

从 比职工代表大会制

晓 亮 徐 兵



陕 西 人 民 出 版 社

论职工代表大会制

晓 亮 徐 兵

陕 西 人 民 出 版 社

论职工代表大会制

晓亮 徐兵

陕西人民出版社出版

(西安北大街131号)

陕西省新华书店发行 西安市第二印刷厂印刷

开本787×1092 1/32 印张3.75 字数78,000

1984年4月第1版 1984年4月第1次印刷

印数：1—8,300

统一书号：3094·279 定价：0.32

前 言

当前，我国人民正在党的三中全会以来所确立的适合我国情况的社会主义现代化建设的正确道路上，奋勇前进。在政治上，我们在朝着发扬社会主义高度民主，健全社会主义法制的方向努力。在经济上，我们全面贯彻对国民经济实行“调整、改革、整顿、提高”的方针，一方面集中主要力量进行各方面经济结构的调整，力求在积累和消费，农业、轻工业和重工业的比例关系趋于协调的情况下，进一步调整农业、工业内部的产业结构和产品结构，调整企业的组织结构，努力提高经济效益；另一方面，又结合经济调整，积极地有步骤地对经济体制进行各项改革的试验和推广工作，对工业企业进行全面的整顿。

经济体制改革的内容，包括建立适合我国生产力状况的生产资料所有制结构，扩大国营企业自主权，实行经济责任制，在计划经济指导下比较充分地利用市场机制，以及恢复职工代表大会制，加强企业的民主管理，等等。其中，完善和推广职工代表大会制度，既关系到扩大企业自主权以后，企业自主权只有交由职工群众来行使，才能发扬职工群众的主人翁责任感和当家作主的积极性，也关系到党和国家领导制度的改革在社会主义企业的具体实现。其意义是十分重大的。

为了推行企业职工代表大会制度，中共中央、国务院已于一九八一年七月十三日转发了由中华全国总工会、国家经

委、中共中央组织部联合制定的《国营工业企业职工代表大会暂行条例》，要求各地区、各部门结合自己的具体情况，在所属企业认真贯彻实施。这对加强企业民主管理，挖掘企业潜力，提高经济效果，办好社会主义企业，产生了积极的推动作用。

根据党中央、国务院的规定，企业领导制度的改革，其基本内容是：发挥党的领导作用，特别是加强和改善党对企业的思想和方针政策的领导；发扬职工群众主人翁的责任感和当家作主的积极性，实行民主管理；企业的生产、行政工作由厂长（经理）负责统一指挥。这是一项牵动全局的艰巨任务，应该经过试点，认真总结经验，有步骤地加以实施。因此，除了少数试点单位以外，所有企业仍应实行原来规定的党委领导下的厂长负责制和党委领导下的职工代表大会制。换句话说，面上仍然实行原来的制度，要认真地推广职工代表大会制度，试点单位则积极试验企业领导制度的进一步改革。

这本小册子就是在这样的形势下写作的。目的是为了提
高大家对企业民主管理的重大意义的认识，正确地推广和建立健全职工代表大会制度，搞好经济管理体制的改革，特别是为全面开展企业领导制度的改革准备条件。在小册子中，我们除了在理论上论证了企业民主管理的必要性和重要性，以及我国企业民主管理的历史以外，还着重阐述了职工代表大会的性质、任务、职权、组织制度、工作机构、它同其他方面的关系和如何开好职工代表大会，真正发挥职工代表大会作用等问题。对于一些尚待明确的问题，以及值得探讨的问题，我们也发表了自己的看法，以期同有兴趣的读者一

起加强对企业领导制度和管理问题的研究。

附带说明：这本小册子虽然是我们两人写的，但并不完全是我们的研究成果。

在写第二章的时候，我们参考了吕保柱发表在一九七九年八月三十日《工人日报》的文章：《我国企业民主管理制度发展简史》，并利用了其中的部分资料。

在写作过程中，我们征求过中华全国总工会书记处书记齐平同志和研究室副主任张忠信同志的意见，并根据他们的意见作过某些修改。在此表示谢意。

晓亮 徐兵

1983.1

目 录

第一章 民主管理是社会主义企业管理的本质特征	(1)
第一节 马克思主义关于管理的二重性原理及其现实意义	(2)
第二节 社会主义企业管理既要体现社会化大生产的需要，也要反映社会主义公有制的特点	(6)
第三节 社会主义民主是企业民主管理的指导原则	(12)
第四节 民主管理是办好社会主义企业的基础	(15)
第五节 加强民主管理是改革企业领导体制的重要内容	(19)
第二章 我国社会主义企业民主管理制度的产生和发展	(24)
第一节 革命根据地时期的民主管理	(24)
第二节 建国三十二年来民主管理制度的发展和曲折	(36)
第三节 我国企业民主管理制度的特点	(42)
第三章 职工代表大会是企业民主管理的基本形式	(46)

第一节	职工代表大会具有广泛的群众性·····	(47)
第二节	职工代表大会是有权力的组织·····	(50)
第三节	职工代表大会有一套经常活动的组织 机构·····	(54)
第四节	职工代表大会适合我国国情·····	(56)
第五节	职工代表大会和其他民主管理形式相辅相 成·····	(58)
第四章	职工代表大会的性质、任务、职权和组织制 度·····	(62)
第一节	关于职工代表大会的性质·····	(63)
第二节	关于职工代表大会的任务·····	(67)
第三节	关于职工代表大会的职权·····	(73)
第四节	关于职工代表大会的组织原则·····	(77)
第五节	关于职工代表大会的组织制度·····	(81)
第六节	关于职工代表大会的工作机构·····	(85)
第五章	开好职工代表大会，发挥它应有的作用 ·····	(89)
第一节	端正主人和公仆的关系，牢固地树立群 众是主人的思想·····	(89)
第二节	选好职工代表，不断提高代表的素质 ·····	(94)
第三节	充分发扬民主，开好职工代表大会·····	(97)
第四节	认真做好决议和提案的落实工作·····	(102)
第五节	职工代表大会的活动要经常化和制度化 ·····	(104)

附录：

中共中央、国务院发出关于推行职代会制度的 通知·····	(106)
国营工业企业职工代表大会暂行条例·····	(108)

第一章 民主管理是社会主义 企业管理的本质特征

具有重大历史意义的《中国共产党中央委员会关于建国以来党的若干历史问题的决议》指出：“逐步建设高度民主的社会主义政治制度，是社会主义革命的根本任务之一。”^①必须“在基层政权和基层社会生活中逐步实现人民的直接民主，特别要着重努力发展各城乡企业中劳动群众对于企业事务的民主管理。”^②这说明企业管理的民主化绝不是一件一般性的工作，而是必须实现的一项根本任务。

实现和加强企业的民主管理，是社会主义企业管理的重要内容。它既是改革党和国家领导体制，完善社会主义政治制度的组成部分，也是改革整个经济管理体制其中也包括改革企业领导体制，完善社会主义生产关系的重要环节。因而它是关系到完善社会主义政治经济制度，充分发挥社会主义优越性的根本问题。

为了说明民主管理是社会主义企业管理的本质特征，我们需要从马克思主义关于管理的职能和管理的二重性原理讲起。

^①《红旗》杂志1981年第13期，第25页。

^②同上，第25—26页。

第一节 马克思主义关于管理的 二重性原理及其现实意义

管理的二重性原理是马克思在分析资本主义的管理的职能和性质时得出的一个最基本的看法。这个原理告诉我们，管理产生于直接的社会劳动，即产生于集体生产和共同劳动必须进行调节和协同配合的需要。也就是说，只要是许多人在一起，为了一个共同的目标而进行协作劳动，就需要有人来管理，以安排和协调人们的活动。

马克思是这样说的：

“一切规模较大的直接社会劳动或共同劳动，都或多或少地需要指挥，以协调个人的活动，并执行生产总体的运动——不同于这一总体的独立器官的运动——所产生的各种一般职能。一个单独的提琴手是自己指挥自己，一个乐队就需要一个乐队指挥。一旦从属于资本的劳动成为协作劳动，这种管理、监督和调节的职能就成为资本的职能。这种管理的职能作为资本的特殊职能取得了特殊的性质。”^①

马克思这段论述说明了以下几点：

(一) 管理是由共同劳动或协作劳动引起的。就是说，只要不是独立生产者的个体劳动，而是集体的、直接的社会劳动，就需要有人来指挥、管理和进行调节活动。

(二) 这种共同劳动所引起的管理的职能，是一种一般性的社会职能。就是说，指挥和管理所执行的职能，是把所

^① 《马克思恩格斯全集》第23卷，第367——368页。

有劳动者作为一个总体来看待而必须使他们的活动互相协调的职能。因而这种职能属于生产力范畴，是没有阶级性的，不因社会生产方式的不同而有什么区别。

(三) 这种职能在资本主义条件下是由资本家或资本家的代理人来行使的。它表现为资本的职能，取得了特殊的阶级性质。然而，这不过是一般性寓于特殊性之中罢了。管理职能的一般社会性采取了资本的特殊性质，并不能改变这种劳动的必要性和生产性。

这样，我们就可以得出一个看法：既然管理的劳动在任何共同劳动中都是必要的，或如马克思在另一个地方讲的那样，它“是每一种结合的生产方式中必须进行的劳动”^①，因而我们对资本主义的管理绝不能采取一概拒绝、全盘否定的态度。资本主义管理中也有很多东西是值得我们去学习和借鉴的。为什么？就是因为它有科学的成分，反映了共同劳动所引起的那些需要，反映了社会化大生产的要求，反映了调节这种直接社会劳动的客观规律。学习和研究这种共同的一般职能，对于提高我们的管理水平是大有好处的。

上面说的就是资本主义管理的二重性中的一重性。除了这种一重性以外，资本主义的管理还有另外一重性，这就是它的剥削性、压迫性和对抗性。

马克思是这样说的：

“资本家的管理不仅是一种由社会劳动过程的性质产生并属于社会劳动过程的特殊职能，它同时也是剥削社会劳动过程的职能，因而也是由剥削者和他所剥削的原料之间不可

^① 《马克思恩格斯全集》第25卷，第431页。

避免的对抗决定的。同样，随着作为别人的财产而同雇佣工人相对立的生产资料的规模的增大，对这些生产资料的合理使用进行监督的必要性也增加了。”^①接着，马克思还谈到雇佣工人所执行和服从的是资本家的计划和意志，这种计划和意志同工人是对立的，因而“资本主义的管理就其形式来说是专制的”^②。

可见，资本主义管理同其他的管理相比，既有共同性，又有特殊性。如象资本主义国家政府的监督和干涉一样，它“既包括执行由一切社会的性质产生的各种公共事务，又包括由政府同人民大众相对立而产生的各种特殊职能。”^③这后一种职能，同生产关系直接相联，为生产资料所有制所决定。我们对资本主义管理的这后一种职能和性质，当然不能学习，只能采取批判和否定的态度。

那么，社会主义的管理是否也是二重性的呢？

我们认为，社会主义的管理在性质上也是二重的。就是说，它一方面是执行共同劳动所引起的调节所有与全部活动有关的那些职能，这同资本主义管理的这种职能是没有什么区别的；另一方面，它又执行一种只有在社会主义条件下才具有的那些特殊职能。这种特殊职能所体现的是在社会主义公有制基础上的人与人之间的互助合作关系。或者说，社会主义管理的特殊性，就在于它是民主的，包括在民主基础上的集中和在集中指导下的民主，包括集体对个人的监督，以及

① 《马克思恩格斯全集》第23卷，第368页。

② 同上书，第369页。

③ 《马克思恩格斯全集》第25卷，第432页。

劳动者之间的相互监督。这种集中和监督，在一定的意义上说也带有强制性。不过它是在共同利益和目标一致的基础上的强制，而不同于资本主义制度下资本家对雇佣工人之间的那种建立在剥削基础之上的阶级对立的专制。

社会主义的管理的这后一种属性，就同资本主义的管理在性质上区别开来了。我们现在讨论和阐述的社会主义企业的民主管理，正是属于这后一种职能和属性。它体现了社会主义企业管理的本质特征，体现社会主义管理的优越性。如果我们把前一种职能概括为管理的科学化的话，那么，后一种职能可概括为管理的民主化。前一种职能和属性使社会主义的管理同资本主义的管理相一致和相联系，后一种职能和属性使社会主义的管理又同资本主义的管理相区别和相对立。

由此可见，马克思关于资本主义管理的二重性原理，不但对于我们观察和研究资本主义的管理有非常重要的指导意义，而且对于我们研究和搞好社会主义的管理也有非常重要的理论意义和实践意义。我们所以能够、而且必须学习资本主义国家的管理经验，就是因为资本主义的管理是二重性的，有其丰富的科学成就，与社会主义的管理有共性的一面。同样，我们所以要实行民主管理，也是因为社会主义的管理是二重的，具有特殊性。要把我们的企业管理以至整个经济管理搞好，除了积极吸取外国管理的有用经验以外，还必须努力发扬我们自己的长处，从我国是社会主义制度这个基本点出发。过去在“左”的思潮泛滥时，只讲企业管理的阶级性、特殊性，谁要学习资本主义的管理经验，就说谁是“走资本主义道路”，“分不清两种管理的根本区别”。这当然

是错误的。但是，社会主义企业与资本主义企业毕竟不同，反映在管理上也必然会有自己的特点。我们只有认识自己的特点，并且努力发扬这些特点，才能走出一条中国式的社会主义企业管理的道路，把我们的管理真正搞好。

第二节 社会主义企业管理既要体现 社会化大生产的需要，也要 反映社会主义公有制的特点

社会主义企业管理的内容是很丰富的。有计划管理、生产管理、成本管理、财务管理、物资管理、劳动管理，等等。但是，归总起来讲，不外这样两个方面：一是科学管理，一是民主管理。或者说，一是在生产社会化基础上的管理的科学化，一是在社会主义公有制基础上的管理的民主化。管理科学化的实质是按自然规律和经济规律办事；管理民主化的实质是反映社会主义生产关系的本质要求，是劳动人民当家作主。这两个方面是缺一不可，密切联系着的。在我国的具体条件下，没有民主管理，科学管理也难以实现。

我们在前面曾经说过，凡是共同劳动，都需要管理；管理的职能就是体现作为整体的劳动者有关的那些职能，即合理组织生产力。从这个意义上说，古代社会也有管理，因为古代社会也有共同劳动，特别是完成一些大的工程项目，不会没有管理。但是，那个时候的管理终究比较简单；管理作为一门科学，那时还不可能出现。现在的情况则大不相同了。现在的生产是社会化的大生产。这种生产的特点，一是同现代科学技术的运用直接相联，在某种意义上甚至可以说，生产

本身就是现代科学技术的产物；二是社会分工越来越细，专业化协作程度越来越高，实行的是商品生产。这样，一方面，一切重要的产品都是许多人协作劳动的产物，不是个体劳动可以完成得了的；另一方面，所生产的产品并不是直接用来满足生产者自己的需要，而是为了满足别人的需要，社会的需要，市场的需要。因而建立在社会化大生产基础上的企业经营管理，就必须讲究科学，严格按照客观规律办事。管理作为一门科学，自然也就引起越来越多的人的关注。这一切说明什么呢？说明社会化的大生产对管理提出了越来越高的要求。现代化的企业管理，必须加强集中统一领导，建立完善的科学管理体制，健全合理的规章制度，运用现代化的方法和手段，使管理工作符合社会化大生产的需要。如果说现代资本主义十分重视科学管理的话，那么，社会主义企业必须更加重视和实行科学管理。

然而，作为社会主义企业管理的基本特征的，只能是民主管理。在这一点上，社会主义企业管理同资本主义企业管理有着本质的区别。

在资本主义企业里，一切由资本家说了算。这是资本主义生产资料私有制的必然表现。只要生产资料掌握在资本家手里，其生产的目的是为了攫取剩余价值，管理大权必然为资本家所独占。当然，随着科学技术的发展，特别是随着工人运动的发展，现在一些资本主义企业也采取了某些工人参与管理的形式，吸收工人代表参加初级董事会机构。例如目前在西德的有些企业，其最高权力机构是监事会，而监事会的成员中，有三分之一或二分之一为职工代表，其余为资方代表。此外，资方在社会福利、人员调职、解雇、招聘以及企业的

停业、合并等问题上作出决定时，还要取得工人委员会的同意。在美国的某些企业里，除了作为权力机构的董事会外，下面还设立初级董事会，负责调查企业的生产业务情况，并向董事会提出各种建议。初级董事会中就有中下层管理人员和工人的代表。这些做法，当然可以称之为工人参加了或参与了资本家的企业管理。它也确实收到一些效果，例如可以使一些明显地有损于工人利益的决定不能轻易通过，并在一定程度上缓和劳资矛盾，避免了某些不利于企业发展的重大冲突和争执。但是它归根到底是有利于资本家的。现在有些同志把资本主义企业的这些做法也叫做民主管理，就是只看现象，不看本质，因而是不妥的。因为在资本主义私有制下，资本家同工人之间绝不会有什么真正的平等和民主，企业的决策大权也绝不会落到工人群众手里，总是资本家和资本家的代理人说了算。采取某些“民主”的形式，吸引工人参与管理，可以缓和阶级矛盾，却不能从根本上消除阶级矛盾，不能改变资本主义私有制。

相反地，在社会主义制度下，由于实现了生产资料公有制，劳动群众成了国家和企业的主人，才有可能、也有必要实行真正的民主管理。

民主管理就是人民群众当家作主，行使实际的管理权力。企业民主管理，就是企业的重大问题，要根据国家的规定，交由广大职工的民主管理机构讨论或决定，而不是由少数人说了算；民主管理机构对企业的生产、交换、分配，以及人、财、物、产、供、销，有一定的决策权。劳动群众这种管理权力，是生产资料公有制的一个实际内容和具体表现。

现在，有些同志并没有把民主管理提高到这是生产资料