



## 民主监督是公有制成败的关键

余斌

2009-5-21 14:18:12

来源：中国共产党新闻网

打印本页

关闭窗口

企业经营管理的根本问题，是信息不对称问题。对于这样一个问题，明晰私有产权和实行激励机制都不可能得到有效的解决。真正的解决方案只能是来自监督，特别是来自劳动者的监督。劳动者的民主监督是公有制成败的关键所在。

马克思曾经指出：“资本主义的私有制，是对个人的、以自己劳动为基础的私有制的第一个否定。但资本主义生产由于自然过程的必然性，造成了对自身的否定。”但是，我们在中国改革开放的过程中，却看到了资本主义私有制对传统公有制的否定，这是为什么？既然生产过程会再生产出生产关系，那么为什么过去传统的公有制缺乏再生产能力，而频频败给非公有制呢？

笔者认为，这里的主要原因是传统的公有制并不是真正的公有制，不仅未能妥善克服财富作为社会财富的性质和作为私人财富的性质之间的对立，甚至还造成了更为严重的问题。

我国当前的国有企业，也就是传统的公有制企业，以前叫国营企业，它更接近于各个国家都有的公营企业。我国国营企业是从没收官僚资本开始的，其经营方式实际上只是对官僚资本企业做了些形式上的修改。随后进行的社会主义改造所搞的公私合营等等，也是参照国营企业的模式来进行的。这种传统的国营企业，并不是真正意义上的公有制企业。

在这样的国营企业里，“政府作为出资人是同私人投资者一样握有资本权力，劳动者在生产过程中与生产资料的结合仍是资本支配的。”而企业的管理层则与资本家的代理人一样，是政府这个老板的代理人。因此，虽然工人，甚至农民，对企业的国有资产拥有名义上的所有权，但工人的主人翁地位只是意识形态上的，并没有落到实处，工人仍然处于一种被雇佣的地位。

有所改变的只是，对工人直接粗暴的压迫方式被取消了，工人的待遇有所提高，但工资依然是很低的。接近政府的工人，比过去接近资本家的工人更多地走上了代理人的位置，甚至直接进入了政府。

传统公有制企业中工人的这种事实上的被雇佣地位在改革开放以后明显地表现了出来，被迫下岗和买断工龄就充分地表明了这一点。

正是由于传统的公有制企业并不是真正意义上的公有制企业，才使得其再生产过程无法完成否定资本主义私有制的任务。并且，由于政府的抽象性导致传统公有制企业的所有者缺位，而使得传统的公有制企业在竞争中频频败给非公有制企业。

前些年，当股份合作制被视为公有制的一种实现形式时，笔者曾经设计过一种能够化解资本和劳动之间的对立的股份合作制，尽管这种股份合作制能够防止资本和劳动之间的对立条件的再生产，但它还不是真正的公有制，只是一种可以选择的过渡形式。

按照钱津的说法，“劳动者是生产资料的直接所有者，并且是作为所有者与生产资料直接结合，这是社会主义公有制的原则要求。”但是，过去的一些自耕农也是其生产资料的直接所有者，并且也是作为所有者与生产资料直接结合的，但那并不是公有制。因此，社会主义公有制的原则要求，应当是“劳动者是生产资料的共同所有者，并且是作为共同所有者与生产资料直接结合”。

那么，这样一种原则要求又如何在传统的公有制企业中得以贯彻，或者说，传统的公有制企业如何才能转变为真正意义上的公有制企业呢？笔者认为，关键在于明确和落实这种共同所有权的内涵。

第一，共同所有权是不可分割和转让的。第二，共同所有权的收益是不分配的，只能用于企业的积累。国家对于这种企业的权力和义务与对于非公有制的企业相同。第三，企业内拥有共同所有权的劳动者有按一人一票制选举和罢免公司董事会及监事会成员的权力。董事会有任免经理层的权力。第四，公司董事会和监事会对劳动者全体大会负责。第五，除非劳动者全体大会决议，个别劳动者不被开除。第六，因违反法律等原因被开除的劳动者，自动失去共同所有权。

在这里，最核心的是要保证劳动者对企业高管层的监督权和任免权。实际上，企业经营管理的根本问题，是信息不对称问题。对于这样一个问题，明晰私有产权和实行激励机制都不可能得到有效的解决。真正的解决方案只能是来自监督，特别是来自劳动者的监督。劳动者的民主监督是公有制成败的关键所在。

转载请经授权并请刊出本网站名

Copyright © 2005 www.  
All Rights Reserved

版权所有：马克思主义研究网 | 网站声明 | 联系我们

(浏览本网主页，建议将电脑显示屏的分辨率调为1024\*768)