

再就业政策与下岗职工再就业行为

王汉生 陈智霞

内容提要：“再就业工程”是一项旨在解决目前我国城市所面临的大规模下岗及失业问题的重大举措，再就业工程实施和推行过程中遇到的一个重要问题是下岗职工的行为与再就业政策(制度)之间的冲突。本文从再就业政策本身和下岗职工再就业行为两个侧面探讨了导致这种冲突产生的深层原因，指出进一步就如何转变下岗职工再就业行为作出相应的制度安排和政策规定进行研究的紧迫性。

90年代，特别是近两年来，千百万国有和集体企业职工失业和下岗，成为继几千万农村劳动力进城之后，中国大陆经济和社会生活中一个最热门的话题。这一问题直接涉及到20%以上城市居民(包括失业下岗职工本人及其家庭成员)的切身利益和生存状况，如何妥善安置这2000—3000万富余职工，是一个关系到国家经济结构能否顺利转型、体制改革能否成功进行、社会能否保持安定团结的重大问题。

中央和地方政府，特别是那些下岗职工集中的地区的政府，为解决下岗职工的安置问题，采取了一系列的对策和措施，制定和出台了许多政策与规定。例如，1993年国务院出台了《国有企业富余职工安置规定》，1994年劳动部在30个城市进行了再就业工程试点，并在1995年初推广到全国范围。政府期望通过一系列针对失业下岗职工再就业的优惠扶持政策和对企业用工的行政干涉来解决这一融经济问题和社会问题为一体的城市改革难题。

那么，政府旨在解决失业和下岗职工所采取的一系列措施和出台的各项政策，其主要内容和特征是什么？它们在实施的过程中遇到了哪些问题，其原因是什么？失业和下岗职工对政策的评价和行为反应如何，对再就业问题有何影响？本文尝试着从政策和个人行为两个方面对上述问题作出一些探索性的回答。^①

一、再就业问题与“再就业工程”

(一) 下岗：现阶段的一个重大社会问题

“下岗”和“下岗职工”是近年来新出现的概念，它的频繁使用是近年来的事情。虽然近年来劳动部门和有关文章都频繁地使用“下岗”这一术语，但总的说来，“下岗”是一个界定模糊、现实意义大于理论意义的概念，甚至在国家有关再就业工程的文件中对“下岗”或“下岗职工”

① 本文所依据的资料主要分为四大部分，其一是有关下岗职工的政策规定和下岗职工的概况介绍，是作者在访问这些部门时收集的；其二是研究小组在1996年10月至1997年8月在北京、重庆和铁岭市等地所做的40个下岗职工的深度访谈材料；其三是课题组对劳动部门的官员和下岗职工所在企业的管理人员的访谈材料。访谈对象主要包括劳动部就业司官员、北京市劳动局干部、北京市职业介绍中心主任、北京市职业介绍中心的一个具体负责下岗职工再就业工作的工作人员、北京市橡胶厂厂长和劳资科科长、北京市制呢厂劳资部门负责人、重庆市就业局负责人和重庆市《就业服务报》的一名记者、铁岭市工会等；其四是文献资料，包括报刊上公开发表的文章剪报、政府部门、科研院所、调查机构的调查报告及数据。

都没有一个明确的定义。在《北京市企业下岗待岗人员管理试行办法》中,“下岗待岗人员”被定义为:企业受当前资金、原材料、能源或市场疲软、经营管理不善以及进行技术改造等各种因素影响,造成开工不足或全面停产,使企业内具有本市正式户口的职工待岗放长假的人员。根据作者对国家及地方有关下岗职工政策的理解,相对广义的下岗职工概念具体包括以下三层含义:第一,职工本人原属国有或集体企业正式成员;第二,职工本人因企业原因(企业开工不足、停产、半破产等)无法正常上岗工作;第三,职工本人的人事关系在无法正常上岗之初仍然保留在原单位。实际上,下岗职工中还包括所谓“内退”和“被动辞职”两类人员,前者指不满退休年龄,因企业无足够的工作岗位而提前办理退休手续,但本人还有劳动能力的职工;后者则指本人在下岗之后将其人事关系转离了原单位的职工。

“下岗”和“下岗职工”两词之所以如此频繁地出现在新闻媒介、政府文件、文章著作和百姓谈话之中,是因为下岗问题已经成为影响我国经济发展和安定社会的重大的社会问题。下岗职工不仅在规模上超过以往任何类似群体,^①而且他们是在新的就业市场中处于劣势的群体。根据劳动和工会部门的调查,目前绝大多数下岗职工属于年龄偏大(30—40岁居多)、家庭抚育负担重(大部分有未成年子女)、文化程度偏低、技术单一或从事熟练工种的劣势劳动力,其中妇女占到70%以上。他们和失业职工一起已构成当前中国城市贫困人口的主体,生活水平低于当地最低生活水平。更重要的是,下岗职工不同于其它弱势群体,他们不是处于城市社会边缘的人,而是原体制的核心力量——国家的主人翁。长期以来,我国官方意识形态一直宣传工人是国家的“主人翁”,工人也认同这种说法。对他们来说,“主人翁”更多的不是指对国家财产的所有权,这种权力在他们的意识中是非常抽象和模糊的;也不是通常所说的那种对社会事物和自身命运“当家作主”的支配地位和参与权力,而主要是一种在社会中享有的较高的社会地位以及由此产生的作为一个工人的自豪感(谢桂华,1996)。这使下岗职工因下岗后生活水平和社会地位的“改退”而产生焦虑、不满、抵触情绪以及这些情绪的群体性蔓延形成负面影响较大的社会消极心理。近年来各地下岗职工因生活困难而自杀的事件已时有发生,而逐年增加的破坏生产、伤害企业领导以及上访、游行、请愿等突发性事件,不少缘起因素均与此直接或间接相关。

除规模巨大、在劳动力市场中处于劣势地位以及社会身份独特等下岗职工群体自身特点之外,社会整体就业压力大、现有社会保障制度及就业服务体系不健全,以及近期经济形势下整个社会安置吸收劳动力的能力减弱,再加上就业的结构性矛盾,更加重了解决失业及下岗职工这一数量庞大的弱势群体的再就业问题的艰巨性和复杂性。

(二)政府的主要对策:“再就业工程”

90年代初,当城市企业开始出现职工停工和待工现象时,国务院办公厅于1990年12月发出《关于妥善处理部分全民所有制企业停工待工有关问题的通知》,其主要目的是通过对有关企业和部门用工的行政干预和对企业和职工的经济救济来减轻职工下岗带来的社会震荡。随着下岗规模扩大,1993年国务院又出台了《国有企业富余职工安置规定》,对因企业倒闭、破产而失去工作的国企职工的重新安置做出了明确规定。但由于它的范围仅限于倒闭和破产的

^① “据统计,到今年(1997年)一季度末,全省31个省、自治区、直辖市的国有企业和城镇集体企业中,停减发工资的职工人数为1096万人,停减发离退休金的离退休人员227万人,全国下岗职工已达900多万人,困难职工和下岗人数达到历年来最高点。”(吴邦国讲话,《人民日报》1997年5月29日)有的专家估计,在“九五”期间,国有部门还将下岗员工1500—2000万,总计在十年之内,国有部门要向社会排出3000—3500万需要再就业的职工,平均每年300万。(周其仁,1997)

国有企业,并不涉及其他形式的下岗职工和其他所有制形式的企业,再加上某些细则尚不明确,其实施效果并不理想。

旧有政策的不力和日益严峻的下岗形势使国家开始有了推出一套系统的长期政策来解决这一问题的动议。1994年,劳动部组织上海、沈阳、青岛、成都、杭州等30个城市进行了“再就业工程”的试点工作,并在1995年4月将其推广到全国范围。同时,国家及有关部委还在以后的两年里陆续出台了一系列的法规性的政策,^①并下发了许多补充性的文件和通知,^②将其作为“再就业工程”的配套设施,以期实现该工程的进一步完善和得到地方政府和企业的重视与支持。由此,以解决失业和下岗职工的生活保障和第二次就业问题为目标的“再就业工程”在全国范围内轰轰烈烈地开展起来。

所谓“再就业工程”就是“充分发挥政府、企业、劳动者和社会各方面的积极性,综合运用政策扶持和就业服务手段,实行企业安置、个人自谋职业和社会帮助安置相结合,重点帮助失业6个月以上的职工和生活困难的企业富余职工尽快实现再就业。”其具体做法是:“利用各种就业服务设施和培训、安置基地,通过职业指导,为失业职工介绍职业信息和求职方法;通过开展转业训练,提高再就业的能力;通过提供求职面谈和工作试用,促进双向选择;通过兴办劳动就业服务企业,组织开展生产自救;通过政策指导,鼓励、支持失业职工和企业富余职工组织起来就业和自谋职业。”为此,国家预定“在1995年以后的5年时间内分三个阶段,将组织800万失业和企业富余职工参加再就业工程。”(参见《国务院办公厅转发劳动部关于实施再就业工程的通知(国办发[1995]24号)》)

根据再就业工程的政策规定,安置失业、下岗职工的单位(包括原单位及接受单位)和失业下岗职工本人可享有一定的政策优惠和资金扶持,主要包括:(1)企业破产后财产拍卖所得,应优先用于本企业职工的安置,然后用于偿还债务;(2)凡兴办第三产业安置失业和富余职工达到一定比例的,可享受劳服企业的优惠政策(主要是税收方面),确需扶持的,经劳动部门核准可借给一定数量的失业保险金,必要时可运用适量失业保险金作为企业银行贷款的贴息;(3)凡招用富余职工并签订一年以上劳动合同的,可由富余职工原单位按规定支付给用人单位安置费;(4)对自谋职业的富余职工,由企业按规定支付安置费并解除劳动关系。

自再就业工程在全国范围内推广实施到1996年11月,全国已有23个省、自治区、直辖市出台了实施再就业工程的方案,各地根据自己的具体情况和对国家总体政策的理解制定了税收、工商登记、资金、有偿使用国有资产等12大类近百条优惠政策(林用三,1996)。

1996年,鉴于各地普遍反映困难职工的生活保障依然存在较大的问题,劳动部、国家计委、国家经贸委、全国总工会等十二家单位又联合发出了《关于做好困难企业职工生活保障、生产自救和分流安置工作的通知》,其主要规定有:(1)各地建立最低工资标准线和生活标准线;(2)对于长期亏损、确实没有工资支付能力的企业,应千方百计筹集资金发给职工基本生活费,对经当地政府核定确实无法筹集生活费的,实行财政补贴、企业主管部门调剂一部分基金、银行提供一部分贷款的“三家抬”办法保证职工基本生活;(3)允许亏损企业开设工资预留户,贷

① 如劳动部1995年颁发的《职业指导办法》、《职业训练规定》、《就业登记规定》、《职业介绍规定》等。

② 如《财政部、国家税务总局关于企业所得税若干优惠政策的通知》(财税字[94]001号)、《劳动部、国家经贸委关于配合企业深化改革试点做好失业保险工作的通知》(劳动部发[1995]113号)、《劳动部、国家计委、国家经贸委、民政部、财政部、建设部、中国人民银行、国家税务总局、国家工商行政管理局、国家土地管理局、国家国有资产管理局、全国总工会关于做好困难企业职工生活保障、生产自救和分流安置工作的通知》(劳部发[1996]7号)、《中共中央办公厅、国务院办公厅关于千方百计解决部分群众生活困难问题的通知》以及1997年4月国务院发出的《在若干城市试行国有企业兼并破产和职工再就业有关问题的补充通知》等。

款挂账停息；(4)对拖欠、停发职工工资达半年以上的企业，应通过采取成立政府帮困基金等措施清欠等等。

(三)“再就业工程”的政策含义

从再就业工程的各项政策规定我们可以看出，再就业工程的现实目标很明确——解决当前存在着的严重的就业问题，然而，由于这一目标的实现至少受到来自两个方面——社会稳定和体制改革——的约束，从而使再就业工程具有了多层政策含义，这种多层性不仅造成再就业工程政策内在的张力，而且弱化了其对行为主体的约束力。

保证社会稳定，不仅是实施“再就业工程”的起始动因，也是再就业工程不可避免的任务，它是制订再就业政策时的一个硬约束。这就是说，为了社会稳定必须尽快、尽量多地实现下岗职工的再就业，但是，推动失业和下岗职工尽快大量再就业的政策措施又不能影响社会稳定。为此，再就业工程的政策措施中，不仅包含着如何推动再就业的考虑，而且包含着如何降低大规模人员失业和下岗对城市社会稳定带来的负面影响的考虑，从国家强调再就业工程对社会稳定、发展和改革的重要意义以及《关于做好困难企业职工生活保障、生产自救和分流安置工作的通知》的具体措施中我们可以清楚地看到这些考虑，无论是发放生活费还是单位和社会的安置，其目的都是让下岗职工的基本生活得以保障后不会对社会稳定造成更大的威胁。

如果说实现失业和下岗职工尽快大量就业是“再就业工程”的直接和短期目标，那么实现劳动力流动和就业的市场化就是再就业工程的终极目标，是制订再就业政策时的另一个硬约束。为此必须进行包括企业制度、就业制度、保障制度等在内的一系列体制的改革，这是因为，一方面，下岗问题的产生是与我国旧的企业制度和就业制度联系在一起的，因而要彻底解决就业问题就必须进行企业制度和就业制度的改革；另一方面，从国家总体的向市场化过渡的改革方向来看，失业、下岗群体完全回到旧体制是不可能的，那么他们再就业的根本方向就只能是市场。因此，再就业工程不仅要考虑如何“帮助”和“推动”尽可能多的企业富余职工再就业，同时也要考虑如何加快体制改革、建立和完善劳动力市场的问题，再就业工程明确提倡下岗职工自谋职业，并通过经济支持手段——支付安置费或“一次性买断工龄”来解除下岗职工与原单位的劳动关系就是这一考虑的体现。而在某些就业机会较多、单位安置能力较强的地区甚至明文规定，下岗职工三次不服从单位安置的，单位可以解除其劳动合同，如北京市。

另一方面，再就业工程的推行手段也是双重性的，一是市场手段，即通过健全市场机制和扩大市场的劳动力容量来吸纳原体制内的成员，以实现向市场化转移的目标，为此，劳动部颁发了《职业指导办法》、《就业训练规定》、《就业登记规定》、《职业介绍规定》等法规，各地也纷纷出台了加强对企业用工的规范化管理的政策。国家推行再就业工程的第二个手段就是援用政府命令、财政补助、行政干预、社会动员等非市场手段来强化该政策的力度，如对城市企业招用农民工的限制，对用工单位招用失业、下岗职工的经济鼓励，对企业破产后变卖资产的使用规定，以及有关文件里一再强调的“加强宣传，动员社会各方面关心和支持再就业工程”而导致的1995年以来全国范围内的新闻媒体对再就业工程的大力宣传和对下岗职工展开“转变就业观念”的强大攻势等等。

最后，值得指出的是，由于再就业工程的政策制定是建立在几个试点城中的实践经验之上的，所以，国家一再强调各地政府要“借鉴辽宁、上海等地的经验，研究制定切实可行的政策措施和实施方案”。(参见《国务院办公厅转发劳动部关于实施再就业工程的通知(国办发[1995]24号)》)正如有关文件里所说的，再就业工程是一项“因地制宜”的以解决现实问题为目标的政

策。这样,对于该政策的具体执行者——地方政府和有关企业来说,无疑拥有了更多的合法对政策进行变通的机会和权力,加之各地下岗状况和经济基础的差异,就使再就业工程的实效更多地依赖于地方政府和有关企业对政策的理解和执行,而国家的有关规定和政策意图就有可能在各地“因地制宜”的执行过程中受到忽略甚至歪曲。这就是说,再就业工程的实施效果是因“地”而异的,政策代理人在其中起着关键的作用。

二、行为与政策的冲突:再就业工程实施中的一个难题

上面我们简要介绍了国家以“再就业工程”为核心的一系列旨在解决下岗职工问题的政策规定和制度安排,并分析了这一工程的目标和隐含的理论假设。那么,这些政策和制度在实施过程中遇到了哪些问题?效果怎样?下岗职工的看法如何?这正是本节所要讨论的问题。

政策和制度一方面约束和塑造着行为主体的行为,另一方面其效果也在很大程度上被行为主体的行为所约束和塑造。就再就业问题而言,影响政策制度实施结果的行为主体主要有三个:政府、企业和下岗职工。在研究中我们发现,上述各主体,特别是下岗职工的行为与制度政策之间存在着一些基本的冲突,在大量的有关下岗和再就业问题的调查报告和众多学者的研究中均或多或少论及了这些冲突,它们大大降低了再就业政策的收效,同时引发一些新的、与政策制订者的初衷大相径庭的问题。

(一) 下岗职工行为与制度政策间的矛盾

1. “优惠就业”和“自愿失业”^①

在我国目前许多大城市的就业领域中,存在着一个非常矛盾而又普遍的现象;一方面国有、集体企业存在大量富余职工和下岗职工,另一方面是大批农民工涌入城市务工经商。就业岗位的对比如调查结果令人深思:“北京市 10 万下岗工人在拿着最低生活费,叫着‘无活儿可干,无钱可拿’;然而却有 100 万就业机会被本毫无优势可言的外地农民工占用。(张和云,1996)“即使在下岗问题比较突出的哈尔滨市,外来务工经商的农民工也达 30 万左右,比下岗职工总数多出 10 万人。”(葛延风、樊立宏,1996)这种矛盾的现象甚至出现在同一个企业之中,如 1995 年北京五星酒厂 400 多职工被迫下岗,而此时厂内有 600 多农民工在干着搬箱、装卸等较为辛苦的工作,厂里提出只要愿意顶替,就可以不下岗,可是没有一个人愿意留下(葛延风,樊立宏,1996)。上述矛盾从一个侧面说明下岗职工并不缺乏就业机会,并不是无活儿可干。另一方面,在“清退进城农民工,为城市下岗工人腾位子”思路的指导下,许多地方政府制订了对农民工就业实施各种行业进入限制的政策,^②同时制订了一系列为了鼓励下岗职工再就业的优惠政策。按照目前劳动力市场所能提供的机会并通过有关的政府行为,至少大多数的下岗职工是可以再就业的,但许多人却“放弃”了这种选择。因此,尽管各级政府及企业进行了多方面的努力,但真正实现再就业的比例并不高,而且呈现出“失业时间延长、重新就业难度加大”的趋势。“1995 年我国失业人员平均失业期为 8 个月,比 1992 年延长一倍。据省劳动厅统计,我省现有失业人员中,失业 6 个月以上的有 13.55 万人,占失业人员总数的 67.3%,1996 年上半年我省失业职工再就业率仅为 19.7%。(江苏省总工会、省社科院课题组,1997)”

^① 该概念来源于葛延风、樊立宏,参见“影响职工再就业的体制反思”,《现代企业导刊》1996 年第 12 期。

^② 如 1997 年 4 月,北京市规定了允许和限制使用外地进京务工人员的行业、工种和岗位。规定要求凡用人单位在限制和非允许使用外地人员的行业、工种和岗位已使用外地来京务工人员,应在 6 月前改为招用本市人员,安置下岗职工和失业人员。从 7 月 1 日起,属于限制使用的行业、工种(岗位),用人单位原则上不准使用外地人员。凡用人单位下岗职工达到职工总数 10%或曾经得到促进就业经费支持的,原则上不允许使用外地来京务工人员。

上海的一项调查显示：下岗职工中正在打零工的占21%，重新找到比较稳定工作的占9.5%（田秉南、袁建民，1997）。在经济发展水平较高、就业机会较多的地区尚且如此，其它地区的情况可见一斑了。因此，“如果说下岗问题是一种非自愿的失业过程，很多人则在新的就业机会面前进行了自愿失业的选择”（葛延风、樊立宏，1996），这种选择与再就业的政策目标形成了明显的矛盾。

2 “舆论导向”与“自我认知”

自再就业工程实施以来，作为该工程的一个组成部分，全国范围内展开了转变下岗职工就业观念的舆论攻势，批评下岗职工不切实际地挑剔就业岗位、一味等待和依赖国家和政府的安置，《光明日报》还为此开辟了“转变就业观念、正确看待下岗”的系列专栏，指出下岗职工存在着严重的观念误区，如“错误看待名声、面子；‘等、靠、要’思想严重，仍陶醉于‘铁饭碗’；怕吃苦，怕严格的纪律，习惯懒散”（张和云，1996）等。对于这种舆论评价，许多下岗职工感到不满又不解，不少人产生了委屈甚至逆反心理。他们认为企业没有搞好不是职工造成的，但却要由个人承担下岗的后果；在他们看来，再就业问题的关键也不在于自身的“观念误区”，而是无可奈何的现实障碍——家庭负担沉重、个人能力的有限、用人单位的挑剔甚至歧视、以往工作经验的单一、单位对下岗职工待遇的具体政策规定都成为下岗职工再就业的客观限制因素。

我们没有经济能力和权力去挑选工作，并不是我们挑肥拣瘦，个人可能有，但大多数人不这样。……报纸上说北京人找工作先问挣多少钱，我们是下岗职工，最有体会，肯定得先问这个问题。为什么我想去的人家都想去？现在一天挣10块钱的，满大街都能找，30天300块钱，再刨除4天或8天休息日，另外单位还要扣除你100多块钱，那我们去干什么了？……现在电视说我们下岗职工挑肥拣瘦，我觉得我没有这种想法，单位让我去我就去，他们对我们特别苛刻，而不是我们要求特别高。我要求并不高，分我哪儿我都去，可以试嘛，要不试哪儿都不行。（摘自 个案访谈资料）

不仅下岗职工本人对这些舆论持不解和反对态度，作为解决这一问题的企业领导和劳动部门也或多或少有这样的想法：

“作为一个人，他本身要求工作好一些，待遇高一些，是完全应该的，作为你——记者，领导安排工作时你也希望这样，那为什么我们下岗工人要求这些就不对呢？所谓你们下岗你们活该，是因为你们没去找那些工作，要求条件太高了。而我认为不是，现在再就业存在很多问题，这个新闻导向就是一方面的问题。……”

实际上40、50岁的人，普通工人也好、工程技术人员也好，素质比现在的大学生强多了，因为他经受过国家艰难时期，爱国主义思想、为人民服务思想都比他们强。我认为这些同志在工作岗位上兢兢业业，靠得住。”（引自北京市某企业劳资科干部在工会座谈会上的讲话）

我们反对说下岗职工挑肥拣瘦、工人贵族化。你说大家住着两居室，你让他去住大铺、和农民工一起干活儿多少小时，这不现实。农民工原来生活条件很低，到城市里来挣100、200块钱就很满足，而且有的人就干几年，回去就盖房子娶媳妇，就像住在人家家里十几岁的小保姆，我们不能跟人家比，有的职工就说了，我去给人当保姆，我的孩子谁看？这很现实。（引自某市工会主席在下岗职工座谈会上的发言）

3 “加强管理”与“逃避管理”

再就业工程实施以来，各地各级政府出台了许多政策，旨在加强对下岗职工、企业、社会职

业介绍和服务机构的管理。例如，许多城市开始实行下岗证制度，并要求下岗职工向职业介绍服务机构报告自己的求职情况，接受职业指导以期全面把握下岗职工状况，然而，仅以北京市为例，11万下岗职工中仅4000人领取了下岗待岗证，参加培训的也只有3万多人。

根据北京市某些单位的规定，下岗职工凡是找到第二职业的，原单位不再发放170元的生活费，同时还规定，下岗职工半年内两次不服从原单位安置的就可以解除其与原单位的劳动关系。下岗职工对于这些规定大多是持反对态度的，认为这是单位把下岗职工当作“包袱”甩掉。据作者的访谈了解，这些规定实际上变成了一纸空文。一方面，单位帮助职工再就业的能力有限，要准确把握本企业每个下岗职工的就业情况也很困难；另一方面，职工通过各种策略使本来自己不愿去某一用工单位的事实，变为该单位不愿招用自己的假象，如私下要求用工单位不要招用自己，或故意降低自己的个人能力等，这样就变成“不是我不愿意服从安置，而是用工单位不要我”，从而使原单位不仅很难有理由在两次安置后解除与职工的劳动关系，而且要为一个下岗职工找到一个稳定的就业岗位就成为远非两次能解决的事。而个人往往还与招聘单位达成协议，使招工单位和职介中心向其保证：不向原单位“透气”，以免被扣除170元的生活费。

另外，有时下岗职工还通过集体行为来抵制这一他们认为“不合理”的管理规定。我们的一个调查对象所在企业就发生过这样的事情：

我们厂里还闹过一次下岗风波，主要是厂里觉得负担有点大，下岗的人数也越来越多，都要拿生活费，厂里也承受不了。他也晓得这些出来的人都找得有事做，就让出来的人缴180，他觉得是正当的，对不下岗的人也是一种心理平衡，他们在厂里拿200多块钱，下岗的拿100多，在外面还找得有事做，工资比他们高。几种原因，还有些原因只有领导才晓得了。但我们不服，我们出来都是被逼，有些不愿意的也是领导做了些工作，觉得是为厂分忧，我不下别人也要下，就只有下了。出来的有些找到了工作，有些也没有找到工作，没找到工作的缴不出这180，找到工作的缴了这180就觉得很恼火了，因此觉得心里很不服。我们还找了《劳动就业报》的记者，她在报上写了一篇文章。这是去年夏天的事，拖了两三个月才解决。后来还是没有缴，也没有追究了。

4 “市场化”和“拒绝进入市场”

如前所述，再就业工程的目的是解决当前严重的失业和下岗人员的再就业问题，同时逐步建立和完善劳动力市场、实现劳动力就业领域的市场化。但现实的情况是，下岗职工虽然很希望重新就业，但却拒绝进入市场。

从大量下岗职工个案和管理部门的访谈材料中我们看到，绝大多数下岗职工拒绝与原单位脱离关系而完全进入劳动力市场。虽然政府为了将这部分职工彻底“推向”市场，制定了一系列优惠政策，如一次性买断工龄或发放一次性安置费（按国家规定为该地区人平均年工资的三倍左右），但个人并不为此动心。即使是在市场机制较为发达和完善的广州也不例外，如广州无线电厂裁员的1200名职工中，仅330人选择了“一次性买断工龄”的方式，多数人则反映出对企业较强的依赖心理和对这种方式的抱怨和不满，以致劳动部门对此方式作出了干预（重庆社科院，1996）。

在就业领域上，大多数下岗职工的第一选择仍然是公有制经济单位，而对进入市场化了的非公有制领域，特别是个体私营经济领域则表现出强烈的排斥态度。如再就业工程倡导兴办“再就业街”，用税收、摊位、管理等多方面的优惠和照顾政策鼓励下岗职工从事个体经营，但在

现实中不少城市的“再就业街”却出现了晾摊现象,如南昌市兴办的8条再就业街就有6条晾摊(《工商时报》1997年5月16日)。另据对湖北随州部分从事个体经济的下岗职工的一次调查表明,虽然个人收入大大增加,但大部分下岗职工仍不安心个体私营经营,表示一旦原单位形势好转就回去上班(《中国青年报》1997年5月24日)。

在就业途径上,大多数下岗职工仍然选择非市场的方式,以北京市的一项调查结果为例:“目前有47.52%的下岗职工在等待单位安排工作;19.63%的职工想办理提前退休;8.08%的职工想自己创市场、谋职业;7.75%的职工想靠亲朋好友介绍工作;6.6%的人想先参加培训再到社会上找工作;想到劳动力市场找工作的占5.61%;没什么想法,过一天算一天者有4.45%;做其它选择的有0.33%。(北京市总工会、市委党校,1997)”上海市的调查结果显示了同样的倾向:下岗人员中还没有工作的人愿意通过劳动部门安排就业的占61.8%;希望仍由原工作单位安排的人占16.8%,期望通过亲戚朋友帮忙的占7.0%;而愿意通过劳务市场安排和完全靠自己努力找的占14.2%(田秉南、袁建民,1997)”。

(二)再就业工程中的政策代理人:现实行为与政策期望行为的反差

再就业工程的核心内容之一,就是“充分发挥政府、企业和职工三方面的积极性”,实行“企业安置、个人自谋职业和社会帮助安置相结合”的方式帮助失业和下岗职工尽快实现再就业。为了鼓励企业更多地安置和聘用下岗职工,各级和各地政府制订了一系列相应的政策,这些政策大致分为优惠政策和限制性规定两类。前者如税费减免、资金支持、贴息贷款等;后者如对企业外来劳动力的使用、裁员速度和规模、新建企业就业配额、保证下岗职工的最低生活补贴标准和企业下岗待工的民主程序的规定等。不容置疑,这些措施在推动企业安置下岗职工方面起了积极的作用,但是,通过走访企业党、政、工领导及困难企业职工和劳资部门我们发现,这些政策的贯彻落实情况与政策要求有很大差距。困难职工讲:“这些政策措施对我们来讲是画饼充饥”;各地普遍反映贯彻不到位的政策有:落实“允许亏损企业开设工资预留户,贷款挂账停息”政策不到位;落实“对拖欠、停发职工工资达半年以上的企业,应通过采取成立政府帮困基金等措施清欠”政策不到位;落实“建立最低工资标准线和生活标准规定”政策不到位;落实“对于长期亏损、确实没有工资支付能力的企业,应千方百计筹集资金发给职工基本生活费,对经当地政府核定确实无法筹集生活费的,实行财政补贴、企业主管部门调剂一部分基金、银行提供一部分贷款的‘三家抬’办法保证职工基本生活”政策不到位;落实“对组织起来就业,自谋职业的职工,以及组织困难企业富余职工在岗培训和转业培训所需费用,经核准,可从失业保险基金生产自救费中提供部分支持或贷款贴息和从转业训练中给予适当补贴”的政策不到位。导致这种差距的原因有很多,其中作为政策代理人的政府和企业的行为与政策要求的背离是其中的一个重要方面。

1. 企业领导的“机会主义”策略与政策目标弱化

职工下岗是减轻企业负担的一个有力手段,对企业实现结构调整、转变经营机制和提高企业效率起着重要的推动作用。企业领导对此无疑是持欢迎态度的,但在实施过程中却往往采取一种机会主义的态度:在可能的情况下,他们就以国家政策的名义将下岗职工推向市场;而当下岗职工为此与其讨价还价时,企业领导则表现出了明显的让步。还有些企业领导借下岗之名,将平时在工作中与自己发生过争执、有矛盾的职工都列入下岗名单,其中不乏正直敢于批评之人。有的领导干部认为,这些职工是国有企业在长期计划经济体制下沉淀下来的,职工年龄大都在40岁左右,过去为企业的发展做出过贡献,让他们到市场去“刨食吃”,实在是于心

不忍；即便有些职工是可依法终止、解除劳动关系的，有些领导仍存在着畏难情绪，怕引火烧身（北京食品工贸集团在 1996 年 10 月再就业工程现场会上的经验材料）。下面这个访谈案例反映出了这种政策改变的具体过程：

“原来刚开始搞劳务输出时，只要是企业给你输出去的，企业只给你 7 块 5 的补贴，其它的都不给；可实行了几个月以后，虽然给大家找的第二职业待遇都不错，平均能拿六七百块钱，相比以前在厂里的工作和收入，付出的要少一点，得到的又要多一点，所以他们心情比较满意。但作为企业领导，考虑到企业切身利益问题和劳动法的最低生活费 170，而我们才给 7 块 5，所以上办公会一商量，大家说还是给恢复吧，让大家非常满意，以后再给大家找劳务输出的时候，首先给大家阐明，你的下岗待遇不变。……因为下岗证里有一条，经过本人同意，半年之内劳动局给你安排两次工作，你不去，企业就有权把你推向社会上。但作为我们这样的企业，觉得企业改制是企业的行为，最好别激化这种矛盾。”（摘自北京市某厂劳资科科长谈话）

以上这个案例是企业拥有较多资源（包括本企业的安置能力较强、该地区的整体就业形势较缓和地方政府对企业的经济支持较多）时对下岗职工作出的以变通政策为代价的让步。那么，对于那些资源相对不足的企业，他们又是如何执行再就业工程的呢？简单地说，企业及其领导从自身利益出发，更多地站在职工的立场上，与国家或上级部门讨价还价，把安置下岗职工的责任推向上面。我们在访谈材料中可以看到这样的例子：企业领导对下岗职工的集体抗议行为持默许甚至鼓励的态度，一位厂长面对职工集体抗议厂里实施“两不管”政策时说：“国家不管厂里，厂里也管不了你们，你们有本事就到市里去闹。”

在用人企业方面机会主义行为也为数不少。一些用人单位把下岗职工当作廉价劳动力，有的工资待遇很低且无节假日；有的违反《劳动法》随意用试工期，试工期一到，马上换人；有的用工单位常常以“劳动力有的是”相威胁。不少企业使用下岗工人时只当临时工而不愿与之签订正式的劳动合同，为了逃避《劳动法》中“工作满一年须订立劳动合同”这一条款甚至把聘用期定为 11 个月。北京市纺织公司先后同本市 30 多个用人单位接触，支付的报酬普遍偏低，同样是日工资 5 元，既不给劳动者上保险，又不管医药费，而且没有休息。劳动法虽然规定了最低工资标准，但很多单位不执行。（秦砖、王恒佑，1997）

2 政府（劳动部门）：应付与政策变通（王汉生、刘世定、孙立平，1997）

由于破产企业有安置费的明确出处，而亏损、半破产和停产企业的下岗职工安置费却没有固定的来源，地方财政的困难和社会稳定的目标使各地政府对下岗职工大多采取一种被动应对的态度，正如一位劳动局官员所说的：“现在是会哭的孩子有奶吃，困难企业紧紧团结在市委市政府周围，企业职工闹一回，政府就给一回。”为了从国家财政（银行）中争取到更多的经济利益，在某些地方甚至出现了在地方政府默许下的企业假破产，这种带有强烈地方保护主义色彩的行为无疑是对国家政策权威的极大破坏。

正如我们前文所分析的，再就业工程“因地制宜”的特性使执行这一政策的国家代理人——地方政府拥有了合法的政策变通权，而代理人的利益与国家的利益是有偏差的，这种偏差随着改革后地方利益和企业利益的相对独立而更加明显，地方（或单位）利益和代理人个人的利益无疑直接影响着再就业工程在地方上的实施绩效。

（三）“双体制人”：政策的意外后果

国家、政策代理人和个人三者之间的行为差异不仅使再就业工程出现了目标简化，而且造

就了一种特殊类型的人,我们称之为“双体制人”,即原国有、集体企业的下岗职工通过再就业工程就获得了一种特殊的体制身份,一方面,保留与旧体制的劳动关系,享有旧体制赋予的社会保障,但对原企业几乎不再承担什么义务;另一方面,他们的具体工作岗位却在体制外(包括正规的市场体制和新旧体制之间的体制空隙),体制外的工作为他们提供了主要的经济收入,甚至包括部分或全部的社会地位。这与改革初期出现的体制内成员从事“第二职业”已有很大的差别,体制内本职工作的有无、与原单位联系的密切程度只是其外在表现的区别,而是否拥有国家政策赋予的合法性则是本质的区别所在,再就业工程不仅明文允许和鼓励下岗职工在体制外的求职行为,甚至用多种行政手段来推动个人在体制外完全和稳定地就业。显然,下岗职工最初的“第二职业”已经成为了“第一职业”,下岗职工也由体制内人变为了“双体制人”。

众所周知,我国国有、集体企业过去一直实行的是低工资、高福利政策,这种制度下的工人工资实际上仅是其劳动报酬的一部分,其余部分则是通过养老金、医疗费以及住房等各种福利和保障方式来体现,因此,按照这种事实上的逻辑,企业(事实上是政府)有责任对下岗职工进行劳动关系补偿,或继续逐步兑现在福利保障方面的承诺,或对预先扣除的那一部分劳动价值进行一次结清。而在现实中,当后者作为一种政策尝试遇到下岗职工的行为抵制时,国家出于社会稳定的考虑和社会制度性质的限制,不可能用一种强制性的手段来硬性推行,因此,唯一的选择就只能是前一种方式。这正是下岗职工获得合法的“双体制人”身份的制度背景,从这个意义上讲,“双体制人”正是再就业工程政策执行过程中产生的一个意外后果。

三、下岗职工再就业行为:再就业的重要障碍之一

以上我们对下岗职工行为与国家再就业政策间表现的一些重要冲突做了简要的描述,冲突的产生一方面政策自身引起的,另一方面与下岗职工的行为取向、行为选择和行为特征有关,本节我们将集中讨论在面对“改退”这一人生转折时,下岗职工的应对策略以及内心感受。它们集中体现了我国现阶段城市就业问题的体制特征。

(一)体制资源以及对体制的依赖与利用

体制资源在我国是一种带有制度和文化特征的极为重要的资源,它是指由国家基本制度及各种政策提供给个人的资源,对于下岗职工而言,城市居民身份、所有制身份、以往在体制内的工作经验以及国家有关安置下岗职工的政策优惠是他们的体制资源的基本构成。从前面对下岗概念的介绍可以看出,由“下岗职工”形成的群体是一个特殊的身份群体,其成员是城市国有和集体企业的正式职工,从理论上讲,下岗实质上就是失业,但它与一般意义上的失业不同,是一种“在职失业”或“半公开化失业”,即虽然失去工作,但在现实中却保留着其制度规定上的“职位”,这种“职位”的保留具有多重含义,首先意味着“就业身份”的保留,即保留着一旦企业状况好转“优先就业”的权利;同时也意味着下岗职工虽然失去了在原企业的工作,但与原企业的关系仍然存在,即他们没有失去其所有制身份、单位身份和体制身份,因而可以继续享有住房、医疗等福利,可以连续计算工龄而取得退休待遇等过去的劳动积累;这也意味着政府和原有企业对于他们的再就业具有一种不可推卸的责任,并负有保障其基本生活的义务,体制资源对下岗职工的最重要的意义在于使下岗职工有一定的与企业和政府讨价还价的能力。体制资源在个人行为决策中起着极为重要的作用,比如以体制资源作为基本保障来降低市场风险,这一点类似于土地对于农民工的意义;又如当他们认为企业的某些规定不合理的时候,他们常常采用积极或消极的集体行为迫使企业或政府让步。

1. 行为选择之一：对旧体制的依赖

城市职工在社会转型期对旧体制具有依赖性已经得到理论和经验研究的共同认定, 本文的个案访谈材料也充分地证明了这一点——下岗职工的最的意愿性的共性是他们对旧体制的依赖。其中又可分为被动依赖和主动依赖两种类型。

被动依赖 在访谈中作者发现, 对于部分下岗职工来说, 旧体制——具体而言就是他们下岗前的原单位, 依然是他们主要生活保障和个人社会地位的提供者, 个人资源的缺乏和对未来就业选择的茫然心理使他们无力也无意在新体制中找到自己稳定的立足之地, 虽然有的人在下岗后为了维持生计而从事一些临时性的工作(如打短工、摆地摊等), 但他们只把这作为是权宜之计, 而将个人处境的改变最终寄希望于旧体制。

由于生活在市场体制较为发达、信息和观念多样化的大城市里, 这部分下岗职工也或多或少尝试着进入市场, 然而, 个人资源的缺乏(年龄大、无关系、文化低)使他们在市场竞争中多遭挫败, 因而原单位和政府成为他们别无选择的依赖对象, 认为就业本来就是国家、企业的事。这种依赖是缺乏出路情况下的一种被动选择, 故我们将其称为“被动依赖者”, 他们对旧体制的依赖是一种保障型的依赖。

主动依赖 如果说上面所描述的个体对旧体制的依赖是一种别无选择的被动依赖的话, 那么还有一部分下岗职工对旧体制的依赖则是选择性的主动依赖。这部分下岗职工拥有相对丰富的个人资源, 因而有能力在市场体制中立足, 而且事实上他们在下岗后都有成功的市场经历, 但原有的单位生活经历使他们对旧体制产生了一种情感性的依恋, 而对市场提供的身份有一种排斥心理, 因此, 他们下岗后的行为目标就是尽一切可能回到原来的体制中去。这种类型虽然也表现了对旧体制的强烈依赖, 但这种依赖是基于对体制身份的需求, 是一种主动选择的依赖。

田某是北京火柴厂的下岗职工, 其丈夫是北京某建筑公司的经理, 家庭经济富裕。她下岗后因“在家呆不习惯”又通过朋友关系找到了一份月薪逾千元的稳定工作——在协和百货卡丹尼亚专卖店做导购, 但当原单位安置她去公汽公司当售票员时, 她毫不犹豫辞去了高薪工作, 而去从事“工资不到以前的一半、还更累人”的售票员工作。当她丈夫劝她不去时,

她说不行, 我得去, 这毕竟是正经事, 她老把企业的事叫做正经事, 这是老北京的语言, 结果她去了, 她老觉得穿着国家的服装, 工作很认真, 她觉得很好, 她总希望那种本本分分的活儿, 现在在公汽好好干, 将来就是第二个李素丽。(摘自 个案田某丈夫的话)

我说我这岁数, 得了, 踏踏实实找一工作, 将来单位给你找一工作, 就踏实干。我不愿意每天都在变, 我就愿意踏踏实实干一种, 我就想给它干好。(田本人语)

进一步考察他们的工作经历时, 就会发现, 他们正是瓦尔德所说的工人里的“积极分子”(Andrew G. Walder, 1986), 他们在单位里的“积极表现”得到了多方面的“回报”, 诸如各种荣誉、经济奖励等, 因而他们对单位具有极强的归属感, 对旧体制提供的身份具有极深的依恋, 在旧体制下工作对他们来说经济的意义已经很小, 更多的是身份和归属的意义, 甚至整个生活的意义所在。

我在橡胶厂这些年, 真是特别玩命, 加班加点, 车间里的人吧, 斤斤计较, 怎么说呢, 你干多了也不行, 干好了也不行, 反正什么话都有。厂子不管怎么说吧, 对我们这些干得好的先进还是比较照顾的。……我就这么想, 确实是五车间培养了我, 从一个

刚走出校门的学生培养成一个共青团员,又培养成一个党员,又是先进工作者,又是优秀党员。……那时压力的确挺大的,有时风言风语多了,为了挣钱啦,为了讨好领导啦,什么话都有。底下工人看不起你,说你是为了什么呀,为了挣钱,还是为了往上走?反正我就这么想,橡胶厂培养了我这个骨干,我就要带好这个头。……我在橡胶厂干了这么多年,厂子给我的工资呀、奖金呀,确实挺高的,而且确实我付出的我也能得到。(摘自个案访谈资料)

过去“积极分子”的“成功”^①经历使这部分工人将单位制身份作为唯一的身份认定,虽然他们因下岗被迫走进市场并获得成功,但他们却是“身在曹营心在汉”,回到旧体制内是他们下岗后行为策略的最终目标。

2. 行为选择之二:脚踏新旧体制“两只船”

对于大城市很大一部分下岗职工来说,他们下岗以后的行为策略是:充分利用新旧体制并存提供的一切机会,以提高个人和家庭的经济及社会地位。一方面,他们在主观上不愿再回到原单位工作,但又抓住旧体制的保障机制(如下岗生活费、单位安置机会、医疗保险、连续工龄带来的在原单位退休的资格等)不放,而另一方面,他们以积极主动的态度对待市场体制提供的就业机会,充分利用其个人资源尽力在市场中占据一个较稳定的立足点。用“脚踏两只船”这句俗语可以形象地描述出他们在体制空间中的位置。

我们调查中的有一个个案正是其中之一,她因家庭负担过重主动要求下岗,然后与在家病休的丈夫在小区里经营一个小卖部,每月经济收入上千,同时夫妻俩还能从单位领取400块钱的生活费。而当单位提出取消主动下岗的职工的生活费并要求他们向单位交纳一定数量的钱以保留关系时,她与其他工人找到了报社,通过集体抗争的方式使这件事不了了之。而另一个被访对象用“树挪死、人挪活”这句话生动地表明了这部分下岗职工下岗后对市场体制抱以的积极态度。

值得指出的是,这部分下岗职工的行为策略带有极强的“趋利”特征,当新旧体制提供的利益对比度发生变化时,他们会对自己在新旧体制间的侧重点作出相应的调整,我们访问的几个个案就属于这种情况,他们在下岗后都利用个人资源在外找到了“第二职业”,但当原单位通过集体安置下岗职工的办法为他们提供了一个到效益很好、工作稳定的新单位工作的机会时,他们又纷纷“暂时”回到了旧体制里。他们的行为策略是:

当时从深圳回来,我还是想过,一是我想找一个自己觉得比较“开胃”的工作,二是家里也同时得到了照顾。当时不晓得高管处要人,得知也是很偶然。只是厂里劳工处让我帮忙,因为调资要核工资卡,只干了一个多月,结果就碰到这次机遇,我就抓住机遇不放,改行考电工。……我想如果能把关系带到一个比较好点的单位,也是有一种安全感,解决后顾之忧,因为现在医药费这样高,生不起病。如果不能带关系,也只有去应聘。(摘自访谈资料)

3. 行为选择之三:脱离原体制

很多学者用“断奶”来形容下岗职工从旧体制走入市场这一艰难而又意义重大的过程,尽管国家对下岗职工完全走进市场,即与原单位脱离关系并进入非国有单位就业,抱以积极引导

^①之所以作者在此强调这种经历的“成功”,是因为并非所有的积极分子都会下岗后选择回到体制内。而不成功的积极分子经历——即本人的积极表现没有得到相应的回报,甚至受到排挤时,个人往往会产生一种不公平感而在下岗后离开旧体制,下文就有这样一个例子。

和大力支持的态度,但作者在调查中发现,下岗职工中真正迈出了这一步的不仅比例极小,用下岗职工的话来说:“只有有路子的才能把关系转走”,而这里所说的“转走”往往是指从原单位转到了另一个效益更好的有更多保障的国营单位,而对于资源量不大的普通下岗职工来说,这是可望而不可及的,并且这也不是真正意义上的走入市场。

在我们调查的40个个案中,只有两个被访问者与原单位脱离了关系,其一是李某,她30岁时从北京火柴厂下岗后由单位通过劳务输出方式介绍到天伦王朝饭店担任客房服务员工作,一年后由于工作出色饭店主动提出接受她的人事关系,于是,她成为了该饭店的正式员工。而最新的研究表明,在目前中国人的职业选择中,新生的私有、半私有、混合产权企业,特别是外企、中外合资企业排名第一(参见边燕杰,1997),大的外资、合资企业不仅收入丰厚,而且其保障机制日益完善,甚至超过国有企业。李从旧体制走进市场体制的成功是多方面因素共同作用的结果,其中有原单位的帮助——这使新单位的接受带有支持政府行为的色彩,有适合新单位的个人资源——年轻、能干,同时还有机遇——新单位愿意接受她为正式员工,无疑,这一点是非常难得的;因此,李的再就业经历可谓让人羡慕。但对于40岁上下占下岗职工绝大多数的人来说,这依然是一条可望而不可及的幸运之路。

而本文个案中的另一个“市场人”却道出了另一番经历:^①

我觉得我们这种情况根本不值得一提,社会上这种情况太多了,只是我们当时出来的时候考虑得比较及时,迫于无奈,觉得自己有这个能力,而单位上效益又不是很好,就自己出来了,出来后觉得比在厂里发展要好一点。但出来后没有办得了手续,就只有和厂里拖,自己只有做点小生意,摆地摊啦,进点服装来卖呀,跑专县呀,反正是为了生活。什么苦都尝过,特别是到专县去的确很苦,包包都要靠自己背,根本不可能像现在这样请棒棒(注:重庆话,指下苦力的人),自己就是棒棒。

我今年46了,我是69年下的乡,老三届的初二,回来后就调到那时的瓷器口服装社,后来收成厂了,是集体性质,我们是普招回来的。因为我爸爸妈妈都是这个厂的,而我们是知识青年,出来正好,龙生龙、凤生凤,大家都回到这个单位,我大伯的儿孙都在这个单位上。现在不过都出来完了,只剩一个怪儿在单位上。回来后我就搞行政工作。当时我们从知青回来,我们老书记没得什么文化,我们知青虽然文化不高,但肯干,不怕吃苦,就比较信任我;厂里上上下下都认为书记退休了,有一个好接班人,我就觉得自己在单位可能还是有一番能力。哪知到后来,就是说的不会舔、不会捧,总的说起,总觉得自己在单位上吃了亏,都觉得我有能力,我自己也觉得,但是到后来的关键时刻没排到我们的位子。我就是这样出来的。我出来有十年了,但卡了我三年,后来是开除的。我要求退休,但一直把我拖起不办,拖了三年,开除那个单子上写的我旷工一千零七十七天。

我们厂头是100多人,后来被杨公桥厂合并了,就有200多人。后来又被西南服装厂兼并了,西南服装厂已经兼并了两三个厂了,我们去了,就更超编了。我一直搞政工,觉得自己去了怎么办?去车间,自己又不会做;打杂,又打哪样杂?他们也没有给我安排什么具体工作,那个厂长都不认识我。厂里在沙坪坝有个门面,我就把它承

^① 因该个案较长,案主的记忆又比较混乱,所以作者在此作了大量的删节和顺序的调整,希望能既真实又概要地再现案主下岗前后的经历。

包了,销服装,就把厂头的库存产品全部搬来销。每月向厂里交一千二,因为是把厂里的库存拿出来卖,质量肯定要比外头的打得牢靠点,信誉要好点,厂头给我的价格也不计较,只要走得脱,我就拿来卖。所以四个月下来挣了将近一万块钱,而且我不欠厂里一分钱。

我们服装厂被西南服装厂兼并后,我们厂头的人基本上出来了一半,除名,开除,都是因为你自已出来了。留下的人,没得活,大家都放回来耍,耍一个月、半个月;有,又叫大家回去做。在家耍起一个月一百多块钱,已经算不错了。城市人耍惯了,下岗出来丢不下这个面子。而我下来的时候到专县上摆地摊,一扯起,吼得哎哟连天的。我弟弟妹妹也是一样的,哪样好卖,就拿起话筒哎哟连天地吼;衣服一搭起,城里到处转。那时还没有多少工人下岗,我觉得为了生存,没有什么,只要开动了步子,一步就迈出去了。第一步迈出去了后,就觉得第二步就要好走一点。确实开头还有点不好意思的,只要一走出去过后,一扯开了,有啥子嘛!人与人之间,我为了生活摆摊,你愿意买就买,讨价还价是正常现象。我觉得有利可图了,我就卖;觉得卖了很亏,我就不卖。现在说薄利多销,薄利多销的原理就是自己多费点劳力,所以就是一个不怕吃苦的思想。

我爱人下岗有三年了,断断续续的,需要你的时候就把你招转去,他就不是像我们这样脱岗下来很久了。他们厂里想起了,又喊你回去上两天,想起了又喊你缴点钱回去。有段时间缴180,有段时间只缴十几块钱的养老费,有段时间又互不缴。他们是反反复复的。我们两口子从服装厂出来,看到瓷器口街道娱乐方面比较缺乏,我们的资金确实很单薄,父母靠辛勤的劳动养活了我们,我们怎么办,一出去就上万,想找大钱是不可能的,只能在本地想点办法。这样我们开始就搞电子游戏室和两台桌球,就在隔壁,是我自己的房子。因为我们从厂里出来后,我们厂就被别人兼并了,他在瓷器口的房子就用不着了,他就把这里的房子拿来卖,因为我生在瓷器口,又是这个厂的职工,所以我就把这个房子买了。彻彻底底地卖,那是七、八年前了,当时花了一万七,修整下来共花了两万零点。楼上楼下共七十个平方。当时厂头的价格还是比较低,反正各方面都照顾一点。

出来过后还遇到一个难关,就是为办这个卡拉OK,开始不准我们办,所以去找小周(注:《劳动就业报》记者),她帮了很大的忙。我们这里唱歌是一块钱一首,茶水都不要钱,而且你唱上了99分,还可以奖励你一首歌。确实也是为了生存而办的,在这种场合下也收不到好多钱。都是本街上的人,你看到了我们这里很古老,文化生活等各方面都很差,大家想唱个歌,在别的地方唱不起,而在这里一样可以拿到话筒,唱得好唱得差,大家都鼓励,因此大家都很高兴、很快乐。

现在一个月除干打尽,可能有两千块钱,除了上交的和该用的费用,当然是生活上要克俭,不能铺张浪费,平平淡淡地过。现在我们在瓷器口街上做这点小生意,名分也大,别人说没得百把万,几十万总有。实际来说,这样一个小生意,当时又拖起两个娃儿,只能说一步步扶得走。只是说自己辛苦出来的人比一般的人要扎实点,根基要牢一点。但是又想到我没得单位,今后又哪来的路子?你晓得你能活好多岁?万一你拖拖拖,拖到七八十岁,你后来又怎么办?问国家要吗?所以还要防到后头的老路。现在动得了就尽量动一点,将来动不得了,尽量不要麻烦国家、麻烦家人,自己留

一点储备的钱把这一生走过去。其实我除名后,应该去领那个钱(注:指下岗职工主动与原单位脱离关系后应得的安置费),但我一直都没有去过,到现在都没领到过,我觉得反正是为国家解包袱,算了,只要自己过得去,我现在的想法就是给国家、家人少找麻烦。(以上摘自访谈资料)

对于绝大多数下岗职工而言,主动脱离与原单位的关系成本太高、风险太大,他们作为市场机制中的弱势群体没有充足的个人资源来承担这样的风险,成为“市场人”用案主自己的话来说,这实在是“不得已而为之”的事。

4. 行为选择之四:利用体制空隙

在目前的社会转型期里,双体制的并存和市场体制本身的不健全使新旧体制之间出现了一个较大的体制空隙,即“黑市经济”,一部分下岗职工就活跃在这样一个空隙中,他们绝大多数是男性,从事的工作主要是无照经营商业和出租车行业(北京人叫做“黑车”,而重庆人则用摩托车代替了小轿车,故称“摩的”)。北京市的一名开了三年“黑车”的司机介绍说,目前在北从事黑车生意的人主要有两种,一是郊区农转非的无业者,另一种就是下岗职工。我们调查中就有这样一个例子:

我们有什么打算,我们已没有理想了,难道还有什么前途吗?我现在有个摩托车在找钱,白天、晚上都出去,找点野钱嘛。脸皮自己抹下来,找一个钱算一个钱,但是我们若被逮着了就很恼火了,没得营业证。一个月七八百块钱没有问题,还没有认真去跑,你看这十几天,一直落雨,落雨天我不出门。我买摩托车的目的就是挣点钱。摩托车不可能办营业执照,全部是找黑钱的,有个“摩办”,是专门逮那些开摩的的,你做业务的话,他逮到就罚款,而且罚得不轻,第一次就四百以上,他们那些被逮到的罚七八百,警察他把你喊到,也不问你,就问你后头的乘客,认不认识你,他怎么会认得呢?乘客他巴不得你被逮着,他可以不给钱就走了。没得乘客时喊到我们也并没有什么,若有乘客喊到,理都不理他,冲起就走了。为什么摩托车容易出事呢,警察经常追,摩托车就只好跑,象我们这些没得法的,吃不起饭,总比做生意的效率好,坐车的还是有。我也被追过,但逃脱了。车上的人也只有跟着一起跑,我车子开得呜呜的,照顾不了这么多,摔死了就说不得了,没摔死就算你运气。坐我们车的样样人都有,和出租车相比,价钱当然要低些,出租车起价是十块、九块,我们这个起步是三块,自己规定的,搞摩托的都是这个价,三公里以内。我认识很多开摩的的,特别是我们厂里下岗的,借起钱来都要买。我就是借钱买的,我这个车买得便宜,四千多块钱,我们兄弟姊妹帮我凑的,还不是为了把家里拖起走,不是又有什么办法嘛?我走一趟摩托车回来疲倦得很,一脸一身都脏得很。(摘自访谈资料)

无照经营虽然是一种不合法行为,但由于其价格相对低廉和经营机动性带来的方便而得到了普通市民的默认,下岗职工选择无照经营主要目的在于增加经济收入。自身的个人能力的限制(没有专业技能、年龄偏大)和长期的城市生活和体制内的工作经历,使他们对从事体力工作产生排斥心理,于是他们选择了这种“瞅空子捞一把”的行为策略。无照经营的不合法性一方面带来的是从事者面临的高风险,另一方面带来的是从事者的短期行为和消极心理。他们对自己的未来缺乏信心和安全感,“凑合着混吧,谁知将来怎样呢!”就是这种心态的体现。与其他几种下岗职工相比,这类下岗职工的经济状况不算差,但他们对自己的社会地位的期望值却是最低的,心理也最消极——对目前的社会状况多有不满,对旧体制和国家都没有太多的

依赖感。随着下岗职工规模的扩大,从事非正规市场活动的人数无疑会增加,他们的消极社会心理也会随之扩散,而且这种“违章”行为对国家健全市场体制的这一改革目标也会产生消蚀和阻碍作用。

(三)关系网络:下岗职工再就业的主要途径

再就业工程自实施以来在安置失业、下岗职工方面取得了一定的成效。据统计,截止1996年第三季度,全国已组织了500万失业职工和企业富余职工参与了再就业工程,其中有300万人参加了职业指导,110万人参加转业转岗培训,451万人次享受到失业救济,200万人得到了临时性困难救助,组织近百万人开展了生产自救,并通过政策引导和就业服务,使243万人实现了再就业(林用三,1996)。但“在下岗职工的再就业领域,市场机制的作用依然很小,不仅90%以上的富余人员仍滞留原企业,通过市场配置的也只有20%左右。(葛延风、樊立宏,1996)”而在80%非市场配置中,通过“关系”重新获得工作的占有相当大的比例。

“关系”这一颇具中国特色的概念,早已有许多学者对它作了大量的富有价值的研究(如Walder,1986,1988;乔健,1988,金耀基,1988;杨美慧,1989等等),并一致认为它是一种建立在个人交往之上的特殊主义的人际联系。还有研究者从微观的角度对关系在个人的地位获得中所起的关键性作用作出了实证分析,如彭庆恩(彭庆恩,1996)的研究就得出了关系资本是农民包工头地位获得的决定性因素的结论,而边燕杰的研究证明,如果没有社会网的作用,60%—70%的职业流动就无从谈起。

对于本文的研究对象——下岗职工来说,关系也是他们实现个人行动策略的关键因素。在每份访谈材料中,我们都可以看到“关系”一词的频繁出现,“托人”、“找熟人”、“认识人”、“有朋友”等是他们描述自己如何实现个人行动策略时的常用词,而对于无力获得新资源的人来说,他们的表述往往就是“我们又不认识人”或“没有关系就没有办法”。通过个案资料,我们发现,“关系”在下岗职工寻求“第二职业”或其他新资源的过程中主要有以下几方面的作用。

第一,关系(亲戚、朋友、熟人)是各种就业信息的提供者。我们的个案资料表明,下岗职工的大多数就业信息都是通过“关系”的介绍得到的。一般而言,熟人所提供的信息要比正式媒体提供的信息对下岗职工个人更有价值,这是因为:一方面,由于熟人了解求职者本人的具体情况而会提供更有个人针对性的信息,而接受信息者也因信任熟人而对信息抱以更多的信任和充分利用;另一方面,正式媒体提供的信息量太大,而下岗职工的个人素质相对较低,所以绝大多数正式信息都不适合这一群体,他们必须对这些信息作出判断和挑选,而且,个人在利用正式媒体的信息失败以后,往往会对其产生一种挫败感和不信任感,这就导致出一位劳动部门的官员所说,“下岗职工只认关系,不认劳动力市场”的现象。

第二,关系起着一种信誉保障的作用。介绍工作的人往往是下岗职工和接收下岗职工者的共同熟人,接收者是看在熟人的“面子”上或出于与介绍人进行利益交换的目的而接收这个人的,因而在进一步安排具体工作、确定月薪时,接收者也会多少有所照顾,而在不得已要辞退熟人介绍来的人时也会因这种关系的存在而更加谨慎和委婉。一个被访人就有这样的一次经历:

……后来通过一个朋友介绍修汽车,说“你在家呆着也呆着,上我们哥们那儿去吧”,自己哪儿认识人!我自己也会一点,主要是卖轮胎,这个干到今年9月份,朋友之间嘛,他又不好意思轰你,冬天了,用他自己的话来说:“冬天了,活儿就少了”,我听出来了,是你该走了的意思,他也没明说让我走,我就跟他说我不干了,9月30号

我结的账。(摘自访谈资料)

第三,关系可以为下岗职工的经济活动提供庇护,这在个人从事黑市经济时尤其重要。正如前文所述的,当黑车司机被警察逮着时,个人可以通过“关系”免除或减轻罚款,而无照摆摊的人也因与城管人员相识,可以得到“睁一只眼闭一只眼”的优待。

第四,关系还可以为下岗职工提供资金上的帮助,如生活困难时的接济——这在第一类下岗职工的经历中寻常可见,而下岗职工自谋出路的启动资金也往往是通过关系借到的。

总的说来,关系对于社会成员是一种具有亲和力的、可以直接把握的个人资源,而对于其他资源(如人力、文化、经济)相对缺乏的下岗职工,关系更是实现个人行动目标最可依赖,也是最重要的个人资源。一方面,关系资源可以单独发挥上述四个方面的作用;另一方面,个人的其他资源的作用也往往要借助于关系资源的作用才能得到发挥和加强。

四、简要结论

90年代以来,中国国有和集体企业出现了大规模的下岗职工。为了解决这一群体的生活保障和再就业问题,国家实施了企业安置、个人自谋职业和社会帮助安置相结合的“再就业工程”,通过加强就业服务等市场手段和政府扶持等行政手段的双重作用达到使社会稳定和将下岗职工推向市场的双重目标,在解决我国现阶段城市就业问题中发挥了重要的作用。

再就业工程实施和推行过程面临的一个重要问题是下岗职工的行为与再就业政策(制度)之间的冲突,这种矛盾主要体现在个人通过主动行为对国家(企业)再就业安置、国家(企业)的管理以及完全进入市场的抵触,国家政策的代理人出于自身利益的考虑,对下岗职工的抵触行为采取了让步和迁就。这不仅使再就业工程的市场化目标难于实现,而且使再就业工程产生了一个重要的意外后果——即“双体制人”,下岗职工在国家政策赋予的合法性下,一方面保留着与旧体制的劳动关系,另一方面在体制外从事着全职的工作。

在深入探讨下岗职工下岗后的再就业行为时我们发现,尽可能留在旧体制内是下岗职工共同的行为取向和行为选择,而他们所利用的资源主要有两个:体制资源和社会关系资源,前者提供了他们依赖和利用体制的合法性(及其它),后者则为他们提供了实现行为目标的可靠途径,包括就业信息、信誉保障、庇护和经济援助等。这一行为特征是造成个人行为与政策(制度)冲突的一个重要原因,它深刻体现了我国目前下岗和再就业问题的特殊的体制背景。

显然,为了更有效地解决我国所面临的严重再就业问题,必须在如何逐步转变下岗职工的行为上下功夫,而不仅仅是通过舆论宣传引导“观念转变”,尽管它们极为必要也极为重要,但更重要的是通过政策制订、制度安排和体制改革做到这一点。许多地区在这一方面已经作出了一些非常有价值和富有启发意义的尝试,例如通过买断工龄割断和原体制的联系;建立下岗职工托管机构作为下岗职工脱离原企业(体制)和进入社会(及市场)的过渡;在改制中以国有资产债权、股权或住房等非货币方式对下岗职工进行劳动关系补偿从而使他们自愿进入市场;实行新旧差异、年龄差异政策缓解就业压力和避免出现新的遗留问题等等。因此,应该尽快开展这一方面的研究和试点工作。

与此同时,也需要对现有的再就业政策和制度进行反思。国家再就业工程实施初始带有较多的“就事论事”的色彩,而缺乏对整体改革的配合;对促进失业和下岗职工再就业问题考虑较多,而在体制改革和劳动力市场建立问题上涉及较少。值得指出的是,这里所谓的整体改革的配套并非某些研究者强调的社会保障体制和企业用工制度的完善就能代表的,例如,正如某

些经济学研究者指出的,政府在下岗职工身上往往是“好心办不了好事”,而更激烈的批评则提出:政府限制和削弱城乡劳动力在城市劳动力市场上的竞争实际是市场化改革的倒退,这也导致国有企业用工制度改革的无法到位(参见周其仁,1997)。因此,对现已实施的政策和制度进行总结和分析,也成为无法回避的工作。

下岗职工与国家制度政策之间的互动正如吉登斯的“构造结构”理论所阐释的,个人不是社会结构和制度的被动接受者,社会结构是由互动中的行为者积极地加以再造和挑选的。制度政策在个人行为的作用下会产生“有意图的社会控制的意外后果”。中国正处于制度变迁和社会转型中,个人行为实践对制度政策的反作用无疑是一个极有社会学理论意义和现实意义的研究课题。

参考文献:

谢桂华,1996,“改革后工人地位内涵与企业微观运行机制的变化”,硕士论文打印稿。

劳动部副部长林用三,1996“在全国200个城市实施再就业工程现场会上的总结报告”。

张和云,1996,“下岗中的都市现象”,《光明日报》7月23日。

葛延风、樊立宏,1996,“影响职工再就业的体制反思”,《现代企业导刊》第12期。

江苏省总工会、省社科院课题组,1997,“关于城镇失业问题的预测与对策”,《工运研究》(内部资料)4月10日。

田秉南、袁建民,1997,“上海下岗人员的调查研究”,《社会学》第2期。

重庆市社科院,1996,“国有企业改革中富余人员分流安置问题研究”,未公开发表的研究报告。

北京市市总工会、市委党校,1997,“关于北京市下岗职工的调查”,《北京调研》(内部刊物)第2期。

秦 砖、王恒佑,1997,“下岗职工再就业与建立完善劳动力市场机制-本市下岗职工再就业情况调查”,《当代工运》(未公开发表刊物)第2期。

王汉生、刘世定、孙立平,1997,“作为制度运作与制度变迁方式的变通”,《中国社会科学季刊》冬季卷。

Andrew G. Walder, 1986, “Communist Neo-Traditionalism: Work and Authority in Chinese Industry”, University of California Press.

Yang, Mayfair mei bui, 1989 “The Gift Economy and State Power in China”, Comparative Study in Society and History.

乔 健,1988,“关系刍议”,杨国枢主编《中国人的心理》,台湾桂冠图书公司。

金耀基,1988,“人际关系中人情之分析”,杨国枢主编《中国人的心理》,台湾桂冠图书公司。

周其仁,1997,“体制转型、结构变化和城市就业”,“城市就业调整与宏观经济政策”高级研讨会论文。

胡鞍钢,1997,“中国就业状况分析”,《参阅文稿》第5期。

张绍宗、黄家军,1997,《路在何方》,辽宁人民出版社(内部发行)。

劳动部就业司,1997,《各省、自治区、直辖市及计划单列市、省会城市实施再就业工程政策文件汇编》。

《国有企业改革中富余人员分流安置问题研究》课题组,1996,“国有企业改革中富余人员分流安置问题研究”系列报告,(打印稿)。

1996《“北京市失业保险工作会议”经验材料汇编》。

彭庆恩,1996,“关系资本和地位获得—以北京市建筑行业农民包工头的个案为例”,《社会学研究》第4期。

作者王汉生系北京大学社会学系副教授,博士;

陈智霞系人民日报社记者,硕士

责任编辑:谭 深