

导 论

在当今世界，民主是进步与文明的象征。在经过了近一个世纪的发展之后，民主达到了前所未有的理论与价值高度，它不仅成为世界各国头等重要的政治目标，而且已经从传统意义上的政治领域扩展开来，越来越广泛地进入社会生活的各个领域与层面，成为普通百姓日常生活中不可或缺的组成部分。在人类历史上，从来没有像今天这样有如此之多的人谈论民主，通过各种形式广泛地实践着民主。不同的人可能有不同的政治理念或哲学观点，但在颂扬民主方面却极其一致。由于民主几乎可以适用于任何范畴、任何地方，为任何品质的人所颂扬，因此对民主的理解与解释自然也是多种多样，并没有统一的标准，甚至各种解释之间也会相互矛盾，相互冲突。对民主理解的多样性，造成民主在实践中的多样性。但环顾世界上所有号称实行民主制度的国家，没有哪一个国家的民主可以做到无可挑剔、完美无缺，从而可以

成为其他国家效法的楷模。现实中的民主，不管是政治生活中的民主，还是经济生活中的民主，都是与理想相去甚远的民主。也就是说，现存民主都不够理想，理想中的民主并不存在。那些已经奉行民主几百年的国家尚且如此，一些新兴国家和发展中国家在实行民主过程中出现一些问题也就不足为奇。民主就是这样一个奇怪的东西，矛盾着的东西。人们追求它，离不开它，它也会给那些信奉它的人带来种种好处，但诸如形式主义、效率低下、吵闹混杂等问题也如影相随，难以杜绝。现实中的民主既向人们展示了美好的一面，也展现了不完美甚至丑陋的一面，美好与丑陋总是掺杂在一起，不同的方面既互相斗争又互相包容，相互背离但又注定地要走在了一起。由此来看，存在着一定问题才是民主的常态，不存在问题的民主是不现实的。这种看法似乎略显悲观，但民主总是现实中的民主，人们总不能离开现实而存在，因而所接受的也只能是已经偏离了理论或理想的民主。民主永远处于发展之中，永远具有可以改善的地方和空间，这正如著名的政治学者卡尔·科恩（Carl Cohen）所言，民主永远处于尚待改进的状态，而改进的过程是永远也不会完成的。只有承认现实中民主实践的多样性和实践结果的复杂性，了解民主或民主管理的各种既相容又相悖的特征，才能全面地认识民主，从而为民主确定更实际的目标，更好地促进民主的发展。

中国在基层企事业单位实行的职工民主管理，从本质上说也是从属于民主范畴，从范围和层面上说是微观上的民主或基层的民主，它与宏观意义上的或笼统所说的政治的民主、经济的民主在本质上并无二致。在中国，企业职工民主管理一直被看成是社会主义民主的组成部分，是社会主义企业的本质要求。为实现这一本质要求，中国共产党和中国政府以及中国工会组织都做了大量工作，积极推动职工民主管理发展。长期以来，基层民主管理在建设方面取得了显著成绩。这主要体现在：首先，国家立法机关制定了多部有关职工民主管理的法律法规，确定了职工民主管

理在中国法律体系中的重要地位。政府也要求基层组织在制定各项重大改革方案时，凡涉及职工切身利益的问题都要求通过职工民主参与来解决。其次，为数众多的国有企业事业单位都按法律要求建立起以职工代表大会为基本形式的职工民主管理制度，一些企业还建立了三级民主管理网。再次，许多企事业单位的职工在民主参与决策、民主评议监督干部方面取得实际成效。最后，经过几十年的民主管理实践，职工民主管理的原则与信念已经深入人心，职工的自主意识、参与管理的愿望正处于不断增长的过程之中，而这将是职工民主管理持续发展乃至民主政治发展所不可缺少的社会条件。

然而中国基层民主管理也暴露出一些深刻的问题，最主要的是发展参差不齐，形式主义严重，图形式、走过场，偏重统计数字而缺少实际效果的现象普遍存在。职工群众对民主管理的评价也普遍不高，许多人认为民主管理是虚虚实实，可有可无，缺乏对民主管理的关心与热情。普通职工群众是民主参与的主体，应当是民主管理的最大受益者，他们对民主管理表现出热情与向往才是正常的。也只有这样，基层民主管理才能正常发展。因此，职工中蔓延着的对民主参与的消极看法总让人去思考：为什么法律上把它规定得那么重要，理论上把它描述得那样美好，各级领导者与管理者又都信誓旦旦，表示要最大限度地依靠职工群众，可民主参与还是那样差强人意？民主参与能不能离人们的日常生活再近一些，实效再多一些？理想中的民主参与到底存在不存在，是什么样子，这样的民主参与或民主管理又需要什么样的条件才能打造出来？

基层民主虽然只是微观层次上的民主，但政治民主和社会民主在社会各个层面的实践中所体现出来的各种特性和出现的各种问题都会有所体现，只是在程度、范围及表现形式方面又都会有自己的特殊性。这种特殊性的产生并不是因为基层民主与其他民主在本质上有什么不同，而是因为基层民主实践所赖以存在的环

境、组织的特点与其他民主不同。与民主在其他方面或领域的表现相比，基层民主中存在的相容与相悖现象更为突出，而这对基层民主实践结果的影响是至关重要的。

一、民主管理中的相容与相悖现象

按词义理解，相容指的是同时并存，相互包容；相悖则是违反与违背。相容与相悖指的都是事物在其发展与变化过程之中与相关因素之间的相互关系，只不过前者对事物的发展构成支持与肯定，而后者对事物的发展构成阻碍和限制。相容与相悖是事物发展过程中矛盾着的两个方面，两者也处于不断斗争和演变之中，此消彼长，都会影响到事物的发展进程。相容的方面强于或优于相悖的方面，事物的发展就可能快一些，事物的本质就得以稳固和保持；相悖的方面多于或大于相容的方面，事物的发展就会受到更多的阻抑，多一些波动和曲折，甚至有时会使事物的性质发生扭曲变形。综观中国基层民主管理发展的历程，我们很容易发现其中也存在着许多相容与相悖现象，一些积极的相容因素不断要求与支持职工民主管理发展，而一些不符合甚至背离民主管理本质要求的因素或现象有时也大行其是，民主管理正是在各种支持与阻碍的要素相互作用之下不停地运动与发生变化，从而呈现出不同的发展态势。现实中的民主参与、民主管理正是各种相容相悖现象相互作用的结果，因而它是一个矛盾着的统一体。

基层民主参与中的相容与相悖现象多种多样，每一种又都牵连许多问题，而每个问题都需要那些关心中国基层民主参与发展的人去认真考虑。以下几种现象相信都是人们所熟知的，我们在这里列举出来，并进行一般性考察，作为以下各章讨论问题的前期准备，但不能说它们在这里可以得到充分的讨论。

1. 公平与效率：孰重孰轻

公平与效率是在实行民主过程中经常遇到的问题。这一问题与民主管理制度共生共存、相互联系，是由民主管理派生而来，

可以看成是民主内在的相容与相悖。公平是民主追求的基本原则，它要求民主能够为组织成员提供平等参与的机会与权利。在基层企事业单位的民主参与中，公平原则要求在对涉及组织成员利益的问题进行决策时，允许组织成员有充分的机会表达自己的意见，成员之间也要进行充分的讨论、协商与沟通，在全体成员共同参与的情况下做出决定。这是组织成员的权利与利益得到公平对待和得以公平实现的前提。但个人意见与要求的充分表达，成员之间进行交流与沟通，都离不开大量的组织工作与时间的耗费。时间花费越多，成员之间表达与讨论也就越充分，越能体现公平，但也越有可能损害决策的效率，进而影响生产经营或管理的效益。如果出现久议不决的情况（这是充分民主参与中常有的事情），管理的效率可能会无从谈起。民主追求公平，同样也要追求效率，没有公平就没有民主，没有效率的民主同样也不能存在。个人决策较之于民主决策，大大减少了决策的中间程序，管理的效率当然要高得多，但公平原则也最容易受到伤害。因此，公平与效率就构成了民主过程中最突出的相容与相悖现象，公平原则运用不当，就会背离民主的要求，从而影响民主的发展，甚至否定民主。但公平与效率并不是一对天生的矛盾，也不是像“鱼和熊掌”那样不能同时兼得。既要公平又有高效率，这样的民主过程才是人们追求的理想境界。问题在于，在实行民主管理的过程中如何能够找到一个“平衡点”，在这个点上，两者都能够得到充分实现。寻求这样的平衡点，当然要比大张旗鼓地宣扬公平困难得多。但是这样的平衡点在实际上可能并不存在，因为民主管理的内容永远处在不断变化之中，管理中的各种决策又都会涉及公平与效率问题，因而“平衡点”本身也是动态的，处于不断变化之中。正如同现实生活绝对的公平不会存在一样，在参与管理与决策中能够充分现实地体现公平与效率的平衡点也是不易找到的，这使得民主参与过程中的这种相容与相悖现象不能消除。

2. 政府干预：结果是不是都是好的

基层民主参与与政治生活有着千丝万缕的联系，民主虽然已经不再是政治生活中独有的现象，但政府干预基层民主参与在世界各国也是常有的事。政府的干预分两种情况，一种是基层民主参与本身内在地要求政府进行干预，一种则是政府为实现其确定的社会目标而对各种社会组织行为的主动干预。一般地讲，在民主不发达或民主还没有形成传统的地区，政府的强力干预是基层民主得以发展与普及不可缺少的条件。在中国，基层民主参与由于被看成是政治民主的重要组成部分和基础，因而政府对基层民主参与的干预也就更多。在中国基层民主每一个发展步骤里，我们都可以看到政府干预的影子。政府的强力干预一方面推进了基层民主，但从另外一个方面也可能会限制基层民主的个性发展，从而形成政府的扶持与基层民主独立发展的矛盾。政府干预是基层民主所相容的，也是必需的，比如国家领导人的个人表态，政府立法保护，制定基层民主的一般原则与规则等等，但过多的干预又会限制基层组织对民主参与方式和内容的自主选择，从而影响基层民主的独立发展，这与民主自治原则又是相悖的。这类的相容与相悖现象在中国基层民主参与中比较常见。比如，人们有理由相信在企业建立职工代表大会制度是一项理性的选择，如果大多数企业都建立了这一制度，那可以说中国基层民主取得了巨大成功，但如果政府通过立法的形式要求所有的企业无所区别地都要建立起职工代表大会制度，那是不是一项民主的决策？对国有企业来讲，政府当然有权要求企业在内部建立什么样的组织机构，因为企业的“国有”性质赋予了政府这样的权利。对企业职工来讲，他们也可以接受这样的立法，因为从形式上看这样的立法可以更好地保护他们的切身利益，不管职工代表大会实际上能起到怎样的作用，但有胜于无。对非国有企业与企业主来讲，他们可能认为这样的立法实际上侵犯了他们自主经营的权利，他们的利益受到了影响。当然这里又涉及了如何界定政府干预与企业

自主经营之间的关系，即“政企分开”的程度。又如，现阶段中国的国有企业正盛行“厂务公开”活动，本来它是由个别国有企业发明出来的，但最后政府通过行政命令的方式，要求所有的国有企业都要开展这项活动，并建立起相应的领导机构与制度。这样的干预对基层民主的发展产生的推动力无疑是巨大的，但行政命令产生作用的方式是“一刀切”，不管主观与客观条件成熟与否，有无差异，都要按部就班地去执行，没有其他选择。厂务公开是好东西，因为民主的一个先决条件就是公开，没有公开就没有民主，同样，没有厂务公开也就没有工厂企业的民主。但政府强力推动下进行的厂务公开，总摆脱不了行政干预的特征；从另外一个角度看，这也是一种“政企不分”。中国的国有企业已经习惯了政府的干预与扶持，对管理进行创新的欲望并不强烈。这在过去可以归因于长期实行计划经济，使政府与企业之间形成了“保姆”与“婴儿”般的关系，政府对企业总是放心不下，对控制企业的权力一向恋恋不舍；而企业则学会了依赖，处处听命于政府的指导，久而久之丧失了自主与创新的能力，成了扶不起来的“刘阿斗”。因此我们有理由提出这样的问题，社会主义企业搞了这么多年，直到现在才在政府的推动下实行厂务公开，那么基本可以认定过去没有公开或公开不充分，没有公开作为基础，基层民主肯定也没有做到充分而有效，那么过去几十年的民管理则是在无效中运行。我们甚至可以从更消极的方面去思考，如果政府做出的决策不是完全正确的（这样的情况在新中国成立以后并不是没有发生过），基层组织又该如何应对？它们能否通过民主程序去纠正、去制止政府或领导者的非民主行为。由此我们可以说，政府干预并不是在所有情况下都有好的回报，一大批缺乏民主与创造精神的企业正是政府强力干预的产物，遇事依靠国家的想法业已根深蒂固地存在着，这种想法现在不会消失，在很长的一段时间内也不会完全消失，政府干预在基层民主中造就的相容与相悖现象可能还要困扰我们很长时间。

但我们应该注意到的是，西欧国家对企业职工民主参与也大都采取了政府干预的政策，而在美国，政府不干预或缺少干预又是工人参与管理的一个重要特征。当然，说不干预只是相对而言，美国政府在劳工权益保护、劳资集体谈判等方面都有相应的立法，一些州政府还制定了企业实施职工持股的行动纲领，这自然是政府干预行为。但它与西欧国家的政府通过立法形式详细地确定工人参与管理的具体操作步骤与办法，仍然显得原则化与粗线条。虽然两者的做法不同，但工人参与管理都收到了一定的效果，这又是值得我们深入研究的问题。

3. “当家做主”：当谁的家，做谁的主

“人民当家做主”是民主国家在阐述自己政权性质时经常使用的说法。按字面理解，“当家”本义是指主持家政，“做主”是指当事人享有决定、决策权，“当家做主”构成的复合词的本意也是指在一定范围内享有决策权与最后决定权。“人民当家做主”源自于“主权在民”的理论假设，把它运用到政治制度之中，主要是指人民有权选择社会制度，用民主的方式决定政府领导人，以及对政府领导人保持经常性监督与制约的权力。社会成员作为个人，在决定政府领导人的最后过程中（投票选举）所起到的作用可能微不足道，也可能既曲折又间接（通过多层次的代表制），但他毕竟参与了“决定”的过程，并对这一过程产生了一定的影响。因此，“决定权”对于“人民当家做主”至关重要。把“当家做主”运用到企业民主管理当中会是什么样子？“让职工当家做主”是国有企业职工经常听到的口号之一，它被看成基层民主管理要实现的目标。职工群众往往把“当家做主”理解为“当家做主就是说了算”，这种理解可以说抓住了当家做主的本意，是对这一概念最通俗也是最恰当的解释。依其本意，职工在企业中当家做主意味着他们在企业重大生产经营决策以及与职工切身利益相关的问题上享有决策权、决定权，包括民主选举与决定企业领导人。这种情况在民主理论中完全可以找到充分的根据，因为基层民主就是

要最大限度地扩大组织成员的自主权利，直接民主与自治在基层单位完全可以实现，这在理论与实践方面都已得到证明。但这种情况在国有企业尤其是大中型企业几乎从来就没有发生过。最根本的一点，企业的领导人从来就不是基层职工民主选举产生的，而是由上级主管部门委派产生的。如果说“谁给予了权力就向谁负责”能够成立的话，那么在厂长的心目中，他负责的对象首先是上级，而不是企业与企业职工。在涉及企业重大决策问题时，厂长首先考虑的是上级的要求而不是职工的意愿，而上级的要求与群众的意愿是不是在所有情况下都完全一致，是一个颇值得商榷的问题，如果两者有不一致的地方，让职工享有最后决策权总会让他们与上级主管部门或组织产生这样或那样的矛盾。由基层组织的负责人代表上级政府进行决策或由主管部门直接决策，便避免了久议不决情况的出现。但这样的决策最后总会使职工的意愿（经过民主集中的而非个人的）不能充分地体现出来，其利益要求被忽视的现象也难以避免。既然职工在决策和选举权两个方面没有最后决定权，其当家做主的感受又从何而来？从管理学角度看，基层组织建立行政首长个人负责制，赋予他在重大问题上的决策权，是现代组织管理的必然要求。不建立起领导者的决策权威就如同乐队没有一个大家都要服从的指挥一样，基层组织同样不能高效运行。但问题在于，既然国有企业选择了这样一种管理模式，再去大张旗鼓地宣传职工当家做主也就不能从根本上起到鼓舞职工士气的作用。职工所说的“当家不做主”“当谁的家，做谁的主”，恰恰反映了他们的实际感受。在这种情况下，“职工当家做主”只能按其延伸义进行解释，即“比喻在某一范围内起主要作用”。这是对“当家做主”意义的宽泛理解。在企业的生产与发展中，职工的地位确实重要无比，企业总不能离开职工而生存，更不用说发展。当把职工的活动范围加以限定，比如在自己工作的办公室与技术岗位上，其地位与作用越发具有不可替代性。在工作现场，他可以是主宰者，是地地道道的当家做主，但

他与企业的决策可能并无联系，他只是执行者，可以是一个只需要动手而不用动太多脑的劳动者。按着这一延伸义，不分社会制度、不分国别，大凡劳动者都有这样的地位。但这样的解释似乎与“让职工当家做主”所要表达的意义相去甚远，并不能让职工感到心满意足。因此，“让职工当家做主”所给予职工的许诺与期望，带有的浓厚的“比喻”色彩并不能让职工得到完全满足，职工对此没有切实感受与体会时，它的激励作用就会逐渐丧失，变为一句动听却不感人的口号。

“当家做主”被用来指称许多不同的事物，其意义又可以作多方面的延伸，这种语意使用的灵活性造成了“各取所需、各执一词”，表面上看来是认识混乱、玩弄词藻，实际上是避重就轻，最后以丧失重要原则，使其几乎失去任何意义为代价。

4. 民主管理：权力是不是可以分享

领导者个人权威是组织有效管理必不可少的条件，建立个人权威最直接和最有效的方式无疑是不断扩大手中所拥有的权力和所能够支配的资源。那些研究行政管理的人早就向人们揭示了一个带有普遍性的现象，即行政权力存在着不断集中的趋势。不管领导者如何崇尚民主，都不会主动把自己可以拥有的行政权力不加限制地假借于自己的部属。不仅如此，还要想方设法限制部属的权力，并保持着随时可以收回部属权力甚至撤换他们的权力。因此，在民主体制下，行政权力总是在不断加强自己的势能，行政权力在实际上也总是大于或高于立法权与司法权。在基层组织当中，也同样存在着权力集中的现象。分权是民主管理必需的条件，只有把管理权在不同层次中进行划分，职工群众才能对工作及与之有关的其他事情进行参与甚至做主。但为数众多的管理者并不这样认为，他们觉得让职工参与是对管理者传统的基本作用的一大威胁，分权的结果最终会导致他们成为“失业者”，使他们失去一呼百应的权威。所以在基层组织实行民主管理，最大的阻力是来自于基层领导者对民主分权的恐惧与不习惯。如果领导者

感到由于分权自己已被架空，就会毫不犹豫地用行政强制手段收回那些造成其权威“虚化”的权力。

适度的集权可能是民主参与得以有效推行的条件，民主并不是要求取消领导者的所有权威，也不是要铲除那些提供熟练的、可靠的行政管理的机构。领导者个人没有权威，组织就会出现各自为政的状况，就会变成一盘散沙，组织目标也就无从实现。一般地讲，领导者个人权威的建立，除了个人品质、学识、阅历等重要条件外，组织赋予的正式权力是最重要的因素，权力越大、越集中，其个人权威越容易建立起来，越容易造成组织成员服从的心理。因此，从个人主观愿望出发，领导者并不愿意与别人分享管理权。考察中国基层组织尤其是国有企业的民主管理，从改革开放初期一直到现在，中央不断地给企业下放权力。虽然几经强调下放的权力并不是给厂长一个人，而是给予包括职工群众在内的企业全体员工，但企业行政领导人总是有办法“截留”中央下放的权力，不断充实和加强作为企业领导人的个人权威。所以在企业民主管理工作中，职工总是抱怨上级下放的权力都给了厂长一个人，职工并没有得到什么权力。不仅如此，企业领导人还不断采取行政手段压缩民主参与的活动空间，使民主参与仅仅围绕着完成领导人制定的决策运行，而不是深入地参与到制定决策的过程之中。总结基层民主参与的经验也会发现，那些实行职工民主管理相对比较好的企事业单位，往往都少不了一个民主意识强，能够尊重职工基本权益的领导者。他们让职工参与管理往往不是因为法律的威严，而是出于基本的个人品质、做人的原则。因为关于职工民主管理的法律规定当中并没有惩罚性条款，即使他们不实行职工民主参与制度，也不用承担什么法律责任。在现代中国，国有企业的厂长、经理等企业领导人因为经济问题受到法律惩处的不在少数，但因为忽视或剥夺职工的参与权，或者不按要求建立职工代表大会制度而受到惩罚者，却鲜有所闻。因此，面对管理中的分权与集权的矛盾，企业领导人如果不是一个爱好

民主、能够尊重他人的人，往往更注重个人权力的集中而不是分权，并把职工的民主参与活动置于从属的地位，使民主参与失去生机与活力。

当然这并不是说企业领导人可以不遵守有关法律规定，明目张胆地拒绝建立民主参与制度。对于国有企业领导人来讲，他受到的最大制约来自于上级政府。上级政府或上级主管部门授权他们来管理企业，其升迁以及得到各种奖励的最后决定权掌握在政府或政府官员手中。因此，按上级政府的要求办事，取得政府部门的大力支持，既是他们作为政府代理人所要尽的义务，也是不断增进他们个人利益的手段。因此，国有企业尤其是国有大、中型企业，大都能按要求建立起相应的职工民主参与制度。但在一些国有企事业单位，这些制度仅仅成了上级检查时才大张旗鼓地张扬的形式，是单位领导者个人谋取功利的“敲门砖”，其基本权利（比如职工代表大会的五项权利）则在实际中被淡化、被架空。这种情况使得中国的基层民主参与陷入一个怪圈之中：因为形式主义严重而缺少实际效果，政府就不断制定更多的法律法规以期发挥实际作用；企业领导者就可以利用更多的对自己有利的条款强化个人的权威，并且大都有办法逃避法律规定的相关责任而不用担心受到制裁。所以，一些基层领导者崇尚集权而虚化民主分权的倾向也不断得以巩固和增强，这又使得基层民主参与变得更加难以达到预期效果。

5. 制度优越：优越的制度是不是就可以不向国外学习民主参与经验

民主在世界范围内流行开来，是各国纷纷学习效法的结果。中国文明历史虽然源远流长、博大精深，但对外来文明也能做到兼容并包、并行不悖。从上个世纪初期中国发生民主启蒙运动，一些知识分子倡导把“德先生”（Democracy）请进来，到新中国提出“洋为中用”的口号，按世界流行的民主共和原则建立起社会主义政治制度，这既体现了中国人对民主的向往，也体现了他

们对人类文明所采纳的学习与传承精神。但在基层组织民主参与方面，这种学习精神却受到狭隘主义干扰。突出的表现是，人们从社会主义制度这个大前提出发，认为职工民主管理是社会主义企业的本质要求，是社会主义国家特有的东西，而西方国家普遍存在的工人参与管理，充其量只是“参与”，与民主管理有着本质的区别。这就在中国的职工民主管理与西方国家的工人参与管理之间设置了一条不可逾越的障碍。因为两者性质不同，所以不存在缺乏内在联系的相容。甚至还有人认为，资本主义国家的工人参与管理只是资本家剥削工人的欺骗手段。因为过分强调了自己的特有，对自己的优越性盲目乐观，也就不能对国外的工人参与管理有一个中肯的评价，也就等于排除了把它们作为学习对象的可能性。优越的为什么会向落后的学习，又学习什么呢？所以长期以来，许多人对国外的工人参与管理的现实与经验一直持不屑一顾的态度，还有一些人局限于意识形态考虑，也对之持排斥心理。

基层民主参与和政治民主、经济民主一样，都有许多需要向国外学习的地方。最简单不过的是，外国实行民主制度的时间要早于中国，单就经验这点来讲也要比我们丰富得多。它们在完善民主理论和形式方面所做的工作也同样值得我们借鉴，而在完善基层民主参与方面，同样也有许多需要我们学习的东西。“海纳百川，有容乃大”。如果自己总认为自己所实行的制度或措施是最进步的，别人的是落后的或劣质的，久而久之也会养成骄傲自大的陋习，这不仅违背民主价值观，而且也会在追求民主中丧失民主。

最近几年，随着中国实行改革开放政策，更多的人看到了西方国家的真实情况，在对比研究当中，开始正视自己与西方的差距，形势迫使我们放下身段，踏踏实实地学习国外先进的生产技术与管理方法。一些国外工人参与管理的理论与实践的书籍也随之被介绍到中国，丰富了民主参与研究的内容。但要人们普遍承认中国企业的民主管理与西方资本主义国家的工人参与管理本质

上是同样的事物，具有全面可比性，则需要做很多的工作和需要很长的时间。一个近似荒诞的现象是，那些大力宣传两者不同质的人可能是思想转变最快的人，当他们反过来又要宣传如何更好地向别人学习的时候，那些接受他们宣传并对他们深信不疑的普通百姓，却成为最不愿意放弃早已形成的旧观念的人。这些人因为思想保守，不能“与时俱进”，而备受个别学者的揶揄。但出现这种状况又不能简单地归因于个别人，它曾是社会发展历史的组成部分。对待这种情况最可取的办法只能是全社会共同努力，提倡与发扬谦虚与学习精神，倡导个性发展，让人们在社会实践中去体会该去学习谁，学习什么，这才符合民主的本质要求。

6. 制约与反制约：直如生死较量

民主的本质是制约，制约与反制约是民主过程中始终存在着的一对矛盾。民主要求公众的权力为公众服务，“公仆”为人民服务；但很多时候公众权力不代表公众利益，不为权力的授予者服务，权力变成个人或少数人谋取私利的工具，结果就成了我们所说的腐败。腐败对于民主只相悖而不相容。各种腐败现象同样对基层民主构成最大威胁，因为腐败排斥民主参与，如果民主参与经常而有效，权力者的各种活动便被置于公众的时刻监督之下，腐败便无立足之地。腐败盛行的地方，必然是民主参与受到践踏的地方。作为普通的社会成员，大都希望在民主框架之下对领导者进行有效的监督与制约，而有腐败企图的权力者总是想方设法逃避监督与制约。因此，民主在发展过程中与各种腐败企图及行为进行斗争便成为不可避免的事。在各种腐败面前，民主有时显得极为脆弱，但有时又表现得异常坚强。斗争反反复复地进行，直如生死较量。民主的优势在于它得到了广大群众的支持，腐败的优势在于腐败者往往手中握有可强制被管理者服从的权力；民主参与能够从根本上消除腐败的社会基础，腐败则是从物质、精神、心理等方面不断冲击人们坚持公平、公正与廉洁的信心。在斗争中腐败如果占尽上风，腐败成为流行，民主的名义可能还会

保留，但已经失去实际意义了。

最近一段时期，反腐败成为普通百姓谈论最多的话题。人们经常谈论它，一方面说明腐败现象已经非常严重，不用特意去打听、去寻找，在身边就有许多生动的例子作为佐证；另一方面也说明人们的社会责任心并未完全泯灭，都盼望腐败早日根除。在当今中国，腐败现象的最大特征就是政治腐败与社会腐败交织在一起，密不可分，互为依托，各种腐败行为都可以找到深厚的社会基础，这就使得反腐败工作异常艰巨。在已经查获的腐败案件中，许多与国有企业有关联，一些国有企业成了腐败产生的温床。因此，在基层组织当中广泛开展民主参与活动就显得异常迫切和重要。基层民主参与搞好了，就从根本上杜绝了腐败产生的一个源头（不是唯一的一个），腐败现象发生的频率和严重程度就可大大降低。当然，这将涉及包括国有企业进一步改革在内的许多问题，绝非可以一蹴而就的。

上述各种相容与相悖现象所涉及的各种因素，从各个方面对基层民主参与发生影响，共同编织起一个复杂的力的作用系统。民主参与就处在这个系统当中，受到各种力量牵扯，作用的结果就是我们能够看到的民主参与现实。透视中国基层职工民主参与中存在的各种相容与相悖现象，了解各种相关因素对职工民主参与发生作用的大小、途径与规律，是研究中国基层职工民主参与问题的基础性工作。

二、让基层民主参与理论更贴近现实

社会科学的最大价值在于能够指导社会实践、促进社会健康发展，从这个意义上讲，“理论是革命的火车头”。作为理论工作者，没有哪一位希望自己提出的理论不能贴近现实，或者远离现实，因为这将意味着他的工作有可能缺少现实意义，甚至有悖于他为之奋斗的目标。但这种情况又会经常发生。理论脱离实践的情况有两种，第一种是作为支撑理论研究的现实条件并不存在，

提出的理论观点是建立在作者丰富的想像力基础之上，空想、臆断与假设的色彩非常明显，而使得理论缺乏现实的可操作性。早期的空想社会主义者学说就具有这样的特点。他们首先在头脑中营造了一个理想化的社会，然后就开始详尽而细致地设计这个社会的管理方法与生活细节。因为当时并不具有实践的条件（直到现在也没有这样的条件），因而他们的学说也就一直被称为“空想”。当然，说空想社会主义缺少现实意义，仅仅是局限在操作性这一点上，并不是否认它的理论意义与在人类社会思想发展史上的重要地位。第二种往往是在这种情况下发生的，社会实践发展了，超越了理论所能解释与指导的范围，理论的指导意义也随之减弱，从而出现理论与实践脱节的现象。当社会处于快速变革时期，社会实践所蕴含的意义实在太过丰富，无论是经济学家、社会学家还是历史学家，都可能有力不从心的时候。当他们正沉湎于研究一项大的改革所带来的社会变化，演绎它对现实造成的意义时，新的、可能是更猛烈的改革业已发生。旧的变化还没有厘清，新的变化又接踵而来；刚刚构建出来的学说框架，就发现已经过时，只好重新研究，重新打造新的学说。所以改革时期社会变化快，理论的变化也要快。伴随每次社会变革所涌现出来的各种观点与学说，都会力图在实践中得以运用，作用于社会。因此，对社会实践进行富有理性的研究，对旧的理论进行修正与改造，使其更加贴近现实，本身就会影响社会，因而也是极富挑战性的工作。

中国基层民主参与或者叫作民主管理的理论，是伴随着对工人阶级以及对社会主义革命与建设的研究而建立起来的，因此，长期以来人们一直把它看成是科学社会主义理论体系的一个组成部分，是为社会主义理论服务的，它并没有形成一个独立的学科体系。虽然有学者认为职工民主管理作为一门独立学科存在的条件完全具备，可以建立一门完整的企业民主管理学，并为建立这样一个学科做了大量工作，但他们的著述却往往通过对科学社会

主义理论的某些原则进行加工整理而成。所形成的所谓具有中国特色的“民主管理学”，大都是“科社”的翻版。《企业民主管理通论》一书曾指出，企业民主管理是“以马克思主义的哲学、政治经济学和科学社会主义为理论指导，广泛应用企业管理学、政治学、社会学、行为科学等各种科学研究成果，使之成为一门多学科交叉而又相对独立的边缘学科”¹。殊不知，像政治学、行政管理学这种西方国家认为最具有社会价值的学科，在 20 世纪 50 年代的中国，却被斥之为资产阶级的伪科学而统统被取消，代之以马克思主义的科学社会主义理论和国家与革命学说。行为科学更被视为“资产阶级的毒草”而遭到口诛笔伐。此后，它们作为独立的学科在中国被停止近 30 年之久，直到 80 年代才重新得到恢复与发展。那是一个特殊的年代，在那个年代得以建立起来或者得以生存的理论学说，都不可避免地要打上“科社”的烙印。理论研究上的“一言堂”，使许多学者噤若寒蝉、唯有自保，他们自然无法做到不受限制地运用被查禁的学科知识进行独立研究。所以只有在崇尚科学、民主与自由的年代，理论与学术研究才能有广阔的拓展空间。

与其他社会科学一样，基层民主参与理论研究在 20 世纪 80 年代得到迅速发展，职工民主管理成为工会组织、工会理论工作者研究的时尚内容，一些工会干部培训学校开设了职工民主管理课程，一大批相关书籍也相继问世。但综观众多的研究成果就会发现，“科社”特征依然存在。当然这一特征不再是简单地套用科学社会主义学说，而更多的是运用科学社会主义理论去定义或规定职工民主参与的性质、内容与发展方向。因此，当中国已经逐渐建立起市场经济体制，再回过头来看那些几十年前提出的理论与观点，显然有一些已经不符合现实生活的需要。比如，研究职工民主管理首先要确定职工民主管理的定义，这是进一步开展民主

¹ 崔义，企业民主管理通论，北京：企业管理出版社，1990.6