

企业改革：现实与原则*

王 诚

改革，指的是体制的改革或重构。同样，企业改革不能被误认为是企业的社会地位、企业经营管理作风、对企业职工宣传工作方面的改变，而是企业体制或企业制度的改革。企业改革的初衷就是要伴随总体经济体制改革进程，打破僵化、被动、陈旧和缺乏竞争力的企业制度，建立自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束的新型企业制度，在这种新企业制度中把我国的生产经营单位培养成为充满技术进步和技术创新活力、具有国内和国际竞争力的真正的现代化企业。在经历了十多年的改革和面对九十年代艰巨任务的今天，企业改革固然取得了一定的成绩和迈出了一些步子，但企业改革在客观环境为它提供的可能性面前是否取得了最佳结果？或者说，企业改革的效果基本上是令人满意的吗？企业改革的努力中是否有偏离其初衷的地方？企业改革中必须坚持的现代企业制度的基本原则究竟是什么？对于这些问题尽管存在这样那样的观点和看法，但我们尚未能够得到明确的答案，这无疑不利于进一步的改革进程并且有碍于改革预期效果的实现，因此，探讨这些问题的答案是十分必要和重要的。

一、现实：企业的双重痛苦

经过十来年的经济体制改革，我们的企业制度具有了一些新的特征。

(1) 在生产经营制度方面，企业从缺乏生产自主权，受主管部门和行政区划所“条块分割”失去横向联系，完全按照指令性计划办事，财务上由国家统一负担盈亏，转变为企业在生产经营计划、物资选购、产品销售价格、人事和劳动管理、资金筹措、资产处理、机构设置、联合经营等方面拥有了一定程度的自主权，生产经营的产品中既有指令性计划部分又有指导性计划部分和市场自销部分，企业开始摆脱对行政的完全依赖，按照税收、利率等经济杠杆的调节开始走自己负担一部分盈亏和进行横向联合的道路。

(2) 在交换和分配制度方面，企业由全部厂房、设备、原材料、燃料、劳动力、资金都靠上级行政性调拨而获得，企业负责人和职工的收入完全由上级部门根据工龄而指定其数量，企业的产品销售收入全额上交甚至销售过程也由上级部门全部包揽，转变为企业可以在一定程度上通过市场交换获得议价的生产投入，雇用合同工，以及发行有价证券集资，企业在很大程度上将上交利润制度改变为上交税收制度，企业可以将税后利润的一部分用于补充企业人员的收入，其余部分用于补充企业的生产资金。

(3) 在投资和企业发展制度方面，企业由全部依靠国家拨款和拨物资进行固定资产投资、更新改造投资、流动资金补足、职工培训、新产品新技术开发等方面的开支，转变为依靠企业自筹资金、向银行借款和政府（包括国家和地方）拨款三个渠道；企业的固定资产折旧基金也由全额上交国家转变为企业提留一部分或者甚至全部留在企业使用。

企业改革中出现的这些企业制度新特点（尽管企业劳动就业制度仍然基本上保持着“就终身制”的传统特征），无疑已经启动了企业或是企业负责人和职工追求经济利益或经济效

* 本文中的企业主要指国营企业，企业改革一词的外延也即国营企业改革。

益的激励机制,企业由一个没有自主权的被动的机械工具,转变成一个充满动力为了自身的经济效益而准备尝试一切面临的机会的生命体。自主权越大的企业这方面的动力越强。从短期来看*,企业职工将这种收益动力实现为收益的结果可以通过这样一些可能的途径(这里指理论上的可能性)。(1)假定企业产品销路和原材料来源通畅,企业可以在劳动强度和劳动技巧方面付出更大努力来生产和销售更多的产品以实现更多的收益;(2)在固定资产尚有一定市场价值和维持企业最低开工率水平的限度内,企业可以将固定资产的维护修理基金和必要的技术改造基金转化为职工消费基金,或者甚至直接变卖固定资产和将投资款项转为职工福利和奖励基金,以此来提高企业职工的收益;(3)在企业产品具有一定的垄断地位前提下,企业可以提高产品的销售价格而使职工收益增大;(4)在政府部门拥有可以直接影响企业收益的权力并且廉政建设尚未完全彻底的情况下,企业可以通过拉人情、游说、行贿等寻租活动争取到有关部门的物资、资金、外汇、税收、定价等方面的优惠,从而提高企业职工的收益。这里应注意的是,从博弈论的意义上说,以上四方面途径都属于在一定时期的社会规则(包括这些规则的漏洞)下的合理途径,因为其中没有包含直接损害他人或其他企业的方式如抢夺别的单位的财产、偷窃他人的钱财、先收费不发货一类的欺诈行为、生产粗制滥造致人伤残的伪劣产品等等。这样,企业职工受到经济收益动力的驱使,又面对着这些至少在职工眼中看来是合理又合法的丰富多彩的可能性(这4种可能途径并不相互排斥,而是可以相互组合的,理论上可达到15种不同类型的组合)于是,我们在现实中看到以下一些企业行为。

一是在生产上片面追求产品产量和产值增长,而不注意产品质量、新产品开发方面的改进,结果造成企业职工收入的上升与市场销售停滞和企业效益下降在短期内并存的局面。

二是在分配上尽可能地将企业可支配资金直接或间接地用于职工消费支出,而不是首先顾及生产性投入和企业资产增殖,结果形成职工收入的刚性增长与企业固有资产的软性侵蚀并存的状况。

三是在投资上追求外源性和数量型投资,而不重视企业自身的内源性投资和效率型投资,这就导致投资推动企业职工收益增加和大量低水平低效益的重复投资并存的结果。

四是在技术进步上缺乏短期规划和长期打算,缺乏以技术取胜的迫切愿望,而往往指望上级政府部门提供技术进步的方案和资金,结果是企业、职工收益的增进与企业竞争力的提高不同步。

一句话,人们从现实的企业制度、企业运行和企业行为的结合中所看到的较为普遍的现象,不是“自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束”,而是企业不讲求生产效率和市场竞争力的“自主而不经营”、不承担企业破产和投资失败风险的“负盈而不负亏”、不进行自我积累和自我改造的“自我不发展”、不详尽计算成本和收益的比较效益而盲目开支的“自我无约束”。于是,处于改革中的企业遭受到人们不信任和指责的痛苦,甚至有人还对扩大企业自主权、让企业脱离行政部门指挥的做法提出了怀疑,主张“适当”收回自主权,让政府重新管理国有企业。

另一方面,处于改革中的企业又切身感受到来自上级部门和群众个人、来自传统体制和

* 由于体制改革中企业制度背景变化较大,人们难以制定长期稳定不变的政策和形成较为长期性的预期心理,因此这里采用短期分析是适当的。

新生体制、来自兄弟企业和事业单位等方面的种种压力或阻力，以致举步艰难，要想前进却动弹不得，感觉到有一种“自主而无权”、难以有作为的痛苦。

这些压力或阻力形成的原因既有改革进度的限制和社会稳定方面的顾虑，又有改革中所产生的不规范行为和不配套措施的失误，但最为主要的是上面提到的对于企业独立操作能力的怀疑和对于企业独立行为合理性的不信任。对于一个不受信任的行为主体，最为自然不过的对策是让其可支配的资源尽可能少，而这就是企业阻力的主要内容。

企业感受到的前进阻力具体来说包括这些方面：（1）财政性税收方面的所得税率太高（大中型企业达55%），如果没有其他方面的税种如调节税、奖金税、上缴利润等项开支，企业还勉强可以承受得住，但将各项税收加在一起则占企业收入的80%左右，除非企业采取什么“对策”，否则企业留利将相对很少，而且用于生产性投入的部分便更少了。企业普遍认为这种高税率既影响企业自我积累的能力更削弱了企业的自我积累积极性。（2）企业必须完成产值任务的压力最大，无论是承包或非承包的生产企业，产值实际上是企业能否通过上级考核的主要指标，而技术进步、降低成本消耗、提高劳动生产率的指标却是可以完成也可以不完成的软指标，于是企业领导人的主要精力也就放在了产值任务的完成上，企业的技术进步和技术改造被撇在一边。（3）企业的经营自主权虚扩实缩，表面上《企业法》赋予了企业各项自主权，但是在一些关键性的权力如留利开支权、投资立项权、用人退人权、外贸经营权等方面企业却几乎没有自主权，受到各种框框和规定的限制；各种法律规定的企业自主权由于缺乏实施细则而不可操作和无法落实，因而企业实际争得的一些权力也往往是通过非正规的途径来实现的。（4）企业固定资产折旧政策不合理，折旧率太低和折旧年限过长，使得资产原值与重置价格严重背离，企业无法利用提留的折旧金补偿和维持原有固定资产规模和效能（即使折旧金全额留在企业并且企业具有充分的重置积极性），而在现行的折旧金中上交25%的预算调节金和能源交通基金的政策下，企业更加难以同时顾及职工收入的提高和企业固定资产的维持。（5）社会性的各种摊派和收费名目繁多，有绿化费、环保费、治安交通工具费、市政建设费、以及文化、教育、体育、新闻、学会、街道等兄弟单位征收的各种摊派或赞助等等达几十种；更为关键性的是，所有这些收费和摊派一般都有上级行政部门的支持或默许，甚至政府部门亲自出面向企业摊派，试图以此种方式弥补财政的公共开支方面的不足，因此，企业在受到这种不规范随机性的摊派方式损害的同时，又怕影响上下级关系而不愿意向有关方面报告实施摊派的单位以及摊派的数额，其结果不但减少企业的纯收入而且更为重要的是反过来诱导了企业的不规范行为。

由以上的分析可见，企业遭受到的双重痛苦其实来自于两股力量。由于企业制度改革而形成了企业的经济动力，这股动力在当前的法律、政策以及强制企业承担的责任诸方面所构成的框架中带来了不如人意的结果；为了阻止和减少这些不良结果的产生，传统观念提供了限制企业的经济动力和行为能力的方案，由此而形成了一股从宏观经济环境和行政环境上束缚企业的无形力量。突破传统体制的企业改革所产生的第一步效应就是经济利益激励机制的产生，而限制和削弱经济利益激励机制的宏观环境的压力或阻力又实际上把传统体制变换一种形式再套在企业的脖子上，企业在沉重的压力下呼唤进一步的改革，而进一步的企业改革无论如何都会强化企业的经济动力，面对这些动力的不良影响又导致宏观环境阻力的进一步加强，于是，这就形成了企业改革上的恶性循环和企业遭受到的双重痛苦的加深，传统体

制在旧的形式上被打破以后又在新的形式上得到恢复，企业制度表面上是一轮又一轮改革而实际上是在原地踏步。宏观主体和微观主体之间从创造更大经济和社会效益的改革的正和博弈掉进了白白耗费时间和精力和精力的零和博弈甚至负和博弈的“深渊”。在这个深渊中，无论是企业遭受的双重痛苦还是国家蒙受的损失都是在加重而不是得到减轻。

其实，要冲破这个恶性循环，走出这个改革中的误区并不很困难。只要我们坚持企业改革就是改革企业制度的道路，坚持下面将提到的企业制度改革的三项原则，放弃将眼睛盯在企业的经济动力或利益激励机制上的做法，彻底抛弃对企业的经济动力加以宏观上和行政上的“围、追、堵、截”，而是从制度上构造企业的内在约束机制和赋予企业独立、健康、完善的法人人格，同时建立起与企业改革相协调而不是相冲突的宏观环境和社会环境，那么，走出恶性循环的怪圈、解脱企业的痛苦将不会是遥远的事情。

二、企业改革的原则

那么，什么是我们构造企业机制、改革企业制度的原则呢？我们在整个企业改革过程中必须始终坚持的是这样三项原则：市场分散决策原则、等级集中决策原则和自由选择原则。

市场分散决策原则 市场分散决策原则是指面对市场的各个企业在进行决策时不能统一步骤、一致行动，而必须保持企业之间在决策权上的相互独立性，企业分别完成各企业的生产经营决策。

市场分散决策原则是对应于“计划统一决策原则”和“垄断市场决策原则”而存在的。“计划统一决策原则”将所有企业的生产经营决策都事先安排在一个层层相套的大计划方案之内，然后以统一的命令或指令强制企业按照这一计划方案进行生产和经营。由于这种以统一计划方式处理企业之间决策关系的作法已经导致了明显的企业丧失活力、经营决策失误、生产效率低下和经济效益差的结果，因而反过来证实了市场分散决策原则是较为优越的企业运行原则。“垄断市场决策原则”实际上是另一种“计划”统一决策原则，只不过这种“计划”不是来自上面而是来自企业本身。尽管关于垄断市场的企业联盟的经验实证研究表明，垄断企业往往并不象人们想像的那么“坏”——即向市场提供尽可能少的产品以谋取尽可能高的加价利润，但这只能说明企业负责人由于考虑到自己的“良心”或舆论的压力或者其他因素而没有主动地那么做，却不能排斥垄断者在垄断制度保证下那么做的可能性，也许这种可能性在一定条件下永远不会变成现实性，但是按照制度保证优于“良心”保证的一般公理，人们显然宁愿要竞争性的分散决策制度而不是垄断性的统一决策制度，因此在这里，市场分散决策原则也优越于垄断市场决策原则。

市场分散决策原则主要有这样的一些其他原则无法替代的优越性。第一，生产经营决策对于市场状况（包括消费需求和生产资源）的变化能及时作出反应，企业能根据市场反映的供求情况和企业自身的状况迅速作出生产经营行为上的调整。第二，企业不仅作为一个基层单位直接体察到各种有关信息，而且信息业作为一门新兴产业得以发展起来，它将市场的多方位信息加以多渠道和横向的传递，使企业能及时准确地作出生产经营决策，同时避免了统一计划下的单一信息传递渠道中发生的信息传递严重滞后和信息传递排队的现象。第三，市场分散化的决策能有效地发挥新陈代谢、择优汰劣，以及刺激生产者积极性的功能，它不仅将企业付出的努力和企业决策的优劣直接表现在决策的市场结果上，而且每一次结果无论好坏都有具体的行为主体来承担，这就避免了统一决策中赏罚不明、责任不清、优劣共存的弊病。第

四,市场分散化的决策有助于确立企业的独立商品生产者的地位和发挥企业的社会大生产分工合作的主体之一的作用,从而有助于完全摆脱传统体制下企业只顾生产不管经营的工场性地位与企业包揽产品的所有零部件和工序以及包揽职工所需的几乎所有社会事务的行业性或社会性作用二者之间极不协调而又根深蒂固的矛盾。

等级集中决策原则 等级集中决策原则指的是在市场中的各个企业内部决策的产生必须遵循自下而上和自上而下的过程,下级人员自下而上逐级选出自己的代表决定或监督企业最高代理人的产生,最高层代理人作出企业的生产经营决策后逐级下达到下一层人员之中加以贯彻,各等级人员的职能有严格的界线,在决策的不同阶段中只存在着单向的而不是双向或多向的过程,每一阶段决策完成后不得再介入其他阶段的决策。

关于等级集中决策原则我们必须注意它的三个特点。一是内在性,即该原则的适用范围只是企业的内部,适用于企业内在的决策形成的过程;而不能将该原则不适当地应用于处理企业之间的决策关系,将该原则运用于企业外部的做法实际上是否定了市场,同时也否定了作为法人主体的企业的存在。明确该原则的内在性特点,我们就不会混淆市场分散决策原则和等级集中决策原则各自的应用范围,从而不会造成两种原则的冲突或矛盾。二是等级性,这种企业内部决策的等级性实际上是现代企业管理和组织的一条基本原则,无论怎么强调职工参与和民主管理,或强调发挥企业职工的主人翁作用,但企业日常生产经营决策只能由企业一小部分居于上层的负责人作出,并且企业的中层和下层人员至少在短期内必须无条件服从这些决策和为实现这些决策付出最大努力。等级性保证了企业决策的权威性和决策贯彻的迅速快捷。三是集中性,作为企业内部决策原则必须具备的一个素质是保证决策能够对于企业外部的情况新变化作出迅速准确反应,这样才能使企业在瞬息万变的市场中立于不败之地,而为了做到作出决策的快速性,决策就必须集中在几个人甚至一个人的范围内作出,决策圈子越小则在其他条件相同(如决策者的素质相同、决策的问题性质相同等)情况下决策越迅速,当然,等级集中决策原则的这个集中特性并不意味着任何条件下决策越集中越好,而是表明在决策准确的可能前提下企业负责人的集中决策优于企业中群众性的分散决策。

企业的等级集中决策原则在理论上具有这样一些独特的重要意义。第一,等级集中决策原则有利于企业在交易费用和效率之间找到一个最佳点。为了保持市场竞争的生产效率,作为市场主体的企业必须遵循分散决策的原则,但是随着分散化程度的愈益扩大,企业在收集信息、相互联系、商务谈判、落实协议等等方面的费用支出便会相应上升,而等级集中决策过程能够使这些交易费用下降,因此,作为市场中的各个企业元素的亚层次企业就有一个如何组合成一个新的独立企业主体而使生产效率和交易费用二者保持在令人满意的水平上的选择,这一选择的结果是使企业获得最大的市场竞争力。第二,等级集中决策原则有助于企业实现最佳规模经营。企业规模的扩大除了事前性的企业之间组合或合并的方式以外,更为经常和主要的方式是企业自身的资产积累,由于等级集中决策过程能够将企业的规模经济状况迅速准确地反映在决策者面前,决策人员在此过程中也能够根据规模经济上升或下降的数据及时扩充或缩小企业资产规模,从而保证企业在最佳规模经济状态中运营。第三,等级集中决策原则是企业正常发展的必要保证。在等级集中的程序规定下,企业基层人员在确定了他们的代理人后不能再介入企业日常的决策活动(除了总程序的下一次开始时替换代理人或者在

极端情况下退出企业或进行当时有损于全体人员利益的罢工),这就使得企业负责人或代理人有可能主要为企业财产的增殖和企业的发展着想因而在作决策时更为注重企业的竞争力的培养,而不是不得不时刻为着或仅仅为着企业基层人员的现实利益或眼前利益考虑,这样便为企业的正常发展提供了内在的可能性。

自由选择原则 自由选择原则指的是,企业制度改革并不是为所有企业规定某种统一的组织制度的模式,而是规范性地确定在各种可能的企业组织形式下企业应当拥有的活动空间和约束条件,从而为企业提供选择企业组织形式的充分可能性。各个企业的组织形式的最终确定不是由企业外部的力量所强加的,而是由企业自身根据企业内部和外部的条件进行自由选择的结果。

自由选择原则的显著特征之一就是它的非强制性。非强制性即指既然面对市场的企业必须进行分散化的独立的生产经营决策,那么企业采用何种组织制度形式应该服从于企业生产经营活动的需要,无论是独立经营还是集团经营、无论是承包经营还是股份经营,都不能由社会或政府来公开或暗中地强制规定企业必须采用某一种形式而不准采用另一种形式,因为只有企业而不是社会或政府最清楚地了解这一个企业的客观需要。因此非强制性对于企业采取的经营组织形式正确与否是至关重要的,人们通常看到同样的企业组织形式对于一些企业来说取得了成功,但对于另外一些企业而言却是失败的,其中的原因通常是失败的企业所采取的组织形式是上级规定或其他外力强制的结果。当然,强制推行的企业组织形式并非一定都失败(人们甚至可能找到非常成功的例子),但作为一种原则的意义,首先在于防止消极的失败的发生而不是在于囊括全部成功的事例。可以这么认为,企业组织形式采用过程中的强制性方式所取得的成功,非强制性方式同样可能取得,但非强制性方式获得的成功却是强制性所无法完全取得的,因此非强制性的成功具有必然性,而强制性的成功是偶然的。

自由选择原则的另一个特征是它的客观历史性。历史上企业的组织制度采取过多种多样的形式,其中既有一个人劳动的个人经营、全家参与的家庭经营,又有数人合作的作坊经营、合伙经营、合作经营,还有涉及人员更为广泛的借债经营、租赁经营、融资经营、合股经营、财团经营、集团经营、股份经营以至跨国经营或全球经营,等等。这些丰富多彩的企业组织形式各自既有独自的特点,但相互之间又不存在不可逾越的鸿沟或界线。这些企业组织形式在历史上的出现可能有多种原因,但最为主要的原因是历史上的一定水平的生产力发展的需要,正是伴随着不同的生产力发展水平才产生了不同的企业组织形式,因此无论是新的企业组织形式还是旧的企业组织形式都具有与一定生产力水平相适应的客观合理性。企业无论选择何种组织形式都有其客观必然性(当然这种必然性是存在于普遍现象之中),而不能被简单地视为一些企业的选择较为“落后”,我们从企业作出的自由选择中不能仅仅看到企业人员的主观思想或主观动机,而必须看到这些选择后面的客观历史性。这就是说,企业的自由选择原则在其实质上是历史选择原则,尊重企业的自由选择实质上就是尊重生产力发展的历史的选择。显然,对于中国一类的生产力结构千差万别和生产力水平参差不齐的国家来说,企业选择不同的企业组织形式是最自然不过的事情了,人为地干预企业的自由选择只会阻碍经济发展。人们显然不能根据跨国经营的钢铁企业的成功而有理由地指责个人经营的微雕工艺品生产企业是保守落后。

自由选择原则的第三个特征在于它对规范而稳定的社会环境的严重依赖性。企业的组织

形式的自由选择既然是非强制的和符合客观要求的,那么一般说来这种自由选择便不会是随意而不负责任的任意选择,因为如果这样做则可能直接或间接地危害企业自身的利益甚至企业的生存。换言之,理性的企业选择行为一般保证了自由选择的合理性。不过,这个“一般”性的命题并不能排斥特殊历史时期的特殊环境下的“例外”,即在社会的稳定性和日常规范尚未确立或已经遭到破坏的特殊时期,企业的自由选择原则将会丧失它的适用性。在作为这种“例外”的极端事例的战争或社会大变革时期,且不说企业无法再进行冷静的成本—效益分析以确定利益的增进,甚至企业的生存或企业的物质存在都将成为问题,在这种情况下,企业的理性选择行为可能是作出“非理性”的举动,因而自由选择很可能是不负责任的选择,这也就构成了战争时期实行军事管制和国家统一命令全国生产过程的国民经济军事化的充分理由。当然,这种措施只能作为特殊时期的权宜之计,因为军事管制在窒息了企业自由选择原则的同时也在实际上取消了市场和从事经营的企业本身。这里应该注意的是,我们指出自由选择原则对于社会环境的严重依赖性主要不是为了让人们注意这些战争例子,而是为了强调自由选择原则的实施程度与社会环境的规范性和稳定性之间存在正比例变动关系,社会环境愈规范、愈稳定,则企业的自由选择原则实施的程度愈广愈深。既然自由选择原则是企业健康发展的必要保证,那么社会就有责任创造一个规范而稳定的环境作为实施自由选择原则的基础;社会就应当建立维护正常市场秩序所需的各种法律和法规及其实施细则,建立符合民心的社会稳定机制,以便为自由选择原则开辟最大运用空间,为企业的改革和企业的发展创造充分的可能性。

三、结论

1. 本文使用的是规范分析方法,因此本文的目的不是详细描述现实,而是为了揭示企业改革的本来面目和基本原则。规范分析从两个角度展开,一是将企业改革中出现的不合理现实及对付这些现实的不合理方法与人们心目中的改革初衷和一般公理相对照,由此引伸出合理的方法和道路;二是分析提出企业改革应遵循的基本原则和基本方向。

2. 现阶段的企业改革现实中存在着一种不合理的企业消极因素累积和旧企业体制变相复归的恶性循环,这一恶性循环产生的直接原因是企业改革中释放出来的经济利益动力没有得到正确引导,以及不适当地采用带有严重的传统体制色彩的方法来约束企业的动力和活动空间,但产生恶性循环的根本原因在于企业改革本身的不彻底。

3. 企业改革应该是企业组织制度的改革,而不是企业工作作风、企业主观态度、企业组织纪律性、企业听从指挥的程度等方面的改革,后一方面的改进或改革也许是必要的,从另一些角度看来也许是根本性的,但是对于企业改革而言,只有企业组织制度改革是主要的、根本性的和实质性的,其他方面改进是次要的、非实质性的和辅助性的。

4. 企业改革应遵循的三项原则是,市场分散决策原则(适用于处理企业外部的和企业之间的关系)、等级集中决策原则(适用于处理企业内部的决策关系)、自由选择原则(适用于企业选择和改变企业组织制度形式以及企业在一定组织制度形式下所进行的相机调整)。

5. 企业改革无疑只是整个经济体制改革的一部分,但这个部分又是如此重要,以致目前经济中所出现所有主要问题都可以在企业体制上找到根源。因此我们在不忘记与企业改革配套进行的其他方面改革的同时,应该把主要的精力放在企业改革这个问题上。

(责任编辑 沈晓冰)