

基于契约的企业边界决定理论介评

张宏军

摘要:西方经济学家从契约的角度对企业边界决定问题进行了大量研究,产生了许多经典理论学说。其中颇具代表性和影响性的理论是技术决定论、交易成本决定论、产权决定论、监督成本决定论、激励成本决定论。这些理论洞悉了技术、交易成本、产权等因素对企业边界的影响。但由于其研究方法的局限性,很难解释当前企业界发生的并购、合作、外购、业务交换等现象。未来企业的边界具有动态性和模糊性特征,企业边界决定理论的研究还有待进一步深化。

关键词: 契约 企业边界 企业规模

基于契约的企业边界决定理论的研究可以追溯到经济学大师亚当·斯密,经过新古典经济学的演绎以及科斯开拓性的研究之后,关于企业的边界与规模问题主要沿着两条路径发展:一条是以威廉姆森为代表的交易成本与产权理论,其中最著名的是资产的专用性质确定了企业规模的假说;另一条是以阿尔钦和德姆塞茨为代表的代理理论,其中最著名的是“团队生产”的度量困难和高成本导致企业规模确定的假说。在经济学家们艰苦卓越的探索过程中,产生了许多经典的企业理论,取得了斐然的成绩。本文旨在对近期企业边界与规模的主要理论做一简单梳理和评论。

一、基于契约的企业边界决定理论回溯

(一) 技术决定论

1. 分工与专业化理论

技术决定企业边界的观点最初体现在斯密的市场限制劳动分工假说(即“斯密定理”)。斯密(1776)在其巨著《国民财富的性质和原因的研究》中分析专业化和分工所带来的报酬递增现象时指出:“劳动生产力上的最大增进,以及运用劳动时所表现出的更大的熟练技巧和判断力,似乎都是分工的结果。”分工导致企业的出现和扩张,同时分工所形成的各种工序、工种之间需要协调。随着企业规模的扩大,企业内部就可能采用更加不可分的技术,而这种技术使劳动分工进一步深化,引起规模报酬递增,从而导致企业规模的更进一步扩大。斯密通过“制针”的故事来说明分工协作和在此基础上“合作剩余”的产生及其效应。从这个意义上说,企业应被定义为要

素所有者为取得“协作力”、分享“合作剩余”而形成的一种契约关系。那么,这种企业规模的扩张是不是无限的呢?显然不是,斯密还有一个著名的论断:劳动分工受市场规模限制。“正是交换的力量为劳动分工提供了可能。因此,劳动分工始终受这一力量的限制;或者换句话说受市场规模限制。当市场很小时,没有人有动机全身心投入到一个职业中去,因为他无法用自己所拥有的剩余——自己的劳动产出中超出自己消费的部分——在他需要时,交换其他人劳动产出剩余部分。”当市场规模已定时,分工中的企业协作的规模和边界实际上大致确定下来,而随着市场规模的扩大,企业在延伸了的分工链条中可以扩展其边界和规模。

阿林·杨(1928)在斯密研究的基础上进一步指出,劳动分工依赖于市场范围,而市场不仅是由人口、区域决定的,更是由购买力决定的,购买力由生产力决定,而生产力由分工决定,因此,“劳动分工决定劳动分工”,这便是“杨格定理”。显然,阿林·杨是从动态的角度分析市场范围与企业规模的关系。Stigler(1951)从另一个角度扩展了“斯密定理”,他将厂商视为若干“功能”的组合,分析了具有递增报酬的那部分“功能”随市场范围的扩大而形成专门产业的过程,推断衰退产业的基本特征是“垂直非一体化”。换言之,处于衰退产业中的企业尽管面对的市场范围不断缩小,但是却偏向于多角化经营。

2. 资源配置理论

新古典企业理论把企业看作是一个投入产出的“黑匣子”,将企业构造成技术上的生产函数。企业在利润最大化目标下追求成本最小化,采用均衡分

析和边际分析方法,按照边际成本等于边际收益的原则决定产量。如果不考虑为寻求垄断势力而扩大规模的因素,则企业的最佳规模在平均成本的最低处实现。而一个企业的平均成本会随着规模的变化而变化,一般来说,总会出现几个前后相继的阶段,即规模收益递增或平均成本递减、规模收益不变或平均成本不变、规模收益递减或平均成本递增。换言之,一个企业的效率或平均成本是随规模而变化的,在其他条件一定的情况下,总会存在一个能够使企业的效率最高或平均成本最低的规模,也即所谓经济规模或最佳规模。这个时期盛行的观点是,选择企业还是选择市场,要根据其技术特性而定。企业的特点就在于它只是一个技术上的选择,市场只负责提供信号;企业内部的结构、组织秩序及其治理不予考虑,出现问题全部由法院解决,并相信法院是万能的。

(二) 交易成本决定论

交易成本的思想虽然可以追溯到大卫·休谟,但直到1937年科斯发表《企业的性质》一文后,才得到开拓性的分析。科斯用交易成本解释企业的概念虽然是伟大的创举,但在以后的大约三十年的时间里没有任何进展。直到1960年,科斯的另一篇论文《社会成本问题》发表后,沉寂了近三十年的交易成本的重要思想才引起经济学家的注意,遂成为许多经济学家讨论的热点。后继者们沿着产权和交易成本两个方向对企业的边界或规模进行了有益而艰苦的探索,且取得了斐然的成绩。

科斯采用标准的新古典分析方法,对新古典企业理论提出质疑,他认为价格机制不是唯一的,企业也是协调资源配置的手段,而企业的显著特征就是作为价格机制的替代物。他发现之所以两种协调机制可以共存,是因为新古典理论所假设的前提条件与事实不符。他指出,新古典理论认为市场交易是无成本的,而事实是,建立企业有利可图的主要原因似乎是:利用价格机制是有成本的。科斯从理论逻辑上证明了市场交易费用的存在,认为市场与企业是资源配置的两种可互相替代的手段。在市场上,资源的配置由非人格化的价格来调节,由一系列短期契约来完成。而在企业内部,相同的经济活动可以通过建立较少的长期权威关系契约来完成。市场与企业之间发生替代是由于完成同样资源配置活动所需的交易费用不同。科斯在《企业的性质》一文中,利用交易成本理论创造性地解释了企业的性质和边界问题。他论述道:“当追加的交易(它可以是通过价格机制协调的交易)由企业家来组织时,企业就变大,当企业家放弃对这些交易的组织时,企业就

变小。”因此,企业规模被界定在这样一个定点:“企业将倾向于扩展直到在企业内部组织一笔交易的成本等于通过在公开市场上完成同一笔交易的成本或在另一个企业组织同样交易的成本为止。”

(三) 产权决定论

继科斯之后,以威廉姆森为代表的经济学家用产权解释企业的性质及其边界,创立了资产专用性(纵向一体化)理论。该理论是由威廉姆森(1975, 1979, 1980)和克莱因(1978)等做了开拓性研究,又在泰若勒(1986)、格罗斯曼和哈特(1986)、哈特和莫尔(1990)等人那里取得了进一步发展,其中最著名的是资产的专用性质确定企业规模的假说。由于他们强调按照契约建立起来的组织中权利的重要性,这一理论便以“产权”的名义出现。

威廉姆森用专用性资产来解释企业的边界或规模。他认为,当投入的资产具有专用性时,为了节约交易成本,应该选择企业这种组织形式或在企业间实行纵向一体化;如果不存在资产的专用性,通过市场合约来联结生产的各个连续阶段,是可以大大节约交易成本的。威廉姆森把交易作为最基本的分析单位,认为交易本身是异质的和多样性的,各种交易的特征及其成本差异决定了交易组织形式的选择。他认为,决定交易异质性的维度是交易的次数、不确定性和资产专用性,其中后两者对解释企业这种组织的效率边界具有重要意义。威廉姆森的资产专用性指专用场地、专用实物资产、专用人力资产和特定用途资产,这些不同的专用性资产由于其物理属性不同、投入的程度不同和专用性的程度不同,导致企业的规模各不相同。

克莱因、克劳福德、阿尔钦持与威廉姆森相同的观点,他们在《纵向一体化、可占用性租金与竞争性缔约过程》一文中指出:“在一系列连续交易或链条中产生毁约危险的特殊情形是可占用的专用性准租。在一项专用性投资之后,这种准租就产生了,机会主义行为的可能性也变成了现实。”沿着科斯的分析框架,这一问题可有两种解决方案:纵向一体化和长期合约缔结。他们的结论是,当资产的专用性产生越多的可占用性准租时,缔约成本的增加将超过纵向一体化的成本(治理内部科层组织的成本),那么纵向一体化就发生了。在克莱因等人的研究中,并不是专用性投资必须采用企业的形式,但是专用性投资的程度越高,采用企业的形式所费交易成本会越低。

在威廉姆森和克莱因等之后,格罗斯曼和哈特(1986)、哈特和莫尔(1990)以及哈特(1995)以不完全契约为背景发展了一个所有权结构的模型即著名

的格罗斯曼 - 哈特 - 莫尔 (GHM) 模型。该模型指出,企业是由它所拥有或控制的资产构成的。不完全契约的存在,使一部分资产的权利在合约中不能明确界定或界定成本相当高,形成所谓的剩余控制权,这种权利成为所有权的核心内容。具体而言,剩余控制权是关于企业非人力资产在初始合同未规定的所有情况下如何被使用的那种排他性决定权,这种权力天然地归非人力资产所有者所有。不同的剩余控制权安排会影响资产所有者各方的投资决策,而且达成契约后也会对各方产生不同的激励,从而影响效率。因此,该模型将注意力集中在分析比较各种所有权(剩余控制权)安排的效率差别上,并从这个角度分析企业边界的决定。

(四) 监督成本决定论

以阿尔钦和德姆塞茨为先导的团队生产(横向一体化)理论将研究重点从使用市场的交易费用转移到解释企业内部结构的激励问题(监督成本)上。他们认为,对经济组织来说,重要的是解释什么条件决定了专业化和合作生产的好处,这种好处是通过市场还是通过企业来达到的。他们批评道:常见到以权力为特征的企业通过命令、权威或纪律处分解决问题,比那种常规市场上通行的东西更有优势,这是错觉。在他们看来,企业实质上是一种“团队生产”方式。如果生产是由团队进行的,并且团队生产的总产出大于团队成员的分别产出之和,增加的部分足以弥补组织和管理团队成员的成本,团队生产就会被采纳,于是企业就产生了,企业的规模就被界定在团队总产出大于团队成员分别产出之和与组织、管理团队的成本支付上。如果以团队生产的方式能使生产力有净增长,扣除维持团队纪律的有关考核成本后仍有净利,那么就on应该依靠团队生产,而不依靠许多分离的个体产出的双边贸易。可见,这就是市场和企业替换的界限。

他们认为,团队生产首先产生的一项交易成本是度量费用。因为团队生产的不可分割性,使得团队成员的劳动投入非常难以度量或度量成本很高,这样,团队成员就会有偷懒的机会主义行为,为了杜绝这种行为,就要对成员进行监督,因而产生监督费用。实际上,团队生产理论认为,对签约后的机会主义行为的监督成本是企业规模限定的界限。^⑩

(五) 激励成本决定论

Holmstrom 和 Milgrom(1991)多任务模型认为,企业可以使用多种激励工具,包括奖金、工作设计、工作规则、任务分配、授权、控制信息、公司文化等,而资产所有权只是其中的一种激励工具。在这一解释中,企业和市场具有同一组激励契约的选择集合,但

是企业选择低能激励,因为代理人作为雇员在给定的契约下的行为响应不同于作为独立签约人的行为。构建代理问题有效的方法不仅要使激励契约最优化,而且要实现资产所有权最优化。对于某些参数,雇员是最优的;对于另一些参数,独立签约人是最优的。具体而言,由于资产价值是不可签约的,让代理人拥有资产可以提供契约无法替代的激励效果。同时,提供代理人增加资产价值的激励,不一定有助于委托人的激励。如果来自资产所有权的激励严重损害了委托人通过契约获得激励的努力程度,那么委托人应该拥有资产(即一体化是有效率的)。这个逻辑为企业低能激励提供了另一种解释,只有当市场上交易产生误导性激励时,双方将选择企业内交易。Holmstrom 和 Milgrom (1994)、Holmstrom 和 Roberts(1998)、Holmstrom(1999)分析了包括产权在内的多种激励手段所产生的激励成本。他们认为:一项任务是采取内部雇佣还是外部购买,取决于不同的任务对不同约束的人所需要的绩效度量成本、监督成本和激励效果。企业可以采取三种基本的激励方式——给予产权、授权和严格工作安排,而最佳的企业规模体现了不同激励手段之间的合意权衡。因此,企业有些活动是自己制造,有些活动则是外包。如果绩效度量成本较低,那么它偏向于采取市场契约的方式,比如代理制、特许经营等。^{⑫⑬⑭}

二、基于契约的企业边界决定理论简评

斯密的古典分工理论把分工和企业的界限联系起来,认为企业的边界由分工的程度及相应的市场规模和容量决定,这一思想具有原创性。但需要指出的是,分工并不必然导致企业的出现,分工的各环节亦可以通过市场组织起来。企业边界由分工程度决定的思想实际上没有具体区分企业内分工和社会分工,因而最终很难准确界定企业边界究竟在哪里。

新古典企业理论虽然以利润最大化原则来分析企业的边界,符合微观经济主体的“经济人”的基本假设,但其理论只是从生产成本单方面来分析企业的规模,把企业看作是一个投入产出的“黑匣子”。同时,该理论建立在不现实的假设基础上,其完全理性、完备信息的假设,实质也就是暗含生产是在一个完全无“摩擦”的世界运行。而在现实的经济中,经济主体只能是有限理性的,市场交易和企业内部的组织生产活动本身存在成本,信息不可能完备且在主体之间分布是不对称的,这就会产生许多交易中的机会主义行为甚至使交易根本不能进行,因而不可能达到生产和交易的帕累托最优。从这个意义上说,新古典生产函数理论对企业边界决定和企业存

在的分析是不完全的、片面的。

在以科斯为代表的交易成本决定论中,尽管交易成本分析工具令人耳目一新,但到目前为止尚没有完善的、可操作的、建构性的交易成本概念。其分析方法(新古典的)也存在很大的局限性,他们尽管改变了新古典经济学忽视交易成本的做法,但片面强调交易成本的节约,其革命意义却是十分有限的。该理论采取比较静态的短期均衡分析(市场交易成本与企业内各种成本之间的比较),忽略了经济组织中的任何其他收益,或者含蓄假定不变的企业效益而忽视市场环境动态变化而产生的错综复杂的问题。建立于独特组织优势基础之上的企业效益是一种动态因素,然而交易成本却是一项建立于给定组织特征基础之上的静态效应。只有当组织特征和技术特征不受传统变化支配时,科斯的交易成本及其节约行为在某一给定的技术范围内才是恰当的,由此决定了该理论对于处于复杂环境下企业动态行为变化造成的企业边界与规模问题缺乏解释力。

威廉姆森在企业边界的分析中,修正了新古典经济学的前提假设,他从有限理性和机会主义、不确定性和不完全契约出发,综合考虑不同规制结构的生产费用和交易费用,以总成本达到最小为原则来选择规制结构,与科斯的交易成本最小原则相比较,这种考虑要全面得多;威廉姆森借助于交易维度理论解释了科斯理论不能说明的很多问题,特别是在专用性投资所引起的“要挟”这样的事后机会主义行为的解释中,资产专用性理论具有特别重要的意义。虽然威廉姆森的企业边界理论基本上形成了一个体系,但在解释现实中某些企业间的行为面前却显得无能为力。例如有些企业的资产专用性很强,但交易双方并没有实行纵向一体化,而是以战略联盟等中间组织形式进行交易,这从威廉姆森的企业边界理论中是无法找到合理解释的。

克莱因的不完全契约理论有着深厚的自由主义根源,带有很强的自由主义倾向。在克莱因看来,因受到不确定性、考核困难和交易成本的影响,契约的制定、遵守和执行都是基于节约原则,事后的机会主义行为如“要挟”的威胁是否产生,对准租的争夺达到何种程度,也是从个人利益出发的,最终都是受交易者自我利益的引导。克莱因认为,第三方亦即法律和法院的作用并不是最重要的,它们只是契约签订和执行中的一种作用有限的形式,并不总是最后的确保契约绩效的手段。因此,他提出了不完全契约的自我履行机制,并用他自己的专用的可占用性准租讨论了契约的自我履行范围,在克莱因那里,自由主义原则得到了彻底的贯彻;克莱因的不完全契约

的自我履约机制确实能解释经济交易中的许多现象,能让我们看到动态最优和长期交易关系是如何发生作用的,能够看到单一的、短期的契约关系的种种局限性。但是,由于契约关系是个人自利的体现,自我履行契约会导致纷争、引起租值的耗散,即契约的自我履行将使契约关系局部地返回到“霍布森丛林”。因此,从根本上,没有法律的威慑和基于普遍一致的互惠关系和道德基础的理念发生作用,契约的自我履行是否能做到长期稳定将是难以确定的。^⑤

格罗斯曼-哈特-莫尔(GHM)模型用资产所有权最优配置来解释企业的边界。该模型的重要贡献在于综合考虑了一体化的成本和收益,成功地解决了“谁一体化谁”的问题。按照GHM理论,资产所有权决定剩余权,在资产可分离的前提下,拥有更多的资产保证了拥有更多的剩余权。当剩余权被一方购买,实际上构成了第二方的损失,所以一体化虽然能改变机会主义者的动机和扭曲的行为,但它并不能消除这些激励问题。因此,最优的一体化应该是将控制权让渡给这样的主体:他们的投资决策相对于其他方更为重要。如果双方的投资决策同样重要,则非一体化也许更为有效;该理论深远的洞悉到,所有权终止了一个“套牢”问题,但同时产生了另一个反向“套牢”问题,从而回答了一体化减少的趋势是由于其同时降低了被兼并方的激励。尽管GHM的分析框架是强有力的,但它无法回避的一个缺陷在于组织结构、科层或授权等组织特征在模型中完全被抽象掉,片面强调企业间所有权配置的意义;另外,GHM理论只能解释为什么个人拥有资产,但不能解释为什么企业拥有资产,尤其是按照GHM理论的逻辑,大公司的所有权应该是分散的,以利于个人的投资激励。然而,事实正与此相反,现代大公司几乎拥有所有生产性资产,员工很少拥有资产,他们只是贡献人力资本。

阿尔钦和德姆塞茨的团队生产理论将企业看作生产要素间的一组合约,这是一个十分有益的观点。团队生产意味着从产出角度区分个人贡献与其他人的贡献是比较困难的,结果导致了“搭便车”问题和低水平绩效;阿尔钦和德姆塞茨认为,所有者和工人之间的任何契约在市场中或企业中是无差异的,所有权仅仅是赋予了所有者执行完全契约的一种监督权力,忽略了所有权配置在不完全契约下的重要意义;团队理论承认理性是有限的,但认为代理人的偏好与委托人是一致的,换言之,代理人追求私利的程度比较弱或并不强烈。团队理论一方面认为团队成员具有后机会主义行为,另一方面又否认了监督团队成员的监督者及代理人不具有机会主义行为,这

样就忽视了委托代理关系的复杂性,大大地简化了企业内部结构,从而没能解决“谁来监督监督者”的问题。

在激励成本决定论中,Holmstrom 和 Milgrom 的多任务委托-代理模型不仅解决了企业边界问题,还揭示了所有权的意义和产权理论中员工普遍偷懒问题,并在此基础上形成了激励系统理论。该理论认为,物质资本的控制赋予了资产使用签约权的控制权,资产所有者将制订游戏规则的权利授权给了管理者,使那些接受各种激励工具的人在企业内与企业进行各种交易。如果不协调好这些激励工具,将导致很大的签约外部性,企业之所以拥有资产是因为企业可以拥有更多的激励工具,可以建立起更协调的激励系统。而企业之所以不能无限扩大是由于度量成本和滥用权力的结果,而市场可以解决这些问题。该理论的分析视角带给我们有益的借鉴是:产权、权力等因素在某些情况下可能不是决定企业边界的最重要变量,特别是在所有权和控制权分离及资本市场高度发达的情况下,企业战略、金融工具、管制法律也都成为不可忽视的重要变量。这似乎表明,在解释企业最佳规模时,单纯的经济视角可能显得有些狭隘了,从管理学或者组织理论的角度来探讨企业的最佳规模问题可能给我们带来另外的启发。

三、关于企业边界与规模的思考

通过前面对基于契约的企业边界理论的简单回顾,我们发现这些理论关注的是企业的各种规制,强调的是企业内部交易相对于企业外部行为活动的重要意义,忽视了对企业生产领域的分析,由此认为企业和市场之间的界限是清晰可分的。这种研究方法的局限性导致其理论很难解释当前企业界发生的一系列现象。自 20 世纪 90 年代以来,企业的边界和规模发生了巨大变化,许多企业对原有的组织和结构进行了重建,企业从大规模生产型组织转变为灵活性与适应性强的组织形式。与此同时,企业开始重新审视规模与边界问题,纷纷采取并购、资产剥离、战略联盟(包括合资企业)、合作、外购、业务交换等形式对规模与边界进行重新调整,促使企业边界逐渐呈现模糊性和动态性的特征。

关于这一点可以从以下两个方面来考察:首先,科学技术特别是信息技术的高速发展使市场对远距离生产活动的协调成为可能。以前只有通过企业内部管理组织才会产生效益的经营活动,现在通过市场的调节很容易组织,企业在“生产或采购”的决策中倾向于选择采购。纵向规模上的优势已不是当前

企业所刻意追求的目标,反应迅速以及经营灵活化成为当前企业经营的主题,企业对纵向结合的需求在下降,企业纵向边界趋于缩减。其次,经营环境的变化促使企业的边界变得愈来愈有弹性,企业逐渐放弃纵向一体化发展战略的同时,许多业务活动正从企业内部协调转由与企业有长期、固定关系的外部企业经营,或者通过建立虚拟组织与战略联盟形式与其他企业共同开发生产,这些企业之间的结合形式既不同于具有紧密联结特征的企业组织结构,也不同于纯粹的市场交易协调机制,是企业协调与市场协调的一种中间形式。由此可见,未来企业的边界更加模糊化和动态化。

鉴于涉及企业边界的现实经济问题是复杂而动态的,关于企业边界决定理论还有待进一步研究、深化。企业边界理论对这种现实现象解释的困难要求我们必须转换角度,从新的视角来认识、理解企业的本质,企业绩效评价的标准不应仅仅是企业边界和规模的大小,而应从企业的组织管理、核心能力、知识的积累、利用和延伸角度来衡量。这种理论上的基本认识的转变,或许可以使我们对企业边界的模糊性和动态性有一个合理的解释。

注释:

亚当·斯密:《国民财富的性质和原因的研究》,中文版,上卷,12、16、28页,北京,商务印书馆,1972。

科斯:《企业、市场与法律》,中文版,28页,上海,上海三联书店,1990。

Klein, B.; Crawford, R. and Alchian, A., 1978. "Vertical Integration, Appropriable Rents the Competitive Contracting Process." *Journal of Law and Economics*, 21, pp. 297 - 298.

Grossman, S. and Hart, O., 1986. "The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration." *Political Economy*, 94, pp. 691 - 695.

Hart, O. and Moore, J., 1990. "Property Rights and the Nature of the Firm." *Journal of Political Economy*, 98, p. 119.

Hart, O. D., 1995. *Firm, Contracts and Financial Structure*. Oxford: Oxford University Press.

阿尔钦、德姆塞茨:《生产、信息成本和经济组织》,见盛洪主编:《现代制度经济学》,中文版,北京,北京大学出版社,2003。

①刘凤芹、谢适汀:《论企业的边界与规模》,载《社会科学战线》,2005(2),第266页。

②Holmstrom, B. and Milgrom, P., 1991. "Multitask Principal - Agent Analyses: Incentive Contracts Asset Ownership and Job Design." *Journal of Economics and Organization*, 7, pp. 24 - 52.

③Holmstrom, B. and Milgrom, P., 1994. "The Firm as an Incentive System." *The American Economic Review*, 84(4), pp. 972 - 975.

④Holmstrom, B., 1999. "The Firm as a Subeconomy." *Journal of Law, Economics and Organization*, 15, pp. 74 - 78.

⑤程恩富、伍山林:《企业学说与企业改革》,58、62页,上海,上海财经大学出版社,2001。

(作者单位:河南科技学院经济与管理学院 新乡 453003)

(责任编辑:N、K)