

# 阶层位置与对不平等的态度

## ——关于国企工人阶层的不平等问题研究之一

徐浩然

(中共中央党校 科社教研部,北京 100091)

**摘要:**改革开放以来,随着国企市场化改革的不断深入,既有分配体系的不完善极大影响了国企工人的生活境遇。在社会背景以及拥有的权利资源方面,国企工人不占据优势,相反在市场竞争中逐渐处于劣势。满足个体的需要,是社会正义的一个基本原则,否则个体的正义感难以形成。在经济不平等与政治不平等都极不利于国企工人阶层时,他们只有选择抗拒不平等。

**关键词:**国企工人;阶层位置;阶层意识;不平等问题

**中图分类号:**D41

**文献标志码:**A

**文章编号:**1672-8580(2011)06-0018-06

20 世纪 70 年代末期的中国经济改革,引发了社会阶层之间甚至同一阶层内部之间的持续分化,不平等成为当代中国需要迫切解决的重大社会问题之一。中国共产党是中国工人阶级的先锋队,国企工人是工人阶级的主要组成部分;如果不能妥善解决国企工人面临的不平等问题,则不利于巩固党的执政之基。有鉴于此,笔者拟通过调查研究深入探讨当代中国国企工人阶层面临的不平等问题。

本篇主要研究国企工人阶层在当代中国社会结构中所处的阶层位置状况,以及他们对不平等的一般态度。笔者使用的经验材料,主要是 2006 年在中南地区大型国企(以下称 L 厂和 G 厂)进行实地调查时收集的,此外还包括其他研究中的一些数据资料。

### 一、阶层位置与意识选择

考察国企工人对不平等的一般态度,是一种有关意识选择的政治心理研究。在这个意义上,从马克思延续下来的阶级意识理论可以为本研究提供帮助,相关理论范式有四种。

1. 马克思的“经济唯物论”。马克思通过他的“剩余价值理论”揭示了资本主义社会关系的本质。在马克思看来,工人必须形成一个以维护本阶级利益为目的的

“自为”阶级。一旦“自为”阶级形成,工人的行动便不再盲从,他们能透辟地认识社会贫困的根源和无产阶级革命的目的,进而认同其社会主义战士的身份<sup>[1]486</sup>。

2. 卢卡奇的“历史—整体主义”。卢卡奇的理论起点在于马克思主义仅仅是指方法。在《历史与阶级意识》一书中,卢卡奇阐述了由历史过程决定的属于工人阶级总体的阶级意识。与卢卡奇同时,意大利的葛兰西也很重视马克思主义在方法论上的重要价值。正如英国社会学家德朗蒂指出的,从卢卡奇、葛兰西,西方马克思主义开始由政治经济学转向关注意识的物化,关注文化<sup>[2]51</sup>。

3. 汤普森的“文化—历史主义”。在汤普森看来,阶级是一种历史现象,“它把一批各个相异、看来完全不相关的事情结合在一起,它既包括在原始的经历中,又包括在思想觉悟里”<sup>[3]1-4</sup>。简言之,阶级的“存在”与阶级的“意识”是同一的。在这一点上,他与卢卡奇的观点(历史即阶级意识)十分相近。

4. 赖特的“微观—宏观阶级分析”方法。20 世纪 50 年代,学术界开始注意个体心理与阶级意识的相关性。譬如,迈克尔·曼即提出了一种既不偏重总体结构,也不偏重历史过程的新视角。在这方面提出系统理论的,是美国社会学家埃里克·奥林·赖特。他恢复了被汤普

收稿日期:2011-04-08

作者简介:徐浩然(1981-),男,黑龙江孙吴人,博士,主要研究方向为当代中国政治与社会建设。

网络出版时间:2011-10-25 网络出版地址:<http://www.cnki.net/kcms/detail/51.1676.C.20111025.1016.005.html>

森间接放弃的属于马克思主义的阶级分析范式。在赖特的理论中,阶级分析与文化解释在研究取向上渐渐形成了融合。

从阶级意识的研究历程看,马克思的阶级分析方法依然具有广泛的影响力。后世在沿用马克思阶级概念的同时,更加重视分析结构与文化对形塑阶级意识的综合作用,“微观—宏观阶级分析”方法便是这方面的代表。赖特抓住了最普遍的决定因素,认为阶级位置对阶级意识会产生重要的影响:一是通过阶级位置对意识造成的直接冲击;二是通过阶级位置限制阶级实践,进而阶级实践依次影响意识的形成<sup>[4]398</sup>。赖特主张,工人阶级的意识形态受到阶级结构决定生活经历和物质利益方式的影响;另一方面他承认,政治与文化过程会影响意识发展成观念表达的条理化程度。借助“位置”概念、并通过“阶层位置—限制—阶层意识”的模型,可以在微观层面把作为个体的意识与作为整体的结构联系起来。

在社会主义市场经济条件下,存在多样的分层秩序。当代中国包容与开放的社会结构已经形成,国企工人只是工人阶级内部的一个阶层。因此,笔者用阶层位置取代赖特的阶级位置,用阶层意识取代传统研究中的阶级意识。阶层意识与阶级意识不同,主要指某社会阶层内的成员对社会不平等状况及所处社会经济地位的主观感受、认知与评价。阶层意识比较强调多元社会阶层结构中阶层共处的恒常性,而非对立与冲突。

受赖特分析方法的启发,本文从两个方面考察国企工人对不平等的态度:其一,国企工人的意识选择将受到他们所处阶层位置的限制,这些限制源自相关的经济、政治或文化实践;其二,国企工人与社会聚合体内的其他阶层有一定的潜在关联,伴随社会结构的变迁,在相互比较中他们逐渐形成对不平等的态度。

笔者所关注的的不平等主要指两类:一类是经济不平等,即收入与财富等在有关社会阶层中分配数量的不同;另一类是政治不平等,即权力与权利等在有关社会阶层中分配数量的不同。国企工人主要包括:普通工人、以工代干人员、与一线生产直接相关的科室干部;不平等客体主要包括。

## 二、由强变弱:国企工人的阶层位置变化

建国后,在党和国家的干预下,社会主义三大改造

实现了经济国有化,形成了集“政治权、资本所有权、意识形态控制权”于一身的政治经济实体。国企工人是生产资料所有者之一,按照无产阶级专政的路线,他们理所当然地成为统治阶级的主要成员。因此,改革开放以前,国企工人不但工资收入和福利待遇较为可观,而且拥有一定的政治地位。

20世纪80年代以来,国企工人的阶层位置在社会结构转型中明显下滑。包括国企在内的众多经济单位逐渐从计划调节中分离出来,独自参与市场竞争。20世纪90年代,国企改革力度不断加大,政府推出一系列旨在增强国企活力的政策,制度变革得以向纵深推进。在这个过程中,国企工人成为利益受损的主要社会阶层。国务院发展研究中心2005年公布了一项调查,关于改革以来群体利益受损的原因,有37%的人认为“国企改革”是其中之一<sup>[5]22</sup>。

影响国企工人阶层位置变化的改革主要有四个:一是企业所有制结构发生了很大变化,合资企业、股份制企业等所有制形式相继进入市场;二是劳动合同制与“减员增效”全面实施;三是“按劳分配”与“按生产要素分配”相结合的分配方式,被广泛推行;四是社会保障制度逐渐转向,诸如养老、医疗等保险费用由国家、企业、职工三方面共同负担。以市场为依托的政策调整所带来的一个直接后果就是结果性不平等。一些阶层在市场竞争中不断获利,而国企工人却在经受经济不平等的考验。就收入分配而言,“按劳分配”以及“按生产要素分配”打破了旧的平均主义分配方式,由此贫富分化开始扩大;就权利分配而言,企业独立经营渐渐弱化了工会和职代会的政治功能,由此减少了工人远离直接政治性保护后的权利。改革后,国企工人承受着来自内部与外部的双层压力,他们在竞争中逐渐滑向社会结构的边缘。

从整体情况看,中国阶层间经济不平等的实际差距是较大的。以基尼系数来度量,20世纪80年代初期是0.28,而到了90年代末则为0.458。可以说,在经济不平等的两极,国企工人属于弱者。根据罗尔斯的著述,作为公平的正义一般表述为:“所有的社会基本善——自由和机会、收入和财富及自尊的基础——都应被平等地分配,除非对一些或所有社会基本善的一种不平等分配有利于最不利者。”<sup>[6]303</sup>换言之,经济不平

等若为正义、可接受的,至少应该有利于不平等中的弱者。从80年代的社会状况看,中国社会的经济不平等尚处于可接受的范围,而且各个阶层多少都得到了实惠;但进入90年代以后,经济不平等就开始对弱者不利了。一些国企工人在以市场化为导向的改制中利益受损,贫富差距愈大,则意味着他们愈贫。根据国务院的调查,进入20世纪90年代后,不同所有制单位职工的货币工资差距明显扩大,例如1996年,其他单位(主要是股份制和三资企业)职工平均工资为8261元,分别比国有单位和集体单位高31.5%和92%<sup>[79]</sup>。

市场与某类体制的不同搭配,会对不同社会阶层的利益产生极大影响:一种制度安排下的强者,在另一种制度安排下很可能变成弱者,而这两种制度都可称为市场经济。当然,我们不是在否定以市场为导向的改革,只是社会中的收入、福利不平等应该受到足够的重视。事实上,从国有经济单位福利化资金分配数额的变化趋势来看,自1978年以后是逐年增长的。在全国范围内,国有职工的福利水平也还比较高;但就国企而言,情况却不乐观。例如医疗保险,用人单位一般按上年度本单位在职职工工资总额的8%缴纳,职工个人按上年度本人工资收入的2%缴纳。就这个比例而言,福利开支的大部分转给了企业承担。不过,市场中潜在的经营风险并不会带给工人一个稳定的生活,这样在企业效益不好的情况下,工资基数较低的工人便难以应付适当的保险费用。由此可以想到,尽管国有单位职工总体福利水平正在提高,但却越来越拉大了与国企工人的距离。

非均衡的权力结构也扩大了经济不平等的程度。用沃尔泽的话说,“收入是由政治和市场因素的结合决定的”<sup>[80]</sup>。从实际情况来看,权力分布失衡,对经济不平等中的弱者是比较不利的。在笔者调查的L厂中,生产经营方面有一个主要难题,即生产周期不均衡——资金或原料的周转与生产进度之间经常不能妥当协调。在有限的时间内,为按期向客户交付产品,车间时常只顾生产进度而不顾及产品质量。其中,掌控生产进度的是调度员,他们还控制着奖金的发放;掌控质量的是技术员,他们则无权发放奖金。这样一来,技术员对产品质量的控制力便不如调度员,所以他们常因质量问题被扣罚奖金,班组工人相应地也会受到牵连。

从数据统计来看,权力分布引致的收入不平等也

是比较明显的。譬如,刘欣发现:无技术的权力精英的收入比非技术工人、技术工人、职员办事人员分别高出大约50%、23.5%和10.8%;有技术的权力精英则高出更多,其分别高出的数据为64.5%、38.6%和25.9%;担任科级以下职务、科级职务、处级及以上职务者的年收入,分别比不担任职务者的年收入高33.8%、26%和27.6%<sup>[91]</sup>。作为谋划企业发展的经营者有资格拿到比普通工人高的工资,但应该注意到,当一些企业面对残酷的市场竞争败退时,首当其冲的还是普通工人。例如,2001年初,国有企业下岗职工为657.3万人,当年新增234.3万人,减少376.2万人,增减相抵后,2001年末实有下岗职工515.4万人<sup>[102]</sup>。在多数欧洲国家,工人一旦失业,所获救济金在大部分时期内仍是很高的收入。然而,在当代中国,失业对普通工人来说却是灾难性的。暂且不论较低的救济金,社会资源以及再就业机会对他们来说也都十分有限。这主要受两个因素影响:其一,工人的配偶多为工人,甚至无业者;其二,工人的文化水平很低,难以找到更合适的岗位。例如在L厂,已婚工人中配偶职业为工人的有79.4%;而具备“小学、初中、高中、中专学历”者累计有84.5%。可以说,在以知识经济为重的社会,国企工人的文化程度并不具有较强的竞争力。

综上所述,在社会阶层间的不平等中,国企工人处于弱势阶层位置,这表现在三方面:第一,随着国企市场化改革的不断深入,既有分配体系的不完善正迅速影响国企工人的生活境遇;第二,在社会背景以及拥有的权利资源方面,国企工人并不占据优势,相反在市场竞争中还处于劣势;第三,经济社会转型催生的矛盾聚合点在国企工人的阶层位置上也有体现,一方面他们具有意识形态的优越性和特殊性,另一方面却在社会变迁中渐趋边缘化。

### 三、意识选择:国企工人阶层对不平等的态度

从社会心理学的角度,态度是人对待事物的一种心理倾向,它涵盖认知、情感和行为。赖特认为,人们做出有意识的选择一般都涉及三个方面:第一,多选的知觉,在一组可知觉的多种可选的行动过程中加以挑选;第二,后果理论,人们持有的理论塑成其关于阶级实践的选择;第三,偏好,即人们对那些选择后果的期望性评估。<sup>[112]</sup>综合这些要旨,笔者将在三个层次上考察国



企工人阶层对不平等的意识选择,它们是感知、评价与行为。感知,体现着国企工人对不平等的初始知觉;在此基础上,他们会形成包含某种情绪在内的评估或态度偏好,即为评价;最后,以感知和评价为前提,就会产生若干明示态度选择的行为。

1.感知,即国企工人对自己在阶层位置上若干不平等经历的心理印象,它包括对所遇事物的察觉、认识等。

工资收入是不平等中最主要的属性。在国企工人的阶层位置上,相对突出的不利待遇是较低的工资和福利。譬如,2004年国有单位职工年平均工资为16729元,而在笔者调查的L厂,工人年平均工资在15612元以上的累计仅有10.4%;即使在效益最好的G钢铁厂,也只有17.1%的工人可以达到15612元以上。社会正义的一个潜在原则就是要满足个体的需要,而当需要及时得到满足时,个体的正义感就难以形成。对于不甚满意的收入,国企工人中很少有人形成良好的感知。根据蔡禾对不同所有制企业的调查,在收入方面,外资企业职工满意度要高于国企职工的满意度;令人惊讶的是,非公有制企业的职工对“福利待遇”的满意感也高于国企职工,即他们未被纳入“社保体系”。<sup>[2]104</sup>可见,国企工人对经济处境的感知是较悲观的,尤其面临城市生活的重压时,这种悲观更为突出。L厂工人曾经向笔者倾诉,过低的收入使他们在“住房、医疗以及子女教育”问题上颇感无力,工人们形象地称其为“三座大山”。这种说法的被认同程度是很高的。从调查的情况看,有87.1%的人选择了“完全同意”;在另外一家效益很好的大型钢铁企业中,也有74.3%的人选择“完全同意”,认同程度颇高。显然,国企工人并不是经济不平等的受益者,他们对不利境遇有着几乎共同的(或类似的)感知。

通过这些数据资料,可以得出两点认识:其一,虽然因企业效益的次第优劣,国企工人的工资水平存在一些差距,但在阶层内部没有形成不平等的两极分化;其二,在激烈的市场竞争面前,国企工人共同经历着不平等。只不过,他们对不平等的感知因经济水平的不同而表现程度略有差别。

总之,面对弱势阶层位置,国企工人对不平等的感知较为悲观。作为传统的单位体制内成员,国企工人可以支配和获取的资源都相对减少了,而社会性资源占有愈少,他们对不平等的满意度就愈高。特别地,当

收入与权利配给被不公正地对待时,工人们更有可能抗拒不平等。

2.评价,即国企工人在阶层位置上对若干不平等经历的看法以及意见偏好。与感知相比,评价处在意识中的较深一层,且包含某些情感色彩。

在中国,体现阶层位置的一个重要标识就是职业,相应的阶层经历实际体现的就是一定的职业经历。体面、安稳的工作就意味可观的收入,以及优越的社会地位。过去,国企工人常被群众誉为“老大哥”,这是计划经济时代对他们很高的评价。时过境迁,他们已不再享有这个尊号。根据20世纪90年代初中国工运学院主持的一项调查,国企工人认为自己的社会地位偏低者占26%,认为自己的社会地位过低者占13.9%;而他们认为自己企业厂长经理社会地位偏高者占49.4%,认为企业厂长经理社会地位过高者占34.4%<sup>[3]22</sup>。就笔者在L厂的考察看,工人对不利阶层位置的评价比90年代初深刻得多,这体现在工人对自传历程的描述中。例如,一位即将退休的老工人认为,自己做工30多年、为国家也作了一些贡献,可经历大大小小的社会变革后,不但应得收入较低,生活水平还不及农民。见下面的录音:

“工人地位低啊!农民都比工人强!你看那边(指L厂附近的居民区),以前都是郊区。现在好了,把地一卖,几十万啊!那边的房子都是用他们的地盖起来的。工人一天就靠那些工资,没了就毫无保障。你像我们这种人,上学以后——大跃进、文革,我还上山下乡,你说什么情况我们都赶到了,还什么文凭都没有,反正没遇到什么好事。当然了,这个话应该怎么说呢?一个国家总是要有一代人做出牺牲,但是这个牺牲,代价实在太大了、也太苦了。再有就是下岗,又是我们这些工人,像我们这一代人因为文革都没有机会学习,后来回城了,有了工作,生了小孩,也没精力继续学习了。”

目前,中国社会的单一性两极分化使社会结构表现出了刚性特征。根据20世纪80年代以来的人口普查数据,李强发现,中国社会呈现一种“倒丁字型”的紧张结构。在这样的情形下,人们的社会区分观念很容易产生,并且会较为清晰。随着不平等的持续扩大,国企工人形成了十分清晰的分层意识,他们做出的一个主要判断是:“工人处在比农民还低的底层”。通过实地考察,笔者以为这是工人对弱势阶层位置十分形象的描

述。对“目前工人处于社会最底层,其社会地位甚至不如农民”这一设问的回答,L厂有47.3%的人选择“完全同意”,34.9%的人选择“比较同意”。据另外一次调查,在湖南岳阳某大型国企中,有16.3%的人选择“完全同意”,28.8%的人选择“比较同意”,如果忽略程度差别不记,持“同意”观点的人累积为45%。对此,从主要的方面看,国企工人大都把自己定位于社会的弱势。只不过在同一位置上,阶层评价会因经济水平的不同而表现出一定程度的差别。就此而言,国企工人的阶层意识并不是整齐划一的,它实际只表现为一种变化发展的趋势。

有一个问题需进一步澄清,即为什么偏偏与农民相比,工人处在社会底层呢?从社会结构看,中国城乡差别较大。目前,“城里人”也自比优于“乡下人”。国企工人大都生活在城市,本该在农民之上。但是,城里之于乡下的优势并没有在不平等中充分体现,相反有时略逊于农民。国企工人把自己摆在底层位置,这仅仅是主观分层。实际上,农民并不见得比国企工人优越多少。比如,位于职业声望的中下层群体,产业工人占0%,而农业劳动者却占26.8%<sup>[14][40]</sup>。主观阶层认同是辨析社会冲突意识一个十分显著的变量,而客观阶层所属,对社会冲突意识的影响却并不显著。因此,工人的主观评价背离客观实际,这从另外一个角度明示了工人对不平等的悲观感知与拒绝程度。

总之,国企工人对自身所处阶层位置不平等的主观评价是偏低的,否则不会把自己置于社会的底层。同时,他们对不平等的否定性态度,也充分体现在对所处阶层位置的主观评价上,而不是客观阶层位置。

3.行为,即指受感知与评价两个维度的影响,工人针对自身若干不平等经历或经验而进行的集体行动。

现代社会冲突,大多牵涉人类的生存机会。与国企工人相关,经过生存机会的激烈竞争,因不平等引发的集体行动,以及各类劳动争议案件不断增加。据1999年的统计,涉及国企的劳动争议有16390起,占当年全国总数的34%<sup>[15][76]</sup>。当然,20世纪90年代是国企体制改革的攻坚阶段,许多措施都为了加强企业参与市场竞争的力度,因此,被淘汰的劣势企业与职工在利益受损时,会突破正常表达渠道以示不满,事件发生频数也更可能增加。不过,采取集体行动毕竟不是普遍的行为。根据笔者的观察,当代国企治理结构中的“依附性网

络”并未在市场竞争中彻底瓦解。一方面,工人确实不满于不利的阶层位置;另一方面,他们也不得不依赖既有的组织结构以维系生计。这样一来,除去激进的行动,在日常生产生活中,工人更多地是以各种消极方式表达对经济不平等的拒斥态度。譬如,在生产规则的间隙,资历老的工人会挑战管理者的权威;怠工、窃取公物等现象也时有发生。从实地考察来看,这些消极抗争大致有三个方面的特征:其一,在心理上,普通工人对干部缺乏必要的信任感,他们对事件多采取消极、被动的方式处理;其二,对自己所在企业的发展期望不足,并且还产生了一种“破罐破摔”的愤懑感;其三,在日常的车间工作中“得过且过”,常把自己归诸于没人关注的弱势群体行列。

综上所述,从感知、评价与行为三个层次看,国企工人在经济社会变迁过程中逐渐形成了抗拒不平等的阶层意识。当一定的社会历史经验被载入阶层位置时,工人们很容易形成具体的阶层意识。在计划经济时期,国企工人因在意识形态中具有特殊地位,形成了较强的身份认同。但在市场经济的浪潮中,国家与社会之间明晰了权责关系,工人从此失去国家的直接保护,相反逐渐滑向不平等的弱势。那么,国企工人在弱势阶层位置上经历了什么样的不平等,为什么产生了极大的不满情绪呢?笔者将在下一篇进行详尽阐释。

#### 参考文献:

- [1] 马克思恩格斯全集:第1卷[M].北京:人民出版社,1958.
- [2] 布赖恩·特纳.社会理论指南[M].上海:上海人民出版社,2003.
- [3] E·P·汤普森.英国工人阶级的形成[M].上海:上海人民出版社,2003.
- [4] 埃里克·奥林·赖特.后工业社会中的阶级[M].沈阳:辽宁教育出版社,2004.
- [5] 鉴新.社会发展中的不平等与制度化[J].科学社会主义,2006,(2): 21-23.
- [6] 约翰·罗尔斯.正义论[M].北京:中国社会科学出版社,1988.
- [7] 许欣欣.中国城镇居民贫富差距演变趋势[M]//中国社会分层.北京:社会科学文献出版社,2004.
- [8] 迈克尔·沃尔泽.正义诸领域:为多元主义与平等一辩[M].南京:译林出版社,2002.
- [9] 刘欣.当前中国社会阶层分化的多元动力基础——一种权

- 力衍生论的解释[J].中国社会科学,2005,(4): 101-114.
- [10] 郑杭生.中国社会结构变化趋势研究[M].北京:中国人民大学出版社,2004.
- [11] Wright Erik Olin.Classes[M].London:Verso,1985.
- [12] 蔡禾,张应祥.不同所有制企业职工工作满足感比较[J].中山大学学报:社会科学版,2000,(2):99-106.
- [13] 赵炜.中国工人阶级的前途——企业职工阶层分化的演变[M].北京:中国物价出版社,2001.
- [14] 李春玲.当代中国社会的声望分层——职业声望与社会经济地位指数测量[M]//中国社会科学院社会学研究所.中国社会学:第4卷.上海:世纪出版集团,2005.
- [15] 李静君.中国工人阶级的转型政治 [M]//当代中国社会分层:理论与实证.北京:社会科学文献出版社,2006.
- 责任编辑:万东升

## On the Position of Stratum and the Attitude to Inequality — research No. 1 on the inequality of workers in state-owned enterprises

XU Hao-ran

(Scientific Socialism Teaching & Researching Dept., Party School of the CPC Central Committee, Beijing 100091, China)

**Abstract:** Since the reform and opening up, with the deepening reform of the state-owned enterprises' marketization, the present distribution system is not perfect; this greatly affects the lives of the workers of state-owned enterprises. As for the social background and owned rights and resources, government workers do not have any domination; on the contrary, they are gradually at a state of disadvantage in market competition. To meet the needs of the individual is a basic principle of social justice, or the sense of justice of individual cannot be formed. When the economic inequality and political inequality are highly not beneficial to working class of state-owned enterprises, the only choice of them is to resist the inequality.

**Key words:** state-owned enterprises workers; position of stratum; stratum consciousness; inequality problem

## 大学学报无需担心“同质化”

尹玉吉在《清华大学学报》2011年第4期撰文认为,大学学报无需担心“同质化”。“同质化”等于无“特色”,克服“同质化”就是要有特色。1.作为学术成果载体的大学学报不需要特色。学术是研究社会、人类、自然界现象及其背后规律的人类思维活动;而研究规律需要的是具有高度抽象、普遍适用性的思维方式,其结果是高度抽象、普遍适用性的成果,不能把艺术的个性化要求与科学的抽象性和普遍性相混淆。2.目前的“学报名栏”与学报实际情况不相符。“名栏”建设就是“强化高校学报栏目的特色和优势”。“名栏”即学报的特色栏目。第一,这些名栏不是特色,而是分工,如《中央音乐学院学报》的“民族音乐研究”等,都属于这个情况。第二,目前只有16家学报被评为名栏,仅占到全国文科的学报1.3%,代表不了1200多家文科学报整体。第

三,“名栏”学报的名栏代表不了自身,例如《北京师范大学学报》的“可持续发展战略研究”,1997—2007年发表“可持续发展”论文64篇,而总发文量是1200篇,特色(“名栏”)文章仅占5.3%,其实94.7%才是其主干。其余15家学报情况也是如此。3.学报“特色论”有悖于我国大学学报的优良传统。从1906年中国第一家大学学报《学桴》的办刊宗旨“谋刊行月,以表学堂之内容,与当代学界交换知识”开始,到《清华学报》《北京大学月刊》以至于解放后的学报均未提及“特色”。4.西方著名学术期刊也不提特色。著名期刊出版家Straub认为,“数据和结论是科学的根本,而期刊只是一种载体”,《柳叶刀》《自然》《分子》在办刊宗旨中均没提特色。因此,大学学报的使命应该是及时、科学地传播主办单位的教学和科研成果。担心学报“同质化”的人是杞人忧天。