

国企改制中工人的内部分化及其行动策略

社会
2010·6
CJS
第30卷

吴清军

摘要:本文具体分析了在国有企业改制过程中企业内部职工受雇身份的区
别与他们的行动策略。计划经济时期的身份不平等在市场化改革中得以延
续。通过对国企职工不同身份的分析可知,工人内部因身份不同而明显地分
化为四个利益不同的群体,即国企退休职工、全民所有制固定工、全民所有制
合同工以及国有企业内部的集体企业工人。面对市场化改革,在同样的体制
环境下,四个不同的群体选择了不同的行动策略。身份、生存压力、再就业能
力以及制度设计等要素是影响他们行动策略的主要因素。

关键词:受雇身份 工人的内部分化 行动策略

Workers' Internal Differentiation and Action Strategies under Reform of State-Owned Enterprises

Wu Qingjun

Abstract: This paper analyses the employment statuses among the workers and their action strategies in the process of reform in a state-owned enterprise. The status inequality in the times of planned economy has extended to market economy. The analysis of the statuses of the workers in the state-owned enterprise has revealed four different interest groups: retirees from state-owned enterprises, permanent employees in people-owned firms, contracted employees in people-owned firms, and workers in collectively-owned enterprises within the state category. In the face of market reform and in the same political context, these four groups have selected different action strategies that are subject to the four primary factors of status, survival pressure, competence for reemployment, and the

* 作者:吴清军 中国人民大学劳动人事学院(Author:Wu Qingjun,School of Labor and Human Resources of Renmin University of China) E-mail:wqj02@mails.thu.edu.cn

** 本研究得到了“中国人民大学科学研究基金项目”的资助。(The research was supported by “The Scientific Research Fund of Renmin University of China”.)

特别感谢匿名审稿人对文章提出的宝贵意见。文责自负。

institutional design.

Keywords: employment statues among workers, workers' internal differentiation, action strategie

一、问题的提出

在国企改制过程中,面对市场化改革,国企工人会选择怎样的回应行动?对于这个问题,佟新(2006)根据学界既有的研究概括出以下五种观点:(1)“分化理论”(佟新,2002);(2)“顺从理论”(刘爱玉,2005);(3)“传统反抗理论”(Chen,2000;2003);(4)“受害者理论”(Lee,1999b);(5)“压制理论”(李静君,1999)。从以上五种观点对该问题所作的分析来看,得出的结论并不一致。尽管上述的相关研究所分析的对象都被统称为“国企工人”,但是,不同的研究各自所分析的却只是“国企工人”中的一部分,¹结论的差异在很大程度上源于经验材料与研究对象的差异。实际上,在国企改制中,被统称为“国企工人”的群体内部已经发生了分化,而上述五种观点恰好从不同的方面揭示了被分化的群体的行动特征。

笔者在东北调查时发现,在国有企业改制过程中,这五种观点所解释的现象在现实中都存在,既存在大规模的反抗斗争,也存在以“生存”需求为主导的行动或者是消极顺从。也就是说,不同的利益群体对国企改制做出的“回应行动”是不一样的。所以,如果用笼统的“国企工人”来概括他们的行动特征,在实际生活中是没有多大意义的,而且人们很容易找出相反的例证对其结论进行反驳。问题的关键在于,怎样去区分这些已经分化了的利益群体,并且去关注这些利益群体在国企

1. 佟新(2006)所谓的“分化理论”选取的案例是广西南宁市的一家转制的国企啤酒厂,文章以市场—资本为标准把工人划分成“上岗”与“待岗”两种类型。刘爱玉(2005)的“顺从理论”选取的研究对象非常狭窄,选取的四省五市的五个企业都是通过改制仍然继续正常运营的企业,并且,选取的访谈对象与问卷调查对象也全都是在职人员。陈峰(Chen,2002;2003)的“传统反抗理论”是在两篇文章中提出的,他的分析资料除了官方统计数据之外,基本上都来源于一些即将破产的国有企业个案,在文章中他主要的研究对象是下岗工人以及即将破产的国有企业职工。“受害者理论”与“压制理论”是李静君(Lee,1999b;李静君,1999)在两篇文章中提出的,文章关于国有企业工人的经验材料主要来自广东与辽宁省的国有企业,实际上,她也把国企改制中的工人阶级转型分成了两种类型,即仍然“在岗”的工人与下岗工人。

改制中会做出怎样的行动选择,影响他们行动选择的因素又是什么?只有弄清楚这些问题,才能更好地把握不同利益群体的行动特征,以及影响行动选择的要素。

本文将以国有企业职工的身份为划分标准,把国企改制中的行动主体分成四类,即:国有企业退休职工、全民所有制固定工、国企合同工以及国企内部的集体企业职工。在已有的有关工人行动的研究文献中,基本上是按照两种身份来划分行动主体的,即按照是否在岗的标准,把国企工人分成在岗职工与下岗失业工人(Chen, 2003; Lee, 1999a)。尽管这种二分模式很有见地,但是,研究者显然忽视了另外两个重要的行动主体,即退休职工与集体企业职工,并且忽视了在国企改制中因身份差异而形成的不同利益群体。

二、工人内部分裂与行动策略

自 20 世纪 50 年代开始,国外新一代工人问题研究者就开始关注无产阶级政治的局限性,特别是关注工人的分裂特性(裴宜理, [1993] 2001: 1)。裴宜理在对近代上海工人的政治运动研究中指出,中国工人与欧美工人一样,也是四分五裂的,由于地缘、祖籍、性别、文化、教育程度、工作经历以及技术程度等不同,导致了工人阶级处在分裂的状态之中。然而,分裂并不意味着消极被动,无论他们的地缘、祖籍、性别和技术熟练程度存在着多么重大的差异,中国工人阶级自己完全有能力采取有影响的政治行动,工人的分裂能为具有政治影响的工人阶级行动提供基础。由此,裴宜理(同上: 328)认为:“不同的工人有着不同的政治”。

裴宜理分析的是民国时期中国工人运动的特征,他的理论是否可以用来分析当下国企工人的行动特征呢?实际上,综合李静君、陈峰等人的分析可以发现,在国企工人中,分化着的不同群体,有着不同的行动策略。持所谓“分化理论”与“顺从理论”见解的研究者所看到的是一部分没有参与集体行动的国企工人;持“传统反抗理论”与“压制理论”见解的研究者则看到了从集体大规模反抗到集体不作为或集体懈怠等反抗形式。那么,导致国企工人内部分化的主要因素是什么?笔者认为,主要是他们身份的差异。从计划经济体制向市场经济体制的转变以及到国企改革的整个过程中,国企工人在政策上被分成了国企退休

职工、全民所有制工人、集体企业工人、合同工等身份。

正如裴宜理([1993]2001:16)所说,“要了解工人是如何以及如何为什么从事某种形式的政治,我们首先必须知道他们来自什么地方。”对于分析国企工人的行为,笔者认为首先应该厘清他们具有怎么的体制身份,并且还要分析这种体制身份是怎么形成的。为什么在国企改革过程中,不同的体制身份会导致工人内部分化?体制身份的差异为什么会导致不同的行动选择?为了弄清这些问题,应该把研究的问题置于从计划经济体制向市场化改革的整个背景之中,分析单位制度变革怎样导致了工人的内部分化。

相对于新中国成立前的状况而言,在单位体制下的中国工人的劳动关系发生了根本性的变化。工人在国家计划中占有计划编制指标,从而获得一种固定不变的身份,这种身份获得带来的是非契约性的终身就业权利以及与生老病死相关的一切社会福利保障(路风,1989)。但是,在国有企业内部,即便国企工人都具有这种“国企职工”的名分,但实际上工人内部仍存在着差异。沃尔德([1986]1996)认为,从总体上看,中国工人被分为四种不同的身份,即国有企业正式职工、城市集体企业工人、城市企业中的临时工、乡镇集体企业中的农村工人。在工人高度依附单位的情况下,工人的生活条件除了与单位的规模和等级相关之外,最大的差别体现为这四种身份差别,沃尔德把这些差别称为“生活条件的身份等级”现象。所有国有企业职工都能享受到国家规定的全额劳动保险和退休金,大部分国有企业都至少有一个食堂、一个诊疗所或与当地挂钩的合同医院,企业给职工提供补助、贷款、分配实物以及至少一部分住房。但是临时工与集体企业职工只能享受到这些福利待遇的部分项目,依照身份的不同而形成了所谓的“身份等级”(同上:47)。然而,遗憾的是,在具体分析工人的行动策略时,沃尔德却没有将身份的因素考虑进去。

20世纪90年代以市场化为取向的国企改革,逐步销蚀了单位作为“新传统主义”(同上)形象的制度基础。制度的不连续性也导致了許多国有企业丧失了维持“父爱主义”的分配与福利的能力。李静君(Lee,1999b)认为,市场化改革打破了传统的单位模式,然而却引出了一种新的“无序的专制主义”(disorganized despotism)。当时,在市场化改革过程中,为了建立有效且具有市场竞争能力的现代企业,改革的主

要任务是围绕着如何为国有企业减轻历史包袱。为了达到这一目标，政府逐步实行了“砸烂铁饭碗”、“三项制度改革”（即劳动、工资、养老和医疗保险）以及大规模的下岗失业政策。随着改革的深化，其主要效果也逐渐清晰地显现出来，即逐步打破了原来国有企业职工终身制，逐步改变了由国家为其提供福利待遇的格局，同时稳步地建立起了市场化的社会保障体系与契约化的劳动合同关系。

当然，在单位制体制下，只有国有企业中属于全民所有制身份的职工能享有终身在本单位就职与高福利的待遇，集体企业职工、城市临时工都不享有这种待遇。所以，从 20 世纪 90 年代初以来，关于国有企业职工的政策大部分都是针对全民所有制职工的。在国企改革政策的制定与执行的整个过程中，无论是社会保障政策、下岗失业政策还是再就业优惠政策，都将工人分成了几种身份来对待：即全民所有制工人、集体企业职工以及城市临时工。城市临时工的工作没有保障，在政策上也没有赋予他们更多的权利，因此在国企改革中，第一批被辞退的就是城市临时工，他们不在本文的讨论范围之内。在国有企业正式工人内部，政策上分别将他们分成以下几种身份来处理，即退休职工、全民所有制固定工¹、国有劳动合同工（1986 年后参加工作并与企业签订劳动合同的职工）。因此，本文按照其身份的差异，将国企改制中的行动主体分成以下四类，即：国企退休职工、全民所有制固定工、国企合同工以及国企内部的集体企业职工。基于体制身份的差异，他们所享有的政策待遇、政策赋予的权利以及在国企改革中的地位都存在着巨大的差异。笔者认为，这些差异是直接导致他们在行动策略上作出不同选择的原因。²

1. 1986 年以前参加工作的职工与 1986 年后仍享受全民待遇的国家正式分配的大学、大专、中专毕业生和转业退伍军人，也称为全民所有制固定工。

2. 本文指的“身份”区别于 M. 韦伯所论述的概念，M. 韦伯使用“身份”等级概念是为了与现代市场的产物——“阶级”做对比，在 M. 韦伯那里，“身份”和传统社会结构相联系，是具有传统含义的现象，而阶级则和现代市场社会结构相联系，是具有现代含义的现象，二者具有不同的权威、声望和财富来源。在这一对比中，“身份”作为一种表述历史事实的词汇，仅仅特指贵族、皇族、嗣位继承等地位不可更改的现象。本文所指的身份，是由国家体制与制度赋予工人的，是在计划经济体制下形成并在市场转型过程中得以延续的现象，所以它区别于 M. 韦伯意义上的概念。而且，本文并没有把分析的重点放在身份认同上，其原因在于，对工人来说，经过计划经济时期一直到市场经济时期，工人对这种身份早已默认，并不存在一个身份认同或者身份建构的过程。在改制过程中，因身份的差异往往导致他们在行动选择上存在着巨大的差异。

三、案例背景与工人身份变化

本文案例来自东北 H 市一家濒临破产的大型国有企业。该厂建于 1958 年,原来主要生产拖拉机。2006 年 2 月,企业依法进入破产程序,同年 11 月,拟定了破产方案。2007 年 7 月 24 日,H 市中级人民法院依法裁定拖拉机厂破产,但直至 2009 年 7 月,破产方案也未得到具体实施。破产方案之所以未能实施,原因主要来自两个方面:其一是巨额的负债,截止到 2005 年 12 月 31 日,该厂负债总额高达 753 604 457.87 元,负债率为 210%;其二是工厂仍有 3 947 名在册职工,职工安置需要一笔巨额的费用。¹

在计划经济时代,该拖拉机厂曾是国家大型农机重点制造企业,并且,在 1980 年之前,是本省规模效益最佳的大型国有企业之一。但到了 20 世纪 90 年代初期,随着市场竞争的加剧以及内部管理的混乱,该厂的效益迅速下滑。从 1998 年 9 月开始,工厂陷入生产停顿状态,车间生产人员全部放假回家。

2002 年,工厂成立了“拖拉机集团有限公司”,下岗工人及所拖欠的债务被全部甩给了拖拉机老厂。“拖拉机集团有限公司”的建立仅仅暂时缓解了工厂的负债压力,并没有给企业带来明显的经济效益。实际上,在此之前,拖拉机厂也有过一次不成功的改制经历。1997 年,H 市一家私营企业想兼并拖拉机厂,但最终因工人的反对而不了了之。2002 年 9 月,上海一家投资公司入股集团,注入了 2 000 万资金,准备投产割草机,但一年过后,产品转型并未获得成功,此次改制也随之失败。自此以后,集团依靠出租厂房与设备维持正常运转。经过企业改制及实施“下岗失业”政策之后,在拖拉机厂中存在着四种身份的职工,即退休职工、全民所有制固定工(除了少部分人上班外,其余都成了“放长假人员”)、已经买断的全民所有制合同工²、集体企业职工。

到 2005 年 5 月,拖拉机厂退休职工达到 4 000 多名,全民所有制固定工人数 5 923 人。在这些固定工人中,在职职工人数 1 836 人(该厂

1. 有关企业债务与职工人数的数据均来源于工厂公布的破产方案。

2. 一般而言全民所有制合同工买断劳动关系之后与工厂就不存在任何关系了,但是本文还是要分析这一身份群体的工人,具体分析他们在买断关系的过程中表现出了怎样的行为反应。

自 2002 年开始就不再生产产品,大部分职工在私人承包的车间工作),下岗职工人数 4 087 人。四千多名下岗职工都处于放长假状态,那时就等着工厂破产时的安置。¹

大型国有企业内部建立集体企业,这在计划经济时期是一个普遍的现象。从上世纪 60 年代末到 80 年代初,拖拉机厂为解决职工配偶与子女就业问题,先后成立了五个厂办集体企业,即拖拉机厂配件厂、劳动服务公司、修建公司以及两个校办集体企业。这些集体企业拥有 2 000 多名职工²。到上世纪 80 年代末,该厂职工大部分家庭的所有愿意入厂的适龄成员几乎都在这些厂工作。当时,拖拉机厂的五个集体企业属于“厂办大集体”,在性质上不同于街道或居委会办的集体企业。尽管它们属于财务独立核算的企业,在经营上实行自负盈亏,但是,五个集体企业在业务以及干部任免等人事关系上,与拖拉机总厂存在着密切的联系,所以五个集体企业实属拖拉机厂下属的“分厂”。由于集体企业依附于拖拉机厂,在拖拉机厂效益好的时候,集体企业的效益也不错。在工资待遇方面,集体企业职工与国营正式职工差别不大,只是在福利待遇方面,存在着很大的差别。

全民所有制合同工的出现,主要与我国在上世纪 80 年代中后期推行劳动合同制度有关。1986 年,拖拉机厂开始与职工签订劳动合同。按照中央“新人新制度、老人老制度”的政策精神³,这项制度主要针对工厂新招收的工人。1986 年之后进厂的职工大多数属于全民所有制合同工,参照他们的工作岗位,与工厂签订了 10 年或 20 年的劳动合同。1986 年之前进厂的全民所有制固定工虽然也与工厂签订劳动合同,但是大家都以为这只不过是走走形式,签不签都无所谓。所以,在 1986 年之后,工厂的全民所有制正式职工分成了两类身份,即全民所有制固定工与合同工。直到下岗失业政策执行前,这两种身份的职工在工资与福利待遇上都没有什么区别,只是在“下岗”政策开始实行时,身份差别才显现出来。

1. 有关企业债务与职工人数的数据均来源于工厂公布的破产方案。

2. 集体企业的职工数量很难统计,一些相关的企业在上世纪 80 年代后期就解散了,到 2005 年只剩下两个企业,所以很多职工多年不上班,数量难以统计。

3. 具体详见:劳动和社会保障部等编. 2002. 新时期劳动和社会保障重要文献选编[M],北京:中国劳动和社会出版社:第 52 页。

2003年,拖拉机厂实行“买断工龄”的方案,这一方案是针对全民所有制合同工的,因为他们工龄比较短,最长的工龄也不到17年(1986年开始执行劳动合同制)，“买断”的补偿数额相对于全民所有制固定工而言要少很多。工厂下达文件要求所有的合同工必须“买断”，工龄补偿标准每年592元。如果这次不买断的话,以后再想买断,补偿的标准会有所降低。到2005年,拖拉机厂分两批把全民所有制合同工的劳动关系全部买断。

以上简要描述了国有企业内部的职工四种不同身份的由来以及变化。这种身份显然区别于M.韦伯所说的现代社会以市场为分化标准的阶级身份,它是在计划经济体制时期由国家所赋予的。在国企改革中,市场化改革的一个重要目标就是要解构国企工人的身份,把拥有特殊身份的国企工人逐步拆解成一个个市场原子化的劳工主体(郭伟和,2008)。与马歇尔等人所分析的现代公民身份的建构过程恰好相反,市场化的改革所呈现的身份解构过程消解着个人身份所负有的权利与利益。国企工人面临自己身份被解构时,他们开始努力维护自己国企工人的身份,并结合身份所赋予的权利与资源,对市场冲击进行有策略的斗争。所以在以往的文献中,国企工人身份的再造是学界研究的一个焦点(同上)。但是,这些相关的研究却忽略了一个问题,即市场化的改革并非是按照统一的标准对所有国企工人身份进行解构的,而是结合他们身份的具体差异,按照不同的标准进行的。这样,在整个国企职工内部就形成了被分割的、有差异的群体。对于所有的退休职工而言,他们都已享有养老保险,但是作为国企退休的职工,他们仍然享有计划经济体制时期遗留下来的部分权益,对他们的身份解构就是要消解这些利益。对于全民所有制固定工,则是要完全解构他们因其特殊身份所享有的各项权利,包括“铁饭碗”的工作以及由企业所负担的医疗及其他保障和种种福利。对于全民所有制合同工,消解他们的身份则体现为根据所签订的合同进行解雇,从而解除劳动关系。对于集体企业职工,基于企业的性质即可简单的将他们所在的企业全部排除在国企改革的范畴之外,所以对其身份的解构则直接体现为不再将他们列入国企职工的范围之内。由上述分类可知,这些不同的工人群体面对其身份被解构的境遇,所做出的策略选择将会是不一致的,在具体的行动特征上也会表现出巨大的差异。

四、国企退休职工：有组织的公开抗争

从以往文献看，学者们在研究工人的集体行动时，往往忽视了退休职工这一行动主体，或者把他们与下岗、失业人员混为一谈。究其原因在于相关研究者认为，国企改制在一定程度上并没有触及这一群体的重大利益，退休人员仍然享有养老保险，他们的基本生活可以得到保障。国企改制过程中的资产清算、资产重组以及职工安置等问题，都不会触及退休人员的利益，所以退休人员不会对市场化改革有太大的反应，更不会发生抗争行为或集体行动。但是，本文案例中，情况却显然不同，退休职工成了抗争的主体。他们为什么会成为抗争的主体？国企改制又触动了他们哪些利益？

本文的案例中，国企退休职工的身份并不仅仅是退休人员，它包含了两重身份。第一重身份是退休人员。自实行养老保险统筹之后，拖拉机厂退休职工和其他企业的退休职工一样，也实行了社会化管理，退休金由市社保中心统一发放。第二重身份则是国企职工。一般说来，职工退休之后，养老保险纳入了社会统筹，他们便与原单位不再存在劳动关系。但是，对拖拉机厂的退休职工而言，尽管他们的养老保险被纳入了社会统筹，与单位的主要经济关系也基本上没有了，但历史上遗留下来的一些福利与债务关系，在他们退休之后却并未完全解决。这些福利主要包括以下几方面：(1)被拖欠的退休职工的医药费；(2)被拖欠的部分退休职工的工资；(3)冬天房屋采暖费等。国企改制的一个重要任务就是要解除这些福利负担，从而彻底了结工厂与退休人员的经济关系，使国企退休职工的身份完全转变为通过社会化管理的退休人员。所以，在国企改制过程中，企业解除退休职工的福利负担往往是引起他们抗争的主要经济因素。

与陈峰(Chen, 2003)所分析的下岗工人自发的“抗争性聚集”(contentious gathering)不同¹，拖拉机厂的退休职工逐步从自发性抗争走上了有组织性的抗争之路。在1999年发生的一次自发性抗争活动

1. 陈峰(Chen 2003)认为：“我们现在讨论的工人抗议活动与研究社会运动的学者所提到的‘社会运动’并不完全相同。西方学者通常把社会运动定义成一种集体性的挑战，它以共同的目的和社会团结为基础，通过精英、反对者和权威的持续性的互动表现出来。当前工人抗议活动不是这种意义上的社会运动，它只是一种自发的抗争性聚集。”

中,退休职工成立了一个代表他们利益的非官方组织——“退休职工管理委员会”(以下简称“退管会”)。“退管会”共有7名委员,在性质上明确规定是一个自治组织。自此之后,在将近10年的时间里,“退管会”组织的公开抗争活动不下数十次,这些抗争活动主要表现为三种形式。

第一,公开聚会。这种聚会往往是由一些“公共事件”所引发的,而这些“公共事件”大多数都是因为工厂削减或取消他们原来享有的福利与利益所导致的。当工厂做出一些涉及所有职工利益的决定时,“退管会”便会在第一时间站出来,通过张贴布告等形式,号召所有的退休职工进行公开聚会,商讨抗争策略,并且以封堵道路等手段向工厂和政府施压。2003年和2007年,“退管会”组织了两次大型聚会,并且每次持续时间都长达一个多月。

2003年10月,“退管会”组织了一次有关职工家庭采暖费的大型抗议事件。事件的起因是工厂准备取消原来职工家庭冬天免费采暖的福利,取而代之的是由市热力公司统一提供。工厂的这一决定激起了所有退休职工的愤怒。在“退管会”的号召下,退休职工每天都在工厂俱乐部聚集,要求工厂取消这一决定。聚会一直持续了一个多星期,工厂并没有给出具体答复。后来退休职工又围堵工厂办公大楼,逼迫工厂领导全部撤出工厂。此事一直持续了一个多月,最后由省委出面才得以解决。

另一起规模较大的封堵道路事件发生在2007年6月,事件起因于工厂单方面取消了退休职工的统筹外养老金。自20世纪90年代初期以来,拖拉机厂按照省、市文件,给予在岗职工相应的补贴。职工退休之后,除统筹内的养老金之外,作为福利,这些补贴被视为统筹外养老金,一直没有被取消。但工厂在没有作出任何解释的情况下于2006年5月18日取消了退休职工的所有补贴,这激起了退休职工的强烈不满,“退管会”于6月开始组织工人聚会,并强行围堵了办公大楼。厂长为躲避退休职工的质询,在厂外办公两个多月。退休职工无法找到工厂相应的领导,开始封堵工厂门前的马路。一千多名退休职工每天从早上6点到晚上8点,天天堵住马路,一直持续了20多天。此类事件还发生了多起,只要工厂做出的决策损害到所有退休职工的权益,“退管会”就会组织退休职工发起聚会、示威等活动,给工厂和政府施加巨大的压力。

第二,集体上访。拖拉机厂几起公开聚会事件最后都升级为大规模

模集体上访事件。2003年10月21日,在“退管会”的领导下,一千多名退休职工集体到省委门口上访,要求省委出面处理采暖费问题。连续几天,退休职工都聚集在省委门口要求解决问题。最后,退休职工的集体上访产生了效果,在省委的协调下,拖拉机厂与热力公司答应每户补贴一部分采暖费。虽然退休职工并不满意这样的结果,但工厂采取了软硬两种办法,示意如果退休职工坚持不肯让步,那厂方将奉陪到底,在这样的形势下,大部分退休职工开始动摇,并接纳了妥协的解决方案。

2007年,工厂与当地政府对退休工人堵路行为采取了冷处理的办法,因为退休工人封堵的马路并非一条交通要道,所以只要工人不做出过激行为,工厂和政府就不予理睬。退休工人封堵道路20多天之后,发现这种抗议行为并不能达到预期效果,在“退管会”的组织下,他们开始集体上访。一千多名退休职工连续三天围堵在省委门口,要求省委督促工厂与他们直接对话,恢复统筹外养老金。当时工厂已进入了破产清算阶段,这样的请求并没有得到省委的同意。围堵省委的第四天,相关部门调动了防暴警察以维持秩序。退休职工在与警察的对峙中,因交涉双方言辞激烈,场面一度失控,最终两位退休职工受重伤住院,其他退休职工看到政府的态度非常强硬,便全部都撤走了。统筹外养老金自此之后全部被取消。

第三,公开揭露工厂领导侵吞国有资产的行为。除了上述两种有组织的公开抗争行为外,“退管会”还以各种方式揭露工厂领导的违法行为。主要途径有两种:一是向上级写举报材料;二是在职工住宅区张贴大字报。在举报材料和大字报中,涉及最多的是工厂领导的贪污腐败与国有资产流失问题,而这两个问题往往又是联系在一起的。自1997年以来,他们向上级部门写了30多封举报信,在这些信件中,分别列举了三届领导班子的种种贪污腐败行为。例如在一封写给中纪委的信中,列举了原厂长张某七大经济腐败问题,例如:“张某给个体户李某贷款1000万元,以国企法人名义担保,从中受贿300万元……张某将我厂大宗配件订货,不是让业务部门去办,而是控制在自己手里。例如,我厂仅轴承一项年需要量就达200多万套,张某自己订货,搞回扣,他一套回扣4元,仅此一项一年就回扣800万元……”对于张某扶持的亲信的经济问题也列举了十多项,在此不一一列举。

对于2002年6月上任的新厂长王某,他们更为愤怒。在一张公开

的大字报上,退休职工写到:“王厂长上任伊始就忙于破产事务,根本不考虑如何救活、复兴工厂……以不可想象的低价大批出卖工厂的土地、物资,使国有资产大量流失,工厂一再贬值。上千万元的库存物资以40万元卖出,原子弟学校校办工厂价值100多万元以30万元价格卖出,工厂东厂区6.5万平方米的锅炉房用地以100元/平方米左右的低价卖给热力公司。国家投资5000万,占地4000多平方米的精铸分厂以38万的价格出卖……”¹在调查中,我们收集到类似的举报材料和大字报达100多篇,令人惊奇的是,这些材料并非都是匿名的,大部分材料的署名都是“退管会”。“退管会”成了公开揭露工厂领导贪污腐败以及国有资产流失问题的核心组织。

面对市场化改革,在拖拉机厂四种身份的职工当中,退休职工成了唯一进行有组织的、公开抗争的行动主体。笔者在分析他们的行动原因时,发现其行动策略与他们特殊身份存在着高度的关联。

其一,他们是退休人员。这种身份首先在时间上保证了他们能够参与抗争活动,聚会或者上街堵路被有些老人当成一种消磨时间的方式。这在2007年的堵路行动中表现得非常明显,在20多天的时间里,他们常常聚在一起聊天、打扑克,对我们在现场进行访谈的人来说,很难将这种场面与抗争等词汇联系起来。另外,退休人员都享有统筹内的养老金,物质生活有了一定的保证。退休人员不像其他职工那样存在着巨大的生活压力,他们所争取的只是额外的、体制所遗留下来的福利,所以他们并不担心因为抗争活动而失去生活保障,这一点也是保证大多数退休人员能够参与抗争活动的重要原因之一。

其二,他们仍是国有企业的职工。从退休职工的抗争行动中可以看出,工厂领导的贪污腐败问题以及国有资产流失问题,不仅是他们关注的问题,也是引起他们进行抗争的主要原因。作为工厂中身份特殊的群体,退休职工尽管离开了工作场所,但他们仍然是国有企业的职工,他们与国有资产之间存在着一种特殊的关系。大部分退休职工自建厂以来就一直在工厂工作,在他们看来,整个工厂的资产是他们亲手创造出来的,国有资产是他们工人“自己”的财产。所以,管理层贪污腐

1. 以上材料皆来源于“退管会”提供的举报材料和张贴的布告,按照一般学术惯例,在此隐去材料撰稿人。

败以及国有资产流失,在他们眼中,那是在盗窃他们的财产。在与我们的访谈中,退休职工用来称谓工厂领导最多的一个词就是“败家子”,把领导的所作所为称为“败家”。从这些词语中可以看出,退休职工实际上是把工厂当成了“家”,他们自身则是这个家庭中的“功臣”。所以,当国有资产流失严重、工厂领导贪污腐败时,退休职工为了保护“自己”的财产,他们就要以“功臣”的特殊身份起来抗争。

其三,退休职工与该厂下岗失业职工之间存在着特殊关系。拖拉机厂是一家典型的老国有企业,大部分职工家庭三代人都在同一企业工作。工厂效益的好坏直接影响到他们的家庭生活,单位的命运与退休职工以及全家的命运都是紧密联系在一起的。所以当国有资产流失严重、工厂领导贪污腐败时,退休职工的抗争就不仅仅是为了他们自身,也是为了整个家庭。由于这种特殊关系,他们甚至比年轻职工更为关注工厂的变化。因此,在整个改制过程中,退休职工成了一个重要的抗争主体,甚至在某些时候,他们成了整个抗争的主要群体。

五、全民所有制固定工:消极顺从

在既有的一些有关社会分层的研究中,有学者认为,中国计划经济体制时期的社会是按照政治身份来分配社会资源的,整个社会是一个等级分明的身份等级社会。¹国有企业工人在这个等级体系中是受益者,与数量占大多数的农民以及城市临时工相比,他们能够享受到国家提供的相对较高的工资以及比较全面的社会福利。但自20世纪80年代中期以来,从“砸烂铁饭碗”、“三项制度改革”到大规模下岗失业政策的实施,所有这些劳动制度与福利制度的改革,对国有企业工人来说,实际上是一个“去身份化”的过程(李金,2005)。特别是自90年代中期开始实施的职工分流下岗政策以后,原有体制所赋予国企工人特殊身份的权利、机会以及相应的社会资源也随之在市场化改革进程中被剥夺了。国企工人在“去身份化”的过程中承受了巨大的压力与痛苦,出现了再就业困难、收入减少、家庭贫困以及生活无保障等现象。

1999年3月开始实行下岗政策以来,拖拉机厂大部分固定工都经

1. 参见:李金. 2005. 去身份化与再身份化——简论中国社会分层秩序[J]. 中国社会学网.
http://www.sociology.cass.cn.

历了下岗、“进站”(进入工厂设立的再就业培训中心)的过程,虽然这些人下岗、“进站”的时间有先有后(这个过程前后分为三批)。对于很多职工来说,下岗、“进站”只不过是个形式罢了,早在1997年就有大批的工人失去了岗位,这次下岗、“进站”只是意味着每月到工厂领取一定的生活补贴。经过2003年工厂实行失业政策之后,拖拉机厂下岗的固定工达到了3 000多人。2005年,“下岗”一词不再作为政策性术语,因此固定工的身份也就成了政策上的空白。在H市,他们被称为“长期放假人员”。在工厂内部,他们失去了工作岗位。在劳动力市场上,他们又很难找到就业机会以及生存空间,大部分工人生活水平急剧下降,有不少家庭的收入低于当地的城市贫困线。作为这场市场化改革利益受损最大的群体,他们又选择了怎样的行动策略呢?从拖拉机厂全民所有制固定工的实际行动表现来看,他们并没有发动大规模集体行动,而是选择了“消极顺从”的行动策略。

在关于国企下岗职工能否产生大规模集体行动的问题上,陈峰(Chen, 2000)认为主要取决于两个因素,即生存危机与管理层腐败,这两个因素是否可以作为解释拖拉机厂固定工产生集体行动的因素?对于大部分固定工来说,在离开工厂将近10年的时间里,随着年龄的增加,生活越来越没有保障,眼下他们面对的首要问题就是生存问题,很多人陷入了生存危机之中。另外,最近工厂三届领导班子的贪污腐败也是不争的事实,工厂的机器、设备、厂房以及其他资产逐渐流失,这些都是显而易见的事情。由此可知,陈峰所提出的导致下岗职工产生大规模集体行动的两个因素在拖拉机厂固定工那里都具备了。但是,在调查中我们发现,生存危机与管理层的贪污腐败这两个因素并没有诱发固定工的集体行动,而是出现了相反的结果,即大部分固定工选择了沉默与消极退出。

究其原因,笔者认为,虽然生存危机与管理层的腐败是两个比较重要的解释变项,但它们只是解释下岗职工能否产生大规模集体行动的必要因素,而不是充分的因素。他们没有形成大规模聚集性行动的主要原因是:

第一,生存压力。固定工离开工作岗位之后,首要问题就是如何赚钱糊口,子女教育、看病就医以及日常支出等基本生活要求都急需他们到市场上找一份工作。有些职工表示:“我们还不如农民,农民还有块

地,可以自己种粮种菜,吃饭不成问题。下岗职工一天不出去挣钱,第二天吃饭可能就成问题,一个月不出去,下个月就没法生活。”在这样的生存压力下,固定工不可能像退休职工那样很易容地聚集起好几百人甚至上千人到厂门口举行抗议或者集体上访,对于他们而言,要想发动集体抗争行动是非常困难的。所以,面对巨大的生存压力,在生存与抗争之间,大部分固定工都选择了前者。他们通过不断调整自己的生存策略,寻求自己的出路。随着时间的推移,大部分职工的抗争情绪越来越低,一位固定工说:

刚下来(指下岗)几年,跟原来的工友们见面了还聊聊厂里的情况,现在大家都不愿意说起这事,没意思了。你问我愿不愿意跟着他们去上访?上访有什么用?工厂都已经完了,你就是告到天上去也没用。再说,我不可能天天陪着他们去吧,我还要养老婆孩子,都不干活整天跟着他们去上访,我吃什么?谁给我吃的?

对于下岗的全民所有制固定工来说,现实的生存问题是他们不得不首先要考虑的,每个当事人都需要通过不同的渠道寻求生存空间。他们中的很大一部分人离开工厂已有将近十年的时间,平时忙于生计,工友之间也很少来往,在这种情况下,很难组织起有规模的集体行动。尽管从社会运动的经典理论来说,固定工产生集体行动的动员资源非常充分,然而,真要使这样一群每天为生计而奔波的人组织起来进行抗争,却是非常困难的。

第二,利益诉求渠道不通畅。利益诉求渠道不通畅是导致下岗固定工无法形成大规模集体行动的另外一个重要原因。在陈峰(Chen, 2000)看来,“如果工人们发现,当他们为生活上的人不敷出苦苦挣扎时,他们企业的厂长经理们却挥霍无度,过着花天酒地的生活,他们心中不公正的感觉,就更加强烈了”。但在调查中我们发现,工人心中的不公正感增强并不意味着就能导致集体行动。在拖拉机厂的工人看来,企业领导层的贪污腐败是有目共睹的,该厂从厂长到中层领导,基本上都搬离了拖拉机厂职工住宅区,大部分干部在外边买了商品房,按照他们在工厂中的收入是不可能买得起的。另外,工厂内的设备、机器等固定资产都以非常低的价格转让出去,并且工厂原有的一些房产也变卖了。但是工人并不掌握领导贪污腐败的确凿证据,很多事情都是

口口相传,而反贪污腐败最重要的就是掌握真实材料。对普通工人来说,尽管他们有着强烈的不公正感,但是苦于没有证据,想反贪污腐败也无从着手。一位固定工说:

我们也给市里、省里写过信,揭露过一些他们(工厂领导)贪污腐败的事实,但是上边回信说,要我们拿出证据来,你说一个普通工人怎么可能了解他们背后干的坏事,要我们去查领导的罪证,那还要纪委干什么?我们不就是没有证据才写信告状吗?但我们说的都是事实,这些都是大家能够看得见的事实。

在目前的法律制度与政治环境下,工人的利益表达渠道无非有两种:一种是通过法律手段进行申诉;另一种是信访。但是,在没有充分掌握真实材料的情况下,工人想通过这两种渠道进行申诉都非常困难。正式的法律诉讼手段,对工人来说,不仅没有充分的事实材料,而且耗时间太长,花费精力与金钱太多。信访对于工人则有更多的后顾之忧,一方面害怕厂方相关负责人“秋后算帐”,另一方面则担心在工厂破产时很难得到相应的补偿。所以,在拖拉机厂的全民所有制固定工中对目前厂领导的贪污腐败行为存在着这样一种想象,即在这样的社会大环境中,工厂与地方政府之间肯定是官官相护的,既然工厂领导敢于这样肆无忌惮地贪污腐败,背后肯定有后台撑腰。在拖拉机厂工人中流传着这样一种说法,厂领导与市里领导是串通一气的,他们的主要后台是某位副市长,而省、市领导也都从拖拉机厂拿到了好处。流传最广的一件事情是,据称在 1996 年的时候,市政府从拖拉机厂拿走了 8 000 万元盖政府大楼,所以市政府领导要包庇工厂的领导,不会让他们轻易受调查,一旦拖拉机厂领导出事,必然会牵扯出上面的领导。所以,在工人们看来,胳膊拧不过大腿,在 C 市要想调查拖拉机厂的贪污腐败问题基本上不太可能。在我们调查中问到为什么不去上访的时候,一位固定工说:

我们不是不痛恨贪污腐败,现在没地方可告,你又不是不知道,现在都是官官相护,你告到市里,市里是他爹,你去他爹那告他儿子,你说能告得赢吗?

在利益表达渠道严重不顺畅的情况下,工人惧怕参与集体行动之后的后果,对于处在生存线上挣扎的工人而言,集体行动的风险是他们

难以承担的。

第三,全民所有制固定工内部的分散性。在全厂 5 000 多名固定工中,内部已经形成了几个不同的利益群体,即在职职工、退养职工与下岗职工。截止到 2005 年 5 月,拖拉机厂在职职工还有一千二三百人(这个数字就连工厂也无法确定,因为有的车间经常没有活干,工人处在“半放假”状态),退养职工人数为 1 036 人,下岗职工人数为 3 051 人。对于这三个群体,他们各自从自身利益出发,对自身的处境有不同的考虑,很难形成利益一致的主张。

我们在调查中了解到,拖拉机厂当时剩下的一千多名在岗职工大多数属于以下两类人员:一类是技术好、能干活的工人;一类是在市场上不容易找到工作、不愿走出工厂的人。对于第一类工人,尽管各个车间都实行承包制,按件计酬,形式上与私企没什么区别,但是只要工厂有活干,他们在工厂的收入并不比在外面挣的少,且工厂还要给他们缴纳养老保险。更为重要的是,他们熟悉工厂内的工作环境,做的工作都是原来的本职工作,所以很珍惜这份工作,不敢贸然参与集体行动,即便工厂常常不开工,这些职工一年中的一半时间处在放假状态,他们还是不愿离开工厂。对于另外一类在岗的工人来说,他们更不愿意失去这份工作,他们大部分都是与工厂或车间领导有点关系的工人。他们在劳动力市场上就业非常困难,即便在工厂内挣得很少,但是工厂为他们缴纳养老保险,并且他们做的也是他们所熟悉的工作,对于他们来说,依靠工厂是最好的选择。退养工人的考虑更为实际,因为这批工人离退休年龄还有不到 5 年的时间。在调查中我们了解到,退养工人普遍的想法是:只要熬过这几年时间,等到退休之后日子就好过了。所以,他们认为没有必要冒险去反腐败,或者参与集体性抗争活动。在固定工群体中,三千多名下岗职工的境况最为糟糕,按照他们自己的说法是:“两头都赶不上”。到劳动力市场上找工作,他们没有年龄优势,而想退休领取养老金,离退休年龄又太长。在固定工群体中,他们生活也最为窘困。所以对于他们来说,生存的压力也尤为沉重,大家都需要通过不同的渠道寻求生存空间。他们中的大部分,离开工厂已有将近十年的时间了,平时忙于生计,工友之间很少有来往。在这种情况下,就很难组织起有规模的集体行动。尽管从社会运动理论来说,这部分人有很充分的动员资源,然而现实是,这样一群每天为生计而奔波的

人要组织起来却困难重重。

从上述三个群体的现状可以看出,在长达十多年的改革过程中,工厂有效地实现了工人内部的身份区隔,这种区隔客观上又起到了瓦解作为一个统一体的“工人阶级”的效果,从而碎片化了反抗的力量,使社会矛盾的显性化得到了抑制。

所以,从本文案例中可以看出,生存危机、管理层的腐败仅仅是导致工人产生集体行动的必要但却并不充分的条件。在这两个因素之外,还需要考虑其他种种相关因素,当然更要考虑到产生集体行动的具体情境以及对象群体的特征。作为遭遇最痛苦经历的工人,本应该最有可能发动集体行动,但在生存危机以及强大的外部环境压力之下,他们并没有组织起来发动集体行动,而是选择了消极顺从的策略:一方面无奈地等待着工厂破产后的安置,另一方面通过不断调整自己的生存策略而谋求各自的出路。

六、“合同工”:全面退出

与固定工一样,拖拉机厂 2 000 多名合同工在解除劳动关系时并没有采取集体行动,但与固定工消极顺从的行动策略不同的是,他们选择了离开、退出的行动策略。选择这一行动策略,与他们的身份变化有着很大的关系。在企业改制之前,合同工和固定工在待遇上并没有多大的差距。但在改制过程中,工厂首先解除的是这部分合同工的“国企职工”身份。通过“买断工龄”的方式,工厂与他们解除了劳动关系。自此之后,他们与工厂不再有任何关系,“国企职工”的身份也转变为劳动力市场中的劳动力。在其身份转变的过程中,合同工选择退出的策略还与这一群体的自身特征有着很大的关系,概括而言,大致包括以下四个方面:

第一,再就业相对比较容易。合同工都是在 1986 年之后参加工作的,年龄最大的也不超过 40 岁,他们在劳动力市场上找工作有年龄优势;并且其中很多人都有一定的工作经验,许多民营企业也乐意招收这样的员工;只要他们愿意干活,在市场上找一份工作不存在太大的问题,并且薪水并不比在工厂时低。所以他们在被解除劳动关系时,并没有表现出明显的反抗行为,而是选择了走向市场。

第二,生存压力。拖拉机厂从 1997 年开始停产,自此以后就不再

生产自己的老牌产品,而是对外加工零部件,即使在岗的职工也处在半放假的状态。从 1997 年工厂基本停产到 2003 年工厂实施解除劳动合同的措施,已经经历了五六年时间,在这段时间里,很多合同工如果不外出工作,那就意味着只能处于低收入或者几乎无收入的状态。生存压力迫使他们必须尽快另寻出路,所以,当工厂要解除合同关系时,很多人并没有反对,而是认为,与其这样在单位“耗着”,还不如干脆获得一笔钱另谋出路。

第三,劳动合同期限迫使他们离开。当初与工厂签订合同时,大部分人都没有在意这一纸合同在 10 多年之后会被利用。大家以为签订劳动合同只不过是走走形式,应付国家的政策,并且工厂的领导也都签了合同,很多人根本就没在意它的法律效力。当工厂要求按照合同履行法律协议时,他们找不出更好的反抗理由。所以,在解除劳动关系的时候,他们即使有怨言,但在法律上终究找不出适当的依据。

第四,对工厂的未来失去信心。很多合同工自 20 世纪 80 年代后期进入拖拉机厂,他们所见到的是工厂内部管理混乱、领导腐败、体制僵硬的局面;并且,在这些年中,国有资产大量流失。大部分人对工厂的未来已不抱任何希望,所以只要解除合同的补偿还可以接受的话,大部分合同工都选择了解除合同关系。在他们看来,眼下能拿到一笔补偿费就算不错了,等到破产时到底能拿多少更是一个未知数。

从以上的论述中可以看出,面对市场化改革及劳动关系的解除,全民所有制合同工选择了退出与离开的策略。在他们失去工作岗位的同时,作为工人最有力的斗争武器——罢工的行动已经没有任何意义了。当然,他们的行为方式,也不同于“日常反抗”中的集体不作为或集体懈怠等反抗形式,在具体的情境下,他们选择了或许在他们看来是最现实的行动策略。

七、集体企业下岗工人:有组织的隐秘抗争

尽管拖拉机厂集体企业职工无论在工资方面还是在福利待遇方面都不如全民所有制职工,但在 20 世纪 90 年代中期以前,他们能够享受到本市其他一般集体企业所不可比拟的待遇。自 90 年代中期以后,受总厂生产经营状况的影响,集体企业也随之走向衰败。两个校办集体企业在 1996 年就停产解体了,拖拉机配件厂、修建公司与劳动服务公

司也在 1996 年开始全部停产。正如前文所述,所有的下岗失业政策实施的对象都是国有企业全民所有制职工,所以集体企业职工没有得到过下岗生活补助与解除劳动关系的补偿金,他们从失去工作岗位开始就处在“放长假”的状态。2003 年 8 月,按照市里的政策,拖拉机厂将三个集体企业从总厂剥离出去,统一归属“H 市机电配套总公司”管理。由这一“剥离”的举措可以看出,拖拉机厂要完全切断这几个集体企业与国有企业的依附关系,在性质上回归集体企业作为集体所有的本来面目。随着依附关系的解除,集体企业职工不再与国有企业存在任何关系,集体企业职工的身份也发生了改变,由原来国有企业的集体企业职工,变成成为集体产权的集体企业职工。同时,身份的变化也意味着他们将不会被纳入到拖拉机厂整个破产方案的预算当中。

2006 年拖拉机总厂启动破产程序后,三个集体企业也准备在 2006 年年底申请破产。在从 20 世纪 90 年代中期企业的效益开始下滑到三个集体企业最终破产的整个过程中,集体企业职工是否也像全民所有制职工那样保持沉默呢?调查发现,情况恰恰相反,从 2001 年开始,三个集体企业的职工就开始发动了不间断的集体抗争行动。

以拖拉机配件厂为例,该厂不仅建厂时间最早、规模最大,而且职工的抗争行动也最具典型性。从 2001 年至今,配件厂的职工连续不断地展开了集体上访等抗争行动,其抗争的主题是要求工厂补齐拖欠的养老金。因为从 1996 年开始至今,配件厂一直拖欠职工的养老保险金。职工原来在工厂上班时,工厂每月都从工资中代扣养老保险金中个人承担的部分,但工厂并没有把工厂应缴的那部分养老保险交齐,所以工人在退休之后并不能领取养老保险金。

2001 年之前,工人并不知道他们的养老保险帐户中有欠费。当几个女工得知此事之后,马上把这一消息转告给其他职工,于是他们要求工厂对此做出解释,工厂领导的答复是工厂无力支付这部分钱。对于这样的答复,工人们认为,工厂没钱的理由并不成立,因为在 1992 年厂长曾说过这样的话:“配件厂即使十年不生产,躺着吃也吃不完”。他们认为,工厂目前之所以出现资金紧张,是因为领导贪污了工厂所有的积蓄。从 2002 年年初开始,配件厂职工在崔某与刘某的带领下进行了一系列集体抗争活动。这些活动主要分两类:一是不间断地进行集体上访,他们要求工厂补齐拖欠的养老保险费,并惩处贪污腐败的工厂领

导；二是在工厂内要求召开职工代表大会，重新民主选举厂长。工人们的要求是工厂领导所预料不及的，尤其使厂领导没有想到的是，养老保险问题会激起职工反贪污腐败，要求民主选举厂长。

工人们认为工厂之所以拖欠养老金，就是因为工厂领导贪污腐败的行为所造成的。从集体企业职工上访的材料中可以看出，一方面职工想通过反腐败来挽回一部分工厂的损失；另一方面，通过民主选举厂长，可以使工厂的资产不再流失，工厂还可以通过变现固定资产补齐所拖欠的养老保险。经过几百名职工一年多的不断上访与厂内聚会等活动，最后工厂与工人达成了以下三点妥协：其一，工厂现任厂长王某离职；其二，拖欠已退休职工的养老金由工厂筹款补齐，自 2003 年 4 月开始正常发放；其三，即将退休的职工的养老保险，先由职工本人垫付工厂拖欠的费用，等工厂效益好转或破产时，工厂全额退还给相关职工本人。尽管还有很多职工对此解决方案不太满意，但经过一年多的斗争，很多职工的情绪逐渐变得消沉，配件厂职工为养老保险的集体抗争行动到此告一段落。

从配件厂职工的集体抗争活动中可以看出，他们发动了全民所有制职工未曾发起的集体行动。对比这两个群体，不免使笔者产生了一系列的疑惑。例如，从年龄结构来看，配件厂职工年龄大部分都偏大，而在全民所有制职工中，40 岁以下的合同工就有两千多人；从知识结构来看，绝大多数集体企业职工是在“文革”期间接受的教育，他们当中几乎连高中毕业生都没有，而在全民所有制职工当中，有相当一部分是大学或技校毕业生。为什么这一年龄偏大且文化程度并不高的集体企业职工群体能够发动长达几年的集体抗争运动呢？通过与全民所有制职工的比较和分析，笔者认为主要与以下三方面的因素有关：

第一，身份的转变。集体企业从国有企业中被剥离出来后，就变成了以职工为产权主体的企业，集体企业职工也不再与国有企业存在任何关系，职工身份的转变使他们更加关注资产变动情况。尽管目前集体企业改制中存在“名为集体所有，实为职工空有”的虚拟产权主体的问题，但调查发现，对于集体企业职工来说，他们认为集体企业的财产应该归属于集体企业的劳动者，并且在改制中，他们的养老金、拖欠工资以及其他补偿项目大部分需要依靠企业的资产变现来实现。而对全民所有制职工来说，产权关系非常模糊，国有企业产权归国家所有，职

工个人并非是财产的所有者,在他们看来,国有企业资产的流失,损失的是国家的财产。更为重要的是,他们获取补偿资金的主要来源是政府,而非是资产的变现,所以,集体企业职工比全民所有制职工更为关注被他们认为是“自己的资产”。基于这个角度,就能很好地理解为什么在集体企业职工的抗争中,他们会将解决养老金的问题与工厂领导的贪污腐败与资产流失问题联系起来。在得不到更多政策扶持的情况下,他们感到只有自己起来保护这部分资产,才有可能实现自身的利益诉求。

第二,抗争的目标较为明确。拖拉机厂总厂在整个改制过程中,无论是下岗失业政策的实行,还是劳动关系的解除,工厂都是按照国家政策来展开的。至于消解全民所有制职工的身份与福利的措施,那是整个国家政策制度所规定的,对于全民所有制职工来说,他们很难在行动上采取有违国家制度与政策方针的抗议手段,因为他们的抗议目标非常模糊。集体企业所面对的问题则截然不同,他们利益受损是非常直接的,享受不到养老保险的待遇是与工厂领导的作为直接联系在一起的,他们抗争的目标就是工厂的领导,目标非常明确。当这部分职工在认识上逐步达成一致时,就很容易组织起来进行抗争。

第三,有固定的组织者或组织的领导。退休职工与集体企业职工的抗争行动都有一个共同特点,即都有一个组织或一些组织者进行动员与领导。在配件厂职工的抗议行动中,在组织者崔某与刘某周围形成了一个商讨上访、集会的小群体。尽管不像“退管会”那样有着明确的组织章程与人员结构,但这个小组却起到了一般正式组织所起不到的动员作用。他们经常聚集在一起策划具体的上访计划与起草上访材料,悄悄在工厂宿舍区内张贴布告,动员职工一起上访。在整个抗议行动中,从动员、组织到具体的行动,组织者都起到了非常关键的领导作用。不过,与退休职工公开有组织的抗争活动相比,配件厂职工活动组织者的身份是隐秘的,崔某和刘某也从未宣称自己是抗争活动的发起者和组织者。在集体上访和民主选举厂长的抗争活动中,所有活动的参加者都对外宣称他们并没有组织者,他们所有的行为都是自发的。

从以上所分析的三个主要因素来看,在同样的体制环境下,集体企业职工在具体行动上比全民所有制职工更为激进,他们能够发动全民所有制职工所不能发动的集体抗议行动。促使集体企业工人抗争的三

个主要因素,从表面上看是在拖拉机厂中出现的“特例”,但如果将它与整个国有企业改革历程联系起来进行分析,我们会发现,“特例”是与国有企业改革的制度变迁与工人身份变化紧密联系在一起。从一开始,国有企业中的集体企业工人就是一种特殊历史背景下产生的现象,他们虽在国有企业工作,但却拥有低于其他工人的特殊身份。当国有企业进行改革时,企业首先要抛弃的就是集体企业这个巨大的包袱,并且在所有关于国有企业职工下岗、失业、再就业以及买断工龄等政策中,集体企业职工都被排除在外。在这种特殊背景下,集体企业职工无法从制度中或者说是“体制内”获取相应的补偿,他们只有选择采取集体抗争的方式来争取自身的利益。从他们所采取的反贪污腐败以及争取养老金等的集体行动可以看出,他们的行动与整个国有企业改革的制度安排以及他们特殊的身份是密切相关的。

八、结论与讨论

本文以一个大型国有企业为案例,具体分析了在国企改制中四种不同身份工人的行动策略。本文绕开了理论上的抽象讨论,而是面对微观世界,具体分析工人在实践中所表现出来的行动与反应。正如扎列尼(Ivan Szelenyi)等人认为的那样,在市场转型国家中,工人内部已经四分五裂了(参见 Eyal *et al.*, 2001)。在本文案例中,工人的状况也是如此。原来作为一个整体的国有企业工人现在变成了四种不同身份的利益群体,在具体行动上,他们的行动策略存在着巨大的差异。

当然,本文并没有运用马克思主义关于“阶级”与“阶级行动”等经典概念与理论对当前的工人行动进行分析,而是基于裴宜理提出的“不同的工人有着不同的政治”的观点进行分析。本文认为,铁板一块的工人“阶级意识”与“阶级行动”理论在面对具体的实践形态时,它的解释力度是相当有限的。我们所看到的是四种不同身份群体的具体行动,不同的群体有着不同的行动策略。在本文案例中,身份是影响他们做出行动选择的主要因素,从退休职工、全民所有制固定工、合同工以及集体企业职工所表现出来的行动中,身份是决定他们行动策略的主要因素。即便是在同样的政治和社会环境下,他们也是从各自不同的身份出发,综合考虑生存压力、再就业能力等因素,选择了相异的行动策略。

概言之,本文所要回应的问题是,当面对市场化改革时,国有企业工人到底会做出怎样的行动选择。在以往的相关研究中,学者们往往用一个比较模糊而笼统的称谓——“国企工人”来分析他们的行动特征,但以“国企工人”为行动主体所进行的分析,往往忽略了他们内部存在的差异性,得出的结论很难清楚解释工人内部不同群体之间行动方式与思想意识上的差别。笔者认为,研究者所选择的案例不同,分析的群体不同,往往会得出大相径庭的结论,因此,关键的问题还在于要具体把握不同身份群体在实践中所表现出来的行动特征,并结合他们自身的处境进行分析,只有这样,才能更好地剖析实践层面上的行动者的行动特征。

参考文献 (References)

- Burawoy, Michael. 2001. "Neoclassical Sociology: From the End of Communism to the End of Classes." *American Journal of Sociology* (1).
- Burawoy, Michael and Katherine Verdery (eds.). 1999. *Uncertain Transition*. Lanham, Md. Rowman & Littlefield Publishers.
- Burawoy, Michael and J. Lukacs. 1992. *The Radiant Past*. Chicago: University of Chicago Press.
- Chen, Feng. 2000. "Subsistence Crises, Managerial Corruption, and Labor Protests in China." *The China Journal* 44 (July).
- Chen, Feng. 2003. "Industrial Restructuring and Workers' Resistance in China." *Modern China* 29(2).
- Crowley, S. 1997. *Hot Coal, Cold Steel: Russian and Ukrainian Workers from the End of the Soviet Union to the Post-Communist Transformations*. Michigan: The University of Michigan Press.
- Crowley, S. and D. Ost. 2001. *Workers after Workers' States: Labor and Politics in Postcommunist Eastern Europe*. Boston: Rowman & Littlefield Publishers.
- Eyal, G., Ivan Szelenyi, and Eleanor Townsley. 1998. *Making Capitalism Without Capitalists*. London: Verso.
- Eyal, G., Ivan Szelenyi, and Eleanor Townsley. 2001. "The Utopia of Postsocialist Theory and the Ironic View of History in Neoclassical Sociology." *American Journal of Sociology* (1).
- Gordon, David M. 1983. *Segmented Work, Divided Workers*. Cambridge: Cambridge University Press.
- 郭伟和. 2008. 身份政治: 回归社区后的北京市下岗失业职工的生计策略[J]. 开放时代 (5). [Guo Weihe. 2008. "The Politics of Social Status: Survival Strategies of Beijing's Laid-off Workers in the Urban Community." *Open Times* (5). (in Chinese)]
- Hershatter, G. 1986. *The Workers of Tianjin, 1900 - 1949*. Stanford: Stanford University Press.
- Honig, Emily. 1986. *Sisters and Strangers: Women in the Shanghai Cotton Mills, 1919 - 1949*. Stanford: Stanford University Press.
- Kennedy, Michael D. 2001. "Postcommunist Capitalism, Culture, and History." *American Journal of Sociology* (1).
- Kevin J. O'Brien. 1996. "Rightful Resistance." *World Politics* (10).
- Kevin J. O'Brien and Lianjiang Li. 1995. "The Politics of Lodging Complaints in Rural China." *China Quarterly* 143.

- Lee, Ching Kwan. 1999a. "The Politics of Working-Class Transitions in China." 提交清华大学当代研究中心“全球化与劳工问题国际学术研讨会”会议论文. [Lee, Ching Kwan. 1999a. "The Politics of Working-Class Transitions in China." The paper was presented to "The International Conference on Globalization and Labor Problems" held by Globalization for the Study of Contemporary, Tsinghua University.]
- Lee, Ching Kwan. 1999b. "From Organized Dependence to Disorganized Despotism: Changing Labor Regimes in Chinese Factories." *The China Quarterly* 157.
- 李静君. 1999. 劳动与性别: 西方学界对中国的分析[OL]. <http://www.tsinghua.edu.cn/docsn/shxx/site/chinac>. [Lee, Ching Kwan. 1999. Labor and Gender: The Western Academic Analyses about China. <http://www.tsinghua.edu.cn/docsn/shxx/site/chinac>.]
- 李金. 2005. 去身份化与再身份化——简论中国社会分层秩序[OL]. 中国社会学网 <http://www.sociology.cass.cn>. [Li Jin. 2005. "Destatus and Restatus: Expounding the Order of Social Stratification in China." <http://www.sociology.cass.cn>.]
- 李猛、周飞舟、李康. 1996. 单位: 制度化组织的内部机制[J]. 中国社会科学季刊(秋季卷). [Li Meng, Zhou Feizhou, and Li Kang. 1996. "Danwei: The Inner Mechanism of Institutional Organization." *Chinese Social Science Quarterly* (Autumn Volume). (in Chinese)]
- 刘爱玉. 2005. 选择: 国企变革与工人生存行动[M]. 北京: 社会科学文献出版社. [Liu Aiyu. 2005. *Choices: State-Owned Enterprises Reform and the Workers Subsistence Action*. Beijing: Social Sciences Academic Press.]
- 路风. 1989. 单位: 一种特殊的组织形式[J]. 中国社会科学(1). [Lu Feng. 1989. "Danwei: A Sort of Special Organization." *Social Sciences in China* (1). (in Chinese)]
- 裴宜理. [1993]2001. 上海罢工: 中国工人政治研究[M]. 刘平, 译. 南京: 江苏人民出版社. [Perry, Elizabeth J. (1993)2001. *Shanghai on Strike: The Politics of Chinese Labor*. Translated by Liu Ping. NanJing: Jiangsu People's Publishing House.]
- 博兰尼, 卡尔. [1957]1989. 巨变: 当代政治、经济的起源[M]. 黄树民、石佳音、廖立文, 译. 台北: 远流出版事业股份有限公司. [Polany, Karl. (1957) 1989. *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*. Translated by Huang Shumin, Shi Jiayin, and Liao Liwen. Taipei: Yuan-Liou Publishing Co., Ltd.]
- Scott, James C. 1985. *Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance*. New Haven: Yale University Press.
- 蒂利, 查尔斯. [2005]2008. 身份、边界与社会联系[M]. 谢岳, 译. 上海人民出版社. [Tilly, Charles. (2005) 2008. *Identities, Boundaries and Social Ties*. Translated by Xie Yue. Shanghai People's Publishing House.]
- 佟新. 2002. 社会变迁与工人社会身份的重构[J]. 社会学研究(6). [Tong Xin. 2002. "The Reconstruction of the Worker Social Status in the Progress of Social Change." *Sociological Studies* (6). (in Chinese)]
- 佟新. 2006. 延续的社会主义文化传统. 社会学研究(1). [Tong Xin. 2006. "Continued Socialist Cultural Tradition: An Analysis of Collective Action of Workers at a State-Owned Enterprise." *Sociological Studies* (1). (in Chinese)]
- 特纳, 布莱恩, 编. [1993]2007. 公民身份与社会理论[M]. 郭忠华、蒋红军, 译. 长春: 吉林出版集团有限责任公司. [Turner, Bryan S. (1993)2007. *Citizenship and Social Theory*. Translated by Guo Zhonghua and Jiang Hongjun. Changchun: Jilin Publishing Group Ltd.]
- 沃尔德. [1986]1996. 共产党社会的新传统主义[M]. 龚小夏, 译. 香港: 牛津大学出版社. [Walder, Adrew G. (1986) 1996. *Communist Neo-Traditionalism*. Translated by Gong Xiaxia. Hongkong: Oxford University Press (China) Ltd.]

责任编辑: 路英浩