

共享经济下公司法的适应性改进： 基于 Uber 案的组织学思考

韩文

(西南政法大学 民商法学院 重庆 401120)

摘要：共享经济的到来催生了企业组织一系列的变化。以 Uber 为例，关于其司机到底属于雇员还是独立承包商的思考不应该仅止步于雇佣关系，这也唤起了针对组织与组织法变革的重新讨论。从企业理论和组织学的视角来理解公司边界、公司契约与科层制组织结构的变化有助于我们探明作为组织法的公司法所面临的外部压力和改进诉求。共享经济以其特有的方式削减了交易成本阻隔在市场上的壁垒，这对企业签约向市场签约的转变起到了推波助澜的作用，但是与此同时，企业组织的内部规范也在逐步适应国家法体系的约束，Uber 所提出的调解协议就是一种例证。组织的变化与组织法变化的耦合，要求在商业实践与组织发展的张力中重塑公司法，从而提升公司法整体的适应性。

关键词：共享经济；公司法；适应性；组织理论；自创生

中图分类号：DF411.91 文献标识码：A 文章编号：1002-3933(2017)01-0143-09

Adaptability Improvement in Company Law under Shared Economy: A Case Study Based on Uber 'Organizational Thinking

HAN Wen

(Civil and Commercial Law School, Southwest University of Political Science and Law,
Chongqing 401120 China)

Abstract: The coming of the sharing economy gave birth to a series of changes in the enterprise organization. Taking Uber as an example, the case of American is not only a dispute of the employment relationship, it also calls for a rediscussion of the change of

收稿日期：2016-09-29 该文已由“中国知网”(www.cnki.net)2016年12月2日数字出版，全球发行
基金项目：中国法学会2015年度部级法学研究课题《公司章程司法裁判问题研究》(CLS2015D083)；2016年重庆市研究生科研创新项目(CYB16078)
作者简介：韩文(1987-)，男，江苏泰州人，西南政法大学民商法学博士研究生，研究方向：民商法学。

organization and organization law. From the perspective of enterprise theory and organization, it is helpful to understand the changes of corporate boundary, corporate contract and organizational structure, which can help us to find out the external pressure on the improvement to the company law. The sharing economy with its unique way of reducing the transaction cost barriers in the market barriers, change the enterprise to the market contract signing played a role, but at the same time, the internal standard of the enterprise organization are gradually adapt to the national law system constraints, the proposal from Uber is an example of a mediation agreement. Organizational change and the change of organizational law, the requirements of the business practices and organizational development in the tension of the remodeling company law, thus enhance the overall adaptability of the company law.

Key words: sharing economy; company law; adaptability; organization theory; autopoiesis

一、问题的起端: 共享经济带来的变革

乌尔里希·贝克认为“工业社会自反性现代化”是以一种微不足道的、熟悉的、可取的变化掩盖了其原本改变社会的程度。例如,雇佣劳动的时间和契约的弹性化打破了工作与非工作的旧界线,这是一种看似不会引起质变的“具有巨大积累作用的小手段”^[1],而共享经济(Sharing Economy)的到来无疑加剧了这一“自反性现代化”的过程。但是我们真的了解这个已经渗透到生活各个领域的庞然大物吗?有学者说,比起许多人认为共享经济是一种规范而言,它更像是另一种形式的市场^[2],果真如此吗?Uber(优步)案似乎是一个很好的切入点^①。相比Uber在中国所面临的“非法营运”问题已经得到了政策层面的解决^②。在美国,它还遭遇了“合作伙伴”的反戈一击:Uber司机到底是Uber公司的雇员还是所谓的独立承包商?司机们认为自己是公司雇员,而Uber认为这些司机都只是独立承包商,因为他们拥有控制某些要素的自由:例如工作时间的自由、时间表的自由和行车路线的自由等^[3]。但是司机们的代表律师认为,“Uber控制了他们的就业,建立了他们必须遵守的规则和标准,并有权决定终止哪些司机(的服务)”^[4]。美国地方法院的文斯·查布里亚法官认为,这些司机看上去既不像雇员,也不像独立承包商,他打了一个比方,陪审团就如同一个方钉要在两个圆孔中做出选择^[5]。关于哪些人属于雇员这一问题,每个国家的法律不同,判断标准也不一样,关于“独立承包商”也没有一个确切的定义。虽然在加利福尼亚州和马赛诸塞州,Uber以赔偿1亿美元的方式来达成协议,但这也显示出,整个共享经济都不得不去

① 2015年3月11日,旧金山地方法院的爱德华·陈法官驳回了Uber公司请求法庭省略庭审径直作速决判决的动议。根据法院的命令,该案件将由陪审团来裁定。2016年1月27日,第九巡回上诉法院驳回了Uber公司推迟审判的请求,该案原定于2016年6月20日开审,但在2016年4月,Uber公司以赔偿1亿美元的方案提出调解协议,司机仍旧保持独立承包商的身份,但是Uber公司将在赔偿外做出一系列政策改变,包括对于司机解约政策将做出重大改变。

② 2015年4月7日,Uber被认定为非法运营,其“专车”车辆也被北京市交通执法总队开出罚单并暂时扣押。详见唐清利《“专车”类共享经济的规制路径》,载《中国法学》2015年第4期。而2016年7月28日,国务院办公厅出台《关于深化改革推进出租汽车行业健康发展的指导意见》,明确将网约车车辆登记为“预约出租客运”,网约车的合法身份得以确定。

适应传统的劳动权利^[6]。

正如同雇佣问题总能引起对企业性质的新思考一样, Uber 案引发的思考绝不仅仅是雇佣问题这么简单。斯科特·马斯顿在《企业的法律基础》一文中提出的问题又重回舞台,其中最为核心的要义是:之所以讨论企业的性质问题,归根结底是为了讨论在雇佣关系中,雇员与独立签约者是否存在不一样的机制或奖罚条款?这一问题揭示出公司内部组织与外部市场交易之间的区别,导致差异的原因是制度模式的激励有所不同。如果管理权力只停留在对雇员解雇的威胁和是否为雇员缴纳社会保险费用的层面之上,那么管理权威与普通市场交换中的独立交易者并无区别。所以,区分雇佣交易和商业交易最终都要回到制度形式这个至关重要的问题上来^[7]。正如同彼得·德鲁克所言,员工与公司之间不仅仅是一种简单的劳资关系或者雇佣关系,而是人和组织的关系、人和工作的关系、人和人之间的关系的集合^[8]。以 Uber 案为基础向上回溯,我们发现还有许多更为本质的问题等待我们的回答,首当其冲的问题是:以 Uber 为代表的共享经济果真重新定义了公司^[9]?公司的边界改变了吗?正如张平教授所言,所有技术变革带来的法律“新”问题的答案,依旧根植于我们对有关财产、权利、契约、公平与自由的平衡以及人类行为选择模式等基础问题的困惑、探查和回答中^[10]。就雇佣关系而言正在经历一系列由企业签约到市场签约的所谓“由内到外”的改变,但是与此同时,对于企业组织的规范则发起了一场国家法约束“野蛮生长”的内部规则的所谓“由外到内”的战争。所以,随之而来的问题便是:在组织的变革中,组织法如何顺应这种社会和市场的发展?所以,如何提升公司法的适应性便成为一个不得不考虑的现实问题。

二、由公司到公司法的变革:基于企业理论的启示

(一) 重新审视公司的边界

共享经济的出现向我们重新展示了企业的边界如何界定这一问题,之所以说重新是因为这些问题都在科斯 1937 年的鸿文《企业的性质》中有所提及,那就是“为什么存在组织”和“为什么所有的生产不是由同一个大企业来完成”^[11]。与此相关的是在共享经济中 Uber 等公司为什么不想招募司机为雇员?他们为什么不把所有的生产要素(甚至是最核心的生产要素)集中起来?科斯假设企业的显著特征是替代价格机制,而建立企业是有利可图的主要原因似乎是利用价格机制是有成本的。企业到底是选择组织雇员生产还是将生产外包取决于交易成本。科斯认为,公司存在的目的是为了节约交易成本,公司的内部管理成本与市场的交易成本是资源配置的两种手段,依靠二者的平衡构成公司的边界,按照科斯的理论,如果企业管理成本高于市场交易成本,则企业就会消失^[11]。

威廉姆森也同样表达了对“企业的边界”^①这一由来已久的困惑,市场的最大特征是“开放性的平等结构”,不存在上下级之间的服从与被服从、强制与被强制关系;而企业(又称一体化组织或科层组织)的金字塔型构造决定:下级层次的组织构造和权力分布,依据内部分工要求由上级决定和安排。强制、指令、规则和监督是企业运作的基本形式^[12]。威氏认为,

① 对企业边界的研究除以威廉姆森为代表的主流范式之外,还有效率学派、势力学派、能力学派和身份学派等边界理论存在,不同学派对实际的管理决策影响各有侧重,此不累述。详见陈炳亮《不同学派的企业边界理论评析与研究展望》,载《社会科学》2011年第10期。

正是这些特征决定了企业与市场之间的边界。公司内部治理的科层制成本以及资产专用性引发的纵向一体化问题^[13]便是企业性质的体现。

对于“企业通过行政命令来取代市场”的假设,艾智仁(一译阿尔钦)和德姆塞茨并不认同,因为企业主对于雇员的权力也无法超越市场中的行为,在店主、店员和顾客的例子中,他们认为,店主对于不遵守纪律的店员也只能通过终止雇佣关系或通过法庭寻求赔偿来“惩罚”。这与顾客面对店主使用终止未来业务关系或通过法庭寻求赔偿并无二致。或者说,它道出了企业是取代市场这一观点的“谬误”,而直言“区别在于团队生产过程中的中心合约人,而不是某种上级指令和纪律约束力。”^[14]迈克尔·迪屈奇就认为不能总是声称“公司的显著特征是对价格机制的取代”^[15],其在系统反驳科斯和威廉姆森的交易规制范式时认为,企业与企业间的相互替代是基于一种同质化假设,但是企业的某项功能例如作为生产性单位的功能就是市场本身所无法替代的^[16]。但是,不论如何,谁也无法否认企业与企业之间基于交易成本与契约建立起来的“血缘关系”。从Uber案不难看出,共享经济正在以其特有的方式大大削减了交易成本阻隔在市场中的壁垒,对于“费雪车身和通用汽车”所表现出的纵向一体化经验在共享经济时代似乎也要做出另一番解读。是否科斯一语成谶,我们正在经历“价格机制”替代“权威”的逆向转变?

(二) 重新选择契约:一场“由内向外”的转换

如果将市场看做是买卖交易的契约安排,那么企业就是典型的组织内交易或管理交易的契约安排。从不完备契约的角度出发,认为企业是连接生产过程之间不完备契约所要求的纵向一体化的结果,一般来讲,在非一体化的企业组织之间,完备的契约是不存在的。在静态市场条件下,为避免在交易关系的价格条件方面无休止的争论,可以采取两种协调方法,一是订立长期契约,二是施行纵向一体化。到底采取何种方式来解决不完备契约的问题是存在争议的,最著名的就莫过于科斯与克莱因的论战。

虽然本杰明·克莱因等人认为其列举“通用汽车收购费雪车身”一案是对科斯企业性质理论的延伸,但是很显然,科斯并不这样认为,在针对“是否存在‘敲竹杠’问题”和“到底是使用长期合约还是纵向一体化来解决‘敲竹杠’问题”上,双方展开了长期的论战。虽然论战以科斯釜底抽薪式的反击结束,但是却留下了关于到底是“市场签约”还是“企业签约”意犹未尽的思考。

秉持着科斯精神内核的交易成本经济学以交易和契约为基础分析单位,认为企业的边界变化其实是重新选择契约的过程^[17]。正如张五常所认为,企业作为一种契约的存在与价格机制的契约发生在两个不同的市场之上,前者属于要素市场,而后者则属于产品市场,所以,企业不是用“权威”来代替“市场”从而组织资源的配置,而是以要素市场替代产品市场,企业并没有取代市场,从本质上而言,只是“一种契约取代了另一种契约”^[18]。我们暂且可以理解为是一种新契约开始取代过去的契约。而共享经济带来的变化只是催生公司内部合约向市场合约的转化,或者用交易成本分析法的话说,这类似于一种“制造还是购买”的选择。以科层制和内部管理为特征的公司正面临着一场颠覆性的运动。就未来发展而言,可能不是公司雇佣了员工,而是员工使用了公司的公共服务^[19]。

(三) 组织规范的变革 “自外而内”的运动

在 Uber 提出的调解协议中,非常重要的内容便是与司机达成利益与管理两方面的平衡^①,显然, Uber 基于之前的法律形势更加谨慎了,其关于“解约”和“仲裁”的条款也明显受到国家法层面的强大影响,法律成为型塑组织规则的重要力量。在经历了一场“由内向外”的转换后,公司同时也在面临以国家法为代表的外部规则约束内部规范的考验。

这种影响并非是单向度的。公司组织的变化同样也会引起组织法的变化。克拉克曼认为,法律的边界更为重要。在“契约网络”之中,公司最重要的作用就是为在企业之后的那个网络提供更为持久的法律支持。制定如何促进市场长期发展的法规实在不易,但这些法律又是必不可少的。一家成功的互联网平台企业需要认真审慎地平衡各方之间的关系。而与此同时,一个更大的平衡任务出现,一方面要鼓励公司的成长,另一方面不能损害消费者福利^[20]。轻资产运营的一点要求就是组织法的弱化,减少对组织边界变动的干预。与此同时,公司对债权人的责任就必须强化^[21]。这不仅仅是公司法规则对公司内部规则的渗透,同样也是共享经济时代下对公司法适应性的新要求。公司本身就是一个疆界不断变化的社群,当我们感慨“其兴也勃焉”的辉煌之时便该警惕“其亡也忽焉”的不可预测与突然。与其“罪人”不如“罪己”^②,而公司法无疑是实现公司这一组织制度性反思的绝佳载体。

三、公司法的适应性改进:组织理论下的路径思考

(一) 组织域的重构:科层制的式微与要素的重新组合

正如哈维所说,虽然组织的特征不可能永远不变,但其中有些主题或者说“过程规律”却是反复出现的。有限责任、投资权益的自由转让和法人人格等特征在公司的发展中不断强化,而那些非核心特征:例如科层制则在慢慢消解或者说面临挑战。19世纪末开始兴起的“公司化”运动将科层制推向了全世界,人们开始将公司当成类国家化的组织,罗伯特·罗曼诺甚至说联邦结构是“美国公司法的精华”。而组织研究领域的形成就是自韦伯、米歇尔斯分析科层制的著作问世而始。这使得人们对公司深信不疑,公司就是依靠科层制的内部管理达到减少来自市场交易成本的目的。科层制的兴起让我们对公司产生错觉,认为科层制是公司的核心性质,公司借助科层制来替代价格机制以实现减少交易成本的目的。但是现代互联网经济的兴起使得公司的本质特征越发明显清晰,但是其他非核心特征却开始消减。在组织域的重构过程中,具有“破坏专长的”技术改进导致整个组织群落被全新的组织形态替代,从已有的公共和私人组织形式中选取不同的要素进行新的组合^[22]。虽然现在预言科层制将退出历史舞台还为时过早,但商业流程的市场外移确实使得科层制的组织方式逐渐

① 在 Uber 提出的调解协议中:除一次性补偿外, Uber 还允许司机在车内贴出醒目标识提醒乘客“小费并不包含在车费中”;而针对司机的遣散制度标准更为严格, Uber 若想遣散司机需要符合特定条件且事先要给予警告,与此同时还设立了专门的由高评级司机组成的“上诉机构”用以受理被遣散司机的申诉。如果对内部机构的处理结果不满意还可以申请由独立第三方进行仲裁。详见“Uber will pay \$100 million to settle independent contractor misclassification claims in California and Massachusetts”, <http://uberlawsuit.com/> 2016年5月5日访问。

② 语出《左传·庄公十一年》“禹、汤罪己,其兴也勃焉;桀、纣罪人,其亡也忽焉”。此处将“罪己”引申为自我反思之意。

式微,公司作为一种社会组织更难挡大势所趋,组织形式由“金字塔”式的传统科层制向原子化、个性化的自组织转变^[23]。共享经济所带来的颠覆不仅仅是渠道的颠覆,或者线下向线上的转变,也不仅仅是轻资产运营的业务外包这么简单,而是正在形成一种独特的组织景观。互联网改变了公司化运动,催生一种全新的组织形式,柔性组织的方式将取代一部分的科层制组织,组织的形式主义藩篱正在逐渐拆除。挑战的压力不仅仅及于公司治理层面,还有制度规范的回应与创新。

(二) 适应性改进: 现代化进程中公司法与社会发展的耦合

商业实践的创新与法律制度的改造何以发生?“创新”对于公司法制度变迁会产生怎样的影响?我们需要怎样的公司法以及公司法如何回应客观世界的需要?前文论及的公司与市场的关系问题既是一个制度问题,也是一个法律问题,涉及到组织法对经济组织形式变化的回应与适应的诸多问题。公司法是应当坚持守成取向以不变应万变还是及时调整以适应社会经济的发展?答案显而易见。那么,下一个问题便接踵而来:如何适应?以何种方式适应?

适宜的公司法,这是公司法现代化的目标约束问题。如何进行适应性改进,是公司法现代化运动的基本目标函数^[24]。从对行为目标预设的关注转向对行为结果的关注,从对结果的关注转向对改造行为本身以及适应性改造过程的关注是公司法需要实现的两个层次的转化^[25]。适应性是在“目标—结果—过程”的三位一体结构中具体展开,一方面,需要做出政策考量,每一次的公司法修改都是顺应经济发展现实的写照。2014年开始实施的《公司法》取消了最低注册资本限额、简化公司登记事项,被视为顺应时代发展之举。所以,公司法的适应性旨在适应经济发展的趋势和国家政策发展的重心。简政放权,增加公司自由度为共享经济的发展提供了必要支持。正如全国人大代表、小米公司董事长雷军在2016年两会时提交的建议中认为,《公司法》应回归“自由约定”原则^①。“自由约定”可行与否,这是一个时代命题。过度的自由可能导致原本暗藏在公司中的种种风险一触即发。但是迈向自由之路是大势所趋,“路线图”式的自由回归方案应当渐进式展开。

另一方面,就是公司法权利结构的考量。从法律关系的权利要素看,公司法的任务是按照公司制度运作的客观规律和特定的社会要求来进行配置的。公司活动中各个主体之间的关系有待重新整合。首先是公司与监管主体之间的关系。在网约车领域,公司是否需要承担监管义务?如果司机的身份定位不属于雇员,网约车平台是否可以以“我只负责提供平台”来推脱监管责任。事实上,Uber在中国也多次因为处理乘客与司机纠纷不利而深陷舆论漩涡。还有,诸如:顾客隐私权的保护、反垄断层面的监管等。此类问题涉及到消费者保护和反垄断等诸多层面,目前对于某些做法是否符合现有的法律框架,是否适用相同的商业惯例,是否应该发挥同等的规制效果都尚待考察,在共享经济的创新中监管问题所表现出的复杂性不同以往^[26]。其次需要厘清的就是利益相关者问题。如果说雇员作为利益相关者已是

^① “自由约定”原则包括:接受人力资本出资、实现股东间股权比例约定的自由,解决股东自由约定中程序设定的限制,全面推行优先股、加大股东自由约定空间。同时实行公司章程工商备案制。详见证券时报网 <http://kuaixun.stcn.com/2016/0307/12614851.shtml> 2016年4月7日访问。

不争的事实,那么在关系结构错综复杂的今天, Uber 司机作为一种不同于以往的利益相关者应该以何种姿态参与到公司治理中来?即便是所谓的“独立承包商”,是否也应该纳入到公司利益相关者的治理网络之中?其治理结构与供应商、雇员又存在何种差别?大多数互联网平台公司都存在一个评价体系,例如淘宝的星级制度和网约车平台的司机评级。虽然大多数时候他们都想把他掩饰成一个纯市场化行为,但是难免存在一种导向性,看似纯市场化的行为背后往往有符合公司利益的制度推手。这也就是为何 Uber 司机主张 Uber 对其存在一种“控制”的原因。如果将此视为组织目标对利益相关者的最大化利用,那么利益相关者对于企业可持续性治理的诉求又当如何实现!人力资产专用性的减弱也必将带来雇佣稳定性的弱化。现代公司解决前述所谓“敲竹杠”问题的方法也完全可以以治理结构来代替纵向一体化,由此推知,治理结构也应适应共享经济下的雇佣政策。所谓“雇员”与“独立承包商”之争,其实是司机与 Uber 之间的利益平衡问题。这一点,需要更具适应性的治理结构给予制衡。很显然, Uber 做的还远远不够。类似委员会性质的“遣散上诉机构”只能保证个体部分权益,却无法在制定政策时施加影响,此时,给予司机群体董事席位则成为一个不得不去面对的问题。以公司治理结构来适应共享经济对组织域中各方关系的冲击无疑是成本最低、最有可能实现的理想方案。当然,阻力也颇为巨大。企业是一个社会组织,必须承担起整合社会成员的责任,事实证明,此类利益相关者的治理更亟待完善。

彼得·德鲁克认为,社会的正常运行涉及三个最基本条件,即每个人有明确的社会地位,并拥有正当的社会权力,按照整体目标发挥社会功能。社会视企业为社区,形成社会、企业和个人三位一体的新社会基本结构。Uber 为劳动者所带来的自由是信奉科层制管理的组织所不能给予的,工业人社会的辉煌与组织架构似乎已经成了过去式。如今,因为收入等问题的制约,社会、单位(组织)、个人之间三位一体的新社会结构面临严峻挑战,社会越趋扁平化,组织的传统作用逐渐弱化,而其中介性和平台性则更为凸显,在这一进程中,强调公司法与社会经济发展的契合与其说是共享经济的要求,不如说是公司法一以贯之的目标愿景。

(三) “自创生”逻辑的嵌入:公司法适应性改进的路径思考

人们把工业组织的晚近史看做一个“盲目的”进化过程:变化、选择和稳定化的机制的非协调互动。这等于承认,这种变化和选择的过程是由非法律要素实现的,而法律似乎在决定性的阶段是极少能够成为促进进化过程的推动、革新的力量^[27]。公司法所要达成的适应性改进不仅仅是为了达到制度的供需平衡,为组织框架提供一堆“辅料”,而且是,也必须是一种系统化的推动力。

正如马克·J·洛所认为的那样,企业之所以能够生存是因为他们的组织结构具有适应性,足以解决治理结构所产生的问题。然而,并没有一种解决方式是堪称完美的,但是每一种适应性变化都有助于改进企业的组织能力^[28]。强化私人方向的回应力模型、分解和净化公司法的功能、设计妥当的利益结构和回应机制^[29],这固然是公司法改进的理想图景。但公司制度的发展和变化从来都不是按法学家或立法者的逻辑展开,而是由商人对利益的追求来驱动^[30]。确实存在一些这样的关键时刻,强大的环境压力淘汰了不适应的组织和制度,但新的组织与制度却也生机勃勃地成长,阿里巴巴的合伙人制度、双重股权结构、表决权信托发展迅猛,但“一股一权”的传统组织结构俨然桎梏,而组织法亦是“帮凶”。法律“通过调节

自身来对社会进行调节”^[31]。在组织自身不断遭遇自身环境挑战时,与之休戚相关的组织法亦然。法律同样也需要进化,但它立足的是进化的机制而不是其方向。所谓进化机制是指变化、选择和保持机制的内在化,并且使它们服从于法律自创生的逻辑。需要注意的一点是,卢曼所谓系统要素的自我生产,考虑到其持续性,“自创生”被看作一个递归的“封闭系统”,但同时也应注意到这种递归的、自我指涉的操作预设了环境,若想实现自我观察,就必须使自己呈现于环境之中^[32],在这个意义上,“自创生”又可以被视为是一个“开放系统”^[33]。组织既是一个追求特定目标的高度正式化集体,也是受冲突或共识推进的自寻生存的社会系统,还是根植于更大环境下的不同利益参与者之间的结盟活动^[22]。这些特征意味着一部组织法若想达成组织的目标就必须将自己打成一个理性、自然与开放的系统,在公司这类组织“重新组织它自己”^[27]的时刻,公司法也在完成一个“自反身”(self-reflexive)^[34]的过程,通过法律上相关的操作从而实现自我生产并在这一过程赋予系统自身的统一^[35],这既是公司法自我观察、自我构成和自我再生产的自创生逻辑,同时也是在组织理论的发展中提升公司法适应性的题中应有之义。

结语

“各行各业的颠覆者都在重塑公司经营方式,虽不太明显但却同样重要的是,它们也正在重新定义公司本身。”^[9]正如《无边界组织》一书的序言中所说,组织不再能选择通过建立组织壁垒的方式获得成功,而是更需要形成开放与合作的组织结构,让外界容易纳入,或者让自己的组织更具弹性^[36]。与此同时,组织法的发展也不例外。作为组织法典型代表的公司法,在其发展过程之中,需要不断面对公司边界、契约与组织结构的变革,同时在变革中维持公司治理相关方之间的权利和利益的均衡^[37],以适应性的姿态融入其中,在不断适应的过程中,唯有敢于试错才是制度走向理性的必经之路。曼纽尔·卡斯特在其著名的信息时代三部曲中详尽分析了网络社会的崛起,并在结语中坦言:由于历史演变与技术变迁的汇聚,我们已经进入社会互动和社会组织的纯文化模式之中^[38]。在这种经济与社会、组织与规则的互动中细细想来,或许,共享经济本来要重塑的就不是组织本身吧!

参考文献:

- [1] [德]乌尔里希·贝克,[英]安东尼·吉登斯,斯科特·拉什. 赵文书译. 自反性现代化:现代社会秩序中的政治、传统与美学[M]. 北京:商务印书馆,2001.7.
- [2] Rashmi Dyal-Chand, Regulating Sharing: The Sharing Economy as an Alternative Capitalist System[J]. *Tulane Law Review*, Vol. 90, Issue 2 (December 2015), p. 245.
- [3] Marisa Kendall, Uber's Least Favorite Lawyer Strikes Again[J]. *The Recorder*, January 2016.
- [4] Tracey Ien, Uber sued by drivers excluded from class-action lawsuit[J]. *Los Angeles Times*, January 4, 2016.
- [5] Ellen Huet, Juries To Decide Landmark Cases Against Uber and Lyft[J]. *Forbes*, March 11, 2015.
- [6] Adam Brinklow, Year in Preview: What the Uber Lawsuit Means for Workers in the Sharing Economy[J]. *SF Weekly*, December 30, 2015.
- [7] Scott E. Masten, A Legal Basis for the Firm[J]. *Journal of Law, Economics & Organization*, Vol. 4, Issue 1 (Spring 1988), p. 185-p. 188.

- [8] [美]彼得·德鲁克. 慕凤丽译. 公司的概念[M]. 北京: 机械工业出版社 2006. 12.
- [9] Reinventing the company[J]. The Economist , October 24th 2015 p. 9.
- [10] 张平. 互联网+时代秩序与规则重构的探讨[EB/OL]. <http://chuansong.me/n/362881338946> 2016-06-08.
- [11] [美]奥利弗·E. 威廉姆森, 西德尼·G. 温特编. 姚海鑫, 邢源源译. 企业的性质[M]. 北京: 商务印书馆 2010. 2-3, 3-6, 24-25.
- [12] 罗必良. 新制度经济学[M]. 太原: 山西经济出版社 2005. 510.
- [13] [美]奥利弗·E. 威廉姆森. 段毅才, 王伟译. 资本主义经济制度——论企业签约与市场签约[M]. 北京: 商务印书馆 2002. 189、206-214.
- [14] Armen A. Alchian and Harold Demsetz, Production, Information Costs, and Economic Organization[J]. The American Economic Review, Vol. No. 5 (Dec., 1972), pp. 777-778.
- [15] [美]迈克尔·迪屈奇. 王铁生, 葛立成译. 交易成本经济学: 关于公司的新的经济意义[M]. 北京: 经济科学出版社 2000. 23.
- [16] 姚小涛, 席酉民. 对企业性质的再认识: 超越交易费用标准[J]. 经济学家 2000 (3).
- [17] 刘东. 企业边界的多种变化及其原因[J]. 中国工业经济 2005 (3).
- [18] Steven N. S. Cheung, The Contractual Nature of the Firm[J]. The Journal of Law and Economics, 1983 p. 19.
- [19] [美]埃里克·施密特, 乔纳森·罗森伯格, 艾伦·伊戈尔. 靳婷婷译. 重新定义公司: 谷歌是如何运营的[M]. 北京: 中信出版社 2015.
- [20] Online platforms nostrums for rostrums[J]. The Economist, May 28th 2016 pp. 12-13.
- [21] 罗培新. 互联网背景下金融商事法律制度之变迁[J]. 探索与争鸣 2014 (12).
- [22] [美]W·理查德·斯科特, 杰拉尔德·F·戴维斯. 高俊山译. 组织理论: 理性、自然与开放系统的视角[M]. 北京: 中国人民大学出版社 2011. 311、413-417, 37.
- [23] 李维安, 徐建. 自组织时代公司治理新思考[J]. 北大商业评论 2015 (3).
- [24] 曹兴权. 商道法意[M]. 北京: 法律出版社 2009. 176-177.
- [25] 曹兴权. 公司法的现代化: 方法与制度[M]. 北京: 法律出版社 2007. 220-221.
- [26] Sofia Ranchordas, Does Sharing Mean Caring? Regulating Innovation in the Sharing Economy[J]. Minnesota Journal of Law, Science and Technology, Vol. 16, Issue 1 (Winter 2015), pp. 422-423.
- [27] [德]贡塔·托依布纳. 张骥译. 法律: 一个自创生系统[M]. 北京: 北京大学出版社 2004. 137, 7.
- [28] [美]马克·J·洛. 郑文通, 等译. 强管理者, 弱所有者: 美国公司财务的政治根源[M]. 上海: 上海远东出版社, 1999. 10.
- [29] 蒋大兴, 谢飘. 公司法规则的回应力——一个政策性的边缘理解[J]. 法制与社会发展 2012 (3).
- [30] 王妍. 公司制度研究: 以制度发生学为视角[J]. 政法论坛 2016 (2).
- [31] 冯健鹏. 论规范法学对法律自创生理论的影响——从卢曼到图依布纳[J]. 浙江社会科学 2006 (2).
- [32] [德]卢曼. 宾凯, 赵春燕译. 法社会学[M]. 上海: 上海人民出版社 2013. 423-424.
- [33] 宾凯. 卢曼系统论法学: 对“法律实证主义/自然法”二分的超越[J]. 云南大学学报 2010 (6).
- [34] 张骥. 直面生活 打破禁忌: 一个反身法的思路——法律自创生理论述评[J]. 法制与社会发展 2003 (1).
- [35] 赵春燕. 对“软法”概念的冷思考——兼谈对卢曼法社会学理论的正确理解[J]. 河北法学 2010 (12).
- [36] [美]阿什肯纳斯, 等. 姜文波, 等译. 无边界组织[M]. 北京: 机械工业出版社 2016.
- [37] 赵万一, 华德波. 公司治理问题的法学思考——对中国公司治理法律问题研究的回顾与展望[J]. 河北法学 2010 (9).
- [38] [美]曼纽尔·卡斯特. 夏铸九, 王志弘, 等译. 网络社会的崛起[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2001. 575.

(全文共 13 481 字)