

关于社会主义市场经济条件下 劳动者地位若干问题的探讨

吴 栋

一、值得注意的现实

当前,劳动者在企业中的状况,他们的作用、地位的问题是个值得引起严重关注的问题。在不少私营企业,我们可以看到企业随意延长工作时间;让工人在充满粉尘和有害气体的恶劣环境下工作;几个人甚至几十个人拥挤在一间简陋的工棚住宿;他们在企业中没有地位和发言权,得不到企业主的应有尊重,受到训斥和打骂是常有的事情。不少这类企业雇用童工的现象也出现了……在这类企业中,马克思在《资本论》中所描述的资本主义发展初期,即原始积累时期所产生的现象再现了。在国有企业中,有一部分企业在全心全意依靠工人阶级,发挥工人的主人翁精神,调动工人的积极性、创造性办好企业方面是做得相当不错的,例如,首钢、石家庄第二印染厂等就等一批这样的企业,但数量还不多。在我们的大多数国有企业中,工人的状况当然不是前面所描述的私企中的状况;但它以另外一种形式表现出来,这便是在相当程度上存在着工人情绪低落;对企业缺乏责任感,挣钱吃饭、养家糊口的雇佣思想占据着主导地位;不遵守劳动纪律、怠工,工作不负责任,对企业财产不爱惜等现象也比较严重。不少实行承包制的企业,工人和经营承包者的关系也相当紧张。从总体上看,劳动者在企业中的地位和作用问题,无论是从理论上还是从实践上看,都没有得到基本解决。改革前的近 30 年时间里,尽管从理论或意识形态的角度看,工人或劳动者的主人翁地位是确立了;而且从某个特定的时期看,工人阶级、劳动者表现了极高的社会主义积极性;但从基本方面看,这个问题也没有得到根本解决。

改革以后,尤其是社会主义市场经济的地位确立以后,关于劳动者在企业中的地位问题在理论认识上也出现了严重的分歧。有一种意见,明确地表示不同意以往的关于工人在企业中主人翁地位的提法。他们主张不要宣传什么

收稿日期:2007-9-13

作者简介:吴栋(1944—),世界政治经济学学会理事,清华大学经管学院经济系教授,清华大学中国国有资产研究中心主任,兼任中国政治经济学学会总干事等职。主要研究方向为政治经济学、比较经济制度、公有制理论与实践、地区经济发展、企业发展战略等。

“工人当家作主”，更不要激发和培养工人的什么“主人翁意识”，而是要让他们时时刻刻地意识到自己是被雇佣者。在某省对国有企业的一些厂长经理进行了抽样调查，问到他们同企业职工的关系是什么关系时，有12%的厂长经理明确地回答，自己同工人的关系是雇佣和被雇佣的关系；此比例虽然不算大，但它至少说明了人们在这个问题上观念的变化。

如何对待和处理好劳动者在企业中的地位和作用问题，是关系到社会主义制度本质特征的问题。现在，有两方面的问题需要我们研究、回答和解决：（一）我们承认不承认劳动者在企业中主人翁地位以及如何从理论上去说明劳动者的这种地位？（二）在实践中通过什么途径和方式实际地而不是口头地实现劳动者的这种地位和作用？

二、回到基本理论问题上来

所谓“回到基本理论问题上来”就是回到马克思的基本理论问题上来。之所以这样提出问题，是由于有人在看待劳动者在企业中的地位时离开了这种基本理论；也由于我们这些年来不大重视研究和宣传像历史唯物论和劳动价值论等这样一些马克思的基本理论问题。

人民群众是历史的创造者，劳动创造世界，劳动创造了人类，这是马克思的历史唯物主义观点。商品的价值是由劳动创造的，马克思以劳动价值论为基础建立了《资本论》的理论体系。劳动者以自己的劳动创造出来的东西应归劳动者所有，应为劳动者的幸福和发展服务，这是马克思的基本世界观，是社会主义、共产主义的本质。上述理论和观点是符合历史发展规律的真理的，它也是我们确认劳动者在企业中的主人翁地位的理论依据。因此，承认不承认上述理论和观点，承认不承认劳动者的主人翁地位，是马克思主义与非马克思主义的试金石，是社会主义与资本主义的分水岭。

当然，如何依据马克思的理论来指导我们的社会主义实践以实现马克思关于人类解放的伟大理想，我们必须具体问题具体分析，必须使理论与实践相结合，符合客观规律。我们以往在这个问题上是有经验教训可以总结的，我们更多的时候是对马克思主义采取了僵化的或形而上学的态度，不是将它作为行动的指南，而是当作万古不变的教条。改革以后，以小平同志为代表的中国共产党人，改变了这种不科学的态度，将马克思主义与中国的具体实际紧密结合，在商品经济或市场经济、所有制、分配方式、计划与市场等一系列重大的理论问题上大大地发展了马克思的社会主义理论。但是，今天我们也还是必须防止另外一种倾向，即连马克思的基本原理都抛弃了。

三、社会主义的劳资关系

在公有制为主体多种经济成分共同发展的商品经济或市场经济中,资本的存在是必然的;因此,社会主义存在着劳资关系也是不可避免的。我们必须正视这种现实,建立起社会主义劳资关系的概念,并以科学的态度处理好这种关系。

我们存在着两类劳资关系。一类是公有制企业中的劳资关系,即作为全民的或集体的资产一方同作为劳动力所有者个人之间的关系。这种关系的实质是国家(全民)、集体和个人之间的利益关系。另一类是私人资产者同劳动者之间的关系,这就是马克思在《资本论》中所研究的劳资关系。

劳资关系问题的实质是劳动所创造出来的价值如何在劳动力所有者和资本所有者之间进行分配的问题。马克思认为价值是劳动创造的,不仅资本家获取的剩余价值是劳动创造的,而且资本家用来榨取剩余价值的资本最终也是劳动创造出来的。要消灭这种不合理的现象,就必须剥夺资本家,将资本家的生产资料转变为全社会共同占有,不允许私人占有生产资料并凭借它获取剩余价值。我们传统的社会主义就是按以上模式建立起来的。

马克思的理论,尤其是价值由劳动创造的理论没有错,但如何用以指导实践却是一个相当复杂的问题。在私人产权存在的条件下,如果我们以价值是劳动创造的为理由,将新创造出来的价值全部归劳方所有,那么所有的有产者谁也不愿意将自己的资产投入到创造价值的生产中,这将造成社会经济资源的极大浪费。因此,处理好社会主义劳资关系的合乎经济规律的做法应当是将劳动创造的价值在资本和劳动之间进行合理分配,将价值的创造同价值如何在生产要素之间进行分配分开。分配过程主要是由劳资双方通过市场和谈判来决定的,但国家可以进行宏观调节,社会主义国家更是如此。这种分配何谓合理?我们很难定出一个确切的界线,但有一点是可以肯定的,这便是:劳动者不应只是得到自己劳动力本身价值的补偿,还应当在这程度上参予企业利润的分配。在资本主义的企业中,利润几乎全部归资方占有,越有钱的人就越能赚钱,而劳动阶层仅停留在劳动力价值的收入水平上,这就是不合理。在我国,在私营企业中情况也是如此。在国有企业中,利润归国家这个大老板所有,劳动者作为个人几乎也没有参予利润分配,如果有的话,也仅是限于作为生活收入的那一点奖金,而绝大部分利润,包括用于扩大再生产部分都是上缴给国家,属于全社会的。这样做从本质上不同于资本主义的资本家的个人占有,但它是一种抹杀劳动者贡献差别的“吃大锅饭”的平均主义做法,同样不利于调动社会主义劳动者的积极性。我们在处理劳资关系时,一定要总结经验教训,首先在认识上应当明确社会主义同资本主义的根本区别。

四、异化理论与企业劳动者地位以及有中国特色的社会主义

马克思在《资本论》等著作中所形成的异化理论是一种用以研究资本主义劳资对立关系和分析批判资本主义制度的理论。这一理论认为：“资本主义生产方式使劳动条件和劳动产品具有的与工人相独立、相异化的形态，随着机器的发展而发展成为完全的对立。”(1)“工人生产的财富越多，他的产品的力量和数量越大，他就越贫穷。工人创造的商品越多，他就越变成廉价的商品。物的世界的增值同人的世界的贬值成正比。”(2)“这一事实不过表明：劳动所生产的对象，即劳动的产品，作为一种异己的存在物，作为不依赖生产者的力量，同劳动相对立。”(3)异化理论是马克思理论体系的重要组成部分。这一理论在西方社会有着广泛而深入的影响。马克思研究和批判资本主义制度的许多理论和观点常常遭到资产阶级经济学家的攻击和否定，但他的异化理论以及资本主义内在矛盾理论却得到了基本认同并保留了下来。一些西方马克思主义者都是常常应用这一理论对当代资本主义制度进行考察、分析和批判。“许多现代马克思主义者把马克思的异化理论归结为资本对劳动的剥削，暗示劳动的解放将完全取决于工人阶级对生产资料和生产产品的重新占有。”(4)马克思的异化理论是关于人的解放的理论。马克思关于通过消灭异化实现人类解放的思想是人类社会最伟大、最光辉的思想，它像光芒万丈的灯塔，照耀着人类社会前进的道路。消灭异化是一个长期的历史过程，异化是要由共产主义来解决的历史之谜。

我们提出异化理论不是要把我们的社会主义制度当作资本主义制度来批判和否定，我们的目的主要是想说明：(1)异化问题是同劳动者的地位问题联系在一起的，要解决劳动者地位问题，必须研究异化理论，解决异化现象；(2)消灭异化，是我们共产党人十分艰巨而崇高的历史任务；(3)尽管我们的社会主义制度与资本主义制度有着本质的区别，但由于消灭异化是一个长期的历史过程，是要通过实现共产主义才能实现的任務，而我们的社会主义又是刚从资本主义脱胎出来的社会，因此，它在一定程度上还存在着产生异化现象的条件，因而，存在着一些异化现象。事实也证明了这一点，例如由于私人财产与私营企业的存在，生产者同生产资料分离、雇佣劳动和剥削还存在；就是在国有企业中，由于还没有找到生产资料和劳动者相结合的理想形式，在一定程度上也存在着工人主人翁责任感不强，对企业不关心，有雇佣思想等现象……尽管我们存在的这些异化现象与资本主义制度下的异化有着本质的不同，但我们也必须承认它仍然是属于马克思所说的通往人类解放道路上必须克服的异化现象。劳动者主人翁地位的确立必须同消除这些异化现象联系在一起。我们共产党人的世界观和奋斗目标决定我们必须重视对社会主义异化现象的

研究,尤其是在市场经济的条件下更要加倍重视,它决定了我们能否真正走出一条有中国特色的社会主义道路。

五、关于怎样才能真正发挥企业劳动者主人翁精神的问题

应当说,无论是改革前还是改革后,这一问题都没有获得根本解决,但情况有所不同。改革前,在公有制一统天下的传统体制下,人们的观念是一致的,即劳动者是企业的主人,但没有找到公有制与劳动者相结合的理想方式,未能最大限度地调动起劳动者的生产积极性和创造性,真正发挥他们当家作主的精神。改革后,直到现在,也还是没有找到这种理想的结合方式,但新的情况出现了:一是,人们的观念起了变化,已有相当一部分人不认为劳动者是企业的主人,而是雇佣劳动者,关于劳动者地位问题引起了社会范围内的争议。二是,私营企业产生了,真正的雇佣关系也随之出现了。

我国社会主义的全部实践证明,企业劳动者的地位问题无论是从理论角度看还是从实践的角度看,它都是一个十分重要而复杂的问题。说它重要,是因为它涉及到我们能否真正成功地走出一条中国特色的社会主义道路;说它复杂,是因为它涉及到劳动者与企业,劳动者与企业产权,劳动者与企业收益分配,劳动与资本等方面许多重要而复杂的问题。我们不从基本理论上将这些问题搞清楚,对它作出符合客观规律的回答,我们在实践上无法真正解决好企业劳动者的地位和作用的问题。根据我们几年来的初步探索,现在就如何真正发挥好企业劳动者主人翁精神的问题谈几点不成熟的想法:

1. 坚持马克思的历史唯物论和劳动价值论,大张旗鼓地、理直气壮地宣传企业劳动者的主人翁地位。当然,企业的资产所有者也是企业的主人,而劳动者的概念也是一个广义的概念,它既包括体力劳动者,又包括脑力劳动者,既包括工人、技术人员,又包括经营管理者。我们的这种主张是对我国的各类企业讲的。可以预见到,在私营企业、外资企业,它们是不会赞同我们的这种主张的,让它们实施这种主张就更加困难;但我们必须表明我们的主张,并在国有企业实施我们的主张,通过适当的方式引导其他经济成分逐渐靠近这种主张。

2. 让劳动者在相当的程度上参与企业利润的分配,劳动创造价值,资方不能全部将利润占为己有,而劳动者也不应全部拿走,利润应在资劳双方进行合理分配。属于劳动一方应得的利润,应当根据每个劳动者的劳动贡献实行按劳分配。以上这样一种分配制度会极大地调动劳动者的积极性、创造性,促进他们关心企业。以前,在国有企业将全部利润收归国家,进行属于全民性质的资产积累,实际上并不完全符合按劳分配的原则。

在私营企业可能很难实行这样的分配制度,也可能正是由于这一点,使公

有制企业更具竞争力。

3. 在上述分配制度的作用下,使企业劳动者既是劳动者,又是企业部分资产的所有者,获得劳动和资产双重权益。劳动者拥有企业的产权,这是使他能真正发挥主人翁精神的重要基础。劳动者在企业中有了这种双重权益,他会把企业当作自己的企业。

在劳动还只是作为谋生手段和实行按劳分配的条件下,私人产权形式将是不可避免的;马克思所设想的从资本主义所有制到社会主义消灭私人占有的公有制,实际上不是一下子实现的,而是有着一个漫长历史时期的过渡阶段,在这个过渡阶段必然是各种产权形式并存;只有到了将来,生产力极度发达,使产权的私人占有成为多余的时候,这时公有与私有的界限才会消失,私人产权形式才不会存在。

4. 解决好在资产权益和劳动权益双重权益存在条件下的企业决策原则和程序问题。这个问题的最终解决比较复杂,可以先从简便易行的方式做起,如资方、劳方各按自己一套原则分别进行,然后劳资协商谈判解决。最终的解决方式是将资产权益和劳动权益进行价值通约,按类似股权方式进行。

5. 需要明确,劳动者的主人翁地位不等于企业不能解聘职工,也不等于每一个职工必须一辈子呆在一个企业里;进行双向选择仍是劳动者作为主人、企业作为自主经营者的题中应有之义。一般地讲,一个经营得好的企业,是希望其职工稳定在企业中;但是,如果有人违反了企业的制度,损害了企业的利益,为了体现作为总体主人的意志,企业必须将这种害群之马开除出去。如果他拥有企业的产权,他仍然享有作为所有者主人之权利,只不过作为企业劳动者之权益被剥夺了。

6. 董事长或者厂长和经理的观念和主张对发挥企业劳动者的主人翁精神有着极其关键的作用,实践已经证明了这一点,因此,在其他标准具备的条件下,必须选聘那种能全心全意依靠工人阶级、依靠企业劳动者的人当董事长、厂长和经理。

我们希望全国上下都来关心和解决好企业劳动者主人翁精神的问题,真正走出一条中国特色的社会主义道路,充分体现出社会主义制度的生机活力和优越性。