

适应、依赖与机会结构

))) 社会转型过程中的国企工人

刘爱玉

(北京大学 中国社会与发展研究中心, 北京 100871)

摘要: 20世纪90年代以后, 社会经济生活中市场化程度的提高以及由此而出现的市场经济的成长, 重构了工人行动选择的机会结构, 而对机会结构变化的回应及能力, 决定了工人在生存竞争中的行动能力。差异性资源赋予工人不同的市场能力, 越是拥有市场相容性资源的工人, 越是表现出对市场的适应和对集体行动的回避。越是拥有市场排斥性资源的工人, 越是表现出对企业的依赖, 一旦企业依赖难以为继, 若缺失预防性正式制度提供的基本生活保障, 则集体行动的可能性较大。

关键词: 资源; 市场能力; 市场相容性资源; 市场排斥性资源

中图分类号: C913.2 **文献标识码:** A **文章编号:** 1009-8860(2005)04-0062-06

国有企业的制度变革是在我国市场化取向的经济体制改革和社会转型的大背景下展开的。企业劳动就业、工资、保障、产权等方面的一系列改革, 重构了工人行动选择的机会结构, 对企业中统称为工人阶级的各类工人的生活境遇产生了重要影响。本文关心的是: 国有企业工人如何对机会结构的变化进行回应; 是什么样的因素决定了工人在生存竞争中的行动能力以及由不同的行动能力所型塑的工人行动取向。

一、研究方法及其经验材料的构成

本文采用了质性研究思路, 即以文字叙述为

材料, 以归纳法为论证步骤, 从个案出发, 用材料说话, 揭示个案资料的内在逻辑。

经验材料主要来自笔者主持的国家哲学社会科学基金课题/企业改制与工人阶级地位稳定性研究^①所进行的调查, 主要使用了2000-2001年在沈阳、上海、太原和南宁五个国有改制企业中对那些经历制度变革的各类人员的访谈。共访谈138人, 访谈内容涉及到访谈对象的基本情况, 家庭或亲属网络关系、教育、工作与职业状况, 家庭生命周期或重要生命事件对工作的影响及其工人的行动取向等方面, 每个访谈的时间平均约100分钟, 访谈内容经被调查者的允许全部录了音, 整理后的访谈文本资料大约150万字。

收稿日期: 2005-03-01

作者简介: 刘爱玉(1964), 女, 浙江余姚人, 北京大学中国社会与发展研究中心研究员、北京大学社会学系教授、博士, 研究方向为劳动社会学。

二、机会结构及其演变

工人行动选择机会结构的转变,主要体现在机会供给主体、机会供给主体的行为以及机会获得机制的变化方面。

(一) 机会供给主体的变化

机会供给主体是指社会生活中的机会主要由谁来提供,其总体趋势是非公有制经济单位已取代国有单位而成为了新机会的主要供给者。

城镇机会供给的主体自1979年后开始了由一元向多元的转变。在经济体制改革过程中,原来的以国家垄断几乎全部资源的资源配置体制为资源拥有多元化的体制所取代,以个体、私营、/三资0为代表的民办、私营以及各种各样新的经济组织出现并获得发展,社会经济生活中出现了新的机会供给主体以及新的机会供给,这是一个/自由流动资源0与/自由活动空间0出现的时期。

以就业机会的提供而言,在1978年城镇新就业的544万人中,721%就业者的机会由国有单位提供,28.9%由集体单位提供,无自我机会提供者。1980年自我机会提供者占当年新增就业机会的5.9%,以后几年这一比例不断提高,到1992年,自我机会提供者在新增就业机会中占大约10%,而国有单位提供的就业机会则降到了491%,城镇集体单位提供的为29.6%,各类非公有制经济提供的为占20.9%。

1992年邓小平南巡以后,非公有制经济获得了突破性的发展,并逐步成为新机会的主要供给者。从1995年开始,非公有制单位提供的就业机会首次超过了国有单位,在当年城镇新增的720万个就业机会中,国有单位提供260万个,占361%,城镇集体所有制单位提供170万个,占231%,各类非公有制单位提供290万个,占401%,到1997年,非公有制单位提供的新就业机会已超过50%。

(二) 机会供给主体的行为

工人对机会的回应过程也是他与机会供给主体互动的过程,机会供给主体的行为无疑会影响到工人对机会结构的认知以及相应的应对策略。

在标志改革开始的十一届三中全会以前,机会供给者是国家及其控制的国有单位与类国有单

位(集体单位),但主体地位的缺失导致了其独立行为的缺失。在提供什么样的机会、谁应该获得这样的机会、如何对获得这些机会的工人进行奖励与处罚等方面,都受到国家行政性指令的限制,机会供给主体的行为在总体上表现为父爱主义。

从1979年到1990年代初期,供给主体的行为出现了有意义的转变。国有与类国有单位在制度变革过程中主体地位逐步确立,独立行为能力增强,行为的市场化取向日益明显。如在劳动就业机会的提供上,企业可以根据自身需要招用工人,并可以根据生产的需要招用农民工。同时,企业开始运用奖励与惩罚的机制来管理工人。就业机会对于获得它的人而言,不再是一种凭借身份可以永久性占有的东西,而是越来越成为一种需要一定的绩效表现方能够维持的珍贵资源。不过由于企业制度变革方面的根本性变化还未实施,因此这一时期在对就业机会的管理上,国有单位基本上很少对工人使用解雇或开除的手段,对于绩效表现不佳的工人,一般采取将其调换至较差的工作岗位或在经济收入、福利待遇方面降低标准的办法。

90年代中期以后,机会供给主体行为的市场化速度与程度进一步强化,如在对就业机会的管理上,经济效益越来越成为主要的考虑,而惩罚性的正式制度则被引入企业以保证这种效益的实现。企业普遍运用下岗、辞退、解雇等不再提供就业机会的手段来对付其不再需要的工人。应该说,惩罚性正式制度的实施以及不再提供就业机会作为一种管理策略的常规化,是90年代中期以后机会供给主体行为根本不同于之前的一个变化。

(三) 机会获得机制

国内学者从不同的视角讨论了阶层地位及其获得机制的变化,研究结果基本上强调了这样一种变化趋势,即改革以前人们的机会获得主要是凭借身份、单位等级和行政地位,社会成员因这些资源的占有不同而具有不同的机会结构。身份是人们能否获得城镇职业机会并享有相应的职业地位资源的基本前提。单位等级与行政地位则决定着获得的机会质量以及由此决定的生活水准。在向社会主义市场经济转型的过程中,在获得新的机会上,身份和单位等级的重要性减弱,行政地位(权力)依然重要,而经济资源、社会关系、教育资

质、职业经验、生活经历以及个人抱负等,则起着越来越重要的作用。

国外学者关于机会获得机制的研究则提出了市场转型理论、权力变型论、权力维持论、政治市场论及地方市场社会主义论。^[1]这些理论、观点主要关注的是哪些因素对新出现的机会具有实质性的意义,凭借对这些因素(如政治资本)的持有,哪些群体能够在生成中的新机会结构中占有优势地位。市场转型理论指出改革初期直接生产者因先行进入市场以及转型过程中先赋性因素作用下降而在收入分配上获益机会增加,而掌握再分配权力的干部收入则相对下降。国外学者的其他研究大多数强调了拥有改革前体制中形成的政治资本(如行政权力、党员身份)的干部或技术人员在形成中的新分层体系中的优势地位。

国内外学者对机会获得机制的研究表明,对于新出现的机会、身份等具有先赋性意义的要素作用下降,而是否拥有权力、知识、技能、工作经验、财富、社会关系、信息等资源,将直接影响对新机会的获取能力。

三、差异性的资源与市场适应

(一) 资源与市场能力

市场适应能力与资源紧密相关。资源是行动者想达到自己的目的而欲展开行动时可以利用的条件,包括行动者自身拥有的以及其能够利用的权力、知识、技能、工作经验、财物、社会关系、信息等各种要素。一些可以利用的条件是行动者自身拥有的,如行动者在因处于某种职位而拥有职权,因长期的人力资本投资而拥有高于他人的技能等。一些条件是行动者可以利用的,如社会资源。林南认为,它是个人在社会网中可以运用的其他人的资源,或者说是个人的社会网络和他通过直接与间接接触能动员的资源的总体。^{[2](PP393-405)}

市场能力是个人可以带到市场上去进行讨价还价的一切品质。按照吉登斯的观点,有三种市场能力构成了资本主义社会中阶层差别的重要因素:对于生产资料财产的占有,对教育或技术资格的占有以及对体力劳动力的占有。^{[3](P103)}他认为,无产阶级因其拥有的/市场化技能0的类型与垄断程度而产生分化,那些拥有市场价值技能的工

人,其境遇要强于那些除了体力没有什么东西可以提供的工人。在现代社会中教育资历非常重要,但是体力工人对职业技能的垄断,对于其市场能力的作用也非常重要。^{[3][P43]}

从吉登斯的讨论可以看出,市场能力对于行动者收入、就业保障、职业生涯前景、各种福利的获得至关重要,它决定了行动者的行动能力。

(二) 市场相容性资源与市场排斥性资源

资源对于个人行动能力的价值与市场对他的需求状况紧密相关,那些拥有市场需要技能等方面资源的工人,拥有更多的市场能力,其可以从事工作的范围也较广,行动选择的余地也越大,而那些拥有很少甚至不拥有市场所需要的技能等方面资源的工人,其对市场机会的利用非常有限,行动选择的余地就越小,甚至被市场机会所排斥。因此,工人在是否拥有市场所需要的资源上发生了分化。拥有的资源是被市场所需要的,可称为市场相容资源,如果拥有的资源不被市场所需要,甚至被市场所排斥,则可称为市场排斥资源。资源的市场相容与市场排斥,取决于利用这些资源是否能够成功地获得市场机会,这样的资源是否为市场所需要。因此它取决于市场的性质而不是取决于资源本身的性质。

(三) 有差异的市场能力及其对机会结构变化的回应

1. 市场相容性资源与市场适应

一些西方学者关于集体行动的理论假定市场经济的出现与发展能够在某种程度上减少集体行动的可能性。市场交易的基本特点是从事市场活动的个人之间在供给与需求之间的平衡,进入私人领域的个人具有不同的需求与偏好,在假定个人理性算计的前提下,交易成本倾向于产生解决自我利益的市场型解决办法。^{[4](P4)}

就制度变革过程中的国有企业工人而言,这一假定意味着当其地位受损时可以选择退出,利用市场机会来维护自己的福利或改善自己的位势。但市场机会的出现与发展实际上只是提供了一种能否退出的条件,而对行动影响更为重要的是能够退出,即有能力退出。工人能够在多大程度上退出市场与他所拥有的资源是否为市场所需及其程度相关,如果工人所拥有及可以利用的资源是市场所需要的,即拥有市场相容性资源,则

市场(包括劳动力市场)机会结构对于这样的工人来说是一种替代性选择,在行动取向上是对市场的适应。从这个意义上讲,市场经济的发展将减少集体行动的可能性。

沈阳 SYXJW4, 宋某, 男, 电工: 我觉得现在我最盼着合资。我觉得我这个位置, 别人弄不动我, 合资我肯定能留下。我是高级技师, 咱不可替代。要是合资, 我肯定一天 8 小时要干满, 会更累, 但工资肯定要翻番。

Shyang7 文某, 男, 铸造工人: 虽然我 52 岁了, 按照企业的土政策, 早就该一刀砍回家去了。他们不敢把我砍掉, 企业 50 岁的全砍掉, 它砍不掉我, 不可替代。应该说在 BI, 在铸造这一方面, 5000 中没有一个人能代替我。

因此, 市场提供的机会对于拥有市场相容性资源的工人而言, 确实是一种替代性的选择, 拥有市场相容性资源多的工人, 市场能力就越强, 市场(包括劳动力市场)机会结构对于这样的工人是一种强替代性选择, 这种选择的存在使沃德所讲的工人对组织的高度依赖消失, 甚至使依赖发生扭转, 成为企业对个人的依赖, 如沈阳 XJW4 Shy2 ang7, 作为工作多年的熟练技工, 他们所拥有的技能不仅为现在的企业所需要, 而且也为市场所需要。因此虽然他们的年龄早就到了企业/下岗分流、减人增效 0 政策的范围之内, 但由于其技能及所从事的工作/不可替代 Q 所以他们成了少数年龄过了 50 但依然地位稳固的普通工人。拥有的市场相容性资源少, 则市场能力就弱, 市场机会对于这样的工人是一种弱替代性选择, 他们通过市场机会获取的收益也只是全部生活所需的有益补充。

2 市场排斥性资源与组织依赖

沃德在对 20 世纪 80 年代以前中国国有企业的研究后指出, 工人对企业的依赖程度, 取决于其需求有多大比例从企业中得到满足和企业之外是否存在替代资源。由于工人在企业之外没有替代性资源, 因此工人在经济和社会方面高度依赖企业。^[5]那么, 当市场化行为的主体所提供的机会已占多数, 社会替代性选择广泛存在时, 工人对于国有企业的依赖是否就因此消失了, 其行动选择的约束是否全然退去? 下面引用的两个个案的态度与行为显示, 一些工人对企业存在高度依赖, 新呈现的机会基本与他们无缘。

SYXJW16 孟某, 女, 50, 初中, 内退工人: 内退 3 年了, 想过找点活干, 但想干也干不了哇, 这岁数在这儿呢; 像外边用人, 大都要 35 岁左右的, 40 多岁以上的, 除非你有特长, 是特殊工种。像咱这都是成型工, 岁数也到了, 就不好使了。

Shyang9 张某, 女, 46 在岗, 初中, 曾假退: (厂里)通知我(假退)之后, 我就考虑到我这个经济问题, 我就找朋友, 马上他就推荐这么一个地方, 是一个个人开的工厂, 帮他们做饭, 一天 10 块钱, 按天算。后来厂子搬迁, 太远, 我去不了, 就回原单位了。我这个年龄, 今年 47, 能干啥。

这种对企业的依赖与工人所拥有的资源性质有关。

首先, 依赖缘自工人不具有市场所需要的特殊技能。国有企业中相当多的普通工人知识、技能水平低, 长期以来从事的是简单的、操作性的工作, 而且一些工人因早期工作尚有保障而没有注意技能等方面的学习与提高。还有一些人在企业中虽属熟练技术工人, 拥有专门的技能, 但并不为市场需要, 主要是因为这种知识、技能、经验等具有人力资产的专用性, 它们只对某特定企业、特定岗位有用, 对其他企业、其他岗位无用, 人力资产的专用性形成了一种退出障碍。

其次, 依赖缘自工人偏大的年龄结构。相当多的研究表明, 年龄较大的员工在工作活力上虽不如年轻员工, 但却更为稳定、可依赖和独立, 而且更不会因个人原因而玩忽职守, 不会因为情绪而影响工作品质。^{[5] (PP 47-48)} 但在中国的劳动力市场上, 年龄可能是经验丰富和技术成熟的标志, 也可能是知识老化、学习能力下降、跟不上趟的标志, 而对用工单位而言比较现实的涵义是年龄大可能就意味着要付出更多的福利成本。因此, 在供给远大于需求的劳动力市场上, 资本对利益的追求形成了对年龄的歧视。

第三, 依赖缘自工人其他资源的欠缺, 如权利、社会关系等资源。普通工人是企业中的低层参与者。按照达夫特的观点, 其权利主要来自个人资源(个性、劝说能力、操纵能力)、职位资源、专业才能^{[6] (P218)}, 这些个人权利为大多数普通工人欠缺。除个人权利之外, 工人还应该有源自个

体联合与集体行动的权利。但在企业产权制度变革过程中,随着法人治理结构的建立,股东会、董事会成为企业的权利中心,职代会、工会不再是权利中心,管理者的任免与奖惩由董事会而不是工人及其权利代理机构来进行,工人的录用、升迁、解雇等则由董事会领导下的总经理及其班子负责。5劳动法6确实规定了工人有组织工会和发起集体谈判的权利,但资源缺乏的工人往往因为害怕被开除、下岗、失业而不敢使用这种权利。

第四, 依赖还缘自机会供给主体用工行为上的 / 农民工偏好 0。查尔斯认为, 农民工对于雇主具有吸引力有两个主要的原因: 首先, 他们出来工作不是为了职业生涯上的提升, 因此愿意在低工资率的条件下接受无出路的、枯燥的工作, 这些特点为稳定的经济部门以及不稳定的经济部门的雇主所欢迎, 而农民工从事的工作往往是本地人不愿意做的。其次, 农民工愿意接受不稳定的就业, 这一特性使他们对于不稳定部门的雇主具有特别的吸引力。^[7]

中国的各类用工主体显然也早就认识到了使用农民工的好处: 他们勤勉、驯服、成本低廉、不惹麻烦, 因此在没有制度和技术约束的情况下, 企业管理者偏向使用的是农民工。沈阳一企业的技术副厂长说: 从我们分厂的实际情况来看, 我希望全是临时工, 就是打工的, 出问题马上把他开除, 好管理 (沈阳 XJW2)。上海 C1 公司人力资源部主任则指出: 我们现在用一个工人可以用两个外来妹, 所以用自己工人是比较亏的 (Shanghai4)。

对于无特殊技能、知识、经验而仅依仗体力或简单劳动谋生的工人, 用工主体的 / 农民工偏好 0 限制了其从事市场机会结构中低层次工作的选择, 他们只有以服从和依赖作为代价, 来换取企业的资源、利益或机会。因此, 工人对于制度变革过程中的地位受损要想得通。上海 C1 的人力资源部主任陆女士说: 工人想不通也得想得通, 因为工人方面他想不通, 他不想干))) 他也不会提出来他不干, 为什么? 他也知道, 他自己年龄大了, 到外面去找工作很难, 他一没学历, 二没技能, 如果真正觉得自己各方面都能够到外面市场上适应, 他早就走了 (Shanghai4)。大多数普通工人是管理者眼中所谓没有能耐的, 就指望着企业这碗饭的人, 因此除了好好工作, 除了忍耐, 还想干啥?

四、有差异的市场能力与不同的利益追求

工人在拥有与可利用的资源上的差异, 使得其对市场机会的适应能力各不相同, 地位受损的工人虽然在制度变革过程中有共同的事件经历甚至共同的认同 (如对地位受损的感受), 但却没有共同的命运, 其利益是分割的, 而非共享的。王汉生等指出, 在社会经济制度转型过程中, 利益分化主要表现为地位集团化, 而不是阶层分化, 尽管单位之间的收入差距拉大了, 但是单位内部却保持着收入均等化和同质性,^[8] 这些结论很好地反映了 20 世纪 90 年代中期以前的情况, 但之后随着改革的深化, 单位内部的利益分化也加剧了, 工人之间因为资源拥有的差异所造成的命运差别也非常明显。已主动离开 E1 而到某证券公司工作的李先生对此有很深刻的体会。他说: 在咱们下岗的分流过程中, 一部分人, 厂里比较精英的人, 他们出来之后, 可以利用以前优异的资源, 做比厂里更大的事情, 而另一部分人就是被迫地下岗, 连生活都维持不下去, 他被迫下岗了, 他房子漏了, 他都得出去捡块塑胶盖着; 那个出去干的, 可能是哪儿去买花园, 别墅 (TYQ13)。在沈阳 B1 工作的工人张师傅道出了目前工人之间的不同利益以及在利用集体行动追求利益上的差异。他说: 工人啊, 各有各的算盘, 各有各的算计。假如说这利益关系到你身上的时候, 你也许能参加。但没有利益, 你逼上梁山, 他还瞅热闹。现在人哪, 观望的多, 实际敢参加的还是少数。人家搁那儿吃饱了, 喝得了, 还跟你闹革命 (Shyang5)?

上述分析表明, 拥有或能够利用的资源并非为市场所需要者, 市场 (包括劳动力市场) 对其构成了一种退出约束, 他们因此对组织高度依赖, 这种依赖表现在: (1) 对获得与保持工作的依赖, 因为没有任何其他的资源可以获得市场上新出现的机会; (2) 基本生活保障获得的依赖, 因为诸如失业、医疗和养老等社会保障以及下岗、内退待遇与组织成员资格是紧密相连的。工人对企业的这些依赖远甚于沃德所指涉的有组织依赖, 因为 80 年代以前的国企工人还不曾遭遇 20 年后他们面临的市场约束。我们可以把这些工人称作为高度依赖企业者, 他们在行动取向上表现为服从、容忍与

克制。一旦依赖无法维系,在没有退出可能的情况下,他们将诉诸抗议行动,或个人,或集体。总的来讲,工人因资源的差异性拥有而造成了市场能力的差异,这种差异型塑了工人的不同利益追求及其行动方式,由于没有共同的利益认同,集体行动也缺少了动员的基础。

五、简要结论

差异性资源赋予工人不同的市场能力,越是拥有市场相容性资源的工人,越是表现出对市场的适应和对集体行动的回避。越是拥有市场排斥性资源的工人,越是表现出对企业的依赖,一旦企业依赖难以为继,若无预防性正式制度提供的基本生活保障,集体行动的可能性将增大。随着市场化改革的推进,集体行动发生的可能性是增加还是减少,需要询问的是:第一,对市场适应性强的工人是越来越多还是越来越少?第二,为无法适应市场者提供的社会预防性正式制度是否越来越完善?对前者可用间接的资料进行估计。若把进入非公有制部门就业看作是对市场机会的某种适应,则从20世纪90年代以来,城镇非公有制部门就业的职工人数在不断增长,1995年时非公有制单位的新增就业人员已超过公有制单位。同时,国有单位的职工人数在不断下降,由1992年的10889万人减少到2001年的7640万人,减少了3249万人,其在城镇就业人员中的比重由1992年的63.6%下降到2001年的31.9%。与此同时,国家一直没有放松预防性正式制度的建设,

如城市居民最低生活保障制度、下岗职工基本生活保障制度、失业人员失业保险制度等。这些制度的实施对维护工人阶层的利益、矫正社会分化过程中的不公平现象起到了积极作用,对集体行动是一种缓冲与消解。虽然目前它们还不够完善,但随着市场提供机会的扩展,国有单位职工人数的减少以及预防性正式制度的完善,制度变革过程中国有企业工人集体行动的可能性将是减少的。

参考文献:

- [1]边燕杰. 市场转型与社会分层[M]. 北京:三联书店, 2002
- [2]Lin Nan, Walter Ensel John C Vaughn 1981 / Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment, American Sociology Review.
- [3]Giddens A. 1973. The Class Structure of the Advanced Societies. London: Unwin Hyman Ltd
- [4]达夫特,理查德 L. 组织理论与设计精要[M]. 北京:机械工业出版社, 1999.
- [5]Walker, Andrew. 1986. Communist Neo-Traditionism: Work and Authority in Chinese Industry, University of California Press.
- [6]Rosen, B & Jerdee, T. H. 1975, / The Corporate Double Standard, Human Behavior.
- [7]Sabel Charles F. 1982 Work and Politics: the Division of Labor in Industry New York
- [8]王汉生等. 从等级性分化到集团性分化[J]. 社会学研究, 1992 (1).

责任编辑 怀 双

Adaptation, Dependence and Chance Structure

))) Workers in state-owned enterprises during the process of transformation

LIU Ai2yu

(Research Center of Chinese Society and Development of Beijing University, Beijing 100871, China)

Abstract Since 1990s, increase of market level in social economic life and growth of market economy have rebuilt the chance structure for the choice of workers' action while response to and capability of the structural change determine workers' capability of action in the living competition. Resources of difference endow workers different market capability and workers with more market exclusive resources show more dependence on the enterprises. Once the dependence stops, it will be more likely for collective action if the preventive formal system fails to guarantee a basic living.

Key words Resources, Market Capability, Market Compatible Resources, Market Exclusive Resources