

国有企业制度变革过程中工人的行动选择

——一项关于无集体行动的经验研究^{*}

刘爱玉

Abstract: This thesis attempts to do an empirical research of workers' responses to the status deprivation in the process of State-owned Enterprises' institutional transformations, especially the possibility of workers' collective action, and analyzes the relationship between workers' action choices and institutional environment, material environment, resource as well as goal in temporal under the hypothesis of workers as context bounded rationality agents. Formal institution and informal institution are the main institutional factors of shaping the workers' action choices and the logic of action choices —— the logic of conforming to institution and the logic of subsistence. Main conclusions of the research are: there is no open and interests organized collective action under the condition of status deprivation in the process of institution transformation, i. e. un-collective action. Collective inaction is not the main politics of state-owned enterprises. Main response of action is obedience, exit, and individual voice.

一、问题的提出

20世纪80年代以来,中国国有企业在市场化取向的经济体制改革和社会转型的大背景下对经营制度、领导体制、劳动就业制度、工资制度、社会保障制度、产权制度等进行了一系列的变革。这些变革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,特别是普通工人。1990年以来的大多数研究发现,在以市场化导向为目标的组织治理结构的转变过程中,社会经济地位获得(socioeconomic attainment)机制发生了改变,这种改变有利于再分配者,而不利于直接生产者。普通工人不但在收入分配,而且在企业资产权力的分配方面都处于弱势地位,成为最容易被剥夺和地位最不稳定的弱势群体,而管理人员或经理的权力在厂长/经理负责制后得到极大的增强。

本文关注的是:企业制度变革过程中普通工人地位受损以及经理权威主义的崛起会导致工人什么样的行动回应。工人行动选择的逻辑是什么?这些策略性行为是否会发展成为有组织的集体行动?工人作为社会行动者,是一种非常重要的社会力量,这种力量对中国的社会走势与改革前景会产生非常关键的影响,因此,对于企业制度变革过程中工人阶级地位变化及其行动回应的研究将有助于我们对改革进程与相关政策设计的把握,使改革能够真正朝着有利于改善大多数人的生活境况的目标发展。

二、研究思路与分析的理论框架

地位受损与集体行动倾向性之间的关系是一个宏观—宏观问题。本文在强调宏观层面的制度、结构因素影响的同时,在解释上主要是通过低于系统水平层次的个体行动选择分析来进行,并对个体行动

^{*} 本文为我的博士论文《国有企业制度变革过程中工人的行动选择——一项关于无集体行动的经验研究》的部分内容,在此对导师王思斌教授表示最诚挚的感谢。本文分析所依据的主要资料来自笔者准备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”(课题批准号00CSh003),北京大学给予了课题配套资金的资助。在资料收集过程中,我的同事唐军博士和佟新博士及社会学系97级、98级的部分本科生提供了极大的帮助。

选择的社会性结果进行分析,这一思路受到了科尔曼(科尔曼,1999)处理宏观与微观关系立场的启发(见图1)。

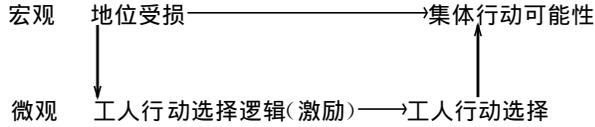


图1. 关于集体行动可能性的分析框架

本文的分析侧重于制度环境与物质环境对于工人行动选择逻辑及其行动选择的形塑,试图通过经验研究将宏观与微观、主观与客观之间进行有机的结合。

对于工人社会行动,特别是集体行动的研究和探讨,比较有影响的理论解释有五种:泰德·古尔的相对剥夺理论(Gurr, 1970)、斯梅尔塞的集体行动的决定要素理论(Smelser, 1962)、奥尔森的集体行动理论(奥尔森, 1995)、麦卡锡与查尔德等的资源动员理论(McCarthy & Zald, 1977)以及马克思、列宁与葛兰西的集体行动理论。这些理论的概念与陈述可能各不相同,但其对集体行动原因的解釋,基本可区分为两种不同的视角:一种是比较强调个人心理及其特质因素,如相对剥夺理论与奥尔森对集体行动逻辑的分析;另一种是比较强调结构(制度)因素,如斯梅尔塞、麦卡锡与查尔德以及马克思等的集体行动理论。这两种理论视角长期以来指导着对行动的分析,并存在着何者为先的争论。在对工人的行动取向进行分析时,本文提出了一个情境理性行动分析框架,试图在个体与结构之间进行联结。既强调对行动的分析要考虑个体的感受与选择,又认为这种感受与选择受制于制度环境和物质环境的影响。

情境理性(context bounded rationality)被维克托·尼等界定为“行动者的行动选择是受到嵌入于制度环境的成本与收益计算的影响”(Victor Nee, 1995: 10),但仅仅强调制度是不够的,市场供求状况、结构等物质环境要素对于行动选择同样施加着重重要的影响。因此本文将情境理性界定为:行动者的行动是在制度环境与物质环境及其形塑的资源框架下,进行成本与收益计算的基础上作出的选择。在本文中,情境理性中的理性,强调行动者的偏好和目的受制于情境的约束,理性具有多样性与变动性,即随着约束条件与机会结构的变化,理性的内涵也会发生改变;情境理性中的情境,是吉登斯结构二重性立场上的情境(吉登斯, 1998),结构对行动者有约束,但行动者在结构中不是被动的。在实践上,行动者的行动有一种权宜性取向,即根据情境选择适合自己的行动,选择的准则不是收益最大化,而是满意、合适。行动者在情境约束下权宜性地选择合意行动的现象说明了结构约束是有一定弹性的。

形塑工人行动选择的情境要素有三大类:制度环境、物质环境、由制度环境与物质环境交互作用形塑的资源。情境与行动其他要素之间的关系,从动态的、过程的视角看,可以用图2中的图式来表示(见图2)。

三、研究对象和经验材料

普通工人是本文的研究对象,他们是具有认知能力(即有能力表现出作为社会成员理应具备的技能)和反思能力的行动主体,这种反思能力贯穿在日常行为流中,体现在行动者的推理意识和实践意识上(吉登斯, 1998),是情境理性的行动者。具体到笔者进行经验调查与个案访谈的企业中,普通工人主要是指具有工人身份并在企业中直接参与生产或辅助生产的人员。

本文的经验材料主要由三部分构成:

第一部分:企业个案访谈与调查资料。

文章利用了沈阳、上海、太原、广西4个省市5个经历了各种制度变革(尤其是产权变革)的国有企业的访谈资料。五个被调查的个案企业分别是:

A企业位于沈阳市铁西工业区,始建于1938年,1952年被国家确定为国防橡胶制品定点企业,1956

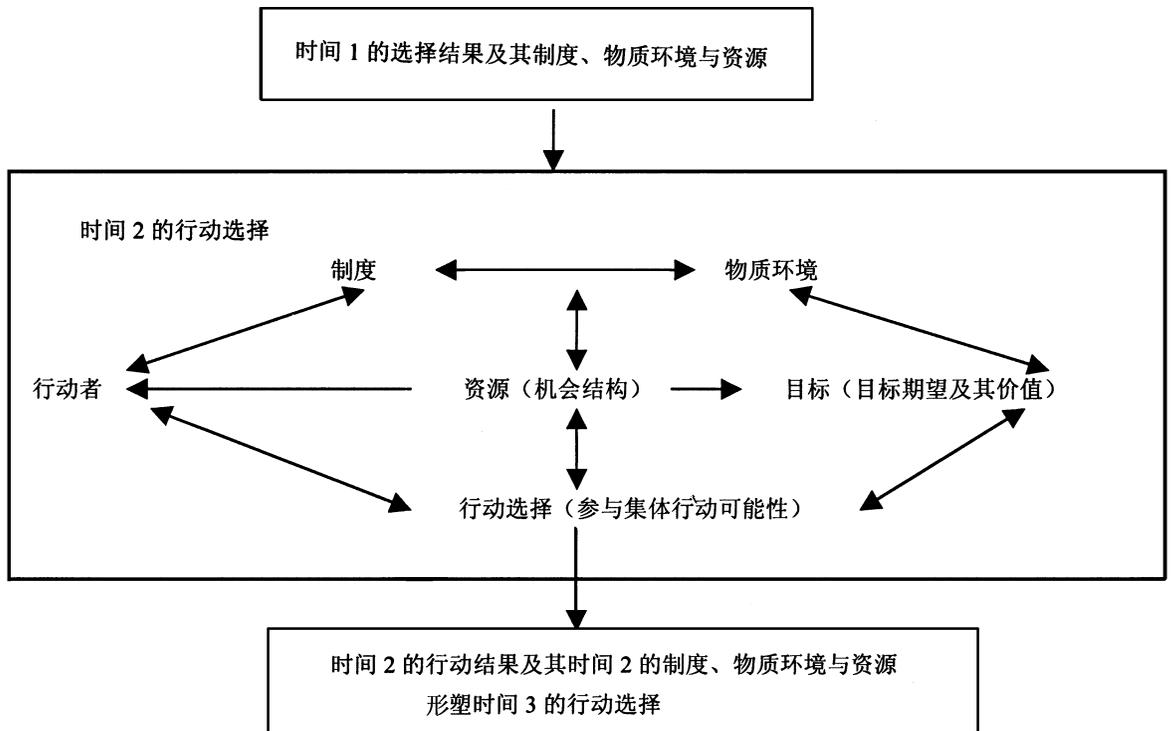


图 2. 情境理性的行动者分析架构

年划归新组建的化学工业部管理, 1973 年下放沈阳市, 发展至今。自 1993 年以后 A 厂经济效益持续滑坡, 并在 1993—2000 年间实施了各种形式的退休、内退和放长假等制度, 同时在 2000 年对部分优质资产进行了股份制改造。调查时(2000 年)拥有在职职工 3390 人, 其中在岗工人 2012 人。

B1 公司位于沈阳市铁西工业区, 是以原 B 厂为前身的国家大型一类企业, 属石化通用行业重点骨干企业。B 厂在 1980 年以后企业各项制度改革的基础上, 从 1995 年开始实施了“减员增效”、“产权改革”等举措。1998 年 2 月 B1 公司正式成立。调查时在岗职工 2207 人, 比 1997 年减少 1541 人。

C1 的前身是上海 C, 创建于 1933 年, 1993 年 9 月经上海证监会批准改制为股份有限公司(国有控股), 并改名为 C1。截止到 2001 年 7 月, 与 C1 企业签订劳动合同的职工人数为 1368 人, 比 1993 年减少 438 人, 此外还雇用了 165 人个农民工(不包括在 1368 人中)。

D 是南宁市的老国企, 1996 年因企业资金紧缺而由政府出面改革, 成为合资企业: 两家泰国公司、一家中方银行。企业改名为 D1, 此时原 D 企业占 43% 的股份, 外方占 57% 股份; 后又变为中方 40%, 外方 60%。合资后, 由于各种原因, 经营开始走下坡路。2000 年初, 中泰双方决定分家, 最终由泰方买下整个企业, 付给原中方国有企业的全部股份, 改名为 D2 企业, 成为外资独资企业, 原有的中方企业仍然保持原企业 D1 的名称, 再次成为国有企业。调查时 D2 有员工 400 多人, D1 有员工 800 多人, 而在 1995 年, D 企业曾有职工 2100 人。

E1 是在 E 进行改制的基础上建立的企业。E 厂建立于 1938 年, 原是山西最大的油漆生产企业, 也是化工部 30 个重点企业之一, 生产的产品曾经是全国知名的品牌。1992、1993 年是 E 厂发展的顶峰时期: 产值 3000 多万, 职工 1100 人, 利税 300 多万。1994 年以后出现大幅度亏损, 1998 年 7 月 E 进行了自称为“金蝉脱壳”的股份制改革。即 E 对外仍然以独立法人的面貌出现, 承担所有的债务。新组建的 E1 公司利用 E 厂所有的厂房、设备进行油漆的生产与经营, 并向 E 支付一定的租金。E1 目前是私人控股, 现 E1 董事长(兼 E 厂长)拥有公司 1/3 的股权。调查时 E1 的产量为 1000 吨左右, 实际在岗职工 200 多人。E 厂在册职工 600 多人(E1 的 200 多职工也同时挂名在此)。

第二部分: 各类人员的访谈资料。

包括对那些经历制度变革的国有企业中各类人员的访谈调查。共访谈 138 人,其中普通工人 54 人,技术人员 12 人,办事人员 16 人,一般管理人员 40 人,厂级管理人员 10 人。访谈涉及各类人员的基本情况、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、重大历史事件、企业制度变革与职工的行动取向等。每个个案的访谈时间平均约 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。

第三部分: 问卷调查资料。

问卷调查在沈阳和上海的企业进行,抽样群体是三个企业的全体在职职工,采取分层定比随机抽样方法,将企业按照科室和车间分开,然后再随机抽取每个科室和分厂(分公司)中一定比例的职工进行调查,即保证样本中各职业身份人群比例与总体的比例一致。共发放问卷 750 份,有效回收率在 88% 以上。样本中普通工人 309 人,占 46.9%。

四、基本发现: 无集体行动

李静君通过对 20 世纪 90 年代初广州一些国有企业的调查,从阶级经历角度分析了工人在制度变革过程中的劳动政治。她认为“集体无行动(collective inaction)”是国有企业工人的劳动政治形式,这种集体无行动表现为:冷漠、不合作、公共责任的侵蚀、积极性缺乏、缺工、工作场所的低效率(Ching Kwan Lee, 1998)。

对我们调查的经验材料进行分析,发现改制企业中确实也存在李所指称的集体无行动现象,但它们不是企业劳动政治的主流。问卷调查显示:工人在碰到不顺心、不平的事情时,上班时经常不起劲干活的人只占 1.5%,有时候不起劲干活的占 6.9%,91.6%的工人认为自己即使不顺心也不会在工作上松懈或缺工。应该说,李在广州一些企业中发现的集体无行动在国有股占绝对多数的上海 C1、沈阳的 A1 和 B1 企业只是极少量人的选择。在 E1 与 D2 企业,集体无行动已经基本消失。沈阳 B1 的铸造工人文某的说法代表了为什么这个企业中集体无行动已经很少。

你干你的活就给你开支,你抵触也就是在工作范围内,少干点多干点。现在来讲你少干你少得呀,按点挣钱。工人是计件工资,你干不好你受影响。产品质量问题,废了,罚你呀。你抵触就抵触呗,人家不在乎你抵触。(Shyang6, 铸造工人)

几乎每一个被访谈的 D2 工人都谈到了独资以后集体无行动的绝迹。电仪车间老工人宋某表示:现在在这里干就是泥菩萨过河,自己靠自己了,因此得小心翼翼,不要做错(GX5)。油锅炉车间工人张某说:(我们)这 个 年 间 原来有 50 多人,现在人很少了,总共有 7 个人。独资的时候,每个人心里都是清楚的,你要他的钱,他要你的命,搞体能还是搞技术,都是要付出双倍代价的(GX12, 男, 工人)。操作女工卢某表示:(在独资以前)工人那时候好像比较懒散,像我们这里吧,现在一个人做那么多工,就不可能懒懒散散(GX28)。

尽管改制过程有大量工人内退、下岗、待岗、分流,相当一部分工人在职业保障、经济地位、政治地位和社会地位方面受损,但案例企业总体上保持了稳定,也没有出现因利益组织起来的集体行动。

工人没有想闹事的,就是以前,刚开始的时候,有的人也想过闹事,不过都没闹成,政治工作做得好。(GX6, 女, 37 岁, 待岗)

上海人很乖的,大吵大闹啦,到什么人民广场去游说啦,没有的,一个也没有的。(Shanghai22, 44 岁, 帐物管理员)

那么,工人采取的应对行动又是什么呢?

赫希曼(Hirschman)对消费者行动的研究中将面对组织绩效衰减时消费者或成员的行动回应分为退出与呼吁两类(赫希曼, 2001),这使我受到启发。我把观察到的工人的应对行动大致分作三类:

第一类:服从。服从是案例企业中工人最为普遍的行动选择方式。

一种服从是认同企业制度变革及其目标要求，行为上表现为合作与投入的主动服从。被访谈的企业管理人员与普通工人都提到这是目前大多数工人所采取的回应制度变革及其结构性约制的行为方式。

沈阳A1企管处处长说：铁饭碗也没了，铁交椅也没了，大锅饭也没了，大伙儿也适应了，心理承受能力得有个过程。现在国有企业职工不像头些年那样，现在怕没活儿，没活儿就开不出钱来，效益就没有了。那么头10年前，以前一看没活儿，乐坏了，那放假呀！国家也给你开工资，现在没活儿谁给你开工资呀？！过去是国家管，现在国家把企业推向市场，所以职工怕没活儿，你看现在这礼拜天儿这么热，工人照样没有怨言，过去没活可就乐坏了，放假回家还给开工资，谁还干呢？现在观念就变了，时间观念，效益观念都变了。（SYXJIV 1）

上海C1的维修工人王某以及南宁D2的旧瓶检修工韦某，便是大量的主动服从的代表：

……基本上还是要在这个厂干下去，除非这个厂关闭嘛，那没办法……那我们工人从小受到党的教育比较多，听党的话总是不会有错的吧？现在即使发不出工资了，有人想组织，我也不会参加。（Shanghai2）

我就负责那个旧瓶检验，以前的话呢有4个人，现在减少到两个人了。我认为（2人）不够哇，工作量蛮大的。工作很辛苦，报酬和原来一样，基本上。那两个人下岗了，到D1那边去了，待岗，现在还没有职业，拿250到300。没想过离开这儿，工作这么难找，外面生意也难做。（GX4）

另一种是消极服从。调查中发现，相当多普通工人的服从是消极的、无奈的。即工人虽然不抱怨，不退出，并服从制度安排对他的要求，但对企业制度变革的目标并不认同。正如上海C1人力资源部陆主任所说，工人那样服从，是因为他们没有办法。而工人自己也明白他们为什么承受这些对其不利的制度安排。

工人嘛，没好处也要干，有好处也得干。没办法啦，为了混饭吃（笑），你说有办法哇，没办法呀。有办法嘛，早走了，不会留在这儿的。（Shanghai14）

我们没有什么可争取的，他们厂里面给我们什么，我们只能接受什么。如果工人和厂方有矛盾怎么办？肯定是听从厂方。基本上我觉得这种矛盾是这里也好，厂方也好，职工的利益拗不过厂方的利益。（GX30，男，27，机修工人）

工人想不通也得想得通，因为他想不通、不想干也不会提出来，为什么？他也知道，像我们这种企业，工人肯定是工资也不高，但他自己年龄嘛又大了，他外面去找工作又难找，他一没学历，二没技能，很难找到工作。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，真正留下来不肯走的，就是自己觉得无技能又无学历没有本事，所以他也只能在这个企业中这样干了。（Shanghai4）

第二类：退出。退出作为一种行动选择在五个企业的工人中都存在，既有主动离开企业到市场经济中寻求新的获益机会的，也有在企业推行新的制度时权衡利弊以后的主动内退和待岗。

把退出作为一种行动选择的人中以管理人员与技术人员为多，但也不乏普通工人。如像冯女士及其丈夫那样的工人，冯说：（我们）两口子都在外面，我爱人比较超前，经济改革早迈步，早早与工厂脱离，然后带我出来。我们等于开夫妻店。两口子全心投入，开店到现在，浴室有7年，开饭店3年，10年了。（TYYQ8-2）

沈阳A1分厂副厂长孙某指出相当一部分工人是主动选择了内退、待岗和下岗：我们分厂改制减员100多人，70%—80%工人都是因为工资偏低主动提出内退，不是真的干不动了，岁数大了。一般个人只要申请了厂里都会批准，我们不会强制工人内退，这也许会给工人生活直接带来困难。（SYXJIV 18）

沈阳B1这种情况也很普遍。如铸造工人文某所言：现在来讲，许多人愿意下岗，好比我们单位一个姓黄的女工，她家外面门子挺硬，人家下岗后马上分配到超市，挣六百块钱，她在企业才四百块钱，这四

百块按 75% 给她,她还有三百来块钱,再加六百,是九百多块钱,是原来一倍呀,你说这个条件她愿不愿意下岗。这种情况还不只一个两个有的自己开饭馆的,有的原来就想下岗的。原来你想自己做买卖,属于第二职业,还不让,批判。现在光明正大,合理合法。这边还拿企业钱,这边我还挣得有。通过这个下岗条件的时候,作为职工代表我赞成下岗,因为我知道有许多人愿意下岗,极个别不愿意下岗的,那他只是少数。所以说在下岗问题上吧,我就举赞成票了。许多人都举了赞成票了(指的是沈阳 B1 工会主席张某所说的,包括 42 名下岗职工代表在内的人“冒雨用礼拜天通过一个把自己撵回家的方案”的事情)。(Shyang6)

第三类:个人倾诉。个人倾诉是吁请(voice)的一种表现形式。从吁请主体看,可以区分为集体行动与个人吁请。集体行动是那些旨在改变规范与价值的集体努力,是一种利益组织起来的行动,请愿、联名上诉、集体上访、集体争议、罢工、示威等集体抗议是常见的集体行动。个人吁请有两种表现形式,一种是采取社会抵制、程序抵制、机器抵制等行动来表达不满,在行动上表现为消极不合作、缺工、效率低下等,这种行动的集合大体相当于被李静君所称为的集体无行动。另一种是个人倾诉,指采取个人抱怨,向管理者、管理者的上级表达不满与利益诉求的行动。

调查发现,个人倾诉最常见的方式是抱怨或发牢骚,如 D2 某车间主任孙某所说:(工人)有意见也肯定要讲,主要还是在公共场合发发牢骚,但是没有影响到稳定。(GX22-1)

逐级向企业领导反映自己的问题,是个人倾诉的第二种常见方式。C1 库房工人严某说:工人委屈了,要找个说法啊,直接找领导,我们领导还可以,很民主。只要你说得合理的他基本上没什么意见,除非上面不允许。(Shanghai19)D2 电仪车间老工人宋某指出:有意见可以提,但不能越级提。像我们工人,普通工人,你最多是能跟工段长说意见。工段长才能跟主任提意见,主任才能提到那个工程部。这样一级一级往上提。很少直接找领导,直接找他也不管你。(GX5)

跟领导“吵”和“缠”是个人倾诉的第三种方式,不过这一行动选择主要发生在企业改制刚刚起步的沈阳企业与国有股占绝对优势的上海企业,在 D2 与 E1 则没有发现这种行动方式。案例企业中沈阳 B1 的劳资处长与上海 C1 的人力资源部主任都提到了工人如何以“吵”和“缠”的方式表达要求的。

到今年一大批人(合同)又到期了,这次我们真正下决心一批人不再签合同,吵得要死,他们就天天盯住领导,天天跟在你屁股后面,吃饭还跟着你。小吵小闹,大的不敢来,他们也不会反政府,也不会反什么,就跟你企业来,就这样搞,就在工会主席面前坐半天。工会主席也没办法啊,他是工人领袖呀,他也要解决,他们把我们几个叫来,我们商量,给这个人什么什么优惠政策,给那个什么什么优惠政策,就是这样,没办法。(Shanghai4)

总体来看,案例企业大量存在的行动选择是退出与服从(一种可以称之为积极的无集体行动的行动形式)。这里的无集体行动是指没有利益组织起来的公开的集体行动,其具体表现形式为服从、退出与个人倾诉。而之所以称其为“积极的”,主要是因为:第一,正是这些大量个体行动的集合构成了中国社会总体上的稳定,使得改革得以继续推行;第二,相对于集体无行动而言,服从、退出与个人倾诉作为情境理性行动者的理性选择,对于行动者个人以及企业制度改革目标而言是比较积极的。

六、情境理性的行动者——对工人行动选择的解释

(一)惩罚性正式制度与“守法逻辑”

根据正式制度对工人集体行动发生的可能性影响,可以将其区分为惩罚性正式制度与预防性正式制度。

惩罚性正式制度往往具有压制、惩罚的作用,一旦发生了这种制度所不允许的行为,会受到法律、法规及其背后的支持系统(军队、警察、法庭、监狱等)的惩罚。在社会学中,惩罚性正式制度被看作是正式的社会控制,其主要功能是对越轨实行消除和遏制,使人们遵从社会规范或国家法律。就其与集体行动

的关系而言,基本上是一种消极的防范集体行动的社会控制机制。

惩罚性正式制度通过合法性机制对行动者的行动产生约束,合法性机制使行动者采纳在外部环境中具有合法性的形式、做法,行动者的这一行动逻辑可称为“守法逻辑”。

从制度指向的对象对于某种价值、信念、规范、定义体系的认可、支持而言,惩罚性正式制度下的“守法逻辑”是两种不同的合法性机制作用的结果。一种是承认制度变革及其相应的惩罚性制度安排的合法性,行动者因这种合法性而觉得没有必要进行集体行动,或把集体行动看作是违法的,好的公民应该守法。即行动者不是因为害怕不遵守制度会受到惩处,而是因为他们确信遵守这样的制度是应该的,我把这种“守法逻辑”称作“认可惩罚性正式制度下的守法逻辑”(以下简称为认可性守法逻辑)。另一种合法性机制表现为行动者因为制度的强制性、威慑力而不敢进行集体行动,因为意识到一旦进行集体行动将会遭致惩罚,我把它称为“畏惧惩罚性正式制度下的守法逻辑”(以下简称为畏惧性守法逻辑)。

1. 认可性守法逻辑

从企业层面看,工人对于惩罚性正式制度的认可主要基于其对提高经济效率,促进经济增长的制度变革的认可。A1 工人于某的观点代表了部分老工人对于惩罚性正式制度安排的看法,工人意识到自己今后的职业保障弱化而工作纪律要求增强,但是,“只有生产力搞上去才能有钱,效率才能有钱”(SYXJIV 6)。在年轻一代的工人中,与于某观点类似的工人更多。A1 工人闫某的看法代表了一些年轻职工类似态度:

改制的话,从整个国家这方面来看可能是一个趋势吧。工作压力会大一些,毕竟有竞争了,你要是干不好的话自然有别人就干了,这样促使你会把你的工作干好。我认为这是好事……因为工厂好坏,未来发展与我们每个工人都有直接关系,你不可能光考虑你自己,不考虑这个厂子,如果厂子好了,个人福利待遇各方面自然而然就好起来了。(问:咱们厂好像没有工人为了争取自己的权益来集体斗争?)你只要遵守工厂的规章制度,不可能有什么毛病。干完活了,工资给你,奖金给你,你还有什么跟领导去找的呢?(SYXJIV 14)

不仅在岗的工人对于惩罚性正式制度的实施与企业效率之间的关系有相当深刻的认识,放弃自己的部分权利以换取经济上的获益,即使是下岗的职工,他们中的一些人也意识到工人利益的争取首先必须是这种利益的存在,如果企业效益很差,那么这种利益几乎无从谈起,B1 下岗职工李某说:

现在的情况看,工会关心职工利益是理所当然的,但是对于任何一个企业,工会再能够管理,企业没有效益,也就管不了。假如你想一年给职工解决几件大事或办几件好事,而且劳动合同中动态部分写上了,但企业没有钱,没有效益,那什么事也办不成。对这个事来说,他们之间有个什么样的关系?工会与行政领导有一个相互密切配合和默契的关系,比如说工会需要依靠行政的雄厚的资金来给职工解决实际困难,那么作为行政来讲,他通过工会来给职工解决问题,就这么回事。(Shyang3)

企业对效益的追求不仅使其强化了惩罚性正式制度建设,增加了对员工服从的要求,也在这种追求效益的过程中产生了大批下岗、待岗、内退人员,从 1993 年开始,在以增强国有企业效益为基础的制度改革、结构调整过程中,下岗这个人们曾经陌生的词汇,已经演变为如今中国人使用频率最高的词汇之一,下岗成为企业经营活动过程中的常规性事件,也成为工人随时遭遇的事件,相当多的工人也在下岗、待岗事件的常规化过程中学会了适应,D1 刘某的说法代表了部分工人对下岗事件的一种常规化心态。

我下岗了……丈夫啊,丈夫也在这里啊,一样,夫妻双双把家还了(笑),下岗了,都下岗了……刚开始肯定不好受,但有这么多人,全国这么多人,人家有的下岗的钱都没得发。反正就是这样了,普遍性的下岗,全国都是一样,你看看人家北方的一下岗就是几万人。(GX6)

从国家层面看,对惩罚性正式制度的认可主要是因为相当多工人认为集体行动不符合共享性规定,是违法的,好的公民应该守法。工人并不是害怕不遵守制度会受到惩处,而是因为他们确信遵守这样的制度是应该的。D2 的庞先生认为:

(罢工)可能外国的行,中国大多数不行。(因为)人家有那种习惯,根据人家的国情,涨不了工资就罢工。罢工在这里是坏事,还是得根据国情。没有先例,没有习惯。(GX9)

C1 维修工人王先生说:

上海工人守法,我们工人从小受到党的教育比较多,听党的话总是不会有错的吧?现在即使发不出工资了,有人想组织,我也不会参加。其实工人很容易满足的,不会出现万一有一天工资什么的都不满意,大家都群情激愤,上街什么的,这……或许呢上海人报纸、新闻看得多吧,还有,还有一个法制概念……你比如这上街游行,这就非法的嘛,按照现在规定嘛,你要上街你要先向公安提出申请的嘛。(Shanghai2)

罢工、请愿、游行、静坐等行为被工人界定为是不合法的(GX17),是“闹事”(GX6、Shanghai5)、“坏事”(GX9),合法的就是老老实实地工作或生活,在碰到自己的利益受到侵害或不顺心的时候,要选择其他的行动来化解,认可性守法逻辑下工人的行动选择将是无集体行动。

2. 畏惧性守法逻辑

从国家层面看,惩罚性正式制度的一个重要功能是对某种其不赞成的、被界定为危及到社会稳定与安全的行动进行压制(repression)。任何国家都存在着一些压制或惩罚某种危及社会稳定、安全的惩罚性制度安排,中国也不例外,这些制度安排通过长期的理论教化与实践学习,使一些行动者充分意识到选择某种危及社会稳定的行动会出现什么样的后果,行动者因对惩罚性正式制度安排的畏惧而选择制度允许的行为。

你说我们现在这个社会,老百姓发牢骚有什么用啊?你不好游行,又不好干什么,你怎么发牢骚啊?——上海管的严。都有警察当街巡逻,怎么搞啊?假如说有人觉得十分不满意,工资又特别低,有人组织(游行)的话,或静坐的话,参加不参加?还要看了嘛,现在上海人,在北方人说起来,上海人最没有用的。现在的人就是,可以混就算了,也不想发财。发不了财的,你做工人发得了财吗?发不了的。有什么不满意的,满意有什么用,不满意有什么用。你翻不了天的,工人怎么翻得了天。(Shanghai16,男,48岁,工人)

闹起来的可能性不大,因为法律这是有一定压力的,你实在不行的话就崩了你呗,你认为咋厉害,共产党呢,国民党八百万军队都打跑了,何况你这八百万呢?对不对?你想扑腾的话,早晚得收拾你,对不对?你逼上梁山,你唬一阵子能怎么地啊?像辽宁省或者全国这种重大一些有能力的、凡扑腾的不少犯罪分子,你说哪一个他不崩了?哪一个能跑了?你逼上梁山,你逼哪儿该死你也死。(Shyang5,男,29岁,工人)

这两个个案的回答显示工人对惩罚性制度对于选择某种行动会产生什么样的后果有清醒认识,情境理性的行动者意识到什么是社会赞成的合法行为,什么是社会不赞成的不合法行为,对于以社会界定的不赞成的手段去争取某种目标的后果怀着畏惧心情,行动逻辑因此遵循的是“守法逻辑”。

在企业层面,对惩罚性正式制度的畏惧来自一旦违反可能遭遇的下岗、辞退、失业威胁。失去工作的威胁是悬在工人头上的一把利剑,使工人要时时反省自己的行为是否符合了企业(制度)的要求,因为工人意识到自己在企业中的地位是“你可以不做,但是你不做别人来做,下岗的人太多了”(GX33)。“要干就干,不干走人,有人等着干”已越来越成为企业管理者教训工人遵守工厂纪律的话语,因此“工人想不通也得想得通”(Shanghai4)。在这种话语里,反映出的是工人在工作和下岗之间的两重世界。这两个世界对于大多数工人而言是“一个天一个地”(GX33)，“天”的世界是工作的世界，“地”的世界是下岗、失业的世界。在工作的世界里,你有“饭碗”,并能由这个“饭碗”获得大多数人“碗里”盛的东西,在下岗、失业的世界,你差不多丢了“饭碗”,也就不能很好地“吃饭”了。但“哪个不想有工作干,有饭吃,只要工人有活干,有饭吃,大家都是拥护的”(GX22,待岗)。

D2 的卢女士生动地表述了关于“保饭碗”与“丢饭碗”的工作观:

要你懒散的话,他就辞退你,你就没有工作做了,你就觉得好呢就这样。独资以后,裁人

了,人数少了,工作都是比较忙了,人也认真了,不管是上面领导还是下面员工,都是比较认真工作,也有责任心。就工人,员工为了一份工作都要做好,他要做不好的话,丢了饭碗就没有饭吃了。我觉得自己的责任心比以前强多了。现在升迁没有考虑过,只想好好把本职工作做好,不要丢饭碗就行了。(GX28)

让工人经历下岗、失业威胁已成为企业获得效率、促使工人服从的最为重要的操控手段之一。这种下岗、失业的威胁体现在日常的工厂管理中,体现在诸如在前文提到的职工奖惩条例、职工录用、辞退条例、职工违纪处罚条例等惩罚性很强的正式制度中,并形塑了工人的守法逻辑。

(二)预防性正式制度与“生存逻辑”

预防性正式制度对受损工人的利益进行了某种程度的补偿,使多数工人的基本生活因此得到保障,它对行动者的服从或退出行为给以正面的激励,使工人的行动遵循“生存逻辑”,即只要工人基本生活得到保障,集体行动上基本上不是工人首要的行动选择。

工人基本生活的保障是通过多层次的预防性正式制度建构实现的。从对经济生活的保障程度看,最高层次的是最低工资制度;其次是“内退”和“协保”等政策,属于地方政府或企业根据自身经济实力与条件对剥离的大龄工人采取的变通办法;第三个层次是再就业工程、再就业服务中心对面临下岗的工人生活进行补偿,这一制度安排使离岗工人在被推向社会以前的紧张或不满得到了一定程度的缓解;第四个层次是失业保险制度,对于那些不能及时就业的工人,这一制度安排能使其基本生活得以维持。最后是城市居民最低生活保障制度,对于上述制度都无法覆盖到的人群,提供最低的生活保障,使其基本生存能够维持。在上述制度实施过程中,交叉配合的是通过工会、党委、行政而进行的思想政治工作(如允许工人发牢骚、骂人并耐心地对情况予以说明、解释)以及对生活困难职工的尽可能帮助,尽力给地位受损工人营造一种诸如“无情下岗、有情操作”的氛围,以赢取工人的理解。对工人来说,一旦在这种多层次的预防性正式制度下获得了生存保障,采取集体行动在道义上便难以立足。

调查发现,正是这些预防性正式制度对一些职工的基本生活保障功能,预防了有组织的大规模集体行动的发生。大量的被调查者提到了生存保障基本保证以后工人对集体行动的回避。

工人的基本生活,你得给以保障,要不这国家也就不行了,老百姓一闹事那还能好?实际老百姓要求也不高,就是200、300(元)就行,按时开支就行,有的就说能吃顿饭就行。我们现在都没什么意见,反正每个月都有几百块钱在手,按以前的85%开工资;要是内退了就什么都不给了,那肯定就要有闹事的了。(SYXJIV 16,内退工人)

……他起来造反,造谁的反呀,造什么反?用不着了,他能达到温饱,毕竟是温饱型的。退休工人示威,那个是为啥呢?它主要是不开支,这没有因为别的。现在工人什么都不想,只要能开支就行,你要几个月,一年半不给开支,那不上街咋地?但我们厂的退休职工这没有上街的,我们厂的退休职工基本上能保证开支。(Shyang3,下岗职工)

可见只要工人的基本生活(生存)得到保障,虽然“有些损失,但还能让我活着,那么也就接受了”(Shyang1,工会主席),集体行动(工人眼中的闹事)因此用不着,无集体行动便是这种选择的结果。

(三)非正式制度与地位受损压力的缓解

非正式制度是社会上言明或者不言明,并遵循非正式监控机制(如社会赞同或不赞同)的规则,这些规则以不成文的价值、理念、习俗、习惯、责任、义务体现出来,它们成为诸如家庭(家族)、朋友、邻里之间以及组织成员之间互动的重要准则,并对互动各方的行动选择产生重要影响。

非正式制度对工人行动选择产生的影响主要体现为它对工人地位受损压力的缓解。

首先,由于非正式制度的影响,中国的改革,包括国有企业制度变革具有时序性或渐进性特点,这一特点决定了工人地位变动及他们对这种变动体会的时序性特点,工人地位受损压力因这种渐进性变革而得到缓解。

其次,正式制度实施过程中的非正式运作化解或缓和了工人地位受损的压力,起到了预防有组织集

体行动发生的作用。从个案访谈看,首先,以说理、同情、安慰为主的非正式谈话,被企业广泛采用以缓解工人与企业之间的张力。其次,允许和容忍工人的牢骚、不满情绪、骂人甚至过激的个人行为。第三,对个别意见大、困难重而又反复找企业的,给予人情化处理,尽量解决问题,以表示企业对工人的仁至义尽。第四,面子、人情被经常用作解决工人困难问题的工具。第五,以社会“弱者”的女性去处理地位受损工人的利益诉求。如沈阳 B1 的李女士,1992 年后被安排搞人事调配工作,多年来与企业中的普通工人打交道,经常要面对的是怨言、怒气很盛的下岗、待岗、内退、并轨工人。她说:

就刚开始接这个工作吧,领导找我谈,领导想什么问题呢,他说你们这个工作吧,什么人都有,有时候跟你急眼了,尴尬的时候都有。作为一个女同志做这个工作以后有的人可能基于面子,好男不跟女斗,不跟你斗,所以思想工作能做好。有些人进来就踹门,他们一般来的时候火气都挺大的,昨天来的那人就是,火气特别大,来了以后就生气。我们尽量心平气和地去做人家工作……他坐了两个小时,开始时挺急眼的,后来挺心平气和。(Shyang24)

工人与企业的某些关系因上述非正式制度的运作而发生微妙的变化,如当一个男性工人面对李女士这样的政策执行代理人时,既骂了人,又踹了门,已经有点“好男去跟女斗”的感觉,而人家李女士却不计较,还设身处地地从你的角度来考虑和处理问题,如果你还不心平气和,那真是不可理喻了。在这种处理过程中,我们可以隐约看到类似孙立平他们在华北 B 镇征粮过程中所分析的情形,即通过权力的非正式运作,使情、理方面处于优势的工人与企业之间的关系转变为平等的关系,甚至使情、理的优势发生逆转,在这种情况下,接受现实便是通情达理的表现。

第三,工人对制度变革的行动回应经常以家庭利益作为行动选择的出发点,在碰到困难或不幸时寻求并获得家庭(家族)的支持,提高了个人及其家庭抵御工作、生活中不确定性的能力,家庭成为个人的退居之地。工人的行动选择也受到家庭责任(如子女期望及责任)等因素的影响,如对子女未来成就的期望增加了个人及其家庭未来生活改善的信心,使工人个体的紧张与压力得到某种缓冲,减少了诉诸集体行动的行为选择。在这个角度上,家庭是工人不得不退出时避难的港湾,是社会的减振器。

沈阳 B1 的张师傅,就是一个很好的例子。张出生于 1954 年,1969 年 5 月父亲带领全家下乡。1978 年他们家返回沈阳,当时政策规定只能带一个孩子回来,所以张 1979 年 5 月才回城。回城后被分配到父母所在工厂(即沈阳 B)生产处零件库工作。1980 年结婚,但婚姻并不持久。张每天骑车 40 多分钟来工厂上班,每个月的收入是 400 多元,孩子的父亲几乎不给生活费。在生活遭遇困难时,是父母和兄弟姐妹提供了尽可能的帮助,所以她说:

我的娘家挺好的。我妈我爸在家把菜给她(女儿)预备好了,她放学到她姥姥家吃饭,这个我就不牵挂了。所以不幸中的万幸,我父母身体还挺好,还算可以吧,能帮助我一些。不幸中的万幸,真是……(我现在)把工作干好了,把孩子伺候大了,这是我的宗旨。现在自己一点办法也没有了,自己已经成定局了,一点前途也没有了。快 50 了,也就认命吧。现在就是寄希望在孩子身上,我孩子成绩还不是那么好。我自欺欺人也好,是希望也好,我就希望她好好学点。我告诉她,你怎么念妈妈也能让你念。我鼓励她,我说到时候妈妈没钱,就是借钱我也供你,你念到什么程度我也供你。我这经济条件确实不太好,我怕打消她的信心。(Shyang9)

(四) 差异性资源与市场适应

形塑工人行动选择的物质环境在 20 世纪 90 年代中期以后发生了具有实质性意义的变化:一是由短缺型经济向相对过剩型经济的转变,二是因劳动力供给矛盾日益突出而强化的需求约束型劳动力市场,三是非公有制经济成为新成长机会的主要供给者。以就业机会的提供而言,在 1978 年城镇新就业的 544 万人中,72.1%的就业者的机会由国有单位提供,到 1992 年这一比例下降到 49.9%,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 36.1%,城镇集体所有制单位提供 170 万个,占 23.6%,各类非公有制单位提供 290 万个,占 40.3%,到 1997 年,非公有制单位提供的新就业机会已经超过了 50%。虽然机会总体有效

供给的不足,以及劳动力市场上体力、操作技能型劳动力的严重过剩,使失去工作以及由此失去劳动报酬的威胁成为普通工人面临的一种现实境遇,但新的市场机会的成长也为部分工人提供了更广泛的选择空间和资源。

1. 市场相容性资源与市场适应

当然市场机会的出现与发展实际上只是向工人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。这种能力即为市场能力,它取决于工人所拥有并能够利用的资源状况。工人能够在多大程度上退出到市场与他所拥有的资源是否为市场所需及所需的程度相关,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)机会结构对于他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,市场经济的发展确实能够减少集体行动的可能性。我们从对工人的个案访谈中看到,这种情况相当普遍。拥有市场相容性资源多的工人,市场能力就强,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,这种选择的存在使华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 XJIV 4、Shyang7。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,如太原个案 TYYQ1 及沈阳 Shyang7、SYXJIV1 所提到的亲戚或同事的情况。

2. 市场排斥性资源与企业依赖

华德在对 20 世纪 80 年代以前中国国有企业进行研究后指出,工人对企业的依赖程度取决于其需求从企业中得到满足的比例有多大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(Walder, 1986)。那么,当改革以来随着机会供给主体的多元化,特别是 1990 年代中期以后具有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?回答是否定的,来看个案:

因为社会开放以后,有些人有能耐他就不愿在这样艰苦的环境里呆。你像如果没有其他特殊技能的话你就得守着这个摊儿啊。(SYXJIV 13, 男, 52, 内退)

我原先是在底下干活,做钳工,去年咱厂内退走一批人,我现在最担心厂子开不了支,怕失业,我就担心这个。(Shyang10, 女, 38)

我内退 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。(SYXJIV 16, 女, 50, 内退)

还有上面提到的 Shyang9 等工人,他们的态度与行为都表现出对企业的高度依赖,新呈现的机会基本与他们无缘。李汉林和李路路在对中国单位组织的研究中,也指出了部分工人对单位组织(企业)依赖性依旧的状况(李汉林、李路路, 1999)。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。其次,依赖缘自工人偏大的年龄结构,特别是处于劳动力市场歧视的年龄段。第三,依赖缘自工人其他资源的欠缺,如权力、社会关系等资源。第四,依赖还缘自机会供给主体用工行为上的“农民工偏好”。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”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,“工人想不通也得想得通”,因为大多数普通工人是管理者眼中所谓没有能耐的,就指着企业这碗饭的人,也就应该好好工作和忍耐。

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年代以前的国有企业工人还不曾遭遇20年后他们所遭遇到的市场约束。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，一如本文在预防性正式制度与生存逻辑中所分析的那样。

参考文献：

曼瑟尔·奥尔森，1995《集体行动的逻辑》，陈郁等译，上海人民出版社。

阿尔伯特·O·赫希曼，2001《退出、呼吁与忠诚——对企业、组织和国家衰退的回应》，卢昌崇译，经济科学出版社。

安东尼·吉登斯，1998《社会的构成》，李康、李猛译，生活·读书·新知三联书店。

詹姆斯·科尔曼，1999《社会理论的基础》，邓方译，社会科学文献出版社。

李汉林、李路路，1999《资源与交换——中国单位组织中的依赖性结构》，《社会学研究》第4期。

陆学艺主编，2002《当代中国社会阶层研究报告》，社会科学文献出版社。

Erikson, Robert & John H. Goldthorpe 1992. *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Clarendon Press.

Gurr, T. R. 1970. *Why Men Rebel*. Princeton, N. J.: Princeton University Press.

Lee, Ching Kwan 1998. "The Labor Politics of Market Socialism: Collective Inaction and Class Experiences among State Workers in Guangzhou." *Modern China*, Volume 24 Issue1(Jan.).

McCarthy, M. N. & Zald, J. D. 1977. "Resource Mobilization and Social Movements: A partial theory." *American Journal of Sociology* 82.

Nee, Victor 1995. "Sources of New Institutionalism." In Mary Brinton & Victor Nee *The New Institutionalism in Sociology*. New York, Russell Sage Foundation.

Smelser, Neil J. 1962, *Theory of Collective Behavior*, The Free Press, New York.

Walder, Andrew 1986. *Communist Neo-Traditionalism: Work and Authority in Chinese Industry*, University of California Press.

Wright E. O. 1997, *Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis*, Cambridge University Press.

作者系北京大学中国城乡社会发展研究中心研究员，博士
责任编辑：谭 深