



企业理论文丛

主编 杨瑞龙

缔约视角下的 企业内部权力之谜

► *Source, Allocation and Nature
of Power Within Firm*

卢周来 著

 中国人民大学出版社

 企业理论文丛 主编 杨瑞龙

缔约视角下的 企业内部权力之谜

► Source, Allocation and Nature
of Power Within Firm

卢周来 著

中国人民大学出版社
· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

缔约视角下的企业内部权力之谜/卢周来著.

北京:中国人民大学出版社,2009

(企业理论文丛)

ISBN 978-7-300-10714-1

I. 缔...

II. 卢...

III. 企业管理-研究

IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 079385 号

企业理论文丛

主编 杨瑞龙

缔约视角下的企业内部权力之谜

卢周来 著

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

邮政编码 100080

电 话 010-62511242 (总编室)

010-62511398 (质管部)

010-82501766 (邮购部)

010-62514148 (门市部)

010-62515195 (发行公司)

010-62515275 (盗版举报)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 北京新丰印刷厂

规 格 150×230mm 16 开本

版 次 2009 年 5 月第 1 版

印 张 15 插页 2

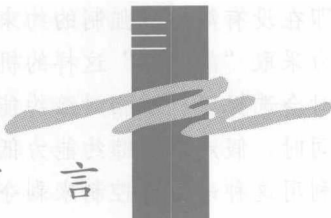
印 次 2009 年 5 月第 1 次印刷

字 数 234 000

定 价 38.00 元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换



前言

科斯 (Coase) 最先指出 (1937), 企业作为一种组织形式, 是对市场价格机制的替代。二者之间最大的不同在于, 企业内经常发生的交易并不是由价格机制控制而是由权力关系控制。从某种程度上看, 现代企业理论都在试图围绕企业内部的权力进行研究并不断发展起来。

以交易成本经济学 (TCE) 理论以及不完全契约 (GHM) 理论为代表的最优契约设计理论, 已经发展成为企业理论的主流。这一理论认为, 假定企业以效率作为目标函数, 为防止机会主义行为导致的效率损失, 由一个 (隐身) 契约设计专家根据目标函数设计最优契约条款, 这些条款事后能被自动实施。但是, 因为契约设计专家不是法庭, 而且在实施阶段就已 “隐退”, 因而我们不清楚企业契约中的权力到底从何而来。



即在没有第三方强制的约束下，为什么完全可以凭借更高的相对缔约能力采取“敲竹杠”这样的机会主义行为剥夺更多事后准租金的一方，此时会选择服从于相对缔约能力低的一方，并且把事后准租金拱手让出？同时，假定相对缔约能力低的一方能有效行使命令与控制，他为什么不利用这种命令与控制来剥夺租金中更大的份额？正如 Rajan 和 Zingales (1998a) 所评价的，在最优契约设计理论的框架下，“为了保护效率，所有权需要某种外在的权威来执行，如果没有外在的执行人，所有权将没有意义，并且没有企业可以定义为 GHM 框架下。”因此，最优契约设计理论在逻辑上并没有解决企业中权力的来源、分配与可实施问题。

正是看到了最优契约设计理论的缺陷，Rajan 和 Zingales 提出了企业权力理论，主张以“关键资源进入的优先权”替代所有权，以解决权力的来源问题。Rajan 和 Zingales 认为，专用性投资一旦与企业内部专用性资源相结合，创造了一个对关键性资源的控制能力，再与威胁退出的权力合并，使得专用性投资者在讨价还价中能力提高，从而拥有了权力。企业内部的权力分配此时恰又反映了这种讨价还价地位的高下。这一解释在逻辑上解决了即使在没有外部执行机制的情况下企业内部权力在事后也能自动实施的问题。但由于 Rajan 和 Zingales 的理论也是建立在最优契约设计框架之下，并且关注的重点在于所有权与激励之间的关系，因此他们用“设计”的观点并没有解决事前权力的来源问题：即由谁来分配关键资源进入的优先权。

我们认为，首先可以经由以下公认的逻辑前提来推导出企业内部权力的来源。

前提一：企业内部存在权力控制关系。

前提二：一方要对另外一方实施权力控制，必须具备对其施加成本的能力。

前提三：企业雇佣契约违约的唯一追索权是终止协议。

前提四：在一个出清的要素市场上，终止雇佣协议无法对要素拥有者施加任何成本。也就是说，在要素市场出清的前提下，企业内部不存在权力控制关系。

推论：企业内部的确存在权力控制关系，因此，要素市场是非出清的。

非出清性要素市场之所以能赋予企业内部的权力，是因为只有在非

出清市场上,企业才构成对要素的依赖以及对要素不同的依赖程度。而这种对要素的依赖及不同的依赖程度,就决定了企业内部的权力关系以及权力的配置状况:非出清市场将赋予那些企业依赖程度更高而供给更加短缺方以更大的讨价还价能力,即它可以通过以退出相要挟,迫使缔约的另一方让步,并由此获得更大的企业内部控制权,以及由控制权导致的剩余权。

在一个合作博弈的框架下,我们很容易得出这样的结论:真实企业中的权力是缔约各方讨价还价的结果,讨价还价能力的大小决定了在企业内部控制权的大小。惟其如此,企业内部的权力不仅存在而且是能自我执行的。而企业内要素拥有者谈判力的大小以及由此导致的控制权的大小,又是由该要素在的场上的可替代程度决定,并与要素的市场可替代程度成反比。特别地,当某一要素在市场上可以被完全替代时(即相对重购成本为零时),在企业内部该要素拥有者原则上不享有控制权。此外,对风险的态度将影响到讨价还价能力,从而影响到企业内部的权力配置。对风险反应敏感程度越低的要素所有者,在同等条件下,预期在企业内部分享到的控制权越小。

我们所提供的分析框架对于真实世界中企业内部权力关系具有较强而且统一的解释力。

(1) 为什么通常是“资本雇佣劳动”。现代经济条件下,劳动力市场处于持续性非充分就业状态,而资本在市场上通常表现为稀缺。两种要素市场的非出清性质,使得劳动与资本在缔约过程中具有不同的讨价还价能力。这也正是真实世界中的企业内部权力控制关系通常表现为“资本雇佣劳动”的基本原因。同时,因为劳动与劳动者的不可分离,无法对劳动进行分散化,造成劳动者与出资人相比较,对风险敏感程度高;也加剧了劳动力与资本要素市场之间的不对称。这是真实世界中的企业权力安排通常表现为“资本雇佣劳动”的又一个原因。

(2) 劳动管理型企业(以下简称 LMF)存在的条件。即使劳动力市场表现为持续的非充分就业状态、资本市场表现为持续的稀缺状态的背景下,存在少数有效率的 LMF 是可能的。在我们的逻辑框架下,LMF 在三种条件下可以存在。第一,企业本身不需要从外部资本市场进行融资时,企业不形成对资本要素市场的依赖,LMF 可以存在。第二,当企业的技术是以由非常专业化的人力资本投入、而且所形成的可

与劳动力本身相分离的生产要素为生产要素时,劳动力在要素市场上的相对重购成本大于资本在要素市场上的相对重购成本,且劳动力可以借助抵押进行融资,LMF 可以存在。第三,当因为劳动力实际所承担的风险过高,而又无法被保险时,且对劳动力来说生产严格优于不生产时,资本合作与不合作对劳动力来说并非必要,此时,LMF 也将出现。而真实世界中 LMF 的分布及特征正好检验了我们的假说。

(3) 从古典企业到现代公司。古典企业中的“资本雇佣劳动”式权力安排,不过是对资本因稀缺导致要素相对价格高、劳动力因供给过剩而相对价格低的一种反应;现代企业中经理层与劳动力分享部分权力,也同样反映了现代经济中资本与劳动要素市场的供给状况;推动古典企业向现代企业权力安排演进的力量,就是资本供给与劳动供给状况导致资本相对要素价格走低、而劳动力相对要素价格走高的变化趋势。

(4) 我们还有另外一些独特的结论,而这些结论往往在已有的企业理论任何一个单独的框架下都无法完全容纳。

我们的分析还表明,由要素市场供给状况决定了的企业内部权力关系,使得雇佣契约并不是简单的“自我执行”契约,而是基于可置信威胁由“第二方强制实施”的一种“私人秩序”。这使得“资本雇佣劳动”型的雇佣契约内会发生雇主对雇员通过“解雇要挟”而独占全部准租金的行为;尽管法律上“退出的自由”从形式上保证了雇员通过退出可以不受契约内不公正对待,但由于 Buchanan (1993) 所说的“退出的自由取决于对生产性资源处置权的私人控制”,而雇员往往又不占有资本这一最重要的生产性资源,所以,雇员并没有实质性的退出自由;此时,一方面,雇员可以选择通过采取集体行动,如组织工会与工运,通过部分垄断劳动力要素市场供给来增强自己与雇主讨价还价能力;另一方面,国家与法律的适时介入,对于保证雇佣契约的公正性也必不可少。因此,企业内部的权力配置并不只是由要素市场所决定。如果说企业内部的缔约本身是一个政治过程,这一政治过程同时还受到缔约双方之外的政治过程的影响。

在现代企业理论的框架下,马克思企业理论的核心内容是:在现代生产方式下,资本在企业生产中具有中心性特征,所以企业所有权就是对资本(因而实物资产)的占有并控制的权利;劳动要素提供者由于没有资本而无法建立起自己的企业,因而,只能由资本雇佣劳动。同时,

由于劳动始终处于供给过剩状态，这使得在缔约过程中，资本可以以解雇进行要挟以独占组织租；而劳动者又因为没有退出的自由，而不能不忍受这种要挟。

马克思企业理论与现代企业理论可以沟通之处在于：在对企业的性质与特征的描述与分析上，马克思企业理论与现代企业理论基本相同；在以“资本”为中心解释“资本雇佣劳动”之谜上，马克思企业理论与现代企业理论相近；在对雇佣契约公正性的分析上，马克思企业理论与以 Buchanan 等为代表的新政治经济学在出发点上有着相同的逻辑。

但马克思企业理论在观点上与现代企业理论有根本的分歧，当然，这并不妨碍我们对马克思企业理论框架进行现代诠释的努力。同时，在企业理论上，马克思的分析框架是一种“效率—权力”的框架而非单纯的“权力观点”，而“效率—权力”的框架恰可能是进一步深化现代企业理论应该追求的方向。

目 录

导 言	(1)
1. 本书的选题依据、意义及结构	(1)
2. 本书的主要观点、模型及结论	(3)
2.1 对企业内部权力来源的逻辑解释	(3)
2.2 对企业内部权力关系的合作博弈模型的分析与结论	(4)
2.3 基于本书所提供的框架对真实世界中企业内部权力关系的解释	(5)
2.4 企业内部权力关系的政治经济学分析	(6)
3. 本书的创新、不足及需要进一步研究的问题	(8)

第 1 部分 对企业内部权力关系的研究： 一个批评性述评

1 引言：问题的表述	(15)
2 对新古典经济学、Coase 理论及团队生产理	



论关于企业权力观点的述评	(17)
2.1 新古典经济学关于企业权力理论	
述评	(17)
2.1.1 新古典经济学关于企业权力的	
看法	(17)
2.1.2 对新古典经济学关于企业权力	
观点的评论	(20)
2.2 对 Coase 关于企业权力观点的述评 ...	(23)
2.2.1 Coase 关于企业内部权力的	
观点	(23)
2.2.2 对 Coase 关于企业内部权力	
观点的评论	(24)
2.3 对团队生产理论关于企业权力观点的	
述评	(26)
2.3.1 团队生产理论中企业权力的	
观点	(26)
2.3.2 对团队生产理论中权力观点的	
评论	(28)
3 对交易成本经济学 (TCE) 理论与不完全契约	
(GHM) 理论关于企业权力观点的述评	(32)
3.1 TCE 理论与 GHM 理论关于企业权力	
的观点	(32)
3.2 TCE 理论与 GHM 理论关于企业权力	
观点的述评	(34)
3.3 对最优契约设计理论关于权力观点	
的进一步评析	(41)
4 对企业权力理论的述评	(44)
4.1 企业的权力理论主要观点	(44)
4.2 企业的权力理论评论	(46)
5 几种理论关于企业内部权力观点的比较及	
结论	(49)
5.1 几种理论关于企业内部权力观点的	

比较	(49)
5.2 结论	(53)

第 2 部分 企业权力的来源与分配： 基于合作博弈的分析框架

1 引言	(57)
2 企业内部权力来源与分配：一个逻辑证明 ...	(59)
2.1 逻辑证明的若干前提性假说或公理 ...	(59)
2.1.1 企业内部存在权力控制	(59)
2.1.2 关于权力控制的充分条件：运用权力的一方对被控制的一方具有施加成本的能力	(62)
2.1.3 雇佣契约唯一的追索权是终止协议	(64)
2.1.4 在瓦尔拉斯均衡中，中断雇佣契约并不能施加任何成本 ...	(65)
2.2 逻辑证明	(66)
2.3 进一步讨论	(66)
2.3.1 非出清的要素市场如何赋予企业内部的权力	(66)
2.3.2 非出清市场赋予企业内部权力的路径	(68)
2.3.3 与已有的企业理论的比较 ...	(69)
3 企业内部权力的来源与分配：一个合作博弈模型	(72)
3.1 关于正式模型的若干说明	(72)
3.1.1 组织租金及其分配	(72)
3.1.2 合作博弈与组织均衡	(76)
3.1.3 对 Aoki (1984) 模型的述评	(79)
3.1.4 讨价还价能力的内生生化及计量	



问题	(81)
3.2 企业内部权力配置的合作博弈模型 ...	(84)
3.3 若干结论及进一步讨论	(93)
4 为什么通常是“资本雇佣劳动”	(96)
4.1 引言	(96)
4.2 “资本雇佣劳动”的一般条件	(97)
4.2.1 一般逻辑解释	(97)
4.2.2 基于非充分就业劳动力市场的一个讨价还价能力模型	(98)
4.3 “劳动雇佣资本”的一般条件	(102)
4.4 为什么通常是“资本雇佣劳动” ...	(104)
4.4.1 问题的提出及对效率框架下相关解释的反思	(104)
4.4.2 “马尔萨斯之妖”、“投资冲动”与“资本罢工”	(106)
4.4.3 多样化、风险与异质性	(112)
5 基于权力分配的企业类型、治理及演化 ...	(115)
5.1 问题的提出	(115)
5.2 劳动管理型企业 (Labor-managed firm, LMF) 的存在及其治理	(116)
5.2.1 真实世界中劳动管理型企业及其效率	(116)
5.2.2 关于 LMF 存在条件的假说及证明	(118)
5.2.3 关于 LMF 存在条件假说的经验检验	(121)
5.2.4 对 LMF 内部治理的讨论	(125)
5.3 从古典企业到现代公司	(131)
5.3.1 古典企业及其治理	(131)
5.3.2 现代公司内部权力安排的原因	(136)

5.3.3 从古典企业到现代公司的 演化	(146)
6 结语：效率的观点、权力的观点还是权 力—效率的观点	(149)

第3部分 企业内部权力关系的 政治经济学分析

1 引言	(157)
2 雇佣契约的性质及公正性保证	(158)
2.1 自我实施还是“私人秩序”	(158)
2.2 雇佣契约的公正性问题	(162)
2.3 关于声誉机制	(166)
2.4 “退出的自由”与契约公正	(168)
2.5 工会、国家与法律	(170)
2.5.1 关于工会	(170)
2.5.2 国家与法律	(174)
2.6 结语	(179)
3 对马克思企业理论的现代诠释	(180)
3.1 引言：对马克思企业理论的误读 ...	(180)
3.2 对马克思企业理论与现代企业理论的 比较	(181)
3.2.1 关于企业的性质与特征	(181)
3.2.2 关于为什么是“资本雇佣 劳动”	(185)
3.2.3 一个小结	(193)
3.3 马克思企业理论与现代企业理论的分歧 与现代诠释	(193)
3.3.1 组织租的创造与“剥削” ...	(194)
3.3.2 契约公正的实现与路径	(196)
3.4 结语：“工人作为联合体是他们自己的 资本家”	(198)



参考文献	(202)
附录：部分常用人名及专业名词中英文对照 ...	(217)
后记	(222)

1. 本书的选题依据、意义及结构

Coase 在其极富开拓性的论文《企业的性质》(1937) 中指出, 企业作为一种组织形式, 是对市场价格机制的替代。二者之间最大的不同在于, 在市场上, “生产要素在不同用途之间的配置由价格机制决定”; 而在企业内, “生产要素服从企业主的指挥”。即企业内经常发生的交易并不是由价格机制控制而是由权力关系控制。

由此自然产生了这样一些问题: 企业内部到底是否存在权力控制关系? 权力在企业内部到底扮演何种角色? 为什么在真实世界的企业中, 企业权力关系往往表现为“资本雇佣劳动”而不是“劳动雇佣资本”? 从某种程度上看, 现代企业理论都在试图围绕企



业内部的权力进行研究并不断发展。

时至今日，以交易成本经济学（TCE）理论以及不完全契约（GHM）理论为代表的最优契约设计理论，已经发展成为企业理论的主流。这一理论认为，假定企业以效率作为目标函数，为防止机会主义行为导致的效率损失，由一个（隐身）契约设计专家根据目标函数设计最优契约条款，这些条款事后能被自动实施。但是，因为契约设计专家不是法庭，而且在实施阶段就已“隐退”，因而我们不清楚企业契约中的权力到底从何而来。即在没有第三方强制的约束下，为什么完全可以凭借更高的相对缔约能力采取“敲竹杠”这样的机会主义行为剥夺更多事后准租金的一方，此时会选择服从于相对缔约能力低的一方，并且把事后准租金拱手让出？同时，假定相对缔约能力低的一方能有效行使命令与控制，他为什么不利用这种命令与控制来剥夺租金中更大的份额？正如 Rajan 和 Zingales（1998a）所评价的，在最优契约设计理论的框架下，“为了保护效率，所有权需要某种外在的权威来执行，如果没有外在的执行者，所有权将没有意义，并且没有企业可以定义为 GHM 框架下。”也就是说，当“契约设计专家”仅承担契约设计而不承担“契约强制执行的第三方”时，最优契约理论本身并没有解决契约的执行问题。而如果这位契约设计专家设计出的契约是自我执行的契约，则企业内部又根本不需要权力，“所有权将没有意义”。因此，最优契约设计理论在逻辑上并没有解决企业中权力的来源、分配与可实施问题。

最优契约设计理论所给出的“资本雇佣劳动”的解释是，实物资产投资是专用性更强的投资，因而需要赋予控制权以保护；而劳动力因为可以依靠外在劳动力市场保护，因而有更大的机会主义可能性，所以应该置于资本的控制之下。正如我们前面的分析，这种解释最大的问题还在于：它只是在他们自己的框架下回答清楚了按照效率的要求，为什么**应该是“资本雇佣劳动”**，而没有回答为什么**正好就是“资本雇佣劳动”**。也就是说，在没有第三方强制执行的情况下，本来有条件对资本采取敲竹杠行为的劳动者，为什么选择服从于出资人？

正是看到了最优契约设计理论的缺陷，Rajan 和 Zingales 提出了企业权力理论，主张以“关键资源进入的优先权”替代所有权，以解决权力的来源问题。这在一定程度上解决了最优契约理论留给我们的难题：为什么讨价还价能力低的专用性实物资产投资方，反而在企业内部拥有

了对讨价还价能力高的雇员的控制权，而这些处于更高的讨价还价地位的雇员竟然也选择服从？在 Rajan 和 Zingales 的框架下可以解释为，专用性投资一旦与企业内部专用性资源相结合，创造了一个对关键性资源的控制能力，再与威胁退出的权力合并，使得专用性投资者在讨价还价中能力提高，从而拥有了权力。企业内的权力分配此时恰又反映了这种讨价还价地位的高下。这一解释显然比最优契约理论更合乎实际。可以说，在逻辑上解决了即使在没有外部执行机制的情况下企业内部权力在事后也能自动实施的问题。但由于 Rajan 和 Zingales 的理论也是建立在最优契约设计框架之下，并且关注的重点在于所有权与激励之间的关系，因此，他们用“设计”的观点并没有解决事前权力的来源问题：即由谁来分配关键资源进入的优先权。

因此，关于企业内部权力控制关系的来源、分配以及实施，仍然是一个有待解决的理论问题。这也成为本书选题的基本依据。

本书在结构上并没有使用一般的“章一节一目”构造，而是借鉴了 Aoki (1984)《企业的合作博弈理论》中按内容将全文划分为几个部分的方法。在导言之后，本书分为三部分。第一部分试图对已有的关于企业内部权力控制关系的观点进行较为系统的梳理、评价与比较。第二部分先是通过纯粹的逻辑推导，给出企业内部权力来源、配置与实施的解释。然后，通过建立起一个合作博弈模型，对企业内部权力的来源与配置作进一步的分析；在此基础上，本书利用模型提供的框架，针对各种不同类型的企业内部权力结构，以及从古典企业到现代公司权力结构的演化等，提出了相对于此前各种观点的更为统一与清晰的解释。本书的第三部分转入对企业内部权力关系的政治经济学讨论，先是讨论了雇佣契约的性质及其公正性问题，最后从现代企业理论的视角对马克思企业理论重新进行了诠释。

2. 本书的主要观点、模型及结论

2.1 对企业内部权力来源的逻辑解释

我们认为，首先可以经由以下公认的逻辑前提来推导出企业内部权力的来源。