

社会变迁与工人社会身份的重构^{*}

——“失业危机”对工人的意义

佟 新

Abstract: The process of urban economic reform results in two related processes. One of them is the process of the interest's redistribution and the other one is the process of rebuilding boundary of the social identification through symbol system. This paper attempts to analyze the changing process of worker's social identity based on 26 workers' interviews. The author suggests that the boundaries of worker's social identity are built by the synthetical elements, including the aim of working, the stratification of the labor markets by the technique and age differentiation, and the powerful capital.

一、制度变迁与工人社会身份的重塑

(一)研究目的和研究方法

改革开放至今已有 20 多年了。对中国工人来说,改革开放的头 10 年,主要是观念变革的 10 年;而改革开放的后 10 年则是直接触动其利益的 10 年,特别是 1995 年以来的国有企业制度变革更是把每个工人深深地卷入到变化之中,并从经济层面深入到文化和政治层面。本文以 A 企业工人在企业制度变迁过程中的“上岗”和“待岗”的实际经验,分析制度变迁与工人身份的互动关系。社会身份(social identifications)的概念关注个人和群体之间的关系。与个人身份不同的是,人们的社会身份总是与自己所在的群体有着某种联系。本研究假设,中国人的职业身份变得越来越重要,人们经过职业身份建立起群体概念,它成为形塑个人社会身份的最重要方面;“失业危机”——可能失去工作的威胁——作为工人集体的集体经验对其社会身份的形成具有直接的作用,并具有了划分身份边界的符号意义。本研究以 26 名经历了工作的选择与被选择的工人为样本,分析失业的可能性对工人社会身份的作用。

本研究的学术追求是:第一,从宏观走向微观。因为工人无论是积极地应对变迁还是被动地适应变迁,制度变迁都成为形塑工人身份的重要变量,由此透视宏观制度变迁如何从经济层面到文化政治层面地重塑人们的社会身份。第二,从微观走向宏观。因为工人社会身份的分化或类型化意味着工人队伍的分化,由此理解工人社会身份分化背后的社会结构性因素和其符号意义。第三,理解微观与宏观的互动关系。

本研究使用扎根理论方法(ground theory methods),通过一系列收集资料和分析程序发展相

^{*} 本研究是 1999 年中国社会科学基金青年项目“中国工人职业生涯研究”的子课题。感谢刘爱玉副教授和唐军副教授参与调查的讨论与参加实际调查;感谢北京大学社会学系 1997 级的全体同学进行的访谈和资料整理,特别是郭婷婷、郭悦、田晓丽、王利平、李妍、储德武和徐晓宏对 A 企业工人的访谈。

关理论。这一研究方法强调：第一，行动者有自我，这个自我赋外部世界和事件予意义，并由这一意义来采取行动。第二，行动在与他人互动过程中进行，不断赋予外界事物意义的过程成为下一步行动的基础。第三，意义来自于个人存在的大社会。第四，个人是不断被卷入各种社会现象中的，人类行为充满变数，而不是可以预设的或完全受环境影响的；社会现象是复杂的、多面向的(Glaser & Strauss, 1967)。扎根理论方法强调研究过程、行动和意义的哲学传统和民族志的研究方法，是一个通过对个人研究走向社会的研究方法，这为处理和分析个案访谈资料提供了系统的方法，体现了由概念到理论的实践(Charmaz, 2001)。

本研究以访谈资料为主。研究的基本过程是：第一，收集资料。本研究的初步访谈工作从2000年4月开始在北京进行，在对三个工人进行了访谈和资料整理后，确定了访谈提纲，把研究定位在“工人在改革过程中如何考虑自身职业地位和发展”。较大规模的访谈开始于2000年7月份，历时一个月，共计访谈工人64位，整理资料80万字。第二，仔细阅读和分类处理收集到的资料。在研究初始，并没有把视角固定在企业制度变迁上，但是在阅读资料后发现，A企业工人的特殊性，即工人的身份认同被典型地嵌入在了企业产权制度的变迁中，这正是中国经济体制改革中的重点。因此在资料的分类和缩减过程中把A企业的26名工人的访谈资料独立出来。通过两个多月的阅读和整理材料，不断抽象基本概念和理论化问题。可以说，本研究是笔者不断分析、综合、演绎、归纳比较思考的结果，是“从事实启发理论”，而不是“从理论选取事实”(Thompson, 1981: 289)的研究过程。

(二)企业制度变迁与工人队伍的变动

从1949年新中国的成立到1970年代末，中国走了一条发展全民经济、提高集体经济、消灭个体和私营经济的道路，其目的在于发挥社会主义公有制经济的优越性。国有经济和集体经济一统天下保障了计划经济的运行。到1978年，在全国工业总产值中，全民所有制(国有经济)占80.8%，集体所有制占19.2%；在商品零售总额中，全民所有制占90.5%，集体所有制占9.4%，个体所有制仅占0.1%。进入90年代，中国开始进行城市改革，多种经营体制并存成为市场经济的主导。从国有单位的就业人数看，1995年达到最高峰，国有单位就业人员达到11261万人，此后逐年下降，到2001年，国有单位就业人数为7640万人，与1995年相比下降了3621万人(中国统计摘要, 2002: 39)。短短的6年时间，国有单位就业人员的锐减是如何完成的呢？

A企业位于广西南宁市，其企业发展的历史正反映了中国国有企业制度变迁的过程，其人员的变动也是与全国国有单位的变动同步。

作为国有企业，1995年该企业生产能力达到最高水平，成为当地拥有2100多员工的大中型企业。1996年，企业资金出现紧缺，在改制浪潮中，政府出面进行企业改革，A企业成为合资企业，合资方由三方组成，两家泰国公司、一家中方银行，但主要是与泰国一家公司合资。企业主营产品依然是啤酒，改名为A1企业。此时，原A企业占有43%的股份，外方占有57%的股份；后又变为中方40%，外方60%。在合资企业期间，中外双方轮流承担总经理一职，中方和泰方总经理一年换一届。合资后，由于种种原因，经营开始走下坡路。2000年初，中泰双方决定分家，由一家买下企业进行独资经营。谈判的最终结果是由泰方买下企业，付给原中方国有企业的全部股份，改名为A2企业，成为外资独资企业。原有的中方企业依然保持原企业A1的名称，再次成为国有企业。2000年的改制花费了三个月的时间，一月份开始筹备，三月份完

成资产重组。

表 1 时间框架下的企业变迁

时间	主产品	企业类型
1950年代初建厂	防火螺栓	军工企业
1970年代初转产	耐火材料	国有企业
1986年转产	啤酒	国有企业
1990年兼并一家该市同类企业	啤酒	国有企业
1996年与以泰国为主的企业合资	啤酒	合资企业
2000年初泰方独资企业	啤酒	独资企业

在 A 企业的制度变迁过程中, 劳动力经历了重大的变化。1995 年的 A 企业是一个大中型企业, 有职工 2100 人。1996—1999 年底, 在企业成为中外合资企业期间不断调整劳动力资源, 实施了各种形式的退休、内退和待岗制度, 三年间企业员工从 2100 人减少到 1200 多人, 精简人员达 43%。2000 年初, 由外方公司买断原国有企业股权, A1 企业实际上成为空壳国有企业, 不能再继续从事原产品的生产, 而改为技术开发、销售等工作, 留有人员 800 多人, 它的好处是获得了卖掉企业股权的资金 2—3 亿元。A2 企业继续生产, 只剩下员工 400 余人。

这样一种人员的大规模变化是如何实现的呢? 工人在这一过程中有着怎样的身份呢? 对工人而言, 这是一个经历“失业危机”的过程。2000 年 1 月, 工人们面临着选择。去 A1 企业意味着待岗——一种特殊形式的潜在失业, 可能的潜在利益是通过“买断工龄”的办法获得一笔相对可观的下岗费; 但问题是直至调查结束“买断工龄费”的方法一直没有出台, 成为不确定的利益, 实际的结果就是待岗, 每个工人因工龄和职位的不同拿 250—450 元的待岗费。最后有 800 多名工人, 即三分之二的人留在了 A1 企业。去 A2 企业意味着继续工作, 直接的利益是获得一份相对高于当地工资水平的工资, 大约 1000 元以上。但潜在的问题是, 可能损失掉那笔可能存在的“买断工龄”的钱, 因为这些工人在 A 企业也工作了若干年。最后有 400 多名员工去了 A2 企业。因此, 无论是去哪个企业, 每个员工都经历了选择或被选择的过程。本研究称这种面临“待岗”或“上岗”选择的过程为“失业危机”的过程, 强调这是一种心理危机, 在危机之中, 个人经历了复杂的心理路程, 并由此建立新的社会身份。

2000 年 7 月进行访谈时, A2 企业已经开始正常地生产了。本次共计访谈各类员工 26 人。其中进入 A2 企业的 19 人(包括 3 名临时工), 在 A1 企业待岗的 2 人, 从 A 企业内退的 3 人, 退休的 1 人, 无固定工作的 A 企业职工家属 1 人。具有大专学历的 10 人, 担任车间主任等中层职务的 3 人, 干部 2 人。其中年龄在 30 岁以下的 4 人, 30—40 岁的 12 人, 41—50 岁的 7 人, 50 岁以上的 3 人。

(三) 社会身份

社会身份是有关个人在情感和价值意义上视自己为某个社会群体成员以及有关隶属于某个群体的认知。这种两人以上的社会群体分享着共同的身份, 是一种相同的社会类别 (social category), 群体的属性是其基本特征 (Turner, 1982: 15)。

社会身份理论认为, 社会身份的形成是一个过程, 在模糊的群体关系之中, 这是相同类别的人群就其相似性的强化过程, 也是不同类别的人群之间就其差异性的强化过程, 这种强化的

结果产生了类型的分化(Hogg & Abrams, 1996: 20—21)。无疑,在计划经济体制下,中国工人是“老大哥”,具有“主人翁”意识。但是在市场经济体制下,国有单位人员的锐减将直接作用于中国工人社会身份的建立。本研究假定:第一,工人经历的“上岗”或“待岗”选择或被选择是一次“失业危机”,它重塑了工人的社会身份。第二,社会身份的确立会发展出新型的权力关系和行动策略。

分析的脉络围绕着如下几个问题:第一,是谁选择了工人的“上岗”或“待岗”,选择的主体是谁?选择的标准是什么?第二,选择与被选择的过程是否具有了划分群体的社会意义?第三,作用于“上岗”与“待岗”的真正力量是什么?是市场还是资本抑或是其它?第四,重新确立社会身份如何作用于工人的生活及其行动策略?

二、选择与被选择:市场—资本性分化

(一)市场下的工人分化

我们面对的第一个问题就是什么人选择了留在 A1(国有)企业或 A2(外资)企业,其选择过程是怎样发生的?选择的主体是谁?访谈发现这是一个相当复杂的过程,不是简单的工人自主性或企业自主性选择的结果。

访谈合作者潘先生——A2企业的机械动力科科长,中层管理人员。他说:“去哪个企业?首先是自愿。在愿意留在 A2 企业的职工中,各部门领导再挑选。”(访谈 18)

访谈合作者范先生——一位 50 岁从 A 企业内退的工人说:“当然是 A2 挑选了,不是 A1 挑选,A2 挑选就是技术好的肯定要嘛,有精力嘛。像我们这种老的就不要了。”(访谈 22)

看似自主选择的过程实际的操控权掌握在外资企业手里。人们的确有留在国有企业的自由,但想进入外资企业,则要看外资企业部门领导的眼色。挑选工人的标准直指市场目标,即要“技术好、年轻、有精力的”工人。如果说,工人自身存在着分化的话,这次由外资企业挑选工人的过程具体地、显现化地完成了对工人群体的划分;年龄与技术能力成为划分的标准。更为重要的是,这一选择标准在工人中达成了共识。

访谈合作者梁师傅——外资企业的汽车修理工。他这样描述这一过程:“外资企业留人肯定是有标准的。一个是要年轻化,我今天 35 岁,老的不要了,包袱太重了。二是上头挑选技术各方面比较好的。原来车间有 100 多人,现在只有 30 多人。还要面试。最后是,到厂长那里,他把工资都给你看,你愿意就和他签合同,不愿意就不签。”(访谈 17)

访谈合作者张 B 先生——外资企业油锅炉车间工人,他说:“主要是班长说了算,班长就在第一线,对生产,对人都比较了解,比如说有 8 个人,他对每个人的工作态度、责任心都很了解。技术差一点也没关系,因为我们锅炉要求责任心强。因此在工作方面责任心不够强的首先被筛下来。”(访谈 13)

(二)市场—资本性的工人分化

访谈发现,那些具有技术优势和年龄优势的人最有资格留在企业,这似乎是市场的逻辑,特别是人力资本的逻辑在起作用。但是深入访谈发现市场力量的背后是更深刻的权力关系。

访谈合作者张先生——外资企业电仪车间主任,他生动地描述了这个“挑选”过程和自己的困境。

我1988年时就做了仪表班的班长,当时有20个仪表工。1997年企业开始裁员,记不太清楚了,大概是合资3年以后企业开始裁员。这是我经历的第一次裁员,实际上也是国企惟一一次裁员。那次裁员的话也是幅度比较大的,动了5、6个人。还在企业里,只是分到各个车间去。工作岗位变了,工资的话,也变了,因为岗位工资不一样。福利还是一样的。第二次(裁员)也是在合资之后,经历了几次了,好几次定员,不叫裁员,实际上定员就是裁员。原来35个现在给你定30个也叫裁员。我经历了好几次定员,这我也不知道上面根据什么给车间定编制的,他是根据什么我不太清楚。但这几次定员应该说是很痛苦的事。为什么讲呢,我这个车间哪,大部分是我同学,大家一起工作了这么长时间,手心手背都是不太舍得割舍,而且实际上大家工作都不错的。并不是(说)他工作表现、工作能力上,当然能力是有差别的。但起码来讲,工作表现都还是不错的,这几次定员我觉得是比较痛苦的,我甚至在家里面哪,吃饭哪、睡觉哪都在考虑这个问题,取舍的问题,谁留下,谁离开。上面并没有给定员的标准,但是有些关系。他的关系,比如谁谁谁不能动,他把谁谁弄进来,这个我觉得特别是合资后那些定员是比较头痛。从没有什么标准,就是一个人数,其它就是一个关系。我来评定呢,主要是看工作能力。在这个具体操作时,我也比较谨慎的,我找了一些工长,还有一些班长,谁谁谁这个工作怎么样,就是说能力怎么样。我认为留下来的话,当然我也是出于实情,应该说留下的都是算能干的,因为你要是不能干,把我的关系都留下的话,那我就累了。所以我再三权衡我认为还是应该把一些能力比较强的留下来,具体操作时候也是很困难的。因为那些人的话,我们要做工作,这个我做了很多工作,有些(人)理解有些(人)不理解。特别是一些老师傅,直到现在还是不理解,见面不打招呼,在离开之前还在这里打骂的都有。我都是第一次经历这种事情。我,好像难以想象,作为一个老师傅应该说在这方面的话,应该更理解公司这种作法,并不是车间要这么做,上面要这么做,没办法。车间要注意各方面考虑,一个工作能力,一个年龄的问题,是吧。你年纪大了,就应该退下来,是吧。让一些年轻上来,各方面的因素,车间都在考虑,可是有些方面还是不太理解,直到现在还是,见了面都不打呼。

大部分留下的(人)都是我拍板的,当然有一些不是出于我的考虑,是属于一些关系。这方面我也想不通。我说,怎么独资还有这种关系,我认为老外不应该有这些东西啊,实际上也存在。中外方都有,外方成分大一些,他们往往就是老总一句话,这个人要留下来。

大家直到现在相处得都不错。因为像我们公司比较特殊,我们在独资企业工作,其实我们生活的地方都在国企那边。就是下岗的这些工人,我们还经常有聚会,每聚会一次我也都跟他们谈一谈,希望他们能够理解。他们的话,到现在也还是没有工作,说实在的(当时让他们)下去为什么比较谨慎,是因为考虑到一旦下岗之后,重新上岗的机会是比较少的,几乎没有。从(A1)情况看,它没有什么实体,没有生产车间,不可能安排上岗。他们现在主要是靠他们自己,自己有能耐的话,就在外面闯。有一些通过一些关系找到工作了,有些的话,现在做生意,有些现在还在家里面呆着。薪水可能是做生意的拿钱多一点吧,他们拿多少我也不太清楚。好像还没有听说他们认为他们出去比在这儿好的,还没有这么说的。我只听说,现留下来的人觉得幸

运,留下来比在外面要好,当然也不排除有些原来家里面条件好的,就是做生意的,下岗的话就继承父业什么的。

但是大多数人学历比较低,也没有什么职称,你想通过人才市场找到一份比较称心的工作很困难的。(访谈1)

通过张先生描述的“上岗”与“待岗”的运作过程,有这样几个事实:

第一,表面上,挑选的主体是具体部门负责人,如班长、工段长或车间主任们,这表明,基层负责人在实际的工厂权力运作过程中已经具有了实际操作底层工人的权力。但与此同时,张先生之类的基层负责人经历着内心的痛苦。对于车间主任们而言,挑选工人的过程实际上把他们与底层工人对立了起来,他们迫于上头的“指标”,成为资本方的代理人。

第二,不能把这个过程简单地看成是市场择优过程,而是资本择利的过程。从人力资本的理论看,一个人的工作经验、教育程度和训练水平决定着他们在市场中的价值。那么,依照人力资本的理论,那些有着较好发展潜力和丰富经验的技术工人都应当是被选择的对象。但是企业却在“年龄”上划了一个鲜明的界线——“老的不要”,而40岁—55岁的工人正是精力充沛、经验丰富的年龄。有研究表明,年龄较大的员工在工作活力上虽然不如年轻员工,但是却更为稳定、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(Rosen & Jerdee, 1975: 47—48)。A企业,女工40岁、男工45岁,一刀切式地被划在界外,实施了“年龄歧视”。对于中国劳动力市场而言,年龄既是经验丰富和技术成熟的标志,也意味着要付出更多的福利成本。经验丰富与福利成本之间孰轻孰重便不是市场在说话,而是资本利益在说话。正如46岁的外资企业科员史先生所说:“外方认为中方包袱太重了,因为退休人员太多了,内退的、待岗人员太多了,开支太大,分开之后就留了400多人,没什么包袱,包袱全部甩掉了。”如果说选择技术好的人员留下是一个市场择优的过程,那么把40—45岁以上工人的划在界外就是用包袱的资本逻辑。

第三,挑选工人的过程是权力操控的过程,显示了资本力量和市场力量排斥老工人和低技术工人的共谋。因此,这种工人队伍的分化具有市场—资本性。

三、“我们”与“他们”:心理边界的划分及符号意义

如果说市场—资本性的力量实现了对工人群体的“择优”,并导致看得见的群体分化,同时,这种市场—资本性的力量也在工人的心理层面划分出“我们”和“他们”的边界。

以年轻化和技术化为标准的挑选过程使资本代理人——管理者在工人队伍中进行了一番“甄别”,“待岗”与“上岗”的符号意义在于它使工人划分为两类人,一类是年轻的、有技术的、有责任心的、有竞争力的;另一类是年老的、无技术、无文化、不好好干活的、没有竞争能力的人。两个群体之间相互能够辨识,特别是那些在岗的、相对年轻的、有技术的工人把自己与那些下岗的、40多岁的、没有什么技术的人区分开来。由此,工人形成了两个不同的队伍,一个是下岗人员构成的人群,一个是上岗人员构成的人群。其重要的符号意义是,下岗等同于年老与缺乏技术能力。

梁先生——留在外资企业的修车工人,他说:“我们比较年轻,像年纪大一点的,45岁以上的就比较担心了。因为他们又不能退休,出去又太老,找不到工作,像我们是无所谓的。年轻嘛,而且仗着有点儿技术,出去总能找到工作,特别是我们修车的。”(访谈17)

全女士——留在外资企业的一名30岁的工程技术人员,她说:“内退、待岗,对我们没有压力,而且我们很高兴(笑),因为像我们这种工厂,从50、60年代遗留下的这种老厂,有好多老厂的工人,当时他们直接转为啤酒厂,有些人还是做工人,有些是管理部门,他管理老厂还有经验,其实企业生产性质有了很多改变,但领导是不变。根深蒂固啊。这样的话呢,那年轻人很难上得来。所以年纪大的走多了的话,我们很高兴的。因为在领导岗位的领导走了,就要从下面工人中找一些技术好的、有领导才能的来提拔。你平常表现比较好的话,你就有机会上来。但往往那些年纪大的是在重要岗位,有些不可替代的作用。”(访谈26)

在这次“挑选”工人的过程中,外资企业的中层领导几乎全部成为年轻人,因为几乎所有45岁以上的中层领导全部“自愿”地留在了国有企业。如史先生(46岁,曾经是A企业的干部,已经准备留在外资企业,但最终还是选择了国有)所说:“大部分的领导都没有去A2,包括一般的中层都没有过去。留在A2的一般都是中层以下的,外方见你在这个岗位上有经验就任命你当主任、科长什么的。就是从原来企业的一般人员中提拔。年纪大的在A1企业至少能搞个内退,晚年有保障了。”老一批员工的“待岗”正强化了那些年轻、有竞争意识、懂技术的工人的优势和可能的机会。这些年轻人是在社会主义市场经济条件下成长起来的一代,一般具有中专或大专文凭;深感在国有企业缺少关系网络的机会缺乏,因此他们对市场化过程是认可和欢迎的,因为他们看到了升迁的机会。

同时,这是一个双向的过程。“待岗”工人们形成的“我们”概念集中于各种消极因素。一位待岗女工说:“像我们从文革过来的,一般学历比较差一点,另外工龄比较长一点,年龄比较大一点。像这种情况已经不适应竞争环境了,因为竞争的话肯定竞争不过你们年轻人。你们年轻,没有什么负担,没有什么压力。像我们不同,如果他不要我们的话,我们几十年的工龄就丢掉了,没有了。”

可以说,无论是“上岗”还是“待岗”社会身份的建立都是一个自我类别化的过程。工人自身不断强化相互之间的关系,如通过建立“我群”间的相同性和与“他群”的差异性实现对社会身份的认同,话语之中充斥着“我们老工人”“他们年轻人”等等说法。正如一位内退工人面对另一位退休工人时,对访谈员说的话,“我们是一伙的”(访谈22)。而一位30岁的工程技术人员则对车间主任充满同情:“裁员相当程度上是一刀切。我觉得,领导很难做,因为大家工作那么多年,多年职工感情都比较深,而且我们厂裁了很多次了,洗了几轮后,剩下都是工作比较好、精力比较强、工作态度比较好的,那这样子的话,你还要他裁,像我们这次中方裁员裁到六、七百人,老外还要裁。这样子的话,这些领导真是很为难,还裁谁?他说干脆把我自己裁掉好了。我对领导还是理解的,包括我原来科长和处长还有我们新科长,做事都是比较认真的。”(访谈26)此时的访谈合作者已清楚地把自己归类为“工作比较好、精力比较强、工作态度比较好”的群体中。这一社会身份建立的过程也确立了相关群体的社会位置。“有技术和年轻”的群体与“少技术和上年纪”的群体之间的互动具有了结构性特征。

四、“失业危机”下相似的社会身份

工人是否就真正的分裂为“上岗”与“待岗”两个部分了吗?表面上看似如此。深入访谈发现,无论选择了去独资企业还是留在国有企业的工人都经历了内心的冲突与抉择,“失业危机”强化了工人的工作欲望和对本体性安全的忧虑,共同的经历使工人获得了相似的社会身份

——被选择的社会位置。表明工人与企业的关系是从属的和被限定的。经由企业制度的变迁,工人迅速地失去了计划经济体制下的“主人翁”身份;失去工作的威胁成为悬在工人头上的一把利剑,这种处于“被选择”的社会位置是每个工人都经历的,“要干就干,不干走人,有人等着干”的话是对在岗和下岗工人最大的威胁。

(一)“失业危机”强化了工作欲望

访谈发现,无论是内退、待岗还是在岗的工人们都表达了强烈的工作需要。50岁从A企业内退的工人范师傅表达了他渴望工作的欲望:“我当然愿意有活干了。你说辛苦,那我们干活当然辛苦。后来就不算辛苦了。不辛苦他不给你干,辛苦也不给你干了。我们干的就是辛苦活,不辛苦的活他也不给你干,他不要你了。合资一年以后,把我们这批老的都退掉了,不用了。合资以后没有活干,心里不舒服。本来我们干到……我们60岁退休,他一下子叫我们下岗,我们,像我们索命可以干下去,不叫干了,我怎么办?”(访谈22)

梁师傅,一位留在独资企业的修车工人说:“去那边(A1企业)没活干了,肯定待岗。这边有活干,工资肯定有了。当然有想留在A2没有留成的工人,因为技术方面不怎样吧。很难说了,一个人一个样子,我们总是希望有活干嘛。跟以前比肯定是工作更辛苦了,你想以前十多个人修车,现在只有4个人修车,活比以前多了。工资稍微有点提高,以前是800多,现在是1000多。其它的没有变化,管理一样。”(访谈17)

宋师傅是位46岁的“老工人”(他自己的说法),曾在A企业当过工段长。他考虑再三,还是去了独资企业,做了一名普通工人。他说:“做不做这个官无所谓,只要有活干,呆在原企业就没有事干了。因为这么大年龄的话干什么工作我们都是很负责的。要搞什么我们都会搞好,不拖拖拉拉。我们手里都有一份合同,但签得比较急。那时候是2月29日,是最后一天,你要是不与A2企业签好手续的话,A1企业这边就关闸了。你想回A1也不行了,说这边的人要过去的话就关闸了。A2企业这边就草草地给我们发了一张合同。你认为你的工资太低了可以不签。”

可以说,工人们都渴望着有份工作,即使是一定的工资补偿或者认为工资相对低了些都仍然愿意继续工作,这说明工人对于工作的渴望是十分强烈的。在访谈的26个人中,无论是年轻的还是退休或内退的工人都表示有能力工作,还愿意工作,而且在积极地找工作,只是“没有人要我们而已”。

希望“有份工作”的欲望建立在“下岗”或“没有活干”的比较框架之下。

黄女士是位30岁、留在独资企业的车间统计员。当她谈到为什么留在A2企业时,她说:“就是说有工作肯定比没工作好,先不管它风险什么的。风险肯定有了。炒掉就炒掉了呗,所幸暂时还有工作,就这样子考虑的。我没有考虑外资企业待遇会很高的问题。因为当时分的时候,我们这个厂正在亏损,所以没有考虑这个,不管它了。当时分开的时候,也没有说过留在A2企业有哪方面的益处。所以有一些人很担心,就去了A1,风险在这边,但像我们就没有考虑这么多,你像现在在外面好多待岗下岗的。你考虑不了那么多,你现在去外面找工作的话也很难找的,而且福利也不算太好,如果你去机关、事业单位的话,可能会好一点,如果去企业厂矿的话,一般都是不理想,还不如留在这里。”(访谈12)

如黄女士一样,留在A1企业还是去A2企业对每个工人来说都是一种选择。比较的框架不是待遇和福利的高低,而是是否“有一份工作”。这个比较框架是建立在两个基本感知基础

上的：第一，“外面好多下岗的、待岗的”；第二，“有工作肯定比没有工作好”。从中国 20 年的改革看，45 岁以下的人几乎就是在市场经济的改革过程中成长起来的，不仅亲身感受到中国庞大的劳动力市场对工人的压力，而且还亲身体会到工人的待岗与下岗（有些就是自己的妻子或丈夫），经验的积累不仅强化了人们的工作欲求，还感知到可能的各类风险。

（二）基本需求：本体性安全

留在独资企业的工人是否能够满足工作欲望呢？回答并不是肯定的。刘女士是一位留在 A2 企业的园林工人，问到她为什么留在 A2 企业的感受时说：

每个人的想法是不一样的。像我们年纪轻的能搏一搏就搏，像年纪大的就考虑医疗保险啊各方面，就愿意去国企。我们在这边是干一天算一天的。我猜想，能留下来的人多数是冲着高薪。我应该得 700 多，后来企业亏损降 20%，降到 600 多。独资以后，我基本上还是领那么多，没有什么变化。他们口头上说是高薪，从上头往下来的，文件我们没有看到，也不懂。当时很乱的，可以说大家都分得稀里糊涂，我们的科长年纪也较大了，接近退休了，他就去了国企那边。也没人管我们，他作为一个过来人，让我们跟着共产党走，国企是属于共产党的。我们主要是冲着高薪，都以为能有 1200、1300 的。当时传言最高能到 1500，最低是 800。我们估计我们这几个人最少会有 1000 的，现在我们最高是 800，最低是 600 多。确实是有些车间提得高些。反正也提得稀里糊涂的，我们也不清楚。是不公开的，上面有很多人的名字，他就把别人的名字挡住，只让你看你自己的。我们这工作也不是同工同酬，像我们三个就提得比较少。比如我们三个人提了 20%，还是原来的工资。他们有的提了 25%，也是绿化队的，上头也不给我们说为什么。我们去问劳资科。问多了，他们就说你愿意做就做，不愿意做就走。他们说干这一行就只有这么多。（访谈 24）

郑先生是位 32 岁的技术工人，问他“改制后，最担心什么？”，他说：“第一个担心就是被炒。其次担心的是发不出工资。反正我看，6 月份已经炒了一个了。就是说，给你换个岗位吧，给你一个‘留岗查看’。这里的管理比较严格，不像以前。以前我们国营企业没有什么开除。现在上边想找你的茬，想炒你就炒你。还有，最担心的就是……没有工资发。最怕是没有工资发。生活离不开它。现实一点讲就是这样。”（访谈 16）

这种“干一天算一天”或“担心”的心态表明，工人的工作欲求没有得到充分满足。马斯洛的需求等级理论（Maslow, 1954）深入地讨论了安全、归属、爱、自尊或自我实现等五方面的基本需求与工作和自我之间的关系。访谈发现，马斯洛的需求理论已不适用于解释工人的工作欲求，因为中国工人的现实是：他们只要求作为一个“人”应当有的一份相对安全、稳定的工作和拥有相对安全的收入，这是本体安全感的最基本需求。“获得一份工作”不是相对于“获得一份好的工作”而言，而是相对于“失去工作”而言，它显示出工人在争取（negotiations）一份工作时的无力以及工人常常会受到的“愿意做就做，不愿意做就走”的威胁的真实状况。这种本体性安全是工人整体建立相似的社会身份的基础。

五、另一种声音：操控与反抗之间

事物总是有其两面性。从本体性安全的角度看，“下岗”或“准下岗”以及“发不出工资”的

威胁都具有了双刃剑的功能，它突出了工厂政治中的权力运作和相关的反抗。一方面，对企业或老板而言，不断地让工人经历“失业危机”已成为其有效的操控手段，通过直接威胁工人的本体性安全而建立了对工人的有效控制。另一方面，对工人而言，共同经历的“失业危机”和随时感觉到的“可能被炒”的社会位置，意味着工人自觉到命运是掌握在他人手中的，因此也就普遍表达出“干一天算一天”、“要炒就炒”的无所畏惧的心态。劳资对立昭然若揭，明显的抗拒心理使“被炒”的威胁力相应减弱。

28 岁的技术员庞先生说：“到现在为止，为什么要在这里干，主要还是为了要有一碗饭。而且我们当时的分析，这只代表我个人观点，这个企业这么大，要垮就是老板垮，工人不会垮。因为工厂肯定要开的，这么大的工厂你不可能停的，只是换老板而已。比如说我是老板，这个公司垮了，肯定有人来收购。这些机器是国内很先进的设备。怎么能不开呢！怎么会垮下去呢？起码也是换老板不换工人。这样你肯定还是有碗饭吃。所以留在 A2。如果留在 A1 待岗，能待多久？每个月发 250 元，不可能发你到 60 岁，这种事情是不可能，国家哪里能够担起这个负担呀！”

可以看出，并非所有的工人都依赖着老板，那些有技术的工人和技术人员对“机器设备”有着一种自信，他们并不相信老板，但却相信大工业下的机器生产会需要他们的劳动并会体现自己劳动的价值。

与此同时，进入外商独资企业的工人们强烈要求组织工会，他们已经看到没有工人自己的组织是无法与老板讨价还价的。在工人的要求下，在企业改制的过程中，企业设立了工会，但由上级组织（企业改制也是在上级组织的要求下进行的）派来了工会主席。依照《工会法》的规定，工会主席一定是要选举产生的，就在“走形式”的选举工会主席的过程中，工人选出了自己的工会主席。下面是一段我们与工人的谈话：

问：这里有没有工会和职代会？

答：有，独资以前都有。独资以后，前不久搞了个民意选举选工会主席，大家自己选了一个，但领导认为民主选择这个人不适合。

问：是现在的泰方领导？

答：对。南宁市总工会也派人来，派了一个什么组织部长啊，他认为民主选举代表了广大会员，但泰方认为这种不合适，他认为他能定吧。直到现在工会主席还没有产生，有筹备小组，组长谁，副组长谁，都有。

问：筹备小组干吗？准备重新选举一次吗？

答：这个很多工作我不太清楚，已选举几趟了，人选有问题。

问：大家选出来人是谁？

答：成品车间主任，他属于年纪比较大的，对工会这方面的政策比较明白。

问：你参加选举了？

答：参加了，因为筹备小组直接把表格发到车间，各车间选举。

问：原来工会有作用吗？

答：有一定作用的。工会主席的话有很大分量。说老实话，我们厂选工会主席，那就不知道跟谁走了，可能就不代表群众了。如果是我们选的，也还要看他是怎么选的，他怕不怕得罪泰方，选上来还是敢不敢说话，关键时候他怕不怕丢了自己饭碗来维护我们员工的利益，他是不是能站在我们角度，能不能做到这点我是持怀疑态度

的, 独资企业应该说是很难搞的。

问: 选的工会主席在工人中有影响吗?

答: 有影响。

问: 现在你有没有什么切身需要工会帮助。

答: 我不抱希望。有需要呀, 比方福利这方面, 医疗保险方面需要工会协调, 独资企业差一些。

问: 你估计一下这次会是什么情况?

答: 估计是内定, 估计是。现在实际上已经这样搞了, 是泰方看中的人。

问: 这个人怎么会获得职工通过呢?

答: 如果是民主选举的话, 他是通不过的。

问: 会不会造成矛盾呢, 还是由泰方运用权力压下来?

答: 现在实际上就是这样。总工会也来人谈了。工会的话是这个组织是直接受市总领导的, 企业应少一些干预, 但像独资企业的话, 企业就是干预, 好像跟在国企工会不一样。

在泰方独资企业里, 几乎所有工人, 包括技术人员都十分积极地参与工会的组建, 大家都说一定要选一个能够代表工人说话的人。虽然许多工人对是否能够选出这样的人有所怀疑, 但是其内心都指望工会能够代表工人利益。可以说, 工人社会身份的重构也廓清了他们独立的群体利益。

六、理论讨论

总之, 中国经济体制改革既是制度层面上的利益重新分配, 也是经过符号运作重建社会身份的过程。访谈发现, 工人社会身份的边界正日益清晰, 以“本体安全”为首的工作目的、以技术和年龄分化的劳动力市场以及强大的资本力量共同作用于工人内部身份的建立; 并正在形成在岗工人独立的利益诉求。

这一研究进一步的理论潜力在于, 社会身份的边界将在多大程度上形成具有中国特色的社会分层。因为身份边界的出现把政治和经济的分化紧密地联系在了一起。一些社会学家认为, 中国的社会分层应分成两部分, 一种是政治分层, 另一种是经济分层。改革开放之前, 中国人的社会分层主要依据的政治分层, 政治上的阶级成分标志着政治歧视和由政治不平等引发的种种资源分配的不平等。在改革开放以前, 政治分层十分明显, 政治不平等和政治歧视均比较严重。在市场机制引入以后, 政治差别缩小了, 但人们之间的经济上的差别明显扩大。因此, 取代政治不平等的是经济不平等。因此, 应当区分两种类型的不平等(李强, 1997)。

访谈发现, 以年龄歧视和技术歧视导致的工人队伍的分化, 把政治与经济的不平等结合到了一起, 社会身份边界的划分正是其结合点之一。当代的政治分层并不像“1949年以后, 是根据人们的家庭出身、政治身份、政治立场、政治观点将人们分成高低不同的社会群体”(李强, 1997), 而是依据各种规范、价值和符号系统把工人分成高低不同的社会类别(social categories), 有些群体能够合法化地拥有政治权力; 有些群体则在失去经济地位的同时也失去了应有的政治权力。对于那些失业、下岗和“准下岗”群体的“年龄大、没有竞争力、没有技术”的标签正表明人们在经济上的差距已紧密与政治上的差距重叠在一起。与此同时, 另一新型的政治群体

——工人技术精英正逐渐形成,在企业制度变迁中他们获得了一定的合法化权力,并已形成自己的政治诉求。

参考文献:

李强等,1997,《政治分层与经济分层》,《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。

国家统计局编,2002,《中国统计摘要》,中国统计出版社。

王汉生等,1992,《从等级性分化到集团性分化——单位制在现阶段城市分化中的作用》,《社会学研究》第1期。

Glaser, B. & Strauss A. L. 1967, *The Discovery of Grounded Theory*, NY: Aldine.

Charmaz Kathy 2001, "Grounded Theory." In Robert M. Emerson (eds.), *Contemporary Field Research*, WaveLand Press.

Hogg, Michael A. & Dominic Abrams 1996, *Social Identifications* Routledge.

Maslow, 1954, *Motivation and Personality*, New York: Harper & Row.

Rosen, B. & Jerdee, T. H. 1975, "The Corporate Double Standard." *Human Behavior*; 4.

Thompson, P. 1981, "Life Histories and the Analysis of Social Change." In D. Bertaux(ed.), *Biography and Society: The Life History Approach in the Social Sciences*, Beverly Hills: Sage Publications.

Turner, J. C. 1982 "Towards a Cognitive Cedefinition of the Social Group." in H. Tajfel(ed.), *Social Identity and Intergroup Relations* Cambridge.

作者系北京大学社会学系副教授、博士
责任编辑:谭 深

第36届世界社会学大会准备情况通报(七)

第36届世界社会学大会的准备工作近期的进展主要包括以下几个方面:

首先,大会秘书处成员同以色列、美国、法国、澳大利亚、瑞典、英国、德国和日本等大使馆就有关大会的合作事宜进行了积极接洽,黄平副所长、罗红光研究员、陈昕副研究员、李原和潘杰等代表大会组委会先后对以色列、英国、德国和瑞典大使馆进行了拜访,并就相关议项达成了协议。近期大会组委会还将对美、法等国在华使馆进行相似的会晤。

其次,大会网站中的数据库部分现已建成包含四部分内容的网上检索系统,包括:全文检索报名情况、论文提交情况及论坛开设情况和大会来往邮件统计。

第三,又一批大会专题论坛信息上网,给专题论坛组织者的第二批信件也已发出。

第四,欧洲社会学学会秘书长来信告知已将第36届世界社会学大会的消息在欧洲社会学会内发布,并把大会的电子宣传文本发送给其会员。

第五,近期我所领导就大会的筹备事宜在国内的社会学界展开了宣传,分别对兄弟院所进行了拜访,宣传册和海报也将于近期向国内的社会学系/所和港澳台的社会学院校和研究机构发送。

第36届世界社会学大会秘书处