

ZHIMIAN

直面

XIAGANG

下岗



陶春芳 樊爱国

编著

当代中国出版社

直面下岗

陶春芳 樊爱国 编著

当代中国出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

直面下岗/陶春芳、樊爱国编著. —北京: 当代中国出版社, 2001.5

ISBN 7-80092-977-9

I. 直… II. ①陶…②樊… III. 失业-社会调查-中国-调查报告 IV. D669.2-2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 17154 号

当代中国出版社 出版发行

社址: 北京地安门西大街旌勇里 8 号 邮政编码: 100009

冶金印刷总厂 印刷 新华书店 经销

850 × 1168 毫米 32 开 7.75 印张 2 插页 132 千字

2001 年 5 月第 1 版 2001 年 5 月第 1 次印刷

定价: 13.00 元

目

录

上篇 下岗人的概况

一、六城市下岗职工的生活

- 状况 (1)
- 调查的提出及方案 (1)
- 120 位下岗者的基本情况 (6)
- 生活窘困——下岗者的普遍现状 (11)
- 特殊现象——买断工龄 (18)
- 严重问题——医疗没有保障 (28)
- 最大压力——难付子女教育经费 (32)
- 难堪处境——生活需要父母返补 (43)
- 婚姻状况——多数人尚无危机 (53)
- 各方关注——群策群力找出路 (70)

目 录

- 改革是惟一的出路…………… (80)

二、来自三城市的报告…………… (89)

- 上海市部分下岗职工生活
状况…………… (89)
- 北京市部分下岗职工生活
状况…………… (97)
- 武汉市部分下岗职工生活
状况…………… (106)

下篇 下岗人的述说

- 我相信自己什么都能
干好…………… (119)
- 我没办法，只能靠
政府了…………… (125)
- 一个下岗单身父亲的
生活…………… (130)
- 我要挣钱给两个女儿
读书…………… (135)
- 四口人挤一间阁楼的
生活…………… (140)
- 妈妈，你为什么不让我
读书？…………… (145)

目 录

● 一儿一女，我们的 明天	(152)
● 现在不吃早餐	(158)
● “踩麻木”为的是治病	(163)
● 我真的很想离婚	(169)
● 我总有一种上当的 感觉	(175)
● 真伤心，我的车两次 被人劫	(181)
● 下岗后，我的生活比以前 还好	(186)
● 我特别感谢居委会的 大妈们	(191)
● 只要能有个固定的摊位 就行	(196)
 附：六城市下岗职工调查	
综述	(200)
● Survey of laid - off Workers in Six Cities	(216)
后记	(239)
参考文献	(241)

上篇 下岗人的概况

一、六城市下岗职工的生活状况

调查的提出及方案

(一) 调查的前提准备工作

我们是从 1999 年 6 月开始对下岗职工的婚姻家庭状况开展调查研究的。之所以选做这样的课题，一是，由于近年来下岗人数逐年在增多，而大规模的下岗又是我国过去不曾有过的社会行为，人们对下岗、失去职业还不适应，因而社会反响也较大，在得到普遍赞同的同时，也听到不少非议。下岗究竟给人们带来什么样的影响，无疑是我们所关心的。二是，下岗打破了人们原有的生活秩序，改变了下岗人员原有的稳定的生活态势，经济收入显然发生了巨大的变化，这势必影响到他们的心绪和生活。他们怎样调适心理状态和怎样面对生活；

生活状况的巨大变化对其家庭、婚姻关系会产生怎样的影响，这是涉及社会稳定和发展的不可忽视的问题。因为中国是一向很重视婚姻家庭建设的国家，人们希求家庭的稳定与和谐。从中国文化传统来看，也是重视家庭的社会作用的，有“修身、齐家、治国、平天下”的思想文化的流传，而且“治国、平天下”是以“齐家”为其思想根基的。家庭作为社会的“细胞”，它的健康状况被认为是影响个人的人格健康即“修身”的环境基础。家庭是否健康稳定，是人的身心健康不可忽视的环境条件，也是波及社会健康发展的不可忽视的因素。三是，下岗对女职工又会带来怎样的影响。因为家庭是妇女在生活中花很大精力经营的领地，夫妻关系的祥和、子女的平稳成长、家庭的安定和谐是妇女生活中重要的精神支柱，而在社会改革、经济转型过程中影响到家庭生活时，她们的承受能力、保健能力怎样，也是我们所关心的。

由于以上各种思考，我们选定了对下岗职工的婚姻家庭状况的调查这一课题。这项调查研究，得到了瑞典国际发展署（sida）的赞助和支持。

调查始初我们想在八城市进行，每市调查 60 户，在与瑞典国际发展署官员交流课题意见时，发展署官员提出这样工作量较大，最后确定在六城市调查，每市 20 户。我们确定了北京、天津、上海、重庆四个直辖市和武汉和鞍山这六个城市为调查点，在六城市 120 位男女下岗职工中以男女各半的比例、入户访谈的方式进

行调查。

我们选择访谈对象的条件是：第一，下岗半年以上没有找到工作的；第二，年龄确定在 35 岁到 45 岁之间。之所以做如此确定，是由于 35 岁以下的下岗者可能有的还没有婚姻关系，而 45 岁以上的女职工在有的单位实行“内退”和“待退”等形式而不算下岗职工了。而且据有关部门统计，在所有企业下岗职工中，35~45 岁的占到 52.3%，这是下岗职工中比例较大的年龄段。第三，访谈对象需要有配偶和孩子。这是因为我们要了解他们的婚姻家庭状况。

这次调查之所以采用访谈方式，是因为访谈可以获得更深入细致的思想、心理、环境处境的了解，可以更深切地了解到他们的婚姻家庭和生活状况。访谈较之问卷会有获取量的数据少的缺陷，但从获取质的信息方面会有其优势。

在确定了调查地点、对象和方法后，我们于 1999 年 4 月拟定出访谈提纲，并在北京市全员下岗的“北京印染厂”做了试调查，根据试调查的情况修改了访谈提纲，之后便在六城市全面铺开了调查工作。

在赴六城市布置调查工作时，我们请地方妇联协同工作，各地方妇联领导对我们这项调查都非常支持，抽调了专人协助我们访谈。在访谈中，各市均不同程度地扩大和延伸了访谈的内容。如除了了解访谈对象的本人情况外，还了解了其周边亲属的情况，如其兄弟姊妹的职业和生活状况，其近亲属中有无下岗情况，兄弟姊妹

之间相互支持的能力，近亲属之间相互支持的能力等，以此加深对所访谈对象的周边环境的了解，从而达到对下岗职工的环境处境的更深一层的了解。

这次调查的样本量 120 人，所以在抽取访谈对象时就很严格，选取的方法是，选取本市具有代表性的居委会，在居委会所管辖的片区中把符合我们调查条件的下岗职工男女分别排队，再以等距抽取的方式选出访谈对象。所以，调查所选取的样本量虽小，不能说明全国下岗职工的情况，却也能看出下岗职工的一般概况。

（二）具体访谈提纲

1. 本调查旨在了解下岗工人的婚姻家庭生活状况。

拟在北京、上海、天津、重庆、武汉、鞍山六城市进行调查，每城市选下岗半年以上的男、女性各 10 人进行访谈。

2. 要求访谈者按提纲要求逐一如实记录并整理出文稿。

3. 对访谈对象的要求。

①年龄：35—45 岁。

②有配偶，有孩子。

③职业有本地区主要行业的覆盖面。

4. 访谈内容。

①您下岗前的工作单位及所有制，何时在该单位工作，什么工种？

②工厂大致平均收入情况，您的收入是多少，在家

庭生活中占多少比例？

③何时下岗，原因是什么？

④下岗后享受哪些待遇（工资、医疗费、其他），是否能得到？

⑤您所在地区有无托管中心，您的关系在哪里？

⑥下岗后参加过职业培训吗？谁举办的？培训内容是否有用？您愿意参加这种培训吗？

⑦您是否愿意再就业，想做什么工作，至今没再就业的原因，您有没有办法自谋出路？

⑧下岗后是否影响了您家庭的生活水平，影响的方面（衣、食、用、行、医疗、人际交往等）？

⑨下岗对您的健康有什么影响，对您的情绪有没有影响，总的感觉怎样？

⑩下岗后您家庭成员对您理解和接受的程度怎样？有没有烦恼的感觉？原因是什么（是为您抱不平、为您前途着想，还是感觉收入降低、负担加重了）？

⑪您和您爱人是一个单位吗？是自己认识的还是别人介绍的？恋爱多长时间结婚的？婚礼隆重吗？您爱人脾气好吗？你们吵过架吗？吵架后怎样和解？他是否关心您？

⑫婚后感情如何？别人如何评价您的婚姻（幸福、美满、天生的一对或别的什么）？

⑬父母对您的配偶满意吗？

⑭您对您的婚姻是否充满信心，有过担心吗？

⑮您爱人经常做家务吗，您遇到困难时他帮您排忧解难

解难吗？用什么方式（出主意想办法，用玩笑或其他方式让您宽心）？

⑯您下岗后，您爱人的态度怎样？孩子怎样看？您觉得家庭气氛变化大吗（具体表现怎样）？

⑰孩子多大了？男孩女孩？上学还是工作？若上学花费多少？下岗后对孩子学习及生活是否有影响？

⑱下岗后对双方亲属情绪有什么影响，您感到压力最大的是什么（孩子、配偶、亲戚、朋友的舆论还是经济生活受影响，前途无望或其他）？

⑲您的家庭有赡养老人的责任吗（双方老人）？老人有没有退休金？您下岗对他们有没有影响（生活或精神的）？

⑳您下岗后每天的时间分配？家务重不重？除了家务外，您有什么活动（如购物、逛商店、打牌、去公园）？

㉑您爱人做什么工作？单位性质？收入情况？是否足以承担家庭生活？

㉒您对下岗有什么看法？对政府有什么建议？对社会有什么希望？

120 位下岗者的基本情况

所调查的 120 位下岗职工所在单位的性质：在全民所有制企业的 70 人，占所调查对象的 58.3%；在集体所有制企业的有 50 人，占到 41.7%。

下岗原因：由于企业不景气而下岗的有 53 人，占

44.17%；因企业倒闭而下岗的 41 人，占 34.17%；因合同到期，企业不再续用而下岗的 5 人，占 4.17%；由于企业租赁承包给他人，承包人不接受原有职工而下岗的 3 人，占 2.5%；因病假时间长而下岗的 7 人，占 5.8%；企业实行减员增效被裁减的 6 人，占 5.0%；自己感觉企业前景不好而主动要求下岗的 5 人，占 4.1%。

从以上数字可以看出，职工下岗出于主观原因的，如不努力工作，或企业虽然对其进行了培训而仍不能胜任工作，或主动要求下岗的人数很少。从调查情况看，在下岗职工中约有 10% 的人在企业中曾是先进工作者，有的还曾经是年年都被评为先进工作者的职工。因病假时间长（也就是自己身体不好难以承担工作）和主动要求下岗的只占到 10%。而由于企业不景气、企业倒闭、企业租赁承包给别人而将职工全部抛向社会，造成职工下岗的，占到我们所调查人员的 80.84%。由此可见，一些人之所以下岗，主要是由于企业管理者的管理不善，或是由于经济体制上的原因。也就是说，是由于市场经济对企业的优胜劣汰，而这些职工是随着企业的衰败而下岗的。

在我们调查之后，看到了北京市妇联于 1999 年 8 月对北京市 52 个企业的下岗情况所进行的调查，这与我们对六城市的调查时间相近，于是我们将这两项调查作了比较，发现二者的数据是基本相符的。北京的调查结论是：“从调查数据来看，职工下岗的原因主要在于下岗职工所在的行业企业不景气，个人原因对下岗影响

较小。”这种结论与我们对六城市调查的结果是一致的。
下边把这两个调查的数据用表格的方式做一比较：

六城市与北京市职工下岗原因比较

%

下岗原因 城市	单位原因	减员增效	病事假多	本人要求
六城市	80.84	5	5.8	4.1
北京	85.3	4.4	4.9	5.4
二者比差	-4.46	0.6	0.9	-1.3

由于单位生产不景气而下岗的北京高于六城市，主动要求下岗的北京也高于六城市。这反映北京改革力度较大，老企业多、大型企业多；另方面则是北京的人员在市场经济活跃的环境下主动离职闯天下的人较多。而总的看来，下岗人员的被动性是比较大的，而对市场经济下优胜劣汰的主动性认识是比较弱的。

以往的人们，一旦进入某个企业，在自己的一切获得稳定的保障时，就只埋头或放心地工作于这个企业中，而对这个企业如何发展、企业的产品是否适应社会发展的需要并不特别去关心，职工只是把指令给自己的产品生产出来就是尽职尽责了。虽然国家不断地强调工人阶级是国家的主人翁，是领导阶级，但他们怎样去尽主人翁的职责，作为领导阶级的成员怎样行使自己的权利和职责，最具体的表现往往就是尽职尽责，其他的职

责则是很抽象的概念。企业怎样发展，发展的怎样，好与不好，都是国家和企业领导的事，自己并无责任，或者并无法论及责任。而每个人的思路也是：自己向班组负责、班组向工段负责、工段向企业负责、企业向所属部门负责、而部门向政府或国家负责，反过来也是以此倒转方向的层层接受计划指令。由此只形成听从执行的概念，并无参与管理，甚至根本就没有参与管理的意识，听话干活是这一代职工的基本特点。这其实正是这些职工被动下岗的根源之一。随着社会的发展，当改革开放政策深入推进时，情况发生了巨大变化。企业的命运和职工的命运紧密相关的关系日益显露出来。社会结构的转型和变化乃至解体，都是与个人的命运和危机紧密联系在一起，这种危机最突出的表现就是人们以往的经验已经不再被认为是理所当然的了。人们不能不加以反思，自己主人翁的观念和行为是否真正形成过，它是怎样失去意义的。对社会发展的缺乏关注，对世界发展和国家发展的缺少联想，自己缺乏的对企业发展的积极投入和监督，最终会波及到自己的命运，进而成为大浪淘沙的被淘汰者。这也必然会引起传统的社会性别角色的复归，婚姻家庭生活也势必面临着挑战。

我们的调查是男女等量进行的，不能做出下岗职工中男女性别比的结论，但北京的调查反映了这方面的情况，我们在这里可以参照了解这方面的数据。据北京 52 个企业的调查，其在职职工总数中，男性占 55.1%，女性占 44.9%，而下岗职工中，男性下岗职工占下岗

总数的 48.7%，而女性下岗职工占到下岗职工总数的 51.3%。下岗职工占在册职工总数的 23.6%，其中男性占在册职工总数的 20.8%，女性下岗职工占在册职工总数的 26.9%。由此可见，在在册职工中男性多于女性，而在下岗职工中女性多于男性。从下岗职工占在册职工的比重上看，男性为 1/5，女性则超过 1/4，在下岗职工中女性占到 51.3%，男性 48.1%，从这两组比例看，女性下岗的严重程度是大大高于男性的。劳动科研所的调查也显示，在全体下岗职工中，女工的比重为 57.5%。

但是，仅从下岗原因看，由于性别原因而造成下岗的表现并不明显，我们可以从表中看出：

男女职工下岗原因比较

%

下岗原因 性别	单位原因	减员增效	病事假多	本人要求
男	85.8	4.4	4.6	5.2
女	84.7	4.5	5.1	5.6
两性差异	男比女高 1.1	女比男高 0.1	女比男高 0.5	女比男高 0.4

从这个表中可见，男性下岗客观原因是主导原因，而女性主观原因较高于男性。由减员增效、病事假、本人要求三项原因看，女性是高于男性的。减员增效中有一定的性别意识在内，但也仅差 0.1 个百分点，而病事

假多高出 0.5 个百分点，本人要求高出 0.4 个百分点。单位原因男职工比女职工高出 1.1 个百分点，这是由于男职工原就比女职工多而形成的。总的来看，从性别方面比较，男女两性下岗原因相差无几，反映出在这方面人们还不会明显地以性别论事，另一方面也反映男女职工的职业素质比较接近，我国在男女平等的宣传和维护妇女权益方面的要求人们还是不会明显违背的。

但这里仍有个值得思考的问题：女性下岗总数高于男性，女性 1/4 强 (26.9%)，男性 1/5 (20.8%)，而下岗原因却又相差无几，究竟原因何在？是企业结构的原因，还是社会观念的潜在作用？这是值得思考的。

生活窘困——下岗者的普遍现状

从六城市 120 位下岗职工的情况看，下岗使他们的经济状况发生了巨大的变化，有的则是直接跌入到贫困状态。

从调查情况看，下岗前，六城市中这 120 位职工的月平均工资是 380.05 元，这是基本工资部分，若加上各种补助和奖金之类，每月大约总收入在 400—500 元左右，最高的可达到 1000 多元。其中收入最高的是上海市，平均月基本工资约合 611.60 元；最低的是武汉市，平均月基本工资是 237.75 元。平均工资虽然不算高，但是能维持一般生活，生活处于正常状态。以收入较低的武汉市为例，下岗职工在对我们叙述下岗前的生活状况时说：下岗前，星期天可以常带着小孩到公园里