

# 车间政治与下岗名单的确定<sup>\*</sup>

——以东北的两家国有工厂为例

李 钊 金

**Abstract:** There are two ideal types of enterprise downsizing, one is based on planning economy, where workers are allocated by the state, the other is based on market economy, where workers get or leave their jobs according to the labor contracts. The laid-off list in the factories in China in the second half of 1990s is different from both the labor allocation before the reform and the labor market in western country. The complexity of the laid-off list making reflects the complexity of the factory regimes. The author analyzes different workshop regimes by using the concept of “workshop game”, and points out the differences in dynamic, criterion, and operation in the process of the laid-off list making in different kind of factories in transitional China.

## 一、新传统主义及其后

美国社会学家华德德(Andrew Walder)(华德德, 1996)对计划经济条件下社会主义的工厂的组织结构进行了富有洞见的考察, 他将其概括为“新传统主义”。首先, 此类工厂表现出很强的“制度性依附”(organizational dependency), 即工人在经济上依附于企业、在政治上依附于工厂党政领导, 在个人关系上依附于车间直接领导。这类工厂中的经济和政治结构以及工厂内部组织方式均与这种制度性依附有直接的关系; 其次, 它有一种特殊的“权威的制度文化”。在纵向上, 党领导与基本群众之间形成了施恩回报的互惠关系网络; 在横向上, 工人队伍被分裂为积极分子和非积极分子两大群体, 其结果是在官方意识形态和正式制度下实用性私人关系网络的发展和与之相伴的亚文化的蔓延。改革开放后, 中国发生了很多变化, 新传统主义的理论模式是否依然适用? 如果不适用, 那么取而代之的模式是什么呢?

围绕着改革之后的国有工业的权力和权威问题, 有不少学者进行了理论上的探讨。有的研究给我们的印象是国有企业已经不再是那种富有人情味的、松散的管理(如 Ching Kwan Lee, 1999; Minghua Zhao & Nichols Theo, 1997; 冯同庆, 1997)。比较有代表性的是李静君提出的“无序专制主义”模式。与此同时, 很多研究却告诉我们, 国有企业的富有人情味的管理并没有太大的变化(如蔡禾, 1996; 张翼, 2002)。蔡禾认为, “国有企业中管理者权威的不足, 权力运作的低效甚至无效是困扰国有企业的主要问题之一。有令不行、有禁不止, 这在国有企业中, 尤其是改革开放以前的国有企业中绝不是个别现象。”尽管都是对改革之后的国有企业进行研究, 但是为什么所得结论(或者称“理论形象”)却存在着很大的反差?

20世纪90年代中后期, 国家在国有企业中推行了“下岗分流”的政策, 国有工业从业人数锐减。很多研究者把“下岗职工”作为一个社会群体, 对他们的年龄构成、经济收入、教育程度等诸多方面的特征进行了大量的研究。但是, 就一个车间而言, 它的下岗名单是如何确定的? 这个看似简单的问题, 其实并不容易回答, 它涉及到国家、企业和工人等各方面的因素。笔者认为通过对下岗这个过程的考察, 我们可以透视车间的权威结构和工作环境。

笔者选取沈阳的两家国有制造业工厂, 进行了实地调查。与企业的上层管理者、中层管理者、工段长和普通工人都进行了接触, 观察他们的日常活动, 并作了深入的访谈。根据录音整理的38份个案, 成

<sup>\*</sup> 本文根据笔者在清华大学的硕士论文的部分章节缩写而成, 衷心感谢导师李强教授的精心指导; 本研究受到了清华大学当代中国研究中心劳工研究项目的资助, 在此致以深深的谢意。

为本文的主要经验材料。两家工厂是 20 世纪 50 年代的老厂,全盛时期各拥有上万工人。这两家工厂是邻居,但是改革中的命运却截然不同,红旗厂(化名)由于还能够得到国家的军品订单,所以日子相对好过得多,红星厂则由于得不到国家军品订单,转向在市场上竞争而步履维艰。

## 二、劳动力管理逻辑的变化

下岗工人,是指那些已经不在国营企业或者集体企业中工作,但是还与工作单位保持关系的工人(李强、洪大用、胡俊生,2001)。下岗,既不同于市场经济条件下的工业企业的裁员,也不同于改革前的计划经济条件下的劳动力调配。首先,在市场经济条件下,企业的裁员主要是以劳动合同为依据的。不论是哪一种情况,只要按照相应的法律和劳动合同的规定并履行相应的义务(例如企业对工人的经济补偿等),就可以解除劳动关系。与此不同,中国工人下岗之后,还与企业保持着“关系”。一种典型的做法是在企业中成立一个“再就业中心”,对下岗人员进行管理。此时,下岗工人的劳动关系、人事关系、党团关系等,实际上并没有脱离原来的工作单位。其次,下岗也不完全等同于改革之前的劳动力调配。改革前,国有企业有开除工人的现象,但是非常少见。一般认为,一个人一旦进入了国有企业,就得到了“铁饭碗”。改革前也有大规模的减员现象,但只是在企业被解散或临时性停产时才发生。比如,1961年至1964年的调整时期的大幅度裁员。除了类似的特殊情况,被裁减的人员或是立即被分配到另一家国营企业中去,或是在等待分配期间发给待业补助。在几乎所有这类事件中,地区劳动局都积极为他们找工作,这些工人还能够得到国家劳动保险补助(华尔德,1996:75)。

具体来说,下岗作为一种特殊的减员方式,在减员动力、减员标准和减员方式上与西方市场经济国家和改革前的计划经济时代有着明显的区别(参见表 1)。从裁员的动力而言,改革前的企业减员的动力主要是来自于国家。国家迫于财政压力,有裁员的倾向,企业并没有直接

表 1 减员的两种理想类型

	(美国的)市场经济	(改革前中国的)计划经济
减员动力	企业	国家
减员标准	劳动业绩	身份标签
操作方式	解除合同	政治动员

的动力减员,反而具有增加本单位的劳动力数量的倾向(参见科尔内,1986;华尔德,1996:86)。这与发达市场经济国家的企业裁员的区别是明显的。在那里,减员不是由国家推动的,相反,国家为了维护社会的稳定可能会具有反对公司大规模裁员的法律、政策限制。在裁员的标准上,两者的区别也是明显的。改革前,中国的大规模劳动力调配,基本上是以人们的身份标签为依据进行的,例如,徒工一般会在这种减员中成为被裁减的首要群体。在发达的市场经济国家,减员的标准一般是以员工的劳动付出,或者说是以员工的人力资本为依据的。在裁员的操作方式上,改革前的劳动力调配主要采取的是动员方式,而在发达市场经济国家,一般不会采取政治动员的方式来裁员,劳动合同是企业与雇员之间关系的基础,也是减员过程的基础。

计划经济条件下,长期存在着物资短缺,新古典经济学关于供求关系的定论被改变了:计划经济条件下,企业受的是“资源约束”而非“需求约束”。价格的变动并不明显地影响生产投入,这样,生产费用实际上是在不断地增加。在这种财政条件下,企业管理往往倾向于悄悄地储蓄固定投资,增加机器部件和原材料储备、扩大职工人数(参见科尔内,1986)。这对当时车间的权威结构和工作环境具有决定性的影响。但是,市场经济条件下的情况则有很大的不同。那里,企业受到“需求约束”的限制,采购人员不再是企业里最“吃香”的职位,相反,销售人员的表现对企业来说更为关键。企业为了减少开支,倾向于减少职工人数。

改革过程中的中国企业,呈现出异质化的状态。有的企业仍然能够从国家得到计划订单,有的则不得不依赖市场竞争。我们可以把前者称为“单位制工厂”,后者称为“准契约化工厂”。在单位制工厂中,生产基本上是按照国家的计划订单来进行的,产品也基本上销往国家部门,可以说配置性资源主要来自于再分配机制,而不是市场,预算是近乎于软性的,很多军工厂就符合这样的类型。而准契约化工厂的

配置性资源主要来自于市场,预算约束大大硬化了。这种异质化的局面实际上是国家的“渐进式”改革战略造成的。而且国家在进行改革时,并没有对国有企业实行统一的策略,而是针对不同的企业采用不同的策略,例如“抓大放小”等,再加上不同的行业、不同的经济地理、不同的级别等等,都使国有企业在市场转型的过程中有不同的命运。

而在这个过程中,国有企业工人的技术等级身份和法律身份却呈现出明显的“同质化”的趋势。改革前,按照华尔德的描述,至少有四种身份的工人:国营企业的正式职工、城市集体工业中的工人、城市企业中的临时工、集体乡镇企业的农村工人。从1985年开始,从法律意义上,工人的身份逐步统一为“合同工”。尽管在宏观层面上依然存在着农民工和城市工人的差别(主要表现为户口的差别),但是原来复杂的身份等级正在变淡。图1显示了国有工业从业人员中合同工所占的比重呈现出逐年上升的趋势。另外,在机械制造业,原来实行的技术等级的八级制,也因为国有企业的异质化的现状而难以继续实行,而改用技术等级上工作技师、高级技师和特级技师三个类别来进行考核。也就是说,技术等级链条变得更短了。

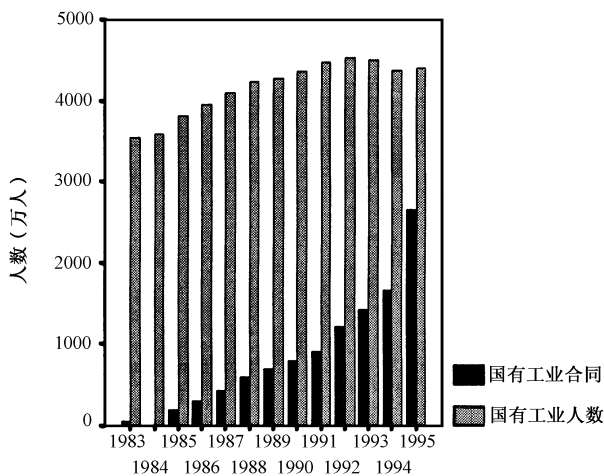


图1. 国有工业从业人员中合同工的比重(1983~1995)  
数据来源:中国统计年鉴、中国劳动统计年鉴历年数据。

问题是,在国有企业异质化和国有企业工人身份同质化的过程中,国有工业的生产秩序是如何可能的?权威的结构是怎样的?与改革前有什么不同?

### 三、单位制工厂的车间政治与下岗

尽管非国有企业的“体制外增长”创造了一个自由流动资源(孙立平,1993),工人对企业的制度性依附关系在改革之后受到了较大的冲击,工人可选择的工作机会比改革之前多得多了,自主择业、双向选择成为被推崇的就业观念,资源获得途径的拓宽,给劳方带来了一定的权力。但是,由于社会上劳动力过剩、就业机会有限,社会保障的配套措施不完善,比较起来还是单位制工厂的资源比较稳定可靠,所以,这里的工人对工厂的依附程度并没有根本的降低。

#### (一)新传统权威的延续

改革后,国家一直倡导将工人的劳动付出和他们的收益挂起钩来。所谓“政治好”、“积极分子参加政治学习”、“优秀共青团员”,甚至是更为模糊的“为人好”等等,不再是评定奖金时的标准了。但是,在单位制工厂中,劳动分配中的模糊性并没有在根本上消除。

第一,生产制度与“赚活”游戏。在52车间,工人只要完成了基本工时,就可以在月末领到自己的工资,如果他完成的工时数超过了基本工时,就可以得到超额奖。工人完成的工时数是怎么算出来的呢?可以用这个公式来表示:

$$H = h \cdot n$$

其中H表示完成的工时数,h表示每个零件的工时定额,n表示完成的零件个数。假设工人的基本工时为 $H_0$ ,那么,当 $H \geq H_0$ 的时候,工人可以领取全额工资以及相应的超额奖。

理论上说,每种零件的平均完成时间都应该进行事前测定,以确定零件的工时定额,但是,令人惊讶的是,在52车间中,最后一次修改定额是二十多年前的事情了。据车间主任回忆说,他从1970年入厂以来的三十多年里,定额只修改过两回,一次是在70年代末,一次是在80年代初。由于定额不能及时修改,工人在实际劳动付出和计酬之间就有了非常大的差别。比方说,有的零件只要付出20分钟就可

以完成,可是定额却是60分钟,这样的零件被称为“赚活”(占便宜的工作)。相反,有的零件在实际生产中要付出60分钟才能完成,可是定额却是20分钟,这样的零件被称为“亏活”。这样,劳动分配成为影响工人收入的重要环节。如果一个工人分到的亏活儿比较多,就很有可能完不成基本工时。相反,如果一个工人在这一个月中,每天都做赚活,他就不但能够完成基本工时,而且可以有很多的超额工时,进而得到很多的超额奖。在单位制车间中,类似于劳动定额不合理造成的“赚活”、“亏活”带来的劳动分配中的不合理的现象是比较普遍的。我将这种生产制度基础上形成的车间游戏称为“赚活”(hot job)游戏。

第二,“赚活”游戏的主规范和副规范。劳动分配在这个车间游戏中很关键,那么,工长在任务的分派上主要考虑什么因素呢?首先,按照工长自己的话来说,要考虑“能力”。工长要保证能够及时完成上级布置的生产任务,他要尽量把难以完成的关键性任务分配给那些可靠的、能够及时完成任务的人。在访谈中发现,这是被工长强调的一个重要的影响因素,可以认为(技术)能力是赚活游戏的正式规范。

车间中的工人被分为若干工种,例如在52车间,车工22人、铣工4人、压装5人和钳工5人。尽管个别的特殊技术工人确实存在,但是在整个车间中,这样的特殊工种工人只有1人。在绝大部分情况下,零件由哪个工人来做,其实有较强的可替代性。也就是说,对于一个零件来说,让甲工人来做或者让乙工人来做都是可以的,不会存在技术上的障碍,但是奇怪的是,“能力”问题却一直被工长强调着。实际上,这里所说的“能力”,与改革前的“表现”一样,是一个含混的概念,没有细微的、客观的指标来衡量。甚至,连所谓“技术等级”,也因为缺乏细致的、标准化的考核指标而演变为一种身份等级。仔细考察就会发现,在这个正式的、浅层的规范的背后,存在着一个非正式但至关重要的规范,那就是工人与工长的亲疏远近。这种私人化的关系成为劳动分配中最关键的影响因素。

合理那是相对的,不合理是绝对的。人情有没有关系呢?肯定是有关系的。在不是太大的影响下,还是有点儿亲疏远近之分的。比如说,咱俩关系不错,而且你的能力又很强,平时对我的工作有很大的支持:这活儿你给我干,是活儿肯定能完成,你真给我“做脸”,“刷”的一下就干完了,你说我是不是得感谢你?好活儿自然就给你了啊。(访谈对象11)

在日常说话的时候,工长是不会把个人关系这个因素作为一个重要的指标直接讲出来的。他始终都在强调技术能力和劳动态度在生产分配中的重要作用。而事实上,技术能力只是一个借口,真正起作用的最终还是与工长的关系。工人们如果想要得到好任务,受到工长的信赖和支持,就必须在日常行动中表现得积极一些,表达对工长的尊重,努力维持与工长的良好关系。这是从平时的一些小事情做起的,例如平时对工长说话的语气、神态当然不应该有什么不敬,适时地表达自己的敬意,是这里的工人很快就能学会的一种本领。他们平时说话的方式和说话的语气,可能会有各种各样的意义,这些意义绝大部分都是围绕着“表达敬意”这个主旨的。在一些特殊的仪式上,如婚礼庆典或者生日庆典,邀请工长作为贵宾出席也是一种很好的表达方式。在52车间,此类仪式要比后面提到的准契约化工厂车间多得多,“礼物的流动”(阎云翔,2000)在这里显得特别繁荣。表达自己积极的“劳动态度”、显示出自己对工长的“忠诚”,使自己在工长那里留下一种“可靠”的印象,会给工人带来诸多的好处。从近处而言,即使这个月自己的劳动任务并没有很好地完成,工长也会给自己额外的奖金。从长远而言,维持好这种关系会在很多方面,比如在技术级别晋升的机会上,在获得各种先进称号的机会上,在获得其他物质福利上的机会等等,给工人带来好处,施恩回报的庇护主义关系网络在这里依然延续着。

积极分子和非积极分子的标准不再是“政治表现”(political representation)了。对工长而言,工人大致可以化分为两种类别,一类是“支持自己工作的”,另外一类就是“不支持自己工作的”。所谓支持自己的工作,最重要的是服从安排,工长布置下去的任务能够好好完成。相反,那些“吊儿郎当”、“不好好干活儿的”,就是不支持自己的工作。尽管他们之间不再像改革之前的积极分子和非积极分子那样明显地分

裂和政治争斗,<sup>①</sup>但是,车间中的流言、小道消息等也是广泛存在的。例如,工长不能表现得对某个工人有太多的照顾,否则会被人们私下议论为他们是“铁子”。在访谈中还遇到过这样的传闻:一个男性工长利用职务之便和女性工人套近乎,工厂内外议论纷纷,最后这个工长被迫下台,并且永远背着一个坏名声。不论是工长还是工长以上的管理者,都不得不避免这样的“议论”的发生,而实际上,议论在此类工厂中比比皆是,是此类工厂的制度文化中不可分割的一部分,可以说它是弱者表达自己利益的一个通道。

工人行动策略最明显地体现为代际差异。车间工人的这种分化是有意义的。实际上,正式规范往往是被老年或者中年工人所弘扬的。因为这些工人的生产经验相对丰富,他们可以在正式规范中获得更多的好处。非正式规范则往往是由青年工人们弘扬的。他们在厂外从事第二职业、获得赚活儿等,都需要从工长那里获得许可。这样,他们经常要通过个人关系、交情等从工长那里获得特别的许可。当然,其他年龄段的工人也会注意发展与工长的个人关系,但是,青年工人是最活跃的,一般这些人会被称为“头脑灵活”的一群人。

这样,在围绕着赚活而开展的车间游戏中,工长把正式规范和非正式规范巧妙地结合在一起,找到一个很好的结合点。他们并不会对非正式规范抱有敌意,相反,他们会主动利用非正式规范为自己赢得更多的利益。在这种有原则的任人惟亲的社会关系体制的基础上,新传统的权威结构在很大程度上依然延续着。

## (二)下岗中的刚性与弹性

车间政治的这个特点,典型地反映在其下岗名单的确定上。首先,工长没有什么动力辞退那些不好干活儿的工人。不论在中国的单位制工厂,还是在西方的工厂,主动将工人清退都会使工人不高兴。一方面有经济上的原因,另一方面,工厂清退自己,也意味着工厂对自己的否定性评价。与西方工厂不同的是,单位制工厂的工长在得罪这个人之后,自己得不到任何好处。西方的车间工长也没有直接辞退雇员的权力,他们如果要减人,也必须得到上级管理部门的批准,但是,标准化的考核体系使工长在减人的过程中必须以提高车间的整体生产效率为标准,以便节约成本。在这个方面工长表现得越出色,他就越有可能晋升,否则,他有可能因为不能胜任车间管理而被解雇。

可是,单位制工厂的工长却不会因为辞退工人而获得任何好处。“让他下岗,我又不多得一分钱,我得罪那人干啥”(访谈对象4,11)?从这个意义上来说,减员的动力并非来自于车间的工长,甚至也并非来自于企业的中层领导,而是来自集团公司的最高层。尽管国家并没有下达任务要求每个国有企业必须减员多少,可是,对于集团公司的最上层领导而言,减员增效方面的业绩,是他们的工作成绩的一部分,是上级领导对他们的工作进行评价的一个重要指标。上级领导(国家的有关部委、局的领导)会召集他们开会,研究部署减员增效的工作安排。他们自己也会在集团公司内部进行广泛的动员,做思想工作,宣传减员增效对改革的意义,制定具体的政策进行操作,集团公司的高层领导实际上是代表国家的。

其次,就下岗的标准而言,表现为刚柔并济的状态。第一,对于不同身份的人,有不同的下岗形式,表现出身份政治的刚性特征。工厂内部工人的身份有很多,以红旗厂为例,大致分为全民固定工、全民合同工、合同工和临时工。<sup>②</sup>

在单位制工厂,身份标签能起到非常重要的作用。一般而言,“临时工”会首先被清退出去。在官方和老百姓的话语中,临时工是不存在下岗问题的,清退他们是理所应当的事儿。其次被清退的往往是“集体工”。改革前,为了解决城市的待业青年、国营企业中的职工子弟、返城知青的就业问题,国有企业

<sup>①</sup> 对工人来说,工长直接控制着与其息息相关的三类资源,一是工资,二是奖金,三是加班费。这三项资源是比较多的。仅就奖金而言,根据国家统计局的数据,1985年,国有工业企业的各种奖金占工资总额的比重是7.2%,到了1987年,达到了16.8%,1992年,这个比重达到了20.1%。(中国统计年鉴,1986;1988;1993)

<sup>②</sup> 根据我的一个访谈对象的说法,所谓全民固定工,是指“毛主席时代,建厂之初就在厂工作的老工人”(访谈对象10),全民合同工是指20世纪80年代进行合同化改革获得了合同身份的全民工,合同工是指1985年劳动用工合同化改革之后入厂的工人,临时工,主要是农民工以及其他类型的只具有临时身份的工人。

开办了集体所有制分厂,分厂的集体工人多数从事国有企业的服务职能部门的工作。当然,这些集体工的清退,往往是与“后勤服务部门移交社会”的过程联系在一起的。可是,如果我们仔细考察集体工所在的那些集体单位的下岗情况,就会发现身份的重要性。

**个案1** 张某,男,1967年入厂。1982年,工厂兴办建筑公司(属于集体性质),需要木匠,由于张某表现出色,被选派到该建筑公司。这样,张某既可以在52车间拿到一份工资,又可以在建筑公司得到另外一份工资。他在建筑公司逐级晋升。到1993年,各种私营的建筑公司在市场上基本上将此工厂的这个集体建筑公司击垮,每年能够揽到的生产任务十分有限。大部分职工失去了在建筑公司的这份工作。临时工直接回家了,无任何经济补偿,即使集体工也得不到“下岗安置费”。1995年,身为国营正式工的张某则重返52车间,随后调到生产处,并在1999年获得了“提前退休”的机会。

**个案2** 李某,男。1983年入建筑公司,初为集体工。由于表现出色,在1988年转为正式工。在建筑公司中,他是为数极少的从集体工转变为正式工的工人之一。1999年,回52厂,作二线工人,有比较可靠的工资收入。集体工得不到这样的待遇。

没有人有意宣讲国营工和集体工之间的差别,但是,这种差别似乎变成了一种“共同知识”(common knowledge),在日常的实践中发挥着极为重要却不为人们所注意的作用。“身份”在下岗的过程中具有刚性的、不可回旋的影响。

第二,工人的身份标签的数量是有限的,不像发达国家的岗位描述制度,将工人的工种、等级详细地列出来。<sup>①</sup>结果是一个身份标签就包含了一大群工人。而在国营工这个同一身份群体内部,下岗<sup>②</sup>却表现出很强的弹性。所谓弹性,是指在操作的过程中,通过非正式规范的运作,改变命运的可能性很大。先从派活过程看这种弹性的特征。

他就是不给我玩活儿去,我怎么办?我也不能打他也不能骂他。我只能行使我的权力:“你别跟我这干了,你上别的地方干去!”工长急眼了。可是工人回头找叔叔大爷什么的……他找的人都有点儿背景的,比如说管我的,或者跟我平级的,或者跟我是朋交的,来跟我求情:“嗨,消消气儿,他是小孩儿,啥也不明白。”这样,找别人来说点儿小话儿,也就不了了之!就这种情况的,他不是一次就完事了。这个说一下,那个说一下……看着像讲笑话似的,实际上这里边的生产力在无形中就消失了。(访问对象9)

工人是不会认同企业强迫自己下岗的决定的。一方面是因为下岗了就意味着饭碗被砸,以后要开始不稳定的生活了。他们强调,在正式的规范中,工人和干部地位是一样的,只不过分工不同而已。工人与企业之间,并不是劳动力与资本之间的雇佣关系。事实上,由于干部在对工人进行管理的过程中,受到工人的报复(如对下岗的操作过程表示不满而将管理者杀害)的情况屡有发生,所以在下岗的操作过程中,就发明了“提前退休”、“内部退休”、“病退”等各种各样的名义。工人不用参加工厂内的生产,但还可以从社会保障部门得到退休金或者从企业那里按月领取保障金,他们可以自由地从事第二职业。一般的下岗人员只能每月领到基本的生活补助,三年之后与企业解除劳动关系。所以,能够得到提前退休、内部退休或者病退的机会,对工人来说,是较为有利的。在红旗集团,在所有下岗的全民工中,这种方式占了绝大多数。在被减掉的近2000人中,有1400多人是用这种方式离开工厂的。除此之外,下岗的过程中还有一种典型策略,就是对既成事实加以确认,因为在这样的工厂中,总会有一些工人从事第二职业长期缺勤。管理者有一个好办法应付下岗这件事儿:就是把那些已经不在工厂上班很久的人除名。在红旗集团,用这种办法清理的人员有300多人。

① 中国的工种分类表与美国工种的分类相比显得简单。1978年,第一机械工业部正式公布了总共105种不同的工种,每一工种有六至八级的技术或工资级别。作为比较,美国钢业在其1945年的手册中列举了20000多种不同的工种,每一种有30层的技术、工资级别,而且后者还是为了使工业中的工资标准化、简单化在各方协商下制定出来的(华德,1996:64)。

② 实际上,所谓下岗,主要也是指国营工的下岗。

#### 四、准契约化工厂的车间政治与下岗

前面所描述的单位制工厂在实际中越来越少了,因为能够拿到国家计划订单的行业范围越来越窄。在这里,企业与国家之间的关系有了比较大的变化。企业向契约化的方向发展,从法律意义而言,如果经营不善就有可能破产。党组织不再统管一切,常规性的政治学习已成为天方夜谭。一切迹象都显示,原来的单位制企业正在变成市场竞争的主体,工人与工厂的关系正在向市场经济国家的劳动力雇佣的关系发展,企业正在成为一个以契约为基础的经济实体。

##### (一)传统—法理权威的形成

第一,生产制度与“准争强”游戏。这类企业车间的考核标准化了。例如,81车间对生产进行了调整,开始进行流水线生产,工人的工资是以“件”为标准的,定额能够及时修改。劳动计量上的含混性被打破了。要注意的是,81车间中计件考核方法的实行,并没有导致“计件工资率”,而是一种以资历为基础的计件工资。其计算公式如下:

$$a = vn/c$$

当 $a > 90\%$ 的时候,开全额工资;否则按比例扣工资。(v:每件产品的产值;n:工人完成的产品件数;C:工厂为工人支付的各种费用)

这种工资制度实际上是以工人的工龄为基础的,带有一定的惩罚意味。它与布拉沃伊(Burawoy, 1985)所描述的发达资本主义工业车间中“争强”(make out)游戏既有相同之处,又有不同之处。相同的地方在于,生产过程被最大程度地分解、计酬大大标准化,工人在产出方面展开竞赛。他们会因为完成的数量多而获得成功的感觉。甚至下班之后,还会主动加班,把自己应该完成的定额完成。在81车间经常能见到工人下班之后仍然不走,直到把生产线上自己未完成的工序完成之后再走。与此同时,81厂的争强游戏与发达资本主义的争强也存在着诸多不同之处。首先,在工资的计算上,身份仍然是最重要的标准,而这种身份又是以年龄为根据的。

(那么,工人得到的报酬应该跟他的劳动付出相匹配?)对!按理说应该是这样,但实际上开支还一样。你挣500块钱,你就还挣你的那个固定工资500块钱。我400块钱,我就还挣我固定工资400块钱。现在是,咱俩干同样的活儿,但是得到的钱可能还不一样。为什么呢?这就是国有企业遗留下来的问题。我入厂时间长,我的工资就比入厂时间短的要高!如果让年龄大的和年龄小的拿一样的工资,老人儿心里不平衡:我他妈的干这么多年了,我能干的时候,我没拿到钱,我现在干不动了,工资还低了,我心里不平衡!我为厂子做这么多年贡献了,现在老得不行了,他就有一种失落感……但是呢,这就容易造成什么呢,就是他也干那些活儿,我也干那些活儿,我他妈的拿400块钱,他拿600多块钱,年轻人心里也不平衡。我也没比他少干啊!对不对?有可能年轻人还比老的干得多,可是工资不一定高。(访谈对象15)

在发达的资本主义国家里,工人的工资也会随着工作年限的增长而上涨,但是与此类工厂中的工人工资有很大不同:这里的工资基本上是改革前的工资等级的延续,年龄是最根本的影响因素。而在资本主义的工厂,年龄是一个主要的因素,但不是最根本的因素。最重要的是看工人的生产完成情况和其岗位性质。不同的岗位和不同的位置,在工资报酬上是不一样的。内部劳动力市场需要一套指标体系以区分工人的学历、技能等等。但是在81车间,类似的指标体系是不存在的。在改革前的确有一些技术等级制度,并且根据这套技术等级制度给工人分配物质资源,但是这套指标的链条很短,这样操作起来就容易模糊化,而且它是全国统一的,最终变成了一种类似于身份等级的制度。改革之后,国有企业碎片化的趋势越来越明显,统一劳动力市场并没有形成,相应的区别技能的制度并没有得以发展和完善,在车间内部的岗位安排上基本上没有形成一套固定的标准。因此,实行以资历为基础的计件工资就不足为怪了。

第二,准争强游戏的主、副规范。作为一个社会生活空间,很多人感到此类车间的“人情”淡漠了。

这与52车间的情况形成了鲜明的对比。工人之间的相互走访不像52车间那样频繁，礼物的流动也没有那么频繁。即使是有结婚庆典、丧葬之类的仪式，也只是个别的好朋友才会来。关系网的淡化，一个方面是因为车间中可配置的资源量变少了，不足以吸引工人与工长发展良好的个人关系，另一个方面，也是因为车间计酬的标准化，工长不可能有很多资源去“施恩”，普遍主义的社会关系体制在这里慢慢地发展。

追求效率是这里的主流规范。这个规范在车间中得到了普遍的认可。无论是车间的生产流程的调整，还是计酬办法的调整，都是在效率主义的规范下完成的。车间的管理者强调，没有效率工厂就会被残酷的市场竞争淘汰。企业的管理者强调，如果工人“有能耐”，可以自己去寻找新的工作机会，不一定非得呆在这里。如果还呆在这里，就说明工人“没能耐”，那这个工人就应该好好干活儿。

一旦坐在床子上干活，你就得好好干，如果你干不了，你马上下来，我换别人。生产不能停，你有问题你下来。那你要是不能干了，你可以回家，放假呗！现在这活儿好干了，不像以前了。现在是，既然能来，就是没啥能耐的，没啥能耐的，那你就好好干活呗！你要是不想干了，那你就走呗！你也用不着怕我啊。现在工人也好干了，都是来干活的，没能耐的，你让他干啥，他就干啥。没有不听话的，不听话的都走了。你不听话，然后你还没能耐，让你干活你还不干，那你就走人呗。就是你不走，我也可以给你放假了啊。不干活啊，没有工资。你不是白来么？那你就回家呗！那既然要是来的，那就干呗！（访谈对象13）

工人不顺从，工长完全可以不给他安排工作岗位，让其“放假”。与52厂相比，这里给工人“放假”具有更强的合法性了。因为，车间是管理者承包的，工人不干活儿即构成了管理者的损失。这样，在情理上，工长采取提高效率的办法就是无可厚非的了。管理者向上级部门交纳“风险抵押金”，就是一个极富象征意义的举动，这标志着管理者要对车间的生产全面负责了，那么，他对车间生产过程的调整权力也是合法的。

但是，这样的车间与“无序专制主义”（Lee, 1999）存在着很大的区别。“无序专制主义”的模式是与极权主义理论模式一脉相承的。我们看到，至少在沈阳的这些国有企业，这种极权主义的形象的概括是不全面的。为什么这样说呢？因为在车间中，传统类型的权威结构在很大程度上依然保留着。车间中，身份仍然是生产和生活关系的基础，道德政治的色彩依然浓厚。“讲道理”、“教育”被看作是最重要的车间管理的手段，而“教育”或者说“思想工作”这种用词本身，就体现了浓厚的父爱主义的色彩。

车间中长幼有别、身份决定一切的传统规范，受到了那些仍然在企业中工作的中老年工人的弘扬。因为如果不按照这个规范，由于他们在体力上不如年轻人，必将在报酬上被年轻人超过。与此不同的是，在新兴的私营企业、或者在企业内部的老年工人已经所剩无多的国有企业（他们可能退休或者以其他方式离开企业），工资就很少受到身份等级的严格束缚了，在那里业绩或者说劳动付出对劳动报酬起着决定性的影响。

总的来看，在准契约化工厂中，车间的主流规范是法理主义的规范，而在这个主流规范以外还存在着一个以传统的身份等级为特征的规范，他们都有各自的弘扬者。大致地，前者以年轻工人为主，后者以老年工人为主。当然，这只是一个非常粗略的划分，并不是绝对的。这突出地表现在，车间中工长的普遍年轻化。一些学历比较高，受过专业训练的年轻人成为新一代的工长。相对而言，原来的老工长、老车间主任、老厂长基本上退居二线了。有一些会充任年轻的一把手的助手，主要进行生产过程中的协调工作。他们平时比较注意维护年轻的管理者的威信。当车间里的老工人不服从管理的时候，往往也是由这些“年长的副手”出面进行调解。

与单位制工厂有所不同，车间的工长并不会弘扬非正式的、传统的规范。从他的角度来看，传统规范是不合理的，他要努力避免传统的身份制度带来的负面影响，如论资排辈会打击年轻工人的劳动积极性，所以遭到他们的极力反对。但是，工长似乎没有足够的能量去彻底改变历史遗留下来的这些问题。真要改变的话，会损害车间中基本工资比较高的老工人的利益，他们的激烈反对会使工长在车间中无法



立稳脚跟。总的来看,此类车间中的社会关系与单位制工厂有很大的不同,特殊主义的色彩淡化了,普遍主义的色彩变得浓厚了,两者并存。我们可以用“有限的普遍主义”来形容此类工厂的社会关系体制。

## (二)下岗中的机会主义

此类车间的下岗,呈现出国家、企业和工人在各自盘算的过程中表现出来的广泛的“机会主义”(王汉生等,1998)的特征。医疗、后勤、住房和养老等方面的改革,已经使国有企业工人对国有企业的依赖程度越来越小,工人更像自由劳动力,工人与企业之间的关系正在向雇主与劳动力之间的关系转变。但是,在下岗的过程中,国家、企业和个人的三方互动非常复杂。

第一,国家扮演着双重角色,一方面它要扮演资本的所有者角色,推行企业减员,与此同时,它还要扮演作为市场秩序的裁判员的角色。国务院发展研究中心的一份研究报告认为国家在下岗的过程中所扮演的角色出现错位。

政府的基本角色定位应当是保护就业和扩大就业。人口众多、就业不足的国家,保护就业、尽可能降低失业率应当是政府宏观经济政策的主要目标之一。虽然国有企业改革与国有经济结构调整不可避免地会产生下岗问题,但减人增效还是增人增效只能由企业根据自身的利弊权衡作出决策,而不宜由政府以行政命令来实施。由政府大张旗鼓地鼓励企业减人增效在很大程度上是与政府责任和角色相悖的。这样做事实上是直接把政府和职工放在对立面,有损政府形象,也很容易增加社会矛盾。(国务院发展研究中心“国有企业改革与发展”课题组,1999)

国家既表现出对下岗的推行,又在政策上进行一些限制,处于两难的境地。这种两难状态主要体现在下岗的政治动员的减弱和对下岗的约束渐渐地由松变紧。

第二,就企业而言,它们鲜有能力支付下岗职工的下岗费用,并不会积极地解除与工人的劳动关系。企业要想让工人下岗,必须要付出一定的安置费用。由于在市场竞争中,此类企业受到各方面的限制,常常处于竞争中的劣势位置,资源有限、无力支付工人的安置费;与此同时,有的国有企业对职工的欠款比较多,例如欠付工资、各种集资活动等,这些在解除劳动关系之前是必须加以偿还的。这些都导致劳动关系无法解除,也就是说,工人想下岗还下不成。

全国统一的社会保障机制并没有建立起来,为了社会的安定,传统上由企业负担的社会保险责任难以完全移交社会,在这个过程中,工人的物质利益受到了损害。而且,在这个过程中,国有企业也难以完全放下包袱与新兴企业进行公平的竞争,陷入了一种两难的境地。红星集团公司的财务主管为我开列了一份清单,见表2。

以上费用均每月提取;此外,失业保险由企业负担部分:9.66元/人月,个人负担部分:4.83元/人月。

第三,就工人而言,企业的日常开支难以保证,甚至原来的岗位也不存在了,同时在企业外部存在着一些就业机会,经过权衡,他们自然会选择这样一种策略:在与企业维持劳动关系的同时,不上班,在外边另找一份工作。这样既可以得到在国有企业以外工作获得的工资收入(尽管这些工作可能很不稳定),同时也有国有企业职工的社会保障费用或者安置费用。这就形成了一种“隐性就业”的局面,俗称“两不找”。这样的人所占比重较大,例如在81车间,在册的工人数为112,但是两不找人员达到了27名,几乎占了在册总人数的三分之一。

职工不来上班,另谋生路,厂方不追不问不找;厂里不给职工工资,不发福利待遇,职工也不追不问不找,两厢情愿。这对于处于困境、步履维艰的企业来说算是短期的解脱,对于生活困难,靠救济补助为生的职工来说,是一种经过比较之后的理性选择。同时,“两不找”也使工人受到了很大的限制。首先,

表2 红星厂工资相关费用

名称	占工资额的百分比	缴纳方
职工福利	14%	工厂
工会经费	2%	工厂
教育经费	1.5%	工厂
工伤保险	0.8%	工厂
劳保统筹	23.5%	工厂
	6%	个人
公积金	4%	个人
	4%	工厂

由于劳动关系没有解除,工人在找到新的工作时,有时还要受到原单位一定程度上的控制,比如一个访谈对象已经在一家私营企业工作两个月了,但是原来的单位要加班,所以必须把在私营企业中的工作辞掉,回到原单位工作。以便继续享有国营企业给自己的福利待遇。但是,回原单位工作的这段时间的工资却不能足额发放,而且,在原单位上了一个月班之后,又没有工作可干了。也就是说,两不找这种形式虽然很灵活,但是并没有真正使这部分工人成为真正的自由劳动力,不但不能与原来国有企业建立起完整意义上的雇佣关系,也无法与原国有企业之外的其他企业建立起稳定、可靠的雇佣关系。

总的来说,在准契约化的工厂中,企业管理者有一定动力让工人下岗,以减轻企业的负担。如果工人不服从管理,那么工厂就可以安排他“放假”,实际上就变成了“两不找”。然后企业和工人就相互拖着,不完全解除劳动合同,在事实上也没有劳动关系。在操作上,也不用做太多的政治动员,只要按照规定履行手续就可以了。甚至,在很多此类工厂中,如果工人不服从指挥,那么管理者可以让他“放假”。与此同时,老年工人与年轻工人要区别对待,往往是年富力强的工人被安排下岗,因为他们有相对多的就业机会,他们也没有在国有企业积累大量的体制性资源(如年功)。这实际上体现了传统的、父爱主义的规范的重要作用,以及身份政治所起的关键性影响。

## 五、讨论和初步结论

本文考察了单位制工厂和准契约化工厂的下岗名单的确定的动力来源、下岗标准和操作方式,前一种工厂表现出身份间的刚性和身份内的弹性,而后一种则表现出广泛的机会主义的特征。下岗名单确定过程中的这些特点,可以在以前的一些研究中得到印证(如李培林等,2000)。本文主要是想说明,下岗名单确定过程实际上体现了车间政治(主要是指车间游戏及在此基础上形成的权威结构)的不同特点。

在单位制工厂中,尽管与改革前相比有了不少变化,如政治色彩淡了,经济色彩更浓了,但是施恩回报的庇护主义关系网络、横向的积极分子和非积极分子的分裂依然延续着。华尔德所说的“新传统”的权威结构,在此类车间依然具有很强的解释力。但是,在准契约化工厂中,整个劳动力管理逻辑发生了重大的变化,工人与工厂之间的契约关系得到了发展和弘扬,效率主义、工具合理性等诸多“法理”要素得到了弘扬,尽管车间中长短有别、身份政治等一系列“传统”的要素一时难以消除并可能长期存在,但是“新传统”却难以概括此类车间政治的诸多新特点。本文尝试采用“统一法理”权威的概念来进行概括。<sup>①</sup>

对于权威结构的再生产机制的分析,本文借用了“游戏”<sup>②</sup>的概念。与布劳(1987)等经典理论家一样,本文也强调资源依附对游戏的重要影响,不同的是,本文认为,车间游戏的过程中不会仅仅存在某一种纯粹的规范,也就是说,在表面规范下面,总会有一套非主流的、非正规的、深层的规范。非正式规范之所以存在,是因为那些在正式规范中得不到足够利益的人会努力发展它们。布拉沃伊(Burawoy, 1985)曾对发达资本主义工业车间的生产过程进行考察,他认为资本主义工厂中的申诉、前途发展等诸多制度使得工人们在车间中不知不觉地进行着“争强”的游戏,在这个游戏的过程中工人不会质疑整个生产制度。实际上,“争强”游戏也是在两套规范下运行的,在以数量为基准的正式规范背后,是那些在这套规范中不能取胜的工人所试图发展的另一套规范,如产出限制等。

不同规范的基础上形成了不同的权威类型。例如,在单位制工厂,正式规范是身份等级(“能力”),非正式层面上则是个人亲疏在起作用,是一种有原则的任人惟亲的社会关系体制,在此基础上形成了类似于新传统主义的权威类型;而在准契约化工厂中,正式层面上是一种效率主义的、工具合理性的、追求

<sup>①</sup> 这直接得益于本地克斯(R. Bendix, 2001)的启发,不同的是,本文不是从抽象历史类型上来理解这个概念,而是把它放在车间政治的具体情境中来理解。

<sup>②</sup> 这里需要说明的是,“游戏”(game),一般译作“博弈”。本文没有采用“博弈”的概念,是为了避免给人一种规范既定的印象,事实上,规范并不是天然存在的,而是游戏各方力量对比的结果。

法律的规范,而非正式层面上则是身份等级的规范,是一种受限制的普遍主义的社会关系体制,在此基础上形成了传统—法理型的权威结构。这些都对减员过程产生了重要的影响(见表3)。

表3 不同车间裁员方式和操作依据之比较

车间类型	主要操作方式	(主要的)正式操作依据	(主要的)非正式操作依据
基准类型:发达资本主义	解除合同	劳动业绩	产出限制者
改革前:国有工业车间	政治动员	身份等级	私人关系
改革时代:单位制工厂车间	政治动员	身份等级(“能力”)	私人关系
改革时代:准契约化工厂车间	解除合同及动员	劳动业绩	身份等级

改革之前以“政治表现”为标准、以政治运动为手段的车间游戏已经走到了尽头,可是,国家试图推行的新的规范不能够有效地再生产,即使是“减员增效”(下岗)这样的政策,也是原有的权威结构和运行方式的延续。

参考文献:

布劳, 1987,《社会生活中的交换与权力》,孙非、张黎勤等译,华夏出版社。

蔡禾, 1996《论国有企业权威问题》,《社会学研究》第6期。

冯同庆, 1997,《工人阶级内部阶层关系的变化和工人阶层的地位》,《工会理论与实践:中国工运学院学报》第3期。

国家统计局, 1981—2002,《中国统计年鉴》,中国统计出版社。

国务院发展研究中心“国有企业改革与发展”课题组, 1999《妥善解决国企下岗人员分流问题——“国有企业改革与发展”课题报告之十四》,人民日报网络版, <http://202.99.23.246/item/wysy/199909/12/091211.html>。

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,牛津大学出版社。

科尔内, 1986《短缺经济学》,张晓光等译,经济科学出版社。

李培林、张翼, 2000《国有企业社会成本分析》,社会科学文献出版社。

李强、洪大用、胡俊生, 2001,《失业下岗问题的对比研究》,清华大学出版社。

平萍, 1999《制度转型中的国有企业:产权形式的变化与车间政治的转变》,《社会学研究》第3期。

孙立平, 1993《自由流动资源和自由活动空间》,《探索》第1期。

王汉生、陈智霞, 1998《再就业政策与下岗职工再就业行为》,《社会学研究》第4期。

阎云翔, 2000《礼物的流动:一个中国村庄的互惠原则与社会网络》,李放春、刘译译,上海人民出版社。

张翼, 2002《国有企业的家族化》,社会科学文献出版社。

Bendix, Reinhard 2001, *Work and Authority in Industry: Managerial Ideologies in the Course of Industrialization*, Transaction Publisher.

Burawoy, Michael 1979, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, Chicago and London: The University of Chicago Press.

—— 1983, “Between Labor Process and the State: The Changing Face of Factory Regimes under Advanced Capitalism.” in *American Sociological Review* 48, no. 5( Oct. ).

—— 1985, *The Politics of Production: Factory Regimes under Capitalism and Socialism*, London, Verso.

Lee, Ching Kwan 1999, “From Organized Dependence to Disorganized Despotism: Changing Labour Regimes in Chinese Factories.” in *The China Quarterly*, Issue 157.

Zhao, Minghua & Nichols Theo 1997, “Management Control in State Owned Enterprises.” in *The China Journal*, No. 36 ( July ).

作者系清华大学社会学系硕士研究生  
责任编辑:谭 深