

学校编码: 10384
学号: 200209012

分类号 _____ 密级 _____
UDC _____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

浅析专用性、专有性与企业所有权 安排

——兼论国有企业产权改革问题

An Analysis of Specificity, Exclusiveness and Enterprise Ownership

叶忠宁

指导教师姓名: 刘经华 教授

专业名称: 经济思想史

论文提交日期: 2005 年 4 月

论文答辩时间: 2005 年 5 月

学位授予日期: 2005 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2005 年 5 月

厦门大学学位论文原创性声明

兹呈交的学位论文，是本人在导师指导下独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考的其他个人或集体的研究成果，均在文中以明确方式标明。本人依法享有和承担由此论文而产生的权利和责任。

声明人：

2005 年 月 日

内容摘要

在现代企业理论的开创者科斯发表他的著作《企业的性质》之前，企业在经济学中一直是抽象的“黑箱”。随着制度经济学的发展以及其在企业方面研究的深入，企业理论也逐步形成了系统。在这个系统中，企业所有权安排问题无疑处于非常重要的位置。

起初，经济学者对企业所有权的概念问题进行了长时间的讨论。制度经济学家对此达成共识之后，学者们又转向了如何对企业所有权进行安排才能使得企业组织的利益相关者达到效用最大化。国外学者对这个问题的研究是从它的概念出发的，他们认为，只要企业所有权包含的两个方面即剩余控制权和剩余索取权能对称分配，无论对非人力资本和人力资本所有者来说，他们的个人效用将会达到最大化。随着研究的深入，他们发现这种分配只是一种暂时的状态，并不常常都会这样。于是又转向对形成企业组织的要素进行研究，论文中提到的“专用性”就是他们研究的重点。经济学家认为，当构成企业组织的某种要素“专用性”增强时，这种要素所有者要得到相应的剩余索取权份额。至于当今国外盛行“并购”、“外包”等现象的研究，学者们几乎都会用“专用性”来解释。

笔者发现，不仅“专用性”对企业所有权有影响，其实，被人们忽视的“专有性”是决定企业所有权安排的另一个非常重要因素。当要素的“专有性”程度增大时，它的所有者就要求更多的剩余权利。相反，具有“专用性”要素的所有者常常受到“扼制”。所以，本文试着从“专用性”、“专有性”与企业所有权安排这个角度构建模型，讨论这些因素的影响程度。理论分析的结果说明，随着要素“专有性”的增强，相应地赋予其所有者剩余权利可以使得企业组织中的利益相关者效用最大化。当“专有性”达到某一程度时，可以给予其所有者全部剩余权利。

在完成理论分析后，笔者结合目前国有企业存在的一些问题，提出了一些自己的观点。文章后面也指出，国有企业产权改革是一项极为艰巨的任务，会涉及到多方利益主体，文章也只能提出几个方向性的观点。

关键词：专用性；专有性；企业所有权安排；国有企业产权改革

厦门大学博硕士论文摘要库

Abstract

Before the publication of Coase's famous works the nature of the firm, which represents the modern theory of enterprise, firms were always regarded as a dark box, and the economists only used a group of technology function to stand for the whole firm. As the development of institutional economics and the profound study in enterprise, its theory gradually formed into system. In this system, the enterprise ownership undoubtedly plays an important role.

At the beginning, economists had a long-time discussion on the concept of enterprise ownership. After a common opinion had been reached in the academic circle, they turned to the problem about how to design a perfect enterprise ownership to maximize the utility of the concerning parts in the organization. Economists in western countries did the research starting from the concept. They held that only if the two facets of it, that is, residual claimancy and residual rights of control, can match symmetrically, no matter in the viewpoint of different owners, they would achieved their maximized utility. With the deep research going on, they found this matching is only a temporary status, and always not like that. Then they turned their attention to the study of elements in the enterprise, specificity, referred in the paper, is their highlighted point. As for the popular study of merging and outsourcing in western countries, they often associate it with specificity.

The author find that not only specificity has an influence on the enterprise ownership, in fact, exclusiveness, which is often neglected is another important factors. This paper tries to build the model in this respect and discuss the extent to which they affect the enterprise ownership.

After analysis of the theory, the author integrates the problems existing in the state-owned enterprises at present and puts forward some idea. As is showed in the paper, the reform of the state-owned enterprises is a very difficult task, which unavoidably involves many parts, and the paper can only offer some directional viewpoints

Key words: Specificity; Exclusiveness; Enterprise ownership;
Reform of state-owned enterprise

目 录

导 论	1
一、本论文的选题背景	1
二、文献综述	2
三、本论文的研究方法和主要思路	7
第一章 论文的相关概念	9
一、“专用性”和“专有性”	9
二、物权、财产所有权和企业所有权	14
三、人力资本与非人力资本	18
四、本章小结	20
第二章 “专用性”、“专有性”和企业剩余索取权的安排	22
一、“专用性”对企业所有权安排的影响	23
二、剩余索取权在非人力资本和人力资本之间的分配	27
三、剩余索取权在人力资本所有者之间的分配	32
四、本章小结	44
第三章 国有企业改革中的企业所有权分配问题	45
一、委托—代理理论不适合当前国有企业产权改革	47
二、国有企业的产权改革	48
三、本章小结	55
参考文献	57

Catalog

Introduction	1
Backgrounds on Choosing the Topic	1
Literary Summary.....	2
Research Method and Clues in This Paper.....	7
Concerning Concepts in This Paper	9
Specificity and Exclusiveness.....	9
Real Rights、Property Rights and Enterprise Ownership.....	14
Human Resource and Non-human Resource.....	19
Summary of This Chapter.....	20
Specificity、Exclusiveness and Residual Claimancy	22
Influence of Specificity on Enterprise Ownership.....	23
Distribution of Residual Claimancy among Human and Non-human Resource.....	27
Distribution of Residual Claimancy among Human Resource Owners...	32
Summary of This Chapter.....	44
Enterprise Ownership in Reform of State-owned Enterprises	45
Principal-Agent Theory not Suitable in Reform of State-owned Enterprises.....	47
Reform of State-owned Enterprises.....	48
Summary of This Chapter.....	55
Reference	57

导 论

一、本论文的选题背景

几年前，有两起关于企业产权问题出了两个“公案”：第一件是“赢海威公案”，其内容大概是这样的，北京的通讯产业界发生了一桩公司改组事件，当时被媒体炒得沸沸扬扬：国内 IT 界颇有影响的赢海威公司“将帅不合”，总经理被董事会解职。事情的起因是总经理和董事会对公司经营战略的分歧。作为公司创始人又一直担任总经理的某女士认为公司所经营的互联网接入服务在中国具有良好前景，虽然公司一直处于亏损状态，但只有坚持既定方针，不远的将来就会扭亏为盈，转危为安，因此公司没有理由改变其经营方向和策略。然而，后来加入公司但持有公司大部分股权的某投资公司却认为公司当时的业务是没有前途的，相当时间内更不可能赢利。为股东权益着想，它主张改弦易辙，改变公司经营方向和策略。双方争执不下，大股东便凭借自己的控股地位强行换将，罢免了总经理。而总经理手下的一班战将也集体辞职。

另一件是“新浪王志东公案”。作为中国重要的门户网站之一，新浪网名声不小。作为其 CEO，王志东也功不可没，以至于人们提起新浪网，就知道有王志东。不过后来由于新经济浪潮退去之后，网络公司的不良业绩最终导致投资者解雇 CEO。可是投资方和王志东没有就这一试图让双方体面分手的解决方案达成一致，以至这边说 CEO 已经辞职，并且任命了新的首席执行官，但是那边王志东本人却否认辞职之说，而且也不接受被解职的处理，照常到办公室上班，一时间大家一头雾水，不知道新浪发生了什么。

虽然这两件事现在都已经尘埃落定了，但是其后面存在的问题是值得思考的。法律制度作为正式制度的确立是以它背后的理论思想为基础的，有关投资者和管理者（或者其他人力资本所有者）在企业中地位的制度，包括谁有资格解雇谁，谁控制谁，都是以现代企业理论为制度基础的。按照现行的股份公司或有限公司制度，货币资本所有者当然有权利解雇管理者，虽然这种制度对被解雇者来说不公平。那么被解雇者能否采用一种方式来构建企业制度和治理结构，以体现货币出资人和智力与才能投入者的公平呢？以上就是这篇文章的由来。

二、文献综述

从亚当·斯密起，企业问题就受到经济学家的关注。但是现代企业理论是由科斯发表《企业的性质》一文开始的。在现代企业理论中，产权理论处于非常重要的地位，它是人们研究现代企业理论的着眼点和中心。而经典的委托—代理理论又是产权理论的中心，它在完全合约的框架内得出了最优合同和最优企业所有权安排模型，很好地解决了代理问题。但是随着研究的深入，人们认识到由于受到完全合约框架限制，无法对诸如控制权、权威这些在合约和企业中普遍存在的现象进行很好的解释。

Hart（1998）^①引入不完全合约的概念之后，人们的焦点开始转向以合约的不完全理论为基础的企业产权安排问题。Hart认为，专有性资产的“套牢”、“敲竹杠”风险导致了事前所有权的强化，他得到了物质资本所有者应当拥有控制权的结论^②。Aghion和Bolton（1992）认为，企业所有权是一种状态依存所有权（state-contingent ownership）^③，是不完全合约理论的进

^① 他的观点在《企业、合同与财务结构》中有详细阐述，该书由上海三联书店出版。

^② 其实不只是物质资本，即论文中的非人力资本，随后的论文中也论证到人力资本也照样面临此类风险。

^③ 状态依存的观点相对于静止状态下所有权安排的思路是一种进步，但是其局限性在于至多解决不同状态之间的决策问题，而对于同一状态下的不同所有权安排是无法解决的。

一步发展。詹森和麦克林（1992）给出了最优决策权的安排（optimal locate of decision right）^①，并提供了一个代理成本和信息成本约束的分析框架。他们认为，在代理成本和信息成本之和的最低点将实现最优决策权安排。双重成本约束的思想确定有助于理解企业所有权安排问题，但是他们在给出最优决策权时并没有考虑决策权本身对整个代理成本和信息成本的影响^②。德姆塞茨（1992）也对此予以评论，他认为，知识的分布并不像詹森认为是给定的，而可能是由企业内生决定的，即企业可以决定需要什么知识，并且决定这种知识在企业中的分布。

在对产权理论及企业所有权安排问题进行研究的同时，许多西方经济学家对企业所有权本质也进行了不同角度的探索。早期的经济学家们把它定义成剩余索取权，随着企业制度理论的发展，人们觉得把它理解为剩余控制权更为科学。但是总体而言，他们的分析都是与企业的绩效紧密地联系着。其中，最具代表性的是格鲁斯曼和哈特^③的观点。他们认为，由于某些资产的特质性和信息的不完全对称性，剩余索取权的分散性对称分布有助于降低交易成本。因为对经营者的服务直接定价的成本很高，而且实际上也是不可能的，只有通过经营者拥有企业剩余索取权，才能充分发挥他们的积极性，使得企业绩效最大化，这就是对经营者的间接定价。阿尔钦和德姆塞茨进一步认为，企业的实质内容是一个进行决策和生产的团体，由于工作不可分割且无法量化到每一个成员上面，成员在工作过程中就不可避免地存在“偷懒”现象。为了避免或最大限度地减少这个问题的出现，部分成员很有必要监督其他成员的工作情况，同时为了让这部分人的监督

^① 他们的最优决策权安排就是论文中的企业所有权，这里直接翻译成最优决策权安排更适合于文献综述中。

^② 该文并没有把决策权的规模纳入分析框架中，而实际上是在决策权规模既定条件下，如何选择最优的企业所有权安排。详细可以参考詹森和麦克林的著作，列于参考文献中。

^③ 他们的观点是用剩余控制权推导而得出的，说明了由于所有权结构的不同而导致了双方事前的投资激励扭曲，通过比较不同情况下投资激励的扭曲程度来计算纵向一体化的收益和成本，揭示企业是否选择一体化的原因。论文第二章是通过剩余索取权推导而得出，论证的目的也和他们的不同。

更加具有效果，最好的途径是给监督者企业剩余索取权。Harris和Raviv（1989）也指出，剩余索取权应当与剩余控制权相对应，否则的话，“廉价投票权”会使得不称职的经理更可能控制企业。Dewatripont和Tirole（1994）认为，剩余索取权使得拥有剩余控制权的人得到恰当的激励。

国内经济学家对这个问题的讨论主要是基于不完全合约的基础之上，从人力资本和非人力资本的关系角度来进行的。张维迎认为，非人力资本与其所有者的可分离性说明非人力资本具有“抵押性”，它是一种“抵押品”；相反，人力资本与其所有者不可分离性意味着人力资本就不具备这种功能，其所有者可以随意退出企业，逃避企业破产带来的风险。他还认为，人力资本与其所有者的不可分离性会导致人力资本所有者容易“偷懒”，必须通过“监督”或者“激励”等机制来解决这个问题；非人力资本与其所有者分离性将会出现非人力资本受到“虐待”，从而需要有一个监护人。从以上的观点中他得出结论是，非人力资本所有者才是企业风险的真正承担者，人力资本的“弱势”是它存在“不可分离性”，从而得出了“资本雇佣劳动”的结论。根据同样的假设，周其仁对“资本雇佣劳动”进行了一个不同角度的解释。他认为，企业是一个非人力资本和人力资本组成的特别契约，这个企业组织的特别之处在于它在不断的对人力资本进行利用。由于人力资本和其所有者之间“不可分离”，在古典企业中，企业的物质资本所有者又兼任企业的经营者，这就产生了非人力资本所有者和人力资本所有者合为一身的现象，这就产生了经济学上“资本”的概念，“资本雇佣劳动”就是由这个模糊的“资本”支持着的。他还进一步指出，企业中存在“消极货币”和“积极货币”两种资源，“消极货币”指纯粹的企业财务资本，“积极货币”是企业的人力资本，它的存在保证了企业中“消极货币”的保值、增值和扩张。从这个角度而言，人力资本所有者应该拥有企业所有权。

对于周其仁、张维迎的观点，杨瑞龙提出了不同的看法。他认为，在

现实社会中，经济人的理性是“有界”的，行为人在支配人力资本以追求自身价值最大化过程中可能会受到各种各样的约束，这种约束导致了并不像人们所认为的人力资本与其所有者具有完全的“不可分离性”。同时，由于人力资本所有者在支配人力资本时受到约束，在某种程度上可以认为，人力资本也具有“抵押性”。因此人力资本也具有非人力资本的性质，它的所有者也有可能分享企业的所有权。但是，如果要使这种可能性转变为现实性，还要取决于合约各方的“专用性”程度和团队特征等方面的影响。人力资本“专用性”和其所有者谈判能力的变化都会影响企业所有权安排问题。对于这些因素的进一步考察，杨瑞龙提出了资产的“专用性”和资产的“专有性”。他认为，资产的“专用性”不是其所有者分享组织租金的谈判基础，而它却是削弱所有者谈判力的根源。因为“专用性”资产的价值依赖于团队中的其他成员，所有者的退出威胁难以令人相信，甚至还会导致所有者的“准租金”遭到剥削。他进一步指出，真正能够参与分享企业组织租金的谈判力基础时所有者所拥有的“专有性”资产。它就是这样的一些资源，一旦它们从企业组织中退出，将会导致组织生产力的迅速下降，组织租金减少，甚至是组织的解体；也可以说，“专有性”资源是一个企业组织的发生、存在和发展的基础，它的参与状况直接影响企业的组织租金的大小和其他成员在组织中的价值。在认识到只有“专有性”资产才能影响企业所有权安排后，杨瑞龙、刘刚(2002)采用了詹森和麦克林(1992)^①的分析框架从成本最小化的逻辑出发，得出了双重成本^②之下的最优所有权安排的一般模式——非人力资本和人力资本共同治理模式，而资本雇佣劳动和劳动雇佣资本就只是两种极端状态之下的所有权安排形式^③。

^① 他们的分析框架详细可以参考他们的著作，列于参考文献中。这里文献综述不再具体论述。

^② 这里的双重成本也就是上面提到过的代理成本和信息成本。

^③ 杨瑞龙、刘刚(2002)的文章是对企业所有权安排问题研究的一个很好的尝试，但是他们的分析方法比较粗略，所有权安排模型也只是在决策权规模一定的条件下得到成本最小化的结论。而成本最小化结构的对偶形式并不总是剩余的最大化，还与其他条件有关，比如委托权规模。这个概念来

根据张维迎提出非人力资本所有者是企业风险真正承担者的命题，方竹兰认为它并不适用于现实社会中。她认为，非人力资本的社会表现形式存在多样性和证券化的趋势，从而它和企业组织的关系逐步弱化和间接化，日益成为企业风险的逃避者。然而，人力资本的“专用性”和团队化趋势，使得人力资本和企业组织的关系越来越强，越来越直接，人力资本才是企业风险的真正承担者。这种变化的根本原因在于人力资本所有者是企业组织财富的真正创造者，而非人力资本所有者可以通过“用脚投票”的形式，脱离与企业组织的关系。现实中出现的“分享制”是人力资本作为真正财富创造者这一本质在企业契约关系中的一种表现形式。人力资本拥有企业所有权将会是历史发展的必然趋势。

陆维杰对方竹兰的论点提出了疑问。他认为，首先，人力资本所有者无法承担全面的企业风险，其障碍在于人力资本价值的判断和衡量标准是变化的，并不是以固定的形式存在。在企业经营失败面临者清偿压力时，人力资本也就彻底贬值，使得它就无法成为企业风险的承担者。在银行证券等金融企业，很难想象人力资本会代替非人力资本承担企业破产所带来的风险。其次，人力资本并不是财富创造的唯一源泉，人力资本和非人力资本永远是创造财富不可或缺两种要素。他提出，如果承认财富的分配是以财富的创造为源的话，就会导致一个不可思议的悖论，那就是在劳动直接创造财富的第二产业的企业中，人力资本相对于非人力资本的重要性反而不如第三产业中的企业。在对第三产业中的企业所有权安排问题的解释时，针对于张维迎的“资本雇佣劳动”的假定，洪智敏认为它在知识型企业中是不成立的。他给出了两个方面的理由：首先，由于知识经济时代社会知识存量急剧增加，在这种类型的企业里，最重要的不是非人力资本

自于张维迎（2000）的《企业的企业家—契约理论》一书中，用“决策权”（principal ship）代替“所有权”（ownership）一词。张维迎认为，企业作为一种契约其本身是没有“所有者”的。笔者不同意他的观点，在论文的第一章基本概念中，笔者将解释“企业所有权”这个概念的由来。

所有者，也不是企业家，而是具有知识创新能力的知识创造者。这些创造者成为知识型企业中真正意义上的经营者，他们承担者企业的经营风险，企业发展的方向。其次，在知识型的企业中，由于人力资本的“专用性”以及资本市场的充分发育，非人力资本所有者成为最有可能退出企业且迅速逃避风险。相比之下，人力资本所有者便成为天然的风险承担者。因此，在知识经济型企业中，认为“劳动雇佣资本”更为确切。

综合上面论述的观点可以看到，由于各种理论分析的角度并不相同，他们所得出的结论也相去甚远。在企业所有权的最优安排问题上，他们也得出不尽相同的结论，主要是对剩余索取权和剩余控制权是集中分配还是分散分配存在不同的看法。在这点上，张维迎认为最优的企业所有权安排是剩余索取权和剩余控制权的对应，也就是剩余索取权和剩余控制权在“风险承担者”（股东）和“风险制造者”（经理）的集中对称分配。杨瑞龙则认为，剩余索取权和剩余控制权的对应安排是企业治理结构的效率含义，也是现代产权关系的内在要求，权利作为客体总与相应的主体有关。主体身份的认定，主体之间的关系都会赋予最优企业所有权安排的不同含义。无论剩余索取权和剩余控制权集中地对称于雇主，还是集中的对称于雇员，都不可避免的意味着有一方的产权受到剥夺。从现实的角度来看，上述两种集中分布的情况仅存在于少数的情况，更为一般的情形是剩余索取权和剩余控制权分散地对称分布于不同的产权主体。随着每个产权主体谈判力的变化，他们拥有企业所有权的份额也就会发生变化，他们初始签订的合约也就要经过不同程度地调整。因此，从长期的趋势来看，剩余控制权和剩余索取权是从集中分布走向分散分布的。

三、本论文的研究方法和主要思路

本文以制度经济学理论为基础，运用数量分析的方法来解释企业所有

权最优安排的形成以及影响因素。论文接受杨瑞龙的观点，认为真正影响企业所有权最优安排问题的因素是契约各方的谈判力的大小，也就是他们在企业团队组织中的“专有性”程度。论文在这个观点的基础之上，进一步量化资产的“专有性”这个变量，求出契约各方的最优所有权分配情况。在写作过程中，论文将会运用数量经济学中的最优化方法及其相关的配套方法，同时，在模型的构造过程中，运用柯布一道格拉斯的生产函数来讨论企业的所有权问题。

文章的主要思路是这样的，首先，论文对以后所涉及到的基本概念作出明确的界定，为以后文章中的应用做了理论上的准备。由于不同文献对某一经济学术语的定义是不同的，论文很有必要阐述自己的观点。其次，文章运用柯布一道格拉斯生产函数，量化企业组织成员的“专有性”程度，在这个过程中也适当地讨论了“专用性”对资产所有者对企业剩余索取权份额的影响。企业组织的目标是实现其总体福利的最大化，在这个条件之下，讨论企业所有权如何在各个组织成员之间进行分配。文章将考虑企业组织中总体上会出现两种类型的利益相关者：非人力资本所有者和人力资本所有者，由于非人力资本和人力资本的“专有性”程度会随着企业组织的运行而发生变化，企业所有权在他们之间分散的对称将会达到帕累托最优均衡。同时，文章进一步证明，人力资本的“专有性”程度也并不是完全相同的，如果“专有性”程度较强的一方能够运用监督机制，对“专有性”较弱的一方进行有效的监督，企业所有权集中地对称于“专有性”程度较强的一方将会达到最优均衡。最后，文章讨论当前国有企业改革中的企业所有权问题，希望能够运用所研究的理论，对讨论很久的国有企业改革提出一些有实际意义的建议。文章中将会提到，传统的委托—代理理论不合作为企业所有权改革的基础，只有触及到实质性的层面，才能够实现对问题的解决。

第一章 论文的相关概念

一、“专用性”和“专有性”

在现代企业理论中，对于“专用性”和“专有性”概念进行严格区别的文献很少。甚至许多经济学研究者并没有对它们进行深刻地研究。笔者认为，在研究契约经济学的过程中，只有明确“专用性”和“专有性”这组概念之间的联系和区别，才能对企业制度安排问题理解得更加透彻。因此，笔者将用本节的篇幅对这组概念做详细论述。

1. “专用性”

“专用性”（specific）可能是近一二十年契约理论文献中使用频率最高的术语之一。但是，由于该术语从字面上容易被理解，长久以来，经济学家们并没有给它下过一个精确的定义。人们通常把资产“专用性”看成是一个绝对的，而不是相对的量值。他们认为，资产“专用性”就是指一项投资只对特定的人有用，而对其他人一文不值。直到1985年，威廉姆森（Williamson）才指出：资产“专用性”是指在不牺牲资产的生产价值的条件下，资产可用于不同用途或由不同使用者利用程度。威廉姆森（Williamson）还指出，资产“专用性”可以表现为如下形式：地理专用性，是指资产所处的特定位置；物理专用性，是指为特定的业务需要而设计的高度专业化的设备和系统；人力资产专用性，是指为了发展广泛的工作专业知识和技能的员工而进行的投资；贡献的专用性，是指那些为满足特定客户独特规格和数量的产品需求，而进行投资形成的资产。

威廉姆森（Williamson）的定义表明，资产的“专用性”不是绝对的量值，而是相对的概念。经济学家普遍接受这个概念之后，为了更好的利

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

廈門大學博碩士論文摘要庫