

论国有企业制度创新 与劳动者动力机制的再造

孙锦华

我国国有企业制度创新的目标是建立现代企业制度,如何实现这一目标呢?理论界有一种流行的看法,认为国有企业制度创新实际上就是建立公司法人治理结构,笔者认为这种观点有失偏颇。事实上,企业制度创新应包括技术创新、组织结构创新和劳动者动力机制的再造,其中最关键的是劳动者动力机制的再造。

一、企业制度创新和劳动者动力机制的内涵及关系

在一些制度经济学家的论著中,“制度”一般是指制度安排,它是“管束特定行动模型和关系的一套行为规则。”^①大至国际间政治、经济的交往惯例,小到平民百姓买卖油盐酱醋的货币都可以叫作制度安排,它可以是正式的:如家庭、工会、医院、大学、政府、期货市场等等,也可以是非正式的:如价值、意识形态和习惯等等。企业是一种正式的制度安排,这样,“企业制度”就是一个偏正词组,中心是讲企业,加上“制度”一词是说明它的制度经济学意义。

“创新”原来是指新产品和新工艺被采用所产生的影响;熊彼特认为它是将新产品、工艺、方法或制度引用到经济中去的第一次尝试;诺斯指出“创新”的对象是“指任何内含于一种制度安排中的制度技术”,^②条件是“如果预期的净收益超过预期的成本,一项制度安排就会被创新”。^③制度安排的创新也可以叫作制度安排的变迁或制度变迁,企业制度创新就是指企业内部的均衡被打破后制度安排的变迁。

T·W·舒尔茨从人的发展与制度创新之间的关系为我们展示了一个新的角度,“人的经济价值的提高产生了对制度的新的需求”,^④制度创新就是为适应这种新的需求所进行的滞后调整。由此联系到我国国有企业制度创新所必须坚持的社会主义性质和必须遵循的市场经济原则,笔者认为有必要研究劳动者动力机制和国有企业制度创新的关系。

那么,什么是劳动者动力机制呢?首先,劳动者是其动力的载体,在国有企业中是指企业内部的所有工作人员。这样,创新就不象熊彼特所说的那样仅仅是企业家的事情,而是企业

内部全体劳动者共同努力的结果。其次，动力来自于劳动者本身的需要，它是劳动者为满足自身的多样性需求偏好，激发出的追求自身利益最大化的行为动机。动力是需要的转化形式，当需要、目标和行为结合在一起时，需要就变成了行为的动力，劳动者的积极性、主动性和创造性的发挥就是在一定的动力促进下实现的。这些动力按不同的标准可以划分为不同的类别，形成不同的动力结构，产生不同的作用和影响，如按心理学中主体所承受压力的范围可分为内在动力和外在动力；按制度经济学中利益目标引导的不同可分为劳动者行政动力和经济动力等等。第三，“机制”的本意是指机器运转过程中各个零部件之间的相互作用、互为因果的联结关系及运转方式。这一概念被应用到社会领域是指一个运动着的主体内部各个组成部分之间在某种状态下所发生的功能性变化、过程和方式。“机”即机能、功能；“制”即制度、规则和程序。这样，劳动者动力机制就是指劳动者追求利益最大化的动力运行过程中，影响动力运行的各因素、各环节的结构及其相互联系，以及这些因素产生影响、发挥功能的作用过程和原理。

此外，劳动者自身的有限理性、外部环境的不确定性和信息不完全等因素制约着劳动者动力的运行层次和水平，但是，随着社会的发展，当这些因素发生变化时，劳动者就会产生新的需求，激发新的动力，变更旧的动力运行机制，形成新的动力运行机制，这一新机制的形成过程就是劳动者动力机制的再造过程。

在弄清了企业制度创新和劳动者动力机制内涵的基础上，我们再来分析一下二者的相互关系：

第一，劳动者动力机制对企业制度创新来说既是前提又是最终目的。一方面，说它是前提是因为企业制度创新是企业为适应劳动者动力机制的变化所进行的滞后调整；另一方面，企业制度创新就是要使各种新的利益关系处于新的均衡状态，降低交易成本，提高企业制度运行的效率。这些利益关系的主体就是劳动者，可以说，没有一个良好的劳动者动力机制，再完善的企业制度也不会焕发生机，所以企业制度创新的最终目的还是要把劳动者动力机制维持在一种最佳运行状态。

第二，劳动者动力机制是企业制度创新的中介。技术创新和组织结构的创新只是企业制度创新的内生变量，在研究企业制度创新问题时，还要联系其外生变量，即企业制度安排与社会上其它制度安排的相互影响和作用，其中具有桥梁意义的就是劳动者动力机制。劳动者来自企业之外，成为企业职工后溶于企业的运行，同时，劳动者又生活于企业之外，受到其它制度安排的影响，他们会把外界的信息带入企业，改变劳动者的动力结构，产生新的利益需求，要求企业制度进行创新。

第三，企业制度创新会诱导劳动者动力机制的再造。这是从制度安排的制约作用来看的，制度安排本身的作用就是要使制度运行处于一种均衡状态，这种作用有时会维护旧的劳动者动力机制，阻碍新机制的产生。反过来，企业制度创新意味着部分旧的制约作用的消除，如在我国改革中出台的新的法律、政策、措施等，这会激发劳动者新的动力，改变其动力结构，再造新的运行机制。

二、国有企业改革和劳动者动力机制的变迁

在计划经济体制下，企业不是独立的经济利益主体，而是行政控制的基层单位，企业具有的更多的是行政动力，而不是经济动力。在这种动力机制中，一方面，企业领导奔波于与上级部门的讨价还价，以完成政府下达的生产任务和进行的意识形态建设作为行政升迁的资本；另一方面，企业内部的平均主义、论资排辈导致企业职工“磨洋工”、“熬年头”等行为。企业生产不是基于市场导向，而是迫于行政督促。可见，劳动者动力机制在传统的计划经济体制下，是一种以行政动力为主的动力结构，劳动者追求自身利益最大化行为不是反映在经济利益的差别上，而是表现在政治荣誉、行政地位的等级上。

“放权让利”的改革思路是政府运用强制性制度变迁和诱致性制度变迁方式进行的一种“选择和组合”。^⑨目的是根据所有权与经营权分离的原理，赋予企业更多的经营自主权，启动企业经济活力，激发劳动者生产积极性，改变劳动者动力结构，从以行政动力为主转向以经济动力为主，使企业从政府附属物转变为独立的经济利益主体。改革是从政府与企业的收入分配格局入手，目的是要让企业和劳动者获得较多的经济利益。但这种改革由于制度变迁的交易成本和信息成本使制度安排的改进呈现刚性，加上在两种变迁方式的选择与组合结构中，强制性制度变迁方式的比重较大，因此，企业无法在短期内摆脱政府的行政控制；再加上政府放开了劳动者追求经济利益的闸门，劳动者的行政动力迅速变为经济动力，利益差别的不平衡使劳动者很快发育为一个追求自身经济利益最大化的行为主体。但是，劳动者在获得追求经济利益最大化行为自由的同时，并没有获得退出政府性制度安排的自由选择权，劳动者还不能以市场价值作为动力导向自由流动，而是象企业依赖政府那样束缚于企业。所以，在企业还没有成为追求利润最大化的行为主体时，劳动者已成为了经济利益主体。企业的利润目标弹性有余，刚性不足，而劳动者满足需要的目标却表现出很大的梯度刚性。其结果，劳动者满足自身经济利益最大化的动机很强烈，而可运用的手段却极其有限，而且带有浓厚的行政色彩等等。这些不对称性使劳动者动力机制被导入企业职工分享福利的渠道。因此，“放权让利”实际上是政府对企业进行的隐性投资，但所取得的实绩与企业制度创新的目标函数偏差很大。

我国市场经济的发展始于农村，乡镇企业的异军突起使之蓬勃发展，其性质是一种诱致性制度变迁，它成为国有企业劳动者经济动力的源流。通过市场，企业可以在社会竞争中得到从政府那里得不到的利益，有助于企业形成追求利润最大化的行为主体，适应和激励劳动者的经济动力。这样，劳动者动力机制的运行动摇了企业制度安排的稳定性。但反过来，由于企业外部制度安排的刚性，使企业中仍滞留着相当程度的行政属性，还不能适应市场上的风险竞争，没有建立起良好的劳动者动力机制。结果，在政府和市场之间，企业制度创新产生了一种背靠政府面向市场的双向利益选择机制：一方面企业力图摆脱政府的行政控制，成为追求利润最大化的独立经济实体，并通过市场的竞争机制获得利润；另一方面，企业又对政府有一种依赖感，试图保留向政府讨价还价的资格，获得在计划体制下资源配置的好处，回

避免在市场中的竞争风险。这种脚踏两只船的利益选择，使企业不仅在边际收益等于边际成本时利润可达到最大化，而且在边际收益低于边际成本时仍可获得最大利润，激发了企业的机会主义，形成种种怪现象：企业对上级一个利润，对内部又一个利润；企业之外有公司，企业亏损，公司却盈利；职工在企业内富余，但在公司内就业；职工不仅领取企业工资，而且还获得第二职业收入等等。在预期中，市场向企业提供竞争者，给企业造成压力，压力变为动力，但结果却是企业承受不住市场的冲击，市场一压企业就瘫痪，亏损又成为企业上向讨价的借口，而政府的投资进入企业后，如石沉大海，通过各种渠道又变成了职工福利收入，企业总也救不活，国有资产大量流失。

当然，我们更应该看到诱致性制度变迁对劳动者动力机制再造的正向作用，它毕竟使劳动者迈出了从行政性动力到经济动力的关键一步，加上强制性制度变迁取得的实绩，有助于企业制度创新选择明确的目标。

三、公司法人制度和劳动者动力机制

公司法人制度是一项围绕法人财产权形成的企业制度安排，旨在使企业成为追求利润最大化的经济主体，但在劳动者动力机制再造问题上，仍然只是提供了可能性，它还不是充分必要条件。

第一，法人财产权运作的高效机制是我们建立现代企业制度的初衷。法人财产权运作的一般意义是实现资本增值的目的，即完成 $G-W-G'$ 的运动，它是企业追求利润最大化的资本运行机制，不能为资本带来利润的法人财产权是无效率的产权，是需要重组的产权。法人财产权在企业制度安排的不同发展阶段具有不同的权能：在业主制企业中，法人财产权与资本所有权结合在一起，资本的所有者和资本的人格化（完成资本增值运动的人）合二为一；在股份制企业中，法人财产权与资本所有权相分离，资本的所有者——股东，与资本的经营者——经理，成为拥有不同产权的交易主体，经理是资本增值职能的人格化身，但并不拥有资本的所有权。资本的所有权与经营权的分离，并没有改变资本增值的职能，而是使这种职能专业化以提高企业制度安排的效率。在我国国有企业中，建立现代企业制度，确立法人财产权，就是要输入这种资本增值的机制，但不是业主制的所有权与经营权合一的形式，而是二者分离的企业制度安排，不仅要明确政府与企业的权利职责范围，保护国有资产，而且要利用法人财产权的运作，倍增企业制度安排的效率，实现国有资产的保值增值。

第二，劳动者产权不明晰使国有资产成为法人财产权运作中交易成本的唯一承担者。现代企业制度中法人财产权的运行不仅具有一般意义上的效率机制，还同样具有一般意义上的交易成本，资本的所有者和资本的经营者（或资本的人格化），在追求自身利益最大化的交易活动中存在着信息成本，交易双方有采取机会主义和搭便车行为的倾向。在股份公司中，企业经理的经营行为，要受到来自所有者和债权人的监督，监督费用和机会主义都提高了交易活动中的信息成本。在我国现代企业制度中，国家代表全体劳动者行使国有资产的所有权，所有权具有完全的排他性。法人财产权不是指地方或企业拥有对国有资产的所有权，它只是属

于经营权。在企业之间，它是企业彼此互相确认的外部行为的界区。企业内部的劳动者（包括经理和职工）拥有的则只是经营权，企业经理是法人财产权的法人代表。所有者与经营者之间的利益冲突，实质上是全体劳动者整体利益和劳动者局部利益、个人利益的冲突，这种冲突的结果如何呢？从国有资产的公有制性质看，劳动者个人有权享有国有资产的所有权，但其它劳动者也有权享有，因而劳动者个人对国有资产的所有权就是不完整的产权，而劳动者个人对自身利益的所有权却是完整的产权。显然，在同一主体身上，完整的产权和不完整的产权发生利益冲突时，受到损害的只能是不完整的产权。

所以，法人财产权的确立只是使国家、企业和劳动者个人在市场经济中形成不同的利益主体，使人们认识到了在这三者之间存在的交易成本，但没有从根本上说明以法人财产权为中心的企业制度安排如何诱导劳动者动力、降低交易成本、提高效率的问题，使劳动者追求自身利益最大化的动力转化为国有资产在 $G-W-G'$ 运动中增值的动力。

四、我国劳动者动力机制的再造

再造劳动者动力机制要用疏导的办法规范劳动者动力的运行方式，既不完全剔除，也不是放任自流，而是使之符合企业制度创新中的要求，总括起来包括以下内容：

第一，在意识形态上要确认劳动者追求自身利益最大化的合理性。意识形态是一项非正式制度安排，它可以被定义为：“关于世界的一套信念，它们倾向于从道德上判定劳动分工、收入分配和社会现行制度结构”。^⑥一方面，劳动者利益最大化是一种客观存在；另一方面，劳动者利益最大化也应该是最体现社会主义制度优越性的地方。社会主义的生产目的就是要发展生产力，满足劳动者的多样性需求和偏好，丰富劳动者的物质文化生活。所以，劳动者追求自身的发展，形成利益最大化的行为主体是无可非议的；相反，如果无视劳动者的这种主观能动性，对劳动者动力引导不力，以法人财产权为中心的企业制度创新就只会是一个价值增值的空架子，国有资产就无法保值增值，甚至得不到保护。

第二，用法律规范劳动者追求自身利益最大化的行为。市场经济要靠法制来运作，国家、企业和劳动者个人作为利益主体在追求自身利益最大化的同时要受到各项制度安排的约束和规范，使不同的利益主体拥有各自的选择空间，以不损害其它利益主体最大化利益的实现为原则。

法律对劳动追求自身利益最大化的行为既有保障作用，又有约束作用。一方面，保障劳动者权益应是规范劳动者动力运行方式的重要法律内容。劳动者权益包括：（1）根据劳动力价值应得到的个人财产。在马克思的社会主义模式中，通过“剥夺剥夺者”使劳动者成为生产资料的主人，劳动者和生产资料直接结合在一起，但劳动者的劳动力并没有被剥夺，而是仍属个人所有，所以在社会主义市场经济中，劳动者应根据劳动力价值拥有个人财产；（2）分享国有资产收益的权利。国家、企业作为利益主体所获得的收益，最终应落实到劳动者身上，即所谓公共福利，包括国防安全和人身自由安全，失业保险，免费义务教育等社会福利项目；（3）在市场交易中拥有的权益，包括拥有股票、债券、存款的权益，拥有知识产权、个人信

誉的权益等等。另一方面，在社会主义市场经济体制中，要用法律约束不同行业、不同职位上的劳动者的行为，制裁“寻租”活动，减少企业制度安排中国家、企业和个人的交易成本，既要保证劳动者个人的高收入，又要保证劳动者个人高收入的合法性。

第三，发挥市场经济配置资源的优势，使劳动者在竞争中实现自身利益的最大化。市场经济配置资源的方式以要素的自由流动和平等竞争为前提。劳动者要素自由流动实际上就是让其承担一部分交易成本，其意义在于：一方面，劳动者可以根据自己的需求偏好选择职业，激发内在的工作热情，从而通过每个劳动者的最优选择实现整个社会劳动资源配置的帕累托最优；另一方面，根据资源稀缺程度，劳动者受边际替代率的调节会形成竞争压力，即“就业竞争压力和职位竞争压力。”^⑦就业竞争压力不仅使职工竭力工作，而且还对职工的行为形成一种约束，既保证了国有资产的利益，又降低了组织管理费用；职位竞争压力主要针对企业中的管理人员，如果企业是市场经济的企业，而经理却是计划经济中的领导人，企业就不会真正成为市场经济的主体，经理的职位就会成为普通职工进入的行政壁垒，经理不仅感觉不到市场竞争的压力，而且“寻租”现象不可避免，再造劳动者动力机制就会成为空谈。由于经理的行为目标是多重的和多层次的，即除高额薪金外，还有权力地位、社会名望、事业成就等，职位竞争实际上形成一种筛选机制，以保证经理服从，忠诚和努力地工作。

以上这些原则措施不尽完善，但总的指导思想应该是明确的，即在企业制度创新中只有再造劳动者动力机制，才能使公司法人制成为有灵魂的组织结构，使现代企业制度中的制度安排高效运作。

注释：

①⑧ 林毅夫 《关于制度变迁的经济学理论》，载于《财产权利与制度变迁》，刘守英等译，上海三联书店，上海人民出版社，1994年新1版。

②③ L. E. 戴维斯 D. C. 诺斯《制度变迁的理论：概念与原因》，同上。

④ T. W. 舒尔茨 《制度与人的经济价值的不断提高》，同上。

⑤ 苗壮 《制度变迁中的改革战略选择问题》，《经济研究》，1992年第10期。

⑦ 胡汝银 《国有企业的激励机制与劳动供给行为》，《经济研究》，1992年第1期。

作者单位：厦门大学经济研究所

（责任编辑：俞松英）