

# 1992—1993年： 中国职工状况的分析与预测

——对5万名职工的问卷调查

冯 同 庆

本分析对1992年中国职工状况的描述，以1992年进行的一次5万名职工问卷调查为基础（见表1）。为了把握1992年职工状况发生的变化，我们以1991年进行的一次万名职工问卷调查为参照（见表1）。这种对照比较分析，还有助于我们了解1993年中国职工状况发展的趋向。

表1

1991 年			1992 年		
类 别	人 数	有效百分比	类 别	人 数	有效百分比
1. 地区	8407	100	1. 地区	45098	100
云南	1394	16.6	广东	4689	10.4
广东	1600	19.0	上海	3340	7.4
湖北	1288	15.3	江苏	4593	12.8
上海	399	4.7	山东	4318	9.6
甘肃	1360	16.2	辽宁	5966	13.2
黑龙江	931	11.1	北京	3025	6.7
			内蒙古	2302	5.1
			湖北	4197	9.3
			四川	6269	13.9
			陕西	2130	4.7
			甘肃	1435	3.2
			云南	1634	3.6
2. 行业	8363	100	2. 行业	45096	100
机械	875	10.5	农、林、牧、渔、水利业	2223	5.0
冶金	462	5.5	工业	18946	42.1
能源	380	4.5	地质普查和勘探业	232	0.5
交通运输	866	10.4	建筑业	3335	7.4
纺织	1228	14.7	交通运输、邮电通讯业	2405	5.3
电子	878	10.5	商、饮、物资供销和仓储业	6552	14.5
建筑	753	9.0	房地产及各项服务业	1569	3.5
轻工业	1410	16.9	卫生、体育和社会福利事业	1371	3.1
商业旅游业	1511	18.1	教育、文艺和广播电视事业	4059	9.0
			科学研究和综合技术 服务事业	681	1.5

1991 年			1992 年		
类 别	人 数	有效百分比	类 别	人 数	有效百分比
			金融保险业	673	1.5
			国家机关、政党机关 和社会团体	3043	6.8
3. 性别	7947	100	3. 性别	45082	100
男	4124	51.9	男	24630	54.6
女	3823	48.4	女	20453	45.4
4. 年龄	8078	100	4. 年龄	45096	100
35 岁及以下	4295	53.2	35 岁及以下	23292	51.7
35 岁以上	3783	46.8	35 岁以上	21804	48.3
5. 政治面貌	6461	100	5. 政治面貌	44699	100
中共党员	1916	29.7	中共党员	11183	25.0
共青团员	1340	20.7	共青团员	10668	23.9
其他群众	3205	49.6	其他群众	22848	51.1
6. 文化程度	7769	100	6. 文化程度	45090	100
小学及以下	500	6.4	小学及以下	2716	6.0
初中	2692	34.7	初中	15176	33.7
高中(中专、技校)	3286	42.3	高中(中专、技校)	18142	40.1
大专及以上学历	1291	16.1	大专及以上学历	9056	20.1
7. 所在单位所有制性质	8326	100	7. 所在单位所有制性质	45083	100
全民	5609	67.3	全民	33309	73.9
集体	2028	24.3	集体	10129	22.5
三资	689	8.3	三资	1352	3.0
			其他所有制	294	0.7
8. 职工内部构成	8419	100	8. 职工内部构成	45000	100
工人	5338	63.4	工人	25065	55.7
技术人员	858	10.2	技术人员	8305	18.5
管理人员	2223	26.4	管理人员	11630	25.8
9. 就业身份	7888	100	9. 就业身份	45002	100
固定工	6566	83.2	固定工	38157	84.8
合同工	1085	13.8	合同工	5588	12.4
临时工	237	3.0	临时工	849	1.9
			其他	407	0.9
10. 工龄	7982	100	10. 工龄	45098	100
10 年及以下	2482	100	10 年及以下	13790	30.6
11—20 年	2689	33.7	11—20 年	14917	33.1
21—30 年	2070	25.9	21—30 年	11950	26.5
31 年及以上	741	9.3	31 年及以上	4441	9.9
11. 所在单位性质	8479	100	11. 所在单位性质	45000	100
企业	8419	100	企业	33290	74.0
			事业	8445	18.8
			机关团体	3264	7.3

调查单位：中华全国总工会所属中国工运学院  
调查时间：1991年11月

调查单位：中华全国总工会  
调查时间：1992年 8 月

职工的日常经济生活,其劳动积极性状况,以及他们对改革开放的态度,是本调查对中国职工一般状况进行描述分析的主要内容。职工内部阶层、群体的社会分化,尤其是国有大中型企业职工地位的变化以及企业职工的内部阶层差异,是本调查分析着重研究的方面。职工社会分化虽然带来了一些社会问题,却反映了社会结构的转型、经济体制的转轨和职工思想观念的变化。

## 一、职工一般状况的分析

### 1. 日常经济生活仍然是职工关心的首要问题

1991年,企业职工对日常经济生活的关注处于突出地位。他们对关系到企业和个人的18项问题(如企业生产经营、内部风气、集体合同、职工代表大会、个人社会地位、职务职称、工作岗位、与领导关系等)的关心度排序,处在第1、2、3位的是个人经济收入(平均值为3.4266,中位值为2.5,下同)、个人住房条件(3.3489)、企业生活福利(3.2437)。这都属于职工日常经济生活问题。关心度高,源于满意度低。职工对个人经济收入(2.1591)、个人住房条件(2.0973)、企业生活福利(2.2368)的满意度分别排在第15、17、14位。这种对日常经济生活的关注,从职工的职业流动意愿上也得到反映。在想离开本企业的职工中,由于经济收入低而想离开的占59.9%;而不想离开本企业的职工中,由于经济收入较高而不想离开的仅占35.5%。

1992年,职工对日常经济生活的关注仍处在首位。在对职业流动的首要考虑因素进行选择时,首要因素仍然是“有较高的收入”,占30.8%。其余的因素,如“国家和社会的需要”(12.6%)、“职业稳定有安全感”(26.3%)、“能满足个人爱好”(9.1%)等均处于次要地位。这种关注仍然是实际生活需要造成的。据统计,“入不敷出”和“收支相抵”的占47.9%(12.1%+35.8%),几乎占一半。即使是家庭经济生活“略有节余”、“节余较多”、“比较富裕”的职工,在结余收入的用途上多数仍用于经济方面。首先用于“改善饮食买高档消费品”(32.5%)、“买房子”(18.7%)的占51.2%。其次才是“储蓄或购买股票债券”(19.2%)、“为提高和发展创造条件”(22.0%)、“旅游”(2.6%)。职工对住房状况的评价同对经济收入的评价相仿,认为住房“拥挤”和“比较拥挤”的占44.1%。因此,职工在对哪些生活问题最重要进行选择时,对“家庭收入”、“住房”的选择占90.7%(69.1%+21.6%),对“购物及生活服务设施”(3.3%)、“社会治安”(4.6%)、“交通”(0.7%)、“业余文化生活”(0.7%)的选择仅占9.3%。

近几年来,职工的收入水平有了很大提高,但由于物价总水平上涨较快,加之经济的发展客观上提高了职工的生活期望,职工的实际生活水准仍有待于进一步改善。

### 2. 职工劳动积极性总体上仍处于一般水平

从1991年的调查统计看,职工的劳动积极性总体上处于一般水平。企业职工的合理化建议活动是反映职工劳动积极性的典型指标,这方面的指标显示,具有积极劳动态度的职工大约占一半。提出合理化建议的人数为45.3%,其中生产经营管理、技术改造和产品质量方面的建议占70.6%(39.9%+30.7%),其余为生活福利、劳动保护等方面的建议。企业职工对企业的发展虽然不尽满意,但表现出相当的关心。比如,他们对企业生产经营(平均值为2.4952,中位值2.5,下同)、企业劳动竞赛(2.5800)的满意程度不高,关心度却颇高(分

别为3.1896、2.7390)。当然,职工对待劳动的消极态度也是明显的。

职工走进企业时感到愉快、平淡、厌烦的分别为31.9%、59.1%、9.0%(平均值为2.2284,中位值为2)。职工在工作时感到时间过得很快、较快、较慢、很慢的分别为21.9%、48.4%、23.2%、6.5%(平均值为2.8577,中位值为2.5),总体上缺乏充实感。职工劳动积极性不太高的重要原因是个人能力难以充分发挥。比如,因能力无法发挥而想离开本企业的职工占具有职业流动意愿职工的21.4%,而在不想离开本企业的职工中,仅有7.5%是因为能发挥能力留下的。

1992年的调查反映,职工的劳动积极性总体上仍处于一般水平。职工个人对自身劳动积极性的主观评价,“远没发挥”和“基本没发挥”的占8.3%(2.4%+5.9%),“一般”的占29.9%，“基本发挥”、“充分发挥”的占61.9%(41.7%+30.3%,平均值为3.714,中位值为3.0)。而职工对同事、工友劳动积极性的相互评价还要低些,“远没发挥”、“基本没发挥”的占11.3%(2.4%+8.9%),“一般”的占47.3%，“基本发挥”、“充分发挥”的占41.4%(32.8%+8.6%,平均值为3.364,中位值为3.0)。这种处于一般水平的劳动积极性还反映在职工的职业满意度上。职工对本职工作“不满意”和“不太满意”的占36.3%(23.7%+12.6%)。职工因此而不安心于本单位本岗位工作的人数占相当的比例。剔除9.0%的弃答者,由于“热爱本单位和本工作岗位”、“人际关系好”、“收入高”、“有住房”而安心的职工仅占39.5%,由于“调动手续太繁琐”、“想去的单位去不成”、“领导不放”、“还没有选择到合适单位”而不安心的职工却占60.5%。如果能实现用人单位与职工的双向选择和自由流动,职工的职业满意度会有提高,从而提高劳动积极性的水平。可是,在这方面既受到体制改革进度的制约,又受到职工自身素质的制约。从职工的劳动目的和劳动态度看,剔除4.9%的弃答者,劳动目的处在生存需求层次上的占50.3% (“干活挣钱”31.2%、“尽义务”17.4%、“不上班太空虚”1.7%),处在发展需求层次上的占15.8% (“成名成家”1.7%、“为国家繁荣富强”14.1%,介于二者之间“主观为自己,客观为社会”的占28.9%),这种劳动目的层次性直接表现在劳动态度的层次性上,因追求发展而持积极劳动态度的职工占48.0% (“主动认真,不计名利”),因满足生存而持消极劳动态度的职工占37.8% (“按酬付劳”27.7%、“能不干就不干”0.8%、“领导让干多少就干多少”9.8%),因满足生存而持积极劳动态度的职工占14.2% (“只要能挣钱,多累都干”)。

经济建设的发展,以及由此而带来的职工日常经济生活的改善,本来可以极大地焕发出职工的劳动积极性。然而,职工劳动积极性的水平仅处在一般水平上。这是新旧体制的转换尚未完成的结果。从发展看,职工劳动积极性的全面高涨,只能寄希望于新旧体制转换的顺利推进。

### 3. 职工的改革开放意识有了明显的加强

正确估计职工对改革开放的认识,是正确认识职工现状的重要内容。1991年的调查反映出,职工对适应改革开放的观念虽能认同,但在总体上认同者比例不高。对“争取民主管理权利”、“喜欢做出众的事”、“竞争精神较好”、“愿意经常调换新工作”、“厂长多干多拿职工也会多得”、“希望改革企业的弊端”等观念的认同者分别为68.4%、27.2%、52.1%、36.2%、85.0%、75.5%。

1992年关于这方面内容的调查,没有与1991年调查直接对应的提高,但类似的提问反映

出答问者对改革开放有了更为积极和更为肯定的认同。在回答您是否赞成“一切方针、政策、法律法规都应该为发展经济和改革开放开绿灯”的说法时,除有3.1%的弃答者外,有63.2%的职工表示“比较赞成”和“赞成”(28.7%+34.5%),表示“无所谓”的为14.0%,表示“不赞成”和“不太赞成”的仅有19.8%(9.0%+10.8%)。在回答您是否赞成“加大改革力度,扩大对外开放,把国民经济推上一个新台阶”的说法时,除有2.5%的弃答者外,有83.3%的职工表示“比较赞成”和“赞成”(28.5%+54.8%),表示无所谓的为10.2%,表示“不赞成”和“不太赞成”的仅有4.0%(1.5%+2.5%)。职工对政治体制改革以及通过政治体制改革推动经济发展,也有着积极和肯定的认同。在回答您是否赞成“政治民主是经济发展的保证”的观点时,除有10.3%的弃答者外,有76.6%的职工表示“基本赞成”和“赞成”(26.1%+50.5%),表示无所谓的为8.8%,表示“不赞成”和“不太赞成”的仅有4.1%(1.2%+2.9%)。在回答您是否赞成“通过加强民主和法制建设,推进国家政治和社会生活的民主化建设进程”的说法时,除有2.6%的弃答者外,有88.2%的职工表示“比较赞成”和“赞成”(26.0%+62.2%),表示无所谓的为7.9%,表示“不赞成”和“不太赞成”的仅有1.3%(0.4%+0.9%)。

## 二、职工社会分化状况的分析

改革开放以来,职工队伍的社会分化是职工队伍各种变化中最引人瞩目的。根据调查资料,国有大中型企业职工的利益失衡和心理失衡问题、企业职工的内部阶层的利益差距拉大问题,涉及面广,表现尤为突出。1991年的调查反映了这些问题,1992年的调查仍然反映了这些问题。

### 1. 国有大中型企业职工仍存在利益失衡和心理失衡

本来,企业的经济类型(所有制类型)、规模大小与企业职工的地位高低没有必然的联系。然而,在我国以往高度集中的计划经济管理体制下,企业的经济类型(所有制类型)、规模大小与企业职工的地位却发生了相应的联系。改革前,企业公有化程度高和规模大的国有大中型企业,受到政府的重视,其资金、设备、干部和技术人员配备等都能得到优先考虑。由于不受市场规律的左右,不受专业化分工的调节,其职工在经济利益上、社会心理上均比非国有企业或小型企业职工感到有保障感、安全感、优越感。改革以来,由于企业所有制的多样化,企业规模效益受到专业化分工制约,国有大中型企业受到的特殊保护减少。其职工面对个体户的迅速致富、“三资”企业和一些乡镇企业职工的高收入,强烈感受到地位的失落。

根据1991年的调查,国有企业职工的人均年收入2637元,比人均年收入为4037元的“三资”企业低1400元。大、中、小型企业职工的人均年收入分别为2637元、2603元、2350元,虽然前二者的收入高于第三者,但差异不大,与以往的“优越”不能同日而语。因此,国有大中型企业职工中有53.4%的人认为“三资”企业职工个人经济收入偏高,有12.1%的人认为过高(平均值为3.7157,中位值为3.0)。国有大中型企业职工对个体户的个人经济收入持有更大的异议,有26.5%的人认为偏高,有66.3%的人认为过高(平均值为4.5620,中位值为3.0)。

在1992年的调查中,国有企业职工的经济收入仍然低于“三资”企业职工。当年7月份的月平均收入,前者为239元,后者则为376元,相差137元。在与本地区以工资为主要生

活来源的各类人员相比,进行个人经济收入的自我评价时,“三资”企业职工认为自己是“低收入”和“中等偏下”者为40.7% (11.6%+29.1%),国有企业则为64.2% (26.7%+37.5%)。在对家庭经济生活现状作总体评价时,“三资”企业职工认为“入不敷出”和“收支相抵”的有46.4% (11.9%+34.5%)。1992年的调查,没有国有企业职工与其他经济类型企业职工在个人经济收入上比较的项目。但是,在职工崇拜哪种类型的人的调查中,国有企业职工对个体户的排斥是明显的。在“你最崇拜哪种类型的人”中,职工总体上选择“有成就的个体户”的为5.8%,其中国有企业职工选择“有成就的个体户”的下降为4.9%。

国有企业职工的地位失落感不仅表现在经济利益上,还表现在心理上,突出的问题是以往体现地位“优越”之处变得“不再优越”了。比如,以往国有企业通过维持一定的公有化水平保障职工的职业安全和生活福利,现在则成了难以为继的负担。

据1991年的统计,企业固定工的比例,“三资”企业为44.8%,国有企业则高达83.2%;由企业分配或管理的职工住房,“三资”企业分别为33.2%、30.0%,国有企业则分别为43.3%、41.1%。又如,国有企业一向以职工民主管理工作基础好著称,现在职工的评价却明显降低了。据1991年的统计,对企业职工民主管理的评价,“三资”企业职工关心度低但满意度却高(分别为2.441、2.513,中位值均为2.5);国有企业职工关心度高但满意度却低(分别为2.809、2.398)。职工在通过有组织的途径(而非发牢骚、抱无所谓态度、工作干劲下降等非组织途径)处理管理中的矛盾上,“三资”企业也不逊色。当企业中出现不公正现象时,“三资”企业职工通过有组织途径对待的为71.0%,国有企业职工为51.1%。

据1992年的统计,不同经济类型企业固定工的比例没有大的变化,“三资”企业为41.0%,国有企业仍高达82.5%;居住企业分配和管理的住房的职工,“三资”企业为67.7%,国有企业为72.2%。职工对企业民主管理的评价也没有发生太多变化,其评价的综合均值,“三资”企业职工为3.0968,国有企业职工为2.8600。不过,在此问题上,“三资”企业职工的弃答率高达57%,国有企业也有24%。即便如此,国有企业也没有显示出以往那样的优势。在通过有组织的途径解决职工个人与管理者的矛盾上,情况有所不同。通过有组织的途径加以解决的,“三资”企业职工为54.1%,略低于国有企业的58.5%。但是,在对管理者与被管理者人际关系的总体评价上,“三资”企业职工对融洽度的评价较高,平均值为3.2731,国有企业职工评价相对略低,为3.0980。在这一问题上,两种企业职工均有一定的弃答率,前者为7%,后者为4%。

## 2. 企业职工内部阶层差异扩大的趋势还会发展

1991年和1992年的调查表明,从总体上看,管理人员地位稳中有升,技术人员地位会有较大幅度 and 较快速度的提高,工人的地位有所上升但相对下移。

城市经济体制改革以来,企业职工的阶层差异扩大了。从具体指标看,一些传统的阶层差异仍然存在,如经济收入、住房、教育程度等仍表现出管理人员、技术人员、工人的差异。根据1991年的调查统计数字,管理人员、技术人员的人均年收入分别高于工人293元、381元,前二者的受教育年限分别比工人多3年、5年,而更多的具体指标显示,一些新的阶层差异显化了,如政治声望、社会权利、在生产经营中的作用、人际关系、阶层意识诸方面均是这样。象管理人员、技术人员、工人中的中共党员比例,呈梯级排列,分别是57.5%、29.5%、20.0%。管理人员、工人中的职代会代表比例也是这样,分别是23.4%、17.3%。管理人员、

技术人员、工人的理想也有层次差异, 管理人员更多地倾向于社会政治理想, 技术人员更多地倾向于道德职业成就理想, 而工人更多地倾向于生活理想。

在职工阶层变动中, 生产工人地位相对下移是突出的问题。这既有管理人员行政权威强化和技术人员科技开发受到重视造成的反差, 又有工人自身素质方面的原因。而且, 生产工人改变自身地位的能力相对较弱, 他们之中有25.6%的人希望调动劳动岗位, 但实现率不足1/3。生产工人还把改变自身地位的希望更多地寄托于企业领导者身上。他们对企业领导品德的关心度比管理人员、技术人员都高, 但现实状况又使他们不满意。仅有6.3%的生产工人对企业领导的品德十分满意, 有63.5%的生产工人认为企业风气不正。生产工人对改变自身地位的信心相对不足, 他们参加文化技术学习人数的百分比为34.1%, 分别低于管理人员、技术人员20.4、37.5个百分点。当然, 生产工人地位相对下移也与体制因素有关。比如, 在国有企业中合同工已有将近20%, 其中19.8%为生产工人。又如, 生产工人与后勤服务人员

在收入分配上没有明显差异, 技术工级对收入差异无实质性影响。

1992年的调查数据也表明, 职工的阶层差异在扩大。管理人员、技术人员7月份的月平均收入分别比工人高28元(248元>220元)、38元(258元>220元)。管理人员、技术人员中的高中(含中技、中专)以上文化程度者, 分别比工人多33.1%(35.8%>2.7%)、47.7%(50.4%>2.7%)。管理人员、技术人员、工人中的中共党员比例, 呈梯级排列, 分别是52.3%、25.7%、12.1%。职代会代表比例也是这样, 分别是27.9%、22.9%、17.1%。固定工比例大体是这样, 分别是90.4%、91.3%、72.5%。管理人员、技术人员、工人在理想上的层次差异也是明显的, 把“个人生活安定舒适”、“幸福的家庭”作为最高理想的工人

为45.9%(13.5%+32.4%), 技术人员为34.4%(13.1%+21.3%), 管理人员为31.0%(10.2%+20.8%); 而把“为社会服务”、“国家繁荣富强”、“实现共产主义”作为最高理想的工人

表2

企业阶层	7月份平均收入	事业阶层	7月份平均收入	机关团体阶层	7月份平均收入
直接生产工人	226.27元	工人	222.10元	工人	217.86元
辅助生产工人	224.49元	技术工人	241.79元	技术工人	234.89元
服务人员	193.52元	一般干部	245.26元	一般干部	219.13元
技术人员	281.95元	科级干部	272.99元	科级干部	256.51元
一般管理干部	237.27元	处级干部	307.20元	处级干部	283.68元
中层管理干部	262.94元	局级及以上干部	341.14元	局级及以上干部	271.77元
高层管理干部	278.03元				

动次数多于技术人员), 工人的调动次数一般少于其他阶层(见表3)。他们改变自己相对低的地位的自信和努力也较差, 这反映在业余文化技术学习上。他们在就业后参加过电大、函大、职大、业大、高等教育自学考试的人数比例, 不仅低于管理人员、技术人员, 而且低

表3

企业阶层	平均调动次数	事业阶层	平均调动次数	机关团体阶层	平均调动次数
直接生产工人	0.40次	工人	0.64次	工人	1.04次
辅助生产工人	0.49次	技术工人	0.84次	技术工人	0.88次
服务人员	0.56次	一般干部	0.87次	一般干部	1.08次
技术人员	0.56次	科级干部	1.28次	科级干部	2.01次
一般管理干部	0.70次	处级干部	1.86次	处级干部	2.31次
中层管理干部	0.90次	局级及以上干部	0.98次	局级及以上干部	3.01次
高层管理干部	1.36次				

于本阶层的后勤服务人员（见表4）。生产工人地位相对下移也与体制因素有关，直接生产工人参加由领导安排的技术业务培训的比例是最低的（见表4），生产工人有技术职称的比例也是最低的（见表5）。

表4

%

	参加过社会“五大”学习	参加过技术业务培训
直接生产工人	9.4	45.3
辅助生产工人	11.7	50.0
服务人员	12.4	46.2

表5

%

	初级职称	中级职称	高级职称	合计
直接生产工人	1.4	0.5	0.4	2.3
辅助生产工人	3.4	1.0	0.1	4.5
服务人员	4.3	3.0	0.2	7.5

### 三、职工状况的发展前景和预测

#### 1. 职工队伍社会分化是社会结构变动的结果

职工队伍的社会分化是一种表层的社会现象，其深层次原因是社会结构的变动。

国有大中型企业职工的利益失衡和心理失衡问题，反映的是企业所有制结构的变动。改革之后，企业的经济类型（所有制类型）多样化，出现了乡镇企业、“三资”企业、私营企业、不同所有制形式联营企业等。如果说，改革前国有企业与城镇集体企业职工地位的差异反映的是公有制公有化程度的不同，那么1991年和1992年的调查表明，目前不同经济类型（所有制类型）企业职工之间地位的差异，反映的既有所有制公有化程度的不同，又有企业经营机制的不同，形成了多元结构。调查表明，目前的国有企业职工虽然仍习惯于企业通过维持一定的公有化水平来保障职工的地位，同时也认同企业通过改善经营机制和提高效益来增加收入。这反映在他们对非公有制企业有了更多的理解和接纳。在1992年的调查中，在回答您是否赞成“只要有利于发展经济、富国富民，什么所有制都可以存在”的说法时，表示“比较赞成”和“赞成”的为65.4%（27.1%+38.3%），占多数；表示“不赞成”和“不太赞成”的为21.9%（10.1%+11.8%）；表示“无所谓”的为12.7%。在回答“如果您想



调出现在的工作单位,您最希望去哪类单位”时,把非国有企业和事业单位作为第一位选择的竟占到32.2%(见表6)。可以预见,造成不同经济类型企业职工群体地位差异的所有制

表6

%

	党政机关	国有企业	城镇集体企业	事业单位	合计
国有企业职工	28.7	25.9	0.6	12.6	67.8
	乡镇机关	“三资”企业	私营企业	自办公司或干个体	合计
非公有制企业职工	2.2	24.7	1.2	4.1	32.2

因素将逐渐弱化,适应市场经济需要的企业经营机制的因素将逐渐强化。从近期看,“三资”企业职工的经济地位、社会地位还将继续上升,乡镇企业职工的收入增长也将持续一段时间,而国有企业职工还要经历体制转轨的阵痛,原有的职业保障和安全将进一步受到冲击,其经济地位、社会地位虽会得益于改革带来实惠而有所提高,但仍有相对位置下移的趋势。然而,从长远看,随着市场经济的发育,国有企业同其它企业一样会更多地受到统一的市场规律的支配。如果国有企业的经营机制实现转换,其职工在利益和心理上的失衡便会校正。而且,这种多元趋同的企业经济类型(所有制类型)群体结构,因为减少了政府人为因素造成的职工地位差异,有利于不同职工群体平等竞争,竟先发展。

企业职工内部阶层差异问题,反映的是职工结构的变动。原有的职工结构也是行政性规范结构。以政府规定的等级工资为基础,管理人员、技术人员、工人在仪器供应、工作条件、用车、医疗、住房、休假等方面存在着一些差异,且身份限制固定化,层间很少流动。改革之后,上述阶层的封闭性有所松动,开始显示出开放性。其特征是,层间界限趋于分明,层间流动增加。1984年、1988年和1991年职工在对同事关系作评价时,认为管理人员与工人矛盾最大,其次是管理人员之间的矛盾,再次是工人之间的矛盾。为什么与技术人员的矛盾较小?重要原因之一是技术人员流动率高。在1991年的两次调查统计中,技术人员向集体企业、“三资”企业流动的频率增幅都高于管理人员和工人。流向集体企业的增幅为6.8%,分别高于管理人员、工人2.5%(6.8-4.3%)、4.2%(6.8-2.6%);流向三资企业的增幅为10.4%,分别高于管理人员、工人7.1%(10.4-3.3%)、1.5%(10.4-8.9%)。根据1992年的调查,阶层差异大的“三资”企业阶层关系融洽度反而比阶层差异小的国有企业高,其重要原因之一也是职工流动率高。“三资”企业职工在就业后没有跨单位调动过工作的为54.5%,而国有企业则在60.7%;前者的平均调动次数为0.79次,后者则是0.68次。实际上,“三资”企业职工阶层间的差异比国有企业大得多。根据调查资料,1991年“三资”企业技术人员与工人的人均年收入相差2303元(7927元>5624元),而国有企业仅相当差146元(3081元>2935元);1992年“三资”企业管理人员与工人的7月份月人均收入相差61元,而国有企业仅相差23元。1991年“三资”企业管理人员与工人的人均住房面积相差26.95平方米而国有企业仅相差1.43平方米;1992年“三资”企业管理人员的人均住房面积相差2.15平方米,而国有企业相差1.75平方米。调查表明,以往行政性规范的阶层结构,虽然层间差异小,但层间较少流动,反而会积蓄矛盾;而正在形成着的阶层结构,虽然层间差异大,但层间流动较多,反而会缓解矛盾。正因为如此,“三资”企业职工劳动积极性水平要好于国有企业。1992年的调查表明,“三资”企业职工认为自己劳动积极性“基本发挥”和“充分发挥”的有66.8(44.9%+21.9%),认为“远没有发挥”和“基本没发挥”的有5.9%(1.4%

+4.5%)，认为“一般”的有27.3%，而国有企业相应的一组数字则是，62.6% (42.8%+19.8%)、8.6%(2.6%+6.0%)、28.8%。职工相互对劳动积极性的评价在总体水平上要低于自我评价，但仍表明“三资”企业职工的劳动积极性水平好于国有企业。“三资”企业职工认为同事、工友劳动积极性“基本发挥”和“充分发挥”的有46.8% (37.3%+9.5%)、认为“远没有发挥”和“基本没发挥的有6.1%(1.4%+4.7%)、认为一般的有47.1%；而国有企业相应的一组数字则是，40.5%(32.8%+7.7%)、12.1% (2.5%+9.6%)、47.3%。

## 2. 在社会结构转型中职工的市场经济观念会进一步得到发育

长时期内适应了计划经济体制的我国职工，在社会结构以市场为取向的转型中难以一下子适应。但是，调查表明，社会结构的转型在职工观念上既产生了负面效应，也产生了正面效应。

1992年的调查显示，我国职工的市场观念有了明显的加强。这表现在绝大多数职工赞成“平等竞争、优胜劣汰”的观点。“基本赞成”和“赞成”者为84.2%(16.5%+67.7%)，“无所谓”者为4.1%，“不赞成”和“不太赞成”者为2.5% (0.5%+2.0%)，余下的9.2%的人弃答。而且，这种平等竞争观念超越了长期禁锢人们头脑的“所有制界限”。一半以上的职工赞成“只要有利于发展经济、富国富民，什么经济类型都可以存在”，“比较赞成”和“赞成”者为63.1% (26.3%+36.8%)，“无所谓”者为13.1%，“不赞成”和“不太赞成”者为20.7% (9.7%+11.0%)，余下的3.1%的人弃答。我国职工市场观念的加强，还表现在职工对市场经济发展给自身利益带来的后果有一定的心理准备和承受能力。在对“通过一部分人先富起来，最后达到共同富裕”的说法表示态度时，“比较赞成”和“赞成”者为49.7% (26.1%+23.6%)，“无所谓”者为20.7%，“不赞成”和“不太赞成”者为27.0% (12.4%+14.6%)，余下的2.6%的人弃答。在回答“如果一些改革措施触及个人的既得利益，您采取什么态度”，表示“只要对改革大局有利就支持”和“只要经济上能承受就支持”的占多数，为73.6% (41.9%+31.7%)；而表示“只要经济上吃亏就反对”和“改革给我好处才支持”的占少数，为23.2% (3.0%+20.2%)；余下的3.2%的人为弃答者。另外，在市场经济发展的大潮中，我国职工自主自立观念也明显增强，多数赞成“自己的命运应由自己主宰”，“基本赞成”和“赞成”者为81.6% (19.1%+62.5%)，“无所谓”者为3.7%，“不赞成”和“不太赞成”者仅为5.8% (1.3%+4.5%)。余下的8.9%的人弃答。我国多数职工在赞成“自己主宰自己的命运”的同时，也赞成“国家、社会、集体和个人利益兼顾”，其比例为50.9%，主张“以国家集体利益为重”的占28.2%，而主张“以个人利益为主”的只占1.9%，另有16.6%的人主张“看具体情况而定”，2.4%的人弃答。

## 四、结论及对策

1992年的我国职工状况表明：

——以往高度集中的计划经济体制虽具有稳定性，但难以保障不同职工阶层、群体的经济利益实现和社会权利实现。不同职工阶层群体的经济利益和社会权利有着多方面的内容，而且是变动不居的统统纳入行政性规范，其社会后果只能是抑制职工生活水平的改善和劳动积极性的发挥。在这个意义上可以说，目前职工对日常经济生活的不满足和劳动积极性不高，表

明新型经济体制尚未完全建立。

——市场经济运行机制加快了社会分化、社会流动和演进，也带来了诸多职工社会问题，但实质上是一种结构性发展。与此相适应的职工观念更新，也显示出良性特征。其最终的社会作用将会是促进职工日常经济生活的改善和劳动积极性的提高。

——在社会结构转型中，不同职工阶层、群体的境遇很不相同。一部分职工受到原体制较多束缚，长期积累的历史问题得不到根本解决，加之现实中经济利益相对受损，其不满、焦虑和消极情绪难以避免。而先行进入市场经济领域的职工，没有或较少背负历史积累的包袱，在经济利益上又较早受益，其自足、安然和积极情绪显而易见。这种境遇的差异以及与此相关的其他一些问题，只能通过建立社会主义市场经济新秩序来解决。

依据1992年的职工状况，提出以下对策：

——在加快改革步伐、扩大市场调节范围的同时，尽快建立公平竞争、机会均等的社会主义市场经济新秩序。

——在国有企业的各项制度改革中，要有周密的配套措施，要注意保护广大工人的切身利益。

——要在建立社会主义市场经济新体制的过程中，为职工提供多方面多层次的参与协调的机会，使职工不仅在分享改革成果上得到补偿，而且在分享协调机会上得到补偿。

作者工作单位：中国工运学院

责任编辑：张宛丽

### 《韦伯学说新探》等新书出版

△顾忠华（德国海德堡大学社会学博士，现任台湾政大社会学研究所副教授）著《韦伯学说新探》，由台北唐山出版社于1992年出版，定价220元新台币。

△范英著《精神文明与社会发展》，由深圳海天出版社于1993年3月出版，全书32万字，定价16.80元。

△丁水木、张绪山合著《社会角色论》，由上海社会科学院出版社于1992年出版，字数8万，定价3.80元。

△熊必俊主编的《老有所为的理论与实践》一书已由经济管理出版社于1993年2月出版。该书综合论述了目前我国“老有所为”的内涵、规模、成就与发展趋势。资料翔实，深入浅出，论证有据。全书18.1万字，定价4.60元，愿购书者请与北京建内大街5号（邮编100732）中国社会科学院老干部局专家处联系。电话：513.8371 如邮购需加寄15%邮费。

（张）