

doi:10.16060/j.cnki.issn2095-8072.2021.05.007

# 传统产业工人群体再生产研究 ——基于东北L煤矿的实证调查<sup>\*</sup>

尚艳春

(1. 吉林大学哲学社会学院, 长春 130012; 2. 内蒙古农业大学人文社会科学学院, 呼和浩特 010010)

**摘要:** 在新兴产业崛起和家庭少子化的共同影响下, 东北传统工业企业面临劳动力严重短缺问题。作为老工业基地, 如何激发传统企业发展活力, 激活传统产业工人群体再生产成为东北振兴的关键。国有煤矿工人是东北传统产业工人的典型代表, 劳动力短缺问题尤为突出, 本文以东北国有大型煤炭企业L煤矿为例, 采用实地访谈与文献分析相结合的方法, 从结构—行动理论视角出发, 总结国有煤矿工人群体再生产的历史阶段, 比较不同阶段劳动力再生产差异, 揭示中国特定政治、经济体制下, 传统产业工人群体再生产的形塑机制。研究发现, 传统产业工人群体再生产既非单纯结构层面的制度再生产, 也非单独行动层面的市场再生产, 而是市场因素和非市场因素互构而成的特定形态。

**关键词:** 传统产业工人; 劳动力再生产; 结构—行动理论; 东北振兴

**中图分类号:** C911/C976.1 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095 — 8072(2021)05 — 0101 — 10

## 一、问题的提出

作为老工业基地, 东北地区(黑龙江、吉林、辽宁)曾经凭借完备的工业体系和先进的工业技术为国家建设做出重要贡献。然而, 在新兴产业崛起和家庭少子化的共同影响下, 传统工业企业“招工难”“留人难”的问题日益突出。国有煤矿作为东北传统工业企业的典型代表, 劳动力短缺问题尤为严重。如何留住人, 激发传统企业发展活力, 实现传统产业工人群体再生产成为东北振兴的关键。

现有文献对产业工人的理解有两种维度, 其一是在工矿企业、交通运输业、建筑业等国有或集体工业企业就职的工人群体, 其二是从农村转移到城市就业的农民工群体。通常前者被称为“传统产业工人”(吴清军, 2007), 后者被称为“新产业工人”(谢建壮, 2012)。就工人再生产问题而言: 传统产业工人是制度的产物, 遵循政治治理逻辑完成群体再生产; 新产业工人是市场的产物, 遵循资本支配逻辑实现自身再生产(沈原, 2006)。国企改革和市场经济以来, 在按劳分配、同工同酬等劳动原则激励下, 以农民工为代表的新产业工人成为社会各界关注的焦点。相对于新产业工人, 传统产业工人的群体认同和行动能力不容忽视, 且受制度影响更为深入(吴清军, 2008)。尤其在东北老工业基地, 国有企业占比高、传统产业工人数量庞大, 关

<sup>\*</sup> 基金项目: 本文受吉林省社会科学基金项目(重大委托项目)“社会流动背景下吉林省人才流失的状况、成因及对策研究”(项目编号: 2019WT60)和内蒙古农业大学人文社科课题(重点项目)“内蒙古煤炭资源型城市人口流动与城市化协调发展研究”(项目编号: 2019ZD01)的共同资助。

注传统产业工人再生产问题具有更为重要的现实意义和理论价值。可以说,传统产业工人群体再生产是时代发展给东北和传统工业企业提出的重要命题。

改革开放前,工人不仅是一种职业类型,更是一种重要的政治身份,工人群体再生产主要依赖于以先赋地位为基础的代际再生产和以政治身份为表征的制度再生产(Walder, 1985)。改革开放后,随着制度松绑和市场要素的引入,原有较为封闭的政治、社会身份边界被打破,社会群体再生产和社会阶层流动呈总体开放之势,制度变迁深刻影响着产业工人群体的再生产过程。倪志伟认为随着权力向市场转移,新的机会结构被不断创造,社会流动性也将持续增加(Nee, 1989)。而边燕杰和Logan(1996)以天津市工人群体的调查数据为基础,分析中国城市分层体系后指出,单位由其行政级别所显示的制度化权力仍在延续。周雪光(2015)则认为中国从计划经济向市场经济转型过程中,国家的再分配权力并未退场,传统的社会不平等结构和内在机制也未从根本上改变,而是以新的方式再生、延续,并深刻影响个人的生活际遇。学者们分别从不同角度审视了中国的社会特征,倪志伟的分析注重市场流动性,边燕杰和周雪光的分析注重制度权力静止性,他们争论的焦点在于中国劳动力群体再生产和社会阶层流动过程中起主要作用的到底是市场机制还是非市场机制。事实上,转型中的社会再生产一直具有两面性,一面是社会结构层面的制度权力再生产,另一面是社会行动层面的市场再生产,二者并行共进。

因此,本文从结构—行动理论视角出发,以东北国有煤炭企业L煤矿为案例,<sup>①</sup>在总结传统产业工人群体再生产历史阶段的基础上,比较不同阶段国有煤矿工人群体再生产差异,揭示中国特定政治、经济体制下,传统产业工人群体再生产的内在机制,为振兴东北老工业基地建言献策。

## 二、国有煤矿工人群体再生产的三个阶段

新中国成立70年来,中国经济体制经历了从计划经济向市场经济的转变,从总体性社会过渡到现代社会。经济和社会政策影响下的职业地位和社会阶层变化在国有煤矿工人中表现得尤为突出,直接影响着煤矿工人的群体再生产过程和企业的运营模式。中国社会阶层结构和以国有煤矿工人为代表的传统产业工人社会地位变化是一个长期过程,纵观国有煤矿工人群体再生产,大致经历了制度再生产、混合再生产和变异再生产三个历史阶段。

### (一) 国有煤矿工人群体的制度再生产阶段(1949~1986年)

新中国成立初期,为了快速恢复国民经济,提高国家工业化水平,我国制定了重工业优先的国家发展战略,开始按计划安置劳动力。1950~1977年间L煤矿的招工主

<sup>①</sup> L煤矿成立于1948年,后成为国有全民所有制企业,隶属煤炭工业部直接管辖。1998年煤炭工业部撤销,L煤矿被下放到地方管理。为响应国企改革政策,2001年改制为L矿业(集团)有限责任公司,2009年整体并入由地方国资委组建的省属国有大型煤炭企业,成为国资委控股的大型国有企业,延续至今。可以说,L煤矿的企业改革史就是一部中国国有企业的变迁史,L煤矿矿工继替史就是我国传统产业工人群体的迭代史,选择L煤矿作为研究案例具有较强的代表性和典型性。笔者通过实地访谈获取一手资料,完成本文实证研究。

要遵从两种方式，一是由中央燃料工业部（以下简称中燃部）批准增加用工名额补充职工，二是由中燃部从其他局、矿平调工人予以补充。工人分为固定工和临时工，固定工占用城市用工指标，经国家批准后在市劳动局办理录用手续，经3个月试用合格转为正式工人。临时工经国家批准后，由企业 with 工人签订劳动合同，合同期满立即辞退，或合同期满前10天续订合同。根据相关规定，井下工人不允许使用临时工。一时间，井下工人成为广大农民获得固定工身份，改变社会地位，实现社会阶层跃迁的主要方式。仅1958年6月至11月，先后有29432名自流农民被L煤矿录用为国有煤矿工人。<sup>①</sup>然而，为了快速积累资本，最大程度集中资源支持工业化建设，不久国家对农民的迁徙权予以严格限制（李厚刚，2015）。1963年国务院《关于中央直属煤矿企业招用劳动力的暂行规定》要求，各煤炭企业必须严格按国家劳动计划招用劳动力，用工需求主要由当地省市予以补充。1973年为了安置下乡返城的城市青年，国务院《关于全国知识青年上山下乡工作会议的报告》提出，“矿山井下、野外勘探、森林采伐等行业补充减员时或按国家计划增加工人时，可由退休的职工子女顶替，或者从本单位职工的子女中招收。”由此，肇始于1953年的接班顶替制度得以正式恢复，国家力量通过政策表达的方式充当规训、配置劳动力的关键角色，制度安置成为国有煤矿工人群体再生产的主要甚至唯一方式。

## （二）国有煤矿工人群体的混合再生产阶段（1987~2000年）

改革开放以后，为了应对新的劳动力市场环境，满足国有煤矿劳动力需求，国务院先后出台《矿山企业实行农民轮换工制度试行条例》和《国营企业招用工人暂行规定》两个文件，开启了国有煤矿多元招工新阶段和劳动力混合再生产新模式。

1985年前后随着改革开放效果的初步显现，我国商品市场和劳动力市场已经初步形成，民营经济和第三产业发展拓宽了城乡就业空间，开辟了新的就业渠道，很多城市青年嫌弃煤矿工作苦、脏、累、险，不愿到煤矿工作，煤矿招工遇到一定困难。1987年根据国务院文件精神，L煤矿放开招工标准，尝试市场化用工模式，在本矿职工子女自愿挂号的基础上，吸收了一定数量来自其他省份的农村青壮劳动力进矿工作，高峰时农民轮换工和农民协议工的数量达到1.5万人。<sup>②</sup>20世纪90年代中后期在市场经济改革和国企改制过程中，L煤矿陷入全面亏损，企业大量减员，招工基本停滞，不但外来务工人员消失绝迹，已招收的农民工也大量流失，L煤矿依靠市场力量在全国范围内进行劳动力群体再生产进程受阻。

在尝试劳动力市场化再生产的同时，L煤矿工人的代际再生产也未停止，只是再生产模式从原来的制度再生产模式转变为教育再生产模式。L煤矿技工学校成立于1972年，按照煤炭部下达的招生指标招生，以培养矿区需要的各项专业技术人才为主要任务，毕业生充实到矿务局下辖的各个矿区。1996年人事部出台《国家不包分配大专以上毕业生择业暂行办法》，启动大中专毕业生就业的市场化进程。就业制度变

<sup>①</sup> 数据来源于1990年L矿务局志。

<sup>②</sup> 数据来源于L煤矿公司志。

革意味着即使进入技校也不能保证获得稳定工作，学校招生大受影响。但直至2000年，L煤矿技工学校每年仍然保有有两个班的企业分配名额，学生毕业直接进入矿区工作。作为稀缺就业资源，这两个班的学生一般都是“子弟生”，职业教育成为国有煤矿工人群体再生产的特殊方式。

### （三）国有煤矿工人群体的变异再生产阶段（2001年~至今）

2001年国企改革脱困的目标基本实现，国民经济快速发展，煤炭需求量激增，煤炭价格大幅攀升。在外部经济环境持续向好的拉动下，改制后的L煤矿也逐步走出低谷，实现复兴。2005年L煤矿不但清偿拖欠的4.3亿工人工资，工人年收入也从2001年的7176元提高到2005年的13488元，<sup>①</sup>相当于当地城镇居民人均年收入的两倍。企业效益回暖与当地经济疲软形成鲜明对比，部分低人力资本青年谋求进矿工作。然而，在劳动力市场供大于求，优质就业资源稀缺的L市，进矿并非易事。为了进矿，本矿子弟和周边农民展开了不同的行动策略。

为了实现高质量就业，本矿子弟凭借父辈积累的关系资源，以教育为手段展开行动。通常，大多数矿厂的子弟在进入矿厂之前通过读技校等职业技术学院获取中专及以上文凭，然后在父辈的帮助下回到矿上就业，获得技术层级较高或劳动强度相对较小的工作岗位。与矿工子弟较高的职业要求不同，周边农民选择到矿厂来工作对工作岗位没有特殊要求，多以一线生产岗位为主，根本目的更多地是为了获得职业机会、改变生活窘困。<sup>②</sup>但2013年煤炭企业效益重返低谷，不仅选择返矿就业的矿工子弟愈益稀少，周边农民从业煤矿的数量也持续萎缩，只有少量无力继续从事个体经营或缺少其他职业机会，为了获得养老保障的大龄劳动者会选择从业煤矿，成为矿工。“混老保”成为国有煤炭企业新进职工的普遍心态。<sup>③</sup>

可见，与之前国家政策变化主导的国有煤矿工人群体制度再生产和混合再生产不同，此次国有煤矿工人群体再生产是个人在市场规则下的自主选择。他们秉持对国有企业的深度认同，依托各自的资源禀赋，根据企业经营状况，采取不同的行动策略完成国有煤矿工人群体的现代再生产。

## 三、不同阶段国有煤矿工人群体再生产的差异对比

马克思认为，劳动力再生产包括个体再生产和群体再生产两个层面。现代社会，劳动力个体再生产通常在家庭完成，群体再生产在企业完成。与家庭范围的劳动力个体再生产相比，企业层面的劳动力群体再生产环节更多，受社会外部环境因素影响更大。通过以上国有煤矿工人群体再生产的阶段分析可以发现，受经济、社会转型影响，国有煤矿工人群体再生产的阶段不同，其准入资格、生产手段、生产空间以及社会流动性也表现出一定差异。（见表1）

① 数据来源于L煤矿公司志。

② 笔者根据访谈资料整理。

③ 笔者根据访谈资料整理。

表 1 不同阶段国有煤矿工人群体再生产的差异对比

	制度再生产阶段	混合再生产阶段	变异再生产阶段
准入资格	高	较高	低
生产手段	制度安置	教育培训+市场调配	社会资本+市场调配
生产空间	小	大	收缩
社会流动性	整体固化	有限流动	高阶固化+低阶流动
影响因素	非市场	非市场+市场	非市场+市场

### （一）准入资格：从政策准入到市场准入

从新中国成立到改革开放初期，中国传统产业工人数量急剧增长，广泛分布于国有企业和集体单位。当时国有企业就业得到青睐的一个主要的原因就是，成为国企工人即意味着拥有当时令人艳羡的“铁饭碗”。也正因为如此，为了控制国有企业就业人数，政府使用强大的行政权力严格管控城市户籍和国有企业劳动力配额。因此，当时工人群体的准入门槛极高，坚定的政治立场、城市户籍、必要的政策机遇缺一不可。

改革开放后，受市场化浪潮的冲击，L煤矿也开启了市场化改革探索，转换经营机制，调整产业结构，向现代化煤炭企业转型。相应地，产业工人准入资格也逐渐取消户籍等先赋身份限制，农民和异地劳动者被允许进入煤矿，但是所招工人必须在国家下达的劳动工资计划之内，经劳动部门批准方可录用。

2001年L煤矿完成市场化改制，实行全员劳动合同制，企业劳动力再生产完全交给市场。然而，在缺乏比较优势的情况下，国有煤矿招工困难，一线职工和技术工人陷入全面短缺。为了补充一线职工，缓解劳动力不足的运营压力，企业只能不断降低用工准入资格，同时提升相应的社会保险福利待遇，以稳定的“养老保障”吸引劳动者。

总之，经济体制转变过程中，随着劳动力结构和煤炭企业发展形势变化，L煤矿工人群体的准入资格发生深刻变迁，先赋性的户籍资质被完全废除，年龄要求持续放宽，从严格的政策准入过渡到相对宽松灵活的市场准入。

### （二）生产手段和生产空间：从制度安置到市场生产

20世纪50年代至80年代初，L煤矿执行严格的定员管理，录用、辞退均由当地劳动管理部门遵照国家相关规定进行核准。统一的就业制度结合单一的所有制结构决定，直到改革开放之前，企业用工制度都处于较为僵化的行政指令之下，制度安置是国有煤炭企业劳动力再生产的主要手段，劳动群体再生产的空间较为狭小。改革开放后，企业用工制度逐渐实现市场化。1986年国务院发布《国营企业实行劳动合同制暂行规定》、《国营企业招用工人暂行规定》、《国营企业辞退违纪职工暂行规定》和《国营企业职工待业保险暂行规定》四个关于改革劳动制度的相关文件，允许企业从农村招录工人，可以在国家劳动工资计划指标内根据自身需要决定用工形式和用工数量。1993年劳动部正式取消就业计划，不再向国有企业下达指令性用工指标，政策赋予企业充分的用工自主权，拓宽了劳动力再生产空间。

就L煤矿而言，产业工人招工一直以来都是通过煤炭部给矿务局下达指标，然后

再通过矿务局将就业指标分配至各个矿区，矿区并没有自主的招工权。直至90年代初期，国家放开招工限制后，各矿区才有了自主招工权。1996~2000年是L煤矿发展最为艰难的5年，除了少量矿务局技校毕业分配回矿的学生，企业招工基本停滞。直到2001年企业改制完成这一情况才逐渐好转，但受地方经济和企业效益拖累，国有煤矿工人群体再生产空间已经严重收缩，工人来源以周边农村的剩余劳动力和城市大龄劳动者为主，跨省到东北从事煤矿工作的人员几乎没有。<sup>①</sup>

制度是确立经济秩序框架的重要力量，也是影响组织结构的重要因素（诺斯，2016），东北国有煤炭企业在市场化转型过程中，劳动力再生产手段虽然摆脱了单一、狭促的制度再生产，成长为多元、宽松的市场再生产。但是，失去制度庇护的国有煤炭企业也失去了就业市场竞争的相对优势，最终劳动力再生产空间全面收缩。

### （三）社会流动性：从全面固化到分阶流动

20世纪50年代中期到70年代后期，就业既不反映劳动力市场价格变化，也不体现劳动力供求关系变化，终身就业是一种社会常态（Davis，1992）。为了执行高就业低工资的城市就业方针，保证劳动力正常再生产，政府配套实行了以户籍制度为依托的生活用品配给制，建立了扩及家庭的单位福利体制，在捆绑式的制度约束下，除国家调配外，企业间、行业间、地区间的劳动力极少流动，社会全面固化。1978年开始，国家尝试对国有企业进行双轨制改革，建立起“能进能出”、相对灵活的新型就业制度，一定程度上激活了国内劳动力市场，释放了社会流动性。20世纪80年代中后期至90年代初是改革开放后劳动力市场的活跃期，也是L煤矿发展的巅峰期，劳动力呈现整体流入态势。1993年煤炭市场全面放开，由于不适应市场化经营新模式，企业营收大幅减少，职工大面积下岗，劳动力大量流出。

为了满足生产需求，L煤矿建立了常年招工制度。但市场经济环境下成长起来的新一代劳动者就业观念已发生变化，他们更注重个人兴趣、职业发展、职业环境，以及工作与生活相互平衡（周石，2009）。煤矿工人黑白颠倒的作息时间和高强度的劳动过程、漆黑的工作环境难以满足当代青年的职业期望，选择从业煤矿者愈益稀少。少许从业煤矿者，但凡拥有些许社会资源和社会关系都倾向于工作环境较好的地面工种，或者劳动强度相对较小的辅助工人，只有社会资本较为匮乏、生活负担较为沉重者才会从事一线生产，国有煤矿工人群体再生产出现高阶固化、低阶流动的整体态势。

正如结构—行动理论所言，社会行动必须在一定的社会结构之中运行，社会结构对社会行动具有约束作用，但行动在受到结构约束的同时也能重塑结构，行动和结构互为条件（吉登斯，2016）。在70年政策变迁和社会变革过程中，国有煤矿工人群体再生产经历了从制度安置到市场调配的艰难历程，生产空间有所扩大，准入资格持续降低，职业群体从整体固化、有限流动，走向群体内的高阶固化和低阶流动。

<sup>①</sup> 笔者根据访谈资料整理。

### 三、国有煤矿工人群体再生产的形塑机制

市场经济是一种经济体系，也是一种文化现象，具有开放性、自主性、互利性特点（吴新明等，2006）。改革开放以来，由于跟不上市场经济发展节奏，东北作为负面典型被推上风口浪尖，长期的计划经济体制、高比重的国有企业及其所形成的单位制地区文化饱受诟病（张志元等，2017）。但从全球来看，经济转型引发经济衰退是一个普遍现象，关键在于能否在现有资源的基础上，调整适应新的社会发展要求，实现产业再生、文化再生和社会再生（田毅鹏，2017）。立足于地区发展，从历史继承的角度重新审视L煤矿工人群体再生产过程可以发现，长期养成的单位制地区文化、现代市场竞争因素以及国家政策对国有煤矿工人群体再生产既有继续，也有阻滞，共同形塑了国有煤矿工人群体再生产的基本形态。（见图1）

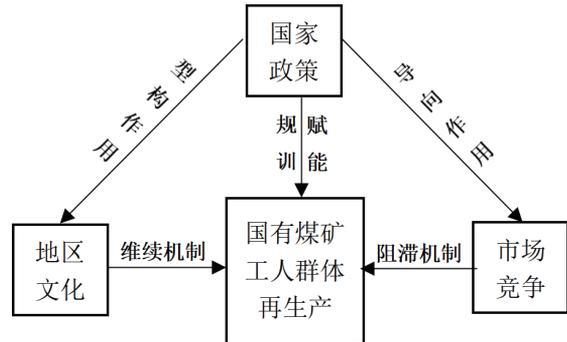


图 1 国有煤矿工人群体再生产的形塑机制

#### （一）国有企业政策和地区文化互构而成的继续机制

新中国成立初期，为了尽快恢复国民经济，国家在东北投资兴建了大量工业企业，奠定东北强大工业化基础的同时，也将国有企业制度深植东北，培育和形成了东北人强烈的单位归属感、高粘度的人际关系和持久的文化保守性等单位制文化特质，社会结构表现出明显的惰性特征（邴正，2004）。文化不会因一个时代的结束而消弭，相反它会伺机在新的土壤上延续并重生。虽然L煤矿已转型成为市场经济体制下的新型国企，但是长期养成的国企偏好和深度的单位文化认同并没有发生本质改变。

学术界关于东北老工业基地的研究认为，从改革开放前的重工业扶持，到新世纪以来的东北振兴战略，虽然每一次政策发力都对东北发展起到重要的推动作用，却始终没有激发出东北经济发展的内生活力，反而加固了东北人的政策依赖和社会惰性（陈晓东，2018）。但反向观之，正是国有企业政策长期延续和国家政策外部介入所形塑的以单位文化为基底的惰性社会特质增进了当地居民对煤矿工人这一职业的认同和归属，客观上起到稳定企业职工队伍的作用，实现和继续了国有煤矿工人群体的现代再生产。

#### （二）国家政策导向和市场经济环境变化引发的阻滞机制

改革开放伊始，中国尝试用多种用工制度取代国有企业的终身雇佣制，推动劳动力市场化进程，但国有企业劳动力市场的真正确立则在市场经济以后。20世纪90年代中后期的国企改革和相关配套政策打破了以往劳动力流动的地域障碍、户籍障碍和体制障碍，加速推进国企劳动力市场的变革和再形成。劳动力市场改革在赋予个人和企

业自主性、能动性的同时，也带来国有煤炭企业劳动力再生产的严重阻滞。

一方面高等教育扩招以后，中国劳动力市场发生了颠覆性改变，个体受教育程度提高拉升了个人职业期望，以煤矿工人为代表的高体力低技术性工作无法得到社会普遍认可，较为完善的社会保障成为国有煤炭企业招工、用工仅存的优势，劳动力再生产过程呈现低端循环。

另一方面由于人员配比偏高，东北国有煤炭企业一直存在结构性就业矛盾，每当煤炭价格下跌这一问题便更加突显。2015年L煤矿商品煤综合售价435.94元/吨，同比减少118.32元/吨，营收37.34亿元，同比减少9.51亿元。为了应对企业经营困境，2015和2016年L煤矿合计转岗分流11224人，大量中青年职工选择分流。<sup>①</sup>减员虽然能够暂时缓解企业运营压力，但长期来看，企业劳动力补充将更加困难，企业有可能陷入缺员的窘境。

## 结论和建议

东北振兴是国家区域协调发展战略的重要组成。东北振兴不仅关系国家能源安全、粮食供给、生态环境保护等物质层面，也关系社会发展信心、社会治理能力建设等精神层面。总体来看，东北振兴面临的困难很多，但最根本的困难是人，即劳动力问题。据21世纪经济报道统计，自2013年起东北地区常住人口持续7年净流出，人口流失规模从2013年的0.79万扩大到2019年的33.17万，总量达到164万人，其中以劳动力年龄人口，特别是大学毕业的优质劳动力人口为主（李燧，2020）。为了抑制人口流失，学者们从体制调整、产业升级、人才引进等方面开出药方，试图通过地区环境的根本性改变吸引人才，实现东北全面振兴（陈晓东，2018）。然而，东北振兴问题的复杂性和特定工业历史传统、区位特征等现实状况决定系统化的全面改变短期内很难实现。新时代推进东北振兴需要在尊重东北良好工业基础、丰富资源禀赋的前提下，抓住新一轮东北振兴的政策窗口，充分发挥东北历史形成的工业比较优势，重点突破，通过优化传统工业企业劳动力再生产带动产业升级，推动东北振兴。

首先，增加中央财政转移支付，减轻东北国有工业企业负担，提高在岗职工待遇，吸引高层次人才。L煤矿所属的国有矿业控股集团2015年开始移交离退休职工的社会保险和各项社会管理职能，但是至今仍未完成，企业不得不承担20余万退休职工的医养责任，难以将全部资金投入企业运营和在岗职工待遇提高。可见，以L煤矿为代表的东北国有工业企业并非以完全的市场身份参与竞争，而是负载着重大社会责任和历史责任艰难发展。因此，振兴东北必须使用政策工具给予强有力的财政支持，加快国有企业社会职能剥离，使企业能够轻装上阵，集中精力提高在岗职工待遇，吸引高层次人才，聚力发展。

其次，引入高新技术，加快传统工业企业转型升级，缓解劳动力需求压力。21世纪以来，东北经历了两轮振兴，从解决生存问题向高质量发展迈进。但企业的技术更

<sup>①</sup> 数据来源于企业年鉴。

新速度仍然缓慢,发展活力无法释放。就煤炭企业而言,集中表现为智能化矿山建设滞后,深井开采技术不成熟,无人化开采技术尚未普及,人工劳动力仍然是煤炭生产的主要力量。在劳动力年龄人口数量下降、地区人口流失严重、企业竞争优势不够明显的宏观背景下,引进人工智能技术,研发智能化采掘方法,实现机器换人、自动化减人是东北国有煤炭企业集约发展、缓解劳动力需求压力的根本出路。

再次,加大企业内部人才培养力度,通过持续的技能培训稳定职工队伍,实现企业劳动力的有序迭代。现代劳动关系已经从企业与工人的松散合作转变为长期的契约关系,企业人力资本条件直接决定企业的市场竞争能力和发展潜力。对于东北国有煤炭企业来说,外部人才输入只是企业人力资本提高的一个方面,更重要的是通过校企合作、继续教育等方式帮助现有职工提高学历水平,强化技术能力,让劳动者不仅能够从企业获得经济收入,也能获得人生价值和自我成长,以此稳定职工队伍,吸引年轻劳动者,完成企业劳动力的有序迭代。

最后,尊重东北特有的国企文化传统,建立包容的制度匹配机制。制度变迁是一个历史过程,任何制度都无法超越历史对现在和未来产生影响。尽管东北既有的国企文化传统饱受诟病,但是它却是东北独特的历史积淀,与东北的产业结构、社会结构相互勾连,形塑东北人的思想和行动。东北振兴过程中的制度制定和选择不能无视历史,而应该在时间上完成历史与当下的历时性制度匹配,在空间上保证东北与全国的相容性制度匹配,通过建立包容的制度匹配机制在历史延续中寻找发展道路。

总之,改革开放不仅加速计划经济向市场经济的转型,也促进社会资源配置方式的转变。在这场深刻的社会经济变革中,中国劳动力配置方式由国家制度的单一规制过渡到多元要素参与的市场化再生产。然而,在劳动力配置模式从刚性制度向柔性市场演进中,国家并未将国有企业的劳动力再生产权力完全交给市场,而是通过政策赋能的方式寻求国有企业用工制度的市场化适应。国有煤矿工人群体再生产过程是传统产业工人个人命运选择的具体映现,也是国家经济制度变革和国有企业市场化改革的微观表征。在国家和市场共同干预下,传统产业工人群体再生产并非单纯结构层面的制度再生产,也非单独行动层面的市场再生产,而是市场因素和非市场因素在行动-结构层面相互型构而成的特定形态。

### 参考文献

- [1] 邴正. 振兴东北与振兴东北文化[J]. 社会科学战线, 2004(5):133-142.
- [2] 陈晓东. 从美欧老工业基地创新发展看东北振兴的关键问题[J]. 中州学刊, 2018(10):37-43.
- [3] 安东尼·吉登斯. 社会的构成——结构化理论大纲[M]. 李康, 李猛, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2016:263.
- [4] 李厚刚. 20世纪50年代重工业优先发展战略与农民迁徙权的变迁[J]. 江西社会科学, 2015(8):114-120.
- [5] 李焱. 7年超164万人外流: 东北人口振兴不能只靠“沈大长” [EB/OL]. 21世纪经济报道, 2020-09-11. <http://www.21jingji.com/2020/9-11/10MDEzNzlfMTU4OTk1OA.html>.
- [6] 道格拉斯·C.诺斯. 制度、制度变迁和经济绩效[M]. 杭行, 译. 上海: 格致出版社, 2016:8.
- [7] 沈原. 社会转型与工人阶级的再形成[J]. 社会学研究, 2006(2):13-36.
- [8] 田毅鹏. 地域衰退的发生及其治理之道——一种发展社会学视域的考察[J]. 江海学刊, 2017(1):88-95.

- [9] 吴清军. 国企改革与传统产业工人的转型[D]. 北京: 清华大学, 2007.
- [10] 吴清军. 市场转型时期国企工人的群体认同与阶级意识[J]. 社会学研究, 2008(6):58-79.
- [11] 吴新明, 张婷. 市场规则的文化审视[J]. 理论与改革, 2006(3):112-114.
- [12] 谢建社. 新产业工人阶层: 社会转型中的农民工[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2012:258.
- [13] 张志元, 郑吉友. 市场经济文化冲击下的“东北现象”透析[J]. 黑龙江社会科学, 2017(5):62-67.
- [14] 周石. 80后员工“职业观”分析[J]. 管理世界, 2009(4):184-185.
- [15] 周雪光. 国家与生活机遇: 中国城市中的再分配与分层(1949-1994)[M]. 郝大海, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2015:246.
- [16] Bian, Yanjie, and John Logan, “Market Transition and the Persistence of Power: The Changing Stratification System in Urban China”, *American Sociological Review*, 1996,61(5):739-759.
- [17] Davis, Deborah, “Job Mobility in Post-Mao Cities: Increases on the Margins”, *China Quarterly*, 1992, 132:1062-1085.
- [18] Nee, Victor, “A Theory of Market Transition: From Redistribution to Markets in State Socialism”, *American Sociological Review*, 1989,54(5):663-681.
- [19] Walder, Andrew G, “The Political Dimension of Social Mobility in Communist States: China and the Soviet Union”, *Research in Political Sociology*, 1985(1):101-117.

【作者简介】尚艳春: 吉林大学社会学博士研究生, 内蒙古农业大学人文社会科学学院讲师。  
研究方向: 发展社会学。

## Research on Reproduction of Traditional Industry Workers ——Based on the Investigation of L Coal Mine in Northeast China

SHANG Yan-chun

(School of Philosophy and Sociology, Jilin University, Changchun 130012, China; School of Humanities and Social Science, Inner Mongolia Agricultural University, China)

**Abstract:** Under the combined influence of the rise of emerging industries and the declining birthrate of families, the traditional industrial enterprises in Northeast China are short of labor seriously. As an old industrial base, how to use the existing foundation to stimulate the vitality of the development of traditional industrial enterprises and activate the reproduction of traditional industrial workers has become the key to Northeast Revitalization. As a typical representative of workers in traditional industries, state-owned coal mines in Northeast China are particularly prominent in this question. Taking L Coal Mine which is a large-scale state-owned coal enterprise in Northeast China as an example, with the method of combining on-site interviews and literature analysis, from the perspective of structure-action theory to summarize the historical stages of reproduction of the state-owned coal mine workers, This article compares the differences of labor reproduction in different stages from different aspects, reveals the shaping mechanism of the reproduction of traditional industrial worker groups under China's specific political and economic system. The study found that the reproduction of traditional industrial worker groups was not a system reproduction at a purely structural level, nor a market reproduction at a single action level, but a specific form formed by market factors and non-market factors at the action-structure pattern.

**Keywords:** traditional industry workers; labor reproduction; structure-action theory; northeast revitalization  
(责任编辑: 马莹)