

·社会治理与高质量发展研究·

# 发展社会学视野下的高质量发展和工作环境

夏传玲

(中国社会科学院社会学研究所,北京 100732)

[摘要] 高质量发展阶段论是对当前社会发展的全局性判定,在此理论和经验背景下,我们应当改进对工作环境的概念设计,突破发展社会学旧理论的束缚。“高质量工作环境”这一新概念,将创新、协调、绿色、开放、共享作为它的本征属性,在宏观发展模式 and 微观工作环境之间建立理论联系,以增强全社会对工作环境问题的敏感性,拓展工作环境研究的宏观视野。

[关键词] 高质量; 工作环境; 社会发展; 发展社会学

[中图分类号]C911 [文献标识码]A [文章编号]1003-4145 [2021]12-0101-06

DOI:10.14112/j.cnki.37-1053/c.2021.12.016

## 一、问题的提出

在过去40多年的高速发展阶段,中国充分利用经济全球化所带来的战略机遇,发挥社会主义制度和劳动力资源等优势,通过“世界工厂”的经济模式,吸引全球的资本、技术和管理,成功实现持续高速增长。到目前为止,以国民生产总值为衡量指标的经济总量已经跃居世界第二位,经济成就全世界有目共睹。但不可否认的是,以追求数量增长为特征、管理粗放的高速发展,不可避免地给自然环境和工作环境带来了很大的压力,产生了很多负面效应。在过去的十多年中,全社会已经对生态问题形成了充分的共识。在党和政府的领导下,生态文明已经上升为全党的纲领性目标,在各种政策、措施和行动的联合作用下,我们在生态治理领域取得了长足的进步。

相对于生态环境问题而言,高速增长给工作环境所带来的压力和副效应,在“人口红利”“营商环境”“灵活就业”等概念的影响下,至今还没有成为全社会的热点话题,没有引起全社会的足够重视,更谈不上清醒的正确认识。工作环境目前的状况、分化的类型、变化的趋势、压力的极限等问题,依然缺乏应有的经验研究和理论剖析,存在一个社会认知的盲区。

在国际和国内学术界,讨论工作环境的主流概念是国际劳工组织所倡导的“体面工作”。它从劳动者对自己工作和生活的愿景出发,把“社会贡献、公平收入、安全保障、社会保护、发展前途、融入社会、表达自由、参与决策、机会均等”共9个价值观镶嵌在一起。这种价值渲染的概念缺乏统一、连贯的理论基础,建立在它之上的政策建议或行动议程,也就只有类似“创建就业机会、加强社会保护、保护工作利益和促进社会对话”这些空洞口号<sup>①</sup>。体面工作需要何种社会发展模式、宏观社会结构和微观组织形式?这些关键问题并不在体面工作的理论视野之中。

在概念的价值相干之外,宏观和微观脱节是国内外工作环境研究的另一个严重缺陷。一方面,源自西方主流的社会发展理论极少从劳动视角来讨论社会发展,国际上的各种开发机构,也极少支持以劳动者为中心的投资项目;另一方面,西方社会讨论劳动问题学者、从事劳工运动的机构,在关注劳工权利、劳动条件、工作福利之外,也极少关注全局性的社会发展<sup>②</sup>。

最近学界有很多阐释高质量发展和新发展理念的文章,但大多数文章是在宏观和操作层面上进行阐发,

收稿日期:2021-10-18

作者简介:夏传玲(1964—),男,中国社会科学院社会学研究所研究员、博士生导师,主要研究方向为社会学研究方法、组织社会学。

<sup>①</sup>参见 Brendan Burchell et al., “The Quality of Employment and Decent Work: Definitions, Methodologies, and Ongoing Debates”, in *Cambridge Journal of Economics*, Vol 38(2014), p.459.

<sup>②</sup>参见 Rina Agarwala, “The Development of Labor under Contemporary Capitalism”, in *Sociology of Development*, Vol 4(2018), p.239.

并没有详细讨论其背后的发展社会学原理,也没有把这些理论阐释和微观层次的组织特征、特别是工作环境结合起来。有鉴于此,本文试图借道对高质量发展阶段和新发展理念的理论阐释,提出并界定“高质量工作环境”概念,把创新、协调、绿色、开放、共享作为它的本质属性,在宏观发展模式 and 微观工作环境之间建立理论联系,以引起学界和社会对工作环境问题的重视。

## 二、发展社会学视野下的高质量发展

发展<sup>①</sup>社会学是以一定区域(社区、地区、民族国家、全球)的社会发展历程、动态、机制、趋势和前景为研究对象的社会学分支。在理论上,西方发展社会学大体经历了现代化理论、依附理论、世界体系理论、全球化理论和后现代性理论等范式转换,是一个充斥着以意识形态替代理论、以规范替代科学、以政治替代逻辑、以认识论替代本体论、西方话语称霸为特征的各种学说的研究领域<sup>②</sup>。它们是我们重要的理论参照,但绝不是我们可以照搬照套的理论模型。当前,我们的社会发展实践的关注点已经从模式、规模、速度转向高质量。什么是高质量的社会发展?按照2017年中央经济工作会议对“高质量发展阶段”论述,我们可以看出,高质量发展阶段论具有两个鲜明的特征:

第一个特色体现在发展目标上。高质量发展阶段论以“满足人民日益增长的对美好生活的需要”作为发展目标,这是一个以人民为中心,契合人民当家作主的政治地位,体现共产党“立党为公、执政为民”的政治理念的发展目标。这与主流经济学把社会发展限定在经济增长(特别是以GDP为测量指标)上的目标截然不同,社会发展过程不再围绕着利益(对国家)、利润(对生产或流通环节)或效用(对消费者)而最大化,从而避免了“单向度”的问题<sup>③</sup>,即所有生活领域和社会问题都以“经济”的方式被加以认识、评估和解决。“满足人民需要”则是一个多维、全面的社会发展目标,契合当代社会学理论把社会系统看作是和个体信息互渗、但运作独立于个体之外的沟通系统的理论认识<sup>④</sup>。在这种理论认知下,社会是个体形成集体认知、认同和行动的一种沟通工具,经济、政治、科学、技术、法律和道德等子系统的分化和发展,都必须以人类的永续生存和发展为最终目的。

第二个特色体现在“新发展理念”上,即“让创新成为第一动力、协调成为内生特点、绿色成为普遍形态、开放成为必由之路、共享成为根本目的”的发展观。它涵盖对社会发展的动力、机制、取向、特色和效应五个方面的界定,与强调数量增长的旧发展观相比,新发展观无疑是对我国社会发展历程的成就、经验和教训的理论提炼,更需要我们在发展社会学的视野下细心加以揣摩。

有学者认为,当今世界的变迁动力主要有4种,分别是科技革命、人口增长、思想变革和组织变革,它们之间以相互关联、相互渗透、相互依赖的方式形成复杂的互作效应,影响世界各国社会发展的路径和模式<sup>⑤</sup>。这种区分是一种实质区分,正如我们将生产力要素划分为劳动、资本、土地、知识、技术、管理、数据等资源一样,其他发展理论所强调的因素还有地理<sup>⑥</sup>、制度<sup>⑦</sup>、文化<sup>⑧</sup>等。但创新是一个形式概念,它并没有限定实质领域,而是以新旧的区分来把握社会发展的动力。在这里,创新是指以观察、实验、经验和实践等方式获取信息,以想象力为基础,取得新概念、新理论、新政策、新制度、新流程、新设备等事物或过程的认知和实践活动。它既包括创造和发明,从无到有生成全新的事物或过程;也包括改造和改良,即把现存的各种事物或过程重新组合,形成较新事物或过程。

换言之,把创新作为社会发展的第一推动力,至少具有下列4个层面的含义:

1. 在国家层面,我们将从“中国制造”转向“中国创造”;在国际贸易中,我们将竞争优势从资源禀赋扩大到创新能力,特别是科技创新能力,从跟随战略走向并行战略乃至先行战略。

<sup>①</sup>与发展相近的概念有进步、进化、变迁、增长、转型等,其中,“进步”和“发展”具有目的性和价值判断,“进化”和“变迁”较中性,“增长”和“转型”是变化的形式概念,具有较强的视觉外延。在这里,我们使用“社会发展”,以强调目的性在社会行动的预期作用,摒弃它由一个内在图谱(例如基因、理性化等)决定的借用寓意。

<sup>②</sup>Leonard Binder, “The Natural History of Development Theory”, in *Comparative Studies in Society and History*, Vol. 28 (2009), p.3.

<sup>③</sup>参见[美]马尔库塞《单向度的人》刘继译,上海译文出版社2016年版。

<sup>④</sup>Niklas Luhmann, *Social Systems*, Calif.: Stanford University Press, 1995.

<sup>⑤</sup>曹中德《英克斯论世界变迁的动力》,《社会学研究》1987年第4期。

<sup>⑥</sup>Jared M. Diamond, *Guns, Germs, and Steel: The Fates of Human Societies*, New York: W.W. Norton & Co., 1997.

<sup>⑦</sup>Daron Acemoglu & James A. Robinson, *Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity and Poverty*, New York: Crown Publishers, 2012.

<sup>⑧</sup>Christian Welzel, *Freedom Rising: Human Empowerment and the Quest for Emancipation*. New York: Cambridge University Press, 2013.

2.在产业层面,我们将提升各个产业的科技含量,提高资本/劳动的比值,通过集群化和垂直化以提升规模效应,通过品牌管理和质量控制以提升市场力。在数字化、智能化、网络化、空间和星际探索等领域,形成全新的产业集群。通过流程再造,疏通从基础科研、中间试验、成果转化、规模应用的知识链上的各个环节,通过建构国家级的科研和技术转让平台,形成知识创新到应用实践,再以问题、难题等形式,反馈到知识生产的理论和实践相结合的知识型产业结构。

3.在组织层面,我们将从鼓励超大规模、资本主导的守成型组织形态(做大做强),走向鼓励规模不等、劳动主导的创新性组织形态(做精做专),鼓励创业,形成一大批“专精特新”的各种所有制性质的组织。到一定发展阶段之后,再强调两者并重。

4.在个体层面,我们的知识储备和能力塑造将要做出更大的付出和努力,我们的工作内容将从体力向智力倾斜,我们的工作态度将从被动走向主动,从执行决策走向参与决策,充分发挥首创性和担当意识,我们的组织认同将从旁观者转向风险共担者、主人翁。组织内部的育人和识人机制应更加民主和科学,资源分配和报酬奖励向知识、技能和劳动倾斜。

对一个强调创新的社会发展观而言,我们必须在全社会的层面上关注风险和不可成的问题。这是因为,相对于守成而言,创新在进化上具有更低的成功概率。我们可能投入大量的社会资源,却完全没有任何创新回报。因此,一个创新的社会系统背后,必须具备一个强大的守成系统。

在解决了新发展的动力问题之后,发展的协调机制就是一个重要的理论问题。当今世界发展形式特征之一是加速度<sup>①</sup>,但在社会系统的各个子系统之间,发展的速度和加速度并不相同,这必将带来发展的不平衡或不均衡问题。再加上各个社会子系统的历史发展过程不一致,各个社会子系统的发展起点和初始条件也不相同,不平衡、不均衡的问题将变得更加严重。这些不平衡会表现为各种形式,例如,地理上的地区差异,在我国特别表现为东西部差异;生活方式上的城乡差异;社会结构中的部门差异;社会变迁上的代际差异;观念和规范上的文化差异(出现失范等社会现象),等等。

当今世界发展的第二个特征是异质性,因为现代性的主要结构形式是功能分化,即全球社会在经济上一体、在政治上分割、在文化上难以沟通、在生活方式上千姿百态。在一个社会的内部,各主要子系统之间,因为所使用的主沟通媒介不同而难以直接进行对接,例如,政治讲权力和忠诚,经济讲价值和交换,科学讲真理和共享,道德讲善恶和自律,家庭讲慈爱和奉献,法律讲公正和平等,等等<sup>②</sup>。布迪厄把这些功能分化的社会子系统对个体的意义简化成四种资本,即经济资本、社会资本、文化资本和符号资本<sup>③</sup>,它们之间的可兑换性、可传递性、可通约性,是社会系统异质性在个体层次上的表现。

对一个像中国这样历史源远流长、地域广阔、规模庞大、高度异质的超级社会系统而言,如何完善和提升社会发展的协调机制,以保持社会系统的高度整合性,防止系统性风险的发生?至今还是一个尚未解决的理论难题。更重要的是,从跟随型发展到领先型发展,它们的协调机制具有不同的类型<sup>④</sup>。在这里,我们把协调定义为,在每一个子系统均正常运作(即不改变它们的主区分、主媒介和主机机制,或称为“独立自主”)的前提下,社会总系统在时间、关系和意义上监测、调控和反馈各子系统的运作状态(目标、结构、状态、输入和输出等),管理它们之间的相互依赖、潜在张力、内在矛盾和公开冲突,以维持总系统的有效、有序、和谐运转。

以目前的理论知识和实践经验来看,在“协调成为内生特点”的新发展阶段,我们需要关注并加强以下四种协调机制的建设工作:

#### 1.组织整合

组织整合是建立专门的协调议事机构,或让现有组织承担部分协调功能,通过联盟、嵌入等方式,在相互依赖的各地区、各行业、各组织、各类行动者(雇主和雇员、行动者和受牵连者)搭起沟通的桥梁,形成共识、规则和程序,以达到步调一致。换言之,我们可以分化出一种专门的组织类型,它的系统功能是协调。目前,

<sup>①</sup>Hartmut Rosa & Jonathan Trejo-Mathys, *Social Acceleration: A New Theory of Modernity*, New York: Columbia University Press, 2013.

<sup>②</sup>Niklas Luhmann, *Social Systems*, Calif.: Stanford University Press, 1995.

<sup>③</sup>Pierre Bourdieu, "The Form of Capital" in John G. Richardson (ed), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York: Greenwood Press, 1986, pp.241-58.

<sup>④</sup>Victor Polterovich, "Towards a General Theory of Social and Economic Development: Evolution of Coordination Mechanisms", in *Russian Journal of Economics*, Vol 2018(2018), p.346.

以联盟形式出现的协调机构有各种协会和委员会,它们在组织内部设有成员。以嵌入形式出现的协调机构有工会、妇联、共青团和政党组织,它们在组织中有分设机构和成员。组织整合的另一个简单形式是人际整合,一个人在不同组织或子系统中承担不同的角色,例如,兼职或挂职现象;或者一个自然人同时“拥有”很多法人。

## 2. 结构耦合

在结构耦合的状态下,两个系统仍然保持各自的结构独立性,但运作相互关联。这和前面所说的整合不同,在整合方式下,两个系统将合并成一个系统,原有的两个系统失去其自主性。社会系统以各种符号泛化的沟通媒介来实现结构耦合<sup>①</sup>。例如,当政治系统出台税收、金融、市场监管、公司法或劳动法等方面的政策或制度时,它就是以政治的方式(政策)耦合到经济系统中(以货币为主沟通媒介)。换言之,当一个自主系统的输出是另一个自主系统的输入时,它们是以结构耦合的方式关联在一起。结构耦合在一起的各个系统,将会形成复杂的超结构,在各自以自己的媒介独立运作的同时,在时间、关系和意义上和其他系统保持同步性和协调性。

## 3. 过程前馈和反馈

社会系统能够在时间维度上区分“过去/现在/未来”<sup>②</sup>,因此,它对环境的适应方式就有两个选项,前馈或反馈。前馈是依据历史经验、理论或对未来的想象和猜测,在行动之前预见可能遇到的障碍或偏差,设置相应的机制提前规避它们。反馈是依据当前过程的各种效应或属性,设置监测和控制单元,以达成目标的过程。从这个意义上讲,所有的社会系统都是一种“计划”系统。在全球社会系统中,当一个系统可以预见其他系统的期望时,它就可以跳过沟通的环节,达到快速协调的目的。在个体互动的情境中,我们把这种预期所达成的协调,称作“会意”,一个眼神胜过千言万语<sup>③</sup>。因此,一个协调为内生特点的社会发展,必然是一个具有计划性、预期性、反馈性的社会系统。

## 4. 价值共识

价值和知识是人类社会特有的协调媒介。价值在目标设定上具有不可忽视的作用,知识在手段选择、预期和反馈上具有不可替代的作用。可见,在价值上达成共识,就在无形中圈定了各子系统、各组织目标设定范围,降低了评估标准和鉴赏品味上的异质性。价值整合是帕森斯所强调的协调机制,在他看来,和自然界的其他系统相比,社会系统的显著特征是目标导向和目标约束,因此,我们可以把社会系统看作是在行动者和环境之间进行双向协调的二阶组织。没有价值,社会系统就会失去方向性;没有价值共识,各社会子系统、各个行动者(集体或个体)的目标就会产生潜在的张力,并引发公开的冲突<sup>④</sup>。

价值的另一种古老形式是道德。道德的主区分是善恶,在个体的社会属性上添加“尊卑”维度,善者得人尊敬,恶者为人所不齿。因此,它不是一个特殊的规范,不需要以常模作为参照,区分的是个体而不是情境,这是所有社会的道德共性。但在如何阐释人格以及把哪些方面归因到个体身上,不同社会有所不同。道德是一套复杂的社会协调机制,它的运作产生道德复合体,在社会维度上区分我/他、亲/疏、贵/贱,同时,双方都存在尊/卑的区分,它以行为规范、美德和恶行、目的和规则等形式出现在社会沟通中<sup>⑤</sup>。

当然,在建立一个内在协调的社会发展过程中,我们还可能创建其他的协调机制。更重要的是,各种协调机制的有效运作,也会给浸入在社会系统中的个体带来副效应,形成布迪厄所说的“惯习”<sup>⑥</sup>,包括信任、宽容、利他、大局观和宽眼界等<sup>⑦</sup>。这样,我们在就个体和社会两个层面,建立起更加协调的社会发展机制。

如果说内在协调是新发展观所规定的内部属性,那么,绿色和开放就是它所阐述的两个外部属性,分别对应自然界和全球社会。“绿色”是一个形象比喻,它是指社会发展的速度和类型与自然界相适应。历史经验表明,如果我们仅关注社会发展的经济指标(GDP、效率、成本等),我们就会忽略自然界的承载力和可持续性,造成水资源稀缺、资源瓶颈、空气或水污染、气候变化和生物多样性下降等不可逆的物理和生物变迁,给我们的后代带来生存危机,给人类共同体带来灭绝的风险。为避免这些生态和自然环境风险,我们就需要

①Niklas Luhmann, *Social Systems*, Calif.: Stanford University Press, 1995.

②Mustafa Emirbayer & Ann Mische, “What Is Agency?” in *American Journal of Sociology*, Vol 103(1998), p.962.

③Niklas Luhmann, *Theory of Society*, California: Stanford University Press, 2012.

④Talcott Parsons, *The Social System*, Glencoe, Ill.: Free Press, 1951.

⑤Niklas Luhmann, *Theory of Society*, California: Stanford University Press, 2012.

⑥参见[法]布迪厄《实践与反思》,李猛、李康译,中央编译出版社1998年版。

⑦Victor Polterovich, “Towards a General Theory of Social and Economic Development: Evolution of Coordination Mechanisms”, in *Russian Journal of Economics*, Vol 2018(2018), p.346.

和国际社会一道,在增长模式、消费习惯、技术开发、基础设施、商业模型、工作模式、城市计划、交通格局等领域形成协作和合力,建立一个可持续的全球发展格局。

这就需要在国内把绿色作为各个领域发展的“普遍形态”,在制定政策、开发业务、拓展市场、探索新生活方式等各个领域和方面,注重涵养自然财产(包括淡水、森林、渔业、矿产、土地、土壤、野生动植物等)的总量和质量,提升生活的环境质量(预防并减少环境引发的疾病和健康问题,预防和减少自然灾害和生产事故,干净的社区卫生条件和清洁的饮用水等),加大力气增强生产和消费领域的资源效率(包括碳效率、能源效率、物资效率、水效率、多因素效率等)<sup>①</sup>,在全体民众中培养生态意识、增加生态知识、践行生态行为和生活方式,以实现绿色成为普遍形态,让社会发展更具有可持续性。粗放型发展所带来的环境问题,已经得到全社会、全党的高度重视,已经在五个文明的提法中得到体现(生态文明)。但它变成组织和个体的常识概念、自觉意识和行为习惯,还有相当长的一段路要走。

开放性是社会系统的界定属性,在社会系统论看来,所有社会系统都是一个开放系统,它的诞生、维持、发展和湮灭都依赖于环境中的信息、能量和物质。但同时,每一个社会系统又是一个封闭系统,它不可能都在环境中获取自己的元素和结构,而只能在系统内部制造它们。系统越复杂,开放性就越高,封闭性也就越高<sup>②</sup>。

在过去的社会发展理念中,我们常常在开放和封闭的一维两极中摇摆,没有在理论上认识到开放和封闭是两个维度,边界的选择性才是系统和环境应有的特征。例如,中国社会具有自己独特的文化、制度和结构,我们无法从外部输入自己的文化要素和社会结构,它们既是历史的产物,也是目前形势和未来预期的产物。但同时,我们也需要从国际社会借鉴发展经验,保持原材料、资金、科学、技术、产品和服务等生产要素的双向交流。只有对环境开放,我们才能以自己独特的方式融入国际系统中;只有在运作上封闭,我们才能保持中国特色和相对自主。这两者是相辅相成而不是对立的关系。

“共享成为根本目的”是高质量发展观的根本和灵魂,它具体体现了社会发展是以人民为中心,为人民谋幸福,为民族谋复兴。为此,社会发展的成果应当更多地体现在广大人民群众的日常生活中,体现在全体人民的品德、体格、知识、技能等素养和能力上,也体现在每一个人的发展潜能上。在其他发展观中,要么是以GDP增长为目标,要么是以财富增长为目标,新发展观强调的不是单一的物质指标,而是社会发展成果的人口分布特征,即以共享为特征,这就意味着,社会发展的成果应当更多惠及脆弱群体,让广大人民群众拥有更多获得感,减少收入差距,缩小贫富差距,消灭绝对贫困,通过共享达成从富裕走向强大的社会发展目标。

由上述简要的分析可见,高质量发展阶段论是对当前社会发展的一个全局性判定,是一个经验命题;新发展观是从目标、方式、动力、路径和效应五个维度对社会发展的一个前景规划,是一个理论命题。在此理论和经验背景下,我们应如何改进对工作环境的概念设计,突破发展社会学旧理论的束缚?下面,我们将从概念内涵和本征属性两个方面来进行初步的探讨。

### 三、新发展观下的高质量工作环境

在社会学中,我们常常区分工作和闲暇两种生活方式,前者是以功用为目的、创造价值或交换价值的社会活动,后者是以娱乐为目的、以体验为特征的社会活动,这是一种来自个体视角的行动者叙事语言。但如果我们采用新发展观的视角,从社会发展的宏观层面来看待工作,那么,工作就是一种个体占据一个社会位置、承担一种或多种社会角色,在社会分工中执行这些角色所预设的社会功能的社会活动。它包括雇佣劳动或狭义的“工作”,这是在特定的工作体制下,通过劳动力市场,以劳动能力和时间交换工资报酬的形式,占据一个岗位,从事社会活动。

雇佣劳动是在一定历史阶段下的特殊工作类型,并不是所有社会形态的共性。在社会主义的市场发展阶段,雇佣劳动在经济形式上和资本主义下的雇佣劳动没有区分。但在政治上则完全不同,在社会主义制度下,企业家和员工都是政治地位平等的人民。企业家受国家委托、招募和培训员工、组织生产和服务,在组织内部享受决策自主性。员工则享有在不同企业、不同产业、自雇和受雇之间的选择权。无论是企业家还是员工,他们的工作都具有个体性和集体性双重属性,前者是工作给个体带来的经济和社会回报(货币、权力、地位、荣誉等),后者是工作对国家的实质贡献,例如新知识、新产品、新工艺、新流程等。打工者和老板等话语,实

<sup>①</sup>OECD, *Towards Green Growth: Monitoring Progress: OECD Indicators*, Paris: OECD, 2011.

<sup>②</sup>Niklas Luhmann, *Social Systems*, Calif.: Stanford University Press, 1995.

际上是没有认识到这种政治差异,把资本主义下描述雇佣劳动的话语代入到社会主义下的劳动过程之中。

因此,“工作”概念的内涵应在新发展观下,从企业的围墙内部扩展到社会结构上,从狭隘的资本和劳动的交换关系中摆脱出来,转变为创业带头人和跟随者之间的协同和分享的关系,从单纯的个体利益转向集体和个体利益的兼顾,从短期的利益争夺变成长期的利益共享,从专制型的企业文化转向民主、参与、共享、共治的治理文化。

在新发展观的理论视野下,我们所说的“高质量工作环境”,就不再是指工作场所的物质条件和主观氛围的总和(局限在组织围墙内的狭义界定),而是指一个社会维持生产或服务岗位(社会结构上的生产性位点)正常运转所必需的物质、制度、组织、互动和心理条件的总和,涵盖一个工作的岗前、岗中和岗后三个阶段,在一天之中则可以分解为通勤、上班和加班三个时段,体现在一个人的整个生命历程中,表现为一个劳动者的养成、使用、成长和颐养四个时期(符合新发展观的广义界定)。

对应于新发展观的特征,高质量工作环境应具有以下几个本质属性,以区别于其他工作环境的概念:

首先,高质量工作环境必须是绿色的工作环境。此时的绿色工作环境既包括传统、狭义的工作环境所指代的车间、办公室或作业场所的物理、化学、生物等物质环境,例如,高温、严寒、地下、煤气、涌水、病原生物等环境风险给劳动者所带来的潜在伤害风险;也包括人类的工作过程对生态和物理、化学环境的潜在破坏,如光污染、水污染、重金属污染等。

其次,高质量工作环境必须是创新的工作环境。工作环境的创新性体现在三个方面:一是高素质专业劳动者,除了传统理论所强调的知识、技能和经验之外,创新还需要强调组织忠诚和专业取向,以避免碎片化的职业生涯,积累宝贵的专业经验,发挥协同作用所带来的激励效应。高素质的劳动力是高质量工作环境的人才基础,也是社会主义经济发展的目标之一,即充分发挥人民的才干。二是制度创新,我们需要在工作环境中消除各种歧视,建立覆盖岗前、岗中和岗后全工作周期的组织制度,调动各方面的积极性,让各方参与和共享岗位设置。在工作互动中,建立传帮带的知识和技能传递氛围,强调互助、团结、创新;在报酬上,加大创新和智力报酬在收入中的比例。三是组织结构和形式创新。在有限责任公司的组织形式之外,探索各种有利于组织参与、组织透明、组织团结的组织形式,设立更多具有首创性的工作岗位,强调具有技术和技能的组织文化,强调异质性和探索性的组织价值,在心理上加强成员的组织认同和组织投入。

第三,高质量发展的开放属性也要求工作环境的开放性和包容性。在一个日益全球化的社会中,处在任何一个局部的组织都需要面对更加多样、更加波动的组织环境,以更加灵活的方式跨越组织边界、产业边界、代际边界、国家边界和文化边界等,汇聚观念、知识、技能、资源和资本,以创新在世界市场中获取自己的领先地位。这样一个合众之力的组织必然要求多样性、包容性和开放性。一方面,开放性的组织环境能够让其成员具有成长空间,在工作中培养更广阔的世界视野,建立未来取向,增加识别世界环境中的机会和 risk 的能力,采取应对行动的能力和魄力;另一方面,开放性的工作环境能够让其成员拥有参与空间,组织决策具有民主性,成员的自主性得到发挥,从而更大程度地在组织中发挥自己的聪明才智。

新发展观的协调性要求我们在社会发展的总体目标和各种市场主体的个体目标之间建立联系、转换、约束和监管机制,以增强社会系统的整合性,降低劳资潜在紧张和公开冲突的发生频率。在经验层面,我们应特别关注党组织在各种组织中的组织嵌入度、政治宣传的渗透度、劳资冲突的潜在形式等。新发展观中的共享要求我们尽可能平衡生产过程中各种要素、特别是劳动和资本的收益比例,增加社会保障以建立劳动力生成、使用、成长和颐养全周期的收益分享机制,解决社会财富的代际分配问题,在微观组织中体现各方利益、短期和长远利益、局部和总体利益。

站在全社会的角度上,高质量工作环境的低限是满足劳动力再生产的基本要求,从而维持一个社会经济结构和水平的基本稳定,不至于产生倒退现象;它的高限是不断提高劳动者的素质,培养劳动者的技能,增加全社会的知识、技能和经验的种类和总量,以获得一个开放、协调、绿色、创新、共享的社会主义经济系统所必需的各种技术和资源,在刚性和弹性、数量和质量上随国际和生态环境的变化而做出动态调整,以应对未来的各种风险、把握各种机会,不断把我们大国向强国推进。相较于其他概念界定而言,我们所讨论的“高质量工作环境”概念更具社会发展的理论基础,更强调个体与社会、宏观与微观之间的有机联系,因而更具有启发性、分析性和前瞻性。

(责任编辑:鲁鹰)