

■ 山东省社会科学规划项目文丛·一般项目

股 份 公 司 分 配 制 度 研 究

马晓芳 范英杰 康进军 邵 萍 著

GUFEN GONGSI
FENPEI ZHIDU YANJIU



中国海洋大学出版社

中国上市公司治理与投资者关系管理蓝皮书(2012)

股份公司 分配制度研究

李维成 沈海松 董晓华 等 著

CHINA UNIVERSITY OF PETROLEUM & TECHNOLOGY PRESS

CHINA UNIVERSITY OF PETROLEUM & TECHNOLOGY PRESS



中国石化出版社

山东省社会科学规划项目文丛·一般项目

股份公司分配制度研究

马晓芳 范英杰 康进军 邵萍 著

中国海洋大学出版社

· 青岛 ·

图书在版编目(CIP)数据

股份公司分配制度研究/马晓芳,范英杰,康进军等著.
青岛:中国海洋大学出版社,2007.9

ISBN 978-7-81125-053-4

I. 股… II. ①马…②范…③康… III. 股份有限公司—
分配制度—研究 IV. F276.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 136207 号

出版发行 中国海洋大学出版社

社 址 青岛市香港东路 23 号

邮政编码 266071

网 址 <http://www2.ouc.edu.cn/cbs>

电子信箱 hdcbs@ouc.edu.cn

订购电话 0532-82032573(传真)

责任编辑 冯广明

电 话 0532-85902469

印 制 日照报业印刷有限公司

版 次 2007 年 9 月第 1 版

印 次 2007 年 9 月第 1 次印刷

成品尺寸 140 mm×203 mm

印 张 7.125

字 数 200 千字

定 价 16.00 元

《山东省社会科学规划研究项目文丛》

编委会

主任委员 李 群

副主任委员 张全新

委 员 (以姓氏笔画为序)

王兆成 尹慧敏 齐 涛

刘德龙 安世银 张 华

蒿 峰 颜世元

目次

第1章 导论	(1)
1.1 研究意义	(1)
1.2 研究方法.....	(15)
1.3 研究思路与创新.....	(26)
第2章 研究文献述评	(35)
2.1 价值内涵和价值形成研究综述.....	(36)
2.2 价值分配研究综述.....	(41)
2.3 文献分析与评价.....	(49)
第3章 股份公司的缘起	(55)
3.1 社会生产技术.....	(56)
3.2 社会生产要素.....	(65)
3.3 社会生产组织.....	(74)
第4章 股份公司的特征	(88)
4.1 股份公司的有限责任.....	(89)
4.2 股份公司的法人地位.....	(98)
4.3 股份公司的治理结构	(106)

第 5 章 股份公司分配的影响因素	(119)
5.1 价值构成	(119)
5.2 分配结构	(129)
5.3 资源结构	(135)
第 6 章 股份公司分配的历史演进与现实选择	(145)
6.1 公司分配制度演进的历史考察	(145)
6.2 知识经济环境下的股份公司分配主体变革	(156)
6.3 股份公司分配主体的现实选择	(165)
第 7 章 股份公司分配制度构建基础	(172)
7.1 股份公司分配制度创新	(172)
7.2 股份公司分配制度目标	(177)
7.3 股份公司分配制度基准	(183)
7.4 股份公司分配制度保障	(187)
第 8 章 股份公司分配制度结构设计	(192)
8.1 设计思路	(192)
8.2 分配方式选择	(199)
8.3 设计案例	(206)
参考文献	(215)
后记	(221)

导 论

股份公司分配制度研究的根本目的是从人类社会的实际状况和现有法律可能达到的程度出发,来寻求社会法则中可能存在的某种合法而有效的公司创造价值分配制度。本书的研究始终坚持一个认识基点,即将股份公司看做一种在人类走向文明过程中产生的、能够促进社会经济发展并具有现实存在价值和发展潜力的社会生产组织形式;也始终坚持一个基本假设,即假设处于社会存在状态的个人都是具有利己属性的经济人和利他属性的道德人,当以利己性为基础而运用市场机制来调节公司价值分配时,必须同时利用以利他性为基础的各种社会规制来加以干预;还始终坚持一个研究视角,即将权利允许和利益要求相结合,以防止对社会规则和市场机制的论述互不相干或互相矛盾的情况出现。^①

1.1 研究意义

经济活动的差别必然决定分配模式千变万化。这种情况不仅

^① 我们无意效仿西方学者的研究方法,但是经济学本来是与伦理学紧密地联系在一起的,经济关系的深刻变革必然带来伦理关系的重大变化。工业革命之后,科学技术的进一步发展,以及伴随而来的社会分工越来越细,使得市场成为人类生活的巨大中心;它一方面把生产和消费、投资与经营管理联系起来,另一方面也使人类脱离了自由、独立和平等的自然生存状态而成为自私、自利的社会人。

发生在不同历史时期或不同发展阶段中,甚至不同生产组织成员的进入规则不同也会导致生产组织内部的分配方式发生变化。在农业社会家庭组织中,家庭成员之间的血缘或婚姻关系决定了家庭组织的基本分配方式是家长以成员需求为基本依据并予以调节基础上的共同劳动与共同消费。工业社会业主制企业成员的进入规则与家庭组织成员的进入规则不同,业主之间的合作契约和业主与劳动者之间的雇佣契约,决定了业主制企业的基本分配方式是业主根据劳动力市场的供求关系支付工人工资作为劳动报酬而成为企业生产成本的组成部分,而企业利润则在扣除由资本借贷市场决定的利息和政府决定的税收之后,按照出资比例或股份比例在业主之间进行分配。股份公司与业主制企业不同,股份公司职工报酬并不是由股东根据市场决定的。如何根据股份公司性质来科学而合理地安排或选择股份公司分配方式,正是本书的研究意义所在。

1.1.1 理论意义

如果说股份公司是由签约者在一系列契约下合作而形成的一个法律上的经济实体,那么股份公司的分配行为必然是建立在一系列分配制度基础之上的。科学、合理而有效的分配制度的建立离不开分配理论的指导,这正是股份公司分配制度研究的理论意义所在。^① 大致产生于 20 世纪 70 年代、由股份公司首先倡导的分配革命思潮已经受到理论界的高度关注,而无论这场革命是由科技进步而引发的使知识成为经济增长的决定性影响因素,还是

① 在分配制度创新方面路径依赖是比较明显的人们之所以提出“人力资本”概念并将其用于微观分配理论中,其重要原因之一就是在建立股份公司分配制度时脱离不了“资本雇佣劳动”和“剩余价值”观念。将劳动者收入划分为劳动力价值和人力资本收益两个方面就可以在表现形式上与“资本雇佣劳动”的观念相一致。如果劳动能力也可以成为资本,那么经济学中的资本概念就要重新定义了。

由证券市场的发展而引发的公司管理革命所带动。1984年,美国经济学家威茨曼提出分享经济理论;其后,美国律师凯尔萨和经济学家艾勒曼提出经济民主理论;1989年,英国学者巴东提出人民资本主义理论^①。21世纪初期,我国理论界提出按生产要素贡献程度分配收益的思想;所有这些理论都需要结合股份公司的实际情况加以完善与发展。

1.1.1.1 解决股份公司分配对象范围的理论问题

20世纪70年代以后,股份公司发展使收入分配模式多样性趋势日益明显。公司职工的劳动报酬属于经营活动的组成部分,由劳动者和管理者双方通过谈判予以确定并接受政府法规约束;绝大多数公司对公司管理阶层实行年薪和股票期权制度,突破了公司购买劳动力需预先支付报酬的基本假设;股东不再是公司经济收入分配的决策主体,管理者在公司分配中具有决定性作用;股东收益绝大部分来源于在证券市场上转让所持有股票的资本所得,股东个人无权决定公司是否发放红利和发放红利的比例。这些变化已经表明公司分配的研究内容已经由纯利润扩展到了公司的价值决定、职工报酬决定和公司利润决定三个主要方面。

公司生产的商品价值不仅要包括生产过程耗费的生产资料价值、劳动力价值及归属于资本所有的剩余价值,而且要包括研发过程耗费的物化劳动和活劳动价值、流通过程耗费的物化劳动与活劳动价值、管理过程耗费的物化劳动与活劳动价值。在当代经济体系运行环境中,仅仅补偿生产过程耗费的生产资料价值、劳动力

^① 参见:威茨曼《分享经济——用分享制代替工资制》,林青松译,中国经济出版社1986年版。路易斯·凯尔萨和帕特里西亚·凯尔萨《民主与经济力量——通过双因素经济开展雇员持股计划革命》,赵曙明译,南京大学出版社1996年版。艾勒曼《民主的公司制》,李大光译,新华出版社1998年版。Lesley Baddon, *Peoples capitalism: a critical analysis of profit-sharing and employee share ownership*, London: Routledge, 1989。

价值已不能维持企业简单再生产的进行。公司职工的经济收入已经不是传统意义上的简单劳动下的劳动力价值,而是扩展到包括教育投资、技术推广支出和家庭迁移与再就业方面支出的回收及投资收益。公司利润构成不但包括股东和债权人的投资利得,还包括与承担公司经营风险有关的收益、公司发起人的劳动报酬和创新收益、基于特许经营权的垄断收益和公司依法缴纳的各项税金和费用等。

如果说生产过程所耗费的生产资料和研发过程、流通过程与管理过程所耗费的物化劳动价格可以由市场来决定,债权人投资利得与承担公司经营风险的收益也可以由市场来决定,公司依法缴纳的各项税金和费用由国家税收法规和政策来决定;那么股份公司经济收入分配的范围应包括劳动者报酬和股东收益两个方面,也就是说股份公司分配的对象范围不是公司纯利润,而是公司创造的价值。^①

1.1.1.2 解决股份公司分配结构的理论问题

无论是分享经济理论、经济民主理论,还是人民资本主义理论和分享资本主义理论,现代企业分配理论都是在“资本雇佣劳动”的思维范式内对现代企业制度下的分配问题展开讨论的。^②但实际上,股份公司作为一种实行经营权与所有权相分离的新型经济组织,其与传统业主制企业有着本质的区别,在分配制度方面的许多假设条件都已经发生了本质的变化。在股份公司中,工人工资

① 利润概念本身就是“资本雇佣劳动”的产物,是劳动者为资本家创造的剩余价值的转化形式。如果说股份公司是劳动与资本的契约合作,是公司为劳动者提供创造价值的场所,那么继续使用“利润”概念将不能反映股份公司经济的本质。

② 分享资本主义是由美国学者杰夫·盖茨于1998年提出的。他认为职工持股是21世纪的发展方向。职工持股将产生大量的资本家,使资本主义进入一个新的发展阶段,所有权分享成为资本主义社会的未来。参见:Jeff Cates, *The ownership solution: toward a shared capitalism for the twenty-first*, Addison-Wesley, 1998。

已经不是劳动力价值,劳动报酬既不是由市场也不是由股东来决定,职工报酬的风险也不是由股东来承担,公司利润也不再是劳动为资本所创造剩余价值的转化形式;经理人的存在使股东失去了直接经营公司的权利,公司的创造价值也就无须转化为利润。显然,仍然假设公司分配的主权掌握在资本所有者的手里是不符合股份公司本质的。

由股份公司的性质和参与其价值创造的利益相关者主体构成所决定,其经济收入应是其全部收入在扣除与取得收入相关的全部物化劳动以后的部分,即公司所创造的价值。对这部分创造价值的分配应当有五方面内容:第一,公司创造价值要以政府税收和行政性收费以及按法律规定必须由公司支付的社会救济支出等来体现社会资源要素投入的分配,这一分配过程所体现的是法规的刚性约束下的分配内容。第二,以各要素市场平均收益水平为标准对资本要素、劳动要素做出补偿性初次分配。这里的资本要素包括股东和债权人,劳动要素包括一般劳动、管理劳动和技术劳动等类型;对资本要素的补偿性分配主要是指其时间价值性补偿,对劳动要素的补偿性分配主要是指根据社会物价水平所决定的正常生活所需支出的补偿。第三,股份公司将以其组织资源的贡献名义作出价值留存的分配安排,以用于公司发展需要。第四,当公司创造价值超过社会平均水平时再以一定比例在资本与劳动之间进行超额贡献的报偿性分配。最后,各要素内部类型之间也要依据一定分配标准作出分配制度安排,直到每一具体的收益个体。

1.1.1.3 解决股份公司分配基准选择的理论问题

股份公司的经营活动是在特定社会体系内完成的,社会为股份公司提供了公共安全、平等机会、公共设施、公共教育、社区和政府服务等资源。这些资源由各方面专业人士共同提供,没有这部分贡献,股份公司的经营活动将缺少保障。现实社会还存在低收入者、失业者和需要救济者,给予这部分人以帮助不仅是社会文明

进步的表现,也是经济发展和社会安全的需要。^①从公司内部看,职工之间劳动能力和经济负担的差异也会形成经济困难群体,给予其适当救济会促成其对公司发展作出应有的贡献。传统上,无论是在家庭组织内部还是在业主制企业中,也都存在着按成员的实际需要来调节分配的情况,差别只在于进行调节分配的权力主体不同,在家庭组织中这一权力主体是家长,在业主制企业中这一权力主体是业主。而在股份公司中,这一权力的行使应由代表所有签约者利益的公司管理委员会来决定。

按需要调节公司分配的原因主要在两个方面,即支付社会成本和保证社会公平。^②在社会成本中,公共知识供给成本和社会救济成本的数额是随着社会文明发展、社会财富积累和自然灾害发生情况的变化而变化的,不可能纳入公司价值分配体系之中,只能按照需要予以支付。所谓按贡献程度的分配是一种以产出为标准的分配模式,个人收入与其贡献程度成正比,但是相同的投入和能力可能由于工作岗位和工作性质的不同而导致个人获得报酬上的差别。例如,1999年美国前总统克林顿的年薪是20万美元,而冠群电脑公司首席执行官王嘉廉的年收入达6.5亿美元,但这并不能证明前者的教育投资和能力低于后者。可见,按贡献程度分配收益只是一种能够调动公司员工积极性、尽量保证分配过程公平的分配方式。所以在社会和公司两个层面上,由政府和管理委员

① 系统阐述分配调节理论的是美国经济学家庇古教授提出的福利经济学。庇古教授认为,如果把富人收入的一部分转移给穷人,社会福利就会增加,但福利措施不应以损害资本增值和资本积累为前提,否则会减少国民收入和社会福利。政府可以通过向富人征税,用税收收入向穷人提供福利和服务,如养老金、义务教育、失业保险和医疗保险等。

② 在福利经济学中,公共投入是社会发展的公共社会成本,其中社会供给的部分成本是由公司税收提供的而公共知识供给和社会帮助只能由个人承担。所以在美国、英国、德国、法国等西方国家中公司税收仅占国家税收收入10%左右。参见:陈炳才《当代资本主义的收入分配制度》,福建人民出版社1994年版。

会对按生产要素贡献程度分配的结果实施恰当的调节是保证社会和谐发展和分配制度有效执行的一个重要方面。

1.1.2 现实意义

随着科学技术进步和股份公司治理结构的变化,股份公司采用了多种旨在提高技术劳动和管理劳动报酬的收益分配方式。公司利润分享制、公司价值分享制、公司所有权分享制和公司管理权分享制是比较常见、有时相互重叠的四种方式。这些方式的实施一方面提高了劳动报酬,缓解了劳资矛盾,对股份公司发展有促进作用,另一方面也导致严重的微观分配制度特殊化,既在分配程序上有失公平,又在个人收入和占有社会财富方面拉大了社会成员间的差距。为了防止在分配方面“马太效应”的发展,继续完善股份公司分配制度将成为人类社会的共同选择。

1.1.2.1 解决劳动报酬过高问题

马克思经济理论表明,随着资本有机构成的逐步提高,工人工资的比重会不断地下降。但在20世纪60年代以后,西方国家开始实行政府干预公司微观分配,在这种背景下,劳动者收入占国民收入的比例处于不断上升中。到20世纪70年代,美国的劳动收入已占到国民收入的73.4%,而资本收入仅占国民收入16.6%,^①到1997年美国的劳动和福利收入占国民收入的比例是75.2%,

^① 阿西马科普洛斯把美国1970~1974年的国民收入划分为三个组成部分:劳动收入、资产收入和业主个人劳动收入。其中劳动收入所占的比重是73.4%,资产收入所占比重为16.6%,而业主个人劳动收入所占比重为10%。参见:阿西马科普洛斯《收入分配理论》,赖德胜等译,商务印书馆1995年版。注:这里所称的“资产收入”即投入于企业的物质资本新形成的收入,简称为“资本收入”。

资本收入占国民收入的比例是 24.8%。^① 这两个时期中资本收入先降后升的原因可能有三个方面:更多地设立跨国公司,把劳动密集型的企业继续转移到第三世界;更多地使用非法移民,最大限度地降低劳动报酬支出;发展高新技术产业,尽量减少使用劳动力。这组数据一方面说明劳资斗争的结果使工人劳动报酬不断增长,但劳动收入占国民收入比例的增长总是有限的;另一方面也说明如果一味强调知识的价值和作用、无限制地提高劳动报酬势必影响到公司生产成本的竞争能力和投资者的积极性。这表明,无论如何划分生产要素,劳动和资本都是两个必要的刚性生产要素,离开资本的劳动不是现代化生产意义上的劳动,而离开劳动的物质资源也不可能成为资本。与资本收益过高表明资本剥削劳动从而影响社会对劳动投入不足一样,劳动报酬过高也会使社会对资本投资降低从而影响社会经济的正常发展。如果某一股份公司的劳动报酬超过了社会平均水平而导致公司的资本收益率远远低于社会平均水平,那么公司的破产也是迟早的事情。虽然通过会计信息舞弊可以延缓公司破产的速度,但是对劳动要素进行过度的收益分配总是不能长久地欺骗市场。

1.1.2.2 解决管理劳动报酬过高问题

尽管在第二次世界大战以后,美国先后制定了《公平劳动标准法案》(1948年)、《公平工资法案》(1963年)、《公平就业机会法案》(1964年)和《雇员退休收入保障法案》(1974年),但不同行业、不同性别、不同年龄、不同种族和不同工作岗位的劳动者收入和福利还是有相当大的差异,特别是当管理权力逐渐集中到职业经理人

^① Bill Clinton 把美国个人收入划分为三个组成部分:劳动收入、资本收入和福利收入。1997年美国个人收入中劳动收入所占的比重是 59.6%,资本收入所占比重为 24.8%,而福利收入所占比重为 15.6%。资本收入包括产权收入、利息收入和租金收入。参见:Bill Clinton, *Economic report of the president*, 1998。

手中以后,不同劳动者的收益差距越来越大。调查数据显示,1985年的美国,黑人男性的收入是白人男性收入的70%,白人女性收入是白人男性收入的62%。劳动者个人收益的差距还不只是表现在性别、种族上,更突出地表现在管理者的在职消费、劳务报酬、退休福利和灰色收入上,在这方面甚至已经达到侵占公司其他所有相关者利益的程度。^①《财富》杂志曾经刊发了一篇题为“CEO福利:令人发指”的文章,Tyco公司的首席执行官Dennis Kozlowski在纽约拥有一套价值1800万美元的临时住宅,GE公司为现任首席执行官Jeff Immelt购买了一套价值1180万美元的住宅,Vivendi公司的前任首席执行官Jean-Marie Messier在纽约拥有一套价值1750万美元的住宅,包括佣人间、门僮服务和酒吧间等。《财富》杂志2002年7月刊发的一篇文章介绍说,RJR-Nabisco公司的首席执行官Ross Johnson曾使用公司的飞机专门将其宠物狗送回家。通过检索2001年度“财富500强”高管薪酬数据,可以发现在2001年度不包括超级福利等薪资报酬的基本情况为:花旗集团公司CEO是4922万美元、沃尔玛公司CEO是2500万美元、通用汽车CEO是751万美元。退休后福利情况可以参见安然公司韦尔奇和IBM公司Gesrtner先生与公司所签订的劳动合同内容。^②以上数据足以说明,高管薪酬正在走向不正常的增长,即使确认其特殊贡献应获得特殊报酬也不可能达到如

① 收入分配始终与政治斗争有着密切联系,20世纪60年代欧美国家兴起的女权和人权运动,导致美国黑人女性收入占白人女性收入的比重由1956年的75%上升到1985年的90%;白人女性收入占白人男性收入的比重由1956年的58%上升到1985年的62%。参见:陈炳才《当代资本主义的收入分配制度》,福建人民出版社1994年版。

② 由董事会下属的薪酬委员会来决定公司高层特别是首席执行官的薪酬,实质是公司经理们用公司的收入来决定自己的报酬。分配的权力属于董事会,而承担后果的是股东。按照“和尚分粥原理”,掌握分配权力的人其收益肯定会越来越高于其他人,除非权利人要承担由于自身行为而可能导致的后果。

此高的程度。因此,对高管薪酬给出理论上的合理度量和解释已经成为一个重要的课题。

1.1.2.3 完善股份公司分配制度

有关股份公司收益分配的上述两个问题,不管是劳动收入占国民收入比例过高,还是管理劳动报酬与其贡献程度不对称的问题,其根本原因都在于缺乏相对公平合理的收益分配制度,致使管理者几乎可以完全控制公司收益的分配方式和分配过程而又避免完全承担公司的经营风险。目前在股份公司比较流行的收益分配方式中,无论是企业利润分享制、企业价值分享制,还是企业所有权分享制或专业人员贡献报酬分享制,其目的都在于对经理人员实行激励和提高劳动报酬以调动劳动者个人积极性,而不是从股份公司的本质出发,以公平合理为原则来对股份公司收益分配制度进行彻底改革。

现行所有分配方式的理论基础都是建立在以业主即股东为核心,重点在于如何激励经理人员及职工为股东服务方面。而现实中,在西方发达国家,上市公司高层经理人员的报酬是由董事会决定的,并不是由股东决定的,劳动报酬问题一般无须提交股东大会投票表决。而董事会在决定经理人员报酬时主要考虑三个因素:一是公司业绩,如上一年的公司利润额,显然这是一种事后奖惩机制;二是对经理人员的吸引力,即经理参与约束的机制;三是对经理人员提供刺激,即针对某一项目为经理人员提供部分股票或期权。但不管是何种因素起决定作用,毕竟都是人为的考虑,而不是制度的安排,并且由于公司劳动报酬的分配权力实际上掌握在高层经理人员手中,这就造成这些公司的劳动报酬呈非线性状态,如美国大公司中 CEO 的年收入是其底层工人收入的 109 倍,在日本是 17 倍,在英国和法国是 24 倍。这种情况既表明不同国家公司分配制度的不同,也反映出这些国家公司治理安排的差异对分配制度安排的影响。日本公司所提倡的股东大会、董事会和监事会