

国有企业职工内部阶层分化的现状

——国营大连造船厂职工调查*

冯同庆 许晓军

在我国迈向现代化的社会发展进程中，以劳动分工为基础的社会分化是无可回避的社会现象。阶层分化是社会分化的基本类型之一。我国实行有计划商品经济以来，职工的阶层分化状况如何？会产生什么样的社会影响和社会问题？针对这些问题，我们对国营大连造船厂进行了较为深入的调查。这次调查结果表明，随着我国经济体制改革的不断推进，**国有企业内部职工的层化现象出现了新的特征，并呈进一步分化的态势**。这种层化特征，通过不同层次职工在经济利益、社会地位以及相应的思想观念上的差异表现出来。

作者：冯同庆，男，1947年生，中国工运学院工会学系副教授；
许晓军，男，1953年生，中国工运学院工会学系讲师。

大连造船厂是一个拥有近百年历史的大型国营企业，现共有职工15000余人。为便于分类、统计和进行微观研究，我们按照较为通行的划分方法，将该企业职工按照劳动方式的不同，分为管理人员、技术人员和一般工人三个层次。并试图通过对这三个层次职工的比较分析，把握职工阶层分化的主要特征。

这次调查时间是1991年8月，调查以抽样问卷为主，个别访谈和查阅档案资料为辅。职工问卷的设计确定了客观情况、主观评价和行为倾向三类指标。并在此基础上设计发放了涉及厂长办公室、劳动人事组织部门、财务部门的企业问卷，以补充背景资料。职工抽样以分层定比随机为原则，先按照一定比例选定生产、辅助、后勤、机关科室等部门为抽样范围，再以花名册为依据进行等距随机抽样，然后将抽样对象集中起来填答问卷，由此保证了问卷的信度。职工调查共发放问卷250份，回收有效问卷241份，样本占职工总数的1.6%。在有效样本中管理人员为67人，占27.8%；技术人员为26人，占10.8%；一般工人为148人，占61.4%。按照该企业实际职工的比例（管理人员占13%，技术人员占9.8%，一般工人占77.2%），管理人员样本偏大，但由于样本中部分管理人员是以工代干，总体比例还是有效度的。

一、不同层次职工对职业流动的不同选择

社会分化的表层形式通常是社会流动。但对该企业职工的调查表明，由于传统体制的抑制，职工的实际流动率要大大低于流动倾向率，仅为1:3，并且多数又是以上级意图为主导的

* 本报告是1991年中华社会科学基金项目《工人阶级内部结构及其相互关系》的阶段性研究成果。

被动流动，这就容易使职工社会分化的过程变得模糊不清。然而，该企业职工的流动倾向仍可证实，现阶段的职业流动选择，在不同层次职工中存在着利益导向上的差异。

从企业内部流动来看，能否自由流动已成为重要的层化特征。管理人员的流动率虽然最高，为43%，但绝大多数是由领导要求的，由本人要求的仅为其中的16.7%。技术人员则不然，流动率虽只有27%，但其中却有66.7%是由本人要求的。一般工人介于二者之间，有55%是由本人要求的。

从向企业外流动的倾向来看，职工在职业流动选择上的差别更为明显（见表1）。尽管总体的流动动机以经济收入为首要因素，但主观动机的离散度清晰可见（见表2）。

表1 不同层次职工向外流动的职业取向 (%)

	党政机关	事业单位	国营工业	商 业 服 务 业	集体工业	三资企业	个体户	其 他	合 计
管理人员	10.5	21.1	0	15.8	5.3	26.9	15.1	5.3	100
技术人员	18.2	18.2	9.1	0	0	54.5	0	0	100
一般工人	6.0	10.0	8.0	24.0	6.0	24.0	16.0	6.0	100

表2 不同层次职工向外流动的主观动机 (%)

	经济收入	社会地位	兴趣爱好	能力发挥	同事关系	其 他	合 计
管理人员	47.1	11.8	5.9	35.2	0	0	100
技术人员	40.0	10.0	20.0	20.0	0	10.0	100
一般工人	47.7	15.9	4.5	9.1	2.3	20.5	100

在该企业职工中，具有流动倾向的综合频率为33.6%。其中管理人员的流动倾向率最低，为21.7%，这是由于管理人员中的大多数，自身利益能在本企业内得到较充分的实现，因而缺乏流动需求和自主流动意识。少数有流动倾向的，除经济收入动机外，主要侧重于能力的发挥。对这部分人来说，一旦形成了向外流动的倾向，国营工业企业就难以成为满足他们物质和精神需求的目标。技术人员的流动倾向率最高，占41.7%。这是由于该企业相当部分的技术人员认为，他们在经济收入、兴趣爱好、能力发挥诸方面的需求得不到较充分的满足，向外流动能够提供新的机会。技术人员的流动取向集中于“三资”企业，也有对事业单位和党政机关感兴趣的，但却没有对商业、服务业、集体企业和当个体户有兴趣的，这一点恰恰与一般工人相反。因为“三资”企业对人才素质的要求较高，技术人员比较容易适应。从另一方面看，技术人员所回避的，是那些即使经济收入较高，但却难以发挥自身优势的职位。一般工人的流动倾向率占36.6%，他们的流动选择，尽管分散一些，但显然对专业要求高、收入低或具有身份条件限制的工业企业、党政机关和事业单位较少表现出兴趣，而对收入高、工作相对轻松自由的商业、服务业和个体户具有更多的兴趣。关注于经济收入和劳动条件，不在意个人能力的发挥和志趣爱好的满足，这是一般工人与管理人员和技术人员的不同。

应当指出，由于企业对职业流动的严格限制（如调离要交培训费、交出住房等），以及社会流动的个人选择余地很小（尤其是存在着垂直流动的身份障碍），职工从流动表现出的社会分化是不充分的。当然，随着劳动制度改革的深化，企业与职工双向选择的机会将会增

加,职工自主流动意识也会增强,社会分化将会更多地从职业流动中表现出来。

二、不同层次职工在利益追求上的不同目标

由于劳动方式、身份和地位的不同,各层次职工所追求的利益目标不尽相同。为此,我们在调查中提出关于企业和个人的各种问题,以测量各层次职工关心度和满意度的差异。统计结果表明,在24项问题中,区别度不大的仅占20%(如职工普遍关心和不满意的个人经济收入,较为关心的个人进修机会、领导道德品质,较为满意的领导工作能力,较不满意的企业内部风气等等),而其余各项的差异则足以反映出不同的利益目标。

从管理人员来看,与技术人员和一般工人比较而言,较多关心于个人职务职称(1:0.956:0.839)、^①个人与群众关系(1:0.897:0.993)和企业生活福利(1:0.857:0.989),较少关心于个人社会地位(1:1.150:1.091)和个人工作岗位(1:1.105:1.087)。这种差别说明了管理人员的利益所在更多地与他们的身份相联系,一定程度地体现了劳动分工中的科层关系。对他们来说,职务职称就意味着已经实现了的权力和社会地位,比工作岗位所能实现的利益追求要重要得多。此外,由于管理人员较少企业外流动的倾向,对企业内生活福利的重视程度就更高一些。管理人员满意度相对较高的有:个人工作岗位(1:0.798:0.715)、领导工作作风(1:0.915:0.787)和领导道德品质(1:0.866:0.825),体现出该层次职工利益追求的一致性。而管理人员相对满意度较低的有:国家对企业的政策、企业经济效益、职工代表大会、企业生活福利、个人住房条件和个人职务职称,其中差异较大的为国家对企业的政策(1:0.831:1.611),表明了管理人员的利益追求与企业的生存和发展有更密切的联系。

从技术人员来看,相对于管理人员和一般工人较多关心于个人工作岗位(1:0.904:0.983)、企业管理水平(1:0.779:0.732)、企业内部风气(1:0.765:0.780)和领导工作作风(1:0.982:0.876),表明了技术人员利益追求上的较高参与意识和自我实现需求。相反,技术人员较少关心企业劳动保护(1:1.388:1.378)、企业生活福利和个人与群众关系,同样证实了该层次职工利益实现机制的特殊性质。技术人员相对更满意于国家对企业的政策、个人社会地位(1:0.815:0.630)、个人职务职称(1:0.796:0.931)和个人进修机会(1:0.790:0.781),而较少满意于企业管理水平(1:1.079:1.362)、企业经营方式(1:0.58:1.291)和企业劳动竞赛(1:1.291:1.386),说明他们利益追求的障碍较少来自于国家的有关政策,而较多来自于企业内部的经营机制和对他们的重视程度。

从一般工人来看,与管理人员和技术人员不同的是,他们较多关心于企业文体活动(1:0.860:0.606)、职工代表大会(1:0.955:0.826)和企业劳动竞赛(1:0.850:0.942)。这是因为文体活动是紧张的体力支出后的精神文化追求,职工代表大会是该层次职工实现利益目标的重要手段,而劳动竞赛及其与此相关的奖励制度,已成为生产工人谋求经济利益的重要途径之一。值得研究的是,一般工人较少关心的企业经营方式(1:1.239:1.275)、企业管理水平和企业经济效益(1:1.049:1.096),恰恰又是满意度较高的问题(分别为1:0.819:0.774、1:0.792:0.734、1:0.687:0.763)。对此应如何解释呢?我们认为,一般工人的直接利益与劳动支出联系多,与企业经营联系少,再加上他们缺少对这些问题的了解,造成了这种低关心度、高满意度的反差现象。一般工人更多地不满意于个人社会地位(1:1.294:

^① 括号内的比例关系,是以描述对象为标准值,按照管理人员、技术人员和一般工人的顺序排列的,下同。

1.586)、个人工作岗位(1:1.397:1.115)、领导工作作风(1:1.269:1.161)、领导道德品质(1:210:1.049)和个人与领导关系(1:1.157:1.135)。这是因为对该层次职工来讲,其利益目标能否实现,在很大程度上取决于各级管理人员。

三、不同层次职工在利益分配上的不同收益

企业利益分配的主要形式是工资性收入。调查统计表明,该企业工资总额中的标准工资仅占35%,已经退居次要地位,而浮动工资占15%,奖金占30%,各种津贴占13%,加班费及其他收入占7%。企业内的利益分配已完全突破了传统的标准工资模式,展现出企业在利益分配上的更大自主权。由此而来的是,不同层次职工利益分配的均衡格局已被打破。然而,从1990年工资性收入表现出的是体脑倒挂现象。这一年该企业职工平均工资为3150元,其中管理人员为2884元,技术人员为2880元,一般工人为3525元。作为管理人员来讲,仍然是在吃大锅饭、拿平均奖,平均工资收入仅为一般工人的81.8%。但是,由于该企业管理人员严重超编(达61.5%),劳动强度偏低,人浮于事等补偿性好处是明显存在的。此外,管理人员的收益还可以从某些集体福利和职务待遇中以特殊形式加以实现(如住房干部单独分配,有离企业远近、条件好坏的职务性照顾,用车、家庭电话安装等方面都有科层性的待遇规定)。在企业内将亲属、子女安置在较舒适的岗位工作、分享每年几十万元的招待费等,也都是管理人员的无形收益。因此,尽管管理人员的工资性收入在平均主义压力下仍处在较低水平上,但仍有诸多补偿途径,使他们形成了独特的利益群体。作为技术人员来讲,同样是拿平均奖,吃大锅饭,工资处于最低水平。但是,技术人员却很难得到管理人员那样的工资外补偿性收益。该企业在分配上似乎更重视向苦脏累险岗位倾斜,而对科技进步的鼓励则明显不足。如合理化建议和技术改进奖仅为发放奖金总额的0.6%,1990年支出加班费就达205万元,而创造发明奖竟连续几年分文未支出。技术人员中也存在着人浮于事的现象,超编22.9%,这对工作效率和利益分配都带来了消极影响。作为一般工人来讲,利益分配已明显地向一线倾斜。由于定额计件的严格考核,一线的工资性收入出现了较大的差距,最高月收入可拿到近千元。分配上的倾斜效应形成了该企业的突出特点:苦脏累险的一线很少农民工,仍以固定工和城镇合同工为主体。但从整个企业来看,辅助、后勤等二、三线岗位上的工人仍没有打破大锅饭,还在拿平均奖,造成了二、三线冗员过多的现象。这又使企业内的分配机制,具有了平均化倾向。

然而,该企业职工的主观评价对利益分配仍有着较为突出的不平衡感。有70%的职工认为企业内收入差距不合理,56%的职工认为个人收入差距很大或较大。造成这种现象的原因,一是多数职工认为企业决定收入差距的实际因素和理想因素之间缺少一致性(见表3);二

表3 职工对决定企业内收入差距首要因素的评价 (%)

因素	实际	理想	因素	实际	理想
工 龄	19.2	12.0	工作态度	8.5	18.0
与领导关系	19.4	1.0	业务技术能力	6.5	21.8
岗位职务	18.6	6.0	工作成就贡献	3.4	21.6
学 历	12.8	4.2	承担风险	1.3	3.7
体力支出	10.0	11.7	其 他	0.3	0.0

是认为企业内利益分配的透明度不够（92.1%的职工希望分配公开，但55.2%的职工不清楚本单位的奖金发放标准）；三是各层次职工心理定势的误差，造成相当一部分职工过低评价我群体的收入水平，偏高评价他群体的收入水平（见表4）。

从上述分析中可以看出，尽管存在着实际上的不合理因素和评价上的矛盾之处，毕竟利

表4 不同层次职工对企业内各类人员收入水平的评价 (%)

评价对象	管理人员的评价		技术人员的评价		一般工人的评价		平均值
	过高或偏高	过低或偏低	过高或偏高	过低或偏低	过高或偏高	过低或偏低	
企业领导人员	22.0	26.8	62.5	8.3	62.9	3.1	3.6294
工程技术人员	19.1	47.7	12.0	80.0	33.8	25.6	2.8800
生产操作人员	14.6	41.5	4.2	58.4	6.5	78.1	2.2624

注：百分比中的缺少值为收入水平合适的评价。

益分配上的差别已明显可见，与劳动方式相联系的利益分化已具雏形。

四、不同层次职工在生产活动中的不同作用

不同层次职工在生产活动中不同的作用性质，通过不同活动所需不同的知识含量可以得到辨识。职工脱产技术业务学习参加率的比较显示，管理人员、技术人员的参加率分别高于一般工人29.6%和31.6%。在合理化建议活动中，不同层次职工虽然都比较注意管理制度问题，但也有明显不同。一般工人的建议偏重福利与劳保(占46.7%)，而管理人员和技术人员在这方面的建议分别比一般工人少21.7%和23.6%。同时管理人员与技术人员之间也有差别，前者侧重经营问题，后者侧重技术与质量问题，建议数量分别相差17.3%和14.8%。

从生产活动中的作用方式上看，管理人员和技术人员比一般工人显示出更多的能动性。对本职工作岗位意义的认识可以作为测度的主观指标。技术人员和管理人员有志在本职工作岗位开创事业的人数分别比一般工人多10.0%和1.5%。通常，延长劳动时间就意味着牺牲闲暇时间。在这个意义上，加班越多则受动性越大而能动性越小。职工平均每月加班情况的比较从客观上表明，技术人员和管理人员加班人数占该层次职工人数的比率要比一般工人分别少20.9%和20.3%。此外，表5说明，在民主管理机构中，管理人员和技术人员比一般工人更主动地发挥作用；在管理人员和技术人员之间，前者作为管理当事人作用反而相对弱，后者作为被管理者作用却相对主动。

心理预期有一种补偿作用，现实中的不满足可以在预期中得到肯定。表6的比较说明，管理人员和技术人员比一般工人希望发挥作用的预期强烈得多，但管理人员的选择比技术人

表5 不同层次职工在民主管理机构中发挥作用情况 (%)

	1	2	3	平均值
	很少 (%)	一般 (%)	很大 (%)	
管理人员	13.3	73.3	13.3	1.998
技术人员	0	75.0	25.0	2.250
一般工人	17.0	72.3	10.6	1.934

员的选择稳当得多。

总之，企业经济功能强化后，不同层次职工在生产活动中发挥作用的侧重点、能动性、

表6 在企业内能否发挥作用而希望去或留的态度

	1	2	3	平均值
	认为在本企业内不能发挥作用而想调离的人数 (%)	对在本企业内能否发挥作用感受一般而对去或留无所谓的人数 (%)	认为在本企业内能发挥作用而想留下的人数 (%)	
管理人员	35.3	50.1	14.6	1.793
技术人员	20.0	72.9	7.1	1.871
一般工人	9.1	79.2	11.7	2.026

预期价值等均有不同。当然，上述分化尚不充分，但有进一步分化的趋势。

五、不同层次职工在职业归属中的不同认同

企业经济功能的强化促进了职工职业意识的发展，新旧体制转换的阵痛更是刺激着不同层次职工职业归属认同上的分化。经营管理职业、应用科学技术的职业与一般生产和服务职业在归属认同上呈现出差别，并通过认同内容、认同偏好、认同结构的不同表现出来。

就认同内容而言，不同层次职工有着不同的本位一体感。在问卷涉及的范围，该企业不同层次职工分别在社会地位、个人职务、生产劳动的认同上具有不同的本位一体感。管理人员在个人职务上有强烈的认同，其关心度为91.5%，分别比技术人员和一般工人高4.0和14.7个百分点。技术人员在社会地位和作用上有较高认同，其关心度为86.9%，分别比管理人员和一般工人高11.4和4.5个百分点。一般工人的认同集中于生产劳动，其关心度为57.5%，分别比管理人员和技术人员高8.6和3.3个百分点。

就认同偏好而言，同一层次的职工有着更多的融洽感，以至于这些融洽感会造成同一层次职工与其他层次职工一定程度的疏离。不同层次职工在各自对企业贡献大小、利益一致程度和私人朋友范围等问题上的认同加权平均数，表现出这种疏离。管理人员对自身层次的认同分别高于对技术人员和一般工人的认同23.33和15.47个百分点；技术人员对自身层次的认同分别高于对管理人员和一般工人的认同38.33和34.96个百分点；一般工人对自身层次的认同分别高于对管理人员和技术人员的认同11.56和24.53个百分点。新旧体制的更替有时引起不同层次职工摩擦，甚至使他们各自对客观现象的评价发生倾向于自身层次的偏离。本来，该企业管理人员和技术人员超编，而一般工人编制不满。可是，管理人员对管理人员过多现象的认可程度比技术人员和一般工人对此现象的评价，分别低19.0和20.4个百分点。技术人员对技术人员过多现象的认可程度亦然。一般工人的认识实际一些。然而，再深入观察，他们对工人中二、三线人员过多现象的认可程度也带有偏好，同管理人员和技术人员的认识相比分别相差16.4和9.1个百分点。

就认同结构而言，不同层次职工在认同中的满意度组合上呈现差别。也就是，认同的投合成份和逸脱成份组合不同。投合成份是满意度的肯定性反应形式，逸脱成份是满意度的否定性反应形式。二者反应的内容一致，反应形式则表现为互相背离。本来，技术人员对自身社会地位和作用、对知识、对能力等是最看重的，这同他们的职业身份相关。然而，在他们感到自己的价值未被充分重视的情况下，他们对上述问题的反应就表现出出乎意料的否定度。

在“人生最重要的是对社会有用”、“当今世界上知识比什么都重要”和“我有能力改变本单位不尽如人意的现状”三个问题上,技术人员的肯定性评价比管理人员分别低5.5、13.4和11.1个百分点,比一般工人分别低1.8、7.6和2.8个百分点。管理人员在认同中的逸脱成份比技术人员小,却比一般工人高。调查说明,不同层次职工职业归属认同结构中逸脱成份的大小,按技术人员、管理人员、一般工人呈梯级排列。

总之,不同层次职工在职业归属认同中,从内容、偏好、结构上均有差别。这既是他们对社会地位发生变动做出的心理反应,也是他们的社会地位发生变动的表现形式。

六、不同层次职工在人际协调中的不同标准

不同层次职工阶层分化出现新特征后,会出现更多的层际连带关系。不同层次之间的职工,在人际协调中遵循的标准是与他们各自的身份和地位相适应的,是不尽相同的。这些差别,通过标准的不同特征、标准的不同实现途径、标准的不同效用得到反映。

管理人员作为管理者,在人际协调中具有重控他的特征。技术人员和一般工人作为被管理者,在人际协调中具有重自控的特征。而在技术人员和一般工人之间,后者的自控程度又逊于前者。我们对个人与群众的关系和个人与领导的关系进行了调查。根据调查数据,管理人员对个人与群众的关系最关心,也最满意。其关心度和满意度比技术人员和一般工人分别高9.6和4.4、0.6和7.8个百分点。技术人员和一般工人的工作对象不是被管理者,他们的控他需求相对弱,而自控需求相对强。而前者由于工作条件和劳动方式的特殊性,控他需求更弱,而自控需求更强。在对待个人与群众的关系上,技术人员比一般工人关心度低9.0个百分点,满意度却高3.4个百分点。不同层次职工对个人与领导的关系的关心度和满意度的数据,也证实了上述结论。

不同层次职工的人际协调途径也区别颇大。管理人员通过有组织的途径(找企业上级、找厂长、找党委、找工会、找企业职能部门、找直接领导、找司法部门等)实现人际协调的行为比重相对大,而技术人员和一般工人通过非组织的途径(与同事一起发牢骚、不表露心中的不快、工作劲头下降等)实现人际协调的行为比重相对大。数据表明,在通过有组织的办法对待周围发生的不公平现象中,管理人员比率最高(70.36%),一般工人次之(60.25%),技术人员最低(56.52%);在通过非组织的办法对待周围发生的不公平现象中,管理人员的比率最低(29.66%),工人次之(41.1%),技术人员最高(43.4%)。

不同层次职工,由于人际协调的标准不同,在需求的实际满足上产生差异,这就是不同标准产生的不同效用。调查表明,管理人员标准的效用相对积极,技术人员标准的效用相对消极,一般工人标准的效用介于二者之间。不同层次职工在与社会其他成员比较收入和地位后所持态度是有区别的,这表现在积极性指数的不同上。管理人员的平均值最高(4.462),对本职工作的安心程度相对高;技术人员的平均值最低(4.112),表明其对本职工作的安心程度受到较大影响;一般工人的平均值居中(4.262),介于上述二者之间。

应当说,不同层次职工之间在人际协调标准上的区别,在相当程度上反映了阶层分化的水平和进度。

1992年3月初稿,6月修改稿

责任编辑:张宛丽