

工人阶级形成：体制内与体制外的转换

许叶萍 石秀印

内容提要：随着中国变成世界工厂，马克思意义上的工人阶级形成问题被提到了日程。本文根据实证性研究，分析了工人阶级形成的两种前景，以及何种因素决定着会走向哪种前景。所提出的假设认为，如果工人的行动被导向体制内，为现存体制所容纳，那么工人阶级就不会形成；如果工人的行动被导向体制外，与现存体制对立，那么工人阶级难免会形成。决定工人行动导向的是社会体制能否对工人的诉求进行合理回应，能否在回应困难的时候对现存体制进行修改，以实现工人所期望的社会公平。鉴于目前体制的合理回应能力与动力不足，工人阶级的形成已经被启动。

关键词：工人 阶级 社会公平

中国的工人阶级能否不形成

中国的工人阶级形成问题近来引起了学界的关注。《社会学研究》2006年第2期发表了沈原的长篇文章“社会转型与工人阶级的再形成”，同期还发表了吴清军的“西方工人阶级形成理论述评——立足中国转型时期的思考”。也有其他类似文章见诸于报刊。这些文章所讨论的问题是：中国经历过经济体制的转型之后，会不会形成一个像19-20世纪英国或法国那样的工人阶级？如果会形成，其形成的机制是什么？如果形成，对我国会产生何种影响？

沈原文章的立论基础是，欧美国家由于后工业社会的来临，工人阶级正在从政治舞台隐退而去，其突出表现是图海纳所说的“工人运动的衰败”。不过，这不等同于工人阶级和工人运动从世界范围内消逝，而是表现为产业工人阶级的国际重组。在西方发达国家中逐步消逝的产业工人阶级，正在一大批发展中国家和转型国家迅速崛起，这些国

家成为全球产业工人阶级的复兴基地。改革开放之后，中国正在变成一座世界工厂，世界上最庞大的产业工人阶级正在中国形成。¹

这里，我们有必要说明什么是工人阶级的形成，或者说，工人阶级的形成指的是什么。卡尔·马克思是最早构建关于工人阶级形成的理论的人，后人对工人阶级形成的研究，大部分是从马克思那里找到灵感，并且沿着马克思的逻辑出发，尽管不少人并不同意他的观点。在马克思那里，工人阶级的形成指的是一种由社会存在到社会意识再到社会行动、由自在阶级到自为阶级的过程。资本主义生产资料私有制造成了有产的资本家与无产的工人之间的分化，资本家利用由生产资料产生的雇佣权力和管理权力残酷压榨工人，工人不仅受到严重剥削，还受到身心的摧残和异化的折磨。在这样的社会存在之中，工人们逐渐意识到自己的社会地位和与资本家之间不可调和的冲突，形成关于工人权利的意识形态，建立工人的组织和政党，展开推翻资本家阶级统治的阶级斗争，以暴力革命夺取资本家的政权，剥夺其生产资料并实现共有制度。马克思本人并未明确提出工人阶级形成的概念，但是他的论述表明，工人以其形成共同的阶级意识、建立阶级组织、采取阶级行动而最终成为一个阶级。²（应该注意到，马克思所界定的工人阶级与中国当前的工人阶级概念有明显不同。马克思的工人阶级指生产工人（产业工人）的阶级组合，既不包括管理者也不包括专业技术人员。中国共产党发展了的工人阶级概念包括生产工人、商业服务人员、企业管理人员和国家干部，文化大革命以后知识分子也变成了“工人阶级的一部分”。另外，马克思的工人阶级与资本家阶级及其国家政权对立，中国1949年以后的工人阶级则是执政党的社会基础。）

在马克思那里，工人阶级的形成是必然性的。既然工人的社会存在不能改变，而社会存在必然导致相应的社会意识，那么工人阶级的形成就是必然的。汤普森在他的《英国工人阶级的形成》中提出了工人阶级形成的另一些途径，比如通过除生产场所之外的生活方式、文化习惯、政治制度，以及工人的道德自主性和自由选择。但是，他同样认为，即使工人阶级的形成并非像马克思所说的完全被社会存在所决定，而在某种程度上是工人主动选择的结果，但这种形成也是必然

性的。³

博兰尼实际上也探讨了工人阶级的形成。资本主义以前的欧洲社会并不像此后的自由市场经济，前者存在着对手工业工人和贫困者的社会保护，对不同社会成员的分配也并非通过纯粹的市场交易，而是存在互惠模式或再分配模式。只是因为自由派的经济学家鼓吹自由市场经济，而这一经济形式将并不属于商品、也不适合作为商品的劳动力变成了商品，违背了劳动者的人的本性和社会性，所以工人们组织和行动起来，发起“社会的自我保护运动”，通过工会、国家立法、社会保障等一系列机制，保护劳动力免于商品化。⁴博兰尼的论述中隐含着这样一种思想：如果不是自由市场经济将工人变成商品，那么工人就不会组织起来保护自己，工人阶级就不会形成。

伯恩斯坦于 1900 年出版的《进化的资本主义》则提出了另一种观点，即，工人阶级起码“没有必要”像马克思所说的那样形成。这就是共产主义运动史上著名的“修正主义”。曾经担任恩格斯的文书的伯恩斯坦认为，经历过 19 世纪的阶级关系紧张之后，资本家已经发生了变化，与马克思笔下的有了很大的不同。马克思笔下的资本家不仅唯利是图，而且不能做超越时代的思考。19 世纪末的资本家则已经同意工人分享企业的利润，以至工人的工资确实有了较大提高。马克思笔下的国家代表着资产阶级的利益，随着工人阶级的反抗会越来越强化其统治，工人阶级除革命之外没有它途。19 世纪末的资产阶级国家则能够听取工人的要求，愿意向工人阶级妥协，以至出现了社会共和国和尽管是初级形式的福利国家。马克思时代的资产阶级极力反对工人享有普选权，认为工人阶级一定会借助于其投票权图谋阶级自身的利益。19 世纪末的资产阶级已经看到民主与社会主义之间并无必然联系，政党的性质决定于结构而不是意识形态。伯恩斯坦指出，由于社会所发生的诸多变化，工人阶级已经没有必要进行暴力革命，夺取政权和剥夺剥夺者，而是应该支持社会民主党成为资产阶级国会内的一个党，通过争取议会的多数来实现自己的利益。社会民主党也应该接受议会体制的规则，成为体制的一个组成部分。

1956 年，英国的科洛斯拉出版了他的《社会主义的未来》，也主

张工人阶级不是应该夺取所有权、改变经济结构，而是应该争取控制权，参与企业经营，扩大产业民主；不是应该根本改变国家政权的性质，而是应该追求社会的民主化。⁵

用今天的话语来说，马克思认为必将形成一个“体制外”的工人阶级，展开体制外的斗争，推翻这个体制，最后让自己成为体制内，变成这个体制的主宰。伯恩斯坦等人则主张，工人即使有必要形成一个阶级，也应该是在资本主义社会这个“体制内”，接受（也包括推动其改良）体制的游戏规则，并利用这个体制和规则谋求工人的利益。

或许，马克思的话和伯恩斯坦的话都没错，发生变化的是劳资双方的相互作用方式。在资本主义自由市场经济和劳资关系建立的初期，工人没有“体制内”的地位，只能在体制外活动，并且采取多种激烈的斗争手段，比如破坏机器、损坏产品、降低质量、伤害资本家，以及罢工、怠工、旷工等。资方则“兵来将挡，水来土围”，对工会领袖能收买就收买，能暗杀就暗杀；对工人的集体行动能镇压就镇压，能破坏就破坏。然而，经历过剑拔弩张、血雨腥风之后，劳资双方都发现，大打出手的结果总是两败俱伤，坐到谈判桌前谈判反而更有利。资方还“想通了”几个问题：与其等待劳方通过暴力“共产”自己的生产资料，不如在现存体制下让他们分享一些股权；与其等待劳方实行无产阶级专政，不如让他们在一定范围内参与企业的管理。政府也“想通了”几个问题：为从资方较多地得到税收而保护资方的结果，往往是社会秩序的紊乱和治理成本的高昂。与其如此，不如鼓励他们与资方谈判，或者从财政收入中拿出一些钱来，稳定劳方的生活和情绪。与其发生马克思所预言的无产阶级革命，使自己完全失去国家政权，不如让劳方多少分享一些国家权力。正是在这样的形势之下，各种“体制内”的劳资关系平衡措施逐渐建立，这包括企业层面的集体协商、工业民主、员工持股、利润分项计划，以及国家层面的国家立法、政府控制、社会福利和国家统合主义等。换句话说，正是因为“体制外”工人阶级的形成和阶级斗争，使得他们被接纳到了“体制内”。而正是因为这样的纳入，欧美国家自 20 世纪 20 年代以后，实现了不那么血雨腥风的产业和平。

回顾这段历史，我们不禁要问：如果工人当初就被纳入（或者“属于”）体制内，以后是不是还会形成阶级？在工人于体制内活动的情况下，是不是还会有马克思所说的工人阶级，甚至是伯恩斯坦所说的工人阶级形成？

这里需要引述赵鼎新的一个观点。赵的研究关注点是社会运动，不过他认为，无论是社会运动、集体行为还是革命，在某种意义上都遵循着相似的规律，可以纳入统一的框架内加以研究。西方社会运动发展的一般轨迹是，这些运动最初富于体制外色彩，当大多数社会运动被体制化之后，西方社会运动的总量增加了，而运动对社会的破坏力却变得越来越小，对政体本身的冲击力也显得越来越弱。从这个角度说，一个国家社会运动的发展规律以及发生颠覆性革命活动的可能性，从根本上取决于这个国家将一般社会运动体制化的能力。⁶

根据以上分析，笔者提出的观点是：工人阶级可以形成，也可以不形成，其是否形成取决于一个社会能否将工人纳入体制内，使工人能根据这个体制的规则实现与其他群体间的相对公平。如果不能将工人纳入体制内，或者即使在形式上纳入但实质上不能让他们得到所期望的公平，那么马克思意义上的工人阶级就“必然”形成。相反，如果能够纳入体制内，并使他们享有不那么贫乏的份额，马克思的工人阶级就不会形成。如果能够“很好地”纳入体制内，使他们得到“应得的份额”（公平的定义），那么伯恩斯坦的工人阶级也不会形成。

之所以提出工人阶级“可以不形成”，在于我们必须回答这样的问题：形成工人阶级的“好处”在哪里？它对工人有好处吗？对资本家和企业有好处吗？对政府和社会有好处吗？可以说，除资本家残酷剥削工人、工人不反抗就没有前途之外，在其他方面都没有什么好处。想一想法国巴黎公社被镇压事件、美国芝加哥工人的流血事件（“五一国际劳动节”的由来）、中国的“二七”大罢工、五卅运动……，工人们为形成一个阶级而斗争付出了多少头颅和鲜血！？因为工人的怠工、罢工、不辞而别，雇主们损失了多少工时？因为劳资双方在生产、分配和管理中的对垒所产生的功能障碍，企业损失了多少劳动生产率？工人的罢工、上街、断水断电，影响了多少人的出行和生活？工人阶

级可能革命成功，推翻资本家，但是一个没有了专司资本积累和运作群体的社会，又损失了多少效率，又如何实现富裕基础上的公平？即使能够推翻反动的政府，这个社会又有多少生灵涂炭，有多少年被中断了发展？

这些问题被提出，并非质疑工人形成阶级，而是质疑一个社会为什么会让他们形成阶级。当中国有可能（或者正在）形成工人阶级的时候，我们需要研究形成工人阶级的社会后果，并采取切实的“纳入体制内”的措施，让工人阶级不要形成。恐怕除了“唯恐天下不乱”者和期望利用工人运动的政治舞台的某些政治家之外，无论是政府、雇主还是工人本身，都不愿意让工人阶级像中国解放前那样形成。

中国的工人是否已经被纳入“体制内”？我国现有的正式制度是否做好了接纳他们的准备？是否设计好了迎合他们的诉求、帮助他们实现公平的制度形式？这里的工人阶级形成的前景如何？本文将根据实证性调查数据对这些问题进行分析。这一数据是陆学艺教授主持的“当代中国社会阶层”课题组对某县的一项调查成果。我们希望通过对这一“麻雀”的解剖，折射中国的实际状况。

工人阶级的形成已经启动

根据马克思的理论以及科塞和达伦多夫关于集体行动、社会冲突的模型，⁷可以将阶级形成分为6个阶段：

- （1）系统构成：不同成员组合成一个系统，彼此发生关联。
- （2）客观剥夺：系统内的资源分配出现客观不平等。
- （3）主观剥夺：被剥夺者意识到未能得到自己所应得。
- （4）利益要求：被剥夺者产生变更资源分配系统的意识，并尝试性行动。
- （5）阶级意识：通过对行为及其效果的反思，交流和宣传，形成阶级意识。
- （6）阶级组织：同一类别的社会成员组织起来，比如建立工会或政党，形成内部结构，采取集体行动。

所调查地区的工人状况可说是处于第二阶段和第三阶段，并且开始进入第四阶段，即工人们遭遇到了客观的相对剥夺，主观上感受到了这种剥夺，产生了摆脱相对剥夺的行为尝试。

社会各界对本地社会冲突严重程度的观察和判断可以为此提供证明。调查问卷中列出了 8 个领域的社会冲突，请被调查者根据自己的观察评价它们的严重程度。结果，劳资冲突被认为是本地最严重的冲突，包括老板与雇工之间的冲突（在 5 等级评分中得分为 2.6）和管理者与被管理者之间的冲突（2.5 分）；其次是干群冲突（2.5 分）和穷人与富人之间的冲突（2.4 分），工人内部的城镇工人与农民工之间的冲突程度被认为最低（1.8 分）（参见图 1）。

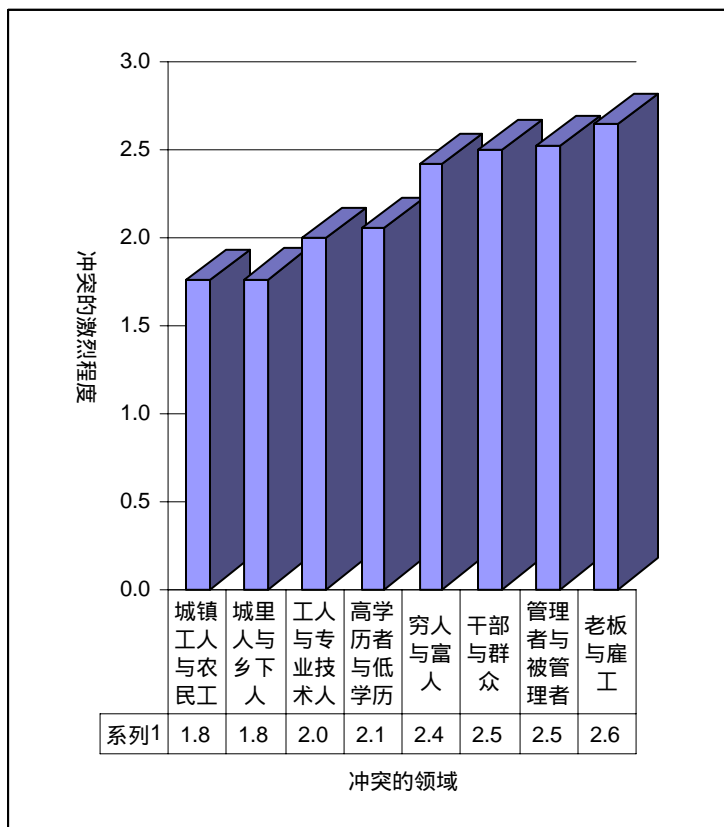


图 1 社会各界对本地各类社会冲突的激烈程度的判断

人们做出这样的判断的根据，首先是工人人们的尝试性行动，比如

去政府上访，到法院与老板打官司，以及工厂内部的摩擦；其次是所接触和耳闻的工人对主观剥夺感、不公平感的表达，以及其他人对工人处境不公平的同情性表达；第三是对工人所受相对剥夺的客观状况的耳闻目睹，比如工人与管理者之间收入上的极大差距，超长时间加班而无加班费，工伤得不到救治反而被推到企业门外等。人们根据这样的事实和所持的公平标准，认为“不发生严重的社会冲突才怪”！这三个方面的事实，正好与阶级形成的第二、三、四阶段相对应。起码，劳资冲突成为最严重的社会冲突本身即表明，工人阶级形成的客观剥夺条件已经具备。

阶级形成的六个阶段之间并不存在必然性的时间和逻辑关系。即，当客观剥夺出现甚至十分严重的时候，并不一定就能出现主观剥夺和阶级意识，后者是否形成依赖于其他条件。本调查的下列数据表明，当前工人们还没有形成自己的独立的阶级意识，甚至主观剥夺和利益要求也还相对模糊。

社会冲突的双方有弱势和强势之分。一个常理性的预测是，弱势者因为受到强势者的欺负和不公正待遇，会对冲突的严重程度进行高估，即比强势者做出更“激烈”的判断；强势者欺负了别人却不管对方的感觉，所以会低估冲突的严重程度。然而，本调查数据所表明的情況恰恰相反：正是强势者倾向于做出激烈程度高的判断，弱势的工人做出的判断却相对缓和。例如，对于本地老板与雇工之间冲突的激烈程度，企业经理、小老板和社会管理者的判断值在 2.9 到 3.2 之间，商业人员、服务人员的判断值在 2.6 到 2.8 之间，生产工人的判断值最低，仅为 2.3。（参见表 1）这些数字表明，尽管工人是遭遇客观剥夺的当事人，但他们却比非当事人和剥夺者更多地低估自己的不良处境，低估与雇主、管理者之间的关系紧张，淡化自己的反抗倾向。

表 1 不同社会成员对本地不同类型社会冲突激烈程度的判断

	城里人与乡下人之间的冲突	城镇工人与农民工之间的冲突	穷人与富人之间的冲突	高学历者与低学历者之间的冲突	工人与专业技术人员之间的冲突	管理者与被管理者之间的冲突	老板与雇工之间的冲突	干部与群众之间的冲突
--	--------------	---------------	------------	----------------	----------------	---------------	------------	------------

		突		突	冲突	突		
社会管理者	2.6	2.4	3.2	2.8	2.5	3.0	3.2	3.3
企业经理	3.1	3.1	3.8	2.4	2.5	2.9	2.9	2.7
小老板	1.6	1.7	2.7	2.2	2.2	2.7	3.0	2.9
专业技术人员	2.0	1.7	3.1	1.7	1.5	2.1	2.6	3.0
办事人员	1.8	1.6	2.8	2.5	2.0	2.8	3.0	2.7
商业人员	1.9	1.7	2.4	2.3	2.1	2.8	2.8	3.0
生产工人	1.7	1.8	2.0	2.1	2.1	2.3	2.3	2.6
服务人员	1.5	1.7	2.5	2.1	2.1	2.5	2.6	3.1
农林牧渔劳动者	1.8	1.7	2.4	2.0	2.0	2.4	2.5	2.2

注：表中数字为5等级评分的结果。5个等级分别是：1——没有冲突；2——很少有冲突；3——有些小冲突，4——有不小的冲突；5——有严重冲突。

工人对自己身处其中的显在和潜在的冲突的判断为什么相对缓和？一个可能的解释是，工人们关于收益分配的独立性的公平尺度还没有真正形成，更谈不到阶级性意识形态的形成。他们头脑里的公平尺度可能在很大程度上还停留在市场经济前的状态，即使正在发生调整，新的公平尺度也尚处于萌芽状态，与旧的尺度处于交替和混乱之中。更重要的是，根据列宁的观点，工人缺乏对自身状况进行意识、形成本阶级的价值标准和意识形态的能力。他们的头脑往往被社会主流思想、强势群体思想的宣传所笼罩（比如，“能人搞活了工厂”，“老板养活了工人”，“应该根据生产要素分配”等）。因为公平尺度的模糊和非独立性，他们不能确认“工人劳动”在收益分配中的确切地位，不能清晰界定“我到底应该得多少”，以至对于客观被剥夺还不能清晰地做出“不公平”、“很不公平”的判断，对于发起摆脱剥夺的行为的合理性还不能确认，对于发起挑战 and 冲突的正义性还不能“理直气壮”。由此，他们一是较少发起和参与冲突，二是倾向于回避和淡化冲突，三是即使发起和参与冲突，也不愿公开承认和宣扬。另外，他们还担心冲突后的结局，比如失去晋升机会乃至就业岗位，以至为自我保护而采取鸵鸟政策。

数据还表明，被调查者的反应存在明显的户籍差异。即使同样是企业经理、小老板，或者同样是商业人员、服务人员，农民户籍者对

冲突激烈性的判断值也比城镇户籍者低。例如，城镇户籍的企业经理对老板与雇工之间冲突的激烈程度的判断值为 3.1，农业户籍的企业经理的判断值仅为 2.8。对于管理者与被管理者的冲突的判断也表现出同样的特点。这些情况所表明的是：即使进入了城镇和工厂，农村户籍者的公平尺度和意识形态依然受到乡土观念的影响，他们不仅像城镇人那样面对着从计划经济到市场经济的调整，而且还面对着由农耕社会向工业社会的调整。无论是公平尺度还是阶级意识的形成，农村户籍者都因为传统文化的沉重而显迟滞。

工人在理智上模糊，在感觉和情绪方面却相对清晰。工人作为人希望拥有起码的尊严，老板的呵斥却让他们觉得低三下四；他们身体已经十分疲倦，老板却强迫其继续加班从深夜到清晨；他们因为工作而伤残，却被老板踢出工厂而饥寒交迫。所有这些，无疑地刺激着他们的心灵和感情，让他们积累起不满和冲动。他们在老板和管理者面前不得不俯首帖耳，表情和眼神却自觉不自觉地流露出对所得“确实少”、所受对待“确实苛刻”的不满和怨恨。这些表露为老板和管理者所感知，后者不能不感到自己处于“无声的”冲突之中。当一个具有怨恨眼神的工人与老板发生直接冲突以后，老板不能不预测到那些同样具有怨恨眼神的工人，以至具有相同地位和处境的工人，或迟或早也会如此行动。这样，老板和管理者比工人更为现实地估计到了劳资之间的关系紧张。同时也表明，工人阶级形成的情绪性基础已经被构造。

强势者们对劳资冲突紧张程度的较高估计，还来自其较强的认知能力和自我意识。人们常说学历高的人比别人更自私，实际上这是因为学历高的人能够生产出自己的公平尺度和意识形态，以至更清晰地界定自己的权利，即更明确地知道“我应该得多少”。同时，某些富于智能和公德的人还为全社会、为弱势群体生产公平尺度和意识形态。孔子、马克思、罗尔斯和诺奇克都属于这方面的重要人物。当根据自己的公平尺度衡量工人境遇时，这些强势者会认为，“如果我是工人，我肯定反抗”。当根据为社会和为弱势者构建的公平尺度衡量工人境遇时，他们则会认为，“工人反抗是合理的”，“工人不反抗是很奇怪的”。

由此，这部分强势者把劳资关系领域已经表现出来的冲突和可能发生的冲突综合在一起，做出了劳资冲突相当紧张判断。

无论是马克思还是列宁，都认为工人阶级的公平尺度和意识形态并非产生于工人，而是生产于知识分子。换句话说，知识分子是工人阶级的意识形态的构造者。他们所生产的全社会的和弱势群体的意识形态一旦灌输到工人，工人在客观剥夺的基础上，就可能产生主观剥夺感和利益要求，形成工人阶级的阶级意识。这正是马克思、恩格斯参加共产主义同盟的工作，毛泽东号召知识分子与工农群众相结合的原因。可以认为，当前知识分子在构建本群体的公平标准的同时，正在着手进行全社会和弱势群体公平尺度的生产。他们在会议、报刊、互联网上对社会公平的呼唤，对公平观的热烈讨论，对改变工人不良状况的呼吁，都是“生产”的重要表现。不过，因为目前这方面的产品尚不成形，因为知识分子和工人基本在不同的领域活动，两者之间尚未发生实质性的关联（已经出现彼此关联的迹象，比如珠江三角洲一带的工人抗争，常常有律师在灌输法律观念和公平尺度），所以工人的作为共识性的公平尺度和意识形态尚未形成。

资源动员理论认为，人们是否发起社会运动，不仅取决于客观剥夺和主观剥夺，更重要的是取决于所能支配和动员的资源。在受到同样程度的侵害时，拥有较多资源的人群倾向于对抗侵害，积极应对或挑起纠纷，缺乏资源的弱势人群则倾向于消极忍耐，息事宁人。从调查数据中，可以看到工人群体的资源匮乏状况及其对观念和行为的影响。

问卷中列出了企业层面的 5 种类型的劳资纠纷，请被调查者回答是否亲身经历过。这 5 种纠纷分别是：国企改制不合理，拖欠、克扣工资，工伤和职业病纠纷，社会保障纠纷，以及环境污染事件（环境污染包括企业内的工作环境污染和生活居住环境污染，因为技术原因在数据分析中无法区分）。在各类成员中，亲历过“国企改制不合理纠纷”最多的是办事人员、商业人员，亲历过“拖欠、克扣工资纠纷”最多的是专业技术人员、办事人员和商业人员，亲历过“工伤和职业病纠纷”最多的是商业人员，亲历过“社会保障纠纷”最多的是专业

技术人员和办事人员，亲历过“环境污染事件”最多的也是专业技术人员和办事人员。与这些人员相比，处于更低层级的生产工人所经历过的劳资纠纷最少。（参见表2）

表2 不同社会成员切身经历过的纠纷事件（%）

	国企 改制 不合 理	拖欠 克扣 工资	工伤 职业 病纠 纷	社会 保障 纠纷	环境 污染 (事 件)	政府 乱收 费	学校 乱收 费	征地 不合 理	拆迁 不合 理	司法 不公	干部 任用 腐败	举报 上访 遭报 复	消费 纠纷
社会管理者				0.0			0.0	0.0					16.7
企业经理	0.0			0.0		0.0	33.3	33.3	0.0	0.0			
小老板	5.6	3.7		5.6	14.8	22.2	29.6	7.4	0.0	1.9		0.0	11.3
专业技术人员		9.1		10.0	27.3	9.1	9.1	10.0	7.4	0.0			20.0
办事人员	7.7	9.1		8.3	25.0	8.3	18.2	25.0	0.0		8.3	8.3	8.3
商业人员	7.4	14.8	7.4	7.4	14.8	14.3	22.2	7.4	8.3	7.1	0.0		14.8
生产工人	1.0	6.9	1.0	0.0	20.6	17.6	27.5	11.8	3.7	0.0	2.0	1.0	9.8
服务人员	4.8	0.0	4.8		9.5	0.0	13.6	10.0	4.0	0.0	9.5		9.5
农林牧渔劳动者		6.8	0.8	2.4	17.1	15.9	22.3	4.2	4.8	0.8	0.5		14.5

所谓“亲历纠纷”，是指当事人与企业之间存在利益争议和意见分歧，进行过交涉、争论、调解，甚至进入过仲裁和诉讼程序。换句话说，是当事人在遇到相对剥夺后“发起了”或“参与了”相关的冲突。本文前面的分析和当前的社会现实表明，工人所受客观剥夺要比专业技术人员和办事人员多得多。比如，在国有企业改制中，工人所受待遇一般更不合理。在拖欠、克扣工资方面，工人总是首当其冲。企业里发生工伤和职业病概率最大的也是工人。然而，工人却比专业技术人员、办事人员和商业人员较少进入纠纷程序。这种较大反差表明，工人并非没有遭遇客观剥夺，而是在客观剥夺和主观剥夺下更倾向于选择不行动，予以承受和忍耐。

如果考察同一类别人员内部的户籍差异，还可以发现另一特点：农业户籍者亲身经历的纠纷较多。例如，除农业户籍者不涉及“国企改制不合理”之外，在商业人员中，农业户籍者所遭遇的拖欠克扣工资、工伤和职业病、社会保障和环境污染纠纷都高于城镇户籍者。相

应数字分别为，“拖欠克扣工资”农业户籍者为 25.0%，非农户籍为 12.5%；“工伤和职业病”分别为 16.7%和 0，社会保障纠纷为 16.7%和 0，环境污染纠纷为 9.1%和 0。

这两方面的数据表明，人们是否亲历劳资纠纷，与其所拥有资源的充裕性密切相关。社会中间层所拥有的资源较多，市场能力较强，当遭遇资方侵害的时候，更可能进行抵制。即使弄个鱼死网破，他们还可以在其他企业找到就业岗位。生产工人的资源相对贫乏，市场能力不足。当遭遇资方侵害时，权衡利害得失，忍耐而非抵制往往是一个更好的选择。这样，他们倾向于以忍耐来回避纠纷。农村户籍与城市户籍两者间的不同在于，一方面，前者所受客观剥夺往往更为严重，抗争所能争取的利益高于忍耐所能期待的利益。另一方面，他们有土地可以耕种，“吃粮靠种，花钱靠挣”，土地收入为他们提供了最低生活的保险。非农户籍者则是真正的无产者，其生活的全部来源依赖于劳动力市场上的就业，与企业进行交涉的能力十分贫弱。这样，较大的客观剥夺和相对多的资源支持了农村户籍工人的抗争，资源的十分贫乏则抑制了城镇工人的抗衡。

综合上述，我们看到，工人已经处于客观剥夺状态，但是阶级的意识形态尚未形成，资源贫乏则限制了他们的组织和行动。可以说，工人阶级的形成已经启动和酝酿，但还没有成形。

工人并不“主动地”形成阶级

工人们“愿意”形成一个工人阶级吗？他们“主动地”制定计划、采取行动来形成工人阶级吗？

根据马克思的工人阶级概念和博兰尼的工人构建社会的观点，工人阶级是在“体制外”形成的，即在体制外的社会行动中形成，而工人的“去阶级化”恰恰是进入或被纳入了“体制内”。赫希曼(Hirschman)认为，工人对于资方的应答行为有三种类型，这就是忠诚、退出与表达。⁸其中，“忠诚”是在体制内，“退出”并非在体制外，“表达”可以是体制内也可以是体制外。即是说，工人们的行为既可能在体制内，

也可能在体制外。这样，判断工人们是否“愿意”和“主动”地形成阶级，要看他们在体制外和体制内两种行动之间的选择。本调查数据表明，作为弱势者的工人，当前的行动绝大多数情况下是在体制内，只有体制内的行动不能成功，并且在不动行就不能维持合理生存时，才转向体制外。

本调查问卷中列出了劳资关系中的 4 种客观剥夺或者纠纷情境，请亲身经历过这些情境的工人回答他们当时所采取的行为方式。这 4 种情境即是上面提到的国有企业改制不合理，拖欠、克扣工资，工伤、职业病纠纷，以及社会保障纠纷。对于这些情境中的行为方式，问卷中列出了 10 种，可以概括为 6 个大类。这就是：(1) 与资方协商，讨价还价，求得妥协。(2) 提请政府和司法干预，比如找政府有关部门，去法院和仲裁部门打官司，找能够说得上话的官员帮忙等。(3) 诉诸舆论压力，比如找新闻媒体曝光、呼吁等。(4) 上访静坐，比如去政府上访、请愿、静坐、游行等。(5) 直接抗争，比如暴力反抗，找黑帮或者社会上的闲杂人员帮助等。(6) 消极忍耐，比如不采取任何行动，在无可奈何中忍耐。其中，(1)(2)(3) 属于体制内行动，(4) 在当前制度框架内属于半体制内行动，(5) 属于体制外行动，(6) 属于退出。

工人们纠纷中更倾向于采取什么样的行动？在 4 种劳资纠纷情境下，工人选择最多的是“忍耐和无行动”，其次是“提请政府和司法干预”、“争取与资方协商”、“诉诸媒体舆论”，第三是“直接抗争”，最后是“上访静坐施加压力”(参见表 2)。这里所表现出的弱势者的行为倾向是：更多地放弃行动和抗争，予以忍耐；当不能忍耐时在体制内谋求妥协性解决，或者在“准”体制内解决，比如诉诸媒体舆论，和“半体制内”解决，即上访静坐施加压力；在很少的情况下才采取个人性的体制外行动。

表 3 工人在不同类型劳资纠纷中的行为方式 (%)

纠纷类型	忍耐和无	与资方协	政府司法	诉诸媒体	上访静坐	直接抗争
	行动	商	干预	舆论	压力	
国企改制不合理	80.2	27.5	31.8		24.9	
工资拖欠	29.2	37.5	47.4	5.1	1.8	4.2
社会保险	63.0	10.0	31.8	25.4	12.5	26.7
工伤职业病	47.1	35.2	29.5	13.2		11.1
总体	63.0	50.5	60.7	12.7	7.2	11.4

注：表中的数字为多重选择的结果，所以每行的百分比大于 100%。

工人们在不同类型的劳资纠纷中所选择的行为有所不同。在“国企改制不合理”以及“工资拖欠、克扣”的纠纷中，他们更倾向于体制内行动，特别是提请政府司法干预和寻求与资方协商，也有较多的人放弃行动。在“社会保险纠纷”和“工伤职业病纠纷”中，有较多的人采取体制外行动。相比较而言，前两种纠纷与工人的收益减少相关联，后两种纠纷则威胁到其基本生存和身体健康。这意味着，当不行动就不能维持其合理生存时，工人有较大的可能转向体制外。

与其他社会成员相比，工人在纠纷中的行为更具有两极性，即或者忍耐和无行动，或者直接抗争。比如，当遭遇工资克扣或拖欠纠纷时，强势的事业单位管理者、企业经理以及专业技术人员中有较多的人选择与雇主协商，中强势的专业技术人员、办事人员、商业人员中有较多的人选择请求政府司法干预，以及诉诸媒体舆论、上访静坐施加压力，最弱势的商业人员、生产工人和服务人员中则有较多的人选择忍耐和无行动，以及直接抗争（参见表 3）。这些数据表明的是，不同人群对行为方式的选择与其所拥有的资源正相关联。当所拥有资源较多（或价值量越大）时，因为能产生较强的影响力和压力，所以倾向于选择直接交涉和协商。如果拥有资源但不足以协商成功，就寻求强势的社会力量（政府、司法、媒体）的帮助。如果没有什么资源，即不能影响对方当事人又不能影响政府、司法和媒体，就放弃行动、予以忍耐，而如果忍无可忍、生存陷入困境，就转向体制外行动。

表 4 不同类型人员在工资克扣、拖欠纠纷中的行为方式

	忍耐和无	与资方协	政府司法	诉诸媒体	上访静坐	直接抗争
--	------	------	------	------	------	------

	行动	商	干预	舆论	压力	
社会管理者	0	0	100.0	0	0	0
事业单位管理者	0	100.0	0	0	0	0
企业经理	0	100.0	29.3	14.3	0	0
小老板	6.5	42.7	52.5	8.7	26.0	0
专业技术人员	32.6	27.1	44.7	20.8	16.4	0
办事人员	2.4	39.5	65.2	6.2	11.1	0
商业人员	25.7	22.5	63.7	14.4	0	9.2
生产运输工人	29.2	38.5	48.4	5.1	1.8	4.2
服务人员	91.7	0	30.4	4.8	3.8	10.5
农林牧渔劳动者	47.8	23.6	31.9	24.1	2.1	0

注：表中的数字为多重选择的结果，所以每行的百分比大于100%。

工人在企业层面的劳资纠纷中的行为与在社会层面的纠纷中的行为有所不同。社会层面的纠纷包括政府乱收费，学校乱收费，征地及补偿不合理，拆迁及补偿不合理，司法不公，干部任用腐败，社会歧视，因举报、上访遭到报复，消费纠纷等。两者相比，工人在社会层面的纠纷中较多地选择放弃行动和忍耐，在劳资关系纠纷中则较多地选择直接抗争。这里的含义与上面的分析相当一致，即与社会层面的纠纷相比，劳资关系方面的纠纷更直接地关系到他们的基本生存（就业、收入、社会保障和身体健康），所以他们更有可能选择体制外行动。

综合上面的分析，工人在劳资纠纷中的行为选择于绝大部分情况下位于体制内，少数情况下选择了体制外。接下来，我们考察是哪些因素导致了其行为在体制内外的转换。

从工人的行为倾向中，可以归纳出他们选择行为时所考虑的主要因素，即决策变量集：

（1）目标。目标是工人所欲达到的生存和发展水平，这是一个从低到高的谱系。其最低端是基本生存，比如最基本的温饱、最基本的生活保障；中等水平是实现就业，获得高于最低工资标准的收入；较高水平是进入较高等级的职位，获得较高的收入，甚至取得股东地位，过上体面的生活。作为弱势者，工人的目标并不高，并且具有较高的可压缩性。但是，基本生存是他们的底线，如果这一底线遭受威胁，他们将拼命抵抗。

(2) 风险。风险是工人所遭遇或可能遭遇的生存和发展威胁，这是一个与目标相对应的从低到高的谱系。其最高的风险是基本生存受到威胁，比如没有生活来源，肢体伤残或严重疾病；中等风险是失业，或者受到治安处罚、法律惩处；低度风险是职务晋升威胁、工资拖欠、社会保险欠交等等。因为承受能力低下，工人是风险的高规避者（胆小怕事，害怕出头露面，并非如有些人描述的那样胆大妄为），在行动中尽可能地规避各种风险，特别避免陷入高风险。

(3) 合理性。合理性包括行为的正义性和理智性，这是一个从正义到部分正义再到不正义的连续谱系，也是一个从理智到部分理智再到非理智的连续谱系。在一个充斥着道德评价的社会，一个人行为的合理性程度标志着其人生和生活的价值，决定着其社会安全程度。就是说，不正义和非理性意味着较高的风险。工人因为需要规避风险，所以比较重视行为的合理性；然而由于文化知识水平和认识能力等原因，行为的理智性水平不能达到很高。

(4) 可能性。可能性指目标实现和风险规避的概率，是个人在追求目标时根据主客观条件做出的主观判断。工人在劳资纠纷中对行为可能性的判断取决于两个方面的因素：一是自己所拥有的资源和行动能力，二是资方接受这一行为影响的可能性和第三方对工人的求助予以响应的可能性。工人力求实现最大的可能性，但是因为所拥有的资源贫乏和行动能力不足，目标实现的概率较低，所能达到的程度不高。对此，他们具有一定的自我意识。

劳资关系中的工人行为具有两个方向。第一个方向是减少资方对自己的剥夺，寻求自我保护；第二个方向是争取更多的利益，分享企业发展的成果。就目前的实际情况看，前一个方向是主要的，后一个方向是辅助性的。改变国企改制中的不合理，得到被拖欠或克扣的工资，要求雇主按照国家的规定给自己缴纳社会保险金，出现工伤或职业病时力求得到合理治疗与损失赔偿等，都属于前一个方向的行为。换句话说，工人的行动主要是对资方剥夺的回应。由此，工人的行为目标和行为方式就取决于被资方剥夺的程度。如果资方的行为威胁到其基本生存和工作机会，工人将较少顾及行为的风险，甚至放弃行为

的合理性，采取可能选择的多种方式，包括体制外的直接抗争，来进行自我保护。如果资方的侵害“留有余地”，只是减少了工资收入，或者在解除劳资关系之后提供了合理的补偿，则工人会对风险和合理性予以较多的考虑，甚至为了规避风险和保持合理性而在目标方面进行妥协。在上面的数据中，工人在社会保险和工伤职业病纠纷中有较多的直接抗争行为，即表明资方的剥夺更接近他们的生存底线；他们在国企改革不合理的纠纷中有较多的消极忍耐，则表明了他们为规避风险等在目标方面的妥协。

在劳资关系中，被资方辞退是工人所顾虑的一个最大风险，回避这个风险是他们行为选择的基本前提。他们在纠纷中之所以更多地选择争取协商，就在于协商可以在不伤和气的前提下争取对方能够同意的利益。工人当然明白，协商过程和结果都取决于双方的力量对比，而不能做到完全以法律规定和正义准则为准绳。一个弱势者与强势者协商，往往不是强势者宽宏大量地让步，而是弱势者更多地退缩。诸多工伤、职业病案件的劳资双方协商解决，都是工人在国家规定的赔偿标准方面大幅度让步，以换取资方的“同意赔偿”。工人明知如此还依然选择协商，就是认为通过协商得到一些东西总比失去就业机会好。如果资方拒绝协商，一些工人为了维持就业还可以“消极忍耐”，而不愿冒中断劳资关系的风险去求助政府和法院（就求助法院来说，结果经常是，工人赢了与资方的官司，但同时也失去了职业）。然而，如果被辞退几乎是必然的，那么工人们就将“义无反顾”，采取一切能够最大程度地挽回损失的行为。比如，工伤职业病问题对工人的伤害最大，严重的工伤必不可免地会导致失业，所以这种纠纷中选择“直接抗争”的较多，选择“不行动”的较少。调查发现，社会保险纠纷也多发生在辞退和辞职等劳资关系中断的情况下，工人知道无论是争取企业对自己的社会保险交纳还是不争取，都注定要“走人”，以至出现劳资纠纷，并较多地选择直接抗争。

合理性与可能性是工人们必然权衡的一对因素。如果不少行为方式都是可能的，他们将从中选择合理的。在合理的范围内，他们选择能够实现最大收益的。如果这样的行为不存在，并且主观剥夺的程度

较低，他们可以进行不同程度的妥协。如果所有合理的行为方式都不可能，那么他们将根据对目标和风险的权衡来决定是否选择不合理的行为。当所受侵害已经接近生存底线时，他们会选择不合理的行为；如果尚未接近生存底线或者风险大于收益，他们将放弃选择，消极忍耐。

在前面的数据中，工人选择频率较高的都是既具有合理性又具有可能性的体制内行为，包括与资方协商、找政府和法院、求助于媒体等。而且，他们在不同类型的纠纷中，倾向于在合理性的范围内选择对于解决这种纠纷更有可能性的行为。他们对于可能性的判断一是预测对方能否回应，二是自己是否拥有影响资源。

在对方能否回应方面，工人在遭遇工资拖欠、克扣的时候，很少选择直接抗争，因为这样做很可能引起资方的对立，拒绝回应。很少有人去上访静坐示威，因为政府会以“政企分开”为理由拒绝回应。很少人去请媒体帮助，因为拖欠工资如此普遍，在媒体已经不是其所看重的新闻。相反，很多人选择协商，因为请求资方适当发一些，以便维持日常生活，资方一般能够回应。有不少人去打官司和找政府，因为劳动仲裁部门和法院受理这方面的案件申请，并且后者能够强制执行。在工伤职业病纠纷中也是如此。在这类纠纷中，很少人去找政府和上访静坐，因为政府（除劳动仲裁部门外）当前不处理这方面的事项。较多的人去法院打官司，因为此类案件可以进入仲裁和司法程序。较多的人去找媒体，因为工伤和职业病属于最弱势者的最悲惨问题，容易得到媒体的同情。较多的人选择协商，因为资方对于工伤事件在人性的感召下有可能接受协商，予以适当解决（即使达不到国家规定的赔偿标准，起码会出医疗费）。与前两类纠纷相比，当遭遇国企改革不合理时有较多的人去上访静坐，这在于政府承担有这方面的责任，能够回应工人的某些要求。与企业层面的问题相比，工人在遭遇社会层面的问题时也较多地找政府，在于政府是社会问题的责任人；较少去法院诉讼，在于在政府和学校乱收费、征地拆迁、环境污染等方面存在民法的空白，法院不予受理。

工人对可能性的判断也以自己的资源和影响能力为基础。在市场

经济条件下，一个阶层争取其他阶层支持的可能性决定于他有何种资源与之相交换。工人们明白，当与资方发生冲突并且资方恃强凌弱的时候，能够维护自己利益的最主要方式就是求助强势的政府和法院。但是他们也明白，自己缺乏能够“打动”和“使动”强势者的资源和力量。求助于政府有关部门需要能够影响其人员任职的公民权利；打官司需要交诉讼费，或许还需要提供好处费；求助于官员或者需要提供好处，或者需要良好的“人脉”；求助于媒体可能也需要好好地招待记者。他们既缺乏经济资源，又缺乏社会资源和权力资源。所以，他们中不少人既不求助于强势者，也不求助黑势力，而宁肯在协商中让步，在不能协商时只好消极忍耐。

综合上述，工人在劳资纠纷中的行为具有低目标、高（风险）回避、中等合理性的特征。他们在体制内与体制外的转换，在妥协与抗争、合理与不合理、建设与破坏之间的转换，首先取决于所受剥夺的严重程度，是否威胁到其生存底线和就业安全，其次取决于资方或相关第三者对于他们要求的回应。如果所受侵害不是很严重，资方或者社会强势者能够做出回应，使被剥夺得到全部或者部分纠正，那么他们的行为就可能是体制内的，妥协的、合理的、建设性的。如果情况相反，侵害比较严重，而且无论是资方还是政府、法院对此都无动于衷，那么他们的行为就可能是体制外的，抗争的、不合理的、破坏性的。

回应本节开头提出的问题，一个基本判断是，工人们并不“愿意”、也并不“主动地”形成工人阶级，而是愿意和主动地“不形成阶级”。如果形成了阶级，那是因为他们被迫转向了体制外，而转向的原因在于体制内行动不能缓解其主观剥夺。如果我们的社会体制能够减少他们遭遇的客观剥夺和主观剥夺，回应他们的合理性和理智性要求（当现存体制难以回应时生产出新的有效回应机制），并使他们有足够的资源来“迫使”社会体制进行回应（比如公民对于政府官员的选任权），他们就会“不形成阶级”，上一节提出的工人阶级形成过程就会中断。

工人组织化会消解工人阶级的形成

所谓组织化，是指数个乃至众多工人在企业生产性组织之外结合为一个系统，包括正式组织和非正式组织。正式组织的典型样式是工会，这里有正式的章程、机构、内部分工和领导人。非正式组织是个人参与其中的社会关系网络，比如同事、同乡、同学、亲戚、朋友等。所谓组织化会消解工人阶级的形成，是指工人组织能够将工人行动导向体制内，化解有助于工人阶级形成的各种因素，以至使工人不至于在体制外行动而形成马克思意义上的阶级。

在马克思那里，组织化是工人阶级形成的必要条件和基本特征，工人只有组织起来才能最终形成阶级，本文却提出工人组织会消解工人阶级的形成，这两者不是“矛盾”吗？其实不然。马克思主义的精髓是，一切以事情发生的具体条件为转移。赵鼎新的文章的提法是，各种相关变量能否导致社会运动发生，以国家与社会间关系的特征为转移。在本文中，这一具体条件就是社会体制能否对工人的诉求进行合理回应，以及是否将工人组织纳入体制内。如果一个社会建立起了合理回应工人诉求的机制，那么工人组织很可能将工人行动纳入体制内，使马克思意义上的体制外工人阶级不形成。相反，如果一个社会不存在这样的机制，即使存在也不能进行合理回应，那么工人组织就可能把工人行动导向体制外，促进工人阶级的形成。

本文所研究的工人组织是非正式组织，即工人之间的个人关系和社会网络。就其性质来说，它目前既不属于体制内（被法律法规等正式承认），也不属于体制外（被法律法规等正式排斥）。然而即使是这样的组织，在可以选择体制内行动和体制外行动的条件下，也更倾向于将工人的行动纳入体制内。

本调查问卷以工人与工人之间交往的频繁程度作为非正式组织化程度的量度。一个基本趋势是，在工人中，那些与农民工交往“很频繁”的人，在遭遇劳资纠纷的时候，更倾向于去打官司；交往“比较频繁”的人，更倾向于“找政府”和“找媒体”。这表明了工人组织化对于体制内行为的导向作用。同时，与农民工交往“很频繁”的人也更可能无可奈何地放弃行动，消极忍耐。此时，他们中较少出现体制

外的直接抗争和半体制内的上访静坐。相反，那些与农民工“很少交往”和“没有任何交往”的工人，则更多地直接抗争、上访静坐和“找黑帮与社会闲散人员”帮忙报复。

同样，那些与城镇工人交往“很频繁”和“比较频繁”的工人，更倾向于打官司、争取协商和消极忍耐；那些交往“一般”的工人，更倾向于找政府和上访静坐；“没有任何交往的人”则倾向于直接抗争。可以看出，与城镇工人交往的结果同与农民工交往的结果相同。有所不同的是，与城镇工人交往频繁者比较可能去求助黑势力。

上述数据意味着什么呢？很可能是，工人组织增加着工人行动的合理性与可能性，抑制着其非合理性和冲动性。或者说，工人之间的结合更可能启动体制内策略，而不是体制外策略。频繁交往下工人更多地选择打官司，而不是去政府静坐，表明众人的意见将行为纳入了法制的、更合于社会规范的轨道；更多地去找政府和找媒体，而不是求助黑势，表明众人的互动导致了对合法性强势而不是非法性强势的求助；更多地争取协商、消极忍耐而不是暴力反抗，表明了众人对社会环境与行为结果的更理性分析（诸如“如今的世道不能鸡蛋碰石头”），减少了既无助于自我保护又可能导致自身损失、既不增加自身利益又损害别人利益的非理性、冲动性行为。

工人所交往的农民工和城镇工人，与工人本人的亲缘关系有所不同，其中有亲属，也有非亲属。在数据中，如果所频繁交往的农民工和城镇工人是非亲属，那么与属于亲属关系相比，工人们更可能去打官司、争取协商和无可奈何地消极忍耐；如果是亲属，那么他们更可能去找政府和暴力反抗。这些事实的含义是，非亲属关系的工人组织，与作为更切近的利益相关者的亲属非正式组织相比，前者更可能增强工人行动的合理性，抑制其冲动性。或者说，非亲属的工人组织看问题更客观，对环境和各种行为的实际效果具有更准确的观察和预测，以至更有助于工人行为的合理性，并提高其行为成功的可能性。亲属往往更密切地关联于工人的切身利益，急切地促使工人行动，所促发的行为方式即倾向于更激烈。这个时候，工人的行为就比较富于非理性和冲动色彩。

这一事实实际上验证了西方学者关于工会等工人组织的研究结论。这些研究认为，工会所实现的工人组织化并不是使工人行动更为激进、暴力，而是比个人行动更显得保守、稳健。正是工会的组织化和与资方之间根据一定游戏规则的谈判，使劳资关系在经历过体制外行动的杂乱无章、刀光剑影之后，进入了体制内的相对和平。

这里还存在另一方面的的事实。即，工人与农民工、城镇工人的交往越是频繁，他们所遭遇的劳资纠纷就越多。例如，当他们与农民工交往“很频繁”的时候，亲身遭遇拖欠、克扣工资纠纷的比例为 13.9%；“比较频繁”的时候，比例为 9.1%；交往“一般”、“很少”、“没有”的时候，比例数字为 0。当农业户籍的工人与农民工交往“很频繁”的时候，亲身遭遇拖欠、克扣工资纠纷的比例为 14.3%；“比较频繁”、“一般”、“很少”、“没有”的时候，比例为 0。当农业户籍的工人与城镇工人交往“很频繁”的时候，亲身遭遇工伤、职业病纠纷的比例为 7.1%；“比较频繁”、“一般”、“很少”、“没有”的时候，比例为 0。其背后的逻辑似乎是，工人组织在这里首先为其成员判断是否受到剥夺提供了公平尺度，比如彼此传播劳动法的知识和对具体事件进行分析；其次，工人组织为工人的行动提供了支持力量和行动策略，使他们发起自我保护时更有信心，更富于力量感，也更清楚努力的方向。由于这些因素，工人组织“增加”了劳资纠纷的发生率。

与相对强势的城镇工人相比，相对弱勢的农业户籍工人的自我保护行为需要更强大的支持力量。所以，只有在他们与城镇工人和农民工交往“很频繁”的时候，才能卷入劳资纠纷。那些未能进入工人组织的农民工，或许只能选择忍耐。

既然工人的组织化可以消解工人阶级的形成，它为什么又提高了劳资纠纷的发生率？对这一问题的回答是，工人组织化所助长的是“柔和”的体制内行为方式，所抑制的是“强硬”的体制外行为方式。或者说，工人组织一方面帮助工人发现自己的被剥夺，另一方面及时采取合理性行动降低被剥夺的程度，以至避免了客观剥夺和主观剥夺的渐进性积累，回避了冲突总爆发时体制外行动的发生，而体制外行动的减少也就是体制内行动的增加。

根据美国前劳工部长邓洛普（John Dunlop）等人的意见，一种有效的劳资关系制度体系并不是要消除劳资冲突，而是提供一种以对双方乃至社会都成本最低的方式来解决冲突的一套制度安排（体制内机制）。⁹工人的非正式组织就是这样一种制度安排的雏形。

工人不仅彼此形成非正式的工人组织，也与其他社会成员、包括老板和企业高层管理者形成非正式组织，互相交往和沟通。当同样以交往频度作为该类组织的组织化程度的量度时，与工人组织形成明显对比的是，工人与私营企业主或企业经理的交往越是频繁，劳资纠纷发生率就越低；交往的频率越低，劳资纠纷的发生率越高。例如，当工人与私营企业老板之间“没有任何交往”时，他们中发生拖欠、克扣工资纠纷的占8.3%；当交往“一般”、“比较频繁”、“很频繁”的时候，发生此类纠纷的为0。与企业经理的交往也是如此，在前一种情况下纠纷的发生率为10.9%，在后一类情况下同样为0。这意味着，在“人强我弱”的条件下，工人既能避免劳资纠纷又能争取利益的有效途径是加入或构建与资方的“一体性”组织。由此产生的一个推论是，如果工人在彼此形成组织的同时，还让这样的组织与资方及其组织相衔接，彼此沟通和寻求共识，那么工人组织就更可能将工人的行动导向体制内。

这里边或许有“事件后效”的因素存在，即工人先与资方发生了冲突，然后与之“没有任何交往”。如果实际情况如此，那么就提示了劳资纠纷的一种前景：一旦双方发生正面冲突，那么工人与资方成员之间的组织化行动就会被取消，他们或者不行动，或者只能采取阶级行动。

综合上述，一个显见的逻辑是，我们的社会如果建立起平衡劳资关系、使工人免受（或少受）客观剥夺的制度体系，并且将工人组织作为这一制度的组成部分，对工人的诉求进行合理的、有效的回应，马克思意义上的工人阶级就不会形成。相反，如果制度体系不完善或相对陈旧，工人的体制内行动不能得到所期望的回应，其行动就可能转向体制外，以至马克思意义上的工人组织和工人阶级难免形成。而如果能够避免这样的工人阶级的形成，无论对于国家、社会，还是对

于老板、工人，都是一件幸事。

注释

¹ 沈原：《社会转型与工人阶级的再形成》，《社会学研究》，2006年第2期。

² 以上观点来自马克思、恩格斯的《德意志意识形态》、《共产党宣言》，马克思的《资本论》、《雇佣劳动与资本》、《经济学手稿》、《哲学的贫困》，恩格斯的《英国工人阶级状况》、《必要的和多余的社会阶级》、《共产主义信条草案》、《美国工人运动》、《德国的制宪问题》等著作。

³ E.P.汤普森：《英国工人阶级的形成》，钱秉旦等译，译林出版社，2001年版。

⁴ 博兰尼：《巨变：当代政治、经济的起源》，黄树民等译，（台）远流出版事业股份有限公司，1989年版。

⁵ 约翰·麦柯里兰：《西方政治思想史》，彭淮栋译，海南出版社，2003年版，第620-637页。

⁶ 赵鼎新：《西方社会运动与革命理论发展之述评》，《社会学研究》，2005年第1期。

⁷ 特纳：《社会学理论的结构》上册，邱泽奇等译，华夏出版社，2001年，第14章。

⁸ 赫希曼：《退出、呼吁与忠诚》，卢昌崇译，经济科学出版社，2001年版。

⁹ 雷蒙德·A·诺伊等：《人力资源管理：赢得竞争优势》，刘昕等译，中国人民大学出版社，2001年版，第627页。