

城市单位职工位置能力与 获取住房利益关系的实证研究

李斌

(中南大学社会学系, 湖南长沙, 410083)

摘要: 我国城市现阶段单位职工获取住房利益的大小依赖于职工自身具备的位置能力高低。在影响职工位置能力的因素中, 职工所在的“单位”起着至关重要的作用。在此基础上, 职工的职务、政治面貌、收入和职业也对住房利益获得起着重要作用。

关键词: 位置能力; 住房利益; 分化; 社会分层

中图分类号: C912.4

文献标识码: A

文章编号: 1672-3104(2004)02-0166-06

一、研究的理论依据: 位置能力

在马克斯·韦伯的《经济与社会》中“阶级位置”(class situation)意味着一种典型的“可能性”, 即获得物质资料、社会职位和个人内在满足的一种或然性, “可能性”的大小依赖于对物质资料和技术控制, 依赖于在一定经济秩序中获得的收入^{[1](309)}。洛克·伍德(David Lockwood)认为, “阶级位置”(class position)应该包含以下三个因素: “市场位置”(market situation)、“工作位置”(work situation)和“身份位置”(status situation)^{[2](39-134)}。彼得·布劳用类别参数和等级参数描绘社会结构, 认定这两类参数是单维参数。类别参数将人口划分为不同界限的亚群体, 这些群体之间没有内在的顺序, 如宗教、性别、种族、居住地和职业等。而等级参数则是根据地位等级来实现对人口区分, 如教育、收入、财富、声望、权力、年龄等^{[3](35-65)}。后者反映的是人们在一个社会中地位的高低。

20 世纪后半叶, 学者们倾向于使用“位置权力”(positional power)这个概念。如边燕杰在对 20 世纪 90 年代早期中国城市居民住房的研究中就用“党员”和处于管理岗位的“管理干部”两个变量度量“位置权力”^{[4](7-25)}。周雪光的研究也指出, 管理者从他们的“位置权力”中获得了“好处”, 这些“好处”中的一部分来源于政治权威收益, 另一部分来源于他们涉入其中的市场交易获益^{[5](1135-74)}。有学者认为,

相对于市场逻辑, “位置权力”在单位组织中运用有更大的合法性^{[6](801-843)}, “位置权力”通常可以使人们获得更多收入^{[7](874-918)}。

在韦伯那里, “权力”是指自己的意愿即使在遭到他人反对时, 仍然可以得到执行的可能性^{[1](309)}。马克思和恩格斯则是从社会关系的角度探讨了“权力”。近来, 不少学者视“权力”为社会结构的一种可能性: 它以牺牲一部分人的利益有利于另一部分人, 提升社会资源的不平等分配^{[8](38-57)}。尽管不同的理论家对“权力”所具有的内涵有种种不同的理解, 并且更多地倾向于认为“权力”是指某种社会结构的“可能性”。但是, “权力”内含的“强制”意味仍然“浓厚”。

本论文采用“个体主义”视角探究单位职工住房获得机制: 即单位员工如何获取“住房”。一般说来, 城市单位大多数从业人员难以拥有强制他人执行自己“意愿”的“权力”, 不过他们程度不同地拥有获取稀缺资源的各种“能力”, 并且其“能力”的大小决定资源获得的多寡。因此, 研究者认为“能力”分析法更适用于研究单位员工的住房获得。与笔者的观点相类似, 有学者已经从哲学角度论证了一个“能力本位”社会对于目前中国的必要性^[9]。笔者遵循社会转型理论的研究思路, 提出了“位置能力”(positional abilities)这个研究概念。这当中的“能力”(abilities)与吉登斯意义上的“能力”(capacity)有重要区别: 西方没有中国式的“单位制”, 市场经济条件下的“能力”具有“普适性”, 并且他们变为普遍能力的渠

收稿日期: 2003-11-03

作者简介: 李斌(1963-), 男, 湖南武冈人, 中南大学社会学系副教授, 社会学博士, 北京师范大学民俗学与社会发展研究中心在站博士后, 主要研究方向: 社会转型, 住房改革, 民俗。

道也比我国的多。而我国“单位制”下的就业者，其“能力”具有较强的单位依附性，很难作为一种潜在的 capacity 发生作用。

依据上述分析以及本论文的实证研究，作者在以下意义上使用“位置能力”概念^①。“位置能力”（positional abilities）是指在中国体制的单位中，一个人因占据级别层级或权力体系中的位置，或因职工的自然属性而所处的序列，以及因所属的单位而获得的一种能力。具备这种能力就可以获得相应的经济物质资源，并且它会因一个人离开他所属的单位而变化或者丧失。但是，如果个人在同一城市同一体制的相同性质单位之间变动，其“位置能力”发生的“变形”会少一些。如处级干部从 A 税务局的调到 B 税务局，C 大学调到 D 大学。在这种情况下，职工在原单位的“位置能力”——处级干部的位置能力，可以带走并且发生“变形”的程度也不会太大。如果在不同性质的单位之间变动，即使在同一体制内，“位置能力”也可能会受到较大影响。如从 E 大学调到 F 工商局。如果在不同的体制下的单位之间变动，如 G 公安局转换到 W 私营公司（企业），职工原来的“位置能力”就会完全丧失，如处级干部“下海”。因此，职工在某一单位所获得的“位置能力”具有特别强的“依附性”。

二、研究方法与研究假设

在本研究中，作者假定职工的“位置能力”受下列五个因素的影响：职工所在单位获取资源的能力、职工自身的职务、职业、政治面貌、从单位获得的收入。并且假定“位置能力”高的主要表征为职工所在单位获取资源的能力强、职工自身的职务高、职工所从事的是具有脑力劳动性质的职业、政治面貌为共产党员、从单位获得的收入高，反之“位置能力”就低。论文的主要兴趣在于探究处于社会转型背景下的住房改革如何使职工的“位置能力”发生变化，以此探讨社会分层秩序的变化。

笔者在长沙市选择了两个政府机关单位（J 院 S 局）、两所大学（C 大学、H 大学）和两个企业（Q 企业 L 企业）一共六个单位，并在这六个单位的主要居住区，以入户访谈调查的形式，对每一栋住房采取“偶遇抽样”方法“随机”调查 1~2 户的职工，一共调查了 277 户。访谈调查的主要目的之一是了解职工的“位置能力”与职工住房利益获得之间的关系，以此探究单位住房资源配置机制的变迁。

在计划经济国家，“位置能力”是组织和个人获取资源的主要的甚至是唯一的“凭证”。处于转型期的中国，个人的“位置能力”的作用力度应该随着市场的转型而有不同的表现：市场转型早期，“位置能力”的作用力大一些，随着转型的深入，其作用力会逐步减弱。可以预计，在社会完成转型的最后，“位置能力”的作用力消失，另一种新的能力——“市场能力”^②的作用力会占据绝对优势地位。

据此，论文假设：市场改革背景下的住房改革改变了传统的单位住房资源配置机制。职工的“位置能力”对其住房利益获得的影响力趋向减少。

三、研究结果及分析

表 1 的数据分析显示了六个单位职工所获得的住房利益因为单位获取住房资源的能力不同、职工在单位内的职务差异、职业差异、政治面貌不同以及职工从单位内获得的收入不同而表现出的差异值。因变量为住房利益，分别使用住房面积、现住房价值、住房获利和住房环境质量分数表示；自变量则相应有：单位、职务、职业、政治面貌和职工从单位获得的收入等五个。表中的数据为该自变量的平均数差异检验值。

从表 1 数据分析的说明：

1. 单位是职工位置能力的基础，职工住房利益因单位不同而产生基础性分化。工作单位一直被中外学者作为中国社会分层的主要变量之一。改革削弱了国家计划和行政管理者的权力，增强了单位经

表 1 被调查职工的位置能力差异与其住房利益平均数指标差异值检验表*

	模型 1(单位)		模型 2(职务)		模型 3(职业)		模型 4(政治面貌)		模型 5(单位收入)	
	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F
住房面积	277	50.73***	268	11.7**	273	33.13***	272	26.75***	271	27.95***
住房价值	266	41.93***	258	13.6**	262	34.26***	261	26.05***	260	26.78***
住房获利	240	50.23***	234	11.6**	237	40.94***	236	28.20***	236	23.47***
住房环境	276	411.27***	268	0.67	273	22.27***	271	5.90**	270	35.02***

营者的权力^[10](427-459)]。住房分配的直接承担者是单位,因此,单位是职工“位置能力”的基本“平台”。单位的“平台”高,职工的“位置能力”就越强,由此,可能获得的住房利益就越多。

Q企业的位置“平台”最低,L企业第二,H大学第三,C大学第四,J院第五,S局最高:其平均住房面积分别为53/70.9/77.6/81.7/104/139平方米;平均住房价值分别是6.3/9.8/12.21/12/18.2/23万元;平均住房获利分别为5.2/6.6/8.6/9.0/15.2/13.4万元。模型1中的F值说明,六个单位职工获得的住房利益差异巨大。市场改革尤其是经过住房改革以后,单位职工住房利益上的差异已经凸现。在两个企业,尽管Q企业曾经是国家重点红旗企业,但是由于90年代以来企业的经营滑坡,职工的住房利益受到严重损害;L企业的规模不如Q企业,但是经营较为平稳,部分职工的住房利益得到了一定程度的保障;C大学和H大学作为接受国家投资的事业单位,尽管不具有再分配权力,但是随着市场转型的深入,他们具有获得经济资源的巨大能力,因此,大部分职工的住房利益得到满足;市场改革在促使政府机关“放权”的同时,也减除了原来的“负担”,因此,其自身可以控制的“资源”反而可能增多,这样,政府机关单位的从业人员的住房利益就得到了100%的满足甚至超额满足。所以,市场改革以后,单位在争夺住房资源的能力上出现分化,形成了以单位为基础的“畸形”市场,政府机关单位可以垄断社会资源,并把这种资源分配给职工,从而,单位的垄断权力转化为单位职工个人的“位置能力”。不同单位获取资源的能力差异导致住房改革使不同单位职工住房利益严重失衡的现实结果确实是有碍于社会公平理念的推进。

2. 职务是职工位置能力的表现,职务高的职工往往可以获得的更多住房利益。尽管有研究者认为,在中国,精英专业人员和精英管理人员之间存在着明显的区别^[11](309-328)],但是,在笔者研究的这六个单位的住房分配制度中,“职称”和“职务”可以进行对等换算。如,厅级等同于教授级,处级等同于副教授级,科级等同于讲师级等。本次入户调查的277户职工中197位没有级别,32名科级干部,38名处级干部,3名厅级干部。由于本次调查采用“入户偶遇”的调查方法,最终的调查结果导致厅级层面的职工数目太少,因此笔者在问卷分析时,只好忽略“厅级”这一级别,而只研究“无级(没有级别)”、“科级”和“处级”三个等级。这三个级别职工的平均住房面

积分别是73.4/93.3/92.3平方米;住房价值分别是10.5/15.8/14.3万元;住房获利分别是7.4/11.3/9.3万元。

有“级别”往往被称为“干部”,没有级别被称为“群众”。“干部”在市场转型中的收入问题已经引起了大量研究,尼志伟提出的市场转型论认为,随着市场转型的深入,“干部”的收入会下降,而直接生产者的收入会增加^[12](663-681)]。后来众多的研究对此提出了反驳,认为特别在中国城市,干部的收益随着市场转型的推进而迅速增加。有学者研究指出,在20世纪70年代,即使是高职称和高级政府行政官员其家庭住房也不能比其他人的好很多,他们显得好一些的地方可能只是厨房、厕所和浴室^[13](42-82)]。威昂德的研究指出,到20世纪80年代,住房已经成为衡量“特权”的一个重要指标,一个单位中的行政管理人员获得了超过所有其他职业人员约25%的额外奖赏^[14](309-328)]。他后来的研究进一步证实了干部的级别对住房获得具有较强的影响力^[13](524-539)]。本研究的数据在威昂德研究结论基础上,级别之间的分化更加明显:具有科级级别的行政人员比非行政人员的住房面积要多27.1%,住房的市场价值要多50.95%,住房“获利”要多46.5%。这说明住房改革导致了更大程度的“特权”化现象,“位置能力”强的职工能够获得更多的住房利益。不过,在行政人员内部,科级干部与处级干部之间的差异不大,并且还出现了科级干部的住房利益指标比处级干部高的现象,这可能是S局作为一个科级单位但同时又具有最高的单位能力等级的原因有关。

3. 位置能力较强的职业其职工获得更多住房利益。笔者所调查的六个单位职工,其职业涉及工人、司机、教师、办公人员、销售人员、企业管理人员、政府干部(特指两个政府机关中的从业人员)等7个职业。对这7个职业的职工的住房利益按照住房面积、住房市场价值、住房获利和住房环境质量四个变量计算的结果整理成表2。

从意识形态上讲,职业没有高低贵贱之分。但是,表现在住房上,即使在70年代,有学者的研究也证实,中国城市的住房按照职业划分有差异^[14](37-53)]。不过,工人与行政人员、高级技术人员之间的差异不大,并且工人的住房相对来说比文职销售人员、管理干部等的住房还要多。这表明职工因不同职业而处于不同的“位置”从而获得的住房具有差异这种状况即使在计划经济时期也存在。但是,住房改革以后,上述情况发生了根本性变化:无论采用那种变量

表 2 不同职业的职工住房利益平均数差异比较

	位置能力弱		有一定位置能力		位置能力较强		位置能力很强
	工人	司机	大学教师	销售人员	管理人员	办公人员	政府干部
住房面积	58.74	59.33	78.15	85.57	65.96	86	119.05
被调查户数	70	9	94	21	24	14	41
住房价值	6.88	7.67	11.80	13.5	9.57	13.96	20.34
被调查户数	70	9	85	21	23	13	41
住房获利	5.35	6.27	8.98	8.03	6.75	9.93	14.35
被调查户数	66	7	73	19	23	12	37
住房环境	36.81	37.33	42.44	38.43	37.33	40.79	39.32
被调查户数	70	9	94	21	24	14	41

研究,工人获得的住房利益是最少的,而政府干部获得的住房利益最多,并且后者是前者的 3 倍。有研究认为,在社会转型前,作为体力劳动者的工人,在政府行政权力的支持下,获得了高于其经济资源贡献的分配量;社会转型后,在管理者掌握的组织权力的剥夺下,工人获得等于甚至低于其经济资源贡献的分配量。前者,工人与管理阶层的收入差距很少,后者则逐步拉开了工人阶层与管理者阶层之间的差距,工人为获得所付出的代价也越来越沉重^{[15](24-26)}。这说明了社会转型后工人的“位置能力”下降的事实。这与特赖曼的预计“随着工业化程度的提高,地位获得准则将从依附性因素(ascribed factor) 向成就因素(achieved factor) 转变”^{[16](207-234)}是一致的。

销售人员所具有的能力被边燕杰称为“市场改革产生的新型的人力资本”,这些人的工作是在市场上寻找商业机会和销售产品,因而他们的工作具有高度的“市场关联性”,他们获得了“讨价还价”的条件,因此他们可以获得更高的收入^{[13](516)}。销售人员较高的“讨价还价”的条件强化了销售人员在单位的“位置能力”,如 Q 企业专门为销售人员建造了“销售人员住宅楼”,L 企业大部分的销售人员都参加了企业的集资建房。

4. 职工的政治面貌对其住房利益的获得也存在影响力。被调查对象中有 133 户职工是共产党员,132 户职工为群众,7 户民主党派人士。他们的住房面积平均数分别为 91. 1/72/66. 6;住房价值分别是 14. 5/10. 5/9 万元;住房获利分别是 10. 2/7. 2/6. 6 万元。

在本研究中党员所占的比率达到 48. 9%。党员比率在两个政府机关最高,两所大学居中,两个企业最低。并且职称职务越高,职工为共产党员的比率就越大。因此,党员身份可以被视为一种影响住房利益获得的“位置能力”,在本研究中,政治面貌为共产党员的职工在住房改革中获得的住房利益远远多

于一般群众所获得的住房利益,也多于民主党派人士所获得的住房利益。这与边燕杰的研究结论相一致。边的研究指出,从 1978 年至 1993 年,共产党员身份始终对个人收入产生强烈的影响^{[17](739-759)}。

5. 职工位置能力的“货币化表征”。职工从单位获得的收入越多其获得的住房利益也多。李强认为,个人从单位获得的各种收入可以用来衡量个人“位置能力”的高低。不过,仔细研究会发现,将职工从单位获得的收入归类于职工“位置能力”的方法存在问题,因为“收入”不是“能力”也不是“能力要素”,它是“能力”表现的结果,并且这种结果可以由职工的“位置能力”获得,也可能是由职工的“市场能力”获得。本研究在这里权且将之视为“影响职工住房利益获得的一个要素”,而不是“位置能力”的一个要素,加以考察。

住房改革以前,单位住房分配与职工从单位获得的收入基本无关。那时,决定住房分配的主要因素是职工的婚姻、家庭人口、工龄、受教育程度、级别和政治声望等。住房制度改革不仅强化单位的突出作用,而且还强化了职工的经济收入与住房获得之间的关系,单位的集资建房和优惠售房政策将住户的住房利益获得和自身的经济能力相结合。从逻辑上分析,住房福利制度改革要解决的主要问题之一就是职工过去的“低工资”与“住房高福利”之间的矛盾关系。但是,中国政府推动的住房改革与俄罗斯的住房改革不同,俄罗斯的国有房产“承租户”可以在几乎不需任何花费的情况下拥有原住房的全部产权,并且可以到市场上自由转让^{[18](679-696)},这种方式解决了职工过去因为工资过低而“沉积”在住房上的“补贴”。中国城市住房改革采取的是另一条思路:国家、单位以及个人共同对新增的房产进行投资,随着住房改革的结束投资后的房产归了职工个人所有,对于原来的存量住房政府也要求原住户拿出部分资金“购买”,有学者戏称这种“售房”方式为“拿自

表 3 职工从单位获得的收入差异与其获得的住房利益之间的关系

	500 元以下	500~ 1 000	1 000~ 1 500	1 500~ 2 000	2 000~ 2 500	2 500~ 3 000	3 000 以上
住房面积	54. 8	60. 0	79. 2	87. 6	88. 0	119. 0	110. 0
被调查户数	36	62	51	56	33	17	16
现住房价值	6. 22	7. 50	12. 09	14. 74	14. 23	18. 94	17. 78
被调查户数	36	62	48	51	30	17	16
住房获利	5. 07	5. 91	9. 01	10. 13	10. 08	12. 21	12. 66
被调查户数	35	57	41	42	29	17	15
住房环境(分)	34. 61	36. 95	40. 78	41. 27	42. 33	41. 76	42. 13
被调查户数	36	62	50	56	33	17	16

己的钱买本来属于自己的房子”。总之, 住房改革使国家住房存量始终与职工现期的“投入”相联系, 这也就自然地将职工的经济收入与职工的住房利益获得相联系, 并且实现了两者之间的互相强化。表 3 中的数据证明了这一推论。

四、讨论

组织层面的权力继续理论认为, 市场改革越深入, 单位行政级别和所有制关系对雇员收入的影响会继续持续下去。就单位在住房改革中向职工提供的住房利益来说, 本研究对“权力继续理论”提出反驳。本研究认为, 单位向职工提供住房资源的能力不是由单位的所有制和行政级别高低决定, 而是由单位与政府的“接近”程度和其从市场中获得的资源多少, 或者说单位具有的垄断“体制内”资源和获取“体制外”资源的能力决定。市场改革使单位垄断“体制内”和“体制外”资源的能力发生变化。在本研究中, 尽管 S 局是一个科级单位, J 院是一个厅级单位, 前者除垄断“体制内”资源外还能很好地获取“体制外”——市场资源, 它能够很好地做到“体制内”和“体制外”资源“通吃”, 当然其提供住房资源的能力就更大; 两所大学由于与政府的联系较强, 能够获得一定的“体制内”的资源, 同时也能够通过“创收”获得“体制外”资源, 也能提供较多的住房利益; 两个企业, 尽管也是国家公有制, 厅级级别, 但是由于与政府几乎“脱钩”, 不能获得“体制内”资源, “体制外”资源的获取也不顺畅, 因此, 其提供住房资源的能力很差。这样, 因为单位不同的住房资源提供能力, 两个政府机关单位职工就获得了优越的“位置能力”, 两所大学的职工的“位置能力”居中, 两个企业职工的“位置能力”最差。

另外, 本研究在个人层面也不太支持“权力继续理论”, 因为并不是拥有“再分配权力”性质的职业就

获得了较多的住房利益, 企业一般管理者获得的住房利益很少, 而“大学教师”这个不具有“再分配权力”, 却有较高“位置能力”的职业就获得了较多的住房利益。销售人员具有较强的销售能力, 销售能力可以提升其“位子能力”, 所以销售人员能获得较多的住房利益; 而单位一般管理干部, 尽管其有一定的“位置能力”, 由于其所需要的资金不足, 获得的住房利益也较少; 一般工人由于“位置能力”低, 从单位获得的收入也很少, 他们获得的住房利益最少。不过, “党员身份”和“职务”在住房利益上的回报数据则支持了“权力继续理论”, 它们可以反映职工“位置能力”的高低, 即党员的位置能力更高, 职务高的职工位置能力高。因此, “权力继续理论”应该被修正, 笔者认为“能力获得”更符合转型期单位职工住房利益的获得, 即单位职工住房利益的获得取决于他本身所“追求”到的“位置能力”高低以及“收入”的多少, 位置能力高、收入多的职工能获得最多的住房利益, 位置能力低、获得的收入少的职工, 获得的住房利益最少。

充分考虑自变量之间交互作用的多变量分析, 依据四个表示职工位置能力的变量与职工住房获利之间相关系数大小进行多元回归发现, 除“职务”以外其他三个变量都与职工的住房获利有较强的相关关系。这一结论证明了本研究假设: 职工的住房利益获得高度依赖于自身的位置能力, 即职工的住房获利主要依赖于其所在的单位。住房改革使职工的家庭收入与住房利益获得建立了相当强的关系; 同时继续强化了职工的职务和政治面貌等变量与住房利益获得之间的关联; 改变“职业”变量在职工的住房消费分层中的次序。

注释:

① 本概念的提出得到笔者的导师——李强教授的指导, 在此表示感谢。

参考文献:

- [1] Weber Max. *Economy and society: an outline of interpretive sociology* [M]. Berkeley: University of California Press, 1978.
- [2] Lockwood David. *The Blackcoated Worker: A Study in Class Consciousness* [M], Printed in Great Britain: Hazell Watson and Viney Ltd. Aylesbury, Bucks, 1958: 39-134.
- [3] [美]彼得·布劳. 不平等与异质性[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1991.
- [4] Logan R. John, Yanjie, Bian & Fuqin Bian. Housing Inequality in Urban China in the 1990s [A]. *International Journal of Urban and Regional Research*. 23, March [C]. 1999, 7-25.
- [5] ZHOU Xueguang. Economic transformation and income inequality in Urban China: Evidence from Panel data [J]. *American Journal of Sociology*, Volume 105, 2000: 1135-74.
- [6] Patricia H Thornton, William Ocasio. Institutional logics and the historical contingency of power in organizations: Executive succession in the higher education publishing industry, 1958-1990 [J]. *American Journal of Sociology*, Nov, Volume 105, 1999: 801-843.
- [7] Romo Frank P, Schwartz Michael. The structural embeddedness of business decisions: The migration of manufacturing plants in New York State, 1960 to 1985 [J]. *American Sociological Review*, Dec, Volume: 60, 1995: 874-918.
- [8] Emerson, Richard M. Exchange Theory. Part I: A Psychological Basis For Social Exchange [A]. J Berger, M Zelditch, B Anderson Boston. *Sociological Theories in Progress* [C]. MA: Houghton-Mifflin. 38-57.
- [9] 韩庆祥. 能力本位[M]. 北京: 中国发展出版社, 1999.
- [10] 边燕杰. 市场转型与社会分层——美国社会学者分析中国[M]. 北京: 三联书店, 2002.
- [11] Walder Andrew G. Career Mobility and the Communist Political Order [J]. *American Sociological Review*, Vol. 60. 1995: 309-328.
- [12] Victor Nee. A Theory of Market Transition: From Redistribution to Markets in State Socialism [J]. *American Sociological Review* Vol. 54, 1989: 663-681.
- [13] Walder, Andrew G. Property Rights and Stratification in Socialist Redistributive Economics [J]. *American Sociological Review* Vol. 57, 1992: 524-539.
- [14] Parish, William L. Egalitarianism in Chinese Society [J]. *Problems of Communism*, 1981(29): 37-53.
- [15] 陆学艺. 当代中国社会阶层研究报告[M], 北京: 社会科学文献出版社, 2002.
- [16] Treiman, Donald J. Industrialization and Social Stratification [A]. *Social Stratification: Research and Theory for the 1970s* [C]. Laumann Indianapolis: Bobbs-Merrill, 1970: 207-234.
- [17] Bian, Yanjie, Logan John. Market Transition and the Persistence of Power: The Changing Stratification System in Urban China [J]. *American Sociological Review*, 1996, (61): 739-759.
- [18] Lee Lisa, Ekaterina Petrova, Marina Shapiro, etc. Housing Maintenance and Management in Russia during the Reforms [J]. *Housing Studies*, 1998, (13): 679-696.

The positional abilities and the housing interests' gaining to the employees

LI Bin

(School of Law, Central South University, Changsha 410083, China)

Abstract: This analysis with a key concept, "positional abilities", has led to the finding that the housing reform has not completely changed the traditional housing distributive structure of the six work units investigated. At the same time, it is also found that a series of changes have taken place in the distributive mechanism for housing resources in those work units. The different employees obtained different housing interests in accordance with their "positional abilities." Among the factors which constituted the "positional abilities", work unit played a key role for the employees' housing interests. Some other factors including rank of employee, party membership, profession, and income, have also exerted much influence.

Key words: positional abilities; housing interests; differentiation; the social stratification

[编辑: 颜关明]