

共產黨社會的新傳統主義

中國工業中的工作環境和權力結構

華爾德 (Andrew G. Walder) 著

龔小夏 譯

COMMUNIST NEO-TRADITIONALISM

Work and Authority in Chinese Industry

牛津大學出版社 17 DEC 1996

Oxford University Press



0402703

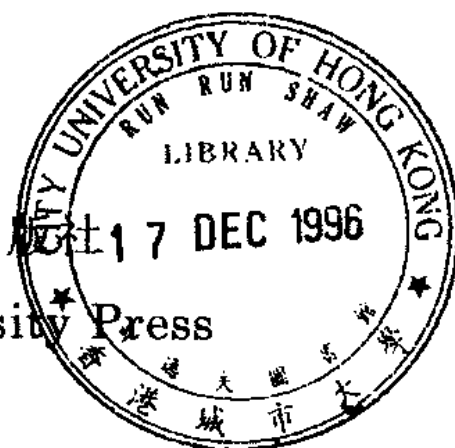
共產黨社會的新傳統主義

中國工業中的工作環境和權力結構

華爾德 (Andrew G. Walder) 著

龔小夏 譯

牛津大學出版社 17 DEC 1996
Oxford University Press



176

Oxford University Press
Oxford New York
Athens Auckland Bangkok Bombay
Calcutta Cape Town Dar es Salaam Delhi
Florence Hong Kong Istanbul Karachi
Mexico City Nairobi Paris Singapore
Taipei Tokyo Toronto
and associated companies in
Berlin Ibadan
Oxford is a trade mark of Oxford University Press

First published 1996
This impression (Lowest digit)
1 3 5 7 9 10 8 6 4 2

English text originally published as *Communist Neo-traditionalism:
Work and Authority in Chinese Industry* by University of California Press, 1986
© The Regents of the University of California

共產黨社會的新傳統主義
華爾德 (Andrew G. Walder) 著
龔小夏譯

© 牛津大學出版社 1996
Oxford University Press 1996
ISBN 0 19 587589 3

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, without the prior permission in writing of Oxford University Press (China) Ltd. Within Hong Kong, exceptions are allowed in respect of any fair dealing for the purpose of research or private study, or criticism or review, as permitted under the Copyright Ordinance currently in force. Enquiries concerning reproduction outside these terms and in other countries should be sent to Oxford University Press (China) Ltd. at the address below

This book is sold subject to the condition that it shall not, by way of trade or otherwise, be lent, re-sold, hired out or otherwise circulated without the publisher's prior consent in any form of binding or cover other than that in which it is published and without a similar condition including this condition being imposed on the subsequent purchaser

版權所有，本書任何部分若未經版權持有人允許，不得用任何方式抄襲或翻印

Printed in Hong Kong
Published by Oxford University Press (China) Ltd.
18/F Warwick House, Taikoo Place, 979 King's Road, Quarry Bay, Hong Kong

社會與思想叢書

主編

甘 陽 芝加哥大學社會思想委員會

編輯委員

王紹光 耶魯大學政治學系

王漢生 北京大學社會系

周其仁 加州大學洛杉磯分校歷史學系

崔之元 麻省理工大學政治學系

陳 來 北京大學哲學系

吳 欽 科技與發展·中國發展專刊

張隆溪 加州大學河濱分校文學系

劉小楓 香港中文大學中國文化研究所

本 PDF 电子书制作者：

阿拉伯的海伦娜

爱问共享资料首页：

<http://iask.sina.com.cn/u/1644200877>

内有大量制作精美的电子书籍!!!

完全免费下载!

进入首页，点击“她的资料”，你就会进入一个令你惊叹的书的海洋!

当然，下载完了你理想的书籍以后，如果你能留言，那我将荣幸之至!

社會與思想叢書緣起

歷史悠久的牛津大學出版社從一九九二年起開始出版中文書籍。這或許預示着：中文這一為十多億人所使用的語言文字，在世界文化和學術的發展中將會日益取得其應有的地位。現在，牛津大學出版社又決定出版「社會與思想叢書」，俾更有系統地積累有價值的中文學術著述和譯述，我們希望，這對於中國學術文化的發展，將會起到積極的推動作用。

「社會與思想叢書」將首先着重於對中國本土社會與本土思想的經驗研究和理論分析。誠如人們今天已普遍意識到的，晚近十餘年來中國所發生的深刻變革，並非僅僅只是相對於一九四九年以來甚至一九一一年以來而言的變遷，而是意味着：自秦漢以來既已定型的古老農業中國，已經真正開始了其創造性自我轉化的進程。這一歷史巨變已經將一系列重大問題提到了中外學者的眼前，例如，鄉土中國的這一轉化將會為華夏民族帶來甚麼樣的新的基層生活共同體？甚麼樣的日常生活結構？甚麼樣的文化表達和交往形式？甚麼樣的政治組織方式和社會經濟網絡？所有這些都歷史性地構成了「中國現代性」的基本課題，同時恰恰也就提供了「中國傳統性」再獲新生的歷史契機。可以說，當代中國的這一歷史變革已經為中國當代學術文化的突破性發展提供了充分的歷史可能與堅定的經驗基礎，因為它一方面使人們已能立足於今日的經驗去思考中國的未來，同時也已為人們提供了全新的視野去再度重新認識中國的歷史、中國的文明、中國的傳統性。有鑒於此，本叢書將不僅強調對當代中國的研究，同時亦重視對中國歷史的研究，以張大「中國現代性」的歷史文化資源。

社會與思想叢書緣起

「社會與思想叢書」的另一方面則是同時注重對西方社會與思想，以及其它非西方社會與思想的研究。如果說，晚近十餘年來的中國變革標誌着「中國現代性」的真正歷史出場，那麼，七十年代以來西方最引人注目的現象無疑莫過於對「西方現代性」歷史形成的全面重新檢討：在經濟領域，所謂「福特式大生產方式」的危機不僅促發對「後福特時代生產」的思考，而且首先迫使人們重新檢討「福特式生產」的歷史成因及內在闕失；在政治領域，西方現存體制與民權運動以來民主發展的尖銳張力，已重新激發西方近代以來「自由主義 v.s. 共和主義 (Republicanism)」這一基本辯論；在文化領域，形形色色的後現代主義不但已全面動搖近代西方苦心營構的文化秩序和價值等級，而且更進而對「西方傳統性」本身發起了全面的批判。所有這些都提醒人們：自上世紀末以來一直在學習西方的中國人，今天已不能不同樣全面重新檢討中國人以往對西方的理解和認識。因此，本叢書將不僅包括對當代西方的研究，而且更強調對西方歷史傳統的重新認識，特別是西方傳統內在差異性的研究。

本叢書定名為「社會與思想」，自然表達了一種期望，即：對社會制度層面的研究與對思想意識層面的研究，應該日益結合而不是互不相干。從學科的角度講，亦即希望社會科學領域的研究與人文及哲學領域的研究，能夠相互滲透，相互促進。通過多學科的合作與跨學科的研究去深入認識中西現代性與中西傳統性，以往那種僵硬的「傳統 v.s. 現代」、「中國 v.s. 西方」的二元對立思維方式或將會真正打破，代之而起的是人類對傳統與現代、東方與西方的同等尊重和相互理解。中文學術世界為此任重而道遠！

甘 陽
一九九三年十月

目錄

中文版序言	x i
譯者前言	xiii
序言	xvii
一 導論：共產黨社會中的新傳統主義	1
關於共產黨社會中新傳統主義的理論模式	2
關於共產黨社會中的新傳統主義的類型概念	10
工人對企業在社會和經濟方面的依附	15
工人對工廠領導在政治上的依附	18
工人對直接領導的個人依附	22
權威的制度文化	24
概要	29
二 作為社會機構的工廠：身份社會中的生活條件	35
向共產黨的模式過渡	37
人口問題及其行政管理對策	42
工人中的各種身份	46
國營單位工作的就業機會及其分配方式	61
僱傭關係中的社會和經濟層面	64
勞工流動以及對企業的依附	71
企業內部的流動和機會	78
企業生活中的依附結構	84

目錄

三	黨政合一制度在工廠中的體現	95
	黨政合一的國家和勞工階級	96
	工廠的政治組織化	98
	車間裏的「包工頭王國」	105
	中國的工作班組制度	111
	斯大林和毛澤東動員方式的簡略比較	122
四	有原則的任人唯親制度：權威的道德與制度層面	137
	意識形態集團之內的社會紐帶	139
	從政治信仰到有原則的任人唯親制度	146
	「表現」以及獎懲制度中的彈性	148
	工人對付道德—政治權力的方式	161
	「表現」高度的含混性	180
五	上下間施恩回報關係的體制：工廠中的社會體制	183
	工人隊伍的分裂作為一種社會事實	187
	正式的上下間施恩回報關係網絡	192
	小集團與派別	197
	實用性的私人關係	202
	簡略比較	209
六	毛澤東式的禁慾主義：復興革命精神的失敗	215
	毛澤東復興革命精神的運動	216
	實際工資與生活水平的趨向	219
	限制工資政策所產生的社會不公平	227
	放縱式領導的出現	231
	實用性私人關係的擴展	236

工作班組作用的減弱	238
復興革命精神運動意料之外的後果	246
七 從禁慾主義到家長式統治：毛澤東之後的變化	249
從禁慾主義到家長式統治	251
對道德—政治動員方式的限制	255
重新塑造政治標準	257
對積極性的重新定義	260
黨組織作用的變化	263
依附形式的延續	265
發展中的制度文化	266
八 總體理論思考	271
共產黨社會的結構	272
共產黨國家的社會穩定與合法性	275
現代工業權力結構的各種類型	279
共產黨社會的演進	282
附錄：採訪對象簡介	285
參考書目	289

中文版序言

自從我將本書的英文版送往出版社以來，已經過去了十年。而為本書的寫作進行的研究，其主要部分的完成甚至還早在十五年之前。對於本書有機會能與中國讀者見面，我由衷地感到高興。然而，在經過了這麼長的時間之後，恐怕我確需要在這裏加上幾句前言。

毋容置疑，中國城市工廠今日的狀況同七十年代末期至八十年代初期相比有了非常大的變化。本書中描述的許多制度與行為讀起來甚至有點像天方夜譚。政治運動，常規性的班組政治學習，班組對個人「表現」的評議等等，都已經成了過去。今天的中國讀者——特別是那些四十歲以下的人——讀到這些難免會產生奇怪的感覺。

回顧之下，如今我更清楚地看到本書所研究的是社會主義中國的發展中一個非常特殊的階段。在書中，我試圖全面地概括列寧與斯大林開創的「社會主義」類型，然而我所描繪的那種工廠生活狀況在很大程度上是文化大革命時期的政治氣氛的產物。儘管中國「單位」制度中的許多特點在今日依然存在，但中國的政治氣氛自文革結束以來已經有了大幅度的轉變。過去十五年來的政治變化，再加上這期間內高速的經濟發展，給中國人帶來了完全不同的另一種日常生活方式。在我看來，這些變化使得回復到本書中描述的那種工廠生活方式如果不是完全不可能，起碼也會是非常困難。

今日的中國工廠和中國工人與一九七八年改革之前已經有了

中文版序言

根本性的不同。但是，對於究竟差別何在，許多學者都有推論，但迄今為止還沒有人就改革時代中國的工廠和工人的狀況寫出一本新的著作。許多出色的學者正在研究中國的農村改革，也寫出了不少著作，然而還沒有人去描寫從八十到九十年代的中國城市工廠，儘管這樣的一本著作早已應該出現。

當然，本書所討論的不僅僅限於毛澤東時代中國的工廠和工廠生活狀況，它也是對人類社會中的依附制度所造成的社會後果的探討，不管這類依附制度存在於甚麼樣的社會環境、文化傳統、地理條件之下。國家的經濟與政治生活中客觀存在着依附制度並非獨特的中國現象。至今我仍然堅持認為，在中國客觀依附制度所造成的個人行爲方式中只有風格——而不是內容——才屬於中國人特有。如果在過去十五年中情況有了改變，那是因為改革開放政策帶來了在人民對黨和單位的依附制度上的變化。這本書研究的是早先文革時期的狀況，當時國家企圖通過政治和軍事方法來管理社會，並通過群眾性運動和政治鬥爭來將整個社會變成一支訓練有素的戰鬥隊伍，而公民的依附便是其中的一種手段。在本書中，我試圖就內部運作來分析上述企圖失敗的原因與過程，並且論證其失敗的必然性。我認為，這同時也說明了爲甚麼改革開放在七十年代末期是中國共產黨所能夠採取的唯一合理政策。

在這裏我要感謝譯者龔小夏女士在翻譯本書中付出的辛勤細緻的勞動。有七年時間，她是我在哈佛大學的學生。我深信，如今已經是社會學博士的譯者能夠在中文裏準確無誤地表達我的思想。

華爾德

於香港

一九九五年九月

譯者前言

本書是美國著名社會學家，中國問題專家華爾德（Andrew Walder）教授的成名作，獲得了一九八七年美國社會學會的傑出學術成果獎以及一九八八年美國亞洲研究學會的列文森（Joseph Levenson）獎。七年前，在我第一次有機會讀到這本著作時，就開始產生了將它翻譯成中文的念頭。不僅因為書中研究的是我非常熟悉並且在其中生活工作多年的中國工廠制度，而且作者深入的洞察力，獨到的見解，以及運用自如的縱橫比較方法，揭示了許多我已經熟視無睹的現象背後的制度與結構層面的意義，為原來從事歷史研究的我提示了全新的觀察角度。甚至可以說，這本書幫助我完成了從歷史學向社會學的學術轉變。

在西方大量有關中國問題的著作中，本書屬於比例不大的社會科學研究。令人感興趣的是，西方的中國研究主流與中國學術界五四以來的思想傾向有相當吻合的地方，亦即強調中國幾千年的傳統對當代社會具有決定性的影響。受這種傾向支配，歷史與現實中現象上的相似經常被不假思索地相提並論，而且往往不經仔細論證便假定了它們彼此之間的前後繼承關係。本書的觀點正是對這類思維和研究方法的全面挑戰。通過「新傳統主義」這一理論概念，作者批評了純粹用歷史來解釋現實——或者更明確地說，用歷史來解釋歷史自身的延續——的方法，強調了現代中國社會中許多看上去是「傳統」的現象和制度不過是某種獨特的現代體制的產物。事實上，如果我們認真考察今日被普遍認為是體現了「儒家傳統」——無論是從正面還是負面的意義上而言——的

譯者前言

東亞各國的各種社會經濟政治制度，往往會發現在它們「傳統」的外殼下現代的內容佔據了主要的成分。甚至有許多被說成是「傳統」的事物實際上全然是現代的發明。在本書中，作者運用了大量的事實，縱橫深入的比較方法，社會學嚴謹的理論模式，為讀者勾畫出了本世紀五十年代至八十年代初期中國工業管理方式的全貌，同時也在更深的層面上探討了一黨專制制度和計劃經濟體制下的政治社會問題。因此，本書對於社會學、政治學、管理學、歷史學等各學科中有關當代中國社會的研究都具有重要的學術價值。

原書有一章關於在香港採訪移民的經驗總結的附錄，由於近十年來中國大陸開放政策使得在那裏進行實地調查不再具有當年那樣大的困難，而且大批西方學者，包括本書作者在內，都已經在中國大陸從事了大量的實地調查活動，所以譯者與作者均同意將這一章從譯本中刪除。

書中採用了大量的社會學概念。要將這類概念翻譯為中文不僅很困難，而且準確程度不高。不少詞在中文裏或是沒有對應的說法，或是容易令人望文生義。因此，對於關鍵性的學術詞彙，通常加上了譯者注釋，希望能幫助讀者加深理解。另外，除了個別中文裏已經有公認譯法的人名之外，譯文中保持了英文原名，以方便讀者查找。

作者本人精通中文，親自審閱了譯稿。書中許多關鍵的社會學名詞的翻譯，也是作者與譯者共同商量的結果。另外，我還要感謝香港科技大學的丁學良與何高潮二位先生就一些學術詞彙的譯法提出了寶貴的意見。

華爾德是我在哈佛大學就讀期間的博士論文指導教授。他平易近人的風格，風趣幽默的談吐，以及在待人接物上的富於同情心，時常令我艱苦有時也難免乏味的學生生活變得較為有趣，較

譯者前言

為容易了不少。用這種方式將他的書介紹給中國讀者，也勉強算是我對他的一點感謝吧。

龔小夏

於巴爾的摩

一九九五年九月

序言

本書是我的長期學術生涯和個人生活經歷的共同結果，其形成過程的關鍵性時刻發生在我一九七九至八零年在香港進行實地調查期間。在前往香港時，我帶着一系列通過閱讀有關中華人民共和國的第二手和官方新聞出版物而獲得的問題，希望能通過對來自大陸的移民的採訪獲得答案。正如在實地調查中通常發生的那樣，我的學術思考的角度有了變化，產生了一系列新問題和新觀點；而原來的問題則變得不那麼有意思或是不那麼切題了。結果是，在我的研究中出乎意料之外地產生了一整套全新的學術觀察角度。

在整整一年對移民香港的工人、職員、管理人員的採訪中，我的腦海中銘刻了三個強烈的印象，而它們卻並不包括在我原先打算採用的理論概念中。第一個印象是工人對工廠以及工廠中的領導在許多方面的依附，這比現存有關政治經濟體制的研究所提供的情況要嚴重得多。第二是黨政領導在少數忠誠的工人中發展出來的穩固的垂直性關係的關鍵重要性。在這樣的忠誠裏，公與私混雜在一起。它所造成的社會分裂廣泛地反映在工人的認識、利益、以及政治行爲中。第三是一套政治刺激體系。這套體系表面上看來以政治號召和非物質性刺激爲基礎，實際上卻基於物質獎勵和個人前途上根深蒂固的任人唯親原則。

在一九八一年的博士論文以及隨後發表的一些論文中，我列舉了上述發現。但這不過是我的研究中的起始階段。我所歸納出來的這些社會模式到底是甚麼性質？它們是否僅僅屬於類似

Blau，Dalton，Gouldner，以及研究日本工業的學者們所發現的那種「非正式組織」？還是在比較研究中具有更為深刻的重要意義？也許它們是從蘇聯進口但中國化了的體制？如果這樣的話，這些制度的中國版是與中國的文化傳統還是與中國特有的經濟政治狀況有關？我所說的「依附」到底意味着甚麼？中國工人的地位與世界上其他工人的地位是否真有那麼大的差別？如果是這樣，這些差別體現在甚麼方面？

要回答上述問題，唯一的途徑便是進行比較：同四九年之前中國的工廠生活進行比較；同其他共產黨國家當代與過去的政策進行比較；同中國的東亞鄰居，日本、美國的狀況進行比較。我原來設想，中國勞工關係模式在共產黨的大框架中與蘇聯模式的關係正好似日本模式在資本主義的大框架中與美國模式的關係一樣，它重視對企業和領導的效忠，實行終身雇用制，鼓勵群體之內的忠誠。但是，在越來越多地閱讀了有關蘇聯東歐的研究之後，我越來越認識到，過去在我看來是中國特點現象實際上是共產黨社會中權力模式的一些變異。同時，在越來越多地閱讀了關於中國工廠早期的研究之後，我也越來越相信這些模式是這些年中才由共產黨的政治和經濟組織形式引進的。另外，在越來越多地閱讀了有關日本工業的研究之後，我還越來越發覺在表面的相似之下，中國與日本的工廠制度，集團關係，提升與獎勵方式之間的根本性不同。還有，在越來越多地閱讀了關於美國工業——尤其是其中的非正式組織——的研究之後，我更是越來越懷疑人們常用的關於「正式」與「非正式」之間的差別的概念在解釋共產黨社會中的上下間施恩回報關係時的適用性。最後，在越來越多地閱讀了有關其他社會中個人關係網絡、上下關係、政治上的上下互惠關係的研究之後，我越來越傾向於得出下列結論，亦即共產黨社會的勞工關係與其他社會有着結構上的根本差別。

在完成了實地調查之後，每當我閱讀到有關中國或別的共產黨國家在其他方面體制的研究時，便不斷地發現依附與垂直性關係的同類現象，儘管作者並不一定會有意識地對這些現象加以注意。日復一日，我開始認識到，我在對國營工廠的研究中總結出來的權力模式與共產黨社會的其他制度具有共同的基本特徵；同時我也逐漸明白，這些基本特徵是掌權後的列寧式政黨以及中央計劃經濟的本質所產生的後果，儘管這些後果並非當初有意為之。

與此同時，我還瞭解到，我對共產黨的社會組織——以依附、垂直性關係、緊密的個人聯繫網絡為特徵——的日漸理解與社會學中流行的關於共產黨社會的理論概念並不吻合。目前已經有了幾種分支的「極權主義」理論強調的是政治壓迫與正式組織化的社會控制，這些在我研究的社會中的確都存在。但是，這一理論忽略了這類社會所給予個人的正面鼓勵，而是將重點放在社會聯繫被摧毀、人際關係隔絕、黨及其意識形態所要求的非個人化效忠等現象上。「集團」和「多元主義」理論相反則強調了衝突與討價還價活動的盛行，以及儘管受到黨的反對卻仍然普遍存在的對集團利益的追求。但是這類理論對共產黨社會的結構與政治活動方式卻定論下得過早，並且在關於集團活動的描述上使用的定義也不恰當。關於共產黨社會中「現代化」問題的討論，強調的是這些社會裏意識形態取向的崩塌並代之以複雜的現代工業社會所必需的更為實用而非意識形態的政策。這一發展傾向固然沒有疑義，但上述理論卻完全沒有能夠涉及在我看來是關鍵性的問題。因此，我最終決定不但從工業權力結構的比較這一角度來總結我的研究，而且同時將它看作是對共產黨社會的本質及其發展模式的探討。受到 Kenneth Jowitt (1983) 關於蘇聯列寧式政黨政治衰敗的探討的啓發，我決定用「共產黨社會的新傳統主

序言

義」一詞來從總體上體現本書的觀點，儘管我擔心這一概念會引起各種誤解。

我更重視的是我的概念中體現出來的內容而不是其表象，亦即我在對共產黨政治權力特徵的概括上作出的努力。這一概念本身包含着對於列寧式政黨的群眾動員方式演變為新傳統模式的過程的解釋；它也能容納各種變異以及隨時間推移而產生的變化。雖然這一概念來自於對工業中權力關係進行比較與解釋，但是它對於回答更為廣泛的問題也有幫助，包括共產黨國家與社會的關係、社會流動與政治權力的關係、共產黨社會結構的政治層面等課題。

本書中進行的分析在很大程度上基於四方面的信息資料來源：有關工資、福利、獎勵、懲罰、以及黨在勞工關係中的作用的公開或內部發行的政府文件；官方新聞報導以及統計概要；中國社會科學界出版的學術著作與論文；我對居住在香港（其中有兩位在紐約）的八十位在中國工廠中工作過的人進行的長達五百多小時的採訪。

最後的一種信息資料來源比其他幾種重要得多。書中對採訪的引用數量遠不能體現出這些採訪對整個研究所起到的作用。採訪的時間沒有限定，而且以敘述為主，甚至經常變成了口頭歷史。這些採訪同文字資料一樣，能幫助我們找到方向，提高我們的洞察力。書中也引用了許多公開發表的文件，但是採訪為我提供了基礎，使我能夠很好地組織問題與分析。通過描劃出工廠生活中極為真實的感覺——這是其他方式所無法做到的——，採訪幫助我去解釋官方發表的規定和其他文件，並且使我能觀察到本來有可能會忽略的內在含義。本書的論點和框架雖然是我進行實地研究的結果，但其中的分析與記載卻出自我隨後幾年的研究。在進行研究時，我整理採訪記錄並搜集文獻資料。這些資料印證、

發揮、修正了我在最初的採訪中得出的結論，之後再進行了第二輪的採訪以澄清模糊之處，明晰並印證我的理論概念。最終得出的畫面裏交織着得自文獻與採訪兩方面的材料。

令人不解的是，對移民的採訪往往招來疑問。通常人們會假定，這類採訪對象的政治態度使得他們帶有偏見。之所以說令人不解，不是因為移民的政治偏見不應該引起注意，而是因為人們對受制度性檢查控制的新聞與大眾出版物並沒有表示出同樣的懷疑，而這類出版物在研究中國或其他封閉性社會時遠比移民採訪要更經常地被用作信息資料來源。在大量地使用過上述兩類材料之後，我覺得奇怪的一點是，人們一般總是認為自己更有能力去「看透」媒介裏的歪曲，然而卻不那麼容易「看透」移民的話中的偏見。事實上，移民的態度和觀點遠比媒體要複雜多樣。他們在中國的經歷以及離開中國的原因彼此不一；而他們敘述中的偏見並非出於某個組織的控制與操縱，所以不像國家媒體中的偏見那樣成體系。更重要的是，採訪材料與書面文件相比較有無法估量的長處：在採訪中，你可以提問，在得到最初的回答後可以進一步深究，請採訪對象加以解釋、給出例證、澄清不明之處。你用不着被動地接受採訪對象的話，進一步的提問經常會給你提供一些信息去支持與採訪對象的看法並不相同的觀點。我要說的，並不是移民提供的情況無須經過檢驗，而是以這種方式獲得的信息資料中的問題要比其他來源的資料容易解決。事實上，人們對那些資料中的偏見通常也只不過是例行公事般地加以承認罷了。

對中國工廠進行直接的、持續性的觀察，再加上開放式的匿名採訪，能幫助我們去進一步充分衡量移民提供的情況的準確性。雖然如今美國人在中國生活、工作、做研究已經不是甚麼新鮮事了，但在工廠職工中進行有系統的實地調查卻依舊得不到許可。當然，如果能居住在中國，同中國公民發展個人友誼，有機

序言

會與工廠工人不斷進行交流，能幫助我們去得出有關社會體制和人們的行為方式的切實的知識和個人感受。另外，也可以從簡短的正式採訪中——目前通過工廠領導部門安排這樣的採訪已經不太困難——獲得大量的發現。我自己在前往中國的五次旅行以及同朋友們較長的相聚時間裏獲得的經驗，更加強了我對移民採訪可靠性的信心。然而，所有上面這些方法都無法取代能夠在香港進行的那種長期系統的研究。在外國研究人員得到在中國進行不受限制的對大量工廠職工進行長時間匿名採訪的許可之前，我們不得不採用採訪移民的辦法。

於紐約

一九八五年五月

一 導論

共產黨社會的新傳統主義^{【譯注】}

隨着俄國和中國革命的發生，二十世紀目睹了一批特殊類型的黨政合一政權的誕生與成熟。伴隨着這類政權，出現了一種新形式的由國家來主導的工業化以及一整套嶄新的政治關係。在林林總總的現代權威主義制度裏，共產黨領導的國家政權相形之下最穩固、組織得最完整、最不為社會集團利益所影響、對原有的政治和經濟結構改造得最為徹底。事實證明，這類黨政合一政權極為擅長於推行形形色色的社會和經濟計劃。它們既有力量為工業的高速發展籌集資金、調動資源，也能設法在經濟發展的早期階段便為人民提供廣泛的社會福利，還能做到加強國家的軍備力量。與此同時，它們在自己的國家裏造就了現代意義上的工人階級。在這一系列的發展和變化過程中，這類政權有意無意地在勞工關係的歷史上開創了一種極為特殊的傳統。

本書研究的對象是中國的工人階級，包括這一階級在共產黨的政治制度下的地位，以及主導着該階級的生活和工作的政治權力結構。正如世界上任何其他國家一樣，在中華人民共和國裏，像工業企業一類的機構是各個社會階級之間必須進行日常交往的

【譯注】 原文為 communist neo-traditionalism。communism 或 communist society 在中文中無法直譯為「共產主義」或「共產主義社會」，因為那指的是在馬克思的共產主義理想以及該理想實現之後的社會。書中所說的 communist society 在中國大陸被稱作「社會主義社會」，但這又容易與西方社會民主主義的福利社會混為一談。因此，比較準確的翻譯似乎應該是「共產黨社會」。

共產黨社會的新傳統主義

場所。在共產黨國家裏，企業是工人與黨政幹部之間產生接觸的地方。中國工廠裏的權力關係因此便也成了一個窗口，人們能夠通過這個窗口來觀察這類國家所特有的政治關係。如果人們考察清楚在企業裏當權者是用甚麼方法使得工人俯首聽命的，他們也就瞭解了該國的整個政治格局的一項重要基礎。因此，雖然本書探討的是現代中國工業中的權力關係及其相對於其他國家的特殊性，這項研究對於幫助人們理解共產黨國家政治結構的社會基礎具有同樣重要的意義。我將這種權力結構的模式稱之為「新傳統主義」。

關於共產黨社會中新傳統主義的理論模式

通常，用來解釋共產黨社會的有兩種模式：極權主義理論（totalitarianism）以及集團利益理論（group theory）。新傳統主義的理論模式與這兩種模式有着根本的區別。

在對共產黨社會的研究中，極權主義理論建立了最為清晰而明確的理論模式。根據這一模式，在極權主義社會裏，執政黨總攬大權，其行為不受任何法律與道德的約束。黨要求人民對它百分之百地服從，並按照它的意識形態去進行的全面的社會改造。通過秘密警察、打小報告者、以及各種為獲取政治信息與進行政治控制為目的而建立的制度，極權政黨對一部分人民施以暴政，從而使另一部分人民出於謹慎與畏懼而對其永遠屈從（參見Arendt 1951：第三章，Brzezinski 1956；Friedrich 1954；Wittfogel 1957：137—48；427—43；Wolfe 1956）。

極權主義社會有兩點突出的特徵。第一點特徵表現在極權政黨及其積極追隨者的關係的性質上。這種關係不是以個人好惡而是以意識形態信仰為前提的，它的基礎在於心理情感上的和政治

目標上的認同。就其本質來看，極權主義運動在號召群眾時借助的不是物質利益而是心理需求的驅使。Kornhauser 指出：「大批人不是出於經濟利益上的算計，而是受到極權主義運動的歷史虛無主義【譯注】色彩的吸引才投入這一運動的，而這種色彩是他們自身對現實的不滿的反映」（Kornhauser 1959：48）。在奪取了政權之後，極權主義運動繼續保持了這種以意識形態信仰為基礎的方式，它們努力發動群眾，迫使人民積極地去為黨工作。然而，無論事實上這種「積極性」在事實上多麼地具有強迫性，這一狀況通常導致了人民對極權政權的領袖以及極權意識形態表現出所謂「過度熱忱」，亦即人們言過其實地強調自己是意識形態的真誠信徒。這麼做的原因是心理上的：「既然人們除了緊跟黨之外便別無選擇，他們便不得不用這種方式來尋求心理上的支持，否則便得不到心理上的平衡」（Kornhauser 1959：62—63；亦可參見 Arendt 1951：158—72）。

第二點特徵是社會上人際關係的隔絕（social atomization），亦即所有不能直接幫助實現黨的目標的社會關係一概會遭到清除。極權主義社會不承認在私人和公眾領域之間存在任何界限。所有不是對黨而是對別的甚麼事物的忠誠在黨看來都具有潛在的危害性。「整個場景的中心內容是一個相互隔絕的社會……。在這樣一個社會裏，每個個人僅僅因為各自與共同的權威之間的聯繫而相互間才有聯繫……；也就是說，個人之間並不在各種各樣獨立的社會團體中進行交往」（Kornhauser 1959：32；亦可參見 Friedrich 1954）。一個極權主義的政權需要「相互隔絕的群眾」，不僅僅是為了保障權力，防止人民去效忠於該

【譯注】原文 the nihilistic tone，意為「虛無主義的聲調」。由於這裏所指的是馬克思主義對人類文明史的批判態度，所以更準確的翻譯似乎應該是「歷史虛無主義」。

政權之外的任何對象，而且也是爲了保證任何足以妨礙它去全面動員群眾的事物都無法存在。須知，這種全面動員正是極權主義社會的主要特徵（Kornhauser 1959：62；亦可參見 Brzezinski 1955）。像「異化」、「病態」、「孤獨」這類的詞經常被毫不猶豫地用來形容這種社會關係結構（Gerth and Mills 1952：405-59；Arendt 1951：172-77；Wittfogel 1957：149-60）。

然而在事實上，所有當代的學者們——包括那些極權主義理論的創始人——都承認，共產黨政權在統治的過程中逐步地降低了對政治恐怖的依賴，而且它們也並非無時無刻地將社會保持在一種政治總動員的狀態中（參見：Arendt 1951：90-113；Friedrich，Curtis，and Barber 1969）。儘管學者們就如何根據上述新的認識來修正關於極權主義「政治體系」的理論模式進行了無數深入細緻的討論（參見 Johnson 1970），人們還是不清楚應該在多大程度上，特別是在哪一些方面，來修改極權主義理論模式。有的學者認爲，對政治恐怖和大規模社會動員的依賴程度的降低並不說明這些社會有了質的變化，相反不過是表現了其政治控制手段的進一步的完善化、「合理化」、精確化（Cocks 1970；Dalín and Breslauser 1970；Kossof 1964）。這一說法的含義在於，共產黨社會依舊存在着人際關係的隔絕以及政黨及其追隨者之間非個人化的意識形態聯結。這種說法並非毫無根據（參見 Zaslavsky 1982a）。①

而另外一種關於共產黨政治體系的模式描繪出了一個與極權主義理論筆下全然不同的社會。許多研究共產黨政治體系的學者認爲，在政治恐怖與大規模社會動員逐漸減少的同時，真正的，多元的政治競爭在政治控制之下又重新恢復了起來（參見 Hough 1977）。社會集團從早期暫時性的社會隔絕狀態中再次產生，開始爲其自身利益呼籲並採取行動。當然，這類行動並非像在自由社會

裏那樣有正式的組織，但是卻同樣基於集團的共同社會地位以及共同利益（Skilling 1983；Skilling and Griffiths 1970）。儘管這些學者們往往避免涉及所謂「社會趨同性」的命題【譯注1】（例如 Skilling 1970 年的著作），他們所用的概念與比較方式使人們作如是聯想。多元社會和極權社會被看作是一個不甚明確的連續體（implicit continuum）的兩個極端。據此看來，一個極權體系越是放任甚至允許有限的多元競爭，集團政治越是深入官僚機構（人們從邏輯上自然會得出這一結論），東西方社會之間的差別便越不那麼顯而易見。②

這一關於共產黨社會的理論的核心內容是一個沒有被明確表述出來的基本前提：亦即所謂「真正的」政治活動是以集團為基礎的。這些集團通過正式【譯注2】的政治機構和組織來進行活動，因此集團活動的真實面目往往被掩蓋了。這一說法派生自關於多元社會的集團理論，二者的前提是一致的：「集團」被假定為政治活動的基本單位，它在行政機構、法庭、立法機構、政黨等制度的掩蓋下活動。正如關於共產黨社會中的集團政治的理論模式產生自人們對極權主義理論模式的有意識的挑戰，關於多元社會

【譯注1】所謂「趨同性」理論，認為分屬於兩大意識形態陣營的國家在發展過程中將在政治、經濟、社會各方面逐漸趨向一致。例如，Meyer 認為：「趨同性理論的基礎是這樣一個假設，亦即無論是共產黨還是西方社會的生活都在全面地機構化，結果是雙方的社會生活和人際關係日益相似，使得兩種政治制度下的結構和文化差異日漸變得不那麼重要甚至消滅了」（Johnson, ed. 1970：327）。

【譯注2】本書中大量運用的 formal 或 informal organization/institution，指的是正式的、公開的、有形的、制度化的，或是非式的、私下的、無形的、非制度化的組織和機構。例如，政黨、工會等等都屬於 formal organization，而私下的小集團和無形的派別等則屬於 informal organization。

的集團理論最初也是對早期強調自由社會中正式制度的理論進行對抗的產物。「集團理論」是從社會學角度對法治理論進行的一種挑戰。它認定，在社會與國家正式的法治機構的外表下面，集團之間的相互作用構成了政治生活的現實」（Almond 1983：245）。^③這方面的研究集中在對集團的分類和描述上，包括各個集團的身份、範圍、（推設的）共同利益，及其對政府政策的制定與實行施加影響的機會。至於對共產黨用來組織政治活動的獨特的組織機構——列寧主義政黨及其附屬組織，除了它們有可能為集團提供追求各自利益的機會這一點之外，它們本身引不起這些學者的興趣。^④

新傳統主義的理論模式與上述兩種理論模式有着根本性的區別。首先要說明的是，它所描繪出的那種特殊的發展方式不是趨同性的。新傳統主義模式與極權主義模式一樣，着眼於研究共產黨那些獨一無二的組織，因為這些組織培育出了對社會的制度化的全面政治控制；新傳統主義模式還認同極權主義模式的下列前提：亦即上述的組織形式以其特殊的方式造就了社會的人際關係與政治行為方式。但是，新傳統主義模式在幾個關鍵的方面不同意極權主義理論，包括其最新的發展。首先，雖然新傳統主義理論同樣認為，共產黨社會通過其監視系統與政治控制對人民的行為施加了種種限制，但這一理論更多地將重點放在黨對於馴服所給予的正面鼓勵上。新傳統主義模式的核心論點在於：自從共產黨政權建立的那一天起，政治上的忠誠就得到了以職務提升、特殊供應等方式來進行的有系統的獎勵，這樣的分配手段只有共產黨社會的官員才掌握。極權主義模式着重由人類的恐懼及其與生俱來的謹慎所造成的心理上的畏縮，而新傳統主義模式則着重經濟與政治權力的結合，也就是黨提供的系統性的利益刺激。^⑤

其次，新傳統主義模式提出了這樣一個悖論：共產黨為動員

社會起見確實提出了行為上非個人化的，以意識形態為準則的標準。在提出這些標準的同時，共產黨政權還試圖全面地改造現存的社會結構。然而，這些非個人化的標準所帶來的卻是個人以政治效忠和思想追隨為交換條件的特殊待遇，而且通常黨的領導在實踐中都需要發展一套無所不在的由這樣的積極分子組成的固定關係網。極權主義理論模式認識到了共產黨在意識形態上的信條及其對個人化關係的不容忍，但卻忽略了共產黨意識形態導向產生的意料之外的社會後果：黨的基層組織在忠實的基本群眾（loyal clients）【譯注】裏發展出了一套固定關係網。這些基本群眾以他們的忠誠與支持來換取職務上的提升以及其他方面的獎勵。結果是一套高度制度化的上下互惠關係網（network of patron-client relations）的產生。這一關係網是由黨來維持的，並且成為了黨的統治中不可分割的一部分。在這一上下間的互惠體系（a clientalist system）中，積極分子對黨及其意識形態的非個人化的忠誠同他們對黨的基層幹部的個人化的忠誠摻雜了在一起。⑥

再次，新傳統主義模式反對所謂人際關係隔絕以及不符合黨的目標的社會聯繫被清除的說法，而是斷定，在共產黨社會中產生了一種豐富的實用性私人關係的亞文化。通過這種關係，個人利用種種手段繞過正式的規章來獲得從公家證明到住房分配等等一系列為下級幹部所控制的公私物資和福利設施。當然，黨的意

【譯注】 Clientalism 以及與其相關的 patron, client, a network of parton-client relations 等概念是本書中的核心命題。Patron 和 client 這一對概念在中文中沒有相應的意譯。它指一種建立在相互有利的基礎上、包含有保護與被保護、贊助人與受惠者性質的關係。而 loyal client 相當於共產黨術語中常用的「基本群眾」或「積極分子」。詳見第五章。

共產黨社會的新傳統主義

識形態與黨的組織對這類「違反原則」的私人關係總是持否定態度的。這種關係發展到極端，就成了腐化。但是，現存的政治和經濟組織體系本身造成了物資短缺並在如此大量的法律和分配問題上給下級幹部以決定權，因此便也制度性地鼓勵了這些私人關係的發展。一言以蔽之，新傳統主義不同意極權主義模式中關於共產黨社會中非個人化的社會動員方式和人際關係隔絕的理論，而是強調這些社會裏在物質、收入、提升機會等方面的分配中存在着一種制度性的任人唯親原則，一個由黨來維持的上下互惠關係網，以及一種黨所無法控制的千姿百態的實用性私人關係的亞文化。

新傳統主義模式與「集團－多元主義」模式同樣認為，共產黨社會中在每個層面上都滲透着競爭和衝突，而人們也能找到各種各樣的途徑去追求自身的利益。然而，新傳統主義模式在兩方面與集團－多元主義模式有着根本區別。首先，新傳統主義模式不同意後者的前提，亦即「真正的」政治與社會力量是集團力量，而這種力量造就了正式的政治組織機構並通過這些機構來施加自己的影響。新傳統主義模式強調，共產黨的組織機構首先是為黨進行現實的政治控制而設計的。這些組織機構不僅決定了政治行爲的方式並創造了一整套獨特的政治效忠與個人關係，而且在這一的過程中它們甚至造就了社會結構本身。其次，這一模式不把「集團」作為政治行爲的基本單位，也不將集團聯繫看作社會結構的基本因素。黨締造的一套制度將個人的政治積極性和忠誠從他們所屬於的社會階級集團那裏吸引開來。黨一方面將少數效忠於其基層組織人吸收到它的關係網中去，另一方面又默認各種各樣實用性私人關係的存在，哪怕這些關係已經迹近於腐化。雖然只有很少一部分政治行爲能夠被恰如其分地稱作集團行爲，但共產黨的組織機構與社會集團的凝聚及其活動之間總是水火不

相容。^⑦新傳統主義模式將社會網絡（social network）而不是集團作為主要的結構性概念。

最後，新傳統主義模式不同意這樣的一種意見：亦即認為共產黨社會發展的趨向表現出它們將與發達的資本主義社會殊途同歸。無論這種所謂「趨同」從哪種漸進發展的角度來衡量：從任人唯親原則（particularism）發展到平等對待原則（universalism），從出身決定論（ascription）進化為成就決定論（achievement），從傳統模式演變到現代模式，從極權主義趨向於多元主義，等等，總而言之，從量的角度來下結論注定要犯錯誤。所有這些概念都無法恰當地描述當代共產黨國家社會結構的那些與眾不同的特點，也不能幫助我們去瞭解它們的變化方式。在那些社會裏並不存在朝多元競爭以及集團凝聚與活動的哪怕是非常有限的發展，那裏存在的是一種前所未有的制度化的上下間的互惠體系，一種以公民依附於組織機構和領導幹部為特徵的新傳統主義的統治方式。共產黨的社會與經濟在許多方面確實在往現代化邁進，但作為政治實體它們卻日益變得「新傳統化」。它們從內部被自身的經濟組織形式以及模稜兩可的意識形態和政治制度轉化了（參見 Jowitt 1983）。更重要的是，這一發展變化起源於共產黨組織機構的起源中，因為在這些組織機構發展的「動員」【譯注】與「後動員」時期——就這些概念的意義本身而論——之間並沒有明確的差別。^⑧本書中關於工廠權力關係的論述是對共產黨社會的新傳統主義理論模式的詳盡發揮，也是就這一模式在中華人民共和國數十年歷史中的發生、鞏固、發展的全過程的學術分析。

【譯注】 Mobilization Stage 指的是共產黨革命中和奪取政權早期疾風暴雨式的群眾運動時期，而「後動員」時期則指的是群眾運動風暴過後，國家走上比較正規化、制度化軌道的時期。

關於共產黨社會中的新傳統主義的類型概念

雖然共產黨社會中的新傳統主義是一個用來描述共產黨社會的理論模式，但它同時也是一種爲了同其他社會的工業組織中的權力結構進行比較研究而設計的類型概念（type-concept）。這一概念並非來自於某種現成的理論，而是建立在對中國工業中的組織機構與社會行爲的現實觀察的基礎上，並經過同其他共產黨國家的勞工問題中的對應方面的比較來驗證的。^①這一類型概念中僅僅包含了那些我認爲屬於質的因素。中國的工資以及其他勞工政策在過去三十年裏一再變化。然而，一方面有這些政策上的改變，另一方面也還存在着一套持續不變的權力的組織結構和政策導向。這裏的類型概念是由這些長期因素來界定的。在同樣的基礎上，我將把中國的這些長期因素同關於蘇聯勞工關係的研究中所提到的那些明顯的長期因素相比較，以便將中國特有的因素從共產黨社會的普遍因素中區別開來。因此，最後從中得出的類型概念將具有相當的普遍性。它能用來區分出蘇聯、中國、以及其他共產黨國家中普遍的或獨特的因素，同時也能爲分析中國的問題與變化的方式提供理論框架。

在界定這一類型概念之前，必須要作一點重要的說明：新傳統主義是一個分析性的而非歷史性的概念。它不打算去闡述一個本來便是無可爭議的前提，亦即現代工業中的權力結構受到了革命前的文化傳統的影響。事實上，所有現代社會都是延續與變化的整合體，既受傳統社會結構的影響，又是現代工業化的結果（Bendix 1964）。一切國家裏工業中的權力結構在這一意義上都是所謂新傳統的。問題在於，爲甚麼某些特定的制度和 cultural 因素（例如在手工業和早期工廠工業中的人身依附關係）會融入某些社會的現代制度裏，而在另一些社會中卻被揚棄了？出於以下兩

方面的原因，我們無法從文化傳統的角度來解釋現代的新傳統主義。首先，文化傳統無法解釋其自身的延續性（或缺乏延續性），這樣做只能導致同義反覆，因為文化的延續必須通過文化與制度結構的關係來解釋，而制度結構本身卻是以延續文化為目的的（參見 Merton 1968a：84—86；Stinchcombe 1968：101—29）。其次，我們無法確定哪種「傳統」的確體現到了某個當代的社會制度機構中。在中國，正如在日本一樣（Cole 1971；Gordon 1985），當代的工業權力結構或許乍看之下像是傳統式的，但事實上這種方式在該國早期的工業組織形式中並沒有先例。在上述兩個國家中，那種工業中的所謂傳統只是到了第二次世界大戰了之後才比較變得明朗起來。所以，共產黨社會的新傳統主義是工業權力結構中的一種現代類型。^⑩

換句話說，新傳統的概念並不意味着一種還不夠「現代化」的社會模式。當然，至於甚麼是現代化，目前還沒有公認的衡量標準。關於這一點，學者們在一般性的定義上（Bendix 1967；Gusfield 1967；Nisbet 1969）以及單個社會發展的研究上（Rudolph and Rudolph 1964，Rustow 1965）都有詳盡的闡明，這裏無須贅述。然而，為甚麼這裏一定要採用「新傳統」的說法呢？答案必須在西方社會科學自身的傳統中去尋找。現代社會科學發源於人們理解西歐在十八和十九世紀產生的深刻的社會變化時作出的努力。在學術發展的過程中，「傳統」這一概念總是與依附、順從、任人唯親等等現象相關聯，而同「現代」這一概念相聯繫的是獨立、契約、平等一類的觀念（Nisbet 1966）。現代工業中的權力關係最常見的特點包括相對的非個人化、工人在政治與經濟上相對不受經理人員的控制以及隨之而來的尖銳的集團之間的衝突、討價還價、訂立契約合同，還有對於頂頭上司的個人裁決權力的相對嚴格的限制，等等。為了強調本書中所討論的

共產黨社會的新傳統主義

工業中的權力結構與為人們所熟悉的現代工業的差別，我採用了新傳統這一概念。與約定俗成的用法不同，「傳統」這一概念在這裏首先明確地指上述這些社會特性。

共產黨社會的新傳統主義包括下列幾個方面。首先，它的雇傭關係有着幾個與眾不同的特點，而所有這些特點都來自於這一事實，亦即雇傭在那裏首先不是一種市場關係，同時公司也不是資本主義意義上的經濟企業。在中央計劃經濟的工業中，勞動力具有固定資本而非可變資本的許多特性。勞動力不是一種隨時可以從公司中分離出去的生產因素，雇用勞動力並不根據公司的生產需求而變動，公司的需求也不根據市場對產品的需求而變動。勞工不能就工資和就業條件進行討價還價，工人和經理也不被看作是分離的兩方。工資級別和就業條件是由上級機構來制定的。就業本身轉化為福利，因而它自身也就變成了一種價值。許多社會福利是通過工作單位來發放的，因此，這一制度中便缺乏一種最大限度地減少勞工人數的導向。不過，大約在這裏更直接起作用的是計劃與財政制度，這些制度缺乏鼓勵減少生產成本——包括減少勞動力——的因素。提高勞動力的利用效率同時意味着減少在勞動力上的財政開支，而減少勞動力上的開支又意味着在未來又有可能變得人手不夠。因此，在管理上對勞動力採取的普遍方針是將勞動力數額維持在高於目前生產所需的水平上。這就為工廠中一種特殊形式的權力結構的發展提供了經濟的架構。^①

第二組特點是隨着工作單位的政治和經濟組織方式而來的。首先，企業是分派與發放各種社會和公共福利的主要地方，人們除了在這裏之外無法從別處獲得這些福利。其次，黨組織及其在工作單位中的各種輔助機構盡一切努力去消滅工人中存在的不是由官方支持的非正式政治組織。由於黨對工作單位的系統性的組織滲透，在正常情況下它總能做到這一點。再次，工廠領導的權

力範圍相對來說不受規章和契約的約束，因此變得相當廣泛。他們能在很大程度上影響職工的職務提升與工資增長，尤其是工人及其家屬能享受到的由企業提供的非工資形式的福利待遇。所有這三種因素與其他類型的現代工業中的人際關係相比較，都反映了這一類工業中職工相當高的依附程度：他們在經濟上和社會地位上依附於企業，在政治上依附於工廠的黨政領導，在個人關係上依附於車間的直接領導。

這些工作單位中的組織是現代共產黨社會的普遍的特徵，它們導致了工廠政治生活和權力關係中其他的幾個特點，後者使得新傳統主義這一類型最終得以成為現實。儘管每個因素都可能有幾種不同的表現方式，但它們都是共產黨國家的工廠所具有的現象。第一點特徵在於，工廠領導試圖通過發展一套穩定的，本質上是上下間互惠的關係去控制工作單位，並吸引少數對他們效忠的工人來同他們合作。這些工人不僅能得到提升和加工資的機會，還能獲得工廠提供的許多其他方面的福利和特權。第二，這些垂直的效忠關係往往不斷地通過某種方式表現出來，它們標誌着工人中間的分裂，同時也導致了普通工人對那些在領導羽翼之下為領導服務又享有特權的人的敵意，而這種的敵意原來可能會去針對領導。第三，普通工人在工作單位爭取自身利益的辦法，是參與那裏極富於活力的以私下交易和相互幫忙為特徵的亞文化，這些交易和幫忙中往往包括程度不高的腐敗，因為工人們試圖以此來影響那些能在工廠的福利分配上起關鍵性作用的領導幹部。

在設法促進工人生產積極性的過程中，這種新傳統主義類型在不同的時期與不同的領導那裏可能會以各種不同的形式出現。有的工廠領導會強調思想教育、集體壓力、群眾性動員，以此來調動工人的積極性；而另一些領導或許在上述方面僅僅是裝門面

般地做做樣子，甚至乾脆直截了當地拒絕採取這種調動積極性的方式。有些領導會強調「按勞分配」或物質刺激原則；而另一些領導卻可能僅僅將它掛在嘴皮子上，甚至乾脆把它看作是資本主義原則。國家有可能施行限制性的工資政策，以減少工人的消費為代價來盡量增加積累；也可能轉而實行不同的政策來滿足作為消費者的工人。工廠領導在某些時期可能強調對破壞勞動紀律的行為實行嚴厲懲罰，並將其公之於衆以作為警告；在另一時期裏就可能對破壞規章制度的行為聽之任之；甚至有時還會乾脆拒絕對違章行為施加處罰。

另外，工廠領導或許會強調明確的勞動分工以及個人工作責任；但也可能採用小組甚至大隊的方式來集體承擔工作任務。國家可能會允許甚至鼓勵勞動力轉移；但也可能對勞動力轉移實行嚴格限制。國家或許會鼓勵企業去借鑒甚至採取國外的勞工管理技術；但也可能要求獨立發展在政治上無懈可擊的管理技術。黨或許會將專業經理人員排擠到一邊，強行在工廠中推行列寧主義式的政治或生產運動；但也可能退而對專業經理人員採取攜手合作的姿態，在它自己的軌道上部分地變得「職業化」起來。在過去的三十年裏，中國的官方政策和解決問題的方式有着經常性的改變。在上述幾個方面，中國採取的政策往往與蘇聯和其他社會主義陣營的國家大相逕庭。但是儘管國家的政策和管理方式變來變去，其核心的制度性的特徵卻一直延續了下來。

作為一種分析性的類型，共產黨社會的新傳統主義這一理論概念能夠幫助我們對各種不同的社會的工業中的權力結構進行比較，因為這一概念着重的不是那些變化多端的政策和方式，而是兩個制度性的特徵。其一是「制度性的依附」，亦即工人在經濟上依附於企業、在政治上依附於工廠黨政領導，以及在個人關係上依附於車間直接領導的程度和方式。現存的經濟和政治結構以

及工廠的內部組織方式與上述幾方面的依附程度有直接關係。其二是工廠的「制度文化」，包括領導和下屬間的關係、工人之間的關係，以及工人在這樣的環境下所採取的爭取自身利益的策略。

本書是以比較為目的進行的個案研究。^⑫共產黨社會的新傳統主義是一個分析性的類型，它包含着一個比較性的論斷：隨着該國的勞工階級所經歷過的依附方式的獨特性，每個國家的工業權力結構的傳統中「制度文化」的特徵也有着相應的獨特性。^⑬在討論中國式的新傳統主義及其歷史發展時，我將主要就俄國、日本、美國的歷史和現狀順便作一些比較。進行這些比較的主要目的是顯示出共產黨國家工業中的權力結構特點及其中國模式。除此之外還有一個次要目的，就是希望能勾勒出一個有關各民族間工業權力結構差別的理論的基本框架。

工人對企業在社會和經濟方面的依附

世界上一切工人都依賴自己的企業來滿足各種需求，這是工業中權力關係的基礎，也就是韋伯所說的「服從帶來的利益」(interests in obedience)。但是，雇傭關係以及隨之而來的工人的依附程度和方式不僅在各國間有非常大的差別，而且在工業發展的過程中發生了重大的變化。雇傭關係中的兩個方面決定了工人的依附程度。第一方面是工作單位滿足（或潛在的滿足能力）工人各種需求的比例。這包括作為最基本需求的貨幣工資。但是，在歷史上和現實中的許多環境裏，工作單位還滿足了雇員的其他各種社會和經濟需求。最常見的有健康保險、醫療保健、退休金、住房、貸款、教育、等等。

依附關係的另一方面同樣重要，那就是外部的其他選擇機會

是否存在，也就是說，工人們是否有可能通過其他途徑來滿足他們的這些需求。這同時也意味着是否有可能在其他地方獲得受雇機會。「可得性」(availability)不僅意味着其他工作空缺的存在(這取決於勞工市場的狀況)，而且意味着不存在法律上或政治上對自由選擇工作的阻礙。^⑭另外，「外部選擇機會」(alternatives)不僅僅指就業機會，還指從企業外獲得收入或滿足其他非工資形式的需求——包括退休金、健康保險、住房、貸款，等等——的機會。工人們通過企業來滿足需求的部分越大，外部的選擇機會越少(無論是就業還是滿足其他需求的機會)，他們的依附性就越大。

相對於世界上其他地區的現代工人階級，共產黨國家的工廠工人依附於企業的程度非常高。在論證這一點時，我並非斷言工人的高度依附為共產黨社會所特有。類似的依附方式是美國和英國歷史上出現過的工業中的家長式統治、公司城、以及「福利資本主義」等從來就具備的特徵。^⑮在當今的日本，大企業為其終身雇員提供從住房、健康保險，到休假活動、退休金等大量各式各樣的福利。日本大企業的經理們在雇用工人時極為傾向於從最初級的階段開始，之後設法將他們長期留在企業裏。這使日本工人以一種與美國的模式不同的方式依附於公司。

地理上的隔絕在限制工人的外部選擇機會——無論是就業還是滿足工資之外的其他需求的機會——也會起作用。鐵路建築、採礦等等一些工業部門在歷史上都曾採用過公司商店、公司轉帳購物、公司住房等方式來造成依附而馴服的工人群體。消除工人在別處得到就業機會的最常見的方式，或是這種方式之一，是通過公民身份或其他法律上的限制來推行的民族或種族歧視。來自貧窮地區的外國移民工人為歐洲和北美的某些行業提供了依附性的勞動力(Thomas 1982)。這類依附關係中最極端的例子是南

非的種族隔離政策。根據這一政策，黑人工人在他們自己的國家裏被當作外國人對待。這些工人受到身份證明、國內通行證、在遭到解雇時，被遣返回貧窮的保留地等等一系列政策的束縛。

在共產黨國家的經濟中，工人高度依附於他們的企業，但依附的方式卻自成一格。儘管在許多市場經濟的工業部門裏隨着就業而來的是許多非工資形式的福利，但雇傭關係在那裏主要是勞動力的市場關係，亦即是一種特定的勞力、技術同金錢和其他報酬之間的契約交換。在共產黨國家的經濟裏，國營企業中的雇傭關係基本上不是一種市場關係。受雇使得工人獲得他們的社會身份，並使得他們有權利享受到國家提供的特殊供應和福利。企業對工人的權力並不僅僅限於他們的工作，而是擴展到他們的整個生活，因為國營工廠是政府部門，它通過工廠的黨支部來代表國家對作為公民的工人實行政治統治。

國營企業不僅提供全部的健康保險和退休金，並且還通過自己的醫療設施或是附設醫院來提供直接的醫療服務。另外，企業是職工住房的主要來源。企業還為職工提供貸款、經濟補助、托兒所、食堂，有時甚至還提供教育。企業也是某些消費品的重要提供者。沒有受雇於國營企業的人無權享受這多種多樣的福利。不過，並非所有國營企業都能提供同樣廣泛的福利，每個企業提供的福利種類並不一樣。企業在共產黨社會的環境裏還行使某些社會政治功能，這裏僅僅提及最常見的幾項：例如發放旅行許可、批准調換工作、為親戚或配偶申請當地的居住戶口，等等；企業也能為了住房，改進醫療保健服務，減輕罪犯刑期等等事務而與政府部門打交道。

與工作單位為職工提供的如此廣泛的需求相對應的是外部選擇機會的缺乏。許多共產黨國家在某些階段中（包括中國在本研究中所涉及的絕大部分時期），調換工作必須得到政府的批准。

即使在那些基本上有變換工作自由的共產黨國家裏，對居住自由的限制依舊將外部選擇機會限定在特定的地區之內：北京或莫斯科的居民大約隨便就可以得到在窮鄉僻壤工作的許可（只有極少數人願意這麼做），但是窮鄉僻壤的居民卻很難得到在某個限制移入的大城市居住的許可。另一類的外部選擇機會也幾乎不存在。由於共產黨國家的經濟是按照計劃者的意願而不是消費者的傾向去進行投資的，因此對消費品和住房建設的投資往往在相當程度上被忽略。這些方面的匱乏使得工作單位的供應更為重要。（在這點上，日本與此形成了鮮明對比。儘管日本的大企業經常提供住房和其他福利，其國內的消費品市場卻非常發達，匱乏短缺並非其特徵。）許多由工作單位來提供的消費品和服務業在其他地方是沒法得到的。

各個共產黨國家中工人對企業的依附程度有所不同，而且在一國內的各個部門之間也有差別。當然，七十年代末期的中國是個相當極端的例子。當時，職工在企業之間的調動受到嚴格限制，居住戶口被緊密控制，住房和消費品極度短缺，連非常普通的消費品甚至不少基本食品也要通過單位來定量供應。到了八十年代，短缺得到了緩解，控制也放鬆了，因此中國的依附形態已經朝着不那麼嚴格的東歐模式發展。然而，儘管有這些變化，共產黨社會的模式與日本的大企業的模式是截然不同的，更不用說與美國的模式相比較了。

工人對工廠領導在政治上的依附

共產黨社會的權力結構模式的第二個特徵是工人對工廠領導在政治上的依附。這一結論得自於從社會組織角度進行的觀察。首先要看的是，工人是否有能力獨立地組織起來以集體的方式去

抵制企業管理領導人的意志；其次要看領導人一方是否能夠通過制度手段來壓制工人的這類行動，並按照他們自己的意向來組織工人的政治活動。在這一方面，共產黨社會的模式不僅僅不同於自由民主政權下的社會，甚至不同於絕大部分其他形式的現代權威主義社會。

集體行動（collective action）【譯注】理論通常認為，一個群體是否有能力追求其共同利益，關鍵在於它的成員是否能夠組織起來。這些理論着眼於以下幾個重要因素：該群體成員之間的地理距離以及相互間交往的能力，該群體成員對集體利益的認同，該群體產生幹練的領袖並保護這些領袖的能力，以及該群體在現存的法律秩序下為追求群體的共同目標而自由地進行組織和交往的能力（參見 Tilly 1978）。當我們考察在不同的工業部門或不同的西方國家裏工人的集體力量之間的差異時，上述的理論背景導致我們首先考慮下列因素：那一國家中的企業規模的大小，在地理上是否分散或隔絕；那裏工人階級是否由於相互間就業條件的差距或民族、種族、語言等方面的障礙而彼此分裂；工人組織起來的努力是否因為他們的教育水平低而受到妨礙，或是由於血緣地緣等方面的聯繫以及共同的行業傳統而得到加強；工人們是否真享有組織政治團體的權利，等等。^⑩

在這些理論中，「壓迫」是一個重要概念。統治者的壓迫確實影響着一切有組織的行動，影響着人們自由交往和組織團體的能力，以及團體保護領袖人物的能力。然而，「壓迫」這一概念實際上包含着雙重意義，而這雙重意義並不總是被非常清楚地區分開來的。首先，「壓迫」指的是一種政治態度，亦即統治者使

【譯注】所謂「集體行動」在社會科學用語中指的是社會階級、階層、群體為了某種目的而發動的社會運動。

用大量暴力的意願，這自然提高了集體行動的代價——包括生命的和物質上的付出。就這一意義而言，壓迫對於被統治階級經過仔細盤算後採取的行動具有一種威懾性的影響力。另外，壓迫也可以是一種制度性的活動方式，這種方式使得集體行動的產生本身就困難重重，並且將集體行動引導到另外的方向上去。這兩種不同的壓迫方式對政治依附所產生的影響有重大的差別。一個必須依靠大量的暴力去壓迫日益興起的集體行動的政權或統治階級，與一個總是能夠對有組織的集體行動防微杜漸的政權或統治階級相比較，前者對社會的控制顯然要弱得多。最殘暴的政權並不一定是能最有效地進行政治控制的政權。相反，這些政權的殘暴往往只是表明了它們壓制集體行動的努力既雜亂無章又收效甚微。而一個能夠組織起來為自身的利益而鬥爭的勞工階級，無論其努力多麼不成功，也比一個不但無法這樣做而且必須接受統治者規定的政治活動方式的勞工階級更具獨立性。

共產黨政權與其他權威主義政權在使用暴力去鎮壓工人的集體行動的意願上並無二致。然而，儘管共產黨政權在使用暴力鎮壓有組織的反抗時從不手軟，不管這些反抗行動確實存在的還是僅僅屬於統治者的想象，我們卻不能據此論斷，共產黨政權與其他現代權威主義政權甚至過去時代的大多數自由政權相比更傾向於動用武力鎮壓有組織的勞工活動。^①它們的與眾不同之處在於其防止有組織的政治活動的出現的能力，借助這種能力，它們使這類政治活動甚至沒有可能發展成為真正的集體行動。其獨特之處在於工作單位的政治組織化。共產黨社會的工廠中安置着各種相互重疊的政治組織，這些組織既能防止有組織的反對派的產生，又能在工人中發現並動員新的積極分子。黨組織在每個工廠中都有自己的支部，一般通過輔助性的青年組織來吸收、獎勵積極分子，從他們那裏瞭解工人中的動向。國家公安部門也在各個

大大小小的國營工廠裏設立了保衛部門，通常由復員退伍軍人來任職。上述機構在車間裏維持着一個告密網。保衛部門儲存着所謂「不清白」的工人的記錄，而人事部門則保存着每一個工人的政治檔案。如果哪個工人調換了工作單位，這些檔案便隨之轉移到新單位去。有哪個工人捲入了獨立的政治活動，如果有幸不被關監獄的話，那他除了在非常低級的單位之外在任何地方都找不到工作。作為政權的代表，共產黨的工廠領導幹部在這點上極為配合默契。

更重要的是，共產黨政權不僅在防止獨立的政治組織和政治活動的出現上極有效率，它們還利用政治組織化的工作單位及其所控制的獎勵手段來將工人們吸引到黨所發起的政治活動中去。任何工作單位中的政治活動都只能在黨組織和領導所召開的會議上進行。事實上，領導們都盡量去占領所有的政治空間，以便使獨立的政治活動無法存在。忠誠於黨的人必須在政府和黨賜予的提意見機會中表達自己的批評意見，而工人們在這種時刻便得以個人身份將他們的建議和要求提出來。那些不肯參與這種活動的人被說成是「搞陰謀」，甚至有可能被控告為參與反革命組織。在這種情況下，工人們在政治上必須高度依附於工廠領導。工廠黨政領導組織政治活動，訂立標準，甚至乾脆將政治詞彙也規定好。工人們需求滿足的程度關鍵要看領導和國家的恩賜，而不是工人集體的要求。^⑬工人為自身利益進行的政治活動或是通過個人參與到黨領導的活動來進行，或是通過進行非正式的「協商」。所謂協商，也就是每個工廠中的領導和勞工之間就工人在甚麼程度上與領導合作，而領導在甚麼程度和方式上去執行工廠的規章制度所進行的討價還價。這種暗中的協商方式在無法有組織地集體追求自身目標的依附群體中是非常典型的。^⑭

工人對直接領導的個人依附

依附關係的最後一方面，是工人作為個人為了滿足自身的需求必須依附於其直接領導。當領導對他們下屬的工人有雇用、解雇、獎賞的權力時，工人作為個人便在很大程度上依附於這些領導。當個別的領導對其下屬的雇用、解雇、獎賞的權力被集體的協約或國家規章所限制時，這種個人的依附性便減弱了，而依附的形式也就變得更為非個人性質的制度化（bureaucratic）。【譯注】這一特點決定了在多大程度上工人對企業的依附狀況助長了企業內部的個人依附關係。

正是就這一點而言，高度的個人依附成為早期的手工業組織的標誌。在許多行業裏，工匠和學徒依靠師傅得到工作，有時還得到食宿（Aminzade 1981）。以後的時期裏，儘管許多工廠號稱「現代」，在那裏的包工頭契約制度下也能發現這種個人化的依附關係。包工頭控制了車間裏的生產過程，他們在雇用、解雇、工資等方面掌握着極大的權力。這種被 Nelson（1975）稱為「包工頭王國」的制度在本世紀上半葉的數十年裏，在工人運動以及雇主從工頭手裏奪回對生產過程控制權的努力的雙重打擊下在美國逐步崩潰了（參見：Edwards 1979；Stone 1975；Montgomery 1979：1-31；Nelson 1975：48-54）。勞工關係向科層制度化進步的結果，帶來了一系列複雜的規章制度和集體契約，由此來規範受技術水準、工作任務、資歷等因素所左右的報酬，以及招收或解雇工人的決定。在早些年裏，在許多大規模的、工會化的工廠中，工頭們在這些方面所掌握的權力已經縮到

【譯注】Bureaucracy 一字在英文中有機構化、規章制度化等方面的意思。中譯裏有時作「官僚」、「官僚化」、「科層」、「科層化」等等。

了盡可能最小的程度。取而代之的是另一種非個人化的統治方式。在這種方式裏，工資、提升、內部管理等等複雜程序幾乎完全受科層制度化的規章的約束，而且受到工廠工會和雇員的監督。^②

在共產黨國家裏，現今的車間組織形式既非產生自集團間的衝突和協商的歷史，也不是經理方面將生產過程的控制權從工頭手裏奪取過來之後的結果。在那些國家裏，工業化的進程是由中央集權國家來投資和主導的。在這個過程中，一個嶄新的，政治上依附的工人階級被創造了出來。企業管理人員享有對生產和人事的控制權，工人無法對這一權力進行挑戰。結果是，儘管共產黨社會裏的車間與其他地方的車間在組織形式上——特別是在生產技術的組織上——具有外表上的相似，車間主任和各種車間領導在人事以及其他許多有關工廠的獎懲制度上掌握着要大得多的權力。共產黨社會的工廠中特殊的內部政治組織形式同樣有助於加強車間領導的權力。每個車間都有一個黨支部，而每個支部書記和車間主任及其他領導在他們的勢力範圍內都具有相當大的政治和行政權力。車間領導相對不受來自上面的干涉，也不受集體契約的束縛。他們是工廠一級的領導與工人之間的中間環節。雖然他們並不像在世紀之交前後的美國包工頭那樣在生產和人事方面享有極大的權力，但工廠與車間之間的權力平衡過程往往在許多方面有利於車間領導。

另一種因素使得車間領導的中介角色進一步加強了：在共產黨社會的工廠裏，每天都有大批涉及分配、申請、批准的工作。車間領導作為工廠領導和工人之間的中介者來活動的結果，給廠一級領導減輕了大量上述日常事務的重負。車間領導在廠領導之前預先審查工人的住房申請和消費品的分配。他們根據國家的勞工保護條例審批各種福利申請，包括休假、年度探親假、事假、

共產黨社會的新傳統主義

療養、特批醫藥、福利貸款，等等。車間領導還負責給工人作個人評語，向工廠黨領導和保衛部門提供信息，批准給工人開旅行證明，對違犯工廠規章制度的行爲施以罰款或進行其他方式的懲罰。車間領導在這些事務上有廣泛的權力，這在美國和日本的工廠中是全然不存在的。共產黨社會的工廠中車間一級領導所享有的權力在相當高的程度上將工業中的權力個人化了。

權威的制度文化

The Institutional Culture of Authority

工人在上述三方面的高度依附表明了現代共產黨社會一種典型的結構。在其他國家的工業裏，人們可能在上述任何一方面發現高度的依附關係，但是難得有哪一個國家在三方面都達到如此高的程度。日本的大企業通常提供大量工人需要的物品，但其範圍卻絕不似在共產黨國家中那樣廣泛。日本的企業也絕不在執行政治社會功能上充當某種角色，而日本住房和消費品的自由市場爲人們提供了外部選擇，儘管這些外部選擇並不總是那麼價廉物美。世界上許多權威主義政權有可能做到成功地壓制工人中獨立的政治活動並將其導入官方工會的渠道，但是它們卻不會如此徹底地滲透與組織到車間一級。某個企業或某個工業部門在歷史的某個階段和某種特殊的地理環境中有可能在上述兩方面甚至所有三方面都形成高度的依附關係，但是沒有哪個現代工業部門至今依舊如此。這整個的依附關係是共產黨社會的特徵，因爲上述三種依附關係中的任何一種都源於共產黨的政治和經濟組織的本質特性：由於消費品市場發展極爲不充分，企業擔當起了分配公共福利的職責；工作單位被政治組織化並在黨對國家的統治中扮演了重要角色；在工廠的行政管理中，車間裏的領導和黨的幹部具

有相當大的個人決定權。

要對各種權威「類型」進行解釋性的比較，我們不得不回到韋伯最早關於權威的論述。據韋伯認為，一切形式的權威都包含着下列三種因素：由掌權者制定的一系列道德或意識形態信條；臣服於權威給人們帶來的「理想」的實現或物質的利益；由權威的形式造成的特定社會衝突方式。這些因素——道德和意識形態信條、臣服的動機、衝突的方式——初步勾勒出了我這裏說的「權威的制度文化」的含義。但是這類文化還有另一些韋伯那包羅萬象的比較研究甚至沒有能夠涉及的方面。^②

任何類型的權威中最令人費解的部分在於它所具有的一種模糊的「被承認」，或是人們對它的一種自願的，習慣性的服從。任何類型的權威都包括民衆對它的默認，而默認則不知不覺地演變成了人們從道德上對它的接受。學者們在分析權威時往往分成兩派：一派人將這種承認簡單地看作是對權力的習慣，另一派人則強調從道德上對權威的接受。在我看來，所謂承認不是一個單一的概念，而是許多種千差萬別的社會動機的總和。人們對權威的承認可能出於積極擁護，出於習慣，出於利益上的算計，出於道德上的認同，等等。換句話說，人們的傾向是各式各樣的。某種類型的權威之所以能穩定下來——無論其穩定程度如何——，正是由於有這些千差萬別的人群以及他們千差萬別的動機所組成的社會結構。我將這類結構稱之為權威的制度文化。這是一個概括性概念，我用它來界定對權威的承認的種種條件。

一種制度文化不是行為模式的簡單概述，也不是文化的道德、觀念、預期等因素的「超級有機體」層次。【譯注】另外，這一

【譯注】這裏的 *superorganic* 一詞，是早期社會學採用自然界的觀念來比喻社會文化中獨特的凝聚力的術語。

概念不等於勞工關係研究中的類似於長期就業、對公司的忠誠、終身就業、小組管理等變量。它也不能被轉化成一系列這類變量。它是為對工廠中的權力結構進行比較性（自然同樣也為解釋性）分析所設立的一個概念。我所作的比較不在於管理方法和正式的組織方式，而是在於工廠中日常運作的特點。這些特點是進行實地考察和社會歷史研究的學者經常會觀察到的。

總而言之，權威文化包括以下四個方面：企業中的社會關係結構、這些社會關係的內容以及體現在其中的道德觀念、權威在現實政策和意識形態上的信條、經理和勞工間的討價還價——通過這種討價還價，原先為雙方所默認的條件得以修改。可以肯定的是，共產黨社會的模式——中國是其中的一種類型——是由黨在工廠車間裏發展出一套上下間的施恩回報關係網絡（亦即將少數緊跟上級的工人同車間領導聯結在一起的社會紐帶）；在這一網絡裏，垂直的聯繫將工人隊伍的整體從社會和政治層面上都割裂開來。同時，一種以實用性的私人關係為特徵的亞文化成了工人以個人的方式來追求自己的利益的渠道。

黨領導及其基本群眾間的施恩回報關係

這一制度文化的核心因素是一種上下間施恩回報的關係網絡，這一網絡將黨組織和車間領導與車間基層裏少數緊跟上級的工人聯結起來。這些上下間施恩回報的關係不全然屬於所謂「非正式的組織」或個人關係網。如果僅僅是那樣，它們對於比較研究便不具意義。小集團、宗派等各種形式的個人關係網是普遍的現象，人們對這種個人關係網在各種條件下——包括在美國和日本的工廠中——的產生進行過描述（參見 Dalton 1959；Blau 1954；Eisenstadt and Roniger 1984；Cole 1971）。黨領導及其基本群眾間的施恩回報關係不是一種外在於正式組織體系的個人

關係。相反，它是從常規的黨的組織發展以及黨的領導方式中產生的，甚至可以說，這種施恩回報關係是後者的產物。爲了對工廠進行控制，工廠的黨政領導大力發展同少數效忠於他們的工人基本群眾之間的固定關係，以此來誘導工人去積極緊跟領導。的確，這種關係是非個人化的，是「有原則的任人唯親制度」(principled particularism)【譯注】：根據對黨的忠誠以及爲黨和領導做的服務與貢獻，黨優先獎勵、提拔某些人。由此產生的關係網就其結構而言在「客觀上」是施恩回報性的。也就是說，這類關係網在領導和下屬之間垂直地形成，它們具有相對的穩定性，上下雙方各自從中交換好處。上級領導與他們的基本群眾之間的私人忠誠和情感在這種情況下自然會產生，並且同他們對黨和國家的忠誠交織混淆在一起，往往給雙方帶來了比黨所允許的還要多的特權和好處。然而，個人因素不是這些關係的重要部分。黨領導及其基本群眾間的施恩回報關係是被至上而下地構築出來的。或者可以說，它是一種制度性的上下間的施恩回報關係網，它既有正式的又有非正式的層面，既有非個人的也有個人的層面。

毫無疑問，這種具有混合特點的黨領導及其基本群眾間的施恩回報關係是新傳統式的。它體現爲下列兩類因素的混合物：一方面是現代列寧式政黨所要求的意識形態信仰和非個人化忠誠，以及現代工業組織所具有的功能；另一方面則是標誌着傳統權威和家長式統治的個人忠誠。因此，它既不同於傳統的以個人忠誠爲基礎的上下關係，也區別於外在正式組織形式的小集團與宗

【譯注】 Particularism 在此譯「任人唯親原則」，指的是一種上級從個人關係或身份出發所給與下級的特殊待遇。而 principled particularism，亦即所謂「有原則的任人唯親」制度，在這裏具體指的是以對黨的態度、同黨的關係爲準則來給與個人以特殊待遇的制度。

共產黨社會的新傳統主義

派。（事實上，小集團與宗派往往存在於這些官方的關係網之中，這類小集團是中國工廠中非正式組織的現象。）而已知的美國和日本工廠中的宗派和個人關係網是與黨領導及其基本群眾間的施恩回報關係性質全然不同的現象，因為那裏的關係網是私人的、非正式的，它們在勞工關係中沒有起關鍵性作用。

工人隊伍分裂的社會現實

這些垂直忠誠關係的後果是對黨忠誠的基本群眾與普遍工人之間的分裂。而這樣的分裂則又導致了積極分子在工人中被孤立和敵視，從而使得積極分子更加向黨靠攏。於是，積極分子成了避雷針：在工人對領導不滿時便拿他們來出氣。雖然世界上無論甚麼地方的工人都會蔑視那些用效忠於領導的方式來獲得提升的人，但在其他地方卻找不到如此長期地在日常的勞工關係中定了型的相互敵視。所以，共產黨在對待集體關係的方式上，不是像人們經常提到的日本式（Rohlen 1975），亦即促進群體內相互間的忠誠和團結，而是通過鼓勵對上級的忠誠去促進工人中的分裂。另外，這類對上級的忠誠產生了結構性的後果，因為同其他界定社會集團的因素一樣，它劃出了一種社會的分野。

實用性的私人關係網絡

這一制度文化的最後一個特徵，是一種既是私人的又是實用性的社會關係亞文化的產生。這類社會關係——其間包含了相互間幫忙、對個人關係的依賴、利用小規模的腐敗行為來獲取物資或服務等等行為——在自由市場受到限制、短缺盛行的情況下取代了非個人化的市場交換。這些社會關係也是工作單位中分配系統的產物。雖說這種系統是制度化的，但幹部們作為個人有權靈活掌握。在共產黨社會裏，這類私人交易網絡的分佈遠遠超出了工作單位的範圍，滲入了工人生存的各種社會環境。在工廠裏，

工人們往往發展自己與廠裏幹部的關係，因為這些幹部有權對規章制度作有利於工人的變通，或是能幫助他們在分房或分配其他物質時得到優先考慮。這種個人關係中的實用性傾向——在俄國被稱為 blat，在中國被叫做「關係」——並非為共產黨社會所特有。在前現代化社會——特別是農民社會——的各種環境下，這種傾向都是佔主導地位的。實用性的私人關係網絡之所以在現代共產黨社會的企業中蔓延，首先是因為這些網絡控制了社會和經濟資源，其次是由於社會上消費品的短缺，以及幹部們掌握解釋規定和分配資源的廣泛的權力。這些實用性的私人關係是每個工人在工廠中追求自身利益的重要的渠道。

概要

在下面的章節裏，我將描述並分析中國工廠新傳統主義的特點。另外，我還特別指出了與蘇聯不同的中國特色。由於我的目的是為中華人民共和國過去的三十年的建立一個制度性模式（儘管其中有經常性的政府政策性變化），我將着重於整體分析而不是進行具體的歷史描述。現有關於中國勞工和工業管理政策的調查材料非常充分（例如：Andórs 1977；Hoffmann 1967，1974），但是只是在涉及到我描述過的制度性特點時這些調查才與本書的主題有關。

中國的工業管理政策經常發生變化。從第一個五年計劃（1953—1957）、大躍進（1958—1960）、「調整」時期（1961—1965）、文化革命的十年（1966—1976）、到毛澤東去世後的恢復和改革（1977至今），每個時期都帶來了與前一時期相比的重大變化。其中的兩個時期，文化革命和毛之後的改革，受到了人們仔細的關注，因為它們在新傳統主義的框架之中代表了兩種相反的傾向。在本書中，我不是從兩個時期的兩種不同政

策（這一點本身是確鑿無疑的）的角度來進行分析，而是將這兩個不同的時期作為本質不變的同一制度的兩種變異來研究的。

-
- ① 雖然學者如今已經普遍同意，最早關於極權主義的理論模式已經不再能準確地描述共產黨政權，但有些學者——包括本人在內——認為，這一理論模式甚至不適用於從理論上描述共產黨社會任何階段裏的社會關係。這是我與近年來許多學者所作的斯大林時期的社會和政治問題的分析——例如Fitzpatrick（1978），Hough（1978），Lewin（1977；1978）等人的研究——的主要分歧之所在。在我看來，近年來大部分對於毛澤東時代的中國社會的研究與我的看法是一致的。
 - ② Hough（1977：14）就此進一步提出：「認為蘇聯基本上是個受控制的社會但具有一些多元的或是半多元的因素，與認為蘇聯是個多元社會但受到某些方式的限制，這兩種說法間大約並沒有太多的區別。這一差別恐怕就像說瓶子百分之五十五是滿的或是瓶子百分之五十五是空的之間的區別一樣：在語氣上的差別恐怕比在內容上的差別要大得多。」我對這兩種社會之間有多麼相似並不感興趣。我首先從邏輯上提出的質疑是：我們是否能依靠幾個羅列出來的因素討論相似性或差異性的問題（正如上述關於多元競爭的討論中進行的一樣）。
 - ③ 順便提及，主張這種說法的人們通常將「多元主義」與「集團政治」混淆在一起。「多元主義」着眼於政治權力、社會影響、公共福利、政策效果諸方面的競爭與衝突。「集團政治」則強調，由共同利益組成的集團是最重要的——甚至可能是唯一的——政治實體。因此，我們看到，官僚機構的頭頭、地方領袖、職業階層、領導集團中的派系等等諸如此類，統統被說成是「集團」，儘管在他們歸屬的團體的性質以及他們所進行的活動之間存在着巨大的差別。學者們曾試圖為這一概念混亂的領域引入一些秩序而作過很大的努力，其中包括Janos（1970）
 - ④ 一個典型的例子便是Hough（1977：125-39）對共產黨的研究。他認為這類政黨不是組織與控制的工具，而是一種表達各個集團的立場觀點的機構。因為各個集團成員以黨員的身份來代表本集團。然而，黨員身份對於每個集團成員意味着甚麼，關鍵要看黨的組織性質及其活動與目標（更不用提黨是如何決定哪位工人或知識分子才會被批准入黨）。本書的第三至第五章裏的論述可以看作是對這種觀點的進一步批評。
 - ⑤ 學者們在對六十年代和七十年代中國社會進行的研究中，長期以來一直注重對服從所給予的獎勵。代表性的著作句括：Oksenberg（1970），

- Shirk (1982), Unger (1982), Oi (1985), 等等。所有這些著作都就共產黨統治下形成的在提升、獎勵、福利等方面進行競爭制度作了分析。新傳統主義模式得益於這些研究，但是在這些學者中只有Oi的研究與我在這裏作出的模式有直接的聯繫。
- ⑥ 正如 Jowitt (1983) 在關於蘇聯的研究中指出的那樣，這種官方意識形態和組織的「腐化變質」最終能滲透並改變整個黨與政府的結構。我的研究着眼於國家與社會之間的關係而不是政權的機構，儘管這二者之間大約是相互關聯的。
 - ⑦ 要對共產黨國家以及那裏與眾不同的「多元主義」進行政治社會研究，必須對集團的橫向政治關係與上下間的縱向效忠關係之間的矛盾進行詳盡的探討。另外，還需要對各種有關概念作一番重新整理，以便能表達在社會集團的身份和利益二者間的區別，並說明政治行動是如何組織的、行動者又是如何定義的。Frey (1985) 和 Janos (1970) 的著作毫無疑問已經開始了這樣一項工作。不過，這已經遠遠超出本書的範圍了。
 - ⑧ 我與 Jowitt (1983) 對此有不同的看法。我認為這些方式要起源於「動員階段」中更早得多的時期。
 - ⑨ 儘管我的思維方式為韋伯式的，我並不將我的研究看作是韋伯的工作的延續，我也不打算發展出一套概念來囊括一切形式的工業中的權力結構。我希望，是我自己的研究題目，而不是韋伯的概念，成為整個研究中心主題。「新傳統主義」這一概念是我從閱讀 Jowitt 1983 年研究蘇聯的著作的手稿時得來的。他將這一概念作為共產黨及其整個統治體系的一個特點。而我在這裏將這一概念僅僅用在分析國家與社會之間的關係上，並通過研究一套特別的制度來進一步發展了這一概念。
 - ⑩ 上述的說法並不表明我認為不能對關於「文化傳統」影響進行深入的認真的討論，而是說，我們必須小心使用並認真定義這一概念，不能在討論關於民族國家間的差別時一旦遇到沒有現成答案的問題便隨便借用它來抵擋。同時，我也不因為認為這一模式屬於現代類型便否定它在將來有可能朝一個未知的方向發展。
 - ⑪ 我們可以對比韋伯關於資本主義企業 (1922: 63-211) 與 Kornai (1980) 和 Berliner (1957) 關於社會主義企業的描述之間的差別。以這些材料為基礎，人們很容易便能對現代理性的差異形式進行比較分析。
 - ⑫ 嚴格地說來，個案研究就其定義而言是比較性的，因為一個個案包含某種同屬於其他結構上類似的個案的現象。然而，這一概念已經被扭曲

共產黨社會的新傳統主義

了，因為它通常用在那些僅僅是描述而非分析的研究上。

- ⑬ 在同一個民族之內，工業的各個部門之間具有相當大的差別。這一事實
在國家間的比較研究中往往被故意省略，而不是忽略。當我在比較各個
民族國家的不同類型時，除非加以特別說明，否則我通常指的是這些國
家裏的現代工業。在日本和美國，是「主要工業部門」裏的大公司。在
中國和俄國，是大中型的市一級或更高級的國營工廠（一般超過五百人）
。我們必須注意，在中央計劃經濟裏，由於統一的國家規定和國家
產權的存在以及缺乏多樣化的商品市場，勞工政策更缺乏多樣性。在任
何一個國家裏，我認為一個工業部門的「制度文化」的各個方面根據本
部門的工人所經驗的依附方式的差別而變化。當然，我們應發展出更為
精確地表現出各種差別的依附概念，而且對這一概念進行的探討應該適
應在該國的各個工業部門中普遍存在的現實狀況，包括勞工市場的狀
況、工會的機構、政府干預的程度和方式等等。這裏所運用的概念是粗
線條的，其目的僅僅是為了區分中央計劃經濟和市場經濟。
- ⑭ 讀過 Stinchcombe（1965）關於社會結構和組織的文章的人們會發現
「組織性的依附」這一概念的來源以及我在本書中對這一概念的重新定
義。Blau（1964：118-25）關於依附和權力的分析也給了我一定的啟
發。Cole（1979：242-50）將 Stinchcombe 的概念運用來解釋日本和
美國的勞工關係之間的某些差異。他的研究啟發了我去將這一概念發展
為對中國進行比較研究的工具。
- ⑮ 關於十八、十九世紀英格蘭的家長式統治，我依靠的是 Joyce
（1979），Pollard（1965），Smelser（1959）的著作。Brandes
（1976）描述了二十世紀早期「福利資本主義」在美國的發展及其導致
的依附和工人對它的抵制。Bendix（1956：99-116）就十九世紀英格
蘭的家長式統治的意識形態作過描述。Burawoy（1983）列舉了在資本
主義國家的發展過程中工人的依附程度的降低過程。
- ⑯ 下面一系列是關於早期現代歐洲社會歷史的研究。這些研究將着重點在
行業組織和集體的緊密關係上；Aminzade（1981），Thompson
（1966），Sewell（1980），Dawley（1976），Liebman（1980），
Hanagan（1980），Shorter and Tilly（1974）。
- ⑰ Burawoy（1984）認為，沙皇時代俄國中被他稱之為「公司國家」的現
象也曾經在美國出現。在本世紀之交的美國西部，大公司雇用間諜和私
人警察隊伍，並以大規模的礦業和工業為基礎形成了事實上的具有領土
的主權政府和民兵組織。
- ⑱ 由甚麼決定了領導的慷慨程度則是另外一個問題。這可能是受工業發展

階段、財政預算、國際關係狀況、國家官員刺激工人的積極性的努力等等諸方面因素的影響。

- ⑲ 在 Sable and Stark (1982), Pravda (1981), 以及我本人的著述 (Walder 1978) 中, 都有關於這類基層的協商的描述。韋伯 (1922: 929) 將此稱為「無組織的社會行動」。
- ⑳ 有人或許會反駁說, 關於日本大企業中「家長式統治」(及其有關政策)的種種說法所造成的印象使得日本成為這裏的例外。然而, 對有關日本車間組織形式的材料的仔細研究表明, 日本工頭與他們的美國同行一樣, 都要受到職員規章的約束, 儘管這些職員規章往往根據的是不同的原則。
- ㉑ Bendix (1956) 在他關於管理的意識形態的經典研究中探討了統治者的道德和意識形態信念的問題。這是制度文化中的一個重要方面。除了不直接涉及之處, 我在本書中不打算討論這一問題。

二 作為社會機構的工廠： 身份社會中的生活條件

共產黨經濟中的國營企業首先是社會機構，其次才是經濟實體。雖然這些企業與市場經濟中的工廠一樣，都將原材料生產為成品，並根據固定的勞動分工形式來雇用勞動力和使用資本，但共產黨社會裏的工廠相形之下有三個與眾不同的特點。第一個特點來自於中央計劃經濟體制。私營企業只要能夠在商品市場上將自己的產品推銷出去，同時將生產費用保持在足以使投資得到相應的收益時便可以維持下去。然而，國營企業卻具有匈牙利經濟學家科爾奈（Janos Kornai）在他 1980 的著作中所指出的「彈性預算制約」（soft budget constraint）的特點：這些企業的財政收益狀況直接受到它們與國家計劃機構在關於產品價格、生產費用、供應、投資、信貸、稅收等各方面進行討價還價結果的影響。由於政府的許多部門和商業機構要將某些企業的產品用來供應自己所管轄下的另一些企業，地方上的國家機構對企業的財政困難便放任不管，而企業關閉或改組的可能性則幾乎不存在。

這類經濟中長期存在着物資短缺。在這種狀況下，新古典主義關於供求關係的定論被改變了：共產黨社會裏的企業受的是「資源約束」而非「需求約束」。價格的變動並不明顯地影響生產投入。然而作為合理的回應，生產費用則在實際上不斷增加。在這種財政條件下，企業管理人員的行為往往傾向於悄悄地積蓄固定資金、增加機器部件和原材料的儲存、擴大職工人數。^①這種狀況對勞工關係有着決定性的影響。相形之下，日本和美國的經理人員會盡量減少生產中的勞動力以及在勞動力上的花費；而

中國和蘇聯的經理人員在增加勞動力——特別是技術勞力——時則全然不考慮費用支出。換句話說，在上述兩種制度下，勞動力管理所根據的經濟邏輯是迥然兩樣的。^②

共產黨國家的企業作為社會機構的第二個特點在於，國家不僅僅通過企業來管理勞工社會保險，企業自身也直接提供大量的社會福利甚至消費品，這樣的福利和消費品在其他類型的經濟中是通過市場和各種官方或非官方機構來提供的。更重要的是，企業是許多福利的主要來源。因此，共產黨國家的企業在社會分層裏扮演了直接的角色：工人們的生活條件不是由（按照韋伯所定義的）勞工和商品市場的狀況來決定，而是在相當程度上要看他們的企業有多大能力提供種類繁多的福利。

最後，共產黨國家的企業還是政治機構。企業作為政府機構的單位執行一系列的政治社會功能，這種現象在日本和美國的企業中是無法找到的。工人的社會政治身份最終要落實到企業上。企業負責開旅行證明，為本企業的員工及其家屬申辦當地居住戶口；企業還可以為本單位職工出面干預市政房屋部門、法院與公安部門、以及其他有關政府部門的決定；在政府部門那裏，企業「代表」職工，而職工在這些部門裏所受到的對待要仰仗於企業在法律上的地位及其通過非正式渠道所能夠施加的影響。

在以上所有方面，中國的企業是蘇聯企業的翻版。然而，由於中國的人口狀況和國家處理這方面問題的方式，上述所有特點，以及由此產生的職工對企業的依附，在過去的三十年裏大大加強了。中國苦於大量的剩餘勞動力，而蘇聯目前則由於高度勞工短缺而給工業增長帶來了嚴重困難。在過去二十年間，蘇聯已經成為以城市為主的國家，其人口轉型也已經完成。而百分之八十的中國人口卻依舊居住在農村，國家也還處於人口轉型的過程中。^③城市與農村中在吸收勞動力上的慢性困難，以及農村人口

湧入城市對住房和其他市政設施造成的威脅，迫使中國政府對勞動力轉移和遷徙採取了罕見的嚴格控制政策。這種嚴格控制帶來了意想不到的副作用，那就是中國的工人隊伍中森嚴的身份區分比在蘇聯東歐更要嚴重得多，以及工人對企業更高程度的依附。

向共產黨的模式過渡

若是對比一下中國在革命前的勞工關係，就可以發現今日的中國模式是共產黨模式的一個變種。在本世紀二十到四十年代，中國的勞工關係模式與世紀之交時期的許多美國工業頗為相像。企業對工人除了非常低的工資之外甚麼也不提供。在許多情況下，企業甚至不與工人直接打交道，一切通過包工頭來進行。包工制度非常普遍，不僅盛行於大規模的紡織業，也運用在採礦、碼頭、公共交通、建築、烟草等行業中（參見 Honig 1986：第五章；Wright 1981；Hershatter 1986：第六章）。勞工社會保險基本上不存在。棉紡織廠為某些職員提供住房，但工人沒有份（只有在一些邊遠地區，例如礦區，是例外）。工人與工廠間的聯繫不僅很脆弱，而且往往是暫時性的。在大工廠裏，工人每年的流動率高達百分之五十甚至百分之百。在經濟危機與戰爭的狀況下，整個工廠的工人有可能同時失去工作（參見 Hershatter 1986：第三章；Chesneaux 1968：85-86）。在那些年裏，工業中的家長式統治在中國遠不如早些年在美國和英國那麼盛行（參見 Brandes 1976；Nelson 1975；Joyce 1979）。因此恐怕很難證明今日中國新傳統主義現象根源於中國早年的「傳統」。

有人或許會提議說，包工頭制度恰好適應了中國特有的歷史傳統。的確，革命前工人們在就業機會和工資水平上高度依靠包工頭。上海的青年女工還以最為苛刻的條件從包工頭那裏得到以

食宿形式支付的工資（參見 Honig 1986：第五章）。然而，通過包工頭進行管理以及通常隨之而來的個人依附卻並非所謂獨特的中國傳統。在世界各地的許多工業部門裏，這是一種標準的管理方式。Nelson（1975）將美國的這一制度總結為「包工頭王國」（the foreman's empire）。許多勞工史專家例如 Montgomery（1979），都記載了這段歷史。在勞工運動（以及經理階層控制生產過程和人事權的努力）開展後，這一制度沒落了。這是近年來勞工史和勞工社會學研究中的一個重要課題（參見 Edwards 1979；Jacoby 1984；Elbaum 1984）。^④中國的模式中與眾不同之處不在於工人依附於工頭的傳統，而在於一九四九年以後中國工業化的過程中，工人的依附被轉化成爲一種對企業本身的全面依附。^⑤用傳統是無法解釋美國與中國模式之間差異的，因爲雙方在這方面具有非常相似的傳統。

退一步說，即使中國在革命前有着獨特的勞工關係傳統，人們也很難發現經過五十年代的大規模的、制度性的變革之後，這種傳統還有多少延續下來的痕迹。在短短的八年之間，中國的共產黨新政權不僅再造了城市工業，而且開始了工人階級本身的大規模改造。私有企業統統被轉化成爲某種國營或受國家控制的企業。原先有大量私人小作坊的生產部門逐步國有化了，而那些小作坊本身也被合併成了合作制的或小規模的國營企業。同樣大量的城鎮個體手工業者或是被吸收進了新企業，或是按照行業被合併成了集體性質的手工業工廠。國家迅速地獲得了對工業投資的控制（這一控制在一九五六年完成），並且將資源大量投入現代化的大型重工業。到這一時期結束時，地方政府已經掌握了幾近百分之百的招收或解雇工人的權力（Howe 1971），而且制定出了一套新的、統一的工資和獎勵政策來取代了早些時期的規章。

中國一九四九年時的就業結構帶有典型的不發達地區的多元

經濟特徵。在那一年的八百九十萬工業雇員裏，五百七十萬（百分之六十四）屬於個體手工業者；一百六十萬（百分之十八）受雇於小型私營工廠，這類企業的平均雇員人數為十三人；一百四十萬（百分之十五）受雇於某一部門的工業企業（平均雇員將近五百人），只有最後這批人才能算是現代意義上的工人（Emerson 1965a：134，136）。

到一九五七年，上述比例幾乎完全顛倒了過來。首先，個體手工業被迅速地按行業合併成爲小規模的合作化企業。在最初的幾年中國家容忍個體手工業者的存在，甚至那些年裏他們的人數還有上升，到一九五四年達到了七百六十萬。然而到一九五七年，卻只剩下了七十六萬的個體手工業者。看來，絕大部分的個體手工業者被吸收到了合作企業中，因爲合作企業的雇員上升數目大致相等於個體手工業者的下降數目（Emerson 1965a：134）。

其次，小規模私營工廠的雇工人數在一九五三年增長至二百二十萬人。到一九五六年，這些工廠被迅速地合併後轉爲國營工廠。大量這類小工廠相互合併成了新的國營企業。小規模私營工廠的數目從一九五四年的十三萬四千下降爲一九五六年的一千。與此同時，較大規模的國營企業的數目從一九四九年的三千增加爲一九五六年的幾乎五萬（Emerson 1965a：136）。到了一九五六年，曾經佔主要地位的小規模私營工廠只剩下一萬四千雇員。第二年，這一項目乾脆就從官方統計中消失了。

再次，在企業的總數逐漸下降而企業的平均規模逐步上升的過程中，所有新的投資都進入了現代工業，特別是重工業，而不是手工業。結果是，受雇於現代工業企業的人數在整個製造業的職工人數的比例中從一九四九年的一百六十萬（百分之十六）上升爲一九五七年的七百九十萬（百分之五十五）（Emerson 1965

a : 134) 。

換句話說，僅僅在八年時間裏，中國的製造業經濟從以小規模工廠和個體手工業為主轉變成為以大規模的、相對現代化的工業企業為主。這是史無前例的。進一步看，這一過程發生在一個前所未有的工業——尤其是重工業——擴展時期。自一九四九至一九五七年間，手工業的雇工人數大致保持不變，而現代工業的職工人數卻翻了不止一番（Emerson 1965a : 134）。製造業職工人數的淨增長幾乎達到六百萬，這遠遠超過了加入工廠的個體手工業者的人數。大部分前手工業工人看來最後是加入了小規模的手工業合作企業。這一職工人數的淨增長表明有大批新人進入了工人隊伍。造成如此快速企業職工增長的原因是比這速度更快的工業增長。在這期間，工業總產值增長了五點五倍（國家統計局 1959 : 177）。中國的工業生產不僅朝着現代化和大規模發展，而且當國家開展了大規模的工業化運動後增長極為迅速。

職工結構與投資模式的急速轉型產生了更為深刻的社會和歷史意義，那是從數據中無法直接看到的。在西歐和美國，社會史專家們逐步認識到，以現代工廠生產和快速經濟增長為基礎的工業革命不過是長期的城鄉手工業朝現代工業化發展的最後一個階段（Tilly 1981）。即使在工業革命已經相當深入的時期裏，現代工廠內部也往往依舊按照手工操作的方式來組成。工人掌握所有有關的技術、組織與安排生產，並且與經理一方訂立完成任務的合同（參見 Montgomery 1979 : 9-31 ; Nelson 1975 : 34-35）。只有到了第一次世界大戰之後，經理部門才普遍開始獲得對有關技術的控制權，開始重新組織生產程序，對職工雇用、工資、生產計劃行使決定權，並且建立了成為今日現代工廠中不可或缺的管理機構（Nelson 1975）。

中國的新政權越過了工業化中手工業與早期手工業化的現代

工業階段，直接進入了現代的制度化（bureaucratic）工業生產（他們利用了從蘇聯那裏學來的整套行政級別制）。通過這一手段，新政權幾乎是從無到有地開創了一種勞工關係的新傳統。西方的傳統主要是在行會和現代管理部門對生產過程的控制權（以及雙方對利潤的分成比例）的鬥爭中形成的。儘管工人最終還是在對生產過程的控制權的競爭中失敗了，他們與管理部門之間長期的衝突造成了以集體討價還價、嚴格的職務規定、以職務的困難程度為工資基礎的合同制、以及通常是由工會來控制新工人的就業和培訓等等為特徵的勞工關係傳統（Sabel 1982；Cole 1979：101-9）。

然而，在一九四九年之後的中國，工人從來就沒有過像西歐和美國工人那樣對生產有控制權，甚至連控制的打算也沒有過。在五十年代，原來少量的技術工人很快就被大批新工人淹沒了。^⑥因此，工廠領導一方無須為獲得對生產程序和相關技術的控制權進行鬥爭。事實上，是他們創造了生產程序，同時也創造並培訓了大批新工人。國家控制了招收新工人、給他們發工資的權力。一九五六年地方政府建立了勞動局，同時國家進行了最後的一次工資改革，將所有工人都納入了同一套制度裏，因而也就中止了在工資、學徒期、就業等方面的合同制度。^⑦

討論過上面那種快速、深入的變化的方式後，如果再要爭辯說，新出現的依附形式是早期雇傭關係中工人對包工頭的依附關係的一種「文化遺留」，恐怕已經沒有甚麼意義了。可以肯定，這兩種形式的依附之間會有一些類似之處，但這並不等於證明二者之間有間接的歷史聯繫甚至直接的因果關係。在過去的年代裏，工人依附的僅僅是「流氓工頭」，而如今他們卻依附於企業組織。進而言之，後一種依附形式比早先那種純粹個人的形式要更全面、穩固得多，因為在原先的形式裏工人的流動性非常高，

並不固定依附於任何一個企業。在許多西方社會工業化的早期階段中都存在着類似的個人依附模式，而後來卻被相對獨立和有組織的勞工所取代了。因此，中國歷史上存在着相似的模式這一事實從邏輯上根本無法解釋今日的新模式。

人口問題及其行政管理對策

工人對企業的依附是共產黨國家的經濟制度所造成的，而中國在人口問題上的特點則加強了這種依附。中國在進入二十世紀時有着極其高密度的農村人口和一個伴隨着普遍貧困的農業體系。另外，中國還有已經非常發達的城市和商業網絡。不像日本、俄國、以及大多數西方國家那樣，中國無法迅速都市化而不給社會和人民造成大量的痛苦和犧牲。中國的情形與其他貧窮的亞洲國家相似：這些國家剛剛開始進入從高出生率—高死亡率向低出生率—低死亡率變化的人口轉型。它的大城市無法容納大量擁擠在一起的農村人口（參見 Davis 1975）。儘管有中國革命後工業的迅速增長，由於四九年以來人口翻了一番，這一情形並沒有好轉。

這一歷史遺留下來的人口問題在中國共產黨五十年代中開始集權時體現了一個兩重的問題。一方面是大批長期失業的城市居民，另一方面是迅速增長的農村人口。和平與相對的繁榮刺激了家庭的興旺和出生率的上升，而營養和醫療條件的改善卻又降低了中國革命前驚人的死亡率（Aird 1982：176—87）。與此同時，農民為城市工業中就業所帶來的較好收入所吸引，也受土地改革和農業集體化的影響而進入城市。到一九五六、五七年間，政府完成了城市工業的社會主義化，從而獲得了對城市地區工作分配的全面控制；而一九五五年農業集體化的完成，為政府奠定

了對農村人口流動進行控制的基礎。在這同一期間，城市人口爆炸性增長，在一九四九到一九五七年之間幾乎翻了一番。城鄉遷徙缺乏限制的結果使得政府控制城市失業率的努力難以收到成效。^⑧

減緩失業問題的辦法（顯然，這只是從長遠考慮）是同時對付下面這三個問題：阻止向城市移民，降低出生率，以及通過持續的工業增長——尤其是勞動密集型工業部門的增長——來迅速增加就業機會。然而，一九五八至一九六零年的大躍進運動使中國的發展走了一段雖說短暫的但卻代價高昂的彎路，因為大躍進運動在為基礎建設和資本積累而進行大規模群眾性動員的過程中，將全部力量集中在大量增加工業部門的就業人數上。在一九五七到一九五八年這短短的一年間，工業生產中的就業人數從七百五十萬躍升為兩千三百萬（國家統計局 1983：126，第一欄；另參見 Emerson 1965a：130）。絕大部分新增加的勞動力來自農村移民。無論從哪個角度看，失業率以驚人的速度下降了。根據 Hou（1968：369）的估計，失業人數從原來非農業男性人口的百分之十九點五下降為百分之零點三。在加速的移民浪潮中，城市人口迅速膨脹，在一九五七到一九五八年間增加了八百二十萬。到一九六零年，中國的城市人口達到了一億三千零七十萬（見表一）。百分之九十的新增人口來自農村移民（Zhang and Chen 1981：40-41；Orleans 1982：277-85）。

當大躍進運動很快就顯示出無法維持下去時，上述人口問題成了導致無可避免的經濟危機的因素之一。報上去的工業產量增長中有很大的比例摻了假。產品中相當大的部分屬於劣質或無用，給用戶添加了種種麻煩。工資總額、基礎建設、原材料訂貨等項目無控制的增加給工業體系帶來了財政混亂。勞動生產率下降，資金和原材料的浪費急劇上升，在早期的動員中工業材料的

供應被消耗殆盡，因此出現了機器、部件、工業原材料、維持工廠運轉的流動資金等各個項目的嚴重缺乏。從一九六零年開始，在大規模的緊縮過程中，許多大小工廠被關閉了。從一九六零到一九六四年，製造業中的就業人數下降到一千萬（幾乎達到百分之五十）。國家不得不將多餘出來的勞動力安置到農村（國家統計局 1983：126）。同一期間內，通過有計劃的大規模強迫性遷移，城市人口從一億三千萬減少到一億一千六百萬（見表一）。由於移出人數超過了人口的自然增長數目，所以這裏只有一千四百萬差額，而實際遷出的人口絕不止這一數目。

在有計劃地將多餘的人口從城鎮地區遷徙出去的過程中，國家建立了一套控制戶口和就業的完整的制度。與蘇聯類似的制度相比，中國這套制度的實行要嚴格得多。在城市的居民區裏有一套完整的戶口制度，這套制度與糧食和其他食用生活必需品的供應相聯繫，並且輔之以由當地居民委員會來檢查登記住戶的制度。^⑨非法進入城市的人不但沒有工作，也沒有居住權和購買食物權。在農村地區，農業集體化使得利用食品定量將農民固定在土地上成爲可能。爲了從自己的收穫中得到定量的那一份，農民必須在生產隊裏出工。如果沒有隊長的批准，農民不出工就領不到口糧。如果家中有一個人不出工，整個家庭的收入和口糧就會減少（參見 Parish and Whyte 1978；Oi 1983）。結果是，戶口制度將人們從一出生起便固定在城裏人或農村人的身份上。

此後，中國工業中就業人數的增長基本上是來自於城市人口的自然增長，或者更確切地說，是來自於自然增長人數中超過遷徙出城市的人口的一部分。到六十年代中期，幾乎與大躍進移入的人口被重新安置在農村地區的同時，大批五十年代「嬰兒潮」期間出生的人開始達到工作年齡，這再次對工業就業產生了壓力。這期間政府開始實行將城市青年安置到農村和邊疆地區的政策，

以便令他們離開城市的勞動力大軍（參見 Bernstein 1977；L.T.Whyte 1978）。在一九六五年之後的十年中，移居農村的城市青年的淨數目達到五百萬（一千六百萬被安置在農村，一千一百萬回到城市。回城多數發生在一九七一年之後）。近年來城市人口的迅速增加是由於大批知青回城。他們不斷爭取重獲城市居民身份並試圖在城市裏找工作（Zhang and Chen 1981：40-41）。

表一 中國城市人口 1949-1982

年份	城市人口 (百萬)	佔總人口 百分比	年份	城市人口 (百萬)	佔總人口 百分比
1949	57.6	10.6	1966	133.1	17.9
1950	61.7	11.2	1967	135.5	17.7
1951	66.3	11.8	1968	138.4	17.6
1952	71.6	12.5	1969	141.2	17.5
1953	78.2	13.3	1970	144.3	17.4
1954	82.5	13.7	1971	147.1	17.3
1955	82.9	13.5	1972	149.4	17.1
1956	91.9	14.6	1973	153.5	17.2
1957	99.5	15.4	1974	155.9	17.2
1958	107.2	16.2	1975	160.3	17.3
1959	123.7	18.4	1976	163.4	17.4
1960	130.7	19.7	1977	166.7	17.6
1961	127.1	19.3	1978	172.5	17.9
1962	116.6	17.3	1979	184.9	19
1963	116.5	16.8	1980	191.4	19.4
1964	129.5	18.4	1981	201.7	20
1965	130.1	18	1982	211.5	20.8

資料來源：國家統計局1983：103-4.

上述人口壓力以及國家試圖有計劃地處理人口問題的努力產生了一個未能預料的後果，那就是在工人中出現了一種史無前例的身份制度。中華人民共和國在成立後的最初幾年裏為國營企業中長期正式受雇的工人建立了一套慷慨的補貼、福利、社會保險

制度。然而，這些核心工業部門相對來說是資金密集型的，它們的產品佔去了大部分的工業產值；可是它們的增長對解決城市的就業問題卻是於事無補。為了解決這一問題，國家在城市裏發展出了大批相對小規模的勞力密集型「集體所有制」企業，而這類企業只享受部分的國家福利。還有數百萬沒有正式工作的城市居民被以各種形式安排當臨時工。另外，數百萬的農村居民被批准在城市的企業中從事臨時性的工作，或是在小規模的農村工廠裏從事較為長期性的工作。自六十年代以來，這類鄉鎮企業越來越多。從總體上看，工人被分為四種不同的類型，而只有其中的一類工人——大約佔工人總數的百分之四十一——能享受到國家正式工人的全部福利待遇。

工人中的各種身份

中國的就業結構表現出一種「雙重化」的格局，其總體特徵亦見於各種各樣的市場經濟中。「主要的」核心工業部門由大規模的、資本密集型的、現代化的企業組成。這類部門產值非常高，相對於小規模的「次要部門」的企業，它們能為職工提供較高的工資、較穩定的就業、優厚的福利、較好的社會保險。次要部門的企業與主要部門的公司相比，通常為小規模、勞動密集型、技術簡單、工資較低、就業不穩定、福利不好。

但是，簡單地將這一模式歸結為雙重化，將遺落其最獨特的、在我看來是最重要的特點。從比較研究的角度而言，在這一不平等模式中重要的一點是，它反映的不是勞動力市場運作中產生的差異性結果，而是國家建立和推行的一種身份制度。這裏可以採用 T.H. Marshall 對「身份」的定義方式。他認為，身份是「一種地位，在那上面附着一系列的權利和責任、特權和義務、

法定的特許或禁止，這是為社會所認可並為國家權力所規定和推行的」（轉引自 Poggi 1978：4）。中國的工業工人被分為數種身份，每種身份在收入、就業期限、社會保險、勞動保護、住房、戶口等方面都有各自得到公認的權利。換句話說，上述的每個方面都由法律保證了某種身份的人有權享有某種生活方式。這反映了整個社會的分層模式。

國營企業的正式職工

在整個工人隊伍中，只有在國營工業部門工作的兩千七百萬正式工人才能享受福利國家的全部好處。^⑩他們享受到的福利反映了他們在國民經濟中的重要性。雖然他們的人數只是工人總數的百分之四十二，他們在一九八一年生產了國民工業總產值中的百分之七十五，以及重工業幾乎全部的產值（見表二）。一九八一年，他們的平均年收入為八百五十四元，這幾乎比城市集體企業工人的平均收入高出百分之四十，比其他身份的工人要高出一倍還多。但是，同樣重要的是，國家為他們提供多種福利、工資補貼、政府補助、社會服務、以及福利和保險。據一九七八年的數字，所有各項福利加起來相當於每人平均五百二十七元（等於增加了百分之八十二的工資）（經濟年鑒 1981：IV，34）。^⑪這些工人享受終身就業待遇，除非他們犯了罪、出了政治問題，或者明目張膽地長期曠工、工作嚴重失職。^⑫大中型企業一般能給自己的工人提供食堂補貼、住房、醫療等等多項福利。這是其他類型的單位裏所沒有的。

國家的勞工保險政策保證了工人及其家庭在可能遭遇到的各種情況下有所依靠，但是國營企業中的非正式工人只能享受到部分福利。在工傷和職業病造成的病假裏，職工可以拿到百分之百的工資。除了少數雜費之外，所有醫療費用都由企業承擔。如果

因公造成終身殘廢，職工便可終身領取工資的百分之六十至七十。職工由於傷病無法工作，除了可有可無的「貴重藥品」、交通費、飯費之外，企業負擔所有醫療費用。病休連續六個月以內，可根據工齡長短領取百分之六十至百分之百的工資。六個月之後，領取百分之四十至六十。企業還為職工家屬負擔一半的醫藥費用。退休工人可以根據工齡領取原工資百分之五十至七十的退休金（在一九七八年增加到百分之六十至一百）。如果哪個職工由於家庭收入過低而發生經濟困難，企業在其困難期間會發給經常性的補助（或者企業會幫助某位家庭成員就業）。在一些情況下，企業會貸款給這類有困難的職工（見表三）。^⑬

國營企業職工無一例外可以享受上述福利，其開支來自於國家財政中企業福利的固定項目。這些福利由國家財政直接支付，不算是企業的支出。每年工資總額中的一個固定比例已經被提了出來作為福利開支，挪用這筆款項屬於非法。職工的工資和終身就業也受到企業的財政管理方式的保護，因為按照這種管理方式，職工是企業「國家批准的規模」——這是企業工資預算的根據——的一部分。企業缺乏裁減職工人數的動力。事實上，在現有的財政管理方式下，企業有種種理由去多招收職工，再將這項開支轉嫁到國家財政上（在企業頭頭和計劃部門之間討價還價的對象便是該企業工資總額的數目）。國營企業的職工在終身就業和福利上享受着如此優厚的待遇，是因為他們得到了國家計劃中的財政政策的保護。

表二 工業中的勞動力結構，1981

部門	職工總人數 (百萬)	佔工業勞動力 百分比	企業數目	每個企業平均 職工人數	工業總產值 (億元)	年度個人平均 工資(元)
國營企業(長期工)	32.1 ^a	42	84,200 ^c	405	4,050 ^d	854 ^e
國營企業(藍領工)	(26.6) ^b					
城市集體企業	14.9 ^a	18	111,300 ^c	134	770 ^d	622 ^e
農村集體企業	19.8 ^f	24	725,000 ^f	27	580 ^g	374 ^h
城市臨時工	@ 4.0	5	—	—	—	@ 35/月
農村臨時工	@ 9.0	11	—	—	—	@ 35/月

資料來源：a 國家統計局 1982：106，數字包括工人和職員，再減去臨時工。

b 同上：118，數字包括了學徒，生產工人，以及助理工人，再減去臨時工。

c 同上：203。

d 同上：208。

e 同上：424，包括工人和職員。

f 經濟年鑒 1982：V,94.

g 計算自國家統計局資料，1982：134，208.

h 計算自經濟年鑒資料，1981：IV，56-57，這是1980年的數字，為所有農村集體企業的平均值。包括非工業和工業企業。

注：有關城市與農村的臨時工的數字估算自正文中引用的文件。

表三 比較各個部門的某些福利待遇

項目	國營企業（正式職工）	國營企業（臨時工）	集體企業
工傷或職業病	百分之百醫療費、住院費、交通費報銷 醫療期間百分之百工資，食品與藥物 報銷三分之一掛號費由本人自付	受雇期內如有工傷與職業 病待遇與正式職工相同	根據企業規模從全部報銷到 部分報銷不等，規模越大的 企業待遇越好
工傷致殘	在死亡或康復前領取工資的百分之 六十，若由此造成部分致殘並轉入收入 較低的工作，領取原工資百分之十至 三十作為補償，但不得超過原工資	永久至殘者不享受年金待遇 一次領取十二個月的工資	差別根據企業規定，通常少 於國營企業
非因工受傷或得病	醫療費用於藥物報銷，職工支取貴重 藥品、交通費、飯費，六個月內領取百分 之六十至百分之百工資，之後領取百分 之四十至六十工資（取決於工齡）	前項與正式職工相同，但只能 享受三個月福利，領取百分之 五十工資	差別根據企業規模，通常少 於國營企業
非工傷致殘	終身殘廢者終身領取百分之四十至 五十工資	不享受終身年金，如果三個月內 不康復，則一次領取三個月工資	有各種差別，通常少於國營 企業
家屬受傷或得病	有權在企業的醫藥室或附屬醫院中進行 治療，報銷百分之五十醫藥費、貴重藥品、 交通費、住院期間住房費用、飯費、掛號等， 醫療等各種補償費由家庭自理	不享受福利	除了在較大的企業外，家屬 不享受福利
死亡補貼	因公：一次發給三個月工資，未成年子女 發給百分之二十五至五十原工資，未成年 非因公：一次發給兩個月工資，未成年 子女發給六到十二個月的工資	因公：一次發給三個月工資，未成 年子女：一人六個月，二人九個月， 三人以上十二個月，一次性發給，未 非因公：一次發給兩個月工資，未 成年子女：一次發給三個月工資	有各種差別，通常少於國營 企業

未成年子女死亡補貼	十歲以上子女一次發給半個月工資，十歲以下子女三分之一個月工資；一歲以下無	無	除了在較大企業外，通常沒有該項福利
產假	五十六天全工資（流產三十天），生育前在工廠醫療室或附屬醫院享受免費孕產保健，每個子女出生後發給四元津貼，未婚生育不享受上述待遇	除了產假工資為百分之六十外，其他各項與正式職工相同	根據企業規模有差別
退休金	男性：年滿六十，工齡二十五年，在現單位工作五年以上，享受百分之六十至九十原工資，如果退休年齡後繼續工作，在原工資之外再多領工資的百分之十至二十	除工齡很長者外，不享受退休金	退休金的百分比要少於國營企業
退職金	根據工齡一次發給	除在現企業工作年年限很長者外，不享受該項待遇	辭職者不享受該項待遇，在某些工廠關閉的情況下無此項待遇
生活補助	享受國家補助	在現單位工作六個月以上可享受	部分工廠可以得到該項待遇
帶工資探親假	根據距離遠近每年二至三星期，全工資領導可根據情況給予旅費補助	工作一年以後可以請假，但不帶工資，工作三年後享受帶工資假期	無規定
享受工廠福利設施	無限制	短缺情況下可被拒絕，正式工優先	無限制，但設施往往有限
調換工作補貼	補貼搬家費用，賠償該過程中出現的損失	不享受該項待遇	不享受該項待遇
糧食補貼	全部補貼糧價上漲費用	工作六個月以下者不享受	各地區間有差別

資料來源：計劃委員會 1973；國務院 1953，1954；福建省價格委員會 1966b；第二輕工業部 1966。另外，有關 1978 年以後的修改參照了國家勞動局 1980 與財政部 1979 年的數字。

城市集體工業中的工人

至少從理論上說，集體所有制工業部門的職工不像國營企業的工人那樣受到如此全面的保護。城市中的集體所有制企業是國家在五十年代試圖將數百萬失業人口和個體手工業者組織成手工集體企業的過程中建立的。這些企業相對來說比較獨立，它們吸收閑散勞動力，為城市居民生產消費品。到了五十年代末期，集體部門開始解決另一方面的問題，亦即在不使國家負擔太多的情況下，通過將婦女吸收到城市的工業勞動力中來普遍增加家庭收入。^⑭自七十年代以來，集體部門又開始實現一個新的目標，為無法在國營企業中就業的青年提供工作機會。在最初的設想中，這些企業在財務上是獨立的。集體企業應該自負盈虧，不受國家財政的保護。然而，多年來許多集體企業發展成了足見規模的工廠，新一代的集體企業也產生了。多數集體單位同政府部門或國營企業之間逐漸發展出了長期的業務關係，因此集體單位能否維持下去對這些部門或企業變得至關重要。結果，集體企業幾乎全部失去了它們的獨立性。而當集體企業地位越來越牢固——尤其是因為大部分集體工廠如今主要是為國營企業提供配件——之後，在那裏就業也變得越來越有保證了（Liu, Wang, and Xing 1980: 23）。

在一九八一年，將近一千五百萬人就業於十一萬一千家在鎮、鄉、市各級行政機構管轄下的集體工業企業。當年裏，集體部門產值佔了全國工業總產值的百分之十四。這些一般都是小規模的企業，平均職工為一百三十四人。職工每年的平均工資為六百二十二元，僅僅是國營企業正式職工的百分之七十三。（參見表二。）該部門預算中勞工保險和福利的指數比國營企業要低得多，但政府並不公佈這一情形。在這方面，城市的集體工業無須遵照國家的統一規定，它們實行的政策是由幾個不同的行政部門

根據各自不同的福利規定拼湊起來的。福利項目的開支通常不屬於工資總額中的固定比例部分，也不在國家的財政預算之內，而是根據企業自身的經濟狀況好壞來決定的（Liu, Wang, and Xing 1980：77-80）。

集體部門發展的歷史解釋了為甚麼給工人提供的福利會有如此多的差別。集體企業形成於五十年代的第一個發展高潮中，它們吸收了過去的個體手工業者和小作坊的雇員（參見 Walder 1984a：5-10）。這些最初平均只有三十人的集體所有制的手工業小作坊生產的是輕工業產品和消費品。這些小作坊逐漸合併起來，形成了多種多樣的、規模不一的合作企業。到了六十年代早期，許多集體企業的規模已經大得足以獲得「合作工廠」的稱呼。有些企業歸屬於輕工業部管轄，有些則屬於市政府或區政府管轄。從那以來，最初形成的合作工廠不斷地發展、合併、改換歸屬部門（Liu, Wang, and Xing 1980：4-6）。一九七九年，集體企業的平均規模為三百七十四名職工（同上：12）。

一九五八年開始了第二個發展高潮。在大躍進期間，出於動員家庭婦女就業的需要，在城市的居民區裏成立起了「街道合作社」、「里弄生產組」。這些單位不屬區或市政府管轄，而是由街道居委會——城市政府行政級別中的倒數第二級——來管理（參見 Whyte and Parish 1984：22-24）。一九六三年在上海，這類街道合作社平均職工數目為三十二人，所從事的基本上都是小商品的手工製作。但是，有大約百分之十五的這類街道合作社已經開始逐步發展為足具規模的「街道工廠」，當時它們平均職工數目為六十人（Liu, Wang, and Xing 1980：6）。到了六十年代中葉，這些不斷壯大的街道工廠開始為國營企業生產零配件，其中有的大型重工業偶爾會捐贈給街道工廠一些多餘的機器設備和生產工具。在它們的發展壯大並與國營工業建立了更緊密

的聯繫時，有些較大的街道合作社被從街道委員會的管轄下轉到了市區級行政部門的屬下。就業指數反映了這一成長過程：到一九六四年，上海街道工廠平均有一百二十八名職工，而到一九七九年，這一數字增長為二百二十四人（同上：8）。街道合作社保持了自身的許多特徵。在老的合作社發展壯大的同時，爲了吸收每年持續增加的進入工作隊伍的青年，又有許多新的小型街道合作社不斷地在組成。這一部門原先幾乎全由女工組成，而後來卻吸收了許多在國營企業找不到工作的青年男工。

第三個也是最後一個發展高潮中代表性的現象，是國營大企業或行政部門建立並經營了許多新工廠。自七十年代早期開始，國營企業建立這些工廠來生產零配件。地方手工業、紡織業、輕工業、甚至包括冶金工業各部門中成立了新工廠來生產短缺的零配件或解決各自部門生產中的瓶頸問題。自一九七八年開始，這類工廠的另一項重要任務是吸收不斷增多的城市待業青年（Liu, Wang, and Xing 1980: 11-12）。新工廠的規模大小不等，在行政上屬於建立它們的國營企業或政府部門管轄。其中較老的如今成了「分廠」——這些廠有一千以上的職工，其生產與國營企業本部的整個程序是配套的。另一部分廠保持在小規模、職工數十人的狀態。^⑮

這種行政管理和企業規模上的雜亂，使得要對集體單位中的職工福利作出總體說明非常困難（參見表三）。有些屬於國家的部、局管轄的集體企業能獲得接近於國營部門正式職工的勞工保險和其他福利。特別是在被稱作「大集體工廠」的單位裏，職工享受的福利與國營單位相同（Liu, Wang, and Xing 1980: 85）。除了上述小部分企業外，集體單位之間的福利待遇差別相當大。不過，這些待遇基本上不可能趕上國營單位的水平。^⑯集體工廠中福利和保險的開支來自工廠的利潤而不是國家工資總額

的一部分。另外，在過去二十年中的大部分時間裏，對於絕大多數集體企業來說，是積蓄優先而不是福利優先（同上：75-81）。^{①7}在許多街道和小市鎮管轄下的集體企業裏，職工享受的福利只相當於國營企業裏的一小部分。同樣重要的是，很少有集體企業能夠負擔得起國營企業中提供的服務和供應，包括單位住房、托兒所、醫院或醫務室、幼兒園，以及種類繁多的補貼和消費品、食物供應（Whyte and Parish 1984：29-33）。

城市企業中的臨時工

大約有一千三百萬人在國營工業企業中從事臨時性的工作。其中九百萬是農村居民，因此他們的家庭還有農業方面的收入。依據法律，除了在非常小的鎮裏之外，他們不得在城市中久居，也不得在城市裏從事長期性的工作。這類工人中的絕大部分每年起碼有一段時間從事農業勞動。因為在農村所能得到的現金收入比在城市要低得多，所以對於他們來說，無論是在國營企業還是在城市中的集體企業當臨時工，都會給家庭收入帶來非常大的改善。^{①8}另一部分的四百萬臨時工屬於城市居民，他們或是在國營工業中找不到長期性的工作，或是出於某種原因從單位離開了或被開除了。^{①9}不屬於製造業和礦業——這兩項是本書研究的對象——的一些行業，特別是公共設施建設、房屋道路建築等，極為依賴臨時工。在那些行業裏，某個項目中絕大部分的工人往往是臨時雇用的。這類工人的數目一般不公佈，部分是因為中央政府並不清楚到底有多少臨時工。據 Howe（1971；1973：107-8；1974）估計，自一九五六—五七年間國家勞動管理機構成立以來，臨時工的數目大約在整個非農業勞動力的百分之十到四十之間搖擺。在製造業和礦業中，臨時工的數目要小一些，但仍舊是勞動力中的重要組成部分。

臨時工的情況既複雜多樣，又模糊不清。政府對他們的收入即使有統計，也沒有公佈過。他們的收入根據當時當地的情形而差距極大。找這類工作的途徑以及就業有關的條件同樣千差萬別。農村居民可能通過個人關係、招工頭、或本大隊裏與城市企業有招工合同的幹部來找工作。這些工人可能有固定的個人或集體合同，也可能根本就沒有合同。他們可能在一個固定地點工作一星期或一個季節，也可能工作好些年。城市居民作為臨時工就業的條件同樣也千差萬別，因為各個地方都單獨制定自己的臨時工政策，這些政策具體到囊括一切方面的地步。從像上海那樣的大城市中複雜而官僚化的體系（L.T. Whyte 1978）到山高皇帝遠的小鎮裏七拼八湊的土政策，臨時工制度是多樣而不統一的。臨時工制度這種無一定之規的狀況部分是由於其工作的非正式性質，使得這類工作往往處於國家的規章和計劃之外。

國營工業需要臨時工的原因有這樣的幾個方面。首先，有不少工作是沒法抽調正式工人去做或者正式工人不肯去做的。特別是重體力勞動、挖掘、搬運、廠內外的清潔維修，等等。^②對這類非技術性勞動的需求一般來說並不高，變化也不大。短期的臨時工被雇來做這類工作，他們的工資往往來自企業從正式工不拿工資的事假或拿部分工資的病假中積累的多餘的工資基金。第二，對季節性勞動力的需求變化很大。重工業，特別是冶金工業，在炎熱的夏季裏往往出現大量的缺勤。在這種情況下，城市裏的臨時工——不少還是有技術的工人——被雇來補缺。他們的工資同樣來自於多餘的工資基金。

有些類型企業每逢旺季時可能需要大量增加勞動力。糖廠便是典型的例子，因為在收穫季節之後的幾個月裏其生產規模大大增加。這時，廠裏會雇用大量季節工，工資由企業的周轉資金在「臨時工開支」項目下支付。國營企業還利用臨時工的名義來背

着上級將職工人數增加到超過國家批准的正式職工人數的水平。在這一情況下被雇用的臨時工在工廠得到正式批准多招工的情況下有時會被轉成正式工。^②

最後，當企業要翻修擴建廠房時，便需要人來擔負建築任務。按照規章，企業應該請當地國營的建築公司派出建築隊，但這往往需要等上一段讓人沒法接受的時間，而且相對於私下雇請的包工隊來說花費太大。因此，那些設有「基建部門」的大企業就會自己來安排雇用大批臨時工來擔負該項工作。小企業或是小規模的建築任務，通常的做法是同來自鄉下或近郊的私人包工隊簽訂合同。如果該項建築工程得到了上級的批准，而資金也在企業的預算中有了着落，臨時工的工資便從企業周轉資金裏該工程的預算中以「臨時工開支」的項目支付。如果工程規模很小、不包括在國家批准的預算中，而且是企業私下雇用包工隊，臨時工的工資便從周轉資金中以其他名義支付，或者以實物的形式——例如管道、發電機、水泥等農村中短缺的物資——支付給派出包工隊那個村裏的頭頭。

雖然對不同形式的臨時工之間的區分沒有一套標準的用語（各地的人都有自己的說法），國營企業中基本存在着四種類型的臨時工人。最常見的是「臨時工」。城市越大，這類工人就越有可能屬於本市居民。在較小的市鎮裏，他們則往往來自於附近的村莊。在大城市裏，臨時工在街道「服務站」進行登記，之後由當地勞動局分配工作。在一些街道地區，街道集體企業對勞動力的需要經常變動，所以臨時工便階段性地在這些企業裏工作。有的居民，特別是小市鎮的居民，便通過不時申請或私人關係來找臨時性工作。在多數情況下，他們從事的是不會讓正式工去幹的工作，例如清潔、搬運，以及別的重勞動。在另一些情況下，臨時工卻是從事經常性生產的技術工人。他們的臨時性就業沒有

固定的條件。從我的採訪對象中得到的印象是，他們一般的工資額在每日一至二元之間。根據他們的技術和當地對勞力的需求，他們每月能掙到二十四至四十八元。還有一小部分的技術臨時工工資要更高，並且雇用期要長於幾天或幾個星期，有時這些工人甚至在同一企業工作數年之久，工資也要高出不少，並且在持續工作了這麼長之後，便很有希望在企業被批准增加正式工人的名額時轉成正式工。

第二種臨時工人是「合同工」。合同工與其他臨時工不同之處主要在於他們與企業之間有合同——有時是文字的，但多數是口頭的——，因此他們的就業的期限較長而且固定。合同期限可能是幾個月、半年，也可能是幾年。合同工一般是農村居民。工廠簽訂合同的對象通常不是本人，而是村幹部。在一九七九年之前在農業中佔主要地位的集體化制度下，合同中寫明工作期限——到期後可以一段段往後延——成了規矩，因為農民離開必須得到生產隊的許可，還要設法安排好給隊裏交納一定比例的工資以換取工分以及本人和家庭的口糧定量。（城鄉中的糧食都是定量供應的。農村居民無權在城市地區領取糧票，因為他們必須通過農業勞動來換取糧食定量，或者是花錢來頂他們那份勞動。）這類工人多數從事重體力勞動，特別是企業內部的建築項目。在六、七十年代，他們的工資與臨時工差不多，不過在他們的大隊或生產隊扣除了一定數額後，實際領到手的就要少一些了。^②合同工中的一種名為「輪換工」，在這種情形下，根據合同某個村子可以在某企業中保持固定數量的臨時工，因此村子得以讓村民輪流進該企業工作。

第三種臨時工人的雇用是通過非正式的「外包工」制度進行的。這類勞工基本上從事挖掘或建築工作。某個企業與公社中的某個大隊或生產隊之間簽訂完成某項工程的合同，並且將款項一

次性付給包工頭（假定付款的方式是現金），包工隊自行決定工人的工資。有時，企業甚至會與一些私下組成的建築隊簽訂合同，而這類建築隊卻全然在城鄉行政體系的合法範圍之外活動。

最後一種臨時工人是「季節工」，有時也被稱為「散工」。雇用這類工人往往只限於那些對勞動力的需求根據收穫時間而產生極大的季節性變化的企業，例如糖廠、造紙廠、紡紗廠、糧食加工廠、油料加工廠，等等。這類企業通常座落在城郊或半農村地區。這類臨時工作或是本人自己去找，或是通過工廠與農村的生產隊之間簽訂合同來安排。與合同工一樣，農村戶口的季節工必須將工資的一定比例交給自己的生產隊，以便有權繼續得到糧食定量（一九七九年後放鬆了）。他們的工資相當於其他臨時工和合同工，並且往往年復一年地在農閑時回到工廠裏。^{②③}

企業招收臨時工最大的好處在於，他們不像正式工人一樣工作有保證，也不能享受大部分國家提供的福利保險。只有一小部分的臨時工能得到城市戶口。除了極少數在同一企業中工作多年的臨時工外，他們一般都不能領取退休金。工傷事故保險、公費醫療、病假工資等福利項目上，他們的情況各有不同。大多數的臨時工都能享受某種類型的福利，但是僅僅是在他們工作的期限內。有工作時，他們享受福利的程度往往不如正式工。臨時工在工作期間內一般也能用單位食堂和醫務室，但是得不到單位住房，也不能用托兒所和幼兒園（見表三）。與集體單位的職工一樣，臨時工只能通過又貴又差的街道服務業或是落後甚至根本不存在的農村服務業那裏來滿足他們的這類需求。

集體鄉鎮企業中的農村工人

在中國工業勞動力的金字塔底層的是大約兩千萬公社或生產大隊開辦的小型集體工業中工作的農村居民。他們的工資以現金

共產黨社會的新傳統主義

（一九八零年平均約三百七十四元），有時也以實物形式支付。（在八十年代初期，公社行政單位變成了鄉鎮；大隊變成了村。）他們在大約七十六萬七千家平均職工為二十七人的小型鄉鎮企業中工作。這些企業在一九八零年的產值大約相當於國民工業總產值百分之十（見表二）。這些工人的身份屬於農村居民，無權得到城市中的糧食供應定量。他們中的少數人居住在公社管轄下的小鎮或「集體鎮」裏，不用參加農業生產。那些屬於農村居民身份者幾乎不可能獲得批准移居入城市或在國營企業中成為正式工。甚至同有城市戶口的人結婚也不能使他們免去農村戶口身份。他們在待遇優厚的城市工業部門中只能充當臨時工、季節工、合同工。²⁴但是，在當地小企業中的工作機會對於農村居民來說是極寶貴的，因為這會給家庭的現金收入帶來重大的改善。另外，從事這些工作的農民可以擺脫遭受風吹日曬雨淋的繁重的農業勞動。要知道，中國的農業體系是高度勞動密集型、基本非機械化的。

與城市的集體企業一樣，這一工業部門的情況也是複雜多樣的。有些靠近大城市地區的公社企業是小型的工廠，雇着數百農村居民，為城市裏的重工業生產零配件，使用的經常是城裏那家作為大買主的企業所提供的機器設備。另一些不過屬於小作坊性質，只雇很少的職工來從事編草筐、燒磚窯、磨豆腐等行業。這些企業間的工資水平同樣差距極大。有的離大城市很近的鄉鎮企業，特別是在與香港臨近的高速發展地區的那些企業，近年來給工人付的工資要遠遠超出國營企業的平均水平。而在某些企業裏，工人月工資只有十二元，還有部分是用實物來支付的。

儘管鄉鎮企業中的就業無論其工資水平如何，都能大大地改善家庭的現金收入，但是在過去的幾十年裏，農村家庭的必需品主要來自於自產的農副產品（家畜、蔬菜），而糧食和其他各項

食品定量則是通過生產隊來分發的，另外每逢年底進行現金分配（Parish and Whyte 1978：59-71）。自一九七九年以來，一家一戶的農業生產為家庭提供了上述各種主要必需品。而且，當地鄉鎮企業中的工作經常是臨時性、不穩定的，主要取決於村幹部的決定、農業和小企業中的季節性需求、以及企業產品的市場行情等因素。許多農村中的工人的工作幾乎是永久性的，但是他們中的絕大部分至少在一年中的部分時間裏仍然從事農業勞動（Perkins 1977：216-18）。在一九七九年前的農業集體所有制下，農民如果沒有生產隊領導的批准，便不能在這些鄉鎮企業中工作，而這類批准一般要以該農民在農忙季節隊裏需要的情況下返回參加生產為前提。即使在今日的家庭農業中，從事非農業工作也要得到村幹部的同意。另外，國營企業為工人提供的種種福利保險在這類企業中一般也是不存在的。村裏的行政機構仍然掌握着規定福利條件的權力，因此鄉鎮企業工人在福利待遇上和其他普通農民並無區別。所以，鄉鎮企業中的福利待遇無論從哪方面看都比城市工業要差得多。

國營單位工作的就業機會及其分配方式

在身份分明的制度下，過去二十年裏不僅農村居民很難在城市地區找到正式工作，而且城市居民在國營單位就業也越來越困難。城市中每年達到工作年齡的平均人數從五十年代的一百萬上升為八十年代早期的五百萬。在第一個五年計劃（1953-1957）裏，每年平均有九十五萬青年進入城市的勞動大軍，這些青年幾乎全部被安排在高速發展的國營企業中就業。在一九六六年之後的十年裏，該數字上升到平均每年二百萬，導致國家將總共一千六百萬的青年送到鄉下和邊遠地區（Feng and Zhao 1982：

125-26)。到一九七七年，在大批知青回城浪潮的沖擊面前，每年新進入就業年齡的三百萬城市青年相形之下就顯得不那麼重要了（參見 Gold 1980）。結果是，一九七九年幾乎有七百萬人進入城市的勞動大軍。在過後的兩年裏，每年的人數都超過五百萬（Feng and Zhao 1982 : 131；國家統計局 1983 : 16）。這些青年被分配到的工作種類反映了資金密集型的國營企業越來越不可能吸收這麼多勞動力。一九八零年，在找到工作中只有百分之三十七進入了國營企業，百分之四十三進入了城市集體企業，百分之十四得到的只是臨時性工作。就業問題如此嚴重，以至於政府改變了二十年之久對個體手工業和服務業的敵視或輕視態度，並批准百分之六的待業人員成為「個體戶」。然而，在新進入勞動大軍的人中依舊有百分之十一處於失業狀態（中國年鑒 1981 : 357）。^{②⑤}

在上述人口的和經濟的現實面前，對於城市青年來說，進入有保障的國營企業極其困難，而能否在國營企業裏找到工作對於決定他們未來的生活條件卻又是非常關鍵的。企業在招收新職工時有一定的彈性。在得到批准擴招新職工時，企業一般願意招收兩類人。獲得企業雇用的途徑之一，是通過當一段時間的臨時工來表現自己並學會技術。儘管總體上說勞動力過剩，企業想要招收的有技術和經驗的工人卻總是比較短缺。有少數臨時工在同一企業中工作了許多年，學會了寶貴的技術，也獲得了好工人的名聲，他們最後一般都能得到正式工作。^{②⑥}國營企業願意招收的第二種人是受到廠方好評的本廠職工的子弟。有的大企業在廠辦技術學校中為職工子弟提供培訓，他們畢業後就進入該廠。近年來，有的企業通過這種方式招收了絕大部分它們所需要的新職工（Shirk 1981 : 577）。另外，官方還有規定，職工可以退休並讓一個子女進廠頂替。這對於工人家庭來說特別重要。八十年代

初，當謠傳說這一政策要受限制時，一大批極為有技術經驗的職工托病提前退休。^⑳

企業一旦從上述途徑招收了新工人，就會到當地的勞動局去填滿其名下的職工定額。^㉑除了受過大學教育的人之外，只有那些中等專業技術學校的畢業生才能保證被分配到國營單位裏工作。^㉒這些畢業生具有工廠亟需的技術和訓練，他們被分配到車間裏當技工，不需要進入其他工人都必須經過的三年學徒期，他們便能直接領到技術工人最低級別的工資。（不過，這些畢業生在形式上必須有一段試用期，通常為六個月。）有些人會被分配當「助理技術員」，這是一種位於工程師之下的工程技術級別，助理技術員具有熟練的維修技術或能從事比較簡單的技術設計以及其他技術部門的助理工作。

剩下的新職工是從大批普通中學裏没能上大學的畢業生以及少部分半途離校的學生中挑選出來的。在六、七十年代，進入中學的人數穩步上升。自一九五七至一九七七年間，中學入學人數增加了兩倍還不止。但與此同時，高等教育的容量只增加了百分之七十。結果是，只有百分之二點六普通高中的畢業生如今能夠進入高等學校（國家統計局 1982：441）。受國營部門工作機會不斷縮減的打擊最嚴重的便是這批中學生。他們不像中等專業技術學校的畢業生那樣經過特殊技術培訓。有的人不願意從事純體力勞動，不是呆在家裏便是加入各種複習班準備下一年的高考。然而，多數人還是向勞動局申請工作，期待能被分到國營企業去。^㉓近年來，歷年一屆屆積壓下來的待業大軍導致了許多年輕人必須等待多至兩年才能找到工作。在這期間裏，他們的在官方統計中的身份不是失業，而是待業。

雇傭關係中的社會和經濟層面

在國營單位中得到就業機會的重要性是不能用金錢來衡量的。事實上，各種所有制部門之間的關鍵差別與它們間工資水平的差別也沒有太大的關係。在中國，人們獲得物質與社會服務——其多寡決定了每個人的生活水平——的方式很大程度上不是通過市場上的金錢交易，而是通過官方機構直接分配或用規章來決定。住房、定量的耐用消費品、生活必需品（例如布和煤）、補貼食品、各種貨物、重要的社會服務、醫療保健等等主要是單位通過其行政（或事務）部門和單位裏的工會來提供的。企業也負責管理國家提供的勞動保險、福利、社會保險，並提供各種各樣的補助、補貼、貸款（參見 Kallgren 1969）。與蘇聯的福利體系一樣，中國的福利制度與美國的區別在於，它是完全通過單位來管理的，受益人只包括單位的職工。^①得到國營企業正式職工的身份對於一個人的生活水平的重要性遠遠大於工資上顯示出來的差別。更進一步，社會化的分配體系使得企業成為工人的社會生活的中心——主要不是在社會交往方式上，而是在日常的生活改善、獲得重要的物質和服務、爭取關鍵的生活轉機等方面。

城市家庭的平均消費狀況表明這些直接分配在決定生活水平時佔有重要地位。一九八二年，百分之九十二的家庭收入用在日常消費和必需品上，其中僅僅食物一項便佔了百分之五十八（國家統計局 1983：495）。家庭開支中只有百分之五點二是用在住房、水電雜費、交通、醫療上（國家統計局 1983：495；人口統計局 1982：467；國家統計局 1982：444—47），而在美國家庭開支中，這些項目佔去了百分之四十五，在日本家庭中是百分之二十一。中國的這些費用相對美國日本要低，但是這些項目也往往是由企業供給或補貼的。家庭開支比例反映了國家對國營企業職

工生活的高額補貼。到八十年代早期，上述補貼額超過了工資總額（Lardy 1984：863）。換句話說，國營工人生活費用中的三分之一強來自於直接分配或得到了補貼。

另外兩個因素使得單位的分配和補貼對於工人個人來說更為重要。首先是中國存在的一套定量供應和價格控制制度。這以制度保證最基本的供應，但要求人們節儉，不得超過最基本的水平。同時，貴重的耐用消費品又總是供不應求。自從五十年代以來，中國絕大部分城市裏的糧食、豬肉、食油等幾種基本食品都定量供應。人們每月花在這些定量食品上的費用不超過平均月工資的百分之二十。不過，這只是非常基本的標準，尤其在食物種類的搭配上更顯得如此：定量中包括每日大約一磅大米，不過每月只有二點二磅豬肉和零點五磅食油（Chinn 1980：747-49）。因此，除了糧食外，城市居民必須設法高價購買更多的肉和油（糧食定量通常是足夠的）。通常，消費者得到高價的農貿市場去才能找到質量上滿意而又數量足夠的豬肉和植物油。（自從七十年代末期農貿市場合法化以來，這類供應比過去要充足了。）在這裏最貴的是豬肉和非定量的蛋白質食品。以所需工作時間為單位，人們購買這些食品所需要工作的時間比在蘇聯要長得多，更不用說與美國和日本相比較了（參見表四）。結果是，中國城市家庭收入中幾乎百分之六十花在了食品上。^②

消費品的價格也促成了家庭開支的節約。一九七九年，國營企業平均月工資為六十八元，布鞋價格大約要花費工資的百分之七，成品襯衫百分之十三，半導體收音機百分之三十三至六十七。單速自行車要花費兩個半至三個月工資，腳踏縫紉機不足三月工資，十二英寸的黑白電視大約七個月工資（Chinn 1980：751）。

由於受到定量供應和工資——價格結構的影響，人民的生活相當簡樸。在這種情況下，國家給予國營企業工人的一點現款或

共產黨社會的新傳統主義

實物形式的補貼或補助，對於改善生活水平來說有着比乍看起來要重要得多的意義。絕大部分工廠工人每年能免費得到一套工作服和一雙工作皮鞋，這些東西的價值相當於他們一個月的工資（Chinn 1980：751）。許多企業冬天發放取暖費，大約為每月二元（相當於一天的平均工資），用以補助工人在工廠宿舍裏的取暖和做飯用煤。有的企業在夏天提供「降溫費」或「清涼飲料費」，大約也是每月二元，讓工人用來購買傳統的夏季飲料（例如在湖南是綠豆湯）或冷飲。而另一些企業則每天給工人提供一些小吃。

表四 四個國家的食品零售價格比較

食品零售價格，購買每公斤需要付出的工作時間（小時：分鐘）

	美國	日本	蘇聯	中國
麵粉	0:05	0:16	0:28	1:28
大米	0:12	0:17	0:58	1:30
豬肉	0:54	0:15	2:05	7:55
雞	0:15	0:50	3:43	8:45
蛋	0:16	0:27	2:00	7:30
菜油	0:16	0:36	2:10	7:17
白菜	0:05	0:06	0:09	0:25
食糖	0:05	0:11	0:59	5:35

資料來源：Klatt 1983：44

住得離廠較遠的工人還能領到交通費，用以補助他們的電車或公共汽車票，或者補助他們花在遠距離自行車上的體力消耗（以及因此必需的食物）。^④那些被分配到遠離家庭的地區工作的工人在每年回家探親時，可以得到包括火車票和旅費在內的旅途補助。在對身體有害或高難度的工作環境——例如在高溫冶煉車間或礦井等——工作的工人能得到經常性的補貼，相當於從一

天到半個月的工資。上面只是所有補貼中的一部分，這已經表明這類現款或實物形式的直接補貼的範圍之廣，對日常生活的影響之大。

國家提供的另一類重要的福利在於幫助工人渡過經濟上的難關。上文已經描述過了國家勞動保險制度在傷、病、懷孕、退休各方面的規定（參見表三）。另外還有一些福利，例如工人家屬喪葬費用補助，哺乳期女工食品定量補貼，等等。那些因人均收入低而出現經濟困難的家庭可以申請經常性的困難補助，一直到不再困難為止（企業會做的第一件事就是給家庭中的某位成員找份工作）。職工中有誰出於其他原因而出現經濟困難時，能夠向企業申請臨時貸款，這類的貸款最後並不一定需要歸還（國家勞動局 1980：287—92）。

在國營企業中就業的另一種好處不屬於補貼性質，而是作為國營職工在社會化的分配體系中佔有相對優越的地位。某些定量供應是由單位來分發的，這類物質不僅僅是那些人人追求的工業品，像縫紉機、自行車、收音機、手表、家具，等等，還包括一些定量之外的糧票和其他食物票券。^③根據法律，國營企業的管理機構從國家商業部門那裏領取上述定量票券，之後根據本單位的規定來分發給職工。但是在實踐中，企業總是同國家部門或其他企業進行所謂「計劃外的交易」，用自己的產品或零部件去換取包括票券、電視機、家具、手表等各種物質。通常幹部比工人得到的更多，但是我的採訪對象們都說，工人們也經常也可得到這類供應。國營企業在這樣一種以短缺為特徵的商品分配官僚體制下充當了企業職工的利益代表。通過這麼做，國營企業得以讓其職工以較低的價格甚至無償地得到短缺而寶貴的物質。

在食品採購上國營企業充任了同樣的角色。企業經常通過非公開的以物易物方式從國家商業部門和農村人民公社那裏得到像

熏肉、豬肉、新鮮水果蔬菜等農產品。另外，許多企業還在郊區地帶擁有大片農場。有時，以相互得利的私下交易方式，某個村子會將大片土地悄悄地撥給某個企業。^⑳一九八零年，國營企業耕種了一百一十五萬英畝土地，在上面總共收穫了五億公斤的穀類和十五億公斤的蔬菜（經濟年鑒 1981：IV，181）。^㉑這些產品都不屬於城市食品定量系統，它們被分到職工手中作為定量供應之外的補貼。有時白給，有時收取食堂補貼價格。許多工廠在過舊歷年時為職工舉辦免費的聚餐會。據我的一位採訪對象（第七十二號）說，聚餐的食品中包括許多昂貴或短缺的食物，像豬肉、酒、新鮮水果蔬菜，都按照本地傳統方式來烹制。另一些企業在過年過節時將食品直接分到工人手裏，而不是舉行聚餐。總而言之，無論是從供應還是價格的角度看，國營工人的條件都比較優越。

除了直接分發消費品外，企業還提供在別處無法得到的公共福利和設施。住房自然是最重要的一項。在中國的城市裏，居住條件擁擠是一大問題。每個城市居民平均只佔有五點六平方米的居住面積（國家統計局 1983：483）。^㉒目前，城市住房的百分之五十四控制在國營企業手裏，只有百分之十八為私人所有，餘下的百分之二十九屬於政府(Whyte and Parish 1984：82)。國營企業如今將資金中的一半以上用來建造住房（中國年鑒 1981：540）。^㉓大企業也能對市政房屋管理局施加影響，為自己的職工爭取更多公寓。因此，國營工人在很大程度上要依賴自己的企業去爭取得到更大面積或新的住房。職工的房租得到優厚的補貼，一般不超過一、兩天的工資。那些不住工廠宿舍而住在私人或市政住房裏的職工在修房時能得到本廠經濟上的資助。

國營企業的服務設施同樣非常有價值，因為那也是從別處沒法得到的。中國自從工業國有化並採取了蘇聯工業化模式以來，

服務行業便不斷地衰落。一九五二年，在實行第一個五年計劃的前夕，非農業雇員百分之四十就業於服務行業。一九七七年，這一比例下降到了百分之十二點五。經過幾年的經濟改革後，該數字才在一九八二年達到百分之十五（計算自國家統計局數據 1983：126，134，137）。多數的服務是由企業來直接提供的。其中最重要的一項是，所有大企業和絕大部分中型企業都有自己的食堂。工廠食堂通常是每天供應三頓飯，還有外賣。價格則是得到補貼的。

國營企業還為有孩子的職工家庭設托兒所和幼兒園。這對於佔多數的雙職工家庭是非常重要的。中國的住房中難得有淋浴設備，許多企業無償為職工提供澡堂和浴室（備有免費的乾淨毛巾和肥皂）。廠裏甚至經常還有理髮、成衣、日用品零售、放電影等等服務和設施，收費比外面便宜得多（還不用排隊）。同在短缺商品上的狀況一樣，企業不時會給職工發放個人無法買到的電影票、文化體育活動入場券等。最近城市個體服務業的復興已經開始為人們提供了更多的選擇，但其價格要高得多。

在國營單位中就業最後的一種好處，是可以使家庭成員在爭取就業分配時具有更有利的地位。表現這種地位上的優越性的有四種途徑。首先企業通常優先招收職工的配偶和子弟作為臨時工。在六七十年代低工資的情況下，這是增加家庭收入的一種辦法。在正式文件裏，這些臨時工的名義是「家屬工」，中國老百姓也這麼叫。其次，許多企業開辦集體所有制性質的分廠，目的主要是為職工的家庭成員提供長期性的工作，以此解決就業問題。一九七九年，這類集體廠有六千七百六十六家（中國年鑒 1980：293）。第三，在招收新職工時，企業往往優先照顧自己的職工子弟。大企業職工的子弟經常在進入本廠附屬職業學校——企業通過這些學校培訓未來的職工——時得到照顧(Shirk 1981)。

共產黨社會的新傳統主義

小企業也有自己的做法。在七十年代，小企業普遍給自己職工在中學畢業後被送下鄉的子弟安排工作，通過這一方法讓他們回城。職工要想得到這類安排，可以向車間領導提出。這一申請往往是通過班組長來進行的。最後一種途徑是在本章前面提到過的頂替制度，也就是說，職工子弟頂替其父母退休後的空缺。這不僅僅是增加家庭收入的方式，更重要的是將國營職工的身份傳給自己的子弟。事實上，不管是政府還是企業都認為，幫助職工子弟的就業是企業的社會責任。報章雜誌上的文章用正面的方式將招收職工子弟說成是為「本單位」的待業青年找工作（例如，〈北京日報〉1981）。

生活條件的身份等級

不是所有企業都能為職工提供上述所有福利，也不是所有能這麼做的企業在提供的數量上都相等。國家向一切國營職工提供同樣的勞動保險福利，但其他方面的福利分配卻並非同樣平等，特別是在那些與「計劃外」物質有關的項目上更是如此。大企業，尤其是那些為國家各部、省市計劃部門生產關鍵性產品的企業，與那些較小的、不那麼重要的企業相比，在住房、醫療設施、食堂等需要大量投資的環境建設項目上得到的資金要多得多。一般說來，一個企業的行政級別越高，福利設施就越多、越好，供給也就越豐富。換句話說，由國家各部、省、大城市直接管轄的國營工廠和那些由邊遠小城市或縣管轄的工廠相比總要提供更多的福利。另外，無論其規模、地點、產品的重要性等對企業有多大影響，企業領導還是必須與官僚部門討價還價或是為了給職工弄到物品與商業部門、公社、關係企業等進行物物交換。各單位的領導在這些過程中所作的努力和幹練程度使各個企業之間獲得的福利大有差別。

儘管國營企業在福利上的待遇並不統一，但是真正尖銳的差別存在於國營職工與城鄉的臨時工、集體企業職工之間。所有國營企業都為職工提供國家規定的全額勞動保險和退休金。除了極其偏遠、規模極小的企業外，所有國營企業都有至少一個食堂、一處診療所或當地的合同醫院，給職工提供補助、貸款，分配實物以及至少一部分住房。但是只有規模最大的集體企業才能提供上述福利。難得有哪個集體廠會分配住房，廠裏一般也只有個最起碼的醫務室。只有大規模的集體廠才能設得起食堂和托兒所，給職工分配實物，等等。在直接物質和服務的分配上的差別與工資和保險上的差別同樣重要。

這一以企業為中心的社會分配格局與蘇聯學者所熟悉的那種格局在總體上而非細節上是雷同的：「企業之間的差別決定了工人的生活狀況的差別，這在蘇聯的程度遠比在西方嚴重」(Teckenberg 1978 : 196-97)。^⑨蘇聯企業提供廣泛的「社會文化福利」，包括住房、幼兒園、就餐、家庭日用品送貨上門、烹調好的食品、職工及其子女到療養院或魚獵場所休假的機會、工廠附屬學校、讀書室、游泳池、運動場，等等。有人據此得出結論說，蘇聯人民「主要以企業而非社區為生活中心」(Teckenberg 1978 : 196-97；另參見 McAuley 1981 : 221-27；Powell 1977 : 281-82)。儘管蘇聯的普遍生活水平比中國高，但那裏的外部選擇機會並不比中國多，因為那裏的服務業同樣受到了嚴格的限制（參見 Schroeder 1984）。

勞工流動以及對企業的依附

能在國營企業裏找到工作的工人同時也就找到了既保險又優越的社會地位。在中國，國營企業的工作非常難得，總是有許多

人在等待機會，因此國營企業的工人幾乎從來不會辭職。不過，企業裁員也極為少見，因為工資和福利是由國家財政來補貼的。臨時工可以滿足企業在建築、運輸、季節變化等各種情況下對額外勞力的需求。一般也很少有職工因違犯勞動紀律而被解雇。由於上述這些原因，在大中型企業裏除了在退休、病殘、國家調動之外幾乎沒有甚麼人離職。^⑩每個工人通常期待在自己工作生涯的大部甚至全部時間裏都留在同一企業中。這當然不是完全絕對的。出於工作調換或調動、工廠關閉或改造、犯政治錯誤被開除等各種原因，有部分人會離開工作單位。

調換工作

「調換工作」是由職工方面提出的工作單位變換，其方式或是由職工退職後再找另一份工作，或是職工提出調到他想去的單位的要求。在國營大企業中，退職極為少見。理由很簡單：因為國家只給個人分配一次工作。若是離開福利好的國營大企業，便幾乎不可能找到待遇相同的工作。更重要的是，根據國家勞動保險條例，退職後過去的工齡便不再有效。如果職工從國營單位裏辭職，儘管這是合法的，但他要失去國營企業的福利待遇，並且只能在集體企業找工作或幹臨時工（國務院 1957a：第八條）。在這種情況下，從國營單位辭職毫無疑問會導致生活水平的下降並影響未來的整個生活條件，更不用說子女得到國營工作的機會了。申請調換到其他國營單位的情況也很少見，不是因為職工不申請，而是這類申請基本上得不到領導上的考慮。根據國家政策，除非在「絕對必須」的情況下，調動工作的要求都不會得到批准（國務院 1957a：第一條）。即使某個職工能找到一家願意接收他的工廠，或是在另一家工廠中找到一個願意和他對調工作的人，他也必須得到企業的批准才能調換工作。^⑪然而，這種要

求並不總能得到批准，特別是在非常熟練的技工想要調換工作更是困難。調換工作的決定往往更多的是從領導的角度出發而不是為工人着想。

在福利較少的小型國營企業裏，調換工作要頻繁一些。個人若是對原來的工作不滿意——經常是出於地點的關係——便會想法調換工作。根據我從採訪中得到的情況看，自動退職絕大部分發生在三十歲以下的年輕工人中間。他們或是對新到不久的工作單位的地點、或是對自己被強行調到新單位不滿意，原因往往是到新地點後與自己的配偶或家人分開了。這是工作分配中普遍存在的問題。被分配到邊遠地區工作的東部大城市中的居民有時寧可留在本市幹無論甚麼樣的工作也不願意遠離家鄉的落後小地方生活。我的一位採訪對象在東岸某省的大城市裏居住了很長時間，他辭去了西北部某大城市中一份非常好的正式工作，因為那裏的氣候寒冷，那處乾旱地區塵土太大，那裏硬邦邦的窩窩頭對他的習慣了米飯的南方胃有害。他以「照顧年老的母親」為理由回到原來的城市，在一個小型集體企業中找了份工作。^⑫

即使在工作有了着落、單位也同意的情況下，調換工作也有可能被卡在戶口制度上。中國的城市地區是被分成級別的。大城市以及較多人想去的東岸地區幾乎不讓移進，而小城市和西北部的內地城市則對移民比較開放。想要在身份中往下移是很容易的，但往上移則幾乎不可能(Whyte and Parish 1984: 17-22)。有幾位採訪對象說，他們移居到自己配偶工作的小城市去的原因，是因為所有往大城市遷移的努力都失敗了。有的人則寧可分居也不放棄他們寶貴的大城市戶口（參見 Liang and Shapiro 1983）。

關鍵之處在於，一個工人無論出於甚麼原因想要調換工作，包括婚姻、地區、對強行被調動不滿意等等，他的理由必定是重

要得超過了辭職無可避免將會帶來的不良後果。在國營企業裏，調換工作不是改善生活條件的途徑，而是人們實在無法在單位裏呆下去時寧可付出的代價。

調動

「調動」由領導根據自己的需要進行的工作變換。這種調動比個人提出的工作調換要普遍得多，而且有時是違反個人意願的。如果領導和個人都正好想要調換工作自然皆大歡喜，但這種情形很少發生。事實上，對工作調動的不滿是大多數要求調換工作的人的動因。由於工作調動往往是因為管理部門對有某種特殊技術的人員的需要而引起的，所以技術工人和技術人員的調動比一般工人頻繁。企業間的調動可能是臨時，也可能是永久的。

臨時性的調動一般被稱作「借用」或「借調」，通常是因為高級管理部門在一段時間內需要具有某種技術的人來從事某項工作。這是在這樣一個嚴格的體系之下的一種權宜之計。我有幾位採訪對象都被借調過。有一位被北京某部借走兩年去編寫一本標準技術指南，另一位被市計劃廳借走六個月去研究本地工業的電力節能問題，還有一位作為顧問被市科技局借走一年。這是所謂「限制性」流動（“tethered” mobility）的一種普遍形式，亦即這些職工的身份仍然屬於原來的企業。他們的檔案都還留在原單位，所有工資和福利都由原單位支出，而且幾乎無一例外地最終要回到原單位去（參見福建省勞動局 1959）。不過，這類流動基本上只限於身懷特殊技術的白領職工中。^④

永久性調動一般發生在開辦新企業或企業迅速擴展的情況下。這些企業急需要用人，只能從其他人滿為患必須裁員的企業中去調。這類調動是在直接管理該企業的計劃部門的行政系統之內進行的。如果某家企業屬於國家的某個機械工業部管轄，從該

企業中調出的人員所去的新單位仍舊是該部屬下的企業或部門。如果某家企業屬於市化工局管轄，從那裏調走的人員去的新單位也就是該局屬下的單位。一般來說，永久性調動是不會被調到別的系统裏去的，因為每個系統同各個單位一樣，都極力要保留自己的職工。一個系統及其屬下的企業越小，或是發展越快，其工作調動率就越高。城市裏較小的系統中的調動率總的來說比別處高，因為管理着一系列企業的地區工業局會比較積極地將少數訓練有素的技術人員調到更為急需的企業中去。不過，這類調動在一般技術和行政人員中並不算多見，在藍領工人中就更少有了。只是在主要行政領導和政工幹部中經常發生，因為這類人員所從事的工作性質使他們不時能被提升到其他企業甚至外系統中去。

裁員和開除

裁員的現象確實存在，但是只是在企業被解散或臨時性停產時才進行。在大躍進後一九六一至六四年的調整期間，國營企業曾經大幅度裁員。一千六百萬新近招收的工人被裁減下放到農村，另外還有一小部分工齡相當長的工人也被裁掉了（國家統計局 1982：107）。在一九七九至一九八一年的調整期，也裁減了相當一批人員，雖然人數比上次要少得多。除了六十年代早期的例外，被裁減的人員都或是立即被分配到另一國營企業中去，或是在等待分配期間發給待業補助（國務院 1965；1966；中共中央 1964）。^④在幾乎所有這類事件中，地區勞動局都積極地為他們找工作，同時這些工人都由國家勞動保險來支持，雖然他們多數的福利沒有了。

「開除」——亦即解雇在中國的叫法——雖然很少見，但偶爾也會發生。採訪對象們經常向我指出，中國自從革命以後便不存在解雇，只有開除。按照官方教給他們的說法，這二者的區別在

於「解雇」屬於資本主義性質的任意將工人打發走，而開除卻是一種對於明目張膽破壞工廠紀律、違犯法律、違背政治標準等行為的行政處罰。儘管按照規章制度，對嚴重缺勤或工作表現極差的人也能進行開除，但在實踐中對這類行為卻從來不會施以開除的懲罰。令人吃驚的是，除了偶爾一、兩個例外，我的採訪對象們想不起有誰由於違犯勞動紀律被開除過，即使他們中有的人已經在同一企業中工作了數十年。企業一般總是讓「問題」工人留在那裏，等到哪一天勞動部門讓該企業將一定數量的工人調到另一家企業去時，便把這些工人調走（同時企業保留那些對他們有用的工人）（Kallgren 1968：169-70）。在六、七十年代，企業需要它們所屬的工業系統裏的勞動部門的批准才能開除那些破壞規章制度的人。所有採訪對象都說，不管破壞紀律的人是領導還是普通工人，幾乎沒有哪個企業申請過要開除他們。

然而，在政治上出了問題或是犯了罪的職工卻的確會遭到開除。多數的採訪對象都能回憶起一些由於犯罪行為或政治異見而引起的開除事件。這裏面有些罪名能成立，有些卻是錯案。在一九五六年之後的二十年裏，亦即自一九五七年的反右運動開始到一九七六年那場如今被稱作天安門事件的示威抗議運動後的開除和逮捕為止的這段歷史中，隔一段時間裏便有一小批工人會由於純粹的政治原因被開除。^④這些政治運動的受害者們或是被送進勞改場，或是被遣送回原籍當農民，或是被開除後只好去幹臨時工。在不開除工人的慣例下的這點例外，說明了國營職工是多麼有保證：一個人除非是政治異見分子或犯了搶劫強姦等要坐牢的刑事罪，否則他根本不可能被開除。

幾點比較

中國的模式與蘇聯的比較有兩點重要的區別。首先，蘇聯自

三十年代早期以來便不存在通過國家勞動部門分配工作的制度，而是依靠地區文字和口頭的廣告招工。近年來，則興起了職業介紹所（Dyker 1981：40-43）。結果是，蘇聯的經理没法阻攔工人到另外的國營企業中去找工作。第二，蘇聯國營企業中離職率比中國高，這是從中國的採訪和文件中得到的普遍印象。^⑩事實上，蘇聯每年的平均離職率大約和美國相同。這就在關於工人對企業的依附上提出了兩點問題：一是在甚麼意義上我們能夠將中國和蘇聯看作是同一種模式中的不同變種？二是通過甚麼方式我們能以比較的方法將蘇聯與美國模式區別開來？

蘇聯和中國模式的共同之處在於職工在滿足方面需求時對企業的高度依賴，在大企業中更是如此。中國存在的那些離職基本上都在那些小型國營企業裏的年輕工人中。這企業提供不了多少福利，又都座落於不理想的地點，因此這些工人會對他們的工作不滿意。這和蘇聯的模式是完全一樣的，雖然蘇聯的離職規模要大一些。在蘇聯，離職的行為多數發生在小型國營企業（一千人以下）中，這類企業雇用了勞工總數的百分之二十八，提供的福利較少（Teckenberg 1978：205-6）。在蘇聯和匈牙利，高離職率集中在年輕的非技術工人中，而西伯利亞和其他邊遠地區的離職率又要高得多，因為那裏的服務、供應、住房、文化生活比歐洲地區的大城市要差得多（參見 Zaslavsky 1982b）。例如，蘇聯的俄羅斯共和國歐洲部分的離職率平均只有百分之七，但是在西伯利亞地區卻達到百分之五十八，儘管西伯利亞的工資比別處要高得多（Koszegi 1978：308-9）。有關離職的數據反映了職工對企業的依附，因為正是在那些提供了最好的服務和住房的大企業裏，職工在就業上的外部選擇要最少。中國與蘇聯不同的地方在於對勞工流動的限制要更緊，但是其國營企業離職率低是由於有意在正式統計中不包括離職率高的小型集體企業，並將臨時工

與正式工分開來算所造成的。在蘇聯工業中不存在上述狀況。

蘇聯總的離職率雖然與美國沒有太大不同，但是其結構與社會意義卻是大不一樣。在一九五零至一九七零年間，蘇聯的離職率平均為百分之二十，美國在一九六五至一九七五年間離職率平均為百分之二十七。但是上述平均指數沒有揭示美國離職率隨着年份和季節的大幅度波動。要知道，美國的離職率是根據經濟周期變化的，而蘇聯的離職率卻不這樣（Powell 1977：268—69）。在多數的年份裏，裁員和解雇在美國是離職的主要因素；而在蘇聯東歐，根據調查離職中高達百分之九十的比例是由雇員提出的（Koszegi 1978：310）。根據上述數據的比較，人們可能會得出一些不着邊際的結論，但事實上，這些數字在蘇聯方面反映的是邊遠地區惡劣的地理環境以及小企業的低福利，而在美國方面則是經濟周期導致的裁員以及各工廠中千差萬別的雇員方針。儘管在數據上有差別，影響人員流動的社會因素在中國同在蘇聯是一樣的。

企業內部的流動和機會

與美國工業中的普遍做法不一樣，國營企業中的升遷不是沿着由一系列性質明確的工作組成的身份階梯上升。許多美國的大公司設計出了極為詳細的身份制度，每份工作的細節都描繪得清清楚楚，根據技術和工資來決定級別，並且在升遷的階梯上有確定的位置。這種身份制度的設計經常是在工會的合作下完成的。新雇來的人只能進入這樣的「內部勞工市場」升遷階梯的最底層。階梯的上層已經被那些已經在公司裏工作過一段時間、掌握了某種工作技術的人佔據了，因為當出現職位空缺時他們會先去競爭（參見 Doeringer and Piore 1971）。許多美國大公司都有

正式的投標制度，工人可以通過它去競爭工資層次更高的工作（參見 Burawoy 1979：97-104）。有人認為，這類工作身份是經理一方人為製造出來的，這種在公司內部造成「個人前途」上的既得利益給工人一種升遷的錯覺，並降低工人對公司的要求（Stone 1975；Edwards 1979）。還有人強調，這種錯綜複雜的身份制度是工會與經理雙方長期為控制生產和工資水平而鬥爭的結果，因此這種制度既是經理部門的也是工會的創造物（Cole 1979：101-13；Sadel 1982）。無論原因是甚麼，在所謂工作升遷的定義裏，工作性質、技術內容、工資水平（無論是計時還是計件）三者是緊密相關的。而在中國的情況卻與此全然不同。

在中國的企業裏，在工作上的晉升（被稱作提升或提拔）與工資上的增加（被稱作調整或提工資）二者之間有正式的明確區別。這在實踐中導致了職位與工資之間相關性不大。最重要的工資差別不是根據工種的級別，而是根據個人的級別來作出的，而實際工作內容的變化對個人級別的歸屬影響並不大。在中國企業裏這一現象比日本大企業中更為突出。國營企業中的每個職工在完成其學徒或訓練期後都受到「定級」。根據被授予的工種名稱（例如鉗工、焊工、生產工人等等），該職工進入或是技術工人的八級或是非技術工人的六級中的最低一級（第一機械工業部 1978）。在某個特定的企業內，同一級別的技术與非技術工人的工資之間的差別比同一工種內部各個級別之間的差別要小得多。不同工種同一級別的工資差基本不超過每月二元，而同一工種上下級別的工資差根據級別高低在八至十五元之間（參見 Hoffmann 1967；以及我的採訪）。工種的變換所帶來的少量工資增加具有的不是經濟的而是象徵性的意義，遠不如在八級制中往上升一級來得實惠。

工作性質與工資關係不大的標誌之一是工作定義的含混，中

國的工資制度在這一點上與日本的情況相同（Cole 1979：101—13）。在一些內部市場高度正規化的美國工業中，從一種機牀換到另一種機牀上工作，或是同一機牀卻換了產品，都會給工人帶來不同的工種類別和不同的工資等級。相形之下，中國工廠裏的生產任務是生產組長每天隨便為全組領下來的，生產任務和工資之間沒有任何關係。中國的工種分類表之簡單反映了上述隨便的分類方法。第一機械工業部（1978）最近正式公佈了總共一百零五種不同的工種，每一工種有六至八級的技術／工資級別。作為比較，另一個截然不同的例子是美國鋼業，在其一九四五年的手冊中共列舉了兩萬多個不同的工種，每種有三十層的技術／工資級別。而且後者還是為了使工業中的工資結構標準化、簡單化在各方協商下制定出來的結果（Stone 1975：64）。

不僅工資和工作種類關係不大，而且每個人的工資級別——本來是為反映技術級別而制定出來的——與他實際的技術也關係不大。部分是因為工資級別制度本身的問題。在新技術工人就業的頭五年裏，按照現成的規定他們的工資每年都會提升。在頭三年中，他們拿的是學徒工資，每年的增長額是固定的，通常是每年的月工資增加二元。因此，一般情況下這三年裏每月工資分別是十八、二十、二十二元。在第四年開始時，他們成了一級技工，亦即技術工人的最低級別，通常是每月三十至三十四元。第五年是他們最後一次自動長工資到二級，通常為每月三十八至四十四元。工人的級別一旦達到二級，在多數情況下只有當全國普遍進行工資調整時他們才有長工資的機會。

根據機械工業部的手冊（以及我的採訪對象的一再描述），二級工技術在所有工種裏都只不過意味着剛剛具備能獨立完成簡單工作而不需要經驗的師傅在一旁指導，因此，在掌握技術之後需要相當一段時間才能再次長工資。多數工人，無論幹的是

甚麼工種，事實上在他們第一年學徒期完成之前便達到了二級工的技術水平。到他們工作的第五年，許多工人的技術已經能達到五、六級的標準。頭五年裏這種人為的緩慢提升以及隨後等待全國性的調整，結果是將技術級別制度（這是在五十年代從蘇聯全盤照搬過來的）事實上變成了與日本大企業中 *nenko* 制度表面看來非常相似的工齡制。

每一種工齡制都在某種程度上虧待了青年工人，因為在就業的頭一階段裏，技術的掌握比工齡的積累要來得快。Cole（1971：72-100）認為，在日本的政策下，青年工人得到的工資遠比不上他們的技術和工作成果。但是，青年工人對未來常規性提升的期待平衡了他們的狀況。不過，即使同樣有工齡制，日本的工資根據技術級別的差距（這通常是經過測驗來決定的）和工作性質的差別而有所不同（參見Clark 1979：112-25）。然而在中國，實際技術與工資之間遠比在日本要缺乏聯繫，原因有三。第一，中國的工資調整是全國統一的，而不是象日本那樣是由企業自己來決定進行。因此，中國的管理人員幾乎沒有權力去獎勵工人在技術上的進步。^①第二，自從五十年代以來，中國的全國性工資調整次數很少。而相形之下，日本幾乎所有工人每年都有加工資。第三，部分是因為調整工資的事不常有，在決定誰能長工資時技術便不成為重要因素。而本來是可以用來評判個人技術的操作和書面測驗也基本沒有誰去注意。雖說中國從蘇聯那裏搬來的工資制本是設計為一種將經常性的工資調整與個人技術水平緊密聯繫在一起的制度（Kirsch 1972），它在中國卻最終變成了基本上只是體現參加工作的年限的工資等級。

中國有着蘇聯不存在的勞動力長期過剩問題，這是造成這種狀況的主要原因。高就業—低工資政策導致了相對稀少的工資調整，不過在六、七十年代裏那種嚴格的做法卻將這一政策推到了

極端。有幾位國家領導人曾經提出，每年應給百分之二十至二十五的職工長工資。這一比例接近日本和斯大林之後的蘇聯，但卻從來沒有得到實行（中共中央 1961：228）。另一種折衷的政策是每兩年給大約百分之四十的人長工資。我採訪的對象在五十年代後期和六十年代初期曾經期待過這一政策的實現。但是，由於一系列政治和經濟的原因，實際有過的調整遠沒有後一種折衷性政策所建議的頻繁。自從一九五六年完成了工業的國有化後，大規模全國性工資調整只在一九五六、一九六三、一九七二、一九七七、一九七九、一九八三這幾年裏進行過。據我的幾位採訪對象說，工人們被告知在一九六六與一九七五年都有過調整工資的計劃，但因為黨領導中意見不一致便沒有進行。

一九五八至一九六一年間以及一九六七至一九七零年間打算進行的工資調整由於大躍進和文革所導致的財政危機而最終放棄了。結果是，在許多年裏，技術和工資之間基本上沒有了關係。事實上，在一九七二年的工資調整中，工齡是唯一的標準。自從一九七七年以來，工資調整比較頻繁了，便也開始從原則上重新承認技術考核（雖然在大部分情況下人們可以蒙混過關），近來又有提議允許企業在支付得起的情況下每年可以自行調整工資。這表明中國的政策在改變。由於這些決定工資的原則還要再受到定額、獎金、各種計件方式等因素的影響，中國的工資制度正在向蘇聯的方向發展，也就是說，技術和生產定額完成與工齡原則相結合。

在工資和升級的模式上，中國工人並沒有太多那被 Stinchcombe（1974：123-35）稱之為「前途發展」的經歷，那是美國企業的內部勞工市場中典型的一種在以技術和工資為基準的職業階梯中上升的感覺。但是中國工人有另外三條晉升的途徑，這些途徑都與作為工人的標準全然沒有關係。在每個方面，中國工人都

有着同蘇聯工人一樣的機會。有一小部分工人在得到企業領導批准後可以申請進入技術學院或大學深造，學成後便可充任技術或行政人員。更常見的做法是，工人可以參加工廠、所屬廳局、或當地大學舉辦的夜校，以便通過考試獲得在車間裏當主力技術員的資格。^⑭

第二條晉升途徑是爭取當生產線的頭頭。生產部門的領導以及車間主任、副主任等等職務基本上都是從工人裏提拔起來的。第一步是成爲先進技術工人甚至是勞動模範，同時還要對領導表現出忠心耿耿，再投身到黨團組織的政治活動中去。這樣的工人就會被提拔爲小組長，而車間領導又是從小組裏長挑出來的。通過這種方式，人們最終大約可以做到大工廠的車間主任甚至某個部門的主管（一般是總務、生產、基建這類部門）或中小型企業的副廠長。

最後一條途徑是投身政治。在共青團、工會、黨組織的活動裏特別積極的工人，通過長期努力緊跟黨的表現，有時會被選拔到本廠工會或共青團的辦公室或宣傳部門去工作。車間的黨支部書記一般是工人出身，在工廠黨的組織系統裏被提升起來。所有這些職務都給人們帶來新的工作身份，並使得他們進入工資更高的行政部門的升遷階梯。這也給他們在企業內部的分配中帶來更多好處。^⑮黨支部往往通過工會和共青團不斷挑選培養工人從政。

除了小部分通過學習成爲技術人員、被提拔爲管理人員、或進入政工部門的人外，「提升」對於中國的藍領工人來說，不過是簡單地意味着積累工作年限，在一輩子裏得到幾次升工資的機會，並享受國營企業提供的各種福利。這些福利是隨着工齡而增長的，同時也隨着企業的發展而水漲船高，因爲年復一年，企業的住房和其他設施以及服務內容都會不斷增加。除了個人在企業中的地位之外，在中國城市地區決定工人生活水平以及未來的生

活條件的最重要的因素，是企業滿足自己職工的需要的能力。即使在國營企業之間，這種能力也絕非彼此等同的。

企業生活中的依附結構

中國工人對國營企業的依附是共產黨社會的基本模式的一個變種。在這裏面，勞動力不被當作商品，而被當作政治和經濟資源，而企業則是滿足工人各方面需求的主要來源。中國模式與蘇聯模式在三個方面有所不同。首先，中國存在着更為嚴重的食品和消費品短缺，在過去的數十年裏，企業承擔了定量分配大批日常必需品和消費品的行政功能。這使得企業在滿足工人需要時起的作用越來越大，而外部選擇機會則越來越小。而自從二次大戰以後，蘇聯的供應日益敞開，排隊取代了定量。另外，自五十年代以來蘇聯穩步發展的消費市場為人民在從企業之外得到供應的途徑，儘管這些供應依舊相對短缺。近年來，由於個體農業和服務業的在中國復蘇以及消費品供應的改善，定量供應的重要性降低了，中國工人也就可以從企業之外得到供應，儘管那相對比較昂貴。就這點而言，中國現在變得更像蘇聯了。

中國與蘇聯的第二點區別在於國營部門對調換工作的限制更嚴格以及由此造成的勞工低流動率。行政部門對工作分配的全盤控制，輔之以食品定量供應，是中國在其獨特的人口壓力下的對策。然而，中蘇之間在勞工流動率上的差別也許並不像乍看之下那麼大。蘇聯的平均離職率不比美國低多少，但是在分佈上卻集中於福利不好的小企業和邊遠地區。中國的國營部門中離職率沒有疑問比蘇聯要低得多，但是中國的國營企業卻將大量的臨時工和集體企業職工排除在外，而臨時工和集體職工的流動率要高得多。蘇聯的集體企業（artels）在六十年代基本上與國營部門合併

了，而蘇聯也沒有將臨時工和正式工之間的嚴格區分制度化。^⑤儘管有上述的差別，蘇聯同中國一樣，在能夠提供最好的住房和其他福利的大型國營企業中離職率很低。

第三個中國與蘇聯模式不同的特點是各種職工之間的地位劃分要更嚴格。這是中國的人口結構及其較低的經濟發展程度的產物。國家無法為所有城市工業中的職工提供全面的福利，同時又必須大力限制向都市地區移民。正如我在前面提到過的那樣，蘇聯不存在那種在國營、集體、臨時工之間的嚴格劃分。在農業勞動力不再佔大多數之後，蘇聯政府在一九七一年將社會保險和國家勞動保險制度擴展到全部集體農莊莊員身上（McAuley 1981：200）。到一九七五年，政府取消了禁止集體農莊成員移居外地的規定並給他們頒發了身份證（Wiles 1981：28）。中國的人口問題在可以預見的將來會迫使政府維持在城鄉身份上的區別待遇。

然而，對企業的依附對於美國人並非是完全陌生的。共產黨社會的企業只不過是一次大戰前在美國普遍存在的企業依附模式的充分發展。在當時的公司城中，那種家長模式曾經得到過它著名的美稱「福利資本主義」。有些美國大規模製造業在一段時期內曾經非常積極地推行一種勞工關係的模式，在這種模式之下，通過向工人提供物質福利並造成他們對公司的依附來降低工會和工人集體力量的重要性。有些小城鎮裏的大公司提出了包括下列幾點的理想：

相對較小的規模的公司城、經理與工人之間親近的個人關係、雇員在經濟上對公司的依賴（多數公司住房契約規定在解雇或罷工的情況下住戶必須遷出），以及在事實上造成無法私下召開會議的狀況是工人採取集體性動作的主要障礙。（Nelson 1975：94）

美國工業中這種類型的依附及其被經理一方作為一種策略來運用在戰後的工會運動的沖擊下蕩然無存。然而在日本的大企業裏，第二次世界大戰後這種方式卻比戰前起着更大作用（Gordon 1985），在中蘇兩個共產黨社會的工業裏，它甚至成為核心特點。依附在這兩個國家裏變得更為全面。在中國，正如當初在美國的公司城裏一樣，這種依附形態不僅影響了工人去組織獨立的政治活動，而且對權力關係結構塑造起了重要作用。

但是，共產黨企業中的依附方式與美國歷史上和日本今日社會中的家長制統治方式也有根本上的不同。共產黨黨政合一政權在企業內部的角色及其特殊形式的政治組織所派生出來的政治依附在美國和日本都不存在。中國車間的組織方式和蘇聯的一樣，不僅是為阻止獨立政治活動的發展，而且還是為動員工人對黨的忠誠並將他們組織到黨的政治軌道上來。在中國和蘇聯，共產黨在每個車間裏都設有支部，能夠經常保證人人都參加會議，能夠對工人的政治行為進行監視，能夠控制車間裏的工會和共青團組織。工會和共青團組織事實上成了共產黨的輔助性機構，專門負責管理福利事宜並將選拔出來的少數年青工人訓練成為未來的領導。在這一基本模式裏，中國企業有自己的重要創新。車間小組在那裏非常受重視。企業宣揚家長式的管理思想，強調教育、說服、調動群眾壓力，等等。在二十年裏，企業還以政治忠誠以及某種含混的道德成為基準，用福利來對某些工人實行獎勵。

① 這種管理人員的行為在中國與在蘇聯東歐一樣普遍（參見 Walder 1982）。Berliner（1957）和 Kornai（1959；1980），以及其他一些學者探討了這種管理行為背後的邏輯，Granick（1975）則考察了對此進行改革的各種努力。然而在匈牙利，改革並沒有從根本上改變這一傾向。在那裏，預算制約之所以成為彈性的，是因為在大量的預算項目上

存在着討價還價現象。迄今為止，中國的狀況與此基本相同（參見 Walder 1986）。

- ② 在蘇聯，儲藏勞動力（而不是市場經濟中減少勞動力）的傾向愈演愈烈，並且在許多方面加劇了目前的勞力短缺狀況。而在中國，由於大量剩餘勞力的存在使得儲藏勞力的傾向不那麼具有負面影響，因為這種傾向同時也幫助緩解了就業上的壓力。
- ③ 所謂「人口轉型」，指的是從高出生率和高死亡率轉入低出生率和低死亡率，這是現代經濟增長中的一個過程。死亡率要先於出生率下降，而在死亡率開始下降與出生率開始下降之間的過程越長，人口爆炸問題便越嚴重。
- ④ Honig（1986：第四章）描述了在三十年代上海棉紡織工業內經理發起的奪回人事權的努力。這種努力直到四十年代後期才初見成效。
- ⑤ 俄國的歷史發展與此相似，儘管在沙皇俄國時代的許多工業部門裏，工人對公司的依附要在中國大得多。這是因為這些部門利用了依附性的農村勞動力，而這些勞力受到了深重的超出於法律之外的壓迫（參見 Zelnick 1971）。然而，與中國的狀況不同的是，在一九一七到一九一八年間，有一個時期工人們的確獲得了自主權。但這種自主權後來被布爾什維克黨終結了（Sirianni 1982）。
- ⑥ 大批吸收新工人所產生的影響可以從有關工人年齡結構的數據中看出來。到一九五五年，在快速增長的國營工業中百分之七十五的工人年齡在三十五歲以下。這些人中大約很少有在四九年以前已經工作了多年的工人。在一些新的大型企業中，年齡在二十六歲以下的工人人數達到百分之七十甚至八十。相形之下，在不但沒有增長反而在收縮的私營企業裏，百分之六十六的雇員年齡在三十五歲以上（Emerson 1965b：14-15）。
- ⑦ 在這些年裏消滅「傳統」的另一種表現在共產黨——與國民黨完全相反——能夠迅速地根除秘密會社和有組織的犯罪集團對城市經濟許多部門的勞工的控制（參見 Hershatter 1986；Lieberthal 1980）。
- ⑧ 城市人口從一九四九年的五千七百六十萬上升為一九五七年的九千九百萬（國家統計局 1983：103）。新增人口中的百分之五十六來自移民，其餘的屬於自然人口增長（Zhang and Chen 1981：40-41）。根據 Hou（1968：369）的估計，一九四九年的失業率介於百分之十八至三十一之間。儘管在五十年代早期失業率有所降低，到一九五七年又恢復到了原來的水平。Howe（1971：39）估計，上海的勞動力在一九四九至一九五七年間增加了一百三十一萬新人，其中只有六十四萬人找到了工作。

共產黨社會的新傳統主義

來自農村的移民問題妨礙了在工業高速增長的同時降低失業率。

- ⑨ 直到八十年代早期，大多數城市中還存在着對食油、糧食、豬肉、生活用煤、布料、電視機、自行車、縫紉機、手表、家具等物品的定置供應。從那時起，供應開始逐步敞開了（參見 Whyte and Parish 1984：85-90，Chinn 1980）。
- ⑩ 根據國家統計局的官方資料（1983：576-77），國營企業的職工人數包括了臨時工。我將二百萬的臨時工從國營部門兩千八百六十萬職工的數字中減去，加到臨時工的數目上去。二百萬的數目要少於每年至少有部分時間在工業中從事臨時性工作的工人的總數（根據我的估計，這一數目大約為一千三百萬）。看來，只有長期工作的臨時工才被算在官方的統計裏，但他們的實際數字不詳。
- ⑪ 根據 Lardy（1984）估計，到了一九八三年，國家給國營企業工人的各種補貼總額增加到每人平均一千元以上，相當於平均工資的百分之一百二十五左右。在另一項研究（Lardy 1983：163-65）中，他詳細列舉了補貼的各個種類及其自五十年代以來的逐步增長。
- ⑫ 哪怕是在企業由於不再有用而被解散的情況下，國家總是為該企業的工人在另外的國營企業單位安排工作，或在這些工人失業時發給他們部分工資（國務院 1966）。在大躍進期間就業的一千六百萬工人不在此例。在一九六一至六二年間，這批工人中的絕大部分被遣送回農村，不過一些工齡較長的職工顯然也被遣送下去了（國務院 1965）。在一九六一至六二年的經濟調整期間，大批企業被解散。另外，集體企業的職工在失業的情況下不受上述保護。
- ⑬ 顯然，這一勞工保險制度是從蘇聯學來的（McAuley 1981）。由於五十年代以來政治上的變動，中國的各項福利水平如今與蘇聯的有所不同，但是項目及其原則基本上是相同的。
- ⑭ 自一九五七到一九八零年間，城市居民就業率從百分之三十增至百分之五十（《工人日報》1981d）。目前，集體所有制企業的工人中百分之五十七為婦女，而國營企業中只有百分之三十二是婦女（國家統計局 1982：121）。
- ⑮ 這一歷史敘述也得益於我對七位在集體企業工作過的人的採訪。他們在各自的企業中工作了多年，親眼看到企業的發展變化。
- ⑯ 例如，據我的一位採訪對象（第十七號）說，他所在的集體廠屬於某個大城市中的一個區政府管轄。在他工作的七十年代裏，工人的醫藥費只報銷百分之五十。
- ⑰ 在絕大多數集體工廠中，福利資金的來源不同於國營工廠，因為在工資

支出、國家稅收、或對工廠的再投資（積累）各項上的花費越大，便意味着在福利能夠支出的便越少。另一個妨礙福利和平均工資的提高的因素，是地方官員，特別是在街道和區一級的官員，將他們管轄下的集體企業的資金用於街道的各種社會活動以及支付街道幹部、職員、建造維修工、糧食辦公室工作人員、環衛工、警衛等人員的工資。這些人在集體企業中不過是掛個名。據三位中國的調查人員估計，上海街道集體企業職工中的百分之十屬於這類掛名人員。使得可用於福利上的資金減少的再一個原因，是這些企業被強迫去招收街道青年。上述幾位調查人員發現，在上海的某個區內，集體企業中百分之二十五的工人屬於冗員（Liu, Wang and Xing 1980: 106）。

- ⑮ 根據一項已發表的調查（新華社 1981），一九八零年農村地區的人均收入是一百七十九元，相形之下城市收入為四百二十九元（新華社 1980）。
- ⑯ 官方幾乎從來沒有發表過關於各種類型的臨時工的數據。標準的統計年鑒基本上沒有提到這些人。九百萬來自農村的臨時工的統計基於最近發表的一份官方文件中的數字（國務院 1982a）。該文件指出，有九百三十萬農村居民在各類國營企業中非長期性就業（這一數據明確除去了以各種名目獲得長期就業的農村居民）。這一官方數字沒有包括在城市的集體企業中從事臨時性工作的農村居民。若是以地方統計為準，這一數字肯定除去了許多不是經常性的「半合法」非正式就業人數，因為這種情況往往進入統計。如果我們從非工業的就業人數中減去上述九百萬，再加上沒有統計的就業人數，國營企業中的農村臨時工大約是九百萬左右。城市居民中的臨時工的數字得自於 Emerson（1983: 4）所引用的中國方面的資料。該資料顯示，在就業的城市居民中，百分之八十五是國營和集體企業中的正式職工（沒有計入街道企業），百分之三是街道企業職工或個體戶，百分之六待業。如果以國營和集體企業職工中數為基準進行計算，可得出餘下的百分之五大約相當於四百萬人。這只是大略的估計。在城市居民中，「臨時工」的定義也很複雜，因為其中許多人不時會轉到——或離開——街道集體企業或待業的隊伍。
- ⑰ 一位採訪對象（第八號）解釋道：「如果正式工在完成某項工作時慢吞吞，領導就會讓臨時工來趕快把工作完成。因為臨時工要是幹活慢的話就會丟工作。但是正式工無所謂，還能拒絕去做某些工作，幹部除了批評他之外，拿他一點辦法也沒有。」
- ⑱ 另一種類型是「家屬工」——受雇者為企業中正式職工的家屬。在七十年代，當在城市裏就業特別困難的時候，出現了這種形式。在一九六七年

共產黨社會的新傳統主義

之後工人工資基本上凍結了的十年裏，這是提高家庭收入的普遍方式。

- ⑳ 有一位採訪對象說，七十年代裏他廠內的合同工得將工資的百分之六十付給生產隊。自從一九七九年農業轉為家庭承包以來，糧食定量和工分制被放棄了，所以上述控制農村勞動力的辦法被大為減弱。根據一九八四年在香港作的訪問，在一些地區裏，農村幹部依舊充當包工角色，並且繼續從工資裏扣除部分作為公積金。如今，各地的方針政策和工資水平極為參差不齊，因此很難作出一般性的結論。
- ㉑ 工資水平顯然是根據當地勞動力的需求而有變化。在八十年代裏，工資幅度增加頗大。據最近的報告，在經濟繁榮的廣州—香港地區，短期工人每天能掙至八元，這在過去簡直是天文數字。另一類農村來西臨時工被稱作「民工」（對公共工程中的零星的勞務），這類民工通通從事道路、水壩、水庫、堤防、灌溉系統等方面的建築，因此在本章討論「工業」工人時不將他們包括在內。
- ㉒ 這些限制得到有效的推行，但卻並非完全不具一定彈性。Emerson (1983: 3) 引用了一位中國學者著作中的估計：在一九六六到一九七六年間，共有一千三百萬農村居民在城市工業裏得到了正式工作。同一期間農村勞動力人數從兩億四千四百萬增加到三億零一百萬。遷徙入城的比例大致是每年百分之零點五左右（國家統計局1983: 120）。農村居民在國營企業找到正式工作的另一途徑，是城郊地區農地佔用後複雜的非正式農轉非農的安排。企業和城市的工業局通常設法從公社那裏租用土地工廠工人造住房或建分廠。作為回報，他們一般要同意為那裏失去了耕地的農民提供一定數目的就業的機會。在某些地區，這些人被稱為「土地工」。
- ㉓ 中國官方對城市失業人數的估計是一千萬至兩千五百萬。Emerson (1983) 認為，實際數目應該接近這一估計中較低的數字。國營企業的資金密集傾向使吸收勞動力的任務日益落到了集體企業頭上。在國營工業中，每增加一名職工，國家平均要投入固定資金一萬元，而在集體企業中，投入資金的數目只有兩千元（鄉鎮企業中九百五十元）（經濟年鑒 1981: IV, 34, 56, Feng, Zhao 1982: 130）。最近有關就業的統計數字與上述官方數字不相符，但是證實了國營企業人員吸收減少的傾向。根據國家統計的數字（1983: 146），從一九七八到一九八二年，在國營單位中新近就業的人數比例從百分之七十二下降為百分之六十二，而在集體企業中的數字卻從百分之二十八上升為百分之三十三，個體企業從零到百分之五。不過最近的數據中沒有關於臨時工的統計。
- ㉔ 七十年代早期，官方下達了一系列文件，允許招收長期工作的臨時工。

有一本關於勞工和工資問題的文集討論了「——而不是轉引了——」上述文件（參見 Korzec and Whyte 1981）。我的採訪對象們證實，由於國家政策的緣故，上述情況的確存在。不過他們同時強調，這不過是一項長期實行但範圍較小的方針，上述文件引起的不過是一次規模較大的行動而已。

- ⑳ 許多二手資料提到了這一被稱之為「頂替」的政策：Shirk（1981：577），Emerson（1983：11-12），Korzec and Whyte（1981）。國家勞動局的文件裏總結了官方有關政策（1980：32-36）。根據八十年代初期的許多報道，退休浪潮出現的部分原因是因為有取消頂替政策的謠傳。Gu（1981）便是典型的例子。謠傳最後部分成了現實：最近，頂替政策受到限制，因為如今工廠可以不招收那些不合格的子弟（勞動人事部 1983a）。
- ㉑ 在進一步討論之前，必須說明還有一類企業願意招收的人：那些在關鍵地位上能夠給企業帶來好處的幹部的親屬。這在七十年代裏特別重要，因為當時大學一度關門，幾乎所有青年都被送往農村。
- ㉒ 大學畢業生也肯定能被分配到國家單位，不過他們中只有少部分被分到工廠當行政或技術人員（學工程的學生）。
- ㉓ 近年來，許多城市裏的企業開始直接通過廣告和考試從這批人裏招收新工人（勞動人事部 1983a）。這一做法在蘇聯已經持續了幾十年。自三十年代以來，蘇聯的城市中就沒有類似的勞動局（Dyker 1981）。
- ㉔ Rimlinger（1968）比較了蘇聯和美國的保險制度。其結論對中國同樣適用。在美國的制度裏，政府為各種身份的人一視同仁地提供社會保險，但這種提供的基礎是每個月也有義務作貢獻。聯邦和各州政府、工會、公司都有各自的社會保險項目。支付的款項不用作獎勵，總維持在最低水平。蘇聯的體制提供的福利要廣泛得多，但是支付的方式卻由政府的計劃政策來決定，目的是在重要的經濟部門和工作中鼓勵人們的積極性。福利是人們的權利，但是只有那些工作負責的人才能享受這種權利（如 Rimlinger 所言，它們是「忠誠表現的獎賞」）。由企業來管理國家支付的福利並解釋有關規定，而且從企業裏支出。
- ㉕ 在蘇聯，該數字是百分之三十八點二（Kahan 1979：285）；美國是百分之二十五，日本是百分之二十九（統計局 1982：444-47）。
- ㉖ 根據 Chinn（1980：750）的計算，在北京平均距離來回的公共汽車票（大約每趟零點一元）大約每月六元，幾乎相當於三天的工資。
- ㉗ 在一九七九年之前，這類分配的重要之處在於物質本身，而現在的重要之處在於得到好牌子和國家規定的低價格。

共產黨社會的新傳統主義

- ⑳ 一位採訪對象（第七十二號）描述了他的工廠和一個城外十公里的村子的私下交易。工廠得到一部分耕地，村裏派人幫助工廠種瓜、種稻、養豬。作為回報，工廠送機器到村裏去幫助建小工廠，讓一些農民到廠裏當臨時工，並允許該公社的農民到工廠掏廁所積肥。
- ㉑ 計算起來，相當於每個國營工人每年有十四公斤穀物和四十四公斤蔬菜。在一九七九年農貿自由市場恢復之前的二十年裏，這種供應尤其重要。在那些年裏，主要是肉類和其他食物的供應保證問題；而現在則主要是方便與經濟。蘇聯的企業也以補貼價格或無償分發的方式給職工提供了相當比例的食品，這在過去十年的消費品短缺狀態下對於職工是非常關鍵的。事實上，政府在七十年代末期鼓勵工廠「農業部門」，以便為本廠職工生產更多的食品（參見 Morton 1984：13-15）。
- ㉒ 自一九五二至一九七八年間，人均住房面積下降了（詳見第六章）。在一九七八年後，又有迅速的回升。蘇聯城市的人均住房面積在一九七七年為八點六平方米（Morton 1984：8）。日本是市場經濟國家中住房面積有名地少的國家，每人只有十三點四平方米。相形之下，在不存在住房問題的美國，公寓中人均住房面積為三十八點四平方米（國家統計局 1982：486；人口統計局 1982：751, 760）。在蘇聯，從一九六五到一九七五年，每年新公寓建造的數目要比新結婚的數目少百分之五（Kahan 1979：287），而日本從一九七四到一九八零年，新公寓建造數目比新結婚數目多出百分之五十五（國家統計局 1982：46-47, 236）。
- ㉓ 在七十年代中期的蘇聯，百分之七十以上的住房屬於國家。國家各部通過下屬企業支付了住房建設資金中的百分之七十（這是為各自的職工保留的住房）。企業控制了大約三分之二的現有住房（Morton 1984：9, 16-17）。
- ㉔ 例如，在重工業部屬下的工廠工作的蘇聯工人比在輕工業裏工作的工人分到新房子的機會要大十八至二十倍（Morton 1984：16）。
- ㉕ 中國沒有公開的離職數字，但人們一般都知道，某些類型的企業中流動率比其他企業高。例如礦業，由於工作的困苦和危險，以及地點遠離生活舒適的都市，其離職率便較高。建築業沒有被計算在國營部門之內（迄今為止，所有職工人數的估算中都將這一行業的一千萬人排除在外），其流動率和雇用臨時工的比例比其他部門高得多。在五十年代工業快速增長和行政重組的期間，整個工業體系的離職率要比後來高。在大躍進之後對招收新人和移居實行嚴格控制後，離職就很少見了。
- ㉖ 調換工作必須徵得企業的人事部門的同意，因為該部門掌握着對於工人是至關重要的個人檔案。沒有這一檔案，工人本身的合法存在都成了問

題。最近有一位主張降低工人對工廠的依附的中國人相當恰當地將此稱之為加在工人身上的「工作單位所有制」(Zhao 1983)。

- ④② 即使在這樣的情況下，調動也要得到行政機構的干預。由於此人的家庭在五十年代自東南亞移居回國，僑務辦事處在調動中幫了他的忙。
- ④③ 一九七八年，在北京一家大型機械工具製造廠中，有百分之二點六的職工屬於「長期借用」(《人民日報》1978a)。
- ④④ 一九八二年夏天，我和一位昆明的工人有過一次私下交談。他說，他有大約三分之一的同事在最近的調整中被裁了。他們拿到的只是相當於小部分原工資的失業補助。
- ④⑤ 天安門事件是一九七六年四月五日發生在北京的中心地帶的一場大規模示威運動，以紀念新近去世的周恩來為理由聚集起來，在毛生命的最後數月中最終演變成了一場抗議激進派政策的群眾運動。
- ④⑥ Koszegi (1978: 307-8) 說，在匈牙利「人人都知道在一輩子裏換上三五回甚至十回工作也是理所當然的。」然而，不清楚的是換工作的次數與企業的規模及其控制的資源是否有關。蘇聯有關離職的數據表明二者之間是有關係的。在八十年代早期，中國企業開始通過廣告和考試直接招收職工，這在小規模的國營企業以及城鄉集體企業中為工人開闢了新的就業機會。不過，哪怕這些小工廠提供高得多的工資，沒有證據表明大型國營企業的工人會受這些小工廠的吸引。事實上，如今大城市附近的鄉鎮集體企業給的工資普遍要更高。移居的情況確實存在，官方媒介批評道，國營企業的工人有時會提前退休(領取退休金)或稱病休長假之後到這些高工資的集體企業去工作。但是，這些工人顯然不願意犧牲他們的住房、福利、城市戶口到那裏去工作。而在大企業之間的工作調換的限制依舊存在。
- ④⑦ 最近，中國官方表示了允許各個企業每年自行調整工資的意向，條件是這些企業有足夠的利潤可以這樣做(勞動人事部 1983b)。六十年代初也有過類似的決定(中共中央 1961，第二十六至二十九條)，但從來沒有大規模實行過。
- ④⑧ 在六六年至七七年那段工資基本凍結的時間裏便沒有這樣做的可能性。
- ④⑨ 這種在中國工廠中普遍實行的方針正式寫在了蘇聯的勞動條例中：「圓滿完成任務的職工將在社會、文化、住房、服務各方面得到優待」(轉引自 Powell 1977: 281-82)。
- ④⑩ 在蘇聯，有一小批被稱作 limitchiki 的工人。國家給他們居住在城市的臨時許可，通常三年有效，以便讓他們能在勞力短缺的工業中工作(Morton 1984: 5)。另參見 Turovsky (1981: 192-93)。

三 黨政合一制度在工廠中的體現

李普塞 (Seymour Martin Lipset) 論證道：「無產階級在登上政治舞台時所面臨的種種歷史因素深遠地影響了當代勞工階級的政治行爲。」(1983 : 1) 這一點是勿容置疑的。而國家大約是各種歷史因素中最重要因素。國家不僅是政治活動的舞台，它也是以立法和執法的方式來直接規範政治活動和政治關係的機構。無論是在自由民主政權還是在權威主義政權下，無論人們將國家看作是相對獨立的機構還是統治階級的工具，就這點卻彼此沒有異議。正如 Alfred Stepan (1978 : xii) 所說，這表明了「比較各個統一的現代國家的基礎不應該着眼於它們是否去規範這類關係，而是看它們在甚麼程度以及用甚麼方式來規範這些關係。」

在共產黨政權下，國家具有兩重影響。國家不僅比任何其他形式的權威主義政權能夠更徹底地以制度化的方式來規範政治關係和政治活動，而且在中國和蘇聯，當代的勞工階級本身便是黨政合一的國家在推動工業發展的過程中的產物 (參見 Walder 1984a)。與巴西、阿根廷、智利的新權威「合作主義」政權 (new authoritarian corporatist regimes) 不同，共產黨的黨政合一政權在上台後需要對付的問題並不是如何去解決激進而且高度活躍的勞工運動 (參見 Stepan 1978 : 98 - 113 ; Ericson 1977 ; Humphrey 1982)。相反，它們在本國內創造了現代意義上的勞工階級，並將這一階級組織到權威主義國家的基層政治結構之中。在本章裏，我不準備討論國家對工人採取的政策以及有關政權的階級屬性問題，而是要探討共產黨國家的結構性特徵，

【譯注】這些特徵賦予國家以特有的能力來以特定的方式去規範工人的政治組織和活動。

黨政合一國家和勞工階級

不容忍獨立的工會這一特點並非為當代共產黨國家所特有。其他類型的權威主義政權在相當長時間裏一直能夠系統而有組織地將獨立工會鎮壓下去。共產黨的黨政合一國家體現在制度結構方面的特點，是其幹部深入到了每個工廠車間，在那裏起着多方面的作用，並極力通過發動工人參與黨組織的政治活動的辦法來將工人囊括到黨的旗幟下。從這一角度看，共產黨政權與拉丁美洲和其他地方的合作主義政權形成了鮮明的對比。後者在它們與勞工階級的關係上同樣注重採取組織制度手段，但是它們卻不具備前者在組織制度方面的能力。

權威主義的合作政權企圖通過將勞工階級的活動納入官辦的組織——這些組織不過是政府機構的延伸——來將該階級納入現政權的軌道之中。國家試圖用鎮壓獨立組織、同時滿足勞工的某些要求的辦法來改變政權同在政治上組織起來的工人正面衝突的狀況。在這種方式裏，被收買了的工人領袖在官辦工會裏「代表」工人，而這些官辦工會直接與政府各部門打交道，為工人進行討價還價。這一做法分化瓦解了有組織的勞工，並且由於這種討價還價同時也意味着對政治活動的限制，勞工方面為了使自己的要求能得到滿足，便有意將這些要求限制在比較低的程度上（Stepan 1978：92）。作為政府部門的延伸，官辦的工會瓦解勞工鬥爭

【譯注】Organizational 含有制度性、結構性的、系統性意思，中文裏沒有完全對應的詞。

的辦法，部分是通過對勞工讓步，另外也盡量使得工人去適應他們的處境：「這些工會給自己的成員灌輸關於甚麼才算是他們自身利益的想法，甚至把這些想法強加在成員頭上」（Schmitter 1981：295）。

合作主義的主要特徵是由國家來批准與規範民間的利益集團，將它們「納入」與國家官僚機構中相應的部門的穩定關係中。同時，由國家來規定集團追求自身利益的合法方式，以此來消除獨立的、對抗性的政治組織活動，這也就限制了工人追求自身利益的能力。^①合作主義的政體在不同程度上或是由權威主義政權自上而下地強加的，這類政權使利益集團依附於它們；或是在多元政治的結構中自然地「自下而上」產生的，這發生在有組織的利益集團將自己變成了國家官僚機構中相應部門的附屬機構的時候。^②在平衡對勞工的壓迫與讓步的程度時，不同的權威主義的合作主義政權之間有很大的差別。^③合作主義的各個變種，無論多麼專制殘暴，在這一方面與共產黨國家全然不同：它們承認民間的利益集團的存在是理所當然的。從純粹理念上說，合作主義所追求的，是爲了國家民族的利益（那當然是由統治者所定義的）而調解集團衝突；而共產黨所追求的，則是重新組織社會，在那個新社會裏，民間利益集團非但無法找到表達它們的集體願望的途徑，甚至都無法清楚地確定自己的社會身份和地位。^④

另外，二者的區別不僅僅在於統治者的意願及其世界觀。它們之間的差別在於制度結構上。共產黨政權底下有一整套網狀的組織結構，將政府機構一直深入到車間一級。這是合作主義政權所望塵莫及的。合作主義政權將政府官員派遣到國家和地方的工會組織中去，並且將勞工領袖納入政府的雇員工資名單裏。有的政權甚至還將官員派駐到工廠的辦公室裏去監督國家勞工政策的

實施。地方上的警察機關也會派人打人工會去監視那些已經暴露在外面的激進分子。但是，共產黨政權卻是自己來組織工廠。每家工廠裏都有發揮日常作用的宣傳和保衛部門，還有黨委屬下的人事部門。全國性的共產黨在每個工廠、工廠的每個車間中都有自己的組織，它的成員和忠實的追隨者佔據了由高層到基層的所有領導崗位。在工廠黨組織的直接控制下，共產主義青年團和工會組織將工人動員起來參加黨所發起的政治活動。這一組織結構使共產黨政權得以自下而上地消除工人爭取自身利益的行動，並且讓其放手去決定投資重點、重新分配財富、發動高速工業化運動。中國和蘇聯在這些方面的成果都非常引人注目。

工廠的政治組織化

在中國的工廠中，一黨權威主義政權是通過兩個組織來體現的。這兩個組織決定了由上而下一直到車間基層的政治關係和利益。第一是黨組織本身。企業中的每個黨員都是企業黨組織的成員，這些組織與企業的行政機構平行但卻獨立於行政機構之外。在一個有着活躍而完善的黨組織的大企業中，大約有百分之十五至二十的職工是黨員（Richman 1969：761-62）。車間裏的普通黨員被組織在黨支部裏，而支部則通常被分成黨小組。黨小組組長是車間黨支部的委員。支部委員會的頭頭，也就是支部書記，是企業黨委的成員。黨委書記是企業政治上的第一把手。相互聯結的黨支部和黨小組網絡形成了單獨的一套等級結構，有着自己的信息渠道、上下關係、組織紀律。工廠中黨支部和小組的會議是單獨舉行的，只有黨員才有資格參加。在這些會議中傳達的消息對非黨員往往是封鎖的。^⑤我的採訪對象以及黨的文件以同樣的方式描述了黨員在工廠中應該起的作用：「每個黨員都應

該宣傳黨的思想、認真貫徹黨的指示，出色完成自己的任務，為群眾起到模範帶頭作用」（黨中央 1961：240）。

一批「積極分子」或「骨幹分子」與黨組織之間有着密切的聯繫。黨注重發展與這些積極分子的關係，通過他們來控制車間基層。積極分子是一批積極跟隨黨、踴躍響應黨的號召的人，其中許多人都是共青團員。而共青團則是共產黨的附屬輔助性組織，是摹仿着黨的樣子組織起來的。積極分子是職工中的少數，佔的比例大約與黨員相同。黨從這培養黨員並在未來選拔領導幹部。

通過控制提拔、升工資等獎勵手段以及對反抗者進行懲罰的權力，黨建立並維持了積極分子的網絡。^⑥為了發現應予以提拔或其他方式獎勵的對象，以及發現造成人們去對抗黨的政策「思想問題」，黨必須準確地掌握每個工人的思想品質狀況：

每一級黨組織必須掌握企業中群眾的思想動向，細緻地解決群眾中的思想問題。對企業中的一些群眾要進行深入細緻的工作……要根據政治覺悟水平和完成生產和工作任務的狀況來區分先進和落後。
（黨中央 1961：240）

為了達到上述目的，黨採取了兩種制度性的方法來搜集和儲存信息。第一是建立了一套包括了正式與非正式手段的監視系統。正式手段是車間裏經常性的班組會議制度。工人參加這些政治學習時並非僅僅相互間對話，他們還是直接與黨在對話。班組長或是被指定作筆記的積極分子要經常填寫「學習匯報」：

班組裏的學習組長領導所有政治學習。他從黨支書那裏接受指示後，給我們定學習題目，帶領班組討論，給書記寫學習結果匯報……我在當學徒的時候做過學習組長。送到書記那裏的匯報包括

共產黨社會的新傳統主義

每個人在會上的發言記錄。如果班組裏沒有團員積極分子，領導就會從有兩個的那個組裏調一個過來。（採訪對象第六十四號）⑦

此外，班組長們也定期向黨支部作口頭「小報告」，匯報本組的情況，包括每個工人的思想品質狀況。如果出現了哪位工人在工作或政治學習時發了牢騷，暴露了他們的「思想問題」或是對黨的政策有懷疑和不滿的傾向，這類情況就很有可能被向上匯報。這些匯報逐級上遞，最後會落到人事部門手裏。主管幹部如果認為情況足夠嚴重的話，就會將這些匯報收入該工人的人事檔案中。

較為非正式的辦法，是工人，尤其是積極分子，受鼓勵去向上匯報那些反映了自己工友的不滿或是「思想問題」的各種私下的談論或行爲。有的積極分子「在工友的背後打小報告。例如，如果我們在工廠宿舍講了領導的怪話，兩天以後領導總有辦法知道」（採訪對象第五十號）。在政治學習中，特別是在那些班組批評會議中，由於害怕有人向上匯報所產生的不安全感往往造成工人們自我暴露更多的思想和行爲，因為他們沒法知道這些是否都已經有人匯報過了。

另一種手段是政治檔案制度，亦即黨的幹部，通常是人事部門的幹部，手裏控制着除了領導幹部之外每個正式職工的檔案。這類檔案中包括了每個人及其家庭成員的全部政治歷史，諸如階級背景、職業地位、政治錯誤、四九年之前的政治面貌等等。

檔案保存在一個特別的房間裏，每年[白領職員們]都會收到一張表格，讓他們在上面填寫關於自己和親屬的情況。大家都怕在填表時出錯，因為[前後不一致]以後會遭殃。所以我每年填表時都在抽屜裏保存一個副本，以保證明年不出錯。（採訪對象第十一號）

小報告、班組長評語、嚴厲的批評、警告、以及其他方式的處罰都要記在檔案中。檔案跟隨工人一輩子。在調動或換工作的情況下，檔案隨人而去。工人無權查閱自己的檔案。因此，人們對檔案中負面材料可能產生的後果提心吊膽。在審查升級、提工資的候選名單時，總是要調看檔案。檔案材料甚至有可能影響到批准誰的分房申請、在犯了法或是出了政治錯誤時甚麼樣的人會受到甚麼程度的懲罰、或政治運動中選擇甚麼人作為打擊對象：

[七十年代中期]最大的一次政治運動是我離開的前夕[一九七九年]展開的：「抓緊平反工作」和「嚴厲打擊刑事犯罪分子」。有兩種人受到懲罰。一是在文革中犯過罪的，二是反革命和對社會主義不滿的人。這包括那些同外國人講話的人，也就是講中國的壞話。這樣你就會[在檔案裏]給貼上反革命標籤。反正，他們將單位裏所有人的檔案都翻了出來，看看他們的案子[在過去]有沒有處理正確。（採訪對象第三十五號）

那些在早年的運動中被宣布為「右派分子」、或是家庭成分被定為剝削階級、或是在四九年之前與國民黨政府關係密切的人在這種情況下總是最倒霉的。

當上級下令要批判某類人時，誰也不能說我們廠沒有這種人。所以人們就得挑出某人來批判。通常，挨批判的都是那些家庭背景有問題的人。（採訪對象第八號）

[在一九六五年的「四清」運動裏]他們審查了許多人。事實上，被審查的人的確太多了，包括了幹部和群眾。他們翻閱人事檔案，特別注意審查那些家庭背景不好的人。在我們生產組裏，通知我們批判

共產黨社會的新傳統主義

至少兩個人。我們在本組裏找不到哪個人有問題，於是上面告訴我們，不要僅僅看腐敗和生活作風問題，更要看政治思想。他們說，對於評價那些家庭出身不好的人，這點尤其重要。這些人後來就受批判了。（採訪對象第十二號）

無論家庭出身是否不好、在檔案中是否有甚麼「歷史問題」，工人們都很注意設法不要給自己的檔案增加負面材料，特別是因為這類材料在未來的影響是無法預計的。在檔案中留下的污點通常是無法洗掉的，並且有可能讓這個人一輩子倒霉。^⑧

黨之外的另一個組織，是工廠的保衛部門。這是國家公安機關的分支，同時也在工廠黨委的領導之下。^⑨在工廠裏，該部門的日常工作是「保衛國家財產」，但是在偶爾有反抗領導的行為，以及出現政治對抗或刑事犯罪時，保衛部門有權採取行動。保衛部門的幹部一般都不是從車間提拔上來的工人，因為這樣的人有可能同情基層群眾。該部門的幹部通常來自多半是黨員的復員退伍軍人，這些人受過多年的軍事教育和紀律訓練。^⑩他們的社會背景（通常來自農村，因為那裏是軍隊的主要兵源）、經驗、思想都與普通工人很不一樣。在一些工廠裏，保衛部門在車間職工裏面建立了自己的告密網和「治安保衛員」：

治安保衛員是保衛部門的眼睛和耳朵。他們替保衛部做最基本的調查工作。在毛主席開始提出階級鬥爭的口號之後，保衛部門的工作增加了……每個車間裏都指定了一個人當「治安組長」。這不是個幹部職務，而是在業餘時間裏做的。「治安組長」領導各班組的治安保衛員……他們不是保衛幹部，只是一般打小報告的。他們都被認為是政治上靠得住的，都是黨員。某人說對食品供應不滿了嗎？為甚麼他要說這種話？保衛部門就會接到報告，之後放進這個人的

檔案裏去。……當人們在五年前說過的話被拿出來攤在他面前的時候，真是讓人害怕。（採訪對象第六十四號）

另外，保衛部門也能着手調查有問題的職工。該部門有權叫人去問話，向調查對象的朋友、工友、親戚詢問有關這人的表現。它同本市的公安機關是掛鈎的，因此可以調查該對象下班離開工廠後的行蹤，也可以對他們的居住地進行監視。保衛部門有權行使多種行政處罰，既不需要經法庭審判，也無須通過法律手續。這些處罰手段中輕的有將工人置於某種號稱「政治控制」的審查過程中，重的甚至將工人送往監獄或勞改營。當然，這類手段並不是經常採用的，但是大多數工人在他們的工作經歷中都見到過保衛幹部採取這類行動。

我的一位採訪對象（第七十一號）在七十年代中期與他工廠中的保衛部門有過一次小小的衝突：

有一次，我說了一個關於故宮裏娘娘的笑話。我不過是開開玩笑而已。第二天，廠裏的廣播響起了通知：「張三即到保衛部。」他們追問為甚麼我要說這個笑話，笑話的真正含義是甚麼，是誰講給我聽的。在那些日子裏，如果你不檢討的話，事情就會越變越糟。於是我說：「那不過是個笑話，我記不得是從哪裏聽來的了。我也不知道那裏面到底有甚麼意思。」他們一臉懷疑的樣子，告訴我說那是攻擊江青的[毛的妻子，激進派的領導人之一]。兩天之後，他們又把我叫到辦公室去，有兩個從公安局來的人向我問了話。他們對我說，那個笑話是個攻擊江青同志的反革命謠言。他們把我仔細問了個夠，一定要想知道我是從哪裏聽來的。……同樣的事情發生過不止一次。有一回有個工人在大字報上寫了句「打倒毛！」於是便發動了一次大規模調查，還開了個群眾大會。另一回有個工人在一張破

共產黨社會的新傳統主義

紙上隨便劃了幾個字，一些保衛幹部覺得那上面可以組合出「國民黨」幾個字來，於是便展開了調查。

被調查的不僅僅是這類無關緊要的小事。保衛部門也以非常有組織的方式來對付真正的抗議行動。一九七六年發生了一次大規模的事件。在北京（以及其他城市），人民的不滿突然間爆發了。兩日之內，出現了被稱作天安門事件的示威和暴動。在傳統悼念亡靈的日子裏，人民在革命紀念碑前聚集起來，紀念逝世的總理周恩來。一般人都認為周恩來是反對激進的毛澤東一伙人的。公安警察試圖去鎮壓支持周恩來的公開抗議，結果引發了一場暴亂（參見 Zweig 1978；Louie and Louie 1981）。以後的數周內，在一場毛死後被報紙形容為「白色恐怖」的浪潮中，保衛部門搜捕那些事件的參與者，在工廠和其他工作地點展開了調查活動：

許多工人對周恩來葬禮的方式感到不滿，不少人捲入了天安門事件。天知道他們是不是真的那麼熱愛周恩來，但這是抗議恢復過去的政策的方式。在那年的清明節之前，許多工人利用工作時間做花園。在北京第二鋼鐵廠，工人們造了個二十尺高的鋼花園送到廣場。上面明白清明要出事，便通知工人不許進城。但是到了那天許多工廠人都走空了。後來，保衛部門抓了許多工人，並且詢問了所有那些當天沒來上班的，問他們到那裏去了，看見了甚麼人。調查工作進行了好幾個星期。（採訪對象第七十一號）

這一政治組織網絡的重要性在於，它不僅使得有組織的工人反抗甚至非正式的組織行動變得非常困難，而且還構築了一個網絡狀的組織來將工人的活動包容了在內。這與其他工業國家形成

了鮮明的對比。在那些國家裏，勞工中非正式的關係也是通過正式的組織結構來體現的。^①用準確的方式來表達，這便是說共產黨一黨權威主義「滲透」了潛在的利益集團，並將這些集團用一種合作主義政權無法做到的方式去組織起來。

車間裏的「包工頭王國」

車間是工廠內部等級中最基礎的一層。車間領導中包括了黨支部書記和全職管理幹部。車間也是車間主任——相當於小工廠的包工頭——的領地。大車間被分成幾個工段，由工段長——相當於工頭——來領導。車間中最低一級的單位是生產班組，通常不超過十來個人，由一個指定的工人擔任班組長。

車間主任對車間生產負有全面的責任。車間主任在生產上直接受工廠生產部門、總工程師、工廠廠長的領導。但是，在其他許多行政事物上，尤其是在人事問題和有關工資的決定、紀律處罰、各種福利物資的分發、政治活動的組織、社會福利設施的分配等問題上，車間領導有很大的權力。車間的黨支部書記也在這些問題上參與決定。

通常，共產黨的企業都被看作是高度官僚機構化的，因為這些企業要分配大量的福利和物資。然而在事實上，有關分配的行政事務卻由基層各自為之。在幾乎所有情況下，車間領導或是一手作出決定之後送到工廠部門去作例行公事的批准，或是作出建議來讓廠部人員執行。這種方法讓廠部人員擺脫了一項艱巨的行政上的重負。不過，這不是主要理由。如果車間領導在人事、處罰、分配上沒有廣泛的決定權，黨組織便喪失了對職工進行強化政治教育以及吸收和獎勵積極分子的資本。

這一標準的共產黨管理方式與美國和日本人企業所採用的方

式之間有着驚人的區別。在美國和日本，企業的行政機構（在美國還要加上工會）已經建立了一套制度，把工頭在世紀初的包工制中所有過的權力剝奪殆盡。在美國，工頭控制權的喪失導致了「內部勞工市場」的形成，而這種勞工市場是由工廠行政機構的規定和工人自願的「競爭投標」來掌握的（參見 Kochan and Cappelli 1984；Jacoby 1984）。的確，對勞工市場狀況進行的比較顯示了世紀之交的包工頭王國時期與今日有着多麼巨大的差別。Burawoy（1983：593-94）對他所工作過的芝加哥機械工具製造廠的描述表明了這種工人基本無須依附於上司的情形：「職工對工作不滿意，解決的辦法就是去爭取另一份工作……爭取到另一份工作的可能性使得工人在一定程度上能夠不受頂頭上司的控制。如果哪個工頭找麻煩，生產工人就會爭取到另外的部門中去工作。」

在日本的大企業中，工資和各種福利一般是由三個方面決定的：工齡自動升級、與工作性質相聯繫的「技術級別」、以及由標準化的測驗來決定的「能力級別」。職工根據管理部門給予的身份受到不同的待遇。關於日本和美國的勞工管理方式的區別已經有了許多研究，但是，從共產黨的管理角度來看，這二者有一點共同之處：儘管日本和美國的企業採取了不同的人事管理方式，但是這兩國的企業在上述各方面都不給工頭以廣泛權力。在日本「家長式」管理中不僅福利待遇是由管理部門所授予的職工身份來決定的，而且那裏不存在類似定量供應、「企業社會政治功能」、企業中的政治前途這類事物（參見 Clark 1979：180-220；Dore 1973：201-21；Cole 1979：72-135）。

由車間主任和黨支部書記共同行使的這種權力看起來似乎是朝包工頭王國的回復。包工頭王國在工廠生產的包工制時代存在於世界的許多地方，其中包括日本、美國、中國。共產黨管理制

度與舊時的包工制之間的相似是很有啓發性的，但二者間有三點不同之處。首先，共產黨的車間主任或工段長沒有過去包工頭所掌握的那種對生產過程的控制權。其次，共產黨的工頭無權在不徵得廠部同意的情況下便隨意雇用或解雇工人。第三，共產黨的工頭比過去的包工頭掌握了要廣泛得多的獎勵和處罰手段。共產黨底下的依附方式有不同的結構，其基礎要雄厚得多。另外這種依附形式與「前現代」時期的方式在個人化程度上是相似的。

加工資、提級、月度和年度的獎金、分派好工種等是車間領導進行獎勵的最常見的手段。這些方面的決定是由車間主任和支部書記共同作出的。而主任和書記依靠的則是車間的生產記錄，特別是班組長或（在大車間裏）工段長的口頭推薦。有時他們會召集車間領導人和工段長會議來聽取有關討論和推薦。獲得獎勵的名單被交給工廠領導，而廠領導通常會召開與車間中相似的討論會。推薦不用經過廠的勞動工資部門，而是上交到由高層主管和黨的幹部所組成的特別委員會。只有在長工資的情況下，出於財政上的考慮，名單才有可能縮減。一般情況下，該委員會就會例行公事地批准推薦上來的名單。不管怎麼樣，工廠領導在選擇獎勵對象時只有車間領導和黨支部的意見可聽。

車間領導還要作出許多其他決定。在這些決定裏，他們同樣依賴工段長和班組長的意見，因為這些人是中間環節。^⑫分房申請的最終批准要經過企業的總務（或行政）部門的幹部，但是這一層的決定一般是以黨支書或車間主任的推薦為基礎的：

車間主任在分房問題上提出他自己的意見。你看，申請要經過車間主任。班組長必須證明這個人確實需要住房。申請表格要先送到車間，由車間幹部來幫助工人填寫。……在提出申請之後，車間領導要開會來決定這個人是否的確需要住房。……他們並不總是批准所

共產黨社會的新傳統主義

有申請。如果他們喜歡你的話，就會大力支持你的要求。（採訪對象第七十二號）

車間領導還負責分配短缺耐用消費品的供應券和定額之外的某些食品票券。在一些工廠裏，總務部門做的僅僅是將一定數量的公寓、自行車券、運動比賽入場券等分發到各車間，讓車間根據自己的情況來分發。通過車間領導，工人可以將自己的孩子或家屬安排當臨時工或進入附屬的集體工廠工作。車間領導還負責批准事假和年度假期，以及決定假期間是否有工資。如果職工是休探親假去看望在外地工作的配偶的話，車間領導還決定是否給該職工以旅費和食品補貼：⑬

如果要申請去探望家人等，你首先要向工段領導提出申請，他將你的申請交給車間，車間交給有關部門去批准。車間領導不得用拒絕工人申請國家明文規定的東西——例如每年的探親假——的方式來對工人施加壓力，但是對那些沒有明文規定的東西，車間領導便可以

不給那些他們不喜歡的人。（採訪對象第七十一號）

車間領導負責審查批准給低收入的工作人員家庭發放貸款補助：

在補助和貸款問題上，工段領導首先要開會決定這些職工是否真有需要，需要的程度有多大。他們將申請人分了級，之後將申請表送到上面去批准。他們有權決定補助的數目有多大。他們會設法弄清楚職工的家庭情況。……班組長也有發言權。……有時不需要補助的人得了，有時急需補助的人卻得不夠。這裏面沒有一定之規，也沒有確定的數目。升工資時也這樣。（採訪對象第七十六號）

如果你有急需，例如家裏有人過世，你就可以向車間領導申請貸

款，由他們來決定。……車間利用在住房、為家屬分配工作、貸款等權力來控制工人。如果要貸款，你得先填表，得到班組長批准，之後由車間領導開會來決定。你不能直接到工會那裏去申請。車間領導把着關。（採訪對象第七十二號）

甚至國家勞動保險制度所規定的福利也要通過領導來根據職工的工齡、以及該職工是否有權享受某些特殊的福利來作決定，這樣一來就能產生相當大的差別。^⑭在政府有關這類福利的規定的範圍內車間領導具有相當廣泛的權力。如果有意這麼做的話，他們也能鑽規定中混亂和自相矛盾的空子，或乾脆放寬、破壞規定來擴展自己的權力範圍。^⑮在所有這些例子裏，車間主任不僅向廠部作出推薦，而且在許多情況下還審查職工的各種申請。如果某個車間主任或工段長不同意某份申請，該申請便永遠不可能到達有關部門手裏。

車間領導如果想要懲罰工人的話，便會利用權力去刁難他們。這一事實加重了工人對車間領導的依附。領導可以挑出某些工人來，不給獎金，不提工資，縱然根據這些人的表現，他們本來是應該得到獎金或增加工資的。他們的住房申請會被忽略；他們申請事假或探親假得不到批准，或是只批准在一些非常不方便的時候離開，或是批准了但卻沒有工資和旅費補貼；他們申請額外的票券、供應、或貸款會被否定、遭到拖延、或只給一部分；希望得到的調動會因為不給調離單位的許可而受阻攔，或是被調到不想去的崗位上；^⑯他們申請提前退休會得不到批准，或是會對他們的工齡和獲得某些福利的資格進行最苛刻的七折八扣；^⑰他們結婚或離婚的申請——這必須通過單位——會被拖延。車間領導可以用各種各樣的方式來懲罰某些工人。

另外，還有一系列的行政處罰手段可以用來對付那些在行爲

上越了界的人。最輕的是班組內正式的批評和自我批評會。這當然令人不舒服，但是這人除了丟掉一個月的獎金之外，倒也沒有別的嚴重後果。更嚴重一些的是車間裏的群眾批判大會，這種大會上的批判總是要嚴厲得多，而批判對象的檔案裏要重重記上一筆。工人還有可能得到記在檔案上的正式警告（這肯定要影響提工資和獲得其他獎勵）。更嚴重的是留廠察看，或受到工廠保衛部門的監督。^⑮最嚴厲的懲罰是開除，也就是從國營部門一勞永逸地趕出去，或是被送到公安局去接受由行政部門決定的監禁或勞改刑期。^⑯

在所有這些懲罰中，從來沒有任何聽證、上訴的制度，也沒有固定的程序來決定人們到底是無辜還是有罪。關鍵的一步在於車間主任和黨支書是否決定將案件交到上面去。只有在他們決定這麼做的情況下，才会有正式的處罰決定，工廠的行政機構和保衛部門也才會捲入。將案子上交的決定是車間領導經過仔細討論，有時還要徵求班組長的意見和詢問被批判者本人的看法之後作出的。作出決定中最重要的因素之一是犯規者本人的態度。由於在這種事情上要完全以領導自身的判斷為基準，所以被批判者能做的唯一一件事來減輕後果的嚴重性，便是趕緊全盤承認錯誤、老實表示悔改。事實上，按照國家規定，對於很快承認錯誤表示悔改的人可以懲罰從輕。

在我看到的所有車間在處罰上的權力的例子裏，最極端的是一位工人（採訪對象第七十二號）的工廠在七十年代中期竟然在自己辦的農場裏開了個小規模的「勞改所」：

車間領導如果不喜歡你的話，便有權將你送去農場勞動。他將我送去兩次，每次大約一星期。有的人給送去一個月。車間主任不喜歡我，說我不像個社會主義工人，而是資產階級知識分子。他在車間裏開了我好幾次批判會。……如果車間主任不喜歡你的話，你就要

倒噱了。整你的是車間主任，而不是上面的領導。

這種中國式的對直接領導的個人依附至少在總體上與蘇聯的情況是相似的。自從三十年代以來，蘇聯便開始利用較好的住房、較多的定量供應、優厚的福利待遇來獎勵政治上忠誠、遵守紀律的工人，為當代的包工頭王國奠定了雛形（Barber 1980：9；Schwarz 1952：第三章；McAuley 1981：219-20）。有證據表明，在那些以自由化的經濟改革著稱的東歐國家在這方面也採用了同樣的方式。Miklos Haraszti 描述了他工作的布達佩斯拖拉機廠在七十年代中工頭的權力。除了工頭擁有自由的雇用和解雇權外，其他情形看上去就像是發生在上海的工廠：

他們是這裏的皇帝，將我們統統捏在手心裏。他們憑自己的高興向人們施恩。……工頭管的不僅是我們的工作，他們管的是我們的人身。工頭決定我們的工資、工作、加班、獎金、由於高廢品率被扣除的工資數額。他們決定我們甚麼時候放假；當國家哪個機關需要的時候他們給我們寫個人操行評語、給那些申請進修或護照的人寫鑒定；他們還組織領導車間工段裏的工會積極分子。他們負責雇人、解雇、調動、批准請假、罰款、發獎金。人們生活中的任何變動都必須有他們簽名批准。（1979：86-87）^②

中國的工作班組制度

中國的企業給共產黨模式作出了一點重要的結構上的革新。車間主任和工段長的權力又被分散到了另一層組織——班組——那裏。蘇聯和東歐的工段通常被分為「隊」，這些隊是由車間領導

來分的，目的是爲了進行社會主義勞動競賽。但是這些隊與中國的班組不一樣，並不總是將主要活動集中在政治活動和生產管理方面。^②班組長是工段長和車間主任的助手。他們是由車間主任和支部書記指派的，因爲這些都是他們信得過的對自己忠心耿耿的人。班組長帶領本組的工人去進行日常生產活動。通過他們給上級打的報告和作的推薦，他們分享車間的一部分權力。這樣，在共產黨社會裏普遍存在的工人對直接領導的依附在中國變得更爲個人化了，因爲在工廠中工人最直接的領導是一個他自己每日接觸的工友。

班組長作爲政治上的中間人

班組長在無論甚麼意義上講都是政治上的中間人。車間主任和工段長讓他們保證班組成員去完成各項生產任務，去參加上面要求的加班，去舉行黨支部認爲必需的政治會議和政治活動。正是通過他們，工廠領導才能與工人溝通。班組長傳達上級的指示、布置上面交代的任務。他們還向車間主任和支部書記反映工人中的最新動向。那些出色完成任務的班組長往往會被提升到工段和車間的領導崗位上，從而進入幹部行列。出色完成任務，意味着總是能完成上面的各種要求，不強調困難條件，也不顧手下工人的反對。

班組長在完成任務時必須要得到工人的合作，而這裏重要的是要盡可能減少班組內的爭端。中國班組的潛在作用之一是轉移勞工和廠方之間就工資問題的衝突，並將衝突控制在本組範圍內。工人們並不經常與車間領導打交道，他們面對的主要是代表了領導的另一批工人，亦即他們的班組長。由於有關工資的決定是在班組內討論的，所以衝突也在班組內發生。我的採訪對象的敵意往往更多針對積極分子和班組長而較少針對車間領導和廠

方。採訪對象和新聞報導都描述了班組內就工資問題發生的爭吵，但是難得有人會提到班組和車間領導之間的衝突。事實上，工人們必須在彼此之間去平衡生產任務分配和工資等問題。這時，班組長和積極分子會站在一起，而對立面則是普通工人。班組長在組內扮演重要的調解人角色，使得車間領導在工作過程中不用直接捲入各種爭端。

班組長不僅向工人傳達上面的要求，也將工人的要求和申請向上轉達。班組長是工人與車間領導之間的主要聯繫環節。在提工資和升級問題上，班組長在上級面前為工人作評語。班組長替工人向上級要求請事假、休假、探親假、旅費補貼、分房、定額外的食品票券、貸款、補助、外出證明，等等。在車間領導就這些問題作決定時，一般都參考班組長的意見，而這時班組長的看法則是關鍵性的。所以說，班組長在上下交往中起了關鍵環節作用。他們在分配多種工廠的物資和福利上也能有一定影響。這是他們個人權力的主要來源：

多數班組長不會像幹部似的來行事。他們並沒有多大權力，也沒有多高地位。……班組長的權力實際上來自於他們能向上作匯報說「某人不是個好工人，」或「某人不聽話。」這是他們權力的來源。上面聽他們的。（採訪對象第七十一號）

班組長是車間領導中的最低一級，他們的身份只是普通工人，拿的錢通常也不比別人多。和組內其他人一樣，他們也有固定的生產崗位。^②班組長的第一要求便是在工作上能幹、有經驗、工作努力。如果他們做不到這些，就無法贏得其他工人的尊敬，也無法在完成自己工作任務的同時對全組進行領導：「班組長都是非常出色的工人，而且往往還是勞動模範。他們

共產黨社會的新傳統主義

工作都很努力，早來晚走，替全組關照各樣事務。班組長是很關鍵的。沒有他們，生產就很難搞好。……他們一般是挑選出來的勞動模範，每年年終時都能得獎」（採訪對象第五十六號）。

不過，班組長被認為既是車間領導的也是黨支部的代表。對於其他工人來說，他們是代表着領導的工人：

有時在下班後會同車間主任一起來回討論計劃完成情況、任務、生產中的技術問題等等。班組長的任務是同工人談，向他們解釋各種事情，同他們解決問題，看他們是否能加班，等等。如果工人有甚麼不同意的地方，或是估計動員工人去做某件事會有問題，班組長就會盡力去說服工人。（採訪對象第二十四號）

既然班組長的作用如此關鍵，那些選擇的條件就不僅僅是技術水準，而且還有政治上的可靠性以及黨支部對此人的信任。如果他們還不是黨員，至少得是公認的積極分子或共青團員，將來很有可能會被吸收入黨。因此，他們不僅接受車間生產領導的指揮，也受黨支部的制約。

作為典型的中間人，班組長在組員和領導之間必須採取平衡。他們需要在很大程度上站在組員一邊，以贏得他們的合作；但同時他們也要經常性地貫徹領導的意圖。班組長若是過於傾向工人的要求，就會被撤職或是調到另一組裏去。然而，班組長如果與本組工人對立不和以至於造成雙方沒完沒了的爭吵或整個班組工作下降，也會遭到同樣的對待。因此，班組長在小事上往往會讓步，偶爾也會向上隱瞞工人的違章行為，並且在方便的時候會設法勸說工段長去降低生產指標或增加獎金。班組長會想辦法在組內發展出一兩個忠於他的人，在需要的時候給他以支持。他

們還會盡量設法將組裏的爭執降到最低程度，通常的辦法是較為平均地分配獎金，在提工資和決定獎金時避免給工人太壞的評語，因為這兩件事是最有可能引起組內爭端的。

工作班組的組織

工作班組有四項功能。第一，它們負責將上面的意圖下達，並負責日常組織生產、解決問題：「班組長負責從生產領導那裏接受每月的任務，並且計劃安排（組內的）生產……他們負責分派工作、教給工人怎麼幹、決定哪天做甚麼」（採訪對象第三十九號）。

每天在上班前半小時或下班後半小時，或班前和班後，班組要開個會，會上給工人宣佈當天車間或廠部的指示。班前會議分派當天工作任務。如果在工作過程中出了問題，需要花比班前半小時更多的時間，例如普通機器故障或不斷出質量問題，班組長就會召開正式的生產會議或「碰頭會」。這類時間較長的會通常在班後或是在飯後的傍晚進行。當工廠或車間領導想要解決某個全廠範圍內不斷出現的問題——往往是質量毛病或原材料浪費——時，他們也會鼓勵人們在工廠或車間範圍內舉行這類會議。領導這時總是積極地慫恿工人提意見，因為有生產經驗的工人對日常生產中的問題最有發言權。

第二，班組起着相當廣泛的管理和記錄保存功能，這在其他類型的工業制度裏通常不會放在車間基層。儘管根據生產技術種類的不同，其作用程度也會有所不同，但班組一般是統計報告和核算的最基本單位。這樣做有兩重原因。首先，工業中材料短缺是經常性的，建立一套內部的原材料定量分配體系需要企業中的每個單位都對材料的使用進行計算。一前工廠的經理將這種方法與他後來在香港工廠中所看到的現象進行了對照後解釋道：

共產黨社會的新傳統主義

在中國的定額多：產量、質量、原材料使用、定購原料，等等。但是在香港卻沒有定額。如果你需要更多原材料，就去訂好了。結果是，中國的班組保存了多得多的記錄。定購和收到的原料、產品質量、每個工人的產量、使用原料的數量、工時、出勤，等等都由班組長親自記錄下來。但在香港，工頭只記每個工人的產量和質量，之後交給職員。（採訪對象第五號）

中國的指令性經濟還要求企業的運轉計劃必須為企業中的每個單位一直到班組都分別定下季度、月度、十日的生產目標。在大多數時期內，班組都就日產量和原料消耗上交詳細的每日統計報表，根據報表，廠部計劃人員就能預測到有可能妨礙企業完成任務的失衡或瓶頸問題。

這樣做的結果，是在班組內出現了大量日常的檢查和文牘工作，特別是在那些產品生產是成批進行的工廠（例如機械製造廠）裏更是如此。班組必須在每日的生產報告中上報生產進度，還必須想辦法保證自己的進度能夠跟上生產計劃的標準。班組長自己通常不親自去做所有工作，而是輪流將它們指派給組裏的工人，讓工人在上班前或下班後的業餘時間裏去幹。班組長往往變得依賴於組裏那些工作又勤快又聽話的工人，這些人被稱作組裏的「積極分子」或「骨幹」。他們幫着去填寫每天的生產報表，查看產品質量（因為產品不合格便不能算產量）。他們幫助青年工人去做難度大的工作，檢查組裏用的工具和材料是否有丟失。在某些時期內，特別是一九五七至五八和一九七八至七九年間，全國性的運動號召企業在班組中建立正式的「工人管理員」制度。在這一制度下，上述職責正式地被分派給了組內選出來號稱「統計員」、「安全員」、「工具保管員」的人。這樣做的目的是設法將所有人都發動起來參加日常管理工作，並且加強人們解

決管理方面的問題的意識（參見 Walder 1981）。中國工業中正式的職業劃分乍看之下是相當模糊的，而這類附加上去的職責不過是中國工業關係的上述特徵的一種伸延。^{②③}

第三，班組不僅要保證組內的勞動紀律以便完成生產任務，還要負責就周期性的升工資、發獎金為工人的表現作評語。哪個職工表現懶散而有礙全組完成任務，班組長先會私下找他談話。如果沒有作用，在全組的會議上該職工就會受到批評，還要對自己的懶散表現作出解釋：

如果哪個工人表現不好，他們就會開展教育工作。這是黨組織的任務。在他們看來，如果你思想好的話，表現就會好。如果你表現不好，那麼你就一定有甚麼思想問題。這樣他們就會找這人談話：有甚麼問題嗎？家裏頭有甚麼事？還是經濟上有困難？下一步就是在班組內對這人展開批評。有各種各樣的組織會過來施加壓力：工會、共青團、黨員，等等。第三步就是扣獎金。（採訪對象第四十四號）

許多企業在班組完成全組的任務之前不給組員發獎金。在這種情況下，普通組員給表現懶散的組員打小報告、展開批評就有了實實在在的物質上的動因。由於某個成員的疏忽而給整個班組帶來不利的影響，這時群體內部壓力就開始起作用了。在獎金發給全組的情況下，班組就會召開「評獎會議」——一般是每個月，但有時也每季度舉行——來評估每個工人的表現。會議首先決定某個人是否應該得獎，之後再決定獎金的級別。在全國性的工資調整期間，每個企業為一定百分比的工人去重新評定工資級別。班組在班後開會評級，一直開到每個工人長期表現以及是否應該長工資都得到仔細評估才算完。除非班組向車間領導提名，

共產黨社會的新傳統主義

否則職工便不會有長工資的機會。^④

最後，生產班組同時也是政治學習班組。政治教育、批評和自我批評、政治控制等等都在班組內進行。這類班後政治會議的次數隨着全國政治氣候的變化而變化。事實上在過去三十年裏，政治會議的內容和數量有着非常大的變動：

[自從一九七六年毛逝世以來，]儘管政治學習不再象過去一樣固定每星期四進行，但並沒有全部被取消。現在，當有重要文件下來時，就會開會傳達。除此之外，會議都是有關生產的。在四人幫倒台[毛逝世後不久]以前，我們每星期至少要有四個晚上政治學習。在運動的高潮期間，每星期要學五個晚上，星期六還要再加一小時。在一九七六年批鄧時，我們一星期得開七天會，會一直開到晚上十一點。……在一九七六年以前的那段時期，經常會停產去學習批林批孔材料或無產階級專政理論。（採訪對象第二十二號）

這段話準確地反映了數年裏政治學習鬆緊的變化，但這裏所描述的只是正式的政治學習。另外，班組政治學習還有更為日常實用性的目的，亦即讓工人把生產任務當作政治任務來完成：

在下達生產任務或號召加班[往往沒有加班費或只給部分加班費]時，你就要開會來向工人作出解釋。如果不進行這種思想工作的話，事情就做不成了。……所以，支部書記的工作很忙。……他不斷得將思想工作和生產任務結合起來。（採訪對象第二十四號）

另一位工人（採訪對象第十七號）就思想工作與生產之間的關係要說得更清楚。他的描述顯示了政治學習通常是如何與工人的表現評定聯繫在一起的：

在「批林批孔」運動[一九七四]中，我們進行了學習，同時還開展了「生產熱潮」運動。在開會時，他們得出結論，說我們必須要給社會主義作出更大貢獻，鼓勵我們增加生產。如果生產下降了，我們就會挨個受批評。他們總是將討論文件和評價每個人的工作表現放在一起進行。

除了直接的政治教育和以激發生產熱情為目的的會議之外，班組會議還被用來批評組內某個或某些成員的不妥行爲，並要求這些人作自我批評、表示今後改正。尤其是在工廠內部的加強勞動紀律、制止偷盜材料等運動中，這種會議更是常開：

如果某個工人偷了公家材料去給自己打家具或利用上班時間修自行車時給領導抓住了，他就會被當作壞典型在大會上受到幹部的批評。在他們自己的政治學習班組裏，工人們會展開批評與自我批評。「你有没有也偷東西？」對此人們會說些類似這樣的話：「雖然我没有偷東西，但是我帶孩子到廠裏洗澡了。這是資產階級思想，因為孩子無權享受國家福利。」我也會說：「我對不起黨，因為在工作中我念英文了。雖然我没偷東西，我的思想還是很落後。」另一個人會說：「我覺得自己不好，因為昨天我提早半小時離開車間了，」或是「雖然我没有偷盜國家的財產，我昨天到醫務室去假裝腿痛，不過是爲了拿點酒精。」……有時我們學習先進模範典型，例如王鐵人（東北一位工人），「啊，拿自己跟王鐵人相比，我就覺得自己有錯，不好。」（採訪對象第七十二號）

由於所有社會行爲都被看作是人們的政治思想的反映，因此所有不好的表現，例如兩種最常見的錯誤：偷盜工廠材料或（被懷疑有）婚外戀，最終對個人都有政治的影響，因此也就要受到

共產黨社會的新傳統主義

班組的批評。在毛澤東時代高度緊張的政治運動中，這類會議變成了組內批評和檢討的馬拉松。

鼓勵班組的方法

到了一九五七年，班組制度在國營工業中已經普遍定型了。這不僅僅是在結構上的創新，也是在設法找出比蘇聯當時通行的計件工資更有效的方法來激勵工人。²⁵在第一個五年計劃期間，中國仿照了蘇聯的模式。一九五七年，百分之四十二的工人拿的是計件工資（經濟年鑒 1981：IV，181—82）。但是，一九五八年開展大躍進運動後，計件工資基本上被取消了。此後，這種工資形式再也沒有恢復到原來的程度。²⁶中國取代計件工資的辦法，是利用黨支部所掌握的政治和組織手段去發動工人，並且通過班組的結構來實行物質刺激。黨認為，若是沒有政治組織和政治控制的制度，僅憑物質刺激本身起不了多大作用。班組制度正是黨對物質刺激手段不信任的產物。

班組獎勵制度是簡化行政手段、加強行政適應性的傑作。在計劃內和計劃之上的利潤中，有一定數目的錢被拿出來作為獎金分發給職工。在一九七九年以前，這在整個工資預算中有固定比例。在五十年代初是百分之十五，五八年之後是百分之五（Howe 1973：122）。自一九七九年以來，獎金在工廠留成利潤中的比例不再固定，通常要比原來高得多。獎金一般是月度分發，到年底沒發完的錢便作為年度獎金在中國的舊歷年之前分出去。在極少數情況下，如果在某個月裏整個企業沒有完成任務，而原因又不是原材料短缺，就不會分成獎金。有的企業只給完成了任務的車間和班組發獎金，或者是按照完成任務的比例來發放一定比例的獎金。之後，班組開會來評估每個人的表現。用來衡量個人完成任務的標準不是像計件工資制下那種由專門的管理人員根據時間

和產量來設定，而是簡單地將班組月定額分配到每個個人頭上的產量數字。

班組對個人的評價不僅僅根據生產中的表現，還根據本人一個月中在組內的全部活動，包括生產出勤率、是否按時上下班、參加班組學習的次數、在政治學習、大批判中的積極程度、總的態度，以及與大家合作的狀況，還有是否受到過班組的嚴勵批評甚至紀律制裁。表現和獎勵之間的關係是間接而且具有彈性的，往往很受班組長個人印象的影響。不過，爲了鼓動工人的積極性，班組長必須做到不能僅憑他的個人好惡標準而全然不根據工作表現來進行獎勵，也不能讓組內的工人感到太不公平。

獎金通常分三級。國家有關規定中允許在各個工廠之間獎金的數目和各級之間的差額有很大差別。大部分人得到的一般是最低的那一級。得最高那一級的人最少。絕大部分班組不發獎金給那些完不成最低限度個人任務的或是在上個月中在組裏受紀律制裁的人。年終獎的評法也是一樣的，不過獎金的數目要大得多。最高額有時比整一個月的工資還高。

這一班組的基本結構具有靈活性，它有三種形式。第一種可以被稱作「原始的」班組形式，它基本上與我在上面的描述相符合：（由班組長領導的）班組工人在組內各個方面的表現作出評價，據此發放不同級別的獎金。獎金的平均數目不大，級別之間的差距也很小。這是一九五六年後十年間、一九七八至八十年代早期的標準模式。這在今天仍然是主要的形式。第二種是一九六七至一九七七年文革時期的「禁慾主義」模式。這種模式完全廢棄了金錢獎勵，試圖主要通過班組評議、批評、加強政治學習和教育來促進工人積極表現。

第三種是新的「改革」模式。這種模式不是將政治思想，而是將工人生產上的成績與出勤同金錢獎勵緊密掛鉤，盡可能用客

觀的統計數字來衡量獎勵級別。這種形式下的獎金要比原來的高，而且根據政府的政策，獎金各級別之間的差距還要更大。與原來相比較，如今對班組批評和政治學習不再那麼重視，雖然班組會議還繼續舉行，以討論有關生產任務事宜。自從一九七九年以來，官方傾向於採取這種模式。有證據說明（參見第七章中的討論）到八十年代初期，這種模式已經被廣泛採用了。雖然在文革期間與如今的改革中就金錢獎勵所持的態度不同，但其他方式的獎勵，包括提升、調動、住房，以及種種需求的滿足上，採取的依舊是以班組長的權力為基礎的中間人方式。

斯大林和毛澤東動員方式的簡略比較

中國的班組制度是毛澤東思想在調動勞工積極性上的獨特發明。與蘇聯相比。毛澤東的方式不僅在動員群眾中要更為主動深入，更加有效，而且在時間上還要更長十年。此外，毛澤東思想與早期斯大林主義在群眾動員方面還有目標和組織方式上本質的不同。為了區別事實上的和想象中的差別，為了解釋這些差別，我們必須對斯大林和毛澤東的群眾動員方式進行一點粗線條的比較；同時尋找出造成這兩種方式的結構、歷史、以及意識形態方面的因素。

人們普遍承認，動員群眾的方式將中國工業與為人所熟悉的蘇聯模式區別了開來。中國人對政治動員、「道德」激勵、車間基層嚴密組織這些方面的重視一般被認為是「蘇聯模式」中沒有包括的。就這一假定的中國特色有兩種專門的解釋。一是從心理文化角度進行的：認為中國文化的價值觀是高度集體中心的，因此中國共產黨下意識地受到了儒家影響，重視對臣民從道德角度進行指導。比較有事實基礎的是從歷史角度進行的解釋：中國共

產黨不同於蘇聯共產黨的地方在於，它所依賴的領導傳統和平等思想都深受黨在建立根據地和開展游擊戰時期的經驗的影響（Andors 1977；Brugger 1976）。

蘇聯和中國在政治動員上的歷史

上述兩種解釋都基於同樣一個假設，亦即中國在工業中進行群眾性動員的做法是獨一無二的，這種情況在蘇聯的歷史中從來沒有出現過。但是，如果對蘇聯的歷史進行更為細緻的觀察，就能發現第一個五年計劃（1928—1932）期間，在斯大林開始進行「自上而下的革命」時，蘇聯共產黨進行的群眾性動員與毛澤東的動員有着一些非常驚人的相似之處。但是這種辦法在三十年代早期被認為不甚見效而放棄了。問題看來不在於為甚麼中國共產黨會採用群眾動員的方式，而在於為甚麼蘇聯共產黨沒有能夠成功地這麼做。

在那些年斯大林的「社會主義總攻擊」運動中，毛澤東式政黨的幹部會發現他們所熟悉的政治環境：

「社會主義總攻擊」是作為一場復興革命的運動來發動的。……同時，這場運動還打算要通過擴大黨對各個領域、各個決策層面的政治控制、以及將黨唯意志的發動群眾原則輸入各項制度來完成體制上的政治化。斯大林主義者並非將這看作是一場一黨權威主義國家壓制社會、對社會進行控制的運動，而是作為社會內部……以及黨內在支持和反對推進社會主義建設的兩派之間的鬥爭來進行的。他們作為總攻擊運動的領導人和組織者，任務在於發現、打擊（階級）敵人，發動革命群眾，提高群眾的警惕性，以及指導運動的發展。（Cook 1985：第三章，第七頁）

我們無須從歷史和文化角度去分析為甚麼中國共產黨會創造出唯意志的群眾性動員和參與，以及面對面的個人化領導作風。這些在早期列寧－斯大林主義的政治文化中均是核心的要素，如 Cook 所言：「斯大林主義者相信他們能通過調動這類組織來隨心所欲地使人們更多地將精力和心血投入集體的大目標，因此他們的幹部在車間裏依靠充斥一切的政治宣傳和面對面的發動群眾便使得人們更努力地為領導的目標服務」（Cook 1985：第二章，第 15 頁）。

為甚麼這種解決工業中人際關係的辦法會在斯大林推動工業化發展的過程中以大吹大擂開始，卻很快在蘇聯以短命而告終呢？相形之下，為甚麼中國能夠在二十年間一直不間斷地採用了這種方式？如果仔細觀察蘇聯工業化過程和這期間內蘇聯共產黨的組織狀況，我們能發現蘇聯與五、六十年代的中國形成了鮮明的對比。二者之間明顯的差別為我們提供了下列答案：在蘇聯，職工的流動率太高，以至於黨教育和發動職工的努力無法實現；同時，黨組織本身既缺人手，又不夠嚴密。

斯大林在一九二八年發動的推動高速工業化的運動在工業中造成了一片混亂。混亂的代表——而非唯一——現象是工人中的高流動率。然而，這種混亂狀況的根源是前一階段種下的。在二十年代的「新經濟政策」階段，工業中每年的流動率平均要超過百分之一百。在三十年代早期的「躍進」期間，流動率大幅度上升。一九三零年，流動率在工業各部門中平均達百分之一百七十六，在某幾個工業部門內甚至達到了百分之三百（Barber 1980：表 A）。在三十年代裏，流動率逐漸回復到了原來的水平。然而，儘管有職工手冊（工人攜帶的工作準則）上的規定，而且一九三六年的刑法還將辭職劃入違法範疇，流動率依舊非常高，直到二次世界大戰前還大約在每年百分之七十五至百分之百之間

（同上）。政治動員的對象在一處地方停留的時間看來還長不到使他們足以去認真聽取那些政治宣傳。

更讓人吃驚的事實是蘇聯黨組織在工廠中的鬆散。職工中的高流動率看來也存在於黨領導人之中，儘管原因不盡相同。工業中的普遍情況是，在工廠一級以下，黨組織根本不存在。只是在需要去做動員工作時，黨的支部和小組一類組織才會發到車間一級。黨本身膨脹太快。一九三二年裏，有百分之四十三的黨員只有「候補黨員」身份。由於黨組織在農村地區太弱小，而且黨主要從城市居民（特別是產業工人）中吸收新成員，黨員無須等候太長的時間就會被升遷調離車間甚至離開工廠。許多黨員被派下鄉去完成農業集體化運動。剩下的黨員被送進技術學校和學院去深造，成為將來的工程師和經理。結果是，工廠黨組織領導人的流動率幾乎同勞工的流動率一樣高。根據在一九三零與三一年進行的調查，二十家大型企業的黨委書記在他們的崗位上平均只呆六個月。另外一個抽樣調查表明，企業黨組織的書記的年流動率為百分之一百五十至二百五十。在某個城市裏，黨支部和工會書記每月一換（Cook 1985：第五章，第15頁）。

到一九三二年，針對這種混亂狀況，蘇聯領導人得出結論認為，僅僅依靠群眾性動員是不能有效解決工廠面臨的嚴重問題。蘇聯最終發展出來勞工關係模式可以被看作是這一時期的問題所派生的後果：亦即極高的職工流動率和極弱的基層黨組織。這削弱了黨在管理工作中的重要性，同時也降低了黨組織的膨脹速度。經理人員被賦予了更多對工人實施懲罰的權力，並且得以利用更大的工資差別和計件工資制度去對工人進行物質刺激。政府盡量增進經理人員的管理技能和教育水準，並鼓勵工廠修建零售店和供工人使用的集體服務設施來對工人實行獎懲。政治運動不得干擾生產任務（Cook 1985：第六章）。這樣，蘇聯才開始從群

共產黨社會的新傳統主義

眾動員的方式中逐漸轉移開來。但在毛澤東的領導下，群眾動員方式又為中國人所恢復了。

與蘇聯在發展階段中的情況不同，中國工業在五十年代與六十年代初期的情況極為有利於採用政治動員的辦法。勞工大軍（詳見第二章）非常穩定，幾乎不流動。大躍進運動雖然在三年時間裏打破了這種穩定，但卻並沒有使工廠之間的人員流動有所增加。大批農民被國家企業雇用，而隨後大多數又被解雇了。與一九二八至三二年蘇聯的情況相比，中國這時期企業內的黨組織非常穩定，人手充足，管理完善。和蘇聯黨不同的是，在取得全國政權時，中國共產黨有四百五十萬黨員，其力量最強大的是在農村地區（Schurmann 1968：129）。每一家企業被納入國家的監督之下後，企業中便建立起了一個完整的黨組織。大批退役軍人和政工幹部被派去工廠做組織工廠（參見 Lieberthal 1980：第三章）。這些人充任了黨委和黨支部的書記，宣傳、保衛、行政各部門的頭頭，以及工會和共青團組織的領導。新黨員是從車間基層中吸收的，這些人留在了工廠裏面，因為外面並不急着需要他們。另外，與蘇聯黨在三零年不同的還有，中國共產黨已經有了幾十年利用這種類型的政治組織來管理農村地區、以及控制並訓練大規模的軍隊的經驗。他們只不過是將同樣的做法搬到了工廠。而那些在蘇聯破壞了群眾性動員的因素在中國卻促進了群眾性動員。

然而，對中國的解釋卻並沒有就此一目了然。五十年代初期黨在重組工廠的期間受蘇聯的影響，曾經採取了蘇聯自二十年代早期發展出來的「先進」的管理技術。中國人直到一九五七、五八年間才放棄模仿蘇聯的做法，開始改變計件工資制，加強黨的作用，並將班組制度作為推動工人的主要手段。因此，我們必須解釋為甚麼中國人儘管在早期曾經打算追隨蘇聯，後來會覺得不

能重複蘇聯的做法。^②

中國人採用蘇聯式的物質刺激模式遇到的第一個問題便是，蘇聯的模式在行政上非常複雜，需要大批訓練有素的勞動力以及工資管理人員來不斷更新每件產品的工資額並計算工資數目，而且這還必須在有限的財政計劃之內進行。在蘇聯，物質刺激模式是建立在具有充分數量受過訓練的技術幹部的基礎上的，因為蘇聯自從第一個五年計劃開始便極為強調這種訓練（Bailes 1978：188—215）。雖然中國在五十年代中並不缺少靠得住的黨員幹部（與蘇聯早期的情況相反），但卻高度缺乏受過訓練的工業管理人員。如果採用人員冗雜的蘇聯管理體系，這一問題便更為突出。這期間內，工程師和技術員的數量大批增加，從一九四九年的十二萬六千到一九五七年的八十萬，但是這是用大幅度降低教育標準的辦法來實現的。這導致了在一九五三年的頂峰時期過後行政和技術人員平均教育水平的下降（Emerson 1973：50）。還要說明的是，原來的平均教育水平也並不高。在一九五二年，工業中不到一半的技術人員受過大專或技術學校教育。當五十年代中工業以史無前例的速度發展時，受過訓練的管理人員的缺乏日益嚴重，許多企業甚至實行最基本的工資計劃也有困難（參見Howe 1973：119—20）。高速發展的工業無論需要多少政工幹部黨都能提供，但是卻找不到足夠的受過訓練的管理人員來實行蘇聯新的管理模式。

在五十年代，基本的計劃和供應上的問題也導致了其他方面的麻煩。在計件工資制度下，決定產量的唯一因素是工人的工作。然而，工業原材料供應卻經常性短缺，工廠管理的其他部門在相互配合方面也處於非常原始的階段，因此工人產量的波動通常取決於一些不由他們自己決定的因素，諸如原材料短缺和工具到貨不及時等等。有幾位採訪對象說，在幾個月之後，計件工資

就被取消了。工人在計件工資下的勞動生產率出奇地高，很快便消耗光了貨源不足的供應部門的原材料和工具，使工人中產生了嚴重的不滿，因為他們不是出於自己的錯誤而收入減少了。這一供應問題是計劃經濟早期的典型現象，它加重了在調整計件工資時工人與管理人員一般總是要發生的衝突。²⁸有了這些早期的經驗，毫不奇怪，我所採訪的老一輩的管理幹部和工人沒有一個認為計件工資是令人滿意的獎勵制度。

然而，這些管理上的問題在六十年代計劃經濟逐漸走上正軌、管理人員素質提高的情況下日漸減少了。中國放棄蘇聯的物質刺激制度的決定性原因是政治上的——不是黨的高層領導的政治理想，而是工廠內部的基層政治。蘇聯的勞工部門繼承了三十年代早期以來的傳統，將工廠中的黨組織置於某種附屬的位置上——在行政部門決定工資的技術流程中，黨組織的工作不大超得過一般性提意見建議的範圍。而對於這一流程本身，黨的幹部基本沒有瞭解，也沒有控制權。由於黨組織在大多數情況下比工廠的行政機構要組織得更好一些，所以在中國共產黨人看來不讓他們全面掌權簡直沒有甚麼道理。²⁹更重要的是，作為對他們在革命戰爭中的功勞的獎賞，黨的老幹部中有許多人獲得了工廠中黨領導的位置。他們不願意接受那些級別上要低於自己但卻受過技術訓練的新黨員，以及那些「白色專家」、非黨專業技術人員的領導，而技術和行政部門卻通常是以後者為主。³⁰

計件工資也將黨組織置於在工資問題上與工人對立的一方。他們被夾在訂立定額標準的負責人與工人之間。對於前者他們沒有權力處置，而同時他們又有責任對工人開展教育工作，讓後者接受政治上和管理上的新領導。黨的老幹部對於領導人民反對國民黨和地主是早已駕輕就熟，但如今作為處理勞工關係的領導人卻成了那些對於行政領導一手操縱工資額感到憤怒的群眾的出氣

對象。這也直接干擾了黨在工業中建立政治和社會控制的努力，而正是在這同一時期，黨計劃要將這種政治社會控制擴展到高速發展的國營企業中去。^⑪

上述行政管理部門的弱點、黨組織的政治力量、工廠內部的政治鬥爭三者導致了對蘇聯式計件工資的反對以及最終回到群眾性動員的領導模式。產生自游擊戰爭經驗中的平等理想不過是日後用來為黨的立場作辯護的借口。事實上，工業中的政治組織非常強大，而行政管理組織卻相當軟弱無力。因此，這種群眾動員模式——其核心內容是以班組作為政治機構的延伸——是一種揚長避短的方式。班組具有行政上的靈活性，使得它可以容易地適應任何技術的工作流程。班組還具有行政上的簡潔性，只需要將為進行獎勵對每個工人作出評價的任務交給班組以及班組內的每個人，事情就算完了。班組也具有行政上的穩定性，不需要進行周期性的工資定額調整，也不會在工人對原料和工具的需求上造成大的波動。在獎勵上得多得少的衝突如今不再針對管理部門和黨組織，衝突停留在進行工作評估的班組內部。這一制度使黨組織能夠完全控制勞工關係，因為黨組織能完全掌握車間班組和辦公機構的整個網絡。另外，大約最重要的是，通過在評估中引進生產上的表現之外的標準，該制度賦予了黨組織以有力的手段來迫使人們在政治上服從於黨，同時也讓黨組織有了獎勵那些被選拔為未來領導人的政治積極分子的渠道。

中國和蘇聯關於群眾性動員在概念上的區別

迄今為止，我僅僅在一個方面試圖解釋蘇聯與中國工業制度的差別，亦即為甚麼蘇聯不像中國那樣能持續進行群眾性動員。在解釋過程中，我基本上沒有給其他解釋，例如所謂文化前提、歷史傳統、以及產生自游擊戰爭和內戰時期的政治理想上的差異

等等，留下多少空間。這類解釋將重點放在掌權者的動機和願望上，假定兩國掌權者的願望並不相同。但是，正如我們已經看到的那樣，斯大林領導下的蘇聯黨在開始的時期懷有同樣的進行群眾性動員的願望，而相反中國在五十年代初期更長的一段時間裏卻試圖採用蘇聯後來發展出來的模式。因此，需要解釋的實際上是為甚麼斯大林領導下的黨無法繼續保持原先的願望，而中國卻改變了原先採用蘇聯後來的模式的打算。以願望來作解釋的基礎是行不通的。在兩國中，群眾性動員的願望本身來自於列寧式政黨組織的傳統。正如Whyte（1974：23-45）指出的那樣，中國的群眾性動員事實上是一種將社會更為全面地納入政黨組織控制之下的努力。在這一過程中採用的是在蘇聯往往只在黨內實行的標準的領導方式。從這一角度看，對中蘇差異的解釋必須在兩國各自的工業傳統開端時期具備的那些妨礙或助長了群眾性動員的條件中尋找。

不過，我們還必須注意到中蘇兩國在另一方面的差別。令人不得不吃驚的是，中蘇兩國在群眾性動員的概念與實踐上相互間有着非常微妙但卻非常重要的差別。即使在群眾性動員的高潮時期，蘇聯人在利用這種方法時相對較為實際，較為注重實用性。工人們被動員起來去研究生產計劃，去接受並超額完成上升了的定額，去組織突擊隊，去參加優質節約運動。Linda Cook（1985：第四章，第34頁）總結道，蘇聯進行群眾性動員目的在於「發動一場深入的運動來創造出理想的工人階級文化的價值、習性、態度，為的是達到高速的勞動生產率、良好的勞動紀律、有效的工作組織、發達的技術、以及國家的發展。」在某種意義上說，這與我看到的多數其他有關敘述是相符合的。

自然，在廣泛的意義上看，中國的群眾性動員的目的從根本上說與這沒有甚麼不同。但是蘇聯與中國相比較卻缺少了一點關

鍵之處。蘇聯沒有中國共產黨在教育、重組、監督、改造工人群眾的工作中所採取的那種極其嚴肅認真的態度。從那些年在蘇聯工作的人的回憶中，找不到有關經常性的班組學習或批評會議的記載。甚至在黨內也沒有這樣的會議（例如，Kravchenko 1946；Scott 1946）。相形之下，在五十和六十年代有關中國的集體活動的記載中充滿了此類記載（例如，Loh and Evans 1962；Tung and Evans 1967）。根據這一類記載，在蘇聯，批評與自我批評會議即使在黨員中也難得一開。

在研究中國的學者看來，蘇聯的方式對於在道德和意識形態上教導工人顯然是不足稱道的。幾十年來，思想改造和從不放鬆的政治教育成了中國工業中的特色。的確，蘇聯工廠過去有，現在也還有車間和工段的政治會議，而且其內容與口號外表看來與中國如出一轍。但是在蘇聯，這樣做的目的主要在於向工人傳達信息，對他們進行欺騙，給他們施加壓力。而在中國，可以說在很長時間裏除了增加生產與促成馴服之外，道德政治的改造本身便是目的。在某些時期內，後者甚至超過了前者。

當然，事情不完全那麼簡單。中國共產黨看來的確相信對公民的道德馴化是使他們作出貢獻、甘心服從的唯一有效途徑。人們基於其他動因而作出的承諾是很容易改變的，並且大約也不真實。在這裏，關於中國傳統的說法便有它的一席之地了。正如 Donald Munro（1977）指出的那樣，毛澤東思想對人類本性的觀念以及關於如何培育好公民的看法——這些觀念直接反映在他們採取的領導與獎勵的方式上——可以追溯到中國古老的有關國家管理方式的理論中。人們或許可以爭辯道，蘇聯共產黨在早期所處的環境令他們無法認真對工人實行教育，但中國共產黨卻有這樣的條件。但是中國共產黨在組織上的完善程度本身不能決定它採用甚麼樣的方式進行群眾性動員。結構上的條件不能解釋中

國權力的道德內容。中國人用一種特殊的方式解釋了列寧—斯大林主義的群眾動員，亦即他們將總體的道德政治內容滲透到了工廠的獎勵制度之中。下一章的內容便是有關這種獎勵制度、道德政治權力的實施、及其始料所不及的後果。

-
- ① Schmitter (1981: 292) 將合作主義定義為一種利益代表制度。在這一制度中，「各個相關的集團組織在有限的幾個單一的、強迫性的、等級化的、具有不同功能的組織範疇裏。這些組織得到了官方承認和正式批准，或是受國家鼓勵產生。它們被授予各自範疇內的唯一代表權。它們所能保留的，是在選擇自己領導人、提出要求、或對某些事物給予支持還有一定程度的自主權。」這種「官辦」組織的方式與十七世紀歐洲在封建時代之後自由主義時代之前的所謂「等級社會」(standestaat) 在概念上有相似之處 (Poggi 1978)。在勞工問題上，這種相似之處反映在 Unwin (1957) 描述過的那些十六、十七世紀的手工業行會組織上。Stepan (1978) 就這段「有機的國家主義」傳統的歷史提出了一種非常有啟發性的解釋。他發現，這種傳統在拉丁美洲的上層中依然是非常活躍的政治理想。
 - ② Schmitter (1981) 區分了「國家」合作主義和「社會」合作主義兩種不同類型。前者是由權威主義政權自上而下地強加的，後者是在自由多元政權下當有組織的利益集團與政府官僚機構部門建立穩固關係後「自下而上」地產生的。
 - ③ 例如，Stepan (1978: 73-75) 比較了庇隆政權對有組織的勞工的「包容性」政策以及皮諾切特政權的「排除性」政策。
 - ④ 有趣的是，從 Hershatler (1986) 的描述上看，中國的國民黨在三十年代以及一九四五年後在對待有組織的勞工的方式上是「國家合作主義」式的。國民黨在天津地區用以緩和工會激進立場、消除共產黨影響的辦法中，包括了在勞資衝突中強行進行調解。

在共產黨國家中，南斯拉夫在理念上已經接近了合作主義和共產黨社會的分界線。該政權日漸承認集團利益的合理合法，但是它在制度上依舊不容忍獨立的組織去追求自身利益。它採取的辦法，是承認由工人議會代表的官辦的合作性組織來表達企業職工的集體利益。某個企業中的罷工行動如果不是在法律上，則在事實上一般都能得到容忍。每年都會發生數起這類罷工事件 (Denitch 1981; Comisso 1981)。據說，黨在工廠內部已經改造了它的組織方式和權力結構，因此黨所起的作用比

以前小多了。這顯然與本章中描述的黨組織的情況相當不同。

- ⑤ 這不是說沒有走漏消息的情況。事實上，走漏消息是政治謠言的重要來源。
- ⑥ 結果是，黨員把持了「在有些時期內甚至是百分之百地」行政領導職務。這種情況在蘇聯和東歐同樣存在。Bendix (1956: 355-57) 描述的東德五十年代的情形與此完全相同。Bielasiak (1981: 99) 引用了俄國和羅馬尼亞七十年代的數據，證明黨不僅壟斷了所有領導職務，而且黨員也把持工作單位中所有的委員會和群眾機構。自從一九七九年以來，中共領導採用了新的原則，允許很有能力的非黨員擔任領導職務。不過，這僅僅是使原來的做法變得比較有靈活性，而不是從根本上改變黨的壟斷狀況。
- ⑦ Frolic (1980: 163) 引用的對一位移民的採訪中提到了類似的工廠政治學習的描述。
- ⑧ 毫不奇怪，在文革中，這些檔案成了激進群眾團體的主要打擊目標之一。在此之前十年，在一九五七年「百花齊放」的「解凍」時期，有一家中國的地方報紙登載了對檔案制度的如下批評：「人事部門平日像是警察派出所，在運動當頭時就成了法庭」（轉引自 Lee 1982: 19）。
- ⑨ 最近，政府作出了加強這一制度的決定，不允許工廠保衛部門擅自採取行動（《人民日報》1980）。
- ⑩ G. White (1980) 年描述過這一情形，這得到了不少採訪對象的證實：「保衛部門幹部的主要來源是復員退伍軍人。軍隊是訓練幹部的地方。自然，保衛部門總是由復員退伍軍人來領導的」（採訪對象第六十八號）。在某些情況下，保衛部門與軍隊的關係更為正式：至少有一些工廠的保衛部門直接從軍隊裏招收自己的幹部。
- ⑪ Sabel (1982: 171) 提出：「這種策略方式的基礎是工人之間的團結。沒有這種團結，經理一方便能夠籠絡單個的工人去違背集體內已經形成的規則，給這些人以好處，以此來訂立其他人必須遵守的行為準則，或是打破工人作為整體在機器和操作規程上的相互默契。」
- ⑫ 正如這裏的討論所顯示的那樣，責任和最終的權力是分散的。這些決定應該是一致作出的。在集體作出決定後，車間領導應該執行。但是，至於黨支書或車間主任的意見是否能佔上風，還是他們是否真正同意這些決定，要根據每個工廠和個人的情況而有所不同。在黨將工廠管理政治化之後，黨支書成了主要領導。在壓力下他們必須按照黨的官方政治立場來行使自己的權力。而當黨試圖要將管理部門非政治化時，車間主任行使權力時便要更謹慎，無論在哪種情況下，車間領導的權力是不能否

共產黨社會的新傳統主義

認的。

- ⑬ 有關帶工資假期的規定相當複雜，其中關於誰有權利得到甚麼樣的帶工資假期、甚麼類型的旅行補貼等方面有許多不明確的地方（參見國務院 1958）。
- ⑭ Kallgren（1986）反覆提到，在決定工齡長短時往往出現各種混亂，特別是在職工從集體企業調到國營企業（這種調動在五十年代的工業部門整頓與國有化時期是很普遍的）、參軍、或出於政治問題受處罰時更容易搞糊塗。在福建省勞動工資文件集（計劃委員會 1973）的許多文件中不斷出現的正是這類重複的問題。例如勞動部（1964）的文件。許多規定中的模糊之處給領導留下了相當的活動空間。
- ⑮ 在福建省的文件集中，許多文件警告領導必須遵守規定。顯見這些規定在過去經常被人們視如無物。採訪對象們指出，職工對大多數規定並不清楚，因為他們並沒有權利去查看有關他們自身待遇的文件。這使領導們能夠決定在甚麼時候遵守規定，而在甚麼時候去違反規定。Haraszi（1979：95-97）還注意到了匈牙利工人無權去查閱他們的「集體協定」。他引用了一個人的經歷，描述了此人如何設法去閱讀文件的副本。他得出結論道：「責任範疇規定得極不明確。只有在對公司有利的情況下定義才會寫清楚。有了這些限制，最終總是讓有關領導來作出決定」（同上：96）。
- ⑯ 最沒人想去的地方是被「下放」到小城鎮或鄉下，這是用來懲罰有政治問題的人的常用手段。這會導致喪失住房和城市戶口。有時人們被從家庭和親友身邊調開。從一九六六至一九七六年，有一百萬人就這樣被「下放」走了（Zhang and Chen 1981）。
- ⑰ 最常見的辦法是扣除那些在政治上被帶上了帽子的或在政治運動中受到其他方式的處罰的人的工齡，他們就此被剝奪或削減了退休金以及其他福利（國務院 1957b；黨中央 1959；全國總工會 1965）。
- ⑱ 職工在受「監督」期間，必須每日向保衛部門報到，並且定期寫自我檢查，匯報他們思想改造的結果。（所有這些材料以及保衛部門對這些材料的評語都要放進檔案。）在留廠察看的結束之前（通常要六個月到一年），保衛部門要根據該職工的表現和態度來決定是結束還是延長監督期，或是將該職工開除出廠。
- ⑲ 這種規定的體制最近有了修改，詳見國務院（1982b）。
- ⑳ 雖然 Haraszi 作為一個持不同政見的知認分子對這種全然違反社會主義理想的情形深惡痛絕，但我採訪的大多數中國人看來認為工頭的權力是很自然的事情，並且認為這種情況不值一提，只要不是遇到了某個在他

們看來是非常任意專權的領導就行。

- ⑳ Haraszti (1979: 66-67) 的經歷在這一模式中是個極端的例子：「工廠中幾乎所有人都是某個隊的成員。兩個月之後，我發現我被分派到了「五一隊」裏。直至今日，我還是不知道隊裏還有些別的甚麼人。每年兩次，通常在節日裏，領導把我們叫到他的辦公室裏，通知我們是否贏得了特別獎。」
- ㉑ 班組長的崗位青年根據生產技術的不同而有差別。在某些工廠裏，他們的實際生產定額要比別人低一些，而要做更多指導性的工作。雖然班組長按規定不比別人多拿錢，但在實際上他們能得到最高獎金，而且在提工資和升級時總排在別人前面。
- ㉒ 這被稱作「參加工廠管理的責任」而且被我的許多採訪對象看作是他們的「職責」（參見黨中央 1961：第六十一條）。
- ㉓ 在一九八三至八四年工資調整期間，國家政策第一次鼓勵工廠不再通過班組評估，因為這會造成工人內部衝突和細枝末節上的斤斤計較（參見勞動人事部 1983b）。
- ㉔ 一九五七年，蘇聯工人的百分之七三得的是計件工資。在一九五八年至一九六零年的工資改革之後，這一比例減少到百分之五十七點六。從一九五五到一九六一年，計件工資在工資總額中從百分之二十七點一降為百分之十一點七（Kirsch 1972: 25, 27）。
- ㉕ 一九六三年，中國工人中的百分之二十拿的是計件工資。在一九六六至一九七七年間，計件工資基本被取消了（經濟年鑒 1981: IV, 180-81）。此後有一定的恢復。一九八二年工資總額的百分之七點六是用計件工資的形式發放的。
- ㉖ 上述關於中國在五十年代中期由於採用蘇聯的勞工管理模式而產生的實踐與政治方面的問題的敘述，基於對幾位較為年長的人的採訪，更重要來源是工會研究所有關內容的中國中央與地方一九五六與一九五七年報紙的剪報。我原先打算對這一時期作詳細的歷史敘述，後來我的興趣轉向了比較與分析。我會就這些材料作一簡括，以便將我在這裏勾勒出的部分爭論內容記錄下來。
- ㉗ 新聞媒介中經常報道的在定額問題上的衝突表明這一問題的嚴重性。計件定額的不穩定以及完成定額時條件造成了衝突。典型性的報道有：《濟陽日報》（1957），《齊齊哈爾日報》（1957），Yuan (1956)。
- ㉘ 在一九五六年和五七年新聞出版物上廣泛舉行的辯論中，許多黨的書記表示他們有把握能處理那些經理和行政人員處理不好的問題。見《人民日報》（1956b），《新中國日報》（1956）。

共產黨社會的新傳統主義

- ⑩ 從不少試圖——從來是不成功的——清楚明白地區分黨和行政機構各自的權力範圍的文章中看，上述對立情緒是顯而易見的。爭論的雙方相互指責。參見 Geng (1956), Li (1956), Nie (1956), 《人民日報》(1956), Wang (1956)。
- ⑪ 工廠的黨組織用以攻為守的方式來使自己擺脫這種困境。他們指責行政幹部任意規定計件工資標準，批評他們不應該懲罰那些犯了規的工人階級成員。在許多企業裏，一九五六年開展了「民主管理」企業的運動。黨委組織工人代表大會來選舉工廠經理，參加大會的都是工人中的政治積極分子。新選出來的經理顯然都是在黨看來要更順從的（參見《工人日報》1956；《齊齊哈爾日報》1957a）。隨着一九五七年反右運動和一九五八年大躍進運動的開展，上述對行政幹部的批評意見成了官方正式的政策。在後來的數十年裏，凡是號召要管理民主化時便肯定與工廠各類領導人之間爭權的衝突有關。Schurmann (1968: 285-96) 追蹤研究了這些年裏關於黨的作用的爭論。Gipouloux (1981) 的書是唯一的一本仔細地記錄下了這些政治衝突以及工人在這裏面的立場的著作。

四 有原則的任人唯親制度： 權威的道德與制度層面

中國共產黨發動工人階級、將該階級納入自己的軌道上的努力意味着將那些通常僅僅作為黨員思想和行為準則的條件應用到普通公民身上。事實上，將這標準廣泛而持續地加諸於全體人民頭上是中國式共產主義的一個顯著特徵，而且中國共產黨特別把重點放在了群眾性動員的過程上。社會集團以共同的「意識形態取向」或是政治信仰【譯注】為形成的基礎是現代社會的一種普遍現象（列寧式政黨是其中最重要的例子），而在行為與思想上的政治標準、對無條件的忠誠的要求、被硬性規定的人際關係，這都屬於該現象的中國特點。這種將集團成員聯結在一起的意識形態紐帶既不同於「傳統的」任人唯親原則，也區別於現代的平等對待原則。在意識形態集團中，人們相互將對方看作信仰的載體，因此他們的一舉一動都應該表現出他們對這些信仰的熱忱與奉獻。典型的意識形態集團是數目不大但相互間關係緊密的人群，他們對某種政治學說具有共同的信仰並準備為之獻身。

但是，所有吸收外人——這些人還沒有準備好進行自我奉獻——的努力都無可避免地會改變這種意識形態紐帶的性質。自然，該集團會對自己的成員進行政治教育，但是這個集團還必須根據人們表現出來的對政治信念的信奉程度來因人而異區別對

【譯注】原文為 ideological orientation，指的是人們在意識形態上所採取的立場和信念。在中國人熟悉的政治概念中，大約「政治信仰」一詞與其含義最為接近。

待。當這樣一個集團——例如中國共產黨——具備了將黨外的人置於政治與經濟的依附地位的手段時，它便也具備了通過對人們在政治、物質、身份、個人前途各方面的控制來實行因人而異區別對待的能力。而當該集團試圖利用個人得失上的威脅利誘來吸引集團之外的人去追隨其意識形態時，原來的「意識形態紐帶」也就從根本上被改變了。早期自願的追隨者所具備的共同追求在後來的情況下卻變成了等級體系中的獎勵制度的目標。中國共產黨在試圖將整個社會納入自己的意識形態軌道的同時，也就從最根本之處敗壞了意識形態紐帶原有的意義。

意識形態紐帶被敗壞的第二重原因導致了「有原則的任人唯親制度」，並由此進一步發展成爲一套更加個人化的關係。與其他共產黨社會中的工廠一樣，中國的工廠在物質與利益的分配、工資、升級、社會福利與政治待遇、以及懲罰的決定等各方面賦予車間一級領導以相當大的權力。利用工段長和班組長的推薦，車間黨支部書記在判斷下屬的政治的積極程度時則享有更大的決定權。

隨着時間的推移，根據每個個人的領導對其政治積極程度的評判，普通群眾被分成了不同的等級。最積極緊跟的那些人得到的是由領導正式給予的特別身份、特殊待遇、以及個人的發展機會。由於官方的政治學說與權力有着密切不可分割的關係，所以人們在表現對這種政治學說的熱忱與信奉的同時也是在表現對權力的忠誠。而由於車間領導在利益分配時具有個人控制權，並且依賴忠於自己的積極分子來進行管理，因此在領導和積極分子之間穩定的關係便有向個人化關係發展的趨向。在這類個人關係中，下屬從對領導的積極支持與忠誠中換取的是特殊的待遇。因此，有原則的任人唯親制度由於其與生俱來的特點以及共產黨社會的工人的組織方式的特徵，便極有可能起到系統性的示範作

用，刺激上下間的施恩回報關係的發展。通過這樣的循環往復，以任人唯親原則和個人忠誠為基礎的新傳統式的權力關係便出現在現代的制度環境中，同時也就完成了對意識形態紐帶的最終摧毀^①。

意識形態集團之內的社會紐帶

現代意識形態集團中的社會紐帶既不是通常意義上的「個人關係」，也不能被看成是正式的「非個人化」的個人義務。意識形態集團——例如 Nahirny (1962) 研究的沙皇俄國時期知識分子中的激進派別——的成員是通過共同的思想 and 信念，而不是他們的身份品格或他們在該組織中所起的作用，來相互聯結在一起的。Ferdinand Tönnies 對「群體」(英文的 community 或德文的 Gemeinschaft) 以及「社會」(英文的 society 或德文的 Gesellschaft) 二者之間定義上的區分標準與這類以意識形態為準則的團體基本上風馬牛不相及。【譯注1】在 Parsons 的「模式變項」【譯注2】中也無法容納這種意識形態原則，而將其置於種種所謂「由傳統至現代」的連續性觀概念【譯注3】之下，更只能導致混亂。韋伯

【譯注1】 Ferdinand Tönnies 是十九世紀德國的思想家與社會學家。在其代表作 *Gemeinschaft und Gesellschaft* 中，將 Gemeinschaft 定義為基於情感、血緣等關係組成的人際關係牢固社會群體，而將 Gesellschaft 規定為以勞動分工、契約等方式將獨立個人組合起來的社會。

【譯注2】 所謂「模式變項」(pattern variables) 是美國社會學家 Parsons 的理論中關於人們社會活動裏處理日常人際關係的一系列成對的概念原則。例如情感的與無情感的 (affectivity v. affective neutrality)；自我導向的與集體導向的 (self-orientation v. collectivity-orientation)；平等原則與任人唯親原則 (universalism v. particularism)，等等。

關於「傳統」、「理性—法律」、以及「超凡性」(charismatic)權威，或任何這種種權威的「混合類型」(這些類型往往被混淆為超凡性類型的變種)的理論，也都沒有能概括這種意識形態導向。儘管如此，許多學者在對現代共產主義運動的意識形態紐帶(及其後來的變質)進行分析時依舊利用了那些並不合適的概念。由於本章的主要目的是分析中國共產黨如何試圖將這類意識形態紐帶在共產黨社會中的發展和變質提供線索，因此在作進一步的研究之前有必要對這些概念問題作一點探討。

席爾斯(Edward Shils)對社會紐帶(1957)和意識形態(1972)的研究澄清了圍繞着政治信仰問題的種種概念上混亂；Nahirny(1962)的研究則創造了一個直接與現代共產黨初始的道德觀念相關的概念。為了強調這類意識形態紐帶的獨特性，Nahirny在研究中發展出了與帕森斯(Parsons)的各種「模式變項」中的四對變項相對應的觀點，用一系列連續性概念來概括了社會關係中所有可能出現的變異。

關於意識形態紐帶的第一個對應的觀點，是就社會角色的定義及隨之而來的各種義務的探討。Parsons提出的一個連續性概念概括了由前現代到現代社會的變化。前現代社會中人們的社會角色則在功能上普遍來說是分散而且含混的；而到了現代社會中人們的角色則在功能上是明確的、有限的、相互間具有極大差別的。然而，由意識形態紐帶聯結在一起的集團，其定義卻具有神聖的或「整體的」特點，根據這種定義，在個人以及個人所承擔的社會角色或所具備的信仰之間是沒有明確劃分的：

政治信仰是整體的——信仰它的人必須整個身心投入進去，僅

【譯注3】所謂「連續性概念」(continuum)指的是具有兩個極端的、其發展或變化是持續而不可分割的過程或事物。或者可以說是一種連續統一體。

僅作為信仰者而存在。換一種不同的說法。亦即意識形態集團的成員將思想和信仰看作是人們的品質而不是認知或理解的對象。因此，他們認為自己的唯一身份便是這些思想的載體，而不是具有各種自身品質的個人。這種取向的最終結果具有更深一層的意義：思想和信仰由此被「個人化」了，而同時有血有肉的個人卻被「意識形態化」了。（Nahirny 1962：401）

這種將個人看作是思想的載體，或是說將自我「意識形態化」的取向，是列寧的布爾什維克黨區別於同時代的馬克思主義社會民主黨的關鍵之處。在馬克思主義的第二國際中列寧著名的革新觀念在於，他將黨而不是工人階級看作正確的無產階級意識形態的載體；即使是社會主義的工會，要是它們僅僅為增進工人的物質福利而奮鬥的話，那它們本質上也仍然是資產階級的。這種觀念所表達的正是這樣的取向。在馬克思、恩格斯、考茨基、普列漢諾夫看來，人們的思想觀念是為他們在社會職業結構中的地位所決定的；而在列寧看來，一個人是否接受布爾什維克對改良主義政治的譴責，是否認同黨在「新型政黨」中採取的嚴格的紀律，決定這個人在本質上是「無產階級」還是「資產階級」，無論他在社會上的物質地位如何。

中國共產黨不僅全盤接受並且還進一步發展了這種取向。關於毛澤東領導下的中國式的馬克思主義中的創新，大約人們討論得最多的是這樣一種觀念：無論人們實際上的階級背景是甚麼，他們都能通過把自己的思想與黨所規定的正確思想統一起來而成為無產階級的一分子（Kraus 1981：89-114；Munro 1977；Starr 1979：99-116）。這種取向的最典型的例證，是對革命的敵人或潛在的敵人進行的嚴厲而強迫性的思想改造（參見 Schein et al. 1961）。在朝鮮戰爭期間，中國對美國戰俘採用了同樣的改

造方法，這後來被稱作洗腦（Lifton 1961）。這也是導致中國在全民範圍內採取小組政治學習和相互批評——這當然要比洗腦要溫和一些——的部分意識形態原因（Whyte 1974）。

意識形態紐帶的第二個重要特徵涉及社會關係中的情感內容。Parsons 的另一個連續性概念概括了這一現象：在前現代社會的社會角色裏普遍存在個人關係中的「情感因素」，而在許多方面標誌着現代社會生活的卻是「無情感的」人際關係。在意識形態集團裏，社會關係既非情感的，也非無情感的，而是介於二者之間：

政治信仰阻礙了個人之間直接建立情感。……同時，這裏面的人際關係也並非是完全不帶情感色彩的。事實上，意識形態的信仰者們將個人的喜怒哀樂轉化到他們所珍重的集體事業上。人們在這些轉移了個人情感的集體情感上的投入如此之一致，以至於個人僅僅成了這種情感的載體。因此，這從根本上說是一種反個人的導向。（Nahirny 1962：402）

不僅情感和認同都必須集中在集體事業上，而且個人感情也必須被拋棄、被否定，因為這樣的情感有可能會影響人們對集體及其共同事業進行奉獻：「它們要求自己的成員完全拋開個人私生活，並且要暴露出自己靈魂深處的所有情感和慾望」（Nahirny 1962：400）。

中國共產黨莫斯科支部在二十年代初寫下的一份黨員培訓指南直接反映了政治信仰的這種特徵：

培育純粹的革命人生哲學和自我鍛煉意識……堅決站穩階級立場。……我們必須團結起來，將自己的全部身心貢獻給人民。個人

生活和個人的自由意願絕不允許在這裏出現。我們必須嚴厲批評自己同志的錯誤，同時虛心接受來自同志的批評，組織的任務是我們唯一的工作。除了革命之外，共產黨沒有其他職業，因為我們是職業革命者。（轉引自 Wilbur 1970：39）

在一個列寧式政黨中，個人情感必須傾注到革命事業、到黨的大目標上。同時，人們也不得將其他單個的黨員作為情感的對象。黨員要不帶感情色彩地將自己看作是黨以及黨的事業工具。Vogel（1965）在他經典性的文章中探討的五十年代共產黨在中國社會裏改造人際關係的工作精彩地描繪出了政治信仰的上述特點。傅高義（Vogel）對「朋友情誼」與「同志情誼」差別的比較道破了相互照應的個人關係與對黨的理想的集體認同之間的區分。當人們必須將對黨以及黨的事業作出奉獻置於個人感情與義務之上時，當人們要在小組會議上暴露自己心靈深處的情感並批評他人具有的任何背離黨的目標的傾向時，人與人之間的關係便從根本上被改變了。Vogel 關於非個人化的同志情誼的描述是對意識形態紐帶這一層面的深入刻劃。

第三個對應的觀點涉及對待他人的態度方式。Parsons 的一個連續性概念的一端是「任人唯親原則」（particularism），亦即根據與自己的個人關係來區別對待其他人。另一端是「平等對待原則」（universalism），亦即根據普遍的標準來客觀地衡量人們的行為或表現。然而，政治信仰既非任人唯親式的也非平等對待式的，甚至也不是介於二者之間的，它表現出一種可稱作「二分法」（dichotomy）的特徵：「它所描繪的社會僅僅是由黑白二色組成的。社會被無可挽回地分成了兩個水火不相容的部分。其中一部分將全體解放，而另一部分則將全體被毀滅。結果是，從這裏產生了……兩類截然相反的對待、判斷人物的標準」

共產黨社會的新傳統主義

(Nahirny 1962: 402)。現代列寧主義政黨，包括中國共產黨，在其發展的過程中持續不斷地設法從人群中挖掘敵人，從政治上的錯誤行為中發現懷有反革命動機的舉動，從非敵我矛盾中找出敵我矛盾，都是這種二分法原則的表現。在中國，該二分法原則在實踐中採用了制度化的方式：整個國家的人民按照其階級成分被劃分成了不同的等級。七十年代末期之前，這成了人們在法律體系以及個人的前途與教育機會分配中所受到的待遇的基礎（參見 Kraus 1981: 115-41; 185-87）。

最後一個對應的觀點涉及評判人的標準。Parsons 的一個連續性概念的一端是「出身決定」(ascription)，亦即按照人們出生時所具備的身份——包括種族、民族、階級、家庭地位——來對人們加以判斷；另一端則是「成就決定」(achievement)，亦即按照人們在特定的角色崗位上的表現或是能力來對他們加以判斷。在意識形態集團中，判斷的標準卻是另外的一種，亦即「投入與奉獻」(commitment)：

政治信仰使得人們不將個人看作是具有各種品質和能力的個體。……意識形態集團的成員相互之間不使用個人品質或者個人在人生中有甚麼成就這類標準來衡量對方。從理念上來說，他們是全然非個人化的。通過排除掉所有對個人品質的考慮，他們將自己僅僅看作是信仰的載體。在這種情況下，最重要的標準便是投入與奉獻。(Nahirny 1962: 402)

用另外的話來說，也就是評判一個人的標準，是他表現出來的對該集團的信仰和目標的投入與奉獻程度。在本章中深入探討的所謂「有原則的任人唯親制度」便是這一特點的直接反映。

人們往往宣稱，韋伯關於「超凡性」的概念已經能充分容納

我在上面討論的那種社會取向（例如，Jowitt 1983；Lowenthal 1970）。根據他們的看法，將現代意識形態運動聯結在一起的紐帶是對具有超凡魅力的領袖之獨具的個人素質或超凡能力的信仰的一種形式。在這種情況下，對超凡領袖個人的信仰不過是轉移到了永遠正確的列寧主義政黨及其歷史使命那裏。對列寧（在他死後）以及斯大林和毛澤東（在他們生前已經開始）的個人崇拜只不過是那種深層的對超凡性的信仰最終爆發的例證。對於這些作者來說，如果信仰不是集中在某個天才領袖身上，正好證明了韋伯稱爲「超凡性的制度化」（routinized charisma）或Shils（1965）稱作「機構化的超凡性」（office charisma）的現象。

我並非在爭辯說，以超凡魅力人物爲領袖的運動與意識形態集團之間——例如列寧式政黨——並無相似之處。事實上，二者都是以共同信仰爲基礎的。我不同意的是他們在使用概念時的順序。Shils 和 Nahirny，而不是韋伯，從總體上描繪出了意識形態集團的現象。當某個意識形態集團的信仰變得個人化起來並且集中在某個個人的非凡素質上時，意識形態的聯結的確便成爲所謂超凡性的了。超凡性是政治信仰的一種類型，然而政治信仰卻並非超凡性的一種類型。所有以超凡性爲基礎的運動都是以意識形態維繫的，但並非所有意識形態集團都是以超凡性爲基礎。

將「超凡性」概念用於列寧主義政黨引起了另一方面的混亂，因爲無論是列寧主義政黨還是 Nahirny 提到的典型的意識形態集團都並非產生自超凡領袖的個人力量。的確，它們往往會產生對自己領袖的個人崇拜（通常是在其權力穩固了之後發生的），但是這種個人崇拜是黨政合一政權的宣傳機器製造、並由國家的政治和經濟力量來強加下去的。Roth（1968）曾經不無道理地發出疑問：究竟這類個人崇拜是真正的超凡性運動中典型的對領袖的普遍信仰，抑或僅僅是現代專制者個人膨脹的一種表

現——這種表現可以說是家長式統治的現代形式（另可參見 Theobald 1978）。在受到崇拜的領袖中只有毛澤東似乎才具有一點真正的而非製造出來的超凡魅力，並且這種發自內心的崇拜也只有文化革命早期部分的群眾運動中存在。將列寧主義政黨歸為以超凡性為基礎的組織並不符合這一定義的原意。這點與我的討論是直接相關的，因為在本章以及下面兩章中，我就列寧主義政黨與社會之間關係的發展提出的看法同流行的關於超凡性的制度化說法並不相同。

從政治信仰到有原則的任人唯親制度

一個意識形態集團，無論其成員相互間關係多麼密切，無論他們多麼積極地爭取作出貢獻，無論該集團與整個社會是多麼地隔絕，在政治理想上總是得有一定的變通。當類似於列寧主義政黨這樣的意識形態集團發展壯大，並製造出體現了嚴格的等級領導關係的一套複雜的組織結構時，它不得不進行的變通就要多更多了。而當列寧主義政黨試圖利用意識形態來發動起整個社會並將新的成員吸收進來時，政治信仰本身就開始從根本上變質。因此，在一個以獎勵政治信仰為目標的固定體制產生時，關鍵性的變化就發生了。自此而始，政治信仰導致了一個特殊現象：「賢人制」（*virtuocracy*）【譯注】。

Susan Shirk（1982）將「賢人制」定義為這樣的一種制度：在這種制度下，人們若是表現出自己的一舉一動都遵循政治

【譯注】希臘字根 *ocracy* 的意思是「由……來統治」。因此，*democracy* 譯為「民主制」，*aristocracy* 譯為「貴族制」這裏姑且仿照先例譯為「賢人制」，亦即「由有道德的人來統治」。

上規定的「道德」時，便會不斷地得到獎勵。這與意識形態集團中的情況不同的是，人們的投入與奉獻會從個人事業前途以及社會地位的提高上得到報償。在 Shirk 所研究的六十年代中國的中學裏，學生們相互間不僅在學習成績上競爭，而且還在課餘活動和處理與同學的關係上爭相表現出自己在積極地向無私奉獻的共產黨看齊。這種競爭是由一套政治輔導員制度來精心監督引導的。學生們的表現都被記錄進了各自的檔案。對學生作出的政治表現和政治態度的評語會成爲競爭極激烈的大學錄取中的重要因素之一。政治表現學習成績和家庭出身一起構成了錄取的基礎。

「賢人制」作爲一種獎勵體制全面地體現了以政治信仰取人的原則。這是一個非常「純」的類型，因爲「賢人制」完全以個人的投入和奉獻爲衡量準則。不過，中學是個特殊的地方。學校以文化和政治教育爲目的，學生們並不需要從事與他人合作的工作，學生群體始終處於變動之中，並且每個學生都參與了上升的競爭。而在成人的工作環境裏，捲入的還有其他因素。在那裏，黨所面臨的是去組織一項複雜的工作，而只有少部分人才有機會得到提升。人們在有生之年的大部分時間裏都留在同一個單位中，職工集體有可能進行消極的抵抗，給領導看臉色，等等。在這樣的環境裏，賢人制產生了一些非常微妙然而極其重要的變化，變成了有原則的任人唯親制度。

有原則的任人唯親制度與賢人制不同之處在於，它獎勵的不再是對政治理想的信仰本身，而是工人對黨支部和車間領導的實實在在的忠誠。因此，在事實上得到獎勵的是關係而非道德品質。黨支部書記們並不關心抽象的政治道德，他們需要的是那些服從自己、站在領導一邊對抗其他工人、在生產和政治運動中積極合作、下班後自覺留下來幫助領導幹些出牆報作統計檢測等事務的工人。當然，這也都是那些工人用來表現自己的奉獻精神的

做法，但這類動作使這些工人與領導間發展出了一種長期密切的合作關係。積極分子的可靠性最終會得到提升以及其他精神物質方式的獎勵。由於這些工人是因為他們與黨和行政領導之間的關係而獲得的獎勵，該獎勵系統便是任人唯親型的。但是由於這種關係不是私人性質而是按照黨的原則來發展的，所以這便成了根據黨的需要來形成的任人唯親體制。這種「有原則的任人唯親制度」是一種混合的類型，它具有垂直的上下間的施恩回報關係（patron-client tie）的結構性特點，但是這種關係的內容卻是非個人化的、受政治信仰所左右的。有原則的任人唯親制度從社會角度說是模糊含混的，而且非常不穩定。它隨時有可能發展成爲個人之間的義氣關係，而這種個人義氣則屬於新傳統式的上下關係體制（a neo-traditional system of patronage）。只有周期性地採取激烈手段重新強化非個人的意識形態化道德才能阻止類似的腐化現象。即便如此，其效果也只是暫時的。

「表現」以及獎懲制度中的彈性

首先必須強調的是，有原則的任人唯親制度不是人們通常所說的道德激勵方式。現存有關中國（Andos 1977；Hoffmann 1974；Bernardo 1977）以及古巴（Bernardo 1971）存在的道德激勵方式的研究指出，這種領導方式在於黨利用爲人民大眾自我犧牲的道德號召來激勵職工。不錯，這的確是生產運動中提出的口號，而積極分子也總是相應這一口號。但是，在從遠距離進行觀察的人看來是道德激勵的東西，事實上不過是一種獎勵制度，按照黨和行政部門的規定，該制度利用個人前途的晉升以及工廠所掌握的大量資源來酬報人們「道德的」行爲以及他們表現出來的政治可靠性，同時懲罰那些「不道德」或不可靠的人。所謂

「表現」，是中國的企業領導在對職工的行為進行主觀性的日常評價，並據此來決定他們在企業內所得到的待遇時所採用的概念，它體現了受獎懲的行為準則。

「表現」一詞從原意為表達與體現，或者表達、體現比較深層的事物。^②它涵蓋了要受到領導評估的種種行為，不僅包括個人行為的許多方面，並且定義含混而不明確。這些行為揭示了一個人的態度、思想傾向、可靠性，這都是獎懲的根據。官方文件中對「表現」一詞的用法反映了這一概念的模糊及彈性。有時「表現」僅僅指的是在政治學習中職工體現出來的（正確的）政治思想和（積極支持領導和當前的黨的路線的）行為。下面這段話中的「表現」就是在這一意義上使用的：「在決定新工人的工資級別時，我們必須經常認真地評價一個人的政治思想和工作。在定級工作中，我們必須以個人政治思想表現、工作態度、技術能力為基礎。」（福建省革命委員會 1973：14）

這一概念有時也用來表示整個的個人品質，含義遠比政治態度以及對當局政策的擁護程度要廣泛。例如，有一份文件指示企業領導如何根據個人「在試用期間的德、才表現」去給大學畢業生定工資級別（中國科學院幹部部 1961：73）。在「表現」被運用到實際工作成績以及政治思想、工作態度、道德品質等方面時，其含義還要更加廣泛。例如，某份文件指示幹部在工資定級時應該優先考慮「那些政治和生產表現好的」人（國務院 1957c：66）。

在中國工作過的人對於「表現」的定義的討論也反映了其含混性。有時他們僅僅在最狹隘的意義上使用這一字眼去表示政治思想：「良好的政治表現意味着一個人要愛國，在政治運動中和批判會上要積極」（採訪對象第十九號）。而有時這一字眼卻被用在最普遍（同時也是最含混）的意義上去表示一個人行為的各

個方面。但是總的來說，這一概念表示的是一個人除了他的實際工作之外的所有行爲。採訪對象們通常提到兩類不同的獎勵標準，並將它們區別開來。一方面是個人的工作技能，另一方面是個人「表現」是否良好（根據大量採訪材料，可以看出這是包括工作態度、政治思想、對其他工人和領導進行幫助、服從領導等等由主觀標準來決定的一系列品質）。

正如許多採訪對象描述的那樣，「表現」在實踐中被用來指各種行爲，包括人們在會議中表達的意見、建議、批評，這都反映了一個人是否理解支持黨的政策，是否願意無條件服從上級指示（亦即上述文件中提到的所謂「工作態度」），以及是否能與同事和領導保持良好工作關係（被稱作「團結互助」）。自然，如果一個人被批評作違犯紀律，或是有了對抗領導、不聽指揮的名聲，這個人就算是「表現」不好了。無論是官方文件還是在中國工作過的人都證明，「表現」在實踐中指的是人們在會議以及與領導的日常交往中是否表示出馴服與支持。

在發獎金、升工資、提職務中「表現」的關鍵作用導致了這些過程裏的高度主觀性。不僅因爲「表現」標準在評估個人價值時既含混又不確定，而且在評估的過程中個人的實際工作成績受到了以同樣含糊的方式作出的評定。有關工資和勞工的文件用同樣一概而論的語言來描述所有的評估標準（採訪對象們也採用了同樣的語言模式），例如「工作好」，「技術水平高」，「政治表現好」，「工作態度好」等等，但從來不明確指出在實踐中這些大致的概念應該如何來規定。我的採訪對象們幾乎是無一例外地描述了同樣的一些制度：在這些制度下，對個人實際工作成績是用一般性的含混的方式來評估的，而且對個人各方面的評價都統統混在主觀性的「表現」之中。領導各自要就他們自己的理解來作出規定，人們往往不清楚到底在整個「表現」的標準多大比

例要取決於領導的主觀印象。我的採訪對象中，包括那些從事行政管理的人，沒有一個能說清楚哪怕僅僅是對「表現」的評估中有多大比例屬於主觀印象，另外有多大屬於實際工作成績。他們能做到的，只是列舉出一系列被考慮的因素。在一種個人解釋有非常大的餘地的制度下（「表現」毫無疑問是觀察者使用的詞彙），對這一問題自然不會給予任何回答。有的人將這種任意式的評估歸結為僅僅是「你和領導關係」的反映（採訪對象第十五號），或是「領導對你印象的好壞」（採訪對象第二十五號）。

一九五七年之後的二十多年裏，在每個人的月度評獎、工資提升、學徒期或試用期結束後的工資級別評定中，「表現」起了重要而明白無誤的作用。在每個這種時刻，評定的過程開始於班組中對個人各個方面的「表現」進行討論。有一份文件描述了提級和評獎的過程：「群眾民主評議個人的政治思想表現、勞動態度、技術水平；單位領導研究討論結果並向上報告申請批准」（福建省革命委員會 1973：14）。

以班組討論的結果為基礎，班組長寫下結論並向車間領導匯報討論會中提出的名單。班組討論結果中指出了每個個人之間的差別，之後在車間或廠部一層行政與黨支部領導進行的討論中再將班組的意見匯集起來制定出最後的名單。這樣，車間或工廠領導就不得不高度依賴班組長或工段長個人對職工的評價，而且往往是通過口頭匯報來進行的。這類評價經常導致基層討論結果的改變。因此，最終的名單反映了領導在關起門來進行的私下討論中對下屬職工作出的總體評估。車間領導的決定最終必須得到工廠一級領導的批准。特別是在長工資的情況下，要是人事部門的幹部在職工的檔案中發現了不利材料的話，廠部的決定有時會對下面提出的名單作更多的變更。

工資級別提升中的彈性

在學徒試用期間，職工會首次接觸到具有彈性的、政治化的工廠獎懲制度：

在三年〔學徒〕期滿後，我們都要給過去三年的工作寫有關政治和技術方面的總結。自己是否政治上積極上進？自己學到了甚麼？對師傅們有甚麼看法？是不是尊重師傅？學徒中只有一個人因為政治問題沒有得到提升。（採訪對象第五十號）

在這類提級的情況下，政治條件的作用主要在於發現那些行為異常的人，這是所有採訪對象都不約而同地指出的：「如果你工作努力，政治思想又好，你就能過關。如果你政治上不犯錯誤，你就肯定能通過」（採訪對象第八號）。那些「實習技術員」在工作一年後升為正式技術員的過程也與此類似：「除非你犯了嚴重政治錯誤，否則升級是自動的」（採訪對象第十五號）。

在調整工資時，評級標準同樣是具有彈性的。但在這時「表現」更為重要，因為在周期性的工資調整中，通常只有不到一半的職工能得到升級機會。這種情況所導致的，不是某個人由於政治表現差而失去了自動升級的機會（就好像在學徒轉正中可能發生的那樣），而是對人們在本職工作之外的態度和行為的系統的比較，並且這樣的比較往往最終會決定在固定比例的工資調整中誰能得到提升。只有在一九五七年之前的時期，每年才舉行技術考核以決定提升甚麼人。另外在一九六二至一九六四年間以及一九七九年之後，許多企業試圖恢復技術考核。此外，在評估中便沒有哪樣硬性的客觀標準來限制「表現」的作用了。

有幾位年齡較大的採訪對象回憶了一九五七年中整個獎勵制度轉變為以「表現」為基礎的令人難忘的過程。這一年中同時發

生的大事件還有「反右」運動和在工廠中普遍實行班組制度：

一九五七年之後，在工資調整中他們的第一條標準、檢查的第一件事便是你的政治思想，看你在每次政治運動中有多積極，看你是否支持大躍進運動，看你在一九五七年〔百花齊放期間〕有沒有對黨提意見。不過，在〔一九五七年〕反右運動以前，他們只是按照能力挑選人，不管是否積極。（採訪對象第七十號）

引進「表現」這一標準從兩個方面改變了評估的結果。一方面，它使得那些在政治上表現突出而在其他方面卻平平的人能有保障；另一方面，它也將那些說話越軌、對抗領導，或在其他方面「表現」不好的人排除在提升之外。

事實上，人們受到表揚往往是因為生產之外的原因。最得好評的是那些通過與黨支委們搞好關係、在政治上積極、聽黨的話這些方式來爭取入黨的人。如果他們在其他方面過得去的話，他們升級的機會就比別人多。（採訪對象第二號）

通常，升級是由四方面的因素來決定的：工作與技術水平、年齡、群眾關係、領導印象。這裏面包括了政治「表現」。在那段時期〔六十年代初期〕，這意味着不能指出大躍進的真相，要說大躍進是勝利。（採訪對象第二十一號）

在一九六三年，……給了某些積極分子和技術骨幹以提級和升工資的機會。……主要的標準，特別是在當事人是黨員的情況下，是對毛澤東思想的態度。還有看你是否反對大躍進路線和三面紅旗，是否在一九五九年的反右傾運動中被批作右傾分子，……這都是重要

共產黨社會的新傳統主義

的條件。如果你在上述無論哪個方面有問題，就根本不可能提工資。你得說六一和六二年絕對有足夠的食品，不得提出大躍進造成的災難。在一九六三年，這些都包括在決定你的政治思想是否好的因素之中。（採訪對象第五十三號）^③

一九七二年工資調整僅僅涉及那些工資最低的職工，並且嚴格以工齡為標準。然而甚至在這次調整中，那些因為犯過政治錯誤而被看作「表現」不好的人也得不到他們本應得到的提級。

發放獎金中的彈性

個人政治評語對於他獲得獎金到底有甚麼樣的影響，取決於他自己班組內具體實行獎勵制度的方式。在不同的企業與不同的時期，這方面有相當大的差別。如果獲得獎金的人數是一定的（例如，有些採訪對象指出，班組裏得獎金的人數從百分之五十至七十五），並且獎金被分為三級而每級之間又有一定的差距，這種情況下可以說「表現」好是有實實在在的金錢收益的。但是，在幾乎每個人都能得到獎金的而各級獎金之間的差別又很小的時候，「表現」除了在下述情況之外與實際金錢利益並沒有太多的關係，亦即某人被看作是「表現」不好，因而在其徹底改正自己行為之前拿不到獎金。

無論獎金是以甚麼樣的方式來分發的，「表現」是評估時必不可少的重要因素：

在礦上有一種班組每月對個人進行評議的制度。每個人都對其他所有人的表現發表意見。首先要討論的是出勤率，之後是工作態度。還要看你的群眾關係和你的政治思想，看你是先進還是落後，是考慮集體還是僅僅考慮個人，是心滿意足還是滿腹牢騷。（採訪對象第四十四號）

班組中每個人的獎金是在每月班組評議會上決定的。評論會由班組長來主持。這些會議討論每個人的情況。班組裏的工人對每個人的表現、政治思想、是否遲到、工作態度等方面提出意見。之後小組進行討論，組長會下結論並為集體意見作出總結。……實際上，除了在極個別情況下，班組中每個人都能得到同等數目的數量很小的獎金……除非一個人有政治問題，或是在學習和運動中不夠積極，否則幾乎人人都能得獎。（採訪對象第一號）

每年中國舊曆新年之前都有一筆數量不小的獎金分發下去。在班組評議年終獎（這種情況很少發生）時，對個人「表現」的評議起的作用也與此類似。在獎金是基本上平分下去的情況下，「表現」的作用也同樣是將那些有過錯的人給剔除出來。正如一位採訪對象說的：「年終獎，人人得的都一樣，一般是從十八到三十二元。有些有政治問題的人就得不到」（採訪對象第三號）。甚至在那些月度獎一視同仁的附加工資取代了的時期裏，對「表現」的評估也依舊繼續進行。一位採訪對象說：「當我〔七十年代早期〕在一家集體廠工作時，根本不存在生產定額。〔提問：那麼工人的工作是怎麼評估的呢？〕那就是問題了。根本没法評估。他們僅僅看你的政治表現。如果你和領導關係好，你就會被看做是個好人」（採訪對象第五十七號）。就像在獎金制度下一樣，在發放附加工資的那些年裏，至少在部分工廠中，表現不好會造成附加工資的取消。「〔附加工資〕大約是每人每月八元，工人幹部都一樣。但是如果你在一個月裏有二十天沒有出勤，或是犯了政治錯誤，附加工資就給取消了」（採訪對象第三號）。

其他獎勵方式中的彈性

企業中其他重要的獎勵方式的彈性也與上面提到的類似，不過在那些方式中沒有班組評議一說。在職務提升和調換比較好的工作時，「表現」是決定性的因素，甚至在需要專長的技術職務中也是如此。在多數情況下，從車間生產崗位提升到辦公室工作的機會只會賞給那些已經證明自己是可靠的積極分子的人。這類決定是由車間領導和黨支部書記作出的，通常要徵求班組頭頭的意見。班組長、黨小組長、團支書的個人推薦往往是極為關鍵的。從事體力勞動的工人不時會成為車間辦公室、工會、共青團、宣傳部門等機構的職員或「幹事」，這些職務並不需要受正式的教育或技術培訓。至於被提升為班組長或車間主任助理，對表現的要求則更為嚴格。

由於表現好的人總是與班組長有很好的關係，而車間行政和黨領導又都對他們有良好的印象，所以在工廠行政部門申請住房、額外的食品供應、各種帶工資的假期、為家屬或孩子安排工作等事務時他們往往能得到優先考慮。在所有這些事情上，班組長、工段長的意見和建議對車間的決定有很大的影響。我所有的採訪對象都肯定，一個人若是能在廠部吃得開，一定是因為有班組長和工段長的支持。表現好的人得到優先照顧，而相形之下，在「思想」或「政治」上有問題的人在工廠行政機構中也經常會遇到問題。一位採訪對象說：「個人表現對分房也有影響。表現好的人會排在前面，壞分子們排在最後。……我們組裏有個表現不好的工人申請住房，但車間領導根本不想給他房子」（採訪對象第七十二號）。

工人們都非常清楚地知道「表現」與福利是緊密相關的。然而，人們不把這看作是黨的腐敗行爲，而是看作政治獎勵體系的準則。只有在不以黨的標準而完全以個人喜好為準則時，上述的

彈性才會被看作是錯誤的行爲。不僅人們能得到的利益和福利與他們過去的行動緊密相關，而且車間領導還經常告訴工人，如果他們在將來爲黨盡自己的義務的話，他們的利益便有保證。

如果你的申請被批准了，領導就會告訴你，你的問題現在解決了，可見黨對你是很關心愛護的。如果你後來在工作中出了差錯，同一個領導就會來提醒你說，黨曾經照顧過你，讓你覺得自己不對。之後你得說：「對不起，我向黨認錯，將來一定要努力工作，以示對黨感恩戴德。」（採訪對象第七十二號）

懲罰中的彈性

在執行懲罰時，「表現」的作用要複雜得多。「表現」所體現出來的彈性至少有三種。第一，正如在以「表現」爲特點的獎勵制度中所體現的那樣，有許多種行爲可能會受到懲罰——不僅在政治上，而且有個人生活上的。第二，對於甚麼樣的行爲採取甚麼程度的懲罰措施沒有一定之規，其任意性很大。當某人被指控爲違犯紀律或法律時，處罰不是根據錯誤或罪行，而是根據犯錯誤的個人——看他們是甚麼人（其階級出身和過去的表演）——以及他們在挨批後所表現出來的悔改和自身願望來作出的。

工人常常因爲盜竊、工作態度不好、遲到、曠工、亂搞男女關係而受處罰。處罰的程度沒有一定之規。對亂搞男女關係的處罰往往是很嚴厲的，至少是〔正式〕警告。……在中國人看來，男女關係是個很嚴重的事情，因爲他們都知道從傳統上講這是不道德的。所以，在人們心目中都有一定的標準，他們都知道甚麼算是嚴重的，甚麼不算。（採訪對象第六十八號）^④

正如這位採訪對象說的那樣，有些類型的行為受到的處罰要比別的行為更嚴厲，而且工人一般都知道甚麼屬於那類行為。總的說來，對工作成績不佳的處罰不會迅速加碼。如一位採訪對象說：「對於粗心大意或違反技術操作規程的行為，第一次要作書面檢討後在班組裏宣讀。班組的人對此人的行為提出批評意見。之後對車間主任作出報告，車間主任寫上評語，通常是「此人平時工作較好，不需要處罰」之類」（採訪對象第六十四號）。一般來說，在屬於「表現」範圍內出差錯受的處罰要最嚴厲：

有些是道德問題，包括生活作風、男女關係、欺騙行為。對於道德問題，首先要作自我批評，其次是車間領導向廠部就你的問題提出意見建議，之後再決定是否給你「警告」。「警告」是一張由廠長和保衛部門的頭填寫的表格。他們各自在上面簽名，之後放在你的檔案裏。你的檔案就永遠帶着這張表了。（採訪對象第六十四號）

無論錯誤的類型是甚麼，車間和工廠的幹部有權決定是採取溫和的還是嚴厲的措施。犯了錯誤的人必須要在班組裏進行批評與自我批評，從而表示出自己改過的態度。例如，留廠察看的人會受到細緻的觀察，看他們是否充分認識到自己的錯誤並「表現出悔改以及補過的願望」（監察部，1958；內務部1964）。^⑤一個人在態度和行為上得到的評價決定他受處罰的嚴厲程度。從有關留廠察看的規定中列舉的例子上看，這種評價是決定該職工恢復廠籍、延長察看時間、還是開除的關鍵因素。在其他無論程度輕重的違法亂紀的處理中採用的也是同樣的辦法：

處罰程度也取決於這個人被抓到以後的態度。班組要開會討論這一事件，如果這人承認錯誤並作自我批評，一般班組都會建議對他採

取溫和手段，給這人以「幫助」或教育。通常這也就夠了，因為這個人丟了臉。但是如果他不作自我批評，不承認錯誤，班組會向上匯報他的情況並建議採取懲罰措施。……對於不那麼嚴重的錯誤，班組可以決定是否向上匯報。對於比較嚴重的問題，班組則必須向上報告。不過一般來說，如果你認錯並作認真的自我批評，並且不再重犯，他們對你還是很溫和的。（採訪對象第六十八號）

但是，這裏面在很大程度上還要取決於是誰犯了錯誤。在一九五七年之後的二十年裏，在領導考慮處罰措施時，一個人的階級出身是非常重要的因素。隨着中國政治氣候的變化，這一因素的重要性也時大時小。在非常激烈的時期裏，正如我們在下面的例子中看到的那樣，階級出身是極為關鍵的：

如果班組裏出了質量問題，我們就會在第二天開會找出是誰要負責任。如果出了錯的職工家庭出身是「工人」或「貧農」，我們就對他進行一般性批評。這是小事一樁。但要是他的出身不好，這個會就會變成批判鬥爭會，還可能會開全車間的批判大會，會上我們大家要齊聲高呼：「打倒王某某！」這個人得承認他是受自己資產階級父親或其他資產階級親屬的教唆去破壞生產，破壞社會主義。只有到了一九七四年之後這種事情才逐步停止了下來。（採訪對象第五十六號）

解雇是工廠領導所能採用的最嚴厲的處罰手段之一，但很少被採用。當一個人被解雇時，其原因幾乎無一例外是因為他的「表現」。正如一位採訪對象說的那樣，解雇事件「難得發生」，「而且人們從來不會因為工作得差而被解雇」。解雇基本上是一種「法律」手段，「對象是那些在政治或生活作風上犯了

錯誤的人。這是由保衛部門來處理的。」（採訪對象第八十號）。另一位當過工人的人記得在他工作的期間裏他們廠只出過兩次解雇事件，都是因為政治上的原因（採訪對象第一號）。採訪對象在這個問題上的回答驚人一致，其中一位的話可以看作是簡單的小結：「除非你在政治上出了問題或者是受到公安機關的審查，否則根本不會被解雇，也不會被降級降薪。除非你犯政治錯誤，否則不會有這類處罰」（採訪對象第三十三號）。

事實上，職工基本上不會因為工作得糟糕而被解雇，因此他們甚至不用「解雇」這一字眼。在人們心目中，解雇是與政治問題或違法犯罪緊密相關的，因此他們用官方的行政術語稱之為「開除」。

有幾位工人被開除了，通常是因為擾亂公共秩序、違法犯罪，例如打傷人、殺人、投機倒把、賭博等行為都會導致被開除。另外還有幾個人是因為政治錯誤被開除的。這些人一般就進了監獄或勞動所。他們不會因為工作得不好便開除工人。這被稱作「解雇」，而中國是不解雇工人的。（採訪對象第六十八號）

單位無權解雇工人或扣除工人的工資。不過要是有誰在政治上出了問題給送去勞改了，這就等於被開除了。（採訪對象第三十五號）

在中國人們不會因為工作得不好給解雇。對於盜竊、反革命活動、嚴重腐化等問題有公安機關來處理。他們將你送去勞改，但你並不是被工廠開除的。至於工作得差，辦法是進行教育。我們廠從來沒有人因為工作得不好便給解雇了。（採訪對象第五十五號）

懲罰中的彈性以及「表現」中的道德含義體現出了一種類型

的解雇方式。採訪對象不約而同地提到這種解雇方式，其次數之多令人困擾——尤其是因為幾乎沒有人能想得起來有誰不是出於嚴重的政治問題或刑事犯罪的緣故被解雇。下面這一例子顯然表明了工廠領導——通常是年齡較大的男性——的雙重標準：「有一位女徒工因為生活作風問題被開除了。她同街上的男青年交朋友，道德品質不好，懷了孕。他們將她開除了」（採訪對象第五十四號）。在另一個基本完全相同的例子裏，某個學徒懷了孕，之後犯了個關鍵性的錯誤，非但没有表示羞愧、作自我批評，反而採取對抗態度。結果是，車間領導不讓她登記結婚。作為未婚婦女，她無權享受產假，在快生育時，她就以曠工為理由被開除了（採訪對象第五十七號）。

工人對付道德—政治權力的方式

有原則的任人唯親制度之目的在於激勵人們的政治忠誠和自我奉獻，但在實踐中鼓勵的卻是人們在面對權力時進行精心的算計。無論是一心一意對黨忠誠的人還是對政治漠不關心的普通民衆，在這點上並沒有甚麼區別。工人們非常清楚，他們在每天的工作班組會議、學習討論、群眾大會，以及在每天與領導接觸中表現出來的行爲和態度受到了系統的觀察與評價，並與他們所受到的對待密切相關。他們還非常明白，車間領導若是召開大會讓每個工人都參加，一定是有明確目標的：或是想解決某個生產上的問題，或是想增加勞動生產率，或是要批判那些不討他們喜歡的行爲和態度，或是傳達某種政治信號和新政策。由於工人參加這些活動的次數和積極程度都會經常受到評議並同獎勵聯繫起來，職工們無論是否真正贊同領導上的做法，都覺得有必要去找出自己的方式來表現適當的馴服行爲和態度。正如 Vogel

（1967）在他的研究中所證明的那樣，人們不可能選擇呆在一邊無動於衷表示默認。一位鋼鐵廠的工人描述了鼓勵人們採取算計態度的現實：

工人們通常都提出意見。事實上，我們是得到鼓勵要參與發表意見的，並且非得說點甚麼不可，否則就要挨批評，說是不提意見。班組長聽取大家意見，並且常常討論這些意見。這種制度的好處在於，每個人都會經常想着生產上的問題，每個人都清楚情況。但是這些會議的壞處在於，你不能對已經作出的決定、已經採用的方法，或者在政治上，發表甚麼不滿看法。〔如果這樣做的話，〕他們就會批判你，並且給黨支書打報告。領導知道之後便會對你產生壞印象。（採訪對象第五十九號）

人們多少要表現出積極性，而且允許的言論範圍很明確。一位在化工廠工作過的工程師在談到他所屬辦公室學習小組的政治會議時，以類似的方式描述了其中的規矩：

你不能反對領導的建議，否則就會受批評。但是即使不同意他們的建議你也不能一言不發。如果你不發言的話，組長會點你的名字，對你提出批評，讓你發表自己的看法。這樣，你基本上要對領導表示同意。你也可以當積極分子，主動發言，積極支持領導意見。要不就隨大流。不過你可不能一言不發，否則要受批評。（採訪對象第二號）

人們進行精心算計的另一個原因是，政治學習中圍繞的許多主題含混不清。主要與黨的高層領導各派間的爭論而不是與職工的日常生活有關。儘管如此，職工還是必須去參加會議並且發表

正確的言論。一位青年工人關於七十年代早期的回憶道出了這期間政治運動的氣氛：

當時開展過「一打三反」運動和「批林批孔」運動。孔子要「復禮」等等。還有評《水滸》（十七世紀的中國小說）運動。農民起義領袖要投降，是個「投降派」。毛主席指示要批判這本書，所以我們都得讀。之後又是「學習無產階級專政理論」運動。我們學到了必須要對資產階級全面專政。之後是「反擊右傾翻案風」運動〔它包括了〕批判「三株大毒草」，其中之一是關於科技工作的文件，還有兩個別的甚麼。我們批判這些〔文件〕，說它們是「唯生產力論」。在天安門事件以後，他們把這場運動變成了批判鄧小平。之後又是批四人幫。這次運動和以前的運動不同。除了〔報紙通常有的〕社論之外，黨中央還下達了真正的文件和材料。這是〔他在一九七九年離開中國之前的〕最後一次政治運動。（採訪對象第五十號）

人們需要進行精心算計，不僅因為政治學習的題目一般都是抽象的，對於普通工人來說有時甚至是莫名其妙的，而且也因為目前的運動很有可能與過去的運動是相互衝突的。正是在獎勵制度最為政治化的期間內，黨的路線最為反覆無常。在上面引的那段話提到的各次運動中，一九七七至七八年的「批判四人幫」運動將一九七六年「批鄧」運動的路線完全顛倒了過來。事實上，「批判四人幫」運動預示了鄧小平的平反（第二次）以及他最終成為一九七八年之後中國的最高領導。另外，一九七三至一九七四年的「批林批孔」運動是在林彪死後不久進行的，而林彪在一九七一年的未遂政變之前，是法定的毛澤東的接班人、中國第二號權勢人物。在上面的兩個例子中，黨的路線徹底顛倒了過來。

黨告訴人民說，一些過去受崇拜的領導人原來竟是滿嘴謊言，而且在政治上陽奉陰違。通過這種方式，林彪和四人幫馬上便成了多年來一直反對毛澤東和毛澤東思想。然而每個職工都清楚，只不過在幾個月之前，這些人還算是毛澤東最忠實的支持者。

總而言之，政治環境迫使人們去精心算計，原因正是因「政治思想好」的定義是隨着政治風向的改變而變化的。一位採訪對象說：「在一九七七年，當他們說『政治思想好』時，意思與以前不同。那時他們正在給很多人平反，並且要消除四人幫的影響。所以，政治思想好的標準就是看你對新的現代化方向的態度」（採訪對象第五十三號）。一個人無論是出自真心擁護黨及其目前對社會主義的定義，還是對這根本就不感興趣，抑或是內心暗自持反對態度，他都必須去精心算計自己行爲的得失。圍繞着「表現」的獎勵制度對所有職工都具有同樣的壓力，不管他們對黨是否真心實意地擁戴並願意爲之作貢獻。尤其是要想成爲那種可靠的積極分子，僅僅是自我投入與奉獻遠遠不夠。積極分子必須不斷注意政治路線的變化，以便自己在發表政治見解時不至於出錯（參見 Oksenberg 1970）。具有諷刺意味的是，那些真心實意擁護黨的人必定是在表達他們的奉獻精神時最爲計算的人，因爲他們要最先發言，說的時間也最長。如果犯了哪怕是很小的一點錯誤，便有可能毀掉自己在黨眼中的形象。這對於那些最爲忠心耿耿的人來說是頭等大事。經過幾次政治上的反覆，原來的真心實意便有可能開始摻雜進算計的因素，而原來發自內心以道德感爲基礎的奉獻行爲逐漸爲不經頭腦的教條和玩世不恭的態度所淹沒了。

在政治化的獎勵制度之下，日常生活迫使人們去形成一套有意識的、經過算計的「自我表現」方式（presentation of self）。Erving Goffmann（1959）在他的著作裏給我們展示了

這種「自我表現」方式在我們的社會裏如何下意識地滲透了人們的日常社會交往。而在中國，這種自我表現方式是有意識的、持續的、受到鼓勵的，並且是得到了領導上認真評價的。在人們參加會議或其他與領導的工作接觸中，充滿了固定儀式般的「自我表現」。一位技術工人總結了這種公眾場合裏的儀式，他指出了「表現」在字面上的本來含義：「整個場面就是表演。你很快就能學會怎麼表現，而不說出自己真正在想甚麼。……表現是個重要的詞，意思就是『表演』。重要的不是你想甚麼，而是你對他人怎麼表現」（採訪對象第五十六號）。

在這種環境下，職工會採取包括從積極可靠聽話到走過場式地表現自己的馴服的各種辦法。儘管在個人的應付辦法之間總有些細緻和微妙的區別，自我表現的方式基本上分成兩類：一類是積極的或競爭性的方式，通過這種方式人們表示自己向黨的最高行爲標準看齊；另一類是消極的或自我保護的方式，這樣做的人只求能勉強通過黨要求的最低標準。

積極一競爭的方式

我之所以將其定義爲「積極一競爭」方式的根據是這類人表現出來的行爲，而不是根據他們可能的動機或信念。如果將積極分子的動機描述爲主要甚至是純粹出於物質或個人前途而考慮的算計，那是對事實的歪曲。然而，如果將他們一概說成是無私的公民，僅僅出於道德感而進行奉獻，就像他們表現的那樣，這也同樣是對事實朝另一方面的歪曲。我的採訪對象中，無論是過去的積極分子還是非積極分子，通常都會將真正無私的人和那些野心勃勃的人區別開來，並且對後者表示不屑。不僅人們的行爲動機各式各樣，而且大多數人的動機大約並不那麼明確。對於積極表現的獎勵辦法非常之多，包括個人前途和物質上的好處，官方

給予的身份，黨組織的表揚，等等。很難說哪個更重要。

事情還有更複雜的地方。許久以來人們就已經公認，那些通過接受新的價值標準來使自己向更高的社會階層看齊的人們往往非常頑固地堅持這些價值標準（參見 Merton 1968b：344—47；另參見 Stinchcombe 1968：108—10）。換一種方式說，亦即那些通過用信念來指導行爲從而獲得了某種身份的人往往會對這些信念的正確性深信不移。^⑥我們還必須考慮到採取積極方式的代價，包括時間、精力、對私人生活中許多享受的自我限制、以及在下一章中詳細討論的孤立、受其他工人敵視，等等。因此，比較恰當的說法應該是，積極分子的動機多種多樣並且經常不甚明確，即使對於他們自己來說也是如此。但是，這些動機無一例外總是很強的。只有那些充滿着願望和競爭精神的人才寧肯付出那樣的代價去爭取達到黨的道德—政治標準，使自己超群出衆。

無論出於甚麼動機的積極分子都會得到獎勵，這使得積極行爲成了一種充滿矛盾的社會現象。一位觀察事物既全面又深刻的採訪對象（第七十一號）簡要地概括了我已經從一系列採訪中得出的結論：

最常見的〔給予積極分子的〕獎勵是升爲班組長或擔任工段車間辦公室裏的某個職務。不過，入黨入團還能帶來其他的好處。積極分子想的並不總是物質利益。當積極分子很光榮。當然積極分子在提工資時總是優先的。還有其他種類的好處。例如，如果你是積極分子，女朋友就好找，老婆也好找。分房時也比較容易。……但是真正的動力是，當積極分子是當幹部的第一步。如果你還不是共青團員的話，趕緊入團。在當了班組長後，入黨就容易了。在人們看來，入黨入團本身就是當幹部的第一步，因為這就爲日後的提升鋪平了道路。有一些人——屬於少數——的確非常能幹，非常願意負責

任。他們想要為人民服務，他們全心全意為了工廠。自然，他們這麼做原因僅僅是感到自己有責任。一般說來，人們的動機是複雜的……你很難說清他們是否為了錢才這麼做的。在我看來，最重要的動機是想入團入黨再加上想以後當幹部。

我的採訪對象們經常描繪各種積極分子「類型」。有野心勃勃靠動嘴皮子向上爬的；有年輕幼稚一心想做好事的；有忠誠努力但不太過問政治的「先進生產者」。當然也不乏那種既成熟又一心奉獻、將國家的意識形態變成了自己內在道德指南的人。

有的積極分子……真心相信毛澤東思想，並且根據自己的信仰和原則來做事。……他們這麼做的緣故是因為他們覺得這是對的，所以他們才給別人打小報告。……他們就像是過去故事裏的英雄人物那樣。他們不在乎自己有沒有朋友，將自己與別人隔絕開來。你可以說他們是太直腸子了。（採訪對象第七十一號）

政治積極分子希望能對黨的政策和領導的建議表現出正確的、積極的態度和支持。他們一般都比較年輕，基本上都成了車間共青團支部的成員。中年的積極分子人數很少，原因很簡單：凡是當成功了積極分子都被提升到領導崗位或辦公室裏去了，而當得不成功的積極分子到了三十來歲時如果還沒有甚麼結果便也都放棄了努力。積極分子的標誌，在於他們能理解領導的意圖並正確地執行。在政治學習中，這意味着不僅僅是讀報章、聽別人重複報紙上的話，還要想出評論這些文章的方法，將裏面的精神運用到班組的實際情況中。這種方式中包括了會議上發言以及用多種方式向掌權的人去證明自己的忠誠可靠。

積極分子認真聽取領導在車間群眾動員大會上的講話，這些

講話中會解釋運動的目標任務。作為共青團員，他們在這以前團組織內部的會上就可能已經接到有關傳達了。在緊接着舉行的班組會議上，積極分子要搶先對黨的指示表示態度。在生產運動中，積極分子在班組裏會帶頭進行義務勞動或是大量超額完成任務，這就給班組裏其他人造成了壓力。一位採訪對象指出：「加班沒有工資，不過有的工廠發少量加班補助。……一般來說，人們加班的目的是因為這是一種政治義務。共青團員都要通過加班當積極分子，因為他們想入黨，想被選成先進工人」（採訪對象第二十四號）。

積極分子經常志願加入突擊隊（這是摹仿蘇聯的叫法）去完成特別的任務。

如果哪裏的管道漏了或者甚麼東西壞了得馬上修，黨就會讓共青團去組織青年突擊搶修。例如，如果是挖地基或隧道，工人會幹得很慢，還要抱怨條件。所以，他們就會在車間裏召開會議，批評這些工人，再讓積極分子的突擊隊去接過這項任務。突擊隊會幹通宵，用一半的時間便完成全部工作。他們幹活極其賣命。之後黨支書會重新開會，再次批評那些工人，說：「你們抱怨條件不好，沒有革命精神。年輕小夥們一夜就把你們的工作幹完了！」（採訪對象第七十二號）

當上面要求作自我批評時，積極分子會首先起來檢討自己的缺點錯誤，並表示在將來改正。積極分子採用的語氣是競爭性的，也就是 Whyte（1974）說的那種：「在不自私上的競爭」（competitive selflessness）：

積極分子需要這些批評會議。這是他們在黨的面前表現自己的純潔

無私和忠誠可靠的機會。即便沒有甚麼不好的思想，他們也要作自我批評以顯得誠懇。積極分子們喜歡這麼做，而且總要找出點東西來進行自我批評。有一個積極分子給黨支書寫了兩年匯報，想爭取入黨。一天他衝進黨支書的辦公室裏交出十五塊錢，說是自己在街上撿的。他們說：「嘩！他真是個活雷鋒！」〔以無私著稱的模範戰士〕於是，就在廠裏開展了一次大規模的表揚這人、向他學習的運動。他成了全市的勞動模範，上面甚至還派了個報紙記者來採訪他。結果後來發現，這個人交上去的是自己的錢。他的老婆住在農村，給他的領導寫了封信，抱怨他兩個月沒有給家裏寄錢。……當領導問起來的時候，他坦白了。（採訪對象第七十二號）

政治積極性不僅僅要求人們在會上說話正確，還需要人們投入大量的時間和精力。積極分子不只參加工廠中例常的會議，還要幫助去組織準備這些會議。他們在班後有自己單獨的共青團組織會議。下班後他們得留下來出牆報，上面公佈生產數字、發表政治口號。這在中國無論哪家工廠都是日常現象。

我學校同班的一個女生和我同時進了這家工廠。她馬上開始積極表現自己，參加到宣傳部門組織的各種運動中去，也就是七十年代的那些政治運動。……她逐漸有了經驗，也和宣傳部門的人混熟了。他們都知道她的名字，知道她是誰。結果，她甚至被派到其他車間去幫助開展運動，下班後出牆報之類。她幫着在廠裏安排文娛活動、組織會議、出牆報，做了各種各樣的組織工作。在國慶節那天，她負責去組織一場活動，讓各個車間都出表演節目。（採訪對象第七十一號）

積極分子們為車間領導、共青團、工會組織提供了大量召之即來

的無償勞動力。下班之後投入大量的時間會影響個人的生活安排，這也是為甚麼積極分子多數是單身年輕人的原因之一。

「骨幹分子」積極分子中的一類，他們的行為通常不那麼注重語言或公開表演的方式。

還有一些積極分子對政治不感興趣，也不依靠搞個人關係。他們不打別人的小報告。他們努力工作，聽從上面指揮。他們參加政治學習，認真聽講，不過自己並不多說。他們有機會得到提升，不過不會升得很高，因為他們的政治表現並不非常出色。（採訪對象第七十一號）

「骨幹」一詞所表達的是這些人對於領導的作用。他們是可靠而有經驗的職工，領導總是可以依賴他們。骨幹分子一般是技術比較好的老工人，工作出色。在會議上，他們會比較不張揚地表示自己對黨的政策的支持（發言的時間大約要比年輕的積極分子短一些），而且他們體現出來的支持也比較腳踏實地。他們自願在下班後留下來完成特別的工作，他們幫助在工作上有困難的青年工人，他們設法說服普通群眾相信黨的政策是正確的，他們執行領導上交給的任務。總之，他們給領導工作。

想當積極分子除了要付出時間和精力外，還有其他方面的代價。他們必須要忍受普通工友的抵制以及其他各種心理壓力：

當積極分子被嘲笑或是打擊時，他們不得以牙還牙。他們對此是有準備的，因為這是當積極分子的代價之一。當積極分子不容易。你得不斷地努力競爭，特別是同其他積極分子競爭。我不是積極分子，所以我不敢太肯定，但積極分子之間的關係看上去總是你爭我奪的。……他們活得很不容易。所以許多人在達到目的加入了共青團之後便退出這種競爭了。（採訪對象第七十二號）

個人之間的關係是心理壓力的一個重要方面。積極分子總是不得不公開地在自己與工友之間劃一條界線。他們的忠誠是對黨和黨的原則而不是對朋友和工友的。這使得積極分子們很難在工友之中贏得真正的友誼。一個積極分子要是與朋友站在一起對抗黨組織，那麼他長期以來建立的忠誠形象和投入的努力便毀之於一旦。這其中有說不出的難處。

我和這位積極分子的確相處得很好，他是我的班組長。我會給他幫很多忙，給他肥皂【譯注】，因為他家裏窮，孩子多。不過他還是個積極分子，有一次把我給賣了。一次我在車間裏偷了煤磚藏在宿舍裏。領導發現煤磚被偷，問是誰幹的，他打了我的報告。但是他覺得有愧，在這以後甚至都不敢正眼看我，也沒法和我說話。我們以後没法同屋了，他搬了出去。我真替他難過。（採訪對象第七十二號）

最後，一個人所作的努力並不是一定會受到注意和獎勵的。有少部分的積極分子就失敗了：

有時，積極分子會受到黨領導的批評，因為對他們的要求特別高。有時黨領導不喜歡某位積極分子。這時這個積極分子就倒楣了，因為不會得到任何支持，不管是來自工人還是來自領導。我有過一個同屋，是個真正的積極分子。每天晚上他都給黨組織寫一份自我批評。但是黨支書對他採取了輕蔑嘲笑的态度。他每天晚上都要哭一場。他總是告訴我，當積極分子有多難，讓我千萬不要步他的後塵。有時我的確挺同情積極分子的，因為他們不容易。（採訪對象第七十二號）

【譯注】 在七十年代，由於物質匱乏，肥皂在中國多數地方都屬於定量供應品。

除了這些困難，當積極分子的確能得到不錯的回報。表現積極是獲得提升和入黨的途徑。通過一段時間的教育，黨組織發展積極分子入黨成爲候補黨員（Martin 1981：7-9）。從積極分子的角度看，這是一段考驗時期，在這期間，他們必須全心全意對黨及其政策的表示自己的忠誠不貳。一位決定不當積極分子的工人（採訪對象第五十六號）作了這樣的觀察：「中國有句話說：『調子唱得高的人位子也升得高』。」那些在表現上得了好評，得到領導本人的同意他的入黨申請的積極分子有希望能成爲班組長、車間副主任、以及工會、共青團、黨支部的幹部。

消極—自我保護的方式

只有很小一部分職工當積極分子能夠成功。或者說，只有有限的少部分人採用積極競爭的方式能夠得到獎勵，尤其是得到提升的人數非常少。同時，需要付出的個人代價也令許多人望而生畏。因此，大多數職工並不將制度性的政治生活看作是自己的機會，而是看作得設法去妥協的麻煩。^⑦這類職工採取自我保護的態度，以便防止自己犯「錯誤」從而造成被扣獎金、受處罰，或者是遭到人稱「穿小鞋」的各種微妙方式進行的打擊。對於這類人來說，工廠中的政治活動必須好好應付，因爲參加這些活動雖然不帶來甚麼切實的利益，但不參加卻可能會有種種潛在的禍害。一位學者曾經引用他採訪的中國移民的一段話（Falkenheim 1978：22），這段話恰當地總結了這種自我保護的方式：「如果你不抓政治，政治就抓你。」

採取自我保護的態度的第一準則，就是不要冒險。在說話之前，想着「安全」第一。只有在聽過積極分子怎麼說，或是看到了領導對其他工人說的話有甚麼反應之後，非積極分子才會對領導的話發表意見。在他們知道領導上想聽甚麼樣的回答之後，非

積極分子會盡量照本宣科，小心翼翼地不給自己招來批評。一位採訪對象說：「在政治學習中，我們就是人家讓做甚麼就做甚麼，做完拉倒。在其他會議中，工人一般都會就班組長提出要解決的問題發表意見。而在政治學習中許多人根本就不想說甚麼。有人提了建議，領導上聽了。從來沒有在學習中出現過甚麼人發表了意見會遭到反駁和發生爭論的事」（採訪對象第十八號）。對於義務勞動、批評與自我批評、就全國性的政治問題或工廠的問題發表意見等等這類事情上，人們採取同樣的算計態度。

我們這裏開展了批林批孔運動，還有批鄧。開會學習、讀文件等等。……除了星期六、星期天、星期三之外，每天下班後都要開兩小時會。我們不過是形式上走走過場。為甚麼我們要批鄧？我們歡迎他！但是如果我們不對他進行批判，不發言，我們自己就要受批評。所以我們就在形式上批判一下，我們並不相信自己說的話。我們做的不過是重複報紙上的口號，或者在必須寫文章時照抄報紙。……當四人幫倒台時，……當然就轉過來批判四人幫。我們沒有別的選擇，就像過去一直做的那樣。（採訪對象第四十八號）

無論政治學習中的題目與人們多麼不相干，無論拖的時間多長，職工們必須保持最起碼的注意力，以便顯示自己的態度正確：

我們學習的是社論和黨的政策。非常無聊，來來去去都是不知所云的東西。有時，如果領導要求，我們就得發言。這是最累人的事情了。我和我的朋友們會說上一到三分鐘，但積極分子們會說個沒完沒了。……在必須寫文章的時候，我們就照抄社論，一個一個字地照抄。發言的時候一字不差地重複報紙社論的話。我們可沒膽量說出自己真正的想法。……我們也不敢睡覺，因為這會挨批評。我們

共產黨社會的新傳統主義

就是坐在那裏聽着。（採訪對象第五十號）

一位當年的工段長談到他在組織工人政治學習時遇到的困難：

我們處理政治學習的辦法非常簡單，就是向工人宣讀《人民日報》和《紅旗》雜誌上的文章。之後再向職工解釋那些詞的意思、文章總的大意是甚麼。如果工人有問題我們就解答。一般來說，職工對這非常不感興趣。文章又抽象又難懂。難得有人發言。連想要不睡着都很困難。（採訪對象第七十六號）

毫不奇怪，非積極分子會盡可能回避這種任務。「多數工人用各種口實來逃避政治學習。那時我們拿家裏人生病來開玩笑：這星期是父親病了，下星期又是母親病了，等等」（採訪對象第七十一號）。

通過在車間中的日常活動，人們學會了自我保護的方式。而人們一旦接受了制度文化及其儀式，就很容易將它們變成自己的第二本能。^⑧一位我採訪的技術工人描述了他自己學習這套方式的過程。他所經歷的可能要比一般的人更困難些，因為他是在十幾歲時從海外回中國的華僑：

在進工廠的頭兩年裏，我在車間裏當工人。車間裏常常要開會，會上車間領導要作一番講話，諸如：「最近，車間裏許多人對生產和質量不關心。這是因為有階級敵人的影響！」這是〔一九六九至一九七零年間〕很常見的情形。（採訪對象第五十六）

這個工人在開始時覺得摸不着頭腦。他後來回憶道，對於他來說，是否注意生產和質量同階級鬥爭根本沒有關係，而是由於

困擾着工人的種種實際問題，親身體驗告訴他，工廠裏多數工人是要照顧家庭的婦女。由於下班後得開會沒法管好家務，造成了她們在生產上漫不經心。他想到，能更直接解決問題的辦法，是減少開會，讓工人在班後馬上回家，以便使他們在工廠裏能全神貫注去從事生產。一天，當班組長用上述話來批評組裏的某個工人時，他決定將自己的想法講出來：

那時，我剛剛離開學校，對國家及其政策還不甚瞭解。於是有一次我舉手說：「你看，如果你總對大家說些關於敵我矛盾的話，你就甚麼也解決不了。」……班組長轉向我，拿出一本林彪語錄的小紅書【譯注】，讀了一條類似「政治是階級鬥爭」的語錄。之後，班組中其他工人轉過來批判我，包括我替她說話的那位婦女。他們讀了另外幾條語錄。我挨了點批判，覺得自己如果繼續下去「堅持自己的觀點」，我很快就要成「階級鬥爭」的對象了。在會後，班組裏一位年紀較大的女工找到我，對我說：「看，你剛剛離開學校走上社會，不懂事。對你來說，最好少說話多幹活，只說那些非說不可的話，之後就算了。」你可以想見我有甚麼感覺……我以後再也沒有在會上講過這種話。（採訪對象第五十六號）

「只說那些非說不可的話，之後就算了」，這段話總結了那些採取了自我保護方式的人常用的應付辦法。堅持這樣做的人能在工廠裏避免潛在的政治危險，並且讓領導上保持好印象，起碼也沒有壞印象。「對付學習和批判的一種辦法是：我們當然會跟着走，儘管大家都痛恨這種事。我們知道人人都在撒謊，但是我

【譯注】據譯者查詢，林彪語錄似乎從未像眾所周知的〈毛主席語錄〉一樣被編成「小紅書」。可能是採訪對象記憶有誤。

們必須跟着這麼做，這樣就不會留下壞印象。幹嗎要在這種小事上搗麻煩呢？」（採訪對象第七十二號）。這種辦法能保護非積極分子，使得政治不會進一步擾亂他們的私人生活。黨的路線和領導也許會全盤更新，但是這樣的遊戲規則卻一成不變：

在四人幫倒台〔一九七六〕後，表面上起了很大變化。……但在現實中卻沒有太大的改變。……黨委依舊按照自己的意願去進行管理。至於平反那些從五十年代以後受迫害的人，……工人並不太清楚這裏面的意義。他們知道的，就是自己還得首先對黨說的無論甚麼都笑臉相迎，之後才能去做自己的事。（採訪對象第五十七號）

因此，許多職工把單位裏的政治活動看作是用競爭性方式爭取個人前途的那些人的領地。他們從政治生活領域裏退縮到服服貼貼的假面具之後。非積極分子在這種社會活動中的唯一目的僅僅是避免在整個組裏顯得與眾不同，或者像許多人說的那樣，避免變得「孤立」。如果組裏的其他人——往往是積極分子帶頭——自願舉行義務勞動，非積極分子們就會跟上以免跟其他人不一樣。如果組裏其他人批評某個組員，非積極分子也會加入，以免自己的沉默被看作是有意見。如果組裏的其他人自願將每星期唯一的一天假日消磨在慶祝黨生日的群眾大會上，非積極分子也會隨大流。如果某個人特立獨行，引人注目，招來額外的批評，這就意味着他在組裏被孤立了。在一個人被這樣孤立起來之後，不僅會經受各種社會和心理的壓力，而且還要受到物質上的損失和處罰。最糟糕的情況，這個人會被挑出來作為表現不好的典型，而且很快就會受到種種懲罰，生活各個方面都會受到影響。

我必須指出的是，這種自我保護的方式不是中國的特色，也不僅僅是在過去二十年中道德—政治標準灌輸到工廠的獎勵制度

中的結果。類似的車間基層文化在蘇聯東歐國家同樣存在，儘管在那裏獎勵的對象不是道德—政治表現，而是生產定額的完成。同樣的車間政治組織形式和對積極性的重視在那些國家裏注重於較為非政治性的生產事務上。Haraszi 從非積極分子的角度發表的看法同上面引用的話極為相像：

工廠的簡報從來不會停止發送。那上面都是些關於工作熱情的套話，像號召人們增加勞動生產率的話是「總產量的勝利完成」之類。……這類文章，還有得勝者的照片等等，是[勞動]競賽中常見的花哨。人們即使去看一眼，也不會表示甚麼興趣。人們管這叫「玩鬧」，即便是贏了的那方或者是按照規矩給本隊的小報作評論的人也這麼說。他們很高興能將這樣的事情留給那些想在政治上出頭、給自己前途打基礎的乖孩子們去做。……這種人的處境很尷尬，因為人人都知道他所扮演的角色是多麼可笑，多麼缺乏尊嚴。然而，工頭卻很把這種事情當真。他們不說話，但卻很敏感，態度非常明確。人人都知道，在小隊會議之前他同他的自己人已經決定好怎麼說了，他不說話的意思誰都明白。（1979：69—70）

顯然，造成人們這種態度的不是道德—政治體系中非常激進的口號。這是工人的政治依附以及工頭對資源分配的控制這一現實的產物。無論中國共產黨將其道德—政治標準喊得多麼激進響亮，它也無法擺脫這種由結構因素決定的儀式化與消極模式。結果是產生了一種這樣的政治文化——Jowitt 將它描述為馬克思列寧主義政權下典型的「行為分裂（split posture）——人民一方面公開擺出服從的姿態，另一方面在私下裏卻力求躲避，並且持懷疑或拒絕的態度」，它體現了「一種對於所有政治範圍內的事物均持算計態度的文化，一種公開表示服從以求明哲保身的姿態」

(1974 : 149) 。

各種變異及其重要性

上文對競爭性和自我保護性方式進行描述的目的不是要為職工的行為方式建立起固定的模式，而是要描繪出人們行為中的算計因素，以及找出兩種方式中最重要差別之點。積極分子或非積極分子在行為上並不一定自動地按照某種共同的模式去表現，在對黨的習慣或是儀式性的服從中積極分子或非積極分子也並不一定按照自己的類別去表現出一致的熱情。事實上，人們的行為在競爭性或自我保護性的兩類範圍之內，根據本人對於在不同的環境中與不同的政治氣候下採取甚麼樣的行為會導致甚麼樣的後果的算計來隨機應變地決定。「政治氣候」是工作環境中關鍵的因素，職工們根據政治氣候來調整自己的行為（參見Walder 1974）。在某種「緊張」政治氣候下面，對正統意義上的「表現」的要求就會比較嚴格，職工們的一言一行都會受到仔細的關注並且常常會被賦予政治含義，在公共場合中說話的自由度就要更小，而對所有職工積極表現的壓力就要更大。在比較「寬鬆」的政治氣候下，情況就要與上面的相反：對正統意義上的「表現」要求就不那麼嚴格，職工的一言一行既不那麼受注意也不太被賦予政治含義，說話的自由度要大一些，對職工積極表現的壓力也就不那麼大。

因此，政治氣候的變化，以及人們已經儀式化了的競爭或自我保護行為的程度是由下列三個相關因素決定的。首先是人們參加的會議的性質。日常生產會議中的政治氣氛總是比日常的政治學習會議要寬鬆，而日常政治學習會議中的氣氛也總是比批判某個人及其反叛性政治態度的會議要寬鬆。第二個因素是整個國家的政治狀況，每場政治學習中的都會體現出當時的氣候。周期性

的政治運動只要一開始，工廠的政治氣氛馬上會緊張起來。人們注意到在一些時期內，政治氣氛比較寬鬆，沒有大規模的政治運動，對正統意義上的「表現」相對不那麼受重視，在獎勵方式中相對比較注重工作成績本身。而在另外一些時期內，正統意義上的「表現」受到高度重視，特別強調的是政治可靠性，例如從一九五七年中至一九五九年，以及一九六六年後期至一九七二年。

第三個因素是制度環境本身。只有在大中型國營企業或大規模的集體企業的正式職工中，嚴格的政治氣氛才能維持一段時間。也只有這些企業才有條件分發各種獎品，使絕大部分職工能保持長期正式就業，還有完善的黨組織以及積極分子網絡。小規模的集體企業很少有黨組織存在，而「積極性」在其獎勵方法中並不那麼重要，企業發放獎勵的能力也要差，並且職工的流動率要高得多。根據在小企業工作過的採訪對象提供的情況，小企業沒法用保持嚴厲的政治氣氛的辦法來使得職工們積極起來。

因此，職工們根據他們對政治氣候的估計——或者換句話說，根據時間地點對他們的行為的要求——來隨機應變地調整自己的行為。在全國的政治氣候比較寬鬆期間，據說工人在日常的政治學習時織毛衣、講閑話，甚至在領導或積極分子作冗長無味的官樣講話時去睡大覺。如果普通工人發言，採用的也是呆板的語言，有時甚至前言不搭後語。相形之下，在政治運動時期緊張的政治氣氛之下，種種跡象表示會有倒霉的人被揪出來受批判和懲罰，而對個人政治表現的要求也相應變得極為嚴格。積極分子的發言充滿熱情和火藥味，而非積極分子有讓人看上去像模像樣的響應。人們每日緊緊張張，疑神疑鬼，非積極分子盡一切努力去擺出響應號召的樣子。總之，無論是競爭性的還是自我保護性的典型行為都隨着政治風向的變化而變動，因為政治風向會改變「表現」的定義，從而也改變了各類行為方式的界限。

「表現」高度的含混性

在上述制度中，班組長、工段長、車間主任、車間黨支部書記具有相當大的個人權力，因為他們負責總結小組評語、就獎金和提升工資為下面的職工寫個人意見、就職工的個人表現下結論、決定在甚麼情況下向廠領導報告違反規章制度的行為、決定是否支持職工對住房或其他福利的申請。即便沒有將「表現」所允許的彈性加入獎懲制度中，中國車間內的領導與日本和美國相比較已經在更多問題的決定上有了更大的個人權力。中國工廠中獎勵的政治化不過是加強了這種在共產黨的工廠組織中固有的、以造成職工對領導個人的依附為目的的趨向。正如一位採訪對象所說：「如果領導對你的評價好，你就有前途。如果領導對你印象不好，那就要命了。從某種意義上講，是長官意志決定」（採訪對象第六十二號）。

表現是個含混的概念。迄今為止我描述的僅僅是官方「公開」的定義：它包括職工在運動和政治學習的行為、他們的「工作態度」，以及他們對於領導和黨的路線的政治忠誠。但是，我關於車間基層如何評定「表現」的描述同時也顯示，在對表現的評定中有不可忽視的個人私下進行的一面。決定某個人「表現」的，絕不僅僅是他是否表現出具有正統的政治觀念，他還必須給那些下評語的人留下好印象。在實踐中，那些從來都能給領導以支持、合作、關心的人總是能給領導留下較好的印象，而且一般也能得到較好的評語。職工們很快便明白，對領導採取不合作甚至批評態度馬上就會留下壞印象，得到壞評語。如果職工在領導面前能持順從態度，去承擔任務，去記錄出勤，下班後去收拾工具，並且積累下全面的好印象，那他們就能得到好評。從領導的角度來看，領導們不但希望下級在會上說話正確，也同樣希望能

給自己幫忙，能對自己關心、順從。事實上，後面這些特點對領導的日常工作更有幫助，使領導工作起來得心應手。爭取積極的人最終要與領導發展私人關係。在這種關係中，少部分人用對領導積極可靠和踴躍支持來換取個人地位、前途、以及其他領域中的優先好處。工廠中的黨領導即便在對正統定義上的「表現」要求最嚴格的時期，也是以上下間施恩回報關係的網絡為基礎的。

- ① 考慮到工人所陷入的依附形式以及領導所具有的廣泛的個人權力，可以說即使沒有將獎勵政治化的努力，任人唯親原則也會風行。問題不在於意識形態為基礎的群眾性動員會造成上下間的施恩回報關係，而在於這種動員法擺脫環境的限制。
- ② 「表現」同時作為動詞和名詞來用。
- ③ 堅持說自己在六一和六二年有足夠的食物可以說是極端可靠的表現。所有那些年中在中國的人，無論是外國人還是中國居民，都描述過極為真切的大城市中的嚴重飢荒。人們吃樹皮樹葉過活，由於營養不良而疾病流行（參見 Lindqvist 1963；以及 Liang and Shapiro 1983，這兩本書中有極為生動的描述。）近年來中國的人口統計學表明，除去按照往年人口死亡率減少的人數之外，那些年中非常死亡人數達兩千至三千萬。這些數字有力地支持了關於在農村地區出現大規模（並且是人為的）飢荒的報告（參見 Bernstein 1984；Banister 1987：85）。
- ④ 可以肯定的是，對於甚麼算是「生活方式」上的錯誤並沒有明文規定，但是在工廠沒有寫明的習慣法規中，這樣的標準是非常清楚而且牢固的。
- ⑤ 在上一章中一位採訪對象提到過的工廠的勞動改造部門原先是為工廠中「表現」有問題的人而設的。他說：「工廠在郊區中有個小農場，大約在距離十公里之外。工廠中的「壞分子」被送到那裏去勞動，就是那些表現差的人。工廠保衛部門將那些小偷流氓送到那裏。他們還送人來進行「勞動鍛煉」……用卡車成批地送來……主要的目的是改造你的思想」（採訪對象第七十二號）。
- ⑥ Bialer（1980：41-42）認為，正是這種社會心理特點使得蘇聯社會的上層對黨的價值和標準具有堅定不移的信念，而不是人們以為的那種淺薄、表面功夫。
- ⑦ 在 Shirk（1982）研究的高中裏情況顯然不是這樣。學生中的積極分子

共產黨社會的新傳統主義

的比例看來比工廠中要高得多。

- ⑧ Shirk (1982) 和 Unger (1982) 的研究均表明，這一過程是從學生中在積極表現方面的競爭激烈程度根據學校在教育體系中的等級不同而有所差別。

五 上下間施恩回報關係的體制： 工廠中的社會體制

中國共產黨對工作單位中道德和政治教育的重視通過班組制和以「表現」為核心標準的獎勵方式而得以制度化。這是共產黨社會制度中一個非常具有特色的類型。但是，事實證明黨極力試圖在職工中培養的道德—政治觀念並不牢固。以加強意識形態信念為在表達自己的奉獻願望時加進算計因素。同樣重要的是，「表現」標準本身是含混模糊的。在車間基層裏，對黨的理想忠誠要通過對具體黨組織的忠誠來體現。原則上說，忠誠的對象應該是作為整體的黨及其抽象的理想，然而在實踐中，這卻要體現在對車間裏代表黨的幹部的忠誠之中。由於車間裏幹部與積極分子之間在工作中密切的合作關係以及二者的相互依存，這種正式的工作關係很容易便與私人關係混雜在一起。當車間幹部利用他們在報酬、提升、分發獎勵方面的權力來酬報自己可靠的基本群眾——這是對優秀「表現」的正當獎勵——時，這樣的關係便具有了一些「傳統的」上下間的施恩回報關係（*patron-client ties*）的特點。

在我談到中國特色並指出有原則的任人唯親制度具有向新傳統式的上下間的施恩回報關係發展的內在傾向時，我並非在論證道德—政治的獎勵體系導致了這種上下關係的模式，也不是在說這種上下關係是中國模式中特有的。在蘇聯和東歐國家中存在着同樣的特點，亦即道德—政治動員方式中的模糊性與不穩定性會發展出上下間的施恩回報關係的體制。這一模式是共產黨社會裏工廠的結構性特徵所產生的結果：工人在經濟上依附於企業，在

政治上依附於黨和行政領導，以及最重要的一條，車間領導在提升、報酬、分發物資和社會福利各方面掌握着廣泛權力。關鍵的不在於積極分子得到大量獎勵的原因是出於他們表現的共產黨道德還是出於他們自願參加「突擊隊」（在 Bendix（1956）和 Cook（1985）研究的那段時期中，蘇聯與東德的獎勵制度對象是這種在有限範圍內較為實質性的表現）。二者都是有原則的任人唯親制度的體現，不過黨所要求的表現內容有差別。另外，關鍵之處也不是原先的群眾動員方式是否為工作紀律制度所取代，後者的特徵在於強調個人責任和物質刺激，從而使得工廠管理變得穩定而非政治化（自從一九三二年以來，除了在二次大戰期間之外，蘇聯實行的就是這種的制式，中國在一九七九年後也走上了同樣的道路）。無論在哪種情況下，依附的形式並沒有根本性的改變：車間領導的權力依舊，少數忠誠的積極分子繼續從他們在整個結構中作為與領導關係密切的基本群眾而得到種種好處。^①在一九五七年之後的三十年的大部分時間裏，中國共產黨在工業中不顧一切推行了獨具中國特色的群眾動員方式，但是卻沒有逸出制度性的勞工依附這種與生俱來的特性。

有原則的任人唯親制度的原型產生於三十年代的蘇聯工業，當時黨試圖用只給挑選出來的少部分人享受工廠的福利和資源的方式的來管教勞工。蘇聯官方將此奉為「模範優先」原則（*I'got i preimvshchestvennoe snabzhenie*），並將這一原則運用到了國家物質和福利供應的體制之中（Cook 1985：第五章，p.35）。三十年代早期作出的黨的決議特別強調要給忠誠的工人——正式的叫法是生產運動中的積極分子——以一定特權：

以高質量的勞動來證明自己是優秀勞動者的工人和技術人員（突擊工人，社會主義勞動競賽的參加者），以及能在一個固定的企業裏

工作很長時間或是提出了有價值的建議或革新方案的職工，應該通過優先分房、保送上大學或技術學校、安排休假療養……以及優先供應短缺物資的方式來對他們進行獎勵。（轉引自 Cook 1985：第五章，p.34）

本單位突擊隊員的家屬在單位招工、業餘進修、進廠當徒工、上大學或技術學校、進托兒所或幼兒園、內部購物、吃小灶，等等各種事情上也會得到優先考慮（Schwarz 1952：第三章；Cook 1985：第五章，p.35）。這是共產黨工廠中制度性的上下間的施恩回報關係的起源。中國共產黨並沒有背離這一模式，而是將特殊待遇更多地用來獎勵道德和政治態度。

在本章中，我將描述共產黨工廠中制度文化的三個特徵，並且從比較的角度分析它們的重要性。我所描繪的模式是中國特有的。正如中國以自己特殊的方式改革了斯大林的動員方式一樣，我要描繪的模式反映了中國特有的偏重點，這是中國工業、中國共產黨的歷史和傳統及其革命後的經驗、以及從更廣闊但不那麼明確的意義上看中國古老的文明傳統各個方面特性的產物。目前已發表的關於蘇聯東歐的工廠制度和社會關係的著述儘管不足以讓我們進行詳細的比較研究，但是這些著述能夠論證，這三個特徵是共產黨社會所共有的。這些特徵區分了現代共產黨社會和現代資本主義社會——無論是日本還是美國——的模式。

第一個特徵是勞工隊伍的縱向分裂。同以技術、工資為基礎的橫向分裂相比較，這種縱向分裂同樣真實，甚至在工人的意識和行爲中表現得更加突出。在上面一章裏，我描述了區分積極的少數與消極的大眾對待領導權威所採取的不同方式；在本章中，我將討論積極分子和普通工人之間的關係、對積極分子的普遍敵意、以及這種敵意反映到工廠社會關係中的方式。我的目的不純

粹是描述性的，還在於試圖展現出這種敵意的結構性後果：它使得積極分子與領導更加接近，從領導那裏尋求個人的和道德的支持，最終促成了本來根植於這種縱向關係中的個人因素。

第二個結構性特徵是車間領導（有時也包括工廠某些部門的幹部）與積極分子之間關係的牢固性。我已經描述過積極分子與領導之間的工作關係，也提到了成功的積極分子能得到的獎勵和回報。在本章中，我將深入仔細地探討造成這種上下間的施恩回報關係的各個因素，特別是在日後以忠誠來博取好處的交易，雙方關係的私人層面，以及工人中用革命前形容上下關係的語言來形容這種關係的傾向。這一上下間的施恩回報關係模式的重要性，並不在於工廠中「非正式」人際網絡裏的私人關係與官方正式規定個人擔當的角色並存，而在於共產黨的工廠制度創造出了一個上下間的施恩回報體系，在這一體系裏，那種無所不在的私人關係形成了一套網絡，而這套網絡又是作為組織結構的規定角色中的一部分而得到官方支持的。領導們通過施恩回報關係來行使權力，所以它是制度的核心內容，而不是制度的偶然的或輔助的部分。^②為了證明這一觀點，我將描述兩類集團或派別：它們存在於正式的上下間的施恩回報關係網絡之中或之外。它們的組成完全是出於個人忠誠，其作用類似於非正式的組織。

工廠制度文化的第三點特徵是實用性私人關係網絡，工人——主要是非積極分子——作為個人通過這種網絡設法影響領導上的決定，以獲得他們自身的利益。這類私人關係包括從某位有長期良好私人關係的工廠幹部那裏得點關照，在給幹部喜慶送禮時分額要比純粹禮儀性要求的大一些，等等不一。這種實用性的私人關係充滿了整個中國（以及蘇聯）的社會關係，遠遠超出了工廠的範圍而滲透了人們的整個生活，特別是在設法購買便宜貨物或與地方政府部門打交道時最為常用。在最近這些年裏，這種

私人關係成了中國新聞界和諷刺作品經常報導與批評的對象。但是，在數十年裏它們早已在人民生活中佔據了重要地位。我將把注意力集中在工廠中的私人關係上，特別是工人與掌握着能給人們帶來好處的權力的那些人的關係上，例如車間主任、廠醫、主管分房部門的幹部，等等。^③這些關係是企業的非正式組織的一部分。儘管官方對此表示非難，它們依舊迅速繁茂起來，因為工作單位在分配物質和福利、在作出左右工人生活的決定上具有的權力，也因為在這些事務上車間領導和其他有關幹部有非常大的個人決定權。這種行使權力的方式之所以重要，是因為它給非積極分子尋求自身的利益留下了一條通道，讓非積極分子們感到自己能夠「克服」或是「掌握」這個制度，甚至有時能「超越」那些本來有優先權的積極分子。更重要的另一點是，這種方式大大地促使了工人們採取個人的而不是集體的行動來爭取自身利益。實際上，工人之間相互攀比，看誰能有本事向領導申請到有限的供應。

工人隊伍的分裂作為一種社會事實【譯注】

通過將積極分子與非積極分子之間的區別看作是一種「社會事實」(social fact)，我指出了工人之中這種身份地位的差異：它與其他國家的工人中任何基於技術、工資、種族的差異是同樣切身的現實。在共產黨社會的工廠裏，這種差異大約是最具政治重要性的社會結構性分野。在工作的車間和業餘生活裏，標

【譯注】「社會事實」是社會學創造人之一 Emil Durkheim 用來區分社會現象與自然現象的一個術語。與自然界中的事實不一樣的是，「社會事實」並不完全客觀，其產生過程卷入了大量人類的主觀心理因素。

誌着這種社會分野的是普遍對積極分子的不滿與敵視，在普通工人中，他們被孤立了起來。^④顯然，這與美國工廠中工人對「賣命幹活的人」(rate-busters)的仇視和不斷施加的集體壓力不但相似，而且有着本質上的相通。就工業中人際關係進行的許多著名的研究已經描述過了上述現象(例如，Roy 1954)。但是，如果我們僅僅從這一層次去理解中國的現象，便有可能流於淺薄。關鍵的差別在於，共產黨工廠中的這一現象並不意味着同伴中的集體壓力(peer pressures)，而是表明了工人隊伍中兩個不同集團的相互敵視。對積極分子的敵意反映了更深一層的社會現實，亦即積極分子在政治上已經同黨和行政領導站在一面，與黨在單位中的代表建立了特殊的關係，不斷地與整個工人集體的利益作對，並且他們自己最終也會當上領導。

工人們敵視積極分子的最直接原因是他們經常在領導的鼓勵下給別人打小報告。

普通工人對大多數積極分子都避之唯恐不及。我們不想同他們碰上。他們總是向上報告諸如別人說了甚麼話，夜班睡大覺，等等。人人都恨積極分子，因為他們討好領導和黨組織。……他們背後給領導打報告，所以遭人痛恨。儘管小報告是秘密的，你還是心裏有數，因為在會上領導會表現出他們已經知道下面的情況了。(採訪對象第七十一號)

令人感興趣的是，對積極分子的敵意的一件副產品，是工人將敵意的目標從黨和行政領導那裏轉移到了工人隊伍中的另一部分人身上。自然，這並不完全在掌權者的意料之外。我已經描述過了班組制度如何通過讓組內工人在獎勵上進行競爭來將衝突限制在班組之內。這是「分而治之」方式的廣泛採用。在進行採訪

以及後來仔細閱讀採訪記錄時，令我感到非吃驚的是，採訪對象們經常反覆表達他們對積極分子的敵意，而很少對班組之上的各級領導表達同樣的不滿和憤恨。有一位採訪進行得比較晚的人（第七十二號）自己得出了與我在經過早先的採訪已經得出的同樣結論，他說：「在現實中，工人們最恨的不是黨領導，而是那些打他們小報告的積極分子。」

但不是每個積極分子被人討厭的程度都相同。在第四章裏，我描繪了幾種類型的積極分子。毫不奇怪，特別令人痛恨的是那些被看作是有野心、專門與領導拉關係的人。他們也是最愛打小報告的積極分子。

積極分子有各種各樣的，他們與普通工人的關係也彼此有差別。最招人痛恨的是那些同領導拉關係的人。用這種方式從領導那裏得好處被認為是不道德的。……如果一個人工作好得了提升，人家便願意接受。不過大家還是不喜歡那些想當官的積極分子。（採訪對象第七十一號）

體現出對積極分子的敵意的最普遍狀況便是他們在人群中的孤立。「當大家離開工廠回家的時候，情況就變得明顯了。普通工人自己成群結隊邊走邊說。到了汽車站，沒人跟積極分子說話。當然，積極分子也不那麼想和普通工人說話。彼此都有這樣的感覺」（採訪對象第七十一號）。正如這段話所顯示的那樣，積極分子的孤立不完全出於普通工人對他們的敵意。積極分子自己也設法同工人中的活動保持距離。「你如果看到某個積極分子當工人站在一起咒罵領導的時候也混在其中，那麼就是他已經不再當積極分子了」（同上）。普通工人和積極分子雙方的相互隔絕和不信任程度如此之深，以至於即使一個人不再當積極分子而

回到普通工人之中，那種隔絕和不信任依舊很難免除。「有的積極分子經一段時間的努力沒有成效後，就不再作努力了。但是一般地說，他們基本上不可能再成爲普通工人和普通群眾。你已經付出相當大的代價了。人們對你的印象已經形成了」（同上）。

工人隊伍分裂的表現不僅僅是積極分子的孤立，對他們公開的敵意甚至是暴力的威脅也時有出現：

他們將你看作是黨組織的奴才走狗，讓你感到很孤獨。有時積極分子在壓力下難過得直哭。工人們對他們處處爲難，會對他們說：「馬屁精！幹嗎不讓你老婆和支書睡覺？！」等等。有一次我碰到這種情況，那挨罵的人哭了。（採訪對象第七十二號）

在工人中，對積極分子搞惡作劇的情況很普遍。我們拿他們開心。說風涼話是經常的。比如，我們會對某個積極分子說：「喂！老三睡覺了！快告訴工段長去吧！」還有，一些較壯的人會威嚇他們，拍拍腦袋，欺辱一下，等等。……農工們常常會拿走他們的衣服燒掉，砸爛他們的櫃子，同他們打架。這種事農民幹得最多。他們是直腸子，身體又棒。我們倒不做這類事，樂得袖手旁觀。有時我們也會替積極分子難過。不是總能說清楚誰對誰錯的。多數欺負人的事做得太過分。燒衣服的確不好，因爲布是定量的，還很貴。而且歸根結底，積極分子不過是在按照甚麼是對的來做，他們並不總是壞蛋。（採訪對象第七十一號）

欺負積極分子的程度不能太過分，但遠遠談不上嚴格禁止。界綫在於是否動了武，因爲若是動手傷人的話，車間領導就要管了。不過，即使在後一種情況下，如果傷人不嚴重，對動手的人也不會有嚴厲的懲罰。「如果有誰將哪個積極分子打得鼻青臉

腫，他們就會開會來批評這個人。……不過這不見得總管用，……因為工人在私下裏會把那人當成英雄。……所以對積極分子有時會欺負得很厲害，而且也不會受到嚴厲懲罰」（採訪對象第七十一號）。

所有這些打擊積極分子的事情針對的主要是年輕的積極分子，也就是那些還沒有爬上領導崗位的人。已經當上了班組長、共青團或工會幹部的積極分子地位要高一些，並且由於他們與領導直接的關係，能得到更多的保護。如果某人入了黨，那麼對他動武甚至僅僅是諷刺挖苦就成了嚴重的政治問題了，因為這被看成是向黨的領導挑戰。打擊黨員是不行的。這就將年輕的積極分子置於非常不利的環境之中，成了工人發泄敵意的唯一對象。除了偶爾會開批評會或是《工人日報》上有一陣時間會批評這種現象之外，工廠的幹部普遍對此持無關痛癢的態度。^⑤也許，人們默認這是所有想入黨的人都必須經受的儀式，屬於「困難考驗」和「艱苦鬥爭」的一部分，而黨的發展對象會從這樣的考驗中產生。看到積極分子如何被要求在他們自己與其他工人之間「劃清界綫」的時候，人們的確會想到這一切大概是黨組織有意操縱造成的。

無論黨領導是否有意去造成上述狀況，這種社會隔絕和敵視的模式使得積極分子更加與車間領導靠近。一旦走上了這條路，積極分子便高度依賴車間領導以個人身份來給予他們精神支持。「作為一個積極分子，你得在是向着黨組織還是向着其他工人之間作選擇。這樣，你對其他工人就不再信任或感情了。……但是車間主任總是會支持積極分子，設法讓他們感到順心一些。他們在會上告訴工人不要再去打擊中傷積極分子」（採訪對象第七十二號）。這是成功的積極分子與領導之間個人關係的起源：一旦某個人的工友們不再給予他友誼與信任，這種情感上的支持便

自然會來自積極分子所投靠的的上級。

如果你受到黨組織的信任，你就會覺得愉快，儘管別的人可能痛恨你。這是心理上的。你會感到自己的重要，像是個人物。如果你得不到黨組織的信任，你也就得不到國家的信任。如果黨組織不信任你，你就覺得孤單。[而要是黨信任你，]你就會感到高興。你說話的聲音也會渾厚一些，會顯得自信、強壯、腰桿直，……總之，你覺得驕傲。儘管群眾會拿你開心，會給你散佈謠言，會找你打架，你心裏明白那類人都是些傻瓜。你知道黨在支持你。（同上）

這僅僅是在積極分子與車間領導之間的上下間的施恩回報關係中的一個方面，亦即信任和情感的支持。在討論這種關係的其他方面之前，我首先要強調的是這一關係與工人隊伍分裂的社會現實之間的聯繫：來自社會的敵意使得積極分子對他們的上級更加接近，更加忠誠。

正式的上下間的施恩回報關係網絡

在人們的分析中，領導和積極分子的關係一般都被歸類於「領導方式」，而很少被看作是構成了共產黨社會結構中核心因素的一種穩定關係。事實上這類關係無論從精神還是物質角度都具有深刻的社會意義，迄今為止人們對它還不甚瞭解。它產生了一套從黨委自上而下，由混雜着個人忠誠、制度角色、物質利益各種因素組成的交織密集的施恩回報關係網絡。

這種關係中最顯而易見的是積極分子為領導做的工作。積極分子與班組長和工段長緊密合作。他們不僅響應領導的各種號召，按照領導的意圖行事，而且還幫助上面寫報告、記錄出勤

率、訂原材料和工具。沒有他們的幫助，班組長就很難把工作做好，也就很難得到他們上面的車間和黨支部的好評。「班組長知道誰是組裏的骨幹，他們依賴這些骨幹。這些都是工作態度好的人，可能還是黨團員。對於班組長來說他們都靠得住，也容易相處。班組長向他們徵求意見，請他們幫助安排組裏的工作」（採訪對象第四十一號）。

當過班組長的人將積極分子稱為「靠得住」的骨幹，是他們可以「信任」的人。在下班後長時間的義務勞動中，積極分子也獲得了同車間領導——不光是主任和黨支書，還有負責共青團、宣傳、工會的幹部——接觸的機會。在共同工作中，許多人最終與一個或一批幹部建立了非常密切的私人關係。那些表現出在組織工作——車間裏這類工作並不多——既非常肯幹又有能力的人會被介紹給工廠各黨政部門的幹部。工廠的工會、共青團、宣傳部門尤其依賴這類能幹的積極分子的義務工作。班後義務勞動最後會導致個人之間的熟悉。很快，廠部辦公室的幹部就會跟車間主任在上班時間內「借調」這個工人，最後將這個工人正式調到辦公室去工作（升到車間辦公室的過程也與此相同）。從一開始相識到最終的提升往往要經過數年時間，在這段期間裏，這位積極分子同該部門的領導保持着特殊的關係。

因此，這種關係是帶有交易性質的。班組長、工段長、車間領導、某些黨政部門完成生產任務和開好政治會議都非常依賴積極分子的支持；積極分子作為「骨幹」獲得回報，包括「表現」總能得到好評，以及隨之而來的獎勵。一位當過工廠行政人員的採訪對象（第五十五號）描述了從上層角度看的獎勵制度：

當然，[評工資]是在班組裏進行的，政治是主要條件。不過這種所謂班組評定不過是表面上的。真正的決定由廠長在同黨組織和車間領

共產黨社會的新傳統主義

導商量之後作出。他們根據限定的百分比作出決定。在班組裏，是那些骨幹分子、積極分子在提工資時會得到好的評語。決定實際上已經作出了，組裏的人也知道。只有百分之四十的人可以長工資，人人都知道。所以班組討論只是走走過場。

領導及其忠誠可靠的追隨者之間的這種特殊關係不但給後者帶來正式渠道上的獎金、加工資、提升等好處，還帶來通過非正式途徑分配的各種物資（這種分配方式是企業自然經濟【譯注】的特點）。正是在這一意義上，上述縱向關係與傳統的上下關係最為相似：

個人義氣能給那些當官的或者同官有關係的人以種種好處。你地位越高，得到的好處就越多。對於還沒有入黨的普通積極分子來說好處不算多。但班組長就能得到不少好處。例如住房。每個車間和工段都有一定分房的名額，每一級都先給自己人分。……到了工段一級之後，就分到班組長那裏。如果他們不需要，就給積極分子。通常，黨支書對工段長建議將房子分給哪個人。如果班組長不需要，書記就會建議分給某個和他有哥們義氣的人，一般都是他的積極分子。分房的事不常有，更多的是在分配自行車、收音機、縫紉機票券這類事上這麼做。……許許多多東西都是這麼分掉的，我都無從說起。像工作服。每年一度他們都會弄到一批工作服免費分給部分人。還有木材。木材很值錢，又很難買到。你用木材做家具，貴得很……還有手錶、牀頭櫃、沙發、牀、衣櫃，等等，都由工廠來分配。市場上買不到，至少那時還買不到。你要有票券才能買到

【譯注】這裡所說的「自然經濟」是與「市場經濟」相對而言，指不經過商品市場，以自產自用或以物易物的方式獲得的物資。

所有這些東西，或者用票券買好牌子的自行車，像「飛鴿牌」。……當然大部分的是領導得去了。地位越高的人到得越多。不過有部分也到了積極分子和工人手中。（採訪對象第七十一號）

除了這種以個人關係為準則的非正式「層層遞減」的分配方式之外，幹部們有時還以上級保護人的身份替他們的下級到廠方活動：

如果你和黨組織的關係好，支書便會讓總務部門的人認真考慮給你分房的問題。當然，總務部門的頭頭要認真對待，因為他也想和支書保持良好關係。這樣，支書要做的不過是說上幾句話，事情就解決了。如果你和他關係好，甚麼都好辦。（採訪對象第七十六號）

上下關係也有一定的限度。並非所有項目都是按照這種方式來分配的。限制之一，是公然太偏向甚麼人會在車間裏引起衝突。如果領導上發覺某項東西的分配有可能在車間裏造成極大矛盾，他們就會根據需要或用抽籤的方式來分配：

工廠會收到一定數量的手錶票，每個車間給上兩三張，讓車間自己看情況分配。車間會問有誰需要，當然大家都會說自己需要。有時這會造成衝突。有時由工段長或班組長來決定。有時他們得跟那個沒分到的人談話。有時工人會跟班組長拉近乎，讓他分給自己。還有爭吵打架的事情，跟領導沒完直到他們放棄已經作出的決定。通常，班組長看誰的表現好來決定。有時大家輪流。……在像自行車這樣真正短缺的物品上，事情會鬧得特別嚴重。人人都需要，如果不是給自己，也要給親戚。（採訪對象第七十一號）

另外一種限制是自願的。許多積極分子真心相信大公無私的共產主義精神，會一再拒絕拿好處。他們也會考慮到自己和其他工人的關係，試圖通過給其他人留下物資來緩解別人的敵意：

的確，積極分子能優先分到東西，但他們經常不願意接受，因為他們應該表現出不自私、為人民服務。所以有時他們會出於道德上的原因而推讓。他們也會替組裏別人的需要着想。……有些積極分子在自己能得到優先考慮的情況下也退出競爭，因為他們想保持無私的積極分子的形象。（採訪對象第七十一號）

表現無私的程度同樣受到限制。真心實意的積極分子自己可能不想要東西，但是如果家裏人有急需，那麼他也很難違背家庭的意思。無論積極分子在多少次物質分配時推讓，從長遠看來，當他們在等級和特權的階梯上逐步上升的過程中，他們總能得到比別人更多。現在推掉的將來都能再得回。

甚至在入黨的過程中也充滿了這種上下關係的色彩。積極分子要入黨必須有兩個黨員詳細的個人推薦。這兩個人通常是申請人的頂頭上司和資格較老的黨員幹部，他們能夠保證申請人的品質（參見 Barnett and Vogel 1967：27-29；Lewis 1963：106-7）。在這以後的一段時期內，黨支部會指派某位黨員負責去教育「發展」這位申請人：

有時他們會推薦共青團的積極分子入黨。入黨的手續是，你先向黨委寫申請。之後他們專門派個人來當你的「教父」，每星期至少有一次跟你談心，你則要向黨交心。你必須告訴這人你真正的思想。他是黨員，有時還是團支部書記。這個人你早認識了。他也許會介紹你入黨。……他同你非常接近。對這個人你得送禮。（採訪對象

第七十二號)

最後，這種關係中的私人成分從採訪對象進行描述所用的語言上也反映了出來。在採訪中談到這個題目的時候，有幾個詞反覆出現：感情、義氣、人情。這些詞在分析的層次上無法使用，因為它們經常被用在不同的意義上。不是人人都用這些詞，而且每個用的人意思也不盡相同。但它們能夠顯示人們認為這種關係所具有的含義。在中國過去的歷史中，所有這些字眼都被用來形容傳統的上下之間的關係（traditional patron-client ties）。其中的「感情」一詞特別重要，因為 Morton Fried（1953）在他對一九四九年之前一段時間某個縣城裏政治組織和經濟形態中的上下關係的研究裏，對「感情」進行過詳細的分析。我的採訪對象使用這個字眼時的含義與 Fried 研究中所指出的基本上相同。

儘管今日中國工廠中的縱向關係與傳統的上下關係具有同樣的文化特徵，但是現今的制度卻遠不等於是傳統的制度。現在的關係網雖然有個人的因素，然而，這些個人因素卻與現代列寧主義政黨的非個人化道德信念以及正式的制度角色混雜在一起。上下的施恩回報關係是直接由共產黨組織的政策和實踐所培育出來的，儘管當初的意圖並不是要創造出一套新傳統式的上下間的施恩回報體系。

小集團與派別

象徵着黨在工廠中的統治的上下間的施恩回報關係網絡是正式與非正式的——或者說制度性的與非制度性的——事物的混合。在那裏，個人之間的義氣與對黨及其原則的忠誠摻雜在一起。對於一個以這種上下關係為派系基礎的機構來說，這是關鍵的因

素。但是，這也不同于我們通常說的「派別」或「小集團」，因為縱向的個人忠誠網絡與其他形式的網絡是相互衝突的。這是一種獨特的現象。在任何機構中的非正式組織裏，都在某種程度上存在着派別或小集團。由於共產黨採取了某種上下間的施恩回報式的方式來進行統治，中國工廠正式的上下網絡中特別容易出現派性：只要工廠的幹部相互之間嚴重不滿，他們便會各自拉山頭，爭資源爭利益，由此導致幾乎是公開的鬥爭。^⑥在文化大革命期間，派系鬥爭最為激烈。在那段時期，黨中央領導的分裂推進了下層的派系鬥爭（參見 Nathan 1973）。但是，無論其多麼重要，中國環境下產生的派系從社會學角度看遠不似中國制度性的上下間的施恩回報體系那樣獨具特色。

派別與小集團跟黨的制度網絡之間的差別相當於對美國工業的研究中指出的非正式組織與正式組織（formal/informal organization）的差別。一位工程師用下面的方式描繪了這類關係的功能：

派性是工廠裏的常態。……一個人實際上的權力要看他的這類關係。有一位從別處調到我們廠裏來的副廠長說話沒有人聽，因為他在這裏沒有關係。他用了很長時間來建立這種關係，之後人們才會聽他的指揮。友誼能推動人們去接受他的命令，也就是人們用聽從的方式來幫朋友的忙。這被稱作某個人的「班子」，或是非正式的朋友圈。如果圈內的人需要，比起執行圈外人的要求來，人們的動作會更快。（採訪對象第二號）

由於派系的網絡是以互相之間的義氣幫忙為基礎的，其功能之一便是保證獎勵能到達「應該到的人」手中。一位當過廠長秘書的人對提升的過程非常清楚，他以這種方式作出了描述：「當

然關係和友誼會起作用，因為人人都要拉扯自己的人。否則甚麼事都難以辦成。有時，當群眾看到不太合格的人被提升去做某項工作，也能猜到幾分其中的奧妙。……領導上要的當然是那些聽他們話的人」（採訪對象第四十四號）。

群眾實際上知道的要比這多得多。他們普遍認為，這樣的派系關係是往上升的主要渠道。一位青年工人（採訪對象第三十三號）解釋道：「這種關係影響到誰能得到好工種、能升級、能到公司坐辦公室。派性主要是落實到用人上。上面無論哪個派系都要提拔自己的人。」一位機械繪圖員（採訪對象第二十五號）也有類似說法：「屬於某一派的年輕人在提拔中會被優先考慮。……一般說來，獲得提拔、好工種等等的原因主要是這類關係而不是能力。」一位機械技工的話（採訪對象第三十四號）也反映了工人的知情：「到了提級或調工作的時候，你就知道關係的重要了。」

在某些時期，特別是在六十年代後期的文化大革命中，這類派系會公然組成對立派別相互鬥爭。不過，在公開衝突之前與之後，派系始終存在，儘管那時它們並不將自己掛在哪條政治路綫上。採訪對象們不是根據政治信念，而是根據相互關照與彼此提攜的共同利益來指認派系的。

在七十年代，儘管在思想上還有派，但在組織上卻已經沒有了。一方面各派在自己的人中建立了友誼和關係網，另一方面派與派之間有鴻溝，相互討厭。這對一個人被提升到甚麼職務上以及他是否能升上領導崗位都有影響。……這種派性關係在七十年代裏處處都能體現出來，直到今天還存在。它體現在班組內的工作分派、提級、獎金等問題上。在上層領導那裏，意味着提拔你自己的人，一人得道，雞犬升天。很難說這些派系是因為政治觀點不同產生的。它們

都是從共同的利益關係出發。（採訪對象第八號）

文革前已經存在的派系在文革中卷入了公開的派性鬥爭。但是據許多採訪對象認為，以及根據大量中國的當代文學作品（例如蔣子龍一九七九年的作品），這期間的衝突使得對立派系之間的敵意在這以後的七十年代裏變得更嚴重。

這些派系代表了制度性的上下關係網中的非制度部分。而當派性衝突發生時，則表現了這一關係網的破裂。但是，工廠中還有另外一些與制度性的上下關係網完全不相干的個人關係。在為數不多的工廠裏，一些技術非常好的老工人帶出了大批學徒，從而贏得了眾多的跟隨者。這些老工人往往是四十或五十年代便開始工作，一般拿的是最高那一級的工資，技術極為熟練。他們在車間裏有着特殊的地位。在大多數情況下，這些人都不是黨員。對於他們這把年紀的人來說，表現得像個積極分子是丟面子的事。他們在多年中帶出了大批學徒，有不少早已被升為班組長、工段長，甚至車間主任了。他們已經有了高工資，多數人的子女也已經離開家庭謀生，所以他們對企業並沒有急需的要求。由於資格老技術高，當過許多工人甚至某些領導的「師傅」，以及在經濟上的獨立性，他們便能相對遠離政治。他們具有強烈的個人尊嚴感。據我的採訪對象中跟過這類師傅的人說，他們總是讓周圍的人感到他們是一種道德上的權威。

這些師傅們在現今和過去的徒弟中發展出一批自己的人，並對後者具有慈祥父輩般的權威。（成了積極分子或領導的徒弟對他們會採取寬容態度，但是這些過去的徒弟現在有新的忠誠對象了，所以師傅們不會太信任這些人。）像這樣的關係基本上完全是個人的感情聯繫，因為師傅們並不給甚麼報酬獎勵，而只是以傳統的師徒感情為基礎。師傅將徒弟請到家裏吃飯，幫助徒弟解

決與他人的爭端或是婚姻中的衝突，為徒弟的需要向車間領導提出申請和要求，關心徒弟的個人生活，給徒弟介紹對象。

老師傅因為道德好，也因為像長輩一樣關心徒弟，所以他們有權威。他照顧自己的徒弟，在領導那裏為他們打抱不平。例如，如果有哪個工人因為早退出了麻煩，之後又因此和班組長吵架，師傅就會幫他解決爭端。師傅會走過來說：「夠了！夠了！」讓班組長冷靜下來，請他抽支烟，告訴他坐下喘口氣。之後他會替徒弟圓謊，再說「如果你想批評甚麼人，就批評我得了。」即使你在對班組長撒謊——比如你實際上是賭博去了——也不要緊，師傅會給你幫忙。也許過後他會問你到底哪裏去了。所以工人當然支持這些師傅。（採訪對象第七十二號）

作為回報，師傅基本不會受到批評，人們給予他以相當的尊重和「面子」，並且經常有人在節假日給他送點小禮物，這些禮物上表達出來的尊重比實際價值要重要得多。

由於他們的權威，那些被大批人圍繞着的師傅是車間裏不可忽視的力量。車間的領導在這種情況下不得不認真做師傅的工作，想辦法取得他們的合作，以保證自己的指示能夠得到聽從。

老師傅能夠控制他們的工人。……師傅無論叫他們做甚麼工人都會去做。但對黨組織的領導就不一定了。所以黨領導對師傅們都很客氣尊重，總是向他們徵求意見。……每個師傅都有自己的人，有自己的派。……每個師傅對自己的技術和領導手下人的能力都很驕傲。有時他們相互之間進行攀比。……能幹的支書都明白下面的情形，為了管住下面，總是拉一派打一派。……如果你足夠聰明，就能通過這種辦法控制他們。（採訪對象第七十二號）

非正式的小集團與 Melville Dalton (1959) 和 Cole (1971) 所描述的一樣，相當於在其他社會的工業組織研究中被準確地稱為「非正式組織」(Blau 1954; Gouldner 1955) 的純粹形態。對於本書來說，其重要性在於這些組織在分析中與黨的制度性的上下網絡形成了鮮明對照，從而加強了我的論點：黨領導及其基本群眾間的施恩回報關係 (party-clientelism) 遠不只是非正式組織的問題，而是結合了正式與非正式的一種特殊的結構。

實用性的私人關係

工廠制度文化中最後一個特徵，是個人關係網下形成的非正式「自然經濟」，工人（以及所有其他職工）通過它來追求自己的利益。在中國，這普遍被稱作「關係」。在字面上看，這指的是人們的社會聯繫，但是在這裏所指的特定情況下，它的含義是實用性的目標和個人感情混雜在一起的一種交換性關係。這一概念絕不是獨特文化的產物。蘇聯的 blat 和海地的 praktik 指的也是同樣的實用性私人關係 (Berliner 1957; Mintz 1966)。從社會學的角度來看，「關係」不是一個含義明確的術語。在通常的用法中，它指的是包括了從高度的個人間的忠誠到禮節性的賄賂等種種實用性私人關係。

「關係」範疇中的一端可以被歸入「任人唯親」式 (particularism)，這指的是對有個人關係的人特別優待。在這種關係裏，個人的感情因素是主要的動因。經常被用在穩定的上下關係上的「感情」一詞，也被用在這種非常個人化的關係上。這類關係是為道德行為準則所支配的，其中主要的一條準則是對某人感情便意味着你希望能為他做點甚麼，對方也一樣。實用的和私人感情的成分在這種情況下相互融合在一起。如果一個人不能幫

朋友的忙，那麼他在社會上就會受人嘲笑，會丟面子。這一道德行爲準則的因素極其重要，因爲給別人好處的人並不直接從那裏面得到利益。

「關係」範疇的另一端相當於禮節性的賄賂。這包括物質換取幫忙或相互幫忙的直接交易，極少捲入個人感情的因素，通常都是些不太有個人感情色彩的交易。這裏主要的動因是實用性的直接交換。這類關係不受道德行爲準則的支配，雖然禮節上的要求在某種程度上掩蓋了交易上赤裸裸的實用性質。幫忙的那個人馬上直接得到回報，通常甚至是在幫忙之前。這種情況與公佈的貪污腐敗現象的唯一區別，在於雙方交易的價值比較小。在工廠內部有關工人的事務中，捲入的價值一般總不太大。但是從原則上看，這與法律上定義的貪污腐敗並沒有甚麼不同，都是利用職權謀取個人利益。

在上面兩種極端的類型之間的，是大約可以被稱作「目標算計」式的關係。在這類關係中，人們有計劃地發展與他人的關係，因爲後者所處的地位能給前者帶來好處。關係的發展需要相當長的一段時間，在這期間，前者通過少量送禮、日常幫忙來推進這一關係。至少在這期間內，前者並不期待從後者那裏得到甚麼。他們的目的是與對方熟悉、發展私人感情，但這一切爲的都是將來的利益。這類關係的情感的與實用的兩個方面比較前兩種極端類型相對要平衡。雖然交易不是馬上直接進行的，但最終雙方得到的好處都差不多。在這種關係上是有規則的，因爲一個人若是從別人那裏不斷接受禮物和幫忙，便逐漸背上了對那人的社會義務。不過，實用性的交易在這類關係中比較平衡，因此也是雙方都具備的動因。在工廠工人中最常見的是這類關係。

分析起來，所有這些實用性私人關係的類型與制度性的上下關係並不相同。從黨的官方角度來看，所有實用性私人關係都算

得上是貪污腐化，是無原則的任人唯親。幹部們不應該以這種方式來利用職權。黨不斷警告人們不得「以感情代替政策」。然而，將積極分子與黨組織聯結在一起的上下間的施恩回報關係卻被看作是完全正確的，儘管它經常體現了強烈的個人忠誠。這種上下間的施恩回報關係是黨政部門在領導過程中發展出來的，它們是有原則的任人唯親制度下的獎勵體系的結果。如果說，上下間的施恩回報關係意味着公與私、官方與個人的混合的話，那麼「關係」則純粹是私下的個人聯繫。儘管「感情」既可用在完全實用性的類型，也可用在具有上下間的施恩回報性質的類型上，但這些純粹私人性質的關係具有完全不同的重要性。

實用性的私人關係與具有上下間的施恩回報性質的關係相比較不那麼穩定。實用性關係並不取代以黨支部為核心的領導。這種關係也可以產生於相互不具有上下級身份的人或者僅僅是熟人之間。這是中國人口頭說的「拉關係」或「搞關係」。當關係起作用時，人們會說這個人替他們「走後門」或「開後門」。這種說法顯然表示這樣的行為實際上是不合法的。人們不會說一個人當了積極分子是因為他同上級「拉關係」，因為積極分子所得到的優待是正式公開的獎勵制度的結果，也是他們常年的積極行為的結果——這種積極行為是由官方鼓勵的。另外，積極分子不需要採取非積極分子的方式去發展關係。只有發生在制度之外的施恩回報行為才會被說成是「走後門」。對於那些採取了自我保護的行為方式的人們，這類關係是他們在工廠中追求自身利益的重要途徑。有些積極分子也會去發展實用性的私人關係，但是這種關係與他們同自己直接領導之間的上下間的施恩回報關係性質是不同的。

發展關係的對象包括車間主任、工廠各部門的頭頭，食堂工作人員、廠醫、總務部門幹部，等等，基本上是所有能夠幫人辦

事，有權批准假期、上學進修、結婚等事項的人。

利用人情這類事很普遍。……人情影響一切，包括升工資、發獎金、提級。因為在夠格的條件中總是包括「政治思想」和「態度」，所以人情就能在這裏起作用了。中國人關於這點有兩句話：「人情大於證明」，和「一個老鄉等於三個圖章」。這是非常準確的。（採訪對象第三十五號）

在七十年代中，發展關係的重要對象之一是廠醫。廠醫有權給工人開病休假條，病休期最長可達六個月。

在工廠工作八年後，你的病假就可以有全工資了，也沒有時間限制。如果你和醫務室的大夫關係好，他就能給你簽字開假條休息。所以醫生在中國過得很好，許多人給他們送禮。大家都想和他們搞好關係，甚至給他們做家務、修理東西等各種勞動，給他們送吃的穿的。有人幫忙幹活很重要，因為在中國你得自己打家具、搬煤等等。因此，人們願意給醫生做些木工之類的活。醫生想要甚麼都能得到，儘管他們的工資跟技術員差不多。^①（採訪對象第七號）

有好幾位廠醫都證明了上面這種拉關係方式的存在，他們還指出了這裏面各種「關係」之間在性質上微妙的差別。有的關係是通過長時間來發展的，往往在這過程中個人間產生了感情。其他關係的時間要短一些，其實用性直截了當，拉關係時的目的與後來得到的好處大概不相上下。幫忙與禮物之間的價值差距越大，關係之中就越帶有感情因素，在送禮那方就越不那麼帶有冷冰冰的實用色彩，而幫忙的那方也不那麼腐化得厲害。

共產黨社會的新傳統主義

如果一個人同醫生有很好的關係，他在一開始時就會告訴醫生說他需要休息，家裏有事之類。……這種辦法一般管用，因為他同醫生關係好，所以醫生對他有感情。（採訪對象第四十六號）

人們會利用個人關係沒病也去搞上幾天病假。如果有好朋友在當醫生，你甚至不用去看病也能拿到假條。不過你得和醫生關係特別好才能做到這樣。有時要給醫生送點禮，但不能專門爲了某件事去送禮求人。送禮的多少和種類要看自己有多大能力。如果你有個親戚在鄉下，就可以送雞蛋、蔬菜；如果你是技工，就提出給他家裏幹活，像油漆粉刷、維修木工等等。不過醫生只從他們比較熟悉的人那裏收禮，因此每個工人都想找個醫生交朋友。人人都對醫生好。（採訪對象第六十一號）

送禮的辦法經常並不是送錢或禮物，而是幫醫生開後門。這意味着醫生得到特別的好處，以後再幫你的忙。例如，如果你有哪個親戚在百貨公司工作，你得設法保證讓醫生優先買到難買的書籍、食品、日用品。（採訪對象第十四號）

如果人們同那個他們需要的人還沒有「關係」，那麼他們便會設法——有時甚至極其主動——以幫忙送禮或是托人的方式趕快去建立起關係來。

走後門有不少辦法。如果你自己不認識醫生，就讓認識醫生的朋友幫忙。這個朋友能替你引見，之後你們就可以去搞好關係了。醫生從工人那裏得好處的事情非常普遍，像蘋果、橘子、糖果等等小東西，一般不超過兩三塊錢。工人們還會替醫生到家裏去修理東西。有時，工人還會送糧票，不過醫生不一定會需要。……我自己拿這

些東西沒用。有人送來時，我便拒絕。但人們會堅持讓你收下，將東西送到家裏去。有的醫生收的禮幾乎跟領導幹部一樣多。（採訪對象第四十六號）

拉關係的另一個重要對象是總務部門管分房的幹部。在這種情況下，非積極分子，甚至包括那些被車間領導一口否決了的人，有可能通過「走後門」來繞過車間這一關：

如果車間領導不批你的申請，你通過走後門還是能有辦法。有個工人因為表現不好被車間領導否決了。這個人很知道怎麼去送禮走後門。他很快就得到了房子，而且比車間批准的另外兩個工人的房子要好得多。……[所以，]不是總跟表現掛鈎的。你給那些管事的幹部送禮。送香烟，好烟。送糖。因為當時[七十年代]經濟情況太糟糕，人們用自己的票證去給幹部買東西，包括煤油、麻油、甚至自行車。所有這些東西都很短缺。人們就往房屋部門的幹部那裏送。還有籃球票和京劇票。這都是公開的。你走到辦公室去問分房的情況，那個幹部就會說：「哦，等房子的人太多了，我能幹甚麼？」你就說：「看，很快會有籃球賽了，你想要票嗎？」他就回答：「要，要兩張！」之後，你再給他帶點麻油。他當然不會直說為這個給你房子，但是過了一陣子後，他會突然找出一套空房來，把鑰匙交給你，然後將你從排隊名單上去掉。想得房子，你非這麼幹不可。排隊名單不管用。我有個朋友太老實了，從來不給幹部送東西。我們在背後都笑話他，說他是大傻瓜。等了三年了房子還沒等到！（採訪對象第七十二號）

不是人人都能採用這種辦法的。只有那些具有某種特定的個性和相當程度的社會自信的人才能做到。許多工人看不上這種做

法，不願意降低自己的人格。還有許多人膽小害羞，或是根本不知道怎麼拉關係。^⑧成功地同幹部發展關係需要有辦法和技巧：

這是需要經過仔細考慮的。你得想法讓它看起來不象賄賂。這是一種高超的藝術。你得說：「我不再需要這個了，就留在你的辦公室一段時間吧。」這件東西實際上是賄賂，但表面看上去卻不是。這裏面是非常微妙細緻的。……這是部分預付款，使得這人有義務去為你辦事，否則就要丟面子了。……當然許多人認為這不對，但還是照樣。^⑨（採訪對象第七十一號）

實用性的私人關係甚至在車間內部也在發展，儘管在車間裏拉關係的程度有限，因為車間領導要優先照顧積極分子。因此，這裏進行的一般只是些短期的、以實用性交易為主的拉關係：「想要不參加政治學習或車間會議，你需要得到班組長的同意。不參加車間會議還需要得到車間主任的許可。這樣，如果請班組長抽上幾支烟，得到批准的機會就大一些。到了工段或車間一級，烟就不管用了，得送禮」（採訪對象第七十一號）。這類拉關係的行為上有一點非常重要的局限：一般只有找對了具體管事的人才能有效。升工資、發獎金、提級等基本都屬於整個委員會作決定，或者必須經過工廠內逐級批准。在這種情況下，有一個人幫你的忙並不夠（尤其因為對黨組織的忠誠是挑選的重要條件）。因此，拉關係集中在那些由個人控制的工廠裏物資和社會福利分配上。

工廠制度文化中的這一層面在近年來得到了廣泛的社會關注。一份重要的黨內整風文件特別將分房和單位的其他分配中的「走後門」現象作為人民士氣低落、對黨組織缺乏信心的主要原因（新華社 1983）。一位模範廠長寫了篇文章，號召制止這種現象。在他廠裏，人們對於通過關係來獲得高獎金、升工資、大面

積住房等等已經是習以為常。這傷害了大家的士氣，使得他們不願意去努力工作（《人民日報》1979）。另一位廠長由於送還了所有在春節期間下面送來的禮物而受到表揚（《工人日報》1982 d）。《工人日報》在一九八一年舉辦了一次專題討論，請讀者用來信方式發表他們的意見，看究竟是因爲物資短缺還是由於公共道德衰落才造成了這種現象。^⑩

無論黨想盡甚麼樣的辦法來制止這種破壞制度的現象，除非重新改造制度本身，否則問題根本無法解決。實用性的私人關係或許表現了人民中道德感的衰落，但這與其說是原因，不如說是結果。只要企業依舊負責分配如此大量的物資和福利，只要還存在短缺，只要工人還必須依賴工廠的供應，只要工廠幹部在這些決定上還有如此大的個人權力，這種方興未艾的實用性私人關係的亞文化就無法消滅。

儘管黨表示反對制度文化的這一層面，但這類關係實際上有助於鞏固現有的權力結構。普通工人得不到積極分子所享受的優待，但也有不受查究的途徑去追求自身的利益，而且這種方式從一般意義上說並不向政府的權威挑戰。雖然這樣的社會行動屬於「腐化」，但是黨對它們的注意遠不似對工人中有組織的活動那樣盯得緊，因爲前者不像後者那樣對政權產生嚴重威脅。工人們可以在貌似服從的自我保護方式「克服制度」，同時也可以悄悄地在私下裏追求個人利益。這種長期存在的利用後門的機會加強了多數工人被動服從的姿態，並且進一步強化了工人中採取個人的而不是集體的行動的傾向。

簡略比較

一切社會組織，無論是在中國、蘇聯、日本、還是美國，內

部都同時存在着非正式的一套。這套非正式的組織方式與該組織正式的角色結構之間是有差別的。這點多年以來早已為社會學的組織研究所公認。所以，本章中採用的材料之重要性不在於所謂「共產黨社會的組織機構不按照其規定的方式運作」，因為這適用於現實世界中任何一種組織機構。從比較的角度看，這些模式之所以重要是由於它們揭示了共產黨社會工廠中的權力關係的獨特性。我考查的兩種模式——工人隊伍的分裂與實用性私人關係的亞文化——顯然具有非正式組織的特點。另一種模式——制度性的上下施恩回報關係網——通常會被認為是屬於正式與非正式組織結構的混合物。

工人隊伍分裂成為積極分子與非積極分子的情況在美國工業中也有相應的現象，亦即工人中對「賣命幹活的人」以及與廠方站在一邊的人施加的集體壓力。但是如果僅僅從這一角度去理解中國的現象便有流於淺薄的危險。任何其他工業的管理方針都不像中國那樣有意識地製造工人中的分裂，沒有如此廣泛而明確地將獎勵與馴服合作聯繫在一起，也沒有工人將他們中的分裂如此公開地在會議和班後工作中表現出來，更沒有政權有計劃地鼓勵工人中的分裂並以此作為政治的方式。在共產黨社會的工廠中，這種社會分裂的顯著程度及其產生的敵意程度與其他國家中基於技術、工資、種族上的工人隊伍分裂的顯著程度與敵意程度是不相上下的。事實上，這是一種與共產黨社會中的權力運作直接相關的重要社會地位劃分。

上下間的施恩回報關係網將積極分子與黨政領導聯結在一起。這種形式同樣是美國或日本不存在的。確切地說，美國工廠中存在着小集團，而日本的公司裏經常會在工人和頂頭上司之間產生一種上下間的施恩回報關係（oyabun-kobun）（Cole 1970：196—204）。這些是基於個人之間忠誠的非正式社會關

係。在中國與這些關係對應的是我在本章中討論過的以個人追隨為基礎的派別與小集團。然而，制度性的或正式的上下間的施恩回報關係網並非產生自個人感情，而是標準的列寧主義的組織方針，這些方針是原先的意識形態信仰中流傳下來的。有原則的任人唯親制度是黨正式宣佈的政策。根據這一政策，黨不斷地培養並獎勵自己忠誠的基本群眾。在這其中可能會產生個人關係，但是這些個人關係完全融化到了官方正式的制度性的組織網絡之中，而該網絡則本來便是建立在更廣泛的政治和意識形態忠誠以及對黨、黨的原則、黨的目標、黨員身份的集體感情上的。事實在於，以平等對待原則與個人情感中立為內容的正式組織，同以個人關係和情感為內容的非正式組織之間的區別，與上述正式的制度性組織網絡並不相干。人們可以爭辯道，上下間的施恩回報網絡融合了正式與非正式，不過更準確的說法大約應該是，這種網絡既不屬於正式也不屬於非正式，而是一種特殊的結構。對於這種結構來說，正式與非正式的區分並不相干，正如 Parsons 的模式變項無法包括「意識形態聯結」一樣。

許多研究蘇聯的學者描繪了滲透着蘇聯社會的實用性私人關係亞文化（Gitelman 1984；DiFranceisco and Gitelman 1984；Morton 1980），^①在美國和日本的工業中卻沒有相應的現象。在市場經濟的美國與日本，企業並不直接滿足職工的多種要求，也不具備各種社會政治功能。日本人企業與普通的美國企業相比，要直接滿足更多一些職工的需求。但是日本的車間和工廠管理人員並不具有中國（和蘇聯）的管理人員所具有的個人權力。市場經濟不支持這種亞文化，因為像日本和美國的情況那樣，市場經濟下商品供應充足，人們缺少的是金錢。中國和蘇聯的實用性私人關係網絡組成了某種意義上的自然經濟，這種自然經濟一般說來是與前資本主義的以物易物經濟、較低的技術發展

水平、以及不發達的交通和信息網絡相聯繫的。可以肯定，中國的「關係」一詞所代表的交換關係類型存在於所有社會環境之中，但是在共產黨社會的工廠中獲得物資和福利的關鍵途徑是關係，而由這類關係組成的自然經濟是這種環境的獨有的特徵。

這類關係在我們看來可能屬於傳統式，但是我們不能將它們與歷史上曾經存在的依附關係混為一談。工業中的依附關係——特別是一度被包工頭控制的雇用與報酬上——在本世紀初曾普遍存在。^⑫所有國家的工業發展早期都曾經有過這類個人依附關係。中國模式中引人注意之處在於，在這種傳統的個人依附形式被消滅後，新的依附形式在現代企業中又被製造了出來。在美國以及許多西方工業國家裏，任人唯親、個人情感、非專門化等因素在工業發展過程中逐漸向現代社會角色要求的平等對待、個人感情中立、專門化的方向發展（當然並不是完全能做到）。在中國，工人的依附形式對工頭個人的依附變成了今日對企業和黨政合一國家的全面性依附。任人唯親以及其他傳統的社會角色的特點被移植到了現代企業之中。由於這類模式是以一種特殊的現代類型的經濟與政治組織為基礎，而不是經濟早期階級的結果，所以我們沒有理由假定隨着中國在其他方面的現代化發展，這些模式就會逐漸消失。

① 我將在第七章中探討毛去世後的變化，屆時會再回到這一題目上來。

② 在這點上我與 Eisenstadt 和 Roniger (1984) 的側重點有所不同，他們將上下間的施恩回報關係作為本質上純粹是個人關係的制度性關係因素。這對本書中的「黨領導及其基本群眾間的施恩回報關係」並不適用。並且其相對的重要性也不在於個人關係與正式的領導關係纏繞在一起。

③ 我在這裏不打算討論白領職員與領導和不同級別的幹部之間的關係，也不討論工人間存在的實用性私人關係，因為這些與本書中討論的權力結

構沒有太直接的聯繫。

- ④ Bendix (1956: 417-33) 在對東德五十年代工業的研究中，首先分析了一種用他自己的話來說——「積極分子的孤立」。
- ⑤ 最近《工人日報》上也出現過這樣一陣批評 (1982a; 1982b; 1982c)。
- ⑥ 作家蔣子龍 (1979) 在他的短篇中對工廠的派系鬥爭有非常生動的描寫。他原先是個技術工人。
- ⑦ 顯然，在匈牙利義務幫忙也是這類關係中的重要成分。Haraszti (1979: 84) 附帶提到，他的工廠中有一位工人經常替工頭個人修車（在東歐，汽車修理和配件服務特別糟糕）。作為交換，這位工人的妻子在工廠中得到了工資很高的檢查員職位。
- ⑧ 在劉心武的短篇小說「犯規」(Siu and Stern 1983: 30-98) 中，主人公的家庭在住房擁擠的條件下爭吵不堪，弄得四分五裂。他非常悔恨自己没能拉關係，而且受到一位令人討厭的朋友的譏笑，後者利用別人來為自己搞到了大面積住房。
- ⑨ 在 Liang and Shapiro (1983: 253-58) 的書中可以找到一個幾乎一模一樣的例子。
- ⑩ 這一專題討論的建議是在一九八一年十二月的一篇文章中提出的。在後來的兩個月裏，該報登載了一系列有關短文和群眾來信。有時討論佔了整個版面。最有意思的一次討論試圖指出這種現象的社會基礎（《工人日報》1981a）。
- ⑪ 例如，Henry Morton (1984: 12) 這樣描寫道：「蘇聯是個『關係社會』。你的相識中包括甚麼人很可能就決定了你住甚麼樣的房子，吃甚麼樣的食物，穿甚麼的衣服，用甚麼樣的耐用消費品（從高質量的錄音機到冰箱等等）。這不單是個錢的問題……更重要的是關係。因為有那麼多的商品和服務光用錢是買不到的，而是必須要通過他人幫忙去買。這樣買來的東西或是立即付款，或是等將來再償還。」
- ⑫ 在 Honig (1986: 第四章, 4) 筆下，革命前的工人與工頭之間的關係事實上類似於我說的實用性私人關係。希望受雇的人先通過給工頭送禮或做家務的方式與工頭建立關係，由此得到雇用機會。在成為工人後，為了保住工作，工人們在新年或其他節日裏以及工頭的生日時給工頭送禮。有的人認工頭當乾爹乾媽。通過這種方式，工人能保證不丟工作，也能得到較好待遇。這類上下關係與革命後的黨領導及其基本群眾間施恩回報關係不同，是工人由下至上與工頭拉關係造成的。黨領導及其基本群眾間的施恩回報關係是由上至下建立的。儘管它也有個人化的一面，但並不認可這類腐敗性的交易，也不將基礎建立在這之上。

六 毛澤東式的禁慾主義：

復興革命精神的失敗

到了六十年代中期，中國社會朝着穩定的上下間的施恩回報關係模式和實用性私人關係亞文化方向已經有了相當的發展。許多黨的幹部都關注着這一傾向。個人關係的發展使得政治動員體制不似原先那麼靈活，因此它作為經濟發展的手段也不那麼管用了。同時，領導手裏掌握的評定「表現」和給每人發放獎金數目的人權也使得獎勵與工作成績的關係變得不明不白。自從五十年代後期以來，儘管有大量資金被投入到改進企業設施上，勞動生產率的增長依舊停滯不前（Field 1983）。許多國家領導人感到，工廠的黨組織和班組制度在鼓勵工人積極性上起不到足夠的作用，所以必須進行改變。

國家領導中有一批人感到，解決問題的辦法是進行改革。在他們看來，班組制度不能很好地鼓勵工人積極性的原因在於它無法給個人的工作努力以明顯的物質刺激。班組內部拉平收入差距的傾向以及「表現」對工作成績評估的干擾使得獎金的刺激作用變得模糊不清。正如蘇聯領導人在一九三一年之後那樣，這批領導人敦促工廠將獎勵和工作成績更緊密地聯繫起來，特別是在獎金與工資提升上更要如此。對於他們來說，只有勞動生產成果才應該與金錢獎勵直接掛鉤，否則簡直沒有道理。同時，他們也認為，應該逐步取消將政治壓力作為鼓勵的手段。這些領導人所推動的工廠獎勵制度改革類似於蘇聯在五十年代中期開始廣泛地討論並在一九六五年之後實施的改革（參見 Schroeder 1973）。他們的目標是將工作獎勵制度從受種種組織和個人因素影響而變得

無一定之規的班組評定下解脫出來，將獎金和工資提升標準非政治化，從而為個人的生產成果提供明確無誤的獎勵。

毛澤東復興革命精神的運動

毛澤東主義者認為上述想法——以及許多相關的看法——簡直是大逆不道。他們是中國政治中的左派。對於工廠中的懶散現象，他們得出的是根本不同的解釋，也提出了完全兩樣的解決辦法。他們指出，是因為政治動員手段遭到了破壞才導致了工作中的懶散現象，而且在他們看來更重要的是，這種現象本身就值得讓人警惕。工作懶散只是一種癥狀，其病因是黨的幹部在政治上的全面衰退，其表現包括以個人感情代替對黨的忠誠，將個人好惡摻雜進黨所制定的「表現」標準中，等等。在他們眼中，這些傾向都背離了毛澤東的革命精神。從他們的角度來看，朝純粹物質刺激的方向轉變會讓情況變得更糟糕，因為這只能加速政治體制的衰敗，使得人們對黨的忠誠進一步衰退。到了文化大革命前夕，毛澤東主義者們已經得出結論，認為進行上述改革的號召表達了體制內部腐化的幹部階層和修正主義者自身的利益。

毛澤東主義者取代改革的辦法是復興革命精神。政治忠誠必須得到恢復，私人關係必須受到批判。黨所制定的「表現」標準必須得到大力的貫徹執行。不能堅決貫徹正統的價值觀的企業幹部將受到撤職、批判、再教育。取代這些人的將是一批忠於正統價值觀念的新領導。腐蝕領導和職工的物質刺激必須要禁止。政治氣候中的暴風雨即將來臨：政治學習會議越來越長、越來越多，宣傳機器中鼓吹的是禁慾主義和自我犧牲的道德。工作班組制被轉化為純粹的政治機器。列寧主義的組織原則在中國工業原來就貫徹得比在蘇聯工業中徹底，而文化大革命則將中國式的列

寧主義組織原則推到了其自身邏輯的極端。

雖然毛澤東主義者自稱為黨內唯一的進步和革命力量，但他們解決黨組織變質的辦法卻從根本上是保守而且落後的。與其他道德復興運動相似，文革中的毛澤東主義將原教旨道德觀（也就是在第四章中所分析的意識形態信仰）的墮落指責為社會問題的根源。他們的方案不是改變政治動員體制——這一體制無可避免地要導致私人關係的發展——，而是批判實際上是這一體制結果的私人關係及其傾向。因此，毛澤東主義者在復興意識形態信仰的努力中，將重點放在政治教育和政治思想上，不遺餘力地去發揚黨的正統價值觀。的確，他們的做法也有一定的邏輯：只有通過極端的以及持續的政治壓力，才能恢復政治體制的原貌，也才能打破錯綜複雜交織在一起的個人關係網絡。但是他們的邏輯也是殘缺的：作為一場復興運動，毛澤東主義開刀的對象是結果而不是根源。工廠的政治體制結構本身導致了人們的以算計態度來對待政治信仰，也導致了上下間的施恩回報關係。毛澤東主義者想要進行的那些變革哪怕是在經過細緻考慮後再靈活地實施（事實上並非如此），也會由於其內在的原因而不能成功，因為黨的變質的根源依舊存在於基本政治體制之中，而這一政治體制卻恰好是他們努力要恢復和發揚的。

一九六六年下半年，隨着文化大革命的發動，在工廠的獎勵方法中引進了一些變動。這些新的方針直到一九七六年毛澤東去世之後不久才被取消。取決於班組對個人的工作成績和表現的評定的獎金被固定的「附加工資」取代了。定期舉行的經過班組評定的工資級別調整也被停止了（福建省勞動局1966）。隨物質刺激的取消而來的是對政治動員方式的進一步重視：政治學習加強了，時間也比原來更長；政治氣氛變得更加緊張；工人們被要求帶着對國家和革命的高度負責精神來完成任務。^①

在這段時期裏，中國工廠的狀況受到了部分西方人士的關注。他們將這些狀況看作是集體主義和平等主義價值觀的體現。在他們看來，那種體制是資本主義西方的活教材，因為它證明了這類價值觀在實踐中的可能性（Andors 1977；Bernardo 1977；Hoffmann 1974；Riskin 1973）。今天回顧起來，這種看法的錯誤是顯而易見的。改變後的班組獎勵制度是個失敗，它對勞動紀律和勞動生產率幾乎全面的明顯下降以及班組制度本身確鑿無疑的敗壞要負相當的責任。但問題遠不止於此。事實上，上述看法的錯誤還在更深的一層意義上。這段期間的方針與其說是集體主義和平等主義，不如說是嚴格的禁慾主義，因為它們抵制除了純粹的政治忠誠之外任何的動機，對工人的需求可以說是不聞不問。從某些角度來看——我將在本章中論證——毛澤東式的工廠生活與過去相比甚至更不平等，更缺乏集體主義。

因此，毛澤東的禁慾主義在六、七十年代中國工廠裏的實踐為那些關於集體主義和平等主義在現代工業中實現的可能性的理論提供了一個非常糟糕的樣板。不僅由於這類價值觀基本沒有體現在實際生活中，而且也因為那是個失敗得一塌糊塗的社會試驗：那裏面有太多的可變因素沒有加以控制。有多種情況分別干擾了班組內的士氣。在工資結構凍結的情況下，隨着一代代人年齡的增長，以平等名義推行的凍結工資出人意料之外地造成了新形式的不平等。取消班組獎金使得職工不再有動力去認真地評估工友的工作，同時也使得個人的工作成績與集體的收入之間不再有聯繫。實際工資的下降以及住房短缺的惡化導致職工士氣低落。政治上的宗派以及令職業管理人員膽戰心驚的政治環境使他們再也不願意去為加強勞動紀律和提高勞動生產率作出努力。在這種情況下，任何鼓勵生產積極性的辦法都注定要失敗。然而更重要的在於，工廠在這段期間加強了工人對企業的經濟依賴，因

此上級對積極分子的照顧要更明顯，同時也就更令人反感。這又導致了人們普遍對集體主義和平等主義的說法採取嗤之以鼻的態度，並且越來越多地通過實用性私人關係手段，或是「腐敗」方式，去追求自身的利益。毛澤東式的復興革命精神運動的失敗全盤地摧毀了人們對道德—政治動員方式的信心，並且為八十年代的改革奠定了基礎。

實際工資與生活水平的趨向

毛澤東式復興運動失敗中最主要的因素大約是禁慾主義在物質方面的影響：工人們不僅被要求生活簡樸，而且他們的工資與生活水平下降了。毫無疑問，中國國營工業中的工人生活水平比農業勞動力要高得多，與其他部門的工人比較也要優越不少。同樣毫無疑問的是，四九年以來，工人的收入水平和社會福利有長足的改善。但是，這些改善在一九五七年之前基本完成了。在這以後的二十年裏，工人的實際工資下降，生活水平停滯不前。

從一九五七到一九七七年，國營工業中的平均實際工資下降了百分之十九點四（參見表五）^②。另外，工資下降主要發生在文革期間。如果從文革前一九六四年平均工資達到最高峰的時候算起，國營企業中實際工資的下降在這段期間為百分之十六點五。工資下降的時期持續了如此之長，以至於一九七七年的平均實際工資甚至比一九五二年還要低（見表五）。儘管自從一九七七年以來，國家試圖提高工業中的工資，到本書寫作時實際工資還沒能恢復到一九五六年的水平（見表五）。這些數字是在毛逝世五年之後才公佈的，為我們提供了材料去進一步研究毛澤東式要求人們為集體而自我犧牲的嚴厲政策的成效。

表五 國營企業中工資指數，1952—1982

年份	票面工資額 (元)	生活物資指數 (1950=100)	實際工資額 (1950元)	實際工資指數 (1952=100)	實際工資指數 (1956=100)
1952	516	115.5	446	100.0	81.7
1953	576	121.4	474	106.3	86.8
1954	597	123.1	485	108.7	88.8
1955	600	123.5	486	109.0	89.0
1956	674	123.4	546	122.4	100.0
1957	690	126.6	545	122.2	99.8
1958	526	125.2	420	94.1	76.9
1959	514	125.6	409	91.7	74.9
1960	538	128.8	418	93.7	76.6
1961	560	149.6	374	83.8	68.5
1962	652	155.3	419	93.9	76.7
1963	720	146.1	493	110.5	90.3
1964	741	140.7	527	118.2	96.5
1965	729	139.0	524	117.5	96.0
1966	689	137.3	501	112.3	91.8
1967	701	136.4	514	115.2	94.1
1968	689	136.5	505	113.2	92.5
1969	683	137.8	496	111.2	90.8
1970	661	137.8	480	107.6	87.9
1971	635	137.7	461	103.4	84.4
1972	650	137.9	471	105.6	86.3
1973	640	138.0	464	104.0	85.0
1974	648	138.9	467	104.7	85.5
1975	644	139.5	462	103.6	84.6
1976	634	139.9	453	101.6	83.0
1977	632	143.7	440	98.7	80.6
1978	683	144.7	472	105.8	86.4
1979	758	147.4	514	115.2	94.1
1980	854	158.5	539	120.9	98.7
1981	852	162.5	524	117.5	96.0
1982	864	165.8	521	116.8	95.4

資料來源：票面工資額與生活物價指數，國家統計局 1983：490，第二欄；455，第二欄。其他欄目是從這一系列中計算出來的。

城市人均住房面積也以大約相當的比率在下降。一九五二年，每個城市人口平均佔有四點三平方米的住房面積。到一九七八年，這一數字下降為三點六平方米，下降率為百分之十六（Zhou and Lin 1980）。住房面積下降的原因是國家在建築中優先考慮生產建築，而將生活建築放在非常次要的地位。在一九五七年之前的一個五年計劃中，每年基本建設中百分之九點一的資金投放在住房上。在這之後的二十年裏，該項目減至年均百分之五點四（參見統計局 1983：339）由於在現有住房的維修上也同樣只投入很少的資金，住房擁擠問題更是日益嚴重。根據官方標準，到一九七八年，百分之五十的住房處於「維修不善」狀態，超過百分之十的住房屬於「危房」。另外有百分之十是臨時性的棚屋。超過百分之三十的城市住戶被歸入「擁擠」一類。目前官方在這一問題上的結論是，「這種惡化的狀況導致人民生活上的困難，並且嚴重地影響了生產、工作、學習」（Zhou and Lin 1980）。我的採訪對象們也一再證實這一點。^③

在一九五七至七七的二十年間，平均實際工資與住房面積相當程度下降了。城市地區的人均實際收入看上去是增加了大約百分之二十五，年均增長率為百分之一點二五，速度可以說是中等（見表六）。在平均工資下降的情況下的這一增長率，完全是由於城市就業比率上升了百分之六十：一九五七年，只有百分之三十的城市人口就業；到了一九七七年，就業人口比例上升到了百分之五十左右（《工人日報》1981d）。這一成就的部分原因，是禁止農村向城市移民，以及從六十年代早期開始將大約一千七百萬的城市人口安置到了農村（見第二章）。儘管在這二十年中，城市人口僅增加了百分之十五，國營和城市集體企業中的就業人數翻了幾乎兩番（國家統計局 1982：105）。絕大多數新增的就業人數來自於日益增多的婦女，特別是在集體企業中更是普遍。

表六 中國城市中人均收入，1957 與 1977

	1957	1977
城市人口（百萬）	99.0	115
就業百分比	30	@50
城市就業人口（百萬）	29.7	55.2
工業中的平均工資（元/年）	690	632
工業中的平均實際工資（元/年）	690	540
實際人均收入（元/年）	207	259

資料來源：城市人口，表一。城市地區就業百分比，《工人日報》一九八一年六月二十五日，第一版。城市就業人口計算自上述欄目。工業中的平均工資以及平均實際工資，表五。實際人均收入，計算自上述欄目。

綜合起來，這些變化使得城市家庭在那些控制嚴格的年頭裏經過計劃、努力，有時還要作出一點犧牲之後，有可能將家庭收入提高一些。數量當然不大，但對於家庭卻很重要。通過夫妻雙方同時就業、推遲生育年齡、縮減家庭規模、推遲已經有工作的成年兒女的婚期並讓他們將收入交給家庭等等方式，家庭中的人均收入便有可能提高。越來越緊張的住房狀況造成兒女們在婚後依然住在一方的父母家。結果是，家庭成員中就業成人數目顯著增加，這就導致了人均家庭收入的增長。根據最近在中國發表的抽樣調查結果（該調查的代表性無法證實，因此也只能作為發展趨向的粗略參考），中國城市家庭中每個掙工資的人需要撫養的人數從一九五七年的平均二點三人下降為一九八零年的不到一人（經濟年鑒 1981：VI，25）。如果根據這一調查結果來計算人均收入的變化，我們所得到的數字比從人口調查中得出的數字要大：從一九五七至一九七七，人均收入增長了百分之四十五，或者說，人均收入平均每年增長百分之二點二五（見表七）。無論

真正的增長數字是大約百分之二十五還四十五，從根本上來說所有的增長都是由於家庭內部本身作的調整才成爲可能。如今，城市家庭的貧富不再取決於就業家庭成員的平均收入，而是家庭中就業人數的比例（見表八；以及國家統計局 1983：493）。

表七 以工資爲生的家庭的人均收入，1957 與 1977

	1957	1977
家庭平均人數	4.37	4.30
平均每家就業人數	1.33	2.20
每個工資勞動者需要撫養的人數	2.29	1.10
平均票面工資額（元/年）	690	632
平均實際工資（1950 元）	545	440
人均收入（1950 元）	166	218

資料來源：家庭數據：《經濟年鑒》1981：vi-25；《南方日報》，一九七九年十一月八日，第一版。工資數據見表五。

注：一九七七年家庭平均人數所採用的實際上是一九八零年的數據。一九七七年平均每家就業人數以及每個工資勞動者需要撫養的人數的數據實際上是一九七八年的數字。

家庭中的調整對工人的工作動力有着負面的影響。許多採訪對象都認爲，這是七十年代中工人的工作積極性越來越差的原因之一，中國最近發表的許多分析也持同樣看法。一位中年技術員（第六號）的說法很有代表性：「工人和幹部的工作習慣都很糟糕……工人在工作中故意偷懶磨工時。這不是因爲工人們有意串通好要怠工。這是日常生活中的物質困難造成的工作態度問

表八 城市各個收入階層的家庭狀況數據，1980

家庭中每人 可供自由支 配的收入 (元/月)	各組 百分比	家庭中工資 勞動者的 平均工資 (元/月)	平均每家 工資勞動者 人數	平均每 人口	平均每 就業人數	平均每 個 工資勞動者 無養人數
50以上	9.3	71.2	3.0	3.5	85	0.17
36至49	30.2	64.4	2.9	4.2	68	0.46
26至35	37.0	63.5	2.4	4.6	51	0.94
15至25	21.4	61.9	2.0	5.0	40	1.54
不足15	2.1	62.4	1.3	5.3	25	3.05

資料來源：新華社 1980

題。」這位技術員解釋了甚麼是「物質困難」。絕大部分採訪對象至少是部分地重複了他的說法：

首要的物質困難是工資引起的。許許多多工人工資多年不變。……在十年裏沒有調過工資。……如果你在六五年畢業參加工作，你大概在十二年裏都沒調過工資。……這個問題很嚴重，因為在參加工作後人的家庭狀況會有很多變化。當年輕單身時，他是二級工。十年以後，有了老婆孩子，還是二級工。……我自己的工資從一九六四到一九七七年就沒有變過。……這對於我不算太大的問題，因為我結婚晚，老婆也有工作。

另一位技術員（第二十號）生活的地點在地理上與上一位技術員正好處於中國的兩端。他也有類似的說法：

有很長的一段時間，絕大多數人都沒有調過工資，但家庭情況卻變了，多了老婆孩子。這對人們的工作態度有影響。你可以看到他們遲到早退，工作拖拖拉拉，工作時間聊天，裝病，經常請假。這麼做也不會扣工資。在五、六十年代很少這種現象，之後就越來越嚴重了。

日益惡化的住房問題也是最常提及的士氣低落的原因：「第二方面的物質困難是住房。有些人的住房問題得不到解決，就影響了他們的工作。這是在工人生了孩子卻分不到面積大一點的住房時經常發生的現象。這很普遍」（採訪對象第六號）。

即使那些能夠在這期間內增加人均收入的家庭也面臨着物資短缺以及大量食品和消費品的定量供應。大部分日常消費的食品（除了蔬菜和水果）在這段時期內都定量。在一九七八年之前，

私人農貿市場屬於非法。要找定量之外的供應非常困難，而黑市上的價格往往高得令人止步。家庭日用品也同樣是經常性地短缺或是定量。這類短缺商品中最常用的包括家庭取暖做飯用煤、火柴、手紙、家具、布料、金屬炊具，等等。為人們爭相追求的主要消費品，例如手錶、腳踏縫紉機、自行車、電視機等等也屬於定量供應之列，但經常是乾脆無貨。須知這些消費品的價格通常相當於數月的工資。

第三方面是消費品供應問題。主要商品都定量，供應量是一定的。其中包括食油、糖、豬肉、煤、布，等等。……定量額一般還算夠用，不過是按照很低的生活水準來衡量的。想要增加供應的唯一辦法就是到自由市場上去，但是那裏的價格一年比一年高。或者你可以走後門，通過朋友和親戚的私人關係，或利用你的地位。（採訪對象第六號）

物質刺激的作用很有限，因為即便你有很多錢，東西還是很難買。小件東西總是短缺。在一九七六至七七年上半年期間，情況特別糟糕。火柴、鍋、碗、等等，都短缺。所以有的人對獎金也沒興趣，因為很難買到這些東西。在七八、七九年間，商品供應狀況有了點改善，但還是有許多東西很難買到。（採訪對象第二號）

長期性的短缺以及定量所帶來的麻煩使購物成了一件費時費力的事情。各家各戶時刻注意，商品一旦到貨就必須馬上購買。這在雙職工家庭中更是問題。在七十年代，購物所造成的緊張成了日漸增多的曠工現象的重要原因。

這類家庭日常生活中的問題會在工作積極性中直接反映出來的原因之一，是因為在這段期間裏人們沒有正常的渠道去發牢

騷，而且發牢騷本身也被看作在政治上有問題。在一九六六年之前，企業工會扮演了代表工人福利的角色，工人從工會那裏可以申請家庭困難補助，並就日常生活中的問題提出意見。但是，工會在一九六七年被取消了，直到一九七四年才正式恢復。一位電工（第五十八號）解釋道：

文革前，工人可以就他們生活上的問題，例如住房、食品、工資等等，向車間工會代表提出意見。也可以趁黨支部書記每星期到工人中去兩次和大家談生活問題時提出。不過後來就沒有工會了，黨支書也出了政治問題。工人生活上有困難沒有地方可以提。要提就說是反映了你的資產階級思想。

文革期間批判工會幹部的罪名之一，是說他們只管工人的經濟需要，而不去加強工人的政治教育以及對毛澤東思想的忠誠，從而在工人中煽動「經濟主義」。結果，正是在這段生活問題最多的時期，工人沒有制度性的渠道去發泄表達他們的難處，而且發這種牢騷被打上了政治標籤。最終變成了大家主要通過故意怠工來表達他們在「物質生活問題」上的困難。

限制工資政策所產生的社會不公平

工資增長受到嚴格限制不僅僅導致了工人生活水平的停滯，而且限制所產生的苦果以不平等而且是非常不公平的方式分攤在人們頭上。工資凍結在現有的不平等狀況上，在經過了十數年之後職工的工資還停留在原來的水平上，因此某些年齡段的人便比另一些年齡段的人產生了更多的生活困難。受影響最嚴重的當然不是年齡最大、工資最高的工人，而是那些在一九五八至六六年

之間參加工作的人。在一九五六年以前已經工作的職工工資最高，在四級以上，工資在每月六十五至一百元之間。一九五六年之後參加工作的人在六三與七二年兩次得到調整工資的機會，但是他們是從最低工資開始的，並且調整工資的機會遠不如五六年之前多。^④一九五八至六三年之間參加工作的，根據他們學徒期的長短，在一九六三年調整工資時多數人都不上級。六三年沒調上的人得同六三至六六年間入廠的人一起等到七二年才第一次有調整工資的機會。因此，絕大部分在這一期間開始工作的職工在少至五年多至十五年的時間裏工資水平停留在起始時的最低級別上，直到七二甚至七七年才上調了一級工資。

這一年齡段的人由於下面的情況而生活變得更加困難：到七十年代期間，他們正處於生兒育女階段。正是這批人的家庭中需要撫養的人口會比較多，並且還在不斷增加。因為他們的工資最低，這些職工的家庭中人均收入可能屬於最低的一類，並且還會下降。他們還屬於《表八》中低收入一欄。這些家庭中有孩子，但還不到可以給家庭帶來收入的年齡（值得注意的是，《表八》裏中等或較高收入的家庭中都有兩個以上掙工資的家庭成員）。

事實上，對工資的嚴格限制對於在七十年代後期進入中年的那些人來說相對影響最大。在我的採訪中，人們經常提及這批人。他們要靠固定的工資養活人口增加了的家庭，而且住房短缺問題在他們那裏最為嚴重。《表八》所根據的家庭收入調查中的文字說明指出，五八至六六年參加工作的人家庭負擔特別重，家庭人均收入比其他人低，多年之後還很難擺脫這些困難的影響（新華社 1980）。具有諷刺意味的是，是他們，而不是那些年齡較大、工資較高、孩子往往已經參加工作的老工人，從毛澤東主義者以平等名義作出的變革中吃苦頭最多。

一九六六年之後參加工作的工人，在職工隊伍中年紀最輕，

工資最低，受的影響同樣不小。他們一方面受到工資凍結的影響——他們直到七七年才有提工資的機會——，另一方面還受到取消獎金的影響。在獎金取消的時候，六六年之前參加工作的工人得到每月固定的一筆「附加工資」，一般在五元左右。六六年之後才參加工作的工人得不到附加工資，當然也沒有獎金。^⑤這意味着六六年以後的一代人被降了一級，因為每月五元幾乎相當於那一水平上一級的級差。除此之外，技術工人在工作一年後本來應該自動從一級升上二級，但六六至七零年間的政治動亂以及工廠領導被打倒，使得調級被推遲了。這些年中工廠行政機構被打倒給青年工人帶來了經濟上的損失。一九七二年的工資調整專門針對的是工資最低的工人和那些自動提級被推遲了的工人。西方觀察者們有時將這次提級看作是通過給工資最低的人提級而使得工資更為平均。事實上，那些工人沒有得到他們應得的調級，而且由於取消獎金而受了損失。這次調整工資不過是緩解他們的困難的一點辦法而已。^⑥

對於這些青年工人的困境，其他工人帶着某種同情的態度。正如一位老技術員（第六十二號）就獎金變附加工資問題上所說的那樣：「這使得低工資的工人產生了困難，因為他們失去了得到大量獎金來增加收入的機會。工資本來就高的人生活得很好。」一位老建築工人（第七十二號）懷着同情談到工資困難對青年工人個人生活的影響：「工作了四年之後，工人才掙三十五元。這時他們已經想要結婚了。但是這點錢沒法養家，所以他們工作沒有積極性，也不敢想去談戀愛。」

由於嚴格限制工資的後果不是平均承擔的，也由於上述政策以某種方式增加了工資上的不平等，職工們普遍認為情況非常不公平。中青年工人與工作多年的老工人比較總是工資過低，而且很少得到提升。他們覺得自己對在未來增加收入的期待完全破滅

了。要知道，在工齡制下正是這種期待才使得工人有工作動力，並且使人們能比較高興地接受同樣工作不同報酬的現實（Cole 1971）。而當時無論是不平等還是不公平的程度都相當嚴重。有着十年甚至有時將近二十年工齡的工人還停留在二、三級工資上，同那些只工作了一年後自動升為二級、經驗要少得多的工人拿相同或相差不多的工資。然而，比他們進廠早不過五年的老工人有可能拿着比他們多一倍的工資。這種情況下，工人有時便會覺得自己多年勤勤懇懇的工作並沒有得到回報。無論用哪種標準——工齡、能力、還是實際工作成績——來衡量，他們都感到這不公平。^⑦一位中年技術員（第六號）解釋道：

大批工人在多年裏停留在同一工資級別上。這意味着不同能力的工人拿的是同樣級別的工資。所以，在這種情況下工人怎麼能努力工作呢？還有的學徒在一年試用期結束後拿的是和師傅一樣的工資。還有不同能力的工人幹着不同的工作，工作的重要性和需要負的責任都不同，拿的工資還是一樣。

一位比較年輕的技工（第十八號）指出了由於同一問題所造成的年輕的與年長的工人之間的差別：「一般說來，老工人比青年工人工作更努力，青年工人沒有甚麼動力。原因之一在於，老工人可能掙七、八十元，而青年工人幹同樣的工作才掙到他們的一半。他們覺得工資差距太大，而且不公平。」簡而言之，對工資的嚴格限制帶來了新的不平等，同時使得人們普遍認為收入分配原則不公平。

放縱式領導的出現

工人隊伍士氣的不斷低落並非導致七十年代中工作紀律日漸鬆弛的唯一原因。管理部門本身也有責任。管理人員同樣對工作缺乏熱情，漠不關心，而且還心懷恐懼。他們自知無法通過提高工資或重新引進獎金制度來從根本上解決問題，因此對勞動紀律也就聽之任之，不聞不問。在一九六六年下半年至一九六八年這段時間裏，絕大部分工廠工作都被政治鬥爭打斷了。工廠領導被打倒，原材料和工具短缺，工作紀律甚至提不到議事日程上來。在一九六八至七一年間，多數工廠都處於軍管之下。這段時期的標誌是一系列清洗運動，打擊的對象既包括工人，也包括幹部。政治氣候極其嚴峻，人們很可能因為違反勞動紀律就被宣布為階級敵人，所以勞動紀律還基本能維持。^⑧在七一、七二年之後，勞動紀律成了嚴重問題。當時重新組織起來的黨和政府試圖全面恢復工業生產，軍管人員也從工廠裏撤出。這些年中，管理成了勞工問題中的主要原因。

首先，管理人員沒有多少動力去加強工廠規章制度和勞動紀律管理。他們沒有獎金。通常用來評判企業運作好壞的經濟標準也無一定之規，而且上面還難得有人用這些標準去檢查企業的運作。同這段時間裏普遍存在的原材料和部件供應及其運輸問題比較起來，勞動生產率低根本不是完成生產任務的主要障礙。事實上，這種問題在以前便已經是中國工業的特點，而絕大部分其他蘇聯模式的經濟都顯示出了經理人員在勞動紀律問題上對工人一定程度的放縱。

其他因素也大大地加強了這種放縱的特點，以至於在一段時間裏勞動紀律幾乎不復存在。在一九六六至六八年的群眾鬥爭大會上，大批工廠行政領導遭到批判，成年累月地被關在臨時湊合

出來的禁閉室裏，之後又被降職到車間裏從事體力勞動。幾乎所有沒有被關被鬥的工廠行政領導都在數月甚至數年裏「自願」通過下車間勞動，幹普通工人的工作來對自己進行再教育。^⑨當這些管理人員在一九七一年後最終完全回到管理崗位上時，他們所面臨的政治環境對於加強工廠規章制度管理非常不利。在中央的派系鬥爭裏，一部分人試圖要恢復原先的管理方式以促進生產，但卻遭到了文革的發動和支持者們的反對。需要在多大程度上恢復原先的管理方式，包括獎金、定額、檢查制度等等，是個非常敏感的政治問題。毛澤東的一派人指控說，他們的對手企圖要「復辟資本主義」，將中國引向意識形態上的修正主義道路。這期間的許多政治運動的目標正是要清除在「生產力」上的修正主義傾向。^⑩而且文革期間提升了許多新的單位領導，在政治運動中，他們會去積極地批判「修正主義者」。^⑪一位工程師（第二號）談了他的觀察：

[當時]領導沒有多少權，有權也不敢用。這主要是因為他們在文革中受過批判，也因為工人已經習慣不聽指揮了。大家都記着毛主席的話：「文化革命一次不行，以後還要進行多次。每五年再來一次。」所以人人都很小心，不要做出會被看作是「走資本主義道路」的事情來。

一位廠長助理（第四十四號）解釋了他上司這些年的困境：

在六十年代早期，工作積極性根本不成問題。……你可以說這段時期是工人工作積極性最高的時期。只是到了文革中和文革後，事情變得亂七八糟了……在文革後，……你可以看到事情起了變化。女工上班時洗衣服、補布鞋。為甚麼？因為領導機構還處於癱瘓之中，

領導被當「走資派」來批判過。他們沒膽量去管工人。反正即使管也沒人會聽。

一位領導過工廠生產部門、並且在這段期間曾經代理廠長數年的人（第二十三號）有類似的說法：

工作和出勤率都有嚴重問題。我就知道有些工人每天露幾回面報個到，之後就騎車走了。這個問題非常嚴重。你又没法懲罰他們。文革後幹部不敢懲罰工人。工人是革命的。如果幹部懲罰了他們，下次運動來就會倒霉了。……誰也不想挨鬥之後再被送到農村勞動。誰也不想被說成是搞唯技術論或走資本主義道路。

一位曾經在廠長辦公室當過抄寫辦事員的職工（第四十七號）也有同樣的觀察：「領導幹部不敢將生產搞得太好，不敢抓得太緊。他們寧可去抓革命，因為那比較安全。如果他們不敢去抓生產，也就同樣不願意去督促工人不遲到，好好幹活。」看來，工廠領導也有保存自己的一套辦法，包括對違反勞動紀律的現象視而不見。^⑭

這樣看來，廠長經理們能夠用得上的刺激工人積極性的辦法極其有限。不讓發獎金也不能提工資，而大多數廠長都明白收入是勞動紀律中的關鍵問題。對搗亂的工人進行懲罰在政治上太危險。僅僅靠政治學習和周期性的充斥着政治口號的生產運動是最安全的管理辦法，但這樣的辦法作用有限。一位工人（第十八號）回顧道：

工人反正就是不去完成定額，對此也沒有任何扣工資或其他形式的處罰。……有時廠裏會開展生產運動，幹部會下到車間來進行思想

政治動員。這時工人工作會勤快一些。當幹部在場時他們不願意太懶散。不過幹部一走，他們就又鬆弛下來了。

一位技術員（第三號）對此表示同意：「在這段時期中，他們經常試圖用政治教育和學習的辦法來解決問題，讓大家讀毛主席關於要努力工作的語錄。不過成效並不大。在七七年以前，他們拿不出甚麼辦法來解決這個問題。……在這以前，提級和實際工作成績不相干。」通過這些有限的手段，廠長經理們能夠周期性地督促工人加快生產速度而又保證自己安然無恙。這特別會發生在工廠上報生產任務完成狀況之前，屆時上級黨政部門的幹部會下來進行檢查。也會發生在有外國代表團到工廠來訪問的時候。到了這種時候，廠長經理們能夠通過加強監督和政治工作的辦法暫時給工人一些壓力。一位在某家著名大型紡織企業中管着幾個班組的帶班工段長（第五十四號）回憶道：

幹部們有一定權力，但不能解雇工人或是扣工資。他們必須依靠開會批評的辦法，也常常利用「工業學大慶」運動^⑬。當上面下來工作組檢查或是外國朋友來訪時，所有東西都剎那間被清洗乾淨了，人人都在自己崗位上努力工作。不過這都是假的。

因此，出於政治上的種種禁忌以及對自己個人前途的考慮，廠長經理們只能採用那些短期內有效的手段。他們覺得在受到自己無法左右的政治力量的衝擊，政治將他們的雙手捆綁了起來，所以廠長經理們也開始像工人那樣士氣低落了。如果不允許他們採用有效的手段，那他們為甚麼要擔心這會帶來的後果呢？如果提高生產效率只會給他們帶來麻煩，為甚麼他們要去作努力？廠長經理中工作動力的衰退和缺乏責任感成了整個問題的關鍵，正如某

煤礦中一位辦公室工作人員（第十三號）觀察的那樣：

幹部知道[工作紀律鬆弛]是個問題，不過他們自己在這方面也不怎麼樣。幹部明白，工作太努力了就會有被扣上「唯生產力」帽子的危險，給你的[檔案]裏弄上個[壞的政治]標籤。這被稱作「唯生產力論」。我們礦每年賠錢，每噸煤要賠上兩塊錢左右。國家對每噸賠的錢有規定，但是礦上「超額完成」了這些規定。反正沒有關係。國家給補貼，領導從來不為此受處罰。

一位汽車廠的金屬工（第五十七號）給出了同樣的說明：

七八年之前，工人上班遲到、經常請病假、工作時間溜走、幹活拖拉、上班中途去買東西，等等。領導根本不在乎。領導上自己也沒章法，只知道去開會。他們覺得反正是國家的錢，幹嗎要擔心。

在這些年裏，工廠的制度文化中產生了一個新的特徵。管理人員發展出了一種對執行勞動紀律採取的極其縱容的領導方法。許多工人都看穿了遊戲中的新規則，於是根據這個來調整他們的行爲。對政治態度的監督依舊很嚴格，但除了在周期性的生產運動中外，工廠領導並沒有多大興趣去督促班組對工人施加壓力。就違反勞動紀律所制定的懲罰措施基本上形同虛設。即使在有個人生產定額的地方，定額量也多年沒有變更。批評和政治學習會議是班組內唯一能採用的手段，而這些方法不過是杯水車薪，因為原本與它們聯繫在一起的獎金和提級已經不復存在了。

實用性私人關係的擴展

這期間內在獎勵制度上的改變，再加上對工資長期的嚴格限制，產生了一個意料之外但卻是情理之中的結果，那就是實用性私人關係的自然經濟在工廠生活中起了更大作用。住房問題日益嚴重，工資凍結和獎金取消給某些年齡階段的人帶來了嚴重困難，消費品和食品供應長期短缺，在這樣的環境下，人們之間就上述物資和資源進行的競爭一天比一天激烈。企業幹部由於能夠滿足他們看中的部分人對新住房、額外供應票券、貸款與補助等各方面的需求，理所當然地成了大家競相爭取的對象。由於新的工資政策將實際工作成績與報酬脫了鉤，人們沒法通過努力工作來滿足這些需求。工人們設法滿足家庭中越來越緊急的需要的辦法之一，是更加積極地去同那些在有權提供好處的地位上的人發展實用性私人關係。（積極分子作為權力結構回報的對象仍舊能在這類分配中得到優先照顧。）對工資的嚴格限制也影響了工廠的幹部，而他們滿足自己家庭需求的主要辦法便是利用職權去換取好處和禮物。無論是上層還是下層，這期間人們都產生了更大的動力去開發實用性私人關係的自然經濟。

某工廠一位廠長助理（第四十四號）的話為許多採訪對象的說法準確地作了總結。她解釋道：

工人們有各種辦法去繞過規定。文革後，甚麼東西都有後門，問題越來越嚴重。……在文革前，事情一般總是按照嚴格的程序來辦的。……[問：為甚麼文革後的情況會變了呢?]情況是這樣的：工資低，物資短缺。所以人們就根據自己在社會中的地位利用一切長處。……[大家]希望通過和別人交換好處、發展關係來使得生活容易一些，對雙方都好。[問：這類事情在文革前也發生嗎?]當然……你

不能說文革前完全沒有，但是文革前少得多，也不那麼公開。……但在文革後，這變得遠為普遍，遠為公開，在日常生活中俯拾皆是。人們說，文革後是「感情代替政策」了。

廠醫們發現這些年中不斷地有越來越多的工人想同他們拉關係，目的是爲了得到幾天甚至幾個星期的帶工資病假。「走後門」有各種辦法。……醫生從工人那裏收到禮物或是得到幫忙的情況很普遍。……這從來都是個問題，但是在一九六五年取消獎金之前並不普遍。這以後，情況越變越糟糕，特別是在文革之後至一九七八年[我離開中國]之前（採訪對象第四十六號）。

在毛澤東逝世之後，指出這類小規模（有時規模也不見得太小）腐敗行爲的泛濫並對其作出分析是許多報紙社論和短篇小說的主題（參見第五章）。對於本書來說，這一現象的重要性不僅在於毛澤東式的工資和獎勵政策使共產黨社會工廠文化的這一特徵變得更爲顯著，而且也在於它對工人的士氣有着重要影響。工人將本來可以用在生產上的時間和精力用來發展這類關係。當其他工人看到瞄準目標發展關係能帶來優先照顧時，大家的士氣就更低落了。而且，從制度的層面看，既然通過實用性私人關係的渠道分發的東西必然要減少通過獎勵制度發放的物資和福利，那麼獎勵制度本身便注定會被削弱、被腐蝕，從而進一步降低人們工作的積極性。一位牢騷滿腹的工廠廠長在《人民日報》（1979）上發表文章進行了通篇抱怨。他的話準確地總結了工人的士氣狀況：那些浪費工作時間到分房辦公室裏同幹部拉關係的人得了好處，當勤勤懇懇工作的工人看到這些人受優待時感到憤怒至極。

工作班組作用的減弱

綜上所述，在七十年代初期有五個雖然不同但相互關聯的因素導致了工人工作積極性的大幅度下降。第一個因素是獎金以及根據工作評定進行的調級的取消。獎勵與實際工作成績之間的關係本來已經被「表現」標準弄得很模糊了，而這一來，無論是在個人層次還是在班組層次上，獎勵與實際工作成績變得全然不相干。第二個因素是實際工資和住房面積的下降，以及在一九五七年之後的二十年裏總的生活水平的停滯不前。第三個因素是嚴格限制工資帶來的不公平，這加重了某些年齡段的人的生活困難，造成了更大的不平等，並且使工人在內心深處感到現行工資制度既不合理也不公平。第四個因素是在日益士氣低落的管理人員之中出現的對違反工作紀律的縱容。他們的動機完全要受政治因素和派性左右。第五個因素是實用性私人關係在滿足需要上與日俱增的重要性，有時這不但轉移了人們的工作責任心，而且還導致了那些没能通過這些渠道獲得好處的人的憤怒。勞動生產率的數據（Field 1983）記載了這其中的結果，但是這些數據無法告訴我們上述因素在車間基層的影響到底如何。「工人們的思想不穩定。人們普遍對工資狀況不滿，所以他們工作拖拖拉拉，消極怠工。這個問題非常普遍。……工人出工不出力」（採訪對象第二十三號）。

這段時期中的政治運動也使得問題更加嚴重。人們對運動中橫加罪名、不斷批判、不時整人的做法日益感到憤怒：「幹群之間關係很不好。政治運動和給人加上的各種罪名後來往往發現是錯誤的，人們在心裏對幹部非常反感。如果他們心懷不滿，就不會努力工作」（採訪對象第四十七號）。另外，政治運動還因為佔用了人們的時間和精力使得問題更嚴重。

直到一九七二年之前，我們每天都有政治學習。你大概會覺得工人在下班後太累没法學習了，不過在中國工作不象在香港。工人在那裏工作要慢得多，因為政治學習很累人，而且還有許多生活上的問題，例如不夠吃、某些商品没法買夠之類。（採訪對象第四號）

在七十年代中普遍的態度是，無論工作好壞，拿的工資反正一樣，所以幹嗎要努力？他們試圖通過口號來刺激工人熱情，但没用。工人缺勤越來越多，早退、工作時間開溜、偷東西、怠工。情況非常嚴重。同六十年代早期相比，工人的熱情和紀律在七十年代要差多了。不過問題在五七年反右運動之後就已經開始了。每來一次政治運動，工人熱情就下降一步。政治運動的目的是促進生產，但是結果適得其反。當他們發動所有這些運動時，他們忘記了工人的本職就是工作，不是學習馬列主義，也不是去討論、大批判。（採訪對象第三十一號）

工廠工人和職員中普遍的不滿最終影響到了工作的所有方面：出勤率、遲到人數、工作緊張程度（這取決於操作過程在多大程度上允許工人自己來控制工作速度）、對質量的關心、對機器和工具的愛護、等等。一位老技工（第十八號）描述了她所工作的半自動化車間的情況：

一般來說，大家都工資都不滿意，覺得工資太低了。但他們又不可能換一家工資高的工廠。所有工廠工資都一樣，你也沒辦法。[問：這影響了工人的工作嗎？]對。……有人會早退遲到。還有人對他們應該檢查的工具漠不關心。質量下降了，這又造成了原材料的浪費。這是普通生產工人的狀況。還有其他類型的工人，比如維修工，修東西慢吞吞。需要一小時的工作幹上兩個小時，也不好好

共產黨社會的新傳統主義

修。大家普遍怠工，對工作漠不關心。維修工作非常重要，因為機器總是要維修的，而機器出了問題往往就影響生產進度。所以，當維修工遲到、幹活慢的時候，對生產的損害就更大。在我們[半自動]車間裏，他們做的是關鍵性工作，所以他們應該去加快速度，加緊努力。

有時人們的不滿還會導致事情雖小但卻公然發生的違抗命令：「工人們還會拒絕去幹某些工作，因為他們工資級別低。如果讓他們去做某項需要很高技術的活，有時他們就會拒絕並且說：『讓五級工去幹得了！』這時有發生」（採訪對象第三號）。採訪對象經常提到的另一種方式是對領導的消極反抗。當領導不在場的時候，他們便人在心不在地故意消磨時光。一位工人（第三十五號）這麼描述：「工人們當然會聽上面的指揮，但工作時泡蘑菇。除非直接給指示，否則他們就不動。」

最能表現人們不滿的是工廠中鬆弛的工作節奏和生活方式。職工有大量的時間去串門聊天，做私人的事情，或者乾脆休息。來自一家大型紡織廠的一位當班工段長（第五十四號）敘述了常常令他頭痛的一種情況：

工廠中的節奏非常緩慢，工作效率很低。每天都有大量時間沒有用在生產上。不過他們還是完成了定額，因為標準訂得不高，原因是領導喜歡誇功，宣佈所有任務都百分之百完成了。工人知道完成任務需要的實際時間，所以就安排得恰好，一點也不多做。他們會抽時間去洗衣服、修自行車、睡覺。在這麼大的工廠裏找個不讓人看見的地方睡覺是很容易的事。……上夜班的人睡覺。他們有定額，但不想完成。不管是否完成任務，對於他們都沒甚麼區別。

在經歷了香港工廠和商店中緊張的工作節奏之後，移民們經常以懷戀的口吻來敘述中國工廠裏這種緩慢的工作節奏及其帶來的舒適。具有諷刺意味的是，在那段時間裏，這點看來是社會主義制度給工人帶來的最爲實質性的好處。一位車間技術員（第五十六號）回顧道：

中國的工人雖然不能像我一樣訂《參考消息》⁽¹⁾，但他們會找到這麼一份報去閱讀關於外國的消息。他們經常感到美國工廠中工作節奏太快，那裏的工廠生活不會很舒適。他們覺得自己能呆在中國工廠裏很幸運，因爲那裏的生活太舒服了。

有些這類行爲是出於想辦法向企業要回時間與物質上的補償，因爲人們覺得自己得到的報酬遠不如付出的勞動。採訪對象們經常提到，人們越來越頻繁地從工廠拿走原材料去做嚴格定量或根本買不到的家庭日用品。機械車間的職工特別幸運，因爲他們能拿到金屬，有時還是稀缺的不銹鋼，可以用來作炊具。幾位當過機械工人的採訪對象說，這種事情在某種程度上從來都存在，到七十年代增加特別快。一位在玻璃廠工作過的技工（第八號）描述了類似的情形：

工人從廠裏偷玻璃回家的現象很嚴重。這從來都有，但到了七五年左右變得更加厲害。廠領導知道這種情況，但不知道應該怎麼處理。……工人們的意圖是從廠裏拿東西來補貼工資，因爲工資太低了。有句話說是「堤內損失堤外補」。人們家裏沒有多少家具，就可以用玻璃去作桌面。非常有用。他們還拿走防火玻璃，這用來在家裏做飯很好。

工人還利用上班時間幹自己的事情。他們不過是在要回自己的時間，特別是因為他們經常被要求在下班後留下來，或者是在晚上回到廠裏來政治學習。一位機械車間的技術員（第五十六號）解釋道：

工人經常提早完成定額，之後做自己的事。在七十年代，這是中國工廠中最嚴重的問題。……他們會利用廠裏的肥皂和水來洗衣服，找朋友聊上半個一個小時。還有，他們會到工廠集體澡堂裏洗澡，用廁所，因為多數住房中沒有澡房和廁所。這樣，他們把人和衣服都洗乾淨了，到下班時間就可以直接回家。

為自己找回時間同時又能完全不用工作的最有效的辦法是休病假。這在七十年代中成了嚴重問題。國家慷慨的勞工保險政策，再加上工廠規章的鬆弛，使得這成了非常通行、非常有效的離開崗位的辦法。國營企業的職工（以及部份集體企業職工）能夠帶工資病休長達六個月之多。根據工齡長短，他們在這期間領取百分之六十至一百的工資。想要休病假的話，只需要廠醫（或合同醫院醫生）的一紙簽字證明，寫明需要休息多長時間。在文革前，班組通常都會對過分病休的行為加以限制懲罰，一般是規定每月只能病休二至三天，超過了就要扣除這人本月的全部獎金。隨着獎金取消並變成了六七年之前參加工作的職工領取附加工資，病休成了要逃避工作的工人基本不用付甚麼代價的辦法。這麼做最大的困難在於是否能得到醫生的簽字。

在任何工業中，退職與曠工是工人表示不滿意的兩種常見的方式（Lawler 1973）。在中國工業裏，（由於在第二章中解釋過的原因）自行調換工作的情況基本不存在。因此，曠工成了工人表達不滿的最主要方式。一位技工（第七號）解釋道：

大家結果都開始從休病假中得好處。在廠裏工作七年後病休就可以拿全工資，休多長時間都行。如果你和簽假條的廠醫關係好就更有辦法休病假。……裝病休假的情況在文革中就開始了，一直持續到最近，在出勤率和獎金掛鈎之後才改變。通常出勤率只有百分之七十。人們利用病休去做個人的事情。工人和幹部都這麼做，但工人做得更多，因為幹部有更多自由……不像工人那樣，幹部可以從崗位上開溜一、兩個小時。

一位工廠的廠醫（第十四號）在他的日常工作中熟知這種病休的真相，提出了他對這一時期的觀察。他的話與前面引用的那位工人和技術員的說法是一致的。

一九七七年之前，工人心裏明白無論是否上班，拿的工資都一樣。所以在四人幫時期，……這個問題越來越嚴重。……那些有了八年以上工齡的工人病休更多。如果他們每年病休六個月，照樣能拿全部工資。工齡不足八年的工人只有在工傷情況下才能拿全部工資，若是病休，部分工資就要被扣除。所以，青年工人只有在情況嚴重的時候才會提出要休長假。[問：為甚麼工人在這些年中要這樣做？]一方面，這些年中沒有人對他們進行檢查，也沒有常規性的懲罰措施。另一方面，工資很低，又很長時間沒有提，所以工人一有機會就要求病休。

必須牢記的是，這段期間的社會狀況使得人們經常需要額外的時間。職工每星期工作六天，每星期學習好幾次，食品和消費品常年短缺，家庭中基本以雙職工戶為主，所以找時間去做家務、買東西成了大問題。一位要照顧丈夫和孩子的辦公室技術員（第七號）描述了人們通常面臨的狀況：

八小時工作之後還有政治學習，你哪裏有時間去給家裏買東西？……家裏沒有冰箱，所以每天都得買菜買肉。商店營業時間和工廠上班時間一樣，……所以大家總是很忙，沒時間休息。有話說：沒有星期天，就有星期七。意思是說沒時間休息。這對人們是很大的負擔，影響了出勤和工作。

有趣的是，這些敘述表明許多工人覺得他們呆在家裏比上班更能改進生活質量、提高生活水平。

在這種情況下，廠醫成了重要人物。只有他們在假條上簽字職工才能病休。工人不僅通過同廠醫之間發展實用性私人關係來獲得假條，而且在這段期間中人們還經常採用另兩個辦法。一是裝病。一位醫生（第十四號）敘述道：

你怎麼能知道一個人是真病還是裝病呢？這是很難的，因為病情嚴重程度不一。某個人是有點小病，是裝病，還是真病？你可以作檢查，但往往找不出明確的症狀。但這個工人堅持說他覺得有病，還會要求病休兩三天。實在令人懷疑時，我就會向車間領導問一聲，有時我就只給一天。七七年之後，工人們不再因為傷風感冒、咳嗽、拉肚子等小小的不舒適就來要假條了。

如果裝病不成，工人就會再試第二種辦法：吵架罵人。另一位廠醫（第十六號）解釋道：

在六六年之前與七七年之後，要求病休的工人比較少。在這之間的十年中，工人要求病休的情況比較經常，往往是裝病，還同我們爭病假休息的天數。如果他們爭吵起來，我們一般就簽字算了，因為這個工人可能會罵我們是臭知識分子，不替工農兵服務。……在這

十年裏，工人們經常要求我們增加他們的病假天數。不過在這以前和以後，他們卻不願意要兩天以上的時間，即使我們開了假條也不要，因為病假超過三天就沒獎金了。

這種工作積極性、工作紀律、出勤率的全面下降同時也表明了班組制度的作用在下降。用來對付懶散工人的班組批評過去還算有效，而如今由於不再有獎勵或懲罰與此相聯繫，已經變得沒有甚麼用了。

在文革前，他們不再因為工作不好或工作態度不好把你解雇掉，但卻可以降低你的獎金、開會或出牆報對你進行批評。文革後唯一的差別就是沒有獎金可以扣了。如果你幹活，沒問題；如果你不幹活，也沒問題。他們還是可以批評你，不過在文革後你不聽也沒關係，因為聽不聽反正也沒甚麼區別。（採訪對象第三十六號）

批評的方法由於紀律的普遍鬆弛而變得更加不起作用。如果只有幾個人懶散落後，批評大概是有效的。但大部分工人都這樣的時候，批評就成了空話。另外，班組的收入同班組的工作成績已不再相關，對於造成班組落後的懶散人員的集體壓力也就不再有道德基礎，因為偷懶的人不再使班組內其他人受損失。

消極方式的結果是，在不知不覺之中人們在行為和態度上逐漸從盡量表現得馴服轉變為僅限於不去說政治上犯禁的話。在班組會議上，消極態度甚至公開表示沒有興趣的現象日益普遍。在積極分子與非積極分子之間的鴻溝越來越深，他們之間被前者能得到的獎勵分隔得越來越遠。這又造成了人們對那些在他們看來是投機、有野心的積極分子日益嚴重的敵意。簡而言之，積極分子在他們越來越消沉的工友之中越來越孤立，他們再也不能像在當年班組制度起作用的時期中那樣影響整個班組的行為了。班組

中的相互評估和批評成了空洞的儀式。在這十年中，班組會議中作評估和批評越來越少，而是將時間主要花在選舉模範積極分子上，這些被選出的人能得到榮譽性獎勵，並為將來的政治前途開拓道路。政治學習會議還在繼續，而且事實上次數還增加了，但是在這些會議上積極分子與非積極分子之間的界線越來越涇渭分明。班組的運作方式與早年再也不一樣了。

復興革命精神運動意料之外的後果

用毛澤東的方式去復興班組制度不僅沒達到預期的目標，反而還使得本來想要解決的許多問題進一步惡化了。班組本身狀況嚴重下降，小規模的腐敗行爲以及其他各種個人之間的交易越來越多，工人對政治制度的態度甚至比原來還要出於算計，工作的各個方面都大幅度退步了。可以肯定，毛澤東式的復興運動並不是在最理想的狀況下推行的。實際工資的下降和工人生活水平的停滯使人們工作班組制度產生了懷疑。當然，物質困難、不平等、以及隨着工資凍結而出現的不公平並不是毛澤東思想的核心原則本身，而是這些原則在實踐中的運用方式。

然而，毛澤東的革命精神復興運動的核心原則自身也是百孔千瘡。復興運動針對的是現象而不是造成制度變質的根本原因。政治動員體制的敗壞的原因根植於其結構之中，包括這一結構中的黨領導與基本群眾間的施恩回報關係、對積極分子的優待、對政治忠誠的要求、以及獎懲制度下賦予幹部的極大個人權力。在試圖以激進強制的方式恢復制度的本來面目時，毛澤東主義者所做的無非只是重新制造出了導致個人關係、精心算計、腐敗等現象的環境，須知這些現象是這種環境的內在邏輯的產物。唯一能夠跳出這個怪圈的辦法是改變工人的道德和政治傾向，但是毛澤

東主義者越是企圖通過政治化的獎勵制度來達到這一目的，他們就越是重新將人們引向精心算計和更嚴重的政治冷漠。

爲了強調毛澤東主義是標準的集體主義和平等主義，有些人將它描繪得完全失去了本來面目。事實上，這十年中的中國工業體現了一種以集中的、制度化的勞工動員方式來取代一切物質獎勵的傾向，目標在於用提高對個人犧牲的要求以及強調階級鬥爭和革命的禁慾主義的方式來抵消工資和生活水平長期停滯不前的影響。中國的工廠並不是所謂體現了集體主義和平等主義的社會，因爲在那樣的社會裏個人的行爲和集體的利益之間必定有實實在在的聯繫，個人參與集體活動也是出於自願而非強迫，而且集體利益的增進必定直接有賴於個人的共同努力。整個的革命精神復興運動完全是由一個高高在上、爲派系鬥爭所左右的官僚領導階層來推動與操縱的，這個階層與直接生產者在雙方關心的事物上遠離十萬八千里。文化大革命是毛澤東主義用獨特的方式來表現集體主義和平等主義價值的時期，然而，事實上文革的後果卻在許多方面與這些價值是背道而馳的。具有諷刺意味的是，毛澤東主義成功地摧垮了本來是它的核心內容的政治化獎勵體系，從而加速了中國朝向新傳統主義社會模式的發展。

-
- ① 當然，在文革期間工廠裏發生的事情要比這多得多，但是此外的事件已經越出了本書討論的範圍。我只討論那些與本書的中心主題直接相關的這段期間的變化。
 - ② 工資下降的原因不是像蘇聯在一九二八至一九四八年之間那樣削減工資。平均工資下降是因爲老工人工資凍結，新進入工廠的工人拿的是最低級別的工資。
 - ③ 劉心武的短篇小說《犯規》（Siu and Stern 1983）爲我們提供了一幅家庭內部由於住房緊張而造成的感情傷害和相互衝突的生動畫面。
 - ④ 根據我的採訪對象提供的情況，在五十年代末期之後通行的政策是不將工人提到五級之上。在五十年代中期私營轉公營的企業中，工資要高得多。這些企業的老工人有「保留工資」，亦即在他們新的級別之上給不

是他們過去拿的工資。

- ⑤ 在福建省革委會政治部的文件（1971）中明確地記錄了上述政策。一位採訪對象（第六十二號）說，他的工廠採用了一種分兩步走的辦法。一九六七年之前完成了學徒期的工人能拿到全部 5.9 元的附加工資，六七年還在當學徒的只給一般附加工資。再年輕的工人便拿不到了。
- ⑥ 與這次工資調整有關的文件中說得很清楚，提工資只限於那些工資最低的人，解決他們的困難是這次工資調整的唯一目的。
- ⑦ 我們必須牢記，看上去數目不大的工資差距在象徵上與推動力上往往具有非常重要的意義。Lawler（1973）提出，長工資所產生的推動力主要在於人們心理上感覺工作得到了回報。一位採訪對象（第二號）提出了同樣的看法，說：「有人說，每月多十塊錢不值得去賣力氣，但是別人爭最高獎金的目的只是為了名譽。所以在某種程度上你可以說這些『物質』刺激比其他方法要更『道德』一些。」
- ⑧ 這段時期很有可能是一九四九年以來勞工關係中最帶壓迫性質的時期。它包括了三個既打擊工人也打擊幹部的清洗運動。人們遭到清洗的原因總是由於他們過去的歷史或是在文革的群眾運動期間的活動。
- ⑨ 幾乎所有曾經幹過白領職務的採訪對象在這期間都下過車間勞動。他們都說，這是在他們的地位上所有人都必須做的。只是那些被指責在政治上犯了罪的要在車間裏幹得時間更長，甚至被送去勞動改造。
- ⑩ 這段期間普遍的情況是，黨報上出現社論警告說，有人企圖「翻文革的案」、打擊文革的「新生事物」時，工廠中人人都馬上會明白隨着這些話而來的會是甚麼樣的措施，而且立即警惕起來。
- ⑪ 這是短篇小說《喬廠長上任記》的主題（蔣子龍 1979）。新的工廠處罰條例的前言（參見國務院 1982b）指出，「將鬥爭矛頭指向群眾」的罪名曾經令工廠領導膽戰心驚。
- ⑫ 兩位採訪對象一語道破了這種現象：「六六年之後廠長們就變得膽戰心驚起來，不敢解雇合同工。他們不想被批判作搞『唯生產力論』（第四十一號）；『領導對工人工作不好的情況不作批評，首先是因為他們有點害怕，其次是批評反正沒有用』（第四十二號）。
- ⑬ 大慶是一處模範油田。在無數的生產、節約、質量競賽運動中，大慶都被所為榜樣來模仿。七十年代的大部分生產運動都採取了「學大慶」的運動的名稱。
- ⑭ 《參考消息》是在中國工作單位中發行的日報，上面登載的是翻譯的外國報刊通訊社報導。該報不公開發行（參見 Rudolph 1984）。

七 從禁慾主義到家長式統治： 毛澤東之後的變化

我們的企業管理方式還是家長制的那一套，中世紀的那一套，或者說成吉思汗的那一套。這種落後的企業管理方式，不可能保持生產的持久上升。讓工人在「八小時內拼命幹，八小時外做貢獻」的辦法，在短時期內或許有效，但長此以往必定是失敗無疑。……封建家長制的管理原則是比資本主義倒退一步的辦法，它束縛人，壓制人，妨礙人的能力和潛力的發揮，當然是不利於社會主義現代化的。

(Liu 1983: 7-8)

以他獨特的大膽風格，作家劉賓雁對毛澤東式的企業管理方法提出了全面的控訴。他的話也反映了中國政府最近進行的改革的原因。中國人在道德—政治動員方式下的長期經歷，以及毛澤東式的復興革命精神運動所造成的創傷產生了一個意料之外的最終結果：它們促使毛之後的中國領導人去考慮從根本上進行改革。毛澤東式工業政策的失敗遠比斯大林逝世後被歸結為斯大林模式的那些缺點要更為嚴重。甚至在七六年後期取代了四人幫的新領導集團——他們中多數人也曾經是文革的支持者或受益者——也認識到了立即進行改革的必要性。數月之後，中央便宣佈進行新的工資調整。這次調整在七七年下半年開始。獎金恢復了。全黨被動員起來開展現代化運動。宣傳機器將重點從階級鬥爭轉向生產鬥爭。同時還宣佈增加住房和迅速改善生活水平的計劃。

到了一九七八年底，隨着文革中被清洗的黨領導人重新掌握了高層位置，中國的經濟政策來了一次出乎預料之外的空前轉

變。黨並沒有簡單地恢復過去的制度，而是開始了新的改革進程。到了一九七九年，改革最終帶來了農業的非集體化以及個體農戶市場生產的恢復（Shue 1984）。在工業中，到一九八四年底，從計劃、財政，到刺激工人積極性各方面所進行的一系列不那麼明確的試驗和改革，顯示了中國正在朝着匈牙利「新經濟模式」（New Economic Mechanism）的方向邁進（Walder 1984 b, 1985a；Field 1984）。

工業改革進程的歷史已經超出了本書的範圍。^①本書所關心的是制度和行爲，而不是各種政策及其貫徹情況。另外，這些改革仍然在進行之中，甚至還可能是在發展的早期階段。但是，指出改革對工廠制度以及權力模式——這是本書研究的核心問題——已經產生和將可能產生的全面影響，則不但與本書主題有關，甚至還可以說對全書是關鍵性的。從比較研究的角度看，這些改革重演了蘇聯在斯大林之後走過的變革。它們拋棄了過去強迫性地要求人們自我犧牲、自我控制的做法，轉而向人民實際物質生活改善的經濟模式邁進。中國的變革相對蘇聯更有意思，因為與此同時，中國也在改革從蘇聯引進的其他各種制度。

到了一九八四年夏季，在本書的研究工作已經完成時，中國的權力模式已經發生了重要的變化。^②一九五七年之後的二十年，特別是文革十年中的嚴厲政策從根本上被扭轉。不僅是毛澤東式的道德—政治復興運動被否定，而且自五十年代中期以來第一次在鼓勵勞工積極性時不再將政治組織和政治動員作為主要的手段。結果是，「表現」這一概念被重新定義了，而且它在獎勵制度中的作用也受到了限制。所謂積極表現以及對模範積極分子的定義也得到了重新調整。相應的是，黨組織在車間基層中的作用也被限制、被調整。黨對工人的要求改變了。

所有這些變革使中國工人在工廠中的生活發生了極大的變

化，也使我必須對在前面章節中作的描述與分析作一些修改，因為那是以六、七十年代的政策為基礎的。但是，這些改變仍然發生在舊制度延續的框架之中。國營企業中的就業特徵——制度性依附的模式——並沒有根本的改變。對企業的經濟依附的確減弱了，但這僅僅是相對於中國自五十年代以來工人對企業高度的經濟依附而言。黨組織在車間基層不像原來起那麼大的作用，但是它在車間中的整個組織結構卻依然如故，它依舊主宰着車間裏所有組織活動，它也還同以前一樣不容許獨立政治活動的存在。車間主任在運用權力的時候無須在原來的程度上受黨支書的左右，而且如今他的領導會督促他行使手中的權力去促進生產，但「包工頭王國」的形式及其帶來的個人依附並沒有受到改革的衝擊。官方的積極分子定義有了改變，對積極行為進行獎勵的內容也有了變化，但是車間領導照舊發展與積極分子之間的特殊關係並給忠誠於自己的人以特殊優待，而且在領導手下的人與普通工人之間的鴻溝依然是工人之中主要的分野。在描述最近這些年的變化時——其中有些變化與過去數十年的差異大得驚人——我將它們看作是中國對原有「新傳統」模式的重新調整，而不是從這一模式道路上的偏離。

從禁慾主義到家長式統治

同毛澤東統治下的前十年，甚至可以說同五七年之後的整個時期相比，最驚人的變化是黨對工人生活的態度發生了重大變化。無論是通過宣傳機器發出的道德說教還是在具體的投資政策上，黨不再要求人民作出重大犧牲。相反，黨在滿足消費者的願望上投入了重大力量。事實上，黨開始將滿足人民需要的能力作為其自身合法性的標準。這一歷史性的變化，正如五十年代中期

發生在蘇聯的變化一樣，標誌着「社會主義原始積累」時代的結束。所謂「社會主義原始積累」是早期斯大林式工業化的特徵，在這一時期裏，國民收入以前所未有的比例被重新投入到工業中去。中國的轉變比蘇聯在過去幾十年中進行的逐步改變至少在開始階段要猛烈得多，徹底得多。

最重大的變化發生在工資政策上。一九六三至七六年，除了在七二年有一次小的調整之外，工資基本上處於被凍結狀態。然而，從七七年到八四年，有過三次工資調整，工人的工資提高了幾近一半。在恢復並且大大提高了獎金之後，又有額外的提高工資（參見 Shirk 1981；Lardy 1984）。在七七年之後的六年中，國營企業中票面工資額增加了百分之三十七，實際工資額上升了百分之十八（見表五）。到一九八二年，國營企業工人年均獎金為一百六十元，等於超過兩個月的平均工資（計算自國家統計局 1983：490-91）。不斷上升的通貨膨脹抵消了人們的部分收益，但實際工資水平很快就回升到了過去的最高水平，也就是一九五六年的水平（參見表五；另參見 Lardy 1984）。

一系列與此相關的改革保證了人們能夠有地方去花費他們的收入。農業非集體化之後的小農作業不僅大大增加了農業生產率，而且也改善了農產品向城市的輸送。私人農貿市場在中國城市地區如雨後春筍般出現，蔬菜、魚、豬肉的供應無論是質還是量都有了極大的好轉。對城市小規模個體貿易和服務業的合法化也改善了商品流通和服務狀況。從一九七八至一九八二年，服務和商業網點翻了三倍，從事服務業的人員數目翻了一番（國家統計局 1983：483）。

工業也作了新的調整，更多地面向顧客消費。從一九四九至一九七八年，重工業的增長率是輕工業的三倍。而從一九七九至一九八二年，輕工業產量增加了百分之五十，而重工業才百分之

九（國家統計局 1983：217）。這一轉變使得從一九七八至八一年間城市人均商品消費增長了百分之二十六（新華社 1982）。在一九八二年中，城市居民擁有的電視機台數比一九七八年增長了八倍，自行車增長了百分之四十五，手錶百分之九十七，縫紉機百分之七十二，收音機百分之六十二（國家統計局 1983：508）。隨着供應的增加，大部分上述商品的票券都被取消了。

對於長久以來成了城市居民困難象徵的住房短缺，政府也投入了大量努力。國家在住房建築上的花費增加了幾乎五倍。從一九五八至七七年，住房投資每年平均佔國家建築投資的百分之五點五，而在八一和八二年卻佔百分之二十五（數字得自國家統計局 1983：339）。在一九七八至八四年間建築的城市住房總面積比中華人民共和國建國頭三十年的總和還要高（國家統計局 1983：357；Lardy 1984：862）。到一九八二年，城市人均住房面積達到了五點六平方米，終於超過了一九五二年人均五點二米的水平（國家統計局 1983：483）。

與本書主題更為直接相關的，是國營工廠在一個轉而注重消費的政權下起的作用。國營企業依舊是城市住房建築的主要單位。^③在財政改革的過程中，國營企業第一次獲得了對相當比例的企業利潤的控制權。企業將利潤留成中的一大部分作為獎金或分紅發給職工，還用來擴建和改善工廠的住房和服務設施。在早期的嚴厲政策之下，企業只有按固定工資比例提取的少量資金可以用在工廠的住房和福利設施上。另外，在極度的短缺狀態下，企業還能通過合法以及非正式渠道獲得小批定量供應的商品來分發給職工，這在當時變得越來越重要。企業領導管理工人的主要方式便是讓他們去政治學習，號召他們自我犧牲。如今，過去的辦法改變為毫不含糊的家長制，廠長經理們將高工資、增加獎金、改善工廠的福利設施作為管理勞工的主要手段。這種新的傾

向也反映在國家給國營職工的補貼和一系列福利中：從一九七八至一九八三年，補貼與福利都翻了番，而票面工資額只增長了三分之一（Lardy 1984：862-63）。

從這一角度看，中國相對六、七十年代的狀況的確有了驚人的變化。無論是移民還是最近的新聞報導都指出，黨和企業領導近年來對工人生活越來越關心，將工人生活作為車間會議和工人的年度代表大會中的主要內容。當然，在企業內部，有時甚至在新聞媒體上，所有的改進都獲得了異口同聲的稱贊，也得到了廣泛的宣傳。被贊揚得最多的成就是新公寓的落成，不過工廠其他福利設施的改善也得到了很高評價。一位採訪對象說，他工廠中的食堂過去一直受到工人的抱怨，如今面積大大擴充，服務改善了，食品的數量和質量都進步了。這家企業改進食堂的辦法是在面向大街處開了個門，雇了職業廚師，將食堂的一部分變成對外開放盈利的飯店。飯店的盈利則用來補貼食堂對工人的服務。

最近這些年裏，中國的報刊充滿了類似的報導：工廠住房增加，企業給工人發補助去整修現有住房；企業附屬農場產品的質量與花樣都有了改善；企業在新建的集體分廠中招收了更多的職工子弟；新建或擴建了幼兒園和托兒所；為工人家庭設立了維修服務部；為職工宿舍買煤送煤；為單身職工免費修補衣服，等等，單子可以長得沒完（例如可參見《工人日報》1981c，1981e，1981f）。有一家工廠為了表示關心職工個人生活，甚至還為單身職工設立了婚姻介紹所（《工人日報》1981b）。最後這個例子雖然看上去像是小事一樁，但卻象徵着毛澤東之後從禁慾主義到家長制的關鍵性轉變。無論企業的服務設施是否像報紙說的增加得那麼快，有一點很清楚，提供集體的服務設施以及其他形式的福利如今成了勞工關係上家長制統治方式的核心內容。國營企業在這種情況下繼續充當分配這類免費或得到高額補貼物資或服

務的重要角色。

對道德—政治動員方式的限制

從禁慾主義向家長制的轉變與第二種變化是緊密相關的，那就是以道德—政治動員為中心的勞工政策的結束。上面不再要求工人去為階級、黨、國家作出犧牲，他們要做的只是為自己的物質利益去工作。如果人人都努力工作並且根據多勞多得原則——這是被重新拾起的蘇聯採用的原則——得到了好處，那麼整個國家也會繁榮起來。這意味着一種將個人工作責任與個人獲得的獎懲聯繫起來的職業道德，類似於蘇聯自三十年代以來提倡的職業道德。這一變化對於中國的道德—政治化獎勵制度的象徵——亦即所謂「表現」標準——產生了巨大的衝擊波。至少「表現」中包含的政治與工作態度因素已經不再經常性地經由班組評議，而且「表現」也不再明確地與工資提升和獎金聯繫起來了。

至於認為物質獎勵不應該僅僅用來獎勵工作成績，也要用來鼓勵正確的社會主義態度的觀念並非一下子便蕩然無存。在七十年代末期，儘管新的最高領導集團已經開始對其進行批判，中國領導中的許多人仍然感到很難放棄這種已經樹立了相當長時間的原則。^④工廠的廠長經理與黨支部領導人也很難改變原來的做法。從一九七八年下半年開始，中國開展了一次長達三年之久的宣傳攻勢，大力批判在獎金和提升工資上繼續採用「軟性」標準的做法。上面告訴廠長與黨組織，所謂「政治好」、「積極參加政治學習」、「優秀共青團員」，甚至更為模糊的「為人好」等等在評定獎金時不再是適用的標準了（例如，可參見《人民日報》1978b）。到一九八零年初，中央告訴廠長經理們說，最好的標準應該是「硬性」的、可以用生產指標數字來衡量的。如果能

夠採用這樣的標準的話，就不用再繼續過去的班組評議了。到一九八三年後期，上述做法最終在工廠基層中產生了深刻的影響。一九八四年夏季我採訪的移民們基本上都認為像原先那種嚴格意義上的「表現」標準在評獎金和提工資時已經不再重要了。

雖然「表現」標準的重要性顯然已經下降，但同樣明顯的是，上面所希望的那種「硬性」標準除了在紙面上之外並沒有取代「表現」而流行。到一九八四年底時，官方新聞出版物還在不斷批評實際工作成績與收入之間的聯繫不夠密切，而且我採訪的移民們也說，獎金相對來說是平分下去的，甚至在獎金與車間產量掛鉤的情況下也依舊如此，而升級的依據通常還是以工齡或領導印象為基礎。有兩個因素導致了這種「軟性」標準的持續。首先在工人方面，若是獎金的級差非常大，或是以班組評議作為提級的基礎（工廠領導可以就此避免麻煩），工人則很有可能對評議的標準產生分歧爭論，並且進行怠工。其次是國家仍然沒有採取甚麼措施去刺激經理人員以提高勞動生產率。^⑤

官方的獎金分發數字進一步證明了上述觀點。自一九七八至一九八二年，國營企業計時工資從原先佔工資總額的百分之八十五下降至百分之六十四，但是各種獎勵性的工資卻依舊只佔工資總額的百分之十八點五。最能說明問題的事實在於，工資總額中只有百分之七點六是直接與生產率相聯繫的獎金（計件工資或超額獎勵）（國家統計局 1983：491）。相形之下，在蘇聯大約所有的獎勵工資——在七十年代相當於工資總額的百分之二十五至三十一——都是計件工資或超額獎金（Chapman 1979）。這種趨向表明了重要的一點：在正統的政治標準不再起作用，而「硬性的」、不受個人操縱的標準又無法產生的情況下，車間、工段、班組領導的個人權力很可能會進一步增強。

重新塑造政治標準

儘管政治標準不再被用來發動工人群眾或是決定獎金，但這絕不意味着對於個人行爲不再有明確的政治標準，也不意味着工人是否遵循這些政治標準不再會影響到他們在企業中所受的待遇。政治標準不似過去那麼重要的確是明顯的事實，但這一結論卻不能告訴我們目前存在的政治標準還有哪些，而且還很可能給人們造成錯誤的印象，認爲工人如今必須遵循的僅僅是過去標準的慣性殘餘。實際情況是，目前在企業內通行的政治標準依舊是明確的，而且是被制度性地貫徹下去的。問題不在於如何去衡量這類標準的重要程度，而是從理論上去認識黨所重新塑造的新的政治標準。這不但對於理解毛逝世後中國社會的變化具有關鍵性的意義，而且也具有普遍的理論意義，因爲它直接涉及到這樣的一個爭論：共產黨社會在其歷史上最初始的「動員」或「極權」階段過去之後應該向甚麼方向發展。

的確，與過去那些年相比，工廠中的權力被非政治化了。但是，我們在運用這一概念之前必須先對其下定義。在我們所討論的範圍內，非政治化具有特定的、有限的含義。工廠中權力非政治化具有三個方面的內容，其中第一方面實際上已經在前面一節裏大致表述過了，那就是獎金和提級不再以政治表現爲依據，同時在班組中這類標準不再用作直接發動工人的手段。非政治化的第二個方面，是官方政策不再在政治上歧視那些所謂在政治上先天不足的人。黨開始批判毛澤東時代對「階級鬥爭」的強調，所以那些「地富反壞右、資本家、國民黨」的子弟或親戚從官方政策的角不再受歧視。^⑥第三方面是對「表現」本身的重新定義。這不像前兩方面那樣明顯。雖然「表現」的定義同樣被非政治化了，但僅僅是在特定的、有限的意義上。

也許更恰當的說法應該是，「表現」標準更多地是被非意識形態化而不是非政治化。毛澤東式的對信仰和意識形態投入的重視日漸減弱，同時黨也不再試圖用政治信念來發動工人。如今，當人們說到「表現」的時候，主要指的不再是對抽象的政治原則的信奉，而是對工廠中黨政領導的具體實在的忠誠。而這種忠誠的關鍵在於工作成績（當然也不僅僅在於此）。過去，人們假定如果一個人的政治思想正確，那麼他的工作自然就會好；所以，毛澤東的方式才會將重點放在政治思想教育和獎勵政治化上。共產黨現在認為，如果某個人的工作成績優秀，這本身就表明了他的政治思想好。由於黨重新制定了工作目標，不再將推動階級鬥爭而是將和平的經濟現代化放在第一位，這種邏輯上的轉變及其所包含的對過去的原則進行的修正則變得順理成章了（組織局1983：第一章）。簡而言之，「表現」依舊意味着忠誠，但不再專門用在意識形態的特定含義上。如今，對黨簡單的信任已經足夠了。

雖然共產黨的意識形態取向日漸減弱，但黨依舊對人民拿出一整套政治信念，人民不能公開對這些信念表示異議。車間基層的班組政治學習仍然在繼續，不過它不再是用來鼓勵工人積極性的手段，也不像過去開得那麼經常。政治學習的內容也非意識形態化了：毛澤東的話裏充滿了關於階級鬥爭的種種說法，而鄧小平的文章講話（八十年代早期是工廠機關的政治學習材料）裏強調的是社會主義現代化以及推進現代化所需要的正確政治觀點和態度。不過，如今的學習材料儘管不那麼意識形態化，卻同樣地政治化。它們宣揚的是公民的責任與恰當的行爲方式（指的不僅是工作中的行爲），它們還規定了甚麼是公民對待與黨有關的一切問題的正確態度。這類政治學習仍然被看做是行使權力的重要渠道：

我們每星期仍舊有三次政治學習，每次兩小時。會上讀文件和社論。在過去五年[直到一九八四年]裏政治學習很多。在一九七九左右有過一次反派性運動，批判四人幫的追隨者。還有幾次反腐敗和浪費的運動。一九八三年，有「清除精神污染」運動。這次運動相當厲害，干涉你的穿着、你讀甚麼書、你的生活方式。（採訪對象第七十七號）

「清除精神污染」運動按照毛澤東之後的標準來看是相當極端的政治運動，不能很好地說明後毛澤東時代對政治標準的重新制定。它並非以重新鼓動意識形態的投入為目的，而是試圖要減少「不健康」的社會現象，也就是所謂接受資產階級生活方式和人生觀的行為，特別是在青年工人和受過良好教育的幹部之中。工廠的黨支部書記們組織會議去批判人們對西方的時髦事物的接受以及外國音樂和文學的流行。那些留長髮、着緊身牛仔褲和帶有英文字樣套頭衫的青年工人在車間會議中受到批評，並被勒令寫檢查。收藏有港台或西方流行音樂的人被勒令向黨組織登記，並上交某些被禁的項目：

他們開了場會又進行了一趟調查，看工人有沒有聽港台歌曲、讀黃色書籍、或是晚上去跳舞。他們在群眾大會上宣讀了[運動的]有關文件。每個班組的人都要登記家裏有哪些東西可能算是精神污染。單子送到黨委那裏，他們決定是否讓你洗掉那些磁帶或是毀掉那些書籍，還是可以留下來。他們還有反對精神污染的政治學習。……這影響很大，大家的那類行為在一段時間裏都停止了。如果你不停止的話，黨支書就要找你談話了。（採訪對象第八十號）

雖然這次運動的勢頭很快就低沉了下去（參見 Gold 1984），但

共產黨社會中的新傳統主義

是它體現出了一個更加深遠的事實：黨儘管重新制定了政治標準，卻依舊掌握着決定甚麼才算是可以接受的行爲和政治態度的大權。

他們用的「表現」標準不像過去那麼明確，但標準還是存在。還有「四項堅持」。^⑦如果你不公開違反這四項堅持，就不會有問題。但要是黨支書看不慣你的思想，他對你印象就不好。不過人人都知道該說甚麼，所以也沒問題。（同上）

如果「表現」不再是提工資或評獎金時的標準，爲甚麼職工們還願意遵循那種標準呢？尤其是，當政治氣候不像過去那麼嚴峻、鎮壓的威脅不那麼緊迫的時候，爲甚麼他們還要這樣做？我們應該了解的是，儘管獎金和提工資不再以對政治思想素質的正式評定爲基礎，但是因爲違背了政治標準而受到批判的人一般都拿不到獎金，也升不成工資。重新制定後的「表現」標準依舊在所有職工的提升以及工廠的整個物質和福利分配系統中起着核心的作用。

對積極性的重新定義

在重新制定「表現」標準的同時，黨對所謂「積極性」也進行了重新定義。同「表現」被非意識形態化一樣，甚麼是積極分子也不再根據其對政治教義的信仰程度來決定。

從前政治表現是第一重要的。不過那也就是些空談，看你在政治學習中發言多少。現在變了。如今最重要的是看你是否努力工作。空話大話現在不再讓你得多少好處了。（採訪對象第七十六號）

現在，如果你工作努力，他們就會說你思想好。如果你工作努力，成了「先進生產者」，那麼思想自然就是好的。他們甚至很少再談到在政治上當積極分子。現在他們成天說的是「先進生產者」。
(採訪對象第七十七號)

「先進生產者」是給予一般模範工人的光榮稱號，它非常典型地體現了如今積極分子的定義。中國的積極分子變得更像 Reinhard Bendix (1956: 403) 在研究東德工業中指出的蘇聯式的積極分子：「『積極分子』是黨給那些超額完成現有工作定額的工人的稱號。」

的確，積極分子的定義，以及工廠黨政領導的出發點，已經被非意識形態化，變得以生產為指南。但是，這並不意味着積極表現不再具有政治含義。在工廠中，發展積極分子依舊是權力運作的中心。成為先進生產者並不僅僅是超額完成生產指標，還包含着與原先的積極分子含義相同的對車間領導的馴服和忠誠。積極分子顯然還是必須忠誠於黨政領導，而不是自己的工友。積極分子不會去向新的規章制度挑戰，而是成為遵守勞動紀律的模範。積極分子不會對新的定額提意見，也不會在獎金和提級中爭多嫌少，而是孜孜不倦地去超額完成任務，為那些偷懶的人樹立榜樣。積極分子不會同其他工人一道去想辦法對付經理們在加班、病休、獎金評定等方面的新規定，也不會參與工人以迫使廠長經理們站在工人角度考慮問題為目的而進行的磨洋工。相反，積極分子會向廠長經理們提醒正在出現的問題，會設法說服工人去服從領導，會幫助貫徹廠長經理的意圖。

正如過去多少年中的情況一樣，積極分子也必須參加在班後進行的長時間義務勞動。從前的意識形態運動如今更多為生產運動所取代。車間辦公室、青年團、黨支部、工會、宣傳部門仍然

共產黨社會中的新傳統主義

依賴積極分子們下班後的義務勞動。像從前一樣，積極分子們統計每日和每周的產量質量，將工段、班組、個人的生產任務完成狀況用表格的方式公佈出來。他們還抄寫、在工廠內張貼有關廠裏生產規章制度和人們工作表現的通知、大字報、大標語。團支部依舊開會來佈置第二天政治學習或生產會議中團員的任務。積極分子還仍然要負責組織安排文娛活動、電影放映等等。與過去相比，工廠裏的活動轉為以生產為中心，但積極分子在班後活動的內容同過去一樣的廣泛。

簡而言之，積極分子依舊表現出對車間基層領導的高度忠誠。他們幫助領導上去執行任務，並且公開與領導站在一邊同工人作對。同過去一樣，他們組成一批未來車間內外領導人的後備軍。這並不像乍看上去那樣與黨目前重視技術與能力的新政策有很大衝突。首先，黨的政策是提升那些有技術和能力的人，但卻不等於一定要提升那些最有技術、最有能力的人：「他們不再讓外行領導內行。他們現在要的是有資格領導各部門工作的人。但這並不等於他們讓那些工作最好的人來當領導，而是意味着他們要懂得一些技術的人上去。他們提拔的仍然是那些服從黨的人」（採訪對象第八十號）。這位採訪對象談的是技術部門中的新情況，這一部門中政治與技術之間的衝突大約是最嚴重的。^⑧生產車間中的衝突要小得多。對於生產工人的職務並沒有多少技術要求。工段長或車間辦公室工作人員需要的不過是最基本的文化水平、對生產流程的瞭解、以及領導能力。而在共青團、工會、宣傳部門等完全受黨組織所控制的職位上，技術能力就更不重要了。對於所有這些職位來說，最重要的品質仍然是持續不斷的忠誠和自我奉獻。

黨組織作用的變化

正如上文中已經描述過的許多變化中所顯示的那樣，黨組織也開始改變自身在工廠中的作用。上面關於積極性的內容的變化以及「表現」標準的重新定義的討論已經表明了黨在自身調整中更為深刻的轉變。由於認識到長期以來毛澤東式的復興革命精神運動的失敗，黨如今不再將自己看作是一個意識形態集團，也不再試圖用意識形態信仰來管理教育黨員和整個社會。黨員不再通過他們各自對某個神聖的學說的全心全意的信仰，而是通過他們對國家和黨的忠誠而結合為集團。用 Shils (1957) 的術語來說，也就是將黨員們聯結在一起的紐帶從過去那些年中的「神聖的」(sacred) 意識形態紐帶變為「公務的」(civil) 紐帶或是家長制和行政責任的意識。這為黨與黨外人士的合作提供了基礎，儘管這些黨外人士在過去被認為不具備無產階級意識，但卻可能和黨員同樣具有愛國情懷。

由於對自身的調整，黨在整個社會中不再採取那種獨霸一切的姿態。如今，黨員和非黨員之間區別已經不像原來那麼大了。這一轉變在政治信仰的下降過程中是典型的。正如 Shils 說的那樣：「原先的楚河漢界開始崩潰。成員們不再僅僅用意識形態的標準來要求自己……獨特的意識形態因素逐漸演變成為例行公事」(Shils 1972: 32)。黨對工廠中的管理專家和其他工程技術職業人士不再敵視；它如今的目的只是團結並支持一切能夠推動現代化的社會力量。

在黨的獨佔性 (exclusivistic definition) 日漸消失的同時，它也越來越失去了監督、干涉工廠中專業管理人員的日常工作的願望。黨讓各企業的黨委不要去干涉工廠的日常運作。最近從中國出來的移民都提到了這方面的重大變化。黨委再也不能下令去

佔用工廠的人力物力來推行政治或生產運動，不能以意識形態為理由來對刺激生產的各種方法節外生枝，不能干涉廠長經理在專業工程技術人員上的人選，也不能在工廠規章制度的執行問題上威脅職業的管理人員。^⑨在車間一級，車間主任與黨支部書記之間的分工更為明顯，而黨支部書記在生產管理上的決定權要比過去小了。理想的情況是，黨支書將變成車間主任的副手。

黨組織目前的新任務是為工廠的管理部門服務，支持它的決定和措施，並幫助創造出增進勞動生產率的環境：

企業中的黨組織應該積極支持經理去運用他們的權力，推動生產和管理共同向前邁進；監督保證黨和國家的原則和政策得到落實；增進黨在企業中的政治和組織工作；加強對共青團和工會的領導；在工人和幹部中進行有效的政治思想工作。（新華社 1984：K13）

賦予工廠黨組織的這種新角色對其影響超出了組織本身及其每日活動的範圍。黨組織的形式本身並沒有根本的變化：它繼續保持自己的一套組織體系，依舊發展積極分子並將這些人提拔到車間的領導職務上，仍然召開上級黨領導所要求的政治學習會議或發動廠長經理們指定的生產運動。它比過去更經常地在平息工人對工資收入的不滿時扮演重要角色。在最近的這些年裏，獎金收入的突然下降、提工資時進行的群眾評議、加強工廠規章制度管理的措施等經常會引發工人的消極反抗或班組內的公然爭吵。在這種情況下，黨組織便會趕來通過大量地開會「做思想工作」來平息反對意見（參見 Walder 1987a）。最後，黨組織所扮演的最不明顯但最具實質性的角色——這種角色是共產黨國家和合作主義國家的分水嶺——完全沒有改變。儘管共產黨進行了上述的一系列自我調整，儘管它的組織對管理部門採取了新的態度，在

工廠中開始起新的作用，但黨組織依舊有組織有計劃有步驟地預防和壓制工人中一切組織性行動的出現，除非這種行動是受到黨鼓勵的。

依附形式的延續

在所有作為新傳統主義特徵的制度性的依附形式中，只有對企業經濟上的依附如今在比較大的程度上減弱了。黨將工人置於政治依附地位的制度能力並沒有變化，雖然黨本身在工廠中的角色有了改變。車間主任依舊領導着「包工頭王國」，他們依然在指派工種、提升、獎金、升工資、懲罰、分配、福利等各方面有着很大的個人權力。與過去不同的是，車間主任與黨支部書記在權力上不再平分秋色，並且車間主任在作決定時的基礎從「表現」變為工作成績與個人能力。車間領導開始採用生產統計數字和技術考核來幫助自己作出各種決定，特別是有關獎勵性工資的決定。因此，權力的行使如今看上去不再像過去那樣具有個人隨意性。但是車間主任的個人權力與過去相比並沒有減少，尤其在提升、分配、福利這些同生產數字和技術考核關係不大的方面。^①只有到了像美國和日本企業中那樣，決定權由企業行政機構來掌握時，工人對車間領導的個人依附才可能大幅度下降。

工人對企業的經濟依附與前面所描述的方式相比有了相對比較重要的變化。食品和消費品供應的增加，定量供應的逐步減少，以及在城市中開放私人的貿易和服務業，在滿足人們需要上開闢了新的渠道。工人們不再完全依靠企業的直接分配來獲得多種食品和消費品。然而，有幾處其他方面的變化制止了經濟依附關係的全面崩塌。首先，國營企業，尤其是大型國營企業，都在積極地改善企業福利和住房設施，增加單位裏的物質分配。其

次，企業之外提供的商品和服務——特別是新興的私營部門——受通貨膨脹的影響最嚴重，與國家的供應或企業中有補貼的福利——多數只收取實際價格中的一小部分——相比大為昂貴（參見 Lardy 1984）。所以，外面選擇從價格上看是花不來的。第三，國營企業職工在保險和福利方面享受的特殊保護不但持續下來，而且大為改進了：國家在勞動保險制度上的花費從一九七八至一九八三增長了百分之一百七十，而同時期內國營企業職工人數才增長了百分之十八（Lardy 1984：862）。在從前的極度物質短缺，得到緩解的情況下，國營企業已經不再是普通消費品分配的主要來源，但是國營企業職工仍然依賴企業來獲得一系列從住房到糧食等等得到國家補貼的供應。

發展中的制度文化

共產黨社會的工廠制度文化的主要本質性特徵在八十年代也延續了下來。少數忠誠可靠的積極分子仍然是權力結構中最低一層的基本群眾。由於物質短缺的緩解，非積極分子的確也開始能得到「公平待遇」，因為如今他們能分到消費品或住房的機會要比以前多了。在毛澤東時代的嚴厲控制下如此招人非議的積極分子與非積極分子之間在待遇上的鴻溝日趨縮小。積極分子也不再像從前那樣遭人奚落，一方面是因為他們越來越被看作是通過努力工作才掙得了自己地位的，另一方面也是因為他們得到的好處不再以對非積極分子的剝奪為前提。但是，這並不意味着積極分子與普通工人之間的分野不再是社會現實。工人中對積極分子私下進行的打擊還在繼續，在近年來二者的衝突甚至還有尖銳起來的趨向。由於獎勵性工資越來越重要，工人覺得積極分子如今通過讓廠方增加定額來損害其他工人的收入。^①實用性私人關係的

亞文化也同樣在發展。最近黨所發動的打擊私人關係的運動表明，在意識形態壓力下降的同時，實用性私人關係的重要性可能還上升了。

但是，權威的制度文化的另一些方面與毛澤東時代相比卻有了變化。有一系列變化同蘇聯在斯大林去世後的變化相類似，包括對工人生活水平提高的重視，工廠管理和黨組織作用的日漸非政治化或非意識形態化，以及由此產生的更多注重人民對黨的消極服從而不是在政治上積極投入。在採用動員方式時期，消滅抵抗的辦法是政治高壓、挑選出部分人來加以迫害、以及根據政治積極性來分配物質獎勵；而在如今的家長式統治時期，採用的方式則是恩威並施：一方面命令人民服從、忠誠（這需要用工作成績和義務勞動來表現），另一方面也不斷表現出對工人物質生活的關心。這是同一權威模式的兩種類型。

從毛澤東時代的制度文化中出現了另一種現象：在企業管理部門與工人之間產生了一種不定型的討價還價模式。Sabel與Stark（1982）稱之為「暗中的討價還價」（hidden bargaining）。這種模式從社會的角度說是不定型的，因為它沒有組織，而且並不通過正式提出利益要求來解決問題。相反，工人對付管理部門的政策措施的辦法是消極怠工與私下違抗。企業管理部門對工人的這類行動不會無動於衷，通常總是要設法去預見並避免工人的這類反應。通過在工段或班組裏積極分子的匯報或是工人在會議之外發牢騷而做到下情上達。

這種不定型的預期和反應模式從來都是工廠中權力關係的特徵，即便在群眾性動員的時代也如此。然而，新出現的一種情況使得上述非正式的討價還價具有了更大的重要性：如今，工廠對自己的收入以及獎勵性工資分配的控制比過去大得多。有史以來，工人第一次能夠影響大量獎金的分配和工廠在調工資和提升

上的方針。在行使他們最近被擴大的自主權時，廠長經理們必須用一種在功能上與正式的有組織的談判相似的辦法同工人打交道。廠長經理們最近的一些做法，特別是過度發放獎金，顯然是這種非正式討價還價的結果（參見 Walder 1987a）。無論多麼真實，這種協商模式在社會層面上依舊是不定型、無組織的，並且與我在本書中描述過的所有正式的與非正式的制度並存。沒有正式的組織，不定型的社會行動的影響力有限，只算得上是制度內的小摩擦，而不是政治上的新興力量。有些分析將這解釋為集團政治的開端，這是不確切的^⑫。

本章中分析的變化具有更深一層的重要性：它們可以說是如今被稱為共產黨國家政治發展的「後動員階段」中制度性變化的具體例證。關於共產黨社會性質的各種長期爭論的問題之一便正是由這類變化引發的。在蘇聯，轉型的標誌是政治恐怖的緩解；在中國，則是黨的政治信仰的鬆弛。而兩國也都在這時出現了向家長式統治的發展。至於這種變化到底有多深刻，人們有各種各樣的分析解釋。在分析中運用的通常是一系列互不相聯的連續性概念：獎勵體制中應用平等對待原則和工作成績標準的程度；政治壓迫的程度；言論自由的範圍；黨試圖滿足消費者需求的程度，等等。運用連續性概念的問題在於無法找到標準的刻度。對於同一種情況，有人認為象徵着某種多元主義的出現，而另一部分人則會將它看成是「沒有了恐怖手段之後的極權主義」。從工廠基層的角度來看，在表達對毛澤東之後中國的發展的看法時，我運用了一個類型概念（type concept），並將這一類型的各種因素中質的差別概念化。當然，我很願意下結論說，我的理論是介於上述兩種分析之間的一種解釋，但是這只會加強原來的錯誤印象，似乎我用的也是一個連續性概念。正如我所分析的那樣，已經和正在發生的變化要比簡單的部分放鬆政治控制更為複雜、

更爲重要，因爲黨對自身的定義及其扮演的角色卻已經有了變化，對「表現」標準和積極性重新作了定義，而在工資問題上私下的協商更爲頻繁。但是這些變化是發生在頑固的制度延續的框架之內的。它們所體現的只是共產黨模式中的一種新形式，而不是該模式的崩潰。

-
- ① 另外，分析這些政策對工人積極性和工業效率的影響也超出了本書的範圍，因爲這已經遠離了我所研究的權力關係這一題目。我在另外的著述中討論了這些問題（Walder 1984b；1987a）。
 - ② 本章資料來源主要是通過閱讀中國的報刊和其他讀物，以及八四年夏季在香港所作的最後一批主題非常集中的採訪。
 - ③ 在一九八一年，國家住房投資的百分之六十以上是從國營企業的资金中支出的（《工人日報》1982e）。
 - ④ 參見 Bao（1981）以及 Sun（1979）與 Qian（1981）之間的辯論。
 - ⑤ 這是一篇長文的概要（參見 Walder 1987a）。
 - ⑥ 一位採訪對象（第二十二號）說：

在一九七九年，黨的領導變得寬鬆了，他們摘去了一九四九年之前的所有帽子，從那些人的檔案中取出了所有不利的材料。他們的階級成分改成了現在的職業。對於所有地富、資本家、叛徒、特務、右派等等都採取了同樣的措施。所有帽子都摘掉了。所以在提級和入學等問題上不再出現歧視。

有趣的是，在宣佈結束這種歧視政策時（《工人日報》1979）說，「表現」是判斷一個人在政治上的可靠性的最主要標準，而不是階級成分或親屬的政治歷史。這在實質上是從出身決定轉向成就決定。

- ⑦ 所謂「四項堅持」是目前通行的政治標準。儘管比較模糊，這些原則基本上規範了人們表達政見的範圍。從原則上說，公民可以提出自己的批評意見，但必須堅持社會主義道路、堅持無產階級專政（如今被稱爲人民民主專政）、堅持黨的領導、堅持馬列主義毛澤東思想。
- ⑧ 除了在懂技術的人政治上絕不過硬，而政治上過硬的人又絕不懂技術這樣的極端情況下之外，加強對技術訓練和能力的要求並不一定會導致降低對政治上的可靠性的重視。隨着職工隊伍普遍的技術和教育水平的提高以及對掌握技術的人加鼓勵，黨政領導的確有可能選擇在政治上最可

共產黨社會中的新傳統主義

靠但同時也有技術的人（參見 Walder 1985）。

- ⑨ 以上這些都是官方宣佈的政策。至於每家工廠中具體的權力運作，要作籠統的結論是很容易出錯的。每家工廠的情況都取決於本廠各個領導集團之間的權力平衡以及廠長和黨委書記之間的個人關係，包括像他們各自在自己的位置上坐了多長時間，他們在上面的靠山，等等。
- ⑩ 例如，採訪對象第五十七號說：「如今你必須工作好。你不能再僅僅依靠能說會道來獲得提升了。……但這[不過]是紙面上的政策。在基層他們並不真那麼做。他們說，提升根據的是個人能力，但在現實中他們選擇的是那些同他們有關係的人。」
- ⑪ 參見《工人日報》（1982a；1982b；1982c）上最近關於某位模範工人遭受打擊的報導。
- ⑫ 另外，正如 Pravda（1981）所指出的，如果像在波蘭發生的那樣，政府由於經濟危機而強迫經理們在一切方面都對工人採取強硬措施，從而沒有給非正式協商留下任何餘地，那麼，真正的集團政治也有可能出現。

八 總體理論思考

在這本書裏，通過對工業中權力結構的研究，我就共產黨社會的性質提出了一套理論解釋。書中作的比較研究使我提出的關於中國與蘇聯制度間的差別的概念變得更為鮮明，但同時這些比較也令我相信蘇聯與中國的制度具有共同的基本模式。需要有大量深入的研究才能證明新傳統主義模式是否能應用於中國之外的共產黨社會以及工廠之外的社會環境。在與蘇聯東歐國家的初步比較中，我發現的更多是本質性的依附形式而不是本質性的制度文化。我在蘇聯的例證中同樣發現了實用性私人關係的亞文化，但並不十分清楚這種亞文化在工廠的基層中是如何體現的。另外，儘管我已經在黨組織、「有原則的任人唯親制度」、以及相關的「特殊供應」(privileged access) 這些方面發現了共產黨社會之間的相似性，目前關於蘇聯東歐國家工廠生活的英文著作中還沒有哪一本描述了上述制度在那裏的工廠中具體的運作情況，也沒有哪一本探討了工人與車間領導之間的上下垂直關係。不過我自信，根據一系列同類的材料可以作出本書中帶有普遍結論性的理論。我希望，其他學者們通過他們自己的研究，將要考驗這一理論並修正其不足之處。

在這最後的一章，我要提出本書的理論在有關共產黨社會的研究中具有某些更廣泛的含義。本書的理論對於四方面的研究會有影響。第一方面涉及的是共產黨社會中的階級關係和社會結構問題；第二方面是有關共產黨政權的穩定性與合法性的理論；第三方面是關於本書中探討的工業權力結構類型的研究，包括這一類型與其他類型在結構上的差別，它是否屬於現代工業化過程

中必不可少的制度機構化【譯注】(bureaucratization)的部分；最後，本書的理論也會影響共產黨社會變化改革的研究。

共產黨社會的結構

儘管在前面各章節中沒有明確將共產黨社會中的社會分層和階級關係作為討論題目，但是對工業中權力關係的研究本身便是對這一問題的理解的組成部分。我已經考察了在那個制度環境下凌駕於工業勞工階級之上的權力，或者用更為抽象的說法，即資本與勞動之間的政治關係。在資本主義社會裏，這種政治關係的一端是勞工，另一端則是私人資本擁有者以及他們所雇用的白領階層的經營管理人員。在共產黨社會裏，權力由一批下級官員——領工資的企業黨政幹部——來行使。這些人控制了名義上由國家擁有但托付給他們來掌握的資本。當我在考察工廠中的權力結構時，也同時考察了作為共產黨社會關鍵的階級關係的本質。

然而，我在對這種階級關係的考察中發現了某些社會結構原則所具有的重要性，這是過去人們在對這類的社會結構的考察中基本沒有涉及的。在政治社會學者考察社會分層時，他們的目的總是試圖通過盡可能精確的方式來確定無論是個人還是後代的收入、生活水平、上升機會，以此來為基準劃分社會集團或階層（例如，Lane 1982；Parkin 1971）。人們對劃分集團或階層的

【譯注】bureaucratization一詞，中國大陸多譯作「官僚化」，而港台則多譯作「科層化」。然而在中文原意中，「官僚」一詞主要指的是人（官長與僚屬），而「科層」一詞從字面上看不出太多的含義。比較能表達出韋伯社會學中該詞含義的，似乎是「制度機構化」或「機構化」的譯法。另外，這一譯法用來表現共產黨社會的情況似乎也更為恰當。

普遍興趣起源於將社會結構看作是集團的組合這一概念，以及在研究社會結構與政治之間的關係中流行的定義—演繹方法。依據這種研究方法，要理解政治忠誠、衝突的社會基礎、社會穩定等現象，必須首先劃分出基於共同利益與消費模式、職業與教育特點、相似的上升機會的各個社會集團。這一方法是演繹性的，因為一旦根據共同特性來劃分了某個集團，人們就必須推斷（有時甚至僅僅是猜測）這個集團的政治利益、政治態度、政治忠誠。人們按照這種方式去理解知識分子在社會中的地位，去斷定支持現政權的社會基礎，當然也被用來指導所有以發現共產黨政權中衝突與政策制定的「社會集團」基礎為目標的研究。

我採用的方法很不相同。我的方法不以對集團的確認及劃分為基礎，同時在本質上也不是演繹性的。我考察了不同集團的成員之間的關係，而沒有根據集團特性來演繹推理出個人的利益和信念。我以政治傾向和政治關係本身的資料數據為基礎來分析政治傾向和利益。在本書中，當我談到社會結構時，並非指各種社會集團的集合體，而是像 Radcliffe-Brown (1952) 說的，是「現實中存在的社會關係」的模式，或者是社會網絡而非社會集團。

對社會結構使用的這種不同方式其意義超過了理論本身，因為它引導人們從不同的角度去理解政治傾向、政治忠誠、社會衝突，這都正是那些試圖運用「集團演繹法」的學者們想要去說明的現象。前面的章節中已經證明，無論人們能怎樣精巧地按照技能、工資、行業來劃分工人中的集團，若要就此「演繹推理」出工人的利益、傾向、政治忠誠是多麼困難。無論他們目前的收入或技能處於甚麼樣的水平之上，工人的政治傾向取決於他們決定採取積極—競爭還是消極—自我保護的策略。每一個職業集團或階層，無論分層的標準是甚麼，都分為積極分子與非積極分子。

這種社會劃分充斥着人們的日常生活。積極分子通過完善的上下交流與傳達命令的網絡以及上下間的施恩回報關係來同企業的基層幹部維持着關係，在這種上下間的施恩回報關係中，政治忠誠被用來交換個人的前途和特權。換句話說，每個社會集團都被政治忠誠割裂開來，這樣的政治忠誠是權力運作中的關鍵點。關於一個集團的特點、界綫劃分、假定的利益等等情況，無論搜集得多麼完備，都無法向我們描繪出上述網絡與政治忠誠中的點滴。我們需要的是關於人們行爲與相互關係的描述，而不是關於集團特性的資料。

如果這類網絡對於政治忠誠和政治傾向是那麼關鍵，那麼它就必然會反映在工人對自身利益的認識以及他們的政治自我認同之中。在第五章裏我們已經看到，積極分子與非積極分子間的社會鴻溝有時會引發出公開的對立甚至使用暴力。工人的這兩個派別的關係打上了「我們」與「他們」之間油水不相容的深深的印記。更進一步的是，兩個政治派別各自以不同的方式來對政治運動作出反應。他們在觀點、策略、公衆行爲等各個方面的截然兩樣公開地將二者區分開來。要證明這種垂直性忠誠在將集團割裂開來並使集團內的人相互敵視這一過程中的重要性，最戲劇性的例子是在一九六六至一九六九年的文化革命中分裂了工人隊伍的派性。在運動爆發之後，工人分裂成了對立的兩大派：一方是支持企業黨領導的「保皇派」，主要由黨員、積極分子、勞模領頭；另一方是「造反派」，包括了在過去被打擊過而心懷不滿的非積極分子、政治上持不同政見者、以及那些由於偶爾犯了點政治上的錯誤或同領導關係搞僵了而前途無望的積極分子。在文革中，這種上下網絡導致的分裂使得國營企業的工人分成了兩大派。^①網絡而非集團是塑造了這種政治行爲的結構原則。

持集團理論的人會將本書中涉及的題目簡單地看作領導方法

與獎懲制度，而不是社會結構的一部分。但是在共產黨社會裏，這樣的領導和獎懲方式對社會結構具有不可忽略的影響，因為它們編織並維持了精巧的身份與忠誠的網絡。這樣的結構與那些基於收入水平、職業、技能、教育等因素的結構具有同等的現實性。共產黨社會裏的確也可能存在着由共同特徵聯結在一起的集團，而且對這些集團的認識具有不可否認的意義。但是，如果我們希望瞭解共產黨社會裏政治統治是如何實現的，或政治穩定的基礎是甚麼，我們必須從這樣一個認識着手：亦即所有這些社會集團都被延綿不絕的垂直網絡關係割裂了開來，這種網絡關係製造出了與集團相衝突的利益和忠誠對象。它們以上下間的施恩回報為內容。通過社會活動和物質交易，網絡關係持續發展並加強，其發展方向的終點是執政黨本身的組織。

共產黨國家的社會穩定與合法性

本書對工業中權力關係的分析並不能完全被歸入工業社會學的範疇內。主要原因在於，對於中國工人來說，他們與工廠領導的關係一方面是雇主與雇員的關係，另一方面也是政府官員與國家公民的關係。當工人服從工廠黨政領導的時候，他們同時也在服從國家的政治統治。這使我們能從一個嶄新的角度來考察長期困擾着人們的問題：共產黨政權政治穩定的社會基礎是甚麼？它的政治合法性與公民對其服從的性質是甚麼？人們通常從下列幾個角度來探討這些問題：這些政權對公共輿論的測定、對新聞媒介的控制、推動政治教育、利用民族主義的影響（Inkeles 1950）；或者，也有學者試圖通過研究社會發展的各種趨向對關鍵性的社會集團的影響來解答這些問題，其中包括：生活水平、商品和服務的供應、物質上的期待、教育與上升的機會，等等。與集團理論

對社會結構的探討一樣，上述這些研究角度提供的社會的整個畫面對於問題的解答是必不可少的。但是本書中所研究和描述的共產黨國家將工人階級納入自己軌道的具體方式，表明了公民對國家的服從（以及政權本身的合法性）同樣是由社會結構決定的現象。它直接產生於日常生活複雜的互動模式中。這種關係的模式裏核心的特點是，黨組織持續不斷地、有計劃有步驟地維持了使得公民服從的社會結構。

第一點，或許也是最重要的一點，服從的結構基礎是將少數積極分子與黨政領導聯結在一起的上下間的施恩回報關係網絡。它不僅為領導在工人中提供了積極支持的基礎，而且也將工人隊伍割裂了開來（通常是將工人的憤怒從領導那裏轉移到積極分子身上），並製造了一個結構性的障礙去阻止有組織的工人反抗。黨通過不斷施恩來拉攏公民。在這種施恩回報關係裏，公民對黨積極的支持和忠誠換來的是升遷機會、物質利益、社會地位。這種交換性的關係並不是非個人化的，因為工廠領導在獎勵積極分子時有相當大的自主權。他們同積極分子有密切的工作關係，對積極分子也越來越了解，並且親自去以領導身份對積極分子的行為進行指導。在這種關係中，制度的與個人的因素交織在一起：對黨及其正統意識形態的忠誠與對領導的個人忠誠微妙地混雜起來了。

服從的結構基礎的第二方面，是純粹個人性質的關係網充斥整個社會。多數個人——不僅僅是積極分子——通過這種個人關係網來繞過規章制度為自己撈好處、得到更多的定量供應物資、或是使自己某項申請得到批准。這產生了兩方面的影響。首先這使普通工人覺得自己能夠通過個人的而不是集體的行動來「克服制度」；同時這也令工人更進一步習慣於不去進行有組織的活動，甚至完全從「政治」中脫離出來。Burawoy（1979）對美國一家

機械工廠日常運作的詳細記載表明，工人的服從產生自車間基層中煞費苦心去組織的「規則遊戲」(game)。在這一「規則遊戲」中，複雜的工廠管理規章制度，加上個人到上訴委員會(grievance committees)去提意見的權利，以及個人參加競爭新空缺的權利，使人們覺得工廠處理事情有章有法；與此同時，每個操作機器的工人都拼了命地工作，試圖讓自己個人在計件工資制下得到更多的收入。Burawoy 認為，根據這裏面的規則來工作——並且贏得了自己的勝利——的工人一般不會向這種體制挑戰，也不會參與到試圖改變這種制度的集體行動中去。

在中國工廠裏，儘管環境全然不同，但「規則遊戲」卻與此相似。作為一個集團，工人被有計劃有步驟地解除了組織起來的能力，並且面臨着這樣一種獎懲制度：它懲罰一切敢於公開對工作環境提出批評或提出工人的集體要求的人的，所以工人克服現行體制但又不進入到體制之內的辦法，便是發展基於小規模的腐敗行爲或交換好處的純粹的個人關係。那些通過這種方式得到了好處的工人將自己的精力集中在為個人利益驅使的個人行動上。這種「遊戲」之所以能導致人民的服從，其重要原因還不在於人們從「克服制度」中產生的滿足感。這種情況使得工人們更多地將注意力集中在這類事情上，而不太從政治上去考慮那些抽象的問題，例如公平與平等之類；工人們表現出消極的服從姿態以及對政治現狀無所謂的接受態度，因為他們知道個人總是有可能在正式的規定中贏得某種例外。這種將個人的努力集中在解決私人事務上的做法，及其造成的政治冷漠態度，在那些字斟句酌地研究正式的政治制度的人看來可能算是一種不利於制度的結果，但事實上它卻是工人對政權的服從及其對現狀的承認的重要（如果不是有意造成的話）來源。

服從——特別是合法性——的結構基礎的第三方面是企業的家

長式工作方法。在嚴峻的物資短缺情況下，國營企業高度的工作保障和福利以及直接分配到工人手中的物資和福利，使得國營企業工人同其他部門的工人相比受物資短缺的影響不那麼嚴重。這便也成了工人接受現行制度的重要基礎（另參見 Connor 1979；Fehér（1982））。特別是，企業到外面去設法為工人找來額外的定量票券、住房基建材料、改善食堂伙食的物資等等，在這種時候，工人的接受感便進一步加強了。的確，工廠領導們經常這麼做，為的是鼓舞工人的士氣，贏得工人的合作和愛戴。在群眾大會和每年的職工代表大會上，領導們從來不會忘記提醒「自己的」工人說，領導上為他們辦了多少好事。有幾位採訪對象對香港工廠中典型的緊張工作速度、職業缺乏保障、福利保險被壓到最低限度這類現象表示非常反感，這使我認識到，家長制是中國政權合法性的重要來源。

這種從結構角度對服從的觀察揭示了一個權力模式。與黨進行社會動員的制度所體現出來的模式——該模式下人們被要求對嚴格正統的官方意識形態表示無條件服從——相比較，這一模式要遠為複雜與精緻。甚至對於那些一心一意的積極分子來說，忠誠的目的也是含混模糊的，既有為公的一面，也有為私的成分。積極分子既忠誠於作為組織的黨，也忠誠於作為上級的領導個人。他們為黨所規範的民族利益而工作，但同時也從他們表現出來的無私與自我犧牲中獲得相當多的個人利益（當然有時這樣的利益只能在後來兌現）。甚至在持續不斷的「表現」儀式——積極分子在其中必須表示出對黨正統的意識形態的堅決支持——中，意識形態的內容，或其目前在實際政策中的定義，相對於表演本身來說是次要的。當積極分子在公開場合向黨表忠時，他們就公開地與黨站到了一面，邁出了使自己在工人中孤立起來並經常招致群眾敵視的一步。說這是一種儀式，不是因為它毫無具體

意義，或是表忠的行爲既空洞又形式。相反，這樣的表演符合了「儀式」一詞最深層的社會意義：它在大庭廣衆之間將積極分子與普通大眾區分開來，進一步肯定了「基本群眾」對黨的忠誠，並通過迫使積極分子公開地與黨組織而不是工友或朋友站在一邊，將他們更緊密地與領導拴在一起。積極分子得不到工友們的友情，於是變得更爲依靠上級的支持和首肯。所以，這種儀式的社會後果是非常現實的。

共產黨統治的個人化到處可見。它體現在黨與積極分子上下間的施恩回報關係裏，體現在充斥社會的用來謀取個人利益與相互關照的個人關係網中，體現在企業社會的家長制行爲與思想上。這可以被看作是黨的動員體制及其正統意識形態的敗壞的象徵。從定義上講，這在世界無論甚麼地方都算是典型的政治腐敗。對於在文革中尋求復興黨組織及其意識形態的毛澤東及其追隨者，這當然更是政治敗壞。但是，這種制度的部分「敗壞」卻以意料之外的方式增進了社會穩定。其途徑一是在少數工人中製造與正式的上下級關係平行的非正式的個人間的忠誠與義務；二是促使其他工人無論從行動上還是思考問題的角度上都脫離政治領域，在馴服的表象下用個人方式追求自己的利益。這張由個人忠誠、相互關照、物質利益組成的複雜的大網，在社會中導致了長期穩定的對政權的默認與積極合作，這是任何程度的政治恐怖、政治高壓、政治教育所不可企及的。

現代工業權力結構的各種類型

毫無疑問，當代中國企業中典型的權力結構是「官僚機構化」(bureaucratic)的，至少從其行政機構的龐大與權力範圍的寬廣上看是如此。類似於二十世紀初期美國工業中從合同契約

制度中發展出來的機構化的管理金字塔，中國的管理部門全面控制了企業中的雇用、提升、工資，並決定各種職務的性質以及由誰來接替某項職務（這裏面也就包含了雇用、提升、工資等各項內容）。與機構化制度中的美國人（當然還有蘇聯人和日本人）一樣，中國的經理們控制了工作本身的設計、進度、操作。他們在白領職員的辦公室中制定計劃。他們對企業應用的技術有完全的控制權。他們給工人規定工作以及這項工作所需要的技術。在某些方面，特別是在行政權力的範圍上，中國的企業比美國更為制度機構化。廠長經理控制了職工的流動、居住地點，以及一系列直接分配下去的物資和福利。這給予中國的廠長經理們以美國和日本經理所無法企及的權力。從這一角度看，中國的管理體制執行的許多功能在其他國家裏是通過商品市場或企業之外的公私機構來實現的。

但是，在另一個重要的韋伯式定義的意義上，中國的管理金字塔僅僅在部分上是機構化的。因為那裏的社會關係的內容以及組織中的角色並非全然非個人化；獎懲並非完全以正式職務中的工作成績為標準；個人的權力與職務的權力相互混淆；領導人的行為不以手段—目標的合理化計算為準則。美國企業的制度機構化的一些結果不斷受人批評，包括將工人當作生產過程中可以替換的螺絲釘來對待，權力的非個人化特性，工人之間缺乏個人交往的異化現象，追求勞動生產率的高壓，等等。這些在中國企業中都不是問題。

最後這一點評價不僅僅是說中國企業背離了韋伯所總結的機構化制度的理想模型。不用說，每個對現實世界的機構化制度進行研究的人都會發現種種背離現象。這並不奇怪，這也正是為甚麼韋伯將他的理論稱作「理想」模型的原因。我要指出的是，從權力運作的角度來看，中國工業中的等級結構可以歸入另一類的

理性模型。當個人關係和個人看法被用來作為獎勵標準時，那並不是對「一視同仁」的評定標準的背離，而是對「有原則的任人唯親」式的獎勵制度的背離。因為官方獎勵制度本身所要求的評定標準，不僅僅是在本職工作中的成績，而且還包括了一系列完全與工作無關的個人行為、態度、關係。最接近於中國工業機構化制度的政治結構的理想模型不是韋伯的「制度機構化」概念，而是他所說的「世襲制」(patrimonialism)概念；而那裏的權力結構類型也不是韋伯所說的「理性—法制」型(rational-legal)，而是他說的「傳統」型(traditional)。從比較的角度而言，中國工業制度機構化中關鍵的着眼點不在於它背離了制度機構化的理想模型，而在於它體現了世襲制統治與現代機構化制度的結合。這也正是為甚麼我(還有 Jowitt)要稱這種現代制度為「新傳統」的原因。

更進一步地說，上述論點不僅僅是要表明我發現了上下間的施恩回報關係；也不僅僅是要爭辯說，中國企業的非正式組織範圍很大，或是比其他地方的同類組織在分析的層面上「更重要」。任何社會組織中都存在着非正式的個人關係，上下間的施恩回報關係在許多歷史環境與組織機構中都以某種方式存在過。當我將中國的企業稱為「上下間施恩回報的機構化制度」時，我的着眼點在於任人唯親原則的結構性的模式。這一模式既有正式的也有非正式的一面。這類上下間的施恩回報的關係網絡具有確鑿的私人性質，但是卻同明確的、為官方所指定的、在組織機構之內個人擔當的角色共同起作用。這些網絡誘發出個人的忠誠，但這樣的個人忠誠卻產生自政權對公眾性的政治忠誠的要求。這模式引人注意的，不是在社會組織中存在着個人和非正式的層面，而是這整個正式與非正式、公共與私人的混合物體現了一種形式的任人唯親制度，該制度是這一類工業機構化制度的核心。

共產黨社會的演進

通常，關於共產黨社會的演進是通過對其現代化進程的研究來考察的。如今，對上述權力結構的全面認識使我們能夠從不同的角度去探討這一問題。長期以來，人們關注的主要課題是以列寧主義原則為基礎的動員體制的衰退，原因是經濟現代化迫使人們更多地去接受西方機構化組織管理與現代技術。根據這種看法，主要的發展潮流是，列寧式的組織——其特點在於要求人們忠誠於一個總的意識形態，在政治上效忠，並發動群眾去將個人精力集中在黨所規定的目標上——最終將讓位於我們更加熟悉的現代機構化制度。在這樣的制度下，意識形態成了一種擺設，而實際工作成績壓倒一切，行政管理也會走上正規化。從技術和形式的角度，人們看到的是現代化影響下產生的趨同。

本書雖然不是對管理問題的研究，但書中對機構化制度下權力的分析指出了列寧式組織演變另一種趨向，這種趨向改變了我們解釋社會變化的方式。我們已經看到，列寧主義的形式經由自身的內在邏輯發展成爲一種上下間的施恩回報的統治形式。在「變質」了的列寧主義制度中，依舊保持着任人唯親原則。毛澤東及其追隨者們對這種傾向有着悲劇性的清醒認識。他們表面上公開指控以理性—法制為基礎的機構化制度是「資本主義」的，但是他們開出的藥方卻反映了他們認爲列寧主義的模式是從內部被腐化的。這一認識促使他們試圖去復興列寧主義模式中的正統精神，但他們卻失敗了。復興運動的失敗所體現的不是「現代化必須的」理性—法制機構化制度的勝利，而是誰也無力阻止原來的模式穩定地朝着「腐敗的」組織形式發展。其間的含義在於，這些組織機構中的任人唯親因素並不隨着工業化的進程而消失。

任人唯親與平等對待原則之間的矛盾，以及感情的與實用的行為之間的衝突，不是由於「傳統」的崩潰而造成的，而是產生自將忠誠與工作成績兩方面的要求以一種現代西方文明聞所未聞的方式結合在一起的努力。換句話說，我們看到，向制度機構化發展的進程並不僅僅只有一種。這些不同類型的制度機構化是沿着不同的道路發展過來的，而且它們最終未必殊途同歸。

上述說法不應該令人感到驚訝。韋伯在《經濟與社會》一書中指出了一系列導致西方資本主義特有的理性化的社會條件，這些條件後來都被吸收到了現代機構化制度中。然而，革命後的中國卻很少具備這些條件（另參見 Anderson and Anderson 1978；Delaney 1963）。這些條件包括：將勞動力從對土地或社會組織機構的社會的和法律上的依附狀態中解放出來；勞動力作為商品自由地在市場上買賣；勞動力和商品市場普遍化並與貨幣道德和理性地計算得失並最大限度減少損失的能力相聯繫；以及更為深刻地體現了理性化的手段一目的計算的利潤導向的普遍化。這些條件在中國顯然不具備。相反，中國的勞動力被固定在企業中，勞動力和商品市場極不發達，企業是國家的財政臂膀，而國家本身的生存和繁榮同資本與勞動力的利用效率並沒有多大關係。中國革命成功地創造出了一種根本上反資本主義的現代文明。本書中研究的機構化權力結構類型是這種文明的特徵之一。

中國的革命領導人並沒有打算創立一種建立在上下間的施恩回報關係網絡基礎上的政黨來行使的新傳統式的權力結構。相反，在他們的理想中，人們應該是為民族利益和黨的社會規劃而進行毫無私心雜念的奉獻。但是，由於他們以計劃方式來解決難以應付的人口和社會問題，還有新形式的制度所產生的意料之外的結果，他們的理想最終卻變成了完全兩樣的現實。在這種變化的過程中，馬克思歷史唯物主義的論斷——在資本主義工業化的

進程中，工人階級將作為一個階級整體而興起，去爭取並獲得權力——讓位於另一種現象：一個強大的黨政合一國家從無到有地製造出了一個在政治與經濟上都依附於企業和管理企業的下級政府官員的工人階級。這發展的政治與文化後果使常用的歸類法，例如左與右、反動與進步、傳統與現代，等等，變得無所適從。而我們對這些結果所體現的歷史發展也才剛剛具有入門的認識。

① 我在另一篇文章中詳細地發揮了這一觀點（Walder 1987b），目前我正在撰寫的一本書將探討這一時期內工人與其他社會集團中的群眾性政治活動的社會基礎。

附錄：探訪對象簡介

順序	工作經歷簡介
1	鋼鐵廠維修部門木工
2	化工廠技術科工程師
3	重型機械廠設計科技術員
4	汽車維修廠修理工人
5	機械製造廠助理廠長
6	化肥廠技術與實驗部門負責人
7	木材場車間技術員
8	機械工具廠技術員
9	機械製造廠勞動工資科定量計時員
10	拖拉機製造廠科室工人
11	紡織研究所技術員
12	合成纖維廠帶班技術員
13	在辦公室中擔任輔助性工作的煤礦工人
14	工廠附屬醫院醫生
15	機械製造廠技術科技術員
16	食品加工廠工人
17	家庭用品廠維修工人
18	玻璃廠工人
19	木材製品廠技術科技術員
20	建築設計院技術員
21	電子元件廠車間電工

- 22 農業機械維修廠技術科技員
- 23 機械製造廠生產部門負責人
- 24 機械工具廠電工、車間副主任
- 25 工具廠設計科技術員
- 26 機械廠技術科技術員
- 27 建築公司油漆工
- 28 紡織廠職員
- 29 橡膠廠工人、班組長
- 30 化工廠工人
- 31 機械製造廠設備科技術員
- 32 船舶維修場維修工人
- 33 家庭用品廠電工、臨時工
- 34 機械廠工人、採購員
- 35 卡車運煤隊工人
- 36 玻璃廠試驗室技術員
- 37 拖拉機廠技術科技術員
- 38 集體所有制機械維修廠工人
- 39 集體所有制汽車配件廠工人、班組長
- 40 焊接製品廠焊工
- 41 機械製造廠合同工、工人、班組長
- 42 手錶廠技術員
- 43 電子研究所工人
- 44 礦山主任個人助理
- 45 玻璃廠技術科技術員
- 46 紡織廠醫務室廠醫
- 47 發動機廠職員
- 48 拖拉機製造維修廠生產部門技術員

- 49 食糖紙張廠生產部門技術員
- 50 計量研究所維修工人
- 51 機械廠技術科技術員
- 52 發動機部件廠工人
- 53 地質調查隊技術員
- 54 紡織廠生產間工段長
- 55 鋼鐵廠財務部門負責人
- 56 食品加工廠生產部門技術員
- 57 通訊設備廠工人
- 58 煉油廠電工
- 59 鋼鐵廠職員、臨時工
- 60 食品加工廠生產部門技術員
- 61 小型地區工廠附屬醫院醫生
- 62 化肥廠技術員、副工段長
- 63 發動機廠技術科工程師
- 64 汽車製造廠維修工、班組長
- 65 塑料廠供銷科採購員
- 66 電子儀器廠工人
- 67 石油化工廠生產控制科技術員
- 68 汽車裝配廠技術科技術員
- 69 機械工具廠勞改犯工人
- 70 機械製造廠計劃科技術員
- 71 化工廠工人
- 72 煉油廠工人
- 73 機械廠技術工人、工會幹部、採購員、供銷負責人、
副廠長
- 74 水泥廠財會科會計、負責人

- 75 自行車廠技術工人、車間辦公室工作人員
- 76 建築公司工段長、財務科工作人員
- 77 化工廠工人、班組長
- 78 化工廠車間統計員
- 79 紡織廠工人
- 80 機械製造廠技術設計科幹部

參考書目

- Aird, John S. 1982. "Recent Demographic Data from China: Problems and Prospects." In *China Under the Four Modernizations*, Joint Economic Committee, U.S. Congress, pp. 172-223. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.
- Almond, Gabriel. 1983. "Corporatism, Pluralism, and Professional Memory." *World Politics* 35, no. 2 (Jan.): 245-60.
- Aminzade, Ronald. 1981. *Class, Politics, and Early Industrial Capitalism: A Study of Mid-Nineteenth-Century Toulouse*. Albany: State University of New York Press.
- Anderson, Eugene N., and Pauline Anderson. 1978. "Bureaucratic Institutionalization in Nineteenth-Century Europe." In *Political Corruption: Readings in Comparative Analysis*, ed. by Arnold J. Heidenheimer. New Brunswick, N.J.: Transaction.
- Andors, Stephen. 1977. *China's Industrial Revolution: Politics, Planning, and Management, 1949 to the Present*. New York: Pantheon.
- Arendt, Hannah. 1951. *Totalitarianism*. Part 3, *The Origins of Totalitarianism*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Bailes, Kendall. 1978. *Technology and Society Under Lenin and Stalin*. Princeton: Princeton University Press.
- Banister, Judith. 1987. *China's Changing Population*. Stanford: Stanford University Press.
- Bao Lianzong. 1981. "Tichang gongchan zhuyi daode yu guanche an lao fenpei yuanze" [Promoting communist morality and implementing the principle of distribution according to labor]. *Huadong Shifan Daxue Xuebao* 2: 12-16.
- Barber, John. 1980. "Labour Discipline in Soviet Industry, 1928-1941." Paper presented at the Twelfth Annual Convention of the American Association for the Advancement of Slavic Studies, Philadelphia, Nov. 5-8.
- Barnett, A. Doak, with Ezra Vogel. 1967. *Cadres, Bureaucracy, and Political Power in Communist China*. New York: Columbia University Press.
- Barton, Allen H., and Paul F. Lazarsfeld. 1969. "Qualitative Data as a Source of Hypotheses." In *Issues in Participant Observation*, ed. by McCall and Simmons, pp. 163-204.

- Becker, Howard S., and Blanche Geer. 1969. "Participant Observation and Interviewing: A Comparison." In *Issues in Participant Observation*, ed. by McCall and Simmons, pp. 323-31.
- Beijing Daily (*Beijing Ribao*). 1981. "Qunian benshi anzhi daiye qingnian shiba wan ren" [Last year city finds places for 180,000 youths awaiting work assignments]. March 6, p. 1.
- Bendix, Reinhard. 1956 (1974). *Work and Authority in Industry: Ideologies of Management in the Course of Industrialization*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- . 1964 (1977). *Nation-Building and Citizenship*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- . 1967. "Tradition and Modernity Reconsidered." *Comparative Studies in Society and History* 9 (April): 292-346.
- Berliner, Joseph. 1957. *Factory and Manager in the USSR*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bernardo, Roberto M. 1971. *The Theory of Moral Incentives in Cuba*. University, Alabama: University of Alabama Press.
- . 1977. *Popular Management and Pay in China*. Quezon City: University of the Philippines Press.
- Bernstein, Thomas P. 1977. *Up to the Mountains and Down to the Villages: The Transfer of Youth from Urban to Rural China*. New Haven: Yale University Press.
- . 1984. "Stalinism, Famine, and Chinese Peasants: Grain Procurements during the Great Leap Forward." *Theory and Society* 13, no. 3 (May): 1-38.
- Bialer, Seweryn. 1980. *Stalin's Successors: Leadership, Stability, and Change in the Soviet Union*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bielasiak, Jack. 1981. "Workers and Mass Participation in 'Socialist Democracy.'" In *Blue-Collar Workers in Eastern Europe*, ed. by Triska and Gati, pp. 88-107.
- Blau, Peter. 1954. *The Dynamics of Bureaucracy*. Chicago: University of Chicago Press.
- . 1964. *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Blauner, Robert. 1964. *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*. Chicago: University of Chicago Press.
- Brandes, Stuart. 1976. *American Welfare Capitalism, 1880-1940*. Chicago: University of Chicago Press.
- Brugger, William. 1976. *Democracy and Organisation in the Chinese Industrial Enterprise, 1948-1953*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Brzezinski, Zbigniew. 1956. *The Permanent Purge*. Cambridge: Harvard University Press.
- Burawoy, Michael. 1979. *Manufacturing Consent: Changes in the Labor*

- Process Under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- . 1983. "Between Labor Process and the State: The Changing Face of Factory Regimes Under Advanced Capitalism." *American Sociological Review* 48, no. 5 (Oct.): 587–605.
- . 1984. "Karl Marx and the Satanic Mills: Factory Politics under Early Capitalism in England, the United States, and Russia." *American Journal of Sociology* 90, no. 2 (Sept.): 247–82.
- Bureau of the Census, Department of Commerce, United States. 1982. *Statistical Abstract of the United States, 1982–83*. Washington, D.C.: Department of Commerce.
- Cadre Department, Chinese Academy of Sciences, People's Republic of China. 1961. "Gei laodong bu gongzi ju 'Guanyu yanjiusheng jianxi qi manhou dingji wenti' de han" [Answer given to the wages department of the labor ministry "Concerning the question of setting wage grades for graduate students after their probationary period is completed"]. Cadre Office Doc. No. 151 (March 13). In Planning Commission 1973: 73–74.
- Central Committee, Chinese Communist Party. 1959. "Guanyu zhaidiao youpai maozi de renyuan de gongzuo fenpei he shenghuo daiyu de guiding" [Provisions on work assignments and remuneration for personnel who have had their rightist labels removed]. In Planning Commission 1973: 137–38.
- . 1961. "Guoying gongye qiye gongzuo tiaoli (cao'an)" [Work regulations for state industrial enterprises (draft)]. In *Zhongguo gongye guanli bufen tiaoli huibian* [A partial compendium of Chinese industrial management regulations], ed. by Industrial Economics Research Institute, Chinese Academy of Social Sciences, pp. 216–43. Beijing: Dizhi Chubanshe, 1980.
- . 1964. "Guanyu zhigong tuizhi daiyu deng wenti de tongzhi" [Notice on various problems regarding severance pay for workers and staff]. No. 8 (March 25). In Planning Commission 1973: 467–77.
- Chan, Anita, Richard Madsen, and Jonathan Unger. 1984. *Chen Village: The Recent History of a Peasant Community in Mao's China*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Chapman, Janet. 1979. "Recent Trends in the Soviet Industrial Wage Structure." In *Industrial Labor in the USSR*, ed. by Arcadius Kahan and Blair Ruble. New York: Pergamon.
- Chesneaux, Jean. 1968. *The Chinese Labor Movement, 1919–1927*. Trans. by H. M. Wright. Stanford: Stanford University Press.
- China Almanac [*Zhongguo baike nianjian*]. 1980. Beijing: Zhongguo Da Baike Quanshu Chubanshe.
- . 1981. Beijing: Zhongguo Da Baike Quanshu Chubanshe.
- Chinn, Dennis. 1980. "Basic Commodity Distribution in the People's Republic of China." *China Quarterly* 84 (Dec.): 744–54.

- Clark, Rodney. 1979. *The Japanese Company*. New Haven: Yale University Press.
- Cocks, Paul. 1970. "The Rationalization of Party Control." In *Change in Communist Systems*, ed. by Johnson, pp. 153-90.
- Cole, Robert E. 1971. *Japanese Blue Collar: The Changing Tradition*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- . 1979. *Work, Mobility, and Participation: A Comparative Study of American and Japanese Industry*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Comisso, Ellen Turkish. 1981. "Can a Party of the Working Class Be a Working-Class Party?" In *Blue-Collar Workers in Eastern Europe*, ed. by Triska and Gati, pp. 70-87.
- Connor, Walter D. 1979. "Workers, Politics, and Class Consciousness." In *Industrial Labor in the USSR*, ed. by Arcadius Kahan and Blair Ruble, pp. 313-32. New York: Pergamon.
- Cook, Linda J. 1985. "Political Mobilization Strategies and the Stalinist 'Revolution from Above.'" Ph.D. dissertation, Department of Political Science, Columbia University.
- Dallin, Alexander, and George W. Breslauer. 1970. "Political Terror in the Post-Mobilization Stage." In *Change in Communist Systems*, ed. by Johnson, pp. 190-214.
- Dalton, Melville. 1959. *Men Who Manage*. New York: Wiley.
- Davis, Kingsley. 1975. "Asia's Cities: Problems and Options." *Population and Development Review* 1 (Sept.): 71-86.
- Dawley, Alan. 1976. *Class and Community: The Industrial Revolution in Lynn*. Cambridge: Harvard University Press.
- Dean, John P., and William F. Whyte. 1969. "How Do You Know if the Informant Is Telling the Truth?" In *Issues in Participant Observation*, ed. by McCall and Simmons, pp. 105-14.
- Delaney, William. 1963. "The Development and Decline of Patrimonial and Bureaucratic Administration." *Administrative Science Quarterly* 7 (March): 458-501.
- Denitch, Bogdan. 1981. "Yugoslav Exceptionalism." In *Blue-Collar Workers in Eastern Europe*, ed. by Triska and Gati, pp. 253-67.
- DiFranceisco, Wayne, and Zvi Gitelman. 1984. "Soviet Political Culture and 'Covert Participation' in Policy Implementation." *American Political Science Review* 78, no. 3 (Sept.): 603-21.
- Doeringer, Peter, and Michael Piore. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass.: Heath.
- Dore, Ronald. 1973. *British Factory—Japanese Factory: The Origins of National Diversity in Labor Relations*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Dyker, David A. 1981. "Planning and the Worker." In *The Soviet Worker*, ed. by Schapiro and Godson, pp. 39-75.

- Economic Yearbook of China [*Zhongguo jingji nianjian*]. 1981. Shanghai: Jingji Guanli Zazhishe.
- . 1982. Shanghai: Jingji Guanli Zazhishe.
- Edwards, Richard. 1979. *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic.
- Eisenstadt, S. N., and L. Roniger. 1984. *Patrons, Clients, and Friends: Interpersonal Relations and the Structure of Trust in Society*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Elbaum, Bernard. 1984. "The Making and Shaping of Job and Pay Structures in the Iron and Steel Industry." In *Internal Labor Markets*, ed. by Osterman, pp. 71–107.
- Emerson, John Philip. 1965a. *Nonagricultural Employment in Mainland China, 1949–1958*. International Population Statistics Reports, Series P-90, No. 21. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.
- . 1965b. "Sex, Age, and Level of Skill of the Nonagricultural Labor Force of Mainland China." Foreign Demographic Analysis Division, U.S. Bureau of the Census (June). Mimeo.
- . 1973. *Administrative and Technical Manpower in the People's Republic of China*. International Population Statistics Reports, Series P-95, No. 72. Washington, D.C.: U.S. Department of Commerce.
- . 1983. "Urban School-Leavers and Unemployment in China." *China Quarterly* 93 (March): 1–16.
- Erickson, Kenneth. 1977. *The Brazilian Corporate State and Working Class Politics*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Falkenheim, Victor L. 1978. "Political Participation in China." *Problems of Communism* 27, no. 3 (May–June): 18–32.
- Fehér, Ferenc. 1982. "Paternalism as a Mode of Legitimation in Soviet-type Societies." In *Political Legitimation in Communist States*, ed. by T. H. Rigby and Ferenc Fehér, pp. 64–81. New York: St. Martin's.
- Feng Lanrui and Zhao Lukuan. 1982. "Urban Unemployment in China." *Social Sciences in China* 3, no. 1 (March): 123–39.
- Field, Robert Michael. 1983. "Slow Growth of Labour Productivity in Chinese Industry, 1952–81." *China Quarterly* 96 (Dec.): 641–64.
- . 1984. "Changes in Chinese Industry Since 1978." *China Quarterly* 100 (Dec.): 742–61.
- First Ministry of Machine Building, People's Republic of China. 1978. *Gongren jishu dengji biao zhun* [Worker technical grade standards]. Beijing.
- Fitzpatrick, Sheila. 1978. "Cultural Revolution as Class War." In *Cultural Revolution in Russia, 1928–1931*, ed. by Sheila Fitzpatrick, pp. 8–40. Bloomington: Indiana University Press.
- Frey, Frederick W. 1985. "The Problem of Actor Designation in Political Analysis." *Comparative Politics* 17, no. 2 (Jan.): 127–52.

- Fried, Morton. 1953. *The Fabric of Chinese Society*. New York: Praeger.
- Friedrich, Carl J. 1954. "The Unique Character of Totalitarian Society." In *Totalitarianism*, ed. by Carl J. Friedrich, pp. 47-60. Cambridge: Harvard University Press.
- Friedrich, Carl J., Michael Curtis, and Benjamin R. Barber. 1969. *Totalitarianism in Perspective*. New York: Praeger.
- Frolic, B. Michael. 1980. *Mao's People: Sixteen Portraits of Life in Revolutionary China*. Cambridge: Harvard University Press.
- Fujian Province Labor Bureau, People's Republic of China. 1959. "Guanyu zhigong diaodong hou gongzi daiyu de chuli yijian" [Suggestion for handling the wages and remuneration of transferred workers and staff]. Labor and Wages Doc. No. 405 (July 23). In Planning Commission 1973: 37-39.
- . 1966. "Guanyu quxiao zonghe jiangli zhidu gaixing 'linshi fujia gongzi' de jidian yijian" [Some opinions concerning the abolition of the comprehensive bonus system and the switch to the "temporary supplemental wage"]. Labor Doc. No. 408 (Nov. 29). In Planning Commission 1973: 153-55.
- Fujian Province Price Commission, People's Republic of China. 1966a. "Guanyu zhigong shenghuo butie de buchong tongzhi" [Supplemental notice on livelihood subsidies for workers and staff]. Doc. No. 85 (Sept. 15). In Planning Commission 1973: 222-24.
- . 1966b. "Guanyu tigao liangshi tongxiao jiage he dui zhigong shixing shenghuo butie de baogao (zhaiyao)" [Report on the rise in state grain prices and livelihood subsidies for workers and staff (abstract)]. July 29. In Planning Commission 1973: 219-21.
- Fujian Province Revolutionary Committee, People's Republic of China. 1971. "Guanyu xin zhaoshou gongren de gongzi daiyu he dingji deng wenti de tongzhi" [Notice concerning various questions about wages and the setting of wage grades for newly recruited workers]. Provincial Political Department Doc. No. 63 (July 16). In Planning Commission 1973: 10-12.
- . 1973. "Guanyu zhigong zhuanzheng dingji deng wenti de tongzhi" [Notice on the setting of wage grades for workers and staff being given permanent status and related questions]. Provincial Political Department Doc. No. 166 (July 5). In Planning Commission 1973: 13-15.
- Geng Weihai. 1956. "Guanyu 'zui qiang de ganbu dang changzhang'" [Regarding "the plant director as most powerful cadre"]. *Hubei Ribao*, October 14, p. 1.
- Gerth, Hans, and C. Wright Mills. 1952. *Character and Social Structure: The Psychology of Social Institutions*. New York: Harcourt, Brace.
- Gipouloux, Francois. 1981. "Les Problèmes politiques et sociaux en Chine à la fin du Premier Plan Quinquennal: Le Monde ouvrier et la Crise du Travail syndical en 1957" [Political and social problems in China at the

- end of the First Five-Year Plan: The world of work and the crisis of trade unionism in 1957]. Ph.D. dissertation, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales [School of Advanced Study in the Social Sciences], Paris.
- Gitelman, Zvi. 1977. "Soviet Political Culture: Insights from Jewish Emigrés." *Soviet Studies* 29, no. 4 (Oct.): 543-64.
- . 1984. "Working the Soviet System: Citizens and Urban Bureaucracies." In *The Contemporary Soviet City*, ed. by Morton and Stuart, pp. 221-43.
- Glaser, Barney G. 1969. "The Constant Comparative Method of Qualitative Analysis." In *Issues in Participant Observation*, ed. by McCall and Simmons, pp. 216-27.
- Glaser, Barney G., and Anselm Strauss. 1967. *The Discovery of Grounded Theory*. Chicago: Aldine.
- Goffmann, Erving. 1959. *The Presentation of Self in Everyday Life*. New York: Anchor.
- Gold, Thomas B. 1980. "Back to the City: The Return of Shanghai's Educated Youth." *China Quarterly* 84 (Dec.): 55-70.
- . 1984. "'Just in Time!' China Battles Spiritual Pollution on the Eve of 1984." *Asian Survey* 24, no. 9 (Sept.): 947-74.
- Gordon, Andrew. 1985. *The Evolution of Labor Relations in Japan: Heavy Industry, 1853-1955*. Harvard East Asian Monographs, no. 117. Cambridge: Harvard University Press.
- Gouldner, Alvin. 1955. *Patterns of Industrial Bureaucracy*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Granick, David. 1975. *Enterprise Guidance in Eastern Europe*. Princeton: Princeton University Press.
- Gu Guichun. 1981. "Weihe chuxian 'tuixiu feng'?" [Why has there arisen a "wind of retirements"?] *Lilun yu Shijian* 2 (Feb.): 42-43.
- Gusfield, Joseph R. 1967. "Tradition and Modernity: Misplaced Polarities in the Study of Social Change." *American Journal of Sociology* 72, no. 4 (Jan.): 351-62.
- Hanagan, Michael. 1980. *The Logic of Solidarity: Artisans and Industrial Workers in Three French Towns*. Urbana: University of Illinois Press.
- Haraszti, Miklos. 1979. *A Worker in a Workers' State*. Trans. by Michael Wright. New York: Universe.
- Hershatter, Gail. 1986. *The Workers of Tianjin, 1900-1949*. Stanford: Stanford University Press.
- Hoffmann, Charles. 1967. *Work Incentive Practices and Policies in the People's Republic of China, 1953-1965*. Albany: State University of New York Press.
- . 1974. *The Chinese Worker*. Albany: State University of New York Press.

- Honig, Emily. 1986. *Sisters and Strangers: Women in the Shanghai Cotton Mills, 1919–1949*. Stanford: Stanford University Press.
- Hou Chi-ming. 1968. "Manpower, Employment, and Unemployment." In *Economic Trends in Communist China*, ed. by Alexander Eckstein, Walter Galenson, and Ta-ching Liu, pp. 329–96. Chicago: Aldine.
- Hough, Jerry F. 1977. *The Soviet Union and Social Science Theory*. Cambridge: Harvard University Press.
- . 1978. "The Cultural Revolution and Western Understanding of the Soviet System." In *Cultural Revolution in Russia*, ed. by Fitzpatrick, pp. 241–53.
- Howe, Christopher. 1971. *Employment and Economic Growth in Urban China, 1949–1957*. Cambridge: Cambridge University Press.
- . 1973. *Wage Patterns and Wage Policy in Modern China, 1919–1972*. Cambridge: Cambridge University Press.
- . 1974. "Labor Organization and Incentives in Industry, Before and After the Cultural Revolution." In *Authority, Participation, and Cultural Change in China*, ed. by Stuart Schram, pp. 233–56. Cambridge: Cambridge University Press.
- Humphrey, John. 1982. *Capitalist Control and Workers' Struggle in the Brazilian Auto Industry*. Princeton: Princeton University Press.
- Inkeles, Alex. 1950. *Public Opinion in Soviet Russia*. Cambridge: Harvard University Press.
- Inkeles, Alex, and Raymond Bauer. 1959. *The Soviet Citizen: Daily Life in a Totalitarian Society*. Cambridge: Harvard University Press.
- Jacoby, Sanford M. 1984. "The Development of Internal Labor Markets in American Manufacturing Firms." In *Internal Labor Markets*, ed. by Osterman, pp. 23–69.
- Janos, Andrew C. 1970. "Group Politics in Communist Society: A Second Look at the Pluralist Model." In *Authoritarian Politics in Modern Society*, ed. by Samuel P. Huntington and Clement H. Moore. New York: Basic.
- Jiang Zilong. 1979. "Qiao changzhang shangren ji" [Manager Qiao assumes office]. In *Qiao changzhang shangren ji*, pp. 1–49. Jiangsu: Jiangsu Renmin Chubanshe.
- Johnson, Chalmers. 1970. "Comparing Communist Nations." In *Change in Communist Systems*, ed. by Chalmers Johnson, pp. 1–32. Stanford: Stanford University Press.
- Jowitt, Kenneth. 1974. "An Organizational Approach to the Study of Political Culture in Marxist-Leninist Systems." *American Political Science Review* 68, no. 1 (Sept.): 171–91.
- . 1983. "Soviet Neotraditionalism: The Political Corruption of a Leninist Regime." *Soviet Studies* 35, no. 3 (July): 275–97.
- Joyce, Patrick. 1979. *Work, Society and Politics: The Culture of the Factory*

- in Later Victorian England*. New Brunswick, N.J.: Rutgers University Press.
- Kahan, Arcadius. 1979. "Some Problems of the Soviet Industrial Worker." In *Industrial Labor in the USSR*, ed. by Arcadius Kahan and Blair A. Ruble, pp. 283-311. New York: Pergamon.
- Kahn, Robert, and Floyd Mann. 1969. "Developing Research Partnerships." In *Issues in Participant Observation*, ed. by McCall and Simmons, pp. 45-51.
- Kallgren, Joyce. 1968. "Aspects of Social Security in Contemporary China." Ph.D. dissertation, Department of Government, Harvard University.
- . 1969. "Social Welfare and China's Industrial Workers." In *Chinese Communist Politics in Action*, ed. by A. Doak Barnett, pp. 540-73. Seattle: University of Washington Press.
- Kassof, Alex. 1964. "The Administered Society: Totalitarianism Without Terror." *World Politics* 16 (July): 558-75.
- Kirsch, Leonard Joel. 1972. *Soviet Wages: Changes in Structure and Administration since 1956*. Cambridge, Mass.: The MIT Press.
- Klatt, W. 1983. "The Staff of Life: Living Standards in China, 1977-1981." *China Quarterly* 93 (Mar.): 17-50.
- Kochan, Thomas A., and Peter Cappelli. 1984. "The Transformation of the Industrial Relations and Personnel Function." In *Internal Labor Markets*, ed. by Osterman, pp. 133-61.
- Kornai, János. 1959. *Over-Centralization in Economic Administration: A Critical Analysis Based on Experience in Hungarian Light Industry*. Trans. by John Knapp. London: Oxford University Press.
- . 1980. *The Economics of Shortage*. Amsterdam: North-Holland.
- Kornhauser, William. 1959. *The Politics of Mass Society*. Glencoe, Ill.: The Free Press.
- Korzec, Michel, and Martin K. Whyte. 1981. "Reading Notes: The Chinese Wage System." *China Quarterly* 86 (June): 248-73.
- Köszegi, László. 1978. "Labour Turnover and Employment Structure in European Socialist Countries." *International Labour Review* 117, no. 3 (May-June): 305-18.
- Kraus, Richard. 1981. *Class Conflict in Chinese Socialism*. New York: Columbia University Press.
- Kravchenko, Victor. 1946. *I Chose Freedom: The Personal and Political Life of a Soviet Official*. New York: Scribners.
- Lane, David. 1982. *The End of Social Inequality? Class, Status, and Power in State Socialism*. Boston: Allen and Unwin.
- Lardy, Nicholas R. 1983. *Agriculture in China's Modern Economic Development*. Cambridge: Cambridge University Press.
- . 1984. "Consumption and Living Standards in China, 1978-83." *China Quarterly* 100 (Dec.): 849-65.

- Lawler, Edward E., III. 1973. *Motivation in Work Organizations*. Monterey, Calif.: Brooks-Cole.
- Lee, Hong Yung. 1982. "The Personnel Dossier System in China." Unpublished paper.
- Lewin, Moshe. 1977. "The Social Background of Stalinism." In *Stalinism*, ed. by Robert C. Tucker, pp. 111-36. New York: Norton.
- . 1978. "Society, State, and Ideology during the First Five-Year Plan." In *Cultural Revolution in Russia*, ed. by Fitzpatrick, pp. 41-77.
- Lewis, John Wilson. 1963. *Leadership in Communist China*. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press.
- Li Xuefeng. 1956. "Jiaqiang dang dui qiye de lingdao, guanche zhixing qunzhong luxian" [Strengthen party leadership in enterprises, thoroughly implement the mass line]. *Tianjin Da Gong Bao*, Sept. 25, p. 1.
- Liang Heng and Judith Shapiro. 1983. *Son of the Revolution*. New York: Knopf.
- Lieberthal, Kenneth G. 1980. *Revolution and Tradition in Tientsin, 1949-1952*. Stanford: Stanford University Press.
- Liebman, Robert. 1980. "Repressive Strategies and Working-Class Protest: Lyon, 1848-1852." *Social Science History* 4, no. 1 (Feb.): 33-55.
- Lifton, Robert J. 1961. *Thought Reform and the Psychology of Totalism*. New York: Norton.
- Lindqvist, Sven. 1963. *China in Crisis*. Trans. by Sylvia Clayton. London: Faber and Faber.
- Lipset, Seymour Martin. 1983. "Radicalism or Reformism: The Sources of Working-Class Politics." *American Political Science Review* 77, no. 1 (March): 1-18.
- Liu Binyan. 1983. *People or Monsters?* Ed. by Perry Link. Bloomington: Indiana University Press.
- Liu Gang, Wang Guochang, and Xing Yichu. 1980. *Shanghai chengshi jiti suoyouzhi gongye yanjiu* [A study of municipal collective industry in Shanghai]. Shanghai: Shanghai Renmin Chubanshe.
- Loh, Robert, and Humphrey Evans. 1962. *Escape from Red China*. New York: Coward-McCann.
- Louie, Genny, and Kam Louie. 1981. "The Role of Nanjing University in the Nanjing Incident." *China Quarterly* 86 (June): 332-48.
- Lowenthal, Richard. 1970. "Development vs. Utopia in Communist Policy." In *Change in Communist Systems*, ed. by Johnson, pp. 33-116.
- McAuley, Alastair. 1981. "Welfare and Social Security." In *The Soviet Worker*, ed. by Schapiro and Godson, pp. 194-230.
- McCall, George J. 1969. "Data Quality Control in Participant Observation." In *Issues in Participant Observation*, ed. by McCall and Simmons, pp. 128-41.
- McCall, George J., and J. L. Simmons, eds. 1969. *Issues in Participant Observation*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.

- Martin, Roberta. 1981. *Party Recruitment in China: Patterns and Prospects*. Occasional Papers of the East Asian Institute. New York: East Asian Institute, Columbia University.
- Merton, Robert K. 1968a. "Manifest and Latent Functions." In *Social Theory and Social Structure*, by Robert K. Merton, pp. 73-138. New York: The Free Press.
- . 1968b. "Continuities in the Theory of Reference Groups and Social Structure." In *ibid.*, pp. 335-440.
- . 1968c. "The Bearing of Empirical Research on Sociological Theory." In *ibid.*, pp. 156-71.
- Meyer, Alfred G. 1970. "Theories of Convergence." In *Change in Communist Systems*, ed. by Johnson, pp. 313-41.
- Ministry of Control, People's Republic of China. 1958. "Guanyu guojia xingzheng jiguan gongzuo renyuan de jiang cheng zhanxing guiding zhong jige wenti de jieda (zhailu)" [Answers to some questions about the provisions for reward and punishment of working personnel in state administrative organs (excerpts)]. June 12. In *Planning Commission 1973*: 139.
- Ministry of Finance, Department of Financial Affairs for Cultural and Educational Administration, People's Republic of China. 1979. *Shehui wenjiao xingzheng caiwu zhaibian*. [Selected financial regulations for social, cultural, and educational administration]. Beijing.
- Ministry of Internal Affairs, People's Republic of China. 1964. "Guanyu guojia xingzheng jiguan gongzuo renyuan de jiang cheng zhanxing guiding zhong ruogan wenti de jieda" [Answers to certain questions concerning the temporary provisions for reward and punishment of working personnel in state administrative organs]. April 22. In *Planning Commission 1973*: 140-42.
- Ministry of Labor, People's Republic of China. 1953. "Laodong baoxian tiaoli shishi xize xiuzheng cao'an" [Revised draft of detailed rules for implementing labor insurance regulations]. Jan. 26. In *Planning Commission 1973*: 286-316.
- . 1964. "Laodong baoxian wenti jieda" [Answers to questions about labor insurance]. In *Planning Commission 1973*: 317-66.
- Ministry of Labor and Personnel, People's Republic of China. 1983a. "Laodong renshi bu guanyu zhaogong kaohe zeyou luyong de zhanxing guiding" [Temporary regulations of the ministry of labor and personnel regarding the selective hiring of qualified new workers]. Feb. 25. *Zhonghua Renmin Gongheguo Guowuyuan Gongbao* 401 (April 30): 215-17.
- . 1983b. "Laodong renshi bu guanyu xi jiu ba san nian qiye tiaozheng gongzi he gaige gongzi zhidu wenti de baogao" [Ministry of labor and personnel notice regarding the 1983 wage readjustment in en-

- terprises and the reform of the wage system]. April 4. *Zhonghua Renmin Gongheguo Guowuyuan Gongbao* 410 (Aug. 20): 704-8.
- Ministry of Metallurgy, People's Republic of China. 1963. "Kuangshan jingxia zhigong xiajing jintie shixing banfa" [Trial provisions regarding underground supplements for mine pit workers and staff]. Doc. No. 7266 (Oct. 21). In Planning Commission 1973: 166-67.
- Mintz, Sidney. 1966. "Pratik: Haitian Personal Economic Relationships." In *Peasant Society: A Reader*, ed. by Jack Potter, George Foster, and May Diaz. Boston: Little-Brown.
- Montgomery, David. 1979. *Workers' Control in America*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Morton, Henry W. 1980. "Who Gets What, When and How? Housing in the Soviet Union." *Soviet Studies* 32 (April): 235-59.
- . 1984. "The Contemporary Soviet City." In *The Contemporary Soviet City*, ed. by Morton and Stuart, pp. 3-24.
- Morton, Henry W., and Robert C. Stuart, eds. 1984. *The Contemporary Soviet City*. Armonk, N.Y.: M. E. Sharpe.
- Munro, Donald. 1977. *The Concept of Man in Contemporary China*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Nahirny, Vladimir. 1962. "Some Observations on Ideological Groups." *American Journal of Sociology* 67, no. 4 (Jan.): 397-405.
- Nathan, Andrew J. 1973. "A Factionalism Model for CCP Politics." *China Quarterly* 53 (Jan.-March): 34-66.
- . 1985. *Chinese Democracy*. New York: Knopf.
- National Labor Federation, People's Republic of China. 1965. "Guanyu zai 'siqing' yundong zhong chachulai de dizhu, funong fenzi de gongling jisuan wenti de fuhan" [Reply to questions concerning the calculation of seniority for landlord and rich peasant elements uncovered during the 'four cleans' campaign]. Doc. No. 297 (May 24). In Planning Commission 1973: 542.
- Nelson, Daniel. 1975. *Managers and Workers: Origins of the New Factory System in the United States, 1880-1920*. Madison: University of Wisconsin Press.
- New China Daily (*Xinhua Ribao*). 1956. "Tigao ding'e shi gongren wanbucheng jihua" [Raising of quotas makes it impossible for workers to finish the plan], July 22, p. 1.
- Nie Mei. 1956. "Shenme shi zhongda wenti?" [What are major questions?] *Renmin Ribao*, Nov. 19, p. 1.
- Nisbet, Robert A. 1966. *The Sociological Tradition*. New York: Basic.
- . 1969. *Social Change and History*. New York: Oxford University Press.
- Oi, Jean C. 1983. "State and Peasant in Contemporary China: The Politics of Grain Procurement." Ph.D. dissertation, Department of Political Science, University of Michigan.

- . 1985. "Communism and Clientelism: Rural Politics in China." *World Politics* 37, no. 2 (Jan.): 238–66.
- Oksenberg, Michel. 1970. "Getting Ahead and Along in Communist China: The Ladder of Success on the Eve of the Cultural Revolution." In *Party Leadership and Revolutionary Power in China*, ed. by John Wilson Lewis, pp. 304–47. Cambridge: Cambridge University Press.
- Organization Department, Central Committee, Chinese Communist Party. 1983. *Dang de zuzhi gongzuo wenda* [Questions and answers on the party's organizational work]. Beijing: Renmin Chubanshe.
- Orleans, Leo A. 1982. "China's Urban Population: Concepts, Conglomerations, and Concerns." In *China Under the Four Modernizations, Part 1*, Joint Economic Committee, U.S. Congress, pp. 268–302. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.
- Osterman, Paul, ed. 1984. *Internal Labor Markets*. Cambridge, Mass.: The MIT Press.
- Parish, William L. 1981. "Egalitarianism in China." *Problems of Communism* 30, no. 1 (Jan.–Feb.): 37–53.
- Parish, William L., and Martin K. Whyte. 1978. *Village and Family in Contemporary China*. Chicago: University of Chicago Press.
- Parkin, Frank. 1971. *Class Inequality and Political Order: Social Stratification in Capitalist and Communist Societies*. New York: Praeger.
- Parsons, Talcott. 1951. *The Social System*. Glencoe, Ill.: The Free Press.
- People's Daily [Renmin Ribao]. 1956a. "Zhuyi wuren zeren xianxiang de mengya" [Be alert for the first signs of unclear responsibilities]. Oct. 27, p. 1.
- . 1956b. "Guanyu 'qinzi dongshou'" [On "personally getting the job done"]. Nov. 16, p. 1.
- . 1978a. "Jianqing gongchang de shehui fudan" [Lighten the social burdens of factories]. Oct. 27, p. 2.
- . 1978b. "Ping jiang yao yi kaohe shengchan chengji wei zhu, bu ying fujia qita tiaojian" [In bonus appraisals, assessment of production accomplishments is the chief consideration, other conditions should not be added]. Nov. 30, p. 3.
- . 1979. "Yige changzhang de xinli hua" [One factory director's words from the heart]. Nov. 25, p. 1.
- . 1980. "Chang kuang baowei jigou gui gong'an bu he ben bumen shuangchong lingdao" [Security organs in factories and mines returned to dual leadership by the ministry of public security and the industrial organs]. Feb. 12, p. 4.
- Perkins, Dwight, ed. 1977. *Rural Small-Scale Industry in China*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Perlmutter, Amos. 1981. *Modern Authoritarianism: A Comparative Institutional Analysis*. New Haven: Yale University Press.
- Planning Commission, Fujian Province Revolutionary Committee, People's

- Republic of China. 1973. *Laodong gongzi wenjian xuanbian (gongzi, fuli, laodong baoxian)* [Selected documents on labor and wages (wages, benefits, and labor insurance)]. Fujian Sheng Geming Weiyuanhui.
- Poggi, Gianfranco. 1978. *The Development of the Modern State*. Stanford: Stanford University Press.
- Political Department, Fujian Province Revolutionary Committee, People's Republic of China. 1971. "Guanyu fujia gongzi de chuli wenti de guiding" [Resolution on problems in handling supplementary wages]. In *Planning Commission 1973*: 157.
- Pollard, Sidney. 1965. *The Genesis of Modern Management*. Cambridge: Harvard University Press.
- Powell, David E. 1977. "Labor Turnover in the Soviet Union." *Slavic Review* 37, no. 2 (June): 268-85.
- Pravda, Alex. 1981. "Political Attitudes and Activity." In *Blue-Collar Workers in Eastern Europe*, ed. by Triska and Gati, pp. 43-69.
- Qian Shiming. 1981. "Jiangjin jinjin shi chao'e laodong de baochou—yu Sun Keliang tongzhi shangque" [Bonuses are nothing more than remuneration for labor in excess of quotas—a discussion with comrade Sun Keliang]. *Xueshu Yuekan* 5 (May): 36-39.
- Qiqihaer Daily [*Qiqihaer Ribao*]. 1957a. "Shei shi qiye de zhuren?" [Who is the master of the enterprise?] Jan. 17, p. 1.
- . 1957b. "Er ji chang shixing jishu ding'e ceding" [No. 2 machine plant implements technical determination of quotas]. March 10, p. 1.
- Radcliffe-Brown, A. R. 1952. "On Social Structure." In *Structure and Function in Primitive Society*, by A. R. Radcliffe-Brown, pp. 188-204. New York: The Free Press.
- Richman, Barry. 1969. *Industrial Society in Communist China*. New York: Random House.
- Rimlinger, Gaston. 1968. "Social Security, Incentives, and Controls in the U.S. and U.S.S.R." In *State and Society: A Reader in Comparative Political Sociology*, ed. by Reinhard Bendix et al., pp. 391-402. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Riskin, Carl. 1973. "Maoism and Motivation: Work Incentives in China." In *China's Uninterrupted Revolution*, ed. by Victor Nee and James Peck, pp. 415-61. New York: Pantheon.
- Rohlen, Thomas P. 1975. "The Company Work Group." In *Modern Japanese Organization and Decision-Making*, ed. by Ezra Vogel, pp. 185-209. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Roth, Guenther. 1968. "Personal Rulership, Patrimonialism, and Empire Building in the New States." *World Politics* 20, no. 2 (Jan.): 194-206.
- Roy, Donald. 1954. "Efficiency and the Fix: Informal Intergroup Relations in a Piecework Machine Shop." *American Journal of Sociology* 60 (Nov.): 255-66.

- Rudolph, Lloyd I., and Suzanne Hoeber Rudolph. 1964. *The Modernity of Tradition: Political Development in India*. Chicago: University of Chicago Press.
- Rudolph, Jorg-Meinhard. 1984. "China's Media: Fitting News to Print." *Problems of Communism* 33, no. 4 (July-Aug.): 58-67.
- Rustow, Dankwart. 1965. "Turkey: The Modernity of Tradition." In *Political Culture and Political Development*, ed. by Lucian W. Pye and Sidney Verba, pp. 171-98. Princeton: Princeton University Press.
- Sabel, Charles. 1982. *Work and Politics: The Division of Labor in Industry*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sabel, Charles, and David Stark. 1982. "Planning, Politics, and Shop-Floor Power: Hidden Forms of Bargaining in Soviet-Imposed State-Socialist Societies." *Politics and Society* 11, no. 4: 439-75.
- Schapiro, Leonard, and Joseph Godson, eds. 1981. *The Soviet Worker*. London: MacMillan.
- Schein, Edgar H., et al. 1961. *Coercive Persuasion*. New York: Norton.
- Schmitter, Phillippe. 1981. "Interest Intermediation and Regime Governability in Western Europe and North America." In *Organizing Interests in Western Europe: Pluralism, Corporatism, and the Transformation of Politics*, ed. by Suzanne Berger, pp. 287-327. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schroeder, Gertrude. 1973. "Recent Developments in Soviet Planning and Incentives." In *Soviet Economic Prospects for the Seventies*, Joint Economic Committee, U.S. Congress, pp. 11-38. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.
- . 1984. "Retail Trade and Personal Services in Soviet Cities." In *The Contemporary Soviet City*, ed. by Morton and Stuart, pp. 202-20.
- Schurmann, Franz. 1968. *Ideology and Organization in Communist China*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Schwarz, Solomon. 1952. *Labor in the Soviet Union*. New York: Praeger.
- Scott, John. 1946 (1973). *Behind the Urals: An American Worker in Russia's City of Steel*. Bloomington: Indiana University Press.
- Second Ministry of Light Industry, People's Republic of China. 1966. "'Guanyu qing, shougongye jiti suoyouzhi qiye zhigong, sheyuan tuixiu tongchou zhanxing banfa' he 'Guanyu qing, shougongye jiti suoyouzhi qiye zhigong, sheyuan tuizhi chuli zhanxing banfa' de tongzhi" [Notice on "Temporary overall provisions for the retirement of workers, staff, and cooperative members of collectively owned enterprises in light industry and handicrafts" and "Temporary provisions for handling the severance of workers, staff, and cooperative members of collectively owned enterprises in light industry and handicrafts"]. Docs. No. 11 and 59 (transmitted concurrently, April). In Planning Commission 1973: 637-46.

- Sewell, William H., Jr. 1980. *Work and Revolution in France*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Shenyang Daily [*Shenyang Ribao*]. 1957. "Weihe zheyang duidai xin ding'e?" [Why are the new quotas handled in this manner?] April 2, p. 2.
- Shils, Edward. 1957. "Primordial, Personal, Sacred and Civil Ties." *British Journal of Sociology* 8, no. 2 (June): 130-45.
- . 1965. "Charisma, Order, and Status." *American Sociological Review* 30, no. 2 (April): 199-213.
- . 1972. "Ideology." In *The Intellectuals and the Powers and Other Essays*, by Edward Shils, pp. 23-41. Chicago: University of Chicago Press.
- Shirk, Susan L. 1981. "Recent Chinese Labour Policies and the Transformation of Industrial Organisation in China." *China Quarterly* 88 (Dec.): 575-93.
- . 1982. *Competitive Comrades: Career Incentives and Student Strategies in China*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Shorter, Edward, and Charles Tilly. 1974. *Strikes in France, 1830-1968*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Shue, Vivienne. 1984. "The New Course in Chinese Agriculture." *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 476 (Nov.): 74-88.
- Sirianni, Carmen. 1982. *Workers Control and Socialist Democracy: The Soviet Experience*. London: New Left Books.
- Siu, Helen F. L., and Zelda Stern, eds. 1983. *Mao's Harvest*. New Haven: Yale University Press.
- Skilling, H. Gordon. 1970. "Group Conflict and Political Change." In *Change in Communist Systems*, ed. by Johnson, pp. 215-34.
- . 1983. "Interest Groups and Communist Politics Revisited." *World Politics* 36, no. 1 (June): 1-27.
- Skilling, H. Gordon, and Franklyn Griffiths, eds. 1970. *Interest Groups in Soviet Politics*. Princeton: Princeton University Press.
- Smelser, Neil J. 1959. *Social Change in the Industrial Revolution*. Chicago: University of Chicago Press.
- Starr, John Bryan. 1979. *Continuing the Revolution: The Political Thought of Mao Zedong*. Princeton: Princeton University Press.
- State Council, People's Republic of China. 1953. *Labour Insurance Regulations of the People's Republic of China*. Peking: Foreign Languages Press.
- . 1957a. "Guanyu gongren, zhiyuan zai qiye zhijian diaodong gongzuo hou de gongzi he buzhu fei de zhanxing guiding" [Temporary provisions regarding the wages and allowances of workers and staff

- transferred between enterprises]. Doc. No. 35 (July 29). In Planning Commission 1973: 33-34.
- . 1957b. "Guanyu chuli guojia jiguan, qiye, xuexiao zai sufan yundong zhong chachu de fangeming fenzi he qita huai fenzi de gongling he gongzi wenti de guiding" [Provisions concerning the question of the seniority and wages of counterrevolutionary elements and other bad elements in state organs, enterprises, and schools who were uncovered during the campaign to eliminate counterrevolutionaries]. Doc. No. 39 (Aug. 9). In Planning Commission 1973: 135-36.
- . 1957c. "Guanyu gaodeng xuexiao he zhongdeng zhuanye xuexiao biyesheng zai jianxiqu jian de linshi gongzi daiyu de guiding" [Provisions on the temporary wages for graduates of institutions of higher learning and specialized secondary schools during their probationary period]. Doc. No. 57 (Oct. 25). In Planning Commission 1973: 65-69.
- . 1958. "Guanyu gongren, zhiyuan huijia tanqin de jiaqi he gongzi daiyu de zhanxing guiding" [Temporary provisions on the length of home leave and leave pay for workers and staff]. Feb. 6. In Planning Commission 1973: 225-27.
- . 1965. "Guanyu jingjian tuizhi de lao zhigong shenghuo kunnan jiuji wenti de tongzhi" [Notice on the problem of providing relief for old employees who are experiencing livelihood difficulties after being discharged during efforts to reduce payrolls]. No. 224 (June 9). In Planning Commission 1973: 459-61.
- . 1966. "Zhaokai wu sheng jingjian anzhi gonggu gongzuo huiyi" [Five-province work conference held on cutting back on staff, making arrangements for those released, and consolidating organizations]. In Planning Commission 1973: 453-58.
- . 1967. "Guanyu zhigong zhuanzheng dingji wenti de tongzhi" [Notice on questions regarding the setting of wage grades for workers and staff being given permanent status]. State Council Labor Department Doc. No. 382 (Dec. 29). In Planning Commission 1973: 1-2.
- . 1971. "Guanyu tiaozheng bufen gongren he gongzuo renyuan gongzi de tongzhi" [Notice on the wage readjustment for a portion of the workers and working personnel]. Doc. No. 90 (Nov. 30). In Planning Commission 1973: 593-96.
- . 1982a. "Guowuyuan guanyu yange kongzhi nongcun laodongli jincheng zuogong he nongye renkou zhuanwei fei nongye renkou de tongzhi" [State council notice on the strict control of the movement of the rural labor force into cities for work and the turning of agricultural population into nonagricultural population]. Dec. 30, 1981. *Zhonghua Renmin Gongheguo Guowuyuan Gongbao* 374 (Feb. 10): 885-87.
- . 1982b. "Qiye zhigong jiang cheng tiaoli" [Regulations on the reward and punishment of enterprise employees]. April 10. *Xinhua Yuebao* 5 (May): 89-91.

- State Labor Bureau, Policy Research Office, People's Republic of China. 1980. *Zhongguo laodong lifa, ziliao huibian* [Chinese labor law, a compendium of materials]. Beijing: Gongren Chubanshe.
- State Statistical Bureau, People's Republic of China. 1959. *Weidu de shi nian* [The ten great years]. Beijing: Renmin Chubanshe.
- . 1982. *Zhongguo Tongji Nianjian 1981* [China Statistical Yearbook 1981]. Hong Kong: Jingji Daobaoshe.
- . 1983. *Zhongguo Tongji Nianjian 1983* [China Statistical Yearbook 1983]. Hong Kong: Jingji Daobaoshe.
- Statistics Bureau, Prime Minister's Office, Japan. 1982. *Japan Statistical Yearbook 1982*. Tokyo: Japan Statistical Association.
- Stepan, Alfred. 1978. *The State and Society: Peru in Comparative Perspective*. Princeton: Princeton University Press.
- Stinchcombe, Arthur. 1965. "Social Structure and Organizations." In *Handbook of Organizations*, ed. by James March, pp. 142-93. Chicago: Rand-McNally.
- . 1968. *Constructing Social Theories*. New York: Harcourt, Brace.
- . 1974. *Creating Efficient Industrial Administrations*. New York: Academic.
- Stone, Katherine. 1975. "The Origins of Job Structures in the Steel Industry." In *Labor Market Segmentation*, ed. by Richard Edwards, Michael Reich, and David Gordon, pp. 27-84. Lexington, Mass.: D. C. Heath.
- Sun Keliang. 1979. "Jiangjin jinjin shi chao'e laodong baochou ma?" [Are bonuses merely remuneration for labor in excess of quotas?]. *Jingji Yanjiu* 6 (June): 39-42.
- Teckenburg, Wolfgang. 1978. "Labour Turnover and Job Satisfaction: Indicators of Industrial Conflict in the USSR?" *Soviet Studies* 30, no. 2 (April): 193-211.
- Theobald, Robin. 1978. "A Charisma Too Versatile?" *European Journal of Sociology* 19, no. 1: 192-98.
- . 1982. "Patrimonialism." *World Politics* 34, no. 4 (July): 548-59.
- Thomas, Robert J. 1982. "Citizenship and Gender in Work Organization: Some Considerations for Theories of the Labor Process." In *Marxist Inquiries: Studies of Labor, Class, and States*, ed. by Michael Burawoy and Theda Skocpol, pp. 86-112. Supplement to *American Journal of Sociology* 88. Chicago: University of Chicago Press.
- Thompson, E. P. 1966. *The Making of the English Working Class*. New York: Vintage.
- Tilly, Charles. 1978. *From Mobilization to Revolution*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- . 1981. "Proletarianization: Theory and Research." In *As Sociology Meets History*, by Charles Tilly, pp. 179-89. New York: Academic.
- Triska, Jan F., and Charles Gati, eds. 1981. *Blue-Collar Workers in Eastern Europe*. London: Allen and Unwin.

- Tung Chi-ping and Humphrey Evans. 1967. *The Thought Revolution*. London: Leslie Frewin.
- Turovsky, Fyodor. 1981. "Society Without a Present." In *The Soviet Worker*, ed. by Schapiro and Godson, pp. 156-93.
- Unger, Jonathan. 1982. *Education Under Mao: Class and Competition in Canton Schools, 1960-1980*. New York: Columbia University Press.
- Unwin, George. 1957. *Industrial Organization in the Sixteenth and Seventeenth Centuries*. London: Cass.
- VanMaanen, John. 1983. "The Fact of Fiction in Organizational Ethnography." In *Qualitative Methodology*, ed. by John VanMaanen, pp. 37-55. Beverly Hills, Calif.: Sage.
- Vogel, Ezra F. 1965. "From Friendship to Comradeship: The Change in Personal Relations in Communist China." *China Quarterly* 21 (Jan.-March): 46-60.
- . 1967. "Voluntarism and Social Control." In *Soviet and Chinese Communism: Similarities and Differences*, ed. by Donald W. Treadgold, pp. 168-84. Seattle: University of Washington Press.
- Walder, Andrew G. 1981. "Participative Management and Worker Control in China." *Sociology of Work and Occupations* 8, no. 2 (May): 224-51.
- . 1982. "Some Ironies of the Maoist Legacy in Industry." In *The Transition to Socialism in China*, ed. by Mark Selden and Victor Lippit, pp. 215-37. Armonk, N.Y.: M. E. Sharpe.
- . 1984a. "The Remaking of the Chinese Working Class, 1949-1981." *Modern China* 10, no. 1 (Jan.): 3-48.
- . 1984b. "China's Industry in Transition: To What?" *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 476 (Nov.): 62-73.
- . 1985. "The Political Dimension of Social Mobility in Communist States: Reflections on the Soviet Union and China." In *Research in Political Sociology*, Vol. 1, ed. by Richard Braungart, pp. 101-17. Greenwich, Conn.: JAI Press.
- . 1986. "The Informal Dimension of Enterprise Financial Reforms." In *The Chinese Economy Toward the Year 2000*, Joint Economic Committee, U.S. Congress, pp. 630-45. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.
- . 1987a. "Wage Reform and the Web of Factory Interests." *China Quarterly* 109 (March): 22-41.
- . 1987b. "Communist Social Structure and Workers' Politics in China." In *Citizens and Groups in Contemporary China*, ed. by Victor Falkenheim, 45-89. Michigan Monographs in Chinese Studies, No. 56. Ann Arbor: University of Michigan, Center for Chinese Studies.
- Wang Hongding. 1956. "Shehui zhuyi qiye de zuzhi yuanze—minzhu jizhong zhi" [The organizational principle of the socialist enterprise—democratic centralism]. *Gongshang Jie* 10 (Oct.): 13.

- Weber, Max. 1922 (1978). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*, 2 vols. Ed. by Guenther Roth and Claus Wittich. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- White, Gordon. 1980. "The Politics of Demobilized Soldiers from Liberation to Cultural Revolution." *China Quarterly* 82 (June): 187-213.
- White, Lynn T., III. 1978. *Careers in Shanghai: The Social Guidance of Personal Energies in a Developing Chinese City, 1949-1966*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Whyte, Martin K. 1974. *Small Groups and Political Rituals in China*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- . 1983. "On Studying China at a Distance." In *The Social Sciences and Fieldwork in China*, ed. by Anne F. Thurston and Burton Pasternak, pp. 63-80. Boulder, Colo.: Westview.
- Whyte, Martin K., and William L. Parish. 1984. *Urban Life in Contemporary China*. Chicago: University of Chicago Press.
- Wilbur, Martin C. 1970. "The Influence of the Past: How the Early Years Helped to Shape the Future of the Chinese Communist Party." In *Party Leadership and Revolutionary Power in China*, ed. by John Wilson Lewis, pp. 35-68. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wiles, Peter. 1981. "Wage and Income Policies." In *The Soviet Worker*, ed. by Schapiro and Godson, pp. 15-38.
- Wittfogel, Karl A. 1957 (1981). *Oriental Despotism: A Comparative Study of Total Power*. New York: Vintage.
- Wolfe, Bertram. 1956. *Communist Totalitarianism*. Boston: Beacon.
- Workers' Daily [*Gongren Ribao*]. 1956. "Zhunbei kuoda he jianquan minzhu guanli zhidu" [Prepare, expand, and consolidate the democratic system of management]. Dec. 28, p. 1.
- . 1979. "Yao jianjue luoshi 'zhongzai zhengzhi biaoqian' de zhengce" [Resolutely implement the policy of "emphasis on political *biaoqian*"]. Feb. 28, p. 1.
- . 1981a. "Tan 'guanxi xue' de shehui genyuan" [On the social roots of "*guanxi*"]. Jan. 29, p. 3.
- . 1981b. "Yao bangzhu jiejie shiji wenti bu neng kao shuo jiao" [Don't rely on words, help solve real problems]. Feb. 7, p. 2.
- . 1981c. "Guanxin zhigong shenghuo, jiejie zhigong hougu zhi you" [Care for workers' livelihood, solve their household worries]. March 23, p. 1.
- . 1981d. "Woguo laodong jiuye gongzuo qude xianzhu chengjiu" [Our nation achieves outstanding results in employment of labor]. June 25, p. 1.
- . 1981e. "Yizhi shou huanying de 'zhigong shenghuo fuwu dui'" [A welcomed "workers household service brigade"]. July 18, p. 2.
- . 1981f. "Dao di yi xian qu guanxin zhigong shenghuo" [Go to the front lines, show concern for workers' livelihood]. July 22, p. 2.

- . 1982a. "Bu pa fengci, gan wei si hua" [Don't fear mockery, dare to stand up for the four modernizations]. Jan. 2, p. 1.
- . 1982b. "Zai fengci waku mianqian . . ." [In the face of mockery and sarcasm . . .]. Jan. 8, p. 2.
- . 1982c. "Jiejue jiuzheng guli daji xianjin de bu zheng zhi feng" [Check the unhealthy tendency of isolating and attacking the advanced workers]. Feb. 5, p. 1.
- . 1982d. "Dai changzhang de 'jinji tongzhi'" [Manager Dai's "urgent bulletin"]. Feb. 8, p. 1.
- . 1982e. "Qunian guoying qiye zichou daliang zijin jianzao zhuzhai" [Last year state enterprises raised large amounts of their own funds to build residences]. March 24, p. 1.
- Wright, Tim. 1981. "A Method of Evading Management: Contract Labor in Chinese Coal Mines Before 1937." *Comparative Studies in Society and History* 23, no. 4 (Oct.): 656-78.
- Xinhua News Agency. 1980. "Jueda duoshu zhigong jiating shouru xianzhu zengzhang" [Household income of vast majority of workers and staff increases markedly]. *Renmin Ribao*, Dec. 31, p. 1.
- . 1981. "Nongcun ren junnian shouru zengjia dao yibai qishijiu yuan" [Average annual income of rural people increases to 179 yuan]. *Renmin Ribao*, Jan. 3, p. 1.
- . 1982. "Guojia tongji ju de diaocha ziliao biao ming jin san nian chengshi zhigong jiating shenghuo shuiping xianzhu tigao" [State Statistical Bureau survey indicates standard of living of urban wage-earning households raised greatly in past three years]. *Xinhua Yuebao* 3 (March): 133-35.
- . 1983. "Quan dang nuli wancheng zhengdang weida renwu shixing dangfeng genben haozhuang" [The entire party strives to complete the great task of party rectification and bring about a basic improvement in the party's workstyle]. *Renmin Ribao*, Oct. 13, pp. 1-3.
- . 1984. "Central Committee Decision on Reform of the Economic Structure." *Daily Report, China*, Foreign Broadcast Information Service, Oct. 22: K1-K19.
- Yuan Fang. 1956. "Wo guo laodong shengchan lü zengzhang yu gongzi zengzhang de bijiao guanxi" [The proportional relationship between the rate of increase in production and of wages in our country]. *Xin Jianshe* 99 (Dec. 3).
- Zaslavsky, Victor. 1982a. "The Regime and the Working Class." In *The Neo-Stalinist State: Class, Ethnicity, and Consensus in Soviet Society*, by Victor Zaslavsky, pp. 44-65. Armonk, N.Y.: M. E. Sharpe.
- . 1982b. "Closed Cities and the Organized Consensus." In *ibid.*, pp. 130-64.
- Zelditch, Morris, Jr. 1962. "Some Methodological Problems of Field Studies." *American Journal of Sociology* 67, no. 5 (March): 566-76.

- Zelnick, Reginald. 1971. *Labor and Society in Tsarist Russia: The Factory Workers of St. Petersburg, 1855-1870*. Stanford: Stanford University Press.
- Zhang Zehou and Chen Yuguang. 1981. "Shi lun wo guo renkou jiegou yu guomin jingji fazhan de guanxi" [A tentative discussion of the relationship between China's population structure and the development of the national economy]. *Zhongguo Shehui Kexue* 4: 29-46.
- Zhao Lukuan. 1983. "Lun laodong hetong zhi" [On the labor contract system]. *Renmin Ribao*, Sept. 7, p. 5.
- Zhou Shulian and Lin Senmu. 1980. "Tantan zhuzhai wenti" [A discussion of the housing problem]. *Renmin Ribao*, Aug. 5, p. 5.
- Zweig, David. 1978. "The Peita Debate on Education and the Fall of Teng Hsiao-p'ing." *China Quarterly* 73 (March): 140-59.



本PDF电子书制作者

本PDF电子书制作者：

阿拉伯的海伦娜

爱问共享资料首页：

<http://iask.sina.com.cn/u/1644200877>

内有大量制作精美的电子书籍！！
完全免费下载！

进入首页，点击"她的资料"，你就会进入一个令你惊叹的书的海洋！

当然，下载完了你理想的书籍以后，如果你能留言，那我将荣幸之至！