

# 关于发展股份合作制需要解决的五个歧见

潘永强 刘建华

**摘要:** 在股份合作制发展过程中,有一些意见分歧影响着股份合作制的健康发展。这些歧见主要有:要不要开放的资本结构?职工集体股该不该设?职工股权是相对集中还是相对分散?国家股该不该设?持股职工是否能直接管理企业?每一歧见反映到股份合作制实践中都是相悖的,使股份合作制企业难以规范运行。本文提出了自己的观点,希望能对实践有参考意义。

**关键词:** 股份合作制 集体股 国家股 股权分配

随着公有制实现形式的多样化,股份合作制由点到面,稳步发展。目前,全国城乡股份合作制企业约 300 多万户,从业人员 139.96 万人。但是,应该注意到,还有一些观念上的歧见影响股份合作制的健康发展,要着力解决,取得基本共识。这些歧见主要有以下五点。

## 一、要不要开放的资本结构

有一些学者认为,股份合作制企业的资本结构存在着封闭性与开放性之间的对立,这是股份合作制产权结构的制度性缺陷。还有学者也提到了股份合作制人员、资本流动的相对封闭性是它的局限性问题。前者是为了说明股份合作制向有限责任公司或股份有限公司演变问题;后者是用以说明股份合作制的适用性问题——资本形成的相对封闭性决定了其适合于中小企业、劳动密集度较高的行业。

笔者认为,股份合作制的演变和适用范围从资本结构上寻找论据是可以的,但笔者不认为股份合作制资本结构的相对封闭性是股份合作制的制度缺陷或局限性。所谓资本结构的相对封闭性恰恰是股份合作制区别于股份制的重要特征。如果资本结构开放了,这不就是股份制了吗?还有必要称其为股份合作制吗?所以,作为一事物本身所具有的固有特征不应称其为“缺陷”或“局限性”。股份合作制资本结构的相对封闭性在能促进股份合作制企业发展的前提下应该保留,不要急于开放之。

## 二、职工集体股该不该设

有学者担心,设职工集体股会产生新的产权不清。“仔细分析,所谓集体股权归本企业职工集体所有的提法是很笼统的。因为这里的‘所有’是‘平均’所有?还是‘按比例’所有?再者,‘本企业职工’是指现在的,还是包括已退休的或死亡和调离的,这些也是不明确的。”“集体类股权缺乏明确的所有者代表,在一定程度上厂长经理实际上自觉不自觉地充当了这种模糊角色”。这种观点是担心产权模糊,最终导致新的“大锅饭”。还有学者认为,设置职工集体股是保证集体资产完整与增值的现实选择,有利于增强集体的经济实力,提高职工的集体福利。“股份合作制企业的股权结构,原则上讲只

应有两种,即职工个人股和职工集体股”。那么,对上述歧见应如何认识呢?

笔者认为,要根据情况,由企业出资人协商议定。新建股份合作制企业可不设职工集体股,而老集体企业改制为股份合作制的应设职工集体股。一是因为集体所有制企业遗留的无法归属或不可分割的财产需要有处置的出路;二是因为股份合作制企业的合作功能需要体现。利用职工集体股的盈利,可为职工集体服务、为社区公益事业服务;三是企业股份转移需要一种既能吸收又能释放的机制。职工集体股的设置可以满足这多方面的要求。

当然,职工集体股管理不好,也会产生副作用。比如,职工集体股比例过高、积累过多,会影响企业职工个人的积极性。处理这个问题,要发挥职工的民主决策作用。无论是工会代行职工集体股权,还是设置职工持股会行使集体股的权利,均应充分听取职工的意见,充分反映职工的意志。职工集体股及其收益可以分配给职工个人;也可以用于职工集体,如培训、提高福利待遇等。职工集体股的运作可以制定章程,使其有一定的规范可遵循。这样,产权模糊、新的“大锅饭”问题就能避免或缓解。因此,职工集体股不是设不设的问题,而是设了之后能不能管理好的问题。

## 三、职工股权是相对集中还是相对分散

股份合作制企业的职工股权究竟怎样分配?有两种看法:一种认为,“个人股分布相对均衡且无足轻重,很难唤起职工股东的主人意识和制衡期求。”“股权上的平均必然造成利益上的平均,降低职工对企业的关切度。……由于企业的全部职工都是企业的股东,这就使得股权设置十分分散,……一方面,造成股东行使权力不便,另一方面,在一些重大的决策上难以形成共识,造成久拖不决,丧失发展时机。”这是倾向于不同意见职工股权相对分散的意见。另一种看法是,“职工之间的个人股可以有差距,但差距不宜过大。……因为差距过大,在实行按资分配(或按股分红)中难免产生股本过多的职工占有股本过少的职工的劳动问题,背离劳动合作的本意。但是差距又不宜定得过小。”这是主张职工股权相对分散或均衡持股的意见。

前一种意见的逻辑主张显然是职工股份相对集中,即“向经营者和技术骨干相对集中,构建企业长期发展的动力机制。”我们认为这种看法值得商榷。经营者和技术骨干的积极性和责任感,应当通过提高他们的劳动报酬来实现,只要经过他们的努力,企业提高了经济效益,那么他们的报酬便可增加。特别是国有小企业和集体企业在改制时,资产评估并不能完全如实地反映企业的实际情况,如果评估对企业有利,企业发展前景好,经营者可能会要求多持股;反之,经营者可能不愿意多持股。为体现公平原则,在改制初期限制职工和经营者之间持股量的差距是完全必要的,以保证低估资产能够在职工之间合理分配。当然,在企业改制后,随着企业的发展,有的职工若愿意转让股份,经营者适当购入更多的股份,只要不是少数人控股,则仍是股份合作制企业。

股权的相对集中有利有弊,弊大于利。从积极方面来看,改革初期,在职工出资入股尚有顾虑的情况下,企业经营者带头入股且购买较多股份,既增大了他们搞好企业经营管理的压力和动力,也向职工表明他们对企业发展具有较强信心。因此,具有推动改革的示范效应。同时,在资金和技术相对紧缺而劳动力相对富余的情况下,企业经营者购买较多股份,也有利于企业未来经营发展。从消极方面来说,经营者的多入股也为日后的持股不均衡留下了隐患,特别是随着分红扩股,股权相对集中的状况会逐步加剧,而持股过大就会削弱股份合作制中的平等合作精神,甚至改变股份合作制企业的基本性质,与改革的初衷背道而驰。而且,持股过于集中,就意味着一般职工所持股份对于企业经营决策无关大局,劳动和资本相结合的基础直接受到破坏,从而减少企业劳动者参与管理的积极性和可能性。

因此,在处理企业职工持股比例问题时,既要有利于发挥职工企业主人的积极性,保持股份合作制的相对稳定,又要避免新的平均主义,体现经营者的责权利。应当坚持以下几点:一是经营者所持有的股份合计不应超过职工持股总和;二是坚持股东大会表决方式的一人一票制以削弱大股东的特权;三是可以用提高职务报酬或分红比例的办法,调动经营者的积极性和鼓励他们承担风险。

#### 四、国有小企业改为股份合作制企业是否还需设置国家股

国有小企业在改制中组建的股份合作制企业,一般都设国家股。<sup>10</sup>设置国家股的背景大致两种,一种是企业规模相对比较大,资产比较多,经营状况比较好,政府及其企业主管部门不愿放弃对这些企业的控制权,因而要保留国有资产在改制企业中的控股地位。另一种情况是由于购买力的原因,职工不能一次买断企业国有资产,剩余部分则作为国有股留在企业,国家股参与分红。第一种情况的国家股一开始就不应存在,如果存在的话,则不能称为股份合作制企业,它只是一个职工持股的国有控股企业。第二种情况,企业虽然保留国家股,但是政府放弃了国家股的控制权,这样国家股的利益将难以得到保护,职工个人股侵蚀国家股利益的现象不可能不出现。另一方面,由于有国家股在企业股份结构当中,也会致使职工的风险压力相对不足。因此,从长远看,股份合作制企业不应设国家股。<sup>11</sup>

那么,为什么不设国家股?改制企业中的原国有资产怎样处置?

首先,根据中共“十五大”关于国有经济实行战略性调整的要求,国有经济逐步从一般性的竞争性行业中退出,而主要存在于国民经济命脉部门、基础性行业和高精尖科技生产领域,这些企业一般都是大型企业。股份合作制主要适合于小型企业,因而国有股份没有必要继续在改制的企业中保留。绝大部分国有小型企业应将产权逐步转让给集体或个人,国家实现资本金转移,把变现收入投入急需发展的产业,用于结构调整、安置富余人员、支持社会保障体系建立,等等。这符合国有经济战略调整的方向。

其次,设置国家股有违股份合作制成员劳动合作的原则,因为国家股的资本投入无法体现劳动者的劳动与劳动者的资本相结合。但在国有净资产比重较大,一次难以由本企业职工买断的情况下,应当采取相应的解决办法。一是将国有资产向社会法人或社会个人出售,形成股份合作制企业的法人股和社会个人股;二是将国有资产作为借入资金,由企业向主管部门缴纳一定数量资金占用费;三是实行融资性租赁。租赁方为企业内部全体持股员工,按年支付租赁费,付清租金后,产权归租赁者所有,并量化到个人。

再次,如果主管部门要求把资金留在企业,应将国家股作为企业外部投入资金,归入社会股范畴,享受优先股待遇。从产权理论上讲,国有资本以放弃直接经营权和部分剩余索取权为代价,一方面可以保证自身的安全和稳定的收益,另一方面可以维护股份合作制企业的基本特性。这是相对较好的办法。

据上所述,对国有企业进行股份合作制改制就要对国有资产进行出售、租赁或借用,而新建股份合作制企业则意味着不再吸收国有资产入股,即股份合作制企业只能由个人和法人出资创建。如果国有企业以法人身份,以国家授予其自主经营的国有资产向独立于自己的股份合作制企业投资入股,应视为法人股权而不是国家股权。

#### 五、持股职工能直接管理企业吗

在股份合作制企业中,由于职工就是股东,职工集劳动者、所有者于一身,于是对股权认识就容易模糊,有两方面的问题不容易处理好:一是持股职工与企业管理的关系,二是企业经营者和企业管理的关系。

改制后的股份合作制企业的职工,对自己双重身份的认识存在着极大的不平衡,有时不能正确认识和处理职工的义务与股东的权利之间的关系,存在着两种偏向:一是重视职工的义务,忽视股东的基本权利,对企业管理缺乏参与意识和能力;二是重视股东的各项权力,忽视职工的基本义务。片面认为,企业资产有自己一份,拥有股权就拥有企业的一切权力。用股权代替劳动权、代替管理权,甚至干预、限制企业的正常决策。股东对股权认识上的偏差,要么造成产权主体虚有实无的缺位,要么造成产权主体滥用权力的越位,这对企业发展都是不利的。

根据现代企业产权制度的理论和原则,企业改制为股份合作制后,原始产权就已经与法人财产相分离,即企业的所有权与经营权相分离。法人财产权制度一旦(下转第62页)

终究只是内容的反映”，这正是我们用马克思主义哲学原理考察西方经济学发展史所得到的最大启示。

这一考察的现实意义在于：它告诉我们，经济学在本质上是一门“活”的理论，它的经验科学的性质决定了，任何脱离经济现实的方法论争论都难免陷入“思维游戏”的陷阱。近年来国内经济学界对西方经济学的研究方法，尤其是其数学化和技术化的倾向一直存在着争论。但在这种争论中，却很少有人注意到这种倾向背后的现实背景。与此同时，在针对有关“经济学本土化”这一重大课题所进行的讨论中，对既有范式（马克思主义经济学和西方经济学）如何“融合”的关注，远远超过了对具有中国特色的、“鲜活”的经济现实所做的严谨细致和符合规范的考察，而这种倾向正是与马克思主义的实践观点背道而驰的。这就使我们不得不担忧，建立在这种基础上的“中国经济学”，会不会又是一座新的“空中楼阁”呢？

#### 注释：

在科学认识史上并不乏这样的先例，如爱因斯坦的相对论、罗巴切夫斯基父子的非欧几何学等。

在马克思看来，生产方式和分配方式不过是同一事物的两个方面。

我们看到，即使是在如数学这样的“纯科学”中，像数字、平行线这样的概念，也不过是经验事实的“符号化”表现，这一层次在自然科学中被称为“唯象理论”。

这种现象在科学史上被称为“多重发现”。

罗尔斯的“正义论”，将最底层的社会成员对自身状况的满意程度视为一个社会是否“正义”的根本标准，从本质上看仍是符合这一判断的。

马歇尔认为“经济学”一词比“政治经济学”更具实证色彩。阿尔弗雷德·艾克纳：《经济学为什么还不是科学》，载《经济问题杂志》，1983年6月号。

这就是所谓的“奥卡姆剃刀原则”(Occam's Law)。

#### 参考文献：

1. 马克·布劳格：《经济学方法论》，中文版，北京，商务印书馆，1992。
2. 胡寄窗：《1870年以来的西方经济学说》，中文版，北京，经济科学出版社，1988。
3. 约瑟夫·熊彼特：《经济分析史》，中文版，第1、2、3卷，北京，商务印书馆，1992。
4. 汤敏、茅于軾主编：《现代经济学前沿专题》(第三集)，北京，商务印书馆，2000。
5. 黛尔德拉·迈克洛斯基：《经济学的花言巧语》，中文版，北京，经济科学出版社，2000。
6. 陈平：《文明分岔、经济混沌和演化经济学》，北京，经济科学出版社，2000。
7. 狄仁昆：《走向大科学的经济学——经济学的哲学》，上海，上海社会科学院出版社，1998。
8. 保罗·法伊尔阿本德：《自由社会中的科学》，中文版，上海，上海译文出版社，1990。
9. 伊·拉卡托斯：《科学研究纲领方法论》，中文版，上海，上海译文出版社，1986。
10. 卡尔·波普：《猜想与反驳——科学知识的增长》，中文版，上海，上海译文出版社，1986。
11. 卡尔·波普：《客观知识》，中文版，上海，上海译文出版社，1987。
12. 欧文·拉兹洛：《系统哲学引论——一种当代思想的新范式》，中文版，北京，商务印书馆，1998年。

(作者单位：南开大学经济学系 天津 300071)

(责任编辑：Q)

(上接第46页)形成，就不允许资产原始所有者对企业的直接干预。股东只能通过股东大会的形式对重大决策反映出投资者的愿望；通过选举董事会间接参与企业管理；通过董事会和监事会对企业主要经营者实施监督；从股权获得资产收益，没有直接处置法人资产的权利。而企业职工作为生产者，则必须执行股东大会和董事会的决议，服从厂长(经理)的调度，遵守企业规章制度，做好本职工作。

再从经营者与企业的关系来看，多数股份合作制企业实行经理直接管理企业，企业对经理没有合同约定。经理直接管理企业是合理的，但没有合同的约束就会出现权责模糊问题。出现这种情况有两个原因，一是由其产权的结构性的所决定的。如果企业股份相对集中程度过高，大股东一般都直接担任企业的经理，所有权和经营权集于一身，因此，不需要与企业签订合同。而小规模股东均经营型企业，经理个人的决策权力有限，重大的经营活动都在董事会的直接控制与监督之下，因此，企业股东认为没有必要再实行签订合同的形式。二是以改代管的认识。认为改制后企业的经营管理者基本是企业的股东，股东自己管理自己的企业，再继续保留合同管理似乎没有必要。

其实，实行股份合作制改造并不代替企业内部管理机制的改革和内部管理关系的理顺，以及内部管理效率的提高。实行股份合作制，可以落实企业财产的所有者主体，赋予所有者应有的各种基本权力，但行使这些权力，还要通过具体

的制度、管理条例来贯彻落实。企业管理者同企业签订合同，会使企业内部法人治理结构彼此之间的职能界限明确，有利于理顺董事会与厂长(经理)之间的委托代理关系，避免导致多头领导以及部门、人员之间的冲突，扭转表面上人人负责但实际上无人负责的状况。从企业经营者来讲，签订合同后，不仅赋予签约人明确的权利，同时也明确了所需承担的义务、责任，使经营者能够全力以赴地大胆经营管理企业。

#### 注释：

王祖强、汪水波：《从股份合作制转向公司制》，载《当代经济研究》，1999(2)，15~16页。

11 王亚平：《关于规范股份合作制改制的几点思考》，载《经济体制改革》，1998(4)，57、57页。

顾宝孚、熊国和：《中国城镇集体所有制经济理论研究》，204页，北京，人民出版社，1998。

王天义：《试论我国股份合作经济》，载《经济学动态》，1997(4)，17、17页。

晓亮：《股份合作制：性质、优越性、适用范围》，载《理论学刊》，1997(6)，33、33页。

萧灼基：《中国企业股份化》，174页，北京，兵器工业出版社，1997。

10 郭铁民、林善浪：《中国股份合作经济问题探索》，141~142页，厦门，福建人民出版社，1990；纪尽善、葛云伦：《股份合作经济》，125~126页，成都，西南财经大学出版社，1997。

(作者单位：长春税务学院 长春 130021)

(责任编辑：Q)