

初始收入分配如何体现社会公平与正义*

——兼论两大类型企业中的分配原则

朱富强

摘要:现实收入不是决定于贡献原则而是社会原则,社会原则又由强势者制定;收入差距的拉大反映出市场机制的不健全性及法律制度的不公正性。要解决收入分配问题就必须从改革分配规则入手,而这根本上又在于解决社会问题力量的不平衡。一方面,就民营企业的收入分配而言,直接的劳资谈判结果必然有利于雇主,为此,就需要引入能够提高弱势者地位的抗衡力量,这包括制定劳动保障法以及推行集体谈判权等;另一方面,就国有企业的收入分配而言,其收入分配不仅涉及到作为内部人的劳资之间,也与社会大众密切相关,从而必须引入由外部人参与的收入分配体系和外部监管体系。

关键词:初始收入分配;民营企业;国有企业;抗衡力量;外部监管体系

中图分类号:F014.4 文献标识码:A 文章编号:1000-9639(2012)01-0182-10

一、引言:如何理解分配正义

社会正义的核心内容就是分配正义。穆勒在《功利主义》中写道:“社会应当平等地对待所有应当平等地获得这种平等待遇的人,也就是说,社会应当平等地对待所有应当绝对平等地获得这种平等待遇的人。这就是社会的和分配的正义(social and distributive justice)所具有的最高的抽象标准;应当使所有的社会制度以及所有有道德的公民的努力在最大程度上聚合在一起,以达致这一标准。”^①事实上,在漫长的人类社会中人们都使用分配正义来代替社会正义,以致分配正义历来都是公共知识分子关注的核心课题。按照罗默(Roemer)的看法,分配正义理论可以追溯到两千多年前的古希腊,亚里士多德和柏拉图等人都谈论过这个问题^②。例如,亚里士多德就认为,如果在孤立的交换中出现有关具体利益分配的争执,适当的分配份额将必须由行政当局决定,行政当局要考虑普遍公平的规则和国家的福利。在亚里士多德看来,优良政体的制度安排应该围绕正义展开,公平正义应是优良政体的核心原则。而且,为了给优良政体的公平正义作出准确的界定,亚里士多德又区分了两种正义的类型:分配正义和矫正正义;其中,分配正义就是根据每个人不同的地位、财产、能力或者贡献等因素给予不同的待遇,而矫正正义则是指无差别地给予一切人以均等的对待。

* 收稿日期:2011—09—12

基金项目:国家社科基金重大项目“新时期中国民生保障体系建设研究”(10zd & 038)

作者简介:朱富强(1971—),男,江苏丹阳人,经济学博士,中山大学岭南学院副教授(广州 510275)。

① 转引自[英]哈耶克著,邓正来等译《法律、立法与自由》(第2.3卷),北京:中国大百科全书出版社,2000年,第118页。

② John Roemer, 1996, *Theories of Distributive Justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press, p. 1.

当然,在不同时期,人们对分配正义的认知存在明显的差异。例如,在古希腊时代,由于还没有关于支配财富分配的理性分配的观念,学者们研究人的行为的主要目的就是要发现人的责任和义务,因此,经济问题常常与哲学伦理结合在一起。正是在这种背景下,柏拉图认为价格应该与商品自身的价值属性相一致,他说“一个人从事某项劳作,法律对他的忠告同对卖者的忠告是一样的,即他不要试图抬高价格,而只问价值;这条法律对契约双方都是有效的,因为工匠无疑知道他的劳作的价值。”^①而亚里士多德则进一步区分了自愿的和非自愿的交易,认为在自愿交易情况下,交易往往是公平的,而公正的定价原则就是一个人的予、取必须“相等”,特别是将两个极端之间的平均看成是最好的伦理和行为之间的标准;也正因为如此,他特别谴责“以钱生钱”的高利贷。显然,古希腊的公平价格思想在西方一直影响了上千年,整个中世纪的基督教教会都不区分伦理和经济,并用伦理来解释经济。

同时,公平价格思想也与社会环境密切相关:一方面,到了中世纪早期,由于市场是分散的,市场价格主要是一种因袭的价格,因而缺少讨价还价的余地;另一方面,由于各国之间没有稳定的联系,结果,时常遭遇的歉收或运输中断往往就促使商人抬高价格。正是在那种情况下,当时的封建主迫切希望教会来规定各种商品的价格,因此,阿奎那继承了亚里士多德“正当价格”的观念以及借鉴了奥古斯丁的“公正价格”的术语,认为贵卖和贱买都是非正义的。但是,即使在这种情况下,阿奎那也考虑了供求关系对价格的影响,认为公平价格并没有一个准确点,而是由某种估计来决定,它根据不同的地点、时间、风险、运费、劳动以及物质成本来决定;同时,在封建等级制度下,价格的制定要考虑各个等级的利益,只有当人们的收入与他在社会生活中所居的地位相符时,才是公平的,否则就犯了贪婪的罪恶。当时制定的公平价格的标准:小生产者的商品价格,按劳动耗费量计算,以卖者不受到损失为限;商人贩卖的商品,则把商业利润作为价格附加额;封建诸侯在他自己的市场出卖商品,则按等级加上不同的生活费。所以,粟本慎一郎指出,最初的等价是由传承与权威来决定的^②。

然而,现代社会却强调,任何个体在交换中的社会地位都是平等的,都是平等的交换主体,从而不能存在地位等级上的价格差异。进一步地,现代经济学强调,市场经济下的生产都是在边际贡献等于边际成本处生产,因而产品分配的结果符合应得权利的正义和效率原则;同时,市场经济下的交换都是在需求等于供给处交换,因而产品交换的结果符合帕累托的正义和效率原则。正因如此,在现代主流经济学看来,市场经济下的初始分配和自由交换的收入都是正义,市场原则也就等同于正义原则。问题是,果真如此吗?事实上,现代主流经济学承认,市场经济下的分配和交换结果都取决于供求关系,而供求关系本身又受社会认知、文化价值、法律制度以及经济势力和社会地位等的影响,其中任何一个因素的改变都会影响供求关系,从而也就会影响分配或交换均衡。显然,从这个角度上说,市场经济中的收入不是取决于贡献或应得的常量,而是取决于社会性因素的变量;进一步地,如果法律制度是不完全的、市场机制是不健全的,那么市场经济下的所得也就是不正义的。

因此,现实收入根本上是由特定的社会制度及其分配规则决定的,而不是由劳动贡献或应得权利决定的。社会制度及其分配规则往往又是社会力量博弈的产物,反映了社会中的权力结构对比,从而往往有利于强势者。一者,市场体制中存在着严重不平等的权力结构,市场交换机制也主要是由那些拥有更大权力的群体制定;显然,在劳资力量悬殊的现代市场经济中,直接而双向的劳资谈判所实现的收入分配均衡必然不是公正的,会产生远远有利于雇主的利益分配^③。二者,一个社会的力量结构越不平均,收入分配的决策权就越集中,实际的收入分配也就越不平等;显然,在现代企业中,高层管理者往往拥有与其贡献不成比例的决策权力,从而在收入分配中也就占有巨大的优势。在很大程度上,收入差距的拉大实际上就反映了市场机制的不健全性以及法律制度的不公正性。正因如此,要保障初始分配收入的正

① 转引自晏智杰《劳动价值学新探》,北京:北京大学出版社,2001年,第98页。

② [日]粟本慎一郎著,王名等译《经济人类学》,北京:商务印书馆,1997年,第33页。

③ 朱富强《市场机制能否保障主体的自由和交换的公正》,《上海财经大学学报》2010年第5期。

义性,就要保障分配规则的合理性,而这又要从改变社会力量结构尤其是壮大弱势者力量方面入手。当然,国有企业和民营企业在收入分配机制上还是存在差异的:民营企业中收入分配的合理性主要取决于劳资双方的力量对比,而国有企业收入分配的合理性还涉及到社会大众的利益。本文从社会力量和分配规则入手,分别就民营企业和国有企业的分配规则改革作一探索,以保障在收入初始分配中尽可能地实现公平与正义。

二、如何实现民营企业的收入分配正义

一般地,纯粹市场体制中市场主体的力量本身往往是不平等的,基于直接而双向的劳资谈判就必然会产生远远有利于雇主的利益分配结果;为此,为了缓和收入分配的不正义,康芒斯和加尔布雷斯等老制度主义者强调要引入抗衡力量。一般地,壮大劳工阶层之权力可从两方面入手:一是引入外来的第三方面力量以扶助弱者和抑制强者,目前广泛实行的就是制定《劳动法》、《工厂法》等法规来对劳资双方的责权进行规定;二是将分散的弱者联合起来形成集体力量以对抗强者,在劳资关系中就体现为集体谈判工资制。事实上,2002年美国一项调查发现:66%的工人只是在某些方面信任他们的雇主,且有50%的非工会工人希望加入工会,因为他们认识到需要集体保护来保障他们免于经理们的盘剥和经济衰退^①。

(一)完善劳动保障立法

我们知道,在早期工业革命进程中,收入分配主要是由市场个体间的力量对比决定的,结果,工人工资就只是仅能够维持其生存的最低生活费用,从而出现了社会财富不断增长和工人日益贫困的共存现象。西斯蒙第(Sismondi)针对当时英国的情形就写道:“在这个令人吃惊的国家,似乎在进行一次伟大的试验,以垂范其他国家。但是,我却发现这里的生产在不断增长而快乐却在递减。这个国家的民众似乎和哲学家们一样忘记了财富的增长不是政治经济的目的,而是为所有社会成员牟取幸福的工具。我曾在每个社会阶级寻找幸福的踪影,但它却无处可寻。”^②这样,在社会体制内力量的共同作用下,西方社会为缓和社会矛盾也开始了工厂法和劳工法的立法历程。例如,英国议会1802年开始设立《学徒健康和道德法》,1833年通过《工厂法草案》,1847年又设立《十小时法案》。每次立法在社会上都掀起了激烈的争论:这些立法工作大多是在社会改革者的推动下展开的,却遭到那些日益庸俗化的学院派经济学家如马尔萨斯、西尼尔、巴斯夏等人的极力反对。反对者的主要理由是:对劳动条件的保障和劳动时间的限制将会提高工厂的成本和降低工人的产出,从而如果不伴随货币工资的下降,那么大量的工厂就难以生存,最终会引发英国工业的衰败。当然,最终这些法案都通过了:这些法案不但制定了劳动保护、工资福利、集体合同、实施义务教育以及企业主对在生产中致残工人的物质责任、劳动保险等;而且也大大压缩了工人的劳动时间,从《学徒健康和道德法》的每天12小时下降到每周58小时。但与此同时,英国的工业经济并没有衰败,反而获得了新的活力,最终造就了空前的世界帝国。

其实,早在古典时期,穆勒就指出:不削减工资而减少工时是否会不可避免地压低产量和产生失业,不是理论上所能决定的,而是要看具体情况而定^③。尤其是,学院派的经济学理论往往是极端抽象的,这些理论往往并不见得有助于实践,甚至反而成为无形的包袱或绊脚石,最终成为重重的“心障”;这样,这些偏误的理论不仅遮蔽了对现实问题的真正了解,也会打消建设更美好社会的勇气。关于这一点,加

^① Stephen Greenhouse, 2002, Update on Capitalism: What Do You Mean by 'Us', Boss? *New York Times*, 1 September, WK, p. 3.

^② Sismondi, J. L., 1965, *Political Economy and the Philosophy of Government (1847)*, P. 115, Reprint, New York: A. M. Kelly.

^③ [英]布劳格著,姚开建译校《经济理论的回顾》北京:中国人民大学出版社,2009年,第168页。

尔布雷斯曾讲过这样一个故事“根据空气动力学和大黄蜂翅膀的承载力,从理论上说,大黄蜂是不能够飞行的。然而,它确实能飞,如果大黄蜂知道这违反了权威伊萨克·牛顿和奥维尔·怀特的理论,那它一定会陷入到坠毁的长期恐惧之中。”^①也就是说,尽管其自身拥有肥胖、粗笨的体态和一对短小的翅膀,与一般飞翔所需要的身躯轻巧而双翼修长的形体构造明显是格格不入的,但所幸的是,大黄蜂没有学过生物学,也不懂什么流体力学,从而也就能够无所畏惧地飞起来,否则很可能从来就不想、也不敢飞。显然,这对理解现代主流经济学理论及其政策意义具有极其丰富的启示:在很大程度上,现代经济学已经失去了对美好生活的憧憬而局限于对现象的解释,因此,我们在思考社会的现实问题以及探索更好的社会实践之时,是否可以且应该抛弃理论上的那些教条呢?

一个简单的例子是,按照现代主流经济学的经济人假设,公共资源必然是无效率的,公共资源要摆脱“公地悲剧”命运的惟一途径就只有重新界定产权并实行产权私有化;但问题是,公共资源本身无法分割,或者分割后会造成“反公地悲剧”现象,而且大量的现实案例和行为实验也表明公共资源往往会因人们的有效合作而产生最佳使用的积极现象。显然,这就要求我们摆脱经济人的分析思维,而重新探究真实世界的行为机理,从而更好地促进“公地悲剧”向“公共福祉”转化^②。其实,社会经济现象本身是人的日常行为所衍生的,而且人们在日常生活中感受到现实中的问题;更不要说,任何社会制度安排和变动都会涉及到社会大众的利益。因此,社会经济政策就不完全是经济学家等所谓专家的专属事务,更不是由他们基于所谓的理性逻辑来推定,而是要倾听社会大众的诉求。尤其是,一大批具有社会关怀的公共知识分子和社会改革者们,他们每天都在感受和思考各种社会经济现象及其问题,同时又不受抽象理论的束缚。当然,经济学家在进行理论构建和推出政策主张之时,可以且应该认真地倾听社会大众发自内心的呼声。

一般地,如果一个经济学者拥有渊博的知识结构,那么,他往往就会更积极地将市场经济与社会正义结合起来,从而更容易发现现实社会中的问题。譬如,尽管穆勒是一个著名的经济学家,其社会政策的思想打上了经济学家的深刻烙印,其改革建议也牢固地扎根于“市场措施”;但是,由于他具有非常渊博的知识,因而他提出了一系列推动社会进步的改革建议,这涉及到教育、福利、工会和妇女等公共领域,并长期关注分配公平等问题。例如,穆勒强调,各阶级的人们有时会需要法律的帮助,使每个人确信其竞争者也会采取相同的作法,从而观察、实施他们全体经过深思熟虑而取得的对自身利益的看法;如果没有法律的保障,人们是不会放心大胆地实施集体的看法的^③。而且,一个社会的力量结构越不均等,就越需要借助政府的力量来加以平衡;市场中个体的力量越弱小,也就越需要政府的帮助。事实上,穆勒就曾指出“妇女比男子更需要好政府,因为她们身体较弱,更仰赖法律和社会的保护。”^④显然,当前国内市场机制是很不健全的,个体间的力量对比非常悬殊,工人处于明显弱势的地位,因而也就亟待政府的帮助。不幸的是,国内一些经济学家显然已经忘却了甚至是故意无视当年穆勒的洞见,而对近年来为应对越来越严重的收入分配失衡而推出的《劳动合同法》百般指责:2007年《劳动合同法》一出台,一些学者就进行大肆抨击;而且,有的学者还在全国巡讲以批判《劳动合同法》,将由于全球性经济危机等影响而造成的短期经济波动都归咎于《劳动合同法》的颁行。

(二) 推行集体谈判制度

我们知道,资本存在所有权集中规律:随着社会经济的发展,独占资本将会逐渐集中;这样,单个劳工和雇主之间的力量结构就越来越不平衡,在个体劳动权的主导情形下,劳工就会被迫接受资方片面决

① [美]加尔布雷斯著,王肖竹译《美国资本主义:抗衡力量的概念》,北京:华夏出版社,2008年,第2页。

② 朱富强《“公地悲剧”如何转化为“公共福祉”——基于现实的行为机理之思考》,《中山大学学报》社会科学版2011年第3期。

③ [英]布劳格著,姚开建译校《经济理论的回顾》,北京:中国人民大学出版社,2009年,第168页。

④ [英]穆勒著,汪瑄译《代议制政府》,北京:商务印书馆,1982年,第140页。

定的恶劣劳动条件(例如长工时、低工资)。因此,为了摆脱这种劣势地位,国家就应该允许乃至鼓励劳工团结起来,从而形成与资方相抗衡的力量,并处于实质对等的谈判地位;这样,集体劳动权应运而生,而集体劳动权主要包括团结权、团体交涉权、团体争议权(团体行动权)三大部分。其中,团结权是指劳工为了维持及改善劳动条件,以进行团体交涉与争议为目的而组织或加入工会的权利;团体交涉权是指劳工通过团结权组成的工会,自主推选代表,与雇佣者交涉有关劳动条件和相关事项,并订立劳动协议(团体协约)的权利;团体争议权,又称团体行动权,是指劳工团体为了对抗资方的经济强势,争取对等交涉地位的主导权,达到提升劳工待遇和改善工作条件的目的,而以罢工、怠工、围堵工厂等各种团体行动,作为对资方施压的权利。

显然,集体劳动权的一个主要保障就是形成劳动者同盟,即工会,并采取集体行动。早在70年前,康芒斯就写道“这是一个集体行动的时代。大多数美国人必须作为有组织关系中的一员,大家一起来工作来赚钱维持生计。通过集体的努力,人们参与集体谈判,因为这是能够将个人意愿融入集体意愿的方法。集体谈判在劳动关系中是指两个组织的代表,即工会和资本家组织平等地坐在一起,就能够使在双方关系中每一个个体的工作规则达成一致。”^①一般地,集体行动的强弱可以用工会密度来表示,而所谓工会密度,意指工会会员占工薪劳动人士的比重,是衡量工会发展的一个重要指标。依据工会密度的高低,我们可以把欧洲国家分为三类:第一类是工会高度发达的国家,主要是斯堪的纳维亚国家以及比利时,其工会密度最高均在50%以上,特别是瑞典、芬兰和丹麦,达到了80%左右;第二类工会中等发达的国家,主要是西欧的大多数国家(如英国、德国以及荷兰)和南欧几国(意大利、葡萄牙和希腊),工会密度在20%—50%之间;第三类则是工会不发达的国家,包括西班牙和法国,只在10%左右^②。具体可见表1。

表1 欧洲主要国家的工会密度(%)

年份	丹麦	瑞典	芬兰	比利时	挪威	爱尔兰	意大利	奥地利	葡萄牙	希腊	英国	德国	荷兰	西班牙	法国
1990	81	80	73	57	57	45	39	45	40**	34**	38	33***	22	9	9
1995	86	83	80	60	56	41	38	39	N/A	24**	32	26	22	13	9
2000	82	82*	79	58	54	39	37	35	30**	33	29	22	22	13	N/A

注: * 该数据是1999年的数据; ** 表示估计值; *** 该数据是1991年的数据,包括东德; N/A 表示数据不详。

工会和资本家组织各自的集体行动以及相互间的集体谈判实际上也就形成了双边垄断,最终的结果往往取决于双方力量以及集体民主的内容和程序。而新古典经济学则极力倡导不存在集体劳动权下个体竞争或个体劳动与企业间的谈判均衡,这实际上是只允许资本家组织的单边集体行动以及由此形成的单边垄断,其结果显然是不利于非垄断的劳工个体。一般地,一个社会的权力分布越不平均,就越应该鼓励和创造新的集体行动或运行规则来分散权力,以使那些弱势者不被强势者所控制。而且,个体的力量越弱势,就越需要通过联合的方式加强自身力量,以从他人的强制、束缚以及不公平的竞争下获得自由。显然,由于女性相对于男性在劳动市场上更处于劣势地位,从而更需要通过结盟来壮大自身力量,这在斯堪的纳维亚国家获得鲜明的证明:这些国家女性雇员加入工会的比例往往比较高,女性会员的工会密度甚至大于或者等于男性。这反映在女性会员工会密度与男性会员工会密度的比值上,往往大于或等于1.0,高于其他国家(仅英国是例外)。同时,一个社会的劳工越倾向于采取集体行动,劳工在劳资谈判中的整体力量就越强大;相应地,劳动在收入分配中也就可以获得更高的比例,社会收入分配结构也就更趋均等。这也可以得到经验的证据:集体劳动权体现得越充分的北欧诸国,其收入分配也越平等,社会生产率相对也较高。

① [美]康芒斯著,朱飞等译《集体行动的经济学》,北京:中国劳动社会保障出版社,2010年,第10页。

② 顾昕、范西庆《全球化背景下的工会运动:以欧洲主要国家为例》,http://www.krics.sdu.edu.cn/php/article.

欧洲主要国家的女性工会会员比例及女性工会会员密度与男性工会会员密度之比见表 2^①。

表 2 欧洲主要国家女性工会会员比例及女性工会会员密度与男性工会会员密度比

项目	丹麦	瑞典	芬兰	挪威	比利时	奥地利	英国	德国	荷兰
女性工会会员百分比(2000年)	50	46**	54	44*	25*	32	46	33	27
女性会员密度/男性会员密度(1990年代)	1.0	1.1	1.1	1.1	0.8	0.6	1.0	0.6***	0.6

注: * 表示估计值; ** 该数据是 1999 年的数据; *** 该数据是 1991 年的数据, 包括东德; 女性会员的百分比是指女性工会会员占有所有工会会员的百分比。

就当前中国社会而言, 劳动者的力量相对于资本处于明显的劣势地位, 以致工人无论是在工资待遇还是在工作环境上都受到极为不公正的待遇, 甚至工资拖欠现象也是屡见不鲜。正是在这种情形下, 国家开始提出了“有体面地劳动和生活”的指导方针, 在此思想指导下 2009 年政府又开始筹划建立集体谈判工资制度。不幸的是, 一些经济学家又出来表示反对^②。那么, 这些经济学家所提出的政策建议为何离社会大众的诉求如此远呢? 在很大程度上就在于, 他们受现代主流经济学的说教太深了。在他们眼里, 纯粹的自由市场中有关劳动的契约只能发生在分散的劳动者和集中的企业主之间。事实上, 有人将集体工资议价制度视为与户口制度、自由工会等一样都是对权利的限制或禁止: 在这些权利被限甚至被禁的情况下, 就没有多少契约自由, 雇用关系就没有多少自愿成分, 而这些非自愿的交易可能存在剥削。问题是, 市场上的权利果真不应该受到限制吗? 基于社会达尔文主义下的“生存竞争”, 一定会实现“优胜劣汰”吗?

三、如何实现国有企业的收入分配正义

上面从引入抗衡力量的角度分析了缓和企业组织内劳资收益分配不平等的途径, 不过, 这主要适用于民营企业而不太适合国有企业。究其原因, 国有企业尤其是资源垄断性国有企业占据着本属于社会大众的稀缺性资源, 因此, 它获得的高额利润或租金的分配就不能简单地由生产者和管理者这两类内部人决定, 尤其是不能由一小撮掌权的高管决定; 相反, 利润分配应该考虑全社会大众的利益, 应该通过红利分发或提供公共品的形式反馈社会大众, 从而也应该有企业外部的社会大众之参与。在很大程度上, 当前国有企业的利润或租金之所以出现被大量侵蚀的现象, 关键就源于外部治理机制的不健全, 导致企业外部所有者对内部控制人缺乏有效监督。为此, 国有企业的的一个主要改造之途就在于健全外部监管体系, 要对国有企业的薪酬体系和利润分配体系建立起一套相对完善的社会决策规则。

(一) 重构利润分配规则

近年来, 随着全球经济总量的不断膨胀, 资源价格也不断飙升。相应地, 国内那些垄断了稀缺性资源的国有企业开始取得了丰厚的利润。问题是, 这些因占据稀缺性资源而取得的高额利润有多少为社会大众所分享呢? 我们可以 2010 年为例作一剖析。中央企业实现利润总额为 11315 亿元, 这笔钱的分配大体上分为四个部分: 第一, 上缴所得税 25%, 约 2825 亿元, 税后净利润为 8490 亿元; 第二, 归属少数股东约 25%, 约 2869 亿元, 这是因为多数中央企业主要资产或主要子公司实现了股权多元化且大多是上市公司; 第三, 企业法定留存约 25%, 这包括企业提取一定比例的法定公积金、任意公积金等留存收益, 用于企业弥补以前年度亏损和扩大生产经营等; 第四, 最后剩下的 25% 才是母公司可以支配的利

^① Bernhard Ebbinghaus, 2002, *Trade Unions' Changing Role: Membership Erosion, Organizational Reform and Social Partnership in Europe*, EU paper series, The European Union Center, University of Wisconsin at Madison, p. 32.

^② 张五常《工资集体协商是玩火游戏——顺论本田的困境》, <http://zhangwuchang.blog.sohu.com/153070000.html>

润约为2800亿元^①。国家能够征收到的只是最后剩下的企业可支配的利润中的一部分,这也意味着,如果最后企业的利润是零或负的,那么,国家就得不到任何收益,归属全民所有的那些稀缺性资源就被这些国有企业大大浪费了。

正是基于这种利润核算和分配规则,在2010年总额为11315亿元的中央企业利润中,国家从央企可支配的约2800亿元净利润中收取到的仅有788亿元(约占28%)。其中,利润上交的主要行业包括,石油石化企业264.24亿元、烟草企业155.1亿元、电信企业112.29亿元、电力企业49.62亿元、煤炭企业47.51亿元和钢铁企业16.72亿元。而且,2010年央企上交的国有资本收益数还比2009年多了340亿元,增幅超过80%。同时,这仅有的788亿元又要作进一步地分割,结果,只有40亿元的红利调入公共预算并用于民生方面的支出(而前三年调入公共预算的总和也只有10个亿),另有50亿元用于补充社保基金。与此同时,2011年国有资本经营预算收入共计858亿元,这些收入将主要用于央企自身的增资扩股、技术创新、节能减排以及海外投资和解决历史遗留问题等各项支出。结果,从前三年的情况看,国有资本经营预算更像是一个自收自支的预算,从央企上收的红利几乎全部用于央企自身^②。

显然,目前国有企业的利润分配机制极为不合理:分割顺序上存在严重错位。事实上,国资委直接管辖的央企以及部属国有企业几乎都是垄断型企业,它们垄断了稀缺性的政策或自然资源,从而得以以极其低廉的资源价格获得巨额盈利。因此,按照正义标准,如果国有企业享受了政策资源的好处,就应该缴纳特许费。西方社会的特许费往往取决于拍卖等市场竞争,缺乏市场竞争的中国国有企业也应该参照西方已经形成的一定特许费标准。如果国有企业享受了自然资源的好处,就应该为自然资源付费;这在发达国家上也已经形成了一定的标准,尤其是国外存在的那些垄断性国有企业。无论是特许费还是资源租金都应该归属全体人民所有。而在现实生活中这些租金或红利没有分给社会大众而是直接上交了政府,这就相当于社会大众所缴纳的部分税收,从而应该用之于民。正因如此,国有企业利润的分割顺序应该是:首先,要扣除这部分特许费和资源租金,这并不是企业创造的真正利润,而是源于资源的租金,从而不能用于股东间的分配;其次,在剩下的利润部分中留存出企业改造资金,这也不是企业的真正利润,而是折旧,从而也不能用于股东间的分配;其三,剩下的才是真正的利润,它需要进一步向国家上交企业所得税25%;其四,税后利润才可以在企业发展留存基金和股东红利间进行分配,比例取决于公司章程;最后,扣除了企业发展留存基金后的总红利在各股东间进行分配,其中民间少数股东按其股份比例占25%的利润份额。

因此,按照上述国有企业利润的合理分配规则,我们就可以对2010年央企的11315亿元总利润进行重新分配。首先,毛总利润的25%左右是属于全体人民且应上交的租金或特许费,有2829亿元;其次,扣除租金后的剩余8486亿元还需留存25%左右作为企业改造资金,有2122亿元;其三,剩余的6364亿元真正利润需上交25%的企业所得税,有1591亿元;其四,剩余的4773亿元可支配利润则需在企业发展资金和股东红利发放间进行分配,如果按照1:1的比例分配的话,企业发展资金和股东红利各得2387亿元;最后,剩下的2387亿元股东红利在所有股东中进行分配,如果民间少数股东占股25%左右,那么它们所分配的利润应该是597亿元左右。显然,按照这种分割顺序的利润分配结果与目前实际上的分配情形存在截然不同的不同:其中,应该上交国家的共达4951亿元,远高于实际的3613(2825+788)亿元;相反,民间少数股东本应只能得到597亿元,远低于实际的2869亿元。这反映出:当前国企利润的实际分配存在明显的不合理性;更不要说,2010年的国企利润分配还是相对较好的,因为2010年对国有资本经营预算的实施范围和收益收取比例进行修改,将5个部门两个企业集团共1631家独立核算企业纳入国有资本经营预算、征收红利,从而是提高央企利润征收比例的第一年。

① 《去年央企万亿利润中2869亿元归非国有股东》<http://news.cntv.cn/20110603/102801.shtml>

② 《央企红利预计征收788亿40亿用于民生》http://house.ifeng.com/news/yaowen/detail_2011_06/04/6829315_0.shtml

(二) 健全工资决策体系

国有企业除了在利润分配中存在明显不合理性外,工资制定中也存在明显的不合理性:在很大程度上,正是由于工资及其他福利津贴的滥发,大大提高了企业的运行成本。事实上,迄今为止国有企业的“红利”征缴一直步履迟缓,即使是央企中上缴比例最高的资源性行业及垄断行业,也仅上缴税后利润的10%,但用于人力成本与奖金、福利上的费用却颇为大方。例如,2010年年报报告期内,中石油为其552698名在职员工(不包括市场化临时性用工人数)和63557名离退休人员支付827.37亿元现金。其中,在公司领取报酬的8位董事2010年的薪酬共为378.5万元,在公司领取报酬的4位监事2010年的薪酬共为162.2万元;11位高级管理人员的9位年薪都是66.2万元,最高年薪为91.5万元。同样,2009年7月《财富》发布的资料显示,在全球最大500家公司排名中,中石化销售额为2078.14亿美元,而员工估计已逾100万人;而皇家壳牌石油的销售额为4583.61亿美元,其全球员工仅10万余人;中石化和中石油的效率仅为美国埃克森美孚公司的1/23,但人力成本约等于美国的4倍^①。正因为这些庞大的内部开支,最终导致国有企业常常处于名义上的亏损状态;结果,尽管这些国有企业占有了大量的稀缺性资源,却没有剩下多少利润可供社会大众分享。事实上,尽管2010年有1631家独立核算企业纳入国有资本经营预算,但只有650多家企业上缴利润;而且,据估算,目前部属央企有6000家左右,但这些企业大部分经营不善,多年亏损。此外,在2010年的上缴红利中,国资委监管的122家企业占到79.8%,军工企业、转制科研院所、中国邮政集团和新加入的1631家部属央企共上缴20亿元,占比2.6%,其中部属央企不到10个亿,新加入的部属央企上缴利润比例为5%^②。

当然,与国有企业常年亏损形成鲜明对比的是,国有企业的员工工资却大幅度提升。例如,中央党校第40期省部级进修班上一份题为《对国有企业收入分配改革的思考》课题报告提出,“十五”期间,全国城镇在岗职工的平均工资年递增14.4%,其中国有单位在岗职工递增15.1%。而2003—2005年,央企员工的年平均工资递增16.8%,是最快的^③。尤其是,国有企业高管的薪酬不断提高。广东省省情调查研究中心发布的《2006年省情调查报告》指出,许多国企薪酬管理存在较大的随意性,有的企业即使账面年年亏损,员工收入反而节节攀升,并高于其他行业企业数倍,如有的企业一个普通司机竟然年薪10万元,而高管几年间则获得了几千万元甚至近亿元报酬^④。一个更为典型的例子是,安徽省能源集团有限公司控股企业安庆皖江发电有限责任公司在投产当年即亏损1亿多元,但其总经理彭炜却以各种名目领取奖金、福利113万多元^⑤。国有企业内部薪酬体系的不合理明显地表现在高管和一般员工的工资比例上,这个比例近年来急速拉大。上海荣正投资咨询公司依据2007年度上市公司年报资料,公布了国内上市公司高管薪酬:2007年上市公司高管平均年薪较2006年上升了57.15%^⑥。尤其是在金融界,截至2008年4月14日已经公布了2007年年报的24家金融企业中,共有31名高管年薪超过500万元,更有11名“打工皇帝”年薪超过千万元^⑦。

那么,为何会出现这种国有企业的平均工资高于民营企业、尤其是国有企业高管薪酬飙升的现象呢?关键就在于它的工资制定体系。事实上,国有企业使用了本属于全民所有的稀缺性资源,其运营和

① 《亚洲最赚钱公司 中石油职工平均年薪13.4万》,http://sc.sina.com.cn/finance/2011-03-25/085325914.html

② 《央企红利预计征收788亿 40亿用于民生》,http://house.ifeng.com/news/yaowen/detail_2011_06/04/6829315_0.shtml

③ 《中央党校报告:国企一般员工收入分配不公突出》,http://finance.sina.com.cn/g/20070302/03533369628.shtml

④ 《广东国企薪酬管理失控 企业亏损高管收入近亿》,http://news.sina.com.cn/c/2007-03-29/192812647227.shtml

⑤ 《调查显示国企内部分配差距扩大 高管薪酬待规范》,http://news.sina.com.cn/c/2007-07-24/074013513790.shtml

⑥ 《调查显示:2007年上市公司高管年薪涨幅超50%》,http://news.sohu.com/20080529/n257161580.shtml

⑦ 《金融高管演绎年薪造富神话 深发展董事长2285万》,http://news.sohu.com/20080418/n256368444.shtml

发展状况与社会大众的利益密切相关,应该通过技术创新来实现稀缺性资源的租金最大化;这些租金或利润也应该主要由社会大众分享。而为了保障社会大众的利益,就应该对国有企业的薪酬体系进行社会决策,以免内部控制人侵蚀这些租金或利润。但不幸的是,国有企业的收入分配实际上却往往是由企业内部人决策的,主管机构只是象征性地审批;同时,决定性意见又出自企业高层管理人员,从而导致“打工者”为自己制定高薪酬并在公司内部获高票通过的怪现象。正因如此,国有企业就制定出有利于内部员工、尤其是高管决策者利益的薪酬体系:有的企业以强调“经营者个人贡献”为由自定高薪酬,有的企业实行“股权激励”;与此同时,实际的绩效评估过程又基本上掌握在国企高管自己手中,以致绩效考核往往就会蜕变成对高管有利的形式指标,从而高管薪酬当然也就会与绩效相脱节,并产生大量的“穷庙富方丈”现象。

这一点可以平安集团公司为例。其董事会制定了“一个公司,两种制度”的薪酬机制:一是与国际化相适应的薪酬体系,主要适用于外籍员工和执行董事;二是与国内水平和制度相适应的薪酬体系,适用于绝大多数内籍员工。同时,平安集团还设立了两个奖金分配指标体系:一是与H股股价挂钩的长期奖励计划(虚拟期权)的兑现,二是与2007年业绩挂钩的绩效奖金。结果,随着平安在香港2004年上市到2007年H股飙升,平安高管们获得了难以置信的奖金增长:2007年中国平安集团常务副总经理兼首席保险业务执行官梁家驹的年薪达4813万元,另外3名分别为集团总经理张子欣、董事长马明哲、常务副总经理孙建一,年薪分别为4770.4万元、4616.1万元和2543.7万元^①。面对社会各界的质疑,平安集团的解释是,该集团对高管实行与绩效挂钩的薪酬体系,并通过与股价挂钩的长期奖励计划确保高管与股东利益的一致性。但问题是:西方发达国家中企业高管的期权是与长期发展挂钩的,而不能仅仅与三年的绩效相联系;而且,如果按照这种挂钩方案,当2008年后H股下跌,平安的高管们应该对公司进行赔付。尤其是,大多数国有企业的高管往往都是“行政任命”,而非通过竞争和公开选拔方式产生;显然,他们在享受行政权力(如职务升迁)的同时又要追求民营企业的物质权益,这种情形合理吗?

四、结 语

由于初始分配收入往往取决于社会制度和分配规则,因而就可能存在不正义;同时,社会制度和分配规则往往由力量博弈均衡并更多地体现为强者意志,因而现实中的初始收入分配往往有利于强势者。实际上,哈耶克等新自由主义者也都承认:“如果市场机制配置利益和负担的方式乃是人们刻意向特定的人分配利益和负担所导致的结果,那么,这种方式在许多情形中就必须被认为是极不正义的”;但是,他们又认为,这种情形实际上是不存在的,因为“人们在市场中获得的份额乃是一个过程的结果,而这个过程的结果对于特定人的影响则是任何人在这种制度最初出现的时候所无法欲求或无力预见的……(因此)对这样一个过程提出正义的要求,显然是荒谬的”^②。在很大程度上,哈耶克在这里只看到了其愿意看到的一面,而没有关注到市场主体的不平等性、市场机制的不完善性,从而无法认识到市场机制配置利益确实会向特定的强势者倾斜这一事实。事实上,无论是组织还是市场都存在一系列的规则,而这些规则本身在很大程度上往往都是体现了强势者的意志和利益诉求,从而造成收入分配的不正义。

人类社会的发展核心在于不断深化社会正义,使得每个成员获得其应得权利,而分配正义是社会正义的核心内容,它包括两个层次:一是事前的收入初始分配的基本正义和程序正义,二是收入再分配中的补偿正义和纠正正义。正是由于初始分配收入往往体现了基于力量的社会原则,从而存在严重的不正义,因而就需要通过社会收入再分配来加以补充和弥补。当然,尽管事后的收入再分配或直接的转移

^① 《金融高管演绎年薪致富神话 深发展董事长2285万》<http://news.sohu.com/20080418/n256368444.shtml>

^② [英]哈耶克著,邓正来等译《法律、立法与自由》(第2、3卷),北京:中国大百科全书出版社,2000年,第120页。

支付有助于弥补收入初始分配中存在的非公正性,但问题是,收入初始分配的非公正性之程度却往往难以度量,而收入再分配又具有某种“理性”设计的色彩,从而可能会产生新的问题:或者因“理性的自负”而离正义更远,或者可能会陷入平均主义误区而产生另一种不公平。因此,在分配正义的两个层次中,收入初始分配正义还是主要的和基本的,收入再分配正义只是起补充和修正作用。要根本上保证收入与其贡献相称并避免社会收入差距的不断拉大,治本的关键还在于要逐渐摸索出一个公正而合理的初始分配制度。在很大程度上,初始分配收入结构体现了社会制度及其分配规则的完善性,因而我们可以根据初始分配的收入结构来不断修正和调整社会制度和分配规则。

当然,一些经济学家也承认基于纯粹市场的收入分配可能存在某些不公正,但他们却坚持认为,这种分配是有效率的,可以激发人们更多的劳动努力。例如,科斯定理就告诉我们,在明确的规则下,资源会配置到使用效率最高的人手中;在企业中就表现为,给予那些地位更高、能力更大的人以锦标赛的工资,能够激发他们更高的努力水平,从而可以创造更多的价值。现实果真如此吗?布尔、肖特和威格尔特(Bull, Schotter 和 Weigelt)对这种委托—代理理论的检验结果却发现,在计件激励制度下试验对象相当迅速地收敛到均衡的努力水平,而锦标赛制下却在经历了很长时间后也没有什么收敛性;显然,这与委托—代理理论——在存在不确定时,按级别排列的锦标激励制度要比计件工资制更有效——是相悖的^①。在很大程度上,无论是民营企业还是国有企业都热衷于实行锦标赛制的薪水体系,就在于薪酬的决策权往往掌握在这些管理者手中;而且,管理者的权力越大,薪酬体系中的锦标赛特征就越明显。同时,一个社会中个人主义越浓厚,那些管理者就越乐于利用权力制定有利于自己的薪酬体系;这样,该社会中不同等级间的工资差距就越大,这可以清楚地,在日美社会及其企业组织的比较中看出。从这个意义上说,基于力量博弈决定的初始收入分配不仅是不公正的,而且也是低效率的。

【责任编辑:许玉兰;责任校对:许玉兰 杨海文】

^① Bull, C., A. Schotter & K. Weigelt, 1987, Tournaments and Piece Rates: An Experimental Study, *Journal of Political Economy*, 95: 1—33.