

我国现阶段农村家族企业存在和发展的理由

发布时间：2007-11-25 文章来源：作者惠寄 文章作者：周福安

【摘要】本文以交易费用理论为工具解释了我国家族企业存在和发展的理由，认为家族企业的优势在于能够减少企业的组织成本、产权界定成本、产权摩擦成本和企业法人代表的更替所产生的交易成本，家族内部的协调机制可以减缓农村企业家才能的短缺，使用家族内部的资源可以节约市场的交易成本，因此，家族企业在我国农村目前仍然会成为企业组织的首选形式。

【关键词】交易费用理论；家族企业；产权摩擦成本；

家族企业常常受到一些人的指责，这些人的理由是，家族企业排斥法人治理机制，它注定只能是低效率的，因为家族企业的排外性与固有的封闭性阻碍企业的发展。但这种认识很难符合一个现实，企业在创办之初家族企业总是创业者的首选形式，并且有许多按现代企业的形式组建起来的企业，如国有企业、乡镇企业、合伙企业、股份合作制企业等在发展过程中多数不是朝法人治理机构的完善方向发展，而是向家族企业的方式复归，由此看来，家族企业的存在一定有更深刻的原因。

解释家族企业存在的理由比较恰当的工具是交易费用理论。交易费用理论可以概括为两大观点，一是解释企业的存在，交易费用是决定企业与市场边界的基本因素，只要企业内部的组织和管理成本少于要素的交易费用，社会就有必要选择企业的方式组织生产；另一个观点是产权可以节省交易费用，产权的主要功能是对产权主体产生一种激励，从而使外部性内部化，消除个人成本与社会成本之间的差异，节约社会资源。然而，新制度经济学的交易费用理论仍有两个方面的不足，一是这种分析还是一种静态分析，它主要分析了不同要素所有者在同一时点上的交易，是当事人之间的一种博弈，如果交易处于不同的时期，例如这种产权关系如果存在于现代人与未来人之间，未来人不能在场表达自己的意愿，那么在这种情况下进行的产权界定仍不可避免的会存在外部性。二是它在分析企业与市场的关系时，总是把企业做为一个整体，而没有深入到企业内部，忽视了企业内部不同产权主体之间的冲突，认为企业内部只具有行政成本，而实际上在企业内部不同产权主体之间的权利划分才是企业的主要内部成本，还组织的行政管理只是企业内部成本的一个小部分。现在我们把这两点考虑到交易费用中，进一步分析企业的行为。

其实，所谓企业代替市场，更准确的表述应是长期合同代替短期合同。企业要维持生产需要一定的劳动力，如果企业与雇员之间每天签一个合同，这不仅存在很高的交易成本，而且由于经常面对不熟悉的员工使企业的管理成本也会相应上升。如果采取长期合同，企业才能在合同期内获得了通过行政手段配置这些资源的权利，企业配置资源的优势才能显示出来。而企业一旦形成，就同时有了一个企业财产权的流动问题，我们知道，企业的法人总是有一定的任期，而随着法人的更替，企业法人财产的支配主体也发生了更替，尽管企业的招牌仍然未变，但对企业的实际支配权已发生了转移。当企业的法人财产权从上一届法人向下一届法人转移时，这种转移不是企业的内部管理问题，而是一个市场问题，与此有关的成本也不是企业内部的组织成本，而是市场交易成本。于是，在企业原来的法人和新法人之间便存在一个博弈，原法人考虑的是从法人位置上退下来后，能带走多少利益，新法人考虑的是上任后能获得多少利益。所以，企业法人财产权从一代人向另一代人转移的过程其实是一种产权交易。如果说企业从市场获得生产要素是一种横向的产权交易，那么企业产权在代际间的转移就是一种纵向的产权流动，这种纵向产权流动的交易费用主要有监督与约束企业法人的费用，搜寻法人后选人的费用，签约与终止合同的费用，企业内部管理机构的周期调整费用等。

以上我们分析的是法人企业存在的情形，而家族企业却与此不同。在家族企业，企业财产权的流动不是采取市场交易的方式，而是企业内部的一种制度安排，同时企业财产从上一个主体向下一个主体的转移一般也不需要重新对产权的重新界定，而只要履行一个较为简单的手续就行。一个家族企业只要产权内部转移的费用不会高于市场交易费用，这个企业也就是有效率的，同时也就有继续存在的理由。

现在我们把视线投向企业内部，观察不同企业组织形式的关系，来进一步说明以上道理。首先分析一个实例，1990年代，湖南省中部的一个村庄办了一个煤矿，煤矿采取的是股份合同制的组织形式，村民每户一股，企业的管理采取一人一票的方式，同时每股安排一个人就业，也就是所有的股东都是企业的职工。在企业创办初期，矛盾并不突出，但半年以后，由于此地藏煤丰富，煤质又好，企业效益直线上升，并且预期效益看好，于是矛盾就出来了。问题主要集中在三个方面：一是难以实现统一指挥；所有的股东都希望安排一份只拿钱还不必费力的工作，于是地面的岗位人浮于事，而井下的岗位却无人愿意上岗。同时对企业的日常管理，股东却事无巨细，评头品足，结果工地上经常吵架，矿长的生产指挥难以到位。二是经营目标发生严重冲突；企业的股东大体可分为二类，一些人投资煤矿只是当作一种副业，也就是通常所说的以工补农，这些人对企业的发展并不十分感兴趣，希望企业赚一个就分一个，钱进了自己口袋也就放心了。而另一些人更看重企业未来的发展前景，他们希望未来的企业是一个象模象样的企业，因而这些人的行为也就更强调企业的积累。三是一些掌握了企业的财权或物权的股东开始以权谋私；主要是收取回扣，挪用公款等。虽然企业由几十个股东构成，但这些村民股东都由血缘、姻亲、邻里等关系而成为不同的群体，而以权谋私的股东身后总是有一个或多个群体的保护，于是企业的监督机制也就成了一纸空文。四是强势集团制肘；群体中有一个群体不仅在人数上占优势，更主要的是人员素质高于其他群体，为了使本集团成员在组织中获得更多的利益，这个集团便对企业的未来进行谋划，他们设法把其他股东排挤出企业，然后把经营权掌握在自己手中，从而在企业中形成支配作用。此后，企业矛盾开始升级，原来的口水战被频繁发生的肢体冲突代替，正常生产秩序被打乱，企业不得不全面停产，厂长被迫辞职下台，在不到半年的时间内换了三任厂长。而股东们却各怀心态，有的担心如此下去股本都将荡然无存，有的在等待出手的最佳时机，以尽可能低的价格收购企业。后来镇政府进行干预，在广泛征求股东意见的基础上，对企业进行评估迫卖，每股分配1、5万元，企业以87万元的价格卖给了个人，这样企业便从原来的股份合同制转化成了名副其实的家族企业，企业原有的矛盾终于化解，企业随即开始正常的生产经营。

这个股份合同制企业为什么会解体，我们还很难从现有的经济理论中得到满意的解释，尽管企业存在管理不善、委托——代理关系没能理顺等多方面的原因，但这些原因都不是主要的。最根本的原因在于企业内部存在众多平行的且互不制约的产权主体，这些产权主体为了各自的利益产生摩擦，从而消耗了企业的资源，现在我们将企业内部产权主体间因相互摩擦产生的成本称为产权摩擦成本。产权摩擦成本是与产权的市场交易成本相区别的一个概念，其主要特点在于这些成本发生在组织内部，是产权主体利用组织的行政资源维护和增长自身利益的非市场行为，这种行为的直接效果不是一种产权与另一种产权的交换，而是通过一种产权对另一种产权的侵犯来增大自己的利益。产权摩擦成本的存在在现代公司制企业中是一个普遍现象，但在任何情况下这种摩擦的存在都会导致企业的解体。例如，在股份制企业中，不同股东间的冲突也有可能产生产权摩擦成本，但由于股份制企业有一个良好的退出机制，通过股票市场或产权市场的流动使产权间的摩擦从企业内部向外部转化，因而大大地减轻了企业内部的摩擦。但如果企业内产权的转让存在制度限制，例如一些合伙企业、合作制企业为了控制外部人侵犯内部人利益的情况发生，都有严格控制股权向外转移的条款，此时在企业内部产权主体间的摩擦就不可避免。这些企业在经济效益差时矛盾可能不太突出，而企业经济效益一旦大幅上升，股权的价值上扬，问题就出来了。此时企业股东中便形成了一种心态，一方面尽量排斥局外人入股，另一方面股东之间为了争夺企业的实际控制权而相互冲突。而且这种冲突一般都是采取非市场的方式进行，因为如要采取市场交易的方式，一部分股东要把另一部分股东的权益买下，股权就只能按市场价成交，但这种情况很难在市场内部发生。这里的道理很简单，一个预期效益上升，特别是存在超额利润的企业，产权主体冲突的根源在于争夺原始产权的增值部分，一部分人利用手段要使自己的产权升值得更快。因而产权主体间的摩擦便不可避免，这种冲突必然会使产权的摩擦成本上升到产权的预期增值这一点，这时企业也就到了解体的临界点，企业的解体可能产生两种前景，一种前景是企业内部对产权摩擦成本有效高承受力的股东购买全部股权，另一种是局外人收购。但就远离大城市、家族观念比较强、技术含量不太高的农村企业而言，企业改制后的基本形式一般是家族企业。

从这些股份合作制、合伙制企业的解体与解制中有一个普遍的现象，每一个股东都有明晰的产权，自己的那一份是多少明明白白，但单个股东个人的产权又不能独立行使职能，而必须与他人的产权融合在一起才能产生效益。由此，在这些企业内部所有权主体的多元化与经营权的一体化便成了难以协调的矛盾，从而产生了产权摩擦成本。要解决这一矛盾，从理论上讲可以有两思路，一条思路是分解经营

权，每一个所有者都配置一份平等的经营权，显然，这条思路是行不通的，如果进行这样的制度安排，就不是企业自身的完善，而是用市场代替企业。另一条思路是所有权的集中，也就是在组织内改变平等的多元所有权的主体结构，代之以一元所有权主体、或者有差别的多元所有权主体结构，使大股东在产权主体结构中处于支配地位，这样所有权主体与经营权的统一行使之间的矛盾也就化解了。

在实践中，能化解这种矛盾的企业组织形式主要有两种，一种是股份制企业，另一种就是家族制企业。但股份制企业有非常严格的要求，它不仅要有较大的规模，而且在近几年内要有良好的经济效益，尤为重要，企业内部的分工已经达到了这样一个程度，形成了一个职业的管理层。因此，一个企业要成为股份制企业需要有一个比较长期的发展过程，一个企业不能在成立初期就采取这种组织形式，而且股份制企业也不可能是一切企业发展的必然选择，有的行业也许永远不适合采用这种形式。而家族企业则比股份制企业的适应性要广得多，它不仅适应于不同规模的企业，而且同样适应于不同产权结构的企业，不仅适应于一元产权主体企业，而且适应于有差别的多元产权主体企业。因为家族企业的最大特点是产权主体存在一定的交叉，“亲兄弟明算帐”虽然是一条铁律，但终究没有必要象非亲非故的人一样算得那么精细。这就是说，尽管家族企业需要明晰产权，但有时并不需要对权利界定得如此细致，这样产权的摩擦成本也就减少了。

参考文献

- 罗纳德·科斯 企业的性质 [C]. 盛洪主编 现代制度经济学上卷, 北京大学出版社, 2003.
张五常 企业的契约性质 [C]. 盛洪主编 现代制度经济学上卷, 北京大学出版社, 2003.
巴曙松, 屠新曙 中国家族企业缘何具有很强的生命力 [N]. 中国经营报 2006-4-30

(本文已发表于《大众科学》2007第二十期)

编辑员: china028

凡转载本站文章请注明: 转自“学说连线” <http://www.xslx.com>

[【评论】](#) [【打印】](#) [【大 中 小】](#) [【关闭】](#) [【顶部】](#)

相关文章

• 目前没有相关文章

发表评论: 昵称: Email:

发表内容:

※ 您要为您所发的言论的后果负责，故请各位遵纪守法并注意语言文明。

-感谢访问，如果您觉得该文章涉及版权问题，请联系我们！

| [设为首页](#) | [加入收藏](#) | [联系站长](#) | [留言评论](#) | [学说文库](#) | [前沿学刊](#) |

copyright © 2002-2006 www.xslx.com, all rights reserved .

蜀ICP备05000396 学说连线: 版权所有

当前在线: 人