

陈传明著

比较企业制度

人民出版社

比较企业制度

陈传明著

人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

比较企业制度/陈传明著

-北京:人民出版社,1995.4

ISBN 7-01-002079-5

I.比…

II.陈…

III.企业-所有制-对比研究

IV.F271

中国版本图书馆CIP数据核字(94)第11010号

比较企业制度

DI JIAO QI YE ZHI DU

陈传明著

人民出版社 出版发行

(100706 北京朝阳门内大街166号)

新魏印刷厂印刷 新华书店北京发行所经销

1995年4月第1版 1995年4月北京第1次印刷

开本:850×1168毫米1/32 印张8.125

字数:195千字 印数:1-2000册

ISBN 7-01-002079-5/F·462 定价:8.70元

前 言

企业是国民经济的细胞，企业经营绩效的高低直接影响着整个国家或地区的经济增长速度和发展水平。

经营绩效是众多因素综合作用的结果，企业制度是其中深层次的原因。它通过引导经营方向的选择、激励不同参与者的努力以及协调不同成员的贡献来影响经营效率。企业制度的这种导向、激励和协调的功能是通过调节不同参与者的权力和利益关系来实现的。据此我们把企业制度定义为调节企业内部不同参与者权、利关系的基本原则或标准的总和。

企业经营是资本与劳动结合并相互作用的过程，经营与管理知识的应用影响甚至决定着劳动与资本的结合方式及其有效性。根据现代企业经营所需要的基本要素，我们把企业活动的参与者划分成资本所有者、劳动者以及经营者三类群。这些参与者在企业中的权、利关系无非包括两种类型：各类参与者平等地行使权力、分享利益，或者某一类参与者在其中居于支配地位。在后一种情况下，从理论上来说，各参与者类群均有可能扮演支配者的角色。这样，我们便可把企业制度分成四种基本类型：资本逻辑的企业制度、劳动逻辑的企业制度、知识逻辑的企业制度以及综合逻辑的企业制度。

在现实世界中，我们也许无法找到与上述理论模式对应的企业制度，但可以认为，当代经济中存在的或存在过的股份、国有以及自治企业制度基本上可以纳入前两种理论模式的范畴，或

者说，人们在不同的社会背景下设计这些企业制度时自觉或不自觉地依循了资本或劳动的逻辑；与知识的逻辑相对应，以经营者控制为主要特征的经理企业制度似乎是不同国家在法律上选择的前三种企业制度在实践中的变异；这些企业制度在运行中的改革以及经理企业制度可能带来的危险，则有利于综合逻辑的推行，因此“权力共使、利益分享”也许会成为未来企业的共同选择。

根据以上认识，我们选择了国有、股份、自治、经理以及综合逻辑的企业制度作为比较研究的对象。在对股份、国有以及自治企业制度的研究中，我们描述了这些企业权、利分配的基本格局，分析了决定这种格局的基本逻辑，比较了这些企业制度在实践中的权、利关系特征与法律的规定是否吻合，探讨了导致不吻合的可能原因；在对经理企业制度的研究中，我们着重分析了经理人员成为经营权力实际主宰的主要原因，比较了经营者控制可能带来的贡献和危险；作为对未来企业制度发展方向的一种展望，我们分析了实行综合逻辑的可能性，提出了这种企业制度在权力结构和利益分配上的基本设想，探讨了为保证这种企业制度的建立和运行，应如何有效地取得各类参与者的服务和贡献。

在包括上述内容的比较研究中，我们提出并努力论证了以下观点：

1. 股份企业制度的逻辑不仅是资本的逻辑，而且是股份资本的逻辑。但是，作为这个逻辑主要依据的“股份资本独自承担企业经营风险”的假说是不能成立的；股东控制权的转移，虽是股份分散的直接结果，但作为资本所有权证书的股票的可转让性设计在其中起了不可忽视的催化作用。

2. 国家直接或间接控制企业经营、全部或绝大部分占有企业经营成果的所有制依据使国有企业制度仍然带有资本逻辑的痕迹。这种逻辑，在制度层次上，使国有企业的权、利关系特点与以

这种制度作为表现形式的公有制希望确立劳动(者)主体地位的本来目的相矛盾;在运行层次上,使国家在集中占有企业经营成果的同时,让这些企业的经营控制权由不同政府机构分散行使;这两个矛盾决定了国有企业改革可以循着两条不同思路进行:或者在完全否定资本逻辑的前提下,真正确立劳动从而劳动者的主体地位,或者在明确坚持资本逻辑的前提下,将国有企业的权力行使与利益占有通过国有资产经营体制的公司化改革相统一。

3. 虽然从劳动者集体的角度去考察,自治企业权、利关系的特点反映了劳动逻辑的一致性,但是从劳动者个人的角度去分析,平等而不公平的权力行使与公平而不平等的利益分配使得劳动者在权、利关系中的相对地位不相对称;经理人员与劳动者在企业双重权力系统中的双重身份使他们处于一种对后者不利的相互控制关系中,这种不利使“经营者控制”的现象在自治企业制度中仍然未能幸免;资金参与分配虽然对于促进经济资源的合理流动和配置是必须的,但它破坏了自治企业劳动逻辑的纯粹性。

4. 经理企业制度是不同国家法律选择的企业制度在实践中的变异;作为这种企业制度主要特征的“经营者控制”现象是多重因素综合作用的结果,经理工作的性质以及经理人员与法律规定的权力主体相互之间不利于后者的依赖关系是促成这种现象产生的主要原因;经理企业制度在能够促进企业决策科学化和行为长期化的同时,隐含着民主决策机制丧失、经理人员武断决策,从而易于失误的危险。

5. 现代企业的财产特点、各参与者对企业贡献相互依赖的性质以及他们实际地共同承担企业经营风险的事实,使综合逻辑的企业制度不仅是一种理论上的可能,而且具有一定的客观必然性;这种企业制度的成功建构和运行要求能够可靠地获得各类参与者提供的符合企业需要的贡献,有效地控制经营者的权力行为是其

中的关键；劳动与资本借助弹劾、预算、审计等控制机制进行的联合制导以及这种企业分配制度的特点为这种控制的有效性提供了一定的保证。

把企业制度作为研究对象，并非本书的首创。实际上，在东、西方的经济与管理理论研究中，存在着大量的关于企业制度分析的文献。比如，在西方，美国学者贝利30年代对“经营者控制”现象的研究，加尔布雷思60年代对“技术结构阶层”的描述，现代产权经济学对“代理费用”的分析；在东方，剧变前的苏东学者对国有企业和自治企业的理论与实践进行了大量的追踪调查与研究，中国的学者对传统国有企业模式的弊端以及这种企业制度的改革也进行了大量的探索。然而，对企业制度进行比较分析，则鲜有问津。就我们掌握的资料而言，明确以企业制度比较作为研究课题的，只有《比较社会主义企业制度》（刘伟著，中国经济出版社，1991年出版）一书。但此书是以社会主义企业财产制度的分析为重点的。从不同参与者在企业权、利关系中相对地位的角度去比较和分析不同企业制度的特点，则是我们在企业制度这个研究领域的首次尝试。

由于这只是一次尝试，甚至只是一次尝试的开始，由于我们的理论素养还不能自如地应对比较研究对多学科知识的要求，因此，我们虽然在结构设计、思路安排、观点论证以及资料支持等方面做了一些努力，但是书中肯定还存在许多缺陷和不足；我们的结构可能还不完善，我们的观点可能还很不成熟，……我们热切地期待着各位前辈和老师们的指正与帮助。

目 录

前言	(1)
第一章 导论	(1)
§ 1. 经营绩效与企业制度	(1)
§ 2. 企业制度分类的参与者因子	(5)
§ 3. 企业制度分类的关系因子	(15)
§ 4. 企业制度的不同模式	(25)
§ 5. 企业制度比较分析的思路和内容	(29)
第二章 股份企业制度	(32)
§ 1. 股份企业制度的历史回顾与发展原因探析	(32)
§ 2. 股份企业的制度特征	(41)
§ 3. 资本逻辑的理论分析——不能成立的 风险性依据	(51)
§ 4. 资本逻辑在实践中的困难——控制权 转移及其原因分析	(56)
§ 5. 资本与劳动关系的调整——西方股份 企业职工持股计划评析	(68)
第三章 国有企业制度	(78)
§ 1. 国有企业的形成与发展	(78)
§ 2. 古典国有企业的制度特征	(81)
§ 3. 国有企业改革及其制度变化	(91)
§ 4. 国有企业制度的内在矛盾及其解决方式分析	(108)

第四章 自治企业制度	(121)
§ 1. 自治企业制度的缘起和演化.....	(122)
§ 2. 自治企业的制度特征.....	(135)
§ 3. 自治企业制度的内在矛盾分析.....	(156)
第五章 经理企业制度	(178)
§ 1. 经理企业制度寻踪.....	(178)
§ 2. 经理企业制度的特征.....	(185)
§ 3. 经理企业制度的成因探析.....	(189)
§ 4. 经理企业制度的贡献与危险.....	(199)
第六章 S型企业制度	(209)
§ 1. 从一元分析到综合逻辑.....	(209)
§ 2. S型企业制度的设计.....	(218)
§ 3. S型企业制度的运行.....	(230)
结语	(242)
后记	(245)
参考文献	(246)

第一章 导 论

§1. 经营绩效与企业制度

人类的一切活动,从根本上来说,都是为了满足人的需要,实现人的发展。物质财富的创造是实现这个目的的主要途径和手段。从这个意义上来说,以创造物质财富为主要内容的经济活动的繁荣和发展是人类社会进步的主要标志。

同人类的其他社会活动一样,经济活动主要是有组织地集体进行的。①正是这些经济组织的综合效率或绩效决定了不同地区和国家的经济增长速度和发展水平。②

在现代社会,经济活动通常是以“企业”为单位组织展开的。企业是现代微观经济的主要组织形式。因此,促进企业经营绩效的改善成为不同国家的政府在制定经济政策时需要考虑的主要目标或依据。

企业是通过生产和销售产品来表现其社会存在的。为了向社会提供这些产品,企业必须在一定时空集中一定数量的生产资源,

① “从事生产的最主要的单位是由众多的单个行为者所组成的组织”。〔美〕帕森斯等:《经济与社会》,中译本,华夏出版社,1989年,第93页。

② 美国经济史学家诺思和托马斯在考察了公元800年到1700年西方国家的经济史后指出:“有效率的经济组织是经济增长的关键”。参看《西方世界的兴起》,中译本,华夏出版社,1989年,第1页。

并利用一定方式对这些资源进行加工、组合和转换。这样，企业的经营过程便表现为资源筹措、加工转换和产品销售的不循环。

企业是在下述条件下进行循环的：

第一，企业能够投入到经营活动中的资源是有限的。对企业来说，这种有限性是双重的。首先，外部能够提供的资源是有限的。比如，产品制造必需借助的物质资源都直接或间接地取之于自然。虽然随着生产力的进步，人类认识和改造自然的能力不断提高，但在一定时期内，自然界所蕴含的能够提供的资源数量与人类需要满足的欲望相比总是有限的：一方面，任何物质资源都不可能取之不尽、用之不竭；另一方面，人类的需要是永无止境的，在原有需要满足的过程中或得到满足之后，新的需要会不断地涌现。资源的有限性和需要的无限性之间的矛盾，是一切经济问题产生的根源。其次，企业内部能够动员的获取资源的能力是有限的。任何经济资源的取得，都需要付出一定的代价。在商品经济条件下，企业为了获得一定数量和种类的资源，必须支付一定数量的货币。而在企业经营过程中的任一时点，企业能够动员的资金能力总是有限的，它不可能随心所欲地从外部取得内部活动所需的任何生产条件。这样，企业在经营过程中对资源的利用就要受到来自外部的有限供应和来自内部的有限获取能力的双重限制；

第二，企业经营的直接目的不是为了取得产品的使用价值，而是为了实现其价值。在经营过程中，企业之所以选择生产某种特定的产品，并不是为了企业自身的直接使用或其成员的直接消费，而是希望通过产品的销售获得货币收入，补偿生产过程中的消耗，并有所剩余，以便在下阶段的活动中取得新的或更多的生产条件，使经营循环得以继续或在更大的规模上进行。我们知道，产品价值的实现是在企业外部完成的，而且这种实现是以产品使

用价值的实现，或更准确地说是以产品使用价值实现的可能性为前提的。只有消费者愿意购买企业的产品，企业才能获得所希望的销售收入。而只有当消费者意识到某种产品具有符合他们要求的功能，可以满足他们在精神或物质上的某种需要时，他们才会愿意支付一定数量的货币购买这种产品，因此，企业内部资源加工和转换方向的选择，必须以正确判断外部消费者的需要为前提；

第三，企业是人的集合体，企业经营有赖于不同参与者在不同的环节和方面提供不同的贡献。企业效率是企业行为选择的结果。传统经济分析把企业作为一个整体来加以研究，而把构成企业基本单位的人的行为及其动机分析交给管理心理学或其他社会科学。在传统经济学的描述中，作为理性经济人，效用最大化的追求使得企业对外部环境的任何具体变化都会自动地作出合理的反应。然而，作为人的集合体，企业在外部市场整齐划一地表现出的任何生产、投资或销售行为都是这个集体中不同个人的行为选择相互作用的结果。外部环境中的任何变化，都不是直接地、自动地引起企业的行为调整，而是只能通过影响企业内部不同成员的行为选择，或者通过改变不同成员在相互作用中的关系来发挥作用。因此，面对任何特定的环境变化，企业只有预期能够从各类参与者那儿得到所需的行为反应和贡献，企业才会作出相应的经营选择或调整。

根据上述条件，企业欲求其经营有效，必须解决三个基本问题：①选择正确的经营的方向、内容和规模，使企业产品符合社会需要，以保证产品价值的实现；②充分利用能够筹集到的各种资源，使有限的投入获得尽可能多的有效产出；③引导参与者的行为选择，诱发他们提供企业所需的贡献，形成实现企业目标所需的合力。

促进这些问题的有效解决，是企业制度的基本功能。具体地

说，企业制度在为经营活动的组织提供基本规则和框架时，表现出三种基本功能：导向功能、激励功能、协调功能。导向功能是指企业制度指导企业经营方向的选择、引导稀缺资源的配置和使用的功能；激励功能是指企业制度诱导各类参与者提供符合企业要求的贡献的功能；协调功能则是指通过制度安排，使各类参与者在企业经营的不同时空朝着共同的方向努力，使他们提供的不同贡献形成有利于实现企业目标的合力的功能。

企业制度是通过经营权力和利益的分配来实现上述功能的：通过经营权力的分配，企业制度决定了不同参与者在企业活动组织中的相对地位，也影响着企业经营的方向、内容和规模的选择，协调不同参与者的贡献；通过利益分配，企业制度决定了不同参与者在企业活动中的利益实现方式，从而以不同形式诱发这些参与者的行为选择，影响他们的努力程度。这样，根据企业制度的基本功能以及功能实现方式，我们可以把企业制度定义为“规定或调节企业内部不同参与者之间权力关系和利益关系的基本原则或标准的总和”。这些原则或标准以及由此决定的不同参与者的权、利关系影响着企业的经营绩效，从而在一定程度上促进或阻滞着企业的生存与发展。

至此，我们可以看到，企业制度是影响微观经济效率，从而影响宏观经济增长的深层次原因。因此，企业制度的完善、企业内部参与者之间权力和利益关系的调整是提高企业经营绩效的一个重要途径，也是实现宏观经济增长的重要途径。

关于企业制度，经济学的文献中给出了许多不同的定义。比如，有人把它理解为“企业财产关系的组织形式”，^①也有人认为

^① 参看常修泽：《中国国家所有制企业制度的改革论稿》，载《南开经济研究》1990年第5期，第3页。

“企业组织结构即是企业制度”。^② 我们没有讨论这些定义的是非曲直，而是从企业效率以及影响效率的因素分析出发，引出企业制度的基本功能，然后根据功能的要求，从不同参与者的行为引导和关系调节的角度，给出了我们认为比较恰当的企业制度的定义。对于这个定义，人们当然会有不同的看法，但是导出这个定义的分析思路的逻辑性，应该说是科学的。此外，这个定义不仅具有简单明确的优点，而且为我们关于企业制度的比较分析提供了一个可行的思路。

§2. 企业制度分类的参与者因子

分类是比较研究的基础。要把研究对象划分成不同的类型，首先必须找出可以指导我们进行分类的基本因子。根据前面的定义，我们知道，企业制度是调节企业中不同参与者相互关系的原则和标准的总和。因此，要比较和分析不同企业制度的特点，要比较和分析在不同企业制度下这些标准和原则是如何调节参与者之间相互关系的，首先需要确定这些参与者可以分成哪些类群以及各类群参与者之间的相互关系可以分成哪些类型。据此，我们把参与者类群和关系类型作为企业制度分类的基本因子，并将其作为本节和下节的研究内容。

一、参与者分类的基本线索

根据不同的标准，可以将企业经营的参与者分成不同的类群。

美国学者詹森和麦克林曾把企业定义为一种组织，认为这种组织和大多数其他社会组织一样，是一种法律虚构，其职能就是为个人之间的一组契约关系充当连接点。由于企业是通过生产和

① 参看胡汝银：《竞争与垄断——社会主义微观经济分析》，上海三联书店，1988年，第205页。

经营某种(些)产品来表现其社会存在的,因此参与契约关系的无非是企业生产要素的提供者和产出品 的消费者。根据这种认识,他们把企业参与者类群分为资本所有者、土地所有者、经营管理者、工程技术人员、体力劳动者、设备供应者、原材料供应者以及产出品消费者等等。^①如此定义的企业与如此划分的参与者类群的联系可用下图表示:

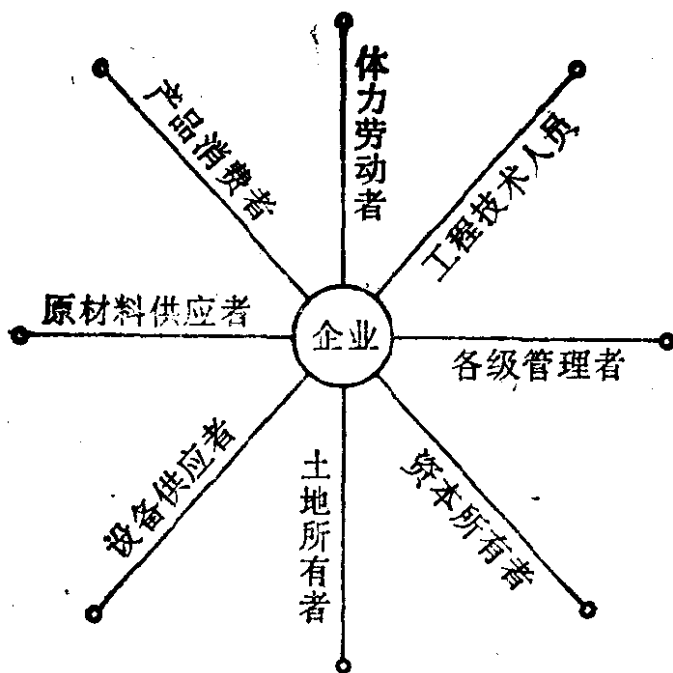


图 1-1 作为契约关系连接点的企业

这个理论虽然可以为企业参与者的分类提供一个简便的方法,但是显然,它有许多值得商榷的地方:

第一,这种分析和分类方法模糊了企业与社会 的边界。我们说企业首先是人的集合体,但这些人是在一定的时空内集合在一起的。也就是说,在一定的时空范围内,企业与社会是有着明确的边界的。正是这种边界的存在,我们才有可能研究发生在“企业内部”的事。然而,根据“连接点”理论的解释,在企业名义下存在

^① Jensen, M.C. and Meckling, W.M. "Theory of the firm, Managerial Behavior, Agency costs and Ownership structure", "Journal of Financial Economics", Vol13, N°. 4. (oct, 1976), P311.

的只是生活在社会中的一些不同个人之间的一组复杂的契约关系。撇开这些契约关系，“企业”便是一个空洞的名词。因此，对企业“之内”和企业“之外”的事进行区分，不仅毫无意义，而且是根本不可能的，企业和社会是完全溶和的，两者之间不存在任何可以确定的边界。换句话说，企业作为一个独立的社会经济组织，实际上是不存在的，它只是一种“法律上的虚构”。在这种条件下，要研究怎样通过“制度安排”去调节“内部”参与者之间的相互关系，显然是不可能的；

第二，这种分析和分类方法不能区别不同参与者与企业契约关系的性质以及他们与企业的利益相关程度。实际上，图1—1中的每一种参与者与其他参与者发生的契约关系，其性质是不同的。原材料或设备的供应者以及产品的消费者，他们与企业的契约关系，至少在理论上可以是瞬时签订并结束的；消费者与企业的契约关系发生在购买产品的那一瞬间，材料和设备的供应者与企业的契约关系也只发生在向企业提供所需物质生产条件的那一时刻。虽然同一消费者可能成为企业的永久性主顾，同样的材料和设备的提供者可能成为企业的长期供应商，但这并不排除这种契约关系只发生在一次性的时点上，从而并不改变这种契约关系的瞬时性质。另一些参与者与企业的契约关系则要延续一个相对较长的时间，资本供应者、体力劳动者、技术人员以及管理者与企业的契约关系便属于这种情况。因为企业所需的这些要素的服务是在其使用过程中才能提供的，而这些要素的使用总是需要延续一段时间的。产权经济学家也许可以用下面的语言来描述这两类参与者与企业契约关系的不同：前者与企业的契约关系涉及所有权的变更，而后者与企业的契约关系只是使用权在一定时期的转移。

不同参与者与企业契约关系的性质不同，决定了他们与企业

的利益相关程度有别。材料和设备的供应者或产品的消费者与企业的利益相关程度相对较低，他们与企业相关联的利益，其主要部分在与企业发生契约关系的瞬间已经实现。因此，他们可以丝毫不关心契约关系发生前后的企业经营状况。比如，供应商可以丝毫不关心契约关系发生后企业是怎样具体地应用或处理他们提供的材料和设备，同样，企业产品究竟是利用什么工艺、经由什么程序制造的、制造成本相对高于还是低于平均水平等，也不会成为消费者关心的焦点。相反，劳动或资本的提供者，他们的利益实现则可能与企业活动的过程及其结果密切相关。这一方面是因为，企业所需的资本或劳动服务的提供是与企业的经营过程交织在一起的，或者说，企业经营过程的组织展开就是资本与劳动提供服务的过程，另一方面是因为，劳动与资本供应者的利益实现直接决定于企业经营的最终结果；

第三，这种分析和分类方法不能区别不同参与者在契约关系形成中的作用。如果仅仅把企业理解为不同参与者之间契约关系的“连接点”，那么从逻辑上来看，参与者之间的任何契约关系都是不可能形成的。图 1—1 所示的契约关系是一组多边关系，其中每个人都不是分别与其他个人发生契约关系，而是同时与所有其他人订立契约。要使任一参与者与所有其他参与者一次订约成为可能，那么在此之前，除该参与者之外的所有其他参与者就必须已经互相签订了契约，形成了一个整体。然而，由于每一个参与者在签约时都会遇到类似的情况，因此每一个参与者都将被排除在这个要求已经建立契约关系的整体之外。显然，这样的整体是无法形成，这样的契约关系是无法建立，作为“契约关系连接点”的企业因而是不能存在的。

实际上，如果把企业理解为一组契约关系的连接点，这种关系的形成必然要求参与者中的一种或几种作为“发起人”或“共同