

非正式制度的企业产权起源新假说

陶金 | 文

本文提出了企业文化的产权起源假说：非正式制度（企业文化）不仅决定了无国家状态的企业产权起源，还决定了国家存在情况下正式制度所界定的企业产权。这一新假说不仅解释了制度创新的本质是非正式制度（企业文化）创新；而且这一新假说针对不同产权结构的企业提出了“企业产权清晰”的新解读。

在国家存在的现代社会中，由于总是存在着“国家干预领域”，因而总是有一些企业产权是由正式制度界定的。但人们往往总是自觉或是不自觉地把由正式制度决定的产权与把由非正式制度决定的产权当成两种界限分明的理论假说，忽略了法律制度假说还必须以企业文化假说为基础。本文认为，由法律、企业规章制度等正式制度决定的产权必须内化为企业文化等非正式制度才具有产权功能。

本文提出了企业文化产权起源的新假说：在无国家社会非正式制度对于产权起源的源头作用，即企业产权源于企业文化等非正式制度。非正式制度不仅决定了无国家状态的企业产权起源，还影响了国家存在的情况下正式制度所界定的企业产权。

一、企业产权起源新假说

正式制度的外在一般是黑字条文（black-letter）。当企业规章制度获得批准并颁布实施后，往往就被认为是形成了正式制度。其实这是一种误解。将黑字条文作为主要依据甚至是唯一依据来证明正式制度的独立性并不利于正确理解正式制度。正式制度的真实存在性并不仅仅取决于它作为黑字条文通过某些程序获得批准从而分布实施的场合，而是取决于规章制度被人们所接受并内化成相应的“企业文化”的场合。即使制度供给者把黑字条文明确作为正式制度来供给，但如果该黑字条文并没有转化成人们的意识形态或世界观，那么这种黑字条文还谈不上是真正的正式制度。正如无人购买的商品其实并不是商品一样，没有转化成相应的“企业文化”的正式制度其实并不是真正的正式制度。

产权的本质是行为主体的被认可的行为关系，而人的行为是直接受其观念形式的并被称之为“企业文化”等

非正式制度的激励和约束，非正式制度的这种机制可以用来表达。在正式制度出现之前的历史时期，非正式制度的这种机制曾经维持了人类社会在整体意义下的有效运行。企业规章制度等正式制度转化成相应的企业文化，才能作为制度起到激励约束行为主体的行为及相互关系的应有作用。

如果正式制度供给主体完全可以通过强制而使正式制度作用于人的行为，但这将要耗费高昂的强制成本，企业绩效也是十分有限的。

二、企业产权起源新假说视角下对“制度创新的本质”的解读

在某种企业文化为既定的前提下，所谓企业规章制度内化成相应的企业文化，其结果必然是非正式制度创新。这就是我们通常所讲的“制度创新”；“制度创新”的实质是企业文化等非正式制度创新。由此可见，在现代社会，创新的企业文化约束着行为主体的交易行为及其行为关系。

把创新的企业文化等非正式制度看成是决定企业产权的制度机制，并不否定强制实施正式制度的特殊作用。这不仅是因为正式制度是非正式制度的创新基础，更重要的在于当某些交易行为需要“正式机构”依据黑字条文进行干预时，其目的不只是对这此交易行为进行惩罚，而在于通过这种惩罚，促使相关的交易主体回归到创新的非正式制度上来。如果这种干预只是“为惩罚而惩罚”，且不谈这种情况将导致高昂的惩罚成本，而且失范的交易行为也会因缺乏应有的正式制度而“野火烧不尽，春风吹又生”。因此，创新的非正式制度是规范行为主体的行为、维持市场秩序（包括界定产权和维持产权的运行）的制度机制，正式制度的强制实施既是非正式制度创新得以发生的形成

机制，又是保证创新的非正式制度发挥其机制作用的维护机制。

制度是用来激励和约束人的行为的，这就决定了制度的关键解释变量是人的行为模型。如果某制度引致的人的行为比该制度实施前更有效率，那么该制度就是我们常说的制度创新。当企业正式制度转化成企业文化后，意味着正式制度已经为人们所接受，意味着实现了非正式制度创新。可见，所谓制度创新，最为基本的含义并不取决于企业规章制度被设计出来并强制实施的时候，而取决于企业规章制度被人们内化成相应的企业文化的时候。企业制度创新的实质是企业文化创新。

前面的讨论隐含着这样一个假定，即企业规章制度内化成企业文化不需要支付成本。事实上，这一假定是非常不合理的。当我们假定正式制度向非正式制度转化不存在障碍时，同时也就意味着正式制度是当事人乐于接受的制度安排。现在的问题是，当事人在什么情况下才乐于接受作为黑字条文的正式制度？此中的重要前提条件是，制度创新预期收益大于转化成本。原因在于，当制度创新预期收益大于转化成本时，当事人就会从主观意识上认可正式制度，亦即把黑字条文的正式制度作为自己的“企业文化”的有机组成部分，并以此来规范自己的交易行为。

三、企业产权起源新假说视角下对“企业产权清晰”的解读

前面的讨论把企业作为“黑箱”来处理的。事实上，即使作为“黑箱”，仍然存在一个量的规定性，例如在当事人为自然人时，数量众多。更为重要的是，在现实经济生活中，当事人还可能存在着复杂的内部结构，例如在当事人是除单一型企业之外的其他企业类型时就是如此。

假如当事人指的是数量众多的自然人，那么所谓当事人享有完整的排他性私人产权，其实证含义就应该是涵盖所有的自然人，即不应该仅仅局限于少数自然人。如果只允许少数自然人享有完整的排他性私人产权，非正式制度创新仍然不可能形成。少数人享有完整的产权而大多数人并不享有该产权，就意味着产权结构强制性失衡。当这两部分人发生交易时，产权得不到保障，其结果必然是市场秩序混乱。在这种情况下，制度创新预期收益将明显耗散，转化成本将显著上升。混乱的交易秩序并非是非这两部分人非理性选择的结果，恰恰是他们依据各自的产权实施的理性行为。在不触动产权结构强制性失衡的条件下，整顿市场秩序意味着整顿理性行为，这不但不能达到应有的治理目

标，相反还会导致更加混乱的交易秩序，引起制度创新预期收益进一步耗散和转化成本进一步增加。产权结构强制性失衡也许意在实现制度创新，但实际上取消了制度创新的群众基础。因此，当事人享有完整的排他性私人产权，决不是资本主义社会的那种极少数人的生产资料私有制，而是让最广大的人民群众充分享有私人产权的新的制度安排。

如果当事人为单一型企业 and 具有内部结构的企业类型，其基本结论与自然人并无二致，即让尽可能多的企业享有完整的私人产权。为了更好地分析具有内部结构的企业私人产权问题，我们假定单一型企业具有所有权、管理权和生产经营权这种内部结构。如果该企业能够获得剩余收益，那么此剩余收益就可以合理地看成是所有权、管理权和生产经营权有效运行的共同成果。剩余收益就可以分解成三部分（略去分解的具体比例）并分别对应于所有权、管理权和生产经营权。剩余索取权和按一比例分配于产权的不同权能结构是该企业私人产权有效运行的关键。

企业出现不同层次的代理人（例如经理和工人），并没有否定我们关于单一型企业的假定，相反还使得该假定获得了实证支持。假如企业主行使所有权、经理行使管理权、工人行使生产经营权，那么剩余索取权就应该按某种比例分配于这三方。这就是现代社会中经理为什么除了工资收入以外，还能够以股票期权等形式占有另外一笔收入的经济学基础，这同时也是一些国家的工人为什么除了工资收入外，还能够以“职工持股”等形式占有一笔收入的经济学基础。如果企业制度安排使得工人行使生产经营权而不享有相应的剩余索取权，就强制性地打破生产经营权与剩余索取权之间的应有的对称性，企业制度安排不能内化成企业文化，企业效率必受影响。资本主义国家早期发展阶段中在企业主与工人之间所发生的数不清的冲突，为此后果提供了佐证。因此，对于具有内部结构的企业而言，要想有效运行，仅仅享有与单一型企业或自然人相同的完整排他性私人产权是远远不够的，还必须形成内部各种权能结构与相应的剩余索取权之间的对称性治理结构。

企业产权与企业文化相契合也是“企业产权明晰”含义的一个层次。企业产权制度安排不可能详尽所有可能的情况，企业文化作为企业规章制度等正式制度规则下重复博弈的结果，不仅可以减少视企业规章制度为无物的现象，还能激励企业规章制度等正式制度的创新。

作者简介：陶金，湖北经济学院经济学系。