

企业合同实施中控制权的作用

周 军, 刘国铭

(武汉理工大学 经济学院, 湖北 武汉 400070)

摘要: 文章在分析企业合同的特征及控制权的性质的基础上, 指出了控制权在企业合同实施中的作用。企业合同的基本特征在于, 它是企业与要素所有者之间就要素使用权转移所达成的协议, 企业与要素所有者在签约期内不就合同的内容进行再谈判。企业合同的上述特征, 使其成为一种难以自我实施的合同。从本质上说, 控制权是一种要素协调权, 即对企业内的生产要素进行指挥与整合的权力。控制权通过确定怎样生产和如何分配, 可以明确要素所有者的具体责任和实际收入, 从而起到推动企业合同实施的作用。

关键词: 企业合同; 控制权; 要素协调权; 合同的实施

中图分类号: F276.6 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-2154(2017)01-0044-08

DOI: 10.14134/j.cnki.cn33-1336/f.2017.01.005

Role of Control Right in the Enforcement of Firm Contract

ZHOU Jun, LIU Guo-ming

(School of Economics, Wuhan University of Technology, Wuhan 430070, China)

Abstract: Based on analyzing the features of firm contract, this paper studies the control right and its role on the enforcement of the firm contract. The fundamental features of the firm contract is that it is an agreement between the firm and the owners of factors of production, a contract about transferring the right of making use of the factors, and during the agreed period, there is no renegotiation for changing the contents of the contract. These features determine that the firm contract is a kind of non self-enforcing contract. To some extent, the control right is to solve this problem. In essence, the control right is a right to coordinate factors, and a power that could command and integrate factors. Through deciding how to produce and how to allocate, the control right has effect on promoting the enforcement of the firm contract.

Key words: firm contracts; control right; right of factors coordination; enforcement of contracts

一、引言

企业合同是企业内部作为中心签约人的企业与加入企业的要素所有者之间的合同, 这是一种不同于市场合同的合同关系。对于企业合同的性质和特征, 学术界已作过一些探讨。如 Coase (1937)^[1] 指出, 在企业之外, 价格变动指导生产, 而生产由市场上的一系列交易来协调。而在企业内, 消除了这些市场交易, 取代充作交易的复杂市场结构的是作为协调者的企业家。他认为, 企业的显著特征在于用一个合同代替了市场交易时的一系列合同; 在企业中, 某一生产要素不必与同他合作的一些生产要素签订一系列的合同。后来, Coase 对此作出了进一步的说明。Coase (1988)^[2] 提出, 在没有企业的经济体系中, 所有的交易都是通过要素之间签订合同来进行, 这里面没有任何指令, 而如果允许形成企业, 企业家向要素所有者支付报酬,

收稿日期: 2016-05-13

基金项目: 教育部人文社会科学重大项目资助“后发展经济学理论研究”(14JJD790009)

作者简介: 周军, 男, 教授, 博士生导师, 主要从事产业经济学、企业经济学研究; 刘国铭, 男, 博士研究生, 主要从事产业经济学研究。

他们就能与其签订合同,而在这种合同的基础上生产要素就会服从他们的支配。可见,Coase 明确提出企业合同是一种不同于市场合同的合同。后来,一些人进一步发展了 Coase 关于企业合同的思想。如 Jensen 和 Meckling(1976)^[3] 把企业(公司)看作是一组个人间合同关系的连结,认为作为一种虚拟法律实体的企业(公司),与劳动、物质和资本的投入品的所有者之间存在着一种多层次的合同关系。威廉姆森(2002)^{[4]416-434} 则论述过公司内的各种合同关系,并对公司中公司与股东、贷款人、工人以及管理者等之间的合同作过细致的考察。

如果说在企业合同不同于市场合同上不存在疑义的话,那么,在企业合同能否自我实施的问题上,学术界还存在着争论。如一些学者认为企业合同是能够自我实施的。如 Klein(2000)^[5] 认为,不完全合同可利用自我执行机制来确保合同的履行和实施,当声誉资本足够大时尤其如此。企业理论中的最优合同设计理论也认为,由合同设计专家设计出来的企业合同条款事后能自动地得到实施(卢周来,2009)^{[6]37-38}。认为企业合同能够自我实施,实际上也就否定了公司控制权的必要性。另有一些学者则提出企业合同是难以自我实施的。如 Menard(2000)^[7] 认为,自我实施的合同应被理解为一组在执行中没有争端的条款,因而,合同实施中的自动性总是与合同的完全性有关。这种合同特别适合于限定环境条件下相对稳定的情况,如技术是稳定的,需求是可以预测的,而一旦存在很高的机会主义风险,合同就难以自我实施。Menard 还指出,如果合同能自我实施,企业中就不需要权威。卢周来(2009)^{[6]39} 认为,在签约方有各自的效用函数时,以利润最大化作为企业的目标并不合适,也无法解释为什么工人会选择服从资本的权威。更重要的是,一份合同要能自我实施,在制度经济学中需要非常严格的前提,而这些前提在企业中并不存在。周军(2016)^{[8]2-3} 则提出,在现代公司中,由于公司合同是公司要与要素所有者之间的合同,而要素所有者之间不存在合同关系,因而公司中的生产难以有效开展,公司合同中规定的权利和义务也难以得到有效履行。

在企业合同难以自我实施的情况下,有必要借助于控制权来推进合同的实施。需要指出的是,关于控制权的含义,目前存在着“任用权”(伯利和米恩斯,2005)^{[9]79}、“决策权”(Hart,1995)^{[10]30}、“影响权”(Tirole,2001)^[11]、“协调权”(周军,2016)^{[8]63} 诸说。如果说学术界对于控制权含义的认识还存在着较大分歧,那么,对于控制权的作用的看法则相对较为一致。按照主流企业理论的意见,控制权的作用在于解决合同不完全条件下签约双方专用性投资方面所隐含的“敲竹杠”问题。在交易成本经济学理论看来,如果两个企业之间存在高度专用性的投资,那么通过纵向一体化可以减少潜在的“敲竹杠”或机会主义行为的危害(杨瑞龙,2005)^{[12]111-112}。不完全合同与产权学派则提出,在签约双方合同不完全的情况,控制权(剩余控制权)一方面决定了资产所有者对于资产的使用情况,另一方面也决定了谁能使用资产的权利,这样就能减少或避免合同不完全条件下的“敲竹杠”问题。如 Grossman 和 Hart(1986)^[13] 认为,由于两个进行专用性投资的企业所签订的合同存在着不完全性,因而,资产所有权的归属对于防止交易方的机会主义行为就具有十分重要的作用。

可以看出,现有理论主义是从合同不完全的角度来阐释控制权在防止机会主义“敲竹杠”上的作用。不过,仅仅分析合同的不完全性,实际上难以说清控制权的作用。Maskin 和 Tirole(1999)^[14]、Maskin(2002)^[15] 的研究表明,对于两个当事人之间的合同而言,即使合同本身是不完全的,但只要当事人能够事先预测到所有可能的收益及其概率分布,他们就能签订一个基于各种可能收益的合同,当满足一定条件时,这个合同可以转换为基于各种自然状态的完全合同,并使合同得以实施。Kunimoto(2010)^[16] 则提出,只要当事人在缔约时的信息是对称的,即使事后存在信息不对称的问题,上述结论也依然成立。可见,合同不完全并非一定导致控制权的出现。

与上述关于控制权的性质和作用的理论不同,本文认为控制权是一种要素协调权,控制权通过对生产要素进行指挥和整合,可以起到推动企业合同实施的作用。本文第一部分为导论;第二部分考察企业合同的特征及其难以自我实施性;第三部分分析控制权的性质及其对企业合同实施的推动作用;第四部分论述控制权推进企业合同实施的途径与手段;第五部分为结论与展望。

二、企业合同的特征及其难以自我实施性

要明确企业合同为什么难以自我实施,必须首先认清企业合同的特征。本文把企业内的合同关系称为企业合同,认为这是企业内作为中心签约人的企业与加入企业的要素所有者之间的合同。就一个股份公司而言,企业中的生产要素有资本和劳动之分,因而,企业合同可分为融资合同和雇佣合同两大类。而融资合同可分为股权合同和债权合同,雇佣合同可分为生产性劳动合同(以下简称为劳动合同)和管理性劳动合同(以下简称为管理合同)。这样,企业合同主要包括股权合同、债权合同、劳动合同和管理合同四种类型。

企业合同的特征,主要表现在以下几个方面:第一,企业合同是企业与要素所有者之间的合同。企业是要素的需求者和使用者,而要素所有者是要素的提供者;企业与要素所有者签约,即形成了一种要素买卖的合同关系。在企业中,签约的一方是企业。这里所谓企业并非一个实体,而是如 Jensen 和 Meckling (1976)^[3]所说,是一个虚拟的法律假说。由于企业是一个没有生命的组织体,因而,可以由一个人(如法人代表)代理其作为中心签约人。签约的另一方则是加入公司的资本及劳动等要素的所有者。其中,资本要素的所有者包括股东和债权人;劳动要素的所有者包括生产性人力资本的所有者(劳动者)和管理性人力资本的拥有者(管理者)。需要指出的是,企业合同是公司要素所有者之间的合同,而不是要素所有者之间的合同。本来,企业中的生产是一种联合生产,企业中生产出来的产量是各要素联合生产的结果。然而,各要素所有者之间却不存在合同关系。在企业中,各投资者之间、各生产者之间、各管理者之间,以及投资者、生产者与管理者之间,都不存在合同关系(Coase, 1988)^[2]。

第二,企业合同是企业与要素所有者之间就要素使用权的转移所达成的协议。企业与要素所有者签约是为了得到要素的使用权以供生产之用。应当说,企业并不拥有生产要素(Fama, 1980)^[17],但企业可以使用和支配生产要素。要素所有者与企业签约是为了出让要素的使用权以获得收益,他拥有要素的所有权而失去了要素的使用权。这样,企业中要素的所有权与使用权是分离的。值得注意的是,公司企业合同中交易的“标的”是要素的使用权,然而,要素使用权的“价格”却是难以确定的。一方面,要素在使用中才能发挥作用,而要素在使用中又存在着许多不确定性,因而,合同对于要素如何具体使用很难完全规定清楚。另一方面,由于要素对生产的贡献难以衡量,合同中也很难对要素的收入或报酬完全规定清楚。企业合同虽就某些要素的收入作过约定,但这只是参考要素的市场价格所作的大体上的规定。事实上,单个要素在生产中的贡献都存在着难以测度的问题(Alchian 和 Demsetz, 1972)^[18]。可见,企业合同尽管是就要素使用权转移所达成的协议,但由于不可能将所有事项都规定清楚,因而要素使用权的价格不明。要素使用权的价格不明确,表明在要素在使用中存在着价格失灵的情况。

第三,企业与要素所有者在合同期内不就合同的内容进行再谈判。再谈判意味着签约双方围绕各自的权利和义务重新进行商谈和缔约。在企业中,合同的再谈判可由两方面的原因引起:其一是公司欲提高要素所有者的绩效要求或降低其收入;其二是要素所有者欲降低其绩效要求或提高其收入水平,而上述两种情况均为企业合同所不许可。企业合同签订后,双方均应遵循“要么遵循合同,要么中止合同”的原则。如合同期内,生产者或管理者对合同不满意可选择辞职;股东、债权人对合同不满意可选择卖出股票、债券。企业之所以出现的一个重要原因在于降低由再谈判而引起的交易成本。过去,人们往往注意到要素所有者之间不存在合同关系而在降低交易成本方面的作用,而忽视了企业与要素所有者在合同期内不进行再谈判而在降低交易成本方面的意义。

可以看出,企业合同是公司要素所有者之间的合同,而要素所有者之间不存在合同关系。企业合同的这种特征,使其成为一种难以自我实施的合同。合同的实施,是指签约双方各自履行了合同中规定的责任和义务,从而签约双方各自实现其利益。合同的自我实施,意味着签约双方通过价格机制而自动地履行了合同中规定的责任和义务。合同难以自我实施,则是指合同中规定的责任和义务不能通过签约双方讨价还价而得到执行,从而签约双方不能自动地得到交易所带来的收益。企业在与要素所有者签约时,虽就双

方的权利和义务达成了协议,但在此方面通常只是作一些原则上的约定,而不会详尽地列明所有条款。如就劳动合同来说,合同只是就劳动者的职责和义务作一些原则上的约定,而不会详尽地列明所有工作条款。就股权合同来说,股东投资的目的在于获取股权的未来收益,但由于股东的未来收益依赖于未来因素,因而总是不确定的。而债权合同尽管约定了资本收益(利息)水平和支付方式,但在收益上仍存在着不确定性(雷新途,2009)^{[19]83-86}。可见,企业合同是一种不完全合同。不仅如此,由于要素所有者间不存在合同关系,要素所有者与企业进行再谈判,因而企业中的生产难以有效开展,合同中规定的权利和义务也难以得到履行。

三、控制权的性质及其对企业合同实施的推动作用

从以上所述可以看出,企业合同只是将生产要素集聚在一起来,由于要素所有者之间不存在合同关系,因而各要素在生产中不能很好地进行配合与合作。这样,企业中各要素之间的配合与合作需要借助于其他力量来进行,而这种力量就是控制权。控制权从本质上说是一种要素协调权,即对企业内的生产要素进行指挥和整合的权力。

在企业中,协调主要表现为计划、调节、控制、指挥等行为(法约尔,2007)^{[20]101-102}。控制权作为要素协调权,是通过对生产要素的协调,以求得企业组织目标上的一致。可以说,这里所谓协调主要包含两层含义:其一是使各要素的活动被导向到企业目标的实现上来,其二是使各要素的努力都能成为实现企业目标的合力。控制权所要进行的协调主要是通过建立规章制度来实现的。控制权所要建立的规章制度是用以约束要素所有者的行为准则,违背规章制度即意味着要受到某种惩罚,直至解除合同。通过建立规章制度,控制权能有效地对要素间的活动进行协调,从而使企业中的生产得以有效进行。

下面通过一个团队生产的模型对控制权的性质加以说明。团队生产是指两个或者更多的人进行生产,如果大家共同进行生产,会比每个人单独进行生产得到更多的产量。团队生产的情况可用数学公式表达如下(杜玛、斯赖德,2006)^{[21]122-123}:

设 $q(x_1, x_2)$ 为生产函数: q 代表产量,是 x_1, x_2 两个变量的函数。当且仅当 $\frac{\partial^2 q}{\partial x_1 \partial x_2} \neq 0$ 时生产函数成立。

生产函数 $q = 3x_1^2 + 7x_2 + x_2^2$ 不代表团队生产;而生产函数 $q = 3x_1^2 + 5x_1x_2 + 2x_2^2$ 代表团队生产。第一个生产函数是可分解的,也就是说,它可以被写成两个表达式之和,一个表达式只含有 x_1 ,另一个表达式只含有 x_2 。第二个生产函数是不能被分解的。我们说一个生产函数是可分解的就等于说由 x_1, x_2 派生出来的第二部分不等于零,也就是第二个生产函数的情况。

与团队生产的情况相比,如果一个人自己雇佣自己,且其可以得到自己努力的全部成果。如果他付出更多的努力,他会得到更多的产出从而赚取更多的钱。他付出多少努力取决于他的效用函数,应该在增加一单位的休闲所带来的边际效用等于增加一单位的收入所带来的边际效用的均衡点。现在假设 n 个人组成一个团队,分享共同的产出品收益。每一个人都知道自己增加一单位额外的投入,只会得到由自己努力带来的收益增加的 $1/n$ 部分。由于这个原因,每个人都有强烈的动机只付出更少的努力。这样,在团队中工作的人共同分担工作的过程中,他们将会付出比只雇佣自己工作少得多的努力。此即所谓逃避责任现象。

可见,在团队生产中,有可能出现两种情况:其一是团队成员进行合作,从而团队生产的产出大于团队成员各自单独生产之和。在这种情形下,企业与每个团队成员分别签订合同,并通过规章制度而使团队成员之间形成合作关系,然后团队成员之间通过合作来协调其行动。其二是团队成员之间不进行合作,大家各行其事,从而团队生产的产出低于团队成员各自单独生产之和。在这种情形下,企业与每个团队成员分别签订合同,而团队成员之间不存在合同关系,他们通过非合作博弈的方式对对方的行为作出反应。

从以上所述可见,存在控制权是有好处的,通过团队成员之间的相互配合与合作,能够实现团队生产效应,即团队成员合作生产的产量大于单个成员的产量之和。

需要指出的是,在现代公司中,控制权可分为各种不同的类型。如随着所有权与经营权的分离,控制权可分为由股东拥有的最终控制权和由董事会(监事会)及管理层掌握的实际控制权。其中,实际控制权是实际上从事要素协调活动的权力,最终控制权是最终对要素协调活动产生影响的权力。而实际控制权又可分为直接控制权和间接控制权。其中,直接控制权是直接从事要素协调活动的权力,间接控制权是对要素协调活动进行约束和监督的权力。而直接控制权又可进一步细分为重大决策权(由董事会掌握)和日常决策权(由管理层掌握),间接控制权又可进一步细分为任免控制权和监督控制权(由董事会、监事会行使)。

控制权通过对要素进行协调,能够起到推动企业合同实施的作用。

首先,控制权通过建立强有力的组织管理系统,可以使要素所有者明确其责任和义务。控制权要发挥作用,就必须建立一个强有力的组织管理系统。企业的组织管理系统就是要用企业的整体目标去统一或整合组织内部的活动。企业的整体目标不是一个先验地预定的东西,而是通过企业内部的“目标—手段链”而形成的。所谓“目标—手段链”,是指组织和手段之间存在着链条式的连接关系,即:下层次的目标乃是实现上一层级的目标之手段,依此类推,直至公司的总目标——整体目标。通过“目标—手段链”,能将企业的目标层层分解,直至下达给每个要素所有者。这样,要素所有者便能明确其具体的职责和任务。

其次,控制权有助于企业经营获利,从而为要素所有者获取收益创造前提。控制权所要进行的协调就是要从企业的总体目标出发,运用各种方式和方法,及时排除各种障碍,理顺各方面的关系,促进企业正常运转。控制权的协调功能包括:协调企业员工的思想认识、协调企业员工的奋斗目标、协调各部门的工作计划、协调员工职权关系、协调企业的政策措施。在现代公司中,由于体制不顺,权责不清,往往导致政出多门,互相扯皮;由于决策失误、计划不周,易导致执行困难;而客观情况的重大变化,会导致原来的工作计划无法继续实施;单位、部门之间的本位主义和个人感情上的隔阂,也会导致相互之间的矛盾和冲突等。只有及时排除这些矛盾和冲突,理顺各个方面的关系,才能完成企业的整体目标,并实现经营获利。可见,控制权有效的发挥作用,是企业获得收入和利润,进而使要素所有者得到各自相应收入的前提。

四、控制权推进企业合同实施的途径与手段

在推动企业合同的实施上,控制权可以从两个方面来发挥作用:其一是通过确定怎样生产来使要素所有者明确其职责和任务,其二是通过确定如何分配来使要素所有者根据其贡献得到相应的收入。

首先看控制权在确定怎样生产方面的作用。企业合同之所以难以自我实施,很重要的一个原因在于要素所有者在与企业签约时无从知道其具体的责任和义务,而控制权可通过制定经营目标、确定组织结构、制定工作规范和进行绩效管理等问题来解决这个问题。

第一,制定经营目标。企业经营目标是通过实际经营所要达到的结果,它可以将企业的使命和发展愿景转化为明确的绩效要求。企业经营目标应是可以量化或可以衡量的,包括完成目标的截止日期。经营目标大体可分为两类,一类是财务目标,一类是战略目标。财务目标和战略目标都应包括短期和长期的绩效目标。短期目标主要是集中精力在当前这段时期内提升绩效表现,长期目标则关注通过做什么来让企业在今后表现得更好(汤普森等,2015)^{[22]18-19}。企业经营目标有助于将要素所有者的努力凝聚到企业发展的方向上来。本来,企业作为一个要素的联合体,每一个要素所有者各有其目标,而且这些目标通常并不一致。而企业的经营目标可将要素所能的目标统一起来,它向要素所有者提出挑战,使之全力以赴,尽力取得理想的绩效。

第二,确定组织结构。企业的组织结构确定了如何由个体组合成部门,再由部门到整个组织,决定了企业中正式的报告关系。控制权在决定组织结构时要设计一些系统,这些系统用来明确企业中的横向联系和纵向联系,保证跨部门间的有效沟通与合作。确定组织结构的一个重要任务是要建立合理的层级制关系。在层级制中,应遵循统一指挥的原则。如法约尔(2007)^{[20]24}所说,“无论对哪一件工作来说,一个下属人员只应该接受一个领导人的命令”。层级制下的权力关系体现为一条命令链,而统一指挥原则强调的是这条命令链的连续性和统一性。在层级制中较低层级的员工应该依据上层目标进行工作,上层的管理者应该了

解下层的工作活动和完成情况。

第三,制订工作规范。工作规范包括管理纲要、员工手册等,这些规范为要素所有者在工作中提供了行动指南,以指导他们如何执行组织活动、进行各种操作、解决出现的问题以及完成特定的事情。从一定意义上说,工作规范代表了关于有效做事的组织或管理知识。它们阐明了企业发展中的不确定性,使要素所有者的行动和行为与企业战略实施的需求保持一致,可以限制个体行为并有助于克服变革中的阻力。当工作规范与企业发展规划相匹配时,它们将引导个人的努力朝向支持企业发展的目标和任务。当现有的行为对企业发展的目标和任务构成障碍时,就必须改变行动和行为。企业的工作规范有助于协调个人努力与群体努力,为确定企业的工作环境奠定了基调,能促成对于企业的使命和愿景的共同理解(冯涛,2008)^{[23]60-68}。

第四,进行绩效管理。绩效管理是企业管理人员的主要方式。它是要通过目标网络,层层分解下达目标,使任务到人,每个职位均有其责任田。员工需要理解企业价值观和企业战略目标对个人工作的要求,制定与企业目标相一致的工作计划并加以落实。绩效管理是一个持续进行的动态过程。由绩效计划、绩效辅导、绩效考核、绩效反馈形成有效绩效管理的循环。绩效计划是绩效管理的起点,指在一个绩效管理周期内,就员工“做什么、为什么做、什么时候做、需要作多好才算成功”等问题进行识别、理解并达成共识。绩效辅导指借助培训、导师或其他工具来帮助员工开发自身知识和技能,从而改善绩效的过程。绩效考核是评估员工对绩效计划所定目标的完成情况。绩效反馈是与员工一起分析、讨论成功的真实原因,并加以消除和克服的过程(徐中奇、刘春刚,2015)^{[24]225-229}。

控制权在确定怎样生产从而推动企业合同实施上的作用,如图1所示。

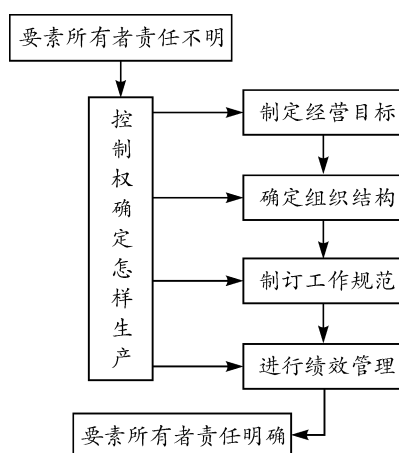


图1 控制权通过确定怎样生产来推动企业合同实施

其次看控制权在确定如何分配方面的作用。由于企业与要素所有者签约时只是就要素所有者的收入作过一个大致约定,而要素所有者并不知悉其最终究竟会得到多少收入。而控制权可通过制定分配方案、确定奖惩措施、落实分配方案来解决这个问题。

第一,制定分配制度。在制定分配制度时,要确定各类要素所有者获得报酬的原则和基本方式。管理者的薪酬一般包括工资、奖金、股权持有、股票期权等。工资是根据经理的工作年龄、学历、经历、级别等因素而制订的固定支付方式。奖金是与企业经营绩效相联系的一种激励形式。股权持有是指由经理持有其所在公司的股份。经理持有股权使其福利的多少与公司绩效直接相关。股票期权是对经理实行的一种长期激励机制。获得激励股票期权的人可以按预先确定的执行价购买本公司股票,而后在高价位抛出以获得利益。劳动者的收入一般包括基本工资、绩效工资和津补贴等。基本工资是通过从职位职责的大小、对公司贡献的大小,对工作技能要求大小等方面进行职位分析,并对公司现有各职位进行评估,从而区分出不同职位之间的差异,依据不同职位的等级支付不同的工资。绩效工资应针对每个员工的具体业绩表现和评定的结果,支付不同的工资,从而奖励业绩突出的优秀的员工。员工的津补贴可包括夜班津贴、保健津贴、误餐补

贴等。至于股东的收益,由于股东的未来收益依赖于未来因素,因而总是不确定的。这使股东未来收益与公司经营状况密切相关,体现出“多盈多分,少盈少分,不盈不分”的特征。

第二,确定奖惩措施。进行奖励和惩罚的作用在于引导要素所有者的行为朝有益于企业的方向发展,提高要素所有者的责任感,并使其实际收入与绩效和贡献相一致。奖励和惩罚计划不应仅仅面向高层管理者,而应该面向所有的管理人员和工人。应避免根据努力程度而不是绩效结果进行奖励。为了创造一个支持战略的奖励和激励系统,企业必须奖励那些实现结果的员工,而不仅仅是完成指派的任务的员工。在所有奖励中,物质奖励是最有效的。当奖励与特定的产出目标相关时,物质激励为个人增加投入提供了有力的激励。物质奖励一般包括基本工资、业绩分红、员工利润共享计划、股票认购权、养老金计划和计件工作奖励等。同时,非金钱激励方法如提供具有吸引力的额外津贴和额外收益等也是十分重要的。在进行奖励的同时,也要制定相应的惩罚性措施。

第三,落实分配方案。在此方面,要实施企业的分配制度和奖惩措施。例如,对在生产、科研、工艺设计、产品设计、改善劳动条件等方面提出合理化建议,每年经评审取得成绩或显著效果的,可给予合理化建议奖。对关注身边管理现象,提出创新管理方法和观念的员工,每年评审取得成绩或显著效果的,可给予管理创新奖。对推动公司技术创新活动中做出显著贡献的员工,每年经评审取得成绩或显著效果的,可给予技术进步奖。另外,对玩忽职守,违反公司规章制度,违反技术操作规程或安全规程,违章指挥作业,造成事故的员工,应给予惩罚处分。另外,股东的股利分配权在法律上只是一种请求权,只有在董事会宣布分配股利后,股东才能获得相应的股利。而且,在实践中,尽管有一些公司定期宣布和分配公司利润,然而,大多数公司只是给小股东分配很小一部分利润(赵金龙,2013)^[28]。可见,从一定程度上说,股东究竟能获得多少股利,不是与公司讨价还价的结果,而是控制权决定的结果。

控制权在确定如何分配从而推动企业合同实施上的作用,如图2所示。

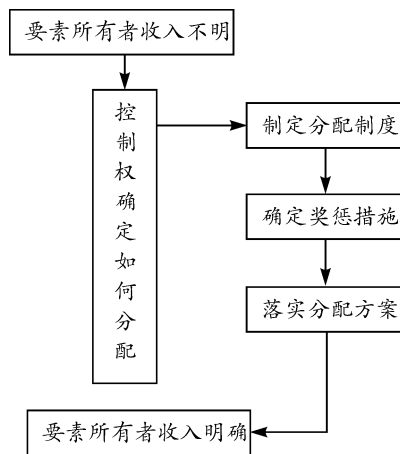


图2 控制权通过确定如何分配来推动企业合同实施

五、结论与展望

本文在考察企业合同的特征的基础上,对控制权的性质及其在推进企业合同实施中的作用进行了分析,指出作为一种要素协调权,控制权通过对生产要素进行协调,可以起到推动企业合同实施的作用。按照我们的分析,公司控制权的作用不仅在于解决合同不完全条件下的“敲竹杠”问题,而且在于推动企业合同的实施。控制权通过确定怎样生产和如何分配,可以明确要素所有者的具体责任和实际收入,从而起到推动企业合同实施的作用。如前所说,在企业合同能否自我实施的问题上,学术界还存在着争论。一些学者虽注意到企业合同具有难以自我实施的特点及其与权力、权威的关系,但一般也未就此出发对公司控制权

的作用作深入的分析。而本文的研究,弥补了这方面的不足。

本文的研究虽取得了一些成果,但仍存在一定的局限和需完善之处。首先,如文中所说,控制权存在着不同的类别之分。本文只是从抽象或一般意义上探讨了控制权在推进企业合同实施中的作用,而未考察各类控制权在促进企业合同实施上的具体作用及其相互关系。其次,本文的研究主要是停留于理论层面,其中的许多观点和结论有待于进行实证检验。这也是我们拟进一步研究的方向。

参考文献:

- [1] COASE R. The Nature of the Firm[J]. *Economica*, 1937, 16(4): 386-405.
- [2] COASE R. The Nature of the Firm; Influence [J]. *Journal of Law, Economics, and Organization*, 1988, 29(1): 145-151.
- [3] JENSEN M, MECKLING W. Theory of the Firm; Managerial Behaviour, Agency Costs, and Capital Structure[J]. *Journal of Financial Economics*, 1976, 76(3): 305-360.
- [4] 奥利弗·E·威廉姆森. 资本主义经济制度[M]. 殷毅才, 王伟, 译. 北京: 商务印书馆, 2002: 416-434.
- [5] KLEIN B. The Role of Incomplete Contracts in Self-enforcing Relationships[J]. *Review of Economic Industrial*, 2000, 92(1): 67-80.
- [6] 卢周来. 缔约视角下的企业内部权力之谜[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2009: 37-39.
- [7] MENARD C. Enforcement Procedures and Governance Structures: What Relationship? [M]// CLAUDE MENARD. *Institutions, Contracts and Organizations: Perspectives from New Institutional Economics*. Cheltenham, UK: Edward Elgar; 2000, 234-253.
- [8] 周军. 公司控制权研究[M]. 北京: 人民出版社, 2016: 2-63.
- [9] 阿道夫·A·伯利, 加德纳·C·米恩斯. 现代公司与私有财产[M]. 甘华鸣, 罗锐韧, 蔡如海, 译. 北京: 商务印书馆, 2005: 79.
- [10] HART O. Firm, Contracts and Financial Structure[M]. New York: Oxford University Press, 1995: 30.
- [11] TIROLE J. Corporate Governance[J]. *Econometrica*, 2001, 69(1): 1-35.
- [12] 杨瑞龙. 企业理论: 现代观点. [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2005: 111-112.
- [13] GROSSMAN S, HART O. The Costs and Benefits of Ownership; A Theory of Vertical and Lateral Integration[J]. *Journal of Political Economy*, 1986, 94(4): 691-719.
- [14] MASKIN E, TIROLE J. Unforeseen Contingencies and Incomplete Contracts[J]. *Review of Economic Studies*, 1999, 66(1): 83-114.
- [15] MASKIN E. On Indescribable Contingencies and Incomplete Contracts[J]. *European Economic Review*, 2002, 46(4/5): 725-733.
- [16] KUNIMOTO T. Indescribability and Its Irrelevance for Contractual Incompleteness[J]. *Review of Economic Design*, 2010, 14(3): 271-289.
- [17] FAMA E. Agency Problems and Theory of the Firm[J]. *Journal of Political Economy*, 1980, 88(2): 287-307.
- [18] ALCHIAN A, DEMESETZ H. Production, Information Costs and Economic Organization[J]. *American Economic Review*, 1972, 62(5): 777-795.
- [19] 雷新途. 不完备财务契约缔约和履行机制研究[M]. 北京: 经济科学出版社, 2009: 83-86.
- [20] 亨利·法约尔. 工业管理与一般管理[M]. 迟力耕, 张璇, 译. 北京: 机械工业出版社, 2007: 24-102.
- [21] 塞特斯·杜玛, 海因·斯赖德. 组织经济学业[M]. 原磊, 王磊, 译. 北京: 华夏出版社, 2006: 122-123.
- [22] 小阿瑟·A·汤普森. 战略管理: 概念与安全[M]. 蓝海林, 黄嫚丽, 李卫宁, 等, 译. 北京: 机械工业出版社, 2015: 18-19.
- [23] 冯涛. 劳动合同法研究[M]. 北京: 中国检察出版社, 2008: 60-68.
- [24] 徐中奇, 刘春刚. 人力资源制度范例与解析(第3版)[M]. 北京: 电子工业出版社, 2005: 225-229.
- [25] 赵金龙. 股东民主论[M]. 北京: 人民出版社, 2013: 70-71.

(责任编辑 束顺民)