

中國單位體制下的黨政關係

● 劉求實

一 引言

單位體制是理解建國後中國城市社會組織結構及當今中國社會變遷的一個重要視角。其重要性在於，一方面，單位作為中國城市社會的「細胞」，它在微觀上規定和塑造了「單位人」的行為模式和價值取向。另一方面，在宏觀層次上，單位體制的結構性特徵，特別是其黨政合一以及勞動場所與福利相結合的制度性安排，衍生出了中國城市社會獨特的社會控制方式、權力結構和精英選任模式，從而為城市社會組織的活動提供了基础性框架，它對80年代開始的經濟體制改革也造成了一種內在約束。

80年代以來國內外已有學者對單位現象進行了研究^①。其中華爾德(Andrew G. Walder)給出的「新傳統主

義」(Neo-traditionalism)理論模式對理解中國單位體制的特殊性具有重要啟發意義。與以往研究社會主義社會的極權主義理論(totalitarianism)和集團理論(group theory)不同，「新傳統主義」強調黨政領導對依從所給予的正面激勵(指國營工廠中領導所掌握的種種物質上的好處和政治上的晉升機會)，通過「有原則的特殊主義」(principled particularism)原則的實施而導致領導與積極份子之間的庇護紐帶的形成^②。這種紐帶不斷發展則導致群眾分裂(積極份子與非積極份子)，在文革中，它導致了國營企業中工人的派性分裂與對立^③。

然而，在對單位體制的研究中有一個重要方面被忽略了，那就是單位當中的黨政關係^④。或者具體地說，單位的黨政合一及其功能衝突對其權

單位體制是理解建國後中國城市社會組織結構及當今中國社會變遷的重要視角。一方面，單位作為中國城市社會的「細胞」，它在微觀上規定和塑造了「單位人」的行為模式和價值取向。另一方面，在宏觀層次上，單位體制的結構性特徵衍生出了中國城市社會獨特的社會控制方式、權力結構和精英選任模式。

* 本文的寫作得到我的導師橋爪大三郎教授的悉心指導，他多次審閱本文初稿並提出了重要修改意見；孟建軍、湯可峰、趙秀梅、王金鳳對初稿亦給予了極有價值的評論和建議，在此深表謝意，當然筆者文責自負。此外筆者特別感謝在實地調研過程中王名、薛瀾、路風、朱光明、葛延風、李路路、王奮宇、吳偉文、路羽、李志剛、陳喜生等的幫助和指點，以及採訪的十幾個單位八十餘名工作人員的支持。

建國以來黨政合一體制在單位中普遍實行，成為塑造城市各種社會組織的標準「鑄模」，使中國城市社會成為一個「被組織的社會」。由於在單位之外極難獲取資源，使得那些異於單位形態的社會組織，也必須被單位體制所塑造。

力結構、角色結構和單位成員行為模式的塑造。一方面，建國以來黨政合一體制在單位中普遍實行，如果不涉及黨、政之間的相互作用，便無法對單位中的權力運作模式、角色特徵及個人行為方式作出充分的解釋；另一方面，在基層單位中，黨政關係的本質最容易清晰地顯露，因為政策和原則正是在這裏得到實施和體現，故分析單位中黨、政之間的互動有助於更全面地理解現代中國黨政關係的性質和實際作用過程。

華爾德在他的書中也討論了黨政合一體制，但他未論及黨政之間的分歧與衝突^⑤。王紹光在其對文革的研究中，則更全面分析了群眾之間的水平衝突、精英與群眾之間的垂直衝突和精英內部的職能精英與政治精英間的水平衝突^⑥。王紹光的研究提示我們，單位中精英之間的分化和衝突，或者從根源上講，單位體制的功能合一和由此造成的功能衝突和角色衝突，可能是造成建國以來單位當中一系列矛盾，以及中國政治生活當中的矛盾經由單位在社會中迅速和廣泛擴散的制度性根源之一。筆者在實地調查中，亦發現這種制度性因素對產生單位中種種獨特現象的重要性。故筆者將此列為本文的工作假設，通過對單位體制的功能分析，以及對國有企、事業單位的實證分析，透視單位體制下的黨政關係及其所衍生出來的單位角色結構的特徵。

本文的研究主要基於兩方面的資料：文獻和實地採訪資料。文獻包括有關的中共中央及政府文件、官方新聞報導及統計資料；實地採訪資料包括筆者2000-2001年在中國進行的兩次共四個月的對十餘家單位（其中包括一

家國有企業和一所大學作為詳細調查的重點案例）的採訪記錄及這些單位的內部規章制度等資料。

二 單位體制的構成及其功能分析

單位體制可概括為如下幾個主要制度要素：(1) 黨、共青團、工會等組織與單位行政系統的嵌入式的結合。其中黨政合一是最具核心和實質性意義的。(2) 單位及其幹部的行政級別制和幹部選任制度。(3) 統一的工作分配、人員招收錄用制度和單位編制制度。(4) 單位運作的福利制度。這些制度要素起源於共產黨領導革命和建設的不同時期^⑦，但基本上在50年代中期，它們開始構成一個統一的制度框架，成為塑造城市各種社會組織的標準「鑄模」，使中國城市社會成為一個「被組織的社會」。一個明顯的事實是，自50年代後期開始，城市當中幾乎所有新成立的社會組織都要被賦予這些制度要素。甚至於那些半官方的非政府組織(NGO)，也都在一定程度上打上了單位體制的烙印，從而顯現出與其他社會的非政府組織非常不同的形態。由於在單位之外極難獲取資源，使得那些異於單位形態的社會組織，即便容許成立或繼續存在（如建國前就存在的工商業組織和非政府組織），也必須被單位體制所塑造。於是，單位式的組織不斷被複製出來。

為了將單位這種社會組織形式概念化，我們引入「全功能組織」概念。它指在同一組織內部包含了與社會系統水平上的適應(Adaptation，簡稱A)、

目標達成 (Goal attainment, 簡稱 G)、整合 (Integration, 簡稱 I) 和模式維持 (Latency 或 Pattern-maintenance, 簡稱 L) 這四個子系統相同或相似的功能^⑧。按照帕森斯 (Talcott Parsons) 的社會系統理論, 在社會系統水平上, A 指社會滿足其自身生存需要而提供物質生活手段的功能, 經濟子系統承擔該功能; G 指社會為實現其重要目標而動員必要的資源, 決定權力分配和使用的功能, 政治子系統承擔該功能; I 指把社會各個部分結合在一起, 使之協調和合作的功能, 家庭通過親屬紐帶、法律制度通過法律承擔該功能; L 指社會對於一般的思維方式和信仰的文化上的共享, 家庭、教育和宗教制度通過其社會化活動和培養共同價值信仰來實現該功能。

在單位中, A 功能表現為其專業性的生產、服務和經營功能; G 功能表現為與整個黨—國家的政治目標相一致的政治動員和權力的分配、使用與控制功能; I 表現為單位協調其內部矛盾與衝突的功能, 在一定程度上, 單位的這種功能分擔甚至取代了家庭和法律系統的部分功能。這一點源於單位對資源及個人職業和政治前途的壟斷性的掌握, 從而使得單位領導的裁決比家長或法律的裁決更具有實際意義; L 表現為單位對其成員的共同信仰, 特別是以共產主義為導向的價值觀和道德觀的培養和維護。在中國, 一些特定的機構 (如學校和黨所控制的媒體及宣傳機構) 專門擔負這種功能, 然而, 單位中的政治教育, 由於與單位成員個人職業和政治前途及物質利益緊密相關, 因而對個人具有更強的作用力和約束力。

A、G、I、L 這四個功能在社會系統水平上一般並不必然發生衝突, 但當它們集中於同一組織內部, 特別是在同樣的活動中或是由同一行動主體來實現時, 衝突往往不可避免, 因為它們所遵循的原則不同。其差異可以用帕森斯的行動理論中的兩對模式變量, 即「普遍主義—特殊主義」(universalism-particularism) 和「業績—資質」(achievement-ascription) 加以區分 (見表 1)。其中「普遍主義—特殊主義」用來區分社會行動的價值取向標準: 若行動是基於客觀的標準, 而非行動對象與行動主體的關係, 其價值取向是普遍主義的; 與此相對, 若行動是基於對象與主體的特定關係 (如親屬、朋友或同屬於某個關係密切的群體), 則是特殊主義的。「業績—資質」用來區分行動主體對行動對象的特徵的取向: 若是以對象的實際作為或表現為取向, 即被稱為業績取向的; 與此相對, 若是以對象的那些自身努力所無法改變的屬性, 如年齡、性別、智力、種族、家庭出身等為取向, 則被稱為資質取向的^⑨。

單位體制可概括為如下幾個主要制度要素: (1) 黨、共青團、工會等組織與單位行政系統的嵌入式的結合。(2) 單位及其幹部的行政級別制和幹部選任制度。(3) 統一的工作分配、人員招收錄用制度和單位編制制度。(4) 單位運作的福利制度。自 50 年代後期開始, 城市當中幾乎所有新成立的社會組織都要被賦予這些制度要素。

表 1 社會系統的功能分化

	普遍主義	特殊主義
業績	A 適應 經濟子系統	G 目標達成 政治子系統
資質	L 模式維持 模式維持子系統	I 整合 整合子系統

以這兩對模式變量形成兩個維度, 變量間的四種組合便規定了四個功能子系統的特徵。其中適應行動受普遍主義和業績支配, 目標達成受特殊主義和業績支配, 整合受特殊主義和資質支配, 模式維持受普遍主義和

建國後，單位中黨、政職能和權力的劃分，原則上專業性活動由行政管理系統負責，政治活動由黨組織系統負責。黨政之間的衝突在建國初已表現出來。此後，黨的系統向行政理事務不斷滲透，在此過程中，黨政之間的合一與協調機制不斷制度化和完備化，然而其間的潛在矛盾和衝突並未消失。

資質支配^⑩。下面我們集中分析單位中A功能與G功能的關係。

三 功能合一、功能衝突及其協調

在單位內部，擔當適應功能的專業性活動所奉行的普遍主義和業績取向原則，與擔當目標達成功能的政治活動所奉行的特殊主義和業績(該「業績」與適應功能的「業績」在涵義和衡量標準上又有所不同，它強調對黨的意識形態和路線的忠誠和在政治活動中的表現)取向原則，當它們須時刻作用於單位成員並成為評價他們的標準時，這兩種功能間的衝突和「單位人」的角色分化及角色衝突便不可避免。建國後單位體制的長期演化形成了協調這種功能衝突的特定機制，同時也塑造了單位特有的角色關係。

建國後，單位中黨、政職能和權力的劃分在不同時期有一定變動，但原則上單位的專業性活動主要由行政管理系統負責，而政治活動主要由黨組織系統負責。因此黨、政系統之間在處理單位事務上的互動關係在相當大程度上表現了單位的適應功能與目標達成功能的關係。

實際上，黨政之間的原則衝突在建國初即已表現出來。據朱正對1957年「整風」和反右運動的記錄，當時一些黨外人士所提意見中，最集中的問題即學校、醫院、研究機構和政府機關當中黨、政領導在處理單位事務的原則及對人的評價標準的差異與衝突^⑪。如果說此後黨政關係有所變化的話，那麼更多的是黨的系統向行政理事務的不斷滲透，而不是相互隔絕。在此過程中，黨政之間的合一

與協調機制不斷制度化和完備化，然而其間的潛在矛盾和衝突並未消失。相反，可以說正是這種潛在矛盾和衝突的存在和黨控制社會的努力促成了這種協調機制的建立和完備。改革開放之後，隨着單位的專業性功能不斷被強調，黨政之間的職能劃分越來越明確，但由於它們仍在同一單位中發生關係，並且在幹部選任及一些重要事務上的權力交叉，其潛在矛盾和衝突仍不能避免，且更趨於表面化。

下面我們以國有企業中的行政幹部選任和大學中的職稱晉升為例進行分析。

甲 國有企業中的行政幹部選任

在國有企業中，行政幹部選任是一重要事項，它與企業經營管理的成效密切相關。建國以來國有企業黨、政負責人在幹部選任方面的權限隨國企管理體制的變動而有一定變化。在體制上，曾實行過「廠長領導下的管理委員會制」(建國初期)、「一長制」(1953-56)、「黨委領導下的廠長負責制」(1956—文革前)、「革委會制」(文革期間)，1978年又恢復了黨委領導下的廠長負責制。1986年《全民所有制工業企業廠長工作條例》中明確提出了「廠長負責制」^⑫。比較同時(1986年9月15日)由中共中央和國務院聯合頒發的《全民所有制工業企業廠長工作條例》和《中國共產黨全民所有制工業企業基層組織工作條例》，可以看出在企業行政幹部選任方面，廠長和企業黨委之間具有「協商制」的特點。前者規定：「副廠長和廠級經濟技術負責人，以及中層行政幹部人選方案由廠長負責提出，並徵求企業黨委意見。中層行政幹部由廠長決定任免；廠級行政

副職按幹部管理權限上報審批」^⑩。後者規定：「企業黨委應按黨的幹部路線和幹部政策，對企業各級幹部進行教育、培養、考察和監督。對廠長提出的副廠長和經濟技術負責人及中層行政幹部人選方案，企業黨委應積極提出意見和建議」^⑪。而所謂「黨的幹部路線和幹部政策」，其核心是「黨管幹部」原則，該原則自建國後一直堅持至今^⑫。由此可見，儘管廠長有提出行政幹部人選和決定中層行政幹部任免權，但在此過程中存在着黨政領導之間制約和協商的餘地。那麼在實際過程中黨政負責人之間是否存在分歧和矛盾？這種矛盾是如何表現和解決的呢？下面以R廠為例進行分析。

R廠是一中型國有企業，1978年後一直實行廠長、黨委書記分開，1988年以後實行了廠長負責制。該廠1998年修訂的《〈R廠廠長工作暫行條例〉實施細則》規定：

廠長對行政職能處的正、副處長和車間正、副主任有提名權和任免權。（第25條）

同時規定：

廠長要自覺接受和維護黨委的領導，定期向黨委報告工作。（第9條）

同期修訂的《中共R廠委員會貫徹〈中國共產黨全民所有制工業企業基層組織工作條例〉實施細則》規定：

堅持黨管幹部原則。幹部選拔、任免、獎懲，要上下結合，充分走群眾路線，經組織部門考核，提交黨委會討論。中層行政幹部經黨委審查討論後，由廠長任免。（第17條）

從以上規定可以看到對廠長行政權力的限制和黨、政負責人在行政幹部選任上的權力交叉。與此相關的另一重要機制是黨、政領導的互相兼職。在R廠，本屆廠黨委會九名委員中，除書記、副書記、組織部長為專職黨的幹部外，還有四位行政幹部（廠長、兩位副廠長和總會計師），一位團委書記和一位工會主席。這樣的機制為黨、政衝突的協調提供了制度上的條件。

關於幹部選任過程中黨、政的矛盾及其解決，R廠原組織部副部長、現某車間主任Z向筆者講述了一個發生在1999年的例子：

當時銷售處處長S因身體不好，提出調任其他工作或提前退居二線。廠長基本同意了他的要求，並向其徵求後繼人選的意見。S提出兩人，一是在任銷售處副處長兼銷售處和生產供應處聯合黨支部書記A。另一位是某車間負責成套產品對外銷售的副主任B，B上任以來該車間銷售效益在廠裏很冒尖。S個人意見傾向於B，理由是覺得B較年輕，有開拓性，腦子靈活；而A雖資歷老，辦事較穩重，但缺乏開拓性。但S提醒廠長說，B雖有優勢，但不是黨員，資歷不如A老，讓他上合不合適請仔細斟酌。隨後廠長與書記私下通了氣，表達了自己想讓B上的意向。書記未直接反對，說考慮一下並在黨委會上討論決定。於是廠長向組織部長和我談了以上情況，要我們準備一下A、B二人的背景材料。結果黨委會上書記、副書記和團委書記支持A上，主要理由是B說話辦事不穩重，有時不講原則。傾向B上的有廠長和一位副廠長，其他委員未表示特別的傾向性。最後書記提了

中型國有企業R廠的「廠長工作暫行條例」規定「廠長對行政職能處的正、副處長和車間正、副主任有提名權和任免權」。同時規定：「廠長要自覺接受和維護黨委的領導，定期向黨委報告工作」。從以上規定可以看到對廠長行政權力的限制和黨、政負責人在行政幹部選任上的權力交叉。

在行政幹部的選任過程中，候選者的黨員身份起甚麼作用呢？現任某車間主任Z說：「是不是黨員雖不能說是絕對標準，但肯定是個重要條件，……但廠長往往從業務的角度考慮多一些，對是不是黨員並不看重。」由此可見：在用人方面單位黨、政領導持有不同原則，即對「業績」和「表現」的不同評價標準和角度，以及對候選者政治身份重視程度的差異。

個折衷方案：讓A任銷售處處長，B由原車間副主任調任銷售處副處長。書記認為，銷售處是廠裏一個重要部門，有時也很容易出問題；讓B在副職上鍛煉一段，利於其本人在政治上變得更成熟起來。最後大家未反對，就定下了這個方案。

在行政幹部的選任過程中，候選者的黨員身份起甚麼作用呢？

Z：是不是黨員雖不能說是絕對標準，但肯定是個重要條件，特別是從黨組織角度來說。他是黨員，你可以用組織原則去要求他，且黨員一般經過組織較長時間的考察，相對來講信任度高一些。但廠長往往從業務的角度考慮多一些，對是不是黨員並不看重。

由這個例子可以看到：第一，單位黨、政領導在用人方面存在着分歧或潛在矛盾，這反映了其背後不同原則的分歧，即對「業績」和「表現」的不同評價標準和角度，以及對候選者政治身份重視程度的差異；第二，這種分歧或潛在矛盾的解決，依賴於特定的制度、原則（如黨委會協商決定、少數服從多數原則）或慣例（如黨、政領導經常溝通想法。這一點雖未被明文規定，但經常被宣傳機構作為好的工作方法加以提倡）。

除了這種制度和原則的約束，對黨政領導個人來講，其相互協調的動力是甚麼呢？R廠某車間主任D指出：

無論對我們車間黨、政幹部，還是對廠長、書記來說，維持好的關係都很重要。因為黨政不和的話，不論誰對誰錯，上級對你們都沒有好

印象，認為你們肯定有問題。若協調不好，生產出了問題，黨、政負責人都得挨批。此外，領導之間在廠裏要長期共事，從願望上也希望互相處好關係。

儘管有這些因素的制約去避免和消除黨政領導之間的分歧和矛盾，但這種分歧和矛盾畢竟是存在的。在某些情況下，特別是行政領導過於強調或堅持行政管理的邏輯和原則時，這種潛在矛盾也會演變為公開的對立或衝突。下面F廠的實例很能說明這一點^⑩：

一次徐廠長為貫徹上級關於企業「五項整頓」工作的要求，經調查發現本廠技術和經營管理問題突出，想借此機會完善規章制度並對幹部作些調整。經反覆考慮決定起用業務能力突出的工程師李和財務科會計蕭分別為總工和總經濟師。李、蕭二人均為非黨員，其中李是九三學社社員。但廠黨委呂書記認為多數幹部對李意見較大，認為他愛擺老資格、說話口氣大，老是瞧不起人；蕭則辦事不穩重，易違反國家政策和規定，讓他倆擔任重要崗位不妥，建議徐廠長重新考慮，並認為提拔幹部要經組織部門審查。然而徐廠長堅持己見，發了聘書讓李、蕭二人走馬上任。呂書記得知後，第二天召集了黨委會，批評徐個人專斷，不經組織部門政審和黨委會同意，就擅自決定重要人事調動，違反了組織原則。徐則反駁說用人應以任人唯能為原則，他是一廠之長，有權聘任幹部。因二人觀點嚴重分歧，黨委會不歡而散。從此雙方關係緊張，常發生頂牛，嚴重影響了工作的正常開展。

乙 大學中的職稱晉升

大學裏教師的職稱晉升是一項重要工作，因為對教師來講，職稱不僅具有學術上的意義，在單位體制下，它還與福利(如住房分配、醫療保健待遇)緊密聯在一起。故教師個人對職稱晉升極為重視，單位領導也將其作為一個重要手段，不僅用來鼓勵教師在學術上的發展，且兼用來調動教師積極參與教學和科研以外的的工作。

一般來說，在職稱晉升問題上單位對教師的業務和政治兩方面均有要求，但有關的文件往往對專業標準規定得比較詳細，政治標準則表述得比較籠統。對政治標準的實際把握往往是由相關的評審程序和制度來保證的。如U大學的職稱晉升文件規定，正、副教授的晉升首先由系專家組投票，然後由系主要黨政幹部組成的小組參考專家組投票結果，根據對申請人的全面考核，再進行投票，最後確定人選及排序，並上報學校^①。這種程序安排，為滲入學術之外的標準提供了制度上的條件。曾先後分別擔任過U大學某系書記和系主任、現已退休的P教授講述了他任系主任時經歷過的一次評職稱的事：

97年我當時任系主任，在副高級職稱評審時，專家組投票結果X排在第一，這在我意料中，因X業務確實很突出，特別是科研。但他其他方面不行，教研室管理工作不願積極參與，政治上也不積極要求入黨。後來系幹部職稱評審小組討論時，系黨總支書記提出了這個問題，並建議專家組排序第四的Y應該推薦。Y教學上還可以，科研就差一些，但他比較活躍，

擔任教研室黨支部書記。系黨總支書記說：「如果比較X和Y，我認為寧願推薦Y。這是個導向問題。若只鼓勵搞業務，黨政工作誰願意幹？」我理解他的苦衷，因現在行政工作還有人願意幹，而黨務工作願意幹的人相對較少，尤其在基層，有時工作不太好開展。但我的看法，在職稱問題上還應以業務為重。可那樣的場合不便表示不同意，且黨、政領導應互相支持，不能拆台。於是我表態說：「我基本同意書記的意見。請大家綜合考慮科研、教學、管理和政治表現各方面。」我想我倆的話對大家投票意向還是有影響，結果投出來Y排第二，而X排第三。就這樣把排序結果報學校了，因為是大家投出來的結果。可我心裏有點擔心，因一般學校給我們系副高名額有時兩個，有時三個。如果給兩個，那X上不了就有點不公平，他不管怎麼說專家投票排第一，若上不了，那對專家投票還尊不尊重？因此在學校未最後決定之前，我又到學校去找了兩次，強調X業務上突出，希望今年能給三個。還好，最後給了三個，X、Y都上了。

當談及黨、政之間關係的處理，P談了他的看法：

黨、政之間主要是處的位置不同，有時考慮問題的角度就不同。小的分歧上不作點妥協，關係搞僵了，重要問題上更不好辦。而且上級總是把你一個單位當作一體看待，不論甚麼事，只要出了問題，黨、政負責人都脫不了關係。比如以前我當書記時，有一次一個年輕教師在期末考試時遲到了十多分鐘，結果不光教務處發了通報

對教師來講，職稱不僅具有學術上的意義，在單位體制下，它還與福利緊密聯在一起。故教師個人對職稱晉升極為重視。一般來說，在職稱晉升問題上單位對教師的業務和政治兩方面均有要求，但有關的文件往往對專業標準規定得比較詳細，政治標準則表述得比較籠統。

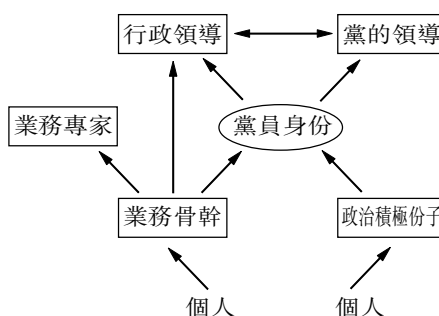
批評，校黨委開書記會時我也被點名批評。可該教師並不是黨員，我身為書記，過錯是「未抓好青年教師思想教育」。

在單位體制下，黨的幹部不僅是政治活動的承擔者和組織者，同時也是一種職業角色。單位中相同層次的黨的幹部和行政幹部一般具有相同的級別、享受相同的工資和福利待遇；黨的幹部與單位其他人員一樣佔據單位人員編制。這種與單位的密切關係使得其一方面要準確貫徹上級和中央的政策，按照黨的原則開展政治活動；另一方面又要在避免衝突的前提下介入單位管理事務。對行政負責人來講，黨的幹部既是同一單位的同事，在某些事務上又是共同對上級負責的決策參與者。因此對單位黨政領導之間分歧與矛盾的協調，既是上級對黨政負責人的要求，也是單位黨政領導最自然的選擇。但這種協調的代價常常是單位的專業性活動對其功能目標的偏離。

四 功能衝突與單位中的角色分化

任何組織中都存在角色分化，而中國單位中的角色分化具有自身的特點。由於專業性功能與政治功能的合一，以及上述所分析的二者之間的潛在矛盾和衝突，使得單位中衍生出特殊的角色及其關係。每個單位成員都要根據自身的特長、興趣和思想傾向，按照單位提供的功能框架把自己塑造成一個或多個角色的充當者。單位中的角色分化和個人升遷路徑可以用圖1加以描述。

圖1 單位中的角色分化和個人升遷路徑



單位對其成員的角色期待是雙重的：其一是業務上的能手，其二是政治上的積極份子。理想的「單位人」應是這二者的完美結合，即「又紅又專」，儘管在不同時期對「紅」和「專」的強調重點有所不同。對個人來講，無論是想作個「好的單位人」，還是試圖在政治、行政職務或技術職稱上得到升遷，「又紅又專」都成為努力的目標。儘管同時做到這兩點並非完全不可能，然而並非所有單位成員都願意或能夠同時做到這兩點——它所付出的代價不僅是智力上或體力上的，還有心理上的。因此對多數人來講，這種雙重角色要求與他們的實際表現之間的差距便造成了持續不斷的壓力。對個人升遷來講，單位成員可以選擇政治積極份子→入黨→黨的幹部的路徑，也可以選擇業務骨幹→業務專家，或業務骨幹→入黨→行政幹部的路徑（黨員身份對成為行政幹部來講雖非必要條件，但卻是個重要因素）。對所有單位成員來講，無論選擇那種路徑，對政治的忽視都是個人升遷的不利因素，因此一個人即便不實際地積極參與政治活動，至少也要在口頭上表明「政治態度」，這也成為單位中廣泛存在的政治忠誠與信仰「儀式化」的一個重要原因。

單位對其成員的角色期待是雙重的：其一是業務上的能手，其二是政治上的積極份子。理想的「單位人」應是這二者的完美結合，即「又紅又專」。對單位成員來講，忽視政治不利於個人升遷，因此即便不實際地積極參與政治活動，至少也要在口頭上表明「政治態度」，這也成為單位中廣泛存在的政治忠誠與信仰「儀式化」的一個重要原因。

建國以來，中央對「政治」與「業務」強調的側重點的變化極易得到響應並迅速擴散至整個社會，這不僅與中國社會的「政治—行政垂直貫通」的特點有關，而且在微觀層面上，基層單位裏已經為這種變化準備好了角色基礎、升遷路徑和相應的行為模式。單位成員個人可以根據「形勢」的變化和自己的能力與「偏好」在這些角色和路徑中進行選擇和變換。

五 結 論

從以上分析可見，單位中的黨政關係並不完全像某些研究所描述的，是一種沒有矛盾和衝突的「合一」，或者如當初單位體制的設計者所希望的，可以由「合一」而導致「一致」與「和諧」。相反，由於其功能和原則的差異，它們之間不僅存在着分歧和潛在矛盾，且在一定條件下，這種分歧和潛在矛盾會演變為公開的衝突。如果說解放初這種矛盾和衝突更多地帶有政治精英和職能精英個人經歷、教育背景和態度差異的色彩的話，那麼隨着後來黨組織吸收的人員成分和標準的變化，特別是改革開放之後，大量知識份子被吸收入黨並被安排到黨政領導崗位上，職能精英和政治精英之間的差異正在逐漸淡化，而黨、政之間源於其功能及其所奉行的原則的差異而產生的矛盾則更清晰地顯現出來。

改革開放以來，一方面我們觀察到，隨着商品的日益豐富、原有「票證制度」的解除，以及90年代以來單位運作的醫療、住房、養老保障等福利制度的逐步社會化，單位成員在單位之外獲得資源的選擇機會不斷增多，從而對單位的依賴不斷減弱；同時，

對單位專業功能的不斷強調，導致單位政治控制功能和政治激勵手段作用的弱化，以及單位成員對政治活動的淡漠。另一方面，我們看到的是黨的系統強化其在單位中的作用，以及向新出現的私營機構、非政府組織擴展其影響的努力^①；在目前進行的國有企業建立現代企業制度的改革中，亦出現了黨組織與法人治理結構相融合的傾向，即實行所謂「雙向進入」模式：一方面，讓符合條件的企業黨委成員，依法定程序進入法人治理結構的董事會、監事會和經理層；另一方面，把符合條件的董事會、監事會和經理層中的黨員吸收到黨委會中來。1996年的一項調查顯示，上海已改制的107家國企中，黨委書記擔任正、副董事長的佔79%；上海工業系統61家有限責任公司中，有68.3%的黨委成員進入董事會、監事會^②。

由此引出的問題是：如果我們承認單位黨政合一體制存在着內在的功能衝突的話，那麼在走向市場化的改革進程中，除了延襲傳統的黨政合一體制框架之外，是否存在着其他可行的選擇，使得在維持社會穩定的前提下更順利地促進傳統單位專業性功能的發揮，從而更好地推進市場化改革？這是單位體制演變到今天所無法迴避的一個問題。

改革開放以來，單位成員在單位之外獲得資源的選擇機會不斷增多，從而對單位的依賴不斷減弱；同時，對單位專業功能的不斷強調，導致單位政治控制功能和政治激勵手段作用的弱化，以及單位成員對政治活動的淡漠。另一方面，我們看到的是黨的系統強化其在單位中的作用，以及向新出現的私營機構、非政府組織擴展其影響的努力。

註釋

① 例如，Gail E. Henderson and Myron S. Cohen, *The Chinese Hospital: A Socialist Work Unit* (New Haven: Yale University Press, 1984)；路風：〈單位：一種特殊的社會組織形式〉，《中國社會科學》（北京），1989年第1期；路風：〈中國單位體制的起源和形成〉，《中國

社會科學季刊》(香港)，1993年11月號；李路路、李漢林、王奮宇：〈中國的單位現象與體制改革〉，《中國社會科學季刊》(香港)，1994年2月號；Manfred F. Romich, "Decentralization and the Danwei System: Economic Reform and Its Impact on Social Development in Chinese Cities", *China Report* 30, no. 4 (1994); Hanlin Li and Qi Wang, *Research on the Chinese Work Unit Society* (Frankfurt am Main; New York: Peter Lang, 1996); Xiaobo Lu and Elizabeth J. Perry, ed., *Danwei: The Changing Chinese Workplace in Historical and Comparative Perspective* (Armonk, N.Y.: M. E. Sharpe, 1997); 周冀虎、楊曉民：《中國單位制度》(北京：中國經濟出版社，1999)；李路路、李漢林：《中國的單位組織：資源，權力與交換》(杭州：浙江人民出版社，2000)；等等。

②③⑤ Andrew G. Walder, *Communist Neo-traditionalism: Work and Authority in Chinese Industry* (Berkeley: University of California Press, 1986), 124; 245; 88-95.

④ 「黨政關係」原本指政府當中黨組織與同級行政管理部門的關係；然而，鑒於在中國它也用來泛指國有企、事業單位黨組織與單位業務管理機構的關係，故本文亦沿用這一習慣用法。

⑥ 王紹光：《理性與瘋狂：文化大革命中的群眾》(香港：牛津大學出版社，1993)，頁13-15。王紹光的分析更強調基於家庭出身、知識與技能，以及政治可靠性和政治態度對職能精英與政治精英的劃分。本文則試圖依據黨政合一的制度建構及其功能衝突所導致的職能精英和政治精英的角色分化、角色的不斷再生及角色衝突來展開分析。

⑦ 見註①路風，1993；周冀虎、楊曉民，1999，第一章。

⑧ 此概念的得出受到帕森斯的社會系統理論的影響和戈夫曼(Erving Goffman)的「完整機構」(Total Institution)概念的啟發(見Erving Goffman, *Asylums: Essays on the*

Social Situation of Mental Patients and Other Inmates [New York: Doubleday, 1961])。

⑨ Talcott Parsons, *The Social System* (London: Routledge & Kegan Paul, 1951), 62-67.

⑩ Talcott Parsons, Robert F. Bales, and Edward A. Shils, *Working Papers in the Theory of Action* (Westport, Conn.: Greenwood Press, 1981), 180-89. 另參見Robert N. Bellah, *Tokugawa Religion: The Cultural Roots of Modern Japan* (New York: Free Press, 1985), 3-10.

⑪ 朱正：《1957年的夏季：從百家爭鳴到兩家爭鳴》(鄭州：河南人民出版社，1998)，第三章。

⑫ 楊炳芝主編：《中國經濟法理論與實務》(北京：法律出版社，1992)，第三章。

⑬⑭ 全國人大常委會審定：《中華人民共和國常用法律大全》(北京：法律出版社，1996)，頁1429；1431。

⑮ 中央辦公廳：《深化幹部人事制度改革綱要》中辦發〔2000〕15號，2000年6月。

⑯ 該例取自中國人民大學行政管理系教學案例「F廠的黨政關係」。

⑰ U大學《職稱評審工作的若干規定》。

⑱ 參見中組部、教育部黨組：《關於加強社會力量舉辦學校黨的建設工作的意見》，中組發〔2000〕7號，2000年6月6日；中組部、民政部：《關於在社會團體中建立黨組織有關問題的通知》，組通定〔1998〕6號，1998年2月16日。

⑲ 韓旭：〈國有企業中黨的政治優勢問題思考〉，《北京黨建》，2001年第2期。

劉求實 1963年生，1998年畢業於北京師範大學哲學系，獲碩士學位。1998年至今在日本東京工業大學社會理工學研究科攻讀社會學博士學位。