

我国大中型企业改革发展的思考

●王仁培

我国国有企业的改革，概括地说，可以分为：放权、让利和转变经营机制两大阶段。十多年来，我国企业改革相对于旧体制下的状况来说，有了历史性、规模性的启动，企业有了自己的财力，企业也有了一些自主权。但是，多年积累的一些深层次问题尚未根本解决，最突出的有：第一，经营不能自主；第二，亏损不能自负。国家已多次提出，要通过改革，使企业成为自主经营的，具有自我发展、自我积累、自负盈亏能力的社会主义商品生产者和经营者。然而，现在我们的企业远没有达到这个要求。企业是社会生产力的基点。企业改革与发展必须结合起来，改革是为了发展，所以不能为改革而改革，不能脱离发展搞改革。增强企业活力，特别是大中型企业的活力，是深化改革的中心环节，加速发展的着力点。如何启动企业的活力，发挥出更大的生产力，这个问题忽隐忽现地始终伴随着整个改革过程。企业一直面临着“自主权摇摆”，放权——收权的循环，企业与国家为利益讨价还价的状况，这是必须改变的一个大的难点，也正是深化企业改革，加快企业发展需要解决的课题。本文就我国大中型企业改革发展中的—些问题，进行分析研究。

一、改善经营条件，把大中型企业推向市场

要使我国经济改革的目标实现，其重要方面就是建立一个良好的市场体系，理顺经济环境各方面的外部关系。市场不是抽象存

在的，它是由无数个具有独立利益的行为主体组成的经济关系总和。市场的主体是企业，每一个企业的行为应是以其他企业的行为作为自己存在的环境，各个企业行为从总体上形成市场。社会主义的经济发展必须要有一个在企业的合理行为机制基础上形成的完善的市场体系，大中型企业也毫无例外地置身于市场体系中。

由于国有大中型企业长期来所处的客观经济环境，使其内部机制也没有必要按照商品生产者的要求，核算劳动消耗，精打细算，努力把用于商品生产上的劳动，保持在社会必要劳动范围内，也无法象商品生产者那样独立经营、自负盈亏，实行严格的经济核算，用经济考核方式实行企业职工的责任利相一致。因此要使大中型企业成为独立的商品生产者和经营者，就必须彻底改变其作为上级行政机构的附属地位，把大中型企业推向市场，使其按社会主义市场经济规律运行。企业进入市场，意味着市场成为企业、产品和经营者的最高评判者，由市场竞争来评判企业、产品的优劣，由市场来考核经营者的政绩。只有这样，企业才会致力于提高自身的市场竞争力。在市场竞争决定企业存在攸关的压力下，使企业内部最活跃的因素——人，内在动力的源泉，得到启动。就大中型企业当前劳动用工制度来说，过去受众多人口制约和传统工业水平限制，企业普遍存在的人浮于事、效率低下、内耗很大，已严重阻碍大中型企业劳动生产率的提高和活力的增强，这是必须进行彻底改革的。但由于

怕企业精减人员后推向社会影响安定团结；又怕企业潜能发挥后，职工收入会猛增，造成总量失控或企业之间行业之间的不平衡，最后导致政府行政机构对企业的失控。实质上这些担忧是忽视了行政机构本身的职能就是要为社会为企业提高效益制定相应的规划政策和措施，忽视了宏观管理中的经济调控手段、经济立法的规范作用，当前有不少大中型企业兴办“三产”来解决把富余人员推向社会的矛盾。结果因为政府为吸引企业不把富余人员的突出矛盾上缴，或推向社会，给予“三产”以很大优惠政策，致使企业仍然抽调生产经营岗位上得力人员去办“三产”，这不是为了消化企业富余人员而是为了企业能用足三产政策达到富裕一点。现实是不少大中型企业充分利用价格的双轨制，互通有无，企业原正常经营的产品只要略沾一点短线边，就由企业“三产”转卖加价销售，正常的售后技术服务也转为三产的四技收入。结果扰乱了一部分市场秩序，而企业的富余人员问题仍未获得很好解决。要改变这种状况，必须在建立健全劳动保险和社会保险制度的基础上，实行一种新型的劳动用工制度。这种制度的基本特征：第一，双向选择性。即企业在国家政策指导下，可以自由择优招工，劳动者可以自由择业。第二，内外流动性。即企业职工能进能出、能上能下。第三，社会保障性。即对失业者实行保险救济制度。企业要将多余劳动力推向市场的前提，是建设完善的劳动力市场流动机制。

我认为当前要增强大中型企业的活力，除政府不断改进和完善企业所处的必要经济环境条件，制订政策引导企业发展外，关键在于尽快地真正将大中型企业推向市场，激发企业内在活力，产生竞争的动力，使其在还不太成熟或正在完善的外部市场环境条件下，先形成企业内部适应市场竞争的小环境。如果一个企业的内部机制重建或改造好

了，那么，它就会自动地灵活地按照市场经济的规则去运行，外部条件不具备的时候，也会去争取、创造条件。对一些因客观原因生存能力较差，或长期忙于内耗不出效益的企业，应给予限期调整，迫使企业及职工在限期内群策群力，提高自救能力，使所有企业面对不能再吃国家“大锅饭”的严峻事实认真思索，切实增强企业竞争能力，在社会主义市场经济中，真正做到优胜劣汰。只有这样才能有效地促进职工逐步牢固树立国家、企业、职工三者利益相挂钩的效益观念，才能真正克服企业内部分配上的平均主义，贯彻按劳分配的原则。按劳分配是社会主义的一贯分配原则，但是几十年来，在大中型企业中最难实行，这也从另一方面有力地证明，唯有真正实行按劳分配，才能调动职工的积极性、创造性，使企业具有活力，产品具有竞争力，把企业的生死存亡同每个职工的利害得失紧密联系起来。“按劳分配”的“劳”，是指个人的劳动必须获得企业认可（核算、评价），得到社会承认（产品销售），这样的劳动才有价值，能获得报酬。所以在将大中型企业推向市场不仅要完善其良好的外部环境，同时也应引导与迫使企业迅速转换内部机制。如果要等到国家对企业的外部环境都调整好，而企业内部还未适应，缺乏活力和动力，这将被市场所淘汰。只有同步进行，甚至企业内部小环境创造在先，也会由小到大形成一个大气候。

二、加快政府职能的转换，弱化对大中型企业的行政管理

随着改革的深化发展，大中型企业行为的调整和内部运行机制的改革是不可能独自推进的，它必须要有外部环境的全面配套。作为企业外部环境的关键，是政府转变对微观经济的管理职能，即在宏观管理上改进政府管理机构与企业的关系。既要改变过去用金字塔式的纵向管理体系，把企业在生产经

营过程中的供产销、人财物及社会经济生活等各个方面都包下来的行政方式的管理，又要能正确发挥政府机构管理经济的职能。长期来，我国是用行政方法直接管理一切经济活动，把整个国家、地区的经济运行作为一个大工厂的经济运行，从而无所不管，无所不能，政企职责不分，使国有大中型企业缺乏作为一个独立的商品生产者和经营者所应有的各种经营自主权，企业的经营成果与经济利益相脱离。要真正让大中型企业成为独立的商品生产者和经营者在市场中运行，就要简政放权，政企分开，进一步明确企业的性质，确立企业的地位，落实企业应有的生产经营自主权，减少对企业不必要的行政干预，使企业不再围着政府机构、管理部门转，让企业拥有独立的自主权。

我认为，在政企不分的条件下，国有大中型企业不可能成为商品生产者和经营者。政企结合，就是政府管了该由企业自己管的事情。这样，企业就不会有应有的生产经营管理自主权。政企职责分开是企业成为商品生产者和经营者的关键问题。实行政企职责分开，转变政府职能，不是国家放弃经济管理职能，而是说政府不要管该由企业管的事，至于政府该管的事，当然必须管住、管好。可以说，实行政企职责分开，不仅是为了使企业成为商品生产者和经营者，也是为了使政府把经济管理工作做好。为了转变政府职能，对管理机构的设置和层次也有进行改革的必要。

当前突出问题是，政府职能转变滞后，严重影响了企业的改革发展。政府职能不转变，企业要想进一步改革发展也是不可能的。政府职能的转变，一方面要明确界定政府具有的职能，减少对企业不必要的行政干预，政府作为行政管理者的职责是“规划、协调、监督、服务”，搞好宏观管理。另一方面则要精简、合并一些重叠或业务相近能够兼容的管理部门，减少行政主管，变行业

部门为服务性机构，加强经济综合部门和工商管理部，完善经济调节机构，强化监督机构，建立咨询机构。因此，首先要破除传统的企业附属于政府的观念，改变用行政手段管理企业的做法，从上到下建立决策责任制。其次，建立和健全必要的法规，加强政府运用法律手段调控经济的职能，切实贯彻执行《企业法》及有关条例。再次，加强行业管理部门与综合部门之间、综合部门与综合部门之间的协调，减少摩擦，形成有利于企业改革发展，把企业推向市场的政策合力。

三、在改革发展中实现企业的重新组合

大中型企业改革发展过程中，不少行政主管部门和地区，采取加速企业兼并措施来实现企业的重组。自1989年以来，仅上海地区已有二百多户企业兼并，转移近八万职工和六亿多固定资产。通过企业兼并的优化组合，可以使效益差、不符合产业发展方向的企业重新发挥效用，同时也触动了企业吃国家“大锅饭”的不变观念。但是，兼并没有按照市场经济的优胜劣汰的竞争机制进行，而是由某些行政部门实行“拉郎配”式的企业联合或合并。同时，由于缺乏一个完整的社会劳动管理系统，即使破产企业的职工也无法流向社会，再就业和接受再培训的困难很大。因此，企业兼并变成按行政主管部门的行政措施，由优势企业兼并劣势企业，承担其全部债务和人员的就业、发工资，及其干部在新企业仍照顾一个相应的职位，为了维护社会安定团结，一切未完问题均由优势企业去承担，这样，反而成为维持落后企业，变相地“吃”先进企业“大户”的一种方式。如果按照市场经济要求，一切以经济利益为标准，大中型企业如无更大的效益发展吸引，是不会随便吸纳亏损企业的，因而应让优势企业运用社会主义市场经济规律来兼并劣势企业。由于部门和地区的分割封锁，

各级行政主管部门和企业领导人的官职级别高低与企业规模大小，固定资产多少有关，从而都把企业视为自己的基础，既不愿轻易转出，又有无限扩大其范围的欲求，致使兼并更难以按市场经济规律进行，阻碍企业按市场竞争机制重新组合。当前应该积极创造条件实施《破产法》，根据社会的承受能力，有选择地使一些落后企业破产，把经济办法和行政办法正确结合起来，推动企业兼并。这样做，既有利于改善企业组织结构，也是走出困境在优化中求发展的良法。

改革发展至今，越来越清晰地反映出经济体制上以部门、地区及相应所有制来划分行政主管部门，已造成事实上的利益分割。不仅影响到宏观的生产力的各种现实的、潜在的要素有效利用，而且影响到微观的所有制形式与生产力的各要素的适应性。这就迫使我们从企业重组中，看到企业所有制结构的优化配置问题。社会化市场经济的发展，社会分工和专业化的加深，社会需求的不断变化，必然引起各种生产要素在各行业、地区和企业之间的不断流动，引起资源的重新配置。股份制形式则正是实现资源（资金）合理流动和合理配置的恰当形式，因为通过股份制实现资金的联合，既不同于自上而下的财政拨款，也不是无偿调拨和按国家指令进行的关停并转，而是以确认股东资产所有权为前提，实行自愿等价交换资产的原则，能适应生产的社会化要求，发挥出资源配置的群体效益。在我国以国家所有制和其他公有制为主体的多元化所有制结构中，各种所有制形式之间互相隔离、互相封锁、阻塞资金的融通渠道，妨碍资金及其所代表的生产要素在不同所有制之间、不同企业之间的横向合理流动，难以在市场竞争中解决资源的优化配置。要使各种生产要素在不同所有制之间、不同企业之间合理流动、互相渗透、互相融合，开放资金的融通渠道，有利于实现宏观上各种所有制形式的

优化配置，从而为资源的优化配置和国民经济的高效率运行创造更有利的条件。在各种不同的外部组织形式中，股份制是实现这一目标的一种较严密而又较灵便的规范形式，它伴随股票市场的建立和运行，通过股票价格这一企业经营效益的灵敏指示器，刺激资金从效益差的部门、行业和企业迅速流向效益高的部门、行业和企业。它的意义在于可容性，这就是不论是国家所有制，还是集体所有制，还是私人所有制，都可以在股份制基础上融合于同一企业。在股份制企业中各种所有制性质没有改变，但通过共同入股的方式，融合在一起了。因此股份制是多种所有制结构中，实现资源优化配置和提高经济运行效率功能的较好组织形式，应当成为我国所有制结构目标模式的一个有机组成部分，逐步在大中型企业中普遍推行。从整个社会看，股份制企业需要有发达的商品市场、发达和完善的金融市场为生存条件，要使股份制企业真正起到积极作用，就必须有一个稳定的经济环境。如果企业改造成股份制上市，不是由该企业自身经营好坏、信誉度及市场认可，而仍是由上级行政机构来确定的；如果社会经济增长经常反复波动或产生恶性循环、通货膨胀，产业结构畸形，国民经济发展失调，股份制企业不仅不具备正常经营条件，而且必然引起金融市场的混乱和股票投机。因此股份制企业的建立与经营状况的好坏，除完善内部经营机制外，还必须有一个良好的外部经营环境——现代化社会化的市场经济及与之相适应的经济体制。因此要使大中型企业逐步成为股份制企业经营管理方式的必要前提，就是要改革原有经济体制，加快社会主义市场经济的发展。而国家也完全可以通过对股票市场的干预（如银行利率、货币的发行、经济周期调整和政策等影响股市价格变化），调节各企业的经济活动，以实现资源配置优化，促进大中型企业在实行股份制中实现合理重组。