



石秀印 编著

社会问题心理调适丛书

警报已拉响 他们在行动

下岗、转岗 的原因与心理调适

山东科学技术出版社



·社会问题心理调适丛书·

警报已拉响 他们在行动

——下岗、转岗的原因与心理调适

石秀印 编著

山东科学技术出版社

图书在版编目(CIP)数据

警报已拉响,他们在行动:下岗、转岗的原因与心理调适/石秀印编著. - 济南:山东科学技术出版社,2000.1

(社会问题心理调适丛书)

ISBN 7-5331-2600-9

I. 警… II. 石… III. 就业问题 - 中国 - 通俗读物
IV. D669.2-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 74574 号

**《社会问题心理调适丛书》
编委会**

顾 问 陈学诗

主 编 郭念锋

副主编 毕希名

编 委 (按姓氏笔画为序)

王凤仙 王德胜 石秀印 冉乃彦 毕希名

吴宗宪 李同归 张吉连 徐岫茹 萧 侗

前 言

中国社会日渐增加的下岗(失业)大军引起了国内外的广泛关注。本社会自 20 世纪 50 年代实行计划体制到 70 年代,基本上消灭了显性失业。70 年代末以后,失业作为一个经济问题、社会问题和政治问题重新显现。

身处其中者的探求伴随着不理解:怎么干得好好的,说下岗就下岗,说失业就失业了呢?

笔者在社会调查中,收集到以下分析和观点:

第一,下岗是自 20 世纪 70 年代末开始的改革引起的,因为下岗问题正好是从那个时候开始出现的。不过,下岗并不是改革的必然结果,而是因为改革的过程中,有些企业领导人决策失误,他们本来想把国有企业搞好,没想到搞糟了。

第二,下岗是改革的必然结果,而不是改革决策的失误。一些改革决策人(或决策参与人)的目的就是想将国有企业和集体企业彻底搞掉,迅速走向私有化。职工下岗等于国有企业和集体企业的衰落,表明他们的目的就要达到了。

第三,下岗不仅是改革的结果,还是改革的重要一环。或者说,它是改革措施的重要组成部分。改革等于一根甘蔗,没有两头甜。为了成功实现改革,必须安排一些人下岗。改革总是会发生成本,这些成本总是会落到某个社会成员身上,只

不过不同人分担的成本有大有小。下岗就是由下岗者分担的成本。少数下岗者作出牺牲,有助于改革的最终成功,能够为全社会带来最大利益。

第四,下岗并不是改革者“故意”安排的,无论是政府、企业还是劳动者,都不愿意让国有、集体企业的职工下岗。然而,下岗正是由它(他)们“制造”的。当他们中的一方按照自己的行为逻辑行事的时候,其他方也在依照自己的行为逻辑行事。彼此相互影响、相互作用的结果是,每一方的行为路径都被他方所修改。在日常生活中,每个人都不愿意同别人打架,但是当几个人凑到一起的时候常常出现打架。在国际政治中,每个国家都不愿意卷入军事冲突,但是世界上军事冲突不断。这些都是如上“众人行为原理”的结果。政府、企业、劳动者都是追求自身效用最大化的,都在所给定的行为空间内行动,而这一给定的行为空间本身就是他方的行动。彼此相互作用的结果,就是造成一些职工下岗。换句话说,下岗是政府、企业、劳动者三方面力量的均衡。

世界银行的《1995年世界发展报告》提出了一个启发性的问题。它并不在意下岗究竟是改革方案给工人造成的负担还是一种必然性的代价,以及是否为改革计划设计中的一种失误。它认为更重要的问题是,究竟应该由谁来承担社会变革的重大代价和成本?是应该由下岗者、失业者来承担,还是应该由政府承担,或者由企业承担?

本书的目的之一,是试图理解下岗、解释下岗,说明中国社会在改革过程中为什么会出现下岗,政府如何制定更正确的政策减少和消除下岗,企事业采取什么有效的措施防止下岗。对于下岗者来说,理解了下岗的实质,一方面可

以更迅速地寻找重新上岗的路径,另一方面可以消除内心的困惑和痛苦。

作者

1999年11月

目 录

序 篇

第一章 谁是下岗者,谁是失业者	3
第二章 下岗(失业)还要持续下去吗	8

政府行为篇

第三章 政府推动的制度转型性下岗	19
第一节 下岗作为一个中国特色	19
第二节 制度转型期下岗的必然性	21
第三节 计划体制下政府的劳动力配置	23
第四节 西方国家市场化的劳动力配置	30
第五节 劳动力配置制度转型性失业(下岗)	35
第四章 市场经济与失业同行	40
第一节 失业是市场经济和市场配置的常态	40
第二节 摩擦性失业在中国出现	45
第三节 结构性失业和大规模下岗	50
第五章 农村人与城市人的竞争	64
第一节 农民群体的个人性行动	64
第二节 城市人对农村工的不同态度	69

企业行为篇

第六章 企业在计划体制与市场体制下的两个面孔	79
第一节 单体生存下企业雇工数量的铁律	79
第二节 产量目标下企业用工数量的过密化	83
第三节 靠人员规模拉动的经济增长	88
第四节 整体生存下企业的最大收益选择	93
第五节 用工数量过密化的经济后果	101
第六节 单体生存下企业用工行为的转变	105
第七节 准单体生存与单体生存下的企业减员	109
第七章 低质量劳动力的划定与排出	114
第一节 企业选择谁失业	114
第二节 劳动能力低弱者在遴选中的命运	120
第三节 企业排出职工的行为标准	128
第四节 企业标准对政府标准的逾越	137
第五节 市场经济体制下企业的劳动力择选	139
第八章 劳动关系硬化与力量弱者的结局	145
第一节 单体生存与劳动关系硬化	146
第二节 权力分配不平衡与权力弱者出局	151
第三节 劳动关系双方鱼死网破的主要领域	158
第四节 个人关系硬化与断裂性解决	165

劳动者行为篇

第九章 劳动者对两种配置制度的跨越	179
--------------------------------	------------

第一节	跨越两种制度的行为基准	180
第二节	制度跨越的收益成本核算	185
第三节	制度跨越的社会代价评估	196
第四节	国有企业职工在何时进行制度跨越	207
第十章	劳动力质量决定的制度跨越行动	211
第一节	劳动力质量差异与制度跨越行动差异	211
第二节	高质量劳动力对市场配置的偏爱	214
第三节	制度跨越的拉力、推力与阻力	218
第四节	低质量劳动力对政府配置的偏爱	225
第五节	劳动者对劳动制度变革的对抗	230
第十一章	作为理性选择的软性减员	234
第一节	劳动制度变革的最大边界	234
第二节	最大边界下的冗员处置	238
第三节	企业管理者的“有限效率”行动	242
第十二章	工人、企业、政府三方互动与整群性下岗	251
第一节	三方互动导致的冗员积存	251
第二节	公有企业的可接受性减员	257
第三节	企业与政府的讨价还价	261
第四节	符合公平原则的整群性下岗	263
第十三章	受教育程度对就业者与失业者的划分	271
第一节	知识技术在两种配置制度中的不同价值	271
第二节	受教育程度与就业机会的正相关联	278
第三节	知识技术等级与就业市场划分	281
第四节	低教育程度者的下岗困境与学习要求	286
第五节	是什么造成了知识技术水平的不同	290
第六节	政府给下岗职工做什么	296

第十四章	教育投资的成本与收益	299
第一节	企业对高知识技术水平者的雇用偏向	299
第二节	教育投资的回报率和基本原则	306
第三节	教育投资的社会收益和政治收益	312
第四节	教育投资的身体收益和心理收益	321
第五节	教育投资的收益前景和基本原则	328
第十五章	下岗者的生活状况与困境应对	332
第一节	下岗者的收入和生活变化	332
第二节	生活困境的加剧因素	341
第三节	正式支持系统的资源获得和下岗者生活	348
第四节	非正式支持系统的资源获得	353
第五节	自立性支持系统的运作	358

序 篇

第一章 谁是下岗者， 谁是失业者

这个问题对于分析下岗(失业,下同)的原因显然十分重要。如果下岗者不能被清晰、具体地界定,就不能弄明白下岗的原因。

回答这一问题,需要对社会上的下岗者(失业者,下同)和非下岗者进行分类。而分类需要一个明确的、可操作性的标准。

一个悖论是,只有当社会上出现了下岗者,并且数量达到一定程度之后,才能够提出对它的辨别和分类。并且,分类标准往往会融入实施分类者的意图,或者说分类标准受到主持分类者的主观动机的影响。不同人或许有不同的分类。

1996年,国家统计局和原劳动部总结各地对“下岗”的统计分类,确定了“下岗职工”的统计定义。这就是,由于用人单位的生产和经营状况等原因,已经离开本人的生产或工作岗位,并已不在本单位从事其他工作,但仍与用人单位保留劳动关系的职工。这一分类标准中,最重要的标志是“二无”,即在本单位无岗位、与单位未终止劳动关系。

1998年3月,即时隔两年以后,国家统计局和劳动部“经过认真的研究”,将下岗的分类标准修改为:因企业生产和经

营状况等原因,尚未与企业解除劳动关系,在原单位已无工作岗位,且未在社会上再就业的职工。这一分类标准中,最重要的标志是“三无”,即在单位无岗位、与单位未终断劳动关系、在其他用人单位未就业。

从“二无”到“三无”的转变,表面上是统计口径的改变,实际上并不尽然。一方面,这表明了中国分类标准力求同国际接轨。在美国,一个劳动者如果在“现实人口调查”的前一周为工资而工作了1个小时以上,或者没有工资但在家营企业中工作了15小时以上,就不被算作失业者(萨尔·D·霍夫曼,1989:359)。而中国的“三无”同样强调了“下岗并在外面没有获得收入的工作”。如果在国有企业、集体企业下岗后在外面有了工作,尽管没有签订劳动合同,尽管并非长期的(打零工),尽管收入很低并不稳定,也不算作下岗。另一方面,统计口径的严格化必然大大减小下岗职工人数,这会给人们带来较多的社会安定感,社会压力感较小。在美国,对于政府的“失业”统计标准始终存在着批评,人们认为,政府统计的失业率低估了失业的程度。在那里,只有确实没有工作,确实想到要工作,并且积极寻找工作的人,才被统计为失业者。如果一个人没有工作,但没有去找工作,或者不想去工作,就不属于失业。后者包括那些曾经到处找工作,但因为没工作机会而四处碰壁,最终“丧失信心的劳动者”。在1981~1982年期间,美国“丧失信心的劳动者”大约有180万。此外,美国的失业率统计中不包括那些工作已经被降低级别或者工作时间已经被减少的工人。1982年,有200多万过去通常做全日工作的劳动者只做非全日工作。

在“下岗职工”的统计中,还不包括所有符合“三无”条件,

但没有进入“下岗再就业服务中心”的人,即只有在“下岗再就业服务中心”登记的人才算作“下岗职工”。一些企业的职工已经离开了工作岗位,在家里“待业”,因为企业的原因或个人的原因没有进入“下岗再就业服务中心”,就不被作为“下岗职工”。一些企业让工人放长假回家,或者以“退养”、“病休”、“停薪留职(但在外面没有工作或经营活动)”等方式让职工离开岗位(或离开企业),这些人也不在“下岗职工”的数字之内。一些企业没有建立“下岗再就业服务中心”,即使这里存在大量下岗者,在统计上却可能为零下岗。在不少企业,存在或多或少的冗员(富余人员),本来1个人的岗位由2个或3个以上的人干,这些多余的人属于实际上的下岗者,但是在统计口径中,他们却属于“在岗职工”。

这些分析所表明的是,中国的“下岗职工”的实际数字被大大低估了。而低估的原因则是多样的。比如,那些没有进入“下岗再就业服务中心”的下岗者,政府将不需要支付给其基本生活费。当然,也存在高估的情况。比如,按照“二无”的标准,那些下岗后实际上已经有稳定的工作的劳动者会被作为下岗者。在执行“三无”标准时,有些下岗者实际上已经有稳定的工作,但因为隐蔽性强,不能为统计者所知,以至被统计为下岗者。

失业率数字也是被低估的。在合理的意义上,失业是指具有劳动能力、要求就业的劳动者找不到就业岗位的现象,即只要劳动者与劳动岗位、与生产资料相脱离,就是处于失业状态。但是中国官方失业率只限定为:原来有工作,失去职业后到失业保险部门登记,并领取失业保险金的劳动者。那些原来没有工作而在家待业的劳动者(比如从学校毕业后没有找

到工作),不算作失业者。失业后因为各种原因没有到失业保险机构登记的人,也不属于失业者。在失业后没有去进行失业登记的“各种原因”中,一个来自政府的原因是失业保险机构不接受他们的登记。之所以如此,也有“主观动机”的原因。第一,政府对人民代表大会有“将失业率控制在较低水平”,或“将较高的失业率降低到一定程度的承诺”,比如年初“政府工作报告”中的控制失业率,政府到年终时必须让失业率符合这一控制标准,否则难以向人民代表大会交待。控制失业率数字的一个最省力的办法,就是使一些失业者不能登记。在某些省份,如果年初定的控制失业率为3%,则登记人数将要达到3%的时候,一些失业者就难以被接受登记。第二,失业保险机构总是希望失业登记者越少越好,这样可以减少失业保险金的支出,可以将失业保险费用来做别的事情(比如用于投资、盖办公楼、增加业务费用等)。由此,他们或者制定过于严格的标准来拒绝某些登记者,或者服务冷淡让一些失业者不敢来登记。

与政府的“尽量减少下岗数字”的倾向相反,劳动者则可能高估自己的下岗或失业状况。或者说,对于下岗或失业,政府存在“漏报”,劳动者存在“虚报”。在企业,一个职工只要脱离了劳动岗位,不能像正常顶岗的职工那样取得正常收入,就会认为自己属于下岗。尽管他可能在原企业之外找到了较稳定的工作,或者在从事个体性的经营,以及为某些公司担任推销,他也会认为自己依然算作下岗职工。做出“虚报”显然对他们有好处。他们可以据此要求获得下岗职工基本生活费,在生活困难的时候要求政府或企业给予生活补助或救济,令政府或下岗职工再就业服务中心介绍更好的工作,特别是可