

变动的单位制与体制内的分化^{*}

——以限制介入性大型国有企业为例

刘 平 王汉生 张笑会

提要: 本文探讨以下两个方面的问题, 一是整体上的单位制解体之后, 当前得到迅速发展的限制介入性大型国有企业的新单位制特征; 二是怎样认识推动社会分化的集团性因素及其对中国社会结构的影响。本文认为, 对体制内分化的解释应遵循传统体制的社会机制的分析逻辑; 在两种社会分化机制大规模并存的条件下, 阶层一体化是不可能的。

关键词: 单位制 社会分化 限制介入性大型国有企业 阶层一体化

近年来, 中国社会发展呈现了加速分化的状况, 收入差距拉大, 收入分配不公, 既是社会关注的热点, 也成为学术讨论的焦点。对于这种社会分化的形式、程度、原因、后果和对策等问题的关注, 已从个体、家庭、地域, 进一步发展到集团因素, 涉及的问题也不只是对策应用性研究, 而且关系到对中国特色的社会结构和社会治理途径的认识。

在上个世纪的 90 年代, 对改革后中国社会分化的研究中, 通过比较个人获得收入的条件考察中国社会转型的市场化变迁, 成为比较有影响的学术视角(参见倪志伟, 2002: 183、217), 但这种考察的目的主要集中于市场化转型的时间和空间过程, 而在一般市场化的机会和权利均衡发展的基础理念上, 社会分化只是作为社会流动的既定前提, 社会分化的程度也假定在合理的范围内, 难以关注收入差别不断扩大的趋势。然而, 在上世纪末, 原生型现代化和中国社会发展实际的差别已逐渐显露出来。

^{*} 本文是在反映中国特色的体制性二元宏观社会结构认识的基础上, 对有别于市场机制的我国传统体制内的分化机制的研究。刘平及其学生的最初方案是对大型国企后改革时期外部特征和内部结构的综合性考察。王汉生教授在梳理访谈资料的基础上, 把综合研究的策略调整为后单位制时期大型国企现实状态的合理性研究和分化研究两个部分, 并把有关社会分化的经典理论和相关研究作了整理, 这就使本项分化研究部分得以独立成篇。

进入新世纪以后,在关于收入差距拉大原因的讨论中,许多学者开始注意到“集团性因素”的作用。如王丰与王天夫通过数据分析指出:全部收入差距中的50%由集团性因素引起,这些集团性的因素包括地区、单位、行业、所有制等(参见王天夫、王丰,2005)。李实所领导的课题组的数据分析结果表明:城乡和地区收入差距的扩大是导致近年来社会收入差距扩大的一个最主要的原因,城乡之间的收入差距大概能够解释全国收入差距的40%(引自李实研究小组,2005)。2006年郝大海、李路路撰文,特别指出了行业垄断对收入差距扩大的影响。另有一些学者则从市场和体制的作用方面对收入差距拉大的原因进行了深入分析,孙立平认为:再分配的权力与市场机制共同造就和推动了社会不平等(孙立平,2004)。

如果将收入差距的拉大视为社会分化加深的指示器,上述研究给我们的启示是:第一,可以假设导致现阶段中国社会分化加剧的一个重要原因是“集团性”因素的作用;第二,中国现阶段社会分化的加剧是市场与体制双重力量推动的结果。也就是说,当前的社会分化是在原有城乡差别的基础上,由体制内和体制外两种社会机制共同推动的。虽然学界对社会分化的考察注意到了市场和体制的双重作用,并把集团化的因素在现象上归结为体制性因素,但是,如何解释社会分化的集团因素与体制演变的关系?怎样认识集团性因素所反映的社会分化?这种分化对于中国社会结构的影响如何?这些问题都尚未有令人满意的答案,而这也正是本文所关心的。

由于“单位”与传统体制有诸多的联系,在诸多影响社会分化的“集团性要素”中,本项研究选择变动着的“单位”作为考察对象,尝试着通过对两个限制介入性大型国有企业单位^①的个案分析对上述问题做出解释。文中所涉及的个案资料是2004—2006年刘平及其学生实地调查获得的。^②

① 限制介入性大型国企是在国民经济中处于关系到国家战略安全和国家经济命脉的行业和企业。由于在市场化过程中国家限制其他经济成分介入,故作如是称谓,它们也即当前人们关注的所谓国有“垄断”行业。

② 参与这些调查活动的学生包括:孟翔菲、卢俊秀、张笑会、刘博、张路、马珊、孙大伟等,笔者在此对他们表示衷心的感谢。

一、传统体制的变化: 从单位制到“新单位制”

“单位制”是中国再分配经济体制下城市国有部门特有的组织形态(李培林, 2004: 43)和制度特征, 是新中国在建国后进行有组织的现代化背景下, 面对人均资源严重匮乏和社会整合机制相对脆弱的社会总体状况, 通过强化国家政治权威和再分配能力实现社会控制和资源配置的社会管理机制。

从上个世纪 80 年代中期城市经济体制改革开始到 90 年代末, 在市场经济在中国快速发展的过程中, 反映中国社会结构特色的“单位制”发生了剧烈的变化。这种单位制在改革后的种种变化意味着, 作为中国社会最重要的制度之一, 它不仅是透视传统体制下(城市)社会结构变迁的一个重要视角, 也是理解传统体制下社会组织与组织成员及其行为特征变化的一个重要前提, 对于研究城市社区建设和社会管理方式创新亦有社会基础分析的意义。那么, 传统的单位制经过近 30 年的改革主要发生了什么变化? 本文选择改革后变化最剧烈的单位制组织形式——国有企业单位为考察对象。^①

(一) 国有企业与限制介入性大型国有企业

自新中国成立以来, 国有企业一直在国家经济和社会生活中扮演非常重要的角色。作为社会主义的经济基础和公有制的象征, 计划经济下的国有企业不仅是国民经济的中坚力量, 也是社会生活和社会管理的主要依托。市场化改革以后, 作为传统单位制主要形式之一的国有工业生产组织, 在规模和结构上都发生了巨大变化。

据权威机构统计, 国有工业企业单位的数量已由 1996 年的 11.38 万个, 减少到 2004 年的 2.53 万个, 8 年间减少了 78%。集体工业企业单位数量由 1996 年的 159.18 万个减少到 2004 年的 14.17 万个, 减少

^① 当下, 中国城市社会所保留的传统单位制组织主要有行政机关、国有事业单位和国有企业三种主要形式, 城市中的其他国有中、小工商企业在市场化的冲击下大多已处于破产转制状况。农村社会在改革开放以前也是政经合一的全能主义管理体制。但是, 改革以后由于农业以家庭为单位的生产和农村分散的居住方式, 改革前的农业经济组织已没有了清晰的边界, 原有的集体生产共同劳动的形式已基本无存。

了91%。^①大量中小国有企业和绝大多数集体企业在市场经济的冲击下纷纷转制、倒闭、拍卖、重组,大批单位人变成“社会人”。这毫无疑问地表明,传统的“单位制”正在解体或者衰落。

但这并不是事实的全部。受到国家政策保护的一些大型国有企业,在渡过了90年代的困难期后,从新世纪初开始不仅进一步巩固了所在行业中的主导地位,而且在资产规模和经济效益上出现了快速发展的局面。在资产规模上,到2006年底,全国国有企业资产总额为29万亿元,比2003年底增长了45.7%,年均增长13.4%。国有资本直接支配或控制的社会资本1.2万亿,比2003年增长了1.1倍。在经济效益上,2007年1—11月国有企业数量在进一步减少的同时,中央企业的销售收入、实现利润、上缴税金同比分别增长了20.5%、31.7%和24%。^②国有企业的改革轨迹在过去的20年间,先是经历了自由放任的市场化的“放小”,近年来已进入了由“出资人推动的”国家直接干预主要经济领域的“抓大”阶段。

现存的保持良好发展态势的大型国有企业,特别是限制介入性大型国有企业,是在探索符合中国社会发 展道路的过程中,国家对传统体制下有组织的现代化形式在市场化改革过程中的一种保留。国家从政治安全、经济安全与社会稳定等国家目标出发,对一些关系国民经济命脉、涉及重大战略安全、资源安全的产业或行业实行制度性保护。根据企业所依赖的资源性质不同,限制介入性国有企业可分为两大类:一类是占有自然性资源——如稀缺或不可再生的石油、天然气等矿产资源——的企业;另一类是占有“制度”性资源的企业,如铁路、民航、电信、电力、邮政、军工等部门。本文分析案例的Z企业^③属于前一类,S集团公司^④属于后一类。

在市场化改革的过程中,这些限制介入性大型国有企业汲取了传统体制和市场机制的双重元素,在外部环境、内部结构和治理方式等等

① 参见《中国统计年鉴1996》,411页,《中国统计年鉴2006》,505页。

② 参见《国有企业改革发展迈上新台阶》,2007年12月19日《经济日报》。

③ Z企业地处东北的Q市,始建于1959年,为特大型资源采掘企业,也是中国该行业最大的资源储量企业,占地面积5479平方公里,员工9万多人。公司由所属10个采掘厂、13个分公司和6个控股子公司组成。

④ S集团公司可以追溯到1950年代初。1986年更名为***制造公司。1994年组建为***工业集团。属大型国有企业,现有职工3万多人,占地面积800多万平方米,是中国该制造领域的主要基地之一。

方面发生了深刻的变化。这些变化既是透视传统体制下城市社会结构变迁的一个重要方面,也是理解现实社会结构特征的重要环节,同时对于研究城市社区建设和社会管理方式创新亦有社会基础分析的意义。

(二)从外部化控制到内部化控制

改革前,国有企业的生产、原材料的采购,产品的定价与销售,职工的招收和辞退,薪酬的决定和福利分配等等,基本上是由企业的上级主管部门(国家)控制,企业自身的自主权是有限的,这时的企业管理可以说主要是一种外部式控制。

国有企业的内部化控制是以“放权让利”和“政企分开”的方式启动的。这种内部化控制的实质,是国企在改变了政企不分和外部化管理的控制方式以后,在不变更产权关系的前提下,对国有资产在经营方式上的改革。尽管国家出于对经济安全和资源安全等国家目标的考虑继续保留了对国有企业的调控能力,但是,国有企业的经营主体在生产资料的使用权、收益权、处分权方面,在企业管理中的人事任免和经营决策方面都有了巨大的内部运作空间。过去国家对国企单位的全面控制已不再存在。随着企业自主权的不断扩大,企业的独立利益的逐步增长,企业生产和经营的控制方式发生了由外部控制转向以内部控制为主的变化。

需要指出的是,表面上看,国企的内部控制作为向现代企业制度的一种转变,与一般现代企业的内部控制似乎是相似的,但是,典型意义的现代企业的内部控制,是处在市场竞争之中和所有者(董事会)监控之下的内部控制;而限制介入性大型国有企业,在外部既可以与市场接轨,又可以避免市场的冲击。在内部则凭借经营管理国有资产的各种权限,使优势资源的资源效率转化为单位福利。这种新单位制的实质,是使传统的由外部化管理的以再分配为主的全民所有制,演化为以内部化管理为主的特定单位或行业集团所有制。这是当下国有垄断行业高福利现象的制度基础,也是新单位制条件下组织成员对单位新依附关系的利益基础。

不过,在国有企业分化的过程中,限制介入性大型国企与一般中小国企还有着实质的区别,这种区别除了资源优势和行业地位的差别以及与国家目标关系的重要程度以外,从城市经济体制改革伊始,大型国企因生产规模庞大,技术规范复杂,在治理结构上始终没有像中、小工

商企业那样采取简单经营承包的形式，其原因可能是简单的社会分工不能代替相对复杂的技术分工。这样，虽然同在上国家监管的条件下，大型国企内部化的管理过程难以被个别领导人完全控制，各项技术规范和管理规范比较健全而且行之有效。

（三）从国家资源的社会化占有到单位化占有

伴随着市场化的进程，改革早期国家在社会经济生活领域大规模退出，中小国有企业相继转制，大型国企的资源和利益的“单位化”和单位之间的分化开始了，并且愈演愈烈。

在传统再分配体制下，国家全面占有和控制各种社会资源，对资源的分配是根据企业在国家行政体制中的地位高低、所有制性质的差别、在国家工业化目标中的地位，有差别地分配到各种各样的企业之中的。对国有企业而言，虽然具有这些资源的使用权，但却没有对这些资源的处置权，企业所形成的收益不能作为该生产单位的收益，而只能作为对国家的贡献，通过国家用于整个社会需要。在满足社会需要的过程中，各企业对相关资源的使用及其资源效率的大小，不是通过竞争而是通过社会行政分工，依靠国家的行政指令进行配置。身处不同企业的员工，由于均按国家统一的工资制度领取报酬，因此同一级别的职工，无论行业如何，在哪个企业工作，其收入差别不大。在这种分配体制下，国有企业的资源可以说是社会化的（全民的）。

在国有企业内部化控制以后，企业在资源处置和效益分配上的“自主权”有了愈来愈重要的意义。国家原有的统一制度规范开始解体，单位组织在制定规则方面具有越来越大的自主权和灵活性。单位资源的不可流动性和单位资源产权的“虚置”，使得国有资源事实上的占有和支配日益单位化（李汉林、李路路，1999）。这些变化使得单位组织作为一个利益主体和利益整体的意义日益突出。相关资源及其效率的大小开始与单位挂钩。虽然名义工资等级标准的国家规范仍然存在，但是工资外的正式的福利部分和非正式的名目繁多的单位内部福利不断增加。1980年代后期，在少数限制介入性行业实行的企业年金就是企业内部福利制度化的典型形式。而实际上有能力进入企业年金体系这种富人俱乐部的，恰恰是限制介入性大型国有企业中的少数企业。在普遍的社会养老制度没有建立之前，作为普遍养老制度补充的企业年金，使全民所有意义上的资源条件和资源效率所产生的经济效益在合法化

的制度演变中,沉淀在特定的企业之中。伴随着体制内国有企业的分化,全民所有意义上的优势资源所产生的资源效率,又由远期福利衍变为种种近期福利,成为当年以至当月的奖金(实际工资)的一部分。在这种条件下,以单位为边界的不同企业之间的收益差距迅速扩大,原有国有企业系统的分化日益明显。

(四)从对国家的依赖到对单位的依赖

按照一般市场化理论的推论,随着劳动力市场的发育和发展,个人对单位的依赖性将逐步减弱,即使按照不断弱化的全能主义社会管理体制的发展趋势,社会成员对单位的依赖也将日益消解。但是,在限制介入性大型国有企业中,实际情形则并非如此。

在传统体制下,单位制向单位成员提供了最基本的福利保障以及社会交往的合法身份。一个人进入了单位,单位就有了对其生老病死负责的各种义务,由此形成了个人对单位的依赖。但是究其本质,传统单位体制下这种员工对单位的依赖,实际上是对国家的依赖。首先,单位的存在,单位的性质、等级、归属是由国家对社会分工布局的需要所决定的。单位的资源是国家赋予的,单位自身的兴衰发展也高度依赖于国家。其次,在全民所有制内部的不同职业或不同个人之间,个人生活资料的分配按照国家统一的制度安排执行,单位只不过是代表国家将这些资源分配给个人,尽管在不同行业、不同规模和不同行政级别的企业之间略有差别,但只要是国有企业职工,在同一行业同一级别中的收入基本上是一致的,不同级别之间差距也很小。换言之,只要取得了“国有”身份,成为“国家的人”,不管具体企业如何,都享有大致相同的福利资源,单位只是获取“国有”身份的阶梯和途径,一旦个人获取了这种“国有”身份,就具有了超越具体单位的统一的制度保证。

在改革以后,随着国有单位组织的分化,单位组织对于个人的普遍性制度意义开始与不同企业的命运相联系。破产转制企业的绝大多数职工成为下岗失业群体。占有和支配国家优势资源的限制介入性大型国企,凭借其拥有的资源优势和资源效率,不断改善单位职工的生活福利,这种不再被整个社会平均的企业效益在不同单位的不同程度的沉淀,加速了国有企业之间的分化,由此形成了单位职工对这种单位不同

程度的新的依赖。Z 企业人事部干部管理科姜某说^①：

我们这个行业最大的好处，就是相对稳定，职业安全感较高，我们企业人员往外的流动率比较低，而且我们整体收入水平近年一直是稳中有升，比当地、同行业以及其他行业都有相当的优势和竞争力，这也是人员流动率低的主要原因吧。

这表明，个人一旦进入一个好的企业，他就能获得比其他单位哪怕与他干同样工作的人更多的利益和机会。因此，人们在择业时都尽量追求一种好的单位身份。获得了好的“单位身份”，就获得了一份无需经过多少努力就可以得到的较高收益，特别是在个人工作绩效与收益还没有直接挂钩的情况下。Z 企业二级单位三厂一线操作工齐某（做调查时，齐某正准备带儿子去大连、青岛旅游）说：

我们都有探亲假或旅游假，一般是 15 天，公司机关比我们时间长，可能 20 多天吧，每年一次，不过我们工作都很忙，倒不过班来，很多人也没法休假，休不了假的厂里都有补贴，三千块钱吧。我们休假的也有，统一的。我这次也多亏我徒弟，他人挺好的，答应帮我顶班，我这不是为了孩子吗，带他出去见见世面，学点东西，这孩子看着有点傻（笑），在学校里呆的。

……嗯，我们这里工资都不高，我跟他爸差不了多少（孩子的父亲在该厂机关上班），不过我们的福利好一些，比地方（企业）那要好多了，这也跟我们这个行业有点关系吧，刚才我徒弟还给我打电话说他帮我领了一千块钱的防暑费。反正吧，总体来说还行，在我们当地是非常不错的。

齐某的话透露出 Z 企业工资外的福利情况，反映了中央企业与地方企业的福利区别。个人在单位中获得资源的多少将影响和制约着人们对单位的依赖（李汉林、李路路，1999）。在整体的传统意义上的单位制弱化以后，国家资产和社会资源的新单位制的占有，既是大型国企职工对单位新的依赖的原因，也是由缺乏流动性而形成新的共同体的重

^① 访谈记录。

要条件。

二、限制介入性大型国有企业内部结构与关系的重组

在国有企业改革的过程中,限制介入性大型国有企业在外部环境方面受国家发展目标和市场条件影响的同时,其内部结构关系也发生了相应的变化。

(一)从“一企一制”到“一企两制”

从上个世纪80年代中期开始,S集团为了适应市场化社会环境的要求和国防建设的需要,从身份制度和产品结构两个层面开始了调整。前者是把厂办集体企业和集体所有制职工同国企相分离,从而减轻了企业的负担,提高了适应市场的能力;后者是在产品生产上从单纯的军工企业“向军民结合型”企业发展,在此基础上,又进一步发展了民品专业厂。2004年以后,又以产品用途为划分标准,围绕军品生产打造军品核心企业,在S集团内部实行民品军品分开管理,推行以产权为纽带、集团化运作的公司制管理模式。

于是,S集团内部形成了一种层级化的结构:军品生产企业是S集团的核心企业,为国有独资有限责任公司,也是S集团的母公司,出资者为国家授权的某某工业总公司;民品专业厂作为集团的紧密企业,由母公司出全资或控股;投资入股的参股企业通过吸引国内外投资,改组为S集团公司的半紧密层企业;配套生产企业则构成松散的外层企业。

这种层化结构体现了“一企两制”的生存模式,即S集团由国有和非国有两种产权形式的企业构成,并采用两种不同的管理体制和分配体制。这种由不同产权主体和身份主体形成的层级结构,在企业内部进一步体现了国有企业改革“抓大放小”的国家意志,从而强化了S集团国有核心资产的地位和竞争力。比如在吸纳高新技术和人才引进等方面:

近几年,S集团引进大批高级人才,北京航空航天大学等重点院校的毕业生,宁可放弃民营企业的重金聘任,也愿意到S集团来享受比民营企业少很多的工资待遇,有的民营企业一开始就月薪

6000元以上，S集团也只能3000多元，但是这些人看好的是S集团雄厚的技术资本和发展空间，还可以有公派出国学习的机会。（张先生，S集团人事处，干事）

④ 松散层企业：配套生产企业

③ 半紧密层企业：投资入股、参股企业，吸引国内外投资

② 紧密层企业：7个民品专业厂，由母公司出全资或者50%以上的资金，属于集团的独资或控股有限责任子公司

① 核心部分：S集团母公司，国有独资军品企业，出资者为国家授权的C总公司。

S集团层化结构示意图

在剥离不良资产，重组多余劳动力和降低生产成本方面，普遍采取了设立“劳动服务公司”，而剩下的优良资产则与其他企业组成新的企业集团或公司，在国企改革中，这种“剥离”的做法相当普遍。^①

S集团剥离三产，组建劳动服务公司，减轻了母公司的负担，生产成本就降下来。原来单产成本2个亿，现在1.8个亿，企业成本降低了，国家定货也省下钱了。（访谈二，龙先生，退休，原销售公司总经理）

在分配关系上，核心企业通过降低成本所获得的效益并不在集团范围内分配，而是在核心企业内分配。S集团外层企业的控股公司、投

^① 在北京建工集团的组建也是采用此法。原北京市建委下属的几个建筑公司通过剥离不良资产后，以余下的优良资产组成了新的建工集团。2000年我们在北京市第三建筑公司调查时，这一“剥离”和“组建”的工作刚刚开始。

资公司和配套生产企业,除了领导层接受主体公司分红外,其他职工不能在其中得到好处。S集团的控股公司、投资公司和配套生产企业的分配,主要是靠各自企业在市场竞争中的自负盈亏。集团内部各个不同体制主辅之间的分配差异划分得越来越清楚,核心企业的利益更加突显。

从今年开始,S集团的控股、投资子公司、配套生产企业以及生活辅助单位,像医院、学校等,这些单位的一把手、副手的工资都不归S集团管了,自己给发,原来这些人是归S集团发的,这些人也是S集团的“老人儿”,当年是“扶上马,送一程”,到今年掐齐,这些人都退下,换上他们自己培养的新人,自己负责给他们开支了。(李先生,内退,处级)

总之,限制介入性大型国有企业凭借体制性地位优势,通过“一企两制”形成了集团内部的“差序格局”,使得核心企业在资源、技术、福利等方面的优势进一步重叠,从而形成集团内部企业间的进一步分化。

(二)从派系结构到层化结构

在改革开放以前,从管理目标和企业运行的动力特征上看,持续的政治动员和精神鼓励是企业组织运作的主要动力机制。改革以后,雷打不动的政治学习逐渐消失,人力资源的不同所导致的绩效差别和福利差别成为替代性的管理原则和动力特征。

在分析改革前国有企业单位组织结构特征时,魏昂德把组织成员大致分为领导、积极分子和一般员工三类。“领导”和“积极分子”之间是一种庇护关系,这种庇护关系和对党及其意识形态的忠诚结合在一起,形成了资源分配的“有原则的特殊主义”(魏昂德:1996)。周飞舟等人将这种结构称为“派系结构”。所谓“派系结构”,即以单位内某一级别官员为枢纽,形成上下延伸、平行断裂的关系网络,这种派系结构构成了单位人的行动、信息和交换渠道,从而实现了单位中的资源分配追求(李猛等,1996)。

但在现实的国有企业中,原来以政治忠诚为基础的派系结构,已转化为以效率差别为基础的层化结构。导致企业内部关系结构层级化的原因如下:

第一,收入的等级分化。在传统再分配体制下,国家通过劳动人事制度严格划分了劳动者的不同身份,工资制度规定了工人的不同等级。一般情况下身份划分只有干部(含技术序列)和工人,干部具有不同行政或技术级别,工人也划分为许多工资级别。但是,在平均主义的原则下,干部和工人之间以及不同等级的工人之间的收入差别不大,干部和工人的身份差异,只是“分工不同,没有贫富贵贱之分”。然而,随着各项改革政策的陆续实施,企业内部员工之间收入等级差距逐渐加大。以S集团为例:

以前(改革前)工资低呀,学徒17块(钱)、19块(钱)两个等级,两年后一级工31块8毛7(分),二级工41块9毛2(分),S厂还比别的企业高一点,八个级别之间差别不大。

八级工,50年代进厂的老同志,104块(钱),最高的干部118块,差别不大,干部中有四个是老红军,加上特贡津贴。这样的制度延续了20多年,到(19)86年才实行奖金制度,以前没有奖金,只有津贴,比如有害工种津贴,2毛7(分)。(访谈五,龙先生,退休,处级)

现在的干部的收入要看有没有年底分红,前10名的完成任务的领导一年有10万(分红),这指直接生产管理的干部,机关干部没有那么多,一年有6000(元)到8000(元)吧,这是不包括工资的分红,分红是不公开的。处级干部工资2300元/月,扣完养老、住房公积金、医疗保险什么的剩下1千7、8(百元)。(龙先生,退休,处级)

工具科的工人,平时管理工具,负责工具借还的,这样的工人在S集团工资最低,300元/月,绿化、清扫工600元/月,他们属于劳服公司,大部分都是家属;一般生产工人1000—1500元,技术工人大部分都是S集团自己培养的大学生,1000—3000元不等,再高就是S集团的工程师、管理人员和领导层,他们都有各项国家津贴和年终分红之类的。有的工人在外面有第二职业,利用周末休息时间给别人干活,收入也不少。最困难的也就是那些没有什么特

别技术的生产辅助工人。

这次 S 集团涨工资, 干部涨的多, 不同行政级别 1000 元到 2000 元不等, 工人涨的少, 200(元)、300(元)的。

据了解, S 集团不同阶层收入从高到低依次为: 领导决策层, 他们享受国家的年金、企业经营的年底分红和高工资待遇; 管理层, 他们大部分人能按照不同行政级别拿到年底分红和高额奖金; 高级工程师, 享有国家津贴、高工资收入以及第二职业收入; 高级技术工人, 较高计件工资和第二职业收入; 一般生产工人, 一般只有工资收入和较少奖金; 生产辅助工人和劳服工人, 这部分人在 S 集团工资最低。

形成这种收入差距的原因, 一是与身份地位相联系的差别, 只有干部、管理层享有企业年底分红的机会, 而一般生产工人没有; 二是生产工人人力资本方面的差别。此外, 员工与管理层之间的关系也可能影响机会的获得, 但不是主要的部分。

第二, 人事任免制度的变化。改革之前和改革初期企业的主要领导都是国家任免的, 次级人员的任免要从上到下考察, 而且考察内容涉及从工作能力到生活作风等方方面面。改革后, 随着企业控制的内部化, 特别是“厂长负责制”^①的实行, 人事任免权逐渐集中到企业的决策者手中, 事本原则成为简化了的用人和评价政绩的根据:

以前严格(指选人, 用人)呀! 要选一个车间主任, 从组织部、到常委、到工会都要对你进行考察, 对你的工作态度是不是认真呀、工作效率、车间里人际关系好坏、有没有不良嗜好都要考察, 甚至下班时间都做些什么也要向组织部汇报, 然后组织部再下去考查。现在就简单多了, 就是一把手(指总经理)一个人审批考核, 说你行就用你了。(访谈二, 张先生, 处级, S 集团退休职工)

在这种条件下, “派系结构”的存在基础瓦解了; 一方面, 任命者(聘

① 1986 年《全民所有制工业企业厂长工作条例》中明确提出了“厂长负责制”, 在企业任免权限上规定:“副厂长和厂级经济技术负责人, 以及中层行政干部人选方案由厂长负责提出, 并征求企业党委意见。中层行政干部由厂长决定任免; 厂级行政副职按干部管理权限上报审批”。

任者)和被任命者(被聘用者)相互之间很容易形成一个利益共同体;另一方面,业绩评价的客观化,使得员工之间的收入和福利差距越来越与“政治表现”无关(虽然与领导的关系好坏还有一定的作用),生产工人之间没有“积极分子”与“非积极分子”之分,而只有管理者、技术工人和一般工人的层级之分。

原来评价性的东西很重要,现在不光是主观性的评价,还有对工作业绩的考察,包括节能奖、合理化建议奖、技术改造奖、科研课题奖等,最主要的是劳动工时奖,每周、每月对工时的考察对工人来说是每个月拿到工资的最重要的依据。

(主观的评价)现在还有,但是已经不是主要的指标了,劳动工时每周每月考察,而平时的工作态度好坏,在车间中与同事关系怎么样等都是年终才考察一次……现在工人中工资最高的能到3000多,最少的才900多,就指全民这块,工人(工资)最高的比领导多,主要是靠计件(涨)上来的。

机关里边的人不生产没法计件,就按照人为的指标计算,一般都是整体奖励比例的点6、点7、点8、点9(6%、7%、8%、9%)。(访谈四,李先生,S集团一般生产工人)

第三,维持效率和占有资源成为层化关系的基础。企业内部结构的系统化转变,意味着传统体制下企业内部的“庇护关系”被一种“层化”关系所取代。为了实现效率目标,首先要保证优势资源的可靠利用,这不仅体现在核心资源在哪些群体中配置,还包括选用什么样的专业人员到关键的岗位上去。在结束了外部化的管理以后,原有繁琐的组织考核被简化了。在承包制的中小企业中,亲属路线、专制主义是更常见的事实。但是,在限制介入性大型国企中,有所不同的是,技术专长因素、管理能力因素被有效地放大了,层次分化明显了,从一般工人到高级技工,从技术员到总工程师,从生产班组到总经理的层级序列被抻长了,而政工序列的管理环节则明显扁平了,人员数量也被压缩了。

(三)新单位制的社会共同体特征

在传统体制下,国家实行“充分就业”政策,单位则是各项政策得以落实的重要保障,社会成员对国家的依赖,使整个国家成为一个超大共

同体。在市场化改革以后,以往对国家的整体依赖发生了分化,在新单位制的基础上,这些大型国企并没有成为纯粹的可流动的开放市场要素的一部分,而是形成了有清晰边界的新社会共同体。

首先是劳动力的内部市场特征。改革开放以前和改革初期,国家每年按照计划分配新的人力资源进入企业,同时为了解决本单位职工子女的就业问题,又以企业办三产、办福利机构等形式作为重要的单位式就业渠道。这种依靠企业内部消化就业的劳动力供给模式,在大型国有企业中以各种形式被继承了下来,并逐步形成一种内部化的劳动力市场。对于那些限制介入性大型国有企业来说,因收入较高、工作稳定和福利待遇较好,加上外部劳动力市场就业形势严峻,因此员工的流出率很低。再有,自80年代开始,国有企业为了解决职工子女的就业问题,实行了子女接父母班的“接班”制度,招工也优先照顾职工子女,这就使得父母、兄弟姊妹同在一个企业工作,从而进一步削弱了员工的流动性。

有的年轻人技术好的能在外面(非国有企业)找到工资更高的工作,每年都能走几个。(问:那些没走的是找不到更好的工作吗?)也不是找不到更好的工作,而是不想走,有的父母双亲,还有的兄弟姐妹都在S集团,像这样有各种关系在S集团留下的占百分之七、八十,还有的大学生毕业来到S集团,在S集团找对象结婚了,这样的双职工S集团给提供住房,自己拿钱,S集团在物业方面有福利,比如取暖费什么的,这样把家安在S集团,就不能走了。还有就是来S集团几年,在S集团上下建立了社会关系了,期望能有更好的发展,也就不想走了。(王女士,工会工作人员,科级)

不仅如此,为了保证企业专有人力资源的供给,应对市场经济的冲击,通过企业自己培养人才,这也是形成和构建劳动力内部市场的一个重要方面。

在S集团的生产车间里,有一大批技术工人都是S集团自己培养的,每年S集团都要在城市周边的农村和县城招收一批高三毕业的学生,这些人或者是高考落榜,或者是家庭条件不好,上不

了大学的，这些人在S集团工学院念书，就是S集团的职工大学，学习4年，学费自己拿，学费都比较少，毕业之后就下车间。这些人的特点就是技术好，工作踏实，任劳任怨，创造价值高。而从外面大学毕业应聘进来的大学生大都不愿意干活，总想着进设计部门。（龚先生，S集团车间主任）

从上个世纪90年代中后期开始，随着国家相继在国有企业推出“减员增效”和分离“企业办社会”的职能，国有企业员工出现了大规模下岗失业。由于连续性的传统体制背景的存在，被剥离的下岗失业人员在亲身体会了体制内的单位制生活和体制外的市场化风险后，纷纷要求重返原单位，争取与之关联的社会共同体的庇护，这是反映新单位制共同体特征的典型事例。

我们企业在1999年底为了上市，同时也是顺应国家“减员增效”政策，实行人员分流，有内养、病退和买断工龄三种情况，当时买断工龄的工人平均补偿金得有15万吧，有的还要高，主要是按照工龄，这已经是很高了。但还是发生了多次工人集体上访，严重时曾一度扰乱整个公司的正常生产秩序。稳定问题一直是企业很关心也很严肃的事情，这也是国企独有的特点。我们专门成立了稳定协调服务中心，主要负责和处理下岗失业人员问题及一些上市遗留下来的其他问题。只要工人有就业愿望，去稳定中心登记，有岗位计划书，企业一般能安排就尽量给他们安排工作。这一方面主要是工人老上访，另一方面企业也是出于稳定主动安排，再说，企业也能养了这些人。现在，当初分离出去的工人很多都回企业来工作了，具体数字我说不上，但据我所知不在少数，不过他们的工资跟我们在职的员工不是一个系统，他们属于临时工的性质。（Z企业人事部科长姜某）

在利益共同体的基础上，企业也在营造自己的企业文化。

班组会已成为共同遵守的制度。在形式上有固定的时间（在工作前15分钟），固定的地点，车间内还标有轮换的主持人应站立位置的脚印。生产节约、技术创新、管理建议占一部分内容，时事

新闻、历史故事、文化典故等内容也是大家都参与和感兴趣的。
(费先生,某分厂厂长)

总之,在改革以后,国家优质资产的利益单位化,已成为这种限制介入性国有企业变成一个真正的利益共同体的坚实基础。在这种基础上,大型国有企业的单位制社区被赋予了新的属性。在原有的家属住宅区的共住模式中,父母、夫妻、兄弟姐妹,以及街坊邻里,在经过了被裁减和市场化的洗礼以后,特别是经过“艰苦奋斗”重返工作岗位的那些国有企业职工,更体会到原有的对国家制度的依赖与新单位制条件下真正共同体的区别。劳动力市场的内部化和人才培养的地域化,以及低流动率,使限制介入性大型国有企业成为在体制内的分化中遗留下来的边界清晰的单位制孤岛。^①

三、进一步的讨论

限制介入性大型国有企业是我国从计划经济向市场经济转型过程中持续生存和演变发展的一类企业。作为一种单位制组织,它浓缩了单位制的主要特征和变迁历程,成为解读中国特色的体制二元社会结构的独特“文本”,也是观测中国城市社会结构变迁的重要视角。

① 值得指出的是,李静君在过去的研究中,曾指出目前的国有企业工人正在建设一种新的(企业)政体,她称之为“去组织化的专制主义(disorganized despotism)”。她所谓的“专制主义”有三层含义:1.工人为了生存而对生产工作产生的制度性依赖,2.强制性的劳动力控制,以及3.工人对这种控制的共同理解,即把它视为对工人群体的物质利益和道德规则的侵犯。“去组织化的专制主义”以公开强制性的劳工控制、对工人的经济处罚、工厂斗争的增加和庇护主义的让渡为特征。自从引入了劳工管理的经济手段、计件工资、对废品的货币罚款制度、绩效工资等管理制度,国有企业就开始朝向更加专制化和诫律化的方向发展(Lee, 1999)。这似乎与上述新共同体的事实形成对立,而本研究的过程中并没有看到那种工人群体共同理解的“对他们物质利益和道德规则的侵犯”。产生这种差别的原因,可能是研究对象的不同。本文研究的对象是限制介入性大型国有企业,而李静君所描述的对象可能是那些不具有资源垄断优势的中小国有企业,而且那些企业可能是以简单承包的方式进行管理的。这种简单承包的管理方式在国有企业改革的过程中始终没有进入大型限制介入性国有企业,原因如前文所述,这种大型国企生产规模庞大,技术规范复杂,在管理上难以像中、小工商企业那样采取简单的经营承包制的形式。这样,在内部化的管理过程中也难以被个别领导人完全控制,反之在那些实行简单承包制的中小国有企业中,则可能出现李静君所见到的场景。

(一)另一种分化:体制内的分化

改革开放以来,中国社会的重大变迁之一就是持续、广泛、深刻的社会分化。一般地说,社会分化的过程也就是社会结构化的过程,社会学家对分化特征与机制的关注是源于对结构化过程的关心,因为作为一个稳定的结构化结果的社会结构,其特点和形态对一个社会的政治、经济、文化等各个方面的影响是不言而喻的。

在对改革以来中国社会分化或社会结构变迁的分析中,阶层(或阶级)分析是最主要的一种视角,但是这种分析多数是关注社会分化的结果,即使是有对集团性因素地发现,也仅是在外部的统计现象上加以说明,而缺少对分化机制的深入挖掘和对不同分化机制的比较。

美国社会学家彼得·布劳将社会分化分为两大类,即在纵向上的不平等的扩大和在横向上的异质性的增加,社会分层研究侧重于前者,在分层视角中社会结构被刻画为由一系列资源占有不等的群体由高而低层级排列的结构。这样一种阶层分析框架有几个重要的特点:第一,其分析对象是市场化的工业社会的社会结构(在封建社会则多采用等级分析框架);第二,其基本的分析单位主要是个人(或家庭),即阶层的划分主要根据个体对稀缺资源(如权力、声望、财富、教育、职业等)的占有;第三,其潜在的假设是,阶层化的过程将是一个全社会或社区的一体化的结构过程,换言之,阶层是跨组织、跨地区、跨民族的同等资源占有者的集群。以资源的不平等占有来划分阶层,并以此来刻画一个社会(或社区)的社会结构,对于理解全社会/社区的资源分配与资源占有的状况、社会不平等的程度等都大有裨益,但它们对于认识正在发生的分化—结构化过程中的中国社会显然是不够的。

如前所述,在中国独特的社会结构条件下,推动中国社会分化的是体制内和体制外的两种社会力量。一种是市场机制的力量,这几乎是一种存而不论的普遍共识;另一种是体制内的分化,对这种分化现象虽有发现,但是对这种分化机制的研究却很少。怎样认识体制内的分化?在原本的性质上,传统体制是抑制分化的。新中国成立之初开始建立的经济和社会生活管理体制,是通过主要经济资源和社会资源的外部化管理,以社会活动日益集体化和生产资料公有制的方式与独立自主意义上的个体社会成员相分离,从而抑制了非主流社会思想的分化和个人占有社会财富的分化。体制内的分化产生于1984年开始的城市

经济体制改革。从那时起,国家对国有工商企业采取政企分开,放权让利,扩大生产经营自主权的政策,特别是中央政府推行利改税以后,在一定程度上反映了国家放弃了国有产权的部分收益权。近期国资委重提国有企业要重新上缴利润,恰恰是对当初放弃产权收益权的回应。在对国有企业放权让利,以内部化管理为主的20几年中,国有资产的使用权、处分权、分配权有了极大的内部运作空间。在普遍的企业养老制度出现大面积偏废的条件下,企业年金制度在部分具有资源优势的垄断企业中的试行,使国有资产运作效益的内部化分配合法化。

于是,在对国有企业放权让利的20几年中,体制内的分化至少有两途径:企业之间的分化与企业内部的分化。企业之间的分化首先是国有资产的使用权、处分权、分配权的内部化运作,使具有资源优势 and 受到政策保护的有限介入性国有企业在各行业中获得优势地位,而一般竞争性行业的大量国有企业则纷纷转制、破产。在资源效益的单位化分配的过程中,有限介入性国有企业内部的职工享有更高的收入,更好的福利和更稳定的工作。由此产生了各行业和行业所属企业间的分化。另一方面,正如前文所述,在企业集团内部,处于不同层次上的企业,具有不同身份的(在职和下岗后再就业的员工之间、农民工和城市工之间、干部身份和工人身份之间,特别是大集体和全民职工之间)职工和不同的个人业绩,又形成了企业内部的分化。

受以往经典理论的影响,对分化的研究在方法上总是以个人为考察的对象,在个体层面上以职业、教育、收入或生活方式的不同而产生的个体性分化来认识阶层结构形成的基础。但是,在“集团”层面上展开的体制内的分化,即在地区之间、单位之间、部门之间、不同所有制组织成员身份之间的分化,尽管也会反映个体之间的差别,但这种分化当中还有着清晰的边界和制度壁垒,毫无疑问,这些边界和制度壁垒,体现了不同的利益格局和文化惯习,毫无疑问,它会起着阻断全社会阶层—阶级一体化的作用。

因此,以市场作为资源分配和评价机制,按照个体在生产中的作用和对生产的贡献分配资源,由市场的力量制约阶层分化那种不言自明的前提,只是特定社会条件下的一种“理想”状态。实际上,即使在单纯的市场机制下,市场本身的区隔、性别和种族歧视以及某些社会政策等都在对个体之间的分化产生影响。此外,阶层分析框架通常也习惯于对静态的分化过程的结果作观察和判断,少有反映分化机制和过程条

件的研究。因而,当我们面对这种另类的体制内的分化的时候,在学理上比较体制内分化与市场化分化在社会学研究中国化的问题上是非常必要的。

(二)体制内的分化与“垄断”现象

本文所以把限制介入性大型国企作为研究体制内分化的对象,不仅是因为国企的分化非常剧烈,还因为当前对这种收入差距拉大的分化现象所采用的行业垄断的解释方式存在许多理论和实践上的问题。如果在表面的相似性上简单地用行业垄断来解释体制内的分化,不仅存在学理上的偏差,也不利于认清中国社会结构的性质,不利于形成改革方向和改革方式的理论自觉。因此,首先要从两种“垄断”的区分谈起,而这种区分是要厘清以下问题,即限制介入性大型国企与垄断企业的区别。在一般的意义上,垄断企业是在企业竞争的过程中,在资本积聚和集中基础上为了追求超额利润而对技术、市场和其他相关资源的控制。它遵循的是市场竞争的自发规则,是依靠经济手段获得的。而限制介入性大型国企的所谓“垄断”,并不是在市场竞争中依靠经济手段形成对稀缺资源的控制,而是依靠非经济手段——以国家政策限制其他经济成分介入,通过对优势资源控制而取得超额利润。

上述区别是为了引申出第二个问题,即一般的垄断是在市场化分化的基础上发生的,是市场机制发挥作用的结果;而限制介入性大型国企的所谓“垄断”和由此引起的推动社会分化的集团性因素,并不是依靠市场,而是传统体制在发生市场化改革的条件下,在改革的领导者对改革方向不断摸索的过程中,选择了传统体制的社会机制和市场化社会机制并存的体制性二元社会结构的结果。发生在体制外的市场机制条件下的分化是人们所熟悉的,但是,在现代社会历史上长期分离对立的两种主要的社会机制在同一政治体制下的并存共生,共同推动当下的社会分化和社会发展,却是史无前例的。这就涉及如何认识这种体制内的社会分化,如何解释和说明这种分化现象,是遵循市场机制的分析逻辑,还是遵循传统体制的社会机制的分析逻辑。

第三,对这两种“垄断”的经济现象的区分,在学理上涉及到实质(或实在)论经济概念和形式论经济概念的区别。在20世纪50年代,经济人类学家卡尔·波兰尼在经济史研究的基础上,发现并论证了经济理性人假设的逻辑前提是没有普遍性根据的。经济——人类获得生存

资料的方式——在实在的意义上,是嵌入在一定的制度和文化体系之中的。也就是说,人类获得生存资料的交换方式并非仅仅以市场交换为原则,市场交换、互惠式的交换和再分配式的交换是人类社会古已有之的三种形式。经济人假设依据的是与市场交换相联系的形式分析的逻辑;互惠式的交换依据的是与简单的狩猎社会相联系的简单分工的逻辑;大规模的再分配式的交换在我国计划经济体制下得到了充分的体现,它运用的是以国家意志表现出来的,依靠庞大的社会分工体系实现社会发展总体目标的权力运作的逻辑,也就是传统体制的社会机制。因此,两种“垄断”虽然在经济过程的后果上具有相似性,但是其形成过程和社会分化机理是有质的区别的。

例如,在对国有资源占有关系的分化上,首先是根据传统体制下的身份特征进行的,而这种身份是组织法定的权利体系的产物,并不存在机会平等的竞争。此后,在资产处置、资源调配和福利分配上都是以与传统体制相联系的“身份”作为基础。最初是剥离大集体身份的职工,然后是以性别、年龄、工龄来区分裁员下岗的标准,直到以体现国家意志的产业政策为根据,按产品生产的需要划线。S集团最新的资产重组就是以军品和民品划线,后者可以进入市场,而前者由国家管制。

(三)体制内分化条件下的阶层一体化何以可能?

本文对限制介入性大型国有企业的分析表明,体制内分化的这种制度性区隔和壁垒,造成了不同于统一的市场化社会机制条件下的社会分化。在这个意义上,中国社会阶层一体化何以可能?中国社会结构的演变是朝向阶层化、半阶层化,还是非阶层化的蜂窝化,这并非不言自明的,需要我们对两种现实的社会分化过程,特别是权力和制度等各种各样的区隔性要素如何对社会的分化过程和结构化过程产生影响,进行更全面的讨论。

体制内的分化也并非铁板一块。在限制介入性大型国有企业内部,因所占有优势资源的性质不同,其内部的分化也不同。在垄断企业中,大体可分为垄断生产性资源的企业和垄断产品的企业。前者以Z企业为代表,后者以S集团为代表。垄断生产性资源的企业又分为对不可再生的资源的垄断性企业和对制度性社会资源的垄断性的企业。前者以石油矿产类企业为标志,后者以铁路、邮电、电力等行业为代表。这种垄断生产性资源的企业的特点是,生产性资源效率比较高,资

源效率转化为经济效益的能力很强。相应地,在巨大的资源效益面前,人力资源效率转化为企业效益的程度相对较低且比较平均。在这类企业中,企业内部分化并不太大。

以Z企业为例:该企业人事部2003年人工成本分析报告称:薪酬总额(基本工资和奖金)占人工成本的比重为56.25%;社会保险费占人工成本的比重为14.29%;住房费用(采暖及物业管理费、住房公积金)占人工成本的比重为10.32%;应付福利费占人工成本的比重为7.88%;货币化福利(通信费、误餐费、防暑降温费)占人工成本的比重为5.12%;劳动保护费占人工成本的比重为2.73%;未列入薪酬总额的工资性支出占人工成本的比重为1.33%;工会会费占人工成本的比重为1.07%;教育经费占人工成本的比重为1.01%。其中,企业2003年年人均人工成本66037元,一线生产操作人员63352元,二线生产辅助人员59986元,三线后勤服务人员54674元。各类人员人工成本有一定差距,但差距不大。企业各类人员2003年年人均人工成本高低差为3.11倍,薪酬总额高低差为3.49倍。与国外同类公司人工成本几十倍、上百倍的高低差相比,公司现有的分配差距尚显过小。在不同单位之间收入差距在迅速拉大的同时,限制介入性国企内部一直保持着相对平均,可能正是这一特征在某种程度上在这种企业内部缓解了整个社会因迅速扩大的收入分配差距所产生的不满。

以国家定货的形式垄断产品的S集团这类企业,具有一般制造业的人力资源特征,人力资源的差别,在企业效益的相关度上表现相对突出。因此企业内部不同身份员工的分化比较突出。工人序列、技术序列、管理序列之间和每一序列内部分化比较明显,S集团的内部层次结构就有这样的典型性。

阶层一体化何以可能的问题,实际是在现实的社会结构下,阶层意识形成机制的问题。在现实的中国社会结构下,阶层一体化何以可能?这种制约因素不仅在于体制二元的存在,也不仅在于体制内的差别和体制内在岗职工与下岗职工的差别,而且还在于体制内的职工与体制外农民工的差别。由于在体制外工作的农民工大部分在中小私营企业工作,没有与体制内的职工一样的社会保障待遇,由于农民工农村土地使用权的存在,这就使农民工劳动力再生产的条件分割成城乡两个部分。如此诸多的差异性存在,特别是在中国社会经济整体上还处在发展过程中,它与物质水平高度发达的生计无忧的后工业社会有实质的

不同, 它还难以形成超越现实的阶层界限, 在沟通和集体认同的基础上建立主体性的一体化阶层意识。这可能有利于理解城市社区建设的困境和社区参与不足的原因。

最后, 笔者特别要说明的是, 本文的结论和讨论是以两个个案的分析为基础, 因此无意也无法将这些结论推而广之, 只是期望由此展开一个“社会学的想象”空间和竖起一个反思的“靶子”。

参考文献:

- 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。
- 李路路、李汉林, 2000,《中国的单位组织: 资源、权力与交换》, 杭州: 浙江人民出版社。
- 李猛、周飞舟、李康, 1996《单位: 制度化组织的内部机制》,《中国社会科学季刊》第3期。
- 李培林, 2004,《村落的终结——羊城村的故事》, 北京: 商务印书馆。
- 李实研究小组, 2005《中国居民收入分配状况——基本事实认定与政策建议》, 在“协调社会阶层利益关系, 构建和谐社会研讨会”上的报告, 2005年5月21—23日, 北京。
- 孙立平, 2004,《失衡: 断裂社会的运作逻辑》, 北京: 社会科学文献出版社。
- 杨晓民、周翼虎, 1999,《中国单位制度》, 北京: 中国经济出版社。
- 王天夫、王丰, 2005,《中国收入中的集团因素: 1986—1995》,《社会学研究》第3期。
- 郝大海、李路路, 2006,《区域差异改革中的国家垄断与收入不平等——基于2003年全国综合社会调查资料》,《中国社会科学》第2期。
- 刘平, 2007,《新二元社会与中国社会转型研究》,《中国社会科学》第1期。
- 迈可·布洛维, 2005,《制造甘愿: 垄断资本主义劳动过程的历史变迁》, 林宗弘等译, 台北: 群学出版有限公司。
- 倪志伟, 2002,《市场转型理论: 国家社会主义由再分配到市场》和《一个市场社会的崛起: 中国社会分层机制的变化》, 均见边燕杰主编,《市场转型与社会分层——美国社会学者分析中国》, 北京: 三联书店。
- 魏昂德, 1996,《共产党社会的新传统主义——中国工业中的工作环境和权力结构》, 龚小夏译, 香港: 牛津大学出版社。
- 《中国统计年鉴 1996》, 1997, 北京: 中国统计出版社。
- 《中国统计年鉴 2006》, 2007, 北京: 中国统计出版社。
- Lee Ching Kwan 1999 “The Transformation Politics of Chinese Working Class.” in *Chinese Quarterly* 2.
- Nee, V. & Sijin Su 1990, “Institutional Change and Economic Growth in China: The View from the Villages.” in the *Journal of Asian Studies* 49(1).

作者单位: 沈阳师范大学社会学系(刘平)

北京大学社会学系(王汉生)

内蒙古大学社会学系(张笑会)

责任编辑: 罗琳

PAPER

Cooperation and Unconfrontational Resistance: Tenacious weapons of the weak *She Xiaoye* 1

Abstract This paper is based on a decade-long field research in villages in moderately developed areas in the eastern and southern parts of China. It analyzes peasant strategies in coping with the various pressures coming from local non-agricultural processes, the violence of urbanization, local developmental imperatives and privatization. It pays special concern on the regeneration of peasant cooperative mechanisms. It argues that Chinese peasants are holding close to a principle of justice characterized by “sustainable prosperity without endangering livelihood” because they face uncertain livelihood and security prospects under current political, social and economic conditions. This principle is rooted in grassroots practices. Peasants adopt a strategy that utilizes what I call “tenacious weapons”, which are strong yet supple to use. That is to say, peasants adopt a form of resistance that is not confrontational, but focuses on withholding opportunities of being grabbed or deprived by outsiders. They do not refrain from using collective power to publicize their concerns and gain legitimacy for their actions.

The Crisis of Legitimacy and Space of Rationality in Urban Development *Chen Yingfang* 29

Abstract: This paper focuses on the formation of urban development model in China, the mechanism of urban development, and urban residents’ experiences in relocation and dislocation in the process. Through an analysis of urban governments’ strategies in the urban development and mechanism in cultivating new value spaces, the paper also tries to respond to the discussion about how “urban miracle” and “system miracle” could have happened in China. The last part of the paper examines the barriers in achieving fairness and justice in the process of urban transformation in China.

Changing in the Work-unit and Differentiation in the System: The large state-owned enterprise with restricted incorporation (LSOERI) as an example *Liu Ping, Wang Hansheng & Zhang Xiaohui* 56

Abstract: In this paper, the author takes the large state-owned enterprise with restricted incorporation (LSOERI) as the research object to discuss two issues. One is about some new work-unit system characteristics of LSOERI, which is developing rapidly after the old work-unit system as a whole has been disintegrated, and the other is how to understand the factors of social group that promote the social division and impact on social structure. The authors hold that the differentiation of the system should not be explained by the logic analysis of market mechanisms but by the social logic of traditional mechanisms. It is impossible for the class integration under the condition of large-scale coexistence of two social differentiation mechanisms.

Tocqueville's Unique Interpretation of Democracy: democracy as "état social" *Ni Yuzhen* 79

Abstract: This paper examines the unique perspective of Tocqueville with which he interpreted democracy: the *état social*. Firstly this paper explains why Tocqueville interpreted democracy from this perspective, then it tries to argue that the richness of the interpretation of democracy by Tocqueville dues mainly to this unique perspective: Tocqueville described and analyzed a democracy not only as political regime but as idea, emotion and mores. By analyzing democracy as idea and emotion, Tocqueville argued that democracy accorded with the nature of human being, that is why democracy is justical. But since democracy shaped a new human type — the modern individual, and modern individual showed some characteristics against liberty, in order to hamonize democracy and liberty, modern individual should be educated and should learn how to keep free.

The Informal Constraint of Local Governments: A case study of conflict between law and folk conventions *Cao Zhenghan & Shi Jinchuan* 92

Abstract: In China, there are invisible rules restraining the behaviors of local governments which are folk conventions. Although the folk conventions are possibly inconsistent with the contemporary law, they contribute to property right demarcation and social stability, and establish a commonly perceivable baseline of governments' behaviors, therefore restrain the local governments' power in a limited way. To some extent, folk conventions in China are de facto constitutions which sustain economic growth.

Measuring Community Social Capital: An empirical study
..... *Gui Yong & Huang Ronggui* 122

Abstract: Measurement is a crucial topic in social capital research. Specifically,