

“单位人”集体行动的实践逻辑

——基于东北老工业基地H厂的个案考察*

田毅鹏 陶宇

[摘要] 近年来学界关于国企工人集体行动的研究往往运用源于西方社会一般性的集体行动理论展开解释,忽略了单位制背景下“单位人”特殊的角色扮演及其在集体行动中的作用。通过对东北老工业基地H厂的个案考察发现,“国企工人”有着区别于一般“社会人”的“单位人”身份,其行动在本质上属于一种“单位化”的行动。对特定社会结构空间的考虑可以弥合集体行动研究中结构主义与建构主义不同取向的差异,故一方面,“典型单位制”共同体式的传统与其分化中的变异构成了这些行动的历史背景与空间条件;另一方面,国企工人在多次的集体行动中也形成了应对国家与市场的行动秩序,不断瓦解着曾经引领共同体辉煌的集体意识,并预示着“典型单位制”走向终结的命运。

[关键词] 单位人 集体行动 典型单位制 共同体

[中图分类号] C912.2 [文献标识码] A [文章编号] 1000-7326 (2011) 02-0033-07

改革开放以来,中国在创造了令世人瞩目的经济奇迹的同时,也经历了剧烈的经济社会变迁,原有的平均主义社会宣告终结,社会开始走向严重分化。在此背景下,每个国企工人及其家庭的命运都不可避免地深深卷入其中。伴随着破产重组、分立改制等政策的实行,下岗、失业、买断工龄等词汇成为国企工人群体中最日常的表达,发生了维护其自身利益的集体行动。工人的集体行动关乎民生,影响社会稳定。那么,这些国企工人的集体行动有着怎样的特质与属性,其行动背后的深层机制是什么?又会形成哪些社会影响?学界迄今的相关研究往往运用源于西方社会一般性的集体行动理论展开解释,而忽略了单位制度背景下“单位人”特殊的角色扮演及其在集体行动中的作用,故本文拟将国企工人的集体行动置于单位制度变迁的背景下,从破解“单位人”概念的特殊蕴涵开始,以东北老工业基地H厂一次集体行动为个案,试图对典型单位制背景下单位人集体行动的实践逻辑作出新的解析。

一、“典型单位制”:工人集体行动的社会背景

(一) 国企工人集体行动:学界的讨论与反思

关于集体行动的分析解释,西方的研究多将其融合于更为广义的社会运动中,呈现出建构主义与结构主义两种研究取向:前者关注个人心理及其特质因素的作用,如斯托夫等人的相对剥夺理论与奥尔森

* 本文系教育部人文社会科学研究项目“典型单位制及其存在形态”(07JA840005)、国家社会科学基金项目“单位制度变迁中的社区建设研究”(08BSH019)的阶段性研究成果。

作者简介 田毅鹏,吉林大学社会学系教授、博士生导师;陶宇,吉林大学社会学系博士生(吉林 长春,130012)。

对集体行动逻辑的分析；后者强调结构（制度）因素的制约，如政治动员与政治过程理论。这种模型化的理论建构的确带来了清晰化的解释框架，但试图以此来理解类型各异的集体行动无疑是冒险的。

国内学界对于频繁发生的非正式渠道利益诉求，亦尚未形成统一的术语。集体行动、集体上访、维权行动、集体抗争、社会冲突、社会运动、社会革命、群体性事件等均为不同情境中的表达。赵鼎新从组织化程度、制度化程度、政治行为所追求的社会变革程度三个方面，将集体行动定义为“区别于社会运动与革命的，即许多个体参加的、具有很大自发性的制度外政治行为”。^[1]在对维权行动、社会抗争、社会冲突等术语的辨析中，刘燕舞以集体行动作为界定此类行动的概念，并以组织化、政治信仰、理性这三个维度对国内各种集体行动作出类型划分。^[2]在认同上述观点的基础上，笔者将本文研究对象进一步限定为国企工人因改制以来生存状况的变化所引致的集体行动，除强调集群性、自发性、非制度性之外，更突出此类行动在具体社会时空情境中的特性。

对于国企工人集体行动的具体研究，西方学界的两种解释框架均得到本土化推进。学者侧重在具体的社会情境框架下讨论国企工人在集体行动中的主体性与二者的关系，以弥合建构主义与结构主义视角之间的张力。这些探讨集中在动力机制、行动策略、行动影响以及对集体行动本身的概括等方面。如曾鹏等将引致国企工人集体行动的社会情境归纳为“转型时期导致社会不公正的结构再造，日益明显的相对剥夺感与阶层意识，民众利益表达途径的梗阻”。^[3]唐军将此类行动概括为“一种以生存伦理至上和分配公正优先为思想依据的，即我们概括为生存型理性行动的抗争逻辑”，并以“传统体制下企业的管理组织形式和公有制观念的策略”为手段。^[4]佟新以个案为依据揭示了社会主义的文化传统在工人集体行动中“以充斥着旧意义的话语中创造了新的意义和内涵”。^[5]同时，应星提出“气”、^[6]刘能强调“怨恨”、^[7]郭景萍关注“情感”，^[8]这些对主体情感建构性的考虑也提供了有益视角。但值得注意的是，上述研究成果基本上都是在以国企工人为个体研究单位而展开的，没有注意单位制度背景下国企工人作为“单位人”的存在，这实际上在很大程度上遮蔽了集体行动的真正主角“单位人”的特殊性。

对于学界一直存在的“集体无行动”、“无集体行动”与“有集体行动”争论，如果将其放置于长时段的历史分析视角中，可看到其呈现出的清晰脉络，即随着市场的延伸与国企改制的推进，国企工人的回应心态上从消极到积极，在形式上从隐秘到公开，在组织化程度上也从个人上升到集体。

（二）“典型单位制”：一个具体的社会框架

区别于其他不同类型的集体行动，在国企工人集体行动的背后，单位作为工人生产与生活交叠的空间，不仅是行动的场所，也是行动产生本身的机制。在单位这一具体场域，“国企工人”有着区别于一般“社会人”的“单位人”身份，其行动的发生发展具有一定的空间封闭性，因此从本质上属于一种“单位化”的行动。基于此，我们不能简单地将国企工人的集体行动等同于一般意义上的集体行动，而更应关注其内在的“单位属性”。因此，衍生这些行动的时空因素——“单位”及“单位人”的特殊身份应成为分析的基本框架。在东北老工业基地，该框架即“典型单位制”的存在与变迁所带来的影响。

在迄今的研究中，学术界多是将“单位制度”作为一种全国性的、普遍的制度和体制纳入研究视野，虽然有些学者已经注意到单位制度不同类型的存在，开始探讨单位级别和单位类型对单位制度的影响，但却未将“单位制度”置于不同空间和地域文化背景下，探讨其具体的、多元意义的变异，从而限制了我们对单位现象的深入理解。为此，笔者曾提出“典型单位制”这一概念，尝试对单位制研究带来富于地方景观特色的解读。

首先，所谓“典型单位制”实际上是在相对比较中提出的一种带有本土性的研究概念。因为在从时间上透视东北老工业基地发生、发展与转型的过程中发现：从时间上看，作为最早取得解放战争胜利和进入计划体制的地区，东北地域是最早学习苏联经验进入单位体制的地区，以国营企业为核心组织机构便构成了“典型单位制”第一种存在“形态”；就其规模而言，在“一五”计划期间，东北凭借苏联援助的56项重大建设项目，建成了中国具有典型意义的工业基地，使单位制初步形成，并进一步强化了

东北地域“典型单位制”的一些特性；在中国退出计划体制的过程中，由于东北地区中央直属的、超大型企业高度密集，加之地缘因素的制约，使得“典型单位制”特色再度凸显，对其经济社会发展产生了极其深刻的影响。20世纪八九十年代开始，伴随着改革开放的进程，中国社会步入了复杂多变的“转型期”，与沿海开放城市相比，东北地区迈向市场化的步履相对滞后，“典型单位制”的内在结构比较单一，缺乏来自非单位体制的挑战，具有封闭自足的特色。相比之下，单位制的现实影响仍然很大，不仅传统单位制度的堡垒非常坚固，而且一些非单位制的企业也往往向单位制模仿、靠拢。因而，作为与计划经济体制相配套的一种社会政治组织体制的存在，单位文化对于东北老工业基地仍然发挥重要的功能，遂导致东北的“典型单位制”走向消解的过程也异常缓慢，其“典型单位制”特色更加突出。

其次，在典型单位制背景下生长起来的“单位人”，具有一些特殊的社会性格。一是封闭性。由于这些“超大型工业社区”多是建国后在城市远郊或城乡结合部新建的，这种新建性决定了它几乎没有历史和传统的社会关系可以继承，其社区文化完全是由“单位人”自己建立起来的，这里的每一个家庭和个人都从属于单位。二是与一般的个体产业工人不同，“单位人”是一个复数概念。在企业建立之初，只有家庭里的户主（通常是丈夫）属于单位人。后来，随着“家属革命化”的进程，来自农村的妻子也被纳入企业所属的集体所有制单位中工作，开始进入单位系列。在没有恢复高考制度之前，绝大多数的企业子女在高中毕业后，也多以进入其父母所在的企业工作为理想的就业途径。可见，在东北老工业基地的某些发展时期，甚至连中学生也被潜在地纳入了“单位体系”，成为“单位人”的预备，故“单位人”是一个包括了工人及其妻子、子女在内的复数概念。单位人的这一特性势必使单位人的行动带有自己的特点。三是依赖性。与规模相对较小、居住相对混杂的工业社区相比，东北老工业基地范围内的工业社区普遍具有占地面积广，社会互动规模大的特点，在相对集中的空间内形成了一整套的社会服务体系，使得这里的居住者更容易体验到“单位办社会”的氛围。浓郁的单位氛围使得这一空间具有明显的封闭性，体制性的限制使得其员工无法走出单位的辖区，缺乏社会流动。同时，单位的封闭性自然带来“排他性”。

因此，我们在“典型单位制”框架之下展开国企工人集体行动研究时，应充分考虑到所处环境空间分布上的集中性和封闭性，考虑到“单位人”种种特性的现实影响，进而挖掘其行动的内在逻辑。

二、一种典型样态：H厂个案介绍与集体行动回顾

本文个案的选取主要基于H厂集体行动的个案，试图在此研究的基础之上，对“典型单位制”背景下“单位人”集体行动的特性展开深入的研究和探讨。

（一）H厂共同体：“典型单位制”的存在形态

H厂是国家“一五”期间建设的国营大厂，曾长期为国家经济建设作出重要贡献。与光荣的历史记忆相比，H厂自改革以来一度陷入困境，经过2006年的破产重组、分立改制，其命运仍无本质性改观，包括在岗和退休工人在内的“单位人”每况愈下。H厂经历了国有企业建设与改革洗礼的整个过程，在长期的“典型单位制”影响下，具备国有企业共有的传统，也存在着与同等企业相似的问题，有较强的代表性。在近60年的发展历程中，H厂形成了浓厚“典型单位制”共同体：从地理空间角度看，H厂仅用一年时间，在远离城市中心的N区建成，其相对集中的工业空间呈现出明显的“单位社区化”特点。从社会空间角度看，H厂内近4万名职工与家属在相对封闭的社会空间内展开长期的生产与生活，形成了浓郁的单位氛围和国营惯习。从社会控制体系建构的角度看，H厂从职工与家属的住房、医疗、教育等方面承担着“单位办社会”的诸项职能，进而扮演“以厂设区”的行政性角色，俨然是一个功能健全的生活共同体。

（二）变迁中的选择：H厂集体行动的过程演绎

进入20世纪90年代以来，由于H厂经济效益下滑，工人生活陷入困境，曾有过工人静坐、上访等集体行动，其中，以企业改制前的职工集体行动影响最为深远。由于长期以来的亏损，H厂破产重组计

划已逐步开始启动。2006年3月29日，厂大门前广场聚集了五六百名退休职工与家属，他们要求补发拖欠10年的基本生活补助与行业津贴提高退休金以应对不断上涨的物价（H厂职工的工资已经10年分文未涨）。退休工人们知道，这些问题必须在改制之前完成，因为他们即将成为彻底脱离单位的“社会人”。对此，单位领导班子并未给出正面回应，只是静观态势。单位领导的冷淡态度激化了退休工人们的情绪，参与人数很快增多至千人。集体行动的持续干扰了单位的生产秩序，也引起了厂方的重视。单位领导开始干预，并补发了拖欠退休职工的生活补助与行业津贴。随后，退休工人们继续要求厂方涨工资。对此，工厂的态度也开始由软到硬：“禁止到广场聚集静坐”的通告在工人间激起了强烈反应。退休工人们冲破工厂“人堤”，围堵厂门，将行动推向高潮。6月24日，省市领导前来视察工作的消息不胫而走，上千的退休职工涌向N北铁路，厂领导终于承诺与退休职工对话以正面解决问题。6月26日，H厂总经理与职工对话后作出一定承诺。次日，集体行动终止。行动之后，H厂分立改制进行完毕，退休职工的人事关系与退休金发放问题也统一划归地方。至2006年底，历史拖欠的工资全部分发到退休工人手中。2007年初，H厂总经理提前卸任，单位领导班子大换届。2008年新年，退休工人拿到了国家统一提高的城镇离退休职工工资，但在H厂此类行动每年仍在发生。

三、单位性：“典型单位制”背景下的工人集体行动

基于对H厂工人集体行动的考察，同时结合相似的个案可以发现，“典型单位制”背景下的国企工人行动不同于一般意义的集体行动，而具有自身鲜明的“单位特质”，即行动主体的单位人属性、空间的封闭性以及秩序的权力—利益指向。而这些行动及特质既扎根于“典型单位制”的历史传承，也深受其现实变迁的影响。

（一）参与主体：作为“单位人”的退休工人

在H厂的行动主体上，占据最大比例并发挥主要作用的是退休老工人，这些退休工人作为行动主体赋予了这场集体行动以特殊意义：一是作为一个相对封闭的带有宗法家族特色的单位空间，退休工人虽然在权力上居于弱势，但在伦理序位上却占据着明显的“上位优势”，在单位制度体系内，退休工人群体不单单是步入老龄阶段的老年人，更是企业的建功立业者、改革代价的承受者，拥有表达诉说的话语权。二是虽然退休工人经历了典型单位制从摇篮到坟墓的全盛时代，其生活具有超强的稳定性，但我们却不能过分夸大计划时代所谓的“单位福利”，因为在物质匮乏的低工资时代，工人获得的单位福利实际上是以低工资为前提条件的。而到市场经济时代，在企业改制所带来的一系列变迁中，从无上光荣的集体记忆到身处下层的真实体验，工人们体验到一种强烈的相对剥夺感，不免陷入集体怀旧与不满，并以集体行动的形式爆发。笔者在对退休工人的访谈中听到这样一些呼声：“以前都说工人阶级是主人翁、是老大哥，现在不行了。好歹农民还有块地，我们是啥也没有了。眼瞅改制，欠我们这些老工人的钱，也该到位了。”（退休工人HM访谈）“不管什么时代，不管谁来做官都得给老百姓吃饭的钱。何况我们都为单位、为国家兢兢业业干了几十年！到老了没有我们活命钱，这是什么道理！”（退休工人LYG访谈）三是由于退休工人在组织上的不完全在场，回避了单位的管理控制，使其行动具有更大的独立性与自主性。四是作为单位人的特殊身份，退休工人不是“单数”，而是一个“复数”概念。在封闭的“典型单位制”社区内，通过“接班”等制度形成厂内职工的代际流动使得一些单位人的全家几代都处于同一单位中，故单位的变迁所带来的反应是复线传递与交叉影响的，单位的命运内化并作用于单位的每个家庭。因此，几乎每位退休工人的背后都是一个家庭，退休工人的出场与呼声不仅仅代表个人，更代表着整个家庭。尤其在“典型单位制”的国有企业，这种“一荣俱荣、一损俱损”的利益共同体现象很常见。如许多退休工人与家属反映到，“现在可不比以往，以前我老头子三十块钱一个月，能养活一大家子。现在啥都涨价，儿子下岗了，全家都靠着几百块钱过日子，紧紧巴巴的，还得供孙子上学。”（退休工人家属CDP访谈）故在这一意义上，参与集体行动的“单位人”实际上是一个“复数”概念，而不是仅仅代表其个体。同时，共同的单位制社区生活、相似的生活轨迹与高度的群体同质性使得这些

退休工人很容易形成共同的行动目标，也更易于以集体行动的方式争取自身权益。

（二）单位性的突显：集体行动局限于单位内部

以退休工人为主体的“单位人”集体行动的诉求对象主要是所在单位的领导班子，而很少上升到政府层次。在此前的研究中笔者发现，就“典型单位制”的历史形成而言，在东北老工业基地建设过程中，其单位地址的选定往往是根据工业发展的需要，选定在市区边缘或远离市区，实际上已在地方政府控制之外。从时间上看，往往是先有企业，后有政府，企业和地方政府二者之间不是垂直的领导关系，而是相互协调的平行关系。从其领导隶属关系上看，这些大型的国营企业一般都是直属于国家的某些部委，行政级别较高，远非区街级别所能比拟。正是在上述意义上，笔者曾提出“弱政府假设”，强调这些大型企业因其具有“政治—经济—社会”高度的合一性和总体性，从而使其居于权力中心地位，企业职工的利益往往与所在企业相关，问题也常常在企业内部才能获得解决。

从“典型单位制”的现实变迁来看，在国家逐步放权的经济改革中，企业经营管理者拥有了更多的自主权，因此，针对企业领导的利益诉求也有更多解决的可能性。相应地，工人们集体行动的空间范围主要集中在单位之内，如厂大门、广场、工人文化宫等单位标志性场所。虽然于建嵘以“辽宁省辽阳市宏伟区 69 家集体和国有企业职工联名上访”为例，指出国企工人的维权抗争开始突破了单位、走向行业或地区性的联合，但这仍是少数。^[9]

（三）行动秩序：“权力—利益”指向

从前述 H 厂的集体行动过程中笔者发现，国企工人寻求利益的行动与企业领导权力平息的博弈中呈现出清晰的权力—利益秩序。在行动缘起上，由于“典型单位制”社区的封闭性以及传统产业单一性的影响，国企工人缺乏对市场的判断与适应，唯一可以依靠的就是单位，而一旦这个依靠坍塌，其最底线生存便受到严重威胁，昔日工人阶级的光荣记忆与集体意识也便丧失了现实基础。也就是说，国企工人所谓的维权从本质上更接近于维存，是放下了尊严的无奈之举。工人们在访谈中这样说到：“我们反正啥也不怕，这把年纪的人了！我们早就做好了准备，要打长期战、持久战！”（退休工人 QZY 访谈）“我们有的是时间，也天不怕地不怕！他们不是怕给单位抹黑么，不是怕自己丢人么！我们就抓住他们这一点来闹！”（退休工人 JSQ 访谈）与之相应的单位领导对于集体行动的处理，一般是“能捂则捂、能拖则拖”，“大事化小、小事化了”，尽量不影响单位的外在形象与政绩，其根本的指向在于以最小成本平息集体行动。而这种做法却使一些原本简单的问题在历史欠账、制度变迁与现实矛盾的交织中复杂化。当事态发展到不容忽视的程度时，他们才动用单位资源来消解集体行动。当相似的事情发生时，应对方式往往也大同小异。在一个拥有着辉煌历史记忆的国营大厂，当厂领导班子不得不动用警力来应对老职工的集体行动时，这本身就意味着这一工厂传统的集体意识与共同体的崩溃。

四、单位共同体的“变迁之痛”与可建构的未来

众所周知，所谓单位制“实际上是在主流意识形态基础上建立的以形成整个社会‘一致性’为目的的制度安排。单位制度既是一种特殊的制度组织形式，同时其中又蕴涵着一种强调‘整合’与‘一致性’的意识形态”。^[10] 20 世纪 90 年代以来，以单位制度发生剧烈变迁为背景，社会呈现出多元化发展态势，单位组织开始走向消解。H 厂以退休工人为代表的工人集体行动即是在这种“典型单位制”发生剧烈变迁的背景下发生并展开的。

（一）变迁之痛：集体行动衍生的深层机制

1. 延续的传统：单位共同体情结。对于“典型单位制”背景下的东北老工业基地国有企业而言，“单位组织”已远超出一般社会组织的意义，它不仅仅是一种统治形式，一种社会动员的制度典范，一种深受制度环境影响、“嵌入”在特定制度结构之中的特殊的组织形态，而且也是东北老工业基地独特的一种社会结构。作为建国以来形成的社会主义“新传统”，单位制不可能挥之即去，而在社会生活中仍顽强地表现出其特有的生命力。单位组织中的一些基本特征仍然左右着这些组织的行为及其行为取

向；单位仍然在今天的中国社会中作为一种社会的基本结构、作为一种统治的形式以及作为在一种制度顽强地表明自己的存在。^{[11] (P180)}

“典型单位制”背景下东北老工业基地的经济结构较为单一、缺乏市场因素的冲击，遂使工作其中的单位人被深深地固化，对于变迁的适应较为缓慢。在社会文化层面，“典型单位制”背景下的单位人形成了较强的“路径依赖”。单位人生于斯、长于斯，对于整个社会的变动不够敏感，产生出一种类似于物理学中的“惯性”，对人们的社会选择产生了较为明显的影响。^{[12] (P1-2)} 具体而言，“典型单位制”对工厂的资源调控与组织安排仍存在明显的制约；单位人在生活方式与文化心理等微观领域对单位制生活保持着较高的认同，这种认同在长期的沉淀中亦内化为工人的行为模式与认知模式。前者表现为与国企生涯相伴随的工作与生活方式，后者则凝结为浓厚的单位情结，尤其是“典型单位制”这种从生产到生活、从摇篮到坟墓、从个体到家庭的共同体情结。

2. 变迁之痛：共同体的裂变。虽然单位人的集体行动基本上是在单位空间内展开的，但在“典型单位制”艰难的变迁进程中，表现出从共同体到原子化等诸多复杂的变异。首先，单位在国企改革进程中不断地将其过去承担的职能分化出去，既有的福利体系不断瓦解。子女接班、家属照顾等政策成为一种历史，职工福利从全面到近乎为零，从而导致单位共同体昔日的物质“粘合剂”基本失灵。其次，单位内部的分配也走向严重分化，导致企业内部干部与职工贫富差距逐渐加深。最后，单位文化从过去的被高度重视到逐步弱化。这最终导致了单位共同体的分裂，即单位性质从社会生活共同体转向单一的经济利益组织；工人的阶层意识由领导阶级到弱势群体；职工身份从主人翁到企业雇工。相应地，工人们曾经光荣的集体意识也快速消解，其行动选择的标准从价值逐渐演变为利益取向，与企业的互动也从积极建设到无声抗议再到集体不满。

如果说“典型单位制”建立形成过程是一个以生产为核心向社会、文化等方面不断辐射、发散的过程，相应地，其变异的过程就是向生产不断的收缩、剥离的过程，也即由生活共同体向经济组织的演变。对于单位而言，这是一个甩掉包袱，轻松上阵的新开始；对于工人及其家庭而言，却意味着不得不去适应告别单位城堡的艰难体验。他们不愿意丧失“单位”对自身与整个家庭的保护，更不愿意在社会改革中因利益失衡而使自身的阶层认同与声望不断下滑至社会的下层。在这种特殊的体验中，如果没有相应的配套机制作为补偿，集体行动的发生就成为可能。故此，国企工人将对“典型单位制”共同体的依赖转变为可以在集体行动中获得合法性的传统，面对这种共同体的变迁与分化，开始了从消极的抵抗到积极的行动。这些行动或者在权力的管制下消解，或者在对利益的满足中退出，但共性是，那些曾经引领着工人阶级的集体意识在一次次行动中不断瓦解，单位共同体也在这个过程中逐渐走向裂变。这些行动虽包含着对于过去的集体怀旧，但工人们清楚“一切都无法回去”，他们不是在重建可逆的过去，而是在现实情境下尽可能地保障自身与家庭的利益。从这一角度延伸，这些行动也是对单位制终结后新的社会共同体的寻求。

(二) 可建构的未来：新的共同体与可能性

对“典型单位制”背景下工人集体行动的探讨引发这样一个命题，当既有的单位共同体逐渐消解，将如何创造一种新的共同生活以最大程度满足工人利益，表达需求，化解矛盾。在剧烈变动的社会转型期，实现滕尼斯意义上的“建立于初级群体之上的共同体”追求已不大可能，但我们应重估单位制的价值，尝试对介于单位与个人之间的、与工人生活紧密相关的组织实体的重构来弥合二者间的紧张关系。

1. 工会的变革。虽然单位工会常常处于失语状态，但仍然存在复兴的可能性。通过访谈可知，许多退休工人在生活遇到困难以及劳资方面出现问题时，首先想到的还是工会。“我们遇到事情肯定是先去找工会说，工会那是我们工人自己的组织啊，工会不代表我们说话，那谁还能管我们这些老工人呢？”（退休工人 LK 访谈）这说明，工会组织作为工人阶级利益的代表，依然深入人心。在现实中工会虽然受制于单位的管理，但也具有一定的自主空间。作为一种跨单位组织，各个工会直接受到全国总工会的

垂直领导与统一管理，与单位之间存在权力介入空间。更重要的是，工会自身的性质决定了其必须担当工人阶级利益的代表。故市场化改革中的工会当努力达成“既是保障工人权益的重要条件，又是缓和管理者与工人冲突的重要渠道。最终，它将有助于伸张社会正义，促进社会公平和经济发展”。^{[13] (P164)}

2. 中层干部与基层干部职业群体的重建。单位制度的变迁必然需要一个根本性的“集体认同”的转换过程。在典型单位制的框架下，中层干部与基层干部在动员群众，沟联企业与工人之关系方面扮演着不可替代的角色，但伴随着单位制走向消解，情况开始发生变化。在访谈中笔者发现，很多中层与基层干部，处于总经理与工人之间的位置，其所面临的矛盾与尴尬是难以处理的。“其实我们做工作时也有些违心。一方面，单位需要生产来维持发展，需要稳定和谐的环境。另一方面，如果单位忽视了工人的利益，这种希望也是难以实现的。改革这么些年，我们周围的环境、国家的形势也发生了巨大的变化，而我们工人的工资却分文未涨，这确实与市场、社会的变化无法适应。尤其是对于作了历史贡献的老工人来讲，是很不公平的。所以我们中层干部的工作周旋于单位和职工之间，特别难做。”（工会干部RM访谈）因此，在单位制变迁中，如何继承国有企业传统的“群众路线”传统，重建中层、基层干部与工人之间的血肉关联，使之成为连接国家、企业与个人之间的重要载体便具有空前重要的意义。

3. 全面理解工业社区生活的丰富性。在单位制日益式微和市场主义极盛一时的当下，人们更希望将企业理解为“皆为利来”的纯功利空间，但我们应该清楚“经济关系既不是个人与企业关系的全部，甚至也不是个人与企业关系的最重要部分”。^{[14] (P197)} 故我们在反思单位制包办社会弊端的同时，不能简单地放弃企业基本的社区责任，而应使企业关心群众生活，主动承载起焕发社会生活主体性的责任。

需深思的是，通过将东北地区国企工人集体行动放置于“典型单位制”这一特定背景展开研究，可以清晰看到这些行动背后的深层机制及这些行动所指向的国企变迁的代价。毋庸置疑，国企改革实际上是建立社会主义市场经济体系中一个不可逆转的必然趋势，但改制并不意味着将所有问题化解，而是将更多问题推向国家与社会。改革不单纯是一个经济学问题，更需衡量背后的社会成本。企业要做的不仅是对人的空间位移与劳资核算，更需考量对历史的尊重，对人的生存与价值的关照。

[参考文献]

- [1] 赵鼎新. 社会与政治运动讲义 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2006.
- [2] 刘燕舞. 集体行动的研究传统、类型及其争论 [J]. 周口师范大学学报, 2009, (7).
- [3] 曾鹏, 戴利朝, 罗观翠. 在集体抗议的背后——论中国转型期冲突性集体行动的社会情境 [J]. 当代中国研究, 2006, (2).
- [4] 唐军. 当代中国工人集体行动的逻辑——对河南省Z市Z厂兼并事件的个案研究 [J]. 江苏社会科学, 2006, (6).
- [5] 佟新. 延续的社会主义文化传统——一起国有企业工人集体行动的个案分析 [J]. 社会学研究, 2006, (1).
- [6] 应星. 气与中国集体行动的再生产 [J]. 开放时代, 2007, (6).
- [7] 刘能. 怨恨解释、动员结构和理性选择: 有关中国都市地区集体行动发生可能性的理论分析 [J]. 开放时代, 2004, (4).
- [8] 郭景萍. 集体行动的情感逻辑 [J]. 河北学刊, 2006, (3).
- [9] 于建嵘. 转型中国的社会冲突与秩序重建 [A]. <http://www.tianya.cn/techforum/Content/377/480.shtml>.
- [10] 田毅鹏. 单位制度变迁与集体认同的重构 [J]. 江海学刊, 2007, (1).
- [11] 李汉林. 改革与单位制度的变迁 [A]. 李强主编. 中国社会变迁30年 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2008.
- [12] 道格拉斯·诺斯. 制度、制度变迁与经济绩效 [M]. 刘守英译. 上海: 上海三联书店, 1991.
- [13] 洪大用. 转型时期中国社会救助 [M]. 沈阳: 辽宁教育出版社, 2004.
- [14] 德鲁克. 新社会: 对工业秩序的剖析 [M]. 上海: 上海人民出版社, 2002.

责任编辑: 杨向艳