

企业利益共同体的 理论与实践

主编 马德举 赵健杰 黄绍国

CD144/04

科学普及出版社

内 容 提 要

企业利益共同体是一种优化的目标模式。它使企业成员将切身利益同企业的利益、前途和命运紧密地结合起来,从而激发企业成员的主体能动性和创造精神,产生强大的企业凝聚力。本书是一本总结、研究和探讨企业利益共同体理论的著作,也是对我国改革开放以来建设企业利益共同体经验的概括,它纠正了长期以来被严重扭曲的利益观念,在理论和实践上重新确认了利益及其关系在企业发展中的重要地位和作用。该书有较强的可读性和实用性,具有理论与实践相结合的鲜明特色。

适合于工会工作者、企事业单位的党政干部、厂长经理、工会院校师生。

企业利益共同体的理论与实践

主 编: 马德举 赵健杰 黄绍国

责任编辑: 屈惠英

封面设计: 范惠民

科学普及出版社出版(北京海淀区白颐桥路32号)

新华书店北京发行所发行 各地新华书店经售

安徽省阜阳印刷总厂排版

北京昌平长城印刷厂印刷

开本: 787×1092 毫米 1/32 印张: 4.25 字数: 96千字

1990年 8月第1版 1990年 8月第1次印刷

印数: 1—3,000 册 定价: 3.25元

ISBN 7-110-01134-8/F·72

前 言

改革的实践呼唤着改革的理论；改革的理论孕育于改革实践之中并指导实践。社会主义企业利益共同体的理论与实践也循着同样的规律相互作用，相互影响。在这个基础上，两者间的不断完善和有机统一，为继续深化我国企业改革开辟了一个新的发展前景。

(一)

建立企业利益共同体是在社会主义有计划的商品经济条件下，为适应企业的生存和发展以及维护企业成员具体利益的需要而提出来的，是社会主义企业发展战略的重要组成部分。

一年以前，当这一思想作为企业深化改革的新思想被正式提出时，立即为企业界和理论界的有识之士所瞩目，成为企业改革的热门话题。这是继我国企业进行“两权分离”、实行各种经营承包责任制等项改革之后的又一个新的发展，它标志着日益深化的企业改革已经进入一个更高的层次。它表明，利益问题不再仅仅局限为书本或文件中的抽象原则和教条，而还原为构成企业运行机制中的活生生的要素和联系，构成企业发展的活力之源、动力之源，成为贯穿于企业发展战略始终的基本线索。它纠正了长期以来被严重扭曲的

利益观念，并在理论和实践上重新确认了利益及其关系在企业发展中的重要地位和作用。

(二)

利益，作为关系范畴，是主体改造客体与能否达到预期目的之间的联系反映，是人对周围现实的一种关系。

利益关系是人类社会最基本、最普遍的关系，也是广泛的社会历史关系。纵观社会利益关系的历史嬗变和演进，可以看出，随着社会生产力的发展，社会历史的每一次进步或变革，都将引起旧有的社会利益结构和关系的或大或小的变化。企业作为社会的基本生产单位，社会变革和发展的力量也必然波及和影响其内部利益关系的相对稳固。

自改革开放以来，我国的社会生产力有了较快的发展。由生产力的发展和改革所引起的振荡不仅改变了人们的思维方式、行为方式和价值观念，同时也打破了企业内部原有的利益格局，呈现出多元化的分布态势。这是历史的进步，它为企业腾飞提供了难得的机遇；这也是现实的挑战，它为人们留下一个亟待解决的重大课题，即如何调整和理顺企业内部的利益关系，以适应新形势下企业生存、发展的需要。正是基于这种情况，人们围绕提高企业经济效益这个中心，在进行了一系列重大改革之后，提出了建立企业利益共同体的目标模式。这是社会主义有计划商品经济发展的客观要求，也是企业深化改革的正确选择。

企业利益共同体是一种优化的目标模式。它以全心全意依靠工人阶级为基调，以企业经营者为主导，以企业生产者为基础，以企业内部客观存在的利益差别和矛盾为前提，通

过对企业利益矛盾（这种利益矛盾一般表现为国家、企业集体、经营者和生产者之间的矛盾）的解决与调适，逐步建立和完善企业利益协调机制，使企业成员将切身利益同企业的利益、前途和命运紧密地联系起来，并将自身的价值取向、人生理想同企业的价值目标有机地融为一体，达到对本企业价值观的认同，从而激发企业成员的主体能动性和创造精神，产生强大的企业凝聚力，并在此基础上形成风险共担、利益共享、命运与共的企业利益共同体。

（三）

目前，关于建设具有中国特色的社会主义企业利益共同体的理论研究和实践探索，在我国尚处于初始阶段。在理论上，企业利益共同体的构想虽然已成为企业改革的热点问题，引起人们的普遍关注和广泛而深入的研究，并且提出一些颇有见地的思想；但是从整体上看，观点零散，还没有形成较为系统的理论状态。有些观点还很稚嫩，一些构想尚未接受实践的检验。因此，企业利益共同体的理论有待于在实践中不断地丰富、完善和发展。在实践上，人们根据建立企业利益共同体的基本原则，正在着力探索和寻求最佳的实现形式和途径，虽然尚未结出累累硕果，但是已经孕育着郁郁春华，显示出喜人的前景。某些作为企业利益共同体建设的新的实践形式，如企业“共保合同”制，已经进入实际可行的操作阶段，为社会主义企业利益共同体的建设提供了有益的宝贵经验。可以肯定，随着企业利益共同体建设实践的发展，一个系统而严整的企业利益共同体理论体系必将脱颖而出。

(四)

一年以前，在企业改革的巨大洪流中，我们接受了企业利益共同体的有关思想和观点。经过一番沉思以后，我们结合企业改革后所发生的种种变化，以及一些企业存在活力萎缩的实际问题，认定企业利益共同体的建设将成为我国今后企业深化改革的大趋势。这种观念一经形成，便促使我们下决心钻研这个问题，同时，也萌生了编写本书的强烈愿望。经过一年多的艰苦努力，我们终于如愿以偿了！必须承认，这本小册子完全是一部探索之作。它所探讨的对象很不完善，而且缺少必要的参考书和现成的经验，再加上各种主客观条件的限制，使本书不可避免地存在着诸多不足。因此，本书权当引玉之砖，希望它能够给予广大读者以某种启迪，如能达到这个目的，我们也就倍感欣慰了！

编 者

1989年冬 于北京

目 录

第一章 企业利益共同体思想的起源及发展	(1)
第一节 企业利益共同体思想的产生及其理论基础	(3)
第二节 企业利益共同体思想的丰富、发展和实践	(8)
第二章 建立企业利益共同体的必然性与可行性	(18)
第一节 我国企业利益共同体思想的形成与发展	(18)
第二节 建立企业利益共同体的客观必然性	(23)
第三节 建立企业利益共同体的可行性	(35)
第三章 建立企业利益共同体的总体构想	(44)
第一节 企业 益共同体的整体构成	(44)
第二节 建立企业利益共同体的基本任务	(48)
第三节 建立企业利益共同体的基本原则	(53)
第四节 建立企业利益共同体的系统工程构想	(59)
第五节 建立企业利益共同体的途径选择	(62)
第四章 企业利益共同体建设的新实践	(66)
第一节 共保合同制产生的时代背景	(67)
第二节 共保合同的内容、特点和要求	(82)
第三节 共保合同的管理	(91)
第五章 企业文化与企业利益共同体	(98)

第一节	企业文化·····	(98)
第二节	企业文化与企业利益共同体的关系·····	(105)
第三节	企业文化在建设企业利益共同体中的作用 ·····	(119)
后 记	·····	(129)

第一章 企业利益共同体思想的起源及发展

导 言

企业利益共同体是指企业内部具有共同利益的诸方，主要指生产者、经营者双方所形成的自愿结合、相互制约，在前途上相互依靠、风险共担、命运与共，在分配上相互尊重、利益共享的具有凝聚力的利益有机体。由于利益共同体内诸方自身利益的多寡与企业的经营好坏、效益大小密切相关、不可分割，因此在企业谋生存求发展的全局利益和整体利益上，他们具有共同一致的利益奋斗目标。为了保证这一共同利益的实现，双方建立了适度的“求大同、存小异”的亲密协作关系，既能相互尊重对方的特殊利益和要求，承认利益差异、利益矛盾和利益斗争；又能密切配合，携手合作，从而使企业内部产生积极强大的活力——企业内在的向心力和驱动力，推动企业向前发展。

概言之，建立企业利益共同体，就是试图通过解决企业内部的主要利益矛盾，促使企业的内因变化，形成对立的统一体，从企业内部寻求保证企业顺利发展的钥匙。其实质就是使企业内部利益群体诸方，在共同利益目标的吸引下，通过一定的手段和途径，建立和完善利益矛盾的转化机制，不断地调整各利益群体相互间的利益关系，最大限度地调动和激发企业内部利益群体诸方的积极性，使企业内部的利益差

别和矛盾向着有利于企业发展的方向转变，从而形成推动本企业前进的巨大动力。

企业利益共同体思想是矛盾法则在经济生活中的具体体现。在社会主义有计划的商品经济条件下，它适应企业在市场角逐中竞争、生存和发展的客观要求，是正确协调国家、企业和个人三者利益的关系以及企业内部各方利益关系，促进企业发展的可行途径。

企业利益共同体的思想源远流长。最初，它是资本家为了调整劳资双方的矛盾所采取的一种手段，是资本主义发展到一定阶段的历史产物，也是无产阶级同资产阶级长期斗争的必然结果。二次世界大战以后，利益共同体思想成为西欧工会运动的新思想，并在许多国家为缓和劳资矛盾，恢复和振兴经济，改善工人阶级生活状况和劳动条件方面起到了一定的推动作用。

目前，我国正处于社会主义有计划的商品经济的全面发展阶段，亟待重建稳定的经济秩序，在企业内部形成能产生向心力的协调关系，因此，迫切需要尽快建设具有中国特色的社会主义企业利益共同体。由于我国建设企业利益共同体尚处在起步阶段，而且我国的企业是社会主义企业，国家的总体利益和企业的具体利益，经营者的利益和广大生产者的利益，当前利益和长远利益都应在企业中得到合理的体现和统一，整个企业本身就是一个利益共同体，这与西方国家的政治制度有着本质的区别，此外，所处的环境、具体国情及其它社会条件也有很大的差别。因此科学地分析两种社会历史环境和社会制度下建立企业利益共同体的共同点和不同点，比较建立利益共同体的各自优势和劣势。了解和掌握西方国家建设企业利益共同体的历史发展沿革，认真总结他们

的经验教训，对于我们在建设利益共同体的过程中避免更多的失误，加快建设的步伐，迅速振兴我国的经济，具有重要的现实意义。

第一节 企业利益共同体思想 的产生及其理论基础

概 论

建立企业利益共同体的思想，是近代西方国家的无产阶级和资产阶级在长期的斗争过程中萌发、形成的工会运动思想的一部分，是资本主义国家的工会经过曲折斗争之后在选择新的斗争方针和策略中产生和发展起来的思想。它是在资本主义的生产方式下，商品经济发展到一定阶段的社会的、经济的产物。18世纪中期，英国和西欧大陆各国相继进入了资本主义发展阶段。工会和工人阶级为参与企业管理进行了顽强的斗争，资产阶级为了维护本阶级的统治，保证资本主义经济的发展，不得不对此作了妥协。这样利益共同体思想便伴随着其它试图解决劳资矛盾的一些社会思潮应运而生了。19世纪末期，利益共同体思想在理论上有了比较明确的阐述。第二次世界大战前夕，利益共同体的思想已初具雏形，并在工人运动中产生了一定的影响。但是，这一思想的真正发展和得以实践，却是第二次世界大战以后的事情了。因此，在企业中建立利益共同体的思想，实际上大体经过了产生、发展和在实践中进一步完善等阶段。这一思想和其它社会思潮一样，是在一定的具体历史条件下，对一定的社会经济关系的反映，是同人们的利益分配，以及价值观念紧密相联的。它真切地反映了商品经济阶段中不同利益群体的产生、发展、分化和整合的客观历史过程；它是以利益为纽带联系起来的社会关系

在企业中的反映。

利益共同体 思想产生的 社会基础

14世纪下半叶，随着雇佣劳动和雇佣工人的产生，资本主义生产方式也随之而确立。经过家庭手工业、工场手工业和机器手工业三个阶段之后，创造了一个人数众多的、为资本主义生产方式所独有的雇佣工人阶级。他们自从产生起，就开始为争取改善自身的贫困生活和在劳动中维护做人的尊严展开了不懈的斗争。由于这一时期的封建专制制度仍然是社会前进的主要障碍，无产阶级和资本家的矛盾还不是社会的主要矛盾，工人的斗争还停留在分散状态。为了扫除资本主义发展道路上的障碍，从17世纪中叶到18世纪末，英国和法国先后爆发了资产阶级革命，并相继发生了产业革命。由于纺织机、蒸汽机的发明，因此在不长的时间内基本完成了资本主义工业化，从而使资本主义经济获得了空前的发展。然而，由于资本家的贪婪，对工人进行残酷的剥削和压迫，使无产阶级陷入穷困的悲惨境地，因此，无产阶级和资产阶级的矛盾日益加深。著名的“卢德运动”和工人捣毁纺纱机的行动，就是工人阶级在这次工业革命中为维护切身利益，反对资产阶级的残酷剥削所采取的自发的斗争方式。这时无产阶级斗争的内容不再局限于简单分散的罢工，而是在斗争方式、斗争内容和斗争理论等诸多方面逐渐成熟起来。由于无产阶级的觉悟不断提高，劳资斗争不断激化，终于使社会的主要矛盾上升为无产阶级同资产阶级两大阶级的对立和矛盾。在斗争中，无产阶级随着资本主义生产分工和协作的加强，生产规模的扩大，工人彼此之间从工种到行业，直至地区之间联系的加强，使工人阶级的斗争，从分散的状态逐渐走向有组织的斗争，从民族的阶级上升为国际的阶级，从自在的阶级变为自

为的阶级，开始了规模巨大的反对资本主义的激烈斗争。由于遭到资产阶级政府的分化、瓦解和镇压，致使许多次工人斗争遭到失败，这就迫使工人阶级不得不联合起来，成立自己的组织——工会，并在工会的领导下，为提高工资，缩短劳动时间，改善劳动条件展开了经济斗争。这种“多得令人难以置信的罢工再好不过地证明了英国的社会战争已经蔓延到了什么程度。”^①在这种“社会战争”的巨大冲击下，为导致这一矛盾的根源，解决和缓和这一矛盾，各种社会思潮应运而生。它们从不同的立场和角度来认识和试图提供解决这一矛盾的可行办法和途径。于是，企业利益共同体的思想就在各种社会思潮的影响下产生和发展起来。

利益共同体思想的产生及其思想基础

企业利益共同体思想的萌芽，是在无产阶级进行经济斗争的基础上，受空想社会主义和其它平民主义的思潮影响而产生的。16世纪和17世纪早期的空想社会主义者们设想了“乌托邦”式的社会，提出了建立一切实行公有和人人参加劳动的“天国”主张。这一时期的学说趋向于理论性的探讨，从理性、人性与法学等基点设想了实现的途径。英国空想社会主义者领导人温斯坦莱提出，实现这一目标要用爱取得和平、要用公正的精神团结所有的人。他反对通过暴力手段去实现。空想社会主义的主要贡献者之一欧文，设想建立一个公平合理的理想社会，在这个社会里消灭私有制、建立公有制，实行各取所需的原则。为了实现这些方案，他进行了一系列尝试和实验。他在自己办的苏格兰拉纳纺织厂采取缩短工时、提高工资、维护工人的尊严等措施，提出了著名

^① 《马克思恩格斯全集》第2卷，第512页，人民出版社，1957年12月第1版。

的空想社会主义观点“新社会”，认为未来社会应该属于劳动者。为此，他提出了许多美妙的天才设想，如首先在企业中建立这种人人平等的合理社会模式，使劳动成为人们的需要。由于他的理论是一种不成熟的理论，反映了正在成长中的无产阶级的最初的不明确的愿望，未能揭示资本主义社会的根本矛盾和发展规律，把希望寄托在统治者良心发现的设想上，因此，他的实践只能使他一贫如洗，以失败而告终。然而，空想社会主义的思想及其实验，却在工人运动中产生了一定的影响。第一，它使民主的思想与要求公平的思想深入人心，使工人有了通过参与企业管理来实现自己利益的明确愿望；第二，这些思想为工人的要求提出了较高的目标，提出了需要抉择的实现途径，使工人不再满足目前的生活条件，有了明确的斗争对象。

究竟通过什么途径才能解决无产阶级同资产阶级的矛盾，使那种理想社会成为现实呢？空想社会主义者们则无法回答。马克思主义者主张用暴力革命，打碎现有的国家机器，去建立一个无产阶级当家做主的新社会，这是唯一、正确的科学道路。然而，由于当时社会历史条件的限制，革命的主、客观条件尚未成熟，因此，无产阶级发动的几次革命均未成功，直到1917年十月革命，才实践了马克思主义关于社会革命的英明论断。当时的蒲鲁东主义者提倡回到小农经济状态，走合作社、交换银行的道路，当然，这条道路也是行不通的。1834年，德国天主教哲学家弗兰茨·冯·巴德尔提出建立工人国家理事会的主张。1835年，社会科学家罗伯特·冯·莫尔主张建立企业工人委员会，以限制企业主的统治。此后，一些早期的资产阶级经济学者，从缓和社会矛盾，维护资产阶级利益，发展经济的愿望出发，改变了以前完全从

客体出发，注重发展物质生产力，强化社会生产力的物质技术基础的思路，开始注重如何发挥主体潜力，研究发挥人的主体生产力、精神生产力，强化主体生产的社会功能，提出加强人的管理，尊重人的要求，以调动工人积极性的思路。有“管理之父”之称的泰勒也提出了在企业中“工人与管理者之间应衷心合作，以保证工作能依照科学原则进行”^①的看法。而且，一些“进步的企业主”还搞了一些工人参与企业决定的实验。如德国的爱伦贝格纸板印刷厂主卡尔·德根科尔普，在他的四个工厂中就建立了工人的“工厂委员会”。直至海因利希·科赫明确提出在企业里企业主和工人应该联合成为一个利益共同体的思想后，才使早期的企业利益共同体思想从零星分散的思想萌芽逐步向成形的系统的思想聚合、融汇。但是，由于企业主普遍认为企业管理权属于企业主的神圣权力，“工人不是雇主的平等占有者，工人要服从”，（德国工业家联合会称）^②因此，工人参与企业决定的思想普遍遭到抵制和反对，致使这些主张大多数都没有在当时的西欧成为现实。唯有德意志帝国由于国家刚刚统一，俾斯麦政府为稳定政权，巩固统治，在1891年德意志工商业条例的修改法案中正式通过了在企业里建立工人委员会的条款。不过，直到1896年，印刷工人联合会才与雇主签订了全行业的第一个劳资集体合同。实际上由于种种的法律限制，工人参与企业决定的权力仍然属于有名无实。因此，这时的企业利益共同体思想并没有得到深入的发展和完善。

① 摘自华中工学院1984年版《管理史话》，第34—35页。

② 黄汝接编：《联邦德国工会运动》一书，第178页。《介绍国外工运状况内部参考书（三）》。全国总工会干校1984年1月印。

第二节 企业利益共同体思想的 丰富、发展和实践

战后利益共同体思想的 重新提出

第二次世界大战以后，企业利益共同体思想又被重新提出来了，其原因有以下几点：

1. 经济因素 这是重提建立企业利益共同体思想的最根本原因：第二次世界大战以后，一些发达资本主义国家的经济遭到了空前毁灭性的破坏，处于亟待恢复、振兴的状态。在这种形势下，无论是资产阶级政府、资本家和企业主，还是工人和代表工人的工会，都从自身的利益出发，希望尽快医治战争创伤，恢复经济，提高企业效益，改善人民生活 and 劳动条件。然而，真正实现这些目标却都离不开劳资双方的共同努力和奋斗，尤其是需要发挥工人的劳动积极性。瓦尔特·乌布利希在《论工会》中认为，1945年工会成了推动各重要企业纷纷开工的发动机。即使垄断资本家都认为“在国家和政府动摇的权力面前，对工业来说，只有在工人方面存在着强大的同盟，这就是工会。”●正是在这种客观形势下，企业主为取得工人和工会的合作，才被迫作出了同意工人参与企业决策和经营管理的让步。它虽然不完全受到企业主的欢迎，但是在各国经济恢复时期确实发挥了作用，有助于劳资双方同舟共济，避免了劳工骚动，尤其是避免了容易出现的坚持提高工资的大规模的罢工，保证了企业机器的正常运转。特别是五、六十年代以后，随着科学技术的迅猛发展，企业间

● 赫伯特·瓦恩克《德国工会运动简史》，第63页，生活读书，新知三联书店1958年3月1版。

的竞争愈演愈烈，企业常常处于风险之中，使企业主和工人同时面临着失去现存利益的严峻挑战。由于自动化、技术改造和第三产业的兴起，传统工业逐渐为新兴工业所替代，在现代化的生产条件下，生产操作的许多环节逐步由脑力劳动代替体力劳动，脑力劳动的比重越来越大，因此，发挥工人的主动性，对企业越来越显得至关重要。尤其是近些年来，由于高科技的发展，许多现代化企业大量使用电子计算机进行信息化管理，要求职工进行高级的脑力劳动，职工智慧的发挥日益依靠自身主动性的拓展程度，而不是单纯依赖企业主和少数高层管理者单方面的指挥和管理所能胜任的，他们必须依靠广大职工参与管理和分配，形成利益一致的共同体，才能挖掘企业潜力，保证企业在竞争中生存和发展。

2. 理论因素 第二次世界大战以后，由于科学技术的迅速发展，泰罗式的传统管理办法已经愈来愈难以适应现代化生产的管理要求。在经济飞速发展的客观条件下，资产阶级经济管理学家们，重新倡导了新的管理理论和体系，开创了“行为科学”管理理论的新时代。他们主要以人和人的组织为研究对象，根据人在一定的社会、经济条件下，会有不同层次的需求，从而导改不同行为动机的现象，研究了企业职工在不同环境条件下，需求不同，行为也随之存在差异的状况，提出了按照不同需求实施不同管理的“行为科学”理论。他们认为，职工首先是“经济人”，以设法获得最基本的利益和收入为第一需求；其次，职工也是“社会人”，具有归属感和安全感；第三，职工是“决策人”和“复杂人”，以自我实现和其它诸多的社会需要的满足为行为动机产生的前提。企业只有设法满足他们的需求来寻求他们与企业的共同利益，才能使他们自身利益与企业利益紧密地联系在一起，进而充