

城市单位职工获取住房利益手段差异的社会转型意义

李斌

(北京师范大学民俗学与社会发展研究所,北京,100875)

摘要:住房改革前后,中国城市单位不同阶层的职工在获取住房利益的手段上存在较大差异,这种差异显示出较强的社会转型意义:住房改革以前,城市单位职工主要运用“单位内”手段获得住房。一般单位职工使用的手段主要包括:增加家庭人口数目、关注单位“空房”信息、积极提出要求、花样各异的“哭诉”等。而对于单位管理人员来说,修改住房分配条例则是常见的方法;住房改革以后,职工在使用“单位内”手段的同时,要积极运用“单位外”手段才能获取更多的住房利益。而单位管理人员则不需要借助“单位外”手段就可以获得较多住房利益。职工获取住房利益手段的变更在某种程度上暗示着社会转型的程度。

关键词:社会转型;住房利益;“单位内”手段;“单位外”手段

中图分类号:C913.31 文献标识码:A 文章编号:1672-3104(2005)01-0036-05

行动者总是通过选择一定状态下有效益的手段,并以适当的方式运用这种手段,而实现一种目的,或者说,促使一种所希望的状态出现^{[1](121)}。城市单位职工在获取单位住房的过程中,同样会积极采取一系列“理性”行动。这些“理性”行动如果以“单位”为分析视角,可以分别称其为“单位内”行动和“单位外”行动。所谓“单位内”行动,就是指职工在获取住房的过程中所使用的手段只限于职工所在的单位内;“单位外”行动是指职工获取住房利益过程中所使用的手段超出单位边界,职工通过“单位外”资源获得“单位内”住房利益。住房改革以后,职工获取住房的手段逐步由“单位内”向“单位外”过渡,随着社会转型的加速,职工摒弃传统手段,依赖市场手段获得住房的紧迫性和现实性在提升。

一、研究方法与研究假设

研究方法: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,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。

本次调查的277户中,有81.9%的职工(227户)在刚进入工作单位时,就分到了住房。尽管其中有34.7%的职工(96户)一开始住的房子基本上是单间集体宿舍,但是,有50户是在经过较长时间的等待以后,才获得住房的。这50户均属于两个企业的职工:L企业27户,Q企业23户。他们当中有10户(20%)在单位工作5年内获得住房,有18户(36%)等待了6~10年,17户(34%)等待了11~15年,5户(10%)等待了18~22年。不管是等待多年后获得住房,还是刚参加工作就分配到住房,获得住房并增加住房面积是六个单位所有职工的重要事件。对于这一重要事件的处理,不同“阶层”的职工运用的“手段”有较大差别。

研究假设:住房改革导致职工获取单位住房的“手段”发生变化:(1)住房改革以前,职工主要运用“单位内”手段获得住房;住房改革以后,职工在使用“单位内”手段的同时,积极运用“单位外”手段以获取单位内更多的住房利益;(2)单位普通职工和管理人员获得住房利益的“手段”存在不一致性;(3)职工获取住房利益的“手段”存在单位差异。

收稿日期:2004-11-11

基金项目:国家社会科学基金项目(04BSH019)

作者简介:李斌(1963-),男,湖南武冈人,中南大学法学院社会学系副教授,北京师范大学民俗学与社会发展研究所博士后,社会学博士,主要研究方向:社会学。

二、单位普通职工和管理人员获取住房利益“手段”的差异

(一) 普通职工运用单位内、外手段获取住房利益

普通职工在获取住房过程中不能有效地使用“关系”获得更多住房利益^[2]。但是他们并不消极被动地等待,他们往往能够恰当的拿出“弱者的武器”获得并增加其住房利益。一般来说,在住房改革以前职工使用的手段主要限于“单位内”;住房改革以后,职工逐步运用“单位外”手段获取“单位内”住房利益。他们采用的策略大抵有:

1. “单位内”手段之一:增加家庭人口数目

家庭人口数目的增加既是一个自然过程又是一个社会过程。住房改革以前,除两个政府机关单位住房分配不考虑家庭人口数目多少外,另外四个单位的住房分配条例虽然都有鼓励职工实行计划生育的具体规定,但是,单位在住房分配的实际工作中主要以职工的婚姻状况和子女数目多少以及子女和不同辈分之间的性别构成等自然属性为基准。因此,增加人口数目往往成为职工获得住房的一条重要途径。

访谈 Q05:王某,66岁,工人,初中文化,1952年进厂住集体宿舍,1957年结婚并分得一间12平方米的单间,1959年第1个小孩出生,住房调整为18平方米的一大间,1970年第2个小孩出生,住房调整为2间,合计21平方米。

2. “单位内”手段之二:关注“空房”,同时积极“要求”

在两个企业,够“资格”分住房的人太多,而房源又不足。尽管如此,企业每年仍然会因为人员的流动或者新建住房的重新分配使原来的住房出现“空出”现象,对这方面信息的了解往往决定工人职工是否可以获得住房。因此,与领导建立“关系”有助于职工获得期望中的住房利益。

访谈 Q43:宋某,51岁,初中学历,装配工人,党员,2001年退休。他于1969年1月进厂,住8人一间的集体宿舍。1975年结婚时,他向单位要到了一间不到6平方米的母子间,1980年因为小孩已有3岁,调整到一间13.5平方米的住房,1989年获得现在仍然在居住并且已经买下的44平方米的住房。他说三次住房调整,都凝结了他的许多心血。他时

刻对照自己所具备的条件和单位的住房分配条例之间的配合性,同时密切关注符合自己条件的住房,设法与已经住上自己可能够得上条件的住房的职工搞好关系,因为他们彼此最清楚谁可能要搬走,得知这一信息后,再设法与要搬走的职工搞好关系,同时积极向住房分配委员会提出要求。由于提出的要求有针对性同时又不过分,一般情况下能如愿以偿。

3. “单位内”手段之三:“哭”

人们对传统福利性住房分配的责难之一就是“会哭的孩子多吃奶”,“哭”其实可以被理解为“弱者的武器”,或者“社会系统里的控制辩证法”(dialectics of control)^{[3](78)}。对于单位底层的员工来说,他们可能有的社会关系也属于底层,而通过“送礼”来建立关系的可能性也微乎其微,因为他们的经济能力很差。这样,“哭”就成了他们获得住房利益的“最好”方法。如果“哭”的人具备基本的条件,即与所需要的住房互相“匹配”,同时巧妙地利用“哭”的“技术”可以张扬其“位置能力”,获得自己“份内”住房利益。调查发现,职工运用“哭”的技巧具有灵活“多样性”。

(1) 带威胁性的“哭”

访谈 Q29:章某,65岁,小学文化,装配工人,1984年退休。他回忆道:1961年儿子出生后,需要请保姆,他们当时工资太低无法支付房租和请保姆的费用,但是厂里住房又特别紧张,他们没有别的办法。最后他们决定将小孩白天放在房产科,他们夫妻俩照常上班,晚上再接回来,几天过后,果然起了作用。他们得到了一间18平方米的住房,1980年加大到27平方米,从此他们的住房再也没有动过。

访谈 L16:刘某,34岁,1986年进厂后一直与父母住在一起,1996年结婚,为了得到一间住房,他曾对领导扬言,如果不分给他住房,他就买一个蒙古包竖在厂办公楼前,一家三口就住在里面。领导可能出于避免这种情况的发生,将当时惟一的一间18平方米的住房给了他。

(2) 带有疲劳战术性质的“哭”

访谈 C24:孙某,家庭人口4人(有两个女儿),1995年被升为副教授。他在升副教授以前的住房为36平方米的非配套住房,被聘为副教授以后,孙某为了改善住房条件,每天到主管住房分配的校长办公室“上班”,一个星期以后,孙某就得到了自己想要的三室一厅住房。

(3) 带张扬性质的“哭”

访谈 C36:周某,40岁,副教授,在读博士。由于

资金筹措等方面的原因,他没有参与该大学已经进行多次的集资建房。直到 1999 年底,他还住在改造后的“筒子楼”里,虽然住房已经配套,但是与该大学的其他同等职称的教师比较,其住房条件相差太大。另一方面,他又没有理由向学校提出更换住房的要求,因为学校多次集资建房的政策已经反复在全校的范围内传达过。此时,他向学校提出调动工作的请求。由于他所从事的学科在其所在的院系不可或缺,学校领导主动调查他调离的原因,当发现是住房条件方面的问题时,很快他的住房就换成了 85 平方米的三室一厅。

(4) 带诉苦性质的“哭”

访谈 L32:刘某,66 岁,1993 年 57 岁时退休,目前患有中风病在家。他妻子反复向领导反映,自 1981 年以来她家的住房就一直不“吉利”——家里总有人生病;另一方面,家里人太多,住不下。在反复“诉苦”以后,她获得了一套三室一厅的住房。

4. “单位内”手段+“单位外”手段:租房

住房改革以前,虽然政府一直标榜单位对员工住房采取“包揽”政策。实际上,住房资源短缺的单位,在很大程度上没有能够对所有职工实现最低水平的保障。如本次调查的两个企业单位由于住房资源严重不足,工人住房问题相当严峻。据 Q 企业前任房管科长介绍,Q 企业普通职工在结婚并有小孩前,根本没有资格分到住房。那么,这一部分人的住房问题如何解决?在获得单位住房前,租房或者住父母家往往成为他们无奈的过渡性选择。“过渡”的时间是他们运用“单位内”手段的准备,即“排队”的筹码。

访谈 Q42:史某,43 岁,中技学历,党员,质量检查员。他 1976 年参加工作,1988 年结婚前一直住在父母家(父母的住房也只有 40 平方米)。婚后他租了“居民点”一个熟人的住房,约 30 平方米。1992 年因为原职工小孩结婚,他们不得不搬到岳母家。1994 年才按照人口、工龄等条件“排队”在单位分到一套两间带一厨无厕所的住房,建筑面积为 50 平方米。

住房改革以后,“租房”能提升职工的“市场能力”。被调查户中,Q 企业有 4 户工人将自己的住房出租给他人,而自己的家庭就挤住在某一方的父母家,这样,他们每月可以获得 250~300 元不等的房租收入作为其小孩的读书花费。

5. “单位内”手段+“单位外”手段:单位内获住房,单位外得收入

中国城市单位住房制度改革改变了职工传统的获取住房利益的手段。这时,职工要获得住房,首先要借助“单位内”手段——参加单位住房分配的排队,另外又增加了“单位外”手段——需要一定的“集资款”才能得到所“分配”的住房。这就使那些能够获得较多收入或者能够从单位外筹集较多资金的职工处于优势。

访谈 Q34:宋某,66 岁,初中学历,磨工。他于 1986 年“看准”经济发展势头,夫妻双双主动要求提前退休。退休后,宋某到深圳打工挣钱,然后,他于 1998 年花了 6 万多元钱参加单位集资建房并买下现在的 73 平方米的住房。

访谈 L12:周某,男,33 岁,工程师。1995 年进厂,现有一个两岁小孩。1999 年他们贷款 9 万余元参与企业集资建房,获得一套 106 平方米的住房。在拿到新房的钥匙和产权证后,周某离开了 L 企业,下海到一家民营企业工作,每月收入 2000 多元,这个收入是他在 L 企业收入的 3 倍,这样他能更快还清银行贷款。其妻子于 2000 年考上某大学研究生也离开了 L 企业。

(二) 管理人员运用单位内、外手段获取住房利益

住房改革前后,单位管理人员获取住房利益的手段不同于一般职工。在一般情况下,修改单位住房分配条例,或者打打招呼等手段是管理人员比较容易采用的方式。除此之外,他们也采用一般员工采用的方式。

1. “单位内”手段之一:增加家庭人口数目、提升职务级别

管理干部级别的提升是一个“渐进”过程,其住房轨迹也与单位普通职工相类似。但是,一旦级别达到一定水平后,其住房水平提升的速度就远远快于普通职工。

访谈 Q04:刘某,70 岁,大专学历,经济师,党员,1995 年退休,退休前曾经是分厂厂长。他 1955 年进厂时住集体宿舍,1960 年借同事的一间住房结婚,婚后又住集体宿舍,1961 年女儿出生,分到一间 10 平方米的住房,1964 年又生一小孩,分得一间 12 平方米的住房,1966 年调整到一间 18 平方米的住房,1972 年第三个小孩出生,分得一套 21 平方米的两间一厨的住房,1988 年被提升为分厂厂长,1998 年参加集资建房,1999 年住进现住房,现住房的建筑面积为 95 平方米。

2. “单位内”手段之二:频繁修改住房分配条例

许多被调查者反映其单位的“住房分配条例”频繁修改的事实。仔细研究这些“事实”会发现,“住房分配条例”的每次修改都将现任领导者所具备的条件作为住房分配的主要条件,而将领导者不具备条件的有关规定撤换下来,或者置于一个不重要的位置。因此,不同的领导就会有不同的住房分配条例。

访谈 S01:肖某,38岁,S局办公室主任,她向研究者叙述了她单位两次分房时的住房分配条例修改情况:

1991年S局建成住宅84套,其中三室一厅(78平米)7套,其余77套均为两室一厅(65平米)。当时在编需要纳入分房的职工有101户。有17户分不到房(占20%)。分房采用“公平”打分方法进行:正副局长(科级)、工会主席不参加打分,优先选房(当时的正副局长和工会主席都比较年轻,如果参加打分排队,会比不过工龄长的老同志,为了确保领导选到合意的住房,即三室一厅,因此,他们不参加打分排队选房)。在本单位工作未满一年的职工不能参加选房。其余人不考虑学历高低都参加打分,并按分数的高低排队选房,计分标准如下:(1)工龄分。每年计1分,从参加工作之日计算起。(2)单位分。每月计1分。(3)职务职称分。科长(含中级技术职称),计5分。副科长计3分,为局长开车的司机也计3分。(4)抓基建的副科长加10分(因为只有加10分才能确保这位抓基建的干部能够分到一套三室一厅的住房);选房顺序采取先领导后普通职工两个层次进行。如果两人的分数相同,以参加工作长的为优先,如果还相同,以年长者为先。

1998年S局投资1千8百万元,建4栋住房,共96套,每套面积139平方米。1998年的这次分房在1991年的基础上,有以下几点不同:(1)凡是本单位的职工都可以参加选房(去掉了1991年的未满一年不能参加选房的限制)。(2)离退休老干部优先选择1楼(这一次不存在住房资源短缺,现任干部看重的是23楼)。(3)司机岗位不再另外单独加分。(4)局级干部、工会主席不再优先选房,而是参加积分排队。(5)基建人员不再加分。(6)军转干部加3分(军转干部有38人,其中主要领导就是军转干部)。(7)工龄只从1994年开始计算(因为局科级干部年轻,不计以前工龄,有利于领导干部的排队)。

3.“单位内”手段+“单位外”手段之一:频繁更换住房、多处有房

由于每个单位后面建设的住房总是好于前面建设的住房,对设计更合理、建设质量更高、住房面积更宽的追逐,往往成为单位少数领导人的“私人”目标之一。而单位管理人员的信息优势和位置优势往

往能够容易达成其“私人”目标。

到两个企业和两所大学调查,被调查者总喜欢告诉研究者,哪一栋是该单位80年代的厂长楼、校长楼,哪一栋是该单位90年代的厂长楼、校长楼。每个单位都有一部分领导住新房的次数超过三次,有部分领导在搬进新房不到3年,又搬进另外刚竣工的新房。另外,单位的某些中层以上干部,在不同单位之间调动,其住房并不退回给原单位,同时其在新进的单位又获得规格更高的住房。可以说每调动一次单位,其住房就可能增加一处。

4.“单位内”手段+“单位外”手段之二:单位领导的信息优势和“支付”优势

领导干部除了能够更好地影响住房分配条例实施以外,还能够因为信息的预先获得而提前做好“准备”,创造或者强调普通职工可能不具备的条件,从而“名正言顺”地在“人人平等”的“规则”下面实现自己的住房利益。

访谈 Q24:郭某,70岁,大专学历,退休前为生产处长,党员,1993年退休。他1955年进厂时住集体宿舍,1959年结婚时分配到一间12平方米的住房,1960年调整到一间18平方米的房间,后有了二个小孩,直到1975年他的住房才调整为22平方米。1981年厂里有60平方米的小三室一厅分配,这是当时最好的房子。但是他们的人口组合分不够这类住房的条件,他设法将其母亲的户口从重庆“转过来”,增加了人口中的辈分分数从而获得这套住房。他承认,因为他是生产处长所以提早知道了住房分配的信息以及条件,从而能够提前做好应对准备。

访谈 L01:高某,女,29岁,1993年某中专毕业后进厂并被安排在厂团委,1997年被提升为团委书记,2000年后兼任组织部副部长,丈夫是L企业的一位销售人员。她1998年结婚后花了五万六千元钱买了一套82平方米的安居房。此后,她又得知L企业1999年将集资建房,于是,她以7万元的价格将“安居房”卖掉,转而参加单位的集资建房。她现在购买的集资房为124平米,第3层(高某所住那栋房子有28套124平方米的住房,这是全厂最好的住房,其住户全部是L企业的厂级干部)。

三、结论

韦伯开创的理解社会学将个人及其行动看作基

本单位,看作“原子”,认为个人是有目的行动的最高限度和惟一载体^{[5](144)},涂尔干注重群体的结构特征^[6],帕森斯强调人们行动的规范性尺度^{[5](345)}。尽管学者们对“行动”的理解存在不一致,但是基本上认为相类似的社会阶层的“行动者”具有大体一致的行动模式,并且其行为模式会因为特定“时空”而发生变化。在本研究中,一般职工和单位领导在获取住房利益的过程中,所采取的手段在阶层内部存在一致性,在不同阶层之间存在很大不同,并且这些手段随着社会环境变化而变迁。不同职工运用的手段存在阶层差异性^[6]和社会转型的特性。

住房制度改革以前,单位是职工住房资源的惟一“提供者”。职工往往只运用“单位内”手段改善自身的住房条件。一般职工积极地采取“单位内”行动能够获得相关领导的重视,“张扬”自己“住房权利”,而对于中层以上的领导干部:修改住房分配条例、提早得知住房分配信息从而预先做好准备等行动就可以增加他们的获得住房的可能性;住房制度改革以后,单位住房建设的权力部分让渡给职工个人——要求职工预先缴纳部分或者全部住房建设资金。职工获取住房利益的手段增加了另外一种新的行

动——“单位外”手段,即筹集资金,这时,职工更倾向于运用“单位外”行动获取“单位内”住房利益,这对那些经济条件好的职工或者能够借到资金的职工特别有利。

(本文得到导师李强教授的悉心指导,在此表示深深的感谢!)

参考文献:

- [1] 哈贝马斯. 交换行动理论——行动的合理性和社会的合理化[M]. 重庆: 重庆出版社, 1994.
- [2] 李斌. 位置能力和市场能力: 长沙市六个单位住房利益分化研究[A]. 清华大学博士论文, 2003年.
- [3] 安东尼·吉登斯. 社会的构成[M]. 北京: 生活·读书·新知三联书店, 1998.
- [4] Lisa Rofel. Other Modernities—Gendered Yearnings In China After Socialism[M]. Berkeley Los Angeles: University of California Press, 1999.
- [5] 谢立中. 西方社会学名著提要[M]. 杭州: 浙江人民出版社, 1998.
- [6] 埃米尔·涂尔干(Emile Durkheim). 社会分工论[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2000.

The significations of social transition to employees' obtaining housing interests in urban China

LI Bin

(The Study Center for Folklore and Social Development, Beijing Normal University, Beijing 100875, China)

Abstract: Employees in cities of China acquired houses by means of working-unit-supplying before Housing Reforming. The methods used by ordinary employees included: increasing the persons of a family, noticing the information about vacant rooms, putting forward their appeals actively, developing many kinds of “telling bitterness”, etc. But the ones mainly exercised by the managers included the rework of ordinances to Housing Distributing. During Housing Reforming, employees managed non-working-unit-supplying-in means to obtain more houses on the bases of the methods existing before, which is getting more income from outer working units. The results of Housing Reforming benefited more of the elites from the working units.

Key words: housing interests; social transformation; working-unit-supplying; non-working-unit-supplying means

[编辑:颜关明]