

中国工人阶级的前途——

企业职工阶层分化的演变

赵 炜 著

中国物价出版社

第一章 企业内部阶层分化的开端

——对“职工内部结构和相互关系”调查的分析

关于改革以前中国社会结构中基本固定化的分层特征,许多学者已经作了分析和论述。无论是将这种分层称为是身份制、单位制,还是行政制的分层体系,它都体现了刚性社会结构的基本特征。这种阶层结构受到国家强有力的干预,对个人带有很强的外部强制性,改变社会地位的通道很少。例如,不同身份之间的改变,选择和工作单位之间的调动都十分困难。至于行政隶属、归属和行政级别的变更就更加严格。由于制度的刚性带来的封闭性,极大地阻碍了人们在不同身份、不同单位之间的流动。不同所有制、身份、单位和行政制度,是由国家建立起来的、直接分配社会资源,进而分配社会地位的制度化手段。因此,社会学通常所依据的划分阶层的标准,诸如职业、教育水平、社会声望、收入、权力等指标都几乎丧失了原有的意义。

经济体制改革以来,社会经济生活发生了巨大变化。政策的调整和国家现代化的推进导致了社会阶层结构的变化,变化的规模和速度都是令人瞩目的。

从1987年起,对中国社会结构变迁的研究已经成为学术界讨论的热点问题。但对于企业内部职工阶层变化的实证性研究还比较少见。而在现实生活中,工人阶级内部阶层结构正在发生变化。

1984年开始的以企业改革为中心的城市经济体制的改革,在一定程度上动摇了计划体制下形成的企业内部职工的“身份制”阶层结构。企业的所有制形式、管理方式的多样化和产业结构的调整,对企业内部阶层结构的变化产生了重要影响。对改革时期工人阶级内部的阶层研究有深刻的理论和实践意义。这为1991所进行的“职工内部结构和相互关系”调查提供了前提和选题的依据。

一、对调查的研究内容和数据资料的说明

(一)调查的初衷

中国的经济体制改革在90年代初期进入了调整和整顿阶段。在这个时期出现了许多反思前一个阶段改革成就与不足的文章和论述,对于改革带来的工人阶级内部阶层结构变化的讨论明显增多。许多社会学者开始较多地利用西方社会学的分析方法对中国社会结构的变化过程进行分析。但基于实证的、对于企业内部阶层结构变化的研究几乎没有。为了更加准确地研究企业内部阶层结构的变化,1991年中国工运学院进行了较大规模的、题为“职工内部结构和相互关系”的职工状况调查。本章将在调查数据统计的基础上对企业职工阶层变化情况作出分析。本章的研究内容集中在两个方面:一是通过职工经济地位、社会地位和阶层意识的变化,分析国有企业职工阶层结构变化的情况。国有企业一直是我国国民经济的支柱,也是企业职工最集中的部门,国有企业职工阶层状况的变化对工人阶级内部的结构变化有重要影响。二是分析外资企业职工阶层情况。外资企业是我国对外开放政策的产物。从兴建之日到90年代初有了巨大的发展,相当一批年轻、文化程度较高的中国职工进入外资企业工作,他们形成了工人阶级另一支重要力量。由于外资企业一开始就建立在市场的机制之上,其阶层结构应该不同于国有企业内部的阶层状况。

长期以来,人们习惯于将企业全体职工统称为“工人阶级”,并按照身份的不同将职工分成工人和干部(一般将技术人员划在干部范围之内),工人和干部的区别由政府或单位规定好的。即使有从工人中提拔干部的方式,但总的来讲二者之间的疆界难以逾越。随着改革的推进,原来在很大程度上由制度安排的身份体系开始让位于新的阶层体系。90年代初期是新的阶层结构正在形成的时期,在许多方面还保留着传统体制的影响。因此,在本章的论述中,依然延续以往的身份划分方式,将企业职工分为管理人员、技术人员和工人三个部分^①。通过对其阶层结构形成的分析,阐述这个时期阶层变化的特点。

关于阶级内部的分层研究,国内外有多种可供选择的理论框架。本章将采用比较通行的分层理论,从阶层不同的经济地位、社会地位和阶层意识进行分析。

(二)对调查数据的说明

“职工内部结构和相互关系”调查由中国工运学院主持实施(作为课题组成员,本人参与的调查的全过程)。在经过课题论证和试验性调查后,大规模问卷调查开始于1991年11月,到1992年2月问卷调查结束。调查在广东、云南、浙江、上海、湖北、甘肃、黑龙江等省份的10个城市中的100家企业进行。在各地工会的协助下,下发职工问卷和相应的企业问卷,职工问卷大多由各企业工会组织职工集中填写。并辅以个案访谈、职工座谈会和企业资料查阅等工作,收集了大量资料。问卷调查结束之后,利用SPSS统计软件对数据进行统计分析。此次调查下发问卷9800份,回收有效问卷8071份,有效回收率为82.4%。样本的基本情况如下:

(1)样本的地区分布:在调查的企业中,广东20家(其中广州

^① 在问卷中,管理人员包括行政、党政、工会、共青团的一般、中层和厂级干部。工人包括生产一线、辅助车间和后勤单位工人。

16家、深圳3家、珠海1家)、云南省昆明市16家、湖北省武汉市15家、浙江省15家(其中杭州12家、宁波3家)、上海市4家、甘肃省兰州市15家、黑龙江省哈尔滨市15家。

(2)样本的行业分布:机械行业10家、纺织行业15家、交通运输行业10家、能源行业5家、电子行业15家、商业服务业18家、轻工行业17家。

(3)样本的所有制构成:国有企业66家、城镇集体企业23家、中外合资企业9家、乡镇集体企业2家。在被调查者中:全民所有制职工为5472人,占回答此问题的样本总数的67.6%;城镇集体企业职工为1726人,占总数的21.3%;三资企业职工647人,占总数的8%;乡镇企业146人,占总数的1.8%。

(4)样本的基本社会构成状况:在被调查的职工中,职工的性别构成为:男性职工4029人,占总数的49.9%;女性3761名,占总数的46.6%。

职工的年龄构成为:18到25岁的职工人数为1664名,占总数的20.6%;26到35岁的职工为2776名,占总数的34.3%;26到45岁者为2489,占总数的30.8%;46岁以上者为1142名,占总数的14.1%。

文化程度构成为:大专以上文化程度者为1248人,占回答此问题样本总数的15.5%;高中(包括中专、技校)文化程度者为323名,占总数的40%;初中人数为2644名,占总数的32.7%;小学及小学以下的人数为376名,占总数的4.6%。

样本的用工身份为:固定工占78.6%,合同工占12.8%,城镇临时工占1.2%,农村临时工占1.3%。

样本的党派构成:为党员占样本总数的29.1%,团员占20.3%,群众占50.6%。

在调查中,按照分层定比的原则进行随机抽样,即按照一定层次比例选取抽样范围,再以职工的花名册为依据进行随机抽样,尽

量兼顾企业内不同层级的人员。由于调查经验和水平的限制,在调查过程中出现了一些偏差。比如在抽样方式上,由于问卷调查是在被调查企业工会协助下进行的,采用对企业工会会员名册等距随机抽样的方法,所以遗失了一些非会员的临时工和合同工。在分层定比时为保证某些群体有足够的样本数,出现了管理人员和技术人员的样本相对较大的问题。另外,在对不同类型企业进行抽样时,为了兼顾企业类型,对外商投资企业的规模没有做出规定。因此调查的外商企业规模比较小。但是,这次调查数据还是具有代表性的,在一定程度上反映了当时企业内部阶层分化的基本状况。

从“职工内部结构和相互关系”调查的数据统计来看,尽管某些特征尚不十分突出,但行政化的职工身份结构正在向开放的阶层性结构变化的趋势已十分明显。具体表现为:在国有企业,原有的计划经济体制下的职工“身份”结构,开始转变为市场化的阶层结构,在三资企业和乡镇企业等“体制外”企业中,具有市场经济意义的开放的阶层结构开始形成。

引起企业内工人阶级内部阶层变化的因素是复杂的,但所有制结构的变化是其中最重要的因素。而且,这个因素将在以后的阶层变化当中起更加重要的作用。在下面的分析中,将重点分析国有企业和三资企业职工阶层结构的特征。在本次调查中,有一部分集体企业的样本,考虑到城镇集体企业与国有企业一样同属于“体制内”企业,基本的数据统计中没有显示它与国有企业之间存在显著差异。故不在单独分析。另外,由于乡镇企业的职工样本数过小,又仅分布在广东一省,代表性不强,也不在此分析。

二、国有企业职工的经济和社会地位

国有企业一直是国民经济的支柱,在整个经济结构中占主导

地位,企业职工的主体也在国有企业。1991年,城镇就业人员的69.8%在国有企业工作。可以这样说,国有企业内部职工阶层结构的变化,不仅是整个工人阶级内部阶层变化的基础,同时对社会结构变化有直接影响。

国有企业改革从扩大企业自主权开始起步,通过实行利润留成制度和利改税,赋予企业更多的权利,不断增强企业活力。其目的是改变高度集中的计划经济体制对企业的束缚。1984年,在“两权分离”的前提下,推行了多种形式的经济责任制,在国有企业内实行承包经营和租赁经营。以1988年颁布的《企业法》为标志,第一次在法律上明确了国有企业作为自主经营、自负盈亏、独立的经济组织的法人地位。企业的厂长经理成为当然的法人代表。与之相适应,劳动制度、分配制度的改革也在推进。改革的目标确定在放权让利和以行政契约维系的承包制上。但在这个阶段,行政化依然在企业中保留重要地位。

改革的深入逐渐改变了企业内部原有的身份制结构。这个时期的改革使企业管理者成为最大的受益者,他们开始成为市场运行的主体。随着全社会对知识尊重程度的增加,技术人员的社会地位开始上升。但因当时技术人员的社会构成比较复杂,企业对技术人员的态度不尽相同,他们在阶层意识方面的趋向性不甚明朗。由于企业实行的“优化组合”、“三项制度改革”等一系列措施,使工人的经济和社会地位有所下降。这些都说明,国有企业固定的身份结构开始变化。但改革刚刚开始,一些反映阶层分化的特征还不十分清晰,显现出层间结构的复杂性。

下面将通过对不同阶层职工的经济地位、社会地位和阶层意识变化的角度对国有企业职工状况作出分析。

(一)工资收入和住房分配

工资多少一度是确定财产分层的主要指标,尽管这种方式在以后被不少学者认为不甚合理。其原因是在西方国家,许多人所

拥有的财产远远超过了工资收入。但在 90 年代初期的国有企业,职工的工资收入和企业分配的住房面积是依然职工经济地位的具体反映。

从统计数据上看,几个主要指标上显现出差异,但不十分明显。

表 1-1 不同层级职工的经济收入情况(单位:元)

	全部年收入	全部月收入	月工资	其中岗位津贴	其中奖金
管理人员	2939	257.9	147.5	35.1	64.7
技术人员	2841	244.9	139.9	30.2	60.4
工人	2543	228.5	117.4	32.9	66.6

(全部年收入包括工资、奖金、津贴、补助及各种实物折款;全部月收入包括基本工资、岗位津贴和奖金)

表 1-1 显示,职工的收入差距主要源于基本工资的差距,岗位津贴和奖金的差别不大。职工年收入最高和最低之差不超过 300 余元。生产一线工人的奖金还略高于管理人员和技术人员。

尽管在放权让利的大方针指导下,逐渐改变了企业工资完全由国家决定的僵化政策。1986 年《关于深化企业改革、增强企业活力的若干规定》也提出:在国家规定的工资总额和政策范围内,对企业内部职工的工资、奖金分配的具体形式和办法,以及调整工资的时间、对象等可以由企业自主决定。但从实际状况看,所谓的“大锅饭”在企业的收入分配上还起着重要作用。职工的收入差别甚至与 1986 年全国总工会的调查数据没有很大的差别。

在这个时期,福利分房的政策依然延续。企业职工的住房大

多由单位分配,因此职工的住房面积和住房分配方式成为除工资收入之外的另一个判定经济地位的指标。

表 1-2 不同层级职工平均住房面积和是否居住企业分配住房的情况

	人均住房面积 (平方米)	住房由企业分配 (%)	住房不是由企业分配 (%)
管理人员	12.9	54.2	45.8
技术人员	11.2	56.6	47.4
工人	12.3	37.3	62.7

表 1-2 显示,在人均住房面积上,管理人员、技术人员和工人之间几乎没有什么差别。由于是职工自报住房面积,可能会出现一些误差,但可以肯定的是,在住房都比较困难的条件下,不同身份职工住房面积比较平均。但差距依然是存在的,出现在“住房是否由企业分配”这个指标上。管理人员和技术人员的住房是由企业分配的比例高于工人。也就是说,有超过 50% 的管理人员和技术人员的住房是从企业获得的,其中厂级干部从企业获得住房的比例为 76.3%。工人居住企业分配住房的比例只有 37.3%。

(二)职工进入企业方式和用工身份

在计划经济体制下,国家对企业劳动用工采取统包统配的方式。80 年代中期以后,随着用工制度改革力度逐渐加大,企业开始掌握劳动用工自主权。但国家在这个时期并没有放弃对大专以上高等学校毕业生的政府分配方式,高等学校毕业生和企业的双向选择刚刚开始试点。也就是说,有资格具有“干部”身份资格的人员依然能够通过政府分配的方式进入企业。而工人最早进入“市场”,失去对“组织”的依靠。

表 1-3 不同层级职工本人以及企业内最好朋友
通过政府分配进入企业的比例(%)

	本 人	第一位朋友	第二位朋友	第三位朋友
管理人员	60	35	38.2	35.1
技术人员	71.1	56	51.3	43.8
工 人	38.3	19.4	23.9	24

表 1-3 显示,工人本人和企业内三位最好朋友(工人在企业中的三位好友也是工人的比例很高)通过政府分配进入企业的比例明显低于管理人员和技术人员。和其它指标相比,进入企业方式的差别在所有反映职工经济地位差别的指标中是最高的。企业用工制度改革最先给工人带来冲击。从职工在劳动力市场所拥有的个人资源来看,工人是最匮乏的。或者说工人在劳动力市场上,较管理和技术人员最缺乏竞争力。用工制度的改革最先使工人在职业稳定方面陷入被动,即使这种状况在当时还没有被大多数工人领悟。

在用工身份方面,1991 年正值企业内部劳动制度进行重大变革时期,大多数企业正在推行全员劳动合同制。从改革的出发点和理论上,推行全员劳动合同制的目的是改变僵化的劳动用工制度。而在操作过程中出现了事实上的不平等,也就是合同制在不同身份职工中推行的不同步,即只对工人实行合同制,而干部调入、大学生分配和复转军人进入企业时,依然延续固定工身份。在同一时间内,管理人员和技术人员固定工的比例高出工人 15.4% 和 17.6%(见下表)。

表 1-4 不同层级职工的职工身份(%)

	固定工	合同工	临时工
管理人员	95.7	3.7	0.7
技术人员	97.9	2.1	0
工人	80.3	16.8	3

(三)职工的受教育程度和代际同职率

长期以来,在国有企业实行的政策是建立“公平”的秩序和人人获得平等的地位,力图将不同身份之间的差别降到最低。但社会地位的差异依然存在,只是差异是被僵化的身份、单位制固定住了。与通常认为的由受教育程度、代际差别等因素造成的地位差别没有直接关系。到 90 年代初,随着改革的推进,旧体制下的社会地位特征开始淡化。从受教育程度、代际同职率等方面显现的差异出现。

1. 受教育程度

在工业社会中,受教育程度是直接影响个人社会地位的重要因素。一般来讲,一个人受教育程度越高,他的经济和社会地位就越高。西方社会学家将教育视为“象征性的财产”。教育和收入、社会声望应该呈正相关。

表 1-5 显示了国有企业职工受教育程度从技术人员→管理人员→工人递减的排序。这个排序与 1986 年全总职工调查数据的结论基本一致。当然,职工整体文化水平有所提高,1986 年时,具有大专以上文化程度的三类职工的比例为:工人 0.77%,管理人员 16.57%,技术人员 49.02%。^①

① 资料来源:全国总工会:《中国职工队伍状况调查,1986》,工人出版社,1987 年,第 465 页。

表 1-5 不同层级职工受教育情况(%)

	小学及以下	初 中	高中(中专、技校)	大专及以上
管理人员	3.1	22	45	30
技术人员	0.2	5.6	36.4	57.8
工人	5.3	44.8	44.6	5.3

在 90 年代初期,具有高中以上学历(不包括高中)是脱离工人身份的重要渠道。受教育程度在划分身份时一直起着作用,即使在计划经济时期也不例外。只不过不像改革以后那样明显。以后的调查显示,不同身份职工受教育程度的排序几乎没有变化,只是差别逐渐拉大。

2. 代际同职率

代际同职率是反映社会阶层变化和社会开放程度的重要指标。代际间的职业构成的变化能够比较清晰地反映出社会结构的全貌和社会流动的趋势。

表 1-6 不同层级职工父母的社会成分(%)^①

	父亲职业				母亲职业			
	工人	农民	知识分子	干部	工人	农民	知识分子	干部
管理人员	43	10.1	7.7	33.6	47.2	12.7	5.3	13.1
技术人员	29.2	12.9	20.5	30.7	29.2	17	13.7	15.7
工人	61.5	7.2	5.9	22	62.7	11.7	3	8.1

在整个不够开放的阶层结构中,工人的阶层结构相对更加封闭。工人的代际同职率明显高于其他两个阶层,其父亲和母亲也是工人的比例高达 61.5%,62.7%。而且,工人的父母是农民的比例非常小。进一步的计算证明:25 岁以下工人的父母是农民的比例更小,分别占 3.4% 和 4.9%。80 年代实行的“顶替”制度更提升了工人代际同职率。另外两个层级人员父母是农民的比例也不

^① 缺少值为军人、个体户、无业者,由于比例很小,在表中略去。

高。可见,城乡二元结构的影响,城乡之间的差别远高于城市职工内部的差别。技术人员的代际同职率也比较高,如果我们将干部和知识分子都视为“白领”的话,有 50% 以上的技术人员的父亲同样是白领。管理人员的代际同职率最低,其父母的职业边界相对比较开放。

(四)职工企业中拥有的权力和在生产过程中的作用

作为企业职工,其社会地位最直接的反映是他们在企业中拥有的权力和在生产经营过程中作用发挥的不同作用。不同层级的职工在企业内拥有的权力,可以从下面几个指标反映出来。

1. 对待不公正现象的态度

职工在面对受到的不公正待遇时,对解决问题的方式、方法的选择,是职工行为取向的一个重要方面,同时也反映他们在权力方面的差别。

表 1-7 不同层级的职工对待企业内不公正现象的态度(%)

	通过非组织方式对待					通过组织方式对待				
	当同事被不公正除名时	当企业升级在分配住房时	当企业分配住房时	当领导用多数群众有很大意见的某干部时	当企业改善劳动条件时出现工伤	当同事被不公正除名时	当企业升级在分配住房时	当企业分配住房时	当领导用多数群众有很大意见的某干部时	当企业改善劳动条件时出现工伤
管理人员	36	43.3	41.1	51.6	28.8	64	57.7	58.9	48.4	71.2
技术人员	52.1	55.7	53.6	65.8	43.1	47.9	44.3	46.4	34.2	56.9
工人	47.5	50	49.2	60.6	38.5	52.5	50	50.8	39.4	61.5

(组织途径包括:找企业上级部门、厂长、工会、企业职能部门反映,或找劳动部门调节或司法部门解决。非组织途径包括:抱无所谓态度、和同事们一起发牢骚和工作干劲下降。)

在对待不公正现象的态度上,不同层级人员在行为方式上的选择差异反映出他们权力的大小。工人和技术人员多选择采用比较被动的非组织方式,管理人员比较多地通过组织渠道解决。不

同层级职工选择的不同途径的数值差别不大,特别是技术人员和工人之间的选择互有高低。如果再作进一步的分析,企业的厂级行政领导和党的领导干部在对待不公正现象时比其他人更多地通过组织手段解决。在表1-7列举的5个问题中,选择通过非组织行为解决的比例为:19.6%,27.5%,17.6%,21.6%,17.6%。而一般干部的选择更接近于技术人员和工人。说明作为同一种身份的“干部”,在拥有权力方面是存在差异的。职位越高,权限越大。

2. 知情权的差距

对企业中一些事情是否了解也能够反映权力的差别。当然,管理人员比一般职工有更多的知情权是合理的。但对类似奖金分配这样事关职工切身利益的事情上,知情权不应该有太大的差距。实际上,技术人员和工人对奖金发放的知晓程度明显低于管理人员。对奖金发放标准,表示“清楚”的比例分别为:管理人员 47.8%,技术人员 29.2%,工人 23.1%。厂级管理人员对奖金发放标准“清楚”的比例为 85.9%。

3. 民主管理权力上的差距

民主管理一直在国有企业中推行并受到重视,民主管理机构作为激励广大职工参与企业经营和管理的组织在企业中发挥积极作用。调查显示,在企业的民主管理机构中,不同层级的职工参与程度也基本呈管理人员→技术人员→工人的梯级排序。

表 1-8 不同层级职工参与民主管理机构的比例(%)

	企业管理委员会	职工代表大会	生活福利委员会	分房委员会	评议干部委员会
管理人员	8.5	27.3	6.1	5.1	5.3
技术人员	3.4	24.9	2.7	1.1	2.9
工人	1.1	16.1	2.7	0.8	1.3

由于管理人员、技术人员和工人在各种机构中的基数比例不同,管理人员和技术人员的比例会相对较大。但在职代会、分房委

员会和评议干部委员会这样的专门为普通工人参与而设置的机构中工人的比例如此之小,也能反映出工人在企业中权力地位的水平。

4. 职工在生产过程中发挥的作用的差异

无论在何种社会环境下和何种经济类型的企业,管理人员、技术人员和工人发挥的作用不可能是完全一样的。任意提高工人在生产过程中的作用或为强调管理和技术的重要性而贬低工人的作用都是行不通的。令人遗憾的是,在国有企业中,对职工在生产过程中发挥作用的问题态度忽左忽右,一直没有正确的认识。

合理化建议活动是企业开展的一项重要的鼓励职工、尤其是鼓励普通工人直接参与企业生产的活动。合理化建议活动涉及企业生产和生活的各个方面,对于改进企业生产和提高经济效益有积极作用。它要求充分发挥工人的主动性和创造性。在此项活动中,不同层级的职工有基本平等的权力。

表1-9.1和1-9.2显示了职工提出提出过合理化建议的比例、合理化建议涉及的内容到提出的数量和内容被采纳的数量,从中能够判断不同层级职工在生产中作用。

表1-9.1 不同层级职工在合理化建议中的作用

	提过合理化建议的比例(%)	提出建议的数量(条)	建议被采纳的数量(条)
管理人员	67.2	3.001	2.058
技术人员	60.1	2.645	1.891
工人	50.1	1.764	1.934

表1-9.2 不同层级职工提出合理化建议的内容(%)

	关于生产经营方面	关于技术改造与产品质量方面	关于职工生活福利和劳保条件方面	其他
管理人员	56.8	17.4	21.8	4.1
技术人员	36.9	47.3	3.8	2.0
工人	31.5	33.4	32.4	2.7

两个连续的表反映了国有企业不同层级人员在合理化建议活动中的作用。从提出合理化建议的人数和提出建议的数量上,明显呈管理人员→技术人员→工人的梯级排序。虽然在建议被采纳的数量上,工人略多于技术人员。但具体分析职工所提合理化建议的内容,可以发现:管理人员提出的合理化建议多是关于生产经营方面的;技术人员的建议多与技术改造相关联;工人所提出的建议多涉及生活和劳保条件方面,与生产和技术改造等直接相关的建议所占比重相对不大。这可能有两个相互联系的解释:一是涉及生产和技术方面的建议要求有相关的管理经验和较高的文化技术程度;二是工人在生产中的地位比较被动。因此工人难以提出更多有关生产和技术方面的建议。可以看出,即使在自下而上的合理化建议活动中,工人在生产中所起的作用较管理人员和技术人员低一些。

(五)职工在生产过程中的心态

由于不同身份职工在生产过程中发挥作用和工作主动性的不同,使他们在企业工作时心情也有所不同。通过职工在企业工作时的感受,可以了解职工在生产过程中的态度。

表 1-10 不同层级职工在企业工作时的时间感受(%)

	很快	较快	较慢	很慢	均值
管理人员	28.2	53.5	14.7	3.6	1.937
技术人员	21.8	55.4	17.9	4.9	2.059
工人	18.5	49.5	23.1	5.9	2.236

相对于管理人员和技术人员,工人在工作时的态度比较被动和勉强,他们中相当一部分人认为工作时间过得较慢或很慢。而管理人员的态度相对要好得多。不同层级人员的态度和前面分析的他们各自的地位状况基本一致。

三、国有企业职工的阶层意识

有学者认为“一个群体之所以被称为阶层,它至少有两个特征:一是所属群体有归属感;二是对共同利益和价值的认可”(袁方,1998)。因而反映阶层差异的指标,除了经济地位和社会地位之外,阶层意识同样十分重要。在国有企业以行政制和身份制为特征的职工行政级别差异逐渐向开放社会结构中的阶层差异转化时,不同层级之间的阶层意识开始形成。同时,阶层意识的形成又加速了阶层的分化。下面从不同层级职工的需求取向、职业认同、流动意识、价值观念等进行分析。

(一)职工的需求取向

下表按均值高低排序列出不同层级职工对与企业生产经营、民主管理、集体谈判和个人经济收入及人际关系等相关 18 件事情的关心程度和满意程度。

表 1-11.1 不同层级职工对企业内事情的关心和满意程度

	管理人员		技术人员		工 人	
	关心度	满意度	关心度	满意度	关心度	满意度
企业生产经营	1.668	2.536	1.763	2.555	1.849	2.515
企业内部风气	1.970	2.906	2.022	2.941	2.714	2.929
企业劳动竞赛	2.225	2.461	2.321	2.494	2.231	2.358
企业集体合同	2.596	2.511	2.658	2.629	2.616	2.515
职工代表大会	2.158	2.624	2.305	2.747	2.173	2.597
企业劳动保护	2.049	2.518	2.071	2.508	1.981	2.536
企业生活福利	1.756	2.717	1.749	2.753	1.739	2.744
企业文体活动	2.241	2.598	2.248	2.617	2.275	2.622
工会小组活动	2.295	2.588	2.358	2.573	2.266	2.769