



香港亞太研究所

Hong Kong Institute of Asia-Pacific Studies

The Hong Kong Institute of Asia-Pacific Studies was established in September 1990 to promote multidisciplinary social science research on social, political and economic development. Research emphasis is placed on the role of Hong Kong in the Asia-Pacific region and the reciprocal effects of the development of Hong Kong and the Asia-Pacific region.

Director : Yeung Yue-man, PhD(*Chic.*), Professor of Geography
Associate Director : Lau Siu-kai, PhD(*Minn.*), Professor of Sociology

HK\$30.00
ISBN 962-441-058-5

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

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

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，本研究的问题是：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，臣服於權力據有者而依賴企業，從而實現政治穩定的目的。這

種控制機制的實質是為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）設立為一種全面化的制度，而不是單純的就業場所。國家通過把工廠作為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為回報；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，因為他預先假定了，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，它有助於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「父權的一社會主義」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爲女性，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 經濟委員會作爲行政主管的上級。職工一九九四年每月人均收入爲 804.00 元（人民幣，下同），一九九五年爲 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。以在國內銷售爲主，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爲現在這個規模。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 個車間改爲分廠，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，與總公司之間成爲投資與回報的關係。但是，從本質來看，子公司與總公司的「從屬」關係還很難劃清，因爲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。

精儀是中型企業，女工中的女技工約佔技術工人的六成左右，大部分集中在光學工種，廠方認為光學工種由於要求耐性、細心而適合女性從事，而機械工種及一些維修、產品試製、電鍍等技術難度高的工種則由男性主導，女工的半技術化程度與非技術化程度較南機女工低，崗位的性別分化沒有南機那樣明顯，但從事非技術崗位仍以女性為多，在中、高層管理人員中女性也佔少數。

精儀的組織結構是權力集中在廠部，在廠部下面，是功能專門化的生產、銷售、財務、技術開發等部門。再下面為 5 個車間，按生產的流水線作業的程序設置，分別為機械加工車間、光學車間、整機裝配車間、鍍模及表面處理車間、新產品試製車間。女工較多集中在該序列的中間 3 個車間。頭尾兩車間則由男性工人佔主導優勢。這種組織結構的特點與南機不同，南機已經形成管理上分權的事實，精儀的管理權則高度集中在廠長手中。值得一提的是精儀的廠長是位女性，在工廠工作 25 年，做副廠長 10 年而被上級主管部門委任做廠長。

精儀有近 200 戶的工人住在企業的宿舍，提供了約六成人的住房。有一半是改革後於八八年、九三年解決的。工廠宿舍與工廠僅一牆之隔。工廠宿舍大部分是在廠經濟效益好轉後於八十年代末期採用集資手段興建的。廠醫務所、歌舞廳、托兒所都在廠區範圍內。精儀的女工與南機明顯不同，她們的穿著較時髦，許多工種允許穿裙子、皮鞋上班，工作時工人可坐著幹活。工作環境比較乾淨和安靜。這形成她們比較文靜的氣質。從現在工人月平均收入看，精儀在同行業中屬於中上水平，高於市人均水平，也高於南機工人 10%。

我對兩家企業做研究主要是想得到更豐富的材料，以理解不同企業對女工控制與女工對企業依賴的共同特點，以更加全面、客觀地反映現實。在這目的之下，再從非嚴格比較的意義上觀察兩廠因行業、性別比重不同而是否具有各自管理上的差異性。結果發現，性別比重的實質意義是反映出女工在技術工種中的適應性，適合女工的技術工種多的企業，女工在控制上的重要性比適合女工從事的工種較少的企業要強，換言之，女工邊緣化程度較弱。即就精儀女工總體而言，其邊緣化弱於南機。

在分析策略上，筆者採取了將改革前與改革後兩個企業做不同層次的分析的辦法。改革前，由於企業之間差別很小，在控制／依賴關係上的企業差別也很小，而且南機在改革前是一個大廠，沒有分化成小廠，故改革前的分析，是以企業為單位；改革後，在企業對工人的控制上，基本上還是採取兩家企業為分析單位，因南機的管理策略和邏輯在企業內是一致的，政策也是全公司都執行的，但是在工人對企業的依賴上，則採取將南機分解為子公司一級來描述，因為研究發現所在單位的企業效益會影響工人的依賴程度。故而本研究在不同歷史階段所採用的分析方法依據實際情況而改變。

2. 經濟改革前管理控制中的性別策略 及女工的企業依賴

2.1 國家對女工就業安排中的性別手段

先從國家對女性的就業政策分析國家控制中的性別策略。從國家的實際需要來看，婦女就業是爲了滿足國家建

設對勞動力的需求，城鎮婦女大量進入就業場所主要是一九五八年以後，在大躍進、國家工業化對勞動力迫切需求的時候。因此，婦女就業首先是國家工業化對勞動的需要，其次婦女不能失業則更是作爲解放婦女、體現社會主義優越性的需要（譚深，1994）。

在計劃分配工作中，從一九六三年開始，勞動部曾數次針對全民所有制單位不願招用婦女發出通知，要求用人單位凡是既可以由男性也可以由婦女擔負的工作，都盡量錄用婦女。勞動部門安置工作，是按計劃指標和需要分配勞動力，好壞搭配，男女按一定比例「論堆分」，企業不能選擇勞動者，勞動者也不能選擇單位（譚深，1994：80-88）。

從國家層次的數據來看，女性被安排到國營企業的比例明顯少於集體企業，而前者是以福利、工作保障均明顯勝於後者而爲人們所普遍嚮往的。國家及企業對女工工作安排在所有制、職業、工資方面都有性別分割的特徵。女性就業有這樣幾個特點：女性職業分布集中在職業聲望低的職業（鄭曉瑛，1995：70）；女性在政治層級上處於低層（Loscocco and Wang, 1992:123-25）；女性總體收入低於男性（鄭曉瑛，1995）。

2.2 企業對女工工作安排上的性別手段

在計劃經濟體制下，勞動工資是對被分配到工廠的工人進行工作崗位安排的權力組織，工人對勞資的安排只有服從，沒有討價還價的餘地。意識形態對工人的教育是「服從國家安排」、「服從黨的安排」，對男女工人均

是一種制度化的壓力，而其中又有技術工種向男性傾斜的趨勢。

勞資科安排工人時，是把教育程度、性別作為重要標準的，由於南機、精儀都是技術型工廠，一些設備要求操作者具備一定的文化知識，而女工的教育程度普遍比男性低一些（鄭曉瑛，1995：51），因而女工比男工更多機會被分至一些不要求太多文化的非技術工種，而且，從體力的角度考慮，由於兩廠均存在著適合女性的工種少於適合男性的工種，根據筆者統計，在精儀 25 個技術工種中，有 7 個是勞資科認為由女性從事更好的工種，有 17 個是由男性從事更好的工種，而南機 102 個工種中，則僅有不到 20 種是由女性從事較好的工種，適合男性從事的工種佔絕對優勢，而兩廠的後勤服務工種如工具管理、清潔、托幼所老師、食堂、醫務人員這些工種，則又是傳統觀念的「女性工種」。這樣，工種的性別分化就很明確了，安排工種時的性別控制也已明確，男工被分配到技術工種和「男性工種」，女工被分到非技術工種和「女性工種」的趨勢都很明顯，在這種性別控制中，有一個特點是計劃經濟下的特定產物，即由於國家號召擴大婦女就業的工種，並且體現「男女都一樣」的社會主義優越性，因此這一時期造就了一批被安排到技術崗位的女性。南機技術女工佔近三成，精儀佔近六成。但是從女性更多集中在工廠的後勤、服務、非技術工種來看，可以認為企業對女工的勞動安排仍潛在地運用了性別手段，雖然當時宣傳「革命工作不分貴賤」，但這種工種安排既確立了女工的輔助型地位，也強化了女工對自己的這種界定。女工自然而然被放在了控制的邊緣地位上，一個直觀的反應是女工被提升到

管理人員的機會大大少於男工，從企業比較的角度而言，女工的邊緣化程度與工廠中女工在技術工種中的比重是相聯的，南機的女工比精儀更置於邊緣化地位。

對於與男工同樣追求一技之長而又因為身為女性，就被管理層認為適合從事技術程度低、不重要的工種的女工，則從進入就業場所那一刻起，就已受到了偏差的對待和輕視，對女工一生的職業機會、生活機會、對工作的投入感有負面影響。

一位高中畢業，於一九七三年從學校分配入廠，被勞資科安排在工具房，內心百般不情願，至今一幹就是 22 年的女工說：

當時知道自己被分到工具房，我私下裏偷偷哭過許多次，我很想當劃線工，我覺得那份工種我一定幹得好，工具管理工呢，一沒技術，二沒前途，三是平凡瑣碎得要命。但我這人好強，心裏不樂意，工作照樣做得很好。那時候不到你不服從分配的，勞資科分到沒得說的，一錘定音。黨的號召是「幹一行愛一行，幹一行專一行」，而且自己又是團員，那時候很重宣傳，要樹典型，自己就是一個「安心工作」、「平凡之中見不平凡」的典型。我不敢要求調工種，因為樹了你做典型。現在一晃 20 多年過去了，你問我做這份工開不開心？我是一百個不開心！雖然我做了 20 年班長。我們這代人受黨的教育很深，很聽話。真是無可奈何花落去，待改革開放了鬆動點了，年紀已不准許你想這想那了。（個案 4）

2.3 企業政治控制中將女工邊緣化

在毛澤東時代，企業對工人積極性的發動不是通過物質刺激，而是通過大張旗鼓的政治動員號召工人。對人的

使用、提升注重階級背景，注重家庭出身，政治上要求進步，用工人的話就是看這個人是否「聽話」。對於這點，Walder 在一九八六年的著作中已作了充分的揭示並以「主從主義」（clientelism）稱之。但除了是否「聽話」，企業管理在資源分配的手法上還有性別的考慮，這是一種蘊含於政治控制中的性別考慮。

在本研究中，根據筆者實地調查，認為可把 Walder（1986）歸納的國營企業的經濟資源與福利資源如工資、公費醫療、退休金、住房、病假工資、困難補助、直系親屬的醫療福利再細分為身分性資源與彈性資源，⁴ 身分性資源指與固定工人這一身分相伴隨而由國家規定給予的待遇，如工資、退休金、醫療、困難補助、直系親屬的醫療等，而彈性資源是具體由企業作分配的資源，如住房、評獎金。其中住房是一項最稀缺及最具有單位屬性的彈性資源。

在計劃經濟體制下，還有一種資源，如入黨、⁵ 提幹，當積極分子或勞動模範，除了在客觀上需付出大量努力外，還要依靠上級領導的主觀評價的認可，而一旦得到這種政治性資源，在當時的時代就享有較高的精神上的榮譽，優先的生活機會，實際的物質上的好處，比較受到重視、重用等（Walder, 1986:148, 163），因而在那個年代也是備受人們關注的一種追求的目標。由於這種資源含有相當的主觀成分，我也將其歸入彈性資源。

企業在控制策略上的性別考慮主要不是體現在身分性資源，而是體現在彈性資源。

評獎金向男性傾斜

獎金基本上是在七十年代末期，七九年才開始有獎金，而且開始時是以季度獎發放，不是月度獎。獎金在那個時代有時是 3、5、7 元，有時是以物品形式發放，如毛巾、搪瓷杯、筆記本等生活日用品。獎金也是評出來的，由班組長主持大家評，考慮勞動任務完成情況、工作態度、出勤率。獎金也有名額限制，出勤率不夠的人往往沒有，能評上一等的人是大家公認的積極肯幹、出滿勤的工人，在這過程中，一等獎往往由班組長獲得，工人們提出的人選都要經班組長拍板。這是較早期比較認真地評獎金時的情形，到後期，獎金也成為「大鍋飯」，我所調查的兩個廠的工人都有採用「輪流坐莊」的形式，輪流拿一、二、三等獎金。獎金在八十年代初期逐漸增加到 8、10、12 元。

從性別角度看，就調查的兩家廠來說，由於班組長中男性佔多數，而且一般工人中男工開口為自己「打抱不平」爭取高的獎金級別的次數比女工多，女工即使不平，也不大出聲，所以總體而言男工的獎金級別比女工高。

評先進、入黨的性別差別

首先從評選廠內先進生產者來看，廠先進生產者由車間提名，對男女比例有所控制，通常情況是男多女少，而女工方面的評選先進還有由工會組織的「三八紅旗手」這種稱號，這使女工在某種意義上被列入「另類」，以此作為先進生產者中女性佔少數的一種補償。在廠級之上的行業或市級以上勞模，則由上級主管機關按明確的性別比例下達，企業按比例選出女勞模或男勞模，或不同的單位安

排不同性別的勞模。據兩廠當過勞模的工人反映，從全市、全國範圍來看，男性比女性多。這在某種程度上揭示女工在政治控制中的邊緣地位。

其次從黨員的性別分布情況來看，兩個廠的工人黨員中，都是男性佔大多數，精儀的女黨員佔黨員總數的三分之一弱，南機更少，女黨員只佔不到六分之一的比例，都低於女工與男工的性別比，這可以反映出女性在政治資源上不佔優勢。當時入黨與提幹往往相聯繫，因此有才能的男工黨員轉為「以工代幹」（以工人身分從事幹部的工作），再以後轉為正式幹部或企業聘用幹部也比較多。

入黨是政治上進步的表現，女工對入黨普遍卻比較淡漠。原因是女工到一定年齡都要結婚成家，女工在結婚成家後對家的義務、在家庭中主婦的角色使她們對入黨、當積極分子這種政治的事情比較疏遠了。我從與男工的交談中得知，男工認為入黨是提幹的必經之路，因而把入黨視為一種需要，即使不想提幹，也是一種政治資本的儲蓄。而女工由於自認文化程度較低，自認「不是當幹部的料」，對提幹沒有內在的動力，而且認為入黨與家庭有矛盾，女人要以家庭為主，這樣的想法使她們不願意積極爭取入黨。一個女工說：

我沒結婚時由於在車間表現積極，有好幾個黨員叫我入黨，但我沒有入。我也沒什麼複雜的想法，就想著結婚以後要生兒育女，沒什麼精力了。我覺得做黨員要做很多東西的，樣樣都說要帶頭啦，樣樣都要做多些的。剛入廠時我就是工會組長，要寫稿子，要出牆報。剛入廠時，我每周要開 6 天會，車間大會開 4 日，團員組織生活 1 日，青年學習 1 日，成個星期佔滿。做女兒時還應付得來，反正一回去有媽媽煮飯給我吃，成個星期開

會都沒所謂。但你結了婚有仔有女就很難應付得了。所以一提起黨我就怕了，我退團時已 25 歲了，我 24 歲開始拍拖（談戀愛），我想定了，入黨肯定有很多事做，我結婚怎麼應付得來？！（個案 17）

可見女工的家庭取向比較重，事業取向相對男性較弱。家庭義務、生育義務導致她們在積累政治資本時受到的限制比男工多，這使她們不具備像男工那樣積極表現的動力與條件，由於男工進行有組織反抗的可能性也大於女工（馮同慶、許曉軍，1993），因此管理者會把政治發展的機會更多地向男性傾斜；與此同時，男性是被人們托付了較多的事業成功的期望的，因而也是企業刻意培養的主要對象。筆者稱女工這種被置於政治資源分配上的不重要地位為「政治控制下的邊緣化」。

住房分配的性別差別

住房在分配上有明顯的性別優先次序。即「男職工為主，女職工為輔」的原則，但這種男性優先的做法並沒有在條文中出現。在南機和精儀兩個廠關於分房的條文規定中，找不到有關女性不能分房的文字規定，但從與工人、廠方管理人員的訪談中，可以時刻感覺到這條不成文的原則。在房源緊張，申請者為同等條件的情況下，向來是優先解決男工的住房申請，而在有多餘的房子的情況下，才考慮女工的申請。而且前提是女方的配偶單位確實無力解決住房，但是後面的這種前提出現的機率是極少的。

住房作為國營企業的一項福利，在操作中實行「傾斜政策」，這使住房成為體現廠方對工人不同的重視程度的資源。在住房分配的層級中，工人本來就處於低級，所得的房屋名額比幹部少，一般是一比二的比例（還有一成是

給退休工人的)。而廠的工人與幹部的比例則相反,比例是五比二左右,工人的分房競爭無疑很激烈。在工人中,兩方在同一單位工作的雙職工在分房的優先次序上排在第一,住房困難戶(人均4平方米以下)也優先,其次是一線工人中的生產骨幹,改革前的生產骨幹與改革後的區別意義在於,改革後的生產骨幹是在生產中起到台柱作用,缺其不可的技術工人,也是最有資本流動的工人;而改革前的生產骨幹除了技術好,還要有奉獻精神,政治上比較追求進步。兩廠的生產骨幹男性佔絕對優勢。再其次是以職務、工齡高的一方作為分房對象。由於傳統的原因,在婚姻組合中,通常是女方年齡比男方小,工齡因此也是男方長,因而通常由男方提出申請。如果兩個申請人工齡、職務一樣,就優先分給男性申請者。雙職工分到房子的結果是女工也分到了房子,但在我所訪問的女工中,凡是雙職工戶的女工,無一例外地,當時住房的分配都是分到男方名下,即由男方提交申請,戶主也是男方。

對性別的優先次序往往在分房小組對困難程度的評估之前就已體現出來了。精儀一位負責調查申請者住房情況、現職為辦公室行政主管的女管理人員告訴我改革以前的情形:「男工畢竟是從封建傳統走過來,是一家之主,所以分房當然先考慮男的。我們廠的原則是『男工為主,女工為輔』,在男工已解決的前提下,考慮女工的申請。」另一位男性副廠長在被問及為什麼分房要以男的為主時,說:「這很難說得清楚,大家都是這樣做的,也許是傳統觀念吧。」

分房以職務、工齡作為分配標準本身,就對兩性婚姻行為有制度化影響,女方一般與職務、工齡比自己高的人

結合。這與傳統觀念也相容。在職務上,幹部分房比工人優先很多,這使男工有更大的動力去爭取提幹,也有更多機會被轉幹。

女工對自己在企業內沒有分房的資格或處於次要考慮對象的地位既有不滿,但又無可奈何,許多女工都是期待丈夫單位有房分,自己連申請都不向單位交,認為「交了也沒用」。我讓南機的一位已在廠工作26年的女工帶我去廠的房管科的時候,她說她不知道房管科在哪裏。

可見,在有限的資源下,利用性別作為一種控制手段,是一個行之有效的管理策略,其中正是利用了文化上與傳統性別觀念的相宜而得以使其合法化。但究其本質,這是一種將性別差別制度化的制度,女性是充當著先被犧牲利益的角色的。這種制度強化了女性對男性的依附,並使女工的依賴結構與男工不同,因為她們是通過依賴丈夫而依賴企業的。

2.4 女工的企業依賴：雙向依賴

經濟上依賴企業

在改革前相當長時期裏,低工資政策使國民的生活停留在維持溫飽的求生存階段。對工人而言,求得生存的主要手段是依賴於從企業中獲得工資,除此之外,也靠家庭成員、親戚之間的互相幫助、互相扶持。

Walder 指出,「當時中國富裕家庭和貧困家庭的區別,不是有工作的家庭成員的工資是多少,而是一個家庭中有工作的成員的比例。」(1986:197)他的一位被訪者提到由於他的妻子也有工作,即使他沒有升級也不會生活

得太艱難，而配偶沒有工作的工人就會很困難（1986:198）。這說明女工有收入對家庭的重要性。在低物價、低工資的年代，每一分錢都是值錢的，女工在家庭中與丈夫一樣，也是當仁不讓的維持生計者。因此，由於雙方都沒有替代性資源，雙方在經濟上都很依賴自己的單位，在家庭內則是互相都依靠對方的經濟資源。

住房上依賴丈夫、履行母親義務上依賴親戚網絡

女工由於在企業的控制上處於次要地位，沒有住房，因而在住房上必須依賴丈夫分房。而且女工在生育及養育行為上仍對家庭有所依賴。女工不但負有不可替換的生育孩子的角色，還是撫養孩子的主要承擔者。女工在孩子出生後，除了按法律可享受一定期限的產假，在恢復上班後仍承擔了撫養孩子的義務。大多數女工會請自己的母親或丈夫的母親幫忙，如雙方都無親人、親戚可依靠，女工一般就要休夠兩年左右的長假，等孩子到可入托兒所年齡才恢復上班。因而女工在孩子 0-3 歲這段未夠上托兒所年齡的時間裏，特別需要親戚的幫忙。我所訪問的 30 位女工，27 位是已生育婦女，靠自己請長假帶孩子的有 3 人；完全靠通過調班與丈夫輪流照顧孩子的有 1 人；除自帶外，靠母親或家婆帶孩子的有 23 人，而這 23 人中還有近一半是在孩子幼兒時期刻意將日班調至夜班，即下午六時到第二天凌晨上班，而白天則在家中照顧孩子的起居飲食，孩子幼年時期生病的主要照顧者也是女工。一個為帶孩子專門調班上夜班的女工說：

我生了孩子後，上了兩年長夜班。為的是白天自己多看著小孩一點。那時我媽幫我帶，但我還是要多看住孩子

一點。我們女工差不多個個都這樣的啦。每個人都要經歷這麼一段生活的了。（個案 4）

在計劃經濟體制下，城市居民的生活物資都是依據戶口簿上的人口定量配給、定量購買的。各種各樣的票證支配著人們的日常購買行為。糧票、豬肉票、布票、煤票、糧本、副食品簿、日用工業品簿限定了人們對這些生活必需品每月、每年的購買數額。沒有自由市場、個體商店，人們只能到國營市場、國營商店憑票憑簿購買屬於自己配額的那一份物品，小到一針一線、婦女的衛生紙，都要定量配給。在這種物質極為匱乏的情況下，每個人的生活格局幾乎都是一致的。由於地域及歷史的原因，廣東是一個華僑之鄉，廣州市居民在計劃經濟的年代，家裏有華僑親戚的人家在某程度上也比較得益於華僑親戚的接濟。工人也是如此。一位女工說：

七零年我們兒子出世了，按他的配額，我每個月憑孩子出生簿在商店可以買到一包奶粉。那根本不夠，當時根本不敢告訴人家說香港有親戚，因香港有親戚就會有裏通外國的嫌疑的。那就靜悄悄的寄些奶粉回來，他知道我們不太好開支，沒理由說拿返錢的，都是送的。有時親戚返來帶些衫仔、鞋仔。當時一個人一年一丈六尺布的配額，你想連大人都少得可憐，更別說給孩子了。那些親戚是我先生的哥哥、弟弟，我本人就靠這條路，減輕了經濟負擔。如果當時真的用我們倆那幾十元去開支一個家，真的是很緊很緊，我有些同事、同學都很緊張，因他們家裏老人沒有退休金（即原來沒有工作），或是孩子多，我還好，就生了一個兒子，在那樣的開支情況下，生活自然是很緊張的。（個案 6）

可見，女工的依賴結構是雙向的，女工在經濟上要依賴企業以滿足生存的需要，同時在住房上要依賴丈夫，在履行母親義務上要依賴親戚網絡。因為滿足女工生活所需的制度來源沒有質的差別，女工的依賴處境與性質基本是一致的，所以她們的依賴又是同質的，只要是女工，就會身處大致相同的依賴結構，因而這種依賴特徵是制度性的。

2.5 小結

改革前企業管理就存在有傾向性的性別策略，企業控制的重點是男工，這表現在企業將關鍵的政治利益及物質利益（諸如入黨、提升、技術工種與住房等關鍵的工作與生活資源）向男工傾斜。而與此同時，企業是預先假定了，女工必須依賴男工以獲生存。因此企業通過控制男工而控制了女工。從另一個角度而言，這是一種「間接的」而同樣達到目的的控制。因此這種政治控制實際上還運用了使傳統的男性家長的權威延續而維持女工對男工的依賴，這是一種性別的控制。用一句話來說，就是改革前在總體以政治忠誠為獲得利益的優先秩序中，女工被置於邊緣化地位。

改革前，企業是國家的延伸，代表國家意志而面對工人，故企業對女工的控制也是國家對女工的控制的體現。由於企業在控制中把女工放在次要地位，因此女工對企業的依賴具有雙向——即同時依賴企業與家庭——的特點。女工在企業依賴之外，對於家庭的制度化依賴，使得她們在工廠權力／權威結構中的行為與 Walder (1986) 所提出的普遍化的「制度化依賴」(institutionalized dependency)

有分別，在 Walder 所說的「制度化依賴」中，工人都要理性地追求個人物質利益，儘管方式有主動積極或被動謹慎之別。但從女工的經歷可以看到，用這種權力／權威模式解釋女工行為還不足夠。她們工作及政治表現的消極很大成因源於企業對性別差別的制度化安排。因而本研究的實證數據提供了一個基礎，允許我們從性別的角度質疑 Walder 的工人與企業關係的模式有可能是「不見性別的」(gender blind) 的。

3. 經濟改革後企業的性別策略的變化

3.1 國家與企業關係的變化

改革後企業控制中性別差別呈現顯化的趨勢，而這首先是由於國家對國營企業控制的方式發生了變化。企業被賦予越來越多自主權，而且主要是生產經營方面的自主權，政（政府）與企（企業）在某種程度上實現了分離。國有企業與國家是有限制的委托—代理關係。委托—代理的實質是所有權與控制權的分離（樊綱，1995），所謂「有限制」是指這種分離是有限度的，政府對國營企業的操縱表現在國營企業關鍵事務的最後決定權仍在政府機關。企業法人（廠長或經理）由政府主管機關任命，每年一次的企業法人的政績評價也由主管機關派專人到企業調查後做出。國營企業法人在身分上維持了「國家的人」的實質。

3.2 女工在經濟控制中的邊緣化地位

經濟改革的目標是追求經濟效益，企業對工人的政治

控制淡化，經濟控制強化並成為主要管理手段。黨作為管理核心的以政治動員和精神獎勵為主的管理方式，轉變為工廠經營者為核心的以物質利益、經濟利益為獎勵手段的管理方式。企業對工人的勞動行為給予量化的經濟回報。衡量一個工人不再以政治上是否追求進步為第一指標，而是以其實際的生產、勞動能力作為第一考慮。開會由過去的每周至少兩次逐漸減至半年一次，義務勞動至今已不存在。評選生產標兵、先進生產者的周期日益拉長，精儀已改為三年評一次廠先進生產者。入黨人數有逐年停止增長的趨勢。

3.2.1 企業在招工上的男工優先（或不招女工）取向

改革後企業對招工也有了性別上的傾向政策，除了一些特別適合女性從事的工種，如精儀的光學工種傾向招女性外，總的來說，企業在招工上有男性優先，甚至不招女性的取向。

據筆者向廠方管理人員的了解，南機的技術工種，女工佔三分之一，而技術骨幹約佔技術工人的三分之一，在技術骨幹中，女性約佔四分之一。可見，女工中被管理者在心目中內定為技術骨幹的工人是明顯少數。這對女工在企業中的待遇會有較大的影響。

一九八九年十二月，南機制定了一個題為「勞動管理工作中的幾項措施」的文件，其中有一條是：

四、目前根據我廠生產特點和女工較多的現象，今後原則上不增加女職工，確屬生產工作需要的，由人事勞資處研究並提出意見，報主管廠長批准。（南機文件 1989 年 7 號）

可見改革後南機明確了對工人性別上的偏好次序，這種偏好次序已被制度化。女工在勞動用工方面處於不利的、次要的地位。

精儀有一些光學工種，如研磨、光學配料、裝配、檢驗具有更適合女性從事的特點，但這家廠的廠長及副廠長在被問及招收工人的性別取向時也說到：

我們當然希望招男工，不過你想招不等於你招得到。因為男的現在都很難招。為什麼要男的？男的比女的有些心機學技術。在同樣的條件下，我們肯定是先招男的。當然，我們廠的女工也很能幹，在實際工作中女的表現不差，工時最多的往往是女工，工時最多就拿錢最多囉。

3.2.2 以內部消化方式使女工提前離開工作崗位

一九九二年企業轉換經營機制的改革在全國範圍給企業內部職工帶來了一次震蕩性的衝擊。企業中經優化勞動組合，精簡機構，產生了一批富餘人員。如果沒有馬上安排轉換崗位的，就成為下崗人員，「下崗是指各種原因暫時離開工作崗位，仍接受本單位補貼或救濟，等待重新上崗或再就業的人員。」（常凱，1995：83）

從調查的兩家企業的情況來看，南機和精儀沒有出現中國一些城市一些國營企業硬性推行孕產期婦女放長假，借口對女工勞動保護要女工下崗的極端情況，這兩家企業的共同特點是以內部消化為主要方式，使女工提前離開工作崗位，一九八九年兩廠都根據國家有關富餘人員規定制定了措施：廠內退休和離崗退養，規定「對崗位精減時被

精減出來，離法定退休年齡還有 5 年者，即女性 45 歲，男性 55 歲，身體患病，經廠勞動鑒定委員會鑒定喪失勞動能力者，可辦理廠內退休或離崗退養」（《1989 年勞動政策法規匯編》，15 頁）。據我了解，在實施中，年齡是第一要素，至於是否有病，則是一個彈性要素。

規定還指明，「富餘人員在產假期的女職工，產假期滿後，經本人申請，企業批准，可以請假，請假期間包括產假期在內，不得超過三年」。⁶ 可以推測這一規定容易引發管理對富餘人員與產假期女工之間的聯想，有學者指出這一規定從國家的用意看來是保護婦女，但無意地會在企業執行中成為對女工不利的依據（瑪格麗特·吳，1994）。

兩廠共同的做法是把女工退休年齡提前至 42-45 歲，這是管理對原來就有明顯性別偏差的法定退休年齡的再強化。而其假定是女工可以依靠家庭、丈夫生活下去。我之所以認為原來的男女退休年齡就有性別偏差，是因為據我與工人們了解，根據生理特點，女性勞動能力出現退化確實比男性早 5 年左右，到 40 歲女性開始在眼力、體力上不及男性，男性在 45 歲左右才開始出現眼力、體力退化的特徵。但法定退休年齡男女卻相差 10 年，即女工 50 歲，男工 60 歲。改革後女工 45 歲（或 42、43 歲）就可辦理變相的退休更明顯地將女性置於控制的邊緣地位。

3.2.3 外部勞動力市場的性別偏好與企業管理的相應策略

改革後外部勞動力市場對男性的絕對偏好和對 35 歲以上女性拒之門外的選擇結果是，國營企業大量男性工人、男性工程技術人員外流，而留在企業的女性尤其是中

年女性則相對日漸上升。我所調查的兩家企業都出現了管理所稱的「技術工人大量外流的危機」。

據南機跟蹤式統計，南機員工總數從一九八三年的 6,421 人，到一九九五年的 4,563 人，13 年間下降了 1,858 人。女工在九三至九五年絕對人數減少，但性別比上升了 0.7%，而男工則下降了 0.76%，流失工人中 18-35 歲的降低了 8%，45 歲以上的人則增加了 1.7%。

我從精儀勞資料得到七九至九五年職工人數與女性員工的數字，數據顯示了該廠由八一年時的男性比女性多 79 人到一九九五年男性比女性少 16 人，即男工外流的比女工多。

除流動外，在正式就業場所之外還出現了從事第二職業而獲得收入的非正式收入渠道，俗語稱「炒更」或「兼職」。炒更者中又是以男工為主。因男工具有工種較適合炒更需要、家庭的後顧之憂較少的優勢。男工炒更一般是運用技術加體力；與男工相比，女工具有炒更技術性不強、利用個人生活專長炒更的特點。一個女工說：「男工炒更可以下班後跑到廣州近郊私人廠幹到晚上 8、9 點再回家吃飯，女的炒極都是拿串珠仔穿下穿下，弄弄髮夾什麼的，很便宜的。」（個案 1）

只要分析一下外部勞動力市場中什麼工種有更可炒就可以更明瞭體制外就業對男性的偏好了。除了男性福利成本低之外，還由於體制外所需要的工種大多數是為男性所掌握的。如南機和精儀相同的市場價值較高的工種有鉗工（修理、裝配、工具鉗工）、焊工、電工，南機的鉚工、木模工，精儀的電鍍工、模具工（車銑鉗鉋樣樣皆精）。而這些工種均無例外地由男性主導。精儀的光學工種雖然

是關鍵的技術工種，但市場價值不高，因專業廠家較少，因而技術的市場需求不大。而光學工種是女性為主導，所以光學女工無「路」可走。可見技術還有市場型與專業型之分，市場型技術的市場機會更多，專業型則較少，而男工擁有市場型技術的較多，因而市場機會也較多。

外部勞動力市場的性別偏好促使企業以同樣的性別偏好以挽留或限制的手段阻止工人外流。企業的挽留或限制的首要對象是男工，特別是男技術骨幹。企業安排新勞動力的考慮是將女工安排到專業型技術（如精儀的光學工種）崗位，就業面窄而流動率低，或乾脆不招、少招女工（如南機）；同時用市場型技術崗位吸引男工，並以工資分配向技術工種的傾斜及福利的傾斜使男工安心工作。

3.3.4 計件制：工資分配向技術工種傾斜

從收入分配制度的改革來看，兩廠的共同趨勢是，收入向一線生產工人傾斜，男工討價還價權力較大。從計件制的實踐可見，一線中有工時定額或工時單價之差，二線中有系數之差，而處於工時單價低或定額工時少的以女工從事為多，處於系數低的二線工種也以女工從事為多。總的說來，女工技術工種以求快求量為特徵，男工技術工種以求質量為特徵，企業會向後者傾斜較多。

據 Burawoy 指出，工人討價還價的權力取決於工廠控制勞動力再生產權力的限度，勞動力再生產獨立於企業控制越大，反抗管理層的攻勢的能力就越大（1985:171-90）。勞動力再生產的權力指在生產過程中的位置及生計要靠工作表現滿足的程度。這樣，年老而有經驗的工人或核心工人必然處於討價還價權力大於年輕工人或邊緣工人的地位。

從討價還價權力的角度，我發現男工處於關鍵而不易量化的工種的主宰者地位，如南機的鉗工、鉚工、電工，精儀的鉗工、電鍍工、模具工，都不是計件的技術工種，都具有技術難度大、難以量化工作量因而工人自主性較大的特點；反觀女工，即使是技術工種，也以量化、因而易為管理控制為特點。從這個角度而言，女工對管理的依賴程度更深，而討價還價的能力則更弱。而女工由工作崗位決定的其在經濟利益分配中的次要地位，與改革以前的崗位安排的傳統有密不可分的关系，因而可說是改革前的處境塑造了改革後的處境。

3.2.5 福利（住房）向男技術骨幹傾斜

從住房分配改革由分到買來看，在內定的重要挽留對象上，企業在住房上尤其明顯地向男技術骨幹傾斜。首先是男管理骨幹（幹部），其次是男生產骨幹（工人）。南機副總經理說：「若他做事『叻』（即能幹）的話，他自己都知，一般領導也對他們客氣很多，打招呼都與別人不同。現在例如住房打分不夠，是骨幹的話他都拿得到，不是骨幹不夠分就拿不到。」另外精儀主管分房的副書記也說：「廠裏會給骨幹在集資數額上暗補性的優惠，不給外人知道的，他自己心知就是了。」骨幹分房在面積、房屋朝向上都優於一般人。

住房的性別差別對待是女工在單位中邊緣化地位的另一個重要反映。國營企業工人面對二元體制選擇了「一家兩制」（戴園晨、黎漢明，1991），通常是男走女留，保留住房。針對這種情況，從九三年開始，廣州市越來越多單位提出新規定：如一方走，另一方必須一起走，並交回住房。這是名義上針對男女雙方而實際針對女方的規定，

因為這個新規定提出的本身就是單位對這種由女方留住住房的搭便車行為的一種對策，我所調查的兩家企業也有此規定，有關管理者說如果是男方走，女方也要一起走；當我詢問如果走的一方是女性，企業會否收回住房時，兩廠有關管理者都指出還要視具體情況，如留的一方是骨幹，就可以考慮不用退房。可見新規定主要是針對男走女留而不是女走男留的模式。

3.2.6 管理在日常工作中對女工的勞動控制

管理模式性別化

從廠際比較而言，女工多的精儀管理層具有「默許上班時的放鬆與嚴格地考勤」相結合以提高生產力的特點。在光學車間（女工遠多於男工），女工可穿著裙子上班，工作時可聽收音機，音量可波及鄰室，工作的中間車間還會用發通知的喇叭播放輕音樂、歌曲長達十五分鐘。這些放鬆方式都是針對用神多而易走神的工種形成的，在改革前特別是文革時這是不可思議的，工廠的目的只是為了提高效率。同時工廠又以對串崗、遲到早退者罰款（有的高達每次 200 元）來保證出滿勤。

男工多的南機有「就男工」的特點，男工在車間內可吸煙，聚集聊天，女工以少數者身分參加男工聊天，男管理人員與男工常常互拍肩頭，男性之間「捱義氣」的特點較強。

用女工的家庭經濟狀況作為管理媒介

工資分配的改革使直接給工人派工的職位——工段長（南機）或班長（精儀）——的重要性凸現。一個明顯的

特點是，工段長（班長）對女工勞動積極性的刺激是根據女工的家庭經濟狀況而作出的。南機一位後勤工段長說：

女工的天性，很得意的（有趣），如果她家庭靠打工，兩公婆都要找吃，她就比較聽話；如果老公找到錢，她就很跳口的了，不志在工資的了。這種女工就難管。她不敢明目張膽地不幹活的，就是會怠工，暗地裏不合作。

我工段有兩個女的，長期請病假，就是老公在外面賺大把錢，自己在家裏買菜煮飯，她有醫生證明，她搞得到的，她說她有傳染病——肝炎，你能怎麼樣她？

還有一個女工，待崗一年了，我叫她回來上班了，反正回來也就 400 來元，待崗不用做都要給她 300。她家裏有錢，不在乎工資，你看她待崗回來沒幹多長時間又提出請事假了，一請兩個月，我馬上批她了，請事假一分錢都不用給她，對車間沒損失。

這位工段長派工時，常安排多一些活給家庭經濟狀況不太好的女工，在二次分配時給這種女工的嘉獎也較其他家庭經濟好而暗地裏怠工的女工多，後者有時甚至分文沒有。

精儀九三年精簡後勤人員時有一位女工從托兒所精減出來時安排到了生產崗位，由於丈夫有錢，她從未認真上班，經常裝病在家，經屢次催勸無效，經職代會討論，該女工被辭退，是當時優化組合唯一被辭退的富餘人員。

可見，在國營企業，女工的家庭經濟狀況是影響女工作行為的重要因素，由此引發了管理者對女工使用方式的不同。

針對女工群體內競爭心理強安排工作量

基層管理者發現，女工對與男工之間的收入差別不太在意，但對女工之間的收入差別、派工「公平」則十分在意，女工之間「互相看著做」，同性競爭心理很強，管理者會常對工時不太高的女工說：「你看某某，人家也是女的，工時就很高，你也要落力啦。」以此來激發女工的好勝心提高工時。女工這一特點反映在兩廠工時最高者往往是女工。這使有的女工有時收入並不低於骨幹，於己、於廠都有利。

後勤工段長說：「我管的是二線，工人積極性不太大。對女工我要用點感情投資，感情好就會幫你多些，女工小孩沒長大，就不安排她上中、夜班，她家裏有難處時，你關心一下，家訪一下，給她請假，特殊獎勵給她一下，她心裏會知道，第二天回來都會對你說句謝謝。」

用補休使女工樂意加班

在生產任務忙時，管理者要統籌安排節假日加班，日後可以補休。這對女工有一定吸引力，因女工比男工更希望家裏有事時可以沒有顧慮地補休。管理者也因此經常叫女工加班，而男工反而還少，後勤工段長說：「男工不太樂意，他們要用休息日去炒更。」

3.3 女工企業依賴的類型化

企業內部的改革及外部環境的變化，使女工在改革前的依賴處境發生了變化。與改革前相同的是，由於有關的福利，如社會保障（養老、失業、工傷保險）、勞保醫療雖進行了改革，但實際上主要還是企業支付，因而女工對

這些福利的依賴仍是相同的。與改革前不同的是，改革前女工都很依賴單位的經濟資源，也都是家庭經濟的維持者，可以說她們的依賴是同質的；而改革後的企業不再是經濟資源的唯一來源，女工對經濟資源的依賴出現了差別，女工的工作行為也出現了差別，女工內部亦出了分化。

筆者看到，在同樣的一線或二線工種中，女工的工作緊張度，對工資的在意程度，對工作的投入感，服從管理指揮的程度都有不同。有的女工工作很緊張，工時很高，對工資看得很重，而且所有勞動均投入到企業中，從不或極少請假，對管理的指揮較為順從；有的女工不在乎工時、工資，工作鬆散求舒適，或消極怠工，對管理指揮不太跟從，對非生產性活動（家務、閒暇）投入較多，時常請假，對嚴厲的經濟處罰在所不惜；還有的女工利用非生產勞動時間炒更，對內外兩個勞動市場均投入很多，對管理的服從程度介於上兩種人之間。

女工在工作行為上的差別揭示了由於滿足生計的制度來源不同而決定了依賴情形的不同。女工之所以有不同的工作行為是因為其生計來源發生了多元化的改變。在工廠中緊張勞動的是由於主要依賴企業滿足生活之需，不在乎工資的是因為是家庭而不是企業滿足了其生活需要，兼顧炒更的是因為市場為其提供了相對於工廠更多的經濟資源。因此我以企業依賴型、家庭依賴型及市場依賴型來命名這三種不同的女工。

影響女工依賴類型的要素有家庭經濟背景、女工自身的市場能力、女工的社會網絡，以及企業效益。這裏特別說明一下企業效益的影響。在企業效益不好時，形成家庭

依賴型和市場依賴型的處境強化，女工傾向於在企業外部尋找資源；在企業效益好的時候，市場依賴型減少，轉為企業依賴型，即女工轉而將主要勞動力投入企業中，而企業依賴型則受經濟效益影響不大，即不論效益好壞都較為依賴企業的經濟資源。

女工的依賴是對於機會限制的一種選擇。其中的一個限制是改革後企業在技術崗位、職位安排上向男性傾斜的趨勢更加明顯，使女性在內外部勞動力市場的價值相對降低。另一個限制是女工在家務負擔上仍重於男工，女工由於家務負擔及撫養孩子的負擔而減少了再提高技術的機會，也減少了結識、發展社會關係的機會，這導致她們由此而減少了利用技術從事第二職業的機會，反之為丈夫創造了條件，也因此而使她們對企業或丈夫的依賴增強了。一些技術好的女工之所以形成了不同的依賴類型，其中的一個成因就是她們面對的家務限制不同，家務限制不大且有較廣社會網絡資本的成了市場依賴型，無法擺脫家務限制且社會網絡資本較少的則成了企業依賴型。

4. 對三種依賴型女工的描述與分析

4.1 家庭依賴型

家庭依賴型女工的特點是，在這種女工的資源結構中，家庭提供的資源遠比企業多，因而女工的依賴條件主要是經濟富足的家庭，家庭提供了主要的經濟資源及住房。

這類女工集中出現在南機經濟效益從九三年下半年開始滑坡的通用機器公司，我的被訪者中的南機這類女工全

是二線女工，她們的工作行為有消極怠工的特點；在效益較好的精儀也有少數這類女工，但行為上沒有前者明顯。

個人背景：家庭經濟較好

家庭依賴型女工的年齡偏於中年，但也有年輕的女工。她們往往從事二線工種為多。關鍵因素是她們都有在經濟地位上遠高於她們的丈夫，這使一些女工即使身處技術崗位，可以憑技術多勞多得，也不願對工作投入太多精力。這類女工的丈夫都是改革中的受益者，身居經理、管理職位，大多是在改革後改變了原來的國營身分，在私營外資、合資企業的從業者，或是有豐厚的第二職業收入的兼職人員。他們的收入一般是女工的 4、5 倍或更高，月收入有 3,000 元或以上。因而女工的收入是滿足生存之需，丈夫的收入才是生活檔次的保證。

這類女工的文化程度普遍較低。因而綜合年齡、文化程度、技術這幾個方面來看，這類女工的市場能力處於劣勢，即她們在勞動力市場的競爭力不強。

工作：消極

在企業內部的競爭環境中，由於有家庭經濟可以依靠，家庭依賴型女工在工作中也不會投入很多，不會積極提高技術。而這類女工的一個明顯特點是，改革以前，當她們與丈夫都是家庭經濟的維持者的時候，她們對工作都是十分投入的，改革後，隨著丈夫經濟資源在家庭經濟佔主導地位，她們失去了在企業拚命工作的內在動力。對這種類型的二線女工而言，由於收入分配制度沒有與人的實際投入相聯，本身就刺激力不大，所以工作更沒有動力；

而對這種類型的一線女工而言，雖然多勞可以多得，但她們認為那要付出很大勞力，「很辛苦」，故此對工作投入不多。她們在企業中的收入處於中下水平。

這類女工在企業屬於比較消極的一群，改革後對勞動榮譽、社會職務都很淡漠，因而在她們當中，很少有人得到勞動模範、先進生產者等榮譽，極少有人入黨，她們對升職、當幹部等事也不熱衷。

對企業依賴的條件／管理控制

家庭依賴型女工對企業的依賴側重於因固定工身分而享有的勞保、福利方面。他們一般都隨丈夫住在丈夫一方的房屋，對企業沒有住房上的需求與依賴。與對經濟收入的不注重相比，她們對國營企業在改革後依然有保障的福利性資源就看重很多。南機一位丈夫跳出本廠到私營企業做廠長的女吊車工說：

本來我兩公婆都是南機的，按理可以分間屋，不過我老公自己有私人屋，我們不靠廠。我靠的就是南機的福利保障，我老公雖然賺錢很多，但他那是沒有保障的。南機效益雖然不是很好，但福利這些還是有的。（個案 18）

除了對福利性資源的依賴，這類女工對企業還有一種反利用行爲，這種反利用行爲是隨企業效益的好壞而發生的。當企業效益不好的時候，這類女工的消極怠工行爲較多，而當企業效益比較好的時候，她們又會比較積極地工作。因為效益好時，「水漲船高」，大家都可分一杯羹。因而除制度決定女工的依賴行爲這一被動性特點外，女工

作為能動體也有其主動、利用資源來源的一面。更全面、客觀地說，家庭依賴型女工對企業的依賴除由其家庭環境決定以外，還視乎企業的經濟效益。

可以說，家庭依賴型女工是有經濟資源上的出口，但同時又是比較精於計算體制內與體制外利益得失的人。

一位工人向我講述一位屬此類型，「老公賺到」（即丈夫有錢）的女工如何利用制度的空隙的行爲。

前幾年我們拿 50 元獎金的時候，她就恃著老公找到錢，經常請病假的了。那時我們有規定，請假 5 天以上就沒有獎金，2 天扣 10%，3 天扣 20%，4 天扣 40%，她就個個月都請幾天病假，她認識醫生的，開病假單很易的。她又不超過 5 天以上，總能拿返一些。個個月都休個 5 天左右，那多舒服，可是搞得我們就很踢腳了（忙亂之意）。

後來一個月拿 300 元獎金的時候，她就日日返工了，不休息了，不請病假了。那是不是錢作怪啊？她是這麼想的，就算老公找到錢，我返來一樣是這樣做就有 400 至 500 元，那 50 元我就不幹嘍。你說她多會計數啊！（個案 17）

與其他兩類比較，家庭依賴型女工不太注重在企業中的人際關係，因為她們在向上的流動方面無所追求，她們只是希望一切過得去就可以了。在與上司的關係方面，有的恃著家庭經濟較好而不屑討好上司，有的則用送禮、拉關係等方式拉攏直接管她們的上司，使他們在崗位上對自己網開一面。

從管理控制的角度而言，這類女工是管理用經濟控制最無力的對象。企業對她們往往要用女性之間的競爭心

理、「面子意識」⁷來激將，或用默許其放長假、待崗的方式減少企業的付出。對這類女工，特別是入了「保護線」的40歲以上的女工，企業的權力／權威已減少到最小限度。

流動的欲望與行動

家庭依賴型的女工的流動欲望不強，她們一方面是技術上沒有突出之處，加上年齡已大，失去競爭的優勢；另一方面是丈夫的高收入同時也伴有風險性，她們有必要留在企業中，保留國營企業的固定工身分，這意味著家庭中至少有一個人有體制上的保障，因而她們是對家庭在經濟上依賴，對企業在身分上依賴。這種依賴抑制了她們的流動欲望，行動上就更沒有去嘗試了。

兼職或炒更

家庭依賴型的女工沒有兼職或炒更行爲。因為丈夫的高收入已足以維持生活開支，而她們也沒有工作上的野心，要在經濟上與丈夫平起平坐。一位剛滿30歲的一線女工，孩子3歲，自己收入不滿1,000元，丈夫是某機關工程師並從事第二職業，月收入近3,000元，她帶著一種滿足的表情說：

像什麼搞第二職業，炒更這些都不用我想的了，我也沒必要想了。我愛人他自己都有找錢，我最緊要就是顧好家，湊好仔，他賺錢多過我，學歷又高過我，那些事都不到我想的了。（個案8）

4.2 企業依賴型

企業依賴型女工就數量來說，還是女工中最大部分的一群。企業依賴型女工比較明顯的特點是，家庭環境屬於一般，她們與丈夫一樣，都是家庭生計的維持者，她們對自己的工作、工資就很在乎，尤其在企業效益好的時候，她們對工作特別投入。而且由於網絡資本少，或家務限制，她們沒有從事企業外的有收入勞動。

這類女工比較多集中在南機效益最好的離心機公司、輕工機械公司，及精儀的各車間。

個人背景：家庭經濟一般

企業依賴型女工年齡以偏於中年爲多，有部分年輕的35歲以下的女工。她們從事一線工種的居多，也有部分二線工種的女工屬於這種類型。影響這個類型形成的關鍵因素是經濟地位與她們平等的丈夫，企業效益比較好。這裏的經濟地位平等是指，在收入或住房這兩項基本生存生活資源中，丈夫至少在一個方面依賴女工，這使他們的經濟地位互相制約。總體上，這類女工的文化水平與家庭依賴型差不多，技術水平屬於較好的，而且她們的技術的專門程度高，到市場上應用面不寬，屬於「產品工人」的性質較強，與市場依賴型相比，在市場炒更的能力弱於前者，社會關係也不廣。她們的丈夫一般也是在國營單位工作（在同一間廠或不同的國營單位），或是跳出國營企業後在私人企業或三資企業打工，職位、收入不高者。丈夫的收入總體而言與女工在企業中獲得的收入接近相同，有的甚至還低於女工。

綜合年齡、文化程度、技術幾個方面來看，這類女工的市場能力有一定優勢，比家庭依賴型的女工要強。但她們的特點是囿於種種限制，如缺少社會關係、家庭原因等，而沒有市場行爲。

工作：對企業勞動投入多

由於沒有家庭經濟可以依靠，企業依賴型女工自身也擔當著生計重任，因而在企業中對工作投入很大精力，並且鑽研技術以求精益求精，對一線女工而言，她們都希望改革後依靠個人勞動賺取報酬的體制中獲取最大得到。對二線女工而言，雖然收入制度不具刺激力，但她們也沒有偷懶、消極怠工的條件，因為還想取得二次分配中的暗補性質的獎勵。總之，由於沒有家庭經濟可以依靠，她們就有內在的動力在自己的崗位上努力工作。這類型女工的工時率很高，在車間、廠裏工時最高的女工都是屬於這種依賴類型。總體而言，這類女工獲得的收入在企業女工中處於中上至最高水平。

這類女工由於必須依賴企業，對企業的生產及非生產性事務投入都很多，雖然改革後總體情形是大家刻意多賺工時，對當勞動模範等政治榮譽趨於淡漠，但由於這類女工的工時很多，而勞模的評選標準也轉向以生產能力為主，故而這類型女工常常是廠先進生產者、行業勞動模範，有的還是省、全國勞動模範的得主。

對企業依賴的條件／管理控制

企業依賴型女工對企業的依賴最注重經濟效益，對住房、醫療、福利也很看重。她們關注所在企業的經濟命

運，重視國營企業的安全感，也看重國營企業特有的人情味。

企業依賴型女工是比較注重國營企業的安全感的。一位此類型女工於比較國營企業與私人企業的利弊時說：

從基本生活費來講，如果是私人老板，一不妥就炒你就魚（意即開除），你就沒了著落。但在國營企業，人家有粒米你都會有粒米，不至於餓死你。即是說餓一起餓，飽一起飽。你可能沒有本事與人爭飽，但是餓起來不會只餓你一個。外面除看你個人表現，還看生產量。如沒有那麼多任務，老板就裁人了。但國營企業一般不會輕易這樣做，即使生產務不足的話，都想方設法地安排人來就業，找活兒給大家幹。想辦法保住你在廠的位置，你自己表現不好人家炒你那就另當別論了。所以說國營企業就是，如生產任務很足，就體現出個人本事來，一沒事幹，大家一起沒。但領導不會說，因為沒任務了，我不如炒一部分人，你回家罷。（個案 20）

除此之外，還有部分女工必須依靠企業的住房，這個物質條件決定了這類人與企業的關係是緊密的。而且據我的研究發現，住房對人的工作行爲有一種奇妙的促進作用，住房會促進人對單位的歸屬心態，有單位住房而丈夫有較高收入的女工對勞動的投入比無單位住房而丈夫有高收入的女工要多，工作行爲上表現出更多傾向於企業依賴型的特徵。

南機有一位計件製女工，丈夫跳出國營企業後，住房轉到她的名下，她對計件製的緊張感到疲倦，但說到換一份輕鬆、乾淨的工種這個問題時：

我們這個年紀（她 38 歲）只是得個想罷了。現在住著廠裏的宿舍，都是要為廠裏服務的啦。而且兩個人都出去以後，外面的房子那麼貴，根本不用想。（個案 24）

相對於上述丈夫離開國營企業而女工留在企業的類型，還有一部分女工是丈夫仍然在國營企業，有住房，但經濟收入與女工平等的類型。這類女工與上述女工只是一個錢幣的另一面，雖然在住房上沒有顧慮，她們對企業的經濟效益則非常依賴。南機一位 42 歲的小車車工，為了爭取更多工時，常常推遲兩個小時下班。她的丈夫在另一家國營企業，是二線工人，收入還略低於她。她說：

本來像我這年紀，應該已下到二線，不用再整天站在車床前拚命的了。但沒辦法，老公賺錢還少過我，家裏開支靠兩公婆的。我看得這樣做到退休為止了。（個案 2）

對於這種經濟很依賴企業的女工，可以特別明顯地反映出在企業效益好的時候，企業通常會臨時提高部分工時單價以刺激工人，或所接的貨批量大，本身價值也高，這就是說同樣的付出會有更高的價值，她們的工作行為變得更積極，對企業的依賴更重些，而在企業效益不好的時候，她們雖然也是要做，但可以依賴企業的就少些。精儀一位家住得離廠很遠，騎自行車單程需花一個小時的女工，因丈夫經常賭博而要靠自已拚命做才能生存，她說：

現在廠裏效益好了，分值高了，一個工時可以有 1.3 元錢，我就做晚些再下班回家，以前分值沒那麼高，還不到 1 元，那時我下班就走，那時那個老公還沒有那麼差

勁，家裏經濟還馬虎過得去，現在他賭博，得靠我一人撐著這頭家。我在我們小組是最拚命做的，工時也是最高，誰也不像我壓力那麼大啊。（個案 15）

可見家庭經濟狀況對人的工作行為的影響是直接的。

從企業內部勞動力市場的角度來看，企業依賴型女工由於沒有別的出口，既沒有丈夫、親戚的出口，也沒有市場上其他來源，除了在物質條件、經濟收入等基本需要上依靠企業外，對企業還有升職、晉升等向上流動的依賴。因此，企業依賴型的女工與家庭依賴型相比，和上司管理人員的關係也比較好。她們比較注重在工廠上上下下的人際關係，她們比較善於合作，也樂於助人，這些品質已內化為她們的行為規範。

從管理控制角度而言，這類女工是企業管理用經濟控制最有效的對象。企業是通過她們對工廠工作的極大依賴而有效地控制她們的勞動生產率，使她們維持在可以滿足生計、「有得賺」的水平。企業有時趕工時需要工人「爛做」（拚命做），靠的也主要是這類工人。從而也保證了企業所需要的勞動效率，因而企業對這類工人的權力（權威）最大。

兼職或炒更

企業依賴型女工幾乎沒有兼職或炒更行為。除了她們在企業之外別無出路外，另外的部分原因是，這種依賴型女工通常集中在效益較好的企業中，她們將主要精力投入到企業中以求滿足自己的生存、生活之需，在效益較好的環境下，將主要精力放在企業中不能說不是明智的選擇。因為人的選擇是從理性出發，以最小付出換取最大得到。

企業依賴型女工具有技術能力去兼職或炒更，但還要有門路，才能做得成。一方面是自身社會關係的局限，另一方面則是在企業效益較好的條件下，女工認為只能得一頭，失一頭，因而她們選擇了依靠企業得到生活資源。

這類女工不能去炒更或兼職的一個主要原因是家務的限制。一位技術很好的企業依賴型女工就認為一個人同時顧不了單位、家務、炒更這幾頭。

我覺得自己不夠精力，如你答應去外面做，回單位肯定做不了什麼，始終我們這行體力精力少不了。如你顧了單位，出去又做不了。我想著保證做好這廠裏的 8 小時（實際上她的工作時間通常是 11 小時），回家來打理一下家庭，老老嫩嫩的，就算數了。你這樣出去炒更賺不了很多錢（這句話是以她在企業內的收入比照而言的），一就是搞垮了身體，一就是丟空了一頭。是不是？再加上我們作為家庭婦女，壓力始終是比較大。除了上班，你回家就是一個家庭婦女嘛，一返到家，一堆家務都是靠我們這個年紀的人去打理，沒有可能頭頭都顧到的。所以有幾次機會我都推掉了。（個案 20）

除了上述原因外，還有一個性別上的原因，女性炒更的社會容忍度沒有男性大，男性如因炒更而夜不歸家不會有人議論，但女性如夜不歸家則易被指為有違婦道。南機一個工具房女工告訴我：「二車間我兩個老友，是焊工來的，炒過一陣子更，現在不敢了，因為兩人不回來住，別人知道了就說閑話，說她們不知幹什麼去了，怎麼知是不是去做『雞』（即妓女）？就這樣，老公也不給她們去了，就算信自己老婆都好，都不想被人指住來說的嘛。（個案 4）

4.3 市場依賴型

市場依賴型女工的數量不多，從我的研究對象構成來看，為數最少。我推測在女工總體中，這一類型也是人數最少的，因為能跨躍家庭、企業兩種制度的局限是不容易做到的。在這裏的市場依賴型，還不是純粹的進入市場經濟，完全憑借個人在市場上的拚搏而生存的那類人，但是這部分能從市場上取得資源的女工，與其他兩種類型比較，也已具有一些特質，使女工內部的異質性更加豐富，呈現出多元化的傾向。

這類女工集中出現在精儀效益較差的一九八四至九三年，及九四年、九五年處於效益滑坡中的南機通用機械公司。這類女工的特點是工作經歷豐富，工種的專業性、市場適應能力均較強，既是好的產品工人，也是好的通用工人，或者是具有生產之外的特長。

個人背景：技術素質較好且社會關係多

市場依賴型女工年齡以年輕的居多，但也有年齡已至中年者。年齡具有一定的顯著性，但不是決定性因素。主要的因素是女工技術優秀，而且技術較為全面，都在生產第一線的工種，適應市場能力較強，不是一般的產品工人。而且這類女工文化程度是三類女工中最高的，都是高中、中專或以上，值得注意的是這類女工的父母多數不是工人，而是幹部。還有一個主要因素是她們的社會關係面較廣，有較多的網絡資本。她們的家庭環境以夫妻兩人基本平衡為多，女工自己也是家庭生計的維持者。她們或者借重丈夫的社會關係，或者利用自己的社會關係，活動能力比較強是她們的普遍特點。有的女工還具有技術之外的

其他特長，如服裝設計、編織等，而且善於利用自己的特長來改善生活水平。

市場依賴型女工可以說在技術、或非職業的特長、文化程度、社會關係上佔盡優勢，她們把許多女工嚮往而無法實現的市場行為化為現實，主動性比較強。

工作方面：「騎牆式兼職」

市場依賴型女工在企業中的工作表現與企業依賴型相近，在企業中也是比較投入工作的。由於技術好，她們的工時也是較高的。她們對市場的依賴有兩種表現，一種是技術較好、年紀較大的工人，在企業效益不好的時候，除了在企業中拚搏外，還刻意到企業之外去尋找經濟資源，她們可以做到企業市場兩不誤。另一種是年紀輕的工人由於想擺脫工人的職業身分，在企業中等待機會，在外面找到了好的工作準備調出，所謂「騎驢找馬」。這種表現在企業內是隱形的，只有在真正離開企業時才會成為顯性行為。因而與家庭依賴型和企業依賴型的女工安於留在企業內「享福」或「拚搏」比起來，這類型女工屬於「不安分」或「不安心」的一群。

這類型女工的工作表現並不差，只是她們對僅僅在企業中體現自己的價值不滿足。與企業依賴型對企業除了看重經濟效益還有事業上的追求這一點比較起來，這類型女工在企業外也有事業上的取向。她們在企業的功利取向更重，與家庭依賴型類似，即在企業效益好的時候，她們對企業的投入多一些，企業效益不好的時候，轉而到企業之外尋找利益。還有一類人是因厭倦了本企業工作而想辦法調出企業。因而這類型女工對企業的歸屬感不像企業依賴型那麼強。

對企業依賴的條件

市場依賴型女工把企業作為等候機會或尋找機會的場所，即她們有企業和市場兩種出口，通常的取向是從外面取利益，企業作為一個必要的後方，可進亦可退。她們把企業視為後方的理由是企業可以提供國營身分所附帶的福利性資源給她們，但她們並不特別依戀國營企業的安全感、人情味。她們渴望掙脫國營企業特有的束縛，如人多、職務位置少、每個人的發展餘地不大的束縛，渴望依靠自己的技術、才能上到更高的位置，獲得更多收入，希望自己的社會形象、在家庭中的地位更高一些。由於企業內可以預見的發展機會已經很少，她們只有轉而向外尋找機會，尋找資源。

還有一點可以有助於理解市場依賴型女工的是，她們普遍有一種看低自己職業的心態。她們對工人的身分認同感在幾個類型中是最低的，她們總想通過別的方式體現自己的存在價值，總想擺脫工人作為體力勞動者的形象。因而可以認為她們不滿足於只在國營企業拿到工資，由於市場提供了獲取企業外收入的渠道，而引發了她們對市場的依賴與利用。她們要得到的是精神層次上的滿足，她們出外炒更或兼職既是生活上的需要，同時也滿足了精神上的需要。

市場依賴型女工對企業也有物質條件上的依賴。有的女工也是丈夫離開企業而自己留在企業中保住住房，故而她們的行為只是限於炒更，不會離開企業。而在住房上不靠企業、文化程度較高、年輕（30歲以下）的女工就普遍都有較強的更換職業的願望，目前還留在企業只是在尋找機會。因而她們與企業簽的合同也是兩年或一年，甚至有

的沒有簽，因為已經有眉目，準備調離企業了。

對市場依賴的條件／管理控制

由於此類女工的資源有相當部分來自市場，因此有必要分析一下她們對市場依賴的條件。

這類女工依賴市場對技術的需要，可以在市場上滿足自己的生存之需或提高生活水平之需。表現為在企業效益不好，不能滿足自己期望中的收入需要時到企業外尋找替換性經濟資源。

一位離婚多年，獨自帶大 10 歲的女兒，在南機通用機械公司某車間的小車車工，技術在整個總公司都是屬於拔尖的，我第二次訪問她時，正是該車間工作量不足，工人上班時間都很閑的時候。她沒有停下手中的車床，邊幹活邊匆匆忙忙地答了我幾句。她說：

我哪有時間再跟你談話。這一陣子我們公司效益差，沒東西做，我天天都是來報個到就出去炒更。不炒更怎麼活？我們計件的到這種時候連個二線工人都不如，他們好歹有保底工資，我們沒有東西做就沒錢發（事實上有待料工時費，達到最低生活水平），有東西做也划不來，工時值低，在這裏做還不如不做，計過條數，我這個月照這樣在廠裏幹只有兩百來元計件工資，我還要養女兒呢。我到外面去做。外面炒更要靠個人了。不是你想炒都有得炒的。我是朋友介紹我去做，我們家裏親戚多，關係也幾多，我炒更不用跟工廠講，廠沒東西做也不能拿工人怎麼樣。

我去外面做不用計件，一般是包給你，做一批產品講定多少錢，限定一定時間。外面都幾看重我的，因為我技

術好嘛。唉，是這樣的啦，靠工廠我活不下去，只好靠自己到外面找吃了。為什麼不調走？我有個哥哥很有權力，說可以幫我調，但我想清楚了，我這世人叻就叻在小車上，也只能靠這個找吃了。去別處什麼都幹不了還難受，我現在這樣也不壞到哪裏去，今天你好在還能碰到我，因為今天我見回廠有東西做，就做一下。做多少算多少啦。（個案 5）

可見，市場依賴型女工是採取比較靈活的策略，企業行為、市場行為同時兼顧，順應企業效益各有側重，而市場行為多數在企業效益不好時更經常發生。

市場依賴型女工與上司、管理層的關係緊密程度介於緊密的企業依賴型與鬆散的家庭依賴型之間，她們不會自恃有技術而驕橫，因她們對企業和市場的依賴是「騎牆式」的，功能性的。對企業內外的關係，她們都比較注意去發展，去保留。

從管理控制的角度而言，這類女工都是技術骨幹，是企業除男性骨幹的第二類挽留對象。企業效益不好時，對她們的炒更是默許的，因而對她們的控制是無力的，或者說是不控制；效益好時，企業會使她們感到「比外面好賺」，願意對企業投入很多，因而可以說企業對這類女工的權力／權威主要體現在效益好的時候。

兼職或炒更

市場依賴型女工是有兼職或炒更行為的人。她們與同樣具有炒更能力的企業依賴型女工的不同之處在於，不但有炒更能力，而且還有機會，並且利用了機會。就是在都有機會的條件下，企業依賴型女工沒有這種經歷的原因之

一在於衡量了精力上的投入與付出，二在於家務局限，無法脫身。而市場依賴型女工是一方面精力比一般女工旺盛，體力過人，二是家務局限較少或能克服家務局限而履行市場行為。

精儀有一位女工，是六十年代畢業的光學專業的中專畢業生，在改革開始而工廠效益較差的八十年代中期，經朋友介紹幫一家私營企業當技術顧問，利用夜晚和休息日去兼職，每月的技術顧問費是本職工資的 4 倍，八五年就每月可拿 300 元（當時工薪階層的人的平均水平每月只有 60-80 元），她堅持做了 4 年，積累的收入使她在一九八八年第一批房改購房時就毫不猶疑地拿出了 1.8 萬，改變了和公公婆婆一起了 20 年的處境而獨立住開了。

5. 結論與討論

5.1 研究發現

本研究對經濟改革前後中國國營企業的女工與企業的控制／依賴關係進行了分析，揭示了制度轉變塑造了女工與企業關係的轉變。主要的研究發現表述如下：

（1）本研究首先回答了國營企業是否存在著性別控制的問題，發現在改革前女工在國營企業就受到企業管理的性別策略的潛在控制而處於政治上的邊緣化地位。改革前，計劃經濟體制下企業的控制是政治控制，企業對經濟、社會福利、政治資源中的關鍵資源，如技術工種、政治上的發展機會、住房等，有向男工傾斜的取向。企業對女工在彈性福利資源上的基本假定是：女工可以依靠丈夫

解決住房。因此改革前的女工都處於相同的依賴結構：在經濟上非常依賴企業，在住房上主要依靠丈夫，在履行母親義務時依靠親屬網絡的支持。女工對企業的依賴是雙向的，對女工而言又是同質性的。

（2）其次，本研究回答了在改革後國營企業對女工的控制有何變化的問題，發現女工被置於經濟控制上的邊緣化地位。企業經濟控制向男性傾斜，在招工、工種安排上都有利於男工，女工主要處於非技術、半技術工種，或市場機會不多的技術工種。在管理控制上，女工從事的技術工種有受到量化限制較嚴的特點，因而較依賴車間基層管理人員的派工，而男工從事工種則相對擁有較大自由度，有較大的討價還價權力。企業在住房上向男性技術骨幹傾斜。在國家機構制定的為解決企業勞動力過剩的內部消化為主要方式的政策規定中，中年女工（40 歲以上）屬於被保護對象，但這種保護是以使女工更早地退出職業崗位為結果的，因而是一種將女工邊緣化的保護。從兩廠比較的角度而言，女工的邊緣化程度受到特定行業、特定企業的技術對女性適用性的影響，女性技術適應性較低的工廠女工邊緣化程度較高，反之則較低。

（3）本研究還揭示了女工在改革中依賴處境發生的變化以及由此帶來的依賴模式的分化，出現了家庭依賴型、企業依賴型和市場依賴型。女工的依賴處境由市場能力、網絡資本、丈夫經濟狀況和企業效益決定，表 4 概括女工依賴類型與這 4 個變量的關係。

這 3 種類型是女工處於不同的結構限制之下做出的特定反應。不同條件的女工在市場經濟中處境不同，表 4 反映出，市場能力強、網絡資本多的女工在目前體制內外勞

動市場均處於較有利的位置，在企業效益不好時，她們主要依靠的制度是市場；市場能力不強，或市場能力強而網絡資本不多的女工處於只能依賴家庭或企業的位置。從女工工種來看，市場依賴型以生產工人（一線工人）為多；家庭依賴型以輔助工人（二線工人）為多；企業依賴型是一線、二線均有，而且這類型佔女工總體的多數。

不同依賴條件的女工在工作行為、人際關係、家庭行為上都具有不同的特點。從管理控制的角度而言，以對企業依賴型的控制最有效，對家庭依賴型最無效。女工的家庭經濟狀況是管理對女工派工，決定管理形式（請假、待崗或提前退休）的考慮要素；而這點對男工是極少作為考慮要素的。

表 4 三種依賴類型女工的特徵

類型	市場能力	網絡資本	丈夫經濟狀況	企業效益
家庭依賴型	—	—	+	—
企業依賴型	+ / —	—	—	+
市場依賴型	+	+	+ / —	—

注：「+」和「—」是相對於其他類型比較而言，並非指絕對多（強）或少（弱）。

5.2 研究發現對相關理論的回應

本研究的實證數據來自女工的親身經歷，改革前的數據揭示了由於管理控制中的性別策略，女工的依賴與

Walder（1986）所提出的「共產主義新傳統主義」普遍化模式不同，女工的經歷反映了其因身為女性而受到的性別對待的結構性特徵。由於企業是國家的化身，因而企業與女工的關係反映的也是國家與女工的關係。本研究的發現揭示了 Walder 所提出的中國企業工作與權威模式中存在性別盲點。

改革後的數據揭示出由於制度環境的改變，包括國家對企業干預的方式及程度的改變，企業在勞動市場位置的改變（由單一體制變為多種體制並存），使企業與工人的權力／權威關係發生改變，企業對部分女工的權力／權威得以維持，而對部分女工則失去了控制的效力。這是由女工的家庭經濟狀況、在市場上有無出路決定的。因此制度的改變帶來了控制關係的轉變。原來單一、同質的企業依賴分化為家庭依賴、企業依賴及市場依賴類型。女工對企業的依賴反映了一個專門化的女性特點：家庭經濟狀況（包括是否因丈夫離開企業而自己留住住房）成為管理控制女工、女工依賴企業的媒介。

5.3 對女工與國家關係的理論化的嘗試

社會主義中國對女工具有「公共的父權」的特質。國家對女工的控制有直接和間接兩種形式。從直接形式來看，國家對女工的控制體現在對女工的干預，改革前女工就業就是國家直接干預的結果。國家在立法上確立了婦女就業以及同工同酬的權利，但在改革後國家對企業勞動力過剩的干預政策中，又將女工列為與老、弱、病、殘同受保護的對象，並使女工本已有性別不合理差距的退休年齡提前 5 年甚至更長。

從間接形式看，女工與國家的關係在改革前體現在女工與企業的關係中，因為企業是國家的延伸，企業機構與國家機構是直接融合在一起的。國家／企業對女工的控制是通過把關鍵資源向男工傾斜，而使女工在這些資源上依賴男工而實現，國家對女工的這種做法沿用了傳統社會中女性對男性家長的依附，從而再生了女工在家庭中的「私有的父權」。由於改革前國家的主導性，我認為將「公共的父權」稱之為「國家的父權」更合適。而且由於體制的單一性，這個「國家的父權」只是發生在工作場所。

本研究用制度分析的手法反映出 Stacey (1983) 對中國「父權的一社會主義」利用傳統中女性對男性的依賴，再製造了女性對男性的制度化的依附的控制機制，這種機制在改革前的政治控制與改革後的經濟控制中，都是以假定婦女可以在住房及經濟上依賴丈夫的前提下實施的。改革後家庭依賴型的出現就是這一假定的典型的制度化產物。而市場依賴型雖表現出一定的經濟上的獨立性，但女性市場機會不及男性多，這是一種我暫稱之為「市場的父權」（即市場機會也主要是由男性為主體進行控制並按男性邏輯來支配）的反映。

本研究的局限之處是從女工的角度反映了工廠管理的性別策略，但沒有男工的實證資料的比較。筆者如有機會，希望能增加對男工的比較分析，從而獲得對工人與企業控制／依賴關係一個更為有機、全面的理解。

注釋

1. 「單位體制」的提法是由中國一位學者路風（1989）提出的，單位體制是指從社會組織的角度出發，整個社會的運轉不得不依靠單位組織形成的結構。單位體制產生的基本原因是國家要用行政手段來組織人民。
2. 城市女性很少入工廠的原因有兩方面，一方面是改革後廠傾向招收男工，另一方面是城市年輕女性的就業轉向從事金融、服務、商業等第三產業，而不願進廠做工人。
3. 在對工種技術分類方面，經筆者了解，除了一些特別簡單的勞動崗位，如門衛、清潔工、托兒所阿姨，是屬於無異議的非技術工種外，其他工種是否技術工種更多在於工人或管理者心目中的評估，體現在工種是否直接生產產品，截然分明的技術含量指標並不存在。只是我們可以從廠方對合同工有關工種與須簽合同年限的規定的比較中，體會到各工種之間技術的受重視的差別程度，也就可以估量出不同工種的價值，我所指的 106 及 25 種工種，都是須簽至少 5 年以上合同的工種，最長的達 15 年。
4. 身分性資源與彈性資源的提法是我採用蔡禾（1996）的提法，特此注明。
5. 我採納了 Yianjie Bian 的觀點，他認為黨員的資格在中國是一種政治資源，因為黨員可以帶來利益分配上的好處（1994:47）。
6. 在崗女工最長產假為一年。
7. 即工時少就沒面子。

參考書目

- 北京市婦聯、廣州市婦聯、香港大學合編，《京、穗、港在職女性就業調查報告》。1993。
- 孟憲範，《改革大潮中的中國女性》。北京：中國社會科學出版社，1995。
- 常凱，“公有制企業中女職工的失業及再就業問題的調查與研究”，《社會學研究》，1995年，第3期，頁83-93。
- 馮同慶、許曉軍，“走向市場經濟的中國企業職工內部關係和結構”，《中國社會科學》，1993年，第3期，頁101-19。
- 路風，“單位：一種特殊的社會組織形式”，《中國社會科學》，1989年，第1期，頁71-88。
- 瑪格麗特·吳（鄒海林譯），“中國女工的保護與平等”，載《性別與中國》，李小江、朱虹、董秀玉主編。北京：生活、讀書、新知三聯書店，1994，頁93-109。
- 劉伯紅，“中國女性就業狀況”，《社會學研究》，1995年，第2期，頁39-48。
- 樊綱，“中華文化與經濟發展”，《新華文摘》，1995年，第7期，頁148-52。
- 蔡禾，“論國有企業的權威問題——兼對安基·G·沃達的討論”，《社會學研究》，1996年，第6期，頁17-24。
- 鄭曉瑛（主編），《中國女性人口問題與發展》。北京：北京大學出版社，1995。
- 戴園晨、黎漢明，“雙重體制下的勞動力流動與工資分配”，《中國社會科學》，1991年，第5期，頁93-108。

- 譚深，“處於變革中的婦女所面臨的兩個重大問題”，《社會學與社會調查》，1995年，第3期，頁7-12。
- 譚深，“當代中國職業婦女：由政府安置工作或進入勞動力市場”，載《性別與中國》，李小江、朱虹、董秀玉主編。北京：生活、讀書、新知三聯書店，1994，頁78-92。
- Bian, Yianjie, *Work and Inequality in Urban China*. Albany: State University of New York Press, 1994.
- Burawoy, Michael, *The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*. London: Verso, 1985.
- Burawoy, Michael, *Manufacturing Consent*. Chicago: University of Chicago Press, 1979.
- Gilmartin, Christina et al. (eds.), *Engendering China: Women, Culture and the State*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1994.
- Han, Guojian, “China’s Moonlighting Craze,” *World Press Review*, Vol. 37, 1990, p. 64.
- Lee, Ching Kwan, “Engendering the Worlds of Labor: Women Workers, Labor Markets, and Production Politics in the South China Economic Miracle,” *American Sociological Review*, Vol. 60, 1995, pp. 378-97.
- Loscocco, K.A. and Wang Xie, “Gender Segregation in China,” *Sociology and Social Research*, Vol. 76, 1992, pp. 118-26.
- Lui, T.L. and S. Chiu, “Industrial Restructuring and Labor Market Adjustment Under Positive Non-Interventionism,” *Environment and Planning A*, Vol. 25, 1993, pp. 63-79.
- Nee, Victor, “A Theory of Market Transition: From Redistribution to Markets in State Socialism,” *American*

- Sociological Review*, Vol. 54, 1989, pp. 663-81.
- Parish, William L. and Martin King Whyte, *Village and Family in Contemporary China*. Chicago: University of Chicago Press, 1978.
- Rai, Shirin, " 'Watering Another Man's Garden': Gender, Employment and Educational Reforms in China," in *Women in the Face of Change: The Soviet Union, Eastern Europe and China*, edited by Shirin Rai, Hilary Pilkington and Annie Phizacklea. London: Routledge, 1992, pp. 20-40.
- Stacey, Judith, *Patriarchy and Socialist Revolution in China*. Berkeley: University of California Press, 1983.
- Stark, David and Victor Nee, "Toward an Institutional Analysis of State Socialism," in *Remaking the Economic Institution of Socialism: China and Eastern Europe*, edited by Victor Nee and David Stark. Stanford: Stanford University Press, 1989, pp. 1-31.
- Walby, Sylvia, *Theorizing Patriarchy*. Oxford: B. Blackwell, 1990.
- Walder, Andrew G., "The Quiet Revolution from Within: Economic Reform as a Source of Political Decline," in *The Waning of the Communist State*, edited by Andrew Walder. Berkeley: University of California Press, 1995, pp. 1-24.
- Walder, Andrew G., "The Decline of Communist Power: Elements of a Theory of Institutional Change," *Theory and Society*, Vol. 23, No. 2, 1994, pp. 297-323.
- Walder, Andrew G., *Communist Neo-Traditionalism: Work and Authority in Chinese Industry*. Berkeley: University of California Press, 1986.

- Walder, Andrew G., "Organized Dependency and Cultures of Authority in Chinese Industry," *Journal of Asian Studies*, Vol. 43, No. 1, 1983, pp. 51-76.
- Wolf, Margery, *Revolution Postponed: Women in Contemporary China*. Stanford: Stanford University Press, 1985.

附注：被訪女工一覽表

- 個案 1 阿環，42 歲，南機通用機械公司原小車車工，現車間統計員。
- 個案 2 阿陳，43 歲，南機通用機械公司小車車工。
- 個案 3 阿芳，41 歲，廣州一棉廠織布車間倉管員（此個案未用作分析）。
- 個案 4 阿安，43 歲，南機通用機械公司工具房工人，班長。
- 個案 5 阿珊，42 歲，南機通用機械公司小車車工，離婚。
- 個案 6 阿寶，48 歲，精儀光學車間檢驗組組長。
- 個案 7 阿秋，26 歲，精儀光學車間鍍膜組工人。
- 個案 8 阿薔，30 歲，精儀光學車間車邊組工人。
- 個案 9 阿崧，39 歲，南機容器公司焊工，班長，黨員，人大代表，全國勞模。
- 個案 10 阿惠，44 歲，南機容器公司焊工，班長，黨員，原人大代表，全國勞模。
- 個案 11 阿珠，35 歲，精儀機械車間刻字工。
- 個案 12 阿美，48 歲，精儀機械車間小車車工。
- 個案 13 芬姨，57 歲，精儀光學車間裝配組組長，黨員，市級勞模，已退休。

- 個案 14 麗姨，55 歲，精儀新產品試製車間副主任（原為工人），車間女工委員。
- 個案 15 阿南，32 歲，精儀光學車間裝配工，工會小組長。
- 個案 16 阿萍，37 歲，南機通用機械公司銑工。
- 個案 17 阿歡，43 歲，南機通用機械公司吊車工。
- 個案 18 阿達，42 歲，南機通用機械公司吊車工。
- 個案 19 阿英，42 歲，南機通用機械公司電工。
- 個案 20 阿緒，43 歲，南機離心機公司小車車工。
- 個案 21 阿珍，33 歲，南機輕機公司星索分公司班長。
- 個案 22 小曾，25 歲，南機輕機公司星索分公司工人，未婚。
- 個案 23 阿怡，40 歲，南機通用機械公司吊車工。
- 個案 24 阿放，39 歲，南機離心機公司小車班班長。
- 個案 25 阿菊，33 歲，精儀光學車間研磨組工人。
- 個案 26 阿香，44 歲，精儀裝配車間裝配工人，黨員。
- 個案 27 阿新，43 歲，精儀機械車間銑工，未婚。
- 個案 28 阿嚴，49 歲，精儀裝配車間裝鏡工人。
- 個案 29 小妹，35 歲，精儀裝配車間裝鏡工人。
- 個案 30 華子，26 歲，精儀表面處理車間噴漆工。
- 個案 31 阿建，35 歲，精儀裝配班班長（即將調走）。

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.