代际关系视角下的单位变迁：以中部X县的行政单位为例

社会
2025·4
CJS
第45卷

韩礼涛　金炜玲

摘　要：本文基于中部地区某县级税务机构的个案分析，探索代际继替对行政单位行为逻辑和内部生态的历史影响，考察单位在民情意义上的变迁。研究发现，代际关系是理解单位演变的关键线索。20世纪80年代，单位的代际关系具有家庭属性，围绕“一代职工—二代职工（子弟）”之间正式与非正式的互动，单位中形成了亲属关系和正式制度混合的权威结构，维持了单位的正常运转。然而，随着人员退休与用人制度改革，“子弟”单位逐步衰落，单位开启了“去亲属化”的变迁历程。“二代职工（子弟）—三代职工（学生）”之间的代际地位出现倒转，打破了复合权威结构，也塑造着新阶段单位组织的行为与规范。代际关系的变迁蕴含在单位组织的运行中，是单位正式制度的民情基础，也构成单位研究的重要视角。

关键词：单位　代际关系　权威结构　民情　组织变迁
DOI:10.15992/j.cnki.31-1123/c.2025.04.005

The Evolution of *Danwei* from the Perspective of Generation Relationship: A Case Study of X County in Central China

HAN Litao　JIN Weiling

Abstract: Based on the generational distribution of personnel within *Danwei*, this study conducts a case analysis of a county-level taxation agency in central China, and examinesthe historical impact of generational succession on the behavior and internal ecology of *Danwei*, discussing the evolution of the mores in *Danwei*. The study finds that intergenerational relationship is the key clue to understanding the evolution of *Danwei*. In 1980s, *Danwei* recruited a significant number of *Zidi* of the

* 作者1：韩礼涛 北京工业大学社会学院（Author 1: HAN Litao, College of Sociology, Beijing University of Technology）；作者2：金炜玲　中国农业大学人文与发展学院（Author 2: JIN Weiling, College of Humanities and Development Studies, China Agricultural University）E-mail: jinwl_au@cau.edu.cn

** 本文系国家社科基金青年项目“基层税收机构征管行为的社会学研究”（23CSH002）的研究成果。[This paper is a research result of the Youth Project of the National Social Science Fund of China “A Sociological Study on Administration of Grassroots Taxation Agency”（23CSH002）.]

中国知网　https://www.cnki.net

workers (children of employees) by securing funding quotas and administrative allocations. During this period, the intergenerational relationships within *Danwei* had familial characteristics, centered around formal and informal interactions between "first-generation workers" and "second-generation workers (*Zidi*)". This led to the formation of a compound authority structure where kinship and formal institutions were interwoven, maintaining effective functioning of *Danwei*. However, since the turn of the 21st Century, after the retirement of the old workers and the personnel system reform, the "*Zidi Danwei*" gradually declined, and *Danwei* began a process of "de-kinship" transformation. The "second-generation workers (*Zidi*)" and the "third-generation workers (students)" no longer engaged in "quasi-family" interactions, reversing the intergenerational status, breaking the compound authority structure before, and also shaping the new behaviors and norms of *Danwei*. Across both historical phases, intergenerational relationship remained pervasively embedded in the organizational functioning of *Danwei*, continuously shaping the evolution of its formal and informal institutions. The intergenerational relationship forms the mores which functions formal institutions. It is also an important perspective to study *Danwei* in the future.

Keywords: *Danwei*, intergenerational relationship, authority structure, mores, organizational change

1985年,费孝通先生在内蒙古考察包头钢铁基地时发现,伴随着单位职工代际的更迭,工业企业内部出现了明显的"亲属化"趋势。

> 包钢建成近30年,职工已进入第二代,甚至第三代。由于封闭,职工子女的婚姻与就业问题,都得由包钢本身解决,不断内婚和顶替的结果,很多车间已结成为亲属网络。(费孝通,2014:175)

> ……用亲属原则来经营我们的企业,甚至其他社会机构,恐怕在全国具有一定的普遍性,近亲繁殖的现象显然不限于边区一隅。这是一个值得深入研究的课题。(费孝通,2014:185)

费老的观察提示了一个理解单位组织的重要思路,即单位职工的代际关系[1]以及由此生发的单位民情。改革开放以来,单位组织的变迁与

1. 社会学对于代际关系有两种不同性质的理解:在家庭研究领域,代际关系常用来指不同代的亲属间的关系,强调不同代之间的互动;对代际关系的另一种理解则(转下页)

中国知网 https://www.cnki.net

代际关系的延展同步发生。80年代的子女顶替和“内招”制度塑造了特定时期单位组织的“亲属化”,90年代后逐步落实的招工制度改革又不断推动着单位的“去亲属化”,[2]这两种相反的趋势都是在单位职工代际更迭的过程中实现的。这一过程不仅深刻影响了单位内部不同代际的职工之间的互动关系,也深刻塑造着单位的组织形态和行为逻辑。

那么,在这个演变过程中,单位的代际关系是如何发生变化的?它会如何影响单位的民情?这些变化又会对单位的组织和运行产生何种影响?本文试图从行政单位职工的代际分布入手,以中部地区某县级行政单位的个案为例,呈现代际关系对行政单位组织行为与权威结构的影响。

一、综述:单位内的代际关系

(一)重新理解单位中的“关系”

作为社会学的经典议题,单位研究领域已经积累了丰厚的成果(田毅鹏,2021)。根据研究视角的不同,李路路(2002)曾将单位研究分为两类:第一类侧重于宏观制度结构,以单位制为研究对象,通过分析单位来透视社会的资源分配、控制和整合的机制(路风,1989;李路路、李汉林,2000);第二类则聚焦于单位内部的组织运行机制,主要分析单位成员的行动模式和权力关系,特别关注单位内部的庇护关系和派系结构(华尔德,1996;李猛、周飞舟、李康,2003)。

延续以上两种研究视角,对单位变迁的研究也多关注制度或组织机制的变化。一些研究发现,改革开放后,单位体制发生了系统性的改变:一方面,制度出现总体性转变,单位具有越来越大的自主权和灵活

(接上页)将代视为拥有共同社会位置与历史意识的存在,把代际关系视为抽象群体间的关系。这两种不同的理解各有侧重,从层次上看也有宏观和微观的差异,因此往往局限于特定的分析领域。本文试图把代际关系界定为一个中层概念:一方面,它不局限于对家庭关系的描述,也不着眼于整个社会代际,而是将特定社会领域内的“代单位”(关于“代单位”的概念,参见曼海姆,2002:71)作为分析对象;另一方面,借助这种有限定的中层分析,我们能够同时把握代际和代内的实在社会关系,进而对特定社会领域的变迁有更完整的描述。

2. 本文所说的“去亲属化”是一个与费孝通所描述的单位组织“亲属化”相对应的概念,描述的是单位普通成员的体制身份不再以顶替等方式家内继承、单位内亲属网络逐渐解体的过程。在不同类型的单位中,这一过程的发展进度不一。需要说明的是,“去亲属化”并非否定单位内政治资本(尤其是权力拥有者)的继承性,它所讨论的是范围更广的单位普通成员的体制身份继承问题。

中国知网 https://www.cnki.net

性，其角色职能化、利益独立化、责任内向化，组织转型与制度文化之间的张力凸显（孙立平等，1994；李汉林、渠敬东，2005；李路路、苗大雷等，2009）；另一方面，单位内的组织机制也发生了变化，不仅不同类型单位的政治机制出现了分割，单位内部的分化也愈演愈烈，部分单位的派系结构被层化结构所取代，组织归属感逐渐褪色（冯仕政，2006；刘平、王汉生、张笑会，2008；田毅鹏、汤道化，2012）。不过，尽管有上述种种变迁，单位制的某些特征依然延续至今，单位仍是基础性的组织体制（李汉林，2008；苗大雷、王修晓，2021）。

从宏观制度贯穿单位组织的研究推进了学界对单位制下权力与利益流动方式的理解，但这种研究路径局限于对纵向、垂直关系的描述，忽视了单位制所嵌入的更普遍的社会连带关系（傅春晖、渠敬东，2015）。事实上，“以自我利益为导向的关系行动”不仅见于上下级间的施恩回报体系，还存在于职工间的互惠关系网络中，后者在单位的变迁中发挥着更持久和重要的作用（丘海雄，1993；汪和建，2006）。现有研究关注纵向权威和庇护关系的分析模式，不仅搁置了对普通单位职工间横向关系的讨论，也对单位内权威和互惠关系的变动性、延续性缺乏解释力（李路路、王修晓等，2009）。

其实，社会学的研究传统中不乏对单位制内横向关系的讨论。例如，前文提到早在 1985 年，费孝通（2014）就分析过包钢车间的亲属化现象。这种内部亲属化、家族化的情况广见于三线企业单位，原因之一是单位社区相对封闭和职工的流动性较低，以至于内婚、亲属工等现象不断发生，最终亲属网络嵌套在科层体制中，直接影响企业的权力和资源配置（张翼，2002）。类似现象也出现在 20 世纪 80 至 90 年代县乡区域的行政单位中，因为社区流动性较低，这些单位往往通过家庭的职业继承实现人员的再生产（冯军旗，2010）。这些横向关系不仅直接影响了单位组织内部的权力分布和利益分配，还深刻塑造了单位组织后续的发展路径（田毅鹏、李佩瑶，2016）。

除了亲属关系，一些研究者还从师徒关系的角度揭示单位制的内在机理。汪和建（2006）注意到，在单位权力关系中处于最边缘的工人也能够受到师徒关系网的照顾，基于师徒关系形成的小集团是单位内派系的重要社会基础。师徒关系的特征是深厚的情感和身份依附，它具有“拟家”的色彩，一度是国企单位中“普遍的情感和道德纽带”（傅春晖、

中国知网 https://www.cnki.net

渠敬东,2015)。但是,这种关系的性质并非一成不变,王星(2009)曾分析国企的市场化改革对师徒关系性质的改变,认为合同制瓦解了原有师徒关系的情感基础,塑造了一种新的劳动政治。这些讨论表明,在普通单位职工之间弥散的横向关系构成单位制维系和转型的民情底色。

无论是亲属还是师徒,这些横向关系都隐含了一种更加普遍的关系结构——代际关系。不仅亲属关系和师徒关系的延展要在代际继替中实现,单位制度规范的变化同样是在不同代际群体之间的互动实践中达成的(蔡禾,2001)。在单位体制中,与代际绑定的年龄因素不止关联着正式制度中的体制位置,还影响着职工在关系网络中的角色定位(李路路、李汉林,1999;李钿金,2003)。代际关系的变化会在实质上影响单位的运作逻辑(张翼,2002)。上述讨论说明,对代际关系的分析既便于呈现单位民情意义上的变迁,又能够呈现正式制度和非正式关系的勾连,对于理解单位变迁具有特别的分析意义。

(二)单位内的代际关系与职业继承

改革开放以来,中国的代际职业流动机制发生了深刻转型。改革初期,父辈的单位体制身份对子女的地位获得存在显著影响(Lin and Bian,1991;Bian and Logan,1996),随着市场经济的发展,体制身份对于代际流动的阻碍作用衰减,社会排斥的主要机制从"体制排斥"转向"市场排斥"(孙立平等,1994;李路路、朱斌,2015;顾辉,2015),家庭背景对教育获得的影响力不断上升,教育逐渐成为社会分层结构再生产的"中介"(李路路,2003;李春玲,2003;张翼,2004;李煜,2006;吴愈晓,2013;杨中超,2016;石磊,2022)。

单位内的代际流动也呈现类似特征。20世纪80至90年代,父母单位与子女单位间存在强关联性,教育的作用极其有限(余红、刘欣,2004),随着改革的推进,单位的壁垒效应不断削弱(郑路,1999;边燕杰等,2006)。具体来说,不同单位的代际传递出现了分化:在级别方面,单位地位"蜂窝式"再生产,子代只有在进入父辈同级别、同部门单位时具有优势;在部门方面,事业单位和国有企业存在更高的代际相关性,政府部门代际传递性较低,体制内单位的总体代际传递比例有所降低(韩雷、陈华帅、刘长庚,2016;王磊,2016)。与此同时,教育对体制内单位求职的影响逐步增强,高等教育成为体制内代际传递的重要中介机制(刘彦林、马莉萍,2018;李中建、袁璐璐,2019)。对特定单位的案例研究可

中国知网 https://www.cnki.net

以作为佐证，例如，教育水平是石油公司内代际流动的关键变量，但对单位内不同层级员工群体的影响存在差异（Cliff，2015）。

单位代际流动机制的变化不仅映射着宏观社会结构的变迁，在中层分析的意义上，它还意味着单位组织内代际关系的转型。然而，这一转型尚未得到充分的讨论。囿于时代背景，费孝通（2014）、张翼（2002）关注改革初期单位内的家族化，对其后期演变力有未逮。冯军旗（2010）对县域政治家族的分析延续了这一思路，但他对家族影响的过度关注遮蔽了单位代际变迁更丰富的内涵。首先，随着高等教育成为进入体制的重要中介机制，单位内不同代际的身份特征在发生变化，代际间的张力日益凸显。其次，随着“顶替”制度的退出，单位职工家族化的范围收缩，其性质也发生了转变。如王生发、李金东（2016）以宁夏公职人员的代际传递为例指出，公务员考试制度促进了体制准入的公平，但父代政治资本在父代级别较高时依然会显著影响晋升公平。这意味着，在行政单位中，虽然权力的继承性并未消失，但普通职工却难以再通过体制身份实现代际职业继承。因此，权力的家族化继承只是单位转型的一面，其另一面则是普通职工体制身份继承的中断，这表现为单位普通成员的“去亲属化”。

故而，要理解单位更广泛的民情变化，不能只关注权力继承的延续性，还要看到体制身份继承机制的变动性。这一转变意味着占单位成员绝大多数的普通职工的代际构成将经历断裂性的变化。“重要的不仅是代际的依次更替，而且更重要的是不同代的并存”（曼海姆，2002：56），上述转变不仅意味着单位内人群的更替，更意味着单位内的关系形态以及围绕代际关系展开的一系列互动形式与意义的共变。代际的社会学研究者把代际关系视为理解社会转型的重要切入点（帕特南，2018：257–289；周晓虹，2015：1–35；阎云翔，2016；李春玲，2020），相应地，单位内代际关系的流变以及代际结构的转化，也是我们深入理解单位时无法忽视的问题。

在过去 40 年，单位不仅深受宏观社会变迁的影响，还沉默地经历着组织内的代际更迭。后者不仅重新定义了单位组织的基本行动者，还深刻改变了单位内的代际关系。因此，要想理解单位这一如今仍具有重要意义的组织形式，不能止步于讨论其在制度和组织意义上的演变，更要深入其具体的代际关系和特征，进而把握单位内民情的变化。

中国知网 https://www.cnki.net

二、行政单位的代际分布

(一)行政单位职工的代际结构

改革开放以来，中国行政单位人员规模的变化具有明显的阶段性特征，即80年代快速增长,90年代增长放缓,2000年前后增长逐渐停滞。依据《中国人口和就业统计年鉴》的相关数据,1980年,“公共管理、社会保障和社会组织就业人员数”为527万人,1990年则增至1079万人,增长近一倍;90年代以后,随着国家开始有意识控制财政供养人员的规模,该数据增长放缓,人员总数甚至出现了减少的情况。

这种趋势特征在承担市场职能为主的行政单位中尤为明显。图1展示了全国税务机构、全国工商行政管理机构职工规模的变化:1979年全国税务机构职工数为17.87万人,80年代此类机构的职工人数飞速膨胀,90年代职工人数缓慢增长,到2000年抵至顶峰80.08万人,随后职工人数增长停滞;1990年全国工商机构职工数为37.37万人,1998年增至顶峰55.05万人,随后人员数量大规模减少。

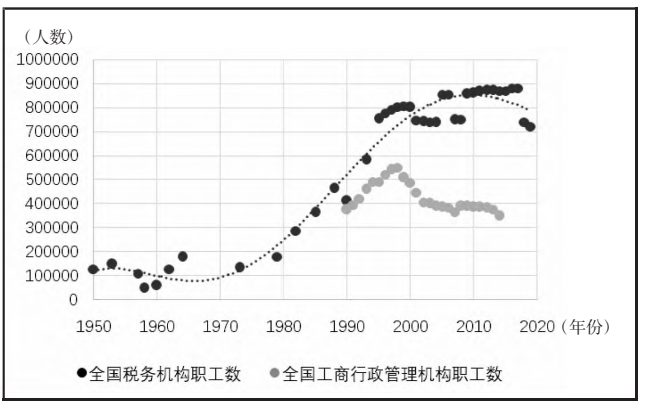


图1:1950-2020年全国税务与工商行政管理机构职工数[3]

伴随着单位人员规模的阶段性变化，职工进入单位的方式也在同步发生转变。80年代进入单位的职工有很大比例是本单位的子弟。

3. 1950-2008年税务机构职工数来自《新中国税制60年》(刘佐著,中国财政经济出版社2009年版,第506页),其中1994年及之前年份这个数据不全,呈断续状态。这个数据的重合年份我们与《中国税务年鉴》(1993-2020年)对照过，并将数据时间补全至2020年。1990-2014年工商行政管理人员的数据来自《工商行政管理统计2014》(中国工商出版社2015年版),数据的重合年份我们与《中国工商行政管理年鉴》(1995-2014年)对照过。

中国知网 https://www.cnki.net

1978 年，在单位职工老化与城镇就业困难[4]的背景下，国务院颁布了《关于工人退休、退职的暂行办法》等文件，明确规定可招收符合条件的职工子女顶替参加工作。次年，中共中央、国务院又转发北京市委《关于安排城市青年就业问题的报告》，允许各级党政机关“从实际情况出发，制订出切实可行的规划”，解决待业青年的就业问题。此后，各级行政单位纷纷建立劳动服务公司，雇佣临时工。临时工的主要来源是本单位的子弟，在有编制指标后，这些临时工可以转为正式职工。

不过，这些应急性的就业政策很快暴露出种种弊端。80 年代中后期，国家开始陆续整顿“内招”，要求单位面向社会公开招录。1986 年，国务院发布《改革劳动制度四个规定的通知》，要求废止“子女顶替”制度和“内招”职工子女的办法。1993 年，国务院颁布《国家公务员暂行条例》，要求录用公务员必须发布招考公告，该规定在 2006 年开始施行的《中华人民共和国公务员法》中被沿用并进一步明确，再加上编制的逐渐收紧，到 90 年代末期，职工子弟进入行政单位的现象已经逐渐得到遏制。

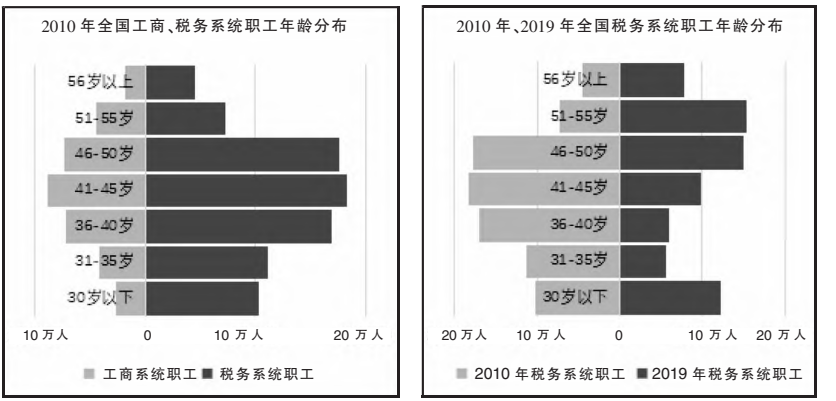
上述人员规模和招录制度的变化导致中国的部分行政单位呈现出一种特殊的代际结构，即“60 后”和“90 后”成为单位中两个集中分布的代际群体，并且由于准入方式存在差异，这两个代际群体具有截然不同的身份特征。这将构成本文分析代际关系的关键。

税务系统和工商系统职工的年龄数据证实了这一代际结构的存在。图 2 显示，2010 年，在这两类行政单位中，36–50 岁的职工（1960–1974 年出生）分别占职工总数的 64.23%和 61.46%。这是由于 80 年代的集中招录使得特定代际群体（“60 后”为主）大量涌入单位，其中有很大比例是单位子弟，[5]而进入 90 年代后，两类机构的人员增长先后放缓，渐趋停滞，所以 1975 年以后出生的职工数量均占比很小。随后，由于编制限制和退休效应，当“60 后”集中退休时（女性集中在 2015–2029 年退休，男性集中在 2020–2034 年退休），接替进入单位的“90 后”（2020 年时 20–30 岁）就构成了单位内另一个集中分布的代际群体。图 2 中

4. 1978 年，大批知青返城，加上城镇原本的待业劳动力，导致了严重的就业问题。根据不同来源的估计，1980 到 1982 年城镇累积待业人员高达 1500 万至 4000 万人（温铁军等，2012：108）。

5. 作为参考，1978 年至 1983 年，全国退休职工 1220 万人，其中子女顶替的有 900 多万人，占退休职工的 80%；1983 年至 1987 年，全民所有制单位新招职工中仅有 47%–50%为社会招收（《当代中国的劳动力管理》编委会，1990：152–156）。

中国知网 https://www.cnki.net



资料来源:《中国税务年鉴》(2011年、2020年)、《中国工商行政管理年鉴》(2011年)。

图2:全国工商、税务系统职工年龄结构分布

2019年税务系统职工的年龄结构便反映了这一情况,其中,30岁以下人口占比明显上升,成为另一个突出分布的代际群体。而这一时期进入单位的职工大多是通过公开招考,他们最突出的身份特征不再是子弟,而是学生。

因此,20世纪80年代和21世纪10年代这两个关键时间段,正对应着行政单位两个集中分布的代际群体(分别为"60后"与"90后")通过招录进入单位的时间点,进而成为观察行政单位代际关系变化的关键节点。在这两个时间点之间,行政单位员工招录的速度有所减缓,没有形成明显的代际群体聚集,因此代际关系相对平稳,不构成代际关系分析的核心焦点。

(二)个案:县级税务单位的代际构成

要呈现代际变化这一"潜因素"的实际影响,必须进入具体的个案中,"做一番还原工作"(渠敬东,2019)。本文试图以X县税务单位作为个案,展开代际结构和代际关系的分析。

选择税务部门主要有两方面的考虑:其一,税务机构往往被视为行政组织的典型代表,作为新中国成立以后设立并延续至今的基层"三大所"之一(黄冬娅,2009:9),税务单位是具有代表性的行政单位;其二,前文已述,税务机构的人员规模变化与行政单位的总体人员情况同构,其代际构成及特征能够在一定程度上反映总体变化的趋势,具有较强的参考意义。

中国知网 https://www.cnki.net

此外，以税务单位研究代际现象有其现实的组织和制度历史作为支撑。改革开放以后，税收制度、税务机构的管理制度都发生过巨大的变化，但基层税务单位的代际结构并未受到明显影响。在组织方面，税务部门在 1994 年后曾分为国税和地税两套系统，2018 年两套系统又再次合并，但从组织人员上看，拆分与合并主要是在同级别单位展开的，拆并前后单位的人员组成并未发生明显变化，代际结构也维持着稳定。[6] 代际的稳定与税收制度的巨大变化构成强烈对照：改革开放后，税务单位的“条”“块”属性发生过明显变化，税法和征管体制也出现过几次较大的转型，但这些制度的变化并未改变单位成员的稳定性。这种制度与人事变迁的张力恰恰构成本文研究问题的起点。以往研究过于侧重对制度的分析，往往忽视了人事上的延续性，但后者却是前者历史展开的前提。本文要做的尝试就是澄清人事一面的变化。

具体而言，本文选择中部 X 县税务局作为研究的个案。之所以选择县级税务局，是因为县（区）级税务机构是中国税收体系的主体基层机构，构成一个完整的单位。[7] 本文选择的案例地点中部省份 X 县的行政区划一直较为稳定，2019 年末，X 县常住人口约为 28 万人，城镇化率约 58%，人口流出率 6.36%，是一个典型的中部县，具有一定的代表性。图 3 展示了 X 县税务局人员规模的变化：1980 年以前，人数稳定在 28 人上下；1980 年至 1990 年，迅速增加至 113 人；1995 年以后，人员增长放缓，职工数围绕编制波动。这些特征与上述行政单位人员扩张的阶段性特征相一致。

进一步观察职工的年龄结构分布可知，X 县税务局的情况符合宏观数据所显示的税务机构职工年龄分布特征。根据图 4，X 县税务局 1960–1975 年出生的职工（2015 年时为 41–55 岁）占总职工数的57.69%；

6. 具体参见国发[1993]85 号文《国务院关于实行分税制财政管理体制的决定》，其中关于机构改革要求“在现有税务机构基础上”分设，且“在机构分设过程中，要稳定现有税务队伍”。各省具体的操作基本是将同级单位分拆为国税和地税两个单位，2018 年又在这样的基础上简单合并。无论在两个拆分的单位中，还是在合并后的单位中，税务机构的人员和代际构成的变动实际并不大，各县税志和 X 县的情况均能佐证这一发现。

7. 在机构设置上，我国的税务体系分为五个层级，分别是：国家税务总局、省级税务局、市（地）级税务局、县（市、区）级税务局、乡税务所（分局）。但事实上，税务所（分局）是县级税务局的派出单位，没有经费和人事自主权，其日常管理事务都由县级税务局的机关主导。在人员关系上，县乡机构间的人员流动十分频繁，职工彼此较为熟悉。因此，县乡两个层级实际上是一个“单位”。从 X 县的情况来看，职工所说的单位，通常是一个包括县机关及其下属乡税务所的完整概念。

中国知网 https://www.cnki.net

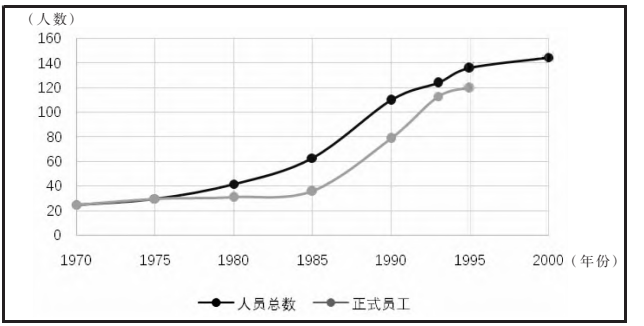


图 3：1970–2000 年 X 县税务局（含国税、地税）职工人数[8]

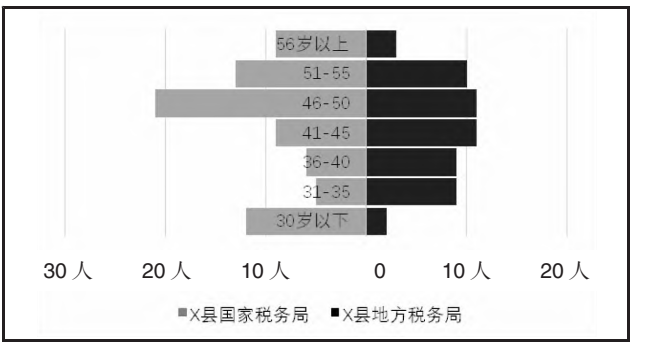


图 4：2015 年 X 县国家、地方税务局职工年龄分布

1985 年后出生的职工（2015 年时为 30 岁以下）虽然在 2015 年时仅占比 10.77%，但随着上代职工的集中退休，在编制不变的情况下，“90 后”职工的占比会越来越高。

从具体的代际群体来看，X 县税务局的单位职工主要分为三代人：

第一代人是税收机构的早期职工，多出生于 20 世纪 30 至 40 年代，在70 年代税务机构重建时进入单位工作。[9]

第二代职工出生在 20 世纪 60 至 70 年代，在 80 年代扩招时进入单位。这代职工主要由第一代职工的子女构成。资料显示，在 1980 至1988 年 X 县税务局新增人员（可查 64 位）中，有 70.31%是本单位子弟出身。

8. 正式员工以外主要是临时工。

9. 中国的基层税务机构曾在 20 世纪 60 年代被大规模裁并，1973 年后才重新分设，在税收机构重建时缺员严重，所以基层税收人员大多是从地方调任的有工作经验的干部，他们普遍年龄偏大。

中国知网 https://www.cnki.net

其中,有17.7%是因为具备大专学历或退役军人身份,通过正式分配渠道进入税务机构,其他则是通过临时工招工指标进入税务局。在本单位子弟外,还有部分人员是X县其他单位的子弟。所有新增职工中,真正因学历分配进入税务机构的学生职工仅占9.38%。

随着一代职工的陆续退休,第三代职工主要在2010年前后参加工作,大多是80后或90后。伴随着人事制度的严格化,第三代职工都是通过正式的考试渠道进入税务局,基本都具备本科或研究生学历,籍贯以本地及相邻县市为主。根据数据统计,第三代职工中仅有1人是单位子弟,但也是通过正式社招渠道进入单位。

上述三代职工不仅身份特征不同,在代际关系上也有极大差异。与费孝通在包钢的观察类似,因为"内招"制,第一代和第二代职工间的代际关系与亲属关系叠加在一起。但是,第三代职工基本不是子弟,其父母的职业和籍贯也更加多样化,因此他们与上一代职工间的代际关系相较之前已经有了实质性的变化。这意味着,税务单位的民情基础发生了系统转变。

如前所述,横向关系与单位正式制度的运行紧密结合在一起,代际关系的变化将会改变单位内横向关系的实质,那么,这种民情上的变化会对单位的组织机制、权威结构与政治生态产生怎样的影响呢?要回答这个问题,必须进入微观、动态的实践中,围绕单位代际关系发生变动的重要时间点,把握特定代际群体的行为特征。

三、80年代单位内的家庭代际再生产

改革开放初期,"顶替""内招"一度是单位招工的主要形式,其结果是单位职工的更新与家庭代际关系的延展同步进行。子弟大量进入单位的后果是单位内部形成了一种亲属关系和正式制度混合的权威体系。

(一)"子弟"单位的形成

80年代初,各基层单位基本延续了计划经济时期的招工办法,以"子女顶替""内招"等办法更新职工。不过,这种招聘形式并非毫无限制,按照国家当时的就业政策,城市单位招募的职工必须是城市户口,并且各类单位都有编制的限制,所以"内招"的子弟初进单位一般都只是临时工。

那时招人一般也是招的子弟,从外面招的人很少。名义上

中国知网 https://www.cnki.net

是临时工,实际按自己的职工对待。都是过渡一下,等有招工指标了,就转成正式职工了。只是时间长短的问题,有盼头。

(访谈对象 02:20210310)

所谓临时工,是指编制外的职工。改革开放初期,基层税务单位实际的编制类型主要分为两类:一类是"干部"编制,这是通过人事部门审核的国家机关正式职工;另一类则是"以工代干"[10]编制。1983 年,"以工代干"被禁止,国家鼓励试行劳动合同制,此后基层单位中又出现"全民工""集体工""合同工"等编制类型,这些编制都有指标,需要批准方可招录。而临时工还在上述编制之外,必须获得编制才能成为正式职工。

与编制紧密相关的是经费问题。不同编制的经费来源有很大差别,就 80 年代的税务局来说,上级拨发的"人头经费"只覆盖"干部"和"合同工"编制,其他编制需要地方或单位自筹资金解决,临时工更是属于预算外人员,要靠单位自筹资金"养人"。因此,80 年代的单位子弟要进入税务局,不仅需要各种招录指标,还需要直接的经费支持。

于是,为了实现子弟的就业安置,获得经费和指标就成了 80 年代 X 县税务局一代职工所面临的共同问题。当时,基层税务机构拥有一定税收提取权,地方税务单位可以提取 30%集市贸易市场税[11]自用。因此,尽管这类税收征收难度极高,但为了支付编外人员的经费,基层税务局依然有很强的动力去征收。以 X 县税务局为例,该县集贸税分成从 1985 年占经费来源的 33.66%逐步上升至 1989 年的 48.96%。这部分分成经费的 40%用于支付临时工等各类预算外人员的工资。

相比于经费,指标的问题更难解决。用工指标需获得地方政府的批准,因此,在 80 年代,X 县税务局为获得地方政府的指标奖励而努力完成超出税收计划的征收任务。

1988 年县政府为了鼓励我局多收税,在年初给我局定了超收任务和奖励办法,要求全年超收 50 万元。奖励办法是:第一条奖励农转非指标;第二条奖励合同制工人指标;第三条,

10. "以工代干"是指党政机关因缺乏干部,选调工人从事干部岗位,但未办理提干手续的现象。1983 年,中组部和人事部发文《关于整顿"以工代干"的问题的通知》,要求"以工代干"人员回岗或转为干部,并明确指出不再使用"以工代干"人员。

11. 集市贸易市场税是纳税人在集市上出售产品应缴纳的工商税,这类税收的主要特征是数额小、分布散以及难以征收。因此,财政部的税收分成政策原本意图是激励基层税收机构加强对此类税收的征管。

中国知网 https://www.cnki.net

超过任务的部分奖励10%至20%。(1989年X县税务局《关于县政府奖励合同制工人指标要求安排到我局的请示》)

税务机构超计划征收的目的是为了安置单位子弟就业。当年,X县超收70万元,从县政府获得了现金10万,农转非指标12个,合同制工人指标7个,成功将7名职工子女招为合同制工人,列入预算内管理。

通过上述操作,大量子弟得以进入基层单位。在1980至1988年X县税务局新增人员中,有超过七成是单位子弟。1989年,X县税务局职工113人,其中一代职工及其子弟占比达61.06%。X县税务单位的情况并非孤例,当时县乡各类单位招收职工子弟的情况非常常见,特别是"某些依然具有宏观综合性行政管理职能的部门具有一定行政执法权,就往往能找到财源,相当于有了'养人'的资本",这类机构的人员膨胀情况尤其严重(陈锡文,2003:286)。安置子弟就业的共同困境,使行政单位具有了单位利益独立化、责任内向化和"家长"角色强化的倾向。[12]

(二)"拟家"的权威结构

大量子弟进入单位的结果是,80年代后,X县的税务单位和家庭代际关系嵌套在一起。如果把年龄因素引入进来,这种结构的特殊性会更加凸显:一方面,在正式的科层制度中,年资和地位高度挂钩,年龄较高的职工通常担任领导职位;另一方面,在家庭代际关系中,年龄大的职工又扮演着长辈的角色。因此,对子弟青年职工来说,父母辈的同事既是领导,也是长辈。"局长"[13]也是大家长中的一个,和同辈同事一起领导青年职工。这构成了一种特殊的单位代际关系,正式制度的上下级关系与亲属关系杂糅在一起,领导角色和家长身份重合了起来。子弟进入单位,就好像"回了家":

我第一天到人事上去报到,咱是子弟么,人比较熟,人事科长L就给我拿了很多业务书包括会计知识、税法让我看。

12. 单位利益独立化、责任内向化和"家长"角色强化原是孙立平等(1994)学者对改革开放后企事业单位变化特征的表述。事实上,由于同一时期财政上"甩包袱""分灶吃饭"的制度安排,这种现象同样见于行政单位。本文所讨论的税务单位就是一例。在80年代就业形势严峻的背景下,安置子弟就业曾是基层单位普遍面临的问题,结合基层"财政自筹"的实际情况,强烈激发了基层单位扩张收入的动机。这也构成后来各类行政单位收费屡禁不止的一项历史背景。

13. 在80至90年代,县级税务单位局长一般在本地提拔,与本地职工关系紧密。这种情况在1997年《国家税务局系统领导干部交流暂行办法》出台后逐渐改变。自此,县级单位一把手一般从外地调任,与本地职工的关系也更加复杂。

中国知网 https://www.cnki.net

……回来后还跟着一些老同志、上一代从税校出来的人学习。

（访谈对象 18：20210323）

在职级和亲属关系以外，新老职工间的另一种关系形式是“传帮带”。社会主义市场经济改革初期，中小商户账目不全，行政机构技术手段有限，对市场的管理主要靠“人海战术”。80 年代基层税收征管的主流办法是“一员到户，各税统管”，基层税收专管员对税源进行划片（或分企业）管理，负责管理范围内税务的征收、管理和稽查，拥有较大的自由裁量权。而征管人员能否收到税，不仅要靠税法，更高度依赖地方化、特殊化的“经验”。例如，往往需要足够的“经验”才能够识别形形色色的偷税漏税：

等一个油条摊到了，那就登记。……到晚上结束的时候，看卖了多少钱的油条，乘以 8%缴税。……（要）盘一盘（材料）还剩多少。一斤面、二两油、三钱碱、两钱矾出一斤七两油条。如果一算，面、油和碱不相称，面还有，碱矾都用完了，那就是他偷偷把面加进去了，想偷税漏税。（访谈对象 01：20201108）

此外，征税还需要大量的沟通技巧，这些知识大多通过老职工“老带新”“手把手”的方式实现传承：

不是说你懂得政策，就一定能得到纳税人的理解和配合，顺利把税收上来的。那时老税干就说，收税要像拔鹅毛一样，拔最多的毛，还要让鹅不叫疼，这就是我们追求的最高境界。……那些（情况复杂的）都是有经验的老同志去管理，年轻人通过观摩提高自己的本领，完成事业的传承。（访谈对象 02：20210312）

因此，青年职工往往要以跟随学习的方式，与老职工建立一种纵向的“传帮带”联系。这种联系虽然不如国企中的师徒制那样紧密，有时并没有明确的师徒名分，但老职工却同样对带教的青年职工负有连带责任，要“想办法完成（青年职工）弄不完的任务”。他们的互动也遵循情理的“特殊主义”逻辑，而非简单的领导与员工关系。通过这种更具包容性的关系形式，非子弟的青年职工也会被纳入家长式的管理体系中，以“伯”“叔”等亲属称谓替换正式称呼。[14]

14. 尽管非子弟的青年职工也会被纳入单位的秩序，但在 90 年代，他们的地位总体而言较为边缘，子弟与非子弟的边界比较明确。这些从受访者自然提及的“子弟出（转下页）

中国知网 https://www.cnki.net

正式制度、亲属关系和“传帮带”关系的复合，让当时的税务单位内出现了一种特殊的权威模式。一方面，由代际延伸出的私人关系弥合了科层制的隔阂，职工之间不仅是同事，还要参与对方家庭的婚丧嫁娶，单位成员被浓厚的情感纽带联结在一起；另一方面，“传帮带”和亲属关系的引入又强化了资历带来的权威性，老职工同时扮演领导、长辈和师傅三种角色，在正式制度、亲属关系乃至职业能力上都对新职工具有权威。在单位内部，老职工和青年职工的关系类似于家长和诸多子女，具有“拟家”的色彩。因为代际关系的加成，资历拥有和权力分庭抗礼的权威，而领导作为大家长，必须运用“特殊主义”的情理，才能实现对单位的管理。

单位内部的人员调动模式，便体现了这种权威关系的实际影响。通常来说，县级行政单位在机构设置上分为局机关和派出单位：派出单位负责执行具体的职能，即通常所说的基层；局机关则主要承担决策、监督、上传下达等行政管理工作。一般而言，机关工作权力较大，也更加体面。在90年代，资历与权威有着紧密的联系，对应的基层人员升迁模式即表现为随着年龄增加从基层逐渐移动到机关。

> 那时有一个惯例，就是新进的同志先去边远的地区（基层），从工作量小的地方开始入行。老一点的人员逐步回到工作量大，离县城较近的单位。（访谈对象05：20210310）

> 那时学生都下基层。学生一毕业，所有学生先去（基层）做税管员，不可能直接让你去（机关）科室的。（访谈对象09：20210316）

这种调动模式反过来也确保了机关与基层的正常运转。首先，老职工集中机关，保证了机关对基层的权威，政令得以通达；其次，因为老职工具备长期基层经验，不会下达超出基层能力范围的指令，机关与基层配合恰切。另外，因为存在一个逐步向上流动的渠道，青年职工不仅能够得到充分历练，学习税务征管的经验，也能够有明确的奔头和期待。在这些因素的共同作用下，基层单位在技术条件不足的情况下仍能实现良好的管理效果。

正如傅春晖、渠敬东（2015）所指出的，单位的民情构成正式制度运转的关键要素。把握这一时期单位民情的关键正是代际关系。不仅单位内的权威结构高度依赖代际关系的维系，单位职工继替可能带来的动

（接上页）身”和“学生出身”等表述中即能感受到，子弟间流传的关于“学生气”搞砸事情的笑话也是这种边界的例证。

中国知网 https://www.cnki.net

荡也由家庭代际关系消解和敉平。改革开放后,单位的利益独立化、责任内向化,这固然有宏观结构转型的影响,但亦根植于单位内在的代际更迭过程。与正式制度一道,代际关系形塑了90年代单位的特殊生态,也与单位特征的转型息息相关。

四、2010年代单位人员退休与代际关系的“去亲属化”

90年代后,子女顶替的做法逐渐被废止。此后,由于国家有意控制编制数额,税务机构的人员规模长期稳定,主体代际结构也长期不变。然而,这种稳定性正随着代际的自然老化而被打破。在二代职工开始陆续面临退休问题后,单位的代际结构和代际关系都发生了深刻变化。

(一)“学生”和“子弟”的升降

90年代进入单位的青年职工主要有两种身份:子弟和学生。从一开始,这种身份区别带来的认同和处境差异就非常明显。如果说子弟能够非常自然地嵌入“拟家”的权威环境中,那么学生身份的职工往往会感到明显的不适应。尤其是通过公务员考试进入单位的大学生,他们对自己的身份有更为明确的认知。

> 做人事工作以来,每年都会分来一些大学生,我对他们都是高看一眼,厚爱一层,有一些自己的情结在里面。当年自己一个人考入税务系统,我们家都是农村的,来到单位,知道税务系统的人员很多是子弟,你不知道工作侧重哪些,该做哪些,甚至为人处世,你是以一个学生到了公务员的身份,你有一腔热情,但不知道往哪儿使劲,甚至你使劲过了,会被别人认为你过分了。(访谈对象06:20210315)

90年代,在以子弟为主体的单位中,学生身份职工的处境总体是弱势的。尽管在制度上拥有更“正式”的身份,但因为缺乏亲属关系的支撑,他们在权力和利益分配中相对边缘化,又因为当时实际工作对“经验”的依赖,他们在职业技能方面也没有明显优势。同时,早期学生的学历大多只是大专,这份学历很快被时代抛在身后,无法为他们提供任何稳定的身份认同。

但是,伴随着用人制度的改革和单位人员的自然继替,职工的身份特征逐渐发生深刻转变。2010年前后,随着一代、二代职工的老化,三代职工开始进入税务机构。至2020年,X县税务机构新增职工34人

中国知网 https://www.cnki.net

(剔除班子成员),均是通过正式渠道考入,具有本科及以上学历,其中仅有1名是子弟(但也是正式考入的)。也就是说,新增职工中,具有本科学历背景、学生身份的职工开始逐渐占据主流。

比较来看,二代职工的子女无法再大规模进入本地税务单位。他们或者流向大城市,或者流向其他行业寻找工作机会。少数留在本地的子弟即便有进入税务单位的意愿,但也因为制度限制而无法再成为正式职工,只能以临时工的方式就业。2005年以后,在上级要求下,税务部门几次清退临时人员,这些子弟转而以劳务派遣的方式在单位就业,但他们的位置已经非常边缘化,不再是单位成员,也不再接触核心业务。

> 现在都变成劳务派遣了。有的是税务局的子弟,有的是熟人关系,弄个临时工,像看大门的、通讯员、把门的、做饭的,后来都成劳务派遣了。(访谈对象01:20210316)

上述变化使亲属关系逐渐从单位中退出,实现了单位职工的"去亲属化",单位的主要代际关系也从"一代职工—二代职工(子弟)"转型为"二代职工(子弟)—三代职工(学生)"。与代际关系转型相对应的是单位民情的转变:80年代以后,少数学生职工要适应以子弟为核心的集体规则,但在2010年以后,随着人员更替的推进,学生职工开始逐渐占据主导并打破旧的规范。

这个变化过程突出体现在代际关系的特征上。在上个世代,新老两代职工因亲属关系纽带而连接非常紧密。第三代职工在身份和价值观上则出现了很大变化,他们与二代职工间存在明显的代沟,"(青年职工)一般自己玩儿,不怎么跟我们(老职工)说话"(访谈对象03:20220315)。"礼物流动"的变化非常能反映这种断裂性,与一、二代职工对彼此家庭婚丧嫁娶仪式的深度参与不同,二代、三代职工仅在各自的代内"走礼","年轻人不跟我们走礼"(参见访谈对象03:20220315)。

不仅关系上存在割裂,不同代际认同的规范也存在鸿沟。二代职工依然把单位当作"家",因此批评三代职工对单位没有奉献意识:

> 现在年轻人的协作意识不强,奉献意识差,人家只要干了自己份内的活就行了,多余的事情一概不管。我们是有什么说什么,只要是单位的事,都会积极主动地相互协作,不会计较得太多。不会的向年轻人请教,他们还不耐烦。(访谈对象04:20210315)

三代职工对二代职工也并非没有怨言。当二代职工期望因为资历

中国知网 https://www.cnki.net

获得优待和尊重时,三代职工则并不认可这种“特权”:

> 人员老化,确实没法开展工作。……一些老同志,没有什么能力,还很爱面子,说不得,最少大会上说不得。老同志这种情况不是一两天、一年两年形成的,是长久养成的。(访谈对象18:20210323)

这些抱怨反映了单位内正在出现的代际鸿沟。与上个世纪不同,二、三代职工既是两个代际,也是两种社会身份群体。尽管同在一个单位,但他们对彼此抱有很深的成见。这不仅是因为双方在身份特征上的区别,更深刻的原因在于双方活动的主要场所——单位——内的正式制度和非正式关系都出现了巨大变化,这些变化深刻塑造了两个群体的代际关系模式。

(二)权威结构的变化

二代职工所熟悉的规范是一个以正式制度、亲属关系和职业能力为基础的复合权威体系。在这个体系中,年龄的增长将在实质上带来权威和地位的提升。但是,90年代以来的一系列改革逐渐打破了这些基础,相应地,二代职工所习惯的规范体系也难以为继。

首先,用人制度的改革切断了单位内亲属关系的延续。三代职工多是学生出身,通过公务员考试制度进入单位,他们与二代职工没有亲属关系。相应地,单位内的代际关系也逐渐丧失了家庭伦理的支撑,叔伯阿姨让位给了“A科”“B局”这类正式称呼,科层制的规范随着家庭的退场开始占据主导权。

其次,在正式制度方面,年龄也开始扮演负面角色。2018年6月,中央发布《关于适应新时代要求大力发现培养选拔优秀年轻干部的意见》。此后,这项工作层层落实,成为衡量各级工作的一项指标。为了完成任务,干部到一定年龄就需要给年轻人腾位置,俗称“退二线”。

> 曾经的老同志干到60岁才退休,……现在的同志52、53都不再提拔了,一刀切。正是能干的时候,单位不让干了。为什么要切,说是给年轻人留足发展的空间,那给年轻人空出位置,老同志就得下来。比如你是班子成员,你下来后,你干什么?说是可以做工作,谁来给他安排工作?把他分配到相关科室,负责人都是他原来的兵,能给他派活?实际是资源浪费。
>
> (访谈对象36:20210330)

中国知网 https://www.cnki.net

这种制度一方面让老职工失去了正式制度赋予的权威，另一方面加剧了代际间的矛盾。老职工对当打之年的让位充满怨言,出于脸面,他们不愿意服从“原来的兵”;上位的年轻干部也不愿意用老职工,因为他们“架子大”“脸面大”以及不好命令。最终,两方达成默契,干部在“退二线”后大多选择消极工作。但是,这会把基层繁重的工作转移到其他青年职工身上,所以三代职工大多对老职工汇集的科室敬谢不敏,而这又进一步损害了老职工的权威。

最后,伴随着管理模式的改进,二代职工在职业技能上也不再拥有优势。20世纪80年代，老职工可以通过工作能力获得青年职工的尊重,但这种“经验”只在“人海战术”的时期有效。从90年代中后期开始,税收征管信息化逐步推进:1999年,金税二期完成建设;2013年,金税三期完成建设;到2010年,各级税务机构已经实现无纸化办公。伴随着技术的改进,税务征管的模式也发生了巨大变化。基层征管人员的自由裁量权逐步上收,而掌握数据的机关分量越来越重,开始直接承担征管业务,即“机关一线化”。[15]这些改变意味着行使自由裁量权的“经验”越来越不受重视,信息化的数据处理和文书工作越来越重要。

上述变化导致了两个效果。其一,随着职业技能的转型,年龄不再和工作能力挂钩,老职工成了被嫌弃的一方。

> 人员老化太厉害,大多是三五年都退休的人,你让他搞计算机他不会,你给他说个事,他一会儿就忘了。各种事,想搞个活动,发个东西,实力不允许。……(他们)不适应现在的电子化、信息化的工作。……他们老经验肯定有,但那些老法,没有年轻人和他一块去,他适应不了这个。(访谈对象19:20210323)

其二,随着信息化与机关文书工作的增加,过去青年职工从基层到机关的职位调动循环也被打破。大学生青年职工因为更懂得电脑,职业能力优势明显，一进入单位便去机关任职，而老职工则一直沉淀在基层,丧失了晋升的渠道。

---

15. 一个证据是,税务系统中机关人员占比越来越高,而基层(派出机构)人员占比逐渐下降。以国家税务局为例,2000年国家税务局全部职工中,局机关人员占比19.01%,但至2017年,这一比例抬升至45.76%。作为参照,全国地方税务局局机关人员占比也从2000年的22.32%抬升至29.63%。之所以会有这种区别,正是因为国家税务局主要负责管理的税种(尤其是增值税)信息化程度更高,对基层征管人员的依赖更低。

中国知网 https://www.cnki.net

其实以前(青年职工)下基层的更多一些,这两三年在机关的比较多些。……因为这几年机关的工作量太大了……一切的来源在于信息化。(访谈对象06:20210315)。

机关整体来说都是新分的学生,学历在本科以上。原来的老税干基本不适应机关的工作了,机关需要懂电脑,搞数据分析。……基层,特别是分局,本科生还是少的,很大一部分就留在机关科室了。(访谈对象08:20210316)

于是,机关与基层开始出现割裂。因为不再有基层历练的过程,机关的青年职工缺乏对基层事务的了解,下达的任务往往脱离实际;同时,基层的老职工也对上升渠道的堵塞不满,对机关青年职工不信任,基层的服从度也在下降。可以说,基层正在不满中丧失活力。不过,在新的征管模式下,对基层人员的动员能力已然没有那么重要,于是,基层职工便与他们的情绪一并被制度遗忘了。

上述变化的综合结果是在非正式关系、正式制度乃至职业能力三个维度上,二代职工均丧失了权威地位。在这样的情况下,二代职工依然期待能够获得与年龄匹配的权威,因而对当前的状况充满抱怨:

年轻人文化素质高,但工作经验少,需要老同志对他们进行传帮带。什么年轻化啊,一刀切啊,能干的下来了,不能干的也下来了。老同志都没有用处了,老同志好像都是绊脚石。年轻人上去了,不能说他没有能力,但容易乱来。(访谈对象33:20210329)

但若比较两代职工实际违规的记录,便能发现这些指责并不属实。三代职工往往更重视书面规则,他们对规则的遵守甚至走向了另一个极端。在"留痕管理"的压力下,三代职工从不"乱来",他们的文书工作规范且精巧,在形式主义的道路上越走越远。其实,代际间的指责反映的或许并非是表面的现实,而是单位内的两代人、两个群体和他们断裂的规范。

因此,假如说理解90年代单位民情的关键在于代际关系的"拟家"属性,那么把握当前单位民情的线索就是代际关系的"断裂性"。代际关系的断裂并不意味着它失去了重要性,其实它恰恰以"断裂"的形式作用于正式与非正式的制度和关系中。无论是基层对于机关的怨言,普通职工和领导的龃龉,还是单位内"礼物流动"体系的分化,都相当

中国知网 https://www.cnki.net

程度上源自代际的割裂。不仅如此,单位业务模式的转型也恰恰是通过这种规范的“断裂”实现的。治理的重心从基层转向机关,不仅是正式制度变革的结果,更是职工代际更迭的结果。当“学生职工”取代“子弟职工”成为征管业务的担纲者时,此前因缺乏信息化人才而执行效果不佳的“机关一线化”才真正得到落实,正式制度的改革才具有了与之匹配的社会基础。

五、结论

以代际关系为线索,本文追溯了改革开放后X县税务单位的转型历程。20世纪80年代初,在子女顶替制度的背景下,单位通过争取经费和指标招入大量职工子弟,以家庭代际关系为基础,形成了“拟家”的复合权威结构,维系了单位正式制度的良好运转。步入21世纪后,用人制度的调整和代际的更迭开启了单位的“去亲属化”历程,单位的代际关系和权威结构发生了深刻的变化。

尽管X县行政单位的代际变迁是一个个案,但从社会结构与制度演进的趋势来看,它所投射的却是一个正在广泛发生且进度不一的社会过程。本文分析了这一过程的两个面向。其一,单位正在“去亲属化”,该趋势在形式上是单位用人制度规范化推动的亲属关系的消退,实质上却是单位集体属性的进一步瓦解。在单位成员丧失体制身份的继承权后,权力继承的主体从单位集体转变为少数特权者。正是在此背景下,“学生”成为新的担纲者,单位的代际开始出现实质性的变化。其二,单位代际关系的性质正在发生深刻转型。一方面,就关系形式而言,伴随着“子弟”的边缘化,不同代之间特殊的、复杂的关系走向断裂,代际隔阂加深,而代内联系的重要性开始凸显。另一方面,以关系为载体的意义体系也随之变动,权威结构的倒转不仅是制度的转型,还是两种规范逐渐确立并明晰边界的过程。上述变化趋势意味着单位在民情的意义上进一步瓦解了,代际更替后的单位即便还存在着某些“共同体”的特征,实质也不再相同。

单位的代际变迁彰显了制度与人事的张力。改革开放以来,相较于制度上的巨大变迁,基层单位的行动者长期不变,其行为模式也具有稳定性。这是许多学术研究展开的隐性前提,也是诸多政策执行效果可预测的基础。但是,单位的代际更迭正在改变这一社会基础:一方面,从社

中国知网 https://www.cnki.net

会代际的角度看,新世代成员的观念本就与老一代有很大不同;另一方面,单位职业继承机制的变化意味着单位内的代际继替是与身份群体的转换嵌合在一起的,两种逻辑复合的结果是单位的代际更迭与“学生”“子弟”群体的升降同步发生,单位成员的观念结构和生活样式都发生了系统性转变,单位组织的行为倾向恐怕也会发生相应的变化。在此背景下,例如“庇护关系”“变通”等社会学的经典概念可能都要以历史视野进行重新审视。

要理解上述张力,除了着眼于特定的代单位(generation unit)[16],更值得深入探究的是代际关系。单位的民情并不凝结在某个特定的代际群体之上,而是形成于动态的代际关系之中。在单位里,没有哪个代际是真正“独立”存在的,组织的规范往往是代际群体间配合或妥协的结果。在80年代,单位的规范围绕“一代职工—二代职工(子弟)”的代际关系展开,此时的代际关系是领导、亲属、师徒等关系形式的复合。相应地,这些关系所蕴含的伦理特征也就杂糅进单位组织的运行中,成为单位正式制度的民情基础。但到第三代职工进入单位后,单位的代际关系出现了种种错落的变化,代际割裂构成单位当前的重要特征,年轻职工对老职工的挑战体现在单位组织的方方面面。这一方面导致单位内部的种种不满和摩擦,另一方面却是新时期单位征管模式转型的重要支撑。可以发现,在前后两个时间段,代际关系都是理解单位民情的重要线索,时刻影响着单位正式制度和非正式制度的运行。代际关系不是制度的从属或赘余,而是与制度同时发挥作用的实在因素。

“代现象是产生历史发展动力的基本因素之一。在此问题中,对各种力量之间的互动的分析是一个重要的任务,如果没有这种分析,历史发展的特征就不能被正确地理解”(曼海姆,2002:82)。在长时段的历史视野中,单位的制度变革与代际更迭是一个共变的过程,而制度只是理解单位的一个侧面。要对单位展开长期动态学的研究,便不能只在历史制度变迁的形式逻辑中打转,还要理解具体的单位成员和代际的变化,把握实质意义的民情变迁。只有如此,我们对单位制的理解才能不是“无生命的政治,无配合的制度”(钱穆,2012:1)。

16. 根据曼海姆(2002:71)的定义,“代单位”代表一种比“现实代”(generation as actuality)更具体的联系:“经历同一具体历史问题的青年可以被视为处于同一现实代;而同一现实代中的不同群体以不同的方式利用共同的经验,因此构成了不同的代单位”。另参见本文脚注1。

中国知网 https://www.cnki.net

参考文献（References）

边燕杰、李路路、李煜、郝大海.2006.结构壁垒、体制转型与地位资源含量[J].中国社会科学（5）：100-109.

蔡禾.2001.企业职工的权威意识及其对管理行为的影响——不同所有制之间的比较[J].中国社会科学（1）：119-129.

陈锡文.2003.中国县乡财政与农民增收问题研究[M].太原：山西出版社.

《当代中国的劳动力管理》编委会.1990.当代中国的劳动力管理[M].北京：中国社会科学出版社.

费孝通.2014.行行重行行：中国城乡及区域发展调查[M].北京：群言出版社.

冯军旗.2010.中县干部[D].北京大学博士研究生学位论文.

冯仕政.2006.单位分割与集体抗争[J].社会学研究（3）：98-134.

傅春晖、渠敬东.2015.单位制与师徒制——总体体制下企业组织的微观治理机制[J].社会发展研究（2）：1-21.

顾辉.2015. 社会流动视角下的阶层固化研究——改革开放以来我国社会阶层流动变迁分析[J].广东社会科学（5）：202-213.

韩雷、陈华帅、刘长庚.2016.“铁饭碗”可以代代相传吗？——中国体制内单位就业代际传递的实证研究[J]. 经济学动态（8）：61-70.

华尔德.1996.共产党社会的新传统主义——中国工业中的工作环境和权力结构[M].龚小夏，译.香港：牛津大学出版社.

黄冬娅.2009.转变中的工商所：1949 年后国家权力的演变及其逻辑[M].北京：中央编译出版社.

曼海姆，卡尔.2002.卡尔·曼海姆精粹[M].徐彬，译.南京大学出版社.

李春玲.2003. 社会政治变迁与教育机会不平等——家庭背景及制度因素对教育获得的影响（1940—2001）[J].中国社会科学（3）：86-98.

李春玲.2020.代际社会学：理解中国新生代价值观念和行为模式的独特视角[J].中国青年研究（11）：36-42.

李钢金.2003.车间政治与下岗名单的确定——以东北的两家国有工厂为例[J].社会学研究（6）：13-23.

李汉林.2008.变迁中的中国单位制度：回顾中的思考[J].社会 28（3）：31-40.

李汉林、渠敬东.2005.中国单位组织变迁过程中的失范效应[M].上海人民出版社.

李路路.2002.论“单位”研究[J].社会学研究（5）：23-32.

李路路.2003. 制度转型与阶层化机制的变迁——从“间接再生产”到“间接与直接再生产”并存[J].社会学研究（5）：42-51.

李路路、李汉林.1999.单位组织中的资源获得[J]. 中国社会科学（6）：90-105.

李路路、李汉林.2000.中国的单位组织：资源、权力与交换[M].杭州：浙江人民出版社.

李路路、苗大雷、王修晓.2009.市场转型与“单位”变迁：再论“单位”研究[J]. 社会 29（4）：1-25.

李路路、王修晓、苗大雷.2009.“新传统主义”及其后——“单位制”的视角与分析[J].吉林大学社会科学学报（6）：5-16.

李路路、朱斌.2015.当代中国的代际流动模式及其变迁[J].中国社会科学（5）：40-58.

李猛、周飞舟、李康.2003.单位：制度化组织的内部机制[G]//中国社会学（第二卷）.中国社会科学院社会学研究所，编.上海人民出版社：135-167.

李煜.2006. 制度变迁与教育不平等的产生机制——中国城市子女的教育获得（1966—2003）[J].中国社会科学（4）：97-109.

李中建、袁璐璐.2019.体制内就业的职业代际流动：家庭背景与学历[J].南方经济（9）：69-83.

中国知网 https://www.cnki.net

刘平、王汉生、张笑会.2008.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[J].社会学研究(3):56-78.
刘彦林、马莉萍.2018. 体制内工作的代际传递及机制研究——基于全国高校毕业生就业调查数据[J].教育与经济(5):40-47.
路风.1989.单位:一种特殊的社会组织形式[J].中国社会科学(1):71-88.
苗大雷、王修晓.2021. 项目制替代单位制了吗? ——当代中国国家治理体制的比较研究[J].社会学评论(4):5-25.
帕特南,罗伯特·D.2018.独自打保龄:美国社区的衰落与复兴[M].刘波,等,译.北京:中国政法大学出版社.
钱穆.2012.中国历代政治得失[M].北京:生活·读书·新知三联书店.
丘海雄.1993.改革开放后中国国营企业内部的互惠关系[J].中山大学学报论丛(Z1):124-135.
渠敬东.2019.迈向社会全体的个案研究[J].社会 39(1):1-36.
石磊.2022.中国代际社会流动的变迁——基于多重机制的分析[J].社会学研究(5):156-178.
孙立平、王汉生、王思斌、林彬、杨善华.1994.改革以来中国社会结构的变迁[J].中国社会科学(2):47-62.
田毅鹏.2021."单位研究"70 年[J]. 社会科学战线(2):211-221.
田毅鹏、李珮瑶.2016.国企家族化与单位组织的二元化变迁[J].社会科学(8):65-74.
田毅鹏、汤道化.2012.转型期单位内部个人与组织关系的变迁及其影响[J].吉林大学社会科学学报(6):5-12.
汪和建.2006.自我行动的逻辑——理解"新传统主义"与中国单位组织的真实的社会建构[J].社会 26(3):24-45.
王磊.2016.谁能进入体制内? ——单位制的分化与单位地位的"蜂窝式"再生产[J].北京社会科学(1):75-81.
王生发、刘金东.2016.政治资本、代际传递、进入与晋升:以公共部门为例[J].南方经济(5):46-61.
王星.2009.师徒关系合同化与劳动政治:东北某国有制造企业的个案研究[J].社会 29(4):26-58.
温铁军,等.2012.八次危机:中国的真实经验[M].北京:东方出版社.
吴愈晓.2013.中国城乡居民的教育机会不平等及其演变(1978—2008)[J].中国社会科学(3):4-21.
阎云翔.2016.私人生活的变革——一个中国村庄里的爱情、家庭与亲密关系(1949-1999)[M].龚小夏,译.上海人民出版社.
杨中超.2016.教育扩招促进了代际流动? [J].社会 36(6):180-208.
余红、刘欣.2004.单位与代际地位流动:单位制在衰落吗?[J].社会学研究(6):52-63.
张翼.2002.国有企业的家族化[M].北京:社会科学文献出版社.
张翼.2004.中国人社会地位的获得——阶级继承和代内流动[J].社会学研究(4):76-90.
郑路.1999.改革的阶段性效应与跨体制职业流动[J].社会学研究(6):37-53.
周晓虹.2015.文化反哺:变迁社会中的代际革命[M].北京:商务印书馆.
Bian, Yanjie and John R.Logan.1996."Market Transition and the Persistence of Power:The Changing Stratification System in Urban China." *American Sociological Review* 61(5):739-758.
Cliff, Tom. 2015."Post-Socialist Aspirations in a Neo-*Danwei*." *The China Journal* 73:132-157.
Lin,Nan and Bian Yanjie. 1991."Getting Ahead in Urban China." *American Journal of Sociology* 97(3):657-688.

责任编辑:田　青
实习编辑:郭　琦

中国知网 https://www.cnki.net