

权利配置与不平等问题研究

——关于国企工人阶层的不平等问题研究之三

徐浩然

(中共中央党校 科社教研部,北京 100091)

摘要:在国有企业组织治理结构中,权利配置是制约国企工人生存发展的关键因素。如果企业管理者与普通工人之间的权利配置失衡,必然严重影响收入分配程序的公正。因此,让国企工人阶层享有基本的参与权利,能够增加企业组织治理结构中管理者与被管理者之间的对话机会,这是消除不平等分配中“有利者”与“不利者”之间心理隔阂的重要方式。

关键词:国企工人;社会正义;不平等问题;分配

中图分类号:C913.7

文献标志码:A

文章编号:1672-8580(2012)02-0018-05

在经济社会转型过程中,国企工人对弱势阶层位置上的不平等经历表现出极大的不满和抗拒。他们要求获得社会共同体内应有的尊重、基本权利和社会地位。但是,市场社会比较强调自由竞争,实质不平等难以避免。那么,怎样才能将不平等控制在适度范围内?这是促进社会正义的重要议题。对于处在弱势阶层位置上的国企工人,什么样的不平等经历对他们的生存与发展具有根本影响?在最不利条件下,经济不平等或政治不平等经历中的哪一要素更广泛地影响着国企工人阶层的生存发展?就此而论,笔者的落脚点是权利不平等。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、经济不平等中的权利因素

在国企工人的不平等经历中,经济不平等是他们感受最直接、最深切的。国企工人普遍认为,经济不平等在他们与优势社会阶层之间造成的差异是不公正

的。工人常常与农民比较,说明自己处于劣势地位。农民有土地作为生存的基本保障,可工人一旦失业就会面临极大的生活困境,因为国企工作已不再具有稳定的优势。问卷调查表明,L 厂和 G 厂累计有 63.1%的人认为,国企工作不再是“铁饭碗”。从市场环境看,工人劳动力收入比不上资本、技术或土地收入。工人认为,他们创造的产值是巨大的,但得到的回报却很少。笔者问女工薛某:“觉得社会对你们公平吗?”她回答到:“不公平,很不公平!你看饭店里的服务员很辛苦,一个月才 300、400 块钱,太少了。我们呢?也就那几个(她的月平均工资为 701-900 元)。所以有时候想,买断算了。可是又不甘心,人一走,医保、养老金都没了。我是 22 年的工龄,厂里一年算你七百,最后也才一万四千多块钱,太少了,你说能干什么?下半辈子没指望,划不来的。”^①

可见,国企工人阶层经历的经济不平等对他们的生存发展构成极大的压力。因此,他们普遍对生产、生活产生了悲观情绪,这主要表现在:(1)在心理层面,工人对干部产生各种抱怨,他们不再通过正常的渠道主

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:2012-3-21 网络出版地址:<http://www.cnki.net/kcms/detail/51.1676.C.20120321.1029.001.html>

动向上层管理者表达自己的想法,而是采取消极对抗的方式表达不满;(2)工人对自己所在国企的生存发展缺乏信心,形成了一种“破罐破摔”的愤懑感;(3)工人无论在日常生活,还是在车间生产中都持有一种“应付了事”的态度,把自己划为无人关注的弱势群体。

那么,经济不平等为什么会引发这些悲观情绪呢?只有保证程序公正,人们才会普遍感到整个社会的公正是可能的^[1]。如果把程序看作由一系列规则所织结的过程,权利就是其中的核心要件。在罗尔斯看来,平等的自由是正义的首要原则,他比较强调正义诸要素中权利的优先性^[2]。影响他人行为的能力需要依靠权利赋予的资格。在国有企业的组织治理结构中,如果工人拥有一些基本的权利,便能在一定程度上促进实现分配的正义。只有当工人分享参与企业治理的资格时,各分配主体才能被正当对待,程序正义才有可能实现。相应地,当程序公正得以实现,社会成员将对社会采取一种普遍的认同与信任,继而减少社会群体之间的隔阂与抵触,有助于社会的健康发展。在国企工人阶层的意识中,对经济不平等经历的评估已经延伸到权利问题上。他们认为:工人无权,而企业管理者有权;由于管理者没有很好地履行自己的经营权,这才没有改善工人的生活水平;可是,管理者的收入并没有因其失职而减少,这对普通工人很不公平。问卷调查:“国有企业搞不好,主要是因为管理者素质不高?”L厂有48.4%的工人选择“完全同意”,有25.8%的工人选择“比较同意”,若忽略程度差别不记,持“同意”观点者累计达74.2%。在效益很好的G厂,有28.3%的工人选择“完全同意”,有30.6%的工人选择“比较同意”,两项累计也有58.9%^[3]。

目前,中国已经建立起比较完善的社会主义市场经济体制,但是过去计划经济的两个基础仍在发挥作用,这对国企内部产生权利不平等有很大影响:(1)一些党政部门、垄断性国有机构过去行使集权式管理,现在仍享有插手日常经济活动的权力;(2)党政机关和垄断型事业机构的干部职工依然享有比较高的政治社会地位。随着国家财政干预的回缩,某些机构和干部不再仅听命于中央政府,可他们也不是真正受民众监督的公务人员,在执行公务时掌权者也会计算如何藉此使个人利益最大化,由此形成了一种转型期独特的制度性文化:“有权不用,过期作废”、“不捞白不捞,捞了也白捞”。国有企业也不例外,一些企业管理者利用职权

为己谋利,造成国有资产大量流失。

在法制社会,争取应得收入不可凭借蛮力,而必须依托合法的权利推进。社会是组织化的,社会阶层之间的关系需要公权力来进行调解,而执行财富分配的权力不会均匀地分配在每个社会阶层手中。一般说来,从事社会管理的部门或人员掌握着执行财富分配的权力。基于正义原则,这个不对等的权力分配,不能伤害权力不平等中的“最不利者”,否则就是有失公正的。通过实地考察发现,工人在企业有关收入分配的决策过程中基本没有参与的资格,工人没有权力抑制经济不平等的扩大,也没有足够的权利表达不满,所以只能拒绝不平等。因此,政治不平等较之经济不平等有着更广泛的影响。在国有企业组织治理结构中,与执行财富分配之权力密切相关的权利设置是制约国企工人生存发展的关键要素。只有促进企业管理者与普通工人之间的权利平衡,才能真正实现分配程序的公正,让国企工人阶层接受合理的不平等。

二、权利不平等与依附关系

从道德角度看,权利是一种抽象的价值;从法律角度看,权利是“采取行动或被以某种特殊的方式来加以对待的资格”。^[4]从笔者的调查看,国企工人遭遇的权利不平等有一些具体表现:首先,职工代表大会应更多地代表普通工人的利益,通过搭建交流平台使工人与企业管理者有对话的机会,然而实际的作用十分有限。例如,笔者曾问L厂工人张某对职工代表大会的看法,他回答说:“职代会就是对厂里的决议进行表决,可是用处不大啊?”^[5]其次,工会的维权能力也比较有限。曾任某分厂工会主席的何某告诉笔者:“我做了十几年的工会主席,很清楚……如果你凭良心做事,还能职工解决点问题,要么就什么都解决不了。”^[6]类似看法有一定的数据支持,对于“您认为您目前所在工会能维护自己权利吗”的回答,L厂有2.2%的工人选择“能”,10.2%的工人选择“基本能”,85%的工人不同程度地认为“不能”;而G厂有6.0%的工人选择“能”,36.2%的工人选择“基本能”。^[7]中国的工会不比西方有很强的独立性,在组织上它隶属于上级党委。一般工会人员认为,他们在劳资双方之间应该保持中立,应该以维护企业利益为主要职能。但在处理实际事务时,工会很难做到中立,且最终立场往往向资方倾斜,因为在有些时候工

人的利益与企业管理层的利益存在矛盾冲突。

企业给予工人的权利有限，而实现自己的利益期望又不能依靠强力，所以他们只能依附于一种“施恩—回报的关系网络”。某分厂一位竞聘成功的科室干部高某向笔者透漏了部分信息，他说：“说老实话，这个技术组长当与不当没有什么区别，还不如当个副组长好呢？为什么呢？这个工作不好干啊，因为竞聘之后主管技术的是（新任某）副厂长，他当然要照顾我们的副组长了，那毕竟是他的老部下（竞聘之前，在另外分厂与新任副厂长是直接的上下级关系），我怎么能管理好嘛？肯定不行，所以现在……副组长原来搞什么现在还搞什么，我就把我这一摊管好，别的就不操心了，也管不了。”^④普通工人阶层对领导者的直接依附，鲜明地体现在他们的竞聘演讲中。L厂的竞聘者在演讲时，开场白无一例外地会提到：“各位领导、各位评委、各位专家”，而且几乎所有工人都把竞聘是否成功寄托于领导的认可。当然，表面的尊敬并不意味着没有暗地的拆台，有工人就表现出对领导的不信任，见如下一段录音：

徐：那您觉得您的想法有什么好的渠道可以表达呢？

张：没有，没有什么很好的表达渠道。

徐：但是，你们工人还是要和上面沟通啊？

张：跟哪个沟通？你找我们分厂领导沟通，他又没那么大权力管什么，跟你哇……哇……做一些思想工作，完了，就这样了。你找厂长、党委书记？他们说那是国家的事情，更不会管什么了。你跟哪个沟通去？你跟工会主席沟通？他根本就没有时间跟你沟通。

徐：那厂里面也有一些利益分配啊？怎么处理的呢？

张：利益分配，那就是领导说了算^⑤。

工人的期望完全依附于管理者的权威推进，而不是其能够享有的平等权利。所以在车间生产之政治过程中，普通工人对企业管理者形成了很大的敬畏感。不过当一些工人退休后，他们很容易离开曾经建立起来的“依附关系网络”，所以也就敢于表达自己的利益诉求。但未退休的工人却由于没有足够的权利，而选择依靠企业管理者手中的“半个权力”来满足自己的利益。当国企工人的利益诉求无法通过畅通的表达渠道向上反映时，只能抗拒不平等。所以在工人的内心世界里，他们开始怀念拥有较高社会地位的“毛泽东时代”。那时，国企工人曾经充分享有一种以政治为基准的权利（作为社会主义领导阶级）。关于这种怀念“毛泽东时

代”的心理，沈阳的一位工人作了如下表达：“我非常怀念毛主席……在那个时候，我们不在乎报酬。我们只有信念：越是困难越要上。那个时候干部走下车间和工人在一起，他们真的关心工人……我不是说计划经济好，我是说在毛主席时代‘为人民服务’是真的。”^⑥

从实地调查看，当工人把不利于他们的收入不平等分配和企业组织治理结构中不利于他们的权利不平等分配相联系时，就对建立公正的不平等失去信心，而开始怀疑甚至否定市场经济制度。这说明程序正义具有重要意义。在计划经济时期，国企工人在政治层面上是真正的无产阶级代表，他们在建国后几次重大的政治运动中都发挥过很大的作用，所以才形成了比较浓厚的社会主义主人翁感。尽管社会制度的安排打下了深深的阶级斗争烙印，但国企工人拥有平等且实在的政治参与权利。故而，即使物质财富并不及时下优越，工人还是比较普遍地对企业组织治理结构持认同态度。

三、企业组织治理结构中的权利配置

改革开放以后，中国社会发生了全方位分化，使中国从整体一致的社会演变为多元社会。与此同时，在政治领域也开始了从集权向分权的过渡，决策权从过去只集中在少数人手中，变为基层部门也广泛享有决定自身事务的权力。关键是，这两种变化同时发生，分权和分化交织在一起，结果产生了对社会的双重切割作用，整个社会被切割为无数的片断甚至是原子，也可称之为社会碎片化。其中，在政治权利重新整合的过程中，管理者与被管理者之间的不平等尚未得到公正制度的有效调节。比较显见的是，尽管目前中国公民的生活水平较之计划经济时期已经有很大提高，但在追逐自己利益的能力方面确实没有多少改进。这主要表现在，弱势群体在国家的政治构架中缺少利益代表。根据1999年2月17日国务院新闻办公室发布的《中国人权发展50年白皮书》，1998年初选出的第九届全国人大代表共2979名，其中，工人农民占18.9%，知识分子占21.08%，干部占33.17%，民主党派和无党派爱国人士占15.44%，解放军占9%，香港特别行政区代表占1.17%，归国华侨占1.24%。可见，弱势群体占据的众多人口与在国家最高权力机关中代表的比重是很不相称的。而更重要的是，中国的弱势群体缺少国际上通行的弱势群体表达自己利益的制度化方式，如游行、请愿、罢工等^⑦。

目前,在企业组织治理结构中还缺乏一种不平等各方达致利益均衡的调节机制,劳资双方追求自己利益的能力是极其不平等的。为了使劳动者利益获得保护,自20世纪90年代中期开始中国推行了“集体协商制度”。这一制度对企业内部和行业内部的集体协商行为做出了一些具体规定,并且特别突出工会组织的作用。然而,国企似乎还没有建立起相应的制度安排。从被调查者对工会维权能力的态度中即可反映出来,大多数工人都认为他们没有切实依托的集体或组织方式争取自己的合理利益。另外,由前面的论述已知,目前国企工人在社会地位和收入水平以及享有的权利资源方面均已落后于其他社会阶层,而且在无“铁饭碗”作为基本生活保障的同时还要面临随时失业的冲击。面对如此潜在的生存危机,一些国企工人当然会怀念不但社会地位很高而且还老有所养的“毛泽东时代”了。

在一个运用行政手段进行资源配置的控制经济模式下,国企工人同生产资料的结合是在没有竞争条件下的“人造方式”中实现的。从相关宪法条款看,对国家或集体代表人民所占有的各种生产资料,每个人都享有同一所有权。但事实上,社会个体并不能享有对公有资产的行使权,因为这些资产属于国家或集体的全体人员所有。受控制经济模式影响,中央权威对国有企业工人进行了从职业选择到社会保障的一系列安排。此外,在意识形态影响下,国企工人的社会地位完全按国家意志设计,并大致在一种政治庇护的状态中寻求发展。在一个权力过分集中的社会,工人无论想得到什么,都必须直接或间接地依赖于官僚体制的同意。所以在追求自身利益方面,他们缺乏独立性与创造性,更没有自由竞争的意识,相反他们凡事都得紧随重权在握的上级领导加以解决。

20世纪90年代以来,由于国有企业快速转型,在内部关系方面企业组织治理结构出现分化,一线工人阶层与管理者之间在与收入及权利相关的价值属性分配上的不平等逐渐两极化。因此,工人通过依附于企业管理层推进自己利益所产生的实际效果大不如计划经济时代。在工人还没有有效的法定权利做后盾的情况下,他们一方面只能继续依附企业管理层,另一方面则在期望不能得到及时满足后消极怠工,埋怨并责难企业管理层的无能与腐败。当代中国国企工人还没有普遍形成一种社会基本制度如若满足正义原则下的正义

感,相反,滋生于这一阶层内部的是对优势阶层愈来愈强烈的妒忌心。

那么,企业组织治理结构中的权利应该如何被合理地安排呢?罗尔斯认为:“基本上是从关于人的政治观念来看而为人所需要和要求的東西,而从关于人的政治观念来看,人作为公民是完全的社会合作成员,而不是同任何规范关系都毫无关系的纯粹人类”。^[7]人具有“作为社会合作成员”的公民身份,享有一定的权利就体现着这种公民身份。有时对一种身份的认同甚至重于对基本需要的满足。如许多工人追忆“毛泽东时代”所表明的,尽管社会基本制度的安排基于一种“扭曲的意识形态”(以阶级斗争为纲),但是,国企工人作为无产阶级的核心力量在政治上曾经发挥过重要的影响力,所以他们还比较认同企业组织治理结构。这表明:人们对分配实践的反应受到用来达到结果的程序的制约要比结果本身更为强烈;即使最终结果对一个人相当有害,只要这一结果是以与他的公平标准相协调的方式达到的,他也会把它作为正当的结果加以接受。通俗地讲,相对于分配结果的正义而言,分配程序的正义具有根本的优先性。

从实地考察的情况看,在国企工人的阶层位置上,只有当他们主要地获得一定限度内的参与权利时,才更有可能通过适当的分配程序来促成分配结果的正义。根据麦克格雷格的定义,这种工业领域的参与主要是指:“在合适的条件下创造出人们影响与他们有关的决策的机会。影响的程度从几乎没有到大量参与,(参与)是一种特殊的委托活动,其中,下级在有关他自己的事务方面具有更大的控制力、享有更多的选择自由。‘参与’一词通常指在上级所负责的事务中下级有着较高的影响力。”^[8]给予职工参与权利将会使企业组织治理结构中的管理层(上级)与被管理层(下级)获得平等对话的机会,若从正义理论的关注点来看,同时也是消除不平等分配中的“有利者”与“不利者”之间产生心理隔阂的重要途径。因为借助一项参与权利,“不利者”在与自己相关的事务方面就获得了控制能力,这样他可以通过制度化的方式去推进自己合理的期望,而不必依赖“关系网络”。冯同庆在调查中发现:在处理与员工关系和发展企业中建立职工参与的自主规范,这有助于“把自我的、私有的特殊利益转化为超功利的、集体的、公共的、合法的利益”。^[9]国有企业在国民经济发展

中具有重要的战略意义,肩负很大的社会责任。国企必须通过扩大普通工人的民主参与,有效监督国企管理者履行职责和充分体现公共意志。

注释:

- ① 访谈录音 15,2006 年 3 月。
- ② 访谈录音 19,2006 年 3 月。
- ③ 访谈录音 20,2006 年 3 月。
- ④ 访谈录音 18,2006 年 3 月。
- ⑤ 访谈录音 16,2006 年 3 月。

参考文献:

- [1] 吴忠民.社会公正论[M].济南:山东人民出版社,2004:227
- [2] 约翰·罗尔斯.作为公平的正义——正义新论[M].上海:三

联书店,2002:70.

- [3] 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].武汉理工大学硕士学位论文,2007.
- [4] [英]安德鲁·海伍德.政治学核心概念[M].吴勇,译.天津:天津人民出版社,2008:183.
- [5] 李友梅.当代中国社会分层:理论与实证[M].北京:社会科学文献出版社,2006:78.
- [6] 孙立平.权利失衡、两极社会与合作主义宪政体制[J].战略与管理,2004,(1):2.
- [7] 约翰·罗尔斯.作为公平的正义[M].上海:三联书店,2003:58.
- [8] [美]卡罗尔·佩特曼.参与和民主理论[M].上海:上海世纪出版集团,2006:64.
- [9] 冯同庆.中国经验:转型社会的企业治理与职工民主参与[M].北京:社会科学文献出版社,2005:297.

责任编辑:陈于后

A Study on Right Configuration and Inequality —A third study on the inequality to SOE worker stratum

XU Haoran

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

Abstract: In the management structure of state-owned enterprise (SOE) organization, right configuration is a key restrictive factor in the survival and development of SOE workers. If the right configuration between enterprise managers and ordinary workers is imbalance, it will seriously affect the fair income distribution program. Therefore, giving SOE workers basic right of participation can increase the dialogue opportunity between managers of enterprise organization and the managed, which is an important way to eliminate the psychological estrangement between the “beneficiary” and “non-beneficiary” in unequal distribution.

Key words: SOE workers; social justice; inequality problem; distribution