
浙江社会群际关系调查

——基于社会冲突的视角

杨建华 张秀梅

【摘要】构建和谐社会不是构建一个没有利益矛盾和冲突的社会,而是在利益矛盾和冲突的基础上,构建一个能够协调、整合或控制利益矛盾与冲突的社会。在对浙江社会群际关系的研究中发现,不同利益主体之间的冲突,是在根本利益一致基础上的矛盾,属于非对抗性的人民内部矛盾,冲突的本质是工具性的而非价值性的。因此,各群体通过相互协商和合作,走共赢的道路,就能实现利益最大化,构建起和谐的社会。

【关键词】浙江;群际关系;冲突

【中图分类号】C913.9

【文献标识码】A

【文章编号】1007- 9092(2010)05- 0103- 08

浙江经济社会快速发展,已进入人均 6 千美元新阶段。随着经济社会的快速转型和利益格局的不断调整,浙江社会的经济体制、社会结构、利益格局、思想观念都发生了空前变革,与此同时,各群体、各阶层间之间的关系,即群际关系也在发生着微妙的变化。当前浙江社会群际关系的特点如何?特定的群际关系对社会整合与稳定产生什么样的影响?如何建构和谐的群际关系?在社会加速转型期,对这些问题的研究,就具有紧迫的现实意义。

对群际关系的研究,有从结构功能主义的角度,研究各群体之间的相互协作,良性互动的机制,也有从社会交换理论的角度,研究各群体社会资源分配和占有的不平衡及由此而产生的权力地位的分化。本文将从社会冲突理论的视角,研究浙江省公众群际关系的现状及内在的逻辑。这一理论取向,更贴近研究社会现实,尤其对于快速转型与分化的浙江省而言,将获得一个独特的观察视角,具有很好的解释与应用价值。

一、冲突的是与非:理论的回顾与评述

社会冲突理论的思想,可以追溯到 K. 马克思、M. 韦伯、G. 齐美尔等古典社会学家的论述中,而真正形成系统的理论则是在 20 世纪 50、60 年代,是随着第二次世界大战后短暂稳定的消退和冲突现象的普遍增长而兴起的,是随着社会学家们对以 T. 帕森斯为代表的结构功能主义的批判和修正而发展起来的。社会冲突理论对于结构功能主义所宣扬的社会均衡、稳定、和谐与秩序进行批判,指出了普遍存在于当时社会的各种利益分歧和社会各阶级阶层之间的矛盾和冲突,合理地解释了困扰人们的种种社会问题。主要代表人物有辩证冲突论的倡导者 R. 达伦多夫和冲突功能论的代表 L. A. 科塞。

冲突研究一直是社会学和哲学的重要领域,社会冲突理论的古典来源和当代发展,对于和谐社会建设时期群际关系的研究有重大的意义:从马克思和 R. 达伦多夫那里,我们认识到了社会冲突的普遍性和现实性。马克思指出:一切冲突都根源于生产力和交往形式之间的矛盾,而生产力与交往关系的矛盾是冲突的总和,表现为各阶级之间意识矛盾、思想斗争、政治斗争等。R. 达伦多夫认为,社会冲突与社会变迁无时不在,社会中的每一个要素都可能促使社会变迁。这一点,就告诉我们应该用正常的眼光来看待社会冲突——社会主义社会的群际冲突也是不可避免的。

作者简介:杨建华,浙江省社会科学院调研中心主任,研究员;张秀梅,浙江省社会科学院调研中心研究人员。

同时,马克思还指出冲突的可控性、革命性和外在性的特点。他强调社会系统或国家一般来说是相对稳定的,这种稳定性是基于一些重要构成要素的相对稳定,即政治、经济和文化。因此,社会或国家在通常情况下有能力对不以人的主观意志为转移的冲突加以控制,从而使之不会发展到极端。换句话说,冲突并非总是以推翻阶级统治的形式存在。而当这种冲突发展到了极端,则不可避免地爆发为革命的形式,并且不仅仅表现在特定社会系统或国家内部,还会影响其他系统,即冲突具有外在性。因此,我们在认识到冲突的不可避免性的同时,也要认识到——社会主义社会的群体矛盾是可调 and 的,冲突是可控制的,而各种冲突之间又是相互影响的。

从 M. 韦伯的思想中,我们探究到了社会冲突的除经济利益外的其它原因:一是权力、财富和声望的高度相关;二是报酬分配垄断化;三是低的社会流动率。韦伯的这一分析对于我们认识当前的劳—资,干—群,贫—富冲突而言,具有很现实的意义。

而从 G. 齐美尔和 L. A. 科塞那里,我们会以更为积极的心态来看待冲突——冲突具有正功能。齐美尔认为适量的冲突就如秩序与合作一样,会使群体边界清晰化,使权威集中化。科塞则指出冲突对社会具有内部的整合功能、稳定功能,对新群体的形成具有促进的功能,对新制度和规范的建立具有激发功能,是重要的社会平衡机制,并由此提出了“安全阀”制度,认为冲突自身是一种释放敌意并维持群体关系的机制。这就告诉我们——社会要保持开放、灵活、包容的状态,通过可控制的、合法的、制度化的机制,使群体间的紧张情绪得以释放,社会冲突得以消解。

二、数据与样本

本文使用的数据来自浙江省社会科学院调研中心 2008 年 11 月—2009 年 1 月在浙江省进行的以“社会关系与社会稳定”为主题的大型问卷调查。此次调查采用的是四阶段抽样调查,覆盖了全省 4 个市,8 个区,16 个街道的 32 个居委会和村委会^①。在回收的 1200 份问卷中,最后获得有效问卷 1159 份,问卷有效回收率为 96.58%。在总体中,男性占 54.5%,女性占 45.5%;年龄上,18—29 岁占 29.9%,30—39 岁占 22.6%,40—49 岁占 24.6%,50 岁及以上占 22.8%;文化程度上,初中及以下占 46.2%,高中/中专/职高占 28.1%,大专占 12.8%,本科及以上占 12.9%;收入水平来看,0.6—1.2 万元和 1.2—2.4 万元的占了近一半,而在 0.6 万元以下的占了 12.5%,2.4—3.6 万元占 15.4%,3.6—6.0 万元占 14.3%,6.0 万元以上占 7.2%。职业类别来看,包括了国家公务人员、经理人员、私营企业主、个体工商户、商业服务人员等十二类人群。

三、研究发现

(一)群际关系特征:冲突的工具性

产生社会冲突的原因复杂,它们的性质和表达方式也不同。要对各种社会冲突作分类也并非容易。总体看,可以从两个维度来加以分类。第一个维度就是社会冲突的性质,这包括冲突的根源和目标,即为了什么而发生冲突,冲突为了达到什么样的目标。从这个维度来分,就可区分为工具性冲突和价值性冲突两大类,工具性冲突主要是针对权利、地位、资源分配不均等方面发生的冲突,价值性冲突则主要是指价值观念和信仰不一致。第二个维度就是冲突的主体,也就是发生在谁和谁之间。从这个维度看,可以有社会群体之间的冲突和社会群体与政府之间的冲突两大类。这样,现代社会中就有四大类社会冲突。

社会矛盾和冲突从本质上说是社会利益的矛盾和冲突,构建和谐社会不是构建一个没有利益矛盾和冲突的社会,而是在利益矛盾和冲突的基础上,构建一个能够协调、整合或控制利益矛盾与冲突的社会。在对浙江社会群际关系的研究中发现,不同利益主体之间的冲突,是在根本利益一致基础上的矛盾,从总体上看,属于非对抗性的人民内部矛盾,而对于社会制度、对于整体社会的合法性,并没有质疑,因而,各群体间的冲突是属于工具性的冲突,只要通过相互协商和合作,走共赢的道路,就能使各群体的利

①按照地理区划,浙江省一般可被划分为浙东北和浙西南两个板块,将这两个板块作为初级抽样框,在每个初级单位中抽取 2 个二级单元(区县),在每个抽取的二级单元中抽取 2 个三级单元(街道、乡镇),再从每个三级单元中抽取 2 个四级单元(居委会、村委会)。最后根据人口比例从 32 个四级单元抽取 1200 个样本。

益实现最大化。

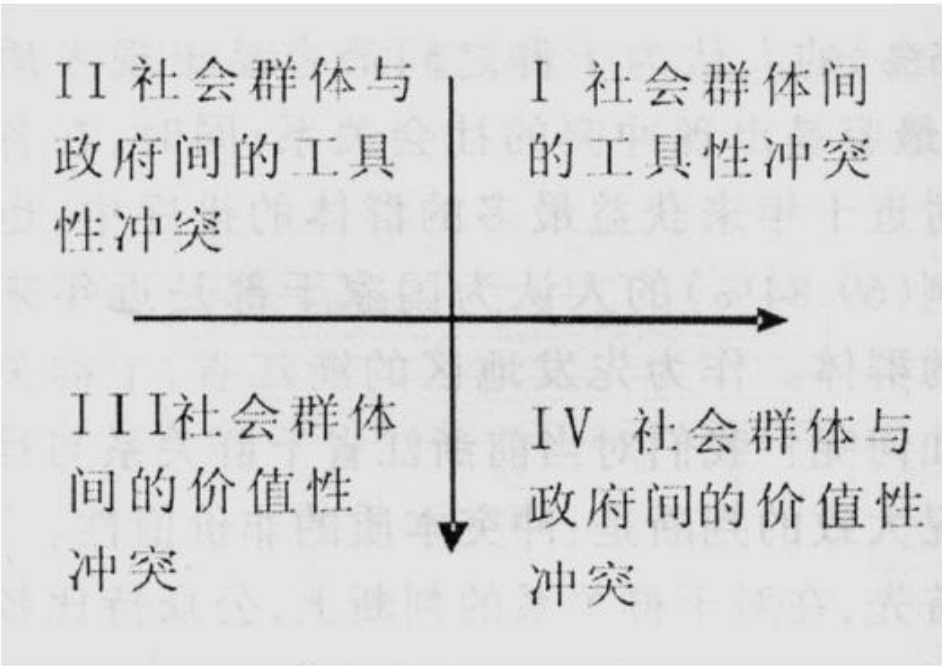


图 1 社会冲突的四种类型

(1) 劳资关系:冲突形式的非对抗性

在市场经济条件下,劳资关系是各种经济社会关系的重要基础。劳资关系是劳动者个人或劳动者组织如工会与雇主或雇主组织以及管理当局在劳动过程中所发生的权利与义务关系。作为劳资关系的主体,一方是作为劳动力所有者的个人或是代表劳动者利益的联合组织;另一方是劳动力使用者的雇主或雇主组织,他们通过劳动权利和劳动义务联系在一起,如果权利与义务不对等,就可能发生劳资关系失调甚至冲突。

浙江省作为一个加工型、外向型和以中小企业为主体的省份,劳资关系已然成为社会和谐的一个重要因素,直接关系浙江省经济社会的稳定和发展。调查发现浙江省的劳资关系既冲突又合作,但总体而言,冲突形式的对抗性程度较低。

表示与用人单位发生过纠纷的劳动者占 9.2%。调查数据显示,在回答“是否与用人单位发生过劳资纠纷”问题的 262 名产业工人和商业服务人员及技术类人员中,有 24 人表示“发生过”,占 9.2%。如果对这个数值还觉得抽象的话,可以对比 2006 年全国劳动纠纷和争议案的发生率(0.2%^①)。当然,本调查的数据与全国统计数据存在几个不一致,首先,《中国劳动统计年鉴》的数据是当年一年内发生数,本调查是劳动者在用人单位近两年内的发生数;其次,对“纠纷”概念的理解可能也不一致,《中国劳动统计年鉴》是以诉于法律为界线,不起诉的不计算,而本调查是以调查对象自我界定的“纠纷”为标准,只要调查对象认为是“纠纷”即计算在内。即使考虑到这两点差异,浙江省劳资纠纷的发生率仍然是偏高的。

正如齐美尔指出的:在存在高度相互依赖性的体系中,激烈程度较低但频率较高的冲突,不会必然激化并导致剧烈的社会变迁,反而能释放紧张并变得正常,从而提高了系统的稳定性。浙江省劳资关系的冲突虽然发生频率高,但激烈程度较低。在问及“在您遇到变相克扣工资或欠薪时,你会怎么办”,有 70.2%的人选择“会想办法维护权益”,这表明大多数劳动者在遇到诸如工资拖

欠之类的权益问题时会有维权的想法,这是他们维权意识觉醒的体现。而在表示“会想办法维护权益”的调查对象中,选择“自己找老板或本单位领导部门理论”、“自己找劳动保障局或相关政府部门投诉”的人数最多,这两项选择比例都超过一半,在最容易引起“集体事件”或“群体事件”的“找其他相同遭遇的人一起想办法”的倾向的选择比例并不高,而选择“自己求助媒体”的也只占 11.88%(图 2)。这说明在那些维权意识已经觉醒、倾向于采取一定行动来维护劳动权益的人群中,他们的第一选择并不是“集体闹事”,也不是搞什么“大动作”,而是首先找管理层领导或老板本人进行“理论”,或诉诸劳动保障等政府部门投诉维护自己的“理”与“权益”。这都表明群体维护权益的行动倾向主流,还是“合法化维权”倾向。

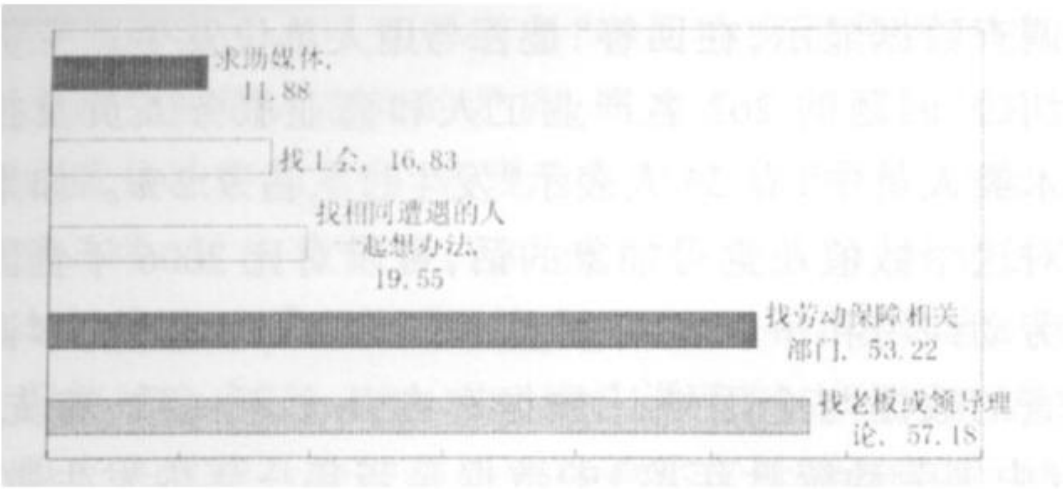


图 2 公众遇到欠薪时的行动选择(%)

此外,我们还设计了一组过激维权行为进行检验,并且将公众分为农民工与其他社会两个群体。对于“绑架老板的亲人”、“集体围攻老板”、“跳楼自杀”这三种方式上,不论是农民工还是其他社会群体的态度偏向是很明确的,基本都认为不应该。而对于“堵路或其他方式以引起公众和政府关注”这个方式上,认为“应该”的农民工比例较高为 23.6%,而其他社会群体为 16.9%。

表 1 农民工与其他社会群体
对于过激维权的态度(%)

	堵路等			集体围攻老板			绑架老板的亲人			跳楼自杀		
	说不清	不应该	应该	说不清	不应该	应该	说不清	不应该	应该	说不清	不应该	应该
农民工	7.1	69.3	23.6	8.6	82.7	8.6	2.2	96.4	1.4	1.4	97.1	1.4
其他社会群体	14.1	69.0	16.9	9.7	81.3	9.1	3.3	95.5	1.2	3.5	95.8	0.7

总体来看,浙江省劳资双方的冲突是非对抗性的。因而,面对理性的劳动者,理性的维权方式,资方应该回应他们的理性诉求,

政府应该鼓励他们的话语表达权。只要这种“合理、合法”的维权之门是敞开的,而且是真诚、有效的,那么劳资冲突就不会发展成“乱子”。

(2)干群关系:冲突本质的非价值性

干部和群众关系问题始终是党和国家十分关注的重大问题。对此,党和政府提出了很多的基本方针、政策和策略来推进或者改善两者关系,比如从群众中来,到群众中去,一切依靠群众,一切为了群众,干部和群众是鱼水关系,等等。当前,我国社会总体上呈现基本稳定状态,各种主要社会关系较为和谐。但是来自干群关系对于社会稳定的影响因素,依然不能忽视,它直接关系到社会的和谐、稳定与健康发展。

根据中国社科院的《中国社会和谐稳定研究报告》显示,在贫富关系、劳资关系、干群关系、城乡关系、脑体关系等一系列基本社会关系中,有最高比例(28.26%)的人认为干群之间最容易出现矛盾和冲突,是最容易出现冲突的社会关系;同时,在各社会阶层对近十年来获益最多的群体的排序中,也有最高比例(69.84%)的人认为国家干部是近年来收益最多的群体。作为先发地区的浙江省,干群关系的情况如何呢?我们对当前浙江省干群关系与社会稳定情况大致的判断是:冲突本质的非价值性。

首先,在对于干群关系的判断上,公众持比较平淡的态度,3.0%的人认为“很紧张”;12.8%的人认为“比较紧张”,48.9%的人对于干群关系“没有感觉”,另外31.8%的人认为干群关系“比较融洽”,3.5%的人认为干群关系“很融洽”。

其次,群众对于干部素质的评价较高。我们采取让群众打分的方式,最低0分,10分为满分。调查显示,得分最高的是干部素质的人品为6.82分,次之是工作能力6.70分,工作作风6.62分,对群众的态度和执行国家政策能力6.47分,生活作风6.29分,公平性5.93分,廉洁程度5.93分(图3)。可见群众对干部的总体印象还是正面的,积极的。

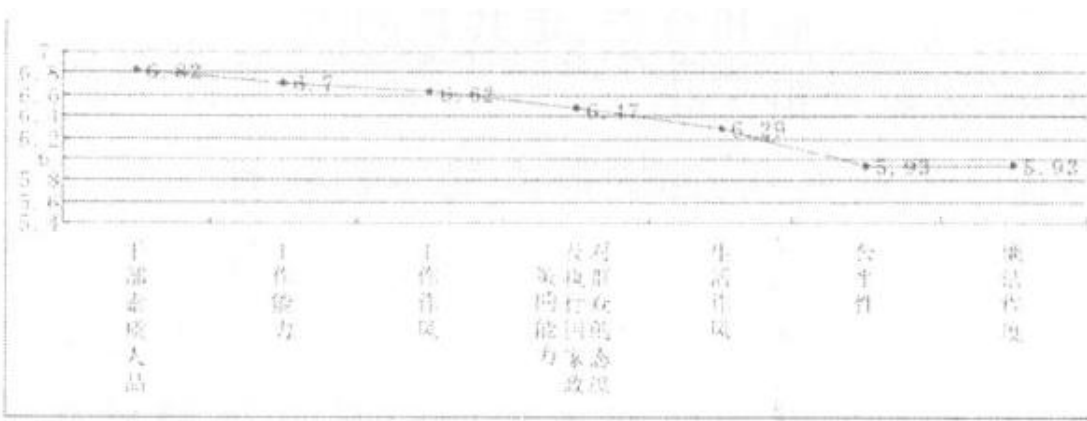


图3 公众对干部素质的评分

判断干群冲突政治性程度的高低,上访行为和群体性事件是一个指标。调查显示,上访行为和群体性事件并没有想象中的严峻。66.8%的人在近两年内没有听说过其居住的社区(村)有人到县及其以上政府上访,33.2%的了解到有人进行上访。62.2%的人表示最近两年内其居住地社区(村)没有发生过群体性事件,16.0%的人表示其社区最近两年有发生群体性事件,另外还有21.8%的人对于是否发生群体性事件表示“不了解”。

干群冲突政治性程度的再一个标准就是群众对政府的信任度,若对政府信任度高,则冲突的政治性程度就低。我们采取让群众打分的方式,其中,最低0分,10分为满分,从0至10,信任度不断上升。从总体得分来看,浙江省公众对各级政府的信任度均值都大于6分,并且随着政府级别的递增,得分越高。其中,公众对中央政府的信任度最高,其平均分为8.6;对省级政府的信任度次之,均分为8.05。(图4)

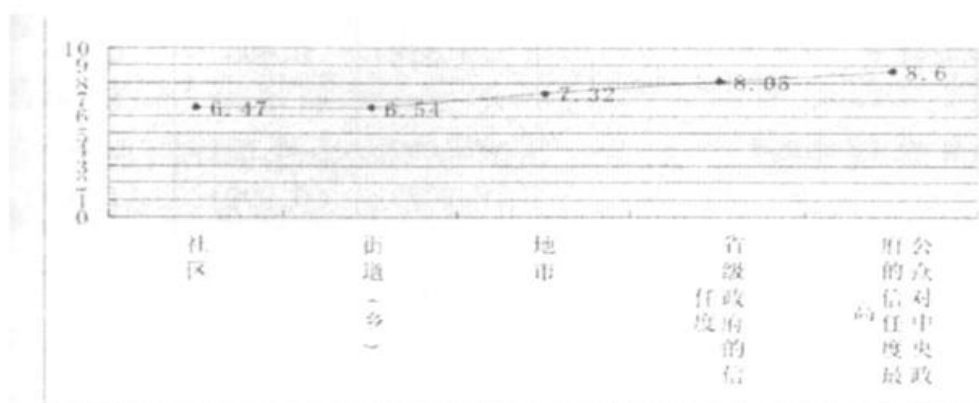


图4 公众对各级政府的信任度

调查还显示,公众对于未来几年干群关系发展趋势持乐观态度,其中43.9%的人认为未来的干群关系会“比现在缓和一点儿”,8.8%人认为干群关系会“比现在缓和很多”;少部分的人对未来干群关系持较悲观态度,3.1%的人认为未来的干群关系要“比现在紧张很多”,13.3%的人认为会“比现在紧张一点”;另外,还有30.8%的人认为未来干群关系将“没有明显变化”。对今后的干群关系发展趋势判断,表明公众一方面对此仍有信心,另一方面也表明人们期待干群关系能出现好转。

(3) 贫富关系:冲突条件的非现实性

改革开放以来,中国的收入和财富分配的差距在不断拉大,90年代中后期以来更是如此。而收入差距和贫富分化成为了人们关注的焦点。收入差距的过度扩大不仅是经济学上的效率与公平问题,而且更多的是与社会稳定相联系。在一定的生产关系容量内,要保持经济持续快速增长,必须有一个稳定的增长环境。有学者研究表明贫富差距问题不但影响社会心理,诱发社会不满情绪,容易生成社会不稳定的心理温床;而且影响社会秩序,诱发犯罪活动,危害社会治安;不但影响社会结构,容易生成不均衡甚至畸形的社会结构;而且影响社会制度,有损社会公正和政治权威,严重时甚至会危及国家安全和统一。

最近几年,随着经济快速发展,浙江居民收入差距不断拉大。城乡差距、行业差距、城乡内部差距等都快速扩大。2008年,浙江城镇、农村居民收入基尼系数^①分别为0.3310和0.3614,虽然,尚处于0.4以内的合理区间,但是浙江也进入了一个比较敏感的阶段。这种差距一旦超过一定的区间,个体之间的相对剥夺感越来越强烈,势必会影响到社会的稳定,所幸在对贫富关系的研究中发现,贫富冲突条件的现实性程度较低。

首先,调查结果显示“仇富”现象并不严重。公众认为“仇富”现象存在并且非常严重的仅为3.8%,认为“有,比较严重”的占19.4%;而认为“有,但并不严重”的占40.0%,认为“有,但只是个别现象”的占总体的33.1%;另有3.8%的人认为不存在“仇富”现象。从总体上而言,人们一方面对“仇富”现象的存在持有普遍性的肯定,另一方面大部分人认为“仇富”现象并不严重,更多的还是较个别的现象。

^①按照联合国有关组织对人均收入基尼系数的判别标准:基尼系数小于0.2,表示收入高度平均;0.2-0.3之间表示相对平均;0.3-0.4之间表示相对合理;0.4-0.5之间表示差距偏大;0.5以上表示高度不平均,通常将0.4作为警戒线。

其次,大部分公众给予“富人”积极的评价。在问及“如果把当前的有钱人作为一个社会群体,您给他们的社会责任感打几分?”,公众给出的平均分为 5.69,中位数为 6.0。其中,“0-4 分”的人占总体的 19.1%，“5-7 分”的人有 62.3%，“8-10 分”的有 18.6%。从分值的分布上看,5-7 分区间最集中,占到总体的六成多,这一定程度上说明民众对富人的社会责任还是给予了积极的评价,并没有出现网络上所流传的“紧张”态势。

此外,公众还对“富人”的社会角色寄予期待。我们设计了“您认为有钱人是否有帮助穷人的义务?”这一问题。认为“绝对有,他们的财富是穷人创造的”的占 8.7%，“应该有,他们的财富也是穷人的贡献”的比例高达 58.8%,而认为“应该没有,他们的财富是他们自己努力得来的”的人占总体的 11.6%,另有 20.9%的选择了“说不清”。总体来看,大部分公众对富人有着“参与社会建设,推进社会整合”的主观期待。浙江的“富人”一直以来就有积极投身社会事业的传统,但是公众对于他们的期待热情不减。如果他们能够通过各自的实际行动投入到社会建设中去,对于缓和富人与大众的关系,拉近彼此的距离不无裨益。

(二)进一步的探讨:群际关系的影响因素

我们在前面描述了浙江省公众群际关系的基本特征,而对于群际冲突的原因,从理论上来说,可以应用韦伯提出的三点进行分析,一是权力、财富和声望的高度相关;二是报酬分配垄断化;三是低的社会流动率。但从操作化的角度来看,我们还需要具体的量化和测量。本研究将运用逻辑斯谛(Logistic)回归分析法对群际冲突影响因素进行分析。

在分析中,将劳资冲突操作化为“最近两年内您与用人单位是否发生过纠纷或冲突”;而干群冲突和贫富冲突则没有直接测量,而是通过对干群关系和“仇富现象”的评价分为易冲突和不易冲突两种情况。控制变量分为两类,一类是个人的背景情况,另一类是影响群际冲突的具体原因。其中个人背景包括(1)性别,为虚拟变量(男=1);(2)年龄,为定距变量;(3)教育程度,通过转化为虚拟变量(初中及以下为参照组);(4)个人年收入,定距变量。而具体原因则分为三类,影响劳资冲突的原因包括:(1)工作安全情况,定距变量(非常安全=1,很不安全=4);(2)劳动合同签订情况,虚拟变量,(签订=1);(3)自己与直接上司关系,定距变量(最低分为0分,最高分为10分);(4)自己与同事关系,定距变量(最低分为0分,最高分为10分);(5)就业的公正性,定距变量(很不公正=1,很公正=5)。影响干群冲突的原因包括:(1)干部综合素质得分,定距变量(包括“人品”、“工作作风”、“工作能力”、“生活作风”、“对群众的态度”、“廉洁程度”、“公平性”、“执行国家政策力度”等八个维度,运用10分制评分法,取平均值);(2)干部选拔公正性,定距变量(很不公正=1,很公正=5);(3)对政府的信任度,定距变量(包括对“中央政府”、“省级政府”、“地市级政府”、“县区级政府”、“街道(乡镇)级政府”以及“村社区”的评分,运用10分制评分法,取平均值)。影响贫富关系的原因包括:(1)对有钱人社会责任感评分(最低分为0分,最高分为10分);(2)贫富差距感(很高=1,不高=5);(3)富人发财途径(1=不同意“富人靠钻法律空子发财”,5=非常同意“富人靠钻法律空子发财”)。

表 3 公众群际冲突的影响因素
(LogisticRegression)

	劳资冲突	干群冲突	贫富冲突
个人背景			
性别(男=1)	1.160 * (3.189)	0.775 * * * (2.171)	0.384 * (1.467)
年龄(均值)	-0.042 * (0.959)	-0.004 (0.996)	-0.002 (0.998)
教育程度(对比:初中及以下)			
高中/中专/职高	0.088 (1.092)	0.039 (1.040)	0.129 (1.137)

	劳资冲突	干群冲突	贫富冲突
大专	-1.324 (0.266)	-0.022 (0.979)	0.183 (1.201)
本科及以上	-1.518 (0.219)	0.593 (1.810)	0.466 (1.593)
个人年收入(均值)	-0.097 (0.907)	-0.001 (0.999)	0.004 (1.004)
工作安全情况(均值)	0.624 * (1.865)		
工作稳定情况(签订合同=1)	0.551 * (1.735)		
自己与直接上司的关系(均值)	-0.354 * (0.702)		
自己与周围同事的关系(均值)	0.458 * * (1.581)		
就业公平性(均值)	-0.700 * * * (0.497)		
干部综合素质得分(均值)	-0.328 * * * (0.721)		
干部选拔公正性(均值)	-0.413 * * * (0.661)		
对政府的信任度(均值)	-0.140 (0.869)		
对有钱人责任感评分(均值)	-0.044 (0.957)		
贫富差距感	-0.399 * * * (0.671)		
富人发财途径	-0.001 (0.999)		
常数	-2.111	3.291	-0.112
N	472	472	927
Chi-square	69.077 * * *	114.926 * * *	37.282 * * *
-2 Log likelihood	200.094	472.165	1003.636
Nagelkerke R Square	0.313	0.304	0.058

从以上的模型可以看出,个人背景情况对于三类群际关系的影响程度较为相似。就性别来看,男性在三类群际冲突的发生率都高于女性,而且具有统计上的显著性,尤其在干群冲突上。这可能与中国的传统与现实有关,即“男主外,女主内”的思想,在面对和解决冲突问题时,往往是男性站出来,尤其在政治问题上,女性的敏感性和参与性通常都低于男性。就年龄来看,劳资冲突的发生率是随着年龄的增长而降低的,但年龄对于干群冲突和贫富冲突的影响不具有显著性。就文化程度和个人年收入来看,其对于三类群际冲突的影响都不具有显著性。

就劳资冲突而言,进入模型的影响变量都具有显著性。从影响的方向上来看,工作安全环境越好、工作稳定性越高,则冲突发生率越低;自己与直接上司关系的评分越高,对就业公平性的评分越高,则冲突的发生率越低。这些都在情理之中。但值得注意的是自己与周围同事关系的评分越高,冲突的发生率反而高。我们也许可以这样理解,同事之间关系越和谐,越容易形成“非正式群

体”,这样在遇到问题后,他们就容易形成“同盟”,形成与资方谈判的资本,因而容易发生劳资冲突。

就干群冲突而言,干部综合素质得分,干部选拔公正性的影响具有很强的显著性,且影响系数也较大。这就提示我们,要缓和干群关系,减少干群冲突,一方面要增强干部各方面的素质,使其成为群众信服的干部,另一方面也要在干部选拔机制上做到让公众信任。而对政府信任度的评分并不影响干群关系。这与前面分析的干群冲突本质的非价值性是一致的,因为当前公众对于政府的评价和信任度都是较高的,因此这个变量对冲突的影响不具有显著性。

就贫富冲突来看,“对有钱人责任感的评分”和“富人发财途径”对贫富冲突的影响都不具有显著性。从前面的分析我们也知道,公众对有钱人责任感的评分还是较高的,特别是在2008汶川地震中,让我们看到了“富”和“仁”的结合,也使公众对富人的印象有了一个很大的改观。而对于发财途径公众也并不质疑,这说明我们法治社会的构建还是有一定成效的。但“贫富差距”对冲突的影响很显著。我们的调查显示,接近七成的受访者认为本地贫富差距程度很高或较高(69.3%),而认为“不太高”或“不高”的仅占调查总体的5.1%,另有25.5%的人选择了“一般”。经历了改革开放三十年,浙江省不论是经济总量还是城乡居民的收入水平,都有了跨越式发展,但与此同时,贫富差距的进一步拉大又是一个不得不面对的现实。因此,我们要警惕贫富差距拉大对社会稳定的影响,特别需要进行社会政策战略性框架设计,提高居民收入水平。浙江省在建构社会安全网络方面已走在全国的前列,取得了令人瞩目的成就,但继续夯实社会保障体系的路还很漫长,这直接关系到浙江社会结构和社会关系的变迁。

四、结论与思考

和谐社会不仅是政府的目标,也是公众的理想,然而,构建社会主义和谐社会并不等于构建一个没有矛盾和冲突的超稳定结构社会。从马克思到达伦多夫,都告诉我们,社会矛盾与冲突是不可避免的,那种认为社会冲突对社会有百害而无一利,或者认为它不存在于和谐社会之中的观念是违背社会发展规律的。因此,我们应该正确对待当前社会的群际冲突。

首先,要辩证的看待当前的群际冲突问题。从我们的分析中可以看出,当前浙江省公众的群际冲突是不涉及冲突双方关系的基础,不涉及冲突核心价值的对抗,因而,不是革命的变革,是社会系统可容忍,可加以利用的对抗。因此,我们不必“谈冲突而色变”,不必应用“刁民”思维,更不必动用武力致使冲突逐步增压、升级。

从冲突的负功能来看,社会主义社会的群际冲突是一种内耗:劳资冲突影响资方的投入积极性,同时影响劳方生产的积极性,进而影响生产的有序性和社会经济的发展;干群冲突影响了政府职能的有效运行,同时也加大了政府职能运行的成本;贫富冲突则直接影响到社会团结与稳定。

从冲突的正功能来看,依据科塞和齐美尔的理论我们知道。第一,通过群际冲突,社会公众的分歧、对立和敌对的情绪得以发泄,有利于群体的统一和团结,从而避免了更深的仇恨和激烈的对抗,也避免了对社会体制的攻击,比如劳资冲突的指向是劳资关系,而不是社会的分配机制;干群冲突指向的是干部素质而不是政府的合法性;贫富冲突指向的是贫富差距的事实,而非致富途径的合法性。因此,这些冲突都属于低度的,工具性的冲突,是有利于整个社会系统的。第二,通过群际冲突,有助于明确群体间的界限,确立群体成员的认同感,强化群体共同意识。例如,从劳资冲突中,我们看到了同事关系的密切,群体成员的参与感增强,这也有助于公民社会的建立。第三,群际冲突,是新规范与制度的激发器。通过冲突——调整——再冲突——再调整的过程,新的规则、规范和价值观念被创造出来,从而促进社会的变革,这从我们不断完善的《劳动法》、《公务员法》等都可看出。

当然,我们看到冲突正功能,并不等于我们对冲突“视而不见”或“坐而不理”。因为冲突正功能的实现也是有条件的,是需要一个富有弹性的制度化的社会结构,将冲突分布到社会结构的各个方面,从而产生积极的作用,促进社会的整合和社会结构的完善。并且,对于冲突,我们也还是要追根溯源去解决。无论是马克思、韦伯、还是达伦多夫和科塞,都指出冲突根源具有工具性的一面。我们在分析群际冲突的影响因素时,已根据不同冲突类型,提出了具体的操作性的措施。然而,从宏观的层面来看,要建立利益均衡机制、利益诉求机制和“安全阀制度”。

利益均衡机制包括利益分配、利益调整、利益补偿等机制。在我国经济体制改革和社会结构变迁过程中,出现了“强势群体”和“弱势群体”,从某种程度上来说劳—资、干—群、贫—富关系的两极就代表了这样的两个群体。但我们要协调群际关系,并不是非要通过剥夺一方来补偿另一方,而应对已经失衡的利益格局进行分配方式的变革、调整,甚至对一些利益受损群体和弱势群体进行补偿,使他们有较多的向上流动机会。

当前,我国公众利益诉求的方式在合法性、公开性和透明性上还是不足。“强势群体”拥有财富、权力、声望等社会资源,因而,可以运用各种方式对社会施加影响,以谋取更多的利益。而“弱势群体”则由于资源有限,合法渠道不畅,只能采用过激的施压性集体行动来表达自己的利益诉求。因此,我们要改变这一格局,建构起反应灵敏、沟通快捷、运转高效的利益表达机制,为社会各群体提供正当、规范的利益表达的制度性平台。

“安全阀制度”应该分为有形和无形两类:前者主要是指一种资源或组织机构的存在,可以缓解群际冲突或对不满和敌对情绪进行疏导;后者主要是指人们心理上、精神上的安全阀即公众对社会大群体的认同,对社会发展及生活前景的信心。就无形的安全阀来说,我们的调查结果是喜人的。浙江省公众对于社会大环境的认同,对于社会前景的信心还是比较大的。我们的调查显示,公众对浙江社会稳定程度评价较高,平均得分为 7.29,标准差为 1.819。21.7%的群众认为当地社会很稳定,50.9%的群众认为当地社会稳定,对社会稳定程度积极评价占到 72.6%,1.2%的群众认为社会很不稳定,1.8%的人认为社会不稳定^①。公众对浙江经济形势发展充满信心,尽管自去年年末遭遇了金融危机,实体经济也受到很大影响,但公众对经济形势仍充满信心。在询问“您认为近 1—2 年您所在的地区经济形势如何”时,认为不好(包括不太好、很不好)的不多,仅占 14.4%,而认为很好和比较好的合计占 40%。

①我们让公众对社会稳定程度打分,分值为 0~10 分之间,并把 0~1 分界定为“很不稳定”,2~3 分为“不稳定”,4~6 为“一般”,7~8 为“稳定”,9~10 为“很稳定”。