

弱势阶层位置上的不平等经历

——关于国企工人阶层的不平等问题研究之二

徐浩然

(中共中央党校 科社教研部,北京 100091)

摘要:不平等是一个正义问题,违反正义原则的不平等会引发社会结构的紧张冲突,因此社会系统需要正义原则来调节、以保证社会合作持续稳定。国企工人在弱势阶层位置上经历了2种不平等。一是经济不平等,即工人的实际收入不能充分反映他们创造的价值,工资、奖金的不平等分配没有利于工人;二是政治不平等,不是每个人都享有平等参与企业治理的机会,民主选举在实际操作中缺乏公正,权利不平等分配对普通工人产生了不利影响。国企工人的经历表明,基本社会制度对收入与权利的分配在个人之间作出了区分,基本社会规范没有使各种对权益的冲突要求之间形成恰当的平衡。

关键词:国企工人;社会正义;平等;分配

中图分类号:C913.7

文献标志码:A

文章编号:1672-8580(2012)01-0034-04

社会合作是个体的人得以生存延续的前提条件之一,政治、经济诸要素在社会各阶层间进行分配的过程中,个体都期待自己能得到比别人更多的数额,这样人与人、阶层与阶层之间的利益冲突就难以避免。在任何性质的社会,若想促进社会和谐,都必须努力调节好利益冲突,将不平等控制在人们可接受的范围内。20世纪90年代以来,国企工人经历的不平等实际已经超出合理的可接受范围,他们对自己在弱势阶层位置上的不平等遭遇极为不满。国企工人阶层经历的不平等有哪些特征?他们遭受的不公正待遇有哪些具体表现?笔者将在本文作出回答。本文使用的经验材料,主要是2006年笔者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、正义原则视野下的不平等

不平等是一个正义问题,违反正义原则的不平等会引发社会结构的紧张冲突,因此社会系统需要正义

原则来调节以保证合作的持续稳定。当社会各阶层面对不平等待遇时,都会产生有关权益分配问题的思考,即使持不同正义观的人都会比较认可正义论的2个主要取向:一是社会成员享有的权利与义务,由社会基本制度来进行平等、合理的调配;二是社会规范使各种对社会生活利益的冲突要求之间有一恰当的平衡^[5]。正义论主要解决的问题就是社会合作体系内的成员应该选择什么样的方式以调节他们之间相互对立的要求。所以,正义原则主要涉及两方面:一是善(合理的生活计划)由什么东西构成;二是怎样安排才是正义的^[11-12]。

笔者判断国企工人阶层在其工作历程中遭受的不平等是否公正,主要借鉴罗尔斯的理论,特别是他在《作为公平的正义》中提出的2个正义原则:“(1)每一个人对于一种平等的基本自由之完全适当体制都拥有相同的不可剥夺的权利,而这种体制与适于所有人的同样自由体制是相容的;(2)社会和经济的不平等应该满足2个条件:第一,它们所从属的公职和职位应该在公平的机会平等条件下对所有人开放;第二,它们应该

收稿日期:2011-12-28

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

网络出版时间:2012-1-10 网络出版地址:<http://www.cnki.net/kcms/detail/51.1676.C.20120110.2146.005.html>

有利于社会之最不利成员的最大利益(差别原则)。”^[117]这2个原则更加关注平等性,第1个原则是为了保障社会成员享有平等的自由,第2个原则是为了保障社会成员享有平等的机会和平等的利益。即使存在合理的不平等,也要有利于不平等的最不利一方。而且,正义新论更加强调一种优先原则。其中,还将原来正义原则中的第2点与第1点倒置,目的也是为了正义原则的顺序与优先原则的次序的一致^[122]。笔者考察国企工人不平等经历,主要从2个基点展开:一是经济不平等。与收入相关的要素(如薪酬、奖励、保险、住房等)的不平等分配,至少应对经济不平等中的不利者有利。二是政治不平等。与权利相关的要素(如对企业管理的参与权利、选举和被选举权、决策权等)的不平等分配,至少应对权利不平等中的不利者有利。

二、经济不平等经历

1978年以来中国的市场经济改革,引起收入分配制度和分配方式发生重大变化。各级政府不再直接参与企事业单位职工工资的具体发放,只是制定总的方针政策,企业按此自主地规定工资总额以及合适的分配方式。市场机制在调控收入水平方面发挥重要作用,这形成两方面影响:一是非公有制经济在所有制改革的推动下迅速壮大,资本收入和经营风险收入的差别加剧了居民收入的不平等;二是有些国有企业在改革后竞争力不断增强,而另外一些企业则在竞争中逐步陷入亏损、甚至破产的境地^[123]。在激烈的市场竞争中,企业职工的工资水平开始拉大。在国企系统内部,企业间工资水平差异比较明显。例如,L厂工人月平均工资在501元至700元之间的有46.2%,在701元至900元之间的有29.6%,在301元至500元之间的有15.1%;而G厂工人月平均工资在501元至700元之间的有3.8%,在701元至900元之间的有12.1%,在301元至500元之间的有1.5%。如果从两厂工人的具体职务身份出发比较,工资水平的不平等状况也十分明显。以层次最低的普通工人为例,G厂普通工人工资在1301元至1500元之间的有16.2%、在1101元至1300元之间的有12.8%;而L厂普通工人工资在1301元至1500元、1101元至1300元之间的均为0%^[123-24]。在社会主义市场经济条件下,由于坚持以按劳分配为主多种分配方式并存,所以即使在普通工人中间,工资水平的差异也比较普遍。

由于国企工人收入水平不高,所以当它们面临住房、医疗等各类生活难题时会产生很多抱怨。有L厂的工人说,较低的收入水平让普通工人在“住房、医疗与

子女教育”的问题上遇到很大困难,他们形象地称之为“三座大山”。可见,尽管在国企工人之间还没形成严重的不平等两极分化,他们面对激烈的市场竞争,共同经历着弱势阶层位置上的经济不平等,尤以住房问题突出。国家根据“有进有退,有所为有所不为”的方针对国有经济进行了大刀阔斧的改革重组,压缩了国企工人过去享受的福利待遇。尽管在有些方面效益好的企业好于效益差的企业,但总体看国企工人基本生活状况一般还处于较低水平,他们大都面临“住房、医疗以及子女教育”的现实困难。与其他优势社会阶层相比国企工人收入较低,原因很多,其中市场调节作用不容回避。在这种情况下,国企工人很可能反对以市场作为资源配置方式。在L厂,国企工人比较认同市场竞争的资源配置方式和“按劳分配”方式。他们认为,竞争导致优胜劣汰,所以市场机制比较合理。有L厂工人指出,厂方开展“竞聘上岗”体现了上级的一种激励策略。某厂科室干部王某说:“我们厂为什么要改制啊,为什么要‘竞聘上岗’啊,不竞聘你就没有工作,否则工作就没有压力,竞争才有活力嘛!”^[123]这表明,工人们并不反对是市场经济或在企业管理中引入竞争机制,而且他们认为竞争还会提高积极性以促进生产。因此,认市场竞争机制导致工资不平等分配,这是不合理的。

国企工人实际上并不反对因竞争而出现的收入不平等,他们更多地反对有失公平原则的不平等。通过国有经济单位职工的福利水平变化看,改革开放以后福利水平逐年增加,在职与退休职工之间的福利待遇差距不断缩小,全国国有职工的福利水平也比较高。可是对国企工人来说,情况并不如总体水平一样乐观。全国医疗保险的运行,用人单位一般是按上年度本单位在职职工工资总额的8%缴纳基本医疗保险费,职工个人按上年度本人工资收入的2%缴纳基本医疗保险费^[101]。有关数据表明,20世纪90年代中期我国国有企业退休人员达到2000多万人,每年的保险福利费用开支为500多亿元^[4]。国有企业承担绝大部分的医疗保险等开支,在一些效益较差的企业,还要依靠银行贷款给职工支付医疗保险。在一些效益不好的企业,工人工资基数低,基本不能得到充足的福利、保险。中国国有单位职工的总体福利水平尽管在不断提高,可国企工人与全国水平的差距越来越大,并由此形成相对剥夺感。

工人认为福利分配不公,除福利水平过低外,关键在于他们对社会的贡献没有反映在实际收入方面。工人认为他们创造的产值并没反映在实际收入上。有工人说:“你看我们分厂有170多人,大概1个月工资全部发下来是10万(元),而我们分厂1个月的产量是

100 辆车 (相关零件), 如果不算成本卖出去就是 230 万 (零件价格), 这里我们往少里说也得有 15% 的利润啊, 那就是差不多 35 万, 可是你看给我们工人多少? 还不到一半! 我觉得很不公平, 这些产品是我们生产的, 可是到头来我们拿的最少!”^①工人们认为, 既然企业不能给他们与其所创造的产值相符的回报, 就不要对工人提出过高要求, 因为有限的酬劳不能期望工人为之承担更重的责任。普通工人项某就表达了这样的不满: “不是我为自己开脱, 谁不犯个错误啊, 但是他动不动就扣钱, 要么你下岗, 我是专门找裂纹的, 我找了有 3 万条裂纹, 但是就有 4 条裂纹漏了, 扣 200 元, 本来 1 个月就那点钱, 你还想我工作完满啊? 而且这个活主要靠人工, 怎么能不出一错啊?”^②在 L 厂, 工人对他们遭遇的不公正的不平等分配, 有着极其深刻的体会, “雁过拔毛”这一词语的流行即可明证。它反映出这样一个事实: 企业分配给工人奖金是通过自上而下的方式, 作为分配过程的末尾一级, 普通工人实际得到的数额并不符合他们应得的。这主要是企业管理层在进行分配过程中会部分截流。综上所述, 在弱势阶层位置上, 国企工人对经济不平等的不满主要表现在: (1) 福利之不平等分配对于国企工人不利; (2) 企业内部奖金发放的不公做法对于国企工人不利; (3) 工人劳动创造的产值没能反映在他们的实际收入水平上。

三、政治不平等经历

改革开放后, 国家与企业之间逐渐明晰了界限, 国企工人在政治不平等分配中逐渐处于弱势。根据笔者对 L 厂内部“竞聘上岗”的调查, “竞聘上岗”是一项重要的企业民主治理创新, 笔者考察的是某分厂开展的与一线生产直接相关的车间科室干部选拔。在考察过程中, 笔者发现有工人对“竞聘上岗”更多持有消极态度。譬如工人孟某就对“竞聘上岗”表示冷漠, 其认为不合理方面主要在于“竞聘上岗”不是职工广泛参与的民主实践, 形式化的选举民主没能真正体现民主的精神。L 厂有 51.1% 的人认为“竞聘上岗”是“形式主义, 没有必要”, 认为“真实有效, 非常必要”的人仅占 18.8%。其中“说不清”的人占 31.1%, 这一百分比说明“竞聘上岗”的参与度确实不高。就笔者的实地考察来看, 参与竞聘者能否成功, 主要取决于“竞聘委员会”的评分, 评分比例设置为: 总厂领导占 30%, 技术专家组占 20%, 分厂领导占 50%。而从实际结果看, 分厂领导的意见对竞聘才发挥着主导性作用^[235]。

据笔者调查, 参与竞聘的机会之所以没有平均地分配给每一个人, 原因是竞聘岗位对学历有特殊要求,

具有中专学历以下的多数普通工人面对学历资格限制没有明显的竞聘优势。根据笔者调查, 学历越低对“竞聘上岗”越持否定态度。对于设问“竞聘上岗真实有效、很有必要”, 持肯定答案者在小学、初中、高中/中专或技校、大专、本科诸文化水平线上所占比例分别为 0%、29.0%、25.9%、27.3%、35%^[237]。文化程度较高的工人在竞聘中具有绝对优势, 所以他们对竞聘比较满意; 但那些只有技校学历的工人, 因没有资格参与竞聘而对“竞争上岗”不屑一顾。学历越高对“竞聘上岗”越会持有肯定态度, 这还难以表明竞聘过程是完全公正的。L 厂工人认为“竞聘上岗”存在形式主义, 在具有初中、高中/技校或中专文化水平的比例分别为 40.6%、49.7%, 而在大专、大学本科文化水平的比例分别也有 43.8%、33.3%^[237]。在“竞聘上岗”过程中, 确实存在操作不公正的地方。L 厂工人申某工作的技术科要求竞聘者至少大专学历, 而他毕业于技校, 所以被淘汰; 但还有一些调度员也毕业于技校, 却没有被淘汰。例如工人王某, 他与工人申某在同一个科, 就并未因学历资格低被调到一线车间, 相反是以设备员身份继续留任科室工作。设备员岗位要求至少大专学历, 而且应该隶属设备科, 厂方却在技术科留了一个设备员岗位。针对类似的不公正安排, 很多工人都感到不公平。所以, 尽管“竞聘上岗”对企业管理者的学历限制合理, 但在执行过程中没有严格操作。工人们认为, “竞聘上岗”仅是一种民主形式, 实质上干部选拔还要靠上级任命。

在车间生产政治中, 一定的职位应该配置相应的权利类型, 管理者拥有的权利类型不同会导致他们拥有的权力能力差异。权利类型应该与企业的管理体系相适应, 而一旦造成权力结构失衡, 就会使权利不平等分配中的弱势者遭遇不公正的待遇。国有企业在组织生产管理的过程中, 经常会遇到“生产周期不平衡”的情况, 例如原料与资金配给不能够赶上高效生产进度的需求。L 厂的一线车间工人为了在有限的时段内向客户提交产品, 经常是只考虑进度而无视于产品的质量。能够控制生产进度的是调度员, 技术员只负责质量。而两个岗位的权利类型是不同的, 调度员有权管理奖金的发放, 技术员则没有这一权利, 因此不能通过控制奖金发放以激励工人保证产品质量。可是如若产品质量下滑、或引发事故, 技术员却要承担一定的责任 (扣除部分奖金)。技术人员也有凭借出色工作获得一定数额奖金的期待, 可由于手中缺少约束普通工人的权利类型, 经常为了保证生产进度而忽视产品质量问题。类似的权利配置不合理, 在基层班组长身上也有一些表征。周某与笔者说, 工人们辛苦地劳动, 并且比较

支持其工作,但是作为班组长却没有权力为工人谋得较多的酬劳^[239]。

根据华尔德的研究,国企工人依附于所属企业有两种模式:一是“制度性依附”,工人在经济上依附于企业,政治上依附于党政干部,以及在个人关系上依附于车间直接领导;二是特殊的“权威制度文化”,党的领导与基本群众之间形成了施恩一回报的庇护关系网络^[5]。在企业一线车间与办公室两个层级内,最低层的职工比上级成员更偏向于依附“领导者”。以对“升迁方式”的态度为例,在普通工人中有44%的人认为想升迁就要与领导搞好关系,比班组长(30.4%)和以工代干人员(30.8%)都高;在科室干部中,有42.1%的人认为想升迁就要与领导搞好关系,比分厂干部(37.9%)要高^[241]。可见,拥有较少权利资源的群体更容易依附于车间政治的上层管理者。由于“企业不再办社会”,国企工人在日常生活方面依附于单位的状况已被改变,然而在政治方面,工人依附企业管理者情形没有多少变化,还是存在“施恩一回报的关系网络”。总之国企工人在弱势阶层位置上对经历的政治不平等有三方面的不满:(1)工人本来拥有平等参与企业治理的权利,但实际上并未实现;(2)选举民主让位给“领导选择”了,操作办法也缺少公正性;(3)权利类型的配置失衡导致权力能力差异,不利于普通工人。

四、结 语

综上所述,1978年以来中国在取得举世瞩目经济成就的同时,还遇到日益扩大的不平等问题。在经济社会转型过程中,国企工人直接面临社会不平等的负面境遇。在计划经济时代,国企工人号称“老大哥”,有着较高的政治荣耀。尽管他们不是收入最高的阶层,但与干部相比收入水平也不低。进入1990年代国有企业加速市场化转型,“以按劳分配为主多种要素参与分配”的分配方式打破了过去“平均主义”分配政策,国企

工人的收入水平开始与其他占据优势资源的社会阶层拉开差距。从政治不平等角度看,改革开放以来企业在重视生产经营的同时却弱化了工会以及职代会的代表功能,因此国企工人的利益表达渠道并不畅通,他们逐渐从计划经济时代的社会中上层降低至市场经济条件下的社会下层。与西方发达资本主义国家的资源配置方式不同,社会主义市场经济应该更强调市场与政府的双向调节作用,以及维系生产与分配之间的均衡性。坚持“以人为本”不但要求通过大力发展市场经济、促进生产力,更要发挥政府宏观调控和再分配的作用,即如何“做大蛋糕和切分蛋糕”的问题。国企体现国家意志、归全体社会成员所有,其特殊性质决定它在促进经济社会发展和维护地区稳定方面必需承担更多的社会责任。国企工人一旦困难以承受不平等压力而诉诸集体行动,必将造成社会混乱,因此国有企业应当认真履行其应有的社会责任,促进和谐的“劳动关系”,维护社会的安定团结。

注释:

- ①访谈录音4,2006年3月。
- ②访谈录音5,2006年3月。

参考文献:

- [1] [美]约翰·罗尔斯.正义论[M].北京:中国社会科学出版社,1988.
- [2] 徐浩然.当代中国国企工人正义观辨析:以中南地区某企业为中心的实证研究[D].武汉理工大学,2007.
- [3] 武润德,高丽荣.国企改革与医疗保险制度可持续发展的思考[J].山西广播电视大学学报,2006,(4):100-101.
- [4] 孙立平.转型与断裂:改革以来中国社会结构的变迁[M].北京:清华大学出版社,2004:239.
- [5] 孙立平.北大清华人大社会学硕士论文选编:2002—2003[M].济南:山东人民出版社,2004:11.

责任编辑:万东升

On the Unequal Experiences of Disadvantaged Stratum —A second study on the inequality of SOE working stratum

XU Haoran

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

Abstract: Inequality is an issue of justice. The inequality violating the justice principle can cause social strain and conflict. Therefore, the social system needs justice principle to adjust and keep social cooperation stable and sustainable. State-owned-enterprise (SOE) working stratum has experienced two inequalities, i.e. economic or pay inequality and political inequality. The experiences of SOE workers shows the basic social system has distinguished the distribution of incoming and right between individuals, and basic social norm has not balanced the conflicts of each right and interest.

Key words: SOE workers; social justice; equality; distribution