

产业结构调整中的上海纺织业外来女性人口

彭希哲 郑桂珍 陈月新

【提要】 伴随产业结构调整和现代企业制度改革,以女性劳动力居多的城市下岗待业群体,不仅形成了再就业的巨大压力,也使外来女性人口的就业面临严峻的挑战。本文以上海市纺织行业为研究对象,通过对调查资料的梳理分析,探讨了产业结构调整对上海市外来女性人口就业的影响以及出现的新问题、新情况和新特点,评估了上海城市居民对外来女性人口就业的认同程度,并就如何进一步发挥外来劳动力资源的作用和途径提出了对策建议。

【作者】 彭希哲 复旦大学人口研究所,教授;郑桂珍 复旦大学妇女研究中心,副教授;陈月新 复旦大学妇女研究中心,副教授。

1. 背景

1996年上海实现了“九五”计划的良好开局,国民经济持续快速增长,产业结构调整步伐大大加快,产业结构调整伴随企业改革的不断深化,为上海劳动力市场的完善和上海人力资源高地的建立提供了新的机遇与挑战。以纺织行业为代表的夕阳工业更是首当其冲。产业结构调整不仅形成了以女性居多的大批下岗待业的上海本地劳动力,产生对再就业和健全社会保障体系的强大压力,也使在这些行业工作的大量外来劳动力特别是外来女性劳动力,在上海继续就业面临着更严峻的挑战。

上海纺织业曾经是上海工业的生力军之一,纺织品曾在国内和国际市场上享有盛名。然而自1992年开始的上海产业结构大调整至今,上海纺织系统已有近1/3的企业进入关、停、并、转、迁、租、卖、破阶段,不少纺织厂停机停产,濒临破产,数十万纺织工人面临下岗、转岗和再就业。纺织行业在90年代初有55万在职职工和28万退休职工,到1995年已分流职工17万人,目前尚有纺织工人38万。据上海市纺织局有关资料显示,“九五”期间上海将向新疆、安徽等地转移棉纺锭15万,棉纺能力将由目前的213.73万锭降至150万锭,从业劳动力总量将从38万人进一步减至25万人。至1996年,上海纺织职工安置中心已接受各工厂委托管理职工19万人,分流约4.5万人。随着结构调整的加快进行,纺织行业的经营状况也有较大改观,1996年创造利润1000万元,预计1997年利润可达3亿元。

上海在前几年出台部分工种限制招用外地工人之后,近来又推出就业新政策。其中规定下岗工人数占在职职工总人数10%以上的企业,原则上不得使用外地劳动力,特殊情况需要使用的,须报市劳动局审核批准;商业、服务等第三产业类企业在新增岗位招工,时必须按不低于50%的比例聘用下岗待工人员等。在纺织行业对劳动力需求大幅度减少的情况下,在纺织岗位上的外来女工必然面对更为严峻的挑战。外来女性劳动力,在改革大潮的推

动下，曾经以年纪轻、能吃苦耐劳的优势，活跃在纺织行业的第一线。据 1995 年上海市外来人口调查，当时在上海纺织系统中就业的外来女性已超过 5 万人，占全系统职工的 1/10 以上，占纺织系统生产一线职工的 40%。她们中的许多人已成为生产一线的骨干，挑起了大梁。许多外来女性在厂里入党、入团，有的成为操作能手，有的还被推荐为劳动模范。国棉二十一厂、国棉十二厂的外来女性劳动力在生产第一线的高达千人以上。在加大力度进行纺织行业产业结构调整的今天，纺织行业外来女性首当其冲受到冲击，大多数人离厂、返乡。我们的调查重点国棉九厂，仅剩下一名外来女性（厂劳动模范），国棉十二厂也仅剩下在第一线操作的 100 多名外来女性。

本研究旨在探讨产业结构调整对上海市外来女性人口就业状况的影响以及出现的新情况、新问题、新特点；并研究上海居民对外来女性就业的认同程度和如何进一步发挥外来劳动力资源的作用等问题。为此，我们在上海市流动人口研究与管理中心的部分资助下，对上海市纺织行业的有关工厂进行了调查研究。限于经费，我们的调研规模较小。现将有关结论提出，与学术界同仁商讨，并供领导和管理部门参考。

2. 调查设计及调查步骤

我们以上海市纺织工业比较集中，而又有一定代表性的杨浦区为主要调查地区。具体选择了原录用外来女性人口比较多，对外来女性劳动力的培养、使用和关心其成长等方面都做得比较出色的上海国棉十二厂和国棉九厂进行问卷调查。调查时间是 1996 年 11 月 20 日～ 25 日，此时两个厂的外来女工在产业结构调整中已大部分离厂。我们对留厂的外来纺织女工逐个进行问卷调查，发放问卷 100 份，回收有效问卷 98 份。对在这两个厂工作的上海市纺织女工采用随机分散的问卷调查方式，同样发放问卷 100 份，回收有效问卷 100 份。基于被调查者都有初中以上或相当于初中的文化程度，问卷调查采用调查员讲解，被调查者自填的方法。从回收的问卷看，调查质量符合分析要求。

我们还走访了纺织局领导，部分棉纺厂工会，下岗、转岗人员安置办公室的有关人员和负责人，听取了部分纺织女工的意见。以下分析均基于这些调研所获得的数据信息。

3. 被调查者（外来女性）的基本情况

被调查的外来女性劳动力主要来自江苏和安徽两省，分别占被调查总数的 72% 和 26%。

被调查者年龄结构轻，20～21 岁所占比例最高，达 63%；文化程度集中于初中，高达 96.3%，是纺织企业通过劳动管理部门有计划地招收外来劳动力的结果（见表 1）。

被调查者工龄最长的为 5 年，进厂 3～4 年者最多，达 70.4%。被调查者都为纺织厂的一线工人，主要是挡车工，占 78.8%（见表 2）。

被调查者月平均收入为 600 元者所占比例最高，为 40.7%（见表 3）。

被调查者对经济收入、工作状况表示满意的皆在 80% 以上，但对经济收入的满意度比对工作状况的满意度更低些。反映出外来女性劳动力

表 1 被调查者的年龄、文化程度构成 %

年龄构成		文化程度构成	
18～19 岁	24	初中	96.3
20～21 岁	63		
22～23 岁	13	中专和职校	3.7
合 计	100	合计	100

表 2 被调查者的工龄及工种 %

工 龄		工 种	
1～2 年	18.5	挡车工	78.8
		落纱	7.4
3～4 年	70.4	二细	5.8
		拈线	3.8
5 年	11.1	梳棉	1.8
		加工	0.4
合计	100	合计	100

表3 被调查者的月平均收入

工资收入	所占比例 (%)
257元~ 306元	18.5
500元~ 550元	25.9
600元	40.7
680元以上	14.9
合 计	100

表4 被调查者对经济收入、工作的满意度 %

对经济收入的满意度		对工作状况的满意度	
不满意	17.2	不满意	11.1
一般	82.8	一般	81.5
满意	0	满意	7.4
合计	100	合计	100

表5 被调查者对合同期满后去向问题的态度

去向	所占比例 (%)
回原籍工作	90.7
在上海再找工作	7.4
去外省市小城镇再找工作	1.9
合 计	100

表6 被调查者再就业的职业期望值

再就业时最希望获得的职业	所占比例 (%)
教师	18.3
管理人员	14.1
营业员	12.7
工人	11.3
服务员	9.9
护理人员	5.6
医生	4.2
个体户雇工	2.8
会计	2.8
职员	2.8
商人	2.8
自己开店	2.8
记者	1
主持人	1
导游	1
裁剪师	1
打字员	1
士兵	1
纺织工人	1
合 计	100

表7 被调查者再就业可认可的月收入

月收入	所占比例 (%)
501元~ 600元	13.2
601元~ 700元	15.1
701元~ 800元	28.3
801元~ 900元	20.8
901元~ 1000元	7.5
1000元以上	15.1
合 计	100

对经济收入预期较高 (见表4)。

绝大部分被调查者表示合同期满后 will 返回原籍工作 (见表5)。希望继续在上海或其它城镇地区工作者所占比例不到10%。从总体上看, 这样的意向对妥善解决产业结构调整安置分流女工是有利的。我们调查的对象是目前仍在工厂的女工, 已下岗分流的外来女工不在此列。以上结果不能用于推断仍在或曾在上海纺织行业工作的全部外来女性劳动力。

外来女性劳动力在上海大工业的熏陶下, 随着自身文化、技术水平的提高, 择业观念也发生了变化 (见表6)。被调查者再就业的职业期望值很高, 教师和管理人员排序为第一、二。当问卷中问及再就业中对于护理工、保姆、钟点工、清洁工、个体户雇工等一些苦、脏、累工种的态度时, 只有27.8%的被调查者认为只要对自己合适就可以做, 14.8%的人认为只要经济收入合适就可以做, 20.4%的人认为无合适工作时可以做, 而29.6%(近1/3)的人认为不可以干。而以同样问题对同厂的上海下岗女工做同样的调查, 回答不可以干者只占7.3%, 即外来女性不愿做苦脏累活者所占比例比再就业的上海下岗女工所占比重高22.3个百分点。这可能与调查样本的选择性有关, 但也从一个侧面反映出外来女性劳动力对社会职业的评估和对其本人社会流动的期望正在发生变化。

被调查者再就业可认可的月收入目标较高, 再就业所追求的工资 (月收入) 水平比目前在纺织厂原岗位上的工资水平几乎都要翻一番 (见表7)。由于上海纺织行业在奖惩利益等方面对本地和外来劳动力一视同仁, 外来女工的收入期望可能受到上海本地工人的影响。

4. 上海市民与外来劳动力的感受

上海市民80年代初就对外来女性人口为上海市所作的贡献予以充分的肯定。但十多年来, 由于生活方式、行为习惯等方面不同, 尚难互相适应。尤其在产业结构调整过程中, 利

益关系发生直接或间接的冲突，在一定程度上出现相互防范的倾向。我们的问卷调查、随访调查也反映了这一倾向。

上海市纺织女工感到外来女性人口对其产生就业影响。在产业结构调整中纺织行业大批本地女工下岗，担心外来女性劳动力的竞争使其再就业发生困难，或担心由于外来女性劳动力竞争在近期使自己或家属失去就业岗位（见表8）。5%的上海女工认为乡下人进城挣钱就是来抢她们的饭碗，心理不平衡。外来女性劳动力则感到在上海谋生的不易（见表9）。国棉十二厂外来女工对上海人的评价中肯定的占41%，但有16%的人感到上海人看不起乡下人，8%的人认为上海人太精明不太聪明，甚至有4%的人认为上海人“狗眼看人低”。显然，在产业结构调整中，利害关系使外来女性心态也发生了变化，与上海女工之间逐渐产生隔离感。

5. 讨论

5.1 改革开放为外来女性劳动力提供了新机遇。在经济体制改革和开放搞活方针政策的启动下，在经济发展、产业结构转换、城市功能进一步发展、吸引力增强的前提下，大批农村姑娘怀着“人往高处走”的心愿，在劳动力市场应招下进入上海纺织行业。90年代的头六年，是上海国营企业改革如日中天的六年，也是劳动力走向市场的六年。在这六年中，上海产业结构根据自己的特点进行了改革、调整、全面贯彻“优先发展第三产业，积极调整第二产业，稳定提高第一产业”的产业发展方针。尤其在1995、1996年间，产业结构调整力度加大、步伐加快，取得明显成效。处于第二产业的纺织行业，在调整中全力提高20种名牌产品在国内外市场的占有率，以名牌为龙头，带动企业组织结构、技术结构、布局结构、投资结构的调整。外来女性以她们的年纪轻、能吃苦耐劳、心灵手巧的优势，走上纺织行业工作岗位，通过艰苦训练，成为纺织行业第一线的熟练工。她们是上海纺织业在改革、调整过程中吸纳和培养的劳动力人才，是改革、开放给了她们成才的机遇。

5.2 工厂是促进人的现代化的学校。美国社会学家英格尔斯（Inkeles.A）在对发展中国家调查之后指出，工厂是促进人的现代化的学校，“生长在农村的人，当他们到工厂工作时，会把所遇到的环境同早在农村熟知的环境加以对比，而产生出强烈的影响，从而加强工厂作为培养现代化学校的作用”^①。上海市纺织行业在培养这批外来女性劳动力上已投入了大量人财物力，从技术培训、文化补习到精神文明建设教育，为外来女工的成才创造了良好的外部条件。外来女工在纺织厂工作几年后发生了巨大变化。一是工厂工作使她们的操作技能、技术水平不断提高。大多数外来女工从不懂技术到掌握技术，从操作不熟练到操作熟练，正是通过艰苦磨炼而换来素质的改变，具备了在现代工业社会生存和发展的本领。二是工厂文

表 8 国棉十二厂女工认为外来女性对就业产生影响的原因

原 因	一定影响	严重影响	合计
本人或家属正在下岗	22.8	9.4	42.0
本人(家属)近期可能下岗	34.3	5.5	39.8
其他	15.5	2.8	18.3
合计	82.3	17.7	100

资料来源：根据调查数据整理。

表 9 国棉十二厂外来女工对上海人的评价

评 价	所占比例 (%)
1. 文化修养高、道德观念强、热情、肯帮人、能秉公办事	41
2. 太精明不太聪明	8
3. 看不起乡下人	16
4. 狗眼看人低	4
5. 一般	31
合 计	100

资料来源：同表 8。

① 《人的现代化》，四川人民出版社，1985年版。

明促使她们提高认识能力和知识水平。在纺织厂工作的外来女性，受到城市文明熏陶往往感到自己文化程度不能适应企业发展的要求。1995 年对国棉十二厂外来女性调查中，61% 的人希望有机会学习进修，70% 的人经常阅读报刊杂志，有些人还参加社会自学考试，学习英语和计算机。她们是外来人口劳动力中的精华，成为新一代传播工业文明的人才。她们自信心强，再就业的职业期望值高，再就业可认可的月收入水平也高（见表 6、表 7）。三是现代化、快节奏的流水线工作方式对操作者手脚灵活、反应灵敏、遵守纪律的要求使外来女性劳动力逐渐改变农民习气，学会快节奏、程序化的工业操作方式，技能素质大大提高，许多人成了劳动能手、技能标兵。

5.3 “不完全竞争”的城市劳动就业政策，使她们在离开上海纺织行业后大多返乡创业。随着上海市产业结构的调整，劳动力供需差距增大，结构性失业保持在一定的水平上。据上海市总工会统计，从 1991 年到 1995 年，上海虽已分流、安置下岗人员约 66.5 万，但还有 19.7 万人仍在待业，“九五”期间上海又有 75 万人需要重新安置就业。在这样的就业环境下，上海不得不推行一系列保护本市下岗人员的就业政策。同时上海下岗女工随着宏观环境的变化，一改以往“等、靠、要”的状况，择业观念出现新的飞跃，开始愿意从事苦、脏、累的工种。纺织业中使用外来工人的成本优势也正在消失，外来劳力成本已略高于本市女工（如需交纳城市建设费、住房补贴等），从而使纺织行业中的外来女性劳动力失去竞争优势，成为就业竞争中的“脆弱”群体，面临的挑战更为严峻。在这样“不完全竞争”的就业环境下，纺织业的外来女性劳动力几乎放弃了在大上海继续奋斗的目标，一般合同期满后大多选择了回乡创业。在我们对集贸市场的调查中没有发现自纺织行业下岗的外来女性转而从事集贸生意。

5.4 充分利用外来女性的人力资源。调查表明，近 2/3 的外来女性闯荡大上海是为了补文化、学技术、长见识、寻求自身的发展。有组织的流入城市的外来女性人口是城市外来人口的主力之一。以纺织行业的外来女工为例，几年的城市生活、工厂的培训使她们经受着市场经济的洗礼。她们在城市文明的熏陶和大工业的培训造就下，在城市生产劳动过程中更新观念、改造个性，培养了新素质，逐渐成为具备现代职业道德、自立、自强、自信心强的现代化理性精神的劳动者。虽然在产业结构调整中成为脆弱的群体，但仍不失为一支不可多得的劳动力资源。她们有较高的追求目标，返回农村后，将成为农村社会经济发展的生力军，为农村发展作出新贡献。

同时，这支通过组织招聘，具备在工业社会生存和发展本领的外来女性劳动力队伍，整体素质比零散进入上海的外来人口要高。在本人愿意的情况下，经过再培训，分赴城市的其它行业，对城市社会经济的发展也将发挥很大的作用。

还应当看到，在纺织行业就业的外来女性劳动力大都掌握了一定的纺织专门技术。她们正值劳动效率高的黄金年龄，在上海产业结构调整中的下岗转业，使他们失去纺织行业的行业优势和技术优势，不能不说是个损失。考虑到上海纺织行业正向内地转移，是否可同时疏导外来女性人口随上海的棉纺织业向新疆、安徽等地转移，让他们充当骨干力量，充分发挥作用。这样既可解决内地纺织业缺乏技术力量问题，又可使这批大城市培养的工业人才通过梯度转移流动起来，免受结构性调整之苦，使之发挥作用的天地更加广阔。

6. 思路、对策

从全局来看，外来人口流入城市务工经商，从事各种社会经济活动，与上海市民是互利

互惠的：(1) 上海户籍人口劳动力特别是青壮年劳动力不足，需外来人口填补，在当前开发浦东、建设新上海时期尤为如此；(2) 外来人口在建设上海、繁荣市场、促进城乡交流方面做出很大贡献；(3) 数百万外来人口创造了极其可观的消费需求，促进上海生产的发展、商品的流通和服务业的发展。

外来人口并非是导致上海市职工下岗待业的直接原因。他们的就业期望和实际的就业岗位与上海市下岗职工仍有差距，在一定程度上尚属结构互补的关系。但他（她）们的到来确实对下岗、待业职工的再就业有影响，特别是当上海本地劳动力的就业观念发生较大变化时更是如此。因此须采取措施，对外来人口加以适当调控，以缓解上海市就业矛盾，减轻就业压力。

同时，随着上海产业结构调整的不断深入，将有更多的行业、企业进一步优化劳动力结构。如果说上海市劳动力可能面临的是下岗和再就业，那么，对外来劳动力则有一个如何根据产业结构调整和建设周期妥善地疏散、吸纳、安置的问题。保持一定数量的以外来人口为主体的产业后备军，可能是上海发展所必须的。在调控外来人口数量时，首先要控制家庭式外来人口的数量，尤其是那些不在业的女性外来人口和未成年人口，以减轻对上海的消费压力。同时尽可能地减少无组织进入上海劳动力市场的外来人口，用好已在上海的那部分相对有较高素质的外来劳动力。

在社会主义现代化进程中，经济和科技的发展要求劳动者有更强的适应性和创造精神，有更强的竞争意识和学习能力。因此，在一个岗位上干一辈子的现象在纺织业更是不可能的。一个劳动者一生中转换几个工作岗位则是正常现象，劳动者只有在职业或岗位转移中找到发挥自己特长和才能的地方，才能为社会创造更多的财富。所以，在上海产业结构调整中的纺织业外来女性劳动力既可以发展其具有的岗位上的一技之长，也可以进行多种职业发展；既可以在上海发展，也可以回家乡或外省市其他城乡创业。不管她们今后将从事何种职业发展，都是一支宝贵的人力资源，上海都会记住她们在纺织业中所作出的贡献，并可为她们的职业发展拟定种种积极的措施。为此，我们认为可以做好如下工作：

6.1 统筹摸底，了解上海经济结构调整中纺织业外来女性劳动力的基本情况，包括总量、文化程度、技术水平、来源地、对再就业的要求等，以便充分利用这批劳动力资源。

6.2 教育培养纺织业正在岗位上的外来女性劳动力，提高她们的技术水平和整体素质。现在岗的纺织业外来女性劳动力，面对着上海产业结构的调整，思想压力较大，想法比较多，虽然许多人对于上海产业结构调整中控制招用外来劳动力的做法表示理解，但也有不少人产生了上海人歧视外来劳动力的误解。因此，有必要对她们加强宣传，通过正常的教育和培养消除她们的顾虑和偏见。

6.3 保护外来女性劳动力在产业结构调整中的利益不受到损害或侵犯。处于纺织业调整减员过程中的外来女性劳动力，最担心的是在减员过程中利益受到损害或侵犯，希望用人单位能按合同办事。因此，有必要建立和健全使外来女性劳动力利益不受侵害的劳动执法和监督机构。积极促进劳动力市场的规范化、有序化、健全化，建立公平竞争的劳动力市场机制。由于纺织女工的培养需要一定的时间和成本，建议上海市纺织行业今后如需招收外地新工人，应首先从已在上海市工作和培训过的其它企业转岗的外来纺织女工中挑选，择优录用较高素质的人员进入城市，减少盲目流动，提高在上海务工的外来人口的总体素质，降低培

(下转第 56 页)

(4) 中国城市居民,特别是老年人的物质生活水平还很低,从两层的恩格尔系数、人均 GDP 和住房满意度反映的情况都显示,大力发展生产力,努力提高中国的综合经济实力,从而为经济、社会、科技、文化的全面发展提供物质基础,并提高包括老年人在内的全体人民的物质生活水平,改善人民的身体健康状况,应是中国当前各项工作的基本原则。

(5) 广州是中国经济社会发展水平较高的城市。从现有的数据可以看出,广州市实现健康老龄化的社会总体水平比全国城市的平均水平要高,但老年人的婚姻家庭生活状况比全国城市的平均水平要低,大城市住房困难的情况在老年人有关的指数中反映得也十分突出。

笔者还利用本指标体系对全国农村及广东开平、博罗两市农村老年人的情况进行了粗算。结果显示,农村老年人除了与健康有关的各项指标如患病率、健康自我评价、食欲、记忆能力及住房满意度等指数普遍比城市老年人偏高外,其它指标几乎全部比城市相应状况要差,从而说明中国农村实现健康老龄化的任务更为艰巨。

主要参考文献

1. 中国老龄科学研究中心编:《中国老年人供养体系调查数据汇编》,华龄出版社,1994年。
2. 中国老年学会编:《实现健康老龄化》,中国劳动出版社,1995年。
3. 冯立天、戴星翼主编:《中国人口生活质量再研究》,高等教育出版社,1996年。
4. 胡汝泉主编:《1988年中国九大城市老年人状况抽样调查》,天津教育出版社。
5. 陆学艺主编:《21世纪的中国社会》,云南人民出版社,1996年。
6. 广州老年学会编:《老龄问题研究文集》第一至第八集,1989~1996年。
7. 林道善等:《广州市人口老龄化趋势研究》,《南方人口》,1996(2)。
8. 邬沧萍、杜鹏:《对中国人口老龄化趋势的再认识》,《中国人口科学》,1992(3)。

(本文责任编辑:朱 犁)

(上接第 43 页)

训成本。

6.4 实行纺织业外来女性人口职业梯度转移,减轻结构性失业。疏导外来女性劳动力随上海的棉纺能力一起向新疆、安徽等地转移,这既在一定程度上解决了接受上海纺织业转移地区技术力量不足的问题,又减轻了上海纺织业的就业压力和外来女性劳动力的就业问题。

6.5 组织职业培养,为纺织业外来女性劳动力分流和职业发展作准备。从上海纺织业中走出来的外来女性劳动力,都面临着再就业问题。不论她们将来留在上海还是回家乡或到其他城市工作,将从事原岗位工作的人数不会太多,因此她们都将面临着一个重新择业的问题,应组织各种职业培训以使她们有较强的竞争力去适应走出纺织业后的发展。

6.6 鼓励纺织业外来女性劳动力回乡创业。纺织业外来女性劳动力基本上是通过组织向有关地区人才市场招聘的。这批女性经上海纺织业多年的培养教育,在上海这个特大城市的都市文明的熏陶下,她们学到了技术,提高了素质,具有了一定的创业和管理能力。她们所在单位可出面同她们原籍有关部门联系,采取各种措施鼓励她们回乡创业,把大都市的技术、文明带回家乡去。

(本文责任编辑:朱 萍)