

□ 李石泉

改革过程中的几种权益归属理论

——我国国有企业改革思路再分析

从调整国有产权结构的角度去分析国有企业改革思路,似可把握住两条主线,一条是从权利客体方面看,另一条是从权利主体方面看。作者曾经沿着第一条主线分析了支配我国企业改革进程的三条思路^①,本文拟沿着第二条主线再评介三条改革思路,我将这三条思路概括为:劳动者主体论,经营者中心论,所有者主权论。

一、劳动者主体论

劳动者主体论在改革初期已经形成,在改革过程中又有所完善,至今仍具有相当影响,但还没有变为现实。

劳动者主体论的核心内容是:企业自主权要掌握在企业全体职工手里,而不是掌握在厂长或经理一个人手里。职工是企业的主体,而不是企业的客体。如果说企业在法律上是独立的法人,那么这个法人就是企业的全体职工^②。

劳动者主体要体现在企业的民主管理制度上,而职工代表大会则是实行民主管理的有效形式。企业的权、责、利应当由企业全体职工承担,职工代表大会应该是企业的权力机构,对企业的生产经营拥有决策权。鉴于相当部分的资本主义企业目前也实行“工人参与制”,社会主义企业不能停留在职工“参加”管理上,而应当进一步实行职工“自主”管理。企业的劳动集体拥有企业的经营决策权,同时承担决策失误的责任。优秀的企业家则是劳动集体所信任和拥戴的代表。只有这样才能真正体现职工群众的主人翁地位,体现社会主义企业的特征。

提出劳动者主体论的国际背景是:改革初期,我们在很多方面受到东欧国家特别是前南斯拉夫的改革理论和改革实践的影响。1950年前南斯拉夫政府宣布将工厂交给它的职工,由工人直接管理、由工人直接支配劳动成果。前南斯拉夫的工人自治制度在当时很有吸引力。在工人自治原则的影响下,我国有些理论工作者认识到,让少数企业家当家作主取代群众当家作主,使劳动者处于雇佣者的客体地位,是十分有害的。走社会主义自治道路,应该是我们改革的方向。

提出劳动者主体论的现实基础是:在社会主义的国家所有制中,由国家代表总体劳动者占有生产资料,并直接经营和管理企业,企业的劳动者名义上是企业的主人,实际上对企业的生产资料、生产经营和产品分配都没有支配权。以国家为主体的管理体制在所有制结构上忽视劳动者与所有权的关系,在生产经营上忽视广大职工的主动性,在分配上不能体现劳动集体自创自收、多创多收的按劳分配原则,在领导制度上没有把厂长负责制建立在职工民主管理基础

上,因此劳动者积极性不能充分发挥,社会主义优越性不能充分体现。这正是旧的管理体制种种弊端的症结所在。

劳动者主体论是一个很有影响的理论体系。在社会主义经济学著作中,在党和政府的很多文献中,在领导同志的讲话中,都能看到劳动者主体论的存在。1984年党的十二届三中全会通过的《中共中央关于经济体制改革的决定》中就有几段文字表述了劳动者主体论的思想。在讲到增强国有企业活力是整个经济体制改革的中心环节时,该决定指出:“围绕这个中心环节,主要应解决好两个方面的关系问题,即确立国家和全民所有制企业之间的正确关系,扩大企业自主权;确立职工和企业之间的正确关系,保证劳动者在企业中的主人翁地位”。“企业活力的源泉,在于脑力劳动者和体力劳动者的积极性、智慧和创造力。当劳动者的主人翁地位在企业的各项制度中得到切实的保障,他们的劳动又与自身的物质利益紧密联系的时候,劳动者的积极性、智慧和创造力就能充分地发挥出来”。

无论从完善社会主义生产关系角度看,还是从发展社会生产力角度看,劳动者主体论都有一定的合理性。提高劳动者的生产积极性是企业制度需要解决的一个重要问题。在劳动者数量既定条件下,劳动者积极性的高低是影响企业生产效率的一个重要变量。如何提高劳动者积极性则是经济学、管理学研究的一个重要课题。研究成果表明,提高劳动者积极性需要一定的激励。社会主义经济学著作中经常讲的“物质鼓励”、“精神鼓励”就是一种激励机制。赋予劳动者一定的权力,也是提高劳动者积极性的不可缺少的重要手段。由此可见,强调劳动者应享有一定的权利,无可非议。

但是,一种主张有其合理性是一回事,一种主张有没有可行性是另一回事。在社会主义制度下,劳动者主体论具有合理性;在社会主义现阶段,劳动者主体论却没有可行性。这个结论是有根据的。

1986年中华全国总工会调查全国职工队伍的状况,在被调查的职工中,有56%的人认为改革以后工人在企业中的主人翁地位没有提高反而下降了。1987年企业改革继续深化,一些地方反映职工对主人翁地位的评价比上年又有所降低^③

意味深长的是,党和政府的一些文件虽有保证劳动者在企业中的主人翁地位的提法,但却没有赋予劳动者与其主人翁地位相称的职权。1981年公布的《国营企业职工代表大会暂行条例》,对职工代表大会职权规定是:讨论和审议厂长的工作报告、生产建设计划、财务预决算,讨论决定企业劳动保护措施资金、职工福利基金、奖励基金的使用,讨论通过企业体制改革事项、工资调整方案、职工培训计划,监督企业各级领导干部和工作人员,等等。应该讲,这些职权并没有把劳动者的主人翁地位充分体现出来。对此,提出“劳动者主权论”的同志不无感慨地说:“如果把职工代表大会作为企业领导人的咨询机构,或者仅仅作为对领导人的监督机构,或者对企业的生产经营决策只起评议作用,那么职工当家作主仍然是一句空话”^④。

今天我国国有企业中劳动者的行为也不表明劳动者已具有主人翁的身份和资格,相反却可表明还带有一点雇佣劳动者的色彩:出工不出力;收入攀高,劳动攀低;上班拿工资,干活拿奖金;“工资对利润侵蚀”,企业留成利润向职工福利倾斜,等等。从企业的雇佣者的身份看,职工追求自身收入最大化可以说是一种理性行为。但从企业主人的身份看,职工追求工资福利最大化的行为则不可理喻。以上情况似可说明,在社会主义现阶段,劳动者主体论还难行得通。

二、经营者中心论

由于职工追求工资福利最大化行为得不到有效约束,企业行为也难以优化,于是人们开始对劳动者主体论产生怀疑,并寄希望于企业的经营者,想在社会主义国营经济中发动“经理革命”,突出经营者的作用,确定经营者在企业里的中心地位,形成社会主义企业内部制衡机制,以提高国有企业的效率,保护国有财产所有者的权益。“经营者中心论”由此产生。

经营者中心论的基本内容是:企业经营决策权不归企业全体职工拥有,而归企业经营者拥有。企业经营风险责任也由经营者承担,而不由企业职工承担。经营者应有自己的独立的利益,而不能将其融合在企业职工利益之中。企业经营者应是拥有经营权力、承担经营风险、从事经营活动并取得经济利益的主体。在计划经济体制中,企业是政府行政机构的附属物,企业里只有由政府任命的厂长或经理,而没有掌握经营决策权的经营者。在从计划经济体制向市场经济体制转变过程中,企业已拥有一定的经营权,因而也就有经营者。企业经营者是企业的法定代表人,对企业全面负责^⑤。

从企业范围看,经营者是企业的高层管理人员,而不是企业里的一般管理人员。在社会主义制度中,国有企业的经营者当然也是劳动者,是主要从事脑力劳动的劳动者,是工人阶级的一员。但经营者又是劳动者队伍中的一个特殊的部分,有其特殊的专长、职能、利益和地位。因此,当我们分析企业和企业行为时,就不应笼而统之地讲劳动者,而应该将经营者与劳动者分离开来,作为一个独立的主体来对待。这样,社会主义国有企业从人员构成上看,也是由所有者、经营者、劳动者组成。这三种人在总体目标上、根本利益上有一致性的一面,但每一种人又各有自己的特殊目标和利益,三者之间又有矛盾的一面。在所有者、经营者、劳动者的关系中,经营者一般居于中心地位,对所有者和劳动者的权益关系可以起协调与平衡的作用。

从历史上看,经营者的中心位置是在科学技术进步、市场规模扩大、市场竞争激烈、生产日趋集中的过程中逐步确立的。在简单商品生产的传统小企业中,企业所有者可以凭自己的经验进行管理和决策。在近代和现代大企业中,面对复杂多变的市场环境,企业的所有者仅靠自己的经验和知识已不能应付裕如,客观上就要求具有专门经营管理知识和技能的经营者出场。这样,从受过良好教育并经过实践锻炼的人才之中,就逐渐涌现出一个适应时代要求能够胜任管理工作的经理阶层。这些人凭着自己的知识、技术、经验和能力,再加上勇于创新的气质、敢于冒险的胆略、较强的事业心和责任感以及干出来的业绩,逐步成为企业中的举足轻重的人物,既得到所有者的信任、器重,又为劳动者所敬畏。经营者在企业中的显赫地位遂成定论。在社会分工条件下,经营者的中心位置是其他人不能代替的。

经营者阶层的形成过程与经营权从所有权中分离出来的过程,是同时出现的。独立出来的经营权需要人格化,才能存在和运作。独立出来的经营者需要掌握权力方能展现其才华并结出硕果。财产关系中的“两权分离”为经营者的独立表演提供了舞台,经营者阶层的崛起使独立的经营权有了依附的主体。经营权独立化和经营者独立化,既使拥有资本所有权但缺少经营能力的人照样可以获得财产收益,又使具有经营才干但缺少资本的人有了用武之地。没有经营权的独立化就没有经营者的独立化。反之亦然。历史作出了这样的安排:经营者是经营权的专有者和专用者。只有经营者才有资格使用并能用好经营权。违背历史的安排,将独立的经营权赋予另一个主体,就会发生“角色错位”,使经营权得不到应有的归属,使经营者无法发挥其才干。我们在改革进程中提出经营者中心论并逐渐确立了经营权主体,实为顺应历

史安排的举措。

西方经济学家对经营者倍加赞誉。他们认为要进行生产,除土地、资本和劳动力外,还有第四个要素——经营管理能力。经营者是实现生产要素优化组合的人,是经济发展的原动力。其实,在很多西方经济学家称道经营者之前,马克思已经看到所有者与经营者的权能分离以及经营管理者们的特殊作用。他说:“与信用事业一起发展的股份企业,一般地说也有一种趋势,就是使这种管理劳动作为一种职能越来越同自有资本或借入资本的所有权相分离”,“这种人办起事来和那种亲自执行职能、小心谨慎地权衡其私人资本的界限的所有者完全不同”^⑥。著名的列宁“一长制”理论,更将经营管理者的地位提到从未有过的高度。我国对“一长制”的批判,对工业生产中群众运动的推崇,并不利于搞好企业的经营管理。

经营者中心论在我国的改革实践中已经得到贯彻。厂长负责制和承包经营责任制的推行过程就是确定经营者中心地位的过程,也是我国经营者阶层出现和成长的过程。可以这样说,目前我国国有企业的经营决策权是掌握在经营者手中,而不是掌握在劳动者手中。人们已经开始认识到:厂长、经理的行为既可以将企业推向顺利发展的坦途,也可以将企业引入迂回曲折的狭路。经营者的正确决策,能使企业从逆境中解脱出来从而转败为胜;经营者的错误决策,也会使企业坐失良机由盛而衰。

突出经营者地位的初衷是想藉此提高国有企业的效率,保护并增加所有者的利益。现在看来,国有企业的总体效率是提高了,但国有企业的所有者利益却没有增加多少,甚至可以说是损失了。效率提高主要表现在国民收入的增加和增长上,利益损失主要表现在资金利税率的降低上。资金利税率降低表明由效率提高而增加的利益并没有装进所有者的口袋^⑦。这部分利益哪里去了?从企业范围看,这部分利益如果没有装进所有者的口袋,就是装入经营者和劳动者的口袋。事实也是如此。1988年我国一些经济学家已经看到经济生活中存在“工资侵蚀利润”的危险。在此前后,“厂长代表谁”的问题也提到人们面前。本来我们都认为国有企业的厂长理应而且必然代表国家即所有者的利益,现在看来,这种想法过于天真,厂长不仅有自己的独立的利益,在一定条件下,厂长还可以成为职工利益的代表,可以与职工“合谋”,用损害所有者利益的办法来增加经营者和劳动者的利益。

国有企业的厂长、经理除了与职工一起增加工资、奖金和福利外,还可以通过很多途径单独增加自己的收入。迄今为止,我国国有企业大多数经营者工资单上的收入并不高,与劳动者工资收入相比高不了多少,大体被控制在国家规定的幅度之内。对此,厂长、经理们有叹不完的苦经,普遍认为他们付出的才能尚未得到应有的回报。这反映了经营者的激励不足。但如果将厂长、经理的工资单以外的收入加在一起,不少人的总收入水平可能已经蔚然壮观。这又反映了经营者的激励缺陷,也是劳动者对他们的厂长、经理怨言不断的一个原因。

令人深思的是,在确立经营者中心地位的期间出现了国有资产大量流失的现象。我国经营者的成长过程与我国国有资产流失过程搞在一起,是巧合还是必然,还需要深入研究才能得出结论。一般说,国有资产流失的内在原因是所有者未能看管好自己的财产,但造成国有资产流失的直接当事人却不是所有者而是经营者。这是因为在普遍推行承包制之后,企业经营者已掌握了国有资产的支配权和处置权,国有资产是从经营者手中流出去的。

三、所有者主权论

面对上述情况,人们开始思考这样的问题:为什么经营者有负所有者的厚望而让所有者的

权益受损呢？建立在利益一致基础上的传统的社会主义经济学不能回答这个问题，只有从利益矛盾和对立中才可以找到问题的答案。西方企业理论告诉我们，经营者与所有者是两个不同的利益主体，两者的行为目标并不一致。我们原以为这种理论只适用于私有制企业，但实践表明，在公有制企业中，经营者与所有者也是两个独立的利益主体，他们在利益上也存在着矛盾，经营者也不会无条件地代表所有者的利益全心全意地为所有者工作，而没有一点私心杂念。吃一堑，长一智。国有企业的所有者在利益受损之后认识到自己在经营管理其财产方面存在着某些失误和失职：在下放经营权的时候，弱化了所有权管理；在突出经营者地位和作用的时候，放松了甚至放弃了对经营者的监控；在实行“两权分离”的时候，未能建立所有者对经营者的有效约束机制。正是基于这样的认识，所有者主权论又受到人们的重视。

所有者主权论是经济学和法学中的古老理论。马克思在分析资本主义经济关系和企业关系时，认为那里存在着资本所有者的主权。资本统治劳动的命题表明在资本与劳动关系中，主权是在资本一方而不在劳动一方。“原来的货币所有者，现今变成了资本家，他昂首走在前头；劳动力所有者，变成他的劳动者，跟在他后头。一个是笑咪咪，雄赳赳，专心于事业；别一个却是畏缩不前，好象是把自己的皮运到市场去，没有什么期待，只期待刮似的”。《资本论》里这段散文式的描述，正是资本主权的写照。

在“私人企业”转变为“社会企业”——股份公司时，“职能已经同资本所有权相分离”^⑧。资本的职能已不再由资本的所有者来执行，资本所有者已转化为单纯的所有者，即单纯的货币资本家。股份公司的经理已成为日常资本职能的执行人，拥有对资本家财产的支配权，并同雇佣工人相对立。在这种情况下，资本主权是不是还存在呢？从马克思对股份公司的权利结构的分析中可以看出，资本主权依然存在。股份公司的主权仍掌握在股东手中，公司经理虽有很大权力，但用马克思话说，公司经理不过是“别人所有的资本的代表”，是“别人的资本的管理人”。“货币资本家则由执行职能的资本家来代表，参与对劳动的剥削”^⑨。股份公司里的资本主权在很多国家制定的“公司法”中得到体现。按照“公司法”规定，经理的权力是董事会授予的，而董事会是由股东选举的董事组成的。经理只是以“他人资本的管理人”的资格成为资本职能的执行人，他的身份则是股东雇佣的高级职员。

马克思阐述的是私有制企业的资本所有者主权。现在的问题是，所有者主权论是否适用于公有制企业或公有制为主体的企业？回答应该是肯定的。所有者主权论根源于所有权的权利性质。由于所有权具有权利性质，作为所有权人格化的所有者当然拥有权利。可以这样说，只要有所有权，就会有所有者权利，在有所有权存在的地方，就会有所有者权利论存在，而不管所有权和所有者是“公”还是“私”。所有权的权利性质在罗马法中已经确定，在大陆法系的法学家著作中得到公认。罗马法将所有权看作的最重要的物权，是权利人直接行使于自己物上的最完全的权利。法学家将这一权利分成三个因素：(1)为了任何不违法的目的使用物的权利；(2)对物可以产生的一切物品的权利，和将物出借或出租他人而从中取得收入的权利；(3)对物的处分权利。在法学家的眼光中，所有权是一种能对抗一切人的权利，所有者是所有权的唯一主体，除所有者之外的一切人均均为不特定的义务主体，即负有不妨害所有者行使其完整权利的义务。所有权的权利性质由此可见。“他物权”的设立虽使所有者失去一部分权利，因而构成对所有权的限制，但他物权毕竟是存在于他人之物上的权利，是不完全的物权，在他物权消灭之后，所有权即可恢复到圆满状态。所有权是他物权的基础，他物权是所有权的延伸。他物权的设置并不否定所有权的权利性质，恰恰证明所有权具有权利性质。

在所有者自己经营其财产与所有者委托别人经营其财产的不同情况下,所有者主权在内容和形式上会发生一些变化,但不管是自己经营还是委托经营,所有者主权论都没有丧失其有效性,都没有过时。就我国的国家所有制和我国的国有企业改革而言,今天重提所有者主权论,其基本出发点是要保护社会主义国家所有权,维护社会主义国家作为国有财产所有者的权益。对国有财产来讲,今天重提所有者主权论,其基本内容是:在给经营者以充分经营权的时候,所有者要对经营者进行必要的有效的监督,要对经营者偏离所有者目标的行为进行必要的有效的约束;在赋予企业以法人财产权的时候,要保留所有者对企业的最终控制权。

重提所有者主权论是我国国有企业改革实践的需要。这一理论将对我国国有企业深化改革产生影响。1994年公布施行的《国有企业财产监管条例》已经体现了所有者主权论的思想。将这一理论付诸实施时,还有一些问题需要进一步研讨。从实际情况看,首要的问题是要明确国有资产所有者或所有权的代表。这位代表应该就是国有财产所有权的人格化身,以保护国有财产为己任,时刻关心国有财产营运目标的实现,并真正对国有财产负责。鉴于国有财产所有权的公共性质,国有财产所有权代表不可能象私人财产那样由某一个自然人担任,而应当落实到国家机构中的某一机构。不管哪一个机构担当国有财产所有权代表,这个机构既取得代表的资格,就应该而且必须是国有财产所有权的人格化,以保护国有资产、实现国有资产目标为唯一职责。

需要研讨的第二个问题是国有资产所有者如何监督国有资产的经营。理论和实践都已表明,在国有资产委托他人经营的情况下,掌握了经营权的经营一有机会就会利用经营权为自己谋取利益,而置所有者利益于不顾。因此,实行“两权分离”之后,所有者必须对经营者进行监督,以使自己的权益损失最小。监督是必要的,而监督方式却有多种。可以是内部监督,也可以是外部监督,可以是直接监督,也可以是间接监督。究竟采取哪一种监督方式,则要由所有者在权衡监督成本与监督效果的基础上作出选择。

需要研讨的第三个问题是国有资产所有者如何激励经营者。国有财产让给经营者筹划运作,其效率大小与经营者努力工作的程度密切相关。为了提高国有资产营运效率,取得较大的财产收益,所有者必须给经营者以激励,激发经营者的积极性,推动经营者努力工作。激励是必要的,而激励方式也有多种,也需要我们作出选择。

对国有资产和国有企业来讲,上述三个问题中第一个问题最重要。国有企业和国有资产要解决“所有者虚位”或所有权非人格化问题。所有权总要有“人”行使,而这个“人”必须是所有权化身。随便指定一个“人”行使国有资产所有权是很容易办到的,但这个“人”能不能成为所有权化身却不一定。如果行使国家所有权的“人”并不体现国有资产的本性,对国有资产的得失不关心、不负责,这个“人”就还不能算是国有资产所有权的代表,有这个“人”与没有这个“人”并无多大区别。我国国有资产所有者还没有真正到位,国家所有权还没有人格化。而只要所有者虚位,所有权就会空虚,所有者主权也就是空话。所以,在落实所有者主权时,首先要解决上述第一个问题。在解决第一个问题的基础上,再着手解决第二、第三个问题。监督和激励是“两权分离”条件下所有者主权的具体内容,是所有者的两项重要职能。

上述三种权益归属理论对我国企业改革的进程都有过重要的指导意义。除“劳动者主体论”在当前阶段不具有实际的可行性,“经营者中心论”和“所有者主权论”还将继续影响和指导我国企业改革的实践。这两种理论看上去似乎不能两全,实际上却是相反相成的关系,一方并

不否定另一方。在社会化大生产和市场经济之中,经营者必须掌握充分的经营权,所有者又必须监控经营者。我们在设计国有企业深化改革方案时,应该坚持这一原则。

注:

①李石泉:《国有企业改革思路分析》,载《财经研究》1995年第7期。

②劳动者主体论是对改革中出现的一种观点的概括。这种观点在很多作者的很多文章中均可看到。蒋一苇的“企业本位论”、“职工群众是社会主义企业的主体”等论文,比较集中比较系统地阐述了这一观点。

③见1988年第5期《经济研究》,第55页。

④见《论社会主义的企业模式》,经济科学出版社1989年版,第257页。

⑤经营者中心论也是对改革过程中提出的一种主张的概括。这种主张见于很多作者的文章之中,在政府的文件中也有反映。1986年已有文件指出:厂长(经理)是一厂之长,是企业法人代表,对企业负有全面责任,处于中心地位,起中心作用。1988年通过的《企业法》又明确规定,厂长是企业的法定代表人,厂长在企业中处于中心地位。

⑥《马克思恩格斯全集》第25卷,第436页、499页。

⑦国有企业的效率是否提高,是一个有争议的问题。参见《经济研究》1994年第6期《中国企业改革究竟获得了多大成功》和同年第10期上的《论国营工业生产率》。

⑧《马克思恩格斯全集》第25卷,第494页。

⑨《马克思恩格斯全集》第25卷,第427页。

~~~~~

(上接第62页)学的分析方法,就能大大提高“决策”的科学水平。

再次,该书充分体现了企业财务决策与分析的实用性。实践表明,一部受到读者欢迎的专业性管理类读物,一定是理论与实务密切结合,人们读了就能运用的好书。《企业财务决策与分析》一书就是这样一部实用性很强的读物。试以“企业筹资决策与分析”为例,书中不但讲述了企业筹资的作用与原则,企业筹资的途径与条件等内容,还通过理论与实务紧密结合,讲述了企业筹资决策与分析的内容和工作步骤,特别是工作步骤,讲得很细致和具体。作者阐明了筹资数量与时间的确定,介绍了销售额百分比法、资金流量法、短期资金的经济筹资模型等;阐明了成本的分析测算,介绍了资金成本的分析测算等;此外,还讲述了企业最优资金结构抉择,企业外汇筹资管理决策要点等。这些都是十分实用的、读者最想了解的内容。

再以“企业资产决策与分析”为例,书中先后阐明了固定资产决策与分析、流动资产决策与分析和企业资产评估等内容,特别是关于固定资产评估方法,介绍了一整套行之有效的实务操作方法,使读者阅后在实际工作中有所遵循,得以很好地进行操作。

综上所述,《企业财务决策与分析》确实是一本值得推荐的好书。

~~~~~

简讯

中国海派经济论坛日前成立

去年11月27日,由我校经济学系、市经济学会社会主义经济专业研究委员会和《上海改革》杂志社联合成立了“中国海派经济论坛”,并举行了首次研讨会。本市学术界有关领导和知名人士林炳秋、贺锦

圣、张薰华、蒋家俊、董源斌、张淑智等50多人出席了会议。论坛聘请潘洪萱、张淑智以及本市著名的经济学家担任顾问。首次研讨会的主题为“产权改革与强化管理”。 (一丁)