

协调利益关系与企业所有权结构调整——以中国国有企业为例

[作者]:周小亮 黄杰阳 [来源]: [时间]:2008-03-23

协调利益关系与企业所有权结构调整——以中国国有企业为例

【中】周小亮 黄杰阳

如何协调企业内部的不同经济主体之间的利益关系，进而建立利益兼容基础的效率与财富增长模式，这是企业和谐发展中的一个不可回避的问题。依据马克思主义经济学的理论分析，可以推知：利益关系本质上是一种所有制关系，不同的所有权结构决定了不同的利益关系，因此，协调利益关系的制度基础是调整企业所有权结构。为此，本文：

首先，从理论上，简要回顾了西方主流经济学中相关企业理论的生产要素的分类，基于效用价值论与生产函数分析的要素分配论，以及现代企业理论中企业所有权结构与各类权利主体的收入分配关系等有关理论要点。同时着重围绕着企业的性质及企业所有权如何在各个生产要素所有者之间匹配，简要地评述各个经济理论流派在此问题上的不同的看法。指出：（1）马克思经济学是立足于生产资料所有制，侧重从剩余索取权（“剩余价值”）角度，主要分析了资本主义企业所有权在雇主（人格化的资本）与雇员之间极端不对称匹配以及由此引起的劳动异化和阶级矛盾问题，强调马克思关于企业的理论观点是系统综合的，对于企业所有权结构的分析与资本主义企业现象相符合。（2）新古典经济学企业理论通过引入生产函数、微积分求导等分析工具，使该理论具有较强的逻辑性和可操作性。但是新古典经济学企业理论的忽略了社会生产关系和经济制度对企业生产的影响，抽象掉了利益相关者之间的契约网络。（3）科斯为代表的制度经济学在新古典价格理论中引入交易费用，强调企业的本质是一种合约结构，认为企业物质资本所有者必须拥有剩余索取权，组成一个专门从事监督合作成员行为的团体，才能提高监督效率，其中心要点论证资本雇佣劳动的股东至上主义模式是最有效率的企业所有权结构。但他们忽视了人力资本和广大劳动者的利益企求，因此其本质是一种忽视公平的不和谐企业理论。（4）20世纪90年代出现的企业的雇员与资本共同控制理论将舒尔茨的人力资本理论引入与应用到主流企业理论之中，强调应赋予企业中人力资本所有者一定的剩余索取权，把“分享剩余”与“共同控制”作为一种“激励工具”，从而形成有效的公司所有权结构与治理结构。这种理论揭示出不同要素所有者利益协调共享企业所有权的前景。

其次，分析了传统计划体制下因国有企业所有权单一、集中的归属结构而产生利益不兼容的问题，并借用利益集团的范畴，从整体主义方法研究国有企业所有权改革过程不同利益集团的偏好要求及两种不同的改革模式。本文认为计划经济时代物质资本稀缺，国有企业所有权集中于政府主管部门行使的安排，有利于国家集中统一调度资源，凝聚人心士气，减少贫富差距。但是物质资本的地位过分强调，致使企业职工无法直接与生产资料结合，丧失了劳动积极性，同时，国有企业人力资本产权存在着不同程度的缺失，制约了企业职工收入水平的提高。不仅如此，国有企业所有权单一集中的归属结构会产生利益不兼容的问题，如（1）企业所有权单一、集中地属于国家，需要通过层层委托代理人行使，代理成本很高，治理效果不好。（2）高度单一化、集中的国有企业所有权机制不能对成员有效地激励，不能调动劳动者的积极性。（3）现代企业聚合了各种不同类别

的生产要素，技术生产工艺复杂，而国有企业所有权单一集中的结构也不适应社会化大生产多种生产要素有机耦合、相机治理的要求，也就不能适应生产力的发展。

针对上述问题，本文结合国有企业所有权的改革进程，借用利益集团的范畴，建立三个理论假设，运用整体主义方法分析了国有企业三大不同利益集团的偏好要求、要素禀赋和职能分工，以及这三大不同利益集团之间互动与企业所有权结构调整及体制改革的关系。在此基础上，指出：国有企业产权改革重构面对两种模式：第一种方案是以企业物质资本所有权为轴心将国企整体改制为股份公司模式，这是非对称的改革方案；第二种方案是在股份公司制基础上共同治理的分享制模式。这种模式是在现代股份公司改制的框架内，基于利益相关者共同治理原则，让职工和经营管理者等内部人获得股份，并且使全部股权能够流通转让，代表着国有企业所有权改革的一种较为均衡方式。这种国企改制模式的特征是企业内部成员持股，共同治理和利润分享，因此，可以称为共同治理的分享制。

再次，分析了按照非对称模式进行国有企业所有权改革过程产生一些主要问题，并在理论上，分析了国有企业三个不同利益集团在企业所有权结构改革中的互动选择，指出它们对于三种所有权结构模式有着不同的偏好，因此，在选择国有企业产权改革方案时，会发生互动性的影响，但国有企业中经营管理者的权力优势、集团组织优势决定了他们更容易获得改革过程的主导地位。在此，我们一方面分析了依照非对称模式进行国有企业所有权改革过程产生一些主要问题如：（1）按照非对称模式改制会引起企业所有权结构不合理；（2）按照非对称模式进行国有企业产权改革出现了以经营管理者为主体的“内部人控制”问题，并产生新的既得利益集团，致使少数人通过资产操纵、财务操纵等手段，利用巨额国有资产无偿占有多数人的劳动，为自己谋取私利；（3）在非对称的改革方式下引起国有资产流失现象大量存在。

另一方面，依据奥尔森理论模型分析了三个利益集团对于企业改制选择集里的三种所有权结构模式有着不同的偏好，并在三个利益集团权力均等的假设条件下，借用“投票悖论”模型模拟分析了利益集团之间的互动影响，指出如果按照利益集团选择偏好的分析，国有企业改制过程以各利益集团表决的机制进行，碰到的就是集团之间利益冲突的“投票悖论”局面，就无法通过投票选择形成具有帕累托改进性的改革方案。但这只是在一种假设前提下的抽象分析，在企业改革的实际情况并非如此。为此，我们基于现实企业改革，认为构造利益集团互动选择模型的三个利益集团，其权力、地位是不同的。在利益冲突的情况下就国企体制改革模式进行决策，不同利益集团的规模、权力和信息就将发挥重要影响。中国实施的是偏重效率的经济体制改革，经济增长主要依赖于资本推进，代表资本与权力的利益集团处于强势地位。相应地工人团体的地位相对下降，并且由于普通职工组成的集团人数众多，较易产生集体行动中的“免费搭车”行为，因而容易成为企业改革中的弱势利益群体。

最后，本文从实践的角度，提出利益兼容微观机制的塑造，有赖于在利益兼容与协调的框架下，依据产权多元化和资本社会化的生产方式变化趋势，实现劳动与资本的联合，实现按劳分配与按要素分配的市场均衡。

非对称化转轨过程中国有企业内部人控制、资产流失、财务造假等问题，不仅仅是理论描述，现实中也确有存在。国有企业产权改革往往导致大量多年为国有企业做出贡献的工人下岗失业，丧失生存资源，而少数握有特权的人利用各种手段收购、转移、攫取企业的资产，从而得到暴富的机会。这种现象迫使我们思考如何调整企业所有权结构才能实现体制改革中的利益兼容，使国有资产得到有效管理和运营，以适应社会主义和谐社会。而企业理论的发展与现代企业的实践表明：我们有必要从物质资本（非人力资本）“决定论”和“至上论”的传统思维转变到多种性质资本或多种资本化的生产要素聚合而成“共享论”。尤其是在知识经济时代，人力资本在企业中具有越来越大的主导性力量和专用性，专门匹配于企业的经验和技能离开企业很难获得报酬，在企业经营过程和破产时也要承担风险。因此，人力资本享有企业所有权的谈判实力越来越高。利益兼容、均衡化的企业改制应做到让劳动、资本、管理、知识等各种生产要素参与收入分配。

为此，在实践上，我们必须在利益兼容思想下构建新型的企业收益分配制度与企业所有权结构的调整。作为国有企业尤其是大型国有企业，我们在发展壮大、完善企业制度过程中需要思考如下几点：（1）完善现代企业制度建设，需要积极推行职工持股与建立职工持股会，提高各类主体参与企业治理的程度，积极探索共同治理模式，消除内部人控制问题。（2）实现利益兼容，应在微观企业领域建立起权责明确、保护严格、流转顺畅的现代产权制度。（3）企业剩余索取权结构的调整，要让物资资本所有者与人力资本所有者及其他利益相关者共同分享企业收益分配权及剩余索取权。（4）在企业深化所有权结构改革过程中，应注意改革过程中效率与公平的兼容。

