

# 论社会主义企业的性质与治理结构

于良春 周平轩

随着国有企业的改革成为我国经济体制改革的重点和难点,现代西方企业理论被大量引进,以期为诊治“国企病”提供理论指导。不可否认,本世纪30年代以来发展起来的现代西方企业理论,大大丰富了西方理论经济学,对于我国的国有企业改革也有一定的借鉴意义,但是某些学者缺乏分析的生搬硬套也给我们的理论界和企业界带来了不少困惑。本文通过对西方企业理论进行简要的回顾和分析,以澄清一些认识,揭示企业的一般性质和治理结构,进而为构建我国社会主义市场经济的主体——社会主义企业的制度创新提供一些理论分析和政策建议。

## 一、对西方企业理论的简要评析 以及对企业本质的重新探讨

现代西方企业理论的正式开端,是以R·科斯于1937年发表的那篇名为《企业的性质》的论文为标志的。在此之前的新古典厂商理论把企业抽象为一个“原子式”的生产函数,忽略了其内部结构,但抓住了企业的最基本的性质即做为产品或服务的供给方面存在,并且通过市场与其他行为主体发生联系。但本世纪初以来,企业规模急剧扩大,逐渐发展成为跨地区、跨行业甚至是跨国的巨型公司,内部具有的大规模、有异于市场交易方式的资源配置的功能日渐显示出来,在资源配置中逐渐表现为以企业内管理这只“看得见的手”取代市场那只“看不见的手”,“原子式”企业结构的理论假定越来越缺乏解释力。科斯当时做为一名比较注重经济现实的年轻学者,率先进行了理论创新以弥补忽视企业内部结构的理论缺陷,并以《企业的性质》一文开创了现代企业理论的先河。他在该文中把企业定义为“替代价格机制的一种资源配置方式”,并在两个方面发展了西方新古典经济学:一是论证了市场运行成本即交易费用的存在,突破了交易费用为零的传统经济学的假设前提。二是论证了企业是一个科层组织,即是有结构的,其内部的资源配置是区别于价格机制的“权威”式资源配置方式,企业家通过对企业内组织成本和市场交易成本的比较来确定企业这一科层结构的规模。这两大突破,无疑具有一定的历史意义,但由于替代价格机制的资源配置方式不是唯一的,因而科斯的论述模糊了企业同其他组织的本质区别。政府机关也是有异于市场的一个科层结构,封建社会中庄园内部的资源配置方式也不是价格机制,但我们不能把它们都看成是企业。科斯在

注重企业内部通过“权威(企业家)”来配置资源的功能时,却忽略了企业更为基本的功能:向市场提供产品或服务。企业内部之所以不运用价格机制,是因为这样可以更有效地创造价值,资源配置的方式服从于生产或创造价值这一目的,由此看来,科斯对企业本质的定义未免以偏概全。

我们认为企业这一概念有广义和狭义之分。人类社会中一切以联合劳动为特征的生产性组织都可以视为广义上的企业组织。但更为接受的是相对狭义上的企业概念,特指市场经济中的联合、协作劳动的经济组织。做出这种区分是必要的,界定研究对象的外部环境的性质,是探讨其自身性质的前提。鉴于讨论的现实意义,本文中引用狭义的企业概念,具体探讨市场经济中企业的性质和治理结构的制度安排。

从人类社会发展的历程来看,企业只是生产力发展到一定水平之后,人们间的协作劳动所采取的一种特殊形式。所谓协作,是指“许多人在同一个生产过程中,或在不同的、但互相联系的生产过程中,有计划地一起协同劳动”的劳动形式。在人类社会的不同发展阶段,协作的形式也不同,原始人的协作是以生产资料的氏族公有制和氏族血缘关系为基础的;奴隶社会和封建社会中的协作是以生产资料的奴隶主所有制和封建所有制,以及对劳动者的人身所有和依附关系为基础的;而企业这种协作方式则是在资产阶级革命确立了“私有财产神圣不可侵犯”的资本主义私有制以及消除了封建制度下的人身依附关系和等级特权之后建立起来的。协作方式一方面反映了生产力的水平,同时在生产组织内部也体现了各方当事人的经济利益关系,即在微观层次上体现了生产关系。不同的协作方式的结构表现,就产生了不同的生产组织。各个社会形态中的生产组织既是社会生产力的组织形式,又是经济利益关系的载体,即它们是社会生产力和生产关系在微观层次上的实现形式。基于以上分析,我们认为企业的本质是各行为主体(包括法人和自然人),在其行为不具有外部负效应的前提下能够自由地支配自己的所有物(财产、劳动力等),从而各行为主体之间的合作关系表现为自愿的契约(交换)关系基础上的一种协作劳动的生产组织,通过市场交换获得必要的各种投入,如资金、劳动力、原材料等,在企业内通过劳动转换,通过向市场提供产品或服务的形式实现劳动所创造的价值。这一本质又可以展开为四个属性:(1)企业是产品或服务的创造者,以区别于其它各类社会组织。(2)企业是一个组织,是由若干成员组成的、有

一定组织结构的有机体，其内部成员或部门间的分工协作是行政领导下的有计划的分工合作。(3) 企业是市场经济中的一个独立的经济组织，与其它市场主体是平等的契约关系，并且财务独立。(4) 等价交换的市场环境决定了企业内成员间的关系也是一种契约关系，而区别于原始社会中的血缘关系，奴隶社会中的身占有和封建社会中的人身依附关系。

企业这种协作劳动的生产形式之所以能在封建社会后期兴起并逐渐包揽了所有经济物品的供应，是因为在当时，它代表了先进的生产力和生产关系，这种先进性不仅体现为科斯所称的交易费用的节约(当然这也是一个很重要的方面)，而且还节约了直接生产成本，包括：共同使用劳动场所和某些劳动工具的节约，不同生产阶段空间距离的缩短造成的节约，一个工作日中不同操作之间空隙缩小带来的节约，劳动者更多的社会接触引起的竞争心理和精神振奋形成的工作效率，以及劳动的连续性、划一性、规划性、秩序性带来的节约和劳动强度的提高等。在企业这种先进的生产组织挤垮了封建社会中的各种生产形式并对之替代的过程中，资本主义生产方式和经济制度也逐渐完成了对封建社会的替代。

西方学者在科斯的理论成果的基础上，发展了企业的组织结构，尤其是治理结构理论，以探讨其形成和演变的规律。所谓企业的治理结构主要是指企业的当事人(一般被划分为资本所有者、经营者和工人)之间的权力分配和相互地位的状况，其核心问题是剩余(企业利润)索取权和经营决策权的分配。其中较有影响的大致有以下三个流派：以威廉姆森和克莱因为主要代表的，把企业看成是连续生产过程之间不完全合约所导致的纵向一体化的结果，以消除或减少资产专用性所产生的机会主义，并在此基础上探讨什么样的权力结构将能有效地防止机会主义的发生，并进而降低组织内的交易费用。另外一派以阿尔钦和登姆塞茨为主要代表，他们认为企业实质上是一种“团队生产方式”，任何一种产品都是由若干个集体内成员协同生产出来的，每个成员的个人贡献不可能精确地分解和观测，这样就都具有偷懒的动机，因而就必须设置监督成员，并授与他们以剩余索取权和相关行政权力，使他们具有动力并能够行使监督职能，这样就形成了企业的内部治理结构。还有一派是以钱德勒为主要代表的历史学派，他们从实证的角度出发，探讨了随着科学技术的发展、市场的扩大而导致企业规模的膨胀，进而逐步实现了所有权和经营权的完全分离和管理结构的多层化，而形成现代企业的治理结构。

不可否认，以上理论具有丰富的理论创新和一些合理的成分，但他们中除了极少数的学者(如钱德勒)外，大都是从一些基本前提假定(公理)出发，以推导出一个永恒不变的、合理的结构模式，虽然也具有一定的解释力，但却忽略了一个重要的问题，即构成他们推理基础的前提假定中所隐含的现实条件是变化的，企业存在的社会制度背景、指导人们行为的意识形态也是变化的。不同国家、不同地区和不同民族之间的社会制度、技术条件、价值观念上的差异必然决定或影响着企业的内部结构。因此，这些没有考虑动态因素或差异性因素(变

量)的企业理论的解释力是极其有限的，更不能把它们照搬过来指导我们的企业改革。我们认为，企业制度本身就构成了一国经济制度的基础，企业的治理结构即各当事人之间的关系本身就构成一国社会生产关系的一个重要方面。因此，我们认为企业制度做为其所处社会制度的凝缩和具体体现，在反映社会生产力发展的一般规律所应具有一定的共性的前提下，还会体现出其所处社会制度的特有本质，不同社会制度下的企业治理结构具有不同的性质。这是一个应当值得重视的问题。在探讨我国企业的治理结构之前，我们首先探讨更一般意义上的企业治理结构，即反映企业发展共同规律的一般性结构。

## 二、资本必然雇佣劳动吗？

### ——对企业治理结构的探讨

为了提高我国企业，尤其是国有企业的经济效益，国内不少学者对企业结构的决定机制和一般规律进行了积极、认真的思考和探索，其中不乏一些真知灼见，但也有不少对西方理论过于机械的照搬和运用。在我国学术界较有影响的一种观点就是论证资本雇佣劳动的必然性和合理性，这种观点的一个必然推论就是国有企业改革的方向就是全面私有化，并且都要改造成资本雇佣劳动型的企业模式。笔者认为这种观点不仅违背了辩证唯物主义的基本原则，而且也没有系统完整地掌握现代西方企业理论中一些有价值的研究成果。

这种观点的论证逻辑是：(1) 企业内的经营者比从事生产活动的成员难以监督，是“风险的制造者”；因此，他“应该被指定为委托人，并有权索取剩余收入，以及监督其他成员，因此，他成了企业家，而那些从事生产活动的人则成为工人”。(2) 在竞选经营者的过程中，富有的候选人可以用其所拥有资产为他的经营能力提供担保，而谎报自己经营能力的动机较小；而对于贫穷的候选人而言，无资产可做抵押，若经营成功，利益归己，经营失败，损失却由别人来承担，因而谎报自己经营能力的动机较强，这样，在竞选经营者时，有资本的富人比无资本的穷人具有强大的优势。(3) 有资本而无经营能力的富人可以利用其资本为一个有经营能力的穷人提供担保而为此个穷人谋得经营者的职位，这样，有资本者成为不直接参与经营但承担经营风险的委托人，有能力的穷人则成为前者的代理人，负责具体经营，并共同分享企业剩余，前者选择后者。这样便论证了资本所有者雇佣经营者，经营者雇佣工人这种资本雇佣劳动型的治理结构的合理性<sup>10</sup>。

对于第一个论证，根据现代企业理论，成员间的相对重要性与监督的有效性识别是决定经营成员与生产成员之间最佳委托权安排的两个关键因素。对一般企业而言，单个经营者比单个生产者的相对重要性确实要高得多，而我们所考虑的是在经营成员和生产成员这两类成员之间的权利分配，是把他们各自做为整体来看待的，而就整体而言，生产者未必就不如经营者重要。尤其是，在生产的技术密集度不断提高，生产中的不确定性因素较多的现代化企业中更是如此，有些企业如核工业和航天工业中，每一位员工的操作都有可能决定或影响着企业

的命运。1986年美国“挑战者”号航天飞机的空难，起因于非常不起眼的一些不合格的小橡皮密封圈<sup>11</sup>。而1979年发生在美国三哩岛上的核电事故，也只是起因于“员工的不当操作”<sup>12</sup>。在这些企业中，安全与质量是第一重要的管理目标，而这显然是员工是否尽职尽责的直接结果。因此，在这些现代化的企业中，很难说经营者要比员工们更为重要。同样，在这些企业中，因为生产操作需要高度专业化的技能和知识，且具有高不确定性，时时需要员工及时做出积极能动的创新和决策，以应付意外事件，经营者对员工的行为监督也是困难的，其难度不亚于员工对经营者经营活动的监督。而且，那种论证把监督仅仅等同于对行为的监督，而忽略了另外一种重要的监督——对产出的监督的存在。对于普遍的外销员而言，对其进行行为监督是困难的，但可以根据他为公司拉来的订单的多少，即其产出的多少，确定对其的奖惩。同样，对于经营者，也可以通过他在任时企业盈利率的高低决定对他的奖惩（而董事会正是这么做的）。由此看来，上述第一个结论难以成立。

对于第二个结论，我们不妨考察一下西方企业经理人员（含经营者）的选择机制，一般是通过以下三个渠道：一是从内部提拔，主要根据多年来他在本公司的业绩表现，恐怕没有几个董事会会把个人财富的多寡当做经营能力的信息。二是从外部经理市场上选聘，这一般是指对高级经理的选聘，被选聘对象大都因其丰富的管理经验和见多识广的阅历而当选，经理市场已记录了其过去的经营业绩，个人财富的多少也难以发挥什么作用。三是聘任那些刚刚毕业的工商管理类专业的大学生，公司关心的是他的MBA学历和面对公司的考核所表现出的素质，而不是看他是否家产万贯。由此看来，在现实社会中，资本做为个人经营能力的信息载体其作用是微乎其微的，那么第二个结论就失去了现实中的立论基础，进而第三个结论，“联体企业家”中资本家成为委托人，经营者成为代理人的推论也难以成立。

那么为什么资本主义社会中的企业是资本雇佣劳动型呢？这恐怕很难从永恒的合理和效率出发，纯粹从观念中能够推导出来。针对这一问题，我们还是考察一下历史的逻辑。

首先我们要探讨资本为什么会雇佣劳动。这一现象出现在封建社会瓦解和前资本主义生产方式初创时期，工人的来源大都是破产了的手工业者、商人、失去了土地的农民、城市贫民等，总之都是除了自己的劳动力以外一无所有的“穷光蛋”；而处于另一极的则是拥有货币财富的富人即资本所有者。当时非但没有什么社会福利保障制度，而且残酷的法律还禁止无业流浪，这样，在签定构成企业的契约之前，双方的谈判地位是极不平等的，劳动力的所有者若不达成契约，就要忍饥受饿，就要蹲牢受刑，甚至危及生存，因此，他们达成契约的愿望是极其迫切的，而拥有货币财富的资本家则是不愁吃穿，相当从容，甚至是以“救世主”的身份出现，如此悬殊的谈判地位，使劳动者就根本没有讨价还价的余地，只能被资本所有者雇佣，并且也决定了他们在企业内的地位和权力的不平等，这就是现实中的逻辑。在当时，资本相对于劳动力要素而言也是稀缺的，用

资本武装起来的机器工业，相对于手工作坊具有无比的成本和竞争优势，并迫使大量的手工业者破产，沦为无产者。只要有资本，就能扩大生产，就具有强大的成本规模优势，经营决策也相对简单，劳动者处于分散状态，还未组织起来，可以任意地对他们盘剥，能发给他们维持生存的基本生活费就是对他们最大的“恩典”了，当时可谓是资本的黄金时期，这进一步加强了资本相对于劳动的优势，决定了劳动被资本所雇佣。

但当机器工业进一步扩张之后，竞争已不是在机器大生产和传统小生产方式之间进行，而是在同样由机器武装起来的企业之间的竞争，经营管理水平在竞争中发挥着越来越重要的作用。同时，经过了一定时期的资本积累，资本市场和现代信用体系建立起来并迅速发展，资本相对稀缺程度降低，相对于企业的重要性也就降低了。而天生的资本家未必天生就是一个好的企业家，资本家把部分甚至全部经营决策权委托给有经营能力而没有资本的经理人员去行使，就成为其追求资本收益最大化的合理选择。由于经营活动的高度不确定性需要经理人员的创新性相应决策，而难以以为资本家所控制和监督，为了充分发挥经理人员的主观能动性，谋求资本收益的最大化，让经理人员享有部分剩余索取权也就成为资本家的必然选择。这就是为什么是资本家而不是工人选择经营者的历史逻辑，也是资本所有权与经营权相分离，资本家享有委托人资格、授予经营者以代理人资格的历史逻辑。同时，成为资本家代理人的经理人员也就从资本家那儿继承了对工人的监督支配权，这也是再简单不过的逻辑。

这样，我们就完成了对古典资本主义企业的治理结构的叙述。历史是不断发展的，多种因素的改变也在逐渐影响并改变着资本主义企业的治理结构。

首先，生产力的社会化迫使资本也要实现社会化，不仅要求个人之间资本的联合（合伙制），而且为了规避两权分离和资本联合所带来的代理风险还要使投资者责任有限化——即仅以其出资额承担有限责任，而资本的进一步社会化又采取了资本股份化的形式，股权又进一步分散，这些变化又进一步加剧了两权分离的趋势。股份化使资本所有者免除了因实物投资的专用性而带来的风险，他们可以通过股市灵活地转移其投资，以趋利避害，他们所承担的风险越来越小；股权的高度分散化，又大大减弱了股东对企业的控制权；证券市场体系的建立，使资本净收益率与银行利率基本持平，他们的剩余索取权的相对额度也越来越小。与资本家地位的衰退成为鲜明对比的是，经理层对企业的控制大为加强，股东们想撤换不合乎自己意图的经理逐渐成为难以实现的事情，“高级管理人员通常是牢固地控制着股东代理选举机制，从而很少担心自己职位的巩固”<sup>13</sup>。有统计资料表明：高级经理们改变工作单位的次数在一生中平均少于两次<sup>14</sup>。他们与企业利益的相关程度要高于一般股东与企业利益的相关程度，在一定程度上是他们而不是一般股东在代表着企业，或者说成为企业的真正主人。他们分配到的剩余额度也在逐渐增加，AT&T公司的首席执行官（CEO）阿伦的年薪已高达1600万美元，著名的企业家李·艾柯卡年薪收入

为1200万美元，是资本在雇佣他们，还是他们在雇佣资本？

企业规模扩大的同时，管理人员队伍也日益庞大，呈现出多部门化和管理的多层次化，由于中、下层管理人员的行为同样难以监督，且他们的管理活动同样需要自主性和创造性，委托代理关系又出现在上、下级管理层之间，剩余索取权进一步扩散。

竞争的压力使企业越来越多地依赖于先进的生产技术和充分调动员工的生产积极性和创新意识，高科技产业出现在越来越多的生产领域，企业需要的简单劳动力也越来越少，他们逐渐为自动化技术所替代，具备高度的知识技能的员工在工人大军中的比例越来越高，生产技术的高度复杂性和生产过程中的高不确定性，需要他们在现场及时高度负责地做出相应抉择，管理人员不仅难以监督他们的行为，而且还要依赖于他们在生产中所做出的决策，剩余索取权进一步扩散到了技术员工之间。

另一个重要的变化就是签订企业契约前各行为主体间的社会地位正趋于平等化，首先是经营者取得了相对资本所有者的平等地位；其次，随着上百年来工人运动的发展，工人也逐渐联合组织起来，已经在做为一个整体而行动，大大提高了他们的谈判实力，社会福利保障体系也随之建立起来，现在很少有人会怀疑工会在签订契约中的强大地位问题，签约前各主体地位的平等化与签约后所形成的企业治理结构相互影响，民主管理、企业内对职工的各项福利、职工持股计划(ESOP)等都在一定程度上体现了这一变化趋势。

以上我们叙述了资本主义企业演变的逻辑，但从中我们可以抽象出一般意义上的动态化的企业治理结构的规律：

第一，企业治理结构中各行为主体(资本家、经营者、员工)在签约前的地位决定了他们在企业中的地位和权利划分；当然他们对于企业的重要性也会影响到他们在企业中的地位和权利划分，并反作用于他们在社会中的地位。

第二，在各行为主体签约前地位平等的前提下，委托人资格取决于下面两个条件：(1)对他人的行为(投机或失误)承担一定的风险；(2)他人的行为不易被直接观察到，这样就在双方之间形成委托代理关系。这样，资本家和劳动者(含经营者)在签约前地位平等的前提下，都具有委托人资格。在劳动力还不能实现完全充分流动的条件下，劳动力的转移就存在着成本，也就不会形成一个统一的劳动力要素价格，使得劳动者的收入取决于本企业的经济效益和分配决策，因而劳动者做为要素所有者而言，也是一个企业风险的承担者。

第三，在各行为主体签约前地位平等的前提下，委托人资格实现的程度或者说是委托人之间的权益分配取决于他们所拥有的要素对形成企业利润的相对重要性(贡献率)、以及他们要素的专用性而产生的代理风险的大小。对利润的贡献率越大，要素专用性越强(对他人机会主义行为所承担的风险也就越大)，那么该要素所有者就越应具备委托人资格，他所拥有的决策权和剩余索取权的额度也就越大。(在现代化企业中，劳动技能或人力资本的专用性，要大于股票化了的资本的专用性，

其转移成本也较高，就这一点而言，劳动者的委托人资格要高于股东的委托人资格)。

第四，企业内部的劳动者(含经营者)又都具备代理人的属性，都会让其他成员因自己的机会行为和失误而蒙受损失，他们是在协作生产的方式中共同使用企业的有形和无形资产。因此一种合乎逻辑的制度安排是，劳动力要素的所有者做为整体构成委托方，为了收益最大化他们要行使监督控制权；但做为企业资产的实际占有和使用，做为个体，他们又都是被监督的对象，成为代理人。这样，要素所有者做为整体以委员会的形式行使委托人权力(决策和监督、剩余分配权)，而企业内部的所有劳动者个体做为代理人又接受委员会或其代表机构的监督控制。在生产经营活动中，复杂劳动者(包括经营管理者)享有生产经营的具体决策和监督权。

这样，我们便完成了对一般意义上的企业治理结构的描述。既然企业成员间的关系在本质上是一种契约关系，那么对他们各自的利益有着较大影响作用的治理结构，也就是他们通过各种手段进行谈判和博弈的结果。由于上面所述的各种制约因素发生了变化，资本所有者逐渐丧失了在企业契约中的绝对优势，而使企业的剩余索取和控制权在目前看来呈分散化的趋势，表现为企业的各方当事人(资本所有者、经营者、职工)分享委托人权益。国内有些学者也认同了这一演变趋势，并上升到企业所有权安排的高度来论证委托人权益分散化的合理性，但是他们却把这种治理结构主体的多元化趋势看成是产权内涵的必然逻辑延伸<sup>15</sup>。我们知道，所有概念的内涵，都是与之对应的社会现实在人们头脑中的反映，就像不能用镜子做为衡量人的美丑的标准一样，我们也无法用概念的内涵来衡量它所反映的社会现实的合理与否。如果说，产权这一概念的演变表明了社会发展本身对财产权利的明细化提出了要求，进而对企业的治理结构有什么影响的话，那么与其产权概念的逻辑来说明这些影响作用，不如直接用导致产权概念产生并发生演变的社会因素本身来解释治理结构的变迁。是社会现实的变化，决定了概念内涵的演变，而不是相反，这是辩证唯物主义的基本法则。

根据社会现实中客观条件因素的变化趋势，我们可以预期，随着人类劳动的日益复杂化和高科技化，简单劳动者的数量会越来越来少，资本相对于知识和技能来说，其重要性也越来越小，剩余索取权会逐渐扩散到整个劳动者阶层，分配也会越来越接近于“按劳分配”的原则。企业的治理结构将会沿着从“资本主导型”到“管理主导型”、“劳动主导型”的轨迹演变发展，资本雇佣劳动这一历史发展到一定阶段的社会现象随着历史的进一步发展会逐步退出历史舞台。

### 三、对社会主义企业的本质与治理结构的初步探讨

上面的分析表明，企业作为生产力与生产关系在微观层次的集中体现，其治理结构一方面要适应于生产力的发展水平，同时还要体现出其所处社会的生产关系的本质要求，做为社会

制度体系中的一项具体的制度安排，还要与其他的制度安排相契合。因此，西方学者那种孤立地评判某种企业治理结构的优劣是没有实际意义的，西方的企业制度对我们有一定的借鉴和参考价值，但不可能照搬过来就适用于社会主义的中国。

在我国的社会市场经济中，社会主义企业（包括国有企业和集体所有制企业）首先应当具备企业的一般性质，即它们同样是向市场提供一定的产出并通过市场取得各种投入的经济组织，具有内部的计划性、经济的独立性和行为主体间关系的契约性等一般属性，否则，市场难以在资源配置中发挥基础作用。作为社会主义社会制度的微观基础和载体，它必然还要体现出社会主义的本质要求。

我们认为，社会主义最根本的属性就是追求共同富裕。为了实现共同富裕，一是大力发展和解放生产力，体现在企业之中就是追求高效益。二是防止收入差距过大，公平分配，体现在企业之中，就是对企业内的各类成员（包括经营者、职工、资本所有者及具代理人）进行公平合理的分配，不宜使收入差距过大，而挫伤了劳动者的劳动积极性。另外，我国的政权性质决定了工人阶级是人民民主专政的领导阶级，是国家的主人，那么体现在企业中尤其是社会主义企业中，劳动者拥有当然的主人翁地位，理应比资本主义企业中的劳动者在企业的治理结构中享有更高的地位和更多的权益。应该说，社会主义企业中这三方面的属性构成一个有机的统一体，劳动者在企业中享有更多的权益，使劳动者与企业的关系更加协调，利益更为一致，劳动积极性得以充分地发挥，因而一方面使得收入差距不会过大，另一方面也提高了企业的经济效益。

随着社会主义市场经济体制的建立和完善，做为市场机制的重要运行主体，社会产品的初次分配者，在社会主义本质的实现方面，企业的制度安排尤其是治理结构将发挥着愈加重要的作用。可以说，没有体现社会主义性质的企业，就没有社会主义，企业制度是社会主义市场经济中各种社会关系的凝聚点。工人、经营者、资本所有者、国家政府、科研机构、社会团体等市场经济中的各类行为主体以企业为中心，构成了整个社会关系网。在市场经济条件下，要使工人阶级的主人翁地位与职工民主管理不仅仅是流于口头承诺的话，就要在企业的治理结构这一企业的根本制度中授予劳动者以委托人资格（企业的主人在市场经济中的实现形式），这是社会主义的内在本质——工人是企业的主人，与市场经济的逻辑——委托人资格的演化的结合点，即社会主义市场经济的必然要求。在文中的第二部分中，我们已经论述过，委托人资格的演化，是市场经济演变的必然逻辑。古典资本主义企业中的劳动者不具备委托人权益，是因为他们处于极为不利的谈判地位，随着企业竞争的激烈化和高层次化（由资本竞争转向管理竞争，再转向全面竞争）。劳动者获得委托人权益成为企业赢得效率的不可或缺的前提条件。在社会主义企业中，授予劳动者以委托人资格的治理结构的确定，与市场经济并不矛盾，而恰恰是社会主义公平与市场经济的效率相结合的具体实现形式。

在社会主义企业中，公有资产（包括国家所有和集体所

有）的所有者及其代理机构，作为全体公民或一定范围内劳动者的资产经营的代理人，为了进行必要的资本积累，也必然具有委托人资格，承担着公有资产增值保值的社会责任，但是他们的委托人资格与劳动者的委托人资格不能相互替代。企业内的劳动者是作为其劳动力要素的所有者享有委托权益，公有资产的代理者是代表劳动者整体就劳动者集合所投入的物质资本享有所有者权益，二者在权利的主体与客体上都有所区别，因此，不能互相替代。考虑到我国落后的生产力水平，资本相对稀缺，我们尚处在社会主义的初级阶段，还要允许并鼓励多种经济成分的存在和发展，承认私人资本所有者以委托人资格也是符合我国社会主义的长远利益的。而且在当前阶段，资本所有权大都还未实现向股权化的转变，证券交易和产权交易市场还很不发达，资本所有者所承担的风险还是相当大的，为了鼓励和私人资本积累和投资，让他们享有一定的收益率水平也是合乎历史发展的逻辑的。

这样，在我国社会主义初级阶段中，通过授予劳动者以委托人资格而使社会主义企业都不同程度地具有一定的合作经济的成分<sup>16</sup>。我们认为，受制于落后的生产力水平，在国有经济在国民经济占居主导地位的同时，合作经济在社会主义初级阶段中将会有很大的发展，并为在市场条件下实现社会主义的本质方面发挥极其重要的作用。马克思主义经典作家们对此也都曾给予了充分的肯定。

由于我国全面深入地推行社会主义市场经济的时间还较短，有些基本的社会属性可能还未充分表现出来，因此，当前我们对于社会主义企业的性质，尤其是对于治理结构的论述还是相当初步的，随着社会主义市场经济实践的逐步深入，我们的认识水平也会得到逐步的提高。但是，我们可以断言，社会主义的本质决定了劳动者在国家和社会主义企业中的主人地位，而主动、自觉地授予劳动者以委托人资格，使其在市场条件下真正地实现主人翁地位，是社会主义企业与资本主义那种被动消极地做出此项制度安排有着本质的区别。至于劳动者的委托人资格的具体实现形式是采取职工内部参股，还是实行员工持股计划（ESOP），是在董事会中吸收进职工代表，还是把劳动力要素股权化而直接授与劳动者以股东身份，还有待于进一步的理论探索和实践的检验，但有一条原则应当坚持，即要防止国有资产的流失，不能为了个别人的利益而损害了全体劳动者的整体利益。

这里我们想强调一点，虽然授予劳动者以委托人资格的安排适用于我国各类企业（包括民营企业），但对于正处在改制中的国有企业尤为重要。要构造独立的市场主体的过程中，不论是放权让利、企业承包、还是目前的股份制，都无法求导出一个理想的自然人或集团，以完全出自对自有资产一样的高度自觉性、专一的责任心和长久的积极性来谋求国有资产的利益最大化，从而解决来自所有者的激励和约束乏力的问题。在这种情况下实现两权分离，则必然导致经营者行为缺乏约束，而引发侵吞国家和集体财产化为己有和公款消费等不规范行为。既给国家带来了损失，也不符合职工的长远利益。而授与劳动者

(既包括经营者本人也包括职工)以委托人的资格,一方面把经营者个人利益与企业利益更紧密地联系在一起,更重要的是在企业内部实实在在地构造了一个所有者主体,处于维护自身利益的需要,做为一个整体,他们必然要加强对经营者的监督和约束,防止其损害企业的整体利益。这样在职工股东与经营者之间的相互制约之中,国有资产按照同股同权的原则享有增值保值之利,可以有效地缓解国有企业内部所有者虚置这一矛盾。

针对国有企业效益不佳的状况,中央领导同志一再强调国有企业要加强科学管理和民主管理,要全心全意靠工人阶级,充分调动职工群众参与民主管理的积极性,但仍有很多企业未做到这一点,关键问题是这些企业中的职工代表大会早已流于形式,在新形势下又没有做出相应的制度安排,以真正实现劳动者的主人翁地位。现在,在国有中小型企业中推行股份制以授予职工委托人资格的制度安排已得到了广泛的肯定,笔者认为在国有大中型企业中也可以作出类似的制度安排。问题并不在于职工所持的股份(或是在董事会和监事会中所占的人数比例)能否单方面地制约经营者的不良行为,而是提供了这样一种机制,使广大职工在市场经济条件下,爱厂如家,积极参与企业的生产管理并对经营者实施有效监督,缓解了委托人与代理人之间的信息不对称,从而能为国有资产的代理机构控制“内部人控制”提供了可靠的信息保障和制度保障。邯钢、长虹、一汽等国有企业取得成功的一条重要经验就是,要坚定不移地依靠广大职工群众来推进改革和加强管理。邯钢人对此深有体会:“通过学习邓小平同志建设有中国特色的社会主义理论,我们在指导思想产生了一些新思路。一是我们是中国共产党领导的社会主义国家,工人阶级是国家的主人,是企业的主人,办好社会主义企业必须全心全意依靠工人阶级。以往我们根据《企业法》的要求,在这方面做了大量工作,但为什么企业还赔钱呢?说到底还是职工没有真正当家理财,主人翁地位没有落到实处”。……对此,著名经济学家孙尚清教授也曾指出:“我们学习外国的管理经验,……是非常重要的。但是学习国外的先进管理,并不一定都使劳资关系完全对立。……在我们社会主义国家里充分依靠工人阶级办好企业这是个根本。邯钢这套方法在这个方面体现的比较突出”。授予职工以委托人资格,让市场竞争带来的风险直接作用到每一位职工身上,从而把企业变成共同利益下的责任共同体,这是国有企业能否走出效益低谷的关键所在。

本文无意为我国社会主义现代企业制度提供一个全面的论述,只是在论述一般意义上的企业治理结构理论的基础上探讨做为社会主义市场经济的微观主体、社会剩余的初次分配者、生产关系的最基本和最直接的体现者,我国企业应该如何治理结构上体现出实现共同富裕这一社会主义本质。对此,本文提出授予劳动者和资本所有者(包括公有和私有)以平等的委托人资格的制度安排。这并不是我们一味地强调社会主义的特有本质而提出的一项对策,我们要看到劳动者地位的提高

是全世界范围内已经显现出来,并且在逐步加强的社会总趋势。为此,西方国家在理论上出现了人力资本论、知识决定论、技术社会论等观点;在公司的实践中,也大量涌现出职工民主管理,员工持股计划等做法,充分显示了人的知识和技能在社会发展中扮演着越来越重要的角色,而做为知识和技能的拥有者——劳动者,也取得了相对于资本所有者的越来越重要的社会和经济地位。在我国,也有不少学者主张把包括劳动力在内的生产要素全部资本化,试点企业中推行泛股化,在股权中设置与劳动力相关的劳动股、技术股等。在实践中,有些农村合作制企业已经实行了劳动入股。由此看来,这是一个在经济关系和生产方式范畴内,反映了历史发展阶段共有规律的问题,所以才有如此巨大的原动力而同时产生和发展于两种不同的社会形态和制度中。以解放全人类、消灭剥削为最高奋斗目标的社会主义社会,应该更加自觉、主动地实行体现这一历史趋势的制度安排,以实现社会主义的本质,促进人类社会的进步。

#### 注释:

小艾尔弗雷德·D·钱德勒:《看得见的手——美国企业的管理革命》,中文版,12页,北京,商务印书馆,1987。

R·科斯:《“企业性质”的影响》,载《企业、市场与法律》,中文版,上海,上海三联书店,1990。

R·科斯:《企业的性质》,载《企业、市场与法律》,中文版,上海,上海三联书店,1990。

马克思:《资本论》,中文版,第1卷,362页,北京,人民出版社,1975。

于良春:《企业行为研究》,6页,济南,山东大学出版社,1992。

马克思:《资本论》,中文版,第1卷,362、366、378、381、383页,北京,人民出版社,1975。

威廉姆森:《交易费用经济学:契约关系的规则》,载《企业制度与市场组织》,中文版,上海,上海三联书店,1996。

阿尔钦、登姆塞茨:《生产、信息与经济组织》,载《财产权利与制度变迁》,中文版,上海,上海三联书店,1994。

小艾尔弗雷德·D·钱德勒:《看得见的手——美国企业管理的革命》,中文版,北京,商务印书馆,1987。

10 张维迎:《企业的企业家——契约理论》,上海,上海三联书店,1995。

11 12 Daniel Robey & Carol A. Sales, Designing Organizations, Richard D. Irwin, NC, 1994, pp. 308, 134.

13 14 转摘自高鸿业:《西方私有化理论的误区和我国国有企业改革》,载《经济研究》,1995(10)。

15 杨瑞龙、周业安:《一个关于企业所有权安排的规范性分析框架及其理论含义》,载《经济研究》,1997(1)。

16 嵌入合作制的经济成分,并不否定企业的社会主义属性。我国宪法第八条规定:“合作经济是社会主义劳动群众集体所有制”。

(作者单位: 山东大学经济学院 济南 250100)

(责任编辑: 曾国安)