

“国退洋进”平衡术 02 不要把意识形态引进中国企业改革 03 地方政府债务隐忧 04
夏粮价格博弈 05 淡水河谷旗下公司 专利侵权案再生变数 06 乳业新国标论战冲击波 07

三驾马车与中国模式

■本报记者 孔迪 / 文

历史上的 6 月总不会太寂静。2011 年 6 月，中国企业界依然不平静。牛根生辞去蒙牛乳业董事会主席，中粮董事长宁高宁“接棒”；支付宝股权转让引争议，马云的声誉正受到前所未有的挑战；苹果二号人物——首席运营官库克近日秘密造访中国移动。

在中国，国有企业、民营企业和外资企业，如同三条线，时而跳跃，时而平行，时而交集，奏响了三十多年来的经济之声，带动中国这个古老的东方国家快速崛起。

国企：凤凰涅槃，再创奇迹

京沪高速铁路 6 月 30 日 15 时正式开通运营，这是世界上一次建成线路里程最长、技术标准最高的高速铁路。

京沪高速铁路背后，有很多国有企业的身影。三个月前，京沪高铁“四电”系统集成电气化工程全线送电成功。中国中铁电气化局正是该系统的集成商，系统实现领先世界的自主知识产权。

十多年前，很多国有企业奄奄一息。1998 年，朱镕基总理提出三年国企脱困，当时全国所有国企全年的总利润只有 512 亿元。（下转第二版）



从我国经济发展实际看，国有经济、民营经济与外资经济是国民经济的组成部分，彼此和谐共生、协调发展，三者产业发展中相互融合，互相促进，共同发展，形成“三赢”、“共赢”的局面。CNS 供图

企业进退是市场竞争的自然现象

■本报记者 裴翔 / 文

潮汐是海水周期性涨落现象，企业发展趋势的进退涨落也是市场经济发展的一种自然现象。然而，本是正常市场经济现象的企业兼并重组，却总是引来颇多议论。

社会上不少人将国有企业的发展壮大，特别是一些兼并、收购和重组的事件说成是“国进民退”，认为这是与“民”争利；有的学者认为国有企业做大做强了就会挤压民营企业的发展空间，不利于非国有经济的发展。

在企业进退涨落问题上的思想混乱，反映了社会各界对这一问题的关注和一部分人的利益诉求，自当认真对待。但是，关于“国进民退”的基本观点不符合客观事实，在实践上是有害的，则需要澄清。

进退是市场竞争的结果

国有企业和民营企业有互补的一面，也有相互竞争的一面。从中央企业来看，这几年因为竞争不利而退出的案例不少，如纺织行业的某集团竞争不过其他企业，最后的结果是整体破产。显然，进和退是市场竞争的结果，是无法按所有制来设定的。

从宏观的层面讲，我们并没有看到“国进民退”的趋势，中小企业仍是靠民营经济在发展，少量尚没有退出的国有企业仍在退出的过程中。在大企业层面国有和民营企业有竞争，这种竞争完全是正常的，谁胜谁负看具体企业的竞争力，无论结果如何都不值得反应过度。这几年经过改革，国有企业的竞争力有所提高，这在与国外公司的角力中看得很清楚。而且其中相当一部分国有企业已经是股份公司或者上市公司的形态，让这些经过改革的国有企业必须在民营企业面前表现出一触即溃的样子，似乎也是不够合理的。

我们不能不注意，当代西方国家为实行政府经济运行的调节，美国政府在近年间就曾掀起了一轮国有化浪潮。西方发达国家，在应对国际金融危机中，如此积极地推行国有化，被认为是必要的。我国是以公有制为主体的社会主义国家，更应该发挥国有经济的主导作用，这也是不难理解的道理。

企业的兼并重组是当前企业发展的大势。生产力的发展导致生产的社会化，生产的社会化客观要求生产资料占有和使用的社会化，而生产资料占有和使用的社会化会导致企业的规模越来越大。

企业规模从小发展到大主要通过两种方式来完成。一种是自己扩张，通过投资，然后扩大企业的生产规模；另外一种则是兼并。劣势企业的资源配置是低效，优势企业的资源配置是高效的，优势企业把劣势企业吃掉，就等于把资源从低效配置状态转换成高效配置状态。如果国有企业的效益高于民营企业，就没有必要硬把效益高的国有企业拒之门外。

事实证明并不存在“国进民退”

数据是有说服力的。根据全国工商联公布的数据，2000 年前，非经济占我国 GDP 的 55% 左右；在今年两会上，全国工商联副主席王文彪公布，2010 年非经济占我国 GDP 的比例已经提升至 60%。“十一五”期间，我国个体私营经济的发展速度成倍地高于全国经济增长速度，非国有制经济投资已占全社会固定资产投资比重 50%。据统计，在 40 个工业部门中，非国有制经济在 27 个部门中的比例已经超过 50%，在部分行业已经超过 70%，成为推动行业发展的主体。

我们再以中国建筑材料集团有限公司这个事例来说明这个问题。从 2003 年至今，中国建材用 100 多亿元国有资产，以“三七开”的股权结构（国有股占比底线为 30%，实现国有资本的相对控股），重组国内 200 家非国有企业，目前资产规模跃增到 1500 多亿元；营业额从 30 多亿元跃升至 1300 多亿元；利润从不到 2 亿元，飞升至 75 亿元。

显然，重组后的 200 家私营企业主，目前既是中国建材的私人股东，又是央企的职业经理人。上述双重身份，使非资本所有者，可以从 75 亿元的利润中分得理属于自己的股本收益。这种收益应当是记录在非国有资本收益项下的。但是，根据我国目前的工商统计，中国建材属于央企，其营业收入、贸易利润自然就被记为“国有”了。

目前，全国有众多国企都像中国

建材一样，将上述类似资产和利润，根据实际权属的不同，分类标注在相应的非经济项下，那么非经济占 GDP 的比重还要更高些。

“国进民进”而不是此进彼退

30 多年的改革开放，为非经济大发展开辟了绿色通道。近年来，我国非经济占 GDP 的发展又有巨大飞跃。在去年 5 月，“新三十六条”颁布实施，特别提出，今后，民间资本可参与国有企业的改组、改制。要在前期经验的基础上，在全国范围内，推广建立混合所有制经济。

在中央有关政策性文件中，从来没有提过“国退民进”或“国进民退”的概念。1999 年党的十五届四中全会作出《关于国有企业改革和发展若干重大问题的决定》，明确提出了战略性调整国有经济布局的重要方针，即国有企业“有进有退，有所为有所不为”。党的十六大报告提出了“两个毫不动摇”：必须毫不动摇地巩固和发展公有制经济；必须毫不动摇地鼓励、支持和引导非公有制经济发展。坚持公有制为主体，促进非公有制经济发展，统一于社会主义现代化建设的进程中，不能把这两者对立起来。各种所有制经济完全可以在市场竞争中发挥各自优势，相互促进，共同发展。党的十七大报告对国有经济布局的调整进一步指出：优化国有经济布局和控制力，增强国有经济活力、控制力、影响力。深化垄断行业改革，引入竞争机制，加强政府监管和社会监督。可见，中央强调的是包括国有经济在内的公有制经济与非公有制经济共同发展，根本没有提出什么“国进民退”的概念和政策。在社会主义市场经济条件下，“国”与“民”、“公”与“私”是在公有制为主体条件下“相互促进，共同发展”的关系，而不是此进彼退、相互排挤的关系。

“国退民进”也好，“国进民退”也好，都是不科学的提法与概念。首先，所谓的“国进民退”的论断在理论上不能成立；二是并不存在整体上国有企业取代民企的事实；三是一些学者热情支持发展与壮大国有经济，是符合宪法规定的，但不能与“国进民退”的提法相混淆，因为国有经济的发展与壮大，不是通过排挤和吞并非公有制经济，而是通过自我完善与发展实现的。

在中国，建设具有中国特色的社会主义市场经济，真正需要的是有经济成分和非经济成分双进、双赢局面。

企业进退涨落是市场竞争的结果，争论谁进谁退没有意义，用所有制来硬套，更没有意义。最好的做法，还是研究一下如何保持和改善平等竞争、优胜劣汰的竞争机制和市场环境，无论是从现实，还是长远来看，这一点对国民经济与企业发展可能更有意义。



国家协调劳动关系三方会议第 16 次会议召开

【记者张龙北京报道】国家协调劳动关系三方会议第 16 次会议 7 月 4 日在北京召开。人力资源和社会保障部副部长、国家协调劳动关系三方会议执行主席杨志明，中华全国总工会副主席、书记处书记、国家协调劳动关系三方会议执行主席张鸣起，中国企业联合会、中国企业家协会执行副会长、国家协调劳动关系三方会议执行主席陈兰通，中华全国工商业联合会副主席、国家协调劳动关系三方会议执行主席谢荣荣出席会议并讲话。

陈兰通认为，从 2001 年国家成立协调劳动关系三方机制，至今已有 10 年，全国已基本形成了协调劳动关系的工作格局和比较规范的工作机制。为维护劳动关系的稳定和社会的稳定，发挥了重要的作用。10 年的实践证明，协调劳动关系三方会议这个集体是一个团结和谐、彼此信任、相互支持、包容协调的团队。

陈兰通表示，按照中国企联会长王忠禹的指示和要求，中国企联坚决认真贯彻落实党中央、国务院 16 号文件精神，中国企联和全国工商联共同作为企业组织代表，参与劳动关系协调工作。

杨志明指出，国家高度重视和谐劳动关系工作，对于协调劳动关系方面的工作，有两个重要的层面，首先是基层要进行扎实的工作；其次，高层要推动和谐劳动关系向前发展，这需要各方不懈努力。此外，杨志明还对今后协调劳动关系三方工作进行了重点部署。

张鸣起表示，在劳动关系领域，新问题、新矛盾不断出现，需要各方加大沟通协调力度，协调劳动关系三方会议机制发挥更大作用已经成为现实迫切的需要。

在本次会议上，与会代表审议通过了《关于调整国家协调劳动关系三方会议成员及办公室组成人员的建议》，会议同时审议通过了《国家协调劳动关系三方会议制度》，国家三方会议由政府部门、工会、企业组织方面代表组成，成员单位为人社部、全国总工会、中国企联、全国工商联。三方会议实行执行主席制。

本次会议还审议了全国模范劳动关系和谐企业与工业园区推荐审核工作情况。

本次会议专题研究了进一步推进小企业劳动合同制度实施专项行动和集体合同制度实施“彩虹计划”。

去年 5 月，人社部会同全国总工会、中国企联先后下发了《全面推进小企业劳动合同制度实施专项行动计划》、《关于深入推进集体合同制度实施“彩虹计划”的通知》（以下简称“两个专项计划”）。

经过 1 年多的发展，“两个专项计划”取得了阶段性成效，截至去年底，多数地区小企业劳动合同签订率达到 65% 左右，全国经人力资源社会保障部门审查的当期有效集体合同 92.1 万份，覆盖职工 1.14 亿人。

央企深入开展惩防体系建设工作

■本报记者 陈玮英 / 文

国务院国资委于 6 月 30 日召开中央企业惩防体系建设工作视频会议。国资委主任、党委书记王勇作出重要批示，要求推动惩防体系建设工作深入开展，全面完成好反腐倡廉建设各项任务。

国资委纪委书记、党委委员强卫东在 6 月 30 日召开的中央企业惩防体系建设工作视频会议中强调，要继续按照中央企业惩防体系建设工作统一部署，以高度的责任感和使命感，扎实做好惩治和预防腐败体系建设各项工作，进一步加强中央企业反腐倡廉建设，为做强做优中央企业、培育具有国际竞争力的世界一流企业，提供有力保障。

据了解，2010 年度的中央企业惩防体系建设分四个层次开展了检查，即中央纪委对国资委的检查，中央纪委对 4 家企业的检查，国资委对 10 家企业的检查，中央企业自查。

2010 年中央企业狠抓责任落实，对 10 万名各级领导人员进行考核，有力促进了责任制的落实。中粮集团在每年的经理人年会上，坚持“业务合同签到哪，党风廉政建设责任书就签到哪”，并且狠抓落实。中国商飞主要领导每半年听一次体系建设汇报，对上级精神和要求，不打折、不拖延，结合实际，坚决贯彻。

中央企业惩防体系建设基本框架正在形成。年初国资委在总结企业经验的基础上，提出建立“五条防线”，健全“四个协调机制”，强化“三个保障”的体系建设框架。中央企业在实践中大胆创新，各具特色的惩防体系取得新进展。国家电网提出“三化三有”，实现预防有方、监督有效、惩治有力。中航工业着重建设三个体系，以党风廉政建设责任制为核心的责任体系，以惩防结合为核心的工作体系，以考核和责任追究为核心的评价体系。武钢用六个抓保证体系实施，科学评估，走出了自己的体系建设路子。

中央企业惩防体系建设已初见成效。中航工业建设企业惩防体系建设的立足点和着眼点，是在企业范围内，企业的“人财物、产供销”是按照一定的秩序和内部联系组合而成的整体。中国电子通过惩防体系建设，近年来形成风清气正的廉洁氛围，遵循规律、依法经营、勤勉敬业、坚持操守，成为广大党员干部的职业化追求。鞍钢集团公司突出特色，创新惩防腐败体系实践，经过全覆盖、全过程、全方位的以监督为导向的反腐倡廉教育，逐步形成了鞍钢崇尚廉洁、自觉接受监督的企业风气。