

股份制实施与企业分配机制转变

——股份制企业与承包制企业经营机制的实证比较之一

黄少安

提要：如果国有企业在承包制基础上实施股份制改造，企业经营机制必将发生全面深刻的转变。本文分析分配机制的转变，是对承包制企业和股份制企业在分配机制方面的实证比较，通过比较揭示转变。

对全民企业在承包制条件下的分配机制可以做如下概括：

第一，企业没有独立的分配权，不是独立的分配主体。当然，企业的收益分配分为初次分配和再分配，国家作为行政机构总是可以利用行政权力对国民收入（其中包括企业所创造的收益）进行再分配，因此，国家总是国民收入分配主体之一，例如：以国家为主体的财政分配。但是这里讨论的是企业的内部分配问题。如果企业是真正的企业，就应该有独立的收益分配权，除开国家的强制性的税收分配外，其它各主体的收益分配都应该由企业来进行。而企业在承包制条件下恰恰缺少这种分配权，就象它不是真正的市场主体一样，也不是独立的分配主体，表现在：一是不能确定积累与消费的比例，二是不能确定工资奖金制度。虽然企业也有了一些收益分配权，但是企业的分配仍然很大程度上是按国家或其主管部门所定的方案进行。积累与消费的比例，职工包括企业领导人的工资标准或级别是国家确定的。如果国家作为投资主体，象独资企业那样，作为企业主从事企业收益分配或象股份公司那样作为股东，通过股东大会决定公司分配，这些情况都没有否定企业作为企业内部分配主体的地位，因为国家是把自己融入了企业内部，已经成为企业主体了，而承包制条件下国家

对企业分配的干预是以行政机构的身份出现的。或者是把自己的投资者身份和行政管理身份、宏观经济管理者身份混在一起的。这种状况的必然后果是：否定企业独立的分配主体的地位，导致分配权和分配行为的矛盾。如果是在承包制之前的完全的国有国营情况下，企业主体完全就是国家主体，企业分配就是国家分配，国家分配也就是企业分配，是不会存在国家否定企业独立分配主体地位问题的，但是实施承包制的初衷就是要使企业具有独立的商品生产者的地位，其中重要内容之一就是独立的分配主体的地位。当然，企业作为独立的分配主体并不意味着一定是企业领导者个人，或其它什么机构决定有关分配的一切事情，它并不排斥企业内部的集体决定或民主决定，或者企业内部不同主体的分别决定。

第二，积累与消费的分配，名义上依据长远利益与眼前利益兼顾的原则，实际上向消费倾斜，即企业收益分配上存在着严重的轻积累重消费的短期行为。为什么会这样呢？长远利益与眼前利益兼顾作为社会总体的分配原则，作为国家对分配宏观调控的依据，是合理的，也是可行的。但是作为全民企业收益分配的原则，在承包制条件下，合理性有限，没有可行性。企业职工甚至企业领导者并不真正执行这一原则，而是坚持“多得

不如现得”的原则，一是因为企业和职工收入对企业资产的产权主体地位不明确（到底企业和个人有什么和有多少产权）、不独立（企业没有独立的经营权）和不稳定（国家可以放权也可以收权），因此无法确定和保证因积累而形成的资产的产权是否属于他们，有多少属于他们，什么样的产权属于他们。二是所谓的承包制是有期限的，承包期限一到，因积累而形成的资产的产权又属于谁呢？这是不确定的，也就是长远利益到底谁来享受是不确定的，这样，积累者不一定能享受到积累所带来的长远利益。这不具有合理性，因而企业和职工个人不会有积累的内在动力。他们会设法抵制主管部门的行政干预，变相地少积累多消费。

第三，个人收益分配，名义上依据按劳分配原则，实际上实行的是平均主义原则。国家制定的工资级别之间相差甚少，而且奖金分配是不管有无超额劳动，不管是否有利润，人人都有一份，而且相差不大，甚至完全一样，根本不体现劳动贡献的差异，是按劳分配原则不可能贯彻吗？是平均主义原则无法否定吗？

有些同志从多重角度（包括从文化传统）论证平均主义分配原则根深蒂固，难以否定。不能说这种分析没有道理，但是为什么平均主义在非全民企业，特别是乡镇企业中能很快打破呢？这些地方的工人并没有因不均而发牢骚、闹事。相反，这些领域的分配公平度更高，效率也更高，所以，平均主义不是不可以打破的，关键是需要一种突破它的制度基础。承包制就不是一种能突破它的制度。正如前面所说，所谓承包制基本上是一种包干制。企业、工人的包干是包生产，国家或其它主管部门实际上也“包干”，就是包下达承包任务，包收益分配，还包担风险等等。平均主义的分配原则之所以存在，原因就是国家包分配，是国家保住了平均主义。如果

把企业推向市场，把收益分配权真正落实给企业，平均主义原则不攻自破。市场会否定它。按劳分配原则在社会主义公有制条件下也是合理的，但是它在不同的历史条件下，具体形式或含意不一样。产品经济条件下的按劳分配是实行劳动券制度，按劳动贡献大小分配个人消费品，所分得的消费品价值与劳动力本身的价值没有必然相等的关系；商品经济条件下，是按劳动力价值分配。劳动力商品化，从而工资收入等于劳动力价值。而承包制条件，一方面试图使企业成为商品生产者，另一方面劳动力却不是商品，实行的是产品经济条件下的按劳分配。这种按劳分配事实上已经演化为平均主义。平均主义的分配既降低了公平度，也降低了效率。在企业的经营过程中，不同的劳动者所做出的贡献肯定不一样，这不仅是因为不同劳动者的劳动能力有差异即各自劳动力价值不一样，而且因为不同的工作岗位对劳动能力的要求不同，不同岗位必然付出不同量的劳动。但是平均主义的分配原则却抹杀了这些差异，使劳动能力或劳动的实际支出不同的人获得了相等报酬，这种不公平，必然使所有的劳动者都不设法去提高自己的素质，不同岗位的劳动者都不努力劳动，这就是效率下降。

第四，行政性分配是企业收益分配的唯一方式。企业内部是科层结构，因而内部管理是行政性或权威性管理，这是肯定的。但是企业内部利益分配并不等于企业内部管理，企业内部各利益主体和企业本身作为一个主体，其生存背景都是市场，他们的利益虽然直接从企业分配中获取，但是他们从哪个企业获取，是可以市场选择的，能获得多少，也并不完全由行政命令决定，很大程度上是市场决定的，企业的分配主体必须依据市场行情来分配收益，所以企业内部收益分配虽然应该带有行政性，但是不能完全是行政式的分配方式，而应该是行政性分配与市

场性分配结合。例如：工人的工资，应该一方面是企业决定的，另一方面企业作出这种决定，又是由劳动力市场和企业经营状况决定的。所以，工资分配本质上是市场性分配。全民企业在承包制条件下，主管部门官员、创业领导者和工人的工资，都按国家规定的长期固定的标准分配，企业的利润留成比例、留成利润用于积累与消费的比例、企业上交利润的数量等都是国家规定的，根本无需考虑市场情况。市场行情对所有这些分配行为不发生作用。这就在收益分配环节上割断了企业与市场的联系，使企业不可能成为市场主体，企业的经营收益与市场应该密切联系，企业各收益主体的分配所得不仅应该与本企业的经营状况挂钩，而且必须与市场挂钩。企业是各种生产要素的组合物，各要素的产权主体必须与各要素市场的价格挂钩。当要素产权主体觉得自己从某个企业所得收益多少时，要么是增加收益，要么是退出该企业而转投另外的场所。一方面，企业可以说：我只给你这么多收益，不干你可以走，这体现了企业分配的行政性和权感性；另一方面，企业为了购买到所需的生产要素，又不至于成本太高，在决定收益分配方案时，必须考虑要素市场情况，是维持原有分配方案，还是增加或减少某些要素主体的收益，这就是企业分配的市场性。

股份公司的分配机制

股份制企业分配机制相对承包制企业而言，有很大改变，对企业分配机制产生深刻影响。

第一，股份制条件下，公司是完全独立的企业收益分配主体。尽管公司是完全独立的企业收益分配主体，尽管公司内部积累与分红、工资、奖金与利润等分配方案的制订过程中也有矛盾，也存在不同力量之间的相互制约，但是所有这些都是公司这一主体内部不同构成部分之间发生的，所有这些分配

都是公司在进行国家与其它任何股东一样，要干预公司收益分配，就必须把自己融入到公司中去，在股东大会上通过投票影响收益分配的方案，或者通过选举进入董会，从而以公司的董事或董事长身份影响分配，不能作为一个独立的股东在公司之外决定或影响公司任何分配方案，也不能作为行政机构对公司收益分配横加干涉。

在公司主体内部，又有不同层次的主体分别主持或决定不同的收益分配：一是股东大会作为一级分配主体，决定对董事会和监事会成员薪金的分配；二是董事会作为一级分配主体决定和执行对经理个人收入（主要是薪金）的分配；三是经理作为一级分配主体决定和执行对工人的工资和奖金的分配；四是公司的红利，股息的分配方案，由股东大会决定，即它是实际上的分配主体，董事会只有对分配方案的审议权，不是决定者，因而不是分配主体。可见公司既是独立的分配主体，该主体内部又是分层次进行分配决策的。

第二，股份制企业，在积累与分红的分配方面也同样存在矛盾。股东和董事会倾向于多分红，作为大股东及董事会，他们当然也期望公司多积累，有长远利益，但是如果公司长远发展缺乏后劲，他们可以抛售股票，因此，对公司长远利益的追求并不是有足够的动力，至于其它众多小股东就更加不必关心公司的长远发展了。“多得不如现得”的心理更加明显，而经理相对来说，则倾向于多积累，主要是从他们成就事业的角度出发的。但是他们只能对分配施加影响，虽然影响日趋扩大，但是并没有最终决定权。因此，股份公司在积累与红利分配上的长期行为也是存在的，兼顾眼前利益与长远利益的原则也不可能贯彻落实。当然，不是说所有的股份公司短期化行为的程度是一样的，公司股权结构又对这种短期行为的影响很大。一般

来说，公有股权包括法人股权越多，短期化行为越少。从现代西方的情况看，日本的股份公司，由于法人股权比重大，而且股东队伍较稳定，因而短期行为相对较少。但是股份制条件下的多分红并不等于承包制条件下的多消费。因为“红利”同样可以再转化为积累或投资，可以再买本公司的股票，也可以购买别的公司的股票或债券等。而且，股份制条件下，即使多分红，也是公开的，必须通过股东大会按程序作出分配决议，不象承包制条件下，以一些隐蔽性手段多发奖金，多搞福利。

第三，股份制条件下个人收入分配既有按资分配，又有按劳分配，即有两种分配依据。而且按资分配和按劳分配作为两种分配原则都能得到贯彻。董事会、监事会，经理的薪金和工人的工资和奖金的获得，以劳动为依据，他们获得的是劳动收入，是市场化的按劳分配，即按劳动力商品价值分配。劳动力的所有权归谁，劳动收入就归谁。不过，董事会成员，除开作为公司管理者获得的劳动收入以外，还有作为股东的收入。股东的股息和红利是凭着对资产的所有权而获得的，是资本收入。资本可以给其所有者带来收入，劳动力也可以给其所有者带来收入，这样，一方面促使个人以各种形式进行资本积累，另一方面促使个人提高其自身的劳动力素质，这样就使整个社会两大生产要素——资本和劳动力都越来越丰富，有利于社会经济的发展。

但是这两种分配依据在一个企业内部并存，使劳资矛盾或劳动收入与资本收入的矛盾直接化了，因为一个公司内部，利润与工资是直接对立的，彼长此消，公司常常要与工人（工会）为工资问题进行谈判，工人甚至罢工。

第四，股份公司内部的收益分配方式是行政性分配与市场性分配相结合。股东大会

对董事会成员薪金的分配是完全的行政性分配，因为董事会只不过是股东大会的常设机构，董事和董事长不是从企业外部的市场聘用而来的，他们不是将劳动力卖给股东大会，很大程度上他们是为自己经营，因为他们经营的资产中很大一部分就是他们自己的，只不过因为他们是由股东大会委托，对所有股东的资产加以经营，所以股东会就依靠行政的方式决定给予他们一定的薪金。这部分薪金不一定与董事或董事长劳动力价值相等。董事会对经理的薪金分配就不同了，经理是把劳动力卖给公司，其薪金其实就是劳动力价值即工资，董事会决定经理工资时，必须是市场化的决策，要按经理市场的供求状况来决定，当然，从董事会有对经理的选择权 and 对其薪金的决定权而言，董事会的这种分配是具有权威性的，因而称之为行政性分配与市场性分配的结合。经理对工人个人收入的分配本质上也同董事会对经理个人收入分配一样，经理的决定权体现的是权威性，但是劳动力市场的存在使他们的决定必然市场化。可见，经理和工人的工资，虽然都是企业内部行政性分配的结果，但是又离不开市场。也正是因为如此，才说这种工资分配方式是行政性分配和市场分配相结合的方式。这正是企业既是经营组织，又是市场主体的体现。

总之，如果全民企业的承包制转换为股份制，将会在分配主体、分配依据、分配方式等方面全面发生变化，整个企业的分配机制将改变。尽管股份公司内部的分配机制也不是完善的，存在着积累与分红的矛盾，劳动收入与资本收入的矛盾，但是这是在解决矛盾后产生的新矛盾，这种矛盾转化正是分配机制转化的表现。

（作者单位：厦门大学经济研究所）