯(Coase)在1937年《企业的性质》中提出了极具启发意义的问题：为什么有些交易会市场中进行而有些交易会企业内部进行？在企业内部，命令(fiat)代替价格机制成为配置资源的主要形式。西蒙(Simon)在1951年提出，为什么人们有时会选择“销售合同”，有时又会选择“雇佣关系”合同，其中前者准确地指定了卖者在未来某时点所提供的服务，而后者则赋予买者有权在“接受集合”范围内选择服务。后者又与他所作的权威的定義是一致的：一方对另一方有权威，表明后者接受前者在给

定集合内的决策。新古典经济学不能回答上述问题,在完全合同假设下的机制设计理论也不适合回答上述问题。

在传统的新古典经济学中,市场是完美的。那里的经济学只研究市场如何配置稀缺资源以使其得到最有效率的利用,它关注的对象只是商品或服务的简单交换活动。在这个被称为完全竞争的市场中,不仅所有的交易都被完美的合同所规制,而且没有任何信息不对称,甚至连交易中可能出现的不确定性都不存在。消费者的最优选择和生产者的利润最大化行为都是以一种简单而又近乎完美的方式被分析,而他们之间发生在确定性情况下的交换,又可以用精致的古典的“埃奇沃斯”方盒进行表示。新古典的完全市场下的完全与不完全竞争理论可以统称为标准或传统的经济理论。

新古典经济学之后,微观经济学发生了被称为“科斯革命”和“信息经济学革命”的重大变革。前者源于科斯在他1937年《企业的性质》论文中对传统经济学责难:如果像传统经济学所说,市场作为配置资源的手段总是有效,为什么会有企业存在;反之,如果企业总能更好地配置资源,那又怎么会有市场。尽管科斯本人用这两种组织形式在协调经济活动时各自发生的交易成本来对这种并存现象所作的解释不能令人十分满意,但他却打开了一扇传统经济学未曾涉及但却更值得经济学家研究的组织内的大门。在这扇大门内,经济学家发现,价格机制并非承载交易的主要手段,大量的交易被各种复杂的合同、机制,甚至命令所规范,而其中所需要研究的问题又远远不是生产者利润最大化或成本最小化那么简单。在企业内部,诸如激励、信息、机制、产权、制度等这些在新古典经济学中被完全忽略掉了的,但却无法再被经济学家忽视的因素开始占据经济学研究的中央舞台。大量的新理论应运而生,以博弈论为代表的各种新方法也在这一过程中被引入或创新出来,并在过去的几十年中主导着微观经济学的发展。

一旦我们打开了企业(或组织)的大门,就会发现企业不再是一个单纯的追求利润最大化的主体,因为其内部存在着利益与目标各不相同甚至冲突的参与者,如雇主与雇员、股东与经理、融资者与企业、大股东与小股东等,我们通常以对一般意义上的概念来冠之:委托人与代理人。既然我们不能再以生产者利润最大化目标来概括企业的行为,那么如何在企业(或组织)内部来协调不同利益主体的行为以达到企业(或组织)利益的最大化或效率的最高化,就自然而然地成为经济学接下来要去解释和研究的对象。

最初经济学家们发现,信息不对称问题是导致委托人与代理人之间无法行为一致,或者说委托人无法让代理人按其意图行事的原因,就像在企业中,雇员的偷懒对雇主来讲,始终是让其头疼的问题。所以,在传统经济学之后的发展过程中,信息问题无疑是微观经济学研究的重中之重,我们甚至可以称之为“信息经济学革命”。经济学解决信息问题是通过设计机制,或者说通过设计完全的合同来实现的。根据显示原理(任何由机制导致的配置规则,都可以重新表示为一个激励相容的直接机制)(Myerson, 1979)。机制设计的核心是揭示真实的信息,也就是所谓的“讲真话原

理”。机制设计并不仅仅可以用于解释企业内部的委托代理问题,而且可以用于解决任何委托代理关系中的信息与激励问题。这里所谓的机制,指的是为控制参与者之间的博弈而设置的一套规则。机制设计可以看作是博弈理论的一个逆过程。如果说一般的博弈论是给定了博弈的规则,来预测博弈的结果。那么机制设计的过程正好是反过来:它先给定一个目标,希望得到某个结果,然后找一个博弈规则来实施这个结果。因此,这一类合同理论的分析范式就是在满足其他缔约方的参与约束、激励相容约束以及在动态合同问题中的防再谈判条件下求解最优合同。比如,如果是一个社会计划者,他的目标是设计一个机制(博弈),通过这个机制(博弈)达到的均衡,来实现社会福利函数的最大化;而对于一个企业的雇主来讲,她所要设计的机制就是要让雇员在该机制下自愿的选择最大的努力从而实现雇主的利润最大化目标。

然而,委托人如果要使代理人的所有行动都能为其利益最大化目标服务,那么,在这样一个完美的合同(或机制)中,未来所有可能出现的自然状态,以及在任何可能状态下代理人所要实施的行动(或者是能够反映代理人行动的充分统计量)都应该被缔约方预见并被写入合同,而且在事后能够被执行。这在理论上是可能会实现的事,在现实中则充满着难度。而且,这种在机制规制下的交易在本质上与传统的市场交易并没有什么不同,其交易的载体都是合同,其区别只体现在前者是长期合同,后者是即期合同;前者是不确定性下的合同,后者是确定性下的合同。而且,更为重要的是,在这样一类机制下,未来所有可能的行动在交易发生之前都已被合同确定下来。在这样一个完美合同(机制)的世界里,没有“命令”,不存在“权力”,因为在缔结合同后,委托人已经不需要做任何诸如向代理人发布命令的事情。所以,我们并没有看到科斯所说的“在企业内部,命令代替价格机制成为配置资源的主要形式”现象的出现。而这样的完美合同世界显然是不符合现实的。

那么要解释科斯提出的问题,要研究与“命令”、“权力”有关的问题,我们就需要放弃上述完全设计合同或机制的思路,选择另外一条不同的道路。显然,这条不同的道路一定要求我们放弃初始合同能够包罗万象并且能够被缔约方不折不扣地执行的假设。换句话说就是,在一个充满着由“命令”和“权力”等方式来配置资源的世界里,合同一定是不完全的。

所以,在这本以“合同的不完全性、权威的最优配置,以及授权的激励作用”为主题的书中,在讨论有关权威和授权的问题之前,我们有必要对不完全合同既有理论的研究现状及其研究方法做一个系统的介绍或者综述。这也是本书第二章将要论述的内容。

1.2 不完全合同及其理论

因为分析方法的截然不同,合同理论可以大致分为研究完全合同的合同理论和

研究不完全合同的合同理论。其中,完全合同理论部分因为发展的时间比较长,所以理论体系相对已经比较完整。不完全合同理论近年来一直是微观经济学研究的热点,尽管自身仍在发展、完善之中,但已经在许多研究领域,如微观金融、组织经济学、政治经济学以及其他与制度研究相关领域中,成为重要研究工具。通常,经济学可以对合同的不完全性作两种理解:一种是责任、义务的不完全或不明确,另一种是无法充分缔结状态依赖的合同。在交易成本经济学看来,造成合同不完全的原因有三个,其一是很难预测未来可能发生的各种情况并为之作出计划。其二,即使可以预测,缔约方之间也很难达成协议,因为很难有被共同接受的语言可以描述各种可能的情况。其三,即使第一、第二项原因中的情况都是可行的,也很难将协议的内容写得让第三者如法院能够执行。因为这不仅要求缔约双方之间可以交流,而且要求缔约方与对合同的环境可能一无所知的局外人也能进行交流。在变化的世界中,有些变量从本质上来讲是很难预先用明确的方式加以规定的(没有客观方法衡量),所以,存在这些因素的合同就很难由法院强制执行。正是这三种缔约成本(属于交易成本),造成了合同的不完全,也就是说,合同包含缺口和遗漏条款。在理性人假定下,一个不完全合同会随时间变化而进行重新谈判或修正,因此,就交易成本来讲,合同不完全具有重要的经济含义:第一,事后讨价还价的成本。而事实上关于剩余分配的争论是无效率的。第二,事后无效率的成本,由于在事后存在信息不对称,或者事后决策权在事前的安排不当,重新谈判可能达不成有效率的协议。第三,事前的关系专用性投资扭曲(通常表现为投资激励的不足)(关系专用性投资是指对于特定的交易关系而言,关系专用性投资比非关系专用性投资更能够提高交易的总收益,而如果交易关系不存在了,那么关系专用性投资对双方收益的提高就不再有任何意义。),因为交易收益的分配还要取决于缔约方在事后的讨价还价能力,各方出于对另一方在重新协商阶段会把自己套牢,也就是剥削自己的担心,会更愿意作关系专用性相对更小的投资。不完全合同理论的代表人物——奥利弗·哈特——就指出,要看清不同权力结构和制度安排的经济意义,最好把焦点放在这些成本之上。

尽管交易成本经济学(Williamson, 1971, 1975, 1979; Klein, Crawford 和 Alchian, 1978)很早就提出了合同的不完全性对经济效率和经济制度的影响,并在不完全合同的假设下研究了套牢问题。但是,将不完全合同理论进行形式化推进并极大地推动了不完全合同理论的发展与应用的是 Grossman 和 Hart (1986)、Hart 和 Moore (1990),以及 Hart (1995)所发展起来的不完全合同与产权理论。虽然产权理论的模型框架已成为不完全合同理论的经典模式,但是这一模型框架却有三个主要缺陷:第一,过分强调事前投资在企业一体化过程中的作用。第二,事后总是有效率(无成本再谈判)的假设不适合解释组织中的权威、授权、科层组织等重要制度问题,也不适合解释所有权和经营权分离的大企业的问题。第三,它还不能为合同不完全假设给出一个稳健的基础。

作为对上述缺陷的应对,不完全合同理论在近期有了很大的发展,模型的具体形式也更为丰富。

与上述三个经济含义密切相关,大体上,从分析造成低效率问题的来源来分,不完全合同的理论模型大体上可以分为事前效率模型与事后效率模型。这里所说的事前和事后都是针对自然状态的实现而言的。因为造成合同不完全的根本原因,还在于人们在订立长期合同时,关于未来的自然状态的预测存在不确定性,同时又没有能力缔结依赖于各种可能的不确定状态的完全合同。所以,在研究这个长期合同时,自然状态的实现就是一个重要的时间节点。通常不完全合同理论会假设双方在事前不可缔约,也就是说,缔约方在自然状态实现之前无法缔结一份状态依赖的完全合同。不过,事前不可缔约并非事前就没有合同,而是存在诸如产权合同以及一些其他形式的简单合同。这里的简单合同是与复杂的状态依赖合同相对应的。而事后可缔约指的就是状态实现之后缔约方能够无成本再谈判,并在伴随着在缔约方之间发生的转移支付的同时,达成一个实现有效率结果的协议。而前面所提到的事前效率通常是指事前关系专用性投资的激励问题,而事后效率则是指当自然状态实现之后,缔约方不能无成本的再谈判时会出现哪些低效率的问题。而相对于导致事前低效率的因素来讲,事后低效率的来源就更多了,例如,事后决策权威的配置与决策收益的所有者不匹配所带来的成本,在事后讨价还价过程中所耗费的诸如时间、精力的成本,事后再谈判过程中因为信息不对称而丧失有效率的交易机会的成本,事后因为信息不对称导致有信息的一方选择无效率的行动的效率损失,以及事后的寻租成本、影响成本或说服成本等。

根据关于事前投资和事后决策(或行动)的缔约能力的假设,以及事后信息状况的假设,可以将不完全合同理论的模型分类如下:行动事前不可缔约而事后可缔约的事前效率问题模型;行动事前和事后都不可缔约的事前效率问题模型和事后效率问题模型;行动部分可缔约的事前效率问题模型或事后效率问题模型;收益不可证实的事前效率问题模型和事后效率问题模型。这里所说的(不)可缔约的行动指的是缔约方在自然状态实现之后的决策,收益的不可证实性指的是信息在自然状态实现之后的信息是否完全,部分可缔约在这里指的是初始合同虽然做出了规定(即不是空合同),但它仍是不完全的,只是排除了某些可能的交易或者为未来的合同修订或再谈判提供了参考点。

1.3 权威与授权

何谓权力、权威?在这类问题的文献中,不同的文献常会使用一些名称不同但意思相近的概念,如权威(authority)、控制权(right of control)、剩余控制权(residual right of control)、相机决策权(discretion)、决策权(decision right)等。这些概念在帮

助我们理解所研究问题的同时,也带来了一些困惑:这些概念的含义相同吗?它们有何区别呢?事实上,脱离具体模型而单独谈论这些概念是没有太大意义的。它们的意义体现在这些概念在各自模型中所要表达的意图。从这类文献的一般模型来看,上述不同概念至少在下述这一点上相同的,即,这些概念中的“权”都是指一方所具有作出初始合同没有明确规定的决策或行动的权力。只是这些“权”在不同的模型中所起的作用是不同的:有的模型直接考察不同决策者决策的效率问题,有的模型则只是将其看作是事后讨价还价中的要挟筹码。这些“权”在一些理论中还被区分为“名义的”和“实际的”,或“正式的”和“真实的”。尽管不同的学科关于“权威的概念”存在着一定的差异,但是,总的来说,大多数关于权威的经济学文献都接受了 Simon(1951)关于权威所作的定义:一方对另一方有权威表明后者接受前者在给定集合内的决策,即这里“权”指的是“决策权”。(管理学中对权威的概念有较多的论述,我们在第三章对此有所论述。)

既然只有在不完全合同的条件下,权威作为一种资源配置方式才有存在的必要,那么对于上一节所论述的不完全合同理论的一些研究视角,我们同样可以拿来审视关于权威与授权激励问题的有关研究。

关于权威与授权问题的研究,可以分为三个层次。第一个层面阐述为什么要通过权威的方式来配置资源,这里的权威是与即期交易合同相对应的;这一层次的研究可以回答 Coase(1937)与 Simon(1951)的问题:为什么有些交易会在市场中进行而有些交易会在企业内部进行;为什么人们有时会选择“销售合同”,有时又会选择“雇佣关系”合同,其中前者准确地指定了卖者在未来某时点所提供的服务,而后者则赋予买者有权在“接受集合”范围内选择服务。

第二个层面是在对称信息的条件下讨论权威的配置问题。这一问题往往涉及到产权、剩余控制权等概念,常被用来分析企业的边界、企业的财务合同等问题。在这些问题中,权威往往可以通过合同来分配,即它们是可缔约的;同时,因为没有信息问题,对称信息条件下,拥有权威的一方一般也是权威的执行者,他往往不需要对外授权。如果对不完全合同理论的分类一样,在对称信息条件下研究权威的配置问题的模型也可以大致分为两类,一类从事前效率角度研究权威的配置,另一类从事后的角度研究权威的配置。

第三个层面是关于不对称信息条件下的权威如何分配的问题。既然关键性资产的所有者往往拥有正式的权威,而要实现决策的效率又必须让拥有信息优势的代理人参与到决策中来,所以,要继续讨论权威的配置问题,就不可避免地涉及授权问题。而在研究授权问题的时候,我们不得不面对一个“权力的转让是否可缔约的”问题,即脱离的资产的转让,正式的权威是否可以通过合同进行转移,或者说授权可信性的问题。关于授权的研究,一些理论在假定授权可缔约的前提下研究最优授权如何克服或减轻信息不对称的问题,而另一些理论则质疑授权可缔约的假设,并探讨通过何种

方式使得授权成为一种可信的承诺。

1.4 一种最优授权激励的情形

委托人如何最大限度地激励代理人工作？研究机制设计的经济学通常考虑的是通过在合同中规定恰当的收益分配方案来激励代理人按照委托人的目标行事。而事实上，委托人对代理人的授权同样可以起到激励后者努力的作用，而且在很多情况下这种激励产生的能量更大。我国过去 30 年的改革进程，尤其是国有企业改革进程的核心问题就是要解决计划经济体制下被扭曲的激励机制所造成的激励不足以及激励过度的问题。这一过程往往被称为“放权让利”的过程。让利可以理解为是通过收益分配来激励员工或低层组织的努力；“放权”就是通过权力的配置或者说委托人的授权方式来实现激励效果。然而，在这一“放权让利”的过程中，我们总是会面临“一放就乱，一抓就死”的往复循环。这一不断往复的过程实际上意味着我们一直没有找到相对稳定的最优激励机制，尤其是最优的授权激励机制。这里有收益分配方面的原因，更主要的是无法找到一个最优的授权激励水平。相对来讲，由于收益分配往往可以在合同中明确规定，而授权水平往往是难以缔约的，所以，要找到一个可信的最优的授权水平往往并不容易，委托人往往陷于集权与放权导致的激励不足与利益冲突的矛盾之中。

经济学关于授权激励问题的研究，相对于关于通过货币收益的分配实现激励的机制设计的研究，要少得多。这一领域中有大量亟待研究的现实激励问题。而我国的经济改革实践则为这一领域提供了一些非常典型的实例。例如考虑下述这样一个我国国有企业中典型的授权激励问题。

一个国有企业在经营中面临许多潜在的项目需要甄别和选择，这些潜在项目的信息都需要经理在决策前作出许多努力投资后才能够被揭示出来，政府为了激励经理的事前投资向经理提供了一个依存于企业利润的激励合同，从项目被选择到产生收益需要一段时间，在这段时间内，可能出现在初始合同中未被明确写入状态，比如市场需求的下降等情况。此时，企业基于利润最大化目标的选择可能是裁员。然而裁员对于政府来讲可能威胁到社会的稳定，尤其是在社会保障体制未建立的时候。对于国有企业，政府可以要求经理继续雇佣多余的员工，但这将减少企业的利润。当预期到政府的事后行动时，经理对事前努力的选择就会出现扭曲。尽管对政府来说，事前承诺不在事后采取上述行动从而保证经理的事前投资不变可能是最优的，但是这种承诺是不可信的，因此，最好的办法是调整事前的激励和授权结构，尽管这并不是最有效率的方式。

事实上，上述情况并非只是国有企业所独有，它只是代表了一类在科层组织中非常常见的典型的授权激励问题——委托人的多目标扭曲最优激励机制的问题。例

如,在一个一般的科层组织中,在处于上下级关系中的委托人与代理人之间,除了命令与执行的关系之外,还常常存在一些相互给予好处的互利行为。例如,一个作为委托人的上级有时希望其下属为他做些工作职责之外的事,比如让其下属的人事部门为其安排一些亲属,或是让其在考核业绩时对他的某个业绩不佳的亲信网开一面,甚至让其雇员在工作时间为其做些私事;而相对应的,作为代理人的下级也常常乐于听从上级这些分外的指令,当然,他们也期望在未来能从中得到回报,例如,他们期望上级能对其在日后的考核工作中的失误网开一面;而且在多数情况下,这种期望是可以变成现实的。组织中的委托人与代理人的上述行为通常被看作是人与人之间的在行为经济学意义上的带有“互惠”(reciprocity)色彩的互利行为。尽管科层组织中的委托人与代理人存在互惠关系是能够被作为常识所接受的,甚至可以通过简单的经济学实验给予证实,但是我们仍有理由提出疑问:上述“互利”行为的存在仅仅是因为人与人之间的“互惠”心理倾向所导致?毕竟这是一种无法被合同规制并被法律保护的行为。事实上,这类互利行为并非只存在于处于上下级关系中的人与人之间,而且存在于上级组织与下级组织之间,例如国有企业常常代替政府承担一些公共服务的职能,同时前者也通常能够在留存更多的利润于企业内部或者以优厚的条件得到政府资源等方面得到回报(想象一下在现实中,我们的国有企业给国家上交了多少利润,它们又从政府那里获得了比民营企业多了多少的项目)。如果说人与人之间的这种互利行为可以解释为是一种行为经济学中的“互惠”意义上的行为,那么组织与组织之间的互利行为就不能仅仅用组织的领导人之间的“互惠”来解释了,因为我们可以观察到的是即使组织的领导人发生更替,这种组织之间的互利关系也不受影响,只要这两个组织仍存在于一个委托代理关系之中。

事实上,即使委托人和代理人都不存在行为经济学意义上的“互惠”的心理特征,或者说假设他们都是完全追求自利的,上述表现为互惠互利特征的行为仍然会出现,而得出这一结论的前提是“互利”行为中的“利”是不可证实的,即,只要在合同不完全的情况下,委托人存在不可证实的收益,就会发生委托人与代理人之间的互利行为。这种类型的收益在理论上通常被称为“私人收益”,我们将在 2.2 节对收益的缔约性问题进行更详细的阐述。

在本书的第四部分,我们将以一个国有企业中的委托代理关系为例,建立一个基于不完全合同理论假设的授权模型,研究在委托人多目标的情况下,最优授权激励机制的扭曲问题。在这一模型中,参与者包括一个委托人和一个代理人。由于状态和信息的复杂性,委托人不可能完全规定代理人的行为,他必须授权代理人行动。对代理人来说,授权本身也是一种激励;相反,授权的反面——监督——是一种负激励。同时,委托人可以选择提供与绩效相关的货币激励合同。而委托人除了具有可缔约的目标——例如对企业来说就是利润——之外,还具有其他不仅与利润相冲突而且不可证实的收益,例如政府在就业方面的社会福利收益、官员的政治利益,以及处于

科层中间部分的监督者的私人收益——它们的共同点在于都是第三方不可证实的，而且它们的实现依赖于事前和事后的都不可缔约的决策，例如，政府为了充分就业而不许国有企业解雇工人，官员为了某个利益集团而改变企业项目的投资方向，监督者重用与自己关系密切的下属等。委托人事后对上述收益的追求将会影响利润目标的实现。预期到这一点，代理人的投资将会下降，而委托人在面临代理人的投资下降时也必须调整对代理人的激励和授权强度，从而使得授权激励机制偏离最优——即使在事前，委托人保证不追求私人收益从而不改变最优授权激励机制可能是更有效率的。

2 权威问题的研究方法：不完全合同假设与不完全合同理论

如果交易的合同是完美的，那么就不存在任何“命令”或“权威”可以发挥的空间。

2.1 导言

在一个完美合同(或机制)的世界中，未来所有可能出现的状态，以及在任何可能状态下代理人所要实施的行动都会被预测到并被写入初始的合同中，因而在事前便被确定下来。在这个世界里，不需要任何人发布“命令”，因为所有人只需要按照合同约定的来行事；也不存在“权力”，因为在缔结合同后，委托人已经不需要也没有权力要求代理人做任何合同约定以外的事情。所以，我们并没有看到科斯所说的“在企业内部，命令代替价格机制成为配置资源的主要形式”现象的出现。不过，这显然与我们所能观察到的现实世界相距甚远。而要解释科斯提出的问题，要研究与“命令”、“权力”有关的问题，我们就需要离开由这个完美合同所构成的世界，选择一条不同的道路。显然，这条道路一定要求我们放弃初始合同能够包罗万象的假设。也就是说，在一个充满着“命令”、“权力”、“权威”的世界里，合同一定是不完全的。在经济学的合同理论中，研究与合同不完全有关的经济效率及制度的理论通常被称为不完全合同理论。所以，在进入权威和授权问题的讨论之前，我们有必要对不完全合同的方法和理论做一个介绍或综述。

不完全合同理论近年来一直是微观经济学理论研究的热点领域，尽管自身仍在发展、完善之中，但是已经越来越成为诸多领域，如组织经济学、政治经济学、公司金融等与制度研究相关领域的重要工具。不过，目前关于不完全合同并没有一个确切的定义，Tirole(1999)曾将它定义为在一个给定模型中对可行合同的集合施加的特定限制。而就合同不完全的含义而言，通常可以作两种理解：一种是责任、义务的不

完全或不明确,另一种是无法充分缔结状态依赖的合同。就其作为整个合同理论体系的部分来看,我们更倾向于后者。具体来讲,不完全合同理论中的不完全合同就是指无法缔结状态依赖的合同,也包括因不能缔结合同结果直接依赖于所实现状态而设计的机制——如 Maskin 机制——的合同。由此可见,自然状态的实现就是研究不完全合同问题的重要的时间节点。不完全合同理论中常提到的事前和事后概念都是针对自然状态的实现而言的。因为造成合同不完全的根本原因还在于人们在订立长期合同时,关于未来的自然状态存在不确定性,同时又无法缔结依赖于各种可能的不确定状态的完全合同。相应地,在长期、不确定情况下的完全合同是指能够将合同结果依赖于所实现自然状态的合同,或者包括通过某种机制实现状态依赖结果的合同。

在不完全合同理论中,常常提到“事前不可缔约”或“只能部分缔约”,以及“事后可缔约”或“事后不可缔约”等说法。所谓事前不可缔约是指在自然状态实现之前无法就某个变量——如缔约方在自然状态实现后的行动——缔结一份状态依赖的完全合同。部分可缔约是指,虽然不能缔结状态依赖的合同但是缔约方可以对一些事情达成协议,并同意在以后再对其他一些事情达成更详细的协议。而事后可缔约与事前可缔约的概念相差较大,因为事后所能缔结的只是在无不确定情况下的短期合同,因此,相对于事前所缔结的合同,事后缔约就是一种再谈判的过程。所以事后可缔约指的就是状态实现之后缔约方能够无成本地再谈判,并在伴随一定的转移支付的同时达成一个有效率的结果。事后不可缔约指的就是由于某些原因,事后无成本的再谈判无法实现的情况。

为什么要研究不完全合同?合同的不完全性会对经济效率产生哪些影响?人们签订长期合同的原因通常是期望通过合同预先规定缔约方的权利和责任从而应对充满不确定性的未来。尤其是在未来的交易需要一些早期的投资的情况下,保证恰当的投资激励就是一个至关重要的问题。如果初始的合同是不完全的,那么在事后投资者就会被其他缔约方敲竹杠。因此,事前投资的激励问题就是在不完全合同条件下需要研究的重要问题。通常事前关系专用性投资的激励问题被称为事前效率问题。与之对应的事后效率问题是指当状态实现之后不能无成本的再谈判时会导致哪些无效率或低效率问题。相对事前效率来讲,事后无效率的来源就更多了:关于事后适应性决策权威的配置与决策收益不匹配所带来的成本,事后讨价还价过程所带来的诸如时间、精力的成本,事后再谈判过程中因为信息不对称而丧失有效率的交易机会的成本,事后因为信息不对称导致有信息的一方选择无效率的行動的效率损失,以及事后的寻租成本、影响成本或说服成本等。

上述事前、事后的缔约性以及事前、事后的效率问题在不完全合同的理论文献中都是非常关键的概念。不同的理论模型依据所研究的不同主题和重点会对上述概念做出迥异的假设。本章内容就是依照不同的理论模型对上述几个关键性的概念所作

的假设的不同,将不完全合同理论的主要经典模型大致归纳为四种类型,并比较不同模型所适用的研究对象。

为什么有必要对不完全合同的理论模型做这种总结、梳理和比较呢?首先,因为这些不同种类的模型在上述关键性概念上所作的不同的假设使得这些模型分别适合研究不同的理论主题或经济现象。就如同在完全合同的理论中,逆向选择模型适合研究隐藏信息问题,而道德风险模型则适合研究隐藏行动的问题,而在本章内容所概括的不完全合同理论中,一些模型较适合研究企业之间的边界问题,而另一些模型则适合研究企业组织内部的治理结构问题。对不同研究主题的模型做系统的比较有助于我们根据所研究的现实问题建立不同的不完全合同理论模型。其次,作为合同理论的一部分,不完全合同理论在其逐渐发展成熟的过程中必然要对其假设系统化和标准化,就像已经形成体系的完全合同理论那样,因此,对不完全合同理论模型按照一些标准进行梳理和分类也是学科发展的需要。再次,相对于早期 GHM 模型作为主流的不完全合同理论模型被视作不完全合同理论建模的标准范式,近年来不完全合同的理论模型大大丰富了,虽然到目前为止,不完全合同理论仍在发展和完善的过程中,并且仍会有新假设的模型出现,但是笔者认为,在目前阶段对已有的理论,尤其是在近几年发展的理论所使用的研究方法进行梳理和归类不仅是有意义的,而且也是可能的。

在此之前,已有一些学者对不完全合同的部分理论进行了分类和比较,他们的工作给了笔者重要的启发。Bolton 和 Dewatripont(2005)的合同理论巨著中关于不完全合同理论部分已经对不完全合同理论模型作了一些分类,他们提到三种类型的模型:行动事前不可缔约而事后可缔约的模型(套牢问题)、行动事后不可证实的模型、收益事后不可证实的模型。相对于他们的工作,本章所概括的模型还包括部分可缔约的情况,此外,本章所归纳的理论范围更广并对主要分类进一步的细化。Gibbons(2005)也曾以合同事后是否可缔约以及合同的事前和事后效率为标准对企业理论作了四种区分:激励系统的企业理论、适应性的企业理论、产权的企业理论和寻租的企业理论。本书对于模型的分类也受益于 Gibbons 的论文,不过,本书涉及的范围并不仅仅局限于企业理论或者说是企业边界的理论。除了企业理论之外,本书内容还涉及了研究企业或组织内部的关于授权合同、金融合同、雇佣合同问题以及企业之间的非正式合同的控制权配置问题的理论,而且本书分类标准不仅仅是 Gibbons 文中关于事后行动(或决策)的完全可缔约或完全不可缔约,而且还包括事前和事后部分可缔约的情况,以及收益不可证实(不对称信息)的情况。此外,读者也可以参阅国内关于不完全合同理论的一些优秀的综述性论文。杨其静(2002)是国内较早的关于不完全合同与企业理论的综述。杨瑞龙和聂辉华(2006)则是国内迄今关于不完全合同理论的讨论范围最广的综述性文献。聂辉华和杨其静(2007)基于 2000 年以来的较新的文献讨论了不完全合同与产权理论所遭遇的挑战。本书所概括的内容与之前的综