

# 绪 论

## 一、问题研究的背景

20 世纪 80 年代初，公司治理进入学者探究的新领域。在整个 80 年代乃至 90 年代，公司治理问题成为人们普遍关注的焦点。这是因为在人类进入 21 世纪时，以企业为核心的社会经济系统正面临着巨大的飞跃——以信息技术、知识积累和知识共享为特征的组织的兴起，使各种资源的稀缺性发生了变异，进而对原有企业内在和外在的基本构架提出了挑战。作为企业系统核心层面的公司治理也正面临着严峻挑战。以英美为代表的外部监控模式因人们对市场监控模式的有效性产生了怀疑，而迫切需要进行公司治理结构的改革；以日德为代表的内部监控模式又由于其经济发展战略和企业制度难以适应国际国内市场的冲击而要求重建；以东南亚国家和地区为代表的家族监控模式在前不久的金融危机中也弄得遍体鳞伤。

当前，发达国家市场经济条件下关注的公司治理问题主要是：经理的高薪问题为何引致不满，支付多大的报酬才能产生激励；为何股东的诉讼事件大量增加，“内部人控制”问题如何妥善解决；反兼并过程中如何保护股东的利益；机构投资者如何参与公司治理及其效应如何；特殊资源拥有者和相关利益者的利益

如何在公司治理中得以保护；知识经济条件下，公司治理如何设计和如何保障科学决策机制等。

而我国自 1978 年改革以来，一直围绕“减少政府干预，增强企业活力”的主线，以渐进方式推行企业改革。20 多年来大体经历了四个阶段：1978 年至 1986 年为第一阶段，改变高度集中的计划体制，扩大企业经营自主权，实行利润留成，增强对企业的利润刺激，推动企业走向市场。1987 年至 1991 年为第二阶段，颁布《企业法》，明确企业是相对独立的商品生产者和经营者。引入和推广承包经营责任制，建立新的激励和约束机制。1992 年至 1993 年为第三阶段，贯彻《国有企业转换经营机制条例》，划分政府与企业的责权，推动企业转换机制，政府转变职能。1994 年至今为第四阶段，颁布《公司法》，推动企业进行股份制改造，建立现代企业制度。这种渐进式改革在一定程度上获得了成功，特别是鼓励竞争推动了经济进一步发展。但是，作为我国企业主体的国有企业却一直难以走出困境，国有经济自身的改革效果并不特别明显，在很大程度上是非国有经济的蓬勃发展掩盖了国有经济的不景气。

随着国有企业改革的推进，我国在进行现代公司制改革过程中，基于基础制度层面上的公司治理问题逐渐暴露出来并日益突出，因此，公司治理方面的问题便成了当前改革的焦点。我国采取的是政府干预下的股东主权模式。而从我国公司的股权和资本结构看，我国上市公司的股权非常集中，主要被国家所控制，而且不能进行流通，基本没有金融机构持股。而在资产负债方面，国有企业的主要债权人是有国有商业银行，资产负债率很高。这容易形成企业内部人控制，同时又增加了银行不良贷款上升的可能性，还增加了企业的经营风险和银行的金融风险。可见，当前对公司治理模式的选择与实际存在较大差距。我国公司治理结构是

典型的法规型模式，即以法律的形式将公司制企业设立董事会和监事会明确下来。但事实上，它们只是为了满足法规要求而虚设的，只起一种装饰性的作用，并未执行其基本功能。股东会质量不高，其职权难以落实；董事会责任淡化，缺乏独立性；监事会功能弱化，缺乏权威；经理等高级执行人员缺乏制约，内部人控制严重，等等。

我国的公司治理问题，特别是国有企业的治理问题，在一定程度上制约了经济的快速发展。目前，国有企业是我国企业的主体，而且在可预见的将来，国有经济仍会占据相当的比例<sup>①</sup>。国有企业的处境较为艰难，这不仅与整个经济不景气有关，而且更根本的原因是企业管理层的责任不明晰，造成严重的内部人控制：一方面，企业经济效益整体下滑，银行利息、国家税收被拖欠，银行不良资产上升，国家财政紧张；另一方面，企业内部过度的在职消费，管理人员贪污腐败现象严重，造成国有资产大量流失。从整个社会来看，我国的内部人控制由于没有剩余索取权的刺激，内部人工作努力程度低，企业经营效益差，亏损严重，这造成了资源的浪费，制约了经济的快速发展。

国有企业改革不像市场经济下的制度选择，它必须首先突破计划经济模式的束缚，重新塑造企业的市场概念和市场环境。国企改革是一项系统工程，这个系统的核心是公司治理。我们认为，公司治理的内容不仅包括传统的公司治理结构（一套制衡机制），而且包括外部治理（市场环境即利益相关者之间的联系和法律制度安排），以及科学的战略决策管理等。

党的十四届三中全会通过的《关于建立社会主义市场经济体

吴淑琨，席酉民著：《公司治理与中国企业改革》，机械工业出版社 2000 年版，第 6 页。

制若干问题的决定》，提出要建立现代企业制度，并确立“产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学”的 16 字方针。但是，对于究竟什么是现代企业制度，并没有作出详细的回答。党的十五届四中全会通过了《关于国企改革与发展若干重大问题的决定》，第一次比较明确地谈到要建立规范的法人治理结构，对涉及公司治理层次上的重要问题作了原则性的要求。但什么是公司治理？什么是规范的法人治理结构？迄今为止尚未在理论和实践两方面给予精确的解答。中国目前正在进行前所未有的市场经济体制改革，以企业改革为核心，配以政府行政机构重构和金融体制重构的三大改革。企业改革的重心已开始转向企业内部管理体制和机制。规范的法人治理的公司制，是公司获准上市和持续提高市场竞争力的必须条件。但不少公司，尤其是多数上市公司的法人治理结构被扭曲。这种在新形势下被严重扭曲的治理结构，仍然不能突破计划经济模式的束缚，其后果严重影响企业的业绩和投资者的信心，违背了公司和经营者必须忠诚于包括国家在内的全体股东和利益相关者的基本原则。因此，为了达到建立现代企业制度的目标，政府、企业、学术界需要加倍努力，攻克公司制中最核心的公司治理的现实问题。在这样一个充满机遇和挑战的经济转型过程中，解答公司治理问题，研究和探讨适合中国国情的公司治理模式，无疑具有重要的现实意义。

## 二、本书的研究思路

公司治理是企业系统的子系统，本书便把它纳入企业系统中进行研究。第一章从企业的性质和企业制度角度研究了公司治理的产生和公司治理存在的必然性，认为治理问题是企业的基本问题，法人产权是公司治理产生的根基，企业委托代理制是公司治

理产生和存在的直接原因。第二章对公司治理理论和研究动态进行阐述。从企业中的管理系统与治理系统的关系，探讨公司治理的本质。认为公司治理是以治理结构为基础的内部治理和外部市场治理机制相结合的广义的治理，公司治理的核心功能是进行科学的决策。在综述公司治理基础理论发展以及当前公司治理研究的前沿问题的同时，论述了对公司治理有关问题进行深入研究的意义和方向，并提出了公司治理的体系框架。在综述公司治理模式的基础上，进一步分析了公司治理模式的基本要素和治理模式选择的经济变量和基本原则。第三章论述了内部治理，即公司治理结构问题。公司治理结构就是公司法人治理结构，是公司治理的内部治理部分，即公司组织内的权力和制衡关系；其外表特征是指股东、董事会、监事会和经理人员之间的相互制衡并实施的对公司的共同治理；其本质是确保股东和利益相关者的利益，保证董事会的合理构成，对公司进行战略指导和对管理人员进行有效监督、激励及考评。它是一种组织结构制度，具有权力配置、制衡、激励、约束以及协调等五方面的功能。在此基础上，进一步分析了股东及股东大会、董事及董事会、经理及领导能力、监事及监事会，并提出了内部治理的激励机制、监督机制和决策机制的建立及相关内容。第四章对公司治理的外部治理进行了研究。外部治理是属于非正式的制度安排，是通过一系列市场机制的作用达到对公司与利益相关者的利益协调。利用市场进行公司治理，其主要依据是在各相关利益主体之间，基于利益目标的不完全一致以及存在信息不对称，仅仅通过代理人（董事会）的形式难以真正实现有效的治理，而市场（主要包括股票市场、借贷市场、经理市场、劳动力市场和产品市场）作为一种信息显示及传递机制，可以弥补代理人形式的不足。本章在分析各相关利益者在公司中的利益的基础上，重点论述了资本市场、机构投资者

和主要债权人银行对公司治理的影响。第五章对主要的公司治理模式进行了评析，分别以美国为代表的外部监控型模式、以日本为代表的内部监控型模式和以韩国为代表的家族监控型模式为重点，并对其各种典型模式进行比较分析，探求其变迁关系，从中寻求有益的成分，以便在发展和完善我国公司治理时予以借鉴。第六章是对我国公司治理的现状分析。在分析我国公司治理沿革的基础上，进一步分析了我国公司治理的法律规定和现实运行中的障碍，指出了我国国有企业治理在股权结构、资本结构、公司治理结构、内部人控制、监督与激励、新老“三会”的关系等方面存在的问题及原因，并有针对性地提出进行国有企业治理的改革和完善的措施。第七章是针对我国的具体国情，展望我国的公司治理模式选择，提出了中国未来公司治理模式的主导发展方向应是先采取内部监控为主，再过渡到内、外部监控两者融合的模式，使公司执行人员监控到位、公司创新和发展的动力充足、相关利益者的利益得到充分体现，并阐述了构建实施其目标模式的路径。同时，随着知识经济时代的到来，人力资本越来越显示出它的作用，共享利益制度将逐步得到企业界的认同，以此为基础，物质资本与人力资本共同治理公司的共同治理机制将会在公司治理的各种范式中占据较大的市场。本章在分析共享利益制度的基础上，提出了公司共同治理机制的相应理论以及建立共同治理机制的思路。

## 第一章 企业与公司治理

20世纪80年代初，公司治理才逐渐被人们关注和重视。由于公司治理属于企业制度范畴，在整个经济水平和企业制度处于业主制和合伙制时，公司治理所关注的问题难以引起注意。但随着股份有限公司和上市公司的发展，人力资本因素在企业发展过程中发挥的作用越来越大；企业制度的演进，所有权与经营权的进一步分离，使得代理问题变得日益突出，随即作为能有效解决委托——代理问题的公司治理的理论就产生了。公司治理问题的产生和提出与现代经济社会的发展密切联系。公司治理是现代企业理论的重要组成部分，它以现代公司为主要对象，以监督、激励为核心内容。它不仅研究公司治理结构中对经营者的监督和制衡机制，也逐渐强调如何通过公司治理机制来保证公司决策的有效性和科学性，从而维护公司多方面利益相关者的利益。本章主要从公司治理与企业的关系出发，研究公司治理的产生和发展。根据企业契约理论，研究公司治理存在的必然性；从企业制度的演进，探讨公司治理产生的根本原因；并对法人产权与企业委托代理制在公司治理产生和存在中的意义进行了论述。

## 第一节 公司治理问题：企业的基本问题

企业的本质是什么？企业是怎么样产生的？企业契约理论给出了较好的回答。企业契约理论可以划分为两个体系：一个是以科斯和威廉姆森等人为代表的企业层级结构学派，从企业为什么会产生这一问题着眼，继而用企业内的权威关系和层级结构观点，解释了企业是市场的替代物；并进一步回答了企业内采用层级结构的原因。另一个是以阿尔钦和德姆赛茨（Alchian, Demsetz）、詹森和麦克林（Jensen, Meckling）等人为代表的企业合约学派，他们则把企业看成一组具有共同目标的成员之间的合约关系集合，认为企业仅是一种法律虚构，其实质体现为成员的合约关系。企业存在有权威关系和层级结构，并且这种结构是由合约、契约来锁定利益当事人相互之间的关系，这样，企业就存在激励和监督问题，存在合约各方信息不对称问题。企业的这些问题，本质上就是公司治理层面上的问题，只是在不同的企业里由于问题严重程度不同，而受到的重视程度不同罢了。

### 一、企业的层次结构学派

科斯是最先提出企业契约理论的学者，他在 1937 年发表的《企业的性质》一书中突破了新古典的纯技术观点，重新审视企业为什么会产生这样一个看似简单的问题。科斯认为，企业之所以出现，肯定是社会经济结构演变的结果。科斯借用交易费用的概念，把企业存在的合理性纳入市场机制的体系，断定市场交易过程是存在成本的，其主要表现为发现相对价格的工作。科斯发

现企业内交易不同于市场价格机制，它更多地依赖于一种权威关系。当以这种层级型的权威关系为基础，将一系列的市场交易纳入企业时，可以大大减少交易的数目，从而节约交易费用，其均衡主要取决于市场交易的成本与企业内官僚组织的成本差异。企业是作为市场机制的替代物而存在的。

科斯虽然对企业的产生提供了一种解释，但没有真正回答清楚为什么企业要采用层级制，而是简单地以企业内的权威作笼统概括。也就是说，科斯注意到了企业内部交易的基础不同于市场，但并没有进一步深入，而转向产权制度的分析。威廉姆森和克莱因等人在科斯思想的基础上，对企业形成过程中的纵向一体化进行了研究。威廉姆森认为，在人的机会主义动机作用下，资产的专用性越高，交易的不确定性越大，交易产生的频率越高时，企业越倾向于以纵向一体化的方式内部化市场。其原因是：在企业内部，权威关系可以起到压制机会主义的作用。而且，威廉姆森根据钱德勒的研究，提出了著名的“M型假说”，认为大型公司的科层组织可以采取U型（Unitary Structure）（一体化型）、H型（Holding Company）（控股型）和M型（Multidivisional Structure）（多部门型）三种结构，其中M型即多部门型将占主导地位。显然，威廉姆森等人在企业组织的层次方面比科斯前进了一大步。但是，纵向一体化也会产生机会主义，其一体化过程会使机会主义从市场中转移到企业，从而对市场与纵向一体化的选择，实际上是对市场机会主义和企业机会主义的选择。机会主义的存在，监督就成为必需，权力与制衡就成了企业内的基本问题，解决这一问题的公司治理就必然存在。

## 二、企业的合约学派

阿尔钦和德姆塞茨的团队生产理论是交易费用经济学的一个重要分支。他们与科斯的思路不同，而将企业视为一种“团队生产”。所谓“团队生产”一般具备以下几个条件：有两个以上的具有共同目标愿望的成员；所有成员协作生产，任何一个成员的行为都会对他人产生影响；团队生产的结果具有不可分性，即不能精确地确定每个成员对产出的贡献量。在这样的合作生产中，由于人的自利和机会主义动机，就可能产生偷懒（Shirking）和搭便车行为（Free-riding）。在他们看来，为了减少这两种行为，有必要实施监督。于是在团队中至少要包括两类人员：生产人员和监督人员。那么，一个自然的逻辑就是监督者必须具有监督的动力，否则他同样也存在偷懒或搭便车的行为。其解决办法就是赋予监督者所有权和剩余索取权以激励监督者为团队负责的积极性。由此可见，阿尔钦等人所涉及的是企业形成这一时点上的制度安排，实际上也是公司治理关注的核心问题之

持企业是合约关系这一观点的还有其他几位学者，他们都从不同的角度研究了企业的产生，认为企业是一组合约框架。在詹森和麦克林看来，像企业、大学等各种组织完全是一种法律假设，只是作为一组个人签订合作契约的联结点；企业不应该被视为一个个体，在形成契约的过程中个人相互抵触的诸多目标会被一个契约框架带入均衡。因此，詹森和麦克林（Jensen 和 Meckling, 1976）认为，企业与市场并没有区别，那种将企业人格化的作法会导致严重的误导。他们更进一步认为，企业的所有者与企业生产要素的所有者是不一样的。法马（Fama, 1980）认为，

控制企业的并非一定就是企业的股东，而更主要的是企业的经营管理者。把交易费用看成企业存在的根本因素，并不令人信服，劳动分工、风险以及生产协作也是促使企业形成的原因。企业与市场只是两种契约安排，说企业替代市场，不如说是产品市场被要素市场所替代，结果是节约了交易费用。

从企业合约学派的观点可以看出，他们对企业本质的论述，都从不同的角度涉及到公司治理研究的问题——防止企业内搭便车和偷懒等行为，以及企业的所有者和企业生产要素的所有者不一样，即委托——代理问题。

根据委托代理理论，在社会经济生活中，委托代理关系广泛存在于商品厂商与代理商、发行股票和债券的企业与代理商、股东与公司的经理人员、经理人员与员工等之间。即只要委托人通过契约赋予代理人一定权利，并通过契约约束代理人去执行代表委托人利益的行动，也以此获取各种相应报酬，委托代理关系就已经形成。李健认为，公司治理制度的基本模式就是委托代理制<sup>①</sup>。奥利弗·哈特（Oliver Hart）认为，只要存在代理问题，确切地说是组织成员（可能是所有者、职工和消费者）之间存在利益冲突，交易费用大到使代理问题不可能通过合约解决时，公司治理问题就必然产生<sup>②</sup>。由此可见，公司中委托代理的各方的利益发生的冲突，通过合约方式去解决存在困难，即交易费用大到使代理问题不可能通过合约解决时，公司治理必然成为解决委托代理问题的重要方式。同时，委托代理问题也是公司治理的基本问题。根据企业契约理论，委托代理关系广泛存在于企业中，企业的本质就是一组契约安排，因此，公司治理问题是企业的基

李健著：《公司治理理论》，经济科学出版社 1999 年版，第 30 页。

② 李维安著：《公司治理》南开大学出版社 2001 年版，第 24 页。

本问题，是现代公司制的核心问题。

## 第二节 企业制度的演进与公司治理的产生

公司治理作为一门学问受到人们的重视并不是久远的事。随着企业制度的演进，现代公司的出现，企业所有权与经营权的分离，委托——代理问题变得很普遍，公司治理才引起了人们的重视，并逐渐成为一个研究领域进入我们的视野。企业制度主要经历了个人业主制、合伙制和现代公司制的演进，这一演进过程实质上就是剩余索取权和剩余控制权不断分离的过程，也是公司治理问题不断显性化的过程。然而，根据哈特的观点，公司治理问题的产生是需要条件的，一是代理问题，二是交易费用大到使代理问题不可能通过合约解决。因为在没有代理问题的情况下，公司中所有的个人都可以被指挥去追求利润或企业净市场价值的最大化，或者去追求最小成本。个人因为对公司活动的结果毫不关心而只管执行命令。每个人的努力和其他各种成本都可以直接得到补偿，因而不需要激励机制调动人们的积极性，也不需要治理结构来解决争端，因为没有争端可言。如果代理完备的问题可以通过合约来解决，治理问题也不会存在。委托代理问题在个人业主制和合伙制中同样存在，然而能通过企业内的合约来解决，因此公司治理没有产生。而现代公司产生后，委托代理问题和合约的不完备性同时存在，这客观上决定了公司治理产生的必然性。

### 一、企业制度的演进

企业制度演进的过程如图 1-1。从历史和逻辑的角度看，三

种企业形态之间存在着演进关系。即存在从个人企业逐渐发展成为合伙企业，合伙企业逐步发展成为公司制企业即股份有限公司

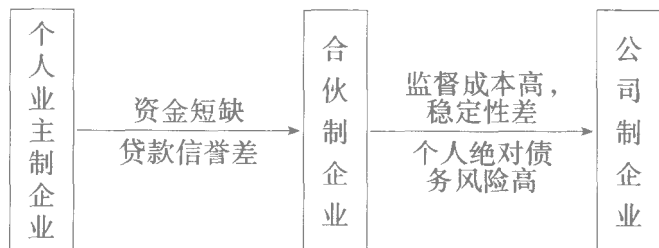


图 1-1 企业制度的演进

和有限责任公司的演进过程。这一过程就是企业的公司化过程，是企业委托代理关系不断产生和显性化的过程。

个人业主制指的是资本主义的业主制，又称为古典企业制度，是企业的最早出现形式，通常为业主自己经营。它是古代流传下来的、在 19 世纪中叶占主导地位的、所有者与控制者合二为一的企业，所有者既承担经营风险、又从事经营管理、规模之大小取决于有控制权的个人私有财产的多寡，是初级形态企业。换言之，古典企业是在自由竞争状态下，经营规模较小，由单一的或少数几个所有者掌握的单一功能企业。<sup>①</sup> 在个人业主制企业中，直接使用资源的产权主体是自然人，自然人财产与企业财产是合二为一的，企业资产归出资人所有和控制，所有者拥有完全产权。企业寿命最长不超过出资人的寿命，出资人要对企业的全部债务承担无限连带责任。这种企业中出资人既是所有者主体，也是经营管理主体。根据阿尔钦和德姆塞茨的团队生产理论，团

梅慎实：《独资与合伙企业的性质及其产权特征》，载《中国工商管理研究》1996年第 8 期。

队生产的有效运行需要监工，需要解决为监工提供激励机制的问题。因此，个人业主制实际上是一种单一产权的集权产权结构，业主拥有全部的产权，包括剩余索取权和剩余控制权，业主与雇员之间是一种雇佣劳动关系。除了考虑业主对雇员的监督外，并没有其他利益主体对业主的制衡。业主既是资产的所有者和监控者，即对企业进行直接控制，还拥有企业的剩余索取权，即剩余索取权、剩余控制权归业主一人所有。这时所有权与经营权是合一的，不存在委托代理问题。

个人企业在发展过程中，由于受到资金短缺的限制，自然而然地便有了寻求外部资金的需要，从而产生了合伙经营制。合伙制是指两个或两个以上的自然人共同投资并分享剩余、共同监督和管理的企业制度。在这种企业中所有权与经营权也是合一的，因此，投资者——合伙人拥有企业的控制权和剩余索取权。但这种制度的有效性受到合伙人规模的限制，如果只有两个合伙人，那么利润和风险在他们之间的分配较为公平，投机动机较弱。当合伙人规模增大时，投机者所导致的损失由合伙人平均分摊，就会加强偷懒等投机行为。而且，合伙人的产权无法自由转让，合伙人共同承担着一切责任和债务。因此，从企业发展史来看，合伙制企业是单个资本走向资本联合，进而发展为公司制企业的过渡形态的企业。这时，委托代理问题不如公司制企业中那样明显。因此，公司治理问题也没有成为关注的焦点。

随着合伙制企业规模的进一步扩大，对资本的需求量不断增加，企业为了获取更多的资金，可以通过自身积累、增加合伙人和向银行贷款来解决。但是，由于自身积累的有限和银行贷款不能解决其全部资金来源，增加合伙人又会增加相互之间的监督成本，这就客观地要求由公司制企业来代替合伙制企业。股份公司制是顺应资本主义生产力发展，企业规模扩张的要求而出现的。

企业规模的扩大就要求资本联合，同时信用制度又为股份公司的产生提供了条件。不过，在存在大量股东的情况下，如果让每一位股东都参与公司决策，又会影响决策的责任，降低决策的效率。因此，需要将决策管理权利移交给一个小的管理机构，公司股东只保持剩余索取权、选择经营权和重大决策权。于是，由股东大会选举董事会全权行使经营决策权，由职业支薪经理行使经营管理权的公司治理结构的雏形就产生了。

股份公司制是在 1840 年以后出现的，其制度特征是：经营决策权与经营管理权相结合，而所有权与控制权相分离，资本所有者一般不再直接管理企业。即此时剩余控制权与剩余索取权发生了分离，委托代理成为一个普遍的事实，公司治理的基本条件就产生了。

为了进一步弄清公司治理的产生，下面将继续分析与其直接关联的现代公司——股份公司的出现，以及它们之间的逻辑关系。

## 二、现代公司的起源与发展

尽管公司治理这一概念的使用已不限于公司制企业，而已经拓展到非公司制企业（如合作制企业），但公司治理与现代公司的联系却更加紧密。

### （一）什么是现代公司

什么是现代公司？比较有代表性的解释是美国学者钱德勒的定义，即现代企业或现代公司是“由一组支薪的中高层经理人员所管理的多单位企业。”由这一定义可以看出现代企业有两个特点：一是它有许多独立运转的营业单位，二是它由各层级支薪的经理人员所管理。

美国传统的公司是单一单位的企业。在此种公司内一个或少数所有者是在一个办事处内经营其商店、工厂、银行或运输公司的。通常此种类型的公司只掌管一种经济职能，经营单一的产品系列，且仅在一个地区内经营。在现代公司兴起之前，这种小规模、由个人拥有和经营的企业的各项活动是由市场和价格机制来协调和控制的。现代企业则将许多单位置于其控制之下，经营不同类型、不同地点的产品和服务。这些单位的活动和它们之间的交易因被内部化后，由支薪雇员或非市场机制所控制和协调。因此，现代公司管理层级制一旦形成，这就可以借助公司内部的行政力量这只“看得见的手”取代市场机制来配置企业内部资源，从此，公司层级组织结构变成了持久性权力和公司成长的源泉和基础。与此同时，股东与管理者相互分离就成为现代公司制的特征。

## （二）现代公司的起源与发展

现代公司制度是 16 世纪诞生在西欧特许贸易公司的基础上，经过几百年的演变才逐渐形成和发展起来的，到了 20 世纪 40 年代，现代公司才进入了它的成熟期。总体上，公司发展经历了原始公司、近代公司和现代公司三个阶段。

### 1. 原始公司

从历史上看，中世纪前古罗马帝国包税人的股份委托公司是股份经济的先兆，这是公司的胚胎形式。中世纪欧洲大陆的地中海沿岸和海上贸易，产生由家族营业团体、船舶共有和康恩达的经济组织演变而来的雏形公司。当时，地中海沿岸各城市商业发展迅速，都市兴旺，商人在社会经济生活中占有十分重要的地位。最初的公司一般以家族营业团体或家族企业为起点。个体商人一般都把自己的商号传给子女。子女们在得到祖传产业后要分家析产，但又不愿歇业，于是便共同继承、共同经营前辈遗留下

来的商业企业，利益共享，风险共担，从而形成家族产业。这种家族产业实质上是一种合伙组织，也曾盛行于法国，成为后来的无限公司，即有限公司的前身。合伙制企业虽然比个别业主制企业组织形式前进了一步，但与现代意义上的公司相去甚远。我们将胚胎形式公司和雏形公司统称为原始公司，并将这一阶段称为“原始公司发展时期”。原始公司的特点，我们将其归纳为以下几点：一是没有明确的公司法律规范；二是组织上的合伙性和与之相联系的投资的短期性、组织的不稳定性；三是规模受到局限，企业数量也是有限的；四是责任实行无限责任；五是形式多样化等。同时，原始公司的特点还体现在公司中资本与劳动之间的关系是资本与劳动合作和资本雇佣劳动混合存在的关系，其中，合作关系多一些。尽管如此，原始公司仍然是公司发展历程中的一个必经阶段和一个特定的历史形态。

## 2. 近代公司

大约 14 或 15 世纪，在意大利出现了在官府注册登记，凭商号进行交易的企业。这种组织开始吸收家族以外的成员参加，同时把企业的财产与各成员的自身财产分开，这使原始公司产生了新的变化。从 16 世纪末到 19 世纪中叶，是原始公司向现代公司的过渡时期，我们称这一时期的公司为近代公司。近代公司分别经历了三种形式，即特许贸易公司（*chartered trading companies*）、特许专营公司（*Franchised corporations*）和合股公司（*Joint-stock companies*）。

特许贸易公司是随着航海事业的发展，远洋贸易大发展而出现的。因到了 16 世纪，国际贸易中心逐渐由地中海转到大西洋，英格兰成为重要的贸易中心。为了实现对外殖民扩张的政策，当时的英、法、荷、葡等西方资本主义国家先后出现了一批由政府特许依法成立的特许贸易公司，它们不仅在公司法人资格方面具