

【论 文】

从社会效应看制度安排的必要调整 ——鄂伦春族个案

何群

内容提要：在现代政府扮演重要角色的国家里，政府针对具有特殊演进历史和传统文化的少数民族和民族地区的制度性安排和民族政策，会直接、间接地在不同层面影响各民族的社会、经济、文化发展和民族集团之间的关系。本文以鄂伦春族为个案，就民族区域自治制度环境在鄂伦春族地区的社会效应的一些方面进行了分析，并有意通过这种努力，就制度调整、建设问题进行尝试性探讨。

该个案表明：断裂中的传统狩猎文化，与作为社会环境重要变量之一的民族区域自治制度和各项民族优惠政策制度环境长期互动的结果，在鄂伦春社会产生了某些社会效应，显示出政府某种制度安排或政策，有积极的社会效益，也有消极的社会影响。民族区域自治制度和政策的优越性以及之于鄂伦春族生存发展的积极效益，学界已经多有论述早不成为问题。问题可能在于，要注意及时体察制度、政策之于少数民族社会、文化影响的动态状况，使好的制度和政策经过不断的调整，更加有利于少数民族发展繁荣。

关键词：社会效应 制度安排 调整 鄂伦春族

至中华人民共和国建立，300多年来，鄂伦春族人口的绝大多数便繁衍生息在黑龙江、嫩江沿岸大小兴安岭地区。其传统狩猎并辅之以传统采集、捕鱼生计，一直延续至20世纪中叶。2000年鄂伦春人口8,000余人，是仅存的占世界人口0.001%的传统文化相对简单、人口相对微少的小族群之一。半个多世纪以来，伴随国家现代化事业的迅猛推进，传统狩猎文化遭致断裂，鄂伦春族生存发展问题引人注目。寻求问题原因的解释，为弱势群体的困境进行呼吁，成为相关学界和整个社会共同关注的焦点之一。

就寻求问题的原因而言，一个明显的事实是，在现代政府扮演重要角色的国家里，政府针对具有特殊演进历史和传统文化的少数民族和民族地区的制度性安排和民族政策，会直接、间接地在不同层面（整体、局部、个体）影响各民族的社会、经济、文化发展和民族集团之间的关系。正因为政府政策对于少数民族社会发展、文化变迁具有广泛深入的影响，所以，民族政策制定背后的理念，政策的推行、落实方式，民族优惠政策短期效益与长期影响等问题，一直是相关学界方兴未艾的研究专题。

一个时期以来，在鄂伦春族社会，一种社会现象开始端显，并已经引起当地政府和社会的注意。即：除去两地鄂伦春族历史经历的某些不同，从而可能存在的观念、技术等文化层面演化上的差异，一个现象是：分别聚居在内蒙古自治区和黑龙江省的鄂伦春族，由于自治与非自治的制度安排、制度环境的不同，因而形成了不同的社会、文化氛围，并影响到整个聚居地区人们的精神风貌和性格气质，以及适应环境急剧变化上的某些差异。

1996年8月，鄂伦春自治旗组织一行九人，在旗委、旗人大负责人带领下，对黑龙江省五个乡的鄂伦春族同胞生产生活情况进行了考察。他们也得出了上述认识，并指出，对两地鄂伦春进行比较研究，使之能在互相交流中取长补短、互相借鉴，有助于民族繁荣进步¹。我在几次实地调

¹ 何群等著：《狩猎民族与发展——鄂伦春族社会调查研究》，内蒙古人民出版社，2002年5月。“附录：赴黑龙江

查中¹，所接触到的各个阶层人士，也自觉不自觉地意识到黑龙江与内蒙古-具体到鄂伦春自治旗，两地表现出的发展差异。这种比较，一般总是围绕民族乡与自治旗行政管理体制的差异、自治范围、权限不同所带来的社会发展差异展开。实际上，作为一种社会事实，制度安排因素，民族优惠政策效果、社会影响等因素，实际地在影响着鄂伦春族的社会进程。本文无意就两地因包括制度环境在内的诸种因素引起的可能存在的差异进行研究，当然这无疑已经成为引发思考的一个重要因素，而是主要就民族区域自治制度环境在鄂伦春族地区的社会效应的一些方面进行分析。并有意通过这种努力，就制度调整、建设问题进行尝试性探讨。

我们说，断裂中的传统狩猎文化，与作为社会环境重要变量之一的民族区域自治制度和各项民族优惠政策制度环境长期互动的结果，在鄂伦春社会产生了某些社会效应，显示出政府某种制度安排或政策，有积极的社会效益，也有消极的社会影响。民族区域自治制度和政策的优越性以及之于鄂伦春族生存发展的积极效益，学界已经多有论述早不成为问题。问题可能在于，要注意及时体察制度、政策之于少数民族社会、文化影响的动态状况，使好的制度和政策经过不断的调整，更加有利于少数民族发展繁荣。

一、长期优惠政策与模式化的思想和情感方式

民族自治地方所享有的制度性优惠政策，长期有保证的扶持、帮助等优惠政策环境包围中的鄂伦春社会，似乎正在形成或已经形成某种模式化的思想和情感方式。这成为在鄂伦春社会、特别是猎民社会带给我的“只能意会，不能言传”的部分。它使我这个“外人”感觉得到但又说不清。这是费孝通教授所讲的地方社会存在的某种“很难测量和调控的文化因素”，然而，“越可能是一些深藏不露的隐含的决定力量”²这种长期优惠政策下形成的模式化的思想和情感方式，“不是各个独立事件的简单的总和，也不是一个聚合性的整体，而是一个新的和特殊的事实，这个事实有它的统一性和特性，因而有它特有的性质，而且这种性质主要是社会性质。”³

马林诺斯基在分析土著人社会时提出了“模式化的思想和情感方式”理论。他指出：“我们感兴趣的是他们作为社区成员的感受。在这种身份中，他们的心灵状态才获得了某种印记，并由于他们生活中的陈规惯例、传统习俗、作为思维工具的语言而变得模式化了。他们的社会和文化环境迫使他们以一种确定的方式思考和感受”⁴。在实地，看到和听到的一些事情、情景，每每使人感到，长期照顾扶持的结果，形成猎民村村民对可能与上面优惠、扶持相关的事情的特有关心和敏感，而对享受特殊优惠待遇似乎已经习以为常。

2000年8月，笔者在诺敏镇政府看到三三两两的猎民村妇女相约一起来找政府“领工资”，问领什么工资，告之是领护林员工资和其他补助。每位18岁以上的鄂伦春男性猎民享受月36元

省鄂伦春民族乡考察报告”，第244-250页。

¹ 本论文所使用的第一手资料和之所以提出该研究问题，除来自文献资料的启发，主要来自于笔者三次（1998年-2003年）、历时近半年的鄂伦春族聚居地区田野工作经验。在鄂伦春族聚居的共15个猎民村中，笔者进入了11个猎民村，并对其中若干猎民村进行了接续调查。具体调查情况为：第一次是1998年7-9月，为完成所主持的国家“九五”社科基金项目：“现代化进程中小民族发展问题及政策研究——以鄂伦春族为例”开展的调查。课题结题成果《狩猎民族与发展——鄂伦春族社会调查》2002年5月由内蒙古人民出版社出版；第二次是2000年7-8月，为完成由费孝通先生担任学术顾问，国家民委、北京大学、中央民族大学联合项目“中国人口较少民族经济社会发展调查研究”而进行的实地调查；第三次是2003年9-10月，为完成人类学专业博士论文而进行的鄂伦春地田野工作。在博士论文基础上修改完成的专著《环境与小民族生存——鄂伦春文化的变迁》2006年4月由社会科学文献出版社出版。

² 费孝通《试谈扩展社会学的传统界限》。北京大学社会学人类学研究所等主办《民族社会学研究通讯》2004年4月15日，第34期。

³ [法]埃米尔·迪尔凯姆：《自杀论》，冯韵文译，商务印书馆，2001年，“导论”第14页。

⁴ [英]马林诺斯基著：《西太平洋的航海者》，梁永佳 李少明译，华夏出版社，2002年1月，第16页。

的护林津贴待遇，以及中、小学生每月 14 元的上学补助，已经持续了近 50 年。这些“工资”款项，在今天已经显得很微少，已有干部提出应该按目前经济发展、物价变化提高补助数额，旗人大代表提案中也有反映。这里的问题不在于款项多少，而在于这一事物带给猎民潜移默化的影响。猎民“领工资”，这种说法的出现和被接受，已经将这部分人与本村其他民族和周围其他农村社区居民区别开来。看前来领工资猎民的那份平淡，无论“工资”数额多少，但已经成为这个社会的一个现象，一种象征，一种心理安慰，同时确实保证着简单的生计可以维持。因而，这些“工资”政策，政府是万万不能轻易取消的。而增加工资数额也未必合适，实际上政府面临一个两难境地。因为政府已经意识到扶持、帮助方式上“造血”之于这个民族自立的重大意义，并确实有意识进行着调整。如古里乡新建猎民新居，采取向猎民部分集资方式，一改过去政府的“白送”方式。

2003 年 9 月，我在托河乡的一些经历也让人联想到上述问题。目前，所谓“微服私访”是难以做到了。每到一个乡，必然要首先接触乡政府。而该乡的某些鄂伦春族领导，在接触、交流中给人的感觉并不像是我们惯常意义的观念开放、追求政治地位攀升、发展机会意识很强的干部，他们仿佛是在带有民族-猎民对外来干预的厌倦心态在“工作”。1998 年 9 月，一位干部对我们的约访借故推辞了，说是有些事情忙。而该乡某猎民村领导作为政府扶持、树立的“转产”的榜样，在自己的社会，也存在“两难”——要应付政府和外界的塑造，也要面对本族人的排斥和轻视。

2003 年 9 月在乡党委书记办公室，一位来向书记借 50 元钱给孩子上学用的猎民，对本族“发展模范”的劝说显示出不屑一顾和厌烦；而那位村干部——当天晚上乡书记请我们在一家个人小饭馆吃饭的中间，那位不知是气质如此还是因为喝酒而总是那样神经质样的人来找领导，想替某户猎民领走乡里答应帮助的白面。在坐一位乡干部认为他来的不是时候，请他到屋外理论。而在同一天下午，这位村干部的举动曾让我吃惊：在乡书记办公室，他一定坚持要一份我拿来请乡领导过目并准备在该乡的两个猎民村进行问卷调查的“猎民调查问卷”。大概是误认为这是上级有关猎民的什么文件，所以特别重视起来。后来的一件事，似乎证实了这种推断。在第二天的问卷调查中，木奎村便有猎民因调查员没有进自己的家让自己填那份表格而大动肝火，以为是政府的某种优惠——“好事”忽略了自己家。

事情缘自 2003 年 9 月笔者在该乡两个猎民村进行抽样问卷所采用的抽样方法¹。2000 年政府给新木奎村盖的居室结构，是两户一栋四间结构的砖瓦平房。为了使问卷方法具有抽样的性质，所以决定两户中选择一户填答问卷，所以引起了猎民的误解。而后来得知，此时正值两个猎民村集体农场因经营不善解体不久，土地刚承包给了三个异族人管理经营。猎民本来对集体农场不甚满意，而集体农场解体之后，现在两村除 4-5 户有能力经营的大户外，其他家庭则几乎没有可从事的生产，基本上是靠政府的各项优惠补助为生，所以，他们自然关注与自己生存-生活来源有关的任何事情。以上所谈到的发生在该乡的事情，原因似乎已经超越了所讨论的“模式化的思想和情感方式”问题，但是，事情似乎都在这种思想和情感方式的笼罩之下。困难面前，第一举动是去乡政府，找到政府，总有办法。

长期优惠政策下形成的模式化的思想和情感方式，对政府优惠政策、扶持、照顾的依赖，弥散在猎民社会。因为是鄂伦春族，政策上享有优惠，政府会特殊对待，这成为这个社会人们思想里不争的事实。在当地，经常听到鄂伦春各个阶层称本民族为这个地方的“主体民族”，这已经成为日常用语。一些汉族“姑爷”也对“主体民族”带来的利益心领神会。在一些猎民家庭，听汉族姑爷称自己的鄂伦春族妻子为“外交部长”，找政府谈家庭发展生产计划、申请生产资金补助、要求政府解决各种纠纷、打官司等与政府有联系的事情，一般由夫妻一方中的鄂伦春族出面。

在我们走访一些猎民家庭时，看到夫妻双方正是劳动年龄，身体健康，但是除了将政府批给的耕地全部出租坐收租金，不从事任何生产劳动，还埋怨政府给的资助太少。也看到一些猎民是

¹ 关于问卷方法，参阅何群著《环境与小民族生存-鄂伦春文化的变迁》，社会科学文献出版社，2006 年 4 月。“附录二 关于问卷的说明”（五）关于鄂伦春自治旗托扎敏乡希日特奇、木奎猎民村猎民家庭的问卷。

那样心安理得地谈论和接受政府给安排的一切：政府白送的电视机，政府给送的家具……仿佛政府将来还要白给什么，都在人们的意料之中。政府多年以来对与他们生活有关的一切事情的大包大揽，确实磨钝了猎民的自尊自强意识。这种社会氛围、社会风气，确实难以催生出猎民社区的自力更生的状态。

模式化的思想和情感方式，在干部、职工阶层也有反应。自治旗体制，作为民族区域自治权力的体现，规定要求要有一定比例的实行自治民族的人口当干部。而鄂伦春族人口少，又要求一定的干部人口比例，所以培养选拔鄂伦春族干部，以体现落实民族区域自治政策，是内蒙古自治区、呼伦贝尔市、自治旗党政部门工作的重中之重。我们看到，只要有一定的受教育程度并有一定工作能力的鄂伦春族普通干部职工，都有进一步提拔任用的有利机会。落实民族区域自治制度，培养鄂伦春族人口成为干部职工，成为领导和带动当地发展的主力，使地区特点与文化特点相结合，符合当地的历史和现实文化和社会发展实际。问题是长期以来落实中的问题，制度性的安排，以及类似“文革”等政治运动对鄂伦春族的伤害，而政府对失误的纠正又是无条件的大包大揽扶持，缺乏一整套理性而规范的干部考核、任用制度，因此也影响到党和政府在地方民众中的信誉。

实地调查中我们听到这样的反映，说在自治旗，鄂伦春族干部素质不太高，但又心安理得要官，没要到便感到不如意，有“压力”、消沉、喝酒、打麻将。有些人认为这是自治旗体制的弊端。本来鄂伦春族人口就不多，哪有那么多人适合当领导干部。而黑龙江民族乡体制则没有构成对鄂伦春族的这种优越感和个人当官的“发展”压力。不胜任的人加以重用，既误了事业，又害了本民族。这种说法虽有些极端，但确也揭示出部分客观现象。

民族区域自治制度的制度安排形成的模式化的思想和情感方式，表现由来已久。通过一些历史档案资料，也可以证实这一点。据自治旗档案记载，1958年该旗有鄂伦春族总人口815人。而前来参加1958年7月7日自治旗“鄂伦春族干部训练班”的鄂伦春族干部就有40名，其中，党群系统11名，行政系统5名，政法系统的5名，企业系统的4名，卫生系统5名。¹

据这次训练班“鄂伦春族干部的整风工作专题总结报告”的总结，“有一部分干部认为我是少数民族干部，挑选工作岗位，不如意就不干，鄂族干部必须是政权机关或在重要部门中工作，企业部门都不想干，因为是鄂伦春自治旗嘛……。好闹地位待遇的，也有一部分。往往强调所谓当家作主。希望把自己安排到‘当家作主’的岗位上去。另外，强调自治机关民族化，主要因素有两个。一个是不顾整体不从全局部署着想，都想搞又省事、又有声望的工作；另一个是想把社会上存在的所有稍有文化的人，不顾条件，都想吸收为干部”。因1958年国内社会环境政治运动空气比较浓烈，因此，针对鄂伦春族干部所开办的此次“训练班”，也难免属于常态，然而不能否认丝毫没有反映干部中存在的因民族区域自治制度而带来思想问题。

在自治旗档案局看到的另一份文件，也给人同样的感觉。1979年全旗鄂伦春族总人口1,356人。同年8月6~21日，自治旗召开了鄂伦春族干部、职工会议。到会的有来自全旗各条战线的鄂伦春族干部、职工191名（占全旗鄂伦春总人口的14%），其中干部112人，工人79名，党员37名，团员28名，科级干部13名，县团级干部7名²。这次会议召开于拨乱反正、改革开放，通过进一步落实民族区域自治政策，促进本地区各项事业发展形势下。与会者回顾了建旗28年来的发展史，大家一致认为：必须下大力气抓鄂伦春族干部队伍建设，认为那种以实行区域自治地方的主体民族干部自居，不求上进，不积极工作，不遵法守纪，抱有“铁饭碗”思想是非常错误的，有害的。会议列举了干部中存在的一些需要纠正的现象，如无故长期不上班，工资按月领取，甚至有的不但不上班，还喝酒闹事，影响他人的工作和劳动，在群众中造成了极坏的影响。指出：

¹ 见“鄂伦春族干部的整风工作专题总结报告”。鄂伦春自治旗档案史志局。自1958年，案卷号：13 柜号：2。

² 耐热尔图《深入进行党的民族政策再教育为实现四个现代化而奋斗-鄂伦春族干部、职工会议总结》。鄂伦春自治旗档案史志局，自1979年，案卷号：41，柜号：22。

过去旗委对这种个别人采取了迁就、姑息、慢慢教育的态度，实际上放松了教育¹。以上材料中的事实，发生在特定历史时期，不排除当时可能的偏颇，但是可以显示出来的是，因民族自治地方-享有当家作主、自治机关民族化的制度安排，使鄂伦春族人口在自治旗内提拔、任用、当干部机会相对较多，的确滋生出一定的“主体民族”的优越感。这实际上已经成为发挥他们创造性和务实扎实工作的思想负担。

无独有偶，以文化适应而言，这些在新中国建立以前很少与外界来往、特别是基本没有介入主流社会政治生活的少数民族猎民，解放后突然有新的政党、中央政府给予自己当家作主的政治权力，他们对“当家作主”需要一个适应过程，或许对此也有自己的理解。因此，更容易形成模式化思想情感方式。与此呼应，在猎民村，曾认识一位主动要求不当干部、从旗里辞职回村的“干部”。这是位 60 多岁的老人，他讲辞职的原因，是接受不了他担任的工作。他的工作是在公安部门，当他因执行公务去押解犯人或执行镇压，每每感觉不舒服。鄂伦春族习惯法中，没有处罚为死刑的规定。因过失伤人致死，可通过赔礼道歉弥补。

二、族群分层与附加的调整等社会问题

西方有些国家（特别是移民国家）在公民自由的名义下，允许不同民族的成员作为个人保持相当大的文化个性，从而避免这些人组成在文化和社会结构上与其他人明显不同的团体，通过强调每个个人的具体权利来淡化族群意识并减弱族群凝聚力，这是西方国家对于认同意识和族群关系进行引导的一个思路。

我们在 1949 年人民共和国建立以后，通过政府组织的“民族识别”，明确了各族的“正式名称”，并通过制定和实施“民族区域自治法”等一系列对待少数民族的优惠政策，划出了他们与多数族群成员之间在有关法律和其他管理办法适用程度上的边界。以上这些可以算是以少数民族群为对象的制度性安排。这些制度性安排，一方面兑现了党和政府在解放这些少数民族传统居住区时对这些族群的首脑人物所做出的政治承诺，有利于国家统一和社会稳定；另一方面有效地保障了少数民族成员的各项权利，因为其中有些族群因为发展较慢在平等竞争中处于劣势而无法确保他们的利益。这些都具有明显的积极作用²。但是从鄂伦春族的情况看，这些制度同时也存在一些消极的方面。优惠政策使鄂伦春人具有了特殊的“社会资本”，但是囿于文化差异，也囿于社会环境变化不断提出新的挑战，特殊的“社会资本”带来了附加的文化调整和社会问题。

1. 特有的社会资本与社会排斥

民族区域自治制度的制度性安排，使鄂伦春族具有了特殊的社会资本，使他们在社会财富、权利、社会地位分配方面具有“优先权”，可以得到很实惠的利益，而且这些利益是制度化的并得到政府的保障。这就使得具有被优惠的“族群身份”本身成为一种特殊“含金量”并且还是可以遗传的“社会资本”。在一个社会里是否存在界限明显和距离悬殊的“族群分层”，对族群关系具有整体性的影响。……如果制度设计使得不同种族、不同族群具有不同的社会地位，或者事实上使它们相对集中在不同的社会阶级中，这种社会分层与族群分层的重合程度，就将决定这个社会族群关系的基本性质³。我们看到，因鄂伦春族是“主体民族”，享有各种政治上的发展机会和经济上优惠政策，这一点，一直事实上左右着他们与外界发生的关系。鄂伦春族是这个社会的“主体民族”，外界、周围人对这个“主体民族”有自己的评价，与之发生任何关系，实际上都没有忽略他们是“主体民族”这一点。这构成外界与鄂伦春族互动的主导性因素。

实地调查中感觉到，不同于当地其他族群，鄂伦春族拥有国家制度性安排所带来的特殊资源，

¹ 出处同上。

² 参见马戎编著：《民族社会学-社会学的族群关系研究》，北京大学出版社，2004 年 9 月。第 499-500。

³ 参见马戎编著：《民族社会学-社会学的族群关系研究》，北京大学出版社，2004 年 9 月。第 532-533 页。



然而，又因文化差异、文化适应性的限制，使这种“资源”某种意义上成了问题之源。如一些人因为有优先选拔当干部的“资源”而当了干部，但他们又因为传统心理、现代开放意识、人际关系处理上的障碍而难以跨越文化限制；如有些猎民因为有各项有保障的政策性补助的“资源”而娶到汉族妻子或嫁给汉族丈夫，但是后来在相处中又因为生活习惯等文化距离而造成离异，从而引发出带有文化差异特点的社会关系问题。仅就其他民族成员、特别是汉族热衷于与鄂伦春猎民通婚而言，往往有实际利益的多方面考量。如果我们偏重于此处的讨论而不是有意的以偏概全，对这种社会现象-异族通婚的推动因素，正如一些研究文献所言：“这里所提到的现象——跨民族及跨文化婚姻关系的增多，跨民族及跨文化的认同意识——不仅仅是个人的好恶选择，而且具有明显的社会意义。……必须给出一个简单的、便于管理操作的回答；这个答案关系到我们每个人的权利、义务和资格身份。它决定着每个人是否可以分享社会资源，或者是否要被排除在外”¹。关于族际通婚现象及相关问题，我们在有关章节再次讨论。在此，与异族通婚制度性原因相关，我们提出猎民社区与外部社会之间是否可能存在社会排斥现象。

虽然在不同的范式或话语之下，“社会排斥”具有不同含义，如政治排斥、经济排斥、文化排斥等等，但这些不同的定义具有一些共同的特征，均在表达某一群体现实中所遭受的多重不利境遇²。在相关研究中，有人提出了“贫穷集中理论”。有些研究认为，就一个社区而言，由于有工作的中产阶层的迁出，使得集中在旧城区的大量失业者和穷人缺少与就业者的联系。这样，失业者的社会网络结构呈现单一化的趋势，与主流社会交流和联系的机会减少。并且，由于失业者和穷人的集中，且与主流社会脱离，使得整个地方社区也逐步衰败，形成空间排斥。而这种空间排斥反过来又影响了个人层面上的社会排斥。比如，居住于被排斥社区中的个人，无论他们的个人特征如何，都会遭受“地方歧视”³。按照这个理论的启发，我们能否可以说，从定居到目前，狩猎生产的日益衰落，猎民尝试其他生产的屡屡挫折，一直到当前以农业为主、然而实际上绝大多数猎民将土地出租的现实，实质上意味着这个曾经依靠狩猎为计的自食其力的群体已经集体失业。

这些居民生活在享有国家民族优惠政策待遇的名义和框架内，又因为出现的一些社会问题是如此引人注目与难以消解，如对政府优惠政策的依赖，经常的失意，意志的消沉等，使他们几乎被公认为“社会弱势群体”。并且，随着猎民村“能人”调出当干部、当工人，剩下的人口往往老弱病残者比较多，具有某种贫穷集中的特点；又因为与异族通婚的增多，以及异族人口带来的新的社会关系网络，一个若隐若现的社会现象是，作为猎民村文化主体的猎民们，被迁移进的异族姑爷、媳妇们排斥为边缘群体。我们在猎民村几次进入，接待的头面人物往往是某些异族人，听他（她）们评说猎民村的大事小情。而在户访中，出面和外来人交流、说话多的主要夫妻中的异族一方。外面下来干部检查工作，总被迎接进几个族际通婚、日子过得好的大户，普通猎民生活的实际状况被淹没在底层。这种现象，已经引起一些鄂伦春族干部的不满。上述种种因素聚在一起，加给猎民社区某种很“另类”的标签，这使社区中的个人，同样蒙受歧视和社会排斥。

有研究者曾向我谈起敖鲁古雅鄂温克年轻猎民到外面“下海”找工作的经历。说是敖乡的两个男青年带着几千元钱到海拉尔市找工作。找了几家个体单位，业主听说他们是从敖乡来的，一口拒绝，并不去过问他们的个人条件如何。工作没找到，钱也花完了，只能又回到敖鲁古雅。在猎民集体农场解散并承包给个人经营后，尽管乡政府明令规定要优先雇用鄂伦春猎民，但是据了解，很少有猎民被雇用。在外人的印象里，猎民农业技术不行，又不好管理。因为他们的观念里有这种先验的认识，所以，在选择聘用人员时不再区别每个人的具体素质和能力。

在笔者准备去访问一个猎民村时，总有好心人提醒我，到了那里要小心，讲那里的人怎样怎样。一次在去大兴安岭地区的火车上，听林区的几个人大谈那里少数民族的奇闻逸事。只要是猎

¹ [德]乌·贝克 哈贝马斯等著：《全球化与政治》，王学东、柴方国等译，中央编译局出版社，2000年3月，第215页。

² 参阅曾群 魏雁滨《失业与社会排斥：一个分析框架》。《新华文摘》2004年第18期，第15-18页。

³ 参阅曾群 魏雁滨《失业与社会排斥：一个分析框架》。《新华文摘》2004年第18期，第15-18页。



民村的人，就有可能背负着外界偏见的负担。猎民村的猎民，往往被外人加给的声望是懒汉，酒鬼，易动枪动刀。有汉族媳妇说，自己做饭手艺糊弄他们（指猎民）还行；另一外族媳妇说：过去谁知道是鄂伦春族？大有嫁来此地的上当之感，存在明显的地方歧视。

2. 制度性优惠与新环境、新事物的适应问题

这种冲突主要体现在民族区域自治所要求的一定数量的民族干部与政治体制改革新的干部任用标准上。有些分析指出：在政治体制改革的进程中，当政府把大量经济活动的管理职能转交给实行市场机制的社会组织之后，将会产生两方面的后果：

一是政府机构行政官员和管理人员的数量会大幅度削减，同时由于政府机构必须与市场运行机制相协调而提高了对官员政策素质、业务能力的要求，公务员实行招聘和竞争上岗势在必行，这使得上级部门在官员任命时对于族群政策因素的考虑不得不要受到一定限制，这有可能减少少数民族出任政府官员的机会。

二是社会上非国有的经济机构管理组织、商业服务业组织的人员将会基本上按照业务能力和业绩来进行聘用，如果有些族群的就业人员在业务能力上明显不如其他族群，他们的就业就会比较困难。如果他们长期以来主要凭靠自己的“少数民族”身份在就业方面所得到的优惠待遇，那么在新的政府体制和劳动力市场机制中，这一优惠待遇就很难维持¹。实际情况完全验证了以上分析。

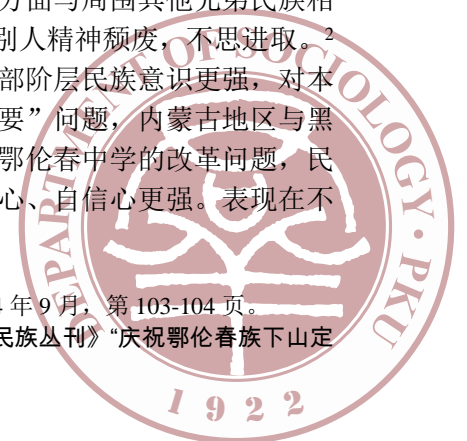
上述猎民找工作的经历从另一方面表明，离开政府政策性安排，“少数民族”身份本身越来越失去在现实日益开放社会中生存的优势。如何在现代化进程中既照顾到少数民族传统文化特点，又促进其适应能力，如何做到两者兼顾并保持适度的平衡，已提到政府与民族有关的工作的议事日程。仅就目前普遍实行的考试录用、提拔任用公务员而言，内蒙古自治区政府目前总体思路是，为了保证民族区域自治制度在政治、经济体制转型过程中仍然发挥以往积极作用，确保实行自治的民族的自治权力，促进少数民族平稳实现向新时期的过渡，除坚持共同的学历为大专以上、年龄35岁以下的基本条件外，实行自治的民族蒙古族，区内三个少数民族自治旗实行自治的民族——鄂伦春、达斡尔、鄂温克族，享有一些特殊政策。例如一些政策要求保证某些岗位上上述四个民族人口所占有的比例，录用分数低于普通分数线10分等等。

在以竞争、公平、效益为主要特征的新的社会环境下，如何保证以往国家对少数民族优惠政策的可持续性和有效性，已经引起内蒙古社会的广泛关注。鄂伦春族干部职工，已经感受到社会变化带来的危机与压力。我们说，即便是民族政策制度性安排会有一定照顾，保障，然而，这解决不了他们能否胜任、感觉与否问题。而且，对于各项优惠政策的过渡性质，应该要有十分清醒的认识。我国政府目前对少数民族成员和少数民族聚居地区的各项优惠政策，在一段时期内还是必要的和有积极作用的，但是同时我们不能无视同时存在的消极影响，不能无视同时社会付出的代价。对于贯彻落实方式进行必要的调整，是极为必要的。

问题在于，包括在对干部素质更高的要求，干部管理体制等现代社会提出的要求和挑战面前，我们实际上是没有选择的。一些研究就鄂伦春族干部素质做了比较悲观的估计。研究认为，因文化素质低，普遍感到工作不适应，视野不开阔，思维不敏捷。表现在心理素质上，一些人无法参与现代社会的激烈竞争，在竞争面前无所适从，个人能力和修养方面与周围其他兄弟民族相比，仍有一些差距。一些人总有低人一等的感觉，有一种失落感。个别人精神颓废，不思进取。²实地访谈和问卷调查得到的情况是，总体来讲，与猎民阶层比较，干部阶层民族意识更强，对本民族发展的症结有更为实质性的认识，如认识到思想上的“等、靠、要”问题，内蒙古地区与黑龙江省两地鄂伦春发展差距以及存在差距的历史和环境原因，自治旗鄂伦春中学的改革问题，民族区域自治落实中的问题，资源利用权利问题等。干部阶层民族自尊心、自信心更强。表现在不

¹ 参见马戎编著《民族社会学：社会学的族群关系研究》，北京大学出版社，2004年9月，第103-104页。

² 孟淑贤《试论鄂伦春族干部健康成长问题》。黑龙江省民族研究所主办《黑龙江民族丛刊》“庆祝鄂伦春族下山定居50周年专刊”，2003年增刊，第27页。



过于计较来自外界因为族属的刺激、压力，对本民族文化价值有相当的认同等等。

干部阶层存在年龄、受教育程度与观念、心态、自我前景设计上的某种相关。2003年笔者在鄂伦春自治旗鄂伦春族干部职工进行的抽样问卷 spss 统计结果显示了这一点¹。在干部职工问卷 57 份样本中，男 13 人，占 22.8%；女 44 人，占 77.2%。其中，年龄在 23-29 岁之间的 15 人；30-39 岁的 17 人；40-49 岁的 21 人；50-53 岁 4 人；中青年占绝对比重。受教育程度方面，大专以上 41 人，占总数 71.9%；高中或中专 12 人，占 21.9%；初中 3 人，占 5.3%。职业上，机关行政人员 33 人，占 57.9%；教师 10 人，占 17.5%；医护人员 7 人，占 12.3%；工人 2 人，“其他”5 人。其中，“正式国家干部职工”49 人，占 86%，而“合同工人”6 人，占 10.5%。参加工作年份，1990-2000 年 20 名，1981-1989 年 20 名，1968-1979 年 14 名。其中，“学校毕业分配”35 人，占 61.4%，“落实民族政策招工安排”12 人，占 21.4%，另外有个别人是通过其他方式参加工作的。

从参加工作年份 1981-2000 年人数为 40 名的情况看，近 20 多年来，年龄为中青年、青壮年的鄂伦春族干部职工，多来自学校毕业直接参加工作，而享受民族政策招工参加工作情况的比例只占有极少部分。在“参加工作以来急需解决的问题”中，有 27 人选择“一边上班一边需要参加成人教育学习”为解决问题的首位，占 38.6%；有 17 人选择“处理复杂的人际关系”为首位，占 29.8%；选择“解决住房问题”的有 6 人，占 10.5%。问卷结果显示，25-30 岁者似乎更开放，因自己的族属而带来的包袱更轻。这个年龄层的人，多是大学、中专等学校毕业分配到现单位工作的，很少是通过接班、落实政策等参加工作者，在社会经历、知识结构、专业能力方面与其他民族差异不大。由于他们的个人成长和社会地位的获得，与上一辈人相比享受的民族优惠、照顾的因素相对要少，大致与其他民族同龄人处在同一竞争平台，因此由于政策照顾带来的各种副作用也较少，在心态、观念、个人生活等方面的观念和设计上较上一代人更接近主流社会。

干部职工问卷反映出这个阶层内部同样存在着分化现象。如一些人对本民族定居之后历史经历-猎民村迁移史、迁移后环境的变化、以及迁移对猎民生活影响的缺乏了解和思考，对当前猎民生产、生活（从 E8 到 F10 填答“不清楚”）的不了解和情绪上的淡漠。如对“市场经济条件下是否还需要坚持民族区域自治制度”，有的选择了“无所谓”等等，对事关本民族、本地区的重大问题，缺乏必要的关注和热情。这从某种程度上反映出鄂伦春族干部职工素质，是极不适应现时期复杂的社会生存环境的。而有一些问卷的填答则显示出积极、乐观态势。如卷 21 在“如果有人把您错认为是其他民族的人，您愿意吗”时写到：“如果在对方对鄂伦春族一无所知的情况下，我想对方错认为我是其他民族我并不想纠正对方”。实际上，这表达了对于对方“错认为”的动机的关注，民族意识和自尊具有相当高的水平；而在“搞好鄂伦春族中小学教育，应该从何处入手？”问题中，认为“不能一味的对家庭困难的鄂伦春族进行免费，应该从根本上解决他们等、靠、要的懒惰思想。”这里，填答人已经超越了被动、顾影自怜、怨天尤人境界，而从适应社会环境变化和发展的视角，洞察自身民族跻身现实社会需要关注的根本问题。在当地，接触到一大批鄂伦春族政治、文化精英，他们的个人素质和工作能力，已经达到和超过了主流社会所定义的有文化、有能力等成功人士的水准。

面对日益严峻的竞争，相当一批鄂伦春族干部不再将个人发展完全寄托于民族优惠政策，而从提高自身能力上拓展个人前程。有的问卷（卷 17）回答者在“建议、意见”部分谈到，要提高鄂伦春族干部职工总体素质，“主要是要加强教育和培训，应该让他们出去进修和学习，应该让他们了解各个少数民族的优点，才能认识自己的不足。这样才能提高自己的文化水平和素质”。应该看到，在干部职工阶层，鄂伦春人文化适应能力，已提出了传统民族政策帮助理念以及落实方式上的调整问题。与此相关的问题，同样出现在了猎民社会。

如上述论及，根据民族区域自治政策规定，要有一定数量比例的鄂伦春族人口担任各级领导

¹ 关于问卷和问卷方法请参阅何群著：《环境与小民族生存-鄂伦春文化的变迁》，社会科学文献出版社，2006 年 4 月。“附录一 问卷（三套）”（一）鄂伦春族干部职工发展状况调查问卷。“附录二 关于问卷的说明”。（一）关于鄂伦春自治旗党政事业部门鄂伦春族干部的问卷。



干部。由于人口基数少，以及现代化对干部素质提出的更高要求，因此存在本民族干部人才缺乏现象。而为了选拔而选拔的结果，使一些个人条件、专业特长等方面不适合从政的人勉为其难。对此，一些猎民的政治视野已经超越了“民族”观念局限，认为只要有能力把地方经济发展搞上去，能代表鄂伦春人民的意愿，成功地带领猎民发家致富，不一定非要由本民族干部当带头人不可。如 1998 年古里乡十位猎民联名推举汉族干部赵振田担任古里乡乡长之举。这里似乎在显示，制度化的民族优惠规定，民族区域自治政策的某些内容，已经与构成民族的个体以及整个群体政治进步水平、实际利益的考虑等出现了不一致。除猎民联名推举汉族干部担任本乡乡长，一些干部和猎民还认为，1979 年鄂伦春自治旗划归内蒙古自治区后发展慢了。言下之意是，尽管内蒙古是实行区域自治的地方，当时回归不一定就对发展有利。

由此我们可以洞察，作为制度限定的实行自治民族的人民的政治意识、把握自我命运的能力，已提出民族区域自治制度一些规定需要调整的问题，即反应出某种制度安排滞后于社会发展实际的现实。类似的情况同样出现在 40 年前。1958 年 8 月，黑河民委为贯彻全国第二次少数民族语文科学讨论会精神，根据省民委指示，就鄂伦春族创造或选择文字问题到逊克县新鄂村进行调查。参加被调查的 243 名鄂伦春族一致认为鄂伦春族人口少，已熟悉了汉文汉语，没有必要另行创造。否则，将给大家的工作、生活带来不必要的困难。¹ 由此可以推断，好的制度设计、制度安排并不是一把万能的、一劳永逸的钥匙。

三、总结

毋庸置疑，鄂伦春族目前所拥有的制度安排、制度环境和其他社会环境，是有利于传统文化中某些部分实现创造性转换从而获得继续生长的空间的。与此同时，需要强调的是，鄂伦春族自 20 世纪中叶定居之后数十年的经历表明，这个民族所面对的困难，并不完全是他们不能主动适应变化着的环境，而是社会环境没有给他们主动改变自己 and 适应环境的足够的时间和机会，他们一直是在外来文化大潮的冲击下被动地漂流。主流社会政治运动、社会风气等大的社会文化环境的影响，使鄂伦春族缺乏相对稳定的生存环境，缺乏使某种产业得以形成、巩固、繁荣的时机，缺乏使狩猎文化技术、组织、观念等各个层面向现代化实现平稳转型的时机。致使鄂伦春族猎民阶层的大多数人，至今没有掌握一种可靠的生存技术，整个民族在人口、观念、社会心理等方面，也存在一些特有发展难题。

而仅就本文关注的制度环境与社会效应而言，作为影响鄂伦春族生存发展的重要因素-政府、制度因素，政府在鄂伦春族发展理念上，自定居到改革开放以前，往往表现为注重于促进传统狩猎文化向现代化-“落后”向“先进”的转变，注重其物质生活的改善，而欠缺对其传统文化特点的了解和政策上的因势利导。

与上述问题意识密切相关，从制度安排、制度环境与社会效应架构的分析表明，把民族身份与社会资本联系起来的制度安排，与断裂中的传统狩猎文化长期互动，引起的某些社会效应，显示出政府某种制度安排或政策，有积极效益，也有消极影响。集中体现在政府多年以来扶持方式上的某些失误，帮助上的大包大揽，形成了鄂伦春社会对政府优惠政策、扶持、照顾的依赖等模式化的思想和情感方式。而这种模式化的思想和情感方式，不利于这个群体的自尊、自立、自强；民族优惠政策的制度性安排与传统文化差异、文化适应问题的客观存在，特定环境与特定文化的交错作用，使得因民族而具有的界限和冲突，无论是在群体层面还是在个人层面变得敏感甚或尖锐，出现了某些社会排斥、地方歧视以及附加的鄂伦春族适应、调整问题。因此，可以断言，与上述问题提出的扶持、帮助方式的调整相关，当前以及随着国家政治、经济体制改革等现代化进程的推进，鄂伦春族总体文明程度的提高，也将使国家民族区域自治制度、政策以及各项有关民族政策如何调整和建设，以适应整个社会发展、少数民族文明进程问题浮出水面。

¹ 王兆明主编《新生鄂伦春族乡志》，黑龙江人民出版社，2003 年 4 月，第 35 页。

