

个人与组织：中国社会结构的隐形变化

张静，北京大学社会学系教授

回看改革开放 40 年以及新中国成立 70 年来中国社会结构的变化，我们尤其要关注这些变化有哪些重要的趋势，以及它导致了什么样的结果。

社会学对于社会结构变迁的主要切入点，主要在社会分层方面。毫无疑问，过去 40 年，中国的社会分层发生了非常大的变化。前段时间我听清华大学李强教授说到社会分层的最新数据：中国中产阶级比例，最保守的估计，已经接近 27%~28%，预计未来还会继续增加。

在本文我则想讨论另外一个观察，我认为它非常重要，但迄今为止，较少而且很难用定量数据来展示，因为它基本上不是经济收入或职业声望的自然分层问题。因此，我想重点勾勒出中国社会组织结构的这种变化，也可称为“隐形变化”。

具体而言，我关注的重心是在过去 70 年中，中国社会发生了哪些个人和组织关系的历史性改变？从政治社会学角度看，这些组织关系变化的意义又是什么？

回顾过去 70 年，可以说中国社会的组织结构发生了两次重要改变，这两次改变的主题都是个人和组织的关系。与此相关的结果是，个人通过组织与国家中心体制的连接渠道出现变化。如果以 1949 年和 1979 年作为分段，两次改变大致分属两个趋向。

1949 年起始，中国出现了一次自上而下的社会重组，建立了一个较为集中的社会组织架构，而 1979 年以后则出现了组织的分化。这两次变迁的基本特征，如果允许我用最为简单的学术语言概括，一个是组织结构的集中，一个是组织结构的分化。在前一种情况下，各种组织基本是同质的、相互具有行政联系和等

级位序；而后一种情况则是组织的异质化现象，相互之间不具有和前者类似的行政联系和等级位序。

作为讨论的起点，我们有必要先运用一个理想形态的区分来简化现象，以突出两种组织结构的标准特征。分化后



出现的新型组织主要是市场组织。市场组织间关系的特点在于，在利益和目标不同甚至是冲突对抗的、但地位（相对）自主、权利（相对）对等的角色之间，通过同意、交易与交换展开合作。而分化前主要是一种科层组织架构。科层组织间关系的特点，则是在利益和目标一致（至少是非对抗）、权属级别分明、地位不自主、权利亦非对等的行动体之间，通过等级命令和支配展开合作。

二者之间重要的差别在于，组织间的权属（权力与隶属）关系差异：在责任和使命方面，市场组织各自分立、相互竞争，他们不是一个整体，更不具有共同的利益和目标。而科层组织理论上是一个责任整体，其中的各个部门权限有别，但共享一致的利益、目标和使命。^①

简言之，这两种组织和国家中心体制的关联不同，在其中的个人和组织的

^① 张静：《行政分色制的组织基础》，《社会》2014 年第 6 期。



关系也不同。

二

先看 1949 到 1979 年这 30 年。

建国初期社会重组的非常重要的内容，是建立了“公家”，这完全是一个新的组织形态，在之前的社会形态中是没有的。进入到国家建立的组织中工作，叫作公家人，吃公家饭。由公家成立的组织遍及城市和乡村，成为人们生产和工作的单位。通过一系列组织活动和人事管理——诸如档案、填表、学习、改造和培训等，公家单位逐步推行了新的组织观念和行为规范。组织对个人的管控及责任和今天的市场组织也有区别。^①我去年指导的一篇学生论文，对几十份 20 世纪五六十年代的青年人的私信进行了研究，发现当时青年交流的一个重要主题，就是如何取得个人的“进步”。这里的进步是按照公家组织的标准，而不是过去个人或家庭的标准。公家组织的建立，推动了一系列新的行为标准，构建了一个完全不同于家庭归属的单位归属。

借助一系列新的行为标准的推进，公家组织建立了管理权威，同时提供了资源的分配，比如就职、升迁、庇护、利益传输和福利，通过这些组织职能，实际上将个人和公家，也即国家的体制联系起来。多数个人通过工作进入公家组织，才能建立起和国家中心体系的制度化关联，这是 70 年组织结构的重重大变迁。

值得注意的是，这种组织具有非常独特的特征，跟其他的社会组织是不一样的。这些组织中的多数，本身不是政

府机构，但承担不少公共职能，我曾在一篇文章中称它为政府的基层代理。以回应性诉求为例，比如退休人员要提高工资，单位必须回应，根据国家政策予以解决；公家组织和国家的关联，可以制度化地连接起退休人员和国家的政策救助。应责、代表、连接和庇护职能，是和单位对个人的管理控制捆绑在一起的。单位不得不“代表”其成员的利益，“应责”解决其成员的问题。宏观地看，这个社会组织的结构，通过层层行政联系，形成了社会诉求向中心传递的组织化通道，把个人和国家联系起来，使多数人都被覆盖于其中。如果个人身边有应责单位，就能有组织渠道关联至政府部门。

从政治社会学的视角来看，单位的这些功能，就是一种基层社会利益的纠错和平衡机制，因为很多人面临不公正问题，单位就有义务协调解决，这是它的不成文责任。而社会秩序的安定，多数也是依赖这些基层的纠错和利益平衡系统达成的。现在中年以上的人应该都有深切的体会，过去个人有问题，基本上找单位领导解决，而不用进入公共系统，个人在外面陷入纠纷，也通常是被送回到单位处理。今天在一些体制内单位中，我们还能看到这一管理模式的延续。

由于单位组织是跨阶级阶层、跨民族边界的，它的等级序列主要不是在个人和组群之间，而是在行政组织之间。所以，阶级、阶层、民族和职业，这些在其他社会中举足轻重的利益组织化单位，在中国社会中的作用较弱，这显然和上述特殊组织结构作为利益调节机制的“中和作用”有关。

这是 70 年个人和组织关系变化的重要现象。

三

再看 1979 到 2019 年这 40 年。

一个新的发展趋向开始出现——组织的分化。最明显的就是，在上述组织结构之外，出现了一系列新的经济或社会组织。我们区分二者，社会用语一般称体制内或体制外组织。

近 40 年来，在体制内组织就业的人数逐步下降，

^① 张静：《构造组织观念：自我检查和审干 1952—1960》，《社会》2017 年第 5 期。

在体制外组织就业的人数迅速上升，体制内外组织覆盖人群的基本比重在发生重大变化。（见图 1）

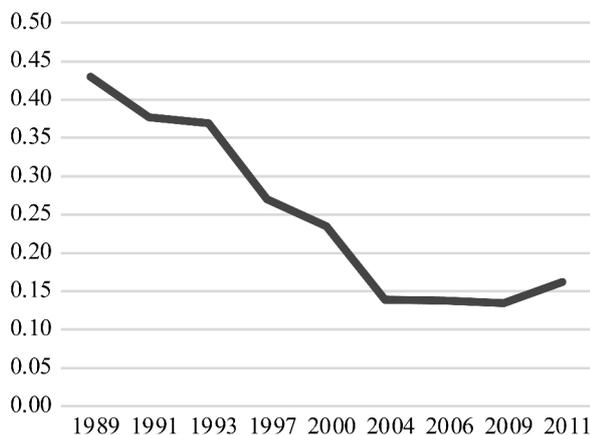


图 1 城镇就业中在国企和集体企业工作的人员

数据来源：“中国健康与营养调查”（CHNS），转引自刘志国，James Ma：《劳动力市场的部门分割与体制内就业优势研究》，《中国人口科学》2016 年第 4 期。

根据中国社会科学院社会学所李春玲的研究，2017 年的数据是城镇就业者中约有 82% 在体制外组织里工作，而不是在体制内，这是一个非常巨大的变化。（见图 2）

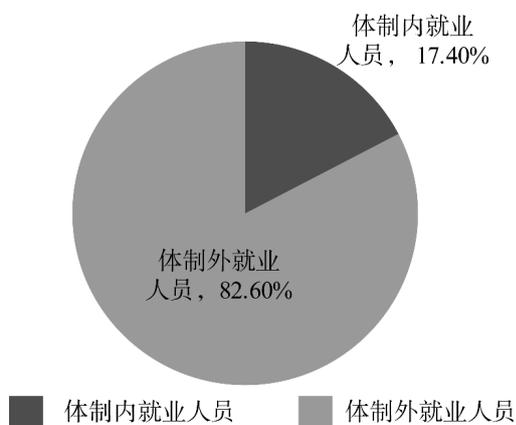


图 2 18—69 岁就业人口

体制内与体制外就业人员各自占比

数据来源：转引自李春玲：《新社会阶层的规模和构成特征——基于体制内外新中产的比较》，《中央社会主义学院学报》2017 年第 4 期。

关于不同所有制企业的占比，2015 年的数据显示，私有、民营、混合所有、外企等以及各种社会性组织，已经占到 70% 以上；而国有企业、行政机关、事业单位、集体企业等，我们叫体制内的组织，加在一起大约只有 1/4 不到。（见图 3）

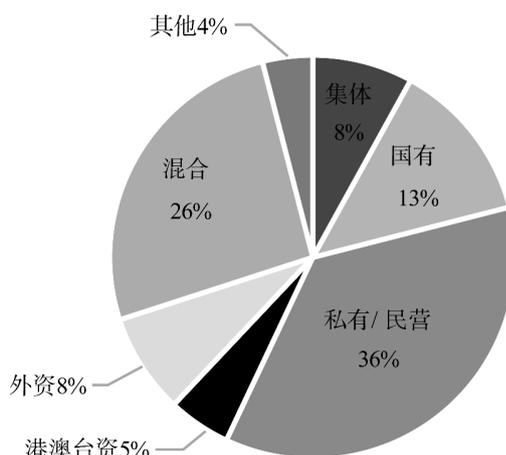


图 3 不同所有制企业组织占比

数据来源：World Bank Survey，转引自：Wang Yuhua, *Tying the Autocrat's Hands: The Rise of the Rule of Law in China*, Cambridge University Press, 2015, p.88.

可以看到，这 40 年的一个潜在变化是，大部分的人实际上在市场组织中工作，体制内的组织通道覆盖的人群大幅度减少。新组织由市场而生，它们不是同质化的，利益有别，虽有大小，但不设等级，通过合约形成自主选择关联，而非由公家建立相互关联。更重要的是，这些组织的基本角色和体制内组织不同，它们不是政府代理，也不必增加成本，对就职人自动承担代表、应责、庇护和协调的职能。就这一点相比照而言，其中的个人和组织的关系，显著区别于体制内科层组织。因而，处在不同

组织里的个人，和国家体制的关联是完全不一样的。

这个变化意味着什么呢？它意味着对很多人而言，他们身边的应责组织——基层利益平衡机制的悄然减弱：个人解决问题的制度化渠道——在基层广泛存在的中介（政府代理）组织——在他们身边消失了。这也是第二次个人和组织关系的重要改变。因为，对于成千上万的个人来说，应责组织的存在，就等于在结构位置上，拥有组织化的利益传输通道。

有组织通道和无组织通道的人，解决个人诉求的能力差距非常明显。唐文方教授的统计发现，在党政机关里面工作的人，解决个人问题的能力，比在党政机关外工作的人高八倍还多。^①为什么高？是他个人能力强吗？不是的，完全是因为他所在的工作单位是他的应责组织，他可以通过这个组织提出诉求，解决问题。

宏观地看，工作单位作为基层利益平衡机制的作用的确大幅度下降，可以从下图数据得到证实。（见图4）

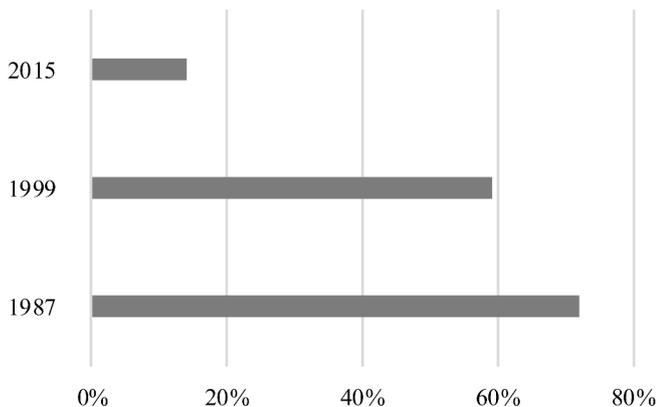


图4 选择由单位解决问题的受访人占比变化

数据来源：唐文方，2004；全国社会心态调查，2015

显然，1949年以来通过科层组织建立的关联纽带，将个人和责任组织乃至国家体制联系起来。而这种关联的作用在组织分化条件下降低了。如果有四分之三的人身边没有了解决问题的责任组织，基层的利益平衡和纠错机制如何工作？解决问题的诉求自然就会另寻渠道——比如，进入网络或公共政治舞台。

社会公正感分歧呈现的类别，也可以间接证实这种变化的影响。根据人民大学CGSS的数据分析我们发现，在体制内和体制外组织工作的人，对社会问题的看法也显现出一些可辨识的差异趋向。^②这一特别情况正是转型社会组织结构的变化使然。体制内组织提供的个人和国家体制的对接，解决了个人生存中的很多问题，但对于体制外组织来说，它们没有处在科层组织体系中，这个对接没有建立。这就是为什么大量体制外组织建立了公关部门，他们需要和政府联系来保护自己的发展利益，而体制内单体已经有了这样基本通道，所以不大需要再这样做。

上述组织结构的变化，对于社会整合、政治认同、社会治理都提出了重要挑战：我们现在的基层利益平衡机制，都产生于之前的社会结构，它们已经脱离了变化的社会现实。比如，基层的代表机制，主要吸纳的是体制内而不是体制外的劳动者，但体制外组织已经成为多数人就职的场所。他们的结构地位缺少和国家体系组织通道的对接，他们解决问题的组织渠道较少，所以公正感普遍低于体制内人群。为什么社会中部分人对于体制的政治认同在减弱？为什么旧的利益协调机制效力在下降？为什么制度运行的成本在不断提高？从个人和应责组织关系的变化，其实可以直接或者间接地解答这几个问题。

就此而言，适应社会分化的组织结构状况，建立新的利益平衡的机制，增强体制外人群和责任组织乃至国家中心体制的组织化关联，提升差异性组织类别的社会吸纳覆盖，迫在眉睫且势在必行。

① 唐文方：《个人意见的公共性：中国六城市居民调查》，《北京大学社会学刊》2004年第一辑。

② 张静，董彦峰：《组织分化与社会整合》，《文化纵横》2018年第8期。