

薛丁齐 唐四平 马志俊等编著

职工参与企业管理

2.93

西北工业大学出版社

内 容 简 介

职工参与管理已成为世界性趋势。对国内外职工参与管理的发展过程、类型及其趋势作比较研究是本书的宗旨。

本书既介绍了苏联、东欧社会主义国家的职工民主管理；西欧、美国、日本等资本主义国家的职工参与管理；发展中国家的职工参加管理，又反映了我国在深化企业改革中职工民主管理的新进展。本书对管理人员、科研人员、工会工作者，职工代表均具有实用价值和参考价值。

职工参与企业管理

薛丁齐 唐四平 马志俊 等编著

责任编辑 孙华燕

责任校对 潘玉浩

★

西北工业大学出版社出版发行

（西安市友谊西路127号）

西北工业大学出版社印刷厂印装

ISBN 7-5612-0201-6/Z·20

★

开本 787×1092 毫米 1/32 6.0625 印张 126 千字

1989年6月第1版 1989年6月第1次印刷

印数 1—4000 册 定价：2.60 元

前 言

当前，我国经济体制改革遇到一个极其重要的问题，就是国家所有企业的管理体制如何适应广大职工参与管理、民主管理的迫切愿望和要求。在这个问题上，国外的职工民主管理制、职工参与管理制、职工参加管理制，对我国改革企业管理体制，充分行使职工民主管理企业的权力会有所启示。

资本主义国家的职工参与管理制，一方面是为适应社会生产力的发展和科学技术进步并为改善现代化企业管理所推行的有效方法；另一方面是为缓和劳资关系、获得更大利润而采取的一种手段。在一定意义上，职工参与管理制不断完善了企业管理的方法，促进了生产的发展，提高了劳动生产率。但是，资本主义制度下的职工参与管理制，终究不会改变生产资料的私人占有，职工不会成为企业的主人。只有在社会主义制度下，职工群众才会真正成为企业的主人。职工不仅能参与管理，而且能够民主管理企业。社会主义国家的职工民主管理，既是社会化大生产的客观要求，也是生产资料的公有制所决定的。当前，社会主义各国普遍存在的问题，是如何进行企业所有制改革，逐步完善职工民主管理制度。我们要学习和借鉴国外的先进管理方法，探索和总结职工参与管理的发展规律，这对于提高企业管理干部、工会干部和职工代表的管理素质，强化民主管理意识都具有重要的现实意义。

参加本书撰稿的作者有薛丁齐、李双梁、唐四平、王新民、马志俊、薛丁文、朱运华、李腊香、王建贵、李晓燕。全书由薛丁齐、唐四平、马志俊最后统修定稿。

在编写过程中吸收了全国总工会、中国社会科学院、中国工运学院、陕西省委党校等单位的有关资料，陕西省公路局工会做了大量事务性工作，在此，我们表示感谢。

由于水平有限，不妥之处望广大读者批评指正。

编 者

1989年4月

目 录

第一篇 苏联、东欧社会主义国家 企业的职工民主管理

第一章 苏联、东欧社会主义国家企业职工民主管理

制度的发展过程..... 1

第一节 苏联企业的职工民主管理..... 1

第二节 东欧国家企业的职工民主管理.....11

第二章 苏联、东欧社会主义国家企业职工民主管理

的基本形式.....21

第一节 苏联企业的职工全体会议 (代表会议)制.....21

第二节 南斯拉夫企业的工人自治.....26

第三节 罗马尼亚企业的职工大会和劳动 人民委员会.....31

第四节 匈牙利、波兰和捷克斯洛伐克 企业职工民主管理的基本形式.....35

第三章 苏联、东欧社会主义国家企业职工民主管理

的发展趋势.....43

第一节 苏联、东欧各国企业职工民主管理 由间接管理向直接管理转变.....43

第二节 苏联、东欧各国工会由依附性 向独立性转变·····	53
----------------------------------	----

第二篇 我国企业的职工民主管理

第四章 我国企业职工民主管理的发展过程·····	62
第一节 我国企业职工民主管理的产生与发展·····	62
第二节 建国前后企业职工民主管理制度 的建立与发展·····	65
第三节 社会主义时期职工代表大会制度 的建立与发展·····	69
第五章 我国企业职工民主管理的基本形式·····	75
第一节 职工代表大会的性质、特征·····	75
第二节 职工代表大会的五项职权·····	78
第三节 职工代表大会的组织机构·····	87
第六章 我国企业职工民主管理的发展趋势·····	93
第一节 我国企业职工民主管理日趋法律化、 制度化、规范化、网络化·····	93
第二节 承包经营责任制企业中的职工民主管理·····	96
第三节 股份制企业中的职工民主管理·····	101

第三篇 资本主义国家企业的 职工参与管理

第七章 资本主义国家职工参与企业管理的发展过程··	107
第一节 资本主义国家职工参与企业管理的产生··	107

第二节	资本主义国家职工参与企业管理的发展···	110
第三节	资本主义国家职工参与企业管理发展的新阶段·····	114
第八章	资本主义国家职工参与企业管理的形式·····	122
第一节	西欧资本主义国家职工参与管理的形式···	122
第二节	美国职工参与企业管理的形式·····	127
第三节	日本职工参与企业管理的形式·····	133
第九章	资本主义国家职工参与企业管理的发展趋势···	137
第一节	资本主义国家职工参与企业管理伴随着社会化大生产而发展·····	137
第二节	资本主义国家职工参与企业管理在深化中发展·····	148

第四篇 发展中国家企业的职工参加管理

第十章	发展中国家职工参加企业管理的发展过程·····	153
第一节	发展中国家职工参加企业管理的产生·····	153
第二节	发展中国家职工参加企业管理的发展·····	157
第十一章	发展中国家职工参加企业管理的形式·····	164
第一节	职工代表大会制·····	164
第二节	企业管理委员会制·····	168
第三节	职工参加企业管理的其它形式·····	172
第十二章	发展中国家职工参加企业管理的发展势趋···	173
第一节	发展中国家职工参加企业管理所面临的问题·····	173
第二节	发展中国家职工参加企业管理的历史潮流不可逆转·····	180

第一篇 苏联、东欧社会主义国家 企业的职工民主管理

第一章 苏联、东欧社会主义国家 企业职工民主管理制度的 发展过程

职工群众当家作主、民主管理企业是社会主义经济制度的重要特性之一。从1917年世界上第一个社会主义国家——苏联的职工民主管理实践开始，到今天已有七十多年的历史。七十多年来，职工民主管理企业的理论，不仅为各社会主义国家所接受，而且已成为社会主义经济管理实践的一个组成部分。

第一节 苏联企业的职工民主管理

一、建国初期企业的职工民主管理

这是苏联工人阶级在以列宁为首的布尔什维克党领导下探索如何管理国家、管理企业的时期。从1917年底到1924

年，在短短的8年时间里，苏联的职工民主管理就经历了三个不同的发展阶段或发展过程。

第一个发展过程是工人监督。工人监督是列宁根据马克思主义原理和俄国革命的实践，在资产阶级民主革命向社会主义革命的过渡时期所采取的一项重要措施。早在十月革命之前，列宁就曾设想通过工人监督生产，从国家资本主义过渡到社会主义。1905年，列宁在《社会民主党在民主革命中的两种策略》一文中第一次提出工人监督生产，以后列宁又多次阐述了工人监督生产的具体内容。1917年十月革命的炮声刚刚结束，列宁就立即开始进行工人监督的实践。布尔什维克党夺取政权的第二天便着手制定《工人监督条例草案》，1917年11月16日，全俄中央执行委员会颁布了《关于工人监督条例草案》。《条例》规定，凡在雇佣工人职员共计5人和5人以上的企业里，均由工人、职员选出代表组成工厂委员会，监督一切产品和原料的生产、保存和买卖。企业主必须接受工人的监督，或者接受工人选出的工人委员会或工厂委员会的监督，维持正常的生产和经营。在组织上，工人监督自成体系，从企业到地方直至中央，都相应地设有工人监督委员会。

第二个过程是工厂委员会集体管理制。工厂委员会集体管理制是在工人监督的基础上形成的。工人监督企业主的生产全过程，是基于不剥夺他们的财产，甚至同银行妥协，给他们贷款以资助企业，对资产阶级实行赎买的政策。但是，资产阶级拒绝接受这一政策。他们全面怠工，企图搞垮工人革命。在这种形势下，原来是工人监督的许多工厂委员会不得不直接插手生产，担负起管理生产的任务。到1918年，

大约64%的工厂委员会(工人监督委员会)直接参加了工厂管理,五千人以上的大型企业,几乎达到100%。

工厂委员会的组成,一般是工人代表占2/3,技术人员占1/3。工人代表由全体工人选举产生,技术人员由工会指定。

这个阶段,列宁发表了大量关于发挥工人管理生产和管理国家的文章。1918年6月,列宁在莫斯科工会和工厂委员会第四次代表会议上指出,“在各方面和广大的千百万群众有着密切联系的工厂委员会担负着一项最伟大的全国性的任务,即自己首先要成为管理国家生活的机关”^①。1919年1月,列宁在全俄工会第二次代表大会上又一次指出,“无产阶级已把自己中间的先进分子拿出来做指挥工作和组织工作,我们要使愈来愈多的工人走进这些机关”^②。

第三个发展过程是生产会议。1919年以后,工厂委员会集体管理制随着实践的发展,很快暴露出许多问题。它的弊端就是多头领导,无人负责,因循守旧,推卸责任,外行管理,意见纷纭。列宁及时地总结了实践经验,指出,“我们观察我们的企业执行经济任务的情况时看出,最惹人注目的就是:经过委员会讨论才执行的那一部分工作,常常不能完成。必须从集体执行过渡到个人负责制,这是当前的任务”^③。

企业实行一长制,实际就是实行各级行政领导人负责、各级行政领导人由上一级行政机关委任、接受上级下达的任务、并向上级负责的制度。因此,一长制就是对工厂委员会

① 《列宁全集》第27卷第445页。

② 《列宁全集》第28卷第405页。

③ 《列宁全集》第28卷第258页。

集体管理制的否定。那么，实行一长制后，还要不要职工民主管理企业呢？列宁对这个问题作了肯定的回答。他认为，一长制与民主制不是势不两立的。越是强调一长制，也就越需要有更多种多样的和自下而上的监督形式和方法。劳动群众举行群众大会的这种民主精神，犹如春潮泛滥，冲破一切堤岸，汹涌澎湃。我们应该学会把这种民主精神与劳动时铁的纪律结合起来，与劳动时绝对服从苏维埃领导者一个人的意志之精神结合起来。列宁明确规定，经济组织内部要“共同讨论一人负责”，要通过工会和其他群众团体发动群众，组织群众对行政领导人和行政机构的活动实行监督。

工厂委员会集体管理制被否定后，苏联工人阶级又创造了“生产会议”等多种形式参与企业管理。生产会议是工会组织领导职工群众参加管理的组织。它围绕生产中出现的问题，在一定范围内组织有关工人和其他人员一起开会，共同分析研究问题，以寻找解决问题的办法。生产会议的主要目的是挖掘企业生产潜力，增产节约，帮助行政领导更好地完成生产任务。在生产会议上，职工群众可以讨论企业的生产计划，对领导提出批评和建议。各级行政负责人必须参加相应的生产会议，并在会后负责处理职工提出的建议。

二、斯大林时期企业的职工民主管理

在企业管理制度上，斯大林坚持了列宁的一长制思想，并从实践上解决了从集体制向个人负责制的过渡，建立了以一长制为基本特征的苏联式社会主义企业领导制度。在职工民主管理方面，列宁时期创立的生产会议，也得到了巩固和发展，并逐渐制度化。

1925年12月，联共（布）第十四次代表大会作出了《关于生产会议和生产代表会议的工作》决议。《决议》认为，生产会议（大型企业是生产代表会议）是吸引广大工人群众参加苏维埃经济建设的最好形式，是使他们了解劳动群众的利益同社会主义国家经济成就密切联系的最好形式，是从工人阶级中提拔和培训新的经济领导干部和行政干部的最好形式。《1929年一长制决议》又明确规定：生产会议要认真地讨论计划，以便挖掘企业的一切生产潜力。工会在维护职工切身利益的同时，应该组织、动员工人群众积极地参加社会主义建设。工厂工会委员会应该通过生产会议和其它形式，积极地参加讨论、研究企业生产的主要问题，并提出自己的建议。

这个时期，生产会议作为职工参加民主管理的主要形式得到普遍推广，并且在会议的形式、内容、程序等方面逐渐做到了制度化。

生产会议的形式，一般以生产行政组织为单位，分为小组生产会议、工段生产会议、车间生产会议和全厂生产会议。

生产会议的内容：讨论生产计划的完成情况；讨论和解决生产中的挖潜、革新、改进工艺过程、改善劳动条件等方面的问题；帮助落后车间、工段和个别工人、提高劳动生产率；讨论开展社会主义劳动竞赛和加强劳动纪律等问题。

生产会议由工会主持召开和组织。每次开会前，必须由工会编制生产会议的工作计划草案。工会制订计划时，要事先征求行政领导的意见。计划草案制订后，要提前三至五天，把计划内容通知全体与会者，使他们有充分准备发表意见。最后正式召开生产会议，形成决议，提交行政实施。

生产会议形成的决议，属于建议性的，对企业行政没有约束力，行政不是非办不可的。但行政也不能采取漠然处之的态度。行政要在生产会议上报告上次生产会议建议的执行情况，工会要在今后监督行政实现生产会议所通过的决议。

工人参加企业管理，除了生产会议、工会参与等组织形式外，还有社会主义劳动竞赛、合理化建议、同志审判会等工作形式。

同志审判会是职工群众对工人个人所犯错误进行群众性教育和裁决的一种形式。它出现于1919年，当时又叫工人法庭。它的工作原则是说服与强制相结合。30年代以前，同志审判会有权短期调动过失工人的工作，还有权短期停止他们在工会机构中的选举权和被选举权。30年代以后，它缩小了实行强制的范围，扩大了思想教育的作用。同志审判会的领导机构是企业工会委员会。

由于斯大林时期实行的是高度集中计划经济管理体制，企业执行的是国家指令性计划，没有什么自主权，因此，职工民主管理也仅仅停留在讨论如何完成或超额完成生产计划上。从形式上看，职工民主管理工作如生产会议制度化了，但实质上，这个时期的职工民主管理并没有在列宁时期的基础上向前迈进。这不能说不是一个缺陷。斯大林以极大的勇气抵制了工厂委员会集体管理制，在企业中全面推行了列宁的“一长制”原则。但是，他在抛弃工厂委员会集体管理制时，却把小孩连同洗澡水一起倒掉了。列宁当年否定工厂委员会集体管理制，并没有否定工人民主管理企业的原则。列宁只是认为，由于当时工人群众受到文化水平和思想觉悟的限制，还不具备直接管理企业的能力。因此，这个时期只

能由少数专家管理企业。职工群众只能是参加管理、学习管理而不是直接管理。但是，工人不能永远停留在参加管理的阶段上，而要逐渐创造条件，向直接管理过渡，否则，社会主义就不能完全巩固。事实证明，斯大林高度集权，忽视民主的做法，随着社会主义革命的进程而逐渐退出历史舞台。

三、赫鲁晓夫、勃列日涅夫时期企业的职工民主管理

这个时期，苏联人民已经开始认识斯大林体制的弊端。他们在坚持计划经济和企业领导“一长制”的同时，逐渐扩大企业的自主权限和企业职工的民主管理权限。

50年代后期，赫鲁晓夫开始提出经济体制改革，在生产中注意扩大职工的民主权利。他们强调工会在维护职工物质利益方面的作用，给工会在职工的劳动保护、劳动保险工作方面以更大的权力，其目的在于促进工人从物质利益上关心他们的劳动成果，调动他们的积极性。与此同时，他们也提出了改善生产会议制度，提高生产会议的地位。

苏共中央1957年12月全会《关于工会工作的决议》中指出，过去，“在许多企业里贬低生产会议的作用。会议仓促召开，不做应有的准备，而且主要是在班组和工段中召开。全厂和车间的生产会议很少召开。这就减少了职工解决车间和整个企业工作问题的可能性。某些经济领导人不参加生产会议，不执行它的决议。从而使工人丧失了对这些会议的兴趣”。1962年11月，苏共中央全会又作出了《关于发展苏联经济和改组党对国民经济领导的决议》，提出要进一步“扩大企业经理，建设单位领导的权利”，同时也进一步“吸收劳动人民更积极地参加生产管理”。苏共中央全会提

醒各级组织、国家机关和经济机关、工会和共青团以及其它社会团体注意，必须进一步发扬劳动人民参加生产管理的民主权力，使一长制同广泛吸收群众参加企业和建设单位的管理正确地结合起来。“以上精神在以后的苏共中央文件中多次提到。

70年代以后，随着经济建设的发展和职工群众文化素质的提高，职工民主参与管理的呼声更加高涨。苏联理论界认为，社会主义管理的内容，包括广大劳动群众创造性地、积极地、有目的地对各种社会现实生活的各个方面进行安排、调整、协作和处置，以及处理进行各种活动出现的各种关系。因此，他们认为，管理组织机构建立的主要原则是：最大限度地吸收广大劳动群众参加社会政治组织领导机关的组建工作，支持这些组织的活动，确定它们工作的总路线，以及动员群众以一定的方式和在某种程度上，参加行使每一个组织的职能作用。

这个时期，苏联企业职工民主管理具有以下特点：

（一）生产会议制度发展为常设生产会议制

1958年7月，苏联部长会议和苏联工会中央理事会通过决议，把生产会议改为常设机构。1973年制定的《常设生产会议条例》规定，凡职工人数在300人以上的工交、建筑、设计、科研等单位，人数在100人以上的农业、商业、饮食业、服务业等单位，都要由职工选举建立常设的生产会议，其任期和基层工会委员会的任期一致。

常设生产会议是民主管理的一般社会组织，它不是行政机关，所作出的一些决定是“建议性”的。全苏工会中央理事会领导斯·阿·沙拉耶夫在苏联工会第十七次代表大会上

指出：劳动集体生活中的各种问题，在行政作出决定以前，应交常设生产会议开会讨论。其内容包括计划的制订和完成，劳动组织、劳动报酬和奖金制度，劳动保护和生活福利，劳动竞赛和科技、文化等方面的问题。

常设生产会议由劳动集体（企业）的群众代表、党、工会等社会组织和行政方面的代表组成联委会。其组织工作由工会负责。工会指定选举常设生产会议成员的时间，确定各方代表名额，提出会议组织机构方案、推举会议主席团（执委会），协调常设生产会议与生产集体以及其它社会组织之间的关系，督促行政执行常设生产会议决议等。

（二）工会的民主权利得到加强

苏联一直都把工会作为职工民主管理的一个最重要的组织。工会是职工民主管理的组织者和领导者。在十月革命后最初的一二年里，工会甚至直接承担着国家的一些管理职能。由于当时工人受到文化素质和思想觉悟水平不高的限制，列宁很快发现不能立即由工人来直接管理国家。工人群众直接管理国家需要经过一个漫长的学习过程。因此，列宁提出工会是工人学习管理的学校。工会的权利逐渐缩小。在斯大林时期，工会工作被限制在“生产、生活、教育”三位一体的框架上，普遍表现为组织职工开展社会主义劳动竞赛，教育职工以主人翁的态度积极参加建设，完成和超额完成国家下达的生产任务以及在职工的生活保险方面做一些具体工作。

赫鲁晓夫、勃列日涅夫时期，随着企业权力的逐渐扩大，以及工人思想文化素质的不断提高，工会民主管理的权力也开始增强。工会参与了企业管理的全过程。

工会参与企业管理，要经过三个阶段：第一阶段，工会组织生产集体成员参加编制企业年度计划和长远规划（五年计划）。苏联宪法规定，企业生产发展计划，必须经过生产集体讨论，对于企业行政不吸收基层工会系统制订的生产发展计划，上级经济管理机关不得审批。工会参加编制计划的方法主要有两点：第一是企业工会委员会参加行政定期的生产会议；第二是企业工会委员会召开有关会议时，吸收行政代表和其他社会组织（科学技术协会、发明创造与合理化建议者协会）的代表参加，共同讨论编制企业计划。

第二阶段，工会通过自己的组织系统，动员和发动群众，保证计划决策的实现。如组织和发动群众开展社会主义劳动竞赛、技术攻关、合理化建议等活动。

工会参与企业管理的第三个阶段是对企业活动进行监督。包括监督《劳动法》的执行情况、劳动保护和安全技术操作规程的执行情况以及物质奖励的分配情况和合理化建议、发明创造的推广应用情况等。

为了保障工会民主管理工作的顺利开展，1971年苏联最高苏维埃主席团还颁布了《工会基层委员会权力条例》。《条例》规定，工会基层委员会“代表企业、机关、组织的工人和职员在生产、劳动、生活、文化等方面的利益，并享有法人的权利”，“企业、机关、组织的行政，必须创造保证工人和职员参加生产管理的条件”。《工会基层委员会权力条例》还规定，被选进工厂工会委员会和车间工会委员会工作（不脱产）的职工，未经基层工会委员会的同意，不得调动工作和给以纪律处分。各级工会委员会主席和工会的其他领导者，不经上级工会机关的同意，不得调动工作和给予纪律