



财税问题探索

CAISHUI WENTI TANSUO

寇铁军 吴旭东 主编

© 寇铁军 吴旭东 2006

图书在版编目 (CIP) 数据

财税问题探索 / 寇铁军, 吴旭东主编. —大连: 东北财经大学出版社, 2006. 7

ISBN 7-81084-844-5

I. 财… II. ①寇… ②吴… III. ①财政学 ②税收理论
IV. F810

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 020353 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

总编室: (0411) 84710523

营销部: (0411) 84710711

网址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连金华光彩色印刷有限公司印刷 东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 165mm × 230mm 字数: 350 千字 印张: 20 插页: 1

印数: 1—2 000 册

2006 年 7 月第 1 版

2006 年 7 月第 1 次印刷

责任编辑: 于印辉 孙越 尹惠

责任校对: 众校

封面设计: 张智波

版式设计: 钟福建

定价: 38.00 元

目 录

财政学科建设的若干问题	马国强 (1)
年薪制确定问题初探	王建国 (8)
遗产税制的国际比较及借鉴	王诚明 (21)
促进扩大就业税收政策的路径选择	王春雷 (33)
社会保障预算: 目标模式与现实选择	包丽萍 (48)
环境税与就业关系的研究	付伯颖 (55)
关于我国国有经济调整和布局的思考	代英姿 (64)
论税收调节个人消费需求的效应	安福仁 (73)
税收征纳行为的经济分析	田 雷 (80)
论地方财政体制中的转移支付问题	孙 开 (88)
国际间新形势下的关税斗争及我国的应对之策	孙文学 (96)
财政政策推动科技进步与区域经济发展	孙晓峰 (102)
浅谈高新技术产业发展的税收优惠问题	朱晓波 (115)
对黄宗羲“积累莫返之害”的探讨	齐海鹏 (122)
国有经济结构调整三题	曲卫彬 (133)
城乡协调发展的公共分配机制分析	刘明慧 (139)
公共政策基本问题研究	许 慧 (150)
论税收管理理论体系的建立与发展	吴旭东 (157)
论国家财政与国家财务的职能	李松森 (165)
股票期权激励税收政策研究	李 晶 (176)
美国免税公司重组规则浅析	李维萍 (187)
公共支出绩效评价相关问题研究	张晓红 (195)
外商直接投资与国内投资经济效益的比较分析	张海星 (205)
我国税法和会计制度协调性的研究	张 炜 (214)
振兴装备制造业的财税政策选择	谷 成 (222)

2 财税问题探索

财政支出与社会公平关系分析	金双华 (233)
中国财政分权的实证分析	金 哲 (242)
我国应对国际税收领域新问题的策略	苑新丽 (251)
进一步调整东北三省税收政策研究	赵恒群 (259)
烟花爆竹存旧意, 政府职能觅新缘	赵 颖 (271)
论我国彩票业的管理监督问题	贺蕊莉 (275)
构建和谐社会的财政视角分析	寇铁军 (283)
东亚一体化的制约因素分析	隋 晶 (288)
税收赦免的国际考察及实证分析	崔惠玉 (296)
交易成本理论在公共预算研究中的应用	彭 健 (309)

财政学科建设的若干问题

——代序言

马国强

2005年,东北财经大学财政税务学院成立十周年。为了纪念建院十周年,财政税务学院的领导组织编写了这部论文集。这是财政税务学院科研水平的一次大检阅,也是东北财经大学财政学科建设水平的一次大检阅。

东北财经大学的财政学科,准确地说,是在1950年建立的。1950年3月,为满足培养财政管理专门人才的需要,东北人民政府财政部创办了东北财政专门学校。学校下设财政计划、税政、企业财务三个系,相当于后来的预算、税收、企业财务三个专业。这是东北财经大学财政学科的滥觞,也是中华人民共和国财政学科的滥觞。

1952年,在第一次大规模的院校调整中,根据中央人民政府的决定,东北人民政府将东北财政专门学校、东北银行专门学校、东北计划统计学院合并,成立了东北财经学院,学院下设经济计划、统计、财政信贷三个系。其中,财政信贷系又设预算、税政、企业财务、信贷四个专业。1953年,预算、税政两个专业合而为一,统称财政学专业,财政学专业的名称由此形成。自此,财政学科的建设进入了一个长时间的稳步发展时期。1981年,经国务院学位委员会批准,财政学专业获得了硕士学位授予权,我校成为国内最早具有硕士学位授予权的单位之一,财政学科的建设上了一个新台阶。1984年,为适应国营企业“利改税”和工商税制改革后加强税收工作的需要,又从财政学专业中分离出了税务专业。嗣后,为适应加强国际税收工作的需要,又以税务专业为基础,开办了国际税收专门化,系级教学行政组织也进行了相应调整。在此后的一段时间内,财政学科的建设呈现出了财政、税收(含国际税收)两个较为稳定的主要研究方向齐头并进的局面。1995年,为整合财政学科资源,加强财政学科建设,经学校研究,报请财政部批准,将财政系与税务

系合并，成立了财政税务学院，并随即开始了财政学博士点的申报工作。1998年，经国务院学位委员会批准，财政学专业开始招收博士学位研究生，我校成为继中国人民大学、厦门大学、上海财经大学、西南财经大学、中南财经大学之后第六个具有博士学位授予权的教学单位。自此，财政学科的建设进入了一个新的历史阶段。

从财政学科产生与发展的历史进程可以看出，财政学科是东北财经大学设立最早、历史最长的一个学科，也是整体实力最雄厚、教学科研水平最高的学科之一。在东北财经大学的学科建设史上，财政学科曾为其他学科、为整个学校做出过积极贡献。在今后的学科建设事业中，财政学科也应当担负起更重的历史责任，在推动东北财经大学真正成为国内一流、国际有影响的财经高校的过程中发挥重要作用。从中国财政学科建设的角度说，东北财经大学的财政学科曾经是中华人民共和国最早设立和最早具有硕士学位授予权的财政学科，从而也是国内最优秀的财政学科之一。第一代学术带头人马大英教授，第二代学术带头人刘明远教授、王佩苓教授等，都是国内的知名学者。目前，东北财经大学财政学科的学术带头人队伍，无论在学缘结构还是年龄结构方面，都是国内财政学科中最优秀的。东北财经大学的学术骨干队伍，无论在人员数量还是在科研水平方面，也都是国内财政学科中最优秀的之一，并且，随着岁月的流逝、经济社会的变迁和教学科研水平的提高，东北财经大学财政学科学术带头人队伍、学术骨干队伍的优势将越来越明显地显现出来。由此，我们应当说，东北财经大学的财政学科，不仅有必要，而且有能力，成为中国财政学科建设的一支重要力量，为中国的财政学科建设做出更大的贡献。

为加强东北财经大学财政学科的建设，提高财政学科水平，在现阶段，应积极做好以下几个方面的工作：

（一）进一步明确学科的主要研究领域和研究方向

一个学科的研究领域和研究方向，是由这个学科本身所固有特殊矛盾决定的，从而客观存在的，不以人们意志为转移的。人们可以从不同的角度、不同的层面对一个学科的研究领域和研究方向进行分解和整合，选择某些领域和方向进行研究，放弃某些无法进行或不宜进行研究的领域和方向，但却不能无中生有地去创设某个研究领域和研究方向，也不能人为地抹杀某个研究领域或研究方向。

财政学科的研究领域和研究方向，按照由理论到实践的序列，可以划分为财政理论、财政政策、财政制度、财政管理、财政体制五个层次。其中，财政理论是各项财政活动中具有共性的内容的概括和总结，是一种理论抽象，具有

一般的属性,应作为一个独立的研究单元,不宜进行进一步的划分或分解。财政政策与财政体制是在横向与纵向两个方面综合运用各种财政工具形成的系统,具有高度的统一性和完整性,也应作为独立的研究单元,不能进行进一步的划分或分解。相对而言,财政制度与财政管理则具有具体的、特殊的属性,它们不仅可以而且必须进行进一步的划分或分解。根据财政制度与管理的客观属性,可将它们进一步划分或分解为公共支出制度与管理、国有资产收益制度与管理、政府收费制度与管理、税收制度与管理、公债制度与管理、政府预算制度与管理六个方面。由此所决定,财政学科的主要研究领域和研究方向将包括财政理论、财政政策、财政体制、公共支出制度与管理、国有资产收益制度与管理、政府收费制度与管理、税收制度与管理、公债制度与管理、政府预算制度与管理等九个方面。

对于财政制度与财政管理的六个更为具体的或特殊的方面,还可从时间与空间两个角度进行进一步的划分或分解。从时间角度,可将它们划分或分解为古代的公共支出制度与管理、国有资产收益制度与管理、政府收费制度与管理、税收制度与管理、公债制度与管理、政府预算制度与管理和现代的公共支出制度与管理、国有资产收益制度与管理、政府收费制度与管理、税收制度与管理、公债制度与管理、政府预算制度与管理。从空间角度,可将它们划分或分解为中国的公共支出制度与管理、国有资产收益制度与管理、政府收费制度与管理、税收制度与管理、公债制度与管理、预算制度与管理和外国的公共支出制度与管理、国有资产收益制度与管理、政府收费制度与管理、税收制度与管理、公债制度与管理、政府预算制度与管理。由于科学研究的目的主要是为现实服务,重点是研究本国问题和现代问题,所以,对于从古代角度和外国角度出发划分或分解的各个研究领域与研究方向,可以加以整合,将它们归纳为中国古代财政制度与管理和外国财政制度与管理两个研究领域与研究方向。结果,整个财政学科的主要研究领域和研究方向将包括财政理论、财政政策、财政体制、中国现代公共支出制度与管理、中国现代国有资产收益制度与管理、中国现代政府收费制度与管理、中国现代税收制度与管理、中国现代公债制度与管理、中国现代政府预算制度与管理、中国古代财政制度与管理、外国财政制度与管理九个方面。

一个财政学的教学或科研单位,如能对上述九个研究领域和研究方向都进行高水平的研究,当然是十分理想的。可是,在现实生活中,每个财政学的教学单位或科研单位,无论在人员编制还是研究力量方面,都是有限的,从而都无法对所有的研究领域和研究方向进行高水平的研究。为在有限的人员编制和研究力量的范围内开展高水平的研究,就必须根据已有研究工作的相对优势和

对未来研究工作的设计对主要研究领域和研究方向进行选择。选择那些相对优势突出或有可能形成新的相对优势的研究领域和研究方向,放弃那些没有相对优势或相对优势不明显的研究领域和研究方向。只有这样,才能突出学科建设特色,提高学科建设水平。

目前,东北财经大学的财政学科在财政体制、税收、中国财政史方面是比较明显的相对优势的。财政学科的建设应当着力巩固和提升这些研究领域和研究方向的相对优势,而不应当放弃这些研究领域和研究方向,去追逐那些没有相对优势或相对优势不明显的研究领域与研究方向。同时,通过近年来的建设,我们在国有资产收益研究方面,也取得了明显的进展。在财政学科的建设中,应当进一步拓展国有资产收益问题的研究领域和研究方向,提升研究水平,力争在较短的时间内切实形成明显的相对优势。此外,根据国内的研究状况和对实践发展的预期,我们应当加大对政府收费问题的研究,尽早创立政府收费制度与管理的理论体系,在一个新的研究领域和研究方向上形成相对优势。当然,对于财政理论、财政政策的研究,尽管我们没有明显的相对优势,也不应当完全放弃,而应给予适当的重视,以提高我们对现实财政问题的关切度。

(二) 进一步优化学术力量配置,加强学术带头人培养

为推动学科的发展,首先要优化现有学术力量的配置。一般而言,一个学科学术力量的配置,应当考虑以下三个方面:

第一,每一个主要研究领域和研究方向,都要配置一定数量的专门研究人员,形成各个研究领域和研究方向的学术队伍。

第二,每个主要研究领域和研究方向的学术队伍,都应包含三个不同的层次:一是学术带头人,二是学术骨干,三是一般教师或研究人员。

第三,每个主要研究领域和研究方向学术队伍的年龄结构应当合理化,做到每个年龄段都有一定数量的教师或研究人员,并分为学术带头人、学术骨干、一般教师或研究人员三个不同的层次。

一个研究领域和研究方向学术队伍的结构见表1。

表1 ××研究领域和研究方向的学术队伍结构

成员年龄构成	学术带头人	学术骨干	一般教师或研究人员
60岁以上	A ₁	B ₁₁ 、B ₁₂	C ₁₁ 、C ₁₂ ……
51~60岁	A ₂	B ₂₁ 、B ₂₂	C ₂₁ 、C ₂₂ ……
41~50岁	A ₃	B ₃₁ 、B ₃₂	C ₃₁ 、C ₃₂ ……
31~40岁	A ₄	B ₄₁ 、B ₄₂	C ₄₁ 、C ₄₂ ……

在表 1 中, A_1 、 A_2 、 A_3 、 A_4 分别是各年龄段的学术带头人, B_{11} 、 B_{12} 、 B_{21} 、 B_{22} 、 B_{31} 、 B_{32} 、 B_{41} 、 B_{42} 分别是各年龄段的学术骨干, C_{11} 、 C_{12} 、 C_{21} 、 C_{22} 、 C_{31} 、 C_{32} 、 C_{41} 、 C_{42} 分别是各年龄段的一般教师或一般研究人员。一个学科中的所有人员, 都可以把自己设计成表 1 中的某类人员并在表 1 中找到自己目前的位置和未来的位置。

为推动学科的发展, 还要加快学术带头人的选拔与培养。一般地说, 一个学科的学术带头人应当包括以下三个层次:

1. 学科带头人

一个学科的带头人, 是指能统揽本学科各主要研究领域和研究方向的发展趋势、熟悉各主要研究领域和研究方向的研究内容的学术带头人。学科带头人的具体条件至少应当包括以下三个方面:

(1) 思想品德优秀, 具体表现为爱国、守法、明礼、重信、光明磊落、大公无私、治学严谨。

(2) 组织能力强, 具体表现为能团结人, 能规划学科发展蓝图, 能指导本学科主要研究领域和研究方向的科学研究。

(3) 学术水平高, 具体表现为在所在学科各主要研究领域和研究方向或某个、某几个优势研究领域和研究方向的研究方面, 达到国内领先水平。

2. 主要学术带头人

一个研究领域和研究方向的学术带头人是指在本研究领域和研究方向学术造诣深、熟悉本研究领域和研究方向的研究内容、有可能成为学科带头人的学术带头人。主要学术带头人的具体条件至少应当包括以下三个方面:

(1) 思想品德优秀, 具体表现为爱国、守法、明礼、重信, 不拉帮结伙、搞小圈子, 不斤斤计较个人得失, 能开展原创性研究。

(2) 协调能力强, 具体表现为善于与人相处、共事, 能把握本研究领域和研究方向的发展趋势。

(3) 学术水平较高, 具体表现为在所在研究领域和研究方向各主要研究课题或某个、某几个研究课题的研究方面, 达到国内先进水平。

3. 学术骨干

一个研究领域和研究方向的学术梯队成员是指综合素质高、发展潜力大、已发表一定数量的高水平研究成果、有可能成为该研究领域和研究方向学术带头人的教师或研究人员。学术骨干的具体条件至少应当包括以下三个方面:

(1) 思想品德优秀, 具体表现为爱国、守法、明礼、重信, 不随波逐流, 不贪小便宜, 不剽窃他人研究成果。

(2) 善于与人合作, 具体表现为能尊重他人人格, 尊重他人成果, 维护

他人利益。

(3) 有一定数量的高水平研究成果,具体表现为在所在研究领域和研究方向的研究方面在国家级学术刊物上发表过一定数量的研究成果,引起同行关注,得到同行认可。

在现实生活中,学术带头人的成长更多地是一个自然史的过程,是个人努力的结果。所谓学术带头人的培养主要是指要客观地评价每个人的研究成果和研究能力,准确确定每个人在学术队伍中的地位,并提供一切必要条件,促使学术骨干成为主要学术带头人并使主要学术带头人成为学科带头人。在此过程中,一个学科的组织所能做的工作主要有以下两个方面:

(1) 确定每个学术带头人的主要研究方向。一般情况下,每个学术骨干都应有一到两个相对稳定的研究课题。每个主要学术带头人都应当有一到两个相对稳定的研究领域和研究方向。学科带头人的研究领域和研究方向,则应当比主要学术带头人更多一些。

(2) 制定近期、中期、远期研究计划。近期的研究计划主要以课题为单位,目标是在从事研究的课题方面达到国内领先或先进水平。中期研究计划主要以研究领域和研究方向为单位,目标是在从事的研究领域和研究方向方面达到国内领先或先进水平。远期研究计划主要以学科的若干个研究领域和研究方向为单位,目标是在所从事的几个研究领域和研究方向方面达到国内领先或先进水平。

(三) 进一步完善科研激励机制,促使带头人多出成果,出高水平成果

科研是学科建设的龙头,科研成果水平是学科建设水平的有形标志。为提高学科建设水平,必须多出科研成果,出高水平的科研成果。

为鼓励多出科研成果,出高水平科研成果,应当有健全的科研激励机制。对所有的人员在国家级刊物上发表的学术论文给予奖励。刊物级别越高,奖励力度越大。成果数量越多,获得的奖励越多。为防止科研冲击教学,可以规定对完不成教学任务或不承担教学任务的不给予奖励。为保证科研服务教学,可对本学科主要研究方向以外的研究成果不给予奖励。

(四) 进一步加强学术交流

为提高学术研究水平,还应当加强学术交流。首先,应当加强单位内部的学术交流。每个月可以召开一次小型学术研讨会,每年可以召开一次大型学术研讨会。其次,应当加强与国内各单位之间的学术交流。应积极参加各种有价值的学术会议,发表优秀的研究成果,以扩大学科的影响,同时应注意获取国

内的学术动态，深化学术研究。在有条件的情况下，还可举办或承办一些国内的学术会议。最后，如果条件许可，应当积极参加国际的学术交流，在国际学术会议或刊物上发表优秀的研究成果。

年薪制确定 问题初探

王建国

经营者年薪制是国务院 1993 年以来改革国有企业管理体制对经营者工资收入提出的新考核管理制度。它是以年度为单位,根据经营者的生产经营成果和所承担的责任、风险确定其工资收入的工资分配制度。我国从 1992 年起就先后在上海、江苏、河南、福建、湖南、湖北、深圳等省、市开始了实行国有企业经营者年薪制改革的试点,至 1997 年全国实施年薪制的国有企业已突破 1 万家。1998 年中国企业家调查系统调查的数据显示,实施年薪制的企业占总抽样率的 17.5%,其中,比例最高的是私营企业经营者,为 41.6%,国有企业和集体企业分别为 15.2% 和 20.2%。这样大面积的年薪制实施对国有企业经营者起到了一定的激励作用。但总体上看,这一时期的激励水平总体偏低,激励力度不够;从各地区年薪制的政策规定上看,经营者年薪收入与企业规模大小、效益好坏、行业状况的相关性较小,“大经理”与“小经理”的年薪收入相差无几,“大锅饭”问题仍然存在;年薪制的推广仍困难重重,其主要原因,一是经营者自身存在一定的畏难情绪;二是激励形式比较单一;三是企业的管理水平低下。

一、年薪制确定的具体操作原则

(一) 以按劳分配为原则

经营者的年薪应以按劳分配为原则,做到清晰、公开、量化,依据企业的规模、经营业绩、贡献大小和社会效益等因素合理地规范经营者的报酬,具体如下:

1. 经营者年薪应该由基本年薪和效益年薪构成, 其中, 基本年薪由公司经营规模和综合平均工资决定, 效益年薪由国有资产保值增值率、利润增长率、总资产利润率等其他经济指标和综合平均工资决定。

2. 实行年薪制的经营者要采用风险抵押金制度, 缴纳标准不得少于上年应得年薪收入的 50%。

3. 凡按规定应摊销、提留、上缴的各项费用, 必须足额摊销、提留、上缴, 不能做挂账处理。各项经济指标由社会中介机构根据有关规定进行稽核, 经审计认定虚盈实亏的, 取消经营者效益年薪, 并按有关规定对责任人处理。

4. 经营者按规定领取年薪后, 不得在本公司再取得其他工资性收入 (如公司奖金、津贴、补贴等)。

5. 经营者基本年薪按月预付, 预付金额原则上控制在基本年薪 80% 以内, 其余部分年终结算时兑现。

(二) 建立多种模式并存的年薪制

我国国有资产数量庞大, 分布面很广, 企业的形态又是多种多样, 因此根据我国的国情, 年薪制不可能是一种模式, 要具体情况具体分析, 不同的企业使用不同的模式, 具体有:

1. 对承担政策目标的大型、特大型国有企业, 尤其是对国民经济具有特殊战略意义的大型集团公司、控股公司采用“基薪 + 津贴 + 养老金计划”的办法。考核时主要是看经营者的政策目标是否实现, 当年任务是否完成。

2. 对面临特殊问题亟待解决的企业, 如亏损国有企业, 可以采用“单一固定数量年薪”的办法。考核指标十分明确具体, 主要是看减亏额、实现利润、资产利润率、上交税利、销售收入等指标的完成情况。

3. 对参与市场竞争的非股份制企业, 可以采用“基薪 + 津贴 + 风险收入 (效益收入和奖金) + 养老会计划”的办法。考核时主要是看与企业的经济效益相关的各项指标的完成情况。

4. 对于股份制企业, 尤其是上市公司, 可以采用“基薪 + 津贴 + 含股权、股票期权等形式的风险收入 + 养老金计划”的办法。考核的时候主要根据企业在资本市场的情况而定。

(三) 运用协商机制

在市场经济中, 交易应该是公平和合理的。它是通过双方的讨价还价形成均衡的价格达到双方满意的程度, 这样才能够调动人的主观能动性, 产生最大的效益。事实证明, 让实际的经营决策者协商年薪收入比让其只是被动的接受

要好得多，而且灵活得多。总的来说，运用协商机制有以下两点好处：

1. 可以打破经营决策者年薪与职工工资之间的倍数限制，合理确定不同企业的经营决策者之间的收入差距。

2. 令人头痛又难以统一制定明确标准进行控制的“职位消费”问题有望得到解决。目前经营决策者“低年薪、高职位消费”的现状十分的普遍，可企业所有者又拿不出有效办法加以限定，所以只好反过来抑制年薪收入，其结果也更加糟糕。如果采用协商办法，将年薪与“职位消费”统一用单独的合同方式明确下来，控制起来就容易多了。

二、年薪制的构成

（一）年薪制的理论基础

企业家是“抓住机会引进一种新产品、一种新的生产方式，或者一种改进了的组织机构的企业所有者。他能筹集必需的资金调集各种生产要素，并组织管理机构。企业家可以是也可以不是资本家，因为他可以提供也可以不提供自己的资金。但是，他所起的作用绝不是一个日常的管理人员的作用。”

1. 企业家是一种不可缺少的生产要素

企业家作为社会精英，担负着组织他人和其他生产要素创造社会财富的重任，他们领导企业适应市场，在竞争中取胜，强化科学管理，提高效率，追求资本和利润最大化。

企业家拥有优良的管理素质和能力，可以为企业的生产与经营提供特殊的人力资本，这种人力资本是现代企业生存和发展最重要和最稀缺的资源。这不仅表现在他们的报酬要高于一般职工的报酬，更主要的是表现在企业家应参与企业剩余利润的分享。

2. 企业家对于企业发展的作用

在企业内部，企业家对企业内部的其他生产要素进行组织协调、通盘配置，最大程度地发挥各种生产要素的作用。这种组织企业内部资源配置的劳动是一种高级、复杂的劳动，企业家按其劳动的复杂性和强度获取报酬，这部分收入属于一般的按劳分配范畴。

在市场竞争中，企业家的对外竞争功能，包括创新功能和风险管理功能。企业家的对外功能决定着企业家的创新收入和承担风险收入，而企业家的创新能力和风险管理能力可以归结于他们的知识水平和管理水平。知识和管理作为一种特殊劳动参与了企业利润的创造，因此，企业家有理由、有权利参与企业

利润的分享。

(二) 与长期激励方式相结合的年薪的现实结构

基于上述企业家收入的理论结构的分析,可以得出在实践中企业家的最基本的年薪应该由薪金收入和利润分享两个基本部分组成,用线性表达式表示为:

$$W_t = A + B \cdot Y_t$$

其中, A 是按劳分配的年固定年薪, B 是分享系数,即所有者给经营者的激励比率,在合同期内 A 与 B 不随经营时期 t 的改变而改变, Y_t 是企业 t 时期的收入, t 时期的收入 Y_t 与 t 时期经营者的努力程度 a_t 以及 t 时期资产质量 b_t 线性相关,即:

$$Y_t = \alpha_t \cdot a_t + \varphi_t \cdot b_t + \varepsilon$$

其中, ε 为随机事件, α_t 、 φ_t 为系数,企业资产质量 b_t 与上期经营者行为相关:

$$b_t = b_t(a_{t-1})$$

1. 对固定收入 A 的分析

(1) A 的决定因素。

A 作为按劳分配的收入,其决定机制与一般员工劳动报酬的决定机制是相似的。由于经营管理劳动是一种更为高级、复杂的劳动,所以, A 的确定比较复杂。除了要遵守“最低工资能维持生存及劳动力的再生产”的原则以外, A 的大小主要决定于以下因素:

第一,企业家市场的供求状况,在很大程度上取决于企业家的边际生产力;

第二,企业家的经营效果(即企业当年的经济效益);

第三,他所要进行的管理活动的复杂程度和风险程度;

第四,企业规模和本企业职工工资水平。

其中,第三个因素是决定因素。

(2) 以实例来说明固定收入 A 的确定——以大连港务局为例。

大连港务局是一家大型国有独资企业,归国家直接管理。在实行现代企业制度改革的过程中,年薪制是人事制度改革的主体,结合本单位的具体情况,大连港务局在确定企业经营者的固定收入 A 时,是根据全港务局职工的平均收入、大连市现行的职工平均收入水平来确定的,即:

$$A = \frac{\text{岗位}}{\text{系数}} \times \left(\frac{\text{本地区年度职工}}{\text{平均工资性收入}} \times 30\% + \frac{\text{本企业年度职工}}{\text{平均工资性收入}} \times 70\% \right)$$

其中,年度职工平均工资性收入是地区或企业在册职工全年领取的工资、奖金、津贴、补贴等的平均性收入;岗位系数是指企业年度所有者权益期初数的所在规定区间,由主管部门根据企业完成目标难易、责任大小确定系数值(见表1)。

表1

岗位系数表

单位:亿元

本年度所有者权益期初数	大于5	1~5	0.5~1	0.1~0.5	0.05~0.1	小于0.05
岗位系数	1.6	1.5	1.4	1.3	1.2	1.1~1.2

2. 对激励系数B的分析

年薪制最大的不足在于,它只考虑了企业的年度收益。当信息不对称时,会导致企业家行为短期化,追求短期的高收入后一走了之。另外,年薪制不包含长期报酬,在缺乏动力激励的情况下,企业家可能通过其他渠道获取收入,如通过各种途径寻租、在职消费、公款吃喝等,加上我同现在国有企业的管理水平普遍较低,所以企业经营者“堤内损失堤外补”的现象十分严重。为弥补这一缺陷,我们可以借鉴国外企业实施的股票期权等长期激励机制,使企业家的个人利益与企业利益更加紧密地结合在一起。

(1) 年薪的线性函数W。

在企业经营者履行自己的职责之前,会和所有者签订合同,规定如果达到一定的经营目标,所有者将给与经营者相应的报酬以资鼓励,其中效益报酬包括奖金、利润留成、年薪、股票期权,它们同经营业绩挂钩。

2003年大连港港湾工程总公司在和竞聘上岗的经营者签订合同时,规定了下几个年度的年薪中风险年酬劳部分的考核指标,见表2。

因此,年薪线性函数的一个重要特征就是企业收入的任何变化都会引起经营者报酬B倍的变化,即:

$$\Delta W = B \cdot \Delta Y$$

(2) 经营者收益函数。

企业家根据合同取得的报酬为W,付出的努力为a,但是它必须为达到这种目标而付出代价C,且 $C = C(a)$, $C'(a) > 0$, $C''(a) > 0$,也就是说,企业家努力的成本C是经营者努力程度a的增函数,表示经营者付出的努力越大,相应的代价也会越高。那么,经营者在t时期努力工作而得到的收益为他得到的报酬减去他努力的成本。

$$\text{收益} = W_t - C_t = [A + B(\alpha_t \cdot a_t + \Phi_t \cdot b_t + \epsilon)] - C(a_t)$$

在公式中,A代表固定收入,它和经营者努力程度a相关程度较小,而B则会改变营业者的报酬,而促使企业家采取不同的努力程度。

表2 考核指标以及指标分值标准表

序号	指标名称	单位	指标值	分值	扣(加)分标准
1	利润	万元	20 (2002 年) 60 (2003 年) 90 (2004 年) 120 (2005 年)	50	超额完成指标, 每增加 20 万元加 10 分; 未完成指标, 年薪即为按月预借数
2	资产保值增值率	%	100	5	未完成指标扣 5 分
3	工程产值	万元	8 000	5	未完成指标扣 5 分
4	安全及违纪			15	
5	重大责任事故或违纪事件	起	0 (比照《大连港务局副局长级以上管理人员年度目标责任制考核奖励办法》的规定)	(15)	发生一起及以上扣 15 分
6	工亡人数	人	0	(5)	未完成指标扣 5 分
7	重伤人数	人	1	(5)	未完成指标扣 5 分
8	设备工程及能源			5	
9	工程机械一、二类比重	%	92	(2)	未完成指标扣 2 分
10	优良工程率	%	65	(2)	未完成指标扣 2 分
11	生产能源消耗总量	吨标煤	1 000	(1)	未完成指标扣 1 分
12	应收账款	万元	20	5	未完成指标扣 5 分
13	企业管理综合评价	分	总分值的 85% (依据《大连港务局企业管理考核评价细则》)	10	未完成指标扣 10 分
14	精神文明建设	分	90 (依据《大连港文明建设百分赛评比细则》)	5	未完成指标扣 5 分

注: ①公司领导班子年薪(年度固定值)的标准为 10 万元。②公司领导班子基本年薪标准, 正职为 4 万元, 副职为正职的 50%~80%, 此外, 基层单位可以根据自己的实际情况而定。③年薪其余部分的兑现标准根据所得的分值计算。基本分值为 100 分, 年薪兑现标准 = 基本年薪(4 万元) + 其余部分年薪(6 万元) × 所得分值 ÷ 基本分值(100)。在这里, 所得分值 ÷ 基本分值 = 激励系数 B。