

doi:10.13582/j.cnki.1672-7835.2018.05.011

利益联结、选择性激励与 联合社的稳定性研究^①

——基于隆平联社的案例研究

周静,曾福生

(湖南农业大学 经济学院,湖南 长沙 410128)

摘要:利益联结是促进联合社合作稳定的内源动力,联合社为成员合作社提供经济激励和社会化激励,有利于提高农业组织化程度、节约交易成本、提高利润空间,避免了联合社成员退社等不稳定状况。选择性激励的实施是联合社稳定的保障措施,伴随联合社规模的扩大,当组织成本大于利润时,联合社会选择减少社会化服务的数量或者缩减规模以保障联合社的利益,此时,实施选择性激励,建立退出约束机制,可减少“隐性退社”等不稳定现象,在一定程度上保障了联合社的稳定性。

关键词:合作社;联合社;稳定性;利益联结;选择性激励

中图分类号:F306.4 **文献标志码:**A **文章编号:**1672-7835(2018)05-0070-05

2007年7月1日起实施的《中华人民共和国农民专业合作社法》(以下简称:农民专业合作社法)中提出鼓励农民专业合作社发展后,农民专业合作社数量迅速增加。在联合社形成过程中,当存在联合的潜在利润时,产品同质化的合作社群体交易成本更低,更容易促进诱致性制度变迁而产生同业联合社;产品异质化的合作社群体,可能由于合作社之间利益诉求差异,而难以自发形成联合社。但可以在外部力量(如政府或公共部门)的干预下,通过强制性制度变迁而产生异业联合社^①。本文将结合实际案例,讨论合作社群体可以基于利益联结机制,形成区域内稳定的互利共生关系,进而实现联合的可能。重点研究以下几个问题:(1)合作社实现联合的利益联结机制的形成;(2)合作各方如何保证利益联结和约束从而达成合作的稳定性;(3)联合社如何协调集团的规模和提供最优服务的数量等问题。本文为合作社的联合以及联合

社的稳定发展提供参考。

一 联合社稳定性的分析框架

基于理性人假设,奥尔森认为:规模不等的小集团更能促进集体行动的形成;具有选择性激励的集团比没有这种激励的集团更容易组织起来^②。当存在规模不等的小集团,即成员的“规模”不等或对集体物品的兴趣不等的小集团时,因为某个成员对集体物品的兴趣越大,他能获得的集体物品带来的收益份额就越大,集体物品是可能被提供的^{③④}。伴随集团规模扩大,组织成本提高,当集团提供的服务无法达到最优数量时,会降低集体成员所获得的利益,集团内部的稳定性会受“搭便车”行为的影响,出现不稳定状态。

(一) 联合社与合作社利益联结的方式

联合社为成员合作社提供社会化服务,成员合作社可以在联合社的指导下降低交易费用、提

① 收稿日期:2018-05-22

基金项目:国家自然科学基金项目(71573081);2017年大学生科技创新基金项目(2017SK10)

作者简介:周静(1987—),女,湖南长沙人,博士生,主要从事农业经济理论与政策研究。

②刘同山,周振,孔祥智:《实证分析农民合作社联合社成立动因、发展类型及问题》,《农村经济》2014年第4期。

③曼瑟尔·奥尔森:《集体行动的逻辑》,陈郁等译,格致出版社、上海人民出版社2014年版,第56-60页。

④孔祥智:《合作社:集体行动的逻辑》,《中国农民合作社》2015年第9期。

⑤袁久和,祁春节:《异质性农民专业合作社成员合作关系及其稳定性研究》,《财贸研究》2013年第3期。

高市场竞争力,获取更高的经济效益。

合作社和联合社之间的利益联结机制是双方联合稳定的内在驱动力。对合作社而言,成本和利润是决定其是否参与联合的动因,当联合有利于其提高要素配置效率、增加利润空间的前提下,合作社倾向选择联合。下面分析合作社加入联合社的成本收益,以及利益机制的产生。联合社的主要职能是为成员合作社提供社会化服务,包括种子化肥等生产资料的供给、技能培训、品牌建设等,使其更好的参与市场竞争。

联合社的收益主要由社会化服务的数量决定,当成员合作社的数量和规模越大,其所需要投入的生产资料越多,消费的社会化服务数量增加,进而联合社的收益增加。但联合社规模是否能扩大取决于成员合作社所获得的好处,即合作社与联合社之间的利益联结机制是否形成。联合社统一采购农资,具有较高的议价能力,能有效降低合作社的中间成本,并通过联合社的技能培训及服务,改善生产品质、拓展市场,增加合作社的收益。因此,加入联合社后能有效地降低交易成本。

(二) 选择性激励的实施办法和效果

联合社实施选择性激励(Selective Incentives),包括经济激励(如降低交易成本)和社会性激励(如荣誉和学习机会等)以及制度约束。对于挂牌不经营、挂牌不合作等“违规”合作社,联合社实施退出的约束机制,避免出现“搭便车”。为了克服“搭便车”的倾向,奥尔森教授设计了一套“选择性”激励,对集团内的成员实行区别对待,对于那些为集团利益增加贡献的人,除了享有正常的集体利益,还享有额外的收益,例如奖金、红利等经济激励、荣誉或访问学习等社会激励。而对于损害集团利益的成员,集团则通过制度约束,将其进行惩罚,包括罚款、通报批评或开除处理。奥尔森认为实施选择性激励的集团比没有实施选择性激励的集团更稳定。

选择性激励的实施分别从两个方面影响联合社的发展,经济激励和社会激励有利于形成稳定的利益联结机制,而退出约束机制有利于控制联合社发展的组织成本。联合社的规模受组织成本的限制,当联合社组织成本过高时,联合社可以选择削减规模或者减少提供社会化服务的数量来降低组织成本,以保证联合社的利润。相比较这两种方式,减少社会化服务的数量会降低成员合作社所获

得的好处,将导致成员合作社出现退社等不稳定因素。而缩减联合社规模,清除不利于联合社发展的成员合作社,一方面降低了联合社发展的组织成本,另一方面保障了联合社的品牌效应。

(三) 联合社稳定性表现形式和影响因素

本文所定义的联合社稳定性主要指避免合作社社员或合作社违约和社员退出合作社等不稳定因素,当合作社出现违约、不遵循联合社章程等“搭便车”行为时,组织成本增加,合作的稳定性受限^①。联合社稳定性同时受到组织合法性的影响^②。内部合法性通过避免成员社“搭便车”、发挥成员社比较优势和实现成员社福利水平提升三条途径降低联合社内部运行风险,避免了联合社出现成员社主动退社、成员社“搭便车”和成员社隐性入社三种形式的合作不稳定状况。

合作社作为服务“三农”的重要载体,是“三农”政策扶植的重点,其生存和成长受到政府的制度性激励,但是每个合作社的内部治理机制及风险防范能力是不同的^③,如果联合社没有相对应的退出约束机制,有可能出现合作社为了追求“制度激励”而“搭便车”的行为。因此,伴随联合社规模的扩大实施选择性激励,对于损害联合利益的合作社予以清除的威胁,有利于提高联合的竞争力和稳定性。

(四) 利益联结、选择性激励与联合社稳定性的关系

利益联结是合作社联合的动因,合作社参与联合社是为了追求更多经济激励和社会激励,而联合社也能伴随着规模的扩大产生更大的经济效应和品牌效应。但伴随着联合社规模的扩大,组织成本会不断增加。当联合社组织成本增加的速度大于节约的交易成本的速度,联合社会选择减少提供社会化服务水平的数量或者选择降低规模,以保证联合社的利益。社会化服务水平的降低不利于合作社之间的联合,此时,会产生退社或“隐性退社”等不稳定因素。为了克服以上不稳定因素,联合社实施选择性激励措施,对于不参与合作的成员合作社予以清除,有效地降低了联合社组织成本,有利于克服联合社不稳定因素(如图1)。

二 案例描述:隆平联社的实践

“隆平联社”是由隆平高科牵头成立的联合社。2007年,由隆平高科与9家原有种粮协会发

^①罗必良:《合作机理、交易对象与制度绩效——温氏集团与长青水果场的比较研究》,载《中国制度变迁的案例研究》,中国财政经济出版社2008年版,第555-606页。

^②张琛,孔祥智:《组织合法性、风险规避与联合社合作稳定性》,《农业经济问题》2018年第3期。

^③蒋辉:《农民专业合作社内部治理机制与运营风险防范》,《江西社会科学》2016年第6期。

起,带有合作社性质的隆平粮社就诞生了。经过6年的成长,于2013年组建隆平高科种粮专业合作联社,简称“隆平联社”。截止2017年12月,隆平联社有29个成员合作社,入社成员总数为3575户,土地流转面积77738.02亩,注册总资金7466.868万元,农机总数730台/套,仓储容量229382.8吨,加工能力106485吨/年,营销网点156个,注册商标16个。在过去的10年,隆平联社经历了由隆平米社——隆平粮社——隆平联社的转变,主要经历了3个阶段:

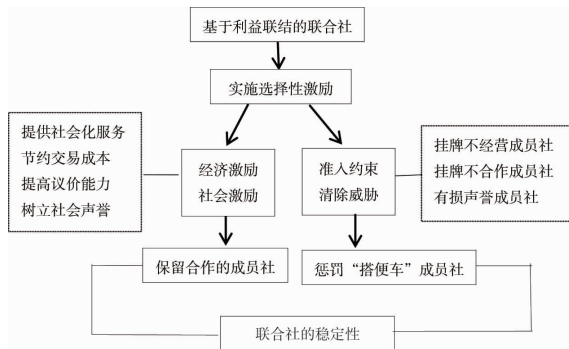


图1 联合社稳定性分析框架

第一阶段:龙头企业领办阶段。2007年,湖南隆平米业种粮专业合作社注册登记成立,成为湖南省首家以“龙头企业(袁隆平农业高科技股份有限公司)+合作社+农民”模式的种粮合作组织。同年9月第一批9个合作社成员加入隆平米业种粮合作社(简称隆平米社),2008年更名湖南隆平高科种粮专业合作社(简称隆平粮社)。其后,不断有新的合作社加入,虽然没有更名为联合社,但此时从组织形式上隆平粮社已具备联合社的功能。

第二阶段:更名联合社阶段。2013年,隆平粮社正式更名为湖南隆平高科种粮专业合作联社(隆平联社)。截止2013年底,在湖南省10个地市20个区(县)发展约50个合作社加入,入社农户19884户,种粮面积30.7万亩。通过成员合作社的合作与联合,利用隆平粮社的品牌优势,实现了成员合作社与联合社的利益连接。

第三阶段:联合社稳定发展阶段。截止2017年底,隆平联社由29家成员合作社构成,入社成员总数为3575户。期间,部分成员社不使用标准化技术,不参与联合社会议,甚至将不符合标准的产品贴牌“隆平”品牌标签进入市场,严重影响了品牌的美誉度和产品的市场竞争力。为了保障联合社的集体利益,联合社实施选择性激励的措施。

隆平联社联合的合作社类型主要以粮食生产

和服务粮食生产的合作社为主,主要类型有:

(1)以优质稻种植为主的合作社。隆平联社中占比最大的合作社属于粮食生产类合作社。例如新康隆平粮社、千重浪隆平粮社、双江口隆平粮社等均以优质稻种植为主。此类合作社入社农户平均100户以上,合作社通过流转土地,购置大型农机具,完善大米加工和烘干储存,为合作社社员提供机械化育秧、耕种、插秧、收割、运输、烘干、加工、销售等专业服务体系。

(2)以特色稻种植为主的合作社。这一类合作社属于新兴加入的合作社,科技含量较高。例如蛙声隆平粮社、桂东隆平粮社、紫鹊界隆平粮社等均以特色稻种植为主,致力于特种彩色水稻的研发,目前此类合作社已形成从产品研发、种植、技术服务、收购、加工、市场营销的特色彩色稻米产业链。

(3)以农机服务为主的合作社。例如衡东县隆平联社红色村庄农机服务专业合作社和茶亭隆平联社专业合作社等均以提供农机服务为主,主要从事农机作业服务、水稻油菜种植和短途运输。

三 案例分析

从隆平联社发展的三个阶段,可以发现:利益驱动使得合作社愿意将自身的利益诉求依托于联合社,而联合社规模扩大后,部分合作社违背了合作原则,影响了联合的稳定性。通过访谈隆平联社的工作人员得知,在2013年,隆平粮社就试图清除挂牌成员合作社,但当时隆平联社刚成立,处于扩张阶段,因此并未实际对外公布。直到2017年,随着联合社组织成本的提高,隆平联社逐步意识到规模控制和选择性激励的重要性,于是集中清理了挂牌基层社和不合作基层社21家。

(一)利益联结机制与联合社的稳定性

成员合作社参与联合社以后,依托联合社提供的社会化服务,可以有效节约合作社的交易成本,提升成员合作社的利润空间,提高成员合作社的市场竞争力。除此以外,隆平联社对于积极发展生产的合作社,联社帮助其突破技术壁垒以及追求更高的社会激励。

在新康隆平粮社成立之前,其理事长袁虎2007年选择返乡创业,在湘江村创办大米加工厂,经过3年的发展,袁虎决定扩张到生产环节。于是,在2010年,袁虎与村干部和农户协商以每年400元/亩的租金签订了1100多亩的土地转包合同,正式开始了规模种植。但一直经营大米加工厂的袁虎在水稻种植品种以及病虫害防治技术上缺乏经验,急需专业技术人才指导。经过一年的探索,袁虎依托隆平联社提供的经验组建了新

康隆平高科种粮专业合作社。袁虎严格实施隆平联社的“五个统一”(统一品种、统一机耕、统一病虫害防治、统一加工销售),生产成本降低了 100 多元/亩,为农民增收 300 多元/亩。通过集中连片种植统一的品种,粮社负责统一收购粮食,一般高于市场收购价 30%,再加上最终卖粮后,粮社按照 50 元/亩统一返还种子费用给农民,每年都有新的农民希望加入粮食合作社。新康隆平粮社的规模已由最初的 1 100 多亩扩大到 2 680 多亩,产生了一定的规模效应。

蛙声隆平粮社加入隆平粮社之前以彩色稻种植为主,但彩色稻存在产量低和口感差等问题。在无高价收购订单时,农民不愿意种植,蛙声隆平粮社在隆平联社的指导下,与国内外研究机构合作,改进了品种的口感和产量问题,亩产量达 500 公斤左右。除此以外还开发了彩色景观稻,极具观赏价值。这一技术的突破为蛙声隆平粮社带来了巨大的经济效益。2014-2016 年在全省累计建立了约 8 100 余亩标准种植基地,采取品种等生产资料统供、生产过程生态管理、产品优价合同收购的方法运作,确保种粮农民增收。同时,隆平联社内部其他种植特色稻的成员社可以享有联社提供的技术服务和现场指导。

隆平红色村庄农机服务合作社在加入隆平联社以前,主要从事农机作业服务和收割机跨区作业等。2012 年加入隆平联社后,受联合社内部其他粮食生产合作社的带动,于 2015 年决定采用两条路并行——种植水稻和农机服务并举。合作社通过流转 1 500 亩水田种植优质稻和彩色稻,采用隆平联社的“五个统一”模式,从机耕、机插、机械植保、机收到油菜机械直播全部采用机械化作业,合作社扣除土地租金、肥料、种子、农药等生产成本外,每亩可增加收益 200 元/亩,2016 年实现水稻种植收入 250 万,农民亩均收入增加 300 元左右,同时,农机服务实现订单作业和跨区作业并举,2016 年作业总产值 380 万,相比加入隆平联社之前,经济效益明显。

以上 3 家合作社所处的地域和产品均不相同,在加入隆平联社之前也是从事农业生产,但加入隆平联社以后,联社为其提供了“五个统一”的标准化发展模式,有效地节约了成员社的管理成本和生产成本,增加了成员合作社的收入。除了获得经济收益增加以外,获得制度性激励也是合作社参与联合社的一个主要原因,加入隆平联社后,享受既定的品牌效应和产品质量的控制,除了产品在市场上可以获得更高的价格以外,合作社相比加入联合社之前更具有竞争力,更容易获取制度性激励,以上 3 家合作社均拥有较多的荣誉,

新康粮社的理事长袁虎 2013 年受到习近平总书记接见,2017 年受联社推荐前往德国黑森州农业厅学习等。制度性激励对合作社的发展是一种隐形的社会激励。因此,对于成员合作社而言获得的好处远远大于加入联合社的成本,合作社倾向联合。

(二) 实施选择性激励与联合社的稳定性

选择性激励的本质就是要将参与联合社中的成员合作社区别对待,参与合作的成员社受到激励,不参与合作的成员社要受到惩罚。隆平联社为了保证联合社集体行动的效果,实施选择性激励,对于遵守承诺,采取合作行动的成员合作社,除了享受联合社提供的社会化服务以外,还推选优秀合作社创办人前往德国、法国等发达国家学习,给予其更多的社会激励。但当出现“搭便车”等不利于联合社发展的行为,如成员合作社不参加联合社的会议、不按照标准化生产产品、不遵守合作社章程,却依然享有联合社提供的服务的情况等,此时,对不利于联合社发展的成员合作社予以惩罚,最严重直接除名。

从 2017 年起,隆平联社入社实施申请考核制,入社之前,合作社要首先提交申请,联合社会派专人核实合作社的生产经营情况,并且听取当地政府及村集体组织对该合作社的评价,综合考虑后再决定其是否通过审核,通过审核加入联社后,联社为其提供社会服务,共同追求品牌价值和政策性激励。但加入联社后一旦出现严重的搭便车行为,便会遭受退出的惩罚。2017 年,联合社对于不利于联合的成员社予以清除,清除后联合社仅剩 29 家成员合作社。根据罗必良对于稳定性的界定,认为社员或合作社违约和社员退出合作社属于不稳定,但这一界定的隐含条件是:合作组织中的社员能够识别合作与不合作的差异,以便观察到其他合作参与者的努力程度,进而能够进行有效的行为选择来促进合作的稳定。对于一个合作组织,如果不能进行有效的监督或不能限制隐形退出(挂牌不合作等情况),那么合作必定走向低效(罗必良,2008)。所以要提高合作的效率,隆平联社要对其成员合作社进行有效的监督和限制成员社隐形的退出。实施选择性激励缩减联合社规模,实际是代替其成员社识别合作与不合作的差异,建立完整的准入约束和退出机制,对联合社内部的成员社实施有效的监督和限制隐形退出合作社的发展,进而提升联合社合作的效率。

(三) 隆平联社联合的经验

从联合社的角度分析,作为一种非市场集团,它希望集团的规模扩大,分享收益和分担成本的成员越多越好。隆平联社采取的做法是:(1)“五

个统一”模式,即统一品种、统一机耕、统一病虫害防治和统一加工销售,合作社均采用“隆平”高科专业合作社命名,业务范围主要包括耕、种、收、保、贮开展服务,依托隆平联社的专业服务体系,带领合作社社员走标准化生产、品牌化管理、产业化经营的路子,大大提高了农民种粮的积极性。(2)提供社会化服务,增加合作社利润。隆平联社要求各成员社按照章程“办社就是办服务”的宗旨,加强推广良种,培训农业科技管理知识,联社为成员社开展政策辅导、法规培训,创立了联社文化,对“隆平”品牌的维护出台了文件予以保护。(3)实施选择性激励,保证联合的稳定性。对于遵循合作社章程的合作社实施各种类型的奖励,但是一旦不参与集体行动,不遵守合作社章程,不参与联合社提供的各项技能培训,以及不注意维护隆平联社的品牌等现象,将实施严格的退出机制,提升合作的效率,这一举措的实施有利于保障集团内部的稳定性。

四 结论与讨论

本文研究结论具有重要的政策含义。第一,在新的制度背景下,支持适度规模的重点不在规模而在于经营。如何使合作社更好地经营需要创新利益联结机制,吸纳不同规模的跨区域、跨品种合作社加入联合社,延长产业链,形成稳定的利益联结机制。第二,选择性激励的实施是联合社稳定发展的重要因素。要避免出现合作社违约的情况,在加入联合社之前实施申请审核制。在入社后,对于不合作的成员社实行惩罚约束。第三,继

续深化地方性法规、登记管理办法等文件,为农民专业合作社的合作与联合提供重要的保障。本文为考察合作社参与联合的动因以及联合社的稳定性提供了新的分析视角,但其中也存在一些不足,需作进一步探讨。第一,集体行动逻辑的理论前提是个体是有理性的、寻求自我利益的个人,在供给集体物品时倾向于“搭便车”,除非出现能从中获得很大利益的个体,否则不会参与集体行动。但在现实社会中,合作社的发展不仅依托于联合社提供的社会化服务,还依托于内生的发展。隆平联社能为成员合作社提供专业的社会化服务,降低了成员合作社的技术壁垒,提升市场竞争力,形成产业链共生关系。基于品牌的效应,在联合社集体物品提供不能达到最优的情况下,合作社仍愿意参与集体行动。第二,本文研究的隆平联社历经十年,跨过3个阶段,实现了从龙头企业领办的合作社到农民专业合作联合社,主要依托于袁隆平农业高科技股份有限公司形成的产业链共生关系,但不是所有的联合社都能获得这类龙头企业的支持,如何创新联合社的组建方式可以作为进一步研究的问题。第三,案例的代表性。本文中隆平联社的联合是强者的联合,联合社的进入和退出均有较严格的门槛,因此,基于隆平联社得出的研究结论不适用于不能实施选择性激励的联合社,未来可以选择多种类型的粮食专业合作联合社进行横向比较。

(感谢中国社会科学院农村发展所苑鹏研究员、农业部农村经济研究中心高鸣博士的意见和帮助,笔者文责自负。)

On Benefit Affiliating, Selective Motivation and Stability of the United Cooperatives (UCs): A Case Study of Longping UC

ZHOU Jing & ZENG Fu-sheng

(School of Economics, Hunan Agricultural University, Changsha 410128, China)

Abstract: Results reveal that benefit affiliating is the internal motivation to promote the UC cooperative stability, and the UC provides economic and socialized motivations for its members, which enhances the agricultural organizational degree, decreases transaction cost, increases profit spaces, and avoids some unstable circumstances such as withdrawals of UC members. Selective motivation is the safeguard measure of UC's stability. With the scale expansion of UC, when the organization cost is greater than the profit, the UC will choose to reduce its social service or scale to protect its interest, at this moment, conducting selective motivation and establishing withdrawal constraint mechanism can avoid such social phenomenon as “recessive withdrawal”, which can guarantee to some extent the stability of UC.

Key words: cooperatives; united cooperatives; stability; benefit affiliating; selective motivation

(责任校对 曾祥炎,王小飞)