

道德风险与腐败

腐败

腐败：利用公共权力谋取私人利益的行为。

公权力越大的组织，腐败问题就会越严重。

腐败问题的核心根源是信息不对称。政府透明度建设就是为了解决信息不对称。

事后的信息不对称：一方参与人的行为不能被另一方参与人观察到。事后的信息不对称更容易导致腐败行为。

委托代理模型

委托代理关系

法律上的委托代理关系：一种契约关系。A和B签署合同，授权B可以以A的名义来行使某些权力或采取某些行动，则A和B构成了委托代理关系，A为委托人，B为代理人。委托人要为代理人的行为后果承担责任。

代理人对委托人担负的责任：代理人没有得到委托人的许可，则不能再次代理（如二房东）；代理人不能将自己放到与委托人利益冲突的地位（如原告律师不能再做被告律师）。

委托人对代理人担负的责任：委托人要为代理人给自己干活而给代理人补偿；若代理人在委托人的授权范围内行事，则最后的责任都由委托人承担。

经济学上的委托代理关系：任何一种设置非对称信息的交易，拥有私人信息的一方为代理人，没有私人信息的一方为委托人。

老板不知道员工是勤奋还是懒惰，能力是高是低，因此老板是委托人，员工是代理人。

委托代理问题

委托代理问题：委托人和代理人双方目标不一致，加上不确定性和信息不对称的因素，有可能出现代理人损害委托人利益的现象。

出现委托代理问题的原因：委托人和代理人存在利益冲突，代理人的最优选择不一定是委托人的最优选择；信息不对称，委托人难以观察到代理人的行为；代理人可能害怕风险；代理人的责任能力有限。

利益冲突：代理人的最优选择与委托人不同。

显性冲突：委托人可以观察到代理人行为时，两者之间的利益冲突。

隐性冲突：委托人无法观察到代理人行为时，两者之间的利益冲突。

一般来说，委托人只能看到结果，但不能观察到代理人的行为，而现实中行为和结果并不一定是——对应的。行为的结果是 y ，代理人的行为是 x ，其他的因素是 ϵ ，则有 $y = x + \epsilon$ ，委托人很难根据 y 来分辨 x 。因此这里存在事后的信息不对称。

风险态度：人们对待风险所采取的态度，一般分为风险爱好，风险规避，风险中性。

风险中性：对自己承担的风险并不要求风险补偿。

若代理人是风险中性的，则委托代理问题可以通过承包解决。

承包：代理人支付固定的承包费后，剩余的产出归代理人所有。此时代理人相当于为自己干活，从而不存在利益冲突的问题。

有限责任能力：代理人的责任能力有限，无法无限制地承担责任。有限责任能力，意味着承包制不具备可行性。例如大企业不可能让经理承包整个企业，因为经理个人赔不起所有可能的损失。

最优风险分担理论：若代理人害怕风险，则风险应该在委托人和代理人之间分担。若委托人风险中性，代理人风险规避，则风险应该由委托人完全承担，代理人拿固定工资。越是害怕风险的人越应该拿固定收入，越不怕风险的人越应该承担风险，拿风险收入。

激励机制的设计

有了固定的保险，就没有了激励。代理人拿固定工资的话，就会不好好干活。

保险越多，激励越少；增加激励，就必须减少保险。最优的激励合同安排是在保险和激励之间寻得平衡。

激励机制的设计问题：委托人通过设计提供给代理人的合同，对代理人的行为进行激励和约束，是代理人的利益和委托人的利益尽量保持一致的问题。激励机制的设计实质上是一个动态博弈的过程。

委托人 \rightarrow 设计合同 \rightarrow 代理人 \rightarrow 接受 \rightarrow 代理人选择行动 \rightarrow 按合同分配
 \rightarrow 拒绝 $\rightarrow (0, 0)$

只有在预期合同会被执行时，激励机制才有意义。

委托人的收益： $Y = a + \epsilon$ ， a 为代理人的行动， $\epsilon \sim N(0, \sigma^2)$ 为随机因素。

代理人的成本： $\frac{b}{2}a^2$ ， b 为努力的痛苦程度的系数。

风险回避的代理人的效用： $u = -\exp(-\rho x)$ ， ρ 是绝对风险规避参数， ρ 越大代理人越害怕风险。

委托人提供的现行激励合同： $c = m + xY$ ， m 是固定工资， x 是分成系数，最优合同的设计就是选择 m 和 x 。

激励强度： x ， $x = 0$ 为固定工资制， $x = 1$ 为承包制。

最优激励： $x = \frac{1}{1+b\rho\sigma^2}$ 。产量越大，代理人分得的份额越大，激励越强；不确定因素越小，代理人风险规避程度越小，代理人努力越不痛苦，则激励越强。

相对绩效比较：委托人根据代理人的产出与相似环境下其他人的产出作比较，通过相对值确定其报酬。

相对绩效比较的弊端：所处环境不同时，无法适用；导致激励扭曲，使得代理人之间不合作；代理人之间合谋。

职位晋升：激励机制中非货币形态的一种方式，较高的职位意味着更好的物质待遇，也意味着更大的权力。

职位晋升中的论功行赏和任人唯贤的两个原则有的时候矛盾的。

彼得原则：论功行赏导致的，在任何层级组织里，每一个人都将晋升到他不能胜任的阶层。

政府官员的激励

政府官员

政府官员的特点：公共代理人，全国人民都是委托人，政府官员受全国人民委托；多重任务，政府官员执行的不是单一任务，而是需要在多重任务之间进行平衡。

搭便车问题：委托人过多，收益均摊，但每个人的成本不变，导致委托人监管代理人的积极性下降。

对政府官员只能以监督为主，太强（罚款指标）或者太弱（腐败）的激励都会导致政府行为的扭曲。

腐败方程式

效率工资：企业支付给员工比市场保留工资高得多的工资，促使员工努力工作的一种激励与薪酬制度。对于无法监督的人，就用“贿赂”激励。

效率工资理论：工人的工资为 W ，努力的成本为 C ，偷懒时不需要支付 C 而也能获得 W ，但偷懒有 p 的概率被开除。工人被开除后，只能在市场上拿到 U 的保留工资（ $U < W$ ）。因此工人努力工作的期望收益为 $W - C$ ，偷懒的期望收益为 $pU + (1 - p)W$ ，激励生效时 $W \geq U + \frac{C}{p}$ 。

腐败方程式：官员工资为 W ，权利租金（在位时最大可能接受的贿赂）为 $B(q)$ ，权力大小为 q ， $B(q)$ 递增且增速也递增。官员不腐败的工资为 W ，腐败的收入为 $W + B(q)$ ，腐败被发现后会受到事实上 F 的惩罚（官员由于脸皮薄厚等因素真正感受到的惩罚为 aF ， a 为脸皮薄厚程度），并被开除，只能拿到 U 的保留工资，因此腐败的期望收入为 $p(U - aF) + (1 - p)[W + B(q)]$ 。为了使得官员不腐败，需要有 $W \geq W^* = \frac{1-p}{p}B(q) + U - aF$ ， W^* 为廉政工资。廉政工资随权力增大而提高。

腐败的治理

高薪养廉：提高 W 。

加强监督：提高 p 。

消减权利：减小 q 。

加大处罚：提高 F 。

道德教育：减小 a 。