

深化国有企业分配制度改革理论思考

徐充

(吉林大学 马克思主义教学研究中心, 吉林 长春 130012)

摘要: 国有企业分配制度改革是整个国有经济改革的重要组成部分, 理顺国有企业分配关系是巩固社会主义基本经济制度的和完善市场经济体制的需要。知识经济条件下, 人力资本的作用是企业发展的最根本要素。重构国有企业分配制度的理论依据在于重视人力资本的贡献, 深化国有企业分配制度改革重在实行理论创新, 构建国有企业收入分配新模式, 是本文进行理论创新的尝试和探索。

关键词: 国有企业; 分配关系; 制度定位; 理论创新

中图分类号: F20 **文献标识码:** A

企业分配制度, 是现代企业制度的重要组成部分, 符合社会主义市场经济要求、具有内在激励和约束机制的分配制度, 既是建立现代企业制度的需要和保证, 也是建立社会主义市场经济的前提和条件。近年来, 国有企业分配制度改革取得了很大进展, 但与“十六大”提出的深化改革的要求还存在很大差距。因此, 不断提高认识, 坚持理论创新, 探索新的分配模式, 对于完善国有企业分配制度具有非常重要的意义。

一、国有企业分配关系的制度定位

(一) 理顺国有企业分配关系是巩固社会主义基本经济制度的需要

分配是社会再生产的中心内容之一, 分配问题历来为经济学家所重视。英国古典政治经济学的集大成者李嘉图曾把分配问题作为政治经济学的研究对象, 认为政治经济学的主要问题就是阐明分配规律, 他指出: “土地产品——即将劳动、机器和资本联合运用在地面上所取得的一切产品——要在土地所有者、耕种所需的资本的所有者以及进行耕种工作的劳动者这三个社会阶级之间进行分配……确立支配这种分配的法则, 乃是政治经济学的主要问题。”^[1]_(p2) 与李嘉图同时代的法国经济学家萨伊提出了政治经济学研究对象的“三分法”(生产、分配和消费), 他的著作以《财富的生产、分配和消费》为副标题, 把分配作为和生产、消费处于同等地位的问题来分析。在萨伊之后, 政治经济学对象的“三分法”为西方绝大多数经济学家所接受, 成为西方经济学的传统学说。比较经济学的决策方法 DIM 也认为在任何一种经济体制中, 最重要的问题莫过于分配。经济体制改革的实质就是权利的再分配, 是利益关系的再调整。19 世纪 50 年代, 马克思开始从生产关系的角度考察分配问题, 他认为生产关系是考察一种社会制度性质的主要依据。生产关系从社会再生产的总过程来考察, 生产、分配、交换、消费“构成一个总体的各个环节, 一个统一体内部的差别”。^[2]_(p102) 在这四个

环节中分配是连接生产与消费的纽带, 没有分配生产出来的东西就无法消费, 生产也就毫无意义。生产资料的所有制形式是生产关系的基础, 分配方式是所有制形式在分配领域的要求和体现。分配关系在社会生产关系中居于重要地位, 合理的分配关系能促进生产的发展, 反之, 则会阻碍生产的发展。国有企业是社会主义公有制的主要表现形式, 对于社会主义制度的巩固与完善至关重要, 国有企业分配制度的改革事关社会主义事业的兴衰

成败。现阶段，在全面建设小康社会的进程中，国有企业则成为了发展社会主义生产力这项根本任务的主要承担者，成为全面建设小康社会和实现共同富裕目标的主要经济基础。而目前国有企业分配方式由于认识和体制等原因，国有企业分配制度仍然存在某些弊端，因此，深化分配制度改革，理顺国有企业分配关系，是巩固和发展社会主义基本经济制度的需要。

（二）理顺国有企业分配关系是完善社会主义市场经济体制的重要条件

国有经济是社会主义市场经济的重要组成部分，是我国工业和国民经济的中坚和主导，更是我国现代化建设的主要依靠。几十年来，国有企业在我国经济发展中曾经做出了巨大的历史贡献，在发展社会主义市场经济的广泛而深刻的体制变革中，如何通过分配体制改革理顺分配关系，直接关系到社会主义市场经济体制的发展和完善。

1、理顺国有企业分配关系，深化分配制度改革是完善市场经济主体资格的需要。从理论上讲，企业是市场经济运行的基础，经济体制改革的主要任务就是使企业成为市场主体。市场经济的运行依赖于企业的经济活动；企业改革的绩效如何，决定着市场经济体制的发育状况。几年来，围绕重塑国有企业这一市场经济微观基础，对原有的企业制度进行了改革，其中，产权制度方面的改革取得了很大进展，分配制度方面的改革有待进一步突破。这是因为，分配制度的合理与否，分配关系的协调与否，直接影响着经济主体的生机和活力，没有生机活力的企业，不具有市场经济主体资格。

2 理顺国有企业分配关系，是国有企业在市场经济中发挥主导作用的制度依赖。在现代市场经济中，国有企业的主导作用，主要通过支柱产业支撑、高新技术示范、服务行业引导、竞争领域推动等形式发挥出来，但是这一作用的实现要受分配关系、分配模式的制约。因为这方面的因素直接影响着国有经济的发展，例如，国家通过制定和调整不同的收入分配政策，以及企业采用不同的收入分配方式影响或调节企业的经济活动。

3、国有企业分配模式选择还关系到社会主义经济体制改革的方向。我国是人们民主专政的社会主义国家，生产资料的社会主义公有制是其最主要的标志和基础。而国有企业是公有制最主要的存在形式，国有企业能否在未来市场经济运行中增强控制力，关系到公有制主体地位的巩固，关系到社会主义市场经济建设的成败。分配模式的选择问题是国有企业制度改革的重要内容，只有合理的国有企业分配模式才能调动企业内部各个成员劳动的积极性、创造性，引导企业进行技术创新、管理创新、制度创新，在激烈的竞争中占据优势。另外，笔者还认为，国有企业的制度安排是社会主义制度的浓缩，是对外与资本主义制度比较的窗口；在同是实行市场经济的国家中，我国国有企业分配模式如何最大限度的体现社会主义劳动者的利益，如何体现社会主义以人为本的价值取向，如何表现社会主义人与人之间的平等、互助、协作的关系，这是市场经济的社会主义国家制度优越性的显著标志。

（三）国有企业分配制度改革还是企业走出困境的需要

制度经济学认为，企业本身是一种制度安排。制度对于国有企业资源的配置效率及分配公平性的提高起着根本性动因作用，制度作为前提条件规定了国有企业的运行及其内部的各种相互关系。制度体系中的权力，即利益是第一要素，利益分配的不明确无法产生足够的推动力来激发国有企业的活力，国有企业的经济总量也无法通过市场的中介而扩大。特定的利益分配制度还决定了国有企业内部各个经济主体各自的行为动机与目的。他们在制度所许可的约束范围内进行选择，追求利益最大化。当制度约束弱化时，有限理性使“败德行为”与“搭便车行为”成为普遍现象，从而导致机会主义盛行，经济增长的质量难以得到保证。制度、管理与技术是企业成长的三维驱动因素，并具有内在演进的逻辑关系。过

于轻视国有企业存在的严重制度缺陷是有害的,把国有企业生存与发展的制度性障碍简单化为“管理问题”也是一种肤浅的认识,要改变国有经济发展缺乏活力与后劲的局面,就必须在国有企业的制度层面深化改革。

二、重构国有企业内部分配关系的理论依据

党的十六大报告明确之指出:要“确立资本、劳动、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则,完善按劳分配为主体,多种分配方式并存的分配制度。”这一论断极大地拓展了国有企业分配制度改革的思路和视野。

生产要素也可以从人力资本要素和物质资本要素两方面进行概括,其中物质资本要素是指经济活动中存在并发挥作用的生资料和价值形态的货币。人力资本要素是指劳动者通过接受教育、培训以及学习与实践积累而形成的知识、技能、健康、思想与职业素养在人体中的凝结和存量。人力资本要素所有者包括管理者和一般劳动者,他们都是将自身的人力资本要素投入到企业并获得相应的报酬。由于物质资本要素与人力资本要素在企业内部缺一不可,又分别属于不同的所有者,因此,劳动成果按生产要素分配就显得具有直接的现实意义,它可以解决生产要素所有者的投入动力问题。马克思曾指出:“分配关系或分配方式只是表现为生产要素的背面”。^[3]_(p13)只要参与生产的各种要素还掌握在不同的所有者手中,那么新的生产总价值的分配就必然要在不同的生产要素之间进行。

在经济发展的不同历史时期,人力资本要素和物质资本要素所起的作用也是有差别的。1911年,美国经济学家熊彼特在其代表作《经济发展理论》一书中指出:“企业家所需要的一切商品,从他的观点看来都处于同等地位。他需要自然力、人力、机器、原材料,所有这些都同等重要,具有同等意义,无法区别这些需要中何者更为重要。”^[4]二战以后,技术变革的加快和国际竞争的加剧,人力资本要素与物质资本要素平行结构的分配方式被打破。人力资本要素对经济增长的贡献率已超过了物质资本要素的贡献率,智力投资成为经济增长的重要源泉。人力资本要素在经济增长中的作用日益明显,物质资本要素分配决定论逐步嬗变为人力资本要素分配决定论。对于这种趋势,萨缪尔森指出:“道格拉斯和索洛说明了什么?他们的统计数字告诉我们,在某种微妙的意义上,劳动是唯一最重要的生产要素。在生产上,劳动和资本都是必要的,因为如果把一切资本都拿走,或把一切劳动都拿走,我们所能得到的总产量将是微不足道的。但是,他们发现:每增加百分之一的劳动所增加的产量三倍于每增加百分之一的资本所增加的产量。”^[5]_(p221)美国经济学家丹尼森的研究表明:在1929年至1982年间,美国劳动力平均受教育年限的增长对美国同期人均国民收入增长率的贡献为25%。西奥多·舒尔茨的研究也证明,在1930年至1957年间,美国劳动力的教育资本存量从1800亿美元增加到5350亿美元,同期的经济增长有五分之一来自于教育资本存量的增加。RJ·巴洛对98个国家在1960至1985年人均GDP增长率的比较分析也证明,人力资本投资的增长是经济增长的重要原因。斯蒂格利茨也明确指出,实际上,在经济增长的要素中,人力资本比物质资本更重要,估计在全部资本要素中占到2/3—3/4。随着经济全球化和高技术产业的发展,尽管世界各国都越来越多地用资本代替劳动、用机器代替工人,但是劳动收入却在国民收入中逐年上升,人力资本的作用越来越突出。舒尔茨在《报酬递增的源泉》一书中指出:“到了1970年,美国官方公布的国民收入中大约有3/4是雇员报酬。剩下的1/4则归为所有者收入、租金收入、净利息以及公司利润等。人们在自我雇佣的工作中和管理自己资产的过程中花费的生产性劳动所取得的规模相当大的收入也归入四类“资产”收入之中。有一项保守的估计认为,与人力相关的总收入在1970年占到美国国民收入的4/5,这些收入包括雇员报酬加上自我雇佣收入再加上市场部门内部对资产管理所产生的收入。”他还说:美国“在国民收入中,劳动所占收入在上升,资本所占份额在下降,地租收入份额从1900—1909年的9%大幅下降到1970年的3%。与土地原始所有权相对应的农田地租现在已是美国国民收入中极小的一部分了。

因此，农场主们的社会和政治影响力已经变得微乎其微了。”^[6]这些事实说明，由于劳动具有不同于资本和土地等物的自主能动作用和作为人的权利，收入分配中向劳动倾斜的趋势在现代经济发展中是必然的，这也是国有企业分配制度改革应该遵循的原则依据。

但是在我国，长期以来，经济学一直把非人力资本要素，尤其是货币资本当作经济发展的最重要因素，而完全忽视了人力资本要素在企业发展中的重要性，把人力资本要素完全置之于被动位置，例如不承认人力资本要素的产权，否认人力资本要素凭借个人产权所应获得相应的物质利益，导致了人力资本的极大浪费。人力资本要素的显著特点是，它的产权却与其所有者天然不可分离，无论法律是否承认所有者对其人力资本的所有权，它总是负载在具体的所有者身上，由所有者实际控制着，并且只有所有者才能启动，因此，它只能与所有者结合，“超越私有产权”只适用于物质资本要素，决不能高谈抽象意义上的人力资本要素的“公有化”。在实践中，大量的事实也显示，凡是对从非人力资本要素出发的企业改革，绩效大多为负；反之，从保护和建设人力资本产权制度角度出发的收益制度改革，绩效大多为正。20 世纪 80 年代，我国农村经济改革的成功，其表面是对物质资本要素的产权进行了改革，其实质是对人力资本要素所有权的变革：作为经济主体的农民，通过家庭联产承包责任制的形式，由自己自由的支配自己的创造力，进行经营模式、经营策略、经营领域的自由与理性的选择。而国有企业劳动者的人力资本要素所有权却被国家以“公有”的名义剥夺了，由于劳动者丧失了对自身人力资本价值追求的权利，造成了人力资本价值的损失和企业内部各种人力资本的严重浪费。这既是国有企业职工缺乏积极性和创造性的重要原因，也是企业家凭借其对企业事实上的控制权非法地获取个人利益、化公为私及 59 岁现象等腐败行为的根源。

总之国有企业分配制度改革，要坚持按生产要素分配的原则，给予人力资本要素以应有的重视，逐步实现由物质资本要素分配模式到人力资本要素分配模式的转变，从而进一步完善以按劳分配为主体，多种分配方式并存的分配制度。

三、国有企业分配模式的新探索

目前，国有企业分配模式是在 1993 年实施“两则”、“两制”和财税体制改革及建立现代企业制度等诸多体制改革的背景下形成的，具体内容可以概括为：

薪金税前利润
- 工资及职工福利费
息税前利润
- 利息
税前利润
- 所得税
税后利润
- 各种提留
- 上缴利润
企业留存利润

对于国有企业而言，这种分配模式的确立标志着以往放权让利的政策调整型改革的结束，国有企业和其他类型的企业税负实现基本持平，实行独立经营、自负盈亏，在市场中

求得生存和发展，这是深化经济体制改革和企业制度改革的必然选择。但是这种分配模式只是国家和企业之间利益分配的一次调整（其核心内容是把国家政治职能与企业的经济职能分开，将企业转变为具有独立经济利益的能动的有机体），而对于劳动者在企业经营中的主体地位，对于人力资本要素的正当收益却未给予应有的重视。目前，大多数国有企业的工资总额决定权仍由政府有关部门掌握。政府通过行政手段对企业实行功效挂钩或工资总额包干办法。据有关部门统计，2000 年仍有近十万户国有企业、四千多万职工实行工效挂钩办法；其他企业大都实行工资总额包干或直接由政府有关部门核定工资总额的办法。

随着技术的进步和人力资本的发展，劳动在经济增长中的作用越来越大，现代经济中企业竞争的关键是技术、知识和人才的竞争，在企业经济增长的各种生产要素之中，人的劳动即人力资本要素处于更本源的地位。传统政治经济学的分配模式虽然一再强调要兼顾国家、集体、个人之间的利益关系，但是总认为国家利益大于集体利益，集体利益大于劳动者个人利益，几乎完全不涉及劳动者的经济自由和财产权利；劳动者个人也从来没有真正被作为经济分析的独立单元；劳动者的经济自由和财产权利也从来没有被纳入到社会主义政治经济学的分析视野，从而割裂了劳动者追求自身利益活动和企业经济发展目标的有机联系，从而导致了国有企业内部劳动者积极性不高，技术创新、管理创新等缺乏依托。

从一般意义上讲，市场机制是各种不同的经济主体之间错综复杂的经济关系的联结方式和作用方式。在任何性质的企业中，首要问题都是如何调节个人利益和企业利益的关系，如何把劳动者追求自身利益的活动引导到企业经济总体发展的轨道上来。任何一种分配形式要成为促进企业经济发展的有效形式，都必须把企业内部劳动者的利益有效地表现出来。因此，国有企业分配模式必须进一步完善，笔者认为此时分配模式的内容可为：

薪息税前利润

- 工资及职工福利费

息税前利润

- 利息

税前利润

- 所得税

税后利润

- 普通劳动者变动收益

- 科技劳动者变动收益

- 经营者变动收益

- 国家的变动利润

企业留存利润

此种分配模式首先保障劳动者获得一个固定的劳动报酬，保障劳动者生存的权利，然后依据劳动力产权和其他生产要素的所有权，依据劳动贡献和风险承担能力进行分配，从而使劳动者和国有企业的利益趋与一致，形成一个利益共同体，双方共同承担企业风险，共同分享企业的剩余收益，进而可以达到共赢的目的。

参考文献:

- [1] 李嘉图. 政治经济学及赋税原理. 商务印书馆, 1976.
- [2] <政治经济学批判>导言. 马克思恩格斯选集, 第2卷.
- [3] 马克思恩格斯选集. 第2卷, 第2版.
- [4] 熊彼特. 经济发展理论. 商务印书馆, 1997.
- [5] 萨缪尔森. 中译本, 1981.
- [6] 西奥多·舒尔茨. 报酬递增的源泉. 北京大学出版社, 2001.

Deep Thoughts on the Distribution System Reform of State-owned Enterprise

XU Chong

(Center for Marxism Teaching and Research, Jilin University, Changchun 130012, China)

Abstract: The distribution system reform of the state-owned enterprise is the important part of the whole state-run economic reform. Make the relation of assigning of state-owned enterprise in order can do good to consolidate basic economic system of socialism and to perfect the market economic system. Under the condition of knowledge economy, the function of the manpower capital is the most basic key element in an enterprise's development. The theoretical foundation of reconstructing the distribution system of state-owned enterprise lies in the contribution to pay more attention to the manpower capital; Deepen the distribution system reform of state-owned enterprise focus on the theory innovation. However, structuring a new distribution system mode of state-owned enterprise is on try and probe in this paper.

Key words: State-owned enterprise; distribution relation; the system location; theory innovation

收稿日期: 2004-05-20;

作者简介: 徐充 (1955-), 男, 吉林德惠人, 吉林大学中国国有经济研究中心兼职研究人员, 教授, 博士研究生.

基金项目: 教育部重大研究课题: 加入 WTO 后中国国有企业新一轮改革对策研究 (02JAZJD790010)。