

中国改革中的特殊难题——群体性阻力

A Special Problem in China's Reform—Mass Resistance

吴忠民

(山东大学社会学系,教授 济南 250100)

现在,谁都难以否认这样一个事实:在中国,改革已深入人心,改革已成为中国民众的普遍要求。十几年的改革,大幅度地提高了人们的经济收入、生活水准,国民财富和综合国力迅速提高。同时,人们的思维方式与价值观念也发生了巨大的变化。可以说,现在中国的民众已形成了这样一个共识:改革与发展是中国社会的历史大势,舍此别无其他选择。

然而,也存在另一种现象,即改革与发展所遇到的阻力也往往带有比较广泛的社会群体性。换句话说,广大民众(尤其是城市社区的民众)在普遍要求改革的同时,客观上也形成了不少违背改革本意、逆改革大势而行的阻力。这种阻力往往是跨区域、跨阶层、跨代际的。这是当前改革中典型的两难现象。

社会成员经济利益结构的重新调整是群体性阻力形成的基本原因。

虽然从理论上讲,在公有制占主导地位我国,大部分劳动者的经济利益主要地应当同其劳动的付出量以及劳动的质量成正比。但是,长期以来并没有真正做到这一点。平均主义加上相对的高福利政策造成了大面积的不正常的既得利益者——庞大的职工队伍。职工的保险福利费用连年猛增:职工保险福利总额相当于工资总额的百分比在1978年为13.7%,1990年则剧增至31.8%。每年国家支出的价格补贴、住房补贴、公费医疗补贴等,总数超过1400亿元。这样看来,每位职工除了正常的劳动收入之外,每年从国家那里得到的各种收入(包括隐型收入)要高达一千数百元。加之这些年,职工收入的平均化程度达到解放以来的最高点,两者共同作用使得职工队伍在利益方面形成了较为广泛的一致性。

实践证明,高福利政策使国家背上了沉重的包袱,拖延了发展进程;而收入的平均化又极不利于调动职工的劳动积极性,遂使发展的动力不足。因此,必须改变、调整这种不正常的经济利益结构。

必须看到,经济利益对于社会成员来说是至关重要的。尽管职工上述劳动收入之外的收入来源并不是正常的,但是,人们一旦得到了这种收入,便很自然地会认为这种收入是自己经常性的,而且是不可缺少的收入了,谁也不会自愿放弃。现在改革的中心是在城市,而城市社会成员的主体又是国有单位职工。这样,对于大多数职工来说,改革便意味着自己要损失不少既得利益。因此,也就难免在改革过程中出现群体性阻力的现象。

社会转型时期特有的社会焦虑现象加重了改革的群体性阻力。

就我国而言,改革与发展意味着社会的大变革(当然,这种转型是以和缓推进为主要特色的)。而社会的大变革,又意味着社会成员所熟悉的原有社会环境的大规模变动。在这个变动时期,必定会出现大量的新事物、新观念、新的行为方式。人们对于这些事物的认可、认同需要经过一个时期。因此,在这个特定的时期,社会成员往往存在着一种既认同,又抗拒的复杂不安的心理状态。人们对于改革的结果一时不会有十分的把握,再加上改革的措施往往并不配套,尤其是社会保障体系不健全,使得个人的未来境况难以预料,焦虑和害怕的心理便随之而生。比如,改革要精简机构,精简人员。如果某单位要裁减一百人,那么,担心者必定会达到数百人;如果要减掉一个单位,那么,必定会有数个单位的成员出现心理紧张。更为重要的是,伴随改革而来的还有大量的社会问题。十几年来,中国的物价总指数上升幅度之大,为40多年来所仅见。受其影响,职工生活费用价格总指数的增幅也很大,甚至超过了物价总指数的上升幅度。以1977年为100,职工生活费用价格总指数1978年为100.7,1980

年则增至 107.5, 1985 年为 111.9, 1988 年为 120.7, 1989 年为 116.3。生活费用的急剧增加, 直接危及职工的正常生活。此外, 两极分化、犯罪率上升、价值观念紊乱相伴出现。这一切势必增大改革的群体性阻力。

一些社会成员对于社会稳定问题的误解在客观上也增强了改革的群体性阻力。

尽管大多数人都认定社会的改革与发展需要一个稳定的社会环境, 但认为稳定便是中心内容、最高目标, 为此可以不惜牺牲发展者也大有人在。这种看法是片面的, 至少有两点: 第一, 没有看到, 社会只有在真正得以发展的情形之下, 社会结构才有可能呈优化状态, 社会问题才可能有效地被缓解、被控制住, 从而才能真正地实现社会稳定; 第二, 没有看到, 如果把社会稳定凌架于社会发展之上, 那么这样的社会极有可能缺乏活力, 趋于僵化。这种对社会稳定问题的绝对化理解, 往往会使不少社会成员产生一种误解, 认为求稳定, 就是要维持原状, 就是要保持原有的一切体制, 至少是大部分体制。于是, 任何较大幅度的改革举动便极有可能被视为不利于社会稳定的违禁之举, 从而予以制止, 至少是予以限制。改革的群体性阻力便借此“理论依据”而有所增强。

基于上述原因, 中国社会便在普遍赞同、支持改革的同时, 又形成了妨碍改革深入展开的群体性阻力。

进一步讲, 改革的群体性阻力往往是通过“单位”这种组织形式发生作用的。单位是职工的聚合体。本来单位是应社会分工的需要而产生的, 但现在却常常偏离自己的功能, 愈来愈具有一种“自保”的倾向, 单位与其职工的关系愈来愈密切, 超过了与其他社会组织的联系, 其行为准则往往局限于为本单位的职工谋利益, 以至于成为一个带有排外色彩的小社会。造成这种“单位化”利益共同体现象的主要原因有三: 其一, 社会成员工作与生活的社会化程度过低。由于社会流动程度很低, 所以社会成员的活动范围较窄, 主要限于本单位, 没有多大的选择余地。于是时间一长, 单位化程度势必会增大。另外, 目前我国的生活性服务的社会化程度也很低, 但人们对于社会化服务的要求却很迫切。不得已, 单位便义不容辞却又勉为其难地承担起小型社会化服务的任务。其二, 社会的变动不居, 促使社会成员尤其是职工急切地需要寻找一个归属体, 以求相对的安定。其三, 随着“大包干”、“分灶吃饭”这类非彻底的改革措施的推行, 原来很朦胧的“公有制”愈来愈变为“单位所有制”、“部门所有制”。“单位”、“部门”日益带有职工利益共同体的性质, 具有了一种准家族性的色彩, 融工作、生活于一体。单位对于本单位职工所承担的义务、责任几乎无所不

包。从职工的生育以及职工子女的入托、上学、就业, 到退休职工的养老; 从住房、医疗、婚丧、交通到采办年货甚至是洗澡, 单位均设立了相应的职能部门予以办理。正常功能的削弱与不正常功能的过多, 必定会使“单位化”这一特定时期的问题与改革大势产生一些抵触。“上有政策、下有对策”中的“下有对策”, 主要是以单位为依托而进行的, 因而群体性的阻力也常常会以此为中介而表现出来。

二

改革的群体性阻力主要有这样两种类型:

第一种是在某些方面完全背离改革的内在要求的群体性阻力。相对来说, 纯属技术性方面的改革所遇到的群体性阻力是比较小的。但是, 如果要想让社会成员放弃某些“既得利益”, 那么群体性阻力便会增大, 并且是从有形、无形两个方面直接与有关的改革措施抵触。如果某些改革措施对一些特定单位的切身利益产生某种不利影响, 改革所遇到的群体性阻力便会更加明显。比如, 就是由于这类群体性阻力的作用, 十几年来, 精简机构的进展极为缓慢, 甚至还出现了某种背反情况。1978 年, 全国职工总数为 9 499 万人, 1990 年为 14 059 万人, 约为 1978 年的 1.5 倍。相比之下, 机关人员数量不仅没有减少, 相反, 却明显增加: 1978 年为 430 万人, 1990 年增至 929 万人, 约为 1978 年的 2.2 倍。1990 年末, 全民所有制机关单位比 1984 年增加 5.5 万个, 平均每年增加 0.9 万个。第二种是某些部分背离改革的内在要求的群体性阻力。社会成员对于改革的全部措施, 有时只是实行其中对自己有利的部分, 因而从总体上看, 改革在某种程度上被扭曲了。比如, 奖金就其本意而言是对职工的超额劳动或超额贡献部分的报酬, 但在实际中, 却往往变成了几乎是职工人人有份的经常性收入, 而且, 呈平均化的趋向, 奖金应有的作用已不复存在。

改革的群体性阻力对于中国的整个发展进程会产生一些明显的不利影响:

首先, 在一定程度上削弱了发展过程的推动力量。对于一个后发国家的经济起飞来说, 形成一种真正的社会动员是必不可少的前提条件。通过社会动员, 可以充分地发挥国家所蕴藏的发展潜力, 最大限度地调动绝大部分社会成员的主动性和创造性, 形成一种巨大的驱动性的“势”。在这种“势”的带动下, 还可以有效地解决发展过程中的一些具体问题。但是目前这种“势”头欠强。试想一下, 许多社会成员执着于旧有的既得利益, 对改革前景又存有一定的疑虑, 这种情况下, 他们怎么可能真正地全力投入改革, 又怎么能够形成有效的社会动员。虽然, 有时也可以看到不少地方在轰轰烈烈地造改革

之声势,并组织大量的社会成员参与,但是卷入这类活动的社会成员往往并不具有发自内心的兴奋性。所以这类的活动只是一种假象性的社会动员,谈不上有效地推进发展进程。再者,改革的群体性阻力还会使发展的目标体系在一定程度上趋于紊乱。如前所述,社会成员对于改革的措施,有时只是实施对自己有利的部分。这样,改革的目标体系便在不小的程度上失去了内在的同一性,完整性,导致改革措施之间出现许多矛盾和抵触。这样,势必会使发展过程中的有限能量被分散化,或被无谓地内耗掉。另外,单位本应是社会成员各种动力的聚合体,应当产生出单个社会成员简单相加所无法得到的动力。但是,由于单位功能的畸变,使改革的群体性阻力得以凝结,改革前驱的动力自然被削弱了。

其次,不利于劳动生产率的提高。这些年来,我国的劳动生产率及经济效益提高缓慢,有的年份甚至出现负值。原因是多方面的,改革的群体性阻力便是其中之一。在改革的群体性阻力的作用下,职工以及单位对未来的预期缺乏信心,因而缺乏长远打算,只求眼前的自保,这也就难免衍生出种种短期行为,进而影响劳动生产率的提高。主要表现在:(1)在某种程度上侵害劳动手段。为了追求确保职工现得利,快得利,单位往往是想方设法地多发奖金,多发实物。但是,资金是一定的。这种作法势必挤占一些本应用于设备折旧、大修的更新改造资金,导致劳动手段迅速老化。对1.9万个重点工业企业的调查表明,有近四分之一的设备已经老化。(2)涣散职工的生产积极性。劳动者是整个生产过程的主体。如果职工对未来的改革与发展缺乏自信,甚至怀有某种抵触情绪,职工的生产积极性必定涣散,出现出工不出力的消极现象。(3)短期行为还导致劳动者对自身文化素质的更新提高缺乏需求和动力。近年来,人们对接受教育的热情大为降低。与此同时,国家在智力投资方面仍然没有明显的改观。知识贬值与匮乏的连锁反应,对以后劳动生产率的提高将产生更为深远的不利影响。

再次,促成社会发展过程中大量不安定因素的产生。大致说来,如果处置不当,这种不安定因素的产生与发展有可能经历这样三个阶段。(1)社会焦虑达到高潮的阶段。由于我国社会的改革与发展已成为不可阻挡的历史潮流。就总体而言,改革的某些群体性阻力也无法阻挡、遏止。在这种情形下,一些社会成员与社会环境之间的不适现象便会趋增,由不安、浮躁的情绪转化为明显的社会焦虑。这种不适现象如果再继续加剧,便极有可能由于社会成员之间的相互感染,而使社会焦虑,从总体上呈现出一种指数型的扩张状态,并达到高潮。(2)大量社会问题出现的阶段。前面曾经谈到,构成改革群体

性阻力的许多社会成员就深层而言是改革与发展的拥护者。这种相互矛盾的现象使新旧社会、新旧经济体制的二元分离性将更加明显,时间也会延长。二元性的体制必定会使人们缺乏同一的规范化的价值观念与行为方式。而改革的群体性阻力同样会使社会管理机构缺乏一致性的规章制度,结果管理效率降低,随之社会问题便会成批涌现。(3)可能的社会失控阶段。对于改革的群体性阻力若不进行有效的缓解,而任之膨胀,社会问题不断积累,乃至恶化,则会使社会的控制能力完全或基本丧失。到这时便极有可能出现范围较广、程度较高的社会动荡,发展进程或延缓,或暂时中断。

最后,还会在某种程度上,一定范围内,助长“左”的倾向。与我们所谈论的改革的群体性阻力不同的是,“左”的倾向并不是同时具有总体拥护和某些方面抵触的双重属性,而是逆改革与发展大势的反向力量。“左”的倾向与行为,曾经给我们经济和社会发展带来的巨大灾难人所共知。问题的复杂性在于,改革的群体性阻力极有可能与“左”的东西合流,在一定范围内成为“左”的倾向的社会基础,在一定程度上助长“左”的倾向,加大我国改革与发展的复杂性与难度。

三

如何看待改革的广泛要求与改革的群体性阻力同时存在这种两难现象?应当指出的是,改革的广泛要求是中国发展过程中具有根本性、本质性的事物,而改革的群体性阻力则并非本质性的问题,而只是改革在特定时期所产生的一种不适的现象。两者之间并不存在着根本性的冲突。改革与发展最终会使社会成员广泛受益,只不过是受益的内容与方式与以前有所不同罢了。从长远看,改革的群体性阻力会逐渐减弱,但随着改革的推进,在某些情况下改革的群体性阻力也有可能随着增大。应当做的是尽力多做一些缓解性的工作,将改革的群体性阻力所产生的负作用降至最低限度。而缓解工作又应遵循这样两个原则:一是,缓解工作应当有利于改革与发展的正常进行,决不能以牺牲改革与发展为代价,否则便会在客观上助长改革的群体性阻力;二是,应当全力防止改革的群体性阻力膨胀,否则一旦它同改革过程中的其他不利因素结合,便很容易造成整个社会的动荡。

具体措施似有以下几个方面:

第一,着力创建深化改革所需的基础性大环境。近年来,往往只是就一些最直接、最明显的问题出台一些改革措施,但往往难以实施兑现。一见行不通,往往又制定一些应付性的措施,或退守或维持现状。力主推进改革的人们并没有冷静地总结其

中原因。其实,道理并不复杂。在忽视,至少是轻视创建改革大环境的情形下,只注意改革前锋的突进这种作法,由于基础性支撑力的不足,必定会使改革程度不同地受挫。如果基础性的改革措施尚未先行一步并实际兑现,那么,在这种条件下,直接性改革措施的实施,很容易加重甚至是激化矛盾,并有可能使改革的群体性阻力的负作用达到最大限度,从而付出一些不必要的代价。例如,目前我国社会成员工作与生活环境的社会化程度过低,社会流动程度也很低。在这种情况下,如果急于进行单位内职工的大幅度精简,被裁减者一旦离开了单位,则不仅仅是意味着工作的丧失,保障的丧失,而且还意味着日后很难再次寻找到工作岗位。这些,几乎无异于剥夺了被裁减职工的基本生存条件。因此,改革的群体性阻力不能不因之急剧增大,社会不稳定因素不可能不因之急剧增多。鉴于此,要想使改革得以顺利进行,首先推进基础性改革大环境的创立不失为明智之举。就此而言,至少要注意这样几方面的工作:一是建立起劳务市场,使职工能够通过竞争选择到恰当的工作单位,不再为日后可能没有工作机会而焦虑;二是超前地建立起社会保障体系,使待业的职工有起码的生存条件;三是优化单位结构与功能,将本不属于单位的保障职能还给社会;四是提高社会流动程度,改革户籍制度以及劳动人事制度。这些方面的问题如果解决得比较好,那么,深化改革的环境便渐趋完备。在这种情况下,再实施一些具体、直接的改革措施,所遇到的群体性阻力无疑会大为减小,整个改革进程也会顺利得多。

第二,把握好改革推进的“度”。即便是改革的环境、条件得到了一定的保障,也不能就认为可以无所顾忌地猛烈推进改革进程。应当看到,由于具体步骤、具体措施的不同,改革进程仍有可能出现两种可能:一是改革进程的振荡幅度较大,总体效果一般;一是改革进程相对平稳,振荡幅度较小,总体效果较好。要实现后一种可能,就必须把握好改革的“度”,即把握好社会的承受能力。要充分考虑

到改革措施的可行性问题,不应奢望改革一蹴而就,跨度不宜过大,切忌过分超前;更不应四面出击,造成声势过大、收效甚微的情形。可以设想一下职工在四面出击、过分超前的改革中的处境:房租大幅度提高,各种补贴被取消,公费医疗完全改革,自己的工作岗位还极有可能丧失。谁能同时承受这么大的压力,若此,矛盾势将激化,改革极有可能被迫停顿下来。正因为如此,在推进改革时,应以“有效性”为原则,当然,这并不排斥在条件具备时,可以进行某些“合理超前”的改革。但这种“超前”性自然是以有效性为着眼点的。

第三,在破除平均主义的同时使社会成员不断受益。不能将社会成员视为被动之物,不能总是要求社会成员承受些什么。必须看到,由普遍原则直接导致的民众的普遍受益性是现代化的一个特征。否则,现代化将会由于缺乏社会公平而不具有完整的意义。缺少社会成员积极参与,改革的活力必然不足。正确的作法应当是,让广大社会成员不断得到由改革和发展所带来的效益,而且,这种效益并非通过“安抚”性、应付性的消极措施获得。特定的现实环境,使人们存在这样一种不正常的错觉:发展意味着要得到些什么,而改革则意味着可能要失掉些什么。这又进而引起这样一种很奇怪的现象,极少有人反对发展,却有不少人在某些范围不赞成改革。究其原因,便是发展与改革有时并没有被很好地统一起来。本来,改革与发展是完全一致的。但是,有时社会成员并没通过改革而相应地直接感受到由发展所带来的好处。这一问题若不妥善解决,改革的群体性阻力就不可能从根本上得到缓解。还需要说明的是,普遍受益性原则同平均主义完全是两回事,它是强调民众积极参与现代化过程,通过自己的劳动付出而普遍得到比较公平的收入,同时加强调节,防止两极分化。总之,破除平均主义与社会成员普遍地不断直接受益这两者之间保持某种同步的关系,是缓解改革的群体性阻力的行之有效的一种方式。

(责任编辑 孙立明)

(上接第6页)

题、科学与教育问题、危机与失业问题,没有一个能单纯依靠市场机制来加以解决。亚当·斯密那只“看不见的手”并不是到处灵验的。除了市场之外,我们需要某种新的组织措施,新的政治经济学原理。那种认为只要将人们推向市场便什么问题都解决了的论点,那种认为先解决效率问题,以后再解决公平问题的论点,还有那种认为只要富起来,其他问题就好解决的论点,都是没有远见的,都不是一种真正成熟的政治经济学思考,因而也都是值得

商榷的。

所以,笔者认为,我国经济学家们在斯大林的“全能的神”失灵之后,不应该只向我们推荐亚当·斯密的国富论和“看不见的手”以及凯恩斯的“宏观经济调控”,他们应该向我们提出一套既能迅速发展生产,提高经济效率,又能避免“原始积累”,避免“贫富悬殊”,避免“脑体倒挂”,避免“文盲增加”,避免“环境污染”,避免“通货膨胀”……的比较全面的经济学说,真正找到经济领域的可行的“麦克斯韦妖”。

(责任编辑 冷远猷)