

国有企业管理的性别策略与女工的企业依赖

——对经济改革前后广州两家国有企业的女工研究

平 萍

内容提要:近年来对国有企业与工人的关系的研究通常从分析国有企业的经济、政治、福利资源的分配机制入手,一部分研究注意到了企业资源分配中的性别差异,但人们普遍没有从企业管理策略中的性别内涵的角度来探讨这种差异的制度性成因。本研究通过对广州两家国有企业女工的深入调查,剖析了企业管理的性别策略,分析了改革前后女工对企业的依赖及其与男工的差别,对改革后女工对企业依赖的分化进行了分类。

一、问题的提出

中国正在进行的经济改革对女工的影响,正日益引起国内及国际学术界的普遍关注。人们发现,改革后女工与男工在国有企业内处境的差别有所加大,女工处于劣势的趋势日益明显(冯同庆、许晓军,1993;孟宪范,1995)。这些研究的共同之处是把关注点放在80年代后期,分析国家的改革政策对女工总体的影响,但是欠缺的是把女工置身于具体的、变动的制度结构中,对她们的处境和行为进行观察和分析。笔者认为,改革后女工的处境和行为与改革前有着内在的因循联系,只有对两者同时加以分析,才能获得一种全面理解。因此,本研究首先要问的是:在改革以前,是否已经有了男女工人处境的潜在差别?

这里的工人处境,指的是工人在企业经济、政治、福利性资源分配中所处的位置和受到的对待。经济性资源分配包括工作岗位的安排,与此相关的有工种的技术成分和收入级别;政治性资源分配包括与权力有关的利益的安排,与此相关的是批准入党、授予荣誉、晋升职位;福利性资源(主要是福利性稀缺资源)的分配主要是住房的分配。目前已进行的对企业——作为一种“单位体制”的载体(路风,1989)——与劳动者关系的分析,主要都是围绕着企业内资源分配机制,尤其是稀缺资源的分配机制而进

行的,并在此基础上讨论企业对工人的权力与权威(Walder, 1986; 孙立平, 1996; 蔡禾, 1996)。但是,在关于企业资源分配机制的研究中,一些研究者(如本段所提)普遍没有从性别角度透视这种机制,另一些研究者(如上段所提)即使注意到了资源分配中的性别差异,也没有从管理控制的性别策略这一路径去解释由性别而带来的工人在资源分配中受到的不同对待。管理人员在分配资源和使用工人劳动力时根据性别而作出的调配与安排就是性别策略。由于企业的资源分配机制是一种关键的管理机制,对发展中国家(如中国)的外资企业中有关女工管理的模式的研究,揭示了性别策略是企业管理的一个重要方面(Lee, 1995)。因此本研究的第二个问题是:改革前及改革后,国营企业的管理是否存在性别的策略?

国营企业作为一种全面提供工人的经济、政治、福利资源的工作场所和生活场所,工人对这种制度必然有很强的依赖。依赖即工人要靠国营企业这种制度来满足生活所需(如经济收入、住房、福利保障等资源),保证生计,维持一定水平,笔者称之为企业依赖。安德鲁·沃德(Andrew Walder)运用第一手资料,分析国家如何通过企业(主要是国营企业),通过将群体的工人个体化的方式,建立并维持了权威。在1986年的著作中,他揭示了工人对企业“制度化了的依赖”(institutionalized dependency),并对这种依赖

模式命名为“共产主义新传统主义”(communist neotraditionalism)。在他笔下的中国工人,都是遵循两种行为模式:要么争取当积极分子靠拢或进入权力层,要么处心积虑地与领导发展私人关系以求照应,其目的都是想获得由领导灵活掌握的稀缺资源。但是当我们从女工的生活经验去验证沃德的理论与概念时,会发现它不能解释女工行为普遍不符合争当积极分子或热衷于与领导发展私人关系的模式的原因。因此,沃德的模式有可能是“不见性别”的,有偏差的,即女工的企业依赖可能与男工有结构性的不同。那么改革以前,即沃德所研究的年代,国营企业女工的依赖有何特点?改革后女工的依赖又有何变化?这是本研究要问的第三个问题。

带着这些问题,笔者在1994年12月至1996年7月期间,对广州市两家国有企业进行了阶段性的调查,方法是以深入访问为主,非参与观察为辅的田野研究。两家企业是南方机械厂与精微仪器厂(均为匿名,以下简称南机和精仪)。研究对象是以固定工身份进入企业、目前正在企业工作的女工。由于体制的特点,这群被访者大都是从就业起就在同一家企业一直工作到现在,经历了改革前后两个历史阶段,她们的青春时代是在工厂度过的,是转型时期工厂生活的实践者与见证人。选择她们做研究对象可以更集中地反映出体制转换对她们与企业依赖关系的影响,反映出这种影响对她们工作行为的塑造。

笔者与30名女工进行了深入访谈,其中南机和精仪各有15名。选取被访者时我特别注意了工种、年龄、家庭背景的不同,36岁以上的占73.7%(22人),平均年龄为39.83岁。这基本符合这两家国营企业的实际状况。从进厂的时间和户口的情况看,现仍在企业内工作的女工大多是80年代前入厂的

广州市民。被访者中从事计件工种的(一般以技术工种为多)有23人,非计件工种(一般以非技术工种为多)7人。除有2人未婚,1人离异外,其余为已婚。父母均是工人或一方为工人的19人,父母均非工人的(干部或农民家庭)11人。女工丈夫也属国营体制的16人,其他为私营、三资企业从业者。

另外,笔者与一些男工也进行了非正式访谈,并访问了16名厂方高、中、低层管理人员;经厂方许可笔者还得以在车间观察工人的劳动情形;此外参阅了厂方管理制度、政府对企业的政策等有关文献。

二、对两家企业的简介

这两家企业都是典型的技术型工厂,内部劳动分工非常精细,据统计,南方机械厂按岗位分有106个技术或半技术工种,精微仪器厂则有25个技术或半技术工种。

两家企业的共同特点在于都是由广州市主管,50年代就已建厂,历史都较长。不同在于女工所占比例,南机女工只占33%,而精仪厂女工则占近60%。

南机主要生产桥梁、矿山的成套设备及挤压机等机械产品。女技术工人的比例约占技术工人的三成左右,主要是小车车工、焊工、铣工。总体而言,南机女工从事非技术、半技术工种较多。

精仪主要产品是光学仪器。女工中的技工约占技术工人的六成左右,大部分集中在光学工种。厂方认为光学工种要求有耐性、细心,适合女性从事,而机械工程及一些维修、产品试制、电镀等技术难度高的工种则由男性主导。但总体来说,非技术岗位仍以女性为多,中、高层管理人员中女性只占少数。

表1 南机职工构成情况及女工情况(1995年底)

厂家	规模	职工总数*	女性人数	女性比例	工人总数	女工人数	女工比例
南机	大型	4503	1484	33.0%	3183	1052	33.0%

资料来源:南机1995年统计表。

* 职工包括管理干部、技术人员、工人。下表同。

表2 精仪职工构成情况及女工情况(1996年6月)

厂家	规模	职工总数	女性人数	女性比例	工人总数	女工人数	女工比例
精仪	中型	550	283	51.3%	358	233	59.3%

资料来源:精仪1996年统计。

三、改革前的国营企业女工：政治机制中的边缘化与依赖的双向性

(一) 政治机制中的边缘化

改革前，国家直接指导、干预国营企业。企业管理方式主要是通过政治动员号召工人投入生产，意识形态上强调工人阶级主人翁的精神，提倡道德化的无偿劳动，在奖励机制中不是以经济利益刺激，而是以政治荣誉鼓励工人的劳动积极性。对于在这样一种政治机制中的性别差异，本研究从以下几个方面进行分析。

首先，国家对女工的就业安排是有性别取向的。城镇妇女大量进入就业场所主要是在1958年以后，妇女就业首先是国家工业化对劳动力的需要，其次是作为解放妇女，体现社会主义优越性的需要。虽然在计划分配工作中，从1963年开始，劳动部曾数次针对全民所有制单位不愿招用妇女发出通知，要求用人单位“凡是既可以由男性也可以由妇女担负的工作，都尽量录用妇女”，劳动部门安置工作，也是按计划指标和需要分配劳动力，好坏搭配，男女按一定比例“论堆分”。但从国家的数据来看，女性被安排到国营企业的比例还是明显少于集体企业。除所有制上女性不占优势外，职业分布集中在声望低的层次，总体收入也低于男性（郑晓瑛，1995）。总之，女性在政治层级上处于低层（Loscocco & Wang, 1992）。

其次，企业对女工的岗位安排也存在性别策略。劳动工资科安排工人时，性别、教育程度总是作为重要标准。南机、精仪都是技术型工厂，一些设备要求操作者具备一定的文化知识，女工的教育程度普遍比男性低，因而更有可能被分到一些非技术工种。从体力的角度考虑，精仪25个技术工种中，劳资科认为有7个更适合女性从事，有18个更适合男性；而南机106个工种中，则仅有不到20个被认为更适合女性。两厂的后勤服务，如工具管理、清洁、托幼所老师、食堂、医护人员，是传统的“女性工种”。由此可见，两厂劳资科在安排工种时的性别取向已很明显，男工被分配到技术工种和“男性工种”，女工被分到非技术工种和“女性工种”。这是计划经济和“男女都一样”的社会主义意识形态的特定产物，不可否认的是，这一时期确有女性一批被安排到了技术岗位，但女性更集中的是后勤、服务、非技术工种（南机女工有八成在二、三线，精仪有六成在二、三

线），相对改革后明文规定了性别取向而言，当时企业对女工的劳动安排潜在地运用了性别手段。这种安排既确立了女工的辅助性地位，也强化了女工对自己的这种界定。同时决定了女工被提升到管理人员的机会大大少于男工。

再次，从政治资源分配来看也存在性别倾斜。入党、提干、当积极分子或劳动模范，在当时不仅享有较高的荣誉，还可能获得优先的机会，实际的物质待遇，以及更易受到重视、重用等（Walders, 1986, pp. 148, 163），从评选厂内先进生产者来看，由车间提名通常是男多女少，此外还有由工会组织的“三八红旗手”专门针对女工，以作为对先进生产者中女性占少数的一种补偿。实际结果是使女工在某种意义上被列入“另类”。在厂级之上的行业或市级以上劳模，则上级主管机关按明确的性别比例下达名额，企业按比例选出女劳模或男劳模，或不同的单位安排不同性别的劳模。据两厂工人反映，厂里当过全市、全国范围的劳模中，男性比女性多。这在某种程度上揭示了女工在政治利益获得方面的边缘地位。

从党员的性别分布情况来看，两厂的工人党员中，都是男性占大多数。精仪的女党员占党员总数的1/3弱，南机女党员只占不到1/6，都低于两厂的性别比。当时入党和提干往往相联系，因此有才能的男工党员转为“以工代干”（以工人身份从事干部的工作），再以后转为正式干部或企业聘用干部的机会自然比较多。

入党是政治进步的表现，我从与男工的交谈中得知，男工认为入党是提干的必由之路，因而把入党作为一种需要，即使不想提干，也作为一种政治资本储蓄。而女工对入党普遍比较淡漠，原因是女工在结婚成家后对家庭的义务、主妇的角色使她们认为入党、当积极分子与家庭有矛盾，女人要以家庭为主，加上自认文化程度较低，“不是当干部的料”，对提干没有内在动力，使她们不愿意积极争取入党。南机一位女工说：

“我没结婚时由于在车间表现积极，有好几个党员做我的工作叫我入党，但我没有入。我也没什么复杂的想法，就想着结婚以后要生儿育女，没什么精力了。我觉得做党员要多做很多东西的，样样都要带头啦，样样都要多做些。刚入厂时我就是工会组长，要写稿要出墙报，我每周要开六天会，车间大会开四日，团员组织生活一日，青年学习一日。做女儿时还应付得来，反正一回去有妈妈煮饭给我吃，整

个星期开会都没所谓。但你结了婚有仔有女就很难应付的了。所以一提及党我就怕了，我退团时已25岁了，我24岁开始拍拖（谈恋爱），我想定了，入党肯定有很多事做，我结婚怎么应付得来？”

而男性是被人们托付了较多的事业成功的期望的，因而也是企业刻意培养的主要对象。笔者称女工这种被置于政治资源分配上的次要地位为“政治机制中的边缘化”。

最后，我们看住房分配。住房作为稀缺的福利资源，历来体现了厂方对工人不同的重视程度。对工人而言，住房分配的优先次序是：职务高、工龄长者，双职工中的无房户或特困户（人均居住面积2平方米以下），生产骨干，其次是一般条件的男工，再次才是一般条件的女工。两厂在分配上都有明显的性别次序，即“男职工为主，女职工为辅”。虽然在文件中并没有写明，但从与工人和厂方管理人员的访谈中，可以时刻感觉到这条不成文的原则。如精仪一位负责调查申请者住房情况的办公室女行政主管告诉我改革以前的情形：“男工毕竟是从封建传统走过来，是一家之主，所以分房当然先考虑男的。”另一位男性副厂长在被问及为什么分房要以男的为主时，说：“这很难说得清楚，大家都是这样做的，也许是传统观念吧。”

结果是，在房源供不应求的情形下，这两家厂的女工是无住房分的。在我所访问的女工中，凡是双职工户的女工，无一例外地，当时住房的分配都是分到男方名下，即由男方提交申请，房主也是男方。

分房以职务、工龄作为分配标准本身，也对两性婚姻行为有影响，女方一般与职务、工龄比自己高的人结合。由于干部分房比工人优先很多，这使男工有更大的动力去争取提升，也有更多机会被转干。

女工对自己在企业内没有分房的资格或处于次要考虑对象的地位既有不满，又无可奈何，许多女工都是期待丈夫单位有房分，自己连申请都不向单位交，认为“交了也没有”。我请南机一位已在厂工作26年的女工带我去房管科的时候，她说她不知道房管科在哪里。

（二）女工依赖的双向性

沃德及路风的分析使人们认为，国营企业工人对企业是一致性地而且是全面的依赖，因为工人从企业中获得的不只是经济报酬，还有政治利益、医疗保障、退休保障、住房等全部的生活资源和发展机会，因而工人的依赖必定是单一地指向企业。但本

研究的资料揭示出女工的依赖显然不会、也不能单指向企业。正如上面的分析已显示的，女工在工作安排、政治利益、住房分配上均处于边缘化地位。由于改革前没有单位之外的收入途径，她们在经济上与男工一样都强烈依赖企业，但在政治发展上她们把提升职位、得到荣誉的期望更多地寄予在丈夫身上，在住房上她们也必须依赖丈夫，这使许多对男工适用的与领导发展私人关系的逻辑与行为方式在用以解释女工时并不适用，即用沃德的“庇护主义”（clientelism）的权力/权威模式解释女工的行为是不充分的。不仅如此，女工在女性生活中的重大事件——生育及抚养孩子方面对家庭的长辈、亲戚的帮助还有一层不可少的依赖，这时，大多数女工会请自己的母亲或丈夫的母亲帮忙，如双方都无亲人、亲戚可依靠，女工一般就要休够两年左右的长假，等孩子到可入托儿所年龄才恢复上班。我所访问的30位女工中，27位是已生育妇女，靠自己请长假带孩子的有3人，完全靠通过调班与丈夫轮流照看孩子的有1人，靠母亲或家婆带孩子的有23人，而这23人中还有近一半是在孩子幼儿时期将日班调至夜班，即下午六点到第二天凌晨上班，白天在家中照顾孩子的起居饮食，孩子幼年时期生病的主要照顾者也是女工。

可见，女工的依赖结构是双向的，女工在经济上要依赖企业以满足生存的需要，在其他方面则要依赖企业之外的资源，即在住房上要依赖丈夫，在履行母亲义务上要依赖亲戚网络。只要是女工，这种依赖结构都会大致相同，因而可以说，这种依赖是制度性的。

四、经济改革后的国有企业女工：经济机制中的边缘化与依赖的转化

（一）经济机制中的边缘化：企业性别策略的显化

经济改革后随着市场机制的建立，国营企业改称为国有企业，这一名称的改变标志着改革前由国家直接干预、经营企业的性质发生了改变，企业与国家变成有限制的委托-代理关系，企业在成为自负盈亏、自主经营的法人之后，对经济效益的诉求使企业与劳动者的关系中契约成分增多并逐步制度化。国有企业管理中的政治控制手段逐渐淡化，对劳动力的成本也开始了理性计算，奖惩机制直接与人的劳动成果、技术水平挂钩。研究发现，女工在以经济制

激为主要特征的企业资源分配机制中,仍处于边缘化地位,笔者称之为“经济机制中的边缘化”。

首先从招工来看,笔者调查的两家企业的高层管理人员都谈到了优先招收男工的企业内部政策与做法,1989年南机还有一份文件明文指出:“目前根据我厂生产特点和女工较多的现象,今后原则上不增加女职工,确属生产工作需要的,由人事劳资处研究并提出意见,报主管厂长批准。”精仪有一些光学工种,如研磨、光学配料、装配、检验过去曾被认为适合女性从事,但现在这家厂的厂长及副厂长说:

“我们当然希望招男工,不过你想招不等于你招得到。因为男的现在都很难招。为什么要男的?男的比女的有些些心机学技术。在同样的条件下,我们肯定是先招男的。”

从收入分配制度的改革来看,两厂的共同特点是,收入向一线生产工人倾斜,而男工讨价还价权力是较大的。从计件制的实践可见,一线中有工时定额或工时单价之差,二线中有系数之差,而处于工时单价低或定额工时少的工种以女工为多,处于系数低的二线工种也以女工为主。总的说来,女工技术工种以求快求量为特征,男工技术工种以求质为特征,企业会向后者倾斜较多。

布拉沃伊(Burawoy, 1985)指出,工人讨价还价的权力取决于工厂对劳动力权力再生产的控制的限度,劳动力再生产独立于企业控制越大,反抗管理层的攻势的能力就越大。劳动力再生产的权力指在生产过程中的位置及生计要靠工作表现满足的程度。这样,年老而有经验的工人或核心工人必然处于讨价还价权力大于年轻工人或边缘工人的地位。

从讨价还价权力的角度,我发现男工处于关键而不易量化的工种的主宰者地位,如南机的钳工、铆工、电工,精仪的钳工、电镀工、模具工,都不是计件的技术工种,都具有技术难度大、难以量化工作量的特点,因而工人自主性较大;反观女工,即使从事的是技术工种,也基本可以量化,因而易为管理控制。从这个角度而言,女工讨价还价的能力弱于男工。而女工在经济利益分配中的次要地位,与改革以前的岗位安排有着密不可分的联系,因而可说是改革前的处境塑造了改革后的处境。

1989年两厂都根据国家有关富余人员规定:“对岗位精减时被精减出来,离法定退休年龄还有5年者,即女性45岁,男性55岁,身体患病,经厂劳动鉴定委员会鉴定丧失劳动能力者,可办理厂内退休

或离岗退养”《《1989年劳动政策法规汇编》,第15页),制定了厂内退休和离岗退养措施。据我了解,在实施中,年龄是第一要素,至于是否有病,则是一个弹性要素。两厂都存在退下工作岗位人员中女性较多的现象,特别是南机,女性厂内退休和离岗退养的比例明显高于性别比。

此外,外部劳动力市场如私营、个体、合资企业,对男性明显偏好、对35岁以上女性拒之门外的选择结果是,国营企业大量男性工人、男性工程技术人员外流,而留在企业的女性尤其是中年女性则相对日渐上升。我所调查的两家企业都出现了管理人员所称的“男技术工人大量外流的危机”。

除流动外,在正式就业之外还出现了从事第二职业而获得收入的渠道,俗语称“炒更”或“兼职”。只要分析一下外部劳动力市场中什么工种有“更”可“炒”,就可以更明了男性的优势。除了男性福利成本低之外,还由于所需要的工种大多数是为男性所掌握的。如南机和精仪相同的市场价值较高的工种有钳工(修理、装配、工具钳工)、焊工、电工,南机的铆工、木模工,精仪的电镀工、模具工(车铣钳刨样样皆精)。而这些均无例外地是男性工种。精仪的光学工种虽然是关键的技术工种,但市场价值不高,因专业厂家较少,因而技术的市场需求不大。因而这一女性工种是无“路”可走的。可见技术还有市场型与专业型之分,市场型技术的市场机会更多,专业型则较少,而男工拥有市场型技术的较多,因而市场机会也较多。一个女工说:“男工炒更可以下班后跑到广州近郊的私人厂干到晚上八、九点再回家吃饭,女的炒来炒去都是拿串珠子穿上穿下,弄弄发夹什么的。很便宜的。”

针对男技术工人的外流现象,企业往往采取用住房作为挽留或惩罚的手段。企业内定的重要挽留对象首先是男管理骨干(干部),其次是男生产骨干(工人)。面对二元体制国营企业工人往往选择了“一家两制”的办法,通常是男走女留,保留住房(戴园晨、黎汉明,1991)。针对这种情况,从1993年开始,广州市越来越多单位提出新规定:如一方走,另一方必须一起走,并交回住房。这是名义上针对男女双方而实际针对女方的规定,因为这个新规定提出的本身就是单位对女方留住住房的搭便车行为的一种对策,我所调查的两家企业也有此规定,有关管理者说如果是男方走,女方也要一起走。当我询问如果走的一方是女性,企业是否会收回住房时,两厂

有关管理者都提出还要视具体情况,如留的一方是骨干,就可以考虑不用退房。可见新规定主要是针对男走女留而不是女走男留的模式。

(二)日常工作中企业基层对女工的劳动管理

据笔者了解,企业基层对女工的劳动管理方式中,管理人员往往根据女工家庭经济状况采取不同的管理方法。这是在对男工的管理中所没有的。南机通用公司一位后勤工段长说:

“女工的天性,很得意的(有趣),如果她家庭靠打工,两公婆都要找吃她就比较听话;如果老公找到钱,她就很跳口(不听话,爱反驳)的了,不自在工资的了。这种女工就难管。她不敢明目张胆地不干活的,就是会怠工,暗地里不合作。”

“我工段有两个女的,长期请病假,就是老公在外面赚大把钱,自己在家买菜煮饭,她有医生证明,她搞得到的,她说她有传染病——肝炎,你能怎么样她?”

这位工段长派工时,常安排多一些活给家庭经济状况不太好的女工,在二次分配时给这种女工的嘉奖也较其他家庭经济好而暗地里怠工的女工多,后者有时甚至分文没有。

精仪厂1993年精简后勤人员时,有一位女工从托儿所精减出来时安排到了生产岗位,由于丈夫收入高,她从未认真上班,经常装病在家,屡次催劝无效,经职代会讨论,该女工被辞退,是当时优化组合唯一被辞退的富余人员。

可见,在国营企业,女工的家庭经济状况是影响女工工作行为的重要因素,由此引发了管理者对女工使用方式的不同。对男工而言,家庭经济状况对男工在厂内的行为并不具有很强的解释力,倒是在厂外有无第二收入来源会影响男工在厂内行为,男工不会因妻子经济状况好就在厂内不努力干活,因此管理的这种方式是针对女工而采用的。

(三)女工依赖的转化:在不同处境下依赖的类型化

企业内部的改革及外部环境的变化,使女工在改革前的依赖处境发生了变化。与改革前相同的是,有关的福利,如社会保障(养老、失业、工伤保险)、劳保医疗虽进行了改革,但实际上主要还是企业提供,因而女工对这些福利的依赖仍是相同的;与改革前不同的是,改革前女工都很依赖单位的收入,同时也都是家庭经济的维持者,可以说改革前女工是一个同质的群体,但改革后企业不再是经济收入

的唯一来源,女工的工作行为也由此出现了差别,女工内部出现了分化。

笔者观察到,在同样的一线二线工种中,女工的工作紧张度、对工资的在意程度、对工作的投入感、服从管理指挥的程度都有不同。有的女工工作很紧张,工时很高,对工资看得很重,而且所有劳动均投入到企业中,从不或极少请假,对管理的指挥较为顺从;有的女工不在乎工时、工资,工作松散求舒适,或消极怠工,对管理指挥不太跟从,对非生产性活动(家务、闲暇)投入较多,时常请假,对严厉的经济处罚无所顾忌;还有的女工利用非生产劳动时间炒更,对内外两个劳动市场均投入很多,对管理的服从程度介于上两种人之间。

女工的有差别的工作行为揭示了由于满足生计的主要来源不同而决定的依赖情形的不同。在工厂中对劳动非常投入的是由于别无其它收入,不在乎工资的是因为家庭成员收入较高,兼顾炒更的则是市场为其提供了相对于工厂更多的收入资源。因此我以企业依赖型、家庭依赖型及市场依赖型来命名这三种不同的女工。

影响女工依赖类型的要素有家庭经济背景(主要是丈夫的经济状况),女工自身的市场能力,女工是否拥有社会关系以及企业效益。这里特别说明一下企业效益的影响。在企业效益不好时,形成家庭依赖型和市场依赖型的处境得以强化,女工倾向于在企业外部寻找资源;在企业效益好的时候,市场依赖型减少,转为企业依赖型,即女工转而将主要劳动力投入到企业中,而企业依赖型则受经济效益影响不大,即不论效益好坏都较为依赖企业。

女工的依赖是对于机会限制的一种选择,其中的一个限制是改革后企业在技术岗位、职位安排上向男性倾斜的趋势更加明显,这使女工在内外部劳动力市场的价格相对降低。另一个限制是女工在家务负担上仍重于男工,因而减少了再提高技术及知识、发展社会关系的机会,这使她们对企业或丈夫的依赖增强了。一些技术好的女工之所以没有能利用市场机会,其中的一个原因就是她们的家务限制,家务限制不大且有较广社会网络资本的成为市场依赖型,无法摆脱家务限制且社会网络资本较少的则成了企业依赖型。

女工的依赖处境由以下四种因素的组合而决定,笔者用表3概括三种女工依赖类型的条件组合关系。

表 3

女工三种依赖类型组合表

类 型	市场能力	网络资本	丈夫经济状况	企业效益
家庭依赖型	—	—	+	—
企业依赖型	+/-	—	—	+
市场依赖型	+	+	+/-	—

注：“+”和“-”是相对于其他类型比较而言，并非指绝对多(强)或少(弱)。

笔者所揭示的三种依赖类型并非静态的，而是在不同的处境下，女工会倾向于某种特定的依赖类型，每种依赖类型在工作行为、对企业的依赖条

件、企业对她们的管理效果、兼职、在家庭中的权力方面均有差别，由于篇幅的关系，本文不拟展开具体的描述，以表 4 概括之。

表 4 三种依赖类型女工工作、家庭行为特征表

类 型	工作行为	对企业依赖的条件	企业管理效果	兼 职	在家庭的权力
家庭依赖型	消极	注重国企的福利	最弱	无	服从丈夫
企业依赖型	积极	注重工资、福利、国企的安全感、人情味	最强	无	与丈夫较平等
市场依赖型	效益好：积极 效益差：消极	注重国企的福利	居中(效益好：强 效益差：弱)	有	与丈夫较平等

本研究发现，改革后国有企业女工对企业的依赖反映了一个专门化的女性特点：家庭经济状况(主要是丈夫的经济状况)成为企业管理女工、女工依赖企业的媒介，即女工对企业的依赖是以自己的家庭经济状况为依赖条件的，在家庭经济不好的前提下，女工会很依赖企业；在家庭经济好的前提下，会转向依赖家庭，对企业投入劳动减少。企业的管理方式也会因女工的家庭经济状况而有相应的策略。因此女工的边缘地位实际是一个管理与工人双向建构、同时由女工家庭状况所塑造的过程。

接着而来的问题是：女工分化的三种依赖类型对男工也许也是适用的，那么两者之间有无性别的差异？研究发现，性别差异还是存在的，即男工的市场机会比女工多，市场能力比女工强，这使市场依赖型男工比女工多，在厂外有第二收入来源的还是男工多；而相应地，依赖企业女工比男工相对要多。家庭依赖型则是属于女工的独特类型，笔者的研究中没有发现有此类男工，由于本研究主要对象是女工，进一步的证实尚需调查。

五、小 结

本研究通过对广州两家国有企业的深入调查，展示了从计划经济向市场经济体制的转型过程中，

女工在国有企业资源分配处境中的地位，剖析了企业管理在不同经济时期的性别策略的逻辑及运用，对女工依赖企业的特征进行了基于依赖条件的分析。

本研究的意义在于揭示出尚未引起研究中国企业关系的国内外学者普遍关注的一男一女工人在企业中处境差别背后的管理机制方面的性别内涵，揭示出了在改革前后女工与男工的际遇存在结构性不同的制度性原因，其中劳动过程—工种的安排对女工在市场体制中的机会影响甚大，因而对女工企业依赖的影响也甚大。本研究希望能引起人们对社会主义国有企业管理机制中的性别方面的兴趣，提示人们关注，女工的地位是一个由女工与企业在日常工作中双向建构起来的动态过程。

参考文献：

冯同庆、许晓军，1993，“走向市场经济的中国企业职工内部关系和结构”，《中国社会科学》1993年第3期。

孟宪范，1995，《改革大潮中的中国女性》，中国社会科学出版社。

路风，1989，“单位：一种特殊的社会组织形式”，《中国社会科学》1989年第1期。

孙立平, 1996, “关系、社会关系与社会结构”, 《社会学研究》1996年第5期。

蔡禾, 1996, “论国有企业的权威问题——兼对安基·G·沃达的讨论”, 《社会学研究》1996年第6期。

郑晓瑛主编, 1995, 《中国女性人口问题与发展》, 第70、84页, 北京大学出版社。

戴园晨、黎汉明, 1991, “双重体制下的劳动力流动与工资分配”, 《中国社会科学》1991年第5期。

Lee Ching Kwan, 1995, “Engendering the Worlds of Labor: Women Workers, Labor Markets and Production Politics in the South China Economic Miracle.” *American Sociological Review*, Vol. 60: 378—97.

Loscocco, K.A. & Wang, X. 1992, “Gender Segregation in China.” *Sociology and Social Research*, Vol. 76: 118—26.

Burawoy, Michael. 1985. *Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*. Verso, pp. 171—190.

Walder, Andrew G. 1986. *Communist Neo-Traditionalism: Work and Authority in Chinese Industry*. Berkeley, CA: University of California Press.

作者系香港中文大学博士研究生
责任编辑: 谭 深

“1997年全国高校社会学系系主任联席会暨国家教委社会学学科教学指导委员会工作会议”在长春召开

受国家教委高教司文科处委托, 吉林大学社会学系承办, “1997年全国高校社会学系系主任联席会暨国家教委社会学学科教学指导委员会工作会议”于1997年8月5—8日在长春市召开。出席这次会议的有全国各高等院校的社会学系主任, 国家教委社会学学科教学指导委员会委员20余人。

会议的中心议题是: 面向新世纪的社会学教学改革和社会学学科建设。会议代表围绕中心议题展开了热烈的研讨, 结合各高校实际情况和本世纪社会发展与社会学学科建设的一般要求, 形成了一些建设性、指导性的设想与共识, 为推进我国高校社会学教学改革和科研发展起到了一定的积极作用。

会后, 吉林大学社会学系组织了“21世纪社会发展与中国社会学学术报告会”, 南京大学社会学系主任宋林飞教授、武汉大学社会学研究所所长周运清教授、复旦大学社会学系副主任于海副教授分别作了专题学术报告。

(崔 凤)