

● 刘永豪

试论国营企业经营机制的转变

随着商品经济的发展、改革开放的深化，国营企业传统的经营机制愈来愈不能适应经济形势。表现在职工的生产积极性不高，劳动生产率低下，许多企业面临亏损甚至无法继续经营下去的境地。而与此相反的是，一些合资企业、私营企业蓬勃发展，方兴未艾，企业的效益很高。相比之下，说明了一个问题，现行的国营企业经营机制存在着弊端，它已不能适应新形势的要求，急需转换。

那么，当前国营企业活力不足的现实问题何在呢？

1. 产权关系模糊。企业资产缺乏明确的所有者，由于财产非个人所有，企业职工漠不关心，只追求个人收益最大化，企业资产管理、资金管理、成本管理松懈。由此造成国营企业职工收入均等化现象，表现在：（1）酬劳不等调级加薪多依工龄长短、职位高低而定，按资排辈现象严重；（2）各类成员工资差距日趋缩小；（3）奖金的激励效应弱化，企业内部在干部用工和劳动报酬上，没有形成激励和规范职工行为的奖惩制度、竞争制度和待业制度。

2. 企业赋税过重，这是极为重要的一点。以1990年上海市为例，财政收入中由企业上缴税、利、费高达284.36亿，占国民收入614.46亿的46%，比财政负担较重的英国高出15个百分点。企业不仅是税收的主体性来源，还要承受直接上缴利润和各种费用的额外负担。对国营企业来说尤为不公平的是，企业效益越大，税率愈高，与合资企业相比，税率上处于不平等的竞争地位。企业留利少，造成企业技术改造欠帐多，产品更新换代慢，缺乏竞争力。

3. 国家宏观调控不力，也是造成国营企业活力不足的一个重要原因。政府行为在许多方面自相矛盾：一方面试图用减税让利的办法来搞活企业，另一方面又因财政困难而对企业留利分配实行各种截留与限制，如增设调节基金和税费种类；一方面试图采取各种优惠措施与政策来鼓励企业搞技术改造与设备更新，另一方面又对折旧费和折旧率的提高加以限制，削弱了企业技改的实力和动力；一方面试图淘汰一批落后企业，另一方面又通过财政补贴来支撑企业的继续生存；一方面实行利改税，试图从法律上规范国家与企业之间的分配关系，另一方面又用承包制的方法及征收调节税从而在事实上与利改税相背离。这些相互冲突、相互矛盾的措施和行为，使企业追求短期目标，采取短期对策实现企业短期利益最大化。

要改变国营企业存在的问题和缺陷，必须进行企业改革。然而国营企业的重要地位表明，牵一发而动全身，改革措施必须慎重选择。

当前，承包经营责任制这一单一模式已不能适应企业改革的继续深化。新形势下，搞活国营企业，须从企业内部着眼，以转换企业经营机制为重点，打破旧框框，创立一个能促进企业自我发展的新机制。

那么，何谓“经营机制”？它指在有计划商品经济条件下，企业适应内、外部情况变化

的自我调节能力，包括两个层次的内容：一个企业经营方式的选择，如承包经营责任制利税分流、税后承包、股份制等均属该范畴，它是建立企业制度的基础；第二层次是企业内部运行机制的构造，包括企业技术创新机制、组织创新机制、市场创新机制。经营机制的主要标志是：具有自主经营的应变能力，自负盈亏的调节能力，自我发展的积累能力和自我约束能力。而国营企业老的经营机制恰恰缺乏这几种能力，使企业缺乏生气，难以发展。不进行转换，企业将被束缚死。

要转换经营机制，首先必须解决产权问题，这是一个关键的前提。所谓“产权”，是用来说明财产关系的经济范畴，是一种直接与经济利益相联系的权利。只有解决产权归属问题，理清财产关系，并以此来规范所有者、经营者、劳动者的关系，使各自应有的权益合法化、规范化、合理化，才能真正解决国家、企业与职工的责任关系，克服目前国有产权“虚位”、多头管理、无人负责的弊端，使企业改革上升到一个新的境界。

产权关系界定之后，经营机制的转变就有了基础，利于促进企业真正成为自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束的商品生产者和经营者，利于企业新机制的形成，即：奋发向上的发展机制、按劳分配的激励机制、优胜劣汰的竞争机制和瞻前顾后的约束机制。

1. 企业的自我发展机制。目前，国营企业扩大再生产还严重依赖于外部输血，并未走上一条自我积累、自我发展的良性循环的路子。其原因不能单纯归咎于企业经营不善、管理无方，据源在于企业财政负担过重，承担着“扶老携幼”的义务，致使企业留利水平急剧下降。与合资企业相比，国营企业在财税方面处于不平等地位，无法有效地进行自我积累、自我发展。

解决此问题，国家要逐步调整某些经济政策。一方面在固定资产折旧政策上，首先对折旧基金免征能源交通建设基金和预算外调节基金以及地方自行开征的其它基金，再分别不同行业提高折旧率或实行加速折旧，最终全面实行按重置价值对固定资产提折旧。另一方面，对国营企业进行税制改革。

2. 按劳分配的激励机制。国营企业无法搞活的一条原因就是分配中的平均主义，职工无积极性。这方面应向合资企业学习，引进西方的一套管理方法，打破终身制、养老制，在劳动、人事、工资制度方面进行改革。积极稳妥地推行公开条件、公开招聘、平等竞争、择优录用的新型劳动人事制度，打破干部工人的界限，能上能下，按人员的不同因素确定劳动报酬，让职工有危机感，不努力工作就有被辞退的可能，致使人人都能尽心尽力。在工资分配制度上，真正做到多劳多得，与劳动效率挂钩，将工资拉开档次，摒弃那种国营企业人人有饭吃的想法，企业能够自己制定劳动用工制度，具有工资分配权，以激励全体职工的劳动积极性和创造性。

3. 优胜劣汰的竞争机制。国营企业的市场竞争意识不强，尤其在新的经济环境中，“老黄牛”精神不能适应，四周已是万马齐喑，必须鞭打慢牛。政府要给企业创造一个平等竞争的外部环境，如相对稳定、协调发展的经济环境，高效畅通、统一开放的市场环境，有法可依、违法必究的法律环境。国家政策的某些偏袒应尽快消除，尤其在税赋方面不能对国营企业另眼相加。这样，在一个公平的环境中，企业没有理由在亏损时吃国家大锅饭，形成企业在生产经营和管理失败面前没有退路的机制。另一方面，国营企业自己也要提高和增强适应能力。外部环境不断变化，有的企业生存得很好，有的企业却亏损以至无法经营，这就是各自适应能力强弱的差别。国家应完全放手让企业参与市场竞争，通过税（下转第56页）

造良好环境，是为弥补市场调节的不足。市场调节，就是通过竞争而自由形成的价格来调节社会经济活动，也就是通过价格的涨落，来影响生产要素的重新配置和社会的供给和需求。竞争这一强制性经济规律的作用，使私人垄断组织生产的盲目性还不能在根本上被克服。

（三）“经济计划化”有局限性。现代资本主义国家实行经济计划化的情况不一。美国在30年代初，曾进行过某些经济计划化的尝试，1933年，把公共工程署改建为全国计划局，并成立了国家“计划协会”，编制了“发展公共工程”三年计划。然而，战后美国国有经济成份在国民经济中一直占很低比重，它主要是通过国家预算、信贷、税收、津贴等财政和金融手段，对社会经济实行调节。荷兰、英国、比利时、瑞典、挪威、意大利和原西德，实行过经济计划，法国和日本在战后初期就制订并公布了全国性中期计划，上述的西欧国家在战后都曾有过较大规模的国有化运动。应该肯定，在企业“国有化”基础上实行的经济“计划化”，在保持高增长率、实现产业结构的现代化、缩小收入差别、实现经济的国际化等各个目标方面起了积极作用，对资本主义生产的无政府状态起了一定束缚作用。这是因为，现代资本主义实施的计划化，对国家机构的公共消费和投资进行了控制和调节；对国有企业、私营大企业的生产和投资进行了有选择的调节，使其发展符合计划的目标；对所有企业的生产和投资进行了普遍的调节，引导它们适应国家计划的要求；对企业和家庭的收入、消费、储蓄等社会经济活动进行普遍调节。这是因为，现代资本主义的国家计划，对国民经济发展的一些重要指标或某一时期的经济重点提出要求，规定方针政策，计划表明了政府经济政策的总趋向，这为各生产部门的具体政策彼此协调提供依据，也为各个私人垄断企业制定或调整自己计划提供了比较准确的预测性经济信息。但是，经济计划化是建立在资本主义私有制基础上，它以维护资本家利益——获取高额垄断利润为前提，这就决定了资本主义经济计划化的局限性。国家计划的实施不能损害私人垄断企业的根本利益。国家计划对私人垄断企业只有指导性或参考意义，没有任何约束力。国家计划的实施主要靠市场机制来实现。国家计划目标实施的效果如何，要取决于财政政策和货币政策等国家宏观调节的手段。资本主义经济计划化的局限性，使经济危机仍然频繁爆发，经济从未均衡有计划发展。

注：①《反杜林论》，人民出版社1971年，第268页。

②同上，第275页。

（上接第42页）收、价格、利率等经济杠杆进行间接管理，对竞争中活起来的企业要创造条件让其活得更好，对竞争失败的，不需过分扶持，该死的死，大胆采取兼并、拍卖、租赁等形式尽快脱手，减轻包袱，变死钱为活钱。使企业有一个优良的竞争机制，企业有一种如履薄冰的危机感，以利于适者生存，优胜劣汰。

4. 自我约束机制。从国家同企业、企业同市场的关系看，一方面企业缺乏自主权，不能摆脱政府的过多行政干预，也不能摆脱对政府的依赖，从而始终未能全面推向市场，从被动转为主动，不能形成激励和规范自身行为的盈亏机制、发展机制和竞争机制，另一方面，企业又滥用自主权，力图摆脱政府的宏观调控导向，对自身短期行为和只顾追逐局部利益的不当活动缺乏自我约束，以致发生工资侵蚀利润、福利挤占折旧和积累等危害国家和企业自身的行为。解决此问题，就是将约束机制引入企业，股份制或是全员资产承包责任制都是可行的途径。在企业内部建立利润中心、成本中心、资金中心，使各项经济活动都有严格的自我约束。

以上四点是新的经营机制中的主要方面，实践中各企业可根据自身特点，采取有效途径，实现转换。