

ZHONGGUO XIANXIANG DE
ZHENGZHI JINGJIXUE

中国现象的政治经济学

徐德信◎著

ZHONGGUO XIANXIANG DE
ZHENGZHI JINGJIXUE

中国现象的政治经济学

徐德信◎著

復旦大學出版社



图书在版编目(CIP)数据

中国现象的政治经济学/徐德信著. —上海: 复旦大学出版社, 2018. 1
ISBN 978-7-309-13362-2

I. 中… II. 徐… III. 国有企业-企业管理-研究-中国 IV. F279.241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 264806 号

中国现象的政治经济学

徐德信 著

责任编辑/李又顺

复旦大学出版社有限公司出版发行

上海市国权路 579 号 邮编: 200433

网址: fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>

门市零售: 86-21-65642857 团体订购: 86-21-65118853

外埠邮购: 86-21-65109143 出版部电话: 86-21-65642845

上海市崇明县裕安印刷厂

开本 890 × 1240 1/32 印张 7 字数 166 千

2018 年 1 月第 1 版第 1 次印刷

ISBN 978-7-309-13362-2/F · 2413

定价: 35.00 元

如有印装质量问题, 请向复旦大学出版社有限公司出版部调换。

版权所有 侵权必究

本书出版得到安徽工业大学公共管理团队(RC15100035, RD16100036)的大力支持,特致谢意。

目录

第 1 章 偷懒权利论：传统体制下偷懒是一种有价值的产权	001
一、导言 / 001	
二、固定工资假定的不足：对文献的评论 / 002	
三、在职闲暇：一种特殊的公共产品 / 005	
四、消费者权利：寻闲产权假说 / 010	
五、固定工资及其松动的产权意义 / 014	
六、结语 / 017	
第 2 章 农村干部论：国家与村民交易的长期替代机制	019
一、引言 / 019	
二、基本概念与行为假定 / 020	
三、国家与村民交易的非自愿性 / 021	
四、国家制造的长期替代 / 023	
五、农村干部的交易地位：另一种企业 / 027	
六、农村干部行为的机制性解释 / 031	
第 3 章 理性内耗论：特殊主义人际关系的组织立宪成本	035
一、讨论的准备：方法、定义与假设 / 035	

- 二、组织性立宪：特殊主义人际关系的适应性功能 / 038
- 三、理性的内耗：特殊主义人际关系的立宪成本 / 040
- 四、经验研究：反例的辨析 / 044

第4章 劳动模范论：意识形态的人力资本投资 049

- 一、人力资本投资的思想形式 / 050
- 二、政府偏好的虔诚品生产：两部门框架 / 051
- 三、劳动模范投资的中间漏出：两部门框架的变形 / 054
- 四、情境学习与机会主义：契约投资的残缺 / 057
- 五、收益率分析：两部门中的三主体 / 061

第5章 公企权利论(1)：自有资本担保与控制权激励 069

- 一、问题与思路 / 070
- 二、公有企业控制权及其演变 / 072
- 三、控制权的公共领域 / 075
- 四、自有资本的担保 / 079
- 五、结论 / 083

第6章 公企权利论(2)：控制权的公共领域 084

- 一、引言 / 084
- 二、公有企业控制权：资本所有者信号显示上的困难 / 086
- 三、公共领域的权利特征：国有经济的情形 / 092
- 四、充分关注公共领域权利的索回机制：关于国企控制权安排构想的简要评论 / 097

第7章 公企治理论(1): 国有经济中还存在着委托人问题 101

- 一、引言 / 101
- 二、来自委托人方面的问题 / 103
- 三、国有经济中代理问题的严重性表现在委托人方面 / 110
- 四、初始委托人为什么让渡委托权 / 115
- 五、结语 / 119

第8章 公企治理论(2): 创业经理为什么接受委托人的损害 121

- 一、先前的研究: 委托人也在侵害代理人 / 121
- 二、代理人为什么接受委托人的损害: “公有关系合约”的分析框架 / 124
- 三、代理人私人信息与多任务委托合约的非对应状况: 考虑委托人有信息的情形 / 131
- 四、单一代理人在与多委托人交易关系中的主动性: 对委托人无所作为的替代 / 135
- 五、结语: 关于损害问题相互性的说明 / 140

第9章 公企治理论(3): 集团委托与主动代理 142

- 一、引言 / 142
- 二、国有经济中的政府委托人是一种集团委托而非多人委托 / 144
- 三、集团委托中的主动代理是对委托人无所作为的替代 / 149

第 10 章 司法腐败论：法官裁判的超额需求何以诱导不出相应供给 156

- 一、腐败何以冠之“司法” / 156
- 二、法官裁判及其“公共产品幻觉” / 157
- 三、法官裁判的需求诱致障碍 / 162
- 四、余论：寻租与行业腐败 / 166

第 11 章 立宪状态论：中国的局部性立宪 169

- 一、导言 / 169
- 二、多级次制度水平与多层次立宪空间 / 171
- 三、排除一种可能性：无立宪状态 / 175
- 四、几个案例的立宪性说明 / 178

第 12 章 立宪契约论：交易成本的还原 186

- 一、科斯的发现：契约安排中的交易成本 / 187
- 二、布坎南的还原：由契约一致性上溯到规则一致性 / 188
- 三、对布坎南解释的误解：既不是契约性重构，也不是双重曲解 / 190
- 四、一个假说：强制性服从一致性 / 193
- 五、还原交易成本的理论意义 / 196

附录 制度幻觉论 197

- 一、幻觉文献的简述 / 197
- 二、“制度幻觉”的界定 / 199
- 三、计划与市场认识问题上的幻觉诠释 / 201
- 四、个案分析：“制度悖论”命题的幻觉因素 / 204

参考文献

第 1 章

偷懒权利论：

传统体制下偷懒是一种有价值的产权^①

中国传统体制下为什么普遍偷懒或寻求在职闲暇？本章把在职闲暇当作一种特殊的公共产品，劳动者寻求在职闲暇是对这一产品的消费。这一消费者权利是传统公有制体制赋予劳动者的残缺产权。固定工资作为一种政府管制，其实质在于通过限制劳动力的个人收益权进而限制劳动力的转让以强化劳动者的就业。因此，寻闲的制度根源不仅在于固定工资制，更主要在于就业刚性与企业刚性。

一、导言

本章试图从产权角度提出一个假说，以解释传统公有制体制下劳动者寻求在职闲暇行为。我们认为，寻闲的产权分析较之时间配置理论和一般外部性分析，可能更加贴近我国传统体制下的劳动供

^① 本章内容载《学习与探索》1995年第3期，第4—10页，原题为“寻求在职闲暇：一种有价值的产权”。有个别改动。

给行为。我们的分析是对麦基恩 (McKean, R, 1970)^① 和樊纲 (1990)^② 论点的推广和改造。

麦基恩 (1970) 的论点是在关于外部性的一个特别分析中获得的：逃避责任的权利是一种有价值的产权，它能影响所交换的物品的价值。对这一论点加以适当转换而形成一个寻闲产权假说，就是本章的任务。所谓转换或推广是指，麦基恩论述的对象是产品责任，本章则把在职闲暇当作一种产品看待。这一转换的根据在于，寻闲与逃避责任本来就有很程度上的相通。当然，我们十分注意寻闲的一般性与我国传统体制下的特殊性的区别，忽视这一区别就会严重降低假说的解释意义。

同时，樊纲 (1990) 关于所有权并非“缺位”的论点，也被我们改造性地利用：公有权不是处在管理者一方，而是处在劳动者一方，体现在劳动者的主人翁权利和不能被解雇的特殊经济地位当中。强调传统体制下的特殊寻闲来自公有权，这是一个方向性提示。然而需要由此深入。既然在职闲暇是一种产品，产品的交换就是权利的交易，那么，寻闲作为一种残缺的受限制的消费者权利，其“交易”活动就成为劳动者借以影响现存产权结构的产权行为。由行为而结构，这就是本章的基本视角。

二、固定工资假定的不足：对文献的评论

关于中国传统体制下劳动供给行为的经济分析，我国学者已经推出一批较有解释力的现代文献。从“闲暇极大化” (潘振民和罗首

① R. N. McKean, Products Liability: Implications of Some Changing Property Rights. The Quarterly Journal of Economics, Vol. 84, No. 4 (Nov., 1970), pp. 611-626.

② 樊纲主笔：《公有制宏观经济理论大纲》，上海三联书店，1990年版，第12章。

初,1988)^①经“固定工资制度”(胡汝银,1992)^②到“在职闲暇最大化”(陈郁,1993)^③,这些以时间配置论为基础构建的模型,都围绕着工资率给出基本假定,即从工资率变量发展为固定工资。这一假定现在变得如此之强,以至于对时间配置分析持批评态度的“外部性”模型(张军,1991)^④也仍然遵从固定工资的基本假定。

我们认为,固定工资的假定对于传统体制是不充分的,它没有也无法包括就业刚性(劳动者不被解雇)和企业刚性(企业不得破产)。而没有就业刚性与企业刚性的制度分析,劳动供给行为的解释就将缺乏适合于传统体制的针对性。尽管固定工资假定在相当程度上贴近我国传统体制的实际,从一个侧面揭示了劳动低效供给的根源,在假说的给定上也相当方便和简明,然而,固定工资假定所特别彰明的固定性(或定量)并不适用于就业刚性与企业刚性。对于后者来说,它们并不造成劳动者就业人数的常量,而是形成劳动使用量不断增加的制度源泉。这样,固定工资假定面临着一个两难抉择:如果把就业刚性与企业刚性纳入固定工资制度中,无疑是反现实的;如果仅限于固定工资而排斥就业刚性与企业刚性,其假定的涵括能力就将是极为有限的。樊纲(1990)似乎注意到了这一点,因而引入收入变量以放松固定工资假定。可是,这一放松也仅限于奖惩机制的引入,而没有涵括形成寻闲行为的主要制度因素。

由于固定工资假定的限制,引入外部性分析虽则很有价值,可仍然出现较大漏洞。不消说,无产权(或完整产权)的外部性分析针对

① 潘振民和罗首初著《社会主义微观经济均衡论》,上海三联书店,1988年版,第4.2节“行政体制:低效率均衡”,特别是第158—166页。

② 胡汝银著《低效率经济学》,上海三联书店,1992年,第4章。

③ 陈郁撰《制度安排与劳动供给》,载《社会主义经济的制度结构》,上海三联书店,1993年版。

④ 张军撰《公有制宏观经济的微观基础探讨——关于固定工作时间内劳动者行为的另一种解说》,载《公有制经济运行的理论分析》,上海三联书店,1991年版。

性不强,就是外部性模型的中心命题也是相当脆弱的。这一命题即(张军,1991):在团队生产(team production)的硬约束下,一个劳动者的偷闲将给其他劳动者造成效用的损失,反之亦然。在这个基本假定中,在职闲暇被认定为一个常量,从而相应潜含着劳动就业人数与劳动使用量的常量,因而与就业刚性和企业刚性相悖。同样,以团队生产的技术不可分性为硬约束固然可行,但却明显忽视了团队生产的制度前提即独立的要素所有者的参加。把这一制度前提不加分析地引入传统体制,无疑是牵强的。

基本假定的不足,导致模型解释力的有限:上述模型都没能从内在的制度方面解释固定工资制度下有效工时或在职闲暇时间的变动界区。外部性模型把它仅仅归结为不同部门或行业的技术属性;闲暇极大化模型附带地提到了行政体制的约束条件;固定工资制度模型一方面假定有效工时为零就有均衡解,另一方面则求助于非经济因素特别是超经济强制来说明实际有效工时大于零的情形:在职闲暇最大化模型或者借助于道德水平(樊纲,1990)或者干脆把它留待“制度安排的具体细节”(陈郁,1993)。可见把制度安排的具体细节或非正式安排外在化,构成上述模型的共同缺陷。我们在十分钦佩以上建模工作的同时,以为需要寻找一种恰当的工具,努力把制度安排的具体细节内在化。产权分析可能就是这种工具。

与已有的忽略相反,本章给出的基本假定是:由于就业刚性的约束,企业的劳动使用量是不断增加的;^①由于企业刚性的约束,投资常量下的企业产出不是劳动使用量增加的函数。因此,固定工资下一个劳动者的寻闲,不会相应直接地增加其他劳动者的努力程度,因

① 这里不考虑劳动生产率的因素是合理的:首先它是劳动使用量的结果;其次,劳动生产率的较高水平(相应腾出时间)与较低水平(吸纳劳动量)都将给就业刚性下的在职闲暇提供可能性,腾出时间与吸纳劳动量从积极与消极两个方向可能增加劳动使用量。

而导致其他劳动者的效用损失,反之亦然。这一假定没有团队生产的技术不可分性约束,绝非视技术约束为不重要,而是因为这一约束不构成传统体制的主要特征;同时,团队生产本是企业的技术基因,团队生产与团队生产之间也会存在不同的组成。因而一个团队生产难以构成对一个企业的全部技术约束,例如,同一个企业中的车间工人与机关干部受到的技术约束有着很大差异。

在这个假定下,我们可以把在职闲暇认定为一种特殊的公共产品;偷懒或寻闲不过是劳动者的一种特殊的产权。

三、在职闲暇：一种特殊的公共产品

一般说来,公共产品与私人产品相比具有两大特征:一是公共产品的数量是公共的,因而在消费上或使用上是不排他的或者说排他的费用是高昂的;二是公共物品的产权是共同享有的,这种产权在个人之间是完全不可分割的,即产权属于各个成员的组织,而不属于该组织的各个成员,因而对于后者来说,产权不可转让。在职闲暇就是这样的公共产品。

首先,在职闲暇在企业规模的消费上是不排他的。劳动者作为在职闲暇的消费者(这一假定的说明留待下节),其个人消费并不直接影响其他劳动者的消费,因为排他的消费必定要花费高昂的代价。同时,消费在职闲暇的技术手段极其简单,以至于衡量其消费量的费用特别大。“而度量费用非常高的东西将是一种共有财产”(诺思,1981)^①。不过,在劳动使用量增长的前提下,在职闲暇的一定规模的公共消费,一般不会突破某种团队生产约束(技术不可分性约束),因而不会使企业完全停产或遭受重大损失。

^① 诺思著《经济史中的结构与变迁》,上海三联书店,1991年版,第38页。

其次,寻闲的权利不属于哪一个人,而属于某一组织的劳动者全体,广义上讲属于传统体制下的每一个劳动者。这种权利不能在每一个劳动者之间分割,每一个劳动者无权也无法转让它。不去寻闲至多意味着放弃这份权利,不可能把这份自己可以使用的权利分割出来加以转让。

当然,在职闲暇作为一种公共产品有其特殊性。这主要表现为在职闲暇消费上和产权上的非排他性的相对性。对于传统体制下的全体劳动者而言,它是非排他的;对于这一体制之外的其他劳动者则具有强烈的排他性。在传统体制内部劳动者的非排他前提下,各个不同企业单位的劳动者之间,使用本单位的在职闲暇仍然存在一定的排他性。因为各个单位在技术约束和行业的自然、经济以及社区条件等方面存在差异,其劳动者所享有的在职闲暇自然各不相同。

这种特点决定了在职闲暇似乎更像一个成员规模较大的“俱乐部产品”^①。但是,俱乐部产品的一个严格限定是,加入俱乐部的成员具有进出自由,因而可以“用脚表决”。传统体制下的劳动者恰恰缺少这一自由。因此,我们只能把在职闲暇看作为一种特殊的公共产品,或者宁可说,它是介于纯公共产品与纯俱乐部产品之间的一种公共产品。尽管如此,俱乐部产品的分享团体的大小成为效用函数的一个变量这一特征,倒可以用来描述传统体制:企业规模的大小与该企业劳动者的效用函数(包括在职闲暇)成正相关,因为社会福利的分享和劳动使用量的增加一般与企业规模成正比。

在职闲暇作为一种公共产品,其供求变化及其均衡解应该如何说明?由于传统体制下劳动者进出自由度很小,他们作为消费者的偏好与评价难以直接和相应地显示出来,因而用一般均衡方法似乎

① J. M. 布坎南把这种介于纯私人物品和纯公共物品之间的产品或服务看作俱乐部产品,转引自张军著《现代产权经济学》,上海三联书店,1991年版,第131—139页。

不大妥帖。因此,我们这里采用简单的博弈方法,对在职闲暇的供求变动及其均衡做一尝试性说明。

我们已经假定,传统体制是在职闲暇的供应者,劳动者是在职闲暇的消费者。现在再把管理者看作是生产者的代表或代理。当然,管理者在一定程度上与劳动者有着相同的利益关联,但是鉴于传统体制中管理者的最大化效用在于升迁(因为进入管理者效用函数的大多数变量如薪水、津贴、声誉、权力、恩赐、安全、方便等与升迁有着强相关),因而他与劳动者的共同利益只有在不影响升迁时才有意义。正因为如此,我们认为,把在职闲暇的供应者假定为管理者是合理的(这里同时假定管理者代理体制的费用为零)。

由于在职闲暇的公共产品特征,企业的全部劳动者共有一个非排他的公共数量。诚然,由于每个消费者的个性特征(即知识存量和偏好)不同,每个消费者对在职闲暇的消费程度不一样。然而,由于所消费的是公共产品,因而这种个性特征必须置入消费者权利与管理者监督之间的博弈关系中才能得到理解。正是在这种权利与监督的博弈关系中,有关影响在职闲暇变化的因素,将会给出综合性说明,或者说,在职闲暇的变化范围取决于诸因素在这一博弈中的合力。这些因素中的主要方面大致有:公共产品的公共数量度,技术不可分程度,监督的费用与管理者监督偏好,劳动者的“计划幻觉”程度,劳动者的人际交往能力,直接影响劳动者价值观与人际关系的企业文化,等等。

(1) 公共产品的公共数量度,在这里实指企业的规模。因为体现非排他的公共数量界线落在企业规模的边沿。然而,不管公共产品数量度如何,一个企业内部的公共消费量是一定的,同时,监督的技术难度也是很大的。因此,消费者获得的在职闲暇必定是一个大于零的较大变量。这一变量可以称为公共产品线。它与在职闲暇时间成正比。

(2) 由于技术不可分性的制约和监督者最大化效用的存在,消费者的在职闲暇时间一定小于全部劳动时间。这种约束可以简称为团队生产线。由于技术不可分性和监督程度对在职闲暇时间的影响同为反方向,因而团队生产线与在职闲暇时间成反向变化。

(3) 管理者监督偏好和监督费用一定条件下,与实际监督程度成正比。因此,这一偏好与在职闲暇消费成反比关系。当管理者偏好一定时,监督费用与实际监督程度成反比,因而与在职闲暇的消费成正相关。

(4) 劳动者的“计划幻觉”程度,对在职闲暇的消费倾向有着相当大的影响。所谓“计划幻觉”属于笔者专文引出的“制度幻觉”(institutional illusion)概念,后者指理性个人把制度理性的过程属性当作本质属性的错觉^①。无论何种制度安排,它在节约了交易成本的同时,也必将引致和花费新的交易成本(包括新安排引起新的外部性、新安排的管理成本以及反对这项安排的抵制成本)。可是,在传统体制的实际运行中,通常认为公有制(或政府)计划能够无代价地消除交易成本。我们把这一认识称为“计划幻觉”。这一幻觉的客观基础是公有制计划曾经极大地节约了交易成本。然而,对于相当一部分人来说,由于知识存量、个人偏好及社会意识形态的作用,这一幻觉并没有随社会、经济、文化等客观条件的变化而改变。因此,“计划幻觉”较强的劳动者仍然为了心目中的计划安排而尽其努力。同样,这一幻觉下的管理者的监督偏好也与幻觉程度成正相关。

① 笔者曾根据赫伯特·西蒙的思想,把“过程合理性”定义为通向“本质合理性”的过程,而零交易成本的“本质合理性”不可直接实现。参见《生产社会化:多层面的复合性统一》一文,《学习与探索》1993年第4期。现在笔者认定,以为某种制度安排直接实现本质合理性即“制度幻觉”。

(本书注:本章发表时关于制度幻觉的论文已经完成。参见徐德信:著《“制度幻觉”初探》,《当代经济科学》1996年第1期。本书以附录收入。)

(5) 劳动者的人际交往能力在传统体制下的劳动供给行为中是一个复杂性变量。这一因素既可以增强或者减弱对管理者监督的反监督能力,也可以因劳动者为逃避监督或分配上得利而接近监督者从而引起劳动者之间的内部摩擦。前一方面与在职闲暇的消费成正相关;后一方面在监督者的协调效果一定情况下,却与寻闲反向相关。当然,管理者集体之间也存在摩擦,它会降低监督的协调效果,从而抵消劳动者摩擦对寻闲的影响。

(6) 直接影响劳动者价值观与人际关系的企业文化,对在职闲暇的消费水平的影响也是复杂的。假定劳动者对于企业文化基本认同,则企业文化对在职闲暇的变动范围既有正面影响,也有负面影响。这里撇开社会意识形态,是由于企业文化以社会意识形态为基础,而且后者在一定时期具有稳定性。

在管理者与劳动者的博弈关系中,我们把上述因素中与在职闲暇时间增加成正相关的计入消费方,成反向的则计入监督方。这样,诸因素合力的变化趋势可图示如下:

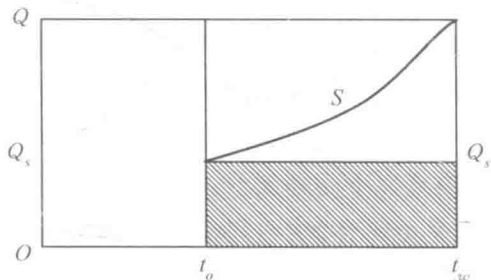


图 1.1 在职闲暇的博弈

图 1.1 中, $O t_w$ 表示工作时间, OQ 表示在职闲暇的消费量, S 为在职闲暇曲线。

t_o 线即团队生产线,表示团队生产的技术约束和管理者升迁最