Globethics Repository



论企业公正

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see https://www.globethics.net. Data and content policy of Globethics Repository see https://repository.globethics.net/pages/policy.

Item Type	Book
Authors	窦, 炎国
Publisher	人民出版社
Rights	With permission of the license/copyright holder
Download date	2026-11-10 14:57:19
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/178409

窦炎国：论企业公正

窦炎国

论企业公正

苏州科技大学公共管理学院 窦炎国

同企业的社会责任一样，企业公正是企业伦理的一个基本的、也是最重要的范畴。
企业公正可以区分为广义和狭义两种理解，广义的企业公正是企业外部公正与企业内部公正的统一，而狭义的企业公正则专指企业的内部公正。
企业的外部公正是指企业公平地对待各种外部的利益相关者的理念、机制和行为方式，人们通常用企业的社会责任来概括企业的外部公正；企业的内部公正是指企业平等地将机会赋予每一个企业成员的理念、机制和行为方式，它是组织公正的一种重要类型。本文从狭义上来解说企业公正，即专论企业的内部公正问题。

企业公正的实质内涵

企业公正是社会公正的一种具体类型。
社会公正本质上是一种理想的社会关系模式，其实质内涵是要求确认、维持、捍卫人与人之间的权利和利益的公平性和正当性。正如佩雷尔曼所说，社会公正的形式主义的定义就是：同等待人。[1]罗尔斯则认为，正义的主要问题是社会的基本结构，或者准确地说，是社会主要制度分配基本权利和义务，决定由社会合作生产的利益之划分的方式。[2]
企业公正作为一种典型的组织公正，实质上就是要求按照公正原则来构建企业内部的组织结构关系，具体体现为组织以公平的原则来对待所有的成员，并使各成员之间保持平等的关系。企业公正的核心价值在于，有效地保障企业全体成员平等地享有和履行企业所赋予的各种权利和义务。
企业作为营利性的社会经济组织，是以产权制度为基础建构的生产要素系统。在这个生产要素系统中，资本、土地和劳动是主要和基本的形态。企业运行，通常就是通过这三种要素的相互组合和相互作用，进而实现赢利的过程。
企业运行过程中形成的上述三种生产要素之间的关系，其实也就是这三种生产要素的所有者之间的人际关系的物化形式，其实质乃是资本所有者、土地所有者和劳动者之间的利益关系。因此，企业公正的实质内涵正是企业内部的一种特定性质的利益关系建构，即在资本所有者、土地所有者和劳动所有者（劳动者）之间公平地进行利益分配的原则和机制。
通常而言，企业运行的结果是使资本所有者获得利润，土地所有者获得租金，劳动者获得工资。按照马克思的分析，在资本主义产权制度中，企业的全部赢利——剩余价值都归资

本所有者了，这就形成所谓资本剥削活劳动的局面。因此，在这种产权制度中，利益的公平分配是很难实现的，企业公正通常只能是表面上的和形式上的，即表现为某种程序公正。目前我国的各类外资企业、私营企业和大多数合资企业，大体上都属于这种状态。

然而，在资本主义发展进程中出现了一种新的情况，即一部分劳动者也拥有了一定份额的资本，并成为企业的股东，因而也参与企业赢利——剩余价值的分配，这就是所谓的“人民资本主义”。目前我国各种形式的股份制企业，以及各种类型的合作制企业，都在不同程度上带有“人民资本主义”的性质。在这类企业中，尽管有一部分劳动者成了股东，也能参与收益分配，但是由于劳动者股东通常还不是主要的控股者，因此不可能彻底改变资本剥削活劳动的状况，也不可能彻底兑现企业公正。但是，如果一个企业的所有劳动者都成为这个企业的股东，并且由这些劳动者共同控股，那么这个企业就应当有可能真实兑现企业公正，从而使“人民资本主义”转变为名副其实的社会主义。

在我国目前的国有企业中，收益分配权事实上只能掌握在控股者手里。因此，企业公正能否实现依然带有很大的人为性。如果控股者具有较高的人文素质，并富有道德感，能够切实履行国家的政策和法令，那么兑现企业公正的可能性就较大；反之，则兑现企业公正的可能性就较小。

总之，我国现有各类企业都不能不面对企业公正的现实问题，并做出回答。诸如：

股东与劳动者能否公平地享有和履行企业所赋予的各种权利和义务？

大股东与小股东能否公平地享有和履行企业所赋予的各种权利和义务？

管理者与操作工能否公平地享有和履行企业所赋予的各种权利和义务？

股东、劳动者、管理者之间能否建立公平的利益分配机制和公平的人际交往关系？

这类关乎企业公正的问题，往往被人们视为无需重视的小事，至多也只是把它当作企业管理中可以这样处理也可以那样处理的具体事项。殊不知，这类关乎企业公正的问题，乃是涉及企业能否兴旺发达、乃至生死存亡的问题。事实上，目前企业发生的众多管理问题——有些已经酿成企业的重大损失，甚或导致企业运行的严重障碍——，大多与上述问题的处置不当有关。远的如郑州亚西亚集团，近的如云南红塔集团，共同的问题都是控股者、高层管理大权独揽，草率决策，以权谋私，为所欲为——这些都是企业公正缺失的典型表现。至于山西黑砖窑事件，则已经是由违背企业公正而走向侵犯人权、违法犯罪的恶性案例了。

有效地保障企业全体成员平等地享有和履行企业所赋予的各种权利和义务，这是我国社会主义市场经济关系的本质要求在企业经营中的具体体现。尽管目前存在各种不同性质的经济成分，各类企业的所有制性质很不一样，但是各类生产要素的所有者都必须遵循市场机制的客观要求，实行等价交换和公平交易。因此形成的经济关系，至少在形式上应当是公正和平等的。当前企业公正缺失的问题，恰恰首先表现在企业内部管理中违背了市场机制和市场准则，违背了等价交换和公平交易的客观要求。拒签劳动合同、克扣和拖欠员工工资、拒付员工工伤赔偿，以及经营管理中的各种“霸王条款”，都是对等价交换、公平交易原则的公开挑战和恣意亵渎。我们知道，用企业管理来取代内部的市场交易，目的在于降低成本，而决不是取消市场机制。企业管理不应该也不可能造就超越市场机制的特权，相反，企业管理只能遵循市场机制来构建企业内部的利益关系和运行机制。这就是说，企业公正乃是企业管理的“题中应有之义”，只有切实构建并实施企业公正，才能形成名副其实的企业管理。

有效地保障企业全体成员平等地享有和履行企业所赋予的各种权利和义务，也是我国社会主义法制的价值目标在企业管理中的具体落实。众所周知，我国社会主义法制的基本价值目标就是维护和保障公民的平等权利。社会主义法制的这一维持和保障功能不可能仅仅停留于社会公共生活领域，而必定会延伸到各种社会组织，包括企业。这就是说，企业公正不过是依法构建的社会公正的一种特殊形式。与社会公正的一般形式相比较，企业公正的特点在于：它是以企业管理方式来构建、维护和保障的社会公正。或者可以说，企业公正就是社会公正的基本原则和基本要求在企业管理过程中的贯彻和落实。因此，企业各类成员相互之间的人格平等、分工协作、利益共享等等，就应当是理所当然的。
总之，作为保障企业全体成员平等地享有企业所赋予的各种权利和义务的企业公正，本质上是社会主义市场经济要求在企业管理中的具体体现，也是社会主义法制在企业管理中的贯彻落实。

企业公正与企业效率

博登海默曾经指出:“如果用最为广泛和最为一般的术语来谈论正义，人们可能会说，正义所关注的是如何使一个群体的秩序或社会的制度适合于实现其基本目的的任务……满足个人的合理需要和要求，并与此同时促进生产进步和社会内聚性的程度——这是维持文明社会生活方式所必需的——就是正义的目标。”[3]博登海默在这里讲的，其实就是正义和公正对于满足个人需要、促进生产进步和维持社会文明的必要性和重要性。
企业公正的必要性和重要性可以从两个层次上来解说:
其一是从保障人权——劳动权、收益权、言论自由权等的层次讲，企业公正通过构建企业成员之间的公平关系来维护企业成员的基本人权，并保障企业成员公平地享有企业赋予的各项权利和义务。这在上文已经阐明。
其二是从促进企业效率的层次讲，企业公正通过构建企业成员之间的公平的利益关系以及和谐的人际交往关系，来激发企业成员的积极性、创造性，进而提升企业效率。
企业公正何以能促进和提升企业效率?
从实践层面看，在其他条件相对不变的情况下，企业效率取决于企业成员的工作积极性和创造性，而企业成员的工作积极性和创造性主要取决于三个因素：一是个人利益的实现程度，二是自尊心和人格尊严的受尊重程度，三是事业心和成就感的形成程度。而这三者恰恰都与企业公正直接相关。
人的行为是由动机驱使的，而人的行为动机总与一定的利益追求相关。正如马克思曾经指出的：“只要特殊利益与共同利益之间还有分裂，也就是说，只要分工还不是出于自愿，而是自然形成的，那么人本身的活动对人来说就成为一种异己的、同他对立的力量，这种力量压迫着人，而不是人驾驭着这种力量。”[4]这即是说，个人利益决定人的行为。因此，企业能否为成员实现自己的利益目标提供一个适当的环境，这是企业成员形成工作积极性和创造性的基本的前提条件。经验表明，企业提供的环境越有利于成员实现自身的利益目标，成员的工作积极性和创造性也就越高；反之，则成员的工作积极性和创造性就会降低。所谓有利于员工实现自身利益的环境，在正常情况下应当首先是指员工付出一分劳动就能获得一分报酬，其次是指员工可以通过最大限度地发挥自己的才干和能力、通过自己最出色的工作，来获取最理想的报酬。如果员工付出的劳动没有获得相应的报酬，显然

会挫伤员工的工作积极性和创造性。这个道理是简单明了的。

“霍桑”实验证明，企业员工作为社会人，不仅有通过劳动获取报酬和物质利益的需要，而且有通过工作获得尊重和友谊、表现事业心、赢取成就感的需要；企业员工的这后一种需要能否得到满足，以及在多大程度上得到满足，甚至比前一种需要的满足程度更能影响他们的工作积极性和创造性，进而也更能影响企业的效率。经验表明，员工的素质越高，则对于尊重、事业心、成就感的需求也越强烈。在企业管理中如何营造一种彼此尊重、团结协作、共同追求事业成就的文化氛围，对于提高员工工作积极性和提高企业效率乃是至关重要的。

企业效率的基本要求是以最小的投入获取最大的收益。企业不可能无限制地为成员提供实现自己的利益目标、表现事业心、赢取成就感的环境，企业能够为成员提供的条件和资源通常是有限的、稀缺的。因此，企业内部的竞争便不可避免。于是，问题便归结为企业能否为成员提供一个公平竞争的环境。正如一位企业工作者所描述的企业员工的想法是：“我可以坦然面对失败和现状，但这要建立在同等条件下竞争的基础上，技不如人没人会抱怨，只会另寻适合自己的机会。但最让人不能容忍的是与自己条件相同，甚至能力和实绩远不如自己的人获得了更高的岗位，而自己居然连和他比拼一下的机会都没有。”[5]由此可见，能够影响企业成员工作积极性和创造性的三个因素，即个人利益的实现程度、自尊心和人格尊严的受尊重程度、事业心和成就感的形成程度，最终均可归结到企业公正及其实现程度。

从理论层面看，企业公正与企业效率的关系本质上是企业生产关系与企业生产力的关系。企业公正之所以会直接促进企业效率，就是因为企业公正体现了现代企业生产关系的客观性质，即以现代产权制度为基础构建的各生产要素所有者之间的平等关系，因而适合现代企业生产力——各生产要素的有机结合和良性互动的需要。相反，企业公正的缺失之所以会直接妨碍企业效率，就是因为这种状况违背了现代企业生产关系的客观性质，违背了以现代产权制度构建的各生产要素所有者之间的平等关系，因而必定会制约和妨碍现代企业生产力的发展，制约和妨碍企业内部各生产要素的有机结合和良性互动。

马克思认为生产关系与生产力的关系，其实就是生产关系与个人的行动与活动的关系。他曾指出：“各个人必须占有现有的生产力总和，这不仅是为了实现他们的自主活动，而且就是为了保证自己的生存。……对这些力量的占有本身不外是同物质生产工具相适应的个人才能的发挥。……对生产工具的一定总和的占有，也就是个人本身的才能的一定总和的发挥。”[6]他还说：“人本身是他自己的物质生产的基础，也是他进行其他各种生产的基础。因此，所有对人这个生产主体发生影响的情况，都会在或大或小的程度上改变人的各种职能和活动，从而也会改变人作为物质财富、商品的创造者所执行的各种职能和活动。……所有人的关系和职能，不管它们以什么形式或在什么地方表现出来，都会影响物质生产，并对物质生产发生或多或少决定的作用。”[7]马克思的这些论述，清楚地阐明了生产过程中人与人的关系状况，包括个人才能的发挥，会直接影响甚至决定“人作为物质财富、商品的创造者所执行的各种职能和活动”。由此足以断言：构建企业公正——现代企业生产关系，乃是促进企业生产力发展和提高企业效率所必不可少的。

总之，企业公正作为现代企业生产关系应有的本质特征，对于企业生产力的发展和企业效率的提高具有至关重要的推动作用。

实体公正与程序公正

企业公正作为现代企业的一种生产关系，包含着极其丰富的内涵。为了分析和考察的方便，我们可以参照法律公正的构成分析方法，也把企业公正分解为实体公正和程序公正这样两个方面。

企业的实体公正，主要是指企业以制度和机制保障的企业内部生产要素之间的公平交换和公正交易，具体表现为用人公正、分配公正等等实质性要素。

例如，企业必须在制度和机制上将机会赋予每一个成员，即保障所有成员都有平等参与竞争的机会。显然，一个企业是否制定并实施这样一种用人制度，并形成了这样一种用人机制，这是该企业有无企业公正的实质性问题之一。一个企业如果实行“任人唯亲”的用人规则，那就根本无从谈论用人公正的问题，企业公正至少在用人方面就缺少了实质性的内容。

再例如，企业必须在制度和机制上保障生产要素的收益权，即保证在生产要素所有者之间进行公正的收益分配。这是企业公正最为重要的本质性内容，直接关系到各种生产要素参与企业运行的积极性。如果一个企业无法在制度和机制上保障各种生产要素的收益权，或者无法保证在生产要素所有者之间进行公正的收益分配，那正好表明分配公正的缺失。而分配公正缺失的后果是，这种或那种生产要素的撤离和退出，进而导致企业运行的严重障碍。

由上可见，企业实体公正的实质意义，就是要在企业内部构建并实施一种人与人之间的公正交易和公平竞争的制度和机制，从而既对领先者形成激励：你付出的越多，你得到的回报也就越多；同时也对落后者形成激励：你想要得到更多回报，那你就必须像领先者一样付出更多。

企业实体公正的重要性一经阐明，就是显而易见、便于认同的。容易被误解和疏忽的，则是企业的程序公正。

企业的程序公正，是指企业内部管理过程必须构建和实施的信息公开、决策透明、鼓励参与、欢迎监督等等制度和机制。如果说分配公平是企业实体公正的本质内容，那么人格公平则是企业程序公正的基本内涵。信息公开、决策透明、鼓励参与、欢迎监督等等企业管理的程序性举措，其基本诉求均在于尽可能地促使企业各类成员都能平等地享有尊重、信任和人格尊严。

通常人们把企业管理权仅仅理解为是资本的授权，因此全部企业管理行为只对资本负责。这种理解正在受到质疑并得到纠正。例如，2004年版的《OECD公司治理准则》比以往的版本更加注重内外部各种利益相关因素的协调，并开始向企业员工和债权者等原来被忽略的因素倾斜，明确将员工参与问题规定为是“重要且合法的非所有者权利”，增设了“利益相关者，包括个别员工和他们的代表，应当能够自由地沟通他们关于对董事会违法和不道德行为的看法，在做这些时他们的权利不应受到损害”等条文。2004年版的《OECD公司治理准则》的这些更改，表明人们对现代企业公正的新理解：公平不仅应该体现在股东、董事会和管理层的授权监控和制约之间，更应该体现在企业的全体利益相关者之间的关系处置和结构机制的安排上。

因此可以认为，企业程序公正就是旨在通过信息公开、决策透明、鼓励参与、欢迎监督的方式，来构建一种良好的、企业全体利益相关者之间的关系处置和结构机制安排，从而有

效地保障实体公正的全面落实。

企业程序公正的必在性，还可以从“公正启发理论”得到佐证。20世纪90年代西方学者提出的“公正启发理论”认为，当人们处理与权威的关系时，经常会有一种不确定感：人们想知道权威是否值得信任，权威是否能以一种公正的态度和方式来对待他们，然后才能决定自己是否应该信任权威以及应该在工作中投入多少精力。公正启发就是因此做出的公正判断，目的在于据此指导自己的态度和行为，借以避免遭受被剥削、被排斥的损失。“公正启发理论”认为，信息的可获得性是影响公正判断的关键因素。但是由于通常无法获得与公正问题直接相关的信息，如企业的实际赢利、他人的收入水平等等，因而只能利用一些可获得的间接信息——主要是程序信息，如企业的分配政策、用人制度、行为规则等等，作为启发替代来进行公正判断。[8]因此，程序信息往往成为员工是否能形成公平感的首要的决定性因素。这样，程序公正也就成为员工能否形成公正判断的首要因素。程序公正的必在性和重要性由此可见。

程序公正之所以容易被疏忽，重要的原因是企业主管对他人、特别是对企业普通员工的社会需求的漠视和疏忽，其思想理论根源就是市经济理论的经济人性假设。相当一些企业主管至今不能正确估计企业员工对于企业发展的积极作用，甚至完全无视企业员工的人格尊严。因此，分析并阐明企业的程序公正，对于构建企业公正具有特殊重要的意义。

总之，企业公正有其实质性的内容，企业实体公正乃是企业公正的本质特征；但是，实体公正都需要由程序公正来加以体现和保障，企业公正同样也必须借由企业程序公正来加以确认和体现。

企业公正不仅对于现代企业的成长和发展是必不可少的，而且对于构建社会和谐也具有举足轻重的作用。

企业公正可从两个层次上来促进社会和谐：

其一是，企业公正作为社会公正的特殊形式，一方面它本身就是社会公正的一个组成部分，另一方面它又能直接为社会公正创设有利条件，例如可以企业公正来引领和带动社会公正，可为社会公正的构建提供经验教训，等等。

其二是，企业公正可以通过提高企业效率来促进社会生产、增加社会财富，为社会公正的构建和实施提供更为丰厚的物质基础，进而间接为社会和谐创设有利条件。

可见，企业公正不仅是我们面临的一个企业伦理问题，而且是一个关系社会公正、关系构建和谐社会的社会问题。因此，我们既要从理论上来加以阐述，又要在思想上、在制度上来加以检讨，以便能够通过构建企业公正来推进社会公正，同时通过构建社会公正来完善企业公正，进而为建设和谐社会创造条件。

原载：单继刚、甘绍平、容敏德主编：《应用伦理：经济、科技与文化》，人民出版社**2008**年版

---

[1]请参阅张文显：《20世纪西方法哲学思潮研究》，法律出版社1996年第1版，第548页。
[2]参见罗尔斯：《正义论》，何怀宏等译，译者前言，中国社会科学出版社1988年第1版，第5页。
[3]博登海默：《法理学、法哲学及其方法》，华夏出版社1987年第1版，第238页。
[4]《马克思恩格斯选集》第1卷，人民出版社1995年版，第85页。
[5]马长空：《企业和谐发展需要公正的员工岗位绩效评价》，载于《红塔集团大理卷烟厂网站》2007年4月23日。
[6]《马克思恩格斯选集》第1卷，人民出版社1995年版，第129页。
[7]《马克思恩格斯全集》第26卷Ⅰ，人民出版社1965年版，第300页。
[8]谢衡晓：《公正启发理论及其对企业管理的启示》，载于《企业管理》2007年第7期。
/