

# 论大型国有企业失业人员的 转型适应与社会认同

社会  
2006·3  
Society  
第26卷

## 基于辽宁省的个案调查\*

赵定东

**摘要:**大型国有企业下岗失业人员再就业出现困难的一个重要因素是其转型适应发生了障碍,其根源在于单位习性的惯性作用和社会认同的自弃制约。单位习性源自国有企业长期的计划经济体制施行的影响;社会认同的自弃行为则是计划经济体制与市场经济体制运行脱节的现实表现。转型适应有同化、整合、分化和边缘化四种表现形式。同化、整合是转型适应的良性状态;而分化和边缘化则是其恶性状态。分化和边缘化的产生是由于体制内社会国家责任过重、社会保障项目过于全面等因素的影响。就社会政策的导向效用而言,社会保障必须把握一定的度,否则就会导致保护懒情的消极后果。

**关键词:**失业治理 转型适应 单位习性 社会认同

社会转型是一种综合性的社会变迁,它不仅体现为经济体制的转轨、社会结构的转型及文化模式的转换,还体现为人们心理上的转型适应及社会认同的变化,尤其对社会转型时期社会地位急剧变化的国有企业下岗失业人员而言,后者的意义更为重要和更具典型性。

对国有企业下岗失业人员的研究,近十年来学界颇有“日盛之势”,这不仅表现在研究队伍的不断壮大和科研成果的增多,还表现在研究视角的多元和研究学科的扩张。总的来看,学界的研究体现出这样几个特点:第一,注重对造成失业的外部根源的分析。如蒋远(2004:2-3)就是以产权结构变动为主线,从一系列相关矛盾中剖析我国失业根源的。第二,注重对失业的社会后果分析,最具代表性的是将社会排斥

---

赵定东 沈阳师范大学社会学系副教授 吉林大学社会学系博士生

\* 本文的初稿曾在2005年中国社会学年会小组讨论会上宣讲,并获得二等奖。该文得到了《中国社会科学》杂志社冯小双研究员等人的指点和评论,在此深表感谢。同时感谢《社会》杂志匿名审稿人提出的中肯的修正意见。文责自负。

理论引入到失业问题研究领域。如曾群、魏雁滨(2004)在其《失业与社会排斥》一文中就认为:社会排斥作为一个多维度的概念,可以用来描述和概括失业者因失业而处的多种不利状况。社会排斥是一个积累性的过程,遭受某一维度的社会排斥可能引发另一维度的社会排斥。以社会排斥为概念工具,可以揭示出失业者如何因失业而处于其他的不利境地;同时社会排斥概念强调施动者的作用。可以使我们关注是“谁”将失业者排斥出社会各种领域。因此,以社会排斥为概念工具有利于对失业及其后果进行全面和动态的描述,有利于建立有关失业与社会排斥与其他维度之间的关系及其联系过程或机制的理论,有利于有的放矢地制定相应的社会政策。第三,注重政府治理失业问题的政策选择研究。这方面的研究成果十分丰富,只要留意各种期刊或网站就可以发现有千篇之多。粗略综合其政策建议,大致体现在几方面,即:强化监督管理,减少非正常下岗失业人员;确立就业优先的经济发展战略;加快制度创新,确保国民经济的持续高速增长;发展教育和培训事业,提高劳动力素质;加强劳动力市场建设,完善就业服务体系;建立和完善社会保障体系,减轻失业冲动力;等等。第四,注重国外反失业政策的介绍和移植。如李强等学者认为(李强等,2001;程连生,2002:269-294),我国大规模失业下岗的症结在于传统的计划型就业体制已经瓦解,而新的劳动力就业市场机制还没有建立起来,正是在两种体制的空缺之中,形成了严重的城市失业下岗问题。而出路只有一条,就是建立起劳动力市场机制,但要发展这样一种新的机制,首先必须了解和借鉴世界上市场经济比较发达的国家的经验。

通过上述考察,学界的研究重点主要集中在失业的外部性因素的分析,对失业者本身的因素即导致失业的内部因素有所忽视或研究不够;注重了政策选择的一般模式而忽视了地域的差异性。也就是说,在失业治理的政策选择及改革的模式上,更多的是模仿和移植了国内国际那些主导性的模式,而忽视了本地的特点以及这些特点对实施那些主导性模式的制约。就辽宁省特定地域而言,在改革实施的过程中,对如何以辽宁省的现有条件为基础形成独特的发展模式和道路没有形成明确的思路。本文力图以失业者的转型适应和社会认同为主线,对大型国有企业下岗失业人员再就业困难的内在根源进行分析。

也正因如此,本文对国有企业失业下岗人员的再就业研究立足于

新的视角,即加强对失业下岗人员本身的分析,即对失业者的转型适应和社会认同等的社会心理进行研究,这是目前学界忽略的领域,而这一视角的研究,可能更有利于政府有关部门有的放矢地制定引导政策。

## 一、本文的框架、概念和分析视角

本文研究的中心概念是转型适应、社会认同和单位习性。所谓转型适应,是指国有企业失业下岗人员在社会转型时期由于社会地位等的急剧改变而对现有经济收入、社会网络和心理归属等方面的总体态度和认知变化过程。社会认同是指失业人员对社会认识的内在延续性和一致性,它主要包括两个方面:一方面感知到自己与他人是相同的并意识到自己在时间和空间上存在的延续性;另一方面感知到别人承认自己的一致性和延续性,也即对现有地位的接受程度。单位习性是指在国有企业中形成的感受、经济收入、生活方式、语言使用、社会交往等固有的社会习惯,它包括相对固定且封闭的生活交际圈、规律性的休假制度、稳定的经济收入、良好的社会保障及身份上的优越感等等。在这三个概念中,转型适应和社会认同属于社会心理的范畴,而单位习性属于地域文化的范畴。

本文的三个概念来源于本文研究特别关注的三个理论问题。第一,单位习性与转型适应和社会认同的关系。本文认为,国有企业失业下岗人员在原单位体制内形成的“单位习性”制约着失业者转型适应和社会认同的进度和深度,进而影响着失业者再就业路径的选择。这个理论观点的提出主要有两个依据:其一,就东北特定区域的社会形态看,按照刘平(2005)教授的说法,是一个新二元结构的社会<sup>1</sup>。在我国的东北区域,在保持无限供给趋势的人口规模对紧缺战略资源配置方式的约束下,建立在计划经济体制上的单位制社会与市场经济社会之间的关系,已经不是后者渐进性地取代前者,而是前者以局部地区 and 行业为依托形成与后者的相持、互动和渗透,这就意味着,不仅在此地域

---

1 传统的二元社会是从城市和农村的发展程度上进行考量的,主要是考察交换的不平等。而新的二元社会是对改革开放后社会现状的新概括,简单地说,即体制内的社会与体制外的社会,或者说以计划经济为基础的社会和以市场经济为基础的社会。刘平教授认为这两种机制是中国现实社会中最基本的社会事实。刘平,《谱系和关系——发展社会学视野下的中国城市社会》(未刊稿,2005)。

传统的城乡二元结构被计划经济体制与市场经济体制构成的新二元社会代替,而且其中的单位制社会非但没有弱化的趋势,反而逐渐体现出了增强的态势,进而是增强而不是削弱从业人员的“单位意识”。其二,长期的计划经济体制的单位制从业模式使其形成了积重难返的“单位习性”,表现为工作技术的单一、社会关系网络单薄、进取心衰退、依赖性增强、保守而又自我感觉良好,这种习性恰恰又是与市场经济体制所要求的灵活性、自主性相矛盾,甚至还会有冲突。第二,社会认同与转型适应的关系。笔者认为,社会认同制约着国有企业失业下岗人员再就业所必需的转型适应过程,在一定程度上决定着在单位之外的社会中失业者社会交往的范围和择业的去向。如果说“单位习性”更多地是指地域行业文化,那么社会认同则主要反映着失业者的心理感受。社会认同是人们后天逐渐形成的,是社会化过程中的重要内容,在不同的场合,人们的社会认同会在不同的层次上强化或弱化,需要结合具体的场景变化来确认社会认同的内容和程度。一方面,要结合当时的历史环境和社会经济背景来看待失业者社会认同的变化;另一方面要通过职业再培训等手段促进失业者社会交往面、网络关系等的扩展,努力使其尽快融入单位之外的社会。第三,转型适应的作用方面。本文认为,转型适应的成功反过来有助于消除国有企业失业下岗人员社会认同的误区及单位习性的弊端。这个理论观点主要是吸收学界有关类似的研究成果而得出的。虽然学界目前暂时还没有关于国有企业失业下岗人员转型适应的研究成果问世,但类似的有对国内和国际的移民社会适应的研究。如张继焦(2003:269-298)在对城市迁移者就业和创业的多视角分析后认为,关系网络是迁移者再就业求职中的社会资本,其强弱往往决定着移民社会适应的速度和深度。此外,笔者在对跨国移民的研究后认为,关系网络的构建是其异国适应的关键(赵定东等,2004)。同样,对国有企业失业下岗人员而言,转型适应的成功也意味着对单位之外的社会认可以及对单位习性的重新认识。

由于本文的研究具有都市人类学的适用内容,因此“个人生活史”的调查思路和深度访谈的调查方法是本文的主要研究方法。本调查完成于2005年6-7月,由沈阳师范大学社会学系刘平教授课题组全体完成。样本主要分布在辽宁省沈阳市和阜新市7个大型国有企业和2个城市的12个社区。

## 二、本文的研究背景

由于本文研究的核心在于阐释国有企业失业下岗人员在转型适应过程中如何直面和调适原有的单位习性与现有的社会认同之间的矛盾与冲突,因此本文的研究背景有必要涉及辽宁省大型国有企业的形成历史、运行机制、国有企业失业下岗的历程与现状和东北区域文化特点等若干方面。

### (一) 辽宁省大型国有企业的形成和分布

辽宁省大型国有企业是东北重工业基地的重要组成部分。其特点的形成受到特定的历史、地理环境和时代需求等方面因素的影响。如其拥有丰富的自然资源和地域组合优势,构成了这一地区大型国有企业的主体优势;其拥有的相对密集的铁路网和初步形成的煤炭、机械、化工等重工业生产体系,构成了大型国有企业形成的基础优势;同时,地理上东北地区与前苏联相近,由于当时中苏结盟,在外援和国际安全方面构成了大型国有企业形成的地缘优势。

由于这三方面的优势,使之成为国家“一五”计划重点建设地区,当时全国重点建设的 156 个工程项目中,有 54 个安排在东北,其中辽宁 24 个。目前辽宁省的工业基地分布基本上是呈辽中、辽南、辽西三个综合经济区的空间分布格局。辽中综合经济区主要是以煤、铁和机械产业为主导的、门类比较齐全的巨大产业集群;辽南综合经济区主要是石油、石化、化工和化纤产业链;辽西综合经济区主要是在黑色和有色金属及非金属矿基础上形成的有色金属、钢铁、建材、机械、化工等产业。在此基础上形成了数以千计的大型国有企业,吸收了辽宁省 80% 以上的城市就业人口。这种集群式的大型国有企业布局为当今辽宁省的失业治理埋下了隐患。

### (二) 大型国有企业的运行机制

分析现今的大型国有企业的失业问题,不能不了解国企的运行机制。从一定程度上说,当今大型国有企业下岗失业者转型适应的实质性的困难就是大型国有企业长期的运行机制所导致的。

辽宁省的大型国有企业的运行机制与全国其它地区相比有很大的相似性,但它更具典型性,表现为长期的产权不清、政企不分、资本的组织形式单一和企业的社会化程度低下。长期以来,国有企业产权没有

真正明确,造成国有资本的保值增值无人负责,企业经营者的经营行为往往不是从国有资本收益最大化出发,导致经营行为扭曲。由于产权没有理顺,使国企很难成为适应市场竞争要求的经营主体,同时由于管理体制和传统观念等影响,大量国有资本也一直分布在那些“纯”国企中,企业经营也仅局限于产品经营这一层次,即使有些企业经营出现了困难,也难以通过资本运营使国有资本向管理和效益好的企业流动。还有就是大型国企中普遍存在着企业办社会的现象,企业的社会化程度非常低下。这虽然是所有国有企业的通病,但在辽宁地区体现得特别突出,表现为职工对单位的严重依赖、职业的代际流动及个人的职业变动率极低,使职工失去了职业流动的机会和创业冒险精神。

### (三) 大型国有企业职工失业下岗的历程与现状

1978年后,中国开始了市场取向的经济改革。作为长期受传统计划经济体制影响的辽宁省,尽管在体制转轨过程中阻力重重,但在改革大潮的推动下,还是步履艰难地走上了市场经济的发展之路。随着市场经济体制改革的不断深入,以往使辽宁省的大型国有企业得以维系及发展的诸多优势条件逐渐消失,体制性、结构性矛盾日渐显现,计划经济体制下形成的重型产业结构和单一的所有制结构成为东北地区经济发展的严重障碍。大量的国有企业倒闭,失业下岗人员显著增多。国有企业职工失业下岗规模最大的是辽宁省,仅1998年失业下岗人员就达58.9万人,1999-2003年辽宁省由于失业而享受低保的人数分别为27万、71万、106万、150万和160万,呈逐年上升趋势。尤为严重的是,年龄在20-30岁,学历以初中、高中和“三校生”(中专、技校、职校毕业的学生)为主体的“新失业群体”的加入,更使该地区的失业治理问题雪上加霜。

### (四) 东北地区的区域文化特征

按照韦伯的观点,文化与经济之间有密切的关系,即著名的韦伯命题<sup>2</sup>。依据这个思路,我们可以假设今日东北现象或者说今日辽宁省国企职工的规模性、群体性失业以及失业治理的困难,是与当地的区域

---

<sup>2</sup> 韦伯认为,社会学研究的主要任务之一是去分析可以从环境状况的反应角度做出满意解释的所有影响和因果关系。以此为指导思想,他通过宗教比较研究后认为,资本主义产生于西方,正是由于西方文化中饱含着一种原始的经济驱动力,即新教伦理的经济价值。对这个观点的全面阐释见其《新教伦理与资本主义精神》,陕西师范大学出版社,2002年版。

文化有紧密联系的。

以东北地域文化的内在形态而论,其独特的人口构成和经济发展的制度模式使其具有明显的流动性、融合性和多面性,进而影响到区域性的人际处事的行为方式,形成了相对稳定的社会特性,即制度性依赖、外来性促进和官本位的基础(赵定东等,2004)。

### 三、“群体”失业者的转型适应与社会认同分析

上文我们对辽宁省大型国有企业职工失业下岗研究的基本背景和本文研究的基本框架作了必要的交代。对大型国有企业职工失业下岗者的转型适应研究既不同于农民工城市适应研究,也不同于国外移民的社会适应研究。前者并没有发生地域迁移,也没有完全丧失社会地位的优越性,只是工作单位发生了某些变化,因此不能用地域迁移者的分析模型来展开研究;<sup>3</sup>同时由于该地域的失业者具有结构性、群体性的特点,使他们在转型适应的过程中,一方面要受到同类群体的相互竞争和影响;另一方面要受到“单位”之外社会的排挤和挑剔。笔者认为,针对这些特殊性,应当采用不同的分析模式。

#### (一)“群体”失业者转型适应的一般分析模式

转型适应从某种程度上说也是一种文化适应,即国有企业职工失业下岗者在原单位所形成的“单位习性”与单位之外的社会主流文化接触、交流与碰撞、融合的过程。一般而言,转型适应有四种不同的后果,即同化、分化、整合和边缘化。同化是指失业者对原“单位习性”不保持固有的认同,而与区域社会主流文化密切交往,并完全接受达到社会认同。在同化问题上是否自愿是一个关键的尺度,如果失业者主动融入社会的主流文化,则为自愿同化,反之则为强迫同化。自愿同化和强迫同化对于失业者的再就业意义截然不同。分化是指对单位习性的全盘认可和留恋,而同时对社会主流文化的排斥和规避,不愿意融入已经市场化的就业体系。整合是指既保留原有单位习性中的部分内容,同时

---

3 李静曾认为,在中国目前的移民活动中,最具代表性的文化差异有两种,一是乡土文化与城市文化的差异,二是不同地域文化的差异。见其《中国的移民与同化》,《中国社会科学季刊》,1996年8月总第16期。在此她没有将体制内和体制外的文化差异作为分析的基点,事实上是学术界的忽视。

也灵活地接受市场化的就业体系。边缘化则是指既不保留原有单位习性,同时也不接受社会主流文化,或者说不为社会主流文化所承认,这是大多数失业者失业之初的一种过渡现象,它在后来可能发生转化,演变为分化、同化或整合,也有可能始终处于边缘化状态。

这四种现象既是国有企业失业下岗者转型适应的四种表现形式,同时又是可以相互转化的转型适应过程。作为一种分析模型,四种现象对失业者的再就业的效果和路径又有不同的作用和影响。在具体分析中,我们将从经济、社会和心理这三个层面来展开失业者再就业问题的探讨。

## (二)“群体”失业者的转型适应状况

本文所选择的辽宁省大型国有企业下岗失业人员有以下几个特点:第一,在失业形态上呈规模性、资源枯竭性群体失业。我国的下岗失业是 20 世纪 90 年代中后期才大规模出现的一种经济现象,自那时起,东北老工业基地就成为下岗失业的多发地区。2002 年,企业职工下岗人员占职工总数比例最高的省份是辽宁省,为 14.2%。另外,全国下岗职工规模最大的省份也是辽宁省,2003 年为 117.9 万人,占全国下岗职工总数的 11.8% (乔榛,2004)。同时,由资源耗竭引起的下岗失业比例较大。辽宁省的许多工业基地大多分布在资源型城市,而且这些资源型城市往往是以一个或几个国家特大型企业为主体的。当资源到了难以为继的时候,便使企业面临停产、半停产甚至破产,随之而来的是大量的职工只能下岗失业。第二,受结构调整影响的下岗失业十分突出。结构调整是我国改革开放以来经济发展的一个重要动力。然而,从另外一个角度来看,结构调整又会导致一些处于萎缩或停滞行业的职工下岗失业。在经济结构调整过程中,后者所受到的冲击非常大,有许多老工业企业跟不上经济结构调整的步伐,被迫停产或半停产,有的还因经营不下去而宣布破产,这样的结果引起大量的老工业企业职工下岗失业。第三,在经济收入上,大部分失业下岗人员及其家庭成员收入微薄,生活处于相对贫困状态,但同时再就业的意愿不是很高。根据我们的调查,这主要有三个方面的原因:一是国家投入大量资金发放了低保金。如 2002 年、2003 年辽宁省用于发放低保的资金分别达 85,215 万元和 112,399 万元,低保对象也分别达到 150 万人和 160 万人,保障面达到全省非农业人口的 7.8% 和 8.2% (辽宁省民政厅,



2004)。二是国家提供了许多公益岗位来提高失业人员的经济收入。如阜新市 2003 年、2004 年提供的公益岗位达到 6,500 个和 7,014 个,这解决了部分人员的基本生存问题。三是受历史因素影响,下岗失业者进取不足。东北地区在历史上一直以资源丰富吸引着大批的逃荒者。逃荒者来到这里很容易扎下根来,因为这里的生活成本较低。这样的生存预期逐渐培养起一种满足现状的心态。而且,这种心态在劳动者素质越低的群体中表现得越突出。即使今天,这种心态仍然有着广泛的影响。第四,在求职意愿上,很多失业下岗人员有自弃现象,即对自己这一辈子已经不抱希望,转而将希望寄托在下一代子女的身上,因此特别注重子女的教育。第五,随着时间的推移和年龄的变化,大部分失业下岗人员的关心重点,主要集中在失业下岗的经济补偿及提供医疗和养老的社会保障等要求方面,而不是就业岗位的增设。

吉登斯(1998:93)曾指出,对所有从传统活动的控制中解放出来的群体,存在着多元的生活风格的选择。从单位制剥离出来的国有企业失业下岗者,面对纷繁复杂的市场化社会,其转型适应具有多重性:既不断学习和适应市场化社会的生活方式,又依恋于体制内的单位习性;既要惜别、留恋原有的社会交际圈,又要适应和拓展现有的社会关系网络;既要接受原有单位的社会保障安全,又要充分开拓自己的生存空间。转型适应的煎熬空前痛苦,特别是由于失业者在失业前后工作性质的巨大差异,其转型适应的路径也呈现出多样性。

今年 44 岁的 L 先生原来是阜新市矿务局下属某单位的工作人员,已经在这个单位工作了近 20 年,2001 年他下岗了。L 先生介绍说:

刚下岗那会儿,我卖过粮食卖过菜,还帮人家装过车,都是些零工,一份稳定的工作太难找了。我原来也是做机关工作的,冷不丁一下岗,呆着实在是太没意思了,心里憋闷得慌。2003 年 9 月,经过选聘成为了阜新市新邱区某社区治安巡逻公益岗位上的一员。有了这个工作,解决了许多不必要的烦恼,在工作中又认识了许多新朋友,我也觉得头又重新抬起来了,心情也愉快多了。

阜新这个地方经济呀,各方面都很落后,比较贫困。跟沈阳那儿根本没法比,他们的环境啊、条件啊都比我们好。我爱人也下岗了,以前做买卖,在卖菜的时候,就我们俩个一起去。

现在我有了公益岗,她就在家照顾孩子了,要是手艺活儿、零工也做,七拼八凑地补贴生活吧……(案例一)

L先生的再就业经历代表了阜新市大多数国有企业失业下岗者的求职历程。在我们的调查中发现,在阜新市,很多国有企业失业下岗者在再就业之初都将做小买卖作为融入社会的开端。这可能有这样几个方面的主、客观因素的制约:其一,劳动力结构性矛盾尖锐。辽宁省的失业下岗者大都是从传统产业分流出来的年龄偏大的职工,如2002年并轨人员中,男50岁、女40岁以上者占并轨人员的40%左右。从这个群体文化水平看,初中以下人员又占67%,无技术等级人员占84%,这一状况很难适应当前和今后经济结构的进一步调整,转岗再就业的难度很大。其二,再就业稳定性不高。从近几年辽宁省城镇劳动力的就业情况看,下岗职工和失业人员自谋职业和组织起来就业,一般从事的多是临时性、季节性、流动性等非正规性就业,处于低质量、不稳定的状态,客观上促使后来的失业者继续沿着这条路来实现初步的转型适应。其三,劳动力供求矛盾因素的影响。据有关资料统计,2002年辽宁省有75万失业者没有得到安置,2003年又增加失业人员150万,2004年由于企业破产增加失业人员141万,这样即使每年增加新就业岗位100万,积累下来的失业人员仍将超过100万(赵子祥,2004:89-112)。特别是对于类似阜新市这样的资源枯竭矿山和经济转轨地区而言,几乎没有吸纳安置新就业人员的空间,就业矛盾日益突出。其四,主观上,部分失业人员没有摆脱单位庇护的勇气和魄力。

基于上述几方面的主客观因素的制约,使失业人员再就业转型适应面临着不小的阻碍,也就是说,他们处于一种边缘化的矛盾状态,既想离开单位又对社会认同有犹豫、怀疑心态;既想融入社会但又离不开单位的诱惑。如案例中的L先生再就业之初选择了做小买卖,一方面是当时的情况所迫,有些无奈;另一方面是他对市场化社会有一定的社会认同,而且这种认同是自愿的。但残酷的现实又使其退缩,以至回到政府有关部门为失业者提供的公益岗位。众所周知,公益岗位待遇不高,但他欣然接受。我们认为这是他“单位习性”的回归,是再次寻求“单位习性”的心理归属。

在单位制时代,国企职工是生、老、病、死等全部生活风险由单位来承担,技术的单一、工作节奏的规律性和松弛性、收入的稳定使其养成

了无忧无虑的安逸感，他们对社会的认识也仅限于优厚福利待遇的单位，不想也不需要单位之外的社会有更多、更深的认识。但在单位制的神话破灭之后，他们一下子从强势群体转变为需要全社会关怀的弱势阶层，在其内心急剧冲突和矛盾的状态下接近、走入陌生的社会。因此对失业者而言，如何转变社会认同以及转变的进度，在一定程度上决定着其转型适应的广度和深度。

下面的案例或多或少能说明失业者转型适应的内在矛盾。今年43岁的W女士于2003年考取了社区社会保障工作人员，成为阜新市某社区公益岗位上的一员。她说：

我是通过劳动局招聘的，我们参加了考试，经过考核、面试这么上来的。我们社区一共有四位社保专干，两位做劳动保障，两位做低保，分工不同。

我丈夫是矿上下岗的，新邱露天矿下岗工人，已经47岁了，现在在外面出“小凉快”（一种人力三轮车），我一直都没有工作，以前打过零工……孩子今年中考刚结束，考得还行。现在我们都想让孩子多念几年书，虽然从经济上看，供一个孩子挺难的，几乎全部的收入都供孩子了。

我们夫妻俩年龄都大了，出去打工像饭店什么的，都不用这么大岁数的。我在社区工作，既然考上了就好好干吧，虽然挣得少点，但挺踏实的。我们专干早8点到晚5点坐班，工作量挺大的，但工资稍微低一些。

说真的，如果有好的、就业方便挣钱又多的地方当然愿意去了，但这机会毕竟少啊。像我们这年龄的真不好找，第一个呢，要是父母在身边还行，现在父母不在跟前，没人照顾孩子。这回社区给安排了吧，离家又近，还有时间照顾孩子，挺好的。在阜新市普遍现象都不好，生活紧巴，这笔钱能解决一部分，但还远远不够。（案例二）

在此有必要对公益岗位这个概念予以说明。公益性岗位是指由政府出资扶持，社会力量筹集资金，以安置大龄就业困难群体为主，符合社会公共利益的管理、服务类岗位，主要包括社区的保洁、保绿、保安及社区社会保障工作和公共设施维护等公益性岗位。后经发展，政府办的保洁、保绿、交通协勤以及机关、事业单位的后勤服务部门的临时性

用工岗位也都被纳入到公益性岗位的开发范围。从公益性岗位的工作性质看,是低于正常就业水平的、临时性的、不稳定的就业形式,上岗者大都从事的也是简单的、技术含量低的服务业等行业,主要分为社区安置就业和政府、企事业单位安置就业两类。公益性岗位的安置对象是大龄就业困难人员,包括有劳动能力和就业愿望的女性 40 周岁以上,男性 50 周岁以上的就业困难的国有、集体企业下岗职工或失业人员(通称“4050 人员”),以及失业人员中现役军人家属、夫妻双失业人员、离异或丧偶抚养未成年子女或老人的人员。从政府的角度看,公益性岗位是解决部分困难失业人员生计、维持社会稳定的一种手段,但从转型适应的角度而言,它又恰时地保护和延续了失业者的“单位习性”,延缓了其社会认同的进一步延伸。下岗职工或失业人员在再就业之初内心的焦虑与再就业路径选择的彷徨是正常现象,但由于自身的专业技术、年龄等条件的限制而导致的对陌生环境的恐慌转化为社会认同的迷茫,进而退缩回归“单位”就是其转型适应不成功的表现。在我们的调查中,有很多类似的例子,而且我们还发现,不仅仅是“4050”人员,甚至一些有知识、有技术的人员也选择退缩到“单位”。

W 先生今年 35 周岁,大学本科学历,中级专业技术职称,2003 年由于其所在的煤矿资源枯竭破产而失业。之后到上海某大型私营企业打工,一年后返回阜新,在家闲居。谈起这段经历,他说:

企业破产后,我在家呆了一个来月。2003 年 8 月,上海某大型私营企业来阜新招工,在家人和社区的鼓动下,我报名参选,由于我本人具有较高的学历及技术职称,虽然年龄偏大,但仍很快被录用了。

上海那家企业给的待遇一般,一月就 1000 多元,但管理十分严格。工作起来几乎没有偷闲的机会,还有很多规章制度,动不动就罚款。这点钱挣得太辛苦。

我妻子在家带小孩,我在上海工作也不太如意,于是干了一年就辞职回家了。回来之初也想干点事,但找一个像样的活真的太难了,于是就在家呆着了。平日里父母给点,加上我们还有点低保金,日子还过得去。(案例三)

调查中发现,很多国有企业失业下岗者再就业的标准基本有四条:第一,工作要轻松,相对比较自由,工作技术最好单一;第二,工作要稳

定,不能有太大的压力,工种要基本保持不变;第三,收入要恰当,至少要与原单位的工资差不多;第四,最好离家近,能照顾家。也就是说,他们在再就业时追求的基本上是闲适与稳定,几乎没有人考虑个人的发展前途。这是一个在再就业研究中颇引起我们关注的问题。其实通过我们与失业下岗者和政府有关人员的接触,明显感到目前不是再就业岗位缺失的问题,而是很多工作由于相对脏、累、不定时等原因而没有人干。如国内一家很著名的肉品加工厂在阜新办了一个分厂,就在本地招不上工人。

那么失业下岗者为何宁愿苦苦在家闲着受贫而不愿出去做工呢?我们认为,第一,低保的作用。随着 1999 年 10 月国务院颁布的《城市居民最低生活保障条例》开始实施,城市居民最低生活保障制度正式成为一项国家法规体系中的基本制度。2000 年在民政部和辽宁省政府的统一部署下,辽宁省民政厅对全省非农业人口贫困状况进行了普查。在此基础上,2001 年国务院以辽宁省为试点,推动低保工作走向“应保尽保”。2002 年,辽宁省制定了《辽宁省城市居民最低生活保障办法》和《辽宁省城市居民最低生活保障工作操作规范》,在制度方面通过最低生活保障政策向教育、医疗、取暖和住房等方面延伸,构建了以最低社会保障对象为基础的社会再分配体系。2004 年全省受低保对象达到 1,544,816 人。其中沈阳 188,602 人,阜新 209,286 人,而其中失业人员沈阳达 36,686 人,阜新 73,590 人。发放低保金 2004 年就达 11 亿元(辽宁省民政厅,2004;阜新民政局,2005)。这种行政式的低保发放政策,在一定程度上维持和保证了当地的社会秩序,但也造成了一定的负面影响,即抑制了失业者再就业的积极性,因为低保政策明确规定失业者一旦找到工作就失去了享受低保的资格。第二,单位习性和社会认同的制约。前文已有分析,单位习性更多的是一种负面影响,其后果是使失业者对自身不能有正确和清醒的认识,工作中拈轻怕重、怕受拘束和严格的管理。这既导致了大量的国有企业生产效率不高,也导致了国有企业职工劳动素质的下降。同时,在长期的计划经济体制下,我国政府与企业之间存在千丝万缕的联系,国有企业失业下岗人员对原有的工作企业和当地政府仍然抱着十分强烈的期盼、等待和依赖心理,甚至认为解决问题的主体必须是当地政府。影响部分国有企业失业下岗人员仍希望在国有企业实现再就业的行为取向的因素,就是体制原

因造成的利益关系障碍。因为体制内的国有企业和体制外的非国有企业在职工养老、医疗、住房等社会保障制度和福利水平方面存在较大差异,尽管在企业逐步进入市场成为自负盈亏、自主经营的主体后,绝大多数国有企业还保留着对职工各种福利的承诺。而体制外的非国有经济部门既无各种保障承诺,也无实际保障手段。体制所导致的政府、企业与职工特殊利益关系以及政府的保护行为,影响了国有企业失业下岗人员再就业的行为选择,也使失业下岗人员走向市场遇到了政策和制度的约束。

对失业下岗人员的转型适应而言,这种保障理念恰恰又强化了失业下岗人员对政府的依赖心理,强化了单位习性,反过来也影响了其对社会的适应性认同。如本文个案中所体现出来的失业下岗人员再就业主动性、积极性不高,过分依赖父母、过分依赖政府等,就是这种社会保障理念的直接的消极后果。如上述的 W 先生有能力、有精力,但他宁愿在家受穷,接受国家和父母的施舍,不愿意放开手脚去闯世界。

影响辽宁省国企失业人员转型的因素,除了上述几方面,另外还有两种现象,即“啃老”现象和自弃现象。所谓“啃老”现象即失业人员依靠其仍在单位中工作的父母的稳定收入作为其生活来源;自弃现象是指失业人员对自我前途不报任何希望,而将培育下一代作为其生活和生存的主要精神支柱。目前这两种现象呈蔓延趋势。

X 女士:41 岁,高中文化程度,大专自修,原来在国营企业从事会计工作,2002 年下岗。她说:

我 18 岁开始参加工作,一直是在影院工作。我家四口人,还有公公,丈夫现在也是下岗,我们俩在一个单位。他是放映员,我们属于企业化管理。自从有线电视接入家庭后,对影院的冲击挺大的,在家里都能看着的谁还花钱到我这儿来看呀。

我是 2002 年下岗的。平时丈夫在外面干点零活,我身体不太好,要不然就自己出去干了。会计这个本行干了这么多年也不爱干了,现在的生活状况差不多,不像原来工作的时候还有收入,到月就开支,多少都有些,现在没有稳定收入,有时主要靠娘家帮助点,公公退休金再给我们花点。还有个孩子上高中,多给他支出一部分,我们省点花。希望孩子能考上大

学,学点真本事,别像我们似的。现在这个社会靠谁也不如靠自己,什么“铁饭碗”不“铁饭碗”的,有真学问才不怕下岗呢!(案例四)

无独有偶,一位 C 女士也向我们讲述了类似的想法。

我今年 34 岁,原是海州煤矿的职工。2004 年由于煤矿破产,我们夫妇俩一起下岗。我现在在社区争取了一个公益岗位,负责社区的绿化。我们这一代人真的没有希望了,既无学历,又无资本,还没有闯社会的经验。我和丈夫现在每月的总收入也就是一千来元,包括我俩的低保金和他在外面干零活的一点收入。大部分钱我都存起来了,给孩子留着,不能让孩子再受我们这样的磨难。今年政府给我们沉陷区的家庭盖了新楼,我也给孩子,将来我们老了,就进养老院,不给孩子添麻烦。

我们的收入很有限,所以日子过得很紧巴,大部分的日常开支都是双方老人给的,老人们每月按时给我们粮食和清油,也替我们交纳水电费。没办法啊,我们厂的大部分家庭都是这样,没有老人的帮助,我真不知道该怎么活下去。(案例五)

这两个案例是我们在个案访谈中所遇到的普通例子。与其说“啃老”现象是家庭救济的一种方式,不如说是失业人员的“单位习性”所体现出来的强依赖性的另一种表现形式。自弃行为也是如此,虽然残酷的现实是其转型适应困难的客观因素,但对命运自主性掌握的放弃、对前途的悲观和绝望、对下一代寄予无限厚望等,其实仍然是单位习性在现实生活中的具体体现。其导致的社会后果将极其严重,表现为一方面将自我与社会隔绝开来,使自我边缘化,达不到转型适应所要求的同化与整合;另一方面也使其对社会的主流思想产生排斥,不利于社会稳定机制的形成。进而言之,使失业群体丧失了“文化自觉”的意识和能力。这使我们感到,有必要对单位制时代的社会政策成立的依据进行检讨。

国家政府主导的社会政策的基础是社会公正,社会保障作为社会政策的一个重要表现形式,其原义是社会安全,其含义是一个人或家庭由于失业、伤病或死亡而失去收入时社会需要保证其基本生活;其实质是一国政府用国民收入再分配的办法让难以获得生活资料的公民得到

物资帮助以保障其基本生活的一种制度。失业保障是社会保障的重要内容之一。我国目前就业形势严峻,如能强化失业保障体制,使失业人员的基本生活有所保障,则能减缓大量失业者给社会带来的冲击,但也不能认为完善失业保障制度就能解决下岗职业再就业方面的全部问题。究其实质,失业保障制度只能保障基本生活,而不能保障就业。问题在于,以往我国的社会保障由国家企业承办,国有企业集生产经营、社会服务、社会保障于一体,然而这本身蕴含着这样一种风险,即企业一旦破产倒闭即意味着该企业职工将同时失去生活和生存保障,势必引起社会震荡,因而这样的社会保障体系本身也就失去了保护网和稳定器的作用。现行的社会保障政策如低保制度的实行,从道理上说,当然就是为了防止这种现象的发生。但我们要强调的是,必须把握一定的度,否则将造成保护落后、保护懒惰的后果。需要指出的是,这种政策已经导致了中国民众特别是现代单位制的职工对政府的依赖性过强、风险意识的淡薄、过分依赖家庭的保障作用等中国特有的“弱性”特点。

#### 四、结论

本文在前面曾提出三个重点关注的理论问题,即国有企业失业下岗人员在原单位体制内形成的“单位习性”,制约着失业者转型适应和社会认同的进度和深度,进而影响着失业者再就业路径的选择;社会认同制约着国有企业失业下岗人员再就业所必需的转型适应过程,在一定程度上决定着在单位之外的社会中失业者社会交往的范围和择业的去向;转型适应的成功反过来有助于消除国有企业失业下岗人员社会认同的误区及单位习性的弊端。总的来说,这三个理论观点是要回答二个问题:一是国企下岗失业人员的转型适应状况如何,即在我国市场经济转化和构建的过程中,在大量农民工进城并逐渐规范化的背景下,城市国企下岗失业人员有何具体想法和做法,分析单位习性的形成原因及表现形式、社会认同对转型适应的影响及二者的相互关系;二是国企下岗失业人员转型适应的影响因素有哪些,即在国家花费大量物力、财力来救济失业人员是否起到了应有的效果,进而言之,国家的社会政策选择其成立的依据与实践的可能性基础在哪里。

单位习性与社会认同作为转型适应的内在表现形式,是与社会保



障的理念局限及社会政策的选择互为一体的。从某种程度上来说,单位习性的形成源于社会保障理念的引导,而社会认同源于社会政策的选择依据。

社会保障一词源自西方,但作为一种制度形态,就中国而言,至少在西周时期就已形成。在从西周到当代的漫长的历史进程中,形成了较为完整的具有中国特色的儒学社会保障伦理,这个条件不同于西方极其复杂的思想基础,政府、民间、宗教、宗族、基于业缘和地缘的自保互助组织等主体参与了保障事务。对中国传统的社会保障理念来说,它主要体现为责任主体的多元性和保障项目的全面性等特点。

所谓责任主体的多元性是指在农业社会里,在社会财富积累达不到相当程度的前提下而形成的社会保障形态。通观我国历史,社会保障的责任主体一般由官方的政府、民办社会保障机构、宗教社团、宗族内保障和商人的业缘地缘社团五种不同的形式(王卫平,1999;宋宝安,2003)。所谓官方,可以理解为从朝廷一直到地方各级政府。在西方,国家正式建立社会保障制度之前,只有当宗教慈善事业不能满足社会需要时,政府才会根据经济实力出面举办一些有限的救助活动,在其整个社会保障体系中,政府介入时间晚且是一个渐进的过程。而在中国,政府从一开始就成为社会保障活动的责任主体,并在整个体系中扮演了制度制定与推广、财政支付、检查监督的重要角色。与官办社会保障机构不同的是,民办的社会保障机构往往表现为一种精英事业或富人事业,就是说,在所有的民办机构中,大多数都是由富有的乡绅或商贾出资举办的,如与常平仓相对的义仓。宗教是西方社会保障的思想基础,其教义直接指导了社会保障实践的开展。随着佛教、基督教、伊斯兰教等各种教派逐渐传入我国,宗教组织开办的社会救济机构补充着民办与官办的不足。宗教组织的社会保障是一种无身份、阶层、职业、人种、宗族及地域区别的开放性的救助体系。与此不同的是,宗族保障是一个封闭的、内敛的救助体系。也就是说,只有具备了同一宗族的身份,才有资格享受保障给付。商人的社会保障机构是商人基于业缘和地缘观念创办的。在商业社会中,破产、失业及由此导致的贫穷、疾病、无家可归、死亡风险是与农业社会截然不同的。这种机构,既增加了行业的竞争力和凝聚力,又完成了行业内的相互保障。保障项目的全面性是与责任主体的多元性紧密相关的。根据王君南等人(王君南,

2003;田毅鹏,1999:5-12)的研究,中国古代的社会保障分为四种类型,即基于国家减灾和储备的防御性保障;基于身份和年龄关联的老年保障;基于解除生存危机的全面的临灾生活保障和基于责任和慈善的弱势群体或不幸人群保障。特别是后者被视为政府的责任,历代政府或制定政策保障其生活必需品的给付,或设置专门的机构负责弱势群体或不幸人群的收养。

这种社会保障的理念使政府将自己定位为最主要的责任主体,百姓也普遍地视政府为社会保障的唯一合法机构。导致了中国老百姓长期以来自我保障意识差,一遇到困难或问题就找政府或等政府来解决,尤其是在“单位制”庇护下的国有企业职工,更视政府的保障为天经地义。虽然自改革开放以来,各级政府从国情出发,积极推进社会保障制度改革,加快了养老、就业、医疗保险制度改革,形成了社会保险、社会救济、社会福利、优抚安置和社会互助、个人储蓄积累保障相结合的多层次社会保障制度,出现了一些理念比较清晰,也比较有代表性的理论,如效率主义、平等主义和社会公正原则。<sup>4</sup>但在现行框架下,社会保障的历史责任与现实责任混淆在一起,这种状态既不利于有计划、有步骤地化解历史责任,也使社会保障的现实责任难以准确估量,而政府责任的边界不清,既影响了政府对社会保障制度建设的决心,也妨碍了民间或社会乃至市场发挥相应的作用,即使在政府内部,中央政府与地方政府也缺乏必要的职责分工,社会保障财权与事权的分离,不仅加重了中央政府的财政负担,而且造成了地方政府的消极被动局面。

总之,本文的探讨核心在于分析国有企业的“群体”失业者转型适应的机制。单位习性是影响其转型适应的内在因素,而社会认同是其转型适应程度的一个主要表现形式。单位习性的形成源自中国社会传统社会保障理念,在市场经济的条件下它又表现为等、靠、要思想,缺乏再就业的主动性。由于国有企业的特殊性和典型性,这种单位习性又

---

<sup>4</sup> 效率主义认为,在中国不能企图建立统一的社会保障体制,其经济动机是短期的,战略目标错误的,财政上是无法持续的,而且自损中国国际竞争力。平等主义认为,社会保障要实行“平等主义”的原则,范围推及全民,所有中国公民凡是生活处于困难时,都应该“一视同仁”地得到国家的帮助。景天魁先生认为,这两种都不切合中国的现实国情,他提出了“基础整合的社会保障体系”,应以社会公正为基础。见其《基础整合的社会保障体系》,华夏出版社,2001年,第85-112页。

形成了东北独特的区域文化,反过来这种区域文化又制约了其转型适应的实现,在一定程度上促进了单位习性的进一步发挥。至此,本文从根源即从社会保障这个社会政策的实践效用上展开了讨论,认为在政策的激励再就业功能方面,政府还需进一步完善工作。对国有企业的“群体”失业者转型适应的研究,其意义不仅仅在于一般性的学理分析,更重要的是,它还在于促进再就业本身,尤其是为政府再就业政策的制定,提供关于失业者自身方面的理论前提。

## 参考文献

- 程连生. 2002. 中国反失业政策研究[M]. 社会科学文献出版社.
- 吉登斯, 安东尼. 1998. 现代性与自我认同[M]. 三联书店.
- 蒋选. 2004. 我国中长期失业问题研究[M]. 中国人民大学出版社.
- 景天魁. 2001. 基础整合的社会保障体系[M]. 华夏出版社.
- . 2003. 中国社会保障的理念基础[J]. 吉林大学学报(3).
- 李强, 胡俊生, 洪大用. 2001. 失业下岗问题对比研究[M]. 清华大学出版社.
- 辽宁省民政厅. 2004. 城市低保试点资料汇编[G].
- 刘平. 2005. 从新二元社会分析到社会政策选择——老工业基地下岗失业治理问题研究[J]. 社会科学辑刊(1).
- 乔榛. 2004. 东北老工业基地改造中的下岗失业问题[J]. 税务与经济(1).
- 宋宝安. 2003. 观念与需求: 社会养老制度设计的重要依据——东北老工业基地养老方式与需求意愿的调查与分析[J]. 吉林大学学报(3).
- 田毅鹏. 1999. 中国社会福利思想史[M]. 吉林大学出版社.
- 王卫平. 1999. 论中国古代慈善事业的思想基础[J]. 江苏社会科学(2).
- 王君南. 2003. 基于救助的社会保障制度体系[J]. 山东大学学报(5).
- 曾群, 魏雁滨. 2004. 失业与社会排斥: 一个分析框架[J]. 社会学研究(3).
- 赵定东, 许洪波. 2004. 关系的魅力与移民的社会适应——中哈移民的一个考察[J]. 市场与人口分析(4).
- 赵定东, 王星. 2004. 论关东文化选择及其对区域经济的意义[J]. 东北亚论坛(3).
- 赵子祥, 等, 主编. 2003. 2002 - 2003 年辽宁省经济社会形势分析与预测[M]. 辽宁人民出版社.
- 张继焦. 2003. 城市的适应——迁移者的就业与创业[M]. 商务印书馆.

责任编辑: 路英浩