

外商投资企业职工对劳动条件的评价*

——对厦门特区外资企业职工的调查分析

张 小 金

“三资”企业职工对劳动安全和劳动强度的评价倾向于满意方向。满意度以劳动安全最高,劳动强度次之;除劳动安全外,对其它劳动条件的满意度,“三资”职工低于国企职工,独资职工低于合资职工。

作者:张小金,男,1948年生,厦门大学哲学系副教授。

本文所论的劳动条件,主要指劳动时间长短、劳动强度大小、劳动场所安全和职工劳保福利等状况。

外商投资企业职工的劳动条件,是一个引起广泛关注的问题。这是评价外商投资的社会效益或社会影响(非经济影响)的一个重要内容,也是我们进一步制订或完善有关政策或法规的依据之一。

对外商投资企业劳动条件的考察,可以从两个不同的角度来进行。既可以对劳动条件(如时间、劳保持遇等)设定一些客观的度量指标去考察,也可以从劳动者的主观感觉和评价角度,通过适当的量化方式去考察。本文的考察方式属于后者。我们在1993~1994年度对厦门特区外商投资企业进行了一次规模较大的抽样调查,抽样分两步:一、按独资、合资、合作和国企一定比例抽取单位四十余家;二、按比例以随机方式抽取样本个人,共抽取外资职工样本1100人和作为对照组的国企职工500人,派经专业训练的调查员对问卷的发放、填写和回收进行了认真的组织实施,共回收有效问卷外资职工961份,国企职工394份,总有效率84.7%。现将其中涉及劳动条件的内容作出统计与分析。

外资职工对劳动时间的评价

我们先看“三资”职工对劳动时间长短的评价。

在问到你对本单位劳动时间长短的主观感觉和判断时,“三资”职工样本中,回答很满意的37人,占4.21%,回答很不满意的64人,占7.28%,回答一般的499人,占56.77%,回答较满意和较不满意的分别为121和158人,各占13.77%和17.97%,独资、合资和合作企业的情况,详见下表。

* 本文是中华社科基金项目《外商投资的社会经济效益评价》的阶段性成果之一。参加社会调查的还有汪希、林金枝、木志荣等。

表 1 “三资”职工对劳动时间长短的评价分布 (%)

	很不满意	不满意	一般	较满意	很满意
独 资	5.4	17.8	62.9	10.5	3.5
合 资	9.3	14.7	52.4	18.0	5.6
合 作	3.9	33.3	57.8	4.9	0

从上表看,回答一般的占了大多数,回答不满意和很不满意的,稍多于回答满意的和很满意的。总的说来,“三资”职工对劳动时间长短的评价,是倾向于不满意方向的。

为了深入讨论并便于比较,我们引入满意度的概念。先将满意程度分为 5 个等级,很满意得 2 分,满意得 1 分,一般得 0 分,不满意得 -1 分,很不满意得 -2 分。如果以 $m_i (i=1, 2, 3, 4, 5)$ 表示从很不满意顺序到很满意的得分,则有 $m_i = i - 3$ 。我们再以 Q_i 表示选择某一 m_i 的人数之百分比,则定义满意度 $M = \sum_{i=1}^5 m_i \cdot Q_i$ 。实际上, M 只是以百分比 Q_i 为权重的关于 m_i 的一个加权平均值,我们用它来反映职工对某一劳动条件的满意程度。当 $M=0$ 时,表示处于一般水平, $M>0$, 表示职工对此劳动条件倾向于满意, $M<0$, 则表示职工对此劳动条件倾向于不满意。显然 $-2 \leq M \leq +2$ 。

我们以 M_i 表示职工对劳动时间的评价,将表 1 数据代入上述公式,可以求得“三资”企业职工对劳动时间长短的满意度数据如下:

	独 资	合 资	合 作	平 均(加权)
M_i	-0.111	-0.041	-0.362	-0.1034

我们看到,无论是哪种外商投资企业,职工对劳动时间的满意度都是负数。这表示,职工对劳动时间都是倾向于不满意的。这个结果与前面的讨论得出的结论是一致的。其中,合作企业满意度最低。这可能是因为,厦门的“三资”企业中,合作企业比例很小,且行业单一,这次按比例抽出的样本单位,均是酒店业,且样本人数较少,故具有一定的偶然性,它反映的可能是酒店行业的特点而非合作企业的特点。独资与合资企业相比,独资职工对劳动时间长短的满意度更低。

我们再来看资本来源地不同的外资企业职工对劳动时间的评价。

将问卷的统计数字代入求 M_i 公式,我们可以得到资本来源地不同的外资企业职工对劳动时间的满意度如下:

	港 资	台 资	日 资	美 资	欧 资
M_i	-0.279	-0.052	+0.368	+0.138	-0.105

从上表可以看出,日本和美国资本投资企业的职工对劳动时间的满意度均大于 0,表明日资和美资企业职工对劳动时间长短的感觉总起来还略倾向于满意方向。港、台和欧洲国家资本投资企业的 M_i 值均小于 0,表明这些企业职工对劳动时间的满意度较低,总起来是倾向于不满意。其中尤以港商投资企业为最。当然,在厦门特区投资的各国(或地区)资本及企业的比例

有一定的特殊性,这里的数字还不能代表到整个中国大陆来投资各类国家或地区资本之企业情况。

现在我们再来看职工内部的不同阶层对劳动时间的评价。

将问卷的统计数字代入求 M_i 公式,可求得结果如下:

	管理人员	科技人员	技工、熟练工	普工
M_i	+0.003	-0.232	-0.055	-0.063

从上述结果看,在白领职工中,管理人员对劳动时间的长短还是倾向于满意方向的,而科技人员则对劳动时间的长短感觉是倾向于不满意方向的,且不满意程度甚至还强于蓝领职工,蓝领职工则全部倾向于不满意方向,其中普工的不满意强于技术工人。

最后,我们来考察国有企业职工对劳动时间的评价,并与“三资”企业职工工作一比较。

表 2 国企职工对劳动时间评价的比率分布 (%)

	很不满意	不满意	一般	较满意	很满意
市区	10.0	11.2	58.2	15.3	5.2
郊区	0	3.3	66.7	24.2	5.8

由上表数据,可求得国企职工对劳动时间的满意度:

	市区	郊区	平均(加权)
M_i	-0.055	+0.325	+0.069

我们看到,国企职工对劳动时间的满意度,市区略小于 0,郊区大于 0,总的说来是大于 0。可见,国企职工对劳动时间长短的感觉,还是倾向于满意方向的。这与外商投资企业职工总体上倾向于不满意方向相比,还是有明显差异的。

外资职工对劳动强度的评价

延长工人劳动时间和提高工人劳动强度,是某些老板提高其资本利润率的两种基本方法,也是工人对劳动条件不满和影响劳资关系的基本原因。在对劳动时间作了具体考察之后,我们再来考察“三资”企业职工的劳动强度。

我们先看“三资”企业职工对劳动强度的主观感觉与评价。

表 3 “三资”职工对劳动强度的评价之比率分布 (%)

	很不满意	不满意	一般	较满意	很满意
独资	3.2	8.9	69.3	16.3	2.2
合资	4.8	10.7	59.7	19.2	5.7
合作	2.9	15.7	72.5	8.8	0

从上表看,回答一般的均占大多数,回答很满意和很不满意的均占少数,为了具体度量满

意程度,按对劳动时间的满意度同样的方式定义对劳动强度的满意度 M_0 。从上表数据可求得“三资”企业职工对劳动强度的满意度如下:

	独 资	合 资	合 作	平 均
M_0	+0.054	+0.103	-0.127	+0.059

从 M_0 的值看,独资、合资企业大于 0,合作企业小于 0,总的平均值是大于 0。表明“三资”职工对劳动强度的总体评价是倾向于满意方向的。这比之对劳动时间的评价要好一些。同样的理由,我们认为合作企业的 M_0 值在相当程度上可能反映了行业的而非所有制的特点。上列数据还表明,职工对劳动强度的满意程度,合资企业高于独资企业。

将抽样问卷的统计数字代入求 M_0 的公式,我们可以得到资本来源地不同的外资企业职工对劳动强度的满意度:

	港 资	台 资	日 资	美 资	欧 资
M_0	-0.055	+0.148	+0.319	+0.168	+0.135

从 M_0 值可知,港资企业职工对劳动强度的感觉倾向于不满意。除此之外,其它外资企业职工对劳动强度的评价均是高于一般水平的。按满意度排序,由高到低是 1. 日资,2. 美资,3. 台资,4. 欧资,5. 港资。一般说来,职工对劳动强度的评价与产业和行业有较大关系,因此,这个排序只是反映了厦门特区的产业结构(指外商投资企业)下的特点,不能简单外推至全国。

那么,在职工内部的不同阶层中,对劳动强度的满意程度有什么差异呢?我们来看 M_0 值的数据:

	管理人员	科技人员	技工、熟练工	普 工
M_0	+0.170	-0.005	+0.009	+0.060

从 M_0 看,在白领职工中,管理人员对劳动强度的满意度超过一般水平而倾向于满意方向,而科技人员对劳动强度的满意度则低于一般水平的而倾向于不满意方向;在蓝领职工中,工人对劳动强度的感觉均倾向于满意方向,其中普工还意外地高于技工,需要指出的是, M_0 反映的是职工对劳动强度的满意程度即一种主观评价,并非劳动强度本身的大小度量。因此,不能以为科技人员的劳动强度比工人还大。

我们再来看国有企业职工对劳动强度的评价,并与“三资”企业比较:

表 4 国企职工对劳动强度评价之比率分布 (%)

	很不满意	不满意	一 般	较满意	很满意
市 区	4.1	8.6	61.5	20.9	4.9
郊 县	0.8	4.2	67.8	24.6	2.5

从上表数据已经很容易看出,国企职工对劳动强度的评价总体上均倾向于满意方向。进一步计算国企职工对劳动强度的满意度,得到 $M_0 = +0.171$ 。其中市区和郊县分别是 +0.139 和

+0.238。与国企职工对劳动强度的评价相比,“三资”职工的评价倾向于不满意方向的人数比率更多,总体满意度 M_0 值(=+0.059)更低,这说明对于劳动强度的主观感觉与评价方面,“三资”企业也差于国有企业。

外资职工对劳动安全状况的评价

劳动场所安全状况同劳动环境条件的基本内容,也是职工直接劳动条件的重要内容之一。在某些报导中,虽提到一些“三资”企业简陋或恶劣的劳动环境,而在另一些报导中,也提到一些“三资”企业现代的舒适的工作环境。本文所考察的劳动场所的安全状况,不是这个或那个典型的“三资”企业的劳动环境,而是通过在一个地区的抽样问卷的统计分析,从职工自己对劳动场所安全状况的主观评价,来宏观地一般地考察这一问题。

我们先看“三资”职工对劳动场所安全状况的评价。

表 5 “三资”职工对劳动安全评价之比率分布 (%)

	很不满意	不满意	一般	较满意	很满意
独 资	2.9	6.4	48.2	29.4	13.1
合 资	5.4	6.9	40.9	34.0	12.8
合 作	2.0	2.0	58.2	30.6	7.1

上表所列数据,非常明显地表现出“三资”企业职工对劳动场所的安全状况较多地倾向于满意方向。这与对劳动时间和劳动强度的评价是不同的。这里,我们也同样定义职工对劳动安全的满意度 M_s ,是以满意程度不同的百分比为权重的平均值。由上表可计算出“三资”职工对劳动安全的满意度如下:

	独 资	合 资	合 作	平 均
M_s	+0.434	+0.419	+0.388	+0.421

我们看到,三类外商投资企业的职工对劳动场所安全的评价都高于一般水平,而且 M_s 值显著地高于 M_1 和 M_0 。与一般人想象的不同,独资企业职工对劳动安全的满意度在“三资”企业中还居于首位。这一点也与对劳动时间和劳动强度的评价不同。这说明,尽管有一些独资企业老板无视工人劳动安全,有时甚至造成重大伤亡事故,(在本次调查样本中也存在工人对劳动安全非常不满意的比例)但并非多数如此。我们在客观上评价外商投资企业中劳动安全时,不能仅凭一些典型事件下判断。

我们再来看资本来源地不同的企业职工对此问题的看法,将抽样问卷的统计数据代入求 M_s 公式后,我们得到不同的满意度数值如下:

	港 资	台 资	日 资	美 资	欧 资
M_s	+0.276	+0.539	+0.582	+0.750	+0.606

从上述 M_s 值可知,各类外资企业职工都以高出一般水平来评价劳动场所安全,如以 M_s

值大小表示的满意度排序,由高到低,分别是1.美资,2.欧资,3.日资,4.台资,5.港资。与对劳动时间和劳动强度的评价一样,排在末位的又是港资。

那么,与国有企业职工对劳动安全的评价相比情况又如何呢?我们从抽样问卷的统计数字得出国企职工对劳动安全的满意度如下:

	市区国企	郊区国企	平均
M_s	+0.451	+0.244	+0.3347

从 M_s 值数字看,国企职工对劳动安全的评价也都超过一般水平而倾向于满意方向。与“三资”职工的 M_s 值(+0.421)相比,国企职工的 M_s 值(+0.3347)还稍低。这说明,在劳动安全的感受方面,“三资”企业职工并不如人们所想象的那样低于国有企业。

在以上分别考察了职工对劳动时间、劳动强度和劳动安全的满意度之后,我们换个角度,从职工对企业工作条件不满的视角来比较这三者。在回答“你对所在企业的工作条件中最不满意的一项是什么”这一问题时,选择“经常加班加点”、“没有节假日”这两项合计的比率,“三资”企业职工样本达 27.26%,国企职工为 21.79%,均分别是对工作条件最不满意选项的最高位。而选择“工作太紧张、太累”的,“三资”职工占 17.63%,国企职工占 11.45%,选择“工作环境差”的,“三资”职工占 13.92%,国企职工为 15.63%。如果我们把选择“经常加班加点”、“没有节假日”为最不满意事项看作是职工对劳动时间长的不满,把选择“工作太紧张、太累”看作是职工对劳动强度的不满,而把“工作环境差”看作是包括工作场所安全甚或以此为主要内容,那我们就会看到,“三资”职工对企业劳动条件不满的排序,依次是:1.劳动时间,2.劳动强度,3.劳动环境(安全)。这与前面论证的“三资”职工对企业劳动条件满意度的顺序($M_a > M_b > M_c$)正好相反,其反映的事实则互相吻合、互相印证。此外,我们也看到,“三资”职工对劳动时间长和劳动强度大的不满,也略甚于国企职工。这一点与前面求 M_c 、 M_b 值比较所得出的结果也是一致的。

外资职工对劳保福利状况的评价

这里的劳保福利是指职工在生病、工伤、失业和退休时享受的待遇。国有企业原有的一套劳保福利制度,近年来已有一些改革。“三资”企业的情况则比较复杂。统一的社会保障体系尚未建立,已有的一些法规也不落实,其中合资和合作企业中部分原属国企的职工,仍然享受原有的劳保福利,而其它职工及独资企业职工则情况各异。本节的考察,仍然是从职工主观评价的角度来讨论“三资”企业的劳保福利问题。

在回答“你对本单位劳保福利的评价如何”这一问题时,“三资”职工的样本中,回答“很不满意”和“很满意”的分别为 10.25%和 3.34%,回答“较满意”和“不满意”的分别为 15.61%和 22.29%,选择“一般”项的占 48.51%,独资、合资和合作企业的情况,详见下表:

表 6

“三资”职工对单位劳保福利评价之比率分布

(%)

	很不满意	不满意	一般	较满意	很满意
独 资	11.6	28.2	47.2	11.3	1.7
合 资	11.0	20.8	45.8	17.6	4.8
合 作	3.0	10.9	64.4	19.8	2.0

从上表看,独资企业职工很不满意和不满意的人数比例最高,且两项合计近 40%,说明独资职工对劳保福利的评价相当低。合资企业职工持很不满意和不满意态度的人比例也很大,比持很满意和较满意态度的人高出近 10 个百分点,可见合资职工对劳保福利的评价也是明显地倾向于不满意方向的。合作企业的数字表明职工对劳保福利的评价略倾向于满意方向。

为了便于比较,我们仍然求出 M_r 值来讨论。以前述求其它 M 值同样的方式定义职工对劳保福利的满意度 M_r ,然后将上表数据代入,求得 M_r 值如下:

	独 资	合 资	合 作	平 均
M_r	-0.367	-0.156	+0.069	-0.206

我们看到,“三资”企业职工,尤其是独资企业和合资企业职工对劳保福利的满意度是较低的。独资、合资企业的 M_r 值都小于 0,平均值也是负数,且绝对值也大于 M_1 、 M_2 、 M_3 ,可见“三资”企业职工对劳保福利的满意度在所有考察过的直接劳动条件中是最低的。

我们再来看资本来源地不同的企业职工对劳保福利待遇的评价。

将抽样问卷的统计数据代入求 M_r 公式,得到如下结果:

	港 资	台 资	日 资	美 资	欧 资
M_r	-0.268	-0.317	+0.319	-0.002	+0.085

从 M_r 值看,对劳保福利的满意度,以日资企业职工最高,台资企业最低。其中日资和欧资企业 M_r 值大于 0,其职工对劳保福利倾向于满意方向;港资、台资和美资企业 M_r 值小于 0,职工对劳保福利倾向于不满意方向,且台资与港资 M_r 值绝对值较大,可知台资与港资企业职工对劳保福利的满意度较低。

由抽样问卷的数据及求 M_r 公式还可求得职工内部不同阶层或工种对劳保福利的满意度如下:

	管理人员	科技人员	熟练工、技工	普 工
M_r	-0.129	-0.336	-0.183	-0.124

从 M_r 值看,各阶层或工种对劳保福利的满意度都较低, M_r 值均小于 0,这是对其它劳动条件的评价时未出现过的。其中,科技人员的 M_r 值最低,这当然不能据此认为科技人员的劳保福利最差,而是因为他们的期望与实际情况距离最大。在“三资”企业的科技人员中,相当大比例的人是从国有企业流过去的,这个比例大大高于从国企流过去的管理人员和工人,这可能是科

技人员对劳保福利满意度相对低的一个重要因素。

最后我们可以将国企职工对劳保福利的满意度与“三资”职工工作一比较。国企职工对本单位劳动福利的评价,持一般水平的为 57.25%,认为很不满意和很满意的分别占 6.03%和 2.74%,回答“不满意”和“较满意”的正好都占 16.99%,可见,国企职工对劳保福利的满意程度是略略倾向于不满意方向。求国企职工的 M_i 值为 -0.066 ,虽小于 0,但仍大大高于“三资”职工 M_i 值,可知,“三资”职工对劳保福利的满意程度大大低于国企职工。

总结以上讨论,我们有以下结论:

1. 在“三资”企业职工对劳动条件的评价中,劳动安全和劳动强度是倾向于满意方向,劳动时间和劳保福利是倾向于不满意方向。而国企职工除对劳保福利的评价略倾向于不满方向外,其余均倾向于满意方向。

2. 在“三资”企业职工对劳动条件的满意度方面,以劳动安全为最高,其次是劳动强度,对劳动时间的满意度较低,对劳保福利的满意度最低。

3. 对劳动场所安全的评价,“三资”企业职工还略高于国企职工,而对劳动强度、劳动时间和劳保福利的评价,“三资”职工均低于国企职工。

4. 对劳动场所安全的评价,独资企业职工还高于合资和合作企业职工。而对劳动时间和劳动强度的评价,独资职工则低于合资企业,对劳保福利的评价,独资职工更远远低于合资与合作企业。

5. 以上实证研究的结论说明,为了使对外经济开放更健康地进行,为了提高外商投资的社会效益,切实落实《劳动法》和加快社会保障制度的改革,是两项重要而急迫的工作。

责任编辑:范广伟

江苏省社会学界联谊会在苏州举办首次活动

1994年12月4日,由苏州大学社会发展研究所承办的江苏省社会学界联谊会活动在苏州大学开展,来自南京大学、江苏省社科院、南京师范大学、南京公安专科学校和苏州大学等的有关专业学者就各自研究的成果,发展的重点及今后合作的领域和项目进行了广泛积极的探讨,与会者对近几年江苏省社会学的发展一致看好,并提出了今后江苏省社会学界要各自取长补短、通力合作、立足江苏,特别是苏南,面向全国,把江苏省的社会学研究、教学与应用提高到一个新水平。

(林闽钢)