身份区隔:生发于本土土壤的劳动管理策略

——对某国有建筑企业地铁工地的个案研究*

郝彩虹

摘要:本文分析了北京某地铁工地以身份为基础的劳动管理的特点及其背后的社会机理,研究发现,身份区隔作为一种劳动管理策略渗透于地铁工地的劳动分工与劳动控制、劳动和社会保护以及劳动力再生产的方方面面,这种特殊的劳动管理策略是国有企业市场化改革和绩效至上考核体系的必然结果。

关键词:身份区隔　本土土壤　劳动管理

一、基于经验事实的问题的提出

近几年劳动社会学以建筑工为对象的劳动研究的兴起,是对中国建筑工所处的劳动环境及其遭遇的劳动问题的现实回应,同时也是对劳动社会学理论的扩展。在这些研究中,周潇(2007)、蔡禾和贾文娟(2009)侧重于对作为建筑工地劳动控制微观机制的"关系"的作用的挖掘,潘毅、卢晖临和张慧鹏(2010)、任焰和贾文娟(2010)以及亓昕(2011)则侧重于从工地政体和半无产阶级化两个视角探讨工人阶级形成的可能性。抛开研究视角的差别,可以发现这些研究指向的是同一研究对象,即建筑业农民工。

田野工作发现,在建筑工地,除了农民工,还有建筑公司职工。职工和农民工(即本工地的"劳务工"①)之间不仅存在显而易见的差异和不平等,而且表现出严重的心理隔阂。二者在劳动和生活中遭遇到的差别对待并非主要建立在个人能力和贡献(即人力资本)基础上,而是建立在身份界定基础上。换句话说,对职工的整体性优待和对劳务工的整体性排斥,是一种基于身份的不平等待遇,进而再生产了职工和劳务工之间的心理区隔。

那么,在建筑工地,职工和劳务工之间的不平等境遇主要表现在哪些方面?其存在背后的社会机理是什么?这种不平等是突现的还是有其历史的发展脉络?

二、文献综述与研究视角

马克思主义劳动理论的基本前提是对资本逻辑的发现。资本,在马克思看来,是一种社会生产关系,是资产阶级及其社会的生产关系。构成资本的生活资料、劳动工具以及原材料,并非生而就是"资本",只有被纳入到资本家对雇佣劳工的剥削中时,这些物质才成为了"资本"(马克思,

---

* 本文得到中华女子学院2013年度教师能力提升项目(JS2013-02008)支持。

① 建筑工地上的劳动群体基本可以分为三类:一类是建筑公司的职工,无论来自哪一层级或哪种所有制性质的公司,其身份是职工,其职能基本是管理人员;一类是农村劳务派遣工,即在法律上来讲由劳务公司派遣到建筑工地的农民工,但实质上是建筑公司利用来转嫁部分农民工的劳动关系以应付政府的劳动监察的;第三类是外部劳务公司(俗称"外包队")。在当前的建筑行业,劳务外包队所占工人人数最多,但也不绝对,不同的公司或不同的工程项目之间会有差别。比如笔者所调研的这个地铁工地,职工和农民劳务派遣工是主要的劳动群体,而外包队则是阶段性地使用。

2012)。狭义的资本逻辑[①]概括起来,就是资本家通过最大限度地剥削雇佣劳工,实现最大程度的剩余价值生产和资本的积累,以进一步扩张剩余价值,并实现资本的扩大再生产。在资本逻辑下,生产不再是服务于需求,而是服务于资本的增殖本身。

马克思之后,西方马克思主义学者对英美等国家不同发展阶段的劳动控制实践进行了研究。布雷弗曼(Braverman,1974)在继承马克思的资本家通过"强制"来榨取剩余价值的观点的基础上,结合垄断资本主义的特点,尤其是20世纪兴起的泰勒制和福特制的科学管理,提出现代垄断资本正是通过对工人技术的剥夺而实现降低工人自由度和强化对工人的劳动控制的目的的,并以"构想"(conception)与"执行"(execution)的分离来概括这种技术剥夺。弗里德曼(Friedman,1977)通过分析1780年以来英国企业管理历史的变迁,总结出资本主义生产方式本身如何自我调整,以回应工人抗争,实现资本主义的延续,并归纳为针对核心工人的"责任自治(responsible autonomy)"和针对边缘工人的"直接控制(direct control)"两种方式。当然,"责任自治"和"直接控制"只是资本主义劳动控制的两种理想类型,在此两者之间还有其他可能的情形(Friedman,1977)。而埃德沃兹(Edwards,1979)则总结了美国企业劳动管理策略的发展历史。概括起来就是,工业化的推进所带来的社会生产方式的变化,导致劳动组织形式的复杂化和劳资力量对比中劳方力量的崛起,从而推动了劳动控制方式的变化,即由"简单控制"到"技术控制",再到"官僚控制"。这种变化的总体趋势是控制越来越显示出系统化和结构性的特点(Edwards,1979)。

以上马克思之后的马克思主义劳动研究,主要是对一国范围内生产空间中的劳动控制方式的归纳和总结,没有进行跨政治形态和跨文化比较研究,这使得社会结构没有作为关键因素进入研究者的视野。布洛维(Burawoy,1985)对这一点提出了批评,并进一步通过国别(主要是指不同政治形态的国家)比较研究考察了政治和意识形态是如何影响生产中的关系,并提出正是劳动过程、劳动力再生产方式、市场竞争与国家干预四种因素的不同组合,建构了不同的"工厂政体"(factory regime),从而塑造了对抗劳动关系和生产关系的不同的"生产的政治"(the politics of production)。

但布洛维的研究仍是关于抽象工人的研究,无论是发达资本主义的美国的工人,还是国家社会主义的匈牙利的工人,抑或是后殖民主义的赞比亚铜矿工人,仍是采用总体工人的阶级分析视角,而实际上,工人除了作为一个被剥削的阶级存在之外,还存在性别、种族、族群、年龄等差异,而这些差异都被资本家利用作为分化工人的力量和强化劳动控制的手段。与布洛维同时,托马斯(Thomas,1985)通过对美国西南部生菜收割工业的研究,指出性别和公民身份(citizenship)都会被资方利用来调整其对不同工人的劳动控制策略,以此降低劳动成本、稳定劳动队伍。其后,李静君(Lee,1998)对布洛维和托马斯的研究做了一个整合,在阶级分析的基础上加入了性别和公民身份的视角,通过对香港和深圳两家工厂女工的比较研究,指出了性别和公民身份是如何被资方利用来对不同的工人构建不同的工厂政体。此后,何明洁(2007)将年龄化性别、周潇(2007)将"关系",闻翔(2008)将族群等先后引入了对劳动控制的分析中,丰富了马克思主义劳动理论。

以上研究虽然采用了不同的研究路径,归纳出不同的理论,但是,它们所回答的终极问题都是关于资本所有者如何调整劳动控制策略,以最大程度地挖掘劳动力的劳动潜能,实现资本的增殖。同时,从这些研究中可以看到,随着技术进步和生产体系本身的发展,工作场所的劳动控制策略和方式也在不断调整。凡是可资利用的受雇者的差别化特征,包括性别、族群、年龄、婚否以及公民资格等,都逐渐被纳入到劳动管理制度设计。

在建筑工地,职工和农村劳务工之间的身份差别是资方在劳动管理中可资利用的最主要特征,其复杂性在于,这种身份差别交织了劳动身份与社会身份。需要探讨的问题至少涵盖以下几方面:其一,在建筑工地的劳动关系[②]中,是社会身份生产了劳动身份,还是劳动身份再造了社会身份,抑或二者互为交织作用?其二,中国与西方资本主义国家的区别在于,我们在社会制度和意识形态上

① 广义的资本逻辑还包括资本对整个社会运转机制的控制,本研究主要集中于资本在劳动场域内的作用。

② 注意:是劳动关系,不是劳资关系;即不仅是劳方与资方的关系,还包括劳方之间的关系。

坚持社会主义,但在资源配置方式上,摒弃了计划经济而转向市场经济,因此,关于资本逻辑的讨论必须置于这样的背景下;那么,社会主义国家的市场经济改革在国有企业建筑工地劳动管理制度的重构中发挥了什么样的作用? 其三,对于中国这样一个以“摸着石头过河”开启改革之路的转型国家来说,当下很大程度上是对过去的继承与发展,因此,要解释建筑工地的劳动控制何以可能,必然需要回到历史发展的脉络中去寻找答案。本研究旨在通过对实证资料和文献资料的分析来回答以上问题,并以此为基础提出本文的核心概念和主要结论。

三、田野介绍与研究方法

本研究的田野选择在北京 M 号线地铁二期工程的 E 标段①。田野的选择依据可及性、便利性和可研究性三个原则确定。

M 号线地铁 E 标段项目包括三个地铁车站和车站间的区间建设,全长约 3. 56 公里,工程总造价 8 亿多人民币,这在地铁建设项目中属于规模比较大的工程,资金来源于北京市政府投资。本项目的施工单位 S 集团公司属于国务院国资委直接管辖的中央企业 A 股份公司的全资子公司。依照 S 公司内部的项目分级标准②,本项目属于 A 类项目,即由局级集团公司中标,然后分给下面的处级子公司施工,但由集团公司作为责任主体全权负责项目管理。因此,本项目有三个项目部,分别是集团公司的局项目部和两个子公司的工区项目部。所有三个项目部职工一共约 300 人,劳务工大约 450 人。

E 项目管理采用“项目部 + 架子队”的管理方式,具体的生产组织采用内部承包的方式。建筑行业的内部承包是指项目部作为发包方,就特定生产资料及相关经营管理权与内部职工达成的权利义务约定,这种经营方式的目的在于提高职工的积极性、主动性,提高整个项目的生产经营效率和效益。

在内部承包的生产经营模式下,担任架子队队长的职工通常被劳务工看作“老板”,架子队队长赖某和黄某分别被称作“赖总”和“黄总”。架子队队长下面有两套人员系统,一套是正式的架子队的职工,包括安全员、技术员、劳资员等,对他们的管理和考核归项目部管理;另一套是非正式的直接抓生产的竖井井长和带班等人,这些人都是劳务工,以其技术和管理经验赢得架子队队长的欣赏,从而达成长期的固定合作关系。劳务工的大多数事情都在架子队层面解决,很少与项目部发生直接关系。换句话说,虽然 E 项目对劳务工的进场、离场以及生活等有一套统一的管理体系和标准,但在生产组织管理方面仍然是包工制。

本研究采用个案研究和文献分析相结合的研究方法,通过对 E 地铁工地和 S 集团公司以及 A 股份公司的个案研究,来说明当前建筑业劳动管理的基本方式之一和劳资关系的结构性特点及其背后的社会逻辑,通过文献分析找寻形成这种特点的纵向的历史和制度因素,以此实现米尔斯(2001)所提倡的走出情境研究,从将各种情境组织起来的更宏观的社会结构、制度变迁以及历史过程,获得解释上升为“公众议题”的“个人焦虑”的“社会学的想象力”。本研究的个案研究主要以对 E 地铁工地的人类学田野调查和基于田野资料的分析展开,并通过这种“分析性概括”(卢晖临、李雪;2007)实现劳动过程控制理论在中国背景下的发展,即揭示经济组织的劳动控制和整体的社会控制之间的关系。

---

① 按照社会科学研究的伦理规范,为了保护研究对象的隐私,避免研究对其带来不必要的困扰和伤害,本研究对田野中所涉及的建筑企业、地铁工地以及所有的职工和农村劳务工全部采用化名。

② 按照 S 集团公司的项目等级分类标准,A 类项目是指以集团公司资质中标,并由集团公司负责组织管理人员、构建项目部,全面负责项目的管理,其责任主体是集团公司;a 类项目是以集团公司资质中标,但集团公司只负责监管,项目的主要管理工作由集团公司指定的子/分公司负责;B 类项目是以集团公司资质中标,但由指定的子分公司负责项目的全面管理。Z 类项目就是子/分公司以自己的资质投标中标的工程项目。

本研究的田野工作分为全时段参与观察和后期跟踪调查两部分。全时段的参与观察主要集中于2010年6月至2010年9月间,历时3个月。后期跟踪从2010年9月结束参与观察以后一直到工程完工。

四、E地铁工地劳动管理策略的表现及其社会机理

(一)劳动分工与劳动控制

1. 身份主导的劳动分工与控制

E地铁建设项目职工和劳务工之间的劳动分工,表现在职工主要负责管理工作,包括项目日常管理和技术指导工作,劳务工主要从事一线施工作业。职工的岗位分工主要是管理、技术指导、施工监督以及安全检查等,而劳务工的职责是在现场实际操作生产工具完成生产任务。

职工和劳务工之间的劳动分工是其身份和人力资本共同发挥作用的结果,但身份的作用居于主导地位。之所以说在建筑工地身份先于人力资本决定了劳动分工,是基于这样两个事实:其一,一个与建筑施工以及建筑管理毫不相关的文科大学生可以成为正式职工进入项目部工作,而一个有着丰富的建筑施工技术和现场管理经验的农民工只能作为劳务工进入建筑工地;其二,一个在同一个建筑企业工作二十年的农民工不能转为正式职工,而一个刚刚走出校门的大专生可以直接获得正式职工身份。如果说这样的用工安排是以人力资本而不是身份为标准,那么什么才是真正的人力资本就成为一个需要思考的问题。

现代企业组织中的职能分工本身是为顺应劳动控制方式的发展而产生的,因此,自其产生伊始,就包含了地位和权力的分化。脑体分工的背后不仅是职能和专业的分工,更隐含地位等级和劳动控制策略的差别。从事脑力劳动的管理人员是企业加强劳动过程控制的协助者,被赋予更多的信任、地位、权威以及工作的灵活性;而从事具体的体力劳动的工人,作为剩余价值生产的主要来源,被强加了更多的监督、强制和更少的自由度。通过这种分类控制方式,施工单位保证了项目的生产秩序。

2. 真真假假的劳动合同

职工和劳务工的劳动合同的差别主要表现在三个方面:一是所签劳动合同的甲方不同;二是签订劳动合同的过程不同,对合同内容和意义的知情程度不同;三是劳动合同的作用不同。

在E项目中,从法律上讲,职工与施工单位之间是劳动关系,而劳务工与施工单位之间是劳务关系,关系性质的不同决定了职工和劳务工与施工企业对话地位的差别。职工与施工单位之间建立的是劳动关系,职工有义务履行劳动合同中的各项条款,而企业有责任按照《劳动法》、《劳动合同法》等与劳动相关的法律法规和政策文件,保护职工的各项合法权益;如果职工不履行其应尽义务,企业有权按照合同规定做出相关处理,而如果企业损害了职工的合法权益,职工也可以依法维权。

劳务工与施工单位之间是劳务关系,与其真正建立劳动关系的是特定劳务公司,是因为先有劳务公司与施工企业之间的劳务派遣关系,才有劳务工与施工单位之间的劳务关系。所以,劳务工与施工单位之间在法律上是不存在关于合同内容的对话关系的。但是实际上,劳务工的招录、劳动合同的签订、薪资待遇的确定、劳务工的管理以及发生工伤或死亡等事件后的处理,都是由项目的劳资人员代理劳务公司执行。这使得施工单位与劳务工的事实关系变得比较复杂。对于劳务工来说,劳动合同的主要作用在于确认他们和劳务公司之间的劳动关系,在发生欠薪或工伤后,作为凭证来维权。至于其他的工资工时、劳动保护等各项条款,对他们显然没有实质作用。对于施工单位来讲,劳务工与劳务公司所建立劳动合同的主要作用在于表明其是合法用工。

实际上,这种表面合法的用工方式,不仅不能完全保障劳务工的劳动权利,也不能对劳务工产生约束力,如果他们要离开项目,企业或劳务公司并不会以合同未到期阻止其离开,至多是克扣部分未结清的工资。这种半真半假的劳动合同,主要目的在于降低企业的用工成本和用工的法律风

险,并在客观上一定程度地维护了农民工的利益,是一种典型的合法而不合理的存在。

3. 劳动时间设计背后的经济与社会动机

E 地铁工地对劳务工实行 12 小时工作日制度,一个月白班一个月夜班轮换,白班的上班时间是早六点到晚 6 点,中午 12 点至 1 点是午饭时间;夜班的上班时间是晚 6 点至第二天早上 6 点,半夜 12 点为宵夜时间。

对于建筑企业来说,12 小时工作日有利于对劳务工的业余生活形成约束和限制,从而维持生产秩序和工地稳定。建筑施工行业产品的固定性和人员的流动性决定了建筑工地生产空间和生活空间毗邻或在一起的特征。因此,项目管理不仅是指生产管理,还包括对工人生活的管理。尤其是在北京这样的大城市施工,如果安全施工和文明施工不达标,会影响企业的进京施工资格。所以,项目对于劳务工的业余活动管理很严,以免在项目内部发生治安事件,影响企业的形象和资质。而对劳务工的业余生活管理主要通过两种方式实现,一种是通过强制性的明文规定和对违规行为的严格处罚,比如不允许在生活区赌博,不允许留异性在生活区过夜,不允许聚众酗酒等等;另一种就是通过延长工作日消耗劳务工的体力和精神,使其没有精力和兴趣去做这些事情。正如劳务工吴某所言,“每天上完工都很累,吃完饭只想睡觉,睡好了下一个工才有精神,要不根本撑不下来”(访谈,WY20100618),2 号竖井井长李某也表达过同样的意思:“大家从事体力劳动。像我们正常应该是 8 个小时,其实我们干的活最低也有 10 个小时。他一天忙成那样,就在工地上像我不干活,在楼梯上跑来跑去,也是相当累的,(哪还有精力出去)”(访谈,LJ20110101)。正是通过延长工作日,项目不仅实现了产值的生产,而且限制了劳务工的业余生活,保证了生产生活秩序的稳定,维护了工地的形象。

与劳务工相比,E 项目职工在劳动时间方面的优越性表现在四个方面:一是 8 小时工作制,上午工作时间为 8 点至 12 点,下午工作时间为 2 点至 6 点,中间两个小时为午休时间;二是有双休日、节假日、带薪探亲假和年假;三是除少数技术员和安全员外,大多数职工只上日班,不上夜班;四是企业对职工的劳动时间的监管更宽松,不像对劳务工那样要求职工劳动时间必须在个人岗位工作。当然,如果遇上抢工期,职工的劳动时间也会延长,但是与此相应,奖金也会提高。

马克思提出了延长工人工作日的身体界限和社会界限(马克思,2004)。在 E 工地,企业正是利用了社会对农村劳务工和城市职工这两个不同身份群体的双重审视标准和国家在农民工劳动保护中的缺位,而实现了执行不同的劳动时间的目的。工地针对劳务工的劳动时间制度显然已经违反了《劳动法》,但是无论是政府的劳动监察部门、上级公司、工会、职工还是劳务工本人都没有对这种不合理的工时制度提出异议。对于劳动监察部门来讲,只要农民工自己不就工时制度提出异议,他们就不会介入;对于上级公司来讲,首先考虑的是工程进度和项目盈利水平,而至于工时是否合法,只要不影响安全生产,并且项目上有办法通过政府的劳动检查就可以;企业工会虽然标榜是所有工人的工会,但实际上与企业之间的依赖关系,使得其不仅不会为维护劳务工的利益而尽力,甚至连职工的权益都维护不了;至于劳务工本人,由于所处的建筑劳务市场整体的市场环境是一样的,没有选择的余地,所以只能接受。

4. 先验的主体与规训策略

在 E 工地,职工的工作属于自由度较高的工作,而劳务工的工作虽然不像流水线上作业的制造业工人那么控制严格,但其自由度相对于职工来说要低得多。

项目部职工享有较高的自由度,但其最低限度是能够按要求完成本职工作,否则,将会面临相应的处罚。在工作时间内,职工只要能够按时完成本职工作,不会有人干涉其是在工作还是在做工作以外的事情,他们可以上班时间上网、打私人电话、聊天,甚至可以偷偷溜出去办私事。

相对于职工来讲,劳务工的工作自由度要低得多,主要表现在工作时间不自由、工作任务和操作规范不能自己决定、工作受监督、请假程序严格以及遭受处罚的门槛更低;劳务工每天的工作任务由各个竖井的井长按照生产进度分配好,并且必须按照技术员规定的操作规范作业。不允许出现违章操作,更不允许私自修改工序,否则,一经技术员或安全员发现,就会面临相应的处罚,多数

情况下是经济处罚,偶尔也会有被开除的情况。在每个工作日,除了吃饭和打开水的时间,劳务工被牢牢地束缚在作业现场。项目管理之所以能够实现这一点,一是因为每个劳务工作业班都受到来自带班和井长的监督,每个普通劳务工的实际工价都由他们决定,怠工行为过多会直接影响到工价;二是因为每个作业现场都有摄像头,对现场状况和工人的作业情况进行全景敞视的远程电子监控,这种看不见、摸不着的权力在某处,却无处不在,注视着工人。劳务工请假、销假有严格的手续,请假要在获得本竖井井长同意、本架子队队长批准以及架子队办公室登记以后才能获批,未经允许擅自离岗,会面临严重的经济处罚;休假结束后需及时到架子队办公室办理销假登记,未办理销假手续直接回队作业,不予计算工天。

企业给职工和劳务工以不同的工作自由度,不仅因为二者的劳动分工和职责不同,还因为对两个不同身份群体的先验认知不同。在 E 工地,农民工遭遇刻板印象,被认为文化水平低、纪律意识差、没有责任心等,正如安质部职工小梅说的"农民工如果能够完全遵守安全规章,还叫农民工吗"(QQ 记录,XM20111228)。因此,在管理者看来,相比于能够做到自我规训完成本职工作的职工,农民工需要更多的来自外界的规训和更少的自由度,只有如此才能保证生产任务的完成和施工现场的安全生产。

5. 工资计算与支付方式的刚性和弹性

在 E 项目中,职工和劳务工工资的差别不是表现在表面的数量差别上,而是表现在工资计算和发放方式的差别上,正是其计算方式的不同,决定了职工和劳务工的工资在量上不具有可比性。

职工的工资依照企业人力资源管理的工资制度确定实行月薪制。以 J 公司为例,在项目上工作的职工的工资由六部分构成,分别是岗位工资、工龄工资、生产奖金、技术津贴、加班工资、流动津贴。各部分工资的等级都有明确的量化考核标准,受篇幅所限,不进一步详述。

劳务工的工资不像职工那样有明确的工资制度,而是由劳务工和架子队队长根据建筑劳务市场行情和近期生产任务对劳务工的需求程度,协商确定日工资的大致范围,最终工资还要根据劳务工的个人技能、工作表现以及与井长、带班以及架子队队长的关系亲疏程度而定。而在其中,劳动力供需状况、技术和工作表现是主要决定因素。

建筑施工企业由于各种原因①,很容易面临资金紧张问题,在此情况下,通常会出现欠薪问题。在整个建筑施工行业,农民工被欠薪最常见,有学者就欠薪的形成机制进行专门研究(亓昕,2011)。但是,在 E 项目不存在拖欠劳务工工资的情况,倒是存在拖欠职工工资的情况。2011 年,S 集团公司的所有铁路项目由于受原铁道部部长刘志军贪腐案和 7.23 甬温线动车特大事故影响,出现资金链全面断裂的情况。在为期 4 个月的缓发工资阶段,职工虽然有所抱怨,但是并没有出现大的风波。这是因为首先他们知道这么大的企业不可能冒法律风险欠他们那么点工资,其次,"即使欠薪又如何,总不能离职吧,你不干有的是人来接这个工作"(访谈,XM20111018)。

但这种情况如果发生在农民工身上,恐怕就是另一番景象。实际上,2011 年下半年,S 集团公司的所有下属子公司的铁路建设项目,都存在拖欠农民工工资的问题。为此,集团公司还下发了专门的维稳文件,要求各项目做好农民工的安抚工作,避免因欠薪而引发的上访或群体性事件发生。农民工遭遇欠薪之所以无法像职工那么稳定,最主要的原因就是他们的工资是由架子队队长的个人信誉和企业对农民工工资问题的重视程度决定的,工资权益没有正式的法律保障,只有钱实实在在攥在手里,他们才能觉得放心。

6. 工种、效率与劳动保护

劳务工作为一线的施工作业人员,其所从事的工作比职工艰苦、繁重、危险,但是其所享受的劳动保护却比职工差得多。这里并不是说对职工有劳动保护过度的嫌疑,而是说对劳务工的劳动保护没有做到应保尽保。

---

① 例如,业主资金链断裂推迟支付或无力支付工程款,工程验收不合格业主拒绝支付工程款,项目成本高于中标价格工程亏损等。

在建筑工地,劳动安全和保护与劳动效率之间彼此冲突似乎是必然的。对于劳务工来讲,虽然有专门的材料间配备有防护口罩、钢丝手套、墨镜、安全带以及雨靴等,需要用的时候可以自己去取,但是很多人都不用防护口罩,原因是妨碍呼吸,电焊工也很少用墨镜,因为戴了以后影响电焊的精确度。对于施工单位来说,更不会因为作业条件艰苦就放缓施工进度,完成生产任务是第一位的,至于劳动保护,只要配上了硬件保护措施,能够应付安全检查就可以了。为了劳动保护而降低生产效率或减少劳动时间,是不可能的。

施工单位为了追求产值以牺牲劳务工的健康和安全为代价,而计件工资制与淡薄的自我保护和安全意识使得劳务工也接受这种低劳动保护的状况,不仅不去争取应有的劳动保护权利,甚至连自己都不注意自身的安全。二号竖井的井长李某告诉笔者工人对安全规章的漠然态度,"有些工人不带安全帽。安全帽佩戴的时候是怎样一个标准,安全讲话你给他说的清清楚楚,安全帽要佩戴……但是他们就不听,动不动把帽子的带放在里面(就戴上了)。另外一个,在下面干活的时候,干累的时候,把安全帽一拿就坐在那儿了。另外,用乙炔氧气,你跟他们说多少回,乙炔氧气最低也要5米,这样有什么意外的话不会引起爆炸。他给你弄个2米、3米,他就这样。还有佩戴安全带,规定是在两米以上就应该系安全带。你跟他说,他说这才多高呀……"(访谈,LJ20110101)。

可见,令人堪忧的不仅是工地上应保未保的劳动保护现状,更是长期效率至上和缺乏劳动保护所导致的劳务工本身对自身安全和劳动保护的忽视。

(二)劳动力再生产

1. 公共食堂:福利机制与市场机制

E地铁工地一共有三个食堂,分别是局项目部职工食堂、工区项目部职工食堂和劳务工食堂。食堂的设置除了遵循办公便利的原则外,也是一种显而易见的等级区分。在2010年夏,局项目部食堂的伙食是最好的,工区项目部食堂的伙食次之,而劳务工食堂的伙食最差。局项目部食堂之所以比工区项目部伙食好而且便宜,主要是因为项目的所有财政大权都在局项目部,而且项目经理等领导班子都是从集团公司来的,而工区项目部的职工是从下属的J公司来的,不同等级公司原有的福利待遇标准不可避免地带到了项目。2011年初,项目出了一次事故,局项目部的所有班子成员都被撤换,集团公司重新从J公司派了领导人员下来负责后,局项目部食堂的伙食质量和伙食费标准才和工区项目部统一了。

与职工食堂由项目行政办公室直接管理不同,劳务工的食堂由一架子队队长赖某某承包管理。因为劳务工要上夜班,所以食堂除了供应早、中、晚饭外,午夜还供应宵夜。早饭和宵夜基本就是馒头、糖三角、稀饭和蔬菜,午饭和晚饭一般是两个素菜一个荤菜,还有米饭和馒头。在2010年夏,荤菜是4元一份,素菜是2.5元一份,米饭8角钱管饱,馒头是4角钱一个,到2011年夏,荤菜涨到5元钱一份,素菜3元钱一份。荤菜里很少有肉,只不过是飘着点油花,素菜基本是水煮菜。大多数工人为了节约生活费,一般都只买一个菜,而且不会天天买肉菜,主要靠米饭来吃饱。当被问到能否吃饱时,有一位工人回答到,"像我们干体力活,光吃素肯定是有些不饱,所以有时候隔天会买肉菜吃,平时就多打些米饭"(访谈,SXB20100618)。

职工和劳务工食堂的伙食质量之所以存在天壤之别,主要是因为二者属于不同的管理系统①。职工的食堂由项目行政办公室直接负责,炊事员等人的工资从项目经费统一开支。职工100或300元包月,伙食费标准相对于提供的伙食来说,具有企业福利的性质;而劳务工食堂交给职工赖某某经营,虽然不必交承包费,但对于他来说,即便从中不能营利,也至少要保持收支平衡。他的经营成

① 参见"昆厂"的案列研究,史国衡认为技工食堂的伙食之所以好于帮工和小工食堂,并不是由于厂方的偏心,而是因为技工食堂成立有专门的膳食委员会,监督食堂的伙食管理,而帮工和小工食堂没有这样的组织,而之所以技工中能够形成这样的组织,是因为技工有技术这个资本为其撑腰,使其有组织有机会发表意见(史国衡,1946)。

本除了每天的食材还要加上5个以上炊事员的工资,这些都得从卖给劳务工的饭里赚回来,所以,劳务工食堂遵循的是市场规则。实际上,在2008年以前,J公司各项目的职工和农民工都在同一个食堂吃饭,后来随着农民工越来越多,公司出于节约成本的目的,就把劳务工食堂交给职工管理。可见,职工和劳务工食堂之所以会形成两种不同的运营机制,是建筑公司为了降低劳动成本的刻意安排。

2. 住宿生活设施:隔离与统一

E工地职工与劳务工在住宿生活设施方面的差别主要表现为居住空间的隔离。在空间上,工地的生活区分为局项目部生活区、工区项目部生活区和劳务工生活区。项目部职工根据办公的需要分别住在局项目部生活区和工区项目部生活区,劳务工住在单独的生活区。项目管理方对这种居住空间隔离的解释是出于管理方便的考虑。

在居住条件的硬件配套上,项目部生活区和劳务工生活区差别有限①。劳务工宿舍8人一间,每天有专职保洁员打扫。2009年项目刚刚启动的时候,公司给每个劳务工免费发放了三件套床上用品、工作服和安全帽,但是如果工作未满两个月就离开,需要补交这些用品的费用。职工生活区和劳务工生活区都修建了专门的洗漱池、浴室和厕所,标准差别不大,但是因为劳务工人数多于职工,而且干的工作也比较脏,所以这些设施的负载要远远高于职工生活区。电工班的工人告诉笔者,劳务工生活区的太阳能热水器经常出问题,他们经常得去修。

在生活自由度和个人隐私的维护方面,职工和劳务工的居住条件差别较大。项目部的房间隔音效果都较好,各个房间之间互不干扰,同一个房间的职工作息也基本相同。而劳务工的宿舍基本不隔音,每个宿舍都可以听到隔壁的声音;而且几个人同住,有的人上白班、有的人上夜班,作息的不协调使得很多工人休息不好。此外,作为国有建筑企业延续下来的福利,项目部职工有家人探亲可以安排3个月探亲房,而劳务工在法律上不是建筑公司的人,理所当然也就没有这种待遇。

那么,为什么E地铁工地在职工和劳务工的住宿生活设施的安排上,有的方面走向统一,而有的方面要维持甚至强化隔离?从上文介绍可以发现,逐步走向统一的是看得见的硬件设施,而维持乃至强化隔离的是看不见的群体认同的心理界限。按照现代企业管理理念,良好的企业社会形象是企业实现发展的必备要素之一。劳务工硬件生活设施的改善,一是因为S集团公司乃至其上级A股份公司有关于企业形象的明确标准,其中一项就是农民工的硬件生活设施要向职工靠齐;二是因为E项目地处北京市区,在政府和社会的视线范围之内,这既是一种监督力量也是做企业形象宣传的机会。为劳务工提供的高标准的硬件生活设施是企业用来展示企业形象的机会。而隔离的维持和强化的原因,是一种有意识的身份区隔,其最终目的是通过差别管理实现维持生产秩序、降低用工成本、提高劳动效率。

(三)身份区隔

通过以上分析发现,在E地铁工地,职工和农村劳务工受到差别化管理的依据是身份,户籍身份先于人力资本决定劳动分工,同时也决定与此相对应的一系列劳动和生活待遇。身份本质上是一种享受资源(包括权力、权利、财富)的"成员资格"的差别(张静,2006;苏黛瑞,2009)。资方正是以职工与劳务工的身份差别为基础,建构出身份区隔这样一种劳动管理策略。

身份区隔(identity segmentation)是指共同体通过一定标准对成员进行类别区分,并赋予不同类别的成员以不同的权利、责任和义务,从而制造出不同的身份群体,构成共同体的身份系统。可见,身份区隔既是一个建构差异性的过程,也是一种以差异性为主要特点的状态。区隔(segmentation)是身份系统的本质所在,也是身份作为一种成员资格的意义所在。

① E地铁工地劳务工居住生活设施的条件是我所见过的建筑工地中最好的,也是与职工的居住条件标准相差最小的。

身份区隔与劳动经济学中的劳动力市场分割理论(labor market segmentation theories)——即所谓主要劳动力市场和次要劳动力市场的分割——并不冲突,但不是一个范畴意义上的问题。劳动力市场分割理论认为,形成劳动力市场部门差异背后的社会和制度性因素的作用,正因此,不同群体获得劳动力市场信息和进入劳动力市场的渠道产生差异,从而使得不同群体在就业部门、职位以及收入模式上出现明显差异(郭丛斌,2004)。简单地说,身份区隔可以看作是劳动力市场分割的原因之一,即资方利用劳方群体中存在的差别化特征,有意分化之,从而服务于资本的再生产。除此之外,造成劳动力市场分割的主要原因还有国籍、教育、职业、家庭出身、信息不完全,等等(郭丛斌,2004)。

综上,资方利用职工和劳务工先赋性的户籍身份差异设计了身份区隔这一劳动管理策略,并利用已存在的一系列社会运作机制使这种策略成为可能并能够顺利运行。这些已存在的社会运作机制既涉及国家正规的户籍制度、劳动制度、城市管理制度、社会保障制度以及社会监督机制,也涉及非正式的大众意识和社会风俗。那么,衍生并且维系身份区隔这种劳动管理策略存在的各项正式或非正式的制度又从何而来?这些制度以及作为劳动管理策略的身份区隔,究竟是突现的权宜之计,还是有其复杂的历史发展脉络?

五、身份区隔:社会变迁与历史脉络

(一)产生的原因:国有企业绩效主导的考核体系

1. 绩效主导——国有企业改制的方向

改革开放初期,建筑业由于其特殊的行业生产特点,成为中国推进经济体制改革的排头兵,其体制改革的很多经验为后续其他行业的改革提供了借鉴。从 1980 年开始,建筑业以市场化和追求经济绩效为导向,进行了一系列的行业体制改革。伴随经济体制市场化改革的,是国有企业的公司化改制和股份制改造。20 世纪 80 年代,国有企业改革先后经历“放权让利”和“两权分离”两个阶段。前一阶段主要是通过包干责任制的分配制度改革,激励企业重视经营状况和生产效率,但其行政管理仍隶属于相关政府部门;后一阶段主要是通过承包经营使企业的经营权与所有权分离,将国有企业建成自主经营、自负盈亏、自我发展的相对独立的经济实体,并在后期开始了“政企分开”的实践(宓小雄,2007)。进入 20 世纪 90 年代后,尤其是 1992 年以后,国有企业正式进入公司化的改革进程,并有少数企业进行股份制改革试验。2003 年以后,建立现代产权制度的股份制改造成为国有企业改革新的主要工作。股份制改造使国有企业公司化的股权代表问题得到解决,股份制成为国有企业的主要形式,并有一些具备条件的国有企业先后挂牌上市,成为上市公司(郝彩虹,2012)。

作为国有上市建筑企业,S 集团公司所隶属的 A 股份公司不仅经历了国有企业改革的全部过程,而且经历了中国建筑业体制由计划向市场变迁的整个过程,由一个铁道部下属的行政部门发展为中国三大建筑企业之一。作为国务院国资委直属的中央企业,保证国有资产的保值增值是 A 股份公司的首要责任,为了保证企业切实履行这种责任,国资委设计了一揽子的业绩考核体系,包括对企业本身的考核和对企业经营管理者的考核等;同时,作为上市公司,还担负着满足社会股东利润分红的责任。无论是国有资产的保值增值,还是社会股东的分红要求,所指向的目标是一致的,即对于企业营利能力的要求。

这种绩效导向的业绩考核体系(佟新,2008),通过国有企业的资产投资关系和相应的行政隶属管辖关系层层传递给下级公司。S 集团公司作为 A 股份公司的出资子公司,直接隶属其管理,接受其考核监督,其领导人员由股份公司任命,考核指标由股份公司确定。A 股份公司对 S 集团公司制定的考核指标主要包括利润增长、成本费用控制、安全生产、风险控制以及制度贯彻等,其中,最主要的是经济指标。是否能够完成股份公司的业绩要求,直接关系到 S 集团公司领导人员的职位安全,同时,作为 A 股份公司基建板块的主要监管对象,其生产经营管理制度、决策以及行为倾向性直

接受股份公司业绩考核指标的引导,并以此为参考制定对其下属子公司和领导人员的业绩考核办法。

2. 身份区隔:实现宏观绩效目标的微观运作

S 集团公司在激烈的建筑业市场竞争环境中,要实现 A 股份公司对其资产收益、成本控制方面的考核任务,只能采取开源节流的发展策略,一方面通过管理革新、技术创新和利用先进设备提高劳动生产率,另一方面通过劳动用工和管理制度改革降低劳动成本。另外,在建设单位地位强势特点明显的建筑市场中,建设单位出于各种各样的原因,经常会对施工单位提出压缩工期的要求。压缩工期就意味着加快工程进度,而加快工程进度对于劳动密集型的建筑业来讲,主要通过增加劳动力数量的方式实现,这就要求企业的劳动用工制度有足够的弹性。总之,市场环境和来自上级的绩效主导的硬性考核指标决定了 S 集团公司必须创造出一种既能够降低用工成本又能够提高生产效率的劳动用工管理制度,并落实在每一个建筑工地的用工和劳动管理实践中。

S 集团公司的劳动用工管理制度改革是通过转换直接雇佣的农民合同工的劳动关系,将农民工排除出其劳动关系体系而实现的,即将原来与公司直接签订劳动合同的农民工转为劳务公司派遣的劳务工输入,并以此为基础,不仅剥离了原本应对这些劳务工承担的劳动保护和社会保险责任,而且对职工和劳务工开始采用完全不同的劳动管理。通过这样的用工形式转换,不仅降低了用工的经济成本,避免了直接雇工的法律风险,更重要的是,以用工形式的差别为依据,在职工和劳务工之间建构了差别化的控制方式。换言之,所谓“合同制员工 + 混岗劳务工”的用工结构,以及对两个群体采用不同的劳动管理方式,是一套建立在身份差别基础上的不平等的劳动用工和管理体系。在新的劳动用工管理制度下,职工和农民工的差别不仅仅是 2005 年以前劳动合同期限长短和是否有社会保险的问题,而是根本就被划归到不同的就业环境和劳动管理体系,身份区隔的劳动管理体制由此形成。

(二)身份区隔的制度和舆论合法性:差别公民身份和农民工政治

身份区隔之所以能够成为建筑工地上的劳动管理策略,源自改革开放前延续至今的城乡分治所生产的差别公民/社会身份和改革开放后的发展主义意识形态霸权。

从 1949 年中华人民共和国成立至 1978 年改革开放,如果说存在现代意义上的公民身份的话,这种公民身份的总体特征可以称之为低水平的差别公民身份。全能主义政权控制了国家整体的意识形态和政治社会生态,从而使国家能够利用法律这种合法的手段实现不合理的城乡分治(郝彩虹,2012)。户籍制度和农村人民公社体制作为身份化的制度区隔,剥夺了几亿农民及其后代选择生存环境和职业发展的权利。“农民”一词不再仅仅是一种职业,而是成为一种身份,一种区别于“市民”和“工人/干部”的身份。而国家工业化过程中长期、过度从农村提取剩余的政策,以及偏重城市的资源配置政策,使得农村相对于城市成为一个贫穷落后的所在。国家为了巩固新生政权和实现所谓“赶超型”发展,人为地制造出了农民 - 市民、农民 - 工人之间的差别公民身份,并通过代际传承将这种非正义的身份等级制度传递给后代,成为一种先赋劣势(陈光金,2004)。在此过程中,正式的差别公民身份所制造的身份等级差异逐渐成为一种非正式的文化共识,渗透每个个体的潜意识中,成为一种大众意识形态,由此形成社会(包括农民本身)对于农民身份的歧视。

改革开放以后,发展主义成为新的政治和社会意识形态。1978 年至今 30 多年间,几亿农民抱着改善个体生存境况的梦想外出打工,从而创造了世界上最庞大的流动人口①。而国家也充分利用了这种国际竞争中的劳动力比较优势,抓住机遇发展经济。但在此过程中,农民工的公民身份和社会身份问题始终是一个悬而未决的问题。国家在利用农民工经济提升国家经济实力的同时,却在相当一段时期回避了本应对其承担的国家责任,是为发展中的农民工政治。中国农民工政治的实

① 根据《2012 年中国农民工调查监测报告》,2012 年全国农民工总量达到 26261 万人,其中,外出农民工 16336 万人。

质是,国家在经济发展过程中,对农民工经济作用的利用,和对其劳动权利维护和公民身份的推卸。这是一种典型的经济至上的发展主义意识形态,国家在这种意识形态下建构了市民和农民、工人和农民之外的第三维的公民身份,即“农民工”。唯经济效益至上的发展主义意识形态,在开发农民工的劳动力创造物质财富的同时,却没有通过公平的社会财富转移机制和公民/社会身份转换机制调节资本和劳动以及市民与农民的关系。农民工政治背后的隐喻是农民和农民工的工具性存在。

概而言之,经济市场化改革和国有企业绩效导向的考核体系催生了身份区隔这种劳动管理策略,而改革开放前的差别公民身份制度和改革开放后的农民工政治,则为其存在提供了制度和舆论合法性。

六、结论

研究发现,国有上市建筑企业的地铁工地建构了身份区隔的劳动管理策略,作为“成员资格”的身份不仅决定了劳动分工,还决定了劳动过程中的控制、劳动报酬、以及劳动力再生产等。资方首先通过不同的用工方式生产出两个不同的劳动群体,并通过具有辨识作用的称谓对这两个劳动群体赋予不同的身份,即职工和劳务工,在此基础上,进一步以劳动和生活上的差别对待为职工和劳务工的身份赋予等级意义,不仅实现了分而治之,而且实现了劳动身份的再生产,达到维护生产秩序、提高劳动生产率和降低劳动成本的目的,是为身份区隔的劳动控制。

这个过程之所以能够顺利实现,背后有其复杂的社会机理,企业的成本控制和效率目标、政府的稳定和政绩目标、劳务工的生计和生存目标以及社会大众对农民和农村的贬低歧视等,交织作用,互相渗透影响,使得职工和劳务工都严守各自的身份边界,并最终使得身份区隔的劳动控制得以产生并维持。

除此之外,市场化经济改革背景下国有企业绩效至上的考核体系、改革开放前的差别公民身份以及改革开放后发展主义意识形态衍生出的农民工政治,可以从社会变迁和历史脉络的维度对身份区隔产生的原因及其制度合法性作出尝试性解释。

需要说明的是,职工与劳务工之间的身份区隔,与现代企业中的科层制有本质的区别,后者主要是基于人力资本的劳动分工的结果,虽然也存在劳动控制方式的差别,但是其差别是以同一法律和道德底线为基础的,而不像建筑工地在对职工和劳务工的劳动控制中,采用法律和道德底线的双重标准①。更为严重的是,这种双重标准是被国家制度、大众意识和社会文化所默认的。因此,地铁工地的身份区隔是生发于中国社会特有的劳动管理策略,社会控制决定了劳动控制的强度和空间。

参考文献:

蔡禾、贾文娟,2009,《路桥建设业中包工头工资发放的“逆差序格局”——“关系”降低了谁的市场风险》,《社会》第5期。

陈光金,2004,《身份化制度区隔——改革前中国社会分化和流动机制的形成及公正性问题》,《江苏社会科学》第1期。

郭丛斌,2004,《有关劳动力市场分割理论研究的文献述评》,《北大教育经济研究(电子季刊)》第2期。

郝彩虹,2012,《身份区隔:建筑工地内外的控制关系研究》,中国社会科学院研究生院博士论文。

① 比如弗里德曼(Friedman,1977)所发现的管理者对从事重要工作、劳动能力强、奉献意愿强的核心工人的“责任自治”控制方式和对边缘岗位的低技能的抗争倾向较重的边缘工人的“直接控制”的方式说明,分而治之是资方普遍采用的劳动控制策略。但是以什么标准分而治之,以及这种分而治之的底线在哪里,是需要特别关注的问题。弗里德曼(Friedman,1977)的“责任自治”和“直接控制”更主要说明的是控制强度的问题,也就是说控制有同一法律和道德底线。与此不同,E地铁工地的身份区隔的劳动管理策略,对于职工和劳务工的控制所遵循的是完全不同的法律和道德底线,而正是这一点才凸显出“身份”的意义。

何明洁,2007,《劳动与姐妹分化:中国女性农民工个案研究》,清华大学博士论文。
赖特·米尔斯,2001,《社会学的想像力》,陈强、张永强译,北京生活·读书·新知三联书店。
卢晖临、李雪,2007,《如何走出个案——从个案研究到扩展个案研究》,《中国社会科学》第1期。
马克思,2004,《资本论(第一卷)》(第二版),中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局译,人民出版社。
马克思,2012,《雇佣劳动与资本》,中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局译,《马克思恩格斯选集Ⅰ》(第三版),人民出版社。
宓小雄,2007,《构建新的认同:市场转型期国有企业的劳动控制》,社会科学文献出版社。
潘毅、卢晖临、张慧鹏,2010,《大工地:建筑业农民工的生存图景》,北京大学出版社。
亓昕,2011,《欠薪与讨薪:工地政体与劳动过程的实证研究》,首都经济贸易大学出版社。
任焰、贾文娟,2010,《建筑行业包工制:农村劳动力使用与城市空间生产的制度逻辑》,《开放时代》第12期。
史国衡,1946,《昆厂劳工》,上海商务印书馆。
苏黛瑞,2009,《在中国城市中争取公民权》,王春光、单丽卿译,浙江人民出版社。
佟新,2008,《国有工业企业简单控制型的劳动关系分析》,《开放时代》第5期。
闻翔,2008,《箱包工厂里的"族群":重访北镇家户工》,清华大学硕士论文。
张静,2006,《身份认同研究:观念、态度、理据》,上海人民出版社。
周潇,2007,《关系霸权:对建筑工地劳动过程的一项田野研究》,清华大学硕士论文。
Braverman, Harry 1974, *Labor and Monopoly Capital : The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
Burawoy, Michael 1979, *Manufacturing Consent*. Chicago: University of Chicago Press.
Burawoy, Michael 1985, *The Politics of Production: Factory Regimes under Capitalism and Socialism*. London Verso.
Edwards, R. 1979, *Contested Terrain : The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books, Inc.
Friedman, A. L. 1977, *Industry and Labor: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*. London: The Macmillan Press Ltd.
Lee, Ching Kwan 1998, *Gender and the South China Miracle: Two Worlds of Factory Women*. Berkeley: University of California Press.
Thomas, Robert J. 1985, *citizenship, Gender, and Work: the Social Organization of Industrial Agriculture*. Berkeley: University of California Press.

作者单位:中华女子学院性别与社会发展学院社会工作系
责任编辑:孟　蕾