

社会治理理论丛

企业收入分配的 典型形式及产权逻辑

QIYE SHOURU FENPEI DE
DIANXINGXINGSHI JI CHANQUANLUOJI

李全伦 / 著

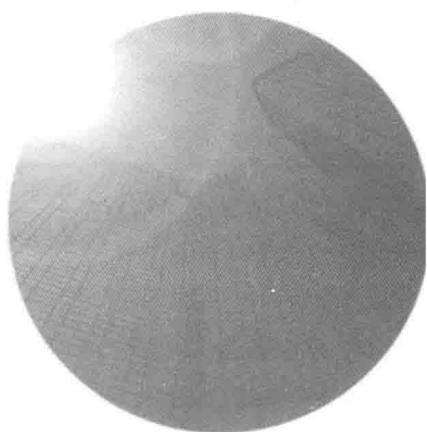
中国社会出版社

中国出版集团 · 全国百佳图书出版单位

社会治理理论丛

企业收入分配的 典型形式及产权逻辑

QIYE SHOURU FENPEI DE
DIANXINGXINGSHI JI CHANQUANLUOJI



李全伦 / 著

中国社会科学出版社

国家一级出版社·全国百佳图书出版单位

图书在版编目 (CIP) 数据

企业收入分配的典型形式及产权逻辑 / 李全伦著.

—北京: 中国社会科学出版社, 2017. 10

ISBN 978-7-5087-5799-5

I. ①企… II. ①李… III. ①股份制—企业—收入分

配—研究—中国②股份制—企业—企业产权—研究—中国

IV. ①F279.246

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 241733 号

书 名: 企业收入分配的典型形式及产权逻辑

著 者: 李全伦

出 版 人: 浦善新

终 审 人: 胡晓明

责任编辑: 张 杰

责任校对: 潘 瑜

出版发行: 中国社会科学出版社 邮政编码: 100032

通联方式: 北京市西城区二龙路甲 33 号

电 话: 编辑室: (010) 58124815

销售部: (010) 58124853

(010) 58124849

网 址: www.shcbs.com.cn

shcbs.mca.gov.cn



社工图书专营店

印刷装订: 中国电影出版社印刷厂

开 本: 170mm×240mm 1/16

印 张: 14

字 数: 210 千字

版 次: 2017 年 11 月第 1 版

印 次: 2017 年 11 月第 1 次印刷

定 价: 40.00 元



中国社会科学出版社微信公众号

序 1

哲学社会科学是探索人类社会和精神世界奥秘、揭示其发展规律的科学，是我们认识世界、改造世界的有力武器。哲学社会科学的发展水平体现着一个国家和民族的思维能力、精神状态和文明素质，其研究能力和科研成果是综合国力的重要组成部分。没有繁荣发展的哲学社会科学，就没有文化的影响力和凝聚力，就没有真正强大的国家。

改革开放以来，特别是党的十六大以来，党中央高度重视哲学社会科学事业。党的十七大报告明确提出：“繁荣发展哲学社会科学，推进学科体系、学术观点、科研方法创新，鼓励哲学社会科学界为党和人民事业发挥思想库作用，推动我国哲学社会科学优秀成果和优秀人才走向世界。”党中央在新时期对繁荣发展哲学社会科学提出的新任务、新要求，为哲学社会科学的进一步繁荣发展指明了方向，开辟了广阔前景。在全面建成小康社会的关键时期，进一步繁荣发展哲学社会科学，大力提高哲学社会科学研究质量，努力构建以马克思主义为指导，具有中国特色、中国风格、中国气派的哲学社会科学，对于推动社会主义文化大发展、大繁荣具有十分重大的意义。

高等学校哲学社会科学人才密集，力量雄厚，学科齐全，是我国哲学社会科学事业的主力军。长期以来，广大高校哲学社会科学工作者献身科学，甘于寂寞，刻苦钻研，无私奉献，开拓创新，为推进马克思主义中国化、服务党和政府的决策、弘扬优秀传统文化和培育民族精神、培养社会主义合格建设者和可靠接班人作出了重要贡献。21 世纪的前 20 年，是我国经济社会发展的重要战略机遇期，高校哲学社会科学面临着难得的发展机遇。我们要以高度的责任感和使命感、强烈的忧患意识和宽广的世界眼光，深入学习贯彻党的十七大精神，始终坚持马克思主义在哲学社会科学的指导地位，认清形势，明确任务，

振奋精神，锐意创新，为全面建成小康社会、构建社会主义和谐社会发挥思想库作用，进一步推进高校哲学社会科学全面协调可持续发展。

哲学社会科学研究是一项光荣而神圣的社会事业，是一种繁重而复杂的创造性劳动。精品源于艰辛，质量在于创新。高质量的学术成果离不开严谨的科学态度，离不开辛勤的劳动，离不开创新。树立严谨而不保守，活跃而不轻浮，锐意创新而不哗众取宠，追求真理而不追名逐利的良好学风，是繁荣发展高校哲学社会科学的重要保障。建设具有中国特色的哲学社会科学，必须营造有利于学者潜心学问、勇于创新的学术氛围，必须树立良好的学风。为此，自2006年始，教育部实施了高校哲学社会科学研究后期资助项目计划，旨在鼓励高校教师潜心学术，厚积薄发，勇于理论创新，推出精品力作。原中央政治局常委、国务院副总理李岚清同志欣然为后期资助项目题字“厚积薄发”，并篆刻同名印章一枚；国家图书馆名誉馆长任继愈先生题字“生也有涯，学无止境”，此举充分体现了他们对繁荣发展高校哲学社会科学事业的高度重视、深切勉励和由衷期望。

展望未来，夺取全面建成小康社会新胜利、谱写人民美好生活新篇章的宏伟目标和崇高使命，呼唤着每一位高校哲学社会科学工作者的热情和智慧。让我们坚持以马克思主义为指导，深入贯彻落实科学发展观，求真务实，与时俱进，以优异成绩开创哲学社会科学繁荣发展的新局面。

教育部社会科学司

序 2

李全伦教授是我与武汉长江通信产业集团股份有限公司董事长熊瑞忠先生、武汉大学李燕萍教授共同指导的武汉大学工商管理博士后流动站博士后(出站)。这样多的合作导师共同指导的原因是:2004年年底,李全伦在取得博士学位后进入武汉大学工商管理博士后流动站和武汉长江通信产业集团股份有限公司(以下简称“长通集团”)博士后工作站开展新的研究,他的研究方向是人力资源管理,这与他在中南财经政法大学公共管理学院的工作以及博士阶段研究的问题有关。熊瑞忠董事长是长通集团博士后工作站安排的合作导师,李燕萍教授是武汉大学工商管理博士后流动站安排的合作导师,但由于李燕萍教授当时刚刚担任博士生导师(按照武汉大学商学院的规定,博士生导师必须完整地指导一届学生后才能胜任博士后的指导工作),我作为武汉大学商学院工商管理博士后的负责人就承担起了“共同”的责任。因此,应李全伦博士后的要求为其在出站研究报告基础上完善并即将出版的专著作序,还真有一些诚惶诚恐,众所周知,我的研究方向不在人力资源管理,但作为参与指导的合作者之一,为该书写序也是一份责任。

分配问题历来是各个国家所高度关注的问题,因为分配不仅涉及社会各个阶层人们的生活问题,也是一个国家立国、一个政党建党的本意之所在,更是一个国家、一个民族和谐、繁荣、发展的关键之所在,由于事关细微与重大,也就自然成为不同时期的经济学家和管理学家们关注的重点问题之一。

在本书中,作者列举了诸多发达国家的经济学家对分配问题及原则的关注,也讲到了马克思所提出的依据劳动价值进行分配的道理。但我们需要注意的是,在现实中,任何社会都很难在分配问题上实现真正、彻底的合理或公平。经济学研究中一个经常矛盾着且难以自动调整适当的公平与效率问题就

是一个很好的例证。例如，我们一方面十分欣慰地看到，改革 30 余年来我国发生了巨大的变化，国家日益富强，人民生活水平大幅度提高；但另一方面却出现了作者开篇就讲到的严重问题：“据世界银行测算，中国居民收入的基尼系数，1978 年为 0.33，1994 年为 0.467，1995 年为 0.445，1996 年为 0.424，1997 年为 0.425，1998 年为 0.456，1999 年为 0.45，2001~2005 年一直在 0.45 左右；并且地区间、行业间也存在着结构性差距。与其他国家基尼系数比较来看，我国的基尼系数要高于欧洲和北美发达国家。”这种总量上的分析可以更为具体地体现和人们亲身感受得到的产业、地区、城乡、职位、性别等多方面、多层次和多人群差异。可以得出的基本看法是，虽然以上的现象已经引起了我国政府的高度关注，也采取了多种方法解决了一些问题，如推进西部开发、提高农产品价格、对低收入群体实行补贴、推行社会保障和医疗保险制度等，但解决问题的根本方法因多种原因的羁绊还没有找到，因此，如何有效地解决这一经济发展中的难题，依然是中国学者需要探讨的问题。

在本书中，作者通过长期研究和对长通集团人力资源制度的考察，为消除和缓解中国收入差距扩大趋势，提出了一些新的解决办法，即从企业产权的视角，重新审视和探讨企业收入分配的基本结构和典型形式。本书作者的理论推演逻辑是：“在整个国民收入分配中，企业收入分配是一种初次分配，是最为基础的分配，在很大程度上直接决定了整个社会的收入分配状况”，因而注意到为国民经济创造巨大财富的基本组织——企业的合理分配，并重点探究股份制企业运营参与群体中具有代表性的四方参与者（投资人、经理人、工人、政府）的利益分配及其企业产权依据，应该可以在很大程度和一定层面解决分配中的问题，这也就是本书作者强调的主要创见：“提出了以现代股份制企业为参照物，探索四种企业收入分配形式的本质及其相互关系，提出四维企业产权报酬论，即‘四位一体’企业产权公式。”

应该承认，李全伦博士后的研究具有一定的独创性，既结合了马克思的经济思想，也注意了发达国家的经济学理论；既注意到了理论的仔细推演，也注意到了企业实际运行的状况；既体现了自己长期研究的思想延续，也注意到了新鲜问题的观察和捕捉。这作为一名年轻老师来讲的确来之不易，这也应该是年轻学者最为需要的治学之路。就是这样一些具有闪光性的点点滴滴得到了出

站考察的多位评委的肯定，以优秀的成绩完成了出站考察。在我收到李全伦来自于美国加州大学伯克利分校（UC Berkeley）的邮件，请我为他的新作写序时，我更为之感动，正如我回复的邮件中所说的：“能够到美国一流的学校学习是一件大好事，现在许多年轻教师舍不得国内的机会，留恋于机会成本的比较，延误了出国的学习，是一件大的憾事！不管怎样，产生于发达国家的经济学、管理学理论，不在那种社会中体会感悟，不在优秀的学府中寻找差异，难以成为优秀的学者！愿你在良好的学习环境中取得更大的进步！”

李全伦博士后在书中谈到了他研究的不足，也谈到了今后努力的方向。作为他的合作导师，我认同此观点，也认为在今后的研究中依然需要的是：继续关注新问题的研究，寻求如何更好地与经典理论的思想 and 理论体系融合。如人们一般认为，在市场经济的条件下能够突出效率的是企业，能够兼顾公平的是政府，如果从这样的观点出发，政府也许不能仅作为企业运行的旁观者，或仅在环境的营造中扮演角色，要注意中国经济运行的现实和特点，如中国依然还处在社会主义的初级阶段，市场经济的运行机制和环境还不完善，在界定产权、信息披露上存在诸多的问题，这又为实现合理、公平分配的前提条件——产权的界定、权责的分配、政策的实施造成了难以逾越的障碍。这些意见只是个人的一点看法，我希望李全伦博士后能在今后的研究中努力地实现这些，这应该是我为这本书写序的本意所在。

武汉大学经济与管理学院 教授

谭力文

2009 年平安夜珞珈山

序 3

早在孩提时，我常常能目睹或亲历在贫瘠的小山村频繁上演的因宅基地引发的故事。为了宅基地，尤其是宅基地边界处的使用问题，我的父老乡亲们全然不顾兄弟、同宗、同族、亲戚等亲情，毅然会积累成旷日持久的矛盾，时而会因此展开激烈的争斗，乃至流血冲突。在相持不下之时，一般情况下，需要并会有村（队）领导或当地有威望之人前来调解。村（队）领导或当地有威望之人在调解中使用频率最高的劝解理由是：“宅基地都是国家的土地，连我们自己都是国家的，有什么好争呢？”似乎争斗是因为利益各方的觉悟不高，没有看到国家（或政府）对我们赖以生活的宅基地以及我们自身所拥有的某种产权权利。不知道我的父老乡亲们是因为理解了这些理由的内涵和真谛，还是因为担心国家（或政府）行使关乎宅基地以及我们自身的产权权利，冲突各方往往会暂时平息。然而，不久由宅基地引发的冲突可能再起，同样的故事再度上演。类似的故事，似乎只有暂时歇息的时候，却没有永久停止的迹象。

随着求学而成功跳出“龙（农）门”，我惊奇地发现，在繁华的都市，类似的故事更多。国家（或政府）对我们个人行为以及私人财产的限制和束缚更多、更具体、更明确，而且大多限制和束缚显得是那么的合理和必要。譬如，“双号牌照的车辆不能在单日通过长江一桥（武汉）”；“行人要走过街天桥，禁止横穿马路”；“家庭装修不得在夜间和午休时间进行”……凡此种种。

伴随硕士、博士的求学步伐，我渐渐步入经济学的殿堂，并深深被制度经济学，尤其是新制度经济学所吸引。于是，我开始从理论上寻找有关产权现象的依据，思考产权问题的根源，并将学习探讨的对象逐步集中到现代企业产权制度与行为的相关领域。

国家或政府限制和束缚私人（或单位）使用其自有财产的行为，可以找到许多依据和理由来解释其合理性和必要性，如“产权分割论”“产权弱化论”“使用权与所有权分离论”“产权（使用权）转移论”“自由有限论”等。然而，在努力运用这些理论解释和说明产权现象和产权问题时，我总是不由自主地产生这样的疑问：国家（或政府）关于在其所辖范围内的一切财产（包括国民本身），即使是明文规定的私人（或单位）财产，也一定拥有某种产权权利，并且在市场经济条件下，这种产权权利必定是国家（或政府）依据其所拥有的、私人（或单位）占有和使用其自有财产所必需的一定财产交换而来的。因此，任何独立的自有财产至少存在私人（或单位）和国家（或政府）双重所有的产权结构。

运用投资人占有企业产权的理论，在分析和解释企业产权时，除遇到难以解释国家（或政府）实际拥有企业（即使是私人企业）产权权利的来源和依据是什么外，还遇到难以解释的疑问，例如，工人、职业经理人实际拥有企业产权权利的来源和依据是什么？投资人、职业经理人、工人、国家（或政府）分别拥有企业什么产权？以及这些企业产权之间的关系是什么？等等。

我带着这些疑问，循着多维产权视角的思维逻辑，完成了一篇论文“论产权的层次性”。我的博士生导师赵曼教授看过该文后指教道：“不能泛泛而论产权问题，而应找一个具体分析对象，将你自己的看法和观点贯穿其中。”卢现祥教授看过该文后指教道：“这种解释似乎有点哲学思辨的味道，应尽可能运用经济学的分析方法。”在两位教授的鼓励和指教下，我开始将现代企业（即股份制企业）作为分析对象，并运用新制度经济学的分析方法，开始探究企业产权，尤其是现代股份制企业产权。试图构建四维企业产权分析框架，并力图分析和诠释现代企业管理和宏观经济运行中的某些现象和问题。

随着学习与探讨的不断深入和扩展，我又接触到利益相关者理论。于是，我从狭义的企业利益相关者的分析视角出发，抱着试图解决传统产权理论解释现实产权问题和现象时某些疑问的信念，完成并公开发表了我攻读博士学位期间的第一篇论文“企业产权研究的一个新视角——直接产权

与间接产权”（《财经研究》2002.7）。该论文不仅构成了我博士学位论文的分析框架，而且给予我极大的信心。紧接着相关的系列论文先后在专业学术期刊上发表，如“虚拟经济脱离实体经济的产权解释”（《世界经济》2002.9，被《经济研究参考》2002.11转载）、“跨国公司产权归属问题新解”（《财经科学》2002.4）、“企业内部分工的产权解析”（《财贸研究》2002.3）、“论金融市场中的产权‘异化’”（《商业经济与管理》2002.8）、“论风险投资基金的物质产权与价值产权”（《长沙电力学院学报》2002.3）。

这些思考和研究论文从不同角度支持着我的博士学位论文。作为国民经济学（投资方向）专业的博士研究生，依据专业特色，最终将博士学位论文选题确定为“共同基金投资中的产权研究”^①。

2004年11月，我有幸进入武汉大学工商管理博士后流动站和武汉长江通信产业集团股份有限公司（简称“长通集团”）博士后工作站，继续相关研究。在此期间，我有幸得到武汉大学谭力文教授和李燕萍教授的悉心指导，同时，尽量坚持在长通集团上班，努力亲历、观察和访谈，有幸近距离地接触到长通集团熊瑞忠董事长及部分总裁、经理，能与长通集团不同岗位上的员工交谈，能研阅长通集团的各类生产、经营和管理制度。

在博士后研究课题“集团公司人力资源管理创新研究：以武汉长江通信产业集团股份有限公司为样本”的导引下，利用长通集团人力资源部的有利条件，按照四维企业产权的逻辑，审视和分析集团公司人力资源管理的相关问题，主要包括工作分析与岗位设计、员工绩效考核、员工薪酬设计、人力资源规划等；完成了一些针对长通集团的研究报告，例如，长通集团组织与岗位结构及主要业务流程、长通集团工作岗位说明书与任职要求、长通集团绩效考核方案、长通集团薪酬改革方案、长通集团员工绩效考核网络信息系统、长通集团经营领导班子换届实施方案、长通集团目标管理方案与实施细则等；参与修订和完善长通集团的管理制度，例如，长

^① 该文后来受中南财经政法大学提供出版资助，经过一定修改并定名为“共同基金产权论”，2005年12月由中国财政经济出版社出版。

通集团绩效考核管理制度、长通集团薪酬管理制度等。

通过理论研究和实际工作参与，我发现，从企业产权（而不是要素产权）在投资人、经理人、工人、政府之间配置与执行出发，考察企业人力资源管理制度和行为，四维企业产权分析框架具有较好的解释力和理论逻辑的一致性。例如，企业岗位结构设计，可理解为：四类企业产权（直接价值产权、直接物质产权、个体间接物质产权、国家间接物质产权）分别配置到投资人、经理人、工人、政府；工作岗位说明，可理解为：投资人、经理人、工人、政府分别占有企业产权具体内容的认定和说明；员工绩效考核，可理解为：考核投资人、经理人、工人、政府分别执行企业产权的能力、行为和结果；薪酬设计，可理解为：确定投资人、经理人、工人、政府分别占有和执行企业产权的报酬。

结合以上研究和发现，与合作导师商定，最终选择“企业收入分配的结构与形式研究：一种企业产权视角”作为博士后出站报告。该报告放弃单一的要素价值论（即“死劳动”价值论）和单一的劳动价值论（即“活劳动”价值论），以现代股份制企业为参照物，探索四种企业收入分配形式的本质及其相互关系，提出四维企业产权报酬论，即“四位一体”企业产权公式。

该博士后出站报告即为本著作的雏形，本著作最终修改定稿于美国加利福尼亚大学伯克利分校（University of California at Berkeley, UC Berkeley），并有幸得到 Katie Quan 教授的指教。

因此，本著作凝聚了多人（我的老师和学生、长通集团领导和职员、我的父老乡亲）的智慧，以及我家人的支持，在此深表感激和谢意。

李全伦

2007 年 12 月于中南财经政法大学文泉楼（初稿）

2009 年 12 月于 Doe Library of UC Berkeley（定稿）

目 录

MULU

第1章 引 言

1.1 研究背景与选题意义	1
1.2 文献考察与问题提出	3
1.3 主要内容与逻辑结构	8
1.4 创新与不足	11

第2章 企业产权研究的新视角：直接产权与间接产权

2.1 相关研究述评	14
2.2 企业存在的形态：物质形态与价值形态	16
2.3 企业产权的重新划分与界定：直接产权与间接产权	18
2.4 企业产权之间的相互关系	24
2.5 小结与讨论	28

第3章 企业性质新论：要素产权与企业产权之交易契约的履行过程

3.1 相关研究述评	31
3.2 企业参与者及其提供的要素	33
3.3 要素产权与企业产权的交易契约	35
3.4 要素产权与企业产权之交易契约的履行过程	39
3.5 小结与讨论	47

第4章 企业收入分配的“四位一体”产权公式

4.1 基本假定	49
4.2 企业分配收入的来源与创造：一种新生产函数	53
4.3 企业收入分配的基本结构及其测算	56
4.4 企业收入分配中典型问题的新诠释	61
4.5 小结与讨论	67

第5章 税收的本质：政府占有并行使企业国家间接

物质产权的报酬

5.1 相关研究述评	71
5.2 政府与企业之间的交换：公共环境产权与国家间接物质产权	75
5.3 企业对政府占有并行使企业国家间接产权的定价：税收	78
5.4 小结与讨论	83

第6章 工资的本质：工人占有并行使企业个体间接

物质产权的报酬

6.1 相关研究述评	84
6.2 工人与企业之间的交换：劳动力产权与企业个体间接物质产权	89
6.3 企业对工人行使企业个体间接物质产权的定价：工资	92
6.4 小结与讨论	100

第7章 薪金本质：经理人占有并行使企业直接

物质产权的报酬

7.1 薪金与工资的词义辨析	102
7.2 相关研究述评	104
7.3 经理人与企业之间的交换：企业家才能产权与 企业直接物质产权	108

7.4 企业对经理人占有并行使企业直接物质产权的定价：薪金	110
7.5 小结与讨论	117

第8章 利息的本质：投资人占有并行使企业直接 价值产权的报酬

8.1 相关研究述评	119
8.2 投资人与企业之间的交换：资本产权与企业直接价值产权	124
8.3 企业对投资人占有并行使企业直接价值产权的定价：利息	127
8.4 小结与讨论	136

第9章 企业收入分配的典型均衡状态及其产权逻辑

9.1 同一类企业收入形式的求和	138
9.2 企业收入分配的均衡状态之一：保留剩余的结果	140
9.3 企业收入分配的均衡状态之二：不留剩余的结果	141
9.4 企业收入分配的均衡状态之三：部分操纵的结果	144
9.5 小结与讨论	147

第10章 企业人力资源管理典型问题的新思考

10.1 企业人力资源管理的新理念及其产权解释	149
10.2 企业人力资源配置与企业产权配置	153
10.3 员工绩效考核的企业产权内涵	157
10.4 企业薪酬设计的产权依据	159
10.5 企业人员流动与企业产权交易	162
10.6 小结与讨论	165

第11章 员工绩效考核的企业产权逻辑和指标体系

11.1 基本研究假定	167
-------------------	-----

11.2 企业员工绩效考核的三层内涵	169
11.3 企业员工绩效考核的结论与认定	173
11.4 小结与讨论	175

第 12 章 研究结论与展望

参考文献	186
索 引	198
后 记	201
附 件	203

第1章 引言

1.1 研究背景与选题意义

自1978年以来,我国GDP年平均增长速度在9%以上,这是中国人时常引以为豪的。但伴随着经济的高速增长,收入分配差距日益拉大的现象也使人们日益担心和忧虑。国际上通常将基尼系数0.4作为判断贫富差距的警戒线,既是一种理论上的抽象,也是对许多国家和地区实践的一种总结^①。据世界银行测算,我国居民收入的基尼系数,1978年为0.33,1994年为0.467,1995年为0.445,1996年为0.424,1997年为0.425,1998年为0.456,1999年为0.45,2001~2005年一直在0.45左右;并且地区间、行业间也存在着结构性差距。与其他国家和地区基尼系数比较来看,我国的基尼系数要高于欧洲和北美发达国家,但低于南美和非洲的发展中国家。

更为关键的是,贫富差别的关键点已从收入差距转向金融资产差距。收入是财富的初始形态,也是财富积累的源泉。改革开放初期,收入差距,尤其是劳动收入差距,是贫富差别的主要表现形式。但随着收入差距的拉大,部分居民节余的收入开始转化为存款、债券、股票、有价证券等各种金融资产以及房产、地产等,财富的占有形态趋于多样化,表面上的收入差距已不能全面反映实际上的贫富差别。城镇居民的金融资产差距,

^① 按照国际通行的标准,基尼系数低于0.3属于均等分配的区间,0.3~0.4属于合理区间,0.4~0.5表明收入差距过大,超过0.5说明出现两极分化。