

第一章 全员所有制导论

社会主义制度的建立，实行生产资料公有制，是人类历史上一次伟大进步，是所有制从质上的一次伟大飞跃。社会主义公有制优于资本主义私有制。公有制决定我国的社会主义性质；保证社会主义本质的实现；决定改革的原则和方向；是我们党确立和巩固执政地位的经济基础。它与社会主义其他各主要方面的特征互相联系、相辅相成，形成不断发展变化的统一整体。

发展有中国特色的社会主义市场经济必须旗帜鲜明地坚持公有制为主体。公有制实现形式——公有财产组织制度或组织方式，亦即产权制度必须适应生产力状况，它不是一成不变的。随着生产力的发展要求公有制实现形式相应地变革，这种变革是社会主义的改革——公有制实现形式的自我完善和发展。这种变革所遵循的根本原则，一是“解放生产力，发展生产力，消灭剥削，消除两极分化，最终达到共同富裕”。二是“有利于发展社会主义社会的生产力，……有利于增强社会主义的综合国力，……有利于提高人民的生活水平”。三是解放思想，一切从实际出发，实事求是。“生产关系究竟以什么形式为最好，恐怕要采取这样一种态度，就是哪种形式在哪个地方能够比较容易比较快地恢复和发展农业生产，就采取哪种形式；群众愿意采取哪种形式，就应该采取哪种形式，不合法的使它合法起来。……在生产关系上，不能完全采取一种固定不变的形式，看用哪种形

式能够调动群众的积极性就采取哪种形式。”^①

我国传统的公有制实现形式，一是国有制占主导地位，二是集体所有制为主体。传统的公有制形式适应发展计划经济，不能与市场经济结合。发展有中国特色的社会主义市场经济，搞私有化不行，单纯坚持传统的公有制形式也不行。所以，必须创造适应有中国特色的社会主义市场经济发展需要的新的公有制实现形式，这是深化改革、发展社会主义市场经济一个重大的理论与实践课题。改革十多年来，我们一直把搞活国有企业作为我国经济体制改革的中心环节，然而我们的国有企业至今仍缺乏活力。何以如此？主要根源在于我们企业内部的劳动者缺乏动力。那么企业的劳动者何以会缺乏动力呢？究其原因，主要是由于劳动者未能从关心自己利益出发关心自己所在的企业，这种现象深层次的根源，在于产权不明晰，劳动者并不能体验自己是国家和企业的主人，而是把企业当作“公家的”、“国家的”，自己是“打工的”，“不是主人是公仆”，因而劳动积极性和创造性未能持久地、充分地发挥。鉴于这种状况，我国生产力的进一步解放和发展呼唤着新的公有制实现形式。

一、全员所有制是公有制第三种实现形式

（一）现行的国家所有制与公有制的实现形式。

我国社会主义生产资料的公有制主要采取国家所有制形式，客观地说，这种选择是有其历史的必然性的。第一，当资本家手中的财产被剥夺之后，工业无产阶级难以采取农村土地改革中把土地分给农民的做法，把资本家的财产也直接分到单个

无产者手中，而只能收归全社会的代表——国家所有。第二，在社会主义经济的创立初期，国有制有利于社会集中人力、物力进行工业基础和重点项目建设，促使国民经济的迅速成长。第三，新生的社会主义共和国公有制形式源于第一个社会主义国家——苏联模式，当时是顺理成章的。但是，一旦社会主义经济制度发展到一定阶段并稳固下来后，企业效率和经济发展动力问题就变成了一个严重的问题，于是，国家所有制形式对许多一般性的中小企业和非主导性、基础性产业来说，就越来越明显地表现出它的局限性与弊端。

第一，公有制关系未能贯彻到企业内部，结果使劳动者对公共财产既无权管理也无法管理，其主人翁地位无以体现。由于公有制关系未能通过适当的体制模式具体化到劳动者头上，因而也就没有办法通过责、权、利的具体关系来确定、保障和制约这种主人翁地位。在这种关系下，劳动者似乎人人所有而人人又无所有，所享受的责权利也相当有限。于是，我们通常看到的情况是，人人反对浪费，可许多人在进行浪费；人人痛恨劣质产品，可许多人生产着劣质产品；人人反对低效率，可许多人在从事低效率的劳动。可以说，这种非具体化的公有制关系，是我国企业内部缺乏活力的一个重要原因。

第二，公有制的内容和形式背离，企业的利益主体难以确定。在现行国家所有制下，利益分配的主体不完全是企业，而是由企业与国家主管部门、地方主管部门以及分级主管部门等构成一个多元复合体。显然，当劳动者在这种利益主体多元化的经济复合体内从事活动时，所享受和承担的“责、权、利”都是微乎其微的。因此，无论采取何种经济手段和技术手段，都无法抑制企业内部追求短期化利益的行为动机。同时，在利益主体多元化的条件下，厂长或经理的身份问题也引起了人们的争论。因为

当企业只是多元利益主体中的一元时，那么企业的厂长或经理事实上就处于一种身不由己的状态，无法说明他代表谁。就目前厂长、经理的职权权利来看，他应该是所有各方面的代表，也正因为如此，所以他谁也代表不了。

第三，公有制大量采取国家所有制形式，必然导致国有企业的政企不分、条块分割。现在的所谓国有企业，其实是政府所有制企业（因为这类企业分属各级政府所有）。既然政府是企业资产的所有者，那么作为老板，它一方面有义务对企业的盈亏负责，同时也有责任监管自己的资产不被企业的经营失误而造成重大损失，于是它也就有权力管理和干预自己的企业，就不能对企业的原材料从哪里进、产品怎么生产、生产多少、产品价格怎么定、以及产品卖给谁等微观经营行为不闻不问。而政府直接干预企业，必然使企业难以享受充分的经营自主权，企业缺乏自主权，当然也就无活力可言。

综上所述，我认为，我国企业目前可供选择的改革途径，是通过企业内部机制和生产关系的重新调整，来理顺直接生产过程中的生产关系。改革的设计围绕以下三点进行：1. 把我国企业的利益主体具体化，从而把“责、权、利”具体化到每个员工和企业头上；2. 逐步消除企业的政府所有制特征；3. 逐步改变员工的国家所有制身份，让全体劳动者在劳动面前人人平等。正是在这种思路下，所以建议我国现有的部分国有企业应该逐步向全员所有制企业过渡。

（二）全员所有制与公有制的实现形式。

所谓全员所有制，是指企业的财产所有权归全体劳动者个人所有，而全体劳动者以联合体为媒介又共同占有生产资料，组织共同生产，实现共同富裕的一种新型公有制形式。实行全员所有制从本质上讲，就是要落实马克思在《资本论》中提出的“重

新建立个人所有制”。

既然全员所有制的本质就是劳动者个人所有制，那么劳动者个人所有制究竟是不是公有制呢？对此人们历来就存有争议。为了把这个问题弄清楚，我们有必要重温以下马克思的有关论述。马克思的原话是这样说的：“从资本主义生产方式产生的资本主义占有方式，从而资本主义的私有制，是对个人的、以自己劳动为基础的私有制的第一个否定。但资本主义生产由于自然过程的必然性，造成了对自身的否定。这是否定的否定。这种否定不是重新建立私有制，而是在资本主义时代的成就的基础上，也就是说，在协作和对土地及靠劳动本身生产的生产资料的共同占有的基础上，重新建立个人所有制。”^①从表现上看，公有制和“个人所有”制似乎是一对矛盾，“个人所有制”怎么会是公有制的一种实现形式呢？但进一步分析我们又发现，公有制与“个人所有制”之间并没有鸿沟，两者是可以统一的。试问公有制如果不体现劳动者个人对生产资料的所有，那么这种公有制岂不是一种空洞的无人所有制？这怎么能保证劳动者当家做主的主人翁地位呢？我们之所以说公有制与“个人所有制”不矛盾，是因为公有制的主体本来就是集体劳动者，而集体劳动者又是单个个人的集合，每个劳动者个人都实实在在地占有了集体的一份财产，因此又是个人所有。但是这种个人所有又不是小生产方式下单家独户的个人所有，而是整个公有财产的一个有机组成部分。由此我们又可以得到这样一个结论，劳动者公共占有生产资料不能排除个人所有，更为重要的是要使劳动者确实感受到自己拥有财产的一份。这种生动的财产关系，才是发挥社会主义公有制优势的关键所在。我们曾经反复地告诉人民每个劳

^① 马克思：《资本论》第1卷第832页。

动者都是生产资料的主人，可是劳动者总是难以看到自己财产的存在。究其原因，就是因为我们在公有制中排斥了“个人所有制”。

也许人们还会问，全员所有制的实质是劳动者“个人所有制”，那么这种“个人所有制”与资本主义的私有制有什么不同呢？在我们看来，这主要体现在三个方面：第一，全员所有制的基本特征是劳动创造所有权，全体劳动者自己占有自己的劳动。而资本主义私有制的基本特征则是少数资本家靠占取大多数人的剩余劳动来保持或增值自己的资产。第二，由于与全员所有制相联系的所有权发生机制是劳动不断创造所有权，因而这一机制本身就有保持社会生产资料在劳动者之间相对平均分布的趋势。与此相反，在资本主义私有制条件下，资本主义经济运行的自然机制决定了资本家阶级总是趋向于用占取劳动者的剩余价值扩大再生产。因而必然产生社会生产资料在社会成员之间两极分布的趋势。第三，在资本主义私有制中，工人创造的剩余价值由资本家阶级凭借生产资料的所有权所占有。而按照全员所有制的要求，劳动者创造的剩余价值除了社会所作的各项扣除（如通过税收归政府）外，其余在企业内部沉淀的资产，则根据每个劳动者的劳动贡献全部由企业量化为劳动者个人占有。这也是全员所有制与资本主义私有制的一个最根本性的区别。

制度创新是宏大的、新的经济增长点。

我国农村联产承包责任制的伟大成功和当前城乡风起云涌的劳动者股份合作经济以及华西村等大批先进企业的发展，为全员所有制的推行准备了充分的理论素材和实践根据。曾记否，邓小平同志以无产阶级革命家、战略家大无畏的精神，毅然决然在全国推行联产承包责任制。我们丢掉的只是“一大二公”这块生产关系的空牌子，丢掉的是催耕催种的布谷鸟身份，赢来的却

是生产力的解放和发展，赢来的是农民告别贫困奔向小康！1978年全国产粮 6095 亿斤，现在年产 9300—9500 亿斤，1978 年全国国内生产总值 3624 亿元，现在 67795 亿元，就是这种生产关系变革积极作用于生产力的伟大胜利，是中国特色的社会主义的伟大胜利。由此看来，全员所有制的推行在实践中已是呼之欲出的了。

二、全员所有制企业的运行机制及其特征

全员所有制作为公有制的一种新的实现形式，其基本特征是企业的财产所有权为企业全体劳动者所有，全体劳动者以联合体为媒介共同占有生产资料，组织共同生产，实现共同富裕。作为一个有机的运行系统，它是由诸多相互联系、不同功能的具体机制所组成的，而其中各种机制又相辅相成，内在统一。

（一）全员所有制企业与“全员资本”

全员所有制理论的一个核心范畴是“全员资本”，对此如何科学界定与理解，便构成我们认识和把握全员所有制理论真谛的关键。在计划经济体制下，由于传统理论与观念的束缚，人们常常谈“资”色变，似乎讲“资本”就是主张搞资本主义，“资本”就意味着赤裸裸的剥削关系。因此，即使现实经济生活要求人们不得不把资本关系引入其中时，也往往把“资本”用“资产”概念来加以取代。然而奇怪的是，在实际经济生产当中，人们却毫不顾忌地使用着原本与“资本”范畴连在一体的利润、利息、股息、地租等一系列概念，这就形成一种理论上的“悖论”。它不仅在思想上模糊了人们的认识，而且在实践中扭曲了企业的经营行为，使得企业大量、普遍地重资金占有，而轻资金周转增殖。这种“粗放”经营的非“资本行为”，最终导致国民经济

低效率运行。

随着经济体制改革与“市场化”进程的推进，特别是党的十四大明确提出我国经济体制改革的目标模式是建立社会主义市场经济体制以来，人们解放了思想，开始重新、科学地审视“资本”范围，并庄严地写进了党的十四届三中全会通过的《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》中。实际上，“资本”作为一种增殖的价值，抛却它在资本主义经济关系下所具有的个性之外，它是一个中型概念，其特征在于它的“垫支性”、“周转性”与“增殖性”。在资本主义条件下，“资本”要讲求增殖，而社会主义市场经济条件下，“资本”也要增殖与壮大，这是资本运动的共性。当然，隶属于资本主义私有制的“资本”，为资本家占有，成为榨取剩余价值的工具，而隶属于社会主义公有制的“资本”，则为全体社会成员所有，成为壮大社会主义国民经济的不可缺少的手段。

在全员所有制企业内部，“全员资本”作为公有资本的一种形态，首先内含着“明晰的产权关系”，即全员所有制企业全体劳动者围绕公有财产而形成的经济权利关系，既包含着企业成员“横向”相互平等的地位与权利关系，即人与人之间的权利关系，又意味着每个企业成员与属于自己那份财产的“纵向”法权关系，即人与物之间的权利关系。前者属于客观存在的经济基础范畴，后者则属于上层建筑。前者决定后者，即有特定的财产权经济权利关系存在，才可能有反映财产权利关系的法权存在；而后者又是前者的实现形式，如果没有明晰界定全员所有制企业成员对企业财产享有权利的法权关系，那么企业内部成员作为企业主体相互间的平等地位与权利关系，也就无法落实与体现。其次，全员资本也物化、表现在保证全员所有制企业进行再生产、实现资本增殖的各种有形物质资产上，这包括固定资产与流动

资产。上述这两层含义相互交融，辩证统一，构成“全员资本”的科学内涵。

（二）全员所有制企业的产权机制：“全员均衡投资，资本全员公有。”

全员资本作为全员所有制企业运行的物质载体，它的创业资本主要是由全员所有制企业的全体员工，根据企业的发展规模“均衡”投资形成的基本自有资金。一般来说，其占企业全部运营资金的比重最低不得低于 30%。这里一般要求员工在进入企业时投入相等份额的资格股金和一定量的投资股金，但在不同的企业中，也可以根据企业经营性质、规模，在综合评价每个企业员工财力、智力等许多因素后，允许有一定的差别，不是绝对平均，从而确定出每个员工大体均等的投资额度。其余部分可通过向银行贷款、发行企业债券、集资等方式进行直接和间接融资。当企业正式运转之后，其自有资本的扩大与补充，便主要源于企业的自我积累（即再投资）以及新员工的随带资本，提高员工资格股、投资股份额。日常周转的流动资金仍主要运用其他融资方式来筹集。

什么是“均衡”投资呢？一是每位员工投资权均等；二是每位员工投资机遇均等；三是每位员工可向企业投入“最高投资额”或投入“最低投资额”，在这个幅度内允许差别存在，不搞绝对平均，因为在这个幅度内任何额度的投资在按资分配时均不会产生剥削。员工最低投资额由董事会确定，其中员工务必投入资格股股金，方可成为企业一员。单个员工“最高投资额”的测算公式：

$$\frac{\text{税金（所得税、增值税）} + \text{税后利润} + \text{地租} + \text{利息}}{\text{员工人数}}$$

四是非企业员工投资和企业员工超“最高投资额”投入的资金作

为企业吸收资金（投资不足的企业员工负债）按“保息分红”办理。

全员资本这种独特的资本形成机制，便决定了全员所有制企业特有的产权关系。首先，全员资本所有权主体是企业员工个人，他们分别拥有全员所有制企业资产的终极所有权及相应的收益权。但是企业员工的单个投资一旦以联合体为媒介形成整体的全员资本，就形成企业公有财产，企业本质上成为全员资本真正的经营权主体，即从企业整体发展与长远利益出发，对全员所有制企业的资产进行使用与处置。任何员工个人无权随意处置本质上属于个人、但实际上必须由企业整体运营的全员资产。这样，所有权的个人所有与使用经营权的企业占有，进而最大限度地实现长远的企业全员利益，就构成了全员所有制企业资产的公有性及明晰的产权关系。它既不同于传统意义上的全民所有制或集体所有制的公有制实现形式，它们虽然有实际的资产使用者，但没有明晰的资产所有者，即“所有权主体缺位”，无法形成“所有权——使用(处置)权——收益权”内在统一的产权联动关系，因此无法产生真正的“资本行为”。也根本不同于私有制性质的个体企业、私营企业及合伙制企业。它强调劳动者的均衡投资，劳动创造所有权，并通过自己的劳动使全员资本增殖，全体员工既作为劳动者又同时作为投资者享有全员资本增殖的收益权。

其次，正因为全员资本是全员均衡投资创立的，在劳动面前全员人人平等，实现全员资本增殖，就从根本上消除了资本主义私有制、股份制、合伙制、个体私营企业等各类企业由于投资权的不均等产生所有权的不均等，进而产生收益分配权的不均等，最终产生一部分人利用资本剥削活劳动剩余价值，导致两极分化的弊端，从而根本上实现消灭剥削，消除两极分化的社会主义

本质。

再次，全员所有制企业的所有权与经营权这两权“合中有离”。其中“合”是指在所有者、经营者与劳动者利益一致的基础上，所有者与经营者统一、所有者与劳动者统一或所有者、经营者与劳动者“三位一体”的权利关系。而“离”在某种意义上则是指全员所有制企业的全体员工都是所有者，拥有所有权，但不能由此而认为所有员工都是经营者，都有权直接使用与处置企业资产，进行企业具体决策。当然，这种情况并不否认全体员工作为全员资本的所有者，可以通过行使自己的资本所有权利、参加企业的民主管理等而对企业生产经营活动产生影响。

（三）全员所有制企业的动力机制：“按劳按资分配 效率公平统一。”

“按劳分配”是社会主义制度的一项基本分配原则，是充分调动广大劳动者积极性的重要手段。但是，在传统的全民所有制与集体所有制企业中，由于产权关系不清，以及存在按劳分配中“劳”的计量困难，因此在传统公有制企业中总是存在着劳动者“激励不足”的问题，而吃“大锅饭”现象普遍，难以充分调动广大劳动者的工作热情与创造性。那么究竟何以弥补公有制实行“按劳分配”原则的“激励不足”问题，围绕企业财产明晰员工在企业中的财产权利与责任？我们说，实行相应的“按资分配”是理性选择。全员所有制企业正是在坚定不移地贯彻“按劳分配”原则的同时，创造性地与“按资分配”有机结合，最大限度地调动全体员工的工作热情和对企业及全员资本增殖的关切度。

现在的问题在于，全员所有制企业通过让每一个员工真实地拥有自己一定份额的资产，实行“按资分配”，是否会产生剥削行为呢？是否会像私有制企业那样有利于提高效率，而有损于

公平呢？

长期以来，理论界有一种观点，认为按资分配就是剥削。我们认为，把按资分配完全等同于剥削，是一种认识上的误区。固然，资本主义条件下的按资分配是剥削行为，但这并不意味着任何形式的按资分配都是剥削。为了说清这个问题，我们有必要先来讨论一下什么是剥削。

关于剥削，人们通常的解释是：“凭借对生产资料的所有权，无偿地占有别人的剩余劳动。”这一定义在我国现行的各种文献中特别流行，可是这并没有完全表达出马克思关于剥削理论的全部内涵。马克思在《资本论》中虽然也曾讲过剥削是少部分人凭借生产资料的所有权占有别人剩余劳动的观点，但通观这部著作，我们不难发现马克思关于剥削的论述有以下三个基本点：

1. 剥削的经济基础是私有制，即在一个社会里，只有少数人占有资本或生产资料，大多数人是没有任何生产资料的无产者。
2. 少数人所占有的资本或生产资料，是通过血腥和肮脏的掠夺得来的，即如马克思所说：“资本来到人间，从头到脚，每个毛孔都滴着血和肮脏的东西。”^①
3. 占有资本或生产资料的少数人不仅占有自己的剩余劳动，而且还占有他人的剩余劳动。（这一点特别重要，我们不妨举一个例子加以说明，假如一个人拥有 5 万元的资本，但同时他自己也参加劳动，并且他每年的劳动能创造价值 3 万元，其中必要劳动（即工资收入）为 2 万元，为社会提供的剩余劳动是 1 万元。再假定如果这个人把自己拥有的 5 万元资本用于投资，而投资回报率为 30%，那么他的资本收入为 1.5 万元。在这种情况下，按照马克思的观点，这个人已经构成剥削，因为他的资本收入 1.5 万元已经超过他本人为社会提供

马克思：《资本论》第 1 卷第 829 页。

的剩余价值 1 万元，超过的部分（5 千元）是别人的剩余价值。如果情况不是这样，假如他的资本收入是小于或等于 1 万元，那么他就没有构成剥削，因为他凭资本向社会取回的只是自己的剩余劳动，而没有占有别人的剩余劳动。）

如果我们接受马克思关于“剥削”的以上定义，那么判断按资分配是不是剥削，关键是要看这样三条：第一，按资分配的“资”是怎样分布的。即一个社会中是否只有少数人占有生产资料，如果是，则很容易生产剥削，如果不是，则不具备产生普遍剥削的社会经济基础。第二，按资分配的“资”是怎样来的。如果这里的“资”（生产资料所有权）是通过抢夺、偷盗和坑蒙拐骗等手段形成的，那么因其起点的血腥和野蛮，它所再生出来的获益结果，无疑就是剥削；相反，如果这里的“资”是通过社会普遍公认的合理的途径而形成的，并且社会每一个成员都可以通过这种途径形成自己的资产，那么由这种资产所产生的收益行为就不是剥削。因为从经济学的意义上讲，资产的所有权，其核心就是资产的收益权，如果我们否认其收益权，那么资产的所有权也就没有任何意义。第三，按资分配所形成的收益是否包含他人的剩余劳动。如果只是占有自己的剩余劳动，那么不是剥削，如果占有了他人的剩余劳动，则为剥削。

根据上述分析，显然在社会主义全员所有制企业内部实行按资分配并不是剥削。首先，既然是员工内部持股，那么资产的所有权是归企业的全体劳动者共同所有，所以不存在少数人占有大多数人剩余劳动的社会经济基础。其次，就大多数情况而论，实行按资分配的“资”，都是劳动者过去劳动的积累，不是通过非法途径取得的。再次，全员所有制企业内劳动者按资分配的收入，一般都只是向社会取回自己创造的剩余劳动的一部分，因此无论从道义上还是从经济学上讲都是合理的，不能认定为

剥削。

也正是由于全员所有制企业“按资分配”的非剥削性，及“按劳分配”的贯彻，不仅充分调动了企业广大员工的劳动积极性，而且使得广大企业员工可以理直气壮地去关心全员资本增殖与企业发展，重视提高效率，因此而实现了“效率与公平统一”，从而根本解决了在传统公有制企业中以讲所谓“公平”而牺牲“效率”，以及私有制企业中讲“效率”而牺牲“公平”的难题。

（四 全员所有制企业的经营机制：“企业集约经营，风险全员共担。”

创建全员所有制企业，以联合体为媒介集中员工拥有的“个别资本”，科学组合与配置劳动力，推行适应于社会生产力发展水平的企业内部分工与协作，进行集约经营，实行规模经济，是全员所有制企业的又一优势所在。一则它不仅极大地克服了我国目前一家一户个体经济及部分乡镇企业资金有限、力单势薄不成规模、粗放经营、以及无法更有效地适应市场、开拓市场的弊端，而且也克服了在私有制企业中由于劳资分离，由少数资产所有者承担经营风险、或由于资本实力而无法承担发展风险以及劳动者漠不关心的问题。二则它还极大地克服了传统国有制企业和集体所有制企业虽然资本实力雄厚，但产权不清、激励不足而无人去关注集约经营，以及贪“大”求“全”、回避风险的缺陷，因此实现了真正意义上的“集约经营、风险共担”，从而“小船扎成排，合力闯大海”，创造出 $1+1>3$ 的奇迹。

（五 全员所有制企业的约束机制：“劳资结合一体，激励约束相成。”

新的全员所有制企业，无论是与传统的国有制企业及集体所有制企业相比，还是与私有制企业相比，它通过“劳资一体

化”，把企业全体员工的利益与企业命运结合在一起，使“激励与约束”内在相辅相成。其一，是利益约束。利益本身既是激励的源头，又是约束的源头。企业内部劳资统一，企业经营好坏不仅关系到每一个员工劳动报酬的高低，而且还关系到他股金分红的多少。因此，无论是经营者，还是劳动者，都会从自身利益出发，约束和规范自身行为，推动企业发展。其二，是责任风险约束。全员所有制企业作为独立的经济实体，承担着有限的经济责任。企业盈利，经营者与劳动者不仅可以多得报酬，而且作为所有者可以保息分红。相反地如果企业亏损，不仅不能分红，而且报酬还要减少。如果企业资不抵债，企业就要破产抵债，企业全体员工作为股东都要承担有限的经济责任，这就逼着全体员工去自觉地提高自身业务与技术素质，提高企业管理水平，提高产品质量，降低生产成本，提高效率。其三，是市场约束。市场机制对于全员所有制企业来说是一种外部环境，企业在市场经济大潮中搏击必然要受到市场的约束。市场竞争的优胜劣汰作为外部压力，会推动着全员所有制企业既要苦练“内功”，即在人员素质培养上，不仅员工要注重学技术、精技能，而且要建立良好的职业道德；在产品开发上，要追求新、优、精、特，努力开发出适销对路产品，重视提供优质服务；在资金管理上，要精打细算，避免浪费，加速资金周转。同时，又要锐意拓展市场，通过集团化、规模化，力争以适度的规模经济效益来增强企业的竞争能力。

（六）全员所有制企业的管理机制：“科学民主管理”两个文明并举。”

全员所有制企业的发展是在全体员工共同参与、民主管理以及精神文明与物质文明互动基础上实现的。首先，“科学民主管理”内生于“人人都是老板”的全员所有制企业，全体员工作

为真正的产权主体出于对自身利益的关注，必然使他们十分关注企业行为，热心参与民主管理，从而形成企业内部特有的“利益与约束制衡机制”，保障企业健康发展。其次，全员所有制企业的发展并不能仅体现在企业生产规模扩大与经济效益提高上，而且更重要的一个方面还在于通过培育、创立一种优秀的全员所有制企业精神，培育良好的全员所有制企业文化，促进企业的精神文明建设。同时，全员所有制企业可以利用企业精神文明建设而形成的强大企业凝聚力，进一步推动企业更加壮大。从整个全社会的角度来说，全员所有制企业精神文明建设的辐射作用于社会，也会有利于全社会精神文明的发展。

三、全员所有制构想和实践的重大意义

实行全员所有制改革，我们认为必须坚持两个前提：一是因地因企制宜，不能搞一刀切，更不能一哄而起；对国有企业进行分类排队，那些通过上缴利润和折旧基金已达到或超过国家投资的企业，可先行一步。二是在我国现阶段国有经济仍然占有主导地位，因而对关系国民经济命脉的主导产业和基础产业仍需保持国有制形式。基于这种认识，我国目前实行全员所有制改革，只能把现在的一部分国有的中小企业逐步改造成由企业内部员工持股的全员所有制企业。基本形式是：1. 劳动者携资共同新建；2. 保留农村承包制——个人所有制的合理内核，引入规模经营机制，通过改建成农村全员所有制企业，带动农业现代化；3. 保留完善工业规模经营，引入农村承包制——个人所有制合理内核，通过改建成工业全员所有制企业而实现与市场经济结合，带动工业现代化。

（一）全员所有制对改造城市工业企业的意义。

1. 全员所有制作作为公有制的一种新型的实现形式，它使社会主义公有制真正从理论构想变为了现实。这既坚持了社会主义公有制的性质，又排除了股份制可能造成的一部分人凭借生产资料的所有权占有他人劳动的弊端，从而为公有制与市场经济的结合找到了结合部。

2. 全员所有制明确了企业产权关系，解决了目前企业中由于国有资产没有代表人而出现经营行为短期化的问题。企业实行全员所有制之后，由于员工成为了企业财产的占有主体，因而利益分配机制也发生了相应的变化。只要缴足国家的（税金）、留足企业的，剩余的利润可自主分配。这样，劳动者的积极性必然会得到充分发挥。同时，由于全员所有制企业还改变了单一的按“活劳动”计酬的方式，使资金这一生产要素也成为了企业内部收入分配的依据，劳动者不仅可以得到工资，而且可以按投资的股份参与利润分红。这样必然增强员工对企业的关切度，从而有效地克服现行国有企业的经济短期行为。又因为员工成为了企业财产的占有主体，决定了员工享有充分的民主权利，真正确立其主人翁的地位，从而落实企业民主管理、科学管理，解放生产力。还因为员工成了企业财产的占有主体，人人都从关心自己的切身利益出发关心自己的企业，大大增强了企业对先进科技的吸收能力和创造力，企业成为市场主体能够提高其适应能力，发展生产力。

3. 实行全员所有制有利于改变现行企业管理软、散、差的状况，建立起新的监督约束机制。企业资产实行全员所有之后，企业必须依法建立股东会、董事会、经理会，形成了协调所有者、法人代表、经营者之间的相互制衡关系。并且能有效地排除政府的不适当干预，促进政企分开。同时，还可以帮助政府卸下