

新世纪 劳动观念与职业道德

—— 王老师给班组的 41 封信



XIN SHIJI LAODONG GUANNIAN
YU ZHIYE DAODE
XIN SHIJI LAODONG GUANNIAN
YU ZHIYE DAODE

吴申耀 主编



包志勤 策划

中国工人出版社

职工素质工程读本

新世纪劳动观念与职业道德

——王老师给班组的 41 封信

吴申耀 主编

中国工人出版社

图书在版编目(CIP)数据

新世纪劳动观念与职业道德/吴申耀主编. —北京:
中国工人出版社, 2001. 10

(职工素质工程读本)

ISBN 7-5008-2622-2

I. 新... II. 吴... III. ①劳动观点-通俗读物
②职业道德-通俗读物 IV. B822.9-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 065665 号

出版发行: 中国工人出版社

地 址: 北京市鼓楼外大街 45 号

邮 编: 100011

电 话: 编辑室(010)62005031 转 213

印 刷: 北京市通州区美通印刷厂

经 销: 新华书店北京发行所

版 次: 2001 年 10 月第 1 版
2001 年 10 月第 1 次印刷

开 本: 850×1168 毫米 1/32

字 数: 170 千字

印 张: 7.5

印 数: 5064 册

定 价: 12.00 元

编 委 会

主 任:吴申耀

主 编:吴申耀

副主编:张 刚

策 划:包志勤

编委会成员:(以姓氏笔画为序)

王志平	韦永祥	卢汉龙	包志勤
刘宝华	吴申耀	严惠芬	张 刚
张照强	杜仁伟	陈必华	杨诞晏
苗远景	金帼英	袁觉英	徐季平
屠国明	程友谨	薛文祥	

序

我们已经跨入了新世纪。适应新世纪改革开放和现代化建设的需要,不断提高自身综合素质,自觉承担起时代赋予工人阶级的神圣使命,是我们广大职工面临的重要而紧迫的任务。江泽民同志在庆祝中国共产党成立八十周年大会上的重要讲话中强调指出:“我们建设有中国特色社会主义的各项事业,我们进行的一切工作,既要着眼于人民现实的物质文化生活需要,同时又要着眼于促进人民素质的提高,也就是要努力促进人的全面发展。这是马克思主义关于建设社会主义新社会的本质要求。我们要在发展社会主义社会物质文明和精神文明的基础上,不断推进人的全面发展。”实现人的全面发展,是建设社会主义的重要目标和重要内容。在社会主义初级阶段生产力不断发展的基础上,如何不失时机地推进人的全面发展,通过人的全面发展来带动和实现社会的全面进步,始终是我们党所关注的一个重要问题,也是工会组织需要探索的一个重要课题。

要推进人的全面发展,就要提高人的素质,使人的思想、观念、意识、心态、行为、能力等与时代发展和社会进步相适应。应该看到,随着改革开放和现代化建设的发展,广大职工的思想道德素质和科学文化素质日益提高,他们在两个文明建设中发挥了主力军作用,为社会主义的繁荣进步作出了积极贡献,充分体现出不断发展的工人阶级的先进性。但我们也看到,在实行改革开放和发展社会主义市场经济过程中,社会经济成分、组织形式、就业方式、利益关系和分配方式日益多样化,使社会上一部分人也包括有的职工对现阶段工人阶级的地位作用、社会分配、职业道德理念和评判

标准等产生了一些模糊认识。江泽民同志的“七一”重要讲话,为工会加强新时期职工队伍建设指明了方向。对此,我们要按照党的解放思想、实事求是的思想路线,对职工群众进行深入细致的宣传教育,把职工的思想统一到江泽民同志“七一”重要讲话精神上来,引导广大职工树立起新世纪的劳动观念和职业道德。

树立新世纪的劳动观念和职业道德,是职工提高素质、适应社会发展的当务之急。要树立新世纪的劳动观念和职业道德,首先要对什么是新世纪的劳动观念和职业道德有一个清晰的认识,搞清楚新世纪劳动观念和职业道德的内涵及要求,充分认识树立新世纪劳动观念和职业道德的重要意义,才能按照新的观念和要求去行动。

加强新世纪职工职业道德建设,就要建立与社会主义市场经济相适应的职业道德体系。这个道德体系,必须以为人民服务为核心,以集体主义为原则,以“自律”的方式不断提高职工的道德素质和精神境界。要以道德的引导力、说服力和感染力来帮助职工提高道德觉悟,激励道德情感,强化道德意志,增强道德责任,使职工自觉形成良好职业道德行为的内在动因和外在形象。

为了引导广大职工进一步解放思想、转变观念、提高素质、适应形势,上海市总工会组织部分工会理论工作者和实际工作者编写了《新世纪劳动观念与职业道德》读本。读本围绕新世纪劳动观念和职业道德这一主题,对市场经济条件下的职工主人翁地位、资本与劳动、劳动价值、分配方式、就业观念、依法维权、社会分工、职业道德基本理念和构成要素、职业道德的共性与个性、职业道德与社会诸因素的联系、职业道德的继承与发展、职业道德新规范和新要求等职工关心的41个热点问题进行了比较充分的阐述。读本采用了书信体格式,以一种平等对话、探讨和沟通的方式,与职工进行开诚布公的交谈,这种写作风格和语气,避免了居高临下的说教,贴近社会,贴近职工,使读者易于接受。同时,读本又做到了观

点深入浅出,举例生动具体,写法不拘一格,不仅可读性较强,而且能给读者提供较大的信息量和思考空间,这是读本的鲜明特点。

《新世纪劳动观念与职业道德》作为一本新世纪职工素质工程的通俗读物,是各级工会学习贯彻江泽民同志“七一”重要讲话精神,深入开展“职工素质工程”的重要辅导材料。

开卷有益,学而知之,我殷切希望这本读物能在提高职工综合素质方面发挥出独特而积极的作用。

包信宝

(上海市人大常委会副主任、上海市总工会主席)

2001年9月

目 录

1. 我还是不是主人翁？
——新世纪员工(劳动者)的性质与地位 (1)
2. 你能否走出这一步？
——深化认识劳动价值理论 (6)
3. 现在还讲“按劳分配”吗？
——劳动形式与分配形式的新思维 (10)
4. 他的报酬为什么比我多？
——按劳分配与按要素分配 (15)
5. 股票收入是不劳而获吗？
——再谈“要素分配”的收益和风险 (21)
6. 我的工资是怎么算出来的？
——工资收入与市场调控 (27)
7. 资本是不是一块臭豆腐？
——社会主义条件下的资本 (31)
8. 现在还有剥削吗？
——重提“剩余价值论” (35)
9. “资本家”是好人还是坏人？
——社会主义社会中的“资本家” (40)
10. 老板当了党支书后还能当工会主席吗？
——劳动者利益与运作机制 (46)
11. 我们靠谁找“饭碗”？
——劳动力市场与新就业观 (50)
12. 我还会不会“下岗”？

——现代社会的失业问题	(55)
13. 回到厨房还是走出家门?	
——新时期的女性就业问题	(59)
14. 先买车子还是先买“脑智”?	
——从培训是职工最大的福利说起	(64)
15. 单位能保证我不变为“穷人”吗?	
——社会保障制度的建立与意义	(69)
16. 打工也需要有契约吗?	
——谈签订劳动合同的重要性	(73)
17. 我为什么要参加工会?	
——新时期中国工会的性质与组织作用	(78)
18. 为什么还需大家一起来签订契约?	
——集体协商与集体合同意义谈	(84)
19. 不可被侵犯的内容有哪些?	
——员工的基本权利	(89)
20. 我该具备哪些“剑与盾”?	
——员工的常用法律武器	(94)
21. 劳动者遭遇侵权怎么办?	
——谈劳动争议的解决途径与方法	(99)
22. 良心多少钱一斤?	
——社会生活中的道德及功能	(105)
23. 老生常谈还有用吗?	
——传统职业道德的价值与局限	(111)
24. 资本主义不讲职业道德吗?	
——职业道德的发展进程	(117)
25. 顾客是上帝 = 为人民服务?	
——市场经济伦理与社会主义道德	(123)
26. 个体永远服从集体吗?	

——关于集体主义的几个界限	(128)
27. 怎样看待劳动与业务?	
——职业道德要点之一	(133)
28. 怎样看待诚信与责任?	
——职业道德要点之二	(138)
29. 怎样看待合作与自立?	
——职业道德要点之三	(142)
30. 劳动神圣与劳动致富一致吗?	
——职业道德中的义与利	(146)
31. 走进企业为什么?	
——职业道德中的苦与乐	(151)
32. 职业生活中公私能否兼顾?	
——职业道德中的公与私	(155)
33. 重提劳动光荣有意义吗?	
——职业道德中的荣与辱	(161)
34. 新时期职业道德的“底线”是什么?	
——谈互利、平等、公正、理性的原则	(166)
35. 劳资双方是否有道德联系?	
——劳资关系的运行伦理	(172)
36. 职业道德只是员工的事吗?	
——从企业良心说起	(177)
37. 各行各业的道德相同吗?	
——职业道德的共性与个性	(182)
38. 职业道德能单独存在吗?	
——职业道德建设与诸因素的关系	(187)
39. 义务做好事就是道德教育吗?	
——职业道德建设的科学化	(192)
40. 职业道德能否自我培养?	

——职业道德中的心理因素	(196)
41. 在新时代怎样做有道德的员工?	
——学习型人生与员工素质工程	(201)
附录一 专家学者谈“职工素质工程”之一.....	(206)
专家学者谈“职工素质工程”之二.....	(209)
专家学者谈“职工素质工程”之三.....	(210)
专家学者谈“职工素质工程”之四.....	(212)
专家学者谈“职工素质工程”之五.....	(214)
专家学者谈“职工素质工程”之六.....	(216)
附录二 上海职工职业道德教育纲要.....	(218)
后 记.....	(227)
作者简介.....	(228)

1. 我还是不是主人翁？

——新世纪员工（劳动者）的性质与地位

王老师：

您好！久不通信，想必现在做老师的总比我们当工人的日子过得强。两个月前，新老板——您知道，我们药厂终于被外商“吃”（合资）掉了——宣读的下岗名单中有我的名字！我和您是同代人，只有44岁。还记得吗？十多年前，我还获得过厂里举办“主人的明天”演讲比赛的优胜奖。现在，到哪里去找这种“主人”的感觉？合资前，厂里效益再不好，还有职代会，我做过代表，还能想啥说啥，如今是洋老板的天下了，我们工人的饭碗也难保了，还说什么地位。记得我父亲当工宣队进驻学校时，真是“工人阶级领导一切”，管辖权力大，这才叫主人呢！叫人想不通的事还有不少。您知道的，我以前考过驾照，下岗后我按招聘广告去一家私企面谈，被同意试用一段时间，想不到我服侍的私企老板是我认识的，当年曾到我家来哭求我父亲分配时照顾一下她女儿的何教授！同样是人，过去的“臭老九”变成了大老板，而曾“领导一切”的家父至今还常为报销医药费去厂里“排队”。老工人还有他的后代，还算不算是“主人翁”呢？尽管现在开车的收入比下岗前多了一点儿，但我还是不太愿意干下去……您说呢？

祝

冬安！

赵大林

大林：

您好！但愿您还没有辞掉在私企开车的那份工作，这也是我急着给您回信的原因和想说的第一句话。当然，这是朋友的劝告，仅供参考。读了您的来信，我也想了不少。关于“主人”或“主人翁”问题，应该认真思索和仔细清理，否则很难有明确的答案。

平常说“工人（或职工、或劳动者等）是主人”中的主体，应该是《劳动手册》中所界定的“在劳动法规定的劳动年龄内，具有劳动能力的、从事体力劳动或脑力劳动获取合法收入作为生活资料主要来源的公民”。作为个体的工人，其“主人”的地位，首先表现为一个公民所具有的法定的权利；其次表现为“劳动力商品”的所有权，即对自己的劳动力的支配，可以自主择业，追求个人经济利益最大化，享受劳动者的（就业、报酬、劳动保护、社会保障、参与、教育、培训、休息、剩余分配及社会组织等方面）权益。当然，这些劳权是劳动中即在被雇用（包括被政府或国有企业雇用）过程中的社会经济权利。公民的主人特性及权利与地位，也是在法律规定的条件下才能实现的。主人的权利与义务应该是统一的，主人的地位与劳动者的身份也应该是统一的。您要得到这份比下岗前多一点的报酬，就得干下去，您是一个公民，又是一个司机，所以，您首先是您自己的主人。

“工人是企业的主人”，其中的“工人”应该是群体。群体的“主人”除在某种程度上具有上述个体主人地位和权利的共性之处，还有不同的表现特点：一、在公有制企业里，主人既是生产资料的所有者，又是劳动力的所有者。但在组织形式和管理过程中，两者也有相对的分离性。二、在非公企业里，按照市场经济的理论，虽然生产资料所有权与劳动力所有权是分

离的，但资本主体与劳动主体之间是平等的关系，即有两个“主人”。您不是“车子”的所有者，但您是“开车”的主人。这里需要区分个体主人、群体主人及整体主人三者之间的不同点。整体上的主人，就是通常所说“工人阶级是国家的主人”这句话中的“工人”，它主要是从国家性质、宪法制度等社会政治的角度来阐述主人内涵的。以法定的公民地位、权利、义务及范围等为内容，构筑了整体主人、群体主人、个体主人的共同基础；同时，由于主人在三个层面上的经济利益、劳动利益、资本权益（生产资料）、政治权益等内涵构成的不同，国家主人、企业主人及主体个人各具有不同特性。我是“主人”，但只是工人阶级的一员，个体主人不可能直接地、自然地成为企业（包括国有企业）或国家的“主人”。群体主人，也有严格的范围限定。

因此，问自己是不是“主人翁”时，不仅要明确“主人”的层面，而且要注意“主人”的具体身份具有多重性、条件性、相对性、差异性等特征。同时，也要注意到目前阶段工人阶级的变化。工人阶级内部的阶层化、知识化、多样化及在经济收入、政治权力、文化素质、生活方式、价值观念乃至社会评价方面都发生了重大的变化。“主人”的这些变化，自然会造成主人的自我感受、社会判断等的变化与不同。过去的“臭老九”与现在的“打工者”都是主人，但主人存在的形式和表现是不同的。“文革”时期工人阶级领导学校做主人，是一种失误，其结果是不恰当地强调了“工人阶级领导一切”，否定了知识分子是工人阶级的一个有机组成部分，激化了社会矛盾。今天您要说“主人”问题，是不能以那个时代为参照的。

在计划经济的年代，实行中央高度集权，以行政手段来配置社会资源，片面强调精神因素而忽视物质因素，地方的、企业的、个人的积极性都未能得到充分发挥，社会经济和群众生

活的水平提高都不快，政治生活民主化程度也较低。因而，员工的主人地位并未能真正落实，更不可能达到理论宣传上的“水准”。在这样的条件下，员工连自己的劳动力都无权支配，没有择业自由，再美其名曰主人，多少有点虚拟化。而在今天，随着社会主义市场经济体制的建立和完善，员工的主人地位将发生深刻变化，真正由“天上”落到“地上”；员工不仅是国家和企业的主人，而且是自己的主人；不仅重视主人的政治地位，而且重视主人的经济地位；不仅重视主人的整体利益，而且重视主人的个体利益；不仅重视主人的权利，而且重视主人的义务（你的劳动权利与劳动义务也应该是统一的）。可见，随着时代的发展，员工由名义上的主人，正转变为事实上的主人。

错的主人观要改正，旧的主人观要扬弃。实际上，随着公有制实现形式的多样化，员工的主人地位实现形式也是多样化的。除上面所说的主人的不同层次及内涵特性外，我们还应明确，劳动人民当家作主，在政治上通过人民代表大会制度来实现；在经济上通过国有资产属于人民，国有资产收益用于人民等制度安排来实现；即使在非公企业，社会主义条件下的员工，也存在着主人的基本的实现形式。

当然，员工的主人地位，也不是绝对统一为一种形式或一种水平。同为主人，产业工人与党政干部、科技人员之间，一般员工与经营管理者之间，公有制企业员工与非公有制企业员工之间及不同地区的员工之间等，在主人的具体实现形式和程度上，都有一定的差异性。这些或其中部分的差异的消减，需要相当长的时间过程。

从理想的主人与现实的主人关系上看，“员工是主人”还有个体差别性与动态变化性的特点。每个员工由于客观素质上的差异，社会贡献率上的差异乃至自我激励与自我约束上的差

异，其主人的实现程度和形态也是有所不同的。同时，还必须指出，在市场经济发展过程中，由于现阶段劳动力供求关系严重失调、收入差距有所扩大、社会保障制度尚不完善等原因，员工的主人地位与权益受侵害的现象，也是有所存在的。要改变这些状况，还需要员工整体不断的奋斗与努力。员工是主人，这是指一个动态的实现过程，其中包括您的参与和行动。

因此，即使在新世纪，员工作为亿万当家做主劳动人民的一分子，宪法赋予的地位与权利还是没有变；除了整体地作为国有资产主人的地位没变之外，其员工个体还是企业包括剩余收益分享权在内的劳权的主人，更是他（她）自己的主人。当然，时代发展了，主人的内涵、形式与程度有相应的变化与差异。不能把“主人”等同于“法人”，不能把个体的主人等同于群体或整体的主人，更不可能把个体主人的地位回复到“文革”时“领导一切”的年代。对您来说，如果“开车”的工作也不想做，那么主人的内容，就缺了不小的一块。劳动者脱离了实际的劳动过程，就脱离了部分的主人翁实现环节，劳动者地位也就受到影响。我想，车到山前必有路，开车也是“主人路”。

顺祝
大进步！

王老师

2. 你能否走出这一步？

——深化认识劳动价值理论

王老师：

你好！来你家几次都没遇上你，事又有点儿急，只能先发个电传给你，请你帮我抉择一下，给我点儿力量。我想辞职开家小公司。你知道，我有三十多万人民币（曾为“专政对象”的老爸留给我的，我的电话消毒清香装置发明专利卖给乡镇企业所得的，前几年炒股赚的，等等），现在又发现“高哥鞋”（一种男人穿的内增高皮鞋）技术有市场，做好了能发财，所以想离开单位自己干。但单位的领导和一些朋友都好心劝我安分一点：因为现在（我）的工作（指电力公司）轻松又高薪；外面的行情和政策吃不准，说变就会变；三十多万元的来路也是不三不四，还是暗下用为好；做什么老板，工人干活劳动最光荣；什么专利技术，花东西靠不住；支部正准备按期转正（我现为预备党员），要不过段时间再说……我听了心也烦了。我能否走出这一步，想听听你的。请尽快把你的意见告诉我！拜托了。谢谢。

祝义