

工会
在承包、租赁
和股份制中
面临的
问题及对策

冯同庆 著

工人出版社

孙中书同志指教

冯同庆
1989 春

工会在承包、租赁和股份制中面临
的问题及其对策

冯同庆 著

0705-3

工会在承包租赁和股份制中面临的问题及其对策

冯同庆 著

工人出版社出版（北京市安定门外六铺炕6号）

北京市大郊亭印刷厂印刷

中华全国总工会内部发行

开本：32开 印张：5.1875 字数：110千字

1988年10月第一次出版 1988年10月北京市第一次印刷

印数：00001—10000册

标准书号：ISBN7—5008—0345—1/D·72

定价：1.45元

前 言

承包制、租赁制和股份制的实行真是一个契机，是使我国工会走向复兴的契机。抱着这样的认识和冲动，我把这部书奉献给广大工会干部、工会积极分子和广大职工群众。

承包制、租赁制和股份制（简称“三制”）逼迫着人们把党政工的职能分开，明确划分工会的职能范围。

通过实行“三制”我们知道了，工会是发展社会生产力的主体。工会代表和维护职工利益既是维持社会公平的需要，又是推动生产力发展的直接动因。

为了使“三制”完善和发展，工会特别要注重研究自己的利益属性，要以利益集团的主体身份参与“三制”中有关的活动，真正满足职工群众的需要，使自己自立于社会。

工会在“三制”中的活动，检验着工会所信奉过、追求过、执行过的一切，有些是必须淘汰的，有些是必须更新的，有些是必须发展的，不然的话工会就没有存在的价值了。当然，积重是难返的，但也正因为积重就可能返，而且一定能返。

中国工会处在改革的大潮之中，其改革虽还不能与整个改革同步，但也蹒跚起步。“三制”又一次迫使其进行抉择，我们应对它抱着希望。

希望在于全面的改革、通盘的改革、伤筋动骨的改革，广大职工群众盼望着工会的这种改革。经历过这样的改革，中国工会必然

目 录

一

1. “三制”的意义和实质…………… (1)
2. 设计者的局限…………… (3)
3. 工会是保守力量吗——效率与公平…………… (7)

二

1. “三制”与利益结构调整——关于“两个大锅饭”
…………… (16)
2. 国家、企业、经营者、生产者利益关系的现状考察
…………… (20)
3. 利益与利益代表者…………… (30)
4. 工会的角色——职工群众的企盼…………… (34)

三

1. 目前“三制”企业中工会角色的错位…………… (39)
2. 错位的原因——对会情的再认识…………… (48)
3. 错位的原因——对国情的再认识…………… (55)
4. 工会的角色——目标…………… (60)

四

1. “三制”企业中工会代表的职工具体利益的含义
..... (67)
2. 这种利益的形成..... (70)
3. 这种利益的内容..... (76)
4. 这种利益的重要性..... (80)

五

1. 在“三制”企业中实现职工的个体利益... (84)
2. 三制的共性与工会..... (86)
3. 工会实现职工个体利益的原则..... (88)
4. 工会实现职工个体利益的内容..... (91)
5. 工会实现职工个体利益的手段..... (97)
6. 工会实现职工个体利益的最后权利——争取
较为广泛的否决权..... (107)

六

1. 承包制的特点..... (111)
2. 一对一产生的矛盾..... (113)
3. 工会工作的两个方面..... (114)

七

1. 租赁制的特点..... (127)
2. 零星与分散..... (128)
3. 工会工作的双向配合..... (130)

八

1. 股份制的特点..... (137)
2. 突破一对一的格局..... (141)
3. 工会要有所准备..... (143)

九

1. “三制”与工会活动家..... (149)
 2. 工会活动家的特征..... (152)
 3. 造就工会活动家队伍..... (155)
- 后记..... (157)

1. “三制”的意义和实质

在经济体制改革中，广大群众创造了承包、租赁的生产经营责任制，创造了股份制这种企业财产组织方式。人们俗称“三制”。“三制”的出现是改革深化的标志，并且还将推动改革向纵深发展。

如何实施经济体制改革？人们一开始大多从一般经济学的道理推论，设想以价格、财政、税收、物资等宏观控制方面的改革为主，进行成龙配套的改革。但实践的结果表明，如果企业活不起来，企业机制没有重大改革，宏观的配套改革既没有基础也难以达到预期目的。这样，人们的注意力转移到以企业机制改革为中心的微观改革方面。多数人的看法也愈益趋于一致。到1988年春夏之交，微观改革发展一定程度，人们开始考虑企业搞活与物价改革衔接的问题，但仍把企业搞活做为基础。

具体来说，国家最初是放权让利，特别是利润包干，这给了企业看得见和摸得着的实惠。但由于当时各种经济关系未理顺，使国家集中的财力过少。之后，逐步实行利改税，想通过统一的税制来规范国家和企业的关系。但企业外部条

件差异太大，统一收缴55%的税难以实行，就又加征调节税。再后来，要弥补财政赤字，又开征能源交通基金、派销国库券、征收教育附加等。添上地方、部门、街道名目繁多的摊派，大部分企业纯收入的90%被拿走。这样，多数企业不得不与国家争税争利，自身也难以改造和发展。

就在大部分实行利改税的企业陷入困境的时候，试行承包制和租赁制的企业却获得了相当程度的成功。一方面，他们向国家提供的财政收入明显超出未实行承包经营和租赁经营的企业。另一方面，企业自己的留利也迅速增加。其中的奥妙何在呢？以承包为例，按承包合同这些企业的相对税负大大轻于未实行承包经营的企业。未承包的企业普遍认为，如果有同样的优惠条件它们也可以创造出类似的效益。于是，承包成了普遍性的要求。实行承包制，企业首先向国家交足承包额，超额的利润大部分留在企业，企业就有了动力机制。先进的企业不会有干好了和干多了吃亏的感觉，后进企业也被迫奋力完成承包额。这种“欲取先予”的办法，不是单纯由国家让利（国家也已无大利可让），而是放活企业，由此增利，既不减少财政收入又增加企业收入。与承包制试点同时进行的租赁制试点和股份制试点，也取得了相同的经验。

“三制”的大面积试验和推行，使经济体制改革迈出了具有实质意义的一步。

说它具有实质意义是指，以往我们认为公有制不需要借助任何中介就可以直接使各种生产要素组合为理想的社会生产力，“三制”则表明利益这个中介是发展社会生产力中不容忽视的。

社会主义初级阶段的社会生产仍以分工为基础，生产要素归不同的所有者占有，不借助体现占有者物质利益的中介环节，很难达到有效的社会组合。“三制”在不同程度上理顺了企业与国家的责权利关系，调动了企业和广大职工的积极性，增强了他们的利润动机和竞争意识，从而促进了生产和经营。

一些经济学家指出，“三制”开始在国家、企业、职工之间形成了利益动力源。如果说在私有制条件下的企业，生产资料私有，财产的增加是第一动力源，形成财产——利益——财产的动力机制。那么在公有制条件下的企业，不改变财产公有，利益就成为第一动力源，形成利益——财产——利益的动力机制。这种动力机制与责和权相结合，很可能走出一条具有中国特色的经济体制改革的路子。

在这个意义上可以说，“三制”就是重新构造国家、企业、职工或国家、企业、经营者、生产者的利益格局，调节它们之间的利益矛盾。

2. 设计者的局限

“三制”是广大职工群众的创造，但在试点和推行中主管部门起着主导的作用。我们把他们称作“三制”的设计者。这些设计者在推动改革方面是功在国家，不容否认的。可是，他们也存在着明显的局限性。这就是，在构造新的利益结构中重视国家与企业的关系，忽视与职工的关系。或者说，重视国家、企业、经营者之间的关系，忽视与生产者的关系。

从原则上说，实行“三制”必须兼顾国家、企业、经营者、生产者利益，调动经营者和生产者的积极性，挖掘企业内部潜力，确保上交国家的利润和租金，增强企业自我发展能力，逐步改善职工生活。而实际上，生产者的利益缺乏象国家利益、企业利益、经营者利益那样的保障。

举例来说，《全民所有制工业企业承包经营责任制暂行条例》把国家和企业的分配关系置于“总则”中，给予高度重视。规定了“包死基数、确保上交、超收多留、欠收自补”的原则。而职工的分配，却未给予同等的重视，置于第六章“承包经营企业的管理”中。规定贯彻按劳分配，企业要确定适合本企业的工资形式和分配办法。这就人为地造成一种印象，国家和企业的分配关系重要，职工按劳分配是等而次之的事情。有人会说，企业承包经营责任制条例主要规范国家和经营者的相互关系，职工分配问题是经营者和生产者的关系，不是重点。这种说法是站不住脚的。从国际上的经验看，工厂法、企业法重点规范企业经营者和生产者的关系。在发达资本主义国家，国家标榜不干预企业经营自由，国家与企业经营者的关系不可能是重点。在社会主义国家，国家具有双重管理职能，既可以以行政权力收纳税赋，又可以以全民生产资料所有者的身份管理企业。因此，社会主义国家与企业经营者之间的经济关系必须由有关企业的法律和法规加以规范。但是，这仅仅是一个方面，还有一个同等重要的方面。这就是与职工的关系。社会主义企业的主体是全体职工。无论是实行不实行“三制”，这一点都是不容置疑的。那么，在全体职工中就存在着两种成份，一为经营者，一为生产者，二者在企业中构成企业的主体，并具有平等的

主体地位。在企业经营的法律和法规中，不能忽视与生产者的关系。又例如，经营者的利益是有一定的机构和硬性措施加以保障的，职工的利益没有相应的保障。经营者依法可以聘任一定数量的人员，组成企业领导班子，在实现企业收入之后实现自己的利益。所谓“自己的利益”，就是法律硬性规定的“高于本企业职工年平均收入的一至三倍”的收入。而职工群众实现自己的利益，靠什么机构或组织呢？收入有什么硬性规定呢？机构和组织是有。有人说是职代会。其实，职代会是包括企业经营者和生产者都在内的组织，不是相对于企业经营者的只有生产者的组织。它不是普通职工群众利益的代表机构，是一种利益协调机构，主要协调企业经营者和生产者的利益关系。我们之所以说职代会是企业民主管理的权力机关，其根本含义即在于此。它靠经营者（包括经营者组织的企业领导班子，甚至职能科室）和普通职工群众的相互合作和相互制约，实现企业管理的民主。普通职工群众要想在与经营者的相互合作和相互制约中切实起作用，也得有自己的机构或组织。通常，这就是工会。有人会问，经营者也可以参加工会，那么工会怎么能只代表普通职工群众或生产者呢？大家知道，工会是工人阶级的群众组织。什么是群众？群众就是大多数。从静态分析，工会中的生产者是大多数，而经营者是少数。从动态分析，工会中的大多数可以包括生产者也可以包括经营者，但就某一个特定的多数来说，其主体部分肯定是生产者而不会是经营者。正是因为如此，工会代表群众，主要指代表普通职工群众或生产者。从改革发展的趋势看，企业经营者与生产者根本利益是一致的，但也存在着明显的差异，经营者正在探索成立企

业家协会以保护自己的利益。所以，工会着重代表普通职工群众或生产者是无可非议的。遗憾的是，在有关承包、租赁的规定和法律中，工会没有得到相应于企业领导班子那样的地位。工会所代表的职工或生产者的收入，也是靠软规定（象“使职工的劳动所得同劳动成果紧密挂钩”等）约束的。完全可以这样规定，企业工会与企业经营者（或企业行政）地位平等，双方通过集体合同或共同协议保证职工工资和福利等。

再如，某些小型国营企业租赁经营试行规定，也存在着上述问题。在租赁企业中，除部分个人租赁且雇工经营者外，企业内部经营者和生产者的关系并没有变成雇佣关系。可不少经营者自恃为雇主，而不少生产者也就自认为雇工。其中一个重要原因，就是租赁法规确认经营者的地位、权利和利益，而忽视或只字未提生产者的地位、权利和利益。我们接触到的一些租赁经营规定，有的是在经营者义务中写上一两条，诸如尊重职工民主权利和向职代会报告工作等；有的对这方面内容根本不涉及。有的在租赁经营规定之外，为了补救上述不足，搞了租赁经营企业职工代表大会条例。但是，这两种法规在规格上有着明显的不同。如有的地方租赁经营的试行规定由市人民政府颁布，而租赁经营企业职工代表大会条例由市体制改革委员会颁布，市体制改革委员会是市政府的下属机构，二者颁布的法律在规格上高低不等，其法律效力也就不同。

我们对设计者的利益倾斜，绝无单纯的苛责之意，况且工会自身存在的弱点也是造成上述利益倾斜的重要原因。可是，我们有理由要求设计者根据改革深入的进程，逐步更正

不应有的倾斜，使各种各样的合理的利益各得其所。

3. 工会是保守力量吗——效率与公平

设计者的利益倾斜有着重要的社会原因和历史原因。这就是认为，工会代表和维护职工利益妨碍社会生产力的发展。也正是因为如此，工会常常被人们视为保守的力量。好象企业经营者关注发展生产力，代表效率；而工会热衷于代表和维护职工利益，代表公平；而效率和公平犹如鱼和熊掌不能得兼。

效率与公平之争始于产业革命，时至今日仍在继续。现在，我们处在社会主义初级阶段，要实现生产的工业化、商品化、社会化，出现了酷似产业革命那样的利益冲突和摩擦。随着“三制”的试点和推行，这些利益冲突和摩擦已成燃眉之急，不容回避，必须正视。

应当说，这是为一向发展脆弱的中国工会运动提供了得以复兴的机遇。但是，“三制”试点和推行之始，却听到一片对工会的指责之声。有的学者说，工会总是尽可能要求提高工资，附带福利等劳动报酬，这就造成了一放就胀的防不胜防的局面，必须建构经营者壁垒以屏蔽企业职工对国家的消费冲击。有的企业家大声疾呼，工会胁迫厂长使消费基金膨胀，致使企业行为短期化，主张在承包和租赁中“撤销”工会和“租掉”工会，有的地方已付诸实践。有的省党委机关理论刊物，白纸黑字，公然提出工会是改革的绊脚石，工会不除，改革难以深入。现在，情况虽有好转，但不能说从根本上解决了问题。

因而，弄清工会在社会生产力发展中到底是保守力量还是进步力量，就是十分必要的。

首先，工会代表和维护职工利益本身就是发展生产力的重要因素——人。

生产力的标准是什么？人们习惯于这样一些内容：物质资料丰富的程度、劳动生产率的水平、生产社会化的程度、经济发展的速度。其实，这是不全面的。生产力的标准不能只看物质生产的多少和产值的大小。它还包括劳动者本身的发展。马克思早就说过：“发展人类的生产力，也就是发展人类天性的财富这种目的本身”。（《马克思恩格斯全集》第26卷（Ⅱ）第124页）因此，生产力标准还包括如下内容：劳动者的积极性、主动性、创造性，劳动者的文化素质和科学技术水平以及多方面才能的发展，劳动者的生活水平等。

如果说物质资料的生产是由企业来实现的，那么劳动者本身的发展大多是在工会的参与下实现的。当代发达资本主义国家工会参与劳动者本身的发展有三种类型。一种是日本类型。工会大多在企业的范围内通过与雇主的相互制约，使劳动者的发展得以实现。另一种是美国类型。工会大多在行业或产业的范围内通过与雇主的相互制约，为劳动者的发展奠定一定的基础。再一种是北欧类型。这些国家的工会大多在全国范围内通过与雇主联合会的相互制约，为实现劳动者的发展提供大致统一的条件。

在社会主义国家，实行生产资料公有制。因此，工会与企业没有根本性的利害矛盾。但是有计划商品经济的发展，仍然受利益规律的制约。社会主义企业和社会主义工会在代表和维护的利益上依然存在差别。企业或企业经营者主要关

注企业的发展和保证企业的收入，在这个前提下才考虑劳动者的发展及其收入。工会则不然，虽然它要兼顾企业发展，但其关注的重点是劳动者的发展，以及保证劳动者的收入。从实际操作上看，在承包中经营者通过实现承包合同保证企业的发展，而工会通过与经营者签订和实现集体合同或共同协议保证劳动者的发展。经营者和工会是现代生产中两个不可或缺的对等的主体因素，都是发展生产力的能动力量。工会的对等地位不仅不排斥经营者的中心地位，而且是使中心权力得以存在的前提。

在资本主义条件下，资产阶级中的一些人申斥工会是阻碍生产力发展的保守力量，这是资产者的逻辑。因为，他们只见物不见人，片面地理解生产力标准的含义。历史真是有惊人的相似。当我们发展社会主义商品经济，特别是试点和推行“三制”的时候，我们听到了对工会类似的非议。这只能说，它是企业家或企业经营者的偏见，是某些国家公职人员的偏见。他们也是只见物不见人，片面地理解生产力标准的含义。

其次，工会代表和维护职工利益是使生产力健康发展的重要内容。

生产力的发展是社会进步的原动力，尤其是象我们这样的国家，生产力水平差，建国后又忽视了生产力的发展，人们渴望生产力的大发展甚至大飞跃。但是，生产力的发展有其内在的制约性，有健康状态的发展，也有病态的发展，绝不能一切发展皆曰好事。

产业革命时期，资本主义生产力迅猛发展，物质技术生产日新月异，可是出现了因此而滥用劳动力的情况。无限度

地延长工时，过份地加大强度，劳动力体质下降甚至大批死亡。企业家利令智昏，毫无觉察潜在的危机。工人们已无法忍受。资产者中的开明人士或理智分子也奔走呼号：工人阶级的被摧残将导致资本主义生产及其制度的覆灭。由此，产生了约束生产力病态发展的工时法、工会法等等。在这之后，资本主义生产力的发展才逐步走上了平稳的健康的发展道路。

什么是生产力的健康发展呢？这就是物质技术因素的发展与人的因素的发展相互协调。在商品生产中，由于竞争机制的作用，生产力中的物质技术因素有无限膨胀的趋势。对此，必须存利去弊，绝不能任其自然而不加限制。可惜的是，我们往往偏爱物质技术因素的发展，而忽略劳动者这种人的因素的发展。加上我们国家劳动力剩余量大，而实行“三制”的目的之一是冲击就业刚性，使人的因素特别严重地被忽略了。伴随“三制”的实行，加班加点、无原则削弱福利、忽视生产安全等，频繁出现，愈演愈烈。

面临这种状况，必须在理论上认识这样一个问题，即生产力的健康发展需要两项同等重要的内容，一是有机构成不断提高，一是劳动者需求不断提高。有机构成不断提高的规律是人们较为熟悉的。就是在社会化商品生产中，物质技术构成相对于劳动力费用，增长更多更快。也正是因为如此，人们认为发展生产的物质技术因素是天经地义的，为此而滥用和牺牲劳动者也在所不惜。应当承认，有机构成提高是客观存在的规律。可是，这种提高不是无限的，它直接受另一条客观规律的制约，这就是劳动者需求不断提高的规律。这条规律长时期被我们忽视。几十年来，我们的政治经济学教