国家控制的物资，除了按计划保证重点供应外，应有一部分实行计划外供应，以满足企业执行指令性任务以外的物资需要，并允许企业之间互相供应完成指令性任务之外的超产物资。

国家实行三种价格制度（固定价格、浮动价格、自由价格），固定价格的产品由国家定价；允许浮动价格的产品，在浮动范围内，由行业协会协商定价；自由价格的产品由企业定价。

国家对企业主要考核完成指令性任务情况，其他指标只作为指导性指标，鼓励企业实现，国家通过产品税税率和价格的调整，对企业生产进行调节。

第四，全面实行以税代利，正确处理国家、企业、职工三者的利益关系。

税收对全民和集体企业应一视同仁，以发挥税收对生产和流通的调节作用。全民与集体企业的根本区别在于生产基金的所有权不同，在利益分配上，全民企业不同于集体企业，主要表现为占用国家资金要向国家缴纳资金占用费。此项费用的性质不同于国税。

全民所有制的生产资金（包括固定资金与流动资金）应建立专业银行（工商银行）统一管理。建设银行负责基建资金的管理，企业建成后，全部投资转入工商银行，由工商银行向企业收费。企业的短期贷款也由工商银行办理，对企业资金进行统一控制。

国家根据不同行业规定不同的生产资金收费标准，同时还要根据企业不同的有机构成，规定不同的收费等级，以调节企业的级差收益。为了鼓励企业进行技术改造，可以采取一定的减免费办法。

国家对企业的税收，除了保证国家的财政收入外，更重要的是要发挥经济调节杠杆的作用。要运用产品税配合价格调节企业的生产，运用资源税、土地税等调节企业的级差收益，运用所得税调节企业的消费基金。

企业在交纳生产资金占用费和各项税收后，所得利益应和企业所创造的新增价值（净产值）成正比。企业所得利益，一部分作为“企业建设基金”，用来改进生产技术条件；一部分作为“企业消费基金”，在企业内部进行按劳分配。这两者都随着企业创造的新增价值多少而水涨船高，水落船低。

实行资金收费与以税代利以后，企业固定资产的折旧就不再上缴国家。国家不是限制企业折旧率的提高，相反，为了促进技术进步，国家对不同行业的企业，要规定必须达到的最低折旧率标准，并监督执行。

第五，实行两级按劳分配，使职工收入既和企业生产经营成果挂钩，又和个人劳动贡献挂钩。

社会主义国家实行计划经济，必须控制消费基金占国民收入的比例。具体到企业，就是要控制企业消费基金（包括工资、奖金、福利、费用等）占企业净产值的比例。国家通过测算，对不同行业、不同类型的企业，作出上述比例的规定。企业不论收益多少，用于职工消费基金的总额不得超过上述比例。企业所创造的净产值大，消费基金总额就大，体现出企业集体的多劳多得、少劳少得。

企业消费基金在企业内部如何具体分配，国家可以不加干预。国家制定统一的基本工资标准，是法定的最低标准，企业必须执行。随着国民经济的发展，国家每个五年计划期调整一次基本工资标准，以普遍提高职工的收入水平。至于职工的定级、升级，以及工资浮动部分（包括各项津贴、奖励、分红等），由企业在消费基金总额以内自行决定。

企业在国家统一规定的基本工资标准和工资政策的前提下，根据自己的经营管理好坏和职工的劳动贡献，自行决定工资形式和奖励办法。企业职工工资构成一般应包括：(1) 基本工资（由国家统一规定的能保证职工基本生活需要的工资）；(2) 浮动工资

（随企业经营管理好坏浮动）；（3）津贴（对特殊生产岗位的辅助等）；（4）奖金（对超额劳动或特殊贡献的奖励），有的企业也可以实行劳动分红制度。

国家对企业消费基金征收累进所得税，由企业交纳。

职工的劳动保险，由企业交纳保险金，由国家社会保险机构发放退休金。退休金额每五年随职工基本工资标准的调整而同时调整。

第六，建立全面的劳动人事管理，提高企业职工素质。

企业的生产技术经济活动是靠人来进行的。提高职工素质是提高企业素质的中心环节。企业应建立以调动职工积极性和提高劳动生产率为目标的全面劳动人事管理系统，把对经营管理干部和对工人的管理结合起来，把对职工的政治思想教育和业务技术训练结合起来，把对职工的招收、分配、培训、晋升和奖惩结合起来，并搞好劳动组织、劳动保护和劳动保险等工作，实现对人的综合管理。企业在厂长领导下，设人事副厂长或人事助理负责主管这方面的工作。

企业领导班子的素质是职工队伍素质的重要部分。企业的厂长应当懂得经济管理，并具有本行业的生产技术知识和实践经验，要有较高的思想政治水平，精明能干，有组织能力。有计划地培训大、中、小型厂的厂长，使他们在若干年内分别达到大专、中专水平，并分别具有高级经济师、经济师和助理经济师的职称。一些掌握本行业生产技术知识和具有技术职称的厂长，也要系统学习经济管理，力争获得技术与经济的双职称。企业的党委书记应当具有较高的马克思主义水平，同时也应懂得本企业的生产技术，具有经济管理知识，有条件的也应取得相应的业务职称。

提高职工队伍素质，包括提高职工的政治思想素质、生产技术素质和文化业务素质。政治思想教育要常年进行。生产技术培训要有长远规划。现有技术工人应分阶段分别达到高中和中专毕

业水平，少数技术要求高的企业，应达到大专毕业水平。今后企业的技术工人应主要来自技工学校，或由劳动服务公司经过训练后输送。

企业实行固定工、合同工和临时工相结合的劳动制度。固定工是企业的基本工人，临时工表现好的可以转为合同工，合同工表现好的可以转为固定工。固定工、合同工、临时工应该同工同酬，但在民主权利、生活福利待遇上应有差别。如正式工可以当选为职工代表大会正式代表，合同工则只能当列席代表等等。这样，才能鼓励工人努力提高自己的思想政治与业务水平，力争成为企业的主人。

企业应有择优录用职工和对职工辞退、惩处的权力。对职工的辞退或惩处，也可由固定工退为合同工，合同工退为临时工。

大型企业要建立职工培训中心，中小企业单独建立有困难的，可以联合建立，也可以由上级主管部门或行业协会统一建立。

企业要把对职工的使用、分配、考核、培训、奖惩、晋级等结合起来，使每个职工只要努力工作、努力学习，就能发挥自己才能，并得到晋升和取得相应报酬的进取道路。

第七，建立全面的技术与质量管理，有计划地进行技术改造，提高企业技术素质。

产品的品种和质量的好坏是企业生产能否满足社会需要的重要标志。企业要以发展品种和提高产品质量为目标，建立全面的技术和质量管理系统。企业在厂长领导下，设总工程师主管技术和质量管理工作。

每个企业都要有自己的新产品开发规划，能够经常作到“生产一批，试制一批，研究一批”，有一定的技术储备。为此，企业应建立新产品开发机构，有条件的企业要建立科学研究中心。

每个企业要有结合自己生产技术特点的质量保证体系，搞好产品的研究设计过程、制造过程、生产技术准备过程和服务过程

的质量管理，搞好产品的售前和售后服务工作。

每个企业生产的产品要严格执行技术标准。有条件的企业，特别是有出口产品的企业，要逐步参照国际标准，争取达到先进的技术标准，以增强在国内外的竞争能力。

企业提高产品质量和开发新产品的主要途径是制定成套的技术管理制度，并搞好技术革新和技术改造。企业要有计划、有重点地引进国外某些先进适用的技术，但主要还要依靠自己的力量搞好技术改造，进行设备更新和工艺改革，同时做好新技术的消化、吸收、推广工作，迅速提高技术水平并形成生产能力。

第八，建立全面的经济核算，提高企业的经济效益。

全面的技术和质量管理是从使用价值的角度进行综合管理，全面的经济核算则是从价值角度进行综合管理。企业素质好坏，最终将表现为经济效益的高低。企业要以提高经济效益（包括社会效益和本企业盈利）为目标，建立全面的经济核算系统，企业在厂长领导下，设总会计师主管全面经济核算工作。

每个企业从产品设计、原材料采购、设备和工艺装备的准备、产品的制造和包装，直到产品售后技术服务工作的生产经营全过程，都要进行经济核算，讲求经济效益。

每个企业要建立目标成本，实行厂部（包括各科室）、车间、班组三级经济核算体系，有条件的车间应独立核算成本和利润。

每个企业的全体职工和全厂的各个管理部门都要建立经济责任制，参与经济核算，经常进行经济活动分析，使职工从物质利益上关心企业的经济效益，并按照贡献大小取得相应利益。

过去，有些企业表现为盈利，是靠廉价的能源、材料和较低的工资支出获得的，这些客观条件变化以后，要提高自己的应变能力，必须加强经济核算，把重点放在降低物质消耗、降低成本和减少企业管理费用上，而不是靠提价来掩盖技术与管理的落后。

第九，建立全面的计划管理，提高企业经营管理水平。

企业计划工作的水平是企业经营管理素质的综合表现。企业生产经营的总目标就是企业计划的总目标。企业要以完善经营管理为内容，建立全面的计划管理系统。企业要在厂长领导下，设总经济师主管生产经营和计划工作。

企业要树立经营观念，在国家计划指导下，进行市场调查和预测，作出正确的和远近期的经营决策，并用计划把企业的生产、技术、销售、财务等各项工作组织起来，协调起来，以实现经营目标。

企业的计划要以生产——销售计划为中心，并围绕这个中心，制定设备、劳动、财务等各项专业计划，通过综合平衡，使其相互衔接，形成一个完整的、综合的计划体系。这个综合计划既有三年、五年乃至十年的长期规划，又要具体化为年度、季度以至月度的进度计划。

企业的计划必须落实到企业的各个管理部门、各个生产（工作）岗位，涉及到企业从产品设计到生产、销售以及售后技术服务的全过程，使全体职工都参与制定计划，并严格按计划进行生产和工作。

为了保证计划的准确性和严肃性，企业要有完善的信息系统；要建立以厂长为首的生产指挥系统；要建立健全定额、原始记录、管理业务标准、统计、计量和检测手段；要建立以岗位经济责任制为中心的各项规章制度。通过以上工作，使企业计划建立在数据可靠的基础上。

第十，按照自愿、互利、平等、协商的原则，发展企业的联合，提高工业生产的社会化水平。

按照专业化协作和经济合理的原则，以中心城市为枢纽，打破行业和地区界限，建立起大、中、小型企业相结合，技术密集型企业和劳动密集型企业相结合的工业网络，提高工业生产的社会化水平，这是提高企业素质的重要条件。特别是在全面实现利

改税以后，一些经营管理不善、长期亏损、没有出路的企业，要走与其它企业联合的道路，以求得生存和发展。

企业联合要遵循自愿、互利、平等、协商的原则进行，经济主管部门应予以指导和促进，联合的结果必须体现出更高的经济效益。

企业联合的内容，可以由单元（销售或生产、技术协作）联合向多元（人、财、物、供产销）联合发展；联合的规模可以由小到大发展；联合的程度可以由松散到紧密发展。现有行政性公司，有条件的逐步向企业性公司过渡；没有条件、没有好处、只是增加一个管理层次的公司要撤销。今后在自愿、平等和互利原则基础上建立的公司企业，和单个的工厂企业一样，应该是一个相对独立的经济实体。

企业联合的形式要多种多样，不要搞一个模式，一刀切。可以有总厂、专业公司、联合公司；有跨部门、跨地区的工业公司，有的行业可以组织几个全国性的工业公司，以利于竞争。

企 业 本 位 论

企 业 本 位 论*

一、经济体制的改革势在必行

党的十一届三中全会提出了改革我国经济管理体制的任务。五届人大第二次会议确定了“调整、改革、整顿、提高”的方针；其中的“改革”就是指我国现行经济管理体制的改革。

我国现行经济管理体制，有许多部分不能适应国民经济高速度发展和实现四个现代化的需要，这一点已为人们所公认。但是，体制问题的症结何在?是否必须从根本上进行全面彻底的改革?改革应当从何入手？对于这些，认识还不完全一致。

---

* 本文发表于《中国社会科学》1980 年第 1 期。文章的主要内容曾以《企业本位论刍议》为题，发表于《经济管理》1979 年第 6 期。

我国现行的一套经济管理体制，基本上是建国初期从苏联学来的。当时虽然有效地恢复了国民经济，但是从旧社会接受下来的经济基础极其薄弱，工业在国民经济中的比重很低，重工业几乎是空白。在这种情况下开始进行较大规模的社会主义经济建设，采取苏联经济体制的模式，实行国家高度集中的领导，从当时的主客观条件来说，是必要的。实践经验也证明，在第一个五年计划期间，我国经济的发展是卓有成效的。随着经济建设的进一步发展（撇开极左思潮和林彪、"四人帮"的干扰破坏不说），苏式体制的极大弱点就逐渐暴露出来了。

苏式体制的特点是由国家直接管理和指挥整个国民经济和企业的活动，实行"计划大包揽，财政大包干，物资大统配，劳资大统一"，作为直接发挥生产力作用的基本单位——企业，几乎全部经营管理活动都要听命于国家，缺乏自主性。由此产生了种种弊病：由于国家计划不周，造成国民经济的比例失调，基本建设战线过长；企业在生产中单纯追求某些指标，重产值、产量，轻质量，不考虑销售与用户要求，材料和各种消耗浪费严重；物资一边积压一边匮乏；工资奖励平均化，职工用铁饭碗吃大锅饭；服务质量差；行政管理拖沓迟缓，官僚主义现象严重……。

这些毛病的发生，会不会只是由于执行中的偏差，而不在于体制本身有弱点呢？我们可以从采取苏式体制的各国经验中得到答案。上述这些毛病，不仅出现在我国，同样也出现在东欧各国以及苏联本身。正因为这样，从五十年代到六十年代，这些国家先后都提出了改革经济体制的问题。由于政治、经济的条件不一样，改革的做法和进程不一样，取得的成效也不一样。但有一点是共同的，即都在寻找调动企业积极性的途径。问题的普遍性，说明了经济发展的客观规律性。体制的改革，不是谁主观上要改，而是客观存在的矛盾逼着人们非改不可。

建国以来，我国对经济体制作过多次改革，但主要是在中央

与地方之间划分权限上做文章，只考虑如何更好地发挥中央与地方两个积极性，却忽视了一个更根本的问题，那就是如何发挥直接掌握生产力的企业与劳动者的积极性。

毛泽东同志在《论十大关系》中提出了要正确处理国家、生产单位和生产者个人的关系问题。他指出："国家和工厂、合作社的关系，工厂、合作社和生产者个人的关系，这两种关系都要处理好。为此，就不能只顾一头，必须兼顾国家、集体和个人三个方面，也就是我们过去常说的'军民兼顾'、'公私兼顾'。鉴于苏联和我们自己的经验，今后务必更好地解决这个问题。"还说："这里还要谈一下工厂在统一领导下的独立性问题。把什么东西统统都集中在中央或省市，不给工厂一点权力，一点机动的余地，一点利益，恐怕不妥。中央、省市和工厂的权益究竟应当各有多大才适当，我们经验不多，还要研究。从原则上说，统一性和独立性是对立的统一，要有统一性，也要有独立性。"*

毛泽东同志早在五十年代就看到了经济体制中存在的这个根本问题。但是，这里提出的原则，后来在实际工作中并没有贯彻执行。现在大家普遍认识到，要高速度发展国民经济，不能只考虑中央与地方的积极性，而应当发挥中央、地方、企业和劳动者四个积极性。在体制改革的酝酿中，扩大企业权限，或扩大企业自主权，已成为普遍的呼声。这是思想认识上的一大进步。

毛泽东同志在1956年提出的问题，现在到了应该也可以认真解决的时候了。但是，要解决问题，必须先把问题的实质弄清楚。多年来我们在许多问题上，常吃概念不清的苦头。谁要推敲一下概念，就会被指责为"抠名词"、"搞概念游戏"等等；而由于概念不清，常常彼此说的是同一句话，却有各不相同的含义，结果争论不休，莫衷一是，使问题得不到正确的解决。

---

* 《论十大关系》，《毛泽东选集》第5卷，第272、273页。

我们说扩大企业权限，究竟意味着什么？这里权限的“权”，究竟指的是什么？许多人实际上是把中央、地方、企业看成相同性质的三级组织，过去只考虑中央与地方的分权问题，现在考虑到也要适当扩大一下企业这“一级”的权限。这种看法是值得商榷的。

中央和地方政府，都是行政组织；企业则是经济组织，而不是一级行政组织。因此，把中央与地方权限的概念套用在企业身上是不当的。中央与地方政府是行使政权的机关，他们的权限是指“权力”的界限，因此有“集权制”与“分权制”之分。如果把“集权制”改为“分权制”，就要扩大地方的权限；把“分权制”改为“集权制”，就要扩大中央的权限。企业是经济组织，它不存在什么“权力”大小的问题，也不存在与政权机关分权的问题。作为社会主义企业，它对国家（包括中央与地方），只有“权利”与“义务”的问题。“权利”与“权力”同音不同义，是两个不同的概念（如，宪法中规定公民权，指的是公民的权利，而不是公民的权力）。当我们说“扩大企业权限”的时候，这个“权限”的含义是不清的。这样说，实际上是把政权组织与经济组织相混淆了。

说“扩大企业自主权”，比较好一点，但也有含糊之处。自主权的权，指的应当是权利，而不是权力。企业的权利与义务决定于企业的性质，它是由社会主义企业作为一个经济组织的特性所派生的，它是客观经济规律所要求的、固有的东西，不是可以由主观意志来任意扩大或缩小的。当前的问题，是要根据社会主义制度的特点，确定社会主义企业的性质，同时确定其对国家的权利与义务。从这个意义和当前实际情况来看，如果提自主权，也应是确立自主权，而不是扩大自主权。

企业不仅是社会生产力的直接发挥者，而且也是社会制度的直接体现者。社会主义制度的最根本的特征，如公有制、消灭剥

削、按劳分配等等，都要在企业这个经济细胞中体现出来。因此，为社会主义企业“定性”，确定它的性质及其与社会主义国家的关系，不仅是确立社会主义经济体制的根本问题，也是确立社会主义制度的基础。

经济体制的改革势在必行。经济体制与整个国民经济的组织有关，涉及的范围极广，而且一环套一环，牵一发而动全身。改革应当从何下手？最基本的环节是什么？现实的情况向我们指出，必须从确定企业在经济体制中的地位与机能入手，再进而研究整个国民经济的组织与管理，才能顺理成章，使经济体制的改革有一个牢靠的基础和依据。这是社会经济基础决定上层建筑的规律所要求的。不这样考虑问题，就不能从根本上解决体制问题。

二、有关经济体制改革的理论分析

所谓经济体制，简要地说，就是按照客观经济规律组织国民经济活动的方式和方法。

资本主义社会，客观上也存在着一定形式的经济体制，其内容也包括企业的性质、企业的组合方式，以及国家对企业不同程度的干预等等。但是，在私有制度下，经济体制的形成是自发的，不可能人为地进行体制的全面安排或改革。社会主义公有制，使人们有计划、有意识地组织整个国民经济活动成为可能，这无疑是社会主义制度优越性的重要体现。但是，人们的主观意志完全或基本上符合客观规律，只具有可能性，不具有必然性。正如恩格斯所指出的，政权对经济的干预，可能促进经济发展，也可能阻碍经济发展，或者两者兼而有之，关键有于人们能否科学地认识和适应经济发展的客观规律。

牛津大学经济学家 W·布鲁斯认为，一切经济决策可以分为以下三种：

（1）宏观的决策，包括国民收入的分配、经济增长率、投资率、主要产品的价格、工资水平及其结构、主要投资项目、产业

结构等等。

(2)企业日常经济活动的决策，包括产品品种结构与销路、生产过程的组织、小规模的投资、大修理、工资支付形式、职工构成等等。

(3)个人的决策，包括职业与就业场所的选择、消费资料和劳务的购买等等。

他认为，在苏联和东欧国家的经济制度下，第一种决策必然由国家作出，第三种决策只能由个人作出，而第二种决策则可能采取两种形式，即由国家掌握或由企业自主。前者是集权型，后者是分权型。

波兰经济学者博·格林斯基认为简单分为两个类型，不能确切反映苏联和东欧国家现行经济体制的不同形式。他以计划体制为主，认为实际存在四种方式：

第一种，中央集权制。中央制定统一计划，管许多具体调节生产的事情，从生产任务到完成生产任务的手段，直到原材料供应，都由国家统一规定。五十年代苏联和东欧各国几乎都实行这种体制。

第二种，中央计划与经济组织的部分自治相结合。国家计划不象前者那末具体，着重下综合指标，采取一些经济刺激的手段，企业有一定自主权。他认为苏联目前属于这一类型。

第三种，中央计划与大大加强的经济组织自治相结合。中央计划集中在有战略意义的一些事情上，指令性的指标基本上取消，加强用经济手段管理经济，企业有较大的自主权。他认为匈牙利目前属于这一类型。

第四种，最大限度的经济组织自治。中央计划几乎不起作用，市场经济起主导作用，企业有很大的自主权，国家保留监督的职能，运用经济手段调整企业的收入。他认为南斯拉夫属于这一类型。

此外，还有一些经济学家，根据发展经济的主要方式方法来区分，把经济体制类型分为“外延”型与“内延”型：外延型着重依靠增加新的生产能力来发展经济；内延型则着重于提高效率，挖掘潜力。他们还认为，前者是强调宏观经济，后者则强调微观经济。

以上这些分析，虽然还未能构成关于经济体制问题的完整理论，但这些分析有助于我们对经济体制变化、现状及趋向的认识。从趋势看，从集权型向程度不一的分权型变化，也是明显的。

目前我国提出了经济体制改革的问题，究竟如何改，还在探讨中。不论在理论上还是设想的方案上，都还没有一个比较系统的说法。但是思想倾向是客观存在的。大致来说，目前存在着三种想法：

第一种，认为当前的问题，并不是国家集中过多，而是集中不够。这种想法虽然未见诸文字，实际上持这种看法的大有人在。

第二种，认为当前的问题，的确是集中过多，但主要是中央集中过多，应当把权力下放到地方，让一个省或一个市有独立自主权。抱这种看法的也大有人在。

第三种，认为当前的根本问题，是企业缺乏自主权，不能发挥积极主动性。

这些看法，不都是毫无根据的，不能简单地加以肯定或否定。

所谓经济体制，既然指的是组织国民经济活动的方式和方法，如果要客观分析其内在的机制，我认为首先要划分组织者与被组织者，并确定其相互关系。国民经济活动是由经济组织来实行的，无疑，所有经济组织都是被组织的对象。社会主义实行有计划的统一经济，由代表总体劳动者的国家组织统一的经济活动；国家中央是最高的组织者；这也是无疑问的。现在的问题是国家政权组织与经济组织之间是什么关系。国家的组织作用，是从经济组织的外部发挥作用，还是作为经济组织内部的构成而发挥作用。

我们现在所实行的经济体制，实行中央高度集中，对企业的经营及其内部管理都直接作出规定，从组织机制作用来看，实质上是把全国作为一个单一的经济组织，国家（包括中央和地方）处于这个单一而庞大的经济组织之内，作为经济组织内部的上层机构，对其直属的分支机构（企业和其他经济组织）进行直接的指挥。这种体制，按经济单位的划分来说，实际上是把全国作为一个单一的经济体，即以国家作为经济组织的基本单位，进行内部的统一管理，统一核算。这可以说是一种“国家本位论”。

有些人认为中央集中过多，权力应当下放到地方，由省、市进行独立自主的经济活动，即以地方（省或市）作为经济组织的基本单位，进行统一管理，统一核算。如果采取这种体制，国家的中央则处于经济组织的外部，从外部对地方经济组织进行领导和监督，而地方政权组织仍然在地方经济体的内部，作为它的最上层机构，对所属分支机构进行直接的指挥。这种主张可以说是一种“地方本位论”。

我们认为政权组织（包括中央和地方）应当和经济组织分离，改变为从经济组织的外部来领导和监督经济组织活动，而不作为经济组织内部的上层机构直接发挥指挥与管理的作用。这与上述两种完全不同。我们认为，国民经济组织既不能把全国经济作为一个单一的经济单位，也不能按行政区划分解为若干地方单位，而只能以企业（包括工业企业、商业企业、农业企业等等）作为基本的经济单位。企业在国家统一领导和监督下，实行独立经营、独立核算，一方面享受应有的权利，一方面确保完成对国家应尽的义务。这种看法可以说是“企业本位论”。

社会主义经济究竟应当实行哪一种体制，需要从经济发展的客观规律来寻求答案。把问题归结为集权或分权，不能说明问题的实质，因此也不能从根本上解决问题。过去我们在中央与地方的权限划分上做文章，没有找到解决问题的途径。现在把企业加

进去，企图在中央、地方、企业三者之间划分权限，这种不涉及问题本质的主观设想，仍然不会找到解决问题的途径。所谓“一统就死，一死就叫，一叫就放，一放就乱，一乱又统”的循环，必然不断再现。因为没有一个准则作依据，统与放可以凭主观意志行事，就不可避免地要头疼医头，脚疼医脚。

本文基于上述思想，试就社会主义制度下企业的性质、特征，以及国家与企业的关系等问题作一些探讨。为了行文方便，只以工业生产企业为代表来阐述，实际上所涉及的问题和原则，大部分对其他企业，包括商业企业、农业企业（农村人民公社的生产队也相当于农业企业）等等也是适用的。

三、“企业本位论”的几个主要论点

（一）企业是现代经济的基本单位

人类是制造工具的动物，又是社会的动物。有史以来人类的生产活动总是程度不同的社会化劳动。由于生产力的发展，社会化的生产组织形式也不同。但是迄今为止，不论哪一种生产方式的社会，总有它的与生产力水平相适应的一定形式的基本生产单位。

原始社会生产力极其低弱，单个的人无法单独地同自然力和猛兽作斗争，必须集体劳动，形成由血统关系组成的氏族，作为社会生产的基本单位。随着农业的发展，生产工具的改善，一个家庭已能耕种一片土地，并取得比氏族经济更高的劳动生产率，于是氏族经济就瓦解了，取而代之的是以家庭为生产基本单位的私有制。生产力再进一步发展，产生了由奴隶主组织的强制性的奴隶集体劳动形式。随着奴隶制的崩溃，又产生了以农民家庭为生产基本单位的封建制。

从原始社会到封建社会，商品生产虽然有所发展，但基本上都是以手工劳动为基础的自给自足的自然经济，劳动社会化的程度很低。因此，社会生产以家庭为基本单位，保持了相当长的时

期。随着商品生产的高度发展和现代机器的采用，出现了资本主义的生产方式，社会生产的组织形式才发生根本的变革；社会生产的基本单位不再是狭小的家庭或作坊，而是资本家雇佣大批工人，使用现代化的生产设备，组织高度社会化劳动的现代企业。

随着资本的集中和积聚，企业的规模和组织形式也不断发展，从个别企业发展为各种不同形式的资本主义公司组织。在一个公司组织的大企业内，可以包含许多小企业，或者固定联系许多小企业。但不论采取什么形式，企业终归是资本主义所创造的现代经济的基本单位。

商品具有二重性。作为商品生产者的企业，同样具有二重性。首先它是生产力的组织，同时它又体现一定的生产关系。社会主义企业与资本主义企业的区别不在前者，而在后者。就生产关系来考察，商品经济的生产关系并不等于资本主义的生产关系。商品经济可以是资本主义的生产关系，也可以是非资本主义的生产关系。

在资本主义制度下，企业作为社会生产的基本单位，毫无疑问，它具有资本主义的特征。资本主义的私有制决定了：企业的生产资料和全部财产归资本家所有；生产劳动者不是生产资料的主人，而是资本家的雇佣，出卖劳动力，受资本家的剥削；企业具有绝对的独立性，企业经营的内容与发展方向完全由它的资本主决定；经营成果好坏，盈利亏损，直接决定资本家的利益。但是，如果撇开这些由资本主义私有制所决定的特征，而从作为社会生产力组织和商品经济的基本单位来考察，企业还具有以下特征：

1. 企业是从事生产的经济组织。它集聚一群生产劳动者（包括体力劳动者和脑力劳动者），为共同的生产目的而协作劳动。

2. 它从事的是商品生产，它的产品必须能满足一定的社会需要。

3. 在极其广泛而复杂的社会需要中，它只承担一定的分工任务，根据专业分工的特点，在技术上自成一个独立的生产体系。

4. 它通过交换（原则上是等价交换）和其他生产单位以及消费者发生经济联系。

5. 它具有独立的经济权益，并为取得自身的利益而积极努力。

6. 为了取得更多、更大的利益，它主动积极发展和壮大自己的生产力。

7. 它是整个社会经济的基本单位。它客观上构成社会经济力量的基础，社会生产力是所有企业生产力的总和。

以上这些特征，归根到底是商品生产高度发展的产物。资本主义企业是资本主义社会经济几百年历史所形成的。从个别企业发展为公司组织，作为经济基本单位的这些特征并无改变，说明它与资本主义所造就的生产力是相适应的。资本主义的内在矛盾及其危机，并不是企业这种经济组织形式与生产力不相适应而引起，而是资本主义私有制所决定的全社会生产的无政府状态引起的。

社会主义制度是新生的社会制度，它消灭私有制，使社会生产有可能实行统一计划、统一管理，以克服资本主义社会生产无政府主义的盲目状态，这是社会主义制度的极大的优越性。但是，社会主义的统一经济，是否就意味着应当取消企业的独立性，而把整个国民经济变成一个庞大无比的经济整体，把整个国家变成一个大“企业”呢？显然，为只能是一种“乌托邦”式的幻想。而我们现行的经济体制，事实上正是按照这种“乌托邦”式的幻想行事的。

我们现行的经济体制，形式上也以企业作为社会生产的基本单位。但是企业缺乏独立性，特别是全民所有制的企业，一切都要由国家决定。任务由国家下达，产品由国家分配，人员由上级调派，设备由国家调拨，利润全部上缴，亏损也由国家包干。在

某些条文上虽然也规定企业具有一定的独立性，实行独立核算，实际上企业只是作为国家这个独一无二的大企业的分支机构而存在。由全国几万个全民所有制企业所构成的“大企业”，国务院就好象是总经理，计划委员会就象是这个大企业的计划科，经济委员会是生产科，基建委员会是基建科，物资总局是供应科，劳动总局是劳资科，各业务主管部类似以产品为对象的车间。当然，形成这种体制是有其历史原因的。在理论上，则是由于对马克思主义关于社会主义实行计划经济的一种误解，以为实行计划经济就必须把全国经济活动纳入一个统一的组织机构之中，而忘了马克思主义关于生产关系必须适应生产力发展的客观要求这一根本原理。人们没有从根本上考虑，在社会主义这个向共产主义过渡的历史阶段，社会生产是否还应当是由许多独立的基本单位组成，然后考虑这种基本单位应当采取什么样的形式，和资本主义的企业有什么异同。

我国生产力水平还远远落后于发达的资本主义国家。社会制度的革命，为解放生产力、发展生产力创造了更加有利的条件，运用这个优越性，我们有可能用较短时间把生产力水平提高到超过发达的资本主义国家的水平。但这是要经过一个历史过程的。在这个过程里，生产组织形式不能脱离和超越当前的生产力水平。企业作为现代经济的基本单位，在发达的资本主义国家是适应的，在社会主义国家同样也是适应的。当然，在社会主义制度下，和资本主义私有制相联系的一些企业特征，应当按照社会主义原则加以改造，而与资本主义私有制不相联系的一些基本特征，则是可以通用的。

商品生产在资本主义社会达到了高度的发展，但商品生产关系并非资本主义所特有，不能认为从事商品生产与交换就是资本主义。社会主义社会不但不能取消商品生产，还应当大力发展商品生产，这一点在理论上是可以肯定的。由于商品生产而形成的

企业的若干特征，在社会主义制度下加以继承，决不会与社会主义原则相违背，相反，它只会更有力地促进社会主义经济的发展。

基于以上认识，我们认为社会主义经济的基本单位仍然是企业，而且是具有独立性的企业。社会主义经济体系只能是由这些具有独立性的企业联合组成。企业保持独立性，并不违反社会主义原则；恰恰相反，具有独立性才能充分实现社会主义的经济民主。在社会主义国家的统一组织下，既有企业的独立性，又有国民经济的统一性，社会主义的民主集中制原则才能在经济体系中完整地体现出来。

（二）企业必须是一个能动的有机体

如果仅仅说社会主义经济应当以企业为生产的基本单位，这就没有什么新的意义。现行的经济体制不也是把企业作为一个个单独的生产单位吗？问题是这些“单位”组成国民经济体系，是象一块块砖头砌成一个庞大的建筑物呢？还是象一个个活的细胞组成有机的生物体呢？砖头是无生物，它组成的建筑物也是没有生命的。生物体内的细胞却不一样，每一个细胞本身就是有生命的、能动的有机体。它能呼吸，能吐纳，能成长，能壮大，对外界的刺激能产生自动的反应。低级的生物由比较简单的一些细胞组成；高级的生物则由多种的细胞组成十分复杂的肌体。作为现代经济基本单位的企业，决不能是一块块缺乏能动性的砖头，而应当是一个个具有强大生命力的能动的有机体。国民经济的力量既然是企业生产力的总和，国民经济力量的强弱就不仅仅取决于它所拥有的企业数量，更重要的还取决于每个企业细胞的活力大小，就好象一个人的强弱、盛衰，归根到底取决于他体内细胞的活力大小一样。

我们经常说，要充分发挥现有企业的作用，也强调了现有企业必须革新、挖潜、改造，使它们对国民经济的发展作出更大的贡献。但是有一点却并不明确，即国民经济的扩大再生产主要靠

什么？是主要靠运用积累建设新企业、新基地呢？还是同时重视现有企业的更新、改造和扩展呢？也就是说，发挥现有企业的作用，是仅仅依靠它在现有的条件下挖掘潜力呢？还是把它看成是一个能动的有机体，允许并鼓励它自行增殖，自行扩大再生产呢？这正是国外学者所提到的“外延”或“内延”的问题。

多年的实践已经证明，在一般情况下，同样的投资，用于老企业的改造和扩建，要比新建同样的企业，经济效果大得多。如果我们把企业看作是一个自身能够新陈代谢的有机体，就应当给予企业以适当的自我扩充、自我发展的条件。而且，即使是新建企业，也要尽量采取细胞分裂的方式，利用原有企业人员、经验和某些物质条件，这要比凭空组织起来的效果好得多。新生婴儿从母体中来，是自然规律，也是经济发展的客观规律。

把企业看作是一个能动的有机体，就必须使企业具有能够呼吸、吐纳的条件。企业进行生产要具备三个要素，即劳动力、劳动手段和劳动对象。对这三方面都能呼吸、能吐纳，企业才会有能动性。具体地说，就是对劳动力、劳动条件、劳动对象这些要素，企业都应当有增减权和选择权。

从劳动对象来说，企业生产什么、生产多少，除了接受国家安排的任务外，应当发挥主观能动作用去承担计划外的任务，并且应当主动预测市场需要的发展，积极发展新品种或提高产品质量水平，以满足新的需要。

作为劳动对象的原材料，除了依靠国家按计划供应外，应当有市场的来源，允许它向其他企业进行计划外的订货；并且对任何方面供应的材料，有选择权和一定条件下的增减权。

从劳动手段来说，企业应当有扩建、改建厂房和生产设施的一定的自主权，有增减和选择设备和工具的自主权。

从劳动力来说，企业对职工也应当有选择权和增减权。对新职工可以择优录用，对多余的职工可以裁减。至于被裁减职工的

生活问题，则应当由国家以社会保险的方式予以保证，不应当由企业包干。

三是素在价值上所形成的资金，企业同样也应当有增减权，以取得更好的经济效果。

所有这些，是企业作为能动的有机体的客观要求，是企业在国民经济运动中发挥主动积极作用的必要条件。说到底，这些都是企业的性质所决定的，而不是可以凭主观意志给多一点或给少一点的问题。

当然，作为社会主义企业，既有权利，也有义务，包括优先保证完成国家计划订货的生产任务，按规定向国家纳税，或以其他方式向国家提供积累，等等。在保证履行这些义务的前提下，企业应具有独立经营和自主发展的条件。

（三）企业应当具有独立的经济利益

所谓企业的独立性，归根到底表现在具有独立的经济利益。上一节说，为了使企业成为能动的有机体，必须给予它以应有的主动权，这是就条件而言的。有了这些条件，企业是否就会自然而然地“动”起来呢？并不尽然。还要解决一个内在动力问题。这个动力就是企业具有独立的经济利益。

把经济利益说成是企业的动力，岂不否定了“政治挂帅”，走上“经济主义”的邪路了么？这种疑虑现在应该不再存在了。“四人帮”曾经把物质利益划为禁区，他们制造一种谬论，似乎马克思主义是不讲物质利益的，讲物质利益就是修正主义，以致许多同志不敢触及利益二字。事实上马克思主义从来就认为，人们进行生产斗争和阶段斗争，都是直接间接为了物质利益。无产阶级革命正是为了争得无产阶级和全体劳动人民的利益。

社会主义制度消灭了私有制，消灭了人剥削人的现象，使整个社会的经济活动都是为了全体劳动人民的利益。作为社会主义经济的基本单位——社会主义企业，它的生产经营活动，毫无疑

问，归根到底也是为了全体劳动人民的利益，我们把它叫做国家利益或者社会利益。但是，是不是企业的活动就只能讲国家利益，不能讲企业自身利益以及与它相联系的劳动者的个人利益呢？社会主义社会作为向共产主义过渡的历史阶段，在现有物质条件与精神条件下，要求广大劳动人民在经济生活中“有公无私”，只能是一种超越现实历史条件的空想。

在社会主义历史阶段，还不能取消商品经济。不但不能取消，而且要大力发展商品生产，才能极大地丰富社会主义的物质基础。既然要发展商品生产，就必然要充分利用价值规律，而且在消费品的个人分配上实行按劳分配原则。如果这些原则是肯定的，那么企业作为商品生产的基本单位，就必然要以一个商品生产者的身份出现，也必然有它作为一个商品生产者的独立利益。从全社会的观点来看，必须使劳动者个人所得与企业集体对社会贡献的大小相联系，才是更完整地贯彻执行按劳分配原则。

使企业全体职工的个人利益与企业经营成果好坏相联系，必然促使全体职工从物质利益来关心企业的经济效果。应当看到，企业经营成果好，不仅对本企业的职工有利，同时也对国家所代表的全体劳动人民有利，所以这种对物质利益的关心，客观上是对国家利益与个人利益的共同关心，完全符合社会主义制度下整体利益与个别利益相结合的原则，根本不存在什么走个人主义和资本主义道路的问题。

当然，在社会主义制度下，任何时候也不能放弃对广大群众进行共产主义的思想教育。这种教育决不是让劳动人民去为实现什么“理性的王国”、“永恒的正义与公平”而作殉道式的献身，而是教育劳动人民把整体利益与个别利益、长远利益与眼前利益正确地结合起来，教育劳动人民在两者发生矛盾的时候，要使个别利益服从整体利益，眼前利益服从长远利益，而决不是不讲利益，只讲抽象而空洞的精神道德。

权利和义务是矛盾的统一。讲经济权利，实际上同时也就规定了经济责任。企业具有独立的经济利益，并使它和职工的个人利益相联系，就是要求职工对所有企业的经济效果共同负责。一句话，就是要“共负盈亏”。这种“共负盈亏”的责任感，只会加强劳动群众的集体主义思想，而决不会助长个人主义。如果不与企业利益相联系，单纯地讲个人的按劳分配，倒有可能产生个人主义倾向。

现在大家都同意一个原则：应当用经济方法来管理经济，或者说应当按照客观经济规律来管理经济。究竟什么是用经济方法管理经济呢？简单地说，用经济方法管理经济，就是在经济活动中切实按价值规律办事，对经济活动的成果，用经济手段进行控制。要实行这种办法，首先必须确定企业具有独立的经济利益，并使企业职工对企业经济效果共负经济责任。否则，用经济方法管理经济只能是一句空话。举例来说，企业与企业之间实行合同制，规定不履行合同的要罚款，这应当说是一种用经济方法的管理吧？如果企业没有独立的经济利益，盈亏又与职工个人利益不联系，那么罚款起什么作用呢？无非是这个企业因付出罚款引起成本增大，上缴给国家的利润减少；另一个企业因收入罚款而降低成本，上缴给国家的利润增多。这等于说，把国家的钱从这个口袋挪到另一个口袋中去，能起多少控制的作用呢？其他类如固定资产实行有偿使用，流动资金实行贷款付息等等，也都一样。由此可见，用经济方法管理经济，其根本前提是企业必须具有独立的经济利益，而且由企业职工“共负盈亏”。

（四）社会主义制度下国家与企业的关系

国家的政权组织和经济组织应当分离。国家应当从外部领导和监督经济组织，而不是作为经济组织内部的上层机构，直接指挥经济单位的日常活动。

社会主义国家具有两种职能：一是政治职能，执行无产阶级

专政的任务；一是经济职能，组织与管理社会主义的国家经济。随着社会主义社会的发展，国家的经济职能将日益成为主要的任务。现在的问题是：国家应采取什么方式管理经济？

由于社会分工，现代经济不可避免地要由许许多多、大大小小的基本经济单位组成。国家可以把整个国民经济当作一个“大企业”，而把许许多多的经济单位作为这个“大企业”的分支机构，而直接指挥它们的活动；也可以把整个国民经济看作一个经济联合体，由许许多多具有独立性的基本单位联合组成，在高度民主的基础上，实行集中统一的领导。后一种做法就是“企业本位论”的中心思想。

社会主义消灭了生产资料的私有制，有可能在国家的统一领导下，有计划地组织社会生产，克服资本主义盲目竞争的无政府状态，使国民经济按比例地高速度发展，这是社会主义制度优越性的重要表现。但是这只能是社会主义制度优越性的一个方面。应当看到，社会主义制度优越性更为重要的另一方面，是生产资料公有化，消除了劳动者和生产资料的隔离，劳动群众成为生产资料的主人，能更加自觉地为自身利益也为全体劳动人民的共同利益而积极劳动。发挥这方面的优越性的一个重要条件，就是把社会主义民主运用到经济上，实行高度的经济民主，创造一个比资本主义更生动、更活泼的经济发展的局面。因此，让每一个基本经济单位有充分的独立自主性，在民主集中制的原则下联合起来，受国家的统一领导，做到既有企业的独立性，又有国家的统一性，既有民主，又有集中，既有计划，又有自由，将是社会主义优越性更加全面的体现。而经济民主归根到底是政治民主的基础。

我国现行经济体制的一个重大缺陷表现为权力过于集中。其根本症结，不在于中央、地方、企业三者之间的权限划分不适当，而在于把国民经济当成一个“大企业”来管理。目前许多同志提出，国家对企业的管理应当运用经济手段，而少用或不用行政手

段。但是，究竟什么是行政手段？为什么会单纯用行政手段来领导企业？没有作进一步的分析。实际上，这种现象，正是把国民经济当作一个“大企业”来管理的必然的结果。

所谓行政手段，确切一点说，就是由国家政权机关直接指挥。也就是说，用下达指令的办法指挥下属的经济活动。所谓经济手段，就不是直接指挥，而是运用经济利害的后果来影响和控制经济单位的活动。前者是在一个独立的经济体内部运用的管理手段；后者则是从外部对一个独立的经济体运用的管理手段。在一个工厂内部也是如此。如果以工厂作为核算单位，在工厂内部，一般都是用行政手段：厂部直接指挥车间，车间直接指挥班组，等等。我们不能说这种直接指挥有什么不好。如果这个工厂实行车间独立核算，并且使车间具有一定的独立经济利益，例如对达到技术经济指标的不同情况实行经济奖罚，那么厂部对车间的这项管理，也可以变直接指挥的行政手段为经济手段。因为在这项管理上，厂部是把车间作为一个独立经济体来看待的。由此可见，在被管理的对象作为一个独立的经济体而存在的时候，才产生经济手段的管理方式。否则，就必然是用行政手段。现行经济体制既然把整个国民经济当作一个“大企业”，在经济上实行统收统支，所属企业都是这个“大企业”的直属的分支机构，用行政行段直接指挥这些分支机构就是理所当然的了。

现在我们认为企业是具有独立经济利益的基本经济单位，那么国家和企业是个什么关系呢？

社会主义国家的职能有政治与经济两个方面，因此国家与企业之间也有政治关系与经济关系两种关系。就经济方面而言，国家与企业之间不应当是行政的隶属关系（某些特殊的如军工系统、交通运输系统等必须由国家直辖的部门除外），而只能是一种经济关系。这种关系，实质上是社会总体劳动者与企业局部劳动者之间的关系的体现。在经济利益上，国家代表着总体劳动者的整体

与长远利益，企业则代表着局部劳动者的局部与眼前利益。当然这只是相对而言，决不是说国家可以不关心企业的局部与眼前利益，也不能说企业就可以不顾整体与长远利益。由于利益的一致性，整体利益与局部利益是矛盾统一体。但是，矛盾双方也必然有不同的代表性。国家与企业各代表着不同的一方，这是必然的。国家作为领导的一方，企业作为被领导的一方，只是局部利益必须服从整体利益的表现。

国家与企业之间的经济关系，说到底还是利益关系。因此，国家对企业的领导和管理必然要采取经济手段。它表现为多种方式，主要有以下几种方式：

1. 制定经济政策，指导和约束企业的经济活动，使企业不脱离社会主义的轨道。在社会主义制度下，企业有义务严格遵守和执行国家制定的方针和政策。企业党组织的一个根本任务就在于监督和保证企业贯彻执行各项经济政策，维护企业的社会主义性质。

2. 实行经济立法，通过法律保护企业与职工的正当权益，并监督企业执行国家的政策、法令，处理国家与企业、企业与企业之间的经济纠纷。

法律关系是经济关系的反映。经济立法实质上也是一种经济手段。首先，国家要通过制定企业法，明确规定企业的性质，规定企业对国家，对其他企业，以及企业内部职工的基本权利与义务。

企业是一个具有独立利益的经济组织，在法律上具有法人的身份。要实行企业注册制度。新企业的建立必须经过严格的审查和批准。一经注册，取得法人资格，就具有企业法所规定的权利与义务。这也是国家控制经济发展方向的一个重要手段。现行经济体制对企业的经济活动管理得很死，但对企业的建立却缺乏必要的控制，地方或公社都可以任意兴办企业。这种不符合社会主

义原则的无政府主义现象，是应当制止的。

3. 制定经济计划，指导企业经济的发展。国家应当重于抓长远规划和经济区域规划。至于年度的经济计划，应当自下而上地制定，充分发挥企业的积极主动性。同时，应当按照“大计划、小自由”的原则，对国民经济活动采取“计划调节与市场调节相结合，而以计划调节为主”的方针，以适应企业进行商品生产的客观需要。

4. 运用经济杠杆调节和控制企业的经济活动。充分运用税收、信贷、利息、奖罚、价格、国家订货、政策性补贴等经济杠杆，调节国家与企业、企业与企业、生产与消费等之间利益的矛盾，并以此来引导企业的发展方向，保证国家经济计划的实现。

四、“企业本位论”与社会主义原则

以具有独立性的企业为基本单位来建立社会主义经济体制，我们传统的、习惯的组织与管理国民经济的方式方法将发生根本的变革。由于采取商品经济的一些原则，许多做法在形式上将与资本主义经济类似。这就不能不引起人们的疑虑：这样做岂不和资本主义一样了吗？我们说：不，这决不违反社会主义原则。

这里涉及一个问题，究竟什么是社会主义原则？我认为，社会主义最根本的原则无非两条：一是实行生产资料公有制；二是消灭剥削，实行按劳分配制。如果还有其他的原则，只是这两个基本原则所派生的。社会主义制度是一个新生的社会制度，只有半个多世纪的经历，尚未发展到成熟的阶段。除了上述两条根本原则外，已有的具体做法都不能看成定论，而应当在实践中进一步探索。老方式可以改变，新方式可以试验。我们决不能把并非定论的东西当作神圣不可侵犯的教条而作茧自缚。

现阶段的社会主义经济仍然是商品经济。因此，企业必然还要以商品生产者的身份出现。这种说法是否违背社会主义原则呢？前面说过，尽管资本主义的商品生产，是商品生产高度发展的形

态，但是商品生产决不是资本主义所独有的经济形态。社会主义社会可以有社会主义的商品经济。它和资本主义商品经济既有某些共性，又有根本区别。作为资本主义商品经济的支柱是劳动力也成为商品，这一点在社会主义商品经济中就绝对不存在了。怎能说承认商品经济就违背社会主义原则呢？

社会主义经济应当是许多经济单位的联合体，不应当是整个国民经济成为一个单一的经济体。这种观点是否违背社会主义原则呢？在马克思、恩格斯的文献中，多次提到社会主义制度是“自由平等的生产者联合制度”，为什么以联合体代替单一体就违反社会主义原则呢？

有的同志认为，强调企业的独立自主，对集体所有制企业是可以的，对全民所有制企业就不可以，因为它会使全民所有制“倒退”到集体所有制。其实，企业的独立性与所有制并不是一回事。再者，这种论点是把全民所有制看成社会主义所有制的高级形态，把集体所有制看成是低级形态，因此只能低级形态向高级形态过渡，反之则是“倒退”，这个传统的看法只是一种设想，而决非定论。究竟全民所有制是否是高级形态，在理论上还需要探讨。但有一点是可以肯定的，不论全民所有还是集体所有，同属公有制。既然坚持了公有制，就不能说是违背了社会主义原则。

现阶段的社会主义经济既是商品经济，在流通领域必然要求有商品市场，企业之间可以竞争，价值规律也就必然要起调节生产、调节投资的作用。有的同志担心，这些必将削弱以至破坏社会主义计划经济。有的同志还认为计划经济是社会主义的经济规律，因此削弱以至破坏计划经济，就是削弱以至破坏社会主义原则。我们说：社会主义经济是一定要用计划来组织的，但它是不是一条经济规律还值得商榷。因为计划是人们的主观行为，是一种方法，它应当反映经济的客观法律（如经济结构的比例性），它本身不能说是客观规律。用计划方法组织经济活动，其目的在于

使经济发展符合客观规律，克服资本主义私有制必然造成的社会生产无政府状态。但是，整个国民经济活动是一个十分复杂的有机体，决不可能事无巨细都纳入国家统一的计划之中，大量的供求关系还必须通过市场调节。国家计划应当着重于长远规划、经济区域规划等宏观经济方面，不一定要采取细目式和指令式的计划，直接安排和干预企业的日常经济活动。这是一个方式方法问题。决不能认为计划越细越好，细才是加强，粗就是削弱。在社会主义制度下，实行计划调节与市场调节相结合；决不意味着削弱计划的作用，恰恰是使计划更有可能切合实际，更加发挥它对经济发展的长远指导作用。

有的同志担心，企业具有独立的经济利益，这必将引导企业象资本主义企业一样盲目追求利润，违背社会主义企业生产的目的。前面我们已经论述了社会主义的物质利益原则。在社会主义制度下，局部利益要服从整体利益。企业争取盈利不是坏事，它的盈利不仅有利于企业本身，而且有利于国家收益。如果企业不顾国家利益而盲目追求本位利益，国家是能够通过政策、法令以及经济杠杆加以纠正的。只要确认现阶段的社会主义经济还是商品经济，就要确认商品的二重性在社会主义社会的现阶段仍然存在。企业的生产目的也就不能单纯讲使用价值，必然还要讲价值。社会主义制度下价值所反映的生产关系，包括国家整体利益与企业局部利益的关系。社会主义企业生产的目的，除了主要是为了满足社会日益增长的需要，和为国家提供收入之外，也应该包含争取提高企业自身（联系到企业的全体职工）的利益。只有这样来规定社会主义企业的生产目的，才能更直接地调动广大群众的生产积极性，也只有这样才能更好地体现社会主义原则。

我们主张企业自负盈亏，对企业全体职工来说，则是共负盈亏，使职工的个人利益和企业经营成果相联系。有的同志认为全民所有制的生产资料不归企业职工所独有，讲自负盈亏在理论上

说不通。其实，国家把全民所有的生产资料交给企业所在职工使用，在规定的权利与义务条件下，可否实行“全民所有集体负责制”呢？集体负责制包括了对盈亏负责，又有何不可呢？

还有的同志担心企业自负盈亏将造成苦乐不均，以至贫富悬殊。我们认为平均主义不是社会主义。个人收益的差别，在社会主义阶段不但必然存在，而且也是激励个人积极性的不可少的条件。写在社会主义旗帜上的“各尽所能，按劳分配”原则，本身就是一个承认差别的原则。贫富“悬殊”当然还是要防止的。在改革的试验阶段和初期，可能出现苦乐不均的现象，而国家完全有可能采取必要的经济政策和运用经济手段加以调节，从中找到既保持差别、又防止悬殊的途径。

还有些同志担忧企业具有自主权，企业的领导人大权独揽，可以为所欲为，形成新的特权阶层，甚至蜕化为新生的资产阶级分子。这就涉及企业的权归谁所有的问题。恩格斯在谈到1871年巴黎公社的经验时指出：“公社最重要的法令规定要组织大工业以至工场手工业，这种组织不但应该在每一个工厂内以工人的联合为基础，而且应该把这一切联合体结成一个大的联盟”*。我们说整个国民经济是一个联合体，正是恩格斯所称赞的这种大的联盟。而这个大的联盟的基础是什么呢？是企业内的工人的联合。所谓工人的联合，也就是说，企业应当是企业全体职工的联合体，即马克思所说的“自由平等的生产者的联合体”**，企业的权是掌握在全体职工的手里。实现这一原则的关键在于建立和健全企业的民主管理制度。企业置于全体劳动者的民主管理之下，又有共产党组织的领导和监督，发生领导人的专擅和蜕化变质只能是个别的

---

* 恩格斯：《卡·马克思〈法兰西内战〉一书导言》，《马克思恩格斯全集》第22卷，第226页。

** 马克思：《论土地国有化》，《马克思恩格斯全集》第18卷，第67页。

现象，而且是可以纠正的。

我国的经济体制，过渡到以具有独立性的企业为基本单位，是经济发展的必然趋势。当然，在具体做法上，还需要在实践中探索，在探索中也会出现这样或那样的问题。改革中会有阻力，前进中可能反复，这一切都是历史进程中不可避免的现象。但是，总的发展趋势必将不以人们的意志为转移。

增强企业活力
是经济体制改革的中心环节*

党的十二届三中全会通过的《中共中央关于经济体制改革的决定》(以下简称《决定》)中指出："增强企业的活力，特别是增强全民所有制的大、中型企业的活力，是以城市为重点的整个经济体制改革的中心环节。"并指出："确立国家和企业、企业和职工这两方面的正确关系，是以城市为重点的整个经济体制改革的本质内容和基本要求。要实现这个基本要求，势必牵动整个经济体制的各个方面，需要进行计划体系、价格体系、国家机构管理经济的职能和劳动工资制度等方面的配套改革。"

经济体制是个错综复杂的有机整体，改革应当从何入手？以什么为中心环节把整个链条带动起来？这是几年来理论上一直在探讨，实践上在探索的问题。现在党中央作出了正确的回答：增强企业的活力是经济体制改革的中心环节，必须围绕这一中心环节进行相应的一系列的配套改革。如何正确理解《决定》这一中心思想，下面谈几点个人的粗浅认识。

---

* 本文发表于《中国企业家》1985年第6期。

为什么增强企业活力是经济体制改革的中心环节

这个问题可以从几个方面来理解。

改革的根本任务就是要解放生产力、发展生产力。要解放生产力、发展生产力，社会生产力在什么地方？在从事实际生产的经济实体。在农村是农业生产的单位，在城市是从事生产和建设的企业。因此，要解放生产力，就必须把企业从种种束缚生产力发展的桎梏中解放出来。权力过分集中是旧体制的主要弊端之一，对于这个弊端，过去也曾经采取过一些措施，但正如《决定》所指出："其间多次实行权力下放，但都只限于调整中央和地方、条条和块块的管理权限，没有触及赋予企业自主权这个要害问题，也就不能跳出原有的框框。"其原因就在于没有认识到企业是生产、建设的直接承担者，是生产力的所在地，要发展生产力就必须搞活企业，解放企业。

企业不但是社会生产力所在地，同时也是社会生产关系的直接体现者。我们说社会主义实行公有制，公有制体现在哪里？就体现为企业是全民所有制或集体所有制。我们说社会主义消灭了剥削制度，实行按劳分配，又体现在哪里？也体现在企业里没有资本家的剥削。这是就社会主义的基本制度而言。经济体制的改革，既要坚持社会主义的基本制度，又要改革那些妨碍生产力发展的具体制度。这些具体制度是否有碍于生产力的发展，也必须从企业的生产经营活动实际受到哪些束缚来考察。

改革的基本任务是要"建立起具有中国特色的、充满生机和活力的社会主义经济体制，促进社会生产力的发展"。这个生机和活力的基础就在于企业有生机，企业有活力。作为经济细胞的企业缺乏活力，处于抑制下的呆滞状态，是旧体制僵化模式的主要

特征。改革不能不把这个问题作为中心环节来解决。

搞活企业必须对企业定性定位和定量

要搞活企业，仅仅认识到搞活企业的必要性和重要性还是不够的，问题还在于如何搞活：仅仅承认增强企业活力是经济体制改革的中心环节也是不够的，问题在于改革是否以企业为出发点和落脚点。也就是说，首先要确定细胞的形态：作为一个弃满生机与活力的经济细胞，必须具备哪些必要的条件？要以此为基准来设计其他的体制。属于上层建筑的各项规章制度，都要有利于增强细胞的活力。如何确定企业这个经济细胞的基本形态？我认为要对企业进行“三定”，即定性，确定它的性质；定位，确定它的地位；定量，确定它的合理规模。

第一，企业定性问题。党的十一届三中全会以来，在理论上的一个重大突破，即承认社会主义社会还必然存在商品生产与商品交换，不但消费资料是商品，生产资料也是商品。党的十二届三中全会明确指出：“要突破把计划经济同商品经济对立起来的传统观念，明确认识社会主义计划经济必须自觉依据和运用价值规律，是在公有制基础上的有计划的商品经济。”并指出：“商品经济的充分发展，是社会经济发展的不可逾越的阶级，是实现我国经济现代化的必要条件。”明确了这些基本观念，就为我国经济体制改革奠定了基础。

社会主义经济既然是有计划的商品经济，企业也就顺理成章成为社会主义的商品生产者和经营者。这是社会主义企业一项最基本的具体属性。过去经济体制的模式之所以僵化，就在于不承认社会主义仍然需要发展商品经济，因此企业成为国家机关的附属物。由领导机关直接经营管理企业，也就必然形成企业吃国家的“大锅饭”，一切听命于国家机关，在生产经营上缺乏主动创业的精神。

明确企业是社会主义的商品生产者和经营者，企业必须对自己的生产经营负责，同时也必须拥有生产经营的自主权和独立的经济利益，成为自主经营、自负盈亏、自我改造、自我发展的相对独立的经济实体。赋予企业这些具体的属性，企业才可能真正成为具有极大活力的经济细胞。所以我们说，要把企业搞活首先要给企业定性。

第二，企业定位问题。就是确定企业在国民经济中的地位。具体地来说，也就是确定国家和企业之间的关系问题。必须给企业以生产经营的自主权，承认企业在国家统一领导下，有相对独立的地位。

我们说全民所有制企业具有相对独立性，因为它既不同于私有制企业，也不同于集体所有制企业。在企业和国家的关系，全民企业在发展方向、改造规划等等重大决策，还要由国家决定并给予支持，企业的主要领导人要由国家任命，企业还要接受国家下达的指令性任务，同时由国家给予执行任务的必要条件等等。这是国家作为所有者所拥有的支配权。但是企业的生产经营活动及其内部管理，则应当给予企业以充分的自主权，并对生产经营的成果负责。全民企业独立自主的相对性就具体表现在这些方面。随着体制改革的进一步发展，国家对企业也可能成为投资与接受投资的经济关系，到那时企业将拥有更大的自主权，而国家将更多地运用经济手段对所有的企业进行领导与控制。

确定企业的地位就必须实行政企职责分开，明确规定政府对企业的领导职能范围，明确规定企业对国家、对社会的义务与权利。这些最终要用法律把它固定下来。企业在法律上是一个独立的法人，法律监督它对义务的履行，同时保护它应当享有的合法权益。

第三，企业定量问题也就是企业的规模问题。作为一个经济细胞的企业，它的规模大小是否合理，是受生产力水平、经济的

客观需要等许多因素所制约的，不能凭主观意愿决定。我们过去体制的弊病，除了权力过于集中之外，还有一个盲目追求“一大二公”的弊病。由于我们对社会主义的片面理解和缺乏经验，以为经济实体的规模越大越好，公有的程度越高越好，使生产关系脱离了生产力的客观要求。在农村搞“一大二公”，由合作化发展为公社化，极力扩大集体化程度，这是阻碍农村生产力发展的重大因素。几年来的农村改革，实行多种形式的联产承包责任制，一个重大的变革，就是把农村的经营实体缩小到农户，建立起以家庭为本位的新型的农村经济。这就是说，解决了农村经济实体的规模问题。

就城市经济体制来说，过去是全国一口锅，全国就象一个大企业，总理象总经理，国家计委象这个大企业的计划科，国家经委象生产科，财政部象财务科，劳动部象劳资科，各个工业部相当于一个大车间，所属企业只是这个大车间的一个班组或者一个机台。如果我们认为企业的规模可以大到全国是一个经济实体，那么在企业内部实行高度集中的统一指挥，实行财政上的统收统支……等等，又有什么不合理呢？问题在于经济实体的规模不能大到超越生产力水平和经济的客观需要。

这种“一大二公”的传统观念和单纯凭行政手段管理经济的传统习惯，是不容易从人们脑子中退出的。因此这几年在工业改组、企业联合中，在政府机构改革中，大量出现用行政手段组建各种公司，把一些企业强制统到公司中，而且建立了一些全国性的大公司。这些公司名为企业，或正在努力实行“企业化”，实质是原来的政府机构摇身变成的。如果说原来的政企不分表现为以政代企，公司化之后则是以企代政，或者说是以公司之名行政企不分之实。这样的“改革”，不可能实现增强企业活力的目的。因此，解决企业规模的定量问题，也是搞活企业的一个重要前提。

从活的细胞到活的肌体

要把经济搞活，必须以把企业搞活为基础。但是，仅仅经济细胞有活力还是不够的，必须在维护细胞活力的这个基础上，按照客观的经济规律，把经济细胞合理地组织起来，使整个国民经济成为一个生机勃勃的有活力的肌体。这要解决两个问题：一是经济的横向联系问题，二是经济的纵向联系问题。

经济的横向联系包含许多方面的内容，其中主要有生产的协作，商品的流通；科学技术的合作，人才的开发和流动，信息的沟通，资金的通融等方面。企业是国民经济的基本单位，经济的横向联系也必须以企业为本位。也就是说，发展经济横向联系的主体是企业，包括生产企业、商业企业、交通企业、金融企业以及企业化的科研、人才开发、信息咨询等单位。它们如同一个个独立的细胞，在自愿互利的条件下，通过各种形式和渠道，相互建立业务联系，或者结成联合体，从而组成一个纵横交错的经济网络。

企业作为相对独立的经济实体，拥有生产经营的自主权。在自主权里面最重要的一权，就是坚持自愿联合的原则，给予企业自愿加入或自愿退出各种联合体的自主权。正因为这样，1980 年国务院曾经发布一个关于“保护竞争，促进联合”的指示，明确这是搞活企业和按照经济规律发展经济横向联系的重要条件；规定企业的联合必须建立在自愿互利的基础上。

符合经济客观规律的横向联系或经济联合，必须是有效益的联系或联合，而且对联系的双方和联合的各方应该是互利的。如果是用行政命令强制联合，又在联合体内搞“一平二调”、“劫富济贫”，实质上还是吃“大锅饭”，与改革的方向是背离的。

生产经营的社会化是经济发展的必然趋向。但这个“化”是一个过程，拔苗助长是不行的。企业成为一个相对独立的经济实

体，实行自主经营，自负盈亏，每一个企业都不能不努力提高生产经营的经济效益。在社会主义的竞争中，企业要求生存、求发展，它必然要寻求提高经济效益的途径，也必然会走专业化、协作化、联合化的道路。企业从自己的切身利益出发，最懂得如何联合，和谁联合，对它的发展最有利。因此把自由联合权交给企业，只会更快更合理地促进联合，而且会从实际需要出发，创造出多种多样的不同形式、不同内容的联合。

发挥城市的经济中心作用，是打破条块分割、地区封锁，发展经济横向联系的重大措施。但必须认识，所谓发挥城市的中心作用，并非以市政府为经济中心。城市的中心作用主要还是依靠城市中的一个一个企业去发挥。城市中的企业，在生产上打破部门、地区的界限，实行跨部门、跨地区的协作与联合；在流通上发展多渠道、直达的供销联系……等等，把它的生产经营活动伸展到远近地区。作为中心城市的政府，它的任务是创造各种有利条件，促进各种横向联系的发展。

要把整个国民经济组成一个活的肌体，在横向联系的基础上，还必须合理解决纵向联系问题。党中央、国务院按照政企职责分开的原则，实行简政放权，为改革纵向的管理联系指出了方向。

我国实行有计划的商品经济，把计划经济和商品经济结合起来。计划经济是就我国管理经济的特征而言，商品经济则是就经济的客观运动形式而言。前者是一种主观行为，是上层建筑的范畴，后者是客观规律，是经济基础的范畴。上层建筑要适应经济基础并为它服务，也就是说，要按社会主义商品经济（不是资本主义的商品经济）的客观运动规律，建立计划管理及其它上层建筑范畴的各种管理体制，而不是让经济的客观运动规律，服从上层建筑范畴的管理体制。

实行政企分开，正是因为社会主义的商品决定了企业的性质与地位，它是一个从事经济活动的实体，是一个相对独立的商品

生产者和经营者。政府管理经济的职能，主要应当是从宏观上管住大的方面，包括制订经济和社会发展战略、计划和方针、政策，制订资源开发、技术开发、智力开发等方针和方案，部署重点建设等等。全民所有制企业的资产所有权属于全民，国家有代表全民领导和管理全民企业的职能。但这只能限于管理大的方面，包括确定企业的发展方向，审定企业的重大改造、改扩建方案，并给予投资和支持；向企业下达指令性和指导性计划，并给予完成指令性任务所必需的条件；以及任免企业的主要领导人员等等。至于企业的生产经营活动和企业内部的管理，则应当完全授权企业自主经营，并对生产经营的成果负责。

按照政企职责分开的原则，建立纵向管理体制，涉及一系列与现行体制相矛盾的问题。例如，企业的隶属关系问题，国家与企业之间的利益分配问题，对企业的考核问题，企业的领导制度问题，国家机关在管理职能上的分工问题等等，都有待于今后进一步研究解决。

关于企业隶属关系问题，党中央、国务院已确定把企业下放到中心城市以及县来管理，但同时指出，“城市政府也必须实行政企职责分开，简政放权，不要重复过去那种主要依靠行政手段管理企业的老做法，以免造成新的条块分割。”按照社会主义商品经济规律，发展经济横向联系，今后必将涌现大量跨部门、跨地区的经济联合组织；如何适应这种横向联系的要求，解决企业的隶属关系和考核办法，是一个值得进一步研究的课题。

关于国家与企业的利益分配问题，党中央、国务院决定采取以税代利的办法，使利益的分配与隶属关系脱钩，这对于实行政企分开和打破条块分割，是一项极其重要的措施。但是如何进一步完善税制，特别是解决中央与地方分享税收等问题，还有待进一步研究。

关于政府机关在管理职能上的分工，也是一个需要认真分析

研究的问题。

这里需要谈一谈关于行政管理问题。

自从党中央、国务院提出国家机关的机构改革后，从中央到地方做了大量工作，特别是在领导班子的整顿上，取得很大成绩。但是精兵简政的成效还不明显。问题在于放权不明确。不放权就无法简政，不简政也就无法精兵。

但是，放权和简政也还包含着不同的内容。政府不直接经营管理企业，把经营管理权交给企业，当然会减少大量的政务，取得简政的效果。但是简政的内容还不仅是这些。过去政府除了做了许多本来应当由企业自主、自理的工作外，还承担了许多企业与企业之间的公共事务。例如企业之间的生产协作，技术与管理经验的交流，人才培训，公共福利事业等等。这些事务与“权”无关，不属于放权问题，但从简政来说，也应当简掉。

在精简机构中，如果违背客观规律，纯粹出于行政管理的需要，硬把一个行业的企业统在一起，必然矛盾很多，妨碍了企业的自主权。解决这个矛盾的最好途径，就是由企业自愿结合，建立行业民主管理协会，把同行业的公共事务承担起来。协会在企业与企业之间、政府与企业之间起桥梁和纽带作用，它既为会员企业服务，也可以承担政府委托的任务，例如制定行业发展规划、行业技术标准等等。政府可以委托行业民主管理协会起草方案，然后由政府审查批准。这种协会是企业的民主自治的组织，既发扬了社会主义的经济民主，又不影响各企业的权益，和行业性公司的性质完全不同，但大大有利于政府机关的简政。

确立企业的生产经营自主权，使企业成为活的细胞；在自愿互利的前提下，发展多种形式、多种渠道的横向经济联系，形成经济网络；在这个基础上建立纵向的管理体系，整个国民经济就会构成一个充满生机的活的肌体。

围绕增强企业活力这一中心环节，建立配套的宏观管理体制

《决定》指出，增强企业活力是经济体制改革的中心环节。围绕这个中心环节，主要应解决好两个方面的关系问题，即确立国家和全民所有制企业之间的正确关系，扩大企业自主权；确立职工和企业之间的正确关系，保证劳动者在企业中的主人翁地位。同时指出："要实现这个基本要求，势必牵动整个经济体制的各个方面，需要进行计划体制、价格体系、国家机构管理经济的职能和劳动工资制度等方面的配套改革。"

前面我们已经说过，强调微观经济搞活是改革的立足点，但不是说可以忽视宏观的经济管理。恰恰相反，社会主义的重大优越性之一，就是在公有制基础上，有可能对整个国民经济实行有计划的统一领导，促进经济的协调发展。问题在于宏观的经济管理必须立足于微观经济搞活，要先把国家和企业的正确关系确定下来，以此为基准来设计宏观的管理体制。

国家在计划管理体制上，必须既有指令性计划，又有指导性计划，而且要缩小指令性计划的范围。企业除了必须完成国家的指令性任务外，可以参照指令性计划，并根据市场的实际情况，机动灵活地作出自己的决策，制定自己的生产经营计划。这样做，才会更好地满足市场需要，提高企业的经济效益，克服过去计划无所不包而脱离实际的弊端。

全民所有制企业有义务执行指令性计划任务。但过去的体制，计划部门往往只下达任务，却不保证完成任务所必需的条件。我们要求企业有责有权，同样也应要求经济领导机关有权有责。国家有权给企业下达指令性任务，也有责提供完成任务所必需的条件。因此，合理的办法应当是把指令性任务变为物资或商业部门

的订货，由流通部门和生产企业签订订货合同，共同执行国家指令性计划。

企业有生产经营的自主权，除了按指令性计划执行国家订货任务外，自己决定的生产任务，在供销上要有自主权，在价格上也要有一定的定价权。

企业作为相对独立的商品生产经营者，有它相对独立的经济利益。因此国家对经济的管理和对企业的控制，不能单纯依靠行政手段，必须自觉运用价值规律，充分发挥各种经济杠杆的作用。过去我们习惯地把“利大大干、利小小干”当作一件坏事来批。其实利大大干、利小小干恰恰是价值规律的体现。国家运用经济杠杆来调节经济，就应该用“利大”来促“大干”，用“利小”来促“小干”。

运用经济杠杆调节经济的关键是价格合理，因此有计划、有步骤地改革价格体系，使其接近实际价值和供求情况，就成为整人经济体制改革成败的关键。

企业的经济利益包括着职工利益。企业的责权利归根到底是由企业全体正式职工来承担，因此职工个人利益不但要和个人的劳动贡献大小联系，而且要与企业的整体利益挂钩。这就要求实行“两级按劳分配”，即社会对企业集体的按劳分配和企业内部对个人的按劳分配。实行企业的工资奖金总额（即消费基金总额）和企业经济效益挂钩浮动，就是社会对企业集体按劳分配的体现；至于企业内部的按劳分配办法，根据政企职责分开的原则，则应当由企业自行决定。

企业不但有自主经营权，还应有自我改造和自我发展权。因为任何一个经济实体的经营者，总是要努力提高自己的生产经营能力。国家也希望每一个企业能自力更生，新陈代谢，永葆青春的活力。因此国家在国民收入中用于积累的部分，除了进行必要的重点建设外，要以相当大的部分用来改造现有企业。长期以来，

我们在建设上重外延的扩大再生产，忽视内涵的扩大再生产，把积累的资金主要用于重点工程和新企业的建设，造成老企业的严重老化，是一个极大的失策。现在把改造现有企业放在首要地位，是一个重大的战略决策。但是企业的改造和更新，是主要靠国家拨款，还是靠企业自我发展，这是一个需要进一步明确的政策。实践经验证明，依靠企业自主改造、自主发展，会更切合企业的实际，也会有更快的速度和更高的投资效益。因此除了企业的重大改造、改建和扩建外，大部分的技术改造和经常的设备更新，应当由企业自己去努力。这就要求国家在实行以税代利的措施中，要使企业的留利水平能有自我改造的条件。

企业税后利润中用于职工福利和奖励部分，是属于对企业集体按劳分配的性质；用于生产建设和技术改造部分，不能认为纯属企业利益。在全民所有制企业，这部分资金转化为固定资金仍为全民所有，企业并无所有权，只有支配权。它的性质实际上也是国民收入中国家积累的部分，不过不是通过上交国家后再分配，而是通过留利形式的再分配。

随着经济体制改革的深入发展，关于全民所有制企业资金的运动形式和国家对资金的管理办法，需要进一步研究，使其符合社会主义商品经济的客观规律。我认为发展的方向应当把全民所有的全部资金由国家银行统一管理，变为国家银行对企业长期投资，并且把长期投资和短期信贷结合起来，使金融的控制成为国家调节经济的主要杠杆。

职工是企业责权利的承担者

《决定》指出："确立国家和企业、企业和职工这两方面的正确关系，是以城市为重点的整个经济体制改革的本质内容和基本要求。"而且指出："企业活力的源泉，在于脑力劳动者和体力劳动者的积极性、智慧和创造力。当劳动者的主人翁地位在企业的

各项制度中得到切实的保障，他们的劳动又与自身的物质利益紧密联系的时候，劳动者的积极性、智慧和创造力就能充分地发挥出来。”

确立国家和企业的正确关系，涉及对企业的定性、定位问题；确立企业和职工的正确关系，也涉及职工在企业中的地位问题。

我们说企业在法律上是独立的法人，这个“法人”是什么含义？有的同志把法人理解为某一个人，因此认为厂长或经理是法人，这种理解是不正确的。我们说一个被国家所承认的独立企业，它经过工商行政注册后，就是一个“法人企业”，这个“法人企业”是个集团的概念，厂长或经理，或董事长只是法人代表，并非法人的全体。一个私营的企业，法人是这个企业的全体所有者；如果是公司，每一个股东都承担企业盈亏责任（有限责任或无限责任）。

社会主义制度下的企业，如果是集体所有制，这个集体的参加者构成法人集团；全民所有制企业怎么办？如果以生产资料所有者为法人，那么国家成为法人集团，由国家来承担企业的责权利，显然和我们改革的方向是矛盾的。由厂长（经理）一个人为法人，和法人的含义矛盾，而且一个大企业，事实上一个人也很难承担全部的经济与法律责任。唯一正确的解释，只能是企业的全体正式职工为企业法人，厂长（经理）为法人的代表。

企业的全部资产为全民所有，企业职工也是所有者的一部分，而且不断地用自己所创造的新增价值来扩大企业的资产，因此全民企业的职工对企业资产，实际上具有相对的所有权。企业职工也是全民所有的生产资料的使用者，是生产资料与劳动者结合的直接体现。因此尽管国家有代表全民管理企业的权力，国家可以把这部分生产资料交给企业职工负责经营，由全体职工承担企业的责权利。这种关系简单地说就是“全民所有，集体经营，集体负责”。职工在企业中的主人翁地位是这种经济关系所决定的。我

们进行体制改革，一开始就提“扩大企业的自主权”，这是很正确的。现在应当进一步明确，这个企业是由全体职工组成的集团，不是一个抽象的概念。

明确了以上概念，在体制上几个有争论的问题就可以迎刃而解。

关于企业领导制度问题，有的同志对实行厂长负责制产生一种片面的理解，认为实行厂长负责制就是一长制，厂长（经理）代表国家管理企业，是企业的全权负责人，职工代表大会对厂长只能起监督作用。这种看法和上述概念是矛盾的。

职工代表大会是实行职工民主管理的有效形式，现在的问题是职工代表大会应不应该是企业的权力机构，对企业的生产经营有没有决策权？对此，当前还有不同认识。我认为，如果我们承认职工是企业的主体，企业的责权利应当由全体职工来承担，职工代表大会对企业的重大问题就必须有决策权，否则就不能体现职工的主人翁地位。因此，党的十二届三中全会决定明确指出：“在实行厂长负责制的同时，必须健全职工代表大会制度和各项民主管理制度，充分发挥工会组织和职工代表在审议企业重大决策、监督行政领导和维护职工合法权益等方面的权力和作用，体现工人阶级的主人翁地位。这是社会主义企业的性质所决定的，绝对不容许有任何的忽视和削弱。”

我们进行经济体制的全面改革，目的在于走出一条中国式的社会主义道路。国内外都有人怀疑我们的改革会不会走向资本主义。我们说，绝对不会。我们的改革不是改变社会主义的基本制度，而是在坚持社会主义原则的前提下，对那些不适应生产力发展的具体制度进行改革和自我完善。社会主义制度的基本特征，包括生产资料的公有制，实行按劳分配，有计划地发展国民经济，充分发扬社会主义经济民主等等，在改革中不但不被削弱，而是用更合理的体制来加以发展和完善。

经济体制的改革，实质上也是逐步实现社会主义经济民主的具体体现。邓小平同志在1978年谈到体制改革问题的时候，就是从发扬社会主义经济民主这个意义上提出的。他说："我想着重讲讲发扬经济民主的问题。现在我国的经济管理体制权力过于集中，应该有计划地大胆下放，否则不利于充分发挥国家、地方、企业和劳动者个人四个方面的积极性，也不利于实行现代化的经济管理和提高劳动生产率。应该让地方和企业、让生产队有更多的经营管理的自主权。"

增加企业活力是经济体制改革的中心环节。实现社会主义经济民主的基础也在企业。在企业中实行职工民主管理，使职工真正享有主人翁地位，并在民主管理的基础上建立厂长负责制，是社会主义民主集中制在企业中的体现。有了这个广泛的经济民主为基础，进而建立行业民主管理协会，使其与政府的行业管理部门构成又一层次的民主集中制。随着经济体制改革的进一步发展，将来还会出现一个城市中，由各个行业组成的经济联合会，建立起更上一层的民主管理组织，和市政府的经济平等机关构成更高一层的民主集中制。社会主义经济建立在这样广泛的民主基础上，将会调动亿万人民的社会主义积极性，充分体现中国式的社会主义道路的特色。

社会主义公有制
一种新形式的探索*
——试论劳动共有股份制

现行公有制形式的局限性

社会主义制度和资本主义制度的根本区别，在于社会主义经济是以公有制为基础的。但是，历史经验证明，所谓以公有制为基础，并不是说要实行百分之百的公有制，而是指各种企业的资产中属于公有性质的，在全国企业资产总量中占主体地位。在这个基础上，允许私有的资产存在和有一定的发展。因此，我们今天不但允许个体经济的存在与发展，而且鼓励海外私有资本的投入。同样的道理，也可以在某些范围内，允许一定规模的私有企业的存在与发展。这些，只要在量上有一定限度，就不会影响公有制资产占主体地位，因此也不影响我国社会的社会主义性质。

实践经验还证明，社会主义社会的公有制本身也不能局限于某种单一的既有的形式，而会出现多种多样的形式。

传统的公有制形式只限于两种：一是单一的全民所有制，一是单一的集体所有制。这两种单一的公有制形式都有局限性。经济体制改革的实践，已经提出了突破这两种单一的公有制形式的

---

* 本文发表于 1987 年 3 月 30 日《人民日报》。

客观要求。

单一的全民所有制企业，由国家代表全民掌握所有权，实质上成为国家所有制企业。实践证明，现行的这种所有制形式存在不少弊端：

第一，由国家的政府机构行使所有权，把国家与企业之间的行政关系和产权关系混在一起，势必形成政企不分，以行政手段干预企业的生产经营活动，使企业失去应有的活力，这是造成经济活动僵化的根本原因。目前正在探索所有权与经济权适当分离的办法，可能缓解这一矛盾，但由于行政关系与产权关系、公法关系与民法关系的混淆，仍难彻底解决这一矛盾。

第二，由政府机构行使所有权，就产生企业对政府机构的隶属关系，势必形成条块分割现象，严重妨碍横向经济联系的发展。

第三，由于隶属关系不同，政府各部门必然只关心直属企业，放松了对同类企业的统一领导，实质上是削弱了社会主义国家统一领导经济的职能。

第四，国家作为企业的所有者，使劳动者与生产资料不能直接结合。由国家招收职工并确定职工的报酬，类似国家雇工，很难体现劳动者在企业中的主人翁地位，因而也很难充分调动劳动者的积极性、创造性。

第五，政府部门作为生产资料的所有者，对企业的投资往往成为一种行政行为，而不是一种经济行为，对投资效益没有经济责任；职工群众实际上与所有权无关，自然也不会关心企业资产的损益。一方面都争投资，形成“投资饥饿症”，一方面对资产的损益又无人关心，这是现行全民所有制企业的一个突出弱点。

典型的集体所有制企业，是由劳动者集资而建立。在这种企业内，劳动者既是生产者，又是集体所有者和集体经营者，上述全民所有制企业所存在的弊端大部分可以得到解决。既然如此，是否可以考虑普遍实行集体所有制呢？也不行。依靠劳动者集资而

建立小型企业是完全可能的，但是一些大中型企业完全靠劳动者集资建设，显然是不可行的。这些大中型企业的建设，主要靠更大范围的公共积累。既要克服上述弊端，又要发挥社会主义公有制的优越性，有必要探索公有制的新形式。

社会主义公有制的一种新形式——劳动共有股份制

沈阳市在集体所有制企业中进行股份制的试点。这些企业是所谓“大集体”企业，不是那种典型的由劳动者集资举办的集体所有制企业。这些企业的资产大部分是企业历年自我积累形成的，少量是国家投资的，在实行股份制时又吸收职工个人入股。因此，这些企业就有三种不同的股份：国家股、企业集体股和职工个人股。各地也出现了一些类似的企业。

在改革实践中出现的这种新型企业，实际上孕育了一种大有发展前途的社会主义公有制的新形式。我认为这种全民、集体、个人三结合的所有制形式，实质上是一种“劳动共有制”，是社会主义公有制形式的一个重要的发展。企业中国有股（或全民股）属于国家总体劳动者，企业集体股属于企业集体劳动者，职工股属于企业个别劳动者。三种股份的比例可以不同，但全部所有权归根到底都属于不同层次的劳动者，因此它是地地道道的社会主义公有制的一种形式，它可以克服单一全民所有制和单一集体所有制这两者所存在的一些弊端和局限性。

企业实行股份制，是对所有权的一种确认和确定，而对所有权的性质并没有什么直接联系。私有制可以采取独资、合伙或者股份形式；公有制同样也可以采取独资、合伙或者股份形式。一个企业只有一个单一的所有者（如属于一个部门的全民所有制企业），当然不必要采取股份制；如果是多个所有者的合资，就必然要采取 股份制。在发展横向经济联合中，如果实行资金联合，就不能不走股份制的道路。至于企业是否向社会发行股票，吸收社

会上私人入股并按股分红，那是另一回事，只能从社会主义这一历史阶段是否允许有限的私人资本存在来回答。至于企业吸收本企业职工入股，它的性质和典型的集体所有制是一致的，属于公有制范畴是毫无疑义的。

实行上述的劳动共有股份制，至少会有以下一些好处：

第一，企业资产虽然属于不同的所有者，但没有改变企业的公有制性质。即使这些企业为了筹集资金，被允许向社会发行一部分股票，只要社会股份在整个企业股份中不占主要部分，从资产的构成来说，也没有改变企业的公有制性质。

第二，国家可以对不同的企业机动灵活地采取不同的投资对策。对一些重要的企业，国家可以多投资实行控股；对经济效益好的企业，也可以多投资，支持它发展；对一般企业则可以少投资或不投资。

第三，国家可以建立综合性的或专业性的投资开发公司，以掌握企业的国有股权，把国家与企业的行政管理关系与产权管理关系分开，使国家的投资行为由政府机关的行政行为改变为企业化的投资公司的经济行为。这种国营的投资公司，要执行国家的投资政策与投资计划，并对投资效益负责，要完成规定的资金利润率指标。

第四，把国家的投资行为和国家对企业的行政管理职能分开，可以真正做到政企职责分开。有国家投资的企业，除了同其他类型的企业一样接受政府的一般行政管理外，还要和投资公司发生产权关系，这样行政主管部门就变为对同类型企业进行一般行政管理的行业管理部门，而不再是隶属关系的主管部门。

第五，国家的投资如果来自不同的部门和地方，可以在国有股中占不同的股份，享有相应的股权，分别指派董事参加董事会，这将有利于打破条块分割，促进企业的横向联合。

第六，企业实行股份共有制，确认了股权所有者，建立所有

权组织（董事会或产权管理委员会），确定所有权组织的权限，这样才能明确所有权与经营权的划分，以确保企业日常的自主经营权。

第七，企业集体股主要来自企业的自我积累。确立这一部分的股权，有利于增强企业作为独立的商品生产者与经营者的地位，也有利于增强劳动者的集体意识。形成集体股之后，集体股的红利将成为企业自我积累的来源，使企业的自我改造、自我发展得到保证。

第八，职工个人股的建立，使职工不仅是企业的生产劳动者，而且是直接的部分所有者。如果同时实行“资产共有，集体经营”的经营制度，职工群众又是集体经营者，这样就更好地体现了劳动者与生产资料结合、企业是自由平等的生产者的联合体等社会主义原则，使劳动者真正成为企业的主人，从而充分激发包括体力劳动者与脑力劳动者在内的全体职工的积极性与创造性。

第九，实行劳动共有股份制，职工群众的收入仍将以按劳分配为主，同时辅以按股分红，有利于促使劳动者不仅关心个人劳动成果，而且关心企业经营效益和企业资产的损益，实现全面的物质利益原则。

第十，实行劳动共有股份制，三种股权都有确定的所有者，共同关心资产的损益，有利共享，有亏同担，一荣俱荣，一损俱损，使国家、集体、个人三者利益更好地结合起来。

综上所述可知，在公有制性质不变的情况下，上述这种公有制形式在完善社会主义生产关系上会大大前进一步，从而促进生产力的发展。

当然，这并不是说所有社会主义企业都必须实行劳动共有制。既然社会主义现阶段必然是多种所有制形式并存，而且同一所有制还可以采取不同的经营方式，因此社会主义企业的模式将是多种多样的。某些企业还必须是单一的全民所有制，甚至还必须由

国家直接经营管理，成为“国有国营”企业。但是，国家、企业集体、职工个人三者按不同比例而共有的股份企业，作为一种新型的公有制形式，将会在相当范围内采用。

与劳动共有股份制相关的几个宏观管理体制改革问题

企业实行股份制，必然促使宏观管理体制进行某些合理的改革。

一是税利制度的改革。我国目前实行的以税代利体制，国家收益完全走税收渠道，全民所有制企业只向国家纳税，不再上缴利润。这种体制对加强企业的自主性起了一定的积极作用。但税利走一个渠道并不尽合理。向国家纳税是公私各类企业的普遍义务，而利润则应当在投资者之间按股分红，如果亏损或破产也应当由投资者按股分亏。利税合一混淆了这两种权利与义务的性质，而且由于利润率的不一致，还形成一厂一税的不合理现象。企业实行股份制，国有股要参与分红，税利就有必要再分开，各走各的渠道。所有的企业在国家税收面前原则上应一律平等；有国家投资的企业，则在企业内部按股进行分红或分亏。这样可能更适应商品经济的运行机制。

二是信贷制度的改革。为了提高对投资效益的关心，我们采取了国家拨款投资改贷款的办法，但由于企业自负盈亏的办法不完善，贷款付息对控制投资的作用并不明显，却把投资与信贷这两种不同的经济行为混淆了。国家向企业投资，成为企业的所有者或部分所有者，在信贷关系上是属于债务人一方，贷款者则是债权人一方。如果企业破产，投资者所投资金将用来偿还债务，而贷款者则作为债权人有权索还贷款，这两者是不应混淆的。因此实行股份制必然要求投资与信贷分开。在银行体制上，也应成立

专门的投资银行，以区别于一般进行资金融通的信贷银行。

三是计划与物资体制的改革。实行劳动共有股份制，国家可以向任何企业投资，但又不一定百分之百投资，从而将出现一大批混合型的公有制企业，这就要求改变传统的计划体制所形成的观念。国家的指令性计划尽量减少，指导性计划应当对一切企业都起指导作用。指令性计划应尽可能改为国家订货，并且可以向任何企业订货，或者招标确定供货企业。国家订货任务可以由国家物资部门或商业部门与生产企业签订订货合同，在合同中列明相互的责权利关系，任何企业都有优先保证完成国家订货任务的义务。

四是劳动工资制度的改革。企业实行劳动共有股份制，劳动者在企业之间的流动，是企业劳动集体与个别劳动者相互选择的“入伙”和“退伙”关系。对企业的招工和企业的内部分配制度，国家将有计划地交给企业劳动集体自主决定，不再由国家直接作出许多硬性的行政规定。

以上这些宏观管理体制的改革，将会有力地增强企业活力，进一步理顺国家与企业、企业与职工的关系。

再论搞活企业是经济体制改革的中心环节*

企业还远远没有成为相对独立的商品生产者

党的十二届三中全会确定了社会主义企业的性质，肯定在有计划的社会主义商品经济体制下，企业是社会主义的商品生产者和经营者；并且认为，增强企业活力是整个经济体制改革的中心环节。“七五”计划也把这一点列为三项改革任务的第一项。

1987～1988年进一步改革的重点应当放在哪里？这是一个正在探讨的问题。有一种看法，认为企业扩权已经有了不少规定，下一步应当主要解决市场和宏观控制问题；就企业来说，应当眼睛向内，搞好企业内部的管理，不应当再争权。有的还认为，企业扩权已经过了头，似乎1984年出现的失控现象，都是企业“行为不端”所造成。事实是如此吗？

我们在京、津、沈等地，对40家大中型企业做了一次调查，

---

* 本文发表于1986年10月31日《人民日报》，原题为《搞活企业仍然是经济体制改革的中心环节》。

得到的结论是相反的。这些企业的日子几乎都不好过，厂长、经理们诉说了企业面临的种种困难。其中有暂时性的，如流动资金短缺等，中央和地方采取一些措施，已有所缓解；但是大量的问题都是带根本性的老问题，说明搞活企业仍然是当前和今后改革的中心环节。

《中共中央关于经济体制改革的决定》曾指出：围绕增强企业活力这个中心环节，主要应该解决好两个方面的关系问题：即确立国家和企业之间的正确关系，扩大企业自主权；确立职工和企业之间的正确关系，保证劳动者在企业中的主人翁地位。当前的情况归纳起来也恰恰是这两方面关系还没有基本上理顺，企业还远远没有成为一个相对独立的商品生产者和经营者。

关于国家与企业的关系问题

党的十一届三中全会就已提出克服党政企不分的现象，党的十二届三中全会又做了明确规定，但是迄今企业仍然受到政府部门过多的直接干预，而且婆婆多，政出多门，甚至街道、派出所都可以任意对企业下指令，企业难以违抗。当前政府部门干预企业的一种重要形式，是各种行政性公司。它们名为公司，实为政府机构，从中截权，使企业仍然处于无权地位。至于实行大包干的部门，企业则完全成为单纯的生产单位，更谈不上是什么商品生产者和经营者。

我们原则上要求企业成为自主经营、自负盈亏的经济实体，但政府部门对紧缺和畅销产品扩大指令性任务，对滞销产品则留给企业去“销售”；而且指令性的生产任务，不给予相应的原材料供应，原材料涨价要求企业自行“消化”，造成成本上升；企业要降低成本，又缺乏技术改造的资金和其他条件。在这种情况下，所谓自主经营、自负盈亏只能成为空谈。

我们在原则上也明确了企业应具有自我积累、自我改造、自

我发展的能力，实行利改税，将税后利润留给企业。但是税赋很重，盈利稍多的又被调节税调走，而且在税后利润中又加征各种名目的税。结果企业所剩无几，一般只能维持发放奖金和职工医疗费用等开支，根本无力进行自我改造。加上折旧率低，有的企业维持简单再生产都有困难，个别企业甚至在危房中坚持生产。在这种情况下，企业如何能搞活？

在分配制度上，党的十二届三中全会决定确定的原则是工资总数要和企业经济效益挂钩浮动，在工资总额的限额内，企业内部分配由企业自主。而1985年实行工资套改，离开了这个原则，一杆子插到底，直接规定企业的内部分配，实际上是再一次搞了平均主义。另一方面，由于部分奖金转为工资，使企业失去内部调节手段，严重影响经济责任制的实施。这说明在分配方面企业的自主权不是扩大，而是缩小了。

发展经济的横向联合是1986年的一项重大改革措施。实行横向联合的前提是企业要具有自由联合的自主权。由于计划与物资分配仍然控制在主管部门或行政性公司手里，企业很难真正做到自主联合，很可能仍然是政府部门进行横向“捏合”。有的行政性公司改名为“联合”公司，就宣告实行了横向联合；已经形成的跨地区、跨部门的联合体或企业集团，却苦于上下隶属关系不能恰当解决。

诸如此类的问题还很多，总之一句话，企业自主权问题并未解决。几年来的经验证明，这些问题采取头疼治头、脚疼治脚的办法是不行的，必须有一个理论与实际结合的系统的解决方案。这就是要按照企业作为社会主义商品生产者和经营者这一基本性质，确定企业的模式及其应具备的权利与义务，把它定下来作为基准，在这个基础上相应地设计其他的配套改革。只有下决心这样做，才能真正实现以增强企业活力作为整个体制改革的中心环节。

关于职工与企业的关系问题

在确立国家与企业的正确关系的同时，还必须确立企业与职工的正确关系。党的十二届三中全会反复强调了保障劳动者在企业中的主人翁地位。从当前的企业情况来看，这个关系也远远没有理顺，而且没有引起应有的重视。

我们的改革是社会主义制度的自我完善与发展。在改革中我们应该也可以借鉴一切国家的好的经验，但有一条原则是不能忘记的，我们要建立的是社会主义的经济体制。

企业是国民经济的细胞，是整个经济的基础。它不但是生产力的实际发生地，也是社会生产关系的体现者。不同社会制度的差别，必然体现在企业性质的差别上。公有制是社会主义社会的一个主要特征，在社会主义社会里，公有制企业占主导地位。因此在改革中必须回答一个根本性的问题，即我们所要建立的新型的社会主义企业，它和资本主义企业有什么根本的区别？我认为最根本的区别就在于劳动者是社会主义企业的主体。而资本主义企业，资本所有者是主体，劳动者则是企业的客体。

社会主义之所以要实行公有制，使劳动者成为生产资料的主人，目的就在于使劳动者从客体地位变为主体地位，以改变资本主义制度所形成的物统治人的现象，从而激发包括脑力劳动与体力劳动在内的全体劳动者的积极性、创造性。这是社会主义企业优胜于资本主义企业的力量源泉。按照马克思主义经典的定义，企业是自由的生产者的联合体，整个国民经济则是这些联合体的大联盟。

社会主义的实践，形成集体所有制和全民所有制两种公有制形式。但经验证明，全民所有制实质上是国家所有制，由国家代表总体劳动者占有生产资料，并直接经营管理企业；全民所有制企业的劳动者名义上是企业的主人，实际上对企业的生产资料、生

产经营以及产品分配都没有支配权。因此，劳动者积极性不能得到充分发挥，社会主义的优越性也不能充分体现，这是旧体制种种弊端的症结所在。

从50年代开始，社会主义国家都在陆续探寻体制改革的道路。从改革的趋向来看，都不同程度地强调了社会主义自治的原则。这种趋势是值得我们思考的。还要看到，建立在高度科学技术基础上的现代化生产，越来越需要劳动者的主动性，正因为这一点，资本主义企业在劳资对立的制度下，也竞相采取职工参与管理的改良措施。社会主义企业如果不去发扬自己所固有的这种优势，岂不悖理吗？

然而，在国家为主体的旧体制的影响下，我们对于劳动者的主体地位并没有给予足够的重视。在所有制结构上忽视劳动者与所有权的关系；在生产经营上对广大职工应起的作用强调不够；在劳动制度上没有充分说明劳动者在企业中的主体地位；在分配制度上仍然摆不脱由国家给职工以报酬的传统观念，而不是体现劳动集体自创自收、多创多收的按劳分配原则；在领导制度上，对如何在民主管理基础上建立厂长负责制缺乏认真的研究，等等，这些都反映了这个问题的存在。当然，社会主义企业中某些行业，如铁路、邮电、军工等企业，还必须实行国有国营，但对于大量的盈利性的大中型企业，究竟应当建立一个什么样的社会主义企业模式呢？这是改革所面临的一个带根本性的有待继续深入探讨的问题。

“七五”期间三项改革任务的内在逻辑关系

“七五”计划确定了三项改革任务：增强企业活力，建立社会主义的市场体系，完善国家对企业的间接控制体系。这三项任务实际上高度地概括了以城市为重点的全面经济体制改革的主要内容。

这三项改革任务当然不能单打一地进行，必须配套同步。每一个时期也可以根据实际情况而有所侧重，形成一个轻重缓急依序进行的时间顺序。但是，不论改革的步骤如何具体安排，都不能忽视改革内容的内在逻辑关系。

我们改革的目标模式，是要建立一个具有中国特色的有计划的社会主义商品经济体制。既然是一种商品经济，首先就要有商品的生产者与经营者，在此基础上才能形成商品市场，随着商品经济的高度发展，才进一步出现资金市场、技术市场等等，构成一套市场体系。建立有计划的社会主义商品经济，不能不首先确立作为商品生产者和经营者的企业的基本模式，有了这个前提，才可能逐步建立起社会主义的市场体系。

国家对经济的宏观控制，首先也要确定控制对象的模式。只有企业的模式和商品经济运行的模式先确定下来，才能相应地确定宏观控制的方式方法，以及相应的一套组织形式。如果控制对象的模式还未确定或落实，凭空来进行机构改革、简政放权等等，必然会流于形式，出现所谓“翻牌”公司（把政府机构简单地翻牌改为行政性公司）等等。

如果说企业是个“点”，通过市场联系和横向经济联合，就会把“点”从横向结成“面”，再加上政府必要的纵向管理而构成“体”。把企业搞活，使之成为一个个活的经济细胞，并相应地通过横向和纵向的组织，就会组成一个充满生机与活力的国民经济肌体。这就是三项改革任务的内在的逻辑关系。改革工作是可以平行交叉进行的，但必须按照客观的逻辑关系，确定以谁为基准，以谁为前提，才能由此及彼、由粗到细地逐步建立起新的经济体制。

论 股 份 制*

一、所有制改革与股份制

我国城市经济体制改革，是从扩大企业自主经营权开始的，是在不改变所有制的条件下进行的。但是随着改革的深入发展，越来越发现企业在所有制方面存在许多问题，而这些问题又和其他改革有深刻的联系。例如，政企分开的原则早已明确，但始终没能真正地贯彻，为什么？其根源就在于政府的行政管理权和国有资产的管理权搅混在一起。这两者不分开，要真正实行政企分开是很难的。因此，深化企业改革不能不触动所有制的改革问题。

有些同志一听到“所有制改革”这句话就不以为然，担心改革所有制会动摇社会主义以公有制为基础。其实，在社会主义初级阶段，我们提出以公有制为基础，实行“多种所有制并存”，就已经触及到所有制的改革。至于公有制，当然不能动摇或削弱，但是公有制的形式可不可以进行改革呢？对公有制进行必要的改革，是为了完善公有制，不但不会削弱公有制，相反，恰恰是为了更好地发挥公有制在社会主义经济中的积极作用。

传统的观念认为社会主义公有制包含两种形式，即全民所有制和劳动人民集体所有制。实际上我国公有制却存在着三种形式，除全民所有制外，集体所有制出现了两种形式：一种是传统的集体所有制，即合作社性质的集体所有制；一种是所谓“大集体”的

---

* 本文曾收入作者与陈佳贵主编的《股份制的理论与实践》一书，该书由中国人民大学出版社于 1988 年 10 月出版。这次收入删去了有关企业集体股的争论的内容。

集体所有制，它的资产既不是国家投资的，也不是职工集资的，主要是企业历年自我积累而形成的。随着企业横向联合的发展，企业的所有制形式将更加多样化。

公有制出现多种形式是客观存在的事实。但是这些形式都存在着产权关系不明确而带来的许多问题。

全民所有制的资产归全体劳动人民所共有，由谁代表全民行使所有权是个问题。过去原则上是由国家各级政府行使全民所有权，因此全民所有变为国家所有，国家所有又变为各级政府所有，从而出现中央、地方、不同层次、不同部门的隶属关系。企业都有一定的主管部门，而这些主管部门关心的是对企业的管辖权、受益权，对企业资产的损益却并不关心。因此全民所有企业实际上没有一个真正关心投资效益的所有者，所有权和经营权也混淆不清。

“大集体”企业的资产既非国有，也非职工所有，实际上是企业集体所有，客观上是一种“企业所有制”，但在理论上从来没有探讨过这种所有制，法律上也没有明确过这种所有制的性质。这种“大集体”往往也由地方政府机构管辖，类似于全民企业，因此被称为“小全民”，但它的所有权又不属于国家，所有者也是不明确的。

合作社性质的集体企业，由职工集资组成，它的所有者和所有权是明确的，但也缺乏规范，一旦产权和利益分配发生纠纷，没有一个处理的准则。

在改革中，由于企业与企业的横向联合，出现了各种形式的联合体，有的号称公司，有的号称集团，由于所有制各异，隶属关系各异，只好采取所谓“三不变”原则，即所有制不变、隶属关系不变、财税渠道不变。这又造成许多混乱，阻碍了经济联合的进一步发展。

改革中有的企业为了调动职工群众的积极性，试行职工入股

（中央曾批准朝阳重机厂首先试点）。在全民所有制企业中增加了职工股，实质上成为全民所有与职工合作所有的混合所有制，但全民所有的资产没有股份化，也成为不伦不类的所有制形式。还有些全民企业试行发行股票，向社会集资（如北京天桥百货商场等企业），也存在所有制的规范化问题。

在上述这些情况下，理论界和企业界很自然地提出了实行股份制问题。一些商品经济发展较快的地区（如广东）和改革试点的城市（如沈阳、重庆、武汉），涌现了一批自发实行的股份制企业，并召开了股份制的理论与实践讨论会，在1986年前后全国出现了“股份热”的动向。但紧接着也引出反对股份制的尖锐评论。有的人认为推行股份制必将导致出现“食利者阶层”以及股票投机等资本主义现象；有的人甚至指责推行股份制是一种“违宪”（违反宪法）的行为。于是股份制由“热”变“冷”。直到党的十三大召开，赵紫阳同志在大会报告中明确指出：“改革中出现的股份制形式，包括国家控股和部门、地区、企业间参股以及个人入股，是社会主义企业财产的一种组织方式，可以继续试行。”这场争论才初步平息，各地股份制的试点再一次蓬勃展开，有些城市还建立了股票市场。

但是，企业实行股份制究竟是姓“资”（资本主义）还是姓“社”（社会主义）？这一问题还必须从理论上给予回答，否则理不直，气就不壮，难免还会发生波折。我们的回答是：股份制既不姓“资”，也不姓“社”，而是姓“中”，它是一个中性事物，既可以为资本主义服务，也可以为社会主义服务。正如赵紫阳同志所指出的，它是“企业财产的一种组织形式”，并不存在特定的社会性。

不论是社会主义企业还是资本主义企业，都必须有从事生产经营的资产，这些资产的价值形态就是资本。过去为了区别于资本主义企业，我们把资本改称资金，其实完全没有必要。资本也

是一种中性的事物，它可以属于公有，成为公有资本；也可以属于私有，成为私有资本，它本身并不注定必须属于谁所有。把资本按等额划分为股份，成为股本，也是中性事物，它可以属于公有，成为公有股；也可以属于私有，成为私有股。股票本身不长眼睛，并不非找私有者不可。

一个企业的资产如果归单一的所有者所有，是独资企业，如单一的全民所有制企业，可以说是一种独资企业，它当然没有必要实行股份制；如果是多个所有者共有的企业，要确认和确定它的资产所有权，科学的办法就必然要实行股份制：把资本划分为等额的股份，明确哪些股份归谁所有，这是对所有者的“确认”（定性）；同时明确谁有多少股，那是对所有权的“确定”（定量）。企业的资本经过确认它的所有者，并确定他拥有多少所有权，使资本的归属明确化，这是所有制的科学化。资本主义从私有制出发，经过一百多年的发展，逐步形成一套处理产权关系的科学方法——股份制，同样可以用来处理公有制的产权关系。何况我们今天处于社会主义初级阶段，社会经济以公有制为基础，同时允许私有制的存在和发展，采取这种中性的股份制形式来处理产权关系，有利于公私经济的全面和综合发展。

企业实行股份制，并非一定要向社会发行股票，它可以只限于企业内部或者公有资产内部实行股份制。如果向社会发行股票，并且允许私人购股，当然就要出现私有股和私人股东，这是社会主义初级阶段是否允许私有制存在和发展的问题，不是股份制本身的问题。允许私有制存在，可以有独资的私有企业，也可以有私人合伙的私有企业，当 然也可以有私人入股的私有股份。限于企业内部认股的企业，可能组成“有限责任公司”，向市场发行股票的企业，则是“股份有限公司”。前者虽然没有标明“股份”二字，也是一种股份制企业，区别只在于股票上市和不上市。并非任何股份制企业都可以随便公开发行股票。今后制定的《公司

法》将规定公开发行股票的条件，股票交易市场也会规定股票进入市场的条件。

二、社会主义企业实行股份制的意义与作用

前面已经说明股份制是中性的事物，它既可以为资本主义企业所用，也可为社会主义企业所用。可谓社会主义企业，即公有制企业，或公有资本占主要部分的企业。这些社会主义企业实行股份制，有以下的重要意义与作用。

第一，通过资本的股份化，使公有资产的所有者及其所有权得到确认和确定，有利于克服对公有资产无人关心、无人负责的现象。

我们主张恢复使用资本的概念。过去把企业资产的价值形态改称“资金”，是认为“资本”就要追求剩余价值，就要剥削劳动者，因此社会主义企业的资产不能称资本。但是把资本改为资金却产生了一种十分严重的消极结果，即似乎资金是可以不求增殖的。正因为这样，导致社会主义国家普遍忽视投资效益，以及盲目争投资的“投资饥饿症”。其实社会主义的资产也必须不断扩大再生产，这种扩大也应当是“以本求利”。使资产不断增殖，应当成为一种社会义务。因此资本以及由资本而派生的利息、利润等概念，都应当看做中性的事物而加以运用。对社会主义的公有资本，同样要有增值的要求，不同行业要有不同的盈利率，全社会要有平均盈利率。资本的营运如果达不到行业或社会的平均盈利率，就应当认为是投资失败。

公有制企业实行股份制，有了明确的投资者，同时也就明确了投资行为的责任。不能象现在这样，政府官员可以任意批准投资，而对投资的风险、成败不负任何责任。

第二，实行股份制使企业产权组织规范化，才能真正实行所有权与经营权分离，以至政企分开。

股份制企业，包括有限责任公司和股份有限公司，都要按

《公司法》规定而制定公司章程，在公司内部建立产权组织（股东会或产权委员会）、经营组织（董事会）和监督组织（监事会），明确股东的权益和责任，并使两权分离规范化。

实行股份制的企业，所谓隶属关系只能是资本的隶属关系，不能另外再有什么“行政隶属关系”。企业只能有它的股东、老板，而且股东多元化，不能再有什么“主管部门”。政府的行业主管部门应当成为面向各种企业的行业管理机构，而不再是企业隶属部门。这样，才能最终实现政企分开，使企业真正成为独立的商品生产者和经营者。

第三，实行股份制为企业的横向联合，合并、兼并或分立，创造了有利条件，将促进资本的优化组合和产业结构的合理调整。

实行股份制；即使是在国有资本内部进行，可以使中央、地方、不同层次、不同部门的国有资本，通过股份的确认和确定而联合成一个总资本；又可以通过企业之间掺股、持股。使不同所有制的企业之间都能联合，并且由生产联合、经营联合上升到资本联合，形成更强大的联合体，依靠规模效益创造出新的生产力。

第四，实行股份制可以广泛推行职工入股，使企业的职工“联股联心”，和企业成为命运共同体，增强职工对企业的主人翁责任感，更好地体现劳动者和生产资料直接结合的社会主义原则。

第五，实行股份制的社会主义企业，只要公有股占资本的主要部分，如果有条件也有需要，可以向社会发行一部分股票，吸收社会资本来改造和发展企业。既有利于企业的发展，也有利于把社会消费基金转化为积累基金，减轻社会的消费膨胀。

股份制是商品经济高度发展的产物，它有极大的适应性，以利于资本的集中和积累。资本主义国家的绝大多数企业，都采取了股份制形式（包括有限责任公司和股份有限公司），是有它的客观必然性。随着我国社会主义商品经济不断完善和发展，股份制必然也会成为我国企业的主要形式。

三、新的探索：劳动共有股份制

股份制作为企业产权的一种组织形式，是一个中性事物，而且有它的共性，既可以为资本主义企业所运用，也可以为社会主义企业所运用。但是，社会主义企业实行股份制可不可以有它自己的特性和特点呢？

在对待股份制上，目前存在两种极端的倾向：有些同志把股份制看做是资本主义特有的组织形式，因而采取了全盘否定的态度；另一些同志又把股份制看为一成不变的东西，要搞股份制就只能百分之百地照搬西方的规矩，“外国没有的”东西，我们也不能有。其实，股份制在资本主义国家，也是随着资本主义商品经济的发展而逐步演变的。在具体办法上，不但国与国之间有差异，企业与企业之间也有不同的公司章程。例如西德实行“工人参与制”，在股份制企业中的董事会、监事会都规定必须有职工代表参加；英国撒切尔夫人推行国有企业私有化，鼓励企业职工入股，规定了十分优惠的办法，等等。他们并没有因为“外国没有”就不能自己创新。我们社会主义企业实行 股份制，当然也可以按照社会主义企业的特点而有所创新。这里我们提出“劳动共有股份制”的设想供大家参考。

（一）劳动共有股份制是社会主义公有制的一种新形式

马克思主义提出以公有制取代私有制，其基本目的无非是两个方面：一是在宏观经济上以公有制为基础，有利于有计划地协调国民经济的综合发展；二是在微观经济上实行劳动者与生产资料的直接结合，使劳动者成为生产资料的主人，充分调动劳动者的积极性，推动生产力的发展。社会主义企业实行股份制，可以更好地体现上述目的，使公有制的积极作用得到更好的发挥。

过去的体制，把单一的全民所有制看成是公有制的最高形式。这在理论上并没有什么根据，实践上也表明它存在许多缺陷：由国家代表全民行使所有权，导致企业成为政府机构的附属物；在

企业内部没有真正实现劳动者与生产资料直接结合，职工的主人翁作用没有得到充分发挥。

实行劳动共有股份制是从改革所有制结构出发，同时相应改革企业的经营制度、劳动制度以及分配制度，使企业能全面地体现出社会主义的特征，充分发挥社会主义的优越性，因此它是社会主义公有制企业的一种新型组织。

（二）劳动共有股份制企业的股份构成

劳动共有股份制企业的公有股将占股份的主要部分，它包含以下各种股份：

1. 国有股。全民所有的资本（包括固定资产与流动资金在内）折成国有股份，它的性质是全国劳动者共有的财产，由国有资产管理部门或国有资产经营公司（或投资公司）行使所有权。股票为记名股票，经股东会同意可以转让，或换成不记名股出售，有的国有股也可以作为优先股，享受优先分配权，放弃在股东会上的表决权。国家资产管理部门或经营公司，可以根据国家宏观控制的需要，机动灵活地对企业投资或撤出投资，控股或放弃控股，以便把国有资本集中投向重点企业或需要控股的企业。

2. 企业集体股。这部分股份来自“大集体”企业的并入，或由企业在利润分成中分归企业所有的利润形成，它的性质是本企业劳动者集体共有的财产。它是一种“板块式”的集体所有，不同于职工个人入股的“拼块式”的集体所有。它的所有权由职工代表大会行使，股利的收益作为集体的积累再投入，以增大企业集体股的股份。企业集体股为记名股，不能退股，也不能转让。

企业实行股份化，其企业集体股的初始形成，从目前实践经验看，有三种来源：一是来源于现有“大集体”企业的财产；二是全民所有制企业自 1979 年实行改革以来，国家规定分成留给企业的自留资金所形成的资产，以及税后还贷的贷款所形成的资产；三是如果企业实行股份制时，企业集体股股份过少，可以规定企

业集体股应以总资本的一定比例（如百分之三十），设置一部分企业集体“虚股”，凑足规定的比例。这种“虚股”没有实际资产，但有分红权，每年所得股利可用来填实“虚股”，填满后再获股利，则用于扩股。

关于企业集体股的设置有很大争议，后面再细说。

3.职工合作股。这部分股份是由本企业职工以个人财产入股，取得职工个人记名的股票。它不同于社会上私人购买的不记名股票。本企业职工既入股，又参加企业的生产经营劳动，属于合作性质的“拼块式”的集体所有，因此它属于公有制范畴。

社会主义企业的本质应当是“自由平等的生产者的联合体”。职工自愿加入这个联合体，成为联合体的成员，就和联合体结成利害与共的关系。因此职工入股既是权利，也是义务。以职工个人记名的合作股应实行等额制，或有最低额和最高额的限制，例如至少1股，至多5股等等。至于职工购买企业向社会发行的不记名股票，他和社会私人购股一样，不受限制，但那种不记名股票，私人购买算私有股，不同于上述合作性质的公有股。

职工拥有个人的记名股票，不单纯是投资入股关系，也体现了职工作为劳动集体成员的关系，因此在职工脱离企业时，不但可以退股，而且必须退股。不记名的社会私人股则不能退股。职工个人记名股票在退休时可以退股，但也可以不退股，继续保留它劳动集体成员的身份。

有关职工个人记名股的这些特殊的规定，它和企业集体股一样，都是社会主义企业特殊性质的反映。

4.社会私人股。企业有条件又有需要，可以申请向社会公开发行自由买卖的不记名股票。这种股票为私人（包括本企业职工）所认购，其性质是私有性质的私人股。如果社会主义企业要保持自己公有制性质，这种股票面额的总金额只能占企业总资本的少数（一般以不超过30%为宜）。这种股不能退股，可以在市场

上买卖，股票价格在市场上浮动。

5. 企业法人股。由于企业之间可以互相掺股，因而产生企业法人股。它不同于企业集体股。企业集体股属于本企业全体职工的集体，企业法人股则属于另一个企业法人。这个企业法人的所有制性质可以很不同：如果是公有制企业，这一企业法人股则是公有性质；如果是私有制企业，这一企业法人股则是私有性质。如果一个“大集体”企业与本企业合并，它的职工成为本企业职工，它的资本则并入本企业的企业集体股；如果一个“大集体”企业并不和本企业合并，仍保留它的独立地位，只是用它的资金投入本企业，它所占本企业的股份，就只能算是企业法人股。本企业以企业名义向其他企业投资持股，则形成其他某个企业的企业法人股。这种股不能退股，但经股东会同意可以转让或换成不记名股而出售。

以上这五种股份中国有股、企业集体股、职工合作股以及公有企业法人股都属于公有性质，只要这些股份占总资本的主要部分，企业就是公有制企业。

（三）劳动共有股份制企业内部的组织特色

劳动共有股份制企业是公有制占主导地位的企业。它之所以称为“劳动共有”，是因为国有股、企业集体股、职工合作股这三种基本股份都属于劳动者所有：国有股是全国总体劳动者所共有，企业集体股是企业全体劳动者所共有，职工合作股是企业个别劳动者所合有。三种股代表了总体劳动者、局部劳动者和个别劳动者三个不同层次的劳动者所有。把这三个层次的劳动者所有合在一起，成为劳动共有股份制，它具有鲜明的社会主义特征。这样一个具有社会主义特色的所有制形式，在其内部的组织结构上也必然会有它自己的特色。

劳动共有股份制企业，在组织形式上也和一般股份制企业一样，有股东会、董事会和监事会等组织，但是它们的成员构成、职

能、相互关系等等可以有自己的特色。

股东会是行使所有权的组织。劳动共有股份制企业如果不向社会发行股票，它的股东代表可能不多。国有股由中央或地方的国有资产经营公司派出代表，企业集体股和职工合作股由企业职工代表大会选派代表。代表的人数可能不多，但每人所代表的股权不等，因此可以不叫股东会或股东代表会，而叫“产权委员会”，选举产生委员会的主任、副主任。一般问题可以通过协商决定，必需进行表决时则按股权数进行表决。

一般股份制企业的股东会完全不过问企业的经营决策。劳动共有股份制企业，有的由国家控股，产权委员会对企业的长远发展方针，可以作出“方略性”的决策，使企业发展符合国家的计划目标。但产权委员会无权干预企业经常性的经营决策，使企业成为独立的商品生产者与经营者。

董事会是行使经营权的组织。所有者对企业投资，是把所有者的资本交给企业，成为企业法人财产，由企业支配这些财产进行自主经营并承担民事责任。董事会是行使这种自主经营权的法人机关。

私有制的股份企业，由股东会任免董事，董事是作为资本家代理人而行使经营权，它体现了资本是企业主体的私有制原则。社会主义企业是以劳动者为主体。劳动共有股份制的所有者，是将财产托付给企业劳动集体负责经营管理，因此董事会应成为劳动集体接受委托而行使经营权的组织。董事可以由职工代表大会选举或招聘专家组成，董事长、副董事长可以由董事互选产生，或由职工代表大会直接选举产生，但必须报产权委员会审查批准，使产权委员会对企业人事保持必要的控制权。

董事会作为行使经营权的法人机关，对企业的生产经营活动也不能包揽一切。它只限于行使“战略性”的经营决策权，以发挥 经理的作用。所谓战略性决策，包括企业年度以上的生产经营

计划的制定，重大规章制度的制定等等，由经理提出方案，经过董事会讨论通过实施。

企业经理或总经理是企业实际生产经营工作的设计者和执行者，是企业法人代表，代表企业对外经营并履行法律所规定的权利与义务。

企业经理或总经理由董事会选聘和任免。董事会授权经理或总经理全权负责企业的日常经营决策和生产指挥。全体职工对经理可以批评、监督以至向董事会提出奖惩的建议，但是在日常的生产经营活动中，必须服从经理的集中决策和行政指挥。

监事会是产权所有者和劳动集体对董事会和经理的监督机构。它不干预董事会与经理的职能，但对企业的生产经营活动和财务情况有权调查了解，对不称职的董事长、董事、经理提出弹劾，建议选聘和任免机关予以罢免或处分。监事会的成员由产权委员会与职工代表大会选派，董事会成员、经理和企业高级职员不担任监事会的成员。

（四）劳动共有股份制在损益分配方面的特色

劳动共有股份制的主要股份是记名股票，它不上市，因此它的股值不会随市场股票价格而浮动。如果向社会发行自由买卖的不记名股票，这种股票的价格将是浮动的。这两种股票在损益分配上如何合理处理是个值得探讨的问题。可以设想的处理办法是：

企业如果盈利，要按章程规定，从实现利润中提取一定比例的公积金。由于公积金的提存，使企业资本升值，各种记名股票也应随之升值；相反，如果亏损，各种记名股票也将随之降值。因此企业可以实行“年终决算升降值”的办法，在企业年终决算后，公布股票当年的实值。例如资本升值10%，股票也按票面价值升值10%，相反则统一降值，这样做，将增强持股者对企业经营好坏的关心，特别是对入股的职工，能增强他对企业经营好坏和资本损益的直接关心。还有一个好处，如果股东同意扩大公积金在

利润中的比重，因而降低股利，对持股者没有损失，却可以压缩消费，扩大积累。

企业公积金所形成的资本积累，是所有股本的增值，不仅记名股票升值，不记名股票也同样升值，因此必然刺激股票在市场上的价格向上浮动。当然，浮动的幅度还要受市场心理和供求情况影响，不会等比例升降。企业发行股票，由于价格上浮而获得的超过票面价值的收益，实质上也使资本升值，对所有持股 者都有利。因为资本的扩充。最终将会提高企业的经济效益，从而间接促使股利的提升，所有持股者最终都将得到更大的利益。

四、企业集团与股份制

随着经济体制改革的发展，企业之间的横向联合也大量发展。但是，由于所有制形式的限制，多数企业联合体还停留在生产经营的松散的联合水平上。近年来出现了许多以“企业集团”为名的联合组织，但究其实际内涵来看，有的是行政性公司改名换姓，有的仍然是生产经营方向的松散联合，没有真正成为实体性的企业集团。

企业的横向联合，一般的规律首先是生产、技术上的联合，其次发展到经营的联合，这两个层次的联合都可以不触动所有制，因此可以在“三不变”的条件下进行联合。但是，在市场竞争中要进一步发挥群体的优势，势必在生产经营联合的基础上，要求实行资本的联合。也只有实行资本联合，才能形成一个实体性的企业集团。要实行资本的联合，就不能不触动所有制形式。而股份制正是资本联合最适应的一种所有制形式。

实体性企业集团的组织结构，大致可以划分为几个层次。它的“核心层”是资本一体化的公司企业或财团企业，一般把它形象地称为“母公司”。它的第一层外围是“紧密层”的子公司，即由母公司投资而且进行控股的子公司。这种子公司是独立的企业法人，母公司通过股权的优势或者百分之百的控股，而对子公司

的经营方针和主要负责人的任免等进行控制。

第二个外围层次是“半紧密层”的关联公司，即由母公司掺股，但还未达到控股程度的独立公司。母公司通过部分股权或签署一定的协议，对这些公司进行局部的或一定程度的控制。

第三个外围层次是“松散层”的有固定协作关系的企业。母公司和这些企业没有投资关系，但通过协议建立固定的生产经营协作关系，必要时可以有资金融通的关系。例如以预付款或贷款帮助这些企业进行技术改造或扩大生产经营规模等等。

所谓实体性的企业集团，是以母公司为核心，周围有一群控股或掺股的子公司和关联公司，所形成的企业群体。如果仅仅是一个资本一体化的独立公司，尽管它有许多直属的分公司，它只是一个规模很大的独立公司，而不能称为企业集团。企业集团应该是若干个独立公司，通过资本的渗透而结合起来的企业群体，而这种结合只有采取股份制的形式才有可能。

我国企业集团的建立由于缺乏经验，目前还很不规范，通过股份制的实践可使其逐步走向规范化。但在组建股份制的集团的实践中，需要解决以下一些认识问题。

（一）关于分公司与子公司的区别问题

一个独立的公司是一个企业法人。它的规模可以很大，在总公司之下可以设立许多分公司。这些分公司是总公司下属的分支机构，它的财产是总公司资产的一部分，因此分公司不是独立的法人。但是总公司可以授权分公司独立经营、独立核算，并以法人授权的名义对外进行独立的经营活动。因为分公司不是独立的法人，如果发生资不抵债的情况，仍然由总公司对其债务负责，因此分公司不存在破产的问题。

子公司与分公司的性质完全不一样。总公司对子公司投资，甚至百分之百的资本属于总公司，但它是由子公司作为独立的公司进行注册，取得独立法人的地位。总公司通过股权对它进行控制。

因为它是独立的企业法人，有独立的法人财产，如果负债以至破产，都由子公司用它所拥有的法人财产承担民事责任，总公司除了股份受损失外，不承担联带的责任。这是子公司与分公司的根本区别。

附带要说一说法人的概念问题。长期以来我们实行的是以行政隶属和行政指挥为特征的产品经济。企业的主管部门依靠行政手段管辖企业，形成所谓上下级关系。这种行政等级的传统观念至今深入人心成为习惯，在法人概念上也杜撰出所谓“两级法人”的说法。一些行政性公司自封为“一级法人”，把它下属的企业作为“二级法人”，然后由一级法人领导和管辖二级法人。这是把行政等级制硬套到法人制度上。在法律面 前是人人平等的。法人之间也是平等的。母公司对子公司是通过股权进行控制，并非高一级的法人拥有对低一级法人的管辖权。

在组建企业集团时，如果几个企业有必要合并成立总公司，实行资本一体化，那就必须取消各个企业原来的法人身份，合并成为一个法人，因为法人和法人财产必须一致，财产合并为一体，法人也就合并为一个法人，这是很自然的事情，也是法人制度的必然要求。但是许多企业经营者，习惯于把法人地位看成是自己的行政地位，或者担心取消法人资格就失去自主经营权，因此愿意资产合并却不愿意取消法人资格，这往往成为组建实体性企业集团的极大阻力。其实法人主要是财产是否独立的问题，与经营自主权并无直接联系。财产合并后，作为总公司的直属分公司，仍然可以由总公司授权独立经济，独立核算，只是在债务、债权的最终处理上，由总公司统一承担民事责任。因此上述顾虑是完全没有必要的。如果有必要保留法人地位，就只能按子公司来处理。

（二）关于企业加入企业集团的产权变换问题

一个独立的企业，由它的所有者自愿加入企业集团，就发生产权变换问题。如一个企业的资产是 100 万元，它的产权所有者

决定将这个企业加入企业集团，实际上是以100万元资产向集团入股；入股后成为集团的股东，就不再是原企业的所有者。集团将这100万元股金原封不动，仍然投给原企业，集团则成为这个企业的股东。对原企业来说，原资本不变，但所有权变换了。对原企业的所有者来说，它所有的资本也不变，但是投向变换了。它不再原企业的所有者，而变为集团的所有者之一。由于产权关系的这样变换，引起责权利的全部变化。原企业的所有者成为集团的股东，将按集团的盈亏而分红、分亏，与原企业的盈亏不再有直接关系。如果原企业的盈利率高，集团的盈利率低，只能按集团的盈利率而取得股利；如果原企业亏损或破产，原所有者也不直接受损失，他仍然在集团中保有100万元的股权。理解以上产权变换的关系，有助于个别企业对是否加入集团作出决断。

顺便也要说明一点，企业之间实行生产经营的联合，主要取决于企业经营者的决断。企业之间实行资本的联合，涉及上述产权的变换问题，主要取决于企业所有者的决断，不取决于经营者。在企业集团的组建中，关键在于各方产权所有者取得一致的认识，然后要办理产权转移的手续。

五、实行股份制与宏观体制改革

企业实行股份制是微观经济的改革，它必然要求宏观经济的相应改革，为实行股份制创造必要的条件。在股份制还没有普遍推行的时候，必须对试点企业做出特别的规定。

（一）政资分开

所谓政资分开，即政府的一般的行政管理权要和特殊的全民资产所有权分开。

政府作为政权机关，它对一切企业都有行政管理的权力，包括工商行政管理、宏观经济的计划与调控、土地和自然资源的管理、环境保护……等等。诸如此类的行政管理与经济调控，都是面向一切企业的，因此它是一般的行政管理。

社会主义实行公有制，拥有很大数量的全民所有的资产。对全民资产的经营管理，只涉及有全民投资的企业，因此它是特殊的资产管理。对资产的管理应当是经营性的管理，不应当是行政性的管理。因此有必要和政权机关分离，另立企业化经营的“国有资产经营公司”行使投资和投资后的所有权。这些资产经营公司可以隶属于各级人民代表大会，由各级人民代表大会设立“国有资产管理委员会”，对这些公司进行领导和监督。这样做更符合全民资产的性质，也有利于政企真正分开。

股份制企业的所有者是多元的，它的资本属于投资入股的许多股东，即使是国有股，也可能来自不同的国有资产经营公司，因此股份制企业只能有股东、“老板”，而不能有隶属关系的行政主管单位。政府如果设置行业管理部门，股份制企业和各类企业一样，应当按其不同类别的产品，接受不同的行业管理部门的归口管理；如果是多种经营，则要归几个口，因此行业管理部门不能成为隶属关系的主管部门。

实行以上的政资分开，才能真正实现政企分开的原则，国家与企业的关系纳入社会主义商品经济的正轨。

（二）利税分开

过去由于政资不分，政府既是政权机关，又是全民资产的所有者，因此把国家税收和企业上缴的利润，都视为国家的财政收入，混淆了税收与利润这两个截然不同的经济范畴。也因此把“利税合一”当作一项重大“改革”而推行。实际上纳税是一切企业对国家应尽的义务，除了少数特殊情况外，不论全民还是非全民所有的企业，在国税面前应当一律平等。这样才能形成企业平等竞争的条件。至于利润的分享（也包括亏损的分担）是所有者的权利和义务。即使政府机关兼任全民所有者的职能，也只有对有全民投资的企业才享有分利权，如果企业亏损或破产，也要承担分亏的风险。因此利税合一是一种不合乎商品经济规律的做法，

在实践中也暴露出许多矛盾。

企业实行股份制，如果盈利，要按股分红，必然和“利税合一”的体制发生矛盾。因此利与税还必须分开，各走各的渠道。目前推行股份制的城市或地区都采取了对股份制企业的特别措施，即将全民企业的所得税税率由55%降到30%以下，使企业有条件在纳税之后又向国有股分配红利。对于税前还贷或税后还贷，也要按股份制的要求作出处理。

（三）投贷分开

为了刺激企业对投资效益的关心，这些年国家投资采取了“拨改贷”的办法，即对企业投资拨款改为银行贷款，企图以贷款利息来制约企业对投资的需求。但由于企业自负盈亏的机制尚未形成，利息的刺激作用很小，实际上并没有起到控制投资的作用，在理论上和实践上却造成许多混乱。

投资与贷款是两个截然相反的经济行为。投资是将资金投入企业，成为企业进行生产经营的法人财产。企业要以这笔法人财产来承担民事责任。如果破产，企业作为债务人将以这笔财产抵偿债务；贷款则相反，它是债权人，有权向企业索还贷款。投资的资本要用来承担还债的义务，贷款则享有索还的权利。两者正好处于完全对立的地位。可见投资与贷款是两项性质截然相反的经济行为，不可混为一谈。一个股份制企业的设立，必须有固定的注册资本，它是不能以贷款充数的。

拨改贷还有一系列由于概念不清而引起的问题。例如企业还贷之后，原贷款所形成的资产属于谁？国家没有投资，只有贷款，贷款又已本利付清，这笔资产当然不应属于国家所有，而现在的做法却归国家所有。又例如，如果新建企业实行百分之百的贷款，在它建成时资产100万，负债也是100万元，是否要宣布破产？由于投贷混淆，目前各种银行都在以贷款进行投资，一是造成投资失控，二是混淆了融资与投资的银行职能。按照一般商品经济的

规律，为了防止经济危机的连锁反应，是不允许融资性质银行进行投资的，只有经过国家批准的专业投资银行，才能进行投资活动。

（四）制定有中国特色的《公司法》

实行股份制会要求突破许多旧的管理体制，例如在人事制度上不可能还沿袭目前党和国家人事部门管理企业干部的制度，也不能规定企业的行政级别。又如股份制企业有利于企业的横向联合，就必然要打破企业的行政隶属关系；利税分流之后，如何处理总公司、分公司和子公司的利税渠道问题，要有明确规定。如果向社会公开发行股票，应具备什么条件？股票市场如何建立？如何管理？等等一系列问题都需要制定暂行条例以至立法加以明确。

当前最迫切的立法，是制定《公司法》。股份制企业可以是“有限责任公司”（内部股份制）或“股份有限公司”（公开发行股票），可以分别立法，也可以统一为一个《公司法》。还要相应制定《股票市场法》或《股票市场管理条例》等等。

这些条例或法律的制定，可以参考西方股份制的一般经验，以适应商品经济的一般规律。但也不必全盘照搬，更不能认为“外国没有”的东西，我们就不能有。可以也应该有我们社会主义和中国的特色。例如“大集体”所有制在我国已存在几十年，是具有很强生命力的一种公有制形式，因此在我们的股份构成中就必须有“企业集体股”。又如社会主义企业，职工是企业的主体，不但在股份构成中可以设置“职工合作股”，而且在经营制度上要实行民主决策和民主监督，这就产生我们在董事会上监事会上的组织特点。正确处理社会主义商品经济与资本主义商品经济之间的共性与特性问题，才能制定出具有中国特色的《公司法》，以推动我国企业改革的深入发展。

六、股份制的推行步骤和发展前景

股份制是商品经济高度发展的产物。商品经济的发展有它的

客观规律性。资本主义商品经济经过一二百年的发展，绝大多数的企业都采取了股份制形式，这一事实说明了它的客观必然性。我们的改革是要实行社会主义商品经济，从十年的改革进程看，已走到了必须改革所有制形式的阶段，股份制的兴起是势所必然的。

但是，企业实行股份制毕竟是一个现代化的组织形式，由于主客观条件的准备，需要一个过程，不可能一下子就在大多数企业中普遍实行，还只能由点到面、由小面到大面，逐步试行，逐步推开。从它的发展规律看，可能首先是在商品经济比较发达的地区（如沿海地区、经济特区）和大城市（如改革试点城市、计划单列城市）推开，然后普及到其他地区和中小城市。就企业来说，首先是在改革先进和管理水平较高的企业实行，然后推广到一般企业。这是就企业的主观条件而言。就企业的客观需要来说，首先是企业集团和集体所有制企业。它们更为迫切要求通过股份制使企业规范化，和取得自我发展与壮大的集资条件。

以上讲的是现有企业实行股份化，合乎规律和稳步发展的次序。至于新组建的企业，只要配备有比较强的干部，最好一开始就采取股份制形式组建，它比老企业股份化要方便得多，而且也有利于资本的筹集。

目前我国大多数企业实行承包经营责任制，它有利于在现实情况下实行所有权与经营权的分离。但由于不改革所有制，也存在许多矛盾。例如，发包者仍然是政府主管部门，政企就很难真正分开；承包的条件需要一个厂、一个厂谈判，无法规范化；承包有一定承包期，造成承包者的短期行为，忽视企业的长远发展和根本利益；实行厂长、经理个人承包，厂长与职工之间形成雇佣关系，甚至出现严重对立的情况……等等。但是在目前情况下，承包制比较简单易行，还应该推行，并在推行中不断改革、完善。从长远看，承包制企业可能相当大的一部分将转化为股份制。其实承包制转化为股份制也很简单，如果还要保持承包制所确定的利

润分配比例，可以将国有股作为优先股。企业盈利，国有股享有优先分利权；企业如果破产，剩余财产的分配，国有股也享有优先权等等，都可以体现企业对国有资产的承包。如果建立国有资产经营公司，企业可改向公司承包，然后进一步再将国有资产作为优先股投入企业，使企业改组为股份公司。

目前还有少数企业实行租赁经营制，由租赁者按规定租用费向所有者租赁，然后自主经营、自负盈亏。这种租赁制也可以转化为股份制，办法也是将国有股作为定息的特别股，由企业按规定的利息率向国家上交股息（相等于原来的租用费），企业盈亏责任由其他股份承担。如果建立国有资产经营公司，企业也是向公司租赁，然后转化为入股定息。

国有股作为优先股，享受优先分利或取息的权利，原则上就要放弃在股东会上的表决权，以区别于普通股。

我们实行股份制还缺乏足够的实践经验，各种股份制都需要通过少数先进企业的试点，以取得经验。这就需要一批有现代商品经济意识，又有强烈改革愿望的理论工作者和实际工作者通力合作，建立起一批股份制企业的样板，为创建具有中国特色的社会主义的股份制而做出贡献。

关于“企业集体股”的争论*

设“企业集体股”的理由

我们坚持可以设置企业集体股（或者叫职工集体股、职工共有股），主要理由有以下几点：

第一，以公有制为主体的股份企业与以私有制为主体的股份企业，主要区别在于股份结构有所不同。企业实行股份制意味着产权多元化，以公有制为主体不等于以全民所有制为主体。公有制本身也应该多元化。除全民所有的股份之外，可以有职工集体共有股份、职工合作股份、以及社团公有股份等等多种公有制的股份。如果把公有制等同于国有制，国有股份占百分之八、九十，这种股份企业与现行国有企业没有什么变化，实行股份制就没有什么意义。既然试点，在不违背以公有制为主体的原则下，没有理由禁止多种公有制共存。

第二，传统观点所指的公有制包含全民所有与集体所有两种形式。但在我国社会主义实践中，集体所有制出现了两种形式：一是职工集体共有（即所谓“大集体”），是一种“板块”式的集体所有；二是职工合作所有（即所谓“小集体”），是一种“拼块”式的合作社性质的集体所有。“大集体”的所有制形式已客观存在几十年，而且经验证明它具有很强的生命力，效益往往比单一全民所有制的企业要好。对这样一种客观存在的公有制形式及其优越

---

* 本文发表于 1989 年 2 月 3 日《经济日报》。

性，应当作出理论的概括，而不应该无端去抹煞它，在企业横向联合中，必然会出现全民、大集体、小集体等混合所有制形式，因此，实行股份制也无法在股份结构中排斥职工集体共有这种股份。

第三，几十年的经验证明，全民所有制极大弱点之一是缺乏自我积累的机制。大集体企业最大优点也在于能够以税后利润自我改造、自我发展，以“驴打滚”的方式自我壮大。以公有制为主体的股份企业，有一定比例的职工集体股，以其红利再投入，使企业有稳定的自我积累来源，对发展生产力是一个极其有利的条件。正因为如此，多数企业都赞成有企业集体股，甚至认为不设企业集体股就没有必要搞什么股份制。企业的这种强烈要求不是没有道理的，应当按照生产力标准作出是非判断。

第四，股权设置不仅有利益分配问题，同时还有权力分配问题。设置职工集体共有股，加上职工合作性质的个人股，使职工集体在股东会上有一定的发言权。这有利于克服国家对企业过份集权的弊端，是实现社会主义经济民主的重要步骤，是社会主义股份企业的重要特征，也是社会主义制度自我完善的重要体现。

第五，以上原则如果肯定，有关企业职工集体股的技术性处理，都是不难解决的。不能本末倒置，因技术性问题而忽视原则性问题。

对几种反对意见的答辩

有关企业职工集体股的反对意见，初步归纳有 24 条[1]，分别答辩如下：

1. 有人说，设“企业股”是企业自己持自己的股不合逻辑，也不符合股份制的一般规则。我们认为：在试行股份制的企业中，把企业职工集体股简称为“企业股”是不确切的。职工集体共有的企业集体股，并非企业自己持自己的股，而是企业职工集体作为整体来持股。就象全民所有的国有股是全体人民作为整体来持

股一样。前者是局部劳动者所共有，后者是全国劳动者所共有，在逻辑上是一致的。

2. 有人说，把国有资金所产生的利润划归企业集体所有，是侵犯国家利益，而且没有法律根据。我们的意见是：马克思主义不承认资本创造价值，只承认劳动创造价值。新增价值是活劳动所创造的，除了用于按劳分配和向国家纳税外，积累部分（税后利润）如何在国家（代表总体劳动者）和企业职工集体（局部劳动者）之间分配，是劳动人民内部的协议，它表现为国家政策。实行利润分成或国有股与企业集体股分别按股分红，一部分积累归总体劳动者所有，一部分积累归局部（企业）劳动者所有，完全符合社会主义原则，不存在侵犯国家利益问题。关于法律依据，整个股份制尚未立法，也无法律依据。法律是人定的，不是天生的，需要按社会主义原则，制定有关股份制的法律。

3. 有人说，把本来应属于全民所有的资产，划归集体所有，是“化大公为小公”。我们不这样看的理由已见上述。这里要补充回答一下“大公”与“小公”问题。反对者把“化大公为小公”作为贬义词来批评企业集体股，是把“大公”（全民）高于“小公”（集体）作为天经地义的论断，这只是对斯大林模式的一种肯定。几十年的实践经验却不能证明“大公”必然优越于“小公”。我们并不否定“大公”的作用，但不能赞成“一大二公”是目标模式。“化大公为小公”如果有利于发展生产力，化一点也未尝不可，它并没有越出公有制的范围。

4. 有人说，企业集体股红利用于扩大集体股，最终将超过国有股，成为企业所有制。我们认为，这条反对意见担心企业成为企业所有制，其基本观点仍然是视“大公”为高级形态，“小公”为低级形态，答辩理由已如上述。至于企业集体股不断扩股可能超过国有股，并非坏事。如果国有股要保持控股地位，也可将红利再投入，如果国有股红利不投入，而集中用于其他重点建设项

目，放弃对该企业的控股地位，恰恰表明国家投资行为的灵活性和合理化，也是一件好事。

5. 有人说，把全民资产的利润转为企业职工集体股，因为全民包含了农民，这样做是工人侵占了农民的利益。我们的看法是，利润是职工集体创造的，利润的分配并不损害全民资产的存量，不存在损害农民及其他劳动者利益问题。何况利润分成，大部分还归全民所得，更说明不但不损害其他劳动者利益，而是工人为其他劳动者作了贡献。

6. 有人说，如果设企业集体股，终极所有权应归国家所有。我们认为，根据以上所述理由，终极所有权没有理由必须归国家所有。为了妥协，也可以暂定归国家所有（如嘉陵集团试点，财政部建议改称“公有企业股”，这种以留利所形成的集体股，终极所有权归国家所有）。但是这只解决了留利形成的职工集体股问题。如果是大集体企业加入联合体，大集体的资产不能宣布它的终极所有权也归国家所有。（正因为如此，嘉陵集团除“公有企业股”之外，仍要设置终极所有权不归国家的“职工集体股”。）

7. 有人说，将留利的一部分转为企业集体股，从哪一年算起？我们的看法是，如上所述，留利给企业的实质是积累再分配问题，积累在国家与企业集体之间的分配是政策性问题。我们主张从党的十一届三中全会以后，开始实行利润留成的时候算起。至于苦乐不均问题，见下一条的答复。

8. 有人说，企业之间留利情况苦乐不均，设置企业集体股将造成不公平现象，还可能引起互相攀比。我们认为，留利情况苦乐不均是已经存在的现象，是现行政策造成的，按此设置企业集体股是现行政策的延续，并非设置企业集体股而造成不公平现象。为了解决这个矛盾，也可以统一规定或按行业规定国有股与企业集体股的比例，留利超过的归国有，不足的设“虚股”（分红股），用以后的红利逐年填实，填实之后，企业集体股的红利仍用于扩

股。

9. 有人说，新建企业没有过去的留利，企业集体股如何形成？我们认为，新建企业按规定的企业集体股比例（如 30%）设置虚股，用以后的红利逐年填实，办法同上。

10. 有人说，国有企业的留利，企业只能有使用权，不能有所有权。对此的答复见第 6 条。

11. 有人说，“企业股”没有具体的持股人，不能达到产权明确化的目的。我们的答复前面已经说过，用“企业股”这个词是不确切的，按它的本义应名为“企业职工集体股”或“企业职工共有股”。它有明确的持股人，即企业在职的全体正式职工。他们可以选举代表行使股东权，或由职工代表大会为持股人，或由企业工会为持股人，办法可进一步商议。

12. 有人说，“企业集体股”表示职工人人有份，已调离或死亡的职工是否还有份？

我们以为，职工集体股或职工共有股，是一种板块式的共有制，全民所有的国有股，也是一种板块式的共有制，它属于现在的全体人民，过去 5 亿人现在 11 亿人，死去的就退出，生下来的就有一份。因此企业职工共有也只属于现在在职的正式职工，离职或死亡的就不再有一份，调入的正式职工立即有一份共有的权利。

13. 有人说，留利形成的固定资产不能转化为企业集体股，集体福利基金、奖金节余可以转化为集体股，但应量化到职工个人。我们认为企业职工共有股不能量化到职工个人，它是积累的再分配，形成股权后所得红利主要用于再积累。集体福利如奖金节余，可以用股票形式作为奖励股或企业工龄的奖励股发给职工，成为职工个人所有，它不是集体共有，不能作为企业集体股。

14. 有人说，企业集体股由厂长经理作为股权代表，违背两权分离原则，如果由职工为代表，厂长经理将不积极。我们的意

见是，企业职工集体共有股，应由全体职工选举产生股权代表，或由职代会、工会行使股东股。厂长经理可能对此有误解，但懂得现代企业管理的厂长经理不会反对，有职工代表参加股东会，与国有股东代表、社会股东代表共同行使股东权，实际上是厂长经理的有力后盾，通过试点将会证明这一点。

15. 有人说，企业集体股用于扩股再投入，股份制的一般规则是不允许股东单方面扩股的，如果设企业集体股，红利只能拿走，或向外投资。我们认为，设置企业职工集体股，最大的作用是形成企业自我积累的机制。扩大企业积累即扩大法人财产，将提高企业的规模效益，对全体股东都将是有利的，而且欢迎其他股东也扩股，共同增加积累。允不允许股东单方面扩股，是由公司章程规定的。试行设置企业职工集体股的企业，可在章程中作出相应的规定。

16. 有人说，企业集体股的红利用于奖励，分给职工个人是化公为私，而且助长消费基金膨胀。我们认为，有些企业在试点中，从集体股的红利中提取10%用作职工工龄股，目的是奖励积劳贡献，增强企业的内聚力；有的还用作奖励股，这样做的目的是好的，如果数量有限，不可能造成消费基金膨胀。是采取这种办法，还是从集体福利和奖金节余解决奖励股问题，还可再研究。

17. 有人说，企业的自我积累应从公积金形成，如果扩股应当全体股东共同扩股。我们认为，股份制企业的公积金不能全部用作扩大再生产。公积金的提留和全体股东扩股，都要由股东会商定。在国有股占主要地位的股份制企业，从多年实践经验看，国家往往强调资金集中使用，或作为财政收入来源，不会同意扩股，也不会同意扩大公积金。因此企业普遍要求设置企业职工集体股，使企业的自我积累有稳定的来源。

18. 有人说，企业的全部资金已成为企业法人财产，全部由企业支配，何必再设企业股？我们认为，不实行股份制，企业的

财产也是法人财产，也归企业支配，与设不设企业集体股无关。设置企业职工集体股，不是对存量财产的支配使用问题，而是对增量财产的分配问题，同时还有在股东会上的发言权、表决权问题。

19. 有人说，企业破产时剩余财产要进行分配，企业集体股的剩余财产无法处置。我们认为，这是一个技术性问题，可以探讨几种方法：

（1）由国家法律规定，凡企业（不限于股份制企业）终止或破产，无主财产统一归国家，这是充公性质，不是终极所有权问题。

（2）公司法或公司章程可以规定两种特别股，一种特别股是优先股，优先享有股息和剩余财产分配权；一种是相反的特别股，在终止或破产时，企业集体股首先承担风险，用于抵偿债务。这样，企业集体股就不存在剩余问题，而且将强化企业自负盈亏的意识。

（3）将企业集体股的剩余财产用作职工转业的基金。

20. 有人说，既然叫“企业职工集体股”，在破产时职工将要求把剩余财产分给个人，将出现职工希望企业破产的现象。我们的答复是，企业职工集体股是集体共有性质，已明确不能量化给个人。

21. 有人说，设置企业集体股不符合国际惯例，将影响外资入股。我们认为，企业职工集体股是社会主义的一种股权形式，对其他股东并无坏处，外资也不一定不愿入股。股份制应有多种模式，大量的将是以公有制为主体的股份企业。也可以有少量完全按国际惯例，以私有股为主体的股份企业。外资入股可以自愿选择投资对象。股份企业吸收外资的将是少数企业。多数企业并不存在外资投入问题，没有必要因履削足，都去适应外资或私人资本的要求。

22. 有人说，设置企业集体股，允许企业自我积累，将妨碍

产业结构的调整。我们认为，实行社会主义商品经济，国家对产业结构调整，主要依靠经济杠杆，关键在于国有资金的投入和再投入要实行产业倾斜政策，不能采取竭泽而渔的传统做法。不允许企业有自我积累来源，势必限制企业自我改造、自我发展的积极性。

23. 有人说，设置企业集体股造成企业之间苦乐不均，将妨碍劳动者的流动。企业集体股比重大的企业职工，排斥外面的职工流入，本企业职工也不愿流出。我们的看法是，允许劳动力流动是商品经济的重要特征，但不能为流动而流动。对一个企业来说，恰恰要努力增强内聚力和对优秀劳动者的吸引力，职工不愿外流是好现象，不盲目扩充职工人数也是好现象。实际上企业集体股并不量化到职工个人，也不可能出现上述阻碍流动的现象。

24. 有人说，设置企业集体股，形成企业所有制，将导致出现南斯拉夫目前经济危机的后果。我们怀疑提这条意见的人是否真正了解南斯拉夫的情况，用臆测的主观想象来评论南斯拉夫是不妥的。南斯拉夫实行企业自治，在所有制上实行社会所有制。既不是国有制，也不是集体所有制，所有制问题没有真正解决。产权不明确，是南斯拉夫改革中一个重要问题。但造成南斯拉夫当前的危机，却不是这个问题。铁托去世后南斯拉夫出现经济危机，关键问题在于地方自治，造成联邦失控。各共和国和自治省各自为政，向上强调分权，向下仍然采取变相的集权，企业自治问题并没有真正解决。南斯拉夫的改革，既有成功的经验，又有失败的教训，不能一概而论。但是可以肯定造成南斯拉夫当前的危机，主要的决不是由于企业所有制。我们主张以公有制为主体的股份制，和南斯拉夫体制是完全不一样的。南斯拉夫完全否定国有制，我们不否定国有制，但主张国有资金应集中用于重点建设项目，有重点地对企业进行控股，这就完全不同于南斯拉夫的理论与实践。

关于深化企业改革问题的探讨*

一、当前的困难是改革造成的，还是改革不够造成的？

探讨深化企业改革的问题，必须首先对整个经济体制改革问题有个看法。这两年我们的改革和经济发展遇到了很大的困难，其核心问题是通货膨胀。这在前年表现特别突出，一度出现了挤兑、抢购现象，物价涨得很厉害。在全国各地出现了这种问题，自然引起思想反应：究竟是什么原因造成的？当时流行一种看法，认为出现这种问题的原因是改革造成的。不仅群众有这种看法，就是理论界，甚至政府部门的同志也有这种看法。如果把当前出现的问题看成是改革造成的，那么势必得出一个结论，改革改错了，应该恢复到改革以前的体制上去。我认为，造成当前这些问题的原因，不但不能说是改革造成的，恰恰应当说是改革改得不够造成的。从其它社会主义国家几十年搞经济改革的经验来看，尽管有各种不同的情况，但经济改革都取得了一定的成就，也都遇到很大困难。所以我得出一个看法，社会主义国家的经济体制改革在第一个阶段，也就是说上第一个台阶，一般都比较顺利，也容易取得成效，难就难在从第一个台阶跨上第二个台阶，到现在还没有成功的经验。我们的十年改革，可以说是上了第一个台阶，成绩是有目共睹的，举世公认的，绝大多数老百姓都从改革中得到实惠。现在我们国家稳定是压倒一切的，不稳定什么东西都谈不上。但能够取得今天的稳定，也要归功于十年改革取得的成绩。如

---

* 本文发表于《改革》1990年第5期，《经济日报》曾于1990年9月14日转载。

果没有十年改革，现在还象过去困难时期一样，什么都排队，什么都凭票，要做到今天的稳定也是不可能的。所以十年改革取得的成绩决不能抹煞、不能否定。但是又确实出现了问题，原因在哪里？我认为原因是改革不够，也就是说需要深化改革，从第一台阶跨上第二个台阶。

什么叫改革不够，我把它归纳为四点：

第一，各项改革没有到位。开始改革没有现成的经验可以借鉴，只能够摸索着前进，这叫“摸着石头过河”。所以第一个阶段的改革只能是单项改革，一项一项出台。那么到现在为止，是不是每一项单项改革都到位了呢？都有所进展，但都还没有到位。比如企业改革，党的十一届三中全会就提出：要克服以党代政，以政代企这样党政企不分的现象。政企分开是企业改革的一个关键问题，通过这十年改革，政企有很大分开，企业有了比较大的自主权，但是并没有做到彻底分开。单项改革一项一项出台，只要它的方向是正确的，尽管它不彻底，也都会取得成效，但是毕竟还没有改革到位，这算是一个改革不够。

第二，改革不配套。这个问题已经提了很长时间，但到现在为止，改革措施仍不配套。所谓改革配套，并不是说，需要改革的项目，样样都出了台就叫改革配套，像打麻将似的，四个人都全了也不算配套，还要按打麻将的一套规则打，四个人才能配套。改革配套是指样样改革措施之间要有有机联系，形成一个有机的整体。现在我们的改革，从宏观来看，财政、税收、银行、计划等各方面改革没有配套；宏观控制与微观企业改革也没有配套，企业埋怨外部条件给它造成很多困难，宏观管理部门又抱怨企业自主权太大了，行为不轨。在微观方面，企业改革本身也不配套。那么现在改革要深入一步，经济要按照有计划商品经济的目标运转，要形成一套完整的体系才成。所以在改革初期，尽管单项改革取得很大成绩，进一步发展就会出现互相矛盾，这些矛盾不解决就

要出现问题。改革不配套应该说是改革不够的一个重要问题。

第三，缺乏完整的理论体系指导改革，导致改革政策多变。十年改革，我们党在理论上有两个大的突破：一个是党的十二届三中全会明确要实行有计划的社会主义商品经济，这是一个重大的理论建树。因为马克思当年设想，实行公有制之后就可以取消货币、取消商品。经过社会主义各国几十年的实践，证明在社会主义阶段还不能实现这个设想，还要实行商品经济，这是对马克思主义的重大发展；第三个突破是党的十三大提出了社会主义初级阶段论。但是以上这些重大的突破并没有形成完整的理论体系。比如我们还没有从有计划的商品经济理论中引伸出计划理论、市场理论、财政理论、税收理论等一套完整的理论体系。这一点理论界是应该检讨的。总之，有了重大的理论突破，没有把它具体化，没有形成完整的理论体系。没有具体的理论作指导，因此各项改革就会“公说公有理、婆说婆有理”，不能形成共识。政策是依据理论而来的，没有理论指导，政策必然摇摆。从时间上说，政策会出现多变，从空间上讲，政策之间又会出现相互矛盾。

第四，某些改革措施有失误。由于缺乏经验，也由于一些错误的指导思想，使我们在改革当中大大小小的决策都会有失误。这些失误从根本来讲还是缺乏经验。比如在大的方面，在通货膨胀情况下能不能搞价格“闯关”，这种政策在理论上有争议，在具体的做法上有失误，所以引起了群众心理上的恐慌，加剧了通货膨胀。在小的方面也有失误，比如现在存在资金紧张现象，出现企业之间的三角债，这个问题涉及到过去银行的一种具体做法，叫托收承付。前几年把托收承付“改革”掉了，其实托收承付是加速资金周转的非常有效的做法，银行为了自己利益，把这种方法改掉了。实际上不叫改革，而是群众说的“革改”。所以有不少新出台的措施，不一定都是改革，有的是“革改”。现在又在一定范围内恢复托收承付的办法，今天恢复了就说明过去取消是错误的。

诸如此类，大大小小失误的地方不少。

二、治理整顿主要解决治标问题，治本还要靠深化改革

以上四种改革不够的情况，造成了我们今天遇到的困难。在这种情况下，中央提出治理整顿、深化改革的方针，是完全正确的。这一年多，首先抓了治理整顿，已初见成效，物价上涨的幅度明显减小，通货膨胀明显缓和。但同时又出现了市场疲软，许多企业处于停产半停产的状况。这虽然是新出现的问题，但并不是意料之外的事。应该说市场疲软是必然的，甚至可以说是治理整顿的预期目的。前几年不是经济过热吗？克服过热就是要它冷却，现在冷了。原来出现抢购，东西都抢空了，现在不但不抢了，买东西的少了，所以发生市场疲软了。应该说治理整顿本来就要达到这个目的，但是不是疲软过度？那是另一个问题。

现在很多地方经济还在滑坡，大家都希望经济能回升，市场能复苏。经济降温的主要手段是靠“双紧”政策，但是不能把解决的办法寄托在取消双紧政策上，如果盲目地放松银根、放松信贷，经济很可能又会恢复原来的毛病，这在1984～1985年已有过这个教训。当前的关键是结构不合理、体制不完善。在这个情况下，简单地放开，那么长线的产品还是长线，短线还是短线。要使经济真正做到协调、稳定地发展，必须调整经济结构，但这是个很艰巨的任务。

调整结构就涉及到深化改革问题，不改革不可能真正实现调整。比如说通货膨胀问题，其原因是总需求大于总供给。总需求无非是生产资料和消费资料的需求。消费资料需求过大是因为消费基金失控，劳动生产率的提高赶不上工资奖金的提高速度快，这样消费的需求大于供给。生产资料的需求主要体现在基本建设战线太长。这两种需求比较，应该说基建规模过大是造成需求过大的罪魁祸首，消费资料需求的扩张也是问题，但是次要的。基建规模过大的问题，讲了几年，年年也解决不了。重要原因之一是

财政体制不合理。我们的财政体制先是地方分灶吃饭，以后发展为地方财政大包干。这种体制对调动地方的积极性起了很大的作用，但积极性一上来就发生了过热。地方包了干，完成了向中央上缴的任务，剩下的都是自己的，可以发展地方经济。怎么发展地方经济呢？在利益驱动下，必然要搞价高利大的加工产业，比如搞彩电生产线，全国一下引进了120条彩电生产线，这是非常不合理的，但这个不合理又是必然的。因为地方包干嘛！你这个省市搞彩电赚钱，我这个省市也得搞。这种包干，中央包到省，省又包到县，那县里也得创收，也要搞赚钱的行业。所以尽管三令五申，要求不要重复建设、重复引进，但天天喊，天天重复。在这种财政体制下，重复建设，重复引进是必然的，同时还会带来中央失控。现在中央的财政收入占国民收入的比重越来越小，钱到哪里去了？在地方。我们把这种现象叫“诸侯经济”。有多少诸侯？按省算有30个诸侯，按县算有2000个诸侯。一个县一个关卡，各县保护自己的经济。“诸侯经济”带来的直接后果是市场分割。诸如此类的问题如果不解决，要解决需求大过供给，那只能采取临时措施——双紧政策。双紧政策是一刀切，齐步退，解决不了结构问题。现在若简单地放松，很可能恢复过去的状况。由此可以看出，治理整顿只能是治标，要靠深化改革才能治本。尽管治理整顿是治标，但也是很必要的。就像一个人发高烧，必须用冰块给他降温，否则他会烧死。现在我们采取的办法也像是用冰块给经济降温，齐步退，至于温度是不是降得太低了，那是另外一回事，反正温度是降下来了。但降温不等于治病，现在到了考虑治本的时候了，也就是要考虑如何进一步深化改革。

改革有宏观体制的改革，也有微观体制的改革。怎样抓？意见并不一致。有人认为，造成当前的问题主要是宏观控制缺乏一套完整的办法，因此深化改革主要是解决宏观控制问题。我个人认为，还是应该按照党的十二届三中全会决定所提出的方针，把

搞活企业、增强企业活力作为整个城市体制改革的中心环节。宏观体制是需要改革，但是怎么改革？我在1979年曾发表《企业本位论》，主张应该以企业为基准，根据一个具有活力的企业的要求，来设计宏观管理体制，因为企业是生产力的所在地，改革归根到底是为了解放生产力，应以企业为出发点，看什么样的体制能解放它的生产力。这符合马克思主义所主张的：上层建筑要服从经济基础，是经济基础决定上层建筑。宏观经济管理体制属于上层建筑，必须符合微观经济基础的要求，这就是我的《企业本位论》的基本主张。今天我们讲深化改革，我认为深化改革的中心环节仍然是搞活企业。

关于深化企业改革问题，我的观点可以归纳为“一、四、五”：“一个目标”，要明确企业改革的最终目标，为了实现这个目标要解决必要的外部条件，这些条件我归纳为“四个分开”。企业改革也要解决必要的内部条件，我主张在企业内部完善“五项基本制度”。

三、企业改革的目标问题

企业改革是整个经济体制改革的一个组成部分，又是一个最基本的或中心的部分。正如党的十二届三中全会所讲的：增强企业活力是整个城市经济体制改革的中心环节。但尽管企业改革是中心环节，它毕竟是整个经济体制改革的一部分，所以要谈企业改革的目标，首先要明确经济体制改革目标。

从十年改革的经验，从中央提出的路线、方针、政策来看，改革的总目标概括起来就是一句话：走出一条有中国特色的社会主义道路。当今社会主义面临着严重的挑战，中国能不能走出一条有中国特色的社会主义道路，不光是中国的命运问题，也关系到整个国际共产主义运动命运问题。具体到经济体制改革的目标，就是党的十二届三中全会关于经济体制改革决定所明确的，要实行有计划的社会主义商品经济。

根据改革的总目标和经济体制改革的目标，企业改革的目标也是在党的十二届三中全会的决议中明确了的：企业是社会主义的商品生产者和经营者。这是顺理成章的，因为经济体制改革的目标是建立有计划的社会主义商品经济体制，那么企业就应该是社会主义的商品生产者和经营者。决议还具体加以阐述：企业是个经济实体，应该自主经营、自负盈亏，并且具有自我改造、自我发展的能力，在法律上是既有权利又有义务的法人。

企业最终的目标是要成为社会主义的商品生产者和经营者，这句话包含着两方面的涵义：一个是“社会主义的”，一个是“商品生产者和经营者”。资本主义企业也是商品生产者和经营者，社会主义企业作为商品生产者和经营者，它和资本主义企业有共性。但是我们又必须有社会主义的特征，然后才能成为“社会主义的商品生产者和经营者”。如何理解这两方面的涵义？这需要在理论上阐明社会主义商品经济与资本主义商品经济两者之间的异和同，即它们之间有什么共性，又各自有什么特征。把这个问题弄清楚很有必要。现在我们一方面要反对资产阶级自由化倾向，另一方面也要反对僵化保守的思想，不然就会犯“左”的或右的错误。“左”的一种观点根本否定商品经济，把商品经济看成是资本主义的，没有任何共性；右的观点把社会主义商品经济看成和资本主义商品经济完全一样，没有任何区别。究竟如何区分社会主义商品经济和资本主义商品经济呢？现在有各种各样的提法，就是党的文件前后的提法也有所差别。比如党的十二届三中全会决议中解释社会主义商品经济不同于资本主义商品经济，指出矿山、资源、劳动力等不能成为商品，这种区分是从商品的内容来区分的。到党的十三大时提法又不一样，指出根本的区别在于所有制不同。我认为这两种提法都是对的，但是党的十三大的提法更明确，更涉及到本质的区别。

关于社会主义商品经济与资本主义商品经济的异同问题，我

的基本观点是，商品经济是一种运行方式，一种运行机制，它不是资本主义所特有的运行方式或机制。商品生产、商品交换在原始共产主义就出现了。应该说商品经济有奴隶社会的商品经济，有封建社会的商品经济，有资本主义的商品经济，商品经济发展到资本主义社会是高度发达了。现在我们搞社会主义商品经济，应该是商品经济继续向前的发展，它将发展成为商品经济的一个新阶段。

社会主义商品经济究竟如何搞，我们在理论上还在探讨，实践上还在探索。但是从社会发展规律来看，社会主义商品经济必将是比资本主义商品经济更加完善的商品经济。从历史的实际可以看到，商品经济本身是在不断前进，不断发展的。因此商品经济本身有它始终如一的、客观的规律，这种规律贯穿到各种生产方式中，它与社会制度没有直接的关系。所谓商品生产，即生产出来的产品不是为了自己消费，而是为别人消费，这是商品的主要特征，不论在哪一个社会都一样。商品生产出来既然要给别人用，那就要拿到市场上去交换，这也是共同的。所以社会主义搞商品经济，也要有市场。交换必须是等价交换，需要货币作为媒介。货币也不是资本主义特有的，在原始社会末期就有货币的雏形。价值按照马克思主义的看法是劳动的结晶，是劳动的质和量的体现，但实际上市场的价格不等于价值，可能高于价值，也可能低于价值，这取决于竞争机制和供求规律。供大于求，卖者之间竞争，造成压价，价格会降到价值以下去。求大于供，则买者之间竞争，造成提价，价格会提高到价值以上去。供求规律、竞争机制，是所有实行商品经济的社会必然存在的规律。以上讲的这些规律，不可能也不应该区分是资本主义的还是社会主义的。因此我得出一个结论，商品经济的运行方式、运行机制是共同的，是有共性的，如果硬要把本来带共性的东西，贴上资本主义或社会主义的标签，那就要犯“左”的错误。正因为如此，我们可以引

用资本主义商品经济运行的某些方式，不能一引用资本主义的一些方法，就扣上“走资本主义道路”或“资产阶级自由化”的帽子。

商品经济之间有它的共性，同时在不同社会制度里又有它的特性。只讲共性不讲特性，也要犯错误，犯右的错误。我认为，社会主义商品经济与资本主义商品经济的根本区别不在运行机制，而在于它的载体。商品经济是一种运动，马克思主义哲学观点认为世界上没有抽象的运动，都是物质在运动，都有物质的载体在运动。商品经济运行的载体首先是企业，它是商品的生产者和经营者，是个重要的载体。国家管理经济的职能这部分也是载体，它参与了商品经济的运行。再从下面看，企业里每一个劳动者也是载体，他既是消费的载体，又是生产的载体。不同社会之间这些载体必然有区别。深圳市委书记李灏同志作了一个比喻，他说深圳特区是个市场，就像一个篮球场一样，欢迎各个方面都到我们篮球场来打篮球，但是必须按国际篮球规则来打，这个规则就是篮球的运行机制，这个运行机制必须是共同的，不然无法赛球。但球队这个载体可以不一样。如果是美国队与英国队打，那是国际比赛，如果是广东队与北京队打，那是国内比赛，北京队与美国队打，是北京队参与国际比赛。但是队与队之间不一样，不一样在于队内部的生产关系。这个区别非常重要，是带根本性的区别，是必须区别的，如果不作这个区别，我们企业内部的关系也变成雇佣关系，就会走资本主义道路。商品经济的运行机制和社会主义的载体，这两者统一起来就是社会主义的商品经济。

社会主义企业是社会主义商品经济的运行载体，它与资本主义企业的不同不在于企业作为商品生产者和经营者在市场的行为，而在于它内部的生产关系。社会主义企业内部是社会主义的生产关系，资本主义企业内部是资本主义的生产关系。社会主义企业应当是社会主义的商品生产者和经营者。这句话要分为两个

部分，一是企业要具有商品生产者和经营者的共性，一是要有社会主义生产关系的特征，我认为企业改革的目标就是把这两者结合起来，使企业真正成为社会主义的商品生产者和经营者。

四、使企业真正成为独立的商品生产者和经营者，必须实行四个分开

要使我们的企业真正成为独立的商品生产者和经营者，就要从宏观管理体制进行改革，为企业创造必要的外部条件，即调整好国家与企业的关系。我认为，要实现这一点就必须实行四个分开，即政企分开、政资分开、税利分开和投贷分开。这四个分开是企业从政府机构的附属物转变为商品生产者和经营者的必要条件。

四个分开中最根本、最核心的问题是政企分开，即政府机构与企业组织分开。这个问题在党的十一届三中全会时就已明确了，要克服以党代政、以政代企的党政企不分的现象。实行政企分开，企业就不应该是政府机构的一个部分。过去，我们习惯于把国家整个的组织体系划为“中央、地方、企业”三个层次，把企业作为国家的基层单位，但是中央和地方都是政府机构，它们是政权的组织，企业作为商品生产者和经营者，它是个经济组织。经济组织和政权组织不是一个性质。所以搞商品经济，必然要求政企分开，使企业不再成为政府系统里的一个基层单位。只有政企分开，以产品经济为特征的旧体制才能转化为有计划的社会主义商品经济的新体制。

经过十年改革，政企分开应该说是取得了不少进展，但是并没有彻底分开，这项改革并未到位。这里面有体制上的原因，也有习惯势力。到今天为止，政企不分的思想和习惯还一直在明里暗里作怪，好像阴魂不散，总要借尸还魂。从这十年的经历来看，提出政企分开后，出现了大量的行政性公司，比如，机械局换个牌叫机械总公司，好像改为企业，政企就分开了。实际上是由公

司代行政府管理企业的职能，只不过是把“以政代企”改为“以企代政”，还是政企不分。后来决定取消行政性公司，又出现了行业协会、同业工会，由这些会代行政府职能，从“以企代政”变为“以会代政”，还是政企不分。就是行政性公司也没有取消彻底，有好多全国性的、全行业的公司仍然保留甚至新建。到近几年，又流行搞企业集团，把许多行政性公司改为企业集团。企业集团应当是企业自愿横向联合的产物，现在由政府下令，用“装口袋”的办法把一些企业“捏合”成一个集团，而且由企业集团代行政府管理企业的职能，成了“以团代政”仍然是政企不分。下一步深化改革可能有发展企业集团这一条。最近，某些行业部门在积极地筹组企业集团，要在全国搞几个大行业集团，下面再搞二级集团、三级集团，而借组织集团之名把下放的企业收上来。可以预料，不久的将来可能会有很多集团出现，这些集团实质上就是某个部、某个局的代名词。这些做法都是打着改革的旗号出台的，实际上与改革的目标并不相符，甚至是在回潮。政企不分的问题如果不解决，企业不可能真正成为独立的商品生产者和经营者。

政企不分固然有传统习惯势力作怪，但其根本原因还要从体制上去找。我认为政企不分的根子在于“政资不分”，即行政管理和资产管理不分。我们的全民所有制企业是由国家代表全民行使所有权，所以全民所有制企业又可以说是国有企业，是国有资产。政府对企业当然要行使行政管理权，但它同时又是所有者，又有资产的所有权。现在是行政管理和资产管理合二而一。每个企业都有主管部或主管局，这个主管部、主管局是个政府机构，它同时又是国有资产的代表。主管部门既是“婆婆”，又是“老板”，你说政企分开，它仍然可以利用它对企业的所有权，用行政手段直接干预企业的生产经营。现在我们搞承包制，向主管部门承包，主管部门既是行政主管又是发包者，这两者合在一起，政企就必然分不开。任何一个企业，它的资产总有所有者，但现代企业的所

有者作为股东，享有股东的权益，即使处于控股地位，也不干预企业的日常生产经营活动。我们现在也提出两权分离，好像可以用两权分离来解决政企分开，但由于政资就未分开，政府机构是婆婆还是股东就混淆不清，两权分离也就无从说起。要真正实行政企分开，首先必须实行政资分开。国家的行政管理和对企业的资产管理不是一回事。行政管理是国家对任何所有制企业都要进行的管理，最典型的是工商行政管理局，是个行政管理机构，它不可能去干预企业的日常生产经营活动。资产管理则不一样，全民所有制是国家投资的，国有资产由国家来管理。集体所有制的资产是集体所有，国家对它没有投资，国家对它就不可能有资产管理。所以对集体所有制来说，政资是分开的，集体所有制企业就比国有企业活一点，因为国家不能以资产所有者的身份去干预它的经营。同样，个体的、私营的、中外合资的企业也都比较活一点，只有国有的、全民的企业不容易搞活，原因就在于政资不分带来了政企不分。

因此，我认为，资产管理应从行政管理中划分出来，成为一个独立的系统。现在财政部已成立了国有资产管理局，但国有资产究竟应该怎么管，这套体制还没有形成。现在，财政部管国有资产。国家计委又成立了投资公司，行使投资权。那么，新建企业是投资公司投的资，是不是归投资公司管？整个国有资产，存量归财政部管，增量归计委管，把一个资本分割成两个部分，这就产生矛盾，形不成一个完整的资产管理体系。我主张，国有资产的存量和增量应该划归各种（综合的或专业的）投资公司管，投资公司也是企业，它是经营投资的企业，必须完成一定的资金盈利率指标，它必然要考虑投资效果，投资方向也要符合国家的产业政策。在投资公司上面可以设国有资产管理机构。如果要更彻底地实行政资分开，也可以考虑在各级人民代表大会下设国有资产管理委员会，由它领导和监督各级投资公司，这样政与资就完

全分开了。政资分开后，政府机构就只行使行政管理权，包括行业管理的职能，这样政企才能真正分开。

政资分开必然导致税利分开。改革以来，刚刚扩大企业自主权时是搞利润分成，后来实行利改税，是出自这样的考虑：全民所有制企业的利和税都是交给政府的，既然都作为财政收入，干脆把利税合在一起。当时我们曾提出不同意见，认为利和税是两个不同的范畴，不能把利税合在一起。税是企业对国家的义务，所有的企业，无论是全民、集体还是私有企业，都有纳税的义务，在国税面前应该人人平等。当然，这里面可能有优惠，但优惠不应按所有制不同而定，应按产业或产品倾斜。利是对投资者而言的，没有投资就没有红利。税利是不应混淆的。改了几年，现在财政部门也提出税利分流，说明当时搞利改税并不合理。政资分开后，税利必然分开。税是交给政府的，利是交给资产所有者的。资产所有者收回利润后可以考虑再投资，扩大积累、扩大再生产。

政资分开必然还要求投贷分开，即投资与贷款分开。投资与贷款也是两个完全不同的范畴。现在关于税前还贷、税后还贷的争议，也是由投、贷概念混淆引起的。这些年实行“拨改贷”，说是为了使企业注重资金使用效益，结果并没有达到预期目的，反而把概念混淆了。国有资产是国家投资形成的资产。如果国家认为这个企业应当改造或扩建，就应拨款（投资），如果不投资，而同意企业用贷款进行改造或扩建，新增的资产还是属于投资者，这笔贷款当然应由投资者承担偿还义务。因为税利分开，必然只能实行税后还贷。用税后利润还贷，就必然要抵减应上缴的利润。比如应上缴 5000 万元，因为还贷 3000 万，那就应只上缴 2000 万，因为那 3000 万变成固定资产，已属于资产所有者的。投资和贷款是截然不同的两个概念，特别在企业破产时，这两个概念的不同就非常清楚了。所谓企业破产，就是拿它的财产来抵债，比如它有 100 万元资产，现在负债 200 万元，那就是拿 100 万资产去还

200万的债，那么贷款的人贷出1元钱，只能收回5角钱。国家实行破产法，是用这个法律保护破产以后债权人的利益，使债权人利益均沾，平等瓜分资产。这样来看，在企业破产时，投资者实际上是债务人，贷款者则是债权人，可见投资与贷款是完全对立的两个范畴。

总之，企业要作为独立的商品生产者和经营者，必然要求政企分开、政资分开、利税分开和投贷分开，这几个概念都必须分清，才能理顺这些关系。这些关系不理顺，外部条件不具备，企业就不能成为独立的商品经济生产者和经营者。要深化企业改革，在宏观体制上必须逐步解决这四个分开问题，这是企业成为商品生产者与经营者所必需的外部条件。

刚才讲的这四个分开，资本主义企业也是实行这四个分开的，这是没有区别的。那么企业的社会主义特征体现在哪里呢？它主要体现在企业内部的生产关系上。

五、使企业具有社会主义特征，必须在企业内部完善五项基本制度

社会主义企业与资本主义企业的根本区别在于企业的主体不同。社会主义企业主体是劳动者，是职工；资本主义企业的主体则是资本，资本的背后是资本家。马克思在分析了资本主义的矛盾后，提出实行公有制，实行社会主义，最终实现共产主义。这决不是出于人道主义或纯粹的理想，而是从发展生产力来考虑的。公有制的优越性至少可以归结为两条：一是从宏观经济来讲，一个国家、一个社会，如果公有制占主体地位，其中还有一部分是国有制，那么就有利于国家运用这些国有资产和公有制企业，来协调整个国民经济有计划按比例地发展。资本主义经济也要求按比例发展，在按比例这一点上是共性。但资本主义经济比例的调整是靠市场、靠价值规律。比如，市场这种产品多了，就得降价，利润率就低了，很自然投资者就不向这个产业投资，转移到利润

率高的产业去。社会主义企业有国有资产，以公有制为基础，如果国家看到哪个产业薄弱，可以有计划地直接运用国有资产来调节，不必等市场自发调节，这样有利于国民经济有计划按比例的发展。

公有制的另一个更重要的优越性表现在微观经济的企业里。

把私有制改为公有制，企业内部就会发生一个很大的变化，就是把资本为主体变为劳动者为主体。马克思认为资本主义企业的主体是资本，他经常讲：资本剥削工人，没有说资本家剥削工人。在资本主义初期，一个老板开个工厂，老板就是资本家，很明显是资本家在统治和剥削工人。实行股份制以后，资本家是谁就不明确了，因为股票是可以转让的，但资本是不变的。资本就人格化了，它就像一个人一样发挥资本家剥削工人的作用。人格化就是抽象化，或者说是拟人化。就像法人这个概念，也是一种人格化的说法，它不是指一个自然人，是说法律上把这个企业当作一个人看。厂长经理是法人代表，不是法人，真正的法人实际上指的是企业的资本。在资本主义企业里资本是主体，它转化为机器、厂房等等，劳动者是资本中拿出一部分雇用的，所以劳动者在资本主义企业中是客体。生产力三个要素：劳动者、劳动资料、劳动对象，后两者是物，在资本主义企业中这些物的因素成为主体，而生产力三要素中最活跃的因素——人却成了被统治的客体，所以仍然阻碍生产力的发展。社会主义要把这种物统治人的现象颠倒过来，变成人统治物。劳动者成为生产资料的主人，人作为主体，物作为客体，人的积极性、主动性、创造性才能充分发挥出来。上述这两方面的优越性要求公有制取代私有制。

社会主义企业是公有制企业，它是以劳动者为主体，资本主义企业是私有制企业，以资本为主体，这是社会主义企业与资本主义企业的根本区别。社会主义的优越性主要体现在社会主义的生产关系上。企业内部有五个方面的制度与生产关系有关系：所

有制、经营制度、劳动制度、分配制度、领导制度。这五个制度应该体现职工的主体地位，才能发挥社会主义的优越性。

企业的所有制。社会主义企业是以公有制为主体的企业。前些年，我们主张体制改革也要进行所有制改革，但有人忌讳讲所有制改革，似乎讲所有制改革就是要改掉公有制。其实在体制改革一开始就涉及所有制改革，而且实行了多种所有制并存。在社会主义初级阶段不可能实行清一色的公有制，允许少量私有制作为补充成份的存在并取得一定的发展，这本身就是所有制的重大改革。现在要探讨的问题是在公有制范围内要不要改革？公有制有不同的公有制形式，在宪法中规定了两种：全民所有制和合作性质的集体所有制。过去认为全民所有制是高级形式、集体所有制是低级形式，这是从斯大林模式中搬来的概念。全民所有制是不是高级形式，在理论上并无根据，而且现在公有制已不只这两种形式了。在我国集体所有制已分化为大集体和小集体两种。大集体是“一大二公”的产物，把集体企业向全民所有制靠，大集体的财产开始可能是职工集资的，后来从企业利润中退还给职工，因此它的财产既不是国家投资的，也不是现在职工集资的，而是企业历年自己积累的。这种集体所有制也是公有性质，但不同于合作社性质的小集体。大集体究竟是个什么样的公有制，这些年理论上没有探讨，法律上也没有作出界定。我把合作社式的小集体叫做拼块式的集体所有，你一块我一块拼起来的，应该叫“合有”。大集体则是板块式的“共有”，资产是企业自我积累起来的，不是大家集资的，但归大家共同占有。共有的特点是职工在这个企业就参与共有，离开了就没份。现在还出现了多种新的公有制形式：比如搞股份制，企业与企业之间互相参股，这个企业若是公有制，以它的资产投到另一个企业去，成为另一个企业中的法人股，这个股就是公有股；又比如工会用会费办了一个企业，那这个企业也是公有的，但不是国有；假设保险公司用保险金办了

一个企业，那也是公有。这些公有制形式，是不是都体现了劳动者占有生产资料、人统治物呢？原则上说都体现了，但体现的程度不一样。集体所有制企业中，职工既是劳动者，又是直接所有者，当然生产资料归他支配。全民所有制企业是国家代表全民来行使所有权，企业中的职工只是全民中的一部分，他不能直接作为本企业生产资料的所有者，加上政企不分，国家成了主宰企业生产资料的主人，职工与本企业的生产资料只是间接结合。正因为如此，全民所有制企业中的职工从来都不关心本企业的资产，他关心的是生活、消费，不关心积累，积累是国家的事，积累多了会影响职工消费，因而他们甚至反对积累太多。

全民所有制企业存在着上述不合理现象，但我们决不能因此否定全民所有制。国有资产对调节整个国民经济的协调发展非常有利。但是国有资产没有必要包括所有大小企业，国有资产应集中解决薄弱环节或高科技产业。为了增强职工对资产损益和扩大积累的关心，在国有制企业中也可以增加一些职工直接占有生产资料的部分。我认为，在公有制改革中的一个重要方向，是要增加或扩大职工与生产资料直接结合的部分。具体来讲，可以吸收职工入股，或者在全民所有制企业中建立大集体性质的股份，尽管这些成份的比例不大，比如占30%左右，那也会起到很好的作用。

职工入股是不是私有化？我认为，私人持股不能统称为个人股，个人股有两种，本厂的职工加入本厂的股，和合作社性质一致，应称为职工合作股，是公有制性质。当然每个职工持的股份要有最高、最低的限额。为什么说合作股是公有制呢？因为职工既集资、入股、分红，同时按劳分配，分红的钱也是它集体创造的新增价值，没有占有别人的剩余价值。假如同一个职工去买别的企业的股票，那么他分来的红是占有别人的剩余价值，这种股可以说是私有性质的个人股。至于是否允许这种私有制的存在，那

是社会主义初级阶段允许少量私有制存在的问题。

社会主义企业增加了职工与生产资料直接占有的部分，就使得产权民主化。企业的民主管理，狭义来讲是企业领导体制的民主管理，指职工代表大会的权力等等，体现了职工主人翁地位。广义的民主管理，应该在五大制度上都体现出民主。在全民所有制企业中增加企业集体股、职工合作股，扩大劳动者与生产资料的直接结合，就是产权民主化的一条途径。我认为，在所有制改革问题上，这点非常重要。

企业经营制度。现在讲企业作为商品生产者和经营者应该自主经营、自负盈亏、自我改造、自我发展，这些前面都有个自己的“自”字。这个“自”到底指的是谁？并不清楚。企业自主经营，企业是个什么？企业里的机器、厂房不会去经营，得有人来经营。这个自主经营，是一个人？少数人？还是全体职工？现在一般的概念是把厂长、经理称作经营者，其它的职工称作劳动者。这个概念并不确切。经营者可以是个人，也可以是个小集团，也可以是全体职工。厂长、经理是专业的经营者，但不等于说经营权就只能属一两个人。要体现职工为主体，应当向全员经营的方向发展。全员经营，即全体职工承担经营的责任，同时也享有经营的权利。目前要完善承包制，除了合理确定基数等等外，一个很重要的完善内容是确立谁是承包者。目前大量企业实行的是个人承包，出现了经营者与劳动者的矛盾。有的厂长、经理重视依靠职工群众，情况好些，但体制本身决定了矛盾的必然性，一般是不容易调动职工主人翁责任感，严重的甚至形成对立。我认为，国有大中型企业应以全员承包制为主，小企业可以搞个人承包。经营制度从某方面讲比所有制更重要，职工在所有权上能直接占有一份更好，若没有也行，但必须有经营权。所谓经营权是所有者把资产交给企业，由企业来支配、使用和处置。企业又由谁行使这些权，是个人还是全体职工？如果是授权全体职工行使经营权，

职工在重大的经营决策上，就应当有决策权，使决策民主化。重大决策如果是集体决定，集体就有保证实现的义务。这就是所谓“群策群力”。首钢就是这样做的，他们全年的计划必须由职代会讨论通过，通过后指标层层分解，一直分解到个人。这样做，全体职工成为厂长、经理的强大后盾，使厂长、经理真正有权威。决策权有三个层次，最高的决策是方略决策，这个决策还应由所有者作出，国有企业应由国家作出；重大经营决策是战略决策，如年度计划、重大技术改造规划等等，应由职工集体决策；至于日常经营决策和生产行政指挥，毫无疑问应授权厂长、经理全权负责。

企业劳动制度。劳动制度是指企业的劳动者是怎么组成的。现在劳动部门的用工制度，搞合同制，我一直不以为然。严格讲，用工制度这个词都是老概念，“用”字加一个人字旁就是雇佣的“佣”，那不和资本主义企业一样了吗？现在厂长经理是个人承包，工人是合同制，定合同，厂长、经理代表企业作甲方，工人是乙方，这就很难区别于雇佣关系。当然厂长、经理也不承认自己是老板，他也是与主管部门签订承包合同。结果形成国家雇厂长，厂长雇工人的架势。这样做必然调动不了积极性。再加上合同都有年限，大家都是“飞鸽牌”，谁还以厂为家？这套劳动制度，既不符合现代管理原则，又不符合社会主义方向。我认为应当明确社会主义企业是马克思所说的“自由平等的生产联合体”，应当按照这个基本理论来建立我们的劳动制度，可以三种工并存：正式工、合同工、临时工。每个企业都应有一批正式工（不是固定工，他也可以流动），他们是企业的主体。正式工也应有契约，可以民主制定劳动公约，共同遵守，互相监督。新加入的职工可以定合同，是个别职工与劳动集体定合同，合同期满应该转为正式工。合同工是预备工性质，对企业的民主管理有建议权、批评权，但是没有表决权。临时工对企业不负任何责任。企业如果搞得好，临时

工都争取当合同工，合同工争取转正，这样就有了向心力、内聚力。正式工如果违反公约，可以解除公约，他如果愿意可以改当合同工，合同期满再转正；要是合同期间还不好好干，可以解除合同改为临时工。这三个台阶可以上也可以下。这样改革就符合马克思说的，企业是自由平等的生产者联合体。自由是经过双向选择而自由加入，加入之后成为劳动集体中平等的成员。

企业分配制度。在企业中有生产资料的分配和消费资料的分配两个分配问题。消费资料的分配在社会主义企业是以按劳分配为主。在商品经济条件下，不可能社会直接对劳动者个人实行按劳分配，只能实行“两级按劳分配”。社会承认一个企业集体的劳动成果，先对企业整体进行按劳分配，然后企业以这个份额再向个人进行分配，这就是两级按劳分配。但是现在国家对企业的分配是一杆子插到底，对企业怎么调资等等，都要由劳动部门决定，这不符合职工为主体的原则。应该由国家规定好一级分配的办法，例如消费基金总额和销售净产值之间规定一定比例等等，水涨船高，水落船低，至于企业内部如何分配，应由企业自主决定，这样就是分配民主化。企业的另一个分配是积累的再分配。利税分开后，利润应上交给投资者，这在资本主义企业是天经地义的。我们现在也采取这个形式，但是我们并不承认资本创造价值。国家投资的利润并不一定要全交给国家。资产阶级经济学者亚当·斯密提出：一个企业需要三个要素：资本、劳动、土地，地主出地就应该收回地租，劳动者出力就应拿到工资，资本家投资应该拿回利润，认为这是公平合理的。马克思的劳动价值论把它否定了，说所有的新增价值都是劳动者创造的，地租、利润都是对剩余价值的占有。我们不承认资本创造价值，资本只能转移价值。因此，在社会主义企业劳动者创造了新增价值，自己消费一部分，剩下的全部交给国家也对，它是交给了全国的总体劳动者；全部留给企业也对，集体企业是这样，留给了局部劳动者；国家拿一部分，

自己企业留一部分也对。这是劳动人民内部的协议，表现为国家的政策，采取哪种办法，主要看哪个效益好。如果企业实行公有制内部的股份制，既有国有股，又有企业集体股，又有职工合作股，那么企业集体股可以留给企业作为自有资金，变成企业集体所有，使企业有可靠的自我积累来源，对企业的自我发展有利。在理论上也是符合马克思主义原则的，不存在化大公为小公的问题。

企业领导制度。领导一个企业肯定要高度集中、统一指挥，但决策上应该是民主的。我们应该在民主决策的基础上建立高度集中的厂长、经理负责制。厂长、经理既是决策执行者也是决策方案的提出者，他在企业的生产经营管理中处于中心地位，在执行决策中，应有高度的指挥权力。职工在职代会上讨论重大决策时，行使民主权力。决策以后，在执行决策时，厂长经理是全体职工所拥戴的领袖，职工应在劳动岗位上服从命令听指挥。这就是民主与集中的结合。

以上这五个制度如果都能体现出企业以职工为主体，那么社会主义企业与资本主义企业也就从根本上区分开来了，社会主义的优越性就可能得到充分的发挥，社会主义企业也就真正成为具有社会主义特征的商品生产者和经营者，达到企业改革的最终目标。

完善社会主义企业制度的三十条建议*

一、理顺产权关系，确立企业的利益机制和风险机制

第一条：实行政企分开和政资分开，即政府的行政管理职能与国有资产的管理职能分开的原则。

在各级国有资产管理委员会（或管理局）下设各种类型的投资主体，包括：投资公司、大型企业集团、投资银行等等。这些投资机构，是经营投资的企业，要对投资效益负责，每年要按不同的资金利润率完成创利指标，由它对国营生产经营性企业进行投资，行使资产所有权。

第二条：实行利税分开原则。

税收是企业对政府应尽的义务，原则上不同类型的企业在国税面前应当一律平等，税种、税率应当相对稳定，利润是企业投资者的收益，为了维护投资者的利益，不能以税代利，也不能以税挤利，税利是完全不同的经济范畴，各走各的渠道，才能适应有计划商品经济的客观要求。

第三条：实行投贷分开原则。

投贷分开即投资行为与贷款行为分开。国有企业由国营投资公司或其它投资主体投资，才取得对国营企业的所有权，贷款是借贷行为不能和投资相混淆。作为投资的贷款应当由投资者负责借款和还款，转化为企业资产则属投资者所有。政资分开后，原

---

* 本文以“中国企业改革与发展研究会课题组”名义发表在《改革》1991年第6期。

则上应实行税后还贷，投资性的贷款利息以及还贷的资金都只能从投资者应得的利润冲抵。为了划清投贷关系，最好是由投资公司负责借款，然后由投资公司向企业投资。

第四条：试行以公有制为主体的股份制。

随着社会主义商品经济的发展，企业应当公司化，分别建立有限责任公司或股份有限公司。公司实行股份制有利于明确产权关系，有利于筹集资金发展企业，有利于企业的横向联合，还有利于使企业制度规范化。对于关系国计民生的重要企业，可由国家通过投资公司实行控股，掌握企业的发展方向。

第五条：实施《破产法》，形成企业的风险机制。

要加紧建立失业保险制度，在这个前提下贯彻实施《破产法》，形成企业的风险机制，也为企业裁减冗员创造条件。

二、完善企业经营机制，真正做到自主经营，自负盈亏

第六条：落实企业在简单再生产范围内的经营自主权。包括生产计划权、定价权、自销权、采购权，以及在不损害企业总资产价值的条件下对设备、设施的处置权。

第七条：改变国家指令性计划为国家直接订货。

根据国家计划，由物资、商业、外贸等部门向生产企业直接订货，签订合同，明确规定双方的权、责、利，生产企业有义务优先保证国家订货合同的完成。

第八条：落实企业在扩大再生产范围内的经营自主权。

企业利润的分配要有一定比例作为法定的公积金或自我积累资金；有权自主确定不同类型资产的折旧率和按销售总额提取科技开发费，以上形成企业的开发基金，使企业具有自我改造与发展的能力。

企业对开发基金的使用有完全的自主权，可以在企业范围内确定技术改造或基本建设项目，也可以在企业之外进行投资。

第九条：扩大企业对外贸易和经济技术合作的涉外权。

扩大允许直接对外的企业范围。为了联合对外，避免自相压价等情况发生，应采取自愿联合，统一对外的方针：一是现有的外贸公司实行股份制，邀请有关企业入股，形成贸工联合的实体；二是发展自愿加入、民主管理的行业协会，由协会起协调和统一对外的作用。

第十条：在机构设置和人事安排上，企业应有完全的自主权，政府部门不予干预。

三、改革劳动制度和干部制度，确立企业内部劳动组合的自主权

第十一条：确立企业是“自由平等的生产者联合体”的社会主义原则，彻底消除职工中的雇佣观念。职工进入企业，是企业劳动集体和个别劳动者双向自由选择的结果，进入后，经过一定时间的相互考察，转为本企业的正式职工，就成为企业劳动集体中平等的一员，享有当家作主的权利与义务，企业则成为全体职工的命运共同体。

第十二条：企业的劳动者包括脑力劳动者和体力劳动者，应当消除工人与干部的划分，从厂长、经理、技职人员到一线工人可统称为“企业职工”。工资标准统一为一个系列，职工能上能下，能进能出。

第十三条：企业的定员编制和招收职工，完全由企业自主决策，政府不加干预。招收职工不受地区和时间的限制，也不接受硬性的分配。对于富余的职工，尽可能由企业发展多种经营予以安排，实在无法安排的可另谋职业，或留职停薪享受社会失业保险。

第十四条：企业实行正式工、合同工、临时工等三种工并存的体制。正式工要在民主制定的“劳动公约”上签字，共同遵守，违反公约而又屡教不改的，可解除公约，离开集体。新招职工实行合同制，但合同期满经考核合格，应转正为正式工；违反合同

而屡教不改的，可解除合同，离开集体。正式工是企业劳动集体的正式成员，对企业的管理有完全的权与责，可当选为职代会的正式代表，行使当家作主的权利。合同工是预备工性质，可当选为职代会的列席代表，有发言权、批评与建议权，但无表决权。临时工要签订“临时劳动议协”，他们对企业的管理无权无责。

第十五条：实行劳动管理的民主化，由职代会下设“劳动委员会”，委员由职代会选举产生。企业党委的组织部门和企业人事劳动部门的负责人，可作为劳动委员会的当然委员会，参与领导委员会工作。劳动委员会的职权是处理职工的招收、招聘和解除劳动公约、劳动合同等事宜，并负责有关劳动纠纷的仲裁，但不干预在职人员的职务任免、升降、工作分配等行政事宜。

四、完善激励机制，充分发挥职工在企业中的主人翁作用

第十六条：吸收职工入股。

企业实行公司化，在明确产权关系的同时，可以吸收职工入股。企业的正式职工为企业的主体，必须入股，入股既是权利又是义务，通过利益共享，风险共担，使企业成为全体职工的命运共同体。

职工入股是记名股，有一定限额，每人至少入股多少，至多入股多少要有规定，不能相差悬殊，股权不能转让、继承，因故离开企业的必须退股。

职工在本企业入股，有一定限额，既入股又参加劳动，相当于合作社性质；按股分红所得收益，是集体劳动的成果，并没有占有别人创造的剩余价值。因此，这种股权应称为“职工合作股”、属于公有制形式之一。通过入股使职工与部分生产资料直接结合，联股联心，有利于加强职工的主人翁责任感。

第十七条：实行全员经营责任制。

目前实行厂长、经理个人承包，对于调动职工群众主人翁责任感十分不利，应当改为全员承包。不实行承包的企业，也应发

挥全员经营的积极性。具体办法是强化职代会的决策权，企业的重大经营决策（如年度计划、重大技改规划等）应当由职代会审定。实行董事会领导下的经理负责制的企业，可以由职代会发挥监事会的作用，并由职代会选举职工董事参加董事会。

第十八条：实行两级按劳分配。

两级按劳分配：一级按劳分配是社会对企业集体所创造的劳动成果，进行按劳分配，办法是以企业销售总额，或净产值，或利税总额为基数，根据不同行业的情况确定一定比例，提取企业的消费基金总额，上不封顶、下不保底。二级按劳分配是企业用获得的消费基金总额在企业内部进行再分配，确定以多少用于集体福利，以多少分配给个人，采取什么样的形式对职工个人进行按劳分配，等等，完全由企业集体民主决定，政府不加干预。

第十九条：建立全面的人事劳动管理制度，大力开展全员培训，提高职工素质。

企业要把职工的招收、培训、考核、提拔、升迁等结合起来，形成一套激励职工上进心的全面人事劳动管理制度，对于学习成绩好，工作成效大的职工，不但要奖励，而且可以破格提拔，以激励上进。

第二十条：生活福利设施实行企业化、社会化。

为了消除“企业办社会”的现象，要创造条件实行生活福利设施企业化、社会化。过渡的办法可在企业内部设立“生活服务公司”，负责生活福利和生活服务的企业化经营；在条件成熟时，进一步实行社会化，对职工医疗、退休、待业等，实行社会保险。

五、完善企业领导制度，建立合理的党政工群关系

第二十一条：按照党的十一届三中全会所确定党政企分开原则，对企业领导人员的任免，要改变仿照政府官员任免的办法。要办好企业，需要有德才兼备的领导人员，同时还需要相对稳定。因此企业主要领导人员可以不规定任期，也不应仿照政府官员而规

定退休年龄，但每年要对其工作进行考评，称职的可以长期任职，上级主管部门不能任意调动，不称职的可以免职。

厂长（经理）的产生可以有几种方式：一是主管部门提出意见，经职代会的通过，然后任免；二是由职代会选举或招聘，报主管部门核准任免；三是由董事会或职代会任免。

第二十二条：实行民主决策基础上高度集中的厂长（经理）负责制。

厂长（经理）应当是德才兼备的现代的社会主义企业家，他是全体职工所拥戴的领袖，是企业生产经营和行政指挥的首脑，在企业中处于中心地位。企业的重大生产经营决策，由厂长（经理）提出方案，经职代会（或董事会）讨论、修改、通过后，由厂长（经理）全权组织实施。在日常生产经营活动中，厂长（经理）是高度集中的指挥者，全体职工必须遵守纪律，服从命令听指挥。

第二十三条：充分发挥职代会的民主决策和监督作用。

职代会是社会主义企业实行职工民主管理的有效形式。职代会对企业重大的生产经营决策，不能只有“审议”权，而没有“审定”权。职代会对重大问题有决策权，才能体现职工当家作主的社会主义企业特征，而且有“群策”才会有“群力”，厂长（经理）提出的方案，经职代会通过后就会成为全体职工的意志和责任，为厂长（经理）实施方案提供强大的后盾。

第二十四条：社会主义的一切事业都应当置于党的领导之下，社会主义企业无疑也必须坚持党的领导。但是党作为政治组织和企业作为经济组织，在组织系统上还不能混淆。企业党组织应当成为政治思想领导核心，对企业的生产行政工作则起保证、监督作用，这一原则的具体实施，可以采取以下方式：在职代会具有重大问题决策权的前提下，党委书记如果受到职工的拥护，可以被选为职代会主席，工会主席可以被选为职代会的常务副主席。党

委以工会为助手，领导和教育职工群众正确行使当家作主的民主权利，对企业的重大问题进行决策。党委的保证、监督作用，也是通过职代会来实施。党委书记如果不能当选为职代会主席，说明党的工作存在某种脱离群众的倾向，企业党委会应当认真总结经验教训，必要时上级党委可对企业党委会进行改组。

第二十五条：企业工会是职工的群众组织，是全国总工会的基层单位，是党和群众之间的桥梁和纽带。工会在社会主义建设时期的主要任务，是在党的领导下，组织和教育广大职工群众行使当家作主的民主权利，以主人翁的态度投身于社会主义建设事业。另一方面，工会还要关心和维护工人群众的合法权益，加强对职工的思想政治教育，开展企业文化和企业精神文明的建设。

六、为企业创造平等竞争的条件，通过优胜劣汰，促进企业素质的提高

第二十六条：进一步贯彻政企分开原则，落实企业的经营自主权，应赋予国营企业以乡镇企业、外资企业同样的独立自主的经营机制。政府部门，首先是企业的主管部门，要以增强企业活力为准则，变干预为扶持，彻底改革对企业的管理方式。在减少对企业直接干预的前提下，政府应当大力进行精兵简政，缩小某些综合管理部门和行业管理部门的组织规模，输送优秀干部到企业去任职。

第二十七条：改革税制，实行利税分开。国营企业、乡镇企业、外资企业的税负应当统一，使国营企业的税负减轻，增强自我积累、自我改造的能力。

为了稳定税负，有关税种的设置，税率的调整，应当由全国人民代表大会或其常委会审查批准。

第二十八条：国家对乡镇企业、外资企业实行“两免三减”等优惠政策是必要的，对国营企业中急需发展和有可能打入国际市场的企业，也应制定一定的优惠和扶持政策，以加速它们的发展。

第二十九条：制定《收费法》《罚款法》，依法禁止向企业乱收费，乱摊派。合法的收费与罚款要严格规定交款的程序，以杜绝可能产生的贪污行为。企业支持社会公益事业是应当提倡的，但必须规定一定限额，如占税后利润的百分之多少，不得超支。

第三十条：彻底废除由政府部门组织或支持的各种评优、升级等活动。政府对企业进行一定的监督、检查是必要的，但中央、地方、部门应统一组织进行，避免重复。有些监督、检查，如审计，已成为经常性工作，就不必要再组织内容相近的大检查，以减轻企业在接待上的沉重负担。

增强企业活力是整个经济体制改革的中心环节。既然它是中心环节，其他各项改革必须围绕这一中心环节而进行，也就是说，要以增强活力为立足点和出发点。以上三十条是企业改革的主要内容，但它涉及一系列宏观体制问题。因此，它的实施，必须要求计划、财政、税收、金融、劳动、人事、商业、经贸、资产管理……等宏观管理体制进行相应的改革。

职工主体论

所有职工都实行合同制不符合企业的社会主义性质*

在劳动制度的改革上，已开始试行“合同制”，并且设想今后企业的全部职工都实行合同制，“合同制”在试点中也取得较好的效果。但是，这项“改革”是否合理呢？有一定效果不能说就一定合理。我认为，企业吸收一部分合同工是可以的，如果把合同制作为普遍的劳动制度，企业的全部职工都成为合同工，是违背

* 本文是作者1984年9月9日写的《内部建议》，以后发表于1984年10月15日《世界经济导报》，题为《实行正式工、合同工、临时工相结合的劳动制度》。

社会主义原则的。建议党中央、国务院慎重考虑这个问题。下面谈几点个人粗浅的看法。

一、职工群众在企业中的主人翁地位，是社会主义企业的重要特征

紫阳同志在六届人大二次会议的报告中，谈到厂长负责制时，特别强调了在企业中要充分体现职工群众的主人翁地位问题，并指出“这是我们社会主义企业的一个不容忽视的重要特征。”这是十分正确的。

我们的体制改革是社会主义制度的完善和发展，每一项改革应当在不违反社会主义基本原则的前提下大胆探索。

社会主义公有制决定了劳动人民是生产资料的主人，从而也是社会的主人、国家的主人，这是调动亿万劳动人民社会主义积极性的基础。但是，劳动人民的主人翁地位，还不能只就全国范围、全社会范围而言。如果不能在生产上、在他所参与的生产单位里，有当家作主的权利，他也就不能在经常的现实生活中发挥主人翁的责任感。正因为这样，社会主义企业必须充分体现职工群众的主人翁地位。

有人以为，只要真正实行按劳分配，就能调动职工的积极性，其实这只看到问题的一面。如果单纯讲对个人的按劳分配，不讲职工的当家作主，不讲职工个人利益与企业经营好坏挂勾、和国家利益联系，就会引导职工用雇佣观点对待劳动，即使有一定的积极性，也是立足于个人主义的一种积极性，不会形成具有强大生命力的集体主义的积极性。这种集体主义思想的形成，首先在于从制度上确立职工群众在企业中的主人翁地位。

如果普遍实行合同制，全体职工都是合同中的乙方，合同的甲方是谁呢？有人说，甲方是企业。企业的代表又是谁呢？只能是厂长、经理。这就必然形成一种雇佣关系，至少使职工无法摆脱传统的雇佣观念。如果说厂长、经理是代表国家，甲方实质上

是国家，那么职工与国家之间形成类似的雇佣关系，职工成为国家的雇工，也是不合理的。顺便说一句，现在已流行的“用工制度”这个词，也存在类似的不合理，问题就在于谁用工？

二、用“职工公约”代替合同中的条款，同样可起契约作用，但性质完全不同

实行“合同制”，合同的内容除了规定合同期外，无非是把职工对企业的义务与权利，用契约形式加以规定。如果说这种契约有它一定的积极意义，不采取合同形式，而采取公约形式，可以取得同样的效果，而性质则完全不同。

我们说职工群众是企业的主人，这个主人是个集体。职工个人加入这个集体可以是自愿的，但加入之后就必须遵守集体的规定。因此可以由集体来制定一个“职工公约”，规定职工的义务与权利，经职工代表大会通过，所有职工以及新吸收的职工，都在公约上签字。公约也是一种契约，但它是职工民主决定的，是职工集体的意志，是集体利益（也包括国家、社会利益）的体现。职工个人在公约上签字，体现了个人与集体的关系，是个人服从集体的表现。为了使劳动力能够合理流动，关于职工加入和退出企业的条件、办法，也可以在公约中作出明确规定。

三、建议实行正式工、合同工、临时工相结合的劳动制度，以加强职工群众的主人翁责任感

企业的劳动者可以分为正式工、合同工和临时工三种不同的参加劳动的形式。其区别在于对企业承担不同程度的责任，同时享有不同的权利。

实行责、权、利相结合的企业经营责任制，是工业管理体制的一项重大改革。但企业的责、权、利主要由谁来承担，在理论与实践上还不太明确。特别是实行厂长负责制，似乎企业的责、权、利都由厂长一人承担，我认为这是不正确的。社会主义企业作为相对独立的经济实体，职工群众是企业的主人，企业的责权利就

必然要由全体职工来承担。集体所有制企业毫无疑问是这样，全民所有制企业同样也是全体职工对国家承担责任。全民企业的厂长（经理）具有双重身份，他既代表国家管理企业，也代表职工管理企业；既对国家负责，也对职工代表大会负责。

由职工承担企业的责、权、利，主要承担者应当是正式工。他们是企业的主体，行使民主管理企业的权利，同时承担企业生产经营好坏的责任。因此正式工有权选举和被选举为职工代表大会的正式代表，参与企业的民主决策和民主管理。他们的个人利益除了和个人劳动贡献相联系外，还要和企业经营成果好坏挂勾。

企业可以吸收一批合同工，作为正式工的后备力量。少量的合同工可以采取合同形式，有一定的合同期，合同期满可以继续签订合同。其中表现优秀的可以吸收为正式工。或者明确规定，正式工的补充必须从合同工中选拔。合同工对企业的责权利是部分的承担者，他们可以当选为职工代表大会的列席代表，有建议权，没有表决权。他们对企业经营好坏也只有部份责任。例如，假设企业亏损，正式固定工除扣发奖金外，还要减发工资，合同工则只能扣发奖金，不能减发基本工资。

企业还可以根据需要而雇用少量临时工。这些临时工则对企业完全不承担责权利。但是临时工中表现优秀的可以吸收为合同工，进一步还可以从合同工转为正式工。

正式工、合同工、临时工这三种工实行同工同酬，但在责权利的承担上有所不同，在集体福利的享受上也有所不同。把这三种工结合起来，鼓励临时工争取转为合同工，合同工争取转为正式工，实质上是通过这三个层次来培养和提高职工的主人翁责任感，形成对企业的向心力。同时，运用这三个层次，也可以更合理地处理少数违法乱纪的职工。正式工发生严重的违法乱纪情况，教育无效，经职工代表大会通过，可以转为合同工，合同期间改正错误，又可以再转为固定工。合同工中表现不好的，可以解除

合同，改为临时工；临时工表现不好的可以随时解雇。这样，既维护企业的组织纪律，又给少数违纪职工以改正错误的机会。

从企业实行责权利相结合的经营责任制出发，按照权责一致的原则，实行三种工相结合而以正式工为主体的劳动制度，既符合社会主义企业的特征，也有利于培养和不断提高职工群众的主人翁责任感。

关于劳动制度若干问题的探讨*

劳动制度或劳动体制是个很敏感的问题，因为它涉及整个社会制度问题。我国社会主义制度的许多特色都要体现在劳动制度上。劳动力问题从根本探讨，首先涉及到劳动力的性质问题，这是政治经济学里很重要的问题。党的十二届三中全会确定了我们整个经济体制总的目标模式是有计划的社会主义商品经济。社会主义商品经济同资本主义商品经济究竟区别在哪里，现在不是太明确，如劳动力是不是商品，劳动力流动，劳动力市场（因为劳动力市场这个词比较敏感，现在还只提劳动力合理流动）等等，研究这些问题必然要涉及到劳动报酬的问题，或者说劳动者的收入问题、劳动者的组合问题（习惯称为用工制度），对这些问题要联系起来通盘考虑，才能作出比较明确的回答。

一、不同所有制，确定了劳动者的不同地位

我们搞社会主义革命，用公有制取代私有制，根本的目的就在于改变劳动者在企业中的地位，也就是解决劳动者与生产资料的关系问题。马克思主义认为，在资本主义企业里，是以人格化的资本为主体，劳动力是被雇佣者，处于客体地位。生产资料成为统治者，形成了物统治人的反常现象。实行公有制的一个根本任务，就是剥夺剥夺者，使劳动者占有生产资料，把物统治人变为人统治物。只有人成为生产的主导者，劳动者才会充分发挥他们的积极性和创造性，从微观经济讲，这是实行公有制的一个很

---

* 本文发表于《经济管理》1987年第9期。

重要的任务。这说明，劳动者在不同所有制企业里，处于不同地位。

党的十一届三中全会后，改革中很重要的问题，是提出了多种经济形式和多种经营方式，而多种经济形式实际上是指多种所有制形式。实行多种所有制并存，但以公有制为基础或为主导，这就意味着在公有制之外，在国家领导下，还可以允许少量私有成份的存在，包括引进外资的企业、有些小企业实行私有化等等。为什么可以这样做？因为社会主义是个很长的过渡时期，既然有时间的过渡，就必然体现为空间的并存，空间如果清一色，就没有什么时间的过渡。

根据这种情况，在中华人民共和国范围内，劳动者可能是在社会主义企业里劳动，也可能不是，所以，劳动者的地位，不是都一个样。如果劳动者在私有制企业里，那就是雇佣劳动者。既然是雇工，就必然有剥削。硬说现在的雇工，不同于以前的雇工，不算剥削等等，我看这是说不通的。不如承认是剥削。但，由于社会主义的过渡性，允许少量的剥削存在，这在理论上才能说清楚，也才符合客观事实和历史发展规律。但大量劳动者是在公有制企业里，这些劳动者就不是雇佣劳动者。

二、劳动力是不是商品

劳动力是不是商品，要看劳动者在什么所有制企业内劳动。社会主义公有制企业的劳动者的劳动力不是商品；私有制企业里雇工的劳动力就肯定是商品。我认为应当这样区别对待，才好分析问题。

劳动力是否是个人所有，这一点应该是不成问题的。但是能不能由此推论：既然劳动力归个人所有，他就必然要把劳动力作为商品与别人交换。我看不一定。因为不仅劳动力归个人所有，别的东西也有归个人所有的，但归个人所有的东西并不一定都要作为商品去交换，这两者没有内在关系。个人所有的东西，自己使

用就不是商品，出卖给别人使用才成为商品。因此，看劳动力是不是商品，一要看劳动者与企业之间的关系，二要看劳动者的收入是如何形成的。

（一）劳动者与企业的关系

企业中物的要素如机器、厂房、原材料、半成品等，在资本主义企业，体现为人格化的资本与劳动者发生关系，资本背后还有人，即资本家。资本家是企业的主体，是生产的主人。劳动者被资本家雇用，处于客体地位，劳动者不是为自己劳动而使用自己的劳动力，因此，劳动力成为商品。

社会主义企业，劳动者成为生产资料的主人、生产的主人。劳动者用自己的劳动力为自己进行劳动，劳动力就不是商品。但是，我们在体制上还有缺陷，劳动者这种主人翁地位往往体现不出来。真正的典型的集体所有制企业不成问题。集体所有制是大家集资，然后又一起参加劳动，每个劳动者既是企业的所有者。又是企业的生产者和经营者，劳动者的主人翁地位很明确，劳动力当然不是商品。现在的全民所有制企业，由国家代表全民管理企业，从理论上讲，每个劳动者都是全民之一，也都是所有者。但只有 1/10 亿的所有权，因此无权主宰企业，只能由国家主宰企业，劳动者事实上成为国家的“雇工”（有的社会主义国家劳动法写明了这一点）。由于国家直接经营管理企业，劳动者没有经营权，因此劳动者对本企业的生产资料，既没有所有权，也没有支配权。因此，劳动者的积极性调动不起来。出现所谓“全民不如集体，集体不如个体”的反常现象。

在理论上，我们从来都肯定劳动者是企业的主人，但在具体的体制上，并没有把劳动者放在主人翁的地位，反过来却怪职工觉悟不高，好象他们天生只讲求个人利益。我以为这是我们的体制造成的。让职工处在被雇用的位置上，他当然就用雇佣观点来对待劳动。例如，职工代表大会条例规定，对企业的经营决策，职

代会只有审议权，没有决定权，而对工资福利则有决定权。这就等于说，经营决策不是你们的事，是厂长的事，国家的事，工资福利才是你们的事。现在要实行破产法，企业破产职工要待业，减发工资。工人说，厂长不是我们选的，经营不是我们决定的，破了产怎么罚到我们头上来了？有权才有责，劳动者既无决策权，就不承担决策失误的责任，这应当是天经地义的道理。

实行劳动合同制也涉及职工的主人翁地位问题。我并不是不赞成合同制，问题要明确谁与谁订合同？签定合同有甲方、乙方，全体职工都在乙方，那么甲方是谁呢？有的同志讲，“甲方是企业”。企业又是谁呢？如果企业还是由国家直接经营管理，国家是企业的主体，由国家任命的厂长代表国家与职工签订，这在法律上能讲通。但我们体制改革又主张国家不直接经营管理企业，那么，厂长是代表谁与职工签合同呢？谁是企业的主体呢？全体职工处于乙方地位，又怎能说明是主人翁呢？

有的同志说实行劳动合同制不影响职工的主人翁地位，合同制工人照样可以参加职代会，可以选举厂长。这就糊涂了，是我先选你当厂长，你再和我订合同呢？还是你先和我订合同，我再选你当厂长呢？职工是企业的主体还是企业的客体，是社会主义企业和资本主义企业的根本区别。劳动实行合同制是好的，但必须明确是谁与谁的合同。所以，我提出一个主张，企业还是应该三种工并存：一大部分或一部分骨干作为固定工组成劳动集体，它是企业的主体。固定工也应有契约关系，可以民主制定《职工公约》共同遵守，相互制约；企业新招职工可以采取合同制，但它是职工个人与劳动集体的契约关系，合同工是劳动集体的后备力量，合同期满可以延续合同，也可以转为固定工。不好的可以解除合同；企业也允许你把职工分为三个等级，岂不是分裂工人阶级么？不，这三种工不是等级关系，而是组成劳动集体的核心与外围的层次关系，是对企业生产经营不同的权责关系。固定工，对

企业生产经营，有全权全责，企业搞不好，基本工资都可能发不了；合同工，按劳动合同办事，可以列席职代会，有建议权、批评权，但没有表决权，企业办不好，按合同也必须保证他们的基本工资，只是奖金可能发生变化；临时工，对企业经营好坏无权也无责。临时工表现好的，可以被接收为合同工，合同工表现好的，可以转为固定工；对于表现不好的，也有个台阶下：固定工表现不好的，可以退出集体，或变为合同工，合同工表现不好的，可以解除合同或变为临时工。

西方企业在劳资对立的条件下，还讲行为科学，讲人际关系，设法增强企业的内聚力，社会主义更有条件通过职工当家做主形成强大的内聚力。职工加入一个公有制企业的劳动集体，不是劳动力买卖关系，而是入伙关系。劳动者可以脱离这一伙，加入那一伙，就如同脱离或参加一个政党或社会团体一样。加入一个劳动集体，必须承认这个集体的章程（《职工公约》），个人与集体之间互相选择，被吸收的，要经过一个预备期考察才能成为正式成员。这种劳动力的流动，不是什么买卖关系。所以，要看企业劳动者是如何组成的，然后，再来研究劳动力流动问题，不能孤立地说劳动力是否是商品。

（二）劳动力价格的形成

如果劳动力是商品，劳动力必然要在劳动市场上流通，那么，劳动力的价格就必然是在市场的供求中形成。市场价格是浮动的，一旦被雇主买了，价格就确定了。在资本主义的生产关系中，劳动力和其他生产资料一样，都是按一定价格买进的商品。社会主义企业实行按劳分配，情况就完全不一样了。在社会主义商品经济条件下，我主张两级按劳分配：劳动集体共同创造出产品，产品的价值要按照商品经济原则，只能按社会必要劳动量来计算。其中新增价值，即净产值是劳动集体共同创造的，一部分作为“扣除”交给国家，成为国家的财政收入，剩下来是大家共同创造的

企业收入。企业收入以一部分作为共同的积累；一部分作为劳动者个人收入，在劳动者之间进行分配。企业的工资总额（严格讲是消费基金总额）是劳动集体自创自收的可变收入，它取决于大家共同创造的净产值大小，而不是由劳动力的市场价格所决定的。劳动者的工资收入不是市场形成的价格，恰恰说明劳动力不是商品。

现在的工资制度也讲按劳分配，但没有体现出是劳动者自创自收的机制，而是由国家统一规定标准、统一分配，这也是造成劳动者不能摆脱雇佣观念的一个重要原因。我们都反对吃“大锅饭”，但对吃“大锅饭”的概念理解不一样。一种说法是：企业与企业之间吃“大锅饭”，职工与职工之间吃“大锅饭”，这还可以说得通。还有一种说法是：职工吃企业的“大锅饭”，企业吃国家的“大锅饭”，似乎国家做出一大锅饭，给企业吃；企业拿回一锅再给职工吃，这就说不通了。难怪有人讲怪话：我们都成为吃饭的了，谁做饭呀？这确实是概念的颠倒。事实上是职工做出一锅饭，交半锅给国家，留半锅自己吃。饭是劳动者做的，应当多做多留，少做少留。形成劳动者自创自收，同时对国家作出贡献的分配观念。苏联也在搞改革，戈尔巴乔夫讲，必须强调工人的工资是“自己挣来的”，多劳多得。这种观念是对的。既然挣多挣少取决于劳动者自己，不是市场供求关系决定的，所以劳动力在社会主义企业里不能说是商品。

目前，还有少量私有制成份，还有一些企业实行公有私营（如个人租赁或承包的小企业），这些私有者、私营者进行雇工，劳动力就是商品。所以，我认为不能笼统地说我国的劳动力是不是商品，要具体分析在什么情况下是商品，什么情况下不是商品。

三、劳动力市场问题

劳动者的劳动力归个人所有，他有选择职业的自由，因此，劳动力必然要进行流动。有一个集中进行劳动力交流的场所，才有

利于促进劳动力流动，所以，我赞成开辟劳动市场。具体市场的名称，可以是职业介绍所、劳动服务公司等等。这个市场既包括非商品的劳动力的流动，也包括商品的劳动力的买卖，前一部分将是大量的，后一部分则是少量的。

有的同志认为，市场都是商品交换流通的场所，既然承认市场，也就等于承认劳动力是商品。这话对不对？我认为，也对，也不对。固然市场是交换、流通的场所，但交换并不一定都必须是价值的交换。在资本主义商品经济中，交换必然伴随等价的原则。但从交换的本质看，它的基础和前提都是使用价值的交换。等价交换只是交换的条件，使用价值才是交换的基础。使用价值的交换必然同时要计算价值，但有时也不一定。例如：换房市场，换房者对住房只有使用权，并没有所有权，因此谈不上价值交换。有人为了上班近一些，宁可以三间房换两间房，即使“价值”不等也可交换。

劳动力要求流动的原因很多，有的要找工资收入高的职业，这和价值交换有关，但还有许多是因专业不对口，工作无兴趣，上班路远，人际关系有矛盾等等，而要选择新的职业。为了这些目的，宁可工资待遇低一点也愿意，这些就和价值交换无关。由此可见，劳动市场的作用不能简单地和一般商品交换划等号。

劳动者流动到公有制企业，是个别劳动者和劳动集体的互相选择的行为，不是买卖行为，有劳动市场便于这种选择的进行。而私营企业招雇职工，则是劳动力的买卖关系，同样也在劳动市场内进行。因此，劳动市场可以有少量劳动力作为商品进行交换和流通，但它并不是建立劳动市场的必要条件。

四、联系整个体制改革看劳动者地位问题

在企业与国家的关系上，我主张“企业本位论”；在企业与劳动者的关系上，我主张“职工主体论”。劳动者应成为企业的主体。如同企业定性为社会主义商品的生产者和经营者经济实体，就要

由单纯生产型转变为生产经营型一样，劳动者要成为主人，就必须同时是经营者，同时是相对的或局部的所有者。如果劳动者始终是单纯生产者，那么，他一辈子也成不了真正的主人。改革必须解决这一问题，改革的方向，应使劳动者有一定的所有权，而经营权则应授予劳动集体。所有权与经营权分离是保加利亚最先提出的。但保加利亚在提出所有权与经营权分开的同时，还明确规定，所有权属于国家，经营权属于劳动集体。我们在经营权属于谁的问题上还不明确，常常是抽象地说它属于企业。

在分配制度上，劳动者应有分配权。劳动者是分配的主人。

在领导制度上，企业的重大决策，劳动者应有决定权。同时共同承担决策失误的责任，有福同享，有祸同担。有人认为，劳动者只是参加局部劳动，他们无能，无法参予决策，我说，如果这种理论能成立，那么，全国人民代表大会就无法存在。因为，人民代表都处于局部地位，又怎能对国家大事进行决策呢？因此，企业的领导制度也要进一步改革。

劳动制度应体现企业是自由平等的生产者的联合体，职工是企业的主体，与企业同命运，共甘苦，以厂为家。从世界上看，管理的机制都在向民主管理发展。一个原因是生产集约化程度越来越高，每个劳动者掌握的生产面越来越宽，越来越需要他们的责任心和积极主动性；再一个原因是科学技术的进步，劳动结构发生变化，脑力劳动者的比重越来越高（发达国家白领工人与蓝领工人的比例已是1∶1），而且体力劳动者在劳动中用脑的比重也越来越高。劳动结构的变化，使资本主义要达到剥削目的，靠强制性的管理方式已经行不通了。所以资本主义企业重视行为科学，搞终身雇用、职工入股、职工参予管理等等。资本主义是在劳资对立的情况下，被迫走管理民主化的道路的。依靠劳动群众当家作主，充分发挥劳动者的积极性、创造性，是社会主义企业胜过资本主义的最大优势。我们说2000年达到小康水平，2050年接近

世界发达国家水平，凭借什么赶上去？我们手中有什么特殊的“王牌”呢？人口多，可是人才少；地大，可是耕地少；物博，这只是潜在的优势。技术落后，资金不足是我们的劣势。我们只有一张“王牌”，那就是在社会主义制度下，劳动者的主人翁地位，可以充分发挥脑力劳动者和体力劳动者的积极性、创造性。唯有这一张“王牌”是资本主义无法超过我们的。

坚持企业的社会主义性质
确立职工当家作主的主人翁地位*

（一）社会主义企业的基本特征

社会主义社会是向共产主义发展的一个很长的、过渡的历史阶段。在这个过渡的历史阶段中，必然会是多种所有制形式并存，但公有制企业，也就是社会主义企业，要在国民经济中占主体和主导地位。

社会主义企业不同于私有制的资本主义企业，它究竟具有哪些特征呢？我认为至少具有以下四项基本特征：

第一，在生产资料所有制和企业的经营制度上，要体现生产资料与劳动者的直接结合，使劳动者成为生产资料的所有者，或者至少也应该是生产资料的支配者。

马克思主义之所以提出要以公有制取代生产资料的私有制，并非出于什么道义上的信念，而是科学分析历史发展的客观必然性而得出的结论。

以公有制取代私有制，它的必然性和必要性主要有两个方面：从宏观经济来说，是为了克服生产资料私有和生产社会化的矛盾，使国民经济有可能在国家统一领导下有计划按比例地协调发展；

---

* 本文发表于1987年5月14日《工人日报》。

从微观经济来说，是为了克服生产资料与劳动者的分离，使劳动者成为生产资料的主人，从而调动生产劳动者的积极性、创造性。因此就企业而言，生产劳动者能否成为生产资料的主人，是企业具备不具备社会主义性质的一项最基本的标志。

现行公有制具有两种基本形式，即全民所有制与集体所有制。在真正的集体所有制企业内，劳动者既是企业的集体所有者，又是集体经营者，对生产资料既掌握所有权，又掌握支配权，劳动者的主人翁地位十分明确，因此积极性可能得到充分发挥。但企业完全依靠劳动者集资而建立，其规模是有限的；一些大中型企业还要依靠全国劳动者的共同积累来建设，这就形成全民所有制企业，传统的办法是由国家代表全民掌握企业的所有权，同时也掌握企业的经营权，尽管采取了某些职工参加管理的措施，但是并没有完全解决劳动者与生产资料的直接结合问题。如何解决这个问题，成为国际共产主义运动共同关心和不断探讨的重要理论与实践问题。

第二，在劳动制度上，要体现企业是自由平等的生产者的联合体，彻底改变劳动者作为雇佣者的地位。

社会主义企业的劳动者既然是生产资料的主人，包括体力劳动者和脑力劳动者在内的劳动者之间，必然是一种自愿加入、平等结合的相互关系，因此马克思把社会主义企业定义为“自由平等的生产者联合体”。真正的集体所有制企业，无疑可以体现劳动者的自由平等的结合，全民所有制企业在劳动制度上如何体现这一社会主义原则，也是有待探讨的问题。

第三，在分配制度上，要体现以按劳分配为主的全面物质利益原则，使劳动者的物质利益和自己的劳动成果、企业的经营效益、资产损益等相联系，正确处理国家、集体、个人三者的利益关系。

在社会主义商品经济的条件下，按劳分配必然要实行“两级

按劳分配”，即根据企业集体对社会的劳动贡献大小，取得一定比例的消费基金总额，然后企业用这个消费基金总额，再在企业内部按个人的劳动贡献大小进行再分配。实行“两级按劳分配”才能彻底打破企业与企业之间、职工与职工之间两个吃“大锅饭”的弊端。

企业劳动集体所创造的新增价值，除了作为“扣除”向国家纳税和用于本企业的按劳分配外，积累部分也要在国家与企业集体之间按一定比例进行分配，使企业能依靠自我积累进行自我改造与自我发展。实行以上两种分配制度，才能正确处理国家、企业集体、职工个人三者的利益关系，充分调动企业集体与职工个人的社会主义积极性。

第四，在领导制度上要体现社会主义民主集中制的组织原则，在职工民主决策的基础上建立高度集中的厂长（经理）负责制。

社会主义社会将是一个高度民主、高度文明的现代化社会。经济民主是社会主义民主的基础，企业的民主管理又是经济民主的基石。劳动者是社会主义企业的主体，在党和国家的领导下，企业内部应实行民主决策、集中指挥，重大的生产经营决策，应当由劳动集体民主决定，然后齐心协力，共同实施。劳动集体既有民主决策的权利，也有承担决策失误的责任；有福同享，有祸同当，形成一个命运共同体，全体脑力劳动者和体力劳动者才能拧成一股绳，充分发挥他们作为主人翁的积极性和创造性。

以上这四项社会主义企业的基本特征，集中到一点，即职工群众是企业的主体，而不是企业的客体。这是社会主义企业与资本主义企业最根本的区别。

企业既是社会生产力的所在地，又是整个社会制度的直接体现者。我们说我们是社会主义社会，关键就在于我们的企业绝大多数是社会主义性质的企业。我们说我们的改革是社会主义制度的自我完善与发展，首先就要完善和发展我国企业的社会主义模

式，使其成为整个经济体制改革的出发点和落脚点。要坚持四项基本原则，就必须坚持多数企业的社会主义性质。

（二）充分调动职工群众的积极性和主动性，不仅是社会主义企业的特色，而且是一切现代企业发展的客观要求

随着科学技术的进步和生产力的发展，如何调动和依靠职工群众的积极性和主动性，已成为世界性的普遍课题。

建立在私有制基础上的资本主义企业，人格化的资本是企业的主体，劳动者是雇佣者，是企业的客体，调动劳动者的积极性与主动性存在着劳资对立的不可逾越的障碍。但是，由于科学技术的进步，企业的劳动结构发生了质的变化。企业中的所谓“白领”阶层（即脑力劳动者）的比重不断提高，在一些发达国家里已超过“蓝领”（体力劳动者）阶层，对创造性劳动的剥削，继续采取监工、延长工时等强制性手段是无法奏效的，只能更多地依靠劳动者的自觉。由于生产的集约化和高技术产品质量的潜在化，生产劳动者的责任在广度上和深度上都不断提高，也要求生产劳动者有更大自觉性与主动性。生产现代化的这些发展，使资本主义的企业管理由泰勒为代表的科学管理阶段，转向重视人际关系的行为科学阶段，提出了把劳动者作为“社会人”来看待的观念。

在以上历史发展的客观要求下，资本主义企业被迫在劳资对立的条件下，寻求调动劳动者积极性和主动性的途径。日本企业实行终身雇佣制。年功序列工资制以及提倡“家族”观念等等，目的就在于强化职工对企业的“归宿感”和“忠诚心”。西德企业实行职工参与管理、共同决策以及吸收职工入股等等，以此来缓和劳资对立的尖锐矛盾。资产阶级一些学者提出了所谓“利润分享制”、“人民资本主义”等等，都无非是要寻求在阶级矛盾的条件下，刺激雇佣劳动者的积极性和对企业的向心力的途径。

社会主义社会以公有制为基础，在社会主义企业里消灭了劳资对立的阶级关系，为调动劳动者的积极性、主动性和创造性提

供了充分条件，这是社会主义企业的极大优越性。但是，如果在经济体制上不能使劳动群众真正处于当家作主的地位，社会主义的这一优越性就不会得到充分的发挥。正因为这样，社会主义各国在经济体制改革中都不能不考虑到如何进一步完善职工群众在企业中的主人翁地位问题。

南斯拉夫最早提出了工人自治的原则，尽管在具体方式方法上还有待进一步完善，但30多年的经验证明，工人自治对南斯拉夫的经济发展起了巨大推动作用。有人把南斯拉夫近年的经济困难归罪于工人自治，这只是一种缺乏具体分析的简单形式逻辑的推论，这里不详细说它。波兰在经过动乱之后，吸取经验教训，加强了企业的民主管理。保加利亚最早提出所有权与经营权可以分离的原则，但它同时明确规定全民所有制企业的所有权属于国家，经营权则属于企业的劳动集体，并据此制定了新的《劳动法》，自1987年1月1日起实施。匈牙利前不久着重改革企业的领导制度，除少数企业实行国家直接管理外，多数企业实行职工参与的管理委员会领导下的厂长负责制和职工代表大会领导下的厂长负责制，扩大了职工民主管理权利。苏联在戈尔巴乔夫领导下大力推行经济体制改革，提出了“加深社会主义民主，发展人民自治”的口号，认为“在生产中发扬民主，始终不渝地在劳动集体的工作中采用真正自治原则具有头等重要意义”。捷克斯洛伐克最近提出改革的37条原则，其中也包括了“扩大自治”的原则。

我国在实行职工民主管理方面有丰富的经验，党的十二届三中全会强调指出：“企业活力的源泉，在于脑力劳动者和体力劳动者的积极性、智慧和创造力。当劳动者的主人翁地位在企业的各项制度中得到切实的保障，他们的劳动又与自身的物质利益紧密联系的时候，劳动者的积极性、智慧和创造力就能充分地发挥出来。”如何把这一原则具体体现到企业的所有制、经营制度、劳动制度、分配制度、领导制度等重要制度中去，是当前深化企业改

革的重要课题，也是建设具有中国特色的社会主义的重要内容。

（三）确立职工群众的主人翁地位，树立职工群众的集体意识，是企业思想政治工作的中心课题

马克思主义认为劳动人民是历史的创造者，工人阶级代表了历史的未来，革命与建设都要坚定不移地信赖和依靠工人阶级劳动群众来实现。解放前，在党的领导下，依靠劳动群众的觉醒，推翻了旧社会；今天，我们同样要在党的领导下，依靠劳动群众的觉醒来建设新世界。思想政治工作的中心任务就在于教育劳动群众认识自己的历史使命，从“自在”的阶级转化为“自为”的阶级。

企业是工人阶级的集中地。做好企业职工的思想政治工作，对建设社会主义的物质文明与精神文明都有重大意义。企业思想政治工作的内容是多方面的，基于前面所说的种种理由，我认为当前和相当长的时期内，中心课题应当放在发扬职工群众主人翁思想和集体意识上。抓住这一中心环节，其他的思想认识问题都将迎刃而解。但是，思想认识和生活实践是分不开的。思想政治教育不能是空泛的说教，必须和改革的实践相配合。“存在决定意识”。如果在现实生活中，职工群众实际上没有被摆在主人翁的地位上，没有象党的十二届三中全会所指出的那样“劳动者的主人翁地位在企业各项制度中得到切实的保障，他们的劳动又与自身的物质利益紧密联系”，只是空喊职工群众当家作主的口号，这样的思想政治教育是不会有任何效果的，甚至还会引起职工群众的反感。如果确实把职工作为企业的主体，确实把他们放在主人翁的地位上，在这个感性认识的基础上，再提高他们对自己的阶级地位和历史使命的理性认识，新一代的自觉为社会主义事业而献身的职工队伍，将会迅速成长起来。

但是目前对职工群众当家作主问题，还存在着许多不同的认识，在实践上也存在许多还有待进一步探讨和完善的问题。一般

地提职工群众当家作主是不会有人反对的，一到了具体做法，就会有很大分歧。例如，全民所有制企业实行所有权与经营权适当分离后，经营权交给谁？是由少数专家行使经营权，还是由企业的劳动集体行使经营权呢？看法就不一致了。

一种看法是经营者就是厂长、经理，或者是包括厂长在内的少数企业家集团；认为企业搞好搞坏主要决定于有没有一个优秀的企业家，甚至提出中国应当逐步形成一个“企业家阶层”才能搞好社会主义建设。我认为这一相当流行的观点是很值得商榷的。

企业的经营管理是一门科学。毫无疑问，要搞好企业的经营管理，必须有一批精通经营管理的专家，特别需要有一个优秀的厂长或经理作为企业的中心，来承担经营管理的主要职责。但是如果把这一重要性强调过分，以少数“企业家”当家作主取代职工群众当家作主，使劳动者仍然处于类似雇佣者的客体地位，将是有害的。它不但会使社会主义性质的企业失去自己的最大优势，甚至还会落后于已经重视调动职工积极性的资本主义企业。

有的同志可能会说：我们强调企业家的作用，并没有忽视职工参加管理的民主权利。但是这些同志没有注意到，所谓“职工参加管理”已经不是社会主义的企业特色，相当一部分的资本主义企业（如西德和欧洲的许多企业）实行“工人参与制”，职工的某些权力甚至超过了我们现行的体制。作为社会主义企业的特色，不能停留于职工“参加”管理，而应当进一步实行职工“自主”管理；目前苏联和东欧一些国家的改革，正向着这个方向发展。

所谓职工自主管理，就是企业的劳动集体拥有企业的经营决策权，同时承担实施集体决策的义务，也承担决策失误的责任。优秀的企业家则是劳动集体所信任的全权代表。只有这样才能真正体现职工群众的主人翁地位，体现社会主义企业的特征。

许多同志不赞成企业由职工群众民主决策，主要有三种理由：

一是“无能论”。认为职工群众分散在各个具体的工作岗位上，

对全厂性的经营管理缺乏知识与经验，因此不可能正确地行使集体决策权。这个理由是不能成立的。如果这个理由能成立，那么全国人民代表大会就更难行使管理国家大事的民主权力。企业的劳动集体既包括生产线上的体力劳动者，也包括从事技术与管理工作的脑力劳动者，依靠这些劳动者的优秀代表，集思广益，共同决策，只会使企业的重大经营决策更正确、更切合实际。同时，集体决策，集体承担责任，也有利于动员全体职工为实现决策目标而共同战斗。每一个真正高明、懂得现代管理方法的企业家，都会懂得：只有善于集中群众的智慧，才能作出更好的决策；也只有把这个决策变为群众的决策，才能群策群力得到更好的贯彻。

二是“无趣论”。认为职工群众关心的只是工资奖金、生活福利，对全厂的经营决策没有兴趣。这种现象过去和现在都的确存在。例如，有的企业职工代表大会，讨论全厂计划，半天就举手通过；讨论生活福利等问题却几天几夜反复争论。由此还引出一种议论，认为“对职工群众的觉悟不能过高估计”。这些观点都是值得商榷的。首先应当承认职工群众的觉悟确实不能过高估计，因为工人阶级作为“自在”的阶级，是需要通过实践的锻炼和马克思主义的教育，才能转化为“自为”的阶级。从这一点来说，“不能过高估计”是恰当的。但是出现上述不关心企业的生产经营，而只关心切身利益的现象，很大的原因却是体制造成的。现行的体制还没有很好体现职工的利益和企业生产经营成果的挂钩；在领导制度上职工群众对企业的经营决策又只有审议权，没有决定权，而对生活福利等切身利益问题才有决定权，这些都客观上驱使职工群众不关心企业的经营与发展。今后如果在职工中普遍实行合同制，合同期满能否继续留在本企业并不一定，这就可能更加促使职工群众的行为短期化，更加只关心眼前利益而不关心企业的长远发展。这些问题都有待于我们在体制改革中进一步研究解决。

三是“干预论”。认为实行职工民主决策，又会导致对厂长的

干预，影响厂长负责制的贯彻执行。这个理由也是不能成立的。企业的经营决策有层次的区别。实行所有权与经营权适当分离，也并非完全分离。企业的专业方向和长远发展方针，这种“方略性”的决策仍然要由所有者来决定。所谓职工民主决策，主要是对企业“战略性”的决策而言：包括年度计划、技术改造规划等重大决策，由厂长（经理）提出方案，依靠劳动集体集思广益、民主决定；而日常的经营决策和生产行政工作，则应当完全授权厂长（经理）全权指挥。职工代表大会半年或最多一个季度召开一次，有明确的权限范围，决不可能形成对厂长负责制的经常干预或干扰。相反，全体职工通过民主决策，成为厂长（经理）的强大后盾，只会有利于厂长负责制的贯彻执行。

克服以上对职工群众当家作主的种种疑虑，确立职工在企业中的主体地位，是建设社会主义企业的重要前提，也是我国经济体制改革的重要任务。邓小平同志在1978年关于《解放思想，实事求是，团结一致向前看》这一重要讲话中，是从发扬经济民主问题而提出经济体制改革的。他是这样说的：“我想着重讲讲发扬经济民主的问题。现在我国的经济管理体制权力过于集中，应该有计划地大胆下放，否则不利于充分发挥国家、地方、企业和劳动者个人四个方面的积极性，也不利于实行现代化的经济管理和提高劳动生产率。”他在强调扩大厂矿企业的自主权的同时，还指出：“要切实保障工人农民个人的民主权利，包括民主选举、民主管理和民主监督。不但应该使每个车间主任、生产队长对生产负责任、想办法，而且一定要使每个工人农民都对生产负责任、想办法。”他在1980年关于《党和国家领导制度的改革》这一重要讲话中又指出：“各企事业单位普遍成立职工代表大会或职工代表会议。这是早已决定了的，现在的问题是推广和完善化。职工代表大会或职工代表会议有权对本单位的重大问题进行讨论，作出决定，有权向上级建议罢免本单位的不称职的行政领导人员，并

且逐步实行选举适当范围的领导人。”这些指示和小平同志有关企业民主管理的其他指示，都值得我们认真学习和思考。

当然，职工民主管理的具体形式，在不同类型企业中职代会的职权职责，以及工会组织的地位与作用等等，都有待于在目前已进行的改革基础上，进一步探索和研究，但应当肯定的是必须真正落实职工群众在企业中的主体地位。

在现实生活中确立了职工群众在企业中真正有权有责的主人翁地位，企业的思想政治工作的中心课题就是教育职工群众认识自己的阶级地位和历史使命，把个人的前途和企业的发展、国家的兴旺发达联系起来；培养职工的集体主义意识，充分发挥他们的积极性、主动性和创造性，形成企业活力的源泉。

围绕上述目标，有必要对广大职工群众，首先对企业干部和职工代表，进行生动的、联系实际的、系统的基本理论教育：包括社会发展史和历史唯物论的基本知识，使职工认识历史发展的客观规律；科学社会主义的基本知识，使职工基本上理解什么是资本主义，什么是社会主义；政治经济学和社会主义商品经济的基本知识，使职工对经济体制和企业的性质、企业的经营管理有个基本理解；民主与法制的基本知识，使职工懂得怎样正确地行使自己的民主权利与义务。通过职工民主管理的实践和以上系统的社会主义教育，一代有理想、有道德、有文化、有纪律的新型劳动者必将茁壮成长起来，这是建设有中国特色的社会主义的不可忽视的一项重大历史任务。

职工主体论*

——论工人阶级在建设时期的历史任务

（为纪念中国共产党建党70周年而作）

一、社会主义与工人阶级

80年代末，世界政治格局发生了巨变：东欧一些社会主义国家倒向资本主义。资本主义的一些政客、学者幸灾乐祸地宣称社会主义即将彻底完蛋。这一事变，不能不引起人们的深思：社会主义社会究竟还是不是人类历史的发展方向？社会主义面临严重的挑战。

东欧一些社会主义政权的垮台，有它深刻的外部原因和内部原因。但是外因是条件，内因是根据，外因是通过内因而起作用。从内因来说，招致这种失败，究竟是社会主义本质所决定的，还是一系列非本质的因素所造成的？这需要实事求是作出客观的分析。

马克思主义曾科学地总结了人类历史发展的规律：人们的生产关系及其社会制度必须适应生产力发展的要求。从原始共产主义社会发展到奴隶社会、封建社会、资本主义社会，都证明了这个不以人们意志为转移的客观规律的必然性。资本主义社会也同以往的社会制度一样，不可能永世长存，它必然要被一个更新的

---

* 本文是作者1991年5月身患癌症后，在北京空军总医院写成的，曾于1991年6月21日发表于《工人日报》。

社会制度所取代，即社会主义制度。至于如何具体过渡，什么时候开始过渡，什么时候完成过渡，以及在过渡中会出现哪些曲折，等等，那是要由历史作出回答的。所谓历史的必然性，只能从它的最终结果看。如果从短暂的曲折过程来对未来作出判断，那就未免太缺乏历史的常识了。

社会主义思想不是从天上掉下来的，也不是从某些人的头脑中幻想出来的。马克思主义认为“存在决定意识”。社会主义是工人阶级的思想。它是随着工人阶级的产生而产生，又随着工人阶级的发展而发展。社会主义思想决定于工人阶级这一客观存在，只要工人阶级不萎缩、不消失，社会主义思想也就永远不可能消亡。

十月革命诞生了世界上第一个社会主义国家，第二次世界大战后出现了十几个社会主义国家，使社会主义制度从意识形态转化为现实的存在。但是社会主义制度如何具体实施，不可能事前有一个完美的、现成的合理方案，只能在历史实践中去探索。将近半个多世纪的实践，社会主义国家取得了许多辉煌的成就，但也存在一系列矛盾，阻碍了社会主义优越性的发挥。社会主义作为一个新生的社会制度，它的优越性还只是一种可能性，要把这种可能性转化为现实性，必须有条件。这个条件就是社会主义原则具体实施的方式、方法，也就是我们称之为“体制”的一整套方式、方法。正因为这样，从 50 年代开始，社会主义国家就提出了体制改革的问题。

体制改革是一项十分复杂的系统工程，它涉及许多基本的理论问题，也涉及对传统习惯势力的克服问题。因此社会主义国家的体制改革，必然是在激烈的争论和试验性的探索中前进。这一切都是一个新生的社会制度不可避免的历史进程。

各个社会主义国家都有不同的国情，应当把社会主义的基本原则和自己的国情相结合，走出一条具有本国特色的社会主义道路。不幸的是许多社会主义国家采取了固定的模式。而这种模式

的许多措施又并非社会主义本质的必然要求。由它而造成的种种失误和弊端，不能归罪于社会主义。但因为它出现在社会主义国家，甚至是许多社会主义国家共同采取的方式方法，按照庸俗的“现象逻辑学”的推理，很自然地就把这种种失误和弊端都归罪于社会主义名下。

但是，上述这种历史的误解，并不能改变历史的客观必然性。前面说过，社会主义是工人阶级的思想，只要工人阶级存在并且不断发展，社会主义思想就不可能被消灭。社会主义制度从不完善到完善，终归还将是人类历史前进的方向。

以公有制取代私有制是社会主义思想的核心。这种属于社会主义本质的思想，并非一种道义上的原则。它之所以成为社会主义的核心思想，因为它是工人阶级一种必然要求的反映。工人阶级是掌握现代生产资料的劳动者，它必然要求自己成为生产资料的支配者；而在私有制度下，不是劳动者统治生产资料，恰恰是生产资料统治了劳动者。正如马克思所说的，不是人统治物，而是物统治人。因此剥夺剥夺者或者剥夺者被剥夺就成为工人阶级的必然要求。

按劳分配也是社会主义思想的重要内容，它同样是反映了工人阶级的要求。劳动者作为生产的主人，他要求成为生产资料的主人，他既支配生产资料，必然也要支配他所生产的成果。因此多劳多得，少劳少得，不劳不得，就成为工人阶级的必然要求。

但是这些社会主义的基本原则如何具体实施，却取决于社会主义国家的路线、方针和政策。公有制的不同形式，对解决劳动者与生产资料的关系，效果是不一样的。按劳分配的实施办法不当，可能成为平均主义。诸如此类的失误，都不是社会主义思想本质造成的。因此某些社会主义国家在内外部条件下失去政权，如果说这是失败，也决非社会主义的失败，只能说是带引号的“社会主义”失败。

可能有人会提出这样的疑问：既然社会主义是工人阶级的思想，为什么这些失败的国家，相当大的一部分工人阶级也起来反对社会主义呢？

如果用庸俗的“现象逻辑学”推理来看这个问题，只能得出一个答案：既然出现了工人阶级反对社会主义，就证明社会主义不是工人阶级的思想。

我们知道，工人阶级的产生和存在，是自然发展形成的。早期的工人阶级还属于“自在”的阶级，就在今天，绝大部分的职工群众也还处于“自在”的阶级。工人阶级从“自在”的阶级发展成为“自为”的阶级，需要经历一个很长的历史过程。作为“自在”的工人阶级，它并不能自发地认识自己的历史地位和前途，它同样会陷入庸俗的“现象逻辑学”的推理之中，它对现实不满，同时把现实中种种不合理现象和社会主义国家联系起来，导致了对“社会主义”的否定。但是这只能是一种暂时的现象，迟早它会在新的现实中重新萌发社会主义的思想。

今天，在我们还坚持社会主义制度的国度里，重大的历史任务是加快改革的步伐，使社会主义制度早日得到进一步完善，使社会主义必然存在的优越性变成现实；另一方面要真正实行全心全意依靠工人阶级的方针，依靠工人阶级的觉醒，自觉地起来捍卫社会主义。

二、工人阶级在社会主义建设时期的历史任务

工人阶级从“自在”的阶级向“自为”的阶级转化，需要先锋队的领导和理论的武装，但更为重要的是在现实的生活和斗争中体验自己所处的阶级地位与作用。

马克思和恩格斯在《共产党宣言》中写的最后一句话是：“全世界无产者联合起来！”这句话可以说是概括了工人阶级由“自在”的阶级转化为“自为”的阶级的最终目标。

工人阶级是近代工业、社会化大生产的产物。他们首先在联

合劳动中体会到集体的力量。社会化大生产的工业产品是集体劳动的结晶，任何一个个别的劳动者都不能说：这个产品是“我”制造的，而只能说是“我们”制造的。这种集体意识是工人阶级思想的基础。

在私有制制度下，生产资料不属于劳动者所有，正因为这样，工人阶级被称为无产阶级。无产阶级为了维护自己生存与发展的权利，为了抵制剥削与压迫，唯有通过工会的组织，依靠联合的力量，进行罢工等形式的有组织的斗争。在这些斗争的实践中，使职工群众逐步体会到自己的阶级力量，增强了阶级意识。

在工人阶级取得政权的国家里，实行生产资料的公有制，工人阶级就不再是无产阶级了。阶级对立的矛盾基础基本消失，这个时候再强调以“阶级斗争为纲”就必然导致“左”的错误，对社会主义建设产生严重的危害。这就带来一个问题：工人阶级在社会主义建设时期的历史任务是什么？

工人阶级从“自在”的阶级转化为“自为”的阶级是一个很长的历史过程。社会主义国家的建立，开始了社会主义制度的建设，不等于说在这个时候工人阶级就完成了从“自在”的阶级向“自为”的阶级转化。如果说在革命时期工人阶级的阶级意识是通过阶级斗争的实践而逐步获得，那么在建设时期这种阶级意识应当通过什么新的途径而获得？这是社会主义建设中一个带根本性的问题。不幸的是各个社会主义国家都还没有把这个重大问题列入议事日程。导致东欧若干社会主义国家的失败，应当说这是重要的内因之一。在波兰出现团结工会的时候，已经暴露了这个问题的严重性，但却没有引起足够的、高度的重视。这是值得我们在今天认真反思的大问题。

历史经验证明，工人阶级需要有自己的先锋队——党的领导和工会的组织，才能形成强大的阶级力量。但是党的领导方式是否恰当，工会的组织作用如何发挥，都是需要从实际出发来加以

探讨的。如果方式方法不当，例如党的官僚化，工会的形式化，等等，都可能导致相反的结果。如果党的领导和工会的组织作用是正确的，那么在革命时期应当是在党的正确领导下，依靠工会的组织，把工人阶级联合起来，为维护工人阶级利益以至推翻旧制度而斗争，这就是工人阶级在革命时期的历史任务。在建设时期，同样应当在党的正确领导下，依靠工会的组织，团结全体工人阶级，为维护工人阶级利益和建设社会主义新制度而斗争，这就是工人阶级在建设时期的历史任务。

工人阶级在建设时期仍然要继续完成从“自在”的阶级向“自为”的阶级转化。如果说在革命时期是通过有组织的阶级斗争而培育和增强工人阶级的阶级意识，在建设时期由于任务不同了，增强阶级意识的途径也必然不一样了。特别是对于在建设时期成长起来的新一代的工人阶级，更不可能通过阶级斗争的实践来体验自己的阶级地位与作用。建设时期工人阶级意识的形成和强化，唯一的途径是把工人阶级作为社会主义建设的主体，把他们真正放在当家作主的主人翁地位上，使他们感受到自己是有福同享，有祸同当的命运共同体中平等的一员，只有依靠集体的力量，才能共同创造美好的生活。对工人阶级的领导，严格讲应当是一种引导的作用。正如毛泽东同志所比喻的，要“引而不发跃如也”，要善于引导群众自己解放自己。党不能把自己看成是工人阶级的化身，不能越俎代庖代替工人阶级当家作主的作用，也不能以恩赐的观点为工人阶级谋福利。不恰当的做法，客观上都将阻碍工人阶级意识的形成，严重的甚至会使党转化为工人阶级的对立面。

工人阶级的阶级意识，首先是在企业中形成。企业包括工业企业、农业企业、商业企业……等等经济实体，是工人阶级的积聚地，因此它又是培育工人阶级意识的大学校。我们说把工人阶级放在真正当家作主的地位上，首先是在社会主义企业中，让职工真正拥有当家作主的权、责、利。如果工人群众在自己天天生

活其中的企业，还感受不到自己确实处于主人翁的地位，我们说工人阶级是社会的主人、国家的主人等等，都会被认为只是一些美丽的口号而已。可是，半个多世纪以来，各国的社会主义建设都还没有真正重视和具体解决这一重大原则问题。

三、职工主体论——社会主义企业的基本特征

社会主义企业的基本特征是和资本主义企业相对而言的。社会主义企业和资本主义企业之间，既有共性又有个性。就共性而言，企业作为一个经济实体，都是社会经济的“细胞”体；企业是生产力的所在地和发生地，有关生产力的组织，包括生产的社会化和生产技术的现代化，是企业发展的共同规律；社会主义和资本主义都实行商品经济，因此，企业都是商品生产者和经营者，要按照商品经济的运行机制和价值规律进行商品的生产与交换；等等。这些都属于共性的范畴，不可能有社会主义与资本主义的区分。属于共性范畴的问题，如果用“贴标签”的办法，硬要区分哪些姓“社”、哪些姓“资”，就会犯“左”的错误，这种教训不能再重复了。

但是，社会主义企业和资本主义企业是有区别的。不但有区别，而且有根本的区别。这个区别不在于生产力的组织与发展，也不在于按照商品经济的运行机制进行运作，而在于它内部的生产关系。最根本的区别是包括脑力劳动者和体力劳动者在内的全体职工在企业中的地位与作用。简单地说，就是谁是企业的主体？马克思早就精辟地分析过这个问题。他指出：在资本主义企业，人格化的资本是企业的主体，职工作为被资本所雇用的雇员和雇工，是企业的客体。因此而形成物化劳动（死劳动）统治活劳动，或者说“物”统治“人”的反常状况。人是生产力中最活跃的要素，人处于受统治的被动地位，必然会阻碍生产力的高度发展。社会主义反其道而行，实行公有制，把“物”统治“人”的反常状况颠倒过来，使职工成为企业的主体，成为生产资料的主人，从而

使生产力中最活跃的要素——人，能够充分发挥积极性、主动性和创造性。这样才有可能最大限度地发挥和发展生产力，这是全部社会主义思想的核心与灵魂。

职工在企业中是主体地位还是客体地位，这是社会主义企业与资本主义企业的分界线。现代资本主义企业也认识到活劳动——人的重大作用，提出了“人本主义”的管理思想，采取了许多改良措施，也取得了调动职工积极性的一定成效，但是它决不可能跨越这一界限，使职工成为企业的主体。社会主义企业与资本主义企业必然有区别，也必须有区别，忽视或模糊这个根本性的区别，就会犯右的错误。因此，职工主体论，可以说是社会主义企业的基本特征。

四、职工主体地位的具体实现：实行广义的企业民主管理

社会主义企业以职工为主体，使劳动者真正成为企业的主人，不能只是一句口号，必须在企业制度中得到具体的体现，这是当前和今后深化企业改革必须逐步实现的根本任务。所谓在企业制度中体现，当然不是指的那些与生产力直接有关的各项制度，而是指的与生产关系直接有关的基本制度。具体来说，它涉及以下五个方面的基本制度。这五项制度的民主化就构成广义的企业民主管理。

（一）劳动制度民主化

劳动制度是企业劳动集体的组成方式与形式。社会主义企业以职工为主体，职工不再是雇佣，而是主人，因此职工所组成的劳动集体如何形成、如何更新，是一个具有深刻理论意义的问题。按照马克思的提法，社会主义企业应当是“自由平等的生产者联合体”，也就是说，个别劳动者是“自由”选择而加入某个企业的劳动集体。当然这种选择是双向的，既包含个别劳动者对集体的选择，也包含集体对个别劳动者的选择；经营选择肯定后，个别劳动者就成为某一劳动集体的“平等”的成员之一，这个劳动集

体就是这些平等的成员的一种联合体。马克思对企业所作出的这一经典定义，完全体现了社会主义的原则，从而彻底消除了雇佣剥削的任何痕迹。马克思的这一经典定义，应当成为社会主义劳动制度的出发点和立足点。我国还未制定《劳动法》，如果制定《劳动法》，也必须以这一经典定义作为基础，否则就不可能确立一部具有社会主义本色的《劳动法》。当然，我国还处于社会主义的初级阶段，并不要求所有的企业都是社会主义公有制的企业。以公有制为主体，也还允许各种非公有制的企业作为补充成分而存在和适当发展。上述定义只是针对社会主义性质的企业而言。

遗憾的是我们目前的劳动管理部门，对劳动制度的建立，没有深入探讨它所应有的理论依据，因而在概念上、措施上，有意无意地都夹杂着资本主义雇佣制的观念和做法。

劳动部门把劳动制度称之为“用工”制度，就是一个明显的概念混淆。既然职工是社会主义企业的主体，“用工”是谁用谁呢？用工即用人，把“用”与“人”结合起来不就是雇佣的“佣”字吗？但是这种概念的混淆，也不能完全责怪当今的劳动部门。它是旧体制下社会主义制度不够完善的一种表现。例如，我们全民所有制企业，长期成为政府的附属物，政企不分，由政府直接经营企业。全民所有制企业的职工被认为是国家职工，由国家进行招工。所谓“用工”制度，在全民所有制企业来说，就是国家招用职工，类似于国家雇工，因此也就很难消除在职工中存在的雇佣观念。又例如我们实行个人承包制，由厂长（经理）个人承包企业的生产经营，与此同时推行合同制，由厂长（经理）个人与职工签定劳动合同，无论作什么样的解释，都难以说明在厂长（经理）与职工之间不存在类似的雇佣关系。这就必然更加助长了职工群众中的雇佣观念。

我一向主张按马克思的经典定义，制定出真正符合社会主义本质的劳动制度，其要点如下：

一个企业必须有一大批正式职工（包括职员和工人）作为企业的主体。正式工也是可以流动的，因此不能称之为固定工。正式工也应当有契约，但不是向谁签订用工合同，而是民主制定的《劳动公约》。劳动部门可以经过调查研究提出标准的劳动公约，供企业民主制定时作为参考。劳动公约是民主制定的，通过后全体职工都必须共同遵守。新加入的职工应以承认公约为条件。对一再违反公约的职工，经过企业劳动委员会决定，可以解除公约而离开企业。

对于新招的职工，除了必须承认公约外，还可以实行合同制，但这种合同是职工个人与劳动集体之间的合同，而不是职工与厂长（经理）之间的合同；恰恰相反，厂长（经理）也是职工的一员，不但要同样遵守劳动公约，而且也应当向劳动集体签定合同。但是合同期间的职工应当是一种“预备工”的性质，就象党员入党要经过一段预备党员的阶段一样。合同期满，经过劳动集体与职工个人双方的同意，应当转为正式工，成为劳动集体正式成员之一。合同期间的职工也可以参加企业的民主管理，但只有发言权、建议权、批评权，而没有表决权与选举权。合同期间违反劳动公约与合同条款的，经劳动委员会的决定，可以解除合同关系而离开企业。

除此之外，企业还可以招收各种临时工，他们既不是企业主体的正式成员，也不是企业主体的预备成员。

在企业里这三种工并存，就会形成一种机制：企业办好了，临时工都争取被招收为合同工，合同工则努力争取合同期满转为正式工。这就形成一种向心力和内聚力，不但符合社会主义原则，也符合现代企业管理的行为科学原理。

实行以上这样一套办法，实质上是劳动制度的民主化，它是实现职工为主体的一个重要前提。

（二）产权制度民主化

公有制是社会主义制度最本质的特征。在当前反社会主义的逆流中，反对者的矛头也集中在公有制上。坚持社会主义就必须坚持社会经济以公有制为基础。但是公有制的实现形式是否能充分发挥社会主义的优越性，却是一个需要认真总结历史经验来作出回答的重大问题。

马克思主张以公有制取代私有制，是有它的科学依据的。社会经济以公有制为基础，它的优越性主要表现在两个方面：一是在宏观经济方面，以公有制为基础，特别是拥有一笔巨大的国有资产，有利于国民经济的协调发展；二是在微观经济方面，正如前面说过的，可以使劳动者成为生产资料的主人，从而调动广大职工群众的积极性、主动性、创造性，促进生产力的发展。但是，这两大优越性能否有效地发挥，和公有制的具体实现形式有很大的关系。

社会主义各国都把公有制界定为两种形式，即全民所有制（国有制）和劳动人民集体所有制。我国《宪法》也是这样界定的。但是实际上我国的公有制已出现三种形式，除全民所有制外，集体所有制已形成两种截然不同的形式：一种是宪法所阐明的那种集体所有制，即劳动者既参加劳动又集资的合作所有制（现在被称为“小集体”）；一种是几十年逐步形成的所谓“大集体”，这种大集体已经不是劳动者集资的合作所有制，而是劳动集体所共有的集体所有制，它的资产多半是企业多年自我积累所形成的，而不是由职工集资所形成的。这三种公有制的基本形式，如果对它们进行定性，可以作出以下的描述：

1. 全民所有制（或国有制），它的资产归全国劳动者所共有，由国家代表全体劳动者行使所有权；

2. 集体所有制（即大集体），它的资产归企业全体职工所共有，不能量化到个人，由企业劳动集体行使所有权；

3. 合作所有制（即小集体），它的资产由职工集资形成，必

然量化到个人，由参与集资的全部职工行使所有权。

以上三种公有制，从公有的范围看，全民所有制是大公有，集体所有制是中公有，合作所有制则是小公有。

合作所有制的资产是个人所有，为什么不算私有制，而算公有制，关键在于参与集资者所占的股份份额是一致的或相近的，更重要的是集资者同时又是本企业的劳动者，他们按股分红所分得的利益是集体创造的价值，而不是占有他人创造的剩余价值。

这三种不同层次的公有制在消灭剥削这一点上是一致的，但对上面所说的要达到的宏观与微观两个方面的目的却很不一样。

全民所有制使国家拥有一笔可直接支配的国有资产，对宏观上协调发展国民经济，是一个十分有利的重要条件。但是它在微观经济中，对变物统治人为人统治物的反常现象却存在着极大的缺陷。全民所有制势必只能由国家代表全民行使所有权，对于本企业职工来说，他们仍然不能实现与生产资料的直接结合，尽管剥削是不存在了，但是职工的主体地位并未形成，仍然类似资本主义企业那样，资本（尽管资本已由私人所有变为国家所有）是企业的主体，职工是国家的雇工，是企业的客体。这就大大削弱了职工的主体地位，并影响职工的阶级意识的形成。应当说这是社会主义制度不够完善的一个突出的缺陷。南斯拉夫曾经企图解决这个问题，他们以社会所有制取代全民所有制，但抽象的社会所有，同样没有解决这一矛盾。

集体所有制和合作所有制，如果管理的办法恰当，是能够在微观经济中实现本企业职工与本企业生产资料的直接结合的，但是这两种公有制形式，对国家在宏观上协调经济发展的作用不大。

以上三种公有制形式的经验表明，社会主义的公有制形式有必要进行改革，关键是对全民所有制形式进行改造。改造的途径是在全民所有制企业中实行产权制度民主化。具体的办法是把集体所有制与合作所有制引进全民所有制企业，采取股份制的形式，

实行全民、集体、合作三者混合的公有制。对于关系国计民生的重要企业，可实行国家控股，例如国有股占 60%以上，集体所有与合作所有占 30～40%。进行这样的改革，既保持了国有制仍占主导地位，同时有 30～40%的股权由企业职工占有，使职工成为本企业资产的局部所有者，这就会大大促进职工对企业资产和企业积累的关心，并且有利于增强职工的阶级意识和主人翁的责任感。

在这里还要补充说明一个值得引起我们重视的情况；现代资本主义为了调和劳资矛盾，已经盛行吸收职工入股的企业制度。从美国开始推行所谓“职工持股计划”，已经从职工部分入股，发展为整个企业由职工持股，这种类似合作制的企业制度，在美国已经推行达到 1200 万职工（占美国职工总数的 10%），而且这一制度逐步扩展到几十个资本主义国家。这种现象的出现，恰恰说明公有制具有优越性。否则，在私有制的汪洋大海中，为什么这种形式的公有制能够得到一定程度的发展呢？当然，资本主义国家毕竟还是私有制占主体地位，否则它就不成其为资本主义。这一现象反过来却又值得我们反思，为什么我们作为社会主义国家，却对职工持股问题长期不加考虑呢？产权制度民主化有必要作为我国深化企业改革的重大步骤而列入议事日程。

（三）经营制度民主化

职工作为企业主体，无疑对企业生产经营中的重大问题拥有决策权，这就涉及社会主义企业的经营制度问题。职工集体对企业行使经营决策权，对于集体所有制和合作所有制企业，至少在理论上是不成问题的。关键是全民所有制企业应不应该由职工集体行使经营决策权。多年来对这个问题一直是有很大争议的。

传统的观念认为全民所有制企业的所有权由国家行使，因此经营权也属于国家，这就形成了“政企不分”的种种弊端。改革以来提出了政企分开、两权分离的方针，扩大企业的自主权。但

是这个自主权是交给厂长（经理）还是交给全体职工却有争议。争论的结果是交给厂长（经理），并据此而制定了“厂长（经理）负责制”。紧接着又有了厂长（经理）代表谁的争议：是代表国家还是代表职工？争论的结果是代表国家。为了发扬民主，也实行职工“参加”管理，规定了职代会的民主管理权利，对有关职工切身利益的一些问题有了较大的决定权，但对于企业生产经营中重大问题，职代会则只有“审议”权，而不能有“审定”权。这个“议”与“定”的一字之差，实质上把职工仍然放到了客体而不是主体的地位。

这一套传统观念，实质上是有意无意地沿袭了资本主义的法权观念：企业同样是以人格化的资本为主体，不过资本的所有者由国家取代了私有者。以资本为主体，资本的所有者（国家）掌握所有权，按照两权分离的原则，资本所有者（国家）把经营权授予他的代理人厂长（经理），而职工处于客体地位，因此只能以“参加者”的身份参与部分的企业管理。

我们说这一套传统观念实质上沿袭了资本主义的法权观念，还可以由另一面的情况作证。现代资本主义企业，为了调和劳资的对立和矛盾，不但在所有权上吸收职工持股，而且也采取了吸收职工“参与”管理的措施。前西德实行所谓《共同决定法》（重大问题由股东代表与职工代表共同决定），就是资本主义企业吸收职工参与管理的典范；日本企业非常赞成我国提出的“两参一改三结合”，也采取了许多吸收职工参加管理的措施。资本主义企业为什么能允许甚至极力发展职工参加管理的做法；就因为职工限于“参加”管理，并没有突破他们处于客体地位的界限，也就不会威胁资本主义的存在。我们作为社会主义企业，难道也只局限于这一步骤么？社会主义企业必须突破这一界限，使职工成为企业的主体，不是“参加”管理，而是“自主”管理，才能和资本主义企业有根本的区别。

社会主义企业经营制度的民主化，主要指的是企业中重大的生产经营问题通过职工民主决策，然后由厂长（经理）集中指挥，组织实施。这是民主集中制在企业中的体现。对此持反对态度的有各种理由，归纳起来无非是以下三种理由：

一曰“无能论”，认为职工群众分处在各个具体的岗位上，缺乏对全厂重大问题决策的知识与能力。这个理由显然是不能成立的，如果能成立，分处于各个阶层、各种职业的全国人民代表就更无可能对国家大事做出决策。

二曰“无趣论”，认为职工群众只关心工资、福利等切身利益，对全厂的生产经营问题不感兴趣。这种现象的确存在。但应当说那是旧体制造成的。如果职工个人利益和企业的兴衰存亡联接在一起，形成命运共同体，他们又怎么会对全厂的生产经营问题漠不关心呢？

三曰“干预论”；认为让职工对企业的重大问题行使决策权，势必干预厂长（经理）的经营决策，影响厂长负责制的实行。这种疑虑也是完全不必要的。

马克思主义从来都认为在一个高度社会化的现代企业里，必须有高度集中、统一指挥的权威，实行厂长负责制是完全必要的。但这并不排除对于一些重大的生产经营问题进行民主决策。决策的科学化和民主化是分不开的。一些重大问题由厂长（经理）提出方案，经过集思广益的民主讨论只会更稳妥、更正确。经过职工群众通过和决定的决策事项，就会把厂长（经理）的倡议转化为全体职工共同的意志；全体职工自己作出的决定，也就有责任坚决贯彻实现。先有“群策”，然后就会有“群力”，实质上全体劳动者成为厂长（经理）实施正确决策的强大后盾。因此决策民主化不但不会干预厂长负责制的实行，恰恰是为厂长负责制的有效实行提供了最佳条件。

从实践经验看，也证明民主决策决不会影响厂长（经理）的

高度权威。首都钢铁公司是一个卓有成效的企业，周冠五同志在厂里有高度的权威，但是他们把职代会作为全厂的最高权力机构，企业的重大经营决策，包括年度生产计划，必须由职代会讨论、修改、以至通过。一旦通过就成为全厂职工共同实施的行动纲领，并把任务层层包、层层保，分解到每一个工作岗位。首钢实行的是在民主决策基础上的高度集中，决策民主化丝毫也没有影响周冠五同志的集中权威。

经营制度民主化，关键在于企业重大问题由职工民主决策，在这个基础上建立高度集中的厂长（经理）负责制。

（四）分配制度民主化

按劳分配是社会主义的基本原则。但按劳分配如何具体实施，还是一个有待深入研究的理论与实践问题。

马克思当年设想实行社会主义公有制之后，可以取消商品，不实行商品经济。因此每个劳动者的劳动直接成为社会总劳动的一部分，按劳分配就是按照个人向社会提供的劳动而从社会取回相应的物质分配。几十年的社会主义实践证明，在社会主义的历史阶段，不可能取消商品，必须实行社会主义有计划商品经济。这是对马克思主义的一个重大发展。既然社会主义还要实行商品经济，个别劳动者的劳动就不可能直接成为社会总劳动的一部分，也不可能直接从社会取得相应分配份额。因此我认为在实行社会主义商品经济的体制下，按劳分配必然要实行“两级按劳分配”，即首先社会要按照企业集体所提供的有效的劳动成果，对企业进行按劳分配，这是一级按劳分配；然后企业集体将所获得的分配总额，再在企业内部按照职工个人的劳动贡献进行再分配，这是二级按劳分配。目前许多企业实行“工效挂钩”的工资制度，实际上就是两级按劳分配的一种雏型。

我国传统的做法是把企业作为政府的附属物，全民所有制企业是国有企业，由国家直接经营管理，职工由国家招用，形成前