

广州居民的社会保障观念研究

广州市社会科学院课题二组*

广州居民的社会保障观念具有明显的“单位化”取向和体制认识差别,对政府作为最后保障者角色有普遍的要求,同时,对社会保障现状的平等评价不同,社会保障观念也不同。人们的文化、年龄、行业、职业等对社会保障观念有复杂的影响,一般来讲,年龄越大,保障的“单位化”取向越强;文化程度越高保障的“单位化”取向越低;党政机关劳动者的单位福利保障要求和政府社会保障责任认识相对要高。工人的保障认识具有明显的体制认识特点。无业者、退休者对单位保障要求和政府社会保障职责的要求普遍高于其他人。实现从“单位化”保障体制向社会化保障体制变化需要淡化单位体制和社会保障的体制认识差别。

改革我国在计划经济体制下形成的保障体制,建立一套与社会主义市场经济相适应的新的社会保障体制,已成为当前能否深化改革的关键之一。然而,保障体制的改革,涉及几乎每一个劳动者以及千千万万个家庭,因此,这一改革的快慢以及能不能成功不仅取决于政策的制定,还与广大群众对这一改革的认识紧密相关。为此,我们就社会保障观念对广州城区居民家庭进行了一次随机抽样调查。此项调查采用等比分层随机抽样。首先根据广州市城区5个区(东山、越秀、荔湾、海珠、天河)1990年人口普查数据确定抽样比例及调查计划规模(1000人),然后确定各区的抽样规模,并以此规模用随机抽样方法抽取街道,共抽取文安、黄花岗、东华西、南华西、解放中、素社、人民、光扬、赤岗、沙河10条街道,每条街道抽取2个居委会,到居委会这一层,根据1992年末人口户籍表随机抽取住户,共抽取实际样本规模1118户。访问员入户后,采用“基什表”进行户内随机抽样,抽样以1992年居住在家庭户内的18岁以上的广州市户籍居民为对象,共抽取个人样本1118人。调查从1993年8月开始,10月结束,共发放问卷1118份,收回1118份,其中有效问卷968份,有效率86.6%。样本的基本情况与总体规模基本一致(总体规模表略——编者注)。

通过调查,客观地反映广大群众的社会保障观念,分析由此呈现出来的问题,为改革的决策提供科学的依据,正是本文的目的。

一、劳动者社会保障的“单位化”意识

长期以来,“单位”在我国人民的生活中扮演着极其重要的角色。一个单位除了承担自身专门分工的职能以外,还要承担种种政治职能和社会职能,以及对劳动者的社会保障职能。改革

* 课题组成员有:李南雄,男,香港中文大学政治与行政学系教授;李江涛,男,广州市社会科学院副院长、副研究员;蔡禾,男,广州中山大学社会学系副教授;王卓祺,男,香港中文大学社会工作学系讲师;郭凡,男,广州市社会科学院社会学所副所长、助理研究员;董晓频,男,广州市社会科学院社会学所助理研究员。

开放,尤其是社会主义市场经济的建立,既要求打破单位体制的“铁饭碗”,也要求单位,尤其是企业单位从原来那种无所不包的多职能群体向专门职能群体转变。对于打破单位体制的“铁饭碗”,人们在观念上表现出较高的认同性。在调查中,83.6%的人“同意”或“十分同意”“企业有权辞退合同工”,即使对那些在现行体制下仍具有“铁饭碗”性质的固定工和事业单位的干部职工,也有超过半数的人支持“单位有权辞退职工”。但是,在社会保障方面,人们仍表现出极强的“单位化”特征。首先,在职工本人的基本保障方面,平均87.2%的人“同意”或“十分同意”单位应对职工提供医疗保障,平均83.9%的人“同意”或“十分同意”单位应对职工提供退休保障;80.2%的人“同意”或“十分同意”单位应对职工提供住房保障。第二,在职工的工作保障方面,尽管在前面我们曾提出,多数人赞成单位有辞退职工的权力,但在这些职工的安置上,人们仍把责任放在单位身上,76.3%的人认为“单位对于因优化而富余的职工有安置工作的义务”。第三,在福利性保障方面,被保障者不仅期望基本的医疗、住房、养老保障,还期望得到各种福利并把保障扩大到亲属。例如,86.0%的人认为“单位应对职工家属提供福利”,76.2%的人认为“单位应尽可能照顾职工子女就业”;87.6%的人认为“单位提供职工福利天经地义”。

二、对政府社会保障的职责要求

改革开放,尤其是市场经济割断了政府与单位,特别是企业之间的依靠关系,单位提供保障资源的能力与其效益联系在一起,劳动者对单位化保障的稳定感和安全感显然不如以前,危机感上升了。例如,在调查中,92.5%的人认为“今时今日的广州,一般人应该为自己年老退休作经济上的准备”,甚至有14.6%的人认为“他们没有能力供养自己年老的父母”。尽管相当多的人还有很强的社会保障“单位化”意识,但危机感促使人们对政府的社会保障职能变得清晰起来。几乎全部被调查者对政府作为“最后保障者”为人们提供最基本的生活保障这一点给予了肯定。

三、不同体制劳动者社会保障意识的认识差别

从单一的公有制经济向多种经济成分的经济体发展,这是我国经济体制改革的方向,由此形成了单位在体制上的多种差别。处于不同体制单位的劳动者,其对社会保障责任的认知是不同的,这可以从表1中看到。

在单位的医疗保障责任上,党政机关和教育科研等事业单位的平均百分比(同意和十分同意合计)为94.9%,国营企业为94.7%,集体企业为90.6%,私营和三资企业平均为73.8%。

在单位的退休保障责任上,党政机关和教育科研事业单位的平均百分比为95.5%,国营企业为94.8%,集体企业为87.6%,私营和三资企业平均为64.9%。

在单位的住房保障责任上,党政机关和教育科研等事业单位平均为93.9%,国营企业为90.8%,集体企业为92.5%,私营和三资企业平均为60.1%。

很明显,人们对单位社会保障责任的认知与单位的所有制性质、程度有相关性。公有制程度越高的单位,人们认为提供社会保障的责任就越大。

表 1 你是否同意以下的单位对其属下职工有以下责任 (%)

单位及责任		十分不同意	不同意	同意	十分同意	未回答
党政机关	为职工提供医疗保障	0.2	2.7	68.7	26.4	2.0
	为职工提供退休保障	0.1	2.7	69.1	26.1	2.0
	为职工提供住房保障	0.2	4.0	67.5	25.8	2.5
教育、科研及其他事业单位	为职工提供医疗保障	0.1	2.4	63.0	31.8	2.7
	为职工提供退休保障	0.0	2.1	64.4	31.4	2.2
	为职工提供住房保障	0.0	3.3	62.2	32.0	2.5
国营企业	为职工提供医疗保障	0.2	2.9	71.0	23.7	2.2
	为职工提供退休保障	0.0	2.9	72.1	22.7	2.3
	为职工提供住房保障	0.3	5.3	67.8	23.0	3.7
集体企业	为职工提供医疗保障	0.1	3.9	72.0	18.6	5.4
	为职工提供退休保障	0.2	6.0	70.6	17.0	6.2
	为职工提供住房保障	0.4	9.6	64.8	17.7	7.5
私营企业	为职工提供医疗保障	0.9	13.2	60.3	13.4	12.1
	为职工提供退休保障	1.1	19.6	53.3	11.3	14.7
	为职工提供住房保障	0.4	22.0	47.9	11.8	16.8
三资企业	为职工提供医疗保障	1.5	11.8	58.9	15.0	12.8
	为职工提供退休保障	1.5	17.7	52.1	13.2	15.5
	为职工提供住房保障	1.9	20.1	46.7	13.7	17.6

四、对社会保障平等状况的评价

随着社会主义市场经济的建立，“铁饭碗”、“大锅饭”的打破，曾经无偿平均分配给劳动者的保障资源开始作为商品进入市场，人们在医疗、住房、退休待遇等各方面出现分化，这可以从表 2 所列人们的判断中看到：

表 2 你是否同意以下判断和看法 (%)

	十分同意	同意	不同意	十分不同意	无答案
今时今日的广州，每个人都获得同等的医疗服务	2.1	17.7	61.0	15.4	3.9
今时今日的广州，每个人都有同等机会得到好住房	2.5	13.4	59.7	21.2	3.2

人们对社会保障平等状况的认识对人们的社会保障观念是有影响的。

将表 2 中 2 个问题的回答按“十分同意”4 分，“同意”3 分，“不同意”2 分，“十分不同意”1

分,“无答案”0分赋值,然后对每个调查者在这2个问题上的答案赋值累加,获得新变量“社会保障评价”,并以平均值为界,分为高低2个组。2个组对社会保障责任的认知,其差别是显著的。对社会保障平等状况评价越高,对单位应承担的职工社会保障责任要求越高。我们把表1按以上同样方法赋值。将“党政机关”和“教育科研及其它事业单位”的赋值累加,“国营企业”和“集体企业”的赋值累加量,“私营企业”和“三资企业”的赋值累加,分别获得“机关事业单位对职工的医疗保障责任”、“公有制企业对职工的医疗保障责任”、“非公有制企业对职工医疗保障责任”,以及相应在职工退休保障责任和职工的住房保障责任方面9个新变量,并按每个变量的平均值分为高低2个组,它们与“社会保障评价”的相关关系如下:

在高社会保障评价组中(以下简称高评价组),认为机关事业单位对职工有高医疗保障责任的占46.0%,认为公有制企业单位对职工有高医疗保障责任的占39.2%,认为非公有制企业对职工有高医疗保障责任的占87.2%。而在低社会保障评价组中(以下简称低评价组),以上3个数值分别为33.3%、26.5%、85.1%,各相差12.7、12.7、2.1个百分点。

在高评价组中,认为机关事业单位对职工有高退休保障责任的占47.2%,认为公有制企业对职工有高退休保障责任的占38.9%,认为非公有制企业对职工有高退休保障责任的占81.5%。而在低评价组中,以上3个数值分别为31.9%、25.2%、78.0%,各相差16.7、12.3、3.5个百分点。

在高评价组中,认为机关事业单位对职工有高住房保障责任的占44.2%,认为公有制企业对职工有高住房保障责任的占40.8%,认为非公有制企业对职工有高住房保障责任的占79.2%。而在低评价组中,以上3个数值分别为33.7%、27.5%、75.8%,各相差10.5、13.3、3.4个百分点。

同样,对社会保障平等状况评价越高者,对政府社会保障责任要求越高。将表3的内容按以上方法赋值累加,获“政府的社会保障责任”新变量,同样以均值为界分为高、低2个组。结果,在高评价组中,认为政府有高社会保障责任的占53.6%,而在低评价组中,认为政府有高社会保障责任的只占44.8%,二者相差8.6个百分点。

对以上社会保障观念与社会保障现状评价之间的关系,还有待通过深入的研究作出合理的解释。一个可能的解释是,对社会保障平等状况评价高的人,可能追求社会保障平等的观念要强一些,而且相信,政府和单位在实现平等过程中的作用,所以对政府和单位在社会保障中的责任要求要高一些。相反,对社会保障平等状况评价低的人,可能本身对差异性社会保障接受程度要高一些,所以对追求政府、单位在消除差异中发挥作用的程度要低一些。

以上4个方面是对广州居民社会保障观念总体特征的描述;但是,不同文化,不同年龄,不同行业,不同职业者,对社会保障的认识是有差距的。进一步通过样本来描述这种差别,有助于深化我们对这一问题的认识。

五、年龄与社会保障观念

在职工的医疗、住房、退休基本保障方面,年龄存在一定的影响,但差别不显著,而且主要表现在企业的医疗和退休保障上。在医疗保障上,高龄组(51岁以上)对公有制企业和非公有制企业应承担职工医疗保障责任的看法其赋值高于平均值的(以下统统简称高XX保障责任)占30.3%和86.5%;而低龄组(30岁以下)为28.9%和84.5%。在退休保障上,高龄组对公有制企业和非公有制企业执高退休保障责任看法的人占31.0%和81.0%;中龄组为29.0%和79.6%;低龄组为27.4%和76.8%。

在职工医疗费用的支付方式上,年龄的差别较为显著,主张“政府通过公费医疗、劳保医疗的方式全部或大部分支付”的人在高龄组中占 51.2%。中龄组中占 42.5%,低龄组中只占 35.7%。主张“在加足了工资以后,由国家、单位和个人各负担一部分”的人在 3 个年龄组中则分别为 37.4%、39.1%、46.5%。而且,在“谁承担大部分医疗费用”的问题上,高龄组认为由国家承担的占 45.0%,由单位承担的占 47.4%;相应的中龄组分别为 38.6%和 56.8%;低龄组分别为 34.7%和 57.8%。显然,年龄越大,越倾向由国家承担大部分医疗费。

在职工的福利保障上,将被调查者对“单位提供职工福利是天经地义的”、“单位应为职工家属提供福利”、“单位尽可能照顾职工子女的就业”、“单位对于因优化而富余的职工有安置工作的义务”4 个问题的答案赋值累加,构成“单位福利保障责任”新变量,并按平均值分为高福利保障责任和低福利保障责任 2 组。结果,在高龄组中,认为单位有高福利保障责任的占 72.3%,中龄组中,此数值为 70.7%,低龄组中,此数值为 65.0%。

在政府的社会保障责任上,年龄的影响不呈线性特征,认为政府有高社会保障责任的以中龄组最高,占 50.6%;低龄组其次,为 46.1%;高龄组最低,为 44.9%。

综合以上分析,年龄基本上与保障的“单位化”意识之间呈线性关系,年龄越大,对保障的“单位化”意识越强。

六、文化程度与社会保障观念

在职工的医疗、住房、退休等基本保障方面,文化程度的影响主要集中在机关事业单位和公有制企业的基本保障上。在医疗保障上,高文化组中(大专以上)认为机关事业单位和公有制企业应承担高医疗保障责任的分别为 32.1%和 20.0%;中等文化组中(初中、高中、中专)这一数值分别为 36.9%和 31.1%;低文化组中(小学以下)这一数值分别为 40.3%和 36.1%。在退休保障上,认为机关事业单位应对职工承担高退休保障责任的,在高、中、低三个文化组中各为 33.5%、35.5%、39.3%;认为公有企业应对职工承担高退休保障责任的,在三个文化组中则为 20.5%、29.8%、34.0%,相差达 13.5 个百分点。

在职工医疗费用的支付方式上,文化程度越低的人越主张“政府通过公费医疗,劳保医疗的方式全部或大部分支付”,这一比值达到 53.2%;而在中等文化组和高等文化组中,这一比值分别为 42.7%和 31.6%,最大相差达 21.6 个百分点。而主张“加足工资后,由家庭和个人自行解决”的,高文化组超过低文化组 10.6 个百分点。在“谁承担大部分医疗费用”的问题上,主张由国家承担的,低文化组的高于高文化组 9.6 个百分点;主张由单位承担的,高文化组高于低文化组 8 个百分点。在职工的福利保障上,低文化组认为单位应承担高福利保障责任的占 72.8%,中等文化组占 71.5%,而高等文化组只有 57.7%,相差 14.1 个百分点。

在政府的社会保障责任方面,文化程度的影响不呈线性关系,认为政府应承担高社会保障责任的以中等文化组最高,占 51.6%,然后是低文化组,为 46.6%,高文化组最低为 34.9%,最大相差 16.7 个百分点。

综上分析,文化程度基本上与单位的保障责任意识呈线性关系,文化程度越高,保障的“单位化”意识越弱。

七、行业与社会保障观念

在职工的医疗、退休、住房基本保障方面,党政机关、事业单位、企业单位三大行业劳动者以教育科研及其他事业单位的劳动者“单位化”保障观念较强,在机关事业单位应对职工承担高医疗、高退休、高住房保障责任,和非公有企业应对职工承担高退休、高住房保障责任 5 个变

量上百分比均高于其它两类行业。“单位化”保障观念较弱的是党政机关单位的劳动者,在机关事业单位应承担高医疗、高退休、高住房保障责任,公有制企业应承担高医疗、高退休保障责任,非公有制企业应承担高退休、高住房保障责任 8 个变量上的百分比均低于其它两类行业。而企业劳动者的保障观念具有明显的所有制特征,在公有制企业应承担高医疗、高退休、高住房保障责任 3 个指标上均高于其它两类行业。具体百分比分布可见表 3。

表 3 劳动者行业与社会保障观念 (%)

社会保障观念		党政机关劳动者	事业单位劳动者	企业劳动者
应提供高医疗保障责任	机关事业单位	27.0	40.7	35.8
	公有制企业	24.3	29.7	31.5
	非公有制企业	91.9	84.8	83.4
应提供高退休保障责任	机关事业单位	27.0	41.4	34.8
	公有制企业	27.0	27.6	30.1
	非公有制企业	70.3	78.6	76.3
应提供高住房保障责任	机关事业单位	24.3	40.7	35.6
	公有制企业	29.7	29.0	31.9
	非公有制企业	73.3	77.9	74.2

在职工的福利保障责任上,党政机关和企业的劳动者具有较高的“单位化”特征,主张单位应提供高福利保障的分别达到 70.3%和 69.1%;而教育科研等事业单位劳动者的单位福利保障观念相对要弱一些,百分比为 61.4%。

在政府的社会保障责任上,行业差别较福利保障方面要明显。认为政府应提供高社会保障责任的,在党政机关、教育科研等事业单位、企业三种行业中的百分比分别为 54.1%、44.1%、48.7%。

从以上的资料分析来看,社会保障观念的行业差别较为复杂,在职工的基本保障方面,教育科研等事业单位劳动者的“单位化”取向相对较强,党政机关劳动者较弱,企业劳动者则注重公有企业的保障责任。但在福利保障的“单位化”取向和政府的高社会保障责任上,党政机关劳动者较强,教育科研等事业单位劳动者相对要弱一些。

八、职业与社会保障观念

在职工的医疗、住房、退休基本保障方面,不同职业间的保障意识差别与行业差别十分接近。在干部、专业技术人员、一般文员、工人、其它 5 类职业者中,专业技术人员的“单位化”取向在多项指标上相对要强于其它职业,而干部则相对要弱于其它职业,工人对公有制企业的保障要求则高于其它职业。具体来讲,认为机关事业单位应提供高医疗、高退休、高住房保障的,专业技术人员分别为 38.9%、38.9%、39.6%,干部分别为 29.5%、31.6%、25.3%。专业技术人员认为非公有制企业应提供高退休、高住房保障的分别为 80.6%和 80.6%,干部分别为 74.7%和 69.5%。工人在公有制企业应提供高医疗、高退休、高住房保障三项上,分别为 36.1%、33.5%、35.2%,高于百分比相对较低的一般文员 18.2、12.6、13.2 个百分点。但是,如果我们把退休人员和无业人员作为两个特殊类别来看待,那么几乎在所有方面,他们的基本保障要求

都强于其它职业。在机关事业单位、公有制企业、非公有制企业应提供高医疗保障责任观点上,他们的百分比分别为41.7%和40.0%、34.5%和32.5%、92.9%和92.5%;在机关事业单位、公有制企业、非公有制企业应提供高退休保障责任方面,他们的百分比分别为39.3%和42.5%、31.0%和35.0%、89.3%和90.0%;在机关事业单位、公有制企业、非公有制企业应提供高住房保障责任方面,他们的百分比分别为41.7%和40.0%、38.1%和35.0%、88.1%和90.0%,均高出各项最低值10个百分点以上。

在医疗费用支付方式上,退休人员主张“政府通过公费医疗、劳保医疗的方式全部或大部分支付”的达66.3%,而干部仅为30.4%,专业技术人员、一般文员、工人均在40.0%左右。干部支持程度最高的是“加足工资后,由国家、单位和个人各负担一部分”,百分比为57.6%。在国家、单位、个人各承担一部分医疗费用,谁承担大部分费用的问题上,干部、专业技术人员、一般文员、工人的差别不大,主张“单位”的占大多数,而多数退休人员主张“国家”承担大部分医疗费用。

在单位的福利保障上,除去退休人员和无业人员两个最高值,干部、专业技术人员、一般文员、工人分别是57.9%、64.6%、73.1%、70.5%,最大相差15.2个百分点。

在政府的社会保障责任上,主张政府应承担高社会保障责任的以工人为最高,占52.1%;专业技术员最低,占39.6%;无业人员、一般文员、干部分别为50.0%、49.3%、44.2%。

从以上分析不难看到,退休人员和无业人员,由于特殊的地位使他们在面对市场经济时,保障的稳定感最低,因此无论在政府还是单位的保障责任要求上,他们都是较高的。除去他们,在其它几类职业中,技术人员和工人对自身所属行业单位的基本保障要求要高于其它职业,在单位福利和政府保障责任上,工人的要求普遍较高。

九、观念与现实

从单位化保障向社会保障发展,这是已经确定的我国社会保障改革的总体方向。观念作为一种意识,既是社会的产物,又对社会产生影响,社会保障观念与当今社会保障改革的关系亦不例外。从此次调查来看,广州居民在观念上已经开始改变“单位化”的社会保障观念,这突出地表现在人们已经把政府社会保障职责从单位保障职责中分离出来,表现在对医疗、住房这些基本保障改革上,国家、单位、个人各承担一部分这一观念的接受上。但是也不难看到,人们仍然保留有较强的“单位化”取向,这突出地表现在对单位的福利保障要求、工作保障要求,以及在住房、医疗等费用的支付要求上。这些要求增大了单位、尤其是企业在履行自身专业分工职能外的投入,削弱了在社会上的竞争能力。从这个意义上讲,广州居民的社会保障观念滞后于改革的要求。

改革开放以来,我国对一些社会保障制度进行了改革的探索,但从一定意义上讲,并没从根本上打破保障的单位化色彩,在一定程度上,反而强化了单位在社会保障中的作用。实际上走的是一条单位出钱,社会统筹的路子,劳动者的保障以及保障水平仍然与单位有没有钱出,或出多少钱紧密相关。那些还没实行社会统筹的保障,如医疗、住房,在割断了国家与单位的“脐带”以后,单位的责任就更加重大了。在这种情况下,劳动者仍具有较强的单位保障观念是不难理解的。

走社会化的社会保障道路绝不是说政府可以放弃在社会保障中的责任。相反,政府作为最后保障者的角色要求加大了,这一点已从前面关于劳动者对政府社会保障责任的评价中可以看到。在一个现代化的市场经济社会里,政府的首要职责之一就是管理社会。政府既要通过经

济竞争,最大限度地激发人们的创造力;又要通过保障,保护竞争中的暂时失败者或弱者,缩小竞争产生的分化,否则就没有竞争所必须有的稳定。放弃政府在社会保障中的作用,对于那些企业或企业化管理的事业单位来讲,只有两条路可走。要么是仍然背着单位办社会的重负,要么是牺牲劳动者获得保障的权力,这都不是我们愿意看到的。

执 笔:蔡 禾

责任编辑:张宛丽

国际体育社会学委员会更名

国际体育社会学委员会(ICSS)执行会1994年7月17日在德国的比勒菲尔德举行全体会议。会上以不记名投票方式对国际体育社会学委员会更名提案进行了表决。委员们在三个更名方案中进行了审慎地选择。最后,以11票赞成,1票反对的结果,将国际体育社会学委员会更名为国际体育社会学协会(ISSA, International Sociology of Sport Association)。

80年代以来,随着体育这一社会现象在人们生活中位置的日益显赫,在体育科学领域中需要用社会学理论来研究和解释的问题也日益增多和迫切。各国体育社会学的研究队伍和学术团体发展迅速。将原国际体育社会学委员会(ICSS)更名为国际体育社会学协会(ISSA)的决定,就是基于这一学科在世界范围内蓬勃发展的情势而作出的。

国际体育社会学委员会成立于1964年。它是一个同时隶属于联合国教科文组织的国际体育科学与体育教育理事会和国际社会学协会的国际学术组织。该组织的成员除了体育社会学学者外,还有热衷于体育研究的社会心理学、人类学、史学和政治经济学的学者。现有来自世界30个国家的团体会员5个,个人会员244人,除非洲外,均有代表。中国社会学会体育社会学专业委员会已有3人被吸收为这一国际学术组织的正式成员。

国际体育社会学协会公报 报导中国体育社会学发展状况

1994年12月国际体育社会学协会机关刊物《国际体育社会学公报》第47期上报导了1994年6月中国社会学会体育社会学专业委员会成立的消息和有关学术活动,较详细地介绍了我国正式出版的第一本体育社会学专著(人民体育出版社1990年版,刘德佩著)的篇章内容。

《国际体育社会学公报》每年2期,旨在报导世界各国体育社会学的发展状况、学术成就和国际学术动态。《国际体育社会学公报》关于我国体育社会学发展状况的报导这还是第一次。

(刘德佩)