

# 我不想失业

—国有企业隐性失业公开化透视

肖立见著



广东经济出版社

## 前 言

就业与失业，和介于它们之间的隐性失业或叫在职失业，既是政府、社会、家庭和个人极为关注和重视的社会经济现象，也是经济学、社会学甚至心理学、行为学研究的重要内容。

政府为了就业或减少失业，不得不在控制人口增长的同时调整经济发展计划，扩大就业需求，有时还甘冒通货膨胀的风险，或以损害经济效率为代价。

社会为遏制失业或减少失业引起的“社会震荡”，不得不动员全社会力量建立日益庞大和完善的失业社会保障体系。

家庭为了就业或减少失业，有的夫妻一方不得不甘当“家庭主妇”或“家庭主男”，让另一方在就业岗位上更有竞争力；更多的父母为了子女就业倾注了终生的储蓄，甚至节衣缩食，请客送礼；也有的父母为了子女就业以权谋私。

劳动者则各自或轮回经历和体验着就业的喜悦或无奈，失业的艰辛或痛苦，隐性失业的清闲或无聊。他们为了就业或避免失业，有的不得不忍气吞声，有的不得不背井离乡，有的甚至加大或缩减自己的年龄，伪造自己的经历、学历和资历。

向劳动大军迈进的青年学生，为了一张就业的入场券，更是十年寒窗，苦苦追求，几多辛酸，几多企盼。

政府、社会、家庭和个人之所以如此关注和重视就业，害

怕失业，这是因为就业有太多的社会经济意义。就业意味着劳动，劳动是社会经济发展的源泉；就业，是个人的人生权利，是对社会 and 他人承担的责任和义务；就业，是个人谋求生存的手段，追求发展的基础，实现价值的途径，也是获得社会认可的方式。而失业，则是对就业上述社会经济意义的否定，隐性失业是对就业社会经济意义的部分否定。

我有过劳动就业的企盼，隐性失业的经历，劳而少益的感受。更为主要的是，我一直在为劳动就业而不断地充实自己，适应社会。因此，我对就业、失业和隐性失业倾注了很多关注和思考，以至它成为我从事经济研究的起点和重要内容。1982年，在我早就应该参加工作但却大学尚未毕业的时候，我就在《湖南财经学院学报》1982年第2期发表了我的首篇经济论文：“解决农村剩余劳动力的途径”。中国人民日报刊复印资料社《农业经济》1982年第14期全文转载了这篇论文，激起了我继续从事这方面研究的满腔热情。1989年，我参与了湖南省科委课题《湖南省城镇劳动就业宏观管理研究》的调研工作，并独自承担完成了其子课题《湖南省城镇劳动力资源与就业的历史考察和现状分析》的研究。在这一课题研究中，我发现国有企业普遍存在隐性失业现象，并且从原因到后果它与农村隐性失业都有很大的不同：从原因上看，农村主要是资源短缺型和劳动技能型隐性失业，城镇主要是无效需求型和就业观念型隐性失业，从后果上看，农民几乎独自承担了隐性失业的全部后果，城镇职工隐性失业的后果是由职工、企业和国家分担的，这也是国有企业负担重、困难多、效益低的重要原因。1991年，我感受到，我国城乡都存在着劳动力过剩和就业岗位空缺并存的现象。由于就业观念上的原因，我国城镇存在着

“苦、脏、累、险”的就业岗位缺口；由于劳动技能上的原因，我国农村也存在着大量的技术、管理、营销就业岗位缺口。因此，我国城乡存在着劳动力余缺互补的必要性和可能性。于是，我在1994年5月22日《厂长经理日报》发表了《双向选择：城乡劳动力互相流动的现实选择》一文，以说明城乡劳动力余缺互补性流动不仅有利于就业，更有利于城乡经济发展。

现实情况是，上千万农村剩余劳动力凭着劳动机会成本小的优势，敢于承担风险的精神，勤劳刻苦的劳动态度，通过各种途径和各种关系涌入城镇捕捉、寻找各种就业机会。我国城镇劳动者不但拱手把大量的城镇就业机会让给了没有就业条件优势的“农民工”，把“失业”留给了自己，而且“甘愿”失业或隐性失业，“不想”到农村去占领空缺的技术、管理、营销就业岗位。通过思考，我认识到，这种不对称性的城乡劳动力流动形成的主要原因在城镇，是建立在传统计划经济体制基础上的劳动就业、用工、分配制度及其与之相适应的传统就业观念、行为造成的，解决这一问题的有效途径是建立劳动力市场。因此，我在1993年第2期《经济体制改革》发表了《我国劳动力市场的培育和发展》的长篇文章，希望从体制上解决我国城镇劳动就业问题。同时，针对市场经济条件下失业的必然性和现实中失业的不可避免性，我在《金融体制改革》1993年第1期发表了《我国社会保障制度改革若干问题探讨》，旨在通过社会保障减少失业所引起的“社会震荡”和为隐性失业公开化创造必要的社会经济条件。

以上对于就业、失业和隐性失业的思考和研究都是零散的，但对我个人来说已经有了一个积累。比较而言，我认为国有企业隐性失业问题是我国最难解决也最迫切需要解决的问题。

题。国有企业隐性失业加重了国有企业负担，降低了国有企业效率，减少了职工收入，妨碍了国有企业经营机制转变，掣肘了我国劳动力市场的培育和发展。更为主要的是，我国国有企业在乡镇企业异军突起，个体、私营和“三资”企业迅速发展的情况下，面临着日益增大的市场竞争压力，吸纳劳动就业的能力已经下降，国有企业隐性失业日益突出，国有企业已到了隐性失业不公开化就无法走出困境的地步。1996年，我以《国有企业隐性失业公开化研究》为题获得国家社科规划基金课题经费资助，使我有条件得以系统深化这方面的研究。现在，呈现在读者面前的，就是在国家社科基金课题《国有企业隐性失业公开化研究》的最终成果的基础上，修改、充实、扩展而形成的一本针对我国最紧迫现实问题的透视性专题著作。

本书共分为7章。首先，在国有企业隐性失业界定的基础上对国有企业隐性失业的现状、成因、后果进行实证分析；其次，对国有企业隐性失业公开化的必要性、可能性和风险性进行系统研究和透视，以说明我国国有企业隐性失业公开化是可行的；最后，对我国国有企业隐性失业公开化途径和措施作全面探讨，旨在为政府、社会、企业和职工个人解决这一问题提供有价值的参考。

肖立见

1998年1月20日

# 目 录

前言 .....	(1)
导言 揭开面纱：一切事情的第一步 .....	(1)
第 1 章 隐性失业：众说纷纭 .....	(23)
一、失业是什么？ .....	(24)
二、隐性失业：各执一说 .....	(30)
三、国有企业隐性失业面上观 .....	(35)
第 2 章 严峻的现实 .....	(40)
一、2000 万：一个不小的数字 .....	(41)
二、重灾区：行业上为制造、批零、餐饮，地区 上为辽宁、黑龙江、上海、天津、湖南 .....	(46)
三、重灾民：初中以下文化程度的工人、学徒、 服务人员 .....	(51)
四、来自企业的报告：地方不如中央 .....	(53)
第 3 章 亮出底牌：错综复杂的原因	

.....	(55)
一、劳动力过剩供给 .....	(56)
二、国有企业劳动力无效需求 .....	(58)
三、微弱的失业社会保障力量 .....	(61)
四、再就业：国有企业职工望之却步 .....	(62)
五、竞争无情：国有企业难为失业者的“蓄水池” .....	(65)
<b>第 4 章 泰山压顶：国有企业步履 蹒跚 .....</b>	<b>(67)</b>
一、负担沉重：隐性失业使 6040 亿元劳动技术装备 闲置，额外负担 1283 亿元工资福利.....	(68)
二、难辞其咎：国企生产率只有发达国家的 1/10 .....	(70)
三、最大受害者：不是企业，不是国家，而是企业 职工自己 .....	(72)
四、企业转制：说来容易做却难 .....	(74)
五、劳动力市场：不能没有你 .....	(75)
<b>第 5 章 隐性失业：是包住还是公开？ .....</b>	<b>(77)</b>
一、公开化：事之必要，势所必然 .....	(78)
二、不是没有可能 .....	(81)
三、问题症结：不是是否公开，而是怎样公开 .....	(86)
<b>第 6 章 我不想失业：条条道路通 罗马 .....</b>	<b>(90)</b>
一、从内功做起：国有企业内部有效消化 .....	(91)

二、互通有无：国有企业之间余缺调剂 .....	(93)
三、正效应大于负效应：允许公开失业 .....	(96)
四、自主性就业：别把就业让给农民，把失业 留给自己 .....	(97)
五、九九归一：市场化再就业 .....	(99)
<b>第7章 疏浚渠道，药到病除 .....</b>	<b>(101)</b>
一、启动杠杆：有效调控劳动力总供给和总需求 .....	(103)
二、按市场规律办事：把劳动力市场机制引入国 有企业.....	(108)
三、不是一推了之：规范责任和行为.....	(111)
四、重塑自我：转变就业观念，提高就业技能.....	(114)
五、公开不是目的：“再就业工程”徐徐启动 .....	(118)
六、铸造一个巨大的“缓冲器”：壮大失业社会 保障.....	(122)
<b>附：</b>	
一、我国劳动力市场的培育和发展.....	(127)
二、我国社会保障制度改革若干问题探讨.....	(152)
三、中华人民共和国劳动法.....	(164)
四、国有企业职工待业保险规定.....	(183)
五、国有企业富余职工安置规定.....	(189)
六、中共中央国务院关于切实做好国有企业下岗 职工基本生活保障和再就业工作的通知.....	(192)
<b>后记 .....</b>	<b>(203)</b>
<b>参考文献 .....</b>	<b>(205)</b>





## 揭开面纱：一切事情的第一步

我国国有企业普遍存在较为严重的隐性失业现象，由此带来了众多令人忧虑的问题。如何解决国有企业隐性失业问题，已引起我国政府、企业、学术团体和国有企业职工的高度重视和关注。本书试图对国有企业隐性失业现象进行科学界定，对国有企业隐性失业现状及其形成的原因、产生的后果作实证分析和透视，并在此基础上对国有企业隐性失业公开化途径和公开化措施进行探讨，以促进我国国有企业隐性失业问题的有效、稳妥解决。

隐性失业 (Recessive Unemployment) 的研究由来已久。但怎样称呼隐性失业这一现象, 可谓五花八门: “隐蔽失业”、“不公开失业”、“就业不足”、“劳动力不得其用”、“在职失业”、“劳动力潜在过剩”、“人员富余”等, 都表达或部分表达了隐性失业的意思。在理论上和实际中如何界定隐性失业, 也是众说纷纭, 莫衷一是。隐性失业界定的主要学说有:

(1) 就业不足说。尼斯伯格 (Nisberg) 认为就业不足是指劳动者“所从事的工作并不需要他们的全部技能或受过的教育, 或者他们虽然想全部时间都能工作却只能部分时间有工作可做”。<sup>①</sup>

(2) 过剩劳动力说。刘易斯 (W.A.Lewis) 认为, 在发展中国家的农业部门, 存在着只有极低的、低到零甚至负数边际生产率的“剩余劳动”<sup>②</sup>。费景汉 (Fei) 和拉尼斯 (G.Ranis) 认为, 这部分劳动力形式上在劳动, 实际上对生产并未起多大作用<sup>③</sup>。

(3) 劳动力不得其用说。爱德华兹 (E.O.Edwards) 认为, 发展中国家的失业突出地表现在劳动力“不得其用”

---

① 尼斯伯格:《最新经营管理词典》第191页, 商务印书馆1991年出版。

② 宋承先:《当代西方经济思潮》第254~255页, 湖南人民出版社1986出版。

③ 傅子行:《经济发展原理》第100页, 湖南人民出版社1991年出版。

(Underutilization) 这一普遍现象上。劳动力不得其用除公开失业外,还包括就业不足、形式上在劳动但实际上未得其用、过早的退休、健康受损和劳动而少受益等五个方面;这五个方面的劳动力不得其用,可总称为不公开失业,即隐性失业<sup>①</sup>。

(4) 在职失业说。亚诺什·科尔内认为:工人正式被企业雇佣,并准备好在他的岗位上开始工作,但是没有任务……这表示一种内部的滞存,即在职失业<sup>②</sup>。

(5) 制度需求性隐性失业说。中国学者符钢战认为,中国劳动总需求除技术构成需求和经济需求外,还存在着企业在行政隶属关系制约下服从于政府充分就业政治目标而产生的技术和经济需求以上的额外需求,它以“伪装就业”形式隐蔽于大量国有企业之中,实际上是一种隐性失业<sup>③</sup>。

究竟怎样从理论上界定隐性失业?我们认为,隐性失业的理论界定应建立在对隐性失业的本质特征的认识上。隐性失业的本质特征可概括为三个方面:

(1) 劳动力名义就业而实际就业不足,即劳动者在就业岗位上存在着劳动时间和劳动技能上的闲置。

(2) 总体上的劳动效率低下和边际劳动所对应的边际效率近于零。即在消除劳动者的劳动时间或劳动技能上的闲置后,可剔除一部分多余劳动力,劳动产量可能不会因此减少,甚至

---

① 宋承先:《当代西方经济思潮》第249~251页,湖南人民出版社1986年出版。

② 亚诺什·科尔内:《短缺经济学》(上册)第259~261页,经济科学出版社1986年出版。

③ 符钢战:《中国:劳动力市场发育的经济分析》第157~158页,上海人民出版社1992年出版。

会有所提高。

(3) 就业不足的劳动者收益相对微薄，但相对于他们的劳动量而言，似乎又是成比例的甚至是超比例的。

隐性失业的这些本质特征是有机相联、密不可分的，并且在层次上存在着递进的前因后果的关系。因此，隐性失业在理论上可界定为：由劳动者名义就业而实际就业不足引起的总劳动效率低下和边际劳动所对应的边际效率近于零，并导致就业不足的劳动者收益相对微薄的现象。从这种理论界定中可以看出，隐性失业是一种名义就业，但不是有效就业；它也不是公开失业，而是一种名义上的低效率就业。从就业者劳动时间或劳动技能闲置并导致收益相对微薄上看，它具有失业的某些特征，只不过这种失业是以隐蔽的、不公开的形式表现出来而已，故把它称之为隐性失业。

为了体现和反映国有企业隐性失业的具体特点、全部内容和各种表现形式，还有必要在隐性失业理论界定的基础上，对国有企业隐性失业进行实际界定。国有企业隐性失业实际界定包括两个相互联系又有区别的内容：隐性失业现象及其主体——隐性失业人员。

(1) 国有企业隐性失业现象。它是指总体上超过劳动定员标准的企业在职职工劳动时间利用不足、劳动技能发挥不够、劳动效率相对低下的现象。

(2) 国有企业隐性失业人员，它也称为“富余人员”、“冗员”、“在职失业人员”、“在职过剩人员”、“剩余劳动力”等。

按隐性失业人员的状态划分，我国国有企业隐性失业人员可分为两类：一是下岗隐性失业人员，也称下岗人员，它是指劳动人事关系在企业因此具有企业职工身份，但因企业生产经

营上的原因或优化劳动组合上的原因已经离开工作岗位，等待安置且享受企业职工工资福利性待遇的人员；二是在岗隐性失业人员，它是指劳动人事关系在企业或与企业签订劳动聘用合同并因此具有国有企业职工身份，且拥有固定的工作岗位或可接替的工作岗位，但劳动时间利用不足或劳动技能发挥不够的人员。

## 二

依照国有企业隐性失业的实际界定，我们可以在一定范围内和一定前提下对国有企业隐性失业的现状作出具体的分析刻画。

我国国有企业隐性失业的总体规模有多大和总体程度有多高，是我国学术界和实际部门极为关注的一个热点问题，也是议论较多但结论差异较大的一个焦点问题。1995年2月5日~3月9日，国际劳工组织（ILO）和中国劳动部共同组织了一次企业调查，调查把富余人员分为在岗余劳和在假余劳两类。结果显示，有18.4%的职工可定为企业富余人员；1994年国家体改委统计调查表明，我国国有企业的冗员超过3000万人，其中不能如期或足额领到薪资的达400万人。许多企业在职冗员达30%，少数企业甚至超过50%。我国劳动部部长李伯勇也认为：“国有和集体所有制企业单位中有约2200万富余人员需要分流”<sup>①</sup>。国家统计局自1994年起对我国国有企业

---

<sup>①</sup> 李伯勇：《转变观念、扩大就业》，载1996年第21期《求是》杂志。

富余人员也作过统计。资料表明，我国国有企业富余人员 1994 年为 120.23 万人，1995 年，1996 年和 1997 年依次为 431.38 万人，585.69 万人和 741.26 万人，国有企业富余人员率也从 1994 年的 1.59% 上升到 1997 年的 9.58%。由于国家统计局统计的国有企业富余人员主要是指实际富余的下岗人员、生理性和季节性富余人员，不包括在岗富余人员，因而它只是国有企业隐性失业的一部分，故数字较小。

1996-1997 年，我们在广东、湖南、广西、云南、四川和辽宁对 23 家国有企业进行了隐性失业调查，调查对象涉及机械、冶金、化工、纺织、建材、运输等不同行业的大、中、小型国有企业，以及生产经营正常、停产和半停产、盈利和亏损的各种类型的国有企业，调查方法主要采用问卷调查的访谈，对国有企业隐性失业采取了两种口径：

(1) 从劳动时间利用不足和劳动技能发挥不够的角度确定隐性失业人员调查范围。结果显示，劳动时间利用不足和劳动技能发挥不够在不同企业之中普遍存在。这些调查企业隐性失业率低则 63%，高则 91%。但在职工之间，对劳动时间利用不足或劳动技能发挥不够的认识程度则很不相同。有的职工认为其劳动时间利用率不足 20%，有的认为已利用了 80%；有的职工认为其劳动技能发挥了 90%，有的认为只发挥了 30%。如按照这个统计口径统计，我国国有企业隐性失业率高达 60% 甚至 80% 也与实际情况相符。

(2) 从国有企业劳动效率和劳动定员标准的角度确定隐性失业人员的调查口径，即把具有隐性失业现象的全部职工折合成企业富余人员，并计算企业富余人员率。例如，湖南某企业有职工 2115 万人，其中有 1800 名职工存在着劳动时间利用不

足或劳动技能发挥不够的现象。但该企业只要精减 350 人，则可使未精减的 1765 人的劳动时间利用和劳动技能发挥达到劳动定员、定编的正常状态。因此，该企业富余人员应是 350 人，而不是 1800 人；富余人员率是 16.54%，而不是 85.11%。我们采取折合法对调查的 23 家企业的富余人员和富余人员率作了统计，发现湖南某几乎停产的亏损企业富余人员率最高，为 93.1%；广东某生产经营正常的盈利企业富余人员率最低，为 11.7%。23 家调查企业平均富余人员率为 26.78%，其中下岗富余人员率为 8.93%。如果按照这个比例和全国国有企业现有职工总数来推算，则我国 1997 年国有企业隐性失业人员可折合为 2020.48 万人，下岗人员大约 673.75 万人。

我国国有企业隐性失业现象尽管普遍存在，但在地区之间、行业之间、企业之间和职工之间则表现出较大的差异<sup>①</sup>：

(1) 在各行业中，制造业和批零、餐饮业的国有企业隐性失业最为突出。例如，1995 年，在国有企业富余人员中，制造业占 49.42%，批零和餐饮业占 17.43%。也就是说，上述两个行业国有企业富余人员之和占国有企业全部富余人员的比重超过了 2/3。

(2) 在各地区中，辽宁、黑龙江、上海、天津、湖南等国有企业隐性失业最为突出。1995 年，辽宁、黑龙江、河南、湖南、四川、湖北、吉林、上海等 8 个省市共有国有企业富余人员 247.01 万人，占全国国有企业富余人员的 57.36%。

---

<sup>①</sup> 根据国家统计局提供的国有企业富余人员资料分析整理而得，有关资料参见《中国劳动统计年鉴》(1995, 1996, 1997 年版)。

(3) 下岗人员以工人、学徒、服务人员、其他人员等生产、服务第一线的国有企业职工为主。1995年这些职工中下岗人员占国有企业全部下岗人员的92.6%。

(4) 初中及以下文化程度的职工是国有企业下岗人员的主体。1995年，初中及以下文化程度的国有企业职工下岗人员占国有企业全部下岗人员的70%以上。

(5) 经营正常的、盈利的、具有行业或产品优势的、市场竞争能力强的企业，隐性失业现象较少，特别是下岗人员较少；而破产企业、停产企业、亏损企业隐性失业较为突出，下岗人员较多。

### 三

我国国有企业普遍存在的隐性失业现象，是一系列因素共同促成的。这些因素包括宏观的和微观的、长期的和短期的、一般的和特殊的、内在的和外在的，它们相互交叉在一起，影响和制约着我国国有企业劳动就业、劳动管理的各个方面和整个过程，从而使得我国国有企业难以实现有效就业的目标和要求，继而不得不面对甚至容忍隐性失业的现实。比较而言，下述因素是我国国有企业隐性失业形成的最主要原因：

(1) 劳动力过剩供给。1952年，我国城镇人口为5765万人，1995年高达35174万人，比1952年增长了5.10倍。对于日益庞大的城镇人口规模，我国迅速发展的城镇经济和非农产业所能提供的就业岗位相对有限。于是，超过城镇和非农产业经济、技术要求的过剩劳动力大量出现。在此情况下，过剩劳动力要么无法和生产资料相结合而处于公开失业状态，要么



和少量的生产资料结合在一起，造成劳动力在职过剩，使过剩以“隐蔽”（Hidden）的形式表现出来。

（2）国有企业劳动力无效需求。劳动力过剩供给是国有企业隐性失业的前提条件，但不是隐性失业的必要条件。国有企业隐性失业存在的根本原因在于国有企业在制度上存在着对劳动力的无效需求，即超过经济技术需求的以降低企业劳动效率为代价的一种劳动力需求。这种劳动力无效需求是传统劳动人事制度的产物，是国有企业传统地位没有根本改变的体现。更为主要的是国有企业和职工在经营时充分发挥了国有企业非经济职能的缺陷：一是夸大企业的用工需求，降低企业的用工标准，尽量把职工子弟甚至亲戚安置到国有企业工作；二是在限定工资标准的情况下，尽量增加职工福利，从而使国有企业职工就业演变成一种福利性待遇；三是强化非竞争性就业。

（3）失业社会保障力量薄弱。长期以来，我国没有建立失业或待业社会保障制度，直到1986年7月，国务院才发布了《国有企业职工待业保险暂行规定》。1993年4月，国务院正式颁布了《国有企业待业保险规定》。根据这一规定，企业按照全部职工工资总额的0.6%~1%的比例缴纳待业保险费，财政补贴则没有具体规定。我国失业社会保障建立时间短，经费来源不足，决定了我国失业社会保障力量弱，国有企业无法将富余人员推向社会，结果国有企业富余人员越积越多。

（4）国有企业吸纳就业的能力下降。长期以来，国有企业是吸纳城镇劳动就业的主渠道，但这是建立在限制非国有经济发展从而保障国有企业发展的基础之上的。改革开放以来，我国非国有企业获得了迅速的发展。这些非国有企业凭着体制上的优势，和国有企业争原料，争人才、争市场，使国有企业面