

英国“有特别极端的资本主义”

作者 / Simon Jack 编译 / 贾紫璇

英国有着世界上最极端的资本主义形式之一。我们迫切需要重新思考一下商业在社会中所扮演的角色。这是 Colin Mayer 教授的观点。Mayer 教授最近为英国《金融时报》撰写了一份关于企业未来的报告。

Mayer 教授表示，如今全球面临的多种危机——环境、发展不均衡等都推动着我们重新评估一下开展商业的最本质的原因是什么。

他表示：“企业未能给股东、利益相关者和更广泛的社会群体带来超出股东之外的利益。”

“当下我们将商业定义为赚钱。但是相反地，我们应该思考一下如何将商业活动作为一种途径，来解决我们生活中所遇到的问题。”

教授认为，公司的所有制结构让英国成为负责任的资本主义里最坏的榜样之一。

“英国有着世界上最极端的资本主义和所有制。”他说道。

“英国大多数所有制是被大量机构投资者所掌控的，对于很多大企业来说，这些投资机构中，没有哪一家有非常重要的控股权。这种现象在全世界几乎没有，包括美国在内。”

这种股权分散的形式就意味着没有一家股东会为公司提供一个真正长远角

度上的目标和盈利计划。

经营改革

英国学院成立于 1902 年，是英国一所国家人文和社会科学院。在《目的性商业原则》(Principle for purpose Business) 一书中，它为企业目标提出了一种新的模式：“从解决人和地球的问题中获利，而不是从制造问题中获利。”

在该学会发布报告一周之前，工党 (Labour Party) 发表了一份宣言，提议对企业的经营方式进行几十年来最大规模的改革。它包括水、铁路、能源邮件、宽带的国有化，以及强制将公司股份转让给员工。

Mayer 教授同意这种观点。他认为《宣言》的雄心很大胆，但其实现目标的方式太过传统和过时。

“我们非常关注一种特殊的实现方式，那就是通过国家来实现。”他说道，“如今，国家正在扮演着非常重要的角色。但是我们应该以一种更具有想象力的方式来思考国家，如何促进成功的商业，如何改革社会商业的本质。这才是我们真正想要的。”

为什么利润不应该是唯一的动机

不过在一点上他确实同意工党的观点，那就是有必要重写《公司法》，明确将董事的职责赋予其他利益相关者。

目前，该法规定其他利益相关者的利益从属于股东。

他不同意的是对亿万富翁的妖魔化：“在为世界问题创造真正解决方案的过程中赚很多钱，这并不可耻。”

但他希望这些财富能够通过基金会循环利用，例如，基金会可以成为下一代解决问题的公司所需要的那种长期股东。

利润动机

当然，并非所有人都认为，在法律和社会规范的范围內追求利润是不好的。亚当斯密研究所 (Adam Smith Institute) 的 Matthew Lesh 说：“在我们废除一个产生创新和提高对生活水平的机制之前，应该保持谨慎。”

他说：“通过鼓励创新和确保我们有限的资源得到极其有效的利用时，利润动机已经让数十亿人摆脱了贫困。强制企业实现其他目的所引发的问题比解决的问题要多。它消除了股东和公司高管之间的基本责任，因为股东的投资面临风险。”

其中一些是左翼和右翼之间由来已久的争论，但有大量证据表明，一些根本性的东西正在资本主义经济的内在深处发生变化。

自 1978 年以来，美国企业高管圆桌会议 (American Business Roundtable) 定期发布公司治理原则。在过去的 40 年

里，他们重申了公司主要为股东服务的正统观念。直到现在，今年 8 月，该机构发布了一份关于公司宗旨的新声明，由 18 位首席执行官签署，承诺为了所有利益相关者——客户、员工、供应商、社区和股东的利益，领导他们的公司。

就连拥有 Mars 的著名私人家族最近也公开谈论了其经营这家年销售额 350 亿美元的巧克力宠物食品巨头的方式。

“尽一切努力”

Mars 董事长 Stephen Badger 承认，现在情况不同了。

“我们从未觉得有必要公开，但时代变了。”他说，“有才能的员工真的想知道他们为什么样的公司效力。”

同样重要的是，世界面临的挑战——气候变化、贫困、生物多样性的丧失等，这些都是我们深切关注的问题。

“我们只有不到 10 年的时间来实现这一目标——渐进的改变是不够的。我们准备在这方面投入大量资金。无论付出什么代价都要去做，即使利润下降。”

企业面临的挑战有三个部分：信任、效力公司的员工，可能会抵制不了解公司产品消费者，当然，还有可能会立法、征税或将其国有化的政客。

做正确的事情

但是我们应该谨慎宣布股东权利的

死亡。

联合利华是生产酵母酱和其他 400 个消费品牌的英荷合资企业。长期以来，该公司一直因其开明的社会影响力而受到赞赏。

2017 年，该公司接到 Karft Heinz 的意外收购要约。

它的应对措施是加速出售部分业务，增加股息，削减 12% 的成本，提高公司的债务水平，并通过股票回购进一步向股东提供 50 亿欧元的资金。

“你可以自由地承担责任——但不要对你的主人利益感到自满”，这是一个明确的信息，也是你得到的教训。

当前联合利华首席执行官 Alan Jope 告诉 BBC，专注于所做的社会和环境问题并不是出于对国有化、税收或监管的恐惧，而是出于他们的产品可能会被新一代消费者所回避的恐惧才做这样的事情。

做正确的事情是源于错误的原因吗？不完全是。真是这样重要吗？可能也无所谓。

联合利华的 Jope 先生确实对工党表示了支持。当被问及是否支持修改《公司法》以阻止公司将股东置于他人之上时，他的回答简洁明了：“是的。”

有一件事是肯定的，无论谁赢得英国大选，你都可以期待在未来几年听到“目的”这个词。■

来源：BBC News

日本企业是如何“吃人”的

见习记者 / 李文佳

年关将近，热闹的不仅是忙着进行年度核算的各大用工企业，也不仅是那些加班加点只为多赚一点儿加班费的员工们，还有国内的舆论圈。

一段时间以来，诸如网易、华为等知名大企业接连曝出劳资纠纷，“争”上热搜榜，引来无数“吃瓜”小伙伴们看戏或站队，“好不欢乐”。

与此同时，在我国东海另一边的日本，有一家知名的大企业也“摊上大事”了。

12月7日，日本神户地方检察院对机电制造大户三菱电机的一名30多岁男性职员进行了书面起诉。

起诉原因是他与今年8月该公司的一位20多岁男性新职员在员工宿舍自杀身亡事件相关。

据日本神户地检给出的说明，该职员曾是死者的教育主任。在工作中，曾多次向死者口出恶言（去死！），涉嫌教唆自杀。

一般情况下，上司对下属的频发恶语在社会上被认为属于“权力骚扰”的范围，不过像这次，直接动用了日本刑法中有关自杀教唆的条款而对加害方进行调查的现象，即便是在日本也是极为罕见的。

日媒的报道还显示，在三菱电机，这种上司对下属的“权力骚扰”绝不是个别现象。

新职员因遭受到言语暴力或是区别对待（穿小鞋）等出现精神问题甚至酿成生命悲剧惊动了日本厚生劳动省，最近两年已曝出三起。

不仅如此，今年早些时候三菱电机子公司也被曝出一名男性职员因长时间



日本企业要想从制度和法律层面上跳出“权力骚扰”的大坑还有相当的改革道路要走。

工作引发了精神障碍，发病自杀，被厚生劳动省认定为工伤事故。

该公司在 2014 到 2017 年间，因过劳而导致精神障碍发病或是直接自杀遭到厚生劳动省处罚的事件多达五起。

有同属于技术部门员工称，他们月平均加班时长 100 多小时，远非国内“996”可比，真实地反映了日本部分企业“女人当男人用，男人当牲口用”的传统。

旧时代的“旧思维”

如今，日本多数企业管理层，基本上都是战后昭和时代成长起来的那代人。在他们的“历史记忆”里，无论是在学校受教育的儿时，还是成年后步入社会从事工作的过程中，长辈对晚辈、前辈对后辈的打骂教育是社会的普遍现象。

踢打、扇巴掌这种并不罕见，口中的斥责、话语中的嘲笑也是家常便饭，故意安排你做常人不愿意做的事情（一个人上厕所），或是给你远超别人的工作量这种变相处罚很多人也经历过。

在他们眼中，这就好比《孟子》中“苦其心志，劳其筋骨，饿其体肤，空乏其身”的讲法，这类“欺负”其实是一种考验、一种修行，是一种对个人的历练过程。

如果你连这些都受不了，是不能担当大任的，无法成功。

所以在他们的思维模式中，正是由于他们在那个时候服从了、忍住了，所以个人和公司才能不断发展，所以日本才在战后经济的恢复中不断跨越式成长，成为了仅次于美国的第二大经济体。

“成功经验”一旦形成，如果没有某种形式的“失败事实”来摧毁这种经验，往往会伴随个人的一生。

可是，给人设置考验和故意刁难之间仅仅相隔了一层窗户纸，而且因对象的认知或是耐受性差异，很难把握具体的尺度。

上司认为的考验，在下属看来很有可能就是刁难，尤其是对日本平成时代接受着快乐教育成长起来的这代人而言，强烈的反差可不是存在于漫画中的“萌属性”，却是切切实实用来逼退甚至逼死自己的“稻草堆”。

制度稳定的“暗面”

事实上，根据日本厚生劳动省的调查，员工在遭遇“权力骚扰”时，站出来维权的还是极少数。咨询公会、公共机构和律师加起来的比例只有区区 58%，近半数人只会忍气吞声。

造成这一结果的原因，很大程度是日本用工制度。

众所周知，日本企业长期以来都采取着名为“终身雇佣制”的用人制度。即便是二十一世纪快速变化的今天，这种制度也只是有了部分的松动。

与北欧国家不同，日本的社会福利承载主体并非国家，而是企业。绝大部分的社会福利只有在企业里面才能享受到，养老金、医疗保险、工伤保险、生育保险等等。这也是日本采用“终生雇佣制”的根源。

基本上，员工只要在企业没有“搞出个大新闻”，企业不会轻易辞退员工。这也意味着普通员工和他的家人这一生的生活便有了着落，有了依靠。

正是这种稳定的用人制度，在战后一段时间内为日本企业带来了巨大的凝聚力和内生动力。但相对地，在日本“失去的三十年”中，这种用人制度给企业也带来了负担。

日本企业在泡沫经济时期为扩大规模曾大量招聘，而面对经济停滞，巨大的人力成本使企业不堪重负，不得不在制度的许可范围边缘“变着法儿”裁员——通过变相欺凌或是刁难逼员工自己离职。

对于员工来说，离职就意味着一切社会福利的丧失，所以他们即使是再被欺凌、被刁难都会选择忍下来。可是，长久的忍耐要么把人逼疯，要么把人逼死。

不久前，日政府出台《防止权力骚扰的对企业方针（草案）》，但界定标准并未量化且难以把握，故一经发布便受到了日本人权界和法律界的挞伐。

看来，日本企业要想从制度和法律层面上跳出“权力骚扰”的大坑还有相当的改革道路要走。■

■ 红盾之窗



北京市工商局消费者 一周申诉情况分析

2019年12月2日至12月8日，北京市市场监督管理局12315综合信息采集服务平台共接收公众信息12146件，其中12345转办诉求2461件。

消费提示

冬季来临，气温逐渐降低，保暖类内衣成为众多消费者必备服装。在此，我们提醒消费者，面对市场上销售的各种所谓“功能性”“高科技”的保暖内衣应理性选购：

一是要注重内衣的基础功能保暖性。对市场上销售的宣传具有如“自发热纤维”、“羊毛竹炭纤维”等特殊材质的内衣，建议通过成分标识了解服装真实成分。选购时还是更多地要注重内衣面料应柔软舒适、重量轻、弹性好、保暖效果好。

二是要选择适合自己的保暖服装。例如老年人、儿童、皮肤敏感人群以穿着舒适、清洗方便的纯棉材质为首选，年轻人在保暖、舒适的同时更注重时尚性，而对于因患有疾病而对材质有特殊要求的人群更要仔细甄选。不要相信内衣具有“改善血脂代谢，降低胆固醇”等治疗效果的宣传。

三是要理性选购。应选购正规厂家生产的、具有一定口碑的商品。不是越贵的内衣材质和保暖性就一定越好，选购时还须理性，尽量选择性价比高的保暖内衣。