

长治久安须建立灵活协调利益机制

北京大学社会学系教授 张静 整理

中国在转型,社会冲突大量发生,而且个人事件易转化为群体事件,法律冲突易转化为政治冲突,最终指向政府。它们为何变得越来越激进?

其实,在政治社会学的角度,为什么会发生社会冲突、怎样减少社会冲突,把社会冲突转化为秩序,有很多解释。有些东西值得借鉴,可学习别国稳定社会的经验。

社会动荡的四种解释

组织化可以促进理性、辩论、公开、妥协、监督、代表等和平争取利益方式的发展,所以社会团体的活跃有利于稳定社会。

在社会高速变迁中,社会动荡的风险一般都会增加。基于西方的经验,这些社会动荡的来源,大致有四种解释:

一种理论由涂尔干提出。他认为高速社会变迁会发生社会失范现象,即由于社会的流动性、多元性和异质性增加,原有的社会规则不起作用,社会的中心价值、道德原则、家庭和群体关系乃至传统宗教的约束作用下降。冲突发生的概率上升。

第二种是马克思的看法。他提出社会冲突与财产权的不平等有关。他发现,工业社会中出现了剥削阶级和工人阶级,因为他们占有的财产极度不平等,两个阶级之间的冲突必然会发生。马克思以此解释了早期资本主义社会冲突的原因。

第三种解释是政治学学者亨廷顿提出的。他认为一个社会在高速变迁的时候,各方面在快速发展和变化,但是制度化水平相对滞后,没有跟上社会变化,通过及时的制度化进步,适应发展并巩固社会秩序。

第四种解释来自托克维尔。他认为一个社会如果要安定,必定有大量的自治社会团体发展,社会自我组织化高度发达。因为原本分歧的个人利益或群体利益被组织化为一个整体利益以后,这个整体利益就必然公开示人、进入公共领域。而公开就会体现为一种价值,而不是仅仅停留在利益诉求上,因为这样不能影响他人的认同,也无法和其他冲突的利益在一个基础上辩论,说服他人同意。

举个例子,比如说工人群体的利益是提高工资,但企业家集团不同意,因为和他们的利润利益冲突。但当形成阶层和社团后,通过社团活动整体公开自己的利益要求,就会把这个利益正当化,上升为价值。工资低变成是否平等的价值问题:工人要求和其他的社会阶层平等,不能对工人有所歧视。

各个团体把利益要求价值化,就可能在不同的团体之间,通过价值讨论来平衡各方的利益,利益冲突不可避免,但是可能讨论出共同接受的某种价值。同意了平等的价值,就有可能妥协工资分歧。组织化可以促进理性、辩论、公开、妥协、监督、代表等和平争取利益方式的发展,所以社会团体的活跃有利于稳定社会。

总结而言,在政治社会学的角度,如果一个冲突的社会要增进它的秩序,办法不是将其同质化,消除这些多元差别,让其变为一元价值和一种利益,这在现代社会已经不可能,而是让冲突变得和平可控、可预期和有秩序。以下几个方面对于秩序整合非常重要。一是文化。一个社会须有中心价值由不同社会成员所共享,如果价值分歧非常大,走向不同的极端,不利于社会稳定。

二是权威。一个社会须有强有力的权威,它可以是法律,也可以是受尊敬的公共机构(政府)来保护社会安全。

三是经济。一个社会须有高度分工和互相依赖的关联,如果人相互分隔、互不沟通与依赖,就不会发展出合作,社会就不会安定。

四是社会。一个社会须高度自我组织化,自治互助,产生原则和规则,从而建立信任。

最后是制度化。用一套制度巩固和正当化新的原则、利益和规则。

新公共领域,旧管理体制

对于多元利益,没有确定的回应和解决通道,更缺乏灵活协调利益的政治机制。各种不满积累起来,只能找政府解决。

中国目前的社会转型进程,是资源配置方式的转型。

一个重要特点就是权力再分配减少,市场影响力上升。权力再分配以均等单一和论资排辈为基本原则。并非所有人都同意,因为违背多劳多得,但不少人习惯了,接受了。

现在,有相当部分资源从行政系统流向市场,通过市场进行分配了。过去是单位领导分配房子,现在基本由市场分配。市场中财产、人员流动迅速增加,出现了高度竞争、利益分歧的公共领域,无法由传统的地域和行政单位管辖。这时的再分配,就难以通过地域、单位等行政系统协调控制了。

难道以前在传统社会没有公共领域吗?有的。但那时公共领域是在某个单位或某个地区范围之内,有明确边界。管理体系也根据这个有边界的结构建立。单位、地区分配自己的资源,管理自己的人。一个人的信用信息记录(类似于档案)也由单位来负责,只有上级单位有查看权,这无法服务于市场社会的信用需求,更无法约束不当行为,不能对流动社会的管理发挥有效作用。这不是现代意义上的公共领域管理。

缺乏现代的公共社会管理机制和公共利益协调机制,是转型过程中面临的基本问题。随着市场的扩展,全国范围内的公共领域已经形成,但由于传统的管理体制,单位和单位之间、单位外部的事情,往往很难找到对口的管理部门。单位已不管这些事,别的单位也不接待。过去政府只针对公家单位进行管理,并不针对个人和群体。原有管理格局的基本特征是,人们被分割在不同区域和单位里管理。

现代社会高度流动,很多人已经离开了原来的区域和单位。单位管理的模式无法管理公共领域。很多问题,已没法找到一个具体的管理单位。一个人离开了自己的地方,就可能失去一切权利。在异地,没人给你解决问题。原来的管理体制和现代流动性公共领域形成后,出现了矛盾。

用社会学的话说,就是对于多元利益,没有确定的回应和解决通道,更缺乏灵活协调利益的政治机制。各种不满积累起来,只能找政府解决。除了政府,人们找不到解决问题的机构,这是导致利益冲突最后都转向针对公共机构,变得政治化的非常重要的结构原因。

建立社会安全号码制度

就学、求职、转工、租房子、受薪和银行账户往来,只要和他人打交道,几乎各个环节最好都提供社会安全号码,以备查验信用记录。

要解决这种问题,从一般层次和具体层次,都要做大量改进。

一般的层次上,我的建议是,协调不同群体分歧性的多元价值、利益需求,建立一个制度化的利益协调机制。这是政治制度要解决的问题,目标是建立公正和敏感的利益平衡机制。

在具体层次,很多国家已经实行的社会安全号码制度值得借鉴。作为信用记录,它普遍提高了对公共领域中行为和信用的监督,目标是保护商业安全,维护公共规则,保护公民安全。

在很多国家,这一制度使社会犯罪率迅速下降,因为就学、求职、转工、租房子、受薪和银行账户往来,只要和他人打交道,几乎各个环节都需要提供这一号码,以备查验信用记录。这样,理性的人就会约束自己不违法,否则就会影响未来的利益和发展。在公共的、陌生的流动社会管理方面,它促进社会安全的效果比现在的档案强得多。档案只在提干时用,且不能用于公共行为的监督。

制度仅是技术器物,还不是本体灵魂。更根本的,是各项制度的价值原则的确立,它们经由公认的程序建立权威,方能使人们认同,有共同认同则不会敌对,此乃长治久安的根本。