

企业经济民主——顺应自然的选择

冯同庆

(中国工运学院, 北京 100037)

[摘要] 一些经济学家批评企业经济民主不是自发产生的, 因而是没有生命力的。而另一些经济学家却不同意这种分析。有人认为, 适宜的感知心理、社会传统和历史背景, 可以使企业经济民主成为自然的选择。从对中国改革的实证考察看, 企业的经济民主在自发地萌芽、生长, 它表现为一种顺应自然的选择。

[关键词] 企业; 经济民主; 中国企业改革; 自然选择

[中图分类号] F406.12 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1004-9096(2001)04-0004-05

一些经济学家批评企业经济民主不是自发产生的, 因而是没有生命力的。南斯拉夫学者斯韦托扎尔·平乔维奇的说法是有代表性的。他认为, 不管如何使用漂亮的词藻, “工业民主”和“工人参与”是把决策的责任转移给了一群根本不受这些决策影响的人; 工人总能得到合同工资, 公司投资成功好处与工人一起分享, 公司投资失败股东独自承受损失; 这就违反了风险——报酬关系, 又提高了股票资本的成本; 这种非自发的过程, 限制了个人通过谈判产生最有利的组织的自由; 由于其不是从自发的契约性协议中产生的, 就需要用法律来对其做出规定。^①

而另一些经济学家却不同意上述分析。美国学者路易斯·普特曼认为, 所有那些想当然的问题都是那些采用常规模型和特殊假设的经济学家们的推理, 这些经济学家提出了这些争论但却没有对这些企业进行必要的验证。而从20世纪70年代到90年代, 欧洲产业民主(IDE)国际研究小组对比利时、丹麦、芬兰、联邦德国、荷兰、挪威、瑞典、英国、以色列、南斯拉夫、法国、意大利、日本、波兰等国的员工参与管理权与经济增长之间的关系, 进行了数据统计和实证研究。结论是, 员工参与决策对于总体经济状况的提高是十分重要的; 如果企业内部有正式的股份决策权机制的话, 它将会有利于经济的发展。^②

企业的经济民主, 实际涉及多元利益主体的制度安排。人们往往看到, 涉及多元利益主体的制度安排实际选择起来十分困难。然而, 美国学者托马斯·C·谢林提出了一种解决难题的博弈理

* **[收稿日期]** 2001-04-20

[作者简介] 冯同庆(1947—), 男, 山西汾阳人, 硕士、教授, 中国工运学院副院长, 主要从事职工问题和工会理论研究。

① 斯韦托扎尔·平乔维奇, 产权经济学——一种关于比较体制的理论[M]. 北京: 经济科学出版社, 1999-79. 此外, 还有从政治学角度进行探讨的。美国学者西摩·马丁·李普塞特(Seymour Martin Lipset)的著作《政治人——政治的社会基础》认为, 工人更喜欢极端主义, 迅速地对社会问题提出解决的答案, 因此他们更富于权力主义倾向而不是民主主义倾向。参看该书, 上海: 上海人民出版社, 1997.77-82. 但是, 也有学者不同意他的看法。参看该书第421-430页, 中译本序第9页。

② 转引自玛格丽特·M·布莱尔, 所有权与控制——面向21世纪的公司治理探索[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1999.262. 欧洲产业民主(IDE)国际研究小组的研究, 参看美国洛约乐大学理查德·H·弗兰克, 《产业民主与趋同对经济的影响: 主要工业国家的比较分析》, 载《公司治理结构: 中国的实践与美国的经验》一书, 北京: 中国人民大学出版社, 2000.65-71.

论。他认为，在本质上充满冲突的情况下要达成协议，唯一的办法就是找到一种自然的突出的结果。谢林称其为“焦点”，后来人们便称其为“谢林点”。所谓自然而突出的结果，取决于感知心理、社会传统和相同的历史背景，而不是取决于可以按照理论选择模式加以表述的那些形式特征。^{[1](P362-363)}

从对中国改革的实证考察看，企业的经济民主在自发地萌芽、生长，它表现为一种顺应自然的选择。从下面的考察中可以看到与此相关的“感知心理”、“社会传统”、“历史背景”。

一、经济民主能否促进企业的效能，就是一种重要的感知心理

有学者指出，效能是促使雇主支持劳工参与的主要动因，尤其是20世纪30年代的行为科学家都肯定允许员工参与与工作执行相关的决策，不但可以提升员工工作满意度，还可以提高员工的生产力；一般说来，雇主对劳工参与只会出于实用的考虑，而且只有在雇主相信这套制度会比其它措施产生较佳的结果时才会采用。^{[2](P279-280)}我们对去年公布的1997年全国职工状况调查统计数据进行了研究，结果给人们的感知心理是——经济民主与企业效能是正相关的。该调查涉及的地区有：北京、内蒙古、辽宁、吉林、上海、江苏、福建、山东、河南、湖北、广东、四川、云南、陕西、甘肃。在15个国民经济门类、81个市县的320多万职工中，随机抽取2000个基层单位的50000名职工进行调查。调查数据加权汇总处理后，恢复了原有的实际比例关系。其中调查表明，作为一种民主管理形式的职代会，其职权履行与企业经济效益正相关（Significance < 0.05）。当然，对此可以有一个互为因果的解释，或者是职代会职权的履行有助于企业经济效益的提高，或者是企业经济效益的提高有助于职代会职权的履行。甚至，还可以有其它解释。比如，引入其它变量，对这种相关进行进一步说明。无论是哪一种解释，这种正相关而不是一些人认为的负相关，引起的“感知心理”都会是有助于扩展经济民主的。下面，是该调查中制造业的数据。选择制造业是因为，制造业中的企业种类比较齐全，对问题可以有更具信度的说明。

(表1) 单位经济效益状况与企业领导干部是否定期向职代会述职

(Significance = 0.0000 < 0.05)

经济效益状况	定期述职		不定期述职	
	企业数	占%	企业数	占%
濒临破产或严重亏损	109	11.8	108	24.9
略有亏损	202	22.0	105	24.2
持平或微利	297	32.3	106	24.4
较好	288	31.3	104	24.0
很好	24	2.6	11	2.5
合计	920	100.0	434	100.0

(表2) 单位经济效益状况与职代会是否开展民主评议企业领导干部

(Significance = 0.0000 < 0.05)

经济效益状况	开展		不开展	
	企业数	占%	企业数	占%
濒临破产或严重亏损	148	13.3	73	26.4
略有亏损	249	22.4	65	23.6
持平或微利	344	30.9	66	23.9
较好	345	31.0	63	22.8
很好	27	2.4	9	3.3
合计	1113	100.0	276	100.0

(表3) 单位经济效益状况与集体合同草案是否经过职代会审议通过
(Significance = 0.0000 < 0.05)

经济效益状况	经过审议		不经过审议	
	企业数	占%	企业数	占%
濒临破产或严重亏损	87	11.1	13	31.7
略有亏损	170	21.7	7	17.1
持平或微利	256	32.6	8	19.5
较好	248	31.6	11	26.8
很好	24	3.1	2	4.9
合计	785	100.0	41	100.0

再如,企业实行利润分成、合股经营等也是很有意义的。这是企业经济民主的重要内容。联合国经济和社会事务部统计处发表的《社会和人口统计体系 SSDS》,是国际范围内社会指标方面最系统、最有代表性的文献。该文献讲到,利润分成、合股经营等,是多年来某些私人厂商已采用的几种措施;虽然使用这些措施的动机可能不同,但是一般说来,它们都承认并强调劳资双方的共同利益;在研究劳资关系时,更多地掌握关于这些措施普遍推行的情况以及比较那些采用或不采用这些措施的机构所取得的结果的方法,是很有用的。^①对于中国的企业改革来说,有统计表明,企业实行职工持股可以产生促进企业经济效益的感知心理。1997年,一次对30家企业的4000名职工的问卷调查表明,改制为职工股份合作制的企业活力普遍增强。与以前比较,认为“有所增强”的为36%，“和以前差不多”的为12%，“还不如以前”的为7%，“现在还不好说”的为3%；与没有改制的企业比，“有所增强”的为32%，“和其他企业差不多”的为10%，“还不如其他企业”的为7%，“现在还不好说”的为3%。^{[3](P240-241)}根据中国股份制信息评价中心提供的资料,1993—1997年我国上市公司中含内部职工持股的公司,其平均净资产收益率都高于全部公司的平均净资产收益率。1996—1997年非上市公司和上市公司中,内部职工持股的企业的净资产收益率随着持股比例的提高而提高。^{[4](P95,96)}2000年,北京科思瑞智市场调查公司对十几个行业中规模较大的民营企业的董事长、总经理进行调查。调查发现,越来越多的民营企业老板希望手下职工持股。该公司在2000年8月30日中华工商时报上给出了三个个案:

个案1:某县第二造纸厂	个案2:某县粮油有限责任公司	个案3:某市鞋厂
持股职工比例90%	持股职工比例100%	没有职工持股
其负责人认为:产品竞争力很强 在同类产品中占有65%份额 很有可能兼并其它企业 不可能倒闭	其负责人认为:产品竞争力较强 —— 很有可能兼并其它企业 不可能倒闭。	其负责人认为:产品竞争力弱 在同类产品中占有1%份额 能否兼并其它企业说不清 能否倒闭说不清。

调查者认为,私营企业职工持股的效果居然如此之大。他们分析说,尽管民营企业中职工持股的企业并不多,数量只占调查企业总数的12.9%,但他们的经营状况、市场竞争力等普遍强于非职工持股企业,至少说明了职工持股对企业发展(尤其是对私营企业发展)很有好处。

^① 联合国经济和社会事务部统计处,《社会和人口统计体系 SSDS (M)》,北京:中国财政经济出版社,1985.275。罗伯特·达尔曾经指出过,工人的产权参与具有正效应。他说:“在老牌民主国家,确实存在一些雇员所有的公司,而且事实上非常兴旺”。当然,他同时存在着一种担心。这就是,“要以这样的所有权和支配权都在雇员和工人手里的公司为主导,建立一种经济秩序,一般说来,工会运动、劳工党派和工人们并不热衷。”参看《论民主》一书,北京:商务印书馆,1999.191。达尔的担心是有道理的,但是我们现在观察到的情况是,工人们的观念也处在转变当中。

二、在自然原因中，除了“感知心理”，“社会传统”和“历史背景”也是很重要的因素

当代不少中国人可能忽视，近代以来中国有着某种经济民主的“传统”和“背景”。可是在产生了这些传统和背景的地方，人们对此如数家珍，成为扩展经济民主的助力。

20世纪80年代后期，笔者曾到江浙一带考察。在无锡的企业里，经常听到人们回忆起历史上这里的荣氏家族及其经营之道。后来了解到，荣家企业代代相传的企业精神中，有传统文化中的民主性遗产，有氏族组织中的民本主义等。荣家企业较有作为的第二代资本家荣尔仁，是20世纪30年代中国主张“劳资合作”并主持“劳工自治区”的核心人物之一。他主张对劳动者，要安其心、一其志、健其身、修其德。当时他的企业建立的“劳工自治区”，有职工宿舍、学校、医院等设施。有评论者认为，这是在以西方为参照的移植性制度创新中，在高级形式上复活了民间氏族制度，具有管理民主、社会博爱、权利平等、教育普及的特点。^①

以劳力股形式实行企业经济民主的山西省大同市秦嘉实业集团股份有限公司，与历史上的晋商传统还有渊源。据山西省体改委负责人讲，秦嘉集团搞劳力股，可以向前追溯到合作化时期的初级社，初级社实行劳力入股、民主管理、按股分红、按劳分配；再向更远的历史追寻，就是清朝山西票号的顶身股。^②据山西省经济研究中心负责人讲，秦嘉集团的做法是有东方文化传统的，中国明清两代甚至是民国初年，正规一些的商号把人力作为股本，伙计干得好，1~2年就顶生意，顶上生意按股分红的收入要远远大于工资。著名经济学家厉以宁教授曾经向山西的有关同事讲过他的意见：我不仅同意、赞成大同秦嘉集团实行劳力股，而且认为劳力股是发展生产力最有效的办法；工人、农民不只是通过按劳分配脱贫，还应通过实行劳力股等多种办法尽快致富，走上共同富裕的道路。

国家体改委的一位研究人员说，最早实行改革开放的广东实际上劳力股是很普遍的，但广东的原则是“只做不说”，一般人不太清楚。后来笔者了解到，在广东的不少乡镇企业里有类似劳力股这样的安排。其基本原因有两个：一是现实原因，乡镇企业里的当地人凭借土地等要素得到的收入大大高于外地民工，为约束这种不合理的安排，有的对外地民工实行了劳力股这样的做法。二是与传统相联系的原因，为了调整乡镇企业内部已经形成的过大的分配差距，采用了合作化初期劳力入股的做法。^③

三、“社会传统”和“历史背景”还包括建国以来的内容

现实生活中，有些企业的发展便是借助了这些传统资源，而且很有成效。

武汉市路达汽车修理公司是个私营企业，是政府命名的明星企业。其总经理万幼成说，他的企业所有职工福利待遇都比照国营企业办。他说按国营企业来管理私营企业还是相当有效的，只有一条不同：干得不好可以随时开除。^④民营的福建恒安集团有限公司，经营得也很好。其总裁许连捷曾说：“国有企业有一整套的管理制度，处在初创时期的民营企业是没法与之相比的。然而，这些很好的制度却往往在国企不能得到很好地执行。而事实上，民营企业很多都是从小作坊开始的，根本无完整的制度可言。在随后逐步发展的过程中，间接或直接照搬了许多国企的制度、做法，这些制度在民营企业却发挥得很好。产生于国企的制度，在自己家里不能发挥作用，别人拿去却行之有效，这里头最关键的问题是未能从上到下严格按制度办理。”^⑤

浙江传化集团，也是一个私营企业。但总裁徐冠巨却把国有企业的用工制度、福利制度、保

① 据石骏所著《汇通天下的晋商》介绍，晋商实行的是无限责任股份制，其中的股份设置是财股和顶身股；财股，是股东投资按其出资多少折算成的股份，也叫银股；顶身股，是指票号中的人凭自身才能、工作资历、工作业绩经过评定而获得的顶生意股份；通过顶身股形式，票号的经营与员工的经济利益直接挂钩，使经理、伙计、学徒参加帐期分红，增强其敬业精神和票号的竞争力。参看该书，杭州：浙江人民出版社，1997.75。

② 参看潘恩强、陆文强，共有制与农村改革[M]，北京：红旗出版社，1995。潘恩强、陈家义、李力、冯永宁，共有制与均贫富[M]，广州：广东高等教育出版社，1996。

险制度、职代会制度等经改造带入企业，取得了骄人的业绩。成都华侨凤凰集团也是一个私营企业，但其总裁把国有企业内部能够调动职工积极性的机制带到了自己的企业，并认为这是经营成功的要诀。^[8]据笔者所知，湖北省荆州市的私营企业蓝星集团公司建有职工代表大会、武汉市的私营企业劲松集团公司设立了职工董事等等，都促进了企业发展。

当然，上述制度、做法在改革中被运用要经过一种转化工作。这就是，把传统的社会政策和政治目标的考虑，也转化为现实所需要的符合经济规律和企业经营特点的具体途径和办法。

一些学者评论说，中国经济体制改革造就了一大批新型企业，这些企业的产权结构是多种多样的，它们多数不是来自理论、书本或者观念，而是来自企业家、商人、基层官员和普通农民、工人、手工业者、居民等等在不断变化的条件下的发明创造。^①还有学者认为，一般下面自发推动的制度变革都有生命力，都容易成功；中国目前制度改革中很多困难可以用这种尊重自发的制度创新的办法来解决。^[9]当然，这位学者所指的自发创新，在内容上与笔者所指有所不同，但道理是相同的。

【参考文献】

- [1] 埃尔斯特，斯莱格斯塔德．宪政与民主——理性与社会变迁研究 [M]．北京：生活·读书·新知三联书店，1997.
- [2] 朱柔若．社会变迁中的劳工问题 [M]．台北：扬智文化事业股份有限公司，1998.
- [3] 王天义等．中国股份合作经济——理论、实践与对策 [M]．北京：企业管理出版社，1997.
- [4] 王斌．企业职工持股国际比较 [M]．北京：经济管理出版社，2000.
- [5] 邹进文．论中国近代制度变迁的家族特色 [J]．经济社会体制比较，1996，3：64.
- [6] 中华工商时报 [N]，1997-10-21.
- [7] 工人日报 [N]，1998-3-5.
- [8] 中华工商时报 [N]，1997-11-7.
- [9] 杨小凯．当代经济学与中国 [M]．北京：中国社会科学出版社，1997.194、195.

Economic Democracy in Enterprises ——An Option of Going with Nature

FENG Tong - qing

(China Labor College, Beijing 100037, China)

Abstract: Some economists criticize that economic democracy in enterprises do not emerge spontaneously, so it has not vitality. But other economists do not agree with this analysis. Some scholars think that suitable mental perception psychology, social tradition and historical background let economic democracy become a natural option. From the positive investigation of the Chinese reform, economic democracy in enterprises has naturally emerged and has developed and has been an option of going with nature.

Key words: enterprises; economic democracy; the reform of the Chinese enterprises; a natural option

[责任编辑：夏正]

^① 中华工商时报 [N]，1998-12-18. 这些来自基层的发明创造，可能也是有历史渊源的。美国学者詹姆斯·R. 汤森，布兰特利·沃马克 (James R. Townsend Brantly Wornack) 所著《中国政治》，在分析建国后的群众性参与时，指出了这种参与的失误之处，同时认为其有生动活泼的色彩，对于解决现代化进程中产生的社会经济矛盾不失为虽有限但却是重要的出路。参看该书，南京：江苏人民出版社，1996，35.