

制度变迁、利益冲突与国营企业技术精英地位获得(1949—1965)*

林 盼

内容提要:本文关注1949—1965年国营企业技术人员生存境遇问题。通过对这一时期工业系统干部档案材料的分析,本文发现,技术人员是否能够“凭技术吃饭”,即依靠专业能力获得较高的社会经济地位,或获得向上流动的资格,在新中国的国营企业中具有阶段性差异。在大跃进之前的经济恢复与过渡时期,被“包下来”的旧技术人员不仅掌握相对自由的择业机会,在企业内部也备受重视,获得经济收入和社会地位的双重回报。大跃进时期,由于企业党委的权力扩张,“两参一改三结合”打破技术等级制度,大量工人被提拔为工程师与技术员,使得技术人员在这一管理体系中失去技术权威的地位,面临“上压下挤,两面受夹”的边缘化处境。1961年之后,随着《工业七十条》的颁布,技术等级制度部分得到恢复,技术人员的价值与地位重新得到确认。本文认为,制度变迁与利益冲突所导致的权力关系变化,是技术人员生存境遇与社会地位起伏的主要原因。

关键词:制度变迁 利益冲突 国营企业 技术精英 地位获得

关于社会主义国家在建立政权之后的发展道路,经济学家科尔奈(Kornai)曾提出“强制性经济增长”的命题,认为“最高领导层设计了严密的计划来强制实现生产的高速增长,不论是官方宣传,还是日常的管理和控制,党始终在努力实行数量目标”。经济增长的动力来源于后发国家急于消除贫穷落后状况的心态,“通过发挥社会主义制度的优越性,国家就一定能够迅速赶上发达国家,这一信念是官方意识形态的主要组成部分”,增长的途径则是“工业优先”:“工业被认为是经济增长的引擎,强制增长战略主要是指快速实现工业化”。^①由此可以解释新中国建立之初所提出的过渡时期总路线,其主旨思想便是“要在一个相当长的时期内,逐步实现国家的社会主义工业化”。“大跃进”运动的出发点则是加快工业化步伐,“尽快地把我国建成一个具有现代工业、现代农业和现代科学技术的伟大的社会主义国家”。^②

而在工业化的发展过程中,掌握专业能力的技术人员(或技术干部)^③究竟扮演了怎样的角色?一些学者指出,计划经济时期中国在精英选拔的过程中,主要看重阶级出身、党员身份及政治表现等

[作者简介] 林盼,中国社会科学院经济研究所助理研究员,北京,100044,邮箱:linpan27@sina.com。

* 本文是国家社科基金重大项目“中国特色社会主义政治经济学探索”(批准号:16ZDA002)的子课题“中国特色社会主义政治经济学范畴史”的阶段性成果之一。本文在构思和写作期间,受到刘欣教授、张乐天教授、桂勇教授等师长的指点与鼓励,在此深表感谢。文责自负。

① [匈]科尔奈著,张安译:《社会主义体制:共产主义政治经济学》,北京:中央编译出版社2007年版,第118、153、164页。

② 中共中央文献研究室:《建国以来重要文献选编》第11册,北京:中央文献出版社1995年版,第304页。

③ 按照新中国成立初期工业部门文件中的定义,工厂技术人员(或技术干部)是指负责生产工作的总工程师、工程师、技师、技术员、助理技术员等,见《上海市化学工业局1960年科学技术干部基本情况统计表》(1960年11月),上海档案馆藏,档号B76-1-480。

因素,遵循所谓的“德治原则”(或称贤人制, *virtuocracy*),特别看重个人的先天品质及身份背景。^①例如,怀默霆(Martin Whyte)提出,中国共产党在管理国营企业过程中,较为看重干部的政治“纯洁”,仅仅拥有技术能力,并不足以获得晋升机会。^②弗朗茨·舒曼(Franz Schurmann)和撒列尼(又译为塞勒尼, Ivan Szlenyi)均表示,“红专”问题是毛泽东时代中国持续性张力的主要来源之一,一种笼罩性的意识形态明确地表明“红胜于专”。^③周雪光和苏霍姆里诺娃(Sukhomlinova)在对苏联和中国的再分配模式比较研究中发现,教育水平在苏联扮演了一个十分重要的角色,有文凭、有能力的技术精英在苏联能够获得比同一时期的中国更高的社会地位和经济收入。中国的技术精英则往往会面临职位晋升的瓶颈,出现个人的政治资本与选拔标准之间不相匹配的情况。^④

但是,也有一些研究表明,计划经济时期的中国,“凭技术吃饭”的状况仍然普遍发生在企业之中。例如社会学家魏昂德(Andrew Walder)及其合作者指出,当旧精英家庭及其后代在入党问题上面临不公正对待时,技术精英职位如同一个“避风港”,让这些获得过良好教育的人群获得了生存和向上流动的机遇。^⑤李静君、张婧、李若建等人也在研究中发现,在国营企业中,“技术原则”在企业的分配体系中作用十分显著,部分政治表现一般,但生产能力较强的职工,同样能够评上劳模。^⑥还有一些研究指出,技术精英“凭技术吃饭”的现象存在阶段性差异,如黎安友(Andrew J. Nathan)指出,共产党所制定的政策,常常在维系政治统治和推动经济发展之间摇摆,主要表现在提干过程中时而看重政治可靠程度,时而看重实际工作能力。^⑦笔者在对1949—1965年国营企业技术干部选拔问题的研究过程中,发现在党委权力受到抑制,生产行政领导在资源分配与干部选拔方面具有话语权的阶段,技术人员能够凭借专业能力方面的优势,获得晋升的机会。^⑧

既有关于技术精英的研究,揭示了这一群体在计划经济时期所面临的复杂而矛盾的状态。一方面,由于指令性计划经济体制的运行需要高度理性的生产计划设定和执行,因此必须要倚重技术精英的专业能力,这种技术上的优势是其无可取代的重要资本;另一方面,刚刚执政的共产党并没有为大规模的经济建设储备足够多的技术人才,“又红又专”的干部严重稀缺,而被“包下来”的旧技术人员虽然提供了出色的专业技能,但在阶级出身和政治表现上又难以得到执政者的充分信任。“专而不红”的状况,导致技术精英能够在—个阶段内备受重视,真正“凭技术吃饭”;也会在另一个阶段受到冲击,技术能力不仅“吃不了饭”,还有可能被其他群体所挤压,形成技术精英边缘化的局面。产生

① Walter Connor, “Workers, Politics, and Class Consciousness”, in Arcadius Kahan and Blair A. Ruble, eds., *Industrial Labor in the U. S. S. R.*, New York: Pergamon Press, 1994, pp. 340–343. Jr. Moore Barrington, “The Communist Party of the Soviet Union, 1928–1944: A Study in Elite Formation and Function”, *American Sociological Review*, Vol. 9, 1944, pp. 267–278. Susan L. Shirk, *Competitive Comrades: Career Incentives and Student Strategies in China*, Berkeley: University of California Press, 1982, pp. 1–27.

② Martin King Whyte, “Bureaucracy and Modernization in China: The Maoist Critique”, *American Sociological Review*, Vol. 38, 1973, pp. 149–163.

③ Franz. Schurmann, *Ideology and Organization in Communist China*, Berkeley: University of California Press, 1966, pp. 3–17; [匈]撒列尼等著,史普原等译:《社会主义企业家》,北京:中国社会科学出版社2015年版,第3—4页。

④ 周雪光著,郝大海等译:《国家与生活机遇:中国城市中的再分配与分层1949—1994》,北京:中国人民大学出版社2015年版,第275页。

⑤ [美]魏昂德:《职位流动与政治秩序》,边燕杰主编:《市场转型与社会分层:美国社会学者分析中国》,北京:生活·读书·新知三联书店2002年版;[美]魏昂德等著,张霞、那丽芳译:《革命、改革和地位传承:1949—1996年的中国城市》(上)、(下),《国外理论动态》2011年第7、8期;[美]魏昂德等:《国家社会主义制度下的政治与生活机遇:中国城市精英生成的二元职业路径(1949—1996)》,边燕杰等主编:《社会分层与流动》,北京:中国人民大学出版社2008年版。

⑥ 李静君:《劳工与性别:西方学界对中国的分析》,http://paper.usc.cuhk.edu.hk/Details.aspx?id=2438,1999年;张婧:《劳动模范:在道德与权力之间——从社会学的视角看一种道德教育制度》,《开放时代》2007年第2期;李若建:《折射:当代中国社会变迁研究》,广州:中山大学出版社2009年版,第133页。

⑦ Andrew J. Nathan, “Policy Oscillations in the People’s Republic of China: A Critique”, *The China Quarterly*, No. 68, 1976, pp. 720–733.

⑧ 林盼:《红与专的张力:1949—1965年工人内部提拔技术干部的实践与问题》,《学海》2015年第3期;林盼:《大跃进时期国营工厂技术干部选拔研究》,博士后出站报告,复旦大学,2017年。

这种阶段性差异的原因,与国家的政策变动有关,“循环式的变化是新中国政治与政策的重要特征”,国家常常会重新评估某些社会群体的资源价值,并通过一系列政策来改变这些群体之间的相对社会经济地位。简言之,今天的资本可能会成为明天的不利条件,反之亦然。^①

对于技术人员在新中国成立之后的生存境遇与职业地位问题,既有研究虽然有所涉及,但目前还缺少以技术人员的地位变迁为视角,分析制度结构的动态变化与社会群体的行为观念之间互动关系的研究成果。科尔奈曾指出,企业领导具有多元化的工作动机,包括政治和道德因素、工作认同感、权力、威望、物质福利、对惩罚的恐惧等,他们本身就拥有完成工作任务以提升个人地位、获得职业回报的强力激励。^②事实上,技术干部与普通工人同样有着复杂的行动策略和选择,通过不断应对宏观制度变化的方式,调整自身在权力结构中的地位,以满足个人或集体利益的需求。这种“能动者”(agency)^③的分析框架,能够帮助我们加深对这一时期国家与社会关系的认识程度,避免“自上而下”的单一视角。^④本文的资料,主要来自近年来出版的各种新中国成立以来经济档案资料选编、上海档案馆及复旦大学当代中国社会生活资料中心所藏的企业档案与调查报告等。

一、大跃进之前旧技术人员的“黄金时代”

新中国成立初期,由于长期战争的破坏,国民经济几乎处于崩溃状态。百废待兴的局面,促使中央提出了一系列恢复经济和稳定政治的政策,“新政权不仅没有触动私人工商业者的权利,甚至对被没收企业中的原有管理权威都基本维持了现状”。1949年中共中央《关于接收官僚资本企业的指示》明确规定:“对于旧的统治阶级所组织的企业机构,生产机构,在打倒旧的主人,换成新的主人之后,则不应加以破坏,而应加以保持,然后依照革命阶级科学准备的水准逐渐加以改良即可”。^⑤

本着迅速恢复生产、稳定社会秩序的目的,执政者以来者不拒的姿态,动员原有人员留在原来的岗位。早在1949年初,中国共产党中央委员会就发布命令,要求人民解放军和新成立的各地方当局区别对待资源委员会和国民政府国营企业的技术官员,设法留住这些企业的经理、工程师、技术员,保持他们原职原薪。^⑥因而在很大程度上,工厂实际性的行政、管理和技术性业务,都掌握在“留用人员”手中。^⑦共产党采取的“包下来”政策,对旧社会遗留下来的外国企业和官僚资本企业的职工保留原职原薪,覆盖面达到75万人以上。^⑧这些人或许并不受共产党的信任,毕竟这些“有经济事务方面知识的人几乎全部是出身于反动阶级”,但他们“拥有为政治统一和国家重建这一紧急任务所迫切需要的专门技能”,双方因此形成了基本的工作关系。^⑨用时任上海市市长陈毅的话来说:“我们共产党在政治军事方面是行家,但在经济建设方面还得依靠你们这些人”。^⑩

随着共产党获得执政权力与国民经济逐渐恢复与发展,各地国营企业的生产压力日渐繁重,很

① 周雪光:《国家与生活机遇:中国城市中的再分配与分层 1949—1994》(中译本),第20—25页;[美]汤森、沃马克著,顾速等译:《中国政治》,南京:江苏人民出版社1994年版,第153页。

② 科尔奈:《社会主义体制:共产主义政治经济学》(中译本),第112、153页。

③ 吕鹏:《“新古典社会学”的宏图与迷思——以多元转型绩效比较为切口的批判性综述》,《社会学研究》2012年第2期。

④ 杨奎松:《新中国巩固城市政权的最初尝试——以上海“镇反”运动为中心的历史考察》,《华东师范大学学报(哲学社会科学版)》2004年第5期。

⑤ 路风:《单位:一种特殊的社会组织形式》,《中国社会科学》1989年第1期。

⑥ 范寿新:《建国初期对官僚资本的没收和改造》,《党史研究》1984年第5期。

⑦ [美]麦克法夸尔、[美]费正清编,王建朗等译:《剑桥中华人民共和国史》(上),上海人民出版社1990年版,第76页。

⑧ 当代中国丛书编辑部:《当代中国的劳动力管理》,北京:中国社会科学出版社1990年版,第163页。

⑨ [美]迈斯纳著,杜蒲、李玉玲译:《毛泽东的中国及后毛泽东的中国:人民共和国史》,成都:四川人民出版社1992年版,第108页;[美]傅高义著,高申鹏译:《共产主义下的广州:一个省会的规划与政治(1949—1968)》,广州:广东人民出版社2008年版,第47页。

⑩ 谢佩和:《我们坚持留在宁沪》,全国政协文史资料研究委员会工商经济组编:《回忆国民党政府资源委员会》,北京:中国文史出版社1988年版,第281—292页。

快就出现了高技能劳动力缺乏的困境。鲍大可(Doak Barnett)指出,新中国成立初期阻碍中国工业化发展的主要障碍,就是技术人员和熟练工人的严重短缺。^① 1951年4—6月,上海多家企业向市劳动局介绍所提出申请,希望介绍职工人数17277人,最终实际只有9981人应聘,远未能满足用人单位的需求。这种报名应聘数量远少于用工数的情况,在企业中时常发生。^② 在这样的情况下,由于企业对技术人才的需求远远大于供给,使得这些旧技术人员在市场上具有举足轻重的地位,成为众多企业竞相追逐的对象。

企业利用高收入、高福利的措施,吸引技术人才从低待遇单位向高待遇单位流动,成为新中国成立初期十分常见的情况,尤其在东北、上海、北京、天津等地的机器、铁工、建筑、印刷、玻璃仪器、电工器材等行业中特别显著,政府文件将此称为“赶行市”。根据1951年劳动部公布的《技术职工流动情况报告》,技术人员流动的形式主要有3种,一是从旧单位转到新单位的“跳厂”,二是辞职后自己开设工厂,自主经营;三是做外活,即所谓的“第二职业”。造成流动的原因,主要就是为了追求更高的收入。^③ 这一时期,国营工厂中的技术人员,比同级行政人员的工资标准要高。在1956年7月国务院颁布《关于工资问题的决定》之后,更是提出重工业部门、重点建设地区、高级技术工人和高级科学技术的工资应该有较多的提高。除了按照技术人员所担任的职务评定工资以外,对其中技术水平较高的,应该加发技术津贴;对企业有重要贡献的高级技术人员,应该加发特定津贴,务使他们的工资收入有较多增加。有些高级技术人员的现行工资标准高于新定职务工资标准的,可以给他们单独规定工资,使他们的工资仍然有所增加。^④

而在干部选拔的标准方面,国营企业技术干部的职位提升“都是以生产成绩为衡量标准的,或者说,生产成绩是唯一标准,而政治条件、学习等,则不能作为奖惩的标准”,^⑤既没有对阶级出身有明确的规定,也没有对政治参与情况提出要求。对待有政治历史问题者,要抱着负责的态度,结合肃反、审干,把他们的问题弄清楚,加强对他们的政治思想教育,建立正常的政治学习制度,“坚决反对不加审查、分析研究就盲目认为技术人员政治历史复杂”,弄清情况,大胆地使用他们。^⑥

旧技术人员的“黄金时代”,在1956年1月周恩来在关于知识分子问题的会议上所做长篇报告之后达到高潮。在报告中,周恩来指出“知识分子中间的绝大多数已经成为国家工作人员,已经为社会主义服务,已经是工人阶级的一部分”,因此应当对知识分子用人不疑,给予充分的信任。^⑦ 上海各级工业部门迅速做出反应,中共上海市委轻工业部提出,应该为工程技术人员创造条件,本着百家争鸣的方针,发挥自由研究和创造精神,允许大家自由讨论,不要做任何限制和过高的要求。干部的政治理论学习,则按中央关于自愿和结合具体需要的原则进行安排。技术干部根据自愿和具体需要,不要硬性规定他们学习政治经济学、辩证唯物主义和历史唯物主义等课程。^⑧ 中共上海重工业委员会规定:(1)加强思想领导,经常组织时事、政策学习,重视政治理论学习,举行各种形式的座谈会,吸收党外知识分子列席党的会议,做到逐步消除隔阂,密切关系;(2)支持技术人员的科学、技术理论的学习,订购必要的科技杂志和图书,建立图书室,并根据需要与可能添购科学研究设备与仪器,并适

① Doak Barnett, *Communist China: The Early Years, 1949—55*, London: Pall Mail Press, 1964, pp. 261—262.

② 当代中国丛书编辑部:《当代中国的劳动力管理》,第58—69页。

③ 武力、李光田:《论建国初期的劳动力市场及国家的调控措施》,《中国经济史研究》1994年第4期。

④ 当代中国丛书编辑部:《当代中国的劳动力管理》,第191—192页。

⑤ 赵文敏、张沛:《学习苏联科学的工业管理制度》,《人民日报》1949年8月13日,第6版。

⑥ 《中共上海市委轻工业部组织部关于坚持才德兼备的干部标准、继续大胆大量地提拔干部的情况报告》(1956年),上海档案馆藏,档号A47-1-146-7。

⑦ 《周恩来选集》(上),北京:人民出版社1984年版,第158—189页。

⑧ 《中共上海市委轻工业部关于干部工作的通知》(1956年6月),上海档案馆藏,档号A36-1-35。

当减少他们的社会活动(不能超过每周工作总时间的六分之一),以保证其业余时间。^①

综上所述,新中国成立初期的劳动力市场,呈现出有利于技术人员的状况。一方面,随着经济生产的恢复与发展,有技术的人才极为短缺的状况日益显现,技术人员成为各地企业最为渴求的资源。另一方面,劳动力市场的管理制度远没有后来那样严格,随意跳厂、自由择业并未受到禁止,技术人员有能力、也有机会选择环境好、薪酬高的工作。当时有一种意见,很能代表技术人员的想法:“有技术到处可以吃饭,做工作要讲究兴趣,合则留、不合则去”。^② 为了发展经济、恢复生产,各级政府和企业为技术人员的工作和生活创造了良好的环境,“工程技术人员特别吃香,同样是知识分子,工程技术人员上下班有专车接送,而医务人员却没有,一般的厂级领导也没有。因此,青年姑娘的眼光首先会瞄准工程技术人员,其次才是青年干部”。^③ 大跃进时期,一些技术干部回忆新中国成立初期的“盛景”时,也会进行今昔对比:“现在多呆板,分配在工厂里就得在这个工厂里,想跳厂也不可能。(刚解放的时候)我不想在这个厂里干了就不干,自己可以另找事,多好”。^④ 尤其是一些阶级出身不佳的技术人员回忆,那时“真是有了本事到处都有饭吃,党不得不重用我、尊重我”。^⑤

二、制度转变与技术人员的地位逆转

在大跃进之前,被“包下来”的旧技术人员既能通过技能这一重要的人力资本,较为自由地选择工作,“合则留,不合则去”,又能够在企业内部获得较高的经济收入和社会地位,还可以凭借专业技术能力得到晋升机会。这种对于技术人员相对有利的工作环境,在1958年前后出现了显著变化。而制度层面的三大转变,是导致变化的重要原因。

首先,技术人员逐渐失去自由择业权。从较长的时段来看,劳动力的招工机制改革,其核心问题是将企业自主招工改为国家统一配额。1950年,国家开始实行技术人员就业登记制度,国营企业要先拟定雇佣条件和待遇方法,向劳动介绍所提出申请,劳动介绍所从登记的失业人员中选择录用。1952年8月,《关于劳动就业问题的决定》颁布,要求国营企业雇佣的所有人员均由劳动行政部门统一介绍,不经劳动部门批准,不准自行招雇,不得录用在职工,也不得到外地或农村招用人员。这种状况标志着政府对于企业劳动制度的干预越来越超过经济合理性的界限。“国家一方面尽力消灭市场关系并用行政手段控制资源的分配,另一方面又强迫企业承担起劳动者永久性就业和福利的责任,因而造成劳动者对就业场所的全面依附”,实质上构成了个人对国家的依附。^⑥

随着社会主义改造的逐步完成,市场性因素在劳动力供给与管理方面的作用越来越弱,导致技术人员在职业选择的自主权上受到极大的限制。1957年初,国务院颁布《关于有效地控制企业、事业单位人员增加,制止盲目招收工人和职员的现象的通知》,要求国有与公私合营企业之间以及行业内部不同企业之间严格控制劳动力的流动。更为重要的是,这一文件还重新划定了企业之间的相互关系。当时公开出版物的一些观点,能够体现出新形势下企业关系的转变过程:“工厂与工厂之间是兄弟关系,是互相支援、共同协作的关系,都按照国家统一计划进行生产,每个工厂生产什么,完成多大

① 《中共上海市第二重工业委员会组织部1955年第三季度组织工作要点》(1955年6月),复旦大学当代中国社会生活资料中心藏,编号不详。

② 北京工人出版社编:《技术人员如何更好地为人民服务》,北京:工人出版社1954年版,第3页。

③ 袁进、丁云亮、王有富:《身份建构与物质生活:20世纪50年代上海工人的社会文化生活》,上海书店出版社2008年版,第36页。

④ 邹天幸:《怎样看待民主与自由》,沈阳:辽宁人民出版社1958年版,第47页。

⑤ 《共青团上海市工业产品科学研究委员会关于青年技术人员红专问题的分析报告》(1962年10月23日),上海档案馆藏,档号A53-2-530-20。

⑥ 王星:《技能形成的社会建构——中国工厂师徒制变迁历程的社会学分析》,北京:社会科学文献出版社2014年版,第167—170页。

的任务,需要多少人干活,都是事先做了妥善的安排。就是你想要跳厂,也没有哪个厂子要你,因为各厂已经安排好了。如果有的厂人手不够,也是用有计划调配的办法解决,不能随便私自招工”。^①

由于企业不再享有自由招工的权利,企业之间又不存在市场竞争关系,技术人员无法再凭借技术来掌握退出和选择的权力。“政治权力掌控着职业选择,私营企业逐渐消失,技术和管理人员的职业选择渠道大为缩小,职业流动率显著降低”。^②李侃如(Kenneth Lieberthal)对天津的观察,也发现在1952年之后,高技能群体逐渐失去了依靠个人能力选择受雇对象的机会。^③由此导致的结果是,大跃进时期“又红又专”的干部选拔标准和提拔工人技术干部的做法,尽管严重影响到原技术人员的实际利益,但他们已经没有能力与资本去“讨价还价”,改变生存境遇。

其次,选拔干部的主体和标准发生了变化。新中国成立之后,一些企业仿效苏联模式,建立起“一长制”的管理模式,这种模式又称为“厂长负责制”,是指厂长受国家委派对企业的生产行政工作进行专责管理的制度。厂长对完成国家计划,对企业经营管理和生产技术、财务工作,均负全责。“一长制”强调厂长的个人权威,造成对党委权力的抑制,^④引起了决策者的强烈不满,批评这一制度违背了“党领导一切和集体决策的传统”,滋长了一种“忽视党的领导倾向和脱离实际、脱离群众的主观主义和官僚主义作风”。^⑤1956年底,国营企业开始实行“党委领导下的厂长负责制”,要求在企业中建立以党为核心的集体领导与个人负责相结合的领导制度,生产行政工作中的重大问题,应经过党委集体讨论和共同决定。出于意识形态等因素的考虑,政党主导的干部选拔工作,往往会由社会经济地位较高的再分配者向工农家庭及其后代在就业、职位晋升等方面提供照顾,表现为一种权力的授予关系。^⑥在这种选拔过程中,旧技术人员处于明显的劣势地位。

而在干部选拔的标准上,1957年,毛泽东在八届三次会议上提出了“又红又专”的口号:“政治和业务是对立统一的,政治是主要的,是第一位的,一定要反对不问政治的倾向;但是,专搞政治,不懂技术,不懂业务,也不行……我们各行各业的干部都要努力精通技术和业务,使自己成为内行,又红又专”。^⑦这一口号的提出,最直接的后果是将党组织对干部所进行的阶级出身、政治经历、社会关系等方面的审查工作,从之前仅限于“知识分子或民族工商业者以及从旧社会过来的社会知名人士”向产业工人和技术人员拓展。^⑧而在企业中工作的这些技术人员,“有的是国民党反动派有计划地留下来的反动分子,利用我们包下来的政策得到了充当坐探的工作岗位。有些领导人员不是依靠工人阶级,不是向苏联的先进技术学习,而是依靠原来为国民党服务的专家,依靠资产阶级的专家”。^⑨当时一个参与政治审查的年轻干部在书信中写道,在旧技术人员中,“差不多近90—100%都染上了资产阶级的腐朽思想和可耻举动。真是三反不反,我们有亡国亡党甚至亡头的危险”,^⑩上述观点可以视为大跃进之前党委领导对旧技术人员的基本态度。

再次,大跃进时期形成的“两参一改三结合”的群众运动生产方式,直接影响了原有的技术等级制度。建国初期所形成的工业化生产沿袭苏联模式,旧技术人员在企业生产过程占据权威地位,体

① 邹天幸:《怎样看待民主与自由》,第47—48页。

② Deborah Davis, “Social Class Transformation in Urban China: Training, Hiring, and Promoting Urban Professionals and Managers after 1949”, *Modern China*, Vol. 3, 2000, pp. 251 - 275.

③ Kenneth G. Lieberthal, *Revolution and Tradition in Tientsin, 1949 - 1952*, Stanford: Stanford University Press, 1980, p. 182.

④ 武力:《五十年代国营企业党政关系的演变》,《改革》1996年第5期。

⑤ 麦克法夸尔、费正清:《剑桥中华人民共和国史》(上)(中译本),第136页。

⑥ 张宛丽:《非制度因素与地位获得》,《社会学研究》1996年第1期;孙明:《家庭背景与干部地位获得(1950—2003)》,《社会》2011年第5期。

⑦ 《毛泽东文集》第7卷,北京:人民出版社1999年版,第309页。

⑧ 高华:《革命年代》,广州:广东人民出版社2010年版,第235—243页。

⑨ 《薄一波书信集》,北京:中共党史出版社2009年版,第268页。

⑩ 贺平致阮敏信(1952年4月4日),复旦大学当代中国社会生活资料中心藏,编号不详。

现出精英主义倾向,“新型的行政和技术精英阶层出现,城市工人阶级中日益深化的不平等和工人越来越屈从于严厉而压抑的劳动纪律”。^① 这种状况在大跃进时期出现明显改变。走“群众路线”的技术革命,扩大职工群众参加企业管理的权利,发挥职工群众对于企业行政的监督作用,打破企业原有的权威结构,改变“少数人办企业”的局面,“工人由被动转向主动,首创精神大大发挥”。^②

1959年底,毛泽东根据鞍钢等企业的实践,提出“干部参加劳动,工人参加管理,不断改革不合理的规章制度,工人群众、领导干部和技术人员三结合”的“鞍钢宪法”,通过“不断地调整企业中的生产关系,改革不合理的规章制度和建立合理的规章制度,充分调动广大职工群众的主人翁的积极性和创造性,从而保证了更好地贯彻执行党的社会主义建设总路线,实现了生产建设事业的大跃进”。^③ “鞍钢宪法”是国家政治权力按照自己的设想“重新安排组织机制与运作机制的一次大胆尝试”。^④ 有学者指出,以“鞍钢宪法”的出台为标志,工人阶级当家作主的权力得到重申,工业科层制及其官僚政治被取代,体现了“广大劳动人民取代少数经济政治精英对社会资源的操纵”的特征。^⑤

“两参一改三结合”所带来的直接后果是,大量技术干部被下放至车间劳动,他们原先所负责的技术管理工作则由先进生产者与工人积极分子承担。尤其是在最高领导人发出“工人阶级必须有自己的技术干部队伍”^⑥的号召之后,工人技术干部的培养和提拔纳入到党委工作的考核项目之中。上海市委规定,1960年底,上海各工业局及所属工厂企业的技术干部要从21 183人增长到43 000人,占职工总数的比例要从1.96%增长到4%;1962年要增长到10万多人,占总数的10%;1967年增长到21万多人,占总数的20%。^⑦ 这种指标性的提拔计划迫使各大工厂快马加鞭,形成了工人技术干部“大跃进”的局面。工人表示:“工人能当上技术干部在旧社会是做梦也想不到的事,但在新社会实现了,工人又一次尝到了新社会里工人翻身的体验”。^⑧ 技术干部与工人的社会地位出现了逆转。

表 1 1960年上半年上海冶金局部分属厂提拔工人技术干部情况一览表

	1960年前 技术干部数量	1960年上半年技术 干部提拔数量	提拔工人技术 干部数量及比例(%)	提拔技术干部中的党员、 团员数量及比例(%)
上海钢铁加工公司	48	131	101(77.1)	67(51.1)
上海市有色金属工业公司	—	182	157(86.3)	109(60.0)
上海第一钢铁厂	161	122	121(99.2)	96(78.0)
上海第二钢铁厂	45	49	48(98.0)	42(83.0)
上海第五钢铁厂	142	146	119(81.5)	106(72.6)
上海第八钢铁厂	—	40	21(52.5)	30(75.0)
上海第十钢铁厂	30	48	43(89.5)	41(85.4)
新沪钢铁厂	37	49	46(93.9)	26(53.1)
上海冶金厂	—	50	45(90.0)	42(71.4)

资料来源:《上海市冶金工业局、钢加公司所属各单位关于年度、半年度干部工作计划、小结》(1960年),上海档案馆藏,档号B112-4-335。

① [美]迈斯纳著,中共中央文献研究室《国外研究毛泽东思想资料选辑》编辑组编译:《毛泽东与马克思主义、乌托邦主义》,北京:中央文献出版社1991年版,第195—196页。

② 《中共上海市委工业工作部关于工业系统讨论和试行工业七十条的意见及座谈会记录》(1961年8月31日—11月30日),上海档案馆藏,档号A36-2-540。

③ 中共中央文献研究室:《建国以来重要文献选编》第13册,北京:中央文献出版社1996年版,第626页。

④ 桂勇、吕大乐、邹旻:《政治强制性变迁的限度:大跃进时期企业中的经济民主问题——以兴中造船厂为个案》,刘建军、陈超群主编:《执政的逻辑:政党、国家与社会》,上海辞书出版社2005年版,第137—138页。

⑤ 崔之元:《鞍钢宪法与后福特主义》,《读书》1996年第3期。

⑥ 毛泽东:《一九五七年夏季的形势》,《建国以来毛泽东文稿》第6册,北京:中央文献出版社1992年版,第550页。

⑦ 《上海市工业系统一年、三年、八年干部工作规划稿》(1960年2月),上海档案馆藏,档号A36-1-203-40。

⑧ 《上海市冶金工业局、钢加公司所属各单位关于年度、半年度干部工作计划、小结》(1960年),上海档案馆藏,档号B112-4-335。

三、不够“红”的技术干部与边缘化的处理方式

企业党委主导下的政治审查工作,主要以被审查者的阶级出身和政治表现情况作为标准。“现有的技术干部中工人出身比重不大,多数是出身于资产阶级的旧知识分子和解放后从学校毕业出来未经过生产和斗争锻炼的青年知识分子”,^①因此在严格的政治审查过程中受到冲击。同时,“又红又专”的干部选拔原则,在操作中逐渐演变为“只要红就好了,红了就可以提拔”,^②这种状况使得多数技术人员失去晋升的机会。

大跃进时期,对各级干部的阶级出身和政治表现进行审查,成为企业党委的主要工作。之前由旧技术人员领导工业生产的状况,被认为“直接干扰了党在工业中建立政治和社会控制的努力”。^③因此,全面审查技术人员政治历史问题的做法,是对新中国成立以来干部选拔“仅仅重视业务能力,忽视了政治上的审查”的一种纠正。^④不少背景较为复杂的技术人员进入工厂,导致“工作愈搞愈尖,机密性愈大,而现有人员的政治条件不能完全适应,有的是技术上关键性人物,但政治历史问题还未能审查清除,致使工作处于欲上不能、欲罢不得的境地”,因此需要将技术干部的政治背景审查清楚,“以便更好地发挥其作用”。^⑤

有文件指出,大跃进时期上海各工业局的技术人员“大部分出身剥削阶级家庭……他们的政治历史、社会关系较为复杂”。部分企业甚至出现几乎所有的技术人员都有政治历史问题的状况。如上海供电公司 298 个技术人员中,发现有各类政治历史问题的 255 人,占 85%;上海仪表厂的 4 个工程师全部有政治历史问题:一人曾是国民党员,1951 年因贩毒被判刑两年,一人曾为沪杭甬国民党部助理干事,一人曾参加过中统,一人曾在汪伪特工处工作。^⑥根据 1960 年上海 8 个工业局对下属工厂 4 762 名技术干部的审查结果,有各种政治历史问题的 2 073 人,占总数的 43.5%。其中“包括地富反坏右分子 142 人、政治危险分子 95 人、重大或一般政治历史问题分子 581 人、直系亲属或主要社会关系有政治历史问题者 427 人、有海外关系政治情况不明者 452 人、受过纪律处分或运动中犯过严重错误 89 人等”。^⑦

表 2 1960 年 12 月上海工业部门排队审查政治情况分类表

	工程师	技师、技术员	涉及尖端的科级行政干部	涉及尖端的一般行政干部
已审查的人数	498	2 679	61	463
有严重政治问题	153	534	1	56
比例(%)	30.7	19.9	1.6	12.1
有一般政治问题	115	362	9	43
比例(%)	23.1	13.5	14.8	9.3
没有问题	230	1 783	51	364
比例(%)	46.2	66.7	83.6	78.6

资料来源:《中共上海市委工业部关于审查清理科学技术队伍的规划意见和关于审查国防、尖端、机要部位科技人员工作情况的报告》(1960 年 6 月),上海档案馆藏,档号 A36-2-431。

① 毛泽东:《一九五七年夏季的形势》,《建国以来毛泽东文稿》第 6 册,第 550 页。

② 《上海市化学工业局人事处关于技术干部工作 1961 年总结和 1962 年打算》(1961 年 12 月),上海档案馆藏,档号 B76-3-944-29。

③ [美]华尔德著,龚小夏译:《共产党社会的新传统主义:中国工业中的工作环境和权力结构》,香港:牛津大学出版社 1996 年版,第 128—129 页。

④ 《中共上海市委工业工作部 1961 年干部工作会议记录》(1961 年 1—11 月),上海档案馆藏,档号 A36-2-503。

⑤ 《中共上海市委工业部关于审查清理科学技术队伍的规划意见和关于审查国防、尖端、机要部位科技人员工作情况的报告》(1960 年 6 月—1961 年 2 月),上海档案馆藏,档号 A36-2-431。

⑥ 《对目前工业系统技术干部队伍情况的反映意见》(1960 年),上海档案馆藏,档号 A36-1-203-8。

⑦ 《中共上海市委工业部关于审查清理科学技术队伍的规划意见和关于审查国防、尖端、机要部位科技人员工作情况的报告》(1960 年 6 月—1961 年 2 月),上海档案馆藏,档号 A36-2-431。

技术干部为什么不够“红”?从技术干部与行政干部、技术干部内部的工程师与技术员、技师的比较可见端倪。首先,从表2可以看到,与行政干部相比,技术干部的“政治问题”更严重,因此更有可能被调离第一线,不再承担主要工作。或许两类干部群体的党团员比例能够对这一情况做出解释。根据1958年12月上海市委工业工作部对工业系统干部的调查报告,可以看到仅有12.2%的技术干部是党员,行政干部的党员比例则高达64.8%。

表3 1960年上海机械、仪表电讯局属厂技术干部排队分析表

	工程师	比重(%)	技师、技术员	比重(%)
严重政治历史问题	169	33.7	760	21.9
海外关系复杂	84	16.8	261	7.5
社会关系复杂	91	18.2	218	6.3
尚未发现政治历史问题	157	31.3	2 225	64.2
总数	501	100.0	3 464	100.0

资料来源:《对目前工业系统技术干部队伍情况的反映意见》(1960年),上海档案馆藏,档号A36-1-203-8。

同样的情况也出现在技术干部群体内部。由表2、表3可见,工程师的政治问题比技师、技术员更严重。这种状况的出现,或许也与工程师群体中党团员比例显著低于技师、技术员有关。根据1958年底上海几个工业局技术干部政治身份的调查报告,在2 675名工程师中,党团员569人,占比21.3%;在11 529名技术员、技师中,党团员4 678人,占比40.6%。^①既有研究业已指出,党员身份“意味着获取了一个极其强大有力并且有影响的网络的成员资格”,^②这一身份所代表的政治资本和文化资本,对于成为社会主义国家的干部具有重要作用。党组织一般会在干部选拔过程中庇护党员,以换取党员的忠诚,形成所谓“政党庇护”,党员与干部身份的合二为一“是达到党政合一的有效方式”。^③作为“忠诚过滤器”,^④党团员比例低的情况表明,技术干部未能得到政治信任的比例要高于行政干部,工程师未能得到政治信任的比例要高于技师、技术员。

除了受到严格的政治审查之外,让原有的技术干部更感到紧迫的,是晋升选拔标准上的重大转变。按照党委制定的要求,技术干部应当满足“德才兼备”的标准。所谓“德”,就是看该干部是否“接受共产党的领导,拥护社会主义建设总路线,有决心为人民服务;政治历史清楚,思想作风好,工作积极,在历次运动中表现较好;不怕困难,肯钻研业务,能密切联系群众”。^⑤在满足这些条件的基础上,再考虑其是否具有“才”。德与才的关系并不平等,德是基本的、首要的,正如“红”与“专”的地位“并不是不分主次、平分秋色的。红始终应当是主体,专是为了红和服从于红的”。^⑥

而在实际操作中,“德才兼备”逐渐演化为“只红不专”。1960年,上海轻工业局下属工厂有346名技术干部未得到任命,主要原因就是“阶级成分不好”,其中包括旧知识分子115名,私方136名,小业主12名。有些技术干部深为不满:“56年周总理做知识分子报告后,一下子提拔三个知识分子当工程师。56年后一个也没有提过”。根据1961年上海轻工业局2 015位技术干部的调查报告,只有303人承担一线生产任务,其他干部都处于脱产或半脱产的状态,^⑦技术人员成为可有可无的尴尬

① 《上海市工业系统各种干部数字年报表》(1958年12月),上海档案馆藏,档号A36-2-253-1。

② [美]伊亚尔等著,吕鹏、吕佳龄译:《无须资本家打造资本主义》,北京:社会科学文献出版社2008年版,第22—31页。

③ 孙明:《家庭背景与干部地位获得(1950—2003)》,《社会》2011年第5期;科尔奈:《社会主义体制:共产主义政治经济学》(中译本),第112页。

④ 魏昂德:《职位流动与政治秩序》(中译本),第147—151页。

⑤ 《上海市化学工业局关于提拔工程技术人员的暂行规定》(1960年4月7日),上海档案馆藏,档号B82-1-991-35。

⑥ 杜杰:《谈谈党的干部政策》,太原:山西人民出版社1958年版,第18—20页。

⑦ 《上海市轻工业局关于1958—1960年三年干部工作情况和问题的材料》(1961年7月),上海档案馆藏,档号B163-1-851-109。

存在。有技术干部无奈地表示,所谓“工人群众、领导干部和技术人员的三结合”,往往最终成为“二结合”。^①

四、技术人员与工人、企业领导的矛盾对立

大跃进时期,原先“高高在上”的技术权威被边缘化对待,工人则大批成为工程师和技术员,这种状态的出现,让工厂内部业已形成的技术领域等级制度被打破。首先出现的是技术人员与工人之间的矛盾。工人本来就对技术人员“仗势他们受过高等教育”看不起工人的行为深表不满,如今获得了取代技术干部的机会,因此出现“在所有领域蔑视技术规范(以及强调技术规范的专家)”的现象。^②有工人表示,技术人员解决关键问题的能力和工人差不多,解决不了关键问题,“只不过是一本《科学大众》而已”。技术人员下车间时,工人不是商量研究,“而是蹙蹙眉头,讽刺挖苦谩骂”,因此技术人员“下车间总是硬着头皮,毕竟人是要脸皮的……现在下车间很有顾虑,情愿外面兜圈子”。技术人员反映,“58年以前领导上偏重于通过技术人员抓生产,而忽视了发动工人群众;三年大跃进中强调了发动工人群众,反过来把技术人员丢在一旁了。这几年觉得自己似乎是孤立 in 群众运动之外了”。^③

一旦与工人产生技术观点上的冲突,以专业能力见长的技术人员却往往处于弱势地位。如某企业的机器原先规定要用三只螺丝,工人为了少攻一个螺丝眼,把三只改为两只,“技术员怕戴帽子,明知不对,也不敢否定,结果改了以后,不但不够美观,而且两只螺丝非常不平整,不但没有节约,反而因为返工,浪费很多”。更有一些企业出现技术人员提出修改意见,工人当即站起来质问“你讲出算数吗?”技术人员马上说“不算数,不算数,算我没有讲过”的状况。这种“技术人员在群众中缺乏威信”的现象大量存在。^④一些技术人员抱怨,在大跃进的技术革命中,“技术人员不能提意见,如果提出意见和工人不同,不管怎样都得受批评”;“有了成绩是工人的,出了事情则是工程师的”,“运动里工人讲话总是对的,技术人员讲话总是保守、干劲不足、教条主义”,有的老技术人员感到自己不被尊重,说“不要叫我工程师,工程师是保守落后的代名词”。^⑤用当时一位技术员的话来说:“技术人员现在不吃香,说话不像过去灵光,不派用场咯”。^⑥

除了和工人的对立之外,技术人员与企业党委领导之间也存在着矛盾关系。这种矛盾首先体现在技术人员的专业能力受到质疑。有工程师称:“我们简直又是神仙又是菩萨,有些技术问题找来,要我们几分钟内点头,就是变戏法也得变一变啊!要做到这样非得神仙不可”;“碰到问题解决不了就叫我们解决,我们解决不了就说你们是工程师,怎么解决不了?真气死人”;“不管工程师的专业技术是什么,也不管电工、机械、化工、冶金等哪方面的技术问题,都提出来叫工程师解决,我们努力去做也难以达到要求,领导就说‘干什么吃的’!非要万能工程师不可”。还有的技术人员表示:党委领导“对技术人员总是有看法,一定要下去参加劳动,开几个会,大呼隆大动员,才算是群众路线”。^⑦天原化工厂一位技术员称:“领导把制图看得过于简单,往往三天就要你搞出来。其中制图在设计工作中的工作量只占三分之一,其余三分之二的的时间是看书找资料、收集材料、计算比数,才能确定方

① 《上海市轻工业局关于1958—1960年三年干部工作情况和问题的材料》(1961年7月),上海档案馆藏,档号B163-1-851-109。

② 麦克法夸尔、费正清:《剑桥中华人民共和国史》(上)(中译本),第384页。

③ 《中共上海市委工业工作部和有关单位对知识分子、技术干部情况调查》(1961年7月),上海档案馆藏,档号A36-2-462。

④ 《中共上海市委工业工作部关于科室小厂党支部工作、工业七十条试验情况、形势教育和反映备战、清仓等工作会议记录》(1962年2—12月),上海档案馆藏,档号A36-2-570;《中共上海市委工业工作部和有关单位对知识分子、技术干部情况调查》(1961年7月),上海档案馆藏,档号A36-2-462。

⑤ 《中共上海市委工业工作部和有关单位对知识分子、技术干部情况调查》(1961年7月),上海档案馆藏,档号A36-2-462。

⑥ 上海市纺织工业局办公室编印:《调研工业七十条工作汇报》(1963年10月),上海档案馆藏,档号A38-2-658-22。

⑦ 《中共上海市委工业工作部和有关单位对知识分子、技术干部情况调查》(1961年7月),上海档案馆藏,档号A36-2-462。

案,画出图纸样子。这三分之二的工作量领导上没有估计。科长看看你上午画了一根中心线,下午还是一根中心线,就批评你在磨洋工”。^①

其次,技术人员的日常学习得不到支持。不少技术人员表示,大跃进时期基本无法开展正常的研究工作,“书不能买,国外资料今年比去年减少四分之三,明年还要少;节约纸张,杂志也不出了……现在是‘耳无闻、目不见’”。^②一些在夜大读书的技术人员表示“读书成了私事”,“放工后拿了书包,偷偷地溜出厂门,怕领导看到很不光彩”。还有一些政治活动“溜号”,业务进修上抓得很紧的青年技术员,被领导认为是“单纯技术观点,只专不红,政治不挂帅”。有技术人员总结“厂领导思想是只想吃蛋,不想养鸡”。^③

再次,将技术人员和工人对立看待,贬低前者拔高后者。“在许多党员领导看来,工人农民是群众,资产阶级知识分子则认为不能当作群众,没有把知识分子包括在党领导下的群众路线内,不愿和知识分子商量事情,听不得他们的意见,不尊重他们的职权,习惯向他们斗争,不习惯同他们讲团结”。^④有些党委领导将技术人员和工人干部进行比较,认为技术人员“少慢差费”,主意太多,工人干部“多快好省”,容易指挥。^⑤“提拔工人当工程师能够密切联系群众,联系生产实际,对生产问题也能及时解决,像轧钢机出了毛病,知识分子工程师看不出毛病,新提拔的老师傅工程师只搞了几榔头就解决了,这才是真经验真技术”。^⑥还有一些党委领导支持企业文艺团体编排节目,将“生产工人个个描绘成生产能手,把技术人员描绘成整天翻书本念洋文的保守派,挫伤了技术干部的积极性和自尊心”。^⑦

对于职位晋升遭遇瓶颈、生产活动中靠边站的状况,不少技术干部感到难以适应,多数存在着“不愿意暴露思想,平时沉默寡言,学习开会很少发言,闲扯不谈政治问题,不愿过多与人接触。工作上也不够大胆”的现象。^⑧有些表达个人想法的技术人员,担心会遭到党委领导的批评,遭遇下放的后果,由此在工作上缩手缩脚,“叫我们做啥就做啥”,“心情不舒畅”;^⑨“不敢多谈海外生产经验,怕人家说他迷信洋人,是资产阶级思想,走资本主义道路”,甚至告诫所带的艺徒,“多做工人少讲话”。^⑩

事实上,早在“大跃进”之前,就已经有报道提到了党委领导和技术人员之间的对立状况,如领导不信任技术人员,不从技术人员中间发展党员,双方缺少交流,从无生活上的接触,相处不够开诚布公,不愿主动指出对方在工作上的缺点、错误。^⑪一些技术人员抱怨:“我们和领导之间,总有一条鸿沟,

① 《上海市化学工业局人事处关于技术干部工作 1961 年总结和 1962 年打算》(1961 年 12 月),上海档案馆藏,档号 B76-3-944-29。

② 《中共上海市委工业生产委员会关于工程技术人员座谈会的纪要》(1962 年 6 月),上海档案馆藏,档号 A38-1-21-113。

③ 《中共上海市委工业工作部和有关单位对知识分子、技术干部情况调查》(1961 年 7 月),上海档案馆藏,档号 A36-2-462。

④ 《中共上海市委工业工作部和有关单位对知识分子、技术干部情况调查》(1961 年 7 月),上海档案馆藏,档号 A36-2-462。

⑤ 《上海市轻工业局关于 1958—1960 年三年干部工作情况和问题的材料》(1961 年 7 月),上海档案馆藏,档号 B163-1-851-109;《中共上海市委工业部关于工业系统技术干部管理工作的情况和今后工作意见的报告(草稿)》(1964 年 7 月 10 日),上海档案馆藏,档号 A36-2-680。

⑥ 《上海市冶金工业局、钢加公司所属各单位关于年度、半年度干部工作计划、小结》(1960 年),上海档案馆藏,档号 B112-4-335。

⑦ 《上海市化学工业局人事处关于技术干部工作 1961 年总结和 1962 年打算》(1961 年 12 月),上海档案馆藏,档号 B76-3-944-29。

⑧ 《中共上海市委工业工作部和有关单位对知识分子、技术干部情况调查》(1961 年 7 月),上海档案馆藏,档号 A36-2-462。

⑨ 《中共上海市委工业部关于工业系统技术干部管理工作的情况和今后工作意见的报告(草稿)》(1964 年 7 月 10 日),上海档案馆藏,档号 A36-2-680;《中共上海市委工业工作部关于科室小厂党支部工作、工业七十条试验情况、形势教育和反映备战、清仓等工作会议记录》(1962 年 2—12 月),上海档案馆藏,档号 A36-2-570。

⑩ 《中共上海市委工业工作部召开区委工业部长、直属厂党委书记等单位的会议记录》(1961 年 1—11 月),上海档案馆藏,档号 A36-1-231。

⑪ 孟帆、钱尔梅:《天津市工程技术界的希望和建议,按照技术工作和技术人员特点进行领导》,《人民日报》1957 年 5 月 11 日,第 3 版。

虽宽窄不一,但都是有的,有些同志很想靠近党,但好像党有些不愿伸手的样子”,这种言论“相当普遍地反映了目前我们党的领导者和技术人员之间的一般关系”。^①因而,一些干部工作手册对党委领导和技术人员的交流方式提出建议:“党政工作干部和技术干部之间经常地你来我去,互相谈心,克服那种‘非公不谈’、不愿接近的现象;在工作中,特别是在科学技术问题上,有关的方面应注意听取技术干部的意见,对技术干部的合理化建议给予应有的重视,特别注意让那些有一定经验和相当水平的高级技术人员能够充分发挥作用,并且得到学习和提高的机会”。^②大跃进时期,上级部门同样要求党委领导加强与技术人员的互动,“采用兵对兵、将对将、兵将结合的办法,负责同志分工包干,同他们保持经常联系,了解思想,交谈工作,指明方向,帮助解决问题”。^③

但在实践过程中,大多数党委领导与技术人员之间,还是产生了矛盾分歧。对此情况,有文件进行了分析:“我们干部绝大部分来自军队、农村和工业部门,对科研工作和知识分子是不熟悉、不了解的……究竟如何领导科研工作和知识分子,工作实践的经验也是不足的。我们有些同志,学是学了一些,但不够认真,没有下功夫做必要的调查研究,学会适应实际的工作方法,而往往以过去所熟悉的带兵或领导其他工作的一套来领导科研工作和知识分子。有的同志,在新事物面前,不是以小学生的态度出现,而往往满足于浮面知识,强不知为知,冒充内行,只许别人听他的,而不愿自己听别人的,稍有成绩就浮夸,自作聪明,不顾技术问题的实际情况,瞎指挥,简单粗暴,这样,就不可能切切实实了解和掌握科研工作、知识分子工作的客观规律,也不可能正确地理解和处理工作中存在的矛盾”。^④根据大跃进之前上海587个工厂1661名党委领导的调查报告,仅有117人(7.04%)具有高中以上学历,而有719人(43.29%)是小学及文盲水平。^⑤对于党委领导来说,一旦掌握了技术人员的选拔和审核权力,由于不熟悉生产业务,“缺乏工矿企业政治工作的经验”,^⑥不可避免地出现“贬低他们的成绩,带着框框去看技术干部,把他们的弱点过分渲染”的状况。^⑦

五、经济调整时期技术路线的恢复

大跃进后期,各企业遭遇到生产困难局面,广泛出现工业建设的经济效益大幅度降低,产品质量下滑的现象。^⑧由此,中央制定的政策方向,转变到了如何提高质量、提高管理水平的方向上来。^⑨在这样的情况下,技术人员的价值被重新评价,大跃进之前的技术等级制度与生产绩效考核标准部分得到恢复,“只红不专”的政治忠诚原则在干部晋升过程中的重要性被淡化,大规模提拔工人技术干部的做法也暂时中止。

从生产的角度而言,提拔工人技术干部、打破技术等级制的做法,虽然有助于激发工人的工作积极性,但近乎平均主义的权力分享结构却造成了生产管理上的严重困难,引起了企业内部的权威失效,对生产经营活动产生负面影响。同样,党委领导对技术人员工作与学习的干预,一定程度上造成了“领导是外行充内行,技术人员只好内行变外行,照着领导的意见做”的状况。^⑩工人与党委领导

① 《上海高等学校、卫生、文艺、新闻出版等各单位关于知识分子问题的检查报告》(1955年12月—1956年2月),上海档案馆藏,档号A22-2-516。

② 刘汉清等:《干部工作中的几个问题》,北京:人民出版社1958年版,第67—68页。

③ 《对目前工业系统技术干部队伍情况的反映意见》(1960年),上海档案馆藏,档号A36-1-203-8。

④ 《中共上海市委工业工作部和有关单位对知识分子、技术干部情况调查》(1961年7月),上海档案馆藏,档号A36-2-462。

⑤ 《关于1955年上海市587个工厂党政干部情况统计表》(1955年12月31日),上海档案馆藏,档号A36-1-73-113。

⑥ 中共中央文献研究室:《建国以来重要文献选编》第7册,北京:中央文献出版社1993年版,第335页。

⑦ 《上海市化学工业局人事处关于技术干部工作1961年总结和1962年打算》(1961年12月),上海档案馆藏,档号B76-3-944-29。

⑧ 汪海波、刘立峰:《新中国工业经济史(第三版)》,北京:经济管理出版社2017年版,第166页。

⑨ 薄一波:《若干重大决策与事件的回顾》,北京:中共中央党校出版社1991年版,第894页。

⑩ 俊峰致懿珍信(1961年3月4日),复旦大学当代中国社会生活资料中心藏,编号不详。

使技术人员“上压下挤,两面受夹”,导致的后果是产品质量下滑,生产效益降低。如中华造船厂1961年更改管理模式,给予工人更多的生产决定权之后,废品率在1个月内从13%上升至22.39%。^①如上海南洋电机厂某工人做了一个样品,拿到技术科要求改设计,技术人员认为仅仅是样品,大量投产之后不一定有经济效益,但由于党委领导表示支持,技术人员“怕戴不支持工人意见的保守思想帽子,‘这是工人提出来的,领导在大力推广,如果不同意不去支持,就会被人讲捧牢书本不放的保守思想’,就没有反对这样做,结果大量投产后达不到要求,毛病百出”。又如上海衡器厂由工人设计的仪器质量不过关,党委领导担心完不成生产任务,遂要求技检部门提供合格证明,“只要不影响使用,就可以出厂”,有技术员表示,“领导一句话就是技术标准……我们厂不仅有技术规定公差^②,还有民主公差(即大家讨论同意,不合格也通过)、协商公差(同检验员协商通过)、情面公差”。这种“一句话值千金……造成大量报废”的情况普遍存在。^③

1961年7月,为了起草《工业七十条》,有关部门在企业中开展座谈,听取意见。技术人员普遍表达了对大跃进时期企业管理制度的不满。有技术人员提出“发动群众是完全必要的,但发动群众时却没有把我们也当作群众的一部分去发动,技术人员的积极性没有充分发挥”;“我们除了跟跟班之外,不知道应该做什么,技术员就像是车间领导的秘书,做做抄写工作”;“领导上管得太细太死,使得技术干部很难发挥作用。想的东西往往说不上去,平时说的意见也是说了不算,下去不能指挥,上来坐着闲着无事。看看技术资料感到气候不对,搞点总结材料说我们尽画曲线,没有用处,所以有时干脆可管可不管”。归根到底的建议是“希望以后也能听听技术人员意见……要在党委领导下的厂长负责制的原则下,把技术责任制明确起来,不希望党委领导包办技术”。^④

对于大跃进时期党委包办、“只专不红”的情况所产生的问题,多位中央领导发表了意见。周恩来曾举例说:“如一个人,专心致志为社会主义服务,政治上懂得少一些,但是两年把导弹搞出来了,对国家很有贡献;另外一个人天天谈政治,搞了五年也没有把导弹搞出来。你投票赞成哪一个人?我投票赞成第一个人。第二个人只好请他去当政治教员,他不能在导弹部门工作,他只能在导弹部门‘捣蛋’”。^⑤邓小平则批评了党委干预生产的现象,“在加强党的一元化领导的口号下,不适当地、不加分析地把一切权力集中于党委,党委的权力又往往集中于几个书记,特别是集中于第一书记,什么事都要第一书记挂帅、拍板。党的一元化领导,往往因此而变成了个人领导。全国各级都存在这个问题”,他还提出“这几年来,我们对技术干部关心不够,对他们的使用有问题”,因而应当重新审定技术干部的提拔条件,“主要是根据专业技术水平,政治条件是不反对共产党,忠于祖国。共产党员专业技术不合格的也不能提”。^⑥陈毅也表示,只要技术人员“能够在业务上搞出一定的成就来,对社会主义建设有所贡献,少参加一些政治活动,我认为是无可非议的”。^⑦

上述意见和解决方法,都写进了1961年9月颁布的《国营工业企业工作条例(草案)》(即《工业七十条》)之中。条例提出,企业行政工作的指挥中心是厂部,凡是计划的制定、生产的调度、财务的管理、产品的设计、质量的检验和厂以下各车间之间人员、材料、设备的调动等,都由厂部负责。党委应当把调查研究和思想政治工作放在第一位,不要去代替厂长,包办行政事务,而是领导和支持以厂

① 邹旻:《企业等级制权威结构的经济社会学分析——对大跃进时期中华造船厂的个案研究》,硕士学位论文,复旦大学,2001年,第45页。

② “公差”是指机器制造业中,对机械或机器零件的尺寸许可的误差。

③ 《中共上海市委工业工作部和有关单位对知识分子、技术干部情况调查》(1961年7月),上海档案馆藏,档号A36-2-462。

④ 《中共上海市委工业工作部召开区委工业部长、直属厂党委书记等单位的会议记录》(1961年1—11月),上海档案馆藏,档号A36-1-231;《中共上海市委工业工作部和有关单位对知识分子、技术干部情况调查》(1961年7月),上海档案馆藏,档号A36-2-462。

⑤ 《周恩来选集》(下),北京:人民出版社1984年版,第342—343页。

⑥ 《邓小平文选》第1卷,北京:人民出版社1994年版,第291—292、328—329页。

⑦ 何东昌主编:《中华人民共和国重要教育文献(1949—1975)》,海口:海南出版社1998年版,第1056页。

长为首的全厂统一的生产行政指挥系统行使职权。^①关于技术人员的晋升标准,条例提出,技术人员的职别(总工程师、副总工程师、工程师、技术员、见习技术员)的确定和提升,要根据他们的工作任务、工作质量和技术水平,而不是单纯依据阶级出身、政治表现等方面的标准,“对其中优秀的,应当不受资历、学历的限制”,“不能笼统说旧的技术人员都是资产阶级知识分子”。^②

《工业七十条》的核心要义,在于削弱党委的权力,提高生产部门应有的自主性,缓解企业内部权责不对等的局面,避免厂长出现“无权有责”的状况;同时部分恢复大跃进之前的技术等级制,技术专家的作用得到了强调。“管理人员和工人之间又出现了传统的差别,这时显然是强调技术专业知识,而不是思想红”。^③这一时期甚至出现“一名知识分子没有必要彻底精通马克思列宁主义理论,没有必要完全接受党的意识形态”的观点,《中国青年报》的一篇社论指出,一个人的“红”不是体现在参加会议和政治学习上,而是体现在他是否把自己的大部分时间奉献给专业活动,“文章告诫说,在任何情况下,都不要把努力学习、钻研业务本身当作个人主义来进行批判”。^④《工业七十条》强调生产第一、政治第二,推行“专家治厂”,普遍改善了技术干部的境遇。这些对技术干部相对有利的局面,到了文革时期重提政治忠诚、讲成分和贴标签的风气再度蔓延之后,再一次遭到终止。

六、结论

从以上陈述的情况可以看到,技术人员是否能够“凭技术吃饭”,即依靠专业能力获得较高的社会经济地位,或取得向上流动的资格,在新中国成立之后的国营企业中具有阶段性差异。在大跃进之前的经济恢复与过渡时期,被“包下来”的旧技术人员不仅掌握相对自由的择业机会,在企业内部也备受重视,获得经济收入和社会地位的双重回报。大跃进时期,由于企业党委的权力扩张,“两参一改三结合”打破技术等级制度,大量工人被提拔为工程师与技术员,使得技术人员在这一管理体系中失去技术权威的地位,面临“上压下挤,两面受夹”的边缘化处境,影响了企业经济效益和产品生产质量。大跃进之后,随着《工业七十条》的颁布,技术人员的价值与地位重新得到确认,技术等级制度部分得到恢复,“曾被摧毁与改造的技术权威再次占据了自己在大跃进前所拥有的位置”。^⑤

社会学家布尔迪厄曾提出“资本理论”,他认为资本共有3种基本形态,即经济资本、社会资本和文化资本。经济资本可以立即并且直接转换成金钱,它是以财产权的形式被制度化的;社会资本是由社会义务(“联系”)组成的,这种资本是以某种高贵头衔的形式被制度化的;文化资本是以教育资格的形式被制度化的。^⑥撒列尼在对社会主义国家精英选拔的研究过程中借用了“资本理论”,认为共产党建立政权之后,即废除了生产资料中的私有财产,从而消灭了经济资本,影响个人阶层地位的主要是社会资本和文化资本。其中社会资本以共产党员的身份为形式,政治资本可以被解释为社会资本的一种特定形式。^⑦新中国成立初期,精英之间的对立关系表现为政治资本与文化资本的矛盾冲突。技术人员具有专业能力,掌握文化资本,党委领导与拥有“强助权力”^⑧的工人群体则掌握政治资本,两者之间“拥有互不调和的价值体系,而且各自依赖着不同类型的资源”,大跃进时期“又红

① 薄一波:《若干重大决策与事件的回顾》,第964—965页。

② 中共中央文献研究室:《建国以来重要文献选编》第14册,北京:中央文献出版社1997年版,第636—681页。

③ 迈斯纳:《毛泽东的中国及后毛泽东的中国:人民共和国史》(中译本),第313页。

④ 转引自麦克法夸尔、费正清《剑桥中华人民共和国史》(上)(中译本),第476、521页。

⑤ 桂勇、吕大乐、邹旻:《政治强制性变迁的限度:大跃进时期企业中的经济民主问题——以兴中造船厂为个案》,第179页。

⑥ [法]布尔迪厄著,包亚明译:《文化资本与社会炼金术:布尔迪厄访谈录》,上海人民出版社1997年版,第189—195页。

⑦ 伊亚尔等:《无须资本家打造资本主义》(中译本),第22—31页。

⑧ 社会学家陆学艺指出,经济转型之前,政府的目的是巩固政权。为了换取工人阶层的继续支持,政府对工人的权力行为给予保护。当工人与管理者发生冲突时,政府借助于政企一体化的制度,以政治权力增强工人的权力,抑制管理者的权力。比如,处分惩治工人的管理者,支持工人反对管、卡、压的行为等。他将这种状态称为工人所具有的“强助权力”。参见陆学艺主编《当代中国社会阶层研究报告》,北京:社会科学文献出版社2002年版,第14—35页。

又专”概念的提出,提拔工人技术干部的做法,都可以视为共产党试图掌握文化资本的再分配权力,对旧精英占据优势的领域进行削弱、剥夺的尝试,^①由此直接对技术精英的生存境遇产生影响。

问题在于,从实际效果来看,大跃进时期加强党委在企业中的领导权力,打破技术等级制度,以政治动员的方法使群众广泛地参与到企业生产中来,这些做法一定程度上造成了“外行领导内行”的局面。无论是党委领导还是工人技术干部,均缺乏足够的文化水平和技术能力指导生产活动。^②当时一份材料明确指出,如何既有生产观点、又从政治着眼,既要考虑生产需要、又要纯洁技术干部队伍,“是一个突出的矛盾”。^③由此可以看到,当“抓革命、促生产”二元话语同时开展的时候,往往面临强烈的张力与困境。政治权力对生产活动的过度介入,导致技术人员无法发挥专业领域的权威作用,很难实现革命与生产的兼顾。“政治中心并不能随意形塑社会,它必须首先满足社会基本的生存与发展需要”,^④大跃进时期的生产实践与《工业七十条》的路线调整,为这一观点做了最好的注脚。

Institutional Change, Conflict of Interest and Technical Elite Status Attainment in State-owned Enterprises (1949 – 1965)

Lin Pan

Abstract: This paper focuses on living circumstance of technical personnel in state-owned enterprises in 1949 – 1965. Through the archives of industrial system in this period, this paper found the phase difference whether technical personnel were able to obtain a higher socioeconomic status or upward mobility relying on the professional skill ability. In the period of economic recovery and transition before the Great Leap, the old technical personnel not only mastered the relative freedom of employment opportunities, but also attracted attention in the enterprise and achieved the double returns to obtain the economic income and social status. However, in the period of the Great Leap, a lot of technical personnel lost technology authority in this system and confronted the squeeze on pressure because power of enterprise Party committee was undergoing expansion and a large number of workers was promoted to engineer and technician due to break the technical level system. After 1961, with the promulgation of Seventy Rules of Industry, the technical grade system was partially restored, and the value and status of technical personnel were reaffirmed. This paper holds that the change of power relations caused by institutional change and conflict of interests is the main cause that living circumstance and social status of technical personnel were subject to fluctuation.

Key Words: Institutional Change; Conflict of Interest; Technical Elite; Status Attainment; State-owned Enterprises

(责任编辑:黄英伟)

① [美]安舟著,何大明译:《红色工程师的崛起:清华大学与中国技术官僚阶级的崛起》,香港中文大学出版社2017年版,第6页。

② 如上钢一厂1960年共提拔了193名工人技术干部,具有高中文化水平的只有10人,初中文化水平78人,小学以下105位,其中更有60余人刚刚摆脱文盲层次。参见《关于上海市钢铁一厂技术人员情况调查报告》(1961年7月),上海档案馆藏,档号A36-2-462-59。

③ 《中共上海市委工业部关于审查清理科学技术队伍的规划意见和关于审查国防、尖端、机要部位科技人员工作情况的报告》(1960年6月—1961年2月),上海档案馆藏,档号A36-2-431。

④ 桂勇、吕大乐、邹旻:《政治强制性变迁的限度:大跃进时期企业中的经济民主问题——以兴中造船厂为个案》,第180—181页。参见李放春《北方土改中的“翻身”与“生产”——中国革命现代性的一个话语——历史矛盾溯考》,[美]黄宗智主编:《中国乡村研究》第3辑,北京:社会科学文献出版社2005年版。