

# 超越“当家作主”与“扩大民主”\*

## ——改革前三十年国营企业“实体治理”模式探析

■ 李怀印

[内容提要]改革前三十年中国社会的基层治理的制度设计与运作实践在很大程度上是相互分离的。就制度设计而言,无论国营企业内部的职工代表大会和工会,还是人民来信来访等正式制度的形成,均受到两种政治文化传统的驱动,即源自共产党革命的激进主义和源自五四时期思想启蒙的理性主义。前者强调劳动人民当家作主,后者注重在企业管理中扩大民主。不过,这两种传统背后的话语逻辑,均具有“形式主义”的共同特征。如果我们把视角从制度设计和话语逻辑,转移到基层治理制度的运作实践,则会发现真正主导这些制度实际运作的,乃是“实体主义”的治理模式。它所注重的是满足普通工人在日常生产和生活中的实际需求,而不是形式主义逻辑所预设的脱离现实的抽象目标。不同于形式主义视角下对基层治理实践的负面解读,本文对实体治理模式的研究强调普通职工赖以表达自身利益的各种正式和非正式制度一定程度的有效性。

[关键词]实体治理 形式主义 职工代表大会 工会 来信来访

### 一、绪论

在改革前的三十年,中国国营企业普遍拥有一套独具特色的治理体系和工人参与机制。其演进及日常运作受到三种动力的牵引和制约。这三种动力各有其历史渊源、政治文化传统和话语逻辑,从20世纪50年代起便此消彼长,在不同

程度上主导了基层社会治理实践的走向,也影响着当代中国工厂制度的形成。

其一是“激进主义”的传统和逻辑。1949年以后中国城乡社会的控制和治理,首先受到形成于20世纪30年代和40年代共产党革命传统的影响。这场革命与近代以来历次革命或集体暴力的不同之处,在于组织者所展现的巨大社会动员

---

李怀印:南京大学政府管理学院、美国德克萨斯大学奥斯汀分校历史系(Li Huaiyin, School of Government, Nanjing University; Department of History, University of Texas at Austin)

\*在撰写本文过程中,获得正在德克萨斯大学奥斯汀分校历史系访问的阎泽、王晗、杨丽梅、张广杰和张文涛等学人的协助,谨此致谢。

能力。而动员成功的背后,则是贯穿于组织者政治宣传中的一种全新话语,即这场革命是为了让处于社会底层的千百万劳动人民在经济上翻身,在政治上解放,成为新社会的主人。无论在农村集体组织还是城市工厂,人民群众将会“当家作主”。经过工商业的社会主义改造,过去曾遭受资本家剥削的普罗大众,也自然成为企业的“主人翁”。然而,在20世纪50年代初,这种翻身作主的革命话语,或者更准确地说,在革命话语的浸润下所形成的对主人翁地位的普遍期待,很快便与当时因受苏联影响而在国营企业里广泛推行的“一长制”形成了尖锐对立。一长制所要求的是等级分明、规章繁复、权力高度集中的科层管理模式,在生产上留给普通职工的自主空间少之又少(王持栋、李平,1992:50-59;张占斌等[编著],1988:65-75;Brugger,1976:188-191;Cliver,2009)。50年代初各企业虽然也普遍建立了“职工代表会议”和工会组织,但在涉及工厂生产和职工生活的各种问题的决策方面,并没有多少自己的声音;开职工代表会议,通常是为了让厂长布置任务,职工代表在会上做相应的表态(张静,2001:38-41;Sheehan,1998:21-22)。50年代中期,中国力图在企业管理上摆脱苏联模式的束缚,探索自己的道路,一长制也退出舞台。1956年波匈事件发生后,国内政治环境一度宽松,各地次第发生工人罢工、请愿事件(林超超,2012;Perry,2002:206-237)。工人们不满于过去一长制下职工代表会议的有名无实,要求有权直接选举厂长,让职工代表会议与工厂管理层平起平坐,真正做到“当家作主”(Sheehan,1998:73)。但正如下文即将提到的那样,这种要求始终没有得到认可和实现。到1966年“文革”发动之后,在“继续革命”的口号下,参加“造反”的工人群众,通过“夺权”,一度取代过去的厂长、书记,控制了工厂的领导权。在随后成立的“三结合”革命委

员会里,“工人代表”占三分之一的名额,代价却是生产和社会秩序的巨大混乱。革委会的“一元化”领导,导致职代会和工会瘫痪、消失(王持栋、李平,1992:75)。“文革”结束后,这种通过夺权方式所形成的治理模式遭到彻底否定,各企业通过造反走上领导岗位的头面人物纷纷下台,企业管理恢复到“文革”之前的状态。

其二是“理性主义”的传统和逻辑。现代中国的理性主义源自五四时期知识界的思想启蒙运动。运动领导者倡导无条件地学习西方,拥抱欧美式个人主义,用西方的先进文明改造中国,取代旧文化的蒙昧主义和政治上的专制独裁。尽管五四以后以“反帝”“救亡”为核心的民族主义声浪日益高涨,40年代后半期以“解放”为中心的革命动员进一步赢得了乡村民众的支持,启蒙的呐喊不再如同过去那样具有强大的号召力,但始终没有退出现代中国的历史舞台。事实上,从二三十年代起,一大批知识分子和年轻学生之所以同情、支持乃至参加革命,正是出于对北洋军阀及国民党专制独裁的失望和对民主革命目标的期许。1949年以后,他们纷纷走上领导岗位,在思想、组织和行动上与党保持一致,但是在实践上更善于独立思考,而不是盲目跟从;在制订或落实政策时,更强调实事求是,把民众利益摆在首位(Li,2013:200-203)。具体到基层治理层面,当工商业社会主义改造尚未完成时,面对私营企业中工人队伍涣散无力的状况,他们强调壮大工会力量,依靠工会组织,为工人争取权益;同时也强调国营企业工会相对于党组织和行政部门的独立性(游正林,2010;余君、高正礼,2017;Sheehan,1998:23-24;Perry,2007)。1956年工商业改造完成后,他们依然强调工会维护职工群体切身利益的重要性,强调职工代表会议参与企业决策和监督企业领导的职能,成为在工厂“扩大民主”最热心的拥护者和执行者。“文革”期间,他们

被贴上“资产阶级民主派”或“走资本主义道路的当权派”的标签而受到冲击(例见池恒,1976)。但“文革”结束之后,尤其是在80年代,一旦重新走上领导岗位,他们又把工厂民主管理提上日程,造就了职工代表大会和企业工会的“黄金时代”(朱晓阳、陈佩华,2003),与彼时中国农村的基层民主选举浪潮相映成辉。在他们看来,无论村民委员会的选举还是工厂管理的民主化,都不是改革初期基层治理的权宜之计,而应当服务于现代中国民主政治建设的长远目标(Shi, 1999)。

需要指出的是,无论在激进主义传统下对“当家作主”的追求,抑或在理性主义影响下对“民主”的崇尚,本质上都是一种“形式主义”(formalism)的话语建构。这里所谓的形式主义,指的是从在其信奉者看来最基本的、不言自明的概念或预设出发,对所探究或改造的对象进行抽象化、简单化的推论或者制度设计,过分注重表达形式在逻辑上的自治和前后一贯,而无视其对象所处的外环境的真实状态及其对内容本身的影响。<sup>①</sup>事实上,无论“当家作主”还是“扩大民主”,尽管在当时坚持这些理念的精英阶层或普通工人看来是再简单不过的道理,在基层治理的实践中,都遇到重重障碍,难以照字面或初衷加以落实。例如,对于让职代会直接选举厂长的主张,官方的回应是,工厂属于全民性质,为全民所有,而非仅由某企业工人群众集体所有,因此厂领导应该由代表全民利益的国家管理机关加以任命(《在国营企业中逐步推行召开职工代表大会的办法》,1957)。对于“文革”时期造反派所提出的对临时工、合同工平等相待,享受正式职工的同等待遇,官方同样加以拒绝,并且以“经济主义”的罪名加以抨击(Perry & Li, 1997:97-117)。官方更不能容忍主张基层工会和职代会独立于企业领导层的主张,把这种想法鞭挞为“极端民主化”或“从资产阶级民主个人主义出发的‘绝对

民主’”(黄辛,1958)。因此也不难理解,无论从当家作主还是企业民主的视角观察,人们对改革前三十年中国国营企业工人参与基层管理的实践,尤其是对职代会和工会等正式制度的评价,大都持负面的态度,认为这些制度的实际运作偏离了应有的目标,也远未达到应有的水平(张静,2001:46-47;桤苗等,1990:121-125;工人日报社工会工作部[编],1982:72,80)。<sup>②</sup>

本文将聚焦于以往学术研究中未受到足够重视,但事实上在改革前三十年国营企业管理实践中起到主导作用的第三种治理模式。这种模式迥异于革命传统下当家作主或启蒙传统下扩大民主的形式主义逻辑,最好以实体主义或实体治理加以概括。“实体主义”(substantivism)强调制约制度运作的客观条件,制度目标的实际功用,以及实现其目标之路径和方式的可操作性。<sup>③</sup>所谓“实体治理”(substantive governance),是指在基层治理过程中为了追求实效、达成客观可行的治理目标而采取的一整套实际方式,包括正式制度和非正式做法;它所关注的不是这些制度或做法在多大程度上符合官方的意识形态要求和法律规范,而是强调这些制度和做法在当时客观条件许可的范围内所起的实际作用。<sup>④</sup>具体到改革前三十年国营企业的日常治理和工人参与,这里所要追问的,不是当时所践行的一整套制度(无论是正式的还是非正式的),在多大程度上接近工人“当家作主”或在企业管理中“扩大民主”的理念——这样的追问本质上是形式主义的,对于事后我们以今天的价值观对当时的事物作出是或否的道德评价,或者对于人们为当下的政治关怀进行辩护时,或许是有意义的,却无助于我们理解当时基层治理实践的实质。这里所关心的是一个历史学的问题,即当时所践行的一套正式制度和非正式做法,其实际目标和功用到底是什么?具体而言,改革前三十年在国营企业中所流

行的种种制度设计,包括职工代表大会、工会、人民来信和来访制度,以及各种非正式做法,究竟在多大程度上满足了企业管理的需要和普通工人的实际需求?研究这些具体问题对于我们认识改革前三十年的治理实践到底有何意义?这些将是下面所要展开讨论的问题。以下将分为四个部分,分别探讨职代会、工会和信访的运作实际以及在职工中间所流行的非正式做法。所依据的资料,主要来自2012年在各大工业城市对97位退休工人和干部所做的访谈,以及正式出版或开放的地方档案材料。

## 二、职工代表大会

职工代表会议,作为职工代表大会的前身,最初系根据华北人民政府于1949年8月颁布的《关于在国营、公营工厂企业中建立工厂管理委员会与职工代表会议的实施条例(草案)》,从华北次第推广到全国各地的国营企业(王持栋、李平,1992:34-41;冯同庆[主编],2005:30)。20世纪50年代初,在当时流行的“一长制”之下,职工代表会议“变成单纯地由企业领导者布置任务、职工群众提出保证的会议”(《在国营企业中逐步推行召开职工代表大会的办法》,1957;参见张静,2001:38-41)。1956年末至1967年初,受波匈事件的影响,国内多个城市发生罢工和请愿事件。作为回应,中央作出一系列“扩大民主”的指示和通知(中共中央文献研究室[编],1994,10:154-156,166-167),并明确规定,职工代表大会为“群众参加企业管理和监督行政的权力机关”(中共中央文献研究室[编],1994:157),行使以下职能:第一,审查和讨论企业的生产、财务、技术和工资计划,定期检查其实施情况,并提出建议;第二,审查和讨论奖金、福利、保健、劳动保护以及其他与员工福利相关的经费开支,并作出决

议;第三,向上级管理机关建议撤换企业领导人选;第四,针对不合理规章向上级提出建议(中共中央文献研究室[编],1994:157,168)。1961年9月,即“大跃进”过后,为整顿工业生产秩序,中共中央颁布《国营工业企业工作条例(草案)》(以下简称《工业七十条》),规定职代会“要讨论和解决企业管理中的重要问题,要讨论和解决职工群众最关心的问题”,并且“有权对企业的任何领导人员提出批评,有权向上级建议处分、撤换某些严重失职、作风恶劣的领导人员,并且有权越级控告”(中共中央文献研究室[编],1997,14:676)。

这里需要进一步考察的是,职工代表大会究竟在多大程度上行使了上述各项指示和条例中所规定的职责。过去的研究多认为,职工代表大会从会议的筹备、主题的确定,到代表的遴选和议程的安排,都完全受党委控制。因此,职工代表谈不上有什么自主性,在工人群众中也缺乏号召力。由于党委包揽一切,职代会和工会皆徒具形式,“在职工群众中威信不高”,“以致于在大多数企业一直流于形式”(桉苗等,1990:124)。

### (一)职工代表的选举与资格

欲了解职代会的实际运行过程,首先须检视职工代表的资格和组成。根据官方规定,职工代表每年选举一次,职代会每年至少召开四次(中共中央文献研究室[编],1997,14:676)。因此,如何选举代表以及选举谁,乃是职代会运作的关键。20世纪50年代的两份报告显示,具体做法各厂不一。有些工厂采取“等额制”,即候选人名额与应选代表的名额相等(中共中央工业工作部政策研究室[编],1957:37)。大多数企业则采取“差额制”,候选人名额通常比应选出的职工代表人数多出5%,选民有小幅度的选择余地。在确定候选人名单时,又有两种不同方式,“上面提”和“下面提”,即由企业领导或由普通职工提名。职代会制度设立之初,通常是“领导提名,党员保

证,群众通过”,结果群众有意见,普遍认为这种做法“不民主”;另一种方式便是“群众提名”,据说“这种办法群众普遍满意,都认为是最民主的”,所产生的代表也“很积极,责任心也很强”(中共中央工业工作部政策研究室[编],1957:44,53,62)。省级主管机关也敦促地方各企业领导“让群众自己去选择自己满意的人为代表,领导上不要包办代替”;为保证“自由选举”,厂领导“不要提候选人名单,不要规定代表条件,也不要指定‘当然代表’”(中共中央工业工作部政策研究室[编],1957:35-36,57)。职工代表通常经过工人无记名投票从候选人中产生,代表人数通常为工厂职工总数的十五分之一(工人出版社[编],1958:5,38)。为保证普通职工占代表主体,防止职工代表大会成为党员和工厂干部大会,一般做法是将党员和干部人数限制在职工代表大会代表总数的三分之一左右;在一些工厂,党员限制在职工代表总数的一半以内(中共中央工业工作部政策研究室[编],1957:10,54)。个别工厂的案例研究显示,直至1977年,工人代表的比例依然保持在百分之六十以上(张静,2001:64)。

我们的大多数受访者也证实,他们厂的职代会代表多是以生产小组为单位选举产生的。例如在上海第十七棉纺织厂,每个小组一般有10至20名工人,选举产生1至2名代表,而由50至60名工人组成的大组则有5至6名代表。据1971年进厂的张一平(1955年生)回忆,“推的时候大家自己选,无记名。选完后公示,无意见,列名册”(S7)。再以西安仪表厂为例,受访人方浩(1938年生,1959年进厂)回忆,“我是多届职工代表,定的产生不是领导指定,是由下而上,逐级选举产生。就像我国选人民代表一样而产生的”(S10)。⑤而在胜利油田,焊工朱德龙(1965年参加工作)称自己“连续三届十五年都是职工代表,是职工选举后领导同意”(Y1)。但也有职工代表

“先领导点名的,再由群众选举上去的”的例子,如武汉钢铁公司机械总厂(H15;另见H24,S9)。值得一提的是,虽然按规定普通工人占全部当选代表的比例不应低于60%,但实际上,在有些企业(如武汉制药厂),干部在职工代表大会中可以占据一半的席位(W4)。

要当选职工代表,候选人须具备一定的资格。首先是个人声誉。如南京电信局载波机厂的杨师傅(1933年生)所说,候选人必须是“平常表现好的,过去叫做听从组织分配的,人与人、对人都很和气的,算是比较优秀的”(C1)。在宁波港务局机械厂,工人们“选举都是凭大家对某人的印象,觉得那个人不错的,大家就选他。选出的这三四个人,就去享受享受”(意思是一旦开会“就不用干活了”,还有水果糖果招待)(N5)。候选人还要敢讲话。如在上海艺术品雕刻一厂,据说工人们“一般选的是能为老百姓说话的”。该厂的孙爱婷(1955年生)这样解释,“你是职工代表,你要说说话。比如厂里分配不合理,迟到早退该怎么处理,请病假两天该不该扣工资,有些补助该给谁,不该给谁”(S6)。同样,在上海益民食品厂,“当时觉得谁能为大家说话的(就推上去)”(S8)。又如在武汉制药厂,据冯师傅回忆,“那时候呢,总之敢跟领导提意见的人要选,不敢提的那不选,不要他们去的。想着领导不对,都不敢做声,这种人多的很。要敢跟领导提意见的人”(W4)。

## (二)提案的提出与处理

筹备职代会的下一步是收集职工代表的提案,这些提案涉及代表们关心的问题。由于各企业规模和具体情况不一,职工代表大会通常可以在会前或开会期间收到数百乃至上千份提案(中共中央工业工作部政策研究室[编],1957:12,23,60;工人出版社[编],1958:12,54)。提案一般分为两类:一类与生产和管理相关,往往受厂

领导的青睐,占提案的80%乃至更多;另一类涉及职工的工作和生活条件。不难想见,在确定会议主题时,厂领导与工人之间经常会出现分歧:前者倾向侧重“增加产量和节省成本”之类的问题,而后者更愿意讨论关系到其切身利益或厂领导“工作作风”的问题(中共中央工业工作部政策研究室[编],1957:45)。

先看第一类即生产和管理方面的提案。以黄冈地区床单厂为例。该厂职工吴炳铨(1942年生,1967年进厂)回忆,作为职工代表,他曾提出过两项提案,一项是“质量要实事求是”,另一项是“如何开展生产节约”(H8;类似提案见B2)。淮北电厂检修工孙国龙(1952年生)所提交的提案,“一些是关于生产工艺改进的,一些是关于生产安全方面的”(S14)。上海石化总厂工程师张仲伯(1935年生,1952年进厂)当选职工代表后,提出过“改进生产质量,改善职工生活,解决关键技术、有利于安全等”提案(S20)。西安仪表厂方浩回忆,“我当职工代表提过各种提案,据我记忆最深的,如加强厂区区部位的治安,加强厂区内职工自行车管理,加强厂内消防力量”。由于他的提案,厂里的消防力量增加了一倍,车辆由一台增加到两台,人员由12人增加到24人(S10)。

另一类提案涉及职工的生产和生活条件问题。例如在南京邮电通讯设备厂,职工代表范女士(1948年生)就提出了“中午给我们工作餐、厂里应该盖澡堂等议案”,“都被领导采纳,并得到落实”(L5)。南京市房管所孙师傅则在提案里建议“发手套、毛巾、安全帽等”,“领导也都采纳了”(L3)。在西安仪表厂,由于方浩的提案,厂方“建立和扩大车棚,防止了以前乱停乱放的现象,也大大减少了偷窃的现象”(S10)。在上海压缩机厂,职工代表骆贵铃(1936年生)回忆,“我提过提案,如工厂体育活动场所比较少,我曾提出建

立篮球场和开展职工文体活动的提案,并得到了实现”(S11)。

职代会会期通常两至三天。为保障代表们有充分的发言机会,防止厂领导占用太多时间汇报工作,通常的做法是,会议至少留有一半的时间给代表发言,其余时间则为领导报告和小组讨论。因时间限制而被打断的代表则抱怨,“有话不叫讲完”,这种做法“不民主”,要求留出时间作“补充发言”或“自由发言”(中共中央工业工作部政策研究室[编],1957:28)。有些厂把百分之六七十乃至百分之八十的开会时间留给职工代表和听众发言,半数以上的代表都有机会发言,有些代表甚至可以发言两三次。为了让代表们自由发表意见,还有提案建议会议组织者对发言内容不加限制,与会厂领导在职工代表发言时不插话做解释或辩护。因此,职工代表大会的代表们往往觉得会议气氛是“真正民主的”(中共中央工业工作部政策研究室[编],1957:38,43-44,58,63;工人出版社[编],1958:43)。

因此,相较于起初“一长制”下职工代表会议以厂领导作报告为主,职工代表只管表态响应,1957年以后的职工代表大会,无疑会给职工代表提供更多的发言机会和更大的言论空间。不过,对他们而言,真正重要的是如何处理其提案。可以肯定的是,提案被采纳的例子并不少。工厂管理层会在会后采取一定的措施,来解决代表们所关切的事项(工人出版社[编],1958:62,70)。但大多数提案只会被敷衍一下,随即束之高阁,尽管按规定必须“件件有答复,条条有交代”(中共中央工业工作部政策研究室[编],1957:46)。例如在石家庄货车厂,据说厂领导仅仅花了6个小时,就处理完900多个提案。因此,代表们抱怨,厂领导的处理意见“不妥”(中共中央工业工作部政策研究室[编],1957:47)。在职工代表大会通过决议或厂领导对提案提出解决方案后,如何实

施这些措施将成为代表们关注的重点。因此,职工代表大会结束之际,往往会成立职工代表“视察小组”,以确保措施得到妥善执行(中共中央工业工作部政策研究室[编],1957:16, 27, 39, 54-55, 59, 76)。

这里令我们感兴趣的是厂领导对职代会的实际态度。根据武汉市委的一份报告,当地工厂的干部担心是否有可能选举“调皮”的工人作为代表,还担心检查组的检查是否会“妨碍生产”,也担心工人“提意见没有完”,以及工人通过职代会提出各种改善福利的过分要求(中共中央工业工作部政策研究室[编],1957:31)。河北省委也发现,当地工厂的管理者“不敢放手”,“怕挨群众批评,面子不好看;怕发扬了民主,工人不服从生产指挥;怕群众提意见太多,解决不了陷于被动”(中共中央工业工作部政策研究室[编],1957:41-42)。安徽省委在其报告中也承认,最初试点职工代表大会的三家地方工厂的干部都对职代会“有抵触情绪”;他们中有些人起初“很紧张,精神上有负担,怕挨整”,认为“工人光整干部,不体贴领导的苦衷”,因此“感到很委屈”(中共中央工业工作部政策研究室[编],1957:50)。来自各厂的具体报告也显示,工厂管理层对工人不听话和通过职代会表达其诉求也有类似的抵触情绪(工人出版社[编],1958:1, 36, 53)。

可以想见,厂领导中间普遍存在的这种敷衍和担忧态度,会导致他们尽力把职工代表的注意力,从要求改善工作条件和生活水平、批评干部们的错误行为,转移到与生产相关的议题上来。的确,如前所述,大多数代表的提案是关于如何通过各种革新和改进措施来增加生产,削减成本(中共中央工业工作部政策研究室[编],1957:45;工人出版社[编],1958:10, 20, 21, 47)。而那些有关职工收入和生活条件的提案,通常不超过所有提案的五分之一。对干部问题的指责更是少之

又少;官方报道中仅有两例涉及干部“过度占用”住房(中共中央工业工作部政策研究室[编],1957:42)和在招工过程中徇私舞弊(工人出版社[编],1958:10)。因此,职代会从选举代表、征集提案到大会审议、作出决议、会后检查的整个过程,很可能都在工厂党委的控制之下。换言之,工人在职代会的全部议程中几乎没有自主权。

然而,这并不一定意味着工人或他们的代表完全无力通过职代会表达自身利益,或者说职代会的各项程序只是走过场而已。虽然职工代表对于批评干部持谨慎态度,但是对于直接影响其收入或生活、工作条件的各种问题,他们会毫不犹豫地表达关切。因此,代表们提交给职代会的提案,涵盖了这方面的广泛议题。除了前面已经提到过的由本研究受访人所提供的具体案例之外,其他资料也不乏这方面的事例。例如,职工代表在提案中抱怨宿舍通风不良和湿气太重,食堂的饭菜质量差、价格高,诊所医务人员态度不佳,夏天车间降温措施拖拉,等等(工人出版社[编],1958:10, 46, 77)。对于其中某些投诉,厂领导确实很快采取行动加以解决。例如哈尔滨一家毛纺厂,针对职工代表的提案要求,在食堂里增加了一个新窗口,专供有孩子的母亲领取饭菜,节省了排队等候的时间(工人出版社[编],1958:13)。再如,石景山发电厂也根据代表的提案,在厂房屋顶增加了天窗,改善通风,并建了一个遮雨棚,避免工人被雨淋和晒伤(工人出版社[编],1958:43)。在上海机械器具厂,工人们最大的抱怨是“三项新制度”(新的计时工资标准、新的材料分等、新的补偿办法)出台后收入下降,怠工行为和劣质产品因此增加。在接到关于这些问题的许多投诉后,厂方成立了一个专门的“工作小组”来调查情况,结果对约60%的材料等级进行了调整。据报道,工人们的结果感到满意(工人出版社[编],1958:62)。

工人们关心的另一个问题是职工福利的公平分配。同一家工厂或不同工厂的工人之间,在这一方面总存在着差异;工人自身情况不一,对各种福利的需求并不一致,获得的机会相差也很大。例如,当那些刚刚为人父母的工人主张在工厂里建一所幼儿园时,没有这种需要的未婚和年老的工人便会倾向于反对。再如,在职工宿舍的分配问题上,不少人有意见,认为个别职工“家在这里有房子出租,自己还住在公家宿舍,不合理”;还有些职工则认为“房租太低”,要求提高(工人出版社[编],1958:23,31)。同样,当工厂的年轻人提议将池塘改成游泳池时,年长的职工则会反对。住宿舍的职工可以利用走廊搭建灶台,而那些住没有走廊的宿舍的职工,则提议增加房间,用作厨房,因此遭到前者的反对(工人出版社[编],1958:47)。在前面提到的上海机械器具厂,一些新职工提议取消仅适用于老职工的膳食补贴,但无济于事;在同一家工厂中,所有孕妇每天可免费领取半斤牛奶,但是市总工会很快命令该厂终止该计划,因为其他工厂拒绝了怀孕女工提出的类似要求(工人出版社[编],1958:59-60)。

过去人们常认为,职工代表大会自从20世纪50年代普遍建立以后,只不过是厂领导用来让工人遵守上级政策的工具。其实不能简单地下这样的结论。职代会固然远未能履行国家所设定的职责,包括参与工厂管理和监督工厂干部;公开批评厂领导渎职并罢免其职务或向工厂上级主管机关检举揭发的举措并不多见(李晚莲,2012)。但另一方面,我们的访谈和现已出版的资料表明,工人们确实能够利用职代会这样一个官方渠道,就各种直接影响到他们的收入、工作或生活的种种问题,表达自身的关切,并且对不同年龄组、不同级别或不同工厂的工人之间在福利分配上的不平等,表达自己的不满。换言之,职代会的实际职能,更多地是体现工人的经济利

益,而不是政治权利。而且,职代会在体现工人的经济关切方面,其有效性也因厂而异,有许多因素起作用,包括企业的员工规模、赢利能力和财务状况、工人的受教育程度和参加职代会的资质,以及工厂管理层将职代会职能纳入其日常管理机制的意愿(参见Cliver,2009)。因此,在大型国营工厂,有关职代会的各项政策法规,可能会认真执行。同时,在诸如上海这样的工业中心,借助既往的为工人阶级政治经济利益而斗争的历史传统,职代会在表达工人利益方面也可能更为有效。而在另外一些地方或企业,工人可能受到厂领导的严格控制,职代会完全流于形式。

### 三、工会

国营企业中的工会作为“自愿结合的工人阶级的群众组织”,是依据1950年《工会法》和1953年《工会章程》在20世纪50年代初普遍建立起来的。1966年“文化大革命”发动之后,基层工会组织纷纷停顿,直至1972年后才开始以“群工组”或“工代会”代行其职能(H13)。1974年以后,大多数单位的工会组织正式恢复(史探径,2002:166)。至于工会与职工代表大会的关系,按照1961年的《工业七十条》和1981年的《国营企业职工代表大会暂行条例》,工会为职工代表大会的“工作机构”,负责筹备和组织职代会,并在职代会休会期间行使其常设机构的职能。《工会章程》则规定,各单位的所有职工在申请获批之后,均可成为工会会员,并缴纳会费(月工资的百分之一)。基层工会一般至少需有25名会员(工人出版社[编],1953:87)。

工会领导机关由主席、副主席及工会委员组成,按规定“均须自下而上地由会员民主选举产生”(工人出版社[编],1953:82)。为了确保工会行使职工代表大会执行机关的权力,1981年《国



营企业职工代表大会暂行条例》还规定,基层工会主席应当从本单位的副职领导(厂党委副书记或副厂长)中选任。我们调研中的受访人也都证实,其所在单位的工会主席均由副书记(如S1)或副厂长(如H6)兼任。到20世纪80年代,伴随着改革的深入,工会的职能进一步加强,逐渐成为各单位的所谓“四套班子”(即党委、厂办、工会和纪检委)之一(S2)。

根据《工业七十条》的相关规定,工会的职责可分为以下三类:一是生产方面,工会负责组织职工展开劳动竞赛,学习新知识、新技术,推广先进技能和经验,以确保完成生产任务;二是学习和教育,工会要对职工进行国家政策和法律法规的教育,以确保工人纪律严明,组织良好,还应指导职工相互帮助,加强团结;三是职工福利方面,作为日常最核心的任务,工会负责职工食堂、宿舍、浴室、托儿所、幼儿园以及诊所或医院的日常运营。工会还需为困难职工提供救助,解决其日常生活中的具体问题;并为普通职工尤其是年轻人举办各项文体娱乐活动(中共中央文献研究室[编],1997,14:675)。

在询及工会在本单位的实际职能时,受访人的回答基本上与上述规定相符。例如,在上海医疗设备厂,“工会主要负责福利、活动(主要是文体活动),或者组织大家休息日去外面旅游旅游,这个旅游的费用呢,是厂里出的。比如有些厂条件好,可以出去玩,比如在上海,就去上海动物园玩。天热的时候呢,组织大家去游泳。那么我们团组织就跟工会配合搞这些文体生活。”“福利是根据生产进度来的。一般规定呢,厂里面的利润里面有3%是用来拨付搞文体活动的,5%是用于工会福利的,比如买毛巾,买肥皂。因此呢,你生产越好,福利就越好,这个因为是有比例存在的。”(N3)。南京市房管所的孙师傅,列举了单位工会的具体活动:一个月或半个月组织工人去看

一场电影;发放手套、帽子等劳工福利;补助和关心有困难的职工,职工家里的红白喜事工会也会管;还组织到雨花台参观烈士陵园,让大家接受革命教育;每年组织工人去玄武湖进行长跑活动;1976年以后,工会还教大家跳交谊舞(当时叫“友谊舞”)、唱红歌等等(L3)。

其他单位的工会活动也大同小异,如组织生产竞赛(H5, H7, H8, S10)和各种文体旅游活动(B7, C2, C6, H5, H7, H10, H17, S2, S3, S5, S10, Y1)。成都420厂的侯丽君回忆起70年代厂工会组织的每年一度的春游,认为那是让她“最开心”的事(贾樟柯,2009:60)。南京钢铁厂的职工体育活动尤为出色。据退休人员刘师傅介绍,该厂部分职工是省篮球队退役球员,加入厂篮球队之后,曾在70年代初的市篮球锦标赛中获得冠军(L1)。

这里特别值得一提的,是工会在协助“困难职工”方面所发挥的独特作用。例如,一旦有在职或退休职工亡故,所在单位的工会通常会安排工会干部前往慰问家属,负责组织葬礼,并以单位的名义献上花圈,以供单位职工凭吊。如果死者是职工家属,工会需向工人提供补助(H15, L1, L2, N5)。如果职工本人或家属患病,患者可以从工会获得10元左右的补贴,用以支付部分住院费用(C5, H1, H18)。工会领导还会在患者住院期间前往慰问,带上价值20元至50元不等的水果或点心(H4, Y1)。工会也会以类似的方式,慰问刚分娩或流产的女工(S8)。住院期间,如果职工家属人手不够,工会还应组织职工轮流照料。1962年参加工作的杨女士,回忆起自己在南京纺织公司的工作经历时说,“印象深刻的是,1969年中共九大前后,我们厂有一个职工被发现患有直肠癌,到工人医院做治疗,工会领导讲一声,我们都自告奋勇、自发地去照顾这位同事”(L8)。因工受伤的职工,也会寻求工会的帮助。

工会在确认工伤后,会将问题向厂方汇报,并帮助受伤职工申请一定数额的补偿(N2, S8)。上海冶金局下属镇江矿场的一位受访者说,“有工伤事故,工会就是出面和领导说说,这个工人受伤了,要赔偿多少多少钱,就是帮职工说话,在这个方面会有一些作用的”(N2)。此外,工会还会为生活拮据的职工发放救济款。1956年参加工作的江南钟表厂职工赵某,便将自己描述为长期吃“救济粮”的“困难户”。当时他有三个孩子,每月工资难以供养全家,因此只能靠不断向工会申请救济维持生计(C3)。而工会每年也会对所有申请救济的职工进行评估,并在春节期间走访最困难的职工家庭,送去少量现金或实物补助(H2, N10, S13)。

工会还负责调解职工之间乃至职工家庭内部的矛盾(C1, H1)。职工“如果有不公正的待遇,主要是向工会申诉”(H19),“有困难、产生纠纷,还有不开心的事情可以找工会”(L7)。受访者冯师傅曾任武汉制药厂工会委员,其职责之一便是走访职工家庭,调解夫妻或婆媳纠纷。他这样回忆,“我们的工作都做得蛮细。原来我们厂里连屋里都管,民调,叫我就是在外面专门管这个,假如有女的吵嘴,就拉个人去调解。就跟婆婆、媳妇去说,那时候我们厂里工作做得蛮细”,“我有一天就到外面去,假比如说我们有哪个屋里吵嘴,属于我们组里的话,工会主席就把我派出去,你们车间哪个哪个,你到哪里哪里去,我说好”(W4)。武汉工农服装厂的岳师傅也回忆说,厂里的工会干部常走访职工家庭,调解各类纠纷,尤其是夫妻闹离婚(W5)。他强调,调解是一门艺术,需出言谨慎,把双方各自的要求和埋怨都考虑进来。厂里的某位工会主席当年之所以没能连任,原因就在于调解纠纷的能力差,不受大家欢迎。厂里的某位女职工坚持离婚,就是在调解过程中,工会主席“说错了一句话”,使她大为恼火。更糟糕的是,这位工会主席还向他

人透露了夫妻闹矛盾的细节。岳师傅总结说,“所以做思想工作方面,起码呢我要为了我的职工,为了我的职工利益说话”(W5)。

职工对工会在厂里所扮演的角色褒贬不一,并且随着时间的推移,看法也在变化。就改革前几十年而言,我们的一些受访人对工会常留有积极印象。宁波人丰布厂一位1950年进厂的老职工这样描述厂工会,“一般都是工人自己觉得在工厂里面有什么事情心里觉得不舒服,就去跟工会讲”,“另外还组织娱乐活动,比如我们那个时候工厂里面有大会场,工会就组织放电影。另外工厂里面还有浴室、乒乓球台什么的。初解放的时候,工会作用就很大了。那个时候宁波那个工会主席背枪的,后来工会就没有什么作用了”(N6)。在黄冈缫丝厂,1960年进厂的丁淑华(1941年生)也认为,“60—70年代的工会有权力,能替工人说话办事。后无能力,上传下达中也有误差”(H3)。上海益民食品厂的杨晓枫有类似看法,“以前能,后来几年是不行了,90年以后都是跟着厂长后面说话。76年之前肯定能”(S8)。而在武汉某军需部被服厂,据1963年参加工作的张圻山(1942年生)说,“工会能替工人说话。工会积极帮助困难工人,工人有事也乐意找工会。一些老工人直到现在都还有感情”(H6)。

总之,在改革前的数十年,中国国营企业的工会有其独特的定位和功能,无法以西方市场经济体制下的工会视角加以评判。毛泽东时代的工会固然谈不上有自主性,也不具备市场经济体制下行业工会的基本职能,即代表工人群众就其工作权利和工资福利待遇与企业管理层进行集体谈判,因为履行此一职能的制度条件,即工人出卖自身劳动力的自由,在当时的计划经济体制下并不存在。然而,毛泽东时代的中国工会,在改善职工日常工作环境和生活条件方面,却发挥了至关重要的功能,使职代会通过的相关提案得

以落实。工会还负责为困难职工提供各种救助,关心普通职工的个人生活和家庭问题,并组织各种各样的文体娱乐活动,以满足职工多样化的业余生活需求。所有这些职能,都是西方工会所不具备,但对中国工人来说不可或缺的,因而构成了工厂治理的重要一环。

#### 四、来信来访

企业职工要表达不满,批评干部,或者向上级机关反映问题,或者直接向各级党和政府机关写信,或者前往这些机关,口头陈述自己的诉求。与职代会和工会这些公开正式场合相比,个人信访有明显的好处。首先,写信的风险小,收效大。写信者既可以具名,也可以匿名,在信中可以不受限制地表达,无需像在厂内正式场合那样担惊受怕。其次,对于普通人来说,写“人民来信”也是最便捷的方式。写信人可以在任何时间和地点,向任何上级机关寄出信件,唯一代价是几分钱的邮票。而如若要在职代会上表达意见,工人们需要耐心等待会期的到来,继而尝试通过那些未必真正代表自己的职工代表表达诉求,听众却只有厂内的个别干部和工人。再者,那些提交给职代会的提案,必须切合职工群体甚至整个企业的集体利益,而信件却可以针对任何大小事情。事实上,人民来信的内容大多是抒发写信人自己的不满,而这些意见是无法被以提案的形式递交给职代会的。政府也欢迎这些信件,视之为人民群众的一种民主权利,为普通人民参与国家政治生活和监督政府机关的一种方式。党和国家领导人常将阅读这些信件视作了解基层真实情况和一个窗口(刁成杰[编著],1996:4,389)。

这里需要讨论以下三个问题:人们出于什么动机而进行信访活动,所反映的主要是哪些问题?政府如何处理这些信访案件?信访在多大

程度上反映和解决了人们的不满,促进了大众参与政治生活,起到监督政府部门的作用?

##### (一)解决生活困难

南京市档案馆的相关档案,可以让我们看到普通工人是如何通过信访这一合法渠道来表达诉求的。这些档案均来自于南京市总工会。工人们之所以选择向总工会寻求帮助,原因很明显。总工会不同于职工本单位的基层工会,后者只是企业行政管理部门之一,通常与厂领导保持一致,无法真正代表职工群体的利益。相较之下,市一级的总工会,行政级别高于单个国营企业,不受厂领导的影响,可以相对客观、独立地认真对待工人们的诉求。总工会收到的信访案件数量历年不一。每当全国性的运动过后,因为政治动员的压力减轻,那些在运动及其余波中受到伤害的人们,就会积极寻求方法,解决他们的困难,总工会处理的信访案件就会猛增。“大跃进”之后的数年便是如此。

1963年第一季度,南京市总工会收到174封信件和195次上访,计369例,而1962年同期则只有117例。在这369个案例中,95例涉及精简下放工人的补偿问题,103例有关在职工人工资福利的减少。原来,在1958年—1961年“大跃进”高峰期,各厂曾经扩招大批工人。在“大跃进”之后的经济调整时期(1962年—1965年),政府不得不削减职工数量并降低工资。这些被精减下来的工人原来大多是农村居民。因此,在“回乡支农”的旗下,被精减的工人大多回到农村故乡。在离厂前,每人都会获得一份离职补助,其数目依据本人在原单位的工龄来确定。然而,由于有些工龄计算有误,这些被清退的工人所获得的补助,往往远少于应得数额。例如,1963年被南京砖瓦厂辞退的谢慕全发现,厂方关于他的工龄记录竟然比其实际工龄(10年)少了八年,所获补助只是其应得数额的一小部分,于是向总工会求

助。经过总工会的干预,他最终获得了应得的全部差额。他亲自前往总工会,表达感激之情。<sup>⑥</sup>

总工会也会特别关注那些因工伤等原因拒不接受辞退的工人。例如,南京汽轮机厂的姜正新,曾在1959年的一次生产事故中失去两根手指。1963年他给总工会写信,要求不下放。考虑到他在失去两根手指后“支农有困难”,总工会先后与市委精简办和厂领导协商,最终把他从精简名单中拿下来。<sup>⑦</sup>

精简计划也针对原为城镇居民户口的工人。年纪最大的工人首先遭到精简,其中便有下关粮食加工厂仓库工人冯有德,1963年被“退职下放回家”。然而冯有德有家属七人,一旦失去工作,将会入不敷出,于是数次给总工会写信求助。总工会做了调查之后得出结论,冯有德虽然年纪大,但“体质很好,从没有生过病”,建议厂方重新考虑对于老年工人的处理。在另一起类似的案例中,南京勤丰烟厂女工陈和先在1963年被“退职”,距离退休年龄(55岁)仅差几个月。她向厂领导请求再工作几个月,以便有资格拿退休金,但遭拒绝。厂领导的理由是“过去手工,现在机械操作,工作不好安排”。总工会在收到她的来信后,随即联系该厂,建议“这样的情况要加以研究,否则老工人晚年生活会遇到困难”。<sup>⑧</sup>

此类案例显示,总工会对于工人的种种诉求区别处理。只有在职工遭到如同谢慕全、姜正新那样明显的不公正对待的情况下,才会积极干预。而对于冯有德、陈和先的情况,总工会只是给厂领导提出建议,并不完全认可当事人的要求,原因在于厂方的决定并非刻意针对他们个人,而是按照当时的政策和经济状况所采取的必要措施。对于职工来信埋怨工资降低,总工会未做任何回应,是不足为奇的。例如,南京棉纺织厂的职工抱怨在采用计件制之后收入下降,要求重新调整劳动定额和工资率。当时各厂提高劳

动定额和降低工资水平,实际上是“大跃进”之后在全国展开的经济“调整”的部分内容,并非某家企业针对本单位职工的特殊政策,总工会不会对这类诉求做出回应。不过,对于职工在来信来访中提出的“不合理要求”,总工会一方面认可工厂的决定,另一方面有时也会针对具体情况,对信访者予以安抚。例如,当地一家煤矿建筑公司工人汤凌邦,在1963年2月因为“做投机生意”,加上“转卖照顾修房木料,获利80元”而被开除,总工会拒绝了其保留原职的要求,但“与公司商量”补助30元,并帮他拿到摊贩证,“解决生活出路”。<sup>⑨</sup>

## (二) 针对干部工作作风问题

与上述经济调整恢复时期相比,平常年景的信访案例并未减少。例如在1965年,南京市总工会共处理了1777例(含716封来信和1061次来访),涵盖以下类别:涉及“精简下放中涉及的各项支付待遇”(507例)、“劳保待遇”(421例)、“反映干部思想作风和特殊化”(120例)、“各种申诉和请求问题”(521例)以及“要求补助解决生活困难”(181例)。这些案例中,最引人注目的是对工厂干部“工作作风”的各种抱怨,这实际上是当时正在展开的社会主义教育运动的核心问题。市总工会注意到,在运动前后职工对干部的指控有所不同,“工人过去一半用匿名信向我会反映,来访者不肯道出真名”,但社教、“五反”后,来信来访“大多用原名,敢大胆揭发干部特殊化、多吃多占、作风不良”。南京农场“下放学生”翟兴义便指控建邺区工会财务干部孔某“大吃大喝”,购买手表、自行车、收音机等“高档品”。南京市总工会在收到来信后展开调查,发现孔某贪污公款五千多元。在另一起关于干部工作作风的案例中,南京雨花台管理处的讲解员张白玉多次到总工会上访,抱怨本单位工会干部拒绝补偿上下班交通费。更令人无法忍受的是,这些干部用粗暴方

式把她赶出办公室，“抓腿倒拖一二米”。市总工会了解情况后，对相关干部进行“批评教育”，责令他们“解决补贴”。

更能说明工厂干部工作作风问题的案例来自国营曙光棉纺织厂。1965年5月，根据南京市纺织工业公司的指示，该厂决定派汪秀英和其他九名工人到新成立的街道集体企业钓鱼台纺线组，为这家将于6月2日开工的新厂提供技术援助。汪秀英拒不前往新厂报到，担心一旦到了这家街道集体小厂，工资和福利待遇将大不如前，而且不能回原单位。加上身体超重，做过手术，健康状况不佳，因此6月10日汪秀英和丈夫吕有水（南京植物油厂工人、中共党员）到市总工会反映，表示需要现在工作单位的党委书记书面保证，她能在三个月后返回原岗位，才愿意前往新厂。该厂王姓女书记拒绝了这一要求，甚至扣发汪秀英的工资，也不允许她到原岗位上班。她只好整天坐在厂办公室门口。几天后，该厂人保科长来市总工会反映，汪秀英一直在“闹”，“影响很坏”。由于她“无理拒绝”调动，自6月2日起“按旷工处理”。

作为回应，市总工会女干部马兆英在6月17日走访了汪家，当面保证汪秀英三个月后回厂，工资福利不变。两天后，她的丈夫和弟弟来到总工会，代表她接受调动，但坚持要求原单位支付自6月2日以来扣发的工资。马兆英表示赞同，认为这是“合理要求”，并打电话给曙光厂。但是接电话的王书记情绪激动，“不能片面地光听工人讲。这样对工资问题就没法谈下去了……”由于马兆英的承诺，汪秀英于6月19日去了新厂。她的丈夫吕有水于6月22日打电话给总工会，埋怨曙光厂尚未补发汪秀英17天（6月2日至18日）的工资。总工会答复：已扣发的工资理应补给汪秀英，不过她也应在原单位的会上，对自己的抵触行为作自我检讨。吕有水不服气：“宁可不要工资，也不检讨。要检讨，厂领导该先检讨关心

工人身体健康不够，然后我们才检讨。”尽管如此，在马兆英与吕有水所在单位沟通之后，吕有水还是于7月10日将妻子的书面检讨带到了总工会。然而，曙光厂依然拒不补发汪秀英的工资，认为其检讨不充分，并坚持要她回到原厂，在会上作自我批评。

会议于8月7日举行，但并不是总工会所建议的小范围“生产小组”会议，而是有各车间近20人参加的大组会，“开得像个斗争会”。会上，汪秀英拒不作自我批评，认为自己已经写了书面检讨，并对会议提高规格感到惊讶。会后，该厂工会郭主席到市总工会汇报情况，向总工会干部江佩华抱怨“汪在会上表现不好，参会人很有意见。工资是不打算发了”，还说工人有“后台”，到市工会去提意见。随行的人保科赵科长说，“上级工会限制不了我们的会议形式，这由我们厂领导决定”。对此，江佩华的态度十分坚定：“工人有民主权利。郭的说法是不对的！”郭主席回厂转述了江佩华的话，王书记听到后很不高兴：“市工会把我当资本家看待！”

如此一来，市总工会不得不将此案转交给市委。在后者的干预和南京市纺织工业公司党委的指示下，曙光厂厂长走访了汪家，带给她扣发的工资，并且“检查了领导上关心工人身体健康不够的缺点”。总工会在1965年8月27日此案处理报告中，做了以下结论：

汪秀英开始不服从调动是不对的。但厂方一不给工作，二不给工资，三开大组会“教育”她的办法，与主席的教导不相符。毛主席说：“只要不是坚持错误的人，我们不应该只看到片面就去错误地讥笑他们，甚至敌视他们”；“凡属思想性质的问题，凡属于人民内部的争论问题，只能用民主的方法去解决，只能用讨论的方法、批评的方法、说服教育的方法去解决，而不能用强制的、

压服的方法去解决”。应该认识到,人民群众有意见和要求,敢于和乐于向上级反映,这是社会主义国家人民民主的生动体现,是群众对党和政府无限信赖的表现,是我们党和政府同人民群众关系密切的深刻表现。因此,对反映情况、意见应该采取欢迎的态度。而曙光厂有的同志采取歧视的态度,甚至公然要工人“交待”为什么去市工会“闹”。严格地说起来,这是压制工人民主权利的表现。该厂王书记说市工会把她“当成资本家看待”,人保科长说“上级工会限制不了”,厂工会主席说“工人有后台”都是欠考虑的。尤其8月17日市委办公厅查问汪工资问题时,该厂明明迟至19日才发,当时竟答已经发了,不如实向市委反映情况,是要不得的。此外,我们也感到曙光厂以身体不好的工人去“支援”人家,风格也是不高的。无论对兄弟单位,还是对工人群众,都是不够负责的。<sup>⑩</sup>

### (三)企业、职工与上级工会之间的三角关系

这个例子有助于说明当时的企业、职工与上级工会之间的三角关系。对职工来说,一旦对厂领导层有所不满,本单位的工会显然是不可靠的,因为工会干部往往会站在厂领导一边,一如曙光棉纺织厂工会主席郭某之所为。因此,他们中的大多数会选择向市一级的总工会求助,因为总工会属于上级单位,不受厂领导的个人影响。与基层工会不鼓励工人“闹事”相反,总工会通常欢迎普通职工的来信来访;而他们处理信访案件的多少、快慢和圆满程度,直接关系到本部门业绩。因此,总工会的年度和季度报告,总是强调已处理案件占已收信访案例的比率,即所谓的结案率。例如,1963年前三季度的结案率分别为89.2%、78.81%和85.47%。<sup>⑪</sup>

总工会对各种信访投诉也会区别对待。对于那些明显涉及工厂干部不公正对待职工或滥

用权力损害“群众”利益的案件,总工会通常直接介入,这种介入又是有分寸、有原则的。换言之,总工会须仔细考量各方诉求,确保其回应考虑到各方优缺点;最重要的是,它必须依照党的政策和领袖的指示来形成自己的判断和决定。由于总工会是市级管理部门,凌驾于各企业之上,大多数厂领导不得不尊重总工会的介入,并接受其处理意见。不过,他们未必真心欢迎总工会介入,尤其是当总工会与厂领导的意见背道而驰时。因此,难怪曙光棉纺织厂的王书记责怪总工会将其等同于“资本家”,对总工会的不满溢于言表。在这种情况下,当厂领导拒绝合作甚至排斥其干预时,总工会唯一的选择就是将案件移交给市政府相关部门,如具体管理该厂的市纺织工业公司,甚至转给市委领导。正是在市委及市政府相关部门的督促下,曙光厂的领导最终才退让。

值得注意的是,这次事件的主角汪秀英,既不是厂领导所喜欢的劳模或积极分子,也不是日常生产活动中表现糟糕的落后分子。她只是一名普通职工,更确切地说,是职工中的“弱者”。由于健康状况不佳,她并不能像其他工人那样愿意接受调动。对她而言,最重要的是保住自己在国营工厂的铁饭碗。对这样的弱者,总工会也抱有同情,在其看来,这位体弱多病的职工要求厂领导保证其三个月后回原岗位,情有可原。这一争端的最终解决,反映了三方之间的微妙平衡和博弈关系:厂领导保住了面子,因为汪秀英最终接受了调动;汪秀英如愿以偿,不仅领回了扣发的工资,还获得三个月后回原单位的承诺;总工会也克服了厂领导的抵制情绪,成功介入并妥善解决了纠纷。

## 五、非正式的利益诉求方式

除了上面讨论的正规合法渠道之外,职工还

会采用各种非正式手段,表达利益诉求。例如,那些怀有不满情绪的工人可能会到厂办找领导“理论”。其沟通过程可能是克制平和的,也可能发展为争吵,因为每个人秉性不一,投诉事项的严重程度以及与领导之间的私人关系也各有不同。如果这样的交涉不起作用,那么当事人会利用一切可能的机会,与领导死缠烂打,直到领导同意其要求。在湖北大冶石头咀矿,据1971年进矿的周德贤(1950年生)回忆,曾有一位职工,“天天跟在领导身边,领导去那他跟到那,不解决问题就跟到领导家去,天天跑领导家吃饭,纠缠不放,领导被磨不过了,最后就帮他把问题解决了”(H13)。同一年进矿的乐水源(1949年生)也说:“有少数有矛盾的,一般是直接找领导争论,甚至是天天和领导去磨,直到问题解决,申述和上访的没有,都是内部解决。一般人闹的话,问题就会比较快地解决,就是一般说的,会哭的孩子有奶吃。”(H11)。自1965年一直在胜利油田工作的王立新,形容自己是“不怕领导”的人,身边有一群工人弟兄,每当受到“不公平对待”时,总是“找领导理论,吵架”。如果领导无视其诉求,他们就会义愤填膺,胆子大的甚至大嚷大叫:“我不干了!”(Y2,另见Y1)。

工人之所以有不满情绪,原因多种多样。例如,在评选先进生产者过程中出现了不公正现象,落选者会有满肚子怨气(S8)。据武汉橡胶厂某位1958年进厂的老职工回忆,提名先进工作者时,评估职工日常表现是件非常主观的事,那些想上的很容易与班长发生争辩,“吵架吵得不好,吵到厂长、书记那去了”(W3)。如果被提名人明显不合格,其他工人看在眼里会很不服气。武汉市工农服装厂的岳师傅说,他们厂的先进工作者通常是那些表现“特别好”的人,“你如果把那个坏的或者是平时做的不好的也评上去的话,那工人肯定就有意见。他虽然说自己评不上,但他还

要打个抱不平”(W5)。广州华侨糖厂的一位退休技术员也说,最常见的不满,就是在提名先进生产者时发生不公正的情况,工人们会抱怨:“为什么给他不给我!”(N10)。

另一个常见的原因是厂领导对职工奖金分配或加工资处理不当。武汉制药厂的冯师傅称自己为“老厂工”“敢造反的人”。有一次,车间书记发现他们组某位工人在上班时间睡觉,于是决定取消该组所有工人的当月奖金,这时老冯“造反”了。作为生产组长,他没有直接与车间书记吵,而是找厂长,“我就闹到厂长那去,我就一直闹,非闹赢不可。他一个人有错误,我说有错误你只能扣我的奖金,你不能扣我们班上人的奖金。随你在哪个组,一个人有罪,那就都有罪了,那不可能的事情。我还是把他们的钱都给闹回来,我的钱他也不敢扣,哈哈”。老冯接着为自己辩护:“扣什么呢,我任务完成了,就是睡了个觉。睡觉你可以教育我一句,随你怎么说。我说群众不会是落后的,只会是干部工作没有做好。没得落后的群众,只有落后的干部。你只教育一下,我说你扣奖金,扣了有什么用呢,冇得用。我跟我们工会主席说了,你不能触及他的灵魂,这种经济处罚的作用是有限的。我说他要是不要钱,他总睡,你把他么办呢?你教育我一句哎,你把钱扣了有什么用呢?他说你说的有道理。我说我有得道理我不得闹。”(W4)

上海益民食品厂的杨晓枫也介绍了加工资过程中的不公正问题。在这方面起关键作用的是负责各生产小组的“值班长”,“因为车间主任有什么好处就给了值班长,值班长再分给下面的组,这个时候就不一定公平”,“像以前加3、6、9块,他就把这个9块给了他认为是好的人,不一定是大家认为是好的人。(问:这个权力都在值班长手上?)对,全在值班长手上。如果报上去说这个人好,但是值班长一看,说这个人还没有谁好谁好,

那这个人就不能加。还有一次是100个人里只有2个人能加工资,那加的是谁呢,就是那些和他(值班长)关系好的人。这个下面意见也很大,但是没办法。(问:那值班长上面的车间主任什么的不管这个吗?)对啊,管,那你去告啊,谁高兴啊。以前人没有这个概念的,又不像现在打官司。以前就是和你吵,把你骂一顿,或是不干活了,坐在那里。以前有比我大一辈的人,骂街一样,乱骂一通,好了,骂过,出过气就算了,不知道维护自己的权利就是。”(S8)宁波人丰布厂的某位退休职工也说,做车间主任的最大坏处就是挨骂。“你如果干得不好的话,要被工人骂的。车间主任管得多了,有些工人会骂的。特别是评工资的时候,给人评得好或坏,车间主任是参与的。这个时候工人里面骂得很多的。如果谁没加上,那有些人会骂的。总有人没加上的,不是百分之百能加上的。(问:会当面骂吗?)当面也会骂的。工人有的时候,是什么都不管的。她要提意见了呀,都是直来直去的。如果她跟你有意见了呀,你有什么坏事,她都会给你挖出来的……车间主任或班组长的大人小孩都会被骂进的,工人是什么都不管的。”(N1)钟云萍(1954年生)从1972年起在上海普陀区服务公司工作,她也认为,导致工人不满的最常见原因,就是加工资或发奖金,“一般都是为加工资、奖金吵,那时奖金才5块钱一个月,也有不公平的,比如说你迟到啊扣你啊”(S9)。

工人们给领导“找麻烦”还因为其他不公正现象。以生产组内的任务分配为例。通常组长负责将日常任务分配给小组成员。在上海艺术品雕刻一厂,据孙爱婷回忆,“有个书记就很固执,我喜欢你,我就会用你,无论你有没有能力,人家就会闹啊,就是议论,但他就有这个用人权力。再比如,这个活好干的,都给某个人干了,就会有人闹,吵闹的结果是生产组会下来人调查”(S6)。工人们与领导发生争执,还可能因为请假

得不到批准,或因为要求换工作被拒绝(L6),也可能由于培训机会分配不公,一如武汉工农服装厂的岳师傅所述。1973年,该厂计划选派两名工人赴服装公司接收呢子衣服的培训,岳师傅认为自己1965年进厂,已有八年工作经历,足可以入选。遗憾的是,他与厂领导关系不好,平时看到厂内不公正现象,常忍不住说两句。落选后,他曾问领导为什么没轮上他。对方回答,你的政治思想不好。岳师傅被激怒了,“那我就跟他拼啊。我有什么思想不好呢,我是学习组长,这方面肯定比一般人要强,这是肯定的,你选我当学习组长,我这个条件够不够。再我本身又是团支委,我够不够这个条件?再我车工的工龄是八年工龄。你凭什么不让我学习,我肯定要这样跟他闹。我就跟书记闹过了。我说你提出这个条件,我自己来比较的话,我是蛮够条件的,为什么不让我去?”最后厂领导还是以名额有限为由拒绝了他,但承诺下次给他机会,以此安抚他(W5)。

不过,像岳师傅这样爱“闹”的工人,在国营企业终属少数。大多数人遇到不公平的问题,都忍气吞声,采取听天由命的态度。正如上海灯泡厂退休职工陈志萍(1946年生)所说,那些敢于跟领导撕破脸公开抗争的,毕竟不多(S4)。上海压缩机厂的骆贵铃(1936年生)也有类似印象。他1951年开始做学徒,后来成为车间主任,他回忆:“一般都是提出自己的意见,但是遇到不采纳的一般还是忍了。当然也有人写人民来信或上访的,也有跟领导理论的,甚至跟领导吵闹的,在我们单位这些都发生过,但这是极个别的,我没有做过,跟领导理论的事情是有的。”(S11)那些家庭出身不好的职工,更不会与厂领导闹。以武汉华中军区某被服厂周美珍(1936年生)为例。其父亲1949年前曾任职于国民党政府,周美珍说自己“从不计较,从不跟领导吵闹”,“那个时候唯成份论,出身不好的孩子一般都要夹着尾巴做人”



(H5)。

最后,工人们是否爱跟领导争吵,还与工作场所和职工构成相关。正如上述案例所示,矿工和油田工人似乎最爱争吵,因为他们中的大多数来自郊区农村,或是退伍军人转业,当兵之前也是农民。他们在社会上被称为“大老粗”,与其他城市居民群体相比,所受的教育较少,不易受传统社会规则的约束;遇到不公平的问题,也不易忍耐和顺从。与此形成鲜明对比的是,军工厂的职工有严格的纪律性,极少与领导公开争执。上述被服厂的退休职工张岐山(1942年生)便说:“部队的工厂,思想水平一般比较高,不会跟领导吵闹。有谈心制度,有调解委员会、生活委员会,到家里家访。”(H6)。

## 六、小结

改革前三十年中国国营企业的治理制度,尤其是职工代表大会和工会组织,很少按照形式主义的逻辑来演进和运作。设立职工代表大会的初衷,是为了在企业“扩大民主”,解决企业管理层存在的严重的官僚主义问题,对厂领导起某种程度的制衡作用。按照官方设计,职代会的职能是模糊的,它被赋予“讨论和解决”企业管理工作中重要问题的权力,并且有权对企业领导人“提出批评”以及向上级“建议”处分或撤换不称职者。但是,它远非人们从理性主义出发所想象的基层民意机关,更非企业内部的立法或决策机构。事实上,即使是官方所界定的职代会在企业管理上的上述监督职能,在实践中也大多徒具形式。同样,中国国营企业的工会组织的职能,与人们基于西方资本主义工业社会的历史经验所想象的工会角色,也相距甚远。它与企业管理层之间并不存在对立、抗衡关系。若再从激进主义立场来观察改革前三十年中国国营企业工人参

与治理的过程,人们同样会感到失望。虽然在法理上,国营企业皆为全民所有,每位职工作为工人阶级的一分子,都是企业的主人,但这并不能等同于要在企业的各项决策上让工人“当家作主”,或者在企业管理的方方面面落实工人的“主人翁”地位。当然,彼时所流行的有关工人是工厂“主人翁”的话语,也并非毫无效果;它的确对于增添工人对企业的认同和责任感有所助益(李怀印、黄英伟、狄金华,2015)。但具体到企业的生产、用人等各个环节的决策方面,国营企业的制度设计并未为“主人翁”提供真正具有操作性的有效参与的渠道。因此,如果仅仅是从在企业“扩大民主”或者是从让工人“当家作主”的视角看,改革前三十年的工厂管理和工人参与,在制度设计上是不到位的,实践上也是不成功的。

要真正理解改革前三十年中国工人参与工厂治理的真实过程,须摆脱上述基于激进主义或理性主义理念所形成的形式主义思维逻辑,回到当时国营企业自身的现实中来。关于毛泽东时代的国营企业,有两个最基本的事实。其一,中国的国营企业是计划经济体制下高度集中的工业体系的基层组成单元。它的生产、用人等各项计划,必须服从国家经济计划部门的统一安排;企业只有自上而下落实国家计划的职责,本身并无相当的自主空间,更遑论企业内部的职代会和工会。希冀职代会或工会在企业管理的各个关键环节,能够起到实质性的介入乃至主导作用,是不切实际的。其二,中国的国营企业职工(乃至其家属),从其进厂之日起,便享有终身就业以及就医、住房、入学、日常生活供给等各方面的保障,尽管用发达社会的标准来衡量,这些福利都是低水平的。中国的企业职工并不具有资本主义社会或苏联东欧国家的工人在就业方面所享有的选择自由,工资也基本固定,常年不变。因此,中国的国营企业工会根本不具备(更无从发

挥)西方企业或行业工会的基本职能,即代表工人群体与企业管理层就雇佣、工资和福利问题讨价还价。所谓工会的独立性,对于当时的中国企业和工人来说,是一个假命题。

然而,这一切并不意味着职工在企业管理过程中无足轻重。毕竟,处在生产一线的工人在完成生产指标、确保产品质量方面,起到至关重要的作用。工人对自己所在岗位的态度和责任心,直接关系到生产进度和产品质量。因此,无论是上级领导机关,还是企业本身,都不得不重视解决工人的生产积极性问题。而工人积极性的高低,受到工作场所的条件和日常生活状态的直接影响。在这些方面,企业为工人参与所提供的制度化渠道在相当程度上发挥了应有的功能。职工代表在职工会提出的有关工人生产安全和生活便利方面的提案,很大程度上得到企业管理层的重视和落实。企业职工在个人就业和家庭生计方面遇到的问题和困难,通过企业工会、上级工会或者来信来访,也得到相应的照顾和处理。如果这些制度化渠道不起作用,职工还可以诉诸非正式的表达方式;如果使用适当,也能达到一定的效果。职工会和工会、信访渠道在解决职工生产、生活方面所发挥的职能,与它们在满足扩大民主和当家作主的制度设计方面的巨大落差,形成了鲜明对比。我们不妨把这种独具中国特色的工厂治理过程和工人参与机制,用“实体治理”这一概念加以概括。实体治理模式远离形式主义的理念和逻辑,却在满足普通工人的日常需求方面,发挥了实实在在的作用,也是维持工人生产积极性和企业正常运行的基本保障。从完成国民经济恢复任务之后的1953年起,到改革开放开始前的1978年,中国的工业总产值从450亿元激增至4237亿元(按当年价格计算,见武力[主编],2010:1396-1397,表1-4),年均增长9.4%,到70年代末已经基本形成一套部门齐全的

现代工业体系,为改革开放以后中国制造业的全面起飞打下了坚实基础。之所以能够取得这一成就,有发展战略、经济体制、政治动员和企业管理等多重因素,而企业内部为满足工人日常生产和生活需求形成的治理模式,在维持企业的生产秩序和正常运转方面也发挥了独特的作用,应该受到足够的重视。

#### 参考文献:

- 按苗等,1990,《工人阶级现状与职工代表大会制度研究》,沈阳:辽宁人民出版社。
- 池恒,1976,《从资产阶级民主派到走资派》,载《人民日报》3月2日。
- 刁成杰(编著),1996,《人民信访史略1949-1995》,北京经济学院出版社。
- 冯同庆(主编),2005,《中国经验:转型社会的企业治理与职工民主参与》,北京:社会科学文献出版社。
- 工人出版社(编),1958,《职工代表大会中的工会工作经验》,北京:工人出版社。
- 工人出版社(编),1953,《中国工会第七次全国代表大会主要文件》,北京:工人出版社。
- 工人日报社工会工作部(编),1982,《国营工业企业职工代表大会暂行条例讲话》,北京:工人出版社。
- 黄辛,1958,《论社会主义的民主和自由》,载《理论与实践》第21期。
- 黄宗智,2018,《探寻扎根于(中国)实际的社会科学》,载《开放时代》第6期。
- 黄宗智,2012,《我们要做什么样的学术?——国内十年教学回顾》,载《开放时代》第1期。
- 李怀印,2009,《传统中国的“实体治理”——以获鹿县的田赋征收为例》,载黄宗智、尤陈俊(主编):《从诉讼档案出发:中国的法律、社会与文化》,北京:法律出版社。
- 李怀印、黄英伟、狄金华,2015,《回首“主人翁”时代——改革前三十年国营企业内部的身份认同、制度约束与劳动效率》,载《开放时代》第3期。

李晚莲,2012,《毛泽东时代的国企职代会与国家基层治理逻辑》,载《开放时代》第10期。

贾樟柯,2009,《中国工人访谈录:二十四城记》,济南:山东画报出版社。

林超超,2012,《合法化资源与中国工人的行动主义——1957年上海“工潮”再研究》,载《社会》第1期。

余君、高正礼,2017,《20世纪50年代工会问题之争与马克思主义中国化》,载《当代中国史研究》第1期。

史探径,2002,《中国工会的历史、现状及有关问题探讨》,载《环球法律评论》第2期。

游正林,2010,《60年来中国工会的三次大改革》,载《社会学研究》第4期。

王持栋、李平,1992,《中国企业民主管理发展史略》,北京:中国工人出版社。

武力(主编),2010,《中华人民共和国经济史》,北京:中国时代经济出版社。

《在国营企业中逐步推行召开职工代表大会的办法》,1957,《人民日报》5月29日(社论)。

张静,2001,《利益组织化单位:企业职工会案例研究》,北京:中国社会科学出版社。

张占斌等(编著),1988,《新中国企业领导制度》,北京:春秋出版社。

中共中央文献研究室(编),1992—1998,《建国以来重要文献选编》第1—20册,北京:中央文献出版社。

中共中央工业工作部政策研究室(编),1957,《国营企业建立职工代表大会的初步经验》,北京:工人出版社。

朱晓阳、陈佩华,2003,《职工代表大会:职工利益的制度化表达渠道?》,载《开放时代》第2期。

Brugger, William, 1976, *Democracy & Organization in the Chinese Industrial Enterprise, 1948-1953*, Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Clover, Robert, 2009, "Minzhu Guanli: the Democratization of Factory Management in the Chinese Revolution," *Labor History* 50(4), pp. 409-435.

Hoffmann, Charles, 1977, "Worker Participation in Chinese Factories," *Modern China* 3, pp. 291-320.

Li, Huaiyin, 2013, *Reinventing Modern China: Imagina-*

*tion and Authenticity in Chinese Historical Writing*, Honolulu: University of Hawaii Press.

Li, Huaiyin, 2005, *Village Governance in North China, 1875-1936*, Stanford: Stanford University Press.

Perry, Elizabeth, 2007, "Masters of the Country? Shanghai Workers in the Early People's Republic," in Jeremy Brown and Paul Pickowicz (eds.), *Dilemmas of Victory: the Early Years of the People's Republic*, Cambridge, MA: Harvard University Press.

Perry, Elizabeth, 2002, *Challenging the Mandate of Heaven: Social Protest and State Power in China*, Armonk: Sharpe.

Perry, Elizabeth & Li Xun, 1997, *Proletarian Power: Shanghai in the Cultural Revolution*, Boulder: Westview.

Polanyi, Karl, 1977, "The Economistic Fallacy," in Karl Polanyi and Harry Pearson (eds.), *The Livelihood of Man*, New York: Academic Press, pp. 5-17.

Polanyi, Karl, 1968, "The Economy as instituted Process," in George Dalton (ed.), *Primitive, Archaic and Modern Economies: Essays of Karl Polanyi*, Boston: Beacon Press, pp. 139-174.

Sheehan, Jackie, 1998, *Chinese Workers: A New History*, London: Routledge.

Shi, Tianjian, 1999, "Village Committee Election in China: Institutional Tactics for Democracy," *World Politics* 51, pp. 385-412.

Weber, Max, 1978, *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*, Berkeley: University of California Press.

#### 注释:

①在法学、哲学、社会学、经济学、文学、伦理学、宗教研究等学科,围绕形式主义有各种各样的议题和争论。关于对中国研究领域尤其是经济学和法学方面形式主义各种表征的批评,参见黄宗智,2012,2018。

②明确肯定这些制度行之有效的是一份依赖官方出版物的早期研究(Hoffmann, 1977)。

③关于实体主义与形式主义二分论的开创性著述,参见韦伯对经济行为中的形式理性(formal rationality)与实体理性(substantive rationality)的诠释(Weber, 1978: 85-109, 183-184, 192-193)以及波兰尼对经济学上形式主义与实体主义两种对立模型的分析(Polanyi, 1968, 1977)。

④关于“实体治理”这一概念的最初提出及其在晚清以来中国社会治理研究上的应用,参见Li, 2005: 10, 107-109, 130-132, 259-260;李怀印,2009。

⑤本研究所使用的访谈记录编号由一个大写字母和一个数字组成。字母B指在北京的访谈(黄英伟负责),C指南京(张春龙负责),H指湖北武汉等城市(江满情负

责),L指南京(勇素华负责),S指上海(张一平负责),N指宁波和广州(胡光霁负责),W指武汉(狄金华负责),Y指山东以及华北其他地方(王克霞负责)。数字指不同访谈的顺序编号。

⑥《南京市总工会1963—1965年来信来访情况报告》,南京市档案馆藏,6001-2-425。

⑦同上。

⑧同上。

⑨同上。

⑩同上。

⑪同上。

责任编辑:郑英

civilization in order to gain insight into the “way” of the Chinese communist revolution.

Keywords: Chinese revolution, land reform, modernity, civilization, genealogy

From “Freedom” to “Self-Determination”: Neologisms Emerging from China’s Revolutionary Practice in the 20<sup>th</sup> Century 45

*Cong Xiaoping*

Abstract: This article discusses how the neologies that emerged in the Chinese society in the 20th century were related to the revolutionary reality, in particular how these neologism expressed the unique experience of Chinese social movement and revolutionary practice. The author argues that Chinese society and revolutionary practice in the 20th century produced many neologies which were rooted in local experiences. Although they are modern terms in nature, they cannot be included in the framework of Western theories due to their vernacular nature and traditional origin. They have therefore often been overlooked in research. Based on the linguistic and etymological analysis of two important terms in the 20th century, i.e., “liberty/freedom” and “self-determination”, combined with an investigation into their semantic evolution and modern transformation as they were used in social practice, the author argues that, in the study of intellectual history, we should pay attention not only to the original structure and meaning of these neologies, but also to their acquisition, semantic transformation, and actual application in social context and practice. Only in this way can we have a better understanding of Chinese social thoughts and ideas in the 20th century and how social practices have shaped these neologisms.

Keywords: self-determination, freedom/liberty, terminological transformation, neologism, Chinese revolutionary practice

Transcending “Being Masters” and “Expanding Democracy”: The Mode of “Substantial Governance” in State-owned Enterprises in the 30 Years before Reform 62

*Li Huaiyin*

Abstract: In the thirty years before the reform, the institutional design and operative practice of grassroots governance in Chinese society were largely separated from each other. As far as institutional design is concerned, both the workers congress or trade union in the state-owned enterprise and the formal institutions such as the complaint filing office were driven by two political and cultural traditions, namely, the radicalism derived from the Communist revolution and the rationalism derived from the May 4th Movement. The former emphasized the working people as the masters of the state, whereas the latter paid more attention to the expansion of democracy in enterprise management. However, the common logic behind these two traditions was actually one of “formalism.” If we shifted from the institutional design and its logic to the operative practice of grassroots governance systems, we would find that it was a “substantive” mode that really dominated actual governance. This mode fo-

cused on meeting the actual needs of ordinary workers in daily production and life rather than pursuing the abstract goal set by the formalist logic that was detached from reality. Different from the negative interpretation of grassroots governance in the perspective of formalism, this paper, with its research on the mode of substantive governance, recognizes the effectiveness of various formal and informal institutions that ordinary workers could rely on to express their own interests.

Keywords: substantive governance, formalism, workers congress, trade union, complaint filing

## The Political Shaping of Socialist Masters (1949-1956) 82

*Shao Liuyi*

Abstract: After the founding of PRC, the working class became the master of the country, but the individual worker did not necessarily possess the political qualities as a Master. The statue and quality of Master should be forged in political practice, clarifying the exact meaning of Master at the same time. Capitalism could not be eliminated immediately at the very beginning of new China, the conflict between labor and capital still existed. With the promotion and application of the policies such as “mutual benefit between labor and capital”, the renewal revolutionary ethics of labor persuaded workers to accept the exploitation of capitalists for a short time in order to serve the overall agenda of the country. With the transformation of the national bourgeoisie, the core contradiction changed from that between labor-capital relationship to that between bureaucracy and working class. Observing working disciplines, participating in working competitions, and devoting to patriotic production-increasing movements became the glorious mission of the Masters, while the trade union served as a school for cultivating the proletariat, answering questions such as why the Masters must work hard. The “Socialist Master” is not only a qualification in private law, but also contains the glorious duty in public law. The transformation from the oppressed group to the socialist Master is an inevitable step to the realization of socialism, while the complex structure of rights and duties behind the identity of Master still has important relevance for today.

Keywords: labor, working class, master, socialism

## FEATURE TOPIC II: INDIGENIZATION OF SOCIAL SCIENCE

### The Issue of Indigenization in the Coordinate of Social Scientific Knowledge 101

*Guo Zhonghua*

Abstract: “Indigenization” is a persistent topic of debate in the arena of Chinese social sciences. In recent years, the controversy has boiled down to the issues of “cross-context validity of knowledge” and “national academic status and power.” “Cross-context validity of knowledge” queries the validity of Western social scientific knowledge in the Chinese context, which is essentially an interrogation of the nature of social scientific knowledge.