

市场转型时期国企工人的群体认同与阶级意识

吴清军

提要: 本文结合一个案例具体阐释了在市场转型时期,拥有共同经历的国企工人的群体认同和阶级意识产生的过程及特征。在具体分析中,分别阐述了国企工人的利益共识产生的过程和原因,以及构建群体认同和阶级意识的要素和过程,从而提出了本文的中心命题,即国企工人的群体认同和阶级意识产生于生产过程之外。文章认为,国企工人抗争的本质并非是雇佣劳动力与资本的斗争,导致国企工人形成群体认同和阶级意识的也并非工厂纪律,而是社会制度变迁和单位管理层的腐败。

关键词: 群体认同 阶级意识 制度变迁 生产过程

汤普森(E. P. Thompson)在《英国工人阶级的形成》前言中指出:“当一批人从共同的经历中得出结论(不管这种经历是从前辈那里得来还是亲身体验),感到并明确说出他们之间有共同利益,他们的利益与其他人不同(而且常常对立)时,阶级就产生了。”(汤普森,2001/1963:1—2)在这句话里,汤普森实则指出了阶级形成的几个根本性要素,他认为在阶级形成过程中,阶级成员除了具有共同的经历之外,还需认知到共同的阶级利益,即产生阶级意识。显然,汤普森的观点继承了传统马克思主义关于阶级形成理论的传统。在传统马克思主义的思想中,“自在阶级”必将成为“自为阶级”,但是这一转变需要进行阶级意识的启发和组织动员(转引自李春玲,2005:265)。所以,阶级成员对共同利益的认同和阶级意识的产生是阶级形成的关键性要素,那么,在中国的市场转型时期,拥有共同经历的国企工人是否产生了这种利益共识呢?并且,这种利益共识是否是一种阶级意识?这种阶级意识产生的过程具有哪些特点?为了回答这些问题,本文将结合一个案例进行分析。下面分成四个部分进行详细论述,一、阶级意识的概念和理论;二、利益共识是如何产生的?三、传统国企工人的群体认同与阶级意识;四、阶级意识形成的理论探讨。

一、阶级意识的概念与理论

与其他基本概念一样,马克思本人并没有对阶级意识的概念做出具体的界定,但是,在马克思的整个阶级分析中,阶级意识是个至关重要的概念。马克思赋予了工人无产阶级革命的历史任务,但他并没有在理论上说明工人如何从经济的生产者转变为政治的行动者。在《哲学的贫困》一文中,马克思在区分“自在阶级”与“自为阶级”的时候认为,仅仅是大批工人的共同经济地位和他們与资本家的共同利害关系,只能使他们对资本来说形成一个“自在阶级”;只有在他們与资产阶级的对立和冲突中,逐渐意识到自己的共同处境和利益,并团结起来,才能成为一个有意识的“自为阶级”(马克思,1961/1847)。在这一表述中,马克思指出,自为阶级不仅在客观层面,而且在主观上要对自身所处的阶级关系有明确的认识,确立自己作为归属的阶级之一员的角色感,即阶级意识,尔后才可能产生阶级意识驱动下的阶级行动,从而完成工人阶级的历史使命。阶级意识的产生是“自在阶级”转变为“自为阶级”的关键环节和不可或缺的要素。

按照马克思的思路,卢卡奇(Georg Lukacs)对马克思的阶级意识概念做了辩证的解释。他在写于1920年的《历史与阶级意识》一书中,潜心阐释了马克思的“阶级意识”理念,并将之上升到无产阶级最终的历史使命得以达成的前提高度。根据卢卡奇的界定,阶级意识就是对生产过程中特定的地位所做出的适当及合理的反应,而这些反应则要归因于生产过程中特殊类型的地位。因此,阶级意识既不是组成阶级的单个人所思考或感觉的东西的总合,也不是其平均值。而且整个阶级在历史上有意义的活动,最终是由这种意识所决定的,而不是由个人的思想所决定的——这些行动只能根据这种意识来理解。所以卢卡奇认为,在理解阶级意识的概念时,并不能把实际的心理意识状态和阶级意识相混淆,而要把阶级意识同经验实际的、从心理学的角度可以描述、解释的人们关于自己的生活状况的思想区别开来(卢卡奇,1992/1923)。如果从这一理解出发,那么卢卡奇认为,阶级意识——抽象地、形式地来看——同时也是一种受阶级制约的对人们自己的社会的、历史的经济地位的无意识。从卢卡奇的阐述中我们可以看出,阶级意识是超越于阶级集团中个人观念之上的“群体意识”,就这一点而言,非常

类似于涂尔干的超越个体之上的“社会事实”或“集体的意识表象”，它绝不等同于个人思想的集合。按照这种“群体意识”的理解，后来米尔斯(C. Wright Mills)从三个方面对阶级意识的概念进行了界定：其一，对本阶级利益的理性认识；其二，对其他阶级利益不合理性的认识及有意识反对；其三，对运用集体政治手段达到集体政治目的以实现自己利益的认识及随时行动的准备(米尔斯, 1987: 363—364)。

在马克思主义的传统中，关于阶级意识的表述及具体运用，在不同理论家的思想中存在着很大的争议。赖特(Erik Olin Wright)把对阶级意识的表述归结为两种，他认为，对某些理论家来说，阶级意识被看作是阶级作为群体性实体的一个对应现实的或者被赋予的特征，而对另一些人来说，阶级意识则被理解为人类个体作为阶级成员的具体属性(赖特, 2006/1985: 244)。赖特认为，卢卡奇的观点是第一种观点最好的表现，卢卡奇根据对应现实的条件定义了阶级意识：阶级意识是人们作为生产过程中特定定位上的占据者所感觉和所相信的——如果他们是理性的(赖特, 2006/1985: 244—245)。阶级意识的第二种一般看法是把它看成是人类个体的具体主观性的一个特殊方面。只要阶级意识涉及到对宏观社会的解释，那这种解释就凭借着它帮助解释个人选择和行动的方式而实现。在这种用法中，只要这一术语被应用于群体或组织，它要么指的是个人意识在相关总量中的模式分布，要么就是描述主要趋势的特征的方法(赖特, 2006/1985: 245)。但赖特同时也指出，这样一种超个体的实体，尤其是“阶级”，由于它们并不是具有头脑、能够思想、能够权衡选择和具有偏好等实体种类，因而并不具有字面意义上的意识。赖特认为马克思主义这些对阶级意识的系统探讨，都倾向于迷恋哲学和方法论议题，其结果是，这些系统的讨论都没有关注对它所解释及得出结论中的经验问题(2006/1985: 241)。

所以，近年来，许多马克思主义学者都致力于探讨阶级意识在经验研究中的可操作性定义。奥尔曼(Bertell Ollman)定义了从劳工的阶级处境发展成为阶级意识的九个步骤，他认为每一步对劳工阶级来说都是艰苦的难题。这九个步骤分别是：首先，工人们必须认识到他们有特殊的利益；第二，他们必须有能力认识到，他们个人之所以具有这样的利益，其实是因为他们所具有的阶级成员之身份；第三，他们必须能够分辨马克思所说的作为工人的主要利益和其他较不重要的经济利益；第四，他们必须相信：他们的阶级利益比其他身份，如国家、宗教、种族

等之成员所具有的利益来得优先；第五，他们必须真正地仇恨剥削他们的资本家；第六，他们必须体认到，不论是多么模糊，他们现有的处境是可以改善的；第七，他们必须相信，他们乐意透过自己的努力来改善；第八，他们必须相信马克思或马克思主义运动领导人的策略是达到这些目的的最好方法；第九，在他们具有以上这些条件之后，当时机来临他们是否能毫无畏惧地行动（转引自吴乃德，1994：109—149）。

从这九个步骤来看，奥尔曼对阶级意识给出了最严格的定义。这种定义下的阶级意识，在历史上可能很少出现，当它出现的时候，大概也只发生在很少一部分的劳动者身上，或者发生在参与工人阶级运动的知识分子的身上（吴乃德，1994：119）。而迈克尔·曼（Michael Mann）的定义则比较容易操作，他整理了马克思主义传统对阶级意识所做的定义，得出了其中四个最为基本的要素。第一，阶级的认同：将自己定义为工人阶级，在生产过程中与其他劳工扮演同样的角色；第二，阶级的敌对：认为资本家及其代理人是他的敌对者；第三，阶级的整体性：个人在社会中的处境，以及社会整体的风貌都由上述两者所决定；第四，对另一种社会制度的追求：透过与其敌对者的斗争，追求另外一种社会制度（Mann, 1973: 13）。在这些可操作性的定义基础上，吴乃德归纳出阶级意识的三个基本要素，他认为相同阶级地位上的民众，要发展出其特定的社会和政治态度，甚至成为一个集体的行动者，都需要三个共同的要素：对自身阶级的认同，对自身特殊的阶级利益的认知，对改变现有秩序的可能性的认知（吴乃德，1994：116—117）。他认为这三个阶级意识的元素，既是阶级意识的不同面向，也是阶级意识发展的不同阶段。^①

从吴乃德的分析中我们可以看出，他所指出的阶级意识的三个要素，实则是对迈克尔·曼提出的四个基本要素的综合及阐释。所以，本文也将按照迈克尔·曼的思路来具体分析在市场转型过程中国有企业工人的群体认同和阶级意识。但与这些理论相区别的是，处于市场转

^① 吴乃德认为，任何阶级的成员要发展出符合其阶级利益的意识和行动，首先必须对其阶级地位有所认识，对同一地位的成员有相互的认同。除了认同之外，阶级的成员还必须认识到：作为这个阶级的成员，他有其特定的利益，同时这些利益是因其特定的阶级地位而来，因此他与其相同阶级地位的成员之间是利害与共的。除此之外，对这项阶级利益的认知，也让阶级成员了解到其利益的剥夺者，也就是界定与其敌对的阶级。具备以上两个元素之外，阶级成员必须同时也认识到其利益的被剥夺并非本然，并非不可改变的。只有当他们认识到另一个选择的可能性（不论是政策的选择还是制度和体制的选择），他们才可能有所行动（吴乃德，1994：117—118）。

型中的国企工人并非处于资本主义劳动力市场中的工人阶级,他们所经历的是从单位体制走向劳动力市场的过程,阶级意识也存在着很大的差别。因此,本文不仅要分析他们到底产生了怎样的利益共识和认同,而且首先要分析他们到底存在着哪些共同的利益,又是哪些因素促使他们形成了利益共识。本文还要分析,在他们看来所谓的“敌对的剥夺者”具体指的是哪类社会群体,在此基础上,他们寻求一种怎样解决问题的渠道并通过哪种方式表达出来。

二、国企工人的利益共识是如何产生的?

自汤普森提出了阶级最终是在工人亲身经历过的体验基础上形成的观点之后(汤普森,2001/1963:3—4),有关阶级形成的学术研究普遍接受了这一观点。具海根(Hagen Koo)在研究韩国工人的阶级形成时就继承了这一点,但他结合了韩国独特的文化和政治体制,提出了韩国工人与19世纪英国工人不同的阶级体验。韩国工人亲身经历的体验是由儒家文化传统和家长制意识形态以及独裁主义国家权力所形成的,而这种亲身的体验促进了韩国工人的认同和意识(具海根,2004/2001:2—3)。那么,处于市场转型时期的中国国企工人的群体认同和阶级意识是在哪种亲身体验中形成的呢?

本文所要分析的案例来自东北C市一家大型拖拉机厂,该厂始建于1958年,曾是国家大型农机重点骨干制造企业,位于全国500家最大工业企业之列,1990年之前是该省规模效益最佳的大型国有企业之一。在整个计划经济时期,工厂的规模没有发生多大变化,职工人数一直保持在3000左右。随着城市经济改革的推进,拖拉机厂在20世纪80年代中期迎来了最辉煌的时期。当时正赶上农村经济发展迅速,小型农用拖拉机市场需求量大而产品紧缺,拖拉机厂抓住这一机遇大力开发市场。工厂的规模迅速扩大,职工人数也增至7000多。但好景不长,到20世纪90年代初期,该厂的效益迅速下滑,工人的福利待遇慢慢减少,但还能每月给职工开出工资。而从1997年7月开始,工厂陷入生产停顿状态,大多数职工开始在市场上自谋出路。

1999年,下岗分流政策已在全国推行,拖拉机厂从当年3月份开始执行“下岗分流、减员增效”的政策,留厂的职工仅在1000人左右。

对个人来说,能享受到“下岗”待遇意味着每个月可以领取一笔下岗补助费及获得再就业优惠的下岗证。1999年底,工厂成立“拖拉机集团有限公司”,新公司把下岗职工和原来工厂拖欠的债务扔给拖拉机老厂。有限公司的各个车间实行承包制,在岗职工实行按件计酬的工资制度,一般工人每月工资500元左右。

2003年工厂实行“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,“买断”补偿数额相比全民所有制“固定工”要少得多。工厂下达文件要求所有的合同工必须“买断”,每年工龄补偿592元。到2005年,拖拉机厂分两批把大部分全民所有制合同工的劳动关系全部买断。对于全民所有制固定工实行了另外一种改革方案,由于他们年龄比较大,有的工龄超过30年,补偿数额巨大,工厂不予买断劳动关系,而是给他们缴纳养老保险。而这些老工人也觉得再熬几年就退休了,等退休之后可以领取退休金。

2006年2月,市政府正式批准拖拉机厂依法实施破产。11月份,拖拉机厂启动破产程序并拟定了破产方案,2007年1月19日该方案在职代会上通过。从破产方案中我们可以看得出拖拉机厂当时的真实处境。企业亏损情况:2003年年末亏损4882.66万元,2004年为7000.43万元,2005年为4785.95万元;欠缴税金4087.27万元,其中增值税1751万元;拖欠银行贷款本金为49482万元,利息3877.2万元,本息合计高达53359.20万元;此外,工厂还拖欠目前在建工程款1431万元^①;工厂同时拖欠了职工巨额的债务,截止到2006年9月末,拖欠职工各类债务高达5032.9万元。其中,拖欠工资3878万元,差旅费138.7万元,职工集资款利息102.2万元,医药费328.33万元,采暖费305.28万元,交通费6.7万元,职工个人垫付养老保险费210.96万元,托儿费5.8万元,房改费41.38万元等;除此之外,工厂还拖欠市社会保险公司养老保险费9130万元。

企业要破产,将留下了一批等待身份转换的职工。截止到2006年10月末,拖拉机厂在册职工总数为3947人,在编职工3906人,即将退休职工41人,在编职工当中,全民固定工3466人,全民合同工440人。这些人员的身份将随着企业的破产而转为劳动力市场中的普通劳动者。^②

① 资料来源于《C市拖拉机(集团)有限公司产权转让招商策划书》。

② 以上关于企业账务以及职工人数的数字均来源于拖拉机厂公布的破产方案。

从1958年建厂到2007年破产,拖拉机厂经历了将近50年的历程。这是一家非常典型的国有企业,国家关于国有企业改革的绝大部分政策都在该工厂中留下了痕迹,特别是自1978年之后,拖拉机厂差不多执行了每一项关于国有企业改革的政策。从企业的角度来看,拖拉机厂执行了“利润包干”的经济责任制、承包责任制、股份制改革,以及建立现代企业集团改革等等企业改革政策;从工人的角度来看,工人经历了劳动关系改革、工资制度改革、社会保险和福利制度改革,以及“下岗分流”和失业“买断”等等政策,拖拉机厂工人在整个改革过程中差不多经历了所有关于国企职工所要经历的制度变迁。从拖拉机厂的发展历程我们可以清晰地辨识出国家政策在具体实行中的整个动态过程。在企业从辉煌走向停产再走向破产的过程中,拖拉机厂的职工也从单位体制下相对富裕阶层逐渐走向城市贫困阶层(吴清军,2006a)。

在我们的调查中发现,工人在经历了下岗、失业以及“买断”等政策之后,产生了强烈的不公正感。但是,区别于资本主义工人在工厂生产中体验的不公正感,拖拉机厂工人是在生产过程之外体验到的。这种不公正感主要来源于三种亲身体会。

第一,国企改革前后工人生活的强烈对比。在计划经济体制时期以及在20世纪90年代初期,拖拉机厂是C市大多数市民所羡慕的单位,职工的生活在整个C市也处于比较高的水平,但随着单位逐渐走向破产,职工的生活发生了根本性的变化。不仅自身生活水平下降,与其他社会阶层的收入差距也在拉大。在调查中我们发现,很多职工怀念计划经济体制时期和20世纪80年代的生活,当时那种衣食无忧、按时上下班的生活与目前贫困的生活状况形成了强烈的对比;第二,工人与工厂管理层的生活状况的鲜明对比。在工厂逐渐走向破产的过程中,一种巨大的反差现象在拖拉机厂出现了,一方面,工人整体逐步走向贫困的状态,而工厂领导层则过着一种在工人眼里被认为是奢侈的生活;第三,工人与其他社会群体的收入对比。在工人自己看来,他们不仅与社会上的富裕阶层存在着巨大的差距,甚至有些工人认为自己已沦落到社会最弱势的地位。

在工人们的认识中,他们的生活状况之所以与国企改革前、工厂领导层以及社会其他阶层产生如此大的差距,主要原因是他们的权利和利益受到了剥夺。对此,布莱切、李静君以及陈峰人都做过分析(Blecher, 2002; Lee, 1999b; Chen, 2000),但是他们并没有对国企工人的

权利做具体的界定,只是使用了“劳动权、就业权、保障权”等模糊的词语。实际上,在拖拉机厂工人的意识中,他们应该享有的权利可以分成两类:一类是国家原来通过隐性契约的方式所承诺的终身就业和福利保障权利;另一类是国家为推动市场经济的发展,在置换工人身份过程中通过法律和社会政策赋予的权利。

在传统单位体制下,国企工人享有最主要的两大权益就是终身就业权和较为全面的福利保障权,但随着单位制逐渐解体,这两项权利通过劳动关系、工资制度以及社会保障等制度变迁逐渐被取消了。制度变迁使传统国企工人意识到自身与国家和企业经营者的不同利益,促使他们形成利益共识。

在计划经济体制时期,工人阶级的群体认同是一种对他们的特殊身份的认同和对单位的认同。^① 在市场转型时期,制度变迁所产生的群体认同发生了变化。这一变化表现为两个方面,其一,转向对传统身份和权利的认同。传统产业工人在从单位走向市场的过程中,经历了两种截然不同的生活体验,正如拖拉机厂的工人,在20世纪80年代中后期开始的国企改革中,经济收入、社会地位以及政治地位的变迁使他们在两个时期的生活形成了强烈的对比。由此形成的反差感为传统国企工人群体提供了认同的基础,在此基础上所形成的是他们对国家政策的抱怨和不满。尽管陈峰认为,“由于国家垄断了所有的控制手段,在必要的时候,它可以强行实施一些危害某些社会群体利益的政策,而且在实施这些政策的过程中,它并不一定会遇到这些群体的公开反抗。工人也不例外。这不仅是因为国家的控制力量如此强大,以至于缺乏自己独立组织的中国工人不可能对这些政策提出挑战,他们除了默认

① 在计划经济时期,单位作为集各种职能于一身的总体性组织,是国家社会资源分配的组织通道,它几乎将城市中所有的社会成员都纳入到与国家直接相联系的组织体系当中,使城市社会高度组织化;同时,社会成员的身份也必须通过单位组织来确定,个人若离开单位将失去自己的身份,并且,单位组织成为国家配置稀缺资源的基本渠道,同时消灭了诸如市场等其他替代性渠道,使得组织成员高度依附于单位,这导致绝大部分社会成员的生存依赖于单位。因此,单位的类型、规模以及级别直接影响工人获取社会资源的多少。单位内的每一个工作人员生活的各个方面都与单位息息相关,并且单位内成员大体上是终身制,成员在各单位之间的流动也很少,所以,在每个单位内部的成员实际上形成了不同的身份群体,在工人无法从单位外的渠道获取资源的情况下,工人对自身所处的单位存在着高度的认同。故此,在计划经济体制下的工人,阶级意识和认同被身份认同和单位认同所取代,中国的工人并没有出现如资本主义财产私有制下的资本—劳动对立的阶级意识,而是在特殊的社会结构体制下出现了一种独特的意识和认同。

别无选择”(Chen, 2000)。但是,“默认”和“不反抗”并不说明他们对此没有产生不满和抱怨情绪。对计划经济体制时期的留恋和对目前处境的不安,使传统国企工人产生某种冲突意识,其直接指向的是变迁对其原来所享有的权利和利益的剥夺。但是,也正如前面所强调的,传统国企工人与国家之间是一种隐性的利益矛盾关系,即使在他们感受到整体利益受损的情况下,也不可能以此为抗争的理由,而只是隐含在工人与企业管理者间利益矛盾的关系之中。

其二,对国家政策赋予的权利和利益的认同。在国家从企业的劳动关系以及具体经营中退出后,它的角色主要是制定法律,以规范劳动力市场和调整企业的劳动关系。国家政策的具体实施由企业经营者来承担。假如企业管理层执行政策力度不够,或者利用职权损公肥私、贪污腐败,他们就会成为工人攻击和抱怨的直接对象。特别是管理层的腐败行为更是激发传统国企工人阶级群体意识的主要因素。在与企业管理层发生利益冲突的过程中,传统国企工人逐渐认识到作为一个整体的利益的存在。陈峰的研究也表明,企业改制是造成工人不满的主要和直接原因,它在劳动合同、工资、福利、津贴、养老金、失业补偿、劳动条件等一系列问题上,引发工人与管理者之间的争议(Chen, 2003),这些抗议的共识基础就在于国家政策赋予传统产业工人的权利和利益得不到实现。

所以,国企工人利益共识的产生是与两个进程密不可分的,一是国企工人的权利和利益被削弱的进程,二是国家法律制度和社会公共政策发展及推进的进程。而这两个进程都是在制度变迁中进行的。在劳动关系、工资制度、社会保障以及社会福利等制度的变迁过程中,我们可以看到,一方面制度变革削弱或剥夺了国企工人在计划经济体制时期所享有的权利和利益;另一方面,新颁布的国家法律和社会政策又赋予了国企工人新的权利和利益,这种权利和利益往往由于企业管理者和地方政府的行为无法获得实现。正是在这一过程中,工人形成了新的利益共识。这种利益共识来自于他们在制度变迁中的共同体验,是在国家意识形态、法律制度以及社会政策的共同促使下逐渐形成的。国企工人在市场转型中形成的新的利益共识成为他们形成群体认同和冲突意识的基础,也将为他们保护自身利益所进行的抗争活动提供动员基础。

三、国企工人的群体认同与阶级意识

在上面的部分,我们把国企工人在市场转型中受到削弱和剥夺的利益分成了两个部分,一是原有的在单位体制下形成的权利和利益,另一是在置换身份过程中法律制度和社会政策赋予的权利和利益。在调查中我们却发现,国企工人并非像研究者那样明晰地区分这两种利益,在这两种利益被剥夺的基础上所形成的冲突意识是混合在一起的。对于第一种权利和利益的削弱,国企工人并没有把抗争的矛头指向国家,而是形成了一种普遍的、对自己目前生活状况的抱怨,并把这种抱怨的矛头指向了企业管理层。对于这一现象,布莱切、李静君等人都了解释。布莱切认为中国的改革建立起了国家和市场的霸权,而工人则接受了其核心价值观。在这种情况下,工人很难界定到底应该由谁或者由什么来对他们的痛苦变迁承担责任,绝大多数工人已固化了一种意识,即他们的生活好坏取决于企业的状况,而没有过多地考虑根本性的原因,也没有考虑他们企业所处的特殊经济环境。他们在哪里受穷了,他们就批评直接导致他们贫穷的原因,所以,他们斗争的矛头往往直接指向企业的管理者,而非国家和市场制度(Blecher, 2002: 283—303)。李静君在1999年也提出类似的解释,她认为在由计划经济向市场经济转型的过程中,工人们不可能反抗全球化和市场自由主义的抽象力量。但是,她同时也指出,工人们能够辨识直接面对的对立者。地方政府机构、政府主管部门以及企业管理者便经常成为地方性劳工斗争的目标(李静君, 2006/1999)。以上两种观点都引用了葛兰西“霸权”(hegemony)的概念进行解释。而陈峰则从“道义经济学”的角度给予了另外一种解释,他认为工人中的许多人对自己目前的处境充满怨气,但是,对不期而至的市场经济,他们并没有采取十分敌视的态度,因为他们除了适应它,别无选择。只有在生存危机存在的情况下,工人才会对管理者的腐败行为采取抗议行动(Chen, 2000)。本文也发现了以上三位学者提到的一个共同现象,即国企工人的冲突意识直接指向的是企业管理者,而并非是国家或高层政府。但与他们解释的角度不同,本文从工人产生利益共识的基础出发进行分析,认为国企工人的利益共识是在国家意识形态、法律制度以及社会政策的促使下逐渐形成的,他们的利益还需得到上级部门的支持才能够实现,所以在抗争中他们不可

能产生与国家政策和意识形态相对抗的冲突意识,故而他们把对目前艰难处境的抱怨直接指向了企业管理者。

在本文的案例中,拖拉机厂工人针对企业管理者产生了怎样的冲突意识呢?概括起来说,本文认为具体表现为三方面:第一,工人对企业管理者经营无方的抱怨。正如布莱切所分析的,工人并不反对市场经济,即便那些受到市场经济冲击最大的工人,他们也认为市场竞争包括劳动力和收入市场化是正确的,市场经济比计划经济更有效率,相反,他们认为企业之所以差就是因为管理者没有按照市场经济原则进行管理和经营(Blecher, 2002: 283-303)。如拖拉机厂工人认为国家实行市场经济在方针政策上并没有错误,如果还是按照计划经济那样“吃大锅饭”,工厂的经济效益肯定好不起来。工厂之所以最后走向破产,主要原因就在于工厂领导没有抓住市场机遇,在企业管理和经营上跟不上市场经济发展的步伐。在笔者的访谈中,一些工人一再强调一个事实:拖拉机在东北仍然存有大量的市场。拖拉机厂工人并不反对市场经济,也不反对企业按照市场化的规则来治理工厂,他们所抱怨的是工厂管理体制的僵化、混乱状态以及工厂领导缺乏市场经营的策略。当然,大部分工人并没有专门的经济知识,也没有能充分证实市场经济就比计划经济好的资料和数据,但是,他们通过在日常生活中获取的信息和所见到的现象,特别是与其他生产同类产品的工厂相比较,觉得工厂的效益之所以不好,一个主要的原因就在于工厂领导缺乏正确的管理和经营策略。

第二,对工厂管理者贪污腐败行为的愤恨。陈峰在分析下岗职工的抗议行为时指出,工人如何看待生活中的不公正,会不会因为这些不公正而走上街头举行抗议活动,主要取决于两个因素,即生存危机和管理层腐败。同时他也指出,虽然生存危机和管理者腐败都是引起工人不满的原因,但是,二者在促使工人采取抗议行动时所发挥的作用完全不同。生存危机是一个根本性的因素,只有在生存危机存在的情况下,管理者腐败才能诱发工人采取抗议行动。换言之,如果管理者的腐败行为对工人生活不产生重要的影响,工人一般对此采取默认的态度(Chen, 2000)。但是,在调查中我们发现,企业管理者的贪污腐败行为虽然不一定能促使工人产生集体抗议活动,但并不说明不会促使工人产生敌对意识。在大部分拖拉机厂工人中普遍存在着这样一种认识,即工厂之所以破产,主要原因是工厂领导贪污腐败。工厂领导的贪污

腐败行为，特别是管理层对国有资产的侵吞，是工人最能直接感受到的，也最能促使工人产生愤恨的心理。工人在他们贴出来的告示中，义正词严地谴责企业领导人的贪污腐败。在我们的访谈中，工人们经常拿70、80年代的工厂领导与现在的管理者做对比，对后者的贪污腐败行为表达出愤慨之情。当然，对大部分工人来说，他们很难掌握企业管理层贪污腐败的实际数据，但是能够在日常生活中目睹工厂的固定资产日益减少，感受到工人的生活日益艰难。在这几种反差对比中，工人往往把工厂管理者当成剥夺自身利益的罪魁，将抗争的目标直接指向工厂管理层。

第三，对工厂管理者不落实国家政策的怨恨。本文的第二部分已指出，国企工人权利意识的一个主要来源是国家的法律制度和社会政策。但在拖拉机厂，国家的政策往往无法实现。比如，下岗生活补助费达不到国家政策制定的标准、下岗再就业工作无法开展，以及买断工龄的补偿金达不到国家的标准等等。正如李静君所言，中央政策与地方具体执行情况之间的差距，往往为工人的抗争提供了空间（Lee, 1999b）。在调查中我们也发现，这种差距是促使工人对企业管理者产生冲突意识的重要来源。工人们在访谈中经常会这样表达：“中央的政策是好的，就是下面执行得不好”。在工人们的意识当中，国家的政策是维护工人利益的，并且对工人的利益也做了非常明晰的规定，但是这些政策一旦在工厂中执行起来就与政策的精神不相符。工厂这种不落实国家政策甚至与国家政策相背离的行为，使管理者成为工人们指责的对象。

随着国家法律制度和社会政策的建设和信息的公开化，以及传播媒介的多样化，工人可以通过多种渠道了解到这些信息。他们可以对照这些法律制度和社会政策，很容易发现工厂在执行过程中出现的错误和与国家政策背离的地方。当工人们遇到这些问题时，他们一方面是求助法律保护合法权益，另一方面是请求上级政府对工厂管理者进行监管和惩处。但是，在拖拉机厂20多年的改制当中，工人们所遇到的问题大部分未得到解决。在工人们看来，他们的问题之所以得不到解决，主要原因就在于地方政府在背后支持企业管理者，因此，地方政府往往也成为了工人们冲突意识直接指向的对象。

通过以上对国企工人冲突意识三个方面的分析，我们可以辨识出一种完全不同于资本主义经济制度下劳资冲突中所表现出来的工人阶

级意识。在市场转型时期,中国国企工人并非像西方工人那样对国家的威权和资本家的剥夺表现出阶级意识,而是把抗争的矛头指向了直接导致他们生活困境的企业管理者。在工人的意识当中,市场经济改革是大势所趋,是整个国家发展的大方向,这是不容置疑的。但是对企业管理者不按照市场原则进行管理和经营是可以指责的,正是由于管理体制僵化才导致了企业效益的低下。对于那些生活来源依赖企业经营状况好坏的工人来说,这直接导致了他们的利益受损。再者,企业管理人员的贪污腐败和国有资产的流失,也一直是工人们所指责的。国有资产流失不仅损失了国家的利益,更为直接的是损害了工人的切身利益。在工人们眼中,这些国有资产是经过他们三代人的艰苦奋斗才积累起来的,现在被企业管理者挥霍一空,损失最大的就是他们。并且,工人利益的实现是依托于这些国有资产的,如果国有资产没有了,他们的利益更无法得到实现。另外,企业管理者不落实中央的政策,在工人的意识中,是对他们利益和权利的直接剥夺。国家的法律制度和社会政策是维护工人利益的,但是由于企业管理人员的执行不力或者背离法律制度和中央精神,致使法律和政策变成一纸空文,工人们的权利和利益也无法得到实现。以上三个因素混杂在一起,在工人当中产生了一种针对企业管理人员的“敌对”意识。

四、理论探讨:阶级意识产生于生产过程之外

关于工人阶级的阶级意识是如何形成的,尤其是文化传统对阶级意识的形成有何作用,马克思并未做具体深入的探讨。马克思强调的是生产过程,他把社会制度、历史和文化的因素都溶入了对生产过程的研究。而马克思之后的学者则将研究目光投注于工人组织、政党、纲领性文件、政治事件及经济斗争等工人阶级意识的外在表现上,对工人阶级意识内在的历史和思想渊源则鲜有分析,其结果是形成了刻板的、结构化的斯大林主义。汤普森的《英国工人阶级的形成》一书突破了这一桎梏,他致力于突破当时占马克思主义研究统治地位的结构—化约主义(structural-reductionist),或者说是简单的经济决定论。汤普森在马克思生产关系决定阶级意识理论的基础上,强调了文化和社会制度在阶级意识形成过程中的重要作用,确定了所谓的历史主义(historicist)

和建构主义视角。

到20世纪80年代后期及90年代,受汤普森和埃拉·卡兹尼尔森(Ira Katznelson)^①等人的影响,有学者开始利用研究西欧和美国工人阶级形成的理论和方法,来研究20世纪中期新兴的、非西方资本主义国家工人阶级的形成历史,即研究从殖民地、半殖民地的前资本主义国家向资本主义国家转型过程中工人阶级形成的历史,涌现了一批比较经典的文献,例如:具海根在《韩国工人》中研究了韩国工人在20世纪50—90年代形成的历史(具海根,2004/2001),查克里巴蒂(Dipesh Chakrabarty)在《工人阶级历史的再思考:孟加拉1890—1940》中研究了印度工人在1840—1950年的历史(Chakrabarty,1989),塞德曼(Gay W. Seidman)在《制造斗争——1970—1985年巴西与南非的工人运动》中研究了南非和巴西在20世纪70年代和80年代中期的工人阶级历史(Seidman,1994)。他们分别看到了资本主义生产关系引入到前资本主义社会后,工人阶级形成和阶级意识产生的过程,把以欧美为中心的阶级形成理论引进了对非西方国家工人阶级的解释。他们都强调,并不是有了资本主义生产关系就一定能带来如西方资本主义国家的工人阶级的意识和行动,在分析工人阶级的形成和阶级意识时应该把特定社会的结构和文化、政治因素考虑进去。

从以上的文献当中,我们可以看到,汤普森否定了简单的生产关系决定阶级意识的理论,认为生产关系和文化的共同作用决定了阶级意识,但是他仍然认为工人阶级的阶级经历主要是由生产关系所决定的,因为人们在出生时就进入某种生产关系,或在以后被迫进入。具海根等人认为,工人阶级的斗争意识和政治意识,最终的根源是工厂中极度滥施权威和专制霸权,工人在工厂中体验到了强烈的不公正感,对资本家和管理方积蓄了强烈的愤恨,强调的是工人在生产过程中的共同体验对产生群体认同和阶级意识的重要作用。

但是,如上文分析的拖拉机厂的案例所显示的,在中国转型时期,

① 卡兹尼尔森和阿里斯蒂德·泽尔博格(Aristide R. Zolberg)在《19世纪工人阶级形成:西欧与美国的模式》(*Working-Class Formation: Nineteenth-Century Patterns in Western Europe and the United States*)中对工人阶级的形成提出了比较历史研究的方法,并且,他们明晰了阶级的概念,把阶级概念从传统模型的两个层面扩展为四个层面,即从原来的“自在阶级—自为阶级”扩展为资本主义结构、生活方式(ways of life)、意识倾向(disposition)以及集体行动(collective action)。具体内容详见吴清军,2006b。

我们看到的是另一种情况,即国企工人的群体认同和群体意识并不是在生产过程中产生的,而是在工厂生产过程之外产生的。与工人反抗控制和剥削他们的工业纪律不同,国企工人的群体认同是在国有企业改革过程中,对逐渐失去的体制身份以及体制身份所拥有的权利和福利的体验中形成的,他们体验到的不公正感是外在于生产过程的。在马克思、汤普森等人的阐释中,工人阶级在工厂生产过程中产生了阶级意识,抽象地说,工人阶级的斗争本质是雇佣劳动力—资本的斗争,这在马克思的论述中是直接表述出来的,而在具海根和查克里巴蒂的表述中则加入了文化和政治的因素,认为工人阶级是在对文化和政治权力协同资本一起压制工人的工厂纪律中形成群体认同的。但与此相区别的是,导致国企工人形成群体认同和阶级意识的并非是工厂纪律,而是社会制度变迁和单位管理层的腐败。正是因为自20世纪80年代中期以来的国有企业改革的制度变迁,逐渐剥夺了下岗失业人员原有的体制身份、福利待遇及工作机会,而社会制度的变迁又是由单位管理层来具体执行的,所以下岗失业人员在体制身份和权利被剥夺的过程中,共同的经历、共同的体验使他们非常容易产生群体认同和阶级意识。

这里所说的制度变迁主要涉及三大制度:劳动关系、工资制度以及社会保障和福利制度。在20世纪80年代中期以来的国有企业和集体企业的改革中,我们看到了这三项制度的一个基本趋势,即劳动关系的市场化、薪酬制度的市场化、社会保障制度的社会化和市场化,以及单位福利制度的取消(沃尔德,1996/1986;常凯主编,1995;郑功成等,2002;李琪,2003)。这些制度变迁逐渐打破了传统计划经济体制时期的身份制和单位制,传统的国企工人也逐步成为劳动力市场中的普通劳动者。通过20多年的改革,国企工人的身份体系已经趋于瓦解。一方面,在改制后的企业中,工人已成为劳动力市场中的被雇用者;另一方面,自1997年开始实行的职工大规模“下岗、失业”政策之后,大量的国企职工失去了原有的身份成为城市失业者。而通过养老、医疗和失业等三大保险制度的改革,传统的以单位为主体的保障体系被打破了,传统国企工人逐渐走向劳动力市场和市场化和社会保障体系。并且,通过福利制度的改革,国企工人原来在单位所享有的生活福利逐渐走向了市场化消费。

在制度变迁的过程中,国企工人与国家以及企业管理层的关系也发生了根本性的变化。在资本主义社会中,生产资料私有制的生产关

系带来的是资本主义社会一个最基本的矛盾关系,即资本与劳动力的矛盾关系,资本家通过对工人劳动的剥削从而占有剩余价值。早期大部分关于工人阶级形成的理论,都是围绕这一核心问题展开的。但是,在社会主义市场经济转型时期,劳动关系的市场化所带来的矛盾关系并非建立在一个阶级对另一个阶级的劳动剥削的基础之上的,而是国家通过制度的变迁逐渐削弱传统产业工人在计划经济体制时期所享有的权利和利益。正如赖特所说,在国家社会主义社会,劳动分工的协作一体化通过中央政府的计划而扩展至整个社会,导致剩余的剥削性转移的机制包括由中央计划官僚根据等级原则占有和分配剩余。因而,与之相应的阶级关系是管理者/官僚——控制组织资产的人——同非管理者之间的关系,整个社会的阶级关系是以组织资产剥削为核心的(赖特,2006/1985:86)。在市场转型时期,对传统国企工人的权利和利益的剥夺也是通过制度变迁来实现的。但是在这里所形成的阶级关系的基础并非是建立在生产资料私有制之上的资本对劳动的剥削,而是建立在制度变迁基础上的国家和企业管理者对传统国企工人既有权利和利益的剥夺。在这一过程中所形成的也不是资本与工人之间的矛盾关系,而是国家—企业管理者—工人三者之间的利益矛盾关系。在这三个利益主体之间形成了两对基本的矛盾关系,即国家与传统国家工人之间隐性的利益矛盾关系、企业管理者与传统国企工人显性的利益矛盾关系。

在计划经济体制时期的劳动关系中,这种关系的两个终极是国家和企业的工人,国家成为惟一的“雇主”,负责配置劳动力,确定社会的工资水平,决定社会的福利标准等,而受雇的一方是全体劳动者中的一部分生活在城镇的人。于是,在企业内,管理者和被管理者都是受国家雇用的,在法律上他们之间并没有身份和社会地位方面的差异,只有“社会分工”的不同(李琪,2003:2)。这种关系具有由三个不同层次的利益所组成的利益结构。在这个结构中,国家一直主张企业内部劳动关系双方利益的一致性和共同性,反复强调职工的个人利益、企业的集体利益、社会整体利益都是由国家来代表。国营企业的管理者仅仅是国家与工人之间的“中介”,在劳动关系中只负有两项职责,其一,执行政府的有关人事政策;其二,向职工传达政府的政策。自20世纪80年代以来的国企改革和劳动关系改革促使了这三者所扮演的角色和利益关系的变化。沃尔德把国家角色的变化概括为两个方面,其一,政府取

消了劳动力分配计划,并将招收和解雇劳动力的权力返还给企业经营者,而它则只负责对这些权力的行使进行监督;其二,政府不再直接介入企业的工资分配,因此,企业经营者可以自行确定企业的工资水平、工资形式和分配方案(沃尔德,2002/1991:116—144)。从这两方面我们可以看出,政府正逐渐退出企业的劳动关系和社会福利的供给。政府的退出打破了原来国家对工人终身就业的隐性契约关系和高福利的待遇,但是当政府取消了以企业为基础的劳动保障制度之后,并没有为工人提供一个新的有效的社会保障和福利制度网络,工人陷入了两种制度之间的断裂之中(Lee, 1999a)。所以在劳动力市场和劳动保障制度都还不健全的情况下,政府的退出导致了传统产业工人在这一过程中的利益受损,不仅逐渐失去了终身的职业保障,也失去了各种在计划经济体制时期所享有的权利和待遇。实际上形成了传统产业工人与国家的利益矛盾关系,但这种利益矛盾关系是隐含在工人与企业管理者矛盾关系之中的。

在政府退出之后,国有企业劳动关系的主体——即工人与企业管理者——逐渐得到明确。由于劳动制度的改革和法律的规定,企业经营者逐步成为一个独立的“管理主体”(李琪,2003:11)。企业管理者的权力加大了,他们不仅获得了雇用劳动力的权力,可以根据企业的生产需要决定雇用的数量和劳动力的质量;而且,他们也有根据企业的生产需要和工人的表现解雇或者裁减工人的权力。尽管经营者的权力在很多方面受到了法律的限制,但是法律仍为他们行使这些权力提供了一定的依据。另外,在决定企业的内部人事管理事务方面,经营者的权力也在逐渐加大。这些变化都标志着工人在企业中所直接面对的将是企业的经营者而非最初决定他们工作和福利的政府(李琪,2003:11)。随着企业经营者权力的增大,特别是经过20世纪90年代末期大规模的企业改制之后,工人在企业中的地位下降,与企业经营者之间在利益和收入方面的差距也逐渐加大。当企业目标转为利润导向的时候,工人成为工资收入者;在竞争的劳动力市场中,工人成为商品(White, 1996: 433—457)。随着改革的深入,政府不再代表企业利益,企业不能代表工人利益,原有的一体化利益结构不复存在,工人个人的利益意识越来越强烈,工人与企业经营者之间利益冲突的矛盾关系形成了。

正如上文所分析的,制度变迁促使传统国企工人意识到自身与国家和企业经营者的不同利益,正是在劳动关系、工资制度、社会保障以

及社会福利等制度的变迁过程中,我们可以看到,一方面制度变革削弱了国企工人在计划经济体制时期所享有的权利和利益,而另一方面,新颁布的国家法律和社会政策又赋予了国企工人新的权利和利益,但是这种权利和利益由于企业管理者和地方政府的行为往往无法得到实现。所以,这两个权利和利益被削弱的过程促使了国企工人群体意识和阶级意识的产生。与具海根一样,本文也强调文化和政治在工人阶级形成过程中的重要作用,区别是本文在具体分析中加入了另外一个重要的因素,即制度变迁的因素。正是在制度大变革的背景下,制度赋权与剥权相结合的进程促使了传统国企工人在市场转型中形成了阶级意识。

所以,本文认为,在中国市场转型时期,国企工人的群体认同和意识并不是在资本对劳动的剥削关系中产生的,而是建立在制度变迁对工人既有的权利和利益的削弱及剥夺的基础之上的。与工人反抗控制和剥削他们的工业纪律不同,国企工人的群体认同是在身份制和单位制的解体过程中,在权利和利益被削弱或被剥夺的亲身体验中,产生了强烈的不公正感。正是在这种不公正感产生的过程中,国企工人逐渐意识到自身与其他群体存在利益上的区别,从而形成区别于其他阶层的利益共识。

五、小 结

上文我们结合拖拉机厂的具体案例,对国企工人的群体认同和意识产生的过程、内容等做了具体分析。同时,本文也指出,国企工人群体认同和意识的产生和发展是与两个进程密不可分的:一是国家法律制度和社会政策的发展和推进的进程;二是国企工人的权利和利益被削弱的进程。正如具海根在分析韩国工人阶级形成时所指出的,国家权力和传统文化在工人阶级形成中起到的是双重和矛盾的作用,即同时既压抑也促进了工人的认同和意识(具海根,2004/2001:3)。但是,在中国的市场转型时期,国企工人与韩国工人以及19世纪欧美工人的群体认同和意识存在着一个根本的区别,后者的阶级意识直接指向的是威权国家和剥夺他们劳动的资本家,然而国企工人矛头指向的则是企业的管理者。之所以出现如此现象,是因为国企工人群体认同和意识

的基础主要来自于法律制度和社会政策赋予他们的权利和具体的利益。在工人们看来,法律制度、国家政策和中央精神是至高无上的,同时也是他们用以评价自身行为和企业管理者行为的价值标准和行为准则,即便他们发动抗争性的活动,他们的目标指向的也仅仅是企业管理者,顶多也就指向地方政府包庇或纵容企业管理者的行为,他们并不反对国家改革的政策以及市场经济制度。在此基础上,我们得出一个初步的结论,即处于市场转型时期的国企工人的阶级意识并非在生产过程之中产生的,而是在生产过程之外产生的。

故此,我们在分析国企工人在寻求解决问题的途径时,应该对迈克尔·曼和吴乃德提出的阶级意识形成的要素进行修正。迈克尔·曼认为基本要素之一是工人对另一种社会制度的追求(Mann, 1973: 13),而吴乃德把这一要素修正为对改变现有秩序的可能性的认知,而另一个选择的可能性就不仅仅包括对另一种制度和体制的选择,而且也包括对另一种政策的选择(吴乃德, 1994: 117—118)。但是,国企工人在群体意识的形成中并非要改变现实的体制、制度以及国家政策,而是寻求改变制度和国家政策具体实施的另外一种方式,以使这些制度和政策得到具体的执行和落实,从而使制度和国家政策赋予他们的权利和利益得以实现。

参考文献:

- 阿隆, 2003/1964,《阶级斗争:工业社会新讲》,周以光译,南京:译林出版社。
- 博兰尼, 1989/1957,《巨变:当代政治/经济的起源》,黄树民、石佳音、廖立文译,台北:远流出版事业股份有限公司。
- 波朗查斯, 1981,《政治权力与社会阶级》,叶林、王宏周、马清文译,北京:中国社会科学出版社。
- 常凯主编, 1995,《劳动关系·劳动者·劳权——当代中国的劳动问题》,北京:中国劳动出版社。
- 《当代中国》丛书编辑部编, 1987,《当代中国的职工工资福利和社会保险》,北京:中国社会科学出版社。
- 恩格斯, 1956/1886,《英国工人阶级状况》,中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局译,北京:人民出版社。
- 格伦斯基主编, 2005,《社会分层》,王俊等译,北京:华夏出版社。
- 黄洪, 1994,《香港劳工阶级的形成:宏观、微观及中程之分析》,刘兆佳、尹宝珊、李明堃、黄绍伦编,《阶级结构与阶级意识比较研究论文集》,香港:香港中文大学香港亚太研究所。
- 具海根, 2004/2001,《韩国工人——阶级形成的文化与政治》,梁光严、张静译,北京:社会科学文献出版社。

- 赖特, 2004.《后工业社会中的阶级》, 陈心想、皮小林、杨玉明、陈阳译, 沈阳: 辽宁教育出版社。
- , 2006/1985.《阶级》, 刘磊、吕梁山译, 北京: 高等教育出版社。
- 李特纳主编, 2005《关于阶级的冲突: 晚期工业主义不平等之辩论》, 姜辉译, 重庆: 重庆出版社。
- 李春玲, 2005.《断裂与碎片: 当代中国社会阶层分化实证分析》, 北京: 社会科学文献出版社。
- 李静君, 1999.《劳动与性别: 西方学界对中国的分析》(<http://www.tsinghua.edu.cn/docsn/shxx/site/chinac>)。
- , 2006/1999.《中国工人阶级的转型政治》, 李友梅、孙立平、沈原主编,《当代中国社会分层理论与实证》, 北京: 社会科学文献出版社。
- 李琪, 2003.《改革与修复——当代中国国有企业的劳动关系研究》, 北京: 中国劳动社会保障出版社。
- 李炜, 2004.《中国与韩国社会阶级意识的比较研究》,《社会学研究》第5期。
- 列宁, 1964.《国家与革命》(7版), 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局译, 北京: 人民出版社。
- 刘爱玉, 2005.《选择: 国企改革与工人生存行动》, 北京: 社会科学文献出版社。
- 卢卡奇, 1992/1923.《历史与阶级意识》, 杜章智等译, 北京: 商务印书馆。
- 吕大乐、梁懿刚、王志铮, 1998.《阶级认同与阶级意识: 香港与台北的比较》, 刘兆佳、尹宝珊、李明堃、黄绍伦编,《阶级结构与阶级意识比较研究论文集》, 香港: 香港中文大学香港亚太研究所。
- 马克思, 1961/1847.《哲学的贫困》(3版), 何思敬译, 北京: 人民出版社。
- , 1963.《资本论(一卷)》, 郭大力、王亚南译, 北京: 人民出版社。
- , 1973.《资本论(二、三卷)》, 郭大力、王亚南译, 北京: 人民出版社。
- 米尔斯, 1987.《白领——美国的中产阶级》, 杨小东等译, 杭州: 浙江人民出版社。
- 沈原, 2006.《社会转型与工人阶级的再形成》,《社会学研究》第2期。
- 孙立平, 2004.《转型与断裂: 改革以来中国社会结构变迁》, 北京: 清华大学出版社。
- 汤普森, 2001/1963.《英国工人阶级的形成》, 钱乘旦等译, 南京: 译林出版社。
- 沃尔德, 1996/1986.《共产党社会的新传统主义》, 龚小夏译, 香港: 牛津大学出版社。
- , 2002/1991.《再分配经济中的产权与社会分层》, 边燕杰主编,《市场转型与社会分层》, 北京: 三联书店。
- 吴乃德, 1994.《阶级认知和阶级认同: 比较瑞典、美国、台湾和两个阶级架构》, 许嘉猷主编,《阶级结构与阶级意识比较研究论文集》, 台北: 中央研究院欧美研究所。
- 吴清军, 2006a.《走向集体贫困: 一个单位型社区》,《中国与世界观察》第1期。
- , 2006b.《西方工人阶级形成理论述评》,《社会学研究》第2期。
- 许嘉猷, 1994.《台湾都会地区的阶级结构、阶级流动与再制》, 刘兆佳、尹宝珊、李明堃、黄绍伦编,《市场、阶级与政治: 变迁中的华人社会》, 香港: 香港中文大学香港亚太研究所。
- 张宛丽, 2000.《中国社会阶级阶层研究二十年》,《社会学研究》第1期。
- 郑功成等, 2002.《中国社会保障制度变迁与评估》, 北京: 中国人民大学出版社。
- Blecher, Marc J. 2002. "Hegemony and Workers' Political in China." *The China Quarterly* 170(June).
- Burawoy, Michael 1985 *The Politics of Production*. London: Verso.

- Chakrabarty, Dipesh 1989, *Rethinking Working-Class History: Bengal 1890 — 1940*. Princeton: Princeton University Press.
- Chen, Feng 2000 “Subsistence Crises, Managerial Corruption and Labor Protests in China.” *The China Journal* 44.
- 2003 “Industrial Restructuring and Workers’ Resistance in China.” *Modern China* 29(2).
- Crompton, Rosemary 1993 *Class and Stratification: An Introduction to Current Debates*. Cambridge: Polity Press.
- 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. & D. Ost 2001, *Workers after Workers’ States: Labor and Politics in Postcommunist Eastern Europe*. Boston: Rowman, Littlefield Publishers.
- Gray, Robert 1990 “History, Marxism and Theory.” Kaye Harvey J. & McClelland Keith (eds.), *E. P. Thompson Critical Perspectives*. London: Polity Press.
- Hall, John 1997, *Reworking Class*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Hagan, Michael & Stephenson Charles (eds.) 1986 *Confrontation, Class Consciousness and the Labor Process*. Westport, Connecticut: Greenwood Press.
- Hobsbawm, Eric 1984, “The Making of the Working Class, 1870—1914.” In Eric Hobsbawm, *Workers: Worlds of Labor*. New York: Pantheon Books.
- Joseph, Antoine 1992, “Modes of Class Formation.” *The British Journal of Sociology* 43(3).
- Katznelson, Ira 1986, “Working-Class Formation: Constructing Case and Comparisons.” in Katznelson Ira & Zolberg Aristide (eds.), *Working-Class Formation: Nineteen-Century Patterns in West Europe and the United States*. Princeton: Princeton University Press.
- Katznelson, Ira & Zolberg Aristide (eds.) 1986 *Working-Class Formation: Nineteen-Century Patterns in West Europe and the United States*. Princeton: Princeton University Press.
- Kaye, Harvey J. & McClelland Keith (eds.) 1990, *E. P. Thompson Critical Perspectives*. London: Polity Press.
- Kocka, Jürgen 1986, “Problems of Working-Class Formation in Germany: The Early Years, 1800—1875.” in Katznelson Ira & Zolberg Aristide (eds.), *Working-Class Formation: Nineteen-Century Patterns in West Europe and the United States*. Princeton: Princeton University Press.
- Kramer, Mark 1995a, “Introduction: Blue-Collar Workers and the Post-communist Transitions in Poland, Russia, and Ukraine.” *Communist and Post Studies* 28(1).
- 1995b, “Polish Workers and the Post-Communist Transition: 1989—1993.” *Communist and Post Studies* 28(1).
- Lee, Ching Kwan 1999a, “The Politics of Working-Class Transitions in China.” 清华大学当代研究中心“全球化与劳工问题学术研讨会”会议论文, 1999, 12, 北京.
- 1999b, “From Organized Dependence to Disorganized Despotism: Changing Labor Regimes in Chinese Factories.” *The China Quarterly* 157(Mar.).
- Lockwood, David (ed.) 1989, *The Blackcoated Worker: A Study in Class Consciousness* (2th). New York: Clarendon Press.

- Mann, Michael 1973, *Consciousness and Action Among the Western Working Class*. London: Humanities Press.
- McClelland Keith 1990, "Introduction." in Kaye Harvey J. & McClelland Keith (eds.), *E. P. Thompson Critical Perspectives*. London: Polity Press.
- Scott, McNall G., Levine Rhonda & Fantasia Rick (eds.) 1991, *Bringing Class Back in: Contemporary and Historical Perspectives*. Boulder, Colorado: Westview Press.
- Seidman, Gay W. 1994, *Manufacturing Militance*. Berkeley: University of California Press.
- Sewell, Jr & William H. 1990, "How Classes Are Made: Critical Reflections on E. P. Thompson's Theory of Working-Class Formation." in Kaye Harvey J. & McClelland Keith (eds.), *E. P. Thompson Critical Perspectives*. London: Polity Press.
- Solinger, Dorothy J. 2002, "Labor Market Reform and the Plight of the Laid-Off Proletariat." *The China Quarterly* 170(June).
- Somers Margaret Ramsay 1989, "Workers of the World, Compare." *Contemporary Sociology* 18(3).
- Spohn, Willfried 1988, "Toward a Historical Sociology of Working-Class Formation." *Theory and Society* (42).
- Theborn, Goran 1983, "Why Some Classes Are More Successful Than Others." *New Left Review* (138).
- White, Gordon 1996 "Chinese Trade Unions in the Transition from Socialism: Towards Corporatism or Civil Society." *British Journal of Industrial Relations* 34(3).
- Wright Erik Olin 1997, "Rethinking Once Again, the Concept of Class Structure." in Hall John (ed.), *Reworking Class*. Ithaca NY: Cornell University Press.
- Zolberg Aristide R. 1986, "How Many Exceptionalism?" in Katznelson Ira & Zolberg Aristide (eds.), *Working-Class Formation: Nineteen-Century Patterns in West Europe and the United States*. Princeton: Princeton University Press.

作者单位:中国人民大学劳动人事学院
责任编辑:谭 深

Abstract This paper proposes a model of selective mobility of workers from the state sector to the market sector to illustrate how the market transition has led to earnings inequality in former state socialist countries. Analysis of the survey data collected in 2000 from ten Chinese cities reveals that recent entrants into the market are driven by two different institutional processes resulting in a more heterogeneous body of workers in the market sector than before. Linear regression results show that the commonly observed higher earnings in the market sector are limited only to a subgroup of later entrants who enter the sector voluntarily. Propensity score matching analyses further demonstrate that the effect of a late market entry on earnings is negatively associated with the propensity of making such a transition.

Workers' Collective Identity and Class Consciousness in State-owned Enterprises in the Times of Market Transformation *Wu Qingjun* 58

Abstract The paper analyzes the process and the character of the workers' collective identity and class consciousness in State-owned Enterprises (SOE) on the base of a case study. With the definition of class consciousness which Michael Mann defined, the article respectively interprets the process and the cause of workers' collective interest consciousness, and factors and process which form workers' collective identity and class consciousness. The workers' collective identity and class consciousness in SOE are formed outside of the process of production. The author argues that the essence of opposition is not the opposition between labor and capital. Also, the cause of opposition is not the rigorous discipline in the factory, but the transformation of social systems and the corruption of supervisors. It is the collective experiences of workers in SOE that promotes the production of collective identity and class consciousness.

Village Democracy and Its Determinants: Empirical evidence from 400 villages *Sun Xiulin* 80

Abstract Thirty years past after the implementation of village democracy, but there is still a critical puzzle: what are the determinants of village democracy in China? Using a representatively nation-wide sample, this paper aims to explore the determinants of grassroots democracy in rural China including economic factors, institutional factors and political factors. The empirical results of this paper prove: (1) economic factors are important determinants of village democracy. (2) Local institution, especially the existence of lineage organization, has an essential effect on the development of grassroots democracy. A harmonious community is also helpful. (3) The effect of political factor is not proved in this paper.

The Mechanism of Industry Association's Impact on Exterior-event Oriented