

论衡

◀ (上接 13 版)

此事(投机)确能获得利益,却没有买过一张低价时的铁道债券。自明治六年投身实业界以来,我始终贯彻这种主义。自己回想起来,也觉得此事稍可自夸。”

这种提倡“义利合一”的个人精神日后也成为日本企业界的标榜,某种程度上也带来公司的暧昧性。就涩泽荣一本人来看,他鼓吹商业,却不止一次放弃了追求最大利润的机会。那么,他是不是一个“非理性经济人”? 经济学鼻祖亚当·斯密追求自利与以涩泽荣一为代表的日本企业家追求公利是否矛盾? 至少在涩泽荣一的传记作者看来,并不矛盾,他的理论就是来自岩井克人的《威尼斯商人的资本论》。

岩井克人的理论认为,真正的市场中,个人对个人利益的“理性”追求不会自发导致市场秩序的形成,除了有“理性”地决定需求和供给的个人,还有一个“非理性”行动的人——“那就是公正无私地根据整个市场的需求和供给的背离,不断调整商品价格的调停人”。涩泽荣一是这样的调停人,而日常生活中也可看到类似案例。

比如大家都知道囚徒困境,两个被分别关押的嫌疑犯为了两人共同利益,最佳策略就是不招供,但是实际情况下,囚犯为了个人自身利益,理性策略往往是招供对方,且认为谁先招供往往好处更多。岩井借助这个案例,说明当囚徒“非理性”地行动时(不招供),两人利益最大。

延续了《威尼斯商人的资本论》的思考,岩井对于以新保守主义为代表的资本主义其实颇有反思。他在 2011 年《中央公论》刊出一篇文章,题目就是《与自由放任主义诀别》,反对“资本主义越纯粹化,其经济效益和稳定性就越高”的主张,表示“资本主义的敌人,其实并不是社会主义,而是自由放任主义”。

延续这些思路,在《未来的公司》中,岩井一方面反对泛道德化的商业思考,另一方面却认为美国式的公司治理模式并不适用日本,甚至也不完善。

美国模式 vs 日本模式

如今十多年过去了,日本经济衰退依旧,即使安倍经济学的努力也显得有所乏力,欧美更是因为 2008 年的金融危

机而元气大伤,如今还挣扎于长期停滞阴影之下。这样的背景下,重新审视“公司治理(Corporate Governance)”非常有意义。

在日本经济蓬勃向上的时代,终生雇佣、集体决策、执行力强、经理人主导、发动员工积极性等特点纷纷被总结为日式管理的核心甚至日本经济成功的诀窍;随着日本经济下行,这些特点逐渐被诟病,而日本公司治理中内部控制严重、依赖主银行制、公司间交叉持股、缺乏最终责任人、缺乏外部监督等现象也重新被检讨。

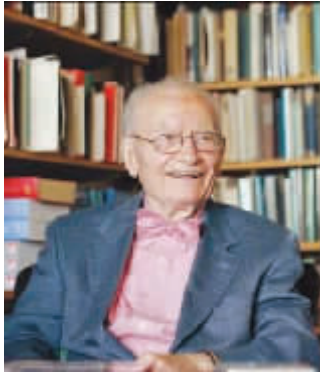
然而,仅仅引入欧美公司模式就足够了么?

东芝的案例耐人寻味。日本以制造业立国,东芝可谓日本标杆大公司,过去东芝产品更是成为品质以及创新的象征。然而,就是这样一家明星公司,在 2015 年被曝出持续多年财务造假,涉及前后三任社长,导致东芝不得不断臂再造。我与日本经济学者谈起此事,他们甚至感叹,对日本制造业甚至经济而言,这一事件可谓近些年最负面,影响甚至超过丰田回收事件。

讽刺的是,东芝前些年曾因为较早引入外部董事被外界推举为日本公司治理的典范。所谓外部董事或者独立审计,往往也不过是内部派系斗争工具。在日本公司已经初具形式的时候,出现了东芝情况,这令伊藤忠商事前会长丹羽宇一郎对《日本新闻》感叹,“感觉日本的公司治理只是建立了制度,没有注入灵魂”。更有甚者,事后更是将板子打向了西化,有观点甚至极端地将东芝的问题归因于学习西方公司治理制度。

值得一提的是,欧美公司治理中道德风险的问题一直没有被完全克服。在日本大公司,日本以社长为首的管理层受人尊重,但是他们的收入相比普通员工并不悬殊。欧美 CEO 尤其明星 CEO 的薪酬则令人咋舌,例如根据美国劳工联合会—产业工会联合会(AFL—CIO)发布的 2015 年年度报告显示,标普 500 成分股公司 CEO 的平均薪酬是普通员工的 335 倍。

这种情况在金融危机之后有了变化。过去日本公司治理遭遇批评,如今欧美公司治理也有过“滑铁卢”,对比最为鲜明的是 2008 年金融危机之后的情况:当时,普通人因为经济衰退遭受意外辞退、收入缩水、房屋没收等困境,如今不少发达国家的中产阶级中位数收入增长还没有回到危机之前的水平,华尔街却早已



▲美国经济学家萨缪尔森

►岩井克人,曾受教于萨缪尔森,《未来的公司》一书作者



经回归,明星银行家们短暂低调之后又重新回到舞台中心,没有一位高层入狱,至于天价薪酬,更是依旧。

与之对比,日本银行改造中甚至有银行行长入狱的案例,面对美国的情况,日本银行家对此感到非常不解,甚至追问一位曾经驻扎东京的英国《金融时报》专栏作家:“为何美国银行家没有丝毫类似的难堪?为何华尔街巨头们不认为他们应当归还自己的部分财富?”至于日本管理层薪酬过低这一点,在日本内部甚至不少人以此自豪,将其再度总结为日本管理的优点。

现实比理论更生动,金融危机让昔日公司治理的老师蒙羞,也让日本等追赶的后发国家迷失方向。究竟怎么做才好,究竟什么是正确方式?这种情况之下,岩井克人的思考或许提供了一个很好的答案。

公司究竟属于谁

公司不仅在过去是国家经济的发展动力,未来也是国家经济的重要黏合剂以及竞争力基础。好公司本身就是国家竞争力的自然体现,而经济体间的竞争最后可能也体现为公司之间的竞争。

不同利益诉求之下,如何通过好的制度设计使得总体价值最大化,这将是未来学界业界持续思考的问题。

厘清公司为何而来,更大的问题是公司属于谁?按照美国式的股东主权论,公司毫无争议地只属于股东,但如果以日本式的“公司共同体论”来衡量,则意味着公司或者说其一部分,属于公司员工——值得注意的是,日本所谓职员称

呼是“社员”,这本身就隐含了员工作为公司一部分的设定,职员本身有无股份并不重要。

这两种模式之争一直存在,尤其是 20 世纪 80 年代,当时正是“日本第一”的时代,日本公司的成功一度促使各界重新思考,但是随着日本经济一蹶不振,争议逐渐散去。以中国人熟悉的案例来讲,阿里巴巴在漫长上市路上,其创始人马云多次表示“客户第一,员工第二,股东第三”的原则,这事实上与欧美股东第一的原则背离,也引发不少争议。然而,即使阿里巴巴在美国上市之后,马云仍旧表示要坚持这些原则:“我们相信做任何艰难的决定,不管是在过去还是将来,坚持原则才是对各方利益最大的尊重和保护。”

由此可见,这些争论并没随着时间的流逝而远去,公司究竟属于谁?更进一步,如何衡量公司的成功?从管理角度,管理学创始人德鲁克提出企业作为工业社会功能的一部分,对企业社会责任的认知,以及公司作为工业社会的重要社会功能的认识,早于业界共识几十年。

说起来,这不仅是德鲁克写作《公司的概念》的核心观念,也是他和执掌通用的斯隆等人观念冲突的根源。斯隆认为企业目标应该单纯定位为股东服务,甚至不惜出版一本《我在通用五十年》来提供与德鲁克不同的精神叙述。斯隆的思路,其实是经济学界的主要思路,经济学大师弗里德曼在上世纪 70 年代尚且坚持,企业作为一个经济组织,唯一社会责任就是实现利润最大化。这不仅暴露了学科观念之间的隔阂,也可以看出这一问题背后的冲突。

更重要的是,随着互联网兴起,科技公司地位日尊,人工智能等技术可能引发新的工业

革命,对于社会的冲击正在全面展开。这意味着大公司不仅不能掌控一切,反而更需要学习成为社会公民。大公司不仅在本国内成为重要组成单位,在国际上也需要懂外交,在互联网等新领域更需要充当规则拟定者,这些都不仅仅是公关之举,而是基于长期目标的战略举措,既是为了社会功能,也是保全壮大自身。

美式标准的两大问题

岩井的反思,其实与弗里德曼和德鲁克的争论密切相关。他感叹,随着日本经济下行,重视公司员工利益的日式资本主义或者说日式公司体系已经沦落到要从这个世界上消逝的地步。但即使如此,他仍断言将公司视为股东所有的美国式股东主权论绝对不可能成为国际标准。

《未来的公司》一书的意义,显然不局限于对日式经营管理的简单肯定或者美好追忆,而是在反思,在变化时代,什么形式的公司最为有利?岩井承认,美式管理与日式管理都存在应对新形势的问题。一方面日式公司传统的体系其实与全球化、IT 革命和金融革命不能适应,这正是导致日本公司在衰退之后重组的原因;另一方面,他认为美式股东主权论不可能成为未来公司形态的国际标准,原因既有理论依据,也有现实考量。

首先,岩井试图从法理角度来论证,如果法人同时具备“物”与“人”的特点,那么主张公司只属于股东的股东主权论在法理上有错误。这也是岩井花了很多篇幅解释公司与法人究竟为何的原因,无论日本式公司还是美国式公司,都不能在法律上先天性地作为公司的标准形态。关于公司治理方面,岩井有不少独到研究,2008 年还与德国经济学者罗纳德·道尔有过著名学术争论,有心的读者可以跟进。

其次,从现实来看,岩井认为美式公司治理是基于错误的公司理论而导致本质上的矛盾,譬如安然事件(the Enron Incident)正是这一制度的必然结果。

在岩井写作《未来的公司》不久前,美国发生了安然事件。安然公司曾名列《财富》杂志“美国 500 强”的第七名,一度风光无比,不少政商名流都成为该公司座上宾,但该公