

国家社会科学规划·基金资助项目

下岗与再就业

的社会学分析

职业流动阻滞与制度创新

尹志刚 等著

中国经济出版社

国家社会科学规划·基金资助项目

下岗与再就业的 社会学分析

——职业流动阻滞与制度创新

尹志刚 等 著

中国经济出版社

图书在版编目(CIP)数据

下岗与再就业的社会学分析:职业流动阻滞与制度创新/尹志刚等著,北京:中国经济出版社,1998.4

ISBN7-5017-4266-9

I. 下… II. 尹… III. ①就业问题-研究-中国②就业制度-研究-中国 IV. D669.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(98)第 08418 号

责任编辑:王振岭

封面设计:屈剑峰 张 成

下岗与再就业的社会学分析

——职业流动阻滞与制度创新

尹志刚 等 著

中国经济出版社出版发行

(北京市百万庄北街3号)

(邮政编码:100037)

各地新华书店经销

北京星月印刷厂印刷

开本:850×1168毫米 1/32 10.5 印张 250千字

1998年4月第1版 1998年4月第1次印刷

印数:1000

ISBN 7-5017-4266-9/F·3261

定价:19.80元

前 言

“现阶段结构性失业中职业流动阻滞研究——国有企业富余人员再就业模式探索”为国家哲学社会科学基金“九五规划”资助项目。本书是这一课题研究的最终成果。为了便于读者了解这项研究成果，我们特作如下说明：

一、本课题研究的价值

在 1996 年 3 月课题论证中，我们曾提出如下理论假设：1. 产业结构调整与就业结构调整及随之出现的职业结构性流动是因果关系。2. 现行某些法规、政策和实际操作，导致富余人员主要靠企业自行消化。这不仅不能从根本上解决问题，反而成为阻滞职业结构性流动的重要原因。3. 从富余人员对职业的评价看，其职业流动主要是下向的，缺乏流动的欲望；从其素质看，缺乏流动的能力。如没有适度的引力，特别是压力，他们难以启动、加入结构性流动大潮，并为其裹挟而真正流动起来。4. 不同失业形式（显性失业、下岗待业等），对富余人员的流动动机、择业观念、承受心理、参加培训和进入劳动力市场、职业流动时点的压力及影响不同。5. 富余人员与企业母体联系的脐带（住房、养老、失业、医疗等）千丝万缕，不切断其心理难以成熟；一刀两断则难以做到。切断是一个渐进过程，因此应建立职业流动的过渡性模式与之相适应。6. 把企业为富余人员提供保障与他们参加职业培训、进入劳动力市场和职业流动对立起来是一种错误的思维定势。要探索在一段时间内，对富余人员的具体保障以企业为主（呈隐性），把与职业流动相关的运作推

向市场(呈显性)的过渡模式(包括建立过渡性法规、政策、组织、管理制度和规范等)。7. 结构性流动是社会性行为,任何一个单独的组织或部门均无力承担。必须以政府为实施主体,从总体上进行法律的、行政的、综合的宏观调控,这是政府必须承担的社会服务职能。

社会实践印证了上述假设。1996年8月,上海市提出了加速下岗人员跨行业、跨体制流动的“行业托管”战略,10月开始在纺织、仪器仪表两个行业系统进行试点,97年在其他行业铺开。“行业托管”是将企业下岗待业人员从原有企业剥离(解除劳动关系),人员离岗、离厂,但不离开行业系统,暂不进入社会,由专门的“行业托管机构”在一段时间内对其进行管理,开展就业服务,进行转业培训,并实施分流安置的一种再就业途径。如今,这种“行业托管”的再就业途径已经在上海取得明显效果,得到中央政府及有关部门的肯定,并逐步向全国推广。

中共“十五大”政治报告指出,要实行鼓励兼并、规范破产、下岗分流、减员增效和再就业工程,形成企业优胜劣汰的竞争机制。随着企业改革深化、技术进步和经济结构调整,人员分流和职工下岗是难以避免的。这会给一部分职工带来暂时的困难,但从根本上说,有利于经济发展,符合工人阶级的长远利益。党和政府要采取积极措施,依靠社会各方面的力量,关心和安排好下岗人员的生活,搞好职业培训,拓宽就业门路,推进再就业工程。广大职工要转变就业观念,提高自身素质,努力适应改革和发展的新要求。上述思想将成为深化国有企业改革的指导方针。回顾本课题研究的宗旨、我们所做的研究工作,与“十五大”报告精神是相吻合的。

实践的发展证实了“课题”蕴含的重大实践价值。我们所要做的是在实践发展的基础上,从社会学的视角,分析阻滞国有企业职工职业流动的深层社会结构因素,发掘和拓展“行业托管”等具体再就业模式在制度创新方面的应用价值和理论价值。

二、研究本课题的难度

其一,国有企业职工下岗的规模不断扩大,再就业形势十分严峻。其二,对这种变化和形势的估计与分析,政府有关部门、企业领导者和管理人员、工会、下岗职工本人的看法大相径庭。对同一现象,如下岗人数、隐性就业、生活状况等,从不同方面得到的信息差异很大。其三,对下岗职工的调查相当困难,如许多下岗职工除了领生活费外,根本不去企业,连企业也不知道其去向。即使找到本人,对调查也持疑问,或拒绝接受调查,或认为这种调查解决不了他们的实际问题,或担心如实填写对自己不利而不能完全如实回答调查问卷的问题。如对是否有其他收入的问题,有些人不填写,有些人填“无”,几乎没有人真实填写“有”及具体收入。这反映了被调查人对调查问题的敏感性及自我保护意识。其四,一些部门对调查持不合作态度。某些企业管理者直言不讳:你不找他(下岗职工),他没事;你找他,就惹事,搞不好就出事。其五,本课题触及社会问题的深度,涉及各种相关变量的广度,以及众多变量间错综复杂的关系,也为研究带来很大的难度。尽管如此,调查组仍在付出大量艰辛的努力后,取得了丰富的第一手资料,并通过对资料进行去粗取精、去伪存真的分析,得到了不少对课题研究有价值的素材。

三、本课题研究的探索性

本课题研究的难度,主要的还不在于上面提到的实证研究本身,更主要的在于国有企业富余职工和下岗人员的职业流动,事关计划经济体制核心制度的“硬核”,即与之相关的劳动制度、社会保障制度、产权制度的创新和改革,这必然触及到国家、国有企业和职工基本的利益关系,触及到旧体制的刚性利益格局。国有企业富余职工和下岗人员的再就业,意味着他们流动出国有体制,丢弃其国有身份,最终进入劳动力市场,建立与用人单位真正意义上的劳动合同关系,这是对旧体制的制度性硬核的根本性改革,是牵涉到

方方面面利益格局和各种各样矛盾的系统的制度创新,非单项改革所能奏效的。从一定意义上说,劳动制度和与相关的产权制度、社会保障制度的改革,是经济体制转轨的矛盾焦点。改革如果不能化解计划经济体制的劳动制度这一制度性硬核,就不能实现根本性的经济体制转轨。这决定了我们的研究只能立足于探索。

本课题研究的难度还表现在理论方面。研究的进程中,我们逐渐把立足点放在下岗人员的职业流动阻滞与深化改革中的制度创新上。深化改革中的制度创新是近来社会学研究的一个新视角,与之相关的理论还欠系统和成熟。这进一步加大了研究的探索性。

因此,对“职业流动阻滞与制度创新”这个主题的探索,我们力图把国有企业下岗人员职业流动阻滞作为研究的切入口,努力寻求社会学分析的特有视角。同时把解决问题的对策性研究放在对制度创新的探索上。在理论研究上,我们不想也不能提出完美的体系和人人首肯的结论。在对策分析上,我们不想也不能开出包治百病的药方。我们的研究旨在提出问题,进行力所能及的理论分析,为社会和政府有关决策提供咨询和参考。

四、本课题研究中的借鉴与创新

本课题是社会学研究的一个新领域,但可以借鉴的相关文献并不匮乏。如对以国有企业为典型的计划经济体制下的身份制和单位制的研究,有关社会保障制度改革的研究,在改革中国家和政府职能的转变及其对市场功能残缺替代的研究,等等。

在尽量借鉴现有研究成果的同时,我们努力开拓研究本课题的社会学新视角。如在改革前,我国总体社会结构的超国家、弱社会、准组织、无市场、泛家庭、残个体的特征,以及这些特征对职业流动阻滞的结构性根源;国有企业下岗人员的“边缘人”属性;下岗人员的再社会化;单位制度与职业流动阻滞;现代社会保障制度对社会流动的“滑行轨”的功能;产权制度对构筑社会结构的基础性功能;产权制度创新所带来的一系列社会制度(家庭制度、企业制

度、社会保障制度、劳动力市场制度、国家制度等)的创新;国家建立产权制度是对社会结构的主动构筑;作为计划经济体制文化凝结的“国有企业文化”对下岗人员职业流动的文化阻滞;克服职业流动阻滞中的制度创新与文化创新;再就业中专门分流下岗人员的“行业托管”作为社会中介组织的制度创新意义,等等。这些新视角可能欠准确、欠深刻,但它们是探索心血的凝结。用这些视角研究下岗人员的职业流动阻滞和制度创新能否成立,我们有待社会学同仁的指教,有待理论发展的评判和实践发展的检验。

五、本课题研究对我们的教育

在社会调查中,课题组成员经历了一场感情和理性、工具理性和价值理性、个体理性和社会理性冲突的洗礼。我们对下岗职工的生活困难,深受震动;对一些下岗职工“下乡——下岗”的蹉跎人生,深为同情;对一些人出于个体利益最大化而采取的违背现行政策的某些谋生策略,深表理解;对少数人发大财后仍到企业领生活费、报销各种费用,似乎也觉得无可非议,因制度使然。同时,我们也为富余职工的流动阻滞将把国有企业拖向绝路而忧虑,为改革深化导致就业竞争中的弱者难以自拔的困境而忧愁,更为现实中工具理性与价值理性、个体理性与社会理性的极不和谐的旋律而悲哀。我们衷心希望下岗的工人兄弟能在困境中拼搏,在开辟个人职业和人生发展新路的同时,开辟深化改革和振兴民族的坦途。

六、关于本书的写作

本书是课题研究的最终成果。由尹志刚撰写前言、第一章、第六章、第九章;包·嘎日达撰写第二章;洪小良撰写第三章;曹颖撰写第四章;王雪梅撰写第五章;沙颂撰写第七章;侯亚非撰写第八章。全书由尹志刚设计理论框架、写作提纲,对部分章节做了补写和较大的修改,统搞并定稿。侯亚非、陈狄、沙颂、焦永刚对部分书稿提出了修改意见。侯亚非在整个课题研究中,协助课题主持人做了大量的组织工作。

本课题的社会调查得到了北京市总工会侯小力、王永进、孟华、钱小如同志的大力协助,得到北京市纺织、工美、机械、矿务、电子、一轻、二轻、二商总公司(局)及下属 37 家企业的工会和劳资部门的大力支持,得到北京市西城区厂桥、汽车局街道办事处的大力支持。在本书的撰写中,我们借鉴了国内学者的有关研究成果。在此一并表示感谢。

我们深知,本课题的研究尚属探索阶段,我们的一些研究视角、观点还不成熟,所引用的资料还有待挖掘和丰富。我们恳请读者对书中的不妥或错误之处给以指正。

“现阶段结构性失业中的职业流动阻滞研究——
国有企业富余人员再就业模式探索”课题组

1997 年 12 月

目 录

第一章 引论——深化国有企业改革与职业流动阻滞	(1)
一、与职业流动阻滞相关的基本概念	(2)
(一)职业、职业流动和职业流动阻滞	
(二)失业、下岗及其类型	
(三)制度、制度创新和产权制度	
二、目前的就业形势和国有企业分流下岗人员的状况	(9)
(一)下岗、失业的严峻形势与深化改革的矛盾	
(二)国有企业对下岗人员的分流状况	
三、深化国有企业改革与下岗人员的职业流动阻滞	(12)
(一)国有企业改革的进程	
(二)国有企业改革中的问题和困境	
(三)深化国有企业改革面临的挑战	
四、下岗人员的职业流动阻滞分析	(17)
(一)克服职业流动阻滞的有利条件	
(二)职业流动阻滞与深化改革中的利益格局冲突	
(三)职业流动阻滞的社会因素分析	
五、研究克服职业流动阻滞的理论假设	(26)
(一)由个体素质提出的理论假设	

- (二)由家庭社会功能提出的理论假设
- (三)由企业组织功能提出的理论假设
- (四)由劳动力市场功能提出的理论假设
- (五)由社会保障功能提出的理论假设
- (六)由国家功能提出的理论假设
- (七)由社会文化价值取向提出的理论假设
- (八)由制度创新提出的理论假设

第二章 下岗人员个体与职业流动阻滞 (35)

一、个体素质与职业流动阻滞 (35)

- (一)年龄与健康方面的障碍
- (二)文化与技能方面的障碍
- (三)心理与观念方面的障碍

二、个体社会需求与职业流动阻滞 (40)

- (一)需求是个体社会行动的内在机制
- (二)下岗人员的需求特征
- (三)需求满足的旧有平衡与职业流动阻滞

三、社会结构与个体层面上的职业流动阻滞 (44)

- (一)身份制与“国有身份”
- (二)“国有身份”与“贵族化”心态

四、“边缘群体”与流动失范 (46)

- (一)“边缘群体”及其意义
- (二)“边缘群体”与职业流动中的行为失范

五、下岗人员的人格转型和再社会化 (49)

- (一)文化位移机制
- (二)再社会化机制
- (三)再社会化的内容
- (四)再社会化的形式和途径

(五)再社会化和人的现代化

第三章 国有企业与职业流动阻滞	(57)
一、国有企业劳动用工制度与职业流动阻滞	(57)
(一)下岗人员和国有企业对“减员”的态度和行为	
(二)企业用工制度与劳动力调节制度的结构性摩擦和冲突	
二、单位制度下的国有企业与劳动力调节制度	(63)
(一)改革前我国社会的总体性结构——单位制度	
(二)单位制度下国有企业的功能目标和制度结构	
(三)单位制度下我国的劳动力调节制度	
(四)单位制度下企业用工制度与劳动力调节制度的关系	
三、二元体制下的国有企业制度与劳动力调节制度	(71)
(一)市场体制的引入与经济体制二元结构的形成	
(二)转型中的单位制度与劳动力调节制度	
四、制度摩擦与职业流动阻滞	(75)
(一)职工身份的混同与劳动力市场调节的矛盾	
(二)职工对企业的依赖与劳动力跨体制流动的矛盾	
(三)职工择业权与企业用工权非对称性的矛盾	
五、产权制度创新是克服职业流动阻滞的根本途径	(82)
第四章 劳动力市场与职业流动阻滞	(85)
一、下岗人员与劳动力市场	(86)
(一)下岗人员待业和择业心态与劳动力市场	
(二)下岗人员到劳动力市场登记和寻找工作的状况	
(三)下岗人员参加职业技能培训的状况	
二、劳动力市场与职业流动	(90)
(一)劳动力市场的发育条件与中介职能	
(二)劳动力市场的要素构成	

(三)劳动力市场与职业流动	
三、劳动力市场的制度性分割与职业流动阻滞·····	(96)
(一)劳动力市场的制度性分割	
(二)各劳动力市场的特征及相互关系	
(三)劳动力市场制度性分割与职业流动阻滞	
四、劳动力市场残缺与职业流动阻滞·····	(102)
(一)市场失效与市场残缺	
(二)劳动力市场供给主体与职业流动阻滞	
(三)劳动力市场需求主体与职业流动阻滞	
(四)劳动力市场中介组织与职业流动阻滞	
(五)市场机制与职业流动阻滞	
(六)制度稀缺与职业流动阻滞	
五、我国劳动力市场发育的现状与前景·····	(110)
(一)对市场化程度的估计与预测	
(二)劳动力供求形势预测	
六、制度创新与完善劳动力市场·····	(113)
(一)劳动力市场的发育与工资机制的建立	
(二)市场失效与政府替代	
(三)信息传导、中介组织与激励机制	
第五章 社会保障与职业流动阻滞·····	(121)
一、下岗人员与社会保障·····	(122)
(一)下岗人员的基本生活保障状况	
(二)下岗人员的择业条件与社会保障	
(三)下岗人员对待工(业)方式的主观选择与社会保障	
二、计划经济体制下的保障体系——单位保障·····	(126)
(一)单位制度与单位保障	
(二)单位保障的特点	

(三)改革的不配套与单位保障的扭曲强化	
三、现代社会保障制度的结构、功能与特色·····	(131)
(一)社会保障制度的总体社会结构功能	
(二)社会保障制度的内在结构体系和具体功能	
四、社会保障制度改革的滞后与职业流动阻滞·····	(136)
(一)失业保险和社会救助	
(二)养老保险	
(三)医疗保险(疾病保险)	
(四)住房商品化改革	
五、现行社会保障的管理体制与职业流动阻滞·····	(146)
(一)现行社会保障的管理体制	
(二)现行社会保障管理体制的弊端	
(三)分割、分散的管理体制与职业流动阻滞	
六、关于社会保障制度创新的理论思考·····	(150)
(一)社会保障制度是人类社会的一大制度创新	
(二)传统保障与现代社会保障制度的比较	
(三)具有中国特色社会保障制度创新的理念和原则	
(四)变革单位保障为社会保障,克服职业流动阻滞	
 第六章 国家与职业流动阻滞·····	 (161)
一、国家、下岗人员及其再就业·····	(161)
(一)相关人员对下岗、失业与国家关系的看法	
(二)再就业的制度安排漏洞与职业流动阻滞	
(三)再就业中的行为失范——“搭便车”现象	
二、国家职能的转变与劳动就业制度创新·····	(167)
(一)国家的社会结构功能	
(二)劳动就业管理是国家的一项基本职能	
(三)国家、政府职能的转变与劳动就业制度的创新	

三、国家对经济、社会发展与劳动就业的宏观调控…………… (175)

- (一)完善劳动就业的立法,规范下岗、再就业行为
- (二)依法界定下岗、失业,完善失业统计,建立失业预警系统
- (三)把促进就业纳入社会经济发展的战略规划
- (四)建立适应市场经济的劳动就业制度
- (五)综合规划城镇、农村的劳动就业
- (六)教育规划贯彻育人与用人相结合的原则

四、国家缓解就业矛盾和加强再就业的制度安排…………… (184)

- (一)缓解近期就业矛盾的制度安排
- (二)加强再就业的制度安排

五、国家、社会意识形态和再就业观念的转变…………… (193)

- (一)意识形态的社会结构功能
- (二)意识形态的再社会化和再就业观念的改变

第七章 “国有企业文化”与职业流动阻滞…………… (195)

一、下岗人员的心理与“国有企业文化”…………… (196)

- (一)“企业内部分流”——下岗人员与企业难分难离
- (二)对下岗的归因——企业和国家的无限责任
- (三)希望渺茫也要“望”——下岗人员对企业的“苦恋”
- (四)转制的高成本——两套不同的就业价值计算系统

二、文化的社会结构功能——用文化分析职业流动阻滞的

框架…………… (201)

- (一)观念与结构调整的不适应——主体文化和亚文化的冲突
- (二)经济与文化发展的相对超前和滞后——“文化堕距”
- (三)职业流动阻滞严重的一代人——代际分析的观点
- (四)制度变迁、文化变迁与职业流动阻滞

三、传统文化——“国有企业文化”形成的深层社会土壤… (205)

- (一)与职业流动阻滞相关的传统文化特征

(二)传统文化对国有企业及下岗人员的影响	
四、国有化实践和连续的政治运动——“国有企业文化”形成的社会条件	(211)
(一)特殊的工业化实践与“国有企业文化”的形成	
(二)政治风云变幻年代的文化积淀	
(三)社会变迁对“国有企业文化”的影响	
(四)阻滞职业流动的“国有企业文化”特征	
五、艰难而必要的文化创新和制度创新	(222)
(一)文化的二元结构与文化创新	
(二)对原“国有企业文化”的“扬弃”与文化创新	
(三)“文化堕距”与文化创新和制度创新	
(四)制度创新与文化创新的相互促进	
 第八章 职业流动模式探索与制度创新	(229)
一、再就业模式的经验探索与分析	(229)
(一)再就业的战略思想	
(二)“托管”——国有企业下岗人员流动模式探索	
(三)再就业模式的基本取向——就业市场化	
二、“托管”模式的理论分析	(238)
(一)“托管”的社会结构功能与制度创新	
(二)“托管”机构在现阶段社会结构中的地位	
(三)“托管”模式的社会中介功能与制度创新内涵	
(四)“托管”模式的社会整合功能	
三、由“托管”的制度创新引发的理论思考	(253)
(一)“托管”模式与制度创新的特殊性	
(二)社会转型期制度创新的特殊性与普遍性	

第九章 结论——克服职业流动阻滞与制度创新的 社会学思考	(260)
一、国有经济和国有企业的传统性	(261)
(一)国有经济和国有企业的共同社会特征	
(二)国有企业职工的身份排他与劳动力产权排他	
(三)国家、企业和职工之间的无限责任和有限责任	
(四)国家对社会的剥夺式整合与契约式整合	
(五)价值取向的感性和理性、特殊主义和普遍主义	
二、国家、产权制度与社会结构	(269)
(一)改革中的制度分割与社会结构错位	
(二)产权制度与社会结构	
(三)国家与产权制度	
(四)经济体制转轨中的产权界定和社会结构构筑	
三、产权制度与其他社会制度的关系及结构	(278)
(一)产权制度与家庭制度	
(二)产权制度与企业制度	
(三)产权制度与市场制度	
(四)产权制度与社会保障制度	
(五)产权制度与国家制度	
四、深化改革与制度创新	(283)
(一)社会变迁与制度创新	
(二)阻碍制度创新的因素分析	
(三)国家在制度创新中的作用	
五、社会变迁与社会整合、社会动力与社会秩序	(289)
(一)国家与社会整合机制	
(二)改革中的社会整合与国家功能的转变	
(三)社会整合与社会动力、社会秩序	
(四)职业流动的秩序与动力	