

学术前沿研究

政治视角下的公司治理

樊子君◎著

Z

HENGZHISHIJIAOXIADEGONGSIZHILI



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

学术前沿研究

辽宁省教育厅高校科技专著出版基金资助

政治视角下的公司治理

樊子君◎著



北京师范大学出版集团

北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP) 数据

政治视角下的公司治理 / 樊子君著. — 北京: 北京师范大学出版社, 2011.5

ISBN 978-7-303-12902-7

I. ①政… II. ①樊… III. ①公司—企业管理—研究
IV. ①F276.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 090407 号

营销中心电话 010-58802181 58808006
北师大出版社高等教育分社网 <http://gaojiao.bnup.com.cn>
电子邮箱 beishida168@126.com

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnup.com.cn

北京新街口外大街 19 号

邮政编码: 100875

印刷: 北京京师印务有限公司

经销: 全国新华书店

开本: 155 mm × 235 mm

印张: 11.5

字数: 180 千字

版次: 2011 年 5 月第 1 版

印次: 2011 年 5 月第 1 次印刷

定价: 23.00 元

策划编辑: 戴 轶

责任编辑: 戴 轶

美术编辑: 毛 佳

装帧设计: 天之赋

责任校对: 李 菡

责任印制: 李 啸

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58800825

出版前言

一、前言闲话

一项资产的所有权、使用权、处置权等可以集合为一束，也可分离为几方拥有。公司的特征之一就是所有权与经营权的分离，即委托代理关系的产生。在委托代理关系下产生的一系列控制性安排即为公司治理。由于信息不对称、缺乏制约手段、监督成本高等原因，使得使用权、处置权的拥有者权力畸形放大，就会导致所有权的弱化。

企业的“企”上边是“人”，“人”是企业必不可少的要素，甚至是决定性因素。人是有差别的，有差别就会导致立场的不同，不同的立场就会导致冲突，有冲突就会有政治。

看来，企业不仅具有经济属性，还具有政治属性。企业的形式，就是股权(经济)——公司治理(政治)——追求利润(经济)的周而复始的过程，是政治与经济不断融合与分离的过程。

依据科斯的交易费用理论，企业存在的根本理由在于效率。但是，企业要想保持效率的长久性，却需要稳定的组织结构。一列火车奔驰在平原和桥洞，它的终到站越是遥远，就越要求火车内部的稳定，保持自身的平衡，否则就会出轨乃至于倾覆！

什么样的结构最稳定？几何学与力学理论告诉我们，三点可以决定一个平面。这三个点构成的平面，不仅使它自身具有稳定性，在和外部的联系中也能保持稳定的状态。

二、写作初衷

本书目的是厘清公司审计委员会的产生渊源、本质属性，推演审计委员会应有的特点、职能，最终确定合理的业务边界。但是，论证却经历了“漫长的历程”。我们认为，从惯常的经济角度应用经济理论去分析公司审计委员会的产生及机理，难以自圆其说。公司审计委员会全部由独立董事组成，作为一种社会力量进入企业，本质上是对企业内部力量的制衡，体现着一种政治职能。由此使我们反思，企业作为人的组织及人的集合，除了公认的经济属性之外，是否具有政治属性？公司治理由于企业内部、外部各方力量的参与及互相作用，是否体现为一种政治过程？它与国家治理有无共同之处？公司董事会作为一种会议体是利益相关者各方相互角力的场所，它是否是一个政治集合体？只有这些命题成立，才能逻辑地解释公司审计委员会的产生、演变过程，才能理解公司审计委员会的本质及其职能。

三、长足之处

本书完成或试图完成以下工作：

第一，创新公司理论，使我们重新审视公司、理解公司。

第二，从权力视角，动态地解释、规范公司内部各权力机构的权力边界、关系。为合理确定董事会、审计委员会、经理层等各自的权利和义务，提供有说服力的理论依据。

第三，使我们从一个崭新的角度去透视国际上比较典型的公司治理模式，分析其优势和不足。

第四，我国《公司法》对股东大会、董事会、监事会、审计委员会等的规定，实质上已经充分体现了权力制约、机构制衡的思想。公司政治理论可以较好地解释《公司法》，并为有关法律、法规的制定和完善进一步提供理论支撑。

四、悬疑待解

本书在写作过程中发现还有很多问题需要思考和解决，比如：

公司体系内的权力结构有何特征？从政治视角如何解释和规范公司内部各权力机构的权力边界、关系？公司内部各部分的权力资源如何合理分配？它们是如何影响或支配着公司内的政治谈判和日常决策？公司政治表现为哪些正式或非正式的规范、规则和程序？动态的公司治理中，每个权力主体的权利、义务又是如何改变和流动的？等等。

五、出版致谢

感谢辽宁省教育厅的资助，使得这本搁置角落已蒙灰尘的博士论文与读者见面。感谢武献华副校长及东北财经大学民建支部对我的关怀和支持。

感谢东北财经大学、东北财经大学会计学院、中国内部控制研究中心对我的关怀和支持，使我学于斯、工作于斯、成长于斯。

还要感谢北京师范大学出版社的编辑和校对人员对本书的出版所付出的辛劳，在他们的努力工作和协调下，使本书在不足两个月内得以出版。

2011年5月10日

作者于东财问源阁

目 录

第 1 章 企业的政治性质	(1)
1.1 企业理论中关于企业政治性论述的探寻	(1)
1.1.1 问题的提起	(1)
1.1.2 关于企业政治性论述的探寻	(2)
1.1.3 小结	(7)
1.2 公司政治行为——西方相关研究综述	(7)
1.2.1 公司政治行为研究概述	(8)
1.2.2 研究内容及方法	(9)
1.2.3 理论依据及其成就	(10)
1.3 政治的认识及其概念界定	(17)
1.3.1 政治的认识	(17)
1.3.2 政治关联词语的研究	(19)
1.3.3 政治与权力	(21)
1.3.4 政治与经济	(24)
1.3.5 经济学方法的局限性	(27)
1.4 权力与制衡	(28)
1.4.1 公共权力及其行使	(28)
1.4.2 公共权力及其制衡	(29)
1.4.3 公共权力体制安排	(31)

1.5	庸俗政治学的解释	(32)
1.5.1	公司政治与利益	(32)
1.5.2	公司政治与道德、文化	(33)
1.5.3	公司政治关系	(33)
1.5.4	公司政治与机制设计	(35)
1.6	组织与政治	(36)
1.6.1	组织的政治性	(36)
1.6.2	组织中权力来源	(37)
1.6.3	组织、权力类型	(39)
1.6.4	组织与权力的制约、抵消	(40)
1.6.5	组织与冲突	(40)
1.6.6	组织与信息、知识	(41)
1.6.7	集团组织与政治	(42)
1.6.8	非正式组织	(44)
1.6.9	组织与合理性	(45)
1.7	经验研究	(45)
1.7.1	韦尔奇的哲学	(45)
1.7.2	微软的转向	(46)
1.7.3	惠普和康柏的“蜜月”冲突	(46)
第2章 公司治理：一种政治机制		(47)
2.1	公司治理一般	(47)
2.1.1	问题的提出	(47)
2.1.2	公司特征及界定	(48)
2.1.3	公司与国家的近似性	(49)
2.1.4	公司治理与国家治理的同构性	(51)
2.1.5	治理的政治思想基础	(53)
2.1.6	公司治理本质结论	(56)
2.2	公司治理：一种政治传导机制	(57)
2.2.1	公司原理	(57)
2.2.2	产权的理解	(58)

2.2.3 公司治理中的权力转换——股东的资产所有权与股 权的转换	(60)
2.2.4 公司治理中的权力转换——股权的分解与行使	(64)
2.2.5 公司治理中的权力转换——股东大会的职权及其行使	(66)
2.2.6 公司治理中的权力转换——董事会及董事的职权	(67)
2.2.7 公司治理中的权力转换——执行层的职权	(72)
2.2.8 公司治理中的权力转换——小结	(73)
2.3 公司权力转换歧化及治理	(74)
2.3.1 权力的本质	(74)
2.3.2 权力的异化	(76)
2.3.3 权力异化制约	(78)
2.3.4 公司权力转换歧化	(79)
2.3.5 公司权力转换歧化分析	(80)
2.3.6 公司权力转换歧化的治理	(82)
2.3.7 公司权力转换歧化治理意义及目的	(84)
2.4 结语	(85)
第3章 董事会：政治制衡体	(86)
3.1 公司权力转换枢纽——董事会	(86)
3.1.1 董事会与股东大会的权力制衡	(87)
3.1.2 董事会与执行层的权力制约	(88)
3.1.3 董事会独立性	(90)
3.1.4 董事会与董事长关系	(92)
3.2 董事会内部权力分配与制衡	(93)
3.2.1 董事会功能——关于董事会理论比较研究	(93)
3.2.2 董事会结构——单层系统与双层系统	(98)
3.2.3 董事会模式	(100)
3.2.4 董事会内部专业委员会	(102)
3.2.5 董事会监督制约的有效性研究	(103)
3.2.6 小结	(105)
3.3 董事会内部的权力杠杆——独立董事	(105)

3.3.1	独立董事发展脉络——公司社会性的必然	(106)
3.3.2	独立董事角色分析——社会权力的代表	(108)
3.3.3	独立董事本质特征——独立性	(109)
3.3.4	独立董事的社会属性	(113)
3.3.5	独立董事的意义	(115)
3.3.6	小结	(116)
3.4	结语	(116)

第4章 审计委员会：公司与社会间的权力制衡器 (117)

4.1	审计委员会的渊源及本质探究	(117)
4.1.1	审计委员会的渊源	(117)
4.1.2	审计委员会产生发展动力观点综述	(121)
4.1.3	审计委员会动因的政治视角解析	(123)
4.1.4	小结	(128)
4.2	审计委员会的作用及独立性质	(128)
4.2.1	审计委员会的作用	(128)
4.2.2	审计委员会的独立性质	(131)
4.3	审计委员会权力制衡作用解析	(133)
4.3.1	审计委员会纵向权力制衡	(134)
4.3.2	审计委员会横向权力制衡	(136)
4.3.3	审计委员会与其他委员会的交流和冲突	(139)
4.4	审计委员会业务逻辑展现	(141)
4.4.1	业务逻辑展现	(141)
4.4.2	财务信息审计	(143)
4.4.3	内控机制审计	(144)
4.4.4	合法性审计	(146)
4.4.5	战略审计	(146)
4.4.6	伦理道德审计	(148)
4.4.7	公司文化审计	(150)
4.4.8	审计委员会的工作方式——利用外部专家	(151)
4.5	审计委员会与内外部审计的关系	(152)
4.5.1	审计委员会与内部审计的关系	(152)

- 4.5.2 审计委员会与外部审计的关系 (154)
- 4.6 审计委员会的评价及法律责任 (156)
 - 4.6.1 审计委员会的评价 (156)
 - 4.6.2 审计委员会的法律责任 (157)
- 4.7 结语 (158)

- 参考文献 (159)
- 后 记 (169)

第1章

企业的政治性质

企业中所有与控制的分离不仅是经济问题，也是政治问题。

——无名氏

1.1 企业理论中关于企业政治性论述的探寻

在经济学上，过去的就过去了；但在政治学上，过去的是流动资金。^①

——查尔斯·金德尔伯格

1.1.1 问题的提起

企业是什么？

回答和解释五彩缤纷。

“古典理论”、“新古典理论”、“企业家理论”是关于企业的最原始、朴素的速写像；“契约的联结理论”、“委托—代理理论”是关于企业的木版画像；“交易费用理论”、“资产专用性理论”、“剩余控制权理论”、“声誉理论”、“权力理论”是关于企业的油画像；“能力理论”、“资源理论”、“知识理论”、“信息处理器理论”是关于企业的动漫画像。

^① [美]罗伯特·基欧汉、约瑟夫·奈：《权力与相互依赖》（第3版），门洪华译，340页，北京，北京大学出版社，2002。

学者们之所以对企业理论孜孜以求，是因为企业理论是微观经济理论的一个基石，如果不能厘清企业的本质，就不能逻辑地透视有关企业的一系列问题。“企业理论已成为当代经济学家们最偏爱的迷人事物”（Foss，1999）。

企业的本质是负责指挥经济生活的职能的专业化，它被忽视了的特征是责任和控制这两个因素的不可分割性（Knight，1957）。本章的目的在于以企业内部监督与治理为视角，回顾有关研究和观点，试图勾勒出企业的一个侧面像——企业的政治性质，为后文的理论做铺垫。

1.1.2 关于企业政治性论述的探寻

卡尔·马克思（Karl Marx）曾对人类集体劳动的优越性做过分析：且不说由于许多力量融合为一个总的力量而产生的新力量，在大多数生产劳动中，单是社会接触就会引起竞争心和特有的精力振奋，从而提高每个人的个人工作效率。这是因为人即使不像亚里士多德所说的那样，天生是政治动物，无论如何也天生是社会动物。

亚当·斯密（1937）进一步指出，劳动分工是经济增长的关键，企业是分工与专业化的产物。

但是，亚当·斯密（1937）对公司内的集体合作又作出了悲观的感叹：这种（股份）公司的董事管理的不是他们自己的钱而是别人的钱，因此，我们不能期望他们会像私人合伙企业中的合伙人那样尽心尽力。就像富人的管家，他们容易把注意力投向枝节问题而不是放在维护主人的名誉上。因此，在股份公司的业务管理中，漫不经心和浪费总是无处不在。正是由于这个原因，从事外贸业务的合股公司很少能够与私人探险家竞争。^①

那么，如何监督“管家”、维护“主人的名誉”和利益，就成为一个问题。

Alchian 和 Demsetz 很早就注意到企业内部的监督和信息问题，其企业理论所分析的不是交易成本而是监督成本。他们首先为企业的存在假定了一种技术条件——许多人联合生产更经济——并加入了一种行为或者激励问题。继而指出，当生产是联合进行的，没有个人产品，因而

^① [美]路易斯·普特曼、兰德尔·克罗茨纳：《企业的经济性质》，孙经纬译，13页，上海，上海财经大学出版社，2002。

无法推导出投入品的贡献时,除非受到监督从而偷懒可以通过调整报酬或解雇加以惩罚,否则,工人们有动机减少努力。但是,除非监督者本人也受到监督或者通过其他方式得到激励,否则,经典的搭便车问题同样会困扰着监督活动的提供。由于无法无穷无尽地给每个监督者安排一位监督人,Alchian 和 Demsetz 安排了一位终极(中央)监督人,他的激励来自对生产活动的剩余收入的索取权,他可以通过运用对团队构成的权力和把资源与生产中的用途相搭配来最大化这一索取权(和出售企业的权力)的价值。因此,当技术条件(收益递减和测度投入品贡献的成本很高)使得监督职能集中于中央,比没有监督时的收入分享制度或低生产率的小规模生产更有优势时,企业就出现了。^① Alchian 和 Demsetz 指出,外部市场主体对工作或监督职位的竞争并不足以阻止内部偷懒。一个中央管理者必须有权奖勤罚懒,包括采取解雇这种手段。

Alchian 和 Demsetz 认为,企业的实质是团队生产。因为企业生产要靠多种生产要素的投入,这就要求多要素所有者之间的团结合作。由于团队生产的产出是联合产品,难以区分和计量单个要素所有者的贡献或产出,从而难以在要素所有者的努力程度与报酬之间建立完全对应的因果关系,以至于无法建立起有效的激励机制。因此,搭便车和偷懒等机会主义行为有机可乘,从而直接影响了团队的生产效率。所以,团队生产中产权制度的安排,也就是要通过对生产效率和报酬的测量,形成对员工的有效激励,克服团队生产中的机会主义行为。机会主义行为的产生,无论是事前的逆向选择,还是事后的道德风险,其直接原因都在于信息不对称,交易双方不能完全了解对方的真实信息。就团队生产中的问题而言,消除机会主义行为的关键一步是对要素所有者的努力和报酬进行准确的测量。但是,测量和监督需要以成本作为代价,实际上,这个成本非常大,以至于使测量和监督工作有时变得不可实施。因而有必要通过其他方式来改进团队的生产效率。

方案一,市场机制。借助团队外部的市场力量,对团队成员形成一种压力,如果团队成员采取了过度的投机行为,他就会被团队外的竞争者所替代。而团队外的竞争者为了获得进入团队的机会,也存在监督团队成员的激励。但问题是,如果团队生产的激励机制没有建立,在新的

① [美]路易斯·普特曼、兰德尔·克罗茨纳:《企业的经济性质》,孙经纬译,16页,上海,上海财经大学出版社,2002。

团员采取机会主义的代价小于其所获得的利益范围时，仍然会存在机会主义激励，团队生产效率的提高仍没有得到根本解决。

方案二，内部监控。在团队内部建立一种监控团队成员工作的机制，这就需要在团队内部设立专门的机构和专职的人员，由他们负责对团队成员进行监控、激励，并处理法律或团队合同中的未尽事宜，也就是掌握所谓的“剩余控制权”。如何监督监控者，防止其偷懒的机会主义行为的发生，解决方案是做一个产权制度的设计，把剩余索取权赋予监控者。拥有剩余控制权的监控者越是努力工作，团队的生产率越高，监控者获得的报酬就越大，这样就会进一步激励监控者努力工作，从而形成一个良性循环的发展机制。

由于确定经理行为是否最大化财富需要花费成本，因此，经理并不是所有者的完善代理人，Jensen 和 Meckling 认为，当经理是唯一的所有者时，投入企业中的资源有最高回报。可为什么在现实世界中许多企业的经理只持有很少股份或几乎没有股份呢？Alchian 和 Demsetz 认为，生产发生于团队中，在团队生产中消除所有偷懒行为的想法并不合理，因为存在规模经济效益，因此也可以说委托管理有时是有效率的。虽然在理论上一个项目由一个唯一的所有者管理会更好，但是，由职业经理在一个非最优资本化水平上略微缺乏效率地管理，比由一个所有者在最优资本化水平上无效率地管理要更好。^①

Williamson 抛弃了 Alchian 和 Demsetz 理论中的“技术上的不可分割性”因素，认为它缺乏普遍性。但是，他并没有否认监督成本可能是组织形式的一个决定因素的说法，并且把监督理论看做是交易成本经济学的一个分支。^②

Berle 和 Means(1932)提出有争议的论断：由于分散股东没有动机严密监督公司经理，作为非所有者的经理能够引导企业追求利润以外的其他目标……所有的发现都证实了 Berle 和 Means 的怀疑。^③

没有不确定性的存在，企业似乎不大可能出现(Coase, 1937)。Knight 的企业家理论，强调了生产企业的风险——在产品的质量 and 数

① [美]路易斯·普特曼、兰德尔·克罗茨纳：《企业的经济性质》，孙经纬译，38 页，上海，上海财经大学出版社，2002。

② 同上书，17 页。

③ 同上书，36 页。

量、产品的出售价格或者它是否能卖得掉等完全被认识以前，投入品已被耗用。生产要进行，就得有人承担风险，但是由于风险承担意愿不同——部分是由于财富的限制，部分是由于对自己作出正确判断能力的信心所导致的，这一职能不会被生产过程的参与者平均分担。但是，一旦某些人承担了这些风险并保证对其他人的支付，道德风险问题的存在要求给予风险承担者监督被保险者的权利，以防止后者因为经济上有保障而逃脱责任。因此，企业是参与共同生产过程的人的组织，组织内有劳动分工，一些人提供保险和进行监督，另一些人被保险和接受监督。由于 Knight 的理论缺少对监督问题的深入分析并且对代理问题的分析缺乏正式性，这一切皆削弱了他的理论对新制度经济学中的“监督理论”分支和更数学化的理论分析的影响力。^①

就我们所知道的人性而言，一个人保证另一个人的行动有一个确定结果但却没有得到指导后者工作的权力的情况，或者不可能出现或者极为少见。另一方面，如果没有这种保证，后者也不会把自己置于前者指挥之下。这一结果是一种“双重合同”(Knight, 1957)。

Coase 把企业内的计划协调与社会主义经济中的有目的的计划相比较，认为两者的主要区别是前者的范围由竞争决定，后者由政治权力决定。Coase 把计划和雇佣关系中的权力看做是企业的本质，把没有这种权力和通过独立的合同订立活动进行的治理看做是市场的本质。Coase 认为，当企业主——协调者的权力对价格机制的取代比有关各方面通过谈判达成一系列交换更经济时，交易将在企业内而不是“在市场上”。对于随着企业规模的扩大，这种情况不能持续下去的问题，Coase 认为，协调者的精力肯定是收益递减的，包括发生错误的可能性增加——对于一个非常大的企业，这会造成毁灭性后果。^②

Milgrom 和 Roberts 提出，与最优管理决策有关的信息分散在企业的雇员间。要作出信息充分的决策，经理必须诱使下级提供信息；但是雇员会根据自己的利益提供有选择的或扭曲的信息。对经理来说，由于从差的信息中过滤出好的信息成本很高，而且，组织越大，信息过滤成

① [美]路易斯·普特曼、兰德尔·克罗茨纳：《企业的经济性质》，孙经纬译，17页，上海，上海财经大学出版社，2002。

② 同上书，20、24页。

本就越大。管理决策越是根据不完全的信息作出，效率损失就越大。^①

一个合理的社会秩序的特点恰恰是由这样一个事实决定：我们必须使用的关于环境的知识从来就不是以一种集中的或一体化的形式存在，而是以由不同人拥有的、分散分布的、不完全的，并且常常是相互矛盾的形式存在的。因此，社会的经济问题并不仅仅是如何配置“给定”资源的问题。相反，它是一个如何能最好地把社会中任何一个成员所知道的资源用于相对重要目的的问题。说的简短些，它是一个使用任何一个人都不完全拥有的知识的问题(Hayek, 1945)。

首先，人们并非无所不知；其信息是不完善的，并且只有付出成本，信息的数量和质量才能得到改善。其次，并非所有人在所有时间里都是圣人；合同各方有时候会采取机会主义行为。随着关系的逐步发展，一方将有机会利用对方的脆弱性，采取策略性行为或者通过牺牲对方利益来促进自己的利益。再次，各方有时可能无法依赖外部人来低成本地准确实施合同(Goldberg, 1980)。

企业的能力理论(capabilities/competence perspective)把能力视为企业的中心要素。Richardson(1972)把生产分成不同的阶段或活动(activities)。一些相似的活动需要一般的能力，而一些互补的活动需要彼此之间的协调能力。不同程度的相似性和互补性活动的结合，对应着不同形式的经济组织。因此，企业的能力决定了企业的边界。

在所有的企业本质理论中，Rajan 和 Zingales(1998, 2000)对主流的 GHM 模型——[Grossman、Hart 和 Moore (Grossman and Hart, 1986; Hart and Moore, 1990; Hart, 1995; 简记为 GHM)将企业看做是一个可控制的物质资产(physical assets)的集合]可能是最具挑战性的。按照他们的观点，企业取代市场是因为权力(power)使代理人能进行专用性投资。权力成为企业的核心要素，因此企业的边界不是由 GHM 意义上的物质资产所决定，而是由企业的权力所能控制的资源所决定。他们提出了权力来源的三种方式：产权、通道(access, 接近思想、资产或人等的关键资源的机会和能力)和专业化(specialization)。在此，Rajan 和 Zingales 则把企业看做是一个“权力集”(聂辉华, 2004)。

^① [美]路易斯·普特曼、兰德尔·克罗茨纳：《企业的经济性质》，孙经纬译，21 页，上海，上海财经大学出版社，2002。