

# 中国国企“单位依赖”结构的生成演变及其改革调适

田毅鹏

**摘要** 长期以来,学界关于中国国企“单位依赖”现象的研究多持一种先入为主的批判取向,将其归诸单位体制及组织与生俱来的痼疾。但事实上,在后发现代化国家赶超式的发展中,依托于大型组织的“组织依赖”乃是一种普遍存在的现象。这种组织依赖现象往往发生在大型组织内部,形成一种典型的“体制—制度性”依赖。而我国在第一个五年计划时期(下文简称“一五”)形成的国企典型单位制,以及由此而衍生出的“单位依赖”远远超出传统单一的“私人互惠式”庇护和个体间互助,而带有典型的体制性保护和平均主义特点,在赋予单位共同体父爱温情的同时,也压抑了企业的发展活力。将“单位依赖”置于20世纪晚期中国社会改革变迁的背景下,我们会发现“单位依赖”业已发生了结构变化和转型,旧有的依赖结构被打破,并赋予国企以发展动力,但也衍生出个人与组织关系疏离、企业归属感低下、干群关系紧张等问题。如何在赋予企业以发展活力、推进国企做大做强的同时,构建起和谐的企业内部关系,加强国企廉政建设,成为解决问题的关键。

**关键词** 国企单位;“单位依赖”结构;干群关系;国企廉政风险;企业归属感

**中图分类号** C91 **文献标识码** A **文章编号** 1672-7320(2022)05-0188-11

**基金项目** 吉林大学廉政智库创新团队建设项目(2017LZZKY007);国家社会科学基金重点项目(18ASH010)

20世纪八九十年代,在单位制研究发轫的早期,便有学者针对以国企单位组织为代表的“单位依赖”现象展开研究,他们运用资源依赖理论作为研究分析框架,强调资源与依赖的实质关联性,认为“在这种社会情境之中,人们的社会行为由于需要获取特定的资源以及实现特定的期望而不得受制于某一个特定的社会群体或个人。当人们为了满足特定的需求,实现特定的社会、经济和政治的目标而别无选择地仰赖于某一个社会集团或他人行为取向的时候,依赖的情境就会产生出来”<sup>[1]</sup>(P46-65)。与一般意义上的心理依赖不同,“单位依赖”是依托于单位组织和制度确立起来的,是一种典型的组织—制度依赖。而如果以20世纪80年代改革开放以来单位制改革为时间节点,我们会发现“单位依赖”结构前后两个阶段的变化,围绕着单位组织“依赖结构”变动而展开的分析,为我们深入理解单位组织的内部关系和单位社会提供了非常重要的研究视角。

## 一、国企“单位依赖”的发生及其共同体特征

从国企“单位依赖”现象发生及演进的过程看,早在单位制起源发端期便已出现,主要表现为由国企身份地位而衍生出来的“单位依赖”、单位福利依赖和干群之间的依赖等,其中既有组织体制下沉式“单位依赖”,也有基于单位熟人社会而衍生出的个体之间的相互依赖。简而言之,在“国家—单位—个人”的纵向体系中,“单位依赖”的实质是国家依赖,是由单位体制和组织所承载的各种保护政策直接影响作

用下的产物。

### （一）由职业身份而衍生出来的“单位依赖”

在单位社会中，国企单位组织成员拥有其固定的社会身份，由其单位身份而衍生出的资源获得是全方位的。第一，与体制外群体相比，国企单位人的体制内身份占据着较为明显的优势地位。根据新中国建立初期奠基的劳动就业制度，“劳动者一旦经国家各级劳动人事部门正式分配、安排招收录用到国营企业事业单位工作，便终身为国家职工，只要不因过失而开除，不再失业”<sup>[2]</sup>（P79）；“劳动者的职业稳定。固定工制度使劳动者一旦有了职业，就能长期稳定。劳动者不用担心会被辞退，为重新找职业而奔走。即使是本企业关停了，也会得到妥善的安排”<sup>[3]</sup>（P28-32）。而且，在单位组织内部，相对于集体企业职工，典型单位制背景下的单位组织成员，获得了一种更加全面、更富有体系化的一种体制性保护。20世纪90年代，边燕杰等学者以城市住房为切入点的实证研究，发现企事业单位与中国人社会地位之间的关联，认为中国迄今为止的住房改革措施都是以“单位”为中介的，从而揭示出“中国城市居民住房与其所属工作单位的关系，以及单位在住房商品化、社会化改革中所处的地位和作用”<sup>[4]</sup>（P83-95）。可见，与其他类型的组织依赖不同，“单位依赖”是一种典型的基于体制和组织而生发出来的依赖现象，其运作主要是依托于“国家—单位—个人”纵向调控动员体系，尤其是依靠单位这一复合性组织加以展开，是“一种取代了与传统家庭亲属保障相应的‘家—国’观念的组织”，并因此成为“家族保障的替代”<sup>[5]</sup>（P82-87）。第二，单位人的身份地位带有一定的继承性和传递延展性。20世纪60年代初期，在国家经济发展遇到困难背景下，为了解决职工家属工作问题，各国企单位开始实行自救，开启了“家属革命化”的过程，单位职工的家属被陆续纳入单位附设的家属“五七厂”体系之中。到20世纪70年代末，因知识青年返城后的就业问题，国企开始以厂办大集体形式安排单位子女就业。在此后的时间里，单位人的子女也在一定条件下获得了接班资格和厂办大集体就业的机会，造就出单位组织中“复数单位人”的结构构造，使得“单位依赖”变得愈发坚实。

### （二）“单位福利依赖”

单位制建立之初，在社会资源总量不足的情况下，国家基本上是循着“国家—单位—个人”这一纵向联结体系进行社会动员和资源分配的，作为国企的单位在其中扮演了非常重要的角色，其核心的运作方式便是所谓的单位福利。由单位福利构成的福利资源成为体制保护的重要内容。值得提出的是，这里所说的单位福利既包括作为企业劳动保护和员工基本福利所构成的那种常态意义上的员工福利，也包含在低工资的背景下由企业为职工提供的包括住房、子女教育、医疗、食堂、浴室、电影院等福利待遇和服务，“这种内部服务机构的财务收支纳入单位的预算，并不自负盈亏，实际上是以社会福利的形式向单位成员提供服务”<sup>[6]</sup>（P71-88）。随着时间的推移，更包括单位利用自己的领域优势，通过国企自身的创收活动获得并实施内部分配的单位福利。在现实中，单位福利发端于物质匮乏时期，作为补助单位员工物质生活资源匮乏而展开的一种创收活动，在多数情况下实际上是利用了国家赋予单位的某些固有的资源和条件，方才得以获得展开。应该承认，这种创收活动在物质匮乏时期起到了克服困难，凝聚单位组织共同体的作用，也部分地缓解了员工物质匮乏等生活困难，为冷战时期特殊背景下中国工业化的实现做出了特殊的贡献。但不可否认的是，此种单位福利和创收活动存在着低效率平均主义大锅饭和“化公为私”的可能性。尤其是到改革开放初期，随着国家不断实施企业放权改革，这种由单位创收活动所衍生出的单位福利开始走向高涨。由于此种作为一种单位俱乐部式的资源配置通常带有极强的封闭性和自利性，在很大程度上破坏了经济社会秩序，也造成了单位之间的不平等，成为国企改革的重点环节。

### （三）对单位成员政治行为的证明和鉴定

单位对其成员的政治保护主要表现在以下几个方面：其一，国企单位组织及体制具有高度的党政合一性。单位的党组织和行政管理部门不仅是生产管理机构，也是政治、社会管理机构。在“国家—单位—个人”的纵向调控体系中，国企单位组织既要完成国家交给的生产任务，又要保持组织政治方向的正

确性,还要做好单位成员的政治思想工作。以社会其他群体为参照,单位成员在获得国有企业全民职工身份的同时,也是作为先进生产力代表的产业工人的身份进入到单位组织内部,具有当然的先进性。其二,单位对其组织成员的政治思想教育负有责任。单位通过政治思想教育来提升单位成员的政治意识和参与生产的积极性,以增强单位人的政治认同和内聚力。单位往往通过对单位人的现实管理和档案制度等方法,对其组织内成员提供政治担保及鉴定性的工作。其三,在单位组织内部成员发生一些越轨和轻度错误行为时,单位可以凭借其组织力量及掌握的其他资源,对其成员采取一定的保护,使其所受的处分被限定在组织控制的范围内。为避免“家丑外扬”的事情发生,单位组织对其成员的保护是多方面的,如对于单位犯错误的员工,单位尽量通过内部批评处理的方式避免单位人受到外部的处罚,从而表现出单位“父爱主义”的特点。

#### (四) 干群之间的关系互动

在学界较早的研究界定中,往往将干群关系表述为,“从根本上说,是同志式的互相合作关系。干部和群众,只是工作分工不同而已,他们的根本利益是一致的。但在实际工作和生活中,干部和群众之间,有可能产生诸如工作上认识上不同意见的矛盾、个人利益与党和人民利益的矛盾等这样或那样的矛盾”<sup>[7]</sup>(P180)。事实上,具体到国企单位内部关系体系之中,无论是干部与群众之间,还是一般成员之间,都存在着较为密切的多重意义的互动关系。其中,干群之间存在的私人互惠式关系互动尤其值得我们特殊关注。

第一,关于国企单位群众对干部的依附和依赖。毫无疑问,作为企业资源的掌握者和分配者,干部在资源配置过程中拥有一定的权力,这在任何一种组织系统的权力运行中似乎都是一种不可避免的存在。但我们必须看到,计划经济时期出于国企制度的根本性设计,导致建立在劳动关系双方利益高度一致基础之上的干群相对比较简单。国企单位组织中的领导者在行使其权力时,面临诸多总体性的制度局限,如“国企干部缺乏对职工辞退、开除、降职、减薪的合法权利,从而在很大程度上失去了劳动控制的主导权”<sup>[8]</sup>(P23)。同时,“虽然企业经营管理人员和职工之间存在利益差异,但这种差异远小于国家的利益与企业管理者以及工人利益的一致性。在这种情况下,企业的劳动关系事务简单化了,事实上成为国家或政府的行政管理行为”<sup>[9]</sup>(P23)。将上述观点与20世纪80年代美国学者华尔德对计划经济时期国企单位组织干群关系的判断对应起来看,我们会发现,华尔德所描述的干群之间的庇护关系更多的是一种单向的权力关系,是一种建立在“依附”基础上的庇护。学者周雪光曾将其观点概括为以下三个方面:其一,指令性经济赋予下层干部在资源分配上的垄断权力。普通群众只能通过与这些干部建立庇护性的依赖关系才能获得益处。这样,庇护关系遂成为国家与社会之间的一个主要纽带。其二,单位的封闭性以及社会关系的感情纽带导致了这种庇护关系的稳定性。其三,这种庇护关系具有重要的政治意义,它加强了国家渗透与协调社会的能力,导致了人们对现有制度的认可,促进了社会群体的分化,减弱了社会自主的集体行为的能力<sup>[10]</sup>(P28-45)。应该说,这是对国企单位组织中庇护现象比较全面的概括。不过,将华尔德的观点置于战后海外中国研究总体框架内加以审视,仍可窥见其分析中所固有的意识形态色彩,其“依附”观点过分夸大了国企组织中领导的权力,没有关注到领导特定的局限性,以及阶级观点下工人对干部的制约,对上下级之间不同情境下复杂多向互动有所忽视。

第二,国企干部权力运行和资源配置过程中“权宜性”的尺度和界限。应该承认,任何意义上的权力在其运行和资源配置过程中都存在着权宜变通的可能性。一般说来,社会意义上的权宜性含义有两种:“它们‘依赖于’既存的特定因素或特定的条件(这些因素本身具有权宜性);它们是由主体(发挥其能动性)创造的,社会现象是变动的,即它们可以不必‘如此’,而总是可能变得‘另类’。”<sup>[11]</sup>(P75)这种权宜性为私人互惠式的保护和变通打开了方便之门。其一,国企单位组织中干群关系的特殊之处,主要表现在干部与积极分子之间互动关系的建立。所谓领导与积极分子互动模式,主要是指单位组织的政治动员和生产发动往往是通过企业自上而下的动员形式发动起来的。在通常的情况下,领导在启动动员程序

的过程中,需要获得下级的积极配合响应。故积极分子在此种动员响应模式中必然要扮演重要的角色。这就要求企业领导在工作中必须培养积极分子,并建立起一种超乎一般关系的具有互惠功能的亲密关系。应该承认,此种关系对于单位动员具有积极意义,但如果其关系运作超越了公私边界,便会导致非组织和违背原则的行动,对单位组织的管理运行构成破坏。其二,对政策变通权限的斟酌与把握。作为一种组织化和制度化程度较高的正式组织,国企单位组织内的资源分配是有章可循的。在一般情况下,这种制度能够对干部与群众之间的关系互动产生较为明显的规范和约制,但我们必须承认,在单位组织中,其干群关系具有公私混淆的特性,存在着利益交换的可能性。而从微观视域研究分析单位内部干部与群众之间的互动关系,会发现其互动的交互制约性,如有些单位干群之间“每到调资、分房时关系尤为紧张。深入了解一下,方知问题主要出在领导身上。这个单位的领导平时爱‘许愿’到时又往往不能‘还愿’,结果搞得十分被动。领导在工作中虚与委蛇,信口许诺,滥开空头支票这是一种很不好的领导作风”<sup>[12]</sup>(P153)。上面这条资料将单位矛盾归咎于领导的“许愿”,显然有些简单化,虽然此种现象在现实中是存在的,但换一个角度加以分析,我们也可以看到单位资源分配的艰难性,即在资源分配的过程中,既有领导的恩惠照顾,但同时也受到较为突出的来自群众的反向制约,其“变通空间”不是无限的,而是存在明显的条件制约。

通过上述分析,我们可以发现计划经济时期国企单位人的“单位依赖”具有典型的共同体特征:首先,单位社会的组织形态,基本上是按照“国家—单位—个人”的体系建构起来的,一极是国家和政府,另一极是蜂巢状的相对封闭的单位企业,而单位人就是通过单位作为中介从国家那里获取其应有的身份地位和其他资源。在这里值得特殊说明的是,虽然“单位依赖”可以借助资源理论加以理解,但这只能是一种局部性的解释,因为“单位组织的实质决定了个人和单位组织之间的交换关系有可能超出一般的资源交换关系,而由此形成的依赖关系也有可能转变为对国家的服从”<sup>[11]</sup>(P46-65)。其次,单位组织带有总体性和复合性特点,集中表现在将政治动员、经济生产、文化生活集于一体,形成庞大的带有总体性的组织动员体系。从一般意义上讲,企业应是具有自主性的追求利润的经济组织,但传统体制下我国的国有企业“只能说是兼有生产、就业、社会保障、社会福利和社会管理多种职能为一体的‘社区单位’”<sup>[13]</sup>(P58)。在“国家—单位—个人”的联结体系下建立起新的社会组织形态,是一种带有集体动员主义的组织制度建构。再次,单位人只要进入单位组织,便自然会获得一种来自体制和组织带有较强覆盖性的强力保护。组织内实行具有极强平均主义色彩的分配方式,组织内部少有分化和矛盾。这种“大锅饭”机制解决了“人人都有饭吃”的问题,却使国有企业冗员充斥,管理者和劳动者缺乏积极性,企业的社会负担过重没有创新和活力,生产效率低下,严重地阻碍了我国经济的发展<sup>[14]</sup>(P92)。在这一意义上,我们可以说,此种国企单位共同体式的“单位依赖”只能是特定时期的组织范式,随着中国的改革开放,必然通过改革的方式加以转换和改造。

## 二、转型期“单位依赖”的结构变动及对单位内部关系的影响

改革开放以来,尤其是20世纪90年代以来面向社会主义市场经济的背景下,国企改制揭开了序幕,作为对计划经济批判反思的一部分,社会各界围绕着单位人长期以来积淀下来的“单位依赖”情结展开激烈的批判。有学者将“单位依赖”作为计划经济条件下单位人的落后意识加以批判,认为包括“人际交往方面的私人关系意识、磨洋工意识、盲目服从意识、平均主义意识、追求身份意识”<sup>[15]</sup>(P76-81)在内的单位意识成为制约社会快速发展的落后观念。而伴随着企业办社会传统的走向终结,昔日由国家统一集中管理、配置资源的体制也逐渐被打破,单位对国家的依赖性开始走向弱化,以往的“单位依赖”发生结构性变化,“各单位组织逐渐从‘管理型单位’向‘利益型单位’转化,权力资源被‘单位’小集体垄断、分割并用于经济寻租,一个个‘单位’已成为对外相互独立、内部利益紧密相连的利益集团”<sup>[16]</sup>(P225)。由此引发出对单位内部关系影响,主要表现如下。

### (一) 个人对“单位依赖”关系的变动

进入20世纪八九十年代,基于国企改革深化,国有企业单位组织内部个人与组织间关系发生了空前变动,单位组织内部的体制依赖关系也随之发生了新变化:

第一,“单位依赖”在某些方面呈现出弱化的态势。如前所述,计划经济时期国企“单位依赖”主要表现在单位人在身份、资源获取、福利待遇等方面对单位组织的高度依赖,所有这些依赖都是以单位共同体为平台而加以展开的。但在国企改制的背景下,伴随着自由择业机会的增多,以及稍后出现的国企改制和下岗分流,使得国企单位组织内部个人与组织的关系发生了重大变动。由于单位人在单位组织之外已经获得了一些新的选择和发展机会,有些人甚至主动离开单位,在市场中做出自己新的选择;有些人虽然继续留在单位,但往昔那种“单位依赖”关系也发生了变化。“伴随着人们与职业谋生组织依赖关系的简化和弱化,大量‘单位人’‘经济人’蜕变为孤立的‘自然人’角色,他们需要重建新的社会联系和关系,通过社会参与和互动,逐步获得‘社会人’的特质。”<sup>[17]</sup>(P3)在这一意义上,计划经济时期那种典型的体制依赖现象已经开始发生松懈,并逐步走向消解。

第二,“单位依赖”的持续性存在及强化。虽然部分学者指出单位走向消解的不可逆转性,但也有学者却强调单位制的强化及反向变动的情况。因为从宏观上看,“尽管随着改革开放的深入,单位对国家、个人对单位的依赖性会逐渐地弱化,国家与单位两极构造所形成的中国社会的基本结构会逐渐松动。但是,这种以单位组织为主导的基本结构格局在短时期内还不会彻底改变,单位组织和非单位组织并存,两种社会组织行为并存,且相互作用、相互影响、相互制约的状态还会维持相当长的一段时间,彻底重组建立在这种基本结构格局基础之上的中国城市社区的整合控制机制的时机还没有完全成熟”<sup>[18]</sup>(P99)。而就“单位依赖”变化的实质而言,突出表现在从依赖国家到依赖单位的变动。与计划经济时期单位人通过单位建立起依赖国家的勾连形式不同,“随着中国社会开始向市场经济的转型,国家和个人的相对位置逐渐地并极大地发生了变化,单位组织对于个人的意义开始进入到个人社会生活的前台。因为在维持原有资源占有关系的前提下,在资源占有的权力主体中,单位组织具有愈来愈重要的意义”<sup>[11]</sup>(P46-65)。基于单位成员依附于单位组织的情况,部分单位人开始比较自如地利用自由流动和自主选择的机会,对单位的依赖有所下降,甚至告别单位。但对于原来在单位组织中工作的大部分人来说,他们对单位组织的依赖不仅没有被削弱,而且有所加强,这主要不是在一般的工作意义上,而是由特定的制度结构体系所决定的<sup>[19]</sup>(P72)。

### (二) 福利依赖的强化及单位间分化

在计划经济时期物质匮乏的条件下,特殊的体制性因素和具体的历史背景生发出特殊的单位福利现象,成为计划经济时期以及改革开放初期提升单位共同体内聚力最为重要的粘合剂。但我们必须看到,限于当时资源匮乏的状况,计划经济时期的单位福利无论是在规模上还是形式上都存在着较为突出的局限。但从20世纪90年代开始,伴随着单位组织从“管理型单位”向“利益型单位”的转化,在单位福利问题上国企之间发生了明显的分化,对单位社会的结构及管理运行都产生了重大的影响。主要表现在:第一,有些企业因其拥有行业垄断优势和政策凭借,以单位为本位建立起单位福利的资源汲取体系,“导致其单位福利拥有了不断扩张职工福利待遇的先决条件和优势,最终无节制地为本单位职工牟利,不断提升本单位职工的福利待遇,最终对中国的经济发展道路产生了长期且持续性的影响”<sup>[20]</sup>(P41)。第二,与国企单位共同体概念不同,单位利益共同体主要是指打着为单位成员解决问题或为单位发展的旗号实施不正当的利益分配及庇护行为,此种观念及行动的危害集中表现在,从表面上看,其腐败行为似乎超越了个体的私利,而是以单位全体成员利益为目标的,但实际上却具有极强的社会破坏性,其实质是以“集体私利”破坏了国家、社会的整体利益。有些单位组织甚至利用单位创收建立起小金库,“‘小金库’虽小,但其危害性却不小,是滋生腐败的温床。‘小金库’不仅为少数领导者违规使用资金提供了条件,而且往往成为贪污挪用或集体私分的对象,致使一些部门、单位腐败问题层出不穷”<sup>[21]</sup>(P392)。总

之,改革开放后,国家通过各种改革配套措施赋予了国企以更多的自主经营权,国企领导掌控了更为丰富的资源,单位人也有了较计划经济时期更为丰富的福利配置机会,其直接后果导致单位福利的无序增长,由单位之间的资源占有不均衡而衍生出的不平等也成为较为突出的社会问题。此外,因单位领导具有较大的权力资源,使得其腐败行为的可能性增大。

### (三) 国企干群关系的变化

从20世纪90年代开始,在国家以放权让利,增强企业自主性为主题的国企改制的背景下,国企单位中的干群关系发生了一系列变化。如果说计划经济时期单位组织内的干群关系具有简单化特点,那么,进入国企改制期的单位组织干群关系则呈现出复杂化变动趋向。

第一,计划经济时期,国有企业中的劳动关系带有极强的行政隶属色彩,而不是市场化的雇佣关系。改革开放后,在国企放权让利、优化组合、采用承包制、劳动合同制改革推进的过程中,国家、企业、职工之间的关系发生了变化,计划经济时期“企业从仅起传导作用的中介,变成要素市场上劳动力的雇佣方,管理者成为掌握各种有关职工劳动就业条件的主体,劳动者则从国有企业的‘主人翁’变为雇佣劳动者”<sup>[121]</sup>(P190)。随着“优化劳动组合”(1987年)、《中华人民共和国劳动法》(1994年)、《现代企业制度试点企业劳动工资社会保险制度改革办法》(1995年)等国企改革诸种政策的颁布实施,对国企干群之间的关系产生了重大影响。根据上述政策,“使国营企业的管理者开始具备在工人本身‘无过失’的情况下,解除其劳动关系的权力”<sup>[121]</sup>(P194)。在这一转变过程中,所有关涉职工切身利益的一切变动,都需要由企业干部来执行操作,导致企业各级领导的权力有了非常大的扩展,而一般工人或基层职员的权益保障却面临较为突出的不确定性,甚至有所下降,导致国企干群关系出现明显的紧张对立。在一段时间里,国企出于对企业效益的追求,在一定程度上忽视了作为共同体意义的单位组织的存在,导致国企内部干群关系出现了紧张。“既缺乏对专业技术人员的激励引导,更缺乏对广大职工的信任和爱护。广大职工身在生产第一线,对产品要求最了解,对设备工艺最熟悉,对技术改进或创新最有发言权。而不少企业却把他们排斥在外”<sup>[123]</sup>(P210),这导致干群关系走向疏离化。

第二,由于单位领导握有较之计划经济时期更多的行政权力和资源支配权,使得企业内部的权力关系发生变化。有学者将这种变化概括为由派系结构到层化结构,在收入的等级分化、人事任免权力的单位化等因素影响作用下,国企以往的那种“派系结构的存在基础瓦解了;一方面,任命者(聘任者)和被任命者(被聘用者)相互之间很容易形成一个利益共同体;另一方面,业绩评价的客观化,使得员工之间的收入和福利差距越来越与‘政治表现’无关(虽然与领导的关系好坏还有一定的作用),生产工人之间没有‘积极分子’与‘非积极分子’之分,而只有管理者、技术工人和一般工人的层级之分”<sup>[124]</sup>(P56-78)。

第三,随着企业经营权下放,国企领导者开始面临廉政的考验。与一般党政机关和事业单位的腐败有所不同,国企的市场化和经营性使得其管理经营者面临较为突出的廉政风险,有些企业领导者“违反企业的人事任免制度,违背德才兼备的用人原则,凭个人的好恶使用干部,任人唯亲而非任人唯贤,与同伙们制定出掩人耳目的计谋,实施犯罪。另外,官商勾结方面,国企腐败具有强烈的腐蚀性,对各级党委和政府官员也是一种考验”<sup>[125]</sup>(P169)。从单位的角度看,“单位依赖”的反面实际上就是单位庇护,这种庇护往往会带来制度悬空。将庇护行为与单位的上下级科层关系,以及单位制度体系结合起来加以分析判断,我们会发现,单位的行政奖惩、资源分配都涉及员工切身利益,容易受到这种庇护行动的干扰和影响。在通常的情况下,单位组织内遇到一些员工违规事件时,单位固然要对问题进行处理,但在相当多的情形下考虑更多的是如何化解问题,甚至是大事化小、小事化了,这便直接导致所谓“单位无原则变通”问题。国企单位对其成员的庇护行为,其实质是要通过绕过制度的方法解决问题,其直接后果是导致制度失灵,甚至是通过破坏规则来解决问题,单位腐败也会由此滋生出来。

### (四) 国企单位组织内部成员构成的复杂化

在传统的单位体制下,单位组织的内部成员具有较强的单一性和同质性,除了厂办大集体之外,基

本上不存在其他成员。但进入21世纪,作为体制内保护对象的单位组织成员构成也发生了一些重大变化。1992年2月,劳动部发布《关于扩大试行全员劳动合同制的通知》,在各类国企中实行,范围包括企业干部、固定工人、劳动合同制工人及其他工人<sup>[26]</sup>(P150)。以此为标志,新中国成立初期开始实施的固定工制度宣告终结。到1996年底,全员劳动合同制度推行工作基本结束,城镇企业职工签订劳动合同的人数已占职工总数的96.4%<sup>[27]</sup>。在国企改革过程中,按照老人老办法、新人新办法的规矩,一些资历较深的单位人继续享有单位身份及由此带来的体制保护,而那些新入国企组织的成员依其身份的不同而享有不同的权益,那些临时聘用的派遣工,则无权享受来自单位的庇护。根据中华全国总工会研究室2011年企业职工劳动经济权益实现状况及思想动态调查测算,2011年全国企业劳务派遣工占企业职工总数13.1%(比2010年增加了2.1个百分点),约3700万人,若加上机关和事业单位的劳务派遣工人数,总数约为4200万人<sup>[28]</sup>(P228)。在这一意义上,由单位组织承载的体制保护结构也发生了重要的变动。国企内部以合同制为主的正式雇佣工人与劳务外包为主的非正式雇佣工人共存于同一生产组织之内,但其间却存在重大的身份差异和同工不同酬问题,由此而引发的劳动纠纷则不可避免。企业出于利益最大化愿意使用派遣工,但出于效益考虑却不愿兑现同工同酬,而工会组织的不健全及派遣工外在于企业组织的现实,使得工会调节注定不畅<sup>[29]</sup>(P48-56)。

总之,从总体上看,转型期“单位依赖”的结构性变动及对单位内部关系产生了较为突出的影响:其一,伴随着单位制改革的推进,单位组织实现了较大幅度的转型和变迁,虽然国企员工的“单位依赖”在很多方面呈现出弱化的态势,但就总体而言,此时期单位体系内出现了从依赖国家到依赖单位的转变,即由单位制早期形成的个人通过单位从国家获取资源的依赖体系,变为直接依赖单位获取资源,单位成为具有较强主体性的组织单元,这是“单位依赖”结构中最为突出的变动。其二,就“单位依赖”变化的实质而言,伴随着各单位组织逐渐从管理型单位向利益型单位转化,在国企放权让利、优化组合、采用承包制、劳动合同制改革推进的过程中,企业发展呈现出明显的活力。但国企组织中也出现了由“组织人”向“工作人”转变的现象,衍生出单位组织内部利益矛盾和组织疏离现象。其三,企业内部干群关系也发生了变动。企业改革中包括优化组合、下岗分流、绩效考核等关涉职工切身利益的政策实施,都需要由企业干部来执行操作,导致干群依赖增强,其矛盾也开始走向尖锐。对于国企单位的上述变化,有学者认为是“新单位制”形成转换背景下的产物,也有学者将其纳入“后单位社会”背景下加以理解,但无论如何,国企单位内部的依赖结构业已发生了根本性的变化,在使国企获得发展活力的同时,也面临诸多挑战,标志着国企发展新阶段的到来。

### 三、国企“单位依赖”变动的总体评价与改革调适

长期以来,学界关于“单位依赖”现象多持一种先入为主的批判取向,将其归诸单位体制及组织与生俱来的痼疾,亦是导致单位制走向衰减的重要原因。但通过以上研究,我们会发现“单位依赖”现象及其衍生问题并非可以简单地用正负两分法来加以分析评价,因为此种组织现象的发生及其性质具有突出的复杂性。

#### (一) 对国企“单位依赖”变动的总体评价

在现代组织社会学研究中,一种较具共识性的观点认为,组织依赖乃是现代组织的一般特征,因为工业化和城市化极大地催生出社会的流动化,人们告别共同体式的村落进入城市,在获得飞鸟般自由流动权的同时也失去了所有的凭借,只能寻求组织依赖,“组织发展与工业化进程之间有着紧密关联,这种关联加强了人类社会活动对组织的依赖。从某种角度看,组织是个体实施发展战略的首要条件,也是个体改变处境可借助的重要力量”<sup>[30]</sup>(P12)。而组织资源依赖理论则通过其三个关键假设,论证了组织依赖发生的内在逻辑,“组织由内在和外在联盟组成,它产生于因影响和控制行为而形成的社会交换;环境包含了组织生存所需的稀缺资源;组织致力于逐步控制资源以减少对其他组织的依赖”<sup>[31]</sup>(P36)。因此,

组织依赖乃是现代企业组织的一般特征,纯净的毫无依赖感的组织实际上是不存在的。正是在这一意义上,我们不能对组织依赖简单地做出肯定或否定的评价,而应加以具体分析。

值得注意的是,不同的国家和民族在不同的历史背景和条件下,会建构起不同的组织依赖模式,而且,这些模式也是会随着社会条件的变动而发生变迁,因此,我们应确立起组织依赖结构变动这一重要的研究分析视角。通过以上两个部分的研究追索,我们发现,从20世纪五六十年代开始至今,中国国企“单位依赖”结构大体上经历了计划经济时期和改革开放时期两个发展阶段,对于两阶段的演变轨迹及变动特征的分析研究,对于我们深入理解国企组织模式变迁及组织文化构建具有重要的意义和价值。其一,计划经济时期国企单位人的“单位依赖”具有典型的共同体特征,单位组织将政治动员、经济生产、文化生活集于一体,形成庞大的带有总体性的组织动员体系,是一种带有集体动员主义的组织制度建构。单位组织内实行具有极强平均主义色彩的分配方式,组织内部少有分化和矛盾,具有较强的“单位依赖”性。虽然计划经济时期单位共同体模式下的“单位依赖”结构存在着低效率、低水平等缺憾,但在当时的历史条件下,却是一种无法回避的选择。其二,改革开放后,“单位依赖”结构的变动首先是国企改革过程中发生的产物,具有一定的必然性。单位组织的改革打破了旧有的依赖结构,赋予了国企以发展活力和竞争机制,实现了较为剧烈的转型和发展,但也衍生出个人与组织关系的疏离、企业归属感低下、干群关系紧张等问题。如何在赋予企业以发展活力,推进国企做大做强同时,构建起和谐的企业内部关系,成为解决问题的关键。

## (二)“单位依赖”结构变动背景下单位内部关系的改革调适

改革开放以来,在中国深度改革开放的整体推进过程中,国企改制是其中最具核心意义的改革举措,经历了复杂的转换过程。毫无疑问,在以经济建设为中心的条件下,国企改制的核心目标应是对发展效益和资本增殖的追求。但值得提出的是,在相当长一段时间里,我们对国企单位组织内部关系的改革调适关注得不够,从而导致国企改制的进程出现难以避免的偏向。2015年7月17日,习近平总书记在长春调研中多次强调,“国有企业是推进现代化、保障人民公共利益的重要力量,要坚持国有企业在国家发展中的重要地位不动摇,坚持把国有企业搞好、把国有企业做大做强做优不动摇”,“推进国有企业改革,要有利于国有资本保值增值,有利于提高国有经济竞争力,有利于放大国有资本功能”<sup>[32]</sup>(P3)。国企做大做强,除了资本增殖和高效率之外,还需要通过改革调适,建立起国企单位组织内部的和谐劳动关系。本文以上通过对国企“单位依赖”结构变动的阶段性研究考察,发现我们应努力关注“单位依赖”结构变动背景下单位内部关系的改革调适,寻找国企改革新的突破点。

1. 关于个人与组织关系的疏离。在组织认同及疏离问题的研究中,美国学者怀特的“组织人”概念占据着重要地位,他认为在科层制和大规模管理的组织中出现了一种新的人的类型,其特点表现为在组织中平庸顺从、机械地适应组织生活,严格遵守组织规章,是人在组织中一种异化的表现。与“组织人”相对应的是“工作人”概念,代表了“在个人主义、雇佣关系和频繁流动前提下,很多个体仅仅以‘工作人’身份与组织发生关联,组织构成其单纯的工作场所或职业机构;相应地,组织也仅仅关注其业表现和工作业绩”<sup>[33]</sup>(P5-12)。借用上述概念展开分析,我们会发现,改革开放前单位组织中的工作者似乎更类似于“组织人”,计划经济时期单位组织中的“单位依赖”实际上是建立在单位共同体的基础之上的一种体制性保护现象,个人与组织之间带有典型的共同体式的关系,一方面,在“国家—单位—个人”的体系中,单位是代表国家行使资源分配,因此,与其说是个人对单位的依赖,还不如说是对国家的依赖;另一方面,在单位组织封闭性的条件下,基于单位熟人社会而建立起来的单位关系具有共同体特色,单位人生于斯长于斯,获得了单位的全力保护。而改革开放后国企改制背景下,国企组织中出现了缺少组织归属感的单向度的“工作人”。市场化条件下单位利益结构发生了变化,个人与单位在计划经济体制下形成的特殊类型的劳动关系,逐渐演化成普遍的、契约化的交换关系,个人形成了对单位的“利益依赖”<sup>[34]</sup>。如果将“单位依赖”问题置于上述不同时期的变化进程,则会发现,计划经济时期虽然因单位体制的封闭



性而使得单位组织内部个人对组织具有较强的依赖性,但应该看到当时可供分配的资源也颇为匮乏。而改革开放后,单位的封闭性被打破,干群依赖开始发生复杂变动,但可供单位分配的资源却变得丰富,使得单位内部的保护关系呈现出异常复杂的局面,使得单位干群关系容易出现公私不分问题。转型期国企单位领导干部更多地控制着资源分配、职务晋升等资源,容易出现假公济私的腐败行为,影响单位成员的组织认同。

2. 干群关系和国企廉政问题。如果采用两分法将国企干群关系分为前后两个阶段,我们会发现,以20世纪八九十年代国企改制为界标,国企干群关系发生了重大变动。导致其变动的直接因素包括:国企单位行政权力的大幅度的集中和提高,国企干群之间收入出现较大分化等因素,出现了干群关系疏离现象。可见,干群关系疏离直接的原因在于体制变革和利益分配机制的改变,干群之间的关系互动开始直接涉及职工切身利益密切相关的问题。此外,单位共同体意识的消退也使得干群之间接触和相互理解的机会大幅度减少,其后果直接导致国企负责人开始面临廉政问题。与一般的企业不同,国企的社会主义公有制企业的性质决定了企业必定存在廉政问题。应该承认,“公有制并不天生是产生腐败的土壤,只有当公有制遇上市场经济并缺少约束和监督时,腐败才开始滋生”<sup>[35]</sup>(P117)。近年来在推进混合所有制经济改革的过程中,习近平总书记明确指出,“要吸取过去国企改革经验和教训,不能在一片改革声浪中把国有资产变成牟取暴利的机会。改革关键是公开透明”<sup>[36]</sup>。国企腐败问题的出现,其原因虽然非常复杂,但与干群关系的疏离具有直接的关联。因此,国企改革必须在强化工人阶级主人翁意识的基础上,加强企业民主决策和民主监督建设。国有企业反腐败还应具有明确的针对性,注意堵塞制度漏洞。2015年1月1日,《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》(下文简称《方案》)正式实施。《方案》要求薪酬改革应与中央企业负责人选任方式相匹配。国企的负责人如果是由组织任命、有行政身份的,就不能再拿着市场化的薪资,其薪酬应参考国家相应级别的公务员薪酬和国企的实际情况综合考量后决定。如果是通过职业经理人制度选拔产生,就要随行就市,实行市场化的薪酬。在此基础上,既要打破高管旱涝保收的铁饭碗,又要给予相应的激励,做到约束和激励相平衡<sup>[37]</sup>。

3. 企业归属感问题。习近平总书记在谈及国企改革问题时,提出“要让市场在资源配置中起决定性作用,不能回到计划经济的老路上去”<sup>[38]</sup>。因此,在新的历史时期谈国企员工归属感问题,并不是要回到计划时代,而是要努力在新的历史条件下,重建国企员工的归属意识。已有的研究告诉我们,在影响国企员工归属感的诸多因素中,职工地位感、组织文化价值因素最为重要。其中最具关键意义的是使企业员工确立起主人翁意识,确立起在企业中的地位感,所谓职工地位感,主要是指“职工对自己在企业中的地位和影响的认识。这类因素反映了他们认识自己是否受到了应有的尊重。人的自豪与尊严,以及保护与发展一个适当的自我概念是人的行为的基本激励因素,其作用超过成就需要、权利需要和安全需要”<sup>[39]</sup>(P312-313)。同时,注意为企业职工提供精神文化资源,因为在市场经济条件下,人们虽然可以在单位以外获得诸多有形的物质资源,但在缺乏组织依托和公共性结构处于转换状态的背景下,却无法获得公共精神生活资源,必然引发企业归属感的低迷和社会原子化的挑战。

进入新时代,面对中国的新发展阶段和世界范围内百年未有之大变局,国家将国企发展置于战略的高度来加以认识。2016年10月,在全国国有企业党建工作会议上,习近平总书记在讲话中强调,“要使国有企业成为党和国家最可信赖的依靠力量,成为坚决贯彻执行党中央决策部署的重要力量,成为贯彻新发展理念、全面深化改革的重要力量”<sup>[40]</sup>。在此意义上,我们应对国企内部关系结构的变化展开深入的分析研究,在提高国企效益和获得快速发展的同时,也切实提升国企的软实力。

## 参考文献

- [1] 李汉林,李路路.资源与交换——中国单位组织中的依赖性结构.社会学研究,1999,(4).
- [2] 赵履宽.劳动科学大辞典.北京:中国劳动出版社,1991.
- [3] 葛寿昌.浅论固定工制度的弊病及其改革.财经研究,1983,(3).
- [4] 边燕杰,约翰·罗根,卢汉龙等.“单位制”与住房商品化.社会学研究,1996,(1).
- [5] 谭深.城市“单位保障”的形成及特点.社会学研究,1991,(5).
- [6] 路风.单位:一种特殊的社会组织形式.中国社会科学,1989,(1).
- [7] 朱庆芳.中国公务员辞典.北京:中国社会出版社,1990.
- [8] 宓小雄.构建新的认同:市场转型期国有企业的劳动控制.北京:社会科学文献出版社,2007.
- [9] 李德齐.中国劳动关系学.北京:中国工人出版社,2007.
- [10] 周雪光.西方社会学关于中国组织与制度变迁研究状况述评.社会学研究,1999,(4).
- [11] 皮耶尔保罗·多纳蒂.关系社会学:社会科学的新范式.刘军、朱晓文译.上海:格致出版社,2018.
- [12] 肖观.沧海一叶.北京:光明日报出版社,2014.
- [13] 陈少晖.国有企业劳动就业体制研究.北京:中国经济出版社,1998.
- [14] 本书编写组.国企改革若干问题研究.北京:中国经济出版社,2017.
- [15] 于显洋.单位意识的社会学分析.社会学研究,1991,(5).
- [16] 高小勇.经济学视角下的中国大历史.贵阳:贵州人民出版社,2017.
- [17] 徐中振.上海改革开放40年大事研究:社会进步.上海:格致出版社,2018.
- [18] 李汉林.中国单位社会.上海:上海人民出版社,2004.
- [19] 周逸.中国经济社会的困惑:二次软着陆前夜.广州:广东经济出版社,1999.
- [20] 严运楼.单位福利的演化与再造.上海:上海交通大学出版社,2018.
- [21] 福建省民族与宗教研究所.福建民族研究文集.北京:民族出版社,2018.
- [22] 刘建利.中国国有企业人本管理.北京:中国经济出版社,2008.
- [23] 陶友之.国企改革难点聚集:改革“三十年”的探索.上海:上海财经大学出版社,2007.
- [24] 刘平,王汉生,张笑会.变动的单位制与体制内的分化——以限制介入性大型国有企业为例.社会学研究,2008,(3).
- [25] 李智伟,蓝彬洋,蔡毅达.国家监察体制改革理论和实践探索.北京:群众出版社,2019.
- [26] 国家统计局,劳动部.劳动统计指标解释及文件选编:1994.北京:中国统计出版社,1994.
- [27] 劳动部,国家统计局.1996年度劳动事业发展统计公报.劳动保护科学技术,1997,(3).
- [28] 中华全国总工会研究室.中国工人阶级四十年(1978-2018).北京:工人出版社,2018.
- [29] 田毅鹏,王浩翼.后单位背景下国企劳动纠纷及消解之道——以C市A厂为例.福建论坛,2018,(3).
- [30] 李友梅.组织社会学与决策分析.北京:生活·读书·新知三联书店,2019.
- [31] 王世强.两大部门的相互融合与结构差异:社会企业兴起的路径研究.北京:首都经济贸易大学出版社,2016.
- [32] 国务院国资委宣传工作组,国务院国资委新闻中心.国企热点面对面:4.北京:中国经济出版社,2016.
- [33] 田毅鹏,汤道化.转型期单位内部个人与组织关系的变迁及其影响.吉林大学社会科学学报,2012,(6).
- [34] 吴晓刚.改革以来职工与单位之间劳动关系的变化.北京日报,1994-12-16.
- [35] 邹伟.国企生态透视.北京:中国经济出版社,2016.
- [36] 习近平.不能把国有资产变成谋利机会.京华时报,2014-03-10.
- [37] 熊玠.国企改革:再深的水我们还得蹚.学习时报,2016-06-27.
- [38] 习近平.让市场在资源配置中决定性作用,不能回到计划经济的老路上去.人民日报,2020-05-23.
- [39] 李景元,朱晓颖,刘国丽等.京津走廊经济发展问题的思考:廊坊及周边经济区域的产业发展与信息互动研究.北京:中国经济出版社,2004.
- [40] 习近平在全国国有企业党的建设工作会议上强调:坚持党对国企的领导不动摇.新华网,2016-10-11.[2022-05-16] [www.xinhuanet.com/politics/2016-10/11/c\\_1119697415.htm](http://www.xinhuanet.com/politics/2016-10/11/c_1119697415.htm).

## The Generation and Evolution of "Danwei Dependency" Structure and Its Reform Adjustment In Chinese State-owned Enterprises

*Tian Yipeng (Jilin University)*

**Abstract** For a long time, academic researches on the phenomenon of "danwei dependency" in Chinese state-owned enterprises has usually held a preconceived critical orientation, attributing it to the inherent defect of the danwei system and its organization and also viewing it as an important reason for the decline of the danwei system. However, in the catch-up development of late modernized countries, "organizational dependence" relying on large organizations is a common phenomenon. This kind of organizational dependency often occurs within large organizations, forming a typical "system-institutional" dependence. The typical danwei system of SOEs was formed during the first five-year period and its resulting "danwei dependency" has gone far beyond the traditional single "private reciprocity" protection and inter-individual mutual assistance. This system has the typical characteristics of institutional protection as well as egalitarianism, which endows the danwei community with fatherly love and warmth and also suppresses the development vitality of the enterprise. However, putting danwei dependency in the context of social reforms and changes in China in the late 20th century, we find that "danwei dependency" has undergone structural changes and transformations. The old dependency structure has been broken and the state-owned enterprises have been given vitality for development, which however has also resulted in some problems, such as the alienation relationship between individuals and organizations, and a low sense of corporate belonging and tension relationship within cadres and masses. Therefore, how to endow the enterprises with development vigor and promote them to become bigger and stronger has become the key to solving the problem of and building a harmonious internal relationship and strengthening clean governance in state-owned enterprises.

**Key words** state-owned enterprises; "danwei dependency" structure; cadre-mass relationship; integrity risk of state-owned enterprises; corporate sense of belonging

---

■ 收稿日期 2022-04-28

■ 作者简介 田毅鹏,法学博士,吉林大学哲学社会学院教授、博士生导师;吉林 长春 130012。

■ 责任编辑 李 媛