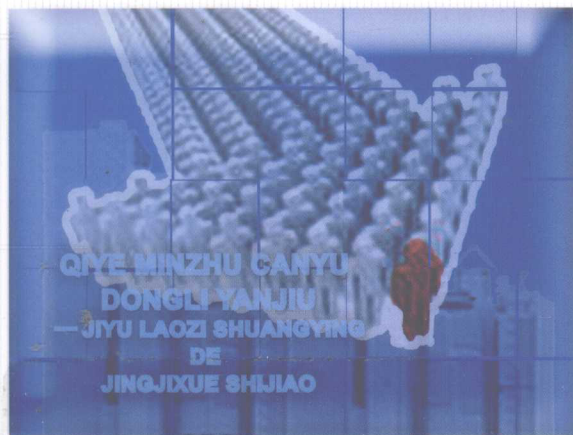




首都经济贸易大学劳动经济学博士论文文库
国家重点学科——劳动经济学支持项目



企业民主参与动力研究

——基于劳资双赢的经济学视角

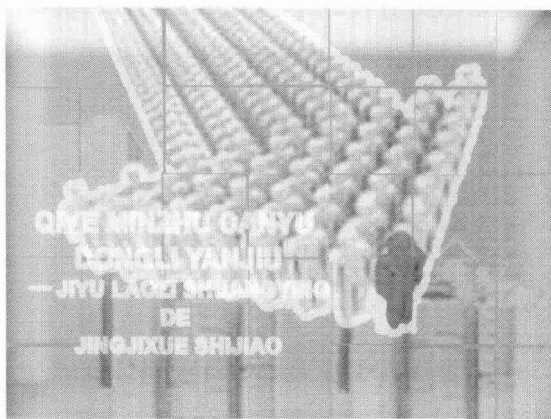
◎ 詹婧 / 著



首都经济贸易大学出版社



首都经济贸易大学劳动经济学博士论文文库
国家重点学科——劳动经济学支持项目



企业民主参与动力研究 ——基于劳资双赢的经济学视角

◎ 詹 婧 / 著



首都经济贸易大学出版社
· 北京 ·

图书在版编目(CIP)数据

企业民主参与动力研究:基于劳资双赢的经济学视角/詹婧著. —北京:
首都经济贸易大学出版社, 2010. 6

(首都经济贸易大学劳动经济学博士论文文库)

ISBN 978 - 7 - 5638 - 1809 - 9

I. 企… II. 詹… III. 企业管理:民主管理 IV. F272. 93

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 057509 号

企业民主参与动力研究——基于劳资双赢的经济学视角
詹 婧 著

出版发行 首都经济贸易大学出版社
地 址 北京市朝阳区红庙(邮编 100026)
电 话 (010)65976483 65065761 65071505(传真)
网 址 <http://www.sjmcbs.com>
E-mail publish@cueb.edu.cn
经 销 全国新华书店
照 排 首都经济贸易大学出版社激光照排服务部
印 刷 北京永生印刷有限公司
开 本 787 毫米×960 毫米 1/16
字 数 336 千字
印 张 17.5
版 次 2010 年 6 月第 1 版第 1 次印刷
书 号 ISBN 978 - 7 - 5638 - 1809 - 9/F · 1025
定 价 27.00

图书印装若有质量问题,本社负责调换
版权所有 侵权必究

前 言

在我国市场经济的发展和深化过程中，劳动关系的稳定和协调是保证社会进步、经济持续发展的基本条件之一，在目前的快速转型期，关注劳动关系问题的理论和实践显得尤为重要。企业民主参与实际上是一个不断修正与改善劳动关系的过程，一方面，民主参与是微观组织劳动关系协调的一项重要手段，同时，以民主参与为特征的劳资合作也是劳动关系发展的重要阶段。本书以企业民主参与的动力问题为研究对象，在追求劳资双赢的前提下，剖析影响企业民主参与建立、运行和发展的动力因素及其作用方式。全书紧扣劳资合作的理念视角，通过经济学的分析方法研究企业民主参与发展和完善的动力，包括外部动力和内部动力，旨在通过这些分析寻找提高劳资双方参与积极性和参与收益的途径，从而进一步增进劳资双方的福利。总的来看，本书的研究可分为六个章节，从第二章到第七章依次展开。

第二章主要回顾和整理了支撑企业民主参与发展的重要理论书。虽然工业民主和员工参与理论并不在政治学、经济学、管理学等学科研究中占主流地位，但事实上，仍然有很多学科和理论从自身发展的角度为企业民主参与的存在和发展提供了重要的支撑。重要的理论包括经济民主理论、利益相关者理论、人力资本理论、行为科学理论以及社会正义与自由福利观。本部分重点对这些理论及其对企业民主参与发展的支撑作用作了梳理和介绍，希望首先从理论支撑的角度建立企业民主参与存在和发展的基础。

第三章从系统研究的视角出发，构建了促进企业民主参与发展与完善的外部动力体系。本书在借鉴前人从非经济学角度研究企业民主参与问题的基础上，从劳动关系的本质是一种经济关系这一基本假设出发，建立了企业民主参与发展的外部动力系统，包括促进企业民主参与发展的经济力、政治力、社会力、组织力和劳动关系力等。之后，对外部动力系统的结构和运行机制进行了剖析，阐述了各外部动力要素之间的协同与分化关系，并指出企业民主参与外部动力的作用将通过与内部动力之间的互动来实现。最后，本部分还对企业民主参与发展的阻力因素及其作用机理进行了分析。

第四章从经济学的视角和方法分析企业民主参与发展的内部动力机

制。本书从劳资双方在劳动关系中的最根本需求入手，根据经济学研究的成本收益分析方法，剖析了促进企业民主参与健康发展的内生动力源。分析指出，企业民主参与发展的根源性动力来源于企业和员工双方的成本收益判断和相应的行为，因此在实践中，要着力提高双方在民主参与中的收益，降低其成本，提高劳资双方对企业民主参与的认可度和积极性。

第三章和第四章是全书理论分析的核心，这两部分内容各自独立却又紧密相关。研究认为，企业民主参与发展的外部动力属于促进性动力，这些动力作用的发挥能够为企业民主参与的发展创造良好的外部环境；内部动力属于根源性动力，它来自于劳资双方对各自在民主参与中成本收益大小的判断，只有当双方都认为能够通过民主参与获益时，真正的、具有生命力的参与活动才能够蓬勃开展。

第五章是历史分析，通过对中国企业民主参与发展历史的梳理和总结，归纳各个历史阶段的不同动力特征。本书将中国企业民主参与的发展历史划分为4个重要阶段，对每一阶段民主参与的发展状况、特征、主要表现以及实现的目标等问题进行了相对全面的考察和叙述；在梳理历史的基础上，研究所进行的更有意义的工作在于，以民主参与发展的动力为“纲”，对每一阶段进行了有目的的剖析，探析各个阶段中国企业民主参与兴盛的动力和发展不畅的阻力，并分析各阶段动力和阻力的根本来源、作用方式、发挥程度等问题。

第六章是比较研究，对典型国家企业民主参与的发展和现状进行了归纳和介绍，阐述了各个国家企业民主参与发展不同表现背后的不同动力因素，研究发现，类似的经济增长速度和经济体制并未造就类似的劳动关系表现和企业民主参与特征，不同国家在历史发展过程中逐步形成了契合本国特征的独特的民主参与形态。虽然企业民主参与的表现形式各异，但是不同国家在不同的历史发展阶段都曾经经历过民主参与的蓬勃和兴盛，仍然可以据此归纳出这些发展动力中的共同特征。研究认为，生产力的发展、劳动者素质的提高、政治民主的波及和影响、工人和工人组织的争取、政党和政府为了实现自身目的的有意推动等都是具有共性的动力。

第七章是实证分析，本书对67家企业的调研结果使研究结论更加丰富。调查发现，我国企业民主参与的建制和执行状况并不乐观，企业采用的民主参与制度相对单调，员工对参与制度的执行情况评价偏低，访谈中，很多员工对民主参与表现出的漠然和消极态度也从另一个角度印证了这一点。此外，本书着重分析了影响员工对企业民主参与执行状况判断的主要因素，研究表明，企业规模，企业员工整体素质，员工的年龄、学

历、岗位、工龄，同事关系、上下级关系、管理风格，工资待遇、培训时间、建议提出和采纳数以及建议受重视程度等因素对员工的判断产生了显著的影响。在这些实证结论的基础上，本书针对我国企业民主参与发展的问题提出了一些具体的建议，主要包括将民主参与作为一个系统加以改进，关注企业民主参与“制度束”的完善和发展，建立和完善员工参与渠道，从双方主体需求的角度考虑民主参与制度的创新，重树劳资双方的民主参与观念，改善包括经济环境、政治环境、劳动力市场环境、政策法律环境在内的民主参与大环境等，建立和完善员工参与渠道，重树民主参与观念、将民主参与作为一个系统加以改进，从双方主体需求的角度考虑民主参与制度的创新等。

现实不断变化，研究永无止境。在本书成稿的2008年，世界金融和经济形势风起云涌，随着美国次贷危机愈演愈烈，并逐步升级为一场席卷全球的金融危机，实体经济受到严重冲击，更多的人开始思考我们行走的方向和步伐，一些看似传统却历久弥新的理论和做法重回人们视线，工业民主与员工参与就是其中之一。于是，这成了另外一种鞭策，激励我继续钻研这一庞大而复杂的工程。一系列崭新的课题正摆在我们面前，如何进一步分析不同所有制背景下的员工民主参与？如何汲取不同国家民主参与制度和文化的经验与教训？如何在实际运行中兼得集体参与和个人参与的优势？如何提升民主参与在和谐社会构建中的功能价值和意义？等等。所有这些问题的发现和解决，无法一蹴而就，需要充分的时间，也是单个研究者依靠一己异军突起力难以胜任的，需要更多人、组织和政府关注。我会在我国员工民主参与的研究道路上继续前行，也会遇到越来越多的同行者。

目 录

1 导 论	1
1.1 研究背景	3
1.2 研究对象及视角	6
1.3 国内外的研究状况	10
1.4 研究的技术路径与方法	34
1.5 可能的创新点	34
2 企业民主参与存在和发展的理论说明	38
2.1 经济民主理论	38
2.2 利益相关者理论	40
2.3 人力资本理论	42
2.4 行为科学理论	44
2.5 社会正义与自由福利观	46
2.6 小结	48
3 企业民主参与的外部动力——促进性动力	50
3.1 外部动力的要素分析	50
3.2 外部动力束的作用机理	70
3.3 企业民主参与的外部阻力	74
3.4 小结	80
4 企业民主参与的内部动力——根源性动力	82
4.1 企业民主参与的内部动力源	82
4.2 参与主体对民主参与成本收益的判断	91
4.3 企业与员工在民主参与中的博弈	110
4.4 企业民主参与发展的内生阻力——集体决策的陷阱	117
4.5 小结	123

5 中国企业民主参与制度历史变迁中的动力解析	124
5.1 中国企业劳动关系环境的演变	124
5.2 中国企业民主参与制度的演变及各时期的动力分析	133
5.3 转型期中国企业民主参与变迁的动力分析	152
5.4 小结	170
6 西方国家企业民主参与的发展经验和动力比较	172
6.1 西方国家企业民主参与的源起和发展	172
6.2 典型国家的企业民主参与制度比较	177
6.3 西方国家企业民主参与发展的动力及其对中国企业的启示	191
6.4 小结	199
7 完善中国企业民主参与动力机制的若干问题与改进策略 ——基于 67 家企业的实证支持	201
7.1 实证研究设计	201
7.2 问卷分析	203
7.3 讨论和结论	236
8 结论与研究展望	242
参考文献	245
附 A:企业调查问卷.....	260
附 B:员工调查问卷.....	263
附 C:访谈提纲.....	267
后 记	269

表目录

表 1-1	员工参与对企业绩效影响的部分理论观点	22
表 3-1	雇主与雇员之间新契约的要点	59
表 3-2	三类发展中国家的民主体制特征及典型国家	76
表 4-1	员工主体界定表	83
表 4-2	政治、交换和生产领域内工人阶级力量和资产阶级利益 关系的分解	101
表 5-1	1996 ~ 2006 年中国劳动争议案件的受理情况表	131
表 5-2	1987 ~ 2006 年中国企业基层工会组织数	140
表 5-3	1997 ~ 2006 年中国建立职代会制度的企业数量	142
表 5-4	1997 ~ 2006 年中国企业职代会职工代表人数	143
表 5-5	1997 ~ 2006 年每年召开过职代会的已建工会企业数	144
表 5-6	1997 ~ 2006 年建立职代会制度的不同类型企业数	145
表 5-7	1997 ~ 2006 年开展民主评议的企业数	146
表 5-8	1999 ~ 2006 年开展厂务公开的企业数	147
表 5-9	企业民主参与评价指标表	154
表 5-10	1997 ~ 2006 年建立职代会制度的已建工会国企数量	158
表 5-11	1997 ~ 2006 年国有企业建立的基层工会组织数量	159
表 6-1	国外典型国家劳动关系主要特征对比表	198
表 7-1	说明的总方差(r)	204
表 7-2	被调查企业的基本特征	205
表 7-3	被调查企业的经济效益情况	206
表 7-4	被调查企业采用的民主参与制度情况	209
表 7-5	不同性质企业采用的民主参与制度的差别	210
表 7-6	不同员工素质水平的企业采用民主参与制度的差别	211
表 7-7	不同经营绩效的企业采用民主参与制度的差别	212
表 7-8	被调查员工对企业管理环境的判断	215
表 7-9	被调查员工对各项参与制度的评价情况	218
表 7-10	对各项参与制度建立情况不清楚的员工比例	218

表 7-11	员工对各项制度评价的平均得分	220
表 7-12	结构方程模型影响标准化系数估计值	221
表 7-13	新变量“总体评价”的情况	222
表 7-14	被调查员工的参与内容和层次	223
表 7-15	被调查员工提建议情况表	223
表 7-16(1)	Spearman 相关分析表.....	224
表 7-16(2)	Spearman 相关分析表.....	225
表 7-16(3)	Spearman 相关分析表.....	225
表 7-16(4)	Spearman 相关分析表.....	226
表 7-16(5)	Spearman 相关分析表.....	226
表 7-16(6)	Spearman 相关分析表.....	227
表 7-16(7)	Spearman 相关分析表.....	228
表 7-17	Pearson 卡方检验结果	230
表 7-18(1)	企业特征差异在总体评价上的表现.....	230
表 7-18(2)	员工自然特征差异在总体评价上的表现.....	231
表 7-18(3)	员工组织特征差异在总体评价上的表现.....	231
表 7-18(4)	企业经济效益差异在总体评价上的表现.....	232
表 7-18(5)	企业劳动关系状况差异在总体评价上的表现.....	233
表 7-18(6)	员工建议情况的差异在总体评价上的表现.....	235
表 7-18(7)	管理环境差异在总体评价上的表现.....	235

图目录

图 1-1 本研究的技术路径示意图	35
图 3-1 企业民主参与外部动力作用图	50
图 3-2 外部动力间相互关系图	70
图 3-3 员工民主参与外部动力作用方式图	72
图 4-1 员工参与程度与企业获益的关系图	102
图 5-1(1) 1996~2006 年中国劳动争议案件的受理数量图	132
图 5-1(2) 1996~2006 年中国劳动争议案件涉及的劳动者当 事人数量图	132
图 5-2 1987~2006 年中国企业基层工会组织数量图	141
图 5-3 1997~2006 年中国建立职代会制度的企业数量图	142
图 5-4 1997~2006 年中国企业职代会职工代表人数变动图	143
图 5-5 1997~2006 年召开过职代会的企业占建有职代会制度 企业的百分比图	144
图 5-6(1) 建立职代会的私营企业数量图	145
图 5-6(2) 建立职代会的港澳台商投资企业数量图	145
图 5-6(3) 建立职代会的外资企业数量图	146
图 5-7 1997~2006 年开展民主评议的企业数量图	146
图 5-8 1999~2006 年开展厂务公开的企业数量图	147
图 5-9 1997~2006 年建立职代会制度的已建工会国有企业数量图	158
图 5-10 1997~2006 年国有企业建立的基层工会组织数量图	159
图 7-1 实证分析路径图	202
图 7-2(1) 被调查员工的性别分布图	207
图 7-2(2) 被调查员工的年龄分布图	207
图 7-2(3) 被调查员工的学历分布图	207
图 7-2(4) 被调查员工的岗位分布图	208
图 7-2(5) 被调查员工的工龄分布图	208
图 7-2(6) 被调查员工的企龄分布图	208
图 7-3 被调查企业采用的民主参与制度情况分布图	209

图 7-4(1) 被调查员工签订劳动合同的情况	214
图 7-4(2) 被调查员工的工资待遇水平	214
图 7-4(3) 被调查员工继续被雇的可能性	214
图 7-4(4) 被调查员工接受培训的情况	215
图 7-5(1) 被调查员工对企业经济效益的判断	216
图 7-5(2) 被调查员工对企业发展势头的判断	217
图 7-5(3) 被调查员工对自身工作效率的判断	217
图 7-5(4) 被调查员工对同事工作效率的判断	217
图 7-6 被调查员工对各项参与制度好评的比例	219
图 7-7 民主参与制度综合评价的 SEM 路径系数图	221
图 7-8 员工对企业民主参与情况总体评价结果分布图	229

1 导 论

工业民主和员工参与是一个亘古不衰的话题。从19世纪末期的工团主义和社会劳工运动理论,到马克思主义,再到经济民主思想和现代经济学、管理学、社会学理论,都在探讨工业民主和员工参与问题。虽然工业民主和员工参与理论并不在政治学、经济学、管理学学科研究中占主流地位,但始终有其声音。伴随着理论的探索,企业民主参与实践在世界各地以不同的形式开展^①。从本质上讲,民主参与的出发点与归宿是通过保障和维护职工的民主权利和经济利益,协调稳定企业劳动关系,调动职工与企业共谋发展的积极性和创造性,实现劳资“双赢”。

从劳动关系协调的角度来看,校正和规范劳资关系,使之两势均衡、和谐共处,通常有两种策略:一是通过经济政策规范资方对待劳动者的行为,即合理限制资本的本能张力;二是劳动者组织起来,通过合力与资本博弈。前者强调第三方的介入,后者则注重劳资双方主体的内部行为,从目前世界范围内劳动关系的协调来看,通常采取两者相结合的方式^②。微观企业的民主参与作为劳动关系协调方式的一种,实际上具备了以上两种策略的特点,一方面,它是劳资双方在企业内部博弈所产生的一种重要的劳动关系协调方式;另一方面,它的运转离不开企业外部第三方主体的作用。企业民主参与实际上是一个不断修正与改善劳动关系的过程,应该说,劳动关系的改善永无止境,民主参与也永无止境。

本书以企业民主参与的动力问题为研究对象,在追求劳资合作和劳资双赢的理念与前提下,剖析影响企业民主参与的建立、运作和发展的动力因素及其作用方式。

本书的基本研究思路和结论是:影响企业民主参与的动力可以分为外部动力和内部动力两种,外部动力可以视为促进性动力,内部动力则是影响企业民主参与发展的根源性动力,这两类动力在民主参与发展的实践中通过不同的原理和机制发挥作用,外部动力主要影响参与制度作为一个整体的发展方向和态势,而内部动力则通过影响参与主体——企业和员工的

① 谢玉华、何包钢:“西方工业民主和员工参与研究述评”,《经济社会体制比较》,2007年第2期,第138~146页。

② 巫继学:“劳资关系的和谐是最大的和谐”,人本经济学-自主劳动网.<http://www.economics.com.cn/Article/ArticleShow.asp?ArticleID=370>。

成本收益判断,从而影响他们参与与接纳参与的积极性。研究最后通过问卷调查和深度访谈发现,在中国企业中,员工对企业参与制度、参与内容和参与层次等问题的评价水平都相对较低,影响员工对参与制度评价的主要因素集中于企业劳动关系和管理环境等方面,而仅与员工个体特征的一部分内容相关。根据这一结论,笔者认为,要改善企业内部民主参与的动力环境,就要努力改善劳动关系环境和管理环境,同时,要建立系统化的民主参与制度体系,从而降低员工和企业的参与成本,提高企业和劳动者的参与积极性。

本书的逻辑结构可以分为以下3个部分。

第一部分为理论基础,在第2章至第4章加以阐述。这一部分的主要任务是企业民主参与动力的理论建构。本书从经济学的视角,采用劳动关系的系统分析理念,借助成本收益分析方法、博弈论方法以及制度经济学的研究方法等对企业民主参与的外部动力和内部动力进行了理论分析,重点阐述了外部动力的因素和运转机制、内部动力的产生机理和作用方式以及内外部动力的结合作用等问题。

第二部分为制度分析,是本书的第5章和第6章。本书采用制度经济学的历史分析方法和比较分析方法,对中国企业劳动关系的发展和民主参与的发展进行了全面的梳理和回顾;对国外典型的民主参与模式进行了介绍,主要包括美国模式、日本模式、德国模式、西欧模式和世界员工参与发展史上不可忽视的前南斯拉夫改革。实际上,本部分的重点并不是对历史的简单回顾和国外模式的介绍,而是从中国企业民主参与的历史发展中深入分析其产生、发展、高潮和衰落各阶段的动力和阻力因素;从对国外模式的比较和分析中,找出国外企业民主参与发展各具特色同时又存在一定规律的动力作用机制,以供中国企业发展民主参与借鉴。

第三部分是实证依据,是本书的第7章。本书通过对67家企业的近800名员工的问卷调查和深度访谈,了解了中国企业民主参与制度的运行状况。通过问卷,主要考察了员工对目前中国企业民主参与制度的建设和执行情况的评价,员工的参与层次和参与的主要内容等问题。在其后的访谈中,进一步了解了员工对企业民主参与的具体看法和态度,并重点访谈了激发员工参与的主要动力原因以及影响员工参与积极性的主要阻碍力量。这一部分的实证调研为前两个部分的理论分析提供了重要的支持,在理论和实证分析的基础上,本书导出了结论并提出了参考性的政策建议。

1.1 研究背景

1.1.1 理论意义

理论的进步往往源于对既存理论的不满和对实践的反思。企业民主参与理论最早可溯源到 19 世纪末韦伯 (Webb, B) 夫妇倡导的工业民主 (Industrial Democracy) 理论。根据他们的设计, 工业民主包括从工业基层民主到与其配合的政治宏观民主, 即一方面, 员工通过劳资团体 (如工会) 参与国家社会及经济政策和规则的制定, 此为宏观工业民主; 另一方面, 员工参与企业内部管理, 此为微观工业民主。后来, 有关工业民主的理论与实践普遍放弃了韦伯夫妇设计的上层建筑, 也就是放弃了宏观工业民主, 而专注于微观工业民主^①。

微观工业民主又称为产业民主或企业民主参与, 用以描述工业社会中出现的工人参与现象。企业民主参与在外文文献中经常使用的术语有: “Employee Participation”, “Employee Involvement”, “Management by Participation” 等, 国内学者在研究时经常使用“员工民主”、“员工参与”、“参与管理”、“经济参与制度”等术语。国外对企业民主参与的研究涉及管理学、社会学、经济学等多个学科领域, 从理论分析到实证研究, 所涉及的问题范围也相当广泛, 包括民主参与的方式、员工民主参与和企业绩效的关系、影响员工参与效果的因素等, 目前的研究以实证居多, 重在对外前期诸多理论假设进行验证。

国内对企业民主参与的研究起步相对较晚, 这与我国企业管理实践的滞后有关。我国企业民主参与诞生于计划经济时代的国有企业, 员工参与的方式、制度和流程等都由国家法律和政策加以规定, 企业自主的制度创新相对较少, 民主参与缺乏活力。与此相关, 我国学术界对微观层面企业民主参与问题的研究也具有典型的计划经济色彩。在查阅文献的过程中, 笔者发现, 国内有关员工参与的一些文献中仍然充满强烈的政治色彩和口号特征, 较多的是对员工民主参与在现实中的推行提供一个“建议”, 或是将实践中发现的“榜样”加以介绍与宣传。与国外的研究状况和结论相比, 我国理论界有关企业民主参与的研究深度还很欠缺。

从总体上看, 目前中国企业民主参与的理论研究主要涉及两个方面的问题, 其一是改制后国有企业的民主参与问题。国有企业改制对员工民主

^① 郭堃: “职工持股: 我国职工民主参与公司治理的理想模式”, 《求实》, 2006 年第 4 期。

参与提出了新的课题，这一问题的解决需要对传统理论进行修正或重树新理论。其二是非公有制企业中的民主参与问题。从本质上讲，非公有制企业直接脱胎于市场经济，可以借鉴很多国外的理论，同时又不可摆脱我国独有的环境特征，因此需要对国外理论进行本土化改造或者建立适用于我国国情的新理论。在对这两个大问题的解释和解决过程中，涉及企业民主参与的诸多理论问题，譬如，民主参与组织在企业治理结构中的定位、企业民主参与在劳动关系调整中的地位、民主参与和其他劳动关系协调手段的关系、工会在员工参与中的作用和角色、企业民主参与的发展方向和理想模式、企业民主参与发展的动力、企业民主参与的绩效等。目前对这些问题的研究都还十分欠缺，可以说，中国目前员工参与问题的研究仍然存在很多亟待填补的空白领域。在这一理论研究需要的推动下，本书选择企业民主参与动力作为研究对象，最重要的原因在于国内对这一问题系统性研究的欠缺以及这一问题本身具有的深刻意义，厘清企业民主参与发展的动力并完善这一动力，前述的其他问题才有继续展开的平台和基础。目前，国内已有的研究散见于各类有关劳动关系和民主参与的学术论文中，但是系统性的研究和实证性研究仍然比较欠缺，本书将从完成这几个任务为重点着手展开研究。

同时，需要指出的是，本研究所依据的一个重要理念是——在实现劳资双赢的背景下探讨企业民主参与发展的动力，强调这一点的原因在于：已有的研究似乎都默认了一种观念，即企业会较多地在民主参与中付出成本，而员工则更多地从民主参与中获得收益，这种观念会使企业和劳动者在民主参与这一问题上处于天然的对立状态，而笔者的研究希望在一定程度上改变这一状况。企业和劳动者都会在民主参与的过程中付出成本和获得收益，问题的关键不是扩大企业和劳动者在这一问题上的分歧，而是找到一种能够实现劳资双赢、兼顾劳资双方成本和收益的路径，只有这样，才能在企业内部产生推进民主参与发展的源源不断的、健康的动力。与此相关的还有研究的经济学视角，本书在借鉴前人研究成果的过程中提出的“理应如此”的非经济性理由，即很多研究从非经济性的角度提出了民主参与理应发展的原因，包括人权、平等、合作等的同时，更多的是从经济学视角，从主体成本收益判断及相应行为表现的角度，分析民主参与发展的根本性动力。

1.1.2 实践意义

改革开放之前，我国社会主义建设中特别强调社会主义劳动主权特征，所以企业非常注重员工的民主参与问题，员工参与的内容主要集中在

社会事务方面，在经济事务方面也有一定程度的参与。企业内的职工代表大会是员工参与企业管理、监督领导干部的权力机构，是实施企业民主管理的主要形式。在政府有关方针政策的指导下，当时的企业民主参与在发展过程中形成了许多有效的管理方法，如“两参一改三结合”^①等。不过，这一时期的企业民主参与是建立在劳动者整体利益基础上的，具有浓厚的意识形态色彩，员工个人并未从财产关系上感到自己是企业的所有者，参与企业管理纯粹是一种政治热情。仅仅依靠热情所带来的企业效率是短暂的，在市场经济条件下，这种传统的民主参与动力并不具有持续性。

改革开放，特别是社会主义市场经济体制建立以来，无论是从提高员工“主人翁”地位的角度考虑，还是从提高企业效率的角度考虑，都应该更关注企业的民主参与问题。但是我国国企改革的着眼点始终是怎样改进和完善政府对企业经营行为的激励和约束，即从确保国有资产的保值和增值（即效率原则）角度出发构建国有企业的治理结构，具体表现为政府拥有企业经理人员的任免权、控制企业的重大决策以及监督经营者的行为等，这种“国家股东至上主义”的逻辑事实上排斥了员工参与企业的人事和经济事务的管理与决策。与此同时，员工参与的依托——职工代表大会及其工会组织功能缺位，名义上是企业员工的代表，实际上却在很大程度上受控于经营者阶层，这就使我国企业员工参与的“虚化”成为一种必然。这种现象的存在不仅严重侵犯了员工应有的权益，损害了员工参与企业管理的积极性，而且为经营者实施“内部人控制”提供了生存环境，也使国有资产流失的风险加大。与国有企业员工参与的“虚化”现象相对应的是新兴的非公有制企业中员工参与的“缺失”现象：一方面，从历史发展来看，非公有制企业缺乏民主参与的传统，对企业民主参与的积极作用并不完全认同，一般都未建立相应的员工参与制度；另一方面，非公有制企业作为完全独立的市场主体，更加重视利润最大化的实现，在劳资之间的抗衡和博弈过程中，资本经常占据上风，因此，企业对员工权益的重视程度普遍较低，这样的劳动关系环境显然并不适合员工民主参与制度的生存和发展。

综上所述，从我国企业民主参与的实践来看，无论是改制后的国有企业，还是新兴的非公有制企业，都迫切需要创新出或寻找到一套适应市场

^① “两参一改三结合”是1960年3月毛泽东在转发中共鞍山市委《关于工业战线上的技术革新和技术革命运动开展情况的报告》的批示中提出的我国企业管理的一项重要制度，“两参”即干部参加生产劳动，工人参加企业管理；“一改”即改革企业中不合理的规章制度；“三结合”即在技术改革中实行企业领导干部、技术人员、工人三结合的原则。