

当代经济学系列丛书
Contemporary Economics Series

陈昕 主编

当代经济学译库

企业的经济性质

(第三版)

[美] 兰德尔·S. 克罗茨纳 路易斯·普特曼 编

孙经纬 译



格致出版社
上海三联书店
上海人民出版社

当代经济学系列丛书
Contemporary Economics Series

陈昕 主编

当代经济学译库

企业的经济性质

(第三版)

[美] 兰德尔·S. 克罗茨纳 路易斯·普特曼 编
孙经纬 译



格致出版社
上海三联书店
上海人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

企业的经济性质:第3版/(美)克罗茨纳
(Kroszner, R.S.), (美)普特曼(Putterman, L.)编;
孙经纬译. —上海:格致出版社:上海人民出版社,
2015

(当代经济学系列丛书/陈昕主编.当代经济学译
库)

ISBN 978-7-5432-1894-9

I. ①企… II. ①克… ②普… ③孙… III. ①企业经
济-文集 IV. ①F270-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 254747 号

责任编辑 王韵霏

装帧设计 王晓阳

企业的经济性质(第三版)

[美]兰德尔·S.克罗茨纳 路易斯·普特曼 编 孙经纬 译

出版

格致出版社·上海三联书店·上海人民出版社

(200001 上海福建中路 193 号 www.ewen.co)



格致出版

编辑部热线 021-63914988

市场部热线 021-63914081

www.hibooks.cn

发行 上海世纪出版股份有限公司发行中心

印刷 苏州望电印刷有限公司

开本 710×1000 1/16

印张 23.5

插页 3

字数 377,000

版次 2015 年 1 月第 1 版

印次 2015 年 1 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5432-1894-9/F·379

定价:59.00 元



主编的话

上世纪 80 年代，为了全面地、系统地反映当代经济学的全貌及其进程，总结与挖掘当代经济学已有的和潜在的成果，展示当代经济学新的发展方向，我们决定出版“当代经济学系列丛书”。

“当代经济学系列丛书”是大型的、高层次的、综合性的经济学术理论丛书。它包括三个子系列：（1）当代经济学文库；（2）当代经济学译库；（3）当代经济学教学参考书系。本丛书在学科领域方面，不仅着眼于各传统经济学科的新成果，更注重经济学前沿学科、边缘学科和综合学科的新成就；在选题的采择上，广泛联系海内外学者，努力开掘学术功力深厚、思想新颖独到、作品水平拔尖的著作。“文库”力求达到中国经济学界当前的最高水平；“译库”翻译当代经济学的名人名著；“教学参考书系”主要出版国内外著名高等院校最新的经济学通用教材。

20 多年过去了，本丛书先后出版了 200 多种著作，在很大程度上推动了中国经济学的现代化和国际标准化。这主要体现在两个方面：一是从研究范围、研究内容、研究方法、分析技术等方面完成了中国经济学从传统向现代的转轨；二是培养了整整一代青年经济学人，如今他们大都成长为中国第一线的经济学

家，活跃在国内外的学术舞台上。

为了进一步推动中国经济学的发展，我们将继续引进翻译出版国际上经济学的最新研究成果，加强中国经济学家与世界各国经济学家之间的交流；同时，我们更鼓励中国经济学家创建自己的理论体系，在自主的理论框架内消化和吸收世界上最优秀的理论成果，并把它放到中国经济改革发展的实践中进行筛选和检验，进而寻找属于中国的又面向未来世界的经济制度和经济理论，使中国经济学真正立足于世界经济学之林。

我们渴望经济学家支持我们的追求；我们和经济学家一起瞻望中国经济学的未来。

顾昕

2014年1月1日



前言

除了前言和导读外,本书中的内容皆选自己出版的书籍或专业期刊。本书的每篇文章都有出处介绍,全面介绍了原文的文献出处,在此对授权使用这些材料的作者表示感谢。就论文而言,完整性和节选程度随删节程度的增加而分别用“重印自”、“略有删节”、“有删节”和“摘自”等字样表示。就本书而言,所选内容只是原文的极小部分。每篇文章所选自的原书的章节在文章内的标题中提及。所删除部分用省略号表示。但是,本书没有标明被删除的注释,所选用的注释均重新排序。

为了前后一致,在风格上我们略微作了些改动。参考文献全部汇总在书末。在必要和可能时,我们增加了一些书目,以使参考文献尽可能地完整,并与主要专业期刊的标准形式相一致。在正文和注释中引用的参考书目,除了作者名字和出版日期外,其他内容全部集中到书末的参考文献。在原始期刊论文的开头经常出现的作者致谢词,由于已经过时或对本书不重要,也为了控制篇幅,也被删除,在相应位置增加了作者简介。

在本书的编辑过程中,我们得到了许多人的启示和帮助。收录的路易斯·普特曼(Louis Putterman)对文献的介绍,形成于他在耶鲁大学时讲授的研究生微

观经济学课程、深入阅读文献,以及他与西德尼·温特(Sidney Winter)的讨论。兰德尔·克罗茨纳(Randall Kroszner)参与了普特曼对本书第一版的编辑工作,那是他第一次接触本书中所涉及的许多著作,当时他还在布朗大学读本科。1990年,克罗茨纳于哈佛大学获得了经济学博士学位;他现在是在芝加哥大学商学院经济学讲座教授。

编辑这本论文集的想法得到李·阿尔斯通(Lee Alston)、韦斯利·科恩(Wesley Cohen)、格雷戈里·道(Gregory Dow)、迈克尔·麦克弗森(Michael McPherson)、奥利弗·威廉姆森(Oliver Williamson)、戈登·温斯顿(Gordon Winston)等人鼓励,特别是维克托·金德伯格(Victor Goldberg),他帮助形成了本书的选题。在对文献的编辑过程中,我们特别感谢泰勒·考恩(Tyler Cowen)、格雷戈里·道、托马斯·哈伯德(Thomas Hubbard)、约瑟夫·卡尔特(Joseph Kalt)、理查德·朗格卢瓦(Richard Langlois)、本特利·麦克劳德(Bentley MacLeod)、吉尔·斯基尔曼(Gil Skillman)和路易吉·辛格尔斯(Luigi Zingales)提供的帮助。我们感谢原作者允许我们重印他们的著作,本特·霍姆斯特罗姆(Bengt Holmstrom)、保罗·米尔格罗姆(Paul Milgrom)和奥利弗·威廉姆森还专门提供了建议和鼓励。我们感谢罗伯特·科里-鲍莱特(Robert Corey-Boulet)、黛布拉·考(Debra Kao)和维热·特斯塔(Vero Testa),他们帮助收集了作者的生平资料和文献目录,感谢剑桥大学出版社的斯科特·帕利斯(Scott Parris)等人对这个项目的支持与帮助。

路易斯·普特曼
兰德尔·克罗茨纳

目 录

主编的话 前 言

CONTENTS

0 导读	1
第一部分 企业内和企业间： 劳动分工	
1 《国富论》中的有关论述 亚当·斯密	35
2 《资本论》中的有关论述 卡尔·马克思	44
3 《风险、不确定性和利润》 中的有关论述 弗兰克·奈特	50
4 《现代公司与私人财产》 中的有关论述 阿道夫·A.伯利 加德纳·C.米恩斯	55
5 知识在社会中的运用 弗里德里希·哈耶克	59
6 公司治理 路易吉·辛格尔斯	65
第二部分 企业的范围	
7 企业的性质 罗纳德·科斯	75
8 垂直一体化、可被侵占的 租金和竞争的合同过程 本杰明·克莱因 罗伯特·克劳福德 阿尔曼·阿尔钦	90
9 合同关系的治理 奥利弗·威廉姆森	110

10 企业的局限性:激励特征 和行政特征 奥利弗·威廉姆森 120	17 工作动力 杜鲁门·比利 230
11 谈判成本、影响成本和 经济活动的组织 保罗·米尔格罗姆 约翰·罗伯特 135	18 工人参与 约翰·潘凯弗尔 238
12 再论企业的边界 本特·霍姆斯特罗姆 约翰·罗伯特 146	第四部分 企业的融资和控制权
第三部分 雇佣关系、人的因素 和内部组织	19 合并和公司控制权市场 亨利·曼恩 251
13 生产信息成本和经济组织 阿尔曼·阿尔钦 哈罗德·德姆塞茨 161	20 代理问题和企业理论 尤金·法玛 254
14 竞争性交换:资本主义政治 经济的新微观基础 萨缪尔·鲍尔斯 赫伯特·金迪斯 185	21 企业理论:经理行为、代理 成本和所有权结构 迈克尔·詹森 威廉姆·麦克林 266
15 理解雇佣关系:对专用性 交换关系的分析 奥利弗·威廉姆森 迈克尔·沃奇特 杰弗里·哈里斯 199	22 组织形式和投资决策 尤金·法玛 迈克尔·詹森 285
16 多任务委托代理分析:激励合 同、资产所有权和岗位设计 本特·霍姆斯特罗姆 保罗·米尔格罗姆 218	23 经理持股比例的上升 克里福德·G.霍尔内斯 兰德尔·S.克罗兹纳 丹尼斯·P.斯南 293
	24 经理报酬:一个代理问题 卢西恩·阿里·拜伯切克 杰西·M.弗里德 307
	25 企业理论:一个经济学家的观点 奥利弗·哈特 325
	26 所有权和企业的性质 路易斯·普特曼 331
	参考文献 340



导 读

20年前,经济组织和企业性质问题受到重视,我们编辑出版了第一版《企业的经济性质》。当时,对罗纳德·科斯(Ronald Coase)1937年的经典论文、阿尔曼·阿尔钦(Armen Alchian)与哈罗德·德姆塞茨(Harold Demsetz)、迈克尔·詹森(Michael Jensen)与威廉姆·麦克林(William Meckling)和奥利弗·威廉姆森(Oliver Williamson)等于20世纪70年代发表的研究成果的引用次数不断上升。在过去20年中,这些论文以及与它们有关的研究成果,构成了一个文献领域的核心:它在制度细节上更加深入,扩展到了经验研究领域,促进了正式分析的进步。1991年科斯获得诺贝尔经济学奖,这是对其开创性贡献的承认。^①威廉姆森的理论建立在科斯理论基础之上,融入了大量新的元素,在经济学家和有关领域学者们对组织的研究中占据了醒目地位。可被冠以“新制度经济学”名称的研究领域已在产生重大影响,这一点体现在新制度经济学在奥利弗·哈特、本特·霍姆斯特罗姆与保罗·米尔格罗姆等的正式分析文献中的地位上^②——这与“数理正式主义者”与非数理文献极少彼此引用的时代形成鲜明对比。^③

这一领域的研究现状表明,我们在第一版中对“经典文献”的选择,确实把核心文献收集在一起,这些文献依然受到相当的重视。但是,随着更新的研究成果不断为进一步的理论发展提供基础,我们对《企业的经济性质》进行了第二次修订。

生产和与生产有关的活动如何被组织的问题以及参与这些活动的行为主体之间的关系问题,是横跨几个领域的研究主题。与以前一样,法学、组织行为学、管理学、财务学和其他有关领域中的学者将发现,本书对有关组织问题的经济学文献的汇编工作十分有用。

实际上,在经济学家尚未对当前经济学文献中提出的问题进行讨论之前,一些研究领域已经在探讨这些问题。随着对企业的合同结果与组织结构研究的日渐成熟和新的分析工具和概念的出现,20世纪50年代和60年代的争论已被证明是荒谬的。在当时,一些新古典经济学家捍卫企业的“黑箱”理论,反对“行为主义”与“管理主义”。^④经济学家依然在研究这些问题,但是,关于正确的研究范围的争论让位于对以下问题的富有成果的讨论:企业为什么存在,什么因素决定企业与市场的边界,企业为什么组织为我们所看到的样子,等等。本书收录了这一不断发展壮大的文献中许多最有影响力的研究成果。

最近几年,正式理论与语言阐述的分析方法之间的鸿沟在缩小。但是,本书依然强调后一种方法,因为语言阐述能被更多读者接受,包括前面谈到的一些学术领域中的学者、法学院学生、商学院学生、经济学系和其他学科的高年级本科生和研究生等。以语言阐述为主体的文献中的杰出思想最终会被正式模型采纳,而正式文献中的杰出思想也会很快地甚至马上得到非数学阐释。对一些包含这种杰出思想的技术性论文,我们主要摘选其语言阐述部分,并且只要可能,我们都会选择语言阐述。我们所保留的方程和图形或者易于理解和能辅助说明,或者能让读者了解原文的风格。^⑤

我们只选用理论文献而没有兼顾经验实证文献。新的诠释性思想诞生于理论文献中,虽然理论文献中形成的思想应该在分析案例与数据中证明自己的力量所在。近年来,与本书中所呈现的思想有关的经验实证文献在极快地增长。但是,完整呈现这一文献,需要专门的一本书而不是在此书中增加相关内容。^⑥

本书所收录的论文和著作分四个部分,它们之间可能存在着交叉。第一部分探讨市场、层级结构和其他协调机制中的“劳动分工”。它节选了一些较古老的经典著作,也有一些较新的著作,目的是介绍企业的经济性质这一一般主题和企业市场制度中的地位。第一篇论文是亚当·斯密(Adam Smith)对制造企业和整个社会中的劳动分工以及劳动分工与市场的发展演变之间关系的经典讨论。斯密指出,把许多人组织在一起,给每个人分配具

体任务会是多么的有效率。但是,他对企业的讨论更多地强调技术而不是制度或合同理论分析。在第二篇论文中,卡尔·马克思(Karl Marx)讨论工厂中“合作”的劳动生产率效应和工厂制的资本主义特征。马克思强调企业与市场之间和生产与交换之间在性质上的差别。第三篇论文节选自弗兰克·奈特(Frank Knight)的著作。奈特关于风险承担功能的论述,对今天关于雇佣关系和金融关系的讨论依然十分重要。第四篇论文节选自伯利(Berle)与米恩斯(Means)的著作,他们开始了对资金提供者与经理之间的代理问题的现代讨论。^⑦第五篇论文来自哈耶克(Hayek),他讨论了信息、经济决策的层次和价格机制之间的关系。第一部分开始于亚当·斯密的“看不见的手”,结束于辛格尔斯关于公司治理这只“看得见的手”的讨论。^⑧

本书第二部分探讨企业的范围。科斯的著名论文对企业内部资源配置与市场资源配置之间的区别提出了理论解释,指出企业将不断扩大规模,直至通过市场进行交易的边际成本低于在层级结构内进行交易的边际成本。科斯的论文开创了这一理论领域。在克莱因(Klein)、克劳福德(Crawford)与阿尔钦的论文和威廉姆森的论文中,科斯对使用价格机制的成本的强调和对企业家有限精力的强调,让位给了对专用性投资条件下的一元化所有权的理论解释。在探讨完全垂直一体化时,威廉姆森所使用的分析框架与克莱因等的分析框架非常接近,^⑨但他增加了交易频率这一分析维度,并试图解释介于企业与市场之间的中间模式——他所定义的关系合同(或“双边合同”)和新古典合同(或“三边合同”)。

克莱因等的论文和本书中威廉姆森的第一篇论文都对垂直一体化提出了自己的解释,但是,他们都没有谈到限制企业规模增长的因素。第四篇论文节选自威廉姆森1985年的著作。威廉姆森尝试探讨企业规模增长的限制因素。他没有从科斯的管理人员精力有限角度入手,也没有使用自己早期提出的控制权丧失理论。威廉姆森提出,权力下放的联合型大企业的管理总部为什么无法给其事业部有效的自主权,从而既复制市场所具有的“高能激励”,同时有选择地施行合理的协调措施而超越市场呢?他的结论是,选择性干预不可行,因此与独立的企业主或自我雇佣者相比,企业内的行为主体所面对的是“低能激励”。米尔格罗姆与罗伯茨(Milgrom and Roberts, 1990a)的论文则对层级结构为什么具有高成本的问题给出了自己的解释:下级通过扭曲提供给上级的信息而追求自己的目标,上级被迫对得到的信息打折扣,甚至发现限制信息流是最优做法。在最后一篇论文中,霍姆斯特

罗姆与罗伯茨没有就企业的边界问题提出完整的理论解释,而是通过复杂的现实世界中的例子,说明合理设计的合同安排如何能够替代内部组织(即企业)和对市场的依赖。

第三部分探讨内部组织和人力要素。在大部分情况中,人力要素在“雇佣关系”下与企业订立合同关系。这一部分中的几篇论文探讨的核心问题是:在团队生产中,当个人贡献很难被观察到并因此无法相应奖惩时;如何诱使每个人努力工作?阿尔钦与德姆塞茨的论文,即这一部分的第一篇论文,曾引起很大争议并产生很大影响。它通过分析这一问题,解释了拥有剩余索取权的雇主对雇员的雇佣。马克思在关于雇佣关系的现代代理理论出现之前,就讨论了从“劳动力”中“榨取”“劳动”的问题;激进经济学家通过发展马克思理论,对企业内部组织研究做出了重要贡献。^⑩在现在已经成为经典的“效率工资”模型中,夏皮罗与斯蒂格利茨(Shapiro and Stiglitz, 1984)和激进经济学家萨缪尔·鲍尔斯(Samuel Bowles, 1985)重新发现了马克思的“失业后备大军”的作用。夏皮罗与斯蒂格利茨的理论着眼于宏观经济效应,鲍尔斯与其合作者赫伯特·金迪斯(Herbert Gintis)的论文则探讨其他问题,包括资本主义雇佣关系是否是团队生产问题最有效率的解决方案等。^⑪

在第15章即威廉姆森、沃奇特(Wachter)与哈里斯(Harris)的论文中,监督问题让位于专用性投资问题。他们认为,企业阻止就企业专用性人力资本所产生的租金进行讨价还价,阻止工人们获得这些租金。企业通过设计内部岗位阶梯同时适当放松当期监督——前者诱使雇员们长期导向,后者则从宽松“氛围”和由此导致的雇员努力工作中谋得好处——做到这一点。但是,员工为获得晋升而进行的竞争可能十分激烈,一些经济学家提出的“竞赛”模型说明了这一点。^⑫第16章节选自霍姆斯特罗姆与米尔格罗姆的一篇论文,给出了委托人设计激励机制的一些新的正式结论。他们证明了一个颇有段历史的判断,为威廉姆森所谈到的“低能激励”提供了解释。他们还就专业化、任务的分配方式和任务合并到岗位上的方式以及其他问题提出了重要见解。

除威廉姆森等人的论文外,上述论文都采用标准激励模型。在这种模型中,代理人具有严格理性,只关心自己的个人收入和闲暇。比利(Bewley)的文章则介绍他从对企业经理们的访谈中得到的启示。经理们对在经济衰退时期工资为什么没有下降问题的解释,强调了行为因素,如工人人们的忠诚感和互惠。在原文中,比利还探讨了如何以数理模型分析乔治·阿克洛夫

(George Akerlof)的“礼尚往来”模型中的思想和行为与实验研究中的思想(Camerer and Fehr, 2004; Fehr and Schmidt, 2003)。

在比利所研究的企业中,工资并不灵活变化。但是,在一些工作岗位上,利润分享方案构成了报酬的重要部分,就是说,在这些工作岗位上工资灵活变化。潘凯弗尔(Pencavel)研究了工人为唯一的剩余索取者的企业:美国胶合板行业中由工人拥有的企业。^⑬他发现,和传统公司中的工人相比,这些工人—所有者有更高的劳动生产率。这一结论与阿尔钦和德姆塞茨的观点相悖,他们认为中央代理人必须获得剩余才有动机监督工人。但是,潘凯弗尔对工人所有制为什么少见问题的分析,落于奈特关于工人厌恶风险的理论传统中。^⑭

第四部分探讨了与融资和所有权相联系的企业组织和行为问题。这一部分中的前三章对现代公司中“所有与控制的分离”问题,即伯利与米恩斯在第一部分中提出的问题,给出了不同的解答。在第一篇论文中,曼恩(Manne)就公司控制权市场的监督功能提出了自己的观点。他的观点常被引用。在第二篇论文中,法玛(Fama)把市场看作是内部管理行为的监督机制,强调经理报酬是经理们负责任行为的最终力量所在。第21章是詹森与麦克林的论文,它衍生了公司财务领域中相当庞大的一块文献,从资本市场的监督特征角度出发,回答了资金提供者与经理之间的关系。这篇论文类似曼恩的论文,但探讨的内容更广泛、更细致。

这一部分的第四篇论文,即第22章,是法玛与詹森合写的一篇论文。他们首先假定相对于私人持有的企业,公司这种组织形式有更大的代理成本。在这一前提下,他们探讨公司形式为什么会被使用,并通过对资本的需求的正式分析,回答了这一问题。他们还讨论了管理相对于融资的相对优势以及有限责任和多元化经营具有的降低风险的优势。

关于当前资本市场的种种制度安排所具有的控制经理行为能力的问题,经济学家有不同观点。第23章和第24章说明了这一点。霍尔德内斯(Holderness)、克罗茨纳与希恩(Sheehan)的论文指出,在过去几十年中,经理们持有的公司股权在增加而不是减少。这一结论与伯利和米恩斯以及其追随者的预测相反。拜伯切克(Bebchuk)与弗里德(Fried)则认为公司被经理们控制,对经理们如何从股东身上榨取价值进行了代理理论分析。

最后两篇文章超出了融资问题的范围,更广泛地探讨了企业的所有权制度。奥利弗·哈特(Oliver Hart)阐述了他自己的一篇更正式的论文中提

出的观点：所有权的本质不是剩余收入权或监督责任，而是在企业各方以前的谈判中没有明确的决策的权利。哈特借鉴了克莱因等人和威廉姆森的观点。他认为，剩余控制权应该交给企业所需的专用性程度最高的资产的所有者；相互专用的资产应该共同拥有。在最后一篇文章中，普特曼探讨了融资代理和控制权问题。他指出，风险承担和融资服务——这两种能力在很大程度上由财富分布决定——都对企业的融资结构和内部激励结构有影响。导致所有和劳动相分离的因素也是企业激励问题的根源所在。在所有权中，控制权、收入权和让渡权的分离，虽然导致一些问题，却缓解了有效率的风险承担和激励之间的矛盾关系。

我们的讨论围绕着文献中的几个主题展开，把企业看作是组织经济活动的方式。文献试图解释相互关联的一些问题：企业为什么存在？哪些因素决定企业的规模和范围？还有两个更根本的问题与这两个问题联系在一起，在某些方面甚至发生在它们之前：所谓的企业到底是什么？作为一种组织形式，企业的特征是什么？或者更明确地说，企业和它们所赖以运行的环境之间的边界有多明晰？这些问题的答案交织在一起，因此，我们的分析顺序在一定程度上是随意的。为了方便，我们首先探讨企业是什么的问题，然后解释企业的存在及决定企业的规模与范围的因素，最后回顾关于企业/市场区别程度的大量文献。我们从上面这些问题展开讨论，在兜了个圈子后，最后回到企业性质问题上来。

在探讨了上述问题后，我们将更详细地探讨企业是如何组织的，分析的重点是两种类型的关系：涉及资产所有权的关系和涉及与劳动提供者订立合同的关系。这一类文献的作者可以粗略地分为三种：把雇佣关系看作是本质的人、把资产所有权看作是本质的人和认为这两种关系同等重要或是同一个原则的两种表现形式的人。我们接着评述关于经理和工人间、所有者和经理间的代理和激励问题的文献。我们最后讨论企业为什么会组织成现实中这个样子（例如，控制权和风险承担职能的分布、所有权集中等）和它对理解企业经济性质或本质所具有的重要意义。

企业是什么

在标准微观经济学中，企业是经济中的基本生产单位，家庭是消费单

位。企业向家庭和其他企业购买劳动服务和原材料等投入品,把这些投入品转化为商品和服务,出售给家庭和其他企业,目的是最大化其收入和支出之间的差。企业与家庭不同:企业最大化利润,家庭最大化效用。企业和家庭各自从事不同活动(生产或消费)。

本书中,大部分作者并不把企业看作是投入品转化为产出品简单寻利者。设想要素所有者在今天同意以当前价格提供投入品,生产他们认为需求尚未得到满足的商品,瓜分剩余所得;第二天再根据新的机会做出各自的决策。这种生产者联合体与文献中的企业不同,后者通常包含:(1)某些投入品提供者之间的长期合同,(2)控制权安排。在这种安排中,一些人雇用并在生产活动中指导另一些人。企业不是相互合作的要素供应者之间的暂时联合,而是管理和协调这些参与者的活动的持续经营组织。

“企业的边界在哪里”的问题,提出了一些棘手的理论问题。但是,在判断一个企业在哪儿终止、另一个企业在哪儿开始的问题时,大部分作者脑子里有相对简单的控制权和所有权概念。对于一个拥有几个工厂、生产相同或者不同产品的公司,只要剩余收入权和雇用、解聘下属单位经理的权利属于中央管理机构,该中央管理机构拥有整个实体或者对整个实体的所有者或所有者们负责,则这家公司就应被看作是**企业**。后面还将谈到所有权在企业性质和企业定义中的核心地位。

企业为什么存在

一旦接触关于企业为什么存在的文献,我们就能更清楚地看到,上面的讨论只是对“企业是什么”的问题的初步分析。如果企业只是一个把投入品转化为产出品的实体,那么“企业为什么存在”的问题很容易回答。答案是:在至少等于所需投入品的全部成本的价格水平上,存在着产品需求。虽然产品需求能解释生产,却很难解释对生产组织的需要,更不要说对有长期合同、所有者承担风险和对参与生产过程的人实行层级协调或中央协调等特征的生产组织的需要。对科斯和威廉姆森等人来说,“企业为什么存在”是个必须回答的问题,因为大部分微观经济理论都假定价格体系协调资源配置,把资源配置到最有价值的用途上。在这种假定下,企业组织根本没有存在的经济理由。

如果说标准理论能解释企业的存在,这种解释可能只是技术解释。生产要素之间需要有某种组合,某些生产规模比其他规模更有效率。对那些没有深入探讨这一问题的人来说,不妨想想汽车制造。在大型汽车组装厂中,成百上千个工人在组装线上工作,汽车组装由某个组织机构、而不是分别拥有构成整个工厂的工具和机器的独立承包工进行协调。但是,再深入下去,情况就有些扑朔迷离,一切都不再显而易见。威廉姆森指出,在这一生产过程中,参与者不能独立经营自己的企业、沿着生产线购买和销售半组装部件的问题,没有技术原因,甚至协调或管理活动的“技术”要求也无法把企业解释为组织。因为各种专用投入品的提供者可以通过合同向其他专门机构购买管理服务,就像独立农场主通过合同购买专业机构提供的仓储等服务一样。哪些组织因素引致了所有、管理和协调框架的存在还是个谜。这个谜激励着科斯、威廉姆森、阿尔钦和德姆塞茨等人提出各种假说。

科斯奠定了当代文献的基础。他指出,当经济主体相互作用时,他们发生“交易成本”。交易成本随相互作用形式的不同而不同。他认为,在市场上人们通过谈判交易而相互发生关系,价格是揭示服务提供者或产品需求者所面对的机会的信号。在企业,中央协调者或企业主管管理着资源,即他所拥有的机器和所雇佣的职员等配置。科斯指出,如果生产过程通过市场进行,只要市场或技术条件的变化使得改变原来的生产活动变得有利可图,交易各方必然会谈判新的生产活动方案和新的交换条款。在上面假想的汽车生产线中,各生产工序的所有者必须决定在什么价格上出售自己的半成品。如果这种产品没有外部市场,价格就极难确定;当要素供应和技术条件等发生变化时,价格也必须相应调整。设备出现故障、停电或者最盈利的产品组合发生微小变化等细小事件都会导致对所有的双边交换关系重新谈判,重新谈判的成本极高。重新谈判成本和科斯的“价格发现过程”的成本,可以通过建立持久关系框架而节约:在这个框架下,中央协调者有权重新分配任务;在新的偶然事件发生时,他有权改变支付条件。

在第二次世界大战后头一二十年里,科斯的论文受到重视,常被引用甚至重印,但是“交易成本”研究方法基本被在这一时期里取得了越来越大的统治地位的经济理论现代化者忽视。当时的风气是简练和数学上的严密性,能够利用简单公理预测经济现象的理论占据支配地位。在这种环境中,“交易成本”被认为是个含糊的不严格概念,有人担心它被任意用于解释分析家们用“严密”模型无法解释的一切现象。