

# 当前我国工人基本状况的分析与思考

刘 纪 兴

从宏观总体上对我国当代工人的结构状况与利益格局进行综合系统地分析研究，从微观局部上对当前工人的利益要求进行多层次的具体分析，对充分体现工人阶级作为领导阶级的地位和发挥稳定大局的主力军作用；充分发挥工人在企业中的劳动积极性和主人翁精神，具有重要的现实意义。

## 一、不同所有制条件下的工人分类

坚持以社会主义公有制为主体、发展多种经济成分，是我国经济发展的基本方针。以公有制为主体的多种经济成分的发展，决定了我国工人队伍的基本组成结构：

1. 全民所有制企业工人。据国家统计局提供的数字，到1989年底，我国全民所有制企业职工人数已达10100万人。<sup>①</sup>全民所有制企业工人主要集中在工业、建筑、原材料、能源、交通运输和邮电通信等大工业生产部门以及新兴产业、商业等第三产业领域，他们和现代化大生产的联系最为密切，是我国先进生产力和生产关系最集中的体现者，是我国产业工人队伍的最重要的组成部分，也是我国工人阶级的主体。

2. 城镇集体所有制企业工人。城镇集体所有制经济是在国营经济的领导和扶持下，由城镇劳动群众自筹资金、独立经营、自负盈亏的社会主义公有制经济，主要包括工业、商业、服务业、运输业、建筑业等行业。据统计，到1989年6月底，我国集体所有制企业职工为3474万人，<sup>②</sup>约占我国全部职工总数的25%。

3. 农村乡镇企业工人。我国直接参加农业生产的劳动力约有4亿左右，由于近10年来每年以1000万人的速度向非农产业转移，所以到目前为止，已有1亿人脱离农业生产。<sup>③</sup>其中进入乡镇企业的农民工到1988年底已达9545万，<sup>④</sup>范围涉及到各个行业，是一支人数仅次于全民所有制企业工人的劳动大军。乡镇企业工人在劳动方式、生活习惯和思想观念上正逐步向现代产业工人阶级转化，是加速农村现代化和实现国家工业化进程的强大力量。

4. 个体、私营企业工人。据国家工商行政管理局统计，到1987年底，雇工在8人以上，资金在8万元以上的个体、私营企业约22.5万户，雇工人数为360.7万人。另据不完全统计，全国私营企业到1988年第1季度共有25万户，雇工约400万人，其工业产值占全国工业总产值的1%以上。<sup>⑤</sup>这些个体、私营企业雇工具有较大的流动性，主要来源是农村剩余劳动力，以及城镇的部分待业人员。行业范围主要是劳动密集的饮食服务业、商业、手工业、初级产品加工、建筑和运输业等。雇工的劳动环境和保护条件较差，劳动强度大，福利待遇

① 见1990年2月3日《工人日报》

② 见《中国劳动科学》1989年第9期第39页。

③ 《半月谈》编辑部编《时事资料手册》1989年。

④ 见1989年10月24日《经济日报》。

⑤ 王克忠：《私营经济在国民经济中的从属地位》，《社会科学报》1990年5月3日。

较低。雇工与私营企业主在工资收入上的差距较大，一般说来，规模小、雇人少的私营企业，二者的差距尚不十分悬殊，但随着企业规模的扩大，这种差距便呈扩大趋势，据各地调查的数据，二者的差距一般为几倍、十几倍或几十倍，甚至有些达百倍以上。<sup>①</sup>

5. “混合型”企业工人。“混合”企业是指各种不同所有制经济成分的混合。为便于分类起见，这里的“混合”企业主要是指中外合资企业、中外合作经营企业、外商独资企业和一些“三来一补”性质的企业，即通常所说的“三资”企业。到1989年7月，全国共批准举办外商投资企业19445家，其中合资经营企业有10732家，合作经营企业7573家，外商独资企业1090家，海洋石油合作开发项目50个，外商已实际投入136亿美元。<sup>②</sup>至于“三资”企业的职工人数，有资料说约为100万人，但目前可能大大超过了这个数字，因为据有关资料统计，到1988年底，仅深圳市就有外商参加经营管理和投资的“三来一补”企业5000余家，职工41万人；东莞市有“三来一补”企业3130家，职工17.4万人；<sup>③</sup>北京市在1990年第1季度就新批“三资”企业55家。<sup>④</sup>如果以每家企业平均有职工100人计算，则全国2万家“三资”企业的工人当在200万左右。今后，随着投资环境的进一步改善，“混合”型企业的工人队伍将会随之发展壮大。目前“三资”企业工人面临的主要问题，是如何正确处理工人同资方的关系以及确保劳资双方的合法权益，维护工人的切身利益。

6. 城镇待业工人。据劳动部的统计资料分析，1989年我国经历了自1979年以来的最大待业高峰，当年对劳动力的需求数量仅占供给数量的50%左右，年末城镇待业人数达600万人，超过了1979年待业高峰时的水平，城镇待业率从1988年的2.1%上升到4%。<sup>⑤</sup>由于去年以来的市场疲软造成的部分企业开工不足，今年城镇停工待业人员继续有所增加，短时期内的就业任务将十分艰巨。同时，由于土地的锐减和人口的增多，大批农业剩余劳动力将不可避免地继续流入非农领域。这表明中国城乡每年至少有1000万人的待业劳动力。

总之，我国工人阶级中的工人队伍基本上包括了以上六大部分，总人数约为2.5亿左右，约占全国总人口的22%。这六个部分实际上也是工人阶级内部的六个不同利益群体。虽然他们在政治、经济的根本利益上是一致的，但在具体的利益获得上却有着明显的差别，例如在社会地位、劳保福利待遇、医疗条件、工资奖金收入、个人受教育程度和发展前途以及子女就业机会等具体的利益获得方面，都存在着实际的差异。相对而言，全民所有制大中型企业和效益好的企业的工人条件较好，而其他性质的企业工人条件就差些。例如，1986年全民所有制职工平均工资为1355元，而城镇集体所有制职工平均工资为1039元；<sup>⑥</sup>全民所有制职工可以调入任何性质的企事业单位工作，而集体所有制职工只能调入所有制相同的单位，特别是在招干转干方面更受到严格的限制；在劳动保护和医疗待遇上，全民所有制企业职工一般由国家包起来，而其他所有制企业的职工则相对来说缺乏这种优越的条件。

## 二、工人的经济利益现状分析

经济利益是工人最为关注的问题。就总体而言，我们要确立全心全意依靠工人阶级的指

- 
- ① 高光、赵理文：《我国社会阶级阶层的新变化》，《社会科学研究参考资料》1990年第10期。
  - ② 《半月谈》编辑部编：《时事资料手册》（1989）第81页。
  - ③ 何隆生：《“三来一补”企业劳动关系及劳动争议初探》《中国劳动科学》1989年第9期。
  - ④ 《北京日报》1990年4月23日。
  - ⑤ 倪松新：《十年劳动就业的回顾与展望》，《中国劳动科学》1989年第3期。
  - ⑥ 《中国经济年鉴》（1987年）经济管理出版社。

导思想,就必须首先弄清工人阶级的最重要组成部分——生产工人(主要是产业工人)的经济利益现状和要求。

1. 社会分配不公给工人带来的冲击。产业工人为国家创造了大量的物质财富,但在收入分配上却处于不公平的地位。前几年,由于经济过热和流通领域里的混乱以及腐败现象的蔓延,使社会分配不公成为一种严重的社会病毒,侵蚀着整个社会的健康肌体。全国人大代表、马恒昌小组的组长魏连在七届人大二次会议期间接受记者采访时说:“现在,许多职工的生活水平明显下降,而各色‘倒爷’却富得流油,看到社会不正之风和分配不公的现象,工人们心中有气”。<sup>①</sup>北京团市委在全市青年职工中的调查结果表明,所有青年职工都强烈要求坚持按劳分配的社会主义原则,对社会分配不公现象深恶痛绝,谴责少数人通过种种手段不劳而获,少劳多获。调查中还发现,青年职工在分配不公问题上出现了一些新的心态:过去大家主要把眼睛盯在个体户和出租汽车司机身上,而现在认为这些人多赚点钱还可以理解,他们毕竟是靠劳动所得,最可恨的是某些人靠权力发财,自己辛辛苦苦干一年不如人家打一个电话”。<sup>②</sup>另据中国社会科学院社会学所“社会发展指标”课题组1988年8月对全国16个城市的12万名职工的调查,在回答什么是当前社会安全中最突出的问题时,认为“国家工作人员贪污受贿”的占45%,居第一位;认为“坏人在公共场所行凶无人敢管”的占37.3%,居第二位;认为“重大经济案件增加”的占27.2%,居第三位;认为“重大刑事案件增加”的占26%,居第四位;认为“青少年违法犯罪”占22%,居第五位。<sup>③</sup>这表明广大工人对贪污、受贿行为是深恶痛绝的。

社会分配不公还表现在劳动报酬的不合理上。例如,一个火车司机工作一天的工资,除去吃饭,仅相当于个体户经商卖一盒外烟所得,故而流传着“辛辛苦苦跑一班,不如在家卖盒烟”的顺口溜。<sup>④</sup>另据武汉市统计局对个体户经营的水果、早点、小餐馆三个行业个人收入情况进行抽样调查表明,从事教育、文化、科研等脑力劳动的职工,人均年收入只及个体户高收入组的十八分之一,低收入组的二分之一,更有一部分人依靠哄抬物价、假冒、偷税等不法手段牟取暴利。<sup>⑤</sup>分配不公平还表现在行业的差别上。例如,我国煤炭工人、纺织工人为社会作出的贡献和为国家创造的经济效益可谓大矣,但他们的收入相比之下却相当低。目前,煤炭行业职工的平均工资已由80年代前的各行各业前列,退到了第17、18位,他们的福利也同兄弟行业拉大了距离,拿住房来说,目前煤矿职工相当困难。<sup>⑥</sup>全国统配煤矿人均住房面积只有4.19平方米,低于全国城镇居民6.3平方米的标准。有的矿工甚至就住在用风筒布和油毡围起来的临时棚子里。<sup>⑦</sup>我国纺织业年产值、年利税均占全国工业总产值和利税总额的十分之一,出口创汇占全国外贸出口创汇的四分之一,居全国各行业之首。<sup>⑧</sup>由于大部分纺织设备的落后和老化十分严重,使纺织女工付出的劳动要比其他行业多得多,高温、高噪音、多粉尘和高强度的劳动条件以及工资、福利待遇的微薄,使人们在择业时把进纱厂当工人看成是最不好的工作,纺织厂也因此很难在城镇招到工人。而且,纺织企业目前在经济效益上也

① 段瑞玲:《千万不要冷了工人的心——访全国人大代表、马恒昌小组组长魏连》,《工人日报》1989年3月27日。

② 周俞:《北京青工的政治态度和利益要求》,《青年研究》1989年第12期。

③ 《当前政治社会生活中青年职工的心态》,《青年研究》1989年第4期。

④ 见《人民日报》1989年3月21日。

⑤ 赵宝江:《认真解决社会分配不公问题》,《经济日报》1989年11月7日。

⑥ 谢然浩:《十亿吨煤意味着什么?》,《经济日报》1990年1月4日。

⑦ 见《工人日报》1989年3月23日。

⑧ 殷兴龙:《纺织业的新忧虑》,《工人日报》1990年4月13日。

多处于不景气状态。统计数字表明,我国1989年棉纱产量为474万吨,比上年增长1.8%;布186亿米,比上年增长-1%;呢绒2.7亿米,比上年增长-5.6%。<sup>①</sup>可见基本上是处于负增长的状态中。据武汉市对全市的112户棉纺企业的调查,到1990年3月就有60户亏损(其中包括两个国营骨干企业),占总数的53.5%,亏损额达1273万元。更严重的是这些企业的生产原料吃紧,生产用棉经常出现“断炊”现象,从而导致企业停产和半停产,职工工资难以保证。<sup>②</sup>所有这些,都表明了对行业之间的利益差别以及由此而造成的收入分配不公平、不合理现象,必须给予应有的重视。

## 2. 近十年来企业工人经济生活变化情况

据劳动部1988年9月对全国五个大中城市的81个企业的2550名职工问卷调查表明,就总体而言,1978年以来,企业职工的经济生活变化表现在:家庭收入增加,住房条件改善,生活明显提高。但各类职工的生活水平提高程度有所不同,生产工人相对偏低。

(1) 家庭就业面扩大,职工生活负担减轻。1988年企业职工平均每户人口为3.85人,比1978年的3.66人增加5%,而职工平均赡养人口由1978年的1.9人(包括职工本人),减少为1988年的1.58人,减少17%。这主要是实行计划生育后,独生子女增多而赡养人口没增加,以及家庭就业面的扩大。40岁以上职工平均赡养人口明显减少,如其中50岁以上老职工1978年平均赡养人为2.16人,1988年为1.48人,减少32%。

(2) 家庭收入增加。1988年职工家庭月人均收入为78元,比1978年的33.9元增加44.1元,增长130%,扣除生活费用指数上升因素,实际提高50.4%,平均每年递增4.2%。而沿海及大城市的人均收入又大大超过平均水平,如上海、广东、肇庆月人均收入分别为94.6和98元。内地城市虽然收入水平偏低,但增速也是较快的,如西安市1988年月人均收入为64.2元,比1978年增长120%。从各类职工家庭人均收入水平看,总的来说是干部家庭高于工人家庭。1988年干部月人均收入为83.3元,工人为74.5元,干部比工人高11.8%。干部中以厂级领导干部最高,月人均收入为86.7元;管理人员次之,为82.4元;工程技术人员又次之,为80.7元;工人最低,为74.5元。

(3) 职工居住条件有所改善,但一线生产工人和服务人员的住房仍很困难。1988年企业职工人均居住面积为7.4平方米,比1978年的5.5平方米增加1.9平方米,增长34.5%。但各地区职工住房差距很大,如锦州市只有5.7平方米,广东肇庆市已达11.2平方米。调查企业中各类职工人均住房面积是:厂级领导干部为9.6平方米,管理人员为8.2平方米,工程技术人员为8.1平方米,一线生产工人为6.8平方米,服务人员为6.2平方米。生产工人和服务人员中有一部分职工人均居住面积甚至在4平方米以下。

(4) 职工家庭耐用生活用品增加。1978年,企业职工家庭还没有彩电和冰箱,到1988年每10户拥有彩电5台、电冰箱4台。黑白电视机1978年每10户才有2台,1988年增加到5台。收录机1978年每10户只有1台,1988年增加到6台。其他如自行车1978年每10户是10.2辆,1988年增加到20辆。<sup>③</sup>

以上情况表明,10年来企业各类职工家庭生活水平都有较大的提高,但提高程度各有不同。问题主要是,与其他利益群体比较而言,生产工人和工程技术人员的生活水平明显偏

<sup>①</sup> 见国家统计局1989年统计公报,《人民日报》1990年2月21日。

<sup>②</sup> 见湖北省总工会办公室编《工会情况》,1990年第35期。

<sup>③</sup> 劳动部综合计划司统计处:《关于企业职工问卷调查结果情况分析》,《中国劳动科学》1989年第4期。

低，住房也比较困难。

### 3. 部分困难职工的生活状况

据全国总工会的调查，近几年来生活困难、劳动条件差、问题较突出的职工主要集中在：工作在“老、少、边、山、穷”地区的职工；亏损和微利企业的职工；煤炭、盐业、农林职工；中小学教职工；受灾地区的职工；停工待业职工和退休职工等。<sup>①</sup>当前，由于市场疲软，造成停工停产企业增加，使不少企业的职工面临着生活困难，有的企业甚至连续几个月发不出工资。据湖北省总工会1989年的调查，全省职工家庭人均收入低于困难补助标准（50元）的贫困职工约25万人。湖北沙市的12家停产、半停产企业中，有80%的职工担心生活无着落，20%的职工担心子女就业难，20%的职工担心因收入减少造成家庭不和。<sup>②</sup>另外，随着近年来退休职工的逐渐增多和部分企业经济效益不高，使退休职工的生活水平明显下降。综合有关省市的调查情况看，当前企业退休职工生活困难主要表现在以下几个方面：（1）退休后收入大幅度下降。湖北省总工会的调查表明，退休职工月收入与在职职工相比平均减少19.37元，低20%；河南省近60万退休职工实际人均收入与当前在职职工相比约减少47.5%。（2）退休越早收入越低生活越困难。据湖北省总工会的统计，退休职工家庭各种收入合计起来人平均月生活费收入低于贫困线（50元）以下的贫困户约占28.8%，其中1969年底前退休的占55.7%；收入在40元以下的特困户占36%。（3）多数退休职工处于无组织管理状态，失落感严重。河南省129个县市，目前已建立退休管理组织的仅5个，占3.9%；在该省总工会调查的20566个企业中，成立了退休管理组织的也只有3572个，占17.4%。有的企业虽建有组织，也仅仅与退休职工保持着领发退休费的关系。而且，退休职工也缺少文化娱乐活动场所，无书报可看，精神生活空虚，失落感严重，只好以麻将、扑克、下棋，聊以自慰。

## 三、工人在企业和社会中的地位

近年来，在党内和社会上不同程度地出现了“淡化工人阶级”的思想倾向，以为只要照搬资本主义的管理模式，依靠少数“精英”治厂，就能完成发展生产力的任务，而广大工人群众的作用则不再是重要的了，“因此，他们赞赏和热衷于宣传‘一个人救活一个企业’的观点，不适当地夸大管理者在企业中的地位和作用，忽视决策的科学化、民主化，忽视职工群众在企业中的主人翁地位和民主权利，甚至把‘以罚代管’作为治厂良方”。<sup>③</sup>这种错误的观念和倾向的出现，影响了我们的某些具体决策，造成了工人阶级法律地位与实际地位的矛盾，带来了工人阶级的权利和义务的反差，模糊了工人阶级应有的社会形象，从而挫伤了广大工人群众的劳动积极性，削弱了党对本阶级广大职工群众的凝聚力。

1. 工人在企业中的地位。据全国总工会1988年4月至9月对全国17个城市的21万名职工进行的抽样调查表明，工人群众普遍反映自己的地位下降了。他们指出，在推行城市经济体制改革中还要不要全心全意依靠工人阶级？职工是不是企业的主人？对此，虽然党的文件和《企业法》中给予了充分的肯定，但在改革和实行承包经营责任制的实践中还是出现了许多不正常现象，影响了职工的积极性。在调查中，有36.6%的职工认为在企业中没有主人翁地位；51.5%的职工认为在企业中主人翁地位不高。同时发现，近年来有些主管部门很少提到

<sup>①</sup> 《为解决部分职工的困难进一言——访全总副主席李容光》，《工人日报》1989年3月24日。

<sup>②</sup> 湖北省总工会办公室编：《工会信息》，1990年第4期。

<sup>③</sup> 倪志福：《要全心全意依靠工人阶级》，《工人日报》1990年2月6日。

依靠职工办好企业，而只重视提高经营者的权威，忽视了劳动者的主人翁地位。有些理论工作者甚至反对加强企业民主管理。一些企业经营者更认为职工是雇佣劳动者，任意侵犯职工的合法权益。有的地方制定了保护企业厂长、经理依法行使“职权”的规定，某企业经营者根据这一规定，出资与当地公安部门签订了“保护合同”，把职工当做防范对象；而当职工的合法权益受到经营者的侵犯时，却没有明确的防止和纠正办法。<sup>①</sup>而且，越是小企业，工人的主人翁地位越低，生产者参与决策的权力越小。据从事工会工作的同志指出，在经营者与生产者之间的诸多矛盾中，起主要作用的体现在三个方面：第一是经济方面的矛盾。在这方面，经营者首先考虑的是在单位时间（通常指一年）内，国家（政府的职能部门）所下达的生产、销售、税利等方面的指标是否完得成，因此，经营者总是一方面千方百计地提高劳动生产率，增加总产值；另一方面又尽量提高资本有机构成，不断扩大不变资本的比例，缩小可变资本。在这种思想的支配下，出现了这样几种现象：一是采取优化组合的形式，减少生产工人，出现了部分工人转产、失业；二是经营者尽可能减少应发给工人的工资、资金和实物；三是不按承包合同与工人兑现；四是提高工人的生产定额标准；五是大量使用临时工、季节工，甚至童工等方法来降低工资和经费开支。这就给工人造成了一种经济上的压力，激起了生产者对经营者的不满。第二是政治民主权利方面的矛盾。一般来讲，经营者大多数都是由企业中专业知识结构较高、领导和管理水平较强或比较强的人来担任。但有些经营者却以此作为高人一等的资本，不注意发挥生产者的智慧和力量，脱离群众，侵犯生产者的民主权利。这是其一。其二，有的经营者把企业管理权威建立在奴役生产者的基础上，在调查中工人们普遍反映：“企业承包租赁后，厂长说了算，说训就训，说罚就罚，说不让干就不能干，哪里还说得上工人的主人翁地位”。不仅如此，就连工会主席，有的厂长都可以不经任何民主程序随便撤换掉，何况一般的工人。其三，不注意改善职工的劳动条件，采取掠夺性经营的短期行为，拼设备、拼人力，加班加点，不重视技术改造和职工培训，以致生产者的人身安全得不到保证，经常发生人身事故。其四，某些经营者的腐败行为经常侵犯生产者的利益，肆意侵吞国家和集体财产，而生产者看到自己的劳动成果被侵害又非常不满，或公开抵制，或敢怒不敢言，或消极对抗，从而造成了两者之间的矛盾尖锐化。第五是体制上的矛盾。近年来，随着企业的所有权和经营权分离，国家职能部门与企业经营者普遍签订了各种承包租赁合同，通过合同的形式，经营者对本企业生产有经营权、人事安排权、资金使用权，从而确定了经营者在企业的中心地位，克服了过去的企业成为行政机关的附属物的弊端，为企业的发展创造了良好的外部条件。但是如果经营者仅仅满足这种外部条件，不注意平衡本企业职工心理上的承受能力，不注意通过民主管理发挥职工主人翁意识的作用，使生产者成为企业的生产、管理、监督等方面的主人，或者仅凭个人感情办事，搞任人唯亲，顺我者昌，逆我者亡，那就势必会使生产者形成一种逆反心理，使职工离心离德，人心涣散。事实上，这种矛盾在相当一部分企业中是比较严重的。造成这种矛盾的原因就是企业内的体制改革还不配套，还没有把生产者凝聚到生产、管理上来，从而产生了两者之间的矛盾。<sup>②</sup>

上述矛盾的存在，导致了企业职工目前在思想上的种种忧虑，概括起来有如下几点：一是失业的忧虑。近几年来，由于企业特别是中小企业在经营上存在着一定风险，经营好坏波

① 中华全国总工会经济技术劳动保护部：《关于职工劳动积极性的调查》，《中国劳动科学》1989年第2期。

② 吴福明、黎少杰：《经营者与生产者矛盾的表现、原因及对策》，《工会理论研究》1989年第6期。

动大，不少企业已无法保证按时发放工资、奖金以及各种福利待遇。在这种情况下，职工中尤其其中、老年职工思想上存在着失业的忧虑。二是生活的忧虑。由于物价上涨幅度大，企业发放工资奖金又不稳定，职工内部收入差距增大，一些职工又盲目地攀比和追求时髦，致使一部分职工实际生活水平有所下降，职工对生活前景充满着忧虑。三是无技术（知识）的忧虑。据一些企业统计，约有三分之一的职工属于勤杂普工如炊事员、清洁工、搬运工、门卫人员以及车间辅助工种和部分行政事务管理人员，他们无特殊技能和专长，文化又不高，岗位变动大，这些职工担心将来凭技术拿钱，自己会吃亏。四是人情关系的忧虑。当前，社会上人情关系泛滥，企业内部也程度不同存在着这种现象，如用人、分房、奖罚、长工资、子女就业等因人的关系不同，有无送礼而存在着差别，这使职工感到对人情关系的关切和忧虑。五是家庭问题的忧虑。近几年来，家庭内部矛盾和纠纷日益增多，几代人之间思想、兴趣和追求差异增大，夫妻离婚率上升，父（母）子关系日趋淡化。家庭这些新矛盾的出现，也引起一部分职工的忧虑。由于这五个方面的忧虑，职工中思想上和感情上产生了一些新的变化：（1）对企业感情逐渐淡薄。过去，职工一直把企业作为自己生存和支撑家庭、抚老养幼的唯一希望，现在虽然这种希望依然存在，但变得渺茫、朦胧和模糊起来，不少青年工人想“跳槽”离开企业去机关或经商，中、老年职工也看到企业不稳定和难以保证职工工资及其他福利这个严峻事实，也或多或少地对企业感情淡薄起来。（2）职工不安定心理增多。由于社会上出现经商热，使贫富差距拉大，加上物价上涨等原因，企业职工中利用业余时间经商和开展第二、第三职业的人数急剧增长。据天津市总工会1988年的调查，从事“第二职业”的工人约占33%。（3）消极性思想增加。由于承包人及中层干部收入增加，职工之间收入差距拉大，少数党员和干部作风又不端正，人员关系比较复杂，有些职工的困难和要求很难及时得到解决。因此不少职工采取一种逆反性行动，如不爱护企业财产，不顾产品质量，不考虑企业经济效益、成本与安全因素，故意延长设备维修时间，磨“洋工”等消极性态度。如1988年北京市就发生重大破坏机器、设备案10起；徐州的一家化工企业，工人将大量原料放入阴沟，任其流失。（4）寻求刺激。由于一些职工在8小时内思想不尽舒畅，8小时外寻求刺激性消遣活动增多，如赌博等，很少有人利用业余时间学政治、学文化、学技术。（5）帮派现象增多。由于一个时期以来企业的思想政治工作薄弱，党团活动减少，使企业内部的小帮派增多，三五个、七八个或同年参加工作，或同乡同学，或亲戚朋友等结成小帮派，形成种种“势力范围”。①

造成上述种种矛盾、忧虑和变化的根源，不外乎以下几点：（1）某些经营者的民主意识差，是形成矛盾的关键。他们把职工视为自己的“雇工”，认识不到经营者和生产者之间相互依赖、相互作用的关系，职工的主人翁地位成了空洞的口号，最终造成经营者在决策上的失误和企业运转机制的失灵，从而激起生产者的不满，引发矛盾冲突。（2）经营者的短期行为是又一因素。有的承包者为了达到任期内的某些指标或捞取个人好处，必然要采取竭泽而渔、杀鸡取蛋的掠夺式经营，全然不顾及企业的后果和工人的疾苦。（3）企业内的体制不配套。经营者承包企业后，如何发挥工人的积极性，如何保证工人的主人翁地位不受侵犯，还缺乏相应的保障机制。就当前最有效的作法，即通过“双保合同”或“全员风险基金”的途径来建立企业利益共同体的办法，本身也还需要不断完善。（4）工会组织不能真

① 参见郑建池：《当前企业职工现状与积极性之探讨》，载《中国轻工业经济》1989年6月——轻工业专刊版第46页。

正起代表和维护职工合法权益的作用，有时甚至连工会自身的合法权利都难以保证，更谈不到用正常的渠道去解决职工与厂长的矛盾了。（5）职代会职权不落实。调查表明，每一项职权都有部分企业得不到落实或只部分落实，有些职代会形同虚设，完全根据厂长的意见行事。一些小企业干脆不知职代会为何物。一些企业的上级主管部门甚至也不尊重职工的民主管理权利。据武汉市总工会调查，在57家承包企业中，政府主管部门与企业签订的经营任期制合同，未经企业职代会审议的达50%；选举承包租赁厂长，也有50%没有征求职代会意见。黄石市工会调查的16家承包租赁企业，上级主管部门对企业承包租赁指标的测算、合同的内容，均没有征求职代会意见，也不吸收职工代表参加招标评审委员会。荆州地区在134个招标承包企业中，69.5%的企业没有吸收职工代表参加招标评审。<sup>①</sup>凡此种种，都程度不同地降低了工人在企业中的地位和作用，使工人的劳动积极性和自尊心受到创伤。

2. 工人在社会上的地位。工人在社会上的地位，在前一段时期同样也得不到重视，不少工人群众都有严重的“失落感”，觉得地位降低了。他们说：“50年代翻身解放，扬眉吐气；60年代克服困难，齐心协力；70年代领导一切，顶天立地；80年代实行改革，低三下四”。<sup>②</sup>工人的社会地位由“领导一切”变成了“一切领导工人”。<sup>③</sup>现在我们有必要进一步认识工人阶级在社会主义建设事业中的伟大作用，从思想上、理论上逐步澄清被搞乱了的是非，重新明确全心全意依靠工人阶级的指导思想，使工人群众的主人翁地位在企业中和社会上重新落在实处。江泽民总书记曾指出：有一个总的原则，绝不能使现有的产业工人的利益下降。<sup>④</sup>这就要求通过治理整顿和深化改革，建立起一套比较完善的保障工人利益的管理体制，形成有利于发挥工人群众劳动积极性、增强主人翁责任感的内部因素和外部条件。在当前，要做到这一点并不容易，但是近年来也出现了一些较好的典型，创出了一些可资借鉴的经验，例如，改革以来，首都钢铁公司的工人并没有产生什么主人翁地位的“失落感”。之所以如此，用首钢一线生产工人的话说，就是：（1）在首钢的分配关系中，充分体现了国家、企业、个人三者利益的一致，企业是职工的“利益共同体”或“命运共同体”。命运与共，休戚相关，自然产生主人之感。（2）全体职工选举产生的职工代表大会是公司的最高权力机关，工厂委员会是它的常设机构，凡重要决定都征求工人意见。（3）公司大事，每周有《情况通报》广而告之，各主管部门在基层都有信息员，及时了解和反映工人意见。（4）公司、分厂分别设立的监察委员会、监察小组，是工人监督干部的强有力机构。（5）职工选举产生的生活管理委员会，负责管理职工集体福利事业，企业留利中20%的该项资金如何使用，由其全权管理，总经理也无权干涉。（6）提出“首钢工作者”称号，打破了工人和职员界限，工人可以成为干部，干部也可以成为工人。这些基本的改革措施，从根本上保证了工人在企业中的主人翁地位，充分调动了广大工人的积极性、创造性，使生产力中最活跃的因素——人——获得了精神上的自由和自身的解放，从而大大推动生产力向前发展。改革10年来，首钢上交国家财政70亿元，新增固定资产26亿元，共为国家贡献96亿元，相当于10年增殖了9个首钢。而这以前的30年，相应的数字是32亿元，改革中

<sup>①</sup> 参见湖北省总工会民主管理部：《我省企业民主管理的现状与走向》，载《工会理论研究》1990年第2期。

<sup>②</sup> 赵永光：《现在不少工人有一种“失落感”》，载《奋斗》1989年第7期。

<sup>③</sup> 徐秉新、陈喜清：《正视利益矛盾，协调两者关系》，载《工会理论研究》1989年第6期。

<sup>④</sup> 引自卢永长：《运用马克思主义观点，落实全心全意依靠工人阶级的指导思想》，载《工会理论研究》1990年第2期。

的一年等于改革前的10年。<sup>①</sup>

还应该指出的是，由于这些年来过分强调经济手段，促使工人的心理向追求物质利益方面倾斜，给多少钱干多少活的雇佣思想已经成为不少职工特别是青年职工的信条。<sup>②</sup>在调查中，发现有相当多的工人对自己的政治地位不感兴趣，理想追求的目标放在钱和利上，认为关心政治不如关心票子。在他们看来，只要多挣钱、多发奖金、多给实物就行，更多考虑的是眼前看得见摸得着的实际利益。某县在调查744名职工中仅有54人希望自己的政治地位得到尊重和被人承认，其余的人都在经济收入上填写自己的意见。许多人还把长工资、分住房、提高福利待遇等好处只记在厂长一个人身上，对厂长的感激和赞誉超过了对党的感情。有的工人干脆直言不讳地说：“交党组织不如交一个人顶用，跟党走不如跟一个人干实惠”。<sup>③</sup>北京团市委的一项调查表明，在青年工人中，首先关心的是个人物质需求，其次是个人精神需求，第三是时事政治，第四是个人发展前途。某单位青年职工有三大愿望：一是改善住房条件（占66.15%）；二是增加收入（占63.83%）；三是学点实用技术（占54.84%）；而希望上学、拿文凭的只占9.32%；希望加入党组织的只占8.85%。<sup>④</sup>

#### 四、结 语

人们的社会存在决定了其社会意识。综观当前工人的利益现状及其要求，我们就不难得出结论：在发展社会主义有计划商品经济的时候，必须注意形成与之相适应的一整套社会主义的道德观念、信仰准则、行为规范、价值导向等精神文明体系；同时，我们所进行的各项改革也必须符合社会主义精神文明的原则要求，必须坚持社会主义方向。联想到这些年来资产阶级自由化思潮的泛滥、腐败现象的蔓延和社会风气的败坏等诸多使人忧虑的社会问题，我们就不得不重视从政策上、体制上、组织上和具体的战略、战术措施上来考虑解决这些问题的治本之策，以彻底清除产生腐败现象和不正之风的土壤，使改革开放的各项政策措施符合工人阶级和全体劳动人民的根本利益。这就要求在社会主义企业中，要建立一种国家、企业集体和职工个人三者利益一致的利益运行机制和广大职工当家作主的民主管理运行机制，以确保工人在企业中的主人翁地位落在实处，确保工人利益和各项民主权利的实现，同时，还要紧密结合现代化建设和改革开放的实际，结合工人的思想实际，大力加强意识形态领域的工作，加强思想政治教育，在全社会首先是在工人队伍中形成正确的价值导向、行为准则和道德规范，形成以共产主义思想为核心内容的无产阶级世界观和精神文明，以充分发挥工人阶级在建设和改革中的主力军作用，从而带动整个社会风气的根本好转，为克服暂时困难和保持社会经济的持续、稳定、协调发展创造良好的环境条件。在各种非公有制性质的企业中，政府也要依法切实保障工人的切身利益和各项经济、政治的民主权利不受侵犯。

作者工作单位：湖北省社会科学院情报研究所

责任编辑：王 颀

<sup>①</sup> 参见艾丰：《首钢启示录》，载《人民日报》1989年11月5、6日。

<sup>②</sup> 《关于职工劳动积极性的调查》，《中国劳动科学》1989年第2期。

<sup>③</sup> 郭树青：《现在工人的地位提高了吗？》《奋斗》1989年第9期。

<sup>④</sup> 北京团市委青工部：《关于北京市青工思想和企业团组织状况的调查》，《北京青年工作研究》1989年第12期。