

“单位制”的变迁与研究^①

李路路

(中国人民大学社会学系教授, 北京 100872)

“单位制”曾经被认为是中国社会主义社会在城镇地区最具特色的组织制度。相对于农村地区的“人民公社”，所谓“单位”，是改革开放前在城镇地区，基于中国社会主义政治制度和计划经济体制所形成的一种特殊组织，是国家进行社会控制、资源分配和社会整合的组织化形式，承担着包括政治控制、专业分工和生活保障等多种功能；其典型形态是城市社会中的党和政府机

① 国家社会科学基金重大项目“当代中国单位制度的形成及变迁研究”(11&ZD147)的阶段性研究成果。

构（行政单位）、国有管理及服务机构（事业单位）和国有企业单位。^[1]在有关当代中国社会结构变迁的研究中，农村、城镇社区、地方政府等基本社会结构单位及其组织制度，都得到了较为系统、详细的调查和研究，但是，对于“单位制”，包括单位组织的变迁却缺乏系统的、持续的研究。这里，我想通过对单位制的变迁及其研究做一个初步的总结式讨论，希望能够引起更多研究者对“单位制”变迁的兴趣，从而不仅通过单位制的变迁透视中国社会改革的过程、路径和机制，而且将单位制作为研究中国组织现象和制度的重要参照物，有助于对中国组织现象和组织制度的研究。

通常我们会将“单位制”分为两个基本层次，即单位体制和单位组织，前者主要涉及社会体制的层面或曰宏观的层面，后者主要涉及组织制度和结构的层面。下面的讨论也将从这两个层面上进行。我将试图回答：究竟单位制的特征是什么？发生了什么变化？在多大程度上发生了变化？如何界定或认识现在的状况？为了给读者更清晰的印象，我将按照单位制的特征分别讨论上述问题。

首先必须明确的是单位制的基础或制度背景。简单地说，中国的单位制是建立在社会主义公有制、中央计划经济体制和共产党的领导基础之上的，这是我们讨论单位制的特征或者进行比较分析时不应忘记的。

当我们分析“单位体制”时，关注的是下述问题。

在中国传统的社会主义社会中：一切微观的社会组织都是“单位组织”^[2]

1. “单位组织”是国家基于社会主义基本制度建立起来的、或对原有的社会组织进行改造后建立起来的、由国家直接控制的组织形式。而在其他社会中，社会组织大多不是由国家建立起来并由国家直接控制的，例如，私人组织、财团法人等。改革开放以来，这一特点已经发生了很大变化。最基本的变化是：仅就工业企业这种组织形式来说，2009 年，国有和集体工业企业仅占全部工业企业总数的 4.9%，可以说，大部分企业组织都不再是“单位组织”。当然，就其性质来说，行政单位和大部分事业单位仍然是国有单位。

2. 单位组织中普遍设立党组织，在政治上和法律上代表党和政府。首先，现在的国有单位中仍然普遍设立党组织；其次，这些党组织在政治上代表党和政府，但“党政分开、政企分开”的改革，使得这些党组织在法律上已经不再代表党和政府；再次，大量的非国有单位中党组织已经不是普遍的存在，而是成为需要努力的目标。

3. 以国家行政制为基础的普遍行政等级制度，每一个单位组织都被组织到国家的行政等级制度中，获得一个相应的行政等级位置，承担相应的责任，享有相应的权利和义务。政企分开和市场化改革，已经造成，在非国有单位和中小国有企业中，国家行政等级制度已经解体；但在大型国有企业和事业单位中，仍然存在国家行政等级制度，而且在国家行政权力越来越“升值”的背景下，这些组织的行政化倾向还有发展的趋势。

几乎一切城镇地区的就业人员都是由国家按照计划分配至“单位组织”成为其成员

这一特征已经发生了巨大变化。首先，随着就业体制的改革，国家已经基本上取消了计划就业体制，就业基本上实现了市场化；其次，随着非国有单位的发展，在国有和集体单位就业的人员占城镇全体就业人员的比重，已经由 1980 年的 99.2% 下降为 2009 年的 20.5%。也就是说，在城镇地区，大部分就业人员不再是国有单位的成员，也没有统一安排人们工作单位的就业制度。

单位组织具有功能合一性、非契约性、资源的不可流动性等内在特质^[3]

1. 功能合一性。伴随政企分开和市场化改革，国有企业组织所承担的社会保障功能已基本上市场化，例如，养老、医疗保险、社会福利、住房等；国有事业单位和行政单位还承担着的养

老和医疗保险等社会保障功能，在社会化的保障体系建立过程中，这些单位的社会保障功能显著“升值”。尽管国有单位，特别是国有企业单位在功能上已经发生了很大变化，但它们仍然在一定程度上要承担国家赋予的政治和社会功能，例如，社会稳定功能等。

2. 非契约性。组织性质、地位和环境的改变，使得国有单位组织和其成员的关系已经基本上转变为普遍的契约制，即普遍的合同制，相对于过去的非契约性关系有了根本的变化。

3. 资源的不可流动性。国有单位组织与国家关系的改变和市场化的发展，国有单位组织对于自己实际控制的资源有了相当大程度的经营自主权，市场化的环境也推动资源在市场中的大规模流动。

强制性的依附关系结构：单位依附于国家，个人依附于单位

因为国家控制着绝大部分的资源和机会，所以单位组织必须依附于国家；由于国家是通过单位组织将资源分配到个人，所以个人必须依附于单位，这样就形成了一个国家—单位—个人之间强制性的依附关系结构。改革开放使得强制性的依附关系结构有了很大改变。第一，非国有单位对国家不存在那种强制性的“依附关系”；第二，国有单位政企分开、扩大自主权，市场化改革导致国有单位、特别是国有企业组织具有了相对独立于国家的地位；第三，劳动力市场和就业制度改革，使得个人对单位组织的强制性依赖转变为“利益型依赖”^[3]；第四，国家控制的战略性资源使得所有的组织实际上对国家都存在程度不等的“依赖”；第五，国家对国有单位领导人的任免权和国有资产产权，使得国有单位仍在很大程度上强制性的依附于国家；第六，“项目制”也许在某种程度上取代“单位制”成为组织对国家新的依赖和国家对组织的新的控制方式^[4]。

单位地位等于个人地位

国家—单位组织—个人之间强制性的依附结构，以及国家根据单位组织的行政级别（权力）、所有制性质，自上而下的分配资源，造成了单位组织之间的巨大差异，因此，个人的单位身份成为标志个人地位的重要特征。在改革过程中，国家控制的放松，市场化和现代化的发展，都使得个人特征，特别是个人的人力资本在决定个人社会经济地位中的影响力上升，但单位组织的影响仍然强大，例如，在决定收入获得因素中，个人的人力资本以及国有垄断行业地位等都会起到重要作用。

单位组织内部的权力/权威结构

对于单位组织的内部权力/权威关系结构，实际上我们知之有限，对于改革开放之后的状况，甚至可以说是知之较少。尽管如此，我们还是应该根据现有的研究成果对此做出一个小结。

“领导和积极分子之间的庇护关系（依附关系）”^[5]，这几乎是对中国传统社会主义社会中的国有企业组织内部权威关系结构最为经典的、也最为系统的表述。“一系列上下延伸、平行断裂的关系网络（派系结构）”，是国内学者在庇护模式基础上对单位组织内部权威结构研究的推进。^[6]在改革的过程中，由于制度环境发生了根本性变化，单位组织中的权威结构也发生了很大变化。例如，有研究表明，在中小型国有企业中庇护关系和派系结构已经不复存在，代之而起的是所谓“去组织化的专制主义”工厂政体^[7]；或者在限制介入性大型国企中，庇护关系和派系结构向“层化关系模式”转变：业绩导向使得原来的以政治忠诚为基础的庇护关系转变为以效率差别和人力资本为基础的多级层化结构^[8]。

其实对于传统单位组织中的权威关系模式就存在不同的看法。例如，有学者提出，庇护关系模式强调的是单向度的自上而下关系，忽视了单位成员的反抗能力，没有注意到普通群众的利益表达方式。由于国企资源分配的身份化、合法性认同的非科层职位化、产权不清导致的“看门人”地位和角色混同等等因素，导致了国企实际上存在严重的领导权威不足现象。^[9-10]

遗憾地是,我们没有在上面这些研究基础上向前推进,一方面,无法对单位组织权威关系的变化作出更为系统的分析,另一方面,没有对已经高度分化的组织化类型,包括国有单位和非国有单位及其内部的各种类型进行系统的调查和分析。如果说,对于单位体制的变化我们还能够较为系统的做出一些判断(例如,“新单位制”、“后单位制”),尽管有时不那么精确,那么对于单位组织(或各种社会组织)内部权威结构的状况和变化,我们实际上无法说出超出上述成果更多的东西,留下了或形成了一个巨大的研究“黑洞”。

不仅如此。在单位制的研究传统中我们还面临更大的挑战。研究者们曾经将单位制的功能归结如下:第一,单位制是国家集中、分配和利用社会资源的组织化形式;第二,单位制是国家实现社会控制的组织化形式;第三,单位制是国家实现社会整合的基本形式。经过 30 多年的改革开放,正如前面已经指出的,国有单位组织在规模上已经不是多数,尽管在质量上还占有重要位置;市场已经成为日益主要的资源分配机制和经济协调机制;国家—单位一个人的强制性依附关系结构,已经在不同程度上发生松动、甚至解体。国家如何分配它所掌握的资源,社会如何新的组织化,社会如何在市场化和现代化背景下实现新的整合,都是我们从单位制出发面临的挑战。

回到一开始提出的问题,也许系统、具体、精准的分析相对于总体的判断,对于解决这些问题更重要。

参考文献

- [1] 李路路、苗大雷、王修晓 《市场转型与“单位”变迁 再论“单位”研究》,《社会》,2009 年 4 期。
- [2] 路风 《单位:一种特殊的社会组织形式》,《中国社会科学》,1989 年 1 期。
- [3] 吴晓刚 《从人身依附到利益依赖》,硕士学位论文,北京大学社会学系,1994 年。
- [4] 渠敬东 《项目制:一种新的国家治理体制》,《中国社会科学》,2012 年 5 期。
- [5] 华尔德 《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》,龚小夏译,牛津大学出版社,1996 年。
- [6] 李猛、周飞舟、李康 《单位:制度化组织的内部机制》,《中国社会科学季刊(香港)》,1996 年 16 期。
- [7] Lee C K. The transformation politics of Chinese working class1, *China Quarterly*, 1999 (2) .
- [8] 刘平、王汉生、张笑会 《变动的单位制与体制的分化——以限制介入性大型国有企业为例》,《社会学研究》,2008 年 3 期。
- [9] 蔡禾 《论国有企业的权威问题——兼对安基·G·沃达的讨论》,《社会学研究》,1996 年 6 期。
- [10] 蔡禾 《企业职工的权威意识及其对管理行为的影响——不同所有制之间的比较》,《中国社会科学》,2001 年 1 期。