

七大构想：设问国企改革方案

3月5日,李克强总理在政府工作报告中提到,要“增强各类所有制经济活力,坚持和完善基本经济制度,优化国有经济布局 and 结构,加快发展混合所有制经济,建立健全现代企业制度和公司法人治理结构,完善国有资产管理体制,准确界定不同国有企业功能,推进国有资本投资运营公司试点……”对此,《中国企业报》迅速组织多名记者对一批专家学者进行访谈,通过他们的真知灼见和大胆预测,让人们

对全面深化国资国企改革的前景有更深入的了解和更多的期待。

【构想之一 国企改革如何坚持正确方向】

北京新世纪跨国公司研究所所长王志乐：

国有企业改革应防止自身的异化

在国企的问题上一直有两种舆论偏差,一种是把国企全盘私有化,这种说法有点着急,国企有部分内容是可以私有化或者说让别的所有制形式进来,但有的行业还是不能全盘私有化。另外一种偏差就是把国企固定化,认为国企是共产党的执政基础,这是改革开放前的一种说法,比较传统。共产党的执政基础不能用所有制来讲,共产党的执政基础应该是人民的信任,人民不信任,就谈不上是基础,比如说苏联,它原来很多是国企,但人民放弃了它,也就构不成执政基础。

所以,我个人认为,还是应该按照三中全会的思路,使市场在资源配置中起决定性作用来推进国企改革。

股权多元化是一种市场起决定作用的做法。我们应该回头看一些还没有实现让市场起决定性作用,哪些还不符合三中全会决定的精神。

比如说垄断,过去我们对此没有特别关注,已经习以为常,但如果按照三中全会决定的精神,垄断就违背了市场经济精神,即使国

家给予了某些国企以特殊的经营环境,它也应该按照市场规则来做。国家本来给予了某些国企一个经营规则,是让他们为公众服务,但有的企业拿到了资源以后,没有按规则来做,比如说三大电信的垃圾短信,居然能够跟制造垃圾短信的分钱,这让人不可思议。

还有最近见诸媒体的中石油,居然变成了一个家族的利益输送方,这是不可思议的。现在国企雇佣的员工越来越少,很多业务外包,国企解决就业的一面光环不再,还有其被普遍诟病的高薪问题。最近一个官员抱怨说一个部级官员一年挣20万太少了,意思是一些国企的普通中层就能拿到这个数,官员挣得太少了。但据我所知,很多民营企业和事业单位是达不到这个数的。所以,老百姓完全有理由质问,你们把国企变成什么了?

有的国企已经变成家族企业,暴露出的很多问题触目惊心,应该反思。

国企说给国家创造了多少利润,如果刨掉享受的低息贷款和无偿拿到的地块,还有很低甚至没有的资源税,其利润就大打折扣,甚至

是亏损。

如此,就应该研究在国企改革中怎么样让市场起决定性作用。

最近一些央企在混合所有制方面都有些动作,但挺难的。在公司治理没有搞好的前提下,下游的混合所有制很难。央企为什么会沦为为一个家族服务的局面,就是他们打着为国家的旗号,高管和经理依然由国家行政任命的前提下,没有按照现代企业规则来做。这种情况下,引进民营,不为股东负责,只为某些领导人负责的情况下,入股的小股东的风险是非常大的。所以,在公司治理没有解决的前提下,引进所谓的资金并不是十分让人放心的。

国企在面临这么多问题被披露的情况下,下一步应该按照三中全会的精神,加快市场化改革。现在的国企已经异化了,不是某个管理层腐败,而是整个机制都坏掉了。不是为国家为人民服务,而异化成为为个人家族服务了。国企再不改革,是很危险的。全球很多大公司为了遏制公司的异化,做了很多工作,中国的国企也应该在这方面努力。

(本报记者 王敏)

【构想之二 如何优化国有经济布局 and 结构】

中国企业研究院首席研究员李锦：

国有经济七大领域将进一步优化

► 本报记者 蒋皓

3月5日,国务院总理李克强作政府工作报告时指出,“增强各类所有制经济活力。坚持和完善基本经济制度;优化国有经济布局 and 结构;加快发展混合所有制经济……”

对此,中国企业研究院首席研究员李锦在接受《中国企业报》记者采访时表示,“总理的报告把‘优化国有经济布局 and 结构’这句话放在‘发展混合所有制经济’之前是有深意的,因为它是混合所有制的前提和基础,决定了哪些领域是可以退出的,哪些领域是可以放开的。”

那么,具体哪些领域可以放开?李克强总理在政府工作报告中表示,在金融、石油、电力、铁路、电信、资源开发、公用事业等七个领域,向非国有资本推出一批投资项目。

“央企处于竞争领域的78个企业,在不同程度上都让民营经济进入。”李锦表示,“国有经济将收缩在核心领域、关键行业。大的趋势是这样,但收缩到什么程度?按我的理解,央企应该保持控股50个左右,现在113个央企今后5—7年可能收缩到50个左右,这是一个合理的趋势。”

【构想之三 如何发展混合所有制】

北京师范大学公司治理与企业发展研究中心主任高明华：

混合所有制只能在竞争性领域推行

一般来说,国有企业可分为公益性、自然垄断性和竞争性三类,其实还应该加上稀缺资源垄断性国有企业。那么,哪类国有企业适合改制并发展混合所有制企业呢?

毫无疑问,公益性国有企业是不适合的,因为混合所有制企业的目标是利润最大化,如果追求公益而不盈利,那么国家以外的经济主体就不会参股进入,因此,公益性国有企业只能由国家独资经营。

自然垄断性国有企业具有规模报酬递增和成本递减性的特征,且产品或服务是公众基本所需,因此该类产品或服务一般采用平均成本定价,按此定价方法,企业不赔不赚,通过收支平衡来保证实现社会福利的最大化。如果国家以外的其他经济主体进入,则势必要求利润最大化,从而很可能导致产品或服务的成本大幅度上升,进而影响消费者福利的提高。显然,对这类企业,也不适合于发展混合所有制经济。

对于稀缺资源类(仅对国内资源而言)企

业,为防止稀缺资源的消费过度,其定价应由市场决定,这意味着企业能赚钱;为防止企业因能够赚钱而过度开发稀缺资源,必须对国内稀缺资源开发征收高额资源税。因此,这类企业也应该像自然垄断企业那样,必须由国家来垄断经营,而且也必须实施严格的成本控制。

以上三类国有企业属于国家“合理”垄断的范畴。既然这三类国有企业不能发展混合所有制经济,这意味着,混合所有制经济只适合在竞争性领域推行。在竞争性领域,国有控股企业属于混合所有制企业,但已不是纯粹的国有企业,严格来说,将它称为国有企业是不太严谨的。因为企业存在多元股东,而不是国家一元股东,只不过国家股份居多数而已。至于国家没有控股而只是参股的企业,则更不能归属于国有企业范畴,只能纳入非国有经济或民营经济范畴。

在竞争性领域,国有控股的混合所有制企业必须完全按市场规则来运作,追求利润最大化,不承担公共职能(但鼓励其自愿承担社

本对接如火如荼。广东省属企业签约项目10个,引入民间资本超过500亿元;推出了首批54个项目,计划引入民间资本超过1000亿元,涉及交通运输、建筑建材、冶金矿产、贸易、电力、旅游休闲、房地产开发、金融投资、医疗卫生、信息、物业管理、环保绿化、专业技术服务等13个行业。

深圳市国资委相关负责人表示,深圳市将打造“开放性国资”和“创新型国企”,率先探索,大胆先行。

据记者了解,深圳将进一步推进国有资本从竞争性领域的劣势企业退出,优化国有经济布局,打造以基础性产业为主体、金融、准金融等现代服务业和战略性新兴产业为“两翼”的“一体两翼”特色产业体系,形成85%的国有资本集中于“一体两翼”的产业布局。

“除了承担政策性功能或特殊平台功能的少数企业,研究推进其他企业特别是集团下属企业的产权主体多元化,大力开展资本运作和资源整合重组,经营性资产证券化率达到60%以上。加快推进基金群战略,放大国有资本杠杆,提高国有经济的活力和影响力。”深圳市国资委相关负责人告诉记者。

会责任的行为),不过,前提是政府必须放弃对这类国有企业的各种保护,既不赋予其任何行政垄断地位,也不给予任何政策支持,让它们在市场上与民营企业进行平等的、优胜劣汰的竞争。有公平的竞争,企业才会有创新的动力。

对于国有控股的混合所有制企业,因为处于竞争性领域,因此政府不应干预,政府或者国有股东作为出资人代表,只负责监督企业获取足额收益(股息和红利)。随着民营企业的发展壮大,这类国有企业应逐步减少。

对于混合所有制企业(包括国有控股的混合所有制企业)来说,不存在再分类改革和分类治理的问题。既然混合所有制企业存在多元股东,那么按照现代企业的公司治理规范,企业的各个股东在法律地位上是平等的,或者说,各个股东具有平等参与公司治理的权利,只是他们的投票权存在一定的差异。国有股东尽管是第一大股东,但不具有特别的权力。

(本报记者 万斯琴)

【构想之四 如何完善现代企业制度】

著名经济学家、中国智库高级研究员金思宇：

重视和发挥董事会与职业经理人的作用

党的十八届三中全会《决定》提出:健全协调运转、有效制衡的公司法人治理结构。公司治理结构的核心是董事会制度。全面深化国有企业改革,必须在健全公司治理结构、完善现代企业制度上下功夫,并作为一项重中之重的任务和制度创新来抓。

应该说,国务院国资委和地方国资委经过十一年来的探索,基本形成了一套具有中国特色的现代企业制度的制度安排,为下一步深化和完善现代企业制度、推进国有企业改革进一步深化奠定了良好的基础。

但是,我们应当清醒地看到,目前国有企业集团层面的公司制股份制改革还比较滞后,公司治理结构还很不完善。即使已经建立起来的董事会也还有不规范、内部人控制、决策不够科学、效率低下的现象,董事会的权利和责任还没有真正落实到位,经营机制还不能满足市场竞争的需要,经营业绩还不能让出资人或股东们非常满意。这些问题,我们必须高度重视,下大力气加以改进。

按照现代企业制度要求完善公司治理结构,需要我们做几件事:一是坚持几个原则,现代企业制度下党组织仍然要发挥政治核心作用;二是健全公司治理结构的过程中要根据我们的公司法和职权法令,对公司治理做出法律上的规范和制度上的安排;三是转换经营机制的同时完善公司治理,既要解决体制上的问题,也要解决机制上的问题,按照市场在配置资源中起决定性作用的原则,必须建立企业管理人员市场化聘用的比例,建立市场化退出机制,探索建立职业经理人制度。

此外,还要严格规范企业高管人员的薪酬水平,职务待遇、职务消费和业务消费,因为这是饱受社会诟病的,建立健全根据企业经营者经营管理绩效、风险、责任确定薪酬,这一点非常重要,要不断完善企业薪酬的约束机制,要研究建立市场化薪酬协商机制,我们全球公开选聘的管理员,却无法实施市场化的薪酬,也就是说在政策层面上规范,让贡献和回报成正比。

与此同时,我们要根据国外的经验来说,完善董事会建设,国内外都比较重视,如瑞典在这方面的经验比较规范,人员规模、构成、选拔、薪酬都有严格规范,虽然我们国资委有很大进步,但我们董事会人员构成更强调政治上是不是可靠,我们选聘董事会特别是外部董事是一些退下来的同志,这样的话可能会造成外行来领导企业,国外考虑董事会构成,除了重点考虑深谙企业经营的优秀人才外,还要加重视综合考虑成员能力结构、年龄结构、性别结构、知识结构等,国外董事会的人员选拔和匹配有严格规定,有一个机构专门负责董事会的提名和选拔,有专门人员负责协调和管理,经过提名后上报股东大会,通过后,还要在网站上公示,我们要参考,还有一点他们还强调高比例的外部董事,外部董事占大多数,他们主要来自民营企业、金融机构、高校、公务员董事,工会推荐的董事,大多数国有企业董事都是兼职的,包括董事长,国有企业大部分是董事会任命,职业经理人不但任本企业董事会职位,薪酬水平由股东大会决定,在企业年度报表中列出,有明确的考核体系,我们没有考核薪酬的规范和公开透明的管理事项,我们外部董事的履职效果没有评估。

我们要做强做大国有企业,必须要建立完善现代企业制度,总体来说国有企业整体实力显著提高,2013年世界500强,一共95家,国有企业75,中央企业42,总的来说比例不是很多,我们国家的国有企业具备了同跨国公司竞争的實力,但公司管理水平有待提升。公司治理和企业管管理是企业协调运转的不可或缺的两个轮子。把健全现代企业制度当做重点来抓,还有就是说积极探索职业经理人制度,发挥企业家精神,我们在这方面做得还不好,加大国有企业高管人员市场化选聘力度,逐步建立国有企业职业经理人选聘制度,在更大范围选聘,进一步解放思想,把真正懂管理的职业经理人选拔上来,不用怕他政治上不够强,让董事会、党组织监督管理他,不要对他过度苛刻要求,只要他执行董事会决策就行,充分发挥市场化的作用,才能增强国有企业作为市场主体的活力和竞争力。

(本报记者 万斯琴)

很多工作,中国的国企也应该在这方面努力。国企再不改革,是很危险的。全球很多大公司为了遏制公司的异化,做了