

## 知识经济时代的劳资关系及和谐社会建设

2006-12-27 王岳森 阅读435次

马克思的劳动价值论和剩余价值学说，深刻地揭示了资本主义早期的劳资关系，马克思在讨论这个问题时提出了一个十分重要的前提，即相对剩余价值的生产是劳动在形式上隶属于资本这一基础上自发地产生和发展的，同时还预言相对剩余价值的生产会使劳动的技术过程和社会组织发生根本的革命。本文试图循着马克思的思路和预言，系统地考察马克思逝世以来技术革命与经济互动的过程及在这种互动中劳动性质的演变，劳动与资本相互关系的变迁，劳动者和资本所有者身份的复杂化，以及这一系列本质性和结构性变动导致的劳资关系的新变化；探讨当前并展望知识经济时代的劳资关系、企业构成模式、财产组织形式、社会组织结构和基本的社会政治架构，从而为和谐社会建设提供理论和历史的依据。

## 一、知识和技术在新经济中的主导作用带来劳资关系新变化

知识经济不仅代表着高效率，而且还标志着经济活动性质的一大转变。其突出表现是劳动生产率极大提高，本质特征是知识和技术在经济中发挥主导作用。由之带来的最直接的是劳动性质和内涵等的重大变化。历史地考察这些变化，其过程虽是渐变的，但对社会发展和政府政策选择的影响却是深远的。显而易见，现代社会的劳动尤其是高技术企业的劳动与资本主义早期已经有了很大不同。就劳动结构而言，在生产过程中以体力劳动为主将逐步转变为以脑力劳动为主。当前在发达国家中，只有不到20%的劳动力从事制造业的工作，而且这一比例仍在不断减少。从劳动类型来看，传统劳动一般是在既定的工作程序中反复进行的，电影《摩登时代》所揭示的现象在当今的高技术产业领域已不多见。在知识经济条件下，创新性劳动正在增加，而创新性劳动常常没有现成的模式和程序照搬，必须针对不同的劳动对象，提供解决现实问题的新思路和新方法。这对劳动者的要求自然不同于传统意义上的产业工人，其在劳动中的相互关系更是不同于以往。从劳动的功能看，知识经济时代劳动将不再仅仅是谋生的手段，劳动过程能为人们带来多方面的好处。人们从劳动中营建自己的社会支持系统，通过劳动提高技能和素质，同时赋予人生一种稳定感和生活中的方向感，为一生的职业生涯发展提供基础和机遇，并为整个社会创造财富。

因技术进步导致的劳动性质的改变，不仅对劳动者素质的要求大大提高，而且使劳动者与资本所有者的关系也不断进化和调整，进而影响着整个社会的政治和经济系统。科学和技术对人们生活的影响比以往更加直接，也更加深远，甚至已经渗透到社会生活的方方面面，并在一定程度上改变了整个社会的生产方式和生产关系。在这些错综复杂的关系中，正像恩格斯所说，资本和劳动的关系，是全部社会体系所赖以旋转的轴心。与马克思和恩格斯生活的时代相比，现代社会劳动与资本关系上的变化主要表现在三个方面：

一是劳动者和资本所有者之间的关系由清晰逐渐变得相对模糊。在资本主义发展的早期，由于劳动者不占有任何生产资料，完全的雇佣者身份使之处于明显的被剥削境地，而且人们一旦陷入贫穷境遇往往终其一生而无所改变。历史发展到今天，在代表知识经济雏形的高技术企业，这种情形已非常少见。知识和技术在新经济中的重要性日益凸显，与知识和技术不可分割的人力资本在企业发展中的作用越来越受到重视，掌握信息技术和通讯技术等新经济动力媒介的技术人员，虽然不生产某种物品，但这些人的知识和技术已成为企业最值钱的财产形式。若想评估微软的价值，如果只考虑传统意义上的土地、厂房、设备、原材料等因素，肯定收获无几，微软的有形资产同它的市场价值相比微不足道。上海莱特模

型公司在2002年4月成立之初只有24名员工，但到当年年底就已申请128项专利。在诸如此类的企业中很难分清谁是传统意义上的劳动者和资本所有者。另外，改革开放和经济全球化给每个人都带来了更多的机会，社会阶层之间的流动加快，阻碍社会流动的障碍逐步减少，许多穷而有志气的劳动者在短短的三五年之内就加入了富人的行列。正像萨缪尔森所描述的，那些过去在权力的走廊里没有被看见的人们，现在正在缓慢地出现。另外，中国在改革开放之前贫富差别较小，尽管现在有明显扩大的趋势，但由于变化和流动太快，似乎还没有形成稳定的阶层，即使有的阶层在日渐清晰，但人员的快速变化使之形不成稳定的骨干和中坚，作为一个阶级的自觉意识还没有形成。从整个社会层面上看，与过去的历史时期相比，当今较少有人关注不同阶层之间的矛盾和冲突，尽管有些冲突影响了部分人的利益，但当获取或维护自身权益的途径有多种选择且成本较低时，一般人不会采取对抗和斗争的手段。从这个意义上说，知识的更新和技术进步不仅从一定程度上消除了劳动者和资本所有者之间的界限，而且由之带来的快速的社会流动部分地化解了各种冲突和对立，扩大了缓和社会矛盾的空间，且已成为消解各种矛盾的有效缓冲机制，这对和谐社会的建设是十分有益的。

二是劳资关系由对立转变为一定程度的融合。在资本主义发展的早期，资本家对生产资料和劳动者剩余劳动的绝对占有导致了劳资关系的尖锐对立和斗争。历史发展到今天，技术进步极大地改变了企业资本的有机构成，与知识和技术紧密相关的人力资本在经济成功中居于中心地位。企业资本构成的改变在一定程度上改变了劳资双方的关系，由简单的对立变为相对复杂的一定程度的融合。科技人员技术入股使其兼有了劳动者和资本所有者的双重身份。技术专家在其自主创业的早期，在一定程度上还被认为是为打工者打工。企业的快速创立与倒闭已经成为正常现象，甚至被看作是经济有活力的象征，从富翁到穷人，或由穷人到富翁的变化往往在几年之内发生。这种快速变化尽管会使社会管理者的工作难度加大，使社会成员在社会适应方面面临更多的困惑和不安，但这种快速变化有利于缓和社会矛盾，能有效地避免社会矛盾向剧烈冲突的方向积累。应该看到，这正是知识和技术推动劳资关系调整所带来的社会运行机制的进步和优化。

三是伴随着公司权力由传统资本向知识和技术方向的转移，尽管资本雇佣劳动仍是主流，但劳动雇佣资本已成为可能，资本为复杂劳动服务已成为现实。掌握先进技术的劳动者群体在一定程度上已成为高技术企业实质性的核心，由掌握高技术和具有高级管理水平的劳动者制定的投资计划书，往往能得到众多投资者的青睐，并为之提供充足的物质资本，使之在与人力资本的有效结合中增值。风险投资从表面上看是一种投融资实务，实质上更是资本为知识和技术服务的一系列制度创新的有序组合。知识和技术的重要性日益为更多的人所认识，掌握新技术的人力资本和知识资本将逐步占据支配地位，公司的体制和规则将向适于创新的方面演变，知识、观念和思想的影响力将大大增强。通用电气公司的成功，在很大程度上得益于杰克·韦尔奇资源随人才而调配与组合的经营战略，最优先考虑人的因素，使企业的资源向现有的人才和所能招聘到的人才最擅长的业务方向倾斜。知识和技术取代传统资本在经济中发挥基础性作用，这不仅是经济的进步，更是社会运行机制的优化。当人们能够通过刻苦学习和钻研获取知识和技术，进而改变自身经济地位的时候，社会阶层之间成员的流动必定是良性的，这种良性的、持续性的社会改革代价最小，推动社会进步的效益最大。

## 二、技术变革带来企业组织形式的新变化，反映在劳资关系上主要是寻找有效的合作形式

马克思在分析资本主义早期生产过程时得出了一个十分重要的结论，他认为商品生产发展的必然结果是重视相对剩余价值的生产，并指出，相对剩余价值的生产会使劳动的技术过程和社会的组织发生革命。考察马克思主义诞生以来社会生产的变化，在技术进步与社会劳动组织持续改进的互动中，知识和技术的作用越来越突出，劳动组织形式在技术推动下不断创新。以往资本主义生产的社会化和生产资料的私人占有等固有矛盾，正在通过一系列新的财产组织形式和生产组织形式的运用得到缓解或部分地得以解决。目前的状况更像科斯所认为的，严格界定的私有产权并不排斥合作生产，反而有利于合作和组织，且在私有产权可自由交易的制度下，中央计划也是可行的。这与邓小平关于资本主义有计划，社会主义有市场的论断一样，分别从不同侧面揭示了当代社会生产的本质和生产管理特征。技术变革带来了生产领域和社会政治生活的诸多变化，反映在劳资关系层面，主要是寻找更加有效的合作形式，而不是对抗。

股份制特别是大规模员工持股计划的实施,不仅在财产组织形式上实现了优化和创新,使之更适应于社会化乃至全球化大生产,而且在缓解劳资矛盾,加强劳资合作方面找到了更加有效的合作途径。随着知识密集型产业的发展,员工持股计划变得越来越普遍。早在20世纪90年代初期,美国就有900多万员工参与了员工持股计划,在员工人数超过100人的企业中有15%的企业引入了期权分红计划。我国的东大阿尔派1996年在上交所上市,公司有一批员工即是通过股票回报而拥有百万财产。在一些国家,政府甚至通过各种激励政策鼓励企业员工持股,对员工股份达到一定水平的企业实行税收优惠,对引进员工持股计划的企业或获得股份的员工提供贷款优惠。有的发达国家还计划通过大公司连锁网络和养老金计划,以这些公司员工的身份购买股份。技术进步带来的经济活动性质和财产组织形式的新变化,在很大程度上改变了传统的雇佣和职业模式,追求双赢或多赢成为处理劳资矛盾的主流思维,寻求更有效的合作形式成为新经济时代劳资双方共同的关注点。股份制特别是员工大量持股等新的财产组织形式从制度上避免了劳资双方剧烈的冲突和对抗。与之紧密联系,经过精心设计的生产激励机制则进一步提高了生产效率,且通过持续的经济增长缓和了社会矛盾。

技术进步推动经济增长和产业结构升级,主要是通过生产组织形式的改革实现的。计算机和网络通讯技术的发展,有效地减少了企业的管理层次,极大地促进了管理幅度的扩展。扁平化的组织更有利于生产效率的提高,也更有利于员工与管理者之间的交流。适应这种扁平组织的生产管理方式不是森严的等级和严格繁琐的制度约束,而是以员工参与为基本特征的系列激励措施。在西方发达国家,员工参与方案与激励理论正在密切地联系起来,爱维斯公司的12500名员工都是公司的所有者,他们共同营造了更高生产率的公司管理结构。员工持股与参与性管理正在走向结合,宝利来公司20%的股份为员工所有,联合航空公司是55%,威尔顿钢铁公司是100%。一项研究对45个采用员工持股的公司和238个传统公司作了比较,发现在雇工和销售增长方面,采用员工持股方案的公司都要优于传统公司。所有这些都表明,知识更新和技术进步不仅改善了企业的资本构成,而且优化了管理方式,并在引发人们思想观念的转变和推动经济管理体制改革中显示出巨大的潜力。企业管理者和社会管理者在更加有效地利用技术作用于经济的同时,还应借助技术的力量作用于人的思想和观念,使人与技

术和经济发展及文化进步实现良性互动,在劳资双方更加紧密的协作中探索新的更加有效的合作形式。

技术变革在催生新的财产组织形式和生产组织形式的同时,也正在使社会组织和政府的社会政策发生改变。首先,在企业内由于员工持股计划的实行,对雇主依赖的大幅减少使新型劳动者的独立性增强,雇佣关系更多地向平等合作的方向演变。公司和员工在一定程度上已经结为利益共同体,为了共同的利益,双方都在积极寻找新的合作形式。工会的职能也在逐步地发生变化,更多的工会工作者意识到只有积极地合作而非对抗才能更有效地保护员工的权益。其次,伴随着企业这种微型社会组织的变化,在社会层面上,新型混合经济正逐步在公共部门和私人部门之间建立起一种互通与协作机制。在市场动力机制不断强化的同时,公共利益在私营部门也日益受到重视。另外,经济基础领域的这些深刻变化直接影响了政府的社会政策取向,政府改革的方向之一是以市场机制取代更多的行政审批,推动私营部门健康发展的政策导向是使之承担更多的社会责任。在有些国家,如果企业把利润转化为社区内居民分享的股份并重新投入生产和经营之中,就可以免交资本收益税。通过诸如此类的渠道和措施,建立公众参与的社会管理格局,促进公共部门提高效率,引导私人部门的成长以社会公共利益为其基本取向,“形成社会管理和社会服务的合力”,这正是和谐社会建设的重要内容。可以说,知识和技术不仅改变了整个社会的经济基础,还通过生产方式的变革带来了上层建筑领域的深刻变化。

### 三、知识增长和技术进步带来产权特征多样化,为和谐社会建设提供了物质性的决定基础

知识增长和技术进步带来了经济领域的深刻变化,最突出的是有效地促进了社会资本构成的优化,人力资本在经济活动中日益占据主导地位。人力资本功能的强化,不仅带来经济活动性质的改变,而且对社会意识形态的影响亦十分深远。知识资本和技术资本的共享性、无稀缺性、组织依赖性、边际报酬递增等一系列典型特征,对于消解劳资关系的对立,促使社会成员结成伙伴关系奠定了物质性的决定基础,使和谐社会的建设成为必然。

首先，知识资本和技术资本的共享性有效地消解了劳资矛盾的冲突和对立。以知识和技术为基本构成的人力资本，既不同于一般的劳动力，也不同于土地、厂房等生产要素。它虽然与所有者主体有着不可分割的联系，但又不像一般物权一样由主体简单所有且具有完全排他的性质。在科技发达的时代，在只有高度复杂的知识系统和技术系统才能带来更多价值的今天，个人的知识和技术只有融入社会知识系统和技术系统才能形成资本。另外，不论谁对人力资本进行投资，所形成的人力资本所有者在很大程度上都是被投资者，这与传统的投资行为和结果有着显著的差异。同时在人力资本增值的过程中，所创造的收益并不完全归其主体所有，其溢出效应更加突出。诸如此类人力资本产权特征的复杂化和多样化，一方面使劳资双方的身份日益模糊，另一方面又促使其为追逐各自利益最大化而更多地考虑双方之间的合作及所在组织与社会之间的协作，进而为和谐社会建设奠定物质和技术基础。

其次，知识资本的无稀缺性不仅在很大程度上化解了劳资双方的对立，而且在一定程度上改变了传统社会关系的性质和人们的交往模式。知识资本作为一种新型的资本形态，不论是人力知识资本、技术知识资本、组织知识资本、客户知识资本还是社会关系网络资本，更多地是在交流中升值，在共享中扩展，在整合中显现出经济上的巨大效能。传统的物权排他主体占有模式和社会对其所有权的界定形式都不完全适用于知识资本。当前对现存知识产权制度作用与功能的争论从侧面也反映出这一点。另外，随着时间的推移，知识经济时代的财富将更多地表现为知识和技术，由之所主导的社会形态将更多地带有学习型社会的特征。未来社会将会有越来越多的人从事知识和技术的创造、传播和应用，知识产权主体将更多为企业等社会组织而非个人。知识和技术将成为企业竞争优势的主要源泉，持续地组织员工学习和进行员工培训成为企业的战略性武器，终身学习成为人们职业生涯的一个重要组成部分，并通过日益广泛的交流、沟通、协作和共享使自身知识与技术融入到社会知识系统和技术系统中，成为智力资本和经营资本。新型的信息沟通和协作方式不仅已经导致企业及社会人力资源政策的变迁，而且将逐步带来企业重组模式的创新和社会组织结构的变化。人们将会更加努力地寻求在一个相对宽松的社会环境中营造自己的事业网络和支持系统，社会也将像马克思所希望的那样，更加人道地促进所有社会成员的全面发展。

再次，在科技发达时代和知识经济条件下，知识资本和技术资本的组织依赖性在推动劳资关系转变的同时，也会通过改进人们的交往方式促进组织协作和社会团结。知识资本和技术资本作为社会协作的产物，更多地是在交流比较中发展并体现其价值，在与其他资本结合中创造财富的是一种根植于社会关系中的资本形式，是与生产方式密切相关而非个人化的特殊资本。个人知识和技术只有通过一定的组织网络融入到高度复杂的社会知识系统和技术系统中才能变为资本。没有与其他资本的有序结合，个人知识和技术不能转变为资本。从另一个角度看，组织员工学习不仅是降低新兴技术不确定性和模糊性的基本途径，而且是提高企业人力资源能力的主要方法。知识资本的这种组织依赖性，不仅反映出其本身就是一种基于人的社会属性的人力资本，也深刻地揭示了人力资本只能激励不能压榨的原因。摒弃压榨有助于解除劳资关系的对立，促进社会团结和社会和谐。有效激励的最好方式是共同协作结成伙伴关系，良好的协作能提高协作者的社会资本。而有效的协作需要协作双方遵守共同的道德规范，诚信守法则可以降低协作的成本，提高资本效益。可以说，提高知识资本和技术资本存量的最佳途径是多向交流和有组织的持续学习。扩大交流需要社会更加开放，一个开放的社会将为各种冲突提供更多的消解渠道，使社会矛盾的解决方式更加趋向和平化和多样化，这正是和谐社会建设的重要内容。

另外，知识增长和技术进步在改变传统的雇佣模式、职业模式及企业经营方式的同时，对政府政策的影响也日益增大，使之更加关注社会教育并采取措施实现社会和谐。在知识经济时代，持续学习已成为员工工作的一部分，而且是十分重要的工作内容。建立学习型组织成为企业发展的必然要求，对员工的在职培训投资成为企业的战略投资。员工培训、继续教育、终身教育等新的内容，使教育的内涵在扩大，整个社会对教育和教育功能的认识也在深化。教育不仅是一种人力资本投资，而且是机会再分配的一个基础。政府为民众创造更多平等的机会，方法之一就是投资于教育。对人力资本的投资，是缩小社会差距最主要的方法。兼顾公平和效率，需要社会平稳和制度创新平行前进，而“只有人力资本的改善才能引起广泛而深刻的制度创新”。英国首相布莱尔在总结政府工作重点时，把优先权赋予“教育、教育、教育”，认为教育投资已成为政府一项势在必行的任务，是“可能性”再分配的一个重要基础。美国朝野都在寻找办法力求保住在国际竞争中原有的优势，并普遍认为，只有进一步抓住人力资源能力建设，才是最关键的。尽管早在上世纪90年代初美国教育开支就达到了创纪录的3530亿美元，占到国民

生产总值的6.8%，但布什总统仍然提出要通过提高所有美国人的知识和技术，把“一个处于危险中的国家‘变成’一个举国都是学生的国家”。党的十六届五中全会关于制定国民经济和社会发展第十一个五年规划的建议中亦明确提出，建设学习型社会，加快教育发展，是把我国巨大人口压力转化为人力资源优势的根本途径。所有这些都说明，知识和技术正在深刻地改变着社会和政府的政策，这种改变的总方向就是建设和谐社会。

王岳森：天津大学管理学院博士研究生，石家庄铁道学院教授

来源：《社会科学研究》2006年第6期

网站编辑：袁文坤

[关于我们](#) | [服务范围](#) | [网站合作](#) | [版权声明](#) | [网站地图](#)

Copyright ©2007 All rights reserved Sichuan Social Science Online

四川省社会科学院信息网络中心设计制作

mail: sss@sss.net.cn

蜀ICP备05003527号