

!"#! 年第 # 期
第 ' ! 卷
(总 ! 7 ' 期)

中山大学学报 (社会科学版)
() * + \$, -) . / * \$ 0 , 1 2 / 3 \$ * \$ 4 5 3 + / 4 1 0
(/) 8 4 , - / 8 4 3 \$ 8 3 3 9 4 1 4) \$

\$ % & # ! " # !
5 % 6 & ' !
: ; < ; = 6 \$ % & ! 7 '

? 收稿日期:!"##! "@! #!

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#(#"0J c "7A)

作者简介:朱富强(# @ D # !) , 男, 江苏丹阳人, 经济学博士, 中山大学岭南学院副教授(广州 ' # " ! D ') &

! 转引自[英]哈耶克著, 邓正来等译 \$ 法律 & 立法与自由 % 第 ! & 卷) 北京:

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"# 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,

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 ,1911年 美国一项调查发现: CCB 的工人只是在某些方面信任他们的雇主 ,且有 11% 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! #

(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(/GOM%<JG) 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"# 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 #A"! 年开始设立'学徒健康和道德法(\$A77 年通过'工厂法草案(\$APD 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"

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。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飞，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。

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,

润 约为 1.4 万亿元 # 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 2007 年总额为 7.7 万亿元的中央企业利润中 ,国家从央企可支配的约 1.4 万亿元净利润中收取到的仅有 244 亿元(约占 1.7%) # 其中 ,利润上交的主要行业包括 ,石油石化企业 131.1 亿元"烟草企业 11.7 亿元"电信企业 11.6 亿元"电力企业 10.1 亿元"煤炭企业 10.1 亿元和钢铁企业 10.1 亿元 # 而且 ,2007 年央企上交的国有资本收益数还比 2006 年多了 7.1 亿元 ,增幅超过 1.6 # 同时 ,这仅有的 244 亿元又要作进一步地分割 ,结果 ,只有 1.1 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 1.1 个亿) ,另有 1.1 亿元用于补充社保基金 # 与此同时 ,2007 年国有资本经营预算收入共计 1.1 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 #

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 #

(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#%b,但用于人力成本与奖金"福利上的费用却颇为大方#例如,!"#"年年报报告期内,中石油为其'!'C@A名在职员工(不包括市场化临时性用工人数)和C7''D名离退休人员支付A!Dk7D亿元现金#其中,在公司领取报酬的A位董事!"#"年的薪酬共为7DAk'万元,在公司领取报酬的P位监事!"#"年的薪酬共为#C!k!万元;##位高级管理人员的@位年薪酬都是Cck!万元,最高年薪酬为@#k'万元#同样,!"#"年D月&财富'发布的资料显示,在全球最大'""家公司排名中,中石化销售额为!"DAk#P亿美元,而员工估计已逾#"万人;而皇家壳牌石油的销售额为P'A7kC#亿美元,其全球员工仅#"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#i!7,但人力成本约等于美国的P倍!#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

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U股股价挂钩的长期奖励计划(虚拟期权)的兑现,二是与!"!D年业绩挂钩的绩效奖金#结果,随着平安在香港!"!P年上市到!"!D年U股飙升,平安高管们获得了难以置信的奖金增长:!"!D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PA#7万元,另外7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PDD"kP万元"PC#Ck#万元和!'P7kD万元!#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!"!A年后U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\$人们在市场上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%#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

! #金融高管演绎年薪致富神话 深发展董事长!!A'万%,LFFX:ii<;TQ&0%LS&H%Mi!""A"P#Ai<'C7CAPP&QLFM6

" [英]哈耶克著,邓正来等译,\$法律&立法与自由%第!&卷),北京:中国大百科全书出版社,!"!""年,第#!"页!

支付有助于弥补收入初始分配中存在的非正义性,但问题是,收入初始分配的非正义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非正义,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,