

2018 年 12 月天則簡訊

[天則觀點](#)

[天則活動](#)

[天則消息](#)

[天則研究](#)

[未來活動](#)

[天則圖書](#)

網站鏈接

[天則網](#)

[中評網](#)

訂閱

訂閱天則簡訊，請发邮件

unirule@unirule.org

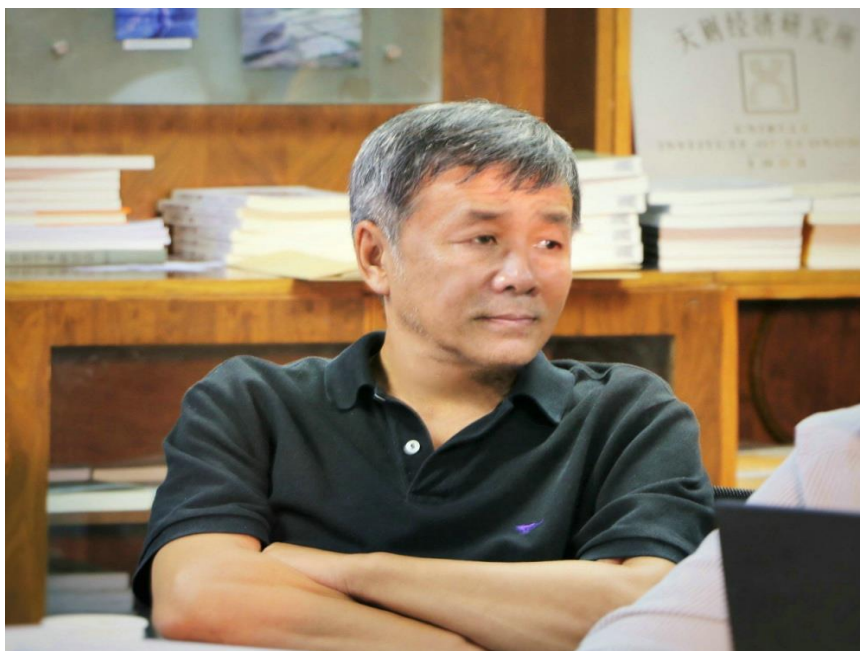
Unirule

“天則”语出《诗经》“天生烝民，有物有则”，取意为“合乎天道自然之制度规则”，其中的“制度”既包括企业、市场等经济制度，也包括政治、文化制度。

天则经济研究所由经济学家茅于軾、张曙光、盛洪、樊纲、唐寿宁与北京大象文化有限公司共同发起，于 1993 年 7 月创立。茅于軾为荣誉理事长，现任理事长为吴思，所长为盛洪，代理副所长

天則觀點

盛洪：如何让民营企业家相信政府？



从 9 月 12 日吴小平发表有关“民营经济离场论”的文章到习近平先生 11 月 1 日发表讲话之间的事情，被有些媒体称为“民营经济惊心动魄的 50 天”。这大概不算夸张，但不能称为正常。为什么一个普通的评论者，毫无官方背景，却能掀起如此大浪，非要中共总书记亲自出马才能平息？《人民日报》紧接着发表文章，称此举“给民营企业家吃了定心丸”。不料竟引来网上一片嘲讽。有些人说定心丸的效力没有多久，有人说这是“话疗”，还有人拿出几十年的《人民日报》，称“定心丸”已经吃了好几十年。还有学者评论说，“自己人”的说法反而让企业家不安，因为在自己人和非自己人之间才能建立平等的契约关系，对“自己人”反而可以不讲规则。如此等等。这是为什么呢？

孔子说，“始吾于人也，听其言而信其行；今吾于人也，听其言而观其行。”这也许也是民营企业对政府政策认识过程的写照。实际上，“保护私有财产”，“保护非公经济”的原则早已

蒋豪。

天则经济研究所作为中国最有影响力的民间智库，其宗旨是支持和推进经济学理论和前沿性社会经济问题的高质量研究，为中国的改革实践提供制度创新的解决方案。

地址：北京市海淀区西八里庄路
瑞新里小区四号楼二单元
101/102 室

电话：8610-88114520
传真：8610-88114520

写入《宪法》，近些年来历届中共代表大会决议也都强调“毫不动摇地鼓励、支持、引导非公有制经济发展。”仅从最近十几年来看，我们已经看惯了政府安抚和力挺民营企业的各种政策、文件和讲话。例如在胡温时期，政府出台过非常著名的新旧《非公 36 条》，即《国务院鼓励支持非公有制经济发展的若干意见》。“旧非公 36 条”出台于 2005 年，其中就有“完善私有财产保护制度”，“贯彻平等准入、公平待遇原则”，和“加大财税和信贷支持力度”等条款。这在原则上与这次习近平先生的讲话没有太大区别。

然而，就在“旧非公 36 条”发布之前不久，2004 年，就出现了两个侵犯和打击民营企业产权的著名案件。一个是铁本案件。在这一案件中，铁本公司被指违规进行投资和征用土地，董事长戴国芳被拘捕，之后又以“虚开抵扣税款发票罪”被公诉，徒刑 5 年。实际上，民营企业的投资应是它的经济自由，本来无需谁来批准；而征用土地则是当地政府批准的，如果有错，也是相关政府部门的错。另一个案例是陕北油田案。2003 年，陕北地方政府突然强行将原由民营企业经营的几千口油井资产“收归国有”，只给相当于投资额的 20% 的“补偿款”。面对投资者们的抗议，当地政府滥用强制性公权力，竟诬投资者们是“寻衅滋事”，将其中一些人投入牢狱。投资者们的律师也被以“非法扰乱社会秩序罪”拘留。这几乎就是光天化日下的抢夺。

这两个事件都是直接侵犯民营企业产权的案件，并且都发生在“旧非公 36 条”前后。如果真能够落实“完善私有财产保护制度”，即使这种案件已经发生，也会在其后的处理中加以纠正。对铁本董事长戴国芳的公诉虽与项目本身无关，但项目却因此下马，铁本花巨资购买的设备就迅速贬值，几为废铁，私有产权没有得到保护，却受到了来自政府的侵害。陕北油田的投资者们最后也大蚀其本、铩羽而归。同样，他们的损失不仅是由于政府不保护产权，而且就来自于政府的强制性收回。更谈不上“贯彻平等准入、公平待遇原则”了，这两个案件都有赤裸裸的所有制歧视，就在铁本下马之时，宝钢、武钢等国有钢铁公司都宣布了新的大规模投资；而“收回”陕北油田的起因，就是要“收归国有”。其实，不是“旧非公 36 条”，而是这两个案件给了民营企业企业家最真实和最强烈的信息。

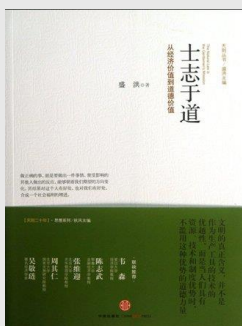
数年后，2010 年，国务院又出台了“新非公 36 条”，重点在市场准入方面做了细化，如鼓励民营企业进入电信基础业务，电力、石油、交通等基础产业领域，供水、供气、供热和垃圾处理等市政公用事业领域，与医疗和教育等社会事业领域。然而，就在“新非公 36 条”出台的同时，陕西省的凯奇莱案正难解难分。这正属于一个“新非公 36 条”所涵盖的鼓励民营企业进入的领域。此案主要起因于，合约的国有一方，西勘院以“合同内容与陕西省人民政府召开的会议纪要有关政策不相一致”为由，撕毁与凯奇莱公司签订的合约。据称其真正原因是西勘院在勘探中发现了价值千亿的煤矿储藏。就在 2011 年，陕西省高院重申凯奇莱案，宣布其与西勘院的合约无效；凯奇莱公司被工商局取消登记；其法定代表人赵发奇被抓捕入狱。

另一个大案就是曾成杰案。曾成杰及其湖南三馆房地产公司与当地政府签订了合同，承担了当地三个公共场馆的投资建设，并在政府鼓励下，进行了公开集资。但当出现金融政策变化和金融危机时，当地政府及其官员率先退出，又将违约责任推给了企业家。在曾成杰的公司有能力偿还，并且愿意偿还的情况下，竟判他死刑，并将他的公司低价卖给了一家国有企业。在这时，曾成杰不仅没有保住产权，连性命都丢了，遑论“市场进入”了。在这时，哪个信息更真实，“新非公 36 条”还是曾成杰死刑，就不用争论了。其实就是在 2010 年左右，还有一个更为重大的事件，就是“重庆打黑案”。这里的所谓“黑社会”主要是一些民营企业，共有 13

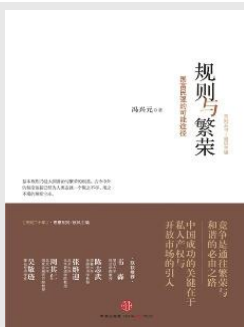
天则图书



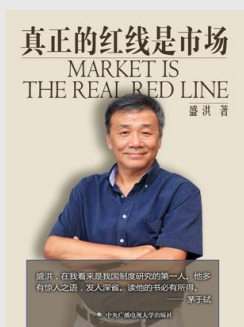
中国问题的经济学
张曙光著



士志于道(从经济价值到道德价值)
盛洪著



规则与繁荣
冯兴元 / 著



真正的红线是市场
盛洪 / 著



2011 年中国
企业资本自由研究报告
冯兴元、毛寿龙 / 著

人被执行了死刑。在薄熙来倒台以后，也没有再对这一大案进行重审和甄别。更有李庄指出，在这一运动中重庆公安局没收了 1000 亿左右的资产，而进入国库的只是 9.3 亿左右。

2016 年，中共中央和国务院又发布了《关于完善产权保护制度依法保护产权的意见》，把“保护产权”提到了新的高度，并提出“平等保护”，“全面保护”，“依法保护”和“共同参与”等五项原则。用心不可谓不端正，言辞不可谓不真切。其中有“完善政府守信践诺机制”一节，强调“对因政府违约等导致企业和公民财产权受到损害等情形，进一步完善赔偿、投诉和救济机制，畅通投诉和救济渠道。”然而，就在这个文件发布之后，对民营企业产权的侵犯事件却有越演越烈，也越来越普遍之势。例如民营企业普遍被要求建立中共党支部，至 2016 年底，已有 68% 的非国企成立了党组织。这不仅会带来成本的增加，而且会用政治组织的原则去干扰公司治理结构的决策，从而导致民间产权的不安全。2017 年底在北京进行的驱赶外来居民和拆除楼顶广告的政府行动，又既不提前告知，也没有对资产损失的补偿，受到损害的民众和民营企业根本找不到所谓的“救济渠道”，令上述中共中央文件如同废纸。

这次习近平先生与民营企业座谈时的讲话，又强调要“保护企业家人身和财产安全”，要“在市场准入、审批许可、经营运行、招投标、军民融合等方面，为民营企业打造公平竞争环境，给民营企业发展创造充足市场空间”，还承诺要“要加大减税力度”。然而几乎与此同时，我们看到：大午康养小镇生态养老中心所建八栋住宅楼，被徐水区国土局没收了，理由是未批先建；北京天则所咨询有限公司被海淀工商局吊销执照，理由是从事了应该申请许可但没有申请的“教育培训”。前一个事件直接侵犯了民营企业的财产安全，后一个事件则在加强市场准入的限制，扩大审批的范围，直接抗衡习近平先生的讲话。

政府决策者制定的文件和讲话似乎与我们感受到的事实形成了鲜明对照。这是他们不够真诚、言不由衷吗？并非如此。实际上，政府决策者非常清楚，民营企业是中国经济的主要支柱，财富涌流的主要来源。正如习近平先生所说，民营经济“贡献了 50% 以上的税收，60% 以上的国内生产总值，70% 以上的技术创新成果，80% 以上的城镇劳动就业，90% 以上的企业数量。”如果从增量来看，民营企业贡献了 90% 以上的新增 GDP，100% 以上的新增就业（即还填补了国有企业减少的就业）。他们也知道，民营企业的效率和创新力要远远高于国有企业，并且国有企业的发展主要依赖于民营企业的发展。因为现在国有企业大多集中于上游的基础性产业，如金融、电信、电力、铁路、石油等产业，只有下游企业发展了，它们才能从下游企业的收入中分得自己的份额，并且是垄断的份额。

然而，在另一方面，政府决策者又是税负增长的直接受益者，而国有企业高管集团与行政部门官员集团其实就是一个集团，两个集团在仕途阶梯上的位置是可以互换的，所以他们不会在制约和监督财政支出方面下大力气，也不愿“打破”国有企业的垄断，甚至不愿意加强对滥用公权力的约束。在相当长的时间里，这些作法并没有直接产生显著的负面结果，是因为在改革之初，政府的参照系是计划经济时期，当时不仅百姓穷，政府也穷，所以当时的税率也很低。但随着市场经济的发展和财富的涌流，政府由于没有受到有效的约束，所以在不断地提高宏观税率，也在利用行政权设立垄断权，并且对利用公权侵夺民营企业资产的官员也相对放纵。这就是为什么在知道民营企业重要性的前提下，还要不时侵夺民营企业的原因。

在相当长的时间里，保护产权和不约束公权似乎并行不悖。这是因为，税率是一点儿一点儿提高的，而且起点很低，在提高的过程中，民营企业虽然感到利润率在减少，但离临界点还有一段距离，所以并不构成很大的问题。而利用公权侵夺私产的情况在最初还比较零星，人



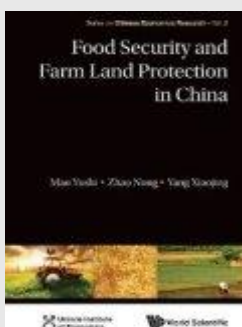
科斯与中国
张曙光、盛洪/主编



中国人的焦虑从哪里来
茅于軾/著



人文经济学：不用数学的经济学
茅于軾/著



Food Security and Farm

们往往认为是偶然事件。但当税率提高到相当高度时，一些经营不太好的民营企业首先感到了压力，他们会发出税负太重的抱怨。而利用公权侵夺私产的行为由于没有受到制度的约束和惩罚，越来越为更多的人所仿效，相关案件越来越多，侵夺的单位规模也越来越大。这也就形成了民营企业感受到的税负太重和产权得不到保护的一般认识。对于政策制定者来说，也就出现保护产权和不约束公权这两个原则的最初冲突。

最后，当民营企业家人心浮动，没有信心继续投资，甚至要移居海外时，累积的结果会影响宏观经济状态。如 2016 年上半年，中国民间资本投资的增速逐月下降，到 7 月份仅为 2.1%，宏观决策者感受到了问题的严重性。不能不说，2016 年中共中央和国务院发布的《关于完善产权保护制度依法保护产权的意见》，在很大程度上是为了应对当时的这一重要问题。这次习近平先生 11 月 1 日的讲话，也和当下的严峻经济形势相关。所谓严峻即民营企业已大面积地财务性亏损，净资产收益率已经低于无风险利率与合理风险溢价之和；经济明显下滑；同时外有贸易战压力。因而中央政府对民营企业的这两次出手都具有“短期功利主义”性质，即只是为了解决当下问题，当问题“被解决”或不太严重时，就不再去注意坚持《意见》或讲话中提出的基本原则。这种情况发生过很多次，如前所述，民营企业家们也就只能把这些《意见》或讲话看成是急时抱佛脚。

在 2016 年国家发改委邀请专家讨论《关于完善产权保护制度依法保护产权的意见》，我和一些专家就强调，多少文件不如一个案例。自那时起，中央政府还是推动着一些冤案的重审。比较著名的有凯奇莱案，最高院终审判凯奇莱公司胜诉；吴英案重审减刑；赵守帅案重审无罪；还有重审顾维军案，重审牟其中案等等。最近刘鹤先生又强调“一个行动胜过一打纲领”。11 月 12 日，最高法院又发布了《为企业家创新创业营造良好法治环境的通知》（法〔2018〕1 号），强调要把上述文件或讲话的精神落实到司法实践中。这显然是一个比较大的动作，意图让人们听其言，也观其行，尽管还有短期功利主义性质，但已经站到了一个制度化改变的门口。一方面，这种行动还保留了运动式的风格，还是在配合当下的政策，人们有理由认为只是做做样子；但在另一方面，一旦落实到司法体系，这些案例就有可能起到示范作用，开启新的持久有效的制度。

不过，无论如何，这还不够，还不足以让民营企业家放心。更重要的，不是平反几个冤案，而是要有制度保证，不再发生新的冤案。上述最高法院的那个《通知》的题目就像一个针对一部分人的特例，而不是被成文宪法和法律准确描述，适用于所有人，并被司法机构遵循法律正当程序实施的正常制度。而所谓“平反冤案”一词有着内在悖论。如果在重审之前就知道是“冤案”，那它就会被看作是在此之前故意制造的；如果从概率角度讲“冤案”，那就是承认现有的司法制度是有问题的，而问题就是它不遵循法律正当程序。而“平反”作为一个行政目标，其过程更有可能是进一步无视公正的司法程序，同样的手法也可以重新制造冤案。真正能够稳定人心的，就是对制度的稳定预期。当一个人坚信，他能按照宪法和法律文本，通过一个法律正当程序，抗衡政府行政部门的干预，得到一个大致可预期的结果，他的心才会稳定。

那么，涉及到民营企业家的稳定预期的制度是什么？就是能够约束和制衡公权力不被滥用的制度。“保护产权”这四个字，不是一旦被说出来就自动实施了，实际上要由一组制度结构来保证，要由一系列制度性操作来实现。这包括抱怨、警示、申请、诉讼、裁断、实施和约束等。扼其要，（1）人们要有抱怨或表达意见的权利，即《宪法》第 35 条规定的权利得到保障；（2）约束政府行政部门的制度，即政府不当干预的错误能够得到纠正，错误当事人

Land Protection in China
茅于軾、赵农、杨小静/著



中国民营企业
生存环境报告
冯兴元、何广文/著



博弈：地权的细分、
实施和保护
张曙光/著



长城与科斯定理
盛洪/著

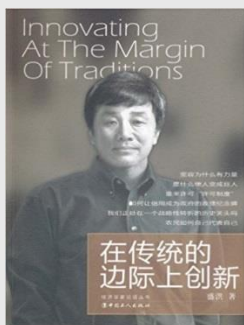
受到惩罚；（3）一个独立的司法体系，人们不会因党政干预从而被拒之于法院门外，人们可以预期这一司法体系内的人致力于使案件得到公正审理等等。

首先，如果没有抱怨和表达意见的权利，人们甚至都不会知道，企业家的权利是否受到了侵犯，所以它是首要的权利。反观这些年，企业家们抱怨的权利实际上受到了压制。不少侵犯产权甚至伤害生命的案件没有得到公共表达。例如曾成杰是在2013年被判处死刑的，直到2015年才被执行死刑，但在此期间，并没有听到相关的舆论声音。据曾成杰的律师王少光的助理所说，她在一年多的时间里“几乎跑遍了所有的网站、报纸、杂志，得到的都是‘负面报道压力太大’、‘有领导不让发’等答复”。与之对比，吴英案则在一开始就诉诸舆论，天则所也曾专门为吴英案开过讨论会，其结果，是吴英从死刑改为无期。而在曾成杰被杀害以后，我们专门召开的曾成杰案研讨会，也受到了严重干扰，会场两易其地，若干专家因受压力不能到会。因而，如果不能保证《宪法》第35条得到实施，就没有让企业家们放心的第一个“制度信号”。

除了上述两个会，天则所还召开了不少有关企业家案件的会议，如孙大午案、凯奇莱案等。应该说，天则所是中国少有的为民营企业声言的民间机构。天则所设有中国企业家研究中心，近些年来每年都发布《民营企业生存与发展环境指数报告》，召开有关民营企业生存与发展研讨会等。2016年底，我们发布了《中国民营企业税负问题与税制改革研究报告》。这是基于对四个省市100多位企业家的座谈，113个企业的有效问卷进行的研究。报告指出，中国民营企业税负太重，几乎到了“死亡税率”的程度。但这种声音很快就招致了压制。更为严重的是，就在几乎习先生讲话的同时，北京天则所咨询有限公司被以极为荒谬的指控吊销执照。这是一个为民营企业发声的民营企业，它的存否，就是一个“标志性的制度信号”，如果它不能生存，其它有关“自己人”的定心丸还灵验吗？

第二个“制度信号”，就是对政府行政部门的有效约束。一个最简单也是最重要的约束就是政府行政部门要遵守《宪法》和法律。《宪法》第11条规定，“国家保护个体经济、私营经济等非公有制经济的合法的权利”。而行政部门只是在《宪法》框架下建立的公共部门，只应是为了服务于宪法权利（包括非公产权）的次级的和派生的权力。因此，政府行政部门应该遵循的一项重要原则就是，产权高于行政权。当我看到一个徐水区国土局竟认为它有权力没收一家民营企业的资产时，就知道它没有一点对宪法的理解和对产权的敬畏。当然这不只是一个徐水区国土局的问题，而是全国行政部门的普遍问题，否则就不会出现北京大规模驱赶外来居民和强拆楼顶广告的恶性事件。直到现在我们还在看到不少行政部门在肆无忌惮地以公权名义侵犯产权。这些侵权行为即使由于某些原因而被叫停，也没见到行为当事人受到处罚。所以，人们也需要有一个对行政部门侵犯产权行为处罚的“标志性事件”。

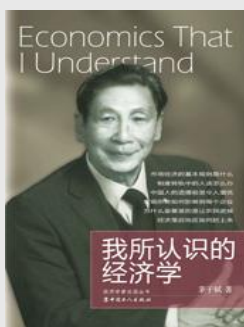
第三个“制度信号”，就是司法独立。这是宪法原则。《宪法》第131条规定，“人民法院依照法律规定独立行使审判权，不受行政机关、社会团体和个人的干涉。”一个首要的标志，就是民营企业（当然是所有公民）能否获得司法服务。现在干预司法独立的最重要的手段，就是迫使法院“不受理”民营企业对政府行政部门的诉讼。如大午集团想就其广告牌被拆起诉当地政府行政部门，但法院“不受理”。显然，“保护产权”是一个普遍需要的公共服务，不能只靠政治领导人说一句话，而要靠遍布全国的一般司法体系。一个法院动辄就“不受理”一个正当起诉，民营企业的产权安全就没有救济手段。在这种司法体系下，“保护产权”难道不是一句空话？况且，即使法院受理，也有一个能否公正审理的问题。在法院受到行政权的直接



在传统的边际上创新
盛洪/著

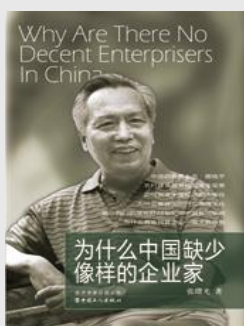
和强力干预下，是否还能存在公正审判呢？显然不能。首先是不能遵循程序正义。

例如重庆打黑案时，竟然会出现委托人检举自己的律师的荒诞一幕，并且在李庄案庭审中，所有八位证人均不能出庭作证。又如在辽源市中级人民法院王成忠二审时，审判法官及其团队与被告是同事关系，却不能依法回避。除了不遵循回避制度，直接向证人施压外，我们经常还能看到的，就是对法律过程的非官方主体的施压，如直接对民营企业聘请的律师施压。这反映了，政府部门还是把司法体系看成是自己的工具，而不是生成正义的机制。总体来讲，目前中国的司法体系由于不能落实司法独立的宪法原则，而不能受到大家、包括民营企业家的信赖。因而，逐渐改变人们的印象，就要首先有一组“标志性事件”，如（1）对法院无理“不受理”行为的惩罚；（2）对施压于律师或证人的行政部门人员的惩罚；（3）对不遵循程序正义的法院的惩罚；等等。找到这类案例并不困难，可以说俯拾皆是，关键是要下定决心。



我所认识的经济学
茅于軾/著

只有给出这些制度信号，并且正心诚意地持续进行制度变革，不管有无“定心丸”，人心自安。虽然以往的“短期功利主义”目的还能达成，但“定心丸”的效力会随着服用次数的增加而递减，直到最后衰减殆尽。因而，即使只是为了当下目的，执政当局也只能采取有利于长远的制度性改革。同时，执政当局的眼光也应从短期变为长期，从只顾自身的利益转变为关照所有人的利益。尽管这有点儿形势所迫，但也到了应出现某种超越意识的时候了。现在我们看到的对言论的压制，对行政部门的放纵，对司法过程的扭曲，都是一次博弈思维，即只从当下的输赢看待问题。然而实际上，这些在一次博弈中获胜的人，都会在多次博弈中输掉。例如压制别人的抱怨和批评，就会使自己做出错误判断和错误行为；借用行政权力侵夺企业财产，抢来的财产却不是财产，而是罪证；直接干预司法导致不公正，最终可能对自己也不会公正；等等。因而，对于执政当局以及对任何人来说，公正的制度就是最好的制度。



为什么中国缺少像样的企业家
张曙光/著

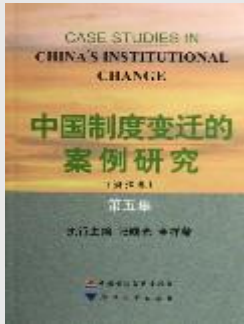
中国今天的情形，也许再清楚不过地展现出市场制度（私人产权）与法治体系（约束公权）在原则上的同构性和功能上的互补性。这种关系早已被曼瑟·奥尔森所揭示。他在“独裁、民主和发展”一文中说：“使个体拥有最大限度的经济发展的权利所需条件，恰恰与维持一个持续的民主政体所需要条件相同。显然，如果个体 缺乏自由表达的权利，缺乏受到保护的财产和契约的权利，或者如果法治不被遵循， 那么一个民主政体是不能生存下去的。因此，一个民主政体所需要的法院体系、独立的司法权、以及对法律和个体权利的尊重，同样也是保证财产和契约权利所需要的”（中译文载《现代制度经济学》（第二版），上卷，第 409 页，中国发展出版社，2009）。也就是说，市场经济内含着约束公权的法治原则。况且在今天，在保护私产和不约束公权之间已经没有缓冲和腾挪的余地，解决当下问题，也需长远之策。



中国的粮食安全靠什么？

孔子说：“我欲托之空言，不如载之行事之深切著明。”制度不是抽象的，它是由具体的众多的人互动形成的。因而制度变革必然有具体的行动和由此带来的制度信号。也要相信，任何人都不会比别人更聪明。如果再玩一次安抚和假装被安抚的游戏，贻误的只是时机。在诸多具体行动中，司法改革的具体行动也许最为重要。因为司法制度是通过判例向社会宣示正当行为规则的制度，而不是对每个人进行监督，时时刻刻干预到细节的制度。后者不仅无法达成，也是弊端丛生。因为它无法解决谁来监督监督者的问题。一个案件的公正裁决比这个案件的结果对某一方（如政府一方）有利，更能带来对执政当局的利益，这个利益就是民众对其公正性、从而政治合法性的认可。因而，在民营企业普遍亏损，民营企业无心经营的当下形势下，把挽救危局转变为落实宪法权利，实现司法独立，切实约束行政权力的改革行动，

茅于軾、赵农著



中国制度变迁的案例研究

应是正着。

【盛洪 著名经济学家，天则经济研究所所长。本文 2018 年 12 月 5 日中评网-FT 中文网同步首发。】

最新动态-

行政复议申请书

申请人：北京天则所咨询有限公司

统一社会信用代码：91110108700384359B。

住所地：北京市海淀区上地东路 1 号院 1 号楼 6 层 601-31。

法定代表人：盛洪 职务：执行董事

通讯地址：北京市昌平区新龙城一期 18 号楼 3 单元 1001,电话 82540480，13501058937，13511010880。

被申请人：北京市工商行政管理局海淀分局

法定代表人：刘春梅，局长

住所地：北京市海淀区倒座庙 9 号

电话：82692077 传真：82692011 邮编：100080

行政复议请求：

申请人因不服被申请人 2018 年 10 月 22 日作出的《行政处罚决定书》，向北京市工商行政管理局提出复议申请，要求撤销北京市工商行政管理局海淀分局京工商海处字[2018]第 2011 号《行政处罚决定书》。

事实与理由：

2018 年 10 月 22 日，被申请人北京市工商行政管理局海淀分局（以下简称“被申请人”）作出京工商海处字[2018]第 2011 号《行政处罚决定书》，决定吊销申请人营业执照。申请人认为，被申请人吊销申请人营业执照的行政处罚违背宪法精神，且没有事实和法律依据，具

体为：

一、该处罚违反《中华人民共和国宪法》第四十七条

《宪法》第四十七条规定，“中华人民共和国公民有进行科学研究、文学艺术创作和其他文化活动的自由。国家对于从事教育、科学、技术、文学、艺术和其他文化事业的公民的有益于人民的创造性工作，给以鼓励和帮助。”该处罚的目的和结果，就是在剥夺我公司享有的《宪法》第四十七条规定的宪法权利，也在削弱保护所有公民和机构这一宪法权利的宪法原则。

二、发起该处罚的举报人掩盖自己的真实身份信息，因而不能认为是合法的举报主体。

被申请人作出处罚决定依据的证据之一是某未公开名称的秘密机构向其提供的案件线索移送函。根据基本法理，举报人应是一个“名义独立”的人，即有明确法律身份的自然人或法人，能够承担法律责任和后果。如果举报人的掩盖自己真实身份信息，则应被认为是不愿承担自己行为的法律责任和后果，甚至怀有不正当目的，因而这一举报行动就不能作为合法有效的举报。

三、该处罚所依据的关键证据——海淀区教育委员会的证言是虚假的。

《民办教育促进法》第十二条规定：“举办实施学历教育、学前教育、自学考试助学及其他文化教育的民办学校，由县级以上人民政府教育行政部门按照国家规定的权限审批；举办实施以职业技能为主的职业资格培训、职业技能培训的民办学校，由县级以上人民政府人力资源社会保障行政部门按照国家规定的权限审批，并抄送同级教育行政部门备案。”根据这里的明确规定，申请人并不是进行学历教育或职业培训的“民办学校”。

首先，根据《民办教育促进法》，“民办学校”要有“培养目标、办学规模、办学层次、办学形式、办学条件、内部管理体制等等。”根据《北京市民办非学历教育培训机构设置管理规定》，“民办学校”或同类型民办教育机构的标准设置是：

第五条 举办民办非学历教育培训机构应具备下列条件：

(一).....

(二)拟任非学历教育机构校长年龄不超过 70 周岁，身体健康，能专职主持日常工作，具有中级以上专业技术职称或大学本科以上学历，5 年以上的相关教育教学经验。

(三)具有稳定的办学经费来源，注册资金不少于 50 万元(其中 20 万元为风险资金)。

(四)具有能够满足教学需要的相对稳定的办学场地和教学用房，校舍面积不低于 500 平米，其中教学面积不少于 80%。房屋产权清楚，租期或使用期限不低于 3 年，适合办学，无安全隐患。不得使用居民住宅、地下室作为办学场所。教室和办公室应设在一处。

(五)举办计算机专业培训应具有不少于 40 台的较新型号计算机；举办其他专业性较强的培

训应具有与办学规模相适应的教学设备和场所；有一定数量的图书资料。

(六)举办非全日制高等教育自学考试助学辅导机构的，其校舍建筑总面积应不少于 1000 平方米；举办全日制高等教育自学考试助学辅导机构的，校舍建筑总面积应不少于 3000 平方米，并按照办学规模保持生均不低于 10 平方米的建筑面积。设备总值应不少于 100 万元，图书资料不少于 10000 册。按照不低于 20: 1 的生师比配备专任教师，参照有关规定配备班主任等学生教育管理人员。

(七)非学历教育培训机构应当设立理事会、董事会或其他形式的决策机构(组成人数应不少于 5 人的单数)，其中三分之一以上的董事或者理事应当具有 5 年以上的教育教学经验。

(八)举办专业性较强、对公民身心健康、安全影响较大的培训须经政府有关行政管理部门审核。民办非学历教育培训机构不得举办军事、警察、宗教、政治等类培训。

(九)有完善的办学章程、教学计划或方案。

(十)有 2 名以上具有专业资质的财务人员。

(十一)有一定数量与开办专业和办学规模相适应的教师。

(十二)2 名以上专职行政管理人员。

但海淀区教育委员会的证据，

(1) 没有根据《民办教育促进法》第十二条和《北京市民办非学历教育培训机构设置管理规定》，提出一个它判断什么是一个“民办学校”的定义和标准；

(2) 没有说明北京天则所咨询公司的“培养目标”是什么；

(3) 没有说明北京天则所咨询公司的“办学规模”有多大；

(4) 没有说明北京天则所咨询公司的“办学层次、办学形式、办学条件、内部管理体制等等”是什么样的；

(5) 没有证明北京天则所咨询公司有专任教师；

(6) 没有证明北京天则所咨询公司有定期招生；

(7) 没有证明北京天则所咨询公司有 500 平方米的校舍；

(8) 没有证明北京天则所咨询公司有《北京市民办非学历教育培训机构设置管理规定》要求一个“民办学校”的其它条件。

该证据在没有定义和标准，也没有对应事实的情况下，只给出一个武断的结论，就是一个虚

假的证言。

四、海淀区教育委员会这一证言是自我权限扩张

其次，中文的“教育”有广义和狭义之分。广义的“教育”泛指一切影响人的心智发展的精神的、思想的传播活动。例如到博物馆参观，看电影，系列讲座，沙龙，读书会，去养老院慰问，学生勤工俭学等，以至“言传身教”和“与君一席话，胜读十年书”。狭义的教育是指专门组织的教育，即学校教育。虽然《教育法》和《民办教育促进法》对教育没有定义，但是显然只是针对狭义教育的概念，不然就会囊括所有精神的、思想的传播活动。本公司所进行的前述精神的和思想的传播活动，显然不在《民办教育促进法》第十二条所指“学历教育、学前教育、自学考试助学及其他文化教育”的范围内，即使其中提到的“其他文化教育”更是狭义教育涵义的概念，不能推广到我公司所从事的广义教育领域。

如果在不能证明我公司是一个“民办学校”的情况下，海淀区教育委员会的证言就是将明显不应由它管辖的行政许可归到它的管辖范围，就是一个自我授权的自我权限扩张行为。《中华人民共和国立法法》第八十二条规定，“没有法律或者国务院的行政法规、决定、命令的依据，部门规章不得设定减损公民、法人和其他组织权利或者增加其义务的规范，不得增加本部门的权力或者减少本部门的法定职责。”海淀区教育委员会并不是一个可以设立“部门规章”的部门，它的这一行政处罚决定却更是违背《立法法》的规定，减损了公民、法人和其他组织权利或者增加其义务的规范，增加了本部门的权力或者减少本部门的法定职责。

五、申请人没变更经营范围

依据《公司登记管理条例》第六十八条的规定，被申请人对涉及公司变更经营范围涉及的违法行为具有行政处罚权。对何为变更经营范围，法律、法规均有明确规定。《公司法》第十二条规定：“公司的经营范围由公司章程规定，并依法登记。公司可以修改公司章程，改变经营范围，但是应当办理变更登记。”因此，公司变更经营范围应当指在公司章程中进行变更，而非实际经营过程中的超范围经营。同样，《公司登记管理条例》第三十二条规定：“公司变更经营范围的，应当自变更决议或者决定作出之日起 30 日内申请变更登记；变更经营范围涉及法律、行政法规或者国务院决定规定在登记前须经批准的项目的，应当自国家有关部门批准之日起 30 日内申请变更登记。”这就进一步明确了，公司变更经营范围是以作出变更决议或决定作为认定的标准，而非以公司从事经营范围之外的业务作为标准。

因此《公司登记管理条例》第六十八条所规定的“公司登记事项发生变更时”就是指按照三十二条所规定“作出变更决议或者决定”时，而处罚的前提就是违反了三十二条规定的法律义务。那么，由于第三十二条对公司规定的义务仅是“应当自变更决议或者决定作出之日起 30 日内申请变更”，而如果公司没有作出变更的决定或者决议，当然不受该条的规制，也不会因违反该条而承担第六十八条规定的法律责任。

六、被申请人没有履行行政处罚的前置程序

按照《公司登记管理条例》第六十八条的规定，无论是罚款还是吊销营业执照，处罚的前置程序都是应当责令限期登记。认为吊销营业执照不需要责令限期登记的观点是错误的，理由

如下：

首先，从该条第一款规定的行文可以看出，第二句话以“其中”作为连词，表明第二句所述的情形包含于第一句所述情形之中，而第一句的规定要求行政机关在处罚前必须履行责令限期登记的前置程序，因此第二句自然也要求行政机关履行责令限期登记的前置程序。

其次，《公司登记管理条例》只规定公司登记的法律责任，未履行变更登记义务才是处罚的前提，而擅自开展未经许可的经营只是加重处罚的条件，而非单独的处罚的要件。那么未履行变更登记义务被行政机关发现后，行政机关的责令改正程序是不存在例外的，这体现在《行政处罚法》第三十二条的规定：“行政机关实施行政处罚时，应当责令当事人改正或者限期改正违法行为。”如果直接吊销营业执照，则当事人没有改正违法行为的可能。

再次，如果认为吊销营业执照的处罚不必有责令限期登记的前置程序，那么该条的规定就存在逻辑矛盾。例如，可能存在公司未取得许可擅自开展经营活动，但是情节不严重的情况，如何处罚？显然不能吊销营业执照，但是如果处以罚款，只能依据第一句的规定，而第一句规定的处罚是以责令限期登记后逾期未登记为前提的，如果否认需要责令限期登记，显然是无法依据该条进行罚款的。那么，按照被申请人的理解，对此种违法情形就不处罚了，显然违反了基本法律逻辑。

七、被申请人无权代替教育行政机关履行监管职责

被申请人的行为实际上是代替教育行政主管部门履行了对有关行政许可的监管责任。

《公司法》第十二条第二款规定：“公司的经营范围中属于法律、行政法规规定须经批准的项目，应当依法经过批准。”但《公司法》并未授权公司登记机关对违法性进行处罚。那么对此违法行为，只能依据《行政许可法》的规定进行处罚。《行政许可法》第八十一条规定：“公民、法人或者其他组织未经许可，擅自从事依法应当取得行政许可的活动的，行政机关应当依法采取措施予以制止，并依法给予行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。”此处的“行政机关”主要指行政许可的实施机关，并且应当根据有关具体许可的法律、法规或国务院决定来确定行使处罚权的行政机关。对此，《无证无照经营查处办法》第五条规定：“经营者未依法取得许可从事经营活动的，由法律、法规、国务院决定规定的部门予以查处；法律、法规、国务院决定没有规定或者规定不明确的，由省、自治区、直辖市人民政府确定的部门予以查处。”第六条规定：“经营者未依法取得营业执照从事经营活动的，由履行工商行政管理职责的部门（以下称工商行政管理部门）予以查处。”国发〔2018〕35号文也明确对监管主体作出了规定：“切实贯彻‘谁审批、谁监管，谁主管、谁监管’原则，行业主管部门应当切实承担监管责任……”，而“工商总局关于贯彻落实《无证无照经营查处办法》的通知（工商个字〔2017〕169号）”中对《查处办法》的理解是非常准确的：“《查处办法》按照‘先照后证’改革后，加强事中事后监管的新要求，明确了工商部门和许可部门对无证无照经营的查处权限，厘清监管职责，有利于构建权责明确、沟通顺畅、齐抓共管、透明高效的事中事后监管体制，……《查处办法》扩展了不属于无证无照经营活动的范围。进一步明确了查处与引导相结合、处罚与教育相结合的查处工作原则。按照‘谁审批、谁监管，谁主管、谁监管’的原则，立足职责法定，合理区分了‘无证经营’‘无照经营’及‘无证无照经营’三种情形，厘清了各部门的监管职责，进一步完善了事中事后监管体制。各地要准确把

握、坚决落实，积极开展工作。”

可见，工商行政管理部门只有权查处无证经营，而无权对无证经营进行查处。

《民办教育促进法》第十二条规定的审批机关是教育行政部门或人力资源社会保障行政部门，工商机关并无审批权，也自然没有监管权。该法第六十四条规定：“违反国家有关规定擅自举办民办学校的，由所在地县级以上地方人民政府教育行政部门或者人力资源社会保障行政部门会同同级公安、民政或者工商行政管理等有关部门责令停止办学、退还所收费用，并对举办者处违法所得一倍以上五倍以下罚款；构成违反治安管理行为的，由公安机关依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。”可见，工商行政管理机关只能配合有关行政许可的实施机关进行处罚，且不包括吊销营业执照的处罚。之所以这样规定，因为判断是否需要取得行政许可，需要各专门领域行政机关的专业判断，而公司登记机关不可能对所有行业和行政管理领域都具有专业的判断能力，来认定其经营行为是否已经属于行政许可范围之内。

总之，工商行政管理部门无权查处“无证”经营行为。

八、总结：本案不满足违法构成要件

《公司登记管理条例》第六十八条第一款规定：“公司登记事项发生变更时，未依照本条例规定办理有关变更登记的，由公司登记机关责令限期登记；逾期不登记的，处以 1 万元以上 10 万元以下的罚款。其中，变更经营范围涉及法律、行政法规或者国务院决定规定须经批准的项目而未取得批准，擅自从事相关经营活动，情节严重的，吊销营业执照。”结合该法第三十二条规定，违反变更登记规定存在可能两种法律责任，一是处以罚款，二是吊销营业执照。这二者的构成要件分别如下：

首先，处以罚款需要满足：1.公司作出变更决议或者决定；2.作出决定后 30 日内没有申请变更登记；3.公司登记机关责令其限期登记；4.在限期内没有登记。

其次，由于该款规定的第二句以“其中”作为限定条件，这里的“其”就是第一句规定的情形，因此处以吊销营业执照需满足：1.公司作出变更决议或者决定；2.作出决定后 30 日内没有申请变更登记；3.公司登记机关责令其限期登记；4.在限期内没有登记；5.变更的经营范围须取得许可而未取得；6.擅自从事需经许可的经营活动；7.情节严重。

本案中，拟对公司处以吊销营业执照的处罚并不能满足以上条件，甚至连一个条件都不满足，当然不应进行处罚。而且被申请人不是“无证”经营的处罚权主体。

综上所述，被申请人吊销申请人营业执照的具体行政行为没有事实和法律依据，请求依法裁决，支持申请人的申请请求。

此致

北京市工商行政管理局

具状人：北京天则所咨询有限公司

法定代表人（签章）：

二零一八年十二月十日

附：

1.申请书副本一份；

2.北京市工商行政管理局海淀分局京工商海处字[2018]第 2011 号《行政处罚决定书》。

天则重要公共报告选萃

国有企业的性质、表现与改革（第二版）

中国行政性垄断的原因、行为与破除（第二版）

土地法律制度的原则框架及相关研究

粮食安全与耕地保护

城市化背景下土地产权的实施和保护

中国原油与成品油市场放开的理论研究 with 改革方案

中国政府行政部门配置资源的效率与公正研究

非法集资类犯罪的立法反思与建议

探寻中国宪法审查的突破口

中国民营企业税负问题与税制改革研究报告

我国医疗制度的理论研究、效果评价和改革方案

中国经济的市场竞争状况：评估及政策建议

中国民营企业生存发展环境指数报告(2016/2017)

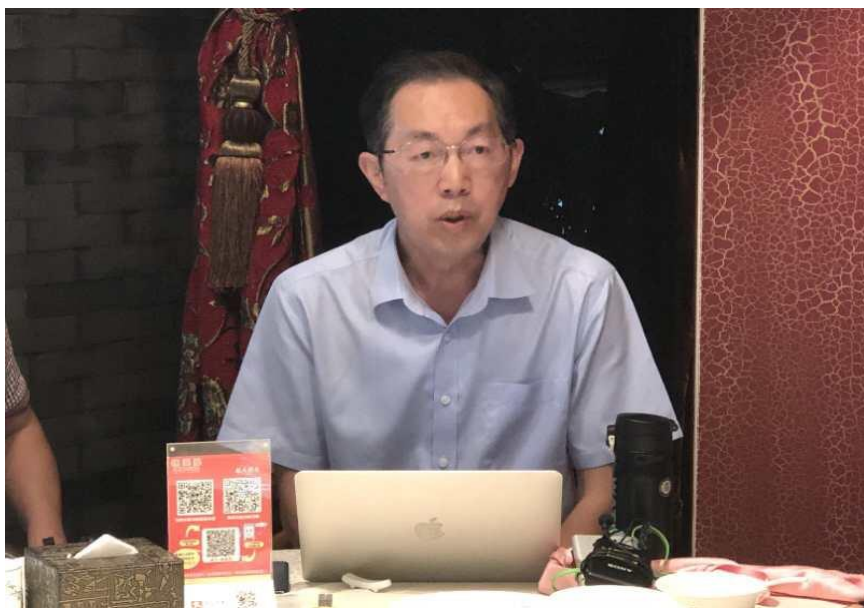
以喀什为重心的中亚-南亚经济圈的发展战略（缩略本）

非法集资类犯罪的立法反思与建议

（注：报告可在天则官网下载）

天则活动

天则经济研究所 | 第 600 期双周学术论坛



时间： 2018 年 7 月 16 日（星期五）下午 2 ： 00 —— 5 ： 00 。

主题： 用网络解释网络

主讲： 姜奇平

评议： 陈禹、王俊秀、张曙光

清算公告

北京天则所咨询有限公司，统一社会信用代码 91110108700384359B，因法定事由组成清算组，清算组负责人：盛洪，请债权人自公告之日起 45 日内到清算组申报债权。

联系人：李婧，电话：82540480

天则双周学术论坛

天则经济研究所持续近二十年的传统学术活动,它是人文社科领域学者相互交流的平台,一个自由讨论的空间,这里可以无拘无束地发表意见,交流自己的研究成果,进而形成一种自由的学术氛围,建立一套科学的评价体系和学术规范,提升中国社会科学研究和实践的水平。“天则双周学术论坛”已经成为一个享誉国内外的学术品牌。

往期双周论坛

双周论坛第 589 期

26/01/2018



时间： 2018-01-26

主题：“共享制分红”（劳动股份制）理论与实践探讨

主讲：周放生

主持：谷评

评议：韩朝华、谢富胜、郑超愚

周放生：我今天汇报的题目《“共享分红”理论与实践探讨》，这是实践的话题，也是我这些年的思考。

这里涉及到一些理论，特别想借着这个机会向各位专家求教。

改革初期：“发展决定分配，不把饼做大，怎么分饼？”

改革今天：“分配决定发展，不把饼分好，饼怎么做大？”让大家好好干活，在这个基础上把饼做大。

两个阶段有两种不同的逻辑和不同的解决问题思路。

企业有两个问题要解决：

一、体制

二、机制

今年是改革开放 40 周年，国企改革从机制改革开始，放权让利，顶峰是承包制。当时由于认为承包制不规范，短期行为等，提出要建立现代企业制度、公司制、股份制，发展到上市公司。希望通过混改解决体制。再规范机制改革。

根据我的观察，经过 25 年的体制改革，尽管企业形态已经很规范，在美国、香港上市，国内就不用说了，企业内部大多还是大锅饭。机制没有根本性变化。机制是解决人的积极性问题。

民营企业体制天生是市场化的，按道理机制天生也是市场化的，是不是这样呢？根据我到一些民营企业观察不是这样，有许多民营企业体制是市场化的，机制是大锅饭的。有的非常优秀的民营企业家跟我说：“我的企业分配就是大锅饭。”企业发展到一定阶段这个“瓶颈”就突出了。

打一个比喻：传统火车的动力靠蒸汽机车、电力机车、内燃机车头的拉动

怎么办？全国几万个民营企业通过实行“共享制分红”解决机制问题。

民营企业的实践给了我们很大启发。既然企业改革最终要实现市场化机制。国企改革可否实行“双轨制”，体制改革（混改）与机制改革并行，机制改革引领。倒逼体制改革。最近中建材宋志平董事长也提出机制改革。鞍钢开始推进内部承包制改革。这也是 40 年来不断积累到今天产生的变化。是不是有道理，我想请教各位专家。

民营企业仅有股东（老板）的积极性，而没有广大员工（包括职业经理人）自觉的积极性，企业发展会遇到瓶颈。这是许多民营企业普遍遇到的问题。如何解决？目前几个民营企业通过“共享分红”制度在破解。这是历史性创造。“共享分红”就是按照有钱的出钱，有力的出力理念，股东和员工共创共享企业的价值、利润。按资分红与按劳分红相结合。员工分享的是收益，不涉及股权。不影响股东（老板）的决策权。过去老板一人单枪匹马操心，现在员工千军万马上心。“共享分红”是机制改革。不需要投入一分钱，没有成本、没有风险。简单易行、容易见效。

“共享分红”的制度来源

“共享制分红”并不是郭凡生创造的，这个制度源自 300 年前山西晋商票号（钱庄）。当时票号总部大多在山西平遥，但是分号分布在全国各地，甚至远到曼谷和首尔。制造企业在—个地方生产，可以卖到全世界，但是票号不能只在一个地方开办，一定要分散在各地，因为资金要流动。

东家要派出那么多掌柜子（职业经理人）到各地执掌票号分号。由于委托代理“信息不对称，利益不一致”的矛盾一开始就困扰着东家。怎么办？为了防止分号掌柜子们做出损害东家利益的事情，东家们想出了一个非常简单的办法“身股银股，身股为大”的制度。即“共享分红”。出钱的东家拥有银股，干活的掌柜子和伙计拥有身股，利润分配六四分成。身股占大头六成，银股占小头四成。出力的占大头，出钱的占小头。“共享分红”既是激励又是监督。票号内部相互激励相互监督，无需扬鞭自奋蹄。有了这样的制度，山西票号做到坏账率千分之一，现在全世界的银行都做不到。300 年长盛不衰。这就是“共享式分红”的制度来源。电视剧《乔家大院》和《白银帝国》讲的就是这个故事，非常形象生动。

“共享分红”和华为的分红制度还有所不同，华为的分红制度是按股分红，而“共享分红”不涉及股份。股权不会分散。它的优势是可以让员工不用花钱持股靠劳动就可以得到分红收益，一方面可以有效激励员工的工作热情，另一方面也是对员工们的公平对待。华为的分红制度更倾向于“按资分红”，“共享分红”更倾向于按劳分红，不但可以提高全体员工的工作积极性，不用在评估、审计等方面付出额外成本。

中国的民营经济发展 40 年，已经过了“青春期”到了“中年期”。“中年期”会遇到很多“青春期”所没有遇到过的问题。这些问题可以分为两类：一类是外部因素，比如企业发展战略、商业模式、市场选择、技术路线、公司治理等等；另一类是内部因素，在民营企业里，除了老板努力工作以外，其他的员工很难像老板一样努力工作。

（小标）限制民营企业发展的内部因素

有的民营企业家说，经营企业就是一人单枪匹马，其他员工基本上都是打工心态——老板给我多少钱，我就干多少活。这样的员工永远不可能做到跟老板一样努力工作。如何做到让

员工像老板一样好好干活，这是机制问题。民营企业的体制天生市场化，机制也是市场化的吗？经过对民营企业调研，发现有相当一部分民营企业体制市场化，机制大锅饭，跟国企差不多。大量民营企业市场化机制并没有解决。这就是限制民营企业发展的瓶颈，目前在同样大环境下，有的民营企业盈利，也有很多民营企业亏损严重，甚至破产。除了外因以外，很重要是这个内因没有得到解决。

（小标）共享分红的探索

20 多年前，企业家郭凡生下海创办慧聪公司，他在自己的企业一开始就实行“共享分红”（共享制股改、劳动股份制）—劳动者以劳动创造的价值分享企业的收益。

郭凡生宣布自己拿 30% 的利润， 70% 的利润分红归员工。分红重点倾斜高管、中层干部、表现好的员工。有了这样的制度，他的公司很快就在行业异军突起。慧聪网在香港上市，创造了很多员工的财富奇迹。郭凡生成就了自己企业之后，希望把自己探索的成功之道，通过办培训班的办法，在全国推广。目前已形成燎原之势。大概有几万个民营企业在推进“共享分红”改革。

（小标）“共享分红”的经典案例

北京“四季民福烤鸭店”是民营餐饮企业，创办只有十多年的时间，比起老字号烤鸭店来说还很年轻。这个企业老板姓季，十几年前到北京来打工，刚开始在一个烤鸭店洗碗，凭着他的勤奋聪明刻苦很快就做到了大厨、店堂经理。后来创办了“四季民福烤鸭店”。盈利之后他又开办了第二个店，第三个店、第四个店……店多了问题出现了，他不可能完都亲力亲为，必须找职业经理人。而职业经理人在劳动效率、管理，甚至饭菜的质量等各方面都没能达到他自己亲力亲为那个店的水平。他四处出击到处检查，发现问题就进行严厉批评，责令整改。但他走了以后仍是老样子，每个店的平均利润率也开始下降。虽然他每天非常辛苦的工作十五六个小时，但是成效不大。

他想了各种办法，都不能从根本上解决问题。后来一次偶然的的机会，听了郭凡生“共享分红”的课茅塞顿开。开始在自己的企业实行这套制度：第一，划小核算单位。第二，合理确定年度利润指标。第三，考核指标一定三年不变，避免鞭打快牛。第四，增量利润部分倒三七分配，店长和员工拿 70%，老板拿 30%。第五，每月财务部与店长对账。第六，审计。

开始员工不相信是真的。第一季度老板就兑现，员工的积极性一发不可收拾。过去老板要求年度利润增长 10%，都要讨价还价，“共享分红”制度实行后大大超过预期。这些民营企业老板认为是“一招致胜法宝”。

为什么是“一招致胜法宝”？我访谈了许多老板。问“企业是你的，法律规定利润都是你的，为什么增量利润大头归员工？”答“第一，利润是大家创造的，不应该归我一个人。第二，没有员工的就没有我的”。他们大多文化程度不高，但悟性之高另我震撼。接着我又访谈经营者（职业经理人）。问“过去利润指标增长 10% 你们都不干，现在利润增长这么多哪来的？”

第一，吃回扣减少。过去背着老板吃回扣，即便有个别员工知道也不会关心——因为吃的是老板的与他无关。问“现在还吃吗？”答“不吃了”问“为什么？”答“前门开大了谁走旁门？再吃

回扣吃的就是员工的了，员工眼珠子瞪的比灯泡还大”。

还有一个故事，某一个民营企业老板娘亲自管采购，但是供货商的货缺斤少两，员工都知道就是没人说。“共享制分红”后员工不干了，他们揭发了老板娘问题得到了解决。民营企业一样有腐败，实行“共享分红”腐败现象大大减少，不敢腐、不能腐、不想腐环境逐渐实现。反腐败增加了一块利润。

第二，浪费减少。跑冒滴漏过去员工并不关心，和自己没有关系。浪费没有受益者。“共享分红”后，跑冒滴漏人人关心。“一个餐饮店过去每天倒掉五桶泔水，现在倒掉一桶，倒掉的那四桶全是钱。一个制造企业，过去每月二十五卡车废品垃圾，现在五卡车，多拉出去的全是钱”。国企的浪费有二十个点，民企的浪费有十个点。浪费不是老板一个人控制了，浪费在每一个员工手上。减少浪费的空间大得很！减少浪费增加了一块利润。

第三，冗员减少。民企冗员问题一样存在，也很难解决。“共享分红”之后，经营者主动地把冗余人员裁掉，减少虚增的人工成本。

第四，提升服务质量，增加营业收入、利润。“四季民福烤鸭店”门口五大承诺的标识：第一，欢迎自带酒水；第二，上错菜免费享用；第三，账单出错，打五折优惠；第四，对饭菜不满意，随时可以要求重做；第五，欢迎监督举报，举报属实奖励 500 元。这五点承诺，很多餐饮店都做不到。

前三项是减法，第四项是加法

我问许多经理人、员工“共享分红”前后感受有什么不同？”

“亏损企业扭亏为盈，盈利企业利润增长”

“营业收入减少，利润增长”

“从前打工仔，今天当主人”

“从给老板打工到给自己干活”

“无须扬鞭自奋蹄”

“先当店员，争当店长，买车买房，接来爹娘”

实行“共享分红”最大的变化就是民营企业的员工和老板一起成为企业主人。这在过去是不可思议的，过去老板就是老板，打工仔就是打工仔。桌子板凳不一般高。现在共同成为企业的主人，这是革命性的变化。

“共享分红”是从人性的最基本需求出发，尊重人性，符合人性，是解决企业内部机制问题的出发点，激励问题是企业的根本问题。

（小标）“共享分红”的制度价值

共享分红的制度价值：

第一，从制度上或者从根本上解决了委托代理的内在矛盾。委托代理内在矛盾“信息不对称，利益不一致”。全世界为了解决这个问题，经历上百年，到今天为止，仍然在不断探索、不断改善。以美国为例——美国在公司治理、外部监管、审计方面、信息披露方面，应该是全世界做的最好的，仍然出现了安然、世通事件，公司欺骗了美国股民，震惊全世界。小布什执政时期为了解决这个问题出台了萨班斯法案。包括中国在美国上市的公司都要执行萨班斯法案。

“共享制分红”使委托代理变成众创共享，不分谁是委托人，谁是代理人，大家共同创造利润、财富，共同分享利润财富。

第二，调和了劳资矛盾。无论是民营企业还是国有企业，以至世界各国企业都存在劳资矛盾的问题。这一问题在发达国家是通过工会来代表工人的利益跟资方谈判，谈判不成就罢工，罢工以后再谈判，再增加工资、提高员工福利，矛盾得到缓解，然后矛盾再积累、爆发、缓解周而复始。

劳资矛盾似乎是一个无法从根本上解决的矛盾。在实行“共享分红”的企业里，老板和员工的关系发生了根本性的转变，不是一家人，胜似一家人。这种情感已经完全超越了一般的劳资矛盾那种状态，不再是劳资对立，而是劳资一家人。企业劳资关系这种状态是从来没有出现过的，当然不能说没有任何矛盾，但是是从根本上调和了劳资矛盾，这是开创性的制度价值。

第三，共同富裕。邓小平在 40 年前说过，让一部分人先富起来，目的是要先富带后富，最终实现共同富裕，这也是共产党的目标。如何实现共同富裕是摆在我们面前的一个大问题。现在贫富差距越来越大，由此导致社会矛盾在不断积累。有些经济学家主张通过二次分配解决这些矛盾，但二次分配能否从根本上解决这个问题，就目前来看还不能确定。就是能解决也是远水解不了近渴。“共享分红”使一次分配就缩小贫富差距。当每一家企业都走向共同富裕，整个社会也就共同富裕了。

第四，没有分散老板的决策权。“共享分红”分享的是收益而不是决策权，重大决策仍然是老板和股东说了算。这就避免了由于股权的分散而导致决策权的分散。农村改革分享的是收益权，农村改革到今天，土地的所有权还是集体所有，农民拿到的是收益权、使用权。

第五，激励制度在先，管理再造在后。现在很多企业家把主要的精力放在管理上，上 MBA、请老师到企业讲课等等，这个没有错。但是为什么有的企业效果并不明显？那是因为企业根本的动力机制问题没解决。员工好好工作是一个公司发展的基础，“共享分红”就是解决员工好好工作的问题。所以任何企业都要先解决激励制度问题，在这基础上再解决管理制度问题。

（小标）共享分红是财富共享

我们现在看到的共享大多属于资源共享。类似共享单车，目的是提高使用效率，在提高使用效率的基础上方便人们的出行。包括后来的共享篮球、共享充电宝，都是为了提高资源的利

用率。“共享分红”是财富共享。员工共享企业的财富，财富是企业员工与老板共同创造的。一个社会的共享，根本上是财富共享。如果所有的企业都能实现“共享分红”的制度，那么大家在创造价值的时候就能分享价值、共享价值。

实践是检验真理的唯一标准。300年前就有了“共享分红”制度，并且卓有成效，是有源之水。民营企业老板应该向那些有过“共享分红”实践的企业学习，应该逐渐推广。同时，国企也应该向民营企业学习，推进改革。如果共享分红的制度得到有效推广，创造财富效率、劳动生产效率和整个经济的发展都会得到很大的提升。

国企能不能做？我讲两个案例——联想、TCL。

联想： 上个世纪九十年代中国科学院给联想一个激励政策，同意将联想 35% 的收益权归柳传志及其员工分享，是存量不是增量。2002 年财政部依据当时国家有关部门的规定将员工趴在账上应得的收益转成股份。员工在联想的股份，分红收益是基础，再加上员工增加的投入构成。国有股还有将近 30%，员工持股 40%，其他民营 40%，这是目前的股权结构。我认为，如果没有当年给联想的“共享分红”政策，联想可能没有今天。当年中关村中科院创办的企业很多，活下来的不多。

TCL： 当年惠州市政府为了鼓励 TCL 发展，出台了“共享分红”激励政策，考核利润指标基础上增量的 20% 利润奖励李东升及其员工的。这是李东生及其员工持股的基础。

这是 25 年前的国企，通过当年探索“共享分红”，才有了今天的联想和 TCL。这是两个看得见的成功企业。其他还有一些类似的案例。说明在国企一样可以做。

下面我就讲文件依据，国务院国资委【2008】139 号《关于规范国有企业职工持股、投资的意见》明确“符合条件的也可获得企业利润奖励”。“利润奖励”就是“利润共享”。这个文件至今是有效的。国务院国资委在 10 年前就发了文件，就允许这么做、支持这么做。

这个文件发出之后，我们当时选了十几个高科技的央企做试点，效果也不错，当时我们给了 10% 的分红权。2009 年底我退休了。坦率地说，这个文件激励政策部分执行的不是很好。

我讲现在的国企案例，中国邮政总公司速递物流公司（EMS），速递物流是充分竞争行业。竞争对手是顺丰、圆通等民营企业。市场份额从 90% 落到 10%，下属许多企业亏损。2015 年他们在网上看到我一篇文章，主要介绍的民营企业“共享分红”的做法。他们先在两个企业试点，一试就见效，年底发文全面推开。，全国是 5000 家营业部，在 3800 家营业部 15 万职工七八万职工在推这个，应该倒逼改革，他们用的词叫“众创众享”工程，其实含义是一样的。

基本做法如下

第一，划小核算单位 - 营业部；

第二，营业部主任竞标上岗，大家都有机会。谁的指标好谁就当营业部主任。你为了吹牛虚

报指标，到了年底完不成，保证金做抵押，所以不敢吹牛。

第三，竞标指标作为考核利润基数，不再由上级公司下达。利润指标是完全成本核算。没有补贴。与同行民营企业比较，企业要给员工缴五险一金，不得随意辞退员工。

第四，利润指标核算由上级公司财务部负责。由财务部与营业部对账

第五，增量效益五五分成。国有资本：员工。营业部主任五成中的 40% 。

第六，审计若发现问题严厉处罚

例：永安里营业部 2016 年 -260 万，竞标指标 -91 万。2016 年年底盈利 2 万。91 万 +2 万 =93 万，员工 50% ， 46.5 万是员工的， 40% 是 18.6 万是营业部主任的，剩下 60% 是员工的。员工说“有肉大家吃”。

我算了一笔账，国家得到的是 215.5 万。员工得到的是 46.5 万。国家拿的是员工拿的 4.6 倍，过去亏损全是国家的，越亏越多。充分说明“共享分红”国有资本大幅度增值，这种情况下还说国有资产流失，太没道理了。

例：安徽合肥笔架山营业部，有一天晚上 9 点半客户电话， 2500 件快递今天晚上要寄出。你们如果不接我们找顺丰。他们是 EMS 传统客户。如果是过去，得请示给领导。不干再说。那天营业部主任在群里发微信大家自觉都去干活，过去是不可思议的，给加班费也不去，现在是很自然的情况了。

员工最大的变化就是精神状态发生变化，过去是“人叫人动人不动，现在是政策调动积极性”，这是他们总结的话。“从要我干到我要干”，这句话大家都很熟悉，这是真正发生了变化。

亏损企业减亏从上级的要求变成自己的需求，这变成了自主行为。，大量的企业扭亏为盈，这种案例非常多，民营、国有都有。主动上门、主动服务、多干多得、少干少得、不干不得，企业增利，员工增收，给点阳光就灿烂，给点空间就创造。“众创众享”改革没有门槛，不需要资金投入、没有成本、没有风险，而且是增量改革，不是存量改革。

在国企实行“共享分红”。员工没有股份但可以分红。是不是在分国有资本的利润，是不是国有资本流失？今天请教各位专家、教授。这个问题极其尖锐，如果是这样的话，不就明目张胆地制造国有资产流失嘛。

我想跟大家讨论理论问题，回到原点，企业的利润是由谁创造的？应该归谁？要不然讨论不清楚。

第一，马克思的《资本论》，企业的利润都是工人创造的，应该归工人。显然这个说法不合理，出资人、资本家的利益在哪里？

第二，《公司法》的说法，谁出资、谁所有、谁收益，谁处置。收益都是出资人的、都是资

本家的，没有工人的。是另一个极端。也不合理。

这两种说法显然是对立的、矛盾的。都有不尽合理的层面。我认为企业的利润既有资本带来的，也有劳动创造的。有钱的出钱，有力的出力，利润既然是共同创造的，就应该共享。按资分红与按劳分红就是合理的，就是天经地义。至于比例怎么样，我们还可以再进一步探讨。

按照我现在的解释，员工分享的那个红利不是分国有资本的利益，也不是分资本家的利益，是他们创造的价值，所以不存在国有资本流失一说。

郭凡生有一个大数据的研究“黄金分割线”，企业利润是 100%，资本家（出资人）跟工人怎么分效率最高？根据大数据的研究是各 50%，这个发现不得了。这是他的发现，我觉得这个结果是有理论意义的，数字是不是准确不说，将来长期积累就会出现理论上有价值的东西出来。

所以我的结论是： 国企员工共享增量利润是以国有资本增值为前提，绝不是国有资本流失。

“共享制分红”有助于实现员工成为企业主人吗？企业主要问题是“主人缺位”，民企的员工是“打工仔”，外企的员工是“高级打工仔”。根据郭凡生的研究，什么叫主人？以工资为主就是打工仔，以分红为主就是主人，这是根据大数据得出的结论。现在实行分红的企业已经实现了，收入 50% 以上靠分红，工资奖金是少数，所以就有积极性了。这是通过数据分析的结论，根据我实际访谈，我觉得是符合的。所以实行“共享分红”的企业员工成为主人正在成为现实。

这是我这些年来思考，不仅包括国企、民营、外企，什么是最急迫的，从哪入手！我认为是从机制改革入手倒逼体制改革。这个改革推开之后，将会有意想不到的收获。

主持人： 周老师用了 1 个半小时深刻地阐述了“共享分红”，应该说内容非常丰富，故事也非常精彩。他试图要上升到理论的高度、规范的高度，能不能成为国家政策的制定，推动国企改革，我们表示感谢！



韩朝华：放生讲得非常好！有很多新的信息。我过去一直研究国企改革，但这几年与国企改革离得较远，对国企的情况生疏了。放生是国企改革方面的资深专家，从最初的国资局起就参与了国企改革，而且一直处于实际操作层面，了解的情况层次高，谈的问题非常实。

放生这里讲的“共享制分红”确实有一些亮点。一个企业怎么调动员工的积极性，使得员工能把企业的盈亏、企业的繁荣看成与自己利益攸关，是企业管理学中的一个基本问题。早期的企业管理，如泰罗制，不重视这个方面，但后来的管理学流派都重视这一点。现在的企业管理理论大都认为，对员工不能当牛马，不能拿鞭子去驱使他们工作，要设法调动员工的内在积极性。很多企业管理理论，包括日本的企业文化，都强调这一点，而“共享制分红”注重的也是这个方面。所以，放生强调共享制分红不仅适用于国有企业，也适用于民营企业，我完全赞同。如放生所说的，晋商票号的老板已经在考虑这个问题了，这是一个颇具普遍性的问题。所以，国内部分企业在“共享制分红”上的探索确实有普遍意义。当然，在不同的国家、不同的企业、不同的文化中，在具体做法上会有很大的差异。在中国这个环境下搞市场经济，让企业职工与企业共命运，需要结合中国的具体社会条件来考虑。这方面，有很多尝试是相当成功的，体现了企业家的智慧和探索。

不过，对于放生所介绍的情况，我还是有一些疑问，我希望放生能进一步说明一下。你介绍，实行“共享制分红”的企业是在与员工分享利润，但是你有没有看到它的财务报表？如资产负债表、损益表等等。我要问的是，那些企业拿出来分给员工的收益是否真是利润，即它是否真的是从面对税务局的利润总额中拿出一部分分给了员工？如果不是的话，那员工得到的就仍然是工资，而不是利润，只是挂了个分红的名头。实际上，当前中国多数企业中，员工的工资一般都是结构性的。即一块是岗位工资，它是固定的，只要你在这个岗位上，正常出勤，没有大的差错，就能得到这部分工资，比如每月两三千元。另一块是绩效工资，它表现为月度奖金、年度奖金或者年终分红等等形式。这部分工资是与员工的工作表现和业绩挂钩的。员工干得越多，绩效越好，收入就越高。在多数企业，这部分工资在数量上会超过岗位工资。你说企业付给职工的这部分钱是利润还是工资？它当然与企业的利润有关，而且将员工的个人利益与员工的经营贡献和企业运营绩效挂钩，会对员工产生明显的工作激励作用。但企业

在做账的时候，在面对税务局的时候，这部分支出还是要进入工资科目的，不会进入利润科目。也就是说，它是工资，不是利润。

所以，放生刚才提到英国政府在这方面有免税政策。我要问，英国政府在这方面减免的是企业所得税，还是员工的个人所得税。如果是个人所得税，就意义不大。如果减免的是公司所得税，就意义重大。因为，政府为企业员工参与利润分红而减免企业的所得税，表明政府在鼓励企业与员工分享资本利润。在这样的情况下，讲员工分享了企业利润是成立的。但如果只是减免员工的个人所得税，不减免企业的所得税，企业就不会与员工分享利润，而只会将付给员工的这部分收益计入工资成本，以避免为这部分收益缴纳企业所得税。那样的话，就不能说职工分享了企业利润。所以，放生你在介绍和评论北京四季民福烤鸭店的做法时，需要弄清楚烤鸭店分出来所谓“利润”到底是不是其报告给税务局的利润总额，不能光听其老板自己说。这很重要。因为，企业向职工支付绩效工资和企业让员工参与利润分享是性质完全不同的两回事。

还有一个问题。四季民福烤鸭店给员工的“分红”加工资的总额与其同业竞争对手给员工的工资总水平相比，是否明显要高。如果它以这种分红的形式付给员工的工资其实跟其他烤鸭店的员工工资水平差不多，则其效果就会很有限。如果四季民福烤鸭店给员工的工资总水平明显高于同业水平，则本身就是一种有竞争力的工资支付，这使得该烤鸭店能够招募到素质较高的员工，并激发员工较高的工作积极性。这都会提高四季民福烤鸭店员工的劳动生产率。

另外，就算四季民福烤鸭店实际支付给员工的工资总额与同业一般工资水平差不多，如果其他烤鸭店以固定工资为主，而四季民福烤鸭店以与员工表现和企业绩效挂钩的浮动工资为主，则四季民福烤鸭店也能比其他烤鸭店更有效地激励员工的工作积极性。当然，实际情况究竟如何，需要拿证据说话。因此，关于诸如四季民福烤鸭店等企业所实行的“共享制分红”到底是怎么一回事，不能光听老板自己说，而要做细致的实证分析。不能以为，老板说我把员工当自己兄弟，与他们共享利润，他就真的与员工共享了利润。不一定。

现代经济学在判断企业所有制是否有效率上，有一个基本的衡量标准，即看企业剩余索取权和剩余控制权是否对等地界定给了同一个主体。如果做到了这一点，这个企业就会有效率；做不到这一点，这个企业的效率就会有问題。所谓剩余控制权和剩余索取权的对称配置，说白了就是权责利的对称。分项目利润意味着承担企业经营风险。而为了控制风险，占有利润从而承担风险的人就必须掌握企业的经营决策权，即成为企业的剩余控制者。当企业发生经营亏损时，老板要承担责任，严重时老板要跳楼的。但员工是回避风险的人，他只领取工资。企业发生亏损时，员工不会跳楼。从这个角度来看，利润归企业家，不归员工，是保证企业效率的必要前提。从经济学的理论来讲，风险和责任不对称，企业效率就要受损。这也要求，在讨论“共享制分红”时要讲清楚这个问题，不然的话，在理论上是混乱的。

释生在介绍的过程中特别强调“共享制分红”这套做法同样适用于国有企业，是当前国有企业改革的一个可行办法。但实际上，以前的国企改革就是从员工分项目企业利润起步的。80年代初期，最初的国企改革措施是企业基金制和利润留成制，其核心原则也就是拿出一部分企业利润给企业成员。其中一部分用于企业发展，另一部分用于给员工发奖金。这种做法在刚开始时确实能激励国企员工，在一定程度上打破了国企在内部分配上的大锅饭做法。但很快就出现问题，如鞭打快牛、棘轮效应，以及不同行业之间的苦乐不均等等。由于不能真正改变企业的低效率，才会有后面的各种国企改革尝试，如利改税、承包制。这些仍然不行，才

又想到股份制、产权改革，建立“现代企业制度”。

在利润留成制下，国有企业面临的最大问题是上下级之间的信息不对称。即上下级之间围绕利润分享比例讨价还价，一对一谈判。在讨价还价中，上级不清楚下级的真实潜能，永远争不过下级，处于被动地位。

利润留成制无法取得预期的改革效果，于是推出利改税。利改税的基本思路是，政府只向企业征税，不管企业利润，利润都归企业自己掌握。由于税率是事先定好的，政府按既定税率收税之后，企业盈利与否由企业自己负责。但实行起来后发现，由于企业的情况千差万别，税率难以统一，只能一户一率，实际上还是上下级之间就企业收益分配进行一对一的谈判。利改税不行，又推行承包制，其核心原则仍然是将企业盈亏责任从政府转给企业。政府不再是企业的剩余索取者，不承担企业盈亏责任。

这样的改革带来了一个非常严重的问题。即它转给企业的剩余索取权都是短期的剩余索取权。无论是利改税还是承包制，都是是企业成员的个人利益与企业的短期盈利水平挂钩，多数是当年利润状况，最多是三年的盈利状况。它与真正的私有企业主对企业的长期发展负责是根本不同的。这在国有企业中造成了普遍的掠夺式经营。它表现为，该摊的费用不摊，该搞的产品研发不搞，该做的设备维护和更新不做，只是一门心思地压低当年成本，做大当年利润。因为当年利润多了，员工可分的工资和奖金也多。出现了所谓“工资侵蚀利润”的现象。几年下来，国有企业设备破损，产品老化，积累耗尽。当全国国内市场在 91 、 92 年前后从卖方市场全面转变为买方市场后，大批国有企业丧失了市场竞争力，陷入大面积亏损甚至资不抵债的窘境。这就明显侵犯了国有企业所有者的利益，以致当时有研究者质问：“国有企业的厂长到底代表谁？”这就是简单地放手让员工参与企业利润分享所带来的问题，它使员工只关心企业的短期利润最大化，却不对企业资产的长期利润最大化负责。

如此来看，现在再在国有企业中推行“共享制分红”，会出现什么问题呢？我觉得承包制下出现过的问题还会重现。因为，现在的国企领导人还是代理人，国有企业在制度上面临的基本问题仍然是缺乏终极委托人。

总之，实行“共享制分红”的那些企业确实是在管理上进行了有益的探索和尝试，但要说这套做法可用于目前的国企改革，我不太乐观。根本的原因在于，国有企业的终极委托人仍然阙如。让员工分享利润以解决内部的工作激励问题，应该说在 80 年代的国企改革里有过大面积的尝试，它虽有一定的成效，但其负面效果也很突出，这种做法损害了出资人的利益，把企业搞垮了。这是需要注意的。

谢富胜： 因为要满足委托人的目标，长期发展不足。

韩朝华： 员工是劳动力市场的供给者，他们的行为主要受劳动力市场中供求关系的约束，企业用工方则按市场竞争条件决定付给职工的工资待遇。企业家、出资者投资办企业，他们承担企业的经营风险。把利润分给员工，意味着投资者的利益受损。

当然，在有的领域中，某种资源特别重要，这种要素的供给者在企业收益分配中的地位就上升。这方面最典型的例子就是律师事务所、会计师事务所之类的机构。其主要竞争优势来自其创建者自身的人力资本，因此这类机构普遍实行创建者合伙制。企业的收益主要在几个合

伙人之间分配，这时分享收益就很重要了。所以，利润分红这件事是否有效、可行，要看行业。有些行业适合，有些行业不一定适合，要具体问题具体分析。

至于说到国有企业实行员工分享利润的做法是否会导致国有资产流失，这个问题其实不重要，它不是国有企业职工参与利润分享中的关键方面。

主持人： 谢谢韩老师！有针对性地提出了和周老师讲的有分歧的方面，对于认识这个问题有所帮助。

韩朝华： 放生担心导致国有资产流失，这个问题我觉得根本不重要，把资产投入国企本身就是流失。



谢富胜： 我在研究美国资本主义经济危机的时候发现，美国经济危机很重要的原因就是委托代理机制出了问题。委托人主要是机构或基金公司，着眼于短期利益比如说股价上升，这样就导致如果这个企业运营不行，股价下降，代理人为了达到设定目标，用未分配利润或借款购买股票，拉升股价，实行自己短期签订的合约目标，这样的话，企业长期发展动力不足，长期内价值增殖就很难实现，短期行为非常明显。

我教了 10 年马克思《资本论》，今天的内容恰恰跟我研究的内容相关，不妨讲一下。大部分内容非常有趣，而且周先生特别会讲故事，很生动。

第一，在《资本论》第 1 卷第 5 章，在资本主义市场经济条件下，企业需要雇佣领导来实现资本增值，那么就必然需要解决两个问题：一是要对雇佣劳动者进行监督或控制，因为是他人为企业劳动，雇佣劳动是否努力，是否过高地消耗生产资料，需要对他进行控制为什么要控制它呢？第二，因为雇佣劳动生产的产品是归资本家或企业所有，资本家或企业对这些产品不是自己要用的，要拿到市场去卖，这样市场上就有竞争，能否获得利润，这就要讲究效率。所以资本主义企业始终面临着控制和效率两个问题，是马克思主义分析资本主义企业的核心。这其实是生产关系和 生产力在资本主义企业层面的具体化，一方面讲生产关系，即

劳资斗争，主流用激励，其实是一回事，另一方面讲效率，即市场竞争。从时间或历史的角度看，随着技术的进步，市场竞争或效率的要求会变化，那么，控制形式或激励安排也要变化，从而生产组织形式也会变化，所以马克思主义政治经济学，它是三维的经济学。

第二，马克思与李嘉图不同，李嘉图认为劳资是对立的，是零和博弈。马克思在《资本论》第 1 卷第 15 章“劳动力价格和剩余价值的量的变化”中分析了各种情况，在生产力提高的情况下，劳动力的价格和剩余价值量都是可以提高的。美国 20 世纪 50-70 年代，工资上升，利润也在上升，经济增长，国际上非主流经济学将这一阶段称之为“资本主义发展的黄金时代”。

第三，结合今天的内容，周先生比较多的内容讲的都是如何通过分红激励员工节约成本，马克思关于这方面有大量的论述，不变资本怎么节约？原料、机制设备怎么使用？也谈到了劳工的作用。例如，在《资本论》第 2 卷第 8 章，马克思在讨论固定资本维护保养的时候，需要靠劳工维护保养，才能保证其使用寿命，这部分劳动是非工作时间进行的；再如，马克思在《资本论》第 3 卷第 5 章，分析不变资本使用上的节约时，专门指出，只有结合工人的经验，才能发现在什么地方节约，怎样节约，怎样用简便的方法来应用各种已有的发现，在新技术应用过程中，需要克服那些实际的缺陷。

讲一下历史，非常有意思。资本主义企业对雇佣劳动的控制，随着资本主义企业规模的发展，控制也经历了早期的人身监督、代理人监督到用机器控制。日本二战后发展出的丰田生产模式，其中对终生雇佣制员工，也采用了工资 + 分红的机制，跟今天讲的大体是一致的，工人工资分为平时拿的工资、分红（大概占工资的 1/3）当然，终身雇佣、年功工资和工作阶梯是三位一体的，不能分拆开来看。这个模式是解决日本国内市场比较狭小，要利用人的积极性解决当年日本战败后投资不足的问题，用人来替代物。国内已经翻译了很多国外的书来解读，非常详细。这个模式本身也有一些问题，收入怎么分配劳工是无权参与的，对劳工积极性的利用的同时也导致过劳死现象，劳动者流动性不足等等一系列问题

刚才讲到分红制度也有一些问题需要考虑：

第一，要考虑大的产业背景。周先生刚才的例子大部分是劳动密集型行业，比如快递行业，比如包裹的流失，人的积极性会导致成本马上就下来了。邯钢当年实际搞得就是分红，钢铁产业发展遇到衰落的周期，再推劳动分红也不行，邯钢就是这样。2000 年以后加工贸易发展特别快，导致上游扩大生产，一旦下游产业遇到问题，反馈到上游还需要很长时间，钢铁业生产的技术特征决定了很难停产，一停产很多高炉就报废了，所以即使亏损也必须生产，需要区别产业和技术特性来分析问题。

第二，在标准化产业推广这个模式很难，因为标准化能控制，什么都能看见，把人当成可互换的机器，监控有一整套的机制解决这个问题。当前遇到最大的问题是，如何在同一条产品线上要生产不同类型的产品，这时候就要调动人的积极性，激励劳动就很有效，餐饮行业就具有这个特性。再如，我今年去东方参观，发现整个显示器件生产车间人就不能进去，员工大多在仪器房里，对你的控制就非常方便；亚马逊仓库取货的人人手持有电子设备，一停下来 5 秒就被经理发现，需要不停走动，每天要走动几十公里，女性无法承担，全部都是男性。所以，我觉得结合背景讨论这个问题会更好一点

第三，如果搞分红，解决发生周期性波动劳动者被解雇了怎么办？日本为什么搞部分终生雇佣？因为需要非终生雇佣劳动作为一个缓冲来应对市场需求波动。顺便说一下，周先生讲的分红并不是股份制，刚才讲的国有资产流失不知道从何说起。

周放生： 我们学剩余价值来源于劳动，资本家拿走之后就是剥削工人。剩余价值是工人创造的，应该归工人。

谢富胜： 对，但是没有说归工人。因为分配是生产要素的所有权决定的，马克思在“评阿·瓦格纳的《政治经济学教科书》”中指出，“按照商品生产中占统治地位的价值规律，‘剩余价值’归资本家，而不归工人。”

盛洪： 是在资本主义条件下，它认为资本主义是不应该的。

谢富胜： 《资本论》是揭示资本主义经济运行规律的，讲的是资本主义是什么的问题。

韩朝华： 但是它要否定资本主义。

谢富胜： 剥削不是伦理学概念，是经济学概念，刚才说的大家可以回去查一下，在中文 1 版马恩全集 19 卷。我们再讲国有企业创造的价值，也不是全部归工人所有，马克思当年就批判过这个理论。这是哥达纲领中的一个错误的观点，所以本身就不存在。



郑超愚： 我父母是国企的，先后在大同矿务局和太钢工作。我过去和现在看到的、听到的国有企业的经营状况，与周老师说的一模一样。钢铁企业曾经对标，学邯钢、降成本，但无论如何也是无法模拟市场的，算不清楚。计算机社会主义是幻想，新计划经济不可能存在。当前民营企业的机制和体制也存在问题，许多问题其实和国有企业一模一样。例如，大股东吃小股东，盈利了却不分红，不仅劳动不能分红，而且小股东的资本也不能分红。从老一辈的故事中知道，晋商离不开乡里乡亲关系，很大程度上依靠传统文化、信仰和伦理来支持。您讲的分红很大一部分是工资的另一种方式。晋商的所谓身股为大，体现在只是利润分红而

己，六四分，但企业的最终控制和决策权还是属于银股。

应该学习周老师的研究路线。周老师的研究问题来自于实践，给出系统的理论证明，并且从中发掘新的理论概念和理论思维。共享制分红是真实的存在，已经发生，经济理论应该努力认识它。管理学上，经验学派是高于科学学派的。然而，经济学的帝国主义，目空一切，认为管理学可以存在经济学尚未研究的领域，但不可能存在经济学不能研究的领域，容易忽视和否定与既有理论不一致的现象。经济学需要保持开放的心态。共享制分红即使没有普遍性，但能够解决部分劳动密集型的民营企业问题，也是非常了不起。中国这么大的经济体，一种方案，能够解决 5% 、 10% 的企业问题，那是非常成功了。

周老师讲述的几个实际案例，企业生产经营的技术特征是非常突出的。在现代化的工业生产过程中，主流是 3S ，即专业化（ **specialization** ）、标准化（ **standardization** ）和简单化（ **simplification** ），与共享制分红实践的餐饮、物流行业的技术特征明显不同。与传统的机械化大生产模式相比，共享制分红应该在非 3S 领域更为适用。同时，随着技术进步和产业革命，当代生产方式包括工业生产，在 3S 的大批量生产和大批量消费基础上更加精细、弹性和定制化，更加需要劳动的主动性和创造性。是否可以这样概况，从生产方式横的方面看，共享制分红可以广泛适用于当前非 3S 领域；从生产方式纵的方面看，共享制分红可能代表企业机制和体制的未来重要趋向之一。进一步考察技术背景和时间维度，有助于界定共享制分红的静态适用范围和动态发展趋向。

周放生： 员工没有股份，分红是不是触犯了《公司法》的利益，没有股份凭什么分红？

郑超愚： 资本和劳动是对立的。

谢富胜： 合作在一定条件下是有可能的，要对立就早灭亡了。

郑超愚： 共享制分红的理论和实际意义，与宏观经济学理论和政策是密切相关的。凯恩斯在 1930 年出版《货币论》，在《通论》出版前。《通论》是凯恩斯革命，完成以需求管理来稳定经济和克服危机的凯恩斯主义。《货币论》还是沿古典经济学思路，从工资刚性来解释经济萧条，将工资不能灵活调整的原因归结于资本和劳动的对立，进而参考当时需求旺盛而高度繁荣的苏联经济，提出克服有效需求不足和走出经济萧条的分享经济制度，即劳动分享利润。分享制下，劳动是不会抵制工资下降调整的。如果工资过度下降而利润偏高，受损的工资收入可以通过利润分配拿回来，工资灵活性相应提高。在制度创新意义上，分享制实现了工资指数化，能够有效稳定宏观经济波动。

股票相当于债券，利润相对于工资，更加指数化而顺经济景气波动。与美国经济比较，欧洲国家在次贷危机过程中受到更加严重冲击，很大程度上也是由于价格相对僵化而指数化不足出了问题。如何设计更加指数化的债券产品和工资体系，如何建立分享经济制度，让劳动参与利润分红，让劳动与资本同呼吸共命运，进一步提升工资的灵活性，以奠定宏观经济稳定的基础，关涉深刻的制度变革，具有深远的现实意义。。

所有的研究结论最后都是指向国有企业改革。成功的改革，不仅仅是增量改革，更是增值改革。中国经济改革的为什么成功，传统上认为主要是走增量改革的道路，实际上进行大量的存量改革。不在于增量与存量，主要在于能否增值。周老师不仅进行顶层设计，而且是实际

操盘手，应该感触颇深。增值而创造红利，并且有国际成功范例，决策层推进国有企业改革时首先关心的应该是这个两方面。

国有企业改革方向，布鲁斯主张是国家所有制加政治民主。布鲁斯的著作《社会主义的所有制与政治体制》，认为全民所有制只能是国家所有制，然而国家必须受到政治民主控制。这样国家所有权才能是全民所有权。我们没有采取布鲁斯模式，而是在政治体制相对稳定的条件下改革国家所有制，走社会所有制道路。

上世纪 90 年代前的南斯拉夫是劳动者自治的社会所有制，卡德尔等进行大量的理论论证，认为南斯拉夫代表真正的社会主义所有制。南斯拉夫解体后，社会所有制经济自然结束，已经很少有人关心和研究。如果说凯恩斯提出私有制下劳动分享制的可行性问题，那么南斯拉夫就提出公有制下劳动分享制的合理性问题。国有企业能否实行劳动分享制，更进一步，南斯拉夫解体是否与社会所有制的经济基础有关。上世纪 80 年代撒切尔夫人与戈尔巴乔夫争论，撒切尔夫人说你们共产党人是要消灭有产者，我们是要消灭无产者，建立人民资本主义，即人人都是资本家。小布什给人民资本主义起了新名词，所有者社会（ownership society）。新自由主义一路走下来，直至发生次贷危机。人民怀疑资本主义，知道自己不是什么所有者，去占领华尔街。人民资本主义没有解决劳动分享利润的历史性问题。

周老师还可以完善操作体系，丰富数据分析内容，更加形式化地演示推行共享制分红政策，利润、工资和整体效益如何增值和增值多少，这对决策领导人是最具体、最直观和最迅速的说服方法和接受理由。

主持人： 谢谢郑教授！

盛洪： 放生的观点需要认真对待，他讲的所有内容背后都有经验，这一点我们比较欠缺。他非常了解企业。他思考的正好是从实践中、从经验中提出问题，然后质问理论，会激发我们对理论的思考。

对产权理论，新古典经济学有一个假设——要素报酬理论，几种基本要素，劳动、土地和资本都有最佳要素报酬，理论上是非常完美的，比如劳动的报酬就是由劳动的边际生产率决定的，只要有一个充分竞争的劳动力市场。这是非常简略的假设，存在很多问题，我们非常清楚。劳动被劳动力市场来决定工资，仔细想想很有意思。劳动不是一个标准的产品，人与人的能力不同，偷懒的倾向不一样。劳动力市场类似于二手车市场。工资是怎么定的？按照柠檬理论，劳动力市场也是一个失败市场，被雇佣的人会背着老板偷懒，使企业损失利润。但老板并不知道谁偷懒，谁不偷懒，所以在劳动力市场中按平均偷懒水平只能给一个平均工资，但这对优秀的人就不合理。所以新古典理论是一个太苍白的理论。

对这个理论不能按照教科书的解释。而且中国有一个背景，我们的产权理论是参照马克思主义的产权理论理解的。

背景之一是，欧陆哲学为基础的产权理论。这个理论不重视产权是人的交易、人的互动形成的，而是先有一个产权的定义推演的。

背景之二是大陆法体系，依据欧陆唯理主义的思路去走。以这个产权概念为基础往外推演，

很多中国学者在研究产权理论的时候参照的马克思主义理论，也就是唯理主义的思路。而实际上产权是普通法的产物，是习惯、是惯例。我跟科斯讨论的时候，科斯讲，工业革命之前没有权利，产权是工业革命过程中形成的权利，不是先定义的权利。很多人说先有产权，产权明晰了，交易更有效率，所以就有工业革命。不是，工业革命之前没有权利。工业革命也是一个普通法的过程，不是先定义一个权利概念就演绎出来的。事实上的产权跟教科书里的产权不一样，资本的产权必须和劳动协调才能创造价值。我们很多概念上的想法不一样。举两个例子，是关注中国土地问题时发现。

例子之一是，中国有永佃制。永佃制有两个特点，固定地租，时间是永久。每年就固定交 100 元斤粮食，永佃农有动力对土地投入，改进地力，改进带来的所有的增值部分都是永佃农的。增产 100 斤 200 斤都是佃农的。久而久之，佃农必然有越来越多的实际产权，这就产生了所谓的田面权。另外高王陵发现一个问题，明清几百年来地租实交率不足，几百年下来都是一样，地主就降低名义地租，以提高实交率，调过若干次，地租率越来越低。其实土地名义上是地主的，但佃农在运营这块土地，他们实际控制着土地资源。

刚才讲的饺子馆，他们为什么有这个权利？如果员工认真真去做，它会创造企业的无形资产。比如努力把饺子包的很好，有人在那儿排队就是消费者基础，也是企业的无形资产，有点像永佃农创造出田面权的概念。通过努力，不仅进行了更好的劳动，而且创造了无形资产，使整个企业价值的一部分有了基础。我们最大的问题是，不要以马克思的、以大陆法为背景的所有权概念去思考，必须从普通法的方法去思考会更加明白。

例子之二是，在劳动者和资本所有者的分配过程中，其实存在着欺骗，劳动者会想方设法多占有生产成果。最终土地的劳动成果，麦子长起来了，地主到地里去分成，但佃农在头一天晚上把麦穗摇下来，这种事会经常发生，也是很自然的。你想想这个道理，土地产权的行使成本很高。产权是否能有效行使，包含了产权的收益。要有一个公平的分配，也要有有效的产权行使。没有一个很好的制度，就会有很多欺骗；制度要制定得好，就会减少欺骗。我一直提一个观点，真正对产权有优势的不是名义上的产权所有权，而是使用资产的人，这很重要，而且有道理。产权的结构在某种程度上是要调整的，倾向于使用资产的人。

分红共享制是有一定基础的，为什么会出现那些结果？理论基础是什么？这要在实践中探索和发现。学者往往并不关注，只从概念出发。关键要把握住互动的基本规则，这是双方博弈的过程，而且需要相当长的时间调整，才能发现不同人力资本与资本之间的不同比例。

这个制度还需要进一步完善。举个例子，要有看账的权利，老板知道而员工不知道，员工就不知道是否按规则分配了。所以要作为长期的制度。甚至员工有没有可能参与决策？决策错了怎么办？如果老板有纨绔子弟接班，员工能放心吗？

周放生： 出现反制决策权了，否则我们吃什么，这个得靠大量的实践。

盛洪： 如果一个人受雇的话就有一份权利，开一个员工还是进一个员工，怎么决定？所以要讲清楚，制度要进一步完善。到国有企业，这个问题就严重了。

第一，获得利润的方法不仅是在市场上竞争，而且通过政治运作。这是我们这些年一直在批评的。国有企业管理团队的分成已经不是 70% 而是 100%，而且激励足够大，大到可以

动用政治权力，可以减免税收，可以减免国有资源的价格、费用，但结果怎么样？这就是为什么这种制度不适合在国有企业实施的原因。这些人在政治上太强了，都成为庞大垄断集团了。要不就改革国有企业，不能依赖政治资源；要不就变成民营企业才能实施这种制度。

第二，现在依靠国有企业，管理层和员工都有权利去拿 70% 甚至 100% 的利润，而且国有企业本身用人就太多，10 倍于民营企业。谁能到国有企业去享受 70% 的利润共享？国有企业的员工不是市场竞争的结果，而是管理层亲戚七大姑八大姨，自己的亲朋好友，如果是市场竞争有员工还有点儿合理。所以在国有企业推广这种分红共享制就特别地难。

我们一直的观点，国有企业的基本制度是错的，最好的办法是改革国有企业，这个问题就好解决。

张曙光：放生这些问题需要从理论上讨论，也想提出几个理论问题解释，我从理论上来说。

第一，你自己把这个问题解决了，既然是股，为什么不能分呢？从道理上，这个说法和分的东西是一致的，没有矛盾，逻辑是通的。

周放生回应：它的股不是真股。

张曙光：问题在什么地方呢？因为理论还没有发展，还没有出现这些东西。从使用权和拥有权角度讲，老板让你经营，给你的是使用权，所以分的不是利润，而是租金。使用权的价值，不是所有权，是这么一个道理。你要分享、共享，那些不是利润，有些可能有利润的成分。

名字叫“共享制分红”，我觉得这个话毛病多，不是分红，如果说是分红，在理论上就说不通了。你可以叫“增值分成制”，租金分成，这个就避免了分红引起的很多麻烦，理论上要解释的麻烦，避免了很多说不清的问题。

韩朝华：增值本身也要含义，是附加值还是利润？

张曙光：刚才讲的工资、奖金，并不是增利的分成，叫“增值分成制”，包括有奖金、有创造的剩余，这样，这个说法就没有矛盾了。理论上说你的立足点是使用权不是所有权，“共享制分红”的分红容易引起歧义。所以我建议你名字改一下，不是所有权的增值不叫利润，按租金理论上就顺了。

这种分成的办法、适用范围确实需要研究。现在说民营企业适用，国有企业也可以适用，这样说不清楚，混乱就出来了，这里涉及到两个问题。

问题一：哪一种要素在里面起作用，过去老祖宗发明这个，到现在都是劳动要素起很大作用，而且这一个门店，那一个门店，这种做法可能更实用。

问题二：既然是如此，规模都不可能大，规模大了，事情复杂以后，这个办法就会出现很多问题。要推开，必须建立在一个合理基础之上，要明确适用范围有多大，明确适用于哪个范围，适用规模不是太大，以及其他限制。把这些说清楚再讲你的道理，也许能推开。为什

么有些国有企业不能推呢？可能会有不同的状况。

一个现代化企业，情况相当复杂。大的企业，都不是一个人能完成的，是很多人分工协作的结果，这就成问题了。相反，一个饭店尽管是大家协作，但它的分工并不复杂，谁起了什么作用，谁该拿多少是清楚的。范围不大，知道哪个人做什么工作、努力的程度，比如饭店的大厨拿多少、端盘子的拿多少是清楚的。所以真正要推开，得把范围弄清楚，在适用范围内它有效。

主持人： 张老师讲到增值分成，我认为确实更贴切一些，因为涵盖增值，范围更宽，可以避免由于意识形态的纠缠。

蒋豪： 共享制分红最大的问题发生在如果我们从私有制的产权转到公有制的改革中，可能周老师的主要目的也是应用到国有企业的改革中。

私有制进行这种改革不成问题，因为是市场化的，怎么分成，工人和老板有谈判权，这种改革解决了老板监督员工的问题，让员工能够主动地去做，即解决了委托代理制的问题。

在公有制中，人民是真正的主体，人民作为所有者缺位就是问题。股权包含好几个权利，分红的权利、重大事项决策的权利，企业财产权等。周老师的设计方案是让职工拥有分红的权利，有干劲激励自己。这里存在两个问题：

问题一： 职工凭什么得到分红？我有一个小的建议，是不是以前就这么叫过，改叫“浮动工资”不行吗？

周放生回应： 不是一个概念

蒋豪： 因为从权利的角度来说，权利是可以放弃的，如果说所有者对此不放弃，那这个问题无解，就像前述 EMS 国企的例子，像你说是承包了，国家也不负责，自己干自己活。

李冰： 周老师的这个问题，我刚才想说，EMS 底下的快递到底是国企还是什么？我说含义上，不是说形式上，国家也不管了。

周放生回应： 竞争性行业国家都不管。

张曙光： 我刚才讲的就避免了套进那个框架中去，因为这不是委托代理，而是使用权的转移，实际是这样。门店不是为老板负责，老板委托我，我代理老板，主要是为这个负责，所以就不用套进那个框架中去，否则就很难。你还可以分析现在的混合所有制的区别，区别拥有权和使用权不同，把有些问题理的更清楚一些。

蒋豪： 用我的概念，如果是工人承包了，浮动工资和利润挂钩了，这和民企一样能解决动力问题。但最终逃脱不了韩老师说的，决策失误谁来承担。本来是国家所有的，现在和利润挂钩了，如果出现最终经营失误了，谁来承担最后的风险问题。因此，这种改革在我们现在无法完全地私有化之前，作为激励员工、作为国企增值保值在一定阶段内有意义，长远来看，无法避免的办法还是私有化。

谢富胜： 我来补充几点，但你要看绝对数据，中国经济高速增长是在 2000 年以后，绝对值发生变化。你要看缺口量，也是这样，为什么 GDP 会发生这样的变化？很简单，2000 年，中国社会主义形成新的模式，加入资本主义模式，所以国企、私企那个阶段都过的比较好。

之后出了问题是因为外需出现问题，出口的厂商。苹果公司研发、销售、制造全部转移到中国，为什么？它把制造做成模块化，不同模块化怎么组合是苹果掌控的，所以国企要混改怎么改，而是哪块增值去哪块。你刚才讲的共享，我用订单对你进行控制。控制以后，第一下订单要保证质量、保证成本，就是因为处在价值链的低端，为什么苹果公司价值链极低，国企混改要想做好，就要做这个。

国内关于这方面的书翻译过来很多，没人注意，比如车间竞争优势，比较美国、日本，这个书《现代资本主义的三次成功》写的特别好，作者是哈佛大学商学院的，讲德国、日本、美国，包括我刚才跟你讲的那本书，《改变世界的机器》，是 MIT 商学院研究英国模式、美国模式和日本模式。还有《资本主义的模式》，比较了六个国家的方式。国家图书馆有，国内没有注意到，台湾翻译的，《组织瘦身》，讲的是适宜的就是最好的，如果我为了降低直接生产成本，如果我放松一下劳工好一点，管理成本下降 4%，对企业就有利，《21 世纪企业竞争》，这本书极好。

最后我想补充，研究经济学，不能沉浸在虚来谈，经济学家很可悲，1990 年以后跟管理学分离，很多管理学前沿也来不及去总结。哈佛商业评论是我必读的杂志，每期必看。中国已经高度全球化了，你必须要从世界资本主义体系研究中国的发展，我只能研究当代资本主义，但我知道世界怎么演变，很多理论都预测了这个事实。所以，你讲的那些东西我都知道，但是没有非常鲜活的实践经验。



听众提问：

问题一： 我提给韩老师，你所说的国企承包制的弊端与增值性分成的区别在哪里？有没有

可以克服承包制弊端的方式。

韩朝华： 我认为本质是一致的，即都是把做大企业盈余的责任和风险转给企业成员，而这种责任和风险本来是企业出资人承担的。国企改革的主要思路是将企业盈亏的责任转给企业成员，政府只获取固定收益——政府变成了非剩余索取者。放生报告中讲到承包制，认为现在把承包制全盘否定，是倒洗澡水连孩子一起倒掉了。但我觉得没那么简单。在目前的国有企业体制下还有没有办法把承包制搞好？我觉得搞不好。

放生报告中讲，分红制或利润共享制使企业员工变成主人了，因而就有了工作积极性。但我觉得这在解释上缺少一些重要的环节。因为，要想实现企业的高效率运转，仅做到激励机制有效是不够的。即使员工有积极工作的动力，如果没有严格、细致的管理，内部责任不清，考核不严，仍然会出现严重的无效率问题。八十年代国企实行承包制的过程中就提出过“不能以包代管”。为什么？因为光有承包制，没有科学的内部管理，仍然不能改善企业运营效率。放生报告介绍的那些成功企业其实都规模很小，如一个饭馆，也就几十个人，老板还是比较容易监督和评价的。但企业再大一点后，要没有一套科学有效的管理、监督和考评，光说大家都是企业主人翁，仍然会出现干活搭便车的问题。而国有企业最大的问题是没有任何机制来保证实现严格管理。诸如期权制、年薪制等等，都可以实行，但没人愿意得罪人去严格管理。因为所有的人从员工到经理都是代理人，没有真正的委托人。因此民营企业可以采用的有效做法在国有企业中大都无效。

主持人： 我利用主持人的身份也说两句。

我认为，企业本身就是一个团队，要把它分出谁是主人、谁是仆人就有问题。

第一，谁拿固定的？谁来浮动的、变动的？剩余归谁？这涉及收入分配的问题。

第二，听谁的？谁说了算？这涉及权威关系，即权威的分布问题。

以上两个问题是通过交易而同步完成的。资本跟劳动签订雇佣合同，通过工资来购买权威，从而成为权威者，同时获得剩余索取权。这是企业最核心的问题，我掏钱把权威买过来，所有的风险我承担了，亏了跳楼，赢了就赚肥。

下面我提几个问题：

问题一： 那些国有企业的管理者听郭凡生的课吗？

周放生回应： 听了，EMS 速递物流去了？

主持人： 民营企业多还是国有企业多？

周放生回应： 当然是民营企业多。

主持人： 原因在于责任、兴趣都不在那。甚至干得不好也可以升迁，只要在那条船上就行。所以我的意思是说，国有再怎么改，也是对私营的、民间的机制、体制的模拟。

问题二： 你现在说是不动产，仅仅是分红。当股权分散之下，把决策权给它也没有效。为什么乡镇集体企业转变为股份合作制，带着股不但能分着红而且能参与决策，而要进一步演化到经营者持大股并最后演化为私营企业呢？这是一个基本的、主要的思维逻辑。

对于周老师给出的上述案例，经济理论也许能够做出解释：一是信息不对称；二是专用资产。这两个变量决定了扁平化到哪种程度，放权到哪种程度。然而这也有潜在风险，即损害投资者的风险。至少在理论上存在这种可能性。

结论是： 周老师所讲的，我宁愿把它当作劳动报酬发生变动的一种具体的机制。

周放生： 很多没想明白的事受到大家的置疑。

第一，个人所得税不好避，能避的是公司所得税，有的想办法减成本。个人所得税也有避的，多的话就没法避了。多到上百万，百万的收入没法避，工资收入只有十几二十万，绝大部分是分红。分成几个月交，能避多少避多少，不能避就交钱。因为会计师事务所、律师事务所，很多企业准备上市，好几年前让中介机构帮助规范，除非不想上市。个人所得税多少以上必须交， 3500 以上，交一半的钱是个人所得税。

EMS 有工资总额，只要拿到那个粮票就进工资成本了，国企是没人敢这么做的，所以这点是越来越规范。

员工收入和同行比明显高，这是毫无疑问的。正因为高，这边人稳定，就把那边人给挖过来了。短期行为的问题，民营企业不用担心，该怎么做怎么做，不用担心。国有企业也是这样，至于车间工段跟当年承包制是有很大的区别，想不通过技术改造、不通过长期投入跟当年确实发生很大的变化。只是决定投入之后跟你核定指标之后是算进去的，超过部分给你分。

当然这块不能说完全没有问题，两个因素决定，所有下面的公司要季度的财务报表我给你出，跟过去完全不一样了，而且全部高度集权了，现在核算单位没有这个权利，不能决定。重大的技术改造、技术革新投入不在下面，这跟承包制是一样的。

我们民企、国企一直搞工效挂钩，多少是你说了算，我不知道。这个账能看的清清楚楚，到月底要跟你结账，你是老板、你是领导你说了算，因为我根本看不见努力不努力，现在是互相看得见。

再跟你讲上海汽车电机厂，刚才讲餐饮简单，好几千人极其复杂的一个工厂。完全去模拟市场价格，能做到这个程度，因为这个行业是充分竞争的。别人只出电机中的一个总成，是有价格去对的，在这我不是最终消费者，但市场是有对价的，然后我拿这个价格跟你考核， 10 年前就开始做，所以它的利润就比同行高的多。那个坐标是大对标的概念，全是汤泡饭。汽车电机厂真的降低成本，上下游关系变成市场关系了。

这套东西不能说是完善，令人高兴的是一定要实践，都去摸，摸着摸着就摸出规律了。现在我主张去国企做，还有那么多职工，我是比较积极的态度。通过机制改革，改善体制经营、提高效率、减少浪费，也少点流失没什么不好。用这个倒逼体制改革，因为体制改革太难了，20 年都等不到。怎么逼我也说不清楚，但这个要往前推。民营企业我看到倒逼了，国企也

可能会产生倒逼的机制，所以我觉得这是有意义的。

盛洪： 你的分红是在税前吗？

周放生： 工资总额主要是税前的，有粮票。

盛洪： 利润分成呢？

周放生： 算的时候是按利润算的，个人所得税没有避，避的是公司所得税。以现在的办法也工效挂钩，但不起作用，这套办法就起作用。EMS 过去也是工效挂钩，怎么年年亏损。

现在结果是老板的钱拿的更多，工人的钱拿的更多。

韩朝华： 在成长行业有效，但在成熟行业或者夕阳行业没用。

周放生： 对。你刚才讲的监督管理，说句实在话已经不行了，现在我们管的很细，你不知道的细，但是不管用。我看到这个东西管用了，这是实践。我们国资委那些人都不是吃干饭的，该腐败腐败，该浪费浪费。一把手能腐败几千万，但是我说的这套东西开始管用了。

我的意思是说，这种实践是有积极意义的，我希望大家能关注、能跟踪，在理论上归纳。我特别清楚，我们理论怎么能够把这个解释通，解释的特别合情合理，这就让更多人接受。盛洪：根本不需要这么多人，这是核心。

周放生： 已经有这么多人，裁员也裁不了，一步一步来，慢慢去解决问题。等我试上三年五年，你们再看效果，我也不敢怎么说。

盛洪： 通过政治运作，获得垄断权，这是最大的危险，这是负面的。

周放生： 它没有垄断权，所有的产品都是充分竞争产业，外资多的不得了，稍不留神就要亏损。

韩朝华： 这种判断要实证，不能是简单的逻辑推，逻辑都是带着意识形态的东西。

周放生： 对，我的指导思想是凡是不是你主观努力的因素产生的利润一律排除，要界定。因为你算了利润别人不服气，必须要公正，好多是竞争关系，你对它不公平，它就不干了，得不断地去完善这个的。我是制定政策出身的，我注意到这问题了，所有东西要规范，都是可溯的，最后总能说出子丑寅卯来。我是制定制度，不可能我一个人监督，我目前没被收买。

韩朝华： 这是理想主义者。

周放生： 我再提一个问题，在座的都是理论家，关于中国和俄罗斯的比较。俄罗斯 1990 年开始就全盘私有化了，所有民营企业的发展没有任何障碍，从意识形态上，鼓励所有的老百姓去创造发展。到现在将近 30 年了，但他们的经济没有发展起来。而我们对民营企业还处处挤兑、处处打压、处处收拾他们，民营企业还发展这么好。

我百思不得一解，我问过秦晖，他们给我一些思考。我不能跟你说，要不你们就没法独立思考了。

因素一： 俄罗斯的计划经济太强，太完善了，要改变起来太难，根深蒂固，对人们的思维都计划了，人们被这给禁锢了。

因素二： 当年苏联体系分工是社会主义国家，苏联解体之后，产业链完善要有一个过程，所以也是非常困难的。

盛洪： 它没有注意到民族文化传统。

周放生回应： 因素三：俄罗斯人的文化跟中国不一样，可能表现的他们就比较保守。

韩朝华： 前两点瞎扯，计划经济传统体制下，不存在就没有。原来体系崩溃，这是一个短期现象，10年可以解释，30年就没法解释。中国人做生意愿望强，俄罗斯文化中缺这一条。你只要给它空间，它自然就会赚钱，GDP就是附加值，就是赚钱。俄罗斯不是笨，人家不好这个，没有这个为冲动。

谢富胜： 我觉得资源太丰富了，福利太好了。

主持人： 赚钱动机太多。

韩朝华： 现在很多民族文化是不肯定经商的。

< 全文结束 >

责编：李冰

Comments? Questions? Email us at unirule@unirule.org

If you no longer wish to receive these emails, please reply to this message with "Unsubscribe" in the subject line

“天则”语出《诗经》“天生烝民，有物有则”，取意为“合乎天道自然之制度规则”，其中的“制度”既包括企业、市场等经济制度，也包括政治、文化制度。天则经济研究所是一个非营利、非政府和有着独立精神的民间智库。

北京天则所咨询有限公司，北京天则经济研究所(Unirule Institute of Economics)版权所有。

地址：[北京市海淀区八里庄街道瑞新里小区 4-2-101/102](#) 邮编：100142

电话：8610-88114520 Email:unirule@unirule.org