

# 劳动哲学

王江松◎著



人民教育出版社



经过三十多年的改革开放，中国经济这个蛋糕已经做大了，但在如何分配蛋糕这个问题上出现了严重的偏差，基尼系数已经达到国际警戒线，收入差距越来越大，其中劳动者的利益受损最严重，不仅危及社会公平正义，而且危及中国经济的可持续发展。针对这种情况，国内学术界所做的反思是远远不够的。《劳动哲学》这本书力图从哲学角度对当下中国的劳动问题做一个全面系统的思考，其出发点是好的，也取得了一些有意义的成果，但其最大的价值也许在于暴露出了更多的问题。希望这本书能够引起学术界和整个社会更多、更深入、更有成效的探索 and 讨论。

中国社会科学院学部委员 汝信研究员

这本书所涉及的国际工人运动思潮之广泛、资料之丰富、整理之系统，是我以前未曾见过的。作为本书的主要内容，其中关于劳动哲学体系构架的阐述，亦颇见哲学思考的深度和力度；而其致思目标和字里行间表现出来的对中国工人阶级及全体劳动者命运的关切，并将其落实于工会工作的建设性思考，更是学术界以往所少见。从事学术研究的人知道，这些工作都相当艰巨。作者不畏艰难将其完成，不仅显示了他本人真诚敬业，而且因其致力于哲学层面的提升，更使本书达到了基础理论研究的一定高度。所以，无论是否与作者的专业相同，无论是否同意作者的视角和观点，我觉得这本书都很值得一读。

中国政法大学人文学院院长 李德顺教授

《劳动哲学》的初稿，我几年前就看过。读后，我致信江松说：“很兴奋！稍空时，我还会细读。我的感觉是，哲学有用啊，哲学厉害啊，以此统摄的劳动认识与分析具有我们惯常难见到的系统性和深刻性。”我从1985年开始从事工人、劳动、工会方面的研究，才于前几年出版了《劳动关系理论》和《当代中国工会理论》。一代人有一代人的责任，就我自己这代人，能够如此整理和深化这方面的理论，也算对得起良心了。然而，心底里仍有两个重要缺憾：一是没有敢对劳动问题做思想史的钩沉，没有力量了，没有能量了；二是在劳动理论体系的建构上，功力不足了，念想不足了。《劳动哲学》做了这方面的努力，在思想史上从古到今、从外到中进行了梳理，在体系上从范畴到命题再到框架进行了建构。这是中国劳动理论研究带有突破性的成果。

中国劳动关系学院原副院长 冯同庆教授

《劳动哲学》一书表现出深刻的理论洞察力。该书对于马克思主义劳动学说传统的梳理，对于西方劳动哲学发展脉络的概述，以及在社会转型期建构劳动哲学对于发展工人阶级意识形态和改革工会组织的作用的探索，都具有重要的理论和现实意义。

清华大学社会学系主任 沈原教授

ISBN 978-7-01-011163-6



9 787010 111636 >

定价：78.00元

# 劳动哲学

王江松◎著

 人民出版社

---

**图书在版编目(CIP)数据**

劳动哲学 / 王江松著. —北京: 人民出版社, 2012

ISBN 978-7-01-011163-6

I. ①劳… II. ①王… III. ①劳动哲学 IV. ①C970.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 199767 号

---

**劳动哲学**

LAODONG ZHEXUE

王江松 著

---

策划编辑: 刘智宏

责任编辑: 曹利 岳改苓

封面设计: 中联学林

出版发行: 人民出版社

地址: 北京市朝阳区门内大街 166 号

邮编: 100706

邮购电话: (010)65250042/65289539

印刷: 北京天正元印务有限公司

经销: 新华书店

版次: 2012 年 11 月第 1 版 2012 年 11 月北京第 1 次印刷

开本: 710 毫米 × 1000 毫米 1/16

印张: 38.75

字数: 610 千字

书号: ISBN 978-7-01-011163-6

定价: 78.00 元

**著作权所有 · 侵权必究**

凡购买本社图书, 如有印制质量问题, 我社负责调换。

服务电话: (010)65250042

**2009 年度国家社会科学基金项目**  
**劳动哲学:中国特色社会主义劳动和工会学科的哲学基础研究**  
**课 题 组**

|        |   |              |     |
|--------|---|--------------|-----|
| 顾      | 问 | 中国社会科学院学部委员  | 汝 信 |
|        |   | 中国劳动关系学院党委书记 | 颜 辉 |
| 课题组负责人 |   | 中国劳动关系学院教授   | 王江松 |
| 课题组成员  |   | 中国劳动关系学院教授   | 赵健杰 |
|        |   | 中国劳动关系学院教授   | 刘玉方 |
|        |   | 中国劳动关系学院教授   | 彭恒军 |
|        |   | 中国劳动关系学院副教授  | 邵慧萍 |

## 序一 对劳动、劳动者、劳资关系的哲学思考

李德顺

江松教授承担的国家社科基金项目(“劳动哲学”),积作者多年苦心搜索的国内外大量资料,并经过反复的辨析、整理和批判性思考,终于以一种比较成熟的方式完成了。我觉得这是一件颇不容易的事情。

之所以说“不容易”,不仅仅因为我觉得,“劳动哲学”这个题目本身就具有相当的历史广度、学术难度和政治敏感度,所以一般说来,没有足够的积累就很难下决心去着手研究它;更是因为,当下的研究环境,已使人很难从浮躁中沉静下来,肯于下一些苦功夫、笨功夫,去做一件在理论上越是有基础性,就越是有风险,甚至往往“费力不讨好”的事情了。正是基于对这两方面条件的感受,我愿意为江松的这一劳动成果喝一声彩。

劳动是人类生命的起点,不经过劳动,猴子不会变成人,也就没有人类的全部历史;劳动也是人类社会生存的现实基础,它每天都在重新创造出我们的生活,如果地球上的人类停止劳动哪怕只是一个星期,全部现有的人类文明恐怕也将终结。所以,劳动和对劳动意义的理解,是我们永远不可忘记的。

当然,劳动的形态一直在变。已往人们对劳动的理解,总是离不开“面朝黄土背朝天”、满身油污、汗流浹背,还有卓别林式调侃中的机械和单调……。如今这样的劳动似乎正在日益淡出,逐渐代之以白领衣着、手抚按钮、收发指令的动作。人类用劳动使自己的劳动更多地依赖于知识、技术和智慧,从而增加了自己选择并创造劳动方式、在劳动之余消费享受劳动成果的自由。总之,劳动变得越来越人性化和智能化了。在这种情况下,有时却会滋生出一种忘乎所以的情绪,以为“劳动价值论”已经完全过时了,“信息”的价值可以超越实体资源

的价值,人力的付出也可以越来越被当作从属的环节,一切都可以最终服从于“创意”的取舍。于是,对“符号”经济的追逐压倒了对实体经济的尊重,被当作是现代或后现代致富的保障;“资本”成了独立于人的精灵,资本运作的机巧成了决定经济命脉的关键,泡沫成了河流。然而,由美国“次贷危机”引发的连锁反应,进一步导致了至今尚未解脱的全球性经济危机,却给了这种幻觉以一记重重的当头棒喝。在警钟下猛醒的人们,有必要去重读马克思的《资本论》,重温“劳动创造价值”的道理。

现实使人们重新意识到,无论劳动的具体形态怎样发展变化,劳动是人的体力和智力的支出,这一点始终都不可改变。支出决定收获,无论怎样取巧,都不可以忘记是谁在付出、付出的是什么,都不可以离开劳动者本身。政治经济学中的价值规律,说到底还是劳动社会化的规律,是劳动者权益的规律。

而江松这本书的最大特点,我觉得是它并未像通常理解的那样,就上述历史情景去考察劳动本身的来龙去脉,从而使之成为一本类似于劳动经济学或劳动经济学学说史的著作;而是另辟蹊径,抓住上述问题的现实要害,以劳动关系发展的历史为背景和基础,以劳动者为中心,结合思想史和中国劳动者的命运,将其写成了一本关于劳动者哲学或劳动关系哲学的著作。我想,这一视角和重点的选择,显然与作者现在工作单位的性质有关。他一向有志于从哲学角度研究劳动、劳工和工会问题,且现任中国劳动关系学院劳动哲学与劳动文化研究所所长、文化传播学院副院长,故有此取向。

这本书所涉及的国际工人运动思潮之广泛、资料之丰富、整理之系统,是我以前未曾见过的。作为本书的主要内容,其中关于劳动哲学体系构架的阐述,亦颇见哲学思考的深度和力度。而其致思目标和字里行间表现出来的对中国工人阶级及全体劳动者命运的关切,并将其落实于工会工作的建设性思考,更是学术界已往所少见。从事学术研究的人知道,这些工作都相当艰巨。作者不畏艰难将其完成,不仅显示了他本人的真诚敬业,而且因其致力于哲学层面的提升,更使本书达到了基础理论研究的一定高度。所以,无论是否与作者的专业相同,无论是否同意作者的视角和观点,我觉得这本书都很值得一读。

2012年8月于北京

## 序二 从马克思通向更为广袤的劳动世界

冯同庆

江松的《劳动哲学》即将问世,作为先睹者,阅后感到十分畅快,仿佛把我从马克思主义引向了更为广袤的劳动世界。

诚如江松所言,马克思是劳动哲学当之无愧、无与伦比的创始人。他指出,这一点也得到了20世纪西方严肃的劳动哲学学者的反复强调,其他各派劳动哲学也是在与马克思主义劳动哲学展开思想对话和交锋的过程中发展起来的。我这样的读者,是在新中国成立后长大的,我们所受的教育就是以马克思主义为主集的。江松把马克思主义的劳动哲学,置于一种首创的地位,我是完全理解的。然而,更为可贵的是,他没有停留下来,而是由此出发,去探寻在此之外的更为广袤的劳动世界。这是时代的变迁使然,就是哲学上常讲的事物依照条件而变化。他的书中有一处重要引证,出自改革开放后景天魁先生1981年的著作《打开社会奥秘的钥匙——历史唯物主义逻辑结构初探》。景先生认为,劳动的逻辑展开构成了历史唯物主义的“骨架”,即劳动从对象化开始经过劳动分化、劳动异化、劳动社会化,最后达到劳动自主化;劳动在这五个环节、五个阶段的展开和发展构成了人和社会共同发展的历史。劳动,被他放置在人的历史中审视,被他称为打开社会奥秘的钥匙。与曾经长期禁锢人们头脑的对劳动的冲突论解释、意识形态论解释不同,与仅仅强调阶级、革命、暴力、政治的解释不同,景先生的这种解释开启了理解和认识劳动的新空间。尽管这种理解和认识还处在比较抽象的层次,却对后来国内劳动哲学的研究起到了启蒙的作用。江松的《劳动哲学》立足于前辈学者的研究成果,实现了一种重新解读、重新阐释和重新建构。



《劳动哲学》的初稿,我几年前就看过。读后,我致信江松说:“很兴奋!稍空时,我还会细读。我的感觉是,哲学有用啊,哲学厉害啊,以此统摄的劳动认识与分析具有我们惯常难见到的系统性和深刻性。这是中国劳动理论研究带有突破性的成果。当然,也有不足,如你所说的积累和资料的局限等。但仍然是相当成功的!待你完成之后,我们来进一步细细品味和传播。”现在,又读到他的付梓稿,感觉其劳动理论研究更为系统和精细了。这种感受或评价,是实实在在的。我从1985年开始从事工人、劳动、工会方面的研究,到我2007年退休后,才于2009年组织出版了《劳动关系理论》,于2010年出版了《当代中国工会理论》。这些是积将近三十年的努力成果,是想系统地整理和深化这方面的理论。我自己认为,一代人有一代人的责任,就我自己这代人,能够如此整理和深化这方面的理论,也就知足了,或者说对得起良心了。可是,心底里有着两个重要缺憾。一是,在劳动思想的研究上没有敢做思想史的钩沉,没有力量了,没有能量了。二是,在劳动理论体系的建构上,压根就没有沾边,功力不足了,念想不足了。《劳动哲学》做了这方面的努力,在思想史上从古到今、从外到中进行了梳理,在体系上从范畴到命题再到框架进行了建构。尽管,江松自己还不满意,认为是“蜻蜓点水”,认为是做“基础建设”,然而我已经从中受益了。2012年春,我组织出版了《聚焦当代中国社会劳动热点问题》一书,其中收入了江松的《对2010年中国劳动社会事件的多学科解读》,他之所以能够作这种多学科解读,得益于他的劳动哲学思维。2012年我还出版了自己编著的《劳动关系知识读本》,其中在劳动思想演进的叙述中,大量引用了江松《劳动哲学》中相关的内容,特别是对中国近代以来劳动思想的介绍——对于中国现今的读者来说,这是过去难以读到而今又比较新鲜的。

我在前面说了,读《劳动哲学》可以使人走向更为广袤的劳动世界。下面,就是我的一些感想或抒怀。江松多年来对中国哲学、外国哲学孜孜不倦地研究,发表了许多颇有影响的著述,其《劳动哲学》反映和体现了这种积淀和素养。而我,是在自己有限的认知结构中借着《劳动哲学》捕捉到一些思绪或遐想,与江松、与读者们交流。

## 对《资本论》的延伸理解

我年轻的时候读卡尔·马克思的《资本论》很用心,后来在大学时因此受到老师的称赞。再后来,“文化大革命”结束,改革开放,我作了反思和沉思,还有意识地沉寂了一段时间,慢慢地产生了对马克思一些观点的延伸理解。

就资本与劳动而言,江松在《劳动哲学》中认为,资本既有自行增值的一面,也有剥削劳动的一面,既有与劳动对立的一面,也有与劳动合作的一面,马克思与资产阶级经济学家都抓住了其中一面并发挥到极致,但资本真实的含义和历史地位恰好应该在这两个极端之间去理解。

对上述理解,我是认同的。我在《中国的劳工调查与研究》等文章中写道,马克思的劳动价值论认为,价值(财富的抽象形态)由劳动创造,而资本支付给工人的工资只是劳动创造价值的一部分,其余的剩余价值被资本剥夺了,这个理论是正确的,却是“革命论”。任何社会科学的理论,都是事实判断与人们价值判断的统一。马克思的劳动价值论揭示资本剥夺劳动的事实,同时宣示了彻底改变资本主义制度的价值判断。但是,当我们推翻了旧制度,从革命党转变为执政党和建设党的时候,追求的是使用价值(财富的物质形态)的增长和改善人民的生活。在人们的价值判断上,需要实现从“革命论”向“功能论”的转变。为了实现增加使用价值、改善人民生活的目的,需要使资本、劳动等相关要素都能发挥其正面的社会功能;需要在劳动得到合理的工资的同时,使资本得到合理的利润,进而增加使用价值的生产,创造更多的物质财富。显然,剥夺资本的“革命论”需要转变为合理发挥资本作用的“功能论”。这种价值判断上的变化是从革命向执政和建设转变的需要。同时,已经成为执政党和建设党的政党,也有可能在使用资本发挥正面社会功能的同时,限制其负面社会功能。

我回忆起费孝通先生很早就有的研究。他的著名的“江村”研究,是在几十年前做的。他描述了乡村工业的产生,认为在此同时也产生了劳资合作的思想 and 劳资合作的方式。当时,兴办企业的人一方面引进了西方的技术和工业,另一方面实行了合作的新原则。费老分析说,这是为了避免西方工业化过程中工人受到的损害。他还在更广阔的视野上,给出了这种选择的依据。他说,在现

代工业世界中,中国是一名后进者,中国有条件避免前人犯过的错误。

我在《探索民营企业劳动关系的新视角——从两份浙江的调查报告说起》一文中分析说,提倡劳资合作并不是无视或回避劳动关系中的冲突。在我看来,这些冲突的存在既是问题之所在,又是问题解决的前提或条件。也就是说,我们既要看到其消极的一面,又要看到其积极的一面。依据市场经济劳动关系理论主流学派的观点,冲突产生的主要根源并不在于员工所处的从属地位,而在于组织中“效率”与“公平”目标之间存在矛盾;这些由相互冲突的利益引起的问题,可以依据双方主要的共同利益加以解决;解决的办法,是将冲突通过各种渠道转化为可以控制的双方共同遵守的规则;在这个意义上,冲突是不同主体表达利益的一种方式,是建立新的秩序的方式,是保持社会结构连续性和稳定性的方式。

## 《新教伦理》的别样解读

后来,在学术研究中,我结识了另一位“马克斯”,即马克斯·韦伯(1862~1920)。他是稍晚于卡尔·马克思的人,对西方工业化有着与卡尔·马克思相同的认识,也有着明显的区别。他的名著《新教伦理与资本主义精神》,让我读后许久不能平静,因为我以往从来不知道劳资之间还有协调的一面,还可以通过管理改善加以实现。

江松在《劳动哲学》中指出,这意味着管理的革命和根本转变。所谓管理革命,是产权革命和资本革命的必然要求,目标指向经济民主、产业民主和企业民主;是科学管理与人本管理的统一,其主要形态是资本与劳动的共同管理;旨在消除管理与被管理的二元对立,实现被管理者的管理和管理者与被管理。劳动者要成功而有效地参与管理、自主管理和共同管理,要成功地迎接管理革命的挑战,必须具备充分的主体条件。

随着国门打开,我数度到欧美国家考察或作学术研究,日常生活中的一些感受印证了上述认识。比如,几次去英国,发现工业化发源地英国没有像样的西餐。平时知道有法式西餐、俄式西餐等,怎么就没有英式西餐呢?不过,英国早餐的分量十足,尽管并不精细。据说这始于清教,工商业发轫需要避免奢靡,

饱食早餐后利于干好活,中午餐应付一下,晚餐更清淡,便可以“洗洗就睡了”。这就与韦伯所言的新教伦理有关。新教最典型的特征是它的命定说,这种教义的逻辑结论是,教徒的尘世活动,包括职业劳动,都是为了遵从上帝的戒律,完成上帝的旨意;争取获得职业上的成功,便成为建立获救信心的唯一手段。在韦伯看来,其具有独特的禁欲主义倾向,一方面勤勉地从事职业劳动,另一方面表现为最大限度的节俭,抵制一切享乐性消费,认为积累财富的勤俭在道德上是无可指责的,骄奢纵欲是有罪的。这客观上给世俗生活的发展以有力的推动,其中的劳动天职观念、职业成功意识、节俭致富倾向等都是这方面的表现。而这一切又与“资本主义精神”之间存在着很强的亲和力,客观上推动了资本主义及整个西方文明的发展过程。有论者指出,韦伯的这种理论为构建有效率的管理模式提供了一种哲学思维;他论证的理性官僚制中劳动者与管理者之间的关系,包括工作流程、汇报关系等,是清晰并且固化的,只要按照规则做事,就有望取得较高的工作效率,较高的工作效率会带来共同利益的增加,从而缓解双方的矛盾。另外,在官僚组织中,个人可以通过竞争获得管理岗位,这模糊了劳动者和管理者之间的界限,进一步将两者的利益一体化。

后来,我发现现今中国也有类似现象。比如,在浙江省杭州市的萧山,就有这样一个企业,就是传化集团。从2003年开始,我数度到那里调查,从开始对一个家族企业的好奇和探究,到深入员工了解企业变迁和发展的原因,再到讨论“传化经验”的生成条件。传化展示给我们的,是和谐创业、富裕百姓的道路。我在《和谐创业 超越浙商》的文章中写道,在传化出现了自发实行的职工参与。他们依据企业的具体情况,移植了原来国有企业的职工代表大会制度。这是出于家族企业发展的需要,是一种“靠大家”的现实选择、科学选择,并且得到了员工们的认同和呼应。因为,这个家族企业的职工参与,也是职工的责任和利益所在。特别是,职工提出相关权益方面的诉求、索取回报时,更需要这样。职工们在乎的是,自己有没有平等参与的机会和权利。这就不仅在经营上取得了成效,而且在社会上也赢得了声誉,较为成功地实现了资本的社会转向。通常人们所说的劳动与资本的对立,在这里被相互之间的合作、协调、共赢所取代。

我在文章中也试图解释了传化经验产生的缘由。这有始于徐传化父子的艰难创业,有中国改革开放的大环境因素,有地方政府“放水养鱼”的怀柔政策,同时,也有地域文化,特别是地方宗教的影响。在我们集体完成的文章《地方经

验:传化集团的企业治理与职工参与——一项参与性写作的研讨成果》中,我们做了以下描述:这里企业的和谐,可能是受到了当地流行的哲学、宗教的影响。王阳明的哲学在这里传播较广。王阳明是中国明代的著名学者,与朱子学派分庭抗礼,突出强调主体性、实践性。他的哲学体系庞大,门徒众多,在萧绍(萧山、绍兴)这一带很有影响。回过头来看这里的企业,老板脑子里头潜意识觉得“我作为老板要发挥主体性”;那员工一样啊,也有个主体性的问题,也得让他能发挥啊。此外,由于地缘的关系,历史上我国东部口岸开放后这里的基督教就得到传播。可以说,在浙江省,乃至在全国,这里都是基督教比较盛行的一个地方。萧山现有人口115万,基督教教徒大概有10万多。传化集团所在的这个村子,是萧山基督教徒最集中的地方。原来,这里宗教发展的情况比较复杂。现在,经过政府加强管理,绝大多数教徒都能够到正规的教堂里面去参加教徒生活。当地人认为,这里的宗教活动对这个地区社会的和谐还是起了好作用。其他的宗教在这里也有活动,佛教也是比较流行的。传化集团创始人徐传化的夫人,就信佛。她常常念及,佛爷保佑徐氏的企业兴旺,同时对员工以慈悲为怀。

## 《日常生活》中的深刻哲理

再后来,我通过书籍结识了一些新马克思主义者。他们认为,与革命、危机比较,人们的常态是日常生活。他们把劳动置于日常生活范畴,而且更为深刻地揭示了劳动异化及其严重的社会后果,还给出了消除劳动异化的方案。拜读了他们关于日常生活的论述,我不由得产生一种心悸,为以往思维的狭隘、认识的肤浅而惭愧。

江松在《劳动哲学》中也谈到劳动异化,认为劳动者要积极主动、一步一步、一点一滴地消除劳动的异化性质。为此,应该强化自己的劳动生产力、投资经营能力、管理能力、讨价还价能力、自我组织能力、集体谈判能力、政治参与和对话能力与精神创造能力。只有这样,劳动者才能获得公平的经济权利和经济利益,并在此基础上获得真实的政治权利、社会权利和精神文化权利;一旦全面拥有了这些权利,在宪政、民主和法制的制度条件下,劳动者就可以合乎逻辑地把



自己的价值观、人生观、道德观、经济观变成主流文化和公共舆论,甚至变成国家的法律和政策,强有力地制约、限制和改造那些掌握巨额财富和特权的阶级和阶层,成为全球价值观和生活方式革命的强有力的推动者,成为可持续发展模式的强有力的支持者和实践者。

我觉得,江松与新马克思主义者的思路是一致的。劳动异化确实严重,而劳动解放的常规路径应该是通过日常生活的变革。现今,全球的劳动者都在诅咒劳动,“不是痛苦也没有快乐”、“狗日的工作”、“工作的终结”,等等。有论者认为,时代进入了消费者社会,大众消费的兴起以及众多社会群体愈益倾向于奢侈消费,表明传统的新教伦理渐趋瓦解,失去了其促进经济增长和稳定社会秩序的功用。那么,出路何在?《劳动哲学》中提及了法国哲学家亨利·列菲伏尔(Henri Lefebvre)和匈牙利哲学家阿格妮丝·赫勒(Agnes Heller),他们关于日常生活的论述或许能够给我们启发。

列菲伏尔分析希特勒主义,揭露斯大林主义,由此遭遇厄运却一直忠于自己的日常变革的学术真心,不急、不燥、不激进。赫勒作为犹太人,依靠心智和幸运逃过纳粹的大屠杀,坚信社会变革无法仅仅在宏观尺度上得以实现,人的态度上的改变无论好坏都是所有变革的内在组成部分。他们认为,只有在发生革命危机的时候,经济、政治问题才显得重要;除了这些时候,日常生活就是第一位的问题。他们基本的理论发现是:异化无处不在,它笼罩了人的全部日常生活。他们把对日常生活的研究归结为日常生活批判,对这些现象进行了精巧、丰富的描述,包括描述劳动场所。他们认为,劳动真实的含义是改造生活。不要改变雇主,而要改变生活的被雇佣,把注意力放在生活的喜悦上,包括以自身的改变去改变现存的日常生活结构,使个人由自发向自由自觉提升,求助于创造性思维和创造性实践,建立“为我们的存在”。诚如一些论者所指出的,过去是靠制度的力量,强行把日常生活的每一时间、每一行为与社会总体目标联系。当人们发现,这种组织方式非但没有接近伟大目标,反而离它越来越远,自然要选择新的组织方式。在如何选择中,人们往往有截然不同的态度,有的焦虑不安、沮丧堕落,有的轻松愉快、及时行乐。这两种态度却有着共同的特征,把日常生活理解为人欲横流。然而,就劳动而言,丧失劳动的意义是无法忍受的,失去有意义的劳动同样是无法忍受的,劳动者要基于自身的努力解放自己。

## 《人的境况》中的高远哲思

最近,我读了汉娜·阿伦特(Hannah Arendt)的一些著述。她关注马克思主义,思考过马克思的劳动观,其著作与之有联系,更有分析和创新。其特征是一种高远的哲学思维,从方法论上为劳动怎么能够获得解放,或者劳动者怎么能够基于自身而解放自己,指出了路径。

美国学者阿伦特,作为犹太人,曾经遭受纳粹追捕,并被囚于集中营,在学术上却能够及时地介入现实,思考集中于带公共性的问题。她的《人的境况》(德文版书名为《积极生活》),建立了自己著名的“行动理论”,强调人只有与他人分享这个世界、共同拥有这个世界并在这个世界中积极行动,才能获得意义。在这本书中,阿伦特区分了人类实践的三种形式和与之相适应的三个领域。阿伦特所言人类实践的三种形式,从“劳动”出发,延伸到“生产”、“行动”,在一定意义上,论述的都是广义的劳动。首先,“劳动”(labor)。劳动的主要目标是为了维持肉体的生存和延续,它所生产的生活必需品,“一生产出来就被消费掉了”。在这个意义上,劳动具有一种与外界无关的“黑暗”和“隐秘”的性质。其次,“生产”(work)。“生产”包含了技能、技巧在内;所生产出来的东西尽可能避免被迅速消费掉,因而具有一种持存性,在时间上更为悠久。如果说“劳动”构成了仅仅与自己身体存在有关的“个人领域”,那么“生产”则构成了现代以降的“社会领域”。社会领域在本质上仍然是服务于自然的生命过程,仍然是为生存的目的组织起来的。因此,它是一个私人领域和公共领域之间的“雌雄同体的领域”。最后,“行动”(action)。“行动”是在公共领域中展开的,在公共领域中的行动意味着排除了任何仅仅是维持生命或服务于谋生的目的,不再受到肉体性生命过程那种封闭性的束缚。在公共领域中,人和人处于最大限度的开放之中,人们互相能够看见和听见。“行动”的一个重要方面是“言谈”,在言谈中人们敞开他自己,阐释和展现自己。言谈本身具有巨大的政治意义:如果不是想要直接动用暴力,那么言谈所具有的措辞和劝说便是政治方式本身。总之,在一个亮起来的公共舞台上勇于发言、挑战和接招,表达了一个人的尊严。

江松重视劳动者从私人领域进入公共领域。例如,对劳动者的组织工会,

就专章进行论述,而且整个《劳动哲学》以工会改革与建设收尾。他认为,工会运动发展到今天,虽然取得了无数的成果和重大的发展,但也面临着新的挑战:产业结构升级和后工业社会对工会的挑战;产权结构的社会化及管理制度的创新对工会的挑战;社会结构和阶级结构的变化对工会的挑战;经济全球化对工会的挑战;工人需求层次的提高对工会的挑战。面对这些挑战,工会要重视对工人的劳动产权的维护和追求,要重视对工人的职业培训和人力投资,要组织工人积极参与企业的经营管理并实现劳资共决,要推动工人的自我实现需要的满足和劳动过程中异化的消除。

真是应了中国一句老话,“同声相应,同气相求”。我于2010年出版的《当代中国工会理论》,提出当代中国工会理论的历史前提是革命向建设和改革开放的转变,其现实基础是正在发生和不断推进的改革开放和发展建设,其理论内涵是革命论向改革开放论和发展建设论的转变。其内容涉及劳动关系、产权关系、社会结构变迁、经济全球化挑战、工会组织改革、劳动者管理参与等。特别应该指出,与一般的劳动研究不同,我和江松都重视劳动与产权的关系。江松在《劳动哲学》中指出,劳动与产权曾经是统一的,后来发生了分离,再后来两者又开始结合,先是劳动力所有权的恢复,后是劳动产权的重建。在现代历史条件下,重建劳动产权当然不是要回到单个劳动者与少量生产资料直接结合的小农经济或手工业经济,而主要是指在普遍实行现代企业制度的大中型企业内获得部分产权(股权)以及由此而产生的部分剩余控制权和剩余索取权。在这里,劳动要素就像资本要素一样获得相应的股权和利润。这是在继承资本主义所取得的成果的基础上对资本主义制度的一种真正的改造,理应取代以保护劳动力所有权和劳动者社会保障福利权为主要目标和主要内容的民主社会主义运动,而成为当代社会主义运动的主流和方向。我在《当代中国工会理论》中论述说,要在劳动、产权、社会诸种制度变革中认识和发挥工会的作用,在理论上需要解决参与劳动、产权、社会管理诸种制度的变革问题。就产权而言,城市经济体制改革给工会带来的不仅是参加劳动制度改革问题,还有参加相关的产权制度改革、社会保障制度改革问题等,这方面则存在着理论警觉性不足和实际参与迟滞的现象。其原因大致在于担心参与产权制度改革有助长私有化之嫌。因此,在劳动者与产权制度的关系方面,难以寻觅工会明晰的声音和政策主张。当改革中出现了劳动者追问过去的劳动在社会资本中的积累而希望得到社会

保障时,在一些地方出现了职工持股并且又被行政强制取消时,在一些企业已经建立劳动者股份合作制又被强行制止时,在企业改革中劳动、技术可以股本化而又得不到重视时,在一些企业有了利润大幅度增长劳动者要求分享时,不仅与劳动者联系的产权理论得不到支持,往往还被怀疑有私有化倾向。私有化的实质是个人完全拥有某一部分财富,劳动者享有资本权利的实质则是财富社会化,即使由个人支配的财富也有多种限制和制约;劳动者享有的资本收益,是劳动收益的延伸、扩展,是劳动致富;劳动者享有的资本权利有数量上的规定,往往是资本总量的一个组成部分,还要与企业的经济效益挂钩。中国的企业改革是从明晰产权关系开始的,这种情况下就不存在单纯的劳动关系。也就是说,如果研究中国企业的劳动关系,就不能撇开产权关系因素。提出协调劳动关系是最基本的,但还却需要与协调产权关系相结合。工会既需要成为实现职工劳动权的代表组织,又需要成为实现职工股东权的中介组织。中国工会如果忽视产权、产权关系而退守到劳权、劳动关系又困守在其中,将会非常被动。从实际情况看,工人以外的社会阶层,诸如农民、个体工商户、私营企业主、外商投资者、公有企业经营者、专业技术人员等,均有法律、政策认可和保护的产权权益,唯独工人没有这样的“国民待遇”。企业在改革中普遍实行了产权关系内部化、分散化和社会化,众多的职工不但事实上成为财产关系的主体之一,还产生了与其他股东协调关系的问题。但是,事实上又出现了劳动者产权权益不予认可和加以销蚀的状况。解决问题的思路,不能是凭空建立起纯粹的劳动契约关系,而是要探索包括劳动者分享企业利润、劳动者股份合作、劳动股本化、职工持股、职代会参与等在内的新型企业制度。同时,新的劳动力市场和社会保障制度需要建立。通过人工成本真实化体现劳动者劳动的价值,通过保障制度社会化使劳动者享有社会公平。也就是说,企业里有竞争而社会上有保障。传统的职代会制度也不应废弃。特别是在讨论涉及职工利益的改革方案、企业领导任免的建议等方面,需要特别地关注和坚持。工会不同工作层次内容的配置要科学。在企业层次,涉及工资、奖金、津贴等的初次分配,一般要遵循效率原则,包括坚持按劳分配、破除平均主义。在社会层次,则要在再分配中强调公平,推动政府的协调,解决分配不公、基本社会保障等方面的问题。

阿伦特关于劳动问题的真正解决需要从私人领域进入公共领域中的高远哲思,使我们对工会要把劳动者劳动、产权、社会诸种权益问题都解决好这一使