

## 企业改革应与配套改革同步进行

围绕企业制度的根本改革，在两权分离的指导原则下，配合政治体制改革与科教体制改革，研究破产、合并、干部、就业、工资、福利、保障的配套改革方案，应成为进一步改革的重点

王小强

国家体改所 王小强

日本著名经济学家小宫隆太郎在我国考察之后说：中国没有真正的企业。

企业改革是改革的基础，这一判断已被多数人所认同；培养企业家阶层也成为不少人感兴趣的问题。但是究竟什么样才算是真正的企业？理解上仍然存在明显的差异。

典型商品经济中真正自负盈亏的企业，有两个目前计划经济国家不具备的特征：

第一，任何企业一经创办，都具有无限大发展的可能性。企业能否发展壮大，主要取决于企业在竞争中经营的好坏。

第二，企业本身无上级，企业家在企业内部享有绝对权威，其经济和社会地位由企业规模、企业在经济、社会中的作用所决定，而不是由干部的行政等级所决定。企业的上级是市场竞争。

我国目前的企业在产供销、人财物诸方面都有了一定程度的自主权，企业的产品在市场上开始有了优胜劣汰的竞争，企业的奖金（短期利益）开始与企业产品竞争建立了紧密的联系，但是企业作为竞争主体却仍处于优不能胜、劣也就当然没法汰的状况；职工收入持续膨胀，不仅是由于没有资产所有者约束。在厂长还是干部，资金、

就业还由行政直接管理，企业既不能通过兼并型投资迅速扩大（这是充分竞争条件下企业发展最有效、最直接的途径），又不会因亏损而破产的情况下，企业成长在事实上本来就不取决于企业利润，而只有工资、奖金与企业的经营有直接关系。更何况得到工人的拥护有利于厂长在干部仕途上的升迁。

我国目前的问题是企业的短期利益市场化了（赢利多，奖金多），但长期利益仍为行政计划管理所缚（包括厂长的长期利益仍是行政干部晋级）。企业、厂长事实上没有与企业经营好坏、竞争能力高低相关的长远利益，因而也就找不到办法使其具有长远眼光。因此，改革的重心应当是为企业短期赢利与企业长远发展建立现实的联系。

首先应考虑培育企业之间竞争中的破产、特别是合并（或日兼并）机制，使企业的长期发展取决于企业的投资能力（包括兼并型投资），而不再是计划规定。其次要考虑逐步赋予厂长以企业家的权力，包括工资决定权、招聘和解雇职员权、投资决定权以及合并他厂时的人事调整权，使企业家的“仕途”通过市场竞争中的企业发展来实现，并使厂长逐渐脱离国家行政干部管理体系。要实现上述目标，势必改革现有的干部制度，同时通过所有权改革形成企业家有权处置的资产市场，现有的两权分离应在强化国家对资产管理的同时，为企业家（包括“资产管理局”的企业家）的资产处置权、兼并权留有余地。与此同时，应下大的决心研究劳动力市场的形成条件。现有的合同工制改革在医疗、住房、退休、保障全靠单位的条件下难以推进。劳动力市场是根治职工收入持续膨胀、推进企业破产、合并改革的必要条件。医疗商品化，住房商品化、退休和待业保障社会化，应重新提上改革议程。

总之，劳动力、资产、资金、资源等要素市场的形成，是企业长期利益市场化的必要条件。围绕企业制度的根本改革，在两权分离的指导原则下，配合政治体制改革与科教体制改革（党政分开与人才流动），研究破产、合并、干部、就业、工资、福利、保障的配套改革方案，应成为进一步改革的重点。毫无疑问，这方面改革的难度，所需要的经济、社会、政治条件比价、税、财联动改革要严峻得多，

改革真正见效的过程也要长得多。眼前必须设计工资总额控制和投资总额控制的过渡性方案。但是，这方面具有实质意义的改革是无法回避的。这方面的改革总要开始起步，至少应开始组织力量进行这方面配套改革方案的研究。没有这方面有组织的稳步 谨慎推进的变革，企业长期利益不能与经营相联系，职工收入持续膨胀等一系列基本问题势必长期困扰我们，日积月累，最终将形成对改革和发展的严重威胁。