

# 也谈国有企业工人的行动选择

——兼评刘爱玉《选择：国企变革与工人生存行动》

游正林

国有企业改革已经 20 多年了，与国有企业改革有关的各种研究文献早已浩如烟海，不过，真正研究国有企业工人的行动选择的文献并不多，因此，当笔者看到刘爱玉博士《选择：国企变革与工人生存行动》（以下简称刘著）（2005）<sup>①</sup> 一书时，不禁为之一振，然而，拜读之后，却有意犹未尽之感。笔者想就刘著涉及的三个主要问题进一步谈些自己的看法，兼与刘爱玉博士商榷。

## 一、关于“回应行动”的分类

刘著关注的主题是：“企业制度变革过程中普通工人地位受损以及经理权威主义的崛起会导致工人什么样的行动回应”（2005：4）。受赫希曼（A. O. Hirschman）（赫希曼，2001/1970）提出的“退出（exit）、表达（voice）<sup>②</sup> 和忠诚（loyalty）”三种应对行动的启发，刘著将工人的回应行动分为以下三大类型：一是退出，即离开企业，其中又分主动和被动退出<sup>③</sup> 两种类型；二是服从，也分为主动和消极服从两种类型；三是吁请，即以抵制、消极不合作、松弛或抱怨，向管理者、管理者的上级表达不满与要求，它又可分为个人吁请和集体行动两种类型，其中，个人吁请又分为两种形式，一是采取抵制行动来表达不满，二是个人倾诉，即

① 该书由其博士论文《国有企业制度变革过程中工人的行动选择——一项关于无集体行动的经验研究》修改而成，此文的精华部分曾发表在《社会学研究》2003 年第 6 期。

② 有的学者（如卢昌崇，2001）将赫希曼的“voice”译为“呼吁”，刘爱玉（2003：6）将它译为“吁请”，笔者认为将它译为“表达”也许更合适。

③ 刘著认为被动退出“发生在企业破产或合并、合资等变革时，表现为内退、下岗、失业等形式”（2005：104）。笔者认为，如果这种内退、下岗、失业等形式的退出是被迫的，那么，这种被动退出应该看作是一种“地位受损”，而不应该看作是一种“回应行动”。只有主动退出才可以视为对地位受损的一种行动回应。

采取个人抱怨、向管理者、管理者上级表达不满与利益诉求(2005: 104)。笔者认为,这种分类有简单化之嫌,难以反映国有企业工人采取的“回应行动”的复杂性。

刘著把“地位受损”看作是“个人或者群体在地位的各个层面的损失”<sup>①</sup>,认为它既有主观的一面,也有客观的一面(2005: 76)。而在笔者看来,刘著所谈的“地位受损”应指国有企业工人对自身地位变化的一种主观感受,即与某个或某些标准进行比较时感觉到自己的地位受损了,否则,如果没有这种主观感受,也就不必谈什么“行动回应”了。这种主观的地位受损感,应属于不满意感、不公正感的范畴。刘著所探讨的“行动回应”问题,其实是探讨工人对地位受损感(不满意感、不公正感)的行为反应。根据这个思路,笔者想在此补充介绍一些学者对有关“回应行动”的分类。

其实,在赫希曼之前,亚当斯(Adams, 1965)在他的不公平理论(theory of inequity)<sup>②</sup>中就已经探讨过组织中的雇员对不公平感的行为反应问题。亚当斯认为,在从业组织中,雇主和雇员之间存在一种交换关系。他关注这种交换关系中的两个问题:一是对雇员来说,什么时候、为什么这样的交换看起来是不公平的?即不公平感的前因;二是如果雇员感到不公平,他们将有什么样的反应?即不公平感的后果。对于第一个问题,亚当斯认为雇员的公平感是拿自己的“结果/投入”比率与“他们”的“结果/投入”比率进行比较之后的产物。当这两个比率相等时,雇员就会产生公平感,反之,就会产生不公平感。对于第二个问题,亚当斯认为,雇员一旦产生了不公平感,就会采取各种方式来减少这种不公平感。他认为可以从行为和认知两个方面来减少不公平感。减少不公平感的行为方式有五种:一是降低自己的投入,如降低工作积极性;二是提高自己的结果,如要求增加工资;三是对“他人(如雇主或管理者)”采取行动,使其投入增加,如使雇主的生产成本增加;四是对“他人”采取行动,使其结果减少,如使雇主的利润减少;五是离开那个地方(即退出)(转自 Folger & Cropanzano, 1998: Chapter 1)。

在亚当斯和赫希曼的分类基础上,路斯巴特等(Rusbult, 1982)提

① 刘著认为,“在操作层面上,地位受损主要分析的是工人的职业地位、经济地位、社会地位和政治地位受损状况”(2005: 76),可是,刘著并没有对这四个方面的“地位”进行严格的操作化。

② 这个理论又通常被称为公平理论(equity theory)。

出了一个两维分类模型,一个维度是行为的正面性(positive)与负面性(negative),另一个维度是行为的主动性(active)与被动性(passive)。经过交互分类后,可以得到以下四种行为反应:一是主动而负面的行为,如“退出”行为;二是主动而正面的行为,如“表达”行为;三是被动而负面的行为,如“退缩(withdrawal)”行为;四是被动而正面的行为,如“忠诚”行为(转引自 Sheppard et al., 1992: 75)。这个分类模型与赫希曼的分类模型相比有两点不同:一是赫希曼的分类模型只讨论了两种主动的行为反应,即退出与表达,而这个分类模型还讨论了被动行为;二是在这个分类模型中,“忠诚”只是一种反应类型,而在赫希曼的分类模型中,“忠诚”更多地起一个中介变量的作用,即在行为选择上,忠诚者将选择“表达”,不太忠诚者将更可能选择“退出”(Sheppard et al., 1992: 75—76)。

上述模型(包括赫希曼的模型)主要从心理学的角度来探讨人们对不公正感或不满感感的反应,它们只关注于个人层次上的行为反应,而忽视了集体(群体)层次上的行为反应。为了弥补这个缺憾,谢帕德等提出了一个更加综合的三维分类框架。三个维度分别是:正面行为还是负面行为、主动行为还是被动行为、个人行为还是群体行为。对这三个维度进行交互分类,可以得到以下八种行为反应类型:一是主动而负面的个人行为;二是主动而负面的群体行为;三是主动而正面的个人行为;四是主动而正面的群体行为;五是被动而负面的个人行为;六是被动而负面的群体行为;七是被动而正面的个人行为;八是被动而正面的群体行为(Sheppard et al., 1992: 77—80)。

在这个三维分析框架里,谢帕德等并没有给个人行为 and 集体(群体)行为下明确的定义。泰勒等(Tyler, 1997)认为,区分个人行为 and 集体行为不是基于参与的人数,而是基于其行为背后的动机或意图。如果雇员是出于改善或者纠正自己个人的处境而对不公正做出反应,那么,这种行为属于个人行为;如果雇员是出于改善或者纠正自己更大的参照群体的处境而对不公正做出反应,那么,这种行为就属于集体行为。<sup>①</sup>他们还根据是否符合更大的社会系统的行为标准,将行为分为

<sup>①</sup> 皮文和克劳沃德在研究穷人的抗议行动时也持类似的观点。他们认为,当抗议者把自己看作是某个群体的成员,并共享一套抗议信念时,那么,可以把那些看上去属于原子化的个人抗议行动视为集体抗议活动(Piven & Cloward, 1979: 3—4)。

规范行为和非规范行为。前者指遵从更大的社会系统的行为标准的行为,它们被认为是建设性的、正面的;后者则指不遵从更大的社会系统的行为标准的行为,它们被认为是破坏性的、负面的。当然,这是从社会的角度<sup>①</sup>来划分的,无疑带有价值判断的成分。如果将这两种分类进行交互分类,则可得到以下四种行为类型:一是规范的个人行为,二是非规范的个人行为,三是规范的集体行为,四是非规范的集体行为(Tyler et al., 1997: 153—154)。

谈及工人对“地位受损”做出行动回应,很容易使人联想到工作场所中的越轨行为。近年来,一些学者专门对工作场所中的越轨行为<sup>②</sup>的类型进行了研究。罗宾逊和贝奈特将工作场所中的越轨行为定义为:组织成员故意违背重要的组织规范、因而威胁到组织及其成员的福利的行为。他们根据越轨行为所指向的目标(组织或个人)和所侵犯的规范的重要程度(重要的或不太重要的),将越轨行为分为四种类型:一是生产越轨行为,指侵犯不太重要的规范、指向组织的行为,如迟到早退、没病却请病假、缺勤、出工不出力、浪费资源等;二是财产越轨行为,指侵犯重要的规范、指向组织的行为,如盗窃公司财物、破坏生产设备、向竞争对手泄露商业秘密、侵吞公司资金等;三是政治越轨行为,指侵犯不太重要的规范、指向个人的行为,如散布流言蜚语等;四是人身攻击行为,指侵犯重要的规范、指向个人的行为,如公开侮辱、谩骂、人身伤害等(Robinson & Bennett, 1997: 7—14)。

在众多个体行为中,还有一种常见的行为,就是默认不公正的现状,在行为上不做出反应。但雇员这样做不是没有代价的,如可能会引起更大的心理压抑和身体紧张。这种状态进一步发展可能会导致自杀、吸毒和酗酒等行为;这些不公正感亦可能累积在心里,暂时没有行为上的表现,将来一旦引发,雇员可能会做出更加强烈的、更加具有攻击性的行为反应,如极端的暴力行为(Tyler et al., 1997: 155—156)。弗尔格和斯卡里奇在谈及雇员对不公正感的反应时,打了一个炒玉米花

① 从大的方面来讲,观察、判断国有企业工人行为的角度主要有:国有企业经营管理者的角度、国有企业工人的角度、政府的角度和国有企业以外社会成员的角度。

② 目前对类似行为的称呼尚未统一;学者们称之为“攻击行为(aggression)”(如 Neuman & Baron, 1997)、“反社会行为(antisocial behavior)”(如 Giacalone & Greenberg, 1997)、“负功能行为(dysfunctional behavior)”(如 Griffin et al., 1998)、“起反作用的行为(counterproductive behavior)”(如 Spector, 2003: Chapter 10),等等。

的隐喻,认为感受到不公正的雇员就像放在热油里翻炒的玉米,那些还没有爆花的玉米,虽然从外表上看似乎没有发生什么变化,但它们也都不同程度地受到了温度升高的影响,其内部结构可能已经发生了不可逆转的改变(Folger & Skarlicki, 1998: 47—51)。

总之,根据以上分析,国有企业工人面对“地位受损”,可能会有各种各样的行为反应,既有正面行为也有负面行为;既有直接行为也有间接行为;既有主动行为也有被动行为;既有隐蔽行为也有公开行为;既有个人行为也有集体行为……如果把所有的“回应行动”比做一座巨大的冰山,那么,公开的集体行动只不过是露出水面的那个引人注目的山尖而已。

## 二、关于“集体懈怠”

刘著的结论之一是:在国有企业工人中已经很少甚至不再出现李静君(Ching Kwan Lee)所描述的那种“collective inaction”现象(2005: 107)。在这里,有必要先说说对“collective inaction”这个概念的翻译问题。“collective inaction”是周雪光首先提出来的。周雪光认为,社会主义国家特有的制度结构,使大批人的行为方式变得很相似,这种“大批(large numbers)”现象为集体行动的形成提供了基础。当人们想逃避国家的控制而又不敢与之公开对抗时,便采取不顺从行为(如不热心参与由国家发起的政治运动、工作没有积极性、旷工、逃避公共义务等)来表示抗争。这些行为尽管都是基于个人的行为,但由于是“大批”人参与,因此,它具有集体的特性,也是一种集体行动。周雪光把这类行动称为“collective inaction”,并认为在某种意义上讲,它是在中国政治背景下的一种看不见的“静坐示威”(Zhou, 1993: 66—67)。李静君曾于20世纪90年代中期对广州的几家国有企业进行调查。她认为:华尔德(A. G. Walder)(1996)所说的“新传统主义”已经被一种新的“混乱的专制统治(disorganized despotism)”体制所取代(Lee, 1999)。面对日益专制的工厂管理体制,国有企业工人往往采取出工不出力、偷懒、自发停工、准静坐示威、旷工、热衷于兼职搞第二职业等方法来表示抗争。她借用周雪光的这个概念,把这些抗争行为也称为“collective inaction”(Lee, 1998)。

由此可见,周雪光和李静君所描述的是具有集体性质的工作松懈、

不作为和不顺从行为。因此,将“collective inaction”译为“集体懈怠”或“集体不作为”是比较合适的,刘著却将它译为“集体无行动”(2005: 25、28),这既不达意,也容易与刘著中的另一个关键概念“无集体行动”相混淆。

李静君亦把这种“集体懈怠”称为“日常抗争(everyday resistance)”,并认为在市场社会主义体制下,劳工将继续(也许还会加强)采取这种形式进行抗争,而不是采取有组织的抗议运动的形式进行抗争(Lee, 1999: 68)。在推行“下岗分流、减员增效”政策以前,李静君所说的这种集体懈怠或日常抗争现象,在国有企业中普遍存在。长期以来,一直困扰国有企业的工人缺乏“主人翁”精神、工作积极性不高等现象,就是这种集体懈怠或日常抗争的表现。

刘著认为,在被调查的国有企业工人中已经很少甚至不再出现这种集体懈怠现象。这个结论是否正确,并无商榷的必要。刘著的调查时间是2000年至2001年,所调查的五家企业都是经过产权变革以后的企业,有的还改成了外资独资企业和私人控股企业。企业改制以后,可能会因为加强了管理而缩小了工人从事集体懈怠行为的空间,亦可能会因为提高了工人的满意度而降低了工人从事集体懈怠行为的诱因。因此,刘著的这个结论也许是正确的。但笔者认为,刘著得出这个结论所依据的经验资料是很不充分的。它只是根据少量的、质量不高的访谈资料和对一个不太相关的问题的问卷调查资料就得出了这个结论。在刘著引用的几个工人的访谈资料中,涉及的内容主要是反映现在(调查时)对工作的要求提高了、工作量增加了、每天都很忙,而并没有多少有关集体懈怠(或日常抗争)的内容(2005: 107—108)。在问卷调查中,那个用来测量集体懈怠现象的问题是这么设计的:“人们在工作上多多少少会碰到一些困难挫折或不顺心的事,请问您在碰到不顺心的事时,曾经采取过下述方法吗?”在所列的13种方法中,就有“上班时不起劲干活”这个方法。这个问题的备选答案有四个,分别是:经常这样做、有时这样做、很少这样做和从不这样做(刘爱玉, 2003: 211)。统计结果显示:回答“上班时经常不起劲干活的人只有1.5%,有时候不起劲干活的占6.9%,91.6%的工人认为自己即使不顺心也不会在工作上松懈或缺工”(2005: 107)。这个统计结果就成了刘著得出上述结论的重要依据。其实,问卷中所询问的这个问题与所要分析探讨的问题不太相关,因为“在工作上碰到一些困难挫折或不顺心的事”并不等同于“地位受损”,“上班时不起劲干活”也并不等同于“集体懈怠”。

笔者曾在一些国有企业调查过工人的集体懈怠或日常抗争现象,感觉要调查清楚这方面的情况十分不容易:一是这样的行为一般都是以比较隐蔽的方式进行,局外人很难察觉,即使是经常和他们打交道的车间管理人员也不一定能及时察觉得到;二是对大多数工人来说,调查这方面的行为是一个敏感话题,尽管他们在日常抗争上各有各的高招,但他们不会轻易地向调查者泄露这方面的情况。也许正因为如此,调查这个问题的学者很容易得出与刘著一样的结论。

前面已经谈到,面对“地位受损”,工人们的行为反应方式是多种多样的。一些学者认为,这些行为方式可以相互替代。如果集体行为不可行,那么,他们可能会选择个人行为;如果直接的、公开的行为不可行,那么,他们可能会选择间接的、非公开的隐蔽行为;如果不能进行有组织的、公开的罢工,那么,他们可能会采取消极怠工、阳奉阴违和“请病假”等比较隐蔽的形式来表示抗争。这种替代形式会给管理方造成比罢工更大的损失(Blyton & Turnbull, 1998: 311—319)。长期以来,各级管理部门对公开的集体行动总是比较敏感,而对那些比较隐蔽的、以个人形式进行的日常抗争及其后果则往往重视不够、估计不足。其实,在现实情况下,我们同样应该关注工人人们的日常抗争及其后果。斯科特认为,尽管处于弱者地位的社会群体通常只能使用“弱者的武器”进行日常抗争(Scott, 1985),但不可轻视这些日常抗争的累积后果。他说:“尽管日常形式的抗争很少被新闻媒体报道,但就像无数的珊瑚虫能聚集成一个珊瑚礁那样,无数微小的抗争和规避行动也会创造出—一个属于他们自己的政治上和经济上的堡礁。当国家这艘轮船触礁时,典型的做法总是将注意力投向失事轮船本身,而忽视使轮船失事成为可能的大量行动的聚集。”(Scott, 1989: 20)一些一直保持“稳定”的国有企业,最后就像“轮船触礁”一样“失事”了,在反思其“失事”的原因时,是否也该反思一下那些“堡礁”是怎么形成的?也许,如果及早采取措施,有些“堡礁”本来是形成不了的。

### 三、“集体行动何以成为可能” 是一个更值得调查研究的问题

刘著称其基本发现是:国有企业工人在因制度变革而地位受损的

情况下,并没有出现有组织的、公开的集体行动,即无集体行动(2005: 281)。①刘著的大部分篇幅都放在解释为什么无集体行动上。笔者认为,国有企业工人有无集体行动,这只是一个事实判断问题,而不是什么重要的学术发现。真正值得去发现的是集体行动背后的逻辑。谈到集体行动的逻辑,就不能不谈到奥尔森(M. Olson)的《集体行动的逻辑》。

在奥尔森之前,社会科学家往往想当然地认为:具有共同利益的个人所组成的集团(群体)总是试图为增进他们的共同利益而行事。按照这种共同利益导致集体行动的逻辑,集体行动将是很容易发生的。然而,奥尔森却认为,由于集体行动的成果属于公共物品或集体物品,一旦集体行动成功,所有集体成员都能从中受益,包括那些没有分担集体行动成本的成员,这种成本—收益结构势必导致理性的、自利的集体成员普遍采取坐享其成式的“搭便车”行为,而不会自愿采取合作性的集体行动以实现他们的共同利益(奥尔森,1995)。奥尔森的所探讨的其实是集体行动的困境或“无集体行动”的逻辑。也就是说,刘著所关注的“为什么无集体行动”的问题,早在40年前就已经被奥尔森论证过了。

奥尔森《集体行动的逻辑》出版于美国民权运动风起云涌之时,当时不少大群体的集体行动都成功了,并不像奥尔森所说的那样陷入了集体行动的困境。那么,如何解释这种具有讽刺意味的现象(Hardin, 1982: xiv)?这些集体行动的产生和发展是如何成为可能的?这个问题吸引了一批又一批的学者(主要是社会学者、政治学者)。

面对这个集体行动的难题,奥尔森的解决方案是:除非群体中的人数很少,或者除非采取选择性的激励手段使集体成员为实现他们的共同利益而奋斗,不然,对大群体(潜在群体)②而言,要产生集体行动几乎是不可能的。他将选择性的激励手段分为两种类型,即惩罚那些没有承担集体行动成本的“搭便车者”和奖励那些为集体利益做贡献者,前者为消极的强制手段,后者为积极的诱导手段(奥尔森,1995: 42)。

遗憾的是,奥尔森并没有进一步探讨实施选择性的激励手段的具

① 刘著并没有给集体行动下一个明确定义。在下文的讨论中,笔者将“集体行动”限定为:由许多普通人发起和参加的(而不是由政府部门、管理部门从上往下推动的)在正式体制之外公开地、理性地追求他们的共同利益的行为过程。

② 奥尔森说他“主要关心的是大集团,引入小集团只是为了比较和对照”(奥尔森,1995: 2)。本文也只讨论大集团(大群体)的集体行动问题。



体方法。不过，我们可以做这样的逻辑推理：要在群体内部采取“选择性的激励手段”，就必须先制定出一套大家认可的奖惩制度，然后，再在其成员中实施这套奖惩制度。然而，这样做也至少面临以下两个问题：一是奖惩制度的建立和实施是要花费成本的，包括收集有关信息、讨价还价、监督、执行等方面的成本。群体规模越大，这些方面花费的成本越多。这些花费从何而来？二是由“惩罚”产生的收益也是一种公共物品，如果大家都是理性自利的话，谁愿意充当容易得罪人的惩罚者？这样，势必第二次出现搭便车的问题。为了解决这个问题，按照奥尔森的思路，又得再次采取选择性的激励手段。此后，还可能面临第三次搭便车的问题（Elster, 1989: 41）。也就是说，如果在集体行动中确实存在“搭便车”问题的话，那么，即使采取选择性的激励手段也不一定能解决问题。事实上，在有些情况下，在某些大群体内部建立、实施严格的奖惩制度也几乎不具有可操作性。此外，如果选择性激励是公共物品得以提供的充要条件，那么，一个群体的生存就将完全与它所寻求提供的特有的公共物品无关，因为公共物品永远不足以激励个人为集体做贡献。如果选择性激励是个人参与集体行动的惟一原因，那么，群体生存时间的长短将取决于它所能提供的激励的大小，然而，现实并非如此（Hechter, 1987: 36）。不少学者的研究都表明，一些大群体的集体行动并不是采取选择性的激励手段之后才得以出现的。那么，这又如何解释呢？人们为什么会参加集体行动？

奥伯沙尔认为，奥尔森的集体行动理论建立在三个假设之上：一是假设人们都生活在一个言论自由、结社自由和集会自由都有保证的社会里，因此，每个人都可以自由地决定是否加入到一个社团或运动当中去，以便获取公共物品；二是假设集团中的成员在发动和维持获取公共物品的动员中，不会得到外界的支持；三是假设大集团中的成员都是未经组织的个体决策者，就像古典经济学家假设的存在于市场中的大量的、小规模、彼此独立的生产者一样。然而，在现实社会中，上述三个假设都难以成立（Oberschall, 1973: 114—117）。正因为如此，自奥尔森的著作问世以来，对集体行动难题的解答主要是从挑战上述三个假设展开的，即分别强调外部资源、既有的社会网络、政治机会和集体认同感等因素对集体行动（社会运动）<sup>①</sup>的产生与发展的重要性。

<sup>①</sup> 笔者接受奥伯沙尔（Oberschall, 1993: 2）的观点，即认为社会运动是集体行动的一种形式。

### 1. 强调外部资源的重要性

针对奥尔森的第二个假设,资源动员理论者认为,那些处于弱势的群体难以仅仅通过自己的努力而发动一场社会抗议运动(Oberschall, 1973: 214)。他们的不满情绪总是存在的、是相对恒定的,但是,由于缺乏资源和镇压的威胁,集体抗议行动极少成为他们的一种可行的选择。要想使他们的集体抗议行动成为可能并最终取得成功,他们必须得到广泛而持续的外界支持(Jenkins & Perrow, 1977)。如果能得到外界资源的支持,那么,“搭便车”问题就很可能得到克服,大集团的集体行动就成为可能(Oberschall, 1973: 115)。

### 2. 强调既有的社会网络的重要性

针对奥尔森的第三个假设,一些学者强调,个人总是被嵌入于社会网络之中,因此,社会运动一般都能通过既有的社会网络来招募成员。“快速的动员不是通过招募一大批离群索居者而出现的。它的出现是通过招募已经高度组织起来的集团成员和参与者的结果。事实上,许多运动是由若干既已存在的社团突然合并而产生的”(Oberschall, 1973: 125)。“绝大多数社会运动并非白手起家,而是源于既有的社会群体、社团和这些社会群体、社团的联合”(Oberschall, 1993: 24)。由于存在这种社会网络,所谓的大集团只是算术意义上的“大”,而实际上,它们更像一个由许多小集团、社会网络以及它们之间的联系所构成的纵横交错的网络(Tarrow, 1998: 23)。这样的大集团实际上是由一些较小集团组成的联邦,在这种联邦集团里,运用选择性的社会激励可以解决集体行动中的“搭便车”问题(奥尔森, 1995: 72—73)。

### 3. 强调政治机会的重要性

一些学者,如蒂利(Tilly, 1978: chapter 4)、麦克亚当(McAdam et al., 1982)等,在探讨集体行动与其所处的宏观政治环境之间的关系时,强调政治机会(political opportunities)对集体行动的影响,认为集体行动的时机选择及其最终命运在很大程度上是由可利用的政治机会决定的。最早使用这个概念的学者,并没有对政治机会做出明确的定义,其含义十分含糊,任何有利于社会运动活动的环境因素都往往被视为政治机会(McAdam, 1996: 25)。后来,一些学者对政治机会所涉及的几个方面进行了具体说明。麦克亚当综合这些学者的观点,认为“政治机会”主要指以下四个方面:(1)制度化的政治体制是否开放;(2)支撑政体的各个精英层是否稳定;(3)精英联盟是否出现;(4)国家进行镇压的

能力和决心(McAdam, 1996: 27)。

#### 4. 强调集体认同感、集体意识的重要性

麦克亚当认为, 抗议群体可以利用的政治机会及其内部的组织水平, 只是为集体抗议行动提供了某种客观的“结构上的潜力(structural potential)”, 还不足以导致一个集体抗议行动的产生。要产生集体抗议行动, 还离不开第三类影响因素, 即受屈者群体中“抗议意识”的发展水平。也就是说, 在集体抗议行动产生之前, 必须在受屈者群体中发展出一套这样的集体意识: 自己目前的处境是不公正的, 通过采取集体行动这种不公正的处境是可以改变的。他把产生这种抗议意识的过程, 称为认识解放(cognitive liberation)(McAdam, 1982: 48—51)。社会建构论者特别强调这种集体认同感、集体意识、认识解放等<sup>①</sup>因素对集体行动的影响, 并且认为这种集体认同感、集体意识等不是既有的、也不是固定不变的, 而是在集体行动的实践过程中不断地被建构和再生产出来的(如Snow et al., 1986)。

此外, 还有一些学者(如Zhao, 1998; Sewell, 2001)强调生态环境、空间因素对集体行动的重要性, 甚至认为在中介社团欠发达、国家控制之外的社团属于非法的强权威主义制度下, 生态环境和基于生态的社会网络与信息传播便成为一项社会运动所能指望的惟一的动员工具(Zhao, 1998: 1522)。

在探讨上述因素对集体行动的产生与发展的影响时, 有的学者只强调其中某个因素的重要性, 不过, 更多的学者则强调其中几个因素的综合影响。如麦克亚当认为以下三类因素对社会抗议行动的产生起着决定性作用: 一是抗议群体可以利用的政治机会; 二是受屈者群体内部的组织水平; 三是受屈者群体中“抗议意识”的发展水平, 也即其认识解放的程度。尽管这三类因素都很重要, 但它们仍然只是产生社会抗议行动的必要条件, 而非充分条件(McAdam, 1982: 40—51)。处于不断变化中的这三类因素(再加上第四个因素, 即其他社会群体对抗议行动的反应)对抗议行动的后续发展仍然起着十分重要的作用(McAdam, 1982: 51—59)。麦克亚当对这三类因素的强调, 得到了有关学者尤其

<sup>①</sup> 与此相近的概念还有“框架过程(framing processes)”(McAdam et al., 1996)、“共识动员(consensus mobilization)”(Klandermans, 1997: 7)、“团结的文化(cultures of solidarity)”(Fantasia, 1988)等。

是持政治过程理论的学者的广泛认同。这三类影响因素又被简称为“政治机会”、“动员结构”和“框架过程”(McAdam et al., 1996: 2)。

总之,“实际上,这个领域中的所有‘理论’首先是关于社会运动出现的理论”(McAdam et al., 1996: 7)。“集体行动的出现远不是不言而喻的,因此,由不满情绪转变为集体行动的方式总是社会运动文献中讨论的一个关键问题”(Klandermans, 1997: 6)。可以说,近几十年来,大多数研究集体行动的社会学者和政治学者基本上都是围绕解决“集体行动何以成为可能”这个难题而展开的。刘著反其道而行之,专注于解释为什么“无集体行动”,这虽然不能说没有意义,然而,笔者认为,对大多数人来说,没有参加集体行动应该是他们的社会生活的常态,探讨人们为什么保持这种常态远不如探讨人们为什么没有保持这种常态那样有意义。

长期以来,我国的劳动关系研究几乎完全与国外脱轨,“劳资冲突”甚至成为学术研究的禁区。这种状况至今也没有大的改观。面对国有企业改革过程中出现的各种“集体行动”(如集体上访、集体停工、集体罢工、集体静坐请愿、集会游行、集体堵塞交通要道等),国内学术界很少有人对它们做深入细致的调查研究<sup>①</sup>,实在是十分遗憾。

蒂利曾说:谈到集体行动,就像谈到食物、性或说话,几乎每个人都认为自己懂得不少,没有人喜欢别人说自己对它们无知,然而,从科学的观点看,需要我们学习的东西还有很多(Tilly, 1978: 5)。在我国,即使在我国社会学界,大家对集体行动的了解恐怕也远没有达到像对食物、性或说话的了解一样多,需要我们学习的东西就更多了。现在,更需要我们去做的,不是泛泛而谈为什么无集体行动,而是深入到现实社会中,扎扎实实地做一些集体行动的个案调查,探讨这些集体行动是如何成为可能的。

#### 参考文献:

- 奥尔森, 1995,《集体行动的逻辑》,陈郁等译,上海:上海三联书店、上海人民出版社。  
赫希曼, 2001,《退出、呼吁与忠诚》,卢昌崇译,北京:经济科学出版社。  
华尔德, 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。  
刘爱玉, 2003,《国有企业制度变革过程中工人的行动选择——一项关于无集体行动的经验研

<sup>①</sup> 一些香港和旅居国外的华人学者,对此做过一些调查研究(参见 Lee, 2002; Chen, 2000, 2003; Cai, 2002)。

究),《社会学研究》第6期;刘爱玉同名博士论文(2003 北京大学社会学系)。

——, 2005,《选择: 国企变革与工人生存行动》, 北京: 社会科学文献出版社。

Blyton P. & P. Tumbull 1998 *The Dynamics of Employee Relations* (2nd ed.). Basingstoke, Hampshire: Macmillan Press Ltd.

Cai Yongshun 2002, "The Resistance of Chinese Laid-off Workers in the Reform Period." *The China Quarterly*, No. 170 (June).

Chen Feng 2000, "Subsistence Crises, Managerial Corruption and Labor Protests in China." *The China Journal*, Vol. 44 (July).

—— 2003, "Industrial Restructuring and Workers' Resistance in China." *Modern China*, vol. 29 no. 2.

Elster, J. 1989 *The Cement of Society: A Study of Social Order*. Cambridge: Cambridge University Press.

Fantasia, R. 1988, *Culture of Solidarity: Consciousness, Action, and Contemporary American Workers*. Berkeley: University of California Press.

Folger, R. & R. Cropanzano 1998, *Organizational Justice and Human Resource Management*. Thousand Oaks: Sage Publications Inc.

Folger, R. & D. P. Skarlicki 1998, "A Popcorn Metaphor for Employee Aggression." In R. W. Griffin, A. O'Leary-Kelly & J. M. Collins (eds.), *Dysfunctional Behavior in Organizations: Violent and Deviant Behavior*. Stanford, Connecticut: JAI Press Inc.

Giacalone R. A. & J. Greenberg 1997, *Antisocial Behavior in Organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.

Griffin R. W., A. O'Leary-Kelly, & J. M. Collins 1998 "Dysfunctional Work Behaviors in Organizations." In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (eds.), *Trends in Organizational Behavior*, Vol. 5. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.

Hardin, R. 1982, *Collective Action*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Hechter M. 1987, *Principles of Group Solidarity*. Berkeley: University of California Press.

Jenkins J. C. & C. Perrow 1977, "Insurgency of the Powerless: Farm Worker Movements (1946—1972)." *American Sociological Review*, Vol. 42(No. 2).

Klandermans, B. 1997, *The Social Psychology of Protest*. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.

Lee Ching Kwan 1998, "The Labor Politics of Market Socialism." *Modern China*, Vol. 24, No. 1.

—— 1999, "From Organized Dependence to Disorganized Despotism: Changing Labor Regimes in Chinese Factories." *The China Quarterly*, No. 157.

—— 2002 "From the Specter of Mao to the Spirit of the Law: Labor Insurgency in China." *Theory and Society*, Vol. 31.

McAdam, D. 1982, *Political Process and the Development of Black Insurgency 1930—1970*. Chicago: The University of Chicago Press.

—— 1996, "Conceptual Origins, Current Problems, Future Directions." In D. McAdam, J. D. McCarthy & M. N. Zald (eds.), *Comparative Perspectives on Social Movements: Political Opportunities, Mobilizing Structures, and Cultural Framings*. Cambridge: Cambridge University Press.

- McAdam, D., J. D. McCarthy & M. N. Zald 1996, "Introduction: Opportunities, Mobilizing Structures and Framing Processes-Toward A Synthetic Comparative Perspective on Social Movements." In D. McAdam, J. D. McCarthy & M. N. Zald (eds.), *Comparative Perspectives on Social Movements; Political Opportunities, Mobilizing Structures, and Cultural Framings*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Neuman J. H. & R. A. Baron 1997, "Aggression in the Workplace." In R. A. Giacalone & J. Greenberg(eds.), *Antisocial Behavior in Organizations*. Thousand Oaks; Sage Publications, Inc.
- Oberschall, A. 1973, *Social Conflict and Social Movements*. New Jersey; Prentice-Hall, Inc.
- 1993, *Social Movements; Ideologies, Interests, and Identities*. New Brunswick; Transaction Publishers
- Piven, F. F. & R. A. Cloward 1979, *Poor People's Movements; Why They Succeed, How They Fail*. New York; Vintage Books.
- Robinson S. L. & R. Bennett 1997 "Workplace Deviance: Its Definition, Its Manifestations and Its Causes" In R. J. Lewicki, R. J. Bies & B. H. Sheppard (eds.), *Research on Negotiation in Organizations*. Vol. 6 Greenwich, Connecticut; JAI Press Inc.
- Scott, J. C. 1985, *Weapons of the Weak; Everyday Forms of Peasant Resistance*. New Haven; Yale University Press.
- 1989, "Everyday Forms of Resistance." In F. D. Colburn (ed.), *Everyday Forms of Peasant Resistance*. NY; M. E. Sharpe, Inc.
- Sewell, W. H. Jr. 2001, "Space in Contentious Politics." In R. R. Aminzade et al. (eds.), *Silence and Voice in the Study of Contentious Politics*. Cambridge; Cambridge University Press.
- Sheppard B.H., R. J. Lewicki & J. W. Minton 1992, *Organizational Justice, The Search for Fairness in the Workplace*. New York; Lexington Books.
- Snow, D., E. B. Rochford, Jr., S. K. Worden & R. D. Benford 1986, "Frame Alignment Processes, Micromobilization, and Movement Participation." *American Sociological Review*, Vol. 51(August).
- Spector, P. E. 2003 *Industrial and Organizational Psychology : Research and Practice*(3rd edition). Chichester, West Sussex; John Wiley & Sons Inc.
- Tarrow, S. 1998, *Power in Movement*(2nd ed.). Cambridge; Cambridge University Press.
- Tilly, C. 1978, *From Mobilization to Revolution*. Reading Mass; Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Tyler T. R., R. J. Boeckmann, H. J. Smith & Y. J. Huo 1997, *Social Justice in a Diverse Society*. Boulder, Colorado; Westview Press.
- Zhao Dingxin 1998, "Ecologies of Social Movements: Student Mobilization During the 1989 Prodemocracy Movement in Beijing." *American Journal of Sociology*, Vol. 103.
- Zhou, Xueguang 1993 "Unorganized Interests and Collective Action in Communist China." *American Sociological Review*, Vol. 58(Feb.).

作者单位:中国劳动关系学院  
责任编辑:沈杰