

491
April 1997

Occasional Paper No. 58



香港亞太研究所

中國經濟改革中的 國營企業女工

管理控制與企業依賴的轉化

平 萍

Hong Kong Institute of Asia-Pacific Studies
The Chinese University of Hong Kong
Shatin, New Territories
Hong Kong

277.23

445

中國經濟改革中的國營企業女工
管理控制與企業依賴的轉化

平萍

香港中文大學
香港亞太研究所

中國經濟改革中的國營企業女工

管理控制與企業依賴的轉化

摘 要

本研究以廣州市兩家國營企業女工的深入訪問為基礎，揭示了中國經濟改革前後管理控制與女工對企業依賴的轉化。研究對性別作為管理控制的策略作了探討。首先，本研究指出在改革以前，工人的依賴處境已經是性別化的，並塑造了女工在改革後的處境；其次，本研究分析了企業改革政策對女工的含義，並將女工在依賴條件分化以後形成的依賴模式類型化。研究發現，即使在改革以前，女工的企業依賴已經是雙向的，即她們在依賴企業的同時還必須依賴家庭；改革後，女工的依賴由於女工的家庭經濟狀況、自身市場能力、網絡資本及企業效益幾種因素組合的影響而分化出三種類型：家庭依賴、企業依賴、市場依賴。本研究的發現對 Walder (1986) 的中國企業權力／權威的普遍化模式對性別的忽略提出了疑問，同時為社會主義父權的文獻提供了一個制度性的分析角度。

State Women Workers in Chinese Economic Reform: The Transformation of Management Control and Firm Dependency

Ping Ping

Abstract

Based on in-depth interviews with women workers in two state-owned firms in Guangzhou, this paper illustrates the transformation of management control and women workers' dependency on the firms during the reform. The research explores gender as a strategy in management control. Firstly, I argue that the situation of workers' dependency had been engendered in the pre-reform era, and this shaped women workers' situation after the reform. Secondly, I analyze the implication of industrial reform policies for women and draw a typology of the patterns of women workers' dependency according to differentiated conditions of dependence. In general, even before the reform, women workers had dual dependencies on their workplace and on their family. After the reform, women workers' dependency has differentiated into three types according to the combination of family financial situation, their own marketable skills, network resources, and the profitability of their firms. These three types are: family dependency, firm dependency and market dependency. The research raised questions about gender blindness in Walder's (1986) universalized model of work and authority in Chinese industry and contributes an institutional perspective to the literature on socialist patriarchy.

作者簡介

平萍，香港中文大學社會學系博士研究生。

鳴謝

本文是根據我的碩士畢業論文修改而寫成的，在此我對我的論文導師李靜君博士在我撰寫論文及本文時，提出的富有見地的評論及建議表示誠摯的感謝。並感謝香港中文大學香港亞太研究所南中國研究計劃鄭裕彤博士及李兆基博士研究獎學金為本研究課題提供的財政支援。

© 平萍 1997

ISBN 962-441-058-5

版權所有 不准翻印

中國經濟改革中的國營企業女工

管理控制與企業依賴的轉化

1. 從企業控制與企業依賴的角度 研究中國女工

1.1 研究問題

中國正在進行的經濟改革對女工的影響，正日益引起學術界的普遍關注。人們發現，改革後女工與男工在國營企業內處境的差別有顯化趨勢（Rai, 1992；馮同慶、許曉軍，1993；孟憲範，1995等）。這些研究的共同特點是把關注的目光放在八十年代後期，即經濟改革開始以後的時期，分析企業制度的改革對女工的影響。筆者認為，改革後女工的處境與改革前的處境有內在的聯繫，只有在對改革以前的女工處境進行制度性分析的基礎上，我們才能獲得對改革後的女工的處境與行為的全面深刻的理解。因此，本研究的問題是：改革前是否就已有潛在的男女工人處境的差別？這種差別是否由性別控制的策略造成的？改革後的性別控制策略有何變化？女工與國營企業的關係在改革前後有何特點？

本研究的分析角度是從管理控制與企業依賴入手，先分析企業在改革以前對女工的控制，及女工的企業依賴模式，繼而分析經濟改革以後，即由計劃經濟向市場經濟的過渡時期，女工在變革了的管理控制之下的企業依賴模式有何轉化，並對其轉化之後的形態進行類型化的概括。

本研究選取控制／依賴的分析角度既是出於理論上的延續與再建構的考慮，也是對國營企業作為一種中國特有的「單位體制」（路風，1989）而採取的入手點。¹眾所周知，對中國企業中工作與權威給予概念化的 Andrew Walder（1986）從政治社會學所關注的權力／權威如何通過控制無權力的人而產生的角度，揭示了中國企業——主要是國營企業——的權力／權威模式：「共產主義新傳統主義」（Communist Neo-traditionalism），這是一種將工人階級個體化的政治控制模式。這一類型化的概念有其深刻之處，也有其偏差之處。因為這一概念忽略了性別在工廠管理控制中的重要涵義。當我們從女工的生活經驗去驗證 Walder 的理論與概念時，會發現它不能解釋女工作為女性而遭遇某些特定處境的原因。因此，本研究力圖以實證材料揭示 Walder 這一對西方以至中國本土學術界對中國企業權力／權威的操作的理解影響甚大的理論在性別上的空白，並在此意義上再建構、再豐富他的理論。

1.2 研究理論架構

1.2.1 Walder 的「共產主義新傳統主義」：

一個揭示國家與社會關係的概念

在本研究中，筆者對改革前的分析就是以 Walder 對控制機制的分析為起點的。Walder 的研究提供了一個共產主義政體下的中國工廠工作與權威的普遍化模式，這種模式體現了管理層的控制機制，是一種通過控制資源而使工人必須依賴企業的制度，而企業又是以共產主義政黨為核心，黨通過使工人以個人而非群體的方式靠攏權力，臣服於權力擁有者而依賴企業，從而實現政治穩定的目的。這

種控制機制的實質是爲了維護黨一國一體化的政治統治。具體而言，這種控制機制是把企業（主要是國營企業）設立爲一種全面化的制度，而不是單純的就業場所。國家通過把工廠作爲唯一的發放生活物資、提供社會服務、福利保障的來源，使工人必須在經濟上依賴企業；另一方面，管理層控制了工人的私人空間，如用頻繁的開會、政治儀式，消除了工人在官方組織之外進行聯合的可能性，而使工人不得不在政治上依賴企業管理層；再者，由於管理者（supervisor）享有對工人個人事務（包括家庭利益）的隨意而寬泛的操縱權，使工人對管理者還具有個人化的依賴（1986:11-12）。

從國家與個人的關係來看，這種控制機制也是共產主義政體的國家通過企業而控制了個人的機制，這種機制實質是以一種人控制另一種人，即通過政治意義上的積極分子而控制其他非積極分子（1986:12, 89）。而當積極分子的好處，則是用政治發展、職業機會、特殊分配的物品等作爲回報；對於非積極分子，他們雖處於利益分配秩序的次要位置，但可以通過與掌握商品分配權的基層幹部發展工具性的私人關係而得以彌補。

Walder 把對中國的研究與其他共產主義、資本主義國家相比較，升華出一個揭示中國國家與社會關係的新概念「共產主義新傳統主義」。他的研究最終揭示的是政治控制如何在特定的組織形式中實現，換言之，他揭示了政治控制的制度化特徵。他的模式是「普遍化」的，因爲他預先假定了，政治把每一個人都推入了同樣的制度化控制之中，因而所有人都處於同樣的對企業「組織化的依賴」（organized dependency）及「制度化的文化」

(institutional culture) 的結構之中。他的分析顯示出控制者的邏輯是，工廠管理層對資源的分配以政治忠誠秩序為優先原則，對服從者獎勵，對違反者懲罰。但是當我們以女工的生活經歷去檢驗這一機制時，會發現這原則並不完全適用，因為在資源分配的秩序中，女工僅僅是因為身為女性而無法與男性平等地得到一些重要資源而不是因為她在政治上有不忠行為。也因為如此，女工對企業的依賴與總體情形不同。由於無法得知 Walder 訪問對象的性別，因此，本研究的數據意味著對 Walder 極為著稱的「普遍化模式」的懷疑，即除了政治忠誠的控制外，Walder 的分析可能遺失了一個準則：性別的準則。在這個意義上，本研究希望能補充 Walder 對改革前的社會主義國營企業與工人的關係的研究發現，從女工的生活經歷反映出女工與國營企業的關係的特點。同時本研究跨及改革後，研究向市場經濟轉型過程中，女工與企業的關係發生了什麼變化。

1.2.2 父權的一社會主義 (patriarchal-socialism)

本研究在分析時參照的另一個理論架構是社會主義制度下的父權結構。「父權」是一個從男性對女性統治的角度理解女工與企業、女工與國家的關係的概念，它有助我們理解勞動控制如何利用了家庭系統的父權而將其延伸到生產場所中以有效地控制男女勞動者。

父權作為一種「男人統治、壓迫和剝削女人的社會結構與實踐的系統」(Walby, 1990:20)，在資本主義社會經由「私有的父權」(private patriarchy) 向「公共的父權」(public patriarchy) 轉變。婦女由原來被排斥在國家之外

身受男性家長的個人統治而轉向進入有酬雇傭的公眾領域，但仍受國家和家庭的雙重剝削，仍處於從屬於國家和男人的地位（Walby, 1990:178）。

那麼在以男女平等為追求目標的社會主義社會，是否也存在公共的父權呢？一些關於社會主義中國父權的研究給出了肯定的答案。

一系列文獻注重從父權的角度評價社會主義革命的成效（Parish and Whyte, 1978; Stacey, 1983; Wolf, 1985）。Stacey 對中國社會主義革命引起農村和城市的家庭系統與社會生活的改變及其實質，從女性主義理論角度作了深刻的揭示，她提出了「父權—社會主義」這一概念，用以概括對中國社會主義革命起基礎作用的父權思想及新中國新的政治文化中的權威結構（1983:227），認為革命對中國傳統社會的父權基礎是利用、改革而未觸動其本質的。Stacey 揭示了城市中黨製造了「公共的父權」，黨假定了對城市社會的家長角色，公共父權的特徵是把國家為中心的性—性別系統（state-centered sex-gender system）整合於父權—社會主義的體系中，「公共的父權」的兩個關鍵層面是：正式群眾組織（如婦聯、工會）對中共的從屬與國家對個人生活的指導（1983:228）。

通過她的分析，我們可以認為黨對城市婦女的父權體現是由黨（或國家）部分地代替了原來由家庭對婦女的全權決定權力（如就業），而在一些事務上又是由男性家長（一般是丈夫）去安置婦女（如住房）。從控制機制的角度而言，中國社會主義父權的控制機制就是利用傳統上女性對家庭的依附再製造女性對男性制度化的依附。對本研究而言，Stacey 所揭示的父權—社會主義理論對理解改革

前後國家對女工的就業、工作安排、「企業內部消化」政策中的性別策略有很大的參考價值，Stacey 的不足之處是對「公共的父權」雖然注重對黨的政策詮釋，但不是在一個特定的制度背景下的分析，對婦女作為主體而做出的行動也少有描述。具體地說，即雖然強調了「公共的父權」中黨對個人生活的指導，但不是把生產場所內與生產場所外的父權特質有機地結合起來，本研究運用女工工作、家庭的第一手資料，因而有條件進行制度化取向的分析。

綜上所述，本研究的理論框架是，以 Walder (1986) 權力／權威理論中企業與工人控制與依賴的關係作為分析的起點，從國營企業對女工的控制，女工對國營企業的依賴在改革前後的轉變，揭示女工與企業關係變化的制度性含義。在分析中，融合有關研究社會主義父權、工人在改革中的家庭策略等理論觀點進行比較。

本研究在理論上的意義是以實證數據從女工角度揭示 Walder (1986) 對中國工廠中工人與企業關係的普遍化模式中對性別的忽略；揭示改革後女工與企業關係轉變的制度性含義；嘗試將社會主義制度下的中國國營企業與女工控制／依賴關係進行理論化。

1.3 研究方法

本研究採取以深入訪談為主，兼有部分田野研究 (ethnographic) 的方法。

筆者對廣州市兩家國有企業進行了深度訪問及非參與觀察，兩家企業是南方機械集團公司與精微儀器廠（均為

化名，以下簡稱南機和精儀）。我的研究對象是以固定工身分進入企業，目前正在企業工作的女工。以固定工身分進入企業意味著她們是在改革勞動用工制度以前就進入企業，基本上是在八十年代前以及八十年代初期參加工作。之所以選取她們而沒有另外選擇一群在改革開始後才進入工廠的女工，是因為改革開始後——即八十年代以後——工人一般是以合同工身分被雇傭，而固定工是享受國營企業福利最充分，對國營體制體會最深的。由於體制的特點，這群被訪者大都是從就業起就在同一家企業一直工作到現在，經歷了改革前後兩個歷史階段，她們的青春時代是在工廠度過的，是轉型時期工廠生活的實踐者與見證人。選擇她們做研究對象可以更集中地反映出體制轉換對她們與企業控制與依賴關係的影響，反映出這種影響對她們工作行為的塑造。

我與 30 名女工進行了深入訪談，選取被訪者時我注意選擇了工種、年齡、家庭背景不同的女工。其中南機和精儀各有 15 名被訪者，這主要是一群中年女工，36 歲以上的佔 73.3%（22 人），平均年齡為 39.83 歲。這基本符合這兩家國營企業的實際狀況。從進廠的時間和戶口的情況看，現仍在企業內工作的女工大多就是八十年代前入廠的廣州市居民，八十年代中期後進廠的女工屬於城市戶口的很少。²

被訪者絕大多數是廣東籍，大部分是土生土長的廣州人。從事計件工種的（一般以技術工種為多）有 23 人，非計件工種（一般以非技術工種為多）7 人。女工的婚姻狀況除有 2 人未婚，1 人離異外，其餘均為已婚。父母均是工人或一方為工人的家庭環境者 19 人，父母均非工人的家

庭背景者（幹部或農民家庭）11人。女工丈夫也屬國營體制的16人，其他為私營、三資企業從業者。

筆者與一些男工也進行了非正式訪談，與16名廠方管理人員進行了訪談。

筆者在一九九四年十二月開始進入兩家企業做探索性研究。經廠方許可我可以進入女工的工作場所觀察她們工作的情形。放工後與她們一起到食堂打飯、聊天、玩撲克。一九九五年春節我跟隨工人隊伍到南機的工人家中給他們拜年，跟隨精儀廠領導到工人家中拜年。一九九五年四、六、七月，一九九六年一、二月我利用假期訪問及重訪工人和管理人員。

除訪問外，我收集了廠方管理制度的文件、政府關於企業改革的法令和文件進行文獻分析。

1.4 兩家國營企業的簡介

兩家企業的規模及女工人數見表1，工作崗位構成見表2及表3。這兩家企業都是典型的技術型工廠，內部勞動分工非常精細，據粗略統計，南機按崗位分有106個技術或半技術工種，還不計企業一般都會設置的普通工種。精儀則有25個技術或半技術工種。企業對工種的分類一般注重於技術成分和技術難度，從這個角度分有技術工種與非技術工種；從直接生產產品與非直接生產產品的角度，在南機分為生產第一線工種（簡稱一線工種）、二線工種（輔助生產第一線的工種）和三線工種（屬於後勤服務性工種）。在精儀則稱生產工人與後方工人、後勤人員，與一線、二線、三線名異實同。非技術工種常與二線三線工種有部分重疊。³

表 1 南機及精儀職工構成情況及女工情況

	南機 (1995 年底)	精儀 (1996 年中)
規模	大型	中型
職工總數 ¹	4,503	550
女性人數	1,484	283
女性比例	33.0%	51.5%
工人總數	3,183	358
女工人數	1,052	233
女工百分比	33.1%	65.1%

資料來源：南機 1995 年統計表；精儀 1996 年統計。

注：1. 職工包括管理幹部、技術人員、工人。

表 2 南機工作崗位構成情況

工人	人數	幹部	人數
一線工人	966	技術人員	358
二線工人	1,443	管理人員 ²	620
服務人員 ¹	488	後勤行政人員	285
其他人員 ³	286	其他人員 ³	57
總人數	3,183	總人數	1,320

資料來源：南機 1995 年統計表（無性別細類）。

注：1. 服務人員以女性為主，據勞資科介紹，女性約佔七、八成。

2. 廠級 11 個管理人員中無女性，中層（處級）管理人員約有 35 人，其中女性 5 人。

3. 包括廠內退休、離崗退養、6 個月以上產假者。

表 3 精儀工作崗位構成及性別構成

工人	總數	女性	幹部	總數	女性
前方工人	258	176	技術人員	24	1
後方工人	100	36	管理人員 ¹	58	19
後勤人員	35	21	後勤行政人員	40	14
其他人員 ²		35（女性：16）			
總人數	393		總人數	122	

資料來源：廠勞資科提供有關報表，筆者與勞資科主管
核對統計得出女性數字。

注：1. 廠級管理人員中有一人為女性，任廠長。

2. 包括廠內退休、離崗退養、6個月以上產假者。

兩家企業的共同特點在於都是由廣州市主管的企業，建廠歷史都較長，而不同處則在於女工所佔比例有明顯不同，南機女工只佔 33%，而精儀廠女工則佔 65%。兩廠退休人員佔正式員工 50% 以上，南機退休人員有 2,256 人，精儀有 315 人。

南機的前身是南方機械廠，屬機械行業重工類一級（級別較高），成立於一九五零年，是國家對幾個同行業企業進行公私合營改造後合併而成的。建廠初期，其歸屬權曾在中央和廣東省、廣州市之間幾度轉換，到六十年代末確定由廣州市 W 經濟委員會作為行政主管的上級。職工一九九四年每月人均收入為 804.00 元（人民幣·下同），一九九五年為 824.69 元，扣除物價因素後，收入的實際增幅很小，且低於一九九五年廣州市 847.00 元的人均水平。

南機位於廣州市珠江南岸的大型工廠區內，佔地面積 56 萬平方米（不包括宿舍區的 12 萬平方米）。主要生產橋樑、化工、礦山等成套設備及離心機、型材擠壓機等通用機械。以在國內銷售為主，出口約佔 30%。南機有自己的中專技術學校，在技術上有優勢。南機是大型的國營企業，八十年代初規模最大時達到 6,500 多人。改革後職工自行流動成為現在這個規模。女技術工人的比例約佔技術工人的三成左右，與八十年代相比有所上升，因男工流動較多，使女工比例有所上升。總體而言，南機女工從事非技術、半技術工種較多。

南機的組織結構在改革後歷經多次改革，改革前總廠下面是 13 個車間，權力集中在廠部。一九八五年改革組織機構時，南機將 13 個車間改為分廠，分廠與總廠之間仍是行政上下級關係，分廠有一定經營自主權，但主要權力仍集中在總廠。總廠的任務給分廠承包，分廠再向車間承包；到一九九四年，成立了南機企業集團公司，共有 13 個子公司，子公司下設分廠（即原來的車間）。子公司也是獨立的一級法人，與總公司之間成為投資與回報的關係。但是，從本質來看，子公司與總公司的「從屬」關係還很難劃清，因為子公司的關鍵的人事權，如總經理任命；財政權，如財務主管任命；住房分配、醫療等重要的福利資源還在總公司的控制之下，子公司的回報率也非絕對硬性的。

各子公司有所分別的是由於市場銷路而造成的經濟效益差別。我的調查點是通用機械製造公司、離心機製造公司、壓力容器公司和輕工機械製造公司。這幾個公司的效益就有明顯差異。一九九五年，這幾個子公司中離心機製

造公司效益最好，為每月 810 元，通用公司最差，為 720 元，每月人均收入差近 100 元。集團公司對效益確實較差的子公司有「救濟式補貼」，即保證達到最低生活線（一九九六年最低生活水平為每月 380 元）。

南機有 3,000 多戶工人住在企業分配的宿舍。廠宿舍就在工廠對面，區內有良好的管理規範和設施，企業的醫院、子弟學校（小學及中學）、歌舞廳、球場、電影院就在就業場所內或附近十分鐘的步行距離之內。走入南機，就像走進一個工業小鎮，裏面生產、生活設施一應俱全。廠房都有 50 至 60 米高度，機器轟鳴之聲不絕於耳，工作環境嘈雜而油膩。南機的生產工人上班的裝束十分簡樸，大多著工裝，以藍灰色為主。而且他們講話的聲音都較大。特別是女工，待人接物態度直爽，有重工業工人特點。

精儀成立於一九五八年，也是由政府對幾家小的儀器加工廠進行公私合營的改造後合併成立的，屬機電行業儀器儀表類（非重工類）。精儀的行政主管是廣州市 X 局。日常事務（如安全檢查、衛生檢查）還有廣州 Y 公司作為 X 局下屬的第二上級進行管理。一九九四年，精儀每月人均收入 921.5 元，一九九五年為 1,043.9 元，扣除物價因素，比九四年增長近 10%，相比而言，精儀效益比南機總體水平好。

精儀位於珠江南岸輕工業工廠較為集中的區域。佔地面積 3 萬平方米（包括宿舍），主要產品是光學儀器。改革後還兼營光學儀器零件部，包括眼鏡框及鏡片等。精儀是出口主導型企業，70% 產品出口往歐洲、美國及亞洲。精儀的特點在於經營比較靈活，能根據市場需要調整產品結構，效益在近 5 年一直處於上升趨勢。