

民營企業亦需公共監督

近日來中鋼「民營化」（私有化）的過程引起各種爭議，不過很少人討論私有化之後的問題，例如我們是否要繼續監督私有化之後的中鋼？在台灣很多人以為私有企業「屬於老闆」、就只屬於私領域，因此不用監督。確實，一個企業的「公」「私」性質如何界定，並非是一個自明的問題。

台灣眾多的中小企業多半是獨資企業或家庭企業，這種企業形式中所有權與經營權合一，老闆同時是所有者與經營者，而這即是資本主義的原型，資本主個人追求私利的欲望，構成了他改進企業效率以極大化企業利潤的強烈動機，以此所帶來的動力，就直接表現在經營作為上面，也就是俗稱的「為自己」。

但是隨著成長及競爭的需要，企業單位必須擴張，一方面是資金的來源必須擴大，而股票上市就是因此需要發展出來的制度，讓企業主向社會大眾集資。另一方面是經營責任的分擔，因此出現了職業經理人。如此就出現了所有權與經營權有所分離的現代公司的形式，它形式上的私有性被沖淡了，而社會性則大大的增加了。同時隨著經營範圍的擴大，雇用員工開始包括非家庭成員，業務來往的範圍也越來越廣，到達社會更遠的角落。所以隨著經濟的發展，私有企業的社會性在形式上以及實質上，都同時在增大之中。

在台灣很多人會惑於私有權的形式，而認為私有企業就是「屬於」老闆的，而忽略了企業除了所有權形式私有之外，其他方面都具有很強烈的社會性。譬如說，近年來職棒興起，在年輕一代中已逐漸形成棒球文化，每個球隊雖然都是私有企業、具有以極大化老闆的利潤為目的的一面，但球隊也擁有廣大的認同它的忠實球迷，這是它社會性的一面，球迷們雖然知道老闆擁有球隊，但也仍認為球隊同時也是屬於他們球迷的。

假設那一天球隊老闆因為經濟利益變化的關係，決定將球隊移到日本或福建，屆時老闆因私利而做的這個決定，必然會對台灣的球迷帶來強烈的負面影響。在台灣目前球隊或許暫時沒有外移的可能，不過在美國球隊移往不同城市則是經常發生的事，而每次也都引起當地球迷強烈的抗議。棒球隊的社會性或許特別明顯易見，不過與其他企業在這方面並沒有太大差異。譬如近年來台商急速的往東南亞與大陸投資，雖然這些外移的製造業廠商沒有球迷，但是他們過去所雇用的員工、員工所累積的技術、供應它們原料的周邊事業，以及台灣的經濟，都受到了他們外移的影響。這也顯示制度上的一個矛盾，資本主義經濟主要是以企業主追求私利作為推動整體經濟成長的動力，但它的後果的社會性卻越來越強。

在這樣的社會制度之下，私人老闆所做的決定，都會有社會性的影響，因此我們除了證券交易法、公平交易法等經濟性規範之外，也需要許多社會立法，來規範私有企業的一些行為，包括人事權、勞動基準、產品規格、污染防治等。以人事權為例，大家雖然默認老闆有人事權，但是大家也認為老闆不應

該只依據他的私利或成見，而剝奪了社會上某些人的工作權，即不該設「單身條款」、「限男/女性」、不雇殘障等等。不過這些保障公民各種權利的社會立法，多半必須是經由社會運動，經由眾人在公共領域中共同努力，才可能建立起來的。

認為「私有企業屬於老闆」實在是一個對制度理解上的錯誤，一個私有企業除了所有權形式上的私有性之外，其他各方面都有強烈的社會性，企業資本形式上的私有只是社會制度的一面而已。企業的活動構成一個資本主義經濟體系的主要內容。既然企業主為追求私利所做的經濟決定，都會有社會性的影響，社會也當然要對這決定做出各種規範，因此私有企業的一些行為應該是在公共監督的範圍之內。

現在台灣社會中，「叢林法則」仍然當道，這次中鋼釋股案過程中所發生的各種弊端，就是公共監督力量不足的一個鮮活的例子，而加強公共監督的力量是我們所要努力的目標，我們不僅要監督中鋼釋股的過程，也要監督「民營化」之後的中鋼。

（作者為中央研究院社科所研究員）