

# 论私营企业的产权制度变迁

陈永志<sup>1</sup>, 叶 昶<sup>1</sup>

(1. 厦门大学经济系, 福建 厦门 361005)

摘要: 产权问题不仅存在于公有制企业之中, 私营企业也存在产权问题。尤其是私营企业发展达到一定规模与层次, 市场格局发生转折之后, 其内在的产权问题便凸现出来, 成为制约企业进一步发展的重要因素。本文分析私营企业产权制度变迁的需求诱致、主要制约因素, 并探讨其适宜的演进路径。

关键词: 私营企业; 产权; 变迁; 制约因素; 演进路径

中图分类号: F121.23

文献标识码: A

文章编号: 1005-2674(2003)09-0042-05

私营企业在初始阶段, 由于单一的产权结构和较小的企业规模, 基本上是沿用所有权、剩余索取权和经营控制权直接统一的传统企业制度。这种制度安排, 在小规模、单品种经营阶段和市场发育初期表现出显著的绩效。原因在于: 剩余索取权的独享使得所有权具有充分的经营动力; 单一的产权结构和单层次的治理结构, 保证了经营主体具有充分的自主权; 在剩余索取权与经营控制权之间基本不存在道德风险和代理成本等问题。但是, 在企业规模达到一定水准、市场条件发生转折之后, 原有的企业产权制度便面临着严峻的挑战。

## 一、私营企业产权制度的初始需求诱致

长期以来人们往往认为, 在我国的经济组织形式中, 产权问题是针对公有制经济、尤其是国有企业而言, 私营企业不存在产权问题。事实并不尽然。虽然与国有企业相比, 私营企业的产权明晰得多, 但这并不意味着私营企业的产权就是完美无缺的。如果我们对产权涵义不是过于狭隘地理解, 即仅仅界定在终极所有权的归属上, 而是把产权的结构与层次问题亦加以考虑, 那么我国私营企业产权问题的存在, 就显而易见了。

## 1. 原始产权主体界定不清

私营企业原始产权主体界定模糊主要表现在两个方面: 一是成员之间产权界定不清。私营企业创立之初急需资金和人力, 吸收家族成员进入是普遍现象。但很少有企业当即对成员之间的产权进行界定, 这就埋下了企业产权在自然人之间界定不清的隐患。二是企业与外界产权关系不清。私营企业为获得政府的政策支持, 往往挂靠国有或集体单位, 成为人们平常所说的“红帽子”企业。一般而言, 在企业发展初期, 成员之间产权没有明确界定有其必然性与合理性。首先, 这种产权安排深受传统文化中家族观念的影响。人们往往会认为: 创业之初便言产权界定, 有伤家庭、家族情感。其次, 这一产权安排能有效利用家族成员廉价的人力资本, 较低的监督成本和廉价的融资成本来完成企业早期的资本积累。然而, 当企业发展到一定规模, 成员之间产权界定不清的弊端便显露出来。虽然家族和家庭在社会结构中被视为最稳定、最具凝聚力的组织, 但受商品货币关系的影响, 家族成员间的亲缘关系往往会因经济利益的冲击而松动, 家庭成员间的忠诚也往往会因资产利益的侵蚀而出现叛逆。只要企业资产不在自然人之间界定清晰, 伴随企业的发展, 迟早会提出成员之间界定产权的要

收稿日期: 2003-06-10

作者简介: 陈永志, 男, 厦门大学经济系教授、博士生导师; 叶昶, 女, 厦门大学经济系研究生。

求,这是“经济人”的本能。而私营企业戴“红帽子”虽然可以获得一定的利益,如政策上的优惠,可担保的贷款等等,但却使企业的产权模糊,难免带来法律纠纷,使企业陷入“产权官司”陷阱。而一旦出现产权纠纷,企业不仅要支付大笔的相关费用,其生产经营活动也不可避免地会受到冲击。

## 2. 产权结构单一

多数私营企业所沿用的个人业主制、合伙制等组织形式,其产权结构是单一的。其基本特征是所有者与经营者同一、所有权与经营权合一。1999年一项对全国私营企业的抽样调查表明,私营企业股权结构的基本情况是:私人股份所占比例达90%以上。其中企业主个人所占比例高达66%,其他同姓兄弟所占比例达14%,业主和同姓兄弟所占股份之和占企业总股份的80%以上。在这种一元化产权结构中,企业发展受到个人的严重制约。由于单一产权结构的私营企业,往往把产权关系与血缘关系融为一体,切断了人力资本和货币资本的结合,以血缘关系来构造企业的内部管理结构,造成企业做大后在经营管理上陷入困境。另外,产权主体结构单一使私营企业获得资金来源的途径受到限制,不利于企业规模的扩大。私营企业的投资主体通常只包括家族成员及其密友,这种以业主为中心构筑的小圈子,无法提供企业上规模、上档次所需要的巨额资本。随着企业的发展,这种投资主体单一化与加快资本扩张之间的矛盾必然会呈现不断激化的趋势。

## 3. 所有权与经营权高度统一

在现代企业内部产权结构序列中,从终极所有权、法人财产权到经营管理权,其间实际上构成了一个多环节的纵向产权链,并由此而产生了委托—代理关系。而在我国大多数私营企业中,出资者和企业的经营管理者在自然人身上是融为一体的。企业主不仅是资本投入者,还是企业的经营管理者,产权链条极短,基本不存在或很少存在委托—代理关系。不可否认,所有权与经营权的集中曾对规模小、品种单一的私营企业的发展起了重要作用。这种单层次的治理结构,不仅保证经营主体具有充分的自主权,做出的决策能快捷地适应市场的变化,而且不存在现代公司制企业中的“道德风险”和“代理成本”问题。因为企业所有权与经营权高度集中于业主手中,家族成员之间彼此信任度高,委托—代理关系中所产生的监督成本与代理成本问题几乎不存在。然而,随着企业规模的扩大和涉及领域的拓宽,这种单层次的治理结构

已不适应。它既造成所有者管理不堪重负,又容易导致决策的失误。企业发展史表明,企业规模的扩大总是与专业分工协作相伴随。随着专业分工协作的深化,企业管理的复杂性不断上升,以有专门知识的支薪经理阶层取代家族成员从事经营管理的内在要求日益增强。

## 4. 个人财产所有权与企业法人所有权不分

在西方发达市场经济条件下,投资者财产所有权与企业法人所有权是严格分开的,即企业资产形成后,其法人所有权便成为具有独立法人人格的财产所有权。企业作为独立的法人,对其财产享有占有、使用和处分的权利,其他人不得干预。法人财产权的这种法律性质,决定了其具有永续性和整体性的特点。而在我国私营企业中,企业法人所有权深受私人所有权的干扰和控制。虽然私营企业中已有相当比例的有限责任公司和股份有限公司,但公司组织只是一种形式,实际上并没有按规范的法人公司来运作,没有健全的法人制度,以保证公司作为独立的法人资格存在。

## 二、产权制度变迁的供给制约

在企业发展过程中,由于规模经济、外部性、要素价格的相对变动或交易费用的节约等原因形成了企业的外部利润,而当外部利润无法在现有的制度安排中实现时,企业便会产生制度变迁的需求。然而我们也必须认识到,当前我国私营企业在具有制度变迁需求诱致的同时,也客观存在不少供给制约。

### 1. 家族观念

中华民族家族观念浓厚、社会信任不足的特点,阻碍了企业的制度变迁。在这种传统文化背景下,私营业主倾向于把企业看作是自己的财产,不愿把企业的经营权拱手让与别人。这突出表现在企业的传承问题上,不论下一代是否有能力经营,企业所有者总是倾向于把企业传到下一代手中。我国文化传统在强调“家”这一观念的同时,却弱化了“家”与外界联系的纽带,致使社会成员间的信任和合作观念淡漠。表现在企业经营中就是依靠家庭或家族的力量,很少通过社会中介寻找外来力量介入,使企业的发展受到家庭或家族的制约。

### 2. 企业主偏好和能力

私营企业制度变迁主体是企业主自身,企业主的偏好、能力决定着制度变迁的供给。在对待委托—代理问题上,企业对分权管理中潜在的问题心有疑

虑,其偏好在于对企业直接进行集权式控制,这势必抑制企业层级式科层组织结构的发育,也使企业主无法体验到这种组织结构对控制代理问题的作用。另外,企业主知识存量有限制约了制度变迁。当原有的管理方式严重制约企业发展的时候,有些企业主也认同对企业管理方式进行变革。但限于知识水平,他们没有也不可能自主地对企业治理结构进行创新。在这种情况下,即使是企业主希望借助于外来力量实现转换,但由于对制度创新方案的认知能力有限,自身又不能成为制度创新的设计者,他们往往不敢贸然行事,从而致使制度的演进陷入“僵滞”状态。

### 3. 家族化管理

家族化管理是一种基于血缘、亲缘关系的管理模式,其最大的优势在于使企业内部的管理成本(包括激励成本、监督成本、协商和交易成本)达到最小化。这种管理模式在企业创立初期是极为有效的,但是在企业的经营规模扩大之后,其弊端便显现出来:其一,企业经营决策不规范,带有较大的随意性;其二,容易导致企业中货币资本和人力资本使用的封闭化;其三,由于家族内外有别的伦理关系,企业中往往会形成派系组织,容易造成企业的内耗,导致组织效率低下。一项调查显示:在私营企业管理层中,从社会公开招聘或从基层培养的管理层与亲友家人之比为1:4,这表明私营企业是以“家族势力”为核心的,其管理人员主要是家族内部人员。

### 4. 市场制度

我国正处于由计划经济向市场经济转型时期,市场制度还不完善,企业制度变迁所需要的外部市场条件还不完备,使得私营企业制度变迁的成本非常高昂。例如,在发达的市场经济条件下,市场竞争可以降低现代公司的代理成本。经理市场的竞争和投资基金市场的竞争,可以使股市上经营差的企业股价下跌,低效益公司的经理则面临着公司被吞并的威胁和自己被罢免的可能。而在我国,作为企业成功进行制度变迁必备的经理市场却恰恰是最不成熟的,这就使私营企业制度变迁的成本极高。又如,我国金融市场发展的不规范,必然会增加企业获得发展资金的成本。而且不论是作为间接融资的银行信贷还是作为直接融资的证券市场,都是主要为国有企业的发展提供服务的,私营企业因缺乏国家的政策支持和自身经营透明度不够等原因,不仅难以获得银行贷款,上市融资的壁垒也很高。所有这些,都直接或间接地制约着私营企业的制度变迁。

### 5. 法治环境

法治环境不健全,增加了私营企业制度变迁的成本。随着改革的深入和对非公有制经济认识的提高,国家为私营经济的发展提供了更为宽松的政策和法律环境。但我国的法律、法规还远远不能满足私营企业发展的需要。例如目前尚无一部关于私有产权保护的法规,对私营企业的财产进行有效保护。尽管九届人大修改了宪法,将非公有制经济定位为社会主义市场经济的重要组成部分,但没有同时明确国家保护私人合法财产不受侵犯。这样,就不可能有效防范私营企业产权和收益权受到来自公、私两方面的侵害。又如,政府鼓励私营企业兼并国有中小型企业,但关于兼并的具体法规却迟迟没有出台,使得有条件对国有企业进行收购、兼并和控股的私营企业难以具体操作。实践证明,私营企业制度变迁只有得到国家制度环境的支持,才有可能取得成功。

## 三、产权制度变迁的演进路径

如前所述,私营企业现有产权制度安排存在的问题,难以适应规模经济的需要。随着企业的做大与规模的扩张,必然产生对新的产权制度的需求诱致。在制度变迁过程中,虽然存在着原有制度本身的惯性阻力,但私营企业应该选择适合自身发展的制度变迁的演进路径。政府也应该在私营企业制度变迁方面有所作为,以优化制度变迁环境,降低制度变迁成本,推动制度变迁进展。

### (一) 私营企业在制度变迁中的作为

1. 转变传统观念,提高自身素质。私营企业发展初期股权高度集中具有其合理性,但是企业社会化即企业的股权分属于不同的所有者是发展的必然趋势。所以,企业主首先要转变子承父业的传统观念,树立企业社会化观念,完善激励机制,积极引进外部力量。作为企业制度变迁的核心主体——企业主观念的更新与自身素质的提高,是制度变迁成败的关键,他不仅要有变迁的意愿,还需拥有制度变迁的知识,具备制度变迁的能力。

2. 明晰内部产权,优化产权结构。首先,明确界定产权。在创业之初,企业就应该在家族成员之间、企业与外界之间界定产权;已成立的企业如果没有界定产权的,应该重新界定,尽管界定的成本巨大,但对企业未来发展具有十分重要的意义。其次,优化企业产权结构。私营企业要有意识地引入技术股、人力资本股,推行生产要素股份化,通过股份制吸引和组织

更多的社会资本。由于目前私营企业大多集中在科技含量较低的行业,许多企业缺乏技术支撑,竞争力较弱,持续成长难以为继。面对这一状况,私营企业应特别关注业内技术人才和管理人才的动态,适时让渡部分股权以引进稀缺的外部人力资本。

3. 建立规范的公司治理结构,推进产权改革。在治理主体方面,公司制私营企业的治理主体应突破原有的出资者,代之以涵盖面更广的企业各相关利益主体,包括股东、经营者、主要债权人以及员工等。因为他们分别为企业创造财富做出了贡献,股东的直接投资和债权人的债权共同形成了公司的法人财产(包括实物资产、无形资产等);员工和经营者作为人力资本所有者,其积极性和创新能力的高低将直接影响企业的生存与发展。这四类治理主体治理权的合理分配,将有助于企业吸引智力资本和金融资本,从而实现高层次扩张。在内部治理机制方面,科学设定公司内部治理机制,关键应从以下两方面着手:一是重塑合理的激励机制。应充分运用股权激励的方法,实现有效的激励和约束,同时避免股权的过度集中。对经营者,可以设置管理股,即采用股票期权等形式来激励经营者关注公司的长期绩效,防止其短期行为;对员工,可以设置岗位股,即根据工龄、历史贡献、岗位难易度等合理分配股份,以调动员工的积极性;对创业者,可以设置创业股,反映创业者对公司创立和发展所做出的突出贡献;对科技人员,可以设置技术股,允许其以技术要素参与分配,从而充分调动科技人员的创造性和积极性。通过设置管理股、岗位股、创业股、技术股等,让管理、技术等生产要素参与分配,不仅可以充分调动管理者、员工、创业者、科技人员的积极性,更重要的是可以藉此实现公司股权的多元化,避免股权过度集中,还可以增强各方面参与公司决策的积极性和责任感,提高公司的经营管理水平。二是重塑有效的制衡机制。首先是完善董事会。其目标是通过董事会这一独立、完善的决策机构,改变过去业主主观随意决策的情况,提高决策质量。从董事的来源看,应包括股东、主要债权人、员工、经营人员等。董事会和总经理两职应分离,要面向整个社会寻求懂管理、善经营的职业高层管理人才,提高企业管理决策水平,促进企业发展。其次是完善监事会。从监事的来源看,应包括股东、主要债权人和员工。并坚持被监督对象(经理人员)不能进入监事会的原则。监事会中的员工代表应由员工民主选举产生,而不能由经理层指定。最后是完善股东大会。在股权多元化

的基础上完善股东大会,防止少数大股东的操纵,维护中小股东的利益。

## (二) 政府在制度变迁中的作为

### 1. 树立公有制和私有制可以相互兼容的观念。

囿于传统观念,人们往往看重公与私对立的一面,看不到或不去看二者统一的一面,以至于视公与私如同水火。这一观念是片面的、僵化的。党的十五大后,我国把各种经济成分长期并存、共同发展作为社会主义初级阶段基本经济制度,并把国有企业与私营企业相互兼并、相互控股、合作经营作为国民经济发展的重要途径。实践证明,公与私二者是可以相互兼容、共同发展的。

2. 健全法律制度。市场经济是法制经济。私营企业的产权需要法制来保障,其经营行为也需要法制来规范。(1) 加强立法。尽快出台相关法规,加强对私营企业产权和合法权益的保护,使企业主在拥有一定财富后,放心投入进行扩大再生产,而不是止步不前或转移财产。政府要按照有关法律,帮助私营企业明确产权主体的权利责任,提供产权明晰、继承、流动等方面的法律服务和法律保障。(2) 严格执法。要明确执法部门保护和支 持私营企业的责任,对向私营企业敲诈勒索及破坏企业生产经营秩序的人和事,必须予以严厉惩办。对于向私营企业乱收费、乱罚款、乱摊派的部门和单位,必须坚决处罚。(3) 创新法治观念。政府有关职能部门应树立“凡是现行法律、法规没有禁止的事,都是可以做的”观念,明确各经济主体享有自由活动的合法权利,为企业和个人的生产经营提供充分的空间。

3. 完善市场体系。一是完善资本市场。市场经济的发展,资本是核心。资本市场化程度低,势必制约经济体制改革的深入。为此,应适当放松对资本市场的管制,改变目前资本市场国有企业唱独角戏的格局,建立多层次、多层面的银行体系,发展区域性金融机构,为不同层次的企业发展提供服务。同时还应建立适合私营企业特点的直接融资市场体系、产权交易市场、创业投资公司以及非国有企业的发展基金和科技创业基金,发行多品种企业债券,以拓宽私营企业的融资渠道。二是建立与完善经理人市场。要解决代理成本问题,除了从企业内部着手之外,还应建立健全的经理人市场,通过这个无形的环对代理人进行约束。代理人对企业的管理效率与业绩,直接关系到未来在代理人市场中求职的可能性和薪金的高低。要做到代理人在每一个阶段的行为信息完全化、公开

化。使代理人的任何行为对于自己在未来市场中的求职都会产生影响, 从而造成代理人败德行为的成本加大。只有这样, 才能促使代理人在市场机制的制约下, 从保护自身人力资本角度进行自我约束。

4. 建立社会中间组织体系, 积累社会资本。现代企业的发展要依靠三种资本: 经济资本、人力资本与社会资本。从未来的发展趋势看, 社会资本的影响将超过前两种资本。社会资本是指人们在一个组织中为了共同的利益相互信任、相互合作的能力。在发达国家, 由于企业的社会资本较雄厚(成员间相互信任与合作的能力较高), 在条件成熟后, 可以较快实现企业制度的变迁, 发展成为现代化的大企业。我国私营企业制度变迁则大多依靠家族成员的自觉意识(如主动交权进行改革), 而这种自觉意识的提高是以社会成员间广泛的信任与合作为基础的。所以, 加快社会资本的积累, 改变社会资本薄弱的现状是实现私营企业制度变迁的重要保证。而社会资本只能从文化、传

统、习俗中产生, 因此, 它的积累有赖于一个健全的发达的社会中间组织体系, 如工会、民间组织、非正式组织等。在这些中间组织中, 可以培养出人们之间相互承担责任, 共同分享权力, 以信任为基础的合作精神。

参考文献:

[1] [美] R·科斯、D·诺斯等. 财产权利与制度变迁[M]. 上海: 上海三联书店, 1994.

[2] 刘伟、李凤圣. 产权通论[M]. 北京: 北京出版社, 1998.

[3] 赵伊川、刘斌. 中小型家庭企业中所有权与经营权的对比研究[J]. 财经问题研究, 2001, (5).

[4] 许经勇. 温州私营企业产权制度变革的回顾与展望[J]. 经济与管理, 2000, (6).

[5] 张衍、黄善明. 员工效用函数、员工剩余控制权与企业治理结构创新[J]. 经济体制改革, 2001, (3).

责任编辑: 张 旭

(上接第 36 页)

参考资料:

[1] 青木昌彦等. 转轨经济中的公司治理结构[M]. 中国经济出版社, 1995.

[2] 菊池敏夫等著. 企业统治的国际比较[M]. 经济科学出版社, 2002.

[3] 吴敬琏. 大中型企业改革: 建立现代企业制度[M]. 天津人民出版社, 1993.

[4] 方晓霞. 日本企业治理的变革及其制度背景[J]. 经济管理- 新管理, 2002, (10).

[5] 宛歌. 中日企业集团公司治理的比较[N]. 中国企业报, 2002- 5- 21.

[6] 张春霖. 公司治理改革的国际趋势[J]. 世界经济与政治, 2002, (5).

[7] 申海波. 日本的经济衰退现状与结构性改革前景[J]. 世界经济与政治, 2002, (2).

[8] 张双才、马洪涛. 日本公司治理结构的特征及其近期变化[J]. 日本问题研究, 2002, (1).

[9] 李宏勋、李守军、赵奎玉. 美日德公司内部监控模式的特点及其借鉴[J]. 理论探讨, 2001, (2).

[10] 李维安. 中国公司治理原则研究[J]. 南开管理评论, 2001, (1).

[11] 李维安. 国际经验与企业实践制定适合国情的中国

公司治理原则[J]. 南开管理评论, 2001, (1).

[12] 段强. 转轨时期国有企业公司治理结构研究综述[J]. 新视野, 2001, (6).

[13] 朱光. 国有企业公司治理结构的几点思考[N]. 中国经济时报, 2001- 06- 21.

[14] 罗纳德- 多尔(翻译: 于杰). 中国市场经济的模式选择——日德经济制度和公司治理经验[J]. 战略与管理: 中文版, 2001, (6).

[15] 何成颖. 中国公司治理结构模式的选择[J]. 中国软科学, 2000, (11).

[16] 赵增耀. 日本企业集团治理特征及其启示[J]. 江海学刊, 2000, (3).

[17] 何炼成、赵增耀. 资本市场规制与公司治理模式形成——以日、美、德为例[J]. 经济学家, 2000, (1).

[18] 杨瑞龙. 国有企业治理结构创新思路的选择[J]. 现代经济探讨, 2000, (1).

[19] 杨瑞龙、周业安. 论利益相关者合作逻辑下的企业共同治理机制[J]. 中国工业经济, 1998, (1).

[20] 银温泉. 公司治理结构: 国外经验有哪些启示[J]. 经济日报, 1999- 07- 21.

[21] 何自力. 公司治理模式: 比较与借鉴[J]. 南开学报: 哲社版, 1999, (6).

责任编辑: 张 旭