

发展中小企业：需要我们做些什么

吴敬琏

为什么提出要发展中小企业

发展中小企业的问题，是在考虑国有企业下岗职工如何分流时提出的。国有企业改革进入了攻坚阶段，一个突出的社会问题就是有上千万国有企业职工下岗，造成社会矛盾。学者专家在探讨这个问题时发现，单就国有企业谈国有企业职工下岗分流是谈不清楚的。根本就在于新的就业岗位不够，如果不能创造足够多的新工作岗位，这个问题很难获得解决。

根据世界各国的经验，只有中小企业才能大量创造新的工作岗位。中国的情况也是这样。根据全国工商联的统计，在1 000万下岗职工中，找到工作的有600万人，其中，有330万人在非公有制中小企业中就业。这个成绩是在我们没有自觉采取政策措施扶植中小企业发展的情况下取得的。如果采取进一步的措施，还能吸收更多的人就业。

但是，发展中小企业的意义，远不止解决下岗职工分流问题。

二战结束以来，许多国家的政府领导人认识到，发展中小企业对于保持经济活力、提高效益、促进创造发明、提高竞争力有着非常重要的作用。用一句话来概括二战以后的观念，即“中小企业是主要的创新力量”。这同19世纪及20世纪上半期“大就是好”的观念形成了鲜明对照。

克服发展的障碍

(一) 把十五大发展多种经济成分的方针，落实到具体工作中去，形成扶植中小企业发展的政策体系。中共十五大提出，要按照公有制为主体、多种所有制经济共同发展的原则调整和完善我国的所有制结构，一切符合“三个有利于”的所有制都可以而且应该用来为社会主义服务。许多人在原则上拥护十五大的方针，但是由于思想惯性的存在，一遇到具体问题，过去那种“国有经济入正册、集体经济入副册、非公有经济入另册”，给非国有特别是非公有企业歧视性待遇的做法往往又旧调重弹。例如，非国有经济在国民经济生产总量中所占的比重越来越大，对国民经济增长的贡献率90年代已逾六成。而在国有银行的新增贷款中，非国有经济所占份额却不足三成。中国的中小企业至今尚无法与资本市场结缘。在放贷时，基层普遍存在对小企业放款的思想乃至心理障

碍。这种情况必须迅速改变。十五大的方针必须不折不扣地贯彻。

(二) 继续贯彻执行“放小”的方针，在中小企业中确立有效的企业制度。应该说，国有小企业同国有大企业相比在改革上走得快一些，目前改制面达到了80%，其中一部分已经建立起有效率的企业制度。总的情况看来是比较好的，有些地方出了一些偏差，主要是个别手中有权的人利用职权侵吞公共财产，对职工不但不予补偿反而要他们交钱，造成了比较大的社会反响。前一段时间，有关部门采取了一些措施，批评了这种倾向。但又出现了另一种倾向，就是有些地方对中小企业的改革力度不够了。不过在去年12月的中央经济工作会议上重申了“放小”的方针，经贸委也正在拟定划清政策界限的文件，希望进一步将这项工作做好。有些工作，例如民办企业的“红帽子”问题，一大批校办院所办企业创业者和骨干成员持股问题等等，都不宜久拖。产权明晰以后，还有一个内部组织优化的问题，也需要帮助企业加以解决。

改善中小企业的经营环境

(一) 解决好中小企业的融资问题。去年人民银行发布改善对中小企业的信贷服务的通知以来，陆续采取了一些措施改善中小企业的融资环境。但是目前中小企业的融资困难的问题并没有完全解决。第一，融资渠道有待开辟。第二，对金融机构建立安全性和盈利性的对称激励，调动它们放贷的积极性。第三，发展适合于中小企业的金融组织，在对信用社等小型的金融组织进行整顿时，要防止“一刀切”的做法，保护和发展那些适合于中小企业需要的小型金融机构。第四，建立中小企业信贷担保机构，分散和控制风险。

(二) 整顿市场秩序。目前我国市场交易规则缺乏，秩序混乱。信用不足，诈骗行为泛滥。地方和行业保护主义的事例屡见不鲜。在这样的市场环境下，中小企业正常经营遇到很大的困难。必须在确立竞争规则上下大力气，力争在不长的时间内有明显的改善。

(三) 切实减轻中小企业的负担。目前企业要应对的税费太多，各种行政机构八方伸手，层层加码，企业不堪重负。为了给中小企业经营创造一个较为宽

松的环境和涵养税源,必须厉行各种行政部门的改革,端正它们的行为。

(四)改善政府和其他社会组织对中小企业的社会化服务。企业只有老板而无“上级”。一切与中小企业有关的组织,其基本职能都是为企业提供服务的。

中小企业自身的努力

(一)制定正确的经营战略。许多中小企业在发展初期的经营战略是成功的,例如在群众基本生活需要都不能满足的情况下发挥自己“船小好掉头”的优势,用低价成品占领市场。但是,这种发展战略适合于国有经济仍占优势的卖方市场条件;现在情况变了,如果还是按照原来的路子走下去,企业的路就会越走越窄,甚至会遇到难以克服的困难。我们的中小企业一定要避免同一行业的许许多多企业挤在同一个市场里,要做到“小而专”,“小而特”,以具有特点的产品为自己开辟市场。

(二)改善企业内部组织。另一个制约中小企业发展的因素是现在的企业体制和组织制度不能适应新的经济发展的需要。目前有些企业家和基层领导同志对企业组织形式的认识似乎有个误区,就是认为所有的企业都要向现代大企业升级。其实合适的企业制度是因时因地而异的。不同行业、不同规模、不同发展阶段和不同历史背景的企业各有适合于自己情况的企业制度,而没有普遍适用的标准模式。所谓现代企业制度,是专指现代经济中的一种企业制度,就是现代公司。十四届三中全会以后的一段时间里,社会上流行一种说法,以为所有的企业都要向现代公司的方向发展。这种认识是不确切的。我们知道,现代公司是上个世纪末期开始出现的,其特点是所有权与经营权的分离,主要的经营者往往并不是股东,即使是股东,也不是大股东。在学术界,人们把现代企业制度定义为由支薪水的经理人员经营管理的多部门公司。在发达的市场经济里,并不是所有的企业都要搞成现代公司的。一般说来,它只适合于采用所谓“福特生产方式”的大规模工商业。我们应当树立这样的观念:一种企业制度安排是否优越,就看它能不能够降低交易成本,有利于企业的发展。过去开创时期那种作坊式的制造业组织,显然已经不适应目前的市场形势,需要及时加以改变。但是到底采取什么样的组织形式,还是要根据企业的具体情况,由它们自行决定。

关于企业制度,还有另一种认识误区,就是把“集团”看作公司制的高级形式,稍大一点的企业都要力争使自己成为集团公司。中国的“集团公司”既不是具有产权集中的特点的公司,也跟英国式的由母公司控股子公司的集团公司或日本式的松散联合的企业集团不一样。中国式的集团公司是在中国文化背景下的特殊产物。租地小农户充斥的中国历来缺乏所谓“法人文化”,不善于运用有严密规章制度的科层组织去组织大生产。在中国,大型组织通常采取多级化的形式,靠把产权切块,每一级给一份产权实行“分封”的办法来维系。改革中出现的企业承包制,后来的企业集团和当前的集团公司都有这种特点。集团公司采取所谓“多级法人制”,违反了现代民法的一些基本理念:所谓“法人”是指具有和自然人相同的民事能力和民事责任的团体;而这里的“自然人”,又是指的具有所谓自然权力的独立个人。可是在多级法人制下,“二级法人”、“三级法人”并不具有完全独立的权利。“多级法人制”的好处,据说是可以靠这种财产安排来“调动”各成员企业的积极性。但在事实上,它往往像中国旧时没有分家的大家庭允许各“房”设立自己的小金库,有自己的“私房钱”那样,造成相互之间的利益冲突,或者现代经济理论所说的“激励不兼容”的问题。我们知道,在设计激励体系时必须考虑激励的兼容性问题。这就是说,即要调动下级组织或个人的积极性,但又要保证调动起来的积极性符合上级组织的目标,否则就会“调动”起积极性来挖自己的墙角。这种分级、多级法人制违反了企业组织学基本原则。按照现代企业理论(不完全合同理论)的说法,凡是缔约各方应负的责任在合同上能写得清楚的经济活动,都可以通过缔约企业之间的平等交易来实现。这样做,最能调动缔约各方的积极性来完成互补的活动。而对于各方应负的责任在合同上写不清楚的事情,只适于放到企业内部来,在一个行政权威的指挥和管理下来完成。否则的话,就会发生独立的产权所有者之间相互侵权,相互要挟,无穷无尽的扯皮、摩擦等问题,大大提高了交易成本。多级法人制就是容易在这里出问题。

在工业发展的早期阶段,通过集团公司的形式把许多个体户联合在一起,这可能是一个进步。但是把多级法人制固化成为一种制度,它的消极面就可能愈来愈突出。总之,不宜普遍推广多级法人制的集团公司这种企业组织形式。

(《经济日报》1999年4月12日)