

国企的改革导向：管理民主化和薪酬公平化

朱富强

(中山大学 岭南学院, 广州 510275)

摘要:国有企业的治理机制改革不能简单的照搬欧美企业的模式,而是要利用特有优势创造出新型的劳动关系,这表现为构建民主化的管理体系和公正化的薪酬体系。其原因在于,(1)基于契约主义观点,企业本身就属于所有成员所共同拥有,所有成员是平等的成员关系而非雇佣关系,从而应该基于契约规则实行共同管理;(2)国有企业并不是一个完全由企业内外部人治理的民主组织,而是必须接受企业外部的社会规制和监督,尤其需要建立合理的收入分配体制。

关键词:国有企业;新型劳动关系;民主化管理;收入分配机制;契约主义

中图分类号:F046 **文献标志码:**A **文章编号:**1009-1505(2015)05-0084-08

The Direction of the Reform of the State-owned Enterprise: Democratic Governance and Fair Salary

ZHU Fu-qiang

(Lingnan College, Sun Yat-Sen University, Guangzhou 510275, China)

Abstract: The reform of the state-owned enterprises cannot simply copy the governance model of European and American corporations, but should create a new-type labor relations using the unique advantage, which includes the building of democratic management system and fair salary system. As for the reasons: (1) based on the view of contractarianism, the enterprise itself belongs to all members, and there exists equal members relationship instead of employment relationship. As a result, enterprise should implement the common management system according to the contract rules; (2) the state-owned enterprise is not such a democratic organization which is governed completely by the internal, but should accept social regulations and supervision which is outside the enterprise, especially the need to establish a rational system of income distribution.

Key words: state-owned enterprise; new-type labor relation; democratic management; income distribution system; contractarianism

收稿日期:2015-05-28

基金项目:广东省哲学社会科学“十二五”规划项目“制度分析的方法论比较及其实践效应”(GD12CLJ02)

作者简介:朱富强,男,中山大学岭南学院暨转型与开放经济研究所研究员,经济学博士,主要从事理论经济学、经济学方法论和比较制度研究。

一、引言

面对当前国有企业尤其是资源垄断型国有企业所暴露出来的种种问题及其所引发的社会矛盾,就必须不断优化国有企业的产权和治理结构。在产权结构上,国有企业改革应与以人为本理念实现同向共进;在治理结构上,国有企业改革应该实现市场化聘用和考核机制;此外,还需要严格规划和监督国有企业的红利分配以保障收入分配的社会公正。同时,就当前中国国有企业的问题症结而言,主要集中在治理机制而非产权结构上。^[1]然而,目前学界和政界的主要关注以及相应的改革措施却似乎都集中在产权结构上,而对治理机制改革却是语焉不详,往往只是简单地提到“推进现代企业制度建设”以及市场化运作而缺乏具体的制度安排,或者直接导向私有化。固然,企业的运营和竞争必须坚持市场化方向,这并没有错。这正如维塞尔指出的,政府控制公共企业的直接目的是为了防止私人资本的垄断,但它的运行也必须遵循交换价值原则。^[2]⁵²⁴问题在于,国有企业的改革究竟应该面向哪一种市场?

事实上,市场本身就是人造之物,从而当今世界上就存在多种类型的市场。进一步地可以追问:(1)市场化改革是否意味着国有企业应该完全退出竞争性领域?这涉及到国有经济在当前社会中的存在意义和根本作用。(2)管理者的市场化选聘是否意味着必然采取类似欧美企业的薪酬体系和管理方式呢?这就涉及到企业的本质属性以及相应的治理要求。本质上,企业组织和国家组织一样是协作系统,是人们为了追求共同的经济目的而进行共同生产的组织,其目标根本上体现在生产的有效性和分配的道德性两方面。其中,有效性主要是指企业的存在和发展就是有效地创造财富,道德性则主要是指创造的财富在成员之间进行合理地分配。显然,与协作系统的企业组织相对应的是利益相关者社会观以及社会共同治理机制,它要求建立起民主化的组织机构和合理化的分配机制。^[3]艾勒曼指出,“任何有人工作的公司都是管理机构,因此便产生了民主的问题。”^[4]³⁹

然而,深受新制度主义及其内含的新古典自由主义支配的欧美企业,所实践的却是一种由股东所有并基于股东利益进行自上而下管理的单向治理制度。其实,新古典经济学的研究对象是个体行为而非组织,从而根本上也就没有企业治理的内容;只是新制度主义的兴起,才将资源配置的探讨从市场机制转向组织机制,由此开始涉及了组织的科层制,涉及到了团队生产,也涉及到了有限理性和机会主义等问题。但是,由于新制度主义承袭了新古典经济学的基本思维,仅仅将企业的目标规定为利润最大化,并由此发展的是一种股东价值最大化观和相应的委托-代理机制。^[5]相应地,在实践中,欧美企业就蜕变为股东获取最大利润的工具,它运用单向的治理机制以及等级化的收入分配体系,从而使企业内部的收入分配呈现明显的等级化。为此,艾勒曼就指出,英美模式并不是一种理想模式,它违反了私有财产和民主的基本原则,从而受到深层自相矛盾的困扰。这种治理机制和分配体系尤其不适用于国有企业,因为不同于一般民营企业,国有企业的运营状况与社会大众息息相关,其利益相关者也就远远不局限于企业内部人;为此,它的治理结构必须有来自社会大众的监督和约束,收入分配规则的制定也必须有社会大众的参与。在很大程度上,这就意味着国有企业改革需要塑造一种不同于欧美社会的新型劳动关系,本文就此作一探索。

二、契约主义企业观的管理民主化

一般地,任何组织的运作和整合必须由组织的目标来保证,而组织的目标必须具有合法性和理性以保证所有成员自愿加入并付出努力。那么,企业组织的合理目标是什么呢?这又涉及到企业组织的本质。从契约主义的观点看,企业组织是为所有利益相关者服务的协作系统。维塞尔就指出,企业经济类似于政府经济,都由利益相关者联合组成并引起共同之处。^[2]⁵²³正因如此,企业组织的规章制度具

有类似的“宪政”要求。哈贝马斯就说,“私人机构本身在很大程度上具有半公共性质;我们甚至可以说,私人经济组织在某种程度上具有准政治性质。”^{[6]176}在很大程度上,一个社会的企业规章制度本身就涉及了该国的经济宪法问题。亨塞尔说,“企业规程是总体经济宪法的重要组成部分,企业规程的具体形态直接影响了对总体经济宪法的型塑;在企业经营中形成意愿的方式发生变化的情况下,这就需要解释它对总体经济宪法带来的影响。”^{[7]334}同时,在民主制公司中,每个成员的个人权利与人人拥有与生俱来的、不可让渡的民主自决权利和劳动财产权利联系在一起,如艾勒曼指出的,“劳动财产权、民主论和不可让渡权利理论是启蒙运动人本主义和理性主义传统的组成部分。”^{[4]1}显然,这就界定了企业民主制的独特特征。

(一) 契约主义的企业观

现代主流经济学倾向于将企业组织视为股东所有,股东拥有企业的决策控制权和剩余索取权;相应地,企业的基本目的就在于最大程度地提高利润,劳动者等则是外在于企业的,是企业为追求利润最大化而追加的投入要素。问题是,离开了劳动者还存在企业组织吗?显然,流行的企业观抹杀了企业组织的本质,忽视了企业组织的社会性。实际上,企业组织是由所有生产要素共同组成的,各生产要素之所以自愿联合而形成组织,则在于从协作生产中获得比孤立生产更高的收益。从这个角度说,“企业中有利害关系的人是既受企业管理,其利益又受到公司影响的所有的人。因此,有利害关系的人应该包括:职工(包括管理人员)、股东、投入供应者、顾客、当地居民。”^{[4]40}也即,企业组织本质上是契约性质的,它不应归属于任何单一或某些要素所有者,也不是单一地为股东提供回报,而是必须服务于一个更大的社会目标。

当然,大多数主流经济学者也认可“企业是由各种生产要素所构成”这一观念,但他们往往又认为,企业的其他利益相关者都先于股东获得了支付许诺,如员工获得固定工资,债权人获得利息或固定索取权,供应商以市场价格获得投入品回报,消费者获得产品和服务,而最后才是对股东的支付;因此,只有将企业界定为股东所有,只有股东拥有了剩余索取权,才是合理的。但显然,这种解释还是存在问题:其他利益相关者在企业中也投入了大量的专用性资产,它们会因企业的经营不善或倒闭而大大贬值,而资本市场的自由交易却使股东更容易规避风险。因此,在赋予股东相关监督和管理权力的同时,我们也不能忽视承担风险的其他资产所有者的应有权力。布莱尔写道:“在大部分大公司,股东在公司里并不是惟一的具有真实所有权的利益团体,其他参与者也经常会对公司专用化投资,这样,这些投资就同股票资产处于相同的风险中,这些参与者往往分享剩余利润并分担剩余风险。如果在利用这些相关利益者的投入过程中,将公司的控制权利过多地向股东倾斜的话,则美国的公司治理制度将可能会趋向于阻碍这些参与者的投资。”^{[8]99}

基于协作系统这一本质,我们就可以更好地认识各生产要素及其所有者在企业组织中的地位以及企业的管理方式。艾勒曼认为,“对一个组织的直接管理权应该赋予被该组织管理的人,只有这样,他们才能实现自我管理”;“股东、供应者、顾客和当地居民不受企业的领导,他们不是被管理者。只有在企业工作的人才是被管理者,因此只有他们才会被民主原则赋予最高的直接管理权……民主原则将直接控制权赋予具有企业职工身份的人,而不是具有顾客身份的人或具有资金供给者身份的人。”^{[4]44}但是,现实中的企业却往往为股东所拥有,企业运行和治理则建立在雇佣制基础上。为什么会这样呢?在很大程度上,从契约主义的观点看,雇佣关系体现了一种地位不平等的契约,强势的资本所有者取得了企业的管理权和所有权,从而被称为雇主;相反,成员关系体现了一种地位平等的契约,利益相关者共同拥有整个企业。显然,民主管理制建立在成员关系基础上,而与雇佣契约则不相容。艾勒曼写道:“按照雇佣契约,职工要想雇主让渡和转让‘在雇佣范围内的’管理活动的合法权利。这样,雇佣契约就成了一定工作场合的霍布斯的服从契约的翻版。因此,在工作单位应用民主原则的观点就等于拒绝这种雇佣契约的观点,正如我们现在拒绝在政治领域内应用霍布斯的民主的权力的契约一样。”^{[4]46}

同时,基于契约主义观点,我们可以更好地认识剩余索取权的归属问题。事实上,在英美企业中,“合法经营方在实际经营中担负两种不同的角色:在生产过程中使用的生产资料的资本所有者角色;承担在生产过程中所消耗的投入成本并拥有产品的剩余索偿人角色”;而且,现代主流经济学认为,“剩余索偿人的角色是资本占有者角色所拥有的财产权的一部分,即‘生产资料所有权’的一部分。”但是,艾勒曼却认为,这“正是这个神话的核心”,因为“在剩余索偿人的角色中本来就不存在所有权”,^{[4]2-3}相反,剩余索取权的归属是契约的结果。事实上,如果资本所有者将工厂和设备等生产资料租赁给承租方经营,那么,此时承租方负担了对生产活动中所耗费的成本,也就对生产出来的产品拥有合法索偿权,从而拥有了剩余索偿人的角色。因此,艾勒曼说,“剩余索偿人扮演契约的角色,而不是所有者角色,所有权只是生产资料所有制的组成部分。”^{[4]3}同样,布莱尔也指出,“股东应该拥有剩余索取权,因为他们是所有者这种论证实际上是一种循环的逻辑。”^{[8]23}在现实社会中,资本所有者之所以往往拥有企业的剩余索偿权,这主要与其强大的议价能力有关。艾勒曼写道:“资本资产的所有权使得扮演资产所有者角色的法人拥有主要的议价能力,而这议价能力还能获得剩余索偿者的契约角色。如果其他市场参与者改变了议价能力的平衡,以致使得资本资产只能以出租的方式被有偿地使用,但这绝不违背私有财产的神圣权利。”^{[4]4}

(二) 企业管理的民主化特征

正是基于协作系统这一本质,企业的所有权和决策权就不能由单一或某些要素所有者尤其是股东所独占,相反,应该由所有成员基于契约规则进行共同管理,这就是企业管理的民主制。那么,企业组织的民主制有何特点呢?艾勒曼认为:“民主公司建立在两个基本原则的基础上:(1)自我管理的民主原则:人人拥有的自我管理自己的活动(政治或经济)的不可让渡的权利;(2)劳动财产理论:人人拥有占有自己劳动成果(正负的)不可让渡的权利。”并且,“这两个原则各自与常规所有制权利中的前两个权利相连:选举权;剩余与净收入权。这两种权利赋予纯粹的剩余索偿人角色,被称为成员权。”^{[4]69}相应地,在民主制的公司中,艾勒曼否定了流行的雇佣关系而代之以成员关系。艾勒曼写道:“当在董事会中应用这种民主原则时,职工就成了他们工作的公司的成员所有者,而绝不仅仅是雇员。雇佣关系被成员关系所取代。”^{[4]47}

显然,在构成企业组织的所有生产要素中,艾勒曼着重强调了劳动财产的独特作用,并以此作为个人权利在企业民主化管理中的意义。艾勒曼写道:“私有财产占有的自然基础是劳动——人的与生俱来的、不可让渡的获得自己(证明的和负面的)劳动果实的权利。”^{[4]9}实际上,这也已经为其他学科所认知,艾勒曼继续写道:“如果我们离开了所界定的‘经济学’领域,进入毗连的法律和法学领域,我们就会很容易地辨认出劳动所具有的基本的独特的特征。只有劳动能够承担责任。任何事情的责任不能转嫁给非人的物质或物品或使它们受到任何指控。劳动工具和生产资料只能被看成是责任的传道者,但绝不是根源。”^{[4]17}同样,在组织中任何成员的责任与权利应该是对称的。譬如,股东之所以比债权人享有更大的权利,就在于在公司被清算时,债权人可以按照固定的契约得到偿还,而股东对公司的任何资产都没有直接的索取权;相应地,员工也应该比股东享有更大的权利,因为股东对公司的运营不满意时可以更自由地出卖手中的股票,而员工却因难以退出而受公司运营的影响往往更大。赫希曼就指出,当某类生产要素及其所有者更难从共同体中退出时,就应该建立一条有效机制以便他们“用手投票”(Voice)。^[9]布莱尔则指出,“股东具有有限责任,无论如何都是与假设股东是惟一的剩余索取者和剩余风险的承担者相矛盾的。”^{[8]23}

正是基于劳动在组织中的独特性,艾勒曼认为,企业的民主管理实际上就是由企业内员工基于一定民主程序的决策,而不是股东的决策。艾勒曼写道:“劳动财产理论,即私有财产占有的自然基础,其意是指民主的公司,而不是传统资本主义公司”,“如果私有财产是在劳动自然基础上再创造的产物,那么,这个私有财产本身就是指民主的工人所有制。”^{[4]10}由此,艾勒曼比较了资本主义的雇佣制公

司与民主制公司的差异,并将其中的核心归结为成员权的归属。艾勒曼指出,“当成员权被赋予劳动角色时,这种权利被称为以劳动为基础的权利。当成员权被作为财产或资本所占有时,即使这些权利被雇员所占有,成员权还是以资本为基础的或资本主义的。”^{[4]74}相应地,“在资本主义公司内,成员权利(选举权和利润权)是附属于股份的财产权的一部分,可以在股票市场上或私人交易中转让。在民主公司内,成员权不是财产权,它们是赋予在公司工作的功能角色的个人权利,即赋予职工以职工的权利(而不是资本提供者的权利)。”^{[4]73}

最后,艾勒曼还进一步区别了“成员”和“所有者”之间的概念内涵。艾勒曼指出,“在民主的以劳动为基础的公司内,工人是他们企业的主人,他们是作为职工的主人,而不是‘小资本家’的主人”;^{[4]74}但是,“这些成员权被职工作为个人权利所拥有。因此,我们称民主公司内的职工为‘成员’比称他们为‘所有者’更为适当……我们将民主的以劳动为基础的公司称为‘职工所有的公司’。”^{[4]76}事实上,在艾勒曼看来,“成员权由财产权到个人权利性质的变化意味着公司本身的性质也相应地发生变化。公司不再归任何人所‘拥有’。‘所有权’或成员权确实掌握在现有的职工的手中,但是他们不能将这些权利作为他们需要买或能出卖的财产所拥有。只能在公司内工作而获得成员资格,当他们离开公司时放弃这些权利。”^{[4]76}在这里,艾勒曼显然突出了企业组织的契约性质,它本身不是主权者,这与卢梭对国家组织的性质认知以及主权者的界定相一致。

三、新型劳动关系下的薪酬公平化

从契约主义的视角看,企业本质上就是一个为所有成员服务的协作组织,应该实行个人共同所有和民主管理体制。在这种民主管理体制中,每个成员都按基于一定程序达成的契约规则办事,而不存在截然对立的委托人和代理人之分。莱斯诺夫就写道:这种契约中,每一方都以对方的允诺作为回报,而且,每一个允诺当且仅当另一方完全履行其允诺的内容时才成为一项必须采取行动的承诺。^{[10]11}同时,这种民主管理体制尤其关注劳动的独特性,从而重视劳动者与企业之间的密切关系。这显然不同于目前流行的企业实践。艾勒曼指出:“资本主义经济学之所以不能发现劳动的独特的和相关的点,就是因为资本主义经济学有一个认识的盲点,即,在资本主义经济中,劳务和土地及资本的服务都是可出售的商品,因此他们是等同的。”^{[4]18}正是基于这一认识,国有企业的改革就不能简单照搬已经暴露出严重问题的欧美企业模型,而是要努力利用特有的优势来推进企业的新型劳动关系建设,从而使员工积极参与企业的运作和治理,成为积极性的企业家式的员工。

(一) 国有企业的新型劳动关系

上述分析解释了企业组织的合作制性质及其民主管理方式,主要针对的是基于契约形成的具有完全自主运作的会社制企业,但国有企业的情况却与之存在不少差异。究其原因,国有企业利用了属于全民的社会资源,它的运行就不只与企业内部员工有关,而是涉及到作为“外部人”的社会大众;相应地,无论在治理机制还是分配规则上,国有企业都应引入更多的社会大众参与。艾勒曼就指出,“任何一个国有公司的职工中只有按整个公民总数的很小的一部分人有真正的控制公司的权利……如果企业归地方政府所有,那么,职工的权利可能就要更小一些。”^{[4]47}例如,国家邮电局的职工就无权选举邮电部长,尽管他有权选举任命邮电部长的总统。从这个意义上说,国有企业并不是一个完全意义上的民主组织,它的规则不是企业内部人单独决定的,而是必须接受企业外部的社会规制和监督。不过,也正是由于这种特性,国有企业的改革就可以避免欧美企业那种劳资关系之间的尖锐对抗和冲突,而建立起更为合理的新型劳动关系。其中,新型劳动关系主要体现为两大特征:有效的关系协调机构和合理的收入分配规则。这里作进一步的说明。

首先,就关系协调机构而言,它集中体现在劳资关系上。显然,国有企业具有更好的条件和能力来

构建服务于劳动者的工会,也可以利用现有的党群机构来协调成员关系。关于这一点,国有企业可以借鉴根植于儒家文化的日本企业的做法:(1)日本工会是企业内部创设的,主要目的就是协调劳资间的关系,而不是作为单一方逐利的工具;(2)日本企业工会的成员几乎包括企业里的所有人,而员工一旦离开企业就失去工会会员资格;(3)日本工会的协调作用体现在:工会鼓励员工参与企业经营管理,通过更好的工作努力来增进自身收入和福利,同时将员工的想法和诉求传达给企业管理者,管理者则在企业发展决策中尽量地纳入这些因素;(4)日本工会发源于企业内部,其利益与特定企业的长期发展息息相关,从而形成一种共生互荣的状态;(5)日本内部型工会制形成了与企业数量相当的工会组织,集中了本企业的集体劳动权而与雇主处于大致相似的谈判地位,从而在企业收入分配中起到重要作用。正因如此,不像欧美社会和欧美企业,日本社会和日本企业非常重视工会的作用,将它视为一种能揭示企业潜在问题、提高和改善企业经营状况、从而促进企业长远发展的一种积极机制,从而会尽可能地维护它。

其次,就收入分配规则而言。一般地,信任是社会合作的基础。如果相互间不信任,受托人就会尽可能保留更多乃至全部投资盈利,信托人则不会将资金交给受托人去投资,从而导致双方都无法盈利;如果相互间有很好的信任关系和互惠动机,就会产生双赢的合作。在企业中,如果工人信任管理者,就会增加努力支出,困境时也会与企业共进退,否则相反。问题是,如何才能增进企业成员之间、企业上下级之间的信任呢?关键在于收入分配,行为经济学的大量实验证明,当收入分配结构更为平均时,地位相似的人们具有相似的需求和感受,从而更容易产生信任感。例如,阿克洛夫的“礼物交换”就表明,如果工人从自己更大的工作努力中获得回报,就可以实现厂商和工人的共赢。相反,如果管理者和生产者间的收入差距过大,难以建立起高度的信任关系,从而会影响生产方式和生产效率。在很大程度上,正是由于实行接近协作系统这一本质的会社制,日本企业内部的收入分配更为平均,成员之间的信任度也更高,从而就便于精益生产模式的实行;相反,欧美企业实行股东价值最大化的公司制,股东为了尽可能地实现其资本在资本市场的增长,就积极以股票期权的形式激励管理者提升近期股票价格,这不仅产生了管理层和普通员工之间收入差距的迅速拉大,而且还导致了企业内部的极不信任关系,最终破坏了企业永续经营的基础。例如,在20世纪90年代,典型的美国公司总经理比一般工人收入高160倍,而日本则仅为20倍。正因如此,为了提升成员信任和促进互惠合作,国有企业改制必须注重优化收入结构。

(二) 国企改革的二元薪酬体系

数据显示,2013年我国沪深上市公司主要负责人年平均薪酬水平为76.3万元,全部负责人平均薪酬水平为46.1万元。央企负责人薪酬水平是同期沪深上市公司主要负责人的大约2—3倍,与职工薪酬差距达到12倍之多,显著偏高。正是由于央企高管存在着薪酬水平总体偏高、薪酬结构不合理等弊病,近年来中央也特别关注国有企业的收入分配问题。2015年1月1日正式实施的《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》就致力于对薪酬结构进行调整和优化。改革后的薪酬结构由基本年薪加绩效改为基本年薪、绩效年薪加任期激励收入,薪酬改革的主要对象是央企中由中央管理的负责人,包括由国务院代表国家履行出资人职责的国有独资或国有控股企业中由中央管理的企业董事长、党委书记(党组书记)、总经理(总裁、行长等)、监事长(监事会主席)以及其他副职负责人。事实上,这些央企负责人往往具有双重身份:一是职业经理人,二是高级别的公务员;显然,由组织任命、有行政身份的国企负责人不能再拿着市场化的薪资,否则就会既享“高官”待遇又拿“高管”工资。同时,此次薪酬改革不是一刀切的,而是根据企业高管的身份和选拔任用机制来确定不同的薪酬。其基本原则是:(1)对于国有公益、垄断以及行政任命类的央企负责人薪酬参考国家相应级别的公务员薪酬;(2)对于央企竞争性行业职业经理人实行随行就市的市场化薪酬。尤其是,此次改革方案明确规定了信息公开制度:上市公司企业老总严格按照信息披露制度公开薪酬;非上市公司参照上市公司公开企业负责人薪资。但

是,这一改革也存在明显的问题。

第一,职业经理人随行就市的市场化薪酬是否与民企一样?实际上,如果一味地借鉴欧美企业的市场化薪酬制度,必然会导致管理层与普通员工的薪酬差距迅速拉大。我们可以回顾一下欧美企业管理层薪酬变化历程:在20世纪80年代之前,非金融上市公司总经理的年薪很少超过500万美元;但到80年代后期,500万到1000万美元的年薪已经很普遍;进入90年代后,公司总经理平均年薪已经至少在1000万美元了。^{[8]69}显然,这种巨大差距的收入分配损害了企业作为协作系统的所应有的道德性,从而必然会引发普通员工的不满,必然会导致企业内部信任关系的下降,从而最终会危害企业的正常运行。尤其是,就国有企业而言,尽管行业薪酬差距往往很大,但其中约1/3是垄断因素造成的,而不是管理者自身的贡献缘故。因此,国有企业采用市场化薪酬往往会缺乏一个较为客观的贡献衡量标准,高管不断攀升的高薪更是会引发社会大众对国企更大的不满。

第二,负责人降薪是否会造成人才流失?实际上,尽管作为协作组织的企业不应该有非常大的收入差距,但现阶段中国社会的民营企业 and 外资企业却照搬欧美企业竞争性模式而采用了锦标赛制的薪酬体系,给予了高管们非常高的工资;这样,随着国有企业的市场化改革而管理层工资却受到限制,那么一些“高能力”的管理人才就会流动到民营企业 and 外资企业,这是目前降薪改革衍生出的可见的连带效应。即使一些管理人才选择国企和央企主要看重的是这个平台,从而在短期内不会造成大的人才流失;但长期看,随着这些管理者借助国企的胚胎而开拓了视野和锻炼了业务之后,也很有可能为了体现自身价值而选择跳槽。这是国企薪酬改革所面临的问题。在很大程度上,薪酬改革不能局限于国企,而是涉及到整个社会的认知和习俗,涉及对全社会企业的改革。

四、结 语

对国有企业的改革首先要确定改革的基本目标,同时要厘清当前问题的症结所在,从而明确改革的基本方向。这就是问题意识,而不能基于教材的教义导向,简单地因为国有企业目前存在问题而否弃。实际上,正是由于发达国家在过去的半个世纪里盲目地推行私有化政策,导致国民资本几乎全部转化私有资本,进而导致私人财富以及收入分配的持续拉大;结果,在西方国家尤其是美国社会中,获得技能的机会就变得非常不平等,只有那些出生富裕家庭的人才能进入好的大学而获得更好的技能。同时,尽管国有企业的改革重点在治理机制上,但市场化导向也并不是简单地模仿欧美的企业制度。究其原因,(1)企业组织本质上是协作系统,从而具有这样三大特性:道德性、有效性和效率,而前两者反映了企业作为协作系统的基本要求;(2)国有资本取得了企业发展的控制权,它也有能力舍弃欧美企业为追求资本利润最大化而以牺牲广大员工利益来高薪竞争管理者的做法。因此,国有企业应当率先推进民主化的管理模式,艾勒曼强调,“所有的企业都应该在所有在企业工作的人都是合伙人的关系的基础上进行重建。所有企业都应该是民主的公司。”^{[4]38}

同时,国有企业所面向的民主化管理实质上是与国家层面的“宪政”要求相一致的,因为两者面对的都是公共领域的事务,尤其是涉及到劳动和资本的权利界定问题。试想,在现代国家组织中,非人化的物质资本拥有和劳动者一样的权利吗?相应地,公司的民主制也在这样两个原则之上:“(1)民主公司的财产结构建立在这样一种原则上,即,人人拥有与生俱来的、不可让渡的享有自己劳动果实的权利。(2)民主公司的管理结构建立在这样一种原则上,即人人拥有与生俱来的、不可让渡的民主自决权利。”^{[4]1}同时,从“立宪”层次看,公司的民主化管理也涉及到个人权利和财产权利之间的特性差异:个人权利因与个人角色联系在一起而难以积累,主要集中在公共领域;财产权利则与可转让媒体相联系而容易发生积聚或集中,主要体现在私人领域。在很大程度上,民主本质上就是要通过对附属于功能角色的个人权利进行约束,以避免这种累积过程的产生;在这种民主制公司中,诸如控制权等个人权

利是与个人的功能角色相关的而不能继承或转让,一旦离开就立刻丧失这种个人权利而只能保留期间所获得的个人财产。

这里,需要进一步对公共领域的内涵和外延作一说明,因为这方面的认知一直存在盲点:人们往往把公共领域只限于公权力机关,乃至与政治权力或政府介入等同起来,从而将政府视为个人权利的主要乃至唯一的提供者和保证者。这样,基于利益的争夺,那些拥有大量财产的人希望社会尽可能地财产权利的基础上而不是个人权利的基础上进行组织,从而希望政府的作用尽可能小一些,这也是古典自由主义的基本观点;相反,另一些人则极力鼓吹将民主权利扩展到经济领域,从而强调政府对经济的作用多一些,这是民主社会主义的观点。^{[4]51}但实际上,对公共领域的理解并不像传统那样狭隘,相反,只要涉及人与人之间关系的地方都具有公共领域的属性;而且,人类活动本质上都处于公共领域,因为它必然会对他人或社会产生某种影响。阿伦特就写道:“一个在绝对孤寂中劳动的人真正来说不是人,只是一个‘劳动动物’。一个完全靠自己工作、制造和建构世界的人仍然是一个制造者,虽然不是一个‘技艺人’,他大概已经丧失了他特有的人的属性”。^{[11]14}尤其是,现代社会的企业组织、非政府组织、大学以及慈善组织等更是典型的公共领域,究其原因,任何组织都是由众多成员组成的,有关组织的任何议题都不仅关涉特定个人,而是关涉所有成员;相应地,组织的运行必然关涉所有成员间的关系,所有成员也都处于一种管理关系之中。

因此,我们就界定了两种公共领域:(1)政府行政意义上的;(2)个人权利意义上的。^{[4]52}事实上,按照哈贝马斯的看法,对所有公众开放的场合都可以称为“公共的”,具有公共性的领域就是公共领域,这既可以指商品交换场所,也可以指社会劳动领域。同时,公共领域的主体是作为公共舆论之中坚力量的公众,因而公共领域本质上就是公共舆论的领域;相应地,公共领域有自身的规则,要为全体成员谋福利。^{[6]2-3}当然,公共领域的内涵和外延是不断演化的,如古希腊的公共生活(政治生活)主要在广场上进行;中世纪的私人所有权和公共所有权则往往是合二为一的,因为公有意味着领主占有;随着资本主义的兴起,公共领域将经济市民变成国家国民,国家成为社会自我组织的媒介。哈贝马斯认为,只有发展到了资本主义社会,国家才获得了政治功能;同时,现代企业制度以及上市公司的发展又使得私人机构和公共机构之间的边界变得模糊,使得私人领域开始具有公共意义,从而促进了公共领域的延伸。显然,公共领域内涵从政府行政到个人权利的转换,实际上是向原初意义上的公共领域之回归,它与个人权利在现代社会的不断延伸相适应。相应地,针对个人权利的拓展,也就要求在更大范围的公共领域重建民主化管理体制,要求有全体成员的共同参与,要求管理者遵循“理性”标准和“法律”形式。

参考文献:

- [1]朱富强. 如何理解国有经济以及所有制之争[J]. 社会科学辑刊,2014(6):21-27.
- [2]维塞尔. 社会经济学[M]. 张旭昆,译. 杭州:浙江大学出版社,2012.
- [3]朱富强. 作为合作组织的企业:本质特性、基本目标、治理机制和组织原则[J]. 经济学家,2012(4):11-19.
- [4]艾勒曼. 民主的公司制[M]. 李大光,译. 北京:新华出版社,1998.
- [5]朱富强. 自由企业的社会责任:流行的股东价值观之批判[J]. 福建论坛,2009(3):36-42.
- [6]哈贝马斯. 公共领域的结构转型[M]. 曹卫东,译. 上海:学林出版社,1999.
- [7]亨塞尔. 总体经济视野中的雇员参与决策问题[C]//何梦笔,主编. 秩序自由主义. 董靖,译. 北京:中国社会科学出版社,2002.
- [8]布莱尔. 所有权与控制:面向21世纪的公司治理探索[M]. 张荣刚,译. 北京:中国社会科学出版社,1999.
- [9]赫希曼. 退出、呼吁与忠诚[M]. 卢昌崇,译. 北京:经济科学出版社,2001.
- [10]莱斯诺夫. 社会契约论[M]. 刘训练,译. 南京:江苏人民出版社,2005.
- [11]阿伦特. 人的境况[M]. 王寅丽,译. 上海:上海人民出版社,2009.