

自序

劳动伦理学是一门探讨劳动道德问题的新兴边缘学科。献给读者的这本《劳动伦理学》，是我们对这一学科的初步研究和思考。本书开辟了伦理学研究的一个新领域，其基本宗旨是：探索当代劳动条件下经济繁荣与道德进步，物质文明建设与精神文明建设、劳动方式变革与社会发展和人格完善的内在机制及其共同提高的操作原则，为提高劳动集体的经济效益和社会效率，促进人类的自由、幸福和全面发展，提供某种可行的理论参考，也是我们对中国十年改革以来的社会经济生活进行道德思考的结晶。

《劳动伦理学》从我国现阶段的劳动关系和道德关系出发说明道德问题，它不是用某种理论上的“应当”来论证道德问题，而是从现实的道德生活去发现理论上的“应当”。它还特别注意吸取国内外哲学、经济学、伦理学、心理学、教育学、政治学、行为科学、管理科学、环境科学、卫生科学、劳动保护学等学科有价值的思想，同时又着眼于建构和创造，使这门学科更具有理论意义和实践价值。随着人们对劳动道德问题认识的不断深化，《劳动伦理学》的社会作用将会日益受到人们的重视。

本书的内容是按照下列顺序安排的：第一、二、三章为一般理论论述，主要讨论了劳动伦理学的研究对象、意义和任务，劳动与人类自由和幸福的关系，社会主义劳动关系和劳动者的一般特点，这是全书理论分析的理论基石。第四章是从劳动者的个体

角度，研究了职业选择与个人价值实现中的一些问题。第五章是从社会的角度，对有关劳动者的劳动态度的一些问题进行了道德上的分析和评价。第六章和第七章集中考察了劳动集体的道德职能、劳动集体的经济效益和道德效益问题。第八章和第九章主要分析了两个特殊的劳动领域——管理劳动和知识劳动领域中的一系列伦理问题。第十章探讨了当代劳动方式变革与人的全面发展相关的一些问题。

《劳动伦理学》的研究始于1985年仲夏，在我们确定这一研究课题时，就得到了中国人民大学副校长、中国伦理学会会长罗国杰教授的肯定和支持。他在极其繁忙的工作之余，审阅了大部分书稿，提出了重要的修改意见，并乐意为本书作序，后因客观原因，未能如愿。《中州学刊》副总编辑徐必珍副研究员，在身体不适、工作繁重的情况下，牺牲休息时间，校阅了全稿，还对书中的一些内容作了重要的修改。河南省社会科学院和哲学研究所的负责同志，始终积极支持我们的工作。历史研究所郑涵研究员为本书的出版给予了热诚地帮助，在此一并致以诚挚的谢意。

由于我们水平有限，资料准备不足，对社会经济生活又缺乏多方面、深刻的了解，书中肯定会有偏颇甚至错误之处，恳请专家们和读者批评指正。

作者

1989年6月于郑州

目 录

第一章 劳动伦理学的对象、意义和任务	(1)
第一节 劳动伦理学的研究对象	(2)
一、研究劳动道德问题的新学科	(2)
二、劳动伦理学与邻近学科的关系	(4)
第二节 劳动伦理学的研究意义	(8)
一、劳动是最基本的道德活动方式	(8)
二、现代科学管理体制的要求	(9)
三、劳动集体特有的道德职能的需要	(11)
四、伦理学理论本身发展的需要	(12)
第三节 劳动伦理学的任务	(16)
一、探究人们的劳动行为对社会的道德责任和对 劳动生产率的影响	(16)
二、探讨劳动的道德意义.....	(18)
三、造就全面发展的“新人”	(19)
第四节 劳动伦理学的性质和特点	(21)
一、劳动伦理学的学科性质	(21)
二、劳动伦理学的理论特点	(23)
第二章 劳动与人类的自由和幸福	(26)
第一节 劳动与自由	(26)
一、懂得常新的“自由之谜”	(27)

二、劳动是人类自由之源	(35)
第二节 劳动与幸福	(41)
一、幸福的定义和基本内容	(41)
二、劳动是通向幸福的桥梁	(44)
第三章 我国现阶段的劳动关系与劳动者	(49)
第一节 我国现阶段的劳动关系	(49)
一、社会主义的联合劳动	(49)
二、劳动者与生产资料的结合方式	(51)
三、劳动的性质和特点	(59)
第二节 劳动者的主人地位和特点	(63)
一、法律上的主人与现实中的主人之落差	(63)
二、“经济人”和“道德人”的双重特征	(71)
第四章 职业选择与价值实现	(77)
第一节 职业选择与价值取向	(77)
一、择业价值取向的伦理实质	(77)
二、择业价值取向的现状和特点	(81)
第二节 职业分工的性质和特点	(85)
一、职业分工的一般特点和作用	(85)
二、社会主义职业分工的特点和意义	(87)
第三节 劳动伦理学中的价值范畴	(92)
一、价值范畴的一般涵义	(92)
二、对劳动伦理学价值范畴的规定	(93)
第四节 职业岗位与价值实现	(100)
一、职业对人的价值实现的意义	(100)
二、价值实现中的“自我”作用	(102)
第五章 劳动者的劳动态度及其道德评价	(106)

第一节 劳动态度的定义和性质	(106)
一、劳动态度的心理意义与特性	(106)
二、伦理学意义上的劳动态度	(108)
第二节 劳动态度的社会道德意义	(112)
一、对劳动态度道德意义的分析	(112)
二、不同历史条件下的劳动态度及其道德意义	(116)
第三节 社会主义劳动态度的道德评价	(120)
一、评价人们劳动态度的根据和特点	(121)
二、对公有制基础上劳动者的劳动态度的道德评价	(124)
三、对私人企业和“三资”企业中劳动者 的劳动态度的道德评价	(130)
第六章 劳动集体的道德职能	(132)
第一节 劳动集体概念与一般职能	(132)
一、劳动集体概念与类型	(132)
二、社会主义劳动集体的基本特征	(133)
三、劳动集体的一般职能	(135)
第二节 劳动集体的道德职能	(138)
一、道德教育的职能	(138)
二、道德调节的职能	(141)
三、价值导向的职能	(146)
四、道德激励的职能	(152)
第七章 劳动集体的经济效益和道德效益	(159)
第一节 提高经济效益必须兼顾道德效益的社会意义	(159)
一、社会主义生产本质的要求	(159)
二、商品经济发展的需要	(160)
三、调节各种利益关系的需要	(161)
四、提高社会经济效益的需要	(162)
第二节 劳动集体生产经营活动的道德责任	(164)

一、对自然环境的道德责任·····	(166)
二、对人的生命价值的道德责任·····	(167)
三、对社会和劳动者道德意识的道德责任·····	(170)
第三节 经济效益和道德效益同步提高的道德调控 ·····	(173)
一、正确处理微观经济效益和宏观经济效 益的关系·····	(174)
二、建立正确的道德价值目标·····	(175)
三、充分发挥道德价值判断的作用·····	(177)
四、重视道德效益的反馈控制·····	(178)
五、尊重人的生命价值, 加强劳动保护工作·····	(179)
第八章 管理劳动与其伦理难题 ·····	(182)
第一节 当代管理劳动的特点 ·····	(182)
一、当代管理劳动的一般特点·····	(182)
二、当代管理劳动的伦理特点·····	(188)
第二节 管理劳动的伦理难题——效率与公正 ·····	(196)
一、公正是对大多数人利益的追求·····	(197)
二、效率是实现公正的前提·····	(199)
三、促进效率提高的公正操作原则·····	(204)
第九章 知识劳动的社会伦理意义 ·····	(212)
第一节 知识价值社会之来临 ·····	(212)
一、国外学者论知识价值社会·····	(213)
二、知识型产业和知识劳动者人数猛增·····	(216)
三、知识成为经济发展的主要资源·····	(220)
四、构成商品价值的知识价值部分增大·····	(223)
五、知识更新的速度加快·····	(226)
第二节 知识劳动的伦理意义 ·····	(228)
一、知识劳动为人类带来更多的福利·····	(229)
二、知识劳动引起人们道德观念的改变·····	(232)

三、知识劳动推动道德和道德理论的发展·····	(235)
四、知识劳动引致伦理学研究方法的变革·····	(239)
五、知识劳动陶铸特殊的道德人格·····	(242)
第十章 当代劳动与人的全面发展·····	(246)
第一节 对马克思恩格斯的人的全面发展理论	
的认识和理解·····	(246)
一、人的“全面发展”的概念和基本涵义·····	(248)
二、实现人的全面发展的社会条件·····	(250)
第二节 对当代劳动变革中人的全面发展	
问题的探索·····	(254)
一、当代劳动方式变革对人的全面发展的影响·····	(255)
二、自由时间增多对个人全面发展的意义和作用·····	(259)
第三节 对我国现阶段实现人的全面发展	
的对策的思考·····	(264)
一、教育与生产劳动相结合的新途径·····	(264)
二、增加劳动者的自由支配时间·····	(269)
三、试行弹性工作制·····	(270)
四、引导人们建立合理的需要结构·····	(272)
附录说明 ·····	(274)
附录一 “郑铝人”的伦理精神·····	(275)
附录二 “郑棉一厂”的企业伦理文化建设·····	(286)

第一章 劳动伦理学的对象、意义和任务

我们已经进入一个新的时代——全球沟通、全球统一、全球和平竞争的时代。发达的科学技术把人类和地球联成一片。这是一个科学、科技思考控制的时代。竭尽全力地发展生产力，增强本国的经济实力，是这个伟大时代的主旋律。

中国作为世界的一个小“部落”，同样遵循着世界历史发展的共同轨道。经济发展进入了前所未有的繁荣时期，为适应经济的发展，国家所进行的经济体制和政治体制改革，猛烈地冲击着社会生产方式的各个方面，冲击着人们已有的观念和思想。人与人之间的道德关系发生了深刻的变化。劳动集体的劳动管理方式，劳动集体的各种职能，劳动者的社会环境，劳动者的利益和需要，以及劳动集体内部的各种道德关系所发生的深刻变化，尤为令人关注。这些变化都和劳动者的劳动活动有着密切的关系。在任何时代，劳动者始终是历史活动的主体。当代劳动者的劳动活动不仅在很大程度上制约、甚至决定着整个社会的道德面貌和道德发展的方向，而且还直接决定着劳动生产率的提高和整个社会经济活动的进程。因此，研究人们劳动活动中的一系列道德问题，对于在新的历史条件下协调劳动者之间、劳动者与劳动集体之间、劳动集体之间以及劳动集体和社会之间的关系，对于探索在新的历史条件下，如何认识和把握经济发展和道德发展同步提高、社会效率和社会公正并行不悖的规律，以及人类社会的劳动方式从低级向高级的发展与人类自身自由、全面发展互依并进的规律，都

具有非常深刻的现实意义。劳动伦理学正是适应社会道德关系，特别是人们劳动活动中的道德关系所出现的这些新变化、新特点而产生的一门新兴学科，也是对我国现实经济状况进行道德思考的结果。

第一节 劳动伦理学的研究对象

一、研究劳动道德问题的新学科

任何一门科学必须首先确定自己的研究对象，也就是说，都有着本门科学所考察、研究的特殊领域。只有这样，它才能同其他学科区别开来，也才有独立存在的必要。那么，劳动伦理学的研究对象应该是什么呢？

劳动伦理学是以人们劳动活动、劳动过程中的道德问题为其研究对象的一门新的学科。它不仅把劳动作为一种经济现象和社会现象来考察，而且更重要的是把劳动作为一种社会道德现象、一种人类道德活动的基本领域来考察。当社会普遍重视发展经济的时候，强调全民族的公德心是一个十分紧要的问题，一个缺乏公德心的社会，其直接后果必然会败坏社会的秩序、和谐与安宁，降低生活素质，最终阻碍经济的发展。现在不少企业职工责任感不强，生产事故频频出现，直接或间接地同轻视劳动活动的道德内容有关。人类社会的发展历来依靠两个杠杆：一是经济杠杆，没有它的作用，社会就失去了发展的动力；另一个是体现为道德和法律的社會杠杆，没有它的调节，人类就会在相互竞争、相互倾轧中走向毁灭。在现代劳动活动中，诉诸道德的力量比诉诸法律的力量更能适应经济发展的要求，也更具有社会价值。因为，“采取法律途径，并

不会创造新的财富,因为采取法律行为而耗费的金钱和人力,会使我们整个社会失掉许多具有建设性的资源。我们越早放弃从法律角度来决定我们的行为,转而从道德的角度来判断应该采取的行动,我们越早可以替本身组织增添具有建设性的力量。”^①这就要求我们对劳动活动的分析,既要从经济学的角度,也要从伦理学的角度进行双向考察。在西方,虽说近些年来失业率很高,闲暇时间增多,从有报酬的劳动退休出来的人口数目在增加,但劳动道德的规范力量之强却几乎一如既往,在工业社会价值体系中起着主发条的作用。所以西方人士认为,劳动道德以及劳动的作用始终在个人生活中占据核心位置^②。美国当代一些经济学家也提出,经济推论本身就是一种特殊的道德。它要求经济学帮助辨别似是而非的道德问题。而经济学所做的仅仅是帮助鉴别发生了什么事情;也就是说,不是阐明道德问题,只是阐明经济学问题^③。这样,阐明经济活动中的道德问题,就成为伦理学无可推辞的使命。

劳动伦理学研究劳动活动中的道德问题,不仅要着重研究劳动者进入劳动过程后,在参加生产活动中所发生的各种道德问题,同时也涉及到劳动者在劳动过程之外,与劳动活动有关的一些道德问题。比如,劳动者的职业选择与价值实现问题,就包含有为人们进入劳动过程之前的道德选择提供必要的参考。它依据现代社会劳动关系的性质和特点,以劳动者的自我完善和发展为最高目的,从劳动者、劳动集体、社会这三个层次的联系和对立中,来

① [美]劳伦斯·米勒著,尉眷蛟译:《美国企业精神》,中国友谊出版公司1985年版,第137页。

② 参见保罗·布莱顿:《劳动的形象:记录摄影“现实性”的创造》,载中国社会科学杂志社/联合国教科文组织办:《国际社会科学杂志》,1988年第5卷,第3期。

③ 参见托马斯·谢林:《经济推论与道德》,载美国新闻总署编,中国对外出版公司译:《交流》1986年第1期。

探究当代劳动与人类道德发展以及个人道德活动相关的一系列新的伦理问题。譬如：企业经营活动的经济效益与道德效益，劳动集体的道德职能，劳动者的需要、动机及其劳动态度的道德评价，职业活动与人的价值实现，劳动与人类自由和幸福，知识劳动的社会伦理意义，促进效率提高的公平操作原则等，都是劳动伦理学所要考察的理论问题。这些研究内容，既包括人与自然的关系，也包括有人与人，人与社会的关系；既反映有中国民族特有的道德文化内容，也反映有世界某些共同方面的道德文化现象；它不仅重视提高劳动者的个人道德需要，而且更重视发挥劳动集体的道德调控作用；它不仅重视劳动者的道德行为对整个社会道德风貌的影响，而且更重视劳动者的道德行为对提高劳动生产率的作用。

二、劳动伦理学与邻近学科的关系

劳动伦理学特有的研究对象，使之与劳动美学、劳动法学、劳动经济学、劳动心理学、劳动统计学、劳动卫生学等和劳动问题有关的学科从性质上明显地区别开来。这些学科虽然都直接以劳动问题为其研究对象，但都有各自不同的研究角度和特定的研究内容与目的，所以劳动伦理学的研究对象是任何其他涉及劳动问题的社会学科所不能代替的。

劳动美学，研究审美活动在物质生产体系中的特点，研究对劳动的审美关系和劳动产品在社会物质文化中含有的审美价值，研究劳动美感和在整个社会的美学素养的形成和发展中的作用，而不去考察劳动的道德内容和道德意义。

劳动法学，研究有关劳动法的理论实践，包括劳动法的产生和它的历史发展，劳动法的本质、作用和特点，劳动法在调整劳动关系时应该遵循的基本原则和劳动法的各种规范，以及劳动法的制定和劳动法在实际贯彻中存在的问题等。显而易见，劳动法学是以与劳动活动有关的各种劳动法律为研究对象的，而不

是直接以社会劳动关系为研究对象，当然也就不会涉及劳动过程中的道德问题。

劳动经济学把劳动作为一种经济现象来看待，着重研究如何通过改善劳动组织和贯彻正确的分配原则等激发劳动者的积极性，以提高劳动效率，而不去注意劳动者的劳动关系本身也是一种道德关系问题的研究。

劳动社会学把劳动作为自己的出发点，虽然也涉及到劳动者的道德问题，但它的研究重点是人们的劳动活动，即把劳动活动作为一种受多种因素影响的综合性的社会现象来研究，而不是作为一种特殊的道德现象来研究。它着重探求社会在劳动活动领域中发挥作用的一般规律及其表现形式和作用机制，揭示劳动与社会之间的多方面的联系，以把握其中的内在规律性。

劳动心理学的研究对象是，在与劳动对象、工具和自然、社会环境的相互关系中，研究人的心理规律、心理过程和个性特征。其宗旨在于探讨现代生产条件下，劳动者生产活动最优化的途径，职业心理学内容，人在职业方面的各种重要属性的判定，劳动成效的预测，生产机械化、自动化条件下对人的心理状态、心理活动所产生的影响及其变化规律等问题，从而提高企业管理水平，调动劳动者的生产积极性，发掘人的潜在智慧和才能，促进整个社会劳动生产率的不断增长，提供心理上的科学依据。这与劳动伦理学的研究角度也是不同的。

劳动统计学是研究劳动经济现象的数量，即研究劳动力资源的分配、使用及其生产物质技术条件的数量变化的学科。劳动的社会关系内容对劳动统计学只具有从属的意义。劳动活动的道德问题自然更在它的视野之外。

劳动卫生学主要是研究劳动者与劳动条件之间的相互联系、相互作用及其运动变化的规律。它研究人们在从事劳动时，劳

动条件对劳动者机体所产生的影响，同时也研究如何采取措施创造良好的劳动条件，保护劳动者的健康，降低病伤缺勤，以保证不断增强劳动者的体质和促进生产的不断发展。这是一门预防医学科学。其研究内容和目的虽然和劳动伦理学有着相互沟通的方面，但二者的研究角度明显不同：前者注重于人的生理学方面，后者则把劳动活动对人类健康的影响作为一个道德问题来看待。

与劳动伦理学最相接近的学科是职业道德。职业道德也要研究劳动者的道德问题，在内容上它和劳动伦理学有着相互渗透、相互贯通的方面。但二者之间也存在着重大的区别：

第一，劳动伦理学从整体上研究从事不同职业的劳动者的道德关系、道德行为、道德意识的形成等问题。它侧重于研究与现代化大生产相联系的工人阶级的各种道德问题，同时也涉及到农民、各种管理人员、知识分子等劳动者的道德问题。这是因为现代劳动过程是一个非常复杂的社会现象，涉及的范围非常广泛，只有从不同的角度和方面来进行研究，方能反映和概括出现代劳动活动的一般道德特点。而职业道德仅根据某一具体职业的性质、特点，对从业人员提出一定的道德要求和标准，只能适用于一定的职业范围。比如，对医务人员的道德要求：全心全意为病人服务，救死扶伤，对病人一视同仁等，一般只适应医护人员的工作实践；对营业人员的道德要求：诚信无欺，文明经商，礼貌待客等，也只适用于商业服务行业。

第二，从反映调整的关系来看，职业道德主要探讨在职人员与其服务对象的关系，如：教师道德主要反映的是教师和学生这一道德关系；医生道德主要反映医生与患者之间的道德关系；政治家的道德主要讲政治家对国家和人民的道德责任。劳动伦理学则主要研究劳动者在劳动集体内部形成的各种道德关系和道德问题，同时也涉及到劳动集体的生产行为与社会外部的道德关系。它

既要从静态上去认识和研究某一劳动集体内部以及与该劳动集体内部有关的各类道德关系的横向联系，也要从动态上去理解和把握某一劳动集体内部各种道德关系的纵向联系与历史变动性。具体来说，主要是研究劳动者与劳动者、劳动者与劳动集体、劳动集体与劳动集体以及劳动集体与社会之间的诸种道德关系和道德问题。

第三，从目的上看，职业道德倾向于对在业人员提出一些具体的道德要求，目的在于提高从业人员的道德觉悟、道德修养水平，更好地履行自己的职责。劳动伦理学的目的在于怎样协调劳动集体内部的各种道德关系以及劳动集体和社会的各种关系，为提高企业劳动效率和宏观劳动效率提供道德上的保证，同时也为劳动者的自由、幸福和全面发展提供可行的理论论证。具体讲，它的目的有不可分割的两个方面：作为一个现代化的劳动集体，它一方面要生产出高水平、高质量的物质产品；另一方面，又要创造出适宜劳动者生活、生存和自我发展的社会环境。

一般伦理学理论（伦理学原理、伦理学教程等）也是与劳动伦理学最相接近的学科之一。掌握一般伦理学理论的基本观点、方法及其研究特点，对于劳动伦理学的开创和研究，具有重要的指导意义，是劳动伦理学得以建立的直接理论基础。但二者之间也有明显的区别：

第一，一般伦理学的理论都是立足于一般人际关系探讨各种道德问题，对人们劳动活动中的道德问题缺乏深入的剖析，所涉及的范围和领域也比劳动伦理学广泛、普遍得多，而劳动伦理学要跨入现代化的社会生产领域，专门研究同人们劳动活动有关的道德关系、道德需要、道德意识等道德问题。它与现实生活更接近，反映的内容也更生动，更丰富。

第二，一般伦理学理论研究人们社会生活各个领域里的道德问题，一般来说比较抽象和概括，而劳动伦理学由于主要研究劳

动者在劳动集体内部、参与社会生产过程的一系列道德问题，所以较之一般伦理学理论所揭示的道德现象和道德关系也更具体、更深刻。

第三，一般伦理学的理论体系一般包括道德理论、规范体系、道德实践活动三个部分，每一部分在整个伦理学体系中，都有其特殊的地位和作用；而劳动伦理学研究的主要重点是在道德实践活动方面，它是一般伦理学理论的基本观点在劳动者道德实践活动中的具体运用，同时又是对人们劳动活动中各种道德现象、道德关系的系统认识和概括。

第二节 劳动伦理学的研究意义

开辟劳动伦理学这一新的研究领域，具有重要的理论意义和现实意义。

一、劳动是最基本的道德活动方式

劳动是人类最基本的社会活动，它是人类生存、延续的基础，是人的社会行为中具有决定意义的、核心的部分。劳动不仅改造着自然界，而且也完善着社会关系和人类自身。劳动的社会职能主要表现在：其一，劳动是人类所特有的活动，它直接的目的是改变自然物的状态来满足人类自身的生存需要和发展需要；其二，无论在何种社会形态下，劳动创造社会财富。尽管物质财富的本源是自然物，但它必须经过劳动的加工、制作，改变其原始的形态，才能变成满足人们需要的对象物。财富是社会的产物，而不单纯是自然的产物。所以，劳动一方面满足了人的需要，另一方面又是人的力量的确证；其三，劳动改造和完善着社会，也完善着

人类自身,劳动是把人们结合成集体的最初的历史基础。在劳动实践的推动下,人自身不仅经历着由动物的能力发展为人的能力,由动物的欲望进化为人的欲望,而且产生了人类的道德需要,从而也产生了人类所特有的道德。正是在人直接参加劳动和直接生产过程中,人的才能、技术和嗜好才会得以实现,也才形成了最初的个人与他人的道德关系,得以享受共同财产和个人财产的心理体验。所以,劳动对人感到自己的理性价值和生存价值,具有头等重要的意义。划分人类社会的进步过程,也主要是以生产劳动方式为依据的。人类学家摩尔根在《古代社会》一书中,就是根据劳动方式把人类社会划分为三个时代:蒙昧时代、野蛮时代、文明时代。恩格斯肯定了这个分法。在当今科学技术迅速发展的时代,加强对人们劳动过程中道德问题的研究,有着更为特殊的意义。无论在何种社会制度下,劳动者始终是改造自然、改造社会的主人,他们是历史的真正创造者,是社会实践活动的主体,因而也是道德活动的主体。虽然社会的经济、政治生活对劳动者的道德意识和社会道德意识发生着重要的影响,但是劳动者精神面貌、道德心理、道德状况如何,也反过来直接影响社会生产力的发展,影响社会经济生活和社会政治生活的进程。

二、现代科学管理体制的要求

在劳动过程逐步知识化了的今天,人们受过教育,变得老于世故,很难统治,激发劳动者的劳动热情,发挥劳动者的主动性、积极性、创造性靠什么?单靠金钱刺激行吗?实践证明,短期奏效,长期则不行;只讲精神鼓励行吗?也不行,对少数人可以,对绝大多数人却难起作用。因此必须采取精神鼓励和物质鼓励相结合的办法,其中许多问题需要通过道德的调节、道德的控制去解决。

大概在上个世纪末到本世纪初,被西方称为“科学管理之父”

的泰勒（F·W·Taglor）曾经意识到人的因素的重要，提出要重视研究人的动机。但是，他认为金钱是刺激劳动者积极性的唯一因素，以劳动定额和奖惩制度为中心内容的“泰勒制”曾经是资本主义企业管理方面的先进事物。自从德国的启蒙心理学家冯特（Wilhelm Wundt）开创莱比锡心理实验室以后，心理学逐渐采用科学的研究方法，后来冯特的学生开创了工业心理学派，提出创造心理条件以提高劳动生产率的观点。在这样的背景下，出现了“行为学派”的开创活动——“霍桑实验”，并逐步发展形成早期的行为科学——人际关系理论。随着“行为学派”的发展，资本主义企业经常在不断更新管理方法。其中有许多值得我们学习和借鉴的。根据我国十年经济体制改革的经验和教训，我们应当认识到：

（1）金钱不是刺激劳动者积极性的唯一动力。劳动者不只是自然人，而是社会的人，道德化了的人。人们除了为满足必要的物质生活条件而劳动外，社会和个人心理的因素、道德的认同因素，也对劳动者积极性的发挥产生重要影响。如果我们只把眼睛盯在物质刺激上，那么，我们的管理方法还远远不如资本主义社会早就淘汰了的管理体制。实践也证明，金钱的刺激既可成为激发劳动者积极性的动力，也可成为一种惰力或破坏的力量，热衷于物质上的刺激，并非是一种最可靠的工具，它会刺激人的私欲恶性膨胀，最终形成拜金主义的价值观念，人若成为金钱的奴隶，金钱就会成为残害压迫人类的工具、吞噬人们灵魂的恶魔、侵蚀人们品质的腐蚀剂，整个社会也将世风日下，道德沦丧，最终阻碍生产力的发展。所以国外一些管理学者认为，物质刺激，由于它力量强大，应用它时要格外谨慎。

（2）简单的工作方法和严格的管理条例对劳动者的制约，是提高劳动效率的重要条件，但劳动者的劳动态度好坏也是长期影响劳动生产率升降的重要原因。影响劳动态度的因素很多，有社

会方面的，也有个人方面的。最重要的是与劳动者主人翁地位的确立程度有密切关系。

(3) 劳动者各种需要的多层次性。美国心理学家马斯罗(A·B·Maslow)提出“需要层次论”：生理需要——安全需要——社交需要——尊敬需要——自我实现的需要。美国哈佛大学科学家麦克利兰(D·C·Maclelland)认为，人的基本需要有三种：成就需要、权力需要、情谊需要。他们的看法有一定的合理性。我们认为，人还有一种需要，即道德需要，而且属于高层次的需要。人们在社会生活中，不仅有其他各种赖以生存和发展的需要，而且还有一种要求人格不断趋于完善的需要。这种需要，一方面表现为对自身的品性的陶冶和修养，另一方面也表现为对他人、对集体和社会的道德上的要求。因此，对劳动者道德需要的满足方式和程度也是影响劳动生产率的因素之一。

当然，人的需要是一个具体的、历史的范畴，在现代社会条件下，劳动者的需要应该包括哪些内容，需要根据不同情况作具体研究。

三、劳动集体特有的道德职能的需要

首先，劳动集体是劳动者求生存、求发展的重要基地。一个人到了一定的年龄，在获得一定的劳动能力之后，他的大部分时间是在劳动集体中度过的。劳动集体内部的各种道德关系，劳动的社会环境，对劳动成员意识的形成与改变起着潜移默化的作用，同时，对社会环境也负有不可推卸的道德责任。台湾韦政通先生对今天工业社会生活的特征作了如下的描述：(1)生产以个人为单位参加，但都是群体生产；(2)社会组织以个人为单位参加，但都是群体生活；(3)人与生产工具分离，因此可以四方流转^①。在这种情形下，劳动集体的生产行为显然具有举足轻重的

^① 参见韦政通：《伦理思想的突破》，四川人民出版社1988年版，第233页。

作用，如不加强劳动集体的社会责任感，必然增加社会的不安定因素，破坏社会的和谐。

其次，物质财富的分配，文化生活、教育、训练等任务主要由劳动集体来担负，社会自身的矛盾也是通过劳动集体直接反映到劳动者身上。比如：个人、集体、国家三者利益关系的处理，脑体倒挂形成的利益差别，现有劳动方式、劳动条件与劳动者要求之间的矛盾，管理者与被管理者的关系处理等首先是靠劳动集体来解决的，处理得如何，会直接影响劳动者的劳动情绪和态度。经济体制改革之后，扩大了劳动集体的经营自主权，同时也突出了管理者和被管理者的矛盾，如果解决不好，不仅会影响社会效率的提高，还会酿成社会动乱的因素。

再次，劳动集体多种职能的相互作用对劳动者的道德有重要影响。劳动集体有多种职能，如目标职能、经济职能、管理职能、协调职能等。如果一个劳动集体的生产目的正确，产品质量好，信誉高，集体内部各种关系和谐，又有科学的管理方法，那么，这个企业不仅会有较高的劳动生产率，而且对于劳动者的全面发展和人格完善，对于改善整个社会的道德面貌，都会产生积极的影响。反之，一个企业的生产目的不端正，一切向钱看，以次充好，见利忘义，不顾产品的社会效果和道德效应，损害人民和社会利益，那么，要求这个劳动集体去激发和培养劳动者的劳动积极性和创造精神，重视劳动者的道德教育和人格完善，显然是不可能的。

四、伦理学理论本身发展的需要

我国的伦理学研究长期注重于一般人际关系道德问题的研究，而很少跨入劳动领域探讨伦理问题。

中国漫长的封建社会是一个典型的农业社会，农业生产长期处于自给自足的封闭状态，在这种生产方式中形成人们生活的最

大特点是：与世隔绝，“各自为政”。一个家庭就是一个小生产单位，也是一个“小社会”，只要家庭关系稳定，社会就太平安宁。所以，调节家庭成员内部关系便成为封建道德理论的核心。反映中国古代伦理思想特色的“五伦”原则（“父子有亲，君臣有义，夫妇有别，长幼有序，朋友有信”），其中有“三伦”是调节家庭内部成员关系的行为准则。其余君臣、朋友虽非家庭成员，但基调也是家庭化的。国君是个大家长，全国的百姓都是皇帝的子民，故有“君夫”之称。朋友间也称兄道弟，《论语》有四海皆兄弟的观念，荀子也说过“四海之内若一家”的话。始成于西汉时期、统治中国封建社会两千多年的“三纲”说教（“君为臣纲，父为子纲，夫为妻纲”），其中“两纲”就直接是维护封建社会家庭关系的道德准则。

新中国诞生以后，我国伦理学研究工作得到了长足的发展，特别是进入80年代以后，我国的伦理学研究可以说是建国以来最为繁荣、最有成就的时期。其繁荣的画面可分解为五个方面：（1）伦理学原理研究率先发展，成为带动整个伦理学理论发展的先导，许多引起争论、并且推动理论研究纵深发展的伦理问题，常常是从伦理学原理研究方面首开突破口的；（2）中外伦理学史研究日趋深入，断代史、通史的伦理史著均有成果问世，中西方伦理学史的比较研究也取得了引人注目的成绩；（3）应用伦理学研究方兴未艾，生命伦理学、医学伦理学、妇女伦理学、企业伦理学等应用学科从无到有、竞相争妍，职业道德研究领域也得到空前的开拓；（4）国外伦理学，尤其是西方伦理学的研究成果的引进工作，取得了前所未有的成果，并对国内伦理学研究产生了积极的作用；（5）伦理学研究开始打破一种体系或一种学派的一统天下的局面，各种不同特色的伦理学派趋于形成，规范伦理学、主体伦理学、应用伦理学等学派之间，既相互争鸣，又相互促进，有力地推动着我国伦理学研究工作的**发展**。

然而从另外一个方面看，由于我国伦理学研究长期深受苏联伦理学研究的影响，因而也存在着明显的脱离实际、落后于时代的倾向。重马列主义原著，轻中国实际，重体系建构，轻贴近社会生活，重时髦的标签，缺乏思想内容，是我们伦理学研究中的突出弱点。伦理学研究在一定程度上自觉不自觉地充当了注释“经典”，论证纲领、文件和某些领导人言论的工具。一些著作中所提出的重要道德规范，不是对我国现实生活各个方面的道德现象进行深入考察、研究后而获得的理论结论，而是沿袭苏联伦理学体系，从“马恩”本本出发，凭借某些既成的理论资料重新构造的产物。至于劳动过程中的道德问题，始终是个非常薄弱的研究领域。

自从戈尔巴乔夫在苏共二十七大会上批评了苏联社会科学研究中存在着严重的教条主义错误以来，苏联伦理学界开始揭露社会道德生活中的“病点”，他们发现苏联伦理学的“病点”不是别的，而是理论脱离实际的教条主义。一些伦理学家指出，伦理学研究对道德现象的认识和批评，不是来自对客观现实活动的分析，而是来自抽象的理想，存在着脱离实际的道德说教的毛病。其中最明显的表现是把愿望当成现实，把“应有”的当作“实存的”，过分宣传崇高的理想而忽略或掩盖社会道德生活中的消极现象。苏联伦理学家在寻找伦理学“病点”的同时，也发现了苏联伦理学的“生长点”——应该建立一系列应用伦理学的新学派，使伦理知识发展为道德工艺学。几乎在同一时期，我国伦理学界也如同大梦初醒，开始从苏联的传统理论教条中挣脱出来。随着科学技术革命的飞速发展和国内经济体制的改革，商品经济发展的洪流也以磅礴之势，猛烈地冲破了中国传统道德的堤岸。人们似乎突然发现，一向为人信奉的传统道德训条，不仅失去了往日令人崇敬的光环，而且处处受到社会现实生活的嘲弄。抱残守缺“重义轻利”的片面观念，几乎寸步难行。“拜金主义”

默默地侵蚀着人们的灵魂，权力腐化现象也在殃及着人民。加上对外开放后国外文化的输入，发达资本主义国家的异质文化在与中国传统文化的交流、碰撞之中，又进一步加深了中国传统道德意识的危机。现实促使人们不得不对一向顶礼膜拜的传统道德进行一番新的反思，人们开始认识到，“道德只不过是比服装样式更为固定更有强制性的社会风习而已。”^①在人人需要金钱的社会里，金钱是真正的“上帝”。这简直是一个礼崩乐坏的时代！在中国经济、政治普遍出现无秩序状态的同时，道德领域也出现了一个暂时的“无序状态”。于是，“道德重整”、“道德重构”的呼声，也开始在中国这块古老土地上空回响。

在“道德重构”的呼声中，一个生气勃勃、最为引人注意的伦理流派，是高扬“人是目的”，“人是道德主体”的主体伦理学派。主体伦理学的产生和形成与中国经济体制有着内在的联系。经济体制改革是它得以产生的沃土。它反映了中国社会广大群众的道德呼声，表现了普通公民要求政治、机会平等的共同愿望。它对传统道德、权力道德的质疑，不管是否击中要害，不管是否公允贴切，其表现出来的批判勇气和批判精神，却不能不使每个熟睹中国国情的国民的由衷称颂和良心上的认可。主体伦理学一反往日强调整体利益，忽视个人利益；重视道德对人的规范性和约束性一面，轻视道德对人的实现和发展的作用一面的传统道德观念，提出“人的需要是道德的出发点和道德价值的依据”的观点。并且认为，劳动作为人的需要的确立，是人的需要系统或人性系统正式形成的关节点。劳动不仅使人的动物式的生存需要由于采取了人的满足方式而变成属人的生存需要，而且使这种

① [美]L·J·宾克著，马元德等译：《理想的冲突》，商务印书馆1986年版，第9页。

需要不再象在动物那里构成生活的全部内容^①。这些观点对于我们认识劳动道德问题无疑是很有启发意义的。但就系统地认识和研究劳动领域的道德问题而论，主体伦理学还相距甚远，因为它并未深入到这一领域的深层，基本上仍然是在传统的理论基地上踱方步，现实劳动中的大量道德问题仍然在它的研究视野之外，因而也不可能企求它对劳动中的道德现象作出更多的解释。而现实生活中大量的道德现象说明，伦理学研究要深入，克服传统道德说教的弊病，仅仅囿于经济与道德的关系方面以及原有理论内容的争论，已经远远不够。它只有面向现代化的社会大生产，直接分析劳动过程中的一系列道德问题，才能从根本上摆脱伦理学脱离实际的困境，也才能不断丰富和增添新的实际内容。劳动伦理学的产生，对解决上述道德理论与道德生活的矛盾，促使伦理学研究进一步贴近社会生活，必将产生积极的作用。

第三节 劳动伦理学的任务

一、探究人们的劳动行为对社会的道德责任 和对劳动生产率的影响

在现代化的大生产中，企业或劳动集体不仅是劳动产品的创造者，而且越来越是道德后果的“制造者”。企业不仅要对自己的物质产品承担责任，还应当对自己生产的社会环境、政治、道德后果负责。如果一个企业只考虑产品的经济效益，无视他们的劳动活动所产生的社会效益或道德效益，甚至破坏生态平衡、造成环境污染，那它就不是一个对社会真正负责的劳动集体。现代

^① 参看肖雪慧等著：《主体的沉沦与觉醒》，贵州人民出版社1988年版，第50页。

化的劳动分工使各种劳动活动、各个生产环节之间的依赖关系更加紧密，各种各样的劳动关系、劳动活动形成一个复杂的经济关系网，同时也是一个社会关系网。劳动集体内部、劳动集体与社会的各种道德关系处理的得当与否，将会从整体上影响社会效率的提高。企业的经济管理不只是对物的管理，最终表现为对人的管理。企业一切管理过程和劳动过程都要通过人去实现。科学技术水平的提高，文化知识结构的合理，无疑是提高劳动生产率的重要因素，然而，道德水平不高的劳动者，也不可能很好地发挥自己的知识和技能。马克思在《资本论》中分析资本主义条件下劳动力的需要和价值时认为，“劳动力的价值规定包含着一个历史的和道德的因素。”^①马克思的这一思想对于我们正确地认识今天劳动者的道德价值及其在提高劳动生产率中的作用，仍然是有意义的，劳动力的工作日都有一个最高界限：首先是劳动力的身体界限，劳动力在一个自然日内只能支出一定量的生命力，每天还必须有一部分时间休息、睡觉、吃饭、盥洗、穿衣等满足自身生理的需要。除了这种纯粹身体界限外，劳动力的使用还要碰到道德界限：劳动者必须有时间满足自己的精神和社会方面的需要。这两种需要的范围和数量都是由一定的社会文化状态决定的，如果社会使用劳动力超过劳动力的身体界限和道德界限，就会破坏劳动者劳动能力的正常发挥，这不仅要受到社会道德良心的谴责，最终也不利于生产力的发展。所以，正确地使用劳动力，保护劳动者的劳动热情，不仅是一种生产上的要求，而且是一种道德上的要求。劳动伦理学就是根据劳动者各种道德关系的矛盾特殊性质，总结出反映劳动者与劳动者、劳动者与劳动集体、劳动集体与社会、国家等各种利益关系的特点及其发展规律的道德理论，并探讨在现代科学技术发达的时代对劳动者的劳动行为进行

^① 马克思：《资本论》第1卷，人民出版社1975年版，第194页。

道德认识、道德评价的新方式、新标准，以协调劳动者之间、劳动集体与社会之间的相互关系，使劳动者的劳动能力既能得以充分的充挥，又能得到必要的保护，从而从根本上促进劳动生产率的不断提高，同时又有利于整个社会道德不断进步。

二、探讨劳动的道德意义

劳动作为一种道德活动方式，它深刻地反映了由生产方式决定的社会道德关系体系的性质。劳动首先反映的是人和自然的关系，但在它的背后，隐藏着深刻的社会关系和道德关系。人们有目的的活动，不仅改变着人和自然的关系，而且也反映和影响着人们之间的道德关系。劳动，不是孤立的个人行为，而是按照一定的社会形式组织起来的社会集团或群体的行为。这些集团或群体内的劳动的性质和道德意义如何，是由这个社会的劳动生产方式所决定的。在不同的社会占统治地位的生产资料所有制形式和分配关系的条件下，人与劳动的关系不同，劳动的道德意义、劳动者价值的实现也存在着极大的差异。

在原始公有制条件下，人与人之间的道德关系是以血缘联系为基础的。这是因为劳动生产力处于低级发展阶段，氏族是基本的劳动组织形式，人们的物质生活、生产过程内部的关系，包括他们彼此的关系和他们同自然的关系都很狭隘。那时候，人类还缺乏把自己同客观世界、包括劳动活动区别出来的能力，人对自己劳动的道德意义、个人的价值还缺乏最基本的认识。进入私有制社会以后，社会经历了三个不同的发展阶段：奴隶社会、封建社会和资本主义社会。由于这三个社会的生产方式不尽相同，各个社会的道德关系便各有特点，劳动的道德意义也不完全相同。奴隶社会和封建社会条件下的劳动是强制性的劳动，奴隶和农民因生活所迫不得不给他人出卖自己的劳动，劳动在这样的条件下不可能获得应有的道德意义。劳动被统治者视为可诅咒的事情，劳

动者的个性、价值实现的欲望也在劳动中被窒息了。资本主义条件下劳动的道德意义，马克思在《1844年经济学——哲学手稿》里讲得很深刻：“劳动者只有当他对自己说来是资本的时候，他才作为劳动者而存在；……资本的存在就是劳动者的存在、劳动者的生活。”换句话说，资本主义条件下的劳动，就是资本的需要，是为满足资本家获得更大利润和吸取更大剩余价值的需要。因此，“劳动者生产的越多，他能够消费的就越少；他越是创造价值，他自己越是贬低价值，失去价值；他的产品越是完美，他自己越是畸形；他所创造的物品越是文明，他自己越是野蛮；劳动越是有力，劳动者越是无力；劳动越是机智，劳动者越愚钝，并且越是成为自然界的奴隶。”①

社会主义社会，由于实行生产资料公有制为主体的经济制度，劳动者成为公有制生产资料的直接占有者，并且实行“各尽所能、按劳分配”为主体的分配原则，劳动是每个具有劳动能力的社会公民的责任和义务。人们对劳动的看法有了根本的改变，是否劳动以及劳动贡献大小，成为社会和人们内心中评价他人行为的重要价值尺度。劳动贡献大的人成为社会最值得尊敬的人。劳动活动成为一种富有意义的、生动的道德活动方式，成为人格完善和人类自由、幸福、价值实现的必经之路。

三、造就全面发展的“新人”

人的全面发展问题，是马克思主义理论的重要组成部分，也是多少世纪以来无数先哲的美好夙愿。文艺复兴时期人文主义者的人道主义思想，一般都包含有人的全面发展的意向。17、18世纪的启蒙思想家虽然没有正式提出“人的全面发展”的概念，但

① 马克思：《1844年经济学——哲学手稿》，人民出版社1979年版，第58、46页。

大都赞成“身心和谐发展”。空想社会主义者不仅明确提出了人的全面发展问题，而且还注意到社会经济制度——主要是劳动制度——同人的发展关系，试图通过劳动探寻人的全面发展的途径。马克思和恩格斯通过对19世纪资本主义劳动过程的具体考察，不但揭示了劳动者片面发展的社会根源和劳动者全面发展的历史必然性，而且指出了只有“通过社会生产”才能保证人的“体力和智力获得充分的自由的发展和运用”的途径。并且对资本主义劳动所造成的人“在智力上和道德上也畸形发展”的社会现象，进行了尖锐的批评。当今，如何使劳动者能够在劳动中得到全面发展，已经成为现代资本主义社会人们普遍关心的问题。

劳动是人类生活的基础，也是创造人类精神财富的基础。个人的社会作用、才能、天赋以及道德品质，都会在各种劳动中表现出来。众所周知，今日社会成员工作的目的不只是为了谋生计而已，同时也是为了获致经济因素以外的满足——诸如：自尊、发挥才能与成就等。越是具有经济地位的人，要求在多方面发展自己的欲望也越强烈。在社会主义条件下，劳动者是生产的主体，又是消费的主体。一切生产活动的目的，都不外是为了满足作为人的劳动力的需要。客观世界的被改造，如果离开了劳动者的主体需要，也就失去了任何价值和意义。发展生产力，不仅要增长社会财富，提高劳动效率，还要使劳动者在改造自然的过程中也改变和完善自身，使人的才能、个性、兴趣、爱好等主体需要能够得以发挥、丰富和发展。道德需要，作为劳动者个人发展的高层次需要，也是劳动者全面发展的重要内容。劳动者有生理、经济上的需要，也有社会和精神上的需要，其中最重要的道德需要是自我尊重、自我价值实现的需要。在这方面，社会负有正确引导的责任。美国社会学家托夫勒在《第三次浪潮》一书里认为：“过去大多数经理受到的教育是重视单一的根本任务，而第三次浪潮的大公司则要求注意多种任务：社会的、环境的、信息的、政治

的和道德的，注意它们相互之间的密切联系。”^①托夫勒的这一见解，固然是为了避免资本主义社会的危机和动荡，但也确实反映了当代各国劳动发展的共同趋势。在深化改革的过程中，我国当前劳动过程中也出现了一系列有关劳动者全面发展的社会问题，诸如国营企业中劳动者的主人翁地位问题，私人企业中雇工劳动时间过长问题，违法使用童工、女工问题，财迷心窍的“畸形人”问题等等，应当引起社会有关部门的高度重视。劳动伦理学就是要根据社会主义劳动的性质和特点，从个人和社会的相互关系中，探讨当代劳动者全面发展的各种条件和可能，为使劳动者的智能、人格和体质都能得到健康和谐的发展进行积极的理论探索。

第四节 劳动伦理学的性质和特点

一、劳动伦理学的学科性质

确定劳动伦理学的学科性质，是一件颇费思索的事。这并不是因为我们没有胆量对它作出判定，而是感到不知如何判定才能恰如其分。如果从无到有而论，它的确是一门新的学科，它还处于探索和尝试之中。因为国内至今尚无这样的论著面世，国外是有是无，目前尚无确证。但是可以引致联想和思考的间接性理论资料，还是可以寻到许多的。1934年上海大学书店出版陈振鹭先生的《劳动问题大纲》一书，就是值得参考的重要著作。该书明确提出了研究劳动问题的道德理由，指出中国劳动者的非人地位，是中国道德沦亡的一大祸劫，并且考察了劳动问题与伦理学的关系。书中认为道德的评价标准，因时代而不同，昔者劳工沦为奴隶，视若当然，那时的伦理学是以尊重资产阶级为依归。

^① 托夫勒：《第三次浪潮》，三联书店1983年版，第310页。

及今时移世变，无产的劳工，日渐觉悟，渐渐认识其自身亦如资本家之有人格，不肯轻被人家欺侮，于是新伦理学亦不能不认劳工之反抗资本家，在某些条件之下是合理的^①。其他一些伦理学著作或别的著作之中所涉及到的有关劳动道德问题的论述，也是研究劳动伦理学的宝贵资料。“他山之石，可以攻玉”。如果没有这些理论和知识，劳动伦理学的建立肯定会有更多的困难。

从劳动伦理学的研究视野和内容构成来看，说它是一门边缘学科似乎也很贴切，因为它是在多种学科基础上发展起来的一门新的学科。伦理学(包括中外伦理学史)、管理学和经济学是它得以建立的三门支柱学科。同时又吸取了劳动社会学、劳动经济学、劳动心理学、社会心理学、管理科学、行为科学、环境科学、劳动保护学、卫生科学、教育学等学科中有价值的思想内容。如果说伦理学犹如它的心脏和灵魂的话，经济学和管理学恰似它的两只脚或腿，是它得以支撑自身的根基，其他学科则象神经和血肉布满它的全身。

如果从它所触及的社会生活内容和社会作用来看，它又是一门应用学科。因为它所研究的内容和提出的问题，大都跟人们的生产活动有着直接的联系，是人们经常关心、常常遇到的现实问题，比如职业选择问题、劳动态度问题、效率公平问题、价值实现问题、个性发展问题、经济效益问题、自由幸福问题等，均是人们比较关心也无法回避的社会问题。

同时，它又具有理论学科的性质。因为它反映现实生活内容的手段，不是采取文学表现的手法，而是运用理性思考的方法；它不是对现实问题的简单描述，也不是毫无思考的材料堆积，而

^① 参看陈振鹭著：《劳动问题大纲》，上海大学书店1934年版，第4、10、11页。

是经过分析、提炼、概括出来的系统结论。它的概念、范畴和理论原则也有着内在的联系，构成一个完整的逻辑体系。

二、劳动伦理学的理论特点

长期以来，规范伦理学一直是伦理学的主流。规范伦理学的主要任务，是通过对善恶问题的研究，向人们指出应当遵循什么样的行为规范，履行什么样的义务，论证“应当”怎样或“不应当”怎样的道德原则和规范，是规范伦理学的核心。中国号称为道德王国，其主要倾向便是规范主义。中国古代的“三纲”、“五常”、“五教”、“十义”^①等道德条目，始终是维护封建宗法关系的重要道德规范。建国后近40年的伦理学研究，规范伦理学实际上仍然占着重要的地位。一些伦理学著作虽然试图从道德理论和道德实践方面弥补传统规范伦理学的不足，但基本理论倾向仍然是规范主义。在西方伦理思想史上，规范伦理学也占有重要的位置。古希腊的伦理学，几乎都是规范主义伦理学。基督教伦理思想也是一种规范主义，它提出的许多清规戒律其实就是道德规范，所不同的是它披着上帝的外衣。17、18世纪基督教道德规范受到广泛的怀疑，但由于长期引导人们的生活，人们已习惯运用它进行价值判断，所以仍能有效地发挥作用。与此同时，也产生了康德等人的新规范伦理学体系。20世纪初期，西方伦理学发生了很大的变化，具有形式主义的元伦理学派别，在西方伦理学界开始占据统治地位。由于元伦理学只研究

① “三纲”、“五常”，是西汉董仲舒提出的封建道德教条，见于《汉书·董仲舒传》和《白虎通义》。“三纲”指“君为臣纲、父为子纲、夫为妻纲”；“五常”是指仁、义、礼、智、信五个封建教条。

“五教”，五种封建伦理道德规范，即父义、母慈、兄友、弟恭、子孝。

“十义”，亦称作“十教”。中国古代儒家对父、子、兄、弟、夫、妇、长、幼、君、臣五种基本伦理关系之间相互交往所规定的十种道德规范。

道德语言的逻辑，不涉及道德的现实生活基础，所以不能解决现实中的道德问题。60年代以后，元伦理学的影响急剧下降，规范伦理学在西方国家中又被提到重要地位。现代功利主义、正义论、现代进化伦理学、行为技术学等各种形式的新规范伦理学获得了广泛的传播。概观近年来的国内伦理学研究，规范伦理学似乎失去势头，人们对传统道德失落的叹息似乎也同规范伦理学的地位下降有某种程度上的联系。但这并不是规范伦理学本身的责任，除经济生活急速变化的原因外，主要是因为我们的规范伦理学倡导的一些伦理原则，太脱离实际，国民望而却步，难以践行，甚至成为一些官僚主义者保护自身利益的挡箭牌，因而难免失去人们的信任。

劳动伦理学与规范伦理学不同。

首先，劳动伦理学的核心不是伦理规范，也不是伦理原则。它不向人们提出什么具体的“应当”或“不应当”的道德规范，要求必须遵守，而是充分发挥道德认识和道德评价的功能，通过对现实道德现象的分析、思考，为人们认识自己，认识自己所处的这个社会，从而也为人们自己认为“应当”怎样，从某一方面提供某种有用的参考。如果它也含有某种原则的话，那么这种原则的价值充其量不过是人们认识和评价的对象和解决问题的手段，而绝不是人们行动的尺度，更不是它的最终目标。

其次，各种规范伦理学虽然没有统一的伦理学体系，但是作为规范伦理学而言，它们之间总是存在着某种相互继承、相互共同的东西。这种共同的东西就决定了无论规范伦理学怎样发展、怎样变化，其作为规范伦理学的“规范”性特点却是不会改变的。劳动伦理学没有这样的理论前提。它基本上没有现成的东西可照搬。它是在茫无头绪的资料堆中发现自己，它是在千姿百态的道德生活中寻求自己，它是在漫无边际的理论思考中建构自己。

再次，劳动伦理学作为反映劳动者利益、需要和愿望的伦理学，现实的劳动是它生命的源泉，千千万万的劳动者是它生成的力量。它要冲破传统道德人际关系的局限，寻求一套能够配合、推动当代人类劳动变化、发展的新的伦理价值系统。面向全球，立足于人类的共同利益、自由、幸福和发展，是它的最高宗旨。我们遵守弗兰西斯·培根的名言：

我们在这里所做的不是为某一宗派或理论奠定基础，而是为人类的福祉和尊严^①。

^① 转引自〔美〕朱利安·林肯·西蒙：《没有极限的增长》编者献辞，四川人民出版社1985年版，第9页。

第二章 劳动与人类的自由和幸福

自由和幸福，是人类生存的最高宿愿，是人类的“理想国”。历史上每一时代，不管是真是假，是多是少，无不把自由、幸福写在自己的旗帜上。对人类来说，自由和幸福已不是陌生的字眼，然而它们却具有那样永恒的魅力，吸引和召唤着人们去反省，去奋争。它们象人类生活彼岸闪烁的灯光，不时给人类送来希望和光明，又象扎根于生活之中的“斯芬克司”之谜，常常困扰着人们的心灵。可以说，自由和幸福是反映人类生活中两个带有根本意义和追求的基本范畴。历史上的伦理学家几乎都从不同方面探讨了这一人类生活的重大实践问题，并留下了浩繁的著述和辛勤探索的足迹。伦理学的目的，不是别的，正是为了实现人类的自由和幸福而服务的。然而，什么是自由？什么是幸福？如何实现人类的自由和幸福？……如果离开了人类的劳动实践，就难以找到完美的答案。

第一节 劳动与自由

90多年（1894年）以前，当朱泽培·卡内帕要求恩格斯找一段能够概括地表达未来的社会主义纪元的基本思想时，恩格斯回信写道：“除了从《共产党宣言》中摘出下列一段话外，我再也找

不出合适的了：‘代替那存在着阶级和阶级对立的资产阶级旧社会的，将是这样一个联合体，在那里，每个人的自由发展是一切人的自由发展的条件。’”^①在马克思看来，“没有自由对人来说就是一种真正的致命危险。”^②

一、常解常新的“自由之谜”

所谓自由，就是人类在认识世界和改造世界的实践活动中，通过积极地摆脱和克服自然、社会、人自身的外在束缚，不断满足自己、实现自己、发展自己和完善自己的能力。它实际所反映的是人和自然、社会及人自身必然的关系。人在现实面前，到底有没有意志自由，人对自己的行为该不该承担社会和道德上的责任，这是人们长期争论不休的问题。围绕自由和必然的关系，至少有两个问题值得进一步探讨。

（一）自由与必然的关系问题。

在自由和必然的关系上，存在着三种很有影响的观点：

第一种观点是绝对意志自由论。这种观点割裂了自由和必然的关系，把二者绝对对立起来，夸大人的自主性和独立性方面，使主体脱离客体，主观脱离客观，追求个人意志的绝对自由，认为人的自由就是“自我选择”、“自我创造。”就象现代西方新托马斯主义代表马里坦所说：“我们的意志在自己的内心力量上，不仅摆脱了任何外在的强制，也摆脱了任何形式的……必然性。”^③在马里坦看来，人是可以脱离自然界和社会而存在的，人的自由与客观必然性是不相容的。自由如果是认识必然，那么自由就会融化在必然之中，使之消失。

① 《马克思恩格斯全集》第39卷，第189页。

② 《马克思恩格斯全集》第1卷，第74页。

③ 转引自石毓彬、杨远：《二十世纪西方伦理学》，湖北人民出版社1986年版，第459页。

被人誉为“自由斗士”化身的法国存在主义者萨特则提出，自由就意味着“选择自主”，除了自己以外，无所谓其他立法者。^①在萨特看来，自由就是自己设计自己，自己规定自己，自己创造自己，人选择自己的行动是绝对自由的。中国道学的主要代表人物——庄子，也是一个绝对自由论者。在庄子看来，人之所以不自由，一是由于“有待”，即受到外部客观条件的限制；二是由于“有己”，即受到自身肉体方面的限制。要绝对自由，就要“无待”、“无己”。但是，他又不得不承认现实和必然性的存在，因而陷入了悲观主义和无可奈何的境地，“知其不可奈何安之若命，德之至也。”（《天下》）

第二种观点是宿命论的自由论。这种观点认为，一切事物都按其固有的本性产生和变化，自然界中的一切都是严格地被因果性所决定的，人在客观事物的必然性面前，是无能为力的，人的行为完全受客观必然性的支配，没有什么意志自由。新行为主义的首领美国哈佛大学教授斯金纳就持这种观点。他认为，任何人都无时无刻不处于环境的各种控制之中，“行为乃是特定条件的功能”，这种条件就是一定的强化系统，他主张用“行为技术”来调控人的行为，强调外部环境的刺激，忽视人与动植物区别的本质特征，是人类行为的目的性和自主性。他认为“人类为自由而奋斗，不是由于要有自由的意志，而是由于人这种有机体所特有的行为过程所决定，这种特性的主要效能在于躲避和逃脱环境中所谓的‘不利的’特征。”^②现代自然主义伦理学不同意宿命论的观点，其主要代表人物拉蒙特正确地指出，如果有一个无所不知、无所不能的上帝存在着，或者物质的宇宙本身总起来说是一个完全的决定论，那么，人类就没有真正的自由了。因为无论从这两

① 参看石毓彬、杨远：《二十世纪西方伦理学》，第179—180页。

② 斯金纳：《超越自由与尊严》，贵州人民出版社1988年版，第41页。

种情况的哪一种来说，人类所有的行动、决定和思维都是象其他一切事件一样都是预定了的。这样一来，“人就成了一个机器人了”^①。

德国古典哲学家黑格尔以他深邃的辩证法思想，从认识论上正确地说明了自由和必然的关系。他认为，自由与必然既彼此对立，又互相联系。自由的本质，必须通过和它对立的“必然”才能反映出来。必然性只有在它尚未被理解时才是盲目的，一旦我们认识到在必然性活动的过程里有一个目的作为内容，那么这种活动就不是盲目的，而是有识见的了。必然之作为必然，虽然还不是自由，但必然性显示它的内在本质的过程，也就是由必然性转化为自由的过程，因而，认识了必然性，就能转化为自由。黑格尔不仅从认识论上确立了自由和必然的关系，而且，还从劳动出发，概括了自由发展的历史行程。但是，黑格尔讲的劳动是精神劳动，人类历史和人的一切活动都决定于绝对理念，因而他从根本上也没有完全摆脱宿命论的结局。

第三种观点是辩证唯物论的自由论。恩格斯在《反杜林论》中作了集中的阐述。第一，恩格斯高度评价和肯定了黑格尔的“自由是对必然的认识”的观点，指出，“必然”这一范畴，是指外部世界及支配人本身肉体存在和精神存在的客观规律，而“自由”这一范畴，则是指人能够认识客观规律，并能有计划地使自然规律为人的一定的目的服务。第二，必然性在没有被认识之前，是盲目的，人们往往受它的支配；一旦人们认识了这种必然性，人们就会根据这种认识来改造外部世界，调整人的目的，进而使“自在的”必然性转化为“为我的”必然性，从而使人成为自然界、社会和人类自身的自觉的和真正的主人。第三，意志自由是人借助于对必然性的认识而进行行为抉择的能力。人的认识所包含的必

^① 参看石毓彬、杨远：《二十世纪西方伦理学》，第402页。

然性愈大，他抉择行为的意志就愈显得自由。第四，自由是历史发展的产物。

（二）一元论的自由观与多元论的自由观

所谓一元论的自由观是指自由是由某种物质或精神因素决定的，多元论的自由观则是指自由是由多种因素的相互作用决定的。一元论自由观又可分为十八世纪机械论的决定自由观，19世纪黑格尔的理性决定自由观和马克思恩格斯的实践决定论自由观。

18世纪的法国唯物主义者和无神论者——拉美特里认为，人是机器。动物和人都是用同样的材料构成的，人只是比动物多几个齿轮和几条弹簧。人体这架活生生的永动机靠饮食来维持，体温是发动力，人的道德品质、思想感情，一切决定于我们这架机器运行得怎样。机体组织是一切其他美德的源泉。爱尔维修与霍尔巴赫强调人的自然本性决定道德，而自然本性又是由环境决定的，这种环境既指自然环境，也指社会环境。他们认为，“我们愿意把人造成怎样，就可以把他造成怎样。”这就是所谓的“环境决定意见”。18世纪法国唯物主义伦理思想的一个重要特点就是这种机械决定论，只看到人的机体、人的自然本性和环境、气候对人道德的决定作用，而忽视人的主体能动性，所以是一种机械决定论的自由观。黑格尔是一个理性决定论的著名代表人物，他的观点是在批判继承斯宾诺莎、康德自由观的基础上形成的。康德哲学在现象与本体之间设下了一条不可逾越的鸿沟。在现象界，一切现象都服从于因果律，作为现象的人，他是自然界的一部分，也要受因果必然性的制约，没有什么意志自由。康德同一切理性主义者一样，把人看作理性本体，在“物自体”世界里，理性本体的存在是可以自由的。其原因是人具有实践的理性，即人的意志就是理性实践能力，只要找出实践理性的普遍法则，解决意志、行为应当如何的问题，自由的规律也就揭示出来了。康德最终陷入了自由与因果的二律背反。黑格尔认为，

现象与本体的关系是一种辩证的关系，脱离现象的本质和无本质的现象都是不存在的。必然与自由正象现象和本质的辩证关系一样，可以通过实践达到两者的统一。黑格尔重视斯宾诺莎的“只依照理性的指导的人是自由的”，以及从“实体论”出发，既承认自然界的因果必然性，又认为人认识这种必然性就能取得自由的“实体自由说”。但斯宾诺莎的实体是不能依赖于他物而独立自存的自然，是“在自身内并通过自身而被认识的东西”^①。黑格尔认为斯宾诺莎的“实体只是直观洞见，未先行经过辩证的中介过程”，因而仍然是一个抽象的、缺乏能动性的概念，它不能说明世界的丰富发展过程。黑格尔用绝对精神改造了斯宾诺莎的实体概念，用精神性实体代替了物质性实体。这样，黑格尔就建立了他的理性决定论自由论。黑格尔认为，人的本质是自由，自由是人类通过实践不断加以实现的根本的目的，这个目的就是他自身中具有的神圣东西——理性。人类历史既是自由实现的历史、理念发展的历史，也是绝对精神把自己的本质的自由通过作为自己对象的人类来实现的历史。因此，在黑格尔那里，人们争取自由的历史，成了绝对理念支配自由并通过自由实现自身的历史。他的客观唯心主义哲学体系使他成为一个坚定的理性决定自由论者，人类历史和人的一切活动都决定于他的那个绝对精神之中。

马克思恩格斯的实践唯物主义哲学，以劳动实践为基础，扬弃以往的自由学说，建立了辩证实践决定论的自由观。这种自由观从劳动出发，把主体置于人与自然、人与社会、人与自身的三维时空结构的动态关系中说明自由的意义、起源和发展，把主观和客观、自由和必然、存在和意识、物质和文化唯物地辩证地统一起来。当然，这种从劳动出发说明自由的起源，把劳动史与人类自由史统一起来，并不意味着这种自由观只承认劳动的作用，

^① 斯宾诺莎：《伦理学》，商务印书馆1953年版，第33页。

而否认其他社会因素的作用。概观马克思恩格斯的著作不难发现，他们非常重视生产力的发展、科学技术、劳动工具以及社会文化等因素对自由的影响。恩格斯指出，文化上的每一个进步，都是迈向自由的一步。因此，实践决定论的自由观是辩证的实践决定论自由观，即是以劳动实践方式为基础，人类其他认识方式和实践方式彼此作用的自由观。它与机械决定论的自由观和理性决定论的自由观，既有某些共性的方面，又有着重大的区别。

杜威是一个多元论自由观的典型代表，他既反对18世纪的机械决定论，也反对马克思主义的“经济决定论”，认为马克思主义把本来处于相互作用、相互影响的经济条件孤立起来，当作至上的东西，把政治关系、科学等的能动作用“贬谪成为一个脚注”，马克思主义陷入了“绝对决定论”（显然，杜威对马克思主义的责难是不公正的。），“而任何诉之于一元论的、笼统的、绝对主义的程序的办法，不管它所表现的装束怎样，都是背叛人类自由的”^①。杜威认为，自由是在文化因素和人性因素的相互关系中形成的，并由它产生和调节其他因素。文化诸因素与人性因素是相互作用的，每一因素既作用于别一因素，又受制于别一因素。在各种因素的相互影响、通力合作中，形成一种可以发挥整体功能的“文化类型”，其中没有任何一个因素占主导地位。杜威指的文化包含法律、政治、科学技术、工业和商业，以及道德评价方式、一般观念体系等。人性指由于人的身体构造而表现出来的固有要求，他认为，人性是不变的，人性需要的表现方式却是受社会环境、文化等因素的影响而不断发生变化。变化了的人性因素又对文化发生影响，从而又引起文化的改变，如此循环往复，以至无穷。自由就是既受制于文化诸

^① 参看杜威：《自由与文化》，商务印书馆1964年版，第130页。

因素，又受制于人的因素，诸种因素的交互作用决定了人的自由程度。应该承认，杜威运用系统论观点，强调各系统的相互作用所产生的整体功能，并用此说明自由发展的多元论自由观，含有辩证法的思想，因此，至今仍然具有一定的生命力。

（三）道德自由的特征。

恩格斯在《反杜林论》一书中曾经说过：“如果不谈谈所谓自由意志、人的责任、必然和自由的关系等问题，就不能很好地讨论道德和法的问题。”^①道德意义上的自由和哲学意义上的自由有着相互贯通的方面；因为两者都是主体活动的产物，同时又有着不同于哲学意义上自由的内容和方面。

什么是道德意义上的自由？国内一种较为流行的观点是，“在伦理学意义上，必然是指现实社会关系中不依个人意志为转移而独立存在并发生作用的客观规律；自由是指个人认识这些客观规律并根据相应认识抉择行为方向和路线的主观能力。”^②对这种解释，我们持有不同的认识。第一，必然不仅仅是指社会关系中存在和发生作用的客观规律，道德活动所涉及的领域是广泛的。社会关系不是一个独立存在的领域，它同人与自然的关系，人与自身的关系有机地结合在一起。因此，很难把社会关系从其他关系中提取出来。社会关系（个人与社会、个人与个人等）如果离开了人与自身的关系，就没有人对自身的认识、评价和调控等活动，就会成为一个空洞的、失去人类内容的抽象的存在。所以，必然既应该包括人与社会的必然，也应该包括人与自然的必然、人与自身的必然。第二，伦理学意义上的必然不是无人涉足的领域，或者是独立存在并发生作用的客观规律。即便在人与自然的关系上，人也是生活在“人化自然”的世界中，而不

^① 《马克思恩格斯选集》，第3卷，第152页。

^② 万国杰主编：《伦理学名词解释》，人民出版社1984年版，第128页。

是生存于丧失人类内容的纯粹的物质世界中，更不用说在人与社会、人与自身的关系领域了。人与社会、人与自身的领域同人与自然关系领域的重大区别是：个人或集体既是主体，又是客体，决不能把个人之外的社会、他人当作“必然王国”，或视为待人推动和创造的物质实体。无论是个人还是集体都是参与自由和必然活动的物质承担者和主体。因此，道德意义上的自由和必然，是一对既相互对立，又相互包含的范畴。在道德活动中，自由中包含着必然，必然中内含有自由，正是自由和必然的辩证运动，推动着道德活动的广泛深入，也正是在这一活动中，个人的道德自由能力不断增强。第三，道德自由不仅仅是认识客观规律，并根据这种认识抉择行为方向路线的主观能力，而且，更重要的一点是：道德自由具有超越现实的特点。这种超越性使道德主体既有认识必然、选择行为的能动性，又有依据必然创造新的选择可能性条件或新的必然的能力。简而言之，道德自由就是指个人依据必然选择行为、创造新的选择可能性的能力。

道德自由生成于人与自然、人与社会、人与自身的联系和活动过程之中，由此也形成了道德自由的一些特征：

第一，道德自由是能动性和受动性的统一。道德目的的建构和实现，都是这个统一的过程。

第二，道德自由是主观性和客观性的统一。道德认识是道德自由的认知因素，没有对外在必然和自身必然的深刻洞察和预见，道德自由只能是一种虚假的自由，即不自由。

第三，道德自由是自主性与约束性的统一。个人选择行动、选择道德价值目标，既是自觉意识的推动，显示人的主体地位和精神，同时又无不受到对象和自身条件的限制。真正的道德自由是具体的，历史的。离开现实谈自由，不可能形成科学的自由观；超越现实谈自由，难免陷入空想的境地。道德自由的功能在于，立足于现实去改造现实，立足于现实去创造未来。这个未来是人的

本质全面体现的时代，是人类道德自由扩张的时代。社会发展与道德发展在人类活动的未来前景中达到了统一。如果说自由是社会进步的标尺，那么道德自由则是道德进步的标尺。

二、劳动是人类自由之源

（一）劳动创造了人类自由

劳动创造了人，掀开了人类历史的第一页。劳动确立了人的主体地位，也意味着人类自由的开端。

首先，劳动反映的是人与自然之间的关系，是人以自身活动来引起、调整和控制人和自然（外部自然和人身自然）关系的物质变换过程。人类劳动的主要特征是目的性、能动性和创造性。人类劳动的目的性就是为了征服自然，使自然界服从自己生存和发展的需要，而动物的“劳动”则是一种被动的活动，是长期适应自然而形成的本能活动。人不是消极地适应自然界而生存，而是能动地利用大自然、制造生产工具去改造大自然，变自然之力为人类之力，把客体的力量变为主体的力量，人类劳动富有无比的创造性，当代劳动方式的变革就是人类创造力的最好证明。因此，劳动一开始就具有属人的特性。真正现实的自由，决不是“上帝的恩赐”和“天赋的人权”，而是作为道德主体的人类在社会实践活动中创造出来的。马克思指出：“全部所谓世界史不外是人通过人的劳动的诞生”^①，而人的劳动和创造的特性，“恰恰就是自由自觉的活动。”^②人类语言、认识能力、群体意识与自我意识是劳动实践的产物，是人类实践能力的积淀与升华。这些知识或精神又转变过来成为指导劳动实践的强大力量，这是人类所特有的活动，是人类自由的表现。因此，自由并不是脱离劳动的

① 马克思：《1844年经济学—哲学手稿》，人民出版社1979年版，第84页。

② 《马克思恩格斯全集》第42卷，第96页。

自由，而是与人们的创造性的生产活动密切相关的。

其次，劳动使人成为自然、社会和自身的主人。人是从自然界发展而来，没有自然就不会有人和人的历史，“历史本身是自然史的一个现实的部分”。一方面是自然界，另一方面是人类历史，而使人与自然达到统一的决定性的东西，就是人类的物质生产实践即劳动。劳动使人们之间必然发生一定的联系和关系，因而劳动总是在一定的社会关系范围内的劳动。劳动是人的智力和体力的支出、消耗的过程。正是人类主体在同自然、社会以及自身的现实活动的全面关系中，自由才得以实现和发展。自由就是人在克服自然的必然性、社会的必然性、自身的必然性过程中，一步步成为自然界的主人、社会的主人和自己本身的主人。

再次，自由在劳动活动中得以实现和发展。亚当·斯密认为，自由就是“安逸”，就是没有劳累，劳动就其内涵来说是不愉快的，是一种痛苦和牺牲，因而自由被定义为不劳动，把劳动与自由对立起来。劳动被看作是一种外在的强制，即由于不得不满足自然的需要而从外部强加的一种限制。马克思不同意这样的看法，他指出：“诚然，劳动尺度本身在这里是由外面提供的，是由必须达到的目的和为达到这个目的而必须由劳动来克服的那些障碍所提供的。但是克服这种障碍本身，就是自由的实现，而且进一步说，外在目的失掉了单纯外在必然性的外观，被看作个人自己提出的目的，因而被看作自我实现，主体的外化，也就是实在的自由，——而这种自由见之于活动恰恰就是劳动。”^①在马克思看来，自由的产生始于个人改造外在的自然必然性使之符合自己提出的目的的时候，自由的实现是一种物化活动或劳动。在对自由的规定上，马克思把目的性看作自由活动的一个特征，认为主体按照他们自觉的目的改造自然使之成为有用的或有益于自

① 《马克思恩格斯全集》第4卷（下册），第112—113页。

己的这种物化活动，把作为主体的人和作为产物的人统一起来。所以，自由就不仅仅是一种精神或一种存在状态，更重要的是一种活动，是把主体目的客体化的过程，是意识与活动的统一。自由不在于没有外在的强制，而在于通过克服外在的强制。总之，自由的实现和增长是在劳动过程中进行的。

在劳动过程中，劳动本身、劳动对象和劳动资料三要素相互联系、相互作用。劳动过程物的因素（生产资料）是劳动的客观因素，劳动过程人的因素（即劳动力）是劳动的主观因素。从劳动过程与劳动生产力的运动和结果看，它是主客观因素的统一。其中，人或劳动者的主观因素是劳动生产力的主要因素。因为没有人的劳动，劳动的客观因素就只是僵死的、没有生命的材料，只不过是一种发展生产力的可能性。人的活劳动不但保持着以往劳动创造的价值，而且还不断创造新的价值。马克思把生产劳动称为“塑造形象的活火”。人之所以是劳动生产力的最重要的因素，是因为他具有智力或智能，能够改进劳动工具，设计新产品。这一切就使人成了生产力的主体。当然，人的因素也受制于物的因素，因为人的劳动是以生产资料为基础和条件的，生产资料既是某一劳动过程的结果，又是另一个劳动过程的条件。它是人类劳动生产力发展的测量器，人的能力和素质的发挥，劳动生产率的高低，直接依赖于现有的生产资料。此外，生产资料的发展状况，还决定着新职业和新专业的出现，决定着分工的进程和劳动的变换。劳动的主观因素和客观因素是劳动过程运行的动力，是社会发展与个人本质丰富相统一的基础。任何一种劳动活动都是劳动者本身状况的“自我实现”和“主体的外化”。不同时代的人总是在一定的劳动中表现自身，与生产什么和怎样生产相一致，由此产生人们之间与其劳动活动相一致的各种社会关系和组织形式，它们的总和就是一定的社会形态或形式。因此，从最终的意义上看，劳动创造了生产力，也

创造了生产关系，创造了人。生产力的发展最终导致生产关系的变革，导致人的自由不断增长，社会发展和个人发展在劳动活动中达到了统一。只有从生产方式即生产力和生产关系的统一中才能说明人的自由度。只有生产力的高度发展，未必会有相应的自由；脱离生产力的发展，只谈生产关系的变革，也只能是一种没有根基的或残缺不全的“自由”。

（二）劳动创造自由的历史回顾

马克思曾把社会历史划分为三个阶段：前资本主义社会、资本主义社会和公有制社会。这些不同的社会阶段是对自然界必然性和社会统治形式的不断克服，其自由的内容和程度也不相同。马克思对社会历史的划分未必完全适合当代社会历史现状，但这对我们无关宏旨。因为我们探索这一问题的目的并不在于追溯历史，而是想从自由的历史发展中，进一步揭示劳动创造自由的实质。

在以对人的依赖为基本特征的前资本主义共同体社会中，个人对自然的占有和劳动实践活动是通过共同体来实现的，人与人相互依赖，个人只是共同体的一个成员，征服自然的自由属于整个共同体。在这个意义上说，单个人无所谓自由，只有必然。个人在这里被固定在共同体的结构之中，并同它融合在一起。这种共同体“就是实体，而个人则不过是客体的附属物，或者是实体的纯粹天然的组成部分”^①。

当出现私有制和阶级以后，这些个人之间的关系是一种人身依附的关系，或者是一些人支配另一些人的关系。此外，进行劳动的个人还受到土地和某种固定的动作方式的束缚。如果讲这一阶段上个人的自由只有主人是自由的话，那么他们的自由就在于他们不从事劳动，在于他们占有空闲时间。然而即使在这一阶段上，由于劳动者个人所从事的劳动活动仍是一种创造性的活动，

^① 《马克思恩格斯全集》第49卷，下册，第474页。

因而他们也享有一定程度的自由。诚如黑格尔在《精神现象学》中对主奴关系的辩证分析：即使在为主人而进行的改造自然的活动中，奴隶也是自由的。因为在这种活动中，正是奴隶克服了自然的障碍，并学会控制自然。由于奴隶的这种能力，主人最后也得依赖于他或她。

在以对物的依赖为基本特征的资本主义社会中，人与人的关系以商品为中介，劳动者与劳动的客观条件相分离，被迫向资本家出卖劳动力，成为生产剩余价值的工具，它表现为“劳动自由的形式”。劳动者用自己的劳动自由换取工资。这种自由的劳动本身在交换中成了它们换取的东西的等价物，并且表现为独立的物的形态，成为一种抽象的非人格化的劳动。资本主义社会的重要标志是个人的独立，但是，这种独立是建立在对物的依赖性基础上的。马克思把这种自由看作是抽象的或片面的自由，因为作为主体的自由，它脱离了实现它的客观条件。同时，马克思又认为，劳动者的能力在资本中的物化，乃是实现具体自由的条件。由于资本要实现自身的增殖，它就力图无限制地发展生产力，它迫使整个自然界服从人的需要，从而促进了人对自然界的客观规律的认识和掌握——科学和技术的发展。此外，资本不仅需要扩大生产的范围，而且需要扩大消费的范围，要发现、创造和满足由社会本身产生的新的需要。资本的伟大历史意义还在于它为更高级的社会创造了必要的物质前提。这是克服自然必然性，为实现自由准备的重要条件之一。要实现真正的自由，同时还要克服社会统治，建立适合人的本质发挥的社会关系和实现人的多种能力全面发展的社会条件。当劳动者意识到资本是劳动者个人的物化和造物，并断定同自己的实现条件的分离是不公正的时候，社会便开始向第三个阶段过渡。

马克思把第三个社会阶段描述为“自由的社会个性”的社会。这里的自由是以自然界必然性和社会必然性（即社会统治）的克服

为前提的。由于劳动转变为自动化生产，从而摆脱了必要劳动的束缚，劳动“不再表现为劳动，而表现为活劳动本身的充分发展。”

由上可见，个人的社会本质是在他们的劳动活动中创造的，而不是主观臆造或预定的。但是，当我们承认人的具体本质和人类本性只有从社会制度的性质、从一定的时代的社会关系的总和中才能揭示出来时，更要看到人的本质的改变并不是社会关系变化的消极的反映，而是人积极地实现改造这些关系本身的活动过程。在这种创造活动中，他们改造了自然，赋予自然以非永恒性和人的意义，他们自身则在这一活动过程中成为社会化的、全面发展的、自由的和具有不同个性的特定的人。劳动活动的所有特征——目的性、创造性、社会性、自我超越、自我实现——表明这种活动是一个过程，这一过程就是自由的发展过程。自由作为人改造自然、社会的活动的的能力，它既是一种有目的、有意识的支配和控制外在必然性，作出对自己有利的抉择的精神力量，又是一种不断创造新的生存环境，提供新的选择可能性的能力，在对象化的世界中占有和展现自己本质的活动。劳动愈科学、愈合理、愈社会化，人的本质就愈发展，人类脱离动物界就愈远，人类就能更全面、更深入地占有自然（包括社会），获得更大的自由。同样，人的自由度越高，对劳动活动的组织与管理的目的性和计划性就愈强，劳动就愈能成为人的本质充分体现的活动领域。总之，作为前提的自由（劳动活动的目的性、创造性）与作为结果的自由（克服外在的强制、可能性的实现），作为存在状态的自由（自我意识、自我超越）与作为活动的自由，不可分割地统一在实现对自然的控制、摆脱社会的统治的改造过程之中。具体的自由则只能存在于主体的意志和愿望与其现实的外部条件的动态的关系之中。

第二节 劳动与幸福

幸福是人的一种心理感受和意识，反映的是人对现实生活的态度和对理想生活的渴望。古今中外，幸福始终是每个人热切向往和追求的生活目标。但是，处于不同时代以及同一时代不同社会地位、不同生存环境、具有不同文化素养的人，对幸福却有不同的理解。空想社会主义者傅立叶曾经讲过：“在罗马，在发禄时代曾有过二百七十八种关于真正幸福的互相矛盾的见解，在巴黎还发现更多的这一类互相矛盾的见解，特别是从我们的论战家们遵循两条截然相反的途径的时候起，情况就更是如此。一些人鼓吹轻视财富，而喜爱住在茅屋所体验到的那种快乐；另一些人则鼓动毫无节制的贪财欲望。道德家们主张维护庄严的真理；经济学家们则主张维护商业和谎言。”^①

一、幸福的定义和基本内容

对“幸福”范畴的理解，早在古希腊时代，就有人企图打开这个迷宫。古希腊著名唯物主义哲学家德谟克利特，不仅认为物质生活的快乐是人生幸福的重要方面，而且把精神生活的愉快也看作是追求幸福的重要内容。他说：“幸福不在于占有畜群，也不在于占有黄金，它的居住是在我们的灵魂之中。”^②伊壁鸠鲁继承和发展了这一思想，进一步指出：“肉体的健康和灵魂的平静乃是幸福生活的目的。”^③古希腊伦理思想家在幸福观上的一

^① 《傅立叶选集》第2卷，商务印书馆1981年版，第225页。

^{②③} 北京大学哲学系编译：《古希腊罗马哲学》，三联书店1957年版，第113、367页。

个重要贡献就是，在强调物质生活快乐的同时，也注意到了精神快乐这一重要因素。

18世纪法国哲学家霍尔巴赫从人的自然需要出发，把肉体的感受性作为判断快乐和痛苦的标准，认为人的天性就是追求幸福和快乐，提出了“幸福只是连续的快乐”的观点。这种观点在实践上容易引导人们坠入极端享乐主义的泥潭。与此相反，近代德国哲学家叔本华反对人类的生存就是为了追求幸福的观点，他认为，幸福就是“我们一切意志的不断满足”，“使我们幸福或不幸福的，并不在于事物的客观的或其本身的情况如何，而是在于他们对我们来说，我们对他们的看法如何。”^①显然，这是一种割裂幸福的客观内容和人们的主观意识、情感之间的联系的片面幸福观。然而，片面之处恰恰正是它的合理方面。这种幸福观由于夸张了意识、意志的能动作用，因而又在一定程度上较之古希腊伦理思想更加明显地注意到了精神生活在幸福中的重要地位。叔本华在强调精神幸福的同时，还特别重视身体健康的幸福意义，认为健康良好是人的幸福中最重要的因素。为了其他幸福而牺牲健康就是最大的愚蠢，不管是利得、升迁、学问或者名誉，更不用说转瞬即逝的肉欲之乐。因此，应当把任何事情都放在比健康次要的地位。

本世纪西方自然主义伦理学反对宗教禁欲主义的幸福观，主张过现实世界的幸福生活，并把社会的善和人类的幸福作为自己的最高道德理想。其主要代表人物拉蒙特认为：“人天生是积极的动物，因此，只有在某种形式的活动中才能找到幸福。”幸福在于“活动中的统一、满足和均衡”^②。在拉蒙特看来，人在肉体上、物质生活上获得幸福，必须有一定的物质条件，如良好的

① 周辅成编：《从文艺复兴到十九世纪资产阶级哲学家政治思想家有关人道主义人性论言论选辑》，商务印书馆1966年版，第847页。

② 参看《二十世纪西方伦理学》，第423页。

食物、空气、住所、充足的衣服、适当的医疗、足够的运动和娱乐等。除此以外，还必须要有达到精神健康、精神生活幸福的手段，如工作上的满足、心理上的安全、没有恐惧和忧虑、正常性德的满足、文化修养的机会、人道主义的生活哲学等。这些思想是极为现实、也颇为深刻的。它在一定程度上反映了本世纪60年代以来西方社会对幸福生活的理解。

新弗洛伊德主义的主要代表人物弗洛姆认为，幸福是从人的内在创造性能力中产生的一种结果。他说：“幸福和快乐不是满足基本的生理需要和精神需要，不是消除紧张心情，而是思想、感觉和行动方面的所有积极性都一起表现出来。……幸福意味着人找到了人类生存问题的解决办法，创造性地实现人的能力，因此也就同时与世界一致起来，并保持自我的完整性。”^①弗洛姆强调幸福是人的创造积极性的发挥，不仅包括意识方面，而且包括行动方面，这些思想是正确和可取的。弗洛姆还指出了幸福的对立面是不幸，不幸不是忧伤和痛苦，而是由于自己缺乏创造性和自己无成果而产生的沮丧。

古往今来，人们对幸福问题的各种解说可以概括为四个方面的基本内容：（1）自然需要（包括健康需要）；（2）物质需要；（3）精神需要；（4）创造力的实现。在我国目前条件下，人们对物质生活的需要还是最基本的需要。随着生产的发展和科学技术水平的提高，人们对物质生活方面的需要逐步提高，精神上的需要和追求也会进一步充实起来。人们对幸福的不同理解和追求，是一定的社会生活条件在人们的思想和情感中的反映，它同人们的生活理想和道德理想有着密切的联系，并受这种生活理想和道德理想所决定。因此，幸福的具体内容和表现形式总是很复杂的。由于人们生活的多变性和实践领域的多样性，幸福

^① 参看《哲学译丛》1981年第4期，第13页。

范畴不仅是变化的，而且因人因事而异，具有多方面和多层次的结构。对此我们认为，幸福是人们在特定的社会实践形式和一定的生活道德观念支配下，通过“幸”与“不幸”的比较，从而对生活所产生的一种感受，以及形成对生活意义的某种认识和评价。在一般的意义上来说，幸福就是人们在某种理想的指导下，在创造物质生活条件和精神生活条件的实践中，由于意识到智力和体力发挥的程度（同时包含有某种需要的实现）而产生的一种道德满足感，并包含有积极的道德评价因素。

因此，幸福是一种实践活动和道德活动的结果。它是主观的，又是客观的。说它是主观的，是因为幸福表现为意识和感情的东西，与人们的心理、感觉、思维有着密切的联系；说它是客观的，是因为幸福这种意识和情感是实实在在的现实内容在人们心理和思维中的反映。幸福是现实的存在，同时又带有理想的因素，可以说是实现了或尚未实现了的东西。幸福的感受是一个过程，旧的需要得到了满足，又产生了新的需要；低级需要的满足，又去追求高级的需要；某一理想变成了现实，在新的现实中又会产生新的理想和追求。在这个意义上说，幸福就是一种对理想和需要的不断追求。

二、劳动是通向幸福的桥梁

（一）劳动是实现幸福的基本条件

如何实现个人的幸福？几乎为每一个社会成员所关心和探求。中世纪占统治地位的宗教伦理学，由于把上帝看作最高的善，因而也把实现幸福的途径归结于对上帝的信仰。法国新托马斯主义的重要代表人物J·马里坦谈到幸福时说：“永恒幸福的实质，就是占有最高实在的善，就是瞻仰上帝。”^①这就是赤裸裸地要人

^① 中国社会科学院哲学研究所伦理学研究室编：《现代世界伦理学》，贵州人民出版社1982年版，第82页。

们不要在尘世生活中，而要在天国生活中，在瞻仰上帝的过程中去获得幸福。这种观点即使能够帮助一些人解脱某种精神上的压抑和苦闷，但对于自然和物质需要方面的幸福却无济于事。

在历史上，把幸福的实现和劳动直接联系起来的学者不乏其人。18世纪法国哲学家爱尔维修明确提出：“忙碌的人就是幸福的人。”“劳动，在适度的时候，一般说来乃是使用那种无任何需要满足、无任何官能上的、不用说最强烈最短促的快乐享受的时间的无上妙法。”^①德国著名伦理学家包尔生对劳动与实现幸福的内在联系作了更为广泛的考察。他认为：“劳动与娱乐之间的适当的平衡是保持健康、效率和幸福的一个基本条件。任何一种极端都同样是危险的。”^②他指出，工业生产造成了不能忍受的极端的机械劳动，这一点已被普遍公认。机器劳动的单调和呆板，使人感到劳动者是从事劳动的囚徒，这的确是对人的体力和能力的一种压抑。然而，不劳而获，处处依赖别人则注定会变成烦恼和不幸的根源。他引用约翰·卢伯克讲过的一个有趣的故事，很值得我们玩味。一种曾经是好战的、强有力的蚂蚁征服了另一种蚂蚁并把它它们变成奴隶。征服者们变得非常习惯于由那些奴隶们来服侍他们，以至最后变得完全不能自理；它们甚至不会自己吃饭，连食物都要由奴隶塞到它们嘴里去；它们还能够不依靠帮助而自己去做的全部事情就是嚼食物和繁殖后代。这是对上层社会不劳而获者的无情讽刺和鞭挞。俄国大文豪列夫·托尔斯泰这样描述过被俄国贵族社会视为其幸福基础的那种可悲状况：“他们缺少人类幸福的五个基本条件：与自然的联系，体力劳动，家庭生活，与人的交往，健康和无痛苦的死亡。”^③这些

① 北京大学哲学系编译：《十八世纪法国哲学》，商务印书馆1963年版，第529、530页。

②③ 弗里德里希·包尔生著：《伦理学体系》，中国社会科学出版社1988年版，第452、448页。

宝贵的思想是值得我們肯定的。

历史表明人类不仅是享受者，而且首先是劳动者和创造者。劳动是人类获得幸福生活的基础和源泉。没有劳动，人类就不会改变那种茹毛饮血穴居野处的原始野蛮状态；没有劳动，人类就不能生存和发展，更谈不上什么幸福和自由。幸福范畴是一定的社会关系的反映，是历史发展的结果，实现幸福的欲望也只能是一种社会性的行为。因为无论何种性质的幸福，只有在社会中通过同他人、他物的交往中才能实现，幸福的实现并不是一种纯粹的个人行为。在实际生活中，实现幸福的欲望是一个主、客观条件具体的统一过程。这个具体的统一过程表现为物质生活和精神生活的具体统一；这种具体统一又是以劳动为基础，在劳动过程中得以实现的。在这种情况下，劳动就起了使个人同他人、社会以及自然界发生关系的纽带作用。在劳动过程中，劳动者不仅创造了物质财富和精神财富，实现了个人物质需要上的满足，而且在这个创造过程中，劳动者的智力和体力也得到一定程度的发挥和发展，逐步接近或达到自己所追求的理想目标，从而产生道德或生活上的满足感。同时，只有在劳动活动中也才能实现人们社会和心理方面的需要，例如自尊、友谊、自我价值和理想等。在这个意义上可以说，劳动是实现幸福的基本条件。

也许有人认为劳动使人紧张、疲劳，只有在休息中才能体验到轻松和愉快。但是，殊不知休息之所以感觉到愉快和幸福，正是因为劳动的缘故，没有劳动的劳累，也就难以感受到休息的快乐。一个没有任何工作或无法工作的人，生活对他不仅处处缺少幸福，而且会常常遇到“不幸”。在我国目前优化劳动组合中，一些职工被企业辞掉，或由于其他原因暂时失去职业的人，最能品尝到没有职业的苦衷。劳动的目的和意义也会在这些人心变得更为重要。包尔生曾把食利者和游手好闲者比喻为：“正象一只空载的船无目标地任凭风浪漂泊一样”。所以，“不管说

得多么巧妙，那种想过一种仅有享乐而无其它内容的生活的尝试总是无一例外地失败的。辛苦和快乐总是联系在一起的，这是一条古老的自然法则；没有前者我们便不能获得后者。”^①而且更重要的是，劳动本身就是一种愉快、幸福和享受。这种享受比起生活中其他享受来说，更丰富，更深刻，更充分，更持久。它是人创造力的释放，它是人欲望的满足，它是人才能的表现和发展。

（二）劳动使人的创造力得以发挥

人作为社会的人来说，他的社会本质是社会关系的总和，但人作为个体的人来说，它的内在本质却是自由。无论是人的社会本质还是人的内在本质，都是劳动活动的产物。劳动既是创造物质产品的活动，也是人的生命的表现。在劳动活动中，人自身的力量和才能得到表现和确证，由于为社会作出了贡献，当受到社会的肯定和奖赏时，内心就会伴随着幸福的喜悦。劳动包括体力劳动，也包括脑力劳动；包括物质生产，也包括精神生产。所以，劳动既是个人获得物质生活和精神享受的条件，也是个人主体力量自我表现的领域，无怪乎苏联教育学家霍姆林斯基认为生活的最大乐趣，“即寓于与艺术相近的创造性劳动之中，寓于高超的技艺之中”^②。可以说，幸福不是享用外在的施舍所引起的内心感觉，而是在人的内在创造力的表现过程中，确证自身力量的同时所形成的内心满足。每个人都会有这样的体验，当他完成一件有意义的社会工作之后，心里就会感到由衷的愉快和自豪；反之，一个靠损害别人和社会利益而肥了自己的人，即使他有较高的社会地位和尽情享用的财富，但他也决不会享受到人们做了有意义的工作后的幸福心情。

① 弗里德里希·包尔生著：《伦理学体系》，第454、456页。

② 转引自1982年3月27日《光明日报》。

当然,劳动者在劳动活动领域之外,也需要有恢复和调节自身力量的时间,但人的创造力主要是通过社会劳动活动本身形成和发展起来的。人的创造力一方面表现为对前人劳动成果的吸收与继承,另一方面也表现为对前人劳动成果的发展和创新。无论是前者,还是后者,都是人的才能和力量表现的结果。人们的创造力的发挥具有明确的目的性,这就是要生产出适合社会发展和人们需要的新的社会财富。正是这一明确的目标指向,人的创造力的发挥也才具有实际意义。随着科学技术的发展和劳动方式的变革,人的创造力的发挥在未来劳动中将居于更为重要的地位。因为这不仅关系到个人幸福的实现,而且关系到整个社会的发展和完美。没有个人创造力的充分表现,社会就不会富有活力和生气,必然有碍于人类幸福的实现。

第三章 我国现阶段的劳动关系与劳动者

第一节 我国现阶段的劳动关系

所谓劳动关系，就是指在一定生产资料所有制形式基础上，人们在社会劳动过程中彼此所必然产生的社会经济联系和关系。劳动关系的主要内容包括：第一，人们参加劳动的方式，即劳动者是通过什么具体方式与生产资料相结合的；第二，人们在劳动过程中的组织形式，即劳动分工与劳动协作的形式；第三，个人消费基金的分配方式。其中第一项内容是劳动关系的核心和基础。劳动关系的性质如何，又从根本上规定了一定社会中劳动者的劳动的性质和特点。

一、社会主义的联合劳动

人类历史的发展过程说明，劳动的组织形式是一个由简单到复杂、由低级到高级的过程。在资本主义以前的奴隶社会和封建社会时期，自给自足的自然经济占据统治地位，劳动往往采取以家庭为单位的组织形式，人们之间没有广泛的社会交往，也没有对这种普遍社会联系的要求。资本主义商品经济的发展，摧毁了自给自足的自然经济，从而造成了社会的普遍分工和普遍

交往，使生产日益社会化和专业化。在这样的经济条件下，以血缘关系为基础的家庭劳动形式显然难以存在下去了。发达的社会分工客观上要求人们必须联合起来，才能取得较大的生产效益。资本主义的私人占有制度，虽然在一定程度上限制了联合劳动的发展，但并没有改变社会化大生产要求联合劳动的必然趋势。

社会主义劳动过程主要采用联合劳动的形式，也是由社会化大生产的特点所决定的。社会化大生产是以联合劳动为特征的。这种形式的联合劳动，不是个别劳动的简单相加，而是作为劳动集体发挥作用的。在现代化生产技术条件下，只有合理地组织生产劳动，使单个劳动者在社会统一指挥下分工协作、协调生产，才能取得较大的劳动成果。社会主义的联合劳动主要表现在：

第一，生产资料的使用。社会主义劳动是以机器和大工业为特征的社会化大生产，由于先进的机器设备的广泛使用，客观上要求许多人集中在一起共同操作和使用。无论是两种形式的公有制还是多种形式的私有制，只要采用现代化的机器进行生产，联合劳动就不可避免。

第二，劳动过程。与机器大生产相适应，我国的社会分工和生产专业化有了广泛的发展，各个企业、各个部门之间相互联系和相互依赖更加密切。例如钢铁、纺织、汽车制造、建筑、能源、交通等生产部门，都不可能脱离社会其他部门的支持孤立地发展。社会主义的农业、轻工业和重工业之间的关系也日益加强，更为密切，如果某一生产部门遇到障碍或停止生产，与其相关的其他生产部门的劳动活动也必然会受到影响。

第三，劳动产品。一方面，由于社会主义劳动过程的社会化，使每个劳动集体的产品成为社会劳动的成果，是许多劳动者的共同产品，而不再是单个劳动者的个人产品；另一方面，劳动者所提供的产品，不仅是为了满足劳动者的个人需要，而且更多的是

为了满足他人和社会的需要。

第四，不同的所有制劳动集体之间，也具有联合劳动的特点。单一的公有制经营方式越来越不能适应社会经济的发展。私人经济之间、公有制经济之间以及公有制经济与私人企业之间都具有联合劳动的形式和特点。甚至个体劳动者之间也存在不同程度的联合劳动。行业与行业、地区与地区、生产和流通之间的联合劳动也突破了不同所有制的束缚。特别是企业之间和区域之间的横向联合，犹如雨后春笋，蓬勃兴起。随着商品经济和科学技术的发展，我国的联合劳动程度也会达到一个新的水平。

二、劳动者与生产资料的结合方式

马克思曾经指出：不论生产的社会形式如何，劳动者和生产资料始终是生产的要素，二者在彼此分离的情况下只是可能性上的生产要素。凡要进行生产，就必须使它们结合起来。实行这种结合的特殊方式和方法，使社会结构区分为各个不同的经济时期^①。马克思的这一观点并未过时。劳动者和生产资料的结合方式，不仅决定着社会结构的划分，也从根本上决定了一定社会结构中劳动关系的性质和特点。因此，研究社会主义劳动关系，从根本上说，就是要考察劳动者同社会主义资料的结合关系具有什么样的性质和特点。

（一）社会主义生产资料所有制的性质和构成

我国现阶段的生产资料所有制的构成，是以公有制为主体，各种经济成份并存的复合体形式。公有制又有“全民”和“集体”之分。根据我国宪法规定，全民所有制经济是我国经济的主导力量，是我国社会主义经济的主要部分，也是社会主义生产关系的

^① 参见《马克思恩格斯全集》第24卷，第44页。

主要标志。它对于保证经济建设的社会主义方向和整个经济的稳定发展起着决定性的作用，它同现代工业和现代化技术联系在一起，是实现国民经济技术改造，促进社会主义扩大再生产的物质保证，同时也是保障集体所有制经济、个体经济和其它经济沿着社会主义方向发展的根本条件。根据传统的经济学观点，生产资料全民所有制，是由国家代表全体劳动者和整个社会的共同利益来占有和使用生产资料。社会主义全民所有制是采取国家所有制的形式。其理由是，全民所有制的社会主义生产是程度较高的社会化大生产，而这些大生产过程是在千千万万个极不相同的企业中进行的，这些企业之间有着错综复杂的有机联系，要进行正常的生产活动，就要求有一个统一的社会中心来占有和调节社会生产资料，而全体劳动者分散在各个企业中，不可能由每一个劳动者去直接占有。因此，在国家没有消亡之前，这个社会中心只能由代表全体人民利益的社会主义国家来充当。

集体所有制经济，是部分劳动群众共同占有基本生产资料的一种公有制形式，农村中的农业生产合作经济和其他生产、供销、信用、消费等各种形式的合作经济，以及城镇中的手工业、建筑业、运输业、商业、服务业等行业的各种形式的合作经济，都是社会主义劳动群众集体所有制。

除公有制形式以外，我国还存在着个体、私人、中外合资、合作、外商独资等其它所有制形式。城乡劳动者个体所有制，是劳动者个人直接支配和使用个人所有的少量生产资料，自己（包括家庭成员）参加劳动，进行经营，生产成果归劳动者个人所有的一种小生产经营方式。在个体经济发展的基础上，近几年来，全国各地形成了一定规模的私营经济。私营经济，实质上是社会主义条件下的一种资本主义经济形式，其基本特征是：（1）生产资料私人占有，（2）以雇工劳动为基础，（3）以追求剩余价值、增加私人财富为目的。私营经济的比例虽然不过国民经济的百分之

几，但有迹象表明，具有一定的生命力。据国家统计局提供的材料，到1988年初，雇工8人以上的私营企业已达22.5万家，总雇工为367万人。在温州，私营经济已占到总产值的30%以上。据河北省工商行政管理部门1987年2月统计，全省有私营企业17294家，其中雇工在50人以上的企业，就有1400多家，有的企业雇工多至250人或更多。合肥市已有年产值50万元以上的私营企业150多个，其中百万富翁50多个。

中外合资经济，是指外商同我国公司、企业或其它经济组织共同兴办的企业或其他经济形式。截至1987年底，经我国政府批准成立的中外合资、合作企业已达7000余家。其特点是共同投资、共同经营、共担风险、共负盈亏。双方以设备、现金、场地使用权、厂房、工业产权等作为投资股份，并按股份分取收益。中外合作经济，是指一般由外商出资金、设备，我方出土地、人力合作经营的企业。在中外合作经营企业，合作双方的权力和义务不是按股份的比例而是按合同规定来确定的。一般作法是在合同期内，我方按一定比例的产品销售额，作为我方利润以偿还外商本息，合同期满后，中外合作者应当依照合作企业合同的约定确定合作企业财产的归属。

外商独资经济，是指外商经我国政府批准，在我国境内租赁土地、独自投资、独自管理、自负盈亏的企业经济形式。外商独资企业必须遵守我国法律，并受到法律保护。

（二）劳动者的劳动力归个人所有的意义

劳动力归个人所有还是归社会或集体所有？曾经是经济学界争论的热点之一。其实，马克思早对这一范畴作了科学的规定，他写道：“我们把劳动力或劳动能力，理解为人的身体即活的人体中存在的、每当人生产某种价值时就运用的体力和智力的总和。”也就是说，“劳动力只是作为活的个体的能力而存在。”^①任何人

^① 《资本论》第1卷，人民出版社1975年版，第190、193页。

都不可能从自然生理上把劳动力同劳动者的肉体分开，因而它天然地归劳动者个人所有，并且永远不会随着社会关系的变化而变化。正如机器不同机器的功能一样，劳动力不同于它的职能即劳动。没有劳动能力的人，不可能成为劳动者，在这个意义上说，劳动力与劳动者是同义语。由于劳动力的这一特点，毫无疑问，社会主义劳动者的劳动力也归劳动者个人所有。对此，马克思也曾作了明确的回答：社会主义社会“默认不同等的个人天赋，因而也就默认不同等的工作能力是天然特权。”^①这里的“工作能力是天然特权”就是指劳动力天然地归劳动者个人所有。承认社会主义劳动者的劳动力归个人所有，对于揭示社会主义劳动关系的性质和特点，具有重要意义。

首先，只有承认劳动者的劳动力归个人所有，劳动者才会社会允许的范围内实现自由选择职业的权利。他可以把个人劳动力转让给全民所有制企业，也可以把个人劳动力转让给集体所有制企业，或者自己进行个体经营活动。否认劳动力归劳动者个人所有，实际上就是人为地剥夺了劳动者自由选择职业的权利。这与社会主义劳动制度改革以后的现实，也不符合。

其次，从劳动产品的分配形式来看，我们承认，生产资料公有制是实行“各尽所能，按劳分配”原则的基本前提，没有生产资料公有制，“按劳分配”的原则也就不会实现。然而，生产资料公有制不过说明，人们对生产资料的所有关系是平等的，任何人都不可能利用对生产资料的所有权去占有社会财富，并没有回答“按劳分配”的必然性和直接原因。事实上，在私营企业和中外合资企业中，除按资分配外，也存在一定程度上的按劳分配。由此看来，实行“按劳分配”的直接原因，并不在于生产资

^① 参见《马克思恩格斯选集》第3卷，第50页。

料公有制，而在于劳动力归个人所有。就劳动者对其劳动力所有权来说，每个人都是平等的，大家都是个人劳动力的所有者。但从每个劳动者的实际状况来看，每个人之间又是极为不同的。由于个人天赋和社会的种种因素，有的人体力、智力强些，有的人则弱些；有的人掌握科学知识多些，有的人则少些，如此等等。这种自然生理上的实际差别，就构成劳动者之间在劳动力个人所有权上的不同权利，自然也要求在产品分配上的相应特权，从而成为决定个人消费品分配差别的直接原因。就每一个劳动者而论，他如果不把个人劳动力交给社会支配和使用，他就不会从社会那里得到必需的生活资料，以维持个人及其家庭的生活需要。从社会方面来说，如果不根据劳动者提供的劳动量付给相应的物质报酬，劳动者自然也就不会转让个人的劳动力。

（三）劳动者同生产资料相结合的性质和特点

（1）劳动者同公有制企业相结合的特点。

由于全民所有制生产资料采取国家所有制的形式，因此就劳动者而论，他只有参加一个具体的全民所有制单位，才会在现实中实现和全民所有制生产资料的结合。否则，他只能是一种法律上或抽象上的结合。全民所有制企业是全民所有制单位最基本的生产单位，分析劳动者同全民所有制企业的结合关系，在全民所有制范围内，具有普遍的意义。

由于所有权和经营权的相对分离，全民所有制企业已经成为独立的经济实体，是自主经营、自负盈亏、独立核算的商品生产者和经营者，并成为具有一定权利和义务的法人。在国家计划指导下，企业有权安排生产社会需要的产品或者为社会提供服务，有权自行销售本企业的产品，有权自行选择供货单位，购进生产需要的物资，在国家允许的范围内，有权自行确定产品价格，劳务价格，有权依照国家规定支配使用留用资金，有权依照法律和国家的有关规定录用、辞退职工，有权确定适合本企业情况的工资形

式和奖金分配办法等。

集体所有制企业也是独立的社会主义经济实体,是独立自主、自负盈亏的社会主义商品生产者和经营者。我国的集体所有制企业有两类:一是城镇集体所有制工业企业,二是农村中的乡办企业和村办企业。集体所有制企业的特点是:生产资料和产品归企业劳动者集体所有,由集体支配,实行按劳分配和民主管理,在接受国家计划指导和遵守有关法律的前提下,企业享有生产经营和收益分配的自主权,按独立核算、自负盈亏的原则进行的生产经营;劳动者的收入随企业经营好坏而变动。企业的最高权力机关是职工大会,职工大会闭会期间由管理委员会代行职权。厂长应由职工民主选举,经主管机关审批任命,统一管理企业生产经营活动。

集体所有制企业虽然同全民所有制企业具有不同的特点,但在性质上同属于社会主义的公有制企业。全民所有制企业的用工原则、分配原则以及经营原则等,基本上亦适用于集体所有制企业。

根据社会主义公有制企业的性质和劳动力个人所有权的基本特点,在我国现阶段,劳动者同公有制企业的结合关系具有平等自愿、相互选择、自由结合的特点。

首先,企业的公有制性质决定了二者的结合关系必须实行平等自愿的原则。公有制企业是直接使用和支配全民所有制企业生产资料或集体所有制生产资料进行生产经营活动的经济实体,因而它们是劳动者利益的代表。公有制企业的这种性质反映在企业与劳动者的关系上,本质上是主人与主人之间的关系,而不是主人和仆从的关系。这种劳动关系的性质和特点,必然要求劳动者与企业的结合关系只能采用平等自愿的原则,而不能采用强制或被迫的原则。我国《国营企业实行劳动合同制暂行规定》指出:“企业与被招用的工人签订劳动合同时,必须遵守国家政策和法

规的规定，坚持平等自愿和协商一致的原则，以书面形式明确规定双方的责任、义务和权利”，“劳动合同期限，由企业和工人协商确定。劳动合同期限届满，立即终止执行。由于生产、工作需要，在双方完全同意的条件下，可以续订合同。”

第二，公有制企业的性质和劳动力个人所有权的二者特点，决定了二者结合关系必须实行相互选择和自由结合的原则。就企业来说，由于公有制企业在本质上已成为独立的经济实体，是自主经营、自负盈亏的商品生产者和经营者，有着自己独立的经济利益。在遵守国家政策法律、服从国家计划和管理的前提下，企业可以独立自主地安排自己的生产经营活动，当然也必须而且也有权根据生产需要、技术需要和劳动力的需求状况，招收企业认为合格的劳动者。《国营企业招用工人暂行规定》中指出：企业在招收工人时，可以“面向社会，公开招收，全面考核，择优录取。”而且对于“严重违反劳动纪律，影响生产、工作秩序的劳动者，或者“服务态度很差，经常与顾客吵架损害消费者利益的”劳动者，企业有权辞退^①。但是被企业辞退的工人，作为社会主义的劳动者，他们仍然有权和其他的社会主义企业实行结合。而且，企业对辞退的职工和终止、解除劳动合同制的工人，应当发给必要的生活补助费，并在一至两年的时间里，根据国家的有关规定，被辞退的职工和解除劳动合同的工人，可以向企业领取一定数量的救济金和医疗补助费。在一些资本主义国家，失业者也可以从政府那里得到救济，有些国家的失业者除直接补贴外，还有房租、取暖和16岁以下子女的补助。

就劳动者来说，由于劳动力归个人所有，劳动者在选择职业时，可以根据企业生产条件以及个人能否得到较多的物质利益，

^① 参见《国营企业辞退违纪职工暂行规定》。

个人的兴趣、专业、技术能否得到满意的发挥等因素，在社会允许的范围内进行自由抉择。他可以 and 全民所有制企业签订劳动合同，也可以到集体所有制企业去工作，而且如果企业“（一）经国家有关部门确认，劳动安全、卫生条件恶劣、严重危害工人身体健康的；（二）企业不能按照劳动合同规定支付劳动报酬的；（三）经企业同意，自费考入中等专业以上学校学习的；（四）企业不履行劳动合同，或者违反国家政策、法规，侵害工人合法权益的。”^①劳动者可以同企业解除劳动合同，去和自己乐意选择的企业签订新的劳动合同。

在公有制企业中，个人消费基金的分配方式，实行以按劳分配为主体，其它分配方式为补充的多种分配方式。在实行股份制的全民所有制企业，以及个人或集体承包的一些集体所有制企业中，存在着一定程度上的按资分配。企业发行债券筹集资金，债权人凭债券取得利息，就是一种按资分配的形式。企业经营者收入中的风险补偿部分，也超出了按劳分配的界限。

（2）劳动者同私人企业、“三资”企业相结合的特点。

社会主义的私人企业实质上是一种资本主义经营方式，但同资本主义国家的私营企业又有一定的区别。一是受公有制经济的制约和影响，二要受社会主义国家的政策、法律和工商行政管理的引导、监督和调节。私人企业的经营范围、经营规模，以及它的外部 and 内部关系，都要受国家政策法规的管理和调节。私人企业的这些特点反映在劳动者与企业生产资料的结合关系上，既具有不同于资本主义私营企业的特点，也具有不同于公有制企业的特点。从企业主方面来看，他们是企业生产资料的所有者，又是企业生产资料的支配者，生产资料所有权和支配权集于一身，这和全民所有制企业所有权和经营权的相对分离是不同的。社会主义

^① 参看《国营企业实行劳动合同制暂行规定》。

的私人企业主作为企业生产的经营者，一般又都是直接的劳动者，这一点又不同于资本主义企业资本家委托董事会代替个人管理企业的情况。从雇工分面看，雇工对企业生产资料既无所有权，又无支配权，他们仅仅靠出卖自己的劳动力才成为企业的劳动者。这和公有制企业内部劳动者虽无的支配权但有所有权的主人翁地位根本不同。他们作为社会主义的劳动者，尽管同雇主有雇佣关系，但国家的主人翁地位却没有改变。在个人消费品分配上，雇工的劳动所得只是个人的必要劳动部分，剩余劳动则被企业主无偿占有，因而在企业内部，雇主和雇工的关系，实质上是一种剥削和被剥削的关系。外商独资企业，实质上是中国土地上的为中国法律允可的外国资本主义经营方式。劳动者同外商独资企业结合的特点，大体同私人企业相同。

中外合资合作企业的生产资料，不仅归中外合营双方所有，而且在组织结构、管理体制和经营管理方面的一切重大问题，都有别于国营企业。均由双方组成的董事会讨论决定。总经理对董事会或联合管理机构负责。企业职工的录用、解雇、报酬、劳动保护、劳动保险等事项，依法均由合营各方的协议或通过订立合同加以规定。因此劳动者对企业内部生产资料的所有、支配均无权利，仅仅是一个出卖个人劳动力的雇佣工人。在个人消费基金分配上，劳动者的个人所得也是劳动者的必要劳动部分，剩余劳动归合营双方占有。因而雇工和合营企业的关系，在很大程度上也是一种剥削和被剥削的关系。但因合营企业必须遵守中国的法律、法规，不得损害中国的社会公共利益，因而劳动者的国家主人翁地位也没有改变。

三、劳动的性质和特点

根据以上对社会主义劳动关系的分析，社会主义的劳动具有如下两个明显的特点。

第一，劳动是谋生的手段。谋生，是一切人类社会劳动的共同特点。马克思主义认为，劳动作为使用价值的创造者，作为有用劳动，是不以一切社会形式为转移的人类生存条件，是人和自然之间的物质变换即人类生活得以实现的永恒的自然必然性。象野蛮人为了满足自己的需要，为了维持和再生产自己的生命，必须与自然进行斗争一样，文明人也必须这样做，而且在一切社会形态中，在一切可能的生产方式中，人们都必须这样做。人之所以劳动，其根本目的就是为了人类自身的生存和发展。社会主义劳动也是以谋生为直接目的的，其表现形式就是劳动者的劳动都是有报酬的劳动。无论是在公有制企业还是在私人企业中，毫无例外，劳动都具有取得报酬的特点。社会主义劳动的这种谋生性质有其历史的必然性。

首先，从社会方面来看，我国社会生产力的发展水平还不太高，物质财富还不丰富。按照马克思主义的观点，分配方式本质上要取决于可分配产品的数量^①。我国现阶段的生产水平同30年以前相比，虽然有了较大的发展，但可供社会分配的产品数量仍然有限，社会还远未达到谁想要什么就有什么，谁想要多少就有多少的程度。在这种条件下，社会只能根据劳动者向社会所提供的劳动数量和质量分配社会产品，把劳动作为个人消费品分配的重要尺度。如果社会不根据劳动者提供给社会的劳动量或贡献支付相应的劳动报酬，劳动者必然会丧失劳动兴趣，处于消极状态或者想方设法转移个人劳动力，对于社会主义建设事业不利。

其次，从劳动者个人来看，由于劳动力个人所有，劳动者必然要把自己的劳动能力当作向社会（或集体）获取消费资料的个人权利。劳动者把个人劳动力交给社会使用和支配，还是有选择

^① 参见《马克思恩格斯选集》第4卷，第475页。

的、有条件的、有代价的，即必须通过等量劳动领取等量产品这一“中介”形式。在公有制企业中，以工资为主的劳动报酬正是根据劳动者提供给社会的劳动量所付给劳动者的物质报偿。所以，我国《国营企业实行劳动合同制暂行规定》中规定：“企业不能按照劳动合同规定支付劳动报酬的”，劳动者有权向企业解除劳动合同。在私人企业中，劳动者所得到的工资和奖金，则是企业主依据劳动力的实际发挥情况而付给劳动者的劳动报酬。正是由于这个原因，劳动者选择职业时，固然要考虑到个人的兴趣、专业和技术水平能否得到较好的发挥，也要考虑个人能否得到较多的物质利益。上海希尔顿饭店的招聘风波，从一个侧面反映了80年代青年劳动者的劳动价值观，也从一个方面说明了社会主义劳动的谋生性质。酒店服务员的工资是研究生的三倍，大学教授工资还比不上卖茶叶蛋的，在这种情况下，大学生怎能不想把个人的劳动力让度给希尔顿酒店去使用呢？

第二，劳动具有为个人也为他人的性质。马克思主义认为，为个人也为他人劳动的性质，是许多社会劳动的共同特点，但在不同的历史条件下，具有不同的特点和表现形式。在徭役的劳动下，服徭役者为自己劳动和为地主的强制劳动在空间上和时间上都是明显地分开的。在奴隶劳动下，连奴隶只是用来补偿他本身的生活资料的价值的工作日部分，即他实际上为自己劳动的工作日部分，也表现了好象是为主人劳动。他的全部劳动都表现为无偿劳动。相反地，在雇佣劳动下，甚至剩余劳动或无偿劳动也表现为有酬劳动。在奴隶劳动下，所有权关系掩盖了奴隶为自己的劳动，而在雇佣劳动下，货币关系掩盖了雇佣工人的无偿劳动。社会主义劳动的为个人也为他人性质，在不同的所有制企业里，也具有不同的特点。

在公有制企业里，劳动者为自己的劳动，表现为劳动者根据按劳分配原则所应得到的工资、奖金等形式的个人收入部分。为

他人劳动表现为为集体或为国家、为社会的劳动。为社会劳动创造出来的那部分产品形成社会基金，供社会扩大再生产和社会公共消费（也包括劳动者个人）之用。为社会劳动，意味着在消灭剥削制度的公有制企业里全体劳动者利益具有一致性，体现了社会生产的目的是为了不断满足广大劳动者的日益增长的物质和文化需要的客观要求。为个人劳动，意味着在劳动者利益一致性的基础上，劳动者之间利益的差别性，体现了社会主义实行“各尽所能、按劳分配”原则的历史要求。为自己劳动反映了劳动者个人暂时利益和眼前利益的需要，为社会劳动反映了全体劳动者的公共利益和长远利益的需要。为个人和为社会劳动都是社会发展的需要。

在私人企业和外商独资企业里，劳动者的为个人劳动表现为企业主或外商资本家付给工人的工资、奖金部分，为他人劳动表现为为企业主或外商资本家所提供的剩余劳动，工资关系掩盖了劳动者的无偿劳动；企业主或外商资本家上交给国家的各种税收，既掩盖了企业主和外商剥削工人的实质，又掩盖了劳动者为社会劳动的实质。

在中外合资合作企业里，劳动者的为个人劳动表现为企业支付给劳动者的个人工资、奖金部分。在国家和外商合营的企业里，为他人劳动既表现为为外商资本家的劳动，也表现为为自己的国家和社会的劳动。资方按照双方的股份比例或按照双方合同规定的投资方式和分配比例所分配到的收益，掩盖了外商剥削工人的实质；中方按照双方的股份比例或按照合同规定的投资方式和分配比例所分配到的收益，又掩盖了工人为自己的社会、国家劳动的性质。在私人 and 外商合营的企业里，为他人劳动则表现为为企业主和外商资本家的劳动，企业主和外商上交国家的税收部分，又掩盖了企业主和外商共同剥削工人的实质。

第二节 劳动者的主人地位和特点

根据劳动经济学的解释，劳动者是具有劳动能力、从事一定社会劳动并取得相应的劳动报酬或经营收入的公民。在社会主义条件下，劳动者是国家的主人，已纳入国家根本大法。但在现实的经济载体中，国家主人的实现又表现出非常复杂的情况。社会主义劳动的谋生性质，决定了劳动者都具有“经济人”的特征。在劳动过程中，劳动者又不以追求经济利益为唯一目的，还有着各自的道德需要和道德要求，因此又表现出“道德人”的特征。

一、法律上的主人与现实中的主人之落差

（一）国家主人之落差

在我国建立社会主义制度后，我们就确认了这样一个理论前提：劳动者是国家的主人，是全民所有制生产资料的所有者。《中华人民共和国宪法》明确规定：“中国人民掌握了国家的权力，成为国家的主人。”“中华人民共和国的一切权力属于人民。”“人民依照法律规定，通过各种途径和形式，管理国家事务，管理经济和文化事业，管理社会事务。”然而现实的实际情况是：劳动者对于国家的统治和管理，是通过人民代表大会制度来实现的。人大代表的作用一般只是议政、“进谏”，而不是作主。即使如此，全国人民代表的产生也不完全是由人民所决定的。据有

关报纸报道，大多数全国人大代表在区、县、乡、镇的选举中根本没有被提名。选民投下的“神圣一票”根本影响不了谁当选为全国人大代表。在北京市前不久召开的全国人大代表的选举中，在召开“人大会议”前预先拟定的“候选人名单”，99%都通过，而在召开人民代表大会时，根据选举法规定，由10名代表联合提名的候选人，只有1%当选。所以，近3000名全国人大代表实际上是预定的。这样产生的全国人大代表，就难以广泛地反映广大人民群众的愿望和要求，也难以成为事实上的最高权力机关。可见，在我国社会主义制度下，人民行使个人管理国家权力的意志是由少数人来代表的，劳动者的国家主人地位和作用实际上是通过少数人行使国家权力的活动来体现，国家管理成为少数劳动者的特殊职业，广大劳动者不过是被管理的对象。在我国目前政治体制还不够完善、权力制约机制还很不健全的情况下，搞得不好，人民当家做主和参政议政的权力就会落空，宪法上规定的人民国家主人地位就会与现实生活中的实际地位名实不符。这就要求政府一方面要抓经济体制改革，另一方面也要重视政治体制改革，建立起比较完备的民主制度和法律制度，从而在政治上真正确立人民的国家主人地位。行使国家权力的国家机关工作人员，他们既是社会专职的管理阶层，也是谋生的劳动者，有着自己特殊的利益、兴趣或欲望。因此任何一个行使国家权力的国家工作人员同时具有双重的人格：组织人格和个人人格。由于每个人的利益、素质、品德以及情绪等个人因素不同，行使国家权力的行为也具有不同的特点。国家权力人格化的结果，使本来属于劳动人民专有的国家权力产生了双重的职能：既可以为公，也可以为私。由于我国是一个商品生产的社会，无论多么高尚的人格，在商品交换面前，都不能不掂量货币的实际价值，捍卫本应属于自己的利益。加之我国现行的行政管理，还缺乏明确的法律和道德上的制约，因此行使国家权力的公务人员，随时都会发生因追求个人利

益而使决策行为偏异，把某些决策行为引向适合某一局部或某些人的特殊利益方向，或者利用手中的权力向他人发难，成为谋私的筹码。尽管党和政府一再告诫各级掌权者要廉洁奉公，可实际上收效甚微，以至最近不得不强调建立公务员制度。不过可以断言，只要现行的经济、政治体制不改革，只要对政府官员行为缺乏行之有效的法律和道德上的制约措施，以权谋私、滥用权力的问题也就不可能得到根本解决。

从所有制关系上看，人民虽然名义上成了社会生产资料的主人，但事实上的归属关系不过是一个抽象的外壳，劳动者很难从中感到切身的利益。只有当劳动者参加全民所有制的具体的经济载体时，才会在现实中实现和全民所有制生产资料的结合，从而成为本企业或本单位的主人。但对全民所有制单位以外的劳动者来说，只能是抽象所有，具体没有。在集体所有制单位，对于外部劳动者来说，则既无抽象所有权，也无具体占有权。一些人虽然可以凭借关系轻而易举地攫取国家或政府有关部门的实际权力，但却未必也能轻而易举地代表人的意志和利益。

（二）公有制企业主人之落差

由于全民所有制企业和集体所有制企业已成为独立的商品生产者和经营者，全民所有制生产资料又采取国家所有制的形式，因此劳动者同全民所有制生产资料的结合主要是通过一个具体的全民所有制经济实体去实现的。在全民所有制企业中，由于企业的经营方式各不相同，劳动者在企业中的主人地位也具有不同的特点。

一般来说，劳动者在公有制企业里都具有双重的身份：一方面，他们是社会主义的劳动者；另一方面，他们又是企业生产资料的主人。劳动者一旦被某一个企业所录用，他就成为这个企业劳动集体中的一个成员，同时也成为这个企业的主人，对企业的发展

经济活动等重大问题,有建议和表决的权利,有参加管理的权利,和这个企业的所有成员一起成为本企业生产资料的直接的具体的占有者、支配者和使用者。《全民所有制工业企业法》第九条规定:“国家保障职工的主人翁地位,职工的合法权益受法律保护。”第十条规定:“企业通过职工代表大会和其他形式,实行民主管理。”企业厂长的产生,“由政府主管部门根据企业的情况决定采取下列一种方式:(一)政府主管部门委任或者招聘。(二)企业职工代表大会选举。”事实上,现行的企业管理体制,并不是每个劳动者都有选择管理的权力,企业厂长(经理)大多是由政府主管部门聘任或委任的,而不是由职工大会选举产生。政府任命企业厂长的结果,使大多数劳动者失去了选择自己意志的代表权利。职工管理企业的个人意志是通过政府有关部门委任的厂长(经理)等企业管理人员来实现的。而谁一旦成为那一个部门、单位的领导,谁就成了那一个部门或单位生产资料的实际支配者。其他人则无权处理。厂长作为企业法人的代表和政府钦定的企业的首脑,代表企业整体利益和劳动者签订劳动合同,在本质上虽然属于主人和主人的关系,但在形式上劳动者却成了国家和企业的雇员。一段时间以来,有些劳动者自然形成的“为领导干活”的雇佣意识,盖自于这种形式上的雇佣劳动。1986年全国总工会对29个省市64万职工进行抽样调查的结果表明:认为改革以来,工人在企业的主人翁地位“大有提高”和“有所提高”的占43.1%;认为“没有变化”的占30.63%;认为“有所下降”和“大大下降”的占25.73%。当问及“您认为本企业职工代表大会在审议企业重大决策、监督评议干部方面的作用如何”时,回答“很有作用”和“有作用”的占29.26%;回答“有时有有时无”的占23.89%;认为是“走形式的工具”占49.19%^①。在重庆市的许多企业中,工人已经称厂长为“老板”,称自己是“帮丘二”(仆人、帮工)。1988年上半

年，重庆市总工会在冶金、机械、化工、轻纺、煤炭、交通等10个行业中，对当前企业承包中影响职工劳动积极性因素进行征询问卷调查。在市总的调查表“你认为职工和厂长关系怎样”一栏里，工人视自己为仆人的占52.25%，认为自己是主人的占3.65%，认为厂长和职工都是企业主人的占44.10%。广大职工对自身主人地位的认识，基本反映了目前我国企业职工当家作主地位的现状。

在国家实行有偿转让的小型企业和某些中型企业中，假如把企业卖给私人，实际上是把公有制企业出卖给实行雇佣劳动的经营者。这样，劳动者和经营者的关系，也就变成了雇佣劳动的关系。劳动者的主人地位也从“九天之上”降到“九地之下”。有些承租人把企业看成个人的领地，动辄以“老板”自居。工人只是干活，对企业的盈亏一无所知。沈阳市某百货公司承租人公开在职工大会上宣布：“现在承包了，我就是老板，你们就是伙计……商店的事我们几个哥们儿说了算”。邢台市租赁的226个国营商业企业中，有近半数的承租人将税后利润的大部分据为己有^①。实行股份制的全民所有制企业，通过财产关系强化了企业内部职工的主人地位，但同时也强化了企业外部劳动者的非主人地位。有些企业的外部成员虽然也可入股，但对大多数缺少货币的人来说，只能是望洋兴叹。

在实行全员承包的企业里，由于每个职工均以平等身份共同承担企业的责任和风险，也共同享有承包带来的利益。因此劳动

① 参看许小军等：《对我国企业职工参与意识的动态分析》，载中国社会科学杂志社办《未定稿》，1988年第1期。

② 参见李秀玲：《主人的权利如何实现》，载《工人日报》1987年12月5日，第1版。

者的主人地位也和企业租给私人的情况明显不同。但是，作为社会主义企业的劳动者，劳动者还必须受到企业管理体制的制约。这是一个二律背反：劳动者是企业生产资料的主人，但又不能不受外部管理体制必然性的支配。从工种确定，到工作安排，从组织调动到定向分配，这种外在的必然性无不统治着大多数人的职业行为。在这个意义上可以说，当一个劳动者参与一个企业的生产经营活动时，同时也意味着他在这个企业范围内个人劳动力支配权和使用权的丧失，劳动力的个人所有权和支配权，在企业内部管理体制的支配下也相对分离了。这里需要说明，在现代生产条件下，劳动者自觉接受管理者的支配和调动，也是非常必要的，一个现代化的企业，如果没有强有力的生产指挥中心，便无法进行正常的运转。但现实生活中的不公平、不合理的非必要性支配，也屡见不鲜。当劳动者发现无论怎样努力都无法更换岗位、无法摆脱自己的处境时，从外部所注入的主人意识化为泡影。

（三）私人企业和“三资”企业主人之落差

在私人企业，生产资料归私人企业主所有，雇佣劳动者自然无权所有和支配。据有关资料报道，我国目前企业主和雇工的消费基金分配悬殊太大，雇主收入一般是雇工的十几到五十多倍，有的高达178倍。雇主作为生产管理者和指挥者的劳动收入，一般只占其全部收入的一小部分，收入中的大部分是资本收入，即非劳动收入。非劳动收入反映了雇主对雇工的剥削关系。私人企业内部这种极不公平的分配关系，正是由于雇工对企业生产资料的非主人地位和雇主对企业生产资料的主人地位所致。

在中外合作、合资和外商独资的企业里，劳动者对企业内部生产资料的所有、支配均无权利，因此雇工的非主人地位也是不言而喻的，仅仅是一个出卖劳动力的劳动者。企业资本家或企业经理把劳动者作为赚钱的活机器，甚至不把劳动者当人看待。据

国内一些报刊披露，在外商独资的希尔顿宾馆，两位中国雇员因为没有把锅子洗干净，瑞士总管就骂他们是“脏猪”，还要他们承认“是的”，拳脚相加的事也很平常，有时中国雇员洗桌子，总管就恶作剧似地踢他们。一位中国雇员因一点过错，就被法国总管拿牛奶浇了一身^①。深圳市蛇口工业区1986、1987两年共发生临时工停工、罢工事件21起。在停工、罢工事件中，有60%—70%是资方违背经济合同，侵犯工人合法权益造成的。有的外商资本家大幅度提高生产定额，强迫工人每天加班4—6小时，星期天不准休息，加班费也很不合理。在深马玩具厂，一个工人因操作机器失灵，左手四个手指被轧掉。等他伤愈回厂后，不仅没拿到厂方原先答应给予的经济赔偿，反而被解雇了^②。

（四）农民主人之落差

在中国，解放近四十年来，农民的社会地位有一定的提高。但总的说来，农民与城市居民相比，其社会地位的低下仍然不能不引起人们的冷静思考。农民和城市居民虽然在法律上都是平等的国家主人，但实践的结果却不尽然。1981年，人大常委会关于注销城市犯罪户口的决定，实际上是把八亿农民和城市罪犯摆在同等居民的地位。从经济上看，城乡人民收入差距也在继续扩大。1985—1986年，职工平均工资提高了36.8%，农民人均收入提高了19.4%；1987年，城镇居民人均用于生活费用的收入为916元，比上年增长10.6%，农民纯收入493元，只增长9.2%^③。这几年，粮食收购价格低，农业生产资料紧缺、价格急

^① 参看《来自雇员的报告》，载《文摘报》，光明日报社主办，1988年9月1日，第3版。

^② 参看《深圳呼唤劳动法》，载《文摘报》，光明日报社主办，1988年8月7日，第3版。

^③ 参看：《云南省第六次生态经济科学讨论会在德宏州召开》，载《经济问题探索》（昆明）1986年第6期。

剧上升，更使农民负重如牛。山东泰安农民种一亩小麦，除去生产费用及农业税等，纯收入仅0.27元，相当于工人日工资的1/10。1988年春国务院调整部分农副产品收购价，但工业品价格上涨幅度大大超过粮价。广东中山农民种水稻亩产800公斤，因提价可增收49.64元，而物质费用每亩却增加82.69元^①。据国家统计局农调总队提供的材料表明，1987年1—3季度由于受物价上涨的影响，工农产品“剪刀差”进一步扩大，农民在出售产品的现金收入中，因产品价格上涨而多得的现金人均33.8元；因物价上涨而多支出的现金人均50.8元，二者相差17元。据推算，“六五”期间农民向国家提供的各种资金达3000亿元，平均每年600多亿元，而农业投资绝对数由1979年的57.9亿元下降到1986年的38.4亿元。

曾经是农民，后来因某种机缘或靠个人奋斗挤入城市的人也仍然遭到不公平的待遇。在中国，工龄是职称评定、提级调资、住房分配等福利待遇的重要依据。由于农民只有“农龄”，没有“工龄”，因而不管他为国家提供了多少粮食和棉花，其务农时间是照例不算工龄的。如果凡种田都不算工龄，固然不合理，但种田人之间也算“一律平等”。然而偏偏有人种田就算工龄。国家政策明文规定：“1957年至1961年，经国家动员下乡插队的城镇知识青年”，“‘文革’中以1962年至‘文革’前由国家统一组织下乡插队的知识青年”回城工作后，“其农村参加劳动时间，可与参加工作后的时间合并计算为连续工龄。”下放知青成为工农兵学员或1977年后考进高校的，不仅其下放期间工龄照算，并且，“凡1970年到1978年期间，下乡知青上大中专学校学习的机会，可……计算工龄，并计发工龄津贴。”同是国家的主人，同晒一个太阳，同种一块土地，为什么对农村青年和城镇青年却执

^① 参看《价值规律在哪里？》，载光明日报社办《文摘报》1989年2月12日。

行两种截然不同的政策？除了农村青年从娘肚子里带来的农民印记外，找不出其它什么合理的理由来。当然，这绝不是说知青不该算工龄，而是说农民这种“二等公民”的现实无法回避。根本大法所规定的农民主人地位，在现实的社会生活中并没有真正确立起来。

二、“经济人”和“道德人”的双重特征

所谓“经济人”，就是指劳动者的劳动行为都是为了争取个人的经济利益，获得经济报酬。社会主义条件下劳动者仍具有经济人的特点，是由社会主义劳动的谋生性质所决定的，这是个人及人类自身求得生存和发展的需要。从更广泛的意义上讲，经济人也适用于各类管理人员，在各类不同的企业中，企业家或经理都是为了追求最大利润的营利者。政府各级管理人员在追求个人利益的同时，还肩负着捍卫国家利益、集体利益和为实现全体或部分劳动者的共同利益的重大责任。

所谓“道德人”，它具有两方面的含义，可从两个方面去把握：其一、从利益关系上看，人们追求个人经济利益的行为是一种社会行为，在社会法律、道德规范等外部因素的调控下，人们追求自己利益时往往会或多或少地表现出利他主义的意识或行为；其二、从人的需要方面看，经济利益只是人类需要的部分内容，而不是全部内容，人类所特有的精神需要、道德需要（比如希望得到他人的尊敬）、成就的需要等高一级的需要，即使拥有再多的金钱也无法代替。

在经济学说史上，比较完整地 and 系统地阐述“经济人”思想，并把它作为经济学理论基础和逻辑起点的，一般公认是亚当·斯密。斯密由于应用“经济人”的抽象，从而把经济学从普通常识的“社会哲学”变成了近代的逻辑科学。斯密认为，社会经济生活最基本的动力，仅仅在于每个人追求自身利益的努力。他写道：

每个人都不断地努力为他自己所能支配的资本找到最有利的用途。固然，他所考虑的不是社会的利益，而是他自身的利益，但他对自身利益的研究自然会或者勿宁说必然会引导他选定最有利于社会的用途。

确实，他通常既不打算促进公共的利益，也不知道自己在什么程度上促进那种利益。……由于他管理产业的方式目的在于使其生产物的价值能达到最大程度，他所盘算的也只是他自己的利益。在这场合，象在其他场合一样，他受着一只看不见的手的指导，去尽力达到一个并非他本意想要达到的目的。他并不因为事非出于本意，就对社会有害。他追求自己的利益，往往使他能比在真正出于本意的情况下更有效地促进社会的利益。我从来没有听说过，那些假装为公众幸福而经营贸易的人做了多少好事。①

亚当·斯密以后直接使用“经济人”概念的道德学家，是约翰·穆勒。穆勒认为：“对公私两方都没有感情的人，生活的兴奋要大大减少；无论如何，到了一切自私的利益快要被死亡把它消灭的时候，生活的兴奋一定越来越少。”②

19世纪末，经济人概念被移用于企业管理中，泰勒提出的科学管理理论，就是把人作为经济人看待的。泰勒认为，只有金钱、物质利益才能刺激工人的生产积极性。企业主以经济人身份追求最大利润，工人以经济人身份争取高额工资。

马克思主义并不否认个人正当的经济利益，恰恰相反，马克思主义认为：“人们奋斗所争取的一切，都同他们的利益有

① 亚当·斯密：《国民财富的性质和原因的研究》下卷，商务印书馆1974年版，第25、27页。

② 约翰·穆勒：《功用主义》，商务印书馆1962年版，第14页。

关”^①，人的“思想”一旦离开了‘利益’，就一定会使自己出丑。”^②列宁则形象地把利益比喻为“人民生活中最敏感的神经。”^③

中国传统文化一向被认为是以重义轻利的非功利主义为特征。然而“经济人”思想的闪光也不乏其著。春秋时代的管仲不仅把道德和人们的物质利益联系起来，认为“仓禀实，则知礼节，衣食足，则知荣辱。”^④而且还指出了无论从事何种职业的人，都要追逐一定的利益，都要趋利避害，否则该职业就失去了存在的价值。“民之情莫不欲生而恶死，莫不欲利而恶害。”“民利之则来，害之则去。民之从利也。如水之走下。于四方无择也。故欲来民者。先起其利”^⑤。管仲以前的孔子，被认为是重义轻利的代表。然而，“学也，禄在其中”，也是他所追求的重要生活目标之一。在中国历史上，对“经济人”思想进行较为明确的系统阐述，首见于司马迁的《史记·货殖列传》。他通过对社会各类成员的描述，指出了人们的行为的根据和出发点，都在于最大限度的满足和增进个人利益。

但是，人，作为社会化了的人，是具有多种需要和欲望的人，即使从人类的自然本能需要出发，单纯的经济利益和金钱也难以填平人性的欲望。精神利益、道德需要，也是人所不可缺少的内容。求生存虽然是人类的基本需要，但并不是人类的最高需要。美好的理想，完美人格的塑造，是人类高一等级程度上的的需要，并且是促成人类丰富和发展的精神动力。正因为如此，当“经济人”概

① 《马克思恩格斯全集》第1卷，第82页。

② 《马克思恩格斯全集》第2卷，第103页。

③ 《列宁全集》第13卷，第113页。

④ 《管子·牧民》。

⑤ 《管子·形势解》。

念被移用于现代企业管理后仅仅二十多年的时间里，就受到来自其他各种管理学派的批评。梅约的“人际关系论”指出，人是一个复杂的社会系统的成员，物质和金钱并非是调动人的积极性的唯一因素，人除了物质利益等经济因素之外，还有社会和心理的因素，如追求人与人之间的交往、友谊，有一种归属感，期望得到尊重等。因此，生产效率的上升或下降，不仅受劳动环境、劳动报酬等物质因素的影响，而且还取决于职工的工作情绪、非正式组织所自然形成的特殊的规范、感情和倾向等因素。马斯洛的“需要梯级论”和麦克利兰的“成就需要论”，也从不同角度对“经济人”模式进行了批评和否定。马斯洛的“需要梯级论”把人的需要分为生理需要、安全需要、友谊和归属的需要、尊重的需要和自我实现的需要这五个层次。马斯洛认为，生理需要是最低层次的需要，当低层次的需要得到相对满足之后，这种需要就失去对于行为的动力作用，这时高一级的需要就会产生，于是人们又继续采取新的行为满足新的需要。上述五种需要的次序是严格地按由低级到高级上升的。如有颠倒的或超越某一层级的情况，则是非正常的情况。马斯洛对人类需要上升规律的概括不管是否科学，但他提出人的多种需要以及把道德需要（尊重的需要和自我实现的需要）作为人类更高程度上的需要的观点，却是值得我们肯定的。松下幸之助根据自己60余年的企业经营经验，深有感触地写道：企业在使用人上，单靠提高他们的工资是不行的，如果不能使他们具有一种使命感，就不能真正激发他们的热情。所以，对待普通人，一半要靠使命感，一半要通过提高工资来打动他们。松下先生所讲的“使命感”，也就是人的道德责任感^①。

现在让我们换个角度，从国内一些调查材料中来看社会主义劳动者的“道德人”特征。

^① 参看松下幸之助：《松下企业经营谈》，重庆出版社1986年版，第54页。

材料之一：有人曾对有关现实人性问题进行问卷调查，在收回的4370份有效答卷中，对“在处理人与人之间关系，您主张”这一问题，主张“相互帮助”的人数占52.77%；“根据他人对我态度而定”的人数占27.92%；“其他”人数仅占18.84%^①。

材料之二：有人对35名装卸工和40名技术工人作过调查，他们对“受人尊重是你最需要的吗？”回答“是”的人数占71.4%和82.5%；对“如果失去尊严而得到金钱，你愿意吗？”，回答“不愿意”的人数各占82.9%和70%^②。

材料之三：有人调查了哈尔滨南岗区的88例个体户，样本是随机选取的。这些个体户对“您想做一个什么样的人？”的回答结果是：想做“有良心受尊敬的人”占52.9%；想做“对国家有用的人”占38.5%；想做“事业上有成就的人”占35.4%；想做“有钱的人”只占21.4%。对“您觉得人活着是为了什么？”这一问题的回答是：认为人活着是为了“自己过得舒服”占31.9%，“自由自在”占19.4%；为了“给社会多做贡献”占30.6%，“使他人生活得更好”占25%^③。

材料之四：1987年2月至3月，广东青年干部学院的一些同志对汕头农村青年道德观念的变化情况进行了调查。调查方式是问卷与座谈相结合，以随机抽样的方法发放调查问卷420份，回收有效问卷349份。结果表明：

(1) 汕头青年并不忌讳谈钱，但又不把金钱作为人生追求的唯一目标。自己有了钱，也要为他人着想，是汕头大多数青年

① 参见黄伟合等：《利己乎？利他乎？》，载《社会》，上海文学院主办，1988年第6期。

② 参看兰培俊：《人格公平初探》，载《行为科学》，陕西省行为科学学会主办，1988年第1期。

③ 参看何明升等：《城市个体户生活方式的两重性》，载《社会》，1988年第4期。

的共同道德需要。他们中认为“有钱并不是有了一切，人生中有比金钱更宝贵的东西，不能一切向钱看”的人数占59.9%；认为“钱并不可怕，只要来路正”的人数占33.2%；认为“有钱能使鬼推磨，有钱便有了一切，应一切向钱看”的仅占1.7%。“自己富了要想办法帮助困难户，共同走上致富路”的人数占49.8%；愿意“拿出部分资金用于公共事业”的占27.2%。

(2) 汕头多数青年在追求个人利益的同时，也注意兼顾集体和他人的利益。对“个人利益与集体利益发生矛盾”时这一问题的回答中，主张个人利益服从集体利益的人数占27.5%；主张集体利益服从个人利益的占1.4%；主张集体利益损失大，个人利益就服从集体利益的占2.3%；主张必须两者兼顾，在维护集体利益时，必须考虑个人利益；在争取个人利益时，必须维护集体利益的占53.6%^①。

^① 参看梁锡棉等：《农村青年道德观念的变化——来自汕头的调查与分析》，载《未定稿》，中国社会科学杂志社办，1988年第7期。

第四章 职业选择与价值实现

第一节 职业选择与价值取向

一、择业价值取向的伦理实质

价值是一个关系范畴,它表示的充当道德主体的个人与社会、主体与客体之间的一种功利关系。价值能给人们提供对对象、行动、事件的理解,以及对这些对象的行动和事件给人们所带来后果的估计,所以“这一概念总是引起对人在境况中的意向的思考”(塞拉斯语)。现代西方人道主义自然主义伦理学认为,价值以个人利益和愿望所指向对象、事物及其属性作为客观基础。由于价值触动着人的利益、需要,同时引起人在境况中的意向的思考,因而是指导人们行为的重要因素,是人选择行动的定向器。

在现实生活中,人们的利益关系、需要关系是很复杂的,反映在主体的道德意识中,就会形成多种甚至对立的价值观。价值世界的多样性和不可穷尽性,正如发展着的人们的需要和利益关系所呈现出的多样性和不可穷尽性一样。就整个社会大系统来说,存在有个人价值观、集体价值和社会价值观(一般是通过政府提倡和肯定并积极教化社会成员共同承认和接受的价值观)。劳动者个人的价值意识构成也很复杂,既包含着个人的某些正当利益

和要求，也包含着以实现个人利益为目的的一定程度上的集体利益的因素；既反映着个人的眼前利益，也反映着个人的长远利益，既反映着个人低层次的需要，也反映着个人高层次的需要。诸种价值意识表现在人们的道德意识中便会经常发生价值冲突或价值矛盾，因而在人们的道德活动之前和在道德活动之中，人们总是自觉不自觉地要对自己的价值系统进行选择，肯定一种价值，而否定另一种价值。所谓价值取向，就是要在多种价值意识构成中选择一种可行的、占据统治地位的价值意识作为自己所追求的价值目标。它反映的是价值主体在对待个人利益和社会利益、个人需要和社会需要、低级需要和高级需要的关系上所表现出的倾向性和目标性，它是道德主体置身于各种利益关系、需要关系中所形成的基本利益方向。对利益的不同理解和追求，就会形成支配人们行为的不同价值目标。价值取向对人们的行为活动具有指导、规范和自我控制的作用。人们之所以期望达到某种目标而避免其他目标，正是价值取向发生作用的结果。我国古代三国时期的诸葛亮有经天纬地之才，但却不为金钱高官所动。刘备三顾茅庐，使他在尊重、荣誉等方面的精神需要获得了满足，因而他选择了追随刘备、建功立业的个人奋斗目标。诸葛亮的价值取向是精神需求高于物质需求。道德不同于法律的性质，不仅表现为对旧社会关系和秩序的某些留恋和尊重，因而具有某种稳定性和保守性的特点，而且还表现为对未来社会关系和秩序的向往和追求，从而使道德对社会关系的反映又带有某些理想成份和超越现实的因素，价值取向就突出地反映着道德的这种性质和特点，以“我应当怎样”的方式反映着行为者未来道德行为的方向。苏联伦理学家季塔连科对价值取向的这种性质和作用作过深刻的论述，他认为：“个人的道德水平在很多方面取决于以正面的生活价值为对象的坚定目标（并且是真正的和起积极作用的目标，而不是宣言式的目标）在他心中深入的程度。只有当一个人形成这种价值目标的时候，才能认

为他的一般道德可靠性有了保证，包括在困难情况下。”他形象地比喻说，价值目标“仿佛是一种特殊的定位器，在一定的情况下确定方向，并运用于在道德选择中寻求一定的价值意义。”^①在人们的择业活动中，价值取向的这种作用尤为明显——当教授、科学家、工程师、医生、管理人员的背后，总是隐藏着某种道德上的追求，不管人们是否意识到，这种价值追求总是要自觉不自觉地存在于人们的意识里，并通过个人的择业活动而体现出来。当教授是为了求得知识，发挥教育家的才能；当科学家是为了探求客观世界的奥秘，追求真理，表现个人的研究才能；当工程师是为了直接参与造福人类的实践活动，充分发挥个人某一方面的专业技术知识；当医生是为了治病救人，并成为医术精湛的专家；当管理人员则是为了充分发挥个人的才华，实现个人的政治抱负，如此等等。诚如丹尼尔·贝尔所说：“关键是个价值观问题，一个人必须知道需要什么，才能考虑如何去做。”总之，劳动伦理学所讲的价值取向主要是在两种含义上使用：一是在人们的职业选择中，应该确立什么样的价值目标，用什么样的价值标准指导、规范个人的择业行为才具有价值意义，以免使个人的价值追求因脱离实际而流于空想；二是一旦人们选定某种职业后应当按照什么样的价值方针去行动才具有善的意义，它向人们指出，人应当遵循什么样的前进方向会具有道德价值和社会价值，遵循什么样的方向前进则不具有道德价值和社会价值，从而成为引导人们前进的精神力量，激励着人们去积极地创造人生、实现人生，朝着道德个体更加完善的方向发展。

具体地讲，价值取向对人们择业行为的调节、指导主要表现在如下两个方面：一是维护个体、社会生存和发展的共同利益的需要，体现着社会生产的根本目的和社会发展的客观要求，维护社会

^① 季塔连科主编：《马克思主义伦理学》，中国人民大学出版社，第120、118页。

需要之所以重要，是因为社会需要——无论是物质形式还是精神形式、冲突的方式还是一致的方式，总是实现个人需要的社会条件；如果社会需要的实现受到损害，个人需要的实现也会受到影响，社会主义是如此，资本主义亦是如此。人们不会怀疑，当代发达资本主义社会的个人高消费、高享受生活，正是以资本主义社会整体生产力的高度发展为基础的，换句话说，是以整个社会的物质财富为基础的。对个体行为的评价标准主要是依据对社会的贡献大小，因为社会需要的实现正是基于个体点点滴滴的贡献和创造。个人只有为社会做出贡献，社会才能为满足个人的不同需要提供满意的社会条件。劳动者对社会的贡献越大，社会产品就越丰富，劳动者的各种需要也越能得到满足，他的行为也便越具有价值意义。一个具有劳动能力而对社会毫无贡献的人，是没有资格要求社会应当如何满足自己需要的；二是协调劳动集体内部各种利益关系的需要。劳动者个人利益、需要的实现总是在一定的社会结构中实现的，劳动者个人利益、需要和劳动集体、社会的利益、需要的关系，以及劳动者之间的需要、利益关系的处理，是每个劳动者都无法摆脱的最现实的伦理关系。在不同的生产发展阶段上，人类从大自然获取的需要品相对于他们的实际需要来说，总是存在着差距，社会需要再丰富、再充裕，相对于日益发展着的人类需要来说，总是有限的。尤其是中国这样一个人多、生产力还不够发达的国家，社会的整体需要无论是数量还是质量与发达的国家相比较，的确还相当贫乏。因此，劳动者在追求个人利益、需要的过程中，必须从实际出发，一是不能对社会要求过高，二是谋取个人利益时不能无视他人和社会利益的正常存在和发展，自觉接受社会道德的外在调节。黑格尔说过：“一个志在大有成就的人，他必须，如歌德所说，知道限制自己。反之，那些什么事都想做的人，其实什么都不能

做，而终归于失败。”^①黑格尔的这句话，对人们的利益选择是有重要参考价值的。

二、择业价值取向的现状和特点

择业作为一种社会现象，其选择活动表现出来的价值取向也会受到历史条件和社会文化背景的制约和影响。50、60年代的择业环境，好象一篇美妙的神话。青年人离开学校，走向社会，献身于建设社会主义的神圣事业，不怕艰苦，不计报酬——一切都是国家安排好的。尽管国家安排不能尽如人意，但每个人都心安理得，即使心里不愿意，行动上不服从“命运”安排者几乎没有。70年代下乡的知识青年，苦受农村生活的煎熬，只要城里有工作岗位就争先就业。那时人们择业所表现出来的价值取向，是以个人利益服从社会利益、个人选择服从“命运”摆布为特征的。由于极“左”思想的影响，国家利益和集体利益被推向极端，所谓的革命集体主义原则被演化为以个人迷信、人身依附、压抑个性发展为特征的带有浓厚封建色彩的原则。个人需要、个人利益、个人价值均被“纯粹的”集体主义原则所代替。如果讲个人利益，就会被带上个人主义的帽子。这种对个人利益、个人价值简单地采取取消主义或不承认主义的态度，曾经大大挫伤和损害过劳动者的劳动积极性、主动性和创造性。80年代以来，广大劳动者通过对历史的反思和对现实的思考，开始从极“左”思想的羁绊中解放出来，主体意识逐渐增强，重视个人利益，追求个人价值，成为当代青年劳动者追求的共同目标。随着商品经济的发展和劳动制度的改革，人们的择业意识发生了显著的变化，不仅突出了对个人利益和前途的前所未有的关注和考虑，而且越来越呈现出多元化和高要求的趋向。概括起来，至少有以下几个

^① 黑格尔：《小逻辑》，商务印书馆1980年版，第174页。

重要特征：

(一) 崇尚实惠。中国社会科学院社会学研究所城市发展课题组的一份调查报告中指出：现在人们最希望得到的是收入大幅度增多（占2348份有效问卷总数的40.2%）。其中商业、饮食、服务人员和工人对于收入的提高最为迫切，占同职工被调查人数的50.3%和49.4%。《瞭望》周刊于1987年年底所进行的社会舆论调查问卷的结果也表明，现在人们选择职业的主要标准是收入高。在所得的1000份有效卷中，以收入高为择业标准的人数：30岁以下组占35.4%，31—45岁组占32%。1988年，齐齐哈尔市城市抽样调查队与市委政策研究室采取无记名填写问卷方式，对该市540名工人进行了抽样调查，调查表明：有50.7%人向往着要挣大钱，改善自己的生活条件，有24.1%的人想提高自己的社会地位。

在广州，有选择的失业已经十分常见，由于那里赚钱的门路多，企业招不进、留不住的状况十分普遍。1987年一次欠招即达两万人。在职工人纷纷“跳槽”。呆在工厂保险，但待遇低，外出担风险，却有高收入，后者的诱惑力已大于前者。在上海，从事第二职业的人数已超过百万。第二职业的直接价值目标就是赚钱。广州青年从事第二职业的范围已超过72行。他们手端“两碗饭”：一是领取社会主义工资的“铁饭碗”，二是业余自觅高额获利的“金饭碗”。其效果——有的补充了市场，推动了社会经济的发展，有的则堕落成社会主义大厦的蛀虫。

崇尚金钱的冲击波，也震动了昔日平静如水的大学殿堂。一些大学生中开始出现“政治真空”，往日对社会政治问题的热心开始冷却，学生们关心自己的前途，追求具体利益的人多了。在上海交通大学，相当一部分学生要求选修市场学、信息分析和贸易金融专业知识。华东工学院1988年下学期开设的“实用技能培训学校”、“求职就业培训学校”等26个培训班，虽然参加者每

人需付10元左右的学费，但仍有700多名学生竞相报名学习。据上海交通大学研究生院对1988年以来提出退学的10名研究生的跟踪调查，发现青年学生的择业观念正在发生急剧变化。追求“高学历”、“高学位”的观念已经淡化，甚至连“专业对口”也不再强调。三资企业、外贸进出口公司等待遇优厚的单位，成了青年学生追逐的热点。某军工企业有24%新招进的大学生专业不对口，学生们热衷于到这些企业的主要原因是这些企业的条件好，可以得到更多的个人利益。一位新招进的大学生说：哪个企业、公司的效益好，待遇高，我就往哪里钻，别的我不想。

（二）重视职业的社会地位。根据中国社会科学院社会学研究所城市发展课题组提供的资料，目前最希望改变自己职业的是工人，占被调查工人总数的62.9%。工人希望改变自己职业的重要原因之一就是认为自己的社会地位下降。社会地位是指社会对职工从事职业的所有制形式、行业、工种等的社会声望的评价。在被调查的工人中71.6%的人认为自己的社会地位由老大变成老末，他们既没有权，又没有钱，也没有受过高等教育，有的只是体力上的支出，因此不受重视。由于此因，50年代在上海很是吃香的纺织女工，今天已得不到姑娘们的青睐。全国纺织职工中自然减员的空额，有很大一部分至今补不上，仅北京就缺一万多。上海一家绒线厂招工百名，半年后才来了三四名应招者；一家床单厂因招不到工人，最后把招工条件降到“不傻呆，不残废就行”。中国船舶公司的所属8个大型造船厂，不仅招工难，近两年还外流2700多人，其中86%是生产技术骨干。在哈尔滨，修鞋的、补锅的、弹棉花的都是外地老乡。市劳动局在报刊上刊登招工启示：“谁愿意干这些行当，市里免费提供工具。”然而全市近7万名待业人员和一大批企业富余人员，只有两人报了名。陕西省一位副省长呼吁城里待业人员填补这些就业空白，但全省10余万待业人员却无一响应。相反，在我们的行政管理部门，不仅

机构设置臃肿庞大，而且人员过多，官多兵少。据有关部门统计：县以上的各级行政机关普遍存在着超编问题，其中省级机关超编27%左右，地、市、县机关超编10%左右。人们说，这些单位虽然收入水平低一点，但是“旱涝保收”，“社会地位高”，倘若大小弄个权力使一使，也不愁富不了。

（三）向往出国。这几年来，出国深造成为青年人竭力追逐的目标。全国每年都会有成千上万的青年人跨过“托福”的门槛，走向理想的征途。苦于出国无门者，更是芸芸众生。与此同时，服务于出国学子的外币黑市交易也应运而生。为达到出国目的，不惜出卖人格、国格者也时有见闻。一段时间以来，国内许多大学出现了有史以来的“退学热”，名牌大学也不例外。据上海有关部门透露，1987年，上海学校“弃学”者为380多人，其中研究生就占了三分之一。在诸多退学的研究生中，最热门的“理由”要算是出国深造，复旦大学明文规定：在校研究生除国家下达指标外，不得在学习期间办理任何形式的出国手续。可是，机不可失，时不再来，于是，欲得“洋学位”，不得不抛掉“土学位”。

（四）施展才能。据对全国不同地区、不同类型学校的2018名学生问卷调查，选择工作时主要追求发挥才能的人数比例最大，占被调查人数的49%。据报道，正在兰州大学攻读化学博士的研究生于广军主动放弃即将到手的博士学位，申请退学到乡村自办研究所。在他的带动下，两位正在兰大功读硕士学位的研究生和已经走上工作岗位的7名大学生，也主动找上门来同他一块儿干。于是“兰州祁连新技术应用研究所”的牌子，便在兰州农村郊区挂起来了。他们的择业价值观是：“用自己创造的财富满足自己的生活需要，从而解放自己的才智，提高自己的创造力。”这种择业价值观，代表着当代青年学生实现自我的方向。中国社会科学院社会学研究所城市发展课题组提供的调查数字也表

明，现在希望变更自己工作的工人、知识分子、中小学教师、干部等行业的劳动者，希望干自己感兴趣的工作和能充分发挥自己才干的工作比例最高，分别占希望变换工作人数的39.1%和29.3%。可以预料，随着科学技术的发展和社会物质财富的丰富，愿意选择发挥个人才能工作的人数会不断增加。

第二节 职业分工的性质和特点

一、职业分工的一般特点和作用

马克思主义认为，到目前为止的一切生产的基本形式是分工，整个社会内的分工，不论是否以商品交换为媒介，是各种社会经济形态所共有的。单就劳动本身来说，可以把社会生产分为农业、工业、商业等大类，叫做一般的分工；把这些生产大类再分为种和亚种，叫做特殊的分工，譬如工业类可分为采掘工业和加工工业，或分为重工业和轻工业；重工业和轻工业又可分成若干的劳动部门，譬如重工业又可分为燃料工业、冶金工业、机械工业、电力工业、化学工业等；属于轻工业的工业部门有，纺织工业、食品工业、皮革工业、造纸工业、钟表工业、文教艺术体育用品工业等；把各个工厂或职业内部的分工，叫做个别的分工或真正的分工，即企业内部在劳动过程中形成的不同工种间的个别分工。劳动部门分工是职业分工的客观基础，只要社会上各种劳动部门仍然存在，职业分工就必然存在。第一次社会大分工，使游牧部落从一般部落中分离出来，形成了以经营农业为主的农业部落和专事畜牧业的游牧部落两种不同的职业；第二次社会大分工，即城市和乡村的分离，立即把社会人口分成农民和受

到各自的专门手艺奴役的城市居民，在农民和牧民两种不同职业的基础上，又形成了最初的手工业工人，第三次社会大分工，又使专门从事商品交换的商人阶级从手工业者聚住的城市中分离出来，可见，“劳动被分成几部分，人自己也随着被分成几部分”。^①随着生产力和科学技术的发展，新的劳动部门会不断掘起，职业分工也会在劳动部门发展的基础上朝着更加多样化的方向发展。一个民族的生产力发展水平，最明显的也是表现在该民族分工的发展程度上。马克思主义并不主张消灭一般意义上的职业分工，而是要消灭一定条件下的自然分工和旧式分工。自然分工是建立在自然条件比如年令、体质、性别、民族等差别上的分工，也就是在纯生理的基础上产生的自然的分工。自然分工最早产生于原始社会的氏族家庭中，当时的成年男子外出打猎捕鱼和制造工具，妇女从事原始农业、采集果实、管理家务，老人指导并参加制作生产工具，小孩帮助妇女劳动，体现了受自身生理条件的限制；旧式分工亦即自发分工，是指人受在生产条件的自发的支配下的分工，脑力劳动和体力劳动是旧式分工的主要形式，体现了劳动对人的统治。

分工的产生和发展源于生产力的发展，是生产力发展到一定阶段的产物，同时分工的发展也带来了社会效率的提高，反过来又促进了生产力的发展。分工使单个人适应于一种片面的职能，使他一生束缚于一定的操作和一定的工具之上，终生从事这种职能使得人们专务一业，从而由专到省、由专到精、由精而能创新，从而促进生产效率的提高。分工还是一种特殊的、有专业划分的、进一步发展的协作形式，在较短的劳动时间内完成同样的工作，从而是缩短再生产劳动能力所必需的时间和延长剩余劳动时间的有力手段，其结果可以使产品制造的更快，因而也就更便

^①恩格斯，见《马克思恩格斯选集》第3卷，人民出版社1982年版，第330—331页。

宜。所以，“由协作和分工产生的生产力，不费资本分文。”^①正是由于分工的不断发展，才带来了工业、商业和科学艺术的繁荣，使人类跨入文明的时代。马克思甚至认为，生产力的发展，归根到底来源于社会内部分工的发展^②。但是在另一方面，分工又使人畸型发展，个体本身被分割开来，成为某种局部劳动的工具，个人获得了某方面的职业技巧，却牺牲了他全部肉体和精神的发展能力。手工业时期是终身使用一种局部工具，机器大工业时期是终身专门服侍一台局部机器，并且造成了人们在生产活动中的地位差别和物质利益的差别。在私有制社会或私有制存在的社会，还带来了残酷的阶级剥削和阶级压迫，成为束缚个性和能力发展的桎梏。亚当·斯密的老师亚·费格森曾经叫喊：“我们成了奴隶的民族，我们中间没有自由人。”^③马克思把资本主义条件下的职业分工比喻为如同得到牲畜的皮或油而屠宰整个牲畜一样。在马克思以前，空想社会主义者已经充分了解到分工所造成的结果，欧文和傅立叶都要求消灭城市和乡村之间的对立，作为消灭整个旧的分工的第一个基本条件，要求每个人在农业上和工业上尽可能地调换工种，并且相应地训练青年尽可能全面的发展。

二、社会主义职业分工的特点和意义

社会主义职业分工同资本主义职业分工之间，既存在着许多相似点和联系，也存在着一定的差别。从劳动分工本身的性质看，由于两种社会制度都具有商品经济的性质，因此社会内部的分工都以不同劳动部门的产品的买卖为媒介。工厂内部各局部劳动之间的联系，在资本主义社会，以不同的劳动力出卖给同一个

① 《马克思恩格斯全集》第23卷，第423页。

② 参见马克思：《资本论》第3卷，第97页。

③ 参看马克思《资本论》第1卷，人民出版社1975年版，第392页。

资本家，而这个资本家把它们作为一个结合劳动力来使用为媒介；在社会主义的国家企业或集体所有制企业中，劳动者则是作为企业的主人以不同的劳动力交给企业法人的代表——厂长或经理，而这个厂长或经理把它们作为一个结合劳动力使用为媒介时，必须体现和代表全体职工的利益和意志，并且受到国家有关法令的制约。在“三资”企业和私人企业中，则一定程度上仍然保留着资本主义工厂内部各局部劳动分工的情形。在资本主义社会，社会分工以生产资料分散在许多互不依赖的商品生产者中间的为前提，在社会主义社会，社会分工则以生产资料全民所有而又由各个不同的企业支配、使用或以生产资料集体所有和支配为前提，同时又并存着私人企业、“三资”企业等社会主义补充经济内部的分工形式。在资本主义企业中，保持比例数或比例的铁的规律使一定数量的工人从事一定的职能；在社会主义企业中，存在于资本主义企业中的一定数量的工人从事一定职能的铁的规律没有大的改变，但在有些企业或部门却存在着宜人设职或重职多职的问题。宜人设职、多职重职作为一个值得重视的社会问题，主要原因在于我国目前的经济体制还有不尽合理的方面，责、权、利相结合，最大限度地提高劳动生产率的机制没有建立起来。在商品生产者及其生产资料在社会不同劳动部门的分配上，在资本主义社会，主要是通过价值规律发生作用或调节，一方面每一个商品生产者都必须生产一种使用价值，即满足一种特殊的社会需要；另一方面，商品价值规律决定社会在它支配的全部劳动时间中能够用多少时间去生产每一种特殊商品。在社会主义社会，在价值规律发生作用的同时，有计划按比例发展的规律和社会主义社会的基本经济规律也发生重要作用。在资本主义生产方式的社会中，在工厂内部的分工中预先地、有计划地起作用的规则，在社会内部的分工中只是在事后作为一种内在的、无声的必然性起着作用，并克服着

商品生产者的无规则的任意行动。工厂分工以资本家对人的绝对权威为前提，人只是资本家所占有总机构的部分，社会分工则使独立的商品生产者互相对立，他们不承认任何别的权威，只承认他们互相利益的压力加在他们身上的强制。因此，资产阶级意识一方面把工厂分工，把人终生固定从事某种局部操作，把局部人绝对服从资本，并为之高唱赞歌；同时又同样高声地责骂对社会生产过程的任何有意识的社会监督和调节，并把这说成是侵犯资本家个人的利益和自由的行为。在社会主义社会，工厂内部的分工和社会劳动部门的分工，并不构成根本对立的矛盾。劳动部门的不断分化、发展和工厂内部分工的变化都是以社会生产发展的客观要求为客观根据，工厂内部的分工从最终意义上讲也不是以某个厂长的绝对权威为前提，而是以生产发展的需要和人民利益、需要满足为前提。工人不仅不是厂长所占有总机构的一部分，相反，厂长也是工人群体中的一个分子，在社会分工面前，每个商品生产者不仅承认竞争的权威，而且会这样或那样地在某种程度上接受国家的指导和调节。

从劳动的性质方面看，由于社会主义劳动仍然是人谋生的手段，物质财富的多寡对人的生存和发展具有重要的意义，职业分工与职业劳动作为人们生存的必要条件，因此仍然对人具有一定程度上的强制作用。要谋得生存和发展，就必须借助于一定的职业才能实现。而劳动者一旦获得某种职业，就相对固定下来，被一种无形的力量固定在一定范围内，并服从这种无形的力量的控制，否则，就要失去谋生的条件。有资料表明，人们选择或从事什么样的职业，目前在很大程度上并非完全出于自觉自愿，而只能是一种服从谋生需要、受货币所驱使的不得已行为。在劳动过程中，每个职工都在一定的生产或工作岗位上，按照规定的操作规程和程序进行劳动，可选择性也是很小的。企业劳动中的职业分工须根据劳动分工的需要由企业管理者统一安排，自

己自由选择工作岗位的权力还十分有限。服从这种不一定按照自己的意愿所从事的职业进行劳动，降低以至放弃个人的择业理想以服从职业分工的需要，在现阶段对大多数劳动者来说，是不可避免的。据上海人事局对上海10048名专业技术人才的抽样调查，回答愿意流动的占47.3%，无所谓占37%，不愿意流动的仅占14%。在对“愿意自由择业还是由组织人事部门调配”的回答中，愿意自由择业的占54.2%，而愿意调配的占45.4%。根据中国社会科学院社会学研究所城市发展课题组1987年下半年对全国33个城市的2348名居民（其中有工人、党政机关干部、科技科研人员、大中小学教师、企业管理人员等10多种职业构成）的分类抽样调查，目前我国有49.7%的人愿意改换一下自己的职业，只有16.4%的人满足于自己目前的工作而不愿意变动。希望改变自己职业比例数较高的劳动者中，不仅有工人、中小学教师、文体工作者，还有一向受人顶礼膜拜的党政机关干部。然而，如此强大的“跳槽”冲动，在实践中不过只有极少数的人能够如愿以偿，大多数人则是难以实现的。但是，只要社会主义劳动的谋生性质不发生根本变化，因职业分工所形成的劳动强制性也就不会消失。

不过，社会主义职业分工的强制性和私有制社会职业分工的强制性也具有不同的性质。私有制特别是资本主义社会的职业分工，劳动者不仅要受到自然生理和劳动的统治，同时还要受到社会关系即人的统治。在奴隶制关系下，劳动者不过是个别所有者的工作机，属于他人的物。在农奴依附关系下，劳动者表现为土地财富本身的要素，完全和役畜一样是土地的附属品。资本主义社会的职业分工则把人降低为机器的单纯附属物和金钱的奴隶，不仅工人，而且直接或间接剥削工人的阶级，也都因分工而被自己活动的工具所奴役。资产者为他自己的资本和利润欲所奴役，律师为他的僵化的法律观念所奴役，受过教育的人由于受专门的

教育和终身束缚于这专门技能本身而受到由此造成的畸型发展所奴役。迫于生存的工人阶级遭受分工奴役的同时，还不得不忍受资本家人格上的奴役，正象耶和华的选民额上写着他们是耶和华的财产一样，资本主义分工在工厂工人的身上打上了他们是资本的财产的烙印。由于工人完全丧失了做“人”的权利和地位，职业劳动的单调性和重复性不仅给劳动者带来无穷无尽的束缚、痛苦以及体质和智力上的畸形发展，而且严重挫伤了劳动者的生产积极性，压抑着个人生产的旨趣和才能的发挥。在当今发达的资本主义国家里，许多资本家都明显看到提高企业利润和工人的人性发展这一矛盾，并企图通过职工参加民主管理的手段来解决这一问题，但这并不能够根本改变资本主义普遍存在的金钱统治人、资本支配人的职业分工性质。在社会主义制度下，由于劳动者成为生产资料的主人，人们之间的关系发生了深刻的变化，剥削和被剥削、统治和被统治的关系虽然在一定程度上、一定范围内仍然存在，但体现人际关系本质方面的却是主人和主人之间的关系。因此，社会主义公有制范围内的职业分工，从根本上消除了阶级剥削和阶级压迫的社会条件，成为实现满足人民日益增长的物质需要和精神需要的必要手段。根据宪法的规定，不同职业的劳动者之间、劳动者和管理者之间以及不同所有制的劳动者之间，其社会政治地位是完全平等的，即都是社会主义社会的主人，人们不会也不应该由于职业分工的不同而在政治上屈从于他人或接受他人的统治。虽然利用职权统治甚至损害劳动者权益的现象仍然存在，但这毕竟是对社会职业分工性质的异化或背离。因此，尽管职业分工仍然限制着每个人的活动领域，但又对每个人的全面发展具有特殊的作用，是个人实现自由、幸福和人生价值的重要条件。这就象一个人吃饭一样，虽然饭菜不好，但只有吃下肚去才能活着的道理一样，如果因为职业分工限制了个人的活动范围而拒绝参与任何一种职业活动，这无疑等于嫌弃饭菜不好

而拒绝吃饭一样，这不仅不能实现个人的价值，而且生命也难以维持。职业分工虽然为每个劳动者划定了相对固定的活动范围，但却能使人在有限的活动范围内为社会做出积极的贡献；职业分工虽然使人长期从事某种片面性的劳动，从而限制了个人多种多样的发展兴趣和能力，但它却能使人从事某种特殊职能的劳动能力得到发展，成为某一方面的专家，从而也成为社会和个人发展的条件。与此同时，劳动者以自己的特殊活动方式和结果为媒介参与着全面的物质生活和精神生活的享受和创造；相反，如果一个劳动者想涉及所有的部门工作或职业岗位，即使疲于奔命，也难以实现个人的理想，更谈不上什么享受和发展。这就是说，我们既要看到社会主义职业分工对人的强制性和固定性一面，也要看到它对人的发展作用和完善性一面。职业分工既是个人存身之本，又是个人发展的条件。如果一个人没有职业，他的价值实现就无从谈起。

第三节 劳动伦理学中的价值范畴

一、价值范畴的一般涵义

价值，是苏联和欧美各国哲学、政治经济学、法学、社会学、心理学、伦理学、美学、教育学等领域广泛使用的范畴。近几年来，价值范畴也较广泛运用于我国社会科学领域，但在价值含义的理解上却是众说不一。理论研究的角度不同，思维方式不同，造成了认识上的差异；各个学科的性质、研究对象不同，也影响了对价值范畴的理解和规定。不管人们对价值的理解有何分歧，但价值反映主体对现实世界需要关系的本质却是可以

肯定的。凡能够满足人类某种利益和需要的物质对象或精神对象，对人都具有一定的价值意义。不是别的，正是需要，使人同自然、人同别人、人同社会联系起来，可以说，凡是与人的需要无关的对象物，人决不会将自己的劳动施加在它身上。根据人们的需要对象，人们一般将价值分为两大类：物质价值和精神价值。物质价值是指所有能满足人们物质生活需要、有益于人们物质生活享受的物质客体，具体指物质产品或物质财富，精神价值是指能够满足人们精神生活的某种需要，并能给人们精神生活和社会生活产生积极影响的精神产品或精神财富，诸如书籍、刊物、美术和艺术作品等，即属此类。道德价值属于精神价值。道德价值同样是一个反映人们与现实世界需要关系的概念，如果道德价值对人类本身和社会的存在和发展毫无意义，那么道德自然也就没有存在的必要。道德反映人们的需要关系有其特殊的表现形式，它以实践精神的方式认识和占有世界，通过善恶评价，给人们提供正确的道德标准，使人扬善抑恶，积极向上，不断完善社会关系和人类自身。所以，道德反映的人与现实世界的关系，是建立在道德实践活动基础上的价值关系。与道德价值相联系的是人的价值，人的价值就是人的意识、活动对人类需要的满足，其中渗透着功利关系、自我与社会的关系等。

二、对劳动伦理学价值范畴的规定

劳动伦理学力求从社会主义的劳动关系出发，结合劳动者的道德关系去认识和把握价值范畴，它不完全同于一般伦理学意义上所使用的价值，更不同于经济学等学科意义上所使用的价值。劳动伦理学特别重视劳动在创造人生价值中的地位和作用，认为劳动是实现人生价值的根本条件。因此，劳动伦理学所谓的价值，就是指劳动者的劳动行为对完善社会关系和人类自身所产生的积极作用。从个人和社会的相互关系看，价值范畴应当包括三个

方面的含义。

(一) 社会贡献。所谓贡献，就是个人或劳动集体对人类和社会需要的满足及其程度。劳动者生产出数量多、品种全、质量好的物质产品和情调高尚、具有科学和社会价值的精神产品，不仅是社会发展的需要，也是个人发展和个人价值实现的需要。在商品经济社会中，一个有劳动能力的人要满足自己的需要，首先必须满足社会的需要。这是一个极其普通的社会常识，因为，任何一个劳动者都不能只靠自己的劳动生产出供自己需要的各种使用价值，他必须用自己的劳动成果通过和社会发生往来满足自己的各种需要，当他生产出满足社会需要的各种产品或提供各种服务时，他也就是在为社会做贡献，在提供社会需要的同时也实现了自己的需要。个人价值实现的外在过程，实际上就是通过劳动、创造而贡献于社会的过程。通过劳动，人的创造力得到释放和表现，客观化为物质财富或精神财富；与此同时，人也表现了自己，肯定了自己，实现了自己。产品使用价值的实现与劳动者个人价值的实现，通过劳动者的劳动而达到统一。在公有制范围内，劳动者为个人劳动，同时也是为社会和他人劳动。为个人劳动还是为社会劳动，在现实的劳动过程中是无法区别和无法分离的，只是在分配关系中，为个人劳动通过以工资为主的物质报酬形式得以实现，上交的国家税金、集体公共消费基金以及扩大再生产基金，则是个人为社会劳动的转化形式。所以，在按劳分配规律的支配下，个人工资增长的同时，必然是社会财富的增加。在个体经济和私人企业中，只要是通过劳动致富，按照国家的八级超额累进税税率规定，个人越富，对社会的贡献也就越大。因此，尽管人们从事劳动的形式不尽相同，所提供的社会产品多种多样，社会产品发挥作用的性质和方式亦千差万别，但只要是为社会创造财富，他的劳动行为就同样具有道德价值和道德意义。看一个从事物质生产者的价值，就是看他为社会创造了多少有用的物质

财富：看一个从事精神生产者的价值，就是看他提供了多少人类精神生活需求的精神产品以及在何种程度上促进了科学文化事业的发展；看一个国家管理人员的价值，则要看他所提出的政治主张、政策、措施等是否有利于生产力的发展，有利于社会公平的实现，有利于人类关系的和谐和人类社会的进步。在这里，劳动者的劳动凝结物——物质产品或精神产品自然充当着劳动者人生价值的客观尺度：成果越大、贡献越大，价值就越高；成果越小，贡献越小，价值就越少；没有成果，没有贡献，就没有任何价值；不劳而获，或非法攫取劳动产品，或利用职权大捞个人好处，就是负价值，就是缺德。至于私营经济中的非劳动收入，只要经营者遵照法令交足税金，并将积累资金积极投入扩大再生产，也是一种有益于社会、有价值的社会行为。

值得一提的是，在过去价值观念被颠倒了私有制社会里，真正创造物质财富和精神财富的劳动者的价值不仅得不到社会应有的承认和肯定，而且甚至完全丧失了自己做人的资格。在土地私有制为基础的社会里，封建地主阶级把门第、等级的高低作为衡量人的价值的标准；在资本主义社会，资产阶级一般把金钱、财富的多寡作为判别个人价值的尺度。社会主义把贡献作为衡量个人价值的主要标准，是对过去被颠倒了的价值观念的重新颠倒，是一个历史的进步，因为它真正确立了创造社会财富的劳动者在社会发展中的历史地位和作用。不可否认，社会主义条件下仍然存在着用等级、金钱标准衡量个人价值的事实，用权力的大小标准衡量人们的价值，也并非是个别现象，但这一般不被社会道德所提倡，它只有同贡献联系起来才具有积极的意义。

（二）主人翁意识。中国是一个封建主义传统文化根深蒂固的国家，新中国建立虽然已有40年的历史，但公民意识、公民人格中仍然渗透着浓厚的臣民意识，并长期积淀为唯上是从的奴化心理。随着改革的深入发展，一段时间以来，

国内伦理学界提出了中华民族的主体意识问题。主体意识的提出，标志着中国人民自我意识的不断觉醒，这对重新认识和反思中国历史的传统文化具有积极的意义。主体意识，究其实质，就是劳动者的主人翁意识。所谓主人翁意识，就是劳动者对自己当家作主的社会地位、政治权利的价值评价和自我感受，同时包含有对自己社会责任的自觉认识 and 情感成份。关心国家前途，关心民族的命运，关心政治、经济体制改革的成败，是现阶段劳动者主人翁意识的重要表现。在劳动过程中，主要表现为个人劳动态度的好坏、工作责任心的强弱以及民主管理意识的确立程度等；自觉遵守劳动纪律和规章制度，自觉抵制官僚主义、效率低下和各种浪费现象，自觉诚实地按照各种经济责任制的要求恪守岗位职责，出色地完成本职工作等，也是劳动者主人翁意识的具体内容。总之，劳动者的主人翁意识不仅表现在对自己当家作主权利的享受和认识方面，更重要地还表现在个人对社会的责任和义务方面。

经验证明，劳动者主人翁意识的强弱，同劳动者主人翁地位的确立、实现程度有密切的关系。劳动者的主人翁地位表达的是劳动者当家作主权利实现的社会认可程度或社会条件，它是决定劳动者主人翁意识强弱的重要基础，劳动者当家作主的地位得不到保证，劳动者的主人翁意识也就难以形成。一段时间以来，在不少国营企业中常常发生工人怠工和浪费的现象，对国家大事、工厂大事漠不关心，劳动纪律松弛，干活劲头不大，玩忽职守，不按时上班，甚至造成重大生产责任事故等，均是主人翁意识淡化的表现。要纠正和阻止这种现象，除进行必要的社会教育外，最重要的莫过于真正承认和保障劳动者的主人翁地位。在社会主义的企业里，无论是采取何种经营方式，劳动者不仅是国家的主人，而且是自己企业、部门的主人的地位是不能改变的。工人只有干活的义务，没有管理企业的权利，甚至对职工滥施惩罚，职

工被置于雇员的地位，就难免形成为经营者干活的雇佣思想。经济体制改革，扩大企业的自主权，不只是扩大厂长、经理的个人自主权，也是扩大企业内部全体职工的自主权。企业缺乏应有的自主权，职工在企业中的主人翁地位就不可能确立，职工当家作主的实际权力也必然十分有限。改革的目的是有利于充分发挥劳动者建设现代化事业的积极性、主动性和创造性，而不是要改变企业的所有权和动摇劳动者当家作主的社会地位。所以，在强调经营管理权的同时，还必须注意使经营者的管理权威和职工群众的主人翁地位相统一，形成经营者和生产者相互依靠密切合作的新型关系。首钢成功的经验集中到一点就是真正实现了全体职工的主人翁地位，充分尊重他们当家作主的权利，使职工不仅在经济上，而且在政治上真正成为公司和企业的主人。首钢公司职工代表大会条例第一条规定：“职工代表大会是企业的最高权力机构。首钢是全民所有制企业，对全民承包，全体职工以主人的身份，通过职工代表大会，承担对全民的责任和义务，行使当家作主管理企业的民主权力。”首钢工人在承包中所焕发出的强烈的主人翁创造精神，正是由于首钢职工的主人翁地位由虚变实的结果。仅最近五年，职工提出的合理化建议就达10多万条。其中带钢厂6名职工24次提建议，开发34代锯条产品，为企业创利多达近2000万元。首钢工人当家作主的经验，是全民所有制企业应当效仿的一个典范。

（三）才能发挥。才能，从更高程度上讲，属于个性范畴的内容。劳动者的个性特点既表现在他的志趣、爱好及个人生活习惯上，也表现在个人的才能和劳动能力上。社会主义的分配原则，就是以承认劳动者的劳动能力、才能等个性差异为前提的。个人才能的形成需要教育，也需要必要的社会实践。教育能够使人得到某一方面的知识和能力，却不能代替实践陶冶特殊人格的功能，更不能代替才能发挥的社会条件。如果说社会贡献是个人价

值的外在表现，那么个人才能正是个人价值的内在根据。因为一个毫无知识、毫无能力的人，是无法为社会创造物质财富和精神财富的。物之所以有价值，是因为它能够满足人类主体本身的某种需要，人之所以有价值，则是因为他具有满足人类主体本身某种需要的那种能力。一个具有劳动能力的人，依靠自己的劳动养活自己，也养活着失去或没有劳动能力的人，没有或失去劳动能力的人则无法养活自己，更谈不上贡献于社会。无怪乎国外一些有成就的企业家认为，如果每个人的能力不提高，整个社会就不会提高和发展。内在的才能外化为社会贡献，其关键环节是劳动，若不通过劳动，才能便不能发挥和实现，贡献也无从谈起。人类需要的满足，虽然要以外部自然界为对象，但一时一刻也离不开人类自身的劳动创造，必须通过劳动对物质对象经过改造或加工，才能成为人们所需要的物质财富。然而人类进行的任何形式的劳动，都是人的劳动能力的表现。空气、阳光等极少数自然物质，虽然不经人类劳动改造也能满足人类的需要，但随着人类劳动能力的发展，人类将会更有效地利用它们来为人类造福。太阳能的利用和发展就是一个例证。因此，阳光、空气等也是人的劳动施加的对象。在不经过劳动以前，人的才能、知识只能是潜在的价值，而不是现实的价值，潜在的价值并不等于财富本身。通过劳动，人们创造了财富，既满足了劳动者的自身需要，也满足了同类和社会的需要，个人的内在价值转化为社会价值，“自我的价值”转化为“为他的价值”，劳动活动成为创造价值的活动，人的劳动能力也在劳动中得到表现、培养和发展。

个人才能的发挥，需要良好的社会条件，也需要正确的价值导向，没有高尚的品德和人格作保证，知识和能力就不可能成为创造财富的根据，甚至成为作恶的条件，或者不劳而获，成为社会的寄生虫。几年来的经济、政治体制改革及劳动制度方面的改革，正在改变着不利于劳动者个人才能发挥的社会条件，这是完

善社会主义制度、发展生产力的重大战略措施，也是个性自由发展的要求。现在，农村普遍推行了联产计酬的生产责任制，企业成为独立的经济实体，各种形式的经济责任制正在普遍推行，这对激发劳动热情，促使劳动者能力的发挥正在产生着积极的作用。可以预料，随着经济、政治体制改革的深入发展，个人才能的表现和发展将会获到一个更为广阔的社会环境。

劳动伦理学的价值规定，有着内在的联系。对社会的贡献，体现了社会、客体对个人、主体的要求以及个人、主体对社会的责任，这是实现个人价值的外在要求和外在条件；个人的才能发挥，体现了个人、主体对社会的要求以及社会对个人、主体的责任，这是实现个人价值的内在动力和内在条件；而劳动者的贡献和成就仍然是服务于劳动者的需要，最终表现为劳动者智慧的发挥，个性的解放，实际上是劳动者当家作主地位的真正实现。片面地从主体、个人的内在要求，或片面地从社会、客体的外在要求出发，都不能正确地认识和把握劳动伦理学的价值规定，并会在实践中产生有害于个人发展和社会完善的社会后果。如果从社会要求出发，片面强调个人的贡献才是人的价值所在，而无视人的个性、才能和需要的全面发展要求，人的劳动创造力就会受到压抑，以至萎缩，个人为社会的贡献也势必受到影响。反之，如果从个人内在要求出发，片面强调个人的自由发展和才能的发挥才是人的价值所在，而忽视个人对社会的贡献和责任，个人的价值实现就会失去必要的物质条件，个人的自由发展和才能发挥也会受到社会的遏制，迫使人们不得不对自身的价值规定重新作出抉择。社会贡献和才能发挥、个人发展和社会关系完善、个性自由和社会和谐以及劳动和享受的统一，是理解劳动伦理学价值范畴的真谛。

第四节 职业岗位与价值实现

一、职业对人的价值实现的意义

由于价值范畴反映了主体和客体、个人和社会的辩证关系，劳动者的价值实现实际上是一个主观条件和客观条件、个人和社会的相结合、相互作用的过程。劳动者的个性、知识、才能和力量的发挥必须通过社会才能得到表现和确证，同时个人对社会的贡献大小也是根据一定的社会标准、由社会来评价的。这就是说，劳动者的个人价值必须借助一定的社会条件才可能实现。因此，劳动者选择什么样的职业，从事什么样的工作，对劳动者个人价值的实现具有重要意义。我们承认，社会主义的各种职业设置（不含宜人设职、多职重职）都是社会主义职业分工不可缺少的组成部分，劳动者无论从事何种职业其政治地位是完全平等的，即都是社会的主人，但这并不等于说，社会主义的职业分工只有统一，没有差别。为什么一些职业人满为患，有些职业则无人问津？为什么有人认为“从政之路红彤彤，从商之路黄灿灿，从教之路黑洞洞”，甚至弃“文”从“官”，谋取攀升？如果仅仅从个人品质修养方面来回答问题，未免失之浅薄。重要的问题就在于，在社会主义的职业分工系统中，每一种特殊的职业都对社会担负着特定的职责和义务，与这些职责和义务相适应，社会同时又赋予这些职业以不同的权利。由于不同的职业在社会生产活动整个链条中占有不同的位置，发挥不同的作用，因而不同职业的社会价值是不同的，从事不同职业的劳动者的社会身份也就有了差别。在西方，人们普遍认为，职业仍然是“生存机会的

主要仲裁者”，它制约着人们的社会地位，制约着人们日常活动的格局，也是人们得以自尊自重的主要支柱。人们一旦失业或退休而失去职业劳动的权利，很多人便会感到一种失落感和淘汰感，并且会从总体上重新调整个人的生活，重新承担新的社会角色。因此，职业始终在个人生活中占据核心的位置，它不仅是人们的物质利益收入的来源，也是个人获得自尊和社会荣誉的来源。货币是通过职业来分配的，地位和身份也是由职业所决定的，社会就是根据职业来衡量人的成就，人们之间相互交往关系的意义、程度也往往同对象的职业性质有关。在我国，不仅不同所有制之间的职业分工存在着利益和地位的差别，而且全民所有制内部不同的职业或职业岗位之间也存在着明显的差别，这种差别既表现在利益分配方面，也表现在职业声望和社会待遇方面。过去有过“一日进集体，终身三等人”的说法，也是集体所有制和全民所有制之间职业的不同社会价值在人们意识中的反映。经济体制改革以后，许多个体生产者经营发了财，高价的舞厅他们敢进，高级的餐馆他们敢吃，但因职业的社会地位不高，仍然感到被人看不起，有时甚至还会受到某些管理人员的敲诈和欺侮，因此不得不花点钱贿赂权力以保护自己的利益。所以，这种不同的职业性质以及由此所决定的不同的职业责任、职业权利和职业地位也就从根本上规定了劳动者个人价值实现的社会条件。职业活动范围的大小、职业地位的高低、职业责任的重大与否，在客观上决定了一个人发展的可能性和现实性。即使在同一职业领域内部，由于劳动者之间的职业岗位不同，劳动者之间的责任、义务、权利不同，职业岗位的社会价值也是不同的。以首钢来说，虽然全体职工在政治上是一律平等的，但在生产过程中的地位和作用却不尽相同，由此决定了职工之间领取劳动报酬的数量不仅不同，而且社会地位和社会声望也存在着明显的差别。由于处于决策层的职工在生产过程中可以得到较多的综合信息，并且代表职工意志决定企业的经营方向、生产规划、分

配制度和重大人事安排等重大问题,因而具有支配生产资料、指挥其他职工的手段和地位,在职工队伍中也拥有较高的社会声望。而从事具体操作直接生产物质产品的职工,虽然他们直接工作在第一线,但因缺少决策层职工的那些优越条件,因而社会地位和社会声望也明显不如他们高。同一职业领域内的职业性质不同也会具有不同的社会价值,从事科学研究工作与从事体力劳动,二者劳动的社会价值就不可能相等;同是国家管理人员,由于职业岗位不同,其政治待遇和经济收入就有差别,个人发展自己才能和实现个人价值的社会条件也不一样;教授和讲师都从事教育工作,但因职称不同,教授不仅比讲师的经济收入高,而且比之讲师拥有更优越的传授知识、发挥个人才能的社会条件。正是由于职业或职业岗位的社会地位、社会价值不同,才使得劳动者格外重视个人的职业选择,重视职业岗位的权利和责任、地位和声誉,人们总是牢牢抓住有利于发展自己的职业不放,或者想方设法接近那些有利于个人发展或个人发展所必须的职业代表,而极力回避那些不利于自己发展的职业。难怪马克思早在一百多年以前就认识到,重视作为我们职业的基础的思想,会使我们在社会上占有较高的地位,提高我们本身的尊严,使我们的行为不可动摇^①。因此,就追求个人价值实现这一目标而言,劳动者重视职业选择,与其说是为了谋取更多的物质利益,不如说是希望得到更适合于自己发展的社会条件。

二、价值实现中的“自我”作用

职业及其职业岗位的社会价值、社会地位不同,并不意味着劳动者的个人价值实现完全由职业或职业岗位的社会价值和职业地位所决定,只要一个人处在优越的职业岗位上,即使不努力,

^① 参看《马克思恩格斯全集》第40卷,第7页。

也会自然而然地创造出和自己的职业岗位相应的社会价值来；相反，一个人从事较低社会地位的职业，无论他怎样努力和奋斗，其个人价值将永远无法实现。如果这样认识问题，就是否定了实现个人价值的主观因素，把个人价值实现过程完全归结于某种外在的与个人能力、努力无关的纯客观活动，从而抹煞个人在实现自己价值活动中的能动作用，其结果必然会导致个人对自己的职业行为可以不负责任的社会后果。这样也就不可能回答：为什么在同一职业岗位上，有的人价值大，有的人价值小？为什么有人在很重要的职业岗位上不仅没有创造出个人应有的价值，反而形成负价值？为什么又有人在职业地位低下，甚至是被人嗤之以鼻的职业岗位上却创造出了令人惊叹的个人价值？这种种社会价值现象如果仅仅用职业或职业岗位的社会价值和社会地位去解释，显然无法说服群众。事实上，职业或职业岗位的社会价值与职业地位只是实现个人价值的外在条件，而个人的价值定向不同，或因个人的知识、才能、天赋之差异，或因个人的勤奋程度和劳动态度有别等主观原因，才是形成个人价值大小的内在决定因素。而且，从事任何一种职业的社会价值的潜在内涵总是无止境的，现实中任何一种职业岗位都不存在着一个个人价值实现的“终点线”，个人努力一旦达到这个“终点线”后，他的价值就实现已尽，无可追求了。而是劳动者能够在巩固已有个人价值的同时，不断挖掘新的社会价值。关键的问题是，个人要树立正确的劳动态度，善于发挥个人的才能。具体到劳动者的职业或职业岗位来说，认定劳动者个人价值大小的社会标准主要是根据劳动者个人对其职业或职业岗位的责任、义务及权利的履行情况，个人的价值等于个人对所从事职业应承担的义务、责任的完成程度的函数，也表现为对社会的贡献大小。譬如：一个国家管理人员代表人民意志行使国家的最高权力，他对国家的政治、经济、军事、外交等重大问题决策正确与否，将直接关系到国家的命运和前途问题，

其职业社会地位不可谓不显耀，其职业的社会价值不可谓不重要，其个人的所得利益和权力也无不令人羡慕。但是，如果这个国家管理人员没有完成其职业岗位所应承担的职责和义务，或决策失误，或领导不力，或以权谋私、官僚主义等原因，从而给国家和人民利益造成重大损失，那么这个国家管理人员的行为不仅没有价值，而且还会给社会造成危害，带来个人的负价值。因此，无论从事何种职业，无论是在何种所有制单位工作，只要努力履行个人的职业责任，积极发挥个人的才能优势，任何人都会各自不同的职业劳动中实现积极的人生价值。沈阳市和平区个体劳动者协会副会长许锡武，从大学毕业生到长途贩运户，不仅没降低个人的价值，反而成为腰缠万贯的“富翁”，平均每年向国家交纳2万元税金和管理费。广州有个亿万“富翁”，名叫张道槐，他依靠制造“猪用添加剂”给百万农民带来了很多的实惠。自己除了享受副食补贴，不拿厂的任何补助。可见，职业岗位只是实现个人价值的一个条件，而不是全部条件，更不是决定性条件。天津市农民企业家禹作敏等人的成功，也是一个有力的佐证。当一个人从一种职业岗位转移到另一种职业岗位时，他的个人价值也许会成倍增加，价值增加的原因有其职业岗位本身的因素，但主要的还是由于个人的才能和天赋适应了这种职业的性质和特点，较好地发挥了个人的才能和智慧，或者是因为个人确立了正确的劳动态度，对工作力尽职责的结果。

强调个人价值的实现是一个主观条件和客观条件、个人和社会的相互作用、相结合的过程，在社会实践中具有重要的意义。它首先是对过去那种只讲个人对社会尽义务，不讲社会对个人尽责任的片面义务论的否定。个人有为社会尽义务的责任，同时也有要求社会对个人尽责任的权利。社会只有为个人的价值实现和发展创造条件，个人才能在社会中实现自己和发展自己。为个人才能的表现和发展提供均等的机会和创造良好的条件，是政

府应尽的社会责任。其次，它向人们指出，个人价值能否实现及其大小，社会只是外在条件，归根到底取决于个人的主观努力和才能的发挥。个人在社会面前并不是一个被动的、完全没有自由的主体，而是一个积极的、主动的、有相对个性自由的主体。因此，个人应当在社会允许的范围内，善于在个人自由和社会和谐、个人幸福和社会进步、个人发展和社会完善的矛盾运动过程中实现自己和发展自己，在有限的工作范围内创造出积极的人生价值来。

第五章 劳动者的劳动态度及其道德评价

劳动态度是劳动者进入职业岗位后人人都会遇到的现实问题，中国和苏联伦理学书中都把它作为一个重要的道德规范，也受到当代西方各种管理学派的重视。《大趋势》的作者奈比斯特和帕特里夏·阿伯丹在其《重建创造公司》中，也注意到当代美国工人对劳动的态度和要求所发生的很大变化。这说明，劳动态度的现实意义已超出一国或几国的范围，成为一个具有普遍意义的现实问题。随着我国经济体制和劳动制度的改革，劳动态度的现实意义也日益引起人们的注意和思考。社会道德应当怎样看待和评价这一社会现象？劳动者树立什么样的劳动态度才符合社会道德要求？等等，是向劳动伦理学提出的新课题。

第一节 劳动态度的定义和性质

一、劳动态度的心理意义与特性

劳动态度作为一种道德意识现象，和心理学有着密切的关系。近几十年来，心理学研究已取得的丰硕成果，对我们从伦理学上认识和把握劳动态度这一社会现象，具有重要的意义。为

此，首先从一般心理学意义上了解态度的一般特征，将有助于我们对劳动态度的认识和把握。

心理学研究认为，态度是人对某个对象的相对稳定的心理倾向，即对人对事的认识、喜恶与反应倾向。人们在不同的社会生活中，除了形成各种需要、兴趣、爱好、习惯等个性特征外，还会形成不同的态度。不同的人对同一人、同一事可能抱相同的态度，也可能有不同的态度。人们对现实世界中的各种对象所形成的各种态度，是人类所固有的一种情感。态度包括三种心理因素：1. 认知因素：指个人对人或事物带有评价意义的认识；2. 情感因素：指个人对人或事物的好恶情感及反映程度；3. 行为意向因素：指个人对人、对事的实际反应或可能发生的行为倾向。许多心理学家认为，态度具有如下六种特征：

1. 社会性：态度不是与生俱有的，而是在后天社会环境的影响下逐渐形成的。某种态度一旦形成又反过来对其他人和社会环境产生程度不同的影响。在外界连续不断的反应和影响下，个体态度体系会不断得到修正并日趋完善。

2. 针对性：态度总是针对某一对象的。态度的对象可能是人、是事，也可能是物，例如，职工对领导的态度以及对同事的态度，针对的对象是人；职工对自己所从事职业的态度以及对各项方针、政策、规章制度的态度，针对的对象则是事或物。

3. 协调性：态度是认识、情感和行为意向三种因素的统一体。认识因素是态度的基础，情感因素是态度的核心，行为意向因素是态度的外观。一般说来，人们对某人或某物抱有什么态度，三种因素常常是协调的，例如，某人认为他所从事的职业是一种理想的职业，个人有发展前途（认知因素），因而非常热爱自己的工作（情感因素），在行为上则表现为很高的劳动热情和创新精神（行为意向）。由于人们的思想总是很复杂，所以三种因素之间有时也会发生不一致的情况，如某人可能认为某种职业

是一种很重要的工作,但因内心不喜欢这样的工作,因而在工作中可能出现不负责任的行为倾向。现实生活中常常存在着道理上明白,感情上扭不过来的情况,就是这种认识和情感因素互不调协的现象。但这毕竟是一种例外。

4. 稳定性: 某种态度的形成需要一个过程, 然而一个人一旦形成某种态度, 就成为个性的一部分, 并将持续一段时间不易改变, 在行为反应上表现出一定的规律性, 在某种态度刚刚形成还不甚稳定时, 促进态度的转变比在态度形成、稳定之后转变态度, 要容得多。

5. 价值性: 态度和价值有密切的关系, 态度价值是指态度对象的意义大小。人们对某种事物具有什么样的态度取决于该事物对人所具有的价值, 事物对人的价值大小, 一方面取决于事物本身, 另一方面也受制于人的需要、兴趣、爱好、性格、观念、理想等因素。所以, 人们的价值观不同, 对同一事物就会形成不同的态度。

6. 间接性: 态度是一种内在的心理体验, 它虽然包含有行为倾向的因素, 但毕竟不等于行为本身。要了解一个人的态度, 对态度本身无法进行直接观察, 而只能根据一个人的言语, 表情和行为, 通过间接的分析和判断, 才能认识和把握。例如分析一个营业员的态度, 必须通过他对待顾客的言语和行动去认识; 一个人对自己的工作认真负责, 兢兢业业, 借此便可推出他对自己的工作抱有正确、积极的态度。

二、伦理学意义上的劳动态度

在目前国内和国外一些伦理学著作中, 论述劳动态度的著作并不算少, 但明确给劳动态度下定义的却不多。对这一问题, 罗国杰教授等编著的《伦理学教程》中作了较为明确的规定。该书中写道: “所谓劳动态度, 是人们从事劳动的动机及其在劳动

中的行为价值。”^①这一定义对人们从伦理意义上认识劳动态度的贡献在于：它未拘泥于心理学研究对态度定义的概括，而是从伦理学本身的特点出发，把动机纳入劳动态度的内在规定，并且力图联系人的劳动行为概括劳动态度，丰富了态度范畴的内容，显示了伦理学不同于心理学的差别所在，体现了伦理学这门学科的性质和要求，为人们从道德的角度分析劳动态度这一社会现象，提供了重要的理论依据。但是，这一定义也有不尽完善之处：第一，它未把认识和情感因素纳入劳动态度的内在规定。依此界说，人们对劳动的认识（其中包括评价因素）和对劳动是持热爱还是厌恶、鄙视的态度，便不能成为道德评价的对象。事实上，劳动目的、劳动动机的形成都是在对劳动的认识和情感的基础上形成的。第二，它重视从劳动现象方面概括劳动态度是正确的，但忽视了劳动态度的普遍社会意义方面，这就否认了未进入劳动过程或脱离劳动过程的人们，也会对劳动这一社会现象产生这样那样的认识和态度的客观事实。《中华人民共和国宪法》提出“爱劳动”作为国民公德之一，是向全体社会成员提出的普遍社会要求，也并非仅仅针对参加劳动的人们而言。的确，劳动态度的道德意义主要是作为劳动现象而发挥作用，但不能因此而否定它具有超越于劳动现象之外的普遍社会意义内容。否则，便无法解释“劳动态度”问题，为什么“在社会生活中具有普遍的道德价值，而且成为衡量个人品德完善程度的重要尺度”^②，更不能作为一个普遍的社会道德规范向全社会提出。第三，行为价值能否作为劳动态度的内在规定，也有进一步思考之处。因为态度是一种隐藏于人体内部的心理意识，行为则是与态度相关的客观化了的社会活动。不仅心理学界持此种观点，而且许多社会学家和

① 罗国杰等著：《伦理学教程》，中国人民大学出版社1985年版，第196页。

② 参见《伦理学教程》，同上，第198页。

哲学家也持同样的看法。苏联社会学家、哲学家阿法纳西耶夫认为：“所谓态度是指对于智力和体力的积极活动的准备态度。”^①显然，准备态度是不能等于行为本身的。一个人对待某一事物的态度，可以这样或那样地从他的言行中反映出来，通过一个人的言行可以判断出他对待某一事物的态度，但毕竟不是行为本身，故此也不会具有行为所具有的价值。

因此，我们认为，从伦理学上概括劳动态度，既要反映劳动态度与人们劳动行为之间的联系，即在人们劳动活动中的道德价值和道德意义，也要包含人们对劳动现象的认识和情感因素，同时又要避免把劳动态度在劳动活动中的价值和“在劳动中的行为价值”混为一谈。用一简短的语言来表达，可概括为：劳动态度，就是人们对劳动这一社会现象的认识、情感及其在人们劳动活动中的价值。作为一种心理意识现象，劳动态度和态度并无本质上的差别，态度的内在规定也适用于劳动态度。所不同的是，态度适用于任何一种社会现象，人们对客观世界中任何一种事物或人的认识和情感，都可用态度这一概念来评价和表达；而劳动态度则仅仅是对劳动这一社会现象的认识、感情或行为倾向。因此，劳动态度可看作是态度的属概念，是对劳动这一社会现象的态度而已。

应当指出，心理学研究所取得的成果，对我们从伦理学上认识和把握劳动态度这一社会现象，具有重要的借鉴意义。但是，伦理学和心理学毕竟是性质不同的两门学科，伦理学在吸取其它学科有价值的成果时，必须结合本学科的性质和特点，善于筛选和加工改造，而不能简单地采取拿来主义的态度。人们对劳动这一社会现象的认识，总是从不同的角度、用不同的眼光去观

① (苏)阿法纳西耶夫：《社会管理中的人》，知识出版社1983年版，第207页。

察。站在经济学的角度上，人们往往注重的是劳动的经济价值——劳动是财富的泉源以及它如何充当这一泉源；用文学家的眼光观察劳动，劳动往往成为艺术创作和艺术表现的泉源和对象，它以客观事物的本来面貌为文学家们的精神创造提供了素材和现实的美；心理学则主要是从心理意识、心理活动方面去认识和把握态度的产生、形成的心理规律。因而它们同伦理学考察劳动态度的角度是不同的。伦理学是一门反映和调节人们之间相互关系、促进人类自由和幸福道德科学，它担负着个体完善和社会完善的理论使命。因此，伦理学考察劳动态度所注意的不是劳动与人的外在美的关系，而是劳动与人的内在美的关系，即劳动与人格完善，劳动对人的全面发展以及对实现人类利益的积极作用和现实意义。它不能囿于心理活动领域，必须走出心理学研究的藩篱，从个体与社会、主体与客观、认识和存在的相互关系中去认识和考察这一社会现象。它不仅把劳动态度作为一种心理现象来看待，更重要的是把劳动作为一种社会现象、道德现象来考察，把它放在特定的历史条件下，特别放在一定的利益关系中，并且用动机和效果相统一的观点予以认识和把握。只有这样，才能深刻认识和揭示劳动态度所蕴含的道德意义和道德价值，正确地把握社会主义劳动态度的规定、内容、评价标准以及培养等问题。所以，民主德国社会学家鲁·施托伯格认为：“由一定的社会制度所决定的劳动性质，不仅通过各种间接方式影响着人的劳动态度，而且劳动性质本身也直接反映着这种劳动态度。因此，可以说，一定的生产关系既然决定着每个人的社会地位，因而在客观上，就是说，不管这个人的主观认识如何，总是规定着他的劳动态度。”^①施托伯格所讲的劳动态度，虽然是从社会学意义上讲的，但对伦理学也是适用的。

^① R·施托伯格：《劳动社会学》，劳动人事出版社1985年版，第32—33页。

第二节 劳动态度的社会道德意义

一、对劳动态度道德意义的分析

根据上述劳动态度的内在规定，把握劳动态度的社会道德意义，既要从人们对待劳动这一社会现象的认识和评价方面去认识，也要从劳动态度在人们劳动行为中具有什么样的道德价值或道德意义方面去把握。由于劳动伦理学和一般伦理学研究的重点不同，因而在考察劳动态度上述两方面道德意义时，又偏重于劳动态度在人们劳动行为中的道德意义方面。

从人们对待劳动的认识和情感方面看，劳动态度的道德意义表现在：由于劳动是人类生存的基础，人们怎样看待劳动以及是否参加劳动，从一个方面反映着人们如何对待人类生存条件的根本态度。从历史发展的总趋势看，生产力的发展和道德进步是同步并进的，生产力的变化往往成为道德进步和道德发展的动因。道德观念的演变虽然直接受制于经济领域的变革，但归根到底是生产力发展变化的结果，生产力和科学技术的高度发展，迟早必然会引起人们道德心理、道德行为和道德习惯的变化。但是，生产力的发展离不开人的劳动。劳动宛如一支奥妙无穷的神手，大自然所提供的一切生产资料只有经过劳动，才能转变为现实的社会财富。社会财富的充分增加，社会与人类的各种需要、利益、欲望便愈能得到满足，并且是社会进步和道德发展的基本条件。因此，人们是否参加劳动以及怎样看待劳动，便包含有如何对待人类共同利益、要求以及道德发展的内容。

从劳动活动的具体过程看，劳动态度的道德意义首先表现在：为个人利益还是为社会利益劳动，为劳动者阶级的利益还是为剥削阶级的利益劳动，涉及到劳动行为的道德价值以及道德评价的标准，关系到处理各种利益关系的原则、方向等重要问题。在这里，对为个人利益还是为他人利益劳动动机的道德评价，不能进行简单的规定和要求，既不能认为只要是为他人利益的劳动就必然道德，也不能作出凡为个人利益的劳动便必然不道德的结论。而必须联系不同社会形态下各种劳动关系的性质进行具体分析。

第二，从劳动结果看，劳动态度与劳动效率有密切的关系，劳动效率的提高，从根本上说，有利于人类共同利益的实现，有利于人类道德的进步和社会关系的和谐发展。在社会主义条件下，由于广大劳动者之间的根本利益是一致的，随着劳动效率的提高，必然会引起国民收入的增长。在国民收入中积累和消费的分配比例不变的情况下，国民收入越多，可用于劳动者个人消费部分和职工集体的消费部分就会增加，各种文教卫生，社会保险等集体福利事业也能得到扩大，与此同时，国家利益也会得到增长。因此，劳动态度通过与劳动效率的直接联系，从而对现实的道德生活产生重要的影响。

近几十年来，劳动态度对劳动效率的重要影响，已为国外管理学家所普遍重视，在国内，也受到许多企业管理学者的重视和研究。从事管理工作的企业家普遍认为，职工对自己所从事的工作抱积极态度，其工作效率就高；反之，工作效率就低。但是，国外有些学者经过长期的研究认为，对工作感到满意的职工，工作效率可能很高，对工作不满意的职工，工作效率也可能很高。美国的布罗伊非德（A·H·Broyfield）和克罗克特（Crockett）对此问题进行了40年的研究，他们采取问答法、谈话法、量表法等方法，调查了许多职工对其工作的态度，并测量了实际生产效

率。结果发现，对工作感到满意的职工，其工作效率可能很高，对工作持消极态度、感到不满意的职工，工作效率也可能很高。布罗伊菲尔德和克罗克特认为，造成这种结果的原因有二：

1. 人是社会关系的总和，人的心理活动是很复杂的。对于一般职工群众来说，工作效果并不是他的主要目标，而是借以实现个人目标（如为维持个人和家庭生活，期望得到父母的赞许、女朋友的爱情或成为某个团体的成员，期望自己有一定的威望或受到别人的尊重，实现个人的理想和抱负等）。因此，一个人即使对自己工作持消极态度，他的工作效率也可能很高。

2. 人的需要是多方面的。当个人生活上的基本需要得到满足之后，目标便会转移到社会性需要，例如他希望获得朋友和同事的好感，希望自己和大家同属一个团体。如果个人的工作效率过高地超出同伴，就可能被别人指责为“破坏进度”、“出风头”、“爱表现自己”等，而受到同行的舆论和排斥。因此，个人就会感到团体的压力，对自己工作感到满意而又不愿意离开目前工作环境的职工，有可能降低工作效率以谋求与大家一致。

布罗伊菲尔德和克罗克特的研究结果，加深了人们对这一问题的看法，劳动态度和工作效率的关系并不象人们原先想象得那么简单，那么直接。对此我们认为：第一，这个调查结论并不说明劳动态度和工作效率之间没有关系，而只是表明：（1）劳动态度与工作效率的关系具有复杂性和间接性。劳动态度的形成及其对生产效率的影响要受到群体意识和集体环境的影响和制约，劳动态度及其对生产效率的影响是在群体中形成并通过群体环境而发挥作用的，所以重视劳动集体的心理气候环境，陶冶人们的集体主义情感，对培养人们正确的劳动态度，有重要作用。（2）职工个人劳动态度与工作效率的关系要受到各种利益因素的影响，如为维持个人和家庭生活，期望得到女朋友的爱情等，都反映了职工个人某一方面的利益要求。在各种利益因素的驱动下，职

工个人即使对自己的工作持消极态度,也仍然可能提高劳动效率。

第二,对布罗伊菲尔德和克罗克特的调查结论,应作具体的分析。中国和美国实行两种不同的政治经济制度,两国之间的经济发展和管理水平也有较大的差距,因此在美国某一特定的发展阶段具有普遍意义的东西,在我国现阶段却未必也能完全如此。国内许多管理工作和管理心理学工作者普遍认为,劳动者的劳动态度和劳动效率的关系是非常密切的^①。一些从事管理科学研究的学者对一些工厂所做的调查结果也表明,具有正确工作态度的职工一般表现为:(1)关心生产,把生产当做个人的事情来对待;(2)热爱工作,对工作有浓厚的兴趣;(3)生产时思想集中,能长时间紧张工作;(4)工作中能发挥主动性和创造性;(5)工作勤恳、任劳任怨;(6)具有较高的工作自觉性,在任何场合下都能认真负责地工作;(7)勇于承担工作任务,不讲价钱。因此生产效率也比较高和稳定。而对工作缺乏正确态度的职工,一般表现为:(1)工作自觉性差;(2)对本职工作缺乏兴趣,缺乏主动性、创造性,有的甚至采取应付态度;(3)工作责任感差,缺乏饱满的工作热情;(4)生产时容易分心;(5)接受工作任务讨价还价,遇到暂时失利容易受挫。因此,生产效率也自然受到影响,即使其中有的生产效率高,也不稳定^②。经济体制改革以后,由于实行了各种不同形式的经济责任制,职工的劳动态度对劳动效率的影响更为明显。据《劳动报》发表的一

^① 林秉贤写道:“很多管理人员都认为职工对自己所从事的工作如果感到喜爱(有良好的态度),则必然出现较高的工作效率。”(《社会心理学》,群众出版社1986年版,第377页)王极盛认为:“一般说来,在我国工作态度好的职工比工作态度差的职工工作效率高。”(《当代管理心理学》,红旗出版社1986年版,第81页)

^② 参看程学超等著:《现代管理心理学》,山东人民出版社1986年版,第108—109页。

份调查材料说，由于目前很大部分青工持无所谓态度，相当多的青工“八小时之内寻机闲聊”、“不上班”，还有一些青工厌恶自己的本职工作，因职工的劳动积极性下降，造成企业成本大幅度上升，生产效率降低。上海1984—1986年单位产值耗费的劳动力成本上升了1/4，单位利润耗费的劳动力成本上升3/4^①。

二、不同历史条件下的劳动态度及其道德意义

劳动，是一个古老而又喝着“圣水”的永生范畴，但在不同的历史条件下，劳动却具有不同的社会形式和性质，因而在人类社会发展的不同阶段，人们对待劳动的态度及其所蕴含的道德意义也不同。正如季塔连科所说：“劳动总是存在于具体的社会形式之中。劳动态度取决于社会联系的类型，首先是取决于：直接生产者、劳动者本身在多大程度上掌握劳动创造性实质和劳动的成果。”^②

在原始社会，劳动者与个人劳动力的关系是：劳动者共同占有集体劳动力，每个人既是共同体的成员，又是共同体的财产，个人尚未从集体中分离出来；劳动者与劳动产品的分配关系是：劳动产品归共同体所有，人均分配，除了氏族整体利益之外，并无氏族成员个人的特殊利益。这种劳动关系反映在早期原始人类的观念上，还未形成明确的自我意识，还没有“你的”和“我的”观念之分。原始社会长期普遍的血族复仇，在很大程度上就同原始人还未形成明确的个人利益观念有关。一个氏族的成员被伤害了，便认为是伤害了他所在的整个氏族的利益，以至导致长期的残杀战争。因此，在原始人的劳动活动中，还不会发生为个人利益和为社会利益劳动的矛盾。从劳动者与生产资料的结

^① 参看《劳动、收入、积极性的不良循环》，载《劳动报》1988年3月24日。

^② 季塔连科主编：《马克思主义伦理学》，中国人民大学出版社1984年版，第222页。

合关系看，劳动者是依靠集体劳动力共同占有外部自然界。整个自然界，一方面是处于童年的人类，另一方面是“暴虐”的自然界。这时，大自然并无所有者，人们对外部自然界的实际占有只能发生在劳动过程中。在这种占有中，每个单独的人只有作为共同体的一个成员，才能成为劳动条件的占有者。个人离开了集体，不用说对自然界的占有，就是维持自身的生存都不可能。劳动，既是原始人维持生活的根本条件，也是原始人保全生命的根本条件。个人只有依靠集体的力量共同劳动才能生存，一切有劳动能力的人，不论男女，不论是酋长，还是一般氏族成员，都要参加集体劳动。在原始群体中，对一个成员最严厉的惩罚莫过于驱逐他出部落。因此，对原始人来说，与其说热爱劳动是人们的一种美德，倒不如说是自然而然的事情，是自然的权利和义务。热爱还是憎恶劳动以及是否参加劳动，原始人均无自由抉择的意志，当然也不会发生劳动态度的道德意义问题。

人类跨入私有制社会，和谐一致的共同体分裂为不同的阶级。由于有了经济剩余，社会上一小部分人有了空闲时间，可是绝大部分人却不得不终生劳累，为别人提供无偿劳动。人类解除自然界的威胁初获解放，却“迎来”统治阶级的压迫。人类私有制社会第一个形态是奴隶社会，其次是封建社会，最后是资本主义社会。与此相适应，劳动的社会形式采取了奴隶劳动、徭役劳动和雇佣劳动。在全部私有制社会中，劳动者对个人劳动力与生产资料，对劳动过程与劳动产品，都失去了自由支配的权利。劳动者处于从属地位，被生产资料的所有者所支配。劳动者与生产资料的结合过程，是以被奴役、被强制、被压迫、被剥削为前提的。但是，劳动者为了自己的生存，又不得不在异化的社会形式中从事劳动。劳动者越是生产更多的财富，他自己反而越贫困；劳动者越是创造出更多的价值，他自己反而越是失去价值；劳动生产了智慧，却使劳动者变得愚昧；劳动生产了美，却使劳动者

变成了畸形。劳动创造的一切，不仅不属于劳动者支配，反而成为奴役劳动者的力量。劳动者在劳动中，不是感到自由，而是倍感压抑；不是感到幸福，而是甚感痛苦；不是实现自己的价值，而是丧失自身的价值。因此，厌恶劳动是广大劳动者的普遍特点。对此，马克思作了精辟地分析：“在奴隶劳动、徭役劳动、雇佣劳动这样一些劳动的历史形式下，劳动始终是令人厌恶的事，始终是外在的强制的劳动。”^①私有制社会经常发生的奴隶怠工、破坏工具、工人罢工、罢市，农民暴动等反抗事件，就是劳动者厌恶劳动、憎恨劳动的普遍表现形式。当然，在长期的劳动实践中，许多劳动者也都养成了热爱劳动的道德品质，然而在依靠棍棒、皮鞭、饥饿和失业来维持劳动纪律的社会里，这种美德被普遍厌恶劳动的社会风气所淹没，并未上升为统治阶级的道德要求。对支配生产资料的剥削者来说，厌恶劳动，鄙视劳动者，则是这个阶级的共同道德意识。在奴隶社会，甚至连自由人的劳动也是受到鄙视的^②。

在劳动过程中，私有制社会劳动态度的道德意义具有双重的特征。从私有制社会劳动关系方面看，在奴隶社会，奴隶是奴隶主的私有财产，奴隶的全部劳动产品连同奴隶本身全归奴隶主所有，奴隶仅能得到维持生命的最少的生活资料。所以奴隶社会的劳动性质基本上是为奴隶主阶级利益的劳动，奴隶提供给奴隶主的全部剩余劳动和部分必要劳动，不是用于满足奴隶的各种社会需要，而是用于奴隶主阶级的各种物质享受，并且成为镇压奴隶反抗的物质条件。从这种意义上看，奴隶的劳动态度是谈不上什么道德意义的。在封建社会，封建主占有基本生产资料——土地和不完全占有农民，农民的全部剩余劳动归封建主所有，有时他们的必要劳动也被封建主所剥夺。所以封建社会农民劳动的性质

① 参看《马克思恩格斯全集》第46卷，下册，第112—113页。

② 恩格斯说：“垂死的奴隶制却留下了它那有毒的刺，即鄙视自由人的生产劳动。”（《马克思恩格斯选集》第4卷，第146页。）

更多的是为封建主的利益的劳动,农民只能得到极少的个人利益。由于农民提供给封建主的劳动产品,主要地也用于封建主的个人享受和维护地主阶级的统治,因此从这个意义上说,封建社会农民的劳动态度也不具有道德意义。资本主义社会,生产资料归资本家所有,劳动者仅凭出卖自己的劳动力维持生命,劳动成果的绝大部分被资本家无偿占有,资本家付给工人的工资不过是劳动力的价值或价格。工人提供给资本家的剩余价值的大部分被用于追逐超额剩余价值的活动,其他部分则用于资本家个人及其家庭的高消费、高享受之需要,并成为与工人相对抗的力量。就此而论,资本主义社会工人的劳动态度也不具有道德意义。在当代资本主义社会,资本家和工人的这种剥削和被剥削的关系仍未改变^①。由于生产力的高度发展,劳动者个人利益虽然有所增加,但和资本家所实现的新利润则无法相比。劳动者的劳动态度越好,劳动的效率越高,所遭受的剥削程度也就越深,因此劳动者的劳动态度也仍然不具有道德意义。

然而从历史发展的高度看,每一时代劳动的结果,总的说来使人类的生活环境一个时代比一个时代有所改善。劳动者的劳动,一方面养活了不劳而获的剥削者,另一方面又为科学文化的发展和道德进步提供了物质基础,成为人类生存和发展的基本条件,劳动者的个人利益也在劳动的历史长河中逐步得以实现和提高。在现代资本主义社会,资本家上缴的国家税金,常常是提高国民公共文化、公共福利事业的重要资金来源。正是劳动者的劳动才使得人类本身得以延续和发展,人类也才跨入今天如此先进、发达和文明的社会阶段。因此我们不能因为存在剥削而因噎废食,

^① 张一德等编辑的《美国劳动经济学》中写道：“在以追求利润为目的的社会中,雇主显然不是由于想为他人提供职业而雇佣工人,只有当工人可以增加企业主的利润时,他们才会雇佣工人。”(《劳动经济学》,劳动人事出版社1986年版,第182页)。

否认私有制社会提高劳动效率的积极意义。在这个意义上说，每一时代劳动者的劳动态度又都蕴含着积极的道德意义。

第三节 社会主义劳动态度的道德评价

根据劳动态度的定义，从道德上评价社会主义劳动态度，一方面要对人们对待劳动的认识和情感进行分析，另一方面要对人们在劳动过程中对待自己工作的满意程度以及劳动的动机和效果作出评价。第一方面的内容，国内许多伦理学教科书都已作了详论，并且也不是劳动伦理学探讨的重点，这里只需扼要指出：社会主义条件下，由于劳动者成为法律上的社会主人和生产资料的所有者，因此劳动者的社会地位发生了很大变化。虽然劳动者当家作主的权利还受到许多外在条件的限制，甚至存在有某种“虚幻”的因素，但毕竟已不同于私有制社会中毫无权利的、被压迫、受凌辱的下层劳动人民。劳动第一次成为全体公民的权利和义务，而且是“一切有劳动能力的公民的光荣职责”^①，“爱劳动”还是我国法律规定的国民公德之一。劳动不仅是人们谋生的手段，而且成为个人肯定自己，发展自己，完善自己，实现个人自由、幸福和价值的基本途径。因此，人们对劳动的看法也发生了根本的变化，劳动不再被看作是可耻和下贱的事情，而成为光荣和高尚的事业。热爱劳动与否，成为道德评价的重要尺度。

劳动伦理学着重探讨劳动态度第二方面内容，它要踏入具体的劳动活动领域，结合不同所有制基础上的劳动关系与利益关系，根据不同的职业分工、职业岗位的劳动特点，对人们劳动活动中的劳动态度作出较多的分析和评价。

^① 参看《中华人民共和国宪法》，第42条。

一、评价人们劳动态度的根据和特点

评价劳动者的劳动态度，首先必须确定评价的根据，否则，便无法认识和把握。根据伦理学的性质和人们劳动行为的特点，评价人们劳动态度，一是要注意动机和效果的统一，二是要以利益为根据。

(一) 动机和效果的统一。所谓动机，就是指劳动者在劳动过程中，自觉追求的劳动目的或意图。所谓效果，就是指劳动者的劳动行为给社会或他人所带来的实际后果。在动机和效果的关系上，劳动伦理学更重视于劳动效果，在重视劳动效果的同时，又不忽略对劳动动机的考察。

(二) 利益的意义和特点。道德是一定历史时代经济关系的产物，作为一种独立的意识形态，它对经济基础的维护和更替有着不可忽视的反作用，但这种反作用在道德领域并不是直接实现的，而是通过人们道德心理上的认识和感受，转换成人们的利益观念之后才对经济生活发生直接的影响和作用。恩格斯指出：“每一个社会的经济关系首先是作为利益表现出来”^①。按照心理学所揭示的规律，动机支配人的行为，而动机又由某种欲望或需要所引起，利益则是人们欲望和需要的最集中的反映，即是说，人们的行为归根到底要受到利益的影响和决定。在伦理学研究中，也有人把利益和动机直接联系起来，苏联伊·谢·康主编的《伦理学辞典》中写道：“利益在人的心理中表现为动机，表现为调整人的行为的意志冲动。”^②因此，道德对经济关系的反作用，实际上是通过人们的利益关系这一中介得以实现的。追求各种利益，是一切经济时代人们进行生产活动的决定性动机和最重

① 《马克思恩格斯全集》第18卷，第307页。

② 《伦理学辞典》，甘肃人民出版社1983年版，第116页。

要的目的，也是确定人们道德行为方向的主要根据。人们在道德心理上对利益的不同认识和追求，在行动上就必然表现为利己或利他的不同伦理行为，表现在道德评价上，人们常用善恶这一古老的伦理学范畴进行认识和把握。所以，国内许多伦理学著作以及国外一些伦理学派都把利益作为一个很重要的伦理学范畴提出并作伦理学的重要问题加以论述，显示了利益在人们道德生活和道德评价中的特殊地位和意义。劳动态度作为一种道德意识，归根到底也要受到利益心理的驱动。

人们对利益的解释，尽管多种多样，但总的说来，无非是对人们需求对象的抽象概括。人们的需要虽是多方面的，但概括起来主要是物质需要和精神需要两种，与此相适应，人们的利益既包括物质利益，也包括精神利益，具体地体现为物质财富和精神财富。从道德上讲，个人全面发展的社会条件也是一种利益。在商品生产的社会里，利益集中地表现为商品、价值，其全权代表是货币，货币是“财富的随时可用的绝对的社会形式”^①。因此追求货币往往是商品社会人们劳动行为的决定性动机。社会主义经济是公有制基础上的有计划的商品经济，在目前条件下，商品和货币不仅应当保留，还要大大发展。劳动者个人为社会提供的劳动产品，只有通过市场的价值评价才能确定。即使劳动者个人无需事必躬亲到市场交换自己的劳动产品，也须通过劳动集体作为自己的代表，通过市场机制实现个人劳动产品的价值。这样，人与人之间的利益关系仍然在很大程度上通过货币关系表现出来。如果说“一切向钱看”的道德意识不足提倡的话，那么“为工资而工作”的道德信条则不违背社会主义的道德精神。前者反映的是极端自私的利己主义欲望，后者则是商品经济社会的必然要求和按劳分配规律发生作用的结果，也是对劳动者贡献的一种社

^① 《马克思恩格斯全集》第23卷，第151页。

会确证。只要是劳动致富，劳动所得，钱越多，就越光荣，人也就越有价值。因此，对一般劳动者来说，把追求工资作为个人劳动的主要动机，这不仅不违背社会主义法律，也是为社会主义道德所承认的。

在现实生活中，利益对人们劳动态度的直接影响和作用，国内许多报刊杂志中所提供的资料都从不同方面作了说明。这里仅以1986年中华全国总工会以“改革中的职工队伍状况”为题所进行的全国性问卷调查为例，分析一下个人利益和劳动态度的关系。据64万份有效问卷统计，在回答“您觉得妨碍劳动积极性发挥的主要因素是什么？”时，“工资等级待遇低”遥遥居先，再次是“单位劳保福利”，其比例是：（1）工资等级待遇低占20%；（2）单位领导的工作作风和方法不好占15.02%；（3）单位劳保福利占11.47%；（4）工作条件占8.87%；（5）工作前途占7.34%；（6）住房条件占7.22%；（7）单位性质占5.78%；（8）工作性质占5.34%；（9）上下班的路程和交通状况占4.8%；（10）缺乏民主管理权利占3.33%；（11）个人理想、发明创造受到限制占1.24%；（12）个人积极性受压抑占1.24%；（13）政治上的进步占1.06%；（14）与同事间共事关系不融洽占1%^①。

由上述比例可以看出，影响劳动态度的主要因素是职工个人利益的实现程度。其中第1、4、5、6、9种因素直接属于职工个人的物质利益，占48.83%；其中第3、7、8三种因素属于职工所在单位的集体物质利益，占22.59%；其它各种因素，除14种因素外，都是直接或间接地涉及到职工个人利益、政治权益或精神利益的因素。可见，以利益作为评价人们劳动态度的客观根据，不仅体现了伦理学的性质和要求，而且也为我国现阶段的劳动实践所需要。

^① 参看《未定稿》，中国社会科学杂志社办，1987年第2期，第31页。

二、对公有制基础上劳动者的劳动态度的道德评价

社会主义公有制基础上的个人劳动，反映的是劳动者个人与社会和劳动集体之间的利益关系，这三种利益之间以及劳动者之间的利益具有一致性。这是公有制范围内劳动者利益关系的重要特点。劳动者提供的劳动产品，一部分通过税金形式转变成国家利益，直接或间接地用于全体人民的共同需要；一部分通过积累基金和公共消费基金等形式直接转化为劳动集体利益，用于劳动集体内部全体劳动者的共同需要；其余部分则按照按劳分配原则和其它分配方式，通过工资、奖金等货币形式直接转化为劳动者的个人利益。这三种利益一致性的特征，在实行承包经营责任制的企业里仍然如此。现行的承包经营责任制所依据的基本原则是：“包死基数，确保上缴，超收多留，欠收自补。”因此，在公有制企业中，在首先保证国家利益实现的前提下，劳动者个人利益的增加，必然伴随着企业集体利益的增长。在具体的劳动过程中，就劳动者个人来说，是为个人利益还是为国家利益或集体利益劳动，是不能独立出来的。究竟哪些产品是为个人劳动的结果，哪些产品是为国家利益或集体利益劳动的结果，这在现实中的确无法区别，只是通过分配环节才表现出个人利益、集体利益和国家利益的分野。有鉴于此，劳动伦理学在考察劳动者的劳动态度时，固然要考察劳动者的劳动动机，然而更重要的则是要考察劳动者的劳动结果，即对社会的实际贡献。过去我们总是强调国家利益、集体利益是个人利益的基础，而很少重视个人利益对国家利益所起的基础作用。其实，国家利益充当个人利益的基础，只是在一定意义上而言，并非在任何时候、任何情况下都能成为个人利益的基础。事实上，在利益的创造过程中，个人利益才真正起着基础的作用，在利益规律的支配下，要求劳动者个人完全追求集体利益和国家利益是不现实的。没有

广大劳动者对个人利益的关心和追求，劳动者就必然失去劳动兴趣和劳动热情，集体利益和国家利益也就不可能实现。所以，列宁在十月革命胜利后曾反复强调：“社会主义劳动也要靠个人兴趣、依靠个人利益”，“必须把国民经济的一切大部门建立在个人利益的关心上面”^①。特别是在我国现阶段，为了摆脱贫穷和落后，发展生产力是一切工作的中心，是否有利于发展生产力，成为我们考虑一切问题的出发点和检验一切工作的根本标准。因此，即使劳动者为了个人利益而劳动，只要他为社会提供了质量好数量多的劳动产品，他的劳动行为就同样具有道德价值。据此，我们可以把公有制基础上劳动者的社会主义劳动态度概括为：以追求个人正当利益为目的的、有定额的、既为个人也为社会的、一定程度上的自觉自愿的劳动。这样的概括反映了四个方面的内容：

首先，它把个人利益和产品分配原则直接联结起来，肯定了追求个人利益的道德价值，体现了以按劳分配为主体的多种分配原则和道德评价原则的统一性，也克服了过去那种人为地把劳动态度和按劳分配原则对立起来的观点。这样，便把劳动者的个人利益和他的实际贡献联系起来，让那些劳动态度好、贡献大的劳动者得到更多的实际利益，让那些劳动少、贡献小的劳动者得到较少的个人利益，让那些劳动态度不好，没有贡献或者给国家和企业造成经济损失的个人受到应有的经济制裁和法律制裁。多劳多得，少劳少得，既体现出社会主义按劳分配的积极作用，也体现出社会主义劳动不同于共产主义劳动的性质，社会主义劳动还远未成为人生的第一需要，仍然是有报酬的劳动。

其次，它肯定了劳动定额在现代劳动管理中的重要作用。劳

① 《列宁全集》第33卷，第36、51页。

劳动定额是在一定的生产技术和组织条件下，要求劳动者在单位时间内完成合格产品的数量标准。在现阶段，实行劳动定额，是提高劳动生产率的必要手段，是实行经济核算和计算成本的依据，同时也为社会衡量劳动者在劳动过程中所应承担的社会责任和道德责任提供了一个客观尺度，并且是保证国家利益和企业集体利益实现的重要条件。特别是在实行经济承包责任制的企业里，没有正确的定额责任，就不会有合理的经济效益，就失去了检查劳动责任和道德责任的标准。因此，建立科学的劳动定额，加强定额管理，是现代化大生产中不可缺少的管理内容，也是社会主义劳动态度的重要方面。

再次，它揭示了社会主义劳动的双重性质，即既为个人利益也为社会利益的劳动性质。它表明：在社会主义劳动产品的分配关系上，个人利益、集体利益和国家利益具有一致性。社会主义劳动态度肯定追求个人利益的行为具有道德价值，不仅仅是因为它符合社会主义的分配原则，更重要的还在于，任何劳动者个人利益的实现过程，都会有利于国家利益的实现，同时也必然引起企业集体利益的增长。此外，它还为区分诚实劳动和非诚实劳动提供了一条明确的道德界限，诚实劳动的结果必然是既有利于个人、也有利于社会，而非诚实劳动的结果则只会有利于个人，损公而肥私。

最后，它体现了社会主义劳动在一定程度上所具有的自觉自愿的特点。阶级社会中私有制基础上的劳动，是谈不上自觉自愿的。奴隶社会，奴隶没有人身自由，当然也不会有选择劳动的自由。封建社会里，劳动者对封建主是人身依附关系，劳动者如果不成年累月地被束缚在地主的土地上，便无法维持个人及其家庭的生活；资本主义社会，失去生产资料的劳动者除了把个人劳动力出卖给资本家使用外，别无其他求生的门路。所谓的择业自由，正是以不自由即由于失去生产资料不得不以被剥削、被支配为前

提的。社会主义条件下，劳动者当家作主，特别是在改革劳动制度以后，劳动者和社会主义企业的结合关系具有平等自愿、相互选择、自由结合的特点，因而劳动者在一定程度上实现了择业自由，所以具有自觉自愿的性质。但由于这种自觉自愿在现阶段还要受到许多社会条件的限制，所以又只能是一定程度上的或相对的。

由于劳动态度的心理特征，以及社会主义职业分工的存在和社会主义道德要求上的层次性，所以对在公有制基础上劳动者劳动态度进行道德评价，还应当根据不同的情况，正确地把握下面五个问题：

第一，由于劳动态度是一种内在的心理意识，所以认识、评价劳动者的劳动态度，必须借助相应的外在形式才能认识和把握。在社会主义条件下，评价一个人的劳动态度好坏，主要是根据劳动者的劳动积极性、创造性、主动性、工作责任感以及主人翁精神等状况，特别是要根据他向社会所提供的实际贡献大小来进行把握。

第二，社会主义劳动态度肯定追求个人利益具有道德价值，并不等于说，只有追求个人利益才具有最高的道德价值。那种为了追求国家利益和集体利益，甘愿牺牲个人利益或者先公后私、大公无私的劳动动机，较之首先为了个人利益或只为个人利益而劳动的劳动动机，当然要具有更高的道德价值和道德意义。

第三，在重视劳动结果的道德价值的同时，也要注意考察具体劳动过程中劳动动机的道德价值。否则，便会在道德评价中出现道德偏差。比如一个技艺熟练的职工不用费力便能完成所规定的劳动定额，而一个技术水平不高的劳动者，即使汗流浹背、力尽职责，也难以完成一个熟练工人所承担的任务。由于劳动者之间劳动能力、体力上的差别，常常会出现虽然劳动者劳动态度端正，但劳动贡献不如别人的情况。在这种情况下，就要求道德评价

必须跃出个人天赋、才能的不同而造成劳动产品数量、质量不同的狭隘尺度，在重视考察劳动效果的同时，也要特别注意劳动动机的道德价值。只要劳动者尽可能发挥了个人的聪明才智和负责精神，即使劳动效果不如别人，道德上也应肯定劳动者劳动的道德价值。

第四，劳动环境、劳动条件不同，应当允许人们对待自己工作满意程度有差别。对一些劳动条件恶劣、工作条件艰苦的劳动者，比如从事野外作业、带电作业、煤矿劳动等危险性较大而又缺乏社会地位的劳动者，只要他们能够按照一定的劳动定额完成自己的工作任务，我们就不能因为他们不太热爱自己的工作而否认他们劳动态度的本质方面。相反，对一些工作条件比较优越或能较好发挥个人才能的劳动者，他们对自己的工作往往表现出较高的职业情感，因而在工作中也易焕发出较高的劳动热情和负责精神。对此，社会应当善于发现和保护劳动者的创造热情和献身精神，支持他们在优越的社会地位上做出更大的贡献。

第五，职业分工、职业岗位不同，评价人们劳动态度的道德标准也要有所区别。社会主义条件下，人们之间职业、岗位的不同，并非仅仅反映的是分工或职业上的差别，更重要的是反映人们的社会责任以及权力上的差别，从根本上说，反映的是人们对社会生产资料支配权和使用权的差别。因此评价，规范人们的劳动态度，不应当是一个模子、一个标准，而应当在共同的标准中体现出一定的差别。我们承认，社会主义条件下任何劳动者个人都有追求个人正当利益的权利，但不等于说，任何劳动者追求个人利益的行为，都应把个人利益放在高于一切的地位。因为在劳动过程中，不同的利益主体在追求个人利益的时候，面对不同的经济利益，往往要表现出不同的“优先序列”或倾向性。人们追求个人利益所表现出来的“优先序列”应当与他们的职业岗位所承担的社会责任、享受的各种权利相

一致。权力、责任不同，首先考虑并力求追求的某一利益对象也要有所不同，从而要求社会评价人们劳动态度的道德标准也应有所区别。就一个普通劳动者来说，在为取得货币工资而进行的职业劳动中，决定其本质方面的并不是作为社会利益的主体资格出现，而是根据按劳分配的原则或实际贡献大小，有权根据自己提供给社会的劳动数量和质量领取相应的劳动报酬的普通社会成员资格出发，他的人格就是自己的人格，并不代表其他人的人格，因此他们最先考虑并力求追求的往往是个人利益。在追求个人利益的同时，也会伴随着集体利益和国家利益的实现。这种以追求个人利益为中心的劳动行为，就是一种社会主义的劳动态度。作为一个劳动集体的管理人员，比如一个企业的厂长或经理，他对保证企业生产任务的完成，保证劳动集体、个人及国家利益的实现负有全面的责任，同时也拥有企业最高的权力。他是企业利益的代表，企业的法人，因此他最先考虑并力求追求的就应当是企业集体的利益，而应当是企业集体的利益，否则，他的劳动行为就不是社会主义的劳动态度。只有在他追求企业集体利益和国家利益为中心目标时，才称得上是社会主义的劳动态度。在首先追求企业集体利益的同时，也包括应当实现他们的正当个人利益。对一个国家管理人员来说，情况则又不同。国家管理人员的行动要代表国家利益或全体人民的利益和意志。国家不是抽象的，人民的利益也非天国之物。由于国家管理这种职业岗位的特殊性和重要性，在一定意义上讲，这些国家管理人员的人格体现着我们的国格，凝集着我们的民族精神，寄托着人民的希望。因此对国家管理人员的道德要求，评价国家管理人员劳动态度的道德标准，必须高于普通劳动者：他们不仅不能以追求个人利益为中心，而且也不能以某一部门或某一劳动集体的利益为中心，而必须站在全体人民的立场上，以追求国家利益和全体人民的利益为中心。当然，强调国家管理人员应当把国家利益放在高

于一切利益的位置上，并不否认国家管理人员同样有追求个人正当利益的权利，而是说，国家管理人员只有把国家利益和人民利益放在高于一切的位置上，他才有资格去争取个人正当利益的实现。

三、对私人企业和“三资”企业中劳动者的劳动态度的道德评价

在私人企业和外商独资企业中，企业主或外商必须自己掏腰包来购置生产资料与劳动工具，他十分清楚垫支的生产资料与劳动工具的用途与折旧情况，并精打细算，小心翼翼地使用这些资料和工具，其劳动目的就是尽可能地赚回更多的利润。这是由资本的本性所决定的，因为资本所追求的正是剩余价值，而不是价值。既然国家允许资本家在中国的土地上继续存在，那么社会主义的道德对资本家的赚钱目的也无可厚非。因此，确认企业主或外商劳动态度的好坏，也不在于经营者的动机是否追求利润，而在于生产经营的后果是否有益于人们的需要和要求。具体来说，第一要看企业劳动产品的质量或服务项目是否符合有关质量标准，第二要看企业上缴国家的税利情况以及生产经营活动是否遵纪守法。如果生产的产品质量好，经营活动又遵守国家法令，并按法律规定上缴国家税金，那么，这样的劳动态度就应受到社会道德的承认和肯定。反之，如果企业主或外商采取贿赂等不正当手段，故意偷税漏税，或出售伪劣假冒产品，那就从根本上违背了社会主义劳动态度的基本要求，这不仅要受到社会道德的谴责，还要受到社会法律的制裁。

从劳动者方面看，劳动者的劳动动机，一般都是为了追求个人的经济利益，即得到较多的货币工资。这是由社会主义劳动的谋生性质所决定的。作为一个普通的社会公民，如果不去争取自己的经济利益，自然无法生存。因此劳动伦理学认为，雇工为追

求个人利益的劳动动机，是为社会道德所肯定的。在劳动的结果上，如果说公有制企业里劳动者的劳动态度具有既为个人也为社会的性质的话，那么，在私人企业和外商独资企业中，劳动者的劳动态度则具有既为个人，也为企业主（资本家）和国家利益的三重特征。劳动者提供的劳动产品，一部分以企业主的名义通过税收形式上缴国库，一部分直接转化为企业主或外商的非劳动收入；另一部分则通过工资形式转化为劳动者的个人消费基金。劳动定额的内容和自觉自愿的程度虽然和公有制企业有一定的差别，但仍然是劳动者的劳动态度所内含的因素。

对私人企业和外商独资企业中劳动态度的评价原则，基本上也适用于中外合资、合作企业，所不同的是，如果中方为国家代表，在劳动者提供的劳动产品的分配上，为企业主或外商独吞的非劳动收入部分就会一分为二，由社会主义国家和企业主（资本家）两家共享。这样，为社会利益劳动的内容得以增多，而为企业主或外商劳动的内容则相应地减少。

第六章 劳动集体的道德职能

第一节 劳动集体概念与一般职能

一、劳动集体概念和类型

集体是社会的基层组织，是人数不等的一群人在进行个人和社会需要的某种活动过程中所组成的、并受社会制约的联合体。劳动集体是集体的最主要的形式，此外还有政治、军事、学习、体育、娱乐、学会等集体形式。各种集体既相互联系，又相互制约，从而构成一个复杂的社会大系统。

劳动总是在社会中进行的，人们在社会性劳动过程中彼此结成的关系集合体，就是劳动集体。劳动集体是执行一定的劳动职能的社会基层组织，是由互相联系着的许多群体与个人组成的复杂系统。劳动集体是人的社会活动的最直接、最重要的场所，它不仅是生产活动的中心，而且也是劳动者社会生活与精神生活的中心。随着企业自主权的扩大，劳动集体在社会劳动活动中的作用将越来越重要。

根据劳动分工和劳动内容的不同，劳动集体可以分为四种基本类型：（1）生产集体，指进行工业、建筑业、农业、物资供应与产品销售等劳动活动的组织；（2）科教集体，指进行科学研

究、文艺创作、人员教育与培训工作的组织；（3）服务集体，包括邮电、饮食、旅馆、旅游等行业的组织；（4）管理集体，包括规划、监督、协调等管理人员的组织^①。本书研究劳动集体的道德职能，主要是以生产集体为对象，在生产集体中，又主要是以与现代化大生产相联系的工业企业为考察对象。因为企业是国家经济活动的主要部门，我国现有1.2亿多职工，80%以上在经济部门，其主体又在企业。

根据所有制的性质不同，劳动集体还可分为全民所有制劳动集体、集体所有制劳动集体和私人或国家与私人联合的劳动集体。在经济体制改革的过程中，还出现了多种所有制形式相结合的“混合所有制”劳动集体。但是，不管哪种性质的劳动集体，也不管采取什么样的经营方式，在现阶段的根本任务都是：根据国家计划或市场需求，发展商品生产，创造财富，增加积累，满足社会日益增长的物质和文化生活需要。为实现这一根本任务，各种所有制性质的劳动集体又都有着大致相同的道德职能。本书从多种所有制角度研究劳动集体的道德职能，同时又侧重于考察全民所有制劳动集体的道德职能。

二、社会主义劳动集体的基本特征

根据我国和国外一些社会主义国家改革的状况，社会主义劳动集体具有以下几个基本特征。

第一，不同所有制形式的多类型劳动集体相互并存、相互组合。就我国目前状况和今后一段时间来看，社会主义的经济结构将是公有制经济占主导地位，集体所有制经济、个体或私人经济、中外合资和国外私人经济并存的格局。在根本任务一致的前提下，

^① 本书对劳动集体的概括和类型划分，基本上采用了宋林飞同志的观点。参看宋林飞著：《现代社会学》，上海人民出版社1987年版，第304页。

不同劳动集体的不同所有制性质，也会从不同程度上影响劳动集体自身的生产目的、任务、组织结构、消费品分配方式以及管理方式等。近几年来，不同所有制形式劳动组织的横向联合已成为经济生活发展的趋势，多类型劳动集体的组合、兼并，猛烈地冲击着原有单一国家所有制的经济结构。这一方面适应了生产力发展的需要，另一方面也给社会经济的进一步发展带来了一些新的社会问题。

第二，劳动集体是实现国家、集体和个人三者利益的具体承担者。国营企业作为一个独立的商品生产和经营的劳动集体，它不仅是联结国家、集体和劳动者个人利益关系的枢纽，而且也是一个相对独立的社会财富的分配实体，劳动者的个人利益、集体利益、国家利益都要通过企业得以实现。在国家计划的指导下劳动集体创造的国民收入可分为两大部分：一是通过利润、税金等形式上缴国家，成为国家直接掌管、使用的纯收入；二是企业自留基金。适应国营企业作为独立的商品生产者的要求，企业自留基金又分为发展生产基金、劳动报酬基金、集体福利基金、后备基金等。这样，企业对国家的贡献大小、企业的收入或留成多寡，企业从业人员的物质利益和精神利益的满足程度，都与企业的生产经营效果挂起了钩。企业充当了国家利益、集体利益、劳动者个人利益实现的承担者和调节者。通过劳动集体，劳动者的个人劳动转化为社会劳动，劳动者既为个人又为社会劳动的二重性质也得到了表现。

第三，劳动集体是具有自我调节、自我发展能力的社会有机体。劳动集体不只是具有一系列特征的经济实体，而且还具有反映人们之间共同活动、交往关系和相互作用特点的一系列社会心理特征。它是一个活生生的社会有机体。劳动集体内部的诸种关系系统不是封闭的，而是与外部社会不断进行信息交换的动态过程。作为社会的基本生产单位，它不仅是一个客观的

社会关系系统，而且在社会关系基础上形成了各自不同的集体心理特征。它是一定类型的社会共同体，又是具有一系列社会心理、社会意识的特殊的社会心理共同体。譬如：其一，劳动集体一定时期的生产目标和任务，唯有变成集体成员内心自愿接受的任务或职责时，亦即得到集体成员心理上的认同和承认时，它才能真正成为集体的共同目标和任务；其二，共同的价值目标是集体成员在工作中互相激励、团结一致，为实现集体共同任务而采取一致行动的精神上和道德上的保证；其三，反映人与人之间相互关系的平等、公平观念和集体意识，是在劳动集体的内部环境中形成的，在集体意识不断发展的同时，劳动者的主人意识，自我组织和自我管理意识也在不断增强。所以，健康的群体意识和价值方针，必要的舆论监督及道德评价机制等，是社会主义劳动集体对劳动者职业行为施加道德影响的重要条件。在个人积极地创造性活动中，劳动集体的自我管理体系也会进一步趋向科学和完善。

第四，职工是劳动集体的主人，这是我国同以往历史上和当代西方资本主义条件下的劳动集体的根本区别所在。社会主义公有制的经济特征和社会主义法律的性质，赋予了人民当家作主、管理国家事务、管理经济、管理企业的政治权力，尽管社会生活中损害劳动者政治权益的社会现象屡见不鲜，但人民在法律上的企业主人地位却是不可动摇的，这同资本主义企业中职工的受雇地位有着天壤之别。随着企业经济体制改革的不断深化和劳动者自我意识的觉醒，劳动者的企业主人地位也会逐步得到确立。

三、劳动集体的一般职能

（一）目标职能。企业经营目标，是企业生产经营活动在一定时期内所预期达到的成果，它是企业经营战略的重要组成部分

分，也是企业经营思想的具体表现。社会主义企业作为独立的商品生产者和经营者，其基本特征主要表现在它的生产目的上。商品生产的本性决定了社会主义企业和资本主义企业在生产目的上有着极为相似之处，即从事商品生产的目的是为了获得商品的使用价值，而是为了用来交换，获得商品的交换价值；其生产的直接目的都是为了赢利，同时也必须为社会提供适销对路的产品，最大限度的满足人民的各种物质需要和精神需要。社会主义严厉谴责那种唯利是图、尔虞我诈，为追逐利润目标而不惜伤害消费者利益的经营行为。为此，社会主义在承认企业生产的利润目标的合理性的同时，尤其重视要把满足社会需要放在企业经营目标的首位。为实现这一目的，考察企业的经营目标，不应单一重视企业的经济效益，还应重视企业的社会效益和道德效益。

（二）经济职能。经济职能是劳动集体在执行其生产任务的过程中建立和发展起来的。劳动集体在国家计划和社会发展需要的宏观指导下，在市场的调节下，根据人、财、物的配置，制定自己的生产任务和科研项目，直接从事物质产品和精神产品的生产，或者提供某种服务性的劳务。劳动集体通过发挥自身的经济职能，为社会提供利润和税金，扩大国家和集体的积累基金，促进社会经济生活的全面发展。

（三）管理职能。随着生产社会化的发展，劳动集体的管理职能越来越制约、甚至决定着劳动集体的生死存亡。这是因为，首先，劳动集体的管理职能已经成为劳动效率增长的重要因素。现代社会化大生产是以联合劳动为特征的，联合劳动必然要求科学的管理体制。在劳动集体内部众多劳动者的联合所产生的生产力，不是单个劳动力的相加，而是一种新的、更高的生产力——集体生产力。科学的劳动管理则是扩大了集体生产力，是构成社会生产力的一个重要部分。其次，实现劳动集体的经营目标，归根到底是要调动和发挥劳动者的主动性和创造性，以主人翁意识

从事劳动。现代化大生产条件下，“非生产”因素或“软件”因素日益显著地影响着企业的劳动效果。人们的精神状态、劳动者的相互关系、劳动者的情绪以及对自己劳动环境的满意程度等，均是影响劳动效率的因素。而劳动集体管理职能产生的效力如何，则直接影响着劳动者的劳动态度和劳动情绪，从而也影响企业生产效率的提高。

（四）协调和控制职能。劳动集体在创造国家、集体和劳动者个人利益的同时，还担负着协调各种利益关系的责任。劳动集体内部人、财、物的配置，人是中心。由于每个从业人员的成长过程、文化水平、心理素质、劳动能力等方面存在着差异，因而难免会在行动上和思想上出现一些摩擦和矛盾。为保证劳动集体的目标职能、经济职能和管理职能的更好实施，劳动集体必须建立一套统一的活动目标和行为规范，以协调劳动集体内部的各种劳动关系。如管理者和被管理者的关系、劳动者之间的关系、劳动者与劳动集体的关系等。当然，协调不能没有控制，对那些严重违反劳动纪律，造成生产事故，打架斗殴，偷窃集体财物等恶劣行为，必须动用厂规厂法加以控制和惩罚，并且要有合理的赏罚标准，真正起到赏功罚过，抑恶扬善的作用。这样，才会有助于劳动集体的生存和发展。

（五）教育和训练的职能。一个人一旦选择到某种职业，其社会活动大部分是在劳动集体或通过劳动集体进行的。劳动集体担负着对从业人员进行职业、思想、技能等方面教育和训练的职能。经济体制改革扩大了企业自主权，对在职人员的教育和训练任务也主要由在职人员的所在单位负责。随着科学技术的发展，知识在提高劳动生产率中起着愈来愈重要的作用。加强职工的文化素养、技能方面的培养和训练，将成为劳动集体的一项重要职能。

与上述几种职能并存并同时发挥作用的还有道德职能。由于

人们自我意识的发展和现代劳动方式的变化，可以肯定，劳动集体的道德职能将会在现代劳动活动中发挥更为重要的作用。

第二节 劳动集体的道德职能

如上节所述，劳动集体是一个内含有经济、政治、文化、社会以及心理内容的社会基层单位。探讨劳动集体的道德职能，也只能从这些职能的相互联系、相互影响中去把握。根据我国的实际状况和对一些有关资料的分析，目前劳动集体的道德职能主要有四个方面：道德教育的职能、道德调控的职能、价值导向的职能和道德激励的职能。

一、道德教育的职能

首先，劳动集体是影响个体道德意识形成的主要社会环境。由于一个人一生的大部分时间是在劳动集体中度过的，所以个性品德的基础奠定于家庭，而道德意识的确立和培养，使个体成为道德自觉的人，却只有在劳动集体中才能实现和发展。如果把社会称为个体道德成长的大环境，那么，劳动集体则是直接影响、甚至决定个体道德发展的“小社会”。作为一个利益共同体，劳动集体内部的物质利益分配活动，必然会从劳动者利益选择和评价方面影响劳动者的道德意识；作为一个社会心理共同体，劳动者之间的心理交流和沟通以及集体内部的心理气候，也会对劳动者的道德意识发生作用和影响。在全员承包的劳动集体里，劳动者的集体观念，服务于劳动集体目标的行为规范、价值观念、道德习惯等道德意识现象，更须在劳动集体中培养和形成。

其次，劳动集体的各种职能影响劳动者的道德追求。劳动集

体作为一个相对独立的社会共同体，在实现目标职能的过程中，并不是所有劳动集体都能够自觉选择正确的经营目标，即为满足人民日益增长的物质和精神方面的需要而进行劳动。现实生活中的大量事例表明，一些劳动集体只要赚钱和盈利目标，不讲自己经营活动的社会效益和道德效益，甚至制造假冒产品。这不仅严重危害了消费者的利益，而且给公民心理上造成无法挽回的政治影响和道德影响，对培养劳动集体内部劳动者的道德追求还会造成不良的后果，从而使人们丧失对道德的美好追求。反之，如果把“质量第一”、“顾客至上”作为劳动集体的主要的追求目标，那么，这不仅能生产出更多的为社会所需要的优质产品，而且还有利于劳动者形成求实、进取、积极、创新等良好的道德追求。

管理职能作为劳动集体的重要职能之一，对劳动者的道德追求也产生重要的影响。现代化的管理不只是对物的管理，归根到底是对人的管理。所以，管理职能的绩效如何，最为强烈地影响着劳动者的道德追求，影响着人们对自身劳动社会意义的认识。

劳动集体的其他职能——教育和训练的职能、协调和控制的职能等，在与目标职能和管理职能的相互联系、相互影响、相互贯通、相互作用的过程中，也从不同方面影响着人们的道德追求。一个不顾社会和人民的需要，把“获取最大限度的利润”作为生产的最高目标，管理混乱，无视劳动者的职业教育和训练，劳动者的企业主人地位又得不到承认的劳动集体，是不可能培养出具有进取的道德意识和良好的道德追求的劳动者的。

再次，劳动集体是道德教育的主体。劳动集体作为影响劳动者道德意识、道德追求形成和发展的主要基地，上述劳动集体两个方面的道德教育作用，在劳动集体内部一般是个不自觉的实现过程。除此之外，还应看到，由于企业依法取得法人资格，对国

家授予其经营管理的财产承担民事责任，因而又是一个自觉的、担负着对劳动者进行道德教育的重任的主体。

劳动集体对内部成员进行自觉的道德教育，通常从正面和反面两个方面进行。当一个人破坏正常生产秩序的时候，劳动集体以经济手段或行政手段加以纠正和解决；与此同时，劳动集体内部通过对此形成的社会舆论、谴责或同情、评价等方式，从而也产生道德教育的作用。劳动集体运用这种惩罚或经济制裁的手段，固然具有道德教育的意义，但却不是道德教育的主要手段。道德教育更侧重于从正面启迪、说服其内部成员，所以它不局限于由于某人犯有错误或违反集体行为准则时才去干预。劳动集体道德教育的主要途径是在正常的生产活动和组织活动中进行，它几乎渗透在劳动集体的各项活动中。因此它具有主动性、积极性和超前性的特点。为了有效地发挥劳动集体的这一道德教育作用，劳动集体首先要有计划地通过各种职能的活动去积极影响每一个体，使劳动集体所需要的道德追求和道德意识内化为个体的内心意识和信念。其次，劳动集体要结合自身的职业特点和集体内部特殊的利益关系、义务要求，制定出积极的群体行为准则，作为劳动集体成员个人行为的指示器和调节器。当然，有了准则，还必须创造一定的条件，使准则与人们的活动结合起来。这就要求劳动集体还要致力于创造一种适宜的心理气候和行为环境，有目的的引导和激励人们按照既定的道德要求去行动，使个体不是被迫的而是自觉的、不是消极的而是积极地在道德实践活动过程中，积累个体的道德经验，从而确立个体的道德准则和增强个体的道德实践能力。再次，劳动集体要有严格的道德监督系统。对劳动者的劳动行为要有合理的估计，给予公正的评价，或赞扬，或批评，或奖励，或惩罚。并在信息反馈的基础上，逐步建立评价监督系统。没有评价，就不能扬善抑恶，就难以发挥道德教育的职能。最后，劳动集体的组织者和管理者必须把“人”的因素

提到管理工作的首位。尊重人的主体地位，爱护人，理解人，关心人，为人的自我发展和需要创造更多的条件和机会。在这个意义上说，劳动集体的道德教育职能，主要不是影响人的表面行为，而是积极影响人的意识和行为的深层机制，即影响人的需要、活动、价值观念以及行为方向的整个行为心理系统。

二、道德调节的职能

任何一个健全的劳动集体，都应该具有自己特色的群体行为准则、行为观念，并以此为标准进行道德选择、评价和调节。劳动集体的道德调节职能，就是劳动集体与其成员依据某种行为准则和标准，对集体内部成员的道德关系、行为、意识进行积极干预（或激励、强化，或抑制、摒弃）的一种自觉的道德活动。

（一）道德调节的对象

从人类伦理思想的发展历史看，道德起源于调节人类利益关系的需要。由于社会生产力的发展和生活结构的不断变动，人类的利益关系也在不断调整，适应调节人们利益关系的要求，也就形成了一定的道德原则和规范。社会主义劳动集体一方面有其自身的特殊利益，另一方面又是一个利益共同体，在劳动集体内部与外部，存在着多层次复杂的利益关系。诸种利益关系既是确定劳动集体道德原则的客观基础，又是社会道德原则、规范所要调节的重要领域。根据劳动集体道德调节领域的特点，劳动集体道德调节的主要利益关系是：

第一，劳动集体与国家、劳动集体与劳动者个人的利益关系。我国现阶段的劳动集体不是独立于社会利益之外的商品生产者和经营者，它本身就是社会公共利益的一部分。劳动集体通过自身的活动，创造出的社会财富，一方面满足了社会利益的需要，另一方面也满足了集体自身的生存、发展和劳动者个人利益的需要。劳动集体是社会生产力的构成单元，又是国民经济的细胞，

社会的简单再生产和扩大再生产在这里实现，社会利益蕴含于集体利益之中。每一个劳动集体作为部分劳动者的集合体，是“结合的劳动者”的集体，每一单个的劳动者也都要从这里取得谋生的劳动报酬和其他收入，因此，集体利益中又包含着个人的利益。这种利益关系的双重地位决定了企业集体利益的中介性质和结合性质，即企业集体利益是联结社会利益和个人利益的纽带，是国家利益、集体利益、个人利益的结合点。

第二，劳动集体与劳动集体、劳动集体与其他群体的利益关系。在生产、流通、交换、消费等不同环节中，都渗透着不同劳动集体之间以及劳动集体与其他群体的利益关系。如劳动集体的产品要实现自己的价值，满足自己的需要，就必须借助交换领域这一重要环节。企业与企业之间签订供销合同，企业产品的推销行为，企业为生产某种产品所必须进行的采购行为等，实质上都是这样或那样地体现着劳动集体之间的利益关系。再如消费环节，消费是社会再生产过程的重要环节，是满足社会需要的基本形式，也是物质利益实现过程的最终环节。劳动集体的生产过程行为怎样，产品质量如何，流通是否畅通（通货膨胀就发展在流通领域），直接关系到社会上各类消费者利益的实现。所以，劳动集体再生产的各个环节，都要直接或间接地反映着劳动集体与社会的多层次、多方面的利益关系。

第三，劳动集体内部劳动者之间的利益关系。这种利益关系更直接地体现在分配领域。社会主义主要实行“各尽所能，按劳分配”的分配原则，这一分配原则一方面体现了国家利益、集体利益和个人利益的结合关系，另一方面也反映了劳动者之间利益在某种程度上的一致性和单个劳动者在消费品分配方面的差别。造成劳动者之间利益收入差别的原因在于劳动者的生产能力、劳动技能、劳动态度的不等性，主要以劳动者创造价值的多少为尺度，同时也含有某种社会方面的因素。在正确贯彻和实施“各尽

所能，按劳分配”原则的前提下，劳动者个人之间收入上的差别，有利于大家共同利益的实现，因为只有拉开一定的距离，才有利于挖掘每人的劳动潜力，激发每个人的劳动热情。当前，在我国一些国营企业中，为深化分配制度方面的改革，企业职工试行工资总额与经济效益挂钩浮动的新分配制度，这不仅使企业有了内部分配方面的自主权，而且也有利于调动职工的生产积极性和有效地控制消费基金的过猛增长。

劳动集体多种利益关系的特点，使它在客观上充当着利益调节者的角色。但是，要真正发挥劳动集体的道德调节职能，还必须重视两个基本条件：一是劳动集体的管理者是否自觉意识到劳动集体担负有这种重要职能，而不仅仅把对利益关系的调节看作是经济调节；二是劳动集体的管理者是否操有明确和正确的道德调节原则，并通过正确方法不断地把这种原则贯输给每一个集体成员。否则，道德调节的职能便难以发挥。

（二）道德调节的原则

劳动集体应该制定什么样的原则来对上述诸种利益关系进行调节呢？依据我国现阶段国家利益、集体利益、个人利益某种程度上的一致性和不同程度的矛盾性特点，我们认为，应该提倡和坚持三者利益相结合的调节原则。劳动集体的劳动成果，应该首先上缴税收，保证国家利益的实现；其次根据企业经营的盈利情况，留出集体扩大再生产基金，保证企业生产的继续进行和生产规模的扩大；其余部分则尽可能满足每个劳动者的物质需要和精神文化方面的需要。据调查，现阶段我国一般职工的需要比例是：生活用品需要为51%，劳动需要为37%，交往需要为6%，文化娱乐需要为5%，政治需要为1%。这说明，劳动者满足自身生存的基本需要还居于首位。因此，合理地满足劳动者个人的物质需要，是增强企业活力的重要因素。当国家利益、集体利益和个人利益发生矛盾或不一致，而道德调节又无法同时兼顾三种利益

时，是要集体利益服从国家利益，个人利益服从集体利益，还是国家利益服从集体利益或个人利益，必须根据具体情况进行具体分析。在正常情况下，由于国家利益高于集体利益，集体利益包含有个人利益，所以应该提倡集体利益服从国家利益，个人利益服从集体利益的调节原则；并且在适当的时候，对集体利益服从国家利益、个人利益服从集体利益所作的让步和牺牲，应当从国家和集体方面对集体或个人给予一定的补偿。当国家利益或集体利益蜕变为少数特权者的个人利益时，集体利益不仅不应服从国家利益，个人利益不仅不应为集体利益作出牺牲，而且应当奋起反对这种虚伪的或冒充的国家利益和集体利益，捍卫自己正当的个人利益和集体利益。

此外，还应看到，劳动集体的道德调节只是劳动集体诸种调节系统的一个子系统，要实现劳动集体的生产目标，还需要其它诸种调节系统的相互配合，综合发生作用。特别是要认识到经济调节的重要性，道德调节只是经济调节的辅助手段。企图仅仅依靠道德调节去解决一切利益矛盾，只能是一种幼稚之见。在商品经济条件下，经济调节仍然是最重要的调节手段。解决集体与集体、国家与集体之间的矛盾，主要还是通过市场调节，通过价值规律发挥作用。但是，在我国市场经济发育还很不成熟的条件下，国家的宏观控制和调节是必要的，需要通过国家计划的形式加以解决。然而，道德调节作为经济调节的辅助手段，也并非可有可无。它的意义在于，通过道德原则的设定和调控，使从业人员依照某种共同的道德标准处理各种不同的道德关系，从而对经济调节起着保证和补充的作用。没有道德个体自觉自愿的行为和活动，经济调节也必然是软弱无力的。

（三）道德调节的目的

劳动集体道德调节的目的，主要有两个内容。

第一，协调劳动集体与外部社会的各种道德关系，保障国家

利益、集体利益和个人利益的共同实现和不断发展。劳动集体与外部社会的道德关系主要反映的是劳动集体与社会、劳动集体与另一劳动集体之间的利益关系。劳动集体与另一劳动集体及社会之间的道德关系协调的好坏，既关系到社会整体利益的实现，也关系到劳动集体自身利益的实现和长远发展。在现代商品生产条件下，甲部门的产品往往就是乙部门的生产原料，甲部门的产品质量会直接影响乙部门的利益实现。不同劳动集体之间形成一个转换系统，任何一个环节发生问题都会影响整个系统效益。所以，经常调节劳动集体之间以及劳动集体和社会之间的关系，是实现社会整体利益和劳动集体自身利益的重要内容。劳动集体如果只顾局部利益和眼前利益，不顾全局利益和长远利益，其生产结果必然是既有害于社会利益，也有害于集体自身的生存和发展。对此，日本著名企业家松下幸之助有着比较深刻的认识，他认为，企业的目的就是追求利润，这对企业的健全发展是必不可少的。但这并不是说，利润就是企业经营的最终目的。企业经营的根本目的应当是，企业通过自己的事业，求得人类共同生活的进步^①。在社会上通货膨胀、物价飞涨的情况下，是把这些上涨的价格推给消费者，还是通过企业控掘内部潜力，开源节流，把部分商品的涨价因素消化在企业中，社会对此调节的好坏，会直接影响消费者利益和企业集体利益的实现。在我国目前新旧经济体制并存、交替的时期，正确调节劳动集体和社会的各种利益关系，对保障社会消费者的共同利益和企业集体利益的实现，有着更为重要的现实意义。

第二，协调劳动集体内部的道德关系，保证集体经营目标的实现。劳动集体内部的道德关系是指劳动者个人之间的关系、劳动

^① 参看〔日〕松下幸之助：《松下企业经营谈》，重庆出版社1986年版，第82页。

者与管理者之间的关系、管理人员之间的关系、劳动者个人与劳动集体、管理人员与劳动集体之间的关系。当然，道德协调的对象也不仅仅限于上述几种道德关系，除此以外，还有分工协调、目标协调、利益协调等，但其基本内容仍然是处理人与人之间的关系。它们贯穿在集体的一切生产活动和文化活动中，其协调的本质就是要褒扬开拓进取精神，为个人才能的发挥创造一个良好的社会环境，调动一切人的生产积极性，为集体经营目标的实现提供道德上的保证。

三、价值导向的职能

进入80年代以后，西方管理学界非常重视对组织文化的讨论和研究。组织文化又叫企业文化或公司文化，是集体成员在企业内部所形成的独特的文化观念、价值观念、历史传统、习惯作风等，其核心是价值观念。在西方，价值观被人们看作是企业生存的基础和企业成功的动力。

（一）价值观的导向作用

首先，价值观念是建立群体目标的核心。价值观作为一种道德意识现象，作用于人的活动，具有明显的指向性和约束性。它向人们指出，人应该怎样行为，才具有更高的价值和意义；不应该怎样行为，才更有益于人的价值和力量的发挥。企业价值观的导向作用，西方学者一般都给予很高的评价。约翰·奈比斯特认为，新的价值观和新的经济要求，是当代社会改革具有决定意义的两个因素。很多企业家一直在哀叹美国旧职业道德的消失，但“工作应该是一种乐趣”的新的价值观的出现，却受到一些企业家的欢呼，并且一直是本世纪促使大多数人及公司从事生产工作的价值观。在这种价值观的导向下，现在美国有40%的工作人员已接受（至少是部分接受）关于工作应该是为了使个人得到满足

而不是为了价值的观点^①。所以，价值观是联结群体目标和个人目标的精神纽带，也是形成群体目标的核心。一个企业欲要经得起风浪和获得成功，必须注重建构适合自己发展的价值系统，并把这种价值观扩散、转变成企业成员积极遵守和自觉履行的内心信念。

其次，价值观是创造集体整体效益的内在动力。集体是由个人组成的，但集体的生产效益决非是单个职工生产能力的简单相加，而是由集体内部的整个系统功能决定的。以强调“个人主义精神”而遐迩闻名的美国管理理论，近些年来也开始重视起集体协作和整体观念来，而日本的“团队精神”、“家族式”管理则是日本企业获得成功的基本经验。日本强调集体主义的价值观，要求企业员工对企业的忠诚，以及重视企业整体利益的观点，使企业员工产生了对集体的强烈的认同感和归属感。这是战后日本经济成功的主要因素之一。我国在经济体制改革过程中，由于打破了先前的重集体、轻个人的集体至上的局面，在重视个人的价值、尊严，以及提倡工人参与管理和决策的基础上，不少企业正在逐步形成一套新的价值系统，如个人、集体、国家三者利益相结的价值观，“义利并存”、“效率优先”的价值观等，的确在现实生活中对提高企业效率和社会效率起了积极的作用。然而也有一些企业，为鼓舞士气，提高效益，不是从建构自己企业特色的价值文化方面着手，而是片面依靠物质刺激，滥发奖金实物。结果是奖金按几何级数递增，矛盾、意见也按几何级数上升，就是效率不提高。一些企业领导为之感叹：“怎么钱不好使了呢？怪哉？”去年有人对上海40个国营和大集体企业的7210名职工进行问卷调查，职工对“你的企业出现了不景气，你将怎么办？”

^① 参看：约翰·奈比斯特、帕特丽夏·阿伯丹：《90年代的挑战》，中国人民大学出版社1988年版，第1—2、81页。

的回答结果是：与企业共命运，帮助企业在自救中寻找出路的占22%；它倒霉它的，我趁机会找好第二职业的占27.3%；马上设法调离的占20.7%；我希望企业破产的占27.3%。这种现象表明，职工与企业领导的摩擦和矛盾，正在导致企业职工的离心离德倾向。在这种情况下，形成企业内部成员的共同价值观念，增强企业自身的凝聚力，是实现企业效率增长的一个迫切问题。

其三，价值观有益于塑造企业集体的良好形象。集体在社会和职工中的形象，不只是集体的一种外部结构或外部特征，而是具有深刻的伦理内容。集体形象是在集体劳动活中形成和建立起来的，是社会大众和企业职工对企业活动的一种认识和评价。它包括两个方面的含义：从外部看，是社会对企业生产行为和贡献作出的肯定或否定、褒扬或斥责，并在消费者心中留下可以信赖或不足信赖的印象；从内部看，是企业职工在长期的劳动活动中产生和形成的对自己企业的看法和感受，并包含有某种程度上是否愿同企业荣辱与共的观念。所以，集体形象实质上是集体的生产行为在集体内部和外部所产生的道德影响。良好的集体形象是一种无形的资产，能为企业的生存和发展带来更多的财富和实惠，而建立良好的企业形象主要就在于企业成员奉守什么样的共同价值观念。对此，阿法纳西耶夫、拉宾、科尔日娃等苏联学者写道：生产组织是全部价值性要求（它确定组织和个人的目标并把这些目标联成整体）和规范性要求的承担者，个人越是在更大的程度上接受这些价值和规范，他对组织的参与越深，他遵循企业目标的准备和能力就越充足^①。这也从一个方面说明，企业共同的价值观念对塑造企业在内部的良好形象的重要性。

^① 参看〔苏〕阿法纳西耶夫著，贾泽林译：《社会管理中的人》，知识出版社1983年版，第248—249页。

（二）价值观形成的社会条件

确立劳动集体的共同价值观，不是一件轻而易举的事情。这不仅取决于集体内部各类人员的关系、活动的意识，而且还要求有良好的社会外部环境，如政治、经济、文化、道德等外部因素，但主要的还是通过集体内部的各种活动去形成和建立。

（1）集体舆论。集体舆论就是集体的议论，它是人们对集体生活中的事件或现象所发表的某种倾向性意见，是对企业活动进行道德评价的一种重要形式。中国古人所云：“人言可畏”，“众口所毁，虽金石犹可销也”；说明了社会舆论对人的影响和压力。劳动集体内部的集体舆论是在集体成员间的劳动活动和交往中表现和形成的，集体中的任何一个成员都可以参与。劳动集体中人们议论最多的问题，无非是有关人们生产活动的道德问题，如：集体成员对生产任务和工作的态度和责任，对劳动纪律和规章制度的评价，对公共财产的态度以及集体管理人员的作风和个人品质等。由于人们生活在同一的社会环境和集体环境中，因而对某种社会事件和行为的评价，往往持有某种共同的尺度。集体舆论最能真实地反映出集体每个成员的心理、要求及其好恶意识。集体舆论的评价，可能是对某一行为的赞扬，产生激励作用；也可能是对某一行为的谴责，产生抑制作用，从而对个性的心理产生强烈的影响。而集体的行为准则、价值规范正是在此种基础上形成的。可以说，没有集体成员积极地参与集体舆论，就不会形成有效的评价机制，集体的价值观念也就难以确立。

（2）集体传统。传统是人类世代代的历史联系形式之一，它是人类继续生存的必要条件，是维系社会生活组织的重要因素。传统对于集体价值观的形成也有着不可忽视的影响。道德传统集中了人类的道德经验，其中包涵着丰富的道德价值和思想，是人类特有的精神财富。在集体内部，它渗透在集体成员的职业

认识、习惯、教育、技能训练等活动之中，是人们及其行为的一般社会心理机制之一。苏联教育学家马卡连科就注意到：必须在每个集体中形成“传统网”，使集体的一切发展被看作是从掌握一种集体传统到掌握另一种集体传统的运动。因为传统的存在和遵守必然会产生一系列的社会心理关系：共同的感受和期望，相互接近和沟通，一定的行为方针和价值准则等。这种心理关系是劳动集体的社会关系的心理基础，有利于促进集体的团结，形成共同的价值观。不仅如此，在劳动集体中稳定发挥作用的传统意识、习惯等还调整、决定着个人思维的一定模式及其社会行为的价值趋向，使人们的行为更有目的性。因此，“为了培养身心健康的有教养的好职工，就必须重视这种具有古老传统的习惯。”^①当然，对于历史上遗留下来陈腐观念和恶习（如职业上的狭隘保守主义、损人利己行为）则要加以清除和取缔。结合集体自身的特殊性，续承良好的风尚和习惯，以利于新的价值观的形成。

（3）集体信念。如果说集体舆论、传统是集体价值观形成的客观条件，那么劳动集体信念则是集体价值观形成的内在条件。集体舆论、传统是集体自身的一种外在评价方式，集体信念是集体和劳动者个人自我评价的方式。重视集体信念的作用对巩固集体价值观有着更重要的意义，因为外在评价也是通过内在评价而发生作用。

集体信念是集体对其追求的价值目标的坚定不移的确认，是群体的价值目标与个人价值方针的真正结合，是人们践履正当行为和克服困难的的精神力量。可以认为，衡量一个劳动集体的道德教育效果，不是看其组织职工思想教育的次数和形式，主要是看这

^①（日）太田琴彦：《经营在于用人》，新华出版社1986年版，第45—46页。

个集体的成员是否有一种愿与企业荣辱与共的坚定信念和社会责任感，是否自觉关心集体生产任务、计划的完成，是否积极参与民主管理，真正以主人翁的姿态从事自己的职业。如果不是这样，集体的道德教育不过是流于形式，做表面文章而已。劳动集体也必然缺乏自身发展的活力。小托马斯·沃森在《一个企业和他的信念》中谈到他的个人经验时写道：一个人会长久地思索到底是什么原因导致了一个企业的衰落乃至倒闭。技术、风尚改变、潮流改变，都在其中起了作用。但我怀疑这些因素是不是决定性的。想一想那些经年历久的大企业，你就会发现他的生命力不是来自组织形式和管理技巧，而是由于所谓“信念”的力量，以及这些信念对人们发挥了怎样的影响。我坚信任何公司能经得起风浪和获得成功，它必须有一套坚强的信念，成为其一切政策和行动的出发点。绝大多数企业成功的重要因素都与这些信念密切相关。他还认为，一个企业要应付不断变化的世界的挑战，它就要准备在所有的东西上做出改变，但贯穿企业生活的信念不能变。换句话说，那些基本哲学精神和一个企业的驱动力对其具体成就意义的重大，远高于技术和经济资源、组织结构、革新和日常活动。这些东西对成功也很重要，但更重要的是企业中人们在基本诸方面的信念以及他们以怎样的忠诚去实现这些信念^①。可见，有了坚定不移的信念，集体价值观的巩固才会有成熟的心理基础和道德基础，价值观才会成为集体发展的强大驱动力。因此，企业要经常地将自己的经营价值观念和使命灌输给每个职工，使它成为每个人的血肉，才能有效地发挥作用。当然，信念的形成也不是靠硬性灌输的，而是要用一种比较“弱”的方式进行。比如通过奖励与惩罚、竞争与竞赛、管理者和职工的思想沟

^① 参看中国科学院人才交流服务中心编译：《致富秘诀——美国企业家成功经验》，北京科学技术出版社1985年版，第323—324页。

通以及各种社会活动等方式，从而使企业的共同价值目标成为企业成员内心自觉遵守的价值方针。

四、道德激励的职能

激励，是行为科学的一个基本概念，意思是激发人的动机，使人有一股内在的动力，朝着所期望的目标前进的心理活动过程，是人类活动的一种内心状态。道德激励是在一定的价值目标引导下，依据人的这种内心状态和人们内心的需求，对人们的行为动机和行为选择进行调控的一种力量

（一）道德激励的特征

激励是心理学和行为科学研究中的一个核心问题。每个人都需要激励，既需要自我激励，也需要来自他人、群体、组织和领导方面的激励。为了实现集体的既定目标，更需要激励每一个集体成员。自从本世纪二三十年代以来，管理学家、心理学家和社会学家们就从不同的角度开始研究怎样激励人的问题，并提出了许多不同的激励理论。按其所研究激励侧面的不同及其与行为的关系不同，各种激励理论可归纳为内容型激励理论、行为改造型激励理论和行为过程型激励理论三大类。内容型激励理论，着重研究行为产生的原因；以及人们内在的需要和动机是如何推动行为的。需要形成行为的动机，动机支配人的行为。当一种需要得到实现时，就会产生一种满足感；当需要得不到实现、受到了挫折时，为缓解心理上和生理上的紧张感，人们就会产生消极行为，或产生积极行为两种反应。行为改造理论的重点正是研究如何改造和转化人的行为，变消极行为为积极行为的一种理论。过程激励理论，则是着重研究人们选择其所要做的行为的过程，主要说明行为是怎样产生的，怎样向一定的方向发展，如何能使这一行为保持下去，以及怎样结束这一行为发生的整个过程。有些学者认为，内容型激励理论着眼从人的“内在缺乏”来研究对人

的激励，而改造理论和过程理论则着眼于从“外在目标”来研究对人的激励。虽然各种理论的研究侧面和角度不同，但都对提高人力资源的管理绩效，具有重要的理论意义。这些激励理论还为探讨劳动集体的道德激励职能提供了知识基础，但由于这些激励理论主要是从心理学、社会学方面加以说明，所以又不能代替道德激励的职能。因为道德激励有其自身的特点。

第一，道德激励的出发点是人的正当需要。在马斯洛的《需要层序论》中，1943年把人的需要分为五个层次，到1954年后又把人的需要分为七个层次：生理的需要、安全的需要、友爱和归属的需要、求知的需要、求美的需要和自我实现的需要。马斯洛认为，人某一时期的最迫切的需要是激励人们行为的主要原因和动力，当某一种需要得到相对的满足之后，这种需要就失去对于行为的动力作用，或失去成为主要动力的作用，这时另一种需要就会产生，于是人们又继续采取新的行为来满足新的需要。可见，马斯洛的《需要层序论》是把人的最迫切的需要作为激励行为的出发点的。

与马斯洛的需要论不同，道德激励作为一种精神动力，不仅对人的行为产生激励、鼓动作用，而且还要使追求某种需要的当事人的道德境界趋向崇高，给他人和社会产生良好的道德影响。可见，它所考察和评判激励行为需要的重点是人的正当需要，而不是人的最迫切的需要。

人的需要按其性质可划分如下几类：（1）保证人类机体生存发展的最低条件的生活需要；（2）个人在特定社会生活中应有的正常需要；（3）需要的程度和数量在未来才能得到实现，而目前社会还不能满足的某种需要；（4）不正当的需要，满足这种需要客观上会使个人的发展和社会利益发生矛盾。对上述四种需要，社会应当尊重和保证个人一、二种需要的实现，并为满足第三种需要积极创造条件。对不正当的需要则必须加以抑制或禁止。劳动集体的道德激励是以满足个人不同层次的正当需要和不同个人

的正当需要为出发点。所谓正当需要是指劳动者不违背集体利益、社会利益和他人利益，并且有利于这三者利益不断发展的各种需要。目前在我国，大多数职工对生理需要、安全需要、物质需要比较强烈，这些都属于个人生存的基本需要，社会应根据现有条件，尽可能最大限度地予以满足。有些企业中的青工搞“曲线救国”（即在厂参加业余文化学习，然后考电大、函大、职大，最后选择理想职业，实现自我），在正确处理个人和企业集体关系的前提下，这些需要也应当被看作是正当的需要，因为它最终对提高职工素质，提高企业效率有利。美国哈佛大学心理学家麦克利兰就认为，具有高成就需要的人对企业和国家有重要作用。一个公司拥有这样的人越多，它的发展越快，获利越多；一个国家拥有这种人越多，就会越兴旺发达。

第二，道德激励必须设计价值目标。这是由道德激励的目的性和规范性所决定的。人的行为总是为了达到一定的目的，获得某项具体的有利结果。实现个人追求的目的、结果，是人人向往、孜孜以求的。合适的目标可以诱发人的动机，调动人的积极性。道德激励职能的发挥，首先要设计价值目标，使人们有章可循，有明确的追求目标。价值目标既是有形的，又是无形的。说它是有形的，是因任何一个集体所设计的价值目标都要通过正式渠道输入每个集体成员的意识中，而且渗透在各种生产活动中，为人们所能直接感受；说它是无形的，是因为价值目标不像设计新产品或完成生产任务那样，可以看得见，摸得着。我国有不少行业都建立了自己的职业道德，职业道德的核心就是价值目标。在设计价值目标时，集体领导要充分估计到这种价值目标在人们心中的价值和意义。它既不使人感到遥遥无期，也不是不付出努力就能达到的。对不同的人执行价值目标的评价也要区别对待，采取不同的手段加以调节，最终使集体成员能够趋向共同的价值目标。

第三，道德激励是个不断认识、评价和调控的过程。由于道德激励的出发点是人的正当需要，所以，行为过程的开始，并不意味着道德激励的结束，而是伴随着行为过程的发展，不断认识新出现的外部环境和内部环境，逐步强化内部动机，增强道德主体克服外部环境困难的意志和信心。劳动集体作为道德激励的执行者，其中既有支持在正当动机支配下的行为的作用，又有及时遏制不正当需要和动机的出现的作用，在应用不同调控形式的过程中，促使正当的行为达到预期的目标，抑制或控制不正当的行为的产生和发展。心理学研究表明，一个人追求目标的强度，与目标价值量的大小成正比，达到目标的可能性大小，则影响到信心。美国心理学家佛隆（Vroom另译弗鲁姆）有一个著名的公式：

$$\text{激励力量}(M) = \text{效价}(V) \times \text{期望值}(E)$$

效价，即目标价值，指某个人对他所从事的工作或所要达到的目标的效用价值的自我评价。同一个目标，在不同人的心目中，目标价值不一定相同。期望值，是指一个人对某个目标实现可能性大小（概率）的预估。该公式道出了一个道理：激发对象对目标价值看的愈大，估计能实现的概率愈高，激励力量就愈大。这一公式对充分发挥劳动集体的道德职能提供了这样的启示：要提高道德激励的力量，就必须提高价值目标在每个人心中的地位和意义以及人们达到这一价值目标的可能性。为此，劳动集体在道德激励过程中，既要为实现价值目标创造一定的外部条件，又要注意强化人们对目标追求的动机，加强调控职能，使集体的价值目标在道德激励过程中得以实现。否则，劳动集体的道德职能就难以发挥应有的作用。

（二）道德激励的方式

第一，多种需要激励相互配合的方式。道德激励，广泛地渗透在劳动集体的物质需要激励、精神需要激励和社会需要等激励之

中。也可以说，无论那一种需要的激励都含有道德激励的因素。虽然并非所有需要的激励都是道德激励，但道德激励的需要却必然表现为各种激励的正当需要。所以，注重多种需要的相互配合，是道德激励的一个基本方式。人人都有基本生存的需要，吃好、穿好、住得舒适，是一般人的共同追求目标。但是，如果只讲物质需要激励，忽视社会需要激励、精神需要激励和政治需要激励，就会把人的物质需要推向极端，变成不正当的物质需要。一个只认识金钱和财富、别无其他需要的人，也必定是人格不全的人。同样，只讲精神需要、道德需要或政治需要的激励，而不讲物质需要的激励，精神、道德和政治的激励也必然难起作用。只有将各种激励方式合理配置起来，才能收到道德激励的效果。

第二，对不同的需要采取不同的激励方式。劳动者的需要存在着许多相同的方面，也存在不同的方面。虽然每个人都有实现各种需要（社会需要、精神需要、物质需要、政治需要等）的愿望，但由于每个人及其劳动集体所处的社会地位和生产环境、条件的不同，每个人实现各种需要的强烈程度也存在着较大的差别。煤矿工人的“安全需要”最为强烈，而从事知识劳动的劳动者的精神需要又比其他社会成员有着更强的追求，处于“黄金时代”的青年则更注意“自我实现”的设计，重视社会、集体为自我发展创造条件，如此等等。此外，在社会发展的不同阶段，各种劳动集体的需要也有轻重缓急之分。这就要求劳动集体应当针对不同劳动者的需要对象和不同情况下劳动集体最迫切的需要内容，配置于重点不同的激励结构。

第三，根据人们需要重点的变化，及时变换相应的激励方式。劳动者的需要结构和内容在一定时期内具有相对的稳定性，但绝不是永久不会改变的。在某一时期，劳动者最强烈的需要可能是物质方面的，但当这种需要满足之后，精神和政治需要则可

能上升。而且，旧的需要满足之后，又会产生新的需要，循环往复，形成一个不断变换的需要系列。为充分发挥道德激励的作用，劳动集体必须关注这些变化，并及时建立与劳动者的需要结构基本相应的激励方式。

劳动集体道德激励的方式多种多样，但就其基本手段而言，主要是奖励与惩罚两种形式。奖励是对正当需要和行为的肯定和褒扬，鼓舞士气，更好实现道德激励的目标；惩罚是对不正当需要和行为的抑制或控制，以纠正人们的偏离思想和行为，进而引导人们做出有利于实现道德激励的目的的行为。为使奖励和惩罚真正达到道德激励的目的，还应当注意如下几个问题：

第一，明确奖励的目的。正确的奖励，不仅要保证先进者受益，而且要使集体发挥更佳的整体效益。在奖励之前，执行奖励的有关人员必须用科学的态度和方法考核和评价被奖励者的劳动效果，以防滥竽充数，以次充好，奖励那些真正应该奖励的人。现实生活中的不少事例告诉我们，奖励不当会使人们偏离整体所追求的价值目标，造成思想混乱，人心动荡，给生产发展增加消极因素。

第二，赏罚公平。无论是奖励还是惩罚，都要一视同仁，公平合理。实现赏罚公平，最重要的是要使用同一的赏罚尺度，不能对一些人使用一个标准，对另外一些人使用又一个标准。奖金，作为对超额劳动或特殊贡献的补偿或奖励，其发放只能是论功行赏，按贡献行赏。如果论“官”行赏、论“权”行赏或按“关系”行赏，不但会引起多数职工的不满，还会挫伤多数职工的生产积极性，造成生产效率下降。对于应当受罚的对象，也要分析失误的原因和事实，使惩罚手段真正起到教育人、挽救人、鼓励人重新奋起的目的。

第三，注意奖惩的透明度。奖励或惩罚，其目的都是为鼓励先进，促进后进，使多数人从中受到教育。因此，民主、公开是

进行奖惩的一个基本要求。否则，就失去了奖惩的直接目的，甚至成为少数人以权谋私和假公济私的手段。

第七章 劳动集体的经济效益和道德效益

近几年来,经济效益问题已经引起社会的普遍关注和重视,提高经济效益成为一切经济工作的核心。从以发展速度为中心,转到以提高经济效益为中心,这是我国经济发展指导思想上的战略性转变。与此同时,应当如何理解、评价经济效益问题,也就成为一个极为重要的课题,因为这不仅仅是个经济评价问题,而且还涉及到道德评价问题。

第一节 提高经济效益必须兼顾道德效益的社会意义

一、社会主义生产本质的要求

所谓道德效益,就是指社会主义劳动集体的生产经营活动所产生的积极的、有益的社会道德后果。它表明,在衡量某种经济活动的利弊得失时,不仅要注意这项经济活动的经济效果,还应当注意这项经济活动的道德效果。为什么提高经济效益还要兼顾道德效益呢?这首先是由社会主义生产的本质所决定的。

我们知道,所谓经济效益,就是要以尽量少的劳动消耗和物质消耗,生产出更多符合社会需要的产品或提供更多更好的服务。作为一般的经济效益,是指人们在改造自然界中所取得的经济成

果，即生产技术方面的经济效益，这是经济效益的自然属性，在不同的社会之间是可以比较的，其评价标准也是共同的，它主要取决于生产力的发展水平和科学技术的进步。作为特殊的经济效益，是指反映人与人之间的社会经济效益关系，这是经济效益的社会属性，这方面的评价标准在不同的社会制度下有着较大的区别。在资本主义社会，有些企业的生产经营，即便损害了他人和社会利益，但只要企业本身是赢利的，并且不违背社会法律，就被看作是经济效益高，社会道德也很少非议；而在社会主义制度下，对于那种损害他人和社会利益的生产经营行为，则是绝不容许的。即使有些经济效益显著的生产经营行为，如有损于他人和社会利益，有悖于广大人民群众的物质生活需要和精神生活需要，也要受到社会道德的谴责。因此，任何一个生产过程不但要考虑到生产效益，而且还要考虑到如何贯彻社会主义生产的目的，注意企业生产经营活动的道德后果。

二、商品经济发展的需要

社会主义经济是有计划的商品经济。由于商品经济的存在，商品生产本身所固有的价值规律和等价交换原则仍发生作用。这一方面使人们可以利用经济杠杆的作用，在改造自然界中获取更大的经济效益，并形成求实、创新、竞争等新的意识；另一方面如果劳动集体的生产经营活动偏离了社会主义的生产目的，片面强调经济效益，忽视道德效益，就可能产生投机倒把、唯利是图、损人利己等不道德的思想和行为。经济体制改革以后，国营企业成为自主经营、自负盈亏的商品生产者和经营者，私人和各种合资企业如雨后春笋，蓬勃发展，企业为实现各自的经济目标，往往把追求最大利润作为经营的主要目的，企业生产什么和生产多少主要由利润目标来导向，而不是由国家指令性计划来导向。在这种情况下，如果放松了对人们生产经营活动的社会控制和监督，

各种劳动集体的生产经营活动就容易出现片面重视本位经济效益，单纯追求利润，忽视消费者利益和社会道德效益的偏向。

三、调节各种利益关系的需要

经济效益虽然主要存在于物质生产领域，但决不是孤立的，它要受到社会再生产其他领域的制约和影响。因为，任何劳动集体的生产经营活动都不可能离开一定的社会外部环境，必然要同外界发生这样那样的联系和关系，诸如：它要和自然界发生联系，劳动集体之间以及劳动集体和社会之间要发生联系，劳动集体提供的产品和服务对社会成员的道德意识也有重要影响等。这些关系概括起来，不外是社会、集体和个人三者之间的利益关系。企业利益和社会利益并不总是一致的，有时候甚至是完全相反的。在商品竞争的市场结构中，企业的生产活动是在价值规律调节下进行的。在价值规律的自发支配下，由于过度追求企业利益的行为，往往造成社会资源的巨大浪费。比如，许多企业不恰当地使用环境与资源，不给环境以适当的补偿，尽管这些企业赢利高，但因破坏了环境，它们对社会的损害却更大。因此，如果企业的经营活动维护或改善了人类生存的环境和人类利益关系的协调，那么企业经营活动就可说是取得了良好的道德效益；反之，如果人们的劳动活动为了个人利益或部门利益而不惜破坏人类生存的自然环境和社会利益，那就可说是道德上的负效益或坏效益。利益是道德的基础。道德一旦脱离了人们的利益关系，就会变成抽象的教条，便无法对人们的行为活动进行道德评价。既然劳动集体的生产经营活动反映如此复杂的利益关系，这就不可能不发生道德问题，必然要求提出调节这种利益关系的一些道德准则来。所以，经济效益并不是一个纯粹的经济问题，对经济活动的评价，不能只强调它的经济意义，还要重视它的道德意义。我们应当在注意提高经济效益的同时兼顾道德效益，既要

发展经济又要有益于社会道德风尚，使社会主义物质文明建设和精神文明建设在生产过程中得以协调发展。

四、提高社会经济效益的需要

经济效益的提高，固然要依靠技术进步、经营管理水平的提高、劳动力和资金的投入增加等重要因素，但是企业经营行为的道德效益好坏也是一个不可忽视的重要因素。仅以环境污染来说，环境污染是企业生产忽视环境道德效益的必然后果。它直接破坏了人类生存的自然环境，损害了社会的共同利益，同时又严重危及和阻滞了经济和社会的进一步发展，也为企业本身的发展投下了有害的阴影。现代经济增长的一个重要特点是经济活动趋向于集聚发展，以发挥规模经济效益和充分利用已有基础设施。由于环境介质容纳、净化污染物的能力有限，随着环境污染的日益严重，人们忽视道德效益的恶果已经成为制约整个社会经济顺利发展的因素。

由于环境污染，给国民经济带来的损失是巨大的。据不完全统计，目前，每年因大气污染造成的经济损失达185亿元（其中包括农业受害的经济损失20亿元，导致资源浪费的经济损失63亿元，其他损失102亿元）；每年因水污染造成的经济损失434亿元（其中包括农业受害的经济损失234亿元，导致资源浪费的经济损失200亿元）；每年固体废弃物造成的经济损失达79.5亿元（其中包括废渣堆积占地损失4.5亿元，污染水体造成的损失15亿元，污染大气造成的损失2亿元，，导致资源浪费的损失4.58亿元）。据统计，全国现有城市因水质污染而导致产品质量下降，设备生锈，成本上升等就损失350亿元。根据前两年的资料，上海等7个城市每年由于水资源污染造成的经济损失已达27亿元。据专家们推测，如果不采取强有力的管理措施，今后的十几年中，仅水污染造成的直接经济损失即可达2735亿元，将占同期预计工业总产值累计

数的1.33%。

企业污染和环境破坏，不但危害国家整体利益，影响其它经济活动和社会生活，而且反过来也危害企业本身的生存和发展，成为影响企业自身经济效益提高的重要因素。北京市1974年由于产生农药废水，污染农田6000亩，减产250万斤，赔款50余万元。1971至1981年因水污染造成的农业赔款达到200多万元。所以，现在越来越多的企业已经意识到开展“三废”利用，既是关系到子孙后代资源永续的问题，也是直接增加企业经济效益的重要措施。鞍钢算了两笔帐：如果把每年年产的100吨含钢尘泥全部利用起来，就相当于增加了一个年产200万吨矿石的大型矿山，可增产钢50万吨；如果把现存的9000万吨钢铁渣全部开发起来，可收回500万吨铁料，价值达10亿元。鞍钢在去年至今年上半年，“三废”资源的综合利用产品利润达1.34亿元，为鞍钢年增利10%。这不仅保护和改善了自然环境，还为鞍钢自身的发展开辟了新的财源。陕西省在1986至1987年大约一年的时间里，通过加强管理、综合利用、减少“三废”排放，共新增产值2190多万元，节支3900多万元，增加税利750多万元。由此可见，重视企业生产行为的社会道德后果，企业本身的经济效益不仅不会受到影响，而且还会有所提高。相反，如果不考虑生产经营活动的道德效益，从表面上看，一些企业也能增加利润，降低某些成本和投资，但这是完全虚假的，随着经济的发展，忽视道德效益的社会恶果不仅要损害社会整体利益，还要反过来惩罚企业自身。因此，任何企业的经营行为都不能再去剜肉补疮地牺牲环境质量而“发展”自身了。

第二节 劳动集体生产经营活动的道德责任

社会主义劳动集体是以生产资料公有制为基础的独立的经济实体，并且依照法律取得了“法人”资格。在经济活动中，它一方面享有法律规定的权利，另一方面又要承担对社会的各种义务。道德责任是社会主义劳动集体的重要义务。西方企业界长期奉行斯密的自由经营思想，把攫取最大利润作为企业经营的唯一目标，认为自由竞争会自然调节企业和社会利益的关系，因此企业用不着为社会承担责任。但在现实的经济生活中，斯密的理论模式却极少存在。在自由竞争市场结构中，由于非完全竞争和垄断两类市场的存在，规模较大的私人企业常常影响甚至控制市场，各大公司不仅能影响顾客的需求量，还能诱导顾客购买他们并不真正需要的产品和劳务，于是便出现所谓内部经济而外部不经济的现象，即企业利益的实现是以牺牲社会利益为代价的。这样，企业对社会就不能不承担社会、道德上的责任。进入60年代以后，社会对企业损害消费者利益的批评越来越严厉，企业和社会的关系十分紧张，在公众心目中，企业如同一头唯利是图，为所欲为的经济怪物。为了适应变化了的环境，企业不得不正视追求利润和社会责任之间的矛盾，并设法使两者调和起来，由过去单纯考虑企业利润转向兼顾消费者和社会利益，由单一的经济性目标转向多元的经济与非经济性目标等。这标志着现代企业的经营已进入一个新的时代。近几年来，西方企业界广泛流行这样的话：“企业追求财富无止境，但仍必须行善”。这说明，当代西方的经济管理已肯定了企业的生产经营行为对社会应当负有道德责任。台湾伦理学界80年代以来提出的“第六伦说”，也是针对现

代企业发展的现状而提出的。“第六伦说”的实质也就是要解决现代企业经济活动对社会的道德责任。

在我国，社会主义劳动集体生产经营活动应负的道德责任主要有三：

一、对自然环境的道德责任

环境是经济发展的物质基础，也是经济发展的制约因素。自本世纪50年代以来，随着大规模经济建设的发展，世界上已有很多地区的人类环境受到不同程度的污染和破坏，环境的构成发生了变化，环境的素质日益恶化，人类的正常生活条件和自然生态平衡受到了严重的威胁，这已成为当今世界各国普遍存在和共同关心的问题。在我国，自然环境遭受的破坏也是令人担忧的。国家工业污染源调查办公室从1985年下半年开始至1987年结束，调查了全国29个省、市、自治区的全部40个工业行业的工业企业。所调查企业的工业产值占全国工业总产值的89.6%。我国现有工业企业40多万个。这次调查有污染的企业为16.8万家，年排工业废水总量291.8亿吨，约占全国废水总排放量的81%，其中所含污染物年排总量为2125.9万吨；年排放废气7.19亿万标立方米，约占全国废气总排放量的81%，其中含有的主要有害物质总量为3531万吨/年；年排工业固体废弃物3.02亿吨，约占全国总固体废弃物的88%；据初步统计全国共有工业噪声源53万个，强度大多超过允许标准的分贝数。由此带来的是我国城市、江河水体等严重污染。据了解，在国家设置测试点的1200多条河流中，遭受工业污染的有850多条，占70%。全国重要的27条河流都有不同程度的污染。长江沿岸工厂每天向长江排放的工业污水达2900多万吨。流经苏州、无锡、常州、镇江区域的190公里长的大运河，沿途四市每年排放废水4.25亿吨，致使河水严重污染，水中普遍可以检出10多种有毒有害物，其中酚、氨、氮及有机污染物含量

超标几倍至数10倍。沿河居民形容这条河说：“50年代，可以淘米洗菜；60年代，水质渐渐变坏；70年代，鱼虾绝代；80年代，变成公害。”

自然资源的不合理使用，生态环境不断恶化，是比环境污染更为严重的环境问题。毁林的事实，在森林资源本来就不丰富的中国大地上几乎每天都发生。1986年，全国林业公安机关受理森林案件67788起，损失木材250多万立方米，破坏林地155多万亩，直接经济损失9440多万元，滥伐、哄抢、盗窃的林木案件5万多起；1987年，全国共受理森林案件7.49万起，破坏森林面积145.6万亩，损失木材140.3立方米，造成经济损失9095.4万元（不含大兴安岭火灾的损失），比1986年增加41.2%；其中盗伐、滥伐和哄抢案54617起，占全部案件的73.2%。据辽、黑、桂、贵、滇、浙、湘7省、区不完全统计，1988年1—5月份共发生各类破坏森林案件1.68万起，其中重、特大案405起，造成直接损失3700多万元，与去年同期相比发案数上升22.19%，经济损失数上升34.11%。象这样发展下去，到本世纪末，我国森林覆盖率将降至8.5%以下，可采的成熟林将枯竭，草原总面积将比目前减少20%以上，北方干旱、半干旱沙漠面积将比1983年增加7.5万平方公里，土壤流失量将比目前增加20—25%，盐碱耕地将增加200万亩。

人类行为对自然界所造成的严重危害，要求人类自身必须对自然界承担道德责任。本世纪40年代，英国学者莱昂波特出版了《大地伦理学》一书，该书中首次提出了这样的观点：必须把人类的权利观、道德观、价值观、伦理观推广到自然界中去，应当把善和恶的观念推广到自然界中去。50年代，法国哲学家施韦兹进一步指出，一种伦理思想如果不包括人与自然的规范，就不能算是完善的理论。因为人与自然界的关系是人与人的关系在自然环境方面的延伸，渗透着人类的共同利益与人群之间的利益冲突，包含着丰富的伦理学问题。只要从人类的利益、目的和任

务的角度去看待自然界，就不难看到自然界的道德价值和意义。这就是说，自然界本身的确没有什么道德意义，但你怎样对待自然界，是保护它还是去破坏它，就进入到道德评价的范围。所谓环境伦理学，就是专以人们对待自然的立场和态度作为研究对象的。

遗憾的是，人们往往把自然环境破坏的原因归罪于科学技术的发展，好象先进的科学技术同环境污染、资源破坏之间有着必然的联系，只要你应用先进的科学技术，环境污染问题就不可避免。其实，这是一种误解，至少也是一种不全面的看法。先进的科学技术广泛地应用于人类社会生活，使人类从中得到前所未有的益处，同时也为人类的生存环境带来一些不利因素或副作用，但这并不是科学技术本身的过错，而是人们利用这些科学技术的水平和活动方式所造成的，即由于人的劳动行为所造成的。因此社会决不能小看劳动集体的生产经营活动对自然界的道德责任，应当加强、提高人们发现和利用先进的科学技术方面的控制能力，力求做到对自然环境既要充分利用，又能善于保护。这是人们向自然界获取自身利益的需要，也是环境道德的要求。

二、对人的生命价值的道德责任

当代西方伦理学研究把生命价值原则看作是“最基本，最必需”的道德准则。在美国学者J·P·蒂洛看来，没有活着的人，便没有任何道德，“没有人的生命，便没有道德体系”^①。在原始人那里，生命价值是人类生活的第一原则，也是道德的最高准则。在反映今天人类生活的道德体系中，生命价值虽然已失去了早先那样至高无上的地位，但仍然是道德价值的重要内容之一。

^① 参看J·P·蒂洛：《伦理学理论与实践》，北京大学出版社1985年版，第143页。

近几年来，西方经济学界提出一种人性经济的理论。人性经济的宗旨就是增进健康而不是增进疾病，首先考虑的是人，其次才是物。人性经济的理论，在一定程度上反映了当代经济理论主动向伦理学渗透的趋势。此外，近一二十年来，医学伦理学研究也出现了新的特点，即由过去被动强调救死扶伤的人道主义转向注重提高人类本身的质量，提高社会的健康水平。这说明，医疗活动已经成为全社会的事业，从医学角度加强对人类生命价值的保护和珍视也成为伦理学应当研究的重要内容。社会主义人道主义讲尊重人、尊重人的价值，首先应该尊重和人的生命价值。若失去了人的生命价值，所谓道德问题也就没有实际意义了。

社会主义劳动集体应该重视人的生命价值。它应负的道德责任，首先是表现在其生产经营活动对该劳动成员的生命安全和健康需要方面。现代化的生产过程主要是运用现代化的技术设备进行的，具有速度快、温度高、强力大等特点。如果企业的领导人和劳动者对这些机器设备的运转规律缺乏认识，或运用不当，或违反操作规程，就会损害设备，严重地威胁或伤害劳动者的健康和生命。人们不会忘记，1987年3月15日，亚洲最大的麻纺织企业——哈尔滨亚麻厂发生的粉尘爆炸事件，厂房严重损坏，炸死57人，伤178人。成都铁路分局的统计资料表明：在1985至1988年4月不足四年里，就有695人死于交通事故，650人重伤。据统计，1980年全国发生一次死亡3人以上的特大伤亡事故不到200起，到1987年，上升至400多起，比1986年增长了30%。1988年伊始，特大恶性事故发生率陡长，仅一月，一次死亡3人以上的事故在全国发生了24起，其中一次死亡10人以上的事故就有10起。不久，又发生了沪郊列车相撞事故。吉林省从今年11月6日至12月3日，有6家企业先后发生两次火灾、3起中毒和瓦斯爆炸恶性事故，死亡36人，直接经济损失达1300余万元。

职业病也是人们在劳动过程中因一种或几种对人体健康有害

的物质因素所引起的疾病。当生产过程中的有害物质以不同方式吸入人体后，有害因素的作用达到一定程度、持续一段时间，就会在人体内部造成特定的功能性或器质性病理改变，此时便引起职业病。在天津市4个铅作业危害较重的乡镇企业中，从业人员铅中毒患病率高达16%，铅吸收检出率达32.4%，其中90%是女工。重庆石棉制品厂1985年有矽肺病患者50人，1987年底猛增至157人，上升到214%，加上可疑患者124人，共占全厂职工总数的25.09%。1987年重庆市卫生部门对369个厂矿企业的统计证明：全年发生职业病和中毒者788例，比1986年上升206.61%。这种种现象不能不引起人们的重视。在社会主义条件下，劳动者既是社会财富的创造者，又是国家的主人，保护劳动者的生命健康有着特殊的道德意义。1980年8月国务院对“渤海”二号事故的处理所作的重要决定中指出：“我们的社会主义国家和社会主义企业的神圣职责，就是要尽一切努力，在生产劳动中和其他活动中避免一切可以避免的伤亡事故，否则就违背了我们的工人阶级的立场和社会主义革命人道主义原则。”

其二，社会主义劳动集体对人的生命价值所应负的道德责任，还表现在劳动集体同社会环境的关系上。劳动集体在生产活动中排放在社会环境里的废水、废气、废渣等废弃物，造成污染，必然会给人民的生命和健康带来严重的损害。江苏省1987年发生37起伤寒爆发流行，其中36起是由于饮水污染造成的，总发病率为2万多例。运河污染也给沿岸地区人民的身体健康带来了极大的危害。该区域的癌发病率逐年上升，尤以肝癌、胃癌发病率较高。无锡市的肝癌发病率达20/10万以上，超过肝癌高发区标准的3倍。有资料表明，在全国许多大城市，尤其是工业发达的城市因水质污染而导致地方病、常见病的发病率明显提高；京津沪以及大连、沈阳等城市，癌症发病率和死亡率比其它城市要高出50%左右。因此，国家提出的“全面规划，合理布局，综合利用，

化害为利，依靠群众，大家动手，保护环境，造福人民”的方针，同时也是从道德方面肯定了社会主义劳动集体对社会成员所应承担的社会责任。

此外，有些产品特别是饮食产品如果违反有关规定，如腐烂变质、粗制滥造、不符合标准等，也会给社会成员的生命健康造成危害。在发展中国家，食品卫生污染是引起疾病与死亡的主要原因；在发达国家，由家禽与肉制品引起的沙门氏菌病也是严重威胁人类生命健康的重要因素。我国著名食品卫生专家、卫生部食品卫生监督检验所负责人戴寅向报界披露了如下令人忧虑的事实：我国食品卫生合格率尽管已从1982年的56%上升为70%左右，但全国每年仍有10万人左右发生食物中毒，肠道传染病仍占传染病总数的65%。1986年9月，一度震惊全国的苏州市吴县花果酒厂事件，就是一桩生产责任事故。这批毒酒投放市场后，造成了严重的恶性后果：13人中毒死亡，13人重伤致残，双目失明，11人轻伤，直接经济损失达19.7万元。对此，企业应加强管理，并自觉承担道德责任。

三、对社会和劳动者道德意识的道德责任

劳动集体对社会的道德责任，实际上是劳动集体及其成员如何对待消费者的利益问题。每一个劳动集体都要为社会提供需要和满足，其生产行为和产品对社会及其内部成员必然会产生某种影响。当企业排废气、废水、废物污染了所在地区生活环境时，虽然企业本身的经济效益没有受到损失，甚至还可能有所提高，但国家利益和全社会成员的利益却受到了损害。这种生产行为所造成的道德后果，当然应当受到道德的谴责。

劳动集体对社会的道德责任具体表现在两个方面：一是由于生产经营活动本身所造成，二是通过向社会提供的产品和服务而引起。在第一种情况下，虽然劳动集体的经营目标是正确的，但

在为实现目标而努力时没有考虑到劳动行为将会产生的社会道德后果。例如，一个建筑企业可能把扩建工厂作为自己的生产目标，在实施这个目标时，有的在没有充分搞好环境保护的情况下就急于动工，甚至在施工过程中，直接做出有害于社会或其他劳动集体利益的行为来。这实际上是只讲生产目标的价值，不讲生产手段的价值。这种生产行为就是只注意到生产行为的经济责任，忽视了生产行为的道德责任。第二种情况下，如果劳动集体提供给社会的产品质量低劣，甚至伪造商品，坑害广大消费者，或者向社会兜售庸俗下流、低级趣味的精神产品，必然要对社会道德风尚产生消极的作用，是违背社会主义精神文明建设的根本任务的。湖北省农牧渔业厅土肥站和工商行政管理局对3个地区、11个县化肥市场进行了抽查。经过抽查取样化验鉴定，竟有82.2%的磷肥和67.8%的复合肥不合标准。两年前曾喧嚣一时的安徽阜阳制售假药犯罪活动，今年又开始猖獗起来。仅1—10月，该区共查处制售假药的大案38起，案犯94人，捣毁地下生产点12个。从当地农药经营单位查获伪造上海、淮南、阜阳、开封等11家农药厂标签的假土霉素片、复方新诺明片、洁霉素、卡那霉素注射液等7个品种，其中片剂2000多瓶，针剂12万多支；在亳州市查获伪劣中药材54种、11余吨。这是坑害消费者利益的典型，也是败坏社会风气的典型。反之，如果劳动集体提供的产品和服务，质量好，信誉高，既会增强劳动内部成员的集体荣誉感和职业自尊心，也会促使社会道德风尚的良性发展，有利于整个民族、整个国家道德水平的提高。

劳动集体的生产经营活动对其成员道德意识的影响是非常明显的。当一个人获得一定的劳动权利之后，他生活中的大部分时间是在劳动集体度过的。劳动集体内部的社会道德气候、激励手段、评价劳动者行为的社会标准等，对劳动者的道德意识的形成和培养起着潜移默化的作用。劳动集体内部的生产经营过程，同时

也是劳动者自觉自愿地接受某种道德教育和道德感染的过程。劳动集体的生产经营行为对其成员的善恶标准、是非观念、价值目标等道德意识的形成和确立，负有不可推卸的重要责任。正因为如此，《全民所有制工业企业法》提出：“企业必须坚持在建设社会主义物质文明的同时，建设社会主义精神文明，建设有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍。”

这里必须指出，我国经济活动中一个值得重视的问题，就是奢侈浪费问题。浪费，是缺乏公德心、丧失社会良心的表现，所以是伦理问题，不只是法律问题。这股歪风，既直接影响经济效益的实现，又严重败坏社会道德风气，涣散人心，滋长损公肥私、腐蚀灵魂等不道德的思想行为。许多机关、企事业单位和社会团体讲排场、摆阔气、比豪华、请客送礼、滥发实物、挥霍浪费、奢侈成风，铺张浪费发展到相当严重的地步。1987年全国非生产性的社会集团购买力高达553亿元，相当于1983年的两倍多。11亿人口的大国，千百万劳动者流血流汗一年，方才获得2000多亿元的财政收入，仅社会集团购买力支出一项就花去近四分之一！何况目前，财力匮乏，百业待兴，然而“公仆”的轿车却换了一代又一代，越换越高级。谁车好、谁阔气，就是谁官大权大——这似乎成为一条俗成的“定理”。据掌握的资料：1981年至1986年，全国单是进口小汽车用去的外汇大约折合人民币200亿元。这笔钱，足可兴建十几个第一汽车制造厂，或可以搞百万元的大型科研项目两万个。综合新华社报道：1987年，全国各地无帐可查的白吃、白拿和胡乱购买豪华进口小车等挥霍掉的钱，约有530多亿人民币，与国家统计局掌握的“按章办事”的社会集团高消费的款项相加，1060多亿！是当年国家用于农村生产和发展各项农业事业支出的8倍！资本主义经济危机造成的社会浪费和社会主义社会权力造成的浪费相比，简直是小巫见大巫。这不能不引起人们的忧虑。基本建设和能源浪费也令人吃惊。我国每年消耗的

能源与日本相差无几，而产品只有它的1/4。今年上半年，中国建设银行披露了从1984年至1986年已建设投产的235项大中型工程情况。235个项目中，生产能力达到或超过设计水平的只有61项，占项目总数的26%；尚未达到设计能力的有174项，占项目总数的74%；有25.5%的投资尚未发挥效益，87.7%的投资超过国家标准，20%的项目亏损。武汉钢铁公司中南轧钢厂一项重点技术改造工程——“650”主体工程，自1979年基本建成到1987年近8年时间，没有为国家轧制1公斤钢材；相反，这项耗资948.5万元的大工程，部分机器、设备已严重毁坏，造成直接经济损失上百万元。一座价值30万元的沸腾式颗粒除尘器，因天长日久，日晒雨淋，变成了一堆废钢铁。如果说资本主义大机器时代，“对人，对活劳动的浪费都大大超过任何别的生产方式，它不仅浪费血和肉，而且也浪费神经和大脑”（马克思语）的话，那么在社会主义公有制条件下由于无人负责所造成的财富浪费，已经达到了令人不堪其忧的地步。鉴于此状，在全社会范围内广泛、深入地开展增产节约、增收节支，反对铺张浪费运动，将是一项长期而重要的任务。这不仅是合理地 and 有效地利用社会资源和自然资源，增加社会财富，发展生产建设事业的需要，也是加强社会主义精神文明建设的需要，对于培养和增强人们对国家、集体财产和社会主义事业的高度道德责任感，发扬艰苦朴素、勤俭建国的道德传统，形成良好的社会风气，具有积极的意义。

第三节 经济效益和道德效益同步提高的道德调控

如上所述，劳动集体生产经营活动对社会负有不可推卸的道德责任，这就要求社会在重视提高经济效益的同时，也要重视对

劳动集体生产行为的道德效果的研究。以笔者浅见，提高劳动集体生产经营活动的道德效益，从道德上讲，应当从如下几个方面注意解决。

一、正确处理微观经济效益和宏观经济效益的关系

经济效益一般可以分为微观经济效益和宏观经济效益。微观经济效益指企业各自的经济效益，宏观经济效益是从社会全局角度看的经济效益，是在生产和再生产过程中，把劳动占用和劳动消耗同满足劳动者和社会对物质文化需要程度所进行的系统化的综合比较。从道德上来看，微观经济效益反映的是部门和部分劳动者的经济利益，宏观经济效益反映的则是社会整体利益。微观经济效益和宏观（社会）经济效益具有极为密切的联系，因为单个企业的经济效益并不是孤立存在的，而是同社会其他部门经济效益的相互联系、相互制约中共同实现和发展的。在商品经济条件下，企业的劳动消耗或劳动占用（投入）其实就是另一个企业的劳动成果（产品）。可以说，从投入产出的循环往复来看的经济效益的有机整体就是社会经济效益，也就是说，只要企业经济效益的存在，社会经济效益也就必然存在。因此在社会主义条件下，微观经济效益和宏观经济效益具有一致性，企业经济效益的提高客观上也会增进社会经济效益的发展。但是二者之间的矛盾仍然存在。特别是国营企业的所有权和经营权分开以后，企业成为独立的经济实体，企业经营好坏同企业所得直接挂起钩来，这就有可能使一些劳动集体过份偏重本位经济效益，产生有害于宏观经济效益的行为来。这就要求社会在考核企业微观经济效益时，既要坚持价值规律的原则，又要坚持社会主义基本经济规律的原则，以社会利益为最高标准；既要考虑企业利润和税金的增加，又要考虑企业的产品质量和服务以及产品品种计划的完成率，以满足社会需要为最终目的。应当肯定，由于商品经济的存在，我

们不应当忽视在多数场合下借助价值规律的作用以实现和满足广大人民群众的各种需要和要求，但同时又要看到，价值规律的作用主要是通过企业和商品生产者关心自身的利益来实现的，在很多情况下，宏观经济效益会因微观经济效益由于降低产品质量、破坏国家品种生产、片面追求产值利润额的增加而受到影响。因此，实现和保障社会整体利益和需要的稳步增长，仅仅依靠价值规律是远远不够的，还必须同时发挥社会主义基本经济规律和有计划发展规律的积极作用。当微观经济效益和宏观经济效益发生矛盾时，应当正确解决二者之间的关系，既要讲求企业微观经济效益，又要从社会利益和全局出发。那种只顾局部利益，片面追求微观经济效益，甚至以邻为壑、嫁祸于人的经营思想和行为是要不得的。为此，我们在经济上需要培养一种对人人都有利（包括个人和企业本身），以提高整个社会乃至整个世界的生产率为中心的态度，并能在全社会范围内形成一种“积极竞争”而不是“消极竞争”的新的经济风尚。损人利己、徒劳无益的狭隘经营意识，已为全球经济一体化的发展现实所不容。

二、建立正确的道德价值目标

以提高经济效益作为劳动集体的中心任务和价值目标是必要的，但忽视建立道德价值目标的必要性和重要性则是不对的。实际上，企业的目标决不是单一的，而是多元的，多元的目标之间存在着冲突，也存在着联系。确立正确的道德价值目标，对提高社会主义劳动集体经营活动的经济效益，保证生产活动的正确方向，促进社会道德水平的提高，具有重要意义。美国企业管理学家劳伦斯·米斯根根据美国许多公司成功的经验，提出了八项新的“基本价值观”。这八项“基本价值观”是：（1）目标原则，（2）共识原则，（3）一体原则，（4）卓越原则，（5）成效原则，（6）实证原则，（7）亲密原则，（8）正直原则。可以看出，这八项基本价值

原则，只有极少数属于纯粹的经济价值目标，大多数都这样或那样地与道德价值目标有关。米勒认为，企业目标不在于追求投资报酬率，而在于满足人类的自我追求，发挥自我的理想。把投资报酬率当作目标，并不能激发出我们灵魂内最尊贵的力量。最成功的公司都从产品、服务，以及对顾客有益的角度来制定目标，而且采取能鼓舞和激励公司员工的方式来制定目标，领导者之所以异于经办人员，在于领导者有崇高的理想，远大的目标，并且能把目标灌输给员工，激发员工的士气和积极性，为达到目标而共同努力。财务成就是附属的成果，并不是企业的最终目标。战后的日本经济能够得到空前迅速的发展，也是同他们重视企业的价值目标的制定有着重要关系。价值目标被日本人认为是：“看不见的公司的方针，变动着的公司准则，并且成为推动公司前进的动力。”^①日本的丰田汽车公司是世界上最大的汽车公司，早在1977年上半年除税后的纯利润就达到1167亿日元，创造了历史上最巨额的经济效益。丰田成功的秘诀之一，就是在处理生产者和消费者的利益关系上，有一个正确的道德价值目标，即“消费者第一、销售者第二、生产者第三”的价值目标。这一价值目标，因由销售公司董事长神谷正太郎所创，因而在日本又被称为“神谷主义”。今天世界市场上的丰田“皇冠”轿车已是供不应求，但人们是否知道，当年的“皇冠”也有过销售不佳之日。“皇冠”由滞销到畅销的过程，恰恰正是“神谷主义”发生作用的历史。

鉴于外国企业成功的经验，社会主义劳动集体的生产经营活动，既需要建立合理的经济技术指标，也需要建立正确的道德价值目标。经济技术指标的变化虽然可以较为客观地反映一定时期内经济活动的发展情况，但不能完全说明道德活动的状况。道德

^①参看土光敏夫：《经营管理之道》，北京大学出版社1982年版，第7页。

活动需要有自己特殊的价值目标作指导，而且经济技术指标的分析和研究活动离不开一定的道德价值观念作指导，经济技术指标的实现情况也和执行什么样的道德价值目标有着密切的关系。就拿企业产品信誉来说，它反映的是消费者对企业生产活动的一种道德评价。如果劳动集体把质量第一、顾客至上作为自己的价值目标，那么在一系列的生产和流通中，就会把社会成员的利益要求放在第一位，处处从人民需要出发，事事为顾客着想；如果劳动集体把片面追求利润作为自己的价值目标，那么就可能发生不顾人民需要，甚至搞以次充好、缺斤少两的行为，破坏生产经营单位及其服务对象的关系，并且要直接影响企业生产的经济效益。因此，信誉作为企业的一种价值目标，它既反映了企业生产经营最终的目的，也深刻地影响着企业成员的价值定向和道德心理，对企业的经济活动和道德活动都会产生重要的作用。

在现阶段，社会主义劳动集体的道德价值目标，应该反映远大理想的要求，因为理想往往是人生的精神支柱，也是企业奋发的动力，但更重要的是要结合日常平凡的生产劳动，体现我国人民实现当前共同理想的历史愿望，是长远目标和具体目标的统一，表现在理想人格上，就是要适应社会主义现代化建设，培养具有社会主义道德意识，自觉遵守劳动纪律的社会主义劳动者。

三、充分发挥道德价值判断的作用

道德价值判断是表达道德要求、人的行为的道德价值及其道德责任的概念。道德价值判断之所以重要，则在于它具有确定他人或自己行为善恶及其责任的功能。对企业生产经营活动的价值判断，西方管理界有着比较深刻的见解，西蒙明确指出：“对于价值的评价，其他道德标准也必须适用。”^①西蒙所讲的价值评

^① 转引自〔日〕古部郁美：《现代管理论》，新华出版社1984年版，第275页。

价，就是指对企业的生产经营活动，不仅要从经济上进行价值判断，还应当从道德上进行价值判断。西蒙把那种只埋头于评价为实现专门化的组织目的而采取的各种手段所产生的直接效果，而不考虑这些代替手段产生的间接的社会效果是自己职责的现象称做“价值判断的差异”。米靳则不仅承认道德价值判断的重要性，而且认为道德价值判断高于法律判断。因此可以确认，对劳动集体生产活动的道德价值判断，实际上是确定企业生产的道德效益应该成为企业生产的内容。劳动集体生产经营活动中道德价值判断的内容是很丰富的、很具体的。例如：生产经营的目的，生产经营的手段，生产经营的结果，劳动产品的质量，社会评价原则等，都是进行道德价值判断的对象和内容。如果全社会都能自觉地发挥道德价值判断的作用，劳动集体的生产经营活动自然会产生出良好的道德效益，社会评价体系也会在实践中逐步丰富和完善起来。

四、重视道德效益的反馈控制

反馈控制，又叫事后控制，是现代企业管理的基本控制方法之一。现代化的劳动过程，不仅需要加强必要的导向控制、数量控制、标准控制等经济方面的控制，而且需要建立必要的人格和品质方面的控制。品质控制也就是道德控制。现在一些省（比如河南）提出了企业“文明单位建设管理条例”的一些原则，尽管这些原则还缺少真正的伦理精神，但其性质无疑是对企业行为的一种道德控制。因此现代管理中的控制原理既是经济原则，也是道德原则。控制还必须随时能够得到检验，这就必须依靠反馈来提供资讯。反馈，就是当把控制作用信息（给定信息）作用于被控制对象后，再把对象所产生的反映、结果（实际信息）反送回来，去与给定信息进行比较判断，以消除和减少差距。这种反送信息的过程就是反馈，而按差距进行控制的过程叫做反馈控制过程。

所谓道德效益的反馈控制是指，社会主义劳动集体对其生产经营活动的社会后果，应当经常地同其道德价值目标以及社会主义的一般道德规范进行分析比较，必要时也可同职业道德要求进行分析比较，通过这种分析比较，坚持和发展符合社会主义道德原则和劳动集体价值目标的生产经营活动，发现那些违背社会主义道德要求和劳动集体道德价值的因素，并且采取相应的措施，及时纠正这种道德上的偏差，使之适应于社会主义精神文明建设的根本方向。在这里，劳动集体自觉地发挥着道德控制的职能，按照社会主义道德原则，自我调节自己的生产经营活动。这种性质的反馈控制，要求劳动集体必须善于及时获取生产经营活动道德后果的大量信息，比如：劳动产品的社会效应，有关经营活动的社会舆论，对自然环境和社会环境的道德影响，各种物质利益关系处理结果的社会评价等。没有大量的、来自各个方面的生产经营后果的道德信息，劳动集体便无法及时纠正自己经营活动中的道德偏差。因此及时了解和掌握生产经营活动的道德信息，是企业生产取得良好道德效益的重要一环。

五、尊重人的生命价值，加强劳动保护工作

人们可以发现，当代伦理学研究正出现一种新的趋向：关注人的生命活动和生命价值。在现代自然主义者克莱门斯（T. Clements）看来，人活动的基本目的就是追求幸福和美好的生活，“促进人的整个生命的发展”。人们劳动需要的价值，首先是为了保护人的健康。这是一个适应人类社会发展要求的有益论断，用其他某种理论对此予以贬责，不仅失之肤浅，而且也不公正。我国《宪法》明确规定：“开展群众性的卫生活动，保护人民健康”。这说明，保护人类的健康安全并努力消灭威胁人类健康的不利因素，保证人类能够幸福和舒适的生活，既是我国每个社会成员应尽的法律义务，也是义不容辞的道德义务。为达到这一目标，

首先必须加强企业生产中的劳动保护工作。劳动保护，一般是指为了保护劳动者在生产中的安全和健康，在改善劳动条件、预防和消除工伤事故、职业中毒和职业病等方面所进行的工作和采取的措施。随着生产社会化的发展，劳动保护愈来愈具有广泛的社会性，个别企业的劳动保护越来越依赖于整个社会的劳动保护。依靠整个社会的力量防治人类生存的有害因素，也是当代经济建设和道德建设的新课题。它要求每个人的行为都要对社会负责，对子孙后代负责，为整个社会人群的健康负责。据全国总工会对煤炭、冶金、建工、铁路、水电、纺织等12个行业的204例事故分析，绝大多数是人为因素造成的，可以避免责任事故的多达201例，占总数的98.5%，无法抗拒的自然界灾害只有3例，仅占1.5%。这是一个令人痛心的事实，不能不引起人们的深思。它向人们指出：检验企业生产效益的根本标尺，不能单纯地看它生产什么产品，创造了多少经济价值，更重要的要看它是否有利于社会人群的生命健康利益。劳动保护不善，事故频繁，各种职业病丛生，既要给患者带来很大的痛苦，又会增加家庭和社会的经济负担。有人对17100名职业病人作了调查统计：一个职业病人每年给国家带来的经济损失为13090.4元。如果把这笔款放在劳动保护上，既保障了劳动者的健康安全，也增加了社会经济效益。还有人算了一笔帐：中级以上的科技人员中，每体检一次身体，按每人平均20元计算，在鹤壁市需要支出2.2万元，表面上看，加大了开支，但实际上是以最小的代价换取最大的效益。因为定期检查能够减少以致消除影响健康的因素，有效地防止和控制疾病的发生，还可以避免由于健康因素所造成的劳动生产率下降，从而创造出更多的物质财富和精神财富。所以，提高职工健康水平，保障职工的生命安全，既是安全生产的基本方针，也是提高效益的重要措施。为此，企业应针对各自劳动保护方面的问题，不断改善劳动者的劳动条件，特别是要加强对有害、危险的劳动条件

工作的职工的保护工作。社会也要逐步健全和完善行政管理体制，并能尽早制定一部企业劳动保护的基本法，以使劳动者的生命健康得到法律上的保障。

第八章 管理劳动与其伦理难题

管理问题，举世瞩目。许多经济发达的资本主义国家走过的道路证明，经济要起飞，一要靠科学技术，二要靠科学管理。国外有人把科学、技术和管理称做现代文明的三鼎足。瑞士经济学家肯德甚至认为：19世纪是工业的世纪，20世纪则作为管理世纪载入史册。在国内，管理的重要性已日益引起人们的重视，也是一个具有重要意义的特殊劳动领域，因此，研究当代管理劳动的特点与其面临的伦理难题，也是劳动伦理学的重要课题之一。

第一节 当代管理劳动的特点

一、当代管理劳动的一般特点

（一）经济管理是当代管理的重心

管理是对社会生活进行有目的组织、协调活动，是一种特殊的社会劳动。对管理的分类，人们一般习惯地将其分为行政管理与经济管理两大类。行政管理是对国家事务直接的具体组织、指挥和管理，是以国家的名义，在全国全民范围内实施统治阶级意志的集中表现。经济管理，指的是运用经济手段对包括生产、分配、交换、消费各个环节在内的社会再生产过程进行组织、指挥、

监督和调节的社会活动。经济管理又可划分为：国民经济管理（宏观经济管理），它是从整个社会经济生活的角度，对社会经济活动进行科学的组织和管理；部门经济管理（中观经济管理），它是侧重对社会经济的某一部门，如工业经济、农业经济和各行业内部因素之间的合理组织形式和规律的管理；企业管理（微观经济管理），它侧重于对企业生产和经营的决策、计划、组织、指挥、监督和调节的管理。

经济管理作为一项管理活动，是自人类以来就存在的。但是，经济管理作为一项社会管理的重要活动，在社会生活中占有重要的地位，却是在近代资本主义机器大生产中才开始的。在前资本主义时期，整个社会管理主要表现为国家管理。无论是奴隶社会还是封建社会，社会生活的经济、政治和文化领域的管理，都包括在国家管理之中。其所以如此，是因为数千年的历史过程，生产发展缓慢，生产领域的社会分工没有出现重大的变革，生产管理由小生产者自己根据经验进行，国家所承担的管理任务，主要表现在行政方面，国家治理只是为发展生产提供条件，而非直接管理生产。所以，前资本主义时期，管理的社会功能，主要是通过国家管理而实现的。原始社会，虽然就存在管理，但那只是一种笼统的公共事务管理，社会大分工出现之后，开始出现了生产领域的特定管理。但是，公共事务管理仍占主导地位，生产领域的管理只是作为公共事务管理的内容来进行。当资本主义兴起并开展反对封建统治，建立资产阶级国家时，其首要任务也是建立与封建国家不同的资产阶级的国家政权。资产阶级革命的胜利，为商品经济的发展起了重大的推动作用，但经济管理仍未从其他社会管理中分离出来成为一门独立的管理科学。经济管理作为一项独立的管理活动，是在19世纪末20世纪初开始形成的。

比较严格意义上的经济管理开始出现于资本主义工场手工业时期，工厂主集所有者和管理者于一身，为了在激烈的竞争中得以

生存和发展，除了拼命延长工人的劳动时间和增加劳动强度外，也不能不通过加强管理来提高生产效率。经济管理就是适应工厂手工业主组织众多的工人进行集体生产而产生的。当资本主义经济发展到机器大工业后，社会化大生产对管理的要求越来越高。一方面，工人劳动时间长、强度大，实际工资水平不断下降，工人经常性的有组织的消极怠工，加剧了劳资之间的矛盾和对立，劳资对立的结果直接影响了资本家获取高额剩余价值。另一方面，由于广泛采用机器生产，社会生产日益专业化和社会化，新的生产部门和新的工种不断掘起，劳动分工也日益细密，因而对各个生产环节的衔接要求比过去更高。但是，由于对作业的流程、材料的采购、运输、计划等管理环节仍很落后，结果经常造成顾此失彼、事故丛生。为了解决这些问题，就迫使资本家不得不提高经济管理水平，迫使国家管理的重点由行政管理向经济管理转移。在这样的历史条件下，以提高劳动效率为根本目的的现代科学管理便应运而生。“泰勒制”的产生，标志着现代科学管理的形成，经济管理作为一门单独的管理科学终于从行政管理中独立出来，经过半个多世纪的不断丰富和完善，当今的现代科学管理理论已密如丛林，达到相当高的水平。当今社会，经济和科学技术的高度发展，没有企业和经济管理的专门知识，已很难胜任指挥一个企业或公司的重任。管理的好与坏，直接影响企业的生存和发展。但这时，行政管理并非退居次要地位，生产和经济领域的管理决不是游离于行政管理问题之外的活动，随着经济管理的产生和完善，国家行政管理也在不断发展和完善，生产和经济部门的管理成为国家行政管理的突出问题。即使在资本主义国家，国家对微观经济活动的调节和控制也不是一点不起作用，而是主要依靠竞争和价值规律的自发调节的同时，也通过这样或那样的经济政策和经济法令，来对社会经济活动进行必要的调节和控制，经济和科技的发展，各国间竞争的加剧，同样也使国家行政管理在经

济和社会发展中所起的作用越来越大。

我国是社会主义国家，社会生产的目的就是不断满足人民日益增长的物质和文化的需要，领导和组织经济建设是国家的一项基本职能，国家在全社会范围内对全部经济活动进行组织和管理，是任何资本主义国家所不能比拟的。为了使各个企业的经济活动符合国民经济发展的总体要求，国家可以充分运用经济手段、法律手段和行政手段对企业经济活动进行必要的管理、检查、指导和调节。然而，由于“左”的错误思想的影响，从50年代后期开始，经济管理始终未能成为国家管理工作的重心。直到70年代末、80年代初期，由于政府强调要紧紧抓住经济建设这个中心，国家管理职能的重点开始由行政事务管理向经济管理的转移。随着国家管理重心的转变，进入80年代以后，国外大量的经济管理著作被引入中国，具有中国特色的社会主义企业管理学、经济学等经济理论著、论文也相继问世，并对社会经济生活发生了重要的影响。经济建设的速度和规模也得到了前所未有的发展。这种种迹象表明，进入八十年代以来，我国国家管理的重点已经实现了从行政管理向经济管理的转移，经济管理开始成为我国一切管理工作的重心。

（二）行使权力是管理劳动的基本属性

国家管理职能的重点转移到经济管理之后，国家的强制作用仍然存在。在当今战争仍然存在的世界范围内，没有强制力量的国家是不可思议的。这种强制的力量就是国家权力。在资产阶级国家，国家权力的最高机关是国家行政机关，在中国，国家权力的最高机关是全国人民代表大会。历史发展到今天，不仅实现国家的政治统治需要借助权力的强制作用，而且组织生产、进行经营管理这样的劳动活动也同样离不开权力的力量。但是，在不同的社会制度下，行使国家权力的主体却是不一样的。在美国，“行政权属于美利坚合众国总统”；在日本，“行政权属于内

图”。中国是人民民主专政的社会主义国家，因此，人民是行使国家权力的主体。对此，我国宪法已经作了明确规定。

但是，法律上的人民不过是一个抽象的概念，现实生活中的人民却是由各种职业、各种信仰的不同个人所组成的。而且，国家管理工作岗位的设置，在社会主义职业分工系统中，总是有一定的限制和比例。因此在现实中，行使国家权力的主体就不可能由每一个公民都去执行，而只能由他们的代表——国家行政管理人員或各种类型劳动集体的管理者去执行。所以，管理者或未来的国家公务人员就构成了行使国家权力的主体，人民管理国家法律上的权力是通过他们在现实生活中来表现的。这样，归全体人民所使用的各种权力，在现实中就表现为少数人所特有的职责和权力，人民被分界为管理者和被管理者两种不同职业责任的劳动者。谁一旦跨入国家管理者的行列，谁就会得到某种相应的法定权力，谁未跨入管理者的行列，谁就只能保持着选举由谁来代表自己行使国家管理权力和接受管理者管理自己的权力。而且选举由谁代表自己行使国家管理权力的那点权利，在现实中也受到许多条件的限制。我们说，管理是一种特殊的劳动，这种劳动之所以特殊，重要的原因之一就在于管理者的手中都握有一定的权力，而不从事管理工作的普通劳动者却没有。在全民所有制企业内部，职工作为一个整体来看，他们是企业生产资料的所有者，但从经营管理权来说，他们又分为管理者和被管理者，虽然被管理者也有参加民主管理的权力，但这种民主管理权力的实现是以更好地发挥企业管理者的权力为前提的。社会主义条件下，管理者和被管理者这种有权和无权的差别，虽然不是一种根本对立的关系，但也不仅仅表现为劳动分工或职业岗位的差别，从根本上说，它反映了社会主义条件下人们对社会生产资料支配权和使用权的差别。而构成劳动者之间利益和社会地位差别的一切外在因素，莫大于有无支配生产资料的权力。同是社会的主人，同是社会生产资

料的所有者，但只有管理者才是社会生产资料实际上的支配者和使用者，而普通劳动者却不能支配和使用，甚至连自己的劳动力也要在一定程度上由管理者支配和使用。尽管不同的管理者，行使职权范围不同——权力有大有小，职务有高有低，但享有一定的法定权力却是共同的。权力越大，意味着他的自由程度也越大，同时担负的社会责任也越大，个人的实际所得利益也就越多。在经济体制改革不断深化的过程中，有人提出了企业管理者的非官化问题，认为不应把厂长（经理）看作是一种官，而是官员队伍中分离出来的一种软专家，即自主经营、勇担风险的企业家。这是深化企业改革的一个极好设想。但是，这种设想即使能够付诸实施，企业管理者代表国家行使生产经营的管理权却是不会改变的。

按道理讲，社会主义条件下的每一个劳动者都有成为国家或企业管理者的机会和权利，因为他们都是社会的主人，对社会生产资料享有完全平等的所有权。然而事实上，总是只有极少数人才能享有管理社会生活或指挥生产的权力，而大多数劳动者却处于被管理的地位。因为谁能够成为哪个企业或政府的管理者，要受到许多人为因素的制约。在深化经济体制改革的过程中，管理者和被管理者的这种矛盾，在承包、租赁的企业中，表现的尤为突出，并且引起了人们的注意。一些企业家的被杀、被害，就是矛盾突出的信号。根据社会主义国家的性质，国家的一切管理者都应该以人民利益为最高利益，代表人民的意志，按照宪法和有关法律，对国家行政生活和经济生活进行组织和管理。因为他们是普通的劳动者，不应该有任何特殊的权力和利益，如果说他们有某种特殊利益的话，那么这种特殊的利益只能是包溶于人民利益中的那部分正当的个人利益。然而在现实中，以权谋私、假公济私，甚至损公利私的现象却屡见不鲜，屡禁不绝。1985年7月，国务院决定从国家储备中拿出1000万担优质棉，以优待价格供应市场，全国城乡居民由此可得11亿元的国家补贴实惠。云南省先

后两次调入41万担优质棉，这些优质棉加工成絮棉上市，城乡居民可享受国家价格补贴4千万元，但经省审计部门后来查明，全省共有15个地州66个县的主管公司，擅自改变这批优质棉的用途，先后将数万担优质棉加价转销给个体户及省内10家纺织企业。从“决口”流失的优质棉占国家补贴调拨总数的11.9%。国家补贴云南省城乡居民的465万元絮棉优价款，就在这里神不知鬼不觉地流入少数企业和个人的帐户。更令人愤怒的是，大兴安岭发生特大火灾后，黑龙江省通河县人民群众自愿捐赠灾区人民的8万元人民币、14.6万余斤粮票，除灾区人民实得不足4万元外，其余均被通河县民政局干部截留私分。这样的事例，在现实中可以举出许多。可见，人民管理国家的权力能否得以正常实现，实质上就是那些执行国家管理职能的人们，能否代表人民的意志和利益去行使自己手中的那部分权力。在现代劳动条件下，行使正式权力的社会后果，也超出了经济管理和行政管理本身的范围，愈来愈对人们的精神道德生活发生重大的影响。政府权力的滥用，也日益滋长、膨胀了社会权力的泛化，人人都想凭借自己手中的那点小权在实际上取得对他人的控制。可以说，管理者如何行使自己手中的权力，将直接决定着社会主义建设事业的成败，决定着整个国家的兴衰和前途，决定着社会道德生活的文明程度。因此，加强对管理劳动者行使权力行为的社会控制，建立一个适应中国国情的《行使权力法》，是一个很迫切的任务。同时，也要重视对管理者个人道德修养水平和道德心理素质的培养，并建立必要的《政府道德法》，也是提高现代化管理水平、保证政府廉洁、深化政治体制改革的一个重要内容。

二、当代管理劳动的伦理特点

(一) “人”是管理的核心

管理是一种社会行为，单个人是无所谓管理的，只有通过人

的管理才使个人结成一定的社会组织。人是管理的主体，又是管理的客体 and 对象。在管理学的整个发展过程中，“人”始终是一个最基本的概念。各种管理理论的区别，归根到底来自对人的不同理解。国外一些学者划分管理理论的发展阶段，就是以对人的不同理解为标志。美国管理学家马奇和西蒙认为管理是以组织或人为对象的，可以按照怎样对待人的不同模式，把管理理论的发展划分为机器人或工具人模式、动机人模式和决策人模式三个阶段。国内有些学者从管理哲学的角度，也以“人”为基本线索，把管理理论的发展阶段划分为人机关系技术论、人群关系组织论和人境关系系统论三个阶段。这一划分的最大特点是，进一步突出了“人”的核心地位，将人明确作为管理的主要对象。人机关系技术论阶段的重点在于人的活动对象，即如何发挥机器、机械或机构、机关的效率，而不在于人的价值方面。这一阶段的主要代表人物有美国的泰勒和法国的法约尔等人。泰勒把人看作“经济人”，认为工人劳动的目的就是为了得到高工资，雇主创办企业的动机是获取尽可能高的利润。为了使资本家实现高利润，同时也支付给工人较高的工资，泰勒主张让工人如同高速运转的机器一样地高强度劳动。其结果是，劳动效率得到了很大的提高，工人的身心健康却受到摧残，人性遭到泯灭。同“泰勒制”不同，人群关系组织论阶段的重点转向人本身的研究，包括个人、组织及个人和组织的关系。这一阶段的主要代表人物有梅奥、马斯洛、弗·赫茨伯格和麦克利兰等人。这一阶段的理论特点是，改变了以往理论对人的看法：即不仅把人看作“经济人”，更重要的是把人看作“社会人”，认为人除了物质金钱的需要外，还有心理和社会交际等方面的需要。梅奥的“社会人”模式，马斯洛的“需要梯级论”，弗·赫茨伯格的“两种因素论”，以及麦克利兰的“成就需要论”等，都体现了这一阶段管理论对人的认识的深化和发展。管理论发展到第三阶段，表现为前两个阶段的综合，力图将人和人的

活动对象统一起来，把人和环境的关系当作一个系统来研究。在这一阶段，由于对“人”和“境”的研究侧重点不同，形成了三个不同的学派：一是条件理论学派，侧重于“境”；二是组织行为理论学派，侧重于“人”，三是系统管理学派，比较全面地研究了“人”和“境”的构成系统。当管理论进入人境关系论阶段之后，现代管理论达到一个新的水平。这不仅表现为对管理的各方面问题开始形成系统的认识，而且还表现为特别注重分析人的动机、情感因素和社会关系，力图用社会价值观点去处理各类管理问题，以适应不断变化的环境和人的要求。

“人”和“境”的问题，的确是现代管理劳动经常涉及的两个问题。“人”和“境”的关系不仅是经济管理的中心问题，一切经济活动、经营目标都是通过“人”来实现，对人的组织好坏，“人”和“境”的关系的处理如何，直接关系到企业经营管理的成败，而且也是一个非常重要的伦理命题。因为对“人”与“境”关系的处理，从根本上讲，是对人的各种关系的处理。在管理劳动日益重要的当代社会生活中，道德也日益明显地进入管理领域，所以，对经济过程的管理在一定意义上也是对道德关系的管理，提高道德在管理中的调节职能，是现代管理活动不断成熟、不断完善的重要标志。为了提高劳动效率，人就必须适应环境，遵守各种劳动秩序，严格约束自己的行为，甚至要提高劳动强度，延长劳动时间。结果，劳动效率提高了，但严格的约束和紧张的工作却可能使人感到不愉快。从道德的观点看，这里存在一个尖锐的问题：一种管理尽管使劳动效率很高，但使人觉得不愉快，甚至损害人的健康，使人片面发展，这就很难说是一种好的管理；另一种是管理注重使职工感到轻松愉快，但不一定能带来劳动效率的提高，这就失去了管理劳动的根本意义。可以说，管理学从其产生以来，总是围绕这两个方面反复游离，时而偏重于这一个方面，时而偏重于另一个方面。从当代管理的整个特点

和发展趋向看，“人”的地位在现代化管理中是越来越重要，越来越突出，而不是相反。特别是近几十年来，“人”的问题在一些经济发达的国家里，日益成为企业管理工作的核心，工人参加企业管理，成为发达资本主义国家的一种普遍现象。因为“‘今天的工人喜欢鼎力合作、生产效率高而不拘形式的工作场所’，而不喜欢那种‘充满矛盾和冲突，墨守陈规旧律，以不尊重人格的劳动规则为特征的’工作场所。”“对工人实行独裁控制显然行不通了，因为受过民主原则的熏陶和良好教育的工人，已越来越不愿意在独裁控制下做日常工作。因此，坚持推行泰勒主义反而产生了与提高体力劳动者生产率这一主要目标背道而驰的结果。”^①法国的对抗性参与，西德和日本的合作型参与，以及美国的职工分享所有权计划，都体现了现代资本主义经济管理对“人”的重视。在美国，目前已有八千多家公司与属下一千多万职工分享所有权。实行职工分享所有权的公司，经营实绩总是好于竞争对手，并能创造更多的利润和新的就业机会。这里需要指出，资本主义国家的经济管理重视“人”的目的，并不是真正想使工人在劳动中发展成为完善的个人，而是缓和劳资关系、增加资本家企业利润的一种手段，工人所得到的那点民主权利和利益，比起资本家实现的利润，是微不足道的。社会主义经济管理重视“人”的目的，虽然也是为了提高劳动效率，增加企业利润，但这决不是唯一的目的，更不是最终的目的。社会主义管理的最终目的，是为了满足全体劳动者日益增长的物质和文化生活的需要。为了实现这一目的，不仅要创造出更多更好的社会财富，而且要有利于生产力中人的主体能力的实现和发展，有利于劳动者积极性、主动性、创造性的实现和发展，有利于劳动者关系的平衡与和谐。所以，社会主义管理劳动以“人”为核心，不仅是提高劳

^① 罗伊·赫尔弗尔特（美）：《美国第三次工业革命》，载《交流》1988年第1期，第73页。

动效率、实现企业利润的需要，而且也是提高劳动者的工作满意度、尽可能降低人们对工作的不安全感和忧虑感，使劳动者个性得到全面发展，真正发挥劳动者主人翁作用的需要。

（二）企业伦理精神是企业管理成败的关键

本世纪70年代末、80年代初以来，“企业文化”成为西方管理学研究的中心问题，并在国外管理学著作中得到普遍的使用和论述。美国当代杰出管理思想家彼得·杜拉克（又译德鲁克、杜鲁克，Peter F·Drucker）于70年代初就提出，企业管理不仅是一门科学，还应是一种文化，即有自己的价值观、信仰和语言的一种文化。

所谓“企业文化”，西方管理学者一般是指一个企业内部全体人员共同持有、共同遵循的价值标准、基本信念和行为准则。威廉·大内认为：“一个公司的文化由其传统和风气所构成。文化包括一个公司的价值观，如进取性、守势、灵活性——即确定活动、意见和行动模式的价值观。”^①杜拉克在其《经营管理——工作、责任与实践》一书中写道：“管理”随文化的情况而受制于每一特定社会的价值，传统和习惯。”^②因此可以认为，企业文化的核心内容是企业成员根据不同社会和自己企业的经营特点而长期形成和信奉的一种伦理精神。它体现了企业集体成员的共同责任感和集体荣誉感，起着把全体职工团结在一起的“粘和剂”的作用。西方一些企业界人士把企业文化看作是企业经营的微调装置，美国国际商业机器公司的一位经理认为，正式的控制，如果没有企业文化和稳定的价值标准与之配合，必然成为一个难以操作的“方向盘”。一个企业的领导人，如果不注意塑造和强化企业文化，那怕眼下名噪一时，最终也难免回天无术，一败涂

① 转引自刘群主编：《简明管理学》，中国青年出版社1987年版，第33页。

② 杜拉克：《经营管理——工作、责任与实践》，台湾中兴管理顾问公司出版，第104页。

她。所以，西方管理学者把企业文化视为现代企业管理成败的关键。一些学者甚至把美国管理水平下降的原因直接归之于“管理文化的局限性”。《企业及其信念》的作者T·沃森在该书中写道：“一家公司的兴旺或衰落，均在于我们称之为信念的那种因素以及这信念对职工感染力。”“我坚定的相信，为了生存下去和取得成功，任何一个组织都必须具有一整套健全的信念。并把这些信念作为采取一切政策和措施的前提。其次，我还认为，公司取得成功的唯一最重要的因素，便是忠实地严守这些信念。”^①

众所周知，从50年代末到70年代初，是日本经济高速增长的时期。这一时期，日本经济力量先后超过英国、西德和法国，1980年，日本的国民生产总值已跃居世界第三位——仅次于美国和苏联。1974年至1980年期间，日本生产率的增长速度高出美国三倍。照此下去，到不了本世纪末，日本的人均国民生产总值即可超过美国，从而夺得世界首位。日本的经济增长速度，引起世界各国的极大兴趣。美国的一些经济学家和管理学家赴日考察研究之后，得出了一个共同的结论：日本实现经济高速增长的原因，主要来自日本式的经营管理。而日本经营管理的成功诀窍，就在于其独特的企业文化，它凝聚着日本民族企业管理一贯倡导的伦理精神和价值方针。这种伦理精神，概括起来，有如下几个特点：

第一，重视“人”的作用。重视企业管理工作，这是美国和日本两国的共同特点，但二者重视的角度却明显不同。美国人把财务管理作为最重要的战略因素，对于干部的选拔、考核和晋升工作的重视程度，远不及对机器设备的购置与维修工作重视。而日本人则把人作为管理工作的最重要的战略因素，他们极为重视“人力资本”，实行“以人为本”的管理制度。其基本内容是在

^①转引自方群主编：《简明管理学》，中国青年出版社1987年版，第330—331页。

整个企业贯彻对人的尊重、对人的期待、对人的信赖、对人的鼓励。他们认为，要使人感到自己对企业、社会有用，人人产生一种“重要感”，他才会感到自己的工作有意义，产生工作的热情和责任感。人只有在受到尊重、被寄予期待和信赖，并经常受到正确鼓励的情况下，才能自尊、自爱、自强、自信，企业发展需要的人才会不断涌现、成长起来。所以，“企业即人”，这是日本许多企业的共同“格言”。松下幸之助先生的《企业经营谈》中写道：“公司的经营应以人为核心。当然组织工作也很重要，但只能置于第二位，‘首先应考虑人是企业经营的核心力量’。”^①因此，“尊重人”，“关心人”是企业领导者魅力的源泉。

第二，重视集体意识的教育，极力向职工灌输个人与企业“命运与共”的道德观念。与西方企业崇尚个人独创性及独立判断能力的作法不同，在日本企业中显得更重视集体精神。其基本精神是重视本企业员工对企业、集团的忠诚，每个人都必须把集团利益置于个人利益之上；同时也要重视发挥集体的作用，维护集体的团结。企业领导注意提高个人工作效率，但更注意提高集体的工作效率；注意个人激励，但更重视集体激励；要求职工完成自己的工作定额，但同时要求他们主动帮助别人完成定额；不反对雇员之间的互相竞争，但是强调“以和为贵”，以防止集团的解体。新职员入厂之前，要写出工作保证，立下效忠企业的决心。在欢迎新雇员的就业仪式上，家长要嘱咐其子女全心全意地为企业工作，要求他们象效忠自己血缘家庭那样，忠于雇佣他们的企业。年轻的新雇员代表，也发言表示要努力工作，忠于企业。这诚如松下先生所讲：“你既然进了这个公司，不管你当初来公司的动机如何，都应该下决心，把自己的一生全部托付给这个公司，把全部身心都投入公司的工作。”^②

① 松下幸之助：《松下企业经营谈》，重庆出版社1986年版，第3页。

② 同上，第55—56页。

第三，重视维护社会利益。战后日本管理思想经历了三个发展阶段。当前处于第三阶段，即强调“管理的社会性质”的阶段。所谓“管理的社会性质”，就是企业的经营方针首先要考虑社会利益，必须使公司与社会对立的思想朝着公司与社会一致的思想转化，改变以公司为出发点来观察社会的思想，建立以社会为出发点来观察企业的思想。杜拉克认为，强调维护国家利益的“日本模式”，堪称在多元性的社会中管理工业化生产的最佳方案。日本“经济起飞”的经验也证明，这种管理思想，的确比公开囿于私利的“欧美模式”高出一筹。在日本，许多明智的企业家和管理者，都很注意强调“用户第一，职工第二”的价值方针，并越来越主动地采取自觉承担社会责任，在必要情况下略加自我限制的开明态度。与欧美相比，大多数企业管理者都是比较顾全大局的。松下先生根据个人长期的管理经验写道：“对经营者来说，成功和失败的关键在于他是否能够抛开个人私利，以公众利益为宗旨对待顾客。凡只图个人私利，利欲熏心的经营者在事业上是肯定要失败的。”他认为，“即使企业是私有的，也不应该从个人立场出发考虑经营的目的，而应该考虑，我们的活动是有益于社会生活还是有害于社会生活。”^①松下的认识，基本代表了当今日本企业管理界重视社会利益的经营思想。

在我国，人们对企业伦理精神的作用的认识远不如日本管理界那样重视，更缺乏系统的研究。政府虽然强调在建设物质文明的同时，也要加强精神文明建设，但如何把精神文明建设渗透到企业管理的实践中去，政府尚未提出有力的措施。传统的思想政治教育内容、方式则需要新的实践中更新和完善。因此，重视对中国企业伦理精神的研究，是理论界所面临的一个重要理论课题。不少人总是抱怨我们国家的科学技术太落后，管理水平不如

^① 松下幸之助：《松下企业经营谈》，重庆出版社1985年版，第6、83页。

外国,但却忽视了我们民族的伦理精神。据国内一些报刊报道,在经济体制改革几年后的今天,在上海、重庆等大城市的许多工厂里,在上班时间内,工人打扑克的打扑克,聊天的聊天,有的甚至伏在机床边睡觉。陕西省一家化肥厂为给工人找活做,竟在全厂开了大小20多个门,分派80名工人当看门人。出现这种现象,固然有多种因素,但企业倡导什么样的伦理精神不能不是一个重要的原因。据有关人士调查,国内前一段时期发生的几起企业家被害事件,大都不同程度地同不尊重人、不爱护人有关,如果管理者舍得多花一些“感情投资”,少使用一些权力控制,许多被害事件是完全可以避免的。所以,我们在注意引进国外科学技术、先进管理经验的同时,也要重视企业伦理精神的作用。只有把企业伦理精神提高到企业成败的关键的高度,企业的成功和发展才会有更可靠的保证。

第二节 管理劳动的伦理难题——效率与公正

我国正处在经济发展时期,经济管理是当代管理的重心。与此同时,提高劳动效率也成为当代管理的中心任务。在这样的历史条件下,效率和公正的关系问题,就成为世人热切关注、但又常常困惑着人们的一个社会问题(其中,传统是使人困惑、心理冲突的重要原因)。为了提高效率,国家鼓励发展个体、乡镇集体和中外合资企业,同时在税收、信贷等方面采取减免税等扶持政策,一些个体户、私人业主和中外合资企业职工的收入,比集体、国家企业职工的收入高出几倍,——这公平吗?为了提高效率,国家把全民所有制企业承包或租赁给个人,实行“两权”分离,国营企业内的职工被分界为经营者和合同工人两种不同工作

性质的劳动者。同是企业生产资料的所有者，前者拥有分配、使用企业生产资料的权力，后者却没有，甚至连自己的劳动力也要由他人支配，——这公平吗？在外国人承包经营的企业里，中国人抽烟的时间稍长一点，外国管理人员就跳起脚骂。在中国的土地上，社会主义的主人成了外国资本家的奴隶，——这公平吗？如此等等，无不触动每个中国人的心灵。是“效率优先”还是“公平优先”，一段时间以来，也成了理论界争论的“热点”。因此，如何认识 and 解决这一社会难题，是社会主义管理劳动所面临的重大课题。可以说，管理劳动中的一系列伦理问题，常常是围绕着效率和公正的关系展开的。正确处理效率和公正的关系，既是提高社会效率的需要，也是维护社会公正的需要。

一、公正是对大多数人利益的追求

什么是公正？这是首先应该回答的问题。

公正是政治学、社会学、伦理学的基本范畴之一，亦称公道、公平、正义。公正的基本原则，用葛德文的话来说，“就是‘一视同仁’”^①，用弗兰克纳的语言来表达，则是“平等”^②。公正作为一个道德范畴，它是伴随着人们为保护自己的利益，通过订立契约而建立的国家的产生而产生的，在没有私有财产、一切公有的“自然状态”下，无所谓公正或不公正，“唯有在社会状态下，经过公共的承认，确定了何者属于这人，何者属于那人，才有所谓公正或不公正的观念。”^③古希腊著名的智者代表斯拉

① 参看威廉·葛德文：《政治正义论》第1卷，商务印书馆1982年版，第84—85页。

② 参看威廉·K·弗兰克纳（W·K·Frankena）：《伦理学》，三联书店1987年版，第101页。

③ 斯宾诺莎：《伦理学》，参看周辅成编：《西方伦理学名著选辑》上卷，商务印书馆1997年版，第638页。

斯马寇针对当时的社会弊病，直言不讳地道出了公正的实质，指出，“公正不外是强者的利益。”在他看来，凡是对统治者有利的都是公正，凡破坏这一原则的人，都作为犯法与不公正的人而加以惩罚。由此他认为：“凡国家都拿当权的政府的利益为公正原则。由于每一政府必具有权力，所以唯一正确的结论是：强者的利益，在任何地方都是公正的。”^①亚里士多德提出，正义要“以公共利益为依归”，“以城邦的整体利益以及全体公民的共同善为依归”。不过，亚氏所讲的“公共利益”、“整体利益”，并非指广大奴隶阶级的利益，而是城邦奴隶主阶级的代名词。实际上，古希腊许多著名伦理学家，比如柏拉图、德谟克利特等讲到公正原则时，都较为重视要以“公共利益”、“整体利益”为基础。但他们所讲的“公共利益”、“整体利益”同亚氏一样，均是指奴隶主阶级的整体利益，在现实中是不包含普通公民的个人利益的。近代功利主义者约翰·穆勒在其《功用主义》一书中，则用整整一章的篇幅分析公正和功利的关系。在穆勒看来，如果没有某种利益需要保护或追求，那就没有什么道德可言。公道与否有一个外在的标准——功利。他认为：“公道始终是这些非常重要的社会功用的适当名词。”^②由于穆勒奉行的道德原则是追求“最大多数人的最大幸福”，反映在他的公正观上，也明显表现出重视公共利益的倾向。但是，在资产阶级私有制社会里，由于社会的大部分生产资料掌握在少数资本家手里，国家权力不过是金钱的代表，大多数个人利益的实现，从来都是以满足少数资本家的更大利益为前提的，所以公正原则的实现实际上总是以少数资本家的利益为基础。在社会主义条件下，由于建立了以生产资料公有制为主体的经济制度，人民在法律上成为社会的

① 同上，第27、28页。

② 约翰·穆勒：《功用主义》，商务印书馆1957年版，第69页。

主人，因此维护社会绝大多数人的根本利益，才有可能真正成为公正原则的基础。但因行使国家权力的行为仍然表现为少数国家管理人员的个人行为，国家权力和各级政府权力的人格化，使一些掌权的人物可以得到多数人所享受不到的个人利益，甚至利用手中的权力直接谋取私利，或者变成他人、近亲谋取私利的“靠山”，从而使大多数人利益的实现受到损害。但这种行为毕竟是为法律和人民的意志所不容的。

二、效率是实现公正的前提

仅仅肯定追求大多数人的利益是公正原则的基础，这还不够，因为，如果不在现实中通过发展生产、增加产品的途径去实现，追求大多数人的利益的公正原则，仍然不过是一种“抽象的规定”。

发展生产，增加产品，一般有两条途径：一是增加生产中的劳动量，包括延长劳动时间，提高劳动强度和增加劳动者人数；二是提高劳动效率。我国劳动力资源丰富，资金缺乏，技术条件差，靠增加劳动者的人数发展生产，对于满足人民需要，安排劳动就业是很必要的。但是，依靠增加劳动量来发展生产毕竟是有限的，安排劳动就业也要受到国力和财力的限制，延长劳动时间，提高劳动强度，不仅要受到劳动者自身素质的限制，而且也有一定的社会道德界限。而用提高劳动效率的办法发展生产，则是没有止境的。劳动效率的提高，意味着同一劳动时间里劳动产品数量的增多，归根到底是活劳动时间的节约。所以，在社会主义条件下，提高劳动效率是实现社会主义生产目的的重要手段。然而，从更广泛的意义上讲，增加生产中的劳动量和提高劳动效率，都是提高社会效率的手段和条件。

劳动效率的高低主要取决于科学技术和生产资料，特别是生产工具的发展水平，生产组织和劳动组织的形式，劳动者的劳动积

极性和劳动熟练程度，以及多种自然条件等。其中，最重要的是科学技术的发展水平应用于生产。如马克思所说：劳动效率“是随着科学和技术的不断进步而不断发展。”^①在现代生产条件下，提高企业经营管理水平，加强对劳动者科学技术和文化知识的教育和训练，也是提高劳动效率的重要因素。

劳动效率的提高，在不同的社会中有着不同的情况和道德意义。在资本主义制度下，追逐剩余价值和超剩余价值是资本主义生产的目的，提高劳动效率的过程是增加剩余价值、加强对工人剥削的过程。劳动效率越高，资本家得到的剩余价值就越多，工人遭受剥削的程度也就越深，即使可以“做一天公平的工作，得一天公平的工资”，但充其量不过是符合资产阶级的“公正”而已。实际上掩盖了资本家残酷剥削工人的实质，对大多数人来说，是无公正可言的。劳动效率的提高，不仅不会成为实现公正的前提，而且愈益加深了劳资之间极不平等的鸿沟。在社会主义条件下，人民是社会的主人，社会主义的生产目的就是为了满足全体劳动人民日益增长的物质和文化需要。在生产资料公有制的基础上，人民之间的共同利益是资本主义社会所不能相比的。在国家各种法令、政策的调节和控制下，社会劳动效率越高，用于满足劳动者共同需要和个人需要的各种利益要求便越能得到满足。所以，只有劳动效率的普遍提高，公正原则才愈能反映和体现全体人民的利益和要求。效率提高，是实现更高程度上人民的平等和公正的前提。从这个意义上看，为了提高效率，国家采取“两权”分离的形式，以及大量吸收外资等改革措施所表现出来的“不公平”现象，正是为实现公正理想而采取的必要措施。个体经济、私人经济、中外合资、合作经济以及外商独资经济，作为社会主义经济的必要补充形式，虽然存在着不同程度的

^① 参看《马克思恩格斯全集》第23卷，第664页。

剥削，管理者和劳动者之间的收入比较悬殊，但因这些企业都必须根据有关规定交给国家一定比例的税金和利润，吸收外资和引进国外管理经验还有益于推动国内经济的发展，因此，从根本上说，也是提高社会效率，实现人民利益的积极措施。

据国家统计局报道：1987年，全国28个省、自治区和直辖市实行厂长负责制的企业占68%；大中型国营工业企业中，实行各种形式的承包经营责任制占82%；小型国营企业改成集体经营、租赁和个人承包的占46%。全年全员劳动生产率比上年提高7.6%。和1986年相比，1987年的工业总产值，全民所有制工业增长11%，集体所有制企业增长25%，个体工业增长48%，中外合资、中外合作和外商独资经营的工业增长98%。1987年全国职工工资总额1866亿元，比上年增长12.4%，城镇居民平均每人可用于生活费用的收入为916元，比上年增长10.6%，扣除价格上涨因素，实际增长1.7%。虽然实际工资增长幅度不大，但全国城镇安置待业人员比上年末增加381万人，居民储蓄存款余额比上年增长37.5%，城镇新建住宅1.8亿平方米^①。从这些统计数字可以看出，实行经济体制改革后的1987年，社会劳动效率有了明显的提高，人民的物质生活水平或利益也有了一定程度的改善或满足。首钢十年改革的成功，也是一个有力的证明。在改革的10年中，首钢上缴国家的利税已增长了2倍，平均每年递增11.7%，10年累计上缴70多亿元，平均每年为国家提供积累等于改革前30年平均每年上缴数的近10倍。企业效率的提高，也使职工个人得到了更多的实惠和利益。这10年，首钢新建了110多万平方米宿舍，等于以前全部住宅的2倍多，先后有2.5万户职工迁入新居或调整了住房。职工的人均收入也在这10年间增长了2.56倍。据统计，首钢的自有资金已取得每投入1元、收益1.45元的好效果，近200项技术改造一

^① 参阅《中华人民共和国国家统计局关于1987年国民经济和社会发展的统计公报》，见1988年2月24日《人民日报》。

年就收回了投资。其余的自留利润，20%用于集体福利，20%用于工资奖励^①。

从历史上看，公正观念的不断更新，也是劳动效率提高的结果。无可讳言，在历史上，公正和效率之间也经常相互冲突。然而正是在这种相互冲突中不断实现更高一级程度上的二者统一。这种冲突，反映了效率不断提高的要求，反映了旧的公正观念与不断发展的生产力之间的矛盾和新公正观念产生的必然。归根到底反映了经济关系发展变化的必然趋势。奴隶社会的产生和形成，一方面促进了私有制和交换的发展，大大提高了社会劳动效率，另一方面却把人分裂为主人和奴隶，原始社会纯朴的平等观念遭到破坏和践踏。然而正是在破坏旧的公正观念的基础上，才逐步形成了奴隶社会新的公正原则。固然奴隶社会的公正原则并不是真正的公正，因为它只不过是一幅区区少数奴隶主靠牺牲绝大多数人的利益来实现自己利益的图画，但无论如何，它毕竟是在奴隶社会劳动效率提高的基础上产生的，并且比起原始社会的血缘群婚、血族复仇等平等观点来说，的确要文明、进步得多。资本主义取代封建社会是通过惨无人道的奴隶贸易、“圈地运动”等极不公正的手段进行的，但它却适应了当时商品生产发展的要求，是社会劳动效率普遍提高的结果。适应资本主义发展要求的所谓“自由”、“平等”、“博爱”原则，虽然是资本家欺骗人民的烟幕弹，但比起赤裸裸地维护封建宗法等级制度的“公正”原则，毕竟是要公平一些；虽然“做一天公平工作，得一天公平工资”的口号，掩盖了资本家剥削工人的实质，但比起封建社会的人身依附关系，毕竟是给了工人一定程度上的人身自由。而且，在“它的不到一百年的阶级统治中所创造的生产力，比过去一切世纪创造的全部生产力还要多，还要大。”^②

① 《国营大企业大有希望》，见1988年12月16日《经济参考》。

② 《马克思恩格斯选集》第1卷，第256页。

因此，为人类社会向更高一级公正的过渡提供了现实的物质基础。

我国正处在社会主义建设时期，发展生产力成为全体公民所面临的中心任务。道德评价的尺度是否正确，集中到一点，就是看是否有利于生产力的发展。道德不是脱离现实经济关系的抽象思辨，恰恰相反，它正是在经济关系发展的沃土上永不休止地验证自己，更新自己。因此，公平“始终只是现存经济关系在其保守方面或变革方面的观念化、神圣化的表现。”^①“如果群众的道德意识宣布某一经济事实，如当年的奴隶制或徭役制，是不公正的，这就证明这一经济事实本身已经过时，其他经济事实已经出现，因而原来的事实已经变得不能忍受和不能维持了。”^②实践的发展的确如此，当“时间就是金钱，效率就是生命”这一鼓动性的口号最初由深圳传到内地后，许多人还不以为然，甚至冷眼相看。而几年后的今天，却潜移默化成为大多数人内心深处的道德意识。人们不再谈“钱”色变，没有效率的劳动开始受到社会舆论的抨击和良心的谴责，“不患寡而患不均，不患贫而患不安”这一传统的公正观念受到了猛烈的冲击，“当一天和尚撞一天钟”的时代即将寿终正寝。高效率、高节奏的现代社会，迫切要求新的公正观念来为自己鸣锣开道，论证自己的合理性和公正性。在这样的历史条件下，生产力的发展水平不仅是判断社会发展的根本尺度，而且也是判断道德和公正与否的根本标准。一切有利于生产力发展的行为或政策，都是道德的和公正的，否则，便是不道德的和不公正的。离开生产力的发展，离开劳动效率的提高，任何抽象谈论“公正”、“平等”的道德说教，都是毫无意义的。在当今激烈竞争的世界经济浪潮中，任何一个国家，如不尽快提高自己的社会效率，便无法摆脱发达国家的经济力量

① 《马克思恩格斯全集》第18卷，第310页。

② 《马克思恩格斯全集》第21卷，第209页。

的控制和支配，甚至难以生存和发展，实现社会公正的道德理想也只能是一句空话。

三、促进效率提高的公正操作原则

效率是实现公正的前提，并不等于说，只要效率提高，可以不要公正，而是要在促进效率提高的前提下体现社会公平。况且，公正与否，对效率的提高并非毫无意义，而是常常成为影响效率提高的重要因素。公正，有利于促进效率的提高；不公正，则影响效率的提高。在经济体制改革不断深化的实践中，许多不公平的社会现象对效率提高的消极影响，已日益引起社会的重视，如何寻求一个效率与公正同步提高、相互协调的最佳方案，是当代管理者所无法回避的现实问题。其中公平的分配、公平的竞争、公平的社会评价原则和社会公正这四个问题，尤其是当代管理劳动者需要正确把握的问题。

第一，公平分配原则。在诸多影响社会效率提高的不公平因素中，分配不公平的社会呼声最高，自然也是影响社会效率提高的重要因素。1985年入冬以来，北京市公交职工出勤率下降，离职率上升，劳动纪律松懈，服务质量低劣。弄得许多靠公交车辆上下班的职工无法预料每天出行时间的消耗量，尽管在寒风中瑟缩久等，仍不免经常迟到、误事。由此而造成的直接与间接的经济损失十分惊人。造成北京公交职工怠工事件的直接原因，就是由于当时的出租车司机因实行单车利润承包而获得了较为可观的月收入，而工作较为艰苦的公交职工们却拿着低得多的报酬。为此，公交职工感到分配极不公平^①。

“不平则鸣”，人皆有之。而最易激起不平之感的，莫过于一个组织里经济报酬差别悬殊。近几十年来，西方管理学者纷纷提出各种“公平理论”。也是以提高效率为目标的。美国心理学

^① 参看《攀比机制与公平观》，见1988年2月11日《光明日报》。

家亚当斯(J·S·Adams)的“公平论”认为,职工对收入的满足程度是一个社会比较过程。一个人对自己的工资报酬,不仅受收入的绝对值的影响,也受相对值的影响,每个人总会把自己付出的劳动和所得到的报酬同他人作比较,也同个人的历史作比较。如果个人(报酬/贡献)比率与他人(报酬/贡献)比率相等,他就会认为公平、合理,从而心情舒畅地努力工作。否则,就会感到不公平而影响其工作积极性。需要指出的是,亚当斯的公平论并不包括资本家在内,仅仅是指职工之间的公平分配,因而回避了资本家剥削工人的实质。但就职工之间的公平分配来讲,却是值得我们借鉴的。其中关于如何使分配和劳动绩效挂钩,使报酬与贡献挂钩,使分配满足“公平合理”的心理需要,反映了某些客观规律和不同社会的共性。

不过,对管理者来说,这里更重要的问题并不在于要看到公平的分配对劳动绩效产生的积极影响,而在于确立一个什么样的公平分配的原则,才能促进效率的提高。资本主义社会,由于生产资料私有,从整个社会的消费资料分配看,实行的是“按资分配”,事实上是以财产的多寡为公平原则的。社会主义社会,生产资料公有制为主体,多种经济成份并存,社会消费品的分配原则是,以按劳分配为主体,其他分配方式为补充。“按资分配”作为社会主义分配的一种补充形式,在一定时期、一定范围内对促进效率的提高具有积极的作用。但是,社会主义的“按资分配”也不完全同于资本主义的“按资分配”。社会主义的“按资分配”,是以资本、资金对社会的实际贡献为依据,是以促进社会生产的发展为目的,并积极限制和克服金钱对人产生的消极作用。因此,从最广泛的社会意义上讲,社会消费品分配的公平原则也应主要以按劳分配为依据。只有实行“按劳分配”的公平原则,才有利于调动劳动者的积极性和创造性,促进劳动效率的提高。笔者对北京公交职工实行利润承包的出租汽车司机的

劳动效率未作调查，因而不敢贸然断言。但从国家统计局公布的材料看，实行承包、租赁后的国营企业的劳动效率确实比“大锅饭”时期的劳动效率提高了许多。根据按劳分配的公平原则，如果北京公交职工实行利润承包的出租汽车司机的较多收入是由于劳动效率提高所得的话，那么社会便无可非议，更无分配不公平之嫌。其他公交职工由此而影响劳动效率，纯粹是由于分配上的“平均主义”和“大锅饭”心理作怪的结果。这里提出这样一个问题：我们究竟应该采取什么样的途径来实现全体劳动者的利益和幸福？一条途径是：按照我们过去的政策，通过平均分配的方法使每个人过得好一些，从而在最低生活水平线上消灭贫富差别和经济收入的不平等；另一条途径是：按照“各尽所能，按劳分配”的社会主义原则，通过“使一部分人先富起来”，然后在增加社会全部财富总量的基础上实现“大家共同富裕”。显然，正确的道德选择只能是后者。

不可否认，社会主义的“各尽所能，按劳分配”原则作为劳动产品公平分配的依据，确实存在着事实上的不平等，甚至还会在一定程度上成为导致贫富差别、两极分化的一个原因。所以，一方面要承认按劳分配“默认不同等的个人天赋，因而就默认不同等的工作能力是天然特权”，而“权利永远不能超出社会的经济结构以及由经济结构所制约的社会的文化发展”^①的历史必然性；另一方面，也要防止过大的收入分配差别，特别是由于非劳动因素（比如权力）造成的收入分配悬殊，这同样不利于调动劳动者的积极性，同样会阻碍效率的提高。因此，收入分配政策的正确选择应当是克服平均主义和防止、限制过分悬殊并存，在承认按劳分配为主，多种分配形式并存的前提下，制定重点不同的收入调节措施，在强化按劳分配，鼓励劳动致富的同时，也要制

^① 参阅《马克思恩格斯选集》第3卷，第12页。

定适当政策，调节各种收入差距，特别要防止权力致富。

第二，公平竞争原则。商品经济的充分发展，是社会主义经济发展不可逾越的阶段，是实现生产社会化、现代化必不可少的基本条件。有商品经济存在，就必然存在竞争。竞争是一切商品经济社会的共同规律。不过，社会主义竞争是在公有制为基础的商品经济条件下的竞争，因此同资本主义私有制商品经济条件下的竞争具有不同的性质和特点。后者实行“大鱼吃小鱼”，“打败落后者以确立自己的统治”的原则，其目的是为了争夺市场、原料和投资场所，归根到底是为了争夺利润，实现超额剩余价值。在生产资料公有制为基础的社会主义商品经济条件下，社会成员享有平等地占有生产资料的权利，大家在政治上完全平等，同是社会的主人，这种平等的地位和权利必然要求劳动者在社会活动和经济面前享有平等的表现自我、发展自我的社会条件。否则，“各尽所能”的社会主义原则就不可能得到真正的贯彻。所以，社会主义竞争究其实质，不外是为了更好地发挥劳动者的才能和智慧，发展劳动者的个性，满足劳动者的择业理想提供更充分的社会条件，归根到底是为了提高劳动效率，实现劳动者的价值和全面发展。它是以“各尽所能”的社会主义原则为依据的。因此，社会主义引入竞争机制的关键是要机会均等，竞争公平。不分党内党外，不论学历高低，不究资历深浅，不讲出身门第。谁有办法把企业管好，谁有能力给国家和人民带来更多的实惠和利益，就让他来治厂、治国；谁具有那一方面的才能和专长，就给他充分施展的机会和条件。只有通过公平的竞争，均等的机遇，才能使那些真正懂业务、善于经营又具有很强的责任心和事业心的能人中标，并对那些在竞争中失败、滥竽充数、得过且过的个人或集体形成一定的外在压力和动力，促使他们在现实面前努力提高自己的经营管理水平、科学文化技术和劳动熟练程度。

改革，强化了人们的竞争意识；竞争，给社会带来了活力，带来了生机。然而，现实中有一些人不是通过表现自己的才能去夺取竞争的桂冠，而是采取剽窃别人方案，请客送礼、收买人心、哄抬标底等不道德手段达到中标或选择理想职业岗位的目的。这是一种不公平的竞争，同“各尽所能，按劳分配”的公正原则是格格不入的。从社会方面看，不少地方迫于竞争的大趋势，搞形式主义，名为招标，实为“长官钦定”，用“长官意志”代替竞争标准，以裙带关系或个人好恶决定劳动者的职业定向，有的甚至利用手中决定中标人的权力，搞“权力分红”。这就失去了竞争的积极意义。竞争机会不均等，必然会引起人们的不满，滋生不正之风，败坏社会风气，造成效率低下。

第三，公平评价原则。评价原则是一个复杂的社会系统体系，它涉及到国家和各部门之间、劳动集体和劳动者之间以及劳动者和劳动者之间的关系，其中有利益关系，也有责任关系。这里仅讲两个问题：一是评价原则要“一视同仁”，以“各尽所能，按劳分配”的公平原则为基本尺度；二是不同的利益主体要平等对待，实行义务和权力的统一。

有这样几件事情：

其一，上级给中国科学院某研究所增加一个高级职称名额，所领导考虑后，不是给了能力强、有贡献的同志，而是给了一个贡献不大，业务水平并不突出的老同志。消息传出后，群情哗然。人们问所领导：“为什么不能按实际能力和贡献评价？”所领导解释说：该同志科研成果不多是由于长期受到“运动”的冲击，是历史耽误了他们。这笔帐应由历史负责，而不能让他们现在吃亏。再说老同志年纪大，这次不评就没有机会了。他们辛苦干了几十年，照顾一下，也是应该的吗？——在这里，“各尽所能，按劳分配”的原则被论资排辈所代替。

其二，甘肃省粮食学校有一位中年教师，教学有方，著述颇

丰，在全校申报高级教师的4名教师中，水平名列第一。但偏他的申报材料被上级打了回来，理由是：“该教师高中毕业，又未参加学历考试，故不具备教师任职资格”。——在这里，“各尽所能，按劳分配”的原则被有无学历所代替。

其三，湖南省邵阳市4个县的教师联合给国家教委反映，他们那个地方“高级和一级教师职务几乎全让学校领导干部占了，一些区、乡教育干部也大都评上了高级职务。余下的指标也分给一些和干部关系较好的同志。真正埋头苦干，水平高的骨干教师却评不上，大大挫伤了广大教师的积极性”^①——在这里，“各尽所能，按劳分配”的原则被权力所代替。

诚然，这些得到高级职称和评上一级、高级教师的人，固然都有各自的道理，并且也会给社会做出一定的贡献。但是决定他们得到高级职称或评上高级教师的直接原因，却是因为评价原则的不公正，背离了“各尽所能，按劳分配”的公平原则。这种评价的结果，只会伤害大多数劳动者的劳动积极性，对劳动效率的提高造成人为的消极作用。这种现象在现实中绝非个别现象，而且往往和国家宏观管理有关。

义务和权利的统一，也是当代管理应当注意的、一个与公正有关的道德问题。葛德文在其《政治正义论》中说过：“有两个问题对于正确阐明社会原则是极其重要的，因此应该分别加以研究，一个是生活在社会中的人应尽的义务，一个是他们应享的权利。义务和权利不过是表达正义原则的不同方式。”^②显然，葛德文的公正含义是包容义务与权利的。这和他的“一视同仁”公正原则并不矛盾，而是对其公正原则的进一步引申和发挥。平等不是抽象的，总是具体的、历史的。平等总是通过具体的活动和

^① 参看《职称议》，见1988年2月25日《光明日报》。

^② 威廉·葛德文：《政治正义论》，商务印书馆1982年版，第100页。

事件表现出来的。因此，义务和权利作为公民政治生活、经济生活、道德生活和法律生活中最普遍的社会现象，常常成为反映社会平等状况的最敏感、最基本的社会问题。处理不好，也会伤害劳动者的积极性，成为影响效率提高的因素。那么，在劳动过程中，应当如何认识和把握这一问题呢？这需要从社会和个人两个方面去分析。

就劳动者个人来说，遵守劳动纪律，为社会做出贡献，尽可能提高个人劳动效率是个人应尽的社会责任，同时也享有在劳动中实现自己、发展自己、满足个人各种利益和需要的权利。就社会方面来说，国家不能只重视劳动者的贡献和责任，也要重视劳动者的权利和利益，积极、主动地为劳动者的价值实现、全面发展以及各种利益的满足创造社会条件。特别是要注意倡导和发挥劳动者的主人翁精神，真正尊重他们当家作主的地位和参与企业管理和国家管理的权利。正义的宗旨正是根据人们的需要、欲望和抱负，公平合理地分配社会生活的权利和义务。现代管理实践证明，满足劳动者的利益和需要，尊重劳动者的个性和尊严，是现代管理最重要的伦理内容，也是当代管理科学的重要研究对象。评价劳动者的管理绩效，不仅要看他诱发劳动者的劳动热情，为社会多做贡献的一面，也要看他尊重劳动者的权利，为劳动者的价值实现和全面自由的发展提供的社会条件和机会一面，在提高社会效率的过程中，不断提高劳动者的劳动素质，促进劳动者的人格完善。在个人利益、集体利益和国家利益关系的评价上，既要纠正过去那种片面强调个人利益对集体、国家利益的绝对服从和牺牲的观点，也要防止经济生活中把个人利益推向极端的过激行为，而是要统筹兼顾各方面的利益关系，在发展生产、提高效率的基础上，实现各种利益的相互结合、相互协调、相互服从和共同发展。

第四，社会公正原则。涉及到所有社会成员利益的行为，就

是社会公正。社会公正在社会生活中具有最广泛的意义。在劳动活动中，社会公正涉及到劳动集体的劳动行为对社会所应承担的社会责任和道德责任。譬如：企业如何安排生产和生活，才不致于侵害社会利益和健康文明的社会环境，就是社会公正的问题。这就要求企业在实现经济目标的同时，还要自觉成为社会良心的维护者和社会问题的解决者。美国学者J·P·蒂洛在《伦理学》一书中写道：“这种公正涉及企业及其成员如何对待消费者和全体社会成员的问题，例如，企业应如何保护群众免受污染之害以及对财产、健康和生命的其他威胁，就属于社会公正的问题。”^①近几年来，国内连续不断发生的特大火灾、特大恶性交通伤亡事故，就是严重违背社会公正的行为，除对肇事者理当绳之以法之外，有关企业或劳动集体的管理者也负有不可推卸的法律责任、经济责任、社会责任和道德责任。企业在承担各种责任的同时，应当从企业利润中支付承担有害人类健康和社会环境的费用，履行对社会的公正责任。在宏观和中观控制方面，政府和有关管理部门也要进行必要的干预，运用罚款，撤消承包合同，关闭企业以至监禁、判刑等强制性措施，迫使企业补偿损害，治理污染，保护自然环境，以实现社会公正。在这方面，我们应当吸取国外管理中的先进经验。

可以相信，如果上述四个方面的公正问题处理得当，社会效率一定会有新的提高。

① [美]J·P·蒂洛：《伦理学理论与实践》，北京大学出版社1985年版，第339页。

第九章 知识劳动的社会伦理意义

知识和知识劳动是两个相互联系又相互区别的概念。知识的定义虽然众说不一，但都可归结为知识劳动者的劳动产品或成果，即知识是知识劳动的结晶。所谓知识劳动，就是指消耗、物化在各种劳动产品（包括物质产品和精神产品）或服务中的脑力劳动。简括地说，就是从事知识创造或知识应用的劳动。知识劳动和生产劳动不是两种根本对立的劳动，而是相互渗透、密切相关的两种不同的劳动方式。在“知识爆炸”的今天，生产劳动的发展愈来愈依赖于知识劳动的进步，知识劳动也空前规模地向物质生产领域直接渗透。因此，研究知识劳动的社会伦理意义，是现代劳动活动中的一个重要的理论问题。

第一节 知识价值社会之来临

70年代以来，微电子技术突飞猛进地发展，对世界经济和社会生活产生了广泛的影响。国外有人估计，到80年代末，以微电子学为基础的信息工业，可能发展成为世界第一大工业。罗马俱乐部主席奥莱里欧·佩切伊认为，微电子学的发展，“可能是人类历史上最伟大的革命。”微电子技术普遍应用的直接后果，将从根本上改变人类的劳动方式，社会就业结构会发生显著的改变。今后，体力劳动在人类生产和生活中的作用肯定会大大

降低，与知识有关的知识性劳动将成为人类社会的普遍劳动方式。与此同时，人类将进入一个与现在不同的崭新的社会形态——以知识为主要战略资源的新社会。

一、国外学者论知识价值社会

由于科学技术以及产业组织的发展与质变，人类将跨进一个“崭新的社会形态”。这是国外许多著名学者的共同认识。这个“新的社会形态”，托夫勒称之为“超工业社会”，丹尼尔·贝尔命名为“后工业社会”。1979年，贝尔在微电子技术革命的影响下，进一步发展了他的思想，认为“后工业社会”就是“信息社会”。《大趋势》一书的作者约翰·奈斯比特则完全采取了贝尔的“信息社会”论。

然而，鲜为人知的日本学者堺屋太一提出与众不同的看法。从1983年开始，堺屋太一根据世界经济和社会发展的动向，决心综合和系统地对下一个社会进行预测，其研究成果体现在《知识价值革命》一书中。堺屋太一在该书中指出，预定今后的社会将发生重大变化者不胜枚举，论述有关未来的书刊可谓汗牛充栋，然而明确指出社会将如此变化着却寥若晨星。堺屋太一评论说，丹尼尔·贝尔预告工业社会临近终结，“后工业社会”即将采到这一点上，其功绩是伟大的。但是，他却没有预测在此之后的“工业社会”究竟是一个什么样的社会，因此贝尔就好象说了一句“在狗的后面来的不是狗”一样。托夫勒的《第三次浪潮》也是一样，他仅仅指出电子计算机和自动化技术的发展，将带来与以往不同的可能性和劳动形态，预告了社会将发生根本性变化。遗憾的是，他仅强调了变化的宏伟规模，而对变化的结果却不曾论及。

堺屋太一认为，我们即将迎来的新社会即是“知识价值社会。”他在该书中写道：“由于技术、资源环境以及人口的变化，

将创造出‘知识价值’成为经济增长和资本积累主要泉源的知识价值社会，并因此而产生使人们的伦理观念和审美观发生急剧变化的社会大变革。”而且，“不管人们喜欢与否，‘知识价值社会’都是要来临的，为了使我们每个人及其集团能够更好地与之相适应，尽早并且全面地了解其本质是有益的。”^①

其实，丹尼尔·贝尔所讲的“后工业社会”或信息社会，就其本质而言，也就是“知识价值社会”。他在《后工业社会》一书里这样写道：“后工业社会是双重意义上的一个知识社会；首先，革新的泉源越来越多地来自研究和发展（更直接地说，由于理论知识居于中心地位，在科学和技术之间存在了一种新型关系）；第二，社会的力量——按大部分国家生产总值和大部分就业情况来衡量——越来越多地在于知识领域”。他还预测说：

“20世纪最后三分之一的时期（不论称为后工业社会、知识社会、电子技术时代或者有活力的社会），其重点是要求更多的社会指导，更多的专门知识。”因此他认为：“如果说过去百年间处于统治地位的人物一直是企业家、商人和工业经理人员，那么，‘新人物’就是掌握新的智力技术的科学家、数学家、经济学家和工程师。”^②

奈比斯特的“信息社会”论，同贝尔的“后工业社会”大同小异。他认为，在工业社会里，战略资源是资本，在信息社会里，技术知识成为新的财富，起决定作用的不是资本而是信息知识。他引用美国管理学家彼得·德鲁克的话说：“知识生产能力已成为生产力、竞争力和经济成就的关键因素。知识已成为最主要的工业，这个工业向经济提供生产所需要的重要的中心资源”。他还认为，“在信息经济社会里，价值的增长不是通过劳动，而是

① [日]堺屋太一：《知识价值革命》，三联书店1987年版，第4页。

② [美]丹尼尔·贝尔：《后工业社会》，商务印书馆1984年版，第239、295、380页。

通过知识实现的”^①。他对知识价值的推崇甚至偏执到这样的地步：诞生于工业经济初期的马克思的劳动价值论，将被新的“知识价值论”所取代。

《未来的工作》一书的作者查尔斯·汉迪，虽然未明确指出未来社会的“知识价值”性质，但对未来社会所持的观点却同堺氏如出一辙。汉迪认为，本世纪70年代，我们所熟悉的工作生活开始显示出明显的变化。80年代初期，工作方式的一些变化已变得更加清晰：“劳动”和“体力技能”已在让位于作为新产业和新工作基础的知识^②。

现任英国布雷德福大学教授的美国学者汤姆·斯托尼尔，对正在从工业化经济向后工业化经济即信息经济过渡的西方发达的工业国家社会的认识，同上述几位学者大体持同样的观点。他在其《信息财富——简论后工业经济》一书中指出，后工业经济的特点是：（1）以知识工业为主的服务行业取代制造业，在后工业经济中占主导地位；（2）社会劳动中占主导地位的是信息工作人员，而不是机器的操作者。他认为，在农业经济的国家里，经济的首要目标是生产足够的粮食，有无良田往往是制约的因素。在工业经济的国家里，发展经济的目标是生产商品，其制约因素往往是资本。在信息经济的国家里，发展经济的目标是创造和使用信息，以提高各种生产的效率，并创造新的财富。这时的制约因素是所掌握的知识。他写道：“决定一个企业成败的是人们头脑中的思想和他们所掌握的信息的质量。知识是创造财富的决定性因素。”“如果你有知识，就可以使太阳、潮汐这些未被利用的能源做出有益的工作。”^③

① [美]约翰·奈比斯特：《大趋势》，中国社会科学出版社1984年版，第15页。

② 参看[英]查尔斯·汉迪：《未来的工作》，河南人民出版社1987年版，第35页。

③ [美]汤姆·斯托尼尔：《信息财富——简论后工业经济》，中国对外翻译出版公司1986年版，第10、11页。

二、知识型产业和知识劳动者人数猛增

由于电子计算机的出现并广泛应用于社会生产，传统的三个环节（工作机、传递机、动力机）的机器体系，在许多经济发达的国家已经变成了四个环节（加上控制机）的自动控制装置。生产工具的这一变革，使更多的人从繁重的体力劳动以及一部分机械性、重复性的脑力劳动中解放出来，人们的劳动方式由以前的直接的动手操作变为设计、编制、调整各种程序，然后交机器去执行。劳动者开始大量离开直接的生产过程，专门从事信息的收集、加工、存储和传输工作。劳动方式变得更为间接了。劳动生产工具的这一重大变化，在人类历史上只有火的使用和蒸汽机的发明能够与此相媲美，其意义是划时代的。现在，在许多国家，钢铁、采掘、化工和机械制造等传统工业正在萎缩或改组，电子计算机、原子能、激光、光导纤维等新兴知识型产业大有取代传统工业而成为工业的主导部门之势。第一、二产业在国民经济中的比重不断下降，第三产业的比重则逐年上升。知识密集型工业和第三产业的兴起，必然引起劳动力结构的改变，使社会上从事知识劳动的人数逐渐超过从事体力劳动的人数。有人统计，一百年前，美国从事信息工作的人不到10%，而现在从事信息工业及与信息工业相关的工业的人数已达到60%以上。根据1983年统计，美国就业人数1.0083亿人中，农业等第一产业所占的比率仅为35%，制造业、建筑业等第二产业下降到26.8%。与此相反，69.7%的人集中在第三产业。其中运输业和零售、批发业发展不大，十年来新雇佣的约两千万人中，大部分集中在信息、广告、设计、娱乐和观光等部门^①。据美国一些专家预测，到21世

^① 参看堺屋太一：《知识价值革命》，第173页。

纪，美国劳动力将只有5%到8%在制造业工作，3%从事农业劳动，其余85%以上均在信息和服务业工作^①。

在意大利，蓝领工人的百分比也明显下降，以信息处理工业为例，蓝领工人在总职工人数中的百分比在1970年至1988年间从53%下降到38%^②。在日本，每年有刚刚从大学毕业的数十万年轻人中的大多数进入“创造知识价值”的领域^③。日本1979年的就业劳动力中，有54%是在服务和信息部门，35%在制造业，11%在农业^④。联邦德国的信息服务部门从1973年到1982年增加了30万个工作单位，其中仅1980年——1982年就增加了10万。信息工作人员在全部就业人员中的比例每年增加2.3%^⑤。法国的两名政府专家提出的一项报告说，估计法国五年前从事信息工作的人就占法国劳动大军的45%^⑥。在美国，农业和采矿业劳动力从1961年的170万下降到1981年的90万（占总劳动力的4%），制造业和建筑业的劳动力从1976年的1020万下降到1981年的760万（占总劳动力的30.05%）；服务业的劳动力从1961年的1040万上升到1981年的1470万（占总劳动力的63%）。汉迪写道：在英国，“一般而言，劳动力已经不断地从制造业移向服务业。在1961年到1981年的20年间，有330万劳动力离开了传统的采矿、农业和制造业部门，而服务业增加了220万的劳动力（其中有180万在公共服务部门）。”^⑦汉迪所讲的服务业，不仅包括零售、银行和理发等私人服务业，包括所有的行政管理、健康、教

① 参看郑成思著：《信息、新型技术与知识产权》，中国人民大学出版社1993年版，第16页。

② 参看亚当·沙夫等主编：《微电子学与社会》，三联书店1984年版，第145页。

③ 参看堺屋太一：《知识价值革命》，第242页。

④⑤ 参看中国科技情报研究所编：《世界新产业革命动向》，科学技术文献出版社1984年版，第204、81页。

⑥ 参看郑成思著：《信息、新型技术与知识产权》，中国人民大学出版社1986年版，第15—16页。

⑦ 参看汉迪：《未来的工作》，第35页。

育和国防事业，而且包括信息业在内的象所有的利用铅笔、打字机、计算机、照相机、电视机和黑板处理等传播信息活动。

需要指出的一点是，现代的服务业已经不同于封建社会或国外称之为农业社会的服务业的性质。农业社会，如印度和我国均有较大的比例人口从事服务业，但那纯粹属于为个人服务的服务业，诸如家庭仆役、私塾职业等，即属此类。现代的服务业虽然仍保留着为个人服务的行业，但已经完全社会化了，它主要不是以某一个人或某一个家庭为专门的服务对象，而是以社会上所有的人为其服务对象，如零售商店、洗衣店、美容理发店等。特别是服务的性质发生了根本的变化，传统的服务行业被大量现代的服务行业所代替，并且日益专业化和知识化，譬如汽车修理、金融和银行业、通讯电视事业，以及管理保健事业等，都需要大量的专门知识为基础。

中国是一个经济比较落后的国家，同发达的资本主义国家相比，经济发展水平要落后几十年，大致处于资本主义工业发展的初期或中期，但从整个世界经济发展的横向关系看，我们同发达的资本主义国家一样，同处于知识价值社会的前夕。在世界科学技术革命的影响下，80年代以来，我国计算机事业的发展也异常迅速。1958年我国第一台计算机诞生至今，我国的计算机事业已经有了30多年的历史。1980年，全国大中型计算机台数为2900余台，微型机仅有600余台。到1986年，我国大中型计算机已发展到7000余台，微型机激增到13万台。据了解，从1981年到1987年，我国计算机工业以每年平均30.13%的速度递增，全国计算机拥有量已达20余万台^①。计算机事业属于技术密集、知识密集型的新的行业。使用计算机不仅要有计算机专业技术人才，而且要有各行业用户的专业人才，还需要由这两种人才、两种知识相结合的

^① 参看《全国计算机增至二十余万台》，载《文汇报》，1987年12月27日，第1版。

复合型人才。所以，近十年来，国内计算机专业技术队伍增长很快。1980年，从事计算机的科技人员只有2万余人，而到1986年，国内已初步形成一支层次分明，从事计算机科研、技术开发、工业生产、教学和技术服务的科技人员队伍约10万余人。计算机的应用领域已不同程度地渗透到能源、交通、冶金、化工、机械、电子、金融、财贸、农业、国防、公安、科技、文教、体育和卫生等各个领域。国家经济信息、银行、电器、气象、公安等大型信息和业务系统正在筹建之中。根据“七五”应用计划预测，到“七五”末期，我国的计算机事业将会有更大的发展。大约需要增加大中小型计算机6000余台，相当于前30年累计使用的数量；需要增加微型计算机约40万台，相当于现在社会拥量的三倍以上。需要增加计算机专业技术人才9.3万人，应用人才41万人，总共约50.3万人，相当于现有人才的近5倍^①。

解放近40年来，我国的教育、科学、文化事业的发展速度也令人瞩目，从业人员的数量也急速增加。1952年，全国各级各类学校教职工人数为49.4万人（不包括普通中学、农业中学、职业中学、盲聋哑学校），1986年猛增到618万人^②；1952年，全民所有制单位自然科学技术人数为42.50万人，平均每万名职工中有自然科技人员219人，1986年猛增到825.31万人，平均每万名职工中有自然科技人员884人；1952年，全国的图书种数为13692种，杂志种数为354种，报纸种数为296种，1986年增长到：图书种数为51789种，杂志种数为5284种，报纸种数为791种。在文化艺术广播事业方面：1952年，电影放映单位2285个，艺术表演团体2084个，广播电台72个，文化馆2430个，公共图书馆83个，博

① 参看周慕晋：《我国计算机应用的现在与未来》，载《现代化》，1986年第12期，中国科学技术协会主办。

② 参看国家统计局编：《中国统计年鉴1987》，中国统计出版社1987年版，第750页。

物馆35个，还没有一个电视中心台。到1986年，电影放映单位增加到173857个，艺术表演团体为3195个，广播电台为278个，文化馆为2993个，公共图书馆为2406个，博物馆为777个，电视中心台为292个^①。无怪乎西方一些学者认为，如何使劳动大军从制造业顺利转入知识工业和其他服务业，如何逐步淘汰体力劳动工人、工厂工人以及初级信息工作者，包括数量众多的中级管理人员和监督人员，把劳动大军重新部署到新的发展部门，即教育、信息、电信计算、研究与开发、医疗卫生服务行业及旅游业等，是当代社会所面临的一个重要问题。这一看法也基本反映了我国知识劳动发展的趋势。如今，在首钢的许多管理和生产岗位，不会操作计算机的人，既不能当干部也不能当工人了。职工的智力结构发生了明显的变化：高中以上文化程度的已由改革前的20%上升到目前的41%；有1万多人掌握了第二技能；电子技术队伍发展到近2万人。

三、知识成为经济发展的主要资源

自1973年世界能源危机爆发以来，资本主义国家的传统工业，如钢铁工业、汽车工业等，普遍陷入困境，唯独以微电子学为基础的信息工业蓬勃发展。传统上，美国经济发展的实力是依靠其自然资源和机械设备的基本投资，现在正倾向于把人才和知识投资看作关键的投资。目前，美国所依靠的技术产品正经历着一个根本性的变化，即从钢铁产品和能源为基础的产品（如汽车）转向以知识为基础的产品。知识被看作是一种重要的战略资源，其重要性不亚于甚至超过自然资源和资本设备。丹尼尔·贝尔说过，前工业社会的资源是土地，工业社会的资源是机器，后工业社会的资源是知识。这话不无道理。在工业社会，几乎所有方面都

^① 参看国家统计局编：《中国统计摘要1987》，中国统计出版社1987年版，第112、113页。

主要以自然界的恩赐和人类体力劳动所产生的“物质财富”为中心，而现代社会的生产过程，却不仅要依靠物质性的设施和设备，而且越来越依赖于从事“知识价值”创造工作的人们的知识、经验和感觉。有人作过计算，受过高等教育的工人在技术上的积极性比只受过四年教育的工人高30—40倍。在某种意义上可以说，知识、信息、智力开发在当今世界已经成为决定生产力发展速度和经济竞争的关键。难怪堺屋太一预告人们说：“在今后的社会，肯定只有‘知识价值’的创造才是经济增长和企业利润的主要源泉。”^①

英国人在北海开采石油而变得富裕起来，在这个过程中，每前进进一步的关键因素都是知识。早在11世纪以前，就一直存在着北海石油，但只是在专门知识使它变为财富的生产对象时，它才成为一项重要的资源。一项资源可能就在眼前，但若没有足够的知识，它就得不到恰当的使用。

亚洲的一个小岛国新加坡的经济突飞猛进可算是知识发挥作用的范例。新加坡变得繁荣昌盛起来，并不是因为它物产丰富，而是由于充分发挥专门知识的结果。新加坡贸易与工业部长吴作栋先生认为，经济调整取得长远成败的关键在于发展和提高劳动力的素质。为此，新加坡开辟了一个占地136公顷的科学院，供专门从事研究机构和需要进行工业研究与发展工作（也包括制造）的高级技术企业使用。

美国农业经济学家G·爱德华写道：“从20世纪20年代中期到70年代中期，虽然农业产量增加了，但是物质资源的投资并未增加。其所以如此，完全是由于生产率的提高，而生产率的提高，大部分是靠知识和信息。由此可以清楚看到，知识是一种何等重要的资本投入或资源。”^②据有关资料统计，1970年科

① 堺屋太一：《知识价值革命》，第171页。

② 参看《世界新产业革命动向》，第81页。

学技术创造的劳动生产率与手工劳动生产率的比值为4:1,而1984年它们之间的比值扩大了27倍,为108:1。本世纪初,发达国家的生产增长有5%到20%靠新科学技术取得,到了70年代,生产的增长60%到80%来自新科学技术。现在一些经济发达国家靠科学技术实现经济增长的部分,一般都达到50%以上。日本1955年至1980年经济的发展,大体60%靠科学技术的作用。1967年至1979年,日本的科技进步使生产率提高了1.3倍,英国提高了33%,法国提高了90%,联邦德国提高了88%^②。国内有关学者根据多种途径测算估计,“六五”期间,我国农业科学技术对农业增长的作用约为30—40%。现在,“七五”期间的科技攻关又有新的发展,经有关部门和单位鉴定的专题成果6632项,其中有53项专题成果在423个工业、交通运输等行业的企业单位使用,新产品的产值为6926万元,直接经济效益4038万元;有18项专题成果在农、林、牧、渔业得到应用,推广面积12545万亩,新品种产值为53.5亿元,直接经济效益18.1亿元。特别是国家“星火计划”自1985年实施以来,开创了中国特色的科技推广和应用格局,实施范围几乎覆盖了全国各县。到1987年底,“星火计划”已开发出2000多个项目,新产品新增产值74亿元,新增利税16亿元^③。根据国内专家初步测算,我国从1981年到2000年工农业生产总产值翻两番,其中科学技术进步的贡献要占2/3左右^④。

在西方国家,因获得发明专利、发放专利许可证而成为百万富翁的,因文学或音乐创作获得版权、收取版权税而成为百万富翁的不乏实例。国家从知识产权方面也取得了可观的收入。在我国,自1985年4月1日专利法生效实施以来,到今年4月底,中

①② 参看湖北省科学技术协会编:《科技智力劳动的价值和特点》,武汉大学出版社1984年版,第33、42页。

③ 参看《十年改革十年发展科技工出生机勃勃》,载《光明日报》1988年8月10日,第2版。

④ 同②,第42页。

国专利局共受理国内外专利申请68996件，其中国内专利申请53262件。在已批准的13671件专利申请中，其中国内12719件^①。在现实生活中，依靠出售技术专利而获得发展的部门，已越来越多。郑州解放军信息工程学院的一次电话技术转让，同时转让给4个单位，一次获利100多万元。然而，作为一项象样的知识专利收入，这未必值得一提。上海市1987年发展起来的科技咨询机构已有600多家，被人喻为“头脑产业”。仅市科技咨询服务中心一年就承接咨询服务项目2310个，创造经济价值5亿多元。

在国际贸易中，知识产权转让额也一直大幅度上升。据联合国工业发展组织统计，从1965年到现在，世界技术贸易额一直是直线上升的。以日本为例，其1979年技术进口额为2410亿日元，1980年为3266亿日元，增长了35%^②。在我国，1982年我们就确定了变过去大量进口成套设备为引进单项技术为主的方针。据有关部门统计，1979年至1986年，我国共出口技术607项，金额6000万元；1987年上半年与各国鉴定技术出口合同242项，金额4900万元^③。

上述种种变化的结果预示着，正在到来的知识价值社会，将是一个以“知识价值”作为社会主要财富和主要资源的社会。这是一个造成人类智能创造力“普遍开花”的社会。

四、构成商品价值的知识价值部分增大

工业社会的一般生产体制是以标准化大批量生产为前提的工厂制工业生产责任制，在此基础上形成的一物一价的规律是占主导地位的经济原理和基本的社会规范。而在知识日益成为社会主

① 参看《十年改革十年发展科技工业生机勃勃》。

② 参看〔日〕桥爪邦隆：《日本技术贸易现状及发展趋势》，载《国际贸易译丛》1983年，第1期。

要战略资源的今天，整个传统的生产结构也在发生根本性的变化，标准化的大批量生产方式正在逐渐退缩，多品种的小批量生产方式却有无限发展的趋势。一物一价的规律正在被一物多价的新的经济规律所取代。造成这种变化的重要原因就在于：构成商品价值的因素越来越被“知识价值”所占据，作为知识价值之“容器”的物质财富，“知识价值”所占的比重正在迅速扩大。

当今世界，国外许多大企业、大公司都极为重视“知识曲线”的价值，即一项新产品随着技术和工艺的进步，其成本不断下降的曲线。一些研究资料表明，在国外，1960年功能最简单的电路需要两个晶体管，五个其他部件。1978年，光是一块硅片就可以有两万种功能，电路密集度的增长使电子功能部件的成本下降了一千倍，1960年是10美元，1978年下降到1美分以下。即使原有的商品，其价格构成也正在发生很大的变化，材料与单纯加工费用在价格构成上所占比率大幅度降低，而设计、技术和人们的印象所形成的知识价值所占比率大大增加。今天，有不少名牌时髦商品和技术性强的机器，其价格高出同类商品的四五倍，使用同样的材料和同样的加工费用，却卖出几倍于同类产品的价钱，就是因为相应的那部分知识价值得到社会的承认。一双普通旅游胶鞋，一般10元、多至20多元便可买到。但现在市场上，价值百元甚至几百元一双的国外旅游鞋却非常走俏。今年夏天上海就出现了这种消费动向：19元一双的国产“火炬牌”旅游鞋被束之高阁，取而代之的是88元的美国耐克牌、350元的美国“骆驼牌”和155元的美国“高迪牌”；8元一件的国产T恤塞进了旧木箱，应运而生的是48元的“喜而登牌”；55元的“飘马牌”以及280—380元的“蒙特乔牌”^①。对此，人们往往用“追求时髦”予以评论。其实，时髦的更深层次含义，就在于它标新立异，与其它同类产品不

^① 参看《值得注意的消费倾向：玩名牌》，载《青年报》，上海出版，1988年8月2日，第1版。

同。知识价值这东西，正是因其与其它商品的不同而产生的，因此它必然使商品向无限多样化的方向发展。商品的价格和销售量正是因其具有与众不同的特点而格外走俏。因此对于供给一方的产业界来说，比物质财富更为重要的将是开发技术、设计、格调 and 加深消费者对自己产品的美好印象等，以使物质财富的生产更符合人们的心理需要和审美需要。

以广告来说，人们一般认为，通过广告宣传可以使某种商品更多地销售出去，结果总会降低每一单价的生产流通成本，所以“作广告是能捞回本钱的”。然而现代社会中广告信息的主要机能，已经不限于扩大商品的销售量方面，而是通过形成一定的社会意识来提高商品或服务本身的价值，而获得社会意识的承认，最终依赖于融化在商品和服务中的知识价值。技术设计的意义与广告信息宣传大体相同。它们不仅通过降低生产成本和扩大销售量，以求实现自身的商品价值，而且也追求创造自身的知识价值。比如一项技术专利通过技术转让可以实现几十万、几百万元的商品价值，同时技术转让后创造的新商品，由于符合社会多样化的购买需求，因而在很大程度上又体现了这种技术自身的主观价值。由此可见，凝结在商品生产中的知识价值的实现，首先离不开构成商品本身的知识价值内容，但是，社会群体意识或个体意识的承认或共鸣也是重要条件之一。所以，商品价值的实现，还与社会消费者的知识水平和知识修养有关。

在物资匮乏的社会里，人们的需求相对说来比较普遍一致，因为各种需要大都和“吃饱肚子”有关。“心理成本”与“经济成本”（金钱的付出）比起来是微不足道的。然而，在物资丰富的社会里，人们的绝大部分消费需要都不只是为了满足生理要求，而是越来越带有个性化特点，因此心理需要具有重要意义。而当消费者作出选择一种商品、放弃其它同类商品的决断时，起决定作用的正是他对这种商品性能的自我认识和知识。

可以预测，在今后的社会中，律师和会计、医生等传统的知识性职业，以及学校和文化学习类更加一般知识的教育产业，今后仍然会继续发展。但从经济整体看，大量的“知识价值”生产是体现在有形的物质财富和固有的服务之中，并与它们一起在市场上流通。届时包含在物质财富中的样式、商标设计、高度的技术和特定的功能等知识价值因素，将成为知识价值生产的主要领域。

五、知识更新的速度加快

今天，由于电子计算机和通讯技术的飞速发展，加工、储存以及传递知识手段的急剧增加，特别是个人用电子计算机、办公用计算机以及沟通它们之间联系的通信技术的发达与普及，人类的社会生活正呈现出前所未有的“知识爆炸”的局面。托夫勒指出，1500年以前，欧洲每年出版1千种书。到了1750年，速度就急剧加快，欧洲每年要出版12万种书，到了1960年，这个速度又有了一次重大的跃进，曾经需用一个世纪出版的书，7个半月就完成了。60年代中期，世界图书的总数量达到了每天出版1千种书^①。经国外一些专家测算，人类知识在19世纪每10年增加一倍，70年代每5年增加一倍，而目前达到大约每3年增加一倍。现在，科学信息每年增长13%，很快就会上升到40%，每20个月，信息就要翻一番。

在知识爆炸的社会中，“‘知识价值’具有只在一定社会条件和充满社会主观意识的‘场’中曳着亮光通过的流星型粒子的性质。”^②许多昨天还是少数人掌握的高深学问，今天已经成为普通人所共知的知识。知识更新的周期不断缩短。一些学者

① 参看〔美〕阿尔温·托夫勒：《未来的震荡》，四川人民出版社1985年版，第28—29页。

② 参看堺屋太一：《知识价值革命》，第183页。

指出，最近10年中，科学技术的发明与发现比过去两千年的总和还要多，而未来的10年比现在又将翻6番，新技术发明的实际运用的平均周期，已从19世纪的50年缩短10年，甚至5年。蒸汽机发明到普遍应用花了80年之久，而激光器的发明到应用仅两个月。据有关专家推算，1965年大学毕业到1975年，知识老化了70%，1976年大学毕业到1980年，所学知识有50%过时。还有人做了统计计算，一个科技人员，“在校”所学的知识，仅占一生所需知识的1/10，其余都是在工作以后日积月累学到的。而且社会上具有高超技能和知识的人也承认自己很难适应新的知识的大泛滥——甚至在最狭窄的专业领域也是如此。美国纽约大学副校长洛德·詹姆斯1931年在牛津大学取得第一个化学学位，他看了60年代牛津大学的化学考试题后说道：“我认识到不要说我现在答不上这些考题，而且我从来就做不起这些考题。试题中至少有三分之二的问题所涉及的知识是在我毕业时还根本不存在的。”美国联邦通讯委员会首席教育专家罗伯特·希利亚德认为：知识增长的速率，从现在一个小孩出生到他大学毕业，全世界的知识量将增加32倍，而且，全世界97%的知识都是在他出生之后才研究出来的^①。

总之，在商品多样化、信息流通不断扩大的社会中，“知识价值”的变化也将是很快的。新知识不是扩充旧知识，就是取代旧知识。在这两种情况下，它都强迫人们重新整理他们的知识“储存”，迫使他们更新那些昨天他们还认为是已知的知识。在这个意义上说，未来的社会也就是“知识用过就扔”的时代。

无可讳言，目前我国，还有相当多的劳动者的文化水平还比较低，我国11亿多人口中的8亿仍然生活在农村，其中绝大多数人口仍然以体力劳动为主，并且存在2.3亿的文盲。因而提出

^① 参看托夫勒：《未来的震荡》，第172—173页。

知识价值社会来临这一问题，难免为人嗤笑，不过，大约在300年以前，还在世界绝大多数地区90%以上的劳动力从事农业劳动、养活自己和另外的10%的人口时，英国的经济学家亚当·斯密就提出制造业是未来主要产业的观点，也就是预言工业社会即将来临时，以魁奈为首的保守的重农主义者对此进行了种种责难和批评。然而在斯密断言后的半个多世纪，新的产业革命便在英国基本完成。而工业社会则在今天许多不同社会制度的国家里已经实现，或正在实现着。所以，知识价值社会来临也不意味着，我国创造知识价值的价值生产在数量上会立即跃居于物质财富和传统的劳务生产之上，而是说，由于知识产业和当代知识劳动的种种变化，在世界范围里开创了创造知识价值成为经济增长和资本积累的主要泉源的时代。在当今信息通讯极其发达的“全球社会”中，地球变得越来越小，因此，知识价值社会的到来在中国也绝不会停止或倒转。

第二节 知识劳动的伦理意义

知识劳动在当今社会的重要地位以及在未来社会中的决定作用，也向伦理学研究提出了许多新的课题，探究知识劳动的伦理意义，就是劳动伦理学所面临的重要问题。

无可置辩，研究知识劳动的伦理意义，必然要涉及到知识与道德的关系，这是一个古老的伦理命题，劳动伦理学当然也不能回避。但是，劳动伦理学考察知识和道德的关系，不是仅此而论，而是把它们放在更广阔的范围——从知识劳动的产品或同知识劳动相关的内容、方面去把握，而且主要是从劳动过程、劳动活动方面去考察。

一、知识劳动为人类带来更多的福利

纵观人类文明史,人类生活的一步步改善和提高,几乎都同知识劳动的发展有关。关于旧石器时代早期人类的生活,我们实在知道的很少。不过,据历史学家们分析,人类最终脱离单纯的动物状态转变为人,劳动是决定的因素。然而,一支猿手制造一把即使最粗笨的石刀,也包含有简单的知识劳动因素。从偶然的采用天然石块,到有意识地把石料制成工具,既是人类劳动过程的开始,也是人类思维的萌芽。那时的人类生活,生产力极为低下,主要使用石器工具,以采集天然食物和捕猎动物维持生存。随着劳动的复杂化,人类的思维也日益丰富,思维的发展,进而又推动了改造现实的劳动。由于人类发明了弓箭和制陶术,采集经济逐步过渡到原始农业,狩猎经济也逐步过渡到原始畜牧业。原始人类最初意识到兄弟姐妹之间的婚姻对人的体质有害,排斥氏族内部通婚成为必要,也同人类智力的发展有关。当人类劳动的结果第一次出现了剩余产品时,这不能不归功于金属工具的发明和使用。剩余产品的出现,又使一部分人能够脱离体力劳动而专门从事知识劳动。知识劳动从体力劳动中分离出来,是人类历史的重大进步。以后人类社会的进一步发展,人类生活水平的一步步提高,都同知识劳动得以独立存在和发展有关。

15世纪开始的资产阶级革命,是人类历史上从未经过的伟大革命,也迎来了科学文化发展的光辉灿烂的时代。从那时以后,无论自然科学还是社会科学都得到长足的发展。人类知识劳动的形式、内容也变得无比丰富和多样化,同时也为实现人类的共同福利创造了前所未有的条件。简单机械的出现,曾使人类从繁重的体力劳动中得到部分的解放;蒸汽力和电力的应用,又把落后的旧工场手工业变成大工业的机器大生产,使得生产率成百倍的增长,出现了现代工厂、矿山、交通与通信设备和社会

生活设施；原子能、电子计算机、自动控制和空间技术的应用，使得生产工具更加现代化，生产率增长的速度更加惊人；微电子技术的进一步发展和机器人的出现，又将使人类由“工业社会”跨进“信息社会”，人类将在更大程度上摆脱传统的体力劳动和部分脑力劳动。当前，世界新的技术革命潮流正在气势磅礴地冲击着社会各个生产部门，人类的社会生活也将因此得到更大的改善和发展。

目前，全世界已有20多万工业机器人（不包括简易机器人）在各种工业部门工作着。据有关人士估计，到1995年，全世界将有100万台左右的机器人在工作，从而将形成一支庞大的百万产业大军。有人评论，21世纪将是机器人的世纪。机器人的大量使用，将给人类带来更多的福利，它将使更多的人从繁重、危险的体力劳动中解放出来，从而自由自在地从事创造性的活动。近几年来，机器人的工作领域不断扩大，农业方面已经有了插秧、撒化肥农药、收获、种菜、收西红柿、摘柑桔的机器人；畜牧业方面已经有了投放饲料、处理粪便、剪羊毛、屠宰牲畜的机器人；林业方面已经有了植苗、清扫落枝、伐木、集材、护林灭火的机器人；水产方面已经有了投放饲料、监视鱼群情况，以及鱼品分类加工的机器人；采矿方面已经有了凿石、坑道掘进和采煤机器人；建筑方面已经有了钢筋绑扎、高空喷涂、抹灰等机器人。在海底石油开采、宇宙航行、原子能开发等领域，机器人技术也得到日益广泛的应用^①。

生物质能是最近几年新技术领域的重大成就之一。城市垃圾处理可提供大量的生物质能。采用生物质能技术处理城市垃圾、城市污泥等，不但为人类提供了新的能源，而且对于环境卫生、环境保护亦有重要意义。

^① 参见陈幼松：《机器人“世界”》，载《现代化》，中国科学技术协会主办，1987年第8期。

海洋工程也是近几年新技术领域的重大成就之一。向海洋获取资源和空间，加速海洋开发利用，可谓是当今世界的热潮。海洋潮汐不仅气势磅礴，蔚为壮观，而且蕴藏着巨大的能量。早在本世纪20年代，一些海洋工程师和电能专家就提出了建设潮汐发电站的设想。由于潮汐电站的建成，千百年来奔腾而来咆哮而去的潮汐，也走上了为人类提供电能的道路。大海海底还蕴藏着丰富的石油和各种矿产资源，随着海洋工程技术的迅速发展，海底资源将成为满足人类各种物质需要的重要源泉。电渗析、反渗透及水装置性能的进一步提高，标志着海洋淡化技术的新发展，这将为解决沿海岛屿居民长期吃苦水问题提供新的途径。

太阳能可以说是取之不尽、也无公害的天然能源，但却不能随意在任何时候、任何地方，要多少用多少。如果把太阳能转换成其他形式的能（二次能）后贮藏起来，将与现在的石油和煤气一样，通过运输机构加以利用。要达到这一目的，首先要收集太阳能，高效地制取氢的技术，还要有氢气纯化、贮藏、运输以及终端安全使用的技术。随着这一系列技术问题的解决，人类的生活设施将会得到进一步改善。

诞生于本世纪50年代的分子生物学，是从分子水平上研究生命的一门新兴学科。分子生物学的发展，将对工业、农业、医疗卫生事业和国防建设起着重要的推动作用。随着对生命本质的揭示，生物模拟以及生物控制原理在工业上的广泛应用，人类将利用光合作用的原理，人工合成粮食；应用遗传密码控制蛋白质的合成，可以生产出肉类蛋白质；在医药卫生事业上，分子生物学将有助于人们大大提高对许多严重疾病（例如癌症）的认识，开辟治疗的新途径和预防、诊断的新方法。在国防上，分子生物学的研究，对防治原子武器、化学武器以及生物武器对人类的损伤也具有重要意义。在农业上，基因工程技术的应用，人们可以控制农作物和家畜品种的遗传，定向地培育出新品种。

知识劳动给现代人类生活带来的福利，远远不啻上述几点。不过，窥豹一斑，可知全貌。可以肯定，随着知识价值社会的来临，人类普遍幸福的实现将会越来越依赖于知识劳动，特别是依赖于自然科学的发展及其应用水平。

二、知识劳动引起人们道德观念的改变

对道德观念改变原因的认识，国内伦理学著作大都归结于经济关系的变化^①。这一观点源于马克思主义的历史唯物论。恩格斯在《反杜林论》中曾经讲道：人们自觉地或不自觉地，归根到底总是从他们阶级地位所依据的实际关系中——从他们进行生产和交换的经济关系中，吸取自己的道德观念。在恩格斯看来，道德观念的变化是和经济关系的变化相吻合的^②。恩格斯的这一观点，即使在今天看来，也仍然是正确的。问题在于，我们能否把道德观念的变化仅仅归结于经济关系的变化？除此以外，是否还有其他因素同样也会影响人们道德观念的变化？历史和现实告诉我们，道德观念的变化，除了受制于经济关系的变化以外，还会受到其他因素的影响，其中，知识劳动便是一个非常重要的因素。遗憾的是，以往人们往往较多地强调了经济关系的变化对道德的推动作用，甚至把经济关系变化作为道德观念变化的唯一根源，而对知识劳动引起道德观念变化所起的作用，却很少提及。这不能不说是一种缺憾。

知识劳动引起人们道德观念的变化，一般有两个方面：一是

① 罗国杰主编的《马克思主义伦理学》（人民出版社）中写道：“社会经济关系的变化必然引起道德的变化。”“即使在同一个社会里，社会经济关系的某些变化，也会相应地引起社会道德的变化”。林建初、赵春福在《伦理学教程》中（中国社会科学出版社）写道：“社会经济基础的发展变化，必然引起社会道德的变化发展。”

② 参见《马克思恩格斯选集》第3卷，第132—134页。

知识劳动过程连同它的产品——书籍、报刊杂志、画册等对社会道德意识的改变发生作用，或通过直接的知识劳动手段——广播电台、电视、电影、录像、理论宣传、道德教育等对人们道德意识进行直接的影响；二是知识劳动过程还会直接引起知识劳动者本身道德观念的变化。

著名的波兰天文学家哥白尼，在文艺复兴的洪流中，大胆提出了日心地动学说，地球从宇宙的中心降到行星之一的较低位置，从而打开了近代自然科学的大门。《天体运行论》的出版，不但推翻了独霸天文学领域达千年之久的托勒密地心说，而且动摇了中世纪神权统治的基础，对人们宗教道德观念和神学偶像的破坏，也产生了重要影响。众所周知的反宗教英雄——布鲁诺和伽利略，正是因为接受了哥白尼的太阳中心说并为维护和发展这一理论而英勇献身的。布鲁诺提出用人类的12种新德目代替12种罪恶的观点，正反映了他企图摆脱宗教道德，转向资产阶级新道德的倾向，而这种道德意识的形成，正是以布鲁诺的天文学知识为依据的，因为他说的12位天神，正是宇宙的12星座。达尔文的《物种起源》虽然阐述的是生物进化的规律，但它所取得的成就却不仅仅限于自然科学贡献方面，还表现在对人类社会生活的影响和人们思维方式的改变方面。在达尔文以前，基督教道德是西方社会占主导地位的一种道德观念，达尔文进化论的提出，不仅结束了神创论、物种不变论和目的论等形而上学世界观对生物科学的统治而且沉重打击了所谓上帝创造人类、上帝创造道德的宗教道德观念，对改变以往人们的宗教道德观产生了重要影响。达尔文本人原先的基督教道德观念，也在创立进化论的过程中，逐渐被进化论的道德观所取代。这一情况可从达尔文的儿子F·达尔文编的《达尔文生平》中看出。

达尔文早期“持有十分正统的宗教观念”，大学毕业后准备去做名宣传上帝创造世界的传教士，并曾用圣经作为不可反驳的依据来说明道德问题。当达尔文登上“贝格尔”号进行科学考察

时，还带着《圣经》，航行的第二年，仍习惯地用神学教义解释生物界的种种现象。考察结束时，在大量的生物进化事实面前，他终于背叛了神创论，而形成了进化论的观点。达尔文在《自传》中写道：他“逐渐看明白了旧约比印度教徒的圣书和野蛮人的信仰并没有更值得相信的地方。”他指出，世界上存在着大量的苦难是一件公认的事实。有人曾幻想苦难有改进人类道德的作用。然而，人类常常遭受巨大苦难却没有得到任何道德上的改进。因此“根据痛苦的存在来反对一个有智慧的神的存在——在我看来似乎还是一个有力的论点，……大量痛苦的存在和一切生物通过变异与自然选择而发展起来的观点是非常一致的”^①。

马克思青年时代也曾深受基督教的影响。这种影响可从他的中学毕业论文中得到印证。马克思在其毕业论文里写道：“神也给人指定了共同的目标——使人类和他自己趋于高尚”^②。显而易见，把道德高尚归结于神的指引，无疑是宗教道德的反映。但在马克思以后创立科学世界观的过程中，这种基督教的道德观便很快被唯物主义的道德观所取代。

在现代社会中，由于科学技术的飞速发展，知识劳动引起人们道德观念改变的事实，尤为引人瞩目。以医学为例，由于器官移植、人工器官、试管婴儿、电子计算机、X射线体层摄影术等新技术在医学领域的广泛应用，人们传统的医德观念受到冲击，并且日趋改变。譬如：生命和死亡的问题，从来就是医学伦理学中的关键问题。救死扶伤，决不作任何加害于病人生命的行为，就是几千年来医生职业广泛信守的基本道德观念。2500年前，当时古希腊每一个开始执壶的医生都必须宣誓：“勿存心为害”。然而在现代医疗技术高度发达的条件下，往日已经死亡的人（自动呼吸和心搏已停止），却可以在价格高昂的机械复苏术、

^① 参见〔英〕F·《达尔文生平》，科学出版社1983年版，第48—52页。

^② 参见《马克思恩格斯全集》第40卷，人民出版社，第3页。

器官移植术等作用下，维持非“心脏死亡”或非“肺死亡”的状态。这种靠先进医疗技术终止临床死亡的行为，是符合传统的医德观念的。但是，如果靠先进医疗技术保持一个失去意识的“植物性生命”，则无疑是一种医疗人力和医疗资源的严重浪费。于是出现了要用“脑死亡”代替心跳和呼吸停止的新的死亡标准。随之，也推动了道德认识的发展。“安乐死”也是现代医疗实践中出现的一个新问题。面对一个患有不治之症、极度痛苦的垂死病人，要求医生用药物或其他方式尽快结束自己的生命，使之安然无痛苦地逝去，从医生方面说，这将为传统的道德观念所不容。然而在现实中，“安乐死”早为世界许多国家的医疗实践所采用。美国、英国、德国、瑞典、日本等国还制定了安乐死立法。在我国，一段时间以来，安乐死也在北京、上海等地“悄悄地”进行。北京有关方面调查500例，认为“安乐死”可行者399人，占79.8%。今年2月，中央电台收到1350多封听众来信，有90%以上的人赞成实施“安乐死”。反映安乐死的文学作品也相继问世，这表明传统的道德意识正在发生改变，过去注意个人生理价值和医学价值的传统伦理观念，正在被强调社会价值、注意社会利益的现代医学伦理观念所取代。此外，由于器官移植、试管婴儿以及与此相应的精子库的建立，在世界许多国家也引起了一系列新的道德问题，然而社会道德却倾向采取纵容的态度。还有，广泛应用于医疗实践的节制生育、人工流产、人体解剖等医疗手段，均为过去传统的道德观念所不容，甚至会背上“谋杀”的罪名，然而现在还有谁去再作道德谴责呢？

三、知识劳动推动道德和道德理论的发展

当代科学技术的飞速发展，不仅极大地改变着生产和生活的面貌，而且作为人类劳动的一种特殊形式，还极深刻地影响着社会精神领域。在科技劳动的带动下，道德正在失去原先的面貌，

新的道德关系领域正在开辟，新的道德理论不断提出。

宇航学是现代科学技术革命的一个重要内容，它对现代科学、技术和生产的发展发生着重要的影响。人类借助现代宇航技术可以探索宇宙的奥秘，同时也把人类道德的思考引向地球以外的宇宙。本世纪70年代，从美国国家科学基金会理事H·史蒂弗提出宇宙伦理学的基本原则开始，传统的伦理地球中心论、伦理人类中心论就受到了挑战。宇宙伦理学认为，伦理学不仅要研究人同人或人同社会的关系，而且应当研究地球同整个行星体系的联系。人不是伦理体系的中心。在整体宇宙系统中没有中心，人在这个体系中同其他应当成为严格的伦理探讨对象的生物和客体占有同样的地位。这样，伦理学研究的中心，就从地球中心论移到人与地球、宇宙的多重关系上来。随着宇航技术的发展，人类将会实现从月球、小行星、火星等外星上采集资源的宿愿。美国国家空间委员会于1986年提出的50年远景规划中预计，在21世纪20年代，人类将在月球上建立具有较高自立水平的定居点，这意味着存在于地球上的人类道德关系将会扩大到地球以外的月球地带。从宇宙空间“回首”瞭望人类所居住的地球的瑰丽景象，曾使第一批宇航员激动不已。随着迈向宇宙的交通日益发达，将会有越来越多的人要求亲自体验一下宇航员的美妙旅行，但谁也不会想到，“出球”观光的旅客竟然把存在于地球上的人类道德关系带往远离地球的宇宙！

诞生于本世纪30年代的生态学，是一门研究生物与其环境之间相互关系的新学科，亦称环境生物学。人类利用先进的科技成果改造自然，以便使自然界更有效地服从于人类的需要，但也隐藏着一个消极后果——人类对自然界的消耗大大超过了自然界的再生能力，生态平衡遭到破坏。为了避免人类遭受自然界的惩罚，道德行为的标准就不能仅限于道德主体人与人之间的关系，而且应扩大到道德主体与自然界的联系。于是，在生态学的基础

上，又产生了一门研究生态的伦理价值和人类对待生态的行为规范的新学科——生态伦理学。生态伦理学把伦理学的概念、规范移植到生态学领域，通过人与自然物的性质的类比、价值的类比，从而建立起一套生态学领域中关于善、恶、权利、价值等的理论。可以说，生态伦理学是生态学和社会伦理学两门学科的结合物。

达尔文的《物种起源》，以无可辩驳的事实论证了生物由低级向高级、由简单到复杂的发展规律，同时提出了著名的自然选择理论，即“物竞天择、适者生存”、“优胜劣败”的理论。在达尔文进化论的影响下，19世纪末期，英国实证主义者斯宾塞和英国生物学家赫胥黎等人以达尔文进化论为基础，创立了进化伦理学。进化伦理学是现代西方伦理学中一个重要的自然主义流派。他们把人的行为和动物行为混为一谈，从生物进化的观点出发解释道德的起源、性质和功能。把人的道德行为看作是自然进化的产物，把生物进化的规律、动物适应环境的机制搬到人身上。进化伦理学虽然未必是一种科学的伦理学理论，但它比之仇视与扼杀世俗生活的宗教道德，却是很大的进步。

达尔文创立进化论以后，遗传学逐渐形成一门系统的科学，本世纪50年代，分子生物学、分子遗传学、分子生理学、分子进化论等从分子水平上研究生命的新兴学科也纷纷诞生。在分子遗传学的基础上，近10年来又兴起了遗传工程新技术。遗传工程就是用人工的方法，通过类似工程设计的方式，把一种生物中的DNA（基因）提取出来，经过一定酶的处理以后，引入另一种生物的活细胞内，使两者的遗传物质结合起来，从而培养出具有新的遗传性状的生物品种。随之，进化伦理学也得到进一步的发展。近几年来，西方许多学者提出，只有凭借分子生物学、遗传学和遗传工程、动物行为学等生物科学技术的成果才可能理解道德，解决社会生活中的道德问题。60年代以来形成的现代进化伦理学，正是以现代生物科学的发展为基础的，它既是对早期进化伦

理学的复活，又是对早期进化伦理学的超越。达尔文、斯宾塞、赫胥黎等人都没有运用遗传学知识来解释生物进化及道德现象，因为那时遗传学尚未形成一门系统的科学，分子生物学和遗传工程等科学技术还没有产生。现代进化伦理学则更深一步，从遗传学的观点考察人性及其道德问题。他们还以分子生物学、遗传学的新成果为依据，提出要用遗传工程的方法改变个人的道德面貌和道德行为。这是现代进化伦理学不同于传统进化伦理学的一个明显特点。譬如，奥地利社会生物学家威尔逊认为，要想真正理解人类的本性、人类生活及人所依据的种种环境条件、法律、公道、德性等，必须对基因这个遗传的物质基础有充分的知识，否则在这类问题上的一切精心研究都会变成无源之水、无本之木。威尔逊还用亲族选择补充达尔文的天然选择，认为利他主义是由于亲族具有共同的基因，从共同祖先那里得到的相同的基因越多，动物和人的行为也愈具有利他性。英国生物学家达尔顿则在《遗传学和人》一书中竭力证明：人的道德品质、不朽的信念、认识的内在动机、意志的自由及其他人的心理特点，都是“在遗传上被决定了的”^①。

生命伦理学是本世纪70年代兴起的一门新学科。1987年，中国人自己写的《生命伦理学》也首次出版。生命伦理学的产生，首先同生物技术的进步有密切关系，其次是生物学、医学、人类学、社会学、优生学、遗传学等多学科发展的结果。由于生物技术的进步，使医学面临许多前所未有的新难题，并对传统的伦理观念挑出了挑战。例如：“借用子宫”、“借用精子”、“试管冷冻婴儿”、“器官移植”等，都是以前伦理学所未遇到过的问题。生命伦理学得以产生，正是适应了解决生物医学技术引起的伦理难题的需要，反映了对新技术使用应当进行道德控制的要求。

① 参看石毓彬、杨远：《二十世纪西方伦理学》，湖北人民出版社1986年版，第482—490页。

随着科学技术的发展和人类社会的知识化，日暮途穷的宗教道德也不得不更新原来的面目，对中世纪僵死的经院哲学进行精细加工，巧装打扮一番，甚至戴上“科学”和“理性”的桂冠。当今美国社会中的许多神学家、伦理学家在尊重知识、尊重理性的旗号下，都注意吸收当代自然科学的有用成果和社会科学其他流派的理论和术语，以解释基督教的教义和道德，这也从一个方面反映了知识劳动对道德发展的推动作用。

四、知识劳动引致伦理学研究方法的变革

考察近代伦理思想史，我们可以发现，几乎每一种新的道德学说的诞生，都会用一种或几种新的研究方法加以说明和论证。而每一种新的研究方法的出现，又都以历史上或当时知识劳动已经取得的成果为前提。知识劳动的发展及其成果常常是引发伦理学方法变革的酵母剂。这一特点特别为近代自然科学产生以来的伦理学发展历史所证实。产生于本世纪的西方人道主义自然主义伦理学认为，伦理学要想成为科学的伦理学，必须依靠全部的科学成果和科学方法，不仅要依靠自然科学，也要依靠社会科学，不能只依靠那一方面或那几门科学，而是要依靠全部科学。这一思想，在一定程度上反映了当代伦理学方法变革的现实和趋势。

文艺复兴运动所复活的自由探索精神，迎来了近代自然科学的春天，从此以后，自然科学开始挣脱神学的枷锁，数学、力学、天文学、物理学、化学和生物学等各门学科都空前地发展起来。自然科学的发展，为人类认识和征服自然提供了强有力的工具，同时也对人类社会生活和思维方式产生了深刻的影响。特别是由于牛顿发现了物体运动的三大定律和万有引力定律，使重量力学达到某种完善的程度，以致使当时的许多自然科学家，都企图用力学来解释一切自然现象，把力学定律扩充到一切被考察的对象之中。这种形而上学的思维方法，在自然科学界整整统治了两个世纪，

并且对伦理学研究方法的变革产生了重要的作用。17、18世纪欧洲大陆哲学、伦理学盛行的机械决定论和理性主义的方法都直接导源于近代自然科学的发展。霍布斯和拉美特利是近代伦理史上用机械论方法研究伦理学的代表。他们把人比作一架机器，不仅人的生理活动遵循机械力学的原理，而且人的思想、感情、欲望都由机械力学原理决定。人类的道德也完全可以运用数学力学原理加以论证和说明。人的思想感情是快乐还是勇敢，道德品质是高尚还是卑下，“一切决定于我们这架机器运行得怎样”（拉美特利语）。笛卡儿、斯宾诺莎、康德是理性主义方法的代表。他们把伦理学建立在自然观和认识的基础上，认为用理性支配感情，用意志控制自然欲望，是道德的必要条件，并把人类幸福的实现，寄托在颂扬理性、相信科学上。由罗吉尔·培根提出，后经达·芬奇、弗兰西斯·培根、笛卡儿和伽利略等人发展的现代实验方法，则被19世纪末产生于美国的现代实用主义伦理学所直接借用。他们把物理科学的“实验方法”搬到伦理学，并企图用这一方法填平伦理学与自然科学之间的“鸿沟”，消除认识与道德、知识与价值的本质区别，以建立起实用主义的伦理学体系。用杜威的话来说，实用主义的方法，就是“根据观念的结果决定观念的意义”的所谓“实验的方法”^①。

当然，近代自然科学的成就影响实用主义伦理学方法变革的不限于试验方法上。达尔文进化论对实用主义伦理学也有一定的影响。实用主义用生物的进化和生长的观点来解释道德的性质，以及道德的形成和发展等问题，就是以达尔文进化论为依据的。

“道德即生长”就是杜威所提出的一个重要命题。他们还从进化论只承认事物的量变，否认质变的连续性原则出发，抹杀人的活动和其他动物活动的本质区别。在他们看来，人的一切行动，

^① 参见杜威：《哲学的改造》，许崇清译，商务印书馆1985年版，第88页。

包括道德行动都是为使个人能适应自然和社会具体环境，以求得到生命的保存、生长和延续。人的道德观念和道德行为，归根到底都来源于人类为求得生存而在进化过程中所形成的所谓“人的本性”，即从动物身上继承下来的自然本能。

进化伦理学和现代进化伦理学也都是用进化论的方法解释道德现象的，由于以上在论述道德观念变化问题时已经提到，所以此处便不再赘述。

心理学作为一门独立的学科，也是随着近代自然科学的进展和实验方法的采用而逐渐形成的。1876年德国心理学家冯特在莱比锡大学创立第一座心理实验室，广泛研究感觉、知觉、注意、反应时间、情绪等心理现象，被认为是心理学从哲学中独立出来成为一门科学的标志。在现代心理学发展的基础上，19世纪末期出现了一种新的伦理学研究方法——弗洛伊德的精神分析法。所谓精神分析法，就是把心理学的研究方法运用于伦理学领域，用心理学的方法解释和论证道德问题的一种伦理学说。用弗洛伊德的话来说，就是“应用最新发现的精神分析所见，去探讨宗教和道德的起源”^①。精神分析法，与17、18世纪以来的资产阶级伦理学的理性主义方法相对立，从而进入了20世纪哲学上的非理性主义思潮。产生于本世纪30年代的新弗洛伊德主义伦理学，虽然对老弗洛伊德主义的理论作了许多修改，但所运用的研究方法仍然与弗洛伊德本人一样，还是从心理学角度研究社会道德现象，用心理分析方法解决道德问题。

开端于本世纪初期的元伦理学研究，曾经左右了半个多世纪的英美伦理学研究。所谓元伦理学，就是用现代逻辑语言分析的方法，研究道德概念、判断的性质、功能和意义的一种道德哲学，也称为分析的道德哲学。然而，元伦理学的形成，同19世纪以来

^① 参见石毓彬、杨运：《二十世纪西方伦理学》，湖北人民出版社1986年版，第482—490页

逻辑学的广泛深入发展有重要的关系。元伦理学的创始人——价值论直觉主义伦理学的代表乔·穆尔，不仅在哲学和道德科学方面造诣极深，而且是一个著名的逻辑学教授。他首开用现代逻辑方法研究道德的先河，因此成为元伦理学的最早代表。以普里查德为代表的义务论直觉主义，虽然同穆尔的价值论直觉主义具有不同的特点，但都具有逻辑分析的特征，把伦理学概念和判断的逻辑分析，当作伦理学的基本任务。产生于本世纪30年代的新实证主义伦理学的各个流派，无论是以罗素为代表的感情主义，还是以黑尔为代表的语言分析伦理学派，尽管他们对道德问题的看法有种种差别，但都深受现代逻辑分析方法的影响，把道德语言的逻辑分析看作道德哲学的根本任务。

知识劳动导致伦理学方法变革的事实，还可以举出许多。概括而论，注意利用已有自然科学和社会科学的成果、方法，并从中寻求解释人类道德现象的方法，是近代特别是现代伦理学方法变革的一个重要特点。

五、知识劳动陶铸特殊的道德人格

历史证明，人们长期地从事某种方式和范围的生产活动，会形成某种特殊的道德心理和道德品质。马克思曾说过，在生产活动中生产者也在改变着，并炼出来新的品质，通过生产而发展和改造着自身，造成新的力量和新的观念，造成新的交往方式、新的需要和新的语言^①。知识劳动同生产劳动一样，也具有陶冶人们道德品质的功能。弗兰西斯·培根有段名言：“读史使人明智，读诗使人聪慧，演算使人精密，哲理使人深刻，伦理学使人有修养，逻辑修辞使人善辩。总之，‘知识能塑造人的性格’^②。这说明，不同的知识劳动方式，还会形成不同的道德人格。

① 参见《马克思恩格斯全集》第46卷上，第94页。

② 何新译：《培根随笔选》，上海人民出版社1985年版，第14页。

张仲景（约150—219）是东汉杰出的医学家，著有《伤寒杂病论》十六卷，这是我国第一部从理论到实践的临床诊疗专著。长期的医疗实践，不但使他发明了许多独到的医疗技术，而且形成了高尚的医德思想。他抨击时弊，鄙视名利，端正医风，精究方术的可贵品质，如果离开了医疗实践，是不可能形成的。孙思邈（581—682）著《千金要方》30卷，历时50年。著述活动和医疗实践也使他形成了不求名利，不辞劳苦，不迷信古人，敢于创新的品质。李时珍（1518—1593）是我国明代伟大的医药学家。他一生著述十几种，其中《本草纲目》是我国最重要的药物巨著。李时珍编写《本草纲目》耗时近30年。长期的考察和医疗实践也铸成了李时珍的特殊道德人格：注意调查，虚心请教，一丝不苟的治学精神，实事求是，坚持真理，穷究底蕴的科学态度，不畏艰险，亲尝毒药，勇于献身的崇高品德。

再以现代自然科学研究为例。自然科学研究，是一种揭示自然界各类现象或事物的结构、性质和运动规律的特殊劳动。就自然科学的认识本质来说，整个自然界，都是自然科学的研究对象，但自然科学现实的研究对象仅仅是与人有现实联系的自然事物和现象。人的认识和实践能力达到什么程度，相应的自然科学的现实研究对象就扩展到什么程度。因此，人对自然科学对象的认识永远是一个有限向无限转化的过程。自然科学研究的这一特点，使许多自然科学工作者都形成了诚实、谦虚等共同的道德品质。伽利略（1564—1642）是意大利的物理学家和天文学家。他在许多科学领域里都有杰出的贡献，被称为“近代科学之父”，但他却“觉得自己简直是浅陋之极”。达尔文给后人留下20多部科学著作，他所创立的生物进化论，被恩格斯誉为19世纪自然科学领域中的三个伟大发现之一。可以说，他有足够的“资本”可供个人炫耀，然而他自己却认为：他所看到的都是自己的弱点。瑞典化学家诺贝尔（1833—1898），终生获得255项发明专利权，

对人类作出了非凡的贡献,但他很谦虚。他拒绝别人给他画像,拒绝把他的照片印入杂志和瑞典名人集。法国物理学家、化学家居里夫人(1867—1934),先后发现钋和镭两种天然放射性元素,著有《放射性通论》、《放射性物质的研究》等书,对核科学的发展起了重要作用,曾两次荣获诺贝尔物理学奖和诺贝尔化学奖。但她却是一个“不为荣誉所颠倒的人”(爱因斯坦语),有着谦虚的美德。她把荣誉视为“灾难”,认为敬仰和光荣毁坏了人类的生活。爱因斯坦对居里夫人的人格深感钦佩,并对她作了高度的评价。他说:“她的坚强,她的意志的纯洁,她的律己之严,她的客观,她的公正不阿的判断——所有这一切都难得地集中在一个人的身上。她在任何时候都意识到自己是社会的公仆,她的极端的谦虚,永远不给自满留下任何余地。”^①

爱因斯坦(1879—1955)是当代伟大的物理学家。最主要的科学成就有:狭义相对论、广义相对论、光量子论、受激辐射理论、布朗运动的理论解释等,并获得诺贝尔物理学奖。长期的科学研究工作,不仅陶冶了他谦虚的美德,而且形成了他特有的关心人类幸福和社会和平进步的道德责任感,以及鄙视金钱、无私无利的高贵品质。在成名前后,他始终一贯尊敬师长、尊重他人、尊重同辈。他批判了牛顿力学的形而上学体系,但仍然十分尊重牛顿。对于声誉,他感到厌恶,一直采取逃避的态度。他认为受到人们过份的赞扬和尊敬,实在是一种命运的嘲弄。他一生发表的有关反对战争、争取和平的言论100万字。在他的倡议下,还和十来位诺贝尔奖金获得者和其他一些学者联名发表了《科学家要求废止战争》的宣言,即著名的“罗素—爱因斯坦宣言”。他拒绝了每分钟1000美元的电台演说的聘请,却同意将宣布狭义相对论的30页论文《论动体的电动力学》重抄一遍拍卖,将所得900·

^① 许良英、范岱年编译:《爱因斯坦文集》第一卷,商务印书馆1976年版,第339页。

万美元全部捐献支援反法西斯战争。在他看来，人们所努力追求的庸俗的目标——财产、虚荣、奢侈的生活等，都是可鄙的。金钱只能唤起自私自利之心，并且不可抗拒地会招致种种弊端；只有伟大而纯洁的人物的榜样，才能引导人们具有高尚的思想和行为。

当然，知识劳动陶铸特殊道德人格也可能从另一个方面发生作用，比如一些科技劳动者的嫉妒心理、争名夺利、弄虚作假、甚至抄袭行为等，也往往同科技劳动的特点有关。这是因为，道德主体都是有思想、有意识的现实人类，而不是完全被动的客体。因此，研究知识劳动陶冶人们道德品质的功能，也需要从多方面去把握。

第十章 当代劳动与人的全面发展

人类历史是一部人类劳动创造的历史。劳动创造了社会的物质财富和精神财富，也创造和完善着人类自身。现代西方社会中的许多哲学流派，如存在主义、新托马斯主义、人格主义、实用主义、法兰克福学派等，或从人的存在、或从人的自然本性、或从人与神的关系等方面出发，都对人的发展问题作了有益的探索，这说明人的和谐全面发展是当今人类致力追求的共同目标。现代科学技术的发展和广泛应用，在当代劳动领域引起一系列新的变化，也为人的进化和全面发展提供了新的选择和发展机遇。

第一节 对马克思恩格斯的人的全面发展理论的认识和理解

一、人的“全面发展”的概念和基本涵义

什么是人的“全面发展”？这是理论界和关心这一问题的社会成员始终感到困惑的问题。

对人的全面发展问题的探索，是在资本主义工场手工业发展以后，特别是在近代产业革命基本完成之后，由于人的片面发展成为严重的社会弊病的时候开始的。从14世纪中叶至16世纪末的文艺复兴运动开始，经过17、18世纪的启蒙运动，到19世纪初期的空想社会主义运动，在这方面都留下了许多探索者的足迹，其

中不乏天才、合理之见。16世纪人文主义教育家拉伯雷在批判经院主义教育时就强调指出，对智育、德育、体育、美学和劳动教育，要给予应有的注意。人文主义者力图恢复和发扬古希腊时代“身心既美且善”的思想，争取实现人的身心和谐发展，即达到“灵肉一致”、人格完善、多才多艺，完成人们想做的一切事情^①。文艺复兴时期，早期乌托邦社会主义者汤姆士·谟尔在自己的书里也指出了个性全面发展的必要性，以及消除体力劳动和脑力劳动之间的对立等问题。18世纪法国启蒙思想家和近代教育思想的奠基者卢梭，针对当时的“社会人”而言，提倡“自然主义”教育。他认为“社会人”把社会作为分母，个人只不过是分子，社会对个人制约越多，个人价值越小；“自然人”不是分数中的分子，而是“数的全体”，是整数，即在社会上处于独立地位。“自然人”，也就是个性自由发展的人。他还试图通过教育同劳动——手工业和农业劳动、特别是手工业劳动相结合，以实现人的全面发展。同时代的英国古典政治经济学家亚当·斯密，不仅以冷静的眼光注视着大工场手工业所造成的人的畸形发展，而且以个人和个人本性为立足点，建议由国家实行国民教育，以防止由于分工造成的人的完全萎缩。但是，真正明确提出人的全面发展概念、并作为一个重要的社会问题来考察的，则是从空想社会主义者开始的。傅立叶指出：“协作教育的目的在于实现体力和智力的全面发展”^②。圣西门把15世纪在物理学、数学、艺术和手工业方面有惊人的成就，在人类理智可及的一些最重要最广泛的部门十分热心地工作的欧洲人，称为是“全面发展的人”^③。在欧文所指的全面发展教育中，除体育外，还包括有智育、美育

① 参看布克哈特：《意大利文艺复兴时期的文化》，商务印书馆1979年版，第135页。

② 《傅立叶选集》第3卷，商务印书馆1964年版，第217页。

③ 参见《圣西门选集》下卷，商务印书馆1962年版，第183页。

和劳动教育。欧文认为，人应当通过全面的实践活动获得全面发展。每个社会成员既从事农业，又从事工业，尽可能地调换工种，并相应地训练青年从事尽可能全面的技术活动，劳动应当重新获得它由于分工丧失的那种吸引人的力量。

马克思关于人的全面发展的理论正是在批判地吸取和继承了人文主义者、启蒙思想家和空想社会主义者的思想的基础上形成的。所不同前人的地方是，马克思不是从抽象的人性出发，也不仅仅立足于个性发展的角度，而是从个人和社会的相互关系中，从人类最基本的实践活动——生产劳动中考察人的全面发展，从而揭示了人的片面发展的社会根源和人的全面发展的历史必然性与基本途径，创立了马克思主义关于人的全面发展的学说。根据马克思恩格斯的有关论述，人的“全面发展”的基本涵义是：

(1) “**每一个社会成员都能够完全自由地发展和发挥他的全部力量和才能。**”“**使社会全体成员的才能能得到全面的发展**”^①（着重号为引者所加）。

(2) “人的全面发展”和“人的自由的发展”既相互区别，又关系密切，即恩格斯说的“每个人的全面而自由的发展”。人的全面发展，说的是个人的发展程度；人的自由发展，说的是道德主体改造自然、改造社会以及改造自身的能力水平。根据恩格斯“自由是在于根据对自然界的必然性的认识来支配我们自己和外部自然界”^②的命题，人的自由发展，一方面受到自然界和社会客观必然性的限制，另一方面又受到人类自身认识世界和改造世界的主观条件的限制，也就是受到人类自身体力的智力发展程度的限制。因此，一方面只有“人的才能全面发展”，人类才会在改造自然、社会以及改造自身中获得更大的自由；另一方面人类只有具备自由发展的各种条件，也才可能实现个人的全面发展。

① 《马克思恩格斯选集》第1卷，人民出版社1975年版，第217、224页。

② 《马克思恩格斯选集》第3卷，人民出版社1972年版，第154页。

(3)全面发展的个人“没有特定的活动范围”，“每个人都可以在任何部门内发展”^①，可以“根据社会的需要或他们自己的爱好，轮流从一个生产部门转到另一个生产部门”^②。与此相反，片面发展的个人“只是承担一种社会局部职能的局部个人”^③。实际上，这只是对未来社会的预测和理想，到目前为止以至最近的将来，无论是发达的资本主义国家还是社会主义国家，社会的大多数成员仍然被限制在一定的活动范围之内，因为目前还没有一个国家具备消灭社会分工的条件。职业变换虽然经常进行，但仍然以社会分工为前提，任何人都不可能“没有特定的活动范围”，也不能随心所欲的“在任何部门内发展”。就我国现状而论，变换工种对有些人来说是必要的，因为这于个人才能的发挥有利。但过于频繁的职业变动，不仅目前在现实中难以实现，而且无论对个人发展还是对社会发展也未必有利。据国内一些资料证实，保持相对稳定的职业流动，反而对个人发展和生产发展有利。

(4)人的体力、智力和道德的全面发展。强调人的德、智、体协调发展，这在恩格斯的《工人阶级状况》一书中最为明显。恩格斯指出，资本主义自由竞争时期的机器大生产，“工人不仅在身体方面和智力方面，而且在道德方面，都遭到统治阶级的摒弃和忽视。”^④他对工人阶级得不到最基本的道德教育的社会现象进行了尖锐的批判。后来，恩格斯在1891年9月28日致卡尔·考茨基的信中进一步谈到：“应该说，由于阶级的对立，统治阶级在智力上和道德上也畸形发展，而且在很大程度上超过被压迫阶级。”^⑤

① 《马克思恩格斯全集》第3卷，第37页。

②③ 《马克思恩格斯论教育》，人民教育出版社1979年版，第76、164页。

④ 《马克思恩格斯全集》第2卷，第399页。

⑤ 《马克思恩格斯全集》第38卷，人民出版社1972年版，第152页。

二、实现人的全面发展的社会条件

马克思恩格斯研究人的全面发展，由于不是从抽象的人性出发，而是从现实的资本主义生产方式出发，因而十分重视人的全面发展的社会条件。他们认为：

第一，生产力的发展是实现人的全面发展的物质前提。马克思指出，现代工业随着科学技术的发展，不断地使社会内部的分工发生革命，不断地把大量资本和大批工人从一个生产部门投到另一个生产部门。因此，大工业的本性决定了劳动的变换、职能的更动和工人的全面流动性。另一方面，大工业在它的资本主义形式上再生产出旧的分工及其固定化的专业。这个绝对矛盾破坏着工人生活的一切安宁、稳定和保障。如果说劳动的变换现在作为不可克服的自然规律，并且带着自然规律在任何地方遇到障碍时都有的那种盲目破坏作用而为自己开辟道路，那末，大工业又通过它的灾难本身使下面两点成为生死攸关的问题：一、承认劳动的变换，从而承认工人尽可能多方面的发展是社会生产的普遍规律，并且使各种关系适应于这个规律的正常实现。二、用适应于不断变动的劳动需求而可以随意支配的人员，来代替那些适应于资本的不断变动的剥削需要而处于后备状态的、可供支配的、大量的贫穷的人口；用那种把不同社会职能当作互相交替的活动方式的全面发展的个人，来代替只是承担一种社会局部职能的局部个人^①。

恩格斯认为，由于工业革命，人的劳动生产力得到巨大的发展，以致在人类历史上破天荒第一次创造了这样的可能性，在所有的实行合理分工的条件下，不仅进行大规模生产以充分满足全

^① 参看《马克思恩格斯论教育》，人民教育出版社1979年版，第164页。

体社会成员丰裕的消费和造成充实的储备，而且使每个人都有充分的闲暇时间从历史上遗留下来的文化——科学、艺术、交际方式等——中间承受一切真正有价值的东西^①。因此，只有“通过社会生产，不仅可能保证一切社会成员有富足的和一天比一天充裕的物质生活，而且还可能保证他们的体力和智力获得充分的自由的发展和运用。”^②

第二，废除私有制是实现人的全面发展的社会条件。旧式分工以及由此产生的私有制、阶级剥削和阶级对立，是人的片面发展的社会根源。因为，生产工人的概念决不只包含活动和效果之间的关系、工人和劳动产品之间的关系，而且还包含一种特殊社会的、历史地产生的生产关系。在私有制和阶级对立的条件下，不仅“一个阶级被排斥于发展之外”，而且“把这个阶级排斥于发展之外的另一个阶级在智力方面也有局限性”^③。因此，无论是统治阶级还是被统治阶级都各向不同的片面方向发展。恩格斯指出，通过消除旧的分工，进行生产教育、变换工种、共同享受大家创造出来的福利，以及城乡的融合，使社会全体成员的才能得到全面发展，——这一切都将是废除私有制的最重要的结果^④。在资本主义生产方式内部所造成的、而它自己已经无能驾驭的大量的生产力，正在等待着那样一种为了共同的有计划的工作而组织起来的社会去把他们占有，以便保证社会的所有成员都有生活资料 and 自由发展其能力的条件，并且其程度将日益往上增长。代之而起的应该是这样的生产组织：在这个组织中，一方面，任何个人都不能把自己在生产劳动这个人类生存的自然条件中所应参加的部分推到别人身上；另一方面，生产劳动给每个人提供全

① 参看《马克思恩格斯选集》第2卷，人民出版社1972年版，第479页。

② 《马克思恩格斯选集》第3卷，第322页。

③ 《马克思恩格斯论教育》，第55—56页。

④ 参看《马克思恩格斯选集》第1卷，第224页。

面发展和表现自己全部的即体力的和脑力的能力的机会。这样，生产劳动就不再是奴役人的手段，而成了解放人的手段，因此，生产劳动就从一种负担变成一种快乐^①。

然而，目前在全世界范围内，废除私有制的国家还找不出一个来。虽然社会主义国家中公有制经济的数量比资本主义国家的国营经济数量多，但仍然保留着一定数量的私有制经济，而且公有制经济的性质与马克思恩格斯的预测也不完全一样。世界经济发展的现状还从另一方面表明，在私有制经济占主要地位的资本主义国家中，人的全面发展程度却在某些方面比公有制经济占主要地位的社会主义国家要高得多。以职业变动来说，今天，在美国各地，任何一个美国公民，不论男女老幼，除少数迫于家庭纠纷和失业压力而四处奔走外，几乎人人都在根据自己的爱好、特长，自由地选择生活环境和所从事的工作，实际上，这是一种知识和才干的竞争。这种竞争有时是残酷的，弱肉强食，尔虞我诈，但在这种激烈的竞争中，各种人员都按其所具有的能力被区分开来，归入相适应的社会档次中^②。据《未来的震荡》一书所提供的资料，美国有7100万就业人口在现有的岗位上任职，他们的平均工作时间只4.2年。美国劳工部的一份报告说，“平均说来，二十岁的工人一般都换过六、七次工作。”这种高比例的工作更换在西欧各国也越来越明显地表现出来。在英国，制造业中的工种转换估计每年在35%至40%之间。在法国，整个劳动力中有20%的人，每年都要涉及到工种变换，在瑞典，预计每年劳动力中工种转换比例平均为25%至30%，在许多地方已经高达35%至40%。在美国，那些最具有未来特征的人——科学家、工程师、受过极良好的教育的专业人员、行政官员、董事和经理，工作转换比例更是非同

① 参看《马克思恩格斯选集》第3卷，第333页。

② 参看《美国的人才流动》，载《科学与文化》（福州）1988年第1期，第46页。

寻常的高，并且还在继续上升^①。由此看来，就目前状况而论，公有化程度高低并不是决定个人全面发展程度的唯一社会条件。

第三，集体是实现人的全面发展的又一重要条件。人的全面发展取决于个人间的关系，是以许多人的共同活动方式为基础的。马克思恩格斯指出，只有在集体中，个人才能获得全面发展，也就是说，只有在集体中才可能有个人自由。在过去的种种冒充的集体中，如在国家中，个人自由只是对那些在统治范围内发展的个人来说是存在的，他们之所以有个人自由，只是因为他们是这一阶级的个人。对于被支配的阶级来说，它不仅是完全虚幻的集体，而且是新的桎梏。在控制了自己的生存条件和社会全体成员的生存条件的无产者的集体中，个人不是作为阶级的成员，而是作为个人参加的。它是个人的这样一种联合（自然是以当时已经发达的生产力为基础的），这种联合把个人的自由发展和运动的条件置于他们的控制之下^②。

不过，在现代社会中，集体充当个人全面发展的条件，也存在着许多复杂的情况。比如，资本主义社会里的企业集体，本来属于资本家个人的集体，职工不过是资本家的雇员而已。但是一些资本家通过职工分享公司的权益或建立以人为核心的经营目标，却使工人产生了企业也是自己的企业的意识。相反，在一些公有制企业中，由于职工的主人翁地位和合法权益得不到保障和实现，职工反而产生了“虚幻的集体”或不属于自己的集体的意识和心理。这就要求我们必须对集体这一条件进行具体的分析，也就是说，并不是任何打着社会主义招牌的集体都能充当实现个人全面发展的条件。

第四，教育同生产劳动相结合是实现人的全面发展的途径。实现人的全面发展，首先要重视教育。恩格斯指出，教育可使人

① 参看托夫勒：《未来的震荡》，四川人民出版社1985年版，第117—126页。

② 参看《马克思恩格斯全集》第3卷，第84—85页。

很快就能够熟悉整个生产系统，可使他们根据社会的需要或他们自己的爱好，轮流从一个生产部门转到另一个生产部门。因此，教育能使他们摆脱现代这种分工为每个人造成的片面性^①。教育培养了人们的技巧和能力，但若不通过社会生产劳动，便仍得不到应用和发挥。劳动是人的本质力量的对象化，劳动者在劳动过程中不仅生产出自身所需要的物品，同时也锻造了自身，发挥和发展了自己的智力。劳动的发展与人的发展的一致性，是马克思和恩格斯的一贯思想。马克思指出：“生产劳动同智育和体育相结合，它不仅是提高社会生产的一种方法，而且是造就全面发展的人的唯一方法。”^②马克思还把教育与生产劳动相结合看作是保护儿童的基本权利，减轻儿童的畸形发展，抵制资本主义童工制度对少年和儿童身心摧残的“一种最必要的抗毒素”^③。

第二节 对当代劳动变革中人的全面发展问题的探索

以信息技术为核心的现代科学技术的广泛应用和发展，对人类的劳动活动产生了重大的影响。它与人的发展的关系——究竟是在增长人类的幸福，还是在威胁人类的幸福，也成为国内外众多学者普遍关注的问题。

以“罗马俱乐部”为代表的悲观论认为，科学技术和生产力的发展决不是好事，这会导致人类的退步，甚至毁灭。人类在从技术方面取得成就引以为荣之后，现在人类正在技术的重压下辗转呻吟。科学认识的突破和新的技术成就，并没有开辟新的良好前

① 参看《马克思恩格斯选集》第1卷，第223页。

② 《马克思恩格斯全集》第23卷，第530页。

③ 《马克思恩格斯全集》第16卷，第217页。

景，而令人感觉到一种使人麻木不仁的富裕，它既蕴含着新的可能性，同时又蕴含着不断增长的危险性。憎恶技术的人责难技术背叛了人，科学家和一般知识分子抱怨技术没有能力解决社会问题；普通人感到惊恐和迷惘。与此相反，乐观论认为，新技术革命给人类的发展带来了希望和曙光，尤其是微电子技术和机器人的生产和应用，将把人类带进一个美好的新型社会。《信息社会》的作者松田米津认为，在信息起决定作用的社会里，人的创造才能得以全面发展。J·J·薛尔凡——施赖贝尔在《世界性的挑战》中也指出，信息化将按每个人的全部天赋发展他的才能，信息化根据每个人的可能充分利用他的才能。

虽然悲观论和乐观论在科学技术与人的发展关系上所持观点迥然不同，但对我们认识当代劳动变革中的人的全面发展问题却有着积极的启迪作用。

一、当代劳动方式变革对人的全面发展的影响

“劳动方式”范畴，是从具体的社会经济制度中抽象出来而反映其物质技术基础的一个基本范畴。正是这个基本范畴所反映的共同的物质技术基础，决定了当代社会主义同资本主义两种不同的社会经济体系中人的全面发展的某些共同特点和要求。劳动者和劳动工具是劳动方式范畴中的两个最关键的要素，同时又包括了劳动者在生产劳动中的地位和作用（劳动的分工协作关系、劳动职能等）。所谓劳动方式的变革，实质上就是劳动工具、劳动者与劳动工具的关系、劳动的技术组织形式、以及劳动者的劳动职能诸方面发生的综合性的根本变化。

第一次劳动方式变革发生于18世纪产业革命时期，是指手工劳动向机器劳动的历史性转变。劳动工具由手工工具转变为机器，劳动者与劳动工具的关系也发生了变化。手工劳动是人利用工具，机器的利用使人成了机器的附属品，不是人来支配、要求

机器，而是人必须适应机器的运行规律；人在直接的劳动过程中丧失了主导地位，机器反而成了主体，人变成了客体；劳动的组织形式由分散变得相对集中，机器间的协作成了工人分工的前提。20世纪初期美国工程师泰勒制定的企业管理的原则，就是机器生产所要求的劳动工具运动同工人动作之间、工人与劳动组织形式之间最佳协作关系的理论表现。

第一次劳动方式变革，机器生产代替了手工操作，取代了人手、臂等体力劳动的职能，解放了人的肢体，提高了社会生产力，使人类在征服自然方面取得了巨大的胜利，同时也对人的全面发展产生了双重的影响。机器在生产中的应用本来是对劳动的解放，但又使人成了没有个性的机器的奴隶。由于过细的分工，工人的活动领域十分狭小，专业十分固定，因而使工人的体力、智力得到片面发展，成为“局部职能”的畸形人。机器化大生产要求工人有一定的文化技术水平，以适应“人一机”关系的需要，劳动者虽然不能成为多才多艺的“全才”，但却可以成为某一生产环节的专家，这是人走向全面发展的不可缺少的环节。机器化的大生产要求管理集中化，工人不象手工时代那样自由自在，个性发展必须服从生产的要求，管理集中化又使工人具有一定程度上的组织性和纪律性，形成某种程度上的集体意识。所以，从整体上看，第一次劳动方式变革毕竟是推动了社会的发展，使人在自然界面前获得更多的主动性，日益成为自然界的主人，在曲折复杂的社会环境中一步步接近人类的自由。

第二次劳动方式变革发生在本世纪40年代，目前还在发展，其主要标志是电子计算机、机器人、激光器、宇航器、生物工程设备等新型的劳动工具群的出现，其中电子计算机和机器人是最典型的代表。它比上次变革的内容要广泛得多、丰富得多，对人的全面发展所产生的影响也深刻得多。

首先，劳动工具的自动化改变了人的劳动职能。查利·卓别

赫主演的电影《摩登时代》曾经是工业文明的象征，但在今天则已成为历史的陈迹了。在科学技术发达的国家或部门中，由于电子计算机和机器人的应用，生产过程可以不依赖人的直接操作而按工艺程序自动、连续地工作，实现了劳动工具的自动化。如果说蒸汽机、电力和原子能的应用，是人手的延长和“力气”的增强，亦即人类能量变换功能的话，电子计算机的应用是人脑部分思维机器化，亦即人类信息变换功能的机器化的话，那么，自动控制系统就是把这两种技术有机地结合起来，让机器人那样既能完成能量变换又会完成信息变换，把人类从繁杂的重复性的劳动中解放出来。机器人的使用不仅代替了人的体力劳动和部分脑力劳动，而且还代替人类去做那种危险、要和炸药、放射性物质、有毒品打交道，应付超常的温度、压力和高度的工作。“无人工厂”的出现是劳动的工具自动化的集中体现。位于日本列岛中心的丰田汽车公司，是世界有名的“无人工厂”之一。整个生产过程都由机器人操作，微处理机控制着企业生产的每一部件和每一阶段。机器人的使用并不意味着工人大批失业，而是改变了原来的劳动职能，工人由机器的操作者变成了生产过程的管理者和监督者，工人不再是机器的附属品，而是通过监视控制机来调节、控制和管理整个生产过程。一百年前工业化国家的全部职业中有2/3已经“消失”，但是现在就业的人却比那时增加了两倍，美国是自动化程度较高的国家之一，但它的就业人口所占的比例却超过历史上任何时期。在日本的“无人工厂”里，因此而解放出来的成千上万的职工并没有加入失业大军，而是进入了技术学校或负责培训、教育和重新专业化的学校。通过教育后的职工在巨大的“软件”制作所里从事着收入更高的工作，或随着机器人研制业的发展，设计新机器人，给新机器人编程序、保养、维修现有的机器人，设置制造机器人的生产设备，为合理使用机器

人而改造各种职业，等等。劳动职能趋向智能化，劳动者如果不具备有关劳动工具和其他附属设备的结构原理和性能方面的专业知识，没有对生产中各类复杂情况进行综合判断和随机处理的能力，便难以适应自动化劳动的要求。

其次，人在更高的形式上支配劳动工具。由于机器人的使用，机器排挤人的现象出现了。对此，不少社会学家、未来学家发表了截然不同的看法和预测。一是有人担心由于机器人的“思维”能力不断增强，人类社会会让机器人所控制和吞没，成为机器人的奴隶；二是认为机器人是由人类的智力所创造的，人的大脑由一万多个神经细胞所组成，机器人无论如何发展也不会超越人类的智慧，它只能成为人类的工具。所以，人类在欢呼机器人在技术上的胜利，极大地提高了生产率，解放了人的体力和部分智力的同时，也产生了某种程度的忧虑和预测。其实这个道理很明显。人创造了劳动工具——机器人，人也将在更高的程度上去支配它和管理它，也完全有能力左右这不可遏制的技术发展趋势，趋利避害，利用它为人类造福。机器充当主体，劳动者充当客体的时代是不会复返的。

其三，增加了个人全面发展的时间和条件。随着电子计算机和机器人的普遍应用，劳动者将越来越多地从直接物质生产过程中被替换出来，自动化机器体系的效益越来越成为财富增长的关键。在社会财富基石和源泉改变的基础上，劳动者满足自我发展需要的劳动比重不断增大，为了生活报酬的劳动比重日益下降。人们把大量的空闲时间用于从事自己感兴趣的业余工作，包括学习新科技、接受多种教育训练、业余发明、公益劳动、体育活动、娱乐消遣等。据《经济学译丛》对1979年某些国家规定的工作制统计，在日、英、美、法、西德几个科学技术发达的国家，工人每周实际劳动时间分别是：41.6、37.4、36.7、34.4、33.4小时。日本三协精密机械所甚至实行每周三天工作制。

此外，由于信息化技术和生产力的大大提高，劳动方式出现了由集中到相对分散的趋势。而劳动方式的分散化、多样化、个性化，实际上就是个人开始向自由而全面的发展。人们可以通过电子计算机的终端向中心办公室索取任务，而不必天天上班，到一个固定的地方集中工作或办公。在这种劳动方式中，直接生产者将摆脱集约化锁链的紧紧控制，消除受机器生产体系的时针约束，从工厂回到自己的家庭中去上班，既能省钱，又特别适合残疾人、老人和分娩不久的妇女做些力所能及的工作，更能让从事高技术职业的人员在家里安宁舒适的气氛中进行更富创造性的活动，促使人们横向发展成具有多种能力的多面手。日本鼓励工人多学习几种技能，鼓励工人在自己的工作岗位范围内学会所有各种操作。美国一家银行的女职员，过去17年一直在支票处理部门执行同一职能，现在实际什么事情都做：处理支票，利用计算机入帐，接听顾客电话，向顾客提供有关数据，等等。

二、自由时间增多对个人全面发展的意义和作用

自由时间，是由劳动者自由支配的时间，是人类的一笔宝贵财富。在马克思看来，“自由时间——不论是闲暇的时间还是从事较高级活动的的时间——自然要把占有它的人变为另一主体。”^①劳动者在自由时间内可以使自己的各种需要、兴趣和内在潜力得以满足和发挥，更加充分地表现自己，丰富自己的个性。当代劳动方式的变革正是通过对自由时间的运用重新铸造着主体，使劳动成为能够发挥智力的创造活动。19世纪70年代到20世纪70年代，在这一百年期间，国外一些经济发达的国家中一个全日制工作男性的周工作时间减少了近21%，自由支配的时间（包括用于休息与恢复体力的时间，娱乐的时间和用于个人与社会发展的时间）

^① 《马克思恩格斯全集》第46卷下册，第225—226页。

增加了38%。我国劳动者的自由支配时间和国外经济发达国家比要少得多，但总的趋势也是工作时间会相对减少，自由时间会相对增加。自由时间的增多，是个人获得全面发展的重要条件，因此人们通常谈到人的全面发展问题时，首先要谈到自由时间的多少。对此，我们应当注意以下几个问题：

第一，自由时间并非都是闲暇时间。自由时间是劳动者劳动时间以外的时间。没有劳动时间，也就无所谓自由时间。由于自由时间包括闲暇时间，通常闲暇也被看作是工作的对称语。个人一没有工作，他也就没有闲暇；但是，如果说一个失业者或待业者有极充裕的闲暇，在一个围绕着职业而建立的社会里就会被认为是对他们的一种侮辱。强制性的闲暇既不是休息，也不是娱乐，更不是发展。资本主义国家的失业工人以及中国待业青年中相当一部人的生活方式，就多少带有强制闲暇活动的特征。所谓强制性闲暇，就是一种被迫接受的闲暇生活，它不是人们自觉选择与接受的，而是由社会现状所决定的。所以，这种“闲暇”时间是不能属于自由时间的。

第二，自由时间是一定社会环境条件下的自由时间。自由时间是既与人的劳动活动、也与人的社会活动相关的一个范畴，人们暂时离开了劳动过程，并非也离开了社会。所以，自由时间作为个人全面发展的一个条件，它也必须从人们的劳动活动内容和人们劳动的社会关系中得到合理解释。自由时间的价值和意义，也并非为单个的劳动者所完全决定。社会环境、文明状况从下述两方面影响个人自由时间的利用：（1）社会文化环境影响劳动者在自由时间内的选择方向。自由时间的利用表面上看无人导向和控制，主要是行为者的自我导向和选择活动，实际上在个人选择的背后，社会文化的因素也是这样或那样地发生作用的。是学习科学知识、进行科学实验，还是对社会进行哲学的思考和道德的探索，或者绘画、钓鱼、旅游、打扑克、赌博、从事宗教

活动，等等，究竟选择什么，社会文化环境和气候通过社会价值的自发导向影响着人们的行为选择。（2）生产力水平和社会关系决定自由时间的质量。在自由资本主义竞争时期，自由时间为资本所奴役或渗透，劳动者并不能“自由”支配自己的“自由时间”。人们从看不到人的个性的劳动，不断转向看不到人的个性的娱乐活动，由于是进行这样一种受到约束的娱乐活动，所以也把它看作是强制劳动的恶性循环。如果说在机械化时代，资本家是通过剥削工人人身能够完成的能量变换的功能所创造出来的剩余价值而致富，延长工时成为他的主要剥削方式的话；那么，当人类跨入自动化时代后，雇主剥削雇员头脑中富有创造性的信息财富，工时相对缩短并付与较高的工资报酬便成了主要的剥削方式。高报酬实际上是一种“黄金手铐”。马克思说过：“个性得到自由发展，因此，并不是为获得剩余劳动而缩减必要的劳动时间，而是直接把社会必要劳动缩减到最低限度，那时，与此相适应，由于给所有的人腾出了时间和创造手段，个人会在艺术、科学等等方面得到发展。”^①然而在私有制存在的条件下，要求哪一个资本家不是为了获得剩余劳动而缩减必要的劳动时间，实在是不可可能的。因为如果这样的话，资本家个人的利益将难以实现，并必然败在其他资本家竞争的手下。由此可见，个人的自由而全面的发展主要决定于生产力的发展水平以外，同时还受到社会经济制度方面的因素的影响。由于此种原因，西方社会里的自由时间利用和我国中的自由时间利用也具有明显不同的特点。有人对西方社会中的自由时间利用概括为如下几种类型：（1）堕落型：把闲暇时间主要用于有害于身心的活动，如酗酒、赌博、吸毒、寻花问柳等等；（2）消遣型：最普遍的是长时间观看电视和录像，听刺激性强的流行音乐或上夜总会跳舞，追求感官刺激；（3）积极型：除一

^① 《马克思恩格斯全集》第46卷下册，第216—219页。

部分时间用于娱乐消遣外，还外出旅游，从事体育活动，特别是当今“自己动手”活动兴起后，不少人用闲暇时间整修花园、住房，制作家具和自己所需的东西；(4)发展型：鉴于当今科技的迅猛发展，信息知识成为社会财富的重要源泉，终身教育日益盛行，不少人在闲暇时间参加各种讲习班、到社区大学、开放大学进修，收看电视教育节目，以进一步提高知识水平，扩大知识面^①。我们国家的自由时间利用不仅数量有限，而且质量较低。根据《中国社会统计资料》一书提供的资料，我国沈阳、大连、重庆、成都四个城市的工人的周劳动时间（包括用于工作和上下班路途时间）分别为：56小时14分钟、53小时32分钟、57小时10分钟、52小时32分钟^②。比日、英、美、法、西德工人的实际周劳动时间长达10到20多个小时。在自由时间的利用方面，有的人一味追求金钱，缺乏精神追求，工作时想的是多挣钱，下班后想的是多捞钱，这部分人被社会称为是“兜里是满的，思想是空的，是只会挣钱的畸形人”，有的人害怕丢掉饭碗而不敢参加文化生活，这部分人中受雇者居多，有的只有十五六岁，正是接受教育、学习文化的最佳时期，却每天要工作十几个小时、甚至多达16个小时；有的热衷于追求精神刺激，除了赌博、酗酒、打麻将外，还干着有害社会利益和个人健康的活动。当然，健康的精神追求，炽盛的求知欲望、持积极的人生态度者也大有人在。但就目前的情况而论，上述几种情况似乎更应引起人们的重视。

第三，自由时间对人全面发展的相对性质。人们通常认为，人的全面发展是与自由时间的多少相联系的，这一看法虽然正确，但也失之片面。应该承认，劳动生产率的提高，劳动者社会必要劳动时间的减少，自由支配时间的增多，是劳动者全面发展

① 参看宋林飞著《现代社会学》，上海人民出版社1987年版，第447页。

② 参看国家统计局编：《中国社会统计资料1987》，中国统计出版社1987年版，第282页。

的重要条件。但是，人的全面发展的实质内容并非指人类有了更多自己可以支配的时间，个人的全面发展，既在自由时间之中，又在劳动时间之中，尤其在当代以职业为中心而不是以教养为中心的社会中，脱离劳动时间谈论自由时间对个性发展的作用很容易陷入误区。对象科学研究性质的劳动来说，劳动时间也成了“个人发展的范畴”。这种劳动并非是在“外在目的”的迫使下要人成为受过一定训练的自然力，而是要其成为把握自己命运的乃至社会命运的主体。这种主体不是以纯自然的和天然的形式，而是作为调节所有自然力的角色而出现于再生产过程中，劳动时间成了个人作用范畴中可支配的时间。劳动时间与闲暇时间之间的界限，个人发展的时间与利用这种发展时间之间的界限几乎消失了。劳动和闲暇之间排除了对立的性质，而且相互渗透，互为前提。在当代科技发展的条件下，这种性质的劳动或类似这种性质的劳动将越来越重要，并将为自己开拓出更为广阔的发展前景。不过，在全社会还存在剥削，存在某种经济特权和政治特权，劳动并非成为社会公认的唯一权威的社会条件下，人们往往以追求闲暇时间的增多，来满足劳动活动难以满足的需要，并以此作为发展自己、完善自己的条件。事实上，只要劳动时间和自由时间对立的界限尚未彻底消失以前，个性的自由和全面发展也是不会最终实现的。个性的发展水平是整个社会关系文明状况的综合反映。

第三节 对我国现阶段实现人的全面发展的对策的思考

一、教育与生产劳动相结合的新途径

教育与生产劳动相结合，是马克思在考察资本主义机器大工业生产的基础上所提出的实现人的全面发展的途径。世界许多国家的发展实践证明，马克思的这一设想是正确的。但是，如何根据我国社会生产力发展水平较低、社会分工比较落后、科技文化水平又不太高这一国情，去有效地实践这一途径，却有许多问题值得人们思考。对此，我们认为：

第一，要改变轻视教育的社会习气。人们历来认为，只有先发展经济尔后才能增加教育投资，发展国民经济计划从来都是“一工交，二财贸，所剩无几给文教”。人们也常常会听到“无工不活，无农不稳，无商不富”的议论，却很少有人提出“无教不兴”。今天的时代与马克思所处的时代已经大大不同，首先是科学技术的发展加深了各国人民之间的广泛交往，给中国社会的发展也带来了良好的契机。由于新技术成果在生产中的应用，新兴产业会不断代替传统工业，这必然要求在职人员通过再次受教育的途径来增强对职业更动的适应能力。传统的“一次性教育”必将被“终生教育”所代替。据意大利《时代报》计算，在未来的15年里，至少50%的传统职业将在其工作内容方面发生变化，40%的产业需要增加新的知识，20%的职业将是新的职业。最近，美国一些未来学家对世界的未来进行了19项预测，其中一项预测是：当今的中学生将不得不准备在一生中至少变换10次工作或职业。在这样的历史条件下，如果不迅速改变以往轻视教育的观

念，我们势必要吃大亏。因此，必须确立教育先行、“教育是战略产业”的新观念，化大力气发展教育事业，以教育带动整个民族的腾飞。如果由于中华民族的文化素质过低，而不能尽快地吸收、消化当代先进的科学技术，那么生存于当世的中国人将有愧于中华民族的子孙后代。

从各国教育经费的比例来看，我国教育的社会地位更是令人担忧。根据联合国教科文组织的统计，教育经费占国民生产总值的比例，1985年全世界平均为5.7%，我国1987年为3.2%，不仅低于世界平均水平，甚至还低于非洲的一些不发达国家。如按人均教育经费与国外比较，近期美国全年人均教育经费为996美元，加拿大647美元，法国584美元，日本555美元，新加坡249美元，而中国1985年仅为8美元。改革十年来，我国教育经费虽然增长了2.9倍，但扣除物价上涨因素和人头费外，实际用于教学的公用经费却不断下降。1987年比1980年中小学公用费分别从33.1%和22.1%下降为27.8%和19.7%。一些典型调查表明，中学每年每个学生平均仅5元，小学仅1元。教育经费短缺导致教育事业萎缩，加上其他原因，由此造成文盲激增。1988年国家教委公布的文盲人数为2.2亿，占世界文盲总数8.8亿的1/4，远远超过整个非洲文盲总数1.62亿人。严峻的现实是，在世界每4个文盲当中，就有一个中国人。而眼下，我国的文盲队伍还以每年100万人的速度在扩大，失学率有增无减。全国城乡小学1988年约有378万多名学生从校流失，平均流失率为2.9%，初中在校学生流失361万多名，平均流失率为6.1%，均比1986年至1987年度有所上升。基础教育陷入了深深的危机之中，造成的直接社会后果是：“文盲+法盲”的人数剧增，民族的文明素质下降。令人触目惊心的是，童工的队伍也在急速膨胀，过度的劳动戕害了孩子们的身体，过早的失学也在孩子们的心理上造成更深的危害。如果不通过重视教育的办法从根本上解决这些问题，就不会有个人

专业的发展，更谈不上一专多能的全面发展。

第二，纠正重学历轻能力的教育偏向，造就社会急需的各类人才。建国以来，我国建立的教育制度基本上是从小学到大学以学科为中心，以升学为目标的单一的教育模式。这种学科中心、智育至上的唯理性教育模式，重视课本知识的传授灌输和强迫训练，但忽视了人格形成和个性发展，也挫伤了不以升大学为目标的中、小学生的学习热情。基础教育片面追求升学率，高等教育追求高学历，成人教育、包括干部和职工教育片面追求文凭是一种普遍的社会倾向。大学生、研究生分配不出去，有的分出了又被退回来，从事职业再教育的职工回到原单位与所从事的职业挂不起钩等社会现象，暴露了教育严重脱离实际的弊病。进了中央党校和省级党校学习的人，不管政绩如何，统统成了晋级升职的资本；有的人，单位出高资供其谋取学位，学位到手，便溜之大吉。这种对己有利、于社会大多数人无益的教育体制，难以适应发展的需要。因此，坚决地刹住教育界多年盛行的“学历热”和“文凭风”，引导人们注重认识问题和解决实际问题的能力，是深化教育改革和实现教育和劳动相结合的一个重要目标。

人才以一定的学历为依据，是一种长期流行的观点。其实，这是一种习惯性的误解。因为学历并不是财富，只有能力才能带来社会财富。联合国教科文组织对文凭给予了重新解释：“文凭不再是局限于认可一生可利用的知识，而应是认可能够获得新鲜知识、在革新过程中能积极参与或至少能适应变革的一种潜力。”^①心理学家马斯洛认为，倘若重知识轻能力，可能会造成“有些博士是‘领有执照的傻瓜’”。杜威系统地赋予教育与社会发展和个性生长相关的功利主义价值，在他看来，人类生活和社

① 参阅《外国教育动态》1986年第3期，第64页。

会发展主要依靠解决所遇到的各种问题的能力，即适应环境的能力。因而教育应该成为培养解决问题的技能和方法的工作。他在《人的问题》一书中写道：“目前每一个人的主要需要是思考的能力；观察问题，把事实和问题联系起来，利用和享有观念的力量。如果青年男女走出学校而具备这种力量，一切其他的东西都可以在一定的时候增添进去。”^①国外的这些教育思想，是值得我们借鉴的。在美国的社会中，“文凭”的作用也已开始减弱，人们更注重的则是实际工作能力。在美国找工作时，首先要交出个人简历，其中最受重视的栏目是曾做出的那些成绩。应聘者往往要经过3—6个月的试用，才能签订合同，正式聘用。

那么，什么是能力呢？能力通常是指人在完成一定活动时所具备的本领。它包括完成一定活动时的具体行为方式，以及使活动得以顺利完成所必需的个性心理特征。能力可以划分许多种类，根据职业劳动的特点，主要指广大从业人员在本职岗位上进行生产业务活动时所具备的本领。对于一般的劳动者来说，最基本、最重要的岗位能力不外乎有以下四种：学习的能力，生产业务技术操作的能力，发现问题、解决问题的能力，以及革新创造的能力。为实现这一目标，在办学的模式上，应当变单一“学历型”为进修型、研究型、补缺型、普及型、推广型等；在组班形式上变“混杂型”为“单一型”，如“高级技工班”、“师资班”、“经理班”等；在教学方式上变“课堂讲授型”为学习研究型、协作攻关型、实践提高型、带职上岗型等。

第三，逐步实现企业学校化，学校企业化。一提到教育与生产劳动相结合，人们自然会联想到过去社会经常提倡的一面学习，一面生产，脑力劳动与体力劳动相结合，知识分子与工农群众相结合，知识分子劳动化，劳动人民知识化等口号。在科学技术飞

^① 托威：《人的问题》，上海人民出版社1965年版，第72页。

速发展的今天，这些口号即使不过时，也需要从更深层次上去认识和理解。企业学校化，学校企业化，就是一条具有广阔发展前景的新路子。

企业学校化，学校企业化，在国外发达的资本主义国家中已成为势不可挡的社会发展趋势。当今在美国，大学越来越更象是企业，而公司也越来越更象是可供终身学习的大学。美国未来学家奈比斯特指出，美国公司在当今的教育中已经开始扮演着双重的特殊角色。一方面，美国公司在社会上已经成为处于全国领先地位的教育积极分子；另一方面，美国公司自身也在经历着不同寻常的变化，实际上是凭自己的力量把公司转变成规模巨大的、名符其实的大学，从而对传统的教育制度提出挑战。在美国至少有18至29家公司和协会有权授于学位，美国大公司基本上都配备有专职教师，3/4的金融、交通运输企业也配备有专职教师，公司正在转变成终身教育的机构。

同样，大学也是公司。同把自己发展成培训和教育机构的很多公司一样，美国一些大学也正在谋求使自己更加企业化。由于教育费用高，政府教育经费拨款少，以及生源少而加剧的竞争等等因素，许多大学和学院已根据专业化、市场地位以及战略计划——就象企业所做的那样来考虑问题。现在在美国，学院和大学更愿意找一位具有企业背景的人来当校长，而不在于有无博士学位。所以，“博士学位已不再是当校长的一个必不可少的条件了，具有企业背景日益变得重要。”^①

在我国，大学办工厂，企业办学校也已不是什么新鲜的事情。许多国营大型企业不仅有自己的技校、职工培训学校，还有相当完善的体育、科研、教学设施。首钢、二汽、郑铝等大型国营企业都可谓是企业学校化的典型代表。许多大学、中学通过

① 奈比斯特：《90年代的挑战——重新创造公司》，第179页。

校办工厂、校办科研,不仅解决了教育经费的不足问题,而且大大缩短了科学技术转化为生产力的时间。但是,如何提高企业学校化、学校企业化的社会效率和质量,并成为社会普遍认可的战略性教育目标,还有许多工作需要我们去做的。

二、增加劳动者的自由支配时间

劳动者自由支配时间的多少,是一个国家社会经济发展程度的重要标志,也是实现个人全面发展的重要社会条件。在上节中,我们通过列举一些数字已经说明:我国广大职工与国外发达国家的职工自由支配时间的比例悬殊。根据世界劳工组织的统计,我国是世界上仅有的四个没有实行带薪休假制的国家之一。因此,缩短劳动者的必要劳动时间,增加劳动者的自由支配时间,是在我国条件下保证每个人得以全面发展的迫切任务,也是广大劳动者的共同心愿。而要增加自由支配时间,首先必须缩短劳动时间。据国家科委科技促进发展研究中心的一项缩短劳动工时的社会意向调查,在“增加一天工资”和“不增加工资,但增加一天休息”的选择中,80%以上的被调查者选择了后者。

目前,我国劳动者的年法定工时量为2448小时,如实行五天工作制,法定工时减为2032小时,按发展中国家的一般水平确定每年20天的带薪休假,我国劳动者的年工时量仍超过发达国家的一个半月以上。从战后国外实行五天工作制的实践看,缩短工时,是世界性的发展趋势和潮流,是社会进步过程中经济技术发展到一定阶段时的必然后果。在技术不发达的社会条件下,经济的增长主要依靠劳动量的增加;在资本自由竞争时期,经济的增长主要靠扩大生产规模;而进入现代经济和信息社会之后,经济增长的主要源泉是科学技术的进步。劳动数量的投入已成为经济发展中的次要因素,生产技术、劳动者的素质和管理水平(包括国家管理)等,则上升到更重要的地位。实行5天工作制,可以使人

们有更多的时间用于学习和娱乐，提高专业技能，改善劳动者的健康、智力素质。

当然，在我国推行五天工作制还需要有一个过渡时期，但是也并不遥远。根据有关专家的推测：我国已具备逐步推行五天工作制的条件，在2000年以前全国实行5天工作制是能够做到的。届时，每个人的全面发展将会获得较为理想的社会条件。

三、试行弹性工作制

弹性工作制，是西方经济发达的社会、特别是美国最近10年来逐渐盛行的一种劳动制度。现在，美国劳动大军中有1/15以上的人实行了弹性工作制。实行弹性工作制的企业，一般都能提高企业自身的劳动效率，同时又为个人的全面发展提供了更加自由和良好的社会条件。根据国外的实践和经验，弹性工作制主要有三种形式：（1）弹性工作时间；（2）长期兼职；（3）工作分享。

弹性工作时间，是指职工可以各有不同的上下班时间，但基本工作小时不变。职工可以自由安排自己的时间，企业则会因此得到职工士气高、生产率高、缺勤少和拖拉作风少的好处。美国现在大约有15—16%的劳动力实行弹性工作时间制，几乎所有的美国联邦机构的人员在每两周内都可以有各不相同的上下班时间，绝大多数的政府官员都赞成实行弹性工作制。据奈比斯特预测，到本世纪末，美国劳动大军中将有一半的人按照弹性工作时间选择工作。

超弹性工作时间——弹性工作时间的变种，人们可以在更长的时间里自由决定个人的上下班时间和工作时间。人们可以一周工作5天，每天工作9个半小时，或者工作4天，每天工作11个半小时。在欧洲，上千家公司实行的是“弹性周工作时间”制，即在一周的工作时间内重新安排每日的工作时间。现在，这一制度

又发展成“弹性年工作时间”。

弹性时间的根本意义在于，可以决定自己希望工作的小时数和自己制定上下班的时刻表，根据信息工作的分散性特点，它更能适合人的自我发展需要。

长期兼职。对于所从事的工作不太适合自己的爱好或才能发挥而一时又不能或不愿“跳槽”的人来说，兼职工作就是一种非常合意的选择。它也适应把工作当作业余兴趣的人们的选择。根据美国劳动统计局的资料，1984年，美国大约有1440万人（约占美国劳动大军的14.7%）从事兼职工作。经济体制改革以来，我国的兼职人数也增长很快。上海的专业技术人员兼职，已经形成了8万余人的队伍，占上海专业技术人员总数的15%左右。大、中学教师兼课占教师总数的25—33%。郊县8533个乡镇企业的发展，技术力量来源主要靠市区科技人员的业余兼职。兼职的好处是，在中国物质财富还不丰富的条件下，它首先是使兼职人员得到物质利益上的满足，同时也适合了个人才能发挥的需要，并能带来更高的生产效益。据上海科委科技开发交流中心统计，上海科技人员业余兼职所得报酬与所产生的社会效益之比为1：9.7。>

工作分享。工作分享是长期兼职的一种形式，也就是两个或两个以上的人共同承担和享受一份全职工作的责任和福利。它很适合从事秘书、大学校长、工程师、计算机程序编写员、科学工作者等职业人们的选择，也有利于帮助老年退休人员逐步进入退休阶段。奈比斯特几年以前就已经预测：工作分享在80年代末90年代初的劳动力卖方市场上将愈来愈普遍。未来的几年内，美国将有800家以上的主要公司实行工作分享制。实行工作分享的公司将得到双倍创造能力和生产能力的好处，而职工本人的工作则会更有灵活性和生产率。

四、引导人们建立合理的需要结构

需要是主体活动的内在条件，它反映的是主体对客体的一种特殊的依赖关系，主体只有通过活动，使自身“对象化”，才能得以生存和发展。可以说，需要是人们活动的能动性源泉。

人的全面发展是历史的产物，它表明的是人类在征服自然、改造社会过程中人类主体自身的发展和完善状态，是人类主体和社会相互作用、共同发展的结果。因此，我们在从人类劳动活动的内容和性质方面来评判人的发展程度时，千万不要忘记了从人的心理素质方面(需要是一种心理现象)对此作出分析的必要性。人类的心理意识支配着人类的劳动活动，因而是人们行为的内在动力。

从我国当前的一些统计资料来看，劳动者对金钱的需要很高，其次才是人际关系需要、发挥才能需要、尊重需要和安全需要。只有当社会经济大大发展，人们的收入大大增加，生活水平显著提高以后，人的才能需要、安全需要、尊重需要、交往需要，才会跃居金钱需要之上。劳动者如此地偏宠金钱需要，除了由于我国目前的社会财富还不能充分满足每个人的需要外，同时也与人的道德文化素养有关。从不同文化程度者的需要状况调查资料的分析中，我们可以看出，不同文化程度的人对金钱的需要存在着显著的差异：文化程度越低对金钱的需要越高，文化程度高则对金钱的需要相对低一些。大专以上文化程度的人对才能的发挥甚至超过对金钱的需要^①。

劳动者对金钱的重视并非完全是坏事，这反映了劳动者对自身利益的关心。一个健康的社会生产的目的就是为了使每个人都能得到更多的实际利益。但是，人的需要系统的形成，并不完全

^① 参见《行为科学》1988年第4期。

是个人主观随意的行为，它是社会物质生活条件的反映，同时又打着每个民族文化的印迹。因此，为了使劳动者形成适应社会发展的需要结构，还应当发挥一定道德价值方针的调节和指导作用。

第一，在个人需要和社会需要的关系上，应该树立把个人需要、集体需要和社会需要有机结合起来的整体需要观，既不能只讲个人毫无条件的服从集体需要和社会需要，也不能抛开集体和社会需要去片面地追求个人需要。劳动者的个人需要来源于社会对个人正当需要的肯定，而不是对社会需要的随意背离。

第二，在物质需要和精神需要的关系上，一是不能不顾社会条件毫无遏制地追求物质需要，二是社会要尽可能创造满足个人精神需要的条件，经济的繁荣就一定要伴随着大批“文盲 + 法盲”的出现，那实在是一种可悲的结局。

第三，正确处理现实和理想的关系。个人需要的满足程度要受社会条件的制约。在生产力还不发达的条件下，如果把未来可能实现的社会需要，不顾现实条件拿到现在予以满足，这是一种脱离实际的理想主义。把个人理想误认为是正当需要，就会自觉不自觉地站在法律和道德的对立面。这不仅不会实现个人进一步发展的良好愿望，反而成为限制个人全面发展的桎梏。我们从一些犯罪分子的犯罪原因中可以看出，他们不合理的需要结构往往是促使他们进行犯罪的内在心理基础。所以，建立正确的需要结构，是一个人实现自我全面发展的重要心理因素。

附录说明

下面两篇论文的作者都在企业长期从事政治思想和宣传教育工作。他们对企业劳动中的道德问题有着深刻的感受和思考。增强企业活力,提高劳动效率,一个很重要的问题就是要重视企业伦理问题的研究。中国目前出现的“企业文化热”现象,其根源也在于此。企业文化包括多方面的内容,但它的核心是企业伦理精神和人的建设。这两篇文章告诉我们,研究劳动活动中的伦理问题决不是可有可无,也不是“泛道德论”,而是企业发展和人的发展的重大实践问题。我们相信,这两篇论文,对启迪人们进一步思考和寻求解决企业伦理问题的途径及操作方式,加强精神文明建设,一定会起到积极的作用。

附录一

“郑铝人”的伦理精神

郑州铝厂宣传处处长 张建陆 副处长 刘怀塘

位于郑州以西37公里处的郑州铝厂，是我国目前最大的铝工业基地，被誉为我国铝工业的“半壁河山”。氧化铝产量约占全国总产量的50%左右。

郑州铝厂于1958年兴建以来，先后进行了3次扩建，目前正在进行4期技术改造，已形成了年产氧化铝62万吨、铝锭3.1万吨、炭素制品5.7万吨、硅酸盐水泥38万吨、水泥32万吨、矿山采剥能力200万吨的综合生产能力。该厂下属4个矿山，4个主体生产分厂，6个辅助生产单位，横跨河南省的3市6县，占地面积833万平方米，固定资产8亿元，各种设备8990多台（套）。全厂现有职工20149人，目前正以主人翁的姿态工作在不同的生产工作岗位上。自1985年实行厂长负责制以来，连续四年全面完成国家生产计划，经济效益一年跨上一个新台阶。据统计，1979—1988年，全厂共上缴税利11.26亿元，占投产22年来上缴税利总和的74.8%。每年实现利润平均递增13%。1988年首次突破2亿元利税大关。

1978年以来，郑州铝厂实现较大的技术革新成果116项，其中有四项获全国科学大会奖，有25项获省、市重大科技成果奖，此外还有386项获厂里科技奖。

目前，国家考核的22项主要技术经济指标中有17项居全国同行业前茅，批量生产的13种产品有11种获得了国、部、省优质产

品的称号。其中国优2项、部优6项、省优3项，优质品覆盖率达到90%，国优占60%。各种产品畅销全国各地，深受用户信赖。铝锭、氢氧化铝、高铝水泥、硫酸铝、金属镓还远销日本、澳大利亚、巴基斯坦、芬兰、泰国、香港等10几个国家和地区。近3年来，该厂产品出口创汇500万美元，仅1988年上半年就实现创汇300万美元。

随着产品质量的提高和社会贡献越来越大，各种社会荣誉也纷至沓来。1988年，该厂先后被评为全国先进集体，中国有色金属工业总公司优秀企业和质量管理奖企业，有色工业国家二级节能企业，荣获全国“五一”劳动奖状，并被晋升为国家二级企业和档案管理一级企业。

郑州铝厂在一个不太长的时间里取得如此引人注目的成就，其经验和因素是多方面的。其中企业积极倡导并践行的伦理精神，是取得成功的重要因素和经验之一。根据郑州铝厂的实际情况，“郑铝人”的伦理精神具有如下几个特点。

一、“以和为贵”的管理思想

“郑铝”的领导班子经历过17次调整，最长的任期不超过3年，其中有几次调整大都是因为团结方面发生了问题，影响到全厂工作，不得不“易人换马”。80年代以后，新任领导认真总结了“郑铝”的历史经验教训，并认识到：企业要兴旺、发展，搞好各级领导班子的团结、上下之间的团结以及职工之间的团结，是关键的关键。“郑铝”是一座现代化联合企业，连续作业性强、协作关系密切的特点也要求广大职工必须互相配合、互相支持，才能保证生产的正常进行和取得良好的经济效益和社会道德效益。所以，厂党委在1985年第四次党代会上提出“团结、文明、求实、进取”的八字厂风时，把“团结”二字摆在首位。为此，厂领导同基层领导经常一起促膝谈心，交流思想，沟通感

情。如何把团结搞好，是厂主要领导经常萦思于环、殚精竭虑的重要问题。一旦了解到某个单位领导之间出现了分歧或隔阂，厂领导总是及时去做各种工作，直到把问题解决。

1985年底，郑州、洛阳等地的一些工人上街游行、闹事，也波及到“郑铝”，有一百多名职工一起找厂领导要求解决家属“农转非”问题，还声言要上街游行，到省市上访，在全厂职工中引起了思想波动。事情发生的当天，厂主要领导于半夜3点召集会议，分析情况，研究处理办法。尔后，组织领导成员日夜在办公楼值班，同上访的职工对话。厂领导带领有关处室、部门的同志还深入车间、班组，走进一个个单身职工宿舍，找工人谈心，耐心细致地做疏导工作，使这场风波很快平息下来。

二、“质量第一，信誉第一”的价值目标

提高产品信誉，质量第一是核心。没有好的产品质量，也就不会有好的产品信誉。多年来，郑州铝厂的产品一直得到各界用户的好评，获得了显著的社会道德效益，始终保持着优质产品的信誉。据不完全统计，国内用户使用该厂提供的优质产品作为主要原材料生产出来的产品，被评为国家优质产品的有17项，其中金牌3个，银牌14个，被评为部、省优质品的有126项。该厂出口产品氢氧化铝、高铝水泥、普通铝锭等，不仅受到外商的好评，而且被列为免检产品，为祖国赢得了好的声誉。

为了提高产品的质量和信誉，1979年以来，该厂开始推行全面质量管理。1980年成立了质量管理委员会，分厂相应成立了领导小组。1984年，为了加强推行全面质量管理的组织协调工作，把质量检查处改为质量管理处，行使产品检查和质量管理的双重职能。1986年，又进一步调整、充实了全面质量管理委员会，成立了由厂长直接领导的负责组织协调全厂质量管理工作的综合性机构——全面质量管理办公室（简称全质办）。1987—1988年以后，

该厂全面质量管理工作登上了一个新的台阶——把创质量管理奖活动列入企业明确的价值目标。

围绕实现全面推行质量管理这一价值目标，厂领导着重抓了以下几个方面的工作：

第一，加强质量管理教育，提高各级管理人员和全体职工的质量管理意识和素质。

1987年以来，全厂组织了1382名科级以上干部和工程师以上的技术干部及工人参加国家组织的电视讲座全面质量管理基本知识统考，第一次平均成绩89.97分，第二次平均成绩89.9分。1988年，根据深入推行全面质量管理、落实创奖整改方案的需要，又先后举办了方针目标管理、质量信息管理、群众性的QC活动、生产现场质量管理、质量成本管理、体系质量审核等一系列专业培训班和研讨会，提高了QC专业人员的素质，促进了质量管理目标的实现。近几年来，为了提高职工的质量管理素质，累计购买和自编各种质量管理基础知识教材39628册，平均人手近两册。

第二，以系统理论为基础，全面推行方针目标管理。

1984年以来，该厂在产品创优活动中推行了方针目标管理，1986年下半年，又把这一方法应用到整个企业管理中。按照方针目标的要求，纵向到底，横向到边，层层进行展开，达到了层层有目标，层层有责任，层层有措施，层层有考核。实行这一方法，对推动产品创优升级工作产生了积极的作用。

第三，健全质量保证体系。

1987年，该厂在对全面质量管理委员会两次调整、充实的基础上，进一步调整、加强了全面质量管理办公室，对二级厂矿明确了专职质量管理人员的定员编制，规定千人以上的分厂设专职人员2—3名，千人以下的分厂设专职人员2名，处（科）室、车间、工序（班组）设兼职质量管理员。目前全厂从事质量管理的专职人员68名，占职工总数的0.34%；兼职人员1267名，占职

工总数的6.29%，质量管理骨干254名，占职工总数的1.26%；处（科）室、车间、工序（班组）质量管理人员的配备率基本达到了100%，全厂自上而下形成了健全的质量管理网络。在“质量第一”方针的指导下，该厂用质量和效益两把尺子评价管理水平，比较正确地处理了质量和数量、效益和速度的关系，并把产品的好坏直接与职工的社会荣誉和物质利益挂起钩来。

第四，强化生产过程的质量管理。

为了加强生产过程的质量控制，该厂在11个生产及辅助单位建立了生产现场质量保证体系，同时针对生产中的关键岗位及薄弱环节，在主要生产分厂和辅助分厂设置了32个工序管理点，开展产品质量审核和工序质量审核，进行工序能力分析和质量成本分析。在设备使用上推行定机、定人、定职责的“三定”责任制，做到严格考核，奖惩分明。

第五，搞好售后服务，保证企业信誉。

在推行全面质量管理过程中，该厂还建立了服务用户的专门机构，对服务人员作了明确分工，制定了完善的用户服务制度和访问制度，建立了服务用户的走访用户档案，利用“用户意见征求卡”不断地采用走访、信访和开座谈会方式，征求用户对该产品质量、服务质量的意见和要求，并以此作为改进工作质量，保证和提高产品质量的依据。为了使用户了解和正确使用该厂的出厂产品，该厂对出厂产品均向用户提供使用说明书，每批产品都随货发有质量证书，对出厂产品实行“三包”和“三保”。据统计，1985年以来，该厂采用信访、走访用户和开用户座谈会等方式，共访问用户700多家（次），主要产品的合同执行率为100%。

第六，严格质量奖惩，调动职工重视质量的积极性。

为了确保产品质量，保持企业信誉，郑州铝厂从1985年开始就作了明确的扣奖规定。1987年又制定了《质量奖惩制度》。对在质量管理中作出突出成绩的职工，按照评选条件，评选出质量

标兵、先进工作者和积极分子,并分别给予一定的奖励。据统计,1985—1987年该厂共评选出质量标兵、先进工作者109名,积极分子821名,质量管理先进集体14个,并颁发了荣誉奖和物质奖。1985—1987年对质量管理先进单位,先进QC小组和先进个人,颁发奖金7.309万元;对荣获部、省级的优质产品,按上级主管部门规定,对全厂职工根据贡献大小,创优的难易程度和取得的经济效益,分级颁发了优质产品奖金555.6万元,人均294.54元。

三、“奉献为荣”的行为准则

1985年第四次党代会上,“郑铝”党委在倡导“八字”厂风的同时,还向全厂职工提出了“为我国铝工业的发展作贡献,为振兴郑铝作贡献,为提高职工物质文化生活水平作贡献”的三贡献精神。几年来的实践证明,以“奉献”为核心的郑铝精神已经在全厂深深扎根,成为广大职工的行动准则。凡是到过“郑铝”的人无不为之“郑铝人”的奉献精神所折服。

阴历腊月二十七,是家家户户忙于过年的日子,但是郑州铝厂的许多职工仍然工作在自己的岗位上。女工李秋琴下班回到家里,把肉洗净放到锅里准备煮,刚点燃炉子就遇到紧急生产任务,她二话未说,关上炉子即赴工作岗位。有的人在冷风刺骨、寒气逼人的夜晚却是汗水淋漓,连续工作20个小时,连饭都顾不上吃,即使精疲力尽也不叫苦叫累。有时为了抢时间,争速度,工人冒着80℃的高温钻到窑炉里检修设备。

有一年冬天的一个星期天,热力厂一条200多米长的进油管道被冻结堵塞,生产面临着严重威胁。燃化车间大班班长李志娟——一个40多岁的女同志,毫不犹豫地爬上凌空飞架的管道,一米一米地处理冰结堵塞的输油管。寒冷的北风呼啸着从空中扫过,李志娟的耳朵被撕扯一样地痛,她打着哆嗦,咬紧牙关,在三层楼高的空中干了一天一夜,直到第二天早上九点多钟,彻底输通了油

管，李志娟才象冰一样从空中溜下来。

去年6月初的一天凌晨，氧化铝5车间溶出工序3号板式机上的下料流槽，不停地往下漏料。正当班的过滤班副班长韩才发现后，立刻停下板式机，钻到板式机与磨体之间的夹缝中进行检查，发现原来是常年累月的下料，把下料流槽的底板给磨漏了。时值凌晨，要找检修工人彻底修复势必耽误时间，为了争分夺秒抢时间、保生产，只好采取应急措施，他果断地操起钢钎和一件旧棉袄，钻进流槽下的夹缝中，爬在磨头上堵了起来。由于流槽底面很低，要堵好漏洞，必须仰着脸，才能看清洞口，他稍微一动，浮土便倾泻而下弄得他满脖子、满脸都是土，眼睛无法睁开，直到把洞口堵好才钻出来。他爬出流槽下的夹缝后，立即开车运行，但是没有多久，漏洞又被磨垮，矿石粉又纷纷的流了下来。于是，他与班长一起再次钻进流槽底下，用尽全身力气，拼命地往洞口挤压，使整个棉袄全部挤压进去，然后用钢钎顶住，汗水浸透了他们的衣服，他们全然不顾，一直把洞口堵的结结实实才钻出来。

郑州铝厂宜阳矿采剥车间工段长白闹为了多采矿，采好矿，把荒山野坡当成自己的家。电铲上缺人了，他去顶班；电缆断了，他去接；机器出故障了，他去帮助修；工人们渴了，他挑着开水十里八里地送。有一年春节前，一辆急驶的大卡车在白闹家门口嘎然而止。妻子以为白闹乘车回来过春节，可是当几个工人把不省人事的白闹从车上抬下来的时候，她惊呆了。原来白闹在抢修3号电铲时旧病复发，一头栽倒在地。妻子和工人们立即把白闹送到医院，没过3天，白闹又出现在工作面上。后来人们才知道，他是没经大夫允许跑回矿山的。

氧化铝厂空压站钳工班长吴晓敏一心扑在工作上，数年如一日，每天早来晚走。一年夏天，他孩子住院4个月，吴晓敏竟然没有请过一天假，没有耽误过一天工作。有一年冬天，氧化铝三

期扩建工程到了紧张阶段，10几个高压罐急待焊接，按规定3个具有高压焊技术的焊工，最快也要4个半月才能完成任务。工程公司电焊女工杨大玲一个人担负起了十几个高压罐的焊接任务。她顶风冒雪露天作业，手冻僵了，脚冻麻木了，杨大玲手中的焊枪不停地喷射着火焰，结果杨大玲提前45天完成了3个人的工作任务。

高级工程师赵云峰1961年来到郑州铝厂的时候，面临着外国撤走专家，封锁技术资料，拜耳法生产试验失败的局面，他承担了计算物料平衡，编制试车方案以及现场试验工作。为了尽快取得可靠的数据，他不分昼夜的算，吃饭算，做梦也算，忘记了假日，深深地陷入氧化铝物料平衡的计算中。20多年来，赵云峰把自己的全部心血和精力倾注到郑州铝厂的扩建和技术改造中。郑州铝厂的氧化铝产量从17万吨、38万吨发展到57万吨，赵云峰也从青年、壮年进入老年，他把自己的知识、青春和年华无私地奉献给郑州铝厂的建设和发展。

女工程师戴秀英在基层工作了近20年，长年累月深入现场，每天都和生产岗位上的工人在一起，并且在改进生产技术，提高劳动效率，改善劳动环境，减轻工人负担等方面做出了重要的贡献。工人陈长荣和化验室工程师通力合作，经过几年的艰苦努力，找到了有机高分子絮凝剂应用于生产的新工艺。郑州铝厂在四期技术改造中使用这项新技术，节能投资200余万元。

今年3月份对“郑铝人”来讲是个极不寻常的一个月。由于2月底该厂发生了灰渣池决口的突发性自然事故，运输专用铁路线中断，全厂生产面临极其困难的局面。但是，广大职工没有被这些困难所吓倒，而是响应厂部提出的“团结奋战，抢修保产，共度难关”的口号，为国分忧，为厂分忧，不计时间，不计报酬，积极投入抢险、救灾、保产的各项工作中。水电厂连续24天日夜组织职工在防洪沟值班，加固疏通防洪沟。热力厂在保证正常生产用汽的同时，组织职工连续奋战20多个昼夜，疏通了灰渣堆场溢流。

井。退休工人和广大女工也争先恐后地投入各项抢险工作。“沧海横流，方显出英雄本色”，在抢险保产的关键时刻，广大职工想大局，顾大体，一心扑在大坝上，没有人计较加班费和奖金等物质利益，这不正是可贵的“郑铝精神”吗？

在“郑铝”，象这样感人肺腑的奉献事例，可谓不胜枚举。广大职工、管理人员和工程技术人员，就凭着这种崇高的奉献精神，为了“郑铝”的崛起，艰苦奋斗，患难与共，创造出一次又一次的奇迹。他们知道国家急需铝，每年都要花费大量外汇从国外进口氧化铝，为了减少进口，节省外汇，想国家之所想，急国家之所急，主动分担国家的忧愁和压力，宁愿自己勒紧裤带，过艰苦日子，也要把我国的铝工业早日搞上去。1986年，国家给“郑铝”下达了55万吨氧化铝的生产计划，比上年增加了2万吨，为了完成生产指标，厂领导深入生产第一线，在连续压电的不利条件下，月月创历史最高水平，全年55万吨的氧化铝生产任务终于提前完成。

四、国家、集体、个人利益相结合的道德调节原则

郑州铝厂提出的“三贡献”精神，也是一个调节国家、集体和个人利益关系的道德原则。因为三个贡献的内涵充分体现了国家、集体和个人三者利益之间的关系。无论哪一方面的利益，都是企业发展和个人发展的正当利益和责任。在郑州铝厂，这一调节原则不是一种抽象的道德说教，而是通过分配环节实实在在地体现在企业生产经营活动之中。

首先，为我国铝工业的发展作贡献，反映了实现国家利益的需要。“郑铝”作为我国铝工业战线的骨干厂家，十分清醒地认识到自己肩负的重大责任，他们总是急国家所急，想国家所需，主动为国家排忧解难，每年为国家提供几万、几十万吨的氧化铝和铝锭等国家急需产品。据了解，“郑铝”这几年每年的利润都在

亿元以上，其中90%的利润上缴给国家，又把留利部分的70%用于4期技术改造，进行扩大再生产。

其次，为振兴郑铝作贡献，反映了实现集体利益的需要。“大河有水小河满，大河无水小河干”的道理，也许在我国其他一些地方已经失灵，但在“郑铝”仍具有较强的感召力。“厂兴我荣，厂衰我耻”的道德意识已成为“郑铝”广大职工的自觉行动，并且日益发扬光大。

其三，为提高职工物质文化生活水平作贡献，体现了职工个人物质、精神利益方面的多种需要。以1988年来说，由于上半年时间过半，效益过半，企业给大多数职工晋升了一级工资；下半年又给绝大多数知识分子和20%的职工晋升了半级工资；提高了职工的工龄津贴、副食补贴、夜班等部分津贴的标准；先后4次发放了一次性奖金，总计800多万元。全厂工资总额比上年增长23%，职工人均收入达到2222元，比上年净增400元，提高了22%。1988年，郑州铝厂还新盖6栋家属楼，改造两栋单身宿舍，共计2万平方米，分配17栋新楼，解决了1435户职工的住房困难。此外，还完成了部分家属楼的采暖安装。1989年该厂还将投资200万元用于兴建家属宿舍，改造单身楼和幼儿园；投资40万元建设禽畜养殖场，平抑市场物价，满足职工物质生活需要；投入90万元用于职工液化气补助；继续搞好工人村采暖工程建设，想方设法解决工人村经常停电的问题。

在满足职工精神生活需要方面，郑州铝厂先后兴建了8所中小学校、技工学校、职工中专及职工工学院，初步形成了既有普通教育，又有职工教育；既有正规教育，又有业余教育的比较完整的教育体系。职工文化生活设施日益完备。现有影剧院、工人俱乐部6个；体育活动场地11个，修建了工人文化宫，兴建了闭路电视，成立了书法、美术、摄影、体育和文学新闻协会，经常举办丰富多彩的书、画、影展及文艺演出和体育比赛活动。

五、重视企业社会道德责任的经营意识

企业生产经营活动是一种社会行为，主动承担企业经营的社会道德责任，是现代社会的道德对企业经营活动的一项重要道德要求。“郑铝”的管理者自觉地认识到这一点。1985—1987年，郑州铝厂共投资253.32万元，用于污染防治，平均年投资84.44万元。3年来，完成了一系列消烟除尘和噪声治理工程。全厂工业废水经处理后的重复利用率达85%，在全国同行业中名列前茅。现在全厂工业废渣都有固定堆场和附液回收，处理率达到100%。从1978到1988年的10年间，郑州铝厂用于环境保护投资730多万元，先后完成了七台锅炉收尘系统改造与两台水泥窑、两台熔烧室供电机组改造等重大环境保护措施。并多次被省、市、中国有色金属总公司及省冶金建材厅评为安全生产先进单位和环境保护先进单位。1988年又被国家环保局、国家经委等五个单位评为“全国工业污染源调查优秀企业”，同时被中国有色金属工业总公司评为“放射性普查先进单位”。

附录二

“郑棉一厂”的企业伦理文化建设

郑州国棉一厂党委书记 刘淑慧 副书记 张玉春

企业文化是随着商品经济的发展、国际市场竞争日益激烈的情况下由美国学者于80年代提出的企业管理新理论。他们总结了日本和西方成功企业的经验后发现，这些企业的成功取决于多种因素，诸如设备、管理、资金、技术等，而企业文化则是其中最重要、甚至是具有决定作用的因素。企业文化的实质是一种观念形态。它以企业的价值观念体系为基础，是企业职工群体意识的反映，其根本目的是为了充分调动和发挥职工的生产积极性，提高职工的职业责任感，其核心内容或重要组成部分是企业伦理文化。企业文化的兴起标志着管理科学进入了一个新的历史时期，即由过去重视“物”的管理转为重视“人”的管理。

一、“郑棉一厂”伦理文化建设的成效和特点

郑州国棉一厂投产30多年来，累计生产棉纱27万余吨，布13.5亿米，实现税利4.3亿元，相当于建厂投资的13倍多，产品品种由投产时的13种发展到近30种。从1964年起，产品打入国际市场，累计出口棉纱6万余件，布1.7余亿米。在国家考核的主要质量指标中，棉纱一等一级品率和棉布入库一等品率一直保持在部颁一档水平。1980年以来先后有3个品种评为部优，7个品种评为省优，13个品种评为省纺织厅优良产品，涤棉细布被港商确认为“质量信得过”产品。在生产不断发展，质量稳定提高的基

基础上，经济效益不断提高。1984年以来，平均每年以20%以上的幅度上升，出口创汇连年突破1000万美元。

随着改革、开放的深入和商品经济的发展，“郑棉一厂”也从过去单一的计划经济中解脱出来，逐步向市场经济转化。商品经济的竞争，促使企业为自己的生存与发展创造必要的环境和条件，从而促使企业从管理制度、人员培训、价值观念、经济效益等方面日益形成各具特色的经营原则、道德规范、行为准则、价值目标、人际关系等。这些在“郑棉一厂”逐步萌生和发展的东西，已经形成了初具规模的文化氛围，并且成为企业取得成功的重要因素。

（一）关心职工的切身利益

第一，重视职工的物质利益。在这方面仅1988年就为职工办了10件有益的事情。（1）集资兴建职工住宅楼19000多平方米，解决了500多户职工的住房困难。（2）兴建生活区澡塘600平方米。（3）铺设生活区马路10000余平方米，硬化人行道4000平方米。（4）兴建女职工集体宿舍6400平方米。（5）完成了全厂2000多户的天然气设备的配套安装。（6）生活部门职工发扬职业道德，提高服务质量，仅在5至8月车间温度较高期间到车间巡诊4814人次，做好夏季防病治病工作，确保职工身体健康。（7）组织六批共135名老工人、模范、标兵到北京、桂林、重庆等地疗养。（8）为1508名困难职工进行了生活补助。（9）中秋节为1312名不能回家与亲人团聚的职工赠送了节日礼物。（10）改革婚姻旧俗，承担为职工举行婚礼的义务。

职工生活条件和环境的变化，不仅调动了职工的生产积极性，加强了企业内部的凝聚力，而且为培育和建设企业伦理文化打下了坚实的物质基础。

第二，改善职工的劳动条件。“郑棉一厂”除了关心职工的物质利益和生活环境外，还积极为职工创造一个良好的生产环

境。仅1988年对老厂改造工作的就有：色织分厂土建600平方米，扩建空调一套；纺纱分厂的设备填平补齐；新建供销仓库3000平方米；改造了纺6、纺7空调两套，气流仿风道200米，空调风道120米，清花风道100米，滤尘风道200米，厂区、生活区上下水管道1350米等。这些改造措施，激励职工在良好的生产环境中，最大限度地发挥积极性，为企业发展发挥聪明才智。

第三，满足职工精神文化的需要。解放以来，政府对职工文化生活一向十分关心，在建设企业的同时也注重了企业文化设施的建设。随着全民文化素养的提高，现今企业中的文化环境、文化生活设施都有了长足的发展。随着企业改革的不断深入和发展，“郑棉一厂”在这方面也做了很多的工作。

(1) 初步建立了幼儿园、小学、中学、职工大学、职工业校等比较完善的企业教育基地，对企业人才的培养和在职职工、干部的知识更新发挥着重要作用。

(2) 建立企业职工图书馆。1988年以来添置了新书，完善了借阅制度，共办借书证3050个，借阅图书10800多人次，职工撰写书评27份，图书馆还主动为病人送书100多人次。

(3) 安装厂闭路电视系统。为了改善职工文化生活，并使之更加具有现代生活气息，1988年以来，厂筹资60余万元，购置了较先进的设备，为厂区2000户职工装上了闭路电视。试播以来，共制作本厂新闻72条，电视专访6条，反映生产情况34条，播放节目235部，搞法制教育16次，表扬好人好事48条。职工说，厂电视是了解厂情的阵地，沟通干群关系的桥梁，宏扬正气和推动企业文化建设的有力工具。

(4) 改建广播设备。该厂广播设备始建于50年代，设备落后，效果不好。在资金紧缺情况下，厂长大力支持，拨资金20000余元，更新了全部设备。88年以来播发各种稿件292篇，涌现了15名优秀通讯员和28名宣教积极分子。

(5) 出版《郑棉一厂报》，这是该厂建厂35年的第一份企业职工自己的报纸。创刊以来，报道厂重大决策9项，表彰好人好事37次，涉及职工福利的稿件33件，采用基层和工人稿件84篇，培养业余通讯员63人，评出优秀通讯员20名。

(6) 整修生活区大礼堂738平方米，安装坐椅900多个，为职工业余文化生活创造优越条件。

结合职工业余文化活动，该厂还抓了职业道德教育，把职工的道德建设寓于文化娱乐之中。举办职业道德演讲会22次，有63人参加演讲，2100多人受到教育，评出优秀演讲员20名，推动了企业职工的职业道德建设。厂报、广播室举办了优秀稿件和征文比赛，共收到稿件1100余篇，技术革新、增产节约的建议17项。举办各种文化娱乐活动的内容有：健美操比赛、交谊舞比赛、现代舞比赛、服装表演赛等。厂书法协会为职工写春联3000多幅，羽毛球和桥牌协会分别进入了市种子队和甲级队。这些文化活动，吸引了广大职工，具有广泛性和群众性的特点，既活跃了职工的文化生活，又使职工在娱乐中陶冶了道德情操，产生了极大的凝聚力。

实践证明，开展形式多样、生动活泼的文化娱乐活动，使职工的“剩余精力”有地方施放，兴趣爱好有条件满足，是广大职工实现自我参与、自我表现、自我满足的重要方式，对职工起着点滴渗透、潜移默化的教育作用，也有力地增强了企业对职工的吸引力。

(二) 发挥企业精神的价值导向作用

纵观历史，面对现实，我们不难看出，一个国家、一个民族的繁荣昌盛、兴旺发达，是和该国家、该民族积极进取的群体意识分不开的。同样，一个企业要兴旺发达，在激烈竞争中立于不败之地，也必须有一个切实可行的、全体职工都能接受又乐于以此来规范自己行为的企业精神。

企业精神是企业职工的精神支柱和企业活力的源泉，也是企业的精神财富。它体现了一个企业产业报国、光明正大、积极向上、勇往直前的品格。正确企业精神的形成和倡导，自觉不自觉地要对企业职工的生产行为产生价值导向的作用。例如，大庆提出的“爱国、创业、求实、献身”的企业精神，曾成为鼓励大庆人奋发进取、艰苦创业的楷模。1986年“郑棉一厂”提出的“好学、创新、严细、求实”的企业精神，也为广大职工的工作指明了明确的方向，激励和强化了青年职工好学上进，勇于开拓创新、严格细致对待工作，从实际出发的求实精神。在企业精神的导引下，广大职工立足岗位，勤奋工作，做出了可喜的成绩。例如，布机丙班档车工孙中一88年月平均超产5%，开剪次布比计划降低44.7%，入库次布比计划降低35%，下机合格率达到78.5%，整理了班修布工马丽克服种种困难，恪守职业道德，坚持精修细织，全年修织357200米布，只漏修41米；色织穿扣档车工李爱玲以高度的职业责任感对待工作，全产超产104233根，质量达到99.6%；布机档车工冉武英、匡金英等创5万米无次布。由于企业精神的影响和鼓舞，1988年共涌现出1072名最佳职工。实践证明，企业精神的价值导向作用，不仅是团结职工共同奋斗、增强内部凝聚力的必要条件，也是企业发展动力的源泉。

（三）重视企业发展中人的因素

企业发展中人的因素的重要性被当今世界企业管理界所公认，也是被实践证明了的经验。日本著名企业家盛田绍夫指出：“使企业得以成功的，既不是什么理论，也不是什么计划、制度，而是人！如果说日本式经营有什么秘诀的话，那么‘人’就是秘诀的最根本的出发点。”我们认为，在培育和建设企业伦理精神中，必须把重点放在“人”这个基点上，要用教育、诱导、启迪、激励等办法，逐步形成企业全体职工的共同价值观念、道德规范、行为准则，并且提高了他们的业务、文化素质。

百年大计，教育为本。重视人的因素，就要舍得花钱，重视智力投资。“郑棉一厂”的职工教育连年被评为省、市纺织系统先进单位，其基本教育方法就是突出抓好三个层次。一是抓领导班子的教育培训，厂级领导班子中的7名领导成员，有6名参加了国家和省举行的岗位业务培训；二是抓好中技培训和一般干部的业务培训，1988年，该厂中技培训总合格人数为92人，完成应培训指标的164.3%；干部业务培训共开班16个，包括质量、供销、计划、劳动人事等专业班，全厂523名干部参加了学习，并收到良好的效果；三是抓新工教育，主要是集中进行理想、道德、纪律、安全等教育，同时严格培训，考核合格才能上岗。

在重视教育投资的同时，“郑棉一厂”还结合自己企业生产经营活动的特点，经常对职工进行积极引导和文化熏陶，启发职工的劳动自觉性和创造性。人是企业生产力中起决定作用的因素，要使企业得到发展，建构自己的企业文化，没有职工的积极性、创造性是根本办不到的。人们生活在社会上，除了必要的物质条件外，还有感情上和自尊的需要，还需要别人的理解和关心。这就是人的道德上的需要，而且是高一级程度上的需要。在这方面，厂领导主动做了很多工作。例如该厂从事经营的人员经常出差在外，花钱辛苦不消说，任务完不成，还要受批评。对此，家人也不理解，一度影响了企业的经营工作。厂领导从理解、关心人出发，利用节日把他们及其家属请来，进行促膝对话。厂领导当众表扬业务人员的辛勤工作和对企业的贡献，也说明了这些成绩有业务员的一半，也有家属的一半。从而沟通了业务人员和家属以及厂领导之间的相互理解，达到了团结。此后，原料公司段兆青副经理的爱人临产，仍坚持外出工作。贴顺来同志为了搞原料，爱人受伤也不要求休息。

在重视人的因素方面，“郑棉一厂”还注意把培养和合理提拔使用人才，作为企业文化建设的重要内容。

(四) 重视企业的群体价值观念

价值观念是企业伦理文化的重要内容，重视企业的价值观念，并使企业管理者、经营者同所有劳动者的价值观念趋向一致，即形成企业全员的价值取向，才能把企业发展目标同社会需要结合起来，实现良好的经济效益和社会道德效益。分析一下发达资本主义国家企业管理的价值观念可以看出：美国以“公平、民主、竞争”为宗旨，日本则更强调“顺应同化，和亲一致，工作献身”的价值观念。二者的外在形态虽然各异，但在企业经营活动中都发生着重要的作用。现代企业管理的一个重要任务，就是要在管理者与被管理者之间培育起一种健康的人际关系，形成全体员工命运与共的情感和价值观念。培育这种情感，取决于以下几个基本条件：一是企业家的素质。企业家必须为职工作出表率，既要有同职工平等的思想，又要在道德风貌、行为准则上高于职工；既是良师，又是益友，与职工形成“同志加兄弟”的和睦关系。厂长、书记们不仅重视企业的生产经营、总体目标设计等企业重大决策，而且善于以身作则，为人师表，模范执行企业各项规章制度。对重大问题，总是多方征求意见，并且经常深入基层，了解职工的生产、生活境况，回答职工热切关心的问题，取得了绝大多数职工信任。企业内部协调的人际关系形成，厂领导起着重要的作用。二是职工的素质。职工的思想道德、自我约束、文化素养、技术水平、劳动态度等必须具有一定的基础，并且通过教育和引导使之不断得到提高。三是民主建设。发扬社会主义民主，使企业决策尽可能民主化、科学化，是企业文化的核心内容。从根本讲，仍然是要重视人的要素。要使职工主动参与企业的发展与规划，鼓励他们主动地提出各种建议，使每个职工确实感到他们是企业的主人。改革以来，“郑棉一厂”在民主建设方面迈出了可喜的步伐。如建立“参谋厂长”

活动制，厂长定期听取各方“能人”的见解，并及时采纳“能人”的有益建议；建立青年科技人员与厂长联谊会，并多次召开会议，采纳科技人员的正确意见；坚持民主评议干部制度、协商对话制度等。这些措施对加强企业民主管理发挥了重要作用。

二、关于企业伦理文化建设的几点看法

企业文化建设，是一项长期细致的心理工程。目前在我国企业管理中，企业文化正在萌生和发展。而企业文化，诸如企业精神、民主管理、目标管理、企业环境、规章制度等企业文化内容，都包含或渗透着深刻的伦理因素，只是人们还未自觉地把它作为企业文化建设的重要内容来对待。从自在发展到自觉必须有一个过程，这个发展过程最重要的是要得到企业各级领导的有力扶植和引导。对此，企业领导首先要创立企业的价值目标，并把它灌输到企业全体成员的心中，形成企业上下一致的价值取向。其次，要注意感情投资，增强民主意识，尊重企业职工的首创精神，形成企业成员和亲一致，积极向上、融洽的人际关系。其三，要意识到自己是企业价值观念的化身，要利用自己的地位和作用，采取有力措施向企业成员宣传企业提倡的价值观念和价值目标，使企业职工形成与企业荣辱与共的道德意识。

第二，培育企业伦理文化需要企业全员的参与。企业成员是企业伦理文化的创造者，企业伦理文化反过来又影响着企业成员的行动和意识。只有发动企业全体成员参与，才能真正建立起优秀的企业伦理文化。培养职工的主体意识又是全员参与的基础。为此，企业要尽可能满足职工的基本要求，这是调动职工积极参与企业伦理文化建设活动的积极性的必要条件。同时也要积极推动职工参与管理，使职工从管理主体的角度出发，在企业伦理文化建设过程中化消极因素为积极行动。

全员参与离不开积极的宣传和引导。要经常改善职工学文

化、学技术的条件，开展丰富多彩的业余文化活动，利用多种渠道宣传企业的价值观和信条，树立典型和榜样，鼓励先进的思想和行为，并形成强大的社会舆论，激励企业职工为企业的发展壮大勇于献身，积极奉献。

第三，建设企业伦理文化要从实际出发。这是由企业伦理文化的独特性所决定的。企业不仅有行业上的差别，还有地域上的不同。从规模来看，有大有小，从所有制方面来讲，又有国营、集体和个体之分。所以，培育和建设企业文化，不能照搬国外或别的企业的固定模式，而要从本企业的实际出发，给合本企业的特点，循序渐进，逐步建立起反映本厂价值目标、经营作风、道德风貌特点的企业伦理文化。

总之，企业伦理文化是一种无形的力量，这种力量与生产力中人的要素结合起来，就能转变为巨大的物质力量。它不只决定着企业本身的地位，而且还决定着社会未来财富的来源。它可以使物质文明和精神文明建设统一起来，是解决企业中经济工作和思想政治工作“两张皮”现象的好形式，也是保证企业兴旺发达、具有后劲的重要条件。随着企业改革的全面深化和发展，建设各具特色的企业伦理文化，将成为我国企业发展的大趋势。

