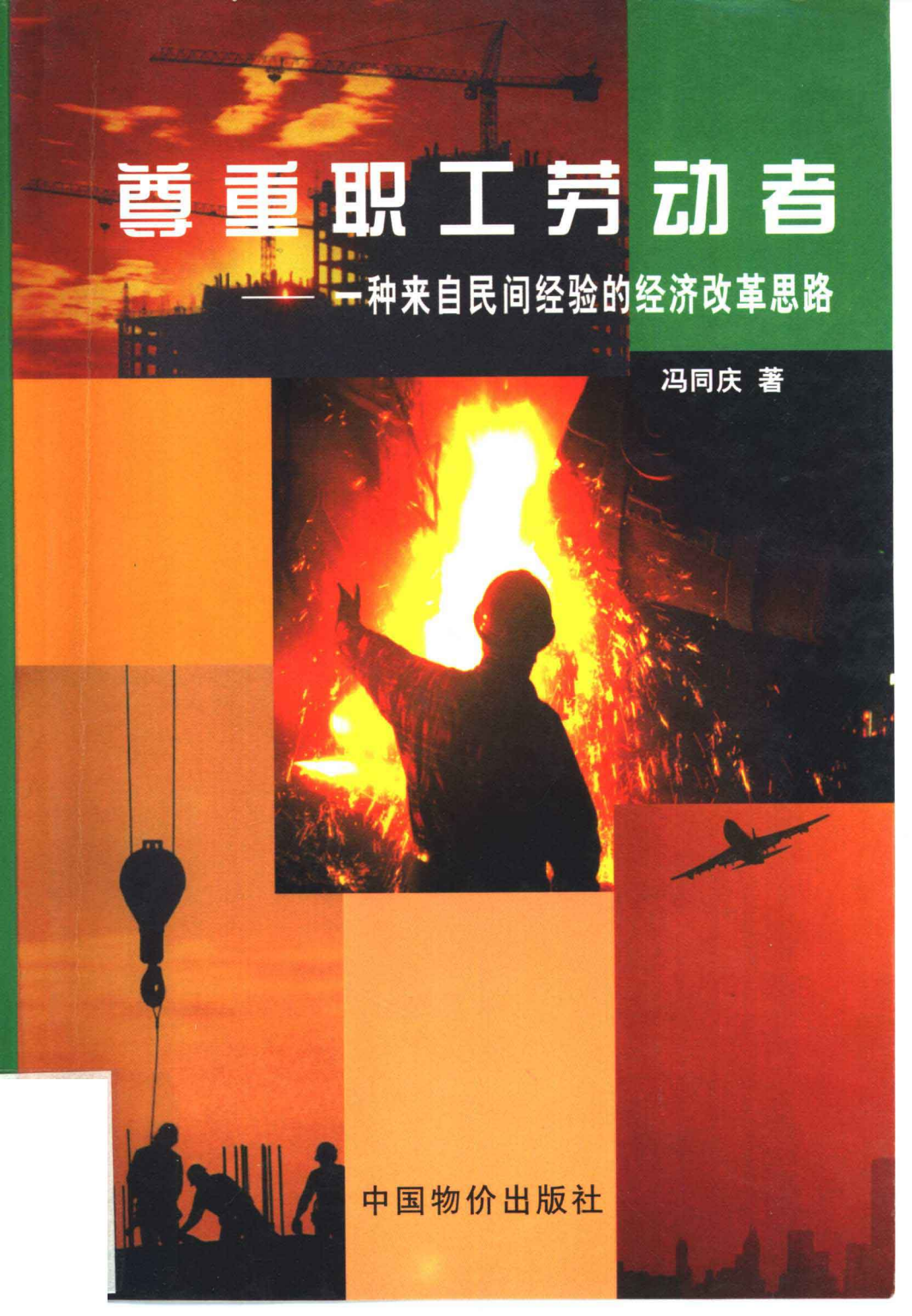




尊重职工劳动者

——一种来自民间经验的经济改革思路

冯同庆 著

中国物价出版社

F248.2
3

尊重职工劳动者

——一种来自民间经验的经济改革思路

冯同庆 著

中国物价出版社

图书在版编目(CIP)数据

尊重职工劳动者:一种来自民间经验的经济改革思路/冯同庆著. —北京:中国物价出版社,2000.12

ISBN 7-80155-172-9

I. 尊… II. 冯… III. 职工—人事管理—研究—中国
IV. F249.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 77745 号

出版发行/中国物价出版社(电话:68033577 邮编:100837

地址:北京市西城区月坛北小街 2 号院 3 号楼)

经销/新华书店

印刷/北京金华彩印厂

开本/850×1168 大 32 开 印张/11 字数/275 千字

版本/2001 年 1 月第 1 版 印次/2001 年 1 月第 1 次印刷

书号/ISBN 7-80155-172-9/F·134

定价/24.00 元

写在前面的话

十几年前,我的朋友(一起读中学,一起插队,后又在一个大学里一起工作过多年)刘北成(现为北师大历史系世界近现代史和西方政治思想史教授),从美国做访问学者回来。我问他最深的印象是什么?他脱口而出:“诚实劳动。”这给我留下了极为深刻的印象。当时,顾虑到这种说法有“美化资本主义”之嫌,他说:“不要张扬。”当然,现在我们再谈论这个问题不必有那么多顾虑了。就是从市场经济运作的技术层面上去说,美国经济持续多年的景气,原因之一也是较好地处理了劳动要素的配置及尊重劳动者的问题,这是另外一个大题目,在这里不能展开了。

从1984年开始的我国以企业改革为中心的城市经济体制改革,使传统上的“职工”这个统一的概念发生了变化。厂长、经理等高级管理人员成为职工中的经营者,工人、一般技术人员、一般管理人员则成为职工中的劳动者。从原则上说,中国企业改革的初衷既强调经营者的权威,又兼顾对劳动者的尊重即其积极性的发挥。但在改革的实际推进中,尊重职工劳动者方面出现了诸多问题,导致职工劳动者的诚实劳动不再成为时尚。

出现这种社会问题的重要原因是,认为仅仅有劳动者的积极性并不能合理协调经济和优化资源配置^①,在实际操作中便过分

^① 参看吴敬琏、刘吉瑞:《论竞争性市场体制》,中国财政经济出版社1991年版,第39页。

强调劳动力资源与其他经济资源的对立。其结果就是，中国试图建立的企业制度使劳动即使不是痛苦也不具有乐趣。^①

在我看来，这是中国企业改革的瓶颈。不突破这个瓶颈难有大的成效。这些认识，反映在近些年陆陆续续发表过的一些谈话和写过的一些文章及书籍中。本书是对这些谈话和文章进行选择后的集纳。

所有这些谈话和文章可以归结为一点，即寻求优化资源配置与尊重劳动者的统一。

这能做到吗？

答案是肯定的。

首先，从理论上是可以假设的。比如职工劳动者的失业问题。从一方面看，失业是实现经济资源优化配置的必然要求。从另一方面看，劳动力本身也是一种资源，不应被排斥在外。“失业表明一部分资源没有得到利用：愿意工作并且有能力工作的人没有被用于生产。”^② 因此，在经济目标中，“任何愿意有一份工作并有能力工作的人都应该可以找到一个有报酬的职位。”^③

其次，在现实经济生活中是得到验证的。本书谈话和文章中收集的一些沿海开放地区的实例、一些企业经营成功的实例，都可以作证。我们只是嫌其太少。随着中国企业改革经验和教训的积累，这些例证会越来越多。

最后，从发展趋势看也不能不有所为。处在迈向工业经济时代的中国企业，面临着全球知识经济时代兴起的挑战。市场机制的引入，必须与经济增长方式的转变和劳动者素质的提高同步，在崇尚资本的今日必须同时崇尚知识，包括崇尚劳动者的知识。须知党的

① 参看董辅礪：《〈企业主义〉序》，见：松本厚治《企业主义》，企业管理出版社1997年版，第4—5页。

② 斯蒂格利茨：《经济学》下册，中国人民大学出版社1997年版，第5页。

③ 同上。

十五大是主张通过科教兴国开发人口和劳动力资源的优势的。

这就要寻求优化资源配置与尊重劳动者的统一。

我想,这是一种来自民间的经济改革思路,也是 20 余年改革历程所昭示的一种经济改革观。

目 录

写在前面的话.....	(1)
-------------	-----

代总论 中国大陆企业改革中一种来自民间

成功经验.....	(1)
(一)尊重劳动者的传统的动摇.....	(2)
1. 以往受尊重,甚至有特权.....	(2)
2. 改革对既得利益的触动.....	(2)
3. 劳动积极性指标不容乐观.....	(3)
4. 劳动生产率指标令人担忧.....	(4)
(二)尊重劳动者的信念的坚守.....	(6)
1. 企业改革的一个初衷.....	(6)
2. 衡量企业改革成败的一个标准.....	(8)
(三)市场机制对劳动要素的运用存在着内在缺陷.....	(8)
1. 有的经济学家实际上把劳动要素排斥 在资源优化配置之外.....	(8)
2. 实际上市场机制并不能自动实现劳动力 资源的优化配置.....	(8)
(四)来自民间的探索弥补着忽略劳动要素的缺陷.....	(9)
1. 成功的探索来自于民间.....	(9)
2. 正确处理企业劳动关系,尊重劳动者 的劳动权利.....	(10)

3. 正确处理企业产权关系,尊重劳动者 的产权权利	(13)
(五)民间探索的意义	(23)
1. 劳动、劳动者积极性是不应忽略的经济变量	(23)
2. 市场机制的引入应与传统社会组织 结构相衔接	(24)
3. 传统的社会政治资源也是可以加以 正确运用的	(26)
4. 对西方市场经济的理论与实际的介绍 应力求全面和客观	(27)
5. 尊重职工劳动者本质上应落实劳动者 的合法权益	(27)
6. 企业改革的思路选择应从群众的丰富 实践中汲取力量和智慧	(28)
 一、我与职工劳动者说的心里话	 (30)
企业效益不好:是走是留?	(30)
“有个法提到了老工人?”	(31)
“我替工会主席担心”	(33)
“您说,我会失业吗?”	(34)
权利乎? 机制乎?	(35)
如何选择公平	(37)
 二、我眼中的职工劳动者状况	 (43)
外商与中国职工“棘手而愉快”的合作. ——改革开放以来的新劳资关系	 (43)
广东职工的政治观念	(48)
职工积极性的调查	(50)

目 录

请关注贫困职工生活	(53)
当心你的饭碗	(55)
职工失业压力不断增大	(59)
实际有惊,但求无险	
——关于宏观控制的城镇失业率指标	(64)
职工第二职业的现状与思考	(74)
城镇职工失业:“压”大“力”小	(82)
合资企业中的普通员工	
——在职业风险与职业安全之间	(86)
 三、我从社会调查统计中分析与预测的职工劳动者状况	(91)
百家企业调查:职工阶层分化现状	(91)
1992—1993年:中国职工状况的分析与预测	
——对5万名职工的问卷调查	(98)
1994年改革鼓点正急:职工心态不容乐观	(116)
1995—1996年:职工状况的分析与预测	(120)
1996年中国职工状况趋向分析	(129)
1997—1998年:中国职工状况报告	(133)
1998—1999年:中国职工状况报告	(149)
关于职工阶层问题的研究	(172)
 四、我对改革中职工劳动者地位的思考	(187)
必须重视职工问题的研究	
——为什么要进行职工内部结构	
及相互关系的调查研究	(187)
补偿劳动权利之外的失落	
——让中国企业劳动者也能按	
资本要素参与分配	(192)

建立现代企业制度中涉及劳动者地位的若干问题	(208)
探索改善劳动者地位的新途径	
——劳动分红和劳动者股份分红应当推广	(214)
改革开放以来工人阶级理论中各种观点的交锋	(222)
解决中国大陆现阶段城镇失业问题的思路选择	
——从1996年和1997年的就业形势谈起	(227)
职工社会参与问题研究	(243)
五、我希望职工劳动者能有一个稳健的工会组织	(273)
试论工会所代表的职工具体利益	
——兼谈造就代表职工具体利益的工会活动家 ...	(273)
风险与保障兼顾	
——关于大连造船厂正确处理政府、企业、 职工相互关系的调查分析	(282)
国有大中型企业工会的希望与困境	(291)
从上情下达到双向沟通：工会与企业共渡时艰	(293)
建立相对稳定的劳资关系	
——大陆三资企业调查分析	(295)
民主管理是现代企业制度的内在要求	(299)
劳动关系的市场化与三方格局形成的趋势	
——兼谈三方格局在我国是怎样被提出来的	(303)
劳资关系欧洲考察团考察情况报告	(306)
中国工会谋求新的发展的重要选择	
——学习中国工会十三大提出的工会工作 指导方针的一点体会	(321)
新经济组织的工会工作及相关认识问题	(328)
代结语 采用多种办法缓解企业困难	(333)

代 总 论

中国大陆企业改革中一种来自民间的成功经验

研究中国大陆改革开放以来企业劳动者的状况,可以凭借大规模职工状况调查的资料。主要的有:由中华全国总工会组织的1982年、1986年、1992年、1997年调查,由中国社会科学院社会学研究所组织的1987年调查,由中国社会科学院经济研究所组织的1990年调查,由中国工运学院组织的1991年调查等。此外,散见于各种文献的相关企业案例也是重要的实证资料。

主要的研究资料有:《劳动与经济增长》(周天勇著,上海三联书店、上海人民出版社1994年版)、《低效率劳动研究》(赵振华著,中国经济出版社1997年版)、《论竞争性市场体制》(吴敬琏、刘吉瑞著,中国财政经济出版社,1991年版)、《通向市场经济之路》(吴敬琏著,北京工业大学出版社1992年版)等。

相关的理论资料有:《大众的福利》(路德维希·艾哈德著,武汉大学出版社1995年版)、《日本经济中的信息、激励与谈判》(青木昌彦著,商务印书馆1994年版)、《企业主义》(松本厚治著,企业管理出版社1997年版)、《现代管理新视野》(于中宁著,经济日报出版社1996年版)、《美国劳动市场》(梁晓滨著,中国社会科学出版社1992年版)、《劳力冗员失业与企业效率》(牛仁亮著,中国财政经济出版社1993年版)等。

职工,在中国大陆的企业里曾经是一个统一的概念。随着以市场为取向的改革的深入,职工发生了社会分化。例如,企业经理这

样的经营者、管理者,企业工人、技术人员、一般管理人员这样的劳动者。

职工劳动者在企业中是否得到尊重,可以考察主观指标,也可以考察客观指标。本文考察的主观指标,主要是劳动积极性评价指标;客观指标,主要是劳动生产率指标。

(一)尊重劳动者的传统的动摇

1. 以往受尊重,甚至有特权

在改革开放之前的中国企业里,劳动者作为整体是受到尊重的。因为,他们是工业化的直接参与者和依靠力量。与农民相比,他们甚至享有特权。他们在权利、机会和承担风险能力方面比农民优越,天赋地并“世袭”地享有城市福利待遇。^①

2. 改革对既得利益的触动

按照中国经济理论界的一些权威说法,企业改革有两种思路的区别。一个是从有利于调动人们的积极性出发的,另一个是以有利于合理协调经济和配置资源为目的的^②。在实际推进中,后者逐渐占了上风。而且,由于劳动力资源的相对过剩,在资源配置中引发了很多劳动社会问题。著名经济学家董辅初先生评论说,中国试图建立的企业制度为一些有能力的人提供了迅速创业的机会,但的确存在许多问题^③。他举例说,这样将会是企业员工与企业之间缺乏利益的一致性,没有休戚与共的关系;企业员工对企业的经

① 参看陆学艺、李培林主编:《中国社会发展报告》,辽宁人民出版社1991年版,第175页。

② 参看吴敬琏、刘吉瑞:《论竞争性市场体制》,中国财政经济出版社1991年版,第39页;吴敬琏:《通向市场经济之路》,1992年,北京,北京工业大学出版社,第140页。

③ 董辅初:《〈企业主义〉序》,见松本厚治:《企业主义》,企业管理出版社1992年版,第4—5页。

营管理和技术的改进没有责任感,由于担心失业而本能地抵制采用新技术;企业员工对企业没有归属感,他们的流动性很大;企业的员工对工作缺乏自主权、主动性和自律性,按照工作手册机械地劳动而实际上成为机器的一部分;因此,劳动不过是获取工资的手段,即使劳动不是痛苦的事,也不具有乐趣。^①

3. 劳动积极性指标不容乐观

劳动积极性指标在调查中是被直接测定的。但由于直接测定往往会使结果被高估,我们在分析中又引入劳动者地位、职业满意度等相关指标,以便相互参照,反映更真实的状况。

中国的企业改革是1984年正式启动的,在这之前的酝酿阶段问题已经显现。1982年中共中央书记处研究室会同全国总工会的调查反映,许多工厂的工人认为生产积极性没有充分发挥出来,能够发挥出60%~70%就很不错了;一些公司生产技术指标的统计存在虚假成分,机械化程度高了,劳动生产率实际下降了。^②

1986年全国总工会的调查,劳动积极性自我评价为:充分16.73%,比较充分32.96%,一般化39.18%,不充分7.34%,很不充分3.28%;充分和比较充分的共计49.69%^③。

1992年全国总工会的调查,本人积极性发挥充分和比较充分的共计66.06%,而对同事的相应评价却下降为50.61%(通常对本人的评价偏高于对他人的评价);职业满意度评价中,感到满意和比较满意的共计34.69%^④。

① 董辅初:《〈企业主义〉序》,见松本厚治:《企业主义》,企业管理出版社1997年版,第5页。

② 中共中央书记处研究室:《关于当前我国工人阶级状况的调查报告》,中共中央党校出版社1983年版,第48—49页。

③ 中华全国总工会:《中国职工队伍状况调查1986》,工人出版社1987年版,第160页。

④ 中华全国总工会:《1992年全国工人阶级队伍状况调查文献资料集》,中国工人出版社1983年版,第1287、1305、1308页。

1997年全国总工会的调查,本人积极性发挥充分和比较充分的共计66.3%,而感到1992年以来在本单位地位下降和没有变化的却有66.5%。^①

一些学术性调查反映的劳动积极性状况,要比上述直接测定的结果更突出。

1987年中国社会科学院社会学研究所的调查表明,本人估计体力支出71%,脑力支出65%,如果心情舒畅可干出的活应相当平时的1.7倍;对同事的估计,体力支出63%,脑力支出56%,如果心情舒畅可干出的活应相当平时的1.6倍。^②

1990年中国社会科学院经济研究所的调查表明,劳动积极性有很大提高的4.0%,有一些提高的15.0%,基本没变的31.0%,有些下降的42.5%,大幅度下降的6.7%。^③

1991年中国工运学院的调查表明,走进企业时愉快的31.9%,平淡的59.1%,厌烦的9.0%;工作时感觉过得很快的21.9%,较快的48.4%,较慢的23.2%,很慢的6.5%。^④

4. 劳动生产率指标令人担忧

企业劳动生产率指数低于社会劳动生产率指数。例如国有工业的资本投入是相对最多的,但劳动生产率指数却低于整个社会的劳动生产率指数。1979年至1996年社会劳动生产率指数分别为105.4、104.9、101.2、105.2、108.0、110.1、108.8、105.0、107.9、107.6、101.5、102.6、104.2、110.3、110.6、109.5、107.5、108.4,国有工业劳动生产率指数分别为106.4、102.0、98.2、102.3、107.

① 中华全国总工会政策研究室:《中国工会统计年鉴1998》,中国统计出版社1999年版,第312、316页。

② 石秀印等:《中国职工心态大调查》,海洋出版社1991年版,第3—4页。

③ 杜海燕主编:《管理效率的基础:职工心态等行为》,上海人民出版社1994年版,第39页。

④ 冯同庆、许晓军主编:《中国职工状况——内部结构及相互关系》,中国社会科学出版社1993年版,第473页。

6、107.8、108.0、101.7、107.9、108.3、101.7、101.7、105.9、111.7、105.6、107.4、104.8、106.1；平均前者为106.7，后者为105.7，后者比前者低一个百分点。^①

一些学者对劳动生产率的考察，反映的问题更突出。周天勇认为，中国经济增长的关键在于劳动对其的推动，但就近几年的情况和未来趋势看，我们处于建国以来劳动者积极性最难调动的时期。他引用10个行业447家企业的调查，职工出勤率平均为92.1%，有63.3%的企业没有达到历史最好水平；职工有效工时利用率平均只有50%左右，最低的33%，最高的也只有56%；设备利用率平均为71.7%，有53.8%的企业没有达到历史最好水平；57.8%的企业全员劳动生产率低于历史最好水平。^②

笔者根据能够收集到的统计数据，把1996年若干工种的企业实物劳动生产率与改革以来最好年份的相应生产率进行了比较，结果多数工种是下降的，见下表：

项 目	单 位	1996	1996年为改革以来最好年份的%
坑下采矿全员效率	吨/人·年	557.32	104.31
顶吹转炉炼钢工人	吨/人·年	678.53	75.03
硫酸工人	吨/人·年	359.58	48.85
合成氨(30万吨装置)工人	吨/人·年	2725.36	64.00
水泥全员效率	吨/人·年	241.37	84.86

资料来源：本表据《中国统计年鉴1993》、《中国统计年鉴1997》整理而成。

① 国家统计局人口与就业统计司、劳动部综合计划与工资司：《中国劳动统计年鉴1997》，中国统计出版社1997年版，第6页。

② 周天勇：《劳动与经济增长》，上海三联书店、上海人民出版社1994年版，第4、110、111页。

赵振华列出了历年每百元工资经济效益(只列到 1985 年), 1978 年之后不仅没有增加反而呈减少趋势:^①

年 份	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
每百元工资 经济效益	1630	1562	1415	1392	1404	1486	1310	1274

这种现象特别反映在国有企业中,从 1981 年到 1992 年,国有工业资本投入对经济增长的贡献最高,为 51.3%;但其增长速度却最低,为 8.17%;表明低效率劳动导致低效率资本利用:^②

	1981—1992 年 年平均数 %			
	国有工业	集体工业	其他类型工业	全部工业
资本投入增长	8.17	14.12	36.55	9.72
(贡献率)	(51.3)	(36.9)	(38.5)	(40.1)
劳动投入增长	2.80	5.07	21.39	3.95
(贡献率)	(26.4)	(19.9)	(33.8)	24.7

(二)尊重劳动者的信念的坚守

1. 企业改革的一个初衷

中国企业改革酝酿于 70 年代末,1984 年中共中央以中央委员会决议的方式正式启动这项改革。决议中有这样几个与尊重劳动者相关的要点:围绕增强企业的活力这个中心环节,主要应该解决好两个方面的关系问题,其中之一是确立职工和企业之间的正

① 赵振华:《低效率劳动研究》,中国经济出版社 1997 年版,第 64—65 页。

② 同上书,第 72—73 页。

确关系,保证劳动者在企业中的主人翁地位;企业活力的源泉,在于脑力劳动者和体力劳动者的积极性、智慧和创造力;必须真正做到职工当家做主,做到每一个劳动者在各自的岗位上以主人翁的姿态进行工作,人人关注企业的经营,人人重视企业的效益,人人的工作成果同他的社会荣誉和物质利益密切相联;必须坚决保证广大职工和他们选出的代表参加企业民主管理的权利,企业领导者的权威同劳动者的主人翁地位是统一的;必须充分发挥工会组织和职工代表在审议企业重大决策、监督行政领导和维护职工合法权益等方面的权力和作用等。^①

邓小平对这个决议曾有肯定性评价。他在1984年10月22日的一个会议上曾说:“我的印象是写出了个政治经济学的初稿,是马克思主义基本原理和中国社会主义实践相结合的政治经济学,我是这么个评价。”^②他还说:“这次经济体制改革的文件好,就是解释了什么是社会主义,有些是我们老祖宗没有说过的话,有些新话。我看讲清楚了。”^③

显然,中共中央决议有关尊重企业职工劳动者的内容,既是适应改革说出来的“新话”,又是与传统相吻合的,用邓小平的话就是“马克思主义基本原理和中国社会主义实践相结合”的。对这个改革的初衷,国外学者也有这么看的。斯蒂格利茨(Joseph E. Stiglitz)在1998年曾说过:“在许多方面,20年前开始的改革虽然实施起来比较困难,但却是建立在非常基本的原则之上的:个人和机构都需要激励;有了正确的激励措施,人民将会更加努力地工作,并愿意承担更多的风险。”^④

① 参看《中共中央关于经济体制改革的决定》,人民出版社1984年版,第12、14、28页。

② 邓小平:《邓小平文选》第三卷,人民出版社1993年版,第83页。

③ 同上书,第91页。

④ 斯蒂格利茨:《中国第二步改革战略》,载《人民日报》,1998年11月13日。