

# 不同身份下岗职工的再就业

张 翼

**【提要】** 本文通过对下岗职工再就业状况的分析指出,下岗职工的再就业,一方面体现着养家糊口的压力,另一方面也体现着因为就业状况的变化而导致的社会职业与社会地位状况的变化。故不同身份下岗职工的再就业,就在“给钱就干”与“找满意的工作”之间存在多种选择。进一步的研究还发现,学历水平较低者与学历水平较高者都需要较长时间去寻觅工作;下岗职工原单位的单位类型、原工作职位以及政府各部门举办的转岗转业培训等,也对其再就业具有显著影响。

**【作者】** 张 翼 中国社会科学院人口研究所,副研究员。

## 一、理论假设的提出

下岗职工是一个组成极其复杂的群体,由下岗职工所组成的劳动力市场,也是一个人员结构非常复杂的异质性市场。在这个特殊的市场中,既有政府部门的前官员,又有企业主管人员,既有专业技术人员,又有一般生产人员和后勤服务人员,既有原社会团体和事业单位的所谓“干部”,又有原城市集体企业的普通职工。但不管下岗职工是何种身份、也不论下岗原因,只要其身体状况和年龄允许,那么,其下岗后的头等大事就是“觅职”。对于主动下岗离开体制内单位的人员来说,很可能已经在市场化的就业通道里构筑起了自己的再就业岗位,或者易于在体制外找到更好的工作;对于那些被动下岗的人来说,下岗可能意味着失去工作。在被动下岗者中间,那些想找工作但长期没有找到工作的人,还可能沦为城市新型贫困者。

在许多下岗职工抱怨找不到工作的同时,城市的许多劳动部门,却存在某种程度的劳动力需求不足,而这种不足又不得不依靠农村流动人口来填充。也就是说,在这种劳动力的供给与需求之间,由于劳动者个人的劳动特质不同,其在什么劳动部门、在什么劳动场所找到工作的可能性就不同。因为,在劳动力需求市场上,不管是对技术含量较高的劳动者,还是对技术含量较低的劳动者,都有着需求的可能性。在这种多元需求的市场结构中,不同特质劳动者的就业选择与其潜在的就业能力,以及促使其再就业的经济与社会环境压力等,会严重影响其是否迅速再就业。所以,求职——随便找一个养家糊口的工作是一回事,寻觅到能够使自己满意的工作则是另外一回事。只有将工作岗位的供给与劳动力人口对岗位的企求和占有,以及国家制度对就业状况的规范等结合在一起,才能审视和理解微观层次个人的求职行为。下岗职工的就业结果,既反映着下岗职工发自内心的就业冲动和能够为下岗职工的就业提供帮助的社会网络之间的互动结果,又反映着国家对下岗职工的政策支持,还在一定程度上体现着“下岗”这一社会事件对下岗者职业流动的影响。如果说“下岗”这一社会事件在一定程度上断裂了劳动者的职业流动,那么,下岗职工的再就业,就意味着职业生涯的继续获得。

基于此,本文提出以下假设:(1) 因为下岗者对再就业所需工作的要求不同,所以,低学历下岗者在就业挤压下需要较长时间才能找到工作;高学历下岗者由于对再就业工作具有较多的挑剔也

要花费较长时间。(2) 由于存在一定程度的就业歧视,男性下岗者比女性在找工作时花费的时间少。(3) 社会经济发展水平较高、下岗职工总数较少的地区,下岗职工再就业所需要的觅职时间短于社会经济发展水平较低、下岗职工较多的地区的下岗职工。(4) 下岗者原单位的单位类型与行政级别,对下岗者的觅职具有显著影响。(5) 下岗者的原就业岗位对其再就业的觅职具有显著影响。(6) 各单位举办的针对下岗职工的转业转岗培训,能够缩短下岗者的觅职时间。

最先找到工作的人,实际在以下两个极端化的群体之中:一是在生活压力之下迫不及待地找工作以养家糊口的人;二是能够将权力资源转化为就业资源的人。这就是说,不同身份、不同履历、不同单位来源的下岗职工,存在着不同的就业比率。实际情况是否如此呢?

## 二、研究设计与分析方法

### (一) 数据来源

本文采用 1997 年劳动部与联合国开发计划署(UNDP)合作进行的、在促进城市就业项目中设立的城镇就业抽样调查子项目的问卷调查数据。该调查于 1997 年 7、8 月在沈阳、青岛、长沙、成都四城市进行。调查采取 A、B 卷的方式。A 卷是以四个城市的所有有城镇户口的劳动年龄人口为对象的抽样调查,样本总量为 6 500 个。B 卷是依靠街道居委会提供失业、下岗人员名单,再选取其中一部分作为样本进行调查,调查内容与 A 卷中对失业、下岗情况的调查完全一致,样本总量为 5 500 个。本文只使用了 A 卷中的下岗人员和 B 卷中下岗人员的数据。

此次调查 A 卷中有下岗人员和少量停薪留职等人员 513 名,B 卷中有下岗人员 2 062 名,共计下岗职工 2 575 名。其中,男性为 1 035 人,占 40.2%;女性为 1 540 人,占 59.8%。从年龄构成看,25 岁以下者占 3.3%;26~35 岁者占 35.0%;36~45 岁者占 51.2%;46 岁以上者占 10.5%。从文化程度构成看,小学及以下文化程度的占 6.7%;初中及相当初中文化程度的占 63.7%;高中及相当于高中文化程度的占 25.1%;大专及相当者占 3.8%;大学及以上者占 0.7%。

### (二) 研究方法与变量介绍

#### 1. 研究方法

本文要研究不同类型下岗职工自下岗之日起到被调查时至找到有收入工作<sup>①</sup>的比例状况。也就是说,要研究哪种类型的下岗职工找到过有收入的工作的比率有多大。本文采用的分析工具是考克斯比例风险模型,亦即通常所说的事件史分析方法。本研究将自下岗之日起到调查时至找到过有收入的工作定义为“事件发生”,而未找到工作则被定义为删截的案例。事件史分析方法与传统回归的不同之处,在于其并没有忽略被删截案例的影响,也就是说,那些没有再就业的案例,也被纳入到分析之中。

方程的基本模型是:  $h(t) = h_0(t) \exp(\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n)$

考克斯比例风险模型对数据有着特殊的人/月(年)要求。在以月为单位计算的时间区间中,如果下岗后一直到第 N 个月才找到了有工资的工作,则预示“事件”的发生,即编码为“1”,在此之前的月份,因没有找到有工资的工作,则预示“事件”没有发生,即编码为“0”。在 N 月之后,就可以被删截,此所谓是“右删截”。因此,在分析之前,我们对原始调查数据进行了一定的处理与转化。

#### 2. 变量介绍

因为我们要研究不同类型的下岗职工找到工作的风险比率,所以,协变量主要以定类变量为主。这些变量在实际分析中,被分类为以下几个大类:(1) 受教育程度、性别、年龄;(2) 地区;(3) 下

<sup>①</sup> 因为下岗职工经常对自己是否找到过工作认识不一,所以,这里以“在下岗后干过有收入的劳动”为找到过工作,以“下岗后没有干过有收入的劳动”为没有找到过工作。因而,不管“这个能够为其带来某种程度的收入的劳动”是临时性的,还是比较稳定且长期性的,本文都将其确定为曾经“找到过工作”。

岗前单位类型及原所在单位的隶属关系;(4)下岗职工自己在原单位的工作岗位;(5)促进再就业项目的类别(见表1)。

表1 影响下岗职工再就业的考克斯比例风险模型

协变量	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5	模型6
<b>受教育程度</b>						
小学及以下(对照组)						
初中	0.319	0.395	0.407	0.392	0.363	0.420
高中	0.697***	0.701***	0.713***	0.659***	0.619**	0.622**
大专	0.826***	0.938***	0.941***	0.802***	0.668**	0.717**
大学及以上	0.130	0.309	0.269	0.276	0.363	0.462
<b>性别</b>						
女(对照组)						
男	0.502***	0.427***	0.422***	0.419***	0.425***	0.401***
<b>年龄</b>						
25岁及以下(对照组)						
26~35岁	-0.682***	-0.677***	-0.591**	-0.589**	-0.610**	-0.522*
36~45岁	-0.716***	-0.734***	-0.626**	-0.643**	-0.684**	-0.579*
46岁及以上	-0.631**	-0.692***	-0.573*	-0.613*	-0.665*	-0.575*
<b>地区</b>						
青岛(对照组)						
沈阳		-0.571**	-0.531**	-0.527**	-0.574**	-0.481**
长沙		0.094	0.097	0.098	0.087	0.111
成都		0.115	0.114	0.098	0.100	0.113
<b>单位类型</b>						
国有企业(对照组)						
国家机关			1.431***	1.41***	1.49***	1.56***
事业单位			-0.361	-0.329	-0.375	-0.293
集体企业			-0.138	-0.115	-0.119	-0.128
<b>原单位隶属机关行政级别</b>						
中央属(对照组)						
省属				-0.141	-0.175	-0.130
地区属				-0.119	-0.154	-0.123
区属				-0.210	-0.244	-0.238
街道属				-0.098	-0.094	-0.060
无主管				-1.465	-1.517	-1.251
<b>原工作单位工作类型</b>						
事业单位下岗职工(对照组)						
企业管理人员					0.537**	0.523**
企业专业技术人员					0.407**	0.403**
企业生产人员					0.159	0.1753
企业服务人员					0.041	0.0201
<b>促进再就业项目</b>						
试用期给予补贴(对照组)						
劳动部门举办的洽谈会						0.1679
机关街道行业等举办的洽谈会						0.0808
下岗人员的转岗、转业培训						0.405*
一次性发放失业救济金、安置费						0.3612
-2 Log Likelihood	7 019.52	6 999.32	6 902.75	6 779.57	6 699.34	6 154.26
Overall Chi-square	77.38	97.26	106.44	106.69	115.15	101.31

\* P&lt;0.5; \*\* P&lt;0.01; \*\*\* P&lt;0.001。

### 三、影响下岗职工求职与就业的因素

#### (一)个人基本状况对下岗职工再就业的影响

表1中的模型1展示了个人基本状况对下岗职工下岗后是否找到过有收入的工作的风险估计。在考克斯比例风险模型中,我们可以发现,高中文化程度和大专文化程度的下岗职工,再就业的风险发生比较大。也就是说,与对照组——小学及以下文化程度的下岗职工相比,高中、大专文化程度下岗职工的再就业发生比较高,而初中文化程度和大学以上文化程度下岗职工的再就业风险发生比则并不具有显著意义。

为什么初中、大学及以上文化程度的下岗职工在找到过工作的比例风险模型估计中并不比小学文化程度的下岗职工显著呢?笔者认为,初中文化程度的下岗职工在学历与文凭方面,并不比小学文化程度下岗职工优越多少,所以,其找到过工作的风险发生比并不显著。而大学文化程度的下岗职工,则可能对自己欲觅的工作具有较高的心理预期,因此,并不是“有岗就上,有活就干”。这就在某种程度上限制了其迅速找工作的心理动机,也使其具有不急于找一个工作的想法。

在性别方面,男性下岗职工明显较女性下岗职工找到过工作的风险发生比大,而且,统计检验在这里也极其显著。这与现实就业状况和媒体宣传情况基本一致。

在年龄方面,25岁以上的下岗职工都较25岁及以下的下岗职工具有较低的找到过工作的风险发生比。即年龄越大,参加过有收入劳动的可能性就越小。但各个年龄段的发生比高低不同,26~35岁与46岁以上的发生比大于36~45岁。对此的解释是,26~35岁的下岗职工易于找到工作,而46岁以上的下岗职工因为年龄较大,对欲找到的工作期许并不高,有“将就”的意思。但26~35岁的下岗职工,则可能具有“高不成,低不就”的想法,于是,其再就业的风险发生比反倒低于46岁以上的下岗职工。因此,年龄、学历等对下岗职工再就业的影响,并不都是简单的直线关系。因为不同学历与不同年龄段的人,对工作的要求与期望不同,有些人是有工作就干,而另外一些人,则可能是挑选工作干,所以,不同特质的下岗职工,找到过工作的风险发生比存在很大的差异。

#### (二)地区差异对下岗职工再就业的影响

不同地区的再就业环境,以及该城市对下岗职工再就业的支持程度等存在着差异。一般来说,城市的社会经济状况比较好,其再就业环境就应该比较宽松,为社会各个不同群体的就业与再就业所提供的机会就较多。受此影响,该地区下岗职工再就业的风险发生比就应该较大。如表1中模型2所示,在以青岛为对照组时,沈阳市下岗职工再就业的风险发生比明显低于青岛市,因为在1%的显著性水平上,该推断成立。

为什么青岛市下岗职工找到过工作的风险发生比较大,而作为老工业基地的沈阳市下岗职工再就业的风险发生比则较小呢?李培林(1998)在《老工业基地的失业治理:后工业化和市场化——东北地区9家大型国有企业的调查》一文中,经过访谈发现,东北地区某些国有企业的下岗率占在职职工总数的33%(像建华机械厂),而拥有19.7万人的鞍钢,其下岗职工就达2万多人,占在职职工总数的10%左右。在1997年底,东北地区下岗人员达259万,约占同期全国下岗职工总数的22%。在如此重的下岗压力下,下岗职工再就业率低下,就不足为奇了。

#### (三)原单位类型对下岗职工再就业的影响

“单位制”是改革前、也是改革初期中国社会组织的主要特点。甚至于在近期,李汉林与李路路(1999)还指出,尽管自改革开放以来,“单位”除经济职能以外的其他职能都被尽可能地缩小了,但还未彻底改变原有结构的本质,而单位组织也未真正转变为具有相对独立的、执行单一功能的社会组织。单位的行政级别、单位的隶属关系、单位对社会资源的掌握程度,都在很大程度上影响着单位内部工作人员的资源获得。从表1中的模型3可以看出,与原国有企业下岗职工相比,国家机关下

岗职工再就业的风险发生比较高,这预示着国家机关下岗人员找到过工作的风险发生比较国有企业为高;而集体企业下岗职工再就业的发生比较小,这预示着其再就业的风险发生比较国有企业下岗职工低。

从表1中的模型4可知,下岗职工原所属单位的隶属关系对其再就业的影响并不具有统计推断意义。这里的结果不能证明我们的假设。

将模型3与模型4结合在一起考察,我们会发现,下岗职工原所属单位的性质,对下岗职工下岗后是否进行过有收入的劳动影响较大,但隶属单位的行政级别,却并不在普遍意义上影响下岗职工的再就业。这就是说,与集体企业相比,国有企业下岗职工再就业的风险发生比较大;但国有企业下岗职工与国家机关下岗职工相比,则其再就业的风险发生比要小得多。

#### (四)原工作岗位类型对下岗职工再就业的影响

在一个组织机构当中,某一固定岗位的职权、技术要求及工作经验与该岗位上的人不可截然分开。对岗位的占有过程,实际上在职业地位的获得中表现为上升或者下降的过程,而岗位角色所具有的权力地位和技术等级,不但对该角色占有者在在职时提供资源支持,而且通过这种权力与关系支持,在其让渡出某一职业岗位并作出下岗安排时,也会获得某种程度的资源支持。别的不说,就是权力关系所交织的网络大小,就预示着网络内部某些人对资源的利用程度。

另外,占据了某一岗位的个人,在岗位之上的组织活动,不仅体现着角色对职业的实践与经验的累积,而且还体现着个人对社会地位的实践与经验的累积。所以,人们积累社会资本的一个极其重要的渠道,就是社会组织内部的职业岗位及职业岗位所提供的交往机会。企业与社会组织内部不同岗位上的人员经验累积不同、该岗位所提供的交往网络的质量不同,凭借该岗位所获得的社会资本就不会相同。因而,在下岗之后的再就业过程中,其从过去的就业经历所获得的帮助就存在重大的差异。

表1中模型5所反映的情况,是极其有意思的。虽然各个协变量的显著性水平都不是很高,但还是可以这样推断:与事业单位下岗职工相比,原企业(不管是国有企业还是集体企业)管理人员、企业专业技术人员再就业的风险发生比较高。这里的结果与媒体所报道的情况基本相符合。一方面,某些国有企业管理人员和技术人员,通过“主动下岗”而进入了外部劳动力市场或者主要劳动力市场;另外一方面,国有企业管理人员和技术人员也由于自己的管理素质和技术水平而易于再就业。

#### (五)促进再就业项目对下岗职工再就业的影响

在各种促进下岗职工再就业的项目中,参加了哪些项目的下岗职工找到工作的风险发生比较大呢?从表1中模型6可以看出,与“试用期给予补助”这个对照组相比,“下岗失业人员的转岗、转业培训”具有显著推断意义。这说明,与“试用期给予补助”相比,针对下岗失业人员而举办的转业、转岗培训是最有效的促进就业的办法。在这一模型中,为什么只有获得过转岗、转业培训的下岗职工才具有较高的再就业风险发生比呢?

我们知道,在现代科层制组织之中,特定的部门与特定的劳动岗位,总是要求具有一定技术水平和专业特长的劳动者去占有或充任。社会分化得越是细密,对劳动的专门化要求就越高,对劳动者技术水平的特殊要求也就越高。下岗职工从那些特定的生产线或技术职务上被分离出来之后,如果其不是“通才”的话,那么,其所面临的主要问题,就是在改变原有就业观念的同时,改变自己的专业方向、就业渠道和劳动岗位,并力图使自己去适应劳动力市场的需要。在技术和产业结构的调整和再调整、在后工业社会的来临与各种类型的服务业从业人员的大幅度增加过程中,原有产业工人下岗之后的再就业,就不能不出现就业方向的转移问题。因此,促使下岗职工转变原有岗位、转变原有行业的各种培训,便成为帮助下岗职工尽快找到工作的合适项目。

#### 四、再就业与劳动力就业市场的变化

##### (一)从主要劳动力市场到从属劳动力市场:就业身份的改变

职工的下岗过程,在社会学意义上还表现着社会地位的丧失和重新获得的过程。如果说职工下岗前就业于主要劳动力市场的话,那么,绝大多数职工在下岗后,都会不得不进入从属劳动力市场<sup>①</sup>。从属劳动力市场与主要劳动力市场的社会流动状况截然不同。

所以,不同的下岗职工,对其下岗后再就业的岗位要求就存在差异。在这里,如果假定社会所提供的就业岗位及等级是既定的,那么,不同下岗职工对这些岗位的企求、对不同社会等级之上职业地位的渴盼程度就深受其个人特质的影响。当然,在布劳和邓肯的地位取得基本模型中,父亲的受教育水平、父亲的职业对子女的受教育水平和职业具有某种程度的影响(Blau & Duncan, 1967: 170)。如果我们在这里不计代际之间的影响,而只就下岗职工个人而言,那么,对职业和就业状况的区分,就显得十分重要。

瑞特与皮罗在《马克思主义者对阶级划分和收入不平等的看法》中,明确指出,职业是人们在技术分工中所占有的位置,而就业状况则指人们在生产过程中的社会关系。正因如此,在社会流动中,不仅应该考虑基于职业声望所评价的职业地位的高低,而且应该考虑人们的从业身份和就业状况(Wright and Perrone, 1977: 37)。基于此,瑞特和皮罗以市场经济为背景,将从业人员的就业状况区分为这样几种类型:(1)自营;(2)是否是受雇者;(3)是否有管理的员工;(4)受雇。以此为指标,其又将员工的从业身份区别为雇主、经理、工人和小生产者。

中国是一个迅速的、在国家自上而下的政策与制度诱致之下,从传统计划经济向现代市场经济转型的国家。体制内单位用人制度的改变,基本以市场为取向,这种改革状况必然造成从业人员就业身份的多种变化,下岗职工首当其冲地历尽了此种变化。虽然在改革以前,单位内部的科层制特点,对于单位内部的从业人员而言,强加有上一级部门支配下一级部门、居于高位的领导人员支配居于被领导者行动的特点,但在所有制结构之中,资产——尤其是生产资料的所有权却是全民所有和集体所有,这就在某种程度上造成了单位与员工之间的相互承诺:职工承诺一生属于单位管辖;单位解决职工的生活所需。因此,单位内部的从业人员在所有权身份上,处于形式平等的地位——他们都属于国家或集体单位的雇员。

改革开放以来,体制外经济的繁荣与迅速增长,体制内经济(尤其是国有企业与城市集体企业)的亏损和萎缩等等,又使得体制外经济吸纳从业人员的能力大大高于体制内经济。国家单位的精简,也使其吸收劳动力的能力大大降低。在这种情况下,下岗职工——这些原属于国有企业或集体企业的劳动人员,就必须在体制外经济部门去寻找自己基于市场经济而配置的就业岗位。于是,少数人就会转变为雇主和经理,而绝大多数人,则不得不转变为受雇于他人的工人或者小生产者。

因此,在制造业工人下岗后向服务业转移的同时,其就业身份也从国有部门向非国有部门转移。从表2可以看出,在四城市下岗职工就业状况调查中,除“什么都没有干”者之外,凡是下岗后再就业者,绝大多数都在体制外经济中工作。虽然企业管理人员、企业技术人员、国家机关、社会团

<sup>①</sup> 皮尔等在观察到劳动力的部门分割状态之后,曾经将劳动力市场区分为主要劳动力市场和从属劳动力市场。他们认为,主要劳动力市场具有高工资、良好的工作环境和工作的稳定性、也拥有向上流动的机会和一定的社会保障;而从属劳动力市场,相对于主要劳动力市场来说,并不怎么吸引人。因为这一市场显示着低工资、恶劣的劳动环境、重体力劳动、缺少劳动保障、较少的向上流动机会等特点。我们在这里使用这一概念时,偏重于将国有部门所形成的内部劳动力市场看做是主要劳动力市场,而将并不成熟的、下岗职工在过剩劳动力压力之下所从事的低工资、重体力劳动、经常需要更换的、缺少向上流动的劳动力市场看做是从属劳动力市场。这就是说,我们在这里使用的这一概念,与 Kerr 或 Piore 等所使用的概念,在原初意义上存在着区别。

表2 下岗职工再就业身份的转移

%

身 份	国有、集体 单位临时工	个体/私营 企业雇员	外资企 业雇员	乡镇企 业工作	个体户、 自由职业者	什么都 没有干	其他	总计
企业管理人员	7.9	11.4	1.8	0.4	14.0	62.3	2.2	100.0
企业技术人员	5.9	10.8	1.0	0.5	19.1	58.8	3.9	100.0
企业生产人员	4.3	8.8	0.8	0.2	20.2	63.5	2.1	100.0
企业服务人员	4.3	7.6	1.1	—	19.5	65.3	2.2	100.0
机关团体人员	12.5	6.3	—	—	18.8	62.5	—	100.0
事业单位人员	4.4	5.6	1.1	—	20.0	66.7	2.2	100.0
其他	2.3	9.1	1.1	—	22.7	59.1	5.7	100.0
总 计	4.8	8.9	1.0	0.2	19.6	63.2	2.4	100.0

资料来源:四城市下岗职工就业状况调查。

体工作人员等在“国有、集体单位做临时工”的比例较高,但仍低于在体制外经济中就业的比例。

自有部门向非国有部门的转移,也伴随着就业身份的改变。原来属于国有企业、集体企业或者国家机关等单位的、在所有权身份上处于形式上平等地位的下岗职工,现在却要转变为临时工、私营企业雇员、外资企业雇员或者作为“自雇”而参与于市场经济的竞争。这意味着原来作为领导阶级的产业工人在下岗后转变为缺少劳动保障的私营或个体企业的雇员了。

这里假定,在市场化的再就业之中,劳动岗位的供给不存在因人设位的问题,那么,在既定的劳动力需求之下,在作为下岗职工的潜在再就业群体中,谁要去做“国有或集体单位的临时工”、谁要去做“私营企业雇员”、谁要去当“个体户”或者谁选择“什么也没有干”等等,就不应该是一厢情愿的,而应该是劳动力供给与劳动岗位需求相博弈的结果。在这个社会大博弈的过程中,强有力的竞争者,要占据较高的职业地位和较为优越的就业身份,而缺少竞争力的下岗职工,则只好充任较低的职业地位和受人支配的就业身份。而那些自觉自己应该占据较高的职业地位的下岗职工,在尚未找到较高劳动岗位之前,只好放弃较低劳动岗位,而选择“什么也没有干”。

在表1的模型1中,与“小学及以下”文化程度下岗职工相比,“高中”、“大专”文化程度的下岗职工找到过工作的风险发生比较高,而“大学及以上”文化程度下岗职工与对照组相比的风险发生比并不显著。一个重要的原因是不同文化程度的下岗职工竞争着不同等级的劳动岗位和职业地位。“高中”和“大专”文化程度的下岗职工可以在“蓝领”和“白领”之间,比较广泛地选择就业岗位,而“大学及以上”文化程度的下岗职工,则可能将再就业岗位的选择限定在一个有限的范围(对工作岗位要求较高)内,这就使其找到过工作的风险发生比也受到了限制。

## (二) 从内部劳动力市场到外部劳动力市场:职业流动状况的改变

计划经济所形成的单位与职工之间的相互承诺,造成改革以来体制内经济与体制外经济的部门分割。在体制内国有单位与经济部门之中,劳动者的收入水平和生活福利,与改革前相比,虽然有重大的差异,但仍未能从根本上改变原有的承诺关系。不管是在国家机关还是在事业单位、也不管是在国有企业还是在集体企业,只要营业收入的一部分源源不断地转化为福利,那么,职工工资外的各项社会保障就不可避免。但在体制外经济中,职工的养老保障和失业保障,仍然没有在根本上被制度化和强制缴纳。甚至于劳动安全制度,也存在很大问题。正是由于国有部门和体制内经济对职工承诺的现实性及就业稳定感的存在,国有企业职工和国有部门从业人员(包括城市集体企业),才在工资水平普遍较低的情况下,仍然眷恋于原单位。即使是那些不得不在亏损的影响下下岗的职工,也还梦想着回到原单位继续工作。

我们在这里,可以借用凯尔提出的内部劳动力市场理论(C. Kerr, 1954),来解释下岗职工下岗之后的再就业选择。这一理论认为,在一个固定的单位内部,有一套非常复杂的规则和制度体系决

定着工作人员的地位流动。一个人如果进入这样的单位,那么,与其竞争的主要是这个单位内部的工作人员,而与单位外的其他劳动者相对无关。也就是说,在此种体制之下,单位内部员工的升迁竞争,主要取决于员工彼此之间的竞争,而不是与外部劳动力市场上劳动力的竞争。

在传统计划经济体制之下,单位之间的封闭性和外部劳动力市场的缺失,不仅造成了“单位人”的存在,还影响着单位内部职工社会地位的流动。基于此,下岗职工在下岗之前所面临的就业状态和升迁主要决定于单位内部员工彼此之间的竞争。但自改革开放以来,劳动力市场的逐步完善和发展,在体制内劳动用人制度继续维系的同时,体制外的劳动用人制度也渐次成长起来。下岗职工的下岗,实际上是“单位制的遗产”,是职工对“单位人”的丧失和对自己原已熟悉的内部劳动力市场的告别,也是向自己不太熟悉的外部劳动力市场——真正依赖于市场经济的劳动力市场的进入。这样,那些在原单位拥有较多社会资源的人,就有可能在过剩的劳动力市场压力下,找到职业地位和就业状态较为优越的工作,而在原单位缺少社会资源或者拥有较少社会资源的人,则在生活所迫之下,自谋出路,有工作就干,较少挑剔。从模型3可以知道,与国有企业下岗职工相比,自国家机关下岗的职工,拥有较高的就业风险发生比,而自集体企业下岗的职工,则拥有较低的就业风险发生比。这就是在再分配体制之下,单位权力资源对再就业岗位的配置结果。

在凯尔的内部劳动力市场理论发表之后,皮尔将内部劳动力市场与双重劳动力市场结合起来综合分析职业流动和地位取得的关系。他认为,主要劳动力市场本身就是一连串的内部劳动力市场,既有一连串的岗位阶梯(低一级的工作岗位是高级一级工作岗位的必经之路),又有比较稳定的工资增加路径。而从属劳动力市场之上的工作,则充满了不稳定之感和低工资高劳动强度(Doeringer and Piore, 1971)。

正因如此,我们才可以说,体制内单位组织(国有企业、集体企业或国家机关)职工的下岗,实际在职工从内部劳动力市场退出的同时,还体现着职工下岗后向从属劳动力市场的进入。当然,某些主动下岗、主动再就业的下岗职工,或许正好与此相反。因为他们可能是从皮尔所说的主要劳动力市场之低层的退出,而进入的却是主要劳动力市场的高层。但在绝大多数下岗职工身上发生的,却是从主要劳动力市场的退出。

当然,那些在就业市场上找不到自己适宜的岗位、又眷恋内部劳动力市场的人,则希望有朝一日原单位能将自己重新召回。在四城市下岗职工调查中,大约有67.8%的下岗职工表示愿意回原单位工作。这表明,下岗职工熟悉了“内部劳动力市场”和稳定的“主要劳动力市场”,而不熟悉或不愿意进入外部市场经济所塑造的从属劳动力市场,因此,观望等待的人较多。

## 五、结 语

首先,对下岗职工下岗后再就业行为的研究,应该将其个人所具有的人力资本和社会资本特质,与社会的结构性因素整合在一起。社会结构的变化、下岗职工职业生涯的断裂与再续(下岗与再就业)、下岗职工职业角色的丧失与职业和就业身份的再取得,共同勾画着社会流动的图状。在社会已设定的阶序中,正是个人基于各种原因的流动状况改变着他们的社会地位和阶级类别。中国社会当前所进行的划时代意义的大变化,对职工的再就业方式具有举足轻重的影响。仅仅基于个人特质对下岗职工能否找得到工作的研究,与仅仅基于社会结构的变化对下岗职工再就业行为的解释,实际上是可以结合在一起的。个人特质较为优越的“大学及以上”高学历下岗者找到过工作的风险发生比较低,其主要原因在于社会结构转型中,劳动力市场上提供了较少的为其所预期的职业地位和工作岗位。在整个劳动力市场上表现出的大学生择业难,也预示着这种状况。

其次,对下岗职工择业的研究,应该区别不同特质与不同单位来源者的不同取向。社会供给了不同地位等级的工作岗位,也使这些劳动岗位的身份特点存在着支配与被支配的差异。这样,不同



身份的下岗职工只有根据自己的状况,去选择或者就业,或者“什么也没有干”的状态。在这个异质的、不平等的劳动力市场上,下岗之后很快就再就业的下岗职工,并不都是富有竞争力的高人力资本和社会资本者,而尚未再就业的下岗职工,也不都是缺少竞争力的低人力资本和社会资本者。在社会的职业阶序和阶层阶序既定的情况下,人们从“在职”到“下岗”的过程,并不都是社会地位的降低过程;而下岗职工从“下岗”状态转变为“上岗”状态的过程,也并不都是社会地位的上升过程。在双重劳动力市场理论和内部劳动力市场理论的逻辑理路中,只有某些具有较多竞争力(高人力资本和高社会资本)的下岗职工,其就业风险发生比较高且进入了较高层次的主要劳动力市场,但绝大多数下岗职工——生产工人、服务工人等,却面临着进入从属劳动力市场的困惑。

再次,在下岗职工择业方式市场化的过程中,单位状况仍然对其找到过工作的风险发生比较为显著的影响。“单位制”的影响及人们对原单位资源的利用是不能被低估的。在“后工业化”的影响和社会就业方式的转变当中,下岗职工下岗前的单位状况及其在单位内部的工作状态,就如人们的家庭出身及其所拥有的社会经济背景一样,对其再就业的风险发生比起着举足轻重的影响作用。

最后,在促进下岗职工再就业的各种项目之中,对下岗职工的转业、转岗培训,最有利于下岗职工找到工作。这是因为,转业和转岗培训,不仅有利于国有企业下岗职工从制造业跨入服务业,也不仅有利于政府部门下岗职工从行政性工作跨入企业性的工作,而且还在某种程度上,有利于下岗职工从内部劳动力市场进入外部市场经济领域,重新寻求自己的劳动岗位和职业地位。在下岗职工的再就业主要集中在体制外经济的情况下,其对于自己劳动状态和就业状况的重新确立,对其再就业的态度改变,是十分有益的。

#### 参考文献:

1. 郭志刚主编:《社会统计分析方法》,中国人民大学出版社,1999年。
2. 李培林:《老工业基地的失业治理:后工业化和市场化》,《社会学研究》,1998年第4期。
3. 李路路、李汉林:《单位组织中的资源获得》,《中国社会科学》,1999年第6期。
4. 城市失业下岗与再就业研究课题组:《我国城市中的失业下岗问题及其对策》,《社会学》(中国人民大学书报复印资料),2000年第3期。
5. Blau, Peter M. & Otis D. Duncan(1967), *The American Occupational Structure*. New York: Wiley.
6. Doeringer, Peter B., and Michael J. Piore(1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass.: D. C. Heath.
7. Kell, C. (1954), *The Balkanization of Labor Markets*, In *Labor Mobility and Economic Opportunity*, eds. E. W. Bakke, P. M. Hauser, G. L. Palmer, C. A. Myers, D. Yoder, C. Kell, 92—110. New York: Wiley. Cambridge, Mass.: Technology Press of M. I. T.
8. Piore, Michael J. (1969), On — the — job Training in the Dual Labor Market, In *Public — private Manpower Policies*, eds. A. R. Weber, F. Cassell. W. L. Ginsberg, 101—132. Madison: Industrial Relations Research Association, Univ. Wisconsin.
9. Wright, Eric O., and Luca Perrone(1977), Marxism Class Categories and Income Inequality. *American Sociological Review* 42:32—55.
10. Bian, Yanjie(1997), Bringing Strong Ties Back in: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China. *American Sociological Review*. 62:366—385.
11. Lin, Nan, Walter M. Ensel, and John C. Vaughn(1981), Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment. *American Sociological Review* 46(4):393—405, 4.

(本文责任编辑: 朱 犁)