

企業利益共同體 概論



序 言

王 新 中

《企业利益共同体概论》，是中共甘肃省委党校杨新科、李含琳和甘肃省总工会张汉民、闵彦四位同志，在认真调查研究、不断学习探索的基础上编写而成的。作者把它作为奉献给甘肃省总工会成立40周年和广大读者的一份礼物。

本书体系完整、理论性较强，带有一定的探索性。全书共16章，较为详细地回答了建立企业利益共同体所涉及的基本问题和实践中迫切需要解决的问题。

本书的出版，对于加强企业利益共同体的研究，推动和促进我省企业利益共同体的建设，树立全心全意依靠工人阶级办好社会主义企业的思想，进一步调动经营者和生产者两个积极性，无疑将起到重要作用。因此，我很乐意向从事企业工作的同志，特别是向各级工会干部推荐这本必读必备的好书。

甘肃省总工会自1950年5月25日成立以来，在中共甘肃省委和中华全国总工会的领导下，走过了40年的光辉历程。40年来，在社会主义革命和社会主义建设的各个历史时期，特别是在十年改革的巨变中，工会组织发挥了重要政治团体

的作用。在履行自己的社会职能中，得到了各方各界人士的普遍关心和支持。借此机会，我代表甘肃省总工会并以我个人的名义，除对作者表示衷心的感谢之外，并对在本书出版、发行过程中给予大力支持的同志，以及一切研究、关心、支持工会工作和工人运动的同志，表示真挚的感谢！

1990年元旦

前 言

建设企业利益共同体（或命运共同体），在国际上已有数十年的历史了。然而，在我国却是近几年的事。自从党的十三届三中全会和工会十一大提出在我国建设企业利益共同体以来，有关这方面的研究开始起步，已经引起有关部门特别是各级工会组织和理论工作者的重视。勿庸讳言，我们在这方面的研究仍然显得肤浅、零碎，还没有从深层和整体上将理论与实践相结合，对其进行科学、系统的研究。这就很难有效地提倡、推广和指导我国企业利益共同体的建设。因此，很有必要对利益共同体的概念、构成要素、运行规律等一系列问题作出明确的概括和回答，使理论研究能够指导实践活动，具有可操作性，从而更好地为建设利益共同体服务。这既是我们写作本书的指导思想，也是我们试图达到的目的。

将利益共同体作为“利益实体”去考虑，是我们写作这本书的基本思路。为此，我们在书中着重从两个方面进行论述：一是突出了对各种利益关系（包括内部与外部的）的分析和研究；二是注重了对利益共同体“实体”部分（诸如经营机制、领导体制、分配制度、劳动制度和民主制度等）的探讨和研究。我们认为，只有在“利益”和“实体”上有所见地，才能真正弄清利益共同体的实质，找到一条建设利益共同体的现实途径。

我们在本书的写作中，力求做到体系较为完整、内容较为全面、观点较为准确。但由于利益共同体的研究和建设在我国正处在起始阶段，加之我们水平有限，难免有不尽人意之处。我们真诚渴望得到理论界的朋友们、工会工作者和广大读者的批评指正。

本书是我们在认真调查研究，不断学习借鉴的基础上写成的。其中，既有我们自己的研究成果，也吸收了理论界近年来在这方面的众家之长。借此机会，我们对理论界朋友们给予的帮助和启迪，谨表诚挚的谢意！

作 者

1990年元旦于苏州

目 录

第一章 企业利益共同体的研究对象	(1)
第一节 研究企业利益共同体的客观必要性	(1)
一、研究利益共同体是国际企业发展的趋势	(1)
二、研究利益共同体是发展有计划商品经济的 要求	(3)
三、研究利益共同体是企业体制改革的需要	(4)
第二节 研究企业利益共同体的理论依据	(8)
一、商品经济理论	(8)
二、社会利益群体理论	(9)
三、企业改革理论	(11)
四、现代企业管理理论	(12)
第三节 企业利益共同体的研究对象	(13)
一、企业利益共同体研究的重点是企业利益关系	(13)
二、研究和建设企业利益共同体的意义	(16)
第二章 企业利益共同体的内涵及特征	(22)
第一节 企业利益共同体的内涵	(22)
一、企业利益共同体存在的前提条件	(22)
二、企业利益共同体的内涵	(25)
三、对企业利益共同体的几种模糊认识	(28)
第二节 企业利益共同体的特征	(30)
一、财产共有	(30)
二、权力共使	(30)

三、经营共管	(31)
四、责任共担	(32)
五、风险共当	(32)
六、利益共享	(33)
第三节 企业利益共同体与一般企业	(34)
一、企业、利益、共同体三者关系	(34)
二、两种不同性质企业利益共同体的区别	(36)
三、社会主义企业与企业利益共同体	(38)
第三章 企业利益共同体的形成和发展	(40)
第一节 企业利益共同体产生的时代背景	(40)
一、企业利益共同体产生的大背景	(41)
二、企业利益共同体产生的重要经济根源	(43)
三、企业利益共同体产生的重要国际因素	(45)
第二节 企业利益共同体形成的客观条件	(45)
一、所有制关系的调整	(46)
二、利益共沾和文化一致	(47)
三、良性运行的经营机制	(48)
四、协调高效的领导体制	(50)
五、良好的外部环境	(51)
第三节 企业利益共同体的发展阶段	(52)
一、我国企业利益共同体的发展阶段	(52)
二、企业利益共同体发展中的利弊条件	(55)
第四章 企业利益共同体的组合原则及类型	(59)
第一节 建设企业利益共同体的出发点	(59)
一、社会生产力与企业利益关系调整	(59)
二、企业利益共同体与整体效能的发挥	(63)
第二节 企业利益共同体的组合要素	(65)
一、企业利益共同体的三要素	(65)

二、企业利益共同体要素组合的原则	(68)
三、企业人际关系和利益关系的协调	(71)
第三节 企业利益共同体的发展模式及方法	(73)
一、企业利益共同体的若干模式	(73)
二、发展企业利益共同体的方法和途径	(76)
第五章 企业利益共同体的内部利益关系	(80)
第一节 企业内部利益关系体系	(80)
一、企业内部利益关系的构成	(80)
二、企业内部利益关系的运行特征	(84)
第二节 协调企业内部利益关系的途径	(87)
一、协调内部利益关系的原则	(87)
二、协调内部利益关系的途径	(89)
三、企业内部协调的目标和问题	(91)
第三节 协调企业内部利益关系的对策	(93)
一、严重对立的利益关系状态及对策	(93)
二、一般失调的利益关系状态及对策	(94)
三、基本协调的利益关系状态及对策	(95)
四、动态和谐的利益关系及对策	(96)
第四节 建立企业自我约束机制	(97)
一、企业自我约束机制	(97)
二、企业相对硬预算约束	(99)
三、增强企业内部的透明度	(102)
第六章 企业利益共同体的外部利益关系	(104)
第一节 企业外部利益关系体系	(104)
一、企业利益共同体外部利益关系的构成	(104)
二、企业外部利益关系的运行机制	(108)
第二节 企业外部利益关系形成的社会基础	(108)
一、个别劳动与社会劳动的矛盾	(109)

二、社会主义企业中的个别劳动与社会劳动	(110)
三、个别劳动与社会劳动的矛盾对促进企业生产经营 有重要作用	(112)
第三节 企业与政府及宏观调控	(115)
一、改革中政府经济行为的偏差	(115)
二、转换政府经济行为的内容	(117)
三、政府职能转换和加强宏观调控	(118)
四、地方政府经济行为的规范化	(120)
第四节 企业与市场及市场调控	(122)
一、市场运行主体的内涵及其特征	(122)
二、不同市场环境下的企业行为	(125)
三、企业行为的市场约束	(136)
第七章 企业利益共同体的经营方式	(129)
第一节 企业经营方式改革的理论与实践	(129)
一、承包制、细胞论和两权分离论	(129)
二、企业改革的理想模式	(132)
三、企业经营方式转换的基本构想	(135)
第二节 企业的经营职能及动力体系的形成	(137)
一、企业利益共同体的经营职能	(137)
二、我国企业动力结构分析	(139)
三、建立合理的动力体系	(141)
第三节 企业经营的空间组织及合同管理	(144)
一、企业空间组织的合理化	(144)
二、企业合同管理中的问题及对策	(147)
三、企业集体合同的特征及其履行	(149)
第四节 企业的不同经营方式及利益分析	(152)
一、“四制”的共性原则及不足	(152)
二、完善经营方式的对策选择	(153)

三、不同经营方式的利益分析	(155)
第八章 企业利益共同体的经营机制	(157)
第一节 我国企业经营机制的现状	(157)
一、传统体制下的企业经营机制	(157)
二、新旧体制转换时期的企业经营机制	(159)
三、多种形式并存下的经营机制	(161)
第二节 企业经营机制的构成要素	(163)
一、企业经营机制的涵义及作用	(163)
二、企业经营机制的构成要素	(164)
三、企业经营机制与外部环境	(166)
第三节 企业经营战略选择及决策研究	(168)
一、企业的经营战略	(168)
二、影响企业战略选择的因素	(171)
三、企业经营决策的原则	(172)
第四节 完善经营机制的对策	(174)
一、企业经营机制改革的理论	(174)
二、完善企业经营机制的原则和目标	(176)
三、完善企业经营机制的对策	(177)
第九章 企业利益共同体的分配机制	(180)
第一节 合理的分配机制是建设企业利益共同体的核心	(180)
一、合理的分配机制有利于实现分配民主化	(180)
二、合理的分配机制有利于增强分配上的透明度	(181)
三、合理的分配机制有利于实现利益契约化	(181)
四、合理的分配机制有利于加强思想政治工作	(181)
五、建立合理的分配机制是企业内部配套改革的关	

健	(182)
第二节 企业分配制度的形式与矛盾	(182)
一、现行企业分配制度的主要形式	(182)
二、现行分配制度中的矛盾和问题	(185)
三、企业分配制度上矛盾和问题的原因分析	(189)
第三节 建立合理分配机制的基本原则和条件	(190)
一、建立合理分配机制的指导思想和原则	(190)
二、建立合理分配机制的内外部条件	(192)
第四节 建立良性分配机制的对策与选择	(196)
一、坚持和完善“工效挂钩”的基本思路	(196)
二、建立多种形式的企业工资制度	(202)
第十章 企业利益共同体的劳动制度	(208)
第一节 企业劳动关系与企业利益共同体	(208)
一、企业劳动关系决定着企业内部的利益关系	(208)
二、企业劳动关系体现了企业利益主体双方的权利和 义务关系	(209)
三、企业劳动关系制约着劳动者的生产积极性	(210)
第二节 企业劳动管理中的现实矛盾	(211)
一、传统的劳动管理制度的弊端	(211)
二、企业劳动组合中的矛盾与问题	(214)
第三节 企业劳动制度改革的对策	(216)
一、建立和完善协调的多种用工制度	(216)
二、继续推广和完善劳动合理组合	(218)
三、完善企业人才竞争机制	(221)
四、建立企业劳动纪律的新格局	(222)
五、建立和完善社会失业保障制度	(225)
六、尽快建立起社会劳务市场	(227)
第十一章 企业利益共同体的领导体制	(229)

第一节 领导体制与利益共同体	(229)
一、建设利益共同体要有合理的企业领导体制作 保证	(229)
二、合理的企业领导体制必须以利益共同体为 基础	(231)
第二节 企业领导体制的多种模式	(232)
一、企业利益共同体多种领导体制形成的客观必 然性	(232)
二、企业利益共同体领导体制的几种模式	(234)
第三节 健全和完善企业领导体制	(239)
一、以厂长为中心的领导体制中存在的主要问题	(240)
二、完善企业领导体制的对策	(241)
第十二章 企业利益共同体的民主管理	(247)
第一节 企业民主管理的性质与作用	(247)
一、企业民主管理的性质及特征	(247)
二、企业民主管理的职能与作用	(250)
第二节 民主管理与利益共同体	(253)
一、企业利益共同体是调动职工积极参加管理的 利益机制	(254)
二、民主管理是建设企业利益共同体的必由之路	(255)
第三节 完善企业民主管理的组织形式	(258)
一、明确职工代表大会的性质和职权	(258)
二、完善职工代表大会的组织机构	(264)
三、建立和完善职工代表大会的工作制度	(267)
四、建立职工代表大会的工作程序	(268)
第四节 改进企业民主管理的方法	(270)
一、民主审议和民主评议的方法	(270)
二、民主检查和民主咨询的方法	(273)

三、民主集中制的方法	(275)
四、民主协商的方法	(276)
五、丰富和发展企业民主管理的方法	(278)
第十三章 企业利益共同体的工会建设	(280)
第一节 企业工会的性质与作用	(280)
一、正确认识和把握工会的性质	(281)
二、企业工会的地位和作用	(285)
第二节 企业工会与利益共同体	(288)
一、企业工会必须以建设利益共同体为纲领	(288)
二、企业工会在建设利益共同体中的任务	(291)
第三节 企业工会的自身建设	(295)
一、企业工会的现状	(295)
二、企业工会作用“萎缩”的原因	(297)
三、在建设利益共同体中加强工会自身建设	(298)
第十四章 企业利益共同体的思想政治工作	(304)
第一节 企业思想政治工作的地位和作用	(304)
一、思想政治工作是企业利益共同体的生命线	(304)
二、思想政治工作是企业利益共同体精神文明建 设的根本保证	(306)
三、思想政治工作与企业文化建设的联系与区别	(307)
第二节 企业思想政治工作的基本内容	(308)
一、坚持四项基本原则的教育	(309)
二、党的路线、方针、政策的教育	(310)
三、社会主义劳动态度的教育	(311)
四、正确处理国家、集体、个人三者利益关系 的教育	(312)
五、革命传统和艰苦奋斗的教育	(313)
六、社会主义民主法制和纪律教育	(314)

七、爱国主义教育	(315)
第三节 企业思想政治工作的方针和原则	(315)
一、企业思想政治工作的方针	(316)
二、企业思想政治工作的原则	(317)
第四节 企业思想政治工作中的问题及对策	(319)
一、企业思想政治工作存在的问题	(319)
二、企业思想政治工作的基本对策	(321)
第十五章 企业利益共同体的文化建设	(325)
第一节 企业文化的基本内容及其内部结构	(325)
一、企业文化的基本内容	(325)
二、企业文化的内部结构	(330)
三、企业文化的内部循环	(332)
第二节 企业文化建设与利益共同体	(333)
一、企业利益共同体是现代企业文化建设的物 质载体	(334)
二、企业文化是利益共同体形成和发展的重要 保证	(336)
第三节 加强企业文化建设的对策	(345)
一、我国企业文化建设的现状与问题	(345)
二、企业文化建设的对策	(348)
第十六章 企业利益共同体的法律保障	(352)
第一节 法与企业利益共同体	(352)
一、企业利益共同体应承担的法律责任	(352)
二、法是建设利益共同体的有效保障	(354)
第二节 依法建设利益共同体的现状	(357)
一、企业依法治厂中存在的主要问题	(357)
二、企业依法治厂中存在问题的原因分析	(358)

第三节 依法建设企业利益共同体的对策	(360)
一、建立和完善有关企业的法律法规	(360)
二、在企业利益共同体中开展全面的普法教育	(361)
三、建立健全企业的各种规章制度	(362)
四、建立企业内部的执法监督体系	(363)

第一章 企业利益共同体的研究对象

“企业利益共同体”这一命题本身蕴含着深刻的改革内容，它是与社会主义企业改革紧密相联的。深入研究企业利益共同体的问题，对于进一步理解经济体制乃至政治体制改革，都有着十分重大的现实意义。

第一节 研究企业利益共同体的客观必要性

把企业作为一个利益共同体来研究，不论从国际现代企业发展趋势来分析，还是从国内经济体制改革的目标，以及发展商品经济的需要来考察，都是十分必要的。

一、研究利益共同体是国际企业发展的趋势

现代企业，无论是资本主义企业还是社会主义企业，无论是大企业还是小企业，都存在一个目标共同、利益共同、共担风险的现实问题。但是对这一点的认识，西方国家要比我国早些，并且有一套完整的理论。在西方资本主义国家，目前对企业生产经营目的有两种基本看法，一种认为企业是专门为生产资料所有者谋求利润，进行自由竞争的一个组织，由此而对企业的管理是见物不见人的硬性管理办法。这种认识主要是在资本主义发展的早期。由于这种认识，导致

企业中劳资双方矛盾尖锐，工人把经营者和企业视为一种异己的力量，经营者则把劳工当作控制奴役的对象。双方的矛盾对立，最后就以工人的消极怠工、毁坏机器，甚至罢工停产的形式求得暂时缓解。

随着社会生产力的发展和劳资关系的不断调整与协调，资产者、经营者和劳动者终于认识到，在一定的条件下，他们各自的利益都会统一到企业这个经济实体中来。企业既要为生产资料所有者谋求利润，也要为社会承担责任，对社会作出贡献。企业同股东、债权人、职工、顾客、政府机关、社会居民、同行业竞争者等，都有着复杂而密切的关系，企业必须在一定程度上满足各种社会集团对企业的不同要求，方能得到生存和发展。企业也必须在自己的经济活动中履行这种社会义务，才能获得最大限度的利润。基于这种认识，在西德，企业普遍实行了不同形式的“共决”，1972年的企业法规定，在2000人以下的股份公司，监事会中的职工代表占1/3，资方代表占2/3。在五人以上的工厂，可由工人选举产生企业委员会，在一些问题上实行“共决”。西德的劳资双方“共决”在欧洲共同体国家中有较大的影响，一些国家也相继颁布法令规定，股份公司的董事会要有1/3的职工董事。这种“共决”，缓和了劳资双方的矛盾，使职工的利益得到了保障，故而后西德经济发展较快，社会公共福利事业和职工的个人福利都较优于其它西方国家。

与此同时，日本也很重视企业共同体的问题，他们把企业看作“命运共同体”，在这个共同体里，经营者把现代科学管理方法与家长对家族的关心和责任融为一体，关心整个企业家族的生死存亡，关心家族的每一个人的发展和使用，