

私有制的神话和多种所有制的现实：
德国蔡司光学仪器公司、美国大学联邦信用社
和 MIT 学生之家的经验和启示

陈平 教授

北京大学中国经济研究中心

复旦大学新政治经济学中心

收入 史正富、刘昶编，《民营化还是社会化：国企产权改革的战略选择》

世纪出版集团，上海，2007 年 3 月

摘要

产权学派把私有产权提高到经济发展的首要因素，但并未说明私有制的效率原因。根据公司财务的 MM 定理，企业价值与债务结构无关，也就和所有制结构无关。历史上反复出现的国有化与私有化浪潮，以及世界上多种所有制并存的现实，说明企业效率的核心不是产权结构，而在技术、战略、管理、文化等其他因素。我们亲身调查了三个具体案例：德国蔡司光学仪器公司，美国大学联邦信用社，和 MIT 学生之家，发现公司创始人建立的长期规范、运作体制、和选择机制，远比产权的具体安排，例如有无核心股东，更为重要。

(1) 为什么私有产权不可能是企业竞争力的决定因素

产权学派把私有产权提高到经济发展的首要因素，但并未说明私有制的效率原因。流行的说法是所谓的弗里德曼理论，即花自己的钱要比花别人的钱谨慎。这一观察仅对白手起家的农民或个体商户成立，生而富裕的纨绔子弟并不比请来的经理人更会理财。劳动分工发展下的家族企业，往往不能适应技术变革的复杂性，才会出现近代经营者与所有者的分离。股权分散后的大型上市公司没有核心股东，其运作和政府企业没有本质差别。假如“产权清晰”作为企业效率的基础，则正常的夫妻、有子女的家庭的产权都不如单身无子女的孤家

寡人清晰，作为人类社会基础的家庭都无存在理由。

根据公司财务的MM定理，企业价值与债务结构无关，也就是和所有制结构无关。公司财务理论的创始人，已故芝加哥大学的诺贝尔经济学家，MM定理的创始人之一，默顿·米勒（Merton Miller）教授10年前在中国留美经济学会关于国企改革的专题研讨会上对笔者说，产权问题虽然重要，却没有优化解。英美型企业短期行为投资不足，德日型企业长期行为投资过度。历史上，反复出现国有化与私有化的浪潮。西方大萧条和两次世界大战后，以及中国内战之后，政府干预经济与直接创办国有企业的原因，不是意识形态，而是市场失败的结果。私有企业虽有灵活多变、易于创新的优点，但也有急功近利，不考虑地区发展、国家安全、基础建设等长期利益的缺点。尤其在国际竞争中，国有企业的主要责任不是短期盈利，而是保障社会安定，包括创造充分就业、缩小区域差距、应付国际危机等。目前世界上多种所有制并存的现实，说明企业效率的核心不在产权结构，而在其他因素。中国目前国企改革的方向在“国退民进”上大体是对的，假如目的是纠正1957年不加区分地实行公私合营、消灭私有制的过激做法，减轻不必要的财政负担，以集中实现国有企业承担的战略目标的话。但要求大型国企全面私有化，将国企经理人变为垄断资本家，就违背中国改革的国情与现实了。英国的私有化改革的著名案例是英国铁路，私有化后大量裁员，但效率并未提高，目前又重新实行国有化。可见，产权不是企业竞争力的核心。在社会主义和资本主义体制下，私有与国有企业都可能有胜有负。

产权变迁的内在规律在于劳动分工中分权激励和协作规模的得失消长（trade-off）关系。产权理论在企业效率源泉的解释上是自相矛盾的。一方面，产权理论把降低交易成本作为企业建立的动力，则企业的规模越大越好，大企业和政府企业同样都能降低交易成本。另一方面，产权理论断言私有产权的交易成本比公有产权低，则个体商户没有激励要发展为大型企业。产权学派创始人科斯提出一个重要的经济学问题：为什么要建立企业？但是产权学派并未给出一个合理的答案。产权学派把降低交易成本作为企业发展的动力，是见木不见林。交易成本等价于物理学中的摩擦力。技术进步，例如通讯成本的降低，使每一具体交易的成本降低，但由此带来的劳动分工规模的扩大和分工的细化

又使经济复杂性增加，加总后的宏观交易成本和协作成本增加，劳动分工和生物进化的趋势相同，是熵增加而非减少。如果熵增加的结果会由劳动分工带来的价值创造与效率改进所补偿，经济就继续发展，否则，企业就会出走。可见，劳动分工演化的趋势是双向而非单向的。产权学派的所有制决定论是典型的均衡论或决定论的世界观，不是非均衡的演化观，因而不能解释多样化的现实世界。

产权学派的企业理论讨论的案例，例如，科斯的灯塔、牛吃麦、张五常的佃户租率、蜜蜂等，没有一个是现代企业。可见古典经济学的观察基础是工业化前的小农经济。劳动分工下的现代企业理论还有待我们去研究。

(2) 非私有企业的市场竞争模式的三个典型案例

我们下面就来考查西方市场经济体制下，不同行业中的典型案例。这三个案例的调查，不是依据文献，而是实地观察与访谈。我们发现号称“观察真实世界”的产权学派所不愿观察的现象，可以启发我们国企改革的新思路。

(2a) 德国蔡司光学仪器公司的非私利蔡司基金会的远见卓识

德国精密科学工业是以蔡司光学仪器公司(Carl Zeiss Co.)的发展为代表的。蔡司公司的创始人卡尔·蔡司(Carl Zeiss)是个做显微镜的工匠，他在1846年德国小城魏玛创立的只是一个小作坊。为了卖显微镜给主要的客户，他把作坊搬到耶拿大学的所在地耶拿，结识了当时年轻的物理学副教授阿比(Abbe)，阿比在1866年发明制造光学镜头的精密数学公式，使镜头加工从手工经验转变为现代精密工业，阿比本人也成为蔡司的合伙人。蔡司和阿比又结识了第三位合伙人，以制造精密纯粹的光学玻璃著称的化学博士薛特(Shott)。三人的合作打造出19世纪下半叶到20世纪世界上最具盛名的精密光学仪器公司，从照相机到天文望远镜的技术稳居世界前列。世界上不少著名企业创始者人亡政息，为何蔡司公司得以永葆青春呢？这要归功于科学家兼社会改革家阿比的远见。1887年公司创始人蔡司去世，阿比用自己的钱从蔡司家属手中买下蔡司拥有的全部股份，加上自己拥有的股份，全部捐给以蔡司命名的基金会。他还说服薛特立下遗嘱在他去世后把薛特的股份也捐给蔡司基金会。实际上，薛特在生前

就将自己的全部股份捐出。所以蔡司公司的成功与所有制无关，它既非私营也非国营企业，但却是市场上成功的竞争性企业。其成功在于阿比 1896 年给基金会定下的治理规则。阿比的理想在于建立有竞争力的和谐企业，公司不是造福个人，而是造福员工，进而克服资本主义过度竞争下的种种社会弊病。

众所周知，南斯拉夫的企业工人自治并不成功，因为工人和资本家或政府官员一样具有短期行为，例如热心增加工人福利而不愿作长期的研究开发。蔡司基金会拥有蔡司公司，其董事会是阿比从社会贤达与公司元老中聘任的，他们的任务是关心公司的前途，而非个人的奖金。阿比定下的治理规则是三三制，盈利的三分之一用来投资，更新设备与扩大规模；三分之一用于研究开发，保持技术领先的优势；三分之一用于职工福利。蔡司公司远在欧美政府实行福利政策之前，就率先实行八小时工作制、职工的带薪假期，以及退休制度等等，使蔡司公司职工对公司的忠诚无与伦比。以下历史证明，蔡司公司象火凤凰一样，一次次经历战乱与社会变迁而不败。在纳粹时期，公司以军工产品需要高级技工为名，成功保护了所有的犹太员工。二次大战德国战败后，先是美军掠走全部图纸到美国，又强迫几十名高级管理人员与工程师迁到联邦德国，联邦德国员工在几经艰难之后，在联邦德国白手起家重建蔡司公司；然后苏军掠走全部机器设备及几百名技工去苏联，剩下的低级蔡司员工在民主德国的国有体制下，重建蔡司公司，发展为苏联体制下东欧最有竞争力的军工企业和托拉斯。在两德统一之前，民主德国议会通过立法将资产归还给国有化的蔡司基金会。两德的蔡司公司合并重组，仍然恢复阿比当年创立的公司治理结构。日本企业只能在家用电子光学设备，例如数码相机、数码摄像机上占领市场，高档的索尼摄像机配的光学镜头仍然是蔡司所造。美国的宇航用光学仪器，包括大型天文望远镜都是蔡司所造。蔡司公司完全靠自身积累，不靠股票市场和债券市场融资，金融大鳄的企业兼并术对蔡司公司的独立发展也就无投机之可能。国内一些相信产权理论的经济学家，不是把公司上市作为融资手段，而是作为改制增效的灵丹妙药，对照蔡司经验，可看出对产权理论创造的神话，并无实际的验证。

蔡司公司的经验对企业如何保持国际竞争力与员工的向心力，提供了传统的国有企业与私有企业之间的新的运作模式。蔡司公司总部的广场上立的是阿比的雕像，公司历史博物馆的核心是阿比而非蔡司。尽管阿比本人不愿争名夺誉，但

人民与历史永远是公正的。我以为阿比而非胡雪岩应当作为中国新一代企业家的楷模。

对比蔡司经验，我以为中国国企的问题不在产权，而在干部制度。在劳动分工日益复杂、急速更新不断加速的条件下，靠官僚体制下的干部提升制度，或工人自治下的民意测验制度（文革中所谓的“大民主”），都难以选出有远见雄心、了解行业发展方向的企业经理人。如像蔡司公司或美国公立大学那样由董事会选择企业总裁或校长，董事会成员是没有个人私利的社会贤达与业界元老，就可以在干部选拔上避免急功近利，一朝天子一朝臣的弊病。在国企改革上，产权理论误导的弯路可谓大矣。

(2b) 美国联邦大学信用社不拿薪金的高效董事会

金融危机的频繁发生，最能说明产权理论在最具要害的金融部门是无能为力的。因为金融行业的特点就是拿别人的钱赚钱，银行家最嫌贫爱富，而大型企业集中的风险远比分散的中小企业为高，所以金融危机中破产动摇的主要是追逐短期利益的私有银行。在 20 世纪 80 年代的美国储蓄贷款银行(S&L)的危机中，数以千计的银行破产，要政府用纳税人的钱去补救。但就在我所求学与研究达二十余年的美国德克萨斯州首府，高科技城的“硅丘”奥斯丁(Austin)，有一家储蓄贷款银行大学联邦信用社(University Federal Credit Union, 以后简称 UFCU)却在危机中获得大发展，从原来为德克萨斯大学员工服务的，只有三家分支机构的小型非营利信用合作社，发展为目前在全美国有 1768 家分支机构的大型非营利信用合作社，开展一切商业银行的正常业务，而且服务费更便宜，存款利率更高。我比较多年，仍然把工资节余的大头存在信用社，而非国际知名的美洲银行(Bank of America)。信用社成功的秘诀又在何处呢？

按照产权理论，私有企业的剩余索取权在企业股东。则真正关心企业命运的只可能是独资者，几个合伙人就会产生权利斗争；上市公司的小股东只关心短期股价的涨落，无法介入公司经营；股权分散又有利于大股东侵吞小股东的利益；所有权与经营权分离又导致委托—代理的信息不对称问题。所以，私有产权下劳动分工的复杂化，必然导致交易与协作成本的增加，而非相反。反而是一些非营

利的组织创新有可能降低交易成本与协作成本，从而提高市场竞争力和生存力。UFCU 就是一个好例。

美国商业银行与非营利的信用社的区别在于，商业银行的利润归股东按股权分配，而非营利的信用社的利润在全体信用社成员之间分配。UFCU 开始时只有德克萨斯大学的教职员工及家属可以加入，后来扩大到学生，以及原来成员推荐的亲友，实际上等于向全社会开放。董事会成员由全体社员民主选举产生，是不拿薪水的。所以，非营利的信用社可以免交公司所得税。美国银行业在国会奋斗多年，企图取消信用社这一“不平等竞争”的特权，至今没有成功。和产权经济学的宣传相反，美国大众从内心不信任牟利的大私有银行，为此，一直促使议会给非营利的民间组织以免税优待。相比之下，中国农村信用社的竞争条件要比国有银行差的多。因为没有私利动机，所以，董事会成员多是热心社区服务的大学员工。其中影响最大的一位总裁任职十余年，是德克萨斯大学工程系的一位教授，业余从事 UFCU 大政方针的决策，把 UFCU 从小城的大学信用社，发展为全美的大型信用社。发展的原因首先是 UFCU 坚持社区服务的方针，主要做会员的买房分期抵押贷款及购买汽车的消费信用贷款业务，不做风险高的商业用房抵押贷款业务，所以安然度过各次金融危机。第二，UFCU 的扩张不是靠金融市场上的金融兼并和权谋官司，而是靠自身良好的商业与社会信誉，吸引经营不良的其他信用社主动上门请求兼并。从 UFCU 的案例，我们又一次看到创始人立下的经营方针与企业文化，给企业的持续发展带来如此深远的影响。在竞争激烈的金融业，私有产权和经理期权也不是万能的灵丹妙药。经营模式与企业文化远比私有产权和激励机制重要。

(2c) 无业主的 MIT 学生之家长存的自我选择机制

中国文化是相信人治重于法制的文化。前两个案例似乎都说明了企业兴亡取决于创始人的远见和身教的重要。我们的第三个例子，麻省理工学院的学生之家 (MIT Student House)，却是一个流水的营盘，因为学生入住最多也就四年，没有永久的领导人。他们永葆这一非营利学生住宅合作社长存的秘诀又是什么呢？

我的大女儿考上私立名校麻省理工学院时，我家收入不高，所以够资格申请房租低廉的、免税的非营利学生合作社的住房，MIT 学生之家就是其中的一所。

虽是非营利组织，却也是激烈竞争，各家学生合作社都以自己独特的环境及价格吸引新来学生中的佼佼者。像考美国著名大学一样，不是只看分数或家庭收入就录取的，那只是必要而非充分条件。按期递交申请表后，还有面试，由招人小组投票决定录取谁。我女儿后来竞选成功当过一任总裁，我得以知道他们的选择标准。能考入麻省理工学院的是来自全世界的拔尖学生，所以成绩好不稀罕，有特长和领导才能才是大家仰慕的标准。所以学生之家夸耀的是他们的成员中有物理奇才、国际科学奥林匹克竞赛的金牌获得者，有象棋大家、滑冰冠军。我女儿则是西班牙的热烈舞蹈弗莱明哥舞的爱好者，后来出任麻省理工学院舞蹈队的编导。美国学生又远比中国学生实际，除了个人才能之外，他们会问你能为学生之家作何贡献？有的学生在工作多年之后返校，就可带来从校门到校门的学生所没有的社会关系。曾在电缆电视公司工作过的学生能为学生之家拿到打折的租约，在超级市场做过经理的学生，就能打折买来学生之家的伙食原料，这都有利于降低成本，增加竞争力。选人的第三个标准是观察学生的自治能力和合作能力，免除极端个人主义者或娇生惯养者带来的麻烦。这些选择规则给中国目前名校仅以高分取人的标准，以有益的启示。

进入学生之家后，就发现这是一所三层楼的古典建筑，有公共生活的客厅、餐厅，也有大小不同的居室。住屋的分配不是中国常见的年资制或抽签制，而是按公共服务的工作量积分的工分制。每个学生必须完成规定的最低工作量，包括每周轮流做饭、采购与打扫卫生。不尽责者将被逐出，不留情面。楼下大屋十几个人一间，楼上小屋几个人甚至一人一间，想住得清静就得多为大家服务，多挣“工分”。我女儿在家很少作家务，到学生之家竟然自告奋勇去做最脏的工作，打扫厕所，而且在繁重的功课与业余社团活动之余，还去竞选总裁。我问为什么要把自己压力加大到如此程度，答案是毕业时各公司、学校招人，首先看你有没有“领导才能”。竞选成功学生之家总裁是锻炼自己管理能力的好机会，所以我女儿硕士刚毕业，就被极具竞争力的微软公司招去做项目经理。这也是中国目前高校毕业生改善社会组织能力可以参照的地方。

我感到更有趣的是美国年轻的大学生远比中国同龄人了解社会，所以同样的民主机制下，选人的价值观完全不同。我认识一位德克萨斯自学成才的学生，非常具有共产主义精神。他父亲是律师，因为离婚变得贫穷，所以两个孩子上哈佛、

麻省理工学院，全靠自己在家自学。他严冬穿着露出大脚趾的破球鞋，却总是无私地帮助任何人，例如暴风雪中陪女生出外购物，或修理学生之家的家具等。我猜在学生竞选中他一定会像中国农民选贫协主席那样轻易胜出，结果大出我的意料，愿意为大家服务的男生没被选上，不愿参加竞选的犹太女生反被大家强迫出山。原因是大家认为，热心公共服务的男生没有管理能力，怕他的好说话会导致学生之家的财务困难，而不热心公共事务的犹太女生精明强干，她去管家，财务一定不会亏空。其选人标准的务实程度，胜过我在文革前参与过的“四清”工作队。我以为，中国以往的民主运动宣传者只看到选举程序的表面，而未深究民主程序的深层基础。以我个人的经验，任何群众自发组织的基础都在理财机制，高尚的理想离开物质基础就无法持续。没有长官意志的约束，没有私有产权的激励，而能保持学生之家的百年不衰的秘诀，应当是它的选人机制和运作模式。它比依靠长老的教会，依靠长官的团队，依靠奖金的企业，都有其独特的竞争优势和体制特点。这是产权理论难以解释的案例。

(3) 结论：从制度万能论到组织创新论

马克思指出，社会发展的动力在于劳动分工与科技进步，是生产力带动生产关系的发展。但是，自戊戌变法以来，制度万能论似乎就在中国主导思想界的潮流：康有为的立宪，孙中山的民国，解放后的公私合营浪潮，和最近二十年的国企改革，都把体制改革，而非技术创新，作为经济发展的出发点。相比之下，德国和日本的现代化过程，始终把科学技术和教育作为经济发展的主导，制度变迁只是适应技术和经济变革的需要。有趣的是，近十年来，在华盛顿共识指导下的东欧经济转型，以制度改革为主导，造成经济发展的大挫折。急切实行私有产权理论和私有制立法的东欧与前苏联国家的转型损失，超过大萧条与两次世界大战带来的经济下降规模，而中国高速的经济发展恰恰是在“产权不清”的条件下取得的，这是中国经济改革“歪打正着”吗，非也。

分析休克疗法的弯路与发展国家产业外移的经济原因，就可以知道，恰恰是产权理论鼓吹的极端个人主义与过度法制带来的高交易成本与高协作成本，导致了西方福利国家竞争力的下降。这给东亚新兴国家和中国的崛起带来历史机遇。

美英用股票市场的价格衡量经理的业绩，造成经理人的短期行为，只顾在任期内炒高股价，不作长远投资，更恶劣者如安然公司甚至虚报业绩，为了个人渔利不惜牺牲公司利益。德日公司衡量经理业绩就不重视股市表现，而更重市场份额和技术领先。

那么，如何解释中国国企 20 世纪 50 年代的辉煌与 70 年代的停滞呢？我的观察有如下四个原因：

第一，中国国企的发展方针以产量的复制为主，长期忽视技术更新与开发研究。中国对国企管得太死，国企没有独立创新的自主权。到了 70 年代末，技术水平还停留在引进苏联设备，也即美国 40 年代的水平上。在开放竞争的环境中中国国企自然面临严重挑战。

第二，中国对国企的管理方针，不是选优汰劣，而是抽肥补瘦。导致少数具有国际竞争力的国企，不仅不能升级扩张，反而被上级强迫吞并没有生存力的亏损国企，导致肥的拖瘦，瘦的拖死。对比西方市场经济每年数以千计的企业和银行破产淘汰，中国为了减少社会不稳定和短期财政负担，对已经成为“植物人”的企业宣布破产还有规模控制，实际实行的是逆向选择，必然导致国企每况愈下。

第三，用行政而非经济手段管理国企，政策互相矛盾，不符合经济学的基本规律。举例言之，20 世纪 80 年代实行的“拨（款）改贷（款）”政策，比资本主义的债权人对企业的剥夺还重。有的新建国企，几乎百分之百靠贷款建设，政府不出任何启动资本，却要企业一开始就要归还本利。加上税收与社会福利负担向有利于外资与乡镇企业的方向倾斜，使国企的负担急剧增加，而技术更新的空间却极为狭小。其次，干部政策多变，没有稳定预期。国企技术骨干纷纷被乡镇企业、民企与外企挖走。人事部门把政治民主与经济决策混为一谈，用短期行为的利润指标与民意测验来选拔企业家，只能重用追求表面业绩、忽视长远竞争力的干部，甚至用增发职工福利的办法取悦职工，而牺牲技术更新战略投资。至于用股份制上市的办法来作为企业改制的动力更是本末倒置。国际惯例，只有那些有发展前景但融资不足的企业，才用股市融资的办法。将业绩不佳的国企按指标分配给各部门“包装上市”，其结果既不利于企业自身的技术更新与组织建设，也不利于中国资本市场的正常发展。

第四，新自由主义与国际资本主义的压力，在前苏联垮台以后，在全世界造成一个“国企必亡”的虚构舆论，甚至用 WTO 及“市场经济国家地位”等来限制中国国企的出口，实行不平等竞争。实际上，西方许多国家都存在大量的国企，包括意大利、法国、以色列和新加坡。美国也用政府补贴与采购的办法，大量补贴名义上是私有的军工企业。实际上，世界上纯粹的国企或民企是很少的，大量的混合经济下的多种所有制。

中国应当重新认定国企的战略目标，不能追随西方自由主义经济学的思潮左右摇摆。从历史上看，国企有如下三种功能：第一，保证国家安全，不受外国支配，尤其是军工及要害经济部门。美国号称自由经济，但许多高科技小企业都不许外国兼并。中国应当仔细向它们学习。第二，保障社会安定，补充市场不足。例如，中国边远地区的基础建设，市场运作无利可图，政府就应当承担，包括穷困地区的教育、医疗、环保，尤其研究开发，对这些国企，就不能实行“利润”指标，不能与民争利，而要像“两弹一星”工程一样，有远见卓识地“蓄水养鱼”。第三，补充国家财政收入，间接降低企业税负。例如，国家和地方政府对土地的经营，就是重要的发展基金与财政收入的来源。问题在于如何加强对地方财政的管理，防止竭泽而渔。第四，对冲国际经济波动，确保国内的稳定发展。例如，国家经营能源、材料等基础工业，就可以在国际市场价格低迷时大量购入国外资源，国际市场价格高涨时动用国内资源，缓和国际经济波动对国内经济的冲击。

要实行这些战略目标，就要制定切合该行业国际竞争特点的运营指标，由懂行的专家及成功的企业领导人来选择经理人员，给经理人员相应的自主权，而不能搞一刀切的国家政策，一切因地、因时制宜，改变过去一阵风运动式的企业改革模式。由此观之，中国国企改革的多元化试验，才有利于建立富有国际竞争力的和谐社会。

【注】作者对文字做了少许校正。