

## 摘要

计划经济时代，单位制曾经是我国政治制度和社会制度的重要组成部分，以国有企业为代表的单位组织是中国社会生活和社会结构的一种主体形态。伴随着社会转型的深化，曾经作为我国政治制度和社会制度重要组成部分的单位制逐渐走向瓦解，进而导致了从宏观制度到微观行动层面的一系列变化，也给身处其中的国有企业传统产业工人带来了巨大的冲击。在从“主人翁”向“打工者”的角色转变中，工人们难免会产生焦虑、抵抗等情绪。如果这些负面情绪得不到宣泄、现实困境得不到有效改善，冲突与失衡就会不断加剧，从而成为社会发展的深层障碍，因此，关注国企工人的生活变迁与现状，为改善现阶段工人生活现状提供了有理可依的依据和着力点，对社会和谐稳定发展与顺利实现转型具有重要的理论与现实意义。

本文以北京首钢股份有限公司（简称“首钢”）为研究地点，以定性研究的方法展开研究。通过参与观察和无结构访谈的方式，笔者以他者的身份参与研究对象的日常生活，分别从工人的工作和生活两方面呈现其在单位制解体背景下的生活变迁、地位变迁，以工人人们的实际经验来分析制度变迁与工人身份的互动关系。本文由六章组成：

第一章作为文章的导论部分，对本文的选题目的与意义、研究方式和资料收集方法进行了介绍，并对相关理论、文献进行了初步梳理。

第二章介绍了本文的研究背景。改革开放三十余年中，工人的身份地位发生了巨大变化。本部分将重新梳理这一时期的制度变革，展

现计划经济向市场经济、单位制向现代企业制度、政企合一向政企分离等方面的转变过程。了解其中的沉浮更替，有助于更加深刻地体会工人的工作、生活变迁。

第三、四、五章为本文的核心部分。第三章主要从工作态度、国企吸引力、工作环境与设施、福利保障、企业与社区归属感等方面对工人的工作、生活变迁进行了描述。通过这些描述，笔者在第四章中借助韦伯的多元分层理论进一步分析了传统工人社会地位的变化，即工人社会身份的失落。第五章则着重于探讨分化后工人的身份重构，分别从心理、意识与行为方面论述了工人为解决身份焦虑而做出的调整与转变，从而完成社会身份的重构。

第六章为本文的结论部分。研究发现，在改革开放中，国有企业员工在工作态度、收入保障、娱乐活动等方面发生了明显的变化，隐藏在表面变化下的是更深层次的问题，即：经济收入的相对减少、文娱方式的单一、人际关系的淡漠以及社会地位的下降，相对剥夺感在这一过程中应运而生。研究认为，传统产业工人在制度变迁过程中身份认同发生了变化，这体现在他们一方面将自己归为“弱势群体”、“社会底层”，在过去单位体制中享有的工人阶级的自豪感和优越感丧失；另一方面他们仍然留恋并想要回归到原来的工人身份。但是，大多数工人也有着重构其身份的意愿，并且已经在心理上、意识上以及行为上做出了一定的调适与转变。

**关键词** 单位制，国有企业工人，制度变迁，社会身份重构

## ABSTRACT



In Planned Economy Era, the working unit system used to be one of the most important parts of political system and social system in China. As a representative of the working unit organization, the state-owned enterprise is the major form of Chinese social life and social structure. With the deepening of social reforming, the working unit system is becoming to crash down, which leads to a series of changes from the macroscopic system to microcosmic level. In this process, the traditional industrial workers in the state-owned enterprise suffered huge impact inevitably. In the role's transition from master to Migrant workers, it is unavoidable that the worker will produce anxiety, resistance and other negative emotion. If this negative emotion cannot be vented and the difficulties cannot be effectively improved, it may lead to produce more imbalances and conflict issues, which become deep obstacles to the economic and social progress. The importance of this research lies in providing a basis and focus for the improvement of the workers' life on the current situation. What's more, it has great significance for the healthy, harmonious and stable development in society.

This thesis is a study on the Beijing shougang Co., LTD and adopts a qualitative method to research. According to participant observation and unstructured interviews, the study attempts to show life and positional

changes among these years by describing the daily life and work of the industrial workers in the state-owned enterprise. Based on it, it also analyzes the interactive relationship between institutional change and the character of industrial workers according to the practical experience.

This paper composed of six chapters:

As an introduction, chapter one introduces the purpose and significance of this topic, study and material collection methods. It also attempts to sort out and refine the selected and related literatures.

The second chapter introduces the background of the study. In the past thirty years of reform and openness the status of workers in China underwent enormous changes. This part will show the transition from the planned economy to market economy, the unit system to modern enterprise system and the government-corporation management mode to the government-corporation separation mode, which can contribute to understand deeply.

Chapter III, IV, V are the key parts of this study. In chapter III, it mainly described the work and life changes from work attitude, attraction of state-owned enterprise, work environment, social welfare, belonging of enterprise and community. Through the description, the author used Webber's multivariate stratification theory to analyze the changes of social status of traditional workers in chapter IV. The author draws a conclusion that the identity had got lost. Chapter V puts emphasis up on

reconstruction of identity. The author discusses the changes and adjustments that workers made to adapt identity anxiety through psychology, consciousness and action.

As the findings and conclusion, the last part summarizes that the staff in state-owned enterprise have underwent clear changes about work attitude, steady income, entertainment activities, etc. But deeper problems are hidden beneath the surface, namely the relatively decreases of economic income, single entertainment activities, cold and distant relationship and declination of social status. All above bring relatively deprived feeling to the workers. The author believes that the identification of traditional workers has changed through system change. It reflects on two aspects. One is that they classify themselves as disadvantaged groups and the bottom of society. The pride and superiority that they enjoy in the past got lost. The other is that they still miss and want to return to their original identity. However, most of workers have willingness to reconfiguration their identities. What's more, they have made some changes and adjustments on psychology, consciousness and action.

**KEY WORDS** system of units, state-owned enterprise workers, system change, social identity reconstruction

## 目录

第一章 导论.....	1
第一节 问题的提出.....	1
一、研究缘起.....	1
二、研究意义.....	2
第二节 对既有研究的回顾.....	2
一、有关制度变迁的研究.....	2
二、有关单位制的研究.....	3
三、有关国有企业工人的研究.....	6
四、有关社会身份理论的研究.....	9
第三节 研究方法.....	12
第二章 研究背景——国有企业制度变迁与单位制的浮沉.....	13
第一节 国企的制度变迁.....	13
一、大型国有企业的早期制度特点.....	13
二、国企的制度变迁.....	14
第二节 单位制的发展和衰落.....	15
一、单位制的概念.....	15
二、单位制的变革.....	16
三、单位制改革的影响.....	17
第三章 制度变迁过程中国企工人的生活变迁.....	19
第一节 研究地概况——首钢的历史变迁.....	19
第二节 国企工人的生活变迁.....	21
一、工作生活的变迁.....	22
二、日常生活的变迁.....	29
第四章 不协调的产生：传统工人身份的失落.....	34
第一节 经济地位的降低.....	34
一、体制转轨导致国有企业下岗失业人员增多.....	34

二、利益分配格局变化导致收入差距拉大 .....	35
三、文娱消费水平降低致使工人活动空间受限 .....	37
第二节 政治权利的降低 .....	39
第三节 职业声望的降低 .....	40
第四节 相对剥夺感的产生 .....	42
第五节 总结 .....	43
第五章 转变与适应：工人的社会身份重构 .....	45
第一节 分化后原国企工人群体的构成 .....	45
一、原首钢工人的流向 .....	45
二、分化后原国企工人的构成 .....	46
第二节 心理上的调适 .....	50
第三节 意识与行为上的转变 .....	52
第六章 结论与反思 .....	55
参考文献 .....	57
附录一：被访者情况一览表 .....	62
附录二：访谈提纲（节选） .....	64
致谢 .....	66
中央民族大学研究生学位论文作者声明 .....	67

# 第一章 导论

## 第一节 问题的提出

### 一、研究缘起

单位是一种有着强烈中国特点的社会组织，它在中国的发展过程中起到了十分重要的作用。在最初的资源匮乏、百废待兴时，政府通过单位去分配有限的资源，并让处于分散状态的工人力量汇聚在一起，充分调动了所有社会资源，使社会完成了平稳过渡，并通过计划经济的强计划性和带动型，在之后的一段时期内实现了社会的高速发展。单位制在这段时期内正式形成并完善：单位赋予职工相应的地位和身份，单位职工通过单位获得生活资源和保障，其所有生活必要资源均由单位提供，两者保持着强依赖性。而国家通过控制资源，控制着单位和职工，形成了“国家-单位-个人”的管理模式。

然而随着物质水平的提高，基于平均主义的单位制显现出在激励、引导和资源优化等机制上的严重问题。因此引发了计划经济体制向市场经济体制转变，改革开放的快速推进，使得单位制开始走向解体。

国有企业是典型的单位组织，在单位制的浮沉中，国企工人享受过“铁饭碗”和较高的社会地位及待遇，也经历了改制所引起的下岗、失业、收入降低的浪潮。他们的社会身份、生活状态发生了极大的改变。

笔者出生在北京市石景山区，父母、亲友很多都是大型国有企业——首钢股份有限公司（简称“首钢”）的工人。因此亲身体会了改制前和改制后周围人的生活变化。他们经历了自豪和无忧的生活，也被迫面临了首钢的低潮和迁址。究竟制度变迁给他们的工作和生活带来了怎样的转变？传统的工人身份是否发生了变化？工人们自身如何看待制度的变迁及由此作用于他们身上的转变？他们是否接纳了这些转变？在转变后他们又是如何重新适应和重新建构生活的？怎样调整能够让他们重拾生活信心、减少不良情绪的产生？这些都是本文想要研究的问题。

## 二、研究意义

我国宪法中规定：“中华人民共和国是工人阶级领导的、以工农联盟为基础的人民民主专政的社会主义国家。”工人阶级同社会化大生产相联系，是先进生产力和生产关系的代表。建国初期，作为我国社会主义现代化建设的主导力量，工人阶级发挥了举足轻重的作用；但是，改革开放的实施与经济体制的转型，使得传统单位制逐渐解体，企业改制导致大批工人下岗、失业，伴随着生活压力的加大和社会地位的急剧下降，工人群体正逐渐沦为社会底层和弱势群体。尤其是原国有企业工人，他们曾经享有过高声望、高福利和铁饭碗的待遇，在“主人翁”向“打工者”的角色转变中，难免会产生焦虑、抵抗等情绪。如果这些负面情绪得不到宣泄、现实困境得不到有效改变，冲突与失衡就会不断加剧，从而成为社会发展的深层障碍，甚至引发全社会行为失范、关系失调等一系列严重后果。另外，工人的生活变迁同时也在一定程度上反映着中国社会的历史演变，与国家的经济命脉紧密相连。由于其在社会主义现代化建设中的主导地位 and 高度集中统一等特点，可以说他们是维护社会稳定强大而集中的社会力量，对于维护国家的安定团结具有至关重要的作用。因此，关注国企工人的生活变迁与现状，以及他们为应对变迁所做出的心理上、行为上的调适，对社会和谐稳定发展与顺利实现转型具有重要的理论与现实意义。

## 第二节 对既有研究的回顾

### 一、有关制度变迁的研究

关于制度的研究所涉及的方面非常广泛，结合本研究，笔者主要关注政治学、经济学和社会学领域中关于制度变迁方面的研究。

在经济学方面，新制度经济学派根据参与主体的不同，将制度变迁分为两种不同的分析取向，一种是以诺思早期理论为代表的工具理性主义制度变迁思想<sup>①</sup>，另一种则是以哈耶克为代表的制度演进主义思想。第一种从国家层面出发，着重研究长期的关于制度变迁中动力机制、方式、路径等方面的变化。第二种则强调

---

<sup>①</sup> 道格拉斯·诺思. 经济史中的结构与变迁[M]. 上海三联书店上海人民出版社, 1994.  
转引自: 李龙飞. 从政府的企业到企业的政府——我国制度变迁中政府与企业演进之路[D]. 成都: 西南财经大学, 2007.

了宏观制度变迁的微观基础。国内学者方面，林毅夫和盛洪等人将交易成本理论用于解释中国的经济政策和经济制度<sup>①</sup>，解释了计划经济、国有企业和产权安排对经济行为所产生的影响等方面的问题。而林毅夫又进一步提出了强制性变迁与诱导性变迁的制度分析框架，国内很多学者都是基于此框架对制度变迁进行研究。此外，较有代表性的学术观点还有杨瑞龙将制度变迁划分为需求诱致型变迁和供给主导型变迁；周业安分析了政府选择外部规则和社会成员选择内部规则的双重秩序演化路径的冲突、协调等关系。

在政治学方面，研究的侧重点在于政府与企业的关系。日本的青木昌彦将政企关系分为三种基本类型，权威型、关系依存型和规则依存型。国内学者则基于改革前后的政企合一和政企分离做了很多分析研究。如谷汉文，聂正安总结出政府和企业的关系从集权型政企合一体制到分权型政企合一体制，再到政企分开的过程<sup>②</sup>。再如张文魁等学者，通过研究国家机关调整等改革措施，得出政企之间“脱钩”、“接钩”、“重组”<sup>③</sup>过程的变化和效果，并加以分析。

在社会学方面，学者们对制度变迁的研究主要集中于单位制度、制度结构变迁等领域，本文的制度变迁主要是指单位制的变迁。因单位制解体这一背景对本研究起着极为重要的作用，笔者将在下一部分详细阐述这方面的研究成果与贡献。

## 二、有关单位制的研究

目前学术界普遍认为，对中国单位现象的研究始于魏昂德。<sup>④</sup>魏昂德在1986年出版的《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》一书中对中国工厂中的权力和权威结构进行了分析，对国家通过国营企业把工人固定在一个单位而达到全民一体化作了淋漓尽致的揭示。<sup>⑤</sup>

国内学者对单位制的探讨主要开始于实行改革开放政策之后，体制转轨与结

<sup>①</sup> 林毅夫, 蔡昉, 李周. 国有企业产生的逻辑[M]. 北京: 中国财政经济出版社, 1998.

转引自: 李龙飞. 从政府的企业到企业的政府——我国制度变迁中政府与企业演进之路[D]. 成都: 西南财经大学, 2007.

<sup>②</sup> 谷汉文, 聂正安. 国有企业的“非常福利”与国有企业退出[J]. 经济评论, 2003(1): 46-54.

<sup>③</sup> 张文魁. 中国国企改革: 今年的进展及其政策含义[J]. 企业改革, 2002(2): 40-46.

<sup>④</sup> 李猛, 周飞舟, 李康. 单位: 制度化组织的内部机制[J]. 香港: 中国社会科学季刊秋季卷, 2000: 139.

<sup>⑤</sup> 曹丽. “单位制”研究文献综述[J]. 魅力中国, 2010(17): 60.

构转型共同作用于传统单位制度之时。一方面单位制依然是城市社会的基本组织制度，另一方面其赖以生存的基础条件逐渐发生了变化，由此引发了一系列的社会变革和“意外后果”。在此背景下，单位研究逐渐引起了众多学者和研究者的关注，成为认识与了解中国社会的一个热门领域。从目前国内对单位制的研究来看，大多数研究都是以魏昂德的研究为基础<sup>①</sup>，即国家掌控着各种资源，借由单位再分配给个体，单位对个体发展所需要的具体资源具有控制权和决定权。这样就造成了单位对国家的依赖，个体对单位的依赖，即“国家-单位-个人”模式。国家也通过对单位的管理而实现了对公民的管理。具体来说，现有的研究呈现出两种视角及取向，一是宏观制度结构的研究视角，一是强调组织内关系和行动的新制度主义视角。<sup>②</sup>

### （一）宏观层面

从宏观制度结构的角度对单位体制进行研究，主要是把单位制看成是中国社会城市的基本制度，包括对社会资源分配过程、单位制的变迁及其走向、单位制与中国社会分层等内容的分析。

其中，路风作为国内最早对单位现象进行研究的学者，从单位组织形式、内在性质、内部文化和互动方式等方面对单位进行了分析。他认为，单位是国家对社会进行直接行政管理的组织手段和基本环节，离开单位，我国社会就无法正常运转。<sup>③</sup>而后，李汉林、渠敬东利用1987、1993、2001年的调查数据对单位制度与人们行为之间的关系进行了探讨。调查结果显示，无论在哪个时期，单位成员的相对剥夺感和不满意度都比非单位成员要高<sup>④</sup>。其原因可归结为曾经庇护于完好的社会保障体系下的单位组织成员在面临变革风险时，会产生更多的不适应和不满，因此其不满意度要比非单位成员的要高。而王沪宁、刘建军在其研究中则强调了单位制度对于社会调控、社会控制的意义。<sup>⑤</sup>此外，麦耶尔和罗文对正式结构体现为集体信念和仪式做了精辟的研究，提供了一个组织角度的分析路径，

<sup>①</sup> 李路路. 论单位研究[J]. 社会学研究, 2002(3): 23.

<sup>②</sup> 刘建军. 单位中国——社会调控体系中的个人、组织与国家[M]. 天津: 天津人民出版社, 2000: 21-33.

<sup>③</sup> 路风. 单位: 一种特殊的社会组织形态[J]. 中国社会科学, 1989(1): 71-88.

<sup>④</sup> 李汉林, 渠敬东. 制度规范行为——关于单位的研究与思考[J]. 社会学研究, 2002(5): 19-20.

<sup>⑤</sup> 王沪宁. 从单位到社会: 社会调控体系的再造[J]. 公共行政与人力资源, 1995(1): 22.

以解释改制前国企不赢利而存在的原因和目的。<sup>①</sup>

对于单位的变迁及其走向的研究可以分为两种对立的观点。一种观点认为，单位制度是适应计划经济体制下建立起来的，因此随着我国从计划经济到市场经济制度的转变，单位必然会发生变化，并且最终消亡。另一种观点则认为，单位属于一种文化现象，按照帕森斯系统论的观点，单位制度一经形成，其内部各个部分就会联合抗拒变迁，因此庇护关系和派系结构并存的格局没有改变，反而有加强的趋势，单位组织和单位体制仍然是理解中国社会结构、特别是城市社会结构的一个重要视角。<sup>②</sup>

对于单位制与社会分层的分析，边燕杰从劳动力市场的理论角度出发，指出了单位是城市社会不平等的成因。<sup>③</sup>武中哲则认为是单位制惯性造成了我国城市劳动力体制内和体制外的分割。在单位制变革的过程中，在二元体制并存的条件下，体制内单位组织和体制外的纯市场型组织互动的过程中所发生的非平等交换导致贫富差距扩大。<sup>④</sup>

## （二）微观层面

对单位制进行微观研究主要指对单位内部权力结构以及个人与单位的互动关系进行研究。李猛等人认为，国家通过单位进行资源分配的过程中缺乏了明确的规则 and 标准，于是便会受到单位中各种无法控制的因素影响，从而造成“规则短缺”的状态。而这种短缺往往导致大量“幕后解决”行动<sup>⑤</sup>。同时，单位中交叉着各种复杂的关系，诸如上下级关系、亲戚关系、邻里关系等，因此单位中人际的互动就是一种很复杂的交换关系，单位中的权利与资源就交叉在这种关系中。李路路、李汉林分别从单位身份与社会身份，单位地位与社会地位，单位中的人缘与关系，单位中的分层，资源、权利与交换，冲突与内耗等等各方面展开叙述，他认为单位社会与乡土社会有着本质的联系，人们根据自己对他人的亲疏远近以及重要性程度来决定自己的行为方式和行为态度。<sup>⑥</sup>于显洋则从单位意识方面来解读单位，认为单位意识是单位制度的产物，它折射的是方方面面的单位

<sup>①</sup> 平萍. 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——关于国有企业研究的社会学述评[J]. 社会学研究, 1999(3): 70-80.

<sup>②</sup> 曹丽. “单位制”研究文献综述[J]. 魅力中国, 2010(17): 60.

<sup>③</sup> 边燕杰. 中国城市的职业阶层和关系网[J]. 开放时代, 2005(4): 118.

<sup>④</sup> 武中哲. “单位制”变革与城市社会成员的贫富分化[J]. 河南社会科学, 2004(5): 40-42.

<sup>⑤</sup> 李路路. 论单位研究[J]. 社会学研究, 2002(3): 28.

<sup>⑥</sup> 李路路, 李汉林. 单位组织中的资源获取与行动方式[J]. 东南学术, 2000(2): 18-23.

生活。<sup>①</sup>本文的第五部分会详细介绍，在此不再赘述。张红、张连德关注点则在于单位制的改革下形成的新失业人群。他们认为单位文化浓厚的单位社会，以及父母的单位意识在一定程度上造成了其子女的失业。<sup>②</sup>

### 三、有关国有企业工人的研究

现有文献对我国国有企业工人的研究，主要有以下几种视角：

#### （一）宏观角度——国有企业工人阶层地位研究

在这一类的研究中，学者们将工人阶层纳入到宏观社会分层结构中，与农业劳动者阶层、私营企业主阶层、国家与社会管理者阶层等相平行，侧重于从社会结构的视角分析工人阶层社会地位的变迁。这些研究从社会建设、国家-社会-个人三者间的关系、社会资源、社会成员地位、权力关系等多个角度对中国社会转型进行了宏观和微观结构分析。

陆学艺总结了改革开放以来中国社会阶层结构的变化，即“原来的两个阶级一个阶层”（工人阶级、农民阶级和知识分子阶层）的社会结构发生了显著的分化，最主要的变化是“政府强助的退出与工人阶层权力的失落”，以及出现了一个私营企业主阶层。<sup>③</sup>吴波在其著作中，用马克思主义的阶级观点和阶级分析法对包括国有企业工人在内的各个阶层的经济状况、政治地位和社会心态等特征进行了详细的分析，勾画出现阶段中国社会阶层结构的基本轮廓，并对其未来的变化趋势进行了探索。<sup>④</sup>刘玉芳在2002年第五次全国职工队伍状况调查数据的基础上，从构成、来源、结构、经济收入、社会权利、发展趋势等方面对国企工人群体进行了较为详尽的分析，并提出国有企业工人由改革初期的受益者转变为深化改革的成本的承担者，企业职工内部逐渐分化，普通工人开始处于弱势地位。<sup>⑤</sup>张宛丽进一步指出，工人群体的地位利益遇到了四大问题：经济地位下降；内部层次分化；雇工利益的被动状态；劳动生产能力弱化了的那部分职工的利益保障被

<sup>①</sup> 于显洋. 单位意识的社会学分析[J]. 社会学研究, 1991(5): 76-78.

<sup>②</sup> 张红, 张连德. 单位制下青年新失业群体特征[J]. 当代青年研究, 2006(7): 65-67.

<sup>③</sup> 陆学艺. 当代中国社会结构[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2010: 389-397.

<sup>④</sup> 吴波. 现阶段中国社会阶级阶层分析[M]. 北京: 清华大学出版社, 2004: XV-XX II.

<sup>⑤</sup> 刘玉芳. 分化与协调——国有企业各职工群体及其利益关系[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2005: 237-241; 267-271.

忽视。<sup>①</sup>

从上述文献资料中可见, 国企工人的社会地位确实有所降低。相对于以上探讨国企工人地位下降过程的研究来说, 从重塑工人阶层社会身份、提高其社会地位方面展开的研究较少, 较有代表的包括沈原在《社会转型与工人阶级的再形成》一文中, 强调把“工人阶级”带到分析的中心, 论述了中国社会转型期工人阶级的再形成过程的若干特点。<sup>②</sup>佟新则探讨了宏观制度变迁如何从经济层面到文化政治层面地重塑人们的社会身份, 以及工人社会身份分化背后的社会结构性因素和其符号意义。<sup>③</sup>张祺则在其硕士论文中从工人文化的角度出发, 来研究工人群体在中国社会变迁背景下的身份转变和身份重构的过程, 认为大多数工人有着通过重构工人文化生活进而重构其身份的意愿, 这是通过形成自愿团体, 组织一系列文化活动实现的。<sup>④</sup>

## (二) 微观角度——国有企业工人心理和行动研究

这一类的研究一般以问卷和访谈调查的资料为基础, 通过考察工人的心理活动和社会行动, 说明工人地位的变迁。

心理研究是我国国企工人研究领域内的一个重要部分。剧烈的变革使工人的社会地位发生了翻天覆地的变化, 反映在心态上, 工人对自己的职业满意度降低, 产生不公平感与相对剥夺感, 变得消极、沮丧, 产生心理困境。游正林在其研究中运用心灵契约理论对不公正感进行探讨, 调查发现, 被调查的西厂工人从1979年到2003年西厂破厂为止, 不公正感逐渐增强。<sup>⑤</sup>在徐浩然的调查中, 61%的工人认为目前工人处于社会最底层, 其社会地位甚至不如农民。<sup>⑥</sup>赵子平等人在研究中发现工人阶级的主体意识出现弱化, 责任感有某种程度的淡薄, 失落感增强。<sup>⑦</sup>通过以上研究成果和调查数据可以看出, 大部分工人对自己的现状感到不满,

<sup>①</sup> 张宛丽. 中国社会阶级阶层研究二十年[J]. 社会学研究, 2000(1): 29-30.

<sup>②</sup> 沈原. 社会转型与工人阶级的再形成[J]. 社会学研究, 2006(2): 13.

<sup>③</sup> 佟新. 社会变迁与工人社会身份的重构——“失业危机”对工人的意义[J]. 社会学研究, 2002(6): 11-12.

<sup>④</sup> 张祺. 原国企工人身份认同转变与重构: 活的视角——以西部原国企工厂GR厂为例[D]. 上海: 华东师范大学, 2010: 51.

<sup>⑤</sup> 游正林. 心理契约与国有企业工人的不公正感——以西厂为例[J]. 湖南师范大学社会科学学报, 2007(2): 77.

<sup>⑥</sup> 徐浩然. 经济不平等与国企工人阶级意识的形成——一项经验性考察[J]. 晋阳学刊, 2009(2): 52.

<sup>⑦</sup> 赵子平, 万泽刚, 赵湘江, 等. 与时俱进, 正确认识国内环境——我国社会阶级阶层发生的新变化[J]. 瞭望, 2001(40): 7-8.

对于自身地位的评价偏低。尽管如此,在大多国企工人心中,国有企业工人的地位还是要高于外资、民营和集体企业的工人,虽然他们对现在的社会地位不满意,但是他们对国企工作的稳定性、职工权益保护、社会福利保障等方面还是比较认同的。<sup>①</sup>对于目前边缘化的身份,普遍来说工人们的认知是清晰的,但是态度又是矛盾的。认知但并不认同,这也正反映出国企改制中社会心态的复杂性。

近年来,随着国企工人经济保障、政治权利、职业声望不断下降,工人行动、抗争和集体行为的研究近年来也广受学术界的关注。冯同庆通过考察工人的社会行动,说明工人的社会变迁,并对工人地位的改善和预期提出理论说明和实证说明。他认为,面对利益受损,工人的容忍和不满相互交错,主要采取的应对行为有安排后路、对工会寄予更大希望、希望有更基本和稳当的归宿等。<sup>②</sup>陈峰从分析引起国有企业工人抗议的原因出发,提出由于下岗引起的生存危机是促使工人进行集体抗议活动的根本性因素,工人只有在因为工作得不到保障而引起生存危机时,才会参与到集体性的抗争中去。<sup>③</sup>除了联合起来的抗争性集体活动外,一些研究者还发现了“集体无行动”现象,表现为工作兴趣缺乏、不服从、逃避公共责任、积极性低落、缺勤、工作无效率等。这种“集体无行动”现象反映了工人们在制度变革中已逐步适应。但同时,“集体无行动”并不是绝对的,它的发生与情境有很大关系。工人采取行动是为了使地位恢复或受损利益得到补偿。一旦利益修复与补偿机制缺失,让工人遭遇长期的生存危机时,他们还是会采用诉诸的集体行动。但如果基本生活尚能保障,那么他们就会服从现实安排,采用从事非正规工作来补充基本生活的需要。<sup>④</sup>这一观点对于国有企业改革过程中工人的基本利益的保障和维护具有重要意义。

### (三) 特殊群体——国有企业下岗失业工人研究

据统计,1995年在国营大中型企业改革中,包括青壮年职工在内,约有3000万工人被作为冗员裁剪下来,占国有企业中1亿工人的30%。<sup>⑤</sup>大量下岗失业人员

<sup>①</sup> 王俊,胡蓉,苏春燕,等. 国有企业工人的阶层地位自我认同研究[J]. 理论月刊, 2003(5): 133-134.

<sup>②</sup> 冯同庆. 中国工人的命运——改革以来工人的社会行动[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2002: 16-21; 41-47.

<sup>③</sup> Chen Feng. Individual Rights and Collective Rights: Labor's Predicament in China [J]. Communist and Post-communist Studies, 2007(40): 59-79.

<sup>④</sup> 刘爱玉. 选择——国企变革与工人生存行动[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2005: 107.

<sup>⑤</sup> 张宛丽. 中国社会阶级阶层研究二十年[J]. 社会学研究, 2000(1): 30.

的出现,吸引了许多学者的关注。在这些研究中,主要分析了下岗工人产生的社会历史背景,探查了造成下岗失业现象的原因,对下岗所带来的社会后果进行了阐释,并对此提出相应的政策性建议。

通过对东北老工业基地的研究,田毅鹏、漆思分析出弱势群体产生的原因:首先,计划经济时期遗留下来的大批富余人员,加上产业结构不合理导致企业破产,产生了大量下岗人员;其次,脱离单位的职工变成社会人,没有了相应的福利保障,再加上很多职工缺乏获取社会资源的机会,从而成为了弱势群体。<sup>②</sup>在心理层面上,李瑶通过访谈研究发现,下岗工人面对自己下岗这个问题时,通过群际层面上的社会比较和社会记忆,找到下岗后自己生活工作的优势,以及过去当工人的自豪感,同时通过人际层面上的信息控制、疏离,也就是掩饰下岗真相,与邻居保持距离等方式来维持由于下岗带来的地位骤降的“面子问题”。<sup>③</sup>刘平也对沈阳老工业基地下岗失业人员进行了调查,并提出了“新二元社会结构”的观点以及下岗失业治理的社会政策选择,即实行微观层面的社会救助,建立以最低社会保障政策为基础的社会再分配体系。<sup>④</sup>朱海林通过对下岗工人的总体幸福感调查后发现下岗工人的幸福感与他们得到的社会支持度呈正相关关系,于是他提出政府在提供更多再就业的基础上,应该通过对下岗工人的培训来提高他们的竞争能力,同时给予优惠政策支持以及在心理上给予关心和支持。<sup>⑤</sup>李培林和张翼发现在下岗职工的收入、阶层认同和社会态度等方面,存在着“人力资本失灵”现象,即下岗职工以往的人力资本积累(文化程度、技术水平、经验)对他们的收入水平和促进社会态度的理性化不再发挥作用,从而提出注重对下岗职工转业转岗的培训以增强其在就业市场上的选择能力的政策建议。

#### 四、有关社会身份理论的研究

身份概念在文学、心理学、社会学等多个学科领域有着不同的解释,本文中重点强调的是个体与社会的互动与联系。个体无法自己证明自己的存在及意义,

<sup>②</sup> 李瑶. 找回“面子”:下岗工人的自尊维持[J]. 中国农业大学学报(社会科学版), 2008(9):77-93.

<sup>③</sup> 刘平. 从新二元社会分析到社会政策选择——老工业基地下岗失业治理问题研究[J]. 社会科学辑刊, 2005(1):45.

<sup>④</sup> 朱海林. 下岗工人的总体幸福感与社会支持度的相关研究[J]. 中国健康心理学杂志, 2008年(7):802-804.

而必须借助在社会中的角色扮演来证明；在群体中，通过对内群体的价值观、生活方式、职业等方面的认可、接纳及对外群体的排斥等来诠释包括地位、权力、声誉在内的自我。它是在一定社会情境中进行的主观性的自我意识活动。<sup>①</sup>

社会身份理论也称社会认同理论，源于欧洲。二次世界大战后，欧洲各国家格局调整，种族间因语言、文字的差异引发不少矛盾，社会身份理论正是在这种背景下产生的。20世纪80年代中期，约翰·特纳在社会身份理论的基础上发展出了自我分类理论(Self Categorization Theory)。20世纪90年代以后，该理论在美国本土迅速发展，成为美国社会心理学主流理论之一。

社会身份理论的主要观点包括如下三个方面：一是通过实验证实了内群体偏向与外群体歧视的社会现象。泰费尔在“微群体实验范式”(minimal group paradigm)中指出由认同所引起的给内群体成员较多的资源及正面评价的倾向，被称之为内群体偏向；相反，由认同缺乏而引起的给外群体成员较少的资源及负面评价的倾向，被称之为外群体歧视。二是认为群体冲突的原因不仅包括客观的物质资源而且包括主观认同的差异；三是与埃里克森的自我同一性相比，社会身份理论更加强调一个人的群体归属意识，个人认同则强调对自我特点的描述与对个人的认同，即更加重视一个人对所属的社会类别或群体的意识<sup>②</sup>。

运用社会身份理论的研究主要集中在受到不平等、偏见待遇的某些社会群体，特别是相对弱势的群体，譬如妇女、移民(农民工、流动儿童/农民工子女、国际移民)、少数族裔等。从主流之外的他者角度出发，看他们如何界定自我的身份，如何建构自我与外部世界的关系<sup>③</sup>。在国企工人的身份认同层面，赵定东通过对辽宁省大型国有企业下岗失业人员的个案调查，研究了其转型适应和社会认同，从而发现国企下岗失业人员再就业出现困难的一个重要因素是其转型适应发生了障碍，其根源在于单位习性的惯性作用和社会认同的自弃制约。<sup>④</sup>王俊等人根据2001年对湖南、湖北几所国有大中型企业的有关问卷调查，从国企工人在整个社会中的阶层地位的自我认同、国企工人在不同所有制企业间的阶层地位自我认同、国企工人在企业内部的阶层地位自我认同三个层次考察了当前社会国有

<sup>①</sup> Woodward Kath. Questioning Identity: Gender, Class, Nation [M]. New York: Routledge. 2000:8.

<sup>②</sup> 刘美玲. 微观系统视角下城市新移民子女身份的建构[D]. 上海: 华东师范大学, 2010:9-10.

<sup>③</sup> 同上, P11.

<sup>④</sup> 赵定东. 论大型国有企业失业人员的转型适应与社会认同——基于辽宁省的个案调查[J]. 社会, 2006(3):99.

企业阶层地位认同状况。<sup>①</sup>王小章、巫微涟研究了单位制解体背景下杭州市国企工人的自我身份意识,通过对国企工人自身和社会其他阶层成员对国企工人身份的认知与评价的调查,从主观心理层面上展现国企工人身份地位的变化,最后得出结论:国企工人对于今日之边缘化身份的“认知”是清晰的,在“认同”上的心态则是矛盾暧昧的。<sup>②</sup>

对于本研究来说,国有企业工人,特别是一线生产工人,在社会变迁过程中已经沦为底层弱势群体,以社会身份理论为工具、站在他者的角度对其地位变迁过程进行研究,能够将工人的主观情感体验与客观现实相联系,更加深入的了解这一变迁过程,并对有关这部分人群的政策制定起着借鉴作用。

总的来说,国内关于国有企业制度变迁的研究绝大多数来自于政治学、经济学等领域,社会学领域内的研究相对较少,并且研究单位制改革的占很大比例,缺乏与工人微观生活相联系的研究;关于工人群体的研究主要以社会整体结构的宏观分析为主,如对下岗工人的研究主要从政府治理的角度出发,着眼于解决工人失业和生活困难问题,对工人集体行动的研究则是出于社会稳定需求的考虑,而少有从工人的日常生活、工人个人生活史以及工人文化等微观层面的研究,即使有从微观角度出发的研究,也没有很好地将微观社会事实与宏观社会结构相联系,缺乏用长期的视角来动态考察身份重构状况的研究。

上述既有研究成果,对本研究的理论基础有着非常好的支撑,并拓展了笔者看问题的视角,从而得以更加透彻的分析和阐述本文论点。当然,在吸收和借鉴的同时,现有成果的不足之处也激发了笔者对当代工人群体的探索。本文试图从宏观走向微观,借由对微观现象的透视和分析进而与宏观社会的变迁相联系。从宏观到微观,是由于不论工人生活是否存在变迁以及能否积极应对变迁,制度变迁作为这一过程的背景都是“形塑工人身份的重要变量”,我们必须将其放在宏观社会框架中,才能透视出制度变革是如何从经济层面到文化层面来重构工人群体的社会身份的;从微观到宏观,则因为工人社会身份的分化意味着工人群体的分化,群体的分化势必会对中国的社会结构与分层产生影响,由此来理解工人社

<sup>①</sup> 王俊,胡蓉,苏春燕,等.国有企业工人的阶层地位自我认同研究[J].理论月刊,2003(5):132-134.

<sup>②</sup> 王小章,巫微涟.认知与认同之间——单位制解体背景下杭州市国企工人的自我身份意识[J].浙江学刊,2009(1):190-195.

会身份分化背后的社会结构性因素将更加透彻。

### 第三节 研究方法

本研究使用扎根理论方法，通过一系列资料收集和分析程序发展相关理论。扎根理论方法强调研究过程、行动和意义，是一种通过对个人研究走向社会的研究方法，这为处理和分析个案访谈资料提供了系统的支持，体现了由概念到理论的实践。本研究以个案访谈为主，文献研究为辅，于2011年9月至2012年2月共分为三个阶段开展。在这期间，本人先后访谈了30名该厂工人，1名毕业3年的大学毕业生和4名该厂工人的子女。访谈内容主要包括两个部分：一是工人的个人经历，特别是其在工厂的职业生涯经历，以此来了解工人的生命历程；二是微观具体层面的信息，如工人的经济来源、社会交往、文化生活内容、以及自我身份认知等方面。除访谈以外，笔者还收集了一些工厂档案资料，如厂史厂志等来了解转型前首钢的组织构架、国企改革前后首钢的发展变迁状况以及工人的工作和生活方面的情况。研究的基本过程是：

第一、收集资料。第二、仔细阅读和分类处理收集好的资料。第三、对收集的资料进行定性分析，不断分析、综合、演绎、归纳比较思考所收集到的资料从中得到结论或规律，形成“从事实启发理论”，而不是“从理论选取事实”的研究过程。

通过这几个阶段的持续性的调查研究，笔者较为全面地了解经历了国有企业改革的工人的生活变化情况，通过国企改革前后工人生活变迁的比较得出工人社会身份的变化逻辑，发现身份变化背后的社会结构性要素，最终得出结论。但是，由于笔者写作能力有限，调查受到时间和地域的限制，所查阅的资料并不十分完整、丰富，调查对象也十分有限，因此可能会导致对调查资料的分析并不十分精确，甚至会出现较大偏差，致使文章存在很大局限性与不足，对此笔者会尽力改进。

## 第二章 研究背景——国有企业制度变迁与单位制的浮沉

改革开放至今已有 30 余年的历史，在这三十多年时间里，从计划经济到市场经济、从单位制到现代企业制度、从政企合一到政企分离，制度变迁的大潮使曾经当家作主的国企工人身份地位发生了巨大变化，而在研究这些变化之前，首先要对国企制度变迁过程和在我国历史上留下深刻烙印的单位制进行了解，并利用相关的学术知识加以分析探讨。

### 第一节 国企的制度变迁

#### 一、大型国有企业的早期制度特点

国有企业是社会主义制度与执政党最根本的物质基础，又是大多数城市居民生活与收入的经济基础，既具有经典意义的经济功能，又要发挥强大的社会政治和政策功能<sup>①</sup>。从 1949 年新中国成立到 70 年代末，中国的大型国有企业在经济方面保持着计划经济制度，而政治方面采用的是政企合一的制度。走了一条由政府集中管理，大力发展全民经济和集体经济的道路。国有经济和集体经济作为绝对主体保障了计划经济的运行。

关于国有企业和计划经济的形成存在两种观点，一种是以杨小凯为代表，将新中国成立后的政治经济体制安排归结为国家机会主义的结果。他在对比了美国南北战争的结果与我国内战的结果后，强调了毛泽东个人认知能力对新中国政治制度安排的影响，并认为新中国成立后的经济体制也是类似的国家机会主义造成的。还有一种是现在被普遍认可的林毅夫等人提出的观点：建国之初领导人富国强民的想法在面对资本稀缺的农业经济基础的约束下，不得不追求重工业优先发展的战略，达到赶超资本主义发达国家的目标<sup>②</sup>。这种高度集权体制一经建立，便使政府和单位完全代替了市场，只能由政府创造一种与之相适应的宏观政策环

<sup>①</sup> 谷汉文, 聂正安. 国有企业的“非常福利”与国有企业退出[J]. 经济评论, 2003(1): 46-54.

<sup>②</sup> 李龙飞. 从政府的企业到企业的政府——我国制度变迁中政府与企业演进之路[D]. 成都: 西南财经大学, 2007: 26-28.

境，扭曲了生产要素和产品价格，排斥了市场存在的价值，使市场失去了本身的调控能力。由于市场没有自身调节能力，阻碍了企业的正常发展和进步，国家发展放缓，在这种情况下，国企开始了制度改革的尝试。

## 二、国企的制度变迁

1978年开始实行的改革开放战略中，市场经济的概念被引入，人们开始转变观念。这一过程是漫长的，直到进入90年代后，中国才真正开始进行大规模的经济改革，公有制为基础、多种经营体制并存成为市场经济的主导，国有企业及集体企业面临了极大的挑战。

国有企业制度变迁是典型的强制性制度变迁，这种改革方式的好处在于：首先，政府根据需要，快速、及时的安排所需要的制度直接指导城市企业并进行改革；其次，不涉及决策者利益的制度安排易于出台。第三是由于制度变迁是政府主导的，因此可控性比较强。最后是渐进式改革可以获得最大限度的支持和保持改革的连续性<sup>①</sup>。但是，更为合理的方式是在核心制度出台后，再由诱导性制度变迁来完善配套制度，国企改革却只注重于解决当前困难，一直没有出台核心制度，导致了改革时间跨度长、力度不够等问题。从具体制度角度来看，国企制度变迁大致经历了放权让利、承包经营责任制、制度创新、机制转换等几个阶段。这是经济制度方面的变化。

国企的政治制度变迁经历了以下几个阶段。早期用企业取代市场，其实是政府基于政治考虑的结果，传统体制是一个政企合一、充分发展的庞大科层组织，政企合一的实质是由企业担负政府功能。企业按照政府计划指令进行生产和运作，不是一个独立的市场主体。在这种体制安排下，政府与企业的目标高度统一。然而企业作为一种组织形式，有其自身的利益诉求。在缺乏市场机制的情况下，政府难以对企业实行有效的监督和激励，企业同样不能有效激励自己的员工，导致工人生产积极性不高、消极怠工等问题的出现，进一步影响了企业目标的完成。同时企业越来越需要按照市场法则来运行，企业自身利益诉求所需的管理权力与政府直接管理企业发生了冲突，政企分离的改革势在必行。具体措施体现在国企的国有股份转化和政府机构调整等方面。政企分离的目的就是政府放权给企业，

<sup>①</sup> 邓大才. 我国国企制度变迁方式与时机的选择[J]. 国家行政学院学报, 2002(1):29-31.

国企随时根据市场调节自己的生产计划和发展计划。更加合理和高效的进行生产。

## 第二节 单位制的发展和衰落

上文所分析的国有企业制度变迁，与我国具体国情相联系，可以体现在单位制的变迁上。单位制的变革所引起的工人阶层变化是本文研究的重点，所以首先要明确单位制的概念。

### 一、单位制的概念

单位，是指一个人的就职机构，是一个人身份的证明，它决定了个人的生存机会、政治升迁机会、生活质量等等。国家通过国营企业把工人固定在一个单位而达到全民一体化<sup>①</sup>。而单位制是集经济、政治、文化等综合功能为一体的社会制度，是宏观社会结构典型的“微观浓缩”。国企职工在社会主义意识形态的统领下，以政治为导向、集体主义为价值取向，用集体行动来创造社会财富和福利，职工个人的社会生活空间被压缩和限制在单位范围内，单位成为一个同质性的一元社会，职工个人的积极性、活力、智慧和才华也受到了很大的限制<sup>②</sup>。

具体来说，国家统一控制社会资源，将这些资源分配给单位。单位将国家分配的资源用以安排职工的生产和生活，并以国家的名义赋予工人合法的权益、身份和地位，满足他们的各种需求，并代表和维护他们的利益。由于所有资源都是国家政府掌控的，所以国家和政府得以通过单位间接的控制工人的行动，使得他们依赖于单位，形成“国家-单位-个人”的管理模式。在这一模式中，国家政权深深地扎根于单位组织之中，通过单位组织贯彻统治意志；个人也依靠单位获取和支配资源。以国企工人为例，他们的生、老、病、死、奖惩、升迁及社会流动均由工作单位管理。

新中国建立伊始，国家资源极度紧缺，单位制能够有效地将资源进行调控和

<sup>①</sup> 平萍. 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——关于国有企业研究的社会学述评[J]. 社会学研究, 1999(3): 70-80.

<sup>②</sup> 翟岩, 里光年. 国企“单位制”变迁中的职工行动模式转换——制度与行动关系的研究[J]. 长春师范学院学报(人文社会科学版), 2009(5): 23.

分配。同时让散居生活的中国人聚集在单位当中，克服了散漫劣根性，将力量集中化，从而使得国家能够快速休养生息，走上正轨。

## 二、单位制的变革

上文介绍制度特征时曾提到，制度与制度之间是存在着依赖关系的，单位制引发的问题阻碍了经济发展，令计划经济不能再带动社会进步，社会自然会开始寻求一种新的经济体制。改革开放用了近 10 年的时间改变人们的意识，而后中国社会正式开始向市场经济转型，市场机制的出现逐步代替了再分配机制，社会权利结构发生了变革，进而导致了单位制的全面改革。

在国家发展趋于平稳，生产力水平得到一定恢复后，单位制的一些弊端开始显现。例如过于固定的工资制度，虽然使社会和人们处于一个相对平稳的运行状态中，但分配制度的刚性化，使职工所获得的各种利益十分有限且固定。不足以吸引和刺激职工改变工作行动方式，扼制了他们的主动性和创造性，容易使他们形成懒惰、磨洋工和不求上进的习惯，进而更加锁定了原有的固定工资制。再如，单位制已预先确定了工人的身份和地位，而把他们的行动变得单一，缺少向上的活力。制度所规定的身份往往决定其社会地位，地位又决定利益并引导工人的行动。因此工人们普遍认为无论怎样努力，都难以改变这事先的规定，而唯一能够改变的方法是通过与政治有关的行动，如争当先进等。职工的政治态度和政治表现成为决定工人社会地位和身份的重要参考因素，进一步锁定了政治荣誉和阶级划分的制度，最终使职工创造更多财富的经济活动和欲望受到扼制，社会缺失了一个追求多元价值和目标的制度安排。

企业无法自主控制生产，创造性和积极性受限，市场无法发挥自身调节能力，这都大大影响了经济的发展，因此，单位制的改革是历史的必然结果。

1997 年 9 月召开的中共十五大会议上通过《中共中央关于国有企业和发展若干重大问题的决定》，对国有企业进行彻底的改造。其中，国有大型企业改为股份制，由外商和私营企业主入股，国有股部分强调企业经营者是产权代表，企业经营者持有股份，并实行年薪制，年薪所得高于普通职工的十几倍、几十倍、以至百倍以上。单位制全盛时期国家全盘承担的就业制度曾经实现了对经济单位的全盘控制，并赋予单位成员稳定的单位身份，但是，伴随着向市场经济的转型，

国有企业开始出现内退、终止劳动合同、有偿买断工龄等现象，还有大量职工下岗，而能够就业或再就业的职工却逐年减少<sup>①</sup>。

系统的看国企“单位制”的改革，经历了“放权让利”、“利改税”、“承包和租赁”、“建立现代企业制度”、“民营化”等一系列的实践过程。“放权让利”使企业的行动模式由原来计划经济时主要靠行政指令而行动，转换成市场经济中有一定自主空间而行动的行动模式。这无疑增加了企业自主经济行动的机会，也为企业经营者和广大职工提供了一个与自身利益相关的、可操作的经济目标。“承包或租赁”用经济利益驱使人们做出各种行动。“建立现代企业制度”的主要措施是“减员增效”，即优化企业的现有资源集中最好的设备、最优秀的人才和资金，按公司法和市场化的要求及“建立现代企业制度”的原则重新组建公司，剩余职工实行分流。国企“民营化”主要是产权上的改革。其实质就是资源和利益在几方之间的重新分配<sup>②</sup>。

这一系列改革，是对经济、政治和社会的全面改革，让市场发挥客观作用，放权给企业，逐步完成政企分离，让企业单位不再担负多重的政府职责，而是真正走发展经济的道路，专心生产和适应市场。

### 三、单位制改革的影响

单位制的弱化、解构、甚至解体，使工人不得不接受从原来的集体主义观念和价值取向，向个人观念和价值取向转换。过去在国有企业中从事工业生产的工人被称为企业的主人，但在改革后，企业职工的地位与他们所能创造的效益密切相关。在国企改革的风潮中，大量工人面临待业下岗、买断、内退，被迫自己寻找出路的窘境：他们中的一部分从事个体经营，进入第三产业从事服务性的工作；一部分技术工人利用自身掌握的技术另谋职业，成功实现再就业；还有一部分处于待业和失业状态，或由原国有企业正式工变为改制后企业的临时工，领取国家发放的最低生活保障金，维持基本生活。他们中很大一部分人经历了改革带来的体制性失业和结构性失业以及福利丧失等状况，由此引发了一系列社会问题。其生活环境发生了很大变化，交际圈、娱乐范围等方面都随着单位制的解体而被迫

<sup>①</sup> 曹锦清, 陈中亚. 走出“理想”城堡——中国“单位”现象研究[M]. 深圳: 海天出版社, 1997: 93-94.

<sup>②</sup> 翟岩, 里光年. 国企“单位制”变迁中的职工行动模式转换——制度与行动关系的研究[J]. 长春师范学院学报(人文社会科学版), 2009(05): 25.

变化。之前所有企业提供的便利条件现今都需要自己努力获取，甚至重新建立。

社会地位、经济地位的下降，使国企工人产生了身份失落等问题。本研究将结合单位制解体等改革问题，对国企工人的社会身份重构过程和造成的影响做全面的分析和研究。

## 第三章 制度变迁过程中国企工人的生活变迁

### 第一节 研究地概况——首钢的历史变迁

对于研究地点的选择，笔者选定了位于北京市石景山区的大型国有企业——首都钢铁公司，简称首钢。之所以选择首钢，主要出自于以下两个方面的考虑：一方面首钢作为首都具有90余年强大生命力的大型国有企业，经历了从计划经济时代向市场经济时代转型的全过程，其历史发展轨迹能够反映中国国有企业制度变迁的过程，企业内部人员的变动也与全国其他国有制单位的变动基本同步，大部分工人都经历过国企改革、下岗、再就业这些生命历程中的重大事件，其生活状况和身份地位随着企业发展轨迹而演变，因此具备了一定的代表性；另一方面，由于传统单位制中住房政策的影响，首钢的工人家庭多集中居住于石景山区，笔者的家庭便是其中一份子。对于首钢的发展历程、首钢人的日常生活，笔者十分熟悉。在与研究对象的接触与深访中，笔者不需要一个漫长的过程来融入，因为笔者本身就是其中的一员，因此也更容易获取翔实生动同时也具备高效度的访谈资料。对于研究对象的生活经历，笔者更能够深入理解，并且与自己的个人经验结合起来进行经验概括和理论抽象。但是，也正因为如此，笔者很容易将自己的个人感情掺杂进去，将自己的经验与研究对象进行比较对照。对于此问题，笔者会在研究过程中不断进行反思与内省，尽量使用客观的词语进行描述。

首钢始建于1919年，军阀段祺瑞派人在北京石景山东麓筹建名为“龙烟铁矿公司石景山炼厂”，这就是首钢的前身。这家工厂在解放前30年中累计仅仅产铁28.6万吨。解放后首钢获得了新生，1958年建起了我国第一座测吹转炉，结束了首钢有铁无钢的历史。1964年首钢建成了我国第一座30吨氧气顶吹转炉，揭开了我国炼钢生产新的一页。1978年，首钢的钢产量达到179万吨，成为全国十大钢铁企业之一。<sup>①</sup>

改革开放以来，首钢获得了巨大发展。从1979年开始，国家对国有企业进行

<sup>①</sup> 首钢总公司企业文化培训教材之二——企业文化员工培训手册。

了一系列“放权让利”的改革。首钢被列为第一批国家经济体制改革试点单位，从1981年起开始实行利润递增包干以及一系列提成分配比例的办法，主要包括：利润按2.7亿元为基数，每年递增7.2%上缴国家；超额归首钢按6:2:2比例（即用于生产60%，用于职工集体福利20%，用于增加职工收入20%）自主分配使用。<sup>①</sup>实行利润递增包干承包制，在当时的历史条件下，是对当时全国工业企业改革的一个重大突破，它突破了计划经济体制的束缚，扩大了企业经营自主权，有力地促进了首钢的发展。自此，首钢逐步改变了在计划经济中的小有自主权的生产厂性质，成为相对独立，有一定生产、经营自主权的企业。在首钢实行承包制的1981年至1995年期间，首钢相继进行了一系列建设和技术改造，企业规模迅速发展扩大，钢产量从1978年的179万吨增加到1994年的824万吨，曾列当年全国第一。同时，首钢发展成为以钢铁业为主，兼营采矿、机械、电子、建筑、房地产、服务业、海外贸易等多种行业，跨地区、跨所有制、跨国经营的大型企业集团。<sup>②</sup>随之而来的，首钢职工在个人收入上也有了较大的提高，住房条件有了较大的改善。但是，首钢承包制在执行后期，由于主客观原因，也存在着一些问题。同时，由于兼并了18家经营困难的外埠军工企业和建筑企业，背上了沉重的包袱，影响了首钢的发展。

1995年3月之后，首钢党委遵照我国经济体制改革是由计划经济体制向社会主义市场经济体制转变的要求，在原有改革的基础上，进入了建立现代企业制度的新阶段，对企业管理体制、运行机制以及经营方针进行了一系列的改革和调整。这一阶段，国内其他钢铁企业发展较快，而首钢的钢铁生产规模则止步不前，高新技术产业中除少部分获得收益外其余多数项目未能如愿发展，申报的两项大型钢铁项目——150万吨冷轧生产线和2160毫米热轧生产线也未能得到国家批准或实施。屡受挫折下，首钢的综合实力由原来处于前三位的第一集团下降到第二集团行列。与第一集团钢铁企业相比，不仅在产能上，而且在产品结构、技术、资金、人才等方面都有了较大差距。而2008北京奥运会的成功申办无疑使首钢的发展更添难题，环保压力的陡增，不仅不能继续扩大钢铁生产规模，而且为实现“绿色奥运”的承诺，首钢的涉钢产业不得不面对迁出北京的抉择。1997年9月召开

<sup>①</sup> 首钢总公司党委组织部. 钢城回忆——“我与首钢”征文选[M]. 2009:217.

<sup>②</sup> 首钢党委组织部, 首钢档案馆. 首钢之迹: 1919-2009[M]. 北京: 中央文献出版社, 2009:212.

的中共十五大会议上通过《中共中央关于国有企业改革和发展若干重大问题的决定》，对国有企业进行彻底的改造。企业进行了以减员增效为主要内容的改革，国家开始通过破产、倒闭、出售、兼并和股份制改造等手段对众多的中小型国有企业进行改制，将国有企业改制为企业法人，即有独立的董事、监事，自主经营、自负盈亏。<sup>①</sup>由于企业效益减少，加之政策推进，首钢于1998年开始施行“减员增效”策略，整个下岗裁员一直持续了七年左右的时间，为了安抚下岗职工，当时执行了四种方式：一种是办理内退，二是直接下岗，三是买断工龄，四是分流与内部消化，具体内容笔者会在文章第五部分详细论述。无论如何选择，工人实际上都处在被迫选择的境地上，这与他们之前的单位工作体验、生活经验、价值观差之甚远，难免会产生情绪与心理上的波动。

2003年，首钢进入搬迁调整、实施产业结构优化升级阶段。2005年初，国家发改委经报请国务院批准，同意首钢实施压产、搬迁、结构调整和环境治理的方案，并同意首钢在河北建设具有21世纪国际先进水平、800万吨规模的大型钢铁联合企业。根据首钢实施压产、搬迁、结构调整和环境治理的方案，到2010年，一是分步压缩北京石景山的钢产量；二是在河北曹妃甸沿海港口，以首钢为主建设具有21世纪国际先进水平的大型钢铁企业，在北京顺义区建设年产150万吨的冷轧生产线；三是在北京发展首钢总部经济，包括研发体系、优势非钢产业和环保产业等。实施这一方案是一项国内没有先例的系统工程，在获得难得发展机遇的同时，首钢也面临着严峻的考验。势在必行的搬迁，再一次将当时的首钢工人重新推向新一轮的被迫选择之中，随厂搬迁？留守原址？买断内退抑或分流消化？国企工人——这一改革中的利益受损群体——不得不再次面对抉择，经历变迁。

## 第二节 国企工人的生活变迁

正如前文所言，在再分配制度向市场经济制度转轨的过程中，单位制的变迁给国企工人的生活、工作带来了极大的变化和冲击，本部分将从工人的工作生活

<sup>①</sup> 陈峰. 国企改制与工人抗争[J]. 转引自香港中文大学中国研究服务中心, <http://zggr.cn/oldsite/article/show.Php?itemld=546&Page=>, 2007年12月25日.

和日常生活两大方面进一步探讨这些变化。

## 一、工作生活的变迁

在国有企业改革的影响下，国企工人的工作情况发生了相应的变化，首钢也不例外。在研究过程中笔者发现，首钢工人工作情况的变迁主要体现在：工作态度、国企吸引力、工作环境与设施以及干群关系与单位归属感几方面。

### （一）工作态度的变迁

在访谈中，笔者了解到国企工人的工作态度随着我国的发展进程不断发生着变化。在建国初期，经过了那些动荡的年代，当时工人们最渴望的就是稳定的生活和收入，新中国赋予了工人阶级从未有过的权力和地位，使他们真正翻身做了主人。在这种前提下，工人们的工作热情高涨，积极性被极大地调动起来。E师傅在回忆当年时说道：“当时物资匮乏，为了争取高炉早日出铁，想破了脑袋，十天十夜没下高炉。当时要拆卸火车轱辘可没有电镐，就用千斤顶把车身撑高一点，垫上道木，完了再撑再垫；没有大机床，大家就想办法把车床机头垫高进行加工……当时大家不分昼夜天天加班加点，心里想的都是要感谢党感谢国家，能让我们翻身做主，工作和生活都有保障，再苦再累也高兴！”E师傅朴实的话语代表了当时绝大多数工人们的想法，访谈中许多工人回忆起当年热火朝天的生产场景仍然十分怀念，就算是“早七晚八，星期天白搭”的日子里也充满着乐趣与干劲，处处体现着当时工人的“主人翁”精神与强烈的责任感。

随着物质水平的提高，人们的生活富足起来。但是，也是从那个时候开始，精神食粮不再被人所追求，人们的价值观念发生了改变。曾在工会工作过的M女士这样说道：“以前一条流水线上大家比着干，那个氛围里你必须好好工作，中午吃饭聊的话题都是谁完成的工作量多，吃完饭不用催全都回去认真干活，主动加班加点。那时哪有什么奖金、提成呀，学徒工全是16块5。为了为班组争荣誉、争红旗，人们都没日没夜拼命似的。后来物质丰富了，有些人思想就起了变化。兢兢业业干活的和混日子的两拨人拿的钱一样，这样谁还踏实干活呀。再一个，物质丰富了人就变得越来越认钱了，奖状、流动红旗早就起不了作用了，刺激工人只能用钱，发奖金。”这段话在一定程度上确实反映了当年的情况。在

单位里，工人的能力有高有低，技术好些的工人生产的产品质量也过硬，工作任务会更多的交由他们负担，反观他们的工资却没有按照工作量的增多而改变。久而久之，单位的工作氛围便产生了畸化，即技术水平高的工人有做不完的工作，技能差的反而不用工作，但是两部分人群所得的工作报酬却是相同的。可以说，以前工人间“比学赶帮超”的内容是工作技能与工作成绩，这时却变成比着懒惰、比着出错，很多工人学会了混日子、吃大锅饭。工人们从“主动干”变成“让你干才干”的工作态度，导致了工作效率与国企效益的降低。

如今，现代企业制度的建立打破了传统的平均主义意识，在一定程度上提高了工人的工作积极性。d 女士谈到：“现在上班真是比原来累多了，岗位就那么多，经常要考试竞争上岗，前几年搞的‘末位淘汰’把我们这些年纪大点的折腾坏了，一考就是好几本书，像以前那样出工不出力是不可能了。”但是，在工人积极性普遍提高的背后，笔者也留意到首钢搬迁后留守于原厂的这部分工人中，依然存在着单位制时期“磨洋工”的情况，原因有二：一是原厂停产工作量安排不足，二是留守于原厂的职工群体大多步入中年，年龄的问题使他们不再抱有学习新技能以适应变革的心态，T 师傅的说法较能代表这一群体的声音：“我们都是要被社会淘汰的人了，怎么跟你们小年轻争？反正（家里）也没什么事，就在单位混呗，再熬两年退休就好了。”

## （二）国有企业吸引力的变迁

在首钢，老一辈的工人大多都将自己全部的职业生活贡献给了首钢，这是他们大半辈子生活、工作的地方，L 师傅就是这其中典型的代表。L 师傅 1980 年从首钢技工学校毕业后便分配去了首钢炼铁厂，从一名电焊工做起，几十年如一日兢兢业业的工作着，也见证着首钢的发展与变革。回首往昔，L 师傅感慨道：“刚进厂的时候，我被分配到基建科工作，基建科属于后勤性质，当时大家都争当一线工人，能在一线炼钢炼铁支持国家建设特别自豪，我就跟组织提出去一线，从电焊工干起。”如今，30 余年过去，已经快要退休的他依旧从事着电气焊的工作，在是否想过跳槽这一问题上 L 师傅表示“年轻的时候一心一意在岗位上干活”、改制后“厂里不景气那段时间想过去电厂<sup>①</sup>，不过也就是想想，班组里大家都熟

<sup>①</sup> 注：石景山发电厂，现更名为京能热电股份有限公司，是位于石景山区内的另一大型国有企业。

悉，换了环境还得重新适应”、“厂子搬迁之后，我留守了，想着没几年就退了，也就不折腾了（换工作），挣得少了点，不过能图个清净。”

通过L师傅的工作历程可以看到，在其刚刚参加工作时，他选择了高强度的一线工作而舍弃了清闲的后勤工作，在这一选择的背后，是那个年代下无私忘我的集体主义精神。集体主义价值观反映了社会主义公有制经济关系的要求，正是这种“国家利益高于一切”、“成全大我，牺牲小我”的社会共同价值体系，在社会结构高度单一化的单位体制下，维系了单位系统的发展。而在由计划经济转向市场经济的过程中，单位功能开始分化，企业逐渐卸下了计划经济时代背负的巨大社会职能重担，更多的转向经济职能。《中国百姓蓝皮书》中将社会转型导致的价值观念变迁归结为：“在价值观取向上，从注重理想向强调现实的方向发展，从注重义务向强调利益的方向演变，从注重集体向强调个体的方向转化。”<sup>①</sup>这些改变与工人们曾经奉行的行为准则在很多方面相背离，集体与个人、公与私、义与利、理想与现实的碰撞充斥在工人的生活中，加上大部分工人偏大的年龄结构、求稳的心态以及技能的落后，一定程度上已造成人心的离散，消解了人们对未来发展的信心，阻碍了工人群体对新时代价值观念的接受与适应，从而失去市场竞争优势，只能主动放弃改革开放后市场主体提供的许多可替代性资源和权利，维持现状地待在原厂。

相对的，对于新时代下的年轻人来说，却很少有人存在一辈子守在一个企业的想法。笔者结合访谈与自身经验，将人们选择工作单位所考虑的因素归为工作内容、薪酬福利、个人发展、管理模式、工作环境和工作的稳定性六个部分。通过研究发现，当前国有企业在工作内容、薪酬水平、个人发展与管理模式方面皆令当代大部分年轻人不甚满意，他们普遍认为国企工作内容枯燥乏味、缺乏创新与激情；薪酬较民营企业、合资企业来说水平较低；岗位提升与年龄、工龄、资历高度相关，而与个人业绩、技能水平关系稍小，不利于年轻人的个人发展，更适合“养老”；管理模式松散陈旧，缺乏灵活性。国企的优势则体现在福利保障全面、工作环境清闲、人际关系简单和职位相对稳定等方面。通过对国企优劣势的比较权衡，很多年轻人不再如上一辈般热爱拥护“铁饭碗”的工作。对于国有企业中在职的青年人来说，在国企工作也并非一辈子的归宿，他们有能力、有信心

<sup>①</sup> 中国社会科学院青年人文社会科学研究中心. 中国百姓蓝皮书[M]. 北京：解放军文艺出版社, 2002:125.

并敢于迎接新的机会和挑战。与 i 先生的访谈便印证了这一点。i 先生是毕业没几年的大学生，当初也是托了关系、花费一番气力才能进入首钢工作。但是，在首钢工作的几年中，他依然在关注人才市场上的需求状况，他认为国企虽然稳定，但是晋升速度缓慢，这与自己的职业规划有出入，如果有其他好的机遇会考虑离开，积累经验最为重要，企业的性质可以放在其次。访谈中工人们对于另一个问题的回答也引起了笔者的兴趣，即父辈希望子女在何种企业从事何种工作。改制前，家长们普遍希望自己的子女进入国有企业捧“铁饭碗”；改制后，家长们则希望子女上大学，多受教育，认为工人“地位低、挣钱少、工作累、没权利”，甚至部分受访者存有“当什么都别当工人”的想法。对于子女理想职业，公务员已代替国企工人成为父辈最为认可的职业。

上文体现了国企吸引力在人们心中由强渐衰的过程。同时，这也是时代变迁过程中公众价值观变迁的体现。改革开放以前单位中高度的同质性、平均主义，让人们可以单纯的工作、没有对比的生活；但是当单位制解体以后，单位不能再满足人们的各种需求，社会利益更多的通过市场来分配，价值观的改变激发了人们的主体意识、竞争意识、参与意识和致富意识，也增强了人们的心理承受能力与抗压能力，开放化、多元化的渠道使得年轻人的选择更为多样，曾经占据社会主导地位的国有企业只能成为众多择业选择中的一种而存在。

### （三）工作环境与设施的变迁

建国初期，我国总体处于百废待兴，物资匮乏的状态。首钢在日军侵略时期及国民党接管时期的发展举步维艰，解放后虽然迅速恢复生产，但是设备老旧，车间内烟熏火燎，又热又吵，且基本上以体力劳动为主，生产环境十分艰苦。曾任工程师的 G 师傅在谈到 1978 年改革开放后外国专家到首钢访问时说道：“由于种种历史因素，到上世纪七十年代末，首钢的生产技术装备还是上世纪四五十年代的，甚至还有二、三十年代的，最老的一号发电机是 1901 年德国西门子的……那些外国访问团来的人都抢着和厂内还在行驶中的烧煤火车头拍照留念，笑称在英国只有博物馆里还有一台了。”笔者在调研过程中还找到了大跃进时期一首赞美首钢工厂兴旺的白话诗，诗曰：“白天彩烟蔽日，夜晚火光烛天；石景山下闹声欢，古人哑口无言。”现在看来，彩烟、火光、闹声却都是污染、能源损耗过

度、噪音的真实写照。

随着时代的发展，科技的进步，炼钢炼铁的条件技术都已提高不少。“为改善工作条件，领导带领我们一起开诸葛亮会，搞技术革新，改进设备，把原来倒料、拌料、打砖等等笨重的体力劳动改成用机械进行生产，大大减少了粉尘飞扬和沥青烟雾对人身体的损害。过去工人们脸被沥青烟熏得长了疙瘩，太阳一晒就疼，我们叫‘阴天乐’，后来条件改善了，‘阴天乐’就变成‘天天乐’了。”B师傅至今谈到此事时仍是难掩兴奋之情。而H师傅作为主管设计师，谈到了设计院的变化：“90年代初的时候，只有计算站有少量计算机，排队使用，白天排不上，就夜里去画图。两三年后，每个设计组配备两台‘286’，大家可宝贝了，还派专人去维护。后来计算机一代代更新，现在的设计院人手一台计算机，互提资料、图纸和各种文件的交付全部通过ERP网络进行，现在设计人员的设计工作量是原来的5倍以上，全靠技术设备的提高呀！”

不可否认，首钢的工作环境、设备在逐渐改善，工作效率及安全生产系数大大提升，硬件方面有了显著的提高。但从总体来看，无论是技术更新，还是设备更新，与国际一流钢铁企业还存有差距。另外，机械化大生产与资本有机构成的提高也意味着对劳动力需求的相对减少，从而出现了大规模的结构性的失业。由于技术更新，从旧产业部门游离出来的工人在融入新产业部门的过程中由于技能素质的差异还要进一步学习新的知识技术，无疑给这部分工人再就业过程中添加了阻滞。另一方面，高新技术人员的不足也造成了大量高科技设备的浪费，阻碍了我国经济社会的发展。

在软件方面的变革，特别是管理模式层面，依然存在着较大弊病。访谈中绝大多数被访谈者对于管理方式与手段存有看法，工作中机构重叠、人浮于事等现象造成生产效率低下，企业效益受损。对于干群关系与管理模式的具体分析笔者将于下一节中详细展开论述。

#### （四）干群关系与企业归属感的变迁

在单位制的背景下，受集体意识与平均主义影响，当时的领导基本上与工人“同吃同住同劳动”，利益分化十分微小，干部与工人之间、工人与工人之间互相关心、互相照顾，和谐的关系使得企业既是生产现场，同时也是广大职工群众

之家，工人对单位有着强烈的归属感和依附感，整个集体充满了凝聚力。访谈对象中 A 师傅曾担任过炼钢厂的调度长，当年为了调动工人积极性、提高全体职工的凝聚力，张师傅提到了“四必须制度”，即：职工原因不明未上班必家访；职工情绪不高的必找其谈一谈；职工受到奖惩的必访；职工家中出现生老病死必去探望，尽力帮助排忧解难。在这些制度的贯彻下，工人个体的价值被提到了一个前所未有的高度上，整个单位好比一个大家庭，而个人价值的实现也成为每个人工作生活的追求。

在计划经济体制下，企业领导层的职责除了完成国家分配的任务外，还要使整个单位运行良好，管理好企业职工的工作和生活，企业肩负的除了经济职能，更多还有社会职能，“四必须制度”就是在那样的时代背景下应运而生的。而现在，在市场经济的浪潮下，经济利益发挥着越来越重要的作用。企业为了在市场中生存，只有寻求更多的利益才能来发展自身以适应市场的变化。于是，其身上的社会责任重担不得已只能被无奈放下。企业功能的单一化所带来的后果之一便是将领导与工人在职位和收入上的差距渐渐拉开，形成了不同的阶层。工人的“主人翁”地位在这一过程中变成了被雇佣的“打工者”，无法在当前体制下继续发光发热，实现自我价值；贫富差距的拉大更使他们无法继续获得集体曾经带来的互助友爱和温暖，不平衡感油然而生，干群对立愈加严重。以下三段访谈资料分别从工人的角度和干部的角度反映了干群矛盾的突显。

工人声音 1：“什么是干部？第一位的就是服务于工人，更好的调动生产积极性。以前凡事都是干部带头，吃苦在前，享受在后，像孔繁森同志、焦裕禄同志，那都是干部的榜样……以前的领导是真心关心我们一线工人，也没见和收入挂钩，可人家就是为工人做实事。可你看看现在，有什么福利、什么好事，哪轮得到普通工人，干部全带头享受了。真正吃苦受累的是我们一线的，领导每天在办公室里吹空调，指挥我们干事儿，工资却是我们的好几倍，谁心理能平衡？遇着事了只会扣钱，哪有什么领导艺术，太死板了。我儿子在私企工作，他们过生日的时候领导还给买蛋糕，部门给开庆祝会，我在这工作了大半辈子从没赶上过，真是比不了。”（K 师傅，维修车间工人）

工人声音 2：当笔者问起另一位受访者 Z 师傅在单位里是否获得过荣誉时，Z 师傅这样说道：“一说这个就来气，我就刚进厂那会儿得过两次先进青年，后来有好几次评先进个人就差那么一点没评上，两次已经上报到车间了又被打回来，其中一次说我太年轻了，资历浅，还有一次车间书记找我谈话，说班长都不是先进，你得先让班长来。这叫什么事呀？全班 20 人开会选出来的，说否了就给否了，没处说理去。我还想起来一个事，原先班里评先进有两个名额，1 个工人，1 个班长。后来评先进开始给钱了就演变成 1 个，一般都给头头脑脑的，反正我印象里我们几个班组近 15 年是没轮到过普通工人，什么公平民主的，都赶不上领导一句话。2010 年之前正常生产时管岗几万几万的发奖金，到我们这就几千，搁你身上能平衡么？家里老的小的都指着这点钱。所以说呀，现在工人没权利、没地位、说不上话。”（Z 师傅，机修车间一线工人）

领导声音：“现在领导不好当呀！以前虽说也不好当，但是总体来说心情是舒畅的，干部群众一条心，问题总能解决，工作总能做好。工人工作起来认真、有干劲，不用怎么调动，当然我们也会搞一些知识竞赛、技能竞赛，评个流动红旗、先进荣誉什么的，工人一到厂子里真是牟足了劲使劲干，生怕落了后。平时我们和工人也经常接触，家住一起，下班一起回家，厂里发了电影票、演出票也一块去看，街里街坊的都互相照着。现在倒好，苦大仇深的，弄得我们跟黄世仁似的。以前要能评个先进多光荣啊，现在要是没奖金的话才没人稀罕。我们工会的工作重点也不一样了，改革前主要是组织活动、搞福利，丰富职工文化生活；现在劳资矛盾大了就变成维权了，包括下岗待岗的、孕产妇休假的、工伤评定的，尤其下岗刚出台那段时间里，老有人来闹，又哭又嚷的，天天来，我血压高就是那时候开始的。国家这个政策（指‘减员增效’）是必须的，你看看外面的就业形势，大学生都成批成批待业，厂里有些老工人可不管那些，偷懒摆谱，我们哄着伺候着跟大爷似的供着，还不好好干，没办法只能来硬的，跟岗位、奖金挂钩。那么多能力好的进不来，这问题不好处理，我们也很难做”（M 女士，工会副主席）

从这两段材料中可以看到，企业中两个阶层——干部和工人间的关系在国企

制度改革前后发生着明显变化，曾经的“鱼水关系”变成如今的“水火关系”，矛盾愈加突出。一边是凭技术干活的工人，一边是指挥工人工作、决定工人收入、去留的领导。工人不满领导的管理方式，更不满日益拉大的工资差距，政治权利与主体权利得不到实现，于是采取混日子的方式作为反抗；而领导层则抱怨工人自我、懒散、向钱看齐的工作态度，没能在新时代下做好定位，管理难度巨大。双方矛盾的纠葛使企业效益不可避免受到损失。

## 二、日常生活的变迁

### （一）福利保障制度的变迁

中国的单位有两个特点：终身雇佣和完全的社会保障。<sup>①</sup>这也就决定了计划经济体制下，单位内部职工及其家属生、老、病、死所需的一切都要由单位来承担，并且此时的社会保险制度并未实现社会化，多是由单位执行，其实质是一种企业保险。<sup>②</sup>国有企业传统保障制度主要包括职工的养老保险和劳保医疗制度，在住房方面还包括福利分房和住房补贴政策，特点是国家出资、单位管理，对保障职工日常生活和社会稳定方面发挥了积极作用。

在养老方面，单位为其退休的员工发放退休金，与现行养老保险制度不同，工人无需缴费养老保险，凭工龄领取退休金，退休金相对于原工资的替代率一般为85%以上，有的效益好的单位甚至可以达到100%；在医疗方面，由于单位制下单位附属设施齐全，单位有属于自己的医院，当时的单位对其职工的医疗服务被称之为公费医疗，一般单位职工看病、住院等花销，由个人承担5%，其余部分由单位承担。不仅职工自己可以在单位附属医院享受相对便宜的医疗服务，职工的家属，如父母、子女等均可以得到公费医疗的待遇，其中个人承担的比例略高，基本在50%左右，这些比例的确定都是根据单位的盈利情况所定；福利分房相较于现在的商品房制度，可以减轻人们的经济负担，工人依靠单位可以得到长期的住房，而不需要自行购买或建造住房，从而使人们有更多的经济能力去满足其他方面的需求；其他福利包括工资、奖金以及一些补贴补助，工人之间、工人与干部之间工资总体差别不大。

<sup>①</sup> 李毅. 中国社会分层的结构与演变[M]. 合肥:安徽大学出版社, 2008:154.

<sup>②</sup> 刘畅. 单位制变迁下职工福利依附研究[J]. 改革与开放, 2009(06):106.

随着社会的发展进步,计划经济被市场经济所取代,国企传统社保制度的弊端不断显露出来:一是国有企业包袱沉重,不利于同其他所有制企业展开平等竞争;二是保障层次单一,国家和用人单位大包大揽,职工不出资,缺乏自我保障意识;三是企业办社会,分散企业精力,经营亏损时职工权益难以保障;四是保障项目不全,如否认社会主义存在失业,没有失业保险,国有企业进人容易减人困难,形成大量冗员,劳动力结构不适应产业结构、技术结构和所有制结构调整的要求。<sup>①</sup>

因此,十一届三中全会以后,我国开始了一系列针对社会保障制度改革的实践和探索。十五大报告明确提出,养老、医疗、失业保险和社会救济制度改革是当前社会保障制度改革的重点。从变革的总体方向来看,职工福利制度设立的初衷正逐渐淡化,其支付方式受到了愈发严格的约束,支付对象的范围也在不断缩小。<sup>②</sup>

在养老方面,建立基本养老保险与社会补充保险和个人储蓄性养老保险相结合的制度,费用由国家、企业和职工三方负担,实现了社会统筹与个人帐户相结合的新型模式;在医疗方面,引入由用人单位和职工共同缴费的机制,建立基本医疗保险统筹基金和个人帐户,发挥互助互利和个人自我保障的作用,形成医、患、保三方激励与制约相统一的内在机制,控制医疗费用的过快增长;<sup>③</sup>在住房方面,改革住房分配体制,由原来的行政手段、福利性质、实物分配制度,转变为按劳分配为主的货币分配制度。职工根据自己的经济承受能力,通过向市场购买或租赁住房解决住房问题,满足住房需求。为增强职工住房消费能力,建立住房公积金制度,由职工个人和所在单位分别交缴占职工工资一定比例的资金,作为职工个人住房基金<sup>④</sup>;除此之外,为配合劳动合同制和企业破产制的推行,我国开始建立和完善城镇职工失业保险制度。失业保险是指劳动者由于非本人原因暂时失去工作,致使工资收入中断而失去维持生计来源,并在重新寻找新的就业机会时,从国家或社会获得物质帮助以保障其基本生活的一种社会保险制度,具有普遍性、强制性和互济性特征,由城镇企事业单位及职工缴纳的失业保险费、

<sup>①</sup> 邓大松、张建伟. 我国社会保障制度的回顾与瞻望; 百度文库:

<http://wenku.baidu.com/view/af0efb51f01dc281e53af0dd.html?from=rec&pos=4&weight=2&astweight=2&count=5>, 2011年12月.

<sup>②</sup> 同上.

<sup>③</sup> 岩石. 社会保障大变迁——新中国六十年回眸[J]. 中国社会保障, 2009(10): 111-112.

<sup>④</sup> 百度百科: 住房制度改革: <http://baike.baidu.com/view/467274.htm>, 2012年2月.

失业保险基金的利息、财政补贴和依法纳入到失业保险金的其他资金四部分构成。<sup>①</sup>

谈起以前的福利待遇，工人们总是滔滔不绝，在访谈过程中经常听到的一句话就是“以前的工人和现在的工人是不能比的”。那个时候，工人是工厂的主人，首钢医院、首钢幼儿园、小学、初中等附属设施皆隶属于首钢管理。当工人意味着得到了铁饭碗，什么都有保障，看病不要钱，子女上学不要钱，退休了还有退休工资，住房更不用操心，虽然面积小、生活用品简单，但是每家每户皆如此，生活得其乐融融。当时几乎“从摇篮到坟墓”般全面的福利制度曾经是工人优越感的来源，但是随着单位制度的改革，首钢像大多数国企单位一样走入市场，医院、学校等福利配套设施分别脱离工厂组织，纷纷纳入社会管理。首钢职工生病住院、孩子上学、买房成家便和单位外的人没有了区别。特别是近几年，在教育费用、医疗费用和商品房价格不断高涨的趋势下，国企工人背负了更加沉重的生活负担。

## （二）文体活动与社区归属感的变迁

首钢厂址设于地处京西板块的石景山区，西至永定河，东至水屯。这片区域形成了北京市重要的工业聚集带。改制前的首钢，所有社会服务都由企业承担，是“企业办社会”的典型代表。对于首钢工人来说，工厂不仅仅是一个工作场所，它更是一个生活的地方。首钢工人的居住区域遍布石景山区，较有代表性的社区包括模式口首钢小区、古城大院社区、老山社区、苹果园社区、金顶街社区和铸造村社区，设有医院、幼儿园、小学、初中、技校、剧场、食堂、图书馆、电影院、游泳馆、篮球馆、工人俱乐部等福利场所设施，对厂内职工免费或优惠开放使用。在这些区域内生活的大多都是厂里的职工，邻里间有着相同的生活背景。改制后，随着市场与资本的变迁与重组，这些在计划经济时代为工人文娱生活留下深刻烙印的场馆设施逐渐从首钢中脱离出来，一些开始独立进行经济核算，另一些则被改建他用，曾经厂内职工专享的文娱活动与福利待遇不复存在，工人业余活动发生了变革；另一方面，由于商品房制度取代住房分配制度，灵活的买房、租房制度使上述社区内的人员构成复杂化、多元化，邻里间的同质性大大

<sup>①</sup> 百度百科：失业保险：<http://baike.baidu.com/view/316.html>, 2012年2月。

降低，工人居住与交往模式也随之改变。

### 1. 文体活动

建国初期，文化体育事业是国家建设的重要组成部分，由国家出资建成的文体场所和设施成为工人业余生活的重要活动空间。为响应国家“发展体育运动，增强人民体质”的口号，首钢积极组织职工锻炼身体，体育运动蓬勃发展，形式灵活多样，包括游泳，广播体操，车间之间的篮球、足球、羽毛球、拔河、跳绳、踢毽比赛等等。工人通过参加这些活动来达到强身健体的目的，从而以良好的精神面貌进行工作。另外，通过参加如篮球、足球等团体性项目，使合作精神、团队意识在工人心中得以内化，增强集体荣誉感、责任感与自豪感，强化了工人对自身具有模范带头作用的身份认同。在娱乐活动方面，较为常见的活动包括职工通过单位发放的电影票进行观影（大多为红色题材），还有节日庆典时参加单位举办的大型文艺演出，包括邀请文艺演出团体或由首钢文工团自行演出两种形式，工人们大多结伴前往。

如今，国企改革、资产重组背景下，企业的经济效益和工人的生活不再由国家来保障，激烈的市场竞争使企业无暇顾及与负担工人文化体育设施的运行费用，由工厂组织的活动日益减少，曾经的集体活动转变为以个人、家庭为单位的个体活动。另外，原先企业办的文体娱乐场所不再依附于首钢总公司，成为自负盈亏、独立经营、具有社会性质的个体。在这一过程中，电影、演出票卡等福利不再由企业大量供给，仅有的少部分多数分配给管理层，工人经济水平的限制致使他们无法经常性的参与这些收费类文体活动，社会资本更多的由管理层掌控。旧有文体场所不断消失，新型文娱场所又无力消费，工人娱乐休闲空间正在缩小，逐步被其他社会群体所侵占。

### 2. 社区归属感

“（以前）邻里重情义，家里有事谁都能搭把手，换煤气、冬天搬大白菜，肯定有人张罗着帮忙，做饭要是缺佐料就朝对门借……要说搬家，我印象里我们楼里搬得不多，这几年倒是多了，可能嫌房子小、格局不好、没停车位吧，净是往外租的，新来的几家人都不怎么理人，见面跟你点个头算好的，有的直接忽略，哪像往前呀。不是说大话，这楼里哪户我不认识，谁家几口人、几个孩子、常来

往的亲戚都熟着呢，谁家门响我都能听出来，经常串门子，张家长李家短的聊，小孩也是经常各家串着玩，一般门也不锁，推门就进，跟自己家一个样。”（X奶奶，原首钢幼儿园阿姨）

以上这段材料形象的反映出改革前后邻里关系的变化。有学者提出：邻里之间关系的维系受生活、安全、消闲、信息四大因素影响。<sup>①</sup>单位制时期，首钢工人居住模式较为集中，同事间既是工友又是邻居，生活上“同吃同住同劳作”，加上集体主义价值观的影响，大家互帮互助，个人意识与隐私意识淡薄，关系较为亲密；也因彼此间同质性高，对彼此更为信任，安全感较强；在消闲方面，集体文娱活动占据了工人业余时间的大部分，彼此间感情在这一过程中会进一步加深；通讯技术的落后使人们常以面对面的交谈来获取信息，交流过程中社会交往更加深化。生活、安全、消闲和信息四方面的紧密联系也令单位成员对单位社区有着极强的依附感和归属感。

现今，由于集体生活的锐减，脱离单位体制的工人从“单位人”转向“社会人”，逐渐转变为独立的个体。在这一过程中，社区替代单位成为承担社会管理和社会服务工作的基本单元，但由于传统单位意识的遗留和相关制度的不完善，社区成员间的交往远非单位制时期般紧密，有的甚至连对门是谁都不知道，更谈不上守望相助了；城市改造和住房制度改革使原单位社区内成员大量迁移，新社区内成员异质化程度明显增强，呈现出陌生化的特征，风险系数的增加使社区成员互信感、安全感大大降低；消遣活动越来越倾向于以家庭为单位的方式进行；电话、广播电视、网络的普及和服务业的发展使信息获取不再只依赖于面对面的交谈，快节奏的生活下人们更多选用电话、短信和电子邮件的方式进行交流，挤掉了许多交流情感的机会。

<sup>①</sup> 廖常君. 城市邻里关系淡漠的现状、原因及对策[J]. 城市问题, 1997(02): 38.

## 第四章 不协调的产生：传统工人身份的失落

上一章中笔者论述了国有企业工人生活的变迁，这些变化也给国企工人的社会地位带来了深刻的影响。改革开放前，国企工人在经济、政治、声望等方面都处于十分明显的优势地位。而在随后的制度变迁中，这一阶层在以上三个方面都出现了下降趋势。韦伯在《阶级、地位和政党》一文中指出，任何社会都存在三种彼此独立又相互联系的基本秩序：即经济秩序、社会秩序和政治秩序。相应的，社会分层的维度也应该有三个：即物质财富、政治权利和社会声望。本部分将借助韦伯的多元分层理论来进一步探讨传统工人社会地位的变化。

### 第一节 经济地位的降低

改革开放使物质更加丰富，生活也更加多彩，相比过去的生活，大家的生活都有很大程度的提高，家里不仅配备了各种现代电器，还有很多家庭购置了私家车，这是以前的他们根本不能想象的。跟以前的生活相比，工人们都一致认为现在的生活条件更为优越。但是，改革开放也同时代表着失业危机的增多，并拉大了各个行业和阶层间的收入差距。横向比较下，企业职工的收入和消费能力在社会各个阶层中只能属于中下等，社会资本的不足决定了他们的生活也处于相对的底层地位。

#### 一、体制转轨导致国有企业下岗失业人员增多

单位制时期，国企工人手捧“铁饭碗”，享受着社会各种稀缺资源，包括医疗、养老等各种福利保障。然而，在技术进步和市场经济条件下，失业危机无可避免的出现在大众生活中，国企工人也必然包含在内。

在传统计划管理体制下，大批工人“囤积”在单位中，单位也没有裁减冗员的内在要求，主要实行“低工资、广就业、低效率”政策。然而，在竞争愈加激

烈的当今社会，“三个人的活，五个人干”这样的低效率必然会导致企业效益的减少，甚至被淘汰。有资料显示：中国钢铁工业的劳动生产率约为日本的 4%，中国一个炼钢工人一年只能炼 20 吨钢材，而发达国家一人一年能炼 300 吨。<sup>①</sup>这样巨大的差距证明，人浮于事、内耗严重的“大锅饭”、“终身制”已成为中国实施现代化建设的最大障碍，严重制约着我国经济社会的发展。于是，“减员增效”政策被提出以应对这一问题，一时间企业失业下岗人员猛增。根据政府部门的统计，1998-2003 年国有企业累计下岗职工 2818 万人，到 2003 年底，全国城镇登记失业人数高达 800 万人，登记失业率达到 4.3%<sup>②</sup>。另一方面，科技进步、生产自动化带来高效的同时，也使得企业不得不精简人员，一些没有技术、文化程度较低、年龄较大、知识更新能力不强的工人就被排挤在了再就业门槛之外。此外，我国传统产业工人大多以一线的体力劳动、熟练工种为主，具有很大程度上的同质性和可替代性，农村剩余劳动力相较于城市工人来说，以低姿态、低报酬、低福利等优势严重冲击了传统国企工人的就业空间，造成了国企工人的失业困境。

首钢作为典型的国有企业，不可避免地经历了体制转轨的浪潮。2000 年以后，大批工人遭遇了失业困境，“下岗”、“待岗”、“买断”、“内退”等现象层出不穷，致使工人们收入普遍下降，物质生活出现了相对贫困的状况。同时，由于缺乏知识和技术，下岗工人在再就业过程中也面临着困境，再就业难、养老和抚养子女的压力进一步加重了工人们经济负担。因此，工人群体的利益受损，在经济上逐渐处于弱势地位。

## 二、利益分配格局变化导致收入差距拉大

1978 年以来，随着经济体制的转轨，我国的利益分配格局发生了较大变化，国企工人的经济收入相应产生分化，主要表现在不同行业、不同所有制和企业内部几个方面。<sup>③</sup>

### （一）不同行业间收入分化

数据显示，1978 年人均年工资收入水平较高的行业是电力、煤炭及水的生产和供应业（850 元），较低的为社会服务业（392 元）、体育与社会福利业（573

<sup>①</sup> 汪大海. 挑战失业的中国[M]. 北京: 经济日报出版社, 1999: 29.

<sup>②</sup> 国务院新闻办公室, 《中国的就业状况和政策》, 2004. 4. 26.

<sup>③</sup> 刘祖云, 田北海, 戴洁. 转型期的中国社会分层: 从理论到现实的探讨[M]. 湖北: 人民出版社, 2009: 103-105.

元)；到1994年，人均年工资收入较高的为金融和保险业(6706元)、房地产业(6288元)，较低的有批发零售贸易、餐饮业(3536元)和制造业(4283元)；此后，收入差距进一步拉大，2005年人均年工资收入较高的行业改变为信息传输、计算机服务和软件业(40558元)等知识密集型行业，收入较低的行业包括农、林、牧、渔服务业(8309元)及住宿和餐饮业(13857元)，最低收入仅为最高收入水平的1/5。<sup>①</sup>高收入行业从生产、建筑性产业向高新技术产业和知识密集型产业倾斜，从一个侧面反映出靠体力工作的一线工人在知识经济时代进入高收入行业获得高报酬的机会渺茫，只得处于经济序列中较为底层的位置。

## (二) 不同所有制主体收入分化

改革开放以前，我国只存在全民所有制的国营经济与集体所有制的农村和城市经济两种经济成分，工人确实有着较高的经济待遇和福利保障。改革开放之后，我国实行以公有制为主体，多种所有制经济共同发展的经济制度，社会出现了多种经济成分，特别在联营经济、股份制经济、港澳台和外商投资经济迅速崛起之后，收入格局逐渐产生变化，这些新型经济形式高效的运营模式，为其员工带了高额的收入。据有关学者统计，1986年我国三资企业的人均工资为1527元，是全国职工人均工资的1.14倍；而1992年三资企业人均工资为4037元，是全民企业人均工资的7倍；到了1994年，三资企业职工工资增长幅度高达92.2%，而当时我国职工工资增长的平均幅度是26.3%。<sup>②</sup>不到十年的时间内，三资企业员工工资数据的飙升显示出其生命力的旺盛与高效，成为国有企业及其职工的有力竞争者。

## (三) 国有企业内部收入分化

从国有企业内部来看，其分化主要表现为企业内部不同群体间收入差距的扩大。以调查访谈中的一个生产运行车间为例，80年代初期，车间内对领导和工人之间的岗位工资不做区分，按照技术等级发放技能工资，其中一级工工资月薪36.5元，二级工42.41元，三级工49.97元，依次递增，最高为八级工，工资113元；现在，工资结构包括技能工资、岗位工资和效益工资，普通工人年薪4-5万元，在安全生产、完成任务量前提下年终奖大致可获得2-3万元，中层管理岗位人员年薪税前18-20万，上述前提下可获得6万左右年终奖，经理级高管人员

<sup>①</sup> 国家统计局编. 中国统计年鉴2006[M]. 北京: 中国统计出版社, 2006: 161-163.

<sup>②</sup> 张琢. 当代中国社会学[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1998: 252-253.

税前年薪约 40 万，年终奖状况随企业效益而定，具体数额不甚清楚。从以上数据可以明显看到，改革开放初期最高工资与最低工资之比不到 4 倍，如今高管的收入却达到普通工人收入的 10 倍左右。另外，这些差别不仅表现在工资收入上，更主要表现在社会资本和权力的掌握以及工资外的各种收益方面。

#### （四）小结

普遍来说，工人生活品质提高的速度没有赶上国家经济增长的步伐，从而导致绝大部分生活在相对底层的职工产生不平衡的心理，总是抱怨现在的工资低，生活压力大，生活不好过。当大家处于贫困状态时，虽然生活艰难，但很少有人抱怨。而当物质开始丰富，国企职工的收入也开始增加时，抱怨却随之而来。当笔者问这些老工人们他们究竟更愿意过哪种生活时，他们不约而同地选择了现在。事实上，他们肯定现在的生活，也清楚地感受到生活质量的提高。但是当他们与社会其他群体比较时，他们出现了懊恼、自卑、无奈等情绪。市场经济体制下，人民的生活水平都在提高，但是国企工人却因为生活水平提高的速度相对缓慢，经济地位有了显著下降。

### 三、文娱消费水平降低致使工人活动空间受限

在计划经济时代下，工人阶级是最先进文化的代表，工厂是文化传播的前沿阵地，国家大力支持工人文化的发展，全额拨款建设文化设施。单位体制下在工厂中进行的集体活动很大程度上带有政治宣传和教化的功能，并且具有强制性。<sup>①</sup>单位制解体，特别是国企改制之后，国家对于企业文化活动的福利性支持也逐渐减少，工厂的集体性文化娱乐活动也逐渐消失。正如上文所述，首钢改制分流后，工厂里的电影院、图书馆、游泳馆等文化娱乐场所或关闭或承包给私人作其他用途，工人们进行集体性文化娱乐活动的空间和场所的消失不仅造成文娱活动的匮乏，而且造成了工友间交往互动的减少。

访谈中有工人提到：“以前每礼拜踢一场球，每两三天游一次泳，经常看电影、看演出；现在踢球要租场地，游泳要办健身卡，没有几百下不来，电影、演出更是好多年没看过了，在家看电视比较多；酒吧歌厅就更甭提了，一袋爆米花好几十，一打啤酒好几百，比超市贵多少呀。”笔者了解到，现今工人们进行体

<sup>①</sup> 张祺. 原国企工人身份认同转变与重构: 活的视角——以西部原国企工厂 GR 厂为例[D]. 上海: 华东师范大学, 2010: 38.

育健身活动的场地主要集中在社区中的公共健身广场和空地、公路或街道两旁、公园等场所，娱乐活动集中于家中（看电视、上网）或棋牌室，而一些消费较高的场所，如健身房、体育专业场馆、歌舞厅、酒吧及夜店等场所，很少有人前往。

市场经济体制实行以来，文化商业化、产业化趋势加强，大多数文化娱乐场所都变成了营业性质的场所，公益性文化设施和文化产品相对缺乏。以北京的大型商业娱乐区为例，从西单、王府井到三里屯、后海，无不走着高消费的“精英”路线，而近年来颇为流行的“工薪阶层”一词则代表了低收入阶层，代表着实惠与廉价。酒吧、咖啡馆、影院剧场等这些曾被哈贝马斯看作为在国家与市民社会之间起着媒介的作用的“公共空间”，已越来越少的承担其应有的作用——使人们跨越等级、出身、地位，平等发表自己意见、看法并获得他人尊重的可能。<sup>①</sup>有专家指出，以日用消费品为支撑的传统商业中心即将分化，以奢侈品消费、娱乐休闲、商务交际为主的商务中心将取代其在城市中的地位，因而大部分商家都将目光锁在了城市的白领、都市的经营这一群体上。<sup>②</sup>

布迪厄的区隔理论也印证了这一点。他认为，个体因文化资本的多寡和场域的不同会形成不同的性情倾向，并进而形成不同的趣味特征，人们通过文化消费行为体现出来的趣味因为阶层的不同而存在极大的区别。<sup>③</sup>因而得出可以从运动类别判断阶级差异的论断。布迪厄认为，人们在选择不同运动时所考虑的内容有三：一是经济、文化与体力上的消耗，二是身体、经济与社会的收益，三是符号收益。身体、经济与社会的收益包括健康、美丽与力量以及向上流动机会的收益，如女士为美容塑身耗费大量金钱和精力。符号收益指由每种运动的稀缺性、与某个阶级联系的紧密性等带来的阶级区隔效果。如在法国，拳击、足球、橄榄球火速神运动让人想到劳动阶级，乒乓球与滑雪让人想到中产阶级，高尔夫让人想到上层中产阶级。<sup>④</sup>我国也出现了类似的状况，打麻将、看电视、散步等成为工人阶层经常参与的文体活动，而网球、保龄球、高尔夫、泡吧等则代表着中高层人士的活动。此外，这一现象不仅仅局限于文体活动中，还包括其他公共场所的使用。一般来说，工人阶层用以进行社会交往的地点多为家中和工作单位，而消费

<sup>①</sup> 许荣. 中国中间阶层文化品位与地位恐慌[M]. 北京:中国大百科全书出版社, 2007: 120.

<sup>②</sup> 南京“1912 高价打天下”. 见江苏商报网站: <http://www.ninews.cn>, 2004年10.24.

<sup>③</sup> Pierre Bourdieu. Distinction: A social critique of the judgment of taste[M]. Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1984: 1-2.

<sup>④</sup> 同上, P. 20; P. 206.

水平较高的商务会馆和高档酒店则不在工人的社交场所范围内。

笔者认为，计划经济时代下国有企业对于职工“公共空间”的重视和扶持、对文娱活动的组织和投入，以及工人对于“公共空间”的热情融入、对集体活动的积极参与，在工人身份认同方面起着重要作用。而如今高昂的消费将工人们排斥在各种文化娱乐活动之外，工人有能力参与的业余文化活动只能是那些对场地要求不高、参与成本低的活动。久而久之，工人的社交圈与社会资本越来越小，对工人身份的认同程度也会不断减少。

## 第二节 政治权利的降低

在改革开放之前，中国的社会分层不是一种经济分层，而是一种政治分层。<sup>①</sup>这种分层所依照的标准是人们的家庭出身和社会关系复杂程度，就一般而言，工人、贫下中农的政治可靠程度高，富农、地主和资本家政治可靠程度低；社会关系简单的政治可靠程度高，有海外、国外等复杂社会关系的不可靠。所以，作为政治可靠程度最高的社会阶层，工人理所当然的成为“主人翁”，并得到了政府前所未有的支持，在国家与社会发展中起着主导作用。那时，我国工人阶级的领导地位主要体现在单位赋予的一系列涵盖其“生老病死、婚丧嫁娶”各个方面的福利保障上，拥有“铁饭碗”的国有企业工人无失业之虞、无养老之忧、无住房医疗之累，甚至其家属子女皆由单位负责安置，就业权、收益权以及参与企业民主管理的权利得到了相当大的制度保障，无后顾之忧的工人们毫无杂念的专心工作，生活简单、安定、满足。

改革开放以后，我国的阶层分化发生了变化，表现为政治主观分层和经济客观分层此消彼长的过程，即一方面是政治主观分层的日渐衰退，另一方面是经济客观分层的迅速凸现。<sup>②</sup>伴随这一过程，以前的“地主、富农、反革命分子、坏分子、右派分子”的黑五类政治成份划分被取消，他们在入学、招工、参军、入团、入党和分配工作等方面不再受到歧视和不平等对待，人们之间的主要差别不再是主观上划分的政治差别，而转变为因人们获取资源的能力和机会不同而形成

<sup>①</sup> 李强. 当代中国的社会分层与流动[M]. 北京: 中国经济出版社, 1993: 62.

<sup>②</sup> 刘祖云, 田北海, 戴洁. 转型期的中国社会分层: 从理论到现实的探讨[M]. 湖北: 人民出版社, 2009: 135.

的经济性差别，国企工人的政治地位由此开始衰弱，领导地位不断受到来自于经济领域的强烈冲击。如今，为减少企业的社会负担、增加企业效益，激烈竞争环境下国有企业工人的“铁饭碗”不复存在，养老、医疗、失业、生育、住房等福利保障从完全的由单位承担逐渐向国家、企业、个人三方面承担转变，强调社会统筹与个人账户相结合，其子女家属也不再享有曾经的“特权”，与社会上的其他人一样，凭本事择业、赚钱。与“主人翁”地位相悖，工人在企业中大多处于无权和受控制状态，缺失话语权。时代的剧变和传统角色的迷失，造成了工人身份与处境的尴尬。

### 第三节 职业声望的降低

职业声望是评价职业地位的一项基本指标，它是社会上人们对某种职业地位的主观认定。<sup>①</sup>声望越高，越多人为之向往；反之，声望越低，对人们的吸引力就越低，不易受到重视。职业地位也决定着社会资源占有量的多寡，个人承担的社会角色越多、越重要、越无法替代，其拥有的权力就越多，自我价值和利益的实现机会也会增多。有学者认为<sup>②</sup>，资源掌握多、社会贡献大、从业要求高的职业更能获得较高的职业声望。

在高度集中的计划经济体制下，我国的主要产业是工业和农业，就业结构较为简单，基本分为工人阶级和农民阶级。那时我国大力发展重工业，大炼钢铁，农村支援城市。相对于农民阶级来说，工人是国家建设的中坚力量，他们为增强国力做出了突出的贡献，在经济、政治等方面的地位明显高于农民，由此获得了更多的社会资源；另一方面，与干部相比，二者的福利待遇差距很小，并且工作中总是干部带头，吃苦在前，享乐在后，单位内部分化程度并不明显。因此，这一时期国企工人的职业声望相当高，社会上流传的“一国企二集体不三不四干个体”等流行语也从侧面印证了这一点。

改革后，中国的产业结构和所有制结构发生转变。产业结构方面，第一产业逐步向第二、三产业发展；所有制方面，非公有制经济迅速崛起，在国民经济中

<sup>①</sup> 周玉. 现阶段工人群体内部的职业声望评价[J]. 福建论坛(经济社会版), 2001(12):56.

<sup>②</sup> 苏朝晖. 职业的地位差别研究[J]. 甘肃社会科学, 2003(2):84.

所占份额不断攀升，新兴行业的涌现打乱了原有职业声望序列体系。上一节中提到，改革开放后政治主观分层已被经济客观分层所取代，在以政治分层为主的社会中，政治地位越高、职业声望就高，而在以经济分层为主的社会中，人们崇尚金钱和财富，一般来说，收入越高的职业、声望也越高。与此同时，尽管我国正努力向着政企分离的方向转变，但现阶段我国依然是一个极重权力的行政社会，“钱”与“权”之间仍存在千丝万缕的联系，因此，权力在职业声望中的作用也十分重要。伴随着这些变化，政府官员、企业家、管理人员的职业声望不断上升，国企工人的职业声望却有所降低，特别是一线生产工人，已经降到了职业声望序列的底层。李春玲等学者在中国社会科学院社会学研究所“当代中国社会结构变迁研究”课题4调查数据的基础上，进行了中国职业声望测量，对职业声望按照高低排序分为七组，其中国企工厂中从事不同工作的干部和工人的社会声望有明显的差距，国企厂长排在14位、企业技术员排在30位，企业工会主席排在37位，分别位于第二组和第三组；而无技术专长的、劳作性的（即体力、半体力性）工人位于第六组，如纺织工人排在68位，车工排在74位。而在过去的国企单位中，领导干部和普通工人的职业声望的差别并不大<sup>①</sup>。

工人在与其他职业群体对比中产生的身份认知问题也引起了笔者的兴趣。受篇幅、能力等因素所限，笔者主要以在访谈中被最多提起的“农民”、“公务员”两大群体为主，运用鲍格达斯社会距离量表来探讨这一问题。

在访谈与参与观察中笔者发现，一方面，工人们将厂内临时工（多为农民工）和与自己生活在同一社区里的外地来京人员（部分来自农村）看成“外来者”，对他们抱有一种不欢迎甚至是排斥的态度，经常使用“我们”、“他们”这样的词汇来区分，相互之间除必要接触外交往不多，也不愿接纳这部分“外来者”进入自己的社交与生活圈，认为他们侵占了自己的生活空间与就业机会；另一方面，对于这些“外来者”（如菜摊、早点摊经营者、保姆等）提供的服务，工人们却慢慢产生出依赖感，例如当春节来临这部分人纷纷回老家过年的时候，生活中往往就会出现许多不方便之处来。对于以上两种互相矛盾的态度，笔者认为，工人对农民的“排斥性”是由于受到我国长期存在的二元分割模式与传统观念所影响，工人们不愿接受农民可以享有与工人一样的生活方式和社会地位的事实；而

<sup>①</sup> 李春玲. 当代中国职业声望分层——职业声望与社会经济地位指数测量[J]. 社会学研究, 2005(2): 82-87.

“依赖性”则由于这部分“外来者”的存在确实在日常生活中为工人提供了便利，人们已经习惯了工地上辛勤工作的农民工，习惯了宾馆、饭店里的服务员，习惯了大街小巷及自由市场里的摊主，由于择业观念的偏差，即使下岗失业，原国企工人也很少加入到这些职业中，农村剩余劳动力的流入恰恰起到了补充作用。

工人对自身的身份认知，除了与农民相比，他们也经常把自己的状况与经济社会地位较高的公务员相对比。近年来，国家多次提高公务员和事业单位工作人员的工资待遇及住房保障等其他福利待遇，这在工人群体中间引发了巨大争议，他们认为，国家公务员的工资基础本来就很高，加之国家屡次提高其工资待遇，而工人的工资待遇上调幅度却是极小的，这就进一步加大了这两个群体之间的收入差距。拿最近的一次离退休人员涨工资来说，在首钢工作了大半辈子的 a 师傅表示：“政府在今年给离退休人员涨了工资，平均 220 元，这对于公务员、领导来说就是九牛一毛，也许就是一顿饭、几脚油的事，可是对于我们这些老百姓，可就是一礼拜的菜钱呀！”相对于旧有体制下公务员群体与工人群体差距不大的工资，以及“做人民公仆、为人民服务”的工作意识，工人难免在心理上产生不平衡感和落差感。

#### 第四节 相对剥夺感的产生

马克思曾打过这样一个比喻：当大家都坐在茅屋里时，并未觉察生活怎样困苦，但是当茅屋旁边出现了宫殿，就会反衬出茅屋的简陋与寒酸，再坐在茅屋里面就会感到不堪忍受了。在社会学上，这种主观效应就是“相对剥夺感”。<sup>①</sup>简单来说，相对剥夺感是指人们通过将自己与参照群体进行纵向或横向比较后，计算理想与现实的差距，从而产生的一种主观否定性心理感受。可以这样说，人类只要具有意识、具有主观能动性，相对剥夺感便会存在，只不过在社会急剧变迁之下，弱势群体更能深切感受和体验这种被剥夺感。

在与单位外其他群体对比中，许多曾经低于国企工人社会地位的职业群体逐渐实现超越，将国企工人远远落在后面；在单位内部的比较中，干部与工人、技术性与生产性岗位的分化也被拉大。李汉林和李路路在一项研究中指出，人们在

<sup>①</sup> 周明宝. 浅析“相对剥夺感”[J]. 社会, 2002(05):37.

单位组织中的收入、权力对相对剥夺感的产生具有显著影响。相对剥夺感高的单位成员很难获得较高的权力地位和较多的单位资源，寻求资源替代的可能性对他们来说也同样较低。因而，他们只能依然依赖自己的单位。如果他们离开自己所在的单位，有可能丧失更多的既得利益。<sup>①</sup>但是，市场经济的发展，却不可避免的带来了失业问题。

改革开放30余年以来，人们的绝对生活水平有了大幅提升，如果与之前的粮油票证制度相比，即使是今天的失业下岗人员的生活也有了很大的改善<sup>②</sup>。但是，社会分化加剧、利益格局改变以及新旧观念碰撞下，社会的整合能力较计划经济时代大幅下降，强烈的挫折感和疏离感是国企工人当下最主要的情感体验，怀旧、挫折、无助、失落、孤独、愤怒、怀疑、麻木，是国企工人最普遍的心理状态。其中，下岗失业人员的感受更为强烈，他们已经是名副其实的“社会底层”、“弱势群体”，他们中的大部分在下岗后皆怀有一种“被社会抛弃”的感觉。在访谈中，当被问及下岗经历时，很多工人表现出一种失落、无奈甚至愤懑的情绪，将自己一生失败的经历归结为社会历史的作用结果，a师傅就表示：“我们这一代什么都赶上了，长身体时刚好自然灾害，读书时又碰上文化大革命、上山下乡，好不容易进了首钢，有了‘铁饭碗’，想着能安定下来的时候又赶上了下岗。怪谁呀，能怪社会发展太快？肯定不行，新生活总比闹日本时强，也不能说社会对我们不公平，只能说我们正好赶上这个时代了，没办法，生不逢时呗。”

在巨大的生活压力和强烈的挫败感下，有些国企工人采取极端的方式与企业直接对抗，或哭闹或吵架或静坐，通过这些抗争方式以求继续留在企业工作，当然也有一些“无声的反抗”，工人自我放纵、自暴自弃，于国家、于社会、于企业、于家庭、于个人，皆产生了消极的后果。

## 第五节 总结

改制前国企工人的生产、生活完全在单位中进行，工人享受社会的各种稀缺资源，高喊着“工人阶级必须领导一切”的口号，主力军的形象深入人心，随着

<sup>①</sup> 李汉林, 李路路. 单位成员的满意度和相对剥夺感——单位组织中依赖结构的主观层面[J]. 社会学研究, 2000(2): 14-15.

<sup>②</sup> 李强. 转型时期的中国社会分层结构[M]. 黑龙江人民出版社, 2002: 114.

改革开放后整个经济社会的变化，社会各阶层的相对地位发生了极大变动，对于过去一直处于单位制庇护下的国有企业工人来说，他们在经济收入、社会资源、政治地位、职业声望、社会地位等各方面都受到了重大的冲击。

总体上，宏观的社会变迁、经济体制转轨与国有企业改制作用于微观层面，体现在国企工人身上最直接的变化便是经济层面的拮据。同时随着知识经济的到来，知识和技术快速更新，持旧有技能与就业观念的下岗工人在再就业过程中面临着困境，再就业难、养老和抚养子女的压力进一步加重了工人的经济负担。经济基础决定上层建筑，工人的政治权利与声望也发生了相应的变化。失去原有体制保障的工人从“主人翁”跌落到“社会底层”、“弱势群体”，他们经历了一个身份失落的过程，工人们心中充斥着不满、不甘却又无可奈何的情绪，相对剥夺感由此产生。工人群体对于自身身份的焦虑，使得他们不得不面临如何适应身份转变和重构其工人身份的问题。

## 第五章 转变与适应：工人的社会身份重构

在失去单位制的体制依赖后，国企工人对自身的身份认同发生转变。下岗失业、生活水平下降这一现实极大的冲击了工人的日常生活结构，同时也使他们产生了身份焦虑。但是，随着时间的推移，这种焦虑已经淡化，国有企业工人不得不面对现实，在生活压力和工作欲望的驱动下，国企工人普遍有着重新建构新生活的意愿，也确实在为身份重构做着努力。笔者在研究中发现，首钢工人在解决身份焦虑和身份重构过程中已经迈开了步伐，心理上、意识上、行为上都在进行着调适与转变。

### 第一节 分化后原国企工人群体的构成

#### 一、原首钢工人的流向

在展开这一部分之前，有必要先了解一下首钢改制后对于工人的安置情况。首钢在建立现代企业制度的过程中采取了减员增效、合岗并岗的方式，对于企业冗余人员，一般有四种安置方案：

其一是待业下岗。它是指每月领取少量津贴(一般为 100-300 元)，回家待业，又称“放长假”。它是职工最不愿意接受的安置方案，但对于那些严重亏损、濒临倒闭、处境非常困难的企业来说，是最通常的下岗形式。

其二是买断，即“买断工龄”。就是按职工的年龄和原工资水平，一次性支付给下岗职工补偿费，从而解除原单位与职工的劳动聘用合同，企业对该职工也不再承担任何生活保障和工作安置的义务。

其三是内退。它是指经政府劳动管理部门同意，提前 5 年退休，并可以从工资总额里提取的养老金中支付退休金。而不符合上述条件，提前 5 年以上退休，从工资总额中支付其退休金的，称为“企业内退”。

其四是分流与内部消化。是指将原来从事生产活动的职工安排到社会服务性质的岗位上。分流与内部消化的区别在于分流可由政府协助，如石景山区政府将

部分工人安排到居委会、街道社区中，参与社区管理；内部消化则是将职工安置到那些从企业中分化出来的独立机构，如住宅小区的物业办公室等，新部门自负盈亏，独立核算。

由于北京成功申办 2008 年奥运会的特殊背景，为了“绿色奥运、绿色北京”的实现，首钢于 2003 年筹划、2010 年搬离了原厂区，新厂址位于河北省曹妃甸工业区。对于首钢在职工人来说，这意味着他们在经受住下岗失业大潮的冲击后，再一次走上了被迫选择的位置。经过选择后，一部分较为年轻、技术水平优秀的工人随厂搬迁至新厂区，工资补助、职位等有小幅提高，但却不得不与家人过着两地分居的生活；另一部分年龄较大的工人群体留守在原厂，工作任务量骤减，工资水平降低，很多人存在着“混日子”的心态。

## 二、分化后原国企工人的构成

在国企改制的浪潮中，被推向市场的原单位职工在生活压力和工作欲望的推动下，经过长时间的摸索，根据自身情况在以上几种方式中进行选择，完成了社会流动，重新获取了被社会赋予的新的、彼此各不相同的社会身份，大批工人的生活自此发生改变，迈出了重新构建其身份的步伐。笔者通过对受访者访谈资料的整理，将原国企工人转变后的社会身份粗略归为以下四种：

### （一）创业者

这其中，又可细分为私营企业主和个体工商户。80 年代以来，得益于改革开放政策，个体私营经济发展迅猛。1978 年，全国城镇个体工商户 14 万人，没有私营企业。1992 年，全国私营企业 14 万户，投资者 30 万人，注册资金 221 亿元，从业人员 232 万人；个体工商户 1543 万户，注册资金 601 亿元，从业人员 2468 万人。<sup>①</sup>全国工商联刚刚发布的《2011-2012 年中国民营经济分析报告》中显示，截至 2011 年第三季度，我国登记注册的私营企业已经超过了 900 万家，注册资金总额近 25 万亿元；个体工商户超过 3600 万户，注册资金总额超过 1.5 万亿元。<sup>②</sup>

非公有制经济的发展为职业流动提供了新的契机，特别是在国企改制、大批

<sup>①</sup> 企业研究所“中国企业改革 30 年研究”课题组. 我国个体私营企业发展 30 年回顾和展望. 上海发展改革信息网: <http://www.fgw.gov.cn>, 2009 年 6 月.

<sup>②</sup> 全国工商联. 2011-2012 年中国民营经济分析报告, 2012 年 1 月 11 日发布.

工人面临再就业的时刻，更是有着十分重大的意义。许多工人利用积蓄或买断工龄时领到的补偿费，三五成群共同出资，经营起了自己的生意。个体经营者常涉及的行业包括文具店、服饰店、食品店、房屋租赁等等，还包括当下流行于年轻人圈中的“SOHO”式家庭办公<sup>①</sup>，如网店经营等。在收入方面，若在经营几年后能够生存下来，其收入相较于工人时期普遍有所提升，当然也有许多经营者因经营不善等问题无奈退出，再次回到再就业大军中。相对于个体经营者小规模、小盈利的买卖来说，组成私营企业主的这部分人群在原单位中一般多为领导或技术人员，掌握着较多的社会资源和管理技能，通过资源的利用和机遇的把握逐渐形成具有一定规模的私有企业，涉及的行业范围更广，较多集中于服务业和 IT 产业，利润较个体经营者要大，生活条件相对优越。但是私营企业未来的发展也面临着一些问题，如管理理念陈旧、税负相对较重、融资困难、国内外市场竞争更加激烈等等，都需要经营者面对和处理。

通过对私营企业主及个体经营者的分析，不难看出这一人群的特点。他们或者具备一定的积蓄，或者拥有一定的专业技术，又或者在原体制权力格局中占有优势地位。这些优势条件使得他们能够快速适应市场变革，顺利完成社会身份的重构。

另外，在自由经营者类别中还有一个群体不能不提，即无照经营者，如临街小商贩和黑车司机。这部分人群的知识水平和技术能力普遍不足，很难在正规的企事业单位另谋一份工作。生活的压力迫使他们只能冒险钻空子，抱着侥幸心理获取收入，并且收入很不稳定，更有可能遭到罚款。在这一过程中，工人们实际上经历了一个身份失落的过程。他们曾经被社会其他群体羡慕不已的国企职工这一身份已然不在，为了生存，他们不得不冒险从事这些“不体面”的工作，正如他们所说：“谁愿意一天到晚担惊受怕被城管追着满街跑？生活所迫，我们总得吃饭，总得活着。”很多人起初都有着心理上的无奈、失落和不适应，但这种心理上的失落感和羞耻感也会在现实中随着时间的推移、生活压力的加大而淡化，在调适中不断转变与适应。

## （二）受雇于非公有制企业

上文提到，非公有制经济在改革开放后得以迅猛发展，私营企业数量激增，

<sup>①</sup> SOHO，即 Small Office Home Office，家居办公，大多指那些专门的自由职业者，工作的自由度较大，不受时间地点限制。

在为人们提供创业机会的同时,吸纳劳动力的能力更为强悍。据统计,1980-1990年,个体经济单位就业增长率高达22.5%。90年代以来,其吸纳劳动力能力更是大幅提高。1994年,个体私营等非公有制经济新增就业人员212万人,恰是国有经济和集体经济单位当然的减少数。<sup>①</sup>据全国工商联统计,截至2011年9月,全国私营企业提供新增就业岗位800多万个,个体私营等非公有制经济占全国GDP的50%以上,非公有制经济的就业人数占全国城镇就业80%以上,成为社会就业主渠道。<sup>②</sup>

在本研究的访谈样本中也体现了这一点,分化后受雇于非公有制企业的人员数量占绝大多数,其中又可细分为两个方向,一是受雇于一些民办或私营企业。利用自身的管理优势或专业优势,被这些企业吸纳为管理者或技术人员,这也是原本在体制内就存在的优势转化为体制外优势的表现。对于这一人群现今的生活,一般来说,工资收入方面略有提高,同时工作更富有挑战性,竞争激烈,工作压力大,而福利保障却不如原先,很多受访者反应目前所在的民营企业在员工社会保险方面只按最低标准缴纳,对未来生活的顾虑增大。

另一类受雇者多为非公有制经济的临时雇佣者,属于非正规就业,且大多数为体力劳动者。这一部分人群大多为原单位的一般工人和少部分无专业技术的中层管理者,文化水平低、技能素质差,从事的行业是过去被农民工群体主要占据的社会服务性岗位,包括修理业、家政服务业、酒店餐厅服务人员等。从事这些职业声望低的工作,起初,大部分人心中都存有消极负面情绪,认为“没面子”、“丢人现眼”,例如一位从事保洁工作的阿姨,工作时总戴着大大的口罩,怕被熟人认出几乎盖住大半张脸;另一位受访者在谈及母亲为别人看孩子时表示“我妈下岗后找了好多工作都不行,最后只能干这个,那时候邻居在背后总是小声议论,我心里特别不是滋味。”这一部分人群的生活状态较之前有很大下降,经济状况十分拮据,这时的职业流动明显具有向下流动性。后来,第三产业越来越受国家重视,人们的就业观念也发生了变化,“月嫂”、“物业管理”等职业均流行起来。这一类工作往往不需要太高的专业技能素质,只要诚实守信、能吃苦耐劳便可胜任,收入状况也有所提升。虽然社会地位仍然较低,但人们之前的消极情绪有所减少,接受起来更为容易。

<sup>①</sup> 刘拥. 第三次事业高峰: 下岗·失业·再就业[M]. 北京: 中国书籍出版社, 1998: 109.

<sup>②</sup> 全国工商联. 2011-2012年中国民营经济分析报告, 2012年1月11日发布.

从国企分化出来后受雇于非公有制经济的人员，从总体上讲，都是凭借自己的技术技能等人力资本进行再就业与身份重构的，虽然过程曲折，但摆好心态后，目前生活正往好的方向发展。

### （三）受雇于体制内单位

这一群体也可分为两部分，一为留在原厂继续工作，二是进入其他体制内单位重新获得工作。留在原厂的工人，在一轮又一轮的失业危机下挺了过来，这说明这部分工人在自身技能素养和人际关系方面往往有着独到的地方。本研究的研究地——首钢有着其特殊的背景，即上文提到的搬迁重组，在这一过程中，工人被分为搬离和留守两部分。搬离的工人在新工业区依然兢兢业业的工作着，工作内容变化不大，工作环境与设施更为优越，工作待遇，特别是补助方面得到了提高，福利方面按工人的实际工资数进行缴纳，优于民营等其他类型企业。唯一不足之处便是要“背井离乡”，与家人过着两地分居的日子，尤其是双职工家庭，父母的养老、子女的教育令人担忧。原厂停产使得留守的这部分工人工作生活较为清闲，文体娱乐生活颇为丰富，他们的岗位工资不变，奖金虽然减少，但维持基本生活不成问题，他们中也有一部分开始开创副业，如投资给相熟的亲戚朋友，经营小生意。总体来说，生活满意度较高。

另一部分进入到其他体制内单位工作的人群所占比例极少，主要由于现阶段我国在体制内部门中形成空缺的职位非常之少，很多人想尽各种办法都未能如愿以偿进入其中工作，从原国企单位分化下来的工人中符合条件者更是又少之又少，能得到这一工作机会的大多是通过亲戚朋友或其他社会资源而进入的，并且他们在新单位中多从事一些临时性的工作，比如事业单位传达室接待员、高校宿舍管理员等，他们并不属于公务人员，不在编制内。与曾经的国企氛围相仿，比较轻松没压力，一份报纸、一杯清茶，闲聊几句就可以下班了。工资待遇方面，要少于单位内有正式编制的人员，与在首钢时相比也有所减少，但也可以维持基本的生活。清闲的工作、过得去的工资，令这部分人员的生活满意度也相当高。

因此，我们可以得出结论，继续受雇于体制内单位的人群生活满意度相对较高，对重构后的身份地位也相对满意。

### （四）回归家庭

这一方向中绝大部分为女性或者年龄较大者，要么在家照管家务，要么帮助

子女带孩子。当然，这里面也存在一些较为懒惰、不愿劳动的群体存在，在社区内享受低保福利。这部分群体不是本文研究的重点，因此笔者在受访群体中未有涉及。

以上是笔者在访谈过程中所总结出的几大流动方向，即失业下岗人员的几大社会身份重构类型，当然深入研究下可能并不仅仅只限于此，还有一些多元化的选择，笔者并不排除这些方向。

## 第二节 心理上的调适

经济地位、政治权利、职业声望的下降与生活空间、归属感的减少所产生的相对剥夺感，使国有企业工人产生了身份焦虑与恐慌。对于这几方面，可以用社会心理学及社会学的理论加以阐释和说明。

心理学研究成果表明，当一个群体或个体无法定义和解释其所处境遇时，他们将寻求新的解决方案和适应方式。这种适应包括对自我和他人的重新定位、生活目标的重建和澄清等等。<sup>①</sup>社会心理学家费斯汀格在其解释人们态度改变的认知失调理论<sup>②</sup>中曾以实验数据为基础指出：人们的社会认知包含着许多认知元素，这些认知元素包括人们对环境、对自身以及对自身行为等等的认识、意见、信念或态度。当任何两个或两个以上的认知元素发生矛盾或不一致时，就会在人们的心理上引发一种不协调的、紧张不适的状态，这种紧张不适会进而产生一种内驱力，推动人们通过某些调适性的心理反应而重建内心的或者说社会认知系统的协调。在社会生活中，这种认知失调是经常发生的。许多实验证明，当面临这样一种处境时，为了减轻、消除认知失调所带来的内心紧张与不适，作为一种心理调适性的反应，人们常常会努力主动地去寻找出各种各样的理由，来让自己相信，这种处境事实上并不真的那么令人不快，从而说服自己去接受这种处境——也即改变对这种处境的认知或者说态度。在这里，这种处境的无可避免、无法摆脱，至少是难以避免、难以摆脱，是一个很重要的因素，否则，人们就可以通过轻易

<sup>①</sup> 王小章，巫微涟. 认知与认同之间——单位制解体背景下杭州市国企工人的自我身份意识[J]. 浙江学刊, 2009(1): 110.

<sup>②</sup> 利昂·费斯汀格. 认知失调理论（郑全全译）[M]. 杭州：浙江教育出版社，1999.  
转引自：巫微涟. 单位制解体背景下的国企工人自我身份认知[D]. 浙江：浙江大学，2008: 30.

地改变自身的这种处境来重建认知的或者说内心的协调平衡,而没有必要去寻找理由说服自己去接受、认同这种处境。

在某种意义上,今天的国企工人正处这样一种认知失调之中,一方面,他们认识到如今自己处于一种令人不快的边缘化的身份地位中,另一方面,他们又无力改变自身的这种身份地位:既无力改变自己的客观处境,也无力改变由他人的看法评价所构成的社会文化和心理环境。于是,作为一种自我调适性的反应,许多首钢工人同样采取了替自己寻找理由或说法,使自己改变对自身之边缘化身份地位的态度,说服自己接受如今的这种处境,从而重建内心平衡的自我心理调适方式。例如,在实行下岗政策开始后的一两年,工人们大多难以接受下岗的现实。他们会出现诸如“下岗对人的自尊心是巨大的打击”、“下岗让我们沦为社会底层”、“下岗后想再有发展已经不可能了”这样的悲观情绪。但经历一段时间心理上和现实生活中的磨合,他们会逐渐寻找适应当下环境和解决危机的途径,有些人会以时代背景来减轻自己的挫折感,有些人收拾心情投入再就业,有些人则通过与其他低层次群体的比较来自我安慰,至少在现在看来,首钢工人的心理调适确实起到了一定的作用。

笔者在研究过程中还发现,国企工人在社会交往与社区归属感方面前后的变化与滕尼斯提出的“共同体与社会”理论非常相近。滕尼斯将人类的共同生活分为了两种主要的形式,即“共同体”与“社会”。他认为,在“共同体”中,人与人之间是一种亲密的、相互信赖的关系,这种关系表现在亲属、邻里之间相亲相爱,互相信任,彼此相爱的人之间存在着一种默认的一致,并且永久的居住在一起。而“社会”则与“共同体”相反,它是相互独立的个人的一种纯粹的存在。在“社会”中,人与人之间是相互陌生的,不管人们形式上怎样结合,却总是分离的,其表现为人们像在“共同体”中一样以和平的方式生活在一起,但是,这种结合基本上是分离的,人们的活动范围有着明显的界限,任何人都不得跨越心中的那条鸿沟。<sup>①</sup>因此,根据滕尼斯的理论,我们也可以将我国单位制的变迁理解为从“共同体”向“社会”的变迁,在这一变迁过程中,曾经的价值观念已经落伍,人们熟悉的交往方式已被取代,习以为常的单位归属感随着单位这一共同体的解体消失了,寄予在这之上的感情变得无处安放,于是落寞、不安、焦虑、

<sup>①</sup> 金英.论滕尼斯的“共同体”与“社会”.才智,2010(15):140-141.

怀念、不屑等不良情绪便产生了。在解决这一问题上，我们不仅要重视个体心理上的自我调适，还要从社会学的角度来理解，即挖掘滕尼斯眼中的“共同体”的优点，并结合“社会”的长处，联系实际重建社区共同体，从而为人际交往创造条件，为人们的感情交流提供平台，提出有益于构建和谐社会的良策。

### 第三节 意识与行为上的转变

国企职工的意识 and 行为随着制度的变迁，发生了很大程度的转变。于显洋在《单位意识的社会学分析》一文中，对 90 年代初未完全改制前的国企职工的单位意识做了详尽的分析，他将这种人们在单位制下形成的基本观念在那个时代的特点总结为以下 5 个方面<sup>①</sup>：

1. 在人际交往方面表现出强烈的私人关系意识。
2. 在工作上努力最小化，即所谓的“磨洋工”意识。
3. 单位职工在权威规则面前表现出盲目服从意识。
4. 单位职工在分配上表现出的平均主义意识。
5. 单位职员在生活目标方面具有一种追求身份的意识。

本文将借用单位意识这 5 个方面的变化来分析改制给国企职工在意识和行为上带来的转变。

首先，在人际交往方面表现出强烈的私人关系意识。中国社会是一个非常重“人情”的社会，这一点在国企中的人事任免、资源分配等过程中体现的非常明显。国企是一个低流动性的组织，这种特性使私人关系在相对固定的社交关系环境中体现出巨大的作用，起到了助推的功效。即使在改制后，仍然有所体现。例如在人事方面，上岗、下岗和下岗后再就业就取决于工人是否拥有一定的社会关系和社交网络。如果可以通过熟识的主管领导或通过熟人介绍来接触身处要职的官员，可以在很大程度上帮助他们较为容易的上岗、再就业和避免下岗。本研究中的一些受访者就存在这样的情况。此外，在改制后的社区制模式中，工人社区的归属感是通过人际关系中的熟人建立起来的，通过熟人建立起一个能够互相帮忙照应的社区关系网，使他们对社区产生依赖感。可见无论是改制前还是改制

<sup>①</sup> 于显洋. 单位意识的社会学分析[J]. 社会学研究, 1991(05):76-78.

后，人际交往方面表现出的私人关系意识依然强烈。

第二，在工作上的“磨洋工”意识。这种意识本是由于单位实行平均主义，缺乏激励和引导机制而造成的普遍消极怠工意识。改制后国企单位在很多方面实行了新的激励机制，比如放权让利、承包和租赁等措施，笔者在实际访谈中发现，这种普遍的“磨洋工”意识已有所好转，但在实际的生产系统中仍有体现，且多出现于临近退休或长时间在一个工作岗位上工作且没有得到提升的人群中。这也说明国企单位在奖惩机制上仍然有一些需要改进的地方。

第三，单位职工在权威规则面前表现出盲目服从意识。单位内的服从意识有两种类型：一种是自觉的服从，它指职工意识到了必须服从某些规则或长官意志，才能工作有序，也才能获得如住房、提级、职位、福利、出国等资源；另一种类型是不自觉的服从，指通过长期的单位生活所养成一种习惯性的盲从行为。由于单位时空限定，单位职工的活动范围相对缩小，他们的创造性也会逐渐萎缩，在这种状态下，个人会高度认同单位的意志和规则，而采取一种纯粹的盲从行为<sup>①</sup>。而在改革开放尤其是单位改制后，人们的社会地位和经济地位在很大程度上不再单纯的受单位影响，产生了很多新的观念和意识，人们有了一定的自主性，而在从单位内部获得的利益相对减少的情况下，工人对单位的依附性自然在降低。也就导致了这种盲目服从的意识随之减弱。

第四，单位职工在分配上表现出的平均主义意识。改制后，单位职工对有价身份的迭落而感到不满，渴望能重新保持有价身份的优越地位，留恋过去的平均主义：宁愿大家一块穷，也不愿使少数富裕。但现实使他们不得不抛弃已经不复存在的平均主义分配制度，而把精力转移到如何获取更多经济利益上。

第五，单位职员在生活目标方面具有一种追求身份的意识。一直以来，身份地位的提高都是激励人们努力工作的一大动力，这主要是因为不同的身份地位之待遇存在明显不同且是严格区分的，而且这种区分不仅体现在政治和经济利益上，而且在生活方式、闲暇时间、爱好、兴趣等方面也存在差别。利益的分配差别恰恰是通过身份界定而不是通过工作表现直接体现。因此这种追求身份的意识是不会随着单位改制而有所变化的，根本的利益分配界定因素依然是身份差别。与此同时，他们还要面临自身社会身份地位下降的现实，也正因如此，他们在自

<sup>①</sup> 于显洋. 单位意识的社会学分析[J]. 社会学研究, 1991(05):76-78.

己子女的工作选择上，更偏向于社会地位较高的公务员和高薪职业。

通过上面的分析，我们可以总结出改制后的国企职工在意识和行为上的转变的特点：他们难以接受改制后带来的诸多变化，尤其是社会地位和待遇的变化。他们的思想和行为有比较强的一致性，随着对改革变化的不断适应，他们有了更明显的自主意识和自我意识。这种意识还在不断的发展膨胀之中。

## 第六章 结论与反思

单位组织是中国社会的基本结构。一直以来，国家通过单位将经济控制权力与行政权力相结合来完成对个人的管理。随着我国向市场经济的转型，其经济、社会和政治结构都发生了明显的变迁。单位组织作为社会管理结构中的一个重要组成部分，逐渐从功能多元化转为功能专一化，以国有企业为代表的单位组织通过实行公司制改革向市场化转型，企业办社会也随之逐渐解体。在这一过程中，职工的工作生活也跟随着企业的改制而发生了改变。长久以来，人们对国企职工的认识仅仅停留在“大锅饭”、“混日子”上，并不了解国企工人真实的工作生活以及在社会变迁背景下其生活所受到的影响和变化。国有企业工人生活的变迁是社会变迁的重要组成部分，首钢工人工作生活和日常生活的变迁从一个角度反映了这种变迁。

研究发现，国有企业工人的工作、生活较改革开放前发生了较大变化。

在工作方面，工人的角色由“主人翁”向“打工者”转变，价值观由“集体主义”向“个人主义”靠拢，致使工人的工作态度、国企对职工的吸引力以及工人对企业的归属感皆有所改变。总体来说，虽然工作环境与设施有了飞跃性的改变，但工人们不再把单位当作大家庭，工作积极性、主动性减弱，干群关系稍显紧张，国企已不再具备曾经无与伦比的吸引力。

在经济收入方面，国企工人的收入水平在与其他工作群体的对比中有所缩减，“铁饭碗”已不复存在，下岗失业问题却一直伴随；相应的福利保障中，无论是保障的项目还是数额较改制前都有着不同程度的降低，但较民营企业、三资企业等其他类型企业来说依然保有优势。

在文体活动层面，工人经历了一个从多样化到单一化、从集体主义文化到个体主义文化的过程。在单位体制下，单位出资建立文体场所并提供各种社会服务，通过参与，工人们的自豪感和优越感逐渐形成。而后，随着效益的不断下滑，单位已负担不起文化设施的运行费用，工人的文化活动空间逐渐消失，集体性的文化活动也日益减少，工人的文化生活内容出现单一化与空洞化的现象。

这一现象进一步影响了单位成员间的人际交往：由于集体活动的减少，脱离

了单位体制的工人们逐渐由原来集体中的一员变成了独立的个体。加上住房制度的改革，单位成员很少能够住在同一社区，于是人际互动减少了，社区归属感降低了，工人们时常产生悲观、挫败的情绪，且无处排解。

通过上述内容可知国有企业工人群体的利益在制度变迁过程中遭受了损失，经济水平、政治权利、职业声望的降低已将工人打入了社会序列的底层。社会地位的下降使工人们在心理上形成了挫折感和对社会的疏离感。同时，与其他社会成员相比，他们也会产生一种相对剥夺感，并逐渐将自己归为社会“底层阶级”和“弱势群体”。从“主人翁”到“社会底层”，不协调便由此产生。

笔者从小就生活在首钢居民区内，这二十多年以来，笔者深刻感受到工人身份的变化和生活的变迁。在访谈中，笔者深刻体会到这些工人在谈到以前和现在时截然不同的心情。在回顾往昔的时候，他们总是满脸幸福的回忆，虽然当时物质如此贫乏，他们却过得那么开心，那么无忧无虑。而现在，当物质高度充裕时，他们却因为买不起房子，孩子找不到一份好工作而整天忧虑。在社会的变迁过程中，他们的个人价值观在不断地受到冲击，但是他们也在不断地调整自己的个人价值观以适应这种变迁。但是更多的时候他们是矛盾的，社会的变迁为他们提供了更多的机会，丰富了他们的物质生活，新的思想也使他们的思想更加多元化，他们在肯定这种社会的变迁同时，却也因为不断增加的生活压力和自身地位的降低而抱怨和抵触这种变迁。

首钢工人生活的变迁反映的是整个中国社会的变迁，他们的变迁只是整个中国社会变迁中很小的一部分。值得欣慰的是，访谈中发现大多数国企工人已不再自怨自艾，不再陷于初闻下岗时的茫然无措中，他们已经重拾了生活的信心，并有了重构自身身份的意愿，在心理上、意识上与行为上均做出了初步尝试。是的，毕竟生活还要继续。计划经济体制不存在了，单位制解体了，面对这个思想日益多元化的社会，如何解决国有企业工人的社会变迁问题，国有企业工人如何顺利转变观念以适应这种变迁，值得我们下一步认真反思和研究。

## 参考文献

### 著作：

- [1] 曹锦清, 陈中亚. 走出“理想”城堡——中国“单位”现象研究[M]. 海天出版社, 1997.
- [2] 冯同庆. 中国工人的命运——改革以来工人的社会行动[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2002.
- [3] 国家统计局编. 中国统计年鉴 2006[M]. 北京: 中国统计出版社, 2006.
- [4] 利昂·费斯汀格. 认知失调理论(郑全全译)[M]. 杭州: 浙江教育出版社, 1999. 转引自: 巫微涟. 单位制解体背景下的国企工人自我身份认知[D]. 浙江: 浙江大学, 2008.
- [5] 陆学艺. 当代中国社会结构[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2010.
- [6] 李龙飞. 从政府的企业到企业的政府——我国制度变迁中政府与企业演进之路[D]. 成都: 西南财经大学, 2007.
- [7] 李强. 当代中国的社会分层与流动[M]. 中国经济出版社, 1993.
- [8] 李强. 转型时期的中国社会分层结构[M]. 黑龙江人民出版社, 2002.
- [9] 李猛、周飞舟、李康. 单位: 制度化组织的内部机制[M]. 香港: 中国社会科学季刊秋季卷, 2000.
- [10] 李毅. 中国社会分层的结构与演变[M]. 合肥: 安徽大学出版社, 2008年.
- [11] 刘祖云, 田北海, 戴洁. 转型期的中国社会分层: 从理论到现实的探讨[M]. 湖北: 人民出版社, 2009.
- [12] 刘建军. 单位中国——社会调控体系中的个人、组织与国家[M]. 天津: 天津人民出版社, 2000.
- [13] 刘玉芳. 分化与协调——国有企业各职工群体及其利益关系[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2005.
- [14] 刘爱玉. 选择——国企变革与工人生存行动[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2005.
- [15] 刘拥. 第三次事业高峰: 下岗·失业·再就业[M]. 北京: 中国书籍出版社, 1998.
- [16] Pierre Bourdieu. Distinction: A social critique of the judgment of taste[M].

Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1984.

- [17] 首钢总公司企业文化培训教材之二——企业文化员工培训手册.
- [18] 首钢总公司党委组织部. 钢城回忆——我与首钢”征文选. 2009.
- [19] 首钢党委组织部. 首钢档案馆. 首钢之迹: 1919-2009[M]. 北京: 中央文献出版社, 2009.
- [20] 汪大海. 挑战失业的中国[M]. 北京: 经济日报出版社, 1999.
- [21] 吴波. 现阶段中国社会阶级阶层分析[M]. 北京: 清华大学出版社, 2004.
- [22] Woodward Kath. Questioning Identity: Gender, Class, Nation [M]. New York: Routledge. 2000.
- [23] 许荣. 中国中间阶层文化品位与地位恐慌[M]. 北京: 中国大百科全书出版社, 2007.
- [24] 张琢. 当代中国社会学[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1998.
- [25] 周业安. 中国制度变迁的演进论解释[M]. 经济研究, 2000.
- [26] 中国社会科学院青年人文社会科学研究中心. 中国百姓蓝皮书[M]. 北京: 解放军文艺出版社, 2002.

### 期刊:

- [1] 边燕杰. 中国城市的职业阶层和关系网[J]. 开放时代, 2005(4).
- [2] 曹丽. “单位制”研究文献综述[J]. 魅力中国, 2010年(17).
- [3] 陈峰. 国企改革与工人抗争[J]. 转引自香港中文大学中国研究服务中心, <http://zggr.cn/oldsite/article/show.Php?itemId=546&Page=>,2007.12.25.
- [4] Chen Feng. Individual Rights and Collective Rights: Labor's Predicament in China. Communist and Post-communist Studies, 2007(40).
- [5] 陈宗章. 城市社区“共同体意识”的现代性结构及其重建[J]. 理论导刊, 2010(3).
- [6] 邓大才. 我国国企制度变迁方式与时机的选择[J]. 国家行政学院学报, 2002(1).
- [7] 胡伟、李汉林. 单位作为一种制度——关于单位研究的一种视角[J]. 江苏社会科学, 2003(6).

- [8] 谷汉文, 聂正安. 国有企业的“非常福利”与国有企业退出[J]. 经济评论, 2003.
- [9] 金英. 论滕尼斯的“共同体”与“社会”[J]. 才智, 2010(15).
- [10] 廖常君. 城市邻里关系淡漠的现状、原因及对策[J]. 城市问题, 1997(2).
- [11] 路风. 单位: 一种特殊的社会组织形态[J]. 中国社会科学, 1989(1).
- [12] 李汉林、李路路. 单位成员的满意度和相对剥夺感——单位组织中依赖结构的主观层面[J]. 社会学研究, 2000(2).
- [13] 李春玲. 社会阶层的社会认同[J]. 江苏社会科学, 2004(6).
- [14] 李春玲. 当代中国职业声望分层——职业声望与社会经济地位指数测量[J]. 社会学研究, 2005(2).
- [15] 李路路. 论单位研究[J]. 社会学研究, 2002(3).
- [16] 李汉林、渠敬东. 制度规范行为——关于单位的研究与思考[J]. 理论与参考, 2002(11).
- [17] 李瑶. 找回“面子”: 下岗工人的自尊维持[J]. 中国农业大学学报(社会科学版), 2008(9).
- [18] 李路路、李汉林. 单位组织中的资源获取与行动方式[J]. 东南学术, 2000(2).
- [19] 刘畅. 单位制变迁下职工福利依附研究[J]. 改革与开放, 2009(6).
- [20] 刘欣. 相对剥夺地位与阶层认知[J]. 社会学研究, 2002(1).
- [21] 刘平. 从新二元社会分析到社会政策选择——老工业基地下岗失业治理问题研究[J]. 社会科学辑刊, 2005(1).
- [22] 平萍. 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——关于国有企业研究的社会学述评[J]. 社会学研究, 1999(3).
- [23] 翟岩, 里光年. 国企“单位制”变迁中的职工行动模式转换——制度与行动关系的研究[J]. 长春师范学院学报(人文社会科学版) 2009(5).
- [24] 苏朝晖. 职业的地位差别研究[J]. 甘肃社会科学, 2003(2).
- [25] 沈原. 社会转型与工人阶级的再形成[J]. 社会学研究, 2006(2).
- [26] 田毅鹏. 单位制度变迁与集体认同的重构[J]. 江海学刊, 2007(1).
- [27] 佟新. 社会变迁与工人社会身份的重构——“失业危机”对工人的意义[J]. 社会学研究, 2006(2).

- [28] 王小章, 巫微涟. 认知与认同之间——单位制解体背景下杭州市国企工人的自我身份意识[J]. 浙江学刊, 2009(1).
- [29] 王俊, 胡蓉, 苏春燕, 等. 国有企业工人的阶层地位自我认同研究[J]. 理论月刊, 2003(5).
- [30] 王伟、武中哲、成锡军. 国内学术界关于“单位制”的研究综述[J]. 发展论坛, 2001(3).
- [31] 王毅杰、高燕. 社会经济地位、社会支持与流动农民身份意识[J]. 市场与人分析, 2004(2).
- [32] 王沪宁. 从单位到社会: 社会调控体系的再造[J]. 公共行政与人力资源, 1995(1).
- [33] 翁恺宁. 探寻国企制度变迁轨迹——评张晖明《中国国有企业改革的逻辑》[J]. 上海经济, 1999(5).
- [34] 武中哲. “单位制”变革与城市社会成员的贫富分化[J]. 河南社会科学, 2004(5).
- [35] 徐浩然. 经济不平等与国企工人阶级意识的形成——一项经验性考察[J]. 晋阳学刊, 2009(2).
- [36] 于显洋. 单位意识的社会学分析[J]. 社会学研究, 1991(5).
- [37] 岩石. 社会保障大变迁——新中国六十年回眸[J]. 中国社会保障, 2009(10).
- [38] 游正林. 心理契约与国有企业工人的不公正感——以西厂为例[J]. 湖南师范大学社会科学学报, 2007(2).
- [39] 杨瑞龙. 阶梯式的渐进制度变迁模型[J]. 经济研究, 2000(3).
- [40] 张红、张连德. 单位制下青年新失业群体特征[J]. 当代青年研究, 2006(7).
- [41] 张文魁. 中国国企改革: 今年的进展及其政策含义[J]. 企业改革, 2002(2).
- [42] 张宛丽. 中国社会阶级阶层研究二十年[J]. 社会学研究, 2000(1).
- [43] 赵子平, 万泽刚, 赵湘江, 等. 与时俱进, 正确认识国内环境——我国社会阶级阶层发生的新变化[J]. 瞭望, 2001.
- [44] 赵定东. 论大型国有企业失业人员的转型适应与社会认同——基于辽宁省的个案调查[J]. 社会, 2006(3).
- [45] 朱海林. 下岗工人的总体幸福感与社会支持度的相关研究[J]. 中国健康心

- 理学杂志, 2008(7).
- [46] 周玉. 现阶段工人群体内部的职业声望评价. 福建论坛(经济社会版) [J]. 2001(12).
- [47] 周明宝. 浅析“相对剥夺感” [J]. 社会, 2002(5).
- [48] 周晓虹. 认同理论: 社会学与心理学的分析路径[J]. 社会科学, 2008(4).
- [49] 刘美玲. 微观系统视角下城市新移民子女身份的建构[D]. 上海: 华东师范大学, 2010.
- [50] 李龙飞. 从政府的企业到企业的政府——我国制度变迁中政府与企业演进之路[D]. 成都: 西南财经大学, 2007.
- [51] 裴国栋. 我国企业制度变迁与政府制度供给研究[D]. 武汉: 华中师范大学, 2003.
- [52] 涂序静. 单位制解体背景下国企工人的生活变迁研究[D]. 昆明: 云南大学, 2010.
- [53] 于晶莉. 转型期的社会心理困境及其出路[D]. 上海: 上海交通大学, 2004.
- [54] 朱时艺. 社会变迁中的集体所有制单位员工的社会身份重构[D]. 郑州: 郑州大学, 2006.
- [55] 张祺. 原国企工人身份认同转变与重构: 活的视角——以西部原国企工厂 GR 厂为例[D]. 上海: 华东师范大学, 2010.

附录一：被访者情况一览表

序号	被访者	现在职状况	年龄	文化程度	进厂时间	原工作部门/职称
1	A 先生	个体（合办幼儿园）	54	高中	1976	作业区区长
2	B 先生	在职（留守）	46	大专	1983	维修车间/工人
3	C 先生	自由职业	49	大本	1981	维修车间/工人
4	D 先生	退休	61	大专	1968	劳资科
5	E 先生	退休	76	大本	1952	副厂长
6	F 先生	在职	42	中专	1990	保卫科
7	G 女士	退休	73	大本	1955	机动科/工程师
8	H 先生	在职	53	大专	1982	设计院
9	I 先生	在职	44	大本	1988	车间安全员
10	J 女士	在职	46	高中	1984	维修车间/工人
11	K 先生	内退（出租车）	53	高中	1978	维修车间/工人
12	L 先生	在职（留守）	50	大专	1980	维修车间/技工
13	M 女士	买断（个体）	50	大本	1984	工会/副主席
14	N 先生	买断（私营企业主）	52	高中	1978	工程处主任
15	O 女士	在职（其他企业）	43	大专	1985	会计
16	P 先生	在职（其他企业）	49	大专	1980	副经理
17	Q 女士	在职（其他企业）	36	大本	1995	办公室文员
18	R 先生	退休	55	高中	1979	纤维板车间/工人
19	S 先生	买断（银行保安）	53	初中	1979	纤维板车间/工人
20	T 先生	在职（留守）	54	高中	1979	水泵车间/工人
21	U 女士	退休后返聘	54	大专	1980	员工食堂
22	V 先生	买断（杂工）	51	高中	1979	木材车间/工人
23	W 女士	买断（私企电工）	54	初中	1981	机修车间/电工
24	X 女士	退休	77	小学	1970	首钢幼儿园

序号	被访者	现在职状况	年龄	文化程度	进厂时间	原工作部门/职称
25	Y女士	内退（居委会）	51	高中	1979	制材车间/工人
26	Z先生	买断（创办工作室）	48	高中	1983	机修车间
27	a先生	内退（学校传达室）	60	职高	1974	勘探队
28	b先生	内退	58	高中	1976	首钢医院/水暖
29	c先生	病退（低保）	49	初中	1981	运输车间
30	d女士	内退（国企临时工）	54	高中	1980	运行部/工人
31	e先生	在职（国企）	28	大本	2005	物流管理
32	f先生	在职（事业单位）	26	大本	2009	村官
33	g先生	在职（央企）	24	大本	2011	招商部/职员
34	h女士	在职（民营）	25	大本	2011	市场策划
35	i先生	在职（首钢）	26	大本	2009	研究室

## 附录二：访谈提纲（节选）

- 1、您的年龄？
- 2、您的文化程度？
- 3、您的在职状况（正式退休，内退，在职等）？
- 4、您现在的收入情况？
- 5、您的家庭居住情况（是否和子女或父母住在一起？子女和父母的职业等）？
- 6、您于哪一年进入首钢？
- 7、您的父母当时是否也是首钢职工？
- 8、您进厂后在哪个（些）车间或部门工作过？您每个阶段的职称和工作内容分别是什么？
- 9、请您对比改制前后工作态度的变化（认真程度、动力源等）。
- 10、请您对比改制前后管理模式的变化（奖惩机制、人性化程度、干群关系等）。
- 11、请您对比改制前后国有企业吸引力与归属感的变化（父辈/子辈）。
- 12、请你对比改制前后工作环境与设施条件的变化。
- 13、请您谈谈有关工人政治权利的实现情况。
- 14、请您对比改制前后生活质量的改变（绝对/相对）。
- 15、您经历过下岗吗？如过是，您是哪一年下岗的？
- 16、请您讲述一下您下岗的经历吗？有什么令你印象深刻的事？
- 17、下岗后，您再就业了吗？如果是，请说明从事什么工作，在何单位？
- 18、您在再就业过程中遇到的困难是什么？
- 19、您是哪一年退休的？是正式退休、内退还是别的情况？
- 20、您的其他同事的流向有哪些？
- 21、您的养老保险、医疗保险等社会保险的情况？
- 22、请您谈谈社会保障体系的变更及感受。
- 23、您过去参加该厂的文化体育活动吗？娱乐活动的频率如何？
- 24、如果参加，请说明您主要参加的文体活动。（看电影、篮球队、排球队、乐队、舞蹈队成员……）
- 25、您获得过何种荣誉？
- 26、这些文体活动是如何组织的？

- 27、请您对比改制前后员工参与文体活动的情况。
- 28、在参加这些活动的过程中，您印象最深刻的事是什么？
- 29、您的业余生活内容？。
- 30、您现在参加文化体育活动吗？
- 31、如果参加，请说明您主要参加的文体活动。这些活动是由谁组织的？在哪里进行？
- 32、您对过去和现在的工人文化有什么看法？
- 33、请您对比改制前后居住模式的变化。
- 34、请您谈谈改制前后与同事的人际交往，并举例说明。
- 35、您认为工人的职业声望有改变吗？如果有，请说明。
- 36、您如何看待工人这一群体在当今社会中的地位？
- 37、您认为国企改制以后工人的身份发生了变化吗？如果有，请说明是何种变化。
- 38、您过去当工人的经历对现在有影响吗？如果有，请说明。
- 39、对主要社会阶层的看法（农民工、公务员等）。
- 40、请您谈谈对于社会发展、企业改制的看法。

## 致谢

撰文至此，毕业论文已近完稿，同时也意味着研究生生活即将结束。就要离开民大，心中感慨万千。

回想三年的学习生活，不仅使我在学识上有了很大进步，而且使我在生活中更加成熟、自信。这些成长得益于老师、同学们的帮助和指导，特别是我的导师——姚丽娟教授。入学以来，姚老师广博的学术思想、严谨的治学态度以及崇高的人格魅力深深影响了我。随导师赴云贵调研，是我人生中宝贵的实践经验，使我快速成长，受益无穷。在本文中，从文章的选题、结构到撰写，无不渗透着老师的耐心指导。对于文中的错误，大至理论、结构的探讨，小到标点的用法，老师均做出了极其细致的修正。没有老师的督促和严格要求、指点和鼓励，论文定无法呈现如此。在此，我谨向姚老师致以深深的谢意。

同时，我还要衷心感谢民大社会学系的包智明老师、徐平老师、良警宇老师、艾斌老师、王晓莉老师、朴光星老师、菅志翔老师等等，他们给予我的帮助和指导，汇集在平日学习中的点点滴滴上，使我的社会学底蕴愈加深厚。另外，我还要感谢我的同门，特别是袁洁师姐，感谢她在我的学习生活和论文写作中给予的悉心指导和宝贵建议。感谢班里同学长期以来给我的肯定和支持，尤其是几位室友，和她们结识并一道学习，一起走过这段青葱岁月，是我一辈子的财富。

此外，我还要感谢调研过程中给予我巨大帮助的 35 位受访者，没有他们翔实生动的访谈资料，以定性研究为方法的本文定会无从下笔，晦涩无光，毫无亮点。

感谢陪我一路走来的男友刘俊杰，他使我安心读书，变得乐观与自信。

最后我要特别感谢我的父母，他们无私的爱和奉献成就了我今天的学业，是我最强有力的后盾，他们的爱将是我人生中永远的宝藏。

杨晔

2012 年 5 月 7 日于民大

## 中央民族大学研究生学位论文作者声明

本人声明：本人呈交的学位论文是本人在导师指导下取得的研究成果。对前人及其他人员对本文的启发和贡献已在论文中作出了明确的声明，并表示了谢意。论文中除了特别加以标注和致谢的地方外，不包含其他人和其它机构已经发表或者撰写过的研究成果。

本人同意学校根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等有关规定将本人学位论文向国家有关部门或资料库送交论文或电子版，允许论文被查阅和借阅；本人授权中央民族大学可以将本人学位论文的全部或者部分内容编入有关数据库进行检索，可以采用影印、缩印或者其它复印手段和汇编学位论文（保密论文在解密后遵守此规定）。

作者签名：杨叫

日期：2012年5月31日