

平。

企业的目标就是追逐利润。就私营企业而言,失业和就业问题完全是围绕市场环境和企业内部资源配置展开的。经济环境好,就扩大生产,吸纳劳动力,经济环境不好,就减少生产,裁减劳动力。企业不必承担任何社会责任。国有企业不同,如果撇开制度因素和具体国情从更一般的意义上探讨国有企业的存在,应该说国有企业存在的社会意义大于其经济意义。在经济生活中,作为政府调控经济运行的微观基础,国有企业应比其他所有制类型的企业承担起更大的社会责任。这些社会责任不仅包括承担基础设施建设、社会公益事业和关系国计民生的重大项目,还包括稳定经济运行和保持社会安定的责任。例如在国外,国有企业稳定经济运行的职责十分明确。当物价上涨时,国有企业不能像私营企业那样大幅度提价;而当经济不景气时,也不能像私营企业那样大量裁减工人。由于国有企业承担了一定的社会责任,政府从贷款和税收等方面相应给予国有企业一定的优惠,使其权利和义务对称起来。

当然,由于国情的差异,我们不好将国外的国有企业的作用与我们的国有企业的作用作简单的类比。但有一条是肯定的,无论哪种性质的国有企业,他们在追求经济效益的同时,必须承担相应的社会义务,否则就

没有国有企业存在的必要。

从中国国情出发,深化国企改革必须循序渐进,政府和国有企业都要承担国企改革带来的社会成本。

对政府来说,首先,应分阶段和有步骤地加大国企改革的力度。就目前而言,对于那些容易导致失业率上升的改革方案要谨慎实施。职工下岗与再就业工程配套起来。对于自谋职业的职工,政府应在政策上给予优惠。其次,本着“抓大放小”的原则,加快大型国有企业集团的建设,放开中小企业,处置闲置国有资产,将变现收入作为社会保障基金和就业培训基金。再次,为发展非国有经济提供更为宽松的制度和经济环境,以吸纳国有企业的失业人员。再次,政府要加强社会保障工作,把工作重点由片面注重效率转到效率和公平并举。

对国有企业来说,特别是国有大型企业,在就业形势严峻的情况下,应承担起相应的社会责任。有条件的企业自行消化下岗人员。需大量裁减职工的企业要分步骤进行,尽量错开失业率高峰期。对于因此蒙受经济损失的企业,政府应予以适当的补偿。目前我国失业率攀升,原因十分复杂。其中结构性调整占很大的比重。国有大型企业要在产品开发、高新技术产业和新兴产业上加大投入,以吸纳更多的劳动力。

作者单位:吉林大学商学院

下岗职工的命运流向

○胡培兆

近半个世纪来,中国工人阶级在社会主义大家庭里捧铁饭碗有大锅饭可吃。虽然吃的是自己劳动的饭,不是谁赐给的,但毕竟有就业保障,只要一进工厂就没有失业威胁,终身受益。只是近几年来,国有企业职工下岗才成为日见突出的社会问题,引起政府和各界普遍关注。从中央到地方各级政府都相继成立了旨在解决下岗职工再就业的领导小组和服务中心,尽可能创造和提供

条件使下岗职工的命运有个好的新流向,做到老有所终、壮有所用、幼有所养。

下岗是不得已的事。谁都不希望看到越来越多的职工下岗。解决就业和再就业的根本出路是加快改革,搞活国有企业。救活一个国有企业,就是救活一个国有企业全体职工的就业。国有企业问题就是职工就业问题。如果10多万个工业企业一个个搞活,再就

业工程就容易解决。我们对国有企业改革的目标次序，应该是搞活、兼并、破产。搞活是上策，兼并是中策，破产是下策。破产一个企业比搞活一个企业所需要的社会成本要大得多，不能轻易诉诸破产。有困难濒临破产的企业，可以先交由职工转为免税的福利性生产。企业搞活还是破产，当然不是主观意愿中的事。但恐怕谁也不能否认，一些国有企业的破产正是与经营管理上的主观因素有关系。一个明显的事实是：在市场营销的激烈竞争中，外商和内商的私营企业可以自觉和不自觉按经济规律办事，而我们的国有企业都只能按上面规定办事。其效果差异是不言而喻的。再就是产业结构调整 and 升级问题是客观存在的，但也不完全如此。全行业不景气的现象绝非仅有。如纺织业、感光业、采矿业等都大面积的亏损。在相当程度上恐怕不是产业结构调整，而是所有制结构调整问题。同是一个工厂，同是原班人马，换换由外商来经营就改观了，这样的事并不鲜见。为什么外商可以采用的经营方式，就不容许国有企业采用呢？这些都说明，有些企业的破产不是按经济规律办事的结果，主观因素负有主要责任。我提出国有企业在改革中“好的别搞坏，差的要搞好”，不是主观主义的无望之谈。总不能反其道而行之，差的别搞好，好的要搞坏吧。

为推进下岗职工再就业，不致使他们的命运盲流，我有这样的建议：

要使职工懂一点社会主义市场经济的理论知识。

社会主义市场经济条件下，不可能有资本主义国家出现的那样严重的周期性经济危机，但存在经济景气循环。在经济持续发展中有可能会出现景气过热、偏热，有时又会出现景气过冷、偏冷。这种景气波动会影响社会就业量的涨缩，与此相适应，我国只能实行景气就业政策，有时多吸收些人就业，有时会少容纳些人就业，就有上岗下岗的问题。虽然目前的下岗主要是国有企业体制转型所致，但就是在一般情况下，上岗下岗都是经济运行中的正常现象。只能上岗，不能下岗，是违反经济规律的。究竟谁上岗下岗，就决定于职工自身的素质，包括文化程度、技术水平、工作能力、健康状况、道德修养等。在劳动力市场上就有竞争。职工就要进入竞争角色，注重学习与提高，不断优化自身的素质，以适应劳动力市场竞争的需要。所以，在社会主义市场经济条件下，既不能把下岗看得过于严重，也不能象过去

一样指望国家包下来，要有自立自强精神。这些都需要懂得一些社会主义市场经济的理论知识。

要教育职工转变劳动观念，自食其力都光荣。

劳动分贵贱主要是奴隶社会、封建社会等级观念的残余。当今世界越来越崇尚劳动取酬。只要有收入，任何有益社会的劳动都被认同，都会有人干。就在发达国家，总统儿子打工，大学生洗盆子，不见得就丢脸。现在下岗职工多的城市里，就业机会、生产自救机会还是有的，就看你愿不愿意干。如果国有企业下岗职工有外来“打工仔”、“打工妹”那样的求职精神，重新就业就不会太难。最怕高不成，低不就。下岗职工应当审时度势，随遇而安，转变观念，主动配合再就业服务中心的安排。对少数一味挑肥拣瘦、避重就轻的下岗职工，可以动用“自愿下岗”的概念，作自愿下岗处理。

破产企业的领导与职工应一视同仁，同甘共苦，不能有特权特惠。

企业破产，首先是企业领导的责任，不是官僚，就是无能。中央领导同志早就指出，搞活国有企业的关键是企业领导班子问题。按照权责利的原则，破产企业的领导理应先职工之忧而忧，带头吃苦果，至少与职工同甘共苦，一样编入下岗队伍，归由再就业服务中的安排，不能再由组织人事部门另行安排，名曰“奉调”到其他企业或单位仍做领导工作。中国的企业家应当赏罚分明，既有绩效优秀的挂勋章的明星企业家，也要有经营无方的背十字架的灰色企业家。否则，企业领导作风不会转变，不会把自己的命运与企业共存亡。与职工一视同仁，同甘共苦，没有特权特惠，才有利于团结、安定。

再就业服务中心的干部必须廉洁、勤政、公正。

服务中心重在服务，要全心全意为下岗职工再就业作奉献，广觅就业门路。这是关系职工生活和社会稳定的功德事。机构设置要精简，人员挑选要精干，特别是工作人员素质要高。因为他们直接面对的是多少带点情绪的下岗职工，一举一动都要有利于缓解矛盾。任劳任怨，廉洁勤政，公正无私，就特别重要。

作者单位：厦门大学经济系
责任编辑：李华（特邀）