

进入 21 世纪以来的国企改革和发展^{*}

韩朝华 杨丽霞

提 要：进入 21 世纪以来，国有企业的企业数大幅度减少，同时国有企业的经营状况明显改善，这得益于国有企业经历的一系列改革。但国有企业的基本制度特征没有变化，在营运效率上和增长势头上仍然显著落后于非国有企业。国有企业的高盈利和高增长在很大程度上得益于其在某些行业中享有的行政性垄断权势，国有企业成员在此基础上得到的高收入缺乏合理性。中国要想转变经济发展方式，必须进一步深化国有企业改革。

关键词：国有企业 职工收入 利润来源 行政垄断

一、引 论

进入 21 世纪以来，国有企业的运营一改 20 世纪 90 年代中的颓势，实现了连年的大幅度盈利和高速增长。对于国企这样一种发展局面，国内各界的评论很不一致。官方认为，国有企业的改革推动国有企业转变体制，改善管理，优化了国有经济的布局结构，使国有企业的市场竞争力和抗风险能力以及科技研发能力都不断提高，并在国民经济中“充分发挥了中流砥柱的作用”（中国国有资产监督管理委员会，2012）。一些研究者也认为，随着改革的进展和“干中学”效应的发挥，国有企业已适应了市场经济的要求，成为具有较高劳动生产率、较强赢利能力和竞争力的“新国企”（洪功翔，2010）。但也有很多研究者不同意这样的判断，他们认为，国有企业的产权界定不清这一根本制度特征依旧，国有企业的运行效率依然低下，其近年来的绩效改善主要依托于行政垄断权势（戚聿东，2013；袁志刚、邵挺，2010；严海宁、汪红梅，2009；丁启军，2010；刘瑞明、石磊，2011；Sheng Hong

^{*} 本文是中国社会科学院创新工程项目“公有企业收益共享机制的国际比较”的阶段性研究成果，项目负责人（首席研究员）是朱玲学部委员。

& Zhao Nong, 2013 等)；同时，国有企业成员的高收入是国企成员分享垄断租金的表现，不具有合理性（史先诚，2007；尹志超、甘犁，2009；陈钊等，2010；岳希明等，2010；叶林祥等，2011 等）。

如此的意见分歧凸显了当今国有企业问题的复杂性。这主要是因为，经历了三十多年的改革开放之后，国有企业从体制结构、管理方式、运营环境到人员构成都已发生了明显的变化，但国有企业体制中的一些重要方面却变化不大。这使得当今的国有企业既不同于真正的独立市场主体，又不同于计划经济体制下的行政依附机构，而成了一种既具有行政性又具有市场性的混合商务主体。面对这样的情况，在分析国有企业问题时，不能继续沿用原来的国企研究思维，必须注意把握国有企业在体制和行为上出现的新变化。而且，围绕国有企业问题的讨论历来掺杂着各种政治性思考，使得关于国企问题的讨论常常脱离经济分析的基本规范，但对于国有企业的研究应首先是一种实证性研究，必须从事实出发，避免主观臆断。本文拟对2000 年以来（尤其是国资委组建以来）国有企业所经历的主要改革和发展作简要的总结，以实证性地解析当前国有企业的行为特点，并探讨国有企业目前所面临的基本挑战。

国有企业研究上的一大困难是数据难得，国有企业号称属于全民所有，但基本上不向社会披露其经营信息，大型国有企业更是普通民众难以接近的权势机构。这使得围绕国有企业问题的讨论大都沦于泛泛之论，缺乏实证基础。为避免这一流弊，本文的分析基于两个权威的数据来源，一个是国务院国资委每年通过《中国国有资产监督管理年鉴》公布的国有企业数据，另一个是国家统计局每年分行业和经济类型（所有制）公布的规模以上工业企业数据。统计局的数据是国内外研究者都熟悉的，但国资委的资料和数据却很少有人注意。这可能是因为国资委年鉴所提供的资料大都不是正规的统计数据，而是文字性的年度工作报告，在信息披露的规范性和完整性上不到位。但仔细汇集和梳理这部年鉴各卷所披露的数据，的确能使我们了解当前国有企业运营上的一些重大特点，而这些特点是其他公开数据（如国家统计局的数据）所无法提供的。

本文后面部分的主要结构如下，第二部分简要回顾国资委组建以来在国有企业中推行的重大改革，第三部分评论这一时期国有企业改革的实际成效，第四部分讨论国有企业的个人收入水平，并分析国有企业利润的主要来源及其性质，第五部分对有关“国进民退”的批评作简要评论，第六部分对全文做简要总结。

二、进入 21 世纪以来国有企业的发展 and 改革概况

(一) 基本概况

国务院国资委自组建以来每年出版一部《中国国有资产监督管理年鉴》，其中以文字报告的方式，分主题披露了全国国有企业（尤其是中央国有企业）的基本运营情况。我们根据这些年鉴的内容，整理出了国资委系统国有企业在 2001 - 2011 年^①期间一些基本运营状况方面的数据信息。

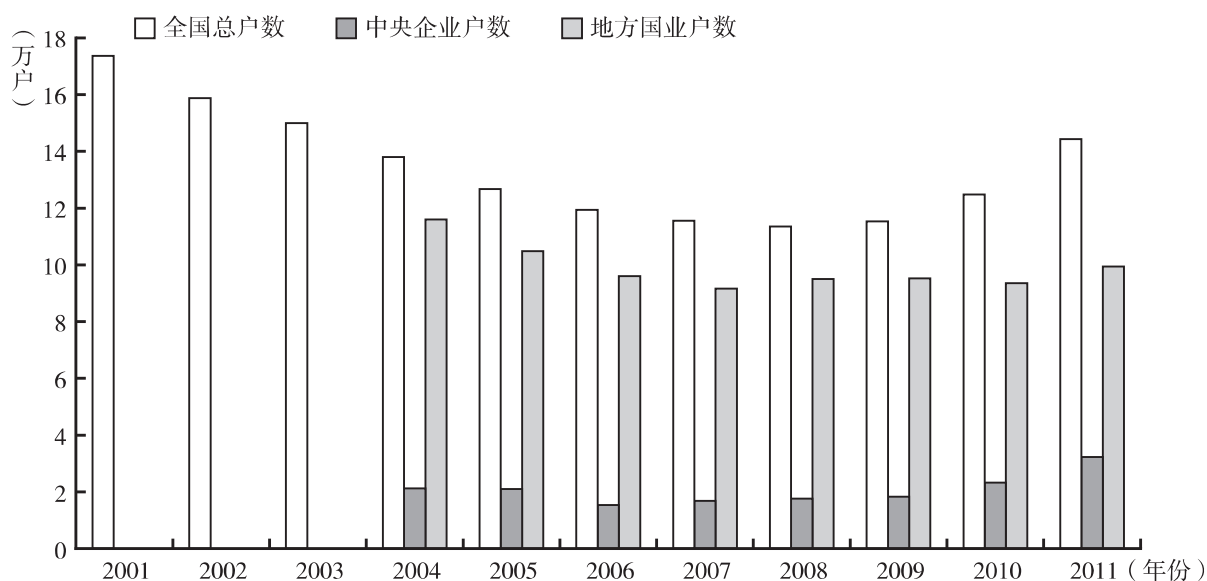


图 1 国有企业户数概览

数据来源：《中国国有资产监督管理年鉴》相关各年。

图 1 提供了 2001 年以来国资委系统所属三级及三级以上企业的户数变化情况。从中可以看出，这一时期国有企业数量经历了一个先下降、后上升的变化过程。具体看，大致上从 2001 年至 2008 年，全国国有企业的户数从 17.4 万户降为 9.37 万户。其中，中央国有企业从 2004 年的 2.14 万户降为 2008 年的 1.76 万户，地方国有企业从 2004 年的 11.63 万户降为 2008 年的 7.88 万户。而从 2008 年起，国有企业的户数又转为回升，到 2011 年，全国国有企业的总户数上升至 14.47 万户。其中，中央国有企业回升至 3.30 万户，地方国有企业回升至 11.17 万户。

^① 这部年鉴的出版周期很长，目前所能得到的最新版年鉴是 2012 年卷，其反映的是 2011 年度的信息。

表 1 户均总资产额 (万亿 *)

年份	全国国有企业总计	国资委所属一级企业	国资委所属三级及以上企业	地方政府所属国有企业	中央部门所属国有企业
2001	0.96				
2002	1.13				
2003	1.29				
2004	1.50	0.05	3.95	0.99	
2005	1.82	0.06	4.30	0.00	
2006	2.18	0.08	6.68	1.45	
2007	2.66	0.10	7.63	1.74	3.67
2008	2.96	0.12	7.92		
2009	3.78	0.16	8.90		
2010	4.32	0.20	8.03		8.04
2011	4.34	0.24	6.23	3.44	5.11
年均增长 (%)	16.31	25.17	6.74	19.51	8.58

注：* 按国家统计局公布的年度固定资产投资价格指数缩减为 2001 年不变价数值。

数据来源：《中国国有资产监督管理年鉴》相关各年。

就企业资产规模来看，这一时期国有企业的户均资产规模是持续上升的。表 1 显示，这个时期中，全部国有企业的户均总资产额从 2001 年的 0.96 亿元逐年递增至 2011 年的 4.43 亿元，年均增长 16.31%。需要注意的是，国务院国资委所属国有企业中，户均总资产额的年均增长率在两个口径上差异极大。从国务院国资委直接承担出资人职责的一级企业来看，户均总资产额的年均增长率为 25.17%，增速相当快；但进入这些大型中央企业的集团内部，从其下属企业层面来看，其户均总资产规模的年均增长率却只有 6.74%，远不及地方国有企业和其他中央部门所属国有企业的户均总资产额增速（分别为 19.51% 和 8.58%）。而且，这个层面的国有企业户均总资产额在 2009 年达到最高值后连续两年下降。而在这两年里，中央国有企业的下属企业总户数处于回升态势。也就是说，在国务院国资委直接监管的国有企业当中，一级企业的总资产规模是大幅度扩大的，但这些大集团中下属企业的户均资产规模却是缩小的。这意味着，国资委所属中央国有企业的集团规模扩张只是简单归并许多中小企业的结果，而这些被并入大集团内部的中小企业本身并没有做大，当然也谈不上真正的“做强”。

表 2 国有企业的主要经营业绩和人均工资

年份	销售收入（亿元）	利润总额（亿元）	人均工资（元）
2001		2811.2	10572.7
2002	85000.0	3786.3	12579.0
2003	107339.7	4951.2	14217.5
2004	123253.8	7525.4	17376.0
2005	142490.0	9682.8	20756.6
2006	161969.3	12242.0	25040.4
2007	200823.2	17625.2	31000.0
2008	229363.5	13307.4	35000.0
2009	242007.8	15702.9	38990.0
2010	319571.8	19900.0	46000.0
2011	392000.0		54000.0
年均增长（%）*	14.5	21.1	14.3

数据来源：《中国国有资产监督管理年鉴》相关各年；年均增长率基于按 2001 年不变价格缩减后的数据算出。

从表 2 可以看出，自国资委组建以来，国有企业的经营业绩持续向好。扣除物价因素，其销售收入以年均 14.5% 的速度连年递增，其利润总额以年均 21.1% 的速度递增，同时国有企业的人均工资也实现了年均 14.3% 的增长。

国有企业在 21 世纪里的这种发展态势与国资委所推行的一系列改革有关。国资委自组建以来，在国有企业的治理和激励方面推行了一系列改革和探索，使得国有企业的体制和行为有了一些较明显的变化。这些改革包括股份制改革、主辅分离、建立经营绩效导向的绩效考核体系、董事会制度建设和企业经营者的市场化选任等。在企业内部管理上，国资委在国有企业中普遍实行了全员劳动合同制，建立了以岗位工资为主的工资制度，尝试了企业经营者年薪制和股权期权激励制度。现就其中的几项重点改革作简要介绍。

（二）股份制改革

中共中央于 1993 年十四届三中全会上通过的《建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》提出，国有企业的改革目标是“建立适应市场经济要求，产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学的现代企业制度”（中共中央文献研究室，1998：1001）。而 2003 年中共中央十六届三中全会通过的《完善社会主义市场经济体制若

干问题的决定》进一步明确，国有企业改革的任务是“大力发展国有资本、集体资本和非公有资本等参股的混合所有制经济，实现投资主体多元化，使股份制成为公有制的主要实现形式”（中共中央文献研究室，2005：446）。根据这样的方针，国资委组建后将推行国有企业的股份化改制作为国企体制改革的核心措施。到2011年底，全国国有企业中完成股份制改革的企业超过90%，地方所属国有企业的大部分从国有独资改制为多元持股的公司制企业，中央企业及其下属子企业的股份化改制面由2002年的30.4%提高到2011年的72.3%。截至2011年底，有43家中央企业实现了主营业务整体上市，中央企业控股的境内外上市公司达到359户（中国国有资产监督管理委员会，2012）。

表 3 国有企业产权中的国有资产比重

年份	全部国有企业			国资委所属中央国有企业		
	净资产总额 (万亿元)	国有资产总额 (万亿元)	国有资产比重 (%)	净资产总额 (万亿元)	国有资产总额 (万亿元)	国有资产比重 (%)
2003	8.37	6.81	81.33	3.6	2.93	81.32
2004	9.34	7.61	81.48	3.9	3.08	78.42
2005	10.65	8.62	80.99	4.61		
2006	12.22	9.76	79.88	5.39	4.22	78.31
2007	14.83	11.62	78.37	6.61	5.10	77.20
2008	17.07	13.18	77.22	7.33	5.56	75.85
2009	20.32	15.72	77.34	8.40	6.29	74.95
2010	24.54	18.75	76.41	9.58	7.10	74.17
2011	29.20	22.00	75.34	10.60	7.80	73.58

数据来源：《中国国有资产监督管理年鉴》相关各年。

股份化改革的推广给国有企业的净资产构成带来了一个明显的变化（见表3）。在总量上，自国资委组建以来，国有企业的净资产是逐年上升的。其中，全部国有企业的净资产总额从2003年的8.37万亿元增至2011年的29.20万亿元，总增幅为1.92倍，年均增长14.3%。但其中，国有净资产的总额从6.81万亿元增至22.0万亿元，总增幅为1.7倍，年均增长率为13.23%，低于全部净资产的增长速度。结果，国有企业净资产当中的国有资产比重从2003年的81.33%下降为2011年的75.34%，下降了近6个百分点。在国资委所属中央国有企业中的情况与此类似，国

有资产比重下降了 7.7 个百分点。这说明，这一时期非公有资本开始进入国有企业，国有企业的产权结构开始多元化。

（三）“主辅分离”

大型国有企业在长期的发展中，出于种种原因，发展起了一大批非主业企业，形成了庞大的“辅业”系统，其中涉及的经营领域五花八门。另外，大型国有企业还兴办了大量公共服务机构，如学校、幼儿园、医院乃至公检法、消防队，以及水、暖、电、汽、公交等方面的供给机构。这些非主业企业和“办社会”机构多数规模不大，业绩不佳，竞争力不强，成为依附于大型国企母体的负担。据《中国国有资产监督管理年鉴》2005 年卷披露，当时中央企业内已获批准的辅业改制单位中，机械、制造、修理、印刷等中小加工类单位占改制单位总数的 32.2%；餐饮、娱乐、商贸、旅游等多种经营、服务类单位占 26.6%；建筑、房地产、监理、设计、安装等单位占 6.9%；客货运输类单位占 14.2%；医院、技校、物业等社会服务单位占 13.7%；其他单位占 6.4%。如鞍山钢铁集团公司当时的在岗职工共有 11.6 万人，但其直接从事钢铁生产的职工只有 3.2 万人。鞍钢的非钢产业资产占集团公司总资产 40%，人员占集团公司职工总数的 72%，但这部分产业实现的销售收入和利润只分别占集团公司销售收入和利润的 15% 和 4%。^①

为了改变这种状况，从 2002 年起，国务院开始在大型国有企业中推行“主辅分离”的改革，国资委在成立后的最初几年里更是将“主辅分离”作为实现企业改革重组的重点。这项改革大致涉及几个方面的任务：一是辅业企业改制为非国有企业，二是分流冗余职工（放弃国企职工身份），三是转让和处置资产，四是向企业所在地的政府移交“社会职能”（医疗、教育、公检法、公共服务等机构）。

但是，主辅分离的改制重组涉及体制转换、人员安置、资产处置、政策调整、历史遗留问题处理等诸多难题，进展并不理想。最初，国务院计划用三年的时间完成国有企业的主辅分离和改制分流，相关的扶持政策也预定执行到 2005 年底。但在 2005 年，国资委发现，在需要实施这项改革的中央企业中，已实施主辅分离的三类资产的数量仅占拟实施分离资产总量的 1/3 左右。因而在 2005 年，国资委向国务院

^① 国务院国资委编《中国国有资产监督管理年鉴》2005 年卷，“国有企业主辅分离改制分流和分离企业办社会工作”。

提交报告，要求延长国有大中型企业主辅分离、辅业改制政策的实施期限。2005 年 11 月，国务院下发了《关于进一步加强就业再就业工作的通知》（国发〔2005〕36 号），明确将主辅分离有关政策审批的截止时间延长到 2008 年。但即使延长了三年，这项改制重组的任务还是未能全部完成，其中最难推进的是电力、铁路、石油石化、电信、邮政等行业。

根据国资委 2003 年 6 月的调查，全国共有 106 户中央企业准备实施主辅分离改制分流，共涉及三类资产总额 3646.3 亿元，富余人员 181.9 万人。但根据国资委年鉴 2008 年卷中的相关报告，到 2007 年底，开展了主辅分离工作的中央企业总数是 76 户，占预期企业数的 71.7%。中央国有企业通过主辅分离安置的富余人员总数为 86.37 万人，为预期安置人员数的 47.5%。同样，据 2004 年初步测算，中央和地方国有大中型企业中有约 300 万名职工需通过主辅分离来分流安置。但到 2007 年底，全国通过主辅分离安置的富余人员总数为 223.84 万人，占预期总分流人数的 74.6%。同时，国有企业“办社会”的问题也没能彻底解决（见表 4）。也就是说，“主辅分离”这项改革其实未能如期彻底完成，随着国有企业盈利状况的大幅度改善，这项工作不了了之。从 2008 年起，国资委编撰的年鉴中不再提到这项工作。

表 4 全国国有企业的“办社会”情况

指标	2005 年底	2006 年底	2007 年底
全国企业办社会的机构数（个）	23757	20461	17380
“办社会”机构的职工人数（万人）	139.2	107	93.6
企业负担的“办社会”经费（亿元）	486.8	487.3	474.0

数据来源：《中国国有资产监督管理年鉴》相关各年。

（四）经营业绩考核和经营者奖惩机制的建立

国资委成立后，于 2003 年 11 月 25 日颁布了《中央企业负责人经营业绩考核暂行办法》。根据这项办法，在 2004 年里，国资委分三批与 187 户中央企业负责人签订了 2004 年度的“经营业绩责任书”。这标志着中央企业负责人经营业绩考核制度正式建立。随着考核工作的进展和遇到的问题，国资委又先后于 2006 年、2009 年和 2012 年三次修订和完善这项办法。国资委在这些文件中强调，建立这一考核体系的目的是按照权责利相统一的要求，建立科学合理、可追溯的“资产经营责任制”；这种经营责任制要贯彻一条原则，即将企业的经营业绩与企业负责人的个人报酬和

待遇结合起来，做到业绩升，薪酬升，业绩降，薪酬降，并使业绩考核结果成为决定企业负责人个人职务任免的重要依据。

随着各地方国资监管机构的建立，各级地方国资监管机构也着手建立各自对所属国有企业的经营者业绩考核体系。至 2005 年底，各省级国资委全部开展了对所属企业负责人的经营业绩考核工作。

2009 年 10 月国务院国资委又颁发了《关于进一步加强中央企业全员业绩考核工作的指导意见》，其中进一步强调：业绩“考核范围要涵盖从企业主要负责人到副职、职能部门管理人员，从集团公司到所属全部子企业或单位、全体员工，确保企业资产保值增值的责任和压力从上到下层层传递，真正建立起完善的业绩考核机制，彻底消除考核死角。”

这种考核探索和尝试是国资委主导的国有企业管理改革的核心内容。其实质是依据一些重要的经营绩效指标，以严格的奖惩措施（如薪酬激励、职务任免等）为手段，模拟市场竞争对企业经营者的引导和压力，以达到约束和规范经营者行为的目的。它导致的一个直接后果是国有企业成员，尤其是企业经营者，在个人利益（报酬、选任、晋升等）上与企业的经营业绩直接挂钩。

表 5 中央企业经营业绩考核结果

年度	考核种类	被考核企业数	A 级		B 级		C 级		D 级		E 级	
			户	%	户	%	户	%	户	%	户	%
2004	年度考核	179	25	13.97	74	41.34	65	36.31	10	5.59	5	2.79
2006	年度考核	154	36	23.38	79	51.30	35	22.73	4	2.60		
2007	年度考核	152	40	26.32	84	55.26	26	17.11	2	1.32		
2008	年度考核	145	32	22.07	74	51.03	34	23.45	5	3.45		
2009	年度考核	132	36	27.27	67	50.76	25	18.94	4	3.03		
2010	年度考核	121	47	38.84	51	42.15	21	17.36	2	1.65		
2004 - 2006	任期考核	158	34	21.52	69	43.67	52	32.91	3	1.90		
2007 - 2009	任期考核	132	32	24.24	74	56.06	22	16.67	4	3.03		

数据来源：国资委编《中国国有资产监督管理年鉴》相关各年。

表 5 反映了我们在国资委年鉴中记录到的业绩考核情况。迄 2011 年底，国资委共进行了八次业绩考核，其中有六次是年度业绩考核，两次是任期业绩考核。可以看出，企业获得的业绩等级中，B 级最多，大约占被考核企业的一半左右；其次是

A 级和 C 级，这两个等级的企业数量呈反向变化，即被评为 A 级的企业逐年增多，被评为 C 级的企业逐年减少。E 级是最差的业绩等级，只有在第一次业绩考核中有五户企业被评为 E 级，后来就没有了。总体来看，后三个等级的企业数逐年减少，A 级的企业数逐年增多。这显示，企业在符合考核标准上进行了努力，越来越多的企业达到了好的业绩考核标准。

（五）收入分配方面的改革

国有企业在个人收入分配上的改革包含两个方面，一个是国有企业职工的收入，另一个是国有企业经营者的收入。而这两个方面的收入分配都涉及两个问题：一个是收入的绝对水平，另一个是收入水平的决定机制。

2004 年，国资委印发了《关于做好 2004 年度中央企业工资总额同经济效益挂钩工作的通知》（国资分配〔2004〕1121 号），要求从 2004 年起中央企业全面取消单一实物量指标的挂钩办法。当年，实行工效挂钩的中央企业有 130 户。从 2010 年起，国资委在中央企业的业绩考核上全面导入“经济增加值”（Economic Value added, EVA）指标，以强化考核力度。

从有关材料来看，国资委在企业工资分配方面的主要关注点有两个，一个是保证企业职工工资增长幅度不超过企业主要业绩指标的增长幅度，另一个是尽量缩小国有企业内部在收入水平上的过大差距。

根据 2004 年国资委制定并颁布的《中央企业负责人薪酬管理暂行办法》和《中央企业负责人薪酬管理实施细则》，中央企业负责人薪酬包括基薪、绩效年薪和中长期激励三个单元，起步阶段的年度薪金暂由“基薪 + 绩效薪金”两部分组成。基薪主要反映企业负责人承担的经营责任及难度，绩效年薪根据考核结果确定。在考核分数为平均分数的前提下，基薪与绩效年薪的比例为 4:6。

绩效薪金与年度企业经营业绩考核结果紧密挂钩，根据“利润总额”和“净资产收益率”等指标的完成情况确定。并依据业绩考核结果分为五档，最低一档的绩效年薪为零（未完成经营指标），最高一档的绩效年薪为基薪的 2-3 倍，平均绩效年薪控制在基薪的 1.5 倍左右。企业负责人的基薪是按月等额支付，绩效薪金在考核结果确定后，60% 当期兑现，其余的 40% 在任期结束后，根据考核与离任审计的情况兑现。

除了上述几项重大改革措施之外，国资委还在所属中央企业中尝试了另外几项

制度创新，如董事会制度建设、企业经营者的市场化选任等。但这些改革只是在部分企业中试点，并未在全部中央国有企业中普遍实施，其成效难以评估。

三、进入 21 世纪以来的国企改革成效

上述改革措施对国有企业的体制和行为产生了一定的积极影响。

首先，通过“主辅分离”的重组和分流，许多国有企业在一定程度上摆脱了多种“办社会”负担，能够集中精力于经营性和管理性活动。

其次，通过股份化改革，国有企业在一定程度上实现了产权多元化，至少在制度形式上具备了现代公司的治理结构。一般情况下，政府主管部门不再直接干预企业的日常经营，企业有了较大的经营自主权。

再次，在改革企业用工制度、建立经营业绩考核体系、实施个人报酬与企业绩效挂钩的激励制度，以及强化内部监督等方面进行了多种尝试。国有企业的成员，尤其是企业经营者，具有了提升经营业绩和追求利润最大化的动力，现在的国有企业不再是只注重完成上级计划、不关心企业盈亏的纯行政性机构了。

最后，大型国有企业的成员，尤其是企业领导人，在知识结构和能力结构上实现了更新，在经济学、管理学、法学、财会等方面具备高级专业背景的年轻成员大批加入企业，并逐步成为企业的各级骨干，其中有一些人还具有海外商界的工作经验。

这一切都对企业的经营和管理产生了深远的积极影响，提高了企业的运营效率，使企业能在一定程度上适应激烈的国内外竞争。但是，尽管有了这些变化，由于体制惯性和一些超经济性因素的影响，国有企业的控制性产权和经营者人事权仍由党和政府部门绝对掌控，企业的主要生产要素仍要靠政府来给予保障。这使得国有企业成为当今中国经济中一类特殊的“政治关联”企业（politically connected firms）。凭借这种政治性纽带，国有企业拥有着一般非国有企业难以企及的超经济性竞争优势。

同时，国资委在国有企业中推行的这套业绩考核和收入分配制度虽然使国有企业的成员（首先是经营者）有了追求利润和企业成长的动力，但它仍然不能摆脱组织内部行政调控中上下级之间的信息不对称问题。这个问题表现为两个方面：

(1) 企业业绩目标确定上的“一对一”讨价还价,这使得国资委每年关于企业业绩考核的报告中都要拿出很大的篇幅(有的年份占到相关报告的1/5强)来讨论和强调企业年度业绩目标的设定问题;(2)非主观原因导致的经营业绩恶化可以豁免惩罚,从而企业负盈不负亏。如在2008年里,年初南方发生严重的冻雨灾害,五月份四川汶川发生特大地震、下半年发生国际金融危机,导致国有企业经营业绩大面积恶化,中央国有企业利润额同比下降30%以上。为此,国资委在后来明确表示,在实施业绩考核上对这些影响企业经营业绩的外部不利因素都要予以积极或合理的“考虑”^①。这决定了,国资委的这套行政性业绩考核和奖惩机制与实际的市场竞争对一般民间企业施加的风险和竞争压力有着本质上的区别,前者给企业经营层带来的业绩压力和风险注定会显著地弱于后者。

表 6 不同所有制工业的亏损行业数

年份	国有工业		三资工业		私营工业	
	个	%	个	%	个	%
1995	17	43.59	—	—	—	—
1996	22	56.41	—	—	—	—
1997	28	64.10	—	—	—	—
1998	—	—	—	—	—	—
1999	13	35.14	2	5.41	—	—
2000	7	18.92	0	0.00	—	—
2001	4	10.81	0	0.00	—	—
2002	3	8.11	0	0.00	—	—
2003	2	5.13	1	2.56	—	—
2004	2	5.13	0	0.00	—	—
2005	4	10.26	0	0.00	0	0.00
2006	4	10.26	1	2.56	0	0.00
2007	2	5.13	1	2.56	0	0.00
2008	3	7.69	2	5.13	0	0.00
2009	1	2.56	0	0.00	0	0.00
2010	0	0.00	0	0.00	0	0.00
2011	1	2.63	0	0.00	0	0.00
2012	2	4.88	0	0.00	0	0.00

数据来源:《中国统计年鉴》相关各年。

① 国资委编《中国国有资产监督管理年鉴》2010年卷,“中央企业经营业绩考核工作”。

总体上来看,现在的国有企业与其自己的过去相比,在运行绩效上有了明显的改善。但是,国有企业在制度上和行为上的一些基本倾向仍无变化,企业的核心竞争力仍然不强,改革步伐依然缓慢,这方面的表现之一是至今在国有企业中仍然存在大量的亏损企业。

从表 6 来看,在 20 世纪 90 年代中期,国有工业当中有半数以上的行业处于亏损状态,进入 21 世纪后,国有工业部门中的亏损行业显著减少。但是,同一时期中,三资工业中只有个别年份偶有一两个行业亏损,而私营工业中则始终没有亏损行业,这与国有工业摆脱不了亏损行业的情况恰成鲜明对比。而国资委年鉴提供的数字也表明,自国资委组建以来,全部国有企业当中的亏损面(亏损企业数比例)从 2005 年的 46.5% 下降到 2011 年的 36.2% (见表 7),但即使如此,全国仍有 1/3 以上的国有企业处于亏损状态,这显然不是一种健康的状态。

表 7 全部国有企业的亏损面 (单位:%)

	2005 年	2006 年	2007 年	2008 年	2009 年	2010 年	2011 年
企业亏损面	46.5	42.1	38.8	45.5	43.1	35.0	36.2

数据来源:《中国国有资产监督管理年鉴》相关各年。

而且,从资源运用效率的角度来看,国有企业的运营状况也不能说是令人满意的。表 8 的数据显示,分所有制类型来看,国有工业企业的总资产利润率最低,私营工业企业的利润率最高,而且两者之间的差距呈逐年扩大的态势;平均而言,从 1998 年至 2012 年的这一时期里,国有工业在总资产利润率上要比私营工业低 6.6 个百分点。这说明,国有工业占用的资源量很大,但它的相对资源利用效率却最差。这对于中国工业的整体效率提高显然有着深远的负面影响。

表 8 按所有制分工业企业总资产利润率 (单位:%)

年份	全部工业	国有工业	三资工业	私营工业	国有一私营(百分点)
1998	1.34	0.70	1.96	4.52	-3.82
1999	1.96	1.24	3.28	5.31	-4.07
2000	3.48	2.87	4.99	4.90	-2.03
2001	3.50	2.72	5.09	5.30	-2.58
2002	3.96	2.96	5.96	5.60	-2.64

续表

年份	全部工业	国有工业	三资工业	私营工业	国有一私营（百分点）
2003	4.94	4.06	7.07	5.92	-1.86
2004	5.54	4.97	6.97	6.03	-1.06
2005	6.05	5.54	6.44	6.99	-1.45
2006	6.70	6.28	6.98	7.88	-1.60
2007	7.69	6.82	7.81	9.48	-2.66
2008	7.09	4.80	7.35	10.94	-6.14
2009	7.00	4.30	8.12	10.61	-6.31
2010	8.95	5.95	10.11	12.92	-6.97
2011	9.09	5.84	9.57	14.21	-8.37
2012	8.06	4.86	8.10	13.24	-8.37
平均值	7.02	4.78	7.81	11.39	-6.61

数据来源：《中国统计年鉴》2013 年。

另外，国有企业的技术创新动力仍然不足，特别是中央级的大型国有企业在研发投入水平上远远低于国际水平。对此，国资委有关部门也承认，发达国家中大企业的科技研发费用普遍超过其销售收入的 5%，而中国的中央国有企业在这方面还不到 2%（见表 9）。

表 9 国资委所属中央企业的科技投入强度（单位：%）

年份	科技投入与营业收入的比率	研发费用与营业收入的比率
2004	1.09	—
2005	1.37	—
2006	1.53	0.85
2007	1.77	0.98
2008	—	—
2009	1.89	1.53
2010	1.78	1.41
2011	1.78	1.42

数据来源：《中国国有资产监督管理年鉴》相关各年。

很显然，技术研发投入的回收期长，且具有很高的风险性和不确定性，只有注重培植长期发展潜能和追求长期竞争优势的企业才会重视科技和研发活动，而国企经营者虽然有了追求利润最大化的动力，但这主要来源于短期化的年度绩效和任期绩效考核机制，因而国有企业在经营上注重的是短期利润最大化，而非企业的基业常青。国有企业经营者的任期有限，其个人的基本生涯目标是沿纵向的行政层级阶梯向上晋升，他们没有展望企业长期可持续发展前景的视野，更缺乏将企业建成“百年老店”的内在冲动。而目前，针对企业高管人员的法治化问责体系和有效的职业经理人选任机制都未真正建立起来，这使得国有企业经营者不可能有动力为了企业的长远发展而重视周期长、风险高的科技研发活动。

总之，尽管进入 21 世纪以来，为了适应中国经济的市场化和对外开放，国有企业在内外体制和运营模式上实施了一些适应性变革，也取得了一定的成效，但国企的基本体制并无根本改变，国有企业仍然是一类靠政府保护赢得竞争的市场主体。国企部门从总体上来看仍然创新乏力，效率不高，变革缓慢。国有企业虽然在总规模上已相当可观，有些甚至已跻身于世界五百强之列，但就整体而言，国有企业的基本特征依旧是风险意识薄弱、抗波动能力不强、公众形象欠佳。

四、国有企业职工的收入

（一）国有企业职工与全国城镇职工的平均工资比较

近几年来关于国有企业的另一个重大政策争论是关于国有企业成员的工资收入。表 10 的数据表明，国资委系统全部国有企业的人均工资在 2003 年时与全国城镇职工工资的平均水平不相上下（集体单位除外），但随着时间的推移，差距在逐年扩大。如国资委系统全部国有企业的人均工资相当于全国城镇单位就业人员平均工资的倍数从 2003 年的 1.02 倍逐年上升，至 2011 年增至 1.29 倍。又如国资委系统全部国有企业人均工资相当于全国国有单位职工平均工资的倍数从 2003 年的 0.99 倍增至 2003 年的 1.24 倍。

中央国企人均工资的水平与全国城镇职工人均工资水平的差距更大，从表 11 中可以看出，中央企业职工的人均工资水平一般相当于其他城镇职工的人均收入水平的 1.7 倍左右，相当于城镇集体单位职工人均工资的 2.5 - 3 倍之间。但不同的一点

表 10 国资委系统国有企业人均工资与其他城镇单位人均工资的比率 (单位: 倍)

年份	全国城镇单位 就业人员平均工资	全国城镇在岗 职工平均工资	全国国有单位 职工平均工资	全国城镇集体单位 职工平均工资	全国城镇其他单位 职工平均工资
2003	1.02	1.01	0.99	1.65	0.96
2004	1.09	1.08	1.06	1.79	1.05
2005	1.14	1.13	1.09	1.86	1.13
2006	1.20	1.19	1.15	1.95	1.19
2007	1.25	1.24	1.19	2.01	1.28
2008	1.21	1.20	1.16	1.93	1.23
2009	1.21	1.19	1.14	1.89	1.24
2010	1.26	1.24	1.20	1.92	1.28
2011	1.29	1.27	1.24	1.88	1.31

数据来源:《中国国有资产监督管理年鉴》、《中国统计年鉴》相关各年。

是,中央国企的人均工资与全国城镇职工人均工资的差距在逐年缩小。如央企人均工资相当于全国城镇单位就业人员平均工资的倍数从2003年1.73倍降至2011年的1.65倍,其与全部国有单位职工人均工资的倍数从2003年的1.68倍降为2011年的1.59倍。这可能是因为,这一时期中,中央国企职工的高收入引发了国内的广泛批评,国资委不得不在中央企业的工资增幅上施加控制。

表 11 国资委所属中央国有企业人均工资与其他城镇单位人均工资的比率 (单位: 倍)

年份	全国城镇单位就业 人员平均工资	全国城镇在岗 职工平均工资	全国国有单位 职工平均工资	全国城镇集体单位 职工平均工资	全国城镇其他单位 职工平均工资
2003	1.73	1.72	1.68	2.80	1.63
2004	1.81	1.80	1.75	2.96	1.74
2005	1.81	1.79	1.73	2.94	1.79
2006	1.78	1.76	1.71	2.88	1.76
2007	1.76	1.74	1.66	2.81	1.79
2008	1.65	1.63	1.58	2.64	1.67
2009	1.72	1.69	1.62	2.69	1.77
2010	1.67	1.64	1.59	2.54	1.70
2011	1.65	1.63	1.59	2.40	1.67

数据来源:《中国国有资产监督管理年鉴》、《中国统计年鉴》相关各年。

众所周知，国有企业成员除了获得工资收入外，还享有许多工资以外的福利待遇和实物分配，在这方面，国有企业与非国有企业的差距往往更加突出。但由于数据不可得，我们无法在此反映这方面的差距。但仅凭人均工资水平的比较就已经可以肯定，国有企业职工的收入和待遇水平确实显著高于全国城镇职工的一般水平。

但国有企业主管部门认为，国有企业的高工资源于企业的高成长和高盈利，而且只要企业成员的工资增长幅度没有超出企业的绩效增长幅度，职工工资和福利随企业效益增长而增长就是合理的^①。从表 12 的数据来看，情况确实如此。进入 21 世纪以来，国资委所属国有企业的主要业绩指标保持了高增长态势，而员工工资的增长幅度的确没有超过其他业绩指标的增长幅度。如全部国有企业的利润总额在这一时期内以年均 21.12% 的速度递增，而中央国企的利润总额年均增长速度稍低一点，也达到了近 14% 以上，但国有企业人均工资的年均增长率都没有超过 15%。

表 12 国资委所属国有企业人均工资和业绩指标年均增长率 (单位: %)

指标	全部国有企业 (2001 - 2011 年)	中央国有企业 (2003 - 2011 年)
人均工资增长	14.98	10.69
销售收入增长	14.46	16.82
利润总额增长	21.12	13.99
上缴税金增长	15.69	18.28

数据来源：《中国国有资产监督管理年鉴》相关各年。

注：所有数据都已按工业品生产者出厂价格指数和城镇居民消费物价指数缩减。

但是，对国企成员的高工资持质疑和批评态度的研究者认为，国有企业的规模扩张和高盈利主要源于其享有的行政垄断优势，因而职工的高收入实际上是分享了其所在行业的部分垄断租金，因而不合理的，应将这部分收入收归

① 如国资委在 2010 年度的“中央企业收入分配调控和薪酬管理工作”报告中就认为：“2010 年中央企业实现利润总额、劳动生产率分别比上年增长 39% 和 30%，而同期职工工资总额、职工平均工资分别比上年增长 20.9% 和 16.6%，增幅均低于效益增长指标，职工工资增长与经济效益状况总体适应。”见国务院国资委主编的《中国国有资产监督管理年鉴》2011 年卷。

国库，用于全民。这就涉及对这一时期国有企业经营收益（主要是利润）合理与否的判断了。即要想判断国有企业成员的高收入是否具有合理性，首先需要弄清国有企业的高收益和高利润是否合理。下面根据两个来源的数据就此问题做简要分析。

（二）从国家统计局的数据看国有企业的主要利润来源

从国家统计局按经济所有制提供的规模以上工业企业分行业数据来看不同所有制工业的利润总额，首先会发现，国有工业的利润总额在不同行业之间的分布很不均匀，而三资工业和私营工业的利润在各行业间的分布则要均匀得多。如表 13 显示，在不同所有制分类当中，各行业之间的利润总额变异系数（标准差/均值）在国有工业中是最高的，在私营工业中是最低的（见表 13）。

表 13 不同所有制工业行业利润总额的变异系数

年份	全部工业	国有工业	三资工业	私营工业	其他工业
2003	117. 04	215. 41	150. 25		174. 38
2004	118. 63	213. 06	147. 25		130. 20
2005	133. 84	274. 04	128. 13	93. 14	133. 04
2006	129. 36	283. 17	125. 67	90. 32	153. 17
2007	102. 37	218. 77	121. 75	91. 42	142. 83
2008	114. 93	326. 00	124. 24	92. 68	145. 97
2009	82. 10	166. 92	125. 44	93. 97	143. 13
2010	84. 34	171. 80	133. 83	92. 61	149. 97
2011	87. 46	187. 97	138. 68	93. 10	129. 88
2012	82. 67	205. 80	136. 49	92. 62	110. 46

数据来源：根据《中国统计年鉴》相关各年数据计算。

而且，我们比较了三类工业企业中利润总额居前五位的行业，发现国有工业与“三资”工业和私营工业也有着明显的差异。国有工业的前五位盈利行业集中于石油和天然气、交通运输设备制造、采矿、冶金等行业，而私营工业的前五位盈利行业集中在一般机械、化工产品、纺织、食品等行业，三资工业的前五位盈利行业集中在机械设备、电气设备、化工产品等领域（见表 14）。很显然，从行业特征来看，

国有工业的前五位盈利行业集中于少数基础性工业，而这些领域大都属于竞争明显不足的行业。

表 14 各类工业中利润额居前五位行业

国有工业（2003 – 2012 年）		私营工业（2005 – 2012 年）		三资工业（2003 – 2012 年）	
行业	年数	行业	年数	行业	年数
石油和天然气开采业	10	非金属矿物制品业	8	交通运输设备制造业	10
电力、热力的生产和供应业	10	通用设备制造业	8	通信设备、计算机及其他电子设备制造业	10
交通运输设备制造业	9	化学原料及化学制品制造业	8	电气机械及器材制造业	10
烟草制品业	8	农副食品加工业	8	化学原料及化学制品制造业	10
煤炭开采和洗选业	7	纺织业	5	通用设备制造业	7
黑色金属冶炼及压延加工业	5	电气机械及器材制造业	3	电力、热力的生产和供应业	3
石油加工、炼焦及核燃料加工业	1				

数据来源：《中国统计年鉴》相关各年。

不仅如此，国有工业中，前五位盈利行业的利润额占全部利润额的比重达到 2/3 甚至 4/5 以上，但三资工业中的这一比重在 40% – 50% 之间，而私营工业中的这一比重仅为 30% 多一点（见表 15）。这个结果与表 13 中数据的含义是一致的。它意味着，国有工业利润的行业分布高度不均匀，国有工业企业在赢利上对前五位盈利行业的依赖程度高于其他经济类型，而其他两个经济类型的利润在行业上的集中度没有国有工业高。这清楚地说明，国有工业的利润来源偏重于行政垄断性行业。

表 15 各类工业中前五位赢利行业的利润额比重 (单位：%)

年份	全部工业	国有工业	三资工业	私营工业	其他工业
2003	47.07	75.31	57.40		50.13
2004	46.43	70.37	55.45		45.00
2005	47.73	78.95	48.27	37.28	43.95
2006	46.07	80.11	47.52	37.23	45.57
2007	40.97	70.72	47.75	37.01	46.64

续表

年份	全部工业	国有工业	三资工业	私营工业	其他工业
2008	41. 90	87. 68	48. 50	36. 95	49. 45
2009	33. 38	65. 20	48. 80	38. 04	45. 36
2010	34. 09	64. 99	51. 38	37. 22	44. 28
2011	36. 42	69. 96	51. 94	37. 78	43. 47
2012	33. 42	76. 78	51. 01	36. 85	40. 19

数据来源：《中国统计年鉴》相关各年。

（三）从国资委数据看国有企业的主要利润来源

国资委发布的年鉴当中也透露了国资委所属中央国有企业在这方面的一些类似信息。从整体上来看，在 2004 年至 2011 年的这八年当中，国资委所属一百多家中央企业的利润总额不断上升；但从一家一家企业来看，各个企业之间的盈利水平差异很大，绝大多数企业的盈利水平并不高。这表现为这部分中央企业的全部盈利额明显集中于少数高赢利企业。表 16 显示了国资委所属中央国有企业当中的利润额集中度。可以看出，从 2004 年到 2011 年，利润总额居前五位企业的利润额占比达到了 50% 以上，而前二十位企业的利润额占比达到了 80%，甚至 90% 以上。

表 16 国资委所属中央国有企业的利润额集中度

年份	企业数 (户)*	前五大盈利企业利润占比 (%)	前十大盈利企业利润占比 (%)	前二十大盈利企业利润占比 (%)
2004	105	66. 1	80. 1	91. 5
2005	90	70. 6	86. 6	94. 0
2006	111	60. 2	75. 4	87. 7
2007	113	55. 1	69. 8	82. 0
2008	111	60. 7	71. 9	84. 6
2009	106	57. 6	68. 3	81. 0
2010	108	51. 0	64. 8	77. 9
2011	108	52. 3	66. 4	79. 0

数据来源：《中国国有资产监督管理年鉴》相关各年。

注：* 在年鉴中报告了利润总额的企业户数。

表 17 提供了这一时期国资委所属中央国有企业当中盈利额曾进入过前五位的企业，从中可以清楚地看出，在这一时期中，中央国有企业中的主要赢利大户基本上都处于能源、电力、煤炭和电信领域。众所周知，这些领域至今仍由国有资本占绝对主导地位，民营资本难以进入，因而都属于竞争严重不足的领域。这也清楚地证明，国有企业利润的主要来源与行政垄断性行业高度相关。

表 17 **2004 – 2011 年这八年期间中央国企中盈利额居前五位的企业**

企业名称	进入前五位的年数
中国海洋石油总公司	7
中国石油天然气集团公司	7
中国石油化工集团公司	6
神华集团有限责任公司	5
中国移动通信集团公司	5
国家电网公司	3
中国电信集团公司	2
上海宝钢集团公司	2
中国联合网络通信集团有限公司	1
中国兵器装备集团公司	1
中粮集团有限公司	1

数据来源：《中国国有资产监督管理年鉴》相关各年。

综上所述，可以肯定地说，进入 21 世纪以来国有企业的利润及其高增长带有垄断性，这样的高利润意味着国民经济中的资源配置扭曲和巨大的隐性福利损失，而国有企业成员在此基础上享有的高收入缺乏合理性。

围绕国有企业的巨额盈利，社会上普遍有一种要求，即国有企业应该将一部分利润上缴财政，供全民分享。在某些论坛上，这一要求甚至成为压倒其他改革任务的热点话题。但是，这样的要求缺乏合理根据，似是而非。

真正了解现代公司运行机制和治理原则的人都清楚，公司制企业的利润并不以向股东分红为唯一用途，利润的使用和分配要根据公司发展的需要相机抉择，更不可能长期按照某一固定比例向股东分派红利。在一定的情况下，公司不向股东分红，而是将利润用作企业的长期发展，不仅是公司章程和法律所允

许的，也是实现企业长期可持续发展的可取手段之一。因此，要求国有企业只要有利润就必须上缴，而且还要确定一个不变的利润上缴比例，于法无据，于理无凭。唯一可说的理由只能是国有企业隶属于国家，国家有权收缴其经营收益。但这是传统国企中通行的行政性利润收缴原则，与国有企业改革的基本目标相悖。

更须注意的是，国企的现行内部激励机制将企业内部人的个人利益与企业盈利状况紧密挂钩，因而企业内部人有动力高报利润水平或利润增幅。在上下级之间的信息不对称问题难以克服的情况下，上级主管部门很难有效遏制企业内部人的这种机会主义行为。如果国家凭借行政权力硬性收缴国企利润，很可能诱导企业内部人改变行为方向——从高报利润转向低报、隐瞒和耗散利润，使你无利可收！所以，从改革的角度考虑问题，与利润收缴相比，真正有实质意义的制度创新是推进国有企业对重大经营信息的公开披露。也只有在那种条件下，才可能恰当地考虑国企利润是否应该上缴，以及该上缴多少。

因此，对于当前国有企业的高利润，当务之急不是如何分配和使用这些利润，而是要打破垄断，杜绝国有企业靠垄断牟利而给整个社会带来的资源配置扭曲和隐性福利损失。同时，需要建立和推行国有企业重大运营信息的公开披露制度。

五、关于“国进民退”

近年关心中国经济问题的人一定听说过“国进民退”这个说法。这是许多人对中国经济中一种现象的概括，其意思是指进入 21 世纪以来，中国经济中出现了一种国有企业不断扩张、民营企业遭受排挤的态势。提出这一问题的人大都对这一现象持批评和忧虑态度，认为这样的发展不符合改革开放的基本目标，若不加有效遏制，中国的经济市场化进程可能遭到逆转。应该肯定，这一批评抓住了前几年中国经济中政府膨胀、国企扩张的一些苗头，有其合理之处。实际上，中国社会中确有一些政策部门和利益集团在为推动国有部门的扩张而抑制民营经济的发展。

但现在回头来看，可以发现，尽管这些年来在某些领域和时点上确实出现

了一些“国进民退”的现象，但在总体上，中国经济中并未出现系统性的、全面的“国进民退”。相反，始于 20 世纪 80 年代的“国退民进”，作为中国经济发展中一个基本的结构变动趋势，延续至今。如表 18 显示，从 1998 年至 2012 年的十五年中，在工业总资产、主营业务收入、利润总额和应纳税额这四项指标上，国有工业所占比重逐年下降，而私营工业的比重逐年上升，看不出丝毫的“国进民退”趋势。这说明，广受诟病的“国进民退”充其量只是一些个别的局部现象。

表 18 国有工业和私营工业的比重消长（1998—2012 年）（单位：%）

年份	总资产		主营业务收入		利润总额		应纳税额	
	国有企业	私营企业	国有企业	私营企业	国有企业	私营企业	国有企业	私营企业
1998	68.84	1.37	52.33	2.88	36.02	4.61	70.03	1.83
1999	68.80	1.96	51.47	4.18	43.61	5.31	69.81	2.63
2000	66.57	3.07	50.15	5.69	54.82	4.32	67.79	3.68
2001	64.92	4.36	47.41	8.52	50.46	6.60	65.67	5.58
2002	60.93	5.99	43.70	10.93	45.52	8.47	63.84	7.44
2003	55.99	8.60	40.53	13.78	46.01	10.31	61.24	9.76
2004	50.94	11.02	35.91	16.84	45.71	11.99	57.05	12.82
2005	48.05	12.39	34.43	18.43	44.04	14.33	54.00	14.66
2006	46.41	13.91	32.34	20.67	43.51	16.36	52.19	16.23
2007	44.81	15.10	30.68	22.59	39.75	18.61	49.90	18.21
2008	43.78	17.59	29.50	26.30	29.66	27.16	44.44	22.95
2009	43.70	18.47	27.96	28.87	26.89	28.02	47.98	22.12
2010	41.79	19.71	27.85	29.79	27.78	28.47	48.66	22.86
2011	41.68	18.90	27.19	29.37	26.81	29.57	47.37	22.01
2012	40.62	19.85	26.37	30.74	24.51	32.61	46.27	22.97

数据来源：据《中国统计年鉴》各年相关数据计算。

值得注意的是，那些意在推动“国进民退”的政策举措尽管无力阻止国企部门的收缩，却在一定时期内对中国经济的长期增长造成了深远的负面影响。目前，这些逆增长效应已经显露出来，如企业家丧失信心，纷纷歇业甚至“跑路”；民间投

资不振，“保增长”或者“稳增长”只能越来越指望政府的投资扩张；就业形势严峻，社会稳定的基础遭到削弱；消费内需增长乏力，转变经济增长方式的努力成效有限。这也从另一个角度证明，推动“国进民退”的政策有违中国经济社会发展的主流，不利于实现中国经济的长期可持续发展。

在当今中国，“发展才是硬道理”，保持经济增长势头已是一个具有头等重要性的政治任务，任何不利于经济增长的因素都可能带来威胁性的政治后果。改革开放以来，中国所以能实现连续三十多年的高速经济增长，与中国厉行体制改革、大力发展非公有制经济直接有关，试图在当今中国系统性地、全面地推行“国进民退”无异于扼杀中国的经济发展。

更重要的是，中国前三十年的经济发展依托了一种粗放的经济增长方式，目前这种发展方式的增长潜能已近尾声，中国要想维持经济的继续增长，避免陷入“中等收入陷阱”，必须转变经济发展方式，走资源节约型和环境友好型的经济增长之路。这也是中共中央提出“科学发展观”和转变经济增长方式的基本背景。而要实现这样的战略转型，中国经济必须在资源配置效率、企业运营效率，以及技术创新能力等方面更上层楼。在这方面，国有企业因其体制上的先天局限性，已根本无法适应。中国要想保持经济的持续增长活力，只能依靠进一步的经济市场化和民营化。

六、结束语

进入 21 世纪以来，国有企业经历了一系列重大的体制重组，国有企业数量大幅度减少，企业的经营自主权有了扩大，企业在内部管理上也进行了系统的改革，经营状况有了明显的改善。但是，政企不分的体制格局没有根本改变，国有企业的运营仍然受到各种政治性和非经营性因素的限制和干扰，国有企业仍然不能摆脱“做大”容易、“做强”难的尴尬。目前的国有企业收缩于少数行政垄断性行业，依靠政府保护和政策优惠维持高增长和高盈利状态。当今中国社会中，国有企业的存在成为收入、就业等方面出现机会不均等的重要诱因之一，国有企业成员也借此分享了部分垄断租金，这成为引发公众普遍不满的因素之一。

国有企业改革历来是中国经济体制改革的核心环节，也是一个困难重重的环节。国企改革所面临的根本困难在于它的高度政治性。国有企业体制的根本问题在于政企不分，这使得政府在市场经济的运行当中既是运动员，又是裁判员，从而导致市场的不公平竞争和资源配置的严重扭曲。国企改革的实质是要实现政企分离，而这要以根本转变政府职能为前提。只有当政府从直接卷入经济活动和商务牟利的角色中完全解脱出来、成为专司公共品供给的公共服务主体时，国企改革才可能真正有所突破。

中国社会中有着太多阻碍国有企业改革的传统因素，但是，经济的全球化和中国经济的市场化已经不可逆转，这决定了国有企业的进一步改革势在必行，“国进民退”没有前途。

参考文献：

- 陈钊、万广华、陆铭，2010，《行业间不平等：日益重要的城镇收入差距成因——基于回归方程的分解》，《中国社会科学》第3期。
- 丁启军，2010，《行政垄断行业高利润来源研究——高效率，还是垄断定价？》，《产业经济研究》（双月刊）第5期。
- 洪功翔，2010，《国有企业存在双重效率损失吗——与刘瑞明、石磊教授商榷》，《经济理论与经济管理》第11期。
- 刘瑞明、石磊，2011，《上游垄断、非对称竞争与社会福利》，《经济研究》第11期。
- 戚聿东，2013，《国企改革需要“去行政化”》，《开放导报》第6期。
- 史先诚，2007，《行业间工资差异和垄断租金分享》，《上海财经大学学报》第2期。
- 严海宁、汪红梅，2009，《国有企业利润来源解析：行政垄断抑或技术创新》，《改革》第11期。
- 叶林祥、李实、罗楚亮，2011，《效率工资、租金分享与企业工资收入差距——基于第一次全国经济普查工业企业数据的实证研究》，《财经研究》第3期。
- 尹志超、甘犁，2009，《公共部门和非公共部门工资差异的实证研究》，《经济研究》第4期。
- 袁志刚、邵挺，2010，《国有企业的历史地位、功能及其进一步改革》，《学术月刊》第1期。
- 岳希明、李实、史泰丽，2010，《垄断行业高收入问题探讨》，《中国社会科学》第3期。
- 中共中央文献研究室，1998，《新时期经济体制改革重要文献选编》（下），北京：中央文献出版社。
- ，2005，《十六大以来重要文献选编》（上），北京：中央文献出版社。
- 中国国有资产监督管理委员会，2000至2013，《中国国有资产监督管理年鉴》，北京：中国经济出版社。
- 中国国有资产监督管理委员会，2009，《中央企业业绩考核工作》，载《中国国有资产监督管理年鉴2009》，北京：中国经济出版社。
- 中国国有资产监督管理委员会，2012，《国有经济及中央企业经济运行情况综述》，载《中国国有资产监督管

理年鉴 2012》，北京：中国经济出版社。

Sheng Hong & Nong Zhao 2013, *China's State-owned Enterprises: Natural, Performance and Reform*. Singapore: World Scientific Publishing.

作者单位：中国社会科学院经济研究所（韩朝华）

中国社会科学院研究生院（杨丽霞）

责任编辑：张巍巍

劳动关系理论与方法国际学术研讨会 会议通知

劳动社会学专委会拟于 2014 年 12 月 28 日至 29 日（为期 1 天半）召开题为“劳动关系的理论与方法：西方与中国”的国际学术研讨会。

本次会议的主要议题包括：全球化下西方劳动关系理论的最新发展；东南亚及台湾、香港地区的劳动关系特征与理论研究；我国劳动关系领域迫切需要研究的理论问题；我国的劳动关系特征、走向及理论解释；集体协商、劳动关系实务与理论支持；工会理论、工会道路与工会改革；雇主理论与人力资源管理理论的进展；劳动 NGO 的发展与理论；劳动关系研究的方法。

本次会议由劳动社会学专委会、首都社会建设与社会管理协同创新中心和北京工业大学人文社会科学学院主办，会议地点设在北京工业大学。

主办方承担会议期间的餐费，会议免注册费。往返交通和住宿费用需自理，如有需要，可代为预定房间。

请有意参会人士在 11 月 15 日前将相关信息（姓名、工作单位、手机、电子邮箱）发给会议联系人，以便秘书处与您联系。请需要提交会议论文的专家在 12 月 10 日前提交参会论文全文。

会议联系人：博昊渊 13683104190 bhyasd@126.com