

●赵成杰/著



社会热点问题透视

# 流动的历史



吉林大学出版社

# 序

李 天

成杰同志捧着书稿来找我为其作序，我无法推辞，我觉得这是一种信任、一种友情、一种职责。但也忐忑不安，唯恐弄不好有“花间喝道”、“月下把火”之嫌。好在我们神交已久，谈点读后感受，姑且算作切磋琢磨吧。

把若干作品结集面世，标志着作者在笔耕的征途上踏下了几多坚实的脚印。回头数一数，并非为了沾沾自喜，而是从其甘苦中得到更多的认识自觉，可以更信心百倍地奋然而前行。我猜这也是他出书的主旨。

书名乃是一部书的思想旨趣的点睛之笔。历史本是凝固的，而取名《流动的历史》，不惟增加了美感，也增强了作品的力度。作者正是以其独特的视角，审视“流动的历史”，即从动态上看热点。昔日的热点，今天可能已冷，有的即或乃有余温，但也已随着时间的推移而有了归宿，因为“人不能两次踏入同一条河流”。成杰同志以强烈的社会责任感，关注社会生活，以独到的见解、辩证的思维方式，观察分析生活中的热点，结合做编辑工作的实践，写出许多文采斐然的纪实性报告文学。倘没有留心世事的慧眼，没有博览多识、勤奋笔耕的认真态度，是难以成就的。

何谓热点？无非是人们普遍热切关注的焦点，自然也是是非非众说纷纭的难点。书中涉猎的面很广，既有对第二职业给职

工、企业和社会带来利弊的评析，也有对黄潮泛起的有力鞭挞；既有对商战中有奖销售的客观报道，也有对改革中企业富余人员流向问题的探讨；既有对反腐倡廉等重大问题的呐喊，也有对吸烟有害健康等生活小事的警示……

文章选材富有很强的现实感，可谓“家事国事天下事事事关心”，足见一个青年知识分子与时代同步伐、和群众共呼吸的拳拳之心。作者以探索者的勇气，把感光焦距紧紧对准社会热点，力陈己见，多数篇什的透析客观实在，鞭辟入理，颇为精彩，给人以思考与启迪。但正如“成也萧何败也萧何”，也有一些篇章尚嫌单薄，若能在旁征博引的同时，在理论分析上加大点力度，增强些历史的厚重感，或许文章的“含金量”会更高些。我真诚地希望成杰同志再接再厉，不辍笔耕，写出更多脍炙人口的好作品来。

是为序。

1995年11月15日

# 目 录

|                      |       |
|----------------------|-------|
| ●序 .....             | 李 天   |
| ●人才争夺战写意 .....       | (1)   |
| ●国有企业：富余人员走向何方 ..... | (9)   |
| ●第二职业忧喜录 .....       | (19)  |
| ●“大礼拜”里的中国人 .....    | (30)  |
| ●滚滚有奖销售潮 .....       | (37)  |
| ●住宅电话的喜与忧 .....      | (45)  |
| ●普通百姓私车梦 .....       | (52)  |
| ●都市礼品新时尚 .....       | (59)  |
| ●来自社会公德的话题 .....     | (66)  |
| ●“扫黄”大曝光 .....       | (75)  |
| ●共和国：高扬起反腐败的旗帜 ..... | (86)  |
| ●“打假”在行动 .....       | (100) |
| ●图书市场浊流观潮 .....      | (112) |
| ●畸形消费面面观 .....       | (123) |
| ●中国名牌大步走 .....       | (132) |
| ●中国广告——闯出一片新天地 ..... | (144) |
| ●特区“爱情鸟” .....       | (169) |
| ●八面来风话吸烟 .....       | (178) |

|                  |       |
|------------------|-------|
| ●海岸风景线           |       |
| ——下海、上岸众生相 ..... | (192) |
| ●后记 .....        | (214) |

# 人才争夺战写意

大千世界，芸芸众生。中国最富有的就是人。

岁月悠悠，世事沧桑。中国最匮乏的还是人。

人才——一个大写的人，在中国经历过“欲说当年好困惑”的年代后，已成为“第一生产力”的占有者而在发展社会主义市场经济的伟大实践中，发挥着越来越重要的作用。但是，人才匮乏的危机，人才分布的不均匀，人才结构的不合理等诸问题，依然是影响着我国社会发展和经济勃兴的一个很现实的问题。也正是由于这些问题，在 20 世纪末的中国爆发了一场人才争夺大战，且愈演愈烈……

**深圳的“斯芬克思”之谜隐喻着一个真理。特区的经历告诉人们，经济发展的链条是靠人才的作用来咬合转动的**

10 多年前，当深圳还是一个地处穷乡僻壤的小渔村，不仅是国外，就连国内同胞们对她也知之甚少；而短短的十几年间，这个小渔村竟然一跃而成为了一个令世人瞩目的现代化大都市，历史，在这里埋下了一个令人感到神奇的“斯芬克思”之谜。

破译深圳的“斯芬克思”之谜。人们发现了这样一个秘密：深圳人口总数的 90% 以上是来自五湖四海的新移民。仅 1987 年至 1990 年间，就先后有 1500 万人次在这里寻找过自己的位置。对此，可以毫不夸张地说，由于吸引了来自全国各地的具有各类专

业知识的人才，形成了一个人才密度较大的城市，深圳，才得以在现代化经济建设的海洋中扬起了前进的风帆。

“历史的经验值得注意。”特区的经历有力的说明，经济的发展离不开人才的保证。经济发展的链条，是靠人才的作用来咬合转动的。科学技术的现代化，归根到底，还是人才的现代化。人才，是生产力中最活跃、最宝贵的因素。

邓小平南巡，四方潮涌，八面来风。搞社会主义市场经济，为各类专业人才竞逞风流提供了广阔的舞台。

放眼经济建设的主战场：来辉武与他的 505 神功系列，姜伟与他的延生护宝液……人才，已经与企业的发展、经济的振兴紧紧地连系在一起了。靠科技人员通过技术革新，研制开发新产品而给企业带来极可观经济效益的事例，俯拾皆是，不胜枚举。

与此同时，各地的人才市场也雨后春笋般地应运而生，并在为人才作用的充分发挥而积极高效的运作着。

建设海南：多情的椰树摇臂欢迎着 10 万人才的到来。

开发浦东：欢腾的江水在 5 万人才到来之后，仍传送着深深的期待。

人才，在经历过“臭老九”的磨难之后，一跃为“第一生产力”的占有者。“尊重知识，尊重人才”终于在这个曾经创造过光辉灿烂的文化而又一度“大革文化命”的国度里深深地扎下了根。

### **“中国硅谷”的“人才现象”并非只在民办企业，国有企业同样受其困扰。这其中是否给了人们一种警示**

这是中国当今社会的一个具有典型意义的问题。

1993 年初，从首都一家报纸透露出一则信息：中关村，这个

在优惠政策扶持下靠高科技人才起家的“中国硅谷”，目前正面临着严重的人才流失。据有关方面十分保守的统计数字显示：中关村内各民办企业中，每年流失掉的人才多达 200 名以上，而这些人才几乎都是各企业的业务骨干，这种情况，有人称之为“中国硅谷”的“人才现象”。其实，这种“人才现象”并非只在“中国硅谷”的民办企业中，就全国范围而言，国有企业也同样面临着这种严重的“人才现象”。

人才的流失有其深刻复杂的社会根源。从目前情况看，人才流失主要在三个方面。

一是流向国外。靠优越的工作条件和丰厚的生活待遇，国外一些发达国家吸引了我国大批的科技人才外流。据资料表明，自 1978 年以来，我国共有 17 万留学生到世界 86 个国家和地区“洋插队”，而目前只有三分之一左右的人回国。

A 今年 36 岁，是一所名牌大学计算机系的副教授。1990 年 8 月，他作为访问学者去了美国。靠博学多才和年轻人的积极进取心，他很快就在自己的研究领域中表现出了超乎寻常的才智，取得了连美国同行都赞叹不已的科研成果。两年的期限到来时，美方以提供优越的工作条件和汽车、别墅等诱人的物质生活待遇为条件，挽留他继续留在这所学校，在美国继续他的研究。现在，A 已把妻子和孩子都接到了美国；虽没说不回来，可归期却一拖再拖，始终也定不下来，因此，他到底回不回来，什么时候回来，谁也说不清楚。

二是投奔“三资”企业。对于因为各种原因而不能加入“洋插队”行列而又不满足于现实状况的一些科技人员来说，投奔“三资”企业不失为一种最佳的选择。一般来说，来到“三资”企业后，这些科技人员的工资要比原来至少高出 5 倍，因而具有较强的吸引力。除经济因素外，科技人员的积极性能否被充分调动，

其作用能否充分发挥出来，也是造成人才流向“三资”企业的一个重要原因。

B原是市皮毛厂的一名老工人，虽没读过多少书，但在皮毛这个行当上可以说是个专家了。收购皮毛，他只需轻轻一摸，搭眼一瞧，就知道是什么货色，妄想蒙骗他，简直比登天还难。可是这些年，皮毛厂的效益一直不好，甚至每月的工资都成了问题。B也深深地陷入了“英雄无用武之地”的苦恼之中。恰好此时，一家与香港合资的皮革制衣公司请他出任副总经理，每月固定收入1500元，另外，奖金视效益情况浮动，并有专车接送上下班。如此条件，B自然大喜过望，欣然前往。现在，见过B的老熟人们都会感慨万端，一言以蔽之：今非昔比喽！

三是溺于“商海”。受当前风靡全国的“下海”经商浪潮的冲击，我国的科技队伍中，一些人开始抛弃自己的专业，纷纷“下海”，扮演起一代儒商的角色。

C原本是某林业工程公司的一名高级工程师。虽年近不惑，但心里却总放不下“下海”的那些朋友们的影子。下海，自己在学校学了那么多年的专业就要丢掉了；干专业，啥时能过上人家那些买卖人潇洒的生活呢？权衡再三，C终于在朋友们的劝说下，丢掉了专业，也丢掉了“铁饭碗”，到了一家公司做起了经营木材的生意。一年下来，手头自然宽裕了不少，但个中酸楚，C自然无法对人说起。

人才，经济的神经，国家的命脉。

面对着越来越严重的人才流失现象，“中国硅谷”在叹息，国有企业正在思索。许多有识之士指出，如果不制止这种人才流失的状况，在不久的将来，经济滑坡、社会停滞乃至倒退将不再是一个危言耸听的预言。

## 珠海投下了一颗“重磅炸弹”，带来的是波及全国的“重奖”冲击。历史向前迈进一大步

乘改革风气之先的南方，总能作出一些惊人之举的事情来，因而保持着“风景这边独好”的景象。

1992年3月9日，广东省珠海市从财政中切出一笔巨资，重奖了27位作出突出贡献的科技人员。其中，珠海丽珠得乐厂徐庆中、珠海通讯技术开发公司沈定兴和珠海生化制药厂迟斌元三人除分别获得了数十万元的奖金外，还获得了奥迪轿车一辆和番洲胡椒园住宅一套。这在中国的大地上，不啻是投下了颗“重磅炸弹”。对此，全国为之震动，全国的知识分子为之震动。许多人都认为，比起文艺界、体育界等“明星”们，奖励科技人员更有意义。

“一石激起千重浪”。珠海投下这颗“重磅炸弹”的冲击波，很快就波及到了全国。一时间，在960万平方公里的大地上，重奖科技英才的举措纷纷出台，掀起了一阵阵重奖科技功臣的炙人热浪。

4月25日四川省颁发80万元巨额奖金，以奖励西南农业大学一级教授侯光炯等10名有突出贡献的科技人员。

5月24日，南京市对吴梧桐等3名科技功臣予以表彰，并奖励每人一套住房。

6月8日，安徽省重奖给发明“灭杀毙”低毒新农药的中国青年科技发展中心副主任台震林人民币10万元。

7月22日，山东省奖励农民育种专家、高级农艺师李登海20万元人民币及一辆奥迪轿车，同时还有8位科技人员受到重奖。

8月27日，河北唐山半壁店村农民出资10万人民币，以奖励发射“澳星”的有功人员。

.....

重奖科技人才，表面上反映了知识的涨价、人才的升值，实质上说，这是人们观念更新，思想进步，“科学技术是第一生产力”深入人心的使然。它使广大科技人员认识到了自身的价值，并看到了靠自己的聪明才智和辛勤劳动去实现这个价值的希望，从而激发起他们的积极性和创造性。目前，尽管人们对重奖的认识还轩輊有别，莫衷一是，但比起已逝去的那些不堪回首的年代，这无疑是一种历史的跨步发展，时代的超然进步。

### **中国，人才流动在“希望的田野上”。但掣肘人才流动的因素还很复杂，建立有效的人才流动机制势在必行**

在加快建立和发展社会主义市场经济的大潮中，随着科技人员越来越多地投入到经济建设的主战场，人才的匮乏、人才分布的不均匀、人才结构的不合理等矛盾，变得日益突出。因此，也就加剧了人才的流动。从近几年的情况看，越来越多地人由于出自各种不同的想法，开始不安于现状，纷纷加入流动的大军，到自己心目中的那块“希望的田野上”寻找属于“我们的家乡”。

据资料记载，目前全国各地建立的人才市场已近 200 个。同时，各种旨在促进人才成长与交流的活动亦方兴未艾，为在全国范围内进行“尊重知识、尊重人才”，促进人才合理流动的宣传大造声势。

据悉，湖南省长沙市人才市场自 1992 年 9 月开业以来，迄今已有 400 多家单位参加招聘，至少有 7 万人前往应聘。同时，各类职业介绍、人才交流机构纷纷涌现，一年内为 3000 多名人才提供了新的就业机会。1993 年 5 月，长沙市人事局又开办了定期定

点的人才集市，每月18日在市青少年宫举办人才集市，给专业技术人员和用人单位提供直接见面的机会，使长沙人才市场跨入了规范化、经常化阶段。

1993年8月2日，由广州市经济技术开发区21世纪市场研究开发有限公司发起举办的，旨在“发掘人才、重视人才、创造良好的人才环境”的21世纪中国人才市场万里行宣传活动在广州出发，计划用5个月时间行程万里，走遍全国。沿途将在各站召开座谈会，开展咨询，收集当地人才供求信息，与当地人才交流中心签订合作意向书，最终建立高层次、大容量的“21世纪人才银行”。

1993年10月2日，北京国际展览中心人头攒动，彩旗飘扬。由国家人事部主办的全国人才市场首届人才技术交流大会在这里隆重举行。在开幕的当天，就有全国各地数以万计的各类专业人才参与了当天的洽谈。

但是，我们看到，尽管人才流动已是大势所趋，人心所向，但掣肘流动的因素还很多。中国科技人才交流中心介绍，全国各类专业人才中，有30%的人有流动意向，但人才的流动率仅为2.6%，这其中，一个最重要的、带有普遍性的问题，就是人才的原单位出于本位主义，利用“土政策”卡人，限制了人才的流动。

D是吉林某成人院校的一名教师。近年来，由于成人院校生源缺乏，因而D和校内许多教师一样，整年没课，在家干呆。为此，他决定调离。当他费了不少心血好不容易联系成某机关时，学校则要求他必须把所分到的两室一厅的房子交回来，否则不予放人。已经是年近40的D怎么能一下子倒出房子来呢？接收单位不可能马上给他房子，他只好与原单位反复商量。其结果都是一样：不行。D万般无奈，就放弃了调离的念头，在这个学校里得过且过了。

上海市卢湾区某单位E和G，在本单位人员过剩的情况下，

应聘到了其它单位。可是，原单位以 E、G 二人曾经被送到中专培训过为由，以该单位几年前职代会通过的决议为标准，要求他们二人需交纳 800 元至 1200 元的培训费后才能放人。而 E、G 二人认为这种条文不符合上海市人事局文件《上海市人才流动涉及培训费处理办法》所规定的“培训费以服务期每年递减 20%”，故不肯交纳如数的培训费，双方因此未能达成一致，致使 E、G 二人的人事材料长时间不能调转。

类似利用“土政策”在房子职称等问题上卡人的事例屡见不鲜。可见，缺乏一个有效的人才流动机制，许多正常的人才流动都受到阻碍。因此，越来越多的人呼吁：中国最大的浪费就是人才浪费。尽快建立一个有效的人才流动机制，是当前人才战略上一个迫在眉睫的头等大事。

# 国有企业：富余 人员走向何方

肇始于1979年的经济体制改革，在历经了一浪高过一浪的制度转换、政策更迭的改革潮后，带来了国民经济以两位数增长的好势头，成绩卓著，不容置疑。但就国有企业而言，还有许多企业处于比较艰难的窘境之中。

何以至此呢？比较西方等国，国有企业办“社会”，代表了鲜明的“中国特色”。许多应该由政府、由社会来承担的事情，几乎都自然而然、责无旁贷地落到了国有企业的身上。其中，大批富余人员的存在，使得企业冗员过多，包袱沉重，这是造成国有企业缺乏活力、效益低下的一个直接而又现实的原因。

## 包袱沉重：富余人员知多少

在曾经把“人口众多”引以为自豪的中国，国有企业存在富余人员的问题，虽表现形态不同，但由来已久。近年来，随着劳动制度改革的深化和产业结构、规模的调整，特别是1993年全员劳动合同制由试点转向在全国各地普遍推行，使得国有企业中，富余人员的问题日益重要，日益突出。

据专家分析测算，现阶段国有企业中，富余人员的比例高达20%至30%。就存在的范围而言，富余人员的问题，是所有国有企业中一个带有普遍性的问题，在一些特殊的行业，则表现得较为突出。

在全国 360 万统配煤矿职工中,随着煤炭资源的日益减少,富余人员的比例直线上升,超过了全国其它行业富余人员的平均比例。

在全国 850 万纺织大军中,富余人员的问题比较严峻。以上海纺织行业为例,随着产业结构的调整,职工队伍规模有所缩减,截止 1993 年底,已有 60 多家老企业“销号除名”,昔日的 55 万产业大军已经缩减到 42 万人,据悉还将继续压缩到 35 万人。

.....

国有企业背负富余人员的包袱沉重地喘息着,对此,许多厂长、经理虽然叫苦不迭,却又显得束手无策。与此同时,这些富余人员对整个社会来讲,也隐含着一种潜在的不稳定因素。因此,从中央到地方,旨在妥善安置国有企业富余人员的政策和措施,纷纷在企业中运作起来。

### 妥善安置：几多欢乐几多愁

1992 年伊始,中国的经改驶入了快车道,党中央和国务院就对掣肘国有企业发展的富余人员问题,给予了高度的重视。经国务院第一百一十五次常务会议通过,1993 年 4 月 26 日,李鹏总理亲自签发了国务院第 111 号令,即《国有企业富余职工安置规定》。《规定》明确指出:“安置国有企业的富余职工,应当遵循企业自行安置为主、社会帮助安置为辅,保障富余职工基本生活的原则。”同时,对一些为安置富余职工而兴办的“第三产业”等,给予了一定的优惠政策。

国务院一声号令,各地政府积极响应,一时间,各省市关于国有企业富余职工安置的规定纷纷出台,从而使富余职工问题在一定程度上得到了有效的解决,减轻了国有企业的压力。

据来自 1994 年 3 月末在海南省海口市召开的全国劳动制度改革工作会议上的消息：自去年国务院发布《国有企业富余职工安置规定》以来，各地、各部门积极采取措施，组织落实，在经济环境不宽松、劳动力供大于求的矛盾仍很突出和社会保障体系尚不完善等困难条件下，开拓创新，结合企业转换经营机制和产业结构调整，积极拓宽安置企业富余人员途径，仅 1993 年，共安置富余职工 120 万人。与此同时，各地有关部门结合改革，在富余人员的安置过程中，探索总结出了许多有益的经验。如北京市一轻总公司把富余人员的安置与产业结构和产品结构的调整相结合，促进了劳动力在产业间的调整，实现了安置富余职工由零敲碎打向整体转移的重要转变。再如武汉钢铁公司进行人员分流，把后勤服务和生产辅助单位组织起来，面向社会，发展第三产业，既解决了富余职工的安置，又精干了生产人员队伍。

据报载，天津市各级党政领导和妇联、工会组织热情关心下岗的女工，为她们广开就业门路，取得了显著的成效。

1994 年以来，随着企业改革力度不断加大，天津市企业富余人员的安置问题成了社会热点。据悉，在天津市的下岗职工中，七成是女工。对此，天津市各级领导组织首先教育、引导下岗女工树立新的择业观，强化她们的竞争意识和自立意识，同时邀请专家对下岗女工进行再就业培训，传授家庭服务、幼儿教育、文秘、膳食营养、美容美发等诸多技能。到 1994 年 10 月末，仅市妇联家庭服务公司 and 市内 6 区各街道，已安置下岗女工 2.6 万人次。同时，还牵线搭桥多方推荐人才，为推动企业改革、改善就业结构起到了积极的作用。

但就总的形势而言，国有企业富余人员的安置毕竟是改革进程中一个比较复杂的难题，从目前情况来看，对这个问题的解决还不能尽如人意，还存在着许多缺点、不足需要我们在实践中去

改进和加强。比如，有的国有企业实行内部放长假或“退养”的办法，以便缓解富余人员这个重负的压力，初衷虽然很好，但实施过程中，却使得许多技术过硬、经验丰富的能工巧匠“跳槽”，从事“第二职业”等找到了借口；还有的企业设立了“内部劳务市场”，其目的在于使富余职工下岗后有一个学习培训的机会，为日后的重新上岗奠定基础，然而，由于许多企业的内部劳务市场缺乏严格的管理，使得劳务市场这剂“良药”变味，无形中为一些平时就不愿意上班的“混混”，提供了可乘之机。

可见，虽然国有企业在安置富余人员方面取得了一定的成绩。但就总体而言，在现行体制影响下，劳动制度改革的配套工作在一些方面还存在着差距，劳动关系调节机制还不很健全，因此，要想从根本上解决富余人员的安置问题，我们还有很长一段路要走。

### 下岗富余：像雾像雨又像风

从这段时期看，国有企业生产遇到了困难，普遍存在着冗员的问题，而且，随着企业改革的逐步深化，富余人员的问题可能会越来越突出，下岗失业的人可能会越来越多。那么，这些下岗富余的人们又会是怎样一种心态呢？

心态之一：生活像蒙上了一团雾。

现阶段的职工队伍中，基本上都是建国后参加工作的人们。几十年来，伴随着共和国发展的脚步，他们一直是革命和建设的主力军，把自己的全部精力都献给了企业。与此同时，长期以来形成的计划经济的模式，使得他们已经习惯于在既没有风险也没有保险的比较稳定的环境中生存。而如今下岗失业，闲赋在家，变成了企业的富余人员，许多人对此不甚理解，觉得生活像蒙上了一团雾，看不清出路在哪里？没有了前途。一些人抱着“企业是