

论职工参与公司决策制度的理论基础

张 燕

摘要: 由职工参与公司经营管理与决策是当代各国公司法普遍关注的问题。认真研究职工参与公司决策制度的理论基础, 不仅关系到这一制度的合法性及其实施效果, 对于建构有效的公司法人治理结构、保障劳动者权益、完善经济民主、建立和谐的劳资关系、维护社会经济的高速发展也具有重大的理论和现实意义。笔者认为, 职工参与公司决策制度根植于人力资本所有权理论、经济民主理论和公司社会责任理论, 并围绕三大理论的形成与职工参与公司决策制度的确立二者之间的相互关系作一些理论分析与阐发。

关键词: 职工参与 公司决策 理论基础

职工参与公司决策制度是一种由公司法规定的、职工以特定的方式参与公司决策机关、介入公司决策程序、影响公司决策结果、监督公司决策实施的公司民主管理制度。自20世纪中叶以来, 围绕不断提升职工的法律地位、建立科学的职工参与公司决策制度、重新建构公司法人治理结构, 世界各国展开了一系列有益的理论探索和立法实践。然而, 在公司法中导入职工参与公司决策制度, 由职工代表监事或职工代表董事进入公司法人治理结构, 使职工基于“非股东的利害关系人”得以与股东享有平等的决策权, 对职工利益与股东利益给予同等的保护, 必然对传统公司理念形成冲击。如在职工参与公司决策制度最为完善的德国, 也曾出现过1976年《共同决定法》的合宪性之争。从世界范围内的公司发展趋势来看, 股东利益与职工利益的冲突还将长期存在。要消除股东及其代理人对职工参与公司决策制度所持的排斥态度, 扫除职工参与公司决策制度有效实施的障碍, 必须从理论上论证这一制度的合理性。因此, 建构职工参与公司决策制度的理论基础是研究职工参与公司决策制度所必须回答的首要问题。笔者认为, 职工参与公司决策制度是公司理论不断更新的必然产物和进一步完善公司法人治理结构的内在要求, 其理论基础主要体现在以下几个方面:

一、人力资本所有权理论

(一) 传统公司概念

在资本主义早期, 受科技水平因素的制约, 人们普遍认为物质资本的投入和积累是经济增长的唯一源泉。因此, 以股东本位为理念的传统公司理论认为, 公司是一个由物质资本所有者或股东组成的联合体, 公司利益就等于股东利益。因此, 遵照资本多数决原则, 如何确保物质资本所有者获得最大的投资回报是公司法人治理结构关注的核心问题, 实现股东利益最大化成为公司唯一的价值追求。

(二) 人力资本所有权概念的提出

20世纪50年代, 美国一些经济学家在解释美国经济增长时, 发现在考虑了物质资本和劳动增长后, 仍有很大一部分经济增长无法解释。著名经济学家舒尔茨、明塞及贝克尔等人把这一无法解释的部分归功于人力资本。所谓人力资本, 是指人的知识、技能、资历、经验和熟练程度、健康等的总称, 代表人的能力和素质。其显著标志是, 它属于人的一部分, 它是人类的, 它同时又是资本, 是未来收入的源泉。他们同时指出, 经

济越发展, 人力资本在创造和积累企业财富中的作用就越大。然而, 与实物资本与金融资本相比, 人力资本在度量上存在着很大的困难性, 因为劳动的真实投入无法准确计量, 因此, 如何最大限度地发挥人力资本的效能成为制约公司经济效益的主要问题。从法理上讲, 既然承认劳动是一种资本, 那么就必然承认劳动者作为人力资本的所有者所拥有的“人力资本所有权”。因此, 劳动者与股东一样, 拥有剩余索取权与决策权, 以法律方式赋予职工与股东平等的参与决策权无疑是充分发挥人力资本效能的重要手段。

(三) 现代公司概念的变革与职工参与公司决策制度的确立

自20世纪中叶以来, 随着科学技术的不断发展, 建立在股东本位理念之上的传统公司法日益暴露出其在发挥人力资本效能方面所不可避免的缺陷。以公司契约理论为代表的现代公司理论应运而生。虽然该理论对公司含义的表述仁智互见, 但均认为公司不仅是一个由物质资本所有者的联合, 更重要的是在本质上它为劳动要素提供者、物质投入和资本投入的提供者等利害关系人之间的契约关系充当连接点。由此, 现代公司法认为公司是一个由物质资本所有者、人力资本所有者以及债权人等利害关系人组成的契约组织。在市场经济条件下, 劳动力已商品化, 劳动与物质资本一样, 同是企业不可或缺的生产要素。并且随着科技水平的提高, 专门知识在公司发展中愈来愈起着决定性的作用。所以, 在现代社会, “雇员所拥有的高素质劳动比物质资本更为稀缺”。谁拥有生产要素的所有权, 谁就拥有相应的权力。职工与股东在经济地位与社会地位上的平等性必然要求达成二者在法律地位上的平等性。因此, 职工作为“非股东的利害关系人”享有与股东同等的决策权。换言之, 股东在公司经营管理的哪些领域享有决策权, 职工也在同样的领域享有决策权; 股东在多大程度上享有决策权, 职工也在同等程度上享有决策权。公司营运状况的优劣不仅影响物质资本所有者——股东及债权人的利益, 也必然影响人力资本所有者——公司职工的利益。公司职工与公司的关系比起一般股东(尤其是投机股东)和债权人更加持久, 甚至可以说职工与公司之间是合伙关系——共生存、共繁荣、共兴衰。因此, 职工参与公司决策制度不仅是现代公司发展的现实需要, 更是公司职工作为人力资本所有者的内在要求。正是基于这种思想, 第二次世界大战后, 德国法学家首先开始尝试将资本与劳动相结合的观点融入公司法中, 新的公

司法更倾向于将公司定义为劳动与资本之间的一种伙伴关系,给予资本与劳动同等的价值估量。根据德国1976的《共同决定法》,监事会中劳动要素与物质资本参与者之间的比例调整到1:1,从而全面实现了劳动与资本共同治理公司这一基本原则,职工参与公司决策制度也在此基础上得以确立。

二、经济民主理论

(一) 经济民主的概念

“民主”一词最早出现于公元前5世纪,它源于古希腊,本意是由人民掌握权力并实施统治的政治制度,简称人民的统治。因此,在20世纪以前,民主一直是一个政治概念,后被引用到其他领域,产生了社会民主、经济民主、管理民主等相关概念。所谓经济民主,有宏观和微观两种含义:宏观的经济民主就是通过运用社会财富的再分配政策以缩小贫富差距,并为公民提供均等的经济机会和物质条件。微观的经济民主就是企业管理民主,即企业职工享有参与企业管理的权利,对企业中的各种事务有发表意见和建议的自由,并可根据需要选择自己的代表参与企业的管理。现代公司民主是最典型的微观经济民主。

(二) 企业民主管理发展的两大动因与职工参与公司决策制度的确立

1. 企业民主管理发展的两大动因与经济民主理论的形成

(1) 各类技术的进步是企业民主管理发展的主导因素

在资本主义发展早期,科学技术的每一次进步都使生产规模的进一步扩大成为现实的可能,促使企业生产朝着大批量的方向发展。泰罗主义和福特主义成为这一时期所倡导的管理思想,它们虽然促进了生产效率的提高,却导致了分工的进一步细化。职工不得不从事简单、枯燥的重复劳动,他们在企业生产中的自由处置权被明显弱化的现实决定了他们在法律上毫无参与权可言。然而,自20世纪70年代以来,在现代工业技术领域,泰罗主义、福特主义已经不能充分发挥技术进步的各种优势,新的生产工具要求工人具备更高的技能水平、更多的自由处置权、更强的责任心。因此,也必然要求工人参与企业的生产组织和管理。由此可见,科学技术的发展对职工参与制度的建立提出了客观要求。

(2) 职工观念的变革是企业民主管理发展的意识因素

传统管理理论认为,雇主与员工之间的关系是静止的博弈关系,雇主与员工是势不两立的天敌,一方成了赢家,对方必然成为输家。然而,裁减人员、精简机构等强制性手段虽然在短期内可以提高经济效益,然而从长期来看,简单的重复劳动既使职工感到厌倦,又使他们对企业管理层的压制产生抵触情绪。同时,随着物质生活水平的提高,职工萌发了更高层次的自我发展和自我管理的需要,职工只有在参加管理、把自身利益与企业发展相联系的情况下,才可能进行主动的、创造性的劳动,公司的经济效益才能提高,雇主与员工的利益也才可能得到保障。所以,民主管理理论使雇主与员工二者的博弈关系从静态转向动态,在双方力量彼此抗衡与消长的过程中,谋求在企业内部建立民主的工作气氛。职工观念变革的现实要求和管理理论的科学化促使不少企业逐步转向采用一体化的方法来提高效益。在工作中,员工被授予一定的自由处置权,弹性工作时间、工作丰富化、质量小组等新的管理方法相继出现,工厂委员会、环境委员会、共同决策、董事会代表、雇员持股计划等多种形式的新的管理制度也破土而出。它们使职工在关系到自身工作条件、劳动安全、福利待遇、企业经营管理等多方面,得以与管理层进行必要的沟通、磋商并参与决策。

2. 经济民主理论引导下的职工参与公司决策制度的法

理分析

分析了民主管理发展的两大动因,我们不难发现,民主的首要含义在于参与。¹⁰然而,在股东本位的公司体制里,公司民主只是一种“资本民主”,参与公司治理只是股东们的专利。即只有那些拥有公司物质资本的人才有权利选举和被选举为公司权力机关的组成人员;而公司中从事财富创造的雇员,虽然在社会生活中享有政治权利,其中包括选举权和被选举权,但在公司制度中本应享有的“当然的权利”则被剥夺。¹¹这样,公司利润的创造者却被排除在公司法人治理结构之外。这种模式一方面可能激化劳资冲突,不利于提高雇员的劳动积极性,另一方面又增加了公司的管理成本,损害了公司的组织效率,并且与现代民主理念格格不入。¹²随着经济民主理论对公司理念的影响,员工在企业经营管理中所享有的经济权利必然转化为参与公司法人治理结构的法定权利。公司是市场经济的最主要的企业组织形式,企业职工进入现代公司治理结构是企业参与市场经济的成本或是入场费,这既是市场经济的必然产物,也是经济民主的必然要求。对此,日本公司法学家奥岛孝康曾作过精辟论证。他认为“市场经济”意味着自由企业体制,也可以说是以竞争为动力的经济体制,而这种经济体制以有秩序的市场行为为前提。为了实现有秩序的市场行为,参与市场的各个企业的“恰当的经营”就成为前提。在此之上,作为市场参与的资格,就要求企业为了确保其恰当的经营而建立自律的监督体制,实现经济民主。¹³因此,赋予企业职工参与公司决策权就成为必然。

综上所述,正是科学技术发展的客观需要和职工观念变革的主观要求的有机结合,才促成了现代经济民主理论的诞生,将经济民主理论引入现代企业的生产管理,职工才得以将自己的意志转化为公司的行为,由“企业的对立面”转变为“企业的协作者”,世界各国各具特色的职工参与公司决策制度得以确立。

三、公司社会责任理论

(一) 公司社会责任的概念

“公司社会责任”(Corporate social responsibility)一语起源于美国,美国学者早期侧重于从道德伦理层面对公司社会责任加以定义。早在1924年,谢尔顿(Oliver Sheldon)就把公司社会责任与公司经营者满足产业内外各种人类需要的责任联系起来,认为公司社会责任含有道德因素在内,社区利益作为一项衡量尺度,远远高于公司的盈利。¹⁴伯文(H. Bowen)在1953年时,曾把公司社会责任定义为:商人按照社会的目标和价值,向有关政策靠拢,作出相应的决策,采取理想的具体行动的义务。¹⁵之后,美国学者对该定义的讨论转向法律层面。但通常认为,公司社会责任是指公司董事作为公司各类利害关系人的信托受托人,而积极实施利他主义的行为,以履行公司在社会中的应有角色。¹⁶在我国也有学者认为,所谓公司社会责任,是指公司不能仅仅以最大限度地为股东们营利或赚钱作为自己的唯一存在目的,而应当最大限度地增进股东利益之外的其他所有社会利益。其中,与公司存在和运营密切相关的股东之外的利害关系人(stakeholders)(尤其是自然人)是公司承担社会责任的主要对象。¹⁷

(二) 职工参与公司决策制度是公司社会责任理论在维护职工利益方面的具体体现

1. 传统公司法对公司本质与目标的定位

传统公司法认为,公司的本质在于营利性,公司的目标定位即股东利益的最大化。长期以来,公司即股东,公司利益即股东利益,董事会只对公司利益即股东利益负有法律义务

一直是传统公司法的立法理念。如,从美国传统的公司理念来看,作为一个私法上的自治组织,公司是由股东组成并且为其赚钱的工具。¹⁸ 美国著名经济学家哈耶克也曾指出,公司的首要职责是提高效率、赚取利润;公司以最低廉的价格提供大量的商品,就是在履行其社会职责;赚钱与社会责任之间没有任何冲突。如果不这样的话,就会损害公司、股东与全社会的利益。¹⁹

2 对传统公司理念的修正与公司社会责任理论的形成

随着公司经济力量的崛起,公司滥用其经济力量损害利害关系人的事件时有发生,引发了西方国家对公司本质与目的的再认识。一方面,对股东利益最大化理念的质疑,破除了传统公司法股东本位的神化。因为股东利益最大化是在把股东看作董事的委托人的前提下提出来的。如果把包括股东在内的所有公司利害关系人都视为董事的委托人,那么,公司就要对所有公司利害关系人负责,而不仅仅向股东利益负责。²⁰ 企业除股东以外,事实上还有经营者、员工、供应商、债权人及消费者等其他团体,企业于决策时必须兼顾其利益。²¹ 美国著名公司法学家Dodd亦主张,在法理上,公司除追求利益外,还应具有社会性目的。公司经营者不仅在传统上对股东负有义务,同时对员工、消费者及一般公众也都负有义务。²² 因此,追求营利性并承担社会责任并重成为公司二元化目标的重新定位。²³ 另一方面,传统公司法将公司利益片面地等同于股东利益也是不科学的。公司利益应是股东利益与职工利益及其他利害关系人利益的有机结合体。²⁴ 没有公司利益,就没有股东利益与职工利益。所以,在现代公司的经营管理中,不能单纯以营利本位或只以所谓的“股东财富最大化”为宗旨,相比较而言,从影响公司财务管理目标的利益集团(股东、债权人、职工、政府)角度讲,“公司价值最大化”作为公司财务管理的目标更为科学²⁵。因此,强调公司的社会责任一直是第二次世界大战后世界各国修改公司法的显著特点之一。德国在其1937年《股份法》第70条第1项中规定:“董事会应自我本着事业和其员工之福祉,国民和帝国之共同利益负责经营公司”,²⁶从而开辟了公司社会责任法典化的先河。

3 公司社会责任理论对传统公司治理结构的冲击与职工参与公司决策制度的确立

与传统公司理念相适应,在传统公司法人治理结构中,股东大会扮演着“万能机关”的角色,股东拥有独占性的决策权,公司职工虽是股东的“社会伙伴”,但却无权参与公司的经营管理与决策。而在公司社会责任理论引导下,保护股东利益是公司的社会责任,但保护“非股东的利害关系人的利益”同样是公司的社会责任;公司经营者是股东利益的代言人,但同样也是职工利益的代言人。现代公司法人治理结构是股东、债权人、职工等利害关系人之间有关公司经营及权利配置的机制。²⁷ 公司经营的成败,不仅攸关股东利益,更影响与公司有关的利害关系团体的利益。因此,公司的目标应以调和各种利害关系人的利益为主,而其具体作法,则是公司业务执行团体的决定应由各种利害关系团体积极参与。²⁸ 正如美国著名学者Scott Buchanan所主张的,为保护公共利益,各州应制定规范企业民主性之法律。董事会不应仅由股东选出,尚应由员工及社会大众选出,以达成企业组织之民主化。²⁹ 所以,职工作为“非股东的利害关系人”的突出代表参与公司治理成为现代公司法人治理结构所必须解决的问题。正是基于这种原因,欧盟《第5号公司法指令草案》将其指导思想确立为:股东利益不应再是企业家决策背后的唯一动

因。相反,经营决策应当体现出股份有限公司对其构成要素(包括资本和劳动)乃至全社会所负的责任,³⁰并将“为股东和其他利害关系人的利益提供同等程度的保护”作为其立法目的。³¹ 因此,“公司只为全体股东谋利益的理论早已受到公司法学家及经济学家的批评。无论是社会主义国家还是资本主义国家,职工越来越把公司的决策与自己的切身利益联系在一起,已不再把公司的决策仅仅看成是公司股东大会的职责。”³²

由此,笔者认为,强化公司的社会责任对传统公司理念的冲击,引发了重构公司法人治理结构的有益探索。在现代公司法人治理结构中,股东与员工的角色也在发生着悄然变化,股东与职工都是现代公司的主人,单纯的股东主权或单纯的员工主权是不公正的,同样,单纯的股东治理或单纯的员工治理也是不民主的,从“单一治理”到“共同治理”成为历史的必然。股东与员工已经由过去的消极冲突与对抗走向了积极协调与合作,以谋求在对抗中的合作和发展。因此,我们有理由相信:在公司社会责任理论的指导下,将职工参与公司决策制度引入现代公司法人治理结构,股东大会不再是“万能机关”,股东大会的权力也将不再至高无上。

注释:

- 舒尔茨:《人力资本投资》,中文版,北京,商务印书馆,1990。
马俊驹、聂德宗:《公司法人治理结构的当代发展》,载《法学研究》,2000(2)。
[日]今井贤一等主编:《现代日本企业制度》,中文版,53页,北京,经济科学出版社,1995。
25 32 梅慎实:《现代公司机关权力构造论》(修订本),512、172、303页,北京,中国政法大学出版社,2000。
[美]埃达·登勃等著:《董事会:如何应对错综复杂的经济社会》,中文版,40页,北京,新华出版社,1996。
[德]罗伯特霍恩等:《德国民商法导论》,中文版,306页,北京,中国大百科全书出版社,1996。
陆雄文:《民主管理》,32页,杭州,浙江人民出版社,1997。
10 [美]科恩:《论民主》,中文版,13页,北京,商务印书馆,1998。
11 [美]迈克尔·比尔等:《管理人力资本》,中文版,49页,北京,华夏出版社,1998。
12 [美]大卫·P·艾斯曼:《民主的公司制》,中文版,45页,北京,新华出版社,1998。
13 [日]奥岛孝康:《市场经济与职工参与》,载《外国法译评》,1994(3)。
14 15 16 17 19 20 23 刘俊海:《公司的社会责任》,74、31、2、6~7、75、201、82页,北京,法律出版社,1999。
18 张开平:《英美公司董事制度研究》,36页,北京,法律出版社,1998。
21 刘连煜:《公司监控与公司社会责任》,130页,台北,五南图书出版公司,1995。
22 See Dodd. For Whom are corporate managers trustees? Harv. L. Rev. No. 45, pp. 1 149~ 1 156
24 王保树主编:《商事法论集》,第3卷,52页,北京,法律出版社,1999。
26 杨君仁:《企业经营之伦理规范——法律层面之观察》,载《中德经济法研究所年刊》,南京,南京大学出版社,1995。
27 [日]青木昌彦等:《经济体制的比较制度分析》,中文版,175页,北京,中国发展出版社,1999。
28 See Abbass F. Alhafaji, A Stakeholder Approach to Corporate Governance, Connecticut: Quorum, 1989, pp. 36
29 [日]中村一彦:《企业之社会性责任……法学的思察》(改订增补版),236~237页,同文馆,昭和五十六年。
30 Catherine Barnard, EC Employment Law. John Wiley & Sons, England (1995), pp. 407~ 408
31 《欧盟公司法指令全译》,中文版,105页,北京,法律出版社,2000。

(作者单位: 武汉大学电子信息学院 武汉 430072)
(责任编辑: 金萍)